

Your Amazing Career Strategy

Esai-esai inspiratif tentang dunia karir, gaji
dan passion and your dream job

Daftar Isi

TENTANG PENULIS/BLOGGER

Chapter I : Your Career Journey

Gaji dan Karir Saya Tidak Naik-naik, So What?

3 Alasan Kenapa Karir Anda Stagnan

Anda Puas dengan Karir Anda Sekarang?

Jika Anda Ingin Terus Jadi Pegawai Rendahan, Please Tidak Usah Dibaca Artikel Ini

Chapter II : Your Salary

Bagaimana Cara untuk Menjadi Manajer dengan Gaji Rp 40 Juta/Bulan?

3 Strategi Jitu untuk Membuat Gaji-mu Naik 3 Kali Lipat dalam 3 Tahun Standar Gaji Karyawan Indonesia

Berapa Besar Gaji yang Harus Saya Peroleh untuk Hidup dengan Layak?

Seberapa Mahal Harga Pekerjaan Anda?

Chapter III : Your Passion and Dream Job

3 Kiat Ampuh untuk Menemukan dan Mewujudkan Passion dalam Pekerjaan

Tiga Jalan yang Harus Anda tempuh untuk Mewujudkan a Dream Job

Sekilas mengenai Penulis/Blogger

Penulis ebook ini adalah **Yodhia Antarksa**, blogger pada www.strategimanajemen.net – blog yang terpilih sebagai blog bisnis terbaik dalam ajang Pesta Blogger Indonesia.

Yodhia juga adalah admin dibalik akun twitter legendaris bernama **@strategi_bisnis**.



Yodhia menyelesaikan pendidikan **master dalam bidang HR management dari Texas A&M University, USA atas beasiswa Fulbright Scholarship**. Sementara pendidikan strata satu-nya di-selesaikan dalam bidang manajemen dari Universitas Islam Indonesia, Jogjakarta.

Yodhia merupakan founder dan CEO PT. Manajemen Kinerja Utama, sebuah consulting firm dalam bidang performance management. Anda bisa menghubunginya pada alamat email : ***antarksa.yodhia@gmail.com***

Chapter I : Your Career Journey

Gaji dan Karir Saya Tidak Naik-naik, So What?

Secara berkala, saya kadang menerima email dari para pembaca blog **www.strategimanajemen.net**. Isinya bermacam-macam. Ada yang sekedar ingin menanyakan judul buku manajemen yang paling mutakhir, ada yang minta pendapat mengenai strategi pengembangan SDM, hingga konsultasi minta advis bagaimana caranya membesarkan bisnis.

Namun tak jarang saya menerima email yang isinya curhat dan keluhan yang sarat dengan sembilu kekusaran. Isinya terpaku pada sebuah isu klasik : kenapa gaji dan karir saya tidak naik sepesat yang saya harapkan.

Seperti minggu lalu, saya menerima sebuah email yang isinya kurang lebih seperti ini : pak, saya sudah bertahun-tahun bekerja di perusahaan ini dan telah memberikan kerja terbaik; namun kenapa gaji yang diberikan perusahaan rasanya tidak sebanding dengan apa yang telah saya kerjakan. Di perusahaan ini, karir saya sepertinya mentok, berjalan ditempat, karena manajemen tidak punya kebijakan karir yang jelas. Semuanya serba tertutup dan remang-remang. Jadi kira-kira apa yang harus saya lakukan, pak?

Jawabannya sederhana dan lugas : segera ajukan surat resign, dan cari tempat lain yang menjanjikan rezeki yang lebih baik.

Jawaban lugas itu berangkat dari filosofi yang sangat simpel : sebab hanya Anda, dan Anda sendirilah, yang bisa menentukan dan mengubah nasib serta masa depan hidup Anda. Bukan orang lain, bukan atasan, bukan direktur, dan bukan juga pemilik perusahaan. You create your own future.

Jadi kalau Anda stuck pada kantor yang memberikan gaji pas-pasan atau yang tidak memberikan karir yang jelas, jangan pernah, sekali lagi, jangan pernah, menyalahkan atasan Anda, pihak manajemen, direktur atau pemilik perusahaan Anda. Salahkan diri Anda sendiri kenapa mau berkarir pada tempat yang tak pernah menjanjikan masa depan. Salahkah diri Anda kenapa mau menggadaikan nasib Anda pada sebuah jalan tanpa ujung.

Jika Anda kecewa dengan gaji atau dengan kebijakan karir yang tak pernah jelas di perusahaan Anda, namun Anda tidak berani pindah ke tempat lain yang lebih menjanjikan, berarti Anda tidak BERANI mengubah nasib Anda. Dan ah, bukankah Sang Pencipta tidak akan mengubah nasib seseorang jika orang itu tidak mau mengubah nasibnya sendiri.

Karena itu jika Anda hanya bisa mengeluh dan mengeluh tentang gaji yang kecil-lah, tentang karir yang ndak jelas-lah, tentang penilaian atasan yang subyektif-lah, dan tentang blah-blah lainnya, namun kemudian

Anda tidak berani keluar dari tempat semacam itu, sorry, orang-orang seperti itu hanya layak disebut sebagai pencundang. Mengeluh hal-hal semacam itu hanyalah buang waktu, dan hanya akan menebarkan energi negatif yang tak pernah berakhir.

Karena itu jika kita tidak sreg dengan kebijakan gaji dan karir di kantor, namun kita tidak berani keluar dari tempat itu, ***why don't we just shut up our mouth and do our job as best as we can?***

Atau alih-alih hanya bisa mengeluh (jujur, saya agak alergi dengan orang yang suka mengeluh), mengapa kita tidak menegakkan energi positif yang menjulang? Mengapa kita tidak terus saja bekerja dengan tekun dan penuh semangat kemuliaan; sambil yakin bahwa suatu saat Yang Diatas pasti akan membalas ketekunan dan kemuliaan ini dengan barokah dari arah yang tak terduga-duga?

Kalau kita sudah bekerja dengan termehak-mehak, namun pihak manajemen tetap saja cuek dan tetap enggan memberikan gaji/karir yang sebanding, kenapa kita tidak tetap yakin bahwa suatu saat pasti akan ada tempat lain yang lebih baik bagi kita?

Kalau Anda merasa sudah bekerja dengan tekun dan bisa mengerjakan tugas dengan sangat baik, mengapa Anda tidak melayangkan lamaran pada tempat lain yang lebih menjanjikan? Ke tempat yang lebih bisa

menghargai talenta Anda? Jika Anda benar-benar merasa yakin dengan kecakapan Anda, mengapa Anda hanya bisa berkeluh kesah tentang gaji, tentang karir, namun do nothing? Sebab jika Anda benar-benar yakin dengan ketrampilan Anda, bukankah banyak perusahaan lain yang pasti mau menerima lamaran Anda dengan penuh sukacita?

