

# 9 Secrets of Successful Employees

Menjadi Pengusaha Sangat Baik,  
Menjadi Pegawai Juga Baik Sekali,  
yang Penting Berdaya

*Waluyo Sanwitanom*

HP: 0822-1437-3057

Facebook: Nothing Is Impossible

**NOTHING IS IMPOSSIBLE**  
**Specialist Mini Workshop**  
**And**  
**Personal Development Training**

**CV. Pena Indis**  
**2017**



Character Building Series



# 9 SECRETS OF SUCCESSFUL EMPLOYEES

Menjadi Pengusaha Sangat Baik, Menjadi Pegawai Juga Baik Sekali, Yang Penting Berdaya.



ESSE



Nothing Is Impossible

TOP Training Indonesia  
[www.nis.co.id](http://www.nis.co.id)

**Waluyo Sanwitanom, MM., ELT.**

# 9 Secrets of Successful Employees

**Penulis:**

Waluyo Sanwitanom

**ISBN:**

978-602-429-089-4

**Ukuran Buku:**

11 x 18 cm

**Tebal Buku:**

260 halaman

**Editor:**

Nina Krisna Ramdhani  
Nitha Ayesha

**Desain Sampul:**

Tofik Dwi Pandu

**Tata Letak:**

Fandy Said

**Cetak Pertama:**

3 Januari 2018

Diterbitkan Oleh:



**CV. Pena Indis**

Jalan Bitoa Lama No. 105

Kel. Antang, Kec. Manggala

Makassar - Sulawesi Selatan. 90234

No Hp: 082113883062

email: pena.indis@gmail.com

web: penaindis.com

Dicetak Oleh:



**Indis Group**

Dukuh Sembir Tengah RT 2 / RW 6

Desa Sidomukti, Kec. Adimulyo

Kab. Kebumen - Jawa Tengah 54363

email: indis.print@gmail.com

Sanksi pidana atas pelanggaran Hak Cipta dalam Undang-Undang R.I. No.19 tahun 2002:

Pasal 72

1. Barang siapa dengan sengaja dan tanpa hak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) atau Pasal 49 ayat (1) dan ayat (2) dipidana dengan pidana penjara masing-masing paling singkat 1 (satu) bulan dan / atau denda paling sedikit Rp.1.000.000,00 (satu juta), atau pidana penjara paling lama 7 (Tujuh) tahun dan / atau denda paling banyak Rp.5.000.000.000,00 (lima milyar rupiah).

2. Barang siapa dengan sengaja menyiarkan, memamerkan, mengedarkan, atau menjual kepada umum suatu Ciptaan atau barang hasil pelanggaran Hak Cipta atau Hak Terkait sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan / atau denda paling banyak Rp.500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

# 9 Secrets of Successful Employees

Menjadi Pengusaha Sangat Baik, Menjadi Pegawai Juga Baik Sekali, Yang Penting Berdaya

Buku ini dipersembahkan untuk:

Orang tua tercinta,  
**Jimin Sanwitanom** dan **Salbiyah**,  
yang telah begitu tulus menyayangi,  
menempa dan mengaliri dengan doanya.

**Nina Krisna Ramdhani, S.Pd, MM.**  
Pasangan jiwa sehidup semati dalam perjuangan  
mengarungi kehidupan dunia dan meraih akhirat.

**Nawal El-Wani Trah Hutami**  
**Dipa Jati El-Nayo Trah Hutomo**  
Dua buah hati yang menjadikan kami terus termotivasi  
untuk lebih bermanfaat dan mampu mengantarkan  
mereka menjadi pribadi yang mandiri.

Semua guru, sahabat, sub ordinat, peserta  
pelatihan dan pembaca tulisan saya;  
*Saya berdoa untuk kehidupan yang lebih mulia dan  
memuliakan sesama.*

**(Waluyo Sanwitanom)**

## DASAR PEMILIHAN JUDUL BUKU

*Faktanya tidak semua orang mempunyai kesempatan menjadi pengusaha, dengan mensyukuri atas karunia-Nya menjadi pegawai, kita lebih menjamin akan datangnya kesuksesan.*

*Fakta yang lain adalah, bahwa semua perusahaan didirikan oleh para pendirinya, selalu mengutamakan kepentingan banyak pihak dan masyarakat seluas-luasnya. Oleh karena itu diperlukan dukungan setiap komponen perusahaan, termasuk pegawai yang dalam konteks perusahaan disebut juga Sumber Daya Manusia.*

***(Berbasis praktisi sebagai pegawai-  
Waluyo Sanwitanom)***

## TESTIMONI

***Nina Krisna Ramdhani, S.Pd. MM.***

[Teacher, CEO & Founder at Change Educators Organizer-Pendidik Indonesia Pelopor Perubahan, Profesional Development Courses For Educator]



Ada beberapa macam tipe manusia. Sedikit bicara banyak kerja, banyak bicara sedikit bekerja, sedikit bicara sedikit bekerja, dan banyak bicara banyak bekerja. ***Romo Waluyo Sanwitanom, ELT*** sepengetahuan saya

adalah tipe yang terakhir: Banyak bicara banyak bekerja.

Apa yang beliau bicarakan di buku pertama dan buku kedua ini adalah semua yang telah dikerjakannya, dan apa yang telah dicapainya secara nyata. Semua konten yang dibahas di buku-bukunya merupakan karya **Best Practice** selama perjalanan hidupnya, bekerja dan bekerja sebagai professional. Kombinasi kecerdasan **interpersonal**, **kecerdasan spiritual**, dan **kecerdasan verbalnya** yang membuat buku-buku beliau sangat powerful.

Buku ini berusaha menginspirasi kita dengan teladan-teladan yang konkret dan implementatif, bukan OMDO (*Omong Doang*), bukan NATO (*No Action Talk Only*) dan bukan JARKONI (*Ngajar Thok Ora Iso Nglakoni*), Begitu istilah yang saya kutip dari seorang tokoh motivator **Dr. Jen Zainal Asykin Hans, P.hD.\***



**Dr. Jen Zainal Asyikin Hans, P.hD.**  
[Sarjana s-1 UGM Yogya karta, Pasca Sarjana S-2 & Purna Sarjana S-3 University of Kentucky Lexington, Kentucky, USA, Telah menulis 5 buah buku, yaitu; ***Nothing Is Impossible, It All Comes Bact to You, Manajemen Insan Sempurna, Kita Sukses Polisi Mas Depan dan Strategi Pengembangan Diri***, Facebook: Jen Zainal Asyikin Hans, E-mail: [pedetraining@yahoo.com](mailto:pedetraining@yahoo.com); HP (WA): 0813-1102-8458):



Saya mengenal Mas **Waluyo Sanwitanom** saat beliau mengikuti mata kuliah yang saya berikan “Komunikasi dan Negosiasi Bisnis” pada Program Magister Manajemen salah satu perguruan tinggi swasta di Jakarta.

Kesungguhnya mengikuti perkuliahan dan mengerjakan semua tugas yang diberikan, bahkan menyambut baik tantangan saya untuk menulis dan menerbitkan buku bersama saya yang berjudul ***Nothing Is Impossible***, membuat saya merasa bahagia, beruntung, dan bersyukur kepada Allah SWT karena telah dipertemukan dengan Mas ***Waluyo Sanwitanom***.

Terbitan buku kedua berjudul ***“9 Secrets Of Successful Employees”*** merupakan bukti nyata bahwa beliau: ***Pertama***, telah menjadikan setiap hari sebagai hari mempelajari dan mempraktikkan hal yang bermanfaat: ***Kedua***, menuliskan pelajaran bermanfaat yang telah dipelajari dan dipraktikannya itu dalam kehidupan sehari-hari; dan ***Ketiga***, menyampaikan hal yang bermanfaat yang telah dipelajari, dipraktikkan dan dituliskannya itu kepada sebanyak mungkin hamba Allah lainnya melalui tulisan-tulisannya di blog, media sosial, dalam power point pelatihan dan melalui buku yang diterbitkan Mas ***Waluyo Sanwitanom***.

Saya merekomendasikan siapa pun yang ingin menjalani kehidupan lebih bermakna membaca buku ***“9 Secrets Of Successful Employees”***. Saya sangat terkesan dengan subjudul buku ini. ***“Menjadi Pengusaha Sangat***

***Baik, Menjadi Pegawai Juga Baik Sekali, Yang Penting Berdaya***". Sembilan Rahasia Karyawan Sukses yang dibahas oleh Mas **Waluyo Sanwitanom** dalam buku ini: (1) *Buatlah Target*; (2) *Milikilah Standar*; (3) *Berani Membayar*; (4) *Miliki Konsep Menabung/Investasi Emosi*; (5) *Pahami Makna Rendah Hati*; (6) *Milikilah Batasan/Etika*; (7) *Carilah Solusi*; (8) *Jadilah Teladan*; (9) *Jadilah Pembelajar*, memang bukan hal baru bagi penggemar buku-buku motivasi dan pengembangan diri seperti Anda. Namun saya berkeyakinan, membaca dan merenungkan uraian yang disampaikan Mas **Waluyo Sanwitanom** dalam buku ini, akan menggugah dan memotivasi Anda untuk mempraktikkan ke Sembilan rahasia karyawan sukses dalam kehidupan Anda sehari-hari dan menikmati dampak positif berupa kebahagiaan dan kesuksesan yang telah dirasakan oleh orang sukses lainnya, terutama penulis buku ini.

Satu peringatan penting bagi pembeli buku ini, walaupun buku ini mengandung sembilan rahasia karyawan sukses, tidak serta merta kehidupan Anda langsung berubah menjadi lebih baik begitu saja hanya dengan membeli buku ini. Buku luar biasa bagus yang Anda beli ini perlu Anda baca berulang kali dan

digunakan dalam kehidupan Anda sehari-hari sehingga memberi manfaat bukan hanya bagi Anda sendiri tetapi juga bagi sebanyak mungkin hamba Allah lainnya. Ingat, *knowledge is not power. Knowledge is only potential power. Knowledge would become power, if and only if that knowledge is utilized to benefit yourself and others* (Pengetahuan bukan kekuasaan. Pengetahuan hanya kekuasaan potensial. Pengetahuan baru akan menjadi kekuasaan jika pengetahuan itu digunakan untuk memberi manfaat bagi Anda dan bagi sebanyak mungkin hamba Allah lainnya).

Itu sebabnya Rasulullah SAW pernah berujar ***"Khoirun nas anfa'uhum lin nas."*** (Orang terbaik di antaramu, bukanlah orang yang paling rupawan, paling kaya atau paling banyak pengetahuannya, tetapi orang yang paling bermanfaat bagi hamba Allah lainnya) (***HR Bukhari Muslim***)

Selamat menikmati buku ***"9 Secret Of Successful Employees"*** karya Mas ***Waluyo Sanwitanom***. Semoga Anda bersama keluarga tercinta diberkahi Allah SWT dengan kehidupan yang semakin bahagia, sehat, dan berkelimpahan bukan hanya di sini, di dunia fana ini, tetapi juga di keabadian, di akhirat

kelak setelah meninggalkan dunia dalam keadaan husnul khatimah.\*

**Ridwan Ong** [Direktur, PT Finusol Prima Farma International (FIMA)]:



***“9 Secrets Of Successful Employees”***, buku yang pantas dibaca oleh karyawan perusahaan, supaya bisa semakin memahami fungsi dan tugasnya sebagai bagian dari perusahaan. Dan semakin bisa berkontribusi lebih, dalam menyikapi perubahan dunia bisnis yang semakin kompleks.

Karyawan adalah aset dari perusahaan yang harus terus dikembangkan demi kelangsungan hidup perusahaan itu sendiri, dan bergandengan tangan dengan shareholders untuk terus melakukan inovasi dan perbaikan, supaya bisa bersaing dengan perusahaan lain.

Maju terus Pak ***Waluyo Sanwitanom***  
***ELT!***\*

***dr. Andi Pradana Putra*** [Manager Yanmed dan Jangmed, RS Permata Cirebon, Penanggung jawab Unit EEC-*Enhanced External Counter Pulsation*, Dokter Umum]:



Selama saya di dunia kerja, Pak **Waluyo Sanwitanom ELT** adalah guru terbaik. Pengalaman beliau di bidang manajemen Rumah Sakit sudah tidak diragukan lagi, ilmu-ilmu dan pengalaman beliau banyak yang bisa dijadikan referensi bagi saya, selama bekerja di Rumah Sakit.

Berbagi cerita pengalaman beliau secara langsung menjadi momen yang pas untuk menggali ilmu dan inspirasi. Buku Pak **Waluyo sanwitanom ELT**, yang terdahulu banyak memuat tentang pengalaman beliau di berbagai bidang, sangat interest sekali saat membacanya. Buku baru beliau "**9 Secrets Of Successful Employees**", sangat saya tunggu-tunggu, karena pasti lebih banyak lagi cerita inspiratif dan pengalaman-pengalaman beliau yang belum sempat tertuang di buku sebelumnya.

Sukses terus Pak **Waluyo Sanwitanom ELT**. Teruslah menjadi inspiratif anak-anak muda seperti kami.\*

**Dr. Dra. Yenny Prasetyawati, MSi**  
[Entrepreneur, Teacher, Communication and marketing advisors]:



Dalam buku ***“9 Secrets of Successful Employees”***, Pak ***Waluyo Sanwitanom, ELT***. Memberikan inspirasi yang praktis dan taktis serta logis, sebagai salah satu referensi untuk kita baca. Penting bagi BANGSA INDONESIA, untuk meningkatkan ***Human Development Index*** dalam menghadapi tantangan saat ini dan mendatang, serta mewujudkan keikutsertaan dalam mengisi ***kemerdekaan Republik Indonesia tercinta***.\*



***Vincentius Richard*** [Owner “***Toko Emas Anugrah***” di Mall Cinere, Associate Director Metland, Agency Director PT. Prudential Life Insurance, Praktisi Marketing dan Public Relationship]:



Saya seorang pedagang, pebisnis dan pengusaha. Saya mengenal Pak ***Waluyo Sanwitanom ELT***, sudah cukup lama. Saya sangat suka sekali dengan kutipan “***Menjadi Pengusaha Sangat Baik, Menjadi Pegawai Juga Baik Sekali, Yang Penting Berdaya***”

Karakter yang beliau miliki sungguh terbentuk dengan baik, cara berbicara dan cara berperilaku sangat menunjukkan seorang **Public Relationship** yang luar biasa. Sangat kelihatan 3 (*tiga*) unsur kehidupan dalam dirinya: **“Dream, Passion, Why”**, dapat ia terapkan kedalam kehidupan pribadi dan pekerjaannya sebagai Direktur Operasional pada awal kariernya di bidang Rumah Sakit.

Semangat pembelajar Pak **Waluyo Sanwitanom ELT**, patut menjadi teladan untuk saya secara pribadi, karena saat ini Pak **Waluyo Sanwitanom ELT**, bukan saja sebagai professional di bidang Rumah Sakit dengan jabatan General Manager dan Dewan Pengawas Rumah Sakit Permata Cirebon, juga sebagai Penulis, Coach, Mentor, dan Tell Story Motivator yang sangat inspiratif dan energik.

Saya yakin masih banyak ilmu yang dapat saya gali darinya. Sungguh tidak sabar menunggu buku: **“9 Secrets Of Successful Employees”** ini terbit. Karena saya yakin akan banyak pengalaman, dan ide-ide beliau yang luar biasa dalam buku **“9 Secrets Of Successful Employees”** ini.

Salam sukses selalu untuk Pak **Waluyo Sanwitanom ELT.\***

**Didin S. Winata, AT. MT. ELT. C. NLP**  
[Inspirator, Writer, Trainer Licenced By MWS-  
International. WA Number: 0815. 1301. 4351]:



Sebuah buku yang penuh dengan inspirasi, motivasi, dan juga sangat mencerahkan. Ditulis secara sederhana, mudah dicerna, namun lugas dan cerdas. Ditambah dengan nilai-nilai spiritual dan kisah nyata yang dialami oleh Penulis, menjadi buku yang berjudul **“9 Secrets Of Successful Employees”** ini, menjadi sangat inspiratif dan menimbulkan motivasi setelah membacanya.

Saya yakin banyak orang, khususnya generasi muda membutuhkan isi dari buku “**9 Secrets Of Successful Employees**” ini, untuk memotivasi diri mereka meraih kesuksesan dalam kehidupannya. Rahasia sebuah kesuksesan dengan penuh rasa hormat yang telah bertahun-tahun menjadi rahasia, oleh Pak **Waluyo Sanwitanom ELT**, dibongkar habis dan ditunjukkannya kepada kita semua.\*

**Woko Parwaka** [Sales and Marketing Director di PT Kolosal Pratama, Marketing Manager, Coach, Consultan, Triner di MWS-Indonesia, Trainer Licenced by MWS-International]:



***“9 Secrets Of Successful Employees”*** sebuah buku yang alur pembahasannya bisa diikuti dengan sederhana. Saya yang terlahir dan tumbuh sebagai anak lapangan pun mampu memahami dan seolah masuk dalam kalimat-kalimat di setiap halaman. Bagi yang merasa butuh pendampingan dalam mengembangkan pribadi atau bahkan team Anda, buku ini saya ***referensikan untuk mendampingi Anda.***

Sukses bagi tiap individu memiliki ukuran yang tidak sama. Buku ini akan memberikan inspirasi untuk menemukan jalannya sesuai dengan ukuran sukses Anda, atau bahkan memberikan gambaran sederhana ukuran sukses sesuai pribadi Anda.

Nikmati baris demi baris pembahasan buku ***“9 Secrets Of Successful Employess”*** dan rasakan perubahan perilaku serta perbaikan kehidupan Anda.\*

**Ahmad Madu** [FUN Communicator Indonesia, MWS International Licenced Trainer, Master Trainer from Tantowi Yahya Public Speaking School]:



Selamat saya ucapkan kepada sahabat saya, Pak **Waluyo Sanwitanom ELT**, atas lahirnya karya buku kedua, “**9 Secrets Of Successful Employees**” ini.

Benar-banar **WALUYO**:

“**Wow...** ini buku yang sangat aplikatif dan cocok dijadikan sebagai panduan untuk menjadi karyawan sukses dan pribadi yang berkarakter pemimpin.

“Ada” banyak contoh kasus di buku ini yang benar-benar sesuai dengan realita di perusahaan.

“Lugas” tata bahasanya, sehingga mudah dipahami pembaca.

“Untuk” Anda yang masih ragu menjadi pengusaha tapi ingin sukses menjadi karyawan bahkan sampai bisa level Presiden Direktur. Baca dan terapkan tips jitu di buku ini.

“Yakinlah” 9 (*sembilan*) rahasia menjadi karyawan sukses bisa segera Anda wujudkan. Pak **Waluyo Sanwitanom ELT** sebagai buktinya. Jika Pak **Waluyo Sanwitanom ELT** bisa, Anda pun bisa.

“Oh my God”, Buku ini pun yang menggabungkan empat kecerdasan: SQ, EQ, IQ, AQ, yang bisa menjadikan Anda pribadi unggul.\*

**Saepul Rahmat** [General Manger Sales dan Marketing PT. Novell Pharmaceutical Laboratories]:



Membaca buku “**9 Secrets Of Successful Employees**” seperti menelusuri lorong perjalanan seseorang meniti karier menuju puncak. Banyak sekali pengalaman yang dituliskan bukan hanya aspek aktivitasnya saja, tetapi juga memotret pemikiran yang menyertai



aktivitas tersebut. Sehingga menuntun kita sebagai pembaca untuk juga belajar menggali pemikiran yang lebih solutif, untuk menyelesaikan setiap tantangan dalam meniti karier. Buku ***“9 Secrets Of Successful Employees”*** ini seperti peta jalan menuju kesuksesan.\*

**H. Mustofa T. Wongsodikromo** [Qori International dan Direktur PT. Sutra Tour Umrah dan Haji]:



Sebuah buku yang menginspirasi, bagi siapa saja yang ingin perubahan besar di dalam tindakan diri untuk bertindak dengan jelas,

berpeta, dan bertujuan. Sehingga dengan dorongan dari setiap tulisan ini menawarkan pilihan untuk menjadi pribadi yang penuh energi yang powerful. Dan menyadarkan pembaca semakin memaknai akan sebaik-baiknya manusia adalah bermanfaat bagi manusia lainnya. Hidup hanya sekali, jadilah yang berarti. ***Salam Action.***\*

***Kasman Kasim*** [General Sales Manager Hospital & Institutional Management PT. Darya-Varia Laboratoria, Tbk]:



Saya mengenal Pak **Waluyo Sanwitanom ELT**, adalah sosok yang handal dan sukses dalam memimpin dan mengelola 2 (*dua*) Rumah Sakit, yaitu RS Permata Cibubur dan sekarang ini RS Permata Cirebon. Kesan istimewa yang saya tangkap adalah: Beliau seorang **“Employee”** yang berwawasan **“Entrepreneur”**, dua hal yang biasanya sulit dipadukan. Seorang employee dengan pemikiran dan dedikasi layaknya Owner.

Dari buku **“9 Secrets Of Successful Employee”** ini, saya semakin banyak melihat loncatan-loncatan pemikiran beliau yang istimewa. Buku yang sarat dengan **“Real Stories”** mampu membuat kita bak meniti lorong pengalaman beliau yang luar biasa berwarna dan memetik hikmah dari setiap kejadian.

Setelah membaca buku ini, saya malah penasaran dengan buku pertama beliau **“Nothing is Impossible”**, yang belum sempat saya miliki. Saya harus memilikinya, untuk mengenal lebih dalam alur pemikiran seorang **Waluyo Sanwitanom ELT....**

Terus menulis dan menjadi inspirator bagi kami Employee yang ingin BERDAYA.....\*

**Wahyu Triwibowo, ST** [Sales Manager PT. Pharos Indonesia]:



Ketika mengenal Pak **Waluyo Sanwitanom ELT**, saya banyak belajar dari beliau mengenai pakem-pakem dalam kehidupan nyata ini. Beliau sangat antusias dalam menolong sesama tanpa melihat status ekonomi dan sosial. Pengalaman perjalanan hidup beliau ini tertuang dalam buku **“Nothing is Impossible”**, buku karya pertama Pak **Waluyo Sanwitanom ELT**.

Tidak sampai di situ saja, beliau adalah seorang praktisi, yang selalu ingin berbagi tentang kesuksesannya menjalani kehidupan ini. Membangunkan yang selalu terlambat,

menggubah yang hanya meminta, memecut yang pemalas.

Jangan lewatkan buku ke dua beliau, “**9 Secrets Of Successful Employees**”. Inshaa Allah sangat bermanfaat untuk kita, dan akan menjadi ladang amal untuk Pak **Waluyo Sanwitanom ELT.\***

**Max Sandy** [Master Trainer HR Excellency dan MWS International-Indonesia]:



“Pak **Waluyo Sanwitanom** bukan cuma menumpahkan isi pikirannya dalam buku “**9**

***Secrets Of Successful Employees***". Sepertinya semua jati diri beliau telah tercetak kata demi kata dalam buku ini. Sehingga kita terasa diayun-ayun juga dalam pengalaman-pengalaman nyata beliau, selama menjalani kariernya. Jadi buku "***9 Secrets Of Successful Employees***", bukan sekadar berisi inspirasi, namun juga sarat dengan pulasan kisah-kisah dan bukti-bukti nyata dari apa yang sudah diarunginya. Kesembilan tips yang ada dalam buku ini, dijamin merupakan ***kristalisasi*** yang megah dari apa yang seharusnya kita lakukan sebagai insan professional dimanapun.

Sukses memang bukan saja hak prerogatif para boss-boss, pemilik, dan para atasan saja. Sebagai karyawan pun, gerbang sukses ada di depan mata, asalkan kita paham kuncinya. Nah "***9 Secrets Of Successful Employees***" memberikan kepada kita kunci-kuncinya secara gamblang dan blak-blakan.

Tidak bisa dielakkan lagi, buku ini bisa menjadi mercusuar, bagi sahabat karyawan, yang tidak ingin kariernya ***terdampar sia-sia!***"\*

**Triono, S.S.** [Trainer, Licensed by: MWS International-Indonesia, owner Café “Coffee RADIO”]:



9 (*Sembilan*) gagasan dalam “**9 Secrets Of Successful Employees**”, yang sarat dengan i-story penulisnya yang menginspirasi. Pasti akan membuat pembaca bisa mengambil pelajaran kehidupan yang luar biasa dari *coach* **Waluyo Sanwitanom**. Buku wajib buat semua karyawan. Two Thumbs Up.\*

***dr. Toni Yoyo, S.T., MM., M.T (ELT, CPM® CPS®, CG, C.Ht)*** [Penulis Buku "UNLEASH THE REAL YOU", Konsultan, Coach Manajemen dan Bisnis, Pembicara Publik, Trainer, Narasumber Radio, dan Televisi, Pengajar, Grafologis, dan Hipnoterapis]:



Tidak banyak orang yang mau dan mampu menghasilkan karya tulisan, yang tidak hanya disarikan dari pengalaman nyata pribadi, tetapi juga dilengkapi dengan kejadian nyata di berbagai tempat. Waluyo Sanwitanom ELT, adalah salah satu di antara orang yang patut



diacungi jempol, karena dengan tulus melakukannya.

Karyawan dengan JUMLAH dan KEMAMPUAN yang memadai merupakan ASET bagi perusahaan. Akan tetapi asset karyawan ini baru akan berguna jika sudah BERDAYA. Buku *“9 Secrets Of Successful Employees”* ini mampu memuaskan dahaga, tidak hanya bagi karyawan, tetapi juga para atasan dan para pemilik usaha akan **BERDAYA**.

Berinvestasi dan bacalah buku yang sangat berharga ini, lalu praktikan isinya, niscaya karyawan berdaya yang memungkinkan perusahaan mencapai tujuan akan lebih mudah terwujud.\*

***Tofik Dwi Pandu*** [Designer Grafis]:



Di dalam buku “**9 Secrets Os Successful Employees**”, tertuang banyak pelajaran yang telah saya serap. Sebagai anak muda, saya banyak belajar dari *coach* **Waluyo Sanwitanom**, yang panggilan akrabnya **Romo Waluyo**. Terutama tentang menjadi pegawai yang luar biasa, seperti yang beliau lakukan pada pekerjaannya.

Dedikasinya pada pekerjaan sangat luar biasa. Dari sekian banyak orang yang terus-menerus memberikan *insight* untuk menjadi pengusaha, **Romo Waluyo** memberikan saya sebuah peringatan; jika Anda masih diberikan oleh Tuhan sebuah tugas untuk menjadi pegawai, maka jadilah PEGAWAI yang BAIK dan bisa DIANDALKAN!\*

***Kinanto Pramono:*** [Chairman  
Wiroididjojo Group, Dirut CV. Alia Sejahtera,  
Pendiri Yayasan Wiroididjojo S6KP]:



Saya mengenal Pak ***Waluyo Sanwitanom*** ***Elt***, sebagai seorang sahabat yang penuh semangat dan banyak memberi inspirasi. Bagi saya beliau seperti seorang penyair dan filosof yang karyanya mampu membangkitkan inspirasi dan sekaligus mencerahkan siapa saja yang membacanya.

Apa yang dipaparkan dalam buku “**9 Secrets Of Successful Employees**” bukan sekadar teori, tetapi merupakan jalan keluar, bukan sekadar motivasi, tetapi melahirkan sebuah inovasi justru setelah selesai membacanya.

Tidak bertele-tele, ringkas dan padat isi dari “**9 Secrets Of Successful Employees**”, karena setiap dari kesembilan pemikiran pokok buku ini berisikan kisah-kisah nyata, konkret dalam kehidupan sehari-hari sebagai seorang karyawan dan juga sebagai bagian dari masyarakat. Sehingga saya berkeyakinan bahwa buku ini patut dijadikan rujukan dalam dunia pendidikan karakter, pembinaan, dan pengembangan Sumber Daya Manusia, terutama generasi muda Indonesia, khususnya di era milenial dewasa ini.

Salam sukses untuk sahabat saya **Waluyo Sanwitanom Elt.** Percayalah bahwa di Dunia saat ini masih membutuhkan insan-insan yang mau berbagi semangat untuk menciptakan kobaran api harapan akan hidup yang lebih bermanfaat.\*

## SECANGKIR KOPI DARI PENULIS

Assalamu alaikum Sahabat, saya ucapkan selamat kepada Anda karena telah mengambil keputusan tepat, membeli buku ini dan berniat sungguh-sungguh mau membaca buku ini sampai tuntas, lalu mengimplementasikannya dalam kehidupan sehari-hari, baik Anda sebagai pegawai, maupun Anda yang berwirausaha, ataupun berprofesi lain. Buku ini pada banyak bagian isinya tetap dapat menjadi rujukan untuk meningkatkan kualitas kita sebagai individu.

Siapapun Anda, baik yang berprofesi sebagai pegawai, maupun yang memiliki usaha sendiri, dengan membaca buku ini, akan menambah rujukan. Sebagai pegawai akan menjadi lebih berkontribusi dengan baik, lalu akan mendatangkan pengakuan, kepercayaan dari lingkungan sekitar perusahaan. Pada akhirnya adalah kemajuan dan kesuksesan karier pegawai itu sendiri bukan? Namun bagi Anda yang memiliki usaha dan mempekerjakan pegawai, setidaknya Anda akan memiliki tambahan rujukan untuk menentukan kriteria seorang pegawai yang bukan saja loyal secara

waktu, namun arti kata loyal yang sesungguhnya, yaitu BERDAYA.

Selain dari hal di atas seorang pegawai juga akan lebih mudah mengukur perjalanan kariernya, dengan menerapkan langkah-langkah yang akan dipaparkan secara rinci dalam buku ***“9 Secrets of Successful Employees”***, termasuk memiliki kesempatan memaparkan target individunya terhadap atasan atau pemilik Perusahaan. Sebaliknya seorang pemilik perusahaan juga dengan mudah menilai, mengamati, memberikan perhatian dan akhirnya memberikan kepercayaan kepada setiap pegawainya.

Saya berharap buku ini mampu membantu Anda sekalian dalam menjalani kehidupan sebagai pegawai maupun Anda yang memiliki pegawai. Diharapkan akan terjadi hubungan yang bersinergis, antara sesama pegawai, atasan, dan pemilik perusahaan untuk bahu-membahu memajukan perusahaan demi kepentingan sebanyak-banyaknya hamba Allah di muka bumi ini.

Buku ini hasil dari pengalaman pribadi dalam menjalankan praktisi sebagai seorang pegawai selama 19 tahun di berbagai

perusahaan. Dibarengi juga dengan hasil pengembangan diri melalui; membaca, pelatihan, pengamatan, dan bimbingan dari para mentor di masing-masing perusahaan tempat saya bekerja, juga sekaligus hasil dari gemblengan seorang *leader* yang sekaligus juga seorang pemilik perusahaan di mana saya bekerja sekarang.

Pengalaman itu telah terbukti membawa perubahan dalam kehidupan saya secara pribadi secara signifikan. Juga telah pula dipraktikkan oleh sahabat-sahabat terdekat saya, yang selama ini sering terlibat diskusi mengenai kiat-kiat menjadi pegawai yang berdaya. Tidak saja sekadar bertahan dalam berbagai keadaan, namun lebih dari itu telah mampu melampaui jatuh-bangunnya sebagai seorang pegawai, dan pada akhirnya mampu mencapai puncak karier.

