

PENUTUP
DILUPAKAN
JANGAN



Meraih Hak Esensial Karyawan Yang Terabaikan

“Sukses adalah HAK saya. Sukses bukan milik orang-orang tertentu, sukses milik Anda, milik saya, dan milik siapa saja yang menyadari, menginginkan, dan memperjuangkan dengan sepenuh hati.”

Andrie Wongso

DALAM DUNIA kerja, baik di lingkungan pabrik ataupun perkantoran kata HAK adalah salah satu kata yang digemari oleh mayoritas karyawan, terlebih pada bulan November saat Surat Keputusan Gubernur tentang Upah Minimum Propinsi (UMP) dipublikasikan. Bagi karyawan level pelaksana, hak yang paling sering dimaksud adalah HAK untuk memperoleh Upah Minimum Provinsi (UMP), sedangkan bagi level menengah, kenaikan gaji setiap tahun adalah HAK yang selalu dinanti-nantikan. Sementara bagi level manajer, peningkatan karier atau promosi adalah HAK yang mereka harapkan dari perusahaan. Sejarah mencatat bahwa upaya memperjuangkan hak-hak karyawan tersebut acap kali berujung dalam bentuk demonstrasi (demo).

Bagaimana menurut Anda? Benarkah ketiga HAK yang disebutkan di atas memang merupakan HAK karyawan? Atau

sebenarnya pemikiran kita yang terbalik? Jangan-jangan tiga hak tersebut justru HAK perusahaan? Benarkah perusahaan lalai memenuhi hak karyawan, atau justru karyawan itu sendiri yang lalai di dalam memperjuangkan hak-hak nya? Jenis hak-hak karyawan yang mana yang terabaikan?

Menurut **Kamus Umum Bahasa Indonesia**, hak adalah yang benar, sungguh ada; kekuasaan untuk berbuat sesuatu, kewenangan, milik/kepunyaan. Sedangkan kewajiban adalah sesuatu yang harus dilakukan, keharusan, tugas yang harus dilakukan, sudah sepatutnya dilaksanakan.

Jadi, dalam konteks pekerjaan, ketika seorang karyawan menuntut hak, maka pada dirinya terikat kebenaran, atau kewenangan untuk berbuat sesuatu. Artinya lagi, pada hak ada tindakan, yang harus dikerjakan. Karena itu, ketika menyusun rincian detail suatu pekerjaan, perusahaan biasanya menyebutkan hak berpadanan dengan kewajiban. Karena kewajiban berbicara tentang keharusan melaksanakan, maka menurut uraian dari Kamus Umum Bahasa Indonesia tersebut, sekarang kita paham bahwa hak tidak mungkin berjalan tanpa kewajiban. Hak bukanlah berbicara soal upah.

Kalau begitu, apakah hak itu?

Hak strata 1: Perjuangan untuk fokus kepada hal yang esensial

Hak strata 1 adalah hak yang dalam genggamannya dan kendali penuh karyawan. Yang termasuk di dalam Hak strata 1 adalah:

1. hak esensial untuk menjadi pribadi yang sukses,
2. hak esensial untuk menjadi pribadi yang unggul,
3. hak untuk menjadi pekerja teladan,
4. hak untuk menjadi pribadi yang pantas direkomendasikan, serta
5. hak untuk mencukupi segala kebutuhan keluarga.

Hak strata 1 adalah hak esensial yang diperjuangkan oleh pribadi mandiri, yaitu pribadi yang tidak membutuhkan tameng atau bumper orang lain. Upah seseorang pada awal kerjanya bisa saja masuk dalam kelompok upah terendah; Namun, bila karyawan tersebut secara tekun, ulet menambah keterampilannya setiap hari, maka dia pasti akan menjadi pribadi yang unggul, layak direkomendasikan oleh banyak orang dan pada akhirnya akan dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Hanya sebagian kecil orang bersedia untuk berjuang meraih Hak Esensial Strata 1, karena ini memang sesuatu yang tidak mudah. Kemauan yang kuat, disiplin yang tinggi, keuletan dalam menghadapi masa sulit dan sikap pantang menyerah dalam menghadapi jalan buntu sangatlah diperlukan. Jika Anda mengejar Hak Strata 1, maka reward dari perusahaan dan lingkungan akan mengejar Anda. Perusahaan dan komunitas dengan senang hati memberikan Hak Strata 1 kepada karyawan. karena Anda memang layak (YOU deserve) untuk menerimanya.

Bagaimana Caranya Meraih Hak Strata 1?

1. **Focus.** Investasikan 20% waktu, 20% tenaga, dan 20% uang penghasilan kita untuk hak ini. Delapan puluh persen sumberdaya kita yang lain tentunya sudah habis untuk tugas tugas rutin dan kewajiban kewajiban lainnya
2. **Knowledge & Skill.** Tambah pengetahuan dan keterampilan dari buku, para senior, dan program sertifikasi keahlian.
3. **Success Community.** Bergaullah dengan orang orang yang sukses meraih Hak Strata 1; Ingat pepatah “Besi menajamkan besi; Manusia menajamkan sesamanya”.

“Jika kita lunak pada diri sendiri, maka dunia akan keras kepada kita. Sebaliknya, jika kita keras pada diri sendiri, maka dunia akan lunak kepada kita.”

Andrie Wongso.

Hak strata 2: Hak yang Anda Terima Karena Pihak Lain

Hak strata 2 sebenarnya bukan hak yang murni. Hak dalam kelompok ini diterima oleh karyawan karena ada bantuan pihak lain atau otoritas yang lebih tinggi dari perusahaan atau bahkan karena belas kasihan pihak lain. Mungkin saja Anda sebenarnya belum pantas menerima sesuatu, namun karena sebuah kebijakan bersifat umum dan menyeluruh, maka Anda ikut menikmati. Contoh: Anda memperoleh kenaikan gaji setiap tahun karena adanya ketentuan UMP baru. Anda memperoleh kenaikan gaji karena pertolongan kenaikan inflasi. Anda mendapatkan penyesuaian gaji karena masa kerja atau gaji Anda berubah karena upah “sundulan”.