Sekali lagi, pesan yang mau digedorkan dalam tulisan kali ini adalah : you create your own future. Jika kita tidak happy dengan gaji, dengan karir di kantor kita, jangan pernah kita mengeluh dan menyalahkan pihak lain. Sebab begitu kita menyalahkan pihak lain atas pilihan nasib kita, maka saat itu juga berarti kita telah menggadaikan masa depan kita.

Kenanglah selalu kalimat ini : You create your own future. You define your own storyline.

3 Alasan Kenapa Karir Anda Stagnan

Aduh, kenapa karir saya ndak naik-naik ya. Saya sudah bertahun-tahun kerja di perusahaan ini, tapi kenapa posisi saya mentok disini saja. Demikian dua contoh kegalauan yang acap dilantunkan oleh para rekan pekerja kantor. Sebuah kegalauan yang sering dilentingkan dengan nada kepedihan dan sejumput rasa frustrasi yang menggumpal.

Saya kira ada beragam penjelasan yang bisa dilontarkan untuk menjawab kegundahan itu. Disini kita mencoba untuk membicarakan tiga kemungkinan jawabannya secara ringkas. Baiklah sebelum kita membahasnya, silakan terlebih dahulu menyeruput secangkir kopi hangat yang mungkin sudah terhidang di depan meja kerja Anda.....

Jawaban yang pertama simpel dan jelas : **you don't deserve to be promoted**. Ya, Anda memang tidak layak dipromosikan atau naik karir. Boleh jadi ini karena kompetensi Anda memang masih belum mumpuni; atau mungkin juga sikap kerja Anda yang begitu-begitu saja, hingga gagal membuat orang lain mengulurkan tangan memberi apresiasi. Bagaimana mungkin top manajemen memberikan Anda kenaikan karir kalau prestasi kerja Anda hanya pas-pasan.

Jadi kalau begitu, pertanyaan itu sejatinya justru harus digedorkan pertama-tama kepada diri Anda sendiri. Dengan kata lain, pertanyaan

mengapa Anda ndak melesat karirnya mungkin justru harus ditujukan pada diri Anda sendiri. Disini, kerendahan hati dan kebesaran jiwa untuk mencoba bening mengaca pada kekurangan diri dan juga sekaligus potensi kekuatan yang dimiliki, sungguh amat diperlukan.

Proses self-exploration semacam itu sungguh akan bisa berjalan dengan optimal kalau saja setiap perusahaan menyediakan career coach yang trampil. Dengan itu rute untuk menyempurnakan kompetensi dan mindset Anda bisa berlangsung dengan efektif (sayang memang, ndak banyak perusahaan di tanah air yang menyedian career coach internal yang tangguh).

Jawaban kedua : **prestasi kerja Anda sudah oke, kerja sudah matimatian, tapi tetap saja top manajemen cuek bebek dengan kisah perjuangan kerja Anda yang sudah berdarah-darah itu (doh!).** Nah kalau ini yang terjadi, kemungkinan besar Anda telah gagal “memamerkan” kelebihan dan prestasi kerja yang yang sungguh heroik itu. Bukan, disini kita bukan mau bicara mengenai ilmu cari muka atau menjilat bos dan bosnya si bos. No, no, no. Namun harus diakui, dalam sirkuit perjalanan naik karir ada dikenal sebuah ketrampilan yang disebut “impression management”. Inilah sejenis siasat untuk menonjolkan prestasi kerja Anda dihadapan kolega dan top manajemen secara elegan nan bermartabat. (sorry, topik khusus mengenai impression management

ini baru akan kita bahas kapan-kapan di waktu mendatang. So stay tuned!).

Dalam lingkungan kerja dimana elemen subyektifitas dan perasaan acap masih punya pengaruh terhadap promotion decision, maka ketrampilan mengenai impression management mungkin layak untuk digenggam. Sebab dengan itu, perjuangan teoritis nan berdarah-darah dari Anda itu bisa kemudian dihargai dengan layak.

Jawaban yang ketiga : **karir Anda mentok karena Anda memang bekerja di perusahaan yang salah.** Sorry, maksudnya perusahaan kecil yang karyawannya cuman 500-an dan hanya punya satu pabrik misalnya. Kalau perusahaan Anda hanya perusahaan manufaktur (pabrik) yang karyawannya ndak banyak, ya ndak usah deh ngomong tentang career planning (sebab karir apa yang mau diomongkan kalau posisi manajerial yang tersedia hanya hitungan jari).

Dalam situasi semacam itu, karir Anda hanya akan naik kalau atasan Anda pensiun (duh, lama banget dong nunggunya !). Sebab itulah, beruntung bagi Anda yang bekerja di perusahaan dengan skala besar seperti industri perbankan atau telekomunikasi atau perusahaan energi dengan skala nasional. Dalam perusahaan dengan skala besar semacam ini, maka akan sangat banyak tersedia posisi manajerial, dan karena itu, pergerakan karir kita bisa sangat luas dan dinamik.

Jadi sekali lagi, dalam perusahaan dengan size yang terbatas, kita memang ndak bisa menerapkan ilmu career planning atau talent management secara optimal. Dan sebab itulah, karir Anda mentok. And again : ini memang sebuah kewajaran yang ndak layak ditangisi.

Itulah tiga jawaban ringkas yang barangkali bisa menjelaskan kenapa karir kita stagnan. Apapun jawabannya ada satu kalimat yang mungkin layak kita genggam dengan sepenuh hati : kita sendirilah sesungguhnya yang menciptakan masa depan kita – not somebody else.

So, believe in yourself, take positive actions, and create your own bright future. Goodluck and God bless you all !!

Kunjungi secara rutin blog www.strategimanajemen.net

**Di-update setiap Senin pagi dengan sajian yang renyah,
membumi, dan penuh inspirasi**

Anda Puas dengan Karir Anda Sekarang?

Meretas karir dari lajur paling bawah, untuk kemudian menapak secara pasti menuju jabatan puncak dalam sebuah organisasi bisnis, barangkali merupakan sejumpat angan bagi sebagian besar orang. Sementara sebagian yang lain mungkin akan memilih berkarir sebagai wirausaha : mencoba berjuang untuk membangun nasib diatas kaki sendiri. Yang lainnya lagi mungkin memilih berkarir sebagai independent professional semacam menjadi arsitek, dokter spesialis, atau konsultan manajemen; meraih nafkah atas dasar keahlian spesifik yang dimilikinya.