Sekarang giliran Anda. Berjanjilah bukan sekadar membacanya tetapi mempraktikkan isi pokok pikiran dan pengalaman yang ada dalam buku ini ke dalam hidup dan pekerjaan sehari-hari. Semoga buku ini berpengaruh positif terhadap karier dan kehidupan pribadi Anda. Dengan demikian, sumbangsih Anda di manapun Anda bekerja, pada akhirnya menjadi

amal ibadah, kehormatan, kemapanan, dan jihad yang sesungguhnya bagi keluarga. Salam mulia dan memuliakan sesama dengan tetap menjalani hidup penuh sukacita, selalu bahagia, memperbanyak rasa syukur, senantiasa positif dan optimis, fokus pada solusi, serta berprasangka baik dalam kondisi apa pun. Sukses untuk Anda!\*

***Waluyo Sanwitanom*** [TSM || *Writer, Marketing practitioners, Hospital practitioners, Management strategy practitioners, Speaker with Essential Licensed Trainer by MWS.*



## PEMBUKAAN

*In the Name of Allâh, the Most Beneficent, the Most Merciful* [Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang].

*All the praises and thanks be to Allâh, the Lord of the 'Alamîn* [Segala puji bagi Allah, Tuhan semesta alam].

*The Most Beneficent, the Most Merciful* [Maha Pengasih lagi Maha Penyayang].

*The Only Owner of the Day of Recompense* [Yang menguasai Hari Pembalasan].

*You Alone we worship, and You Alone we ask for help* [Hanya Engkaulah yang kami sembah, dan hanya kepada Engkaulah kami meminta pertolongan].

*Guide us to the Straight Way* [Tunjukilah kami jalan yang lurus].

*The Way of those on whom You have bestowed Your Grace, not (the way) of those who earned Your Anger, nor of those who went astray* [(yaitu) jalan orang-orang yang telah Engkau beri nikmat kepada mereka; bukan (jalan) mereka yang dimurkai dan bukan (pula jalan) mereka yang sesat].

**(QS Al Fatihah [1]: 1-7)**

## RENUNGAN

*“Pada tahun 1940, John Gallo dipecat karena ketahuan sedang tersenyum, setelah melakukan pelanggaran pertama “tertawa” bersama teman-temannya, dan melambat-lambatkan antrian sekitar ½ menit saja.”*

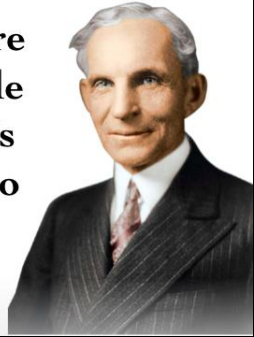
John Gallo, seorang pegawai pada perusahaan yang dimiliki Henry Ford, yang mengalami nasib tragis, DIPECAT!

Hanya tidak melakukan kesalahan yang oleh kebanyakan orang dianggap sebagai kesalahan ***kecil***.

Tetapi tidak demikian dengan Henry Ford, dengan falsafahnya dalam membangun disiplin managerialnya.

Disiplin dan managerial seorang Henry Ford sangatlah ketat. Demikianlah setidaknya kita memiliki gambaran professional dalam bekerja.

**“Work while you’re  
at work, play while  
you’re playing, it’s  
no use attaching to  
both”  
~Henry Ford~**



*“Ketika kita sedang bekerja, kita harus bekerja,  
dan ketika kita sedang dalam permainan kita  
harus bermain, tidak ada gunanya  
mencampuradukkan keduanya.”*

*(Henry Ford)*

## TIGA SETENGAH LANGKAH PERUBAHAN; PONDASI TINDAKAN KITA

Kehidupan kita akan membaik secara signifikan jika kita menerapkan **tiga langkah perubahan** menurut **Anthony Robbins** sebagai berikut:

**Pertama**, naikkan standar kita (*raise our standards*). Aspek kehidupan apa saja yang perlu kita tingkatkan standarnya? Jangan puas hanya menerima hal-hal biasa saja. Meraih kehidupan lebih baik adalah tanggung jawab kita sendiri dan rida Allah SWT.

**Kedua**, ubah semua keyakinan yang membatasi kita dengan keyakinan lain yang lebih baik, benar, dan bermanfaat (*change our limiting beliefs or mental blocks with more empowering beliefs*).

**Ketiga**, cari dan terapkan strategi terbaik untuk mencapai standar yang kita inginkan (*find and apply the best strategy to achieve our new and higher standards*).

**Ketiga setengah**, bertindaklah sekarang!

## DAFTAR ISI

|   |     |
|---|-----|
| <i>Halaman Judul</i> .....                    | 1   |
| <i>Halaman Persembahan</i> .....              | 5   |
| <i>Dasar Pemilihan Judul Buku</i> .....       | 6   |
| <i>Testimoni</i> .....                        | 7   |
| <i>Secangkir Kopi dari Penulis</i> .....      | 37  |
| <i>Pembukaan</i> .....                        | 41  |
| <i>Renungan</i> .....                         | 42  |
| <i>Tiga Setengah Langkah Perubahan</i> .....  | 44  |
| <i>Daftar Isi</i> .....                       | 45  |
| <i>Kata Pengantar</i> .....                   | 46  |
| <i>01. Anda Adalah Asset Perusahaan</i> ..... | 53  |
| <i>02. Buatlah Target</i> .....               | 81  |
| <i>03. Milikilah Standar</i> .....            | 95  |
| <i>04. Berani Membayar</i> .....              | 117 |
| <i>05. Milikilah Konsep Menabung</i> .....    | 137 |
| <i>06. Pahamiilah Makna Rendah Hati</i> ..... | 151 |
| <i>07. Memiliki Batasan/Etika</i> .....       | 169 |
| <i>08. Carilah Solusi</i> .....               | 185 |
| <i>09. Jadilah Teladan</i> .....              | 199 |
| <i>10. Jadilah Pembelajar</i> .....           | 213 |
| <i>11. Take Action</i> .....                  | 235 |
| <i>Salam Hormat</i> .....                     | 245 |
| <i>Daftar Pustaka</i> .....                   | 246 |
| <i>Curriculum Vitae</i> .....                 | 248 |

## **KARYAWAN BERDAYA, TERPERDAYA ATAU TAK BERDAYA?**

*(Kata Pengantar)*

Di suatu jam makan siang, seorang karyawati berbincang-bincang dengan seorang sahabat SD-nya. Tak disangka mereka ternyata bekerja di gedung yang sama, hanya saja di perusahaan yang berbeda. Dalam obrolan itu berkatalah si rekannya kepada teman prianya itu. *“Saya betul-betul heran bagaiman kok kamu nggak keluar saja dari tempat kerja ini. Kan tempatmu terkenal sebagai neraka? Ngapain bekerja di sana?”* Ternyata, dengan tersenyum, si teman prianya itu berkata, *“Saya tidak pernah bekerja untuk bosku. Saya bekerja untuk Tuhan, untuk keluargaku. Saya melihat setiap masalah dan problem, termasuk dengan boss saya sebagai bagian dari kesulitan yang akan memurnikan hidup saya. Karena itu saya tidak pernah melihat itu sebagai kesulitan!”* Pada akhirnya, si karyawati itu tetap saja tidak pernah mengerti dengan penjelasan ini.

Buya Hamka pernah mengatakan, *“Kalau bekerja tujuannya adalah mencari makan, kambing pun cari makan.”* Suatu kalimat yang sangat menohok. Makanya, ketika pekerjaan dilakukan dengan motivasi intrinsik hanya demi karier dan uang melulu, biasanya banyak yang mengalami kekecewaan. Sebagai contoh saja, baru-baru ini seorang Distrik Manger (DM) di suatu perusahaan farmasi sangat kecewa karena tidak dipromosikan jadi RM (Regional Manager) padahal prestasinya paling bagus. Beberapa tahun ini, ia bekerja keras demi promosi. Malahan, ia dipindahkan ke distrik lain yang lebih susah. Menurutnya, itu hanya akal-akalan atasannya untuk tidak mempromosikan dirinya. Seminggu setelah pemindahan ini, ia keluar dari perusahaannya dengan kekecewaan yang luar biasa.

Bayangkan saja betapa kecewanya kita tatkala kita bekerja dengan tujuan karier dan material, namun ternyata kita tidak memperolehnya. Materi kita kosong, jiwa kita pun kosong karena apa yang dikejar, ternyata tidak diperoleh. Kita pun merasa menjadi karyawan yang diperdaya, namun berdaya dalam situasi seperti itu.

Karena itulah, bukanlah hal yang buruk, jika kita bisa memasukkan unsur-unsur yang luhur dalam pekerjaan kita. Saya pun teringat dengan kisahnya John Powell SJ yang berkisah soal seorang wanita tua yang setiap hari bekerja keras menyapu halaman sebuah tempat ibadah. Ia begitu rajinnya bahkan sampai ketika musim hujan masih dengan tekunnya ia menyapu. Di suatu malam, seorang pengunjung tempat itu menyapa wanita tua itu dan berkata bahwa dia tidak perlu bekerja sekeras itu. Namun, dengan tersenyum wanita tua itu berkata, "*Surga itu tidak gratis lho.*" Ternyata, semangat itulah yang melatarbelakangi seluruh aktivitas kerjanya.

## **Menjadi Karyawan Yang Lebih Berdaya**

Percayalah, ketika pekerjaan kita hanya demi "roti dan ikan" saja, maka kita akan menjadi gampang kecewa. Namun, yang memberi makna luar biasa justru ketika bekerja dengan dilandasi makna kerja yang berbeda. Itulah hal yang akan disampaikan dalam buku ini. Kalau kita hanya sekadar bekerja demi alasan perut saja, kita tidak akan betul-betul merasa diberdayakan. Salah-salah Anda terus merasa tidak berdaya, terus mengeluh tetapi tidak keluar-keluar dari tempat kerja. Justru makin merusak dan meracuni orang.



Karena itulah buku *The 9 secrets of Successful Employees* kerja rekan saya, *Waluyo Sanwitanom* adalah sebuah buku yang spesial. Secara ketebalan buku ini sekitar 200 halaman lebih. Dibutuhkan sekitar sehari untuk membaca naskah buku ini. Bayangkan, dalam sehari saja saya menyelesaikan buku ini. Tetapi, buku ini sendiri harus ditulis dengan mengorbankan waktu Rekan *Waluyo Sanwitaom* selama berpuluh-puluh tahun mulai dari awal bekerja hingga di posisi sekarang.

Namun justru itulah yang menarik dari buku ini. Buku ini pada dasarnya berkisah tentang karyawan yang seringkali merasa tak berdaya ataupun merasa diperdaya oleh keadaan ataupun sistem yang menurutnya tidak adil. Dalam buku ini dibagikan ke 9 rahasia menjadi karyawan yang bisa sukses dan berhasil.

Salah satu bagian yang saya sukai dalam buku ini adalah soal Milikilah Batasan. Inilah bab yang paling saya sukai. Intinya, banyak karyawan yang sebenarnya disayang dan disukai, tapi sayangnya mereka menjadi terlalu pede, terlalu angkuh bahkan cenderung melewati batasnya. Banyak karyawan yang justru ketika disayang, menjadi kelewat percaya

diri hingga tidak punya batasan. Ujung-ujungnya si karyawan yang tidak tahu diri ini akhirnya disingkirkan.

Hal yang juga menarik dari setiap dalam buku ini adalah ajakan untuk membuat suatu janji di setiap akhir dari bab, namanya PROMISE MYSLEF. Ini ide yang menarik di mana sebagai pembaca kita diajak untuk menuliskan kesimpulan ataupun *insight* dari setiap bab yang ada.

Di atas semuanya, yang paling berharga dari buku semacam ini adalah kisah-kisah nyata khususnya pengalaman pribadi yang membumi dan menarik untuk disimak. Namanya i-Story. Saya menyukai i-story dalam buku ini. Selain karena memang nyata, kasus ini semakin meneguhkan prinsip-prinsip yang disampaikan dalam buku ini.

Sungguh saya merasa bahwa perasaan berdaya itu bukanlah diberikan oleh perusahaan, tetapi kitalah yang harus membuat diri kita merasa berdaya. Ketika kita merasa berdaya, kita berusaha mencari solusi daripada menyalahkan orang. Kitapun lebih proaktif, tidak menunggu tetapi jemput bola untuk berkontribusi. Kitapun mengurangi keluhan

ataupun minim membagikan spirit negative kita. Sabagai gantinya, kita menjadi sumber inspirasi dan semangat bagi teman-teman dan lingkungan sekitar kita.

Sebuah buku menarik, yang ditulis oleh orang yang sungguh-sungguh merangkak dari “karyawan” bawah sampai ke puncak organisasi!

**Anthony Dio Martin, trainer, inspiratot, Managing Director HR Excellency & Miniworkshop Series Indonesia, penulis buku-buku best seller, Executive Coach, Host di radio bisnis Smart FM, dan kolumnis di berbagai majalah dan koran bisnis terkemuka di Indonesia. Website: [www.anthonymartin.com](http://www.anthonymartin.com) dan FB: [anthonymartinofficial](https://www.facebook.com/anthonymartinofficial) dan IG: [anthonymartin](https://www.instagram.com/anthonymartin).\***

**INIS**  
Nothing is Impossible [www.nis.co.id](http://www.nis.co.id)  
**TOP Training Indonesia**

“Jadi  
pengusaha  
sangat baik.  
Jadi pegawai  
juga baik sekali.  
Yang penting  
**BERADAYA.**”

*Waluyo Sanwitanom., MM., ELT*



[www.waluyosanwitanom.com](http://www.waluyosanwitanom.com)



Waluyo Sanwitanom



## 01

**ANDA ADALAH ASET UTAMA  
PERUSAHAAN**

*“Adalah tragedi peradaban yang akbar bahwa sembilan puluh delapan dari seratus orang menjalani hidup begitu-gitu saja, tanpa pemahaman akan apapun , bahkan untuk mendekati dengan tujuan yang pasti pun tidak”.*

**~Napoleon Hill**

Tidaklah berlebihan jika Sumber Daya Manusia dikatakan sebagai aset yang sangat berharga bagi perusahaan. Baiklah kita sepakati saja dengan istilah yang lebih mudah, yaitu; *Anda Adalah Aset Utama Perusahaan. Maksud lo kita menjadi bagian dari asset seperti gedung dan kendaraan gitu? Eiiit... jangan terburu-buru baper dengan pendapat di atas dong.*

Sumber Daya Manusia ibarat pemain dalam setiap pertandingan sepak bola. Tidak ada permainan jika tidak ada pemainnya, bukan? Tidak ada perusahaan tanpa karyawan yang merupakan sumber daya manusia, alias *human capital* istilah zaman NOW! So, Mutlak dan absolut. Demikianlah yang saya maksud dengan pernyataan di atas.

Tetapi saya sepakat dengan Anda, bahwa tidak semua Sumber Daya Manusia bisa dikatakan aset utama Perusahaan. Layaknya pemain sepak bola, jika mereka tidak bisa bermain, dan kesulitan mencetak gol, sudah pasti pelatih kesebelasan tersebut akan menyimpan Anda di bangku cadangan dan kemudian memecat Anda dari kesebelasannya. Boss Andapun akan *sebelas dua belas* dengan pelatih sepak bola tersebut.

Nah sekarang kita sudah mulai sepakat dengan pemahaman bahwa Sumber daya

Manusia adalah Aset Utama Perusahaan. Permasalahannya memang terletak pada pergeseran situasi seperti yang dikatakan oleh *Napoleon Hill*, bahwa banyak dari para pencari pekerjaan, bahkan mereka yang sudah beruntung mendapatkan pekerjaan hingga sudah menyandang predikat PEGAWAI, masih belum memiliki tujuan pasti dalam menjalankan tugasnya sebagai pegawai. Mereka tidak mempunyai tujuan pasti, MEREKA TIDAK PUNYA TARGET.

### **FENOMENA TERDAMPAR**

Mungkin tidak seekstrim apa yang dikatakan oleh *Napoleon Hill*, bahwa 98% manusia tidak mempunyai tujuan pasti. Tetapi setidaknya Anda boleh tercengang, atas data yang didapatkan oleh sahabat saya yang tinggal di Cirebon. Ia pernah melakukan survei terhadap para mahasiswa di Indonesia pada satu periode. Data yang ia dapatkan adalah, bahwa 78,2% mahasiswa masuk sebuah perguruan tinggi yang tidak sesuai dengan harapannya. Dari 78,2% itu, sebanyak 62,8% Drop out di semester kedua. Menyedihkan bukan? Serem!

Pada kenyataannya hampir di semua bidang usaha, mempekerjakan karyawan yang tidak *linier* dengan latar belakang pendidikannya. Ssst, bahkan saya juga

termasuk di dalamnya. Di setiap perusahaan dimana saya bekerja tidak ada satu bidang yang sesuai dengan latar belakang pendidikan saya.

Oleh karena itu, tidaklah berlebihan kalau pada akhirnya saya mengistilahkan kondisi ini sebagai *FENOMENA TERDAMPAR*, di mana sebetulnya para pegawai mendapatkan pekerjaannya bukan karena mengejar cita-cita, tetapi *TERPAKSA*. Mungkin kenyataan inilah yang mengakibatkan sebagian besar pegawai tidak memiliki *TARGET*, seperti yang sudah kita ketahui bersama di atas.

Namanya juga terpaksa. Daripada tidak dapat pekerjaan, pastilah dijalani dengan *TANPA*;

- (1) Persiapan dan perencanaan yang matang.
- (2) Penguasaan dan pemahaman pekerjaan yang memadai.
- (3) Motivasi yang tinggi, setidaknya pada awal-awal mereka mulai bekerja.

Layaknya orang yang terdampar di sebuah pulau, pastilah penuh dengan kebingungan. Ditambah lagi jika di pulau tersebut orang itu tidak berjumpa dengan orang-orang yang cakap memandu mereka untuk segera menyesuaikan diri dengan keadaan yang ada.



Begitulah fakta dan gambaran yang dialami pada kebanyakan para pegawai. Jangan Khawatir! Anda tidak sendirian, karena saya pun termasuk di dalamnya juga, pada awal-awal mendapatkan pekerjaan saya.

## **PETANI DAN PEMBURU**

Pada suatu hari seorang sahabat memberi saya sebuah buku. Judulnya "*BECOMING A STAR EMPLOYEE*". Karya dari seorang Maestro dalam dunia pelatihan, pakar kecerdasan emosional sekaligus praktisi pengembangan karyawan, "*Anthony Dio Martin*".

Buku yang mengupas tentang mentalitas yang diwakili oleh karakter seorang petani dan karakter seorang pemburu itu, jelas ingin mengatakan bahwa pada umumnya mentalitas seorang pegawai adalah seperti mentalitas seorang petani.

Namun demikian bukan berarti menjadi petani/pegawai itu tidaklah baik, karena faktanya di dalam kehidupan, kenyataan bahwa;

- (1) Tidak semua orang memiliki kesempatan untuk menjadi pengusaha.
- (2) Pegawai juga memiliki jenjang karier yang menjanjikan sebuah masa

depan yang mapan.

- (3) Selain berprestasi tetap, dengan karier yang baik, berarti juga bermanfaat untuk orang banyak.

Jadi apa salahnya menjadi pegawai?

Boleh saya tegaskan sekali lagi kan?  
*“Menjadi Pengusaha sangat baik, tetapi menjadi pegawai juga baik sekali, yang penting BERDAYA”.*~**Waluyo Sanwitanom**

Setuju kan? Saya yakin Anda setuju, apalagi jika Anda masih sama seperti saya, yang MASIH SEORANG PEGAWAI.

Kembali ke laptop.

Dalam buku yang saya dapatkan dari seorang sahabat tersebut, ada tujuh poin penting yang disyaratkan bagi seorang pegawai yang ingin menikmati hidupnya sebaik mereka para pemburu/pengusaha. Tujuh itu adalah:

- (1) Mereka para pegawai yang senantiasa waspada. Mereka waspada dengan situasi maju-mundurnya perusahaan tempat mereka bekerja, termasuk waspada terhadap maju-mundurnya karier mereka.

- (2) Mereka yang tidak silau dengan besar-kecilnya perusahaan tempat mereka bekerja. Tetapi mereka lebih fokus pada karier yang merefleksikan tentang pemegang dan kendali keputusan, dan pendapatan yang mengikuti seiring dengan kariernya.
- (3) Mereka yang pandai membangun jaringan, kerjasama dan memahami cara kerja dari hukum berbagi.
- (4) Mereka yang mengembangkan multi talenta.
- (5) Mereka yang memiliki semangat mengembangkan diri.
- (6) Mereka yang berusaha memiliki *preferential attachment*/keunggulan kumulatif. Kemampuan tambahan yang orang lain tidak miliki.
- (7) Berdisiplin tinggi dalam bekerja, selayaknya telah memiliki perusahaan sendiri. Kalau dalam Bahasa Jawa sikap ini terkenal dengan istilah; “RUMONGSO HANDARBENI”. ***Merasa ikut memiliki perusahaan.*** Dan dalam konsep hukum tarik-menarik hal ini akan menggerakkan semua potensi yang ada pada diri kita untuk bergerak kepada pencapaian untuk pada

akhirnya, BENAR-BENAR MEMILKI PERUSAHAAN, dengan cara-cara yang baik.

## **HARAPAN PERUSAHAAN**

Sekarang, kita akan lebih dalam mengupas pernyataan bahwa Sumber Daya Manusia adalah Aset Utama Perusahaan. Mari kita buktikan melalui niatan para pendiri perusahaan, yang tertuang dalam visi-misinya. Tidak satu pun perusahaan yang berdiri hanya untuk mencari keuntungan satu pihak saja, yaitu; Pihak Pemilik. Tetapi kenyataannya setiap perusahaan memiliki tujuan yang lebih luas, mencakup kepentingan pemilik, karyawan, dan masyarakat yang lebih luas, melalui para konsumennya.

Berikut contoh Visi dan Misi RS Permata Cirebon:

### **VISI**

**“Menjadi Rumah Sakit Terbaik Di Wilayah III Cirebon”**

### **MISI**

- (1) Memberikan Pelayanan Dokter Spesialis yang Profesional dan Proporsional.

- (2) Memberikan Pelayanan Aman, Nyaman, Cepat, Tepat, dan Lingkungan Kerja yang Sehat Serta Harmonis.
- (3) Memberikan Pelayanan yang Bermutu, Didukung Sumber Daya Professional Dan Peralatan Canggih.
- (4) Meningkatkan Kompetensi dan Integritas Sumber Daya Manusia yang Berkesinambungan.
- (5) Menciptakan Budaya Kerja yang Efektif dan Efisien.

Dari **Visi** di atas, pemilik sadar betul akan pentingnya dukungan Sumber daya yang Handal. Oleh karena itu dengan gamblang kebutuhan akan Sumber Daya Manusia yang Berdaya tertuang dalam MISI Rumah Sakit Permata Cirebon.

Tidak saja di RS Permata Cirebon tentunya, tetapi di seluruh perusahaan, selalu akan dibutuhkan sumber daya yang berdaya. yaitu sumber daya manusia yang memiliki kapasitas dan kapabilitas, seperti:

- (1) Berani mengambil resiko pada batasan terukur.
- (2) Memiliki fleksibilitas, kreativitas, dan senantiasa berinovasi.
- (3) Mampu menciptakan suasana yang

kondusif, sehingga terjalin hubungan yang harmonis sesama karyawan.

Setidaknya tiga keadaan tersebut di ataslah yang dibutuhkan setiap perusahaan agar pucuk-pucuk pimpinannya bisa lebih efektif dalam bekerja, lebih tajam dalam menganalisa pertumbuhan perusahaan, sehingga praktis keputusan-keputusan strategis dapat lahir dari para pemimpin yang memiliki team mandiri.

### **LUPAKAN MENJADI SUPER HERO**

Jika Anda masih sama seperti saya saat ini, SEORANG PEGAWAI, lupakanlah harapan akan ada kejadian heroik di perusahaan tempat Anda bekerja. Kejadian heroik itu menjadikan Anda terpanggil untuk menjadi Super Hero bak Spidermen, atau Kapten Amerika di mana Anda menyelamatkan Perusahaan dari ancaman terjangan rudal. Karena jasa Anda telah menyelamatkan perusahaan dari kehancuran hantaman rudal, maka Anda diangkat menjadi Direktur, atau General Manager yang membawahi Direktur.

Ayo bangun dari tidur Anda! Hehe... sepanjang karier saya semua perusahaan tempat saya bekerja paling banter ancumannya genset terlambat menyala, dan ada konsumen

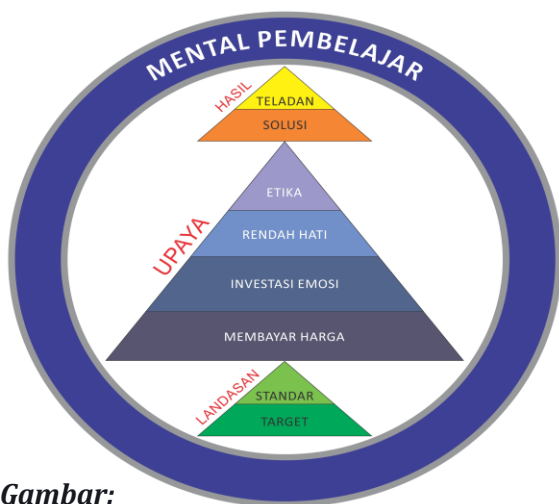
yang terjebak di dalam lift. Kejadian seperti itu cukup ditangani pegawai Perawatan Sarana dan Prasarana. BERES.

Yang masuk akal, agar Anda masuk kelompok orang-orang yang memiliki pemahaman dan mendekati suatu tujuan yang pasti, sesuai pernyataan Napoleon Hill, adalah dengan memiliki HABIT sebagai karyawan yang Handal. Saya perjelas *"Karyawan yang dikategorikan sebagai ASET UTAMA PERUSAHAN"*.

Daripada Anda bertanya-tanya apa yang harus Anda lakukan, lebih baik saya bermurah hati berbagi dengan Anda sekarang. Tentang pengalaman dan pengamatan saya selama menjadi pegawai. Belajar dari para mentor, dan pemilik-pemilik perusahaan, yang dengan murah hati mereka memberikan ruang kepada saya untuk dekat dengannya, sehingga saya dapat belajar langsung dari pola kehidupan sukses mereka. Yang akhirnya dapat saya ambil inti sarinya, lalu saya bagikan untuk Anda. Inti sari tersebut ada sembilan yang akan saya bukakan rahasianya untuk Anda sekarang, yaitu:

- (1) Milikilah Target
- (2) Milikilah Standar
- (3) Membayar Harga
- (4) Milikilah konsep Menabung sebagai Investasi Emosi
- (5) Pahamiilah Makna Rendah Hati
- (6) Milikilah Batasan/Etika
- (7) Menjadi Solusi
- (8) Menjadi Teladan
- (9) Mental Pembelajar

Yang kalau saya bantu menyederhanakan sembilan rahasia tersebut di atas dalam bentuk diagram adalah sebagai berikut:



**Gambar:**  
Diagram "9ssE"



Ke-9 rahasia menjadi karyawan/ti sukses dalam buku ini terangkum dalam model yang disebut sebagai diagram **TRI-PIRAMIDA** yang nampak sebagai diagram tiga susun piramida. Setiap piramida ini memiliki lapisan atau layer-layer, yang mana layer atas hanya bisa muncul bila layer bawahnya terpenuhi atau ada. Model Tri-Piramida tersebut terdiri atas empat bagian utama:

#### 1. Piramida LANDASAN:

Merupakan fundamental yang harus dimiliki karyawan manapun. Tanpa LANDASAN, apa pun karier yang dijalani akan berjalan secara acak, random dan mengalir begitu saja tanpa arah. Bagaikan orang yang mau berlayar di laut lepas, agar *tidak terdampar di suatu pulau* antah berantah. Landasan ini memberikan arah dan tujuan serta definisi tentang pekerjaan yang sedang dilakukan. Ungkapan, *“Ah, saya kerja yang penting mengalir saja.”* adalah cikal bakal dari karyawan-karyawan yang akan menjadi karyawan asal kerja, atau bahkan bisa lebih parah lagi: bisa menjadi karyawan beracun alias TOXIC EMPLOYEE! Oleh karena itu, ada dua hal utama yang perlu ada dalam landasan ini. Yang pertama adalah TARGET, yaitu sebuah penetapan soal VISI dan MISI apa yang mau dicapai dan bagaimana proses

perumusannya. Yang kedua adalah STANDAR, yakni batasan-batasan kualitas dari pencapaian atau target apa pun yang sudah ditetapkan di awal. Dalam Piramida LANDASAN ini, yang menjadi pokok pikiran utama adalah pertanyaan sederhana *“Kamu kerja apa yang ingin dicapai? Dan apa yang kamu ingin capai itu standar-nya tinggi atau cuma biasa-biasa aja?”*

## 2. Piramida UPAYA:

Setelah piramida landasan terpetakan dengan jelas, maka muncul tantangan berikutnya: *“Bagaimana caranya?”* Inilah yang termaktub secara sistematis dalam piramida yang kedua, yakni piramida upaya. Secara kasat mata saja piramida ini bentuknya lebih besar dibandingkan dua piramida yang lainnya, yang menandakan betapa piramida ini memiliki porsi yang besar karena berisikan “EFFORT” dan curahan keringat kita untuk bisa mewujudkan apa yang kita cita-citakan di piramida yang pertama (*Piramida Landasan*).

Dalam piramida UPAYA ini ada empat lapisan. Lapisan yang menjadi syarat utama dari upaya kita ini adalah tekad dan kemauan kita untuk MEMBAYAR HARGA

KESUKSESAN. Tanpa ini, apa pun upaya kita tidak akan memiliki jiwanya, alias keropos. Tanpa tekad yang kuat dan tanpa kegigihan untuk membayar harga sukses, maka upaya kita akan mudah digemboskan oleh kegagalan dan kebuntuan.

Di lapisan kedua piramida upaya, kita bertemu dengan lapisan INVESTASI EMOSI. Lapisan ini menyadarkan kita bahwasanya harga-harga yang harus dibayarkan tersebut bukan cuma berunsurkan IQ saja atau kepintaran skill pekerjaan semata. Bukti-bukti banyak menunjukkan bahwa pengaruh IQ pada kesuksesan berkisar 20% saja. Sementara kecerdasan emosi atau EQ berkontribusi sebanyak 80% (seperti sudah pernah saya bahas dalam buku pertama saya; ***Nothing is Impossible***). Hal ini menggiring kita untuk bisa lebih cerdas dalam mengelola emosi pribadi dan juga mengelola emosi orang-orang lain di sekitar kita. Bagaimana kita berinteraksi dengan atasan, rekan kerja dan bawahan kita di tempat kerja akan menentukan *seberapa lapangnya* jalan sukses karier kita kelak.

Setelah lapisan “*membayar harga*” dan lapisan “*investasi emosi*” dipahami dengan

baik, maka selanjutnya akan disambut oleh lapisan RENDAH HATI. Di sini kita akan lebih dicubit oleh wawasan akan betapa pentingnya kerendahan hati dalam tindak laku kita di tempat kerja. Membayar harga dengan kualitas EQ yang baik tidak pernah lepas dari kemampuan kita untuk tampil dengan elegan dan *open mind*, dan bukannya selalu mengedepankan "*pride*" atau "*egoisme*" yang akan membuka lubang kematian karier kita sendiri. Makanya, kerendahan hati merupakan indikator besar dari kemampuan kita untuk berinvestasi secara emosi kepada orang lain.

