



SETIAP

KARYAWAN

Harus

BACA BUKU INI!

Digitized by



James Gwee



**Setiap
Karyawan
Harus
Baca Buku Ini!**

Digital Publishing/KG-1/MC

Sanksi Pelanggaran Pasal 72

Undang-undang Nomor 19 Tahun 2002

Tentang Hak Cipta

1. Barang siapa dengan sengaja melanggar 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 rupiah), atau pidana penjara paling lama 7 (tujuh) tahun dan/atau denda paling banyak Rp 5.000.000.000,00 (lima miliar 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).

**Setiap
Karyawan
Harus
Baca Buku Ini!**

James Gwee



Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta



KOMPAS GRAMEDIA

Setiap Karyawan Harus Baca Buku Ini!

James Gwee

Copyright © 2012 James Gwee

GM 20401120150

Desain isi & Sampul: Mulyono (@yonsshu)

Pertama kali diterbitkan oleh
Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama
Kompas Gramedia Building, Blok I Lantai 5
Jl. Palmerah Barat 29–37
Anggota IKAPI, Jakarta, 2012

www.gramediapustakautama.com

Hak cipta dilindungi oleh Undang-undang.
Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini
tanpa izin tertulis dari Penerbit.

ISBN: 978-979-22-8870-4
978-602-03-9291-2 eISBN

Dicetak oleh Percetakan PT Gramedia, Jakarta

Isi di luar tanggung jawab Percetakan

Daftar Isi

1. Sebelum Membaca Buku Ini	1
2. Inilah Kebenaran Sesungguhnya	9
3. Konsekuensi: Orang yang Tidak Mengikuti Aturan Mainnya akan... ..	19
4. Fakta Menyedihkan.....	29
5. Mari Kita Ringkas	45
6. ATURAN #1 Kenapa Anda Ingin Sukses?.....	49
7. ATURAN # 2 Untuk Apa Bekerja? Ada Dua Jenis Karyawan	59
8. ATURAN #3 Anda SELALU Mempunyai Pilihan!.....	69
9. ATURAN #4 Orang-orang Mengawasi Anda (Apa yang Anda tunjukkan pada Mereka)	75
10. ATURAN #5 Orang-orang Mengawasi Anda— Penampilan Anda.....	79
11. Aturan #6 Orang-orang Mengawasi Anda— Kata-kata Anda.....	87

12. ATURAN #7	
Orang-orang Mengawasi Anda—	
Tindakan Anda	93
13. SELINGAN.....	101
14. ATURAN #8	
Peraturan Sudah Berubah.....	111
15. ATURAN #9	
Stabilitas adalah Sebuah Mitos.....	115
16. ATURAN #10	
Anda Bisa Memperoleh Apa Pun yang	
Anda Inginkan Bila... ..	129
17. ATURAN #11	
Anda Berharga Bukan Karena Sesuatu yang	
Pernah Anda Lakukan	143
18. ATURAN #12	
Ketahuilah Perbedaan Antara “Pekerjaan	
Seumur Hidup” dan “Kemampuan Kerja Seumur	
Hidup”	151
19. ATURAN #13	
Kaum Buta Huruf Abad 21	161
20. ATURAN #14	
Semua Jawaban Sudah Ditemukan.....	167
21. Abad 21 adalah Masa Paling Baik	
untuk Hidup!.....	173
Tentang Penulis	177



"I dedicate this book to my dear family; my wife Lilly, my sons Freddy, Jonathan (JJ) and Jeremiah (Jerry). It's you who give me the purpose and strength to keep going forward. To my colleagues and team, thank you for tolerating my many imperfections. It's you guys who have made all of these possible. And to my loving Jesus, may Your name be glorified through this simple book. "



1

**SEBELUM MEMBACA
BUKU INI**

Saya perlu mengingatkan Anda bahwa saya menulis buku ini hanya untuk orang-orang yang:

ingin meraih kinerja yang lebih baik dalam kerja;

ingin menjadi karyawan yang lebih baik;

ingin menjadi orang yang lebih baik;

dan ingin sukses dalam hidupnya.

Saya juga telah merancang buku ini sedemikian rupa sehingga mudah dibaca dan mudah dipahami. Semua gagasan yang saya tuangkan di dalamnya sudah terbukti dapat diterapkan, dan siapa pun yang memang mau berusaha mewujudkannya

jelas **DAPAT MELAKUKANNYA**. Tapi, tak akan ada orang yang akan melakukannya untuk Anda, **ANDA SENDIRI YANG HARUS MELAKUKANNYA DEMI KESUKSESAN ANDA**.

Membaca saja tidak akan pernah cukup. Membaca saja tak akan membawa Anda ke mana pun. Sekadar memahami gagasan-gagasan dalam buku ini, betapapun sudah terbukti efektif, tidak akan membawa kebaikan dan manfaat apa pun bagi Anda. **UNTUK MENDAPATKAN MANFAATNYA, ANDA HARUS BENAR-BENAR MELAKUKANNYA!**

Saya tahu ini klise, tapi saya tetap merasa perlu untuk menegaskan. Tak ada sesuatu yang bagus yang dapat diraih dengan mudah. Anda harus bekerja keras untuk mendapatkannya. Buku ini tidak akan memberikan jawaban yang serba mudah dan cepat. Apa yang dijanjikan buku ini juga bukan keberhasilan yang bersifat instan. Saya tak perlu minta maaf untuk hal ini, sebab sebagaimana pernah dikatakan oleh Zig Ziglar:

Eskalator menuju
kesuksesan rusak. Anda
harus mendaki sendiri
setiap anak tangganya!

Bila Anda tidak siap untuk “membayar harga” kesuksesan Anda, jangan buang-buang waktu Anda. Singkirkan buku ini. Terus saja menipu orang yang mempekerjakan Anda. Terus saja menipu diri Anda sendiri. Terus saja mengelabui orang-orang yang Anda cintai, orang-orang yang kenyamanan hidup dan harapan akan perwujudan cita-cita mereka digantungkan di pundak Anda.

Tapi, bila Anda serius dan cukup punya komitmen untuk menerapkan berbagai gagasan yang dituangkan di halaman-halaman

Oleh sebab itu, bila
Anda tidak siap untuk
melakukan upaya ekstra
untuk membuat hidup
Anda lebih baik, atau malah
mengharapkan jawaban
serba mudah dan cepat
demi kesuksesan yang
instan, saya sarankan
**ANDA TIDAK USAH
MEMBACA BUKU INI!**

buku ini, Anda akan segera menemukan bahwa cara Anda melihat berbagai hal akan mulai berubah. Cara Anda memandang para pimpinan dan kolega di perusahaan Anda bekerja akan berubah.

Anda akan mulai bisa membedakan antara para pemenang dan para pecundang. Anda akan mulai dapat mengetahui kenapa kehidupan sebagian orang benar-benar luar biasa, sementara sebagian besar yang lain biasa-biasa saja, dan sebagian lagi mengerikan, dan Anda akan tahu bahwa semuanya itu adalah hasil usaha mereka sendiri.

Dengan kata lain, kehidupan Anda akan mulai berubah menjadi lebih baik. Sekurang-kurangnya Anda akan mulai memiliki perspektif untuk membuat prestasi kerja dan hidup Anda menjadi lebih baik.

Bila Anda siap untuk menapaki perjalanan menuju kesuksesan, teruskanlah bacaan Anda. Kalau tidak, sekaranglah saatnya untuk segera menyingkirkan buku ini. Putuskan sekarang. Inilah langkah pertama yang harus Anda ambil:

SINGKIRKAN BUKU INI atau TERUS BACA...

Digital Publishing/KG-1/MC

“ Tak ada sesuatu
yang bagus
yang dapat
diraih dengan
mudah. Anda
harus bekerja
keras untuk
mendapatkannya.”

2

**INILAH KEBENARAN
SESUNGGUHNYA**

Untuk bisa SUKSES, ada ATURAN MAIN yang harus diikuti

Beberapa saat sebelum saya menulis bagian ini, putra saya bermain Monopoli dengan teman-teman mereka. Tak lama kemudian datang sepupu mereka dan berkata, “Aku ikutan main ya?! Bagaimana cara mainnya?”

Kejadian sehari-hari itu mengingatkan saya mengenai sesuatu yang amat penting dan mendasar sifatnya. Bahkan, anak umur enam tahun pun sadar bahwa sebuah permainan memiliki aturan main. Untuk bisa memainkannya, dia harus mengerti aturan main tersebut. Dapat Anda bayangkan, apa

yang terjadi bila anak itu tadi ikut main Monopoli tanpa tahu aturan mainnya? Keberadaannya akan mengganggu permainan itu, dan membuat “bête” para pemain lain. Cepat atau lambat dia akan ditendang keluar dari permainan oleh para pemain lainnya.

Sama seperti permainan Monopoli, siapa pun yang ingin sungguh masuk ke dalam dunia kerja maupun dalam kehidupan pada umumnya, harus tahu sekurang-kurangnya tiga hal: bahwa segala sesuatu ada aturan mainnya, bahwa Anda harus memahami aturan main itu, dan bahwa Anda harus mengikuti aturan main tersebut.

1

Tahu Bahwa Ada Aturan Mainnya

Untuk segala sesuatu hampir pasti ada aturannya mainnya. Kita harus tahu itu. Bahkan, anak umur enam tahun pun tahu akan hal itu. Sebelum ikut bermain, dia bertanya kepada teman bermainnya, “Bagaimana cara bermainnya?” Pertanyaan sederhana ini membuktikan bahwa anak umur enam tahun pun tahu bahwa ada aturan untuk suatu permainan, dan dia sadar bahwa sebelum memainkannya dia harus tahu dulu aturannya.

Memahami Aturan Mainnya

2

Sebelum memainkannya, langkah kedua bagi siapa pun yang ingin berpartisipasi dalam suatu permainan adalah memahami aturan mainnya.

Penjelasan tentang aturan main tersebut bisa datang dari siapa pun, entah dari kawan bermainnya atau dari ahlinya, sampai seseorang bisa mengatakan, “OK, aku paham aturan mainnya. Mari kita bermain!”

Kadang-kadang aturan mainnya amat rumit, sehingga anak umur enam tahun hanya bisa “tahu setengah-setengah”. Dalam kejadian seperti itu, mungkin pemain yang lebih senior atau lebih ahli akan bilang, “OK, ayo ikutan main. Kami akan mengajarimu sambil jalan. Kamu akan tahu setelah dua atau tiga putaran. Ayo main!”

3

Mengikuti Aturan Mainnya

Setelah anak umur enam tahu itu kurang lebih telah memahami aturan mainnya dan mulai bermain, dia harus mengikuti aturan main tersebut. Kalau tidak, para pemain lain pasti tidak akan suka terhadapnya, karena kehadirannya hanya akan mengganggu mereka. Satu atau dua kali mungkin mereka akan menyampaikan peringatan, dan kalau pemain baru itu terus melanggar aturan atau tidak mengikuti aturan main yang telah ditetapkan, mungkin mereka akan benar-benar kehilangan kesabaran dan akhirnya menendangnya ke luar permainan, sehingga anak tersebut hanya bisa melihat permainan itu, tanpa ikut terlibat.

Begitulah, kalau Anda ingin bermain. Apa pun permainannya, pertama, Anda perlu tahu bahwa ada aturan mainnya; kedua, Anda perlu memahami aturan mainnya; dan yang terakhir, Anda harus mengikuti permainan dengan aturan tersebut. Tanpa itu, Anda tidak akan dapat menikmati suatu permainan. Anda akan membuat para pemain lain juga tidak bisa menikmati permainan. Anda akan mengacaukannya. Anda tidak akan pernah dapat memenangkannya. Anda akan ditendang dari permainan.

Apa artinya “aturan main” ini bagi Anda yang berada di dunia kerja? Banyak! Fakta bahwa Anda membaca buku ini saja telah menegaskan kepada saya bahwa Anda adalah seseorang yang ingin sukses; ingin mencapai kinerja yang lebih baik; ingin MENANG dalam DUNIA KERJA dan dalam KEHIDUPAN!

Seperti dalam permainan Monopoli, atau permainan apa pun, prinsip yang sama juga berlaku dalam permainan yang disebut sebagai KERJA, di mana Anda juga perlu:

1. Tahu bahwa ada Aturan Mainnya.
2. Memahami Aturan Mainnya.
3. Mengikuti Aturan Main tersebut.

Lalu, pertanyaannya, seperti apakah ATURAN MAIN yang bisa memastikan Anda MENANG dalam permainan yang disebut sebagai KERJA?

“Aturan Main Sukses” di dunia kerja akan dijelaskan kepada Anda dalam buku ini secara rinci, dengan bahasa yang sederhana, dan dengan contoh-contoh dalam kehidupan nyata.

Ini kabar baik lain lagi: **ATURAN MAIN DALAM PERMAINAN YANG DISEBUT KERJA TERNYATA AMAT MIRIP DENGAN ATURAN MAIN DALAM PERMAINAN YANG DISEBUT KEHIDUPAN.**

Bila Anda mengikuti aturan main yang ada, dan MENANG dalam permainan yang disebut KERJA, sangat besar kemungkinannya Anda akan MENANG dalam permainan yang lebih besar, yang disebut KEHIDUPAN.

Karena itu, dengan membaca SATU buku ini saja, Anda akan terbantu untuk menang dalam DUA permainan yang amat penting. Lumayan kan? Ada banyak manfaat dan keuntungan bagi Anda. Teruslah membaca...

IDE untuk AKSI

Untuk sukses dalam KERJA dan KEHIDUPAN:

1. Ketahuilah bahwa ada aturan mainnya.
2. Pahamiilah aturan mainnya.
3. Ikutilah aturan mainnya.

“ Bila Anda mengikuti aturan main yang ada, dan MENANG dalam permainan yang disebut KERJA, sangat besar kemungkinannya Anda akan MENANG dalam permainan yang lebih besar, yang disebut KEHIDUPAN. ”

3

KONSEKUENSI

**(Orang yang tidak
mengikuti aturan
mainnya akan...)**

Apa yang terjadi pada orang-orang yang tidak mengikuti aturan main?

Sebelum mendiskusikan berbagai konsekuensi yang terjadi bila seseorang tidak mengikuti aturan main, mari kita lihat dulu berbagai alasan kenapa seseorang menolak mengikuti aturan main tersebut. Ada banyak alasan yang berbeda-beda. Kendati demikian, pada umumnya alasannya sebagai berikut:

Mereka bahkan TIDAK TAHU bahwa ada aturan mainnya.

Mereka tidak tahu, karena mereka tidak menyadari bahwa ada aturan, maka mereka juga tidak berusaha mencarinya.

Mereka sesungguhnya tahu bahwa ada aturan mainnya, tetapi mereka terlalu malas untuk mempelajarinya, sehingga mereka gagal.

Mereka tahu bahwa ada aturan mainnya, juga memahaminya, tetapi memilih untuk tidak mengikutinya.

Mungkin Anda bertanya-tanya, kenapa seseorang memilih untuk tidak mengikuti aturan main? Mereka yang memilih untuk menolak mengikuti aturan main tersebut sesungguhnya dapat dibagi menjadi dua golongan orang:

Pertama, mereka tahu aturannya, dan secara sadar mengatakan kepada diri sendiri, "Aku tahu aturannya, tetapi aku telah memutuskan untuk tidak mengikutinya karena hanya akan membuang-buang waktu saja, sebab terlalu "ribet" dan cuma menambah beban saja!"

Kedua, mereka yang mengetahui adanya aturan main itu dan berkeinginan untuk mengikutinya, tetapi tidak secara sadar dan serius mengupayakannya.

Itulah alasan kenapa seseorang tidak mengikuti aturan main yang berlaku. Dan, apa pun alasannya, mereka yang tidak mengikutinya pada umumnya akan mengalami konsekuensi berikut:

1

Mereka cenderung akan terpaksa bekerja dengan lebih keras daripada mereka yang mengetahui dan mengikuti aturan yang ada.

2

Walau bekerja lebih keras, mereka akan mendapatkan hasil yang kurang memuaskan atau lebih buruk daripada orang-orang yang mengikuti aturan mainnya! [Saya yakin, Anda pasti mengenal banyak orang yang bekerja keras selama bertahun-tahun dan belum banyak mendapat kemajuan di dalam karier maupun kehidupan mereka.

Kinerja mereka berada di bawah bakat dan kemampuan mereka.

3

Mereka berkeluh kesah bahwa kehidupan ini tidak adil. [Saya yakin, Anda mengenal banyak orang seperti ini. Sangat mungkin bahwa mereka adalah golongan orang-orang yang telah bekerja keras selama bertahun-tahun tetapi karier dan kehidupan mereka tidak banyak mengalami kemajuan.

4

Mereka menjadi tidak bersemangat, mengalami demotivasi, lalu berhenti mencoba, kemudian menerima dan menetap di posisi yang sebenarnya berada di bawah kemampuannya.
[Sungguh disayangkan!]

5

Itulah fakta-fakta yang menyedihkan. Lebih menyedihkan lagi, itulah kebenarannya. Saya berkali-kali menyaksikannya.

Coba lihatlah orang-orang di sekeliling Anda, di antara anggota keluarga Anda, saudara jauh, teman-teman Anda, teman-teman ayah Anda, dan seterusnya, maka Anda akan menemukan tanda-tanda atau pola yang terus terjadi berulang kali. Mereka semua sebenarnya memiliki banyak hal yang bagus [tampan, cantik, cerdas, berlatar belakang keluarga yang bagus, bisa bergaul, pendidikan bagus, dan sebagainya], tapi mereka tidak berhasil; kinerja dan kehidupan mereka berada di bawah kemampuan mereka. Kenapa? Jawabannya jelas:

**MEREKA TIDAK
MENGIKUTI ATURAN
MAINNYA!**

Dengan demikian, jelaslah bahwa seseorang harus membayar harga yang besar karena tidak mengikuti aturan main yang berlaku. Karena itu, demi diri Anda sendiri, dan demi orang-orang yang Anda kasihi, yang menggantungkan hidup mereka pada Anda, Anda tidak sepantasnya melalaikan aturan main kesuksesan!

Ikuti
Aturan
Mainnya!