Apapun pilihan yang akan dan telah kita ambil, pilihan ini mestinya selalu dibangun atas dasar perencanaan yang solid dan ketekunan untuk meraih sukses didalamnya. Dalam kaitannya dengan pilihan karir ini, mungkin kita bisa menengok pada apa yang disebut sebagai occupational interest atau kecenderungan kita untuk lebih menyukai satu jenis karir/pekerjaan/posisi tertentu.

Preferensi ini lazimnya dipengaruhi oleh kepribadian (personality) kita, dan juga pengaruh lingkungan disekitar kita. Sebagai misal, anak yang dibesarkan oleh keluarga yang punya tradisi saudagar cenderung akan memilih berkarir sebagai wirausaha. Atau misal lain, seseorang yang punya kepribadian outgoing (suka bergaul), dinamis, dan variatif punya

kecenderungan untuk memilih karir di dunia pemasaran atau public relations.

Lalu, bagaimana kita mengetahui minat karir ini secara lebih spesifik? Kita bisa mengetahuinya dari asesmen kepribadian dengan instrumen semacam MBTI Personality Profile. Dari instrumen ini, kita bisa memiliki semacam potret diri yang akan membantu kita dalam menentukan jenis karir yang paling tepat bagi diri kita.

Idealnya adalah jika pilihan karir yang kita ambil benar-benar sesuai dengan occupational interest yang kita miliki. Dengan begitu, kita punya kesempatan untuk menjadi orang yang love what we do atau individu yang amat mencintai pekerjaannya.

Sebab kita tahu, orang-orang yang mencintai karir yang diambilnya cenderung akan jauh lebih produktif dan sukses. Jika Anda memiliki passion atau kegairahan dengan apa yang sedang Anda tekuni saat ini, percayalah, masa depan yang penuh prestasi akan membentangi dalam sekejap perjalanan hidup Anda.

Sebaliknya, jika Anda merasa jenuh, bosan dan hanya sekedar masuk kantor demi sesuap nasi, maka mungkin Anda tengah terperangkap dalam career crisis. Inilah fase ketika seseorang yang sudah cukup mapan dengan pekerjaannya merasa "gamang" dengan pilihan karir yang

diambilnya. Secarik kegamangan yang dipicu oleh perasaan “tidak puas” terhadap kondisi kehidupan karirnya saat ini. Disana menghinggap sejenis keletihan terhadap beban rutinitas pekerjaan yang kian membuncah. Disana pula bara motivasi untuk mempersembahkan prestasi terbaik kian meredup disapu kejenuhan yang makin memuncak. Pelan-pelan spirit hidup Anda kian terpojok dalam hiruk pikuk kehidupan yang kian bising dan penuh kegaduhan. — duh Gusti, kenapa hidup jadi susah begini ? —

Jika Anda berada pada situasi semacam diatas, mungkin kini saatnya untuk melakukan proses self-transformation : berhenti sejenak, melakukan kontemplasi, merumuskan kembali arah kehidupan, lalu merajut keputusan substansial tentang pilihan kehidupan karir Anda di masa mendatang. Harapannya dengan proses ini, perjalanan hidup dan karir Anda akan menjadi lebih inspiratif dan menggairahkan.

Pada akhirnya, apapun keputusan karir yang Anda ambil, mestinya itu selalu dibarengi dengan sebuah komitmen yang kuat untuk menjalaninya dengan penuh kesungguhan. Juga mesti dipayungi dengan nyala semangat dan dedikasi seorang profesional sejati.

Dan dari sini, saya hanya bisa mengirimkan doa penuh ketulusan untuk kesuksesan Anda semua. Wish You All the Best, my brothers and sisters !!

Jika Anda Ingin Terus Jadi Pegawai Rendahan, Please Tidak Usah Dibaca Artikel Ini

Banyak pemilik perusahaan yang mengeluh tentang makin mahalnya UMP Buruh di Jabodetabek. Suatu saat mungkin UMP minimal bisa tembus ke angka 4 atau bahkan 5 juta per bulan. Sebuah angka yang terlalu berat bagi sebagian perusahaan (skala menengah dan kecil).

Namun yang lebih getir adalah fakta ini : bahkan meski UMP sudah tembus Rp 3 juta, jumlah ini mungkin belum juga memadai.

Dalam tulisan berjudul Berapa Penghasilan yang Harus Anda Dapatkan untuk Hidup dengan Layak (bisa dibaca di bagian lain buku ini), saya menghitung angka penghasilan minimal agar Anda bisa hidup sejahtera dan bisa beli rumah sendiri, adalah sekitar **15 juta per bulan**.

Ingat, harga emas naik 3 kali lipat dalam lima tahun terakhir. Jika gaji Anda tidak naik dengan skala yang sama, ya wasalam : tanpa Anda sadari gaji sampeyan itu sudah dicuri oleh perampok bernama inflasi.

Jadi mari di pagi ini, kita bicara tentang cara supaya penghasilan Anda bisa naik secepat harga emas.

Perdebatan mengenai eksploitasi buruh dan pegawai rendahan dengan upah murah (lengkap dengan segala justifikasinya) sejatinya telah

berumur ratusan tahun. Dua abad silam, paman Karl Marx pernah menguliknya dengan sangat memukau dalam buku Das Kapital (dulu ketika jaman masih kuliah, kami rajin mengunyah pemikiran Marxisme yang elegan itu, sambil ditemani dua bungkus nasi kucing. Dulu.....ketika kami masih idealis dan hidup susah...).

Marx bilang, untuk memperbaiki nasib buruh yang malang itu, selalu harus dilakukan gerakan demo, pemogokan masal, menggertak kaum borjuis kapitalis, dan bahkan kalau perlu meretas jalan revolusi. Doh. Namun saran Paman Karl Marx itu terasa melelahkan. Kita jadi terlalu menunggu dan bergantung pada pihak lain (kebijakan negara, kebijakan pengusaha, dll) untuk merawat masa depan anak istri.

Dan persis di titik itulah kita lalu bersua dengan sebuah keyakinan : mengubah nasib Anda harus selalu dimulai dari diri Anda sendiri; tanpa harus terlalu lelah dan frustrasi menunggu uluran tangan orang lain (siapapun pihak lain itu).

You must create your own history. You define your own storyline.

Disini ada dua jalan yang bisa ditelusuri. *Jalan yang pertama* adalah you start your own business (atau side business, jika tetap ingin menjadi pegawai). Pertanyaannya : Apakah buruh dan pegawai rendah dengan upah pas-pasan bisa membangun bisnis sendiri?