Lalu, lapisan terakhir yang ada dalam piramida upaya ini adalah praktik "*manners*" atau kemampuan kita untuk selalu ber-ETIKA. Ketiga lapisan upaya yang sudah kita pelajari sebelumnya ***tadi (Bayar harga → investasi emosi → rendah hati)*** cepat atau lambat akan mempertajam etika kita dalam berinteraksi. Di lapisan ETIKA ini kita akan dibawa pada pencerahan soal batasan-batasan yang seyogyanya harus kita kenali ketika berinteraksi dengan layer-layer dalam organisasi kita. Justru dengan semakin kita tahu batasan-batasannya dan semakin bermoral, santun bertutur kata dan laku, maka orang-orang akan dengan

mudahnya menghargai kita. Apalagi khususnya bagi kita yang memilih berkarier di Indonesia yang kaya ajaran moral-budaya dan tradisi kesopanan. Oleh karena itu, kesantunan atau kepekaan kita akan tata krama dan batasan-batasan etika merupakan muara kompetensi dari ke tiga lapisan piramida sebelumnya (***Bayar Harga - Investasi Emosi - Kerendahan Hati***).

### 3. Piramida HASIL:

Piramida landasan dan piramida upaya memuncak di piramida hasil. Di sinilah kita gilirannya menuai panen dari landasan dan upaya yang sudah kita optimalkan. Di piramida hasil ini terdapat dua kriteria yang harus dipenuhi manakala kita ingin mengukur apakah kita sudah layak disebut sebagai karyawan/ti yang sukses atau unggul.

Kriteria utama yang menjadi lapisan awal piramida ini adalah lapisan SOLUSI. Percuma segala modal dan upaya kita dalam berkarier kalau kehadiran kita di organisasi tidak mempermudah beban team kita. Hanya pada saat kita mampu memberikan SOLUSI atau paling tidak berkontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi, maka barulah

kita sah disebut sebagai asset organisasi. Inilah yang harus selalu berkecamuk dalam pikiran setiap kali kita bangun dan melangkahkkan kaki kita bekerja, *“Apa solusi yang saya bisa berikan hari ini untuk team?”*

Yang terakhir sebagai kriteria kesuksesan kita adalah fakta bahwa ada orang dalam organisasi yang melihat kita sebagai teladan dan mercusuar. Sebagaimana telah disinggapkan oleh **Stephen Covey** dalam bukunya *“The 8<sup>th</sup> Habit”*, bahwa warisanlah yang merupakan hadiah terbesar yang bisa kita berikan selepas masa karier dan masa hidup kita. Dan warisan yang terindah adalah ketika kita tahu bahwasanya ada banyak orang yang terinspirasi dan tergerak hidupnya oleh keberadaan kita. Dengan demikian, ketika seorang karyawan/ti sudah mampu memberikan hasil/solusi dan menjadi teladan bagi banyak orang di tempat kerjanya maka genaplah sudah pencapaian piramida hasil ini. Tidak usah kita menunggu pensiun dulu untuk bisa membuahkkan hasil dan keteladanan di tempat kerja kita. Sekarang pun kita semua bisa memberikan warisan yang bermanfaat dan pantas ditiru orang-orang di sekeliling kita. Saya harap Anda semua setuju dengan

argumentasi saya atas tiga piramida di atas tersebut.

#### 4. Lingkaran MENTAL PEMBELAJAR.

Ke 8 rahasia menjadi karyawan/ti sukses yang kita pelajari akan mengalami masa kadaluarsanya kalau kita tidak selalu memperbaharui diri kita sendiri. Supaya jejak sukses kita langgeng dan awet berkembang. Di sinilah pentingnya balutan *atmosfer mental pembelajar* dalam diri kita. Kita perlu dan wajib untuk selalu belajar terus, karena bagaimanapun juga, kita adalah manusia biasa yang tidak pernah lolos dari kesalahan. Kita juga tidak kebal dari kekolotan dan sifat keras kepala yang membuat kita acapkali merasa sudah hebat. Ditambah lagi, dunia di sekeliling kita terus mengalami perubahan. Sedikit saja kita lengah, maka kita akan tertinggal dan tergerus oleh perkembangan zaman. Oleh sebab itu di setiap lapisan piramida yang kita jelajahi, semangat belajar dan semangat untuk memperbaharui diri (*Continuous Improvement*) harus selalu menyertai langkah kaki kita. Inilah rahasia ke 9, yang akan membuat kita selalu bisa meng-*upgrade* keilmuan dan mental kita juga. Terutama sekali, mental pembelajar ini

memampukan untuk mengakui setiap kesalahan kita dan mau belajar dari kesalahan tersebut. Baik itu kesalahan pada saat berada di ***piramida landasan***, ***piramida upaya***, **maupun di *piramida hasil***.

Tiga piramida tersebut di atas, lebih mudah saya analogikan seperti sebuah LENTERA, sebuah ANALOGI LENTERA KESUKSESAN KARYAWAN sebagai berikut:



**Gambar:**

*Analogi lentera kesuksesan karyawan*

Untuk mempermudah pemahaman model ***Tri-Piramida*** tersebut, kita bisa membayangkan perumpamaan sebuah lentera. Bagian bawah tempat minyak dan sumbu lentera tersebut merupakan **LANDASAN KITA**.



Tanpa minyak dan sumbu, lentera sebagus apa pun tidak bisa memberikan kontribusi apa-apa selain menjadi pajangan saja. Tentu dong, kita tidak mau sekadar menjadi pajangan saja di tempat kerja, bukan?

Ketika kita memiliki target, apalagi kalau target itu bisa dijiwai secara personal, maka segeralah kita miliki "*REASON* dan *PASSION*" untuk bekerja maksimal. Inilah yang disimbolkan oleh minyak dan sumbu yang ada dalam lentera itu. Seberapa banyak dan bagusnya jenis minyak dan sumbu yang kita pakai adalah STANDAR pencapaian diri kita. Meskipun minyaknya penuh dan sumbunya panjang, kalau kualitasnya abal-abal, ya tentu percuma saja kita memiliki TARGET namun tidak disertai STANDAR yang bagus.

Lantas, apa makna tangan yang bekerja menyalakan lentera dan menyetel panjang sumbunya yang tepat? Inilah UPAYA kita. Karena target tanpa upaya adalah OMDO (*Omong Doang*) - NATO (*No Action Talk Only*). Jadi untuk membuat minyak dan sumbu itu teraktualisasi, membutuhkan usaha dan kerja keras kita. Bukan cuma asal kerja keras, tapi juga kerja *smart*. Bayangkan kalau kita asal-asalan menyalakan api lentera itu dan tidak mengukur seberapa pas nyala apinya, maka

otomatis bukannya terang yang kita dapat, tapi **KEBAKARAN**.

Jadi kerja *smart* adalah kerja yang bukan cuma mengandalkan kepintaran dan keuletan saja, tapi juga butuh kepekaan emosional, butuh kerendahan hati, dan butuh etika/tata krama. Inilah harga yang harus kita bayar kalau kita ingin sukses berkarier. Menyetel lentera dengan kepekaan yang tepat akan memberikan tingkat pencahayaan yang pas!

Lalu apa yang dihasilkan dengan minyak, sumbu dan usaha yang kita lakukan? Ada dua hal. Nyala terang yang memberikan solusi pada pekatnya malam. Nyala lentera ini akan memicu orang lain juga untuk menyalakan lentera yang lain. Artinya kita memberikan solusi dan menjadi teladan. Tanpa adanya terang dan orang yang mengikuti langkah kita, maka sia-sialah minyak, sumbu dan upaya yang kita lakukan.

Ingat semua itu tidak akan terjadi tanpa adanya **OKSIGEN**, bukan? Inilah yang menyimbolkan mental pembelajar kita. Dalam setiap proses penyalaan lentera ini, oksigen bermain peranan besar, berupa semangat belajar kita untuk terus meng-*upgrade* diri kita, meningkatkan keilmuan dan mentalitas kita.

Mental belajar inilah yang kerap menyadarkan kalau kita ini selamanya adalah tanaman hijau yang akan selalu bertumbuh lagi dan ... lagi. Mau terus mendapatkan pupuk. Mau terus untuk bersikulasi.

Mentalitas pembelajar membuat kita tidak akan pernah bersombong diri, **“Saya sudah matang!”** Karena **Ray Kroc** sang Maestro di balik suksesnya bisnis waralaba **McDonald**, pernah berkata bahwa pertumbuhan kita ini bagaikan tanaman. Kalau kita sudah merasa matang, maka besoknya tinggal tunggu untuk membusuk. Wow, apakah itu termasuk Anda? Jadilah seperti lentera, maka sukses akan memininang Anda.

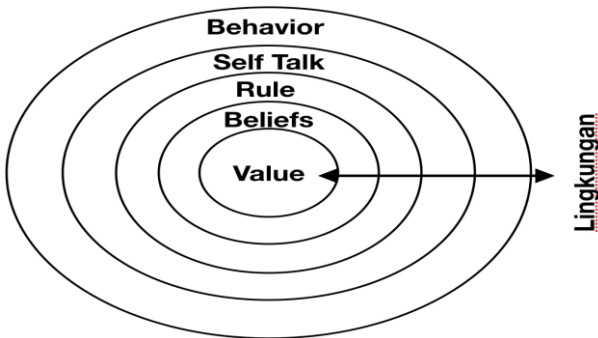
Nah, setelah kita memahami gambaran besar ke-9 rahasia sukses berkarier lewat Model **Tri-Piramida** dan **analogi lentera sukses** di atas, maka berarti kita sudah siap untuk mulai menjelajahnya dan membedahnya satu per satu, apa yang saya sebut sebagai: **“9 Secrets of Successful Employees”**. Segeralah pasang sabuk pengaman Anda, dan .... **FLY AWAY FOR YOUR SUCCESS!**

## **PROMISE MYSELF**

Seorang sahabat yang master dengan *Self Talk* menuliskan status di akun facebook-nya:

***“Self Talk Anda hari ini akan menentukan siapa Anda di masa dating.”***

Pada kenyataannya dalam kehidupan sehari-hari apa yang kita lihat, dengar, rasakan dan alami mempengaruhi keyakinan kita, sehingga membentuk dan membatasi aturan dalam alam pikiran kita. Seperti apa adanya ucapan dan perilaku kita sehari-hari adalah karena apa yang ada dalam pikiran kita.



**Gambar:**

*Diagram Perilaku*

Saya senang menggambarkan dalam setiap pelatihan *Empowered Employees* **“Sebuah Guci dan Cangkir”**. Walaupun sebagian peserta pelatihan mengatakan, *“Saya sedang menggambar ayam.”* Hmm seburuk itulah lukisan saya? Ha..ha..ha...

Kiranya seperti itulah keadaan kita. Apa yang ada dalam pikiran kita, itulah yang kita katakan menjadi PERILAKU sehari-hari/*Behavior*.



**Photo:**

*Pada pelatihan Empowered Employees, saya menggambar “Teko dan Cangkir”*

Jadi tidak salah jika sahabat saya dalam statusnya di *Facebook* mengatakan, “Rubahlah *Self talk* kita hari ini, untuk merubah Nasib kita di masa yang akan datang.” Itu benar adanya.

Christian D. Larson adalah maestro dalam merubah keyakinan diri, melalui konsepnya yang sangat dahsyat, “*PROMISE YOURSELF.*”

Jutaan manusia telah merasakan kedahsyatan konsep merubah keyakinan, bukan sekadar *Self Talk* biasa, tetapi “*Sebuah ajakan*

*untuk berjanji pada diri sendiri. Sebuah ikrar, yang hingga menyentuh alam bawah sadar manusia, melalui Promise Yourself."*

Oleh karena itu saya ingin Anda juga melakukannya, agar Anda juga mengalami perubahan keyakinan pada diri Anda dengan hal-hal baru yang lebih baik, tentang DIRI ANDA SENDIRI.

Sehingga dalam 10 BAB ke depan Anda akan diminta membuat "***Promise Myself***", di setiap mengakhiri satu BAB, sebelum Anda melanjutkan BAB berikutnya. Ya bukan *Promise Yourself*, tapi *Promise Myself*, karena Anda adalah yang akan berjanji.

Lakukanlah *PROMISE MYSELF* sekarang, untuk mengakhiri BAB-1 ini.

Pertama-tama saya contohkan membuat *PROMISE MYSELF* terlebih dahulu:

1. Saya berjanji pada diri sendiri, saya akan membaca buku ini dari awal sampai akhir, agar lebih banyak mendapatkan wawasan untuk menjadi karyawan yang berkontribusi di PERUSAHAAN TEMPAT SAYA BEKERJA

2. Saya berjanji pada diri sendiri, mulai hari ini, saya akan mengimplementasikan melalui pekerjaan saya dengan tindakan-tindakan yang BERDAYA seperti apa yang ada dalam buku ini.

Sekarang lakukanlah *PROMISE MYSELF* Anda Sendiri, di form berikut ini:

| PROMISE MYSELF |  |
|----------------|--|
| 1              |  |
| 2              |  |
| 3              |  |

**INIS** Indonesia's Network of International Trainers  
www.nis.co.id  
TOP Training Indonesia



**Memiliki TARGET,  
seperti perjalanan  
menuju pulau  
HARAPAN. Tanpa  
TARGET sama dengan  
membiarkan diri  
TERDAMPAR di  
Pulau yang Asing.**

-Waluyo Sanwitanom., MM., ELT.-



[www.waluyosanwitanom.com](http://www.waluyosanwitanom.com)



Waluyo Sanwitanom



02

**BUATLAH TARGET**



*“My Life is a like a speeding bullet  
that just hasn’t hit the target yet” ~Kid Cudi*

Kenapa kita sampai di kantor setiap hari tepat jam 08:00? Jawabannya pasti Anda sudah tahu. Ya betul, karena perusahaan memberikan keharusan batas waktu minimal kedatangan setiap karyawannya adalah jam 08:00.

Kewajiban masuk kerja jam 08:00, bagi setiap karyawan yang ditetapkan perusahaan, lalu pindah menjadi target untuk kita penuhi. Konsekuensinya setiap hari, sepanjang minggu, bulan dan tahun bahwa seorang karyawan bertanggung jawab dan komitmen, sampai kantor sebelum, atau setidaknya on time, menjadi sebuah keharusan.

Bahkan anehnya, bagi karyawan yang memiliki potensi *TOXIC EMPLOYEES* dan sebagai BENALU sekalipun, mereka datang ke kantor tidaklah terlalu jauh dari patokan waktu kedatangan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Itulah DAHSYATNYA sebuah TARGET. Target membuat seorang pekerja dan bahkan siapapun, menjadi melakukan tindakan POSITIF, berupa persiapan dan perencanaan untuk mencapainya. Bahkan berbagai upaya dilakukan, manakala hambatan datang.

Untuk memperjelas pernyataan saya di atas, saya perlu berbagi pengalaman dengan Anda di sini.

### ***I- Story-1:***

Memiliki kantor di Jl. Fatmawati, Jakarta Selatan, bagi saya yang tinggal di Ciawi-Bogor memiliki tantangan tersendiri. Jalan-jalan yang saya lalui adalah jalan-jalan yang rawan macet. Dan bahkan selalu macet. Kemacetan sudah harus saya lalui bahkan semenjak sebelum memasuki pintu TOL Jagorawi, dan kemacetan yang lebih parah lagi adalah sepanjang jalan TOL Simatupang.

Dengan keadaan seperti ini, maka saya harus benar-benar mempersiapkan diri dengan baik. Persiapan pakaian, peralatan kerja dan hal-hal kecil lainnya bahkan sudah harus dipersiapkan malam harinya, untuk mengantisipasi kalau-kalau pagi harinya ada masalah.

Bukan hanya bangun tidur tidak boleh telat, tetapi juga harus sangat efektif menggunakan waktu, dari langsung mandi, salat, sarapan, tidak boleh lambat. Waktu sangat berarti demi sampai di kantor jam 08:00.

Perihal macet, saya sudah terbiasa seperti saya uraikan di atas. Kalau sudah 30 menit tidak bergerak baru luar biasa. Hati mulai gelisah, waktupun terus berjalan. Kekawatiran akan terlambat datang ke kantor semakin membuat resah.

Kalau tidak ada solusi, pasti terlambat!

Maka, ketika ada mobil ambulance tiba-tiba meraung-raung dari arah belakang, otak memerintahkan agar momentum ini dimanfaatkan. Ya betul...akhirnya, dengan segenap daya, sayapun nekad membuntuti ambulance yang senantiasa dikasih jalan, sambil ikutan menghidupkan lampu hazard, yang tidak jarang menerobos lewat bahu jalan. Satu tujuannya, TIDAK TERLAMBAT.

*Don't try it at home*, tapi lihat betapa tekad saya mengalahkan hambatan untuk tetap disiplin mematuhi jam masuk kerja.

### ***I-Story-2:***

Setelah saya masuk di perusahaan jasa, ada peraturan yang sangat baik, untuk mendisiplinkan karyawan. Yaitu berupa *punishment* bagi karyawan yang terlambat masuk kantor. Hukumannya lumayan berat, yaitu tidak mendapatkan insentif, jika dalam satu bulan terlambat *empat menit saja*. Awalnya

saya pikir hal ini kelewat sadis. Tetapi setelah saya mengetahui etos kerja mereka, layak peraturan ini diberlakukan. Tidak seperti team marketing yang bisa bekerja di bawah tekanan sebuah target. Mereka nampak lebih santai, sehingga mau tidak mau peraturan itu dijalankan.

Hingga satu pagi, saya sedikit terkejut melihat mobil taxi berhenti persis di lobi Rumah Sakit, karena yang turun adalah seorang staf, bukan pasien yang membutuhkan pertolongan. Saya terkejut karena ia biasanya naik angkot.

Begitu ia turun langsung tergepoh-gepoh setengah berlari menuju tempat *finger print*. Ketika kami sama-sama menuju ruang *morning meeting*, iseng saya sanjung dia:

*“Hebat, Mbak, tadi saya lihat naik taxi, padahal kan belum gajian.”*

Tanpa saya duga, jawabnya: *“Daripada terlambat, Pak. Nanti tidak dapat insentif. Soalnya hari ini, hari terakhir perhitungan insentif. Saya sudah terlambat tiga menit soalnya. Tadi saya memang bangun kesiangan, setelah saya hitung-hitung, kalau saya dapat insentif, ongkos naik taxi tadi, masih ada lebih. Jadi saya putuskan naik taxi daripada tidak dapat insentif sama sekali.”*

LUAR BIASA cermat!

Bisa dirasakan bukan, adanya upaya pada dua kisah di atas. Kisah itu nyata. Namun kalau boleh saya jujur, upaya pada kisah yang kedua lebih baik, walau yang pertama juga tidak kalah KREATIF, hehe.

## MENULISKAN TARGET

Syukurlah, jika Anda sekarang sudah turut sependapat dengan saya tentang DAHSYATNYA pengaruh sebuah target, terhadap tindakan positif kita, yang menuntun segala upaya ke arah tercapainya sebuah TARGET tersebut.

Persetujuan Anda, medorong saya lebih bergairah melanjutkan menuliskan buku ini. *Seriously!*

Ternyata, *TARGET* bukan saja harus kita miliki, namun juga *WAJIB DITULISKAN*. Supaya Anda lebih yakin simaklah fakta berikut ini:

**Mark McCormack** dalam buku "*What They Don't Teach You at Harvard Business School*", mengutip studi antara tahun 1979 dan 1989. Pada tahun 1979 lulusan program MBA di

Universitas Harvard ditanya, *"Apakah Anda membuat tujuan yang jelas dan tertulis untuk masa depan Anda dan membuat rencana untuk mencapainya?"* Hasilnya menunjukkan bahwa hanya 3 persen dari seluruh lulusan memiliki tujuan dan rencana tertulis, 13 persen memiliki tujuan tetapi tidak tertulis, sedangkan 84% sama sekali tidak memiliki tujuan tertentu.

Sepuluh tahun kemudian, tahun 1989, diadakan wawancara dengan anggota kelas itu lagi, dan ditemukan bahwa 13 persen yang memiliki tujuan tapi tidak ditulis mendapatkan penghasilan rata-rata dua kali lebih banyak daripada 84% yang sama sekali tidak memiliki tujuan. Tetapi yang mengejutkan adalah 3 persen dari lulusan yang memiliki tujuan tertulis mendapatkan penghasilan rata-rata 10 kali lebih banyak daripada 97 persen lainnya **(Brian Tracy, 2000)**.

Studi sebelumnya terhadap para wisudawan dan wisudawati di Universitas Yale pada tahun 1953 menunjukkan 87% tidak mempunyai tujuan sama sekali, 10 persen mempunyai tujuan samar-samar, 3 persen mempunyai tujuan yang jelas dan menuliskan tujuan dan memvisualisasikan tujuan dalam bentuk buku impian.

Dua puluh tahun kemudian, yaitu pada tahun 1973, dilakukan *tracer study*. Hasilnya menunjukkan kelompok 3% ternyata mencapai lebih banyak dalam semua aspek kehidupan mereka selama periode 20 tahun itu daripada kelompok gabungan 97 persen. Dr. Walter Doyle Staples (1994) dalam buku ***Think Like A Winner*** menyatakan bahwa hasil penelitian ini merupakan bukti monumental yang menunjukkan *betapa penting menuliskan tujuan untuk mencapai sukses dalam hidup*.

Kali ini saran saya ***pertama***, jangan *ngeyel* lagi, kan sudah ada bukti yang konkret di atas.

Sedang saran saya ***kedua***, mulailah menulis target Anda. Sekarang!

Jika Anda bertanya-tanya mengapa menjadi penting sebuah target ditulis dan divisualisasikan, maka berdasarkan pengalaman saya, bisa saya jawab sbb:

- (1) Bahwa keadaan motivasi seseorang setiap saat mengalami naik-turun sesuai keadaan fisik, mental dan emosi.
- (2) Tidak jarang seseorang menjadi demotivasi ketika mengalami tekanan hidup



- (3) Tidak selamanya pergaulan antar sesama, baik-baik saja. Tidak jarang mereka yang menganggap dirinya lebih baik, terkadang melecehkan kita, sehingga kita menjadi sedih dan merasa kecil.
- (4) Tidak jarang juga kita tergoda dengan hal lain, yang tiba-tiba datang dalam keinginan kita untuk meraihnya.

Oleh karena itu TARGET yang kita tulis dan visualisasikan, menjadi alat efektif yang dalam bahasa saya sebagai TOMBOL MOTIVASI, mana kala kita menghadapi 4 (*empat*) keadaan di atas, kita segera ingat dengan apa yang pernah kita tulis dan visualisasikan, sehingga kita tidak patut untuk menyerah, dan kalah dengan 4 (*empat*) keadaan yang melemahkan tersebut. Dengan mengingat apa yang pernah kita tulis dan visualisasikan, seolah kita sedang memencet sebuah TOMBOL. Yaitu TOMBOL yang mampu menghidupkan kembali semangat kita.

Itu jika dari sudut pandang saya secara praktisi. Namun secara ilmiah **Dr Jen Zainal Asyikin Hans**, dalam salah satu bukunya "*Strategi Pengembangan Diri*", menuliskan tentang pentingnya menulis dan

memvisualisasikan sebuah TARGET. Yang dikutip dari buku "*Giant Steps*", karya **Anthony Robbin**, mengatakan: "Semakin jelas tujuan, semakin aktif kerja RTA (*Reticular Activating System*) di dalam pikiran".

RTA di dalam pikiran berfungsi seperti magnet yang akan menarik semua informasi dan peluang yang akan membantu dalam mencapai tujuan lebih cepat.

Supaya RTA dalam pikiran bekerja optimal, kita perlu memvisualisasikan daftar tujuan yang tersusun dalam kalimat-kalimat tertulis itu ke dalam buku impian.

Buku impian dibuat dengan menempelkan foto, guntingan majalah, atau gambar yang merupakan representasi dari hal-hal yang ingin kita wujudkan. Buku impian berfungsi seperti *wiper* yang akan membersihkan kaca depan dan kaca belakang kendaraan, sehingga kita dapat memandang jalan yang dilalui walaupun dalam keadaan hujan lebat. Buku impian juga dapat berfungsi seperti obat bius, yang diperlukan sebelum menjalani operasi, yang akan membantu meredakan rasa sakit ketika harus berhadapan dengan kendala dalam mencapai cita-cita.

Sekarang saya dapat merasakan optimisme pada wajah Anda, karena Anda telah mendapatkan bukti secara praktisi maupun secara ilmiah. Optimisme Anda mendorong saya perlu melanjutkan kembali tulisan ini.

## **PASSION**

Pada akhirnya saya dapat menyimpulkan, selain dari fakta dan kenyataan tentang pentingnya sebuah TARGET di atas, bahwa berdasarkan pengalaman saya sebagai praktis, TARGET mampu membuat seseorang memiliki *PASSION*.

Mereka yang memiliki TARGET, menjadi lebih POSITIF, dan ada semacam deklarasi pada diri mereka tentang:

- (1) Individu yang berusaha memberikan dirinya menjadi *teladan* untuk orang lain. Menjadikan dirinya tidak mencari-cari alasan, tentang keadaan apa pun.
- (2) Individu yang senantiasa menghadapi tantangan pekerjaan dengan *solusi*. Menjadikan dirinya tidak mudah mengeluh tentang apa pun juga.

Rupanya pegawai yang memiliki TARGET inilah yang dengan sendirinya telah mengaktifkan 2 (*dua*) potensi pada dirinya tersebut, untuk menjadi pegawai yang BERDAYA.

Akhirnya secara tidak disadari hanya dengan menetapkan sebuah TARGET seseorang dengan sendirinya telah mengantongi 3 (*tiga*) dari sembilan kunci menjadi karyawan yang sukses. DAHSYAT KAN?

Tentu dahsyat.

Oleh karena itu, lagi-lagi saya perlu memberikan dua saran saja tentang TARGET ini.

Saran saya ***pertama***, buatlah TARGET dengan penuh OPTIMIS. Mumpung membuat TARGET masih gratis. Segratis layaknya kita BERNAFAS. Kurang serius ya? Baiklah saya lebih serius deh...

Saran saya ***kedua***, LAKUKANLAH!

Karena metodologi tersebut sudah dibuktikan oleh mereka orang-orang SUKSES, dan karena mereka sudah membuktikan, maka mereka mewariskan kalimat penyemangat bagi kita, yang ingin sukses, di antara mereka adalah:

*"Whatever your mind can conceive and believe, you can achieve." ~Napoleon Hill.*

*"Semua mimpimu bisa menjadi kenyataan jika kamu memiliki keberanian untuk mengejarnya." ~Walt Disney.*

Tibalah sekarang pada giliran Anda mendeklarasikan TARGET Anda sendiri, melalui form yang sudah saya siapkan khusus untuk Anda, di bawah ini.

Silakan buat sebanyak-banyaknya sebuah janji pada diri Anda sendiri, tentang TARGET apa saja yang ingin Anda raih, tidak terpaku hanya tiga kolom, Anda boleh tambah sendiri:

| PROMISE MYSELF |  |
|----------------|--|
| 1              |  |
| 2              |  |
| 3              |  |

**NIS**  
Nothing Is Impossible [www.nis.co.id](http://www.nis.co.id)  
TOP Training Indonesia



**“Standar hidup  
layaknya anak  
tangga, yang  
akan  
menghantarkan  
seseorang berada  
di puncak  
kesuksesan”**

*Waluyo Sanwitanom., MM., E.L.T.*



[www.waluyosanwitanom.com](http://www.waluyosanwitanom.com)



Waluyo Sanwitanom

### 03

## MILIKILAH STANDAR



*"Hanya dengan menaikkan standar hidup, seseorang lebih dekat dengan kesuksesan." ~Jen Zainal Asyikin Hans*

Bersyukur Tuhan mempertemukan saya dengan seorang mentor, yang juga merupakan Dosen pada bidang study “komunikasi bisnis”, di program pasca sarjana.

Dari sekian banyak kalimat-kalimat inspiratifnya yang selalu saya ingat adalah tentang menaikkan standar hidup, untuk mendekatkan diri dengan kesuksesan.

Saran saya, jika kita ingin menjadi karyawan yang melejit, naikanlah standar kinerja kita. Saya bisa memahami kalimat inspiratif mentor saya di atas, menaikkan standar layaknya menaikkan kualitas pribadi. Sedangkan kualitas ibarat iklan berjalan tentang diri kita.

## KUALITAS BATINIAH

Seperti materi yang sering saya bawakan dalam MINI WORKSHOP, salah satu kunci menjadi karyawan yang *berdaya*, adalah kemampuan dan keseimbangan kualitas dari tiga dimensi dasar manusia, yaitu;

- (1) Kualitas Fisik
- (2) Kualitas Mental
- (3) Kualitas Emosi atau Spiritual



### ***Kualitas Fisik;***

Bahkan saking ekstrimnya pendapat saya mengenai kesehatan, saya berani mengatakan bahwa, *“Jika kita tidak memiliki keunggulan kumulatif, jadikanlah kesehatan sebagai jalan suksesmu”* ~**Waluyo Sanwitanom.**

### ***I-Stori-1:***

Waktu saya memulai karier saya sebagai *Medical Representative*, di Perusahaan pertama saya bekerja, saya diberikan tanggung jawab mengelola penjualan di area Rawamangun dan Kelapa Gading.

Saat itu hasil penjualan masih sangatlah kecil. Mawas diri bahwa antara pekerjaan dan pendidikan tidak linier, dan saat itu pun saya bukan termasuk karyawan yang diunggulkan, maka saya mempertaruhkan KEULETAN, untuk mencapai prestasi kerja sebagai *Medical Representative*.

Perbedaan pola kerja yang menonjol dibanding rekan kerja dan kompetitor adalah, INVESTASI WAKTU, artinya:

- (1) Rekan kerja dan kompetitor hanya menargetkan kunjungan user sebanyak 15, saya meningkatkan standar kuantitas kunjungan minimal

- 18 user.
- (2) Saat yang lain tidak kunjungan karena hujan lebat, justru saya memanfaatkan menyusuri hujan dengan mengunjungi user-user potensial.
  - (3) Saat yang lain Sabtu libur, saya memanfaatkan kunjungan non formal dan *home visite*.
  - (4) Dan yang paling ekstrim, adalah saat yang lain tidak berani INVESTASI WAKTU, dengan mengunjungi *user* potensial, yang biasanya dikunjungi jam 02:00 dini hari, saya konsisten mengunjungi mereka sebulan 3 (*tiga*) kali.

Standar kerja keras ini tidak pernah saya turunkan walau setelah saya mendapatkan promosi jabatan. Hasilnya adalah, penjualan meningkat dua ratus persen hanya dalam tempo 6 (*enam*) bulan saja.

Bagaimana hal ini bisa saya lakukan jika kesehatan saya tidak prima?

### ***I-Story-2:***

Saat takdir mengantarkan karier saya ke jenjang yang lebih baik, di perusahaan farmasi kedua, apa yang saya lakukan di perusahaan pertama, saya ***duplikasi di sini***.