Fakta menunjukkan, banyak karyawan tanpa sadar terkungkung dalam gerakan menuntut hak strata 2 ini. Padahal, hak strata 1 jauh lebih bernilai untuk diperjuangkan. Demo tuntutan UMP yang ditujukan kepada perusahaan, adalah bentuk perjuangan Hak Strata 2. Padahal, sejatinya Anda justru perlu melakukan demo atau protes keras kepada diri Anda sendiri, yaitu demo menuntut diri Anda sendiri mengapa Anda belum mendapat hak diri Anda sendiri untuk sukses.

Tidak seorang pun manusia lahir tanpa memiliki bakat, minat, atau talenta dalam dirinya. Setiap orang memiliki benih sukses dan berhasil dalam hidupnya. Kalau sebagai karyawan Anda masih berada di level yang mengharapkan sukses karena peraturan atau karena orang lain; namun Anda masih tidak memahami apa yang menjadi keunggulan diri Anda, maka perjuangan Anda di hak strata 2 akan semakin membelenggu Anda. Sebab, yang seharusnya Anda lakukan adalah mengenali hak strata 1 Anda, yakni hak esensial karyawan yang terabaikan. Tuhan, Sang Pencipta, ingin Anda sukses dan berhasil. Ubahlah orientasi Anda, tinggalkan Hak Strata 2 dan raih Hak Strata 1. Lahir dalam keadaan miskin, sejatinya tidak membuat kita menjadi miskin seumur hidup. Boleh miskin dalam hal materi. Tapi tidak boleh miskin mental.

“Jika Anda terlahir dalam kemiskinan itu bukanlah kesalahan Anda, tapi jika Anda mati dalam kemiskinan itu adalah kesalahan Anda.”

(Bill Gates)

Karyawan yang mampu meraih hak strata 1 tidak pernah memusingkan dirinya dengan hak strata 2, karena hak strata 2 tercapai dengan sendirinya ketika hak strata 1 terpenuhi.

Bagaimana dengan Anda?

Jika kita layak dan pantas, maka tanpa diminta dan tanpa dipaksa, segala hak yang dibutuhkan akan tersedia. Sebab hak tersebut ada bersamaan dengan tindakan yang kita kerjakan.



**JANGAN NGOTOT MENUNTUT UPAH MINIMUM PROPINSI
KEPADA PERUSAHAAN DAN PEMERINTAH. UPAH MINI-
MUM BUKANLAH HAK.**

**HAK ESENSIAL ANDA ADALAH MENJADI INSAN YANG
LUAR BIASA. HAK ANDA ADALAH UNTUK SUKSES
MENDAPATKAN PROMOSI BERKELANJUTAN. HAK SUKSES
ITULAH YANG HARUS ANDA TUNTUT KERAS KEPADA DIRI
ANDA SENDIRI.**

Manis Pasti Disayang, Sepah Pasti Dibuang

Sebab barang siapa masih memerlukan susu ia adalah anak kecil. Tetapi makanan keras adalah untuk orang-orang dewasa, yang mempunyai pancaindera yang terlatih untuk membedakan yang baik dari pada yang jahat.

(Dipetik dari Kitab Ibrani)

REKAN SAYA Jhon mempunyai karier yang cemerlang karena sangat tegas dalam memimpin. Tidak ada ruang manja bila kita menjadi anak buahnya. "Jika kamu semua ingin disayang oleh perusahaan jadilah karyawan yang selalu manis sampai akhir kariermu, atau kamu menjadi sepah dan di buang. Jangan cengeng! Memangnyanya, harus diapakan lagi sepah itu jika tidak dibuang?" Suaranya lantang terdengar dari ruang meeting.

Sebagai karyawan, kita tidak seharusnya marah, kalau diperlakukan seperti sepah; jika kenyatannya memang dahulu manis bagi perusahaan dan kini sudah sepah. Karena, kita juga akan membuang sepah dari mulut kita bilamana apa yang kita rasakan itu sudah tidak ada rasa manis sama sekali. Apa mungkin kamu menyimpan sepah di mulutmu? PASTI akan kamu muntahkan! Ini hanya soal: siapa pelaku dan siapa korbannya saja.

Jika kita mengerjakan pekerjaan yang nilainya hanya tiga juta rupiah saja, mana mungkin perusahaan membayar gaji kita lebih dari tiga juta? Semua perusahaan butuh keuntungan, karena mereka bukan panti sosial. Tidak ada tempat bagi karyawan yang tidak produktif. Jika sudah sepah PASTI dibuang.

Kita yang sudah berpengalaman dalam karier, sudah dewasa tentunya bisa menerima kata kata keras Jhon. Meski membuat telinga panas dan hati mendidih; namun, kata-kata tersebut sangat logis. Masuk akal. Kata kata ini membangun bagi yang telah dewasa; namun, bagi karyawan yang bermental bayi kalimat tersebut terasa sangat menusuk dan bisa membunuhnya.

Yang menentukan seorang pribadi sebagai karyawan yang masih manis atau karyawan yang sudah sepah adalah kita sendiri. Beberapa karyawan kontrak; yang kontraknya tidak diperpanjang, secara emosional langsung memvonis perusahaan sangat kejam. Akan tetapi, seharusnya dia introspeksi diri dengan merenungkan hukum sebab-akibat. Karena, tidak mungkin perusahaan memperpanjang/mengakhiri hubungan kerja tanpa ada dasar. Tidak ada satu perusahaan pun yang tidak terikat kepada undang-undang yang mengatur aspek ketenagakerjaan.

Persoalannya hanyalah, maukah Anda menguji diri sendiri sekarang ini? Apakah Anda menjadi karyawan yang manis, atau jangan-jangan rasa manisnya sedang menghilang, dan menuju sepah?

Bagaimana menjadi karyawan yang senantiasa manis?

Seluruh buku ini dari depan sampai belakang bertutur soal tips untuk menjadi karyawan yang manis. Namun, selain tips tersebut yang semuanya berorientasi kepada kerja yang memberi hasil yang maksimal karena semangat belajar yang tinggi; ada dua hal lagi yang terpenting agar Anda menjadi karyawan yang manis:

1. Creative Productive Habits

Buanglah kebiasaan mengeluh soal beban pekerjaan, kebosanan, uang yang kurang, teman-teman yang tidak menyenangkan, atau bos yang menyebalkan. Gantilah kebiasaan buruk tersebut dengan ucapan syukur. Rasa syukur akan mendatangkan semangat yang luar biasa ketika menyikapi tekanan. Semangat akan melahirkan kebiasaan positif. Kebiasaan yang positif akan menjadikan kita sebagai orang yang produktif. Kebiasaan yang produktif akan melahirkan kreativitas baru. Tukar sikap selalu membela diri dengan keterbukaan untuk menerima nasihat dan pendapat orang lain.

