

## **BAB IV**

# **PROFIT UNTUK BOS, KARIER UNTUK ANDA**



## **Profit adalah Urusan Anda Juga**

**Sekalipun bisa jadi; aku tidak begitu memahami masalah keuangan dan pembukuan, apalagi pekerjaanku bukanlah di bagian yang menciptakan uang, aku harus ikut berkontribusi menciptakan profit dari pekerjaanku. Mungkinkah?**

**Profit bukanlah urusanku, tetapi urusan bagian penjualan, manajemen, dan para bos di perusahaanku.**

**Mengapa aku harus pusing dengan profit, sementara pekerjaanku tidak berkaitan langsung dengan itu?**

**Bagaimana aku memandang pekerjaanku saat ini menciptakan profit bagi perusahaanku?**

Buku ini ada-ada saja.

Aku membelinya karena ingin belajar mengembangkan diri melalui buku agar mengalami peningkatan karier. Kok malah sekarang diajak berpikir soal profit sebagai urusanku. Bagaimana mungkin?

Kalau bos bos saja tidak pernah berpikir soal kebutuhan sandang, pangan dan papan bagi rumah tanggaku, untuk apa

aku harus berpikir soal kinerja perusahaan? Dan lagi, untuk karyawan seperti aku yang hanya berada di level terbawah, orang sering menyebut ku sebagai kuli intelek, apa gunanya memahami soal profit bagi bos? Bos lebih pintar untuk berpikir bagaimana caranya beroleh profit. Kalau aku, yang penting kerja saja baik-baik, dan selama semuanya baik-baik, bos juga pasti akan melakukan kewajibannya untuk membayar apa yang menjadi hak-hakku..

*Nah. Itu dia.*

Kacamata Anda begini.

“Selama saya bekerja dengan baik sebagaimana seharusnya, maka bos akan melakukan kewajibannya dalam membayar hak-hak saya.”

Artinya, pola pikir Anda adalah, “Anda menerima hak sebagai karyawan karena perusahaan wajib melakukannya. Dan Anda melakukan tugas Anda sebagai karyawan karena Anda wajib mengerjakannya.” Jadi, tidakkah itu setali tiga uang?

Kalau pola pikirnya seperti itu, sebaiknya Anda jangan coba-coba menyalahkan atasan atau perusahaan bilamana dari tahun ke tahun gaji yang Anda peroleh hanya sekadar merayap saja. Jangankan lompat, meningkat sedikit lebih tinggi pun wallahu alam.

*Mari kita belajar dari Nita.*

Nita adalah karyawan di bagian gudang. Dengan mengantongi ijazah lulusan SMK, Nita terbilang beruntung karena bisa memperoleh pekerjaan administrasi pengiriman di gudang. Setiap hari pekerjaannya adalah memastikan setiap dokumen

pengiriman dapat tercetak dengan benar, dan jangan sampai ada salah proses agar tidak terjadi kesalahan pengiriman dokumen. Nita melakukan hal itu dengan cermat dan rajin. Untuk ukuran seorang lulusan SMK, pekerjaan semacam itu terbilang mudah dan dapat dilakukan. Asal hati-hati, tidaklah sulit bagi Nita untuk menunjukkan prestasi kerja yang baik. Namun, sebagus-bagus kinerja Nita di bidang itu, seberapa jauh peningkatan karier yang dapat dijangkaunya?

Kalau tugas pengiriman menjadi bertambah banyak, dan perusahaan memutuskan untuk menambah lagi jumlah tenaga administrasi pergudangan, maka mulailah ada pekerjaan tambahan untuk membantu manajer gudang mengatur jadwal kirim. Di sini ada tanggung jawab pekerjaan yang lebih kompleks. Harus ada kemampuan melakukan sortir dan koordinasi antara bagian pemilihan dan persiapan barang, serta bagian pengepakan barang, dan pengaturan jadwal sopir atau kurir. Kepala Gudang akan menangani sebagian besar pekerjaan koordinasi tersebut. Namun, apabila kelompok produk yang dikelola ada banyak dengan jumlah item produk yang luas, bisa jadi Kepala Gudang sendiri memerlukan seorang asisten khusus untuk menata dan mengelompokkan dokumen administrasi.

Nita punya pilihan apakah akan tetap menjadi pegawai admin yang pekerjaannya sekadar mencetak dokumen pengiriman; atau menunjukkan kepada atasannya Kepala Gudang, bahwa selain mencetak dokumen pengiriman dia juga mampu mengkoordinasikan pengiriman.

Ini adalah sebuah tantangan pekerjaan yang bagi Nita harus ditunjukkan dalam bentuk efektivitas kerja.

Sedangkan di mata perusahaan, Kepala Gudang berada pada situasi perlu merekrut karyawan baru untuk menjadi asistennya. Apakah Kepala Gudang merekrut asisten, ataukah dia sebaiknya memberi kesempatan kepada Nita untuk “belajar menjadi asisten”?