Di perusahaan kedua, lagi-lagi, karena faktor pendidikan, saya termasuk **Supervisor** yang tidak diandalkan. Maka pilihan saya kembali pada pola INVESTASI WAKTU.

Perusahaan kedua ini merupakan perusahaan yang baru berdiri. Secara struktur organisasi dan jumlah SDM sangatlah sederhana dan minim. Praktis menjadi Supervisor di sana, saya merangkap banyak pekerjaan mulai dari perekrutan karyawan, trainer, tenaga administrasi, staf marketing, sampai juga DRIVER.

Kesehatan yang prima betul-betul dipertaruhkan di sana, dan teringat betul bagaimana perjuangan saya, seperti:

- (1) *Up-country* (kegiatan penjualan keluar kota, bahkan luar pulau) dari Jakarta-Medan, jalan darat, pakai kendaraan pribadi. Sekaligus jadi DRIVER. Dari Medan, turun ke Pekanbaru, selesai dari Pekanbaru menuju Padang, dari Padang menuju Jambi, lalu Palembang, Lampung. Lalu kembali ke Jakarta. Kegiatan ini berlangsung tiga bulan sekali.
- (2) Hal ini juga berlaku untuk *up-country* ke Denpasar. Kegiatan ini berlaku

- setiap dua bulan sekali.
- (3) Yang juga cukup ekstrim, adalah saat harus *up-country* bersama *Owner*, ke Padang. Saat itu kami ingin ikut pameran, dan sebagai pemimpin rombongan, saya harus mengendarai Phanter, membawa *owner*. Dan yang menantang adalah, *owner* tidak mau diganti supir. Harus tetap saya. Oleh karena itu praktis hanya saya dari sekian mobil yang berangkat, yang harus mengendarai mobil 26 jam NON STOP. Jakarta-Padang!

Prestasi yang saya capai di sana adalah setiap 6 (*enam*) bulan saya dipromosi. Sayang saya bekerja di sana tidak lama, karena harus pindah ke ***kolam yang lebih besar***.

Pertanyaannya: "*Mungkinkah hal ini bisa saya lakukan tanpa kesehatan yang sangat baik?*"

### ***I-story-3:***

Di perusahaan farmasi ketiga pun sama. Investasi waktu pada akhirnya menjadi aspek paling penting. Karena ketika saya harus lembur, mengelola data, membuat berbagai konsep marketing, juga kunjungan dan melayani *user*, ujung-ujungnya adalah perlunya *stamina yang prima*.

Saatnya saya berpindah perusahaan. Mempertanggungjawabkan kegiatan operasional perusahaan, yang harus mengurus dari; kran bocor, genset mati, kebersihan area pelayanan sampai kedisiplinan karyawan. Sangatlah butuh konsentrasi yang tinggi. Lagi-lagi pekerjaan tersebut juga tidak linier dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terakhir saya.

Oleh karena itu, demi mengejar “*ketertinggalan*”, penguasaan bidang pekerjaan, saya harus menghabiskan waktu untuk belajar banyak hal tentang pekerjaan baru itu. Saya harus membayar mahal untuk hal ini sambil memohon maaf pada keluarga yang saya cintai, ***Saya tidak pernah pulang di bawah jam 22:00.***

Puncak dari uji stamina saya di perusahaan ini adalah ketika saya harus turut bertanggung jawab terhadap segera operasionalnya sebuah rumah sakit baru di ***Cirebon.***

Tiga bulan menjelang target operasional dan demi menyiapkan *soft opening* rumah sakit, maka saya tidak libur sama sekali dalam tiga bulan tersebut.

Dan *heroiknya*, di antara tiga bulan non stop tanpa libur, ada di antaranya harus meleak 24 jam nonstop dan satu kali sampai dengan 38 jam nonstop.

Lalu apa kompensasi dari keberhasilan saya mengawal jadwal operasional yang terancam molor, menjadi tepat waktu. Saat ini saya masih menjabat sebagai **General Manager, dan Dewan Pengawas rumah sakit tersebut.**

Apakah perlu saya tambahi sampai seluruh isi buku ini penuh hanya dengan i- story tentang keuletan yang merupakan INVESTASI WAKTU dan KERJA KERAS? Bukan isapan jempol belaka kalau kesemuanya itu tuntutan adalah tentang KESEHATAN FISIK YANG PRIMA.

Ada seorang sahabat, ketika mendengar tetang konsep kerja keras tersebut berbeda pendapat dengan saya, ia mengatakan, kesuksesan lebih baik dilalui dengan kerja cerdas. *Sepintas anjuran ini cukup bijak, tetapi?*

Baiklah, saya punya ilustrasi menarik untuk menanggapi anjuran bijak sahabat saya tadi. Menurut Anda, apakah:

- (1) Ibu Susi Pujiastuti, Menteri kelautan RI bukan orang yang cerdas? Kenapa konon beliau saking kelelahannya sampai tertidur di bandara? kenapa ia harus kerja keras juga?



**Photo:**

*Ibu Susi Pujiastuti, tertidur kelelahan.*

- (2) Bagaimana dengan Bapak Ignatius Jonan? Yang juga sampai tertidur di kereta? Kenapa juga perlu bekerja keras?

Seorang yang karyanya hingga saat ini gemilang “membersihkan” sistem transportasi darat “ular besi”, menjadi jauh lebih:

- (a) Aman, nyaman.
- (b) Tertib, mudah diakses.

- (c) Bersih, rapih... dan yang cukup mengejutkan tiba-tiba masyarakat Indonesia bisa disiplin.



*Photo:*

*Ignatius Jonan, kelelahan hingga tertidur.*

Mentor saya yang luar biasa memberikan catatan penting tentang makna kecerdasan. Menurutny mereka yang cerdas adalah mereka yang terbukti bekerja keras. Karena kerja keras, adalah anti mainstream dari NATO: **No Action Talk Only**.

Saya sependapat dengan hal ini, karena orang secerdas **Thomas Alpha Edison** pun berpendapat:

***“Jenius adalah: 1% inspirasi dan 99% keringat. Tidak ada yang dapat menggantikan kerja keras.”***



Jadi saran saya mulai saat ini jagalah kesehatan, dengan menjaga pola makan, minum, istirahat dan gaya hidup, seperti mengurangi menonton TV.

Jika Anda ingin lebih dalam menguasai bagaimana menjaga kesehatan dengan baik, Anda boleh membaca buku *“Nothing Is Impossible”*, karya: Jen Zainal Asyikin Hans dan Waluyo Sanwitanom. Namun jika Anda ingin membeli majalah yang khusus membahas tentang kesehatan, saya persilakan. Yang penting, mari jaga kesehatan.

Memang saya pun sependapat, bahwa standar kualitas fisik bukan saja terhadap kesehatan, tetapi juga tentang penampilan.

Konon Arnold Schwarzenegger memantaskan diri berpenampilan ala gubernur, sebelum dilantik menjadi gubernur *California*, pada 8 Oktober 2003.

Pada kenyataannya penampilan melalui pakaian yang rapih, apalagi pakaian yang terbaik yang kita miliki, mampu meningkatkan kepercayaan diri. Tips ini sering saya lakukan saat saya menghadapi momen-momen penting, seperti presentasi, negoisasi, atau bertemu dengan orang-orang yang kita anggap penting.

Memang saya merasakan lebih percaya diri dengan penampilan yang prima tersebut, bagaimana dengan Anda?

### ***Kualitas Mental;***

Saya berjanji tidak akan membahas tentang mental, yang berkaitan dengan kesiapan dan keberanian Anda dalam berbicara di depan umum. Untuk persoalan berbicara di depan umum, saya memiliki sahabat yang lebih kompeten. Saya lebih senang membahas, bahwa setiap karyawan yang berdaya pasti memiliki mentalitas. Seperti apakah mentalitas karyawan yang berdaya?

Setiap karyawan yang berdaya (*pemimpin*) pasti memiliki standar tertentu yang dalam keadaan seperti apa pun ia tidak mau mengurangi.

Ini bukan soal *kaku, dan tidak flexible*, ini tentang INTEGRITAS. Memang seorang pemimpin diharapkan memiliki keluwesan, namun tidak untuk masalah yang berkaitan dengan *mentalitas*.

Anda *boleh salah*, tapi seorang atasan tidak akan mentolelir tentang ***kebohongan Anda***.

Anda juga *boleh merasa bersalah*, tetapi ***jangan terlalu mudah tersinggung***.

Anda juga boleh, sekadar melepaskan rutinitas, berkumpul dengan teman-teman tetapi ***tidak untuk bergosip***.

Jika Anda memiliki teman yang suka bergosip, maka, saya hanya bisa menyarankan dua hal.

Saran saya ***pertama***; Hindarilah untuk menjadi temannya, karena ia adalah orang yang minim prestasi. Nanti Anda jadi ketularan pemalas.

Saran saya ***kedua***; Jauhilah ia, karena besok-besok Anda yang jadi objek untuk digosipkan.

Coba Anda perhatikan dengan seksama, atas rekan-rekan kerja Anda, mereka yang kariernya bagus, umumnya bukanlah orang-orang dengan sikap mental: *pembohong, tersinggungan yang orang bilang mental tempe, dan mental penggosip*.

Milikilah standar mentalitas yang baik, karena itu akan membuat orang di sekitar Anda nyaman dan percaya kepada Anda. Kabar

gembiranya, awal dari sebuah kesuksesan adalah dengan datangnya kepercayaan.

Standar sikap mental yang positif juga berarti tentang sikap dan pendirian. Mereka yang memiliki pendirian adalah orang yang memiliki standar yang tinggi.

Berpendirian bukan tentang orang yang mempertahankan pendapat dan sikapnya walaupun salah.

Berpendirian adalah tentang kebaikan yang dipertahankan, pada saat mendapat respon baik maupun saat mendapat respon negatif.

Baru-baru ini saya mendapat pengalaman berharga tentang mentalitas seorang pegawai. Sikap seorang pegawai yang tidak memiliki pendirian; Saat keinginannya ia dapatkan, ia seolah pegawai yang sangat mendukung semua kebijakan saya, tetapi saat insentifnya dipotong karena kedisiplinannya rendah, lantas ia menghasut ke sana-ke mari.

Bagaimana jika Anda memiliki seorang pegawai seperti itu? Masih tertarik untuk mempromosikannya?

Oke, saya sudah tahu jawaban Anda. Hehe... Ingat, pegawai boleh salah, tetapi tidak dengan berbohong, apalagi menghasut!

### ***Kualitas Emosi dan Spiritual;***

Banyak sekali bukti-bukti bahwa, dengan kualitas emosi dan spiritual yang baik, mampu meningkatkan pengaruh positif pada diri seseorang.

Saran saya:

Milikilah hobi yang baik, karena ini baik untuk menghilangkan stress, lebih menikmati hidup, lepas dari rutinitas dan baik untuk kesehatan.

Sisakan waktu untuk sekadar bermain, agar pikiran Anda bisa lebih kreatif.

Terakhir, mendekatkan diri kepada Tuhan, berbagi dengan sesama, menebar sebanyak-banyaknya kebaikan, akan mendatangkan banyak keajaiban. Kesehatan, kesejahteraan, ketentraman hati akan Anda peroleh, entah dari mana asalnya. Dan yang lebih ajaib lagi adalah tidak terasa karier Anda melesat. Cobalah buktikan.

Untuk mengajak peserta pelatihan *Empowered Employees*, berbudaya *“Take Action”*, sehabis saya mengadakan pelatihan *Empowered Employees* tanggal: 2 Agustus 2017, di Hotel Aston-Cirebon, saya membentuk WA-Group.

Saya invite sebagian besar peserta pelatihan dalam Group WA *“SENYUM JUMAT”*. Group ini bertujuan menggalang kebersamaan dalam berbagi, kepada keluarga pasien yang turut melaksanakan salat Jumat di Masjid RS Permata Cirebon.

Keluarga pasien yang rata-rata peserta BPJS (*Badan Penyelenggara Jaminan Sosial*), sangat senang, dengan program *“Senyum Jum’at tersebut”*. Program tersebut adalah memberikan makan siang gratis berupa nasi box, untuk 50 s/d 100 keluarga pasien yang turut salat Jum’at di Masjid RS. Permata Cirebon. *“Ar Masjid Roudhoh”*.

Diharapkan program ini, dapat sedikit meringankan beban para penunggu keluarga yang sedang sakit, karena akan lumayan menguras kantong; ongkos mondar-mandir, dan biaya makan-minum.

Tujuan lain kami antara lain:

- (1) Ingin turut menghibur keluarga pasien.
- (2) Menciptakan suasana keakraban dan bersahabat.
- (3) Semangat saling tolong, dan *“take Action”* bagi para peserta pelatihan *Empowered Employees*.



**Photo:**

*Penyerahan nasi box, pada program “senyum Jum’at, di Masjid “Ar Roudhoh”~RS. Permata Cirebon. Satu-satunya masjid di rumah sakit yang memberikan nasi box pada pasien yang salat Jumat, di lingkungan masjid rumah sakit.*

## PEGAWAI VS OWNER

Untuk mengakhiri bahasan MILIKILAH STANDAR, izinkan saya berbagi pengalaman berikut:

### *I- Sory-1:*

Demi menambah penghasilan, saya berkomitmen untuk mengoptimalkan waktu, dengan hal-hal positif. Baik untuk menulis, menjadi pembicara, termasuk memanfaatkan peluang berdagang. Di sela-sela pekerjaan saya sebagai GM dan Dewan Pengawas.

Setiap dua minggu sekali, pagi buta jam 04:00, saya harus sudah di rumah seorang pengusaha, di Jakarta. Di sana saya mengambil sejumlah pesanan saya berupa dagangan untuk saya bawa ke Cirebon.

Satu ketika saya datang agak kesiangan, jam 04:30. Karena tergesa-gesa, saya bermaksud turut membantu pekerja di sana, membantu mengangkat dagangan masuk ke mobil. Alangkah terkejutnya saya dibuatnya, boss besar yang memiliki banyak usaha, jam 04:30 sudah sibuk turut terlibat menyiapkan pesanan saya.



Di hari yang sama, setelah waktu menunjukkan pukul 07: 45, saya menghubungi staf saya, melalui HP. Setelah berkali-kali saya telepon tidak terjawab, saya pun berhenti menghubunginya, 30 menit kemudian staf saya menghubungi balik dan meminta maaf, sambil menjelaskan saat saya telepon yang bersangkutan masih tertidur. Dalam hati saya bergumam, biar bagaimanapun boss punya mentalitas yang lebih baik dari staff saya itu.

### ***I-Sory-2:***

Di suatu pagi, saat saya sedang menikmati secangkir kopi, HP saya berdering dari seorang dokter. Rupanya dokter tersebut, membutuhkan bantuan. Ia ingin mengirim pasien ke UGD rumah sakit tempat saya bekerja.

Karena saya sedang cuti, maka saya telepon ke salah satu staf marketing, beberapa kali saya telepon tidak ada respon. Demikian juga ke manager marketingnya juga tidak diangkat. Telepon ke staf dan Manager Customer Care juga tidak diangkat.

Tidak mau menyerah dengan keadaan, sayapun menelepon *owner*, dan seperti biasa, pada dering ketiga saya sudah berbicara dengan beliau.

Rupanya para pemimpin dan orang-orang sukses memiliki standar hidup yang tinggi. Semakin tinggi jabatan seseorang, idealnya adalah semakin melayani, oleh karenanya mereka senantiasa disiplin bangun pagi, dan komunikatif, tidak jarang dari mereka lebih mudah dihubungi ketimbang seorang staf biasa. Standar kinerja yang baik, akan mendatangkan pengakuan dari sekitar kita. Awal dari *kepercayaan* datang dari adanya *pengakuan*. Sedangkan awal dari *kesuksesan* seseorang datang dari sebuah *kepercayaan*.



**Gambar:**  
*Siklus Kunci Kesuksesan*

Sebelum kita melanjutkan, jangan lupa segera berjanji pada diri Anda sendiri untuk meningkatkan **standar kinerja Anda**, Anda juga tidak dilarang untuk membuat standar diri

Anda sendiri setinggi-tingginya.

Silakan isi form PROMISE MYSELF Anda, di antara standar, *kesehatan, mental, emosi-spiritual, pendirian, kedisiplinan dan komunikasi*. Mana yang paling mendesak untuk segera diperbaiki?

| PROMISE MYSELF |  |
|----------------|--|
| 1              |  |
| 2              |  |
| 3              |  |



**INIS**  
Nothing Is Impossible [www.nis.co.id](http://www.nis.co.id)  
TOP Training Indonesia

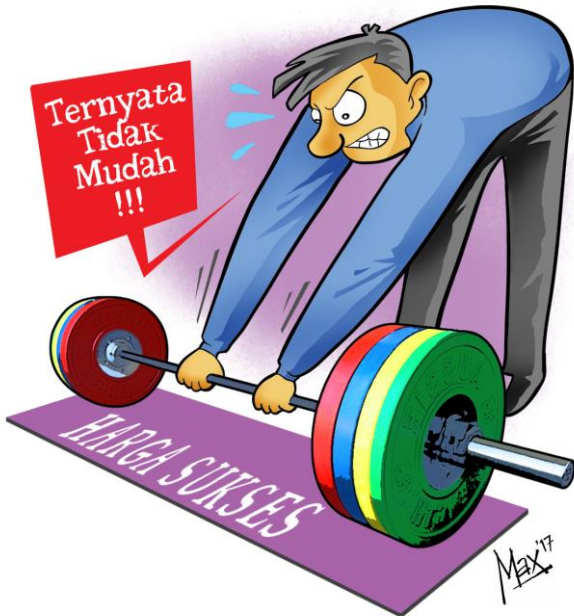
**Di setiap  
kesuksesan ada  
kemauan, dan  
kesungguhan  
yang  
diperjuangkan  
dengan KERAS**

*Waluyo Sanwitanom, MM., ELT.*

 [www.waluyosanwitanom.com](http://www.waluyosanwitanom.com)  Waluyo Sanwitanom

04

**BERANI MEMBAYAR HARGA**



*“Usaha hanya akan membuahkan sebuah hasil setelah seseorang menolak berhenti melakukannya” ~Napoleon Hill*

Terhadap sebuah kesuksesan, saya terdoktrin sekali oleh pepatah Jawa, yang selalu diucapkan seorang dalang wayang kulit, yang saat saya masih di bangku SD dan SMP menjadi salah satu hiburan favorit. ***“Jer Basuki Mowo Beo.”*** Kurang lebih artinya adalah; ***“Di setiap kesuksesan, membutuhkan pengorbanan.”***

Sama persis, seperti kita menginginkan setelan jas, atau baju baru untuk merayakan hari raya Idul Fitri. Anda tidak bisa mendapatkan gratis dari sebuah supermarket. Semua itu ada bandrol yang tertera di sana. Anda harus membayarnya sebelum membawa pulang bukan?

## **BANDROL SEBUAH KESUKSESAN**

Sebelum Anda membaca kisah inspiratif mengenai kesuksesan dan pengorbanan, ada baiknya kita diskusi sejenak mengenai ***“bandrol sebuah kesuksesan”***.

Intinya tidak satu pun kesuksesan hadir di tengah-tengah kita tanpa adanya ***kemauan untuk mendapatkannya***. Dan kabar sesungguhnya, yang terjadi adalah, bahwa kesuksesan juga bukan sekadar adanya kemauan, ***namun juga harus adanya upaya untuk memperjuangkan dengan keras***. Itulah BANDROLNYA.

Anggaplah hal ini kita sudah sama-sama setuju, bahwa kalimat yang harus digarisbawahi adalah, ***“Upaya untuk memperjuangkan dengan keras.”*** Dan kalimat singkatnya adalah KERJA KERAS. Jadi saya pertegas bahwa ***bandrol kesuksesan adalah kerja keras.*** Okelah, karena ini argumentasi saya, maka sayalah yang berkewajiban menjelaskan apa maksudnya.

Sepanjang pengalaman saya sebagai praktisi, apa yang dihadapi para karyawan sesungguhnya cuma dua perkara;

- (1) Kesulitan, dan
- (2) Persaingan

Oleh karena itu, saya hanya akan menjelaskan dari dua aspek tersebut saja.

***Pertama;*** Jika kita menghadapi kesulitan dalam pekerjaan, itu sudah sewajarnya. Karena *zaman now*, di mana zaman semakin maju, tuntutan pelanggan juga semakin tinggi, yang istilah kerennya “semakin *demanding*”. Percepatan informasi, teknologi, ilmu pengetahuan lain pun berkembang semakin pesat.

Oleh karena itulah satu-satunya cara mengatasinya adalah dengan menerapkan metode **kerja keras**. Apalagi kalau kita tidak melakukan dua hal ini, yaitu **belajar dan berdoa dengan keras**.

Hampir mustahil kesulitan dihadapi hanya dengan mengeluh. Tidak jarang kebijakan politik, dan ekonomi mempengaruhi pertumbuhan suatu industri atau jasa. Hal ini pernah saya alami di tahun 2012. Ketika isu akan adanya kebijakan pemerintah tentang jaminan kesehatan, maka ancaman baru pada industri obat-obatan mulai terasa. Saat itulah saya mulai memikirkan pentingnya meningkatkan kompetensi, agar mampu **mereinvent** diri sendiri. Diawali dengan kembali ke bangku sekolah formal, saya mulai meningkatkan keterampilan lagi.

Jangan ditanya rasa lelah yang saya rasakan. Saya harus belajar mata kuliah, di sela-sela tuntutan pekerjaan yang semakin menguras waktu, tenaga dan pikiran.

Hasil tidak akan mengkhianati proses. Begitulah kira-kira kalimat yang tepat, untuk menggambarkan situasi yang saya hadapi. Di tengah-tengah kesulitan demi kesulitan yang menghadang industri obat-obatan, tawaran



pekerjaan di tempat lain pun datang. Sebuah jabatan Direktur Operasional pun akhirnya saya terima. Hal ini tidak mungkin terjadi, jika sebelumnya saya tidak mempersiapkan diri dengan meningkatkan keterampilan saya melalui sekolah formal.

Tidak bedanya dengan apa yang dihadapi istri tercinta saya. Ketika kesulitan rasanya menghadang, khususnya dari aspek pendapatan. Sebagai Guru Sekolah Dasar, walau ia sudah memiliki gelar Magister Management, ia pun tetap mengambil program Doktoral. Dan hasilnya luar biasa. Memang ia masih sebagai Guru Sekolah Dasar, tetapi berbekal ilmu yang didapatkan di program Doktoral, sekarang ia memiliki kesibukan tambahan yang mendatangkan kesenangan, peningkatan ekonomi, dan sekaligus bermanfaat untuk banyak orang.

Selain pendidikan formal, saya juga belajar menulis buku, belajar menjadi pembicara, belajar menjadi trainer tersertifikasi oleh MWS (*Mini Workshop Series*), juga belajar Hypnoteraphy. Karena saya sadar hanya dengan "**re-inventing**" diri sendirilah, satu-satunya sarat sebuah survive.

Seperti saya katakan di atas, mengatasi kesulitan hanya dengan dua acara, belajar dan berdoa dengan keras. Jika usaha lahir dengan belajar;

- (1) Formal.
- (2) Non formal, seperti kursus, pelatihan, membaca buku.
- (3) Praktik lapangan dengan bimbingan para mentor.

Sudah dilakukan, tinggalah berdoa. Mohonlah hasilnya melalui Sang Pemilik Kekuasaan atas alam semesta dan seisinya. TUHAN YANG MAHA KUASA.

Kerja keras diwakili oleh pepatah Jawa ini: ***“Turu longan, makan longan”***, yang maknanya kurang lebih adalah; *kurangilah tidur dan kurangilah makan*, adalah pepatah jawa untuk menggambarkan upaya manusia dalam mengejar hasil dan ketentuan dari Sang Maha Kuasa, yaitu dengan mengurangi jam tidur untuk merengsek di sepertiga malam terakhir bagi kaum Muslim, dan berpuasa di siang harinya untuk mengharap rida-Nya.

Semua pendekatan itu semata-mata adalah sebuah upaya berdoa dan memohon

belas kasihan serta pertolongan Tuhan dengan sekeras tenaga dan daya.

**Kedua;** Jika kita menghadapi kerasnya persaingan itu juga wajar. Sebuah perusahaan pastilah mempekerjakan banyak orang. Sayangnya tidak semua orang bisa diangkat menjadi manager, apalagi direktur. Hehe, masa sekantor isinya manager atau direktur semua? Bisa runyam itu “kapal”.

Sementara kenaikan pangkat adalah salah satu cara efektif meningkatkan kesejahteraan, juga kebermanfaatan bagi sebanyak-banyaknya orang. Namun sayangnya seleksi jabatan umumnya sangatlah ketat, apalagi di perusahaan maju.

Jika Anda mempersoalkan hal ini, maka perlu saya jelaskan, bahwa saat ini persaingan sudah bukan saja untuk sebuah karier. Tapi sudah lama persaingan telah bergeser pada para pencari pekerjaan. Saya baru menyadari bahwa; ***persaingan sudah dimulai pada tingkat perkuliahan.***

Di luar sana sudah banyak keyakinan, bahwa kesuksesan seorang anak dalam pendidikan adalah, 90% persaingan dan perjuangan antar orang tua. Hal ini bukan

isapan jempol belaka, saya menyaksikan sendiri, bagaimana saya harus memperjuangkan anak saya untuk mendapatkan universitas negeri sesuai jurusan yang anak saya kehendaki.

Perjuangan yang menguras energi, waktu, dan juga materi, semata-mata demi kelulusan anak. Banyak orang tua telah menyediakan milyaran rupiah demi tercapainya harapan mereka. Sungguh, ini bukan isapan jempol belaka.

Lalu bagaimana kita menyikapinya?

*Saran saya **Pertama**;* Fokuslah pada kualitas diri Anda. Ibarat kita sedang berlari marathon, pilihan satu-satunya adalah fokus dengan garis finish kita. Tidak perlu kita menoleh-noleh pelari lain, apalagi megurusi pelari lain dan bahkan mereka yang tidak ikutan lari. Jelas hal itu menjadi kekonyolan untuk kita, karena hanya membuang-buang waktu. Jika hal ini dilakukan, pastilah kita kehilangan waktu yang begitu berharga untuk mencapai garis finish kita.

Berusaha sekeras yang kita mampu untuk meningkatkan kapasitas dan kompetensi kita,

agar pada akhirnya mampu membedakan antara diri kita sendiri dan karyawan lain. Dengan demikian, kita tetap menjadikan rekan kerja sebagai sahabat, yang berpotensi untuk bekerja sama dengannya. Dengan hanya fokus pada peningkatan kualitas diri kitalah, kita terhindar dari pola persaingan yang tidak sehat. Dan menggantikannya menjadi pola kerjasama.

Kabar baiknya menanjaki karier dengan fokus pada kualitas pribadi, dan terhindar dari pola persainganlah, yang pada akhirnya justru banyak mendatangkan dukungan dari bawahan kita, yang dulunya rekan kerja. Mereka mendukung, karena kita tidak pernah menempatkan mereka sebagai pesaing.

*Saran saya **kedua**; Bekerjalah lebih keras dari orang lain. Ini adalah mengenai konsep berbuat lebih.*

*“Prinsip kesuksesan adalah, kesediaan berbuat lebih, melakukan pekerjaan lebih banyak dan lebih baik, dibandingkan tugas yang dibayarkan, dengan sikap mental positif”  
~Napoleon Hill*

Jika Anda perhatikan *i-story* di atas, sesungguhnya Anda telah mendapatkan

kesimpulan mengenai survive saya sebagai pegawai, yaitu kerja keras. Kerja keras juga merupakan salah satu keunggulan saya di lima perusahaan terakhir tempat saya bekerja, yang hal ini tetap saya pertahankan hingga saat ini.

Kerja keras adalah mengenai, kesediaan berinvestasi;

- (1) *Waktu*. Bekerja lebih lama dari yang seharusnya dengan produktif.
- (2) *Pikiran*. Mencari solusi di setiap permasalahan, dengan terus meningkatkan kompetensi dan kapasitas, yang menguras pikiran.
- (3) *Tenaga*. Ringan tangan setiap saat, dan ketika dibutuhkan.
- (4) *Upaya*. Pantang menyerah, bagaimana, dan apapun keadaannya.

## KISAH INSPIRATIF

Untuk menutup bab 04 ini yang merupakan **dasar dari piramida kedua** menjadi karyawan sukses, izinkan saya berbagi kisah nyata yang sangat inspiratif. Kisah anak manusia yang totalitas dalam upayanya untuk meraih impiannya, kesuksesan dan perubahan.

Jika Anda pernah mendengar kisah sebuah Negeri Andalusia, tidak berlebihan jika kisah ini adalah versi yang berbeda dari yang dilakukan oleh "**Mutoyo Edi Pranata**". Kalau **Thariq bin Ziyad** pada tahun 711 M, membakar seluruh perahu dan persediaan makanan tentaranya, untuk menaklukkan Spanyol. **Mutoyo Edi Pranata** pada tahun 2012, meratakan dengan tanah satu-satunya rumah yang ia miliki. Satu-satunya rumah yang menaungi keempat anak dan satu istrinya untuk dijadikan pabrik air kemasan yang ia impikan. Sebuah pabrik yang ia harapkan mampu merubah garis hidupnya, mempekerjakan orang banyak, mensejahterakan penduduk, dan mewariskan sebuah investasi jangka panjang, hingga nanti setelah ia meninggal dunia.

Pak Mutoyo, tidak memiliki pekerjaan tetap, istrinya pun pegawai negeri biasa. Sebetulnya penghasilan istrinya untuk menghidupi keempat anaknya saja, yang masih membutuhkan biaya sekolah sudah keteteran. Apalagi jika harus membiayai sebuah proyek besar mimpi suaminya.

Namun demi mimpinya, dan keyakinan dan tekadnya yang sangat membara, dan didorong niat baiknya, Pak Mutoyo akhirnya

merobohkan rumah satu-satunya tempat anak-istrinya berlindung dari hujan dan panas. Perlu diketahui, bahwa rumah tersebut ada nilai histori bagi seluruh keluarga kami. Karena di rumah itu pulalah kami 7 (tujuh) bersaudara dilahirkan dan dibesarkan. Perpindahan kepemilikan rumah tersebut menjadi rumah Pak Mutoyo, juga ada kontribusi uang saya.

Betapa kecewanya saat saya mendengar bahwa rumah itu dirobokkan dan diratakan dengan tanah, tanpa tersisa. Ujung dari kekecewaan dan kemarahan saya, putuslah komunikasi saya dan Pak Mutoyo hingga tahun 2013, selama satu tahun lamanya.

Hingga tiba di suatu hari, di bulan Februari 2014, telepon saya berdering, saat saya berada di atas kereta Cirebon Express, perjalanan dari Gambir, menuju Cirebon. Di layar HP, munculah nama "Bude Yuni", istri dari Pak Mutoyo. Dengan enggan dan ragu-ragu saya terima panggilan tersebut.

Setelah saya menjawab salam beliau, dari ujung sana, terdengar isak tangis yang sangat mengiba, yang menceritakan betapa kepedihan dan kesengsaraan selama setahun ini dirasakan olehnya dan empat anaknya. Cerita



kesedihannya menyaksikan kondisi Pak Mutoyo yang sempat dianggap gila oleh orang-orang di kampungnya.