Jawabannya lugas : bisa. Sebab, kita tak pernah kekurangan kisah yang menggugah itu : tentang mantan office boy restoran yang sekarang jadi juragan warung makan dengan mobil Hummer, tentang mantan pemulung yang kini jadi jutawan barang bekas, tentang mantan montir rendahan yang kini punya pemilik jaringan bengkel. And the story goes on and on and on.

It's all about mindset saudara-saudara : jika mindset Anda terus berpikir tentang kekurangan lantaran jadi pegawai rendahan, maka selamanya Anda akan jadi orang pas-pasan. Namun kalau mindset Anda selalu penuh dengan energi kelimpahan, maka keajaiban rezeki itu diam-diam akan memeluk Anda dengan penuh sukacita.

Jalan kedua adalah tetap bekerja dengan tekun, apapun posisi dan penghasilannya. Sebab : semua layak di-syukuri. Sebab semua mesti di-ringkus dengan keihlasan. Namun, senyampang dengan itu, elan spirit untuk terus maju harus selalu di-kibarkan.

Begitulah, ada kisah tentang porter (kuli) hotel yang sambil bekerja terus berjibaku melanjutkan kuliah. Ada klerk yang tiap malam belajar kursus perpajakan. Ada salesman jalanan yang tekun membaca buku dan mengumpulkan ilmu.

Dan keajaiban rezeki itu akhirnya jatuh menebarkan parade kemakmuran : porter itu kini menjadi GM hotel terkemuka dunia, klerk itu kini menjadi manajer pajak yang handal, dan salesman rendahan itu itu kini jadi Direktur Penjualan.

Pakemnya sama : mindset berkelimpahan dan spirit untuk terus maju yang harus terus dirajut. Yang harus selalu dipatrikan dalam sekujur tubuhmu. Dan impian tentang hidup yang sejahtera itu perlu terus diyakini.

Sebab, remember this : what you believe is what you get.

Saya ndak tahu berapa gaji/pendapatan Anda saat ini. Kalau sudah merasa memadai, ya syukur. Kalau belum, ya syukur juga.

Selamat bekerja teman-teman. Selamat berjibaku merawat masa depan.

Chapter II : Your Salary

Bagaimana Cara untuk Menjadi Manajer dengan Gaji Rp 40 Juta/Bulan?

Ya, bagaimana strategi ampuh untuk menjadi dengan gaji Rp 40 juta per bulan? Sebuah pencapaian angka yang amat mengesankan.

Tempo hari saya bertemu dengan seorang kawan. Usianya masih relatif muda, sekitar 36 tahun, dan menjadi manajer senior di sebuah perusahaan bonafid. Ia bilang gajinya saat ini mencapai Rp 46 juta per bulan. Sebuah angka yang menggetarkan terutama mengingat ia masih berusia relatif muda.

Bagi karyawan kantoran, besarnya gaji tentu merupakan alasan paling vital kenapa mereka mau terus berjibaku pergi pagi pulang petang, berebut macet dengan ribuan motor dan mobil di jalanan.

Kalau terus berkeringat namun gaji hanya sekelas UMR, lhah terus kelak kapan bisa beli tanah dan rumah untuk tinggal.

Berikut tiga strategi kunci untuk menjadi manajer dengan gaji Rp 40 juta per bulan. Di pagi ini kita mau menguliknya satu demi satu.

Strategi # 1 : Tekuni Keahlian yang Langka. Strategi yang pertama ini amat sederhana namun powerful dampaknya : harga sebuah pekerjaan pasti akan melesat jika kebutuhan (demand) akan sebuah posisi amat tinggi, sementara pasokan (supply) amat terbatas.

Sesuai hukum ekonomi dasar yang universal : saat pasokan jasa/barang langka sementara permintaan tinggi, maka harga pasti akan melangit.

Kabar baiknya, hampir posisi manajer untuk hampir semua bidang keahlian (baik keuangan, marketing, HRD, production, hingga posisi IT) memang makin langka, dan karena itu akan makin mahal harganya.

Lembaga konsultan Boston Consulting Group dalam surveinya menyebut : dalam 10 – 20 tahun ke depan, Indonesia akan mengalami kekurangan manajer untuk beragam fungsi hingga 40%.

Laju ekspansi bisnis yang kian pesat tidak diimbangi dengan laju pertumbuhan jumlah manajer kapabel yang memadai.

Sekarangpun sudah terjadi : lihat saja iklan lowongan pekerjaan level “experienced hire” (bukan fresh grad) di harian Kompas Sabtu. Posisi yang kosong selalu bejibun, dan kelihatan sekali banyak perusahaan yang frustrasi karena tetap susah mendapatkan manajer yang andal dan sesuai kebutuhan.

Akibatnya sering terjadi “talent war” – banyak perusahaan memanfaatkan jasa head hunter untuk membajak manajer andal bahkan kalau perlu dari perusahaan pesaing. Di industri bank, consumer goods, agensi periklanan, hal ini amat lazim terjadi.

Akibat perang memperebutkan manajer andal itu, maka otomatis gaji dengan mudah melejit.

Wani piro? Demikian ucapan yang diberikan manajer-manajer kompeten yang terus diburu oleh para headhunters. Dan hasilnya : gaji Rp 40 juta per bulan – sebuah angka yang mengesankan.

Strategi #2 : Working at The Right Place. Alasan kedua untuk mendapatkangaji manajer bisa tinggi ya karena bekerja di “tempat yang tepat” (the right place).

Tempat yang tepat artinya bekerja di perusahaan yang lumayan bonafid, bisnisnya tumbuh, profit marginnya besar, sehingga bisa bayar gaji karyawannya dengan relatif royal.

Perusahaan-perusahaan multi nasional seperti Citibank, Unilever, Chevron ataupun perusahaan nasional besar seperti Astra, Bank

Danamon dan Indofood relatif bisa memberikan gaji yang atraktif bagi para manajer dan karyawannya.

Nah, kalau Anda merasa sekarang bekerja di perusahaan yang relatif kecil dalam memberi gaji (bukan karena pemiliknya pelit, tapi mungkin karena profit-nya rendah akibat biaya operasional yang terlalu tinggi), maka Anda bisa mencari peluang pindah ke perusahaan lain yang lebih bonafid.

Sebab ingat, banyak perusahaan lain yang juga amat membutuhkan tenaga Anda yang kompeten dan andal itu (kalau memang kompetensi Anda oke ya. Kalau kompetensi-mu abal-abal, ya wasalam).

Tempo hari ada pembaca blog ini yang bilang, gajinya melompat dua kali karena pindah ke perusahaan yang lebih bonafid. Dari gaji Rp 17 juta ke angka Rp 34 juta per bulan. Kenaikan gaji yang mengesankan.