Rata-rata atasan akan memilih yang kedua. Selain karena itu adalah kesempatan untuk memberikan apresiasi kepada tim kerjanya yang loyal, setia, dan telah bekerja dengan baik, pilihan kedua ini juga menjadi salah satu cara dari atasan untuk menunjukkan bahwa dia dapat mencegah biaya yang tidak perlu. Bilamana biaya di departemennya lebih kecil, otomatis perusahaan akan mendapatkan keuntungan lebih besar. Kalau keuntungan perusahaan lebih besar, maka peluang para karyawan untuk mendapatkan bonus yang dihitung dari rabat yang tercipta tentunya akan lebih besar. Mengapa tidak mengangkat Nita sebagai kandidat asisten, dan merekrut lulusan SMK sebagai admin junior?

*Mari bandingkan dengan contoh kedua.*

Anggap saja, ternyata tidak ada kebutuhan untuk merekrut asisten di lingkungan gudang. Nita sudah hampir frustrasi, dan nyaris beranggapan tidak ada karier bagi dia. Apakah Nita akan terus bekerja untuk jangka waktu 20, 30, sampai dengan 40 tahun sebagai pegawai administrasi di gudang?

Jawabannya adalah pada **PROFIT**.

Kalau ingin mendapatkan uang lebih dari pekerjaan Anda saat ini, maka Anda harus dapat belajar berpikir di bagian mana saja ada peluang bagi Anda untuk memberi profit lebih baik kepada perusahaan.

Bidang penjualan, bidang pemasaran, bidang keuangan adalah bidang-bidang yang cenderung dinamis untuk menciptakan profit lebih banyak.

Di mana pun Anda bekerja, selama ada pemahaman yang benar tentang pentingnya memberikan profit kepada perusahaan, maka otomatis dorongan Anda dalam bekerja akan berubah.

Seorang karyawan administrasi yang sanggup membuat pekerjaannya menjadi efisien dan efektif akan memiliki peluang untuk mendapatkan promosi jabatan lebih besar daripada rekan-rekannya yang hanya sekadar bekerja sebagai karyawan administrasi tanpa kesungguhan untuk berkontribusi dalam penghematan biaya operasional. Karyawan semacam ini adalah karyawan yang berorientasi kepada "peduli bahwa perusahaan membutuhkan profit" agar perusahaan dapat berhasil dan lancar dalam bisnisnya.

Kalau karyawan ini memiliki orientasi pribadi untuk dapat ikut menghasilkan profit yang lebih banyak, maka yang dapat dilakukan oleh karyawan administrasi ini adalah membidik untuk pindah bagian. Mengapa tidak?

Ini dialami oleh beberapa orang yang saya kenal sebagai penulis.

Ninoy telah bekerja hampir lima tahun di gudang. Ketika tahu bahwa di situ tak ada peluang karier, maka Ninoy rajin mencari informasi melalui rekan-rekan dari kantor pusat yang sering berkunjung ke gudang tempat Ninoy bertugas dengan harapan untuk mendapatkan peluang pekerjaan yang lain di perusahaan yang sama. Pucuk dicinta, ulam tiba. Ninoy di-

tawari untuk pindah ke bagian penjualan, untuk masuk di pasar ritel modern. Tentu saja peluang ini tidak ditawarkan tanpa alasan oleh Manajer Penjualan. Namun karena manajer tersebut telah mengenal kinerja Ninoy yang selalu rajin menelepon pelanggannya ketika barang sudah siap dikirim. Dia sudah mengenal beberapa karyawan dari perusahaan ritel yang membeli barang itu. Baik bagian pembeliannya, yang kadang suka meminta info soal jadwal kirim, ataupun di bagian gudangnya yang mengatur ulang jadwal kirim karena gudang ritel mereka sedang penuh.

Setelah melalui proses interview dan tes standar perusahaan untuk bagian penjualan, Ninoy dinyatakan lulus oleh bagian HRD sehingga dia dapat pindah bagian. Maka, bulan berikutnya Ninoy telah menjadi sales representatif. Kurang lebih tiga tahun sejak waktu itu, Ninoy berhasil memperoleh hadiah sepeda motor karena mencapai target penjualan di atas 100%.

Cara lain mutasi-promosi yang dapat dilakukan berkaitan dengan profit adalah kejelian Anda dalam mengurus bagian administrasi untuk bekerja detail dan cermat serta yang terutama adalah JUJUR.

Semua perusahaan mencari karyawan yang JUJUR untuk menerima promosi terlebih dahulu. Kejujuran dari bagian administrasi akan berbicara banyak hal terkait usaha meningkatkan profit perusahaan.

Semakin jelas dan detail sebuah laporan bulanan yang dikerjakan oleh administrasi, semakin terlihat apakah karyawan tersebut berintegritas dan dapat dipercaya atau tidak. Apalagi, kalau atas hasil kerjanya yang cermat tersebut, karyawan administrasi ini dapat menemukan potensi kerugian. Mene-

mukan celah “potensi kerugian” dari dokumen administrasi jual beli, administrasi gudang, administrasi kepegawaian adalah anugerah khusus. Kalau Anda menemukannya, berarti Anda telah ikut berkontribusi di dalam menjaga profit perusahaan dan mencegah kerugian.