IDE untuk AKSI

Orang-orang yang tidak mengikuti aturan main dalam permainan KERJA dan KEHIDUPAN akan:

1. terpaksa bekerja dengan lebih keras,
2. mendapatkan hasil yang kurang memuaskan,
3. mencapai kinerja di bawah bakat dan kemampuan,
4. berkeluh kesah bahwa hidup ini tidak adil,
5. demotivasi, kehilangan semangat, berhenti mencoba, dan akhirnya menerima serta menetap di posisi yang sesungguhnya berada di bawah kemampuan mereka.

“...demi diri Anda sendiri, dan demi orang-orang yang Anda kasihi, yang menggantungkan hidup mereka pada Anda, Anda tidak sepantasnya melalaikan aturan main kesuksesan!”

4

FAKTA MENYEDIHKAN

60-80 persen
karyawan dalam sebuah
perusahaan termasuk
dalam kategori RATA-
RATA (ANDA Termasuk
Karyawan Rata-rata?)

Dalam setiap seminar dan pelatihan yang saya selenggarakan, saya selalu mengajukan pertanyaan sederhana ini: “Siapa di antara Anda yang ingin sukses dalam pekerjaan? Siapa yang ingin sukses dalam kehidupan?”

Sebagaimana dapat diduga, SETIAP ORANG yang ada di sana mengacungkan tangannya. Setiap orang ingin menjadi karyawan yang baik. Setiap orang ingin mendapat perhatian dari atasan dan dihargai. Setiap orang ingin mendapatkan promosi. Setiap orang ingin sukses.

Inilah fakta yang menyedihkan, fakta yang sama sekali tidak disadari oleh hampir semua karyawan:
60-80 PERSEN ADALAH KARYAWAN RATA-RATA!

Nah, apa yang disebut “karyawan rata-rata” itu? Jangan salah paham. Karyawan rata-rata bukan karyawan yang buruk. Karyawan rata-rata:

ingin sukses,
bekerja keras,
punya komitmen,
datang ke tempat kerja
tepat waktu,
melakukan apa yang
diperintahkan,
menyelesaikan tugas
dan pekerjaannya.

TETAPI, di mata manajemen, seorang karyawan rata-rata ya hanya itu... rata-rata! Ia tidak menonjol di antara sesamanya, tidak istimewa, dan sering tidak dianggap [atau malah sering dilewati] bila ada kesempatan untuk promosi, dan seterusnya. Kenapa? Karena dia hanya “karyawan rata-rata”. Para atasannya tidak memberikan kepadanya “perlakuan istimewa” maupun “privilese”. Para atasan tidak terlalu menganggap “karyawan rata-rata” dan tidak akan mempromosikannya.

Kalau setiap orang tidak ingin seperti itu, lalu pertanyaannya:

Kenapa begitu banyak orang yang nyatanya tidak mendapat pengakuan dan penghargaan dari atasan mereka?

Kenapa begitu banyak karyawan tidak mendapatkan promosi?

Kenapa banyak pemberi kerja dan atasan yang mengeluh bahwa para karyawan mereka kurang memiliki prakarsa, kurang punya rasa memiliki, kurang ini, kurang itu?

Kenapa begitu banyak karyawan tidak mengalami kesuksesan sebagaimana yang mereka harapkan?

Kenapa ada 5 juta orang di Indonesia yang tidak punya pekerjaan, dan toh hampir semua pemberi kerja dan atasan berkeluh kesah betapa sulitnya mendapatkan karyawan yang baik?

Kenapa situasinya sedemikian ironis?

Para atasan hanya akan memberikan hal-hal yang bagus dan menggiurkan kepada PARA BINTANG di dalam organisasi mereka.

Nah, inilah faktanya. Para karyawan di dalam setiap organisasi dapat dan sering secara otomatis terkelompokkan ke dalam tiga kategori berikut:

- BINTANG
- “RTRT”
- “RT”

BINTANG

Pada umumnya di setiap organisasi ada beberapa orang yang masuk ke dalam kategori BINTANG.

Mereka adalah orang-orang yang:

- positif,
- bersemangat,
- dinamis,
- punya greget dan motivasi dari dalam diri mereka sendiri,
- berani menghadapi masalah dan menemukan solusi mereka sendiri,
- secara konsisten mencapai target,

- tidak terlalu butuh banyak diawasi dan diarahkan,
- mandiri, dan
- menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan baik.

Secara sadar atau tidak, di dalam benak karyawan BINTANG ada moto yang kurang lebih begini:

"Jangan khawatir, kamu tak perlu kasih tahu aku apa yang harus kulakukan; aku tahu apa yang harus kulakukan, dan aku akan melakukannya sampai selesai. Aku sendiri akan memecahkan masalah yang ada. Tugasku adalah menjadi solusi bagimu. Aku akan membuat pekerjaanmu menjadi lebih mudah."

Keberadaan para BINTANG adalah suatu berkah bagi organisasi dan bagi manajemen. Para manajer “dapat tidur nyenyak” sebab para BINTANG itu betul-betul bisa diandalkan. Semua dan setiap manajer bermimpi punya banyak BINTANG!

Coba tulislah nama para BINTANG yang ada di dalam organisasi atau perusahaan Anda, pada baris-baris di bawah ini. Silakan menulis nama Anda sendiri, bila Anda memang memenuhi kualifikasi seorang Bintang. Selamat!

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

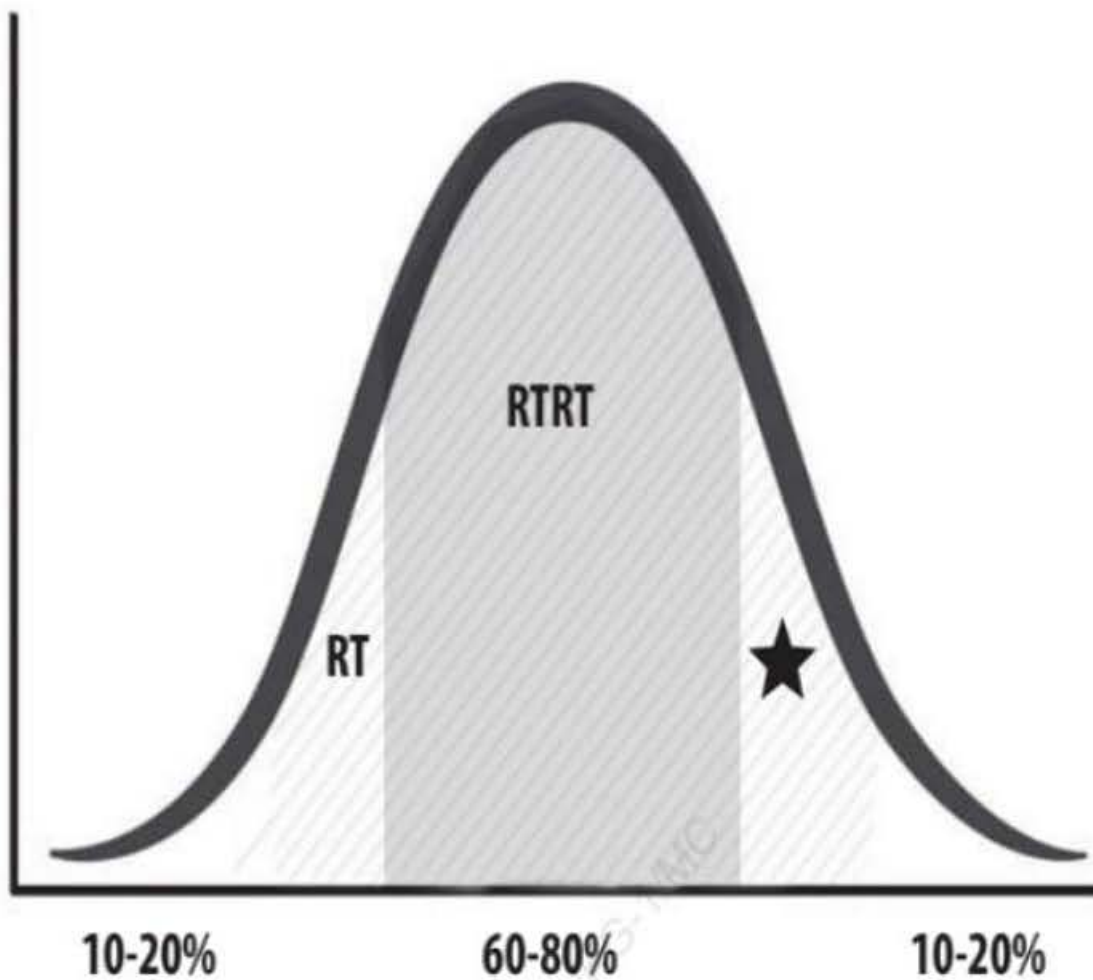
Mereka yang ada di dalam daftar Anda itu adalah orang-orang di dalam organisasi atau perusahaan Anda yang mendapatkan berbagai pujian, penghargaan, perjalanan ke luar negeri, dan sebagainya. Coba amati mereka, dan belajarlah dari sikap dan cara berpikir mereka.

Dalam setiap organisasi, jumlah BINTANG hampir selalu terbatas; kadang betul-betul langka. Dalam hal ini pun berlaku hukum yang juga berlaku di bidang ekonomi: sesuatu yang langka pada umumnya punya nilai yang lebih tinggi, dan karenanya juga dihargai lebih tinggi. Dengan demikian, seseorang yang masuk kualifikasi sebagai “karyawan langka” (yaitu para BINTANG) juga memiliki nilai lebih tinggi, dan karenanya juga dihargai lebih tinggi. Gajinya lebih besar!

RTRT

RTRT adalah “Rata-rata”! Mereka adalah orang-orang yang kita bicarakan di awal bab ini. Sekadar meringkas, karyawan rata-rata adalah karyawan yang:

1. ingin sukses,
2. bekerja keras,
3. punya komitmen,
4. datang ke tempat kerja tepat waktu,
5. melakukan apa yang diperintahkan,
6. menyelesaikan pekerjaannya.



Sebagaimana tampak pada kurva lonceng di atas, Karyawan Rata-rata (RTRT) mencapai 60-80% dari seluruh populasi sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi atau perusahaan. Di mata manajemen, mereka yang masuk ke dalam kategori ini dipandang sebagai orang-orang yang punya kinerja rata-rata.

Oleh orang-orang yang masuk kategori RTRT itu, para manajer direpotkan dengan upaya untuk terus menerus memotivasi mereka,

secara teratur. Begitu dimotivasi, mereka menjadi bersemangat, seperti ban yang baru saja dipompa, tetapi mungkin hanya untuk 2-3 minggu, lalu *nggembos* (baca: loyo) lagi, dan para manajer harus memotivasi mereka lagi. Begitu seterusnya.

Orang-orang yang masuk dalam golongan ini adalah mereka yang menghadap manajer untuk menyampaikan berbagai alasan yang umum dan murahan kenapa mereka gagal melakukan sesuatu. Karena itu, para manajer lalu terpaksa memikirkan solusi bagi mereka, kemudian memberi tahu mereka apa yang harus mereka upayakan untuk dilakukan. Mereka kemudian melakukan petunjuk itu, dan kalau tidak berhasil, mereka akan kembali lagi menghadap sang manajer untuk menanyakan ide, solusi, dan perintah berikutnya.

Jadi, sadar atau tidak, gaya orang-orang yang masuk ke dalam golongan ini adalah:

“Kamu kasih tahu,
aku melakukannya.
Kalau kamu tidak
memberitahu, aku
tak tahu harus
berbuat apa.”

Karyawan RTRT adalah orang-orang yang membuat manajer mereka sibuk setiap hari. Mereka adalah mayoritas yang ada di dalam organisasi. Mereka barangkali memang mampu menyelesaikan tugas mereka, tetapi tidak istimewa, tidak luar biasa, cuma rata-rata, dan karena itu jelas tidak layak untuk dipromosikan.

Coba tulis nama-nama karyawan yang termasuk RTRT di dalam tim Anda di baris-baris berikut. Karena mereka adalah mayoritas di dalam organisasi, kalau jumlah barisnya tidak mencukupi, silakan ditambah sendiri. Bila Anda merasa termasuk dalam kategori ini, tulis nama Anda. Selamat! Sekurang-kurangnya Anda jujur terhadap diri sendiri, dan tahu dari mana Anda harus mulai bergerak sekarang.

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____
8. _____
9. _____
10. _____

RT

Jumlah Karyawan RT mencapai 10-20% dari populasi yang ada di dalam organisasi atau perusahaan Anda. RT adalah “Rusak Total”!

Mereka yang termasuk ke dalam kategori Karyawan Rusak Total (RT) adalah orang-orang yang selalu memiliki seribu satu alasan kenapa tugas apa pun yang diberikan kepada mereka tidak pernah beres!

Para manajer terpaksa berpikir keras untuk mencari gagasan sehingga dapat membantu mereka, tetapi mereka sendiri selalu dapat memikirkan lebih banyak lagi alasan kenapa tugas yang diberikan kepada mereka amat sulit dan tidak mungkin dituntaskan.

Bicara dengan orang-orang negatif yang termasuk di dalam kategori ini saja sudah amat melelahkan, menguras emosi dan mental! Mereka selalu mendatangi atasan dengan membawa masalah dan pembenaran diri atas kegagalan mereka. Mereka itu

tidak hanya negatif, tetapi juga berusaha meracuni anggota tim lain. Mereka adalah mimpi buruk bagi setiap manajer!

Coba tulis nama-nama Karyawan RT di dalam tim Anda di baris-baris berikut. Bila Anda tiba-tiba menyadari bahwa selama ini Anda termasuk dalam kategori ini, tulis nama Anda. Selamat! Diperlukan integritas untuk mengakui hal itu! Kinilah saatnya untuk bangkit!

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____

IDE Untuk AKSI

Sangat jelas bukan?

1. Dengan jujur, coba tentukan, termasuk dalam kategori mana diri Anda?
2. Bila Anda menyadari bahwa diri Anda termasuk RTRT, atau bahkan RT, Anda HARUS SEGERA meninggalkan posisi Anda untuk masuk ke dalam golongan "elite" yang dinikmati oleh para Bintang.

Bagaimana caranya?
Segera baca halaman selanjutnya....

“Karyawan RTRT adalah orang-orang yang membuat manajer mereka sibuk setiap hari. Mereka adalah mayoritas yang ada di dalam sebuah perusahaan. Mereka barangkali memang mampu menyelesaikan tugas mereka, tetapi tidak istimewa, tidak luar biasa, cuma rata-rata, dan karena itu jelas tidak layak untuk dipromosikan.”

5

MARI KITA RINGKAS

Mari kita buat resume dari apa yang telah Anda baca dan Anda pelajari sejauh ini.

Untuk berhasil dalam permainan yang disebut KERJA, Anda harus:

1 Tahu Bahwa
Ada Aturan
Mainnya.

2 Memahami
Aturan
Mainnya

3 Mengikuti
Aturan
Mainnya.

Untuk menemukan aturan mainnya, Anda perlu membaca buku ini. Saya tahu, bagi sebagian dari Anda, membaca buku ini pun sudah merupakan suatu kerja keras. Tapi, untuk sukses, memang ada harga yang harus Anda bayar!

Berikutnya adalah menyadari diri Anda ada di dalam kategori mana, pada Kurva Lonceng. Dengan jujur, tentukan apakah Anda berada di dalam kategori:

1. **BINTANG**
2. **RTRT (RATA-RATA)**
3. **RT (RUSAK TOTAL!)**

Anda juga harus menyadari bahwa satu-satunya cara untuk MENANG adalah menempatkan diri Anda di dalam kategori BINTANG.

Harus saya katakan sejujurnya bahwa bagi sebagian orang, untuk bisa keluar dari golongan RTRT atau RT itu menuntut usaha besar.

Fakta bahwa sejauh ini Anda masih membaca buku ini telah menandakan bahwa Anda sudah melakukan upaya dan kerja keras. Apakah upaya dan kerja keras Anda itu pada akhirnya nanti akan mendapatkan imbalan yang setimpal?

Jawabannya terdapat di dalam Aturan #1.
Buka halaman berikut...

Digital Publishing/KG-1/MC

6

ATURAN #1

Kenapa Anda Ingin Sukses?

(Apa Anda Sungguh Tahu?)

Banyak orang mencurahkan tenaga dan pikirannya untuk berusaha mencari BAGAIMANANYA... bagaimana menjadi sukses, bagaimana menjadi kaya, bagaimana dan bagaimana... Daftarnya bisa panjang sekali.

Tapi, saya pelajari ini dari seorang kawan bertahun-tahun yang lalu. Katanya,
"KAMU TIDAK AKAN BERUSAHA UNTUK MENEMUKAN BAGAIMANANYA, BILA KAMU TIDAK MEMILIKI KENAPANYA. DAN, KALAU PUN KAMU MENEMUKAN BAGAIMANANYA, KAMU TIDAK AKAN TERMOTIVASI UNTUK BERTINDAK BILA KENAPANYA TIDAK CUKUP KUAT!"

Karena itu....

Kenapa Anda ingin sukses?

Dalam seminar-seminar motivasi yang saya selenggarakan, saya biasanya minta para peserta untuk menyebutkan 3 alasan kenapa mereka berangkat ke tempat kerja setiap hari, bekerja keras, kadang di bawah kondisi yang sulit dan tidak menyenangkan [bos kurang menghargai, konsumen bertindak tidak rasional dan terlalu menuntut, dan sebagainya] dan kenapa mereka ingin sukses?

98% dari jawaban yang biasa muncul kurang lebih bisa dirumuskan begini:

untuk memiliki kualitas kehidupan yang lebih baik,

untuk memiliki masa depan yang lebih baik,

untuk memastikan bahwa anak-anak memiliki masa depan yang lebih baik,

untuk membuat orangtua bangga.

Tak terelakkan, semua jawaban mereka terkait dengan diri mereka sendiri dan orang-orang yang mereka cintai.

Saya tidak pernah mendengar jawaban seperti ini:

- agar perusahaan tempat kerja saya maju,
- untuk membantu perusahaan meningkatkan keuntungan,
- agar manajer saya lebih cepat dipromosikan.