2. Team Work

Semua sukses dalam pekerjaan hanya bisa dicapai jika kita ada bersama-sama dengan orang lain. Ketrampilan berkomunikasi, berkoordinasi, dan berkolaborasi akan menghasilkan team work yang solid. Team sering diartikan sebagai "Together Everyone Achieves More: yang maksudnya, secara bersama-sama, semua orang akan mencapai lebih banyak. 10 orang yang bekerja sendiri-sendiri di dalam satu ruang, bila satu orang hanya menghasilkan 5, maka 10 orang yang tidak bekerja sama akan memberi hasil 5×10 atau 50 saja; akan tetapi, kalau sepuluh orang itu saling menolong dan bekerja sama, satu sama lain saling membangun dan mendukung

sukses yang lainnya, maka hasilnya berpeluang menjadi seperti ini $(5 \times 5 \times 5) = 9.765.625$.



**JANGAN MANJA, PERUSAHAN BUKAN PANTI SOSIAL.
TIDAK ADA TEMPAT BAGI KARYAWAN YANG TIDAK
PRODUKTIF. INI HANYA SOAL SIAPA PELAKU DAN KOR-
BANNYA SAJA. JIKA ANDA BOS MAKA ANDA PELAKUNYA
DAN ANDA TIDAK BERSALAH.**

Kamu Diam, Mereka Lari Semakin Kencang

WAKTU KECIL, ketika naik kereta api bersama orang tua, kita pasti pernah bertanya, “Pa, kenapa pohon-pohon itu berlari menjauh?” Sebagai anak-anak kita tidak pernah sadar bahwa kereta api yang kita naiki lah yang melaju dengan kencang, dan pohon2 itu diam di tempatnya dan dilalui oleh kita. Kadang-kadang, ada juga kereta api dari jalur yang berbeda melintas di sisi kereta yang kita tumpangi, lalu kita merasa bahwa kereta kita semakin melambat. Atau, ketika tiba di stasiun, karena harus berhenti menunggu giliran berangkat sesuai perintah dari petugas kereta api yang mengatur lalu lintas, ketika ada kereta yang melaju di jalur yang berbeda, kita bisa melihat seolah-olah kereta tersebut melaju terlalu kencang.

Bayangkan ilustrasi yang lain perihal jalan dan lari. Katakanlah si A berlari dengan kecepatan yang teratur mengitari lapangan yang sama dari kiri ke kanan. Lalu ada si B berjalan dengan gerakan yang teratur mengitari lapangan dari kanan ke kiri. Waktu untuk A bertemu dengan B dalam olah raga itu akan terjadi beberapa kali dalam beberapa putaran. Bisa jadi, A berputar 4 kali, namun si B berputar hanya 2 kali. Mereka bertemu 4 kali di titik yang berbeda.

Kalau ada C yang berdiam di salah satu pohon yang ada di taman tersebut, maka bagi si C, A pasti akan terlihat lebih gesit dibandingkan dengan B. karena B akan melewati si C dua kali, sedangkan A akan melewati si C empat kali, pada waktu putaran yang sama.

Apa maksud dari ilustrasi ini?

Ini bercerita tentang, proses karier mana yang akan Anda teladani. Menjadi si C, si B, atau si A?

- # **C** adalah orang yang **cakap namun capai**. Dia merasa bahwa dia sudah berbuat maksimal, dan apa pun yang dilakukannya tidak lagi perlu usaha lebih jauh, karena dalam pikiran si C perusahaan juga akan maklum dengan kinerjanya.
- # **B** adalah orang rata rata. Tidak malas tapi tidak rajin juga. Standar standar saja. B melakukan pekerjaannya sehari-hari sebagaimana dia sudah kerjakan, nyaris seperti rutinitas.
- # **A** adalah orang yang **berjuang dan berlatih**. A tidak pernah berpikir akan berhenti di satu titik, tanpa melihat hasil yang berbeda. Bagi dia, stamina adalah syarat untuk mencapai hasil yang lebih baik. Dan stamina tidak mungkin diperoleh tanpa latihan yang sungguh-sungguh.

Kalau sebagai karyawan Anda memilih menjadi karyawan yang pasif, perusahaan akan tetap aktif. Untuk aktivitasnya, perusahaan memiliki banyak pilihan karyawan-karyawan yang bisa diajak aktif dalam kecepatan yang disyaratkan.

Kalau Anda memutuskan untuk memilih diam di zona nyaman, maka dunia yang terus bergerak dan berubah tidak akan menanti Anda. Dunia yang sedang berubah akan tetap berubah, apakah Anda ikut ataupun tidak ikut. Kalau Anda diam, tidakkah Anda sadari bahwa mereka tampak berlari semakin kencang? Anda tidak mungkin mengejar ketertinggalan Anda, bilamana kereta perusahaan Anda sudah telanjur mengganti kecepatannya.

Tentukan pilihan Anda sekarang. Mau jadi C, B, atau A?



**PERUSAHAAN TERUS MAJU APAPUN SIKAP ANDA.
SESUAIKAN KECEPATAN MAJU ANDA DENGAN KECEPATAN
PERUSAHAAN. JIKA KECEPATAN SELARAS MAKA
ANDA BERTAHAN. JIKA ANDA LEBIH LAMBAT ANDA TER-
TINGGAL.**

Bukan Tugas Saya. Siapa Bilang?

MUNGKIN KITA kerap tidak menyadari bahwa kita sedang berdalih. Karena gagal mengenali potensi diri, atau karena mengeraskan hati merasa diri sebagai korban dari pihak lain, kita berujar, "Saya tidak tahu." Atau, "Saya tidak paham." Atau, "Saya tidak mengerti". Atau, "Masa saya, bisa apa saya?"

Tidak tahu, tidak mengerti, tidak menguasai, tidak bisa, atau bukan urusan saya adalah kalimat-kalimat kontra produktif yang menghambat Anda sendiri.

Saya percaya bahwa rata-rata orang yang terhenti di gerbong evaluasi diri dan tak maju-maju adalah jenis orang yang memiliki banyak tabungan koin berisi dalih dalam hidupnya.