Strategi #3 : Your Competency Defines Your Salary. Pada akhirnya yang menentukan berapa salary yang layak Anda terima, ya level kompetensi-mu.

Dengan kompetensi kelas dunia, Anda bisa dengan mudah bekerja di perusahaan kelas dunia, dan dengan gaji kelas dunia (sekarang gajinya sudah kelas dunia juga sih, dunia lain).

Dengan kompetensi yang makin bagus, Anda akan terus diburu oleh para headhunters yang akan membujuk Anda untuk pindah ke perusahaan lain dengan gaji yang lebih menggiurkan. Lalu Anda bisa mengajukan dua kata magis itu : Wani piro?

Nah jika Anda mau meningkatkan level kompetensi-mu ke level kelas dunia (agar gaji bisa naik ke standar kelas dunia), Anda bisa cek di www.PakarKinerja.com

Demikianlah sekilas ulasan mengenai cara untuk menjadi manajer dengan gaji selangit.

Namun semua harus tetap disyukuri. Gaji 40 juta per bulan, syukur alhamdulillah. Gaji 4 juta per bulan ya tetap syukur alhamdulillah.

3 Strategi Jitu untuk Membuat Gaji-mu Naik 3 Kali Lipat dalam Waktu 3 Tahun

Tempo har melalui twitter, ada follower yang bertanya : mas bagaimana cara supaya karir saya naik pesat dan gaji bisa melesat? Bukan hanya untuk yang sudah level manajer, namun lebih-lebih untuk yang masih level officer atau staf?

Pertanyaan yang masuk akal. Sebab buat apa berangkat pagi sebelum matahari terbit dan pulang setelah matahari terbenam, tiap hari selama bertahun-tahun, jika gaji dan karir berjalan padat merayap (dan kadang hampir nyungsep ke got)?

Okelah kalau begitu. Sambil menyeduh teh dan kopi hangat di pagi yang cerah ini, mari kita telisik bersama jawabannya.

Pertanyaan kunci adalah : bagaimana cara membuat gaji naik 3 kali lipat dalam waktu 3 tahun? Apakah mungkin. Sangat mungkin.

Ada beberapa pembaca blog yang pernah komen jika gajinya bisa naik cepat – ada yang dua kali lipat dalam waktu 18 bulan (dari 17 juta menjadi 34 juta per bulan). Bahkan ada yang naik 3 kali lipat dalam waktu 3 tahun (dari 10 juta per bulan menjadi 30 juta. Bukan dari 1 juta menjadi 3 juta per bulan ya. #Uhuk).

Sejatinya ada banyak siasat untuk membuat karir kamu bisa melesat secepat kilat, atau naik 3 kali lipat dalam tempo 3 tahun. Namun kali ini kita akan mencoba mendedahkan tiga kiat kunci diantaranya.

Career Booster # 1 : Always Finish Your Job Wonderfully. Ini sebenarnya soal yang amat basic : namun sayangnya masih banyak juga yang tidak mampu menjalaninya dengan gemilang.

Tempo hari saya meeting dengan CEO salah satu klien. Dengan cukup frustrasi ia mengeluh kinerja salah satu stafnya yang amat lamban dalam menyelesaikan masalah – meski ia berkali-kali memberikan reminder.

Sebaliknya, ia mengapresiasi salah satu stafnya yang lain. “Kalau yang ini hebat mas. Saya minta A, dia menyelesaikan dengan tuntas dan bahkan memberi B dan C.” Beyond expectations.

Finishing your job wonderfully, dan bahkan beyond expectation (beyond standar target) adalah resep jitu untuk membuat atasan akan bilang wow (meski mungkin dalam hati).

Dan apresiasi dari atasan atau big boss merupakan salah satu bekal ampuh untuk membuat karir Anda bisa menanjak (dus gaji juga akan melesat).

Berlainan dengan pendapat umum – berdasar riset empirik penilaian atasan sebenarnya merupakan salah satu yang paling akurat dalam memprediksi kinerja. Jadi kalau ada orang yang karirnya stagnan dan lalu ngeles : atasannya menerapkan prinsip like and dislike – ya itu tadi, ini cuma ngeles. Aslinya : orang itu memang kinerjanya buruk.

Kalau Anda sudah menyelesaikan tugas serta pemenuhan target dengan wonderful, namun belum ada juga apresiasi dari tim manajemen di kantor; jangan kuatir.

Jejak prestasi Anda yang menggetarkan ini – dengan catatan memang prestasimu menggetarkan ya — pasti bisa ditampilkan dalam CV-mu di LinkedIn (sudah punya akun di LinkedIn kan?).

Pelan tapi pasti, jejakmu yang harum mewangi itu akan diendus oleh headhunter yang dengan sigap akan membajakmu dengan tawaran gaji double. Sekali lagi, jika memang jejak kerjamu harum wangi, bukan harum bau trasi.

Career Booster # 2 : Be Proactive, Take Initiative. Salah satu cara agar nama-mu menjadi legenda dan dikenal dengan reputasi wangi di lingkungan kantor adalah dengan bersikap proaktif, dan rajin mengambil inisiatif.

Di kantor tempat bekerja acapkali masalah demi masalah organisasi datang tanpa henti. Beragam program kerja di desain untuk melejitkan kinerja organisasi dan bisnis.

Proaktif untuk menyodorkan solusi yang brilian, dan kemudian mengambil inisiatif untuk mengimplementasikan dengan cemerlang – adalah salary booster yang elegan.

Tantangannya : masih banyak karyawan (yang senior sekalipun) miskin inisiatif, dan acapkali pasif dalam merespon problem.

Boleh jadi ini soal mentalitas kerja. Namun yang juga sering terjadi, ini disebabkan banyak karyawan dan manajer tak punya KAPABILITAS untuk berpikir mendesain solusi, dan mendayagunakan kecakapan untuk memobilisasi sumber daya.

Dalam bidang HRD Management misalnya, saya acapkali melihat masih banyak karyawan di area itu yang tidak punya kreativitas dan kapabilitas untuk mendesain solusi pengembangan SDM yang brilian.

Anda tidak mungkin bisa proaktif dan take initiative kalau tak punya bekal ilmu yang solid. Dan pelan namun pasti, ini adalah resep ampuh untuk membuat karirmu mentok di pinggir trotoar. Padat merayap, tidak jalan-jalan.

Career Booster # 3 : Positive Working Attitude. Ini salary and career booster yang terakhir, dan isinya pendek saja.

Saya percaya, keberuntungan (luck) itu hanya milik orang-orang yang selalu mau berpikir positif dan punya positive working attitude (silakan kalimat ini di-save di Hpmu ya. Kalau perlu di-brodkes).