Sekali pun saya belum pernah mendengar jawaban seperti itu!

Jadi, apa yang kita pelajari dari kenyataan ini?

Inilah faktanya: **TAK SEORANG PUN DARI KITA BENAR-BENAR BEKERJA HANYA DEMI KEBAIKAN DAN KEUNTUNGAN PERUSAHAAN TEMPAT KITA BEKERJA, ATAU DEMI KEBAIKAN PARA ATASAN KITA. KITA SEMUA BEKERJA DEMI MANFAAT DAN KEBAIKAN DIRI KITA SENDIRI DAN ORANG-ORANG YANG KITA CINTAI!**

Alasan yang sah? Jelas!

Masuk akal? Tak diragukan!

Nah, mulai tampak ironinya, dan Anda sepantasnya mulai bertanya-tanya: Bila SESUNGGUHNYA kita bekerja demi manfaat dan kebaikan KITA SENDIRI, lalu kenapa kita sering mendengar sesama karyawan berkeluh kesah seperti di bawah ini?

Aku tak bersemangat di tempat kerja, karena bosku bener-bener payah, negatif, tak becus, tak adil, dan seterusnya.

Andaikata bosku lebih baik, aku akan lebih termotivasi, berprestasi dan mencapai kinerja yang lebih baik.

Saya selalu menyampaikan kepada para peserta seminar saya bahwa bila mereka berkeluh kesah seperti itu, seharusnya mereka memberi tahu anak-anak mereka, seperti ini:

**“NAK, MASA DEPANMU SURAM...
KARENA PRESTASI AYAH [ATAU
IBU] DI KANTOR TIDAK CUKUP
MEMUASKAN, KARENA ATASAN
AYAH [ATAU IBU] BENAR-BENAR
TIDAK BECUS. KARENA ITU, NAK,
MASA DEPANMU AKAN SURAM,
KARENA SESEORANG YANG
BAHKAN TIDAK KAMU KETAHUI
TELAH MEMBUAT AYAH [ATAU IBU]
KEHILANGAN SEMANGAT DAN TIDAK
BERPRESTASI!”**

Terdengar menggelikan, bukan? Tidak ada satu orangtua pun di dunia ini yang akan omong begitu kepada anak-anak mereka!

Tetapi, NYATANYA, sebagian besar orangtua BERPERILAKU seperti itu!

Di satu pihak, mereka mengaku bahwa mereka ingin sukses demi [atau karena] anak-

anak mereka. Tetapi, di pihak lain, mereka begitu mudah kehilangan semangat atau mengalami demotivasi, dan kurang berprestasi, hanya karena faktor “kecil”, seperti bos yang “payah” atau karena teguran dari atasan, dan seterusnya. Benar-benar konyol!

Orang-orang seperti itu jelas kehilangan perspektif mengenai KENAPA mereka ingin sukses. MEREKA MELUPAKAN **ATURAN #1**.

Oleh sebab itu, saya perlu mengingatkan bahwa Anda ingin sukses di dunia kerja, ingin menjadi Karyawan BINTANG, bukan karena bos Anda, bahkan bukan karena perusahaan tempat kerja Anda, tetapi demi masa depan ANDA SENDIRI, demi anak-anak ANDA, dan demi orang-orang yang ANDA kasihi. Karena itu, bila ANDA sendirilah satu-satunya pihak yang pada akhirnya akan menikmati segala manfaat dan keuntungannya bila Anda menjadi Karyawan BINTANG, sudah layak dan sepantasnyalah bila Anda bersedia melakukan upaya ekstra untuk:

1. menyadari bahwa ada aturan main untuk menjadi Karyawan BINTANG,
2. memahami aturan main untuk menjadi Karyawan BINTANG,
3. mengikuti aturan main untuk menjadi Karyawan BINTANG,
4. meninggalkan posisi Anda sebagai Karyawan RTRT, atau bahkan RT, untuk menjadi Karyawan BINTANG.

IDE Untuk AKSI

Kini saatnya bagi Anda untuk mulai beranjak dari Karyawan RTRT, atau bahkan Karyawan RT, menuju Karyawan BINTANG.

Mulailah dengan mendaftar 3 alasan utama, KENAPA ANDA ingin menjadi Karyawan BINTANG:

1. _____
2. _____
3. _____

Nah, kalau yang menggerakkan Anda untuk sukses (KENAPA) sudah jelas, mulailah kini Anda tancap gas...

“Anda ingin sukses di dunia kerja, ingin menjadi Karyawan BINTANG, bukan karena bos Anda, bahkan bukan karena perusahaan tempat kerja Anda, tetapi demi masa depan ANDA SENDIRI, demi anak-anak ANDA, dan demi orang-orang yang ANDA kasihi.”

7

ATURAN # 2

Untuk Apa Bekerja?

Ada Dua Jenis Karyawan

(Anda Jenis Yang Mana?)

UNTUK APA BEKERJA?

Tentunya, ada banyak alasan mengapa seseorang pergi bekerja... tapi secara luas mereka dapat dimasukkan ke dalam dua kategori:

1. Bekerja untuk MENGHASILKAN UANG
2. Bekerja untuk BELAJAR

Sisihkan waktu 5 detik untuk bertanya pada diri Anda sendiri mana yang merupakan prioritas pertama ANDA? Apakah Anda bekerja untuk menghasilkan uang atau Anda bekerja untuk belajar?

Apakah seorang karyawan bekerja untuk menghasilkan uang atau bekerja untuk belajar akan tercermin secara langsung atau tidak langsung dalam perilakunya saat bekerja?

Orang-orang yang bekerja untuk menghasilkan uang (motivasi utama untuk bekerja adalah untuk menghasilkan

uang), cenderung lebih perhitungan saat bekerja. Contohnya, untuk setiap perintah tambahan dari atasan mereka, mereka akan bertanya pada atasan (atau diri mereka sendiri), “Kompensasi apa yang akan saya peroleh untuk pekerjaan tambahan ini?” Bila pekerjaan tambahan tersebut mengharuskan mereka untuk kerja lembur, mereka akan bertanya “Apakah saya mendapatkan uang lembur?”

Bila pekerjaan tersebut menimbulkan pengeluaran tambahan untuk mereka, mereka akan bertanya “Apakah uang saya akan diganti? Apakah saya bisa meminta kembali biaya tambahan ini?”, “Apakah saya akan mendapatkan tunjangan transportasi?” Apakah saya akan mendapatkan tunjangan makan?” Bila diminta untuk pindah ke cabang/daerah lain, PERTANYAAN PERTAMA mereka adalah: “Apakah saya mendapatkan bayaran tambahan untuk perpindahan ini?” Untuk setiap pekerjaan tambahan yang

harus mereka lakukan, mereka cenderung mengajukan pertanyaan terkait kompensasi uang. Ini wajar karena tujuan utama mereka adalah bekerja untuk menghasilkan uang. Jadi, mereka ingin tahu berapa banyak uang ekstra yang akan mereka peroleh atas pekerjaan ekstra mereka. **ORANG-ORANG YANG BEKERJA UNTUK MENGHASILKAN UANG CENDERUNG MENGELUH BILA MEREKA HARUS MELAKUKAN PEKERJAAN TAMBAHAN TANPA MENDAPATKAN KOMPENSASI TAMBAHAN.** Orang-orang yang bekerja untuk menghasilkan uang cenderung mengeluh bila diminta untuk pindah, terutama bila perpindahan tersebut tidak dikompensasi dalam bentuk uang. Tolok ukur dan kerangka acuan utama mereka adalah UANG.

Bagaimana dengan karyawan yang bekerja untuk BELAJAR? Orang-orang ini lebih pintar dalam pengertian bahwa mereka berpikir secara jangka panjang (tentunya, penganut “Bekerja untuk menghasilkan uang” menganggap penganut “Bekerja

untuk BELAJAR” sebagai pecundang karena mereka mau melakukan pekerjaan ekstra tanpa kompensasi ekstra). **AKAN TETAPI, PENGANUT “BEKERJA UNTUK BELAJAR” TAHU BAHWA UNTUK TUMBUH, MEREKA HARUS TERUS BELAJAR... BELAJAR HAL-HAL BARU, CARA BARU UNTUK BEKERJA, TEKNOLOGI BARU, METODOLOGI BARU, BERKENALAN DENGAN LEBIH BANYAK ORANG, BELAJAR BERBAGAI ASPEK BISNIS. MEREKA TAHU BAHWA MEREKA TIDAK AKAN MENCAPAI APA-APA (DINAIKKAN PANGKATNYA) BILA HANYA MELAKUKAN HAL YANG SAMA TAHUN DEMI TAHUN.**

Bahkan, organisasi besar menetapkan bahwa seseorang akan diangkat sebagai CEO perusahaan hanya bila ia berhasil mengelola sekurangnya 3 divisi berbeda dalam organisasi (biasanya pemasaran, operasi, dan keuangan)—ini dinamakan “Perjalanan Tugas”. Karenanya, seseorang yang bekerja selama bertahun-tahun dalam divisi yang sama hampir pasti tidak akan dipromosikan menjadi CEO! Karyawan yang bekerja untuk

BELAJAR selalu melakukan tugas baru dan proyek baru sehingga mereka bisa belajar hal-hal baru dan berkenalan dengan lebih banyak orang dalam organisasi/perusahaan.

Yang paling penting, karyawan yang bekerja untuk BELAJAR mengetahui satu rahasia:

Kesempatan untuk
maju biasanya datang
secara tersamar
sebagai pekerjaan
ekstra tanpa
bayaran ekstra.

Karena itulah mereka menerima pekerjaan “ekstra”. Mereka belajar keterampilan baru, mereka kenal dengan lebih banyak orang, mereka mendapat kesempatan untuk keluar dari struktur organisasi mereka, dan bakat serta kemampuan mereka diamati oleh manajemen atas (terkadang bahkan oleh CEO/Ketua!). Karenanya, mereka lebih cepat maju.

Para karyawan yang “bekerja untuk menghasilkan uang” menganggap bahwa karyawan yang “bekerja untuk BELAJAR” itu bodoh. Karena berpikir diri mereka lebih pintar, mereka menghindari “kerja ekstra” (dan menolak kesempatan untuk belajar lebih banyak, bertemu lebih banyak orang, menunjukkan kemampuan mereka, dsb.). Akibatnya, mereka tidak berkembang, tidak ada yang mengenal mereka, tidak ada yang tahu kemampuan yang mereka miliki, CEO dan manajemen level atas bahkan tidak mengetahui keberadaan mereka. Karenanya, mereka duduk manis di pojok selama

bertahun-tahun, dan pengabdian serta kemampuan mereka tidak diketahui siapa pun. Mereka bertahan sebagai karyawan “Rata-rata” sepanjang karier, dan mengeluh bahwa karyawan yang “kurang memenuhi syarat” dan kerap yang lebih muda mendapat promosi mendahului mereka.

Jadi, dalam jangka panjang, siapa yang “lebih pintar”? Karyawan yang Bekerja untuk MENGHASILKAN UANG atau yang Bekerja untuk BELAJAR?

Pertanyaan utamanya adalah:
Karyawan Jenis Apa Anda?

IDE untuk AKSI

Ada dua jenis karyawan:

1. Bekerja untuk
MENGHASILKAN UANG
2. Bekerja untuk BELAJAR

“Karyawan
BINTANG biasanya
adalah jenis
karyawan yang
Bekerja Untuk
BELAJAR. Anda
Jenis karyawan
yang mana?”

8

ATURAN #3

**Anda Selalu
Mempunyai Pilihan!**

Saya harus berterima kasih atas *7 Habits of Highly Effective People* karya Steven Covey karena mengajarkan hal ini pada saya

KEBIASAAN NOMOR 1 – “PROAKTIF”

Sementara mempelajari apa itu kebiasaan, Steven Covey berpengaruh kuat dalam cara berpikir saya, dan saya akan selalu ingat pada sebuah kisah yang menggambarkan dengan baik maksud Steven Covey.

Saya mendengar kisah tentang “Kotoran Sapi” dalam sebuah seminar di Singapura beberapa tahun yang lalu. Saya sering menceritakan kembali kisah ini dalam seminar saya dan saya meminta respons dari hadirin... Beginilah kisahnya...

Kisah Kotoran Sapi

Bayangkan Anda bangun pagi pada suatu hari Minggu dan berjalan ke pintu gerbang depan untuk menikmati udara pagi segar hari Minggu. Saat akan menghirup udara segar Anda melihat ada sebuah tas plastik hitam di lantai, di depan pintu gerbang. Karena penasaran,

Anda membuka tas plastik tersebut dan terkejut serta jijik ketika mengetahui tas plastik tersebut berisi kotoran sapi. Pembantu Anda memberitahu Anda bahwa ia melihat tetangga Anda di seberang jalan membawa dan meletakkan tas plastik tersebut di depan rumah Anda pagi dini hari. Ini adalah tetangga yang selalu Anda sapa dengan sopan, yang selalu Anda hormati, yang pernah Anda beri kue dan kado dalam beberapa kesempatan. Sekarang Anda mendapati bahwa ia membuang tas plastik berisi kotoran sapi ke depan rumah Anda tanpa alasan sama sekali! Bagaimana perasaan Anda?

Marah, tersinggung, kecewa, sedih? Apa yang akan Anda lakukan? Mendatangi dan berbicara dengannya? Menegurnya? Melemparkan tas plastik tersebut ke kebunnya? Membuang tas plastik tersebut ke dalam tempat sampah miliknya? Berjanji tidak akan pernah bersikap ramah dan sopan kepadanya? Berjanji tidak akan pernah lagi memberinya kado? Ini semua adalah respons wajar.

Atau... Anda bisa berkata pada diri Anda sendiri bahwa tetangga Anda memperhatikan bahwa

bunga dan tanaman di kebun Anda tampak layu dan ia mengumpulkan dan memberi kotoran sapi pada Anda untuk digunakan sebagai pupuk untuk tanaman Anda! Dan, ia bersusah payah untuk bangun pagi-pagi guna mengumpulkan kotoran sapi segar untuk Anda, tetangga tercintanya! Bisakah Anda melihat bagaimana seluruh skenario berubah? Bagaimana perasaan pun ikut berubah?

Dalam hidup, kita hampir selalu tidak mampu mengendalikan apa yang akan dilakukan orang lain kepada kita, atau apa yang diucapkan orang lain tentang kita, tapi kita bisa selalu MEMILIH cara kita merespons dalam keadaan seperti ini. Betul, kita SELALU mempunyai PILIHAN!

Dan tentunya, pepatah bijak mengatakan...
"Seorang pelaut hebat dapat berlayar dalam angin apa pun.

Jadi, apakah masalahnya berhubungan dengan arah angin, atau apakah masalahnya terkait dengan ketidakmampuan sang pelaut?

Jadi, bagaimana Anda merespons keadaan di sekeliling Anda? Secara positif atau negatif? Dengan tenang atau emosi? Secara rasional atau tidak rasional? Secara optimis atau pesimis? Mengeluh tentang masalahnya atau mencari solusi? Menyalahkan keadaan atau mencari peluang? Bagaimanakah Anda MERESPONS selama ini?

Sekarang saya memberi Anda pilihan lain. Untuk tetap seperti sekarang atau memperbaiki diri? Ini TETAP pilihan Anda, kawan.

Baiklah, jadi kembali ke skenario Anda, ingat bahwa situasi apa pun yang Anda hadapi di kantor, Anda selalu mempunyai pilihan menyangkut bagaimana Anda merespons. Jangan memilih untuk merespons sebagaimana RT merespons, malah jangan merespons sebagaimana RTRT merespons. Berilah respons yang akan menjadikan Anda karyawan BINTANG. PILIHLAH dengan bijak...

“Anda selalu mempunyai pilihan terkait bagaimana Anda merespons... Berilah respons yang akan menjadikan Anda karyawan BINTANG

”

9

ATURAN #4

**Orang-orang
Mengawasi Anda
(Apa yang
Anda tunjukkan
pada Mereka)**

Setiap gerakan yang kau lakukan.
Setiap napas yang kau ambil.
Setiap ikatan yang kau putus.
Setiap torehan yang kau
pertaruhkan.
Akan saya awasi.

Itulah lirik lagu populer karya “The Police”.
Jangan menipu diri. Orang-orang mengawasi
Anda. Rekan-rekan Anda mengawasi Anda,
atasan Anda pasti mengawasi Anda, bawahan
Anda mengawasi Anda, orang-orang dari
cabang lain, departemen lain, kantor pusat
mengawasi Anda, pelanggan Anda mengawasi
Anda, pemasok Anda mengawasi Anda, kurir
Anda mengawasi Anda. SEMUA ORANG
mengawasi Anda SETIAP SAAT.

ORANG-ORANG MENGAWASI PENAMPILAN ANDA, KATA-KATA ANDA, DAN TINDAKAN ANDA. DAN, DARI PENAMPILAN ANDA, KATA-KATA ANDA, DAN TINDAKAN ANDA, ORANG-ORANG MEMBUAT PENILAIAN TENTANG ANDA.

Apakah Anda profesional?

Apakah Anda dapat diandalkan?

Apakah Anda dapat dipercaya?

Apakah Anda berpengetahuan?

Apakah Anda orang baik?

Apakah Anda angkuh?

Apakah Anda kooperatif?

Apakah Anda baik hati?

Apakah Anda orang yang bisa mereka percayai untuk menangani pesanan besar?

Apakah Anda dapat dipercayai untuk menangani proyek besar?

Apakah bawahan Anda ingin memberi kemampuan terbaik mereka untuk Anda sebagai atasan mereka?

Apakah pelanggan Anda siap menerima Anda?

SEMUA PENILAIAN INI AKHIRNYA AKAN MEMOSISIKAN ANDA SEBAGAI SEORANG KARYAWAN BINTANG, RTRT ATAU RT.

Pada 3 bab berikut,
Anda akan belajar cara
memperbaiki penampilan,
kata-kata serta tindakan
Anda.

“SEMUA ORANG
mengawasi
Anda SETIAP
SAAT.”