- # *"Bagaimana Anda menyalahkan saya, bukankah sistemnya yang tidak benar?"*
- # *"Mengapa Anda menuduh saya yang tidak becus, padahal itu adalah karena atasan saya yang tidak beres."*
- # *"Siapa bilang saya begitu, Anda saja yang tidak tahu bahwa saya tidak begitu."*

Kalau mau dikumpulkan, ada begitu banyak tuduhan yang bersifat dalih yang bisa kita ucapkan sebagai karyawan, ka-

lau kita "gagal menjadi karyawan bintang". Jangankan bintang lima, bintang satu pun belum tentu dapat Anda raih.

Saya sangat mengerti bahwa tidak ada pasukan yang buruk, tetapi yang ada adalah jenderal yang buruk. Perang selalu bisa dimenangkan apabila jenderal perangnya adalah ahli perang yang baik. Memang keberhasilan tim selalu tergantung kepada siapa pemimpinnya.

Namun, ada yang unik dalam hal hubungan kerja. Anda sebaiknya kenal hukum ini:

Rule Number 1 : The Boss is always right.

Rule Number 2 : If the boss is wrong, see rule number 1.

Itu hukum yang dianggap kuno oleh sebagian besar karyawan masa kini.

Tapi, mari kita lihat. Kalau kita melihat boss kita salah, dan kita tidak mungkin menuding bahwa dia yang salah – apakah yang seharusnya kita lakukan?

Yang pertama adalah Anda memposisikan diri begitu rupa menjadi bumper dia, sehingga kesalahan atau kekeliruan-kekeliruan yang dia buat dapat Anda cover sehingga boss Anda selamat. Percayakah Anda bahwa bila-mana Anda menjadi anak buah yang dapat menyelamatkan muka boss Anda, maka Anda akan berhasil dalam karier Anda? Kalau boss Anda sadar bahwa Anda telah menutupi kelemahan-kelemahannya, maka Anda akan menjadi salah satu anak buah kesayangannya. Anda tidak mungkin dibuang.

Yang kedua, kalau boss Anda memang buruk seperti yang Anda maksud, dan Anda tetap berlaku baik se-

hingga kinerja departemen di mana Anda bekerja tetap baik karena kehadiran Anda, percayalah bahwa ada boss yang lain dari departemen berbeda yang melihat kiprah Anda. Boss itulah yang akan membela kinerja Anda di hadapan pemilik. Sebaik-baiknya keburukan ditutupi, suatu ketika pasti ketahuan juga. Anda tidak mungkin jadi korban dari keburukan boss Anda. Kalaupun ternyata bahwa boss Anda berniat tidak baik terhadap Anda karena tersaingi, selalu ada cara untuk Anda mengetahui dan mendapatkan pembelaan Tuhan pada waktunya, bila Anda sendiri tulus hati melakukan fungsi Anda di perusahaan tersebut.

Yang ketiga, Anda tentu ingat tulisan di bagian lain pada buku ini tentang pelabuhan antara. Suasana yang kurang menyenangkan antara Anda dan boss Anda bisa masuk di dalam tahap evaluasi kinerja. Anda boleh mengatur langkah persiapan untuk melihat ke mana sepatu karier Anda akan dibawa. Dalam hal ini, Anda sedang memperjuangkan hak strata 1 Anda. Keberhasilan Anda tidaklah ditentukan oleh boss Anda, sekalipun boss Anda memiliki wewenang karena jabatannya untuk menilai Anda.

Jadi, kenyataannya adalah sekarang Anda diminta merenungkan situasi Anda saat ini. Kalau Anda beranggapan bahwa Anda terlalu sering diminta mengerjakan hal-hal yang sebetulnya bukan tugas Anda, bukankah sekarang adalah waktunya bagi Anda untuk bersyukur?

Ini adalah justru waktu yang terbaik untuk Anda menunjukkan hak strata 1 Anda agar berhasil dalam karier.

“Ini bukan tugas Saya? Siapa bilang?”

Mudah-mudahan, kalimat itu tidak muncul lagi dari mulut Anda, mulai saat ini. Kualitas saya tidaklah ditentukan oleh bukan saya! Segala pekerjaan yang mungkin untuk dilakukan, lakukanlah. Anda dapat berkata, “Ini memang sudah menjadi tugas saya!”



**SAAT ANDA BIMBANG TERHADAP SEBUAH TUGAS YANG
DIBERIKAN BOSS ATAU ATASAN. LAKUKANLAH TU-
GAS TERSEBUT DENGAN SUNGGUH SUNGGUH !!! DAN
KATAKAN KEPADA DIRI ANDA : “INI MEMANG SUDAH
MENJADI TUGAS SAYA”.**

KEGAGALAN!

Mengalahkan Pecundang Menginspirasi Pemenang

“Success consists of going from failure to failure without loss of enthusiasm”

(Winston Churchill)

PERJALANAN KARIER seseorang selalu menemui hambatan atau rintangan. Desember 2013 yang lalu, penolakan dan kegagalan karier yang sama terjadi kepada dua orang rekan saya. Namun, reaksi Didik dan Tia berlawanan 180 derajat. Mereka berdua gagal dalam interview pada perusahaan yang telah satu decade diidam-idamkan oleh mereka masing-masing.

Setelah menerima pemberitahuan bahwa dirinya tidak diterima oleh perusahaan yang manajemennya terkenal terbaik seluruh negeri, Tia jatuh sakit. Tiga hari dia larut dan terpuruk dalam kesedihan. Meski setelah hari ke tujuh Tia sembuh secara fisik, namun secara mental dia tertolak. Hatinya terkoyak dan citra dirinya merosot. Kepercayaan dirinya telah goyah dan sejak itu dia memilih untuk menguburkan mimpi-mimpinya, dan menyesuaikan diri bahkan dengan menurunkan standar harapannya. Tia memilih menerima fakta bahwa dia gagal. Langkahnya terhenti oleh kegagalan.

Didik mengalami kekecewaan yang sama, namun suasana kesedihan hati hanya diberinya waktu untuk bertahan selama setengah hari saja. Saat matahari terbenam, Didik mengambil waktu teduh untuk berpikir, dan dengan sangat tegas dia mengambil keputusan untuk menyudahi rasa kecewanya. Kegagalan interview tersebut tidak membuatnya tertekan, namun justru dia terinspirasi bahwa Tuhan masih bermaksud memberikan rejekinya melalui perusahaan yang sekarang. Berdasarkan inspirasi ini Didik memutuskan untuk jatuh cinta kembali kepada perusahaannya, alhasil kariernya semakin cemerlang di perusahaan yang sama. Baginya, kegagalan tidak saja merupakan sumber inspirasi namun lebih dari itu kegagalan laksana doping/obat kuat/nutrisi yang meningkatkan staminanya.