Nah, kalau Anda membidik profesi bintang, mulailah dari hal-hal kecil di seputar pekerjaan Anda sekarang. Karena profit bukanlah hanya urusan bos. Profit adalah juga urusan Anda. Profit adalah urusanku untuk meraih kesuksesan.



**BERIKAN KONTRIBUSI ANDA DALAM HAL PENGHEMATAN BIAYA, EFISIENSI KERJA DAN PENINGKATAN PENJUALAN SERTA PEMBESARAN PROFIT, MAKA ANDA AKAN MEMEGANG PERAN PENTING DALAM PERUSAHAAN.**



## Mimpi Karier Minus Laba

Berharap beroleh peningkatan status, jabatan, dan fasilitas tetapi tanpa memikirkan bagaimana kita memberi nilai lebih sepadan dengan hal lebih yang kita terima itu adalah sebuah mimpi. Sebuah gelar jabatan yang diberikan karena masa kerja, karena hubungan baik, karena perilaku baik adalah sebuah mimpi belaka. Sekalipun kamu menerimanya, dan berbahagia karenanya, sesungguhnya hal itu ibarat sebuah labu kuning yang ketika dibelah isinya gem-bos dan sebelah dalamnya membusuk. Tak ada hal baik dari buah labu kuning yang tak enak diolah, selain dibuang.

Kisah buah labu kuning yang berisi emas permata dan berbagai jenis perhiasan mahal lainnya memang menarik. Kalau buah itu ditemukan oleh orang baik, maka isinya adalah barang berharga. Kalau buah labu itu ditemukan oleh orang jahat dan serakah, maka isinya adalah ular berbisa.

*Anda ingat kisah itu?*

Hubungan dalam dunia kerja antara sesama rekan kerja atau atasan bawahan, karyawan dan pemilik adalah sungguh-sungguh unik.

Sebagian orang menyoroti dari sisi, "dia terlalu pandai bergaul, wajar saja apabila dia disukai oleh bos." Sebagian lainnya mungkin berbicara dengan mulut sedikit nyinyir, "Ah, dia. Kita juga tahu kalau dia terlalu seksi buat si bos. Makanya bos senang memanggil dia. Kalau gua cantik dan seksi seperti dia juga pasti bisa."

Atau, begini. "Heran ya, bos. Saya sudah tiga puluh tahun kerja di sini. Yang baru datang, lebih malas dari saya, kok enak sudah bisa dapat jabatan supervisor. Sedangkan saya, sudah sekian lama masih saja jadi junior sales."

Beberapa bos, karena jasa mula-mula karena ketika perusahaan baru berdiri karyawan itu adalah karyawan unggulan dan bekerja sama-sama menggarap pasar, akan cenderung mempertahankan karyawan mula-mula itu dan ikhlas memberi jabatan kepada yang bersangkutan, sebagai privilege. Senangkah karyawan itu? Bisa jadi, "Ya." "Saya sudah tiga puluh tahun kerja di sini, karena saya adalah orang yang berangkat bersama-sama dengan si bos ketika merintis perusahaan ini. Perusahaan sudah bertumbuh sejauh ini, wajar dong kalau saya menjadi supervisor."

Lantas, Anda bertanya, "Berapa anak buah yang dikelola dalam supervisi Anda?"

Kalau rekan Anda bungkam. Anda bisa melanjutkan dengan pertanyaan, "Puaskah Anda dengan jabatan itu? Ataukah Anda tidak puas, sehingga Anda bungkam?"

Bisa jadi, rekan Anda tersebut tidak tahu pasti harus menjawab apa.

Mulanya, dia berpikir bahwa apa yang dia terima adalah sesuatu yang wajar dan layak untuk diterima. Sukses karier bukan sekadar berhasil bertahan bekerja di perusahaan yang sama untuk waktu yang lama, tetapi juga pada saat yang sama bisa dibuktikan bahwa ada kenaikan jabatan dan kenaikan penghasilan.

Tapi, mari kita belajar menjawab pertanyaan ini secara obyektif – dengan cara membebaskan diri Anda dari “keterlibatan sebagai obyek”.

**“Apakah perusahaan harus memberikan jabatan kepada Anda hanya karena Anda sudah lama bekerja di situ?”**

Silakan dibahas dengan sesama rekan Anda sekarang. Silakan dirumuskan jawabannya setelah diskusi.

Inilah hasilnya.

1. Lebih dari 50% akan menjawab “Tidak harus. Kalau dia tidak menunjukkan kinerja yang membuat dia pantas menerima promosi, tentu tidak baik kalau atasan tetap memberikan promosi.”
2. Kurang dari 50% akan berkata, “Tidak ada salahnya diberikan apresiasi oleh pemilik, Bukankah dahulu dia telah berjasa kepada perusahaan?”

Tahukah Anda, bahwa:

**Promosi jabatan bukanlah hadiah.**

**Promosi jabatan bukanlah pemberian cuma-cuma.**

**Promosi jabatan bukan juga upah.**

Promosi jabatan adalah kepercayaan dan amanat untuk memberi lebih banyak kepada perusahaan dan melaksanakan tanggung jawab yang lebih besar.

Kalau Anda adalah labu kuning berisi emas perhiasan, perusahaan pasti mau membeli Anda berapa pun mahalnyanya.