Menjalani semua tugas dari kantor dengan tuntas, memenuhi target kerja dengan baik, sembari terus memelihara positive mindset – selalu fokus pada sisi positive dan bright spot; adalah benih. Sebakul benih yang kelak pasti akan membalas segenap jerih payahmu.

Doubling your salary within a reasonable time hanya, dan hanya bisa dirajut saat positive working attitude terus menempel dalam sekujur ragamu.

Demikianlah tiga salary booster yang mungkin bisa di-stabilo. Always finish your job wonderfully. Be proactive and take initiative. Have positive working attitude.

Selamat bekerja, teman-teman. Mudah-mudahan tahun depan penghasilanmu naik dua kali lipat. **Why not. Impossible is NOTHING.**

Standar Gaji Karyawan Indonesia

Memberi nafkah pada anak dan keluarga secara layak saya kira merupakan salah satu ikhtiar penting yang mesti kita lakoni dengan sepenuh hati. Bekerja dengan ikhlas dan penuh dedikasi demi mendapat penghasilan atau income yang memadai tentu juga merupakan sebuah rangkaian ibadah yang mesti kita rawat dengan penuh keteguhan.

Penghasilan yang layak dan nafkah yang memadai tentu saja tidak lepas dari standar gaji atau penghasilan yang Anda terima setiap bulannya. Lalu berapa standar gaji untuk setiap level yang berlaku di dunia kerja Indonesia?

Berikut adalah daftar standar gaji yang kira-kira menggambarkan besaran pendapatan yang diterima oleh para pekerja dan manajer di tanah air setiap bulannya.

Fresh Graduates/Entry Level. Kisaran Standar Gaji Rp 3 - 5 juta/bulan.

Dalam sepuluh tahun terakhir, besaran gaji para fresh graduates (lulusan S-1) tampaknya tidak bergerak naik secara signifikan. Penyebabnya sederhana : supply cenderung jauh lebih tinggi dibanding demand; sehingga buyer (perusahaan) memiliki keleluasaan untuk memberikan gaji yang relatif rendah.

Meski demikian sejumlah perusahaan multi nasional kini memberikan gaji bagi para fresh graduate-nya pada angka Rp 6 juta/bulan; sementara Bank Indonesia sejauh yang saya tahu, telah memberikan gaji Rp 7 juta/bulan untuk para lulusan sarjana baru yang bekerja untuk mereka.

Namun demikian, masih banyak juga lulusan sarjana S-1 baru yang mendapat gaji sebanding dengan UMR alias sekitar Rp 2 jutaan saja per bulan.

Asisten Manajer. Kisaran Standard Gaji Rp 8 – 12 juta/bulan

Jika Anda sudah bekerja di kantor Anda selama 3 – 5 tahun, selayaknya Anda sudah menduduki posisi ini. Dan itu artinya Anda bisa mendapatkan income sekitar Rp 8 – 12 jutaan per bulannya.

Kalau sudah bertahun-tahun Anda tetap saja menjadi staf biasa dan tak pernah kunjung naik posisinya ke level ini, ya Anda bisa mulai melakukan sejumlah manuver untuk membuat perjalanan karir menjadi stagnan selamanya.

Sebab kalau ndak pernah naik posisinya, gaji Anda ya juga ndak akan naik-naik (sementara harga semangkuk lontong sayur rasanya terus bergerak naik).

Manajer/Kepala Bagian. Kisaran Standard Gaji Rp 15 – 30 juta/bulan

Dalam kurun waktu 7 – 10 tahun bekerja, selayaknya Anda sudah bisa berada pada posisi ini. Kisaran gaji untuk posisi ini adalah Rp 15 – 30 juta, meski ada sejumlah perusahaan yang memberikan gaji hingga Rp 40 juta/bulan untuk para manajernya.

Sejumlah bank nasional, seperti Bank BNI atau Bank Mandiri misalnya, memberikan gaji sekitar Rp 20 – 30 jutaan/bulan kepada para manajernya.

Selain gaji yang cukup tinggi, karyawan pada posisi ini biasanya akan mendapatkan car ownership program (program kepemilikan mobil).

Dulu, perusahaan tempat saya bekerja memberikan bantuan gratis sebesar 70% dari harga mobil; dan sang manajer hanya memberikan alokasi 30 % saja, untuk bisa mendapatkan sebuah mobil sekelas Kijang Innova atau Honda City.

Manajer Senior/General Manajer/VP. Kisaran Standard Gaji Rp 40 – 60 juta/bulan

Beberapa waktu lalu saya berbincang dengan salah satu teman yang kini sudah menjadi Manajer Senior di sebuah perusahaan yang bonafid. Ia bilang kalau ia memperoleh gaji sebesar Rp 45 juta/bulan.

Posisi VP (Vice President) banyak muncul di berbagai bank multinasional seperti Citibank atau Standard Chartered Bank. Gaji VP di kedua bank ini berkisar antara Rp 40 – 60 juta per bulan.

Division Head/Executive VP/Direktur/Direktur Utama. Kisaran Standard Gaji Rp 60 juta – 100 juta/bulan.

Dengan kisaran gaji seperti itu, pendapatan para direktur/division head/EVP berarti hampir sama dengan gaji seorang pilot senior Boeing 747 Jumbo di maskapai Garuda Indonesia (sebab gaji pilot senior untuk rute internasional di Garuda adalah Rp 100 juta/bulan).

Business Owner. Kisaran Standard Gaji : Unlimited.

Nah, kalau Anda merasa ndak mampu menjadi manajer atau senior manajer, dan karirnya begitu-begitu saja; mengapa tidak memutuskan memulai usaha sendiri dan menjadi seorang business owner? Sebab dengan posisi itu, potensi gaji atau pendapatan Anda bersifat unlimited (tidak terbatas). Sebab Anda sendiri yang dengan bebas bisa menentukan berapa besar pendapatan yang layak Anda terima.

Demikianlah kira-kira Standard Gaji Indonesia. Silakan dicermati apakah pendapatan Anda saat ini masih jauh dibawah standar atau sudah layak nan memadai.

Dan kalau ternyata standard gaji sampeyan masih jauh dari memadai, ya ndak usah ngomelngomel dan menumpahkan kekesalan kepada kantor tempat Anda bekerja.

Lebih baik : always think positive and be optimistic !! SEMANGAT !!

Kunjungi secara rutin blog www.strategimanajemen.net

**Di-update setiap Senin pagi dengan sajian yang renyah,
membumi, dan penuh inspirasi**

Berapa Besar Gaji yang Harus Saya Peroleh untuk Hidup dengan Layak?