Bagi pemenang setiap kegagalan adalah sumber inspirasi.

Bagaimana cara melatih ketrampilan untuk mengubah setiap kemunduran, penolakan, dan kegagalan menjadi inspirasi, percepatan, dan pelipatgandaan kekuatan mental kita?

1. Percaya bahwa kita dilahirkan untuk hal-hal besar

Jika kita sungguh-sungguh percaya bahwa kita dilahirkan untuk mengerjakan perkara-perkara yang besar, maka kita tidak akan mudah menjadi pecundang saat kita melihat realitas kenyataan saat ini ataupun mendengar pendapat negatif orang tentang diri kita. Sebelum orang lain mempercayai kemampuan kita, sebelum orang lain mengakui kehebatan kita; kita harus memulai terlebih dahulu untuk percaya kepada diri sendiri. Ingatlah bahwa Anda me-

miliki hak istimewa untuk mencicipi kegagalan, karena bersama dengan kegagalan tersebut telah tersedia pula hak istimewa untuk mempelajari dan menguasai sebuah bidang yang baru. Tidak semua orang mengalami kegagalan yang sama seperti Anda merasa gagal. Keistimewaan mengalami kegagalan, dan belajar darinya adalah proses yang mendekatkan Anda kepada keberhasilan.

Ada satu perusahaan yang berusia sudah lebih dari 100 tahun dan memiliki ratusan cabang di seluruh dunia dengan jenis produk yang mencapai lebih dari sepuluh ribu jenis menanamkan prinsip nilai semacam ini, "*Nobody is perfect. Making mistake is human.*" Dengan filosofi tersebut, karyawan yang berbuat lalai dan gagal, sepanjang tidak merugikan perusahaan secara fatal atau masuk di ranah kriminal atau melanggar hukum, perusahaan menantang karyawan tersebut untuk menarik pelajaran dari setiap kegagalan yang dibuatnya. Dari situ, lahirlah inovasi-inovasi.

2. Belajar dari para pemenang kehidupan

Berikut adalah beberapa pemenang kehidupan yang mampu mengelola kemunduran, penolakan dan kegagalan menjadi sumber inspirasi untuk terus maju mengejar mimpi-mimpi mereka sehingga menjadi kenyataan.

- § Setelah dieliminasi dari team basket SMA nya, dia pulang kerumah, mengunci pintu kamar dan menangis. Namun dia menukar kegagalan tersebut dengan berlatih keras dan membuat sejarah, dialah Michael Jordan (6 time NBA Champion, 5 time NBA MVP dan 4 time NBA All Stars).

- § Dia dipecat dari sebuah perusahaan media karena dinilai kurang punya imajinasi dan tidak mempunyai ide-ide yang orisinal. Dia berhasil mengubah PHK sebagai karyawan, dan bermanuver menjadi wirausahawan multimilyuner dan membuktikan kreativitas serta ide-idenya yang brilian. Dialah Walt Disney (Creator Mickey Mouse & peraih 22 academy award).
- § Pada usia 11 tahun dia dikeluarkan dari teamnya setelah didiagnosa kurang hormon pertumbuhan sehingga perawakannya akan lebih kecil dari mayoritas teman-teman sebayanya. Namun, faktanya dia berhasil 3 kali memenangkan *FIFA World Player of The Year*. Dialah Lionel Messi.
- § Dicotot dari jabatannya sebagai pembaca berita, karena dinilai tidak cocok tampil di televisi. Dia kemudian menjadi begitu terkenalnya di seluruh dunia dengan acara yang disutradarainya sendiri. Dialah Oprah Winfrey. (*Host of a Multi Award Winning Talk Show & The Most of Influential Woman in the world*).

3. Praktik, praktik, dan praktik

Mengetahui apa saja yang perlu dilakukan tidaklah cukup. Yang membuat perbedaan adalah bila kita bertindak dan melakukan segala sesuatu yang memang seharusnya dilakukan. Tanpa praktik maka belum ada pelajaran yang kita dapatkan. Perubahan hanya dapat dilakukan dengan action/tindakan. Tanpa tindakan tidak akan ada kemajuan. "Practice makes perfects" demikian kata pepatah.

Untuk menguasai ketrampilan tertentu diperlukan implementasi yang berulang.

Pengulangan praktik akan melahirkan banyak manfaat, bukan sekadar keahlian. Seorang eksekutif senior telah berhasil menciptakan kebiasaan memanfaatkan berbagai persoalan yang dihadapinya untuk membuat dirinya lebih kreatif dalam *problem solving* dan *decision making*. Semua jawaban dari kasus yang dihadapinya diwujudkan dalam bentuk artikel dan dimuat di majalah manajemen. Dengan kebiasaan ini, dia meraih sekaligus empat keberhasilan:

- § Berhasil memanfaatkan masalah untuk meningkatkan keahlian dirinya
- § Berhasil berbagi pengetahuan kepada orang lain agar bisa ikut berhasil/menjadi achiever
- § Menjadi lebih dikenal oleh publik
- § Menikmati penghargaan dari media



PERUSAHAAN HIDUP KARENA TELAH BERHASIL SELALU BANGKIT DARI SETIAP KEGAGALAN YANG DIALAMI. JIKA ANDA TIDAK MAMPU ATAU LAMBAN BANGKIT DARI SETIAP KEGAGALAN, MAKA ANDA BUKAN KARYAWAN YANG TEPAT UNTUK PERUSAHAAN TERSEBUT.

Pindah Kerja, Boleh Tidak?

BOLEH-BOLEH saja, tentunya.

Pindah kerja karena ingin mencari kantor yang lebih dekat ke rumah. Ada juga yang pindah kerja karena ikut suami pindah tugas ke kota lain, atau karena berhasil mendapatkan jenis pekerjaan seperti yang dicita-citakannya. Namun, tidak sedikit karyawan pindah kerja karena ingin mendapatkan gaji yang lebih besar, posisi yang lebih tinggi, atau fasilitas yang lebih baik. Semua alasan itu sah buat karyawan.