Kalau Anda adalah labu kuning berisi labu kuning biasa, perusahaan akan membeli Anda sesuai dengan harga wajar labu kuning yang berlaku di pasaran.

Kalau Anda adalah labu kuning yang ternyata berisi ular berbisa, dan seandainya perusahaan itu tahu apa jeroannya Anda, jangankan dibeli, bisa jadi Anda dibuang ke tempat pembakaran sampah!

Mau ada karier dalam pekerjaan Anda sekarang? Bangkitlah. Temukan harta di dalam diri Anda terlebih dahulu, dan kembangkan harta itu sehingga kinclong. Karier yang sukses pasti jadi milik Anda!



**JADILAH PRIBADI YANG LAYAK DIPROMOSIKAN. JADILAH PRIBADI YANG PANTAS UNTUK MENERIMA REJEKI LEBIH. BUKAN KARENA LAMA KERJA.**

## **MENSYUKURI REJEKI YANG TIDAK PERNAH TERTUKAR**

**Sebagaimana yang ditabur  
demikianlah yang di tuai.**

Setiap karyawan swasta, pegawai negeri, pejabat ataupun guru dan dosen setiap bulan menerima salah satu bentuk rejeki yang sama; yaitu gaji. Yang membedakan dari seseorang kepada seseorang yang lainnya adalah sikap hati masing masing pribadi dalam menerima rejeki tersebut.

Sebagian karyawan menyukuri rejeki bulanan tersebut dan sebagian justru merasa bahwa pihak lain atau orang lain harus bertanggung jawab terhadap kecilnya gaji yang mereka terima. Kevin kesal terjadi jadinya, dia merasa perusahaan di tempat kerjanya sungguh tidak adil. Dua tahun terakhir tidak ada kenaikan gaji tahunan. Padahal tahun lalu ketika ada tawaran kerja yang menarik dia memilih tetap tinggal di perusahaan dan tidak mengundurkan diri. Dia berfikir seharusnya perusahaan secara konsisten dalam periode waktu yang teratur memberikan kenaikan gaji tahunan, paling tidak sebesar nilai inflasi. Bagaimana mungkin karyawan bisa mencintai dan loyal kepada perusahaan, kalau manajemen

## **MENSYUKURI REJEKI YANG TIDAK PERNAH TERTUKAR**

**Sebagaimana yang ditabur  
demikianlah yang di tuai.**

Setiap karyawan swasta, pegawai negeri, pejabat ataupun guru dan dosen setiap bulan menerima salah satu bentuk rejeki yang sama; yaitu gaji. Yang membedakan dari seseorang kepada seseorang yang lainnya adalah sikap hati masing masing pribadi dalam menerima rejeki tersebut.

Sebagian karyawan menyukuri rejeki bulanan tersebut dan sebagian justru merasa bahwa pihak lain atau orang lain harus bertanggung jawab terhadap kecilnya gaji yang mereka terima. Kevin kesal sejadi jadinya, dia merasa perusahaan di tempat kerjanya sungguh tidak adil. Dua tahun terakhir tidak ada kenaikan gaji tahunan. Padahal tahun lalu ketika ada tawaran kerja yang menarik dia memilih tetap tinggal di perusahaan dan tidak mengundurkan diri. Dia berfikir seharusnya perusahaan secara konsisten dalam periode waktu yang teratur memberikan kenaikan gaji tahunan, paling tidak sebesar nilai inflasi. Bagaimana mungkin karyawan bisa mencintai dan loyal kepada perusahaan, kalau manajemen

penggajiannya carut marut dan compang camping begini?, demikian tumpahan kegundahan hati Kevin setiap kali bertandang ke meja kerja rekan-rekannya. Rupanya Kevin tidak sendiri besar karyawan punya perasaan yang sama seperti Kevin termasuk Rachel. Rasa kecewa, marah, sedih, jengkel tidak bisa berbuat apa bercampur dalam satu hati dan saat yang sama.

Yosua teman sekolah Kevin dan teman sekantor, memiliki sikap yang bertolak belakang 180 derajat. Yosua tidak pernah mengeluh tentang tidak adanya kenaikan gaji tahunan dari perusahaan dalam dua tahun terakhir, bahkan dia hamper setiap hari bersiul siul kecil ekspresi gembira. Yos..., bagaimana kamu bisa bertahan tidak mengeluh dan tetap semangat bekerja di perusahaan ini? Apa Rahasiannya? demikian pertanyaan Rachel saat makan siang bertiga. Yos tersenyum lebar tanpa beban. Begini Rachel....., saya jelaskan ya.....dengar baik – baik.

Kamu percaya kan... bahwa Tuhan itu adil? bahwa setiap orang akan menuai hasil sebagaimana dia menabur. Yang menabur benih yang baik, dengan cara yang baik dan dengan hati yang ikhlas pasti suatu saat akan memetik hasilnya dengan baik pula. Saya kasih rahasianya.... Ya.... Rachel, karyawan di perusahaan itu dapat mengalami kenaikan gaji karena 4 hal:

**Pertama: Karena lolos masa percobaan.** Karyawan yang memberi kontribusi besar, setelah masa percobaan di lewati pasti akan mendapatkan kenaikan gaji yang besar. Yang kontribusinya sedang sedang saja maka kenaikan gajinya juga biasa biasa saja. Sedangkan yang tidak berkontribusi amat

pasti bahwa masa kerjanya akan diakhiri oleh perusahaan. Saya mengalami kenaikan yang besar pada saat itu.....lho, demikian ucap Yos sambil senyum melihat Rachel dan Kevin yang serius mendengarkan.