10

ATURAN #5

**Orang-orang
Mengawasi Anda—
Penampilan Anda**

PENAMPILAN ANDA

Suka atau tidak, ini adalah hal **PERTAMA** yang dilihat dan dinilai orang tentang Anda. Mengapa? Karena inilah hal pertama yang dilihat orang tentang Anda. Mereka belum tahu kepribadian Anda. Mereka belum tahu kemampuan Anda. Mereka belum tahu seberapa banyak hal yang Anda tahu atau tidak tahu. Karena itu, mereka belum bisa menilai Anda tentang hal-hal ini. Satu-satunya hal yang Anda "tampilkan" yang bisa mereka lihat dan nilai adalah penampilan fisik Anda! Jadi, inilah hal pertama yang bisa dinilai orang tentang Anda!

Jadi, jujurlah pada diri Anda sendiri. Bila Anda adalah atasan, berdasarkan penampilan Anda, apakah Anda bisa dipromosikan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi lagi? Bila ada seorang bawahan yang baru bergabung dengan tim Anda, apakah bawahan baru ini akan langsung menghormati Anda berdasarkan penampilan Anda? Bila Anda seorang rekan yang baru saja bergabung dengan departemen lain, apakah penampilan Anda akan menyampaikan pesan bahwa Anda seorang yang enak untuk diajak bekerja sama? Bila Anda seorang atasan baru, apakah penampilan Anda akan menyampaikan pesan positif tentang Anda kepada atasan baru Anda? Sepenting itulah penampilan Anda!

Pertanyaannya, apakah yang dimaksud dengan pakaian yang layak? Berikut adalah pedoman umum:

**BERPAKAIANLAH SATU LEVEL DI ATAS.
DENGAN KATA LAIN, JANGAN BERPAKAIAN
SESUAI LEVEL ANDA SAAT INI.
BERPAKAIANLAH SESUAI LEVEL YANG
ANDA INGINKAN.**

Jadi, bila Anda seorang tenaga penjualan dan Anda ingin menjadi seorang manajer penjualan, jangan berpakaian seperti seorang tenaga penjualan, berpakaianlah seperti seorang manajer penjualan. Begitu Anda mulai berpakaian seperti seorang manajer penjualan, Anda langsung menyampaikan pesan tersirat kepada orang-orang di sekeliling Anda bahwa Anda sebenarnya memiliki “materi manajer penjualan”, dan bila segala faktor lain tidak berubah, Anda akan lebih cepat dipromosikan dibanding bila Anda berpakaian seperti seorang tenaga penjualan. Malah, begitu Anda mulai

berpakaian seperti seorang manajer penjualan, orang-orang akan memperlakukan Anda seperti seorang manajer penjualan (setidaknya mereka tidak akan terus memperlakukan Anda sebagai seorang tenaga penjualan)

Cobalah dan Anda akan merasakan perubahan signifikan dalam tiga bulan pertama!

Tentunya, penampilan Anda tidak hanya merujuk pada baju Anda. Penampilan Anda dimulai dengan rambut Anda, wajah Anda, kumis Anda, jenggot Anda, aksesoris yang Anda kenakan, arloji Anda, cincin Anda, anting Anda, gelang Anda, kuku Anda, ikat pinggang Anda, sepatu Anda, parfum Anda, semuanya. Buku ini tidak membahas cara berdandan. Namun, buku ini ingin menyampaikan bahwa **ATURAN NOMOR #4 PADA PERMAINAN YANG DINAMAKAN PEKERJAAN ADALAH PERHATIKAN PENAMPILAN ANDA**. Jadi, carilah nasihat profesional tentang cara memperbaiki

penampilan; bacalah beberapa buku, hadiri kursus berdandan, bertanyalah pada Google. Belilah beberapa baju dan aksesoris keren (tidak harus mahal dan bermerek). Ini akan sangat baik untuk Anda. Sehubungan dengan penampilan Anda, ingat dua pernyataan ini:

**"Bila Anda berpenampilan baik, Anda merasa baik."
—Vidal Sassoon—**

**"Anda tidak transparan;
penampilan itu penting."
—Joe Girard—**

IDE untuk AKSI

Berpakaianlah satu level di atas Anda

Jangan berpakaian sesuai level Anda saat ini. Berpakaianlah sesuai level yang Anda inginkan

Karena itulah orang mengatakan "Dress Up".

Artinya, berpakaianlah ke atas. Aspek penampilan fisik Anda yang mana yang perlu Anda perbaiki atau ubah?

“Aturan Nomor #4
pada permainan
yang dinamakan
pekerjaan adalah
perhatikan
penampilan Anda.”

11

ATURAN #6

**Orang-orang
Mengawasi Anda—
Kata-kata Anda**

Saya mendapatkan analogi sederhana namun mendalam ini dari salah satu khotbah Aa Gym di TV beberapa tahun yang lalu.

Kisah Teko

Bila Anda menuang dari teko ke dalam sebuah cangkir dan mendapat teh dalam cangkir tersebut, maka Anda bisa berasumsi bahwa tekonya berisi teh, bukan?

Bila di dalam cangkir ada kopi, maka Anda bisa berasumsi bahwa tekonya berisi kopi.

Bila di dalam cangkir ada air putih, maka Anda bisa berasumsi bahwa tekonya berisi air putih.

Bila di dalam cangkir ada jus jeruk, maka Anda bisa berasumsi bahwa tekonya berisi jus jeruk.

Ini sangat jelas. Dengan kata lain, apa yang keluar dari mulut teko adalah hasil langsung dari apa yang berada di dalamnya. Malah, Anda bisa berasumsi secara tepat bahwa isi teko lebih banyak daripada apa yang keluar darinya.

Dengan analogi yang sama, apa pun yang keluar dari mulut Anda adalah cerminan langsung dari apa yang ada dalam diri ANDA (pikiran dan hati Anda). Malah, Anda bisa berasumsi dengan tepat bahwa apa yang ada dalam diri Anda lebih banyak isinya daripada apa yang keluar dari mulut Anda. Jadi, bila kata-kata dan komentar positif sering keluar dari mulut Anda, maka orang-orang akan berasumsi bahwa di dalam diri Anda ada lebih banyak hal-hal positif. Bila, di lain pihak kata-kata dan komentar negatif sering keluar dari mulut Anda, maka orang-orang akan berasumsi bahwa di dalam diri Anda ada lebih banyak hal-hal negatif. Anda tidak bisa menyalahkan mereka atas asumsi mereka tentang Anda.

Kembali ke ATURAN #3, saya mengingatkan Anda bahwa Anda punya PILIHAN.

Jadi, saat memperbaiki penampilan berpakaian dan penampilan luar Anda, kata-kata Anda adalah “penampilan dalam” Anda. Orang bisa melihat dan menilai apa yang ada di dalam diri Anda dari kata-kata yang keluar dari mulut Anda.

Jadi, **HATI-HATILAH DENGAN KATA-KATA DAN KOMENTAR ANDA DI TEMPAT KERJA. PILIHLAH KATA-KATA DAN KOMENTAR YANG POSITIF, KONSTRUKTIF, DAN MENYEMANGATI... DAN, ANDA AKAN MELIHAT DIRI ANDA BERGERAK MENUJU ZONA BINTANG.**

Saya menyajikan pada Anda gambar sebuah teko... sebagai pengingat.



IDE untuk AKSI

PILIH LAH untuk mengucapkan kata-kata yang positif, konstruktif, dan menyemangati. Dengan cara apa Anda bermaksud MEMPERBAIKI kata-kata dan komentar Anda mulai dari sekarang?

“...hati-hatilah
dengan kata-kata
dan komentar Anda
di tempat kerja.
PILIH LAH kata-kata
dan komentar yang
positif, konstruktif,
dan menyemangati...
Dan, Anda akan
melihat diri Anda
bergerak menuju
zona BINTANG.”

12

ATURAN #7

**Orang-orang
Mengawasi Anda—
Tindakan Anda**

Persis sebagaimana kata-kata kita merupakan cermin dari apa yang ada dalam diri kita, tindakan kita juga merupakan cermin langsung dari pikiran kita.

Apakah Anda ingat pada kisah “Kotoran Sapi” yang saya ceritakan sebelum ini (Aturan #3)? Bila Anda BERPIKIR secara negatif tentang tetangga Anda yang membuang tas berisi kotoran sapi ke dalam rumah Anda, TINDAKAN Anda mungkin adalah mendatangi rumah tetangga Anda untuk menegurnya, dan melempar kembali tas tersebut ke dalam kebunnya. Akan tetapi, bila Anda BERPIKIR secara positif tentang tetangga Anda, dan bila Anda menafsirkan tindakannya sebagai tindakan seorang tetangga yang baik dan peduli, TINDAKAN Anda mungkin adalah mendatangnya untuk mengucapkan terima kasih, dan mungkin membawa untuknya sekeranjang buah-buahan sebagai ungkapan penghargaan. Jadi...

PIKIRAN menentukan TINDAKAN, dan TINDAKAN merupakan cermin langsung dari CARA BERPIKIR Anda.

Saya sering menggunakan contoh berikut dalam seminar saya. Saya menamakannya "SEGITA CONNECT".

Ada 4 jenis karyawan:

JENIS PERTAMA...

Karyawan jenis ini berjalan melewati sesuatu, tapi mereka tidak melihatnya. Contohnya, mereka berjalan melewati selembarnya kertas di lantai, tapi mereka tidak menyadari bahwa ada selembarnya kertas di lantai. Jadi, mereka tidak melakukan apa-apa. Mereka berjalan melewati sepotong gelas pecah di lantai, tapi mereka tidak menyadari ada gelas pecah di lantai. Jadi, mereka tidak melakukan apa-apa. Mereka berjalan melewati majalah dinding, tapi mereka tidak memperhatikan

pemberitahuan/pesan penting yang tercantum dalam majalah dinding tersebut. Orang-orang ini tampaknya berjalan keliling mengenakan “kaca mata kuda”. Mereka menatap tapi mereka tidak melihat.

JENIS KEDUA...

Karyawan jenis ini melihat sesuatu, tapi tidak terpikir oleh mereka bahwa mereka bisa/ harus melakukan sesuatu terkait sesuatu yang mereka lihat tersebut. Berikut adalah contoh sederhana. Mereka melihat selembarnya kertas di lantai tapi tidak terpikir oleh mereka untuk memungutnya dan membuangnya ke dalam tong sampah. Mereka melihat gelas pecah di lantai, tapi tidak terpikir oleh mereka untuk memungutnya dan membuangnya karena sepotong gelas pecah di lantai bisa melukai kaki. Karyawan jenis ini melihat dengan mata mereka, tapi tidak terpikir oleh mereka untuk melakukan sesuatu terkait apa yang mereka lihat. Bagi karyawan jenis ini, mata dan otak mereka tampaknya tidak tersambung.

JENIS KETIGA...

Karyawan jenis ini melihat sesuatu, terpikir oleh mereka bahwa mereka bisa/harus melakukan sesuatu terkait apa yang mereka lihat, tapi mereka tidak melakukannya karena mereka tidak mau terganggu atau tidak peduli. Berikut adalah contoh sederhana. Mereka melihat selembarnya kertas di lantai dan terpikir oleh mereka untuk memungut dan membuangnya ke dalam tong sampah, tapi mereka berpikir “Mengapa saya? Ini bukan tugas saya!” Dan, mereka berlalu dan meninggalkan kertas tersebut di lantai. Karyawan jenis ini melihat dengan mata mereka, dan tahu bahwa mereka bisa/harus melakukan sesuatu terkait suatu hal, tapi mereka tidak mau terganggu atau tidak peduli. Mata dan pikiran mereka tersambung, tapi tidak tersambung dengan hati mereka.

JENIS KEEMPAT...

Karyawan jenis ini melihat sesuatu, terpikir oleh mereka bahwa mereka bisa/harus melakukan sesuatu terkait hal yang mereka lihat, dan mereka melakukannya. Berikut adalah contoh

sederhana. Mereka melihat selembarnya kertas di lantai dan terpikir oleh mereka untuk memungut dan membuangnya ke dalam tong sampah, jadi mereka memungutnya dan membuangnya ke dalam tong sampah. Mengapa? Karena mereka peduli terhadap kebersihan kantor. Karyawan jenis ini melihatnya dengan mata mereka, terpikir oleh mereka bahwa mereka bisa/ harus melakukan sesuatu terkait apa yang mereka lihat, dan mereka MELAKUKANNYA (meskipun mungkin ini bukan tugas mereka, tapi mereka melakukannya karena peduli). Mata, pikiran, dan hati mereka TERSAMBUNG. Karyawan seperti ini jeli melihat keadaan (mata), cerdas (pikiran), dan peduli (bekerja dengan hati). Karyawan seperti ini sulit ditemukan. Karena itulah mereka berada dalam kategori “elite” BINTANG.

Jadi, bisakah atasan dan rekan-rekan Anda mengetahui banyak hal tentang Anda dari tindakan Anda? Bisakah atasan dan rekan-

rekan Anda mengetahui banyak hal tentang Anda dari kegagalan Anda untuk bertindak? Bisakah atasan dan rekan-rekan Anda mengetahui banyak hal tentang Anda dari tindakan setengah-hati Anda? Pasti!!

Dari tindakan Anda, apa yang bisa diketahui oleh atasan dan rekan-rekan Anda tentang diri Anda selama bertahun-tahun?

IDE untuk AKSI

PILIHLAH untuk mengambil tindakan positif dan bukan tindakan setengah-hati

Aspek apa dari tindakan Anda yang perlu Anda perbaiki atau ubah dalam rangka memasuki zona Karyawan BINTANG?

“Karyawan seperti ini jeli melihat keadaan (mata), cerdas (pikiran), dan peduli (bekerja dengan hati). Karyawan seperti ini sulit ditemukan. Karena itulah mereka berada dalam kategori “elite” BINTANG.”

13

SELINGAN

**“Apa Yang Harus
Saya Lakukan Untuk
Membuat Atasan Saya
Terkesan dan Untuk
Segera Mendapat
Promosi ?”**

SAYA DISODORI PERTANYAAN INI HAMPIR DI SETIAP SEMINAR.

Orang ingin tahu apa yang harus mereka lakukan agar atasan mereka memperhatikan mereka, agar mereka bisa lebih menonjol daripada karyawan lain, dan agar mereka akhirnya dipromosikan lebih cepat daripada karyawan lain. Mereka memaknainya secara positif. Saya selalu berbagi sebuah kisah dengan mereka. Setelah mendengarkan kisah tersebut, mereka langsung tahu apa yang harus dilakukan. Saya yakin kisah ini juga bermanfaat untuk Anda. Saya akan berbagi kisah ini dengan Anda sekarang.

Kisah Tiga Putra Pak Edy

Pak Edy mempunyai 3 putra, Kelvin, Alvin, dan Thomas. Ketiganya lulus dari universitas yang sama, dengan gelar Sarjana Bisnis yang sama pada waktu yang kurang lebih sama. Ketiganya melamar untuk sebuah pekerjaan di sebuah perusahaan dan diterima pada waktu yang hampir bersamaan, dengan gaji yang sama. Setelah bekerja sekitar 1,5 tahun di perusahaan

yang sama, gaji Thomas mulai naik secara signifikan dibanding dengan gaji Alvin dan Kelvin. Suatu hari dengan hati kesal Alvin dan Kelvin mengeluh kepada ayah mereka, Pak Edy. Mereka tahu ayah mereka berteman baik dengan manajer, dan kedua putra ini berpikir bahwa dengan mengeluh kepada ayah mereka, ayah mereka akan bicara dengan temannya, Pak Anton, Sang manajer, dan mencari tahu alasan mengapa gaji mereka dibedakan.

Pada hari berikut, Pak Edy mendatangi manajer Pak Anton untuk meminta penjelasan. Pak Anton dengan tenang berkata "Pak Edy, daripada mendengarkan penjelasan saya, saya akan mengundang Anda untuk duduk di ruangan di belakang kantor saya selama 2 hari ke depan, agar Anda bisa melihat sendiri apa yang berlangsung?" Pak Edy setuju. Ketiga putra tidak sadar bahwa ayah mereka duduk dengan nyaman di belakang ruang Pak Anton, mengamati segalanya.

Pak Anton lalu memanggil Kelvin dan memberi perintah "Kelvin, di pelabuhan ada peti kemas. Peti kemas tersebut milik perusahaan kita. Pergilah ke pelabuhan, amati peti kemasnya, dan laporkan kepada saya tentang isinya." Kelvin pergi. Setelah dua jam, ia kembali ke kantor dan

melapor kepada Pak Anton, sebagai berikut. "Pak, saya sudah ke pelabuhan, dan mengamati peti kemasnya. Masya Allah, isinya tak lebih dari sampah. Peti kemasnya lembab dan bau. Saya menengok ke dalam dan melihat beberapa kotak pensil tua, yang tidak dapat digunakan. Ada juga beberapa karpet desain China, sebagian besar kotor, lembab, dan rusak. Ada juga beberapa lukisan China, yang banyak di antaranya sudah bernoda dan kotor. Mungkin sudah tidak berharga. Itu saja Pak. Tidak ada barang yang berguna dan berharga. Masya Allah, peti kemasnya bau. Bahkan, kemeja saya pun kini menjadi bau." Pak Anton mengucapkan terima kasih pada Kelvin atas laporan dan waktunya dan mempersilakannya meninggalkan ruangan. Pak Edy, yang berada di ruang belakang mendengar dengan jelas laporan Kelvin.

Berikutnya, Pak Anton memanggil Alvin dan memberinya perintah yang sama. "Alvin, di pelabuhan ada peti kemas. Peti kemas tersebut milik perusahaan kita. Pergilah ke pelabuhan, amati peti kemasnya, dan laporkan pada saya tentang isinya." Alvin pergi. Setelah 2 jam ia kembali ke kantor dan melaporkan hal berikut kepada Pak Anton. "Pak, saya sudah ke pelabuhan dan mengamati peti kemasnya. Peti kemasnya basah dan kotor dan bau. Ada 12 kotak pensil

China tua. 8 kotak kondisinya masih relatif baik. 4 boks berada dalam kondisi buruk. Ada juga 10 karpet dengan desain China. 6 karpet masih dalam kondisi yang relatif baik, dan 4 karpet agak kotor, tapi masih bisa dibersihkan bila dikirim ke ahli pembersih karpet. Ada 6 lukisan wanita China. Saya rasa ini adalah lukisan China tua. 4 lukisan agak kotor, tapi 2 lukisan masih dalam kondisi baik. Saya sudah mengetik dan mencetak detail lengkap untuk Anda dan saya juga memotret beberapa barang. Ini adalah laporan saya Pak." Alvin menyerahkan laporan yang dicetak dengan rapi dan terperinci kepada manajernya. "Apakah ada hal lain yang bisa saya lakukan Pak?" tanyanya. "Tidak, ini sudah cukup. Terima kasih Alvin" ujar sang atasan. Pak Edy yang berada di ruang belakang mendengar dengan jelas laporan Alvin.