Namun, apabila Anda pindah kerja tanpa mempertimbangkan nilai-nilai dan etika bekerja, proses pindah kerja itu dapat mencederai hubungan baik antara pekerja dengan pemilik perusahaan. Pada beberapa kasus, bahkan pemilik perusahaan merasa dikhianati oleh karyawannya.

Etiskah seorang karyawan melamar dan pindah kerja ke perusahaan pesaing? Bagaimana menurut Anda, jika segerombolan karyawan secara diam-diam melamar dan pindah kerja ke kompetitor?

Berikut ini ada beberapa contoh kasus.

- # **Iwan** adalah seorang *career achiever*. Dia sangat menghargai dan menghormati pemilik perusahaan di

manapun dia bekerja. Hubungan baik dengan pemilik perusahaan baginya jauh lebih bernilai untuk dipertahankan dari pada jabatan tinggi dan gaji yang lebih besar yang telah ditawarkan oleh perusahaan pesaing. Meskipun akhirnya Iwan mengundurkan diri dan pindah kerja, dia lebih memilih pindah ke perusahaan yang bisnisnya berbeda dengan perusahaan sebelumnya. Inilah etika kerja yang Iwan bawa sepanjang hidupnya, berapa kalipun dia pindah kerja. Dia tidak ingin membuat mantan bossnya kecewa dan sakit hati, karena pindah ke kompetitor dengan membawa informasi perusahaan seperti yang dilakukan oleh beberapa temannya.

- # **Setia** adalah pemimpin dan seorang peraih prestasi karier yang hebat, yang telah pindah kerja pada delapan perusahaan. Namun, dia tetap menjaga prinsipnya untuk tidak menarik atau mencabut karyawan aktif dari perusahaan lamanya. Segala bujuk rayu dan renekan teman-temannya yang ingin bergabung bersama dia konsisten ditolaknya, karena dia tidak ingin pemilik perusahaan dan pemilik perusahaan lamanya sedih, kecewa, dan tersakiti. Setia bersedia memberikan kesempatan temannya untuk bergabung bersama dia, hanya jika temannya tersebut telah pindah ke perusahaan lain terlebih dahulu. Baginya aktivitas menarik karyawan di perusahaan lamanya untuk keluar adalah tindakan yang tidak baik, melanggar kesetiaan serta melanggar etika kerja.

- # **Yudas** yang ambisius telah berhasil mendapat kepercayaan dari pemilik perusahaan sebagai *general manager* pada sebuah perusahaan distribusi suku cadang otomotif, namun karena ambisinya akan jabatan dan penghasilan yang berlipat; Yudas tergoda, jatuh dan tergelincir dalam penghianatan. Setelah bekerja 2 tahun di perusahaan tersebut, Yudas yang hebat dan berprestasi tiba-tiba hasil penjualannya jelek selama lima bulan berturut turut. Karena prestasi perusahaan yang dipimpinnya jelek, maka hak sebagai distributor dicabut oleh prinsipal/pemegang merek. Yudas mengundurkan diri bersama 70% anak buahnya. Yudas hilang ditelan bumi tak jelas keberadaannya. Namun tiga bulan kemudian ternyata Yudas muncul kembali dalam bisnis yang sama sebagai direktur di perusahaan baru yang mendistribusikan produk perusahaan lamanya. Dari beberapa pelanggan dan karyawan yang masih setia dan dari pemilik perusahaan akhirnya mengetahui bahwa Yudas memang telah merencanakan hal tersebut. Pemilik perusahaan sangat kecewa dan tersakiti dengan tindakan penghianatan tersebut.

Masing-masing dari Anda memiliki cara sendiri dalam menilai perilaku Iwan, Setia, atau Yudas. Pada akhirnya, prinsip nilai yang Anda pegang lah yang akan menentukan keputusan Anda, dan hasil kerja lah yang akan menggambarkan siapa Anda.

TIPS:

Tetaplah setia bekerja di perusahaan Anda yang sekarang. Bekerjalah secara maksimal. Namun bila karena satu dan lain hal Anda terpaksa harus pindah kerja; ingat dua hal di bawah ini:

- § Jika Anda bekerja pada perusahaan nasional atau perusahaan keluarga dan Anda kenal dengan pemilik perusahaan; hindari pindah kerja ke kompetitor. Jabatan dan Gaji memang penting, namun hubungan dengan boss lama jauh lebih bernilai untuk dipertahankan.
- § Setelah bekerja di perusahaan yang baru jangan sekali kali menarik karyawan perusahaan lama Anda. Lebih baik mencari karyawan dari iklan lowongan kerja.



KALAU PUN KARENA TERPAKSA ANDA HARUS PINDAH KERJA TETAPLAH JAGA HORMAT, JAGA NAMA BAIK PEMILIK ATAU PIMPINAN PERUSAHAAN LAMA. JANGAN MENCABUT KARYAWANNYA, APALAGI BERKHIANAT.

SAAT INTEGRITAS TERLEPAS KARIER TERHEMPAS

“Integrity is doing the right thing,
even when no one is watching”

(CS. Lewis)

INILAH 2 ALASAN mengapa hari ini kata ‘integritas’ **perlu** dan **harus** mendapatkan posisi yang penting untuk setiap anggota masyarakat dan para pekerja Indonesia.

PERLU, karena kita hidup di dalam dunia yang kurang mempercakapkan pentingnya integritas dalam hidup keseharian.

HARUS, karena sudah terlalu banyak oknum bisnis bersama oknum pejabat pemerintahan mengabaikan integritas dalam hal keuangan.

Semuanya hanya demi mengejar hasil akhir tanpa memperdulikan cara. Oknum bisnis mengejar kesuksesan cepat, dan oknum pejabat mengejar kekayaan dalam waktu singkat. Saat ini mereka terempas dalam penjara. Akankah para pekerja profesional menemani mereka? Watch Your Steps! Saat integritas terlepas, karier pun terempas.

Agar karier tidak terempas, kita dapat belajar dari beberapa orang berikut ini.