**Nomor dua.... , karena penilaian tahunan.** Jenis kenaikan gaji tahunan ini, adalah jenis kenaikan gaji yang paling di nanti nantikan oleh mayoritas karyawan, karena memang jenis kenaikan ini berlaku masal atau untuk seluruh karyawan. Saat keuntungan perusahaan baik maka semua karyawan akan menikmati kenaikan gaji, dan saat perusahaan sedang dalam kesulitan maka perusahaan menunda atau meniadakan kenaikan gaji tahunan, demikian imbuah Yos.

Yos..., dua tahun berturut turut perusahaan ini tidak ada kenaikan gaji ! dan akibatnya kamupun juga tidak mendapat kenaikan gaji tahunan. Apa rahasianya Yos? Saya tidak pernah mendengar kamu mengeluh. "Rachel..... saya tidak perlu mengeluh, karena bagi saya gaji yang saya terima setiap bulan adalah rejeki dari Tuhan. Melalui perusahaan ini Tuhan memelihara hidup saya dan keluarga saya. Tugas saya adalah bekerja dengan sungguh sungguh dan memberikan yang terbaik kepada perusahaan setiap hari tanpa kecuali ! selebihnya adalah urusan Tuhan. Saya yakin bahwa yang namanya rejeki itu tidak mungkin tertukar", setuju.....nga dengan pendapat saya ...? sahut Yos.

Setiap orang mempunyai takaran rejekinya masing masing, sedangkan besarnya takaran rejeki seseorang itu ditentukan oleh sikap hati dan usaha orang itu sendiri. Makin besar usaha seseorang makin besar takaran rejekinya. Makin hatinya bersyukur, semakin Tuhan membesarkan takaran rejekinya.



Sudah...ah, ayo lanjutkan....., nga usah pake kotbah, seru Kevin ke Yos sedikit jengkel.

**Yang ketiga....., karena promosi.** Banyak karyawan ingin dirinya dipromosikan ke jenjang atau pangkat yang lebih tinggi, karena promosi selalu di ikuti dengan kenaikan gaji. Hanya saja hanya sedikit karyawan yang menyadari bahwa promosi itu di ciptakan oleh akumulasi prestasi pribadi karyawan masing masing. Terlalu banyak karyawan yang berpikir terbalik bahwa promosi adalah inisiatif perusahaan kepada karyawan.

"Rachel, Kevin....., selama tiga tahun di perusahaan ini, akumulasi prestasi saya telah memberi kesempatan kepada perusahaan untuk meresmikan kenaikan jabatan saya. Itu sebab nya, tidak ada kenaikan gaji tahunan bagi saya tidak menjadi persoalan, karena saya tetap mengalami tiga kali kenaikan gaji dalam tiga tahun terakhir ini. Sorry ya.... Saya cerita karena kalian berdua tanya lho....., bukannya panas panasin hati kalian....., imbuh Yos.

Memang bagi Kevin situasinya cukup rumit, takaran rejekinya tidak berkembang karena selain sikap hatinya cenderung negatif kepada perusahaan, upaya nya memberikan yang terbaik kepada perusahaan juga tidak terlihat oleh atasan maupun teman teman sejawatnya." Ujar Yos.

**Berikutnya yang Keempat..., karena Prestasi Luar Biasa.** Sebagian karyawan mengalami kenaikan gaji jenis ini karena mereka mampu menunjukkan prestasi yang luar biasa. Kontribusinya kepada perusahaan jelas terlihat baik oleh atasan maupun teman teman sejawat nya.

**TIPS :**

1. Jika Anda tidak puas tentang gaji Anda, dan Anda merasa-dibayar terlalu rendah:
  - b. Berbicaralah dengan pelatih karier Anda untuk membuat program penciptaan prestasi yang mampu membuat Anda dinilai oleh perusahaan sebagai pribadi yang layak dipromosikan dan menerima rejeki lebih.
  - c. Mohon ampun kepada Tuhan. Karena terlalu sering mengeluhkan tentang besaran rejeki bulanan yang Anda terima setiap bulan dari perusahaan, tidak saja merupakan sikap protes kepada sang pemberi rejeki namun juga memperkecil takaran rejeki Anda sendiri.
4. Yakinlah, jika kenaikan gaji itu rejeki kita, maka apapun caranya akan datang kepada kita. Tuhan punya alasan sendiri mengapa Ia tidak serta merta memberikan rejeki yang berlimpah ruah kepada kita, salah satunya adalah agar kita mau berusaha dalam setiap pencarian rejeki itu. Dan juga agar Tuhan bisa tahu seberapa besar kita dapat bersabar jika diberi rejeki sedikit dan seberapa besar kita dapat bersyukur jika diberi rejeki yang banyak.
5. Berdasarkan survey sebuah lembaga pendidikan manajemen, sikap positif adalah alasan tertinggi bagi para pemberi kerja untuk memberikan kenaikan gaji kepada karyawannya. Cobalah periksa secara objective, barangkali sikap hati Anda menyebabkan prestasi kerja Anda tidak maksimal, sehingga promosi menjadi jauh dari jangkauan.
6. Bertengkar dengan bos atau majikan tentang gaji tidak membawa keuntungan bagi siapa pun, lebih baik Anda