Setelah Alvin meninggalkan ruangan, Pak Anton memanggil Thomas dan memberinya perintah yang sama. "Thomas, di pelabuhan ada peti kemas. Peti kemas tersebut milik perusahaan kita. Pergilah ke pelabuhan, amati peti kemasnya, dan laporkan kepada saya tentang isinya." Thomas pergi dan tidak kembali ke kantor hari itu. Keesokan harinya pada jam 8.30

pagi Thomas sudah berada di kantor menunggu kedatangan manajer. Pak Anton tiba jam 8.55 dan Thomas langsung menyambutnya dengan girang. "Selamat pagi Pak, saya mempunyai kabar luar biasa untuk Anda. Saat itu Pak Edy sudah berada di ruang belakang. Thomas tidak bisa menyembunyikan kegembiraannya. "Pak Anton ketika saya melihat peti kemasnya, keadaannya lembab dan bau. Ada pensil, karpet, dan lukisan China tua di dalamnya. Beberapa barang ini berada dalam kondisi buruk, sementara barang lain masih lumayan bagus. Saya memutuskan untuk menelepon teman saya, seorang ahli seni-budaya China. Saya menunggunya di pelabuhan. Ia tiba sore hari dan kami mulai mengamati barang-barang. Ketika melihat pensilnya, teman saya terkejut. Ia berkata bahwa usia pensil tersebut sekurangnya seratus tahun dan dianggap sebagai barang antik! Meskipun banyak di antaranya sudah kotor, semua pensil tersebut bisa dibersihkan menggunakan sebuah proses khusus. Masing-masing pensil nilainya bisa mencapai Rp5.000.000 dan ada 12 kotak yang masing-masing berisi 24 pensil! Lalu, teman saya melihat karpet dan matanya langsung membelalak! Ia berkata ini benar-benar

karpét antik, yang disulam dengan cara khusus. Tidak ada lagi karpét yang disulam dengan cara ini. Berdasarkan perkiraannya, masing-masing karpét dapat mencapai nilai Rp200.000.000 dalam acara lelang antik! Dan, karpétnya berjumlah sepuluh! Teman saya akan mengurus agar semua karpét tersebut bisa dibersihkan dengan cara benar. Dan akhirnya, ketika melihat lukisannya, ia hampir pingsan. Ia mengatakan bahwa ini adalah lukisan dari Dinasti Ming yang sudah lama hilang! Lukisan tersebut adalah koleksi pribadi selir kesayangan Kaisar, Xiao Ling. Masing-masing lukisan nilainya bisa mencapai Rp1.000.000.000 dan kita mempunyai koleksi lengkap yang nilainya bisa mencapai Rp10.000.000.000 bila dijual sebagai koleksi lengkap!" Teman saya sudah membawa semua barang-barang ini ke museum miliknya untuk dibersihkan dengan benar. Ini adalah tanda terimanya Pak. Ia akan mengatur semuanya dan akan menyelenggarakan lelangnya dalam 3 bulan. Pembagian profitnya adalah 70-30, 70% untuk perusahaan kita. Oh ya, setelah teman saya pergi membawa semua barang dalam peti kemas, saya ditinggal sendiri dengan sebuah peti kemas

kosong. Jadi, saya memutuskan untuk mencari tahu apakah ada orang yang berminat membeli peti kemas kosong. Saya berhasil menemukan seorang pembeli dan menjual peti kemas seharga Rp15.000.000, ini ceknya Pak. Saya akan mengabari kapan lelangnya akan diselenggarakan begitu teman saya memberitahu saya. Apakah ada hal lain Pak?" Setelah Thomas selesai melapor, manajernya, Pak Anton terdiam. Setelah Thomas meninggalkan ruangan dan setelah Pak Anton menenangkan diri, ia berjalan ke bagian belakang ruangan di mana Pak Edy berada. Ia bertanya "Pak Edy, apakah Anda mendengar apa yang terjadi?" Pak Edy menganggukkan kepala.

Lalu, Pak Anton bertanya kepada ayah dari 3 putra tersebut. Sekarang Anda tahu mengapa saya tidak bisa memberikan gaji yang sama kepada ketiga putra Anda. Saya akan sangat tidak adil bila memberi gaji yang sama. Pak Edy berkata "Iya, sekarang saya mengerti dan setuju sepenuhnya dengan Anda. Terima kasih Anda telah menjadi manajer yang bijak dan adil. Sungguh, ketiga putra saya pantas mendapat gaji yang berbeda."

Setelah membaca kisah ini, saya mempunyai 2 pertanyaan untuk Anda:

1 Bila Anda seorang manajer, karyawan jenis apa yang akan Anda pilih? Kelvin, Alvin, atau Thomas? Pada tahap ini, hampir semua hadirin akan berseru “Thomas!” Lalu, saya melanjutkan dengan pertanyaan berikut.

Di mata manajer Anda, apakah Anda bekerja seperti Kelvin, Alvin, atau Thomas? Pada tahap ini, ruangan akan senyap. Mereka mulai sadar...

2

Karena itu, untuk menjawab pertanyaan:

“Apa yang harus saya lakukan untuk membuat atasan saya terkesan dan untuk segera mendapat promosi?” jawabannya saya sederhana. Setiap hari, berpikir dan bekerjalah seperti Thomas.

Bersikaplah PROAKTIF. Selalu beri LEBIH dari apa yang diharapkan.

Ini adalah penerapan langsung dari Aturan #9 “Anda mendapatkan apa pun yang Anda inginkan dengan memberi kepada orang lain keinginan mereka dengan lebih cepat dan lebih baik.”

“Lakukanlah ini sesegera mungkin, dan Anda akan menjadi karyawan BINTANG; Anda akan dipromosikan dan bergerak maju lebih cepat daripada yang Anda bayangkan.”

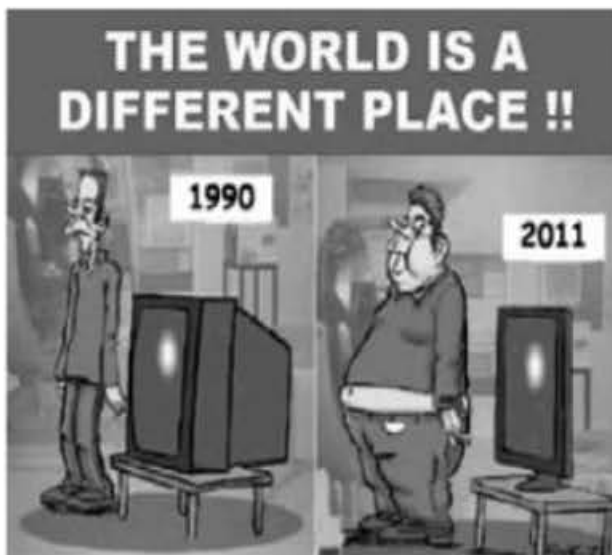
14

ATURAN #8

Peraturan Sudah

Berubah

BILA SEBUAH LUKISAN MENGGAMBARKAN RIBUAN KATA, APA YANG ANDA PAHAM DARI LUKISAN INI?



Betul, waktu sudah berubah
Dan, seiring berubahnya waktu, terjadi juga perubahan dalam ATURAN permainan.

(Bila Anda melewati dan tidak membaca Bab 2 dan 3, sekarang adalah waktu yang baik untuk kembali dan membaca kedua bab tersebut sebelum melanjutkan ke bab ini)

Kita sekarang hidup pada abad 21 dan tidak lagi pada abad 20. Tentu saja aturan sudah berubah! Akan tetapi, banyak orang tidak menyadari kenyataan sederhana ini! **MEREKA TAHU BAHWA MEREKA HIDUP PADA ABAD 21, MEREKA TAHU BAHWA KEHIDUPAN SAAT INI TIDAK SEPERTI DULU, MEREKA BAHKAN MENGELUH DAN BERKOMENTAR BAHWA KEADAAN SUDAH “TIDAK SEPERTI PADA MASA-MASA MENYENANGKAN**

**DAHULU KALA", TAPI ENTAH MENGAPA MEREKA
TIDAK MENYADARI BAHWA ATURAN SUDAH**

BERUBAH!! Bisakah Anda membayangkan bermain sepak bola menggunakan aturan bola basket?

Bisakah Anda membayangkan bermain ping pong menggunakan aturan bulu tangkis? Tidak mungkin!

Tentu saja Anda akan gagal! Namun demikian, banyak orang bekerja dan hidup pada abad 21 dengan menggunakan aturan abad 20! Pantas saja mereka tidak memperoleh hasil yang mereka harapkan, meskipun sudah bekerja keras! (Baca Bab 2)

Pada beberapa bab berikut, Anda akan menemukan beberapa aturan baru abad 21. Setelah membaca dan memahami aturan baru ini, Anda akan langsung menjadi masyarakat minoritas dari planet BUMI.

Mengapa? Karena mayoritas masyarakat tidak menyadari bahwa aturan sudah berubah, apalagi memahami aturan barunya. Sekalinya Anda berada dalam kelompok minoritas ini, Anda berada dalam posisi yang lebih unggul untuk merebut peluang yang tersedia untuk Anda.

Bila Anda berminat menjadi bagian dari minoritas dan menjadi seorang karyawan BINTANG dalam

perusahaan Anda, dan menjadi warga BINTANG di planet Bumi, hanya ada satu hal yang perlu Anda lakukan... lanjutkan ke halaman berikut.

Tapi, sebelum Anda melakukannya, sisihkan waktu beberapa detik untuk berkata pada diri Anda sendiri bahwa “Pada abad 21, aturan SUDAH berubah dan mereka ingin agar saya belajar dan memahami aturan baru tersebut agar saya dapat mengungguli semua orang”

Sudah? Baik. Sekarang lanjutkan ke halaman berikut...

“Pada abad 21, aturan SUDAH berubah dan mereka ingin agar saya belajar dan memahami aturan baru tersebut agar saya dapat mengungguli semua orang.”

15

ATURAN #9

**Stabilitas adalah
Sebuah Mitos**

SADARI INI!

Saya belajar hal ini setelah menghadiri sebuah seminar Denis Waitley pada tahun 1986, empat belas tahun sebelum awal abad 21. Ini membantu saya menyesuaikan pola pikir saya pada abad 21 dan mempersiapkan diri secara mental untuk menghadapi tantangan dan merebut peluang abad 21.

Mari kita membedah ajarannya satu per satu.

1 STABILITAS ADALAH SEBUAH MITOS

Jangan berharap segala sesuatu akan tetap stabil. Terimalah kenyataan bahwa segala sesuatu akan berubah setiap saat. Demikian pula, di tempat kerja, jangan berharap segala sesuatu akan tetap seperti adanya setiap saat. Terimalah kenyataan bahwa rencana akan berubah, posisi akan berubah, prosedur akan berubah. Bila pesaing Anda memperkenalkan sebuah produk baru, bila mereka menaikkan/ menurunkan harga, bila mereka meluncurkan

kampanye pemasaran baru, bila mereka menembus pasar Anda, atau bila mereka menembus sebuah pasar baru, perusahaan Anda pasti perlu memberi respons yang sesuai. Ini berarti PERUBAHAN. Bila biaya sebuah teknologi baru terjangkau oleh perusahaan Anda, prosedur akan berubah. Bila manajer/direktur Anda saat ini pindah ke departemen/daerah lain atau mereka pensiun, direktur baru akan didatangkan untuk menggantikan mereka. Ini berarti PERUBAHAN. Bila ada perubahan dalam kondisi eksternal, seperti fluktuasi dalam nilai tukar, gejolak keuangan di negara lain, kenaikan permintaan, pergantian pemasok, kebijakan pemerintah, dsb., perusahaan Anda harus dan akan berubah sebagaimana mestinya. Sekali lagi, PERUBAHAN. Bila bencana alam melanda daerah tertentu, pasti akan terjadi PERUBAHAN. Bila pilpres diadakan, pasti akan ada PERUBAHAN. Bila seorang presiden baru terpilih, tentu akan ada PERUBAHAN. Bila terjadi kerusuhan sosial atau politik di negara tetangga atau bahkan di negara yang jauh letaknya, pasti akan ada PERUBAHAN.

Karena itu, di dunia yang saling terjalin dan terhubung, yang kita huni saat ini, setiap kali suatu hal terjadi di satu sisi dunia, Anda bisa mengharapkan perubahan dan penyesuaian pada sisi dunia yang kita huni. Dengan semua dinamika yang terjadi pada waktu yang sama dan setiap hari di seluruh negeri dan seluruh dunia, bagaimana mungkin Anda berpikir bahwa perubahan tidak akan terjadi? Malah, pada abad 21, perubahan adalah kejadian sehari-hari.

Berdasarkan penjelasan di atas, pekerja abad 21 seperti Anda harus menyadari bahwa tidak seperti abad 20, abad 21 saat ini adalah abad perubahan.

Karyawan BINTANG abad 21 menyadari hal ini dan setiap saat mempersiapkan diri secara mental terhadap perubahan. Sementara rekan-rekannya mungkin tidak menyadari ini dan mungkin mengeluh, karyawan BINTANG abad 21 memilih untuk tidak ketinggalan waktu dan cukup dinamis untuk terus berubah. Ia menyadari bahwa di dunia kerja dan bisnis, stabilitas sungguh merupakan sebuah mitos!

2 NYAMANLAH DENGAN KETIDAKPASTIAN DAN PERUBAHAN TETAP

Ada berbagai level respons terhadap perubahan:



Tentunya “MENOLAK” adalah level paling rendah. Ini adalah orang-orang yang selalu menolak dan sering mengeluh setiap kali mereka diharuskan untuk berubah. Bila mereka manajer, biasanya merekalah penyebab mengapa departemen/perusahaan tidak kompetitif. Orang-orang seperti ini menghambat kemajuan. Apakah Anda seperti ini di kantor? Siapa lagi yang bersikap seperti ini di kantor Anda? Tulis nama mereka di sini:

Level berikut yang lebih tinggi daripada “MENOLAK” adalah “MENERIMA”. Pada pandangan pertama, “MENERIMA” tampaknya cukup baik. Akan tetapi, kenyataannya “MENERIMA” tidak cukup baik karena kerap kali “MENERIMA” memperdaya dan bahkan lebih buruk daripada “MENOLAK”. Seorang karyawan yang MENERIMA perubahan adalah seorang yang tidak menolak. Ia hanya “MENERIMA” diam-diam. Ia tidak memprotes, ia menunjukkan wajah “luar” seorang yang setuju, tapi dalam hati ia semata menerima. Seorang karyawan yang semata-mata menerima selalu melakukan tugas secara setengah hati. Karena kurang komitmen total, dan hanya semata-mata “MENERIMA”, kelak mereka akan menimbulkan banyak masalah baru. Mereka adalah orang-orang yang hadir di tempat kerja tapi tidak melakukan upaya penuh. Akibatnya, mereka bekerja di bawah kapasitas dan rekan lain harus menopang beban kerjanya. Banyak rekan yang muak dengan karyawan jenis ini, tapi sering kali pihak manajemen tidak tahu apa-apa

tentang karyawan “MENERIMA” ini. Mengapa? Karena mereka tidak menolak secara vokal. Mereka hanya menunjukkan bahwa mereka “MENERIMA” dari luar, tapi di dalam, mereka tidak berkomitmen penuh dan karenanya melakukan pekerjaan dengan setengah hati, dan menyebabkan rekan-rekan mereka terpaksa bekerja ekstra keras untuk menutupi kesalahan mereka, atau menutupi tugas yang tidak tuntas. Apakah Anda seperti ini di kantor? Siapa lagi yang bersikap seperti ini di kantor Anda? Tulis nama mereka di sini:



Digital Publishing/KG-MU

“NYAMAN” adalah level yang disarankan Denis Wailey untuk kita. Bukan “MENOLAK”, bukan sekadar “MENERIMA” di luar, tapi benar-benar

merasa NYAMAN dalam membuat perubahan.

Apa yang dapat Anda lakukan agar merasa nyaman untuk berubah? Berikut adalah beberapa hal yang dapat Anda lakukan:

Siapkan diri secara mental bahwa Anda hidup pada abad 21 dan bahwa perubahan adalah bagian dari abad 21.

Jangan merasa terancam dengan perubahan.

Miliki pola pikir bahwa sebagian besar orang akan menolak dan mengeluh tentang keharusan untuk berubah. Sekadar menyadari dan merasa nyaman dengan perubahan sudah menempatkan Anda pada kategori BINTANG.

Lihatlah selalu sekeliling Anda dan antisipasi perubahan apa yang akan terjadi dalam waktu dekat dan siapkan diri Anda agar bila perubahan tersebut benar-benar terjadi, Anda cukup siap.

Sadari selalu bahwa ada saja orang lain yang lebih takut dan tidak nyaman Anda.

Tersenyumlah selalu dan lihat segala hal secara positif. Bertanyalah selalu pada diri Anda sendiri "Di manakah peluang yang ditimbulkan perubahan ini?"

Apakah Anda merasa nyaman dengan perubahan di kantor? Siapa lagi yang seperti ini di kantor Anda? Tulis nama mereka di sini:

“MAJU PESAT” adalah level yang ideal untuk dicapai. Kata “MAJU PESAT” artinya berhasil dengan sangat baik, sangat produktif, mendatangkan hasil yang sangat baik, dan menikmatinya. Ini seperti membawa seekor bebek ke kolam. Orang-orang yang maju pesat setelah melakukan perubahan adalah mereka yang mengantisipasi perubahan, yang mempersiapkan diri dengan melengkapi diri dengan pengetahuan memadai. Mereka adalah orang-orang yang mampu melihat peluang dalam setiap perubahan dan yang mampu merebut peluang tersebut. Karena memiliki pola pikir seperti ini, dan karena sudah mempersiapkan diri sebelumnya, mereka selalu berada satu langkah di depan orang lain dan selalu melangkah maju lebih cepat.