Setiap tahun kita berharap gaji yang kita terima atau pendapatan dari usaha yang kita jalankan, bisa terus meningkat. Sebab, hey, harga barang-barang di sekitar kita terus merayap naik. Dan diam-diam tanpa kita sadari, selama ini pendapatan kita secara riil terus merosot gara-gara digerus angka inflasi yang tak kunjung henti.

Lalu, berapa penghasilan atau pendapatan minimal yang harus kita peroleh untuk bisa hidup secara layak, ditengah kepungan angka inflasi yang tak pernah kunjung berhenti menari? 10 juta per bulan? 15 juta? Atau 30 juta? Mari kita sejenak luangkan waktu untuk dengan sungguh-sungguh menghitung berapa banyak kebutuhan hidup kita – demi meraih kehidupan yang penuh sejahtera nan bahagia.....

Sebelum menelisik angka demi angka yang tersaji, ada sedikit catatan yang perlu dikedepankan. Hidup layak dalam bayangan saya adalah hidup yang cukup nyaman, mapan, dan tidak kekurangan secara finansial. Sebab dengan itu Anda baru bisa menikmati hidup dan tidur dengan nyenyak. Sebaliknya, jika Anda masih serba kekurangan, atau apalagi tiap bulan dimaki-maki debt collector lantaran tagihan kartu kredit yang macet; maka itu artinya Anda masih belum hidup layak (bahasa kampungnya : financially incompetent).

Perhitungan disini mengambil asumsi bahwa Anda sudah berkeluarga dengan dua anak (kalau Anda belum berkeluarga, maka angka-angka dibawah inilah yang kelak harus Anda penuhi). Mari kita mulai dengan biaya untuk kebutuhan hidup sehari–sehari.

Biaya Kebutuhan Hidup Sehari-hari

Berapa biaya kebutuhan hidup sehari-hari untuk sebuah keluarga dengan dua anak di kota besar seperti Jakarta atau Surabaya atau Medan? Kebutuhan sehari-hari adalah untuk makan (diselingi sebulan sekali makan sekeluarga di mal); untuk membayar iuran keamanan, bayar listrik, air PAM, langganan koran, beli sabun, rinso, odol, dan juga jajan/uang saku anak-anak serta sumbangan kanan kiri. Estimasi saya, Anda mesti mengeluarkan uang sejumlah Rp 4 juta per bulan untuk kebutuhan ini.

Biaya Pendidikan Anak

Oke, sekarang banyak sekolah SD Negeri yang gratis dan murah meriah (lantaran anggaran pendidikan yang meroket). Namun kalau Anda ingin menyekolahkan anak Anda di sekolah swasta yang kredibel (seperti Al Azhar, Lab School atau sejenisnya), plus kursus ini itu, maka dengan dua anak kita akan menghabiskan anggaran sekitar Rp 2 juta/bulan untuk investasi masa depan ini.

Biaya Transportasi dan Komunikasi

Tarif tol terus merambat naik dan kemacetan makin membuat penggunaan bensin boros. Dengan asumsi Anda membawa mobil ke kantor, dan biaya bensin ndak ditanggung oleh kantor; maka kita bisa menghabiskan sekitar Rp 1,5 juta per bulan untuk bensin, tol dan biaya parkir. Ditambah pengeluaran pulsa telpon dan langganan internet speedy, kita akan spend sekitar Rp 2 juta per bulan untuk pos ini.

Biaya Kredit Mobil

Beruntunglah Anda yang mendapat fasilitas car ownership dari kantor Anda.....Sebab jika tidak, atau kalau ingin menambah mobil sendiri lagi, Anda mesti mengalokasikan anggaran sekitar 130 – 200 jutaan (inilah uang yang mesti kita keluarkan untuk mobil bagi keluarga muda seperti Avanza, Toyota Rush, atau Nissan Grand Livina). Jika Anda membelinya dengan kredit (65 % masyarakat kita membeli mobil dengan kredit) serta dalam jangka 5 tahun; maka itu artinya kita mesti mengalokasikan dana sekitar Rp 3 juta-an per bulan untuk keperluan ini.

Biaya Kredit Rumah

Anda tidak ingin selamanya tinggal di Pondok Mertua Indah, bukan? Beruntung kalau Anda dapat warisan rumah tinggal dari bokap atau nyokap. Sebab, tempo hari saya melihat iklan sebuah rumah mungil ukuran 4 L (lu lagi lu lagi karena saking kecilnya ukuran rumah) untuk keluarga muda di area BSD (Bekasi Sono Dikit, maksudnya) sudah

mencapai harga sekitar 400 juta-an. Dengan jangka waktu 10 tahun, dan dengan suku bunga yang alamak kok makin melangit, maka Anda harus mengeluarkan sekitar Rp 4 juta per bulan untuk kredit “istana peristirahatan” Anda yang lu lagi lu lagi ini.

TOTAL : Rp 15 juta per bulan. Ya, angka inilah jumlah total dari rincian pengeluaran diatas. Dan angka inilah yang menurut saya merupakan jumlah minimal yang harus Anda berdua penuhi untuk bisa membangun keluarga yang layak dan kredibel di kota besar. Bagi Anda yang sudah mendapat penghasilan diatas angka 15 juta/bulan – congratulation.

Bagi yang belum, maka segeralah berpikir keras dan ambil action untuk mencari cara memperoleh extra income (dengan halal tentunya). Tak usah terlalu banyak mengomel dan mengeluh kenapa penghasilan ndak naik-naik. **Lebih baik : think positive and take inspiring actions NOW.**

**Kunjungi secara rutin blog www.strategimanajemen.net
Blog ini setiap bulan dikunjungi 100.000 visitors.
Sebab isinya memang inspiratif dan mudah dicerna.**

Seberapa Mahal Harga Pekerjaan Anda?

Pada akhirnya kita semua bekerja untuk merenggut sejumlah nafkah. Disana yang segera terbentang adalah berapa penghasilan yang bisa kita bungkus dan bawa pulang setiap akhir bulan tiba. Receh demi receh kita dekap setelah sebulan lamanya kita memeras peluh, berjibaku menggantang pikiran dan menebarkan segenap dedikasi.

Pertanyaannya adalah : apakah gaji atau penghasilan yang kita ringkus setiap bulan demi anak dan keluarga sudah cukup memadai? Apakah jumlahnya sudah sebanding dengan pekerjaan yang hari demi hari kita lakoni dengan sepenuh asa dan pengabdian? Atau sebenarnya berapa sih harga yang paling pantas untuk pekerjaan kita?