Dirobohkannya rumah satu-satunya, membawa kesengsaraan tak terkira. Empat anaknya tidur terpisah-pisah di rumah tetangga-tetangganya, itu pun berpindah-pindah. Sedangkan Mutoyo dan bude Yuni, istrinya tidur di bawah gubug, yang atapnya terbuat dari anyaman daun kelapa, tanpa dinding. MCKnya dibuat tidak jauh lebih sederhana dari tempat tinggalnya. Menyedihkan sekali.

Suami-istri itu pun bukan sekadar sengsara dalam tempat tinggal, dan pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari. Mereka tidur sehari praktis hanya 2 sampai 3 jam. Sore hari pasangan sumai-istri tersebut, bahu-membahu membuat batako, dan conbloc, untuk membangun pabrik air kemasan mimpinya. Hasil pembuatan batako dan conblocknya, sebagian meraka jual, untuk membayar tukang. Pak Mutoyo mengaduk pasir dan semen, istrinya yang menjadi asistennya, menenteng ember-ember berisi pasir dan adukan semen. Pekerjaan itu mereka kerjakan hinga jam 22:00.

Selepas bekerja keras tersebut, sementara istrinya beristirahat untuk mempersiapkan diri kerja sebagai pegawai negeri pagi harinya. Pak Mutoyo sibuk menyirami tanaman palawija, berupa sayur-mayur untuk dimasak istrinya setiap harinya sebagai makan keluarganya dan para tukang yang bekerja membangun pabrik air kemasan tersebut.

Sebelum pergi tidur Bude Yuni, juga harus menyiapkan apa-apa yang besok pagi harus dimasak. Pagi buta Pak Mutoyo, sudah harus memetik sayur-mayur palawijanya, untuk segera dimasak Bude Yuni, sebelum berangkat kerja. Sementara bude Yuni berangkat kerja, para tukang sibuk bekerja, Pak Mutoyo, turun ke sungai-sungai mencari pasir dan batu-batu sebagai bahan bangunan.

Sepulang kerja Bude Yuni, harus keliling kampung menawarkan jasa kepada ibu-ibu di kampung yang ingin mejual hasil kerajinan tangannya, berupa anyaman dari daun pandan. Hasil komisi dari jasa tersebut, gaji sebagai pegawai negeri, hasil penjualan batako dan conblocklah penyangga utama keberlangsungan membayar para tukang. Sedangkan keperluan material di luar batu dan pasir, didapatkan dari

pinjam koperasi pegawai negeri di kantor Bude Yuni, dan juga hasil Pak Mutoyo menjadi perantara jual beli tanah dan lain-lain.

Kegigihan Pak Mutoyo, mendatangkan iba teman-temannya yang tergolong sukses. Di antara mereka akhirnya ada yang iba turut memberikan dukungan keuangan kepada Pak Mutoyo, sehingga pembangunan pabrik air kemasan menampakkan kemajuan yang lebih baik. Walau kesengsaraan mereka yang belum memiliki tempat tinggal tetap memilukan.

Tak terasa pipi saya menghangat oleh lelehan air mata, saat mendengar cerita panjang lebar Bude Yuni yang sambil terisak-isak dari ujung sana. Berkali-kali meminta untuk dimaafkan atas keputusan suaminya, dan berharap saya mengunjunginya, setidaknya untuk sekadar memberikan semangat, dukungan mental kepada mereka.

Pada saat akhirnya saya pulang dengan kedua anak saya ***Nawal El-Wani Trah Hutami*** dan ***Dipa Jati El-Nayo Trah Hutomo***, ke tanah kelahiran saya tersebut. Benar adanya, penderitaan yang Bude Yuni ceritakan. Hingga semalam saja saya menginap di tempat tinggal mereka yang tanpa dinding sudah membuat saya dan kedua anak saya masuk rawat inap.

Kami bertiga terkena serangan nyamuk demam berdarah. Tidak tanggung-tanggung saya sampai menghabiskan waktu 23 hari untuk sembuh. dan lima hari diantaranya adalah perjuangan antara hidup dan mati di ICU.

Semenjak itu, semua rasa berubah menjadi sebuah;

- (1) Kekaguman atas kerja karas, pantang menyerah, optimisme, dan perjuangan sampai titik darah penghabisan pasangan suami-istri yang dahsyat tersebut.
- (2) Iba yang tak tergambarkan demi menyaksikan, sebuah keluarga tanpa memiliki tempat tinggal, bukan karena tidak punya. Tetapi sengaja dirobuhkan, demi memotivasi dirinya, agar tidak ada pilihan kecuali harus sukses mendirikan pabrik air kemasan. Pilihannya adalah sukses atau tidak memiliki rumah sama sekali.
- (3) Berjanji untuk, turut berdoa, terlibat dan berkontribusi dalam pendanaan berdirinya pabrik air kemasan tersebut.

Akhirnya hanya satu kata yang bisa saya sampaikan. UPAYA YANG KERAS adalah satu-satunya pilihan untuk meraih apa pun mimpi kita. Jika saja **Mutoyo Edi Pranata**, tidak membuktikan dengan upaya kerasnya maka predikat GILA, tentu akan disandangnya hingga tutup usia nanti. Karena upaya kerasnyalah akhirnya pabrik air kemasan yang bernilai milyaran rupiah mampu ia wujudkan.

Pak **Mutoyo** yang dipanggil oleh anak saya PADE, adalah kakak kandung saya. Ia akhirnya mampu merealisasikan mimpinya, bukan karena modal uang yang ia miliki. Tetapi ia **berani membayar atas semua bandrol** yang melekat sebagai **konsekuensi mimpinya**, ingin memiliki pabrik air kemasan. Upayanya yang begitu pantang menyerah telah membuktikan kepada siapa saja, bahwa ia bersungguh-sungguh menginginkan untuk memiliki pabrik air kemasan. Pada akhirnya setelah bandrol, demi bandrol itu telah ia bayar, datanglah kepercayaan orang lain untuk mengulurkan tangan kepadanya untuk membantunya.



**Photo:**

*Pade **Toyo**, di atas "Water Stock"*

Sungguh saya kehabisan kata-kata, walau Anda tidak menyaksikan apa yang saya saksikan. Walau mungkin saya belum mampu menggambarkan haru-birunya perjuangan pasangan, suami istri Pade **Toyo** dan Bude **Yuni**, tetapi saya berjanji, jika Anda penasaran dan ingin membuktikan kebenaran kisah ini, saya siap *tour* bersama Anda ke Gombong, tempat pabrik air kemasan berdiri. Berdiri dari sebuah hasrat membara dan keinginan yang diupayakan dengan keras.

Jika Anda terinspirasi akan kisah di atas, silakan Anda berjanji pada diri sendiri, untuk mengupayakan sekeras tenaga, dengan segenap daya, apa yang sedang Anda ingin raih. Perjuangkanlah.

| PROMISE MYSELF |  |
|----------------|--|
| 1              |  |
| 2              |  |
| 3              |  |



**|| NIS**  
Nothing is Impossible [www.nis.co.id](http://www.nis.co.id)  
TOP Training Indonesia

**“Menanam pohon  
Jati yang terbaik  
adalah 20 tahun  
yang lalu.  
Kesempatan  
keduanya adalah  
HARI INI”**

*Waluyo Sanwitanom, M.M., E.L.T.*



[www.waluyosanwitanom.com](http://www.waluyosanwitanom.com)



Waluyo Sanwitanom



## 05 MILIKILAH KONSEP MENABUNG



*“Jika Anda bekerja pada majikan yang kurang bersyukur, bekerjalah lebih keras lagi. Jadikanlah Tuhan sebagai pembayar piutangmu. Setiap gerakan tangan pasti akan dibayar. Semakin lama pembayaran itu ditunda, semakin baik bagi Anda; karena bunga berbunga akan berlaku pada setiap transaksi ini.” ~ **Ralph Waldo Emerson***

Bukan rahasia umum bahwa ada beberapa pegawai yang pilih-pilih dalam memperlakukan orang lain, dan dalam bab selanjutnya kita bahas bersama. Sebagian dari mereka hanya ramah pada orang-orang yang dianggap selevel, dan orang-orang yang akan mempengaruhi akselerasi kariernya. Bagi pegawai-pegawai rendahan, dan orang-orang yang dianggapnya lemah, baik secara ilmu dan ekonomi, mereka relatif dingin. Bahkan beberapa dari mereka cenderung menyepelkan dan merendahkan.

Jika Anda percaya hal itu berlaku dalam perjalanan karier seorang pegawai, sebaiknya saya coba tunjukkan fakta lain dari kenyataan terbalik, berikut:

### *I-story-1:*

Jabatan Direktur bagi sebagian orang adalah jabatan yang sangat prestisius. Bahkan bagi seorang yang pernah saya kenal dan ia sempat bekerja sama satu team dengan saya, secara terang-terangan ***mendeklarasikan***, bahwa jabatan seorang Direktur adalah bukan termasuk golongan para PEGAWAI. Untuk mendukung argumentasinya, iapun menunjukkan Permenkes (*Peraturan Menteri Kesehatan*), sebagai payung hukumnya.

Alhasil sikap dan komunikasinya selaras dengan apa yang ada di pikirannya, yang telah pula ia katakan. Ia hanya membangun komunikasi dengan ramah dan sangat baik, dengan komisaris yang punya power. Dengan komisaris lain yang dianggapnya tidak memiliki pengaruh ia bahkan menjelekkannya di hadapan komisaris yang sudah ia “pegang”.

Bicara komunikasi dengan bawahan yang juga tidak memiliki hubungan dengan komisaris yang ia “pegang”, sudah barang tentu buruk, apalagi dengan pegawai rendahan.

Arogansi hampir menjadi pemandangan sehari-hari dan setiap saat. Sampai pada akhirnya, beredar banyak isu, tentang kinerjanya yang buruk, salah satunya adalah jam masuk kantornya yang sering molor, pulang kantornya yang sering terlalu dini. Belum lagi seringnya ia absen, tidak masuk kantor.

Karena Direktur menurutnya bukan seorang pegawai, maka ia pun tidak ikutan *finger print*, layaknya seorang karyawan. Oleh karena itu para komisaris sulit membuktikan isu tersebut. Namun berkat ide salah satu komisaris senior, isu itu bisa dibuktikan, pada akhirnya sebelum ia berumur satu tahun menjadi Direktur, terpaksa harus dihentikan di

tengah jalan. Hari itu juga ia pun dinyatakan *resign* dengan terhormat. Mengundurkan diri, setelah ditunjukkan catatan dari seorang kepala security, tentang;

- (1) Jam berapa ia masuk kerja dari hari Senin sampai Sabtu
- (2) Jam berapa ia keluar kantor, dari tiap-tiap ia keluar kantor, baik saat ia kembali ke kantor, maupun keluar kantor tanpa kembali lagi.
- (3) Sampai hari apa saja ia tidak nongol di kantor.

Bukti otentik yang dipegang oleh dewan komisaris, tidak bisa dipungkiri lagi, dan memang siapapun tidak akan bisa mengelak. Karena kepala security tersebutpun turut bersaksi dalam sidang evaluasi kinerja sang Direktur tersebut.

Cukup jelas bukan, investasi hubungan dengan banyak orang sangatlah penting. Dengan siapapun, karena kita tidak pernah tahu, kapan atasan kita membutuhkan informasi tentang kita, dari siapa informasi tentang diri kita berasal.

Jika saja sang Direktur mengembangkan hubungan yang baik dengan semua pihak,

layaknya mengembangkan jejaring, tentu tidak ada kisah seorang Direktur *tumbang* hanya oleh seorang security.

Saya sependapat dengan hasil survei yang menyatakan bahwa penghasilan kita adalah rata-rata dari sepuluh sahabat dekat kita. Tapi ingat; SAHABAT DEKAT. Jadi persoalan bersahabat kita boleh memilih dengan siapa, tetapi persoalan keramahan tidak ada tawar-menawar, BERLAKU KEPADA SETIAP ORANG.

### *I-story-2:*

Bukan rahasia umum, kalau seorang boss memiliki orang kepercayaan. Orang-orang kepercayaan mereka kadang tidak terduga-duga. Saya mengenal seorang konsulen dan professor ilmu kesehatan jiwa, yang justru orang kepercayaannya adalah supir pribadinya. Banyak orang-orang yang ingin mengenal lebih dekat dengan sang professor harus melalui supir pribadinya. Setiap sang professor *meeting*, beliau tidak pernah lupa mengingatkan panitia untuk menyiapkan dan mengantar makanan kecil dan makan siang untuk supirnya.

Sekarang saya tunjukkan lagi sebuah fakta yang tidak terelakan. Seorang boss perusahaan farmasi yang berfokus di produk kesehatan jiwa, memiliki salah satu orang yang

sangat dipercaya. Ia adalah seorang asisten rumah tangga, berpendidikan Sekolah Dasar.

Karena kepercayaannya yang begitu tinggi, asisten rumah tangga tersebut dipaksakan menjadi salesman, di sebuah perusahaan distributor yang merupakan milik boss tersebut juga.

Bagi yang bermental negatif, tentu dia akan mencibir keputusan boss besar tersebut. Namun bagi yang bermental positif dari seorang praktisi tetap optimis, siapa pun bisa berkembang selagi ada kemauan.

Beruntung bagi sesama salesman yang menerimanya sebagai teman satu teamnya. Karena memiliki kesempatan menabung emosi, dan menabung "*hutang jasa*" kepada orang kepercayaan si Boss. Sebut saja "*Udin*", adalah salah satu yang *welcome* dengan orang kepercayaan si Boss, *Udin* pun bukan saja *welcome*, tetapi ia juga dengan telaten mengajarnya tentang banyak hal akan pekerjaan seorang *salesman*. Namanya juga asisten rumah tangga, dengan lulusan Sekolah Dasar, sudah barang tentu tidak mengetahui apa pun tentang dunia persalesmanan. Istilahnya *now NOL KOPLO*, hehe...

Berbulan-bulan dengan telaten Udin mengajarnya dari A sampai Z, hingga orang kepercayaan si Boss ini pun mulai bisa hingga pada akhirnya sejajar dengan *salesman* lain. Hingga akhirnya perusahaan farmasi yang obatnya diperdagangkan melalui distributor tersebutpun berkembang. Konsekuensinya team *salesman* pun harus ikutan berkembang, dan akhirnya membutuhkan beberapa team baru untuk pelebaran pemasaran, yang barang tentu *area coverage*-nya pun diperlebar.

Sudah barang tentu setiap team pasti membutuhkan *leader*. Sudah bisa ditebak, team di mana orang kepercayaan si Boss berada, ditunjuklah *Udin* sebagai *leader*-nya, dari rekomendasi *by pass* seorang kepercayaan BOSS BESAR.

## INVESTASI EMOSI

Saya bersungguh-sungguh, bahwa sebagai seorang pegawai wajib memiliki mental "*Investor*". Berinvestasi emosi, bukan saja melebarkan jejaring, tetapi juga menjadi "*Dewa Penyelamat*", di saat yang tepat, bahkan saat tidak terduga-duga, dan pada saat kita sangat membutuhkan pertolongan. Pada faktanya kapan kita benar-benar membutuhkan pertolongan sering tidak terduga.

### *I-Story-1:*

Kepindahan saya dari perusahaan yang tergolong masih kecil, ke sebuah perusahaan besar bersekala nasional, bahkan telah go-Internasional, tentu mengundang keraguan bagi orang-orang dalam perusahaan tersebut. Tak terkecuali boss baru saya, ia pun meragukan kemampuan saya.

Dua bulan pertama adalah ujian yang sangat berat. Tekanan mental yang luar biasa. Seperti yang sudah pernah saya ceritakan di atas, bahwa saat itu, saya akui bahkan penguasaan komputer saya pun baru sebatas *basic microsoft word*. Pendek kata, memang masih banyak ketertinggalan, sehingga pantaslah saya mendapatkan "*kewaspadaan*" dari berbagai pihak, termasuk atasan saya.

Masuk bulan ketiga, saat saya mulai membuktikan keterampilan saya meningkat di segala aspek, dari penguasaan sistem administrasi, komputerisasi, teknik presentasi sampai hasil kinerja, secara drastis. Kepercayaan mulai meningkat, dan atasan saya mulai *welcome* atas kehadiran saya.



Semenjak itu, beliau sering mempercayakan banyak hal kepada saya:

- (1) Menjadi PIC-PIC (*Person In Comander*), di setiap even, dan berbagai project.
- (2) Menjadi ketua team kaderisasi.
- (3) Menjadi konsultan *business plan*.
- (4) PIC *standarisasi instansi Oil Company*.

Semua *job* yang datang dari beliau tidak pernah saya tolak. Bicara mengenai totalitas waktu yang beliau minta dari saya, tidak tanggung-tanggung. Saya hanyaizinkan menemui keluarga seminggu dua kali, setiap kali harus melayani "*key person decision maker*" dari perusahaan *oil company*, maka boleh dibilang saya harus totalitas dalam hal waktu 20 jam sehari, sampai even selesai. Di mana even berlangsung bisa memakan waktu sampai dengan 1 (*satu*) minggu, dan tidak jarang dilaksanakan di luar kota.

***Investasi emosional*** ini secara konsisten saya lakukan bertahun-tahun. Hingga akhirnya suatu saat atasan saya dipromosikan. Di sinilah saatnya investasi saya tercairkan. Saat atasan saya membutuhkan seorang manager senior,

sayalah yang dipercaya untuk menempati posisi tersebut. Sebagai bocoran, *sebetulnya perusahaan sudah menyiapkan kandidat lain*, tetapi atasan saya tetap ngotot memilih saya.

Sekarang setelah Anda tahu, bagaimana saya mendapatkan kepercayaan dari atasan saya tersebut, apakah Anda akan menuduh kepada saya, bahwa saya menjilat?

### *1-story-2:*

Saat saya baru masuk di perusahaan Farmasi kedua, sebagai orang baru saya masih belum banyak memiliki teman. Sebutlah *Anton*, bukan nama sebenarnya. Berbekal teman di lapangan sebelum kami sama-sama dipertemukan di satu perusahaan, ia pun sangat *friendly* dan *very welcome* terhadap saya.

Hal yang tidak pernah saya lupakan hingga sekarang adalah, saat putri saya sakit dan harus rawat inap di sebuah rumah sakit di Bogor. Saat itu kondisi saya sedang tidak bisa menunggui putri saya yang sedang dirawat. Begitu terharunya saya, ketika ternyata *Anton* justru sering menyempatkan waktunya untuk menjenguk, sekaligus membawakan buah tangan. Yang tidak kalah mengejutkannya adalah: ternyata *Anton* juga memberikan akses

pada seluruh sub ordinat saya, untuk menjenguk putri saya. *Sungguh saya berhutang budi pekerti*, kepadanya.

Sekali lagi ini bukan soal menjilat. Karena *Anton* bukan bagian dari sub-ordinat saya. Ia saat itu hanya sebagai teman yang dulunya saya kenal di lapangan. Saat itu kami berbeda kantor, walau satu atasan. Namun setelah atasan saya yang baru mendapat promosi, juga mempromosikan saya, maka giliran saya mempromosikan *Anton*, pada saat *Anton* telah membuktikan kinerjanya layak untuk dipromosi.

Bukan sampai di situ saja, saya membalas budi baiknya. Saat tahun 2006 ada perubahan organisasi besar-besaran, dan *Anton* masuk dalam daftar mutasi dari Jakarta ke Pekanbaru, maka di saat kritis itulah saya kembali membuktikan bahwa *investasi emosi* kepada saya beberapa tahun silam, tercairkan. Ya betul *Anton* saya pertahankan mati-matian untuk tetap menjadi team saya. Tetap menggarap area Jakarta, untuk tetap *berkumpul dengan keluarganya*.

Sekali lagi hukum ketidakpastian juga berlaku di sini;

- (1) Siapa menduga atasan saya dipromosikan, sehingga beliau mempunyai otoritas memilih orang kepercayaannya menjadi senior manager?
- (2) Siapa menduga kalau tiba-tiba saya menjadi atasan langsung **Anton**, sehingga saya mempunyai kesempatan membalas budi baiknya.

Jika saja saya dan **Anton** tidak memiliki investasi yang tulus dan panjang, tentu keadaan di atas tidak pernah menjadi inspirasi saya, akan pentingnya bermental INVESTOR.

Sekarang setelah beberapa contoh saya sampaikan, janganlah ragu untuk Anda memulai memiliki mental seorang investor. **Investasi emosi**. Jadi segera buat janji Anda sendiri, **investasi emosi** apa saja yang dalam waktu dekat ini akan Anda lakukan, dan terhadap siapa?

Jangan lupa setulus mungkin!

| PROMISE MYSELF |  |
|----------------|--|
| 1              |  |
| 2              |  |
| 3              |  |



**INIS**  
Nothing Is Impossible [www.nis.co.id](http://www.nis.co.id)  
TOP Training Indonesia

**“Jika senyum bisa menggambarkan total kebaikan seseorang. Lirik lagu Westerlingpun tersenyum tidak pernah dituliskan dan dinyanyikan oleh Iwan Fals”**

*Waluyo Sanwitanom., MM., ELT.*

 [www.waluyosanwitanom.com](http://www.waluyosanwitanom.com)  Waluyo Sanwitanom

## 06 PAHAMILAH MAKNA RENDAH HATI



*“Hiduplah seperti pohon kayu yang lebat buahnya, hidup di tepi jalan, dan dilempari orang dengan batu, tetapi dibalas dengan buah.”*

*~Abu Bakar Sabili*

Bagi saya dan teman-teman yang beragama Islam, tentu sudah tidak ada lagi “sengketa”, bahwa Rasulullah mengajarkan kepada umatnya agar berahlak mulia. Berlaku sopan santun dan rendah hati, dengan senantiasa mengembangkan senyum, dan bertutur kata lemah lembut. Saya yakini hal ini juga diajarkan oleh agama-agama lain.

Rasulullah yang telah dijamin ketulusannya, dan telah pula dijaga lisan dan hatinya, tentu tidak diragukan lagi, bahwa setiap senyum pada bibirnya adalah juga senyum pada hatinya. Setiap kelembutan tutur katanya, adalah wujud dari ketulusan dan sekaligus kelembutan hatinya. Karena beliau adalah manusia paling mulia yang pernah terlahir di dunia ini. Bagaimana dengan kita saat ini?

*Saran saya pertama:* Belajarlah tersenyum dan bersikap lemah lembut. Asalkan jangan senyum-senyum sendiri, karena saya takut melihat Anda senyum-senyum sendiri, he... he...

*Saran saya kedua:* Jujurlah pada diri sendiri untuk mengakui kebaikan orang lain, walau mungkin mereka tidak pandai tersenyum dan lemah lembut. Berjanjilah di setiap



tindakan Anda semata-mata demi kebaikan, dan bermanfaat bagi sebanyak-banyaknya orang. Walau mungkin Anda juga tidak pandai tersenyum, dan bukan pemain teater, yang dengan mudahnya memerankan kelembutan, di saat yang tidak tepat.

### KITA SUDAH MERDEKA

Sama seperti Anda, saya juga merasa prihatin atas pembodohan yang dilakukan oleh para penjajah berabad-abad lamanya. Lebih menyakitkan lagi, para penjajah berabad-abad lamanya telah memperlakukan bangsa kita dengan sangat merendahkan. Menempatkan bangsa kita di urutan paling bawah, di antara suku bangsa yang tinggal dan menikmati kekayaan alam Indonesia;

- (1) Eropa
- (2) Arab
- (3) China
- (4) Indonesia

Pada urutan paling bawah tersebut, mereka memanggilnya ***“Kaum Inlander”***. Bangsa yang direndahkan, dipandang bodoh, dan terbelakang sehingga dalam seluruh aspek kehidupan bangsa kita selalu dibodoh-bodohi, dan diperalat, baik dengan terang-terangan

maupun dengan cara TIPU DAYA.

MERDEKAAA...!!

Ketika saya memulai mengetik buku ini, persis di tanggal 17 Agustus 2017, mengingatkan bahwa kita telah MERDEKA. Bukan saja merdeka dari para penjajah, tetapi juga harus merdeka secara sikap dan pola pikir.

Sering kali kita membiarkan orang lain membodohi kita, hanya karena tutur kata yang lemah lembut, dibumbui senyuman yang mengulung, dan bak seorang aktor, mereka pun berpenampilan layaknya seorang yang luhur budi pekertinya. Untuk hal ini, saya boleh berpendapat;

“Ketika kita mentolelir *hal buruk* terjadi, sama dengan kita sedang *mengusir kebaikan* yang sedang hadir di antara kita.” ~*Waluyo Sanwitanom*

Tidak semua kebaikan tampak “*manis*”, jika sedang berhadapan dengan:

- (1) Ketidak disiplin yang laten.
- (2) Pemborosan yang disengaja.
- (3) Persengkongkolan dalam keburukan.
- (4) Para politikus perkantoran.

- (5) Dan hal-hal lain, yang terkait dengan.  
*“cacat perilaku”*

Ketegasan demi kebaikan memang kadang tidak mendapatkan tempat di hati para ***pemalas, toxic employee, dan benalu perusahaan.*** Sementara hal buruk yang berpihak pada ***kemalasan, ketidakdisiplinan, pemborosan, dan para politikus perkantoran,*** yang dibungkus rapih dengan senyuman, tutur kata yang lembut, dan penampilan agamis, mampu menggalang dukungan. Walau tanpa disadari mereka sedang memainkan peran sebagai WESTERLING, yang dengan kejamnya melakukan pembantaian di atas senyuman. Mungkin itulah sebabnya sang maestro dalam dunia tarik suara ***“Iwan Fals”*** menuliskan lirik; ***“Westerlingpun tersenyum”.***

Lalu berkembanglah keyakinan-keyakinan yang dilumrahkan di antara mereka tentang lunturnya budaya timur.

Kerendahan hati, seperti:

- (1) Memperlakukan penuh hormat orang-orang beruban, yang merawat taman di kantor kita.
- (2) Menyapa dan tersenyum tulus pada *office boy.*

- (3) Menjabat tangan dan menanyakan kabar kesehatan kepada Bapak Security.

Dianggap buang-buang waktu, dan tidak menunjang karier. Sebaliknya bersikap ramah kepada, atasan, pemilik perusahaan, dengan:

- (1) Mencium tangannya, bukan karena perbedaan usia, budaya, dan rasa hormat.
- (2) Tergopoh-gopoh menyalami saat melihat orang yang dianggap menunjang kariernya.
- (3) Terbungkuk-bungkuk di depan mereka yang diharapkan mendongkrak kariernya.

Dianggap sebuah sikap yang mencerminkan kerendahan hati. Jujurlah. Apakah sikap itu bukan karena sebuah harapan? "KARIER YANG INSTAN".

Merdeka dalam bersikap dan berpikir, adalah mutlak harus dimiliki, untuk memahami makna dari rendah hati. Rendah hati yang sejati.

Merdeka dari kepentingan pribadi, merdeka dari kepentingan golongan, merdeka dari perpolitikan, dan merdeka dari maksud-maksud terselubung. Sikap inilah yang akan

melejitkan karier seorang pegawai, dengan cara-cara yang terhormat. Yang terhormat faktanya lebih abadi.

## **KEJUJURAN ADALAH KUNCINYA**

Jika Anda menganggap ada sarkasme, dalam tulisan di atas, mungkin karena Anda belum menyaksikan hal buruk, seperti yang pernah saya saksikan. Dimana apa yang saya tuliskan di atas benar adanya. Dimana senyum yang mengulum, tutur kata yang lemah lembut, dan penampilan agamis telah memperdaya, dan menghadirkan dukungan banyak pihak. Walau itu bukan untuk saya.

Bagi saya, memperbolehkan keburukan hadir dalam sebuah budaya kerja, sama artinya dengan “*mengusir*” keberadaan sebuah budaya baik, yang lebih memungkinkan menyelamatkan perusahaan dan Anda.

### ***I-story-1:***

Awalnya pun saya menaruh rasa hormat yang sangat tinggi, sama dengan semua jajaran pegawai, para manager, direksi hingga jajaran komisaris, terhadap seorang tokoh pada perusahaan tempat saya bekerja. Senyumnya selalu mengulum, tutur katanya sangat lemah

lembut, dan sangat santun.

Hingga satu waktu, rasa hormat saya luluh lantak. Ternyata senyum dan kelembutannya adalah “senjata” untuk memanipulasi orang lain. Ia berani bersumpah dengan lemah lembut kepada kepada komisaris utama, saat melakukan kesalahan. Pada saat penandatanganan surat notulensi rapat, yang menyatakan bahwa rapat itu telah dihadiri oleh semua peserta yang tertulis di daftar peserta rapat.

*Well...* kenyataannya tidak demikian. Jika saya harus bersumpah, maka saya bersumpah bahwa ia berdusta. Jangan anggap itu kesalahan kecil, karena kebakaran besar selalu dimulai dengan api kecil. Karena ia akan berdusta pada perkara yang lebih besar.

Demi menjaga martabatnya tidak jarang orang lain, memilih diam atas “kebatilan” yang terjadi. Mungkin juga karena Allah masih menutupi aibnya. Tetapi percayalah respek saya sudah lenyap.

Saya yakin Anda bukan tipe seperti itu. Saya hanya mengingatkan, janganlah berpihak kepadanya. Tetapi Anda tidak perlu

menggunjingkan, mempermalukan, dan membicarakan kebatilannya. Cukup JANGAN BERPIHAK, walau mungkin ia memberimu iming-iming. Karena ketika Anda berpihak kepadanya, artinya Anda sedang membiarkan pembodohan berlaku, dan **“mengusir”** kebaikan yang ada, yang mungkin akan menyelamatkan Anda dan perusahaan, di masa-masa yang akan datang.

### ***I-Story-2:***

Pengalaman saya sebagai Direktur Operasional selama tiga tahun, mengajarkan banyak hal. Di antaranya adalah kebocoran-kebocoran dalam masalah pembelian (***purchasing leakage***).

Saya yakin Anda sepaham dengan saya, efisiensi sangatlah perlu demi keberlangsungan perusahaan (*sustainable organization*) dan juga pertumbuhan positif perusahaan. Apalagi jika kesejahteraan karyawan belum distandarisasi, efisiensi akan menjadi salah satu **“pekerjaan rumah”** perusahaan utama demi tercapainya akselerasi pertumbuhan perusahaan dan kesejahteraan karyawan. Anda setuju dengan hal ini?

Alangkah kagetnya saya, ketika saya menemukan pembelian yang tidak efisien,

tetapi dilindungi oleh pimpinan perusahaan. MenyediHKannya adalah fakta bahwa kesejahteraan karyawan masih di bawah rata-rata. Dan yang menyedihkan adalah bahwa kami semua menganggap orang yang melindungi hal ini terjadi, adalah "orang baik".

Tahukah Anda, hal ini juga dimaklumi banyak pihak. Kenapa? Karena ia seorang pemimpin, karena ia tutur katanya lembut. Tetapi perlu saya jelaskan kepada Anda, bahwa dampak dari perilaku tidak efisien, dan didukung dengan pembiaran hal tersebut, dalam kurun waktu dua tahun tidak ada kenaikan penghasilan (*gaji pokok*) bagi karyawan.