mengejar prestasi untuk mendapatkan promosi dan prestasi luar biasa sehingga **Anda bukan manusia rata rata yang hanya mendapatkan kenaikan gaji bila ada kenaikan gaji masal atau tahunan.**

*Bagaimana dengan Anda? Sudahkah Anda mendapatkan kenaikan gaji karena promosi atau Prestasi Luar Biasa? Jika belum, lakukan lah!!*



**SEBERAPA PUN BESAR GAJI ANDA SAAT INI SYUKURILAH. REJEKI TERSEBUT DATANGNYA DARI TUHAN MELALUI PERUSAHAAN DI MANA KITA BEKERJA. TERLALU SERING MENGGERUTU DAN MERATAPI GAJI ANDA SAAT INI, SAMA SAJA ANDA SEDANG PROTES KEPADA TUHAN SANG PEMBERI REJEKI.**

## POWER POCKET

Seorang pengusaha media yang kini memiliki lebih dari 3 stasiun televisi swasta pernah mengkisahkan bahwa kesuksesan bisnisnya berawal dari dalam **kantong baju**. Empat nama calon pegawai sudah ada dalam kantong baju pengusaha jauh sebelum usaha tersebut berdiri. Mereka berempat sedemikian ahli dalam bidang mereka masing-masing, dan sangat kompak sebagai sebuah tim, sehingga bisnis yang awalnya sangat sederhana dalam waktu singkat mampu menjadi sebuah konglomerasi, tidak lain oleh karena pengusaha tersebut telah berhasil memilih anggota teamnya dengan tepat.

Kaum professional yang sukses bahkan berpendapat : “ Tugas di hari pertama saya memegang sebuah jabatan di perusahaan baru adalah mencari dan menentukan siapa pengganti saya berikutnya dari dalam kantong baju saya. Benar bahwa sejarah telah membuktikan bahwa orang-orang yang sukses adalah orang-orang yang selalu memiliki calon-calon staf terbaik di dalam kantong bajunya.

David seorang salesman toko dari Surabaya dalam waktu lima setengah tahun di promosikan oleh perusahaannya sebanyak enam kali hingga posisi kepala cabang Jakarta, juga mengkisahkan bahwa rahasia sukses kariernya yang utama

adalah bahwa dia selalu memiliki calon calon pengganti dirinya di dalam kantong bajunya. Secara khusus David mempersiapkan anak buahnya untuk menggantikan dirinya. Dia tidak takut tersaingi oleh staffnya. Tidak ada rasa khawatir sedikitpun baginya untuk meneruskan seluruh ilmunya kepada staf staf yang di percayakan kepadanya, dan hasilnya justru membawa kebaikan untuk semua pihak.

**Hidup adalah realitas kesaling tergantung.  
Tidak ada kesuksesan ataupun kegagalan  
tanpa keterlibatan orang lain.**

Bagaimana menemukan dan mengisi kantong baju Anda dengan calon calon terbaik?

### **1. Kuatkan kepercayaan diri Anda**

Semakin diri Anda yakin bahwa kesuksesan besar selalu dicapai dengan dukungan orang lain, dan Anda telah membuat keputusan untuk membuat sejarah, maka semakin peka seluruh panca indera Anda dalam menangkap calon calon staf terbaik untuk masuk dalam kantong baju Anda. Menonton film *Judge Bao*, seorang hakim adil dari tiongkok adalah cara Joni menguatkan kepercayaan dirinya. Film tersebut mengingatkan, bahwa Joni bisa sukses seperti *Judge Bao* jika dia memiliki staf staf yang handal. Seorang kepala pengawal pasukan yang cakap dan seorang penasihat yang bijaksana

adalah bukti kepiawaiaan Judge Bao dalam menemukan pendukung kariernya.

## **2. Disiplin mengembangkan network di sosial media**

Sejak hari pertama di promosikan sebagai supervisor akunting, sejak hari itu pulalah Deni secara disiplin setiap hari aktif menambah network dan pergaulannya di media sosial, khususnya dengan *facebookers* ataupun *linkedin networkers* yang pekerjaannya adalah staf akunting, fresh graduate akunting dan para supervisor akunting.