Itulah Karyawan BINTANG. Bila Anda ingin menikmati peluang luar biasa yang ditawarkan abad 21, tempatkan diri Anda di antara kategori orang-orang seperti ini dalam organisasi Anda.

Apakah Anda MAJU PESAT dalam perubahan di kantor? Siapa lagi yang seperti ini di kantor Anda? Tulis nama mereka:



A list of seven horizontal lines for writing names, each preceded by a small circle. The lines are light gray and have rounded ends. A faint watermark "Digital Publishing/KG-1110" is visible across the list.

Karyawan BINTANG abad 21 menyadari ini dan selalu mempersiapkan diri secara mental untuk setiap perubahan. Sementara rekan-rekannya mungkin tidak menyadari ini dan mungkin mengeluh, karyawan BINTANG abad 21 memilih untuk terus menyesuaikan diri dengan masa depan dan ia cukup dinamis untuk terus berubah. Ia menyadari bahwa di dunia kerja dan bisnis, stabilitas sungguh merupakan sebuah mitos!

Digital Publishing/KG-1/M

IDE untuk AKSI

1. Sadari bahwa pada abad 21, PERUBAHAN adalah kejadian sehari-hari. Stabilitas adalah sebuah mitos.
2. Persiapkan diri Anda agar Anda merasa NYAMAN dengan perubahan. Idealnya, Anda seharusnya MAJU PESAT dalam perubahan.
3. Apakah yang akan terjadi di perusahaan/profesi Anda dalam 3 tahun ke depan? (produk baru, teknologi baru, prosedur baru, atasan baru, daerah baru, merger, menghentikan pemakaian produk lama, teknologi lama, menutup cabang lama, mengganti karyawan lama dsb.). Bagaimana Anda mempersiapkan diri agar jika perubahan ini terjadi, Anda sudah siap dan Anda berada di depan orang lain?

“Orang-orang yang maju pesat setelah melakukan perubahan adalah mereka yang mengantisipasi perubahan, yang mempersiapkan diri dengan melengkapi diri dengan pengetahuan memadai.”

16

ATURAN #10

**Anda Bisa Memperoleh
Apa Pun Yang Anda
Inginkan Bila...**

Abad 21 adalah abad peluang. Semua orang dan setiap orang bisa meraih kesuksesan. Pada abad 21, Anda tidak perlu mengenyam pendidikan tinggi untuk meraih kesuksesan. Anda tidak perlu menjadi lulusan luar negeri untuk meraih kesuksesan. Anda tidak perlu berasal dari keluarga kaya untuk meraih kesuksesan. Anda tidak perlu memiliki wajah rupawan untuk meraih kesuksesan. Semua orang dan setiap orang yang ingin sukses bisa menjadi sukses. Dan, ini termasuk ANDA.

Pada abad 21, Anda bisa memperoleh apa pun yang Anda impikan. Semua impian Anda bisa dicapai... Bila Anda mengikuti aturan sederhana berikut ini...

**PADA ABAD 21, ANDA DAPAT
MEMPEROLEH APA YANG ANDA
INGINKAN DENGAN MEMBERI KEPADA
ORANG LAIN APA YANG MEREKA
INGINKAN, DAN BERIKANLAH DENGAN
LEBIH CEPAT DAN LEBIH BAIK!**

Betul... Anda bisa memperoleh APA PUN yang Anda inginkan... Anda bisa menjadi Karyawan BINTANG, Anda bisa memperoleh promosi yang Anda inginkan. Anda bisa memperoleh rumah impian Anda. Anda bisa mengemudikan mobil impian Anda. Bagaimana caranya? Semua itu dapat dilakukan semata-mata dengan memberi kepada orang lain apa yang mereka inginkan, dan berikanlah dengan lebih cepat dan lebih baik. Semudah itu! Bagaimana cara melakukannya? Mari kita bahas...

1 Memberi kepada orang lain apa yang mereka inginkan.

Siapa yang dimaksud dengan “orang lain”? Pelanggan Anda, atasan Anda, rekan Anda, dsb. Bila Anda ingin agar produk Anda terjual laris, Anda harus memberi kepada pelanggan Anda apa yang mereka inginkan. Bila Anda ingin agar rekan-rekan Anda bekerja sama dengan Anda, mendukung Anda, dan

membantu Anda, Anda harus memberi kepada mereka apa yang mereka inginkan.

Bila Anda ingin agar atasan Anda memperhatikan Anda, menghargai Anda, memberi imbalan pada Anda, serta mempromosikan Anda, Anda harus memberi atasan Anda apa yang ia inginkan.

Tahukah Anda apa yang mereka inginkan?

Tahukah Anda apa persisnya yang diinginkan oleh pelanggan Anda?

Selain harga yang kompetitif, apa yang diinginkan pelanggan Anda? Bila Anda tidak bisa menjawab pertanyaan ini dengan pasti, maka ini merupakan indikasi jelas bahwa Anda tidak tahu apa yang diinginkan pelanggan Anda. Dan, bila Anda tidak tahu apa yang diinginkan pelanggan Anda, maka saya bisa

berasumsi dengan keyakinan bahwa Anda selama ini tidak memberi mereka apa yang mereka inginkan. Bila Anda tidak memberi mereka apa yang mereka inginkan, untuk apa mereka memberi Anda apa yang Anda inginkan?

Tahukah Anda apa persisnya yang diinginkan dan dibutuhkan rekan-rekan Anda dari Anda? Bila Anda tidak bisa menjawab pertanyaan ini dengan kepastian, maka ini adalah indikasi jelas bahwa Anda tidak tahu apa yang diinginkan, dibutuhkan, dan diharapkan rekan-rekan Anda dari Anda sebagai anggota tim. Dan, bila Anda tidak tahu apa yang mereka inginkan, butuhkan, dan harapkan dari Anda, maka saya bisa berasumsi dengan keyakinan bahwa Anda selama ini tidak memberi mereka apa yang mereka inginkan. Bila Anda tidak memberi mereka apa yang mereka inginkan, untuk apa mereka memberi Anda apa yang Anda inginkan? Untuk apa mereka bekerja

sama dengan Anda, mendukung Anda, dan membantu Anda?

Demikian pula, tahukah Anda apa persisnya yang diinginkan, dibutuhkan, dan diharapkan atasan Anda dari Anda? Bila Anda tidak bisa menjawab pertanyaan ini dengan kepastian, maka ini adalah indikasi yang jelas bahwa Anda tidak tahu apa yang diinginkan, dibutuhkan, dan diharapkan atasan Anda dari Anda sebagai bawahannya. Dan, bila Anda tidak tahu apa yang diinginkan atasan Anda, maka saya bisa berasumsi dengan keyakinan bahwa Anda selama ini tidak memberinya apa yang ia inginkan. Bila Anda tidak memberinya apa yang ia inginkan (dan ia membayar Anda, dan Anda menerima gaji setiap bulan), untuk apa ia memberi Anda apa yang Anda inginkan? Karena, dalam pikirannya, ia sudah membayar-lebih pada Anda, sementara Anda tidak memberi apa yang ia inginkan! Untuk apa ia menghargai Anda, memberi imbalan pada Anda, atau mempromosikan Anda?

Jadi, kita kembali ke sebuah kebijaksanaan yang telah berusia 2000 tahun, yang dikhotbahkan dari puncak gunung:

"BERILAH DAN ANDA
AKAN MENERIMA."

Jadi, jika Anda ingin menerima? Anda harus memberi terlebih dulu!

Pada tahap ini, banyak orang akan berpikir: "Tapi saya selalu memberi, memberi, dan memberi dan saya tetap belum menikmati buah dari budi baik saya! Mengapa?"

"Beri dan Anda akan menerima" adalah kebijaksanaan yang telah berusia 2000 tahun. Kebijaksanaan tersebut tetap berlaku, tetapi yang baru dari kebijaksanaan itu adalah (ini mengantarkan kita pada tahap berikut dari pernyataan Denis Waitley):

"MEMBERI DENGAN LEBIH CEPAT DAN LEBIH BAIK."

Apakah Anda lebih cepat dan lebih baik?

Anda tidak saja harus memberi kepada orang lain apa yang mereka inginkan, tetapi juga Anda harus memberinya dengan lebih cepat dan lebih baik. Terdengar sederhana, tapi tunggu, ini tidak sesederhana itu. Di dunia nyata, lebih cepat dan lebih baik bukan sesuatu yang mungkin dapat diterima begitu saja. Pikirkanlah sejenak.

Bila Anda mengharapkan saya untuk melakukan sesuatu dengan cepat, saya harap Anda memahami bila saya membuat beberapa kesalahan, atau bila hasilnya/kualitasnya tidak sempurna (karena saya harus buru-buru agar dapat menyampaikannya pada Anda dengan cepat).

Bila Anda mengharapkan saya untuk melakukannya dengan lebih baik (kualitas/hasil), mohon beri saya lebih banyak waktu (bukan lebih cepat).

Paham? Lebih cepat dan lebih baik bukan sesuatu yang begitu saja dapat diterima. Di dunia nyata, sulit untuk menyelesaikan suatu tugas lebih cepat dan lebih baik sekaligus. Akan tetapi, bila Anda menyelesaikan sesuatu dengan lebih cepat, tapi tidak lebih baik, ini prestasi rata-rata. Semua orang melakukannya dan siapa pun bisa melakukannya. Bila Anda menyelesaikan sebuah komitmen dengan lebih baik tapi tidak lebih cepat, ini juga prestasi rata-rata. Semua orang melakukannya dan siapa pun bisa melakukannya.

Untuk menjadi seorang BINTANG—untuk membuat orang lain terkesan, Anda harus menyelesaikan suatu tugas/ komitmen dengan LEBIH CEPAT dan LEBIH BAIK. Inilah yang membedakan seorang BINTANG dari orang rata-rata.

4 Lebih cepat dan lebih baik dibandingkan dengan...?

“Lebih cepat” dan “Lebih Baik” adalah kata perbandingan. Lebih cepat dan lebih baik dibandingkan dengan apa? Lebih cepat dan lebih baik dibandingkan dengan siapa?

Bila Anda mampu menyelesaikan komitmen Anda kepada pelanggan Anda dengan cepat dan baik, tapi pesaing Anda bisa melakukannya dengan lebih cepat dan lebih baik, Anda kalah.

Bila Anda mampu menyelesaikan komitmen Anda kepada atasan Anda dengan cepat dan baik, tapi rekan Anda yang lain sanggup melakukannya dengan lebih cepat dan lebih baik, Anda kalah.

Jadi, sambil terus memperbaiki diri, Anda harus selalu mengetahui apa yang dilakukan orang lain, semahir apa kinerja mereka dan sejauh apa mereka memperbaiki diri. Hanya dengan melakukan ini Anda bisa terus melaksanakan tugas dengan lebih cepat dan lebih baik.

Dengan kata lain, Anda harus terus memperbaiki diri... terus berubah.

Apakah Anda nyaman dengan perubahan (Aturan #8)? Bila Anda tidak nyaman dengan perubahan, bagaimana Anda memperbaiki diri? Bila Anda tidak memperbaiki diri bagaimana Anda bisa memberi kepada orang lain dengan lebih cepat dan lebih baik?

Bisakah Anda kini melihat bagaimana ini semua saling berhubungan? Apakah Anda kini menyadari mengapa begitu banyak orang bekerja begitu keras namun tidak berhasil mencapai apa-apa? Tetapi, apa yang paling penting sekarang adalah:

“Anda melihat bahwa Anda bisa mencapai apa pun yang Anda inginkan dalam hidup, dengan cara memberi kepada orang lain apa yang mereka inginkan, dan berikanlah dengan lebih cepat dan lebih baik.”

Digital Publishing/KG-MU

IDE untuk AKSI

Apa yang diinginkan pelanggan Anda?

Bagaimana cara Anda memberi pelanggan Anda dengan lebih cepat dan lebih baik?

Dengan cara apa Anda bisa memperbaiki diri agar mampu memberi pelanggan Anda apa yang mereka inginkan dengan lebih cepat dan lebih baik?

Apa yang diinginkan oleh atasan Anda?

Bagaimana cara Anda memberinya dengan lebih cepat dan lebih baik?

Dengan cara apa Anda memperbaiki diri agar mampu memberi atasan Anda apa yang ia inginkan dengan lebih cepat dan lebih baik?

Tanyakan selalu pertanyaan ini.

Selesaikan komitmen Anda dengan lebih cepat dan lebih baik, selalu! Dan, tak lama kemudian, Anda akan menjadi seorang BINTANG. Tak lama kemudian, Anda akan mendapatkan apa pun yang Anda inginkan.

“...berikanlah
dengan lebih
cepat dan
lebih baik.”

17

ATURAN #11

**Anda Berharga Bukan
Karena Sesuatu Yang
Pernah Anda Lakukan**

Bayangkan sekarang Anda adalah seorang manajer. Anda harus menyelesaikan begitu banyak pekerjaan. Anda harus membuat laporan, menghadiri pertemuan, dan memenuhi tenggat; atasan Anda meneriaki Anda di satu pundak, pelanggan Anda meneriaki Anda di pundak yang satu lagi; sementara itu istri dan anak-anak-anak Anda bertanya kapan Anda pulang... Dengan kata lain, Anda berada di bawah tekanan besar... Anda berharap ada seseorang yang datang dan menawarkan bantuan untuk mengurangi beban Anda, beban kerja Anda, tekanan Anda.

Lalu seseorang mengetok pintu dan Anda melihat Albert sedang menanti di pintu ruangan Anda. Anda menganggukkan kepala untuk memintanya masuk... Anda sebenarnya terganggu karena Anda harus buru-buru menyelesaikan laporan, tapi Anda memberinya kesempatan dan mendengarkan omongannya. Albert berkata "Pak Sony, ingat 3 tahun yang lalu ketika perusahaan mengalami masa sulit, saya berkorban, saya berjuang keras, saya...

Sekarang, di mana perusahaan dalam keadaan lebih baik, bolehkah saya minta kenaikan gaji? Saya harap Anda ingat kontribusi saya pada perusahaan di MASA LALU.” Anda sedang bergelut dengan beban kerja, merasa stres, dan seseorang datang membicarakan jasanya di masa lalu!

Anda mengatakan pada Albert bahwa ini bukan waktu yang tepat, Anda mengatakan padanya bahwa Anda akan berbicara padanya di lain waktu, dan Anda memintanya untuk meninggalkan ruangan Anda agar Anda bisa menyelesaikan pekerjaan..

Saat Albert meninggalkan ruangan, Johny mengetok pintu untuk menemui Anda. Anda mendesah... satu lagi interupsi... tapi Anda mempersilakan Johny masuk. Kini Anda semakin terganggu karena terjadi dua interupsi berturut-turut. Namun, Anda memberi kesempatan kepada Johny dan mendengarkan omongannya. Johny berkata, “Pak Sony, kita akan meluncurkan produk dalam 3 minggu dan saya

lihat Anda sangat sibuk sehingga belum sempat memikirkannya. Jadi, saya mengambil inisiatif untuk merencanakan peluncuran produk ini. Seluruh detail rencana ada di map ini. Bila Anda mau, silakan membawa pulang map ini untuk Anda pelajari. Ini akan meringankan beban kerja Anda karena 80% sudah saya rencanakan. Akan tetapi, bila Anda tidak punya waktu, tolong beritahu saya kapan Anda punya waktu untuk mendengar penjelasan lisan saya. Atau, bila Anda memercayai saya, Anda bisa melimpahkan seluruh proyek ini pada saya dan saya akan menanganinya untuk Anda.”

Mengingat situasi yang Anda hadapi, karyawan mana yang akan langsung Anda hargai? Albert yang bicara tentang kinerjanya di masa lalu, atau Johnny, yang membantu Anda menangani kesulitan Anda saat ini dan di masa depan.

Saya yakin Anda tahu jawabannya.

Lebih memilih Johnny ketimbang Albert mungkin bukan jawaban ideal, tapi ini adalah jawaban

berdasarkan kenyataan. Beginilah cara dunia nyata memutuskan. Kenyataannya, kebanyakan orang yang berada di bawah tekanan akan menghargai Johnnya dan menganggap Albert sebagai gangguan, peduli amat tentang kontribusinya di masa lalu dan pengorbanannya. Sayang sekali, itu semua adalah masa lalu. Sudah lewat dan berlalu. Kita harus berfokus pada hari esok. Inilah kenyataan dunia pada abad 21.

Perkenankan saya memberitahu Anda sesuatu... tidak menyenangkan untuk didengar, tapi bagaimanapun ini kenyataan...

Dunia korporat abad 21 memiliki memori yang pendek. Dunia ini cenderung melupakan jasa dan pengorbanan di masa lalu. Meskipun ingat, jasa dan pengorbanan tersebut tidak terlalu dihargai. Ini sangat berbeda dari abad 20, di mana perusahaan menghargai kesetiaan dan masa kerja panjang di atas segala hal lain. Mengapa demikian? Karena banyak perusahaan berada di bawah

tekanan untuk bersaing. Karenanya, mereka mengharapkan semua karyawan, yang baru maupun yang lama, untuk berkontribusi dan berada pada level produktivitas optimal. Segala hal yang kurang dari uraian di atas akan dianggap hambatan bagi perusahaan.

Jadi, di tempat kerja, di mata manajer Anda, apakah Anda Albert atau Johnny?

Inilah Aturan abad 21:
Bukan hal-hal yang Anda lakukan di masa lalu yang membuat Anda berharga.
Tetapi, apa yang menurut orang lain mampu Anda lakukan untuk masa depan, inilah yang membuat Anda berharga

Dengan demikian, Anda harus menanyakan pada diri Anda sendiri tentang beberapa ide berikut ini.