### ***I-Story-3:***

Seharusnya memang memotivasi karyawan bukanlah dengan semata-mata memberikan iming-iming berupa materi. Tetapi pada kenyataannya, materi masih mendominasi faktor motivasi karyawan. Oleh karena itu, saya memperjuangkan pemberian insentif bulanan untuk seluruh karyawan.

Tidak mudah saat itu untuk mendapat persetujuan komisaris utama dalam perusahaan itu. Ditambah lagi dukungan dari dewan direksi juga sangat lemah. Bahkan tantangan terbesar



adalah, datang dari salah satu BOD (**Board Of Director**).

Berkat kemurahan Tuhan, dan niat baik komisaris utama dalam perusahaan itu, usulan saya memberikan insentif, dapat disetujui. Singkat kata, saya susunlah aturan main insentif tersebut bersama-sama dengan para manager dan khususnya manager HRD (**Human Resources Development**). Perlu saya pertegas, hal ini saya lakukan saat salah satu BOD tersebut masih mengganjal.

Namun antusias karyawan atas program ini, mendorong percepatan lahirnya peraturan dan eksekusi insentif karyawan tersebut. Bulan pertama, kedua dan ketiga, situasi sangatlah kondusif. Hingga masuk bulan keempat, datanglah isu dimana saya sebagai verifikator insentif terakhir karyawan, telah banyak merugikan karyawan. Dikatakan saya sengaja banyak memotong poin karyawan, sehingga karyawan tidak bisa mendapatkan nominal insentif maksimal. *What?*

Perlu saya jelaskan, dari sisi yang menguntungkan karyawan:

- (1) Sayalah yang memperjuangkan pembertian insentif karyawan ini

- disetujui.
- (2) Sayalah yang merancang total peraturan pemberian insentif tersebut.
  - (3) Sayalah yang menginginkan adanya tambahan kesejahteraan karyawan

Perlu saya klarifikasi, dari sisi-sisi yang menguntungkan perusahaan, sebagai berikut:

- (1) Point-point kriteria penilaian insentif kami rancang, sedemikian rupa sehingga karyawan yang tidak berkinerja dengan baik, tidak mendapatkan seluruh nominal insentif yang disediakan. Hal ini dimaksud untuk memacu setiap karyawan melakukan proses kerja dengan sebaik mungkin.
- (2) Nominal insentif yang tidak terklaim oleh karyawan yang tidak perform, dikembalikan ke perusahaan. Hal ini dimaksud agar perusahaan memiliki tabungan untuk meringankan program kenaikan gaji berkala.

Jika Anda bertanya, lalu siapa yang menghembuskan isu tidak sedap tersebut? *"Jangan Anda bertanya siapa yang menghembuskannya, karena ia pasti adalah*

*karyawan-karyawan dengan model yang sudah saya sebutkan di atas. Yaitu mereka yang minim prestasi, TOXIC EMPLOYEES dan para benalu Perusahaan.” Ya betul, mereka pelakunya.*

Saya berharap Anda bertanya, siapa yang “membeli” alias meladeni hembusan isu itu? Saya perlu jawab dengan menyimpan sejuta pertanyaan di hati: **“Ia adalah salah satu BOD yang mengganjal eksekusi insentif karyawan, tersebut.”**

Sekarang setelah Anda tahu, mungkin Anda mau mengatakan ada musang sedang mengikuti karnaval 17 Agustus, turut merayakan Indonesia merdeka. Adapun sang musang mengenakan bulu domba, saya persilakan. Atau mungkin Anda juga akan “menstempel” mereka dengan julukan yang akan dikenang setiap bulan Agustus, sebagai PAHLAWAN, saya juga persilakan. Mungkin maksud Anda adalah sebagai *pahlawan kesiangan*.

Tetapi yang pasti, kejujuran karyawan dan pemimpin yang seperti ini, jelas bukan persyaratan dari sebuah kemajuan pribadi-pribadi yang berada di perusahaan tersebut. Celaknya juga bukan persyaratan sebuah kemajuan perusahaan tersebut. Kabar buruknya

perusahaan yang diisi oleh pribadi-pribadi yang tidak memahami arti kerendahan hati, adalah perusahaan yang tidak siap menghadapi persaingan. Perusahaan yang akan berenang di tempat. Berharap *era globalisasi* dan MEA tidak akan pernah terjadi di Indonesia.

Sekarang saya harus mulai memperjelas dengan sedikit menyimpulkan atas kisah-kisah nyata tersebut.

- (1) Jika Anda kecewa, karena tidak mendapatkan apa yang Anda inginkan, jujurilah, rendah hatilah untuk introspeksi diri, adakah hal-hal yang memang masih harus diperbaiki. Janganlah lantas Anda mencari suka pada mereka yang sejatinya Anda tahu, itu tidak baik Anda lakukan.
- (2) Senyum dan kelembutan tutur kata, bukan jaminan satu-satunya, yang akan menyelamatkan kepribadian, profesionalitas dan kemajuan Anda, bahkan perusahaan Anda. Tetapi kejujuran dan integritaslah yang akan menyelamatkan Anda dan perusahaan Anda.
- (3) Jangan silau dengan nama besar, jabatan, gelar, penampilan, karya-

karya seseorang. Tapi berpeganglah pada sejauh apa ketulusan atas perhatian mereka terhadap Anda, orang lain dan Perusahaan.

Baiklah, untuk point nomor (3) *tiga* ini, kita semua tidak ada salahnya untuk sama-sama belajar dari kalimat bijak berikut:

*“Orang tidak peduli berapa banyak kita tahu, seberapa indah rupa kita, seberapa tinggi tingkat pendidikan kita, seberapa banyak harta kita, dan seberapa mulia status sosial kita, sampai mereka tahu seberapa peduli kita terhadap kebahagiaan dan kemuliaan sebanyak-banyaknya hamba Allah yang lain.” ~ Jen Zainal Asyikin Hans*

Akhirnya untuk menutup pembahasan kita dalam hal memaknai rendah hati yang sesungguhnya, yaitu tentang: kejujuran mengakui kebaikan orang lain, terhadap kepeduliaannya terhadap sesama. Kepedulian atas kebahagiaan, dan kemuliaan orang lain secara sesungguhnya, bukan suguhan pemandangan sebuah seulas senyuman, penampilan dan tutur kata.

Maka agar pembahasan ini lebih meyakinkan kita semua, bahwa hal ini penting, dan wajib kita miliki, saya bertanggung jawab

turut meyakinkan Anda.

*Argumentasi Pertama;* Anggaplah kita tetap waspada dan “*open mind*” atau realistis dengan perjalanan hidup. Bahwa masa depan diri kita sendiri, rekan kerja dan atasan kita, sepenuhnya tidak dapat diramalkan secara pasti. Jika Anda berkesempatan, bacalah buku “THE BLACK SWAN”, karya **Nassim Nicholas Taleb**. Di sana Anda akan mendapatkan kenyataan, bahwa banyak peristiwa-peristiwa dalam kehidupan manusia yang tak terduga-duga. Persis seperti pandangan manusia terhadap kesamaan warna bulu Angsa. Sebelum pada akhirnya ditemukan Angsa dengan warna bulu HITAM, di Australia, manusia menganggap semua warna bulu Angsa adalah PUTIH.

Jika nasib Anda baik, karier Anda melejit, maka Anda dengan mudah dengan siapa Anda harus bekerja sama. Karena selama ini Anda telah mengamati dan bergaul dengan orang-orang yang memiliki sikap rendah hati sejati, tanpa kepalsuan.

Jikapun karier rekan kerja Anda yang melejit, mereka akan menjadi “*relasi*”, dan merupakan **investasi jaringan** untuk Anda. Tunggulah saat mereka membutuhkan posisi tertentu untuk memperkuat jabatan barunya,

Anda adalah salah satu kandidatnya. Karena mereka telah mengetahui semacam **visi dan misi diri Anda**, selama berinteraksi sebagai sesama rekan kerja. Setuju kan?

*Argumentasi kedua*; melalui pendapat bijak berikut:

*"Puncak Keilmuan adalah rendah hati."~Ustaz Jefry Al-Bukhori*

Ternyata ilmu yang tinggi adalah kerendahan hati. Hal ini menjadi layak apabila kita memiliki pemahaman yang baik tentang rendah hati. Sekarang bersama-sama dengan jutaan orang diluar sana yang sudah meraih sukses dengan gemilang, mari kita sama-sama mulai berjanji pada diri sendiri untuk memiliki kerendahan hati yang sejati, dan juga mengakui kerendahan hati orang lain, walau mungkin ia tidak sesuai dengan harapan kita.

Maka, berjanjilah di sini:

| PROMISE MYSELF |  |
|----------------|--|
| 1              |  |
| 2              |  |
| 3              |  |



**NIS**  
Nothing Is Impossible [www.nis.co.id](http://www.nis.co.id)  
TOP Training Indonesia

**“ Etika itu  
sesederhana  
seperti; kapan Anda  
harus menggunakan  
rem pada kendaraan  
Anda”**

***Waluyo Sanwitanom.. MM.. ET.***



[www.waluyosanwitanom.com](http://www.waluyosanwitanom.com)



Waluyo Sanwitanom



07

MILIKILAH BATASAN



“Sikap yang baik lebih dari sekadar bukti dari keturunan yang baik dan pendidikan yang layak.” ~**Bill Diffendoffer**

Tidak semua pemimpin menjaga wibawanya secara berlebihan. Anak-anak muda zaman NOW, populer dengan istilah ja'im. Justru pada era milenial saat ini sedang terjadi pergeseran yang signifikan tentang gaya kepemimpinan modern. Para pemimpin saat ini mengembangkan pola kepemimpinan:

- (1) Menanamkan budaya "*share vision*".
- (2) Sebagai fasilitator dari sebuah proses kerja.
- (3) Menumbuhkan pribadi-pribadi yang mandiri.
- (4) Mendorong inisiatif tumbuh pada setiap karyawan.

Rupanya pola ***Tai Chi Master***, dipandang masih sangat efektif saat ini untuk memberdayakan karyawan.

Zaman kepemimpinan dengan gaya "*kolot*" sudah berlalu, dan sudah lama ditinggalkan para pemimpin-pemimpin modern, lihat saja apa pendapat beberapa tokoh pendorong perubahan kepemimpinan berikut:

*"Tidak perlu dipertanyakan lagi bahwa sikap yang sedikit humoris adalah ciri dari individu yang kreatif."* ~**Daniel H.Pink**

*“Jangan coba-coba mendominasi teamnya, dengan cara menekan, memaksa, apalagi menakut-nakuti, tapi peganglah pada pola kepemimpinan dengan diplomasi berdasarkan motif kesetiaan dan kerja sama, zaman kepemimpinan dengan paksaan telah lewat, jangan berusaha menghidupkan kembali, karena sudah tidak ada tempat di kehidupan yang beradab.” ~Napoleon hill*

*“Kepemimpinan adalah tentang empati. Ia tentang kepemilikan kemampuan untuk menghubungkan dan mengaitkan dengan orang-orang untuk tujuan memberikan inspirasi dan memberdayakan kehidupan-kehidupannya.”  
~Oprah Winfrey*

## **NILAI-NILAI LELUHUR**

Anggap saja masa kecilnya kurang bahagia, jika Anda masih menemui seorang pimpinan yang ngebosi, atau gila hormat, hehe... Pemimpin model seperti ini justru perlu dikasihani.

Nah sekarang giliran Anda menghadapi kenyataan bahwa gaya feodalisme tiba-tiba lenyap. Di hadapan Anda hanya ada pemimpin-pemimpin yang *“friendly”*, mereka menyapa

siapa saja, dari *office boy* sampai *owner*. Di matanya orang itu sama, yang membedakan adalah amal dan ibadahnya, yang ditunjukkan setiap saat dalam kinerjanya. Kepemimpinan mereka tidak ditunjukkan dengan menebar ketakutan, juga tidak ada lagi pemandangan di pagi dan sore hari, orang yang membuntutinya dengan membawakan tas kerja, serta menentengkan sepatunya. "*Sinetron*" seperti itu sudah langka kita saksikan di kantor-kantor masa kini.

Tiba-tiba pemimpin-pemimpin kita saat ini bertindak layaknya seorang sahabat bagi kita. Mereka makan siang bersama dengan kita, mereka juga menebar humor, *seolah tidak peduli ia harus menjaga wibawanya*. Mereka turut menapaki tangga-tangga darurat dengan Anda, turut mematikan lampu-lampu yang tidak efisien, mematikan kran-kran air yang dibiarkan pengguna terakhirnya tetap mengalir.

Keadaan seperti inilah yang sekarang sering kita rasakan dalam keseharian kita di perusahaan tempat kita bekerja. Sayangnya keadaan seperti ini sering kali menjebak seorang pegawai pemula, seorang pegawai yang tidak professional, seorang pegawai yang kebablasan. *Mereka jadi kurang hormat pada pimpinannya*.

Layaknya sebuah kendaraan, hanya akan selamat mengantarkan kita, mana kala fungsi pedal gas juga diimbangi dengan fungsi pedal rem, yang baik. Kedua pedal itu memiliki peran dan fungsi yang seimbang dan saling mengontrol kapan harus berlari, dan kapan harus berhenti, atau sekadar mengurangi kecepatannya.

Memang mereka berusaha memangkas jarak atasan dan bawahan, namun bukan berarti kita kehilangan rasa hormat kepadanya.

Memang mereka tidak membutuhkan ucapan terima kasih, manakala mereka mengulurkan tangannya untuk membantu kita, bahkan mereka sering kali menyapa kita terlebih dahulu, tetapi bukan berarti kita boleh lupa mengucapkan "*terima kasih*", dan tetap menjaga jarak kesopanan yang wajar.

Memang mereka membiarkan Anda lebih dekat kepadanya, namun bukan berarti mereka boleh kehilangan privasi, bukan berarti mereka boleh kehilangan semua ruangnya sebagai seorang atasan. Mereka tidak akan meminta itu semua, Andalah yang "*wajib*" memberikannya. Andalah yang harus melestarikan warisan leluhur kita sebagai orang timur. ETIKA.

Etika itulah rem kita sebagai pegawai. Hai itu bukan tentang menjilat. Sungguh bukan! Ini tentang martabat Anda. Ini tentang sikap yang baik, yang menurut **Bill Diffendoffer** merupakan bukti dari keturunan yang baik, bukti bahwa kita memiliki martabat dan budi pekerti yang baik. Semua itu merupakan modal menjadi pemimpin yang dibutuhkan saat ini.

*“Jangan coba-coba mendominasi teamnya, dengan cara menekan, memaksa, apalagi menakut-nakuti, tapi peganglah pada pola kepemimpinan dengan diplomasi berdasarkan motif kesetiaan dan kerja sama. Zaman kepemimpinan dengan paksaan telah lewat, jangan berusaha menghidupkan kembali, karena sudah tidak ada tempat di kehidupan yang beradab.” ~Napoleon Hill*

## DIKASIH HATI MINTA AMPELA

Saya ingin Anda dan teman-teman semua yang sedang merintis karier, menapaki jalan panjang, dan tangga menuju sukses, tetap **keep on the track**. Ibarat pepatah, seringkali orang tergelincir dan tersandung justru oleh adanya krikil-krikil kecil. Kalau tersandung batu besar itu namanya NABRAK, he ... he...

Saya sering kurang memahami mereka yang kebablasan dalam mengartikan kebebasan yang diberikan pimpinannya. Ibarat pepatah orang Jawa: *“Dikei ati ngrogoh rempele.”* Dikasih hati minta ampela. Kata teman saya yang dari betawi: NGLUNJAK.

Kenyataan telah membuktikan “krikil-krikil” itu bukan saja menjadikan seorang karyawan tidak memiliki etika, tetapi juga telah MENGHENTIKAN langkah kariernya. Bahkan tidak jarang dari mereka terjungkal.

### ***I-Story-1:***

Atasan saya saat itu sangat kharismatik. Ia sudah sangat senior, namun ***“Ibarat gading, tak ada yang tak retak”***, ia pun memiliki kekurangan. Karena sakit yang ia derita saat muda, mengakibatkan ia tidak bisa nenoleh sempurna layaknya orang normal.

Jika saja *“anak emasnya”*, tetap menjaga etika sebagai remnya, tentu kariernya tidak akan mengalami hambatan. Sayang sekali sebut saja namanya ***“Sam”***, seharusnya tidak perlu menertawakan pada satu kesempatan *meeting* non formal dengan seluruh teamnya. Dimana atasan saya saat itu hampir jatuh saat ia melakukan gerakan menengok tiba-tiba, dan

membuat “*Sam*”, yang sesungguhnya hubungannya sangat baik dengannya, tertawa lepas. Julukan anak emas, tiba-tiba luntur secara perlahan, setelah kejadian tersebut. Akhirnya karier dia tiba-tiba redup sampai dengan *Sam* akhirnya mengundurkan diri. Prosesnya menyakitkan, tapi itulah realitas dalam dunia kerja.

### ***I-Story-2:***

Semangat seorang *owner*, di perusahaan ke dua tempat bekerja, patut dicontoh. Beliau bukan saja sekadar memotivasi, tetapi apa yang beliau lakukan sangatlah membumi.

Saking membuminya, beliau tidak sungkan-sungkan semobil dengan kami setiap *up-country* keluar pulau sekalipun. Ke Medan, ke Pekanbaru, ke Padang, ke Surabaya, ke Malang, ke Bali, adalah kota-kota yang sering kami kunjungi bersama. Lewat JALAN DARAT.

Sepanjang perjalanan menuju kota-kota tersebut, sudah barang tentu kami mampir di restoran-restoran yang kami lewati, mana kala rasa lapar sudah tidak lagi tertahan. Sekalian untuk mengurangi penat, khususnya bagi yang memegang kendali mobil, nyetir, dan bergantian dengan sesama peserta lain. Maklum



demi penghematan, sampai jabatan supir pun dikerjakan oleh sesama karyawan peserta rombongan *up-country* tersebut.

Di sanalah dulu saya banyak belajar mengenai etika dan rem. Saat rombongan *up-country* untuk mengikuti pameran kesehatan di luar kota, yang rata-rata diikuti sekitar 10 orang memasuki restoran, saatnya uji etika dan rem kita masing-masing.

Waktu saya kecil, Ibu saya selalu menasehati saya, agar jika ada orang baik mentraktir, dilarang KEMARUK, dilarang menggunakan AJI MUMPUNG. Tunggulah dan perhatikan pesanan orang yang mentraktir, jika kami harus memesan sendiri apa yang harus kami makan, saya dilarang memesan makanan yang sama. Apalagi makanan yang nilai dan harganya di atas orang yang mentraktir. Ini prinsip yang saya bawa hingga kini.

Begitulah apa yang kemudian menjadi budaya saya di setiap kami *up-country*. Karena *Owner* hanya minum teh tawar hangat, maka sayapun pesan air putih hangat. Karena kadang-kadang restoran tidak menyediakan air putih hangat, saya terpaksa pesan teh tawar hangat juga. Setidaknya tidak pesan *juice*.

Rupanya hal itu menjadi perhatian *Owner*. Sekali waktu saya berkesempatan duduk semeja berdua dengan beliau. Lalu apa yang beliau perhatikan tentang sikap saya tersebut, diberikan apresiasi. Beliau mengatakan perusahaannya baru berdiri, dan penghematan terjadi di segala hal, walau segelas juice alpukat, dipandang tetap sebagai keputusan terlalu dini untuk dinikmati beramai-ramai.

Semenjak itu, *owner* lebih mempercayakan banyak hal terhadap saya. Alhasil kami sering pergi ke luar kota untuk kepentingan pengembangan perusahaan hanya berdua saja. Sebelum akhirnya saya pindah ke “kolam” yang lebih besar, saya sempat mendapatkan promosi tiga kali dalam kurun waktu dua tahun dari total tiga tahun masa kerja.

### ***I-Story-3:***

Saya memiliki kedekatan yang luar biasa dengan *owner* di perusahaan terakhir hingga buku ini terbit. Perhatian beliau bukan saja terhadap saya, dan urusan biaya kuliah. Tetapi hingga baju lebaran anak-anak kami, dompet gadis kecil kami, sampai uang kuliah gadis kami, tak luput dari perhatiannya.

Saya bisa saja sok akrab, tetapi saya bersumpah untuk tidak pernah melakukannya. Saya menempatkan diri sebagai pegawai, sekaligus sebagai orang yang setiap saat menaruh rasa hormat setinggi-tingginya:

- (1) Membungkukkan badan sewajarnya.
- (2) Membukakan pintu mobil, saat beliau masuk dan keluar mobil.
- (3) Menjawab telepon beliau dalam dering ketiga setiap panggilan.
- (4) Walau kami sedang berdua terlibat diskusi yang cukup akrab, jika tiba-tiba ada orang lain, saya segera memposisikan diri sebagai pegawai yang sangat sopan.

Akhirnya batasan inilah yang seringkali menyelamatkan seseorang dari kerasnya persaingan. Jika di luar sana banyak orang NATO dan mencari jalan pintas, maka di sini saya menyarankan:

*Saran saya pertama:* Jaga dan didiklah mulut kita, sering kali kita tidak sadar siapa dan apa jabatan kita. Demi melihat apa yang dimata kita sebagai kenyamanan, keamanan, kemudahan, fasilitas, dan perbedaan yang dimiliki atasan, atau *owner*, sering kali menjadi pergunjangan.

Mulut yang tidak terdidik juga, seringkali menghancurkan hubungan antar karyawan, dan bahkan mengadu domba dengan para atasan. Sayangnya *cacat perilaku* itu tidak pernah mendatangkan kesuksesan permanen.

*Saran saya kedua:* Kebaikan yang datang dari siapapun, jadikanlah itu sebagai guru kehidupan, agar kita bisa belajar lebih banyak lagi tentang kebaikan, tentang kerendahan hati, tentang ketulusan, tentang banyak hal akan kebaikan.

### JANGAN LAKUKAN:

- (1) Upaya menonjolkan diri untuk menyaingi atasan Anda.
- (2) Tidur terlebih dahulu, saat Anda dan atasan sekamar di sebuah hotel, demi atas efisiensi.  
Karena jika Anda mendengkur, atasan Anda akan terganggu. Sebaliknya Anda wajib bangun terlebih dahulu, untuk menunjukkan kesigapan Anda.
- (3) Mandi terlebih dahulu, jika Anda berbagi kamar mandi, untuk memberikan kenyamanan pada atasan Anda, kecuali Anda diizinkan.

- (4) Terlambat datang.  
Biasakan terlebih dahulu setiap kali ada pertemuan dengan atasan Anda.
- (5) Berpihak pada kejahatan dengan siapapun, walau dengan atasan Anda sekalipun.  
Karier yang didapatkan dengan persekongkolan culas, tidak bertahan lama, dan ditempat lainpun tidak mendapatkan tempat.
- (6) Sok akrab.  
Sedekat apapun hubungan Anda dengan atasan, tidak pantas Anda memegang pundaknya saat berbicara, apalagi setengah bersandar di pundaknya.

### **LAKUKANLAH:**

- (1) Teruslah mengucapkan terima kasih.
- (2) Teruslah membungkukkan badan sewajarnya, manakala melewati sekerumunan orang.
- (3) Ciumlah tangan orang yang Anda hormati, jangan ragu, kalau itu adalah budaya di mana Anda berpijak, namun jika dengan berjabat tangan sudah menunjukkan sikap hormat, lakukanlah.

- (4) Jabatlah tangan orang yang Anda hormati, seraya dipeluk sopan, jika itu adalah etika yang mereka yakini.
- (5) Teruslah membukakan pintu untuk orang lain.
- (6) Teruslah tersenyum untuk semua kalangan.
- (7) Teruslah belajar tentang apa itu rasa hormat dan kesopanan, kerana itu etika, karena itu adalah REM.

Saya tidak ingin mengatakan, bahwa kepercayaan bisa datang tanpa prestasi. Tetapi jika Anda memiliki prestasi dan etika, maka datangnya kepercayaan untuk mengantar Anda kepada kesuksesan semakin cepat.

Baiklah, saya berharap Anda turut menyetujui atas argumentasi saya di atas, oleh karena itu kita sepakat sama-sama berjanji untuk segera memiliki batasan yang baik, di setiap komunikasi kita dengan siapapun, khususnya dengan atasan dan boss kita. Jadi silakan giliran Anda berjanji untuk memperbaiki batasan apa saja yang selama ini dipandang perlu perbaikan:

## PROMISE MYSELF

1

2

3

**INIS**  
Is Impossible [www.nis.co.id](http://www.nis.co.id)  
TOP Training Indonesia

**Mengeluh sama  
dengan  
mendeklarasikan  
KEKALAHAN.  
Berfikir lebih  
membuktikan  
FOKUS pada Solusi**

~Waluyo Sanwitanom., MM., ELT~



[www.waluyosanwitanom.com](http://www.waluyosanwitanom.com)



Waluyo Sanwitanom





## 08 CARILAH SOLUSI



*“Jika seseorang tidak becus bekerja di kantor, maka ia pun tidak akan becus membuka usahanya sendiri. Masalah utamanya bukanlah milik siapa usaha tersebut, melainkan bagaimana pekerja tersebut menunaikan tugasnya. Ini adalah persoalan mentalitas dan cara berpikir.”*

*~Anthony Dio Martin*

Harus saya ulangi berapa kali, bahwa: *"Menjadi pengusaha sangat baik, tetapi menjadi pegawai juga baik sekali. Yang penting BERDAYA."* ~**Waluyo Sanwitanom**

Kira-kira apa pendapat Anda terhadap syarat seseorang menjadi pemimpin?

Tolong jangan jawab dengan teori yang membumbung, karena jawabannya sangat sederhana. Anda ingin tahu? Sudah saya duga, Anda pasti sangat ingin tahu, karena Anda sudah mulai menjadi karyawan berdaya. Selamat dan terima kasih atas kerendahan hati Anda.

Inilah pendapat saya sebagai praktisi, atas pertanyaan syarat utama menjadi pemimpin adalah; ***kemampuannya mengatasi masalah demi masalah.***

Siapa bilang bekerja dan menjadi pekerja tidak punya banyak masalah?

Justru karena setiap perusahaan memiliki banyak masalah, maka mereka membutuhkan kita sebagai pegawai. Apa pun istilahnya, setiap perusahaan pasti memiliki banyak pekerjaan yang harus diselesaikan. Kabar pastinya

masing-masing pekerjaan memiliki tantangan dan tingkat kesulitan yang berbeda-beda. Tantangan dan tingkat kesulitan itulah yang orang awam seperti saya, menyebutnya sebagai masalah. Tapi itu dulu, sekarang saya menyebutnya sebagai TANTANGAN.

Saya dan Anda akhirnya setuju, karena alasan di ataslah mengapa kita diterima untuk bekerja. Tidak muluk-muluk, tetapi benar adanya bahwa kita direkrut oleh perusahaan demi ***mengatasi kesulitan menjadi kemudahan***. Jadi tolong jangan deklarasikan kepada siapapun tentang sebuah kekalahan, karena ketika seseorang mengeluh, artinya ia sedang mendeklarasikan sebuah kekalahan.

Lalu apa jadinya jika seorang pegawai sering mengeluh kepada teman apalagi kepada atasan? Sudah bisa ditebak. Apalagi kalau bukan dianggap sebagai:

- (1) Orang lemah
- (2) Tidak bisa diandalkan
- (3) Pemalas
- (4) Bodoh

Masih bagus kalau hanya itu anggapan rekan dan atasan. Saya pernah mendengar

seorang atasan yang memberikan penilaian kepada bawahan yang sering mengeluh, sebagai BENALU PERUSAHAAN. Walaupun tidak dianggap sebagai TOXIC EMPLOYEE, sebagai BENALU PERUSAHAAN sudah cukup menyakitkan bukan?

### **TAKDIR SETIAP MANUSIA**

Entah kita sadari atau tidak, setiap manusia mengalami kesamaan. Yaitu sama-sama mengalami siklus kehidupan, dari mulai dikandung sang Ibundanya, terlahir sebagai bayi yang menggemaskan, berkembang menjadi anak-anak yang lucu, tumbuh menjadi orang dewasa, lalu menua, hingga akhirnya sampai tutup usia.

Dan yang pasti dari setiap siklus kehidupan itu, setiap anak manusia pasti mengalami "*kesulitan*", tantangan yang harus dilalui, siapapun orangnya, tanpa kecuali. Walau dia terlahir dari rahim istri seorang Presiden sekalipun, tetap tidak bisa menghindari dari proses menghadapi rintangan/*kesulitan*/tantangan dari proses dan siklus kehidupan tersebut.

Tidak ada anak manusia yang terlahir, langsung bisa tertawa terbahak-bahak, apalagi, langsung berlari, dan berpidato. Semua bisa dipastikan harus melewati kesulitan untuk mula-mula bisa sekadar tengkurap, merangkak, berdiri, tertatih, dan akhirnya bisa berjalan dan berlari.

Lalu apa masalahnya dengan kesulitan yang saat ini kita hadapi? Bukankah dari sejak bayi kita sudah terbiasa dan bahkan pasti menghadapinya? Tidak bisa menghindar kan?

Karena sekarang kita sudah sadar bahwa setiap orang pasti menghadapi kesulitan, tak terkecuali Anda, rekan Anda di kantor, atasan Anda, bahkan juga *owner*, maka apakah masih perlu kita *mengeluahkan tentang kesulitan*?

Saran saya ***pertama***, tontonlah acara WIB di setiap akhir pekan, di salah satu stasiun televisi swasta. Di sana akan kita dapatkan solusi dari Cak Lontong, “mikir” hehe.

Saran saya ***kedua***, ingatlah bahwa “*Kesulitan adalah cara Tuhan mengajarkan pada kita untuk lebih dekat kepada-Nya, dan fokus pada solusi.*” ~***Waluyo Sanwitanom.***

Karena jika Anda tetap memasang muka memelas dan menyedihkan seperti zombie, dalam menghadapi kesulitan, maka tidak bisa lagi menghindar dari stigma rekan kerja dan atasan, sebagai karyawan yang: *Tidak bisa diandalkan, pemalas, dan bodoh.* **Habislah sebuah karier yang seharusnya bisa didapatkan.**

## **POBLEM SOLVER**

Akhirnya saya harus bertanggung jawab dengan pernyataan saya tentang syarat utama seseorang dipromosikan, yaitu: *kemampuannya mengatasi masalah demi masalah.* **PROBLEM SOLVER.**

Ketika saya menjadi manager di team marketing sebuah perusahaan farmasi, saya selalu mendapatkan keluhan demi keluhan team marketing, di antara keluhan klasik yang mereka sampaikan adalah:

- (1) Saya tidak bisa mengunjungi user Anu, karena sekarang hari kunjungan sudah dibatasi.
- (2) Produk kita susah dipakai oleh customer Anu, karena beliau maunya diperhatikan secara khusus, kalau saya mengurus beliau terus kan jadi

tidak punya waktu untuk melayani user lain.

- (3) Dan seterusnya. Intinya mencari pembenaran yang seolah ingin mendeklarasikan bahwa saya TIDAK BECUS PAK!

*Pertanyaannya adalah:*

- (1) Memangnya hanya kita yang waktunya dibatasi? Kalau pembatasan itu berlaku untuk semua marketing dari perusahaan manapun, berarti apa masalahnya, kan yang lain juga mengalami kesulitan yang sama. Cari solusi dong!
- (2) Memangnya customer Anu, maunya diperhatikan khusus hanya oleh kita? bukan, kan? Berarti yang lain juga mengalami kesulitan yang sama dong? Cari solusi dong!