## **3. Investasi dan Mengikuti training**

Tidak puas dengan pergaulan dunia maya, Deni menginvestasikan waktu dan uang untuk mengikuti kelas kelas atau training akunting. Demi tujuan mengisi kantong bajunya dengan banyak candidate dia datang training lebih awal, aktif berkenalan, bertukar no HP dan alamat email. Jam Istirahat pun dimanfaatkan maksimal untuk mengenal teman temannya secara dekat. Deni setia kepada profesinya, dia meyakini bahwa pada perusahaan manapun dia bekerja, Deni senantiasa membutuhkan orang lain untuk mendongkrak kariernya. Itu sebabnya Deni tidak mau menggantungkan harapannya kepada team recruitment di perusahaannya, Kantong bajunya selalu terisi dengan orang orang pilihan yang setiap saat siap di telp untuk diundang menjadi bagian dari anggota teamnya dan membuat kariernya melejit tanpa hambatan. "Orang yang paling bertanggung jawab terhadap kecepatan kemajuan karier saya adalah saya sendiri, dan saya membutuhkan bantuan

orang-orang yang ada di dalam kantong saya untuk merealisasikan”, demikian imbuh Deni mantap.

#### 4. Bergabung dengan Klub atau Komunitas

Silvy yang ceria, rajin mengikuti berbagai klub dan komunitas yang dia analisa dan yakini akan menunjang kemajuan kariernya. Untuk mengisi kantong bajunya dengan *candidate* pilihan dia bergabung dalam klub orang-orang sales, bergabung juga dengan kelompok orang-orang marketing atau product manager. Bahkan demi untuk mendapatkan staf-staf yang terbaik untuk masa kini dan masa mendatang dia menjadi guru / staf pengajar bidang salesmanship, service excellence dan marketing di beberapa lembaga pendidikan. Honor yang kecil, badan yang masih lelah di akhir pekan bukan hambatan baginya dalam mengembangkan networknya.

**“Pemimpin sejati tidak hanya mempunyai pengikut,  
tetapi juga menciptakan banyak pemimpin andal  
seperti dirinya.”**

#### Kesimpulan:

1. Semua kesuksesan membutuhkan keterlibatan orang lain.
2. Selalu memiliki calon pengganti adalah salah satu syarat sukses karier yang harus kita penuhi.
3. Penuhi kantong baju Anda dengan kandidat terbaik sebelum Anda membutuhkannya.

Bagaimana dengan Anda? Sudahkan kantong baju Anda terisi dengan para kandidat yang akan mendorong kemajuan karier Anda? Jika belum lakukan langkah langkah di atas. Sukses karier akan menyertai Anda.



**APAPUN PEKERJAAN DAN DEPARTEMEN ANDA SELALU SEDIAKAN DALAM KANTONG ANDA, CALON CALON KARYAWAN TERBAIK UNTUK PERUSAHAAN ANDA. JIKA ANAK BUAH ANDA TIBA TIBA MENGUNDURKAN DIRI; SEBAGAI ATASAN ANDA SIAP MEMASTIKAN BAHWA PERUSAHAAN MENDAPATKAN KARYAWAN PENGGANTI YANG TERBAIK.**



## STOP CACI MAKI TANAH REJEKI

**“Lebih baik menyalakan lilin  
daripada mengutuk kegelapan.”**

**Eleanor Roosevelt**

Akhir-akhir ini ketidakpuasan seorang karyawan kepada perusahaan di mana dia bekerja dengan mudahnya terjadi. Saat berbagai **‘wants’** keinginan gaya hidup telah ditangkap oleh panca indera karyawan sebagai **“needs”** kebutuhan hidup, maka rejeki Tuhan dalam bentuk gaji bulanan melalui kantor atau perusahaan terasa semakin jauh dari kelayakan hidup. Pada sisi lain pengetahuan karyawan tentang bagaimana seharusnya perusahaan di jalankan semakin tinggi, sehingga tuntutan karyawan kepada perusahaan semakin meningkat pula. Pada saat kemampuan karyawan menghadapi tekanan kebutuhan hidup mencapai ambang batas di tambah dengan kesanggupan karyawan untuk mentoleransi kecepatan perusahaan dalam berbenah diri mencapai limitnya, di situlah karyawan mulai menjadi frustrasi.

Jika Anda saat ini bekerjadan tidak puas kepada perusahaan, apa yang dapat Anda lakukan tentang hal itu? Perhatikan

reaksi tiga kelompok di bawah ini. Mereka menghadapi persoalan yang sama di dalam perusahaan yang sama, namun reaksi mereka berbeda satu dengan lainnya.

### **1. Kelompok Caci Maki**

Kelompok karyawan ini mempunyai kebiasaan menebar benih kekecewaan di mana mana; segala bentuk ketidakpuasan kepada perusahaan di taburkan di setiap meja kerja yang mereka singgah. Belasan benih ketidakpuasan yang tidak terselesaikan telah tumbuh seiring berjalannya waktu menjadi tanaman kekecewaan. Makin hari semakin pandai menemukan kekurangan perusahaan, sehingga lupa bahwa dia telah di bayar lunas setiap bulan untuk ikut membenahi perusahaan. Fungsi **“problem solver”** pada dirinya menjadi mandul, sebaiknya tanpa disadari dirinya telah menjadi **“trouble maker”** atau pembuat masalah bagi perusahaan. Pada fase ini pandangan positif telah sirna. Semua sisi perusahaan terlihat begitu buruk dan di komentari dihadapan karyawan lainnya. Semakin banyak teman kantor yang mendengarkan analisisnya semakin membawa kebanggaan bagi dirinya. Pada akhirnya tanaman telah bertumbuh besar menjadi pohon caci maki. Ironis memang kelompok ini menggunakan mulutnya untuk mencaci maki tanah rejekinya sendiri, sementara setiap bulan tangannya masih terbuka lebar menerima gaji dari perusahaan “buruk” tersebut.