IDE untuk AKSI

1. Apa yang bisa Anda lakukan untuk perusahaan Anda di masa depan?
2. Seberapa besar nilai yang bisa Anda kontribusikan di masa depan?
3. Apakah Anda akan terus menjadi anggota yang berharga bagi organisasi di masa depan?
4. Dengan cara apa Anda akan menjadi anggota berharga di organisasi Anda?
5. Apakah manajer Anda berpikir bahwa Anda akan menjadi anggota berharga bagi perusahaan di masa depan?
6. Apakah manajemen puncak berpikir Anda akan menjadi anggota berharga bagi perusahaan di masa depan?
7. Apakah para pembuat keputusan berpikir Anda akan menjadi anggota berharga bagi perusahaan di masa depan?
8. Bagaimana Anda memastikan bahwa mereka tahu Anda akan menjadi anggota berharga bagi perusahaan di masa depan?

“ ...apa yang menurut orang lain mampu Anda lakukan untuk masa depan, inilah yang membuat Anda berharga. ”

18

ATURAN #12

Ketahuiilah Perbedaan

Antara “Pekerjaan

Seumur Hidup” dan

“Kemampuan Kerja

Seumur Hidup”

Mari kita lanjutkan Aturan #11:

DUNIA KORPORAT ABAD 21 MEMILIKI MEMORI YANG PENDEK. DUNIA INI CENDERUNG MELUPAKAN JASA DAN PENGORBANAN DI MASA LALU. MESKIPUN INGAT, JASA DAN PENGORBANAN TERSEBUT TIDAK TERLALU DIHARGAI. INI SANGAT BERBEDA DARI ABAD 20, DI MANA PERUSAHAAN MENGHARGAI KESETIAAN DAN MASA KERJA PANJANG DI ATAS SEGALA HAL LAIN.

Pada abad 20, bila Anda seorang karyawan yang bekerja keras dan jujur, Anda hampir pasti dijamin akan mendapatkan pekerjaan di perusahaan selama bertahun-tahun. Malah, di masa lalu, kita melihat banyak karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan sejak saat mereka lulus sekolah, hingga mereka menikah, mempunyai anak-anak, menyekolahkan anak-anak mereka, melihat anak-anak mereka menikah, dan mempunyai anak-anak sendiri. Karyawan menghabiskan seluruh kehidupan bekerja mereka dengan

bekerja untuk satu perusahaan, mereka bangga dengan kesetiaan mereka dan perusahaan menjaga dengan baik karyawan yang setia. Malah, ketika para karyawan setia ini mengundurkan diri, perusahaan memberi “uang pensiun” dalam jumlah yang signifikan sebagai penghargaan atas pengabdian selama bertahun-tahun.

Ini adalah “Pekerjaan Seumur Hidup”. Pada abad 20, selama seorang karyawan bekerja keras dan setia, tampaknya menjadi tugas dan tanggung jawab perusahaan untuk menyediakan bagi karyawan tersebut “Pekerjaan Seumur Hidup” dan mengurus karyawan tersebut hingga ia pensiun. Pada abad 20, meskipun tidak tertulis, sebagian besar tanggung jawab diletakkan pada pundak perusahaan untuk mengurus karyawan dengan baik.

Tapi itu semua terjadi pada abad 20. “Pekerjaan Seumur Hidup” adalah aturan “tidak tertulis” abad 20. Kita sekarang

berada pada abad 21. Aturan sudah berubah, ingat? Bahkan aturan “tidak tertulis” pun sudah berubah.

Pada abad 21, “Pekerjaan Seumur Hidup” berubah menjadi “Kemampuan Kerja Seumur Hidup”. Pada abad 21, tanggung jawab untuk mempekerjakan Anda bila Anda bekerja keras dan jujur tidak berada pada pundak perusahaan. Ini sudah tidak cukup. Sayang sekali. Pada abad 21 Anda harus memastikan bahwa Anda memiliki “Kemampuan Kerja Seumur Hidup”.

Ini berarti bahwa Anda harus bertanggung jawab untuk memastikan bahwa Anda layak dipekerjakan. Untuk memastikan bahwa Anda “mampu bekerja”, Anda harus memastikan bahwa:

Anda memiliki keterampilan yang diperlukan.

Anda lebih mampu bekerja daripada orang lain.

Untuk gaji yang Anda peroleh, Anda bisa memenuhi komitmen dengan lebih cepat dan lebih baik daripada orang lain (tolong camkan bahwa setiap tahun, ratusan ribu lulusan baru akan berusaha menggantikan Anda dengan semangat dan senang hati, dan mereka mungkin memiliki keterampilan lebih dan meminta gaji lebih rendah. Bila SATU-SATUNYA keunggulan Anda adalah SENIORITAS Anda dan pengalaman Anda, maka Anda menghadapi kesulitan besar. Anda akan terancam kehilangan pekerjaan Anda dalam waktu dekat. Anda berpegangan pada benang yang sangat tipis!).

Orang lain melihat bahwa Anda akan menjadi anggota yang berharga bagi perusahaan di masa depan.

...setiap tahun, ratusan
ribu lulusan baru akan
berusaha menggantikan
Anda dengan semangat
dan senang hati, dan
mereka mungkin
memiliki keterampilan
lebih dan meminta gaji
lebih rendah.

Jadi, seberapa mampu Anda bekerja?

Adalah tanggung jawab Anda untuk memastikan
bahwa Anda layak mendapat pekerjaan Anda.

Adalah tanggung jawab Anda untuk memastikan
bahwa Anda memberi pada perusahaan Anda
nilai yang lebih signifikan daripada gaji yang
Anda peroleh dari mereka.

Adalah tanggung jawab Anda untuk memastikan bahwa Anda memiliki banyak kualitas (keterampilan, pengalaman, sikap, antusiasme, kebijaksanaan seiring dengan usia dan pengalaman yang Anda bawa ke tempat kerja setiap hari untuk menjadikan perusahaan Anda tempat yang lebih baik) sehingga para lulusan baru tidak mungkin menggantikan Anda.

Hanya dengan cara inilah Anda bisa memastikan pekerjaan untuk Anda serta menikmati “Pekerjaan Seumur Hidup”.

Ingat... Dunia korporat abad 21 memiliki memori pendek. Aturan sudah berubah. Saat ini sudah bukan “Pekerjaan Seumur Hidup” yang berlaku, melainkan “Kemampuan Bekerja Seumur Hidup”.

Bila Anda gagal menyadari ini,
bila Anda gagal memahami ini,
bila Anda gagal mengikuti aturan
baru ini, Anda akan kehilangan
pekerjaan dan terpaksa mencari
pekerjaan di halaman klasika
Kompas hari Sabtu.

Digital Publishing/KG-1/MC

IDE untuk AKSI

Jadilah seorang Karyawan BINTANG. Pastikan bahwa Anda memiliki "Kemampuan Bekerja Seumur Hidup".

Apa yang harus Anda lakukan:

1. Beri pada perusahaan Anda nilai yang lebih signifikan daripada gaji yang Anda peroleh dari mereka.
2. Pastikan bahwa Anda memiliki banyak kualitas (keterampilan, pengalaman, sikap, antusiasme, kebijaksanaan seiring dengan usia dan pengalaman yang Anda bawa ke tempat kerja setiap hari untuk menjadikan perusahaan Anda tempat yang lebih baik) sehingga para lulusan baru tidak mungkin menggantikan Anda.

“ Pada abad 21,
“Pekerjaan
Seumur Hidup’
berubah menjadi
‘Kemampuan Kerja
Seumur Hidup’ ”

19

ATURAN #13

Kaum Buta Huruf

Abad 21

Semua orang yang membaca buku ini pasti tidak buta huruf. Kenyataan bahwa Anda membaca buku ini membuktikan bahwa Anda bisa membaca dan menulis, dan karenanya Anda melek huruf... pasti tidak buta huruf.

Karenanya, saya yakin Anda akan terkejut bila saya mengatakan bahwa, sayangnya, sekurangnya 70% pekerja, termasuk eksekutif, manajer, manajemen senior, dan profesional adalah kaum buta huruf abad 21.

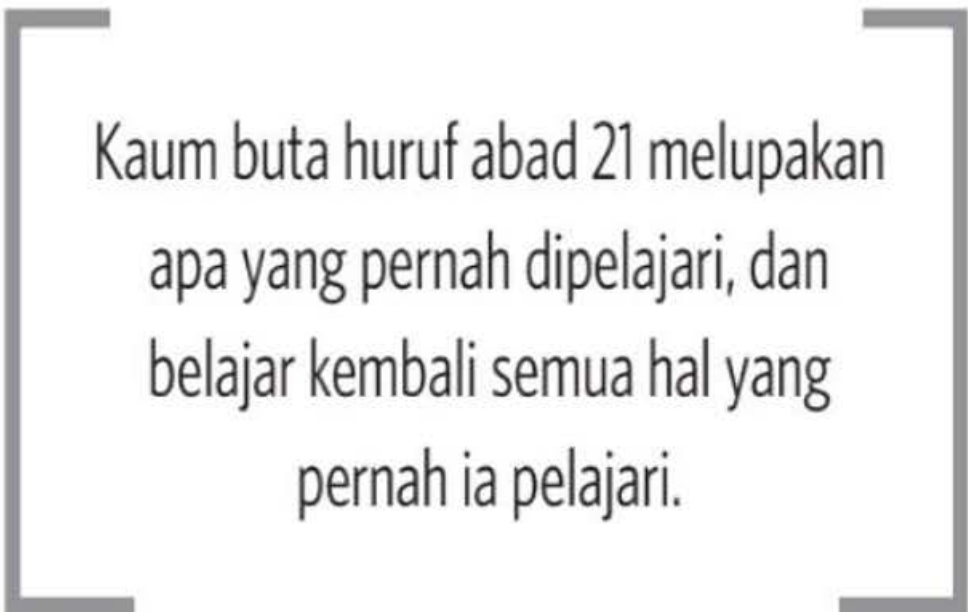
Bagaimana mungkin?

KAUM BUTA HURUF ABAD 21

“Kaum buta huruf abad 21 bukan orang yang tidak bisa membaca dan menulis, tapi orang yang tidak mampu belajar, melupakan apa yang pernah dipelajari, dan belajar kembali semua hal yang pernah ia pelajari.”

Perkenankan saya menjelaskan maksud Gordon Moore... Siapa pun yang menggunakan metodologi, teknik, strategi yang sama yang ia gunakan selama 18 bulan terakhir, menurut standar Gordon Moore adalah “seorang buta huruf abad 21”.

Mengapa demikian? Pikirkan sejenak. Lihat sekeliling Anda. Teknologi berubah begitu cepat. Produk baru datang dan produk baru pergi. Pesaing terus mengubah strategi. Kebutuhan dan harapan pelanggan berubah lebih cepat. Jadi, bila Anda masih menggunakan cara lama untuk mencoba memenuhi kebutuhan dan harapan baru, Anda pasti tidak akan mampu melakukannya dengan lebih cepat dan lebih baik. Anda pasti kalah, dan menyebabkan perusahaan Anda menjadi kurang kompetitif, pastinya Anda bukan seorang karyawan BINTANG. Gambarannya seperti dunia yang berkomunikasi dengan bahasa Inggris, tetapi Anda berusaha agar orang banyak memahami Anda dalam bahasa Latin; Anda menolak untuk berubah! Seperti dunia yang telah menggunakan Ipad, sementara Anda masih berusaha agar orang



Kaum buta huruf abad 21 melupakan apa yang pernah dipelajari, dan belajar kembali semua hal yang pernah ia pelajari.

lain memahami Anda yang masih menggunakan kode morse, dan Anda berkeras bahwa kode morse adalah bentuk komunikasi terbaik! Seperti kebanyakan orang yang mengirim email ke seluruh dunia dalam beberapa detik, sementara Anda masih berkeras mengirim dokumen biasa menggunakan jasa pos.

Kaum buta huruf abad 21 adalah seorang yang tidak mampu belajar, melupakan apa yang pernah ia pelajari, dan belajar kembali cara-cara baru melakukan sesuatu. Dengan kata lain, enggan melepaskan cara-cara lama dan tidak bersedia menerima cara-cara baru. Orang-orang ini pernah bersekolah, kuliah, meraih gelar sarjana beberapa tahun yang lalu, tapi sayangnya mereka adalah kaum buta huruf abad 21. Sayangnya, banyak perusahaan dipimpin oleh orang-orang buta huruf abad 21.

IDE untuk AKSI

1. Apakah Anda termasuk kaum buta huruf abad 21
2. Dalam aspek apa dari pekerjaan Anda yang mengharuskan Anda cepat-cepat mengejar ketinggalan?
3. Aspek apa dari pekerjaan Anda yang mengharuskan Anda melepaskan cara-cara lama dan mempelajari cara-cara baru?
4. Apa yang harus Anda lakukan secara terus menerus dan konsisten untuk memastikan bahwa Anda selalu melek huruf?

“Sayang sekali
bahwa banyak
perusahaan
dipimpin oleh
orang-orang buta
huruf abad 21.”

20

ATURAN #14

**Semua Jawaban
Sudah Ditemukan**

Dalam beberapa tahun belakangan ini, saat melakukan penelitian materi untuk seminar yang akan saya adakan, saya menjumpai dua “gagasan” dari dua masyarakat berbeda. Kedua gagasan ini tampak berbeda, tetapi sebenarnya keduanya mengajarkan prinsip yang sama. Dalam beberapa tahun belakangan ini, saya tidak saja berbagi kedua prinsip ini dalam seminar saya, tetapi saya sendiri juga menerapkan kedua prinsip ini dan menganggapnya benar 100%. Berikut adalah dua prinsip yang sangat dahsyat tapi sederhana.

**MUNGKIN
SEMUA
JAWABAN
SUDAH
DITEMUKAN**

Prinsip Brian Tracy ini sebenarnya berarti bahwa apa pun masalah yang kita hadapi di tempat kerja dan dalam hidup, yang mungkin merupakan

sesuatu yang baru bagi kita, yang membuat kita bingung dan cemas karena tidak mengetahui solusinya, orang lain entah di mana mereka berada pernah menghadapi masalah serupa dan sudah menemukan solusinya. Ini adalah kabar baik karena ini berarti untuk setiap masalah yang saat ini kita hadapi, sudah ada solusinya.

Semua orang ingin menjadi lebih sukses, lebih bahagia, lebih sehat, dsb... banyak orang bertanya pada saya bagaimana caranya. Mereka mencari jawabannya. Ini mengantarkan saya pada prinsip berikutnya. Ini sebenarnya adalah kutipan dari Malcolm X.

Bagi saya, ada dua kata kunci dalam kutipan Malcolm: "seseorang" dan "belum". "Seseorang" meneguhkan prinsip Brian Tracy di atas: "Semua jawaban sudah ditemukan." Dan, seseorang tahu jawabannya (solusi).

Dalam seminar yang saya adakan, saya sering menyampaikan kepada orang-orang bahwa ada perbedaan besar antara "pikirkan solusinya"

dan “cari tahu solusinya”. “Pikirkan solusinya” berarti kita duduk dan berpikir keras mencari solusi. “Pikirkan solusinya” menggiring kita untuk berpikir BAGAIMANA. Kita berpikir keras, dan mudah-mudahan kita bisa menemukan solusi, dan solusi itu berasal dari pemikiran kita. Solusi apa pun yang terpikir oleh kita mungkin adalah solusi yang tepat, dan mungkin tidak. Solusinya didasarkan pada pengetahuan dan pengalaman kita yang terbatas. Dan, solusi yang kita pikirkan belum teruji dan terbukti.

Di lain pihak, “cari tahu solusinya” biasanya menggiring kita untuk berpikir SIAPA yang sudah tahu caranya/solusinya. Ini mengaitkan prinsip Brian Tracy (“semua jawaban sudah ditemukan”) dengan prinsip Malcolm X (“bila orang lain lebih sukses daripada Anda...”). Hal terbaik tentang mendapatkan solusi dari seseorang yang sudah tahu solusinya adalah bahwa solusinya sudah TERBUKTI.

Karenanya, dari kedua prinsip ini kita mendapatkan 2 pelajaran penting.

Pelajaran 1

Bila Anda menghadapi masalah dan Anda tidak tahu solusinya, jangan panik, jangan merasa stres, jangan merasa depresi. Ingat! "Semua jawabannya sudah ditemukan". Ini artinya solusi terhadap masalah Anda sudah ada.

Pelajaran 2

Anda tinggal bertanya pada diri Anda sendiri dan bertanya pada orang lain. SIAPA yang prestasinya lebih baik dan lebih sukses daripada saya? Orang itu pasti tahu jawabannya. Kita tinggal mencari orang tersebut, belajar darinya perihal solusinya, dan melaksanakan solusinya, dan kita pun bisa sesukses mereka. Gabungkan pelajaran 1 dan 2, dan Anda akan mampu memecahkan sebagian besar masalah yang Anda hadapi saat ini, serta semua masalah yang akan Anda hadapi di masa depan.

Saya sendiri selalu mematuhi prinsip ini. Prinsip ini sangat bermanfaat bagi saya. Saya tidak cemas karena tahu bahwa kesulitan apa pun yang saya hadapi dan/atau akan saya hadapi di masa depan, saya akan mampu menemukan solusinya selama saya bisa menemukan SIAPA yang tepat.

Semua jawaban
sudah ditemukan.

Digital Publishing G-1/MC

21

**Abad 21 Adalah
Masa Paling Baik
Untuk Hidup!**

Saya pertama kali mendengar pernyataan ini saat menghadiri seminar Denis Waitley pada tahun 1997. Denis menjelaskan bahwa abad 21 ditandai dengan peluang berlimpah. Pada abad 21, kesuksesan tidak semata ditentukan oleh latar belakang pendidikan, ras, jenis kelamin, usia, atau latar belakang keluarga seseorang. Kita sudah melihat dan mendengar begitu banyak kisah dan testimoni, dan kita bahkan mengenal secara pribadi orang-orang yang berasal dari latar belakang susah, dengan pendidikan yang kurang, yang meraih kesuksesan dalam karier, profesi, atau bisnis mereka. Di lain pihak, kita juga pernah mendengar tentang orang-orang (mungkin kita juga kenal dengan orang-orang seperti ini), yang berasal dari keluarga terhormat/kaya, mempunyai pendidikan baik dari luar negeri, tapi gagal dalam karier/kehidupan bisnis mereka.