***I-Story-1:***

Pembatasan hari promosi di sebuah rumah sakit yang ditargetkan, memang menjadikan kami tidak leluasa mengunjungi user-user potensial. Terobosan akhirnya kami tempuh dengan mengadakan kunjungan sales dengan user-user unggulan dengan program *lunch, dinner, dan home visite*. Bahkan tidak

tanggung-tanggung kami juga membuat strategi "**brick walling**". Yaitu setiap hari user-user potensial, kami berikan **full service**, sampai dengan antar-jemput, dengan pembagian tugas bergantian oleh anggota team marketing saya. Hasilnya? Hampir seluruh potensi salesnya dapat kami rebut.

### ***I-Story-2:***

Masing-masing konsumen memang memiliki keunikan masing-masing. Namanya juga orang, pastilah sifat dan perilakunya berbeda-beda. Namun pasrah bukanlah solusi untuk sebuah keberhasilan. Menduplikasi adalah konsep yang paling jitu. Keberhasilan kami menangani user potensial di atas, kami terapkan juga pada user yang maunya diperlakukan secara khusus. Pertama-tama yang kami cari tahu adalah, kenapa user tersebut mintanya diperhatikan secara khusus. Akhirnya kami ketahui, bahwa:

- (1) Beliau praktik dua kali dalam sehari, pertama: jam 08-14.00, praktik kedua: jam 17.00-20.00
- (2) Rumah beliau jauh dari rumah sakit tempat beliau praktik, sehingga jeda waktu antara jam 14.00-17.00, butuh teman, karena pulang ke rumah



tidaklah mungkin.

Setelah tahu masalahnya, maka kami menjadi maklum, dan kami pun segera menyusun rencana menemani jeda waktu beliau tersebut setiap hari, secara bergantian. Sehingga praktis setiap hari empat orang team marketing kami bergiliran menemaninya.

### ***Kalau Anda tanya hasilnya?***

Konsumen yang mempunyai market share 45% sales di rumah sakit tersebut itu, 90% salesnya adalah produk kami.

## **5W-2H**

Akhirnya saya harus jujur kepada Anda. Memang tentang menjadi *problem solver*, adalah tentang berani mengambil RESIKO. Bukankah di atas sudah saya jelaskan, bahwa salah satu ciri *karyawan berdaya* adalah mereka yang berani ambil resiko?

Tetapi memang benar, soal berani ambil resiko ini haruslah dilakukan oleh orang-orang yang bertanggung jawab dan berkomitmen tinggi. Mereka adalah orang-orang terlatih.

Untuk masalah ini Anda tidak perlu khawatir, bertahun-tahun saya digembleng di

sebuah perusahaan papan atas nasional. Mereka adalah perusahaan yang konsen memberdayakan karyawannya. Kabar gembiranya, Anda tidak perlu bekerja di sana, apalagi harus bertahun-tahun. Cukup dengan membaca buku ini saja.

Salah satu cara melatih kreatifitas seorang karyawan mencari pemecahan masalah, adalah dengan belajar mencari akar masalah dari setiap masalah yang timbul dengan konsep **5W-2H** (*What, Why, Where, When, Who, How dan How Much*) Tentang How Much adalah konsep LEAN MANAGEMENT, karena saat ini sudah tidak bisa menghindar dari pendekatan operasional berbasis efisiensi.

Karena hanya dengan mengetahui akar masalahnya Anda dengan mudah bisa menentukan rencana pemecahannya bukan?

Awal dari BERDAYA, adalah dengan mengusulkan, usulan-usulan pemecahan masalah. Dengan sering-sering mengusulkan pemecahan masalah, yakinlah, satu ketika Anda menjadi *problem solver* yang mandiri dan handal. Bukankah pengulangan adalah ibu dari kemahiran? Sesuai konsep yang tidak diragukan lagi dari **Stephen Covey**. Ingat, syarat dari

promosi salah satunya adalah kemampuan karyawan dalam hal *problem solver*.

Jika Anda bertanya, adakah format yang sederhana untuk menyusun usulan pemecahan masalah berdasarkan pendekatan 5W-2H tersebut? Baiklah saya coba rincikan untuk Anda.

Buatlah kolom-kolom menggunakan excel yang mengakomodasi kebutuhan data-data, sbb:

- (1) Masalah
- (2) Hasil
- (3) Target
- (4) Pencapaian
- (5) Identifikasi akar masalah
- (6) Rencana penanggulangan masalah
- (7) Batas waktu penyelesaian masalah
- (8) Pelaksana (orang yang akan mengatasi masalah)
- (9) Keterangan

Anda boleh mengganti istilah-istilah yang lebih familier di lingkungan kerja Anda. Termasuk boleh juga dibahasa-Inggriskan agar tidak memakan lebar dari kolom.

Berikut hubungannya dengan *5W-2H*:

- (a) Kolom 1 mengenai What
- (b) Kolom 2 merupakan parameter terjadinya masalah
- (c) Kolom 2a mengenai Target
- (d) Kolom 2b mengenai pencapaian
- (e) Kolom 3 mengenai Why
- (f) Kolom 4 mengenai How dan How Much
- (g) Kolom 5 mengenai When
- (h) Kolom 6 mengenai Who
- (i) Kolom 7 mengenai penjelasan apakah permasalahan sudah selesai atau belum, dan standarisasi.

Contoh:

| 1     | 2   |     | 3     | 4     | 5     | 6     | 7     |
|-------|-----|-----|-------|-------|-------|-------|-------|
|       | a   | b   |       |       |       |       |       |
| ***** | *** | *** | ***** | ***** | ***** | ***** | ***** |

Sekarang giliran Anda membuat *Promise Myself*. Kesulitan apa yang sedang Anda hadapi dalam pekerjaan Anda, berjanjilah untuk segera mengatasinya....

| PROMISE MYSELF |  |
|----------------|--|
| 1              |  |
| 2              |  |
| 3              |  |



**IINIS**  
Nothing Is Impossible [www.nis.co.id](http://www.nis.co.id)  
TOP Training Indonesia

**“Mereka yang MINIM  
PRESTASI, sibuk  
bergosip, sibuk  
menggoreng isu, sibuk  
menyalahkan dan  
ASBUN”**

*Waluyo Sanwitanom, MM., ELT.*

 [www.waluyosanwitanom.com](http://www.waluyosanwitanom.com)  Waluyo Sanwitanom

## 09 JADILAH TELADAN



*“Orang yang tidak bisa segera mengambil keputusan begitu ia memperoleh seluruh data yang dibutuhkan, maka ia tidak bisa diandalkan untuk menjalankan keputusan apapun yang mungkin ia ambil.”*

**~Mr. Carnagie**

Semua pemimpin pasti telah melalui masa-masa panjang menjalani tempaan, hingga akhirnya ia menjadi pemimpin. Entah ia ditempa melalui pendidikan formal di sekolah, atau ditempa langsung oleh lingkungan dan orang tuanya yang memiliki perusahaan untuk menjadi pemimpin. Tetapi dari kesemua tempaan, saya hanya akan mengupas tempaan yang sejati, melalui tempaan pengalaman panjang sebagai pegawai, dan melaluinya dengan dedikasi, tanggung jawab, dan komitmen.

Jika Anda sebagai pegawai, masih menunggu bukti keteladanan atasan Anda, sepertinya Anda sedang membentuk diri Anda sendiri untuk ***tetap sebagai bawahan***. Okelah jika itu Anda lakukan pada saat-saat Anda baru mendapatkan pekerjaan. Tetapi mulailah belajar mempunyai sikap yang positif ketika Anda sudah berumur tiga bulan pertama Anda bekerja. Ya, betul malahan sudah terlalu lama bagi Anda untuk menunggu tiga bulan. Hanya menunggu intruksi.



## MINIM PRESTASI

Cobalah perhatikan di lingkungan tempat Anda bekerja; *siapa yang rajin bergosip, rajin melempar issu, rajin menyalahkan, dan asal cuap.*

Berdasarkan pengalaman saya, mereka adalah orang-orang yang jarang mendapat perhatian atasan. Jarang mendapat penghargaan dari perusahaan. Maklumlah namanya juga kurang perhatian, jadinya ya *CAPER* cari perhatian.

Atasan dan perusahaan mana yang sibuk memberikan perhatian dan penghargaan bagi karyawan-karyawan yang minim prestasi? Kurang kerjaan aja!

Memang satu-satunya cara untuk mendapatkan perhatian dari lingkungan yang juga lambat laun melupakan keberadaan mereka, adalah dengan *bergosip, menggoreng issu, mencari-cari kesalahan orang lain, dan asal cuap yang kalau dikonfrontir melebar kemana-mana, mbulet seperti benang kusut.* Stress kan Anda ketemu orang seperti itu?

Saran saya **pertama**, tinggalkan ia, seduh kopi pahit, dan nikmatilah...

Saran saya yang **kedua**, jika Anda tidak ingin dianggap kelompok pegawai dengan minim prestasi, **berhentilah bergosip, melempar isu, cari kambing hitam, dan asbun, alias asal bunyi.** *"Lagian kalau belum musim lebaran haji buat apa juga nyari-nyari kambing hitam, susah nyari makanannya."*

Untuk saran kedua saya tidak sedang bercanda.

## **DUA AS: PEMALAS SUKANYA CARI ALASAN**

Syukurlah jika Anda sekarang sudah mendukung gagasan saya. Saya ucapkan selamat Anda terselamatkan dari terjerumus masuk golongan orang-orang yang minim prestasi.

Karyawan-karyawan yang mencari-cari alasan, dengan menunggu teladan atasan, persis seperti apa yang dikatakan oleh **Mr. Carnagie**, yaitu orang yang **tidak bisa diandalkan.**

Bukan teladan yang mereka butuhkan, dan bukan pula petunjuk, aturan atau sop, intruksi, karena hal itu, di semua perusahaan sudah pasti tersedia. Walau perusahaan baru sekalipun hal-hal itu tetap ada, walau BELUM SEMPURNA. Jadi kalau ada rekan kerja Anda yang berlindung dengan dalih-dalih tersebut di atas, bisa saya bantu analisisnya, yaitu; IA ADALAH PEMALAS YANG SEDANG CARI-CARI ALASAN.

Jika mereka mengatakan hal tersebut di atas kepada Anda, hati-hati, IA SEDANG MENCARI TEMAN untuk sama-sama menjadi PEMALAS, dan pencari-cari alasan.

Saran saya **pertama**, katakan padanya; *situ waras?* Hehe...

Saran saya **kedua**, segera jauhi dia, agar Anda tetap steril. Ssstt... dia itu bibit TOXIC *Employee* loh.... SERIUS.

Jika Anda tidak percaya dengan kesungguhan saya, baiklah mari sama-sama simak kenyataan yang saya alami tentang bukti karyawan-karyawan yang hobinya mencari-cari alasan.

## TANGGA DARURAT

### *I-Story-1:*

Bertahun-tahun saya digembleng di perusahaan skala Asia Tenggara. Mereka sadar betul ancaman akan keberlangsungan perusahaannya. Apalagi mengingat usia dari perusahaannya telah melampaui 50 tahun dan telah pula alih generasi.

Saat saya masih menjadi karyawan di sana, kami sudah sibuk melakukan antisipasi, untuk mampu melewati masa krisis alih generasi, dan menghadapi tajamnya persaingan. Juga tuntutan *LEAN MANAGEMENT*.

Mereka tidak ingin perusahaan yang telah dibangun berpuluh-puluh tahun, suatu saat tinggal nama. Maka dibimbing konsultan PERUBAHAN, kami pun gegap gempita melakukan program *Continuous Improvement* tersebut. Demi mengawal suatu perbaikan berkesinambungan dan efisiensi di segala bidang.

Setiap karyawan diwajibkan membuat dua judul perbaikan setiap semester, dan dilombakan hingga tingkat Nasional. Digarap dengan serius, dari pucuk pimpinan sampai

dengan *front-liner* wajib membuat proyek *Cotinuous Improvement* tersebut. Saking seriusnya perlombaan tersebut disediakan *budget* khusus, dan tidak jarang diadakan di HOTEL.

*“Duplikasi adalah cara ampuh untuk memangkas panjangnya waktu belajar, dan mencari bentuk bagi sebuah kesuksesan.”*

Begitu kira-kira apa yang dikatakan **James Gwee** dalam salah satu pelatihan yang saya ikuti di kawasan Puncak, Jawa Barat.

Oleh karena itu saat Tuhan memberikan amanah dan kesempatan kepada saya menjadi Direktur Operasional di perusahaan jasa, maka hal itulah yang pertama saya implementasikan di perusahaan baru, tempat saya bekerja.

Salah satu program yang awal-awalnya berjalan lancar dan sangat signifikan dalam menurunkan pengeluaran rutin adalah program menghindari naik lift. Sebagai gantinya semua karyawan wajib naik turun dengan menggunakan TANGGA DARURAT.

Tidak mudah merubah kebiasaan yang telah berjalan belasan tahun. Tetapi dengan

keseriusan yang saya curahkan akan hal ini, akhirnya program ini pun berhasil, dan didukung oleh pemilik hingga keseluruhan karyawan.

Sampai pada suatu saat, datanglah direktur baru yang keberatan dengan program naik-turun menggunakan tangga darurat. Program yang sejatinya justru menyehatkan dan baik untuk menjaga kebugaran ini pun ditentang mentah-mentah. Seperti saya katakan di atas, sang direktur baru ini lantas mencari dukungan. Digalanglah dukungan dari golongan orang-orang pemalas dan pencari alasan. Sudah barang tentu banyak dari kalangan mereka adalah kelompok MINIM PRESTASI.

Anda tahu kan, kebiasaan orang-orang minim prestasi? Ya, betul, kenapa Anda ragu-ragu mengatakannya?

Ya, mereka menggoreng isu, dikatakanlah dampak dari program naik-turun tangga, mengakibatkan meningkatnya karyawan dengan penderita osteoporosis. Padahal mereka yang mengaku osteoporosis memang sudah menderita sebelum program menghindari menggunakan lift diberlakukan.

Sekarang jelas bukan? Ternyata bukan karena ketiadaan teladan, tapi kemalasan yang menjadikan akhirnya sibuk mencari alasan.

Pembangkangan di atas dilakukan oleh karyawan, saya selaku Direktur Operasional bukan saja sekadar menghimbau, tetapi mencontohkan dengan senang hati.

Waktu pun bergeser terus, pada akhirnya saya mendapatkan kepercayaan lebih tinggi, yaitu menjadi General Manager, yang membawahi Dewan Direksi, di sebuah perusahaan baru. Tentulah hal yang sama yang saya lakukan. Anehnya di sini, program naik-turun tangga darurat justru didukung dengan CEPAT dan SUKA CITA oleh seorang direktur, yang merupakan simbol pemimpin tertinggi di perusahaan.

Jika Anda bertanya siapa direktur tersebut. Cukup saya jawab, beliau adalah salah satu OWNER di perusahaan tersebut.

Jadi jelas sekali perlu saya tegaskan, mereka para pemimpin sudah teruji melalui tempaan, sehingga Tuhan pada akhirnya memberikan kepada mereka sebuah anugerah yang lebih mulia.

## TEPAT WAKTU

### *I-Story-2:*

Berbulan-bulan bahkan bertahun-tahun saya mengajarkan kepada setiap pegawai untuk datang dan masuk ruang *Morning Meeting on time*. Sekali lagi saya menepati janji, untuk tepat waktu. Jadi jika ada yang mempertanyakan tentang teladan, jelas telah saya contohkan konkret.

Tetapi apa yang terjadi?

Lagi-lagi kelompok “Minim Prestasi”, selalu sibuk mencari alasan dan pembenaran. Dari yang ban kendaraannya bocor, sampai jalanan yang macet. Intinya adalah selalu TERLAMBAT.

Tentang alasan, perlu saya klarifikasi, bahwa semua alasan pastilah masuk akal, apalagi alasan yang dilontarkan oleh mereka para pencari alasan, pasti sudah terstruktur.

Bagi Anda yang belum jago mencari alasan.

Saran saya **pertama**; JANGAN LAKUKAN. Sebab hukum tarik-menarik berlaku juga pada



cari-cari alasan. Awal-awalnya ***Anda mencari alasan***, berikutnya ***Tuhan mendatangkan alasan*** untuk Anda. Ngeri bukan?

Jika belum jelas akan hal ini, saya bersedia memberikan contoh:

Sekali Anda berhasil dengan mencari alasan; *ban kendaraan Anda bocor*, maka berikutnya Tuhan mendatangkan alasan untuk Anda, dari ban kendaraan Anda benar-benar bocor, jalanan benar-benar macet sampai tiba-tiba kerabat atau famili Anda datang di pagi buta, sehingga Anda harus menjamu mereka terlebih dahulu sebelum Anda berangkat kerja, alhasil Anda benar-benar terlambat datang ke kantor.

Akhirnya setiap hari Anda mempunyai alasan yang sesungguhnya ***mengapa Anda telat***. KARENA MEMANG TUHAN MENDATANGKAN ALASAN UNTUK ANDA.

Saran saya ***kedua***: Berhentilah mencari-cari alasan, tidak adanya teladanlah, tidak adanya peraturan yang jelaslah...dst.

Jika hal itu betul terjadi di tempat Anda bekerja, justru Anda dituntut bersikap positif, menciptakan atmosfir yang baik, dengan menjadi teladan buat yang lain, dan turut memikirkan peraturan yang lebih baik.

Ini adalah kebijakan kunci sukses sebagai pegawai yang ditempa oleh waktu untuk menaiki tangga kesuksesan. Selalu menjadi Teladan. Sekadar bocoran saja, mereka para pengikut selalu butuh teladan. Tentu Anda ingin sukses menjadi pemimpin bukan? ***Jawabannya iya kan?***

*Nah begitu dong. Mantap!*

Oke baiklah, saya mendukung niat baik Anda, untuk terus menaiki step demi step tangga menuju sukses sebagai karyawan. Oleh karena itu silakan segera isi kolom wajib Anda ini, ya...betul. Kolom ***Promise myself.***

Buatlah janji pada diri sendiri, teladan apa saja yang ingin segera Anda tunjukkan, di lingkungan kerja Anda pada rekan, atasan, dan perusahaan secara keseluruhan:

## PROMISE MYSELF

1

2

3



**INIS**  
Nothing Is Impossible [www.nis.co.id](http://www.nis.co.id)  
TOP Training Indonesia

**“Dua kelompok orang yang membuat berhentinya roda perusahaan:**

- 1. Orang masa lalu yang terjebak di lorong waktu, masuk kemasa kini**
- 2. Dosen Sejarah, yang menganggap apa yang baik di masa lalu, pasti baik di masa sekarang”**

*Waluyo Sanwitanom, MM., ELT.*



[www.waluyosanwitanom.com](http://www.waluyosanwitanom.com)



Waluyo Sanwitanom

## 10

**JADILAH PEMBELAJAR**

*“Jika orang bersikap cerdas, maka ia akan menganggap tempat kerjanya sebagai sekolah yang memberinya segala macam pendidikan, lewat pengamatan dan pengalaman.”*

*~Napoleon Hill*

Teringat masa-masa saya pertama-tama masuk sebuah perusahaan besar. Bersyukur, sekaligus serba bingung. Pasalnya di sana teman-teman sudah sangat maju. Bahkan mereka yang menjadi anak buah saya saja, jauh lebih maju dalam hal mengoperasikan komputer.

Budaya kerja di sana juga sangat baik. Ada dua model *meeting* yang sudah menjadi budaya perusahaan, *pertama*; *meeting bulanan*, *kedua*; *meeting triwulan*.

Pada *meeting* triwulanan inilah sebetulnya, sebuah *meeting* besar bagi kami di sana. Karena pada *meeting* triwulanan, kami membahas evaluasi kerja secara total tiga bulan yang telah kami lalui, sekaligus membahas juga apa rencana kerja tiga bulan ke depan.

*Meeting* yang dipimpin kepala cabang, mewajibkan para District Manager dan semua anggota timnya maju satu per satu tanpa kecuali. Melelahkan memang. Tapi di sana semua ilmu dan kemampuan yang dimiliki masing-masing karyawan dikupas, dan dipertaruhkan.

Momentum itu saya jadikan belajar, karena saya orang baru di sana saat itu. Termasuk belajar membuat power point untuk presentasi. *Padahal boro-boro bikin power point, menjalankan program excel saja saya gptek* saat itu.

Yang menarik dari *meeting* bulanan yang dipimpin kepala cabang yang sangat energik, dan berpikiran maju, adalah; masing-masing dari kami harus membuat motto, dan ditampilkan di slide pertama. Dari sekian motto yang menarik adalah:

***“Bekerja adalah, main, berteman, dan BELAJAR, yang DIBAYAR.”***

Motto yang dikutip dari kalimat bijak ***Bp. Oerip*** itu, paling populer saat itu. Hampir setiap triwulan motto itu tetap masih boleh dipasang di slide pertama.

## **BELAJAR YANG DIBAYAR**

### ***I-Story-1:***

Apa itu *detailer* sampai diterima disebuah perusahaan farmasi, sejatinya saya tidak tahu. Latar belakang pendidikan saya sama sekali tidak linier menjadi seorang marketing, apalagi

sebagai marketing khusus, yaitu *detailer*. Makanya saat itu saya dijadikan cadangan, ketika ada calon pegawai yang mengundurkan diri, barulah saya dipanggil dan diikuti training. Padahal training sudah berjalan satu minggu.

Lulus training, bukan berarti serta merta saya menguasai pekerjaan menjadi *detailer*. Saya masih tidak paham tentang:

- (1) Mana batasan area
- (2) Siapa saja user potensial
- (3) Bagaimana survei yang benar

Karena ketidaktahuan batasan area tanggung jawab, maka banyak sekali outlet dan user yang tidak tergarap. Demikian juga soal kunjungan. Saking tidak tahunya siapa user-user yang seharusnya menjadi target, sesuai potensi, maka hampir setiap hari kunjungannya ke user itu-itu saja. Belum lagi soal survei aktifitas pesaing.

Kesabaran seorang ***District Manager*** saya yang terkenal penyabar dan telatenlah, yang pada akhirnya merubah saya menjadi seorang *detailer* yang memiliki karier lebih cepat dibanding yang lain.



Anda bisa merasakan bukan? Dari tidak tahu mengenai pengetahuan produk, pengetahuan area, pengetahuan kunjungan, dan pengetahuan potensi, sampai dengan menguasai dan mampu bekerja penuh percaya diri pada akhirnya. Saya tidak membayar sedikitpun untuk semua yang saya pelajari. Tapi justru saya dibayar, diberikan insentif, fasilitas ini-itu sampai dengan promosi jabatan.

Sungguh belajar yang dibayar!

### ***I-Story-2:***

Dahsyatnya hasil belajar saya yang dibayar tersebut, menjadi pengalaman yang mahal, dan bisa dijual di perusahaan baru. Pada perusahaan yang baru berdiri, saya diberikan kepercayaan menjadi ***Area Manager***.

Lagi-lagi saya belajar banyak hal, di perusahaan baru ini. Belajar perekrutan karyawan, belajar menjadi trainer bagi pegawai baru, sampai belajar memutuskan keputusan-keputusan strategis, seperti:

- (1) Memutuskan memberikan diskon.
- (2) Memutuskan promosi karyawan.
- (3) Memutuskan pembagian teritori untuk masing-masing team

marketing.

- (4) Belajar menawarkan keikutsertaan saham bagi para user.
- (5) Sampai memutuskan pengembangan area dan promosi jabatan.

***Free of charge.*** Bahkan selain gaji dan insentif, tercatat dalam tiga tahun, karier saya naik tiga kali.

#### ***I-Story-4:***

Mungkin Anda tidak percaya, sampai jabatan saya Regional Sales Manager, belum bisa membuat presentasi power-point.

Di perusahaan farmasi ketigalah saya belajar melalui sub-ordinat saya. Mereka suka rela mengajari saya acara membuat presentasi power point. Tidak tanggung-tanggung kami sampai MENGINAP di kantor.

Tentu bukan saja belajar hal kecil itu saja di perusahaan ketiga tersebut, namun saya juga diberikan kesempatan berbagai macam pelatihan. Tak terhitung training demi training yang saya ikuti dengan biaya perusahaan. Baik yang dilakukan in *house training* di Meeting Room kantor, maupun di hotel-hotel.

Kesemua hasil pelatihan dari lembaga-lembaga training terkenal itu membuat saya semakin matang menjadi pegawai. Ujung karier saya di sana, adalah sebuah pencapaian yang cukup gemilang; *the best regional sales manager*.

Semua itu saya juga tidak perlu membayar. GREYHOUND alias gratis, Bro!

#### ***I-Story-4:***

Pengalaman terakhir sampai dengan buku ini saya tulis, saya hijrah, dari sebagai marketing, menjadi top management.

Lagi-lagi ini juga kesempatan untuk saya belajar, menjadi motor penggerak perusahaan, dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang tidak berhubungan.

Kesempatan belajar ini juga mendatangkan bayaran yang sangat memuaskan.

#### **KURVA “S”**

Apa yang saya lakukan di empat perusahaan terakhir? Satu kalimat yang saya bisa jelaskan di sini: SAYA MENGIZINKAN DIRI

SAYA UNTUK BELAJAR HAL-HAL BARU DAN BERTUMBUH.

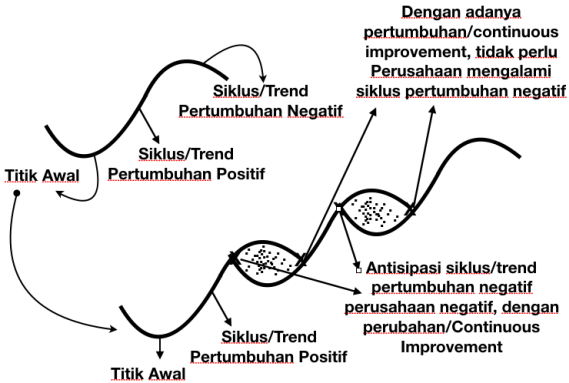
Layaknya konsep **Prof. Rhenald Kazali** dalam bukunya **CHANGE**, maka siklus pertumbuhan perusahaan seperti kurva "**S**"/**Sigmoid Curve**. Demi menjelaskan hal berharga ini, agar banyak pegawai menyadari bahwa "**untuk mencapai hasil yang berbeda, wajib melakukan cara-cara yang berbeda.**" Maka dalam pelatihan **Empowered Employees**, saya memilih menggambarkan kurva "**S**" ini.



**Photo:**

Pada pelatihan **Empowered Employees**, saya menggambar Kurva "**S**"

Hanya dengan membuat huruf “S” barulah, siklus penurunan performa perusahaan bisa diantisipasi. Jelas sudah melalui kurva “S”, sebuah pilihan satu-satunya, survival dan tumbuh, baik secara pribadi sebagai pegawai, maupun secara perusahaan hanya dengan melakukan budaya ***Continuous improvement. Perbaikan terus-menerus.***



**Gambar:**  
*Kurva “S”*

Perusahaan akan terus tumbuh jika dipenuhi oleh kumpulan pegawai yang senantiasa membudayakan perubahan dan perbaikan berkesinambungan. Kabar gembiranya bahwa perubahan pada diri

pegawai bukan saja kebutuhan perusahaan, tetapi adalah kebutuhan dari pegawai itu sendiri.

Karena ketika pegawai terjebak pada kinerja yang tidak pernah berubah, sedangkan tuntutan pekerjaan adalah harus senantiasa berubah, maka PERUSAHAAN akan meninggalkannya. Faktanya di luar sana pencari pekerjaan yang sedang antri sudah banyak.

Tidak salah jika, **Anne Asenio**, mengatakan:

*“Anda perlu membuat perubahan, atau anda tidak dapat bertahan.”* ~ **Anne Asenio**,  
**Direktur Desain General Motor.**

## TERJEBAK DI LORONG WAKTU

Anda jangan berharap mendapatkan data-data dan contoh-contoh tumbangnya perusahaan raksasa, skala nasional maupun internasional, seperti yang pernah saya tulis di buku ***Nothing is Impossible***.

Sejatinya data dan fakta tumbangnya perusahaan-perusahaan raksasa tersebut, Anda bisa dapatkan hanya dengan menyeduh kopi

pahit, dan menyiapkan beberapa potong pisang rebus sebagai temannya, lalu *googling*. BERES. Semua data yang Anda mungkin butuhkan akan dijawab oleh Mbah Google.

**“9 Secrets of Successful Employees”**, betul-betul buku yang ditulis dengan jujur, berdasarkan pengalaman, pengamatan dan pembelajaran bertahun-tahun menjadi pegawai. Jadi apa yang berikut saya tuliskan adalah contoh-contoh kecil dari kejadian yang diambil secara nyata dari sisi seorang pegawai.

Jika Anda bertanya kenapa karyawan yang harus melakukan perubahan? Bukankah perusahaan yang harus melakukan perubahan atas: ***strategi, manajemen, produk, layanan dan seterusnya?***

Jawabnya simple: tanpa pegawai pasti tidak ada perusahaan. Perubahan apa pun yang terjadi di perusahaan pasti karena ADA YANG MERUBAHNYA. Siapakah mereka? Tentu para karyawannya.

Jadi praktis tanpa adanya dukungan oleh pegawai-pegawai yang selalu berinovasi, perusahaan tidak akan mampu bertahan, seperti pernyataan, ***Anne Asinio***.

Maka sesuai hukum alam, bagi pegawai yang tidak mau melakukan perubahan dan perbaikan berkelanjutan, sudah barang tentu TIDAK AKAN MAMPU BERTAHAN.

Layaknya orang dari zaman purba yang terjebak di lorong waktu masuk ke zaman modern, mereka tidak siap menghadapi perubahan.

Kira-kira kalau di ruang kerja Anda ada orang memakai penutup aurat, hanya menggunakan selemba kulit binatang, sedang kebingungan di depan komputer apa yang Anda pikirkan?

### ***I-Story-1:***

Waktu saya masih bekerja di sebuah perusahaan farmasi, di setiap promosi jabatan, ada budaya seleksi yang cukup ketat. Seleksi terakhirnya adalah presentasi dan panelis wawancara.

Supervisor, adalah jabatan semacam karantina, sebelum ia dianggap matang untuk kemudian menjadi seorang District Manager. Namanya juga jabatan karantina/antara, sejatinya orang tersebut sudah diprediksi dan disiapkan untuk menjadi District Manager.



Hanya saja agar ia lebih matang, maka perlu semacam masa percobaan.

Rekan kerja saya, sudah satu tahun menjadi Supervisor, karena hasil kerjanya dianggap baik, maka diberikanlah kesempatan untuk mengikuti panel promosi jabatan District Manager.

Dari sekian banyak pertanyaan dari panelis, ia pun kesandung dengan pertanyaan; **“Apa bedanya supervisor dan District Manager?”**

Seperti yang sudah saya tuliskan di atas, memang jabatan Supervisor sudahlah mirip dengan jabatan District Manager, karena seorang supervisor sebagai masa antara dalam proses pematangan untuk menjadi seorang District Manager.