**“Sungguh aku tak menyukai kalian menjadi  
kaum pengumpat dan pencaci maki”.**

**(Sayyidina Ali RA)**

## 2. Kelompok Diam, Berdoa dan Pergi

Andi, Selvy dan Jeffry memiliki sikap yang baik. Setiap ketidakpuasan atau kekecewaan terhadap perusahaan di hadapi sendiri, tanpa komentar apapun. Mengeluh, menabur kekecewaan, apalagi mencaci maki perusahaan tidak ada dalam kamus kehidupan mereka. Mindset mereka meyakini bahwa perusahaan dan kantor yang ada saat ini adalah tempat di mana Tuhan memberikan sumber penghidupan bagi keluarganya, sehingga terlalu banyak mengeluh adalah bentuk ketidakpuasan dirinya kepada Tuhan. Saat kekecewaan menumpuk yang dilakukannya adalah diam, berdoa dan pergi untuk menemukan perusahaan yang lainnya. Andi, Selvy dan Jeffry memiliki tandakan "ksatria", jauh lebih terpuji dari kelompok yang pertama.

## 3. Kelompok Berdoa, Bertindak dan Menjadi Pemenang

Bagi Ratih, Iyas dan Aji berdoa, mensyukuri pekerjaan yang ada sekarang adalah modal utama dalam berkarier. Mereka sangat tidak setuju jika ada orang yang terlalu sering mengeluhkan kejelekan atau kekurangan tanah rejeki nya sendiri dengan membandingkan kebaikan yang terjadi di luar sana. Kelompok ini meyakini bahwa segala kekurangan, kesemrawutan yang masih terjadi baik di kantor, perusahaan adalah tanggung jawab yang di berikan Tuhan kepada mereka untuk di perbaiki dengan sepenuh hati. Fokus kelompok ini adalah bukan pada realitas saat ini. Solusi adalah sasaran utama dari setiap pemikiran yang mereka lakukan, semua waktu yang ada diisi dengan tindakan tindakan yang mengarah kepada suatu realitas baru. Dengan sikap sikap seperti ini

prestasi demi prestasi berhasil di raih bahkan karier mereka melenggang tanpa hambatan.

### **TIPS:**

#### **1. Hindari Kebiasaan Caci Maki Tanah Rejeki**

Jika kita tidak menyukai tempat kerja saat ini, sebaiknya kita diam, berdoa dan segera mengundurkan diri. Menceritakan keburukan perusahaan di segala tempat namun masih mau menerima gajinya adalah sikap yang amat sangat memalukan. Ingat kita di bayar oleh perusahaan bukan sebagai komentator, kita di bayar oleh perusahaan untuk memperbaiki hal hal yang masih kurang. Demikian pula pada skala yang lebih luas, jika kita merasa Indonesia begitu buruk, mari singsingkan lengan baju .....perbaiki Indonesia tanah air kita atau pilihan ke dua mari tinggalkan Indonesia dan jangan makan dari hasil buminya. Lebih baik pergi dari pada menyampaikan caci maki kepada tanah rejeki.

#### **2. Jangan Perpendek Usia Hidup Kita**

Kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja adalah barometer kemampuan kita menyesuaikan diri di perusahaan. Ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan sesuatu yang lebih buruk-kehilangan pekerjaan, kecelakaan kerja, bahkan penyakit mental. Depresi, kecemasan, kekhawatiran, ketegangan, dan masalah interpersonal diakibatkan, atau diperburuk oleh ketidakpuasan kerja. Bahkan, kepuasan kerja ditemukan sebagai penyebab utama dari berapa lama kita hidup. ...., ingat minimal 10 Jam sehari kita terlibat dengan segala sesuatu terkait dengan pekerjaan.

### 3. Pisahkan Piri Dari Kelompok Caci Maki

Tinggalkan semua orang yang membawa pengaruh buruk, atau kita menjadi sama buruknya dengan mereka.

**Janganlah caci maki keluar dari mulutmu. Karena TUHAN itu Allah yang mahatahu, dan oleh Dia perbuatan-perbuatan diuji.**

**(Nabi Samuel)**

*Sudahkah Anda menjadi "problem solver" bagi perusahaan dan Negara? Jika sudah lanjutkanlah! Jika belum mulailah sekarang!*



**MENCERITAKAN KEBURUKAN PERUSAHAAN DISEGALA TEMPAT DAN SEGALA WAKTU NAMUN MASIH MAU MENERIMA GAJI BULANANNYA ADALAH SIKAP YANG AMAT SANGAT MEMALUKAN. JIKA KITA TIDAK MENYUKAI TEMPAT KERJA SAAT INI, SEBAIKNYA KITA DIAM, BERDOA DAN SEGERA MENGUNDURKAN DIRI.**