- § **Sammy** auditor keuangan yang telah bekerja lima tahun di perusahaan yang sama. Prestasi dan keluwesan dirinya dalam bergaul mendatangkan promosi hingga ke posisi kepala cabang. Akumulasi sukses dan kepemimpinan yang baik dari bulan ke bulan terus mendorong kariernya hingga memasuki tahun ketiga. Lemahnya pengawasan dan perubahan gaya hidup membuat Sammy tergodanya. Meski ditutup secara rapi, suatu hari terbongkar adanya kegiatan penjualan produk-produk hadiah tanpa diikuti dengan penyetoran uang ke rekening perusahaan. Alhasil, kerja keras dirinya membangun prestasi dan reputasi selama delapan tahun di perusahaan langsung terempas.
- § **Joni** adalah jawara penjualan, yang membangun kariernya dari salesman, sales supervisor hingga kepala cabang. Kepemimpinannya kuat; kepiawaian dalam memilih anak buah teruji sepanjang waktu dan semua tipe customer dapat ditaklukkannya. Dalam sebuah distributor trip ke mancanegara, prinsipal menghendaki sarana kerja Ipad untuk perusahaan. Joni tidak memberitahukan pemberian fasilitas untuk perusahaan tersebut kepada atasan. Ketidakjujurannya terbongkar. Perusahaan mengambil langkah tegas, jabatan kepala cabang harus dilepas bulan itu juga. Surat pemberitahuan perusahaan bahwa Joni tidak lagi menjadi karyawan dan segala perbuatannya diluar tanggung jawab perusahaan dilayangkan kepada *principal* dan seluruh distributor

lainnya. Saat Joni melepas integritas, kariernya langsung terempas.

- § **Tuti** personalia cabang yang tekun dan pekerja keras telah berkarier lebih dari 5 tahun lamanya. Karena kurang pengetahuan dan hikmat dia telah menunda pembayaran travel agency langganan perusahaan. Uang yang seharusnya digunakan untuk pembayaran ticket perusahaan dipakai terlebih dahulu untuk menolong kakaknya yang terkena musibah. Ternyata, kakaknya gagal membayar kembali pada tanggal yang telah ditentukan, dan travel agency melayangkan tagihan ke kantor pusat. Melalui penyelidikan, terungkap bahwa ada tagihan-tagihan tiket pesawat yang belum terbayar. Secara total rupiah nilai uang tidaklah besar, namun perusahaan mengambil tindakan tegas terhadapnya, sehingga kariernya pun terempas.
- § **Iwan** senior manager PT. ABC dan **Tedy** pemilik broker asuransi kesehatan yang menangani PT.ABC telah berkawan akrab satu tahun lamanya. Mereka telah bersepakat untuk mendirikan usaha bengkel mobil modern dan usaha-usaha lainnya. Sebagian besar modal akan disetor oleh Tedy. Rangkaian pertemuan yang panjang dan pembahasan mendalam telah dilakukan bersama dan tercapai kata sepakat bahwa kegiatan investasi bengkel akan dimulai. Suatu hari, Tedy meminta bantuan Iwan supaya menggunakan posisi, jabatan, dan wewenangnya untuk memastikan pemenang tender asuransi di PT. ABC. Tedy menjanjikan bahwa keuntungan dari kemenangan tender tersebut akan digunakan untuk menambah permodalan usaha mereka berdua. Bagi

Iwan mudah sekali memenangkan perusahaan Tedy dalam tender tersebut, karena Iwan adalah pengambil keputusan utama dan tidak ada seorang pun akan mengetahuinya. **Iwan menolak permohonan Tedy, dia tidak bersedia mengorbankan integritasnya.** Bagi Iwan, tender harus tetap berjalan secara obyektif. Partnership pada bisnis bengkel tidak dapat dikaitkan dengan keputusan tender asuransi. Iwan lebih rela kehilangan partner bisnis beserta peluang-peluangnya daripada kehilangan integritasnya. Team kerja Tedy lemah dalam akurasi penyajian data dan kalah dalam tender. Kerjasama bengkel batal dan Iwan tidak menyesal. Saat Iwan bertindak obyektif dan mengesampingkan kepentingan pribadinya, Iwan telah membuktikan dirinya sebagai karyawan yang memiliki integritas.

Ketidakjujuran membuahkan kenyamanan seketika saja. Harga yang dibayar sesudahnya bisa jadi lebih mahal dari kenyamanan yang dinikmati sebelumnya.

Membangun reputasi membutuhkan waktu yang lama, dan hanya butuh sedetik untuk meruntuhkannya. Jadi jangan biarkan diri Anda melakukan sesuatu yang menghancurkan integritas Anda sendiri.

Sekiranya kita mempunyai kedudukan dan berbagai kekayaan, namun jika kita tidak mempunyai moral dan etika kerja yang benar, sesungguhnya kita tidak mempunyai apa apa.

Nilai kepercayaan orang kepada kita melebihi segala sesuatu yang dapat diukur, karena di dalam kepercayaan tersebut ada peluang tanpa batas.

Bagaimana dengan Anda? Sudah berintegritas? Jika sudah lanjutkan ! Jika belum kini saatnya !.



**JAGA INTEGRITAS KEUANGAN ANDA, PERUSAHAAN
TIDAK PERNAH MEMBERIKAN TOLERANSI TERHADAP
KETIDAK JUJURAN KEUANGAN. SEBAB SAAT INTEGRITAS
ANDA TERLEPAS KARIER ANDA TEREMPAS.**

INVESTASI PASTI KEMBALI !

JIKA KITA mendengar kata “investasi” yang langsung muncul di alam pikiran kita adalah investasi deposito, investasi ruko, investasi tanah, atau investasi apartemen dan investasi usaha lainnya. Pilihan investasi yang kita ambil seringkali ditentukan dari besarnya persentase tingkat pengembalian yang menyertainya. Tingkat pengembalian deposito berkisar 5-8% / tahun; menyewakan ruko 5 - 10%; demikian juga berbagai jenis investasi lainnya. Namun apapun jenis investasinya; umumnya tingkat pengembalian nya dibawah 20% setahun.

Adakah jenis investasi yang pasti kembali? Sebagai pekerja kantoran; investasi apa yang seharusnya kita lakukan? Apakah selalu investasi itu kita lakukan di luar diri kita? Adakah jenis investasi yang tingkat pengembaliannya pasti dan persentase pengembaliannya diatas 20% setahun? Jika ada investasi yang pasti kembali dan persentase tingkat pengembaliannya diatas 20 % setahun, bersediakah kita segera melakukan investasi pada bidang tersebut?.