Mendapat pertanyaan tersebut, entah kenapa rekan kerja saya tidak mampu menjawab, berdasarkan logika tersebut di atas. Jawaban yang diberikanpun cukup mengagetkan, ia menjawab, **“Perbedaannya adalah kalau supervisor tidak diberikan fasilitas mobil dinas.”**

Gagallah ia menjadi seorang District Manager, karena Perusahaan memberikan fasilitas mobil dinas memang diperuntukkan bagi mereka yang telah dianggap lebih matang mengelola team, dengan tujuan perusahaan yaitu:

- (1) Menumbuhkan kualitas SDM.
- (2) Meningkatkan pelayanan kepada pelanggan.

Kedua hal utama tersebut, semata-mata demi tercapainya tujuan bersama:

- (1) Kepuasan pelanggan.
- (2) Pertumbuhan perusahaan.
- (3) Kemajuan karyawan.

Kalau kegagalan pada panel pertama tidak diulangi pada panel kedua dan ketiga, tentu rekan kerja saya tidak *resign* pada posisi terakhir dengan jabatan Supervisor.

### ***I-Story-2:***

Saya baru menyadari bahwa dulu saya pernah bekerja dengan seorang Manager IT (*Informasi dan Teknologi*) yang cukup mempunyai kompetensi, juga siap mensupport kebutuhan akan aplikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Saya berusaha mempertahankan ia selama beberapa waktu, dari desakan banyak pihak untuk menggantikannya. Pada akhirnya memang ia pun mengundurkan diri dari jabatannya setelah beberapa kali mengalami *down grade*.

Tragisnya kenapa ia *didown grade* bukan karena ketidakmampuannya dalam bidang ke IT dan Sistem. Desakan agar yang bersangkutan mundur, karena cara ia menangani tanggapan, selalu berbelit-belit. Selalu saja mencari berbagai alasan terlebih dahulu dan cenderung menyalahkan rekan kerja lain sebagai user dari produk IT-nya.

Berkali-kali saya coba mengingatkan, agar ketika ada komplain atau tanggapan, jangan ditanggapi dengan menyalahkan mereka. Tampung saja keluhan mereka, lalu edukasi ulang sop (*Standard operating procedure*) dan cara menjalankan program IT-nya.

Jika saja saran saya ia mau terima, dan lalu ia mau berubah cara menanggapi keluhan rekan kerjanya, saya yakin ia tidak harus mengalami dua kali *down grade*, yang akhirnya membuat harga dirinya seolah dilecehkan, lalu

demikian mempertahankan harga diri ia pun akhirnya *memilih resign*.

### ***I-Story-3:***

Seharusnya sebagai wakil direktur, sahabat saya sudah harus bersyukur. Wujud dari rasa syukurnya, maka seharusnya ia tunjukkan dengan standar kinerjanya yang baik.

Laporan yang masuk ke *owner* adalah, jam masuknya yang tidak bisa *on time*, jam 08:00. Siang hari jam 14:00, selalu keluar dari tempat kerja untuk jemput putrinya di sekolah.

Mula-mula keadaan ini dapat ditolelir, hingga tuntutan pekerjaan, mengharuskan ia lebih disiplin, dimana ia sudah tidak bisa lagi bekerja seperti itu.

Semakin majunya perusahaan, pekerjaan pun semakin banyak, semua membutuhkan *problem solver* yang berpengalaman. Sayang sekali ketika *owner* menyampaikan hal ini, sahabat saya tidak juga memperbaikinya. Ia terjebak dengan hambatan:

- (1) Anaknya masih kecil, masih harus selalu di jemput pulang sekolah.

- (2) Kalau pagi harus mengantar anak sekolah terlebih dahulu.

Semua pegawai pasti memiliki persoalan pribadi, jika banyak dari pegawai seperti tidak punya kesibukan di pagi hari, dan kekhawatiran akan nasib keluarganya di rumah, itu karena ia mampu mengelola waktu dan perasaannya, serta mencari solusi. Solusi mereka adalah dengan memberdayakan dirinya, keluarganya, orang-orang di sekitarnya, termasuk anak-anaknya.

Saat itu saya berharap sahabat saya berubah, sebelum akhirnya ia di *down grade* jadi manager, dengan penurunan segala fasilitas dan pendapatannya.

Akhirnya memang saya hanya bisa berjanji untuk tetap sebagai sahabat ketika ia pun meninggalkan perusahaan. *RESIGN*. Klasik sekali jika terpaksa saya mengatakan kutipan berikut:

*“Jangan tanyakan apa yang (Negara) Perusahaan berikan kepadamu, tetapi tanyakan apa yang kamu berikan kepada (Negara) Perusahaanmu.” ~John F Kennedy*

Akhirnya dengan segala kerendahan hati, saya mohon, mari lakukanlah proses pembelajaran terus-menerus. Belajar, dari:

- (1) Lingkungan atau rekan kerja
- (2) Bawahan atau atasan
- (3) Teman diluar pekerjaan
- (4) Buku-buku
- (5) Pelatihan dan seminar
- (6) Dan sumber lain

Yang penting belajar.

Seringkali bukan sumber ilmu dan pengetahuan yang kita tidak dapatkan, tapi kitalah yang TIDAK MAU BERUBAH.

**“Orang bukan tidak tahu untuk mudah dihubungi.”** Tapi memilih alasan:

- (1) Lagi *meeting* Hp di “*silent*”
- (2) HP ketinggalan
- (3) Kalau libur, memang HP saya matikan, karena waktu untuk keluarga.
- (4) Dan lebih senang menang dengan kelebihan satu alasan, daripada mencari satu solusi untuk mudah dihubungi.

**“Orang bukan tidak tahu kalau continuous improvement itu adalah kunci kemajuan.”** Tetapi memilih berlindung diri dari kemalasan, seperti:

- (1) Dari dahulu juga begini caranya, tidak ada masalah kok?
- (2) Ngapain repot-repot mencari perubahan, *wong* dari pertama perusahaan berdiri juga sudah begini, dan perusahaan fine-fine saja.
- (3) Ngapain ribet?
- (4) Intinya cari alasan agar tidak tidak mikir. Hehe.

Apakah Anda tiba-tiba menjadi berkunang-kunang?

Saya juga ikutan mual waktu menghadapi orang-orang yang terjebak di lorong waktu tersebut. Layaknya dosen sejarah yang sangat bangga dengan apa yang dahulu menurutnya sangat *perfecto*.

Saran saya, hentikan mencari-cari alasan, dan segera berkontribusi untuk kemajuan perusahaan. Karena hal itu, akan menjadikan alasan yang kuat untuk perusahaan mempertahankan Anda, bahkan

mempromosikannya. Sebagai gambaran, coba resapi kalimat berikut:

*“Orang yang tidak lagi belajar begitu ia menamatkan pendidikan formalnya, tidak akan menjadi orang yang berpendidikan, betapapun tingginya pengetahuan yang ia serap selama sekolah.” Napoleon Hill.*

### Jadi?

Ya apa lagi kalau bukan segera BERJANJI PADA DIRI SENDIRI.

Untuk menjadi pembelajar sejati, silakan lakukanlah *Promise Myself* Anda sekarang, hal-hal baru apa saja yang dalam waktu dekat akan Anda lakukan di lingkungan kerja Anda. Atau mungkin Anda akan belajar keterampilan khusus? Boleh juga.

Jika Anda mau sekolah, sepulang jam kerja, ikutlah berbagai pelatihan, kursus, juga boleh. Yang terpenting bagi saya Anda mulai berjanji pada diri Anda sendiri sekarang. Ingat, mulailah dengan kalimat, **“Saya berjanji...”**



## PROMISE MYSELF

1

2

3

**INIS**

Nothing Is Impossible [www.nis.co.id](http://www.nis.co.id)  
TOP Training Indonesia



**“Sukses bukan  
tentang  
seberapa pintar,  
tetapi tentang  
seberapa Allah  
Rida”**

*Waluyo Sanwitanom., MM., ELT*



[www.waluyosanwitanom.com](http://www.waluyosanwitanom.com)



Waluyo Sanwitanom

# 11

## TAKE ACTION



*“Layaknya rambu lalu lintas, ia akan selamat mengantarkan pengendara sampai tujuan, jika pengendara patuh mengikuti petunjuk rambu tersebut.” ~Gede Prama*

Akhirnya apa yang saya janjikan untuk membongkar habis 9 (*sembilan*) rahasia untuk menjadi karyawan yang sukses, telah saya tunaikan. Sekarang giliran Anda *Take Action*. Karena apapun ilmu, dan dari siapapun, akhirnya tidak penting jika Anda tidak segera mengambil tindakan apapun. Persis seperti apa yang dimaksud oleh "**Gede Prama**", akhirnya terpulung pada Andalah jua hasilnya. Apakah Anda mau *Take Action*, lalu menjadi memiliki harapan seiring berjalannya waktu, atau Anda membiarkan waktu berlalu tanpa tujuan yang pasti?

Jika Anda masih ragu menjadi pegawai, seperti pada bab-bab sebelumnya saya tetap dengan suka cita memberikan dua saran kepada Anda.

Saran saya **pertama**: Jadi karyawan adalah pekerjaan mulia, melalui prestasi dan karier sebagai pegawai, mempunyai kesempatan menjadi lebih bermanfaat bagi sebanyak-banyaknya orang yang mampu kita jangkau. Kesuksesan di jalur karyawan juga bisa setara dengan mereka para pengusaha.

Cobalah sempatkan membaca buku: "**Siapa bilang jadi karyawan nggak bisa**

*kaya*”, buku karya **Safir Senduk**. Karyawan bisa kaya? Iya, silakan Anda *googling*, siapa yang mendapat julukan “**Manager 1 Milyar?**” Pasti Anda akan menemukan ratusan artikel tentang tokoh gemilang dengan julukan yang dahsyat tersebut. **Tanri Abeng**.



**Photo:**

*Tanri Abeng, Manager 1 Milyar.*

*Saran saya **kedua**; Inilah yang paling penting. Jadilah pegawai. Setidaknya cicipilah sebentar menjadi pegawai, walau hasrat Anda ingin jadi pengusaha, atau tenaga profesional yang mandiri. Karena dengan menjadi pegawai Anda memahami psikologi seorang pegawai, dan memahami suka duka mereka.*

Karena alasan inilah maka bukju ini di tangan Anda. Saya telah bekerja di 5 (*lima*) perusahaan. Dari kelima perusahaan saya bisa merasakan perbedaan yang sangat nyata, drastis, dan signifikan. Antara perusahaan yang dimiliki oleh mereka yang merintis dari bawah, dengan perusahaan yang dimiliki oleh mereka yang belum pernah merasakan menjadi pegawai.

Pada perusahaan yang dimiliki oleh mereka yang sebelumnya telah mengenyam pahit-getirnya merangkak dari bawah, dalam memperlakukan karyawan lebih manusiawi. Mereka, lebih baik dalam memperhatikan karyawannya:

- (1) Memberikan tunjangan kesehatan hingga ke anak dan istrinya.
- (2) Memberikan fasilitas sesuai prestasi.
- (3) Memberikan pelatihan dan penghargaan, proposional.
- (4) *Reward* dan *punishment* dilakukan sangat manusiawi, terukur dan terhormat.

Sedangkan di perusahaan yang pemilikinya belum pernah menjadi pegawai, dan

di sanalah saya sempat bekerja, sangat bertolak belakang:

- (1) Tidak menyiapkan jaminan kesehatan yang memadai.
- (2) Sangat minim pengadaan pelatihan bagi karyawan, baik yang berprestasi maupun yang tidak berprestasi.
- (3) Tidak ada fasilitas penunjang dan pembeda antar struktural.
- (4) Yang paling mengengaskan adalah, minim *reward*. Sedangkan *punishment* begitu saja diberikan tanpa proses yang manusiawi, terukur dan terhormat.

Mungkin Anda tidak percaya akan hal ini, tetapi ini saya alami. Saya hampir tidak percaya kalau *mendowngrade* karyawan hanya dengan tiba-tiba mengeluarkan surat keputusan.

Taruhlah mereka yang diberikan *punishment*, karena tidak perform. Setidaknya berikan mereka:

- (1) Pelatihan yang memadai.  
Mana mungkin tingkat kesulitan bertambah, tuntutan pelanggan semakin demanding, tetapi karyawan

tidak pernah diberikan pelatihan? Mereka hanya disuruh bekerja terus-menerus sepanjang tahun. Sampai pada akhirnya mereka tiba-tiba menerima keputusan pahit.

(2) Evaluasi kinerja.

Panggillah karyawan-karyawan yang dianggap tidak perform, tunjukkan hasilnya, dan berikan peringatan sampai tiga kali, sebagai ruang bagi mereka untuk memperbaiki diri.

Hal ini sungguh terjadi. Inilah alasan kedua saya, menulis buku ini. Jika buku ini berada di tangan sahabat-sahabat saya yang pernah bekerja satu atap dengan saya, dan mengalaih *punishment* demi *punishment* dengan tidak manusiawi, bersabarlah. Jadikan perlakuan tersebut sebagai kesempatan untuk berdoa demi kesuksesan di tempat lain, dan berdoa demi kebaikan mereka yang memperlakukan dengan semena-mena. Percayalah bukan maksud mereka menzolimi Anda. Itu semua karena ketidaktahuan mereka bagaimana memperlakukan karyawan dengan baik. Karena mereka belum pernah menjadi pegawai. Kita sebagai pegawai memilih mengalah, demi rida Allah.



Mungkin sahabat-sahabat saya yang berkesempatan membaca buku ini, sedang menitikkan air mata, mengenang masa-masa itu. Percayalah saya pun saat mengetik bab ini, turut menitikkan air mata. Karena bukan saja Anda yang mendapatkan perlakuan tidak adil. Tetapi saya juga mendapatkan perlakuan tidak adil itu, justru pada saat saya berhasil membawa perusahaan dari merugi, menuju keuntungan tertinggi sepanjang sejarah perusahaan itu berdiri.

Saran saya yang kedua sangat serius. Sekalipun Anda ingin menjadi professional yang mandiri, alasan ini tetap penting. Karena banyak kenyataan, demi menghindar dari julukan pegawai, yang identik dengan “*disuruh-suruh*” orang lain, saat akhirnya memilih menjadi tenaga professional, hasilnya menebarkan kesengsaraan “*under cover*”.

Ini juga serius terjadi, dengan kenyataan kesengsaraan “*under cover*”. Hal ini terjadi karena faktor ketidaktahuan, namun tidak jarang karena arogansi, yang terlahir karena mereka merasa menjadi lebih tinggi derajatnya dibanding orang lain. Mereka tidak pernah merasakan asam-garam, pahit-getir, dan berdarah-darahnya menjadi pegawai.

Sering saya menyaksikan dan merasakan perlakuan tidak adil dari perseorangan. Dari perseorangan yang bekerja sebagai professional independen. Yang semenjak lulus kuliah tidak pernah merasa sebagai seorang pegawai. Tetapi lebih merasa sebagai seorang professional independen. Mereka memperlakukan *salesman* dengan tidak berperasaan. Tidak jarang perlakuan-perlakuan mereka membawa **kemalangan**, berupa:

- (1) Terpotongnya insentif
- (2) Rotasi dan mutasi area kerja, yang mengakibatkan terpisahnya dengan keluarga.
- (3) *Down grade*, dan pemecatan.

Hal ini karena apa yang diminta oleh oknum tenaga professional tersebut, berupa support, sponsor atau apapun juga namanya, sejatinya oleh perusahaan dimana salesmen tersebut bekerja, dianggap investasi. Namanya juga investasi, sesenpun yang dikeluarkan, akan dituntut pertanggungjawabannya dalam bentuk kompensasi penjualan. Sementara oknum tenaga professional menganggap itu sebagai CSR (**Corporate Social Responsibility**). Tidak jarang beberapa oknum memperlakukan dan memanfaatkan kelemahan para salesmen

sebagai peluang untuk pemenuhan kebutuhan pribadi mereka.

Akhirnya saya ucapkan selamat kepada Anda yang telah merampungkan membaca buku ini. ***“9 Secrets of Successful Employees”, Take Action***, dan jadilah pribadi yang sukses mulia dan memuliakan sesama. Baik Anda sebagai pegawai, maupun Anda sebagai tenaga professional dan pengusaha, karena sekarang Anda telah, mengetahui psikologi, suka-duka, pahit-getir sebagai pegawai, dan bagaimana seharusnya menjadi pegawai, tenaga professional atau menjadi pegawai yang semestinya.

Agar hasilnya lebih BERDAYA, silakan segera Anda lakukan ***“promise myself”***, sekarang:

| PROMISE MYSELF |  |
|----------------|--|
| 1              |  |
| 2              |  |
| 3              |  |



[www.nis.co.id](http://www.nis.co.id)

TOP Training Indonesia  
Specialist Mini Workshop



Nothing Is Impossible



nissuccess



nissuccess



[www.nis.co.id](http://www.nis.co.id)



08211 3353 121



[info@nis.co.id](mailto:info@nis.co.id)



[www.waluyosanwitanom.com](http://www.waluyosanwitanom.com)



Waluyo Sanwitanom

## SALAM HORMAT

Degan segenap kerendahan hati, izinkan investasi Anda melalui kepemilikan buku “**9 Secrets of Successful Employees**”, untuk disalurkan *sebesar 20%* dalam kegiatan sosial.

Jika Anda berkenan untuk mengetahui penyaluran dana investasi yang sebesar 20%, saya persilakan menghubungi saya melalui nomor WA saya pribadi, e-mail, maupun *Facebook*.

Atas kerendahan hati Anda, saya ucapkan banyak terima kasih. Semoga kesehatan, kebahagiaan, kesejahteraan senantiasa tercurah untuk Anda dan keluarga tercinta. Akhir kata, salam sukses mulia dan memuliakan sesama.

Salam Hormat,

**Waluyo Sanwitanom ELT.**

sanwitanom@nis.co.id

waluyosanwitanom@gmail.com

0821 1335 3121

0822 1437 3057

## DAFTAR PUSTAKA

- Byrne, Rhonda. 2007. *The Secret*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Diffenderffer, Bill. 2008. *The Samurai Leader*. Jakarta: Daras Books.
- Hans, Jen Zainal Asyikin. 2015. *It All Come Back To You*. Jakarta: Personal Development Training.
- \_\_\_\_\_. 2015. *Strategi Pengembangan Diri*. Jakarta: Personal Development Training.
- Haqq, Musthafa Syikh Ibrahim. 2007. *Tolak Petaka dengan Sedekah*. Jakarta: Nakhlah Pustaka.
- Hill, Napoleon. 2009. *Secrets of Napoleon Hill's Mind*. Jakarta: UFUK PRESS.
- Kasali, Rhenald. 2006. *Change!*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Martin, Anthony Dio. Tanpa tahun. *Becoming A Star Employee*. Jakarta: HR EXCELLENCY.
- Pink, Daniel H. 2007. *Otak Kanan Manusia*. Yogyakarta.
- Pora, Yusron. 2004. *Selamat Tinggal Sekolah*. Yogyakarta: Media Presindo.
- Prama, Gede. 2001. *Memimpin dengan Hati*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

- Sanwitanom, Waluyo dan Jen Zainal Asikin Hans. 2016. *Nothing Is Impossible*, Jakarta: Personal Development Training.
- Senduk, Safir. 2008. *Siapa Bilang Jadi Karyawan Nggak Bisa Kaya*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Setiawan, Hendra. 2007. *Agar Selalu Ditolong Allah Membuka Pintu Kemudahan Dalam Kesulitan*. Bandung: Penerbit Jabal.
- Taleb, Nassim Nicholas. 2008. *The Black Swan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

## CURRICULUM VITAE

Waluyo Sanwitanom, MM., ELT.



Lahir di Kebumen, 22 November 1971.  
Dapat dihubungi melalui Hand  
Phone/WhatsApp: 0821-1335-3121, 0822-  
1437-3057, e-mail: [sanwitanom@nis.co.id](mailto:sanwitanom@nis.co.id),  
facebook: Nothing Is Impossible, Waluyo  
Sanwitanom, Web: [www.nis.co.id](http://www.nis.co.id),  
[www.waluyosanwitanom.com](http://www.waluyosanwitanom.com)



***Pendidikan***

1. Strata-2: Magister Management, di IPWIJA Cikeas (2015-2017).

***Pelatihan yang pernah diikuti***

1. MWS Licensed Trainer/Essensial Licensed Trainer (Mini Workshop Series), 6 s/d 9 Februari 2017.
2. It All Come Back To You (Dr. Jen Zainal Asyikin Hans) RSUP Persahabatan, 6 Januari 2013.
3. Service Excellence Bagi Front liner di Rumah Sakit (Quantum Management) The Sahid Rich Jogja Hotel, Jogja Karta 12-13 Juni 2014.
4. Emotional Quality Management (HR Excellency – Anthony Dio Martin) Safari Hotel, Puncak 23-24 Oktober 2012.
5. Developing the Leader Within you Team (John C Maxwell training division) pada acara summit leader dengan tema leader create leader, Grand Mercure Hotel, Jakarta Pusat 15 April 2012.
6. Mind Provocator (Prasetya Mulya), Aston Hotel. Bogor 5 Desember 2011.

7. "PDCA" course (PT. Kalbe Farma Tbk.) Grand Cempaka Hotel, Jakarta Pusat 23-24 Mei 2011.
8. Professional Sales Coaching (achieve global) Head Office PT. Kalbe Farma Tbk. 16-17 Februari 2011.
9. Work With Passion (Lewis – Semarang), Kawanoa Hotel Cempaka Putih 19 Desember 2008.
10. Managing Your Sales Force To Triple Your Sales (Academia EDUCATION & TRAINING – James Gwee T. H. MBA) Via Renata, Puncak 19 Agustus 2008.
11. Nabi Muhammad: "Super Leader Super Manager (Antonio Sa'Fei), RS Sari Asih – Ciledug, Tangerang 2007.
12. Toxic Employee (Anthonio Dio Martin) in National Sales Confrence Aston Hotel, Jogja Karta 7 Desember 2007.
13. MANAGING PEOPLE EFFECTIVELY (Peoplesight HR Total Solution Provider) Via Renata Hotel, Cimacan 13-16 November 2007.

14. Area Planning & Management Program (IMS intelligence applied) Auditorium BIC, Pulo Gadung 9 – 11 April 2007.
15. Practical Problem Solving “Continues Improvement” Ibis Hotel, Jakarta Pusat 5 Januari 2007.
16. A3-Report “Continues Improvement” Branch Office Secondary Care Line of Business PT. Kalbe Farma Tbk, komplek pertokoan D’Best Jakarta selatan 11 September 2006.
17. Suggestion System “continues improvement” Head Office PT. Enceval Mega Trening – Jakarta Pusat 7 Juni 2006.
18. “Balance Score Card” one day training (Daniel Dianto) Head Office PT. Enceval Mega Trening – Jakarta Pusat 11 Mei 2006
19. “Seven Habbit” (oleh Dumanis), Gedung Dankos, Rawa Gatel Pulo Gadung, 5 Maret 2006.
20. “Prosdem” Problem Solving Dicison Making for Branch Manager (PT. Kalbe

- farma Tbk)-Grand Cempaka Hotel, Jakarta Pusat 5 s/d 7 Mei 2005.
21. Coaching and Counselling (Head Office PT. Bintang Tujuh – Pulo Mas, Jakarta Timur), Jakarta 4-5 April 2004.
  22. “Decision Making” Midle Mangement (PT. Kalbe Farma tbk), 11-13 November 2003.
  23. Problem Solving ( PT. Kalbe Farma ), 3-5 Februari 2003.
  24. Pengembangan Sikap Mental (Kursus Pelatihan Pengembangan Sikap Mental F.X Oerip. S Poerwopoespito-KPPSM) Grand Aquila Hotel-Bandung 15-16 Desember 2002.
  25. Area Supervisor dan Distric Manager Basic Managerial, Wisma Hijau-Cimanggis 22 Oktober 2002.
  26. Pelatihan Ares Supervisor (PT. Mersi Farma TM), Cikembar Suka Bumi 22 s/d 29 Februari 1999.
  27. System 500-Area Sales Management in the Pharmaceutical Industry (PT. SIMNASIS Infomedika - IMS International), Jakarta 8 Maret 1996.

28. “Mercuri International Key Account Management” diselenggarakan oleh Management, Sales and Service Development-Mercuri International, Head Office PT. New Interbat Laboratories, Sura Baya 20-21 Maret 1995.
29. Born To Win Semiar (Lembaga Motivasi Modern -program pengembangan eksekutif), Green Hill Country Club, Cipanas 10 s/d 11 Juli 1995
30. Lokakarya “MENGUASAI TEKNIK MENJUAL” (Sekolah Tinggi Management Prasetiya Mulya), Taman Mini – Jakarta 26 September – 28 September 1994.
31. “MARKETING SEMINAR” – Motivation in Selling- Jakarta 23 September 1993.
32. Medical Representative training (PT. New Interbat Laboratories), Jakarta 10-28 Februari 1992.

### ***Pengalaman Kerja***

1. 1 November 2017 – sekarang, sebagai Dewan Pengawas Rumah Sakit Permata Cirebon.

2. 9 Juli 2016 – sekarang, sebagai General Manger PT. Raudhatussyfa Sehat Bersama, bertanggung jawab terhadap operasional RS. Permata Cirebon.
3. 4 April 2013 – 27 November 2015, sebagai team persiapan operasional dan formularium RS Permata Cirebon.
4. 1 September 2015 – 1 Juli 2016 sebagai Wakil Direktur Umum RS Permata Cibubur.
5. 1 Desember 2013 - 1 Januari 2015, sebagai team persiapan operasional dan formularium RS Permata Jonggol.
6. 7 Oktober 2013 – 31 Agustus 2015, Sebagai Direktur Operasional RS Permata Cibubur.
7. 18 November 2002 – 23 Oktober 2013, sebagai District Manager hingga Senior Regional Sales Manger di PT. Kalbe Farma Tbk. Dengan area tanggung jawab yang pernah dikelola Sumatra dan Jabodetabek.
8. 22 Februari 1999 – 1 Oktober 2002, sebagai Sales Supervisor hingga Regional Sales Manager di PT. Mersi

Farma TM. Untuk wilayah tanggung jawab yang pernah dikelola Sumatra, Jatim, Jateng, Indonesia Bagian Timur dan Indonesia Bagian Barat.

9. 1 Februari 1992 – 31 Januari 1998, sebagai Medical Representative hingga koordinator Medical Representative di PT. Interbat Laboratoris untuk area Jakarta.
10. 1 April 1991 – November 1991, sebagai salesman part time buku-buku LKS siswa SD s/d SMA.
11. 1 Oktober 1990 – 24 Maret 1991, sebagai karyawan produksi pada PT. National Assemblers.

***Pengalaman memberikan bimbingan business plan untuk kenaikan jabatan:***

- I. Sebuah peluang karier di PT Medison Jaya Raya.
  - a. Salah seorang pelamar berhasil ditempatkan sebagai Marketing Manager pada devisi baru di PT Medison Jaya Raya.
- II. Internal PT. Kalbe Farma Tbk. Yang berhasil lolos panel dan dipromote.

- a. 7 (tujuh) Medical Representative lolos menjadi Supervisor.
- b. 9 (sembilan) Supervisor lolos menjadi District Manager.
- c. 6 (enam) District Manager lolos menjadi Regional Sales Manager.
- d. 3 (tiga) Regional Sales Manager lolos menjadi Grup Sales Manager.

***Pengalaman sebagai konsultan revitalisasi Klinik***

- I. Klinik Utama AMANDA, klinik dengan basis pelayanan Ibu dan Anak di Magelang-Jawa Tengah.

***Pengalaman berorganisasi, mendirikan usaha dan membuka peluang pekerjaan:***

1. Founder Nothing Is Impossible, Lembaga Pengembangan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia, 12 Oktober 2017 – sekarang.
2. Direktur Pemasaran dan Keuangan pada PT. Tirta Gumita Sentosa, (sebuah perusahaan patungan keluarga), yang bergerak pada bisnis air kemasan dari sumber mata air permukaan “Curug



- Ganda"- desa Pohkumbang, Kecamatan Karang Anyar, Kabupaten Kebumen, Jateng
3. Komisaris Utama PT. Bin Usman Grup, yang berfokus pada layanan jasa kesehatan Klinik Hemodialisa, didirikan pada 27 Maret 2015 – sekarang.
  4. Membuka sanggar senam November 2014.
  5. Merintis usaha kedai kopi “Double El-Coffee Shop”, November 2013.
  6. Ketua Yayasan Sukma, yang didirikan pada tgl 17 September 1998-sekarang dengan fokus pada sosial, pendidikan dan kesehatan.

***a. Sosial:***

1. Santunan anak yatim/piatu, kategori fakir/miskin.
2. Beasiswa anak yatim/piatu dengan kriteria tertentu.
3. Santunan janda, kategori fakir/miskin dan jompo.
4. Majelis selawat, dan pembagian sembako rutin mingguan.

***b. Pendidikan:***

1. TK dan TPA Sukma Sejahtera 1-  
Leuwiliang/Bogor.
2. TK Sukma Sejahtera 2-  
Ciderum/Bogor.
3. Paud Sukma Sejahtera -  
Ciderum.
4. Bimbel Sukma Sejahtera -  
Ciderum.

***c. Kesehatan:***

1. Sunatan masal berkala.
2. Pembuatan MCK warga tidak  
mampu.

II. Mendirikan catering service: "Nina Citra  
Catering Service" - 1 Mei 1998 - 31  
Januari 1999

***Pengalaman menulis buku:***

1. "Nothing is Impossible"- ditulis bersama  
dengan Dr. Jen Zainal Asyikin Hans Phd.
2. "9 Secrets of Successful Employees"

***Pengalaman memberikan pelatihan, pembicara, seminar:***

1. “Works With Heart for Better Patients Quality of Life”, di Auditorium RS. Kanker Dharmais, tgl, 26 Oktober 2017.
2. Empowered Employees, Public mini workshop, untuk umum, di Hotel Aston-Cirebon, tgl 2 Agustus 2017.
3. Nothing Is Impossible, Karyawanpun BISA!, Untuk team PT Lab Pharma, Jl Delta Silicon 2-Lippo Cikarang, tgl 22 April 2017.
4. Strategi bertransformasi, untuk team PT Kalbe Farma dan PT. Enseval Mega Treding di PT. Enseval Megatreding cabang Cirebon. Jl. Nyi Gede Cangkring, Blok Sikepu, Desa Panembahan, Kec. Plered. Tgl 9 Desember 2016.
5. Strategi bertransformasi, untuk team PT Kalbe Farma devisi SIGMA JABAR, di Gedung PT. Enseval Mega Treding, cabang Bandung. Jl. Soekarno-Hatta, No. 344, Tgl 6 Januari 2017.
6. Management training-KPI berbasis BSC, untuk Manager RS. Permata Cirebon, di

MEETING ROOM RS. PERMATA  
CIREBON, Jl. Pilang no. 117-Cirebon, 23  
Desember 2016

***Lain-lain:***

1. Merumuskan konsep visitor and maintenance customer untuk sustainable sales growht dan pembimbingan implementasi – “Management Coverage berbasis Key Account Management”
2. Merumuskan dan memberikan pelatihan konsep Meningkatkan Penjualan Cabang – “Daily Sales Management” di kalangan internal team Medical representative Cabang Jabodetabek.

Merumuskan dan memberikan pelatihan konsep Strategic Account -“Over Quota Platinum Strategy” di kalangan internal team Medical Representative. Cabang Jabodetabek.