Saya sudah mendengar dan melihat banyak kisah kegagalan dan kesuksesan di Indonesia, dan saya kenal secara pribadi begitu banyak

orang dari kedua kategori ini sehingga saya bisa menyetujui dan mengatakan bahwa pernyataan Denise Waitley benar. Betul, abad 21 sungguh merupakan masa terbaik untuk hidup!

Berikut adalah satu lagi alasan mengapa abad 21 merupakan masa terbaik untuk hidup. Sekali lagi, ini terkait dengan prinsip Brian Tracy “Semua jawaban sudah ditemukan”. Sungguh, semua jawaban sudah ditemukan dan semua jawaban dari semua pengalaman milik semua orang di seluruh dunia tersedia GRATIS—di Google!! Karena itu, pada abad 21, siapa pun yang ingin sukses, ingin kaya, ingin sehat dsb., bisa menemukan semua jawaban secara GRATIS—terlepas dari latar belakang pendidikan, ras, jenis kelamin, usia serta latar belakang keluarga!

Karena itu, peluangnya tak terbatas. Malah, sebenarnya tidak ada alasan bagi siapa pun untuk tidak sukses. Dan, **UNDANGAN UNTUK MASUK KE KEHIDUPAN ABAD 21 YANG BERLIMPAH TERBUKA UNTUK ANDA!**

JAMES GWEE T.H., MBA

James Gwee, MBA is the director of Academia Education & Training, a training and consultancy company based in Singapore.

His specialty is in the areas of Sales, Motivation, Service Excellence, Leadership, Managerial Skills, Team Building and Personal Development

Although a Singaporean, James has vast experience conducting training for Indonesians, having conducted more than **2,000 In-House Training** for more than **900 organizations** in Indonesia. Till date, **nearly one million people** have attended his public seminars. His clients cover a wide spectrum of business, including banks, insurance, tour & travel, real estate developers, manufacturing, transportation, hospitals, telecommunication and even public utilities.

James' dynamic, friendly and informal approach, combined with his unique combination of Bahasa Indonesia and English is so full of spontaneity and humor that his training and seminars are truly enjoyable learning experience. This make him the Top Sales Trainer and Speaker in Indonesia today. James has been invited to speak in many prestigious events all over Indonesia as well as in International Conference in Singapore, Malaysia, Thailand, South Africa, India, Moscow, and even Ukraine.

His Radio talkshow in Radio Smart FM called "Smart Business Talk" are listened every week by almost one million listeners all over 20 cities in Indonesia.



James Gwee is :

- Creator of www.SeminarSeumurHidup.com, Indonesia's **FIRST e-learning website** containing **HUNDREDS** of video, audio clippings of seminars & hundreds of article & free e-books by James Gwee.
- Author of National Best-Seller Book "*Positive Business Ideas*". This book became the National Best-Seller within 3 months of its launch and is now in its Sixth print.
- Author of National Best-Seller Book "*Setiap Orang Sales harus Baca Buku ini!*". This book became the National Best-Seller within 3 weeks of its launch and is now in its Sixth print.
- Author of National Best Seller Book "*Setiap Manager Harus Baca Buku Ini!*". This book became The National Best Seller within 3 weeks of its launch and now in its fourth print
- Author of National Best Seller Book "*Setiap Orang Sales Harus Punya Sales Script ini!*"
- Creator of more than 20 Best-Selling CDs and Audio books for:
 - ✓ Champion Sales
 - ✓ Successful Managers & Supervisors
 - ✓ Champion Service
 - ✓ Business Success
 - ✓ Great Time Management
 - ✓ Selling With Empathy, and
 - ✓ Managing Sales People With Great Success

James Gwee is the co-founder of "**Champion Teens**" an integrated character development program specially designed to build spirit of champion in teenagers.

He also co-founder "**Champion Teens CARE for the Nation**" a charity program specially designed to build spirit of champion in among high school students from the financially poorer families. In 2011, CARE has provided free training to 10,000 and nearly 10% succeeded to become young entrepreneurs before even graduating from high school.

He is also permanent writer in Majalah Marketing & Majalah Bahana.

To invite for James Gwee For In-House Training please contact:

Academia Education & Training

P. +62 21 60 111 21

email. info@jamesgwee.com

visit our website: www.jamesgwee.com

ATTEND A SEMINAR BY JAMES GWEE

Thousands of people have had their career and their lives changed after attending James Gwee's Seminars.
You can too,

Attend any of James Gwee's seminars in any city in Indonesia and you be energized and inspired throughout the event. You'll absorb every technique, method and idea you need to significantly boost your performance - to become much more effective, confident and successful you - *immediately!*

James Gwee's seminars will help you to propel your business, your income and your life!

You can also invite James Gwee to train, motivate and energize your staff in sales, management, attitude and motivation.

To see James Gwee live or attend one of his seminars in your area, please visit :

www.jamesgwee.com

HOW TO REACH US

***No Matter Where You Are, James Can Help You
and Your Team to Become Even More Effective
and Successful !!***

James speaks to groups throughout Indonesia and other parts of the world on salesmanship, managerial skills, attitude and motivation for smaller business as well as for international companies

If you would like more information about how James Gwee and his team can help you or your organization, please visit

www.jamesgwee.com

***You can also telephone 62 - 21 - 6011121 or
sms to 62 - 815 - 1100 - 1610 or
simply fire an email to info@jamesgwee.com***

Do you want lots of useful information about James' activities and relevant articles to help you to improve your productivity?

Then visit his blog at

www.jamesgwee.info

www.SeminarSeumurHidup.com

You'll Learn about

**SALES,
CUSTOMER SERVICE EXCELLENCE,
MOTIVATION,
MANAGEMENT,
PERSONAL DEVELOPMENT...**

- ✓ **WATCH** more than 200 VIDEO clippings of James Gwee's "live" public seminars
- ✓ **LISTEN** to more than 200 AUDIO recordings of James Gwee's seminars and radio talkshows
- ✓ **READ** more than 100 ARTICLES written by James Gwee
- ✓ **DOWNLOAD** more than 10 e-books FREE OF CHARGE !
- ✓ **DOWNLOAD** more than 300 FAVOURITE QUOTATIONS FREE OF CHARGE !
- ✓ **DOWNLOAD** more than 200 MOTIVATIONAL POSTER FREE OF CHARGE !

James Gwee's e-learning website for you and your team to learn about the FIRST of its kind in Indonesia !

Visit NOW !!

www.SeminarSeumurHidup.com

Daftar & Biaya HANYA SEKALI, Belajar Gratis SEUMUR HIDUP !!

Cara Paling **MURAH & MUDAH**
Tingkatkan Sukses Diri Anda
Belajar **Seumur Hidup**
TANPA BIAYA IURAN

dari James Gwee T.H., MBA
Indonesia's Favourite Trainer

Bernilai Ratusan Juta Rupiah hanya di :

www.SeminarSeumurHidup.com

Yang Pertama Dari INDONESIA Untuk INDONESIA



Benefits! Benefits! Benefits! Dapatkan Ratusan Ide-Ide Praktis, Kiat-Kiat & Motivasi Sukses Dari :

- ✓ Lebih Dari 100 Cuplikan VIDEO (Rekaman Live Seminar James Gwee)
- ✓ Lebih Dari 200 Cuplikan AUDIO (Rekaman Live Seminar James Gwee)
- ✓ Lebih Dari 100 Artikel Sukses
- ✓ Lebih dari 200 POSTER motivasi
- ✓ Lebih dari 300 KUTIPAN Inspirasional

Senilai Rp. 200.000.000,-

Bonus! Bonus! Bonus!



✓ 7 Special Fantastic Bonus e-book

Senilai Rp. 1.380.000,-

✓ 7 SUPER Special Fantastic Bonus e-book

Senilai Rp. 2.680.000,-



Hadiah Langsung!

✓ 2 Exclusive CD Audio Live Seminar "Your Greatest Secret Power"

Senilai Rp. 300.000,-

✓ 2 Exclusive Limited Edition* DVD Live Seminar
"Unforgettable Lessons From The Great Masters"

Senilai Rp. 599.000,-

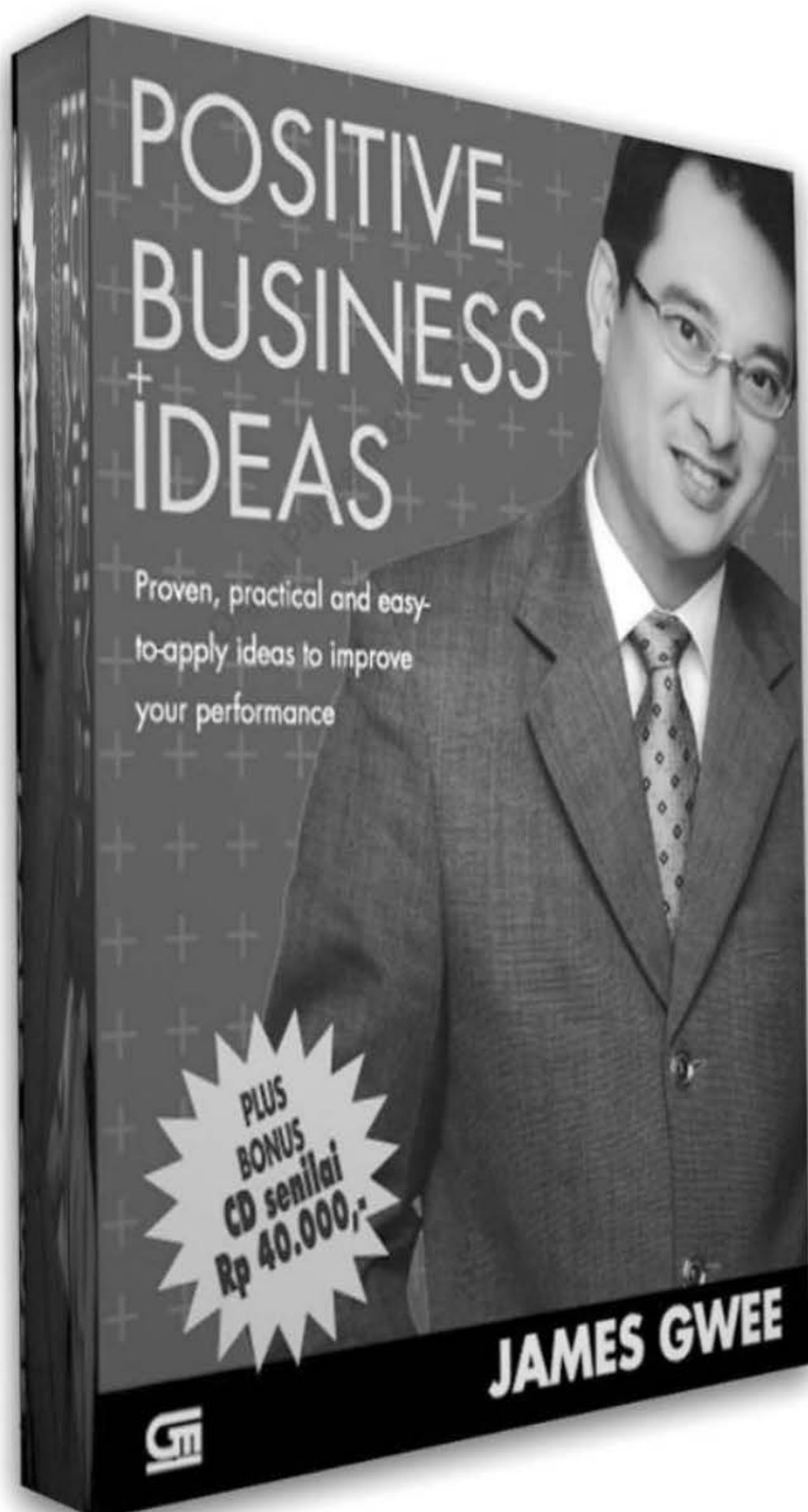


Biaya Administrasi Member HANYA Rp. 370.000,-
Bayar SEKALI, untuk masa berlaku SEUMUR HIDUP Anda !!!

National Best Seller

*hanya dalam
3 bulan*

**Terjual Lebih dari
70.000 eksemplar !**



National Best Seller

hanya dalam
3 minggu

**Terjual Lebih dari
50.000 eksemplar !**



National Best Seller

**hanya dalam
3 minggu**

**Terjual Lebih dari
30.000 eksemplar !**



National Best Seller

**hanya dalam
3 minggu**

**Terjual Lebih dari
25.000 eksemplar !**



TERBARU





Penghargaan REKOR MURI sebagai
**“Pemrakasa dan Pembicara Seminar Umum
yang Tematik dengan Variasi Terbanyak dalam
waktu 1 tahun”**

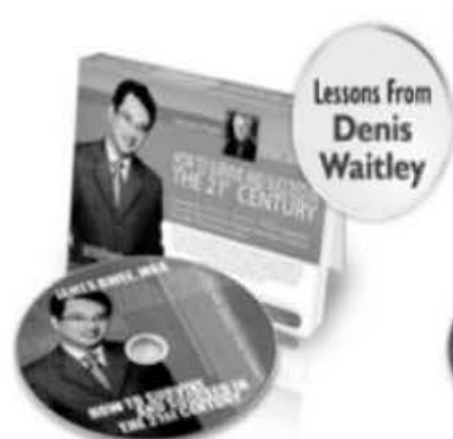
6 Audio CDs by Some of the World's Greatest Gurus in *Sales, Motivation & Personal Success*



James Gwee Explains THE MASTERS' LESSONS

(Including bonus recordings of James Gwee's talkshow in Radio Smart FM)

1. **How to Survive and Succeed in the 21 Century** lessons from Denis Waitley
2. **Lessons from the World's Greatest Salesman** lessons from Joe Girard
3. **How to Sell Your Way to the Top** lessons from Zig Ziglar
4. **How to Set and Achieve Your Goals** lessons from Zig Ziglar
5. **It's Your Attitude** lessons from Shiv Khara
6. **The Fighting Spirit and Courage** of Diana Golden



email : info@jamesgwee.com

website : www.jamesgwee.com

12 Fantastic & Best-Selling Audio CDs to Help You & Your Team Become More Successful

✓ 24 Fantastic Tips
to Up Your Sales



✓ 12 Great Ideas to Always
Have Time For Work,
Personal Development
and Family



✓ 24 Fantastic Tips
For Successfull
Managers & Supervisors



✓ 12 Great Ideas
to Improve
Customer
Service



✓ 12 Great Ideas
to Manage
Your Business
Profitably



✓ 24 Fantastic
Tips to Improve
Your Personal
Performance



✓ Motivate Your
Sales Team
for Maximum
Result



✓ Champion
TEENAGER

✓ Fire Up
Your
Motivation



✓ How to Start and
Have an Enjoyable
Conversation
with Anyone,
Anywhere



✓ Close
your Sales
7 Times Faster!!



email : info@jamesgwee.com
website : www.jamesgwee.com





James Gwee sukses memaparkan setiap ide-ide fenomenal dengan gaya lugas melalui metode *self empowerment* yang luar biasa dan mampu menggerakkan *inner power* dari dalam hati siapa pun. Semangat dan motivasi James Gwee yang dituangkan dalam buku ini pastinya akan menjadi sumber inspirasi yang monumental dan dahsyat bagi setiap karyawan yang ingin meraih kesuksesan.

Michael Leonardi

Owner, KINGFOTO GROUP

Semua isi dari buku Pak James memudahkan saya dalam mengambil keputusan secara strategis. Isinya sangat aplikatif. Seminarsya pun tidak hanya bersifat motivasi, tapi lebih memberikan materi yang bisa dipraktikkan di dunia kerja. Alhasil sekarang saya ada di posisi SALES & PROMOTION MANAGER HARD ROCK RADIO BALI, naik jabatan DUA TINGKAT TANPA HARUS melewati jenjang sebagai Assistant Manager, bahkan hanya dalam waktu 3,5 tahun! Saya yakin buku terbaru Pak James ini juga akan sangat bermanfaat untuk setiap orang yang ingin maju dalam kariernya. Terima kasih Pak James!

Dani Darmawan

Sales & Promotion Manager
HARD ROCK RADIO BALI

Setiap kali ada seminar James Gwee saya pasti tidak mau ketinggalan karena sangat menunjang perusahaan yang saya jalankan, memberikan saya rasa lebih percaya diri, dan motivasi untuk lebih maju. Karena itu, saya juga membawa karyawan-karyawan saya untuk mengikuti seminar-seminar James Gwee. Hasilnya, sikap mereka berubah menjadi lebih positif, semangat mereka meningkat tinggi, dan penjualan (*sales*) meningkat pesat, karena James Gwee memberikan banyak ide yang bisa langsung dipraktikkan. Buku terbaru James Gwee ini pasti pun akan sangat bermanfaat untuk Anda serta karyawan-karyawan Anda. Selamat membaca! Thanks Mr. James Gwee!

Mulyalim

Owner GEMBIRA PHOTO, BANDUNG

Pada saat pertama kali ikut seminar James Gwee di tahun 2011, saya ingat sekali Pak James minta seluruh peserta untuk menulis: "Apa yang kamu harapkan dalam 1-2 tahun ke depan?" Saya menulis: "Saya ingin menjadi seorang Sales Supervisor"—saat itu saya masih sebagai seorang *sales*. Saya praktikkan apa yang saya pelajari dari seminar itu, dan awal tahun ini saya dipromosikan menjadi Sales Supervisor! Pesan saya, rasanya sayang sekali kalau belum dapat ilmu, ide, dan materi dari Pak James Gwee!

Harpiyati Nurhidayah

Sales Supervisor
PT KERINCI PERMATA MOTORS, JAMBI

Penerbit

PT Gramedia Pustaka Utama

Kompas Gramedia Building

Blok I Lantai 5

Jl. Palmerah Barat 29-37

Jakarta 10270

www.gramediapustakautama.com

ISBN: 978-979-22-8870-4
978-602-03-9291-2 DIGITAL



9 789792 288704
GM 20401120150