Mari kita lihat **kisah nyata** beberapa rekan kita yang melakukan investasi bukan di luar dirinya, tetapi justru melakukan investasi ke dalam diri mereka. Simak juga persentase tingkat pengembalian nya.

WATI

Ia adalah seorang *beauty advisor* kosmetik di tahun 2004, berpenghasilan Rp 600.000 sebulan. Wati menginvestasikan seluruh gaji dan sebagian tabungannya mengikuti training Professional Salesmanship Skill senilai 700.000 rupiah. Berbekal ketrampilan menjual yang diperoleh dari training, tiga bulan berikutnya (bulan ke 4) diangkat menjadi Supervisor dan bergaji 800.000/bulan. Tidak berhenti pada tahap itu saja; motivasi yang kuat, ketrampilan komunikasi dan keuletannya menyebabkan dia mendapatkan promosi pada bulan ke tujuh sebagai Beauty Clinic Manager dan berpenghasilan Rp 1.600.000/bulan. Tahun itu juga investasi pengembangan diri sebesar Rp 700.000 lunas terbayar dengan peningkatan gajinya.

Perhitungan Investasi Wati :

Investasi pengembangan diri Rp 700.000 rupiah; Hasil yang diperoleh pada tahun tersebut Rp 6.000.000. Dihitung dari ((200.000/bulan x 9 bulan) + (800.000/bulan x 6 bulan)).

Tingkat pengembalian = 857 % (5.200.000 / 700.000 x 100%).

Note: dengan ketrampilan komunikasi yg diperolehnya dari training kini (2014) penghasilan Wati tidak kurang dari 20 juta rupiah/bulan.

JOHN

Ia adalah seorang kepala cabang di awal 2008 yang tercerahkan oleh sebuah kalimat, "Presiden Amerika, petinju legendaris, petenis dunia, pebisnis yang sukses dan orang-orang yang sangat sukses mempunyai sebuah kesamaan; yaitu sama-

sama mempunyai pelatih.” Menyakini kebenaran kalimat tersebut, JOHN mengambil keputusan menyisihkan uangnya sebesar 1 juta rupiah untuk mengikuti workshop “CAREER COACHING SESSION”. Keputusan investasi bagi perkembangan diri ini, bukanlah hal yang mudah bagi John, sebab penghasilan bersihnya saat itu 5 juta rupiah/bulan dan jika dihitung dengan kebutuhan hidupnya, tidak ada sisa sama sekali di akhir bulan. Namun John menyadari bahwa tanpa adanya sebuah cara yang berbeda, penghasilannya tidak akan pernah berubah dan nasibnya begitu begitu saja. Bulan Januari dan Februari, John serius dan tekun belajar dalam setiap sesi pertemuan *workshop* tersebut. Bulan Maret, John diinterview sebuah perusahaan, dan berdasarkan ilmu barunya serta nasihat-nasihat pelatihnya, pada April, John mendapat pekerjaan baru. Jabatan baru ini memberinya penghasilan bersih 15 juta rupiah/bulan. Batas atas penghasilannya terlampaui dan tembok penghalang karier telah runtuh. Perhatikan yang berikut: gaji baru John 15 Juta/bulan, gaji lama 5 juta/bulan. Berarti, perbedaan gajinya sebelum dan sesudah mengikuti workshop adalah 10 juta rupiah/bulan. Dahsyat, bukan!

Perhitungan Investasi John:

Investasi pengembangan diri Rp 1.000.000 rupiah; Hasil yang diperoleh pada tahun tersebut Rp 90 juta (10 juta/bulan x 9 bulan). Tingkat pengembalian = 9.000% ($90 \text{ juta} / 1 \text{ juta} \times 100\%$).

ANI

Ia adalah seorang manajer HRD. Pada 2013, karena dorongan atasannya, termotivasi mengikuti workshop, ujian dan sertifikasi keahlian profesi di bidang HRD. Ani nekat membuka tabungannya dan menginvestasikan dana Rp 13.500.000 untuk pengembangan dirinya. Ani mengajukan cuti 5 hari untuk mengikuti training dan ujian sertifikasi tersebut. Seminggu setelah ujian selesai Ani dinyatakan lulus dan berhak untuk menambahkan gelar keahlian di belakang namanya. Dua bulan berikutnya terjadi reorganisasi di departemen HRD. Berbekal dengan keahliannya yang telah tersertifikasi Ani mendapatkan promosi berupa kenaikan golongan dari golongan manager ke golongan senior manager. Alhasil promosi tersebut menyebabkan Ani tidak saja mengalami peningkatan penghasilan sebesar 2 juta rupiah per bulan, melainkan investasinya dalam mengembangkan diri terbayar sudah.

Perhitungan Investasi Ani:

Investasi pengembangan diri Rp 13.500.000 rupiah; Hasil yang diperoleh pada tahun tersebut Rp 20 juta (2 juta/bulan x 10 bulan). Tingkat pengembalian = 48 % (20 juta / 13.5 juta x 100%).

Wati, John dan Ani berani melakukan investasi untuk pengembangan diri mereka, meskipun memiliki persentase pengembalian investasi yang berbeda beda, namun mereka mempunyai pengalaman yang sama yaitu dalam hal: **INVESTASI PASTI KEMBALI.**

Kesimpulan :

- § Anda adalah orang yang paling bertanggung jawab terhadap investasi bagi kemajuan karier Anda sendiri. Beranilah melakukan Investasi Pengembangan Diri.
- § Kemajuan karier Anda bukan tanggung jawab atasan; bukan orang tua; apalagi perusahaan Anda.
- § Perusahaan selalu membutuhkan orang-orang yang hebat. Syarat menghebatkan diri adalah membayai sendiri pengembangan diri Anda. Perusahaan menikmati kinerja yang lebih baik, dan pada saatnya Anda akan menikmati penghargaan yang setimpal dari perusahaan.

Bagaimana dengan Anda?

Sudahkah Anda melakukan investasi yang pasti kembali?

Jika sudah.... Lanjutkan!

**Jika belum, lakukanlah sekarang
atau karier Anda jalan di tempat !**



INVESTASI PENGEMBANGAN DIRI TIDAK SAJA PASTI KEMBALI, LEBIH DARI ITU JUSTRU AKAN MENINGKATKAN KINERJA PERUSAHAAN DI MANA KITA BEKERJA.