Pertanyaan tentang harga sebuah pekerjaan dikenal pula dengan sebutan *measuring job value*. Inilah sebuah konsep yang hendak memberi informasi mengenai berapa harga yang paling tepat untuk sebuah jabatan. Proses untuk menelisik *job value* kemudian sering disebut sebagai *job evaluation*. Istilah ini merujuk pada sebuah ikhtiar untuk mengevaluasi segenap komponen yang melekat dalam suatu jabatan, dan kemudian menghitung berapa harga yang paling pantas untuk pekerjaan itu.

Untuk melakukan job evaluation, biasanya kita mesti menetapkan dulu sejumlah kriteria baku yang akan digunakan untuk menghitung harga sebuah jabatan. Kriteria ini biasanya berjumlah antara empat hingga lima faktor, dan lazim juga disebut sebagai compensable factors.

Berikut ini akan coba dipetakan contoh empat compensable factors yang acap digunakan sebagai kriteria untuk menilai value sebuah jabatan. Faktor yang pertama biasanya berkaitan dengan aspek **kompetensi teknis yang dibutuhkan untuk melakukan sebuah pekerjaan**. Makin tinggi kualifikasi yang dibutuhkan, tentu makin mahal harga jabatan itu.

Faktor yang kedua adalah **job complexity**. Aspek ini merujuk pada sejauh mana level kompleksitas yang dibutuhkan dalam mengelola suatu jabatan. Kompleksitas disini mengacu baik pada aspek teknis operasional ataupun dalam aspek konsep dan kedalaman analisa untuk menuntaskan sebuah pekerjaan.

Faktor yang ketiga adalah **impact of decisions**. Apakah dampak keputusan yang dihasilkan oleh jabatan ini bersifat signifikan dan lintas sektoral ataukah hanya sekedar punya pengaruh yang terbatas? Disini yang diuji adalah seberapa ekspansif dampak keputusan yang dihasilkan oleh sebuah jabatan.

Faktor yang keempat adalah **responsibility of others**. Disini yang diuji adalah rentang kendali dan tanggung jawab dari suatu jabatan. Apakah ia memiliki jumlah anak buah yang banyak dan masing-masing memiliki jenis pekerjaan yang variatif; atau sebaliknya? Dan sampai dimana tingkat otoritas dan tanggungjawab jabatan ini dalam menggerakkan orang lain.

Demikianlah, berdasar empat faktor diatas lantas dihitung nilai setiap jabatan yang ada dalam organisasi; biasanya mewujud dalam skala skor. Masing-masing skala skor ini juga disertai dengan deskripsi yang jelas dan terukur sehingga proses penghitungan menjadi lebih obyektif. Berdasar hasil skor inilah kemudian dipetakan berapa harga setiap jabatan yang ada di organisasi itu. Dari sinilah kemudian akan muncul skala gaji yang berbeda untuk setiap jabatan.

Sejatinya, makin tinggi skor sebuah jabatan tentu akan makin mahal harganya, dan tentu kian besar pula gaji yang bisa dibawa pulang. Meski demikian segera harus dikatakan bahwa hal ini sangat tergantung dengan 1) kondisi keuangan perusahaan dan 2) kebijakan manajemen dan pemilik perusahaan (baca : tergantung pelit tidaknya, atau serakah tidaknya sang pemilik perusahaan).

Tempo hari, salah seorang klien saya bilang kalau gaji Manajer SDM di perusahaannya berkisar pada angka Rp 25 juta per bulan, sementara menurut dia gaji Manajer SDM di perusahaan kompetitor hanyalah

sekitar Rp 15 juta per bulan. Padahal kedua perusahaan ini punya bisnis yang sama, skala yang sama, dan job des Manajer SDM di kedua perusahaan itu sama persis. Tentu ini terjadi karena mungkin kondisi keuangan kedua perusahaan itu berbeda, atau mungkin juga pemilik kedua perusahaan itu punya kebijakan yang berlainan. Atau ada kemungkinan yang lain : ini memang sudah suratan takdir (doh!)

Jadi kembali pada pertanyaan judul tulisan ini : apakah pekerjaan Anda sekarang sudah dinilai dengan harga yang pas, atau terlalu murah? Alias di-diskon gede-gedan? Kalau pekerjaan Anda diobral terlalu murah, ya ndak usah terus bersedih dan tenggelam dalam duka lara.

Keep on moving. Have a positive mindset. Sebab esok kan masih ada harapan.

Kunjungi secara rutin blog www.strategimanajemen.net
Blog ini setiap bulan dikunjungi 100.000 visitors.
Sebab isinya memang inspiratif dan mudah dicerna.

Chapter III : Your Passion and Dream Job

Tiga Jalan yang Harus Anda tempuh untuk Mewujudkan a Dream Job

Beberapa waktu lalu, tim peneliti dari Cornell University melakukan survei terhadap responden, yang semuanya berusia diatas 70 tahun. Responden generasi tua ini dianggap telah makan asam garam kehidupan, dan karenanya layak memberikan wisdom.

Salah satu pertanyaan yang diajukan kepada mereka adalah : apa wisdom yang layak di-stabilo oleh generasi yang lebih muda?

Salah satu jawaban sentral yang berulang kali dimunculkan oleh mayoritas responden adalah ini : do not stay in a job you dislike.

Jawaban itu muncul secara mencolok, dan melampaui wisdom lain seputar soal kehidupan pernikahan, keluarga, dan tema lainnya.

Do not stay in a job you dislike. Sekeping jawab yang cukup menohok. Mungkin karena kita memang menghabiskan mayoritas waktu kita untuk bekerja. Mungkin hingga 30 tahun lamanya kita harus bekerja.

30 tahun lamanya, tiap pagi bangun untuk melakukan pekerjaan yang tidak kita cintai? Come on.

Be persistent about looking for a job that makes you happy. Ini wisdom lain yang juga menyertai hasil survei kepada 1500 responden generasi tua itu.

Pertanyaan yang pantas layak untuk dibungkus adalah ini : rute apa yang kudu ditemuh untuk menemukan a dream job?

Berdasar observasi dan hasil studi, berikut tiga kriteria yang layak dicatat untuk menelusuri apakah kita sudah punya a dream job atau belum.

Dream Job # 1 : Your Job Gives You a Very Handsome Income. Ini kriteria klasik dan sangat basic. Sebelum faktor ini terpenuhi, sebaiknya tidak perlu bicara muluk-muluk tentang teori motivasi, empowering, dan blah blah lainnya.

Simpel saja : bekerja untuk sebuah profesi dengan imbalan Rp 35 juta/bulan sangat berbeda "rasanya" dengan yang imbalannya (gaji/income/profit) hanya Rp 3,5 juta/bulan.

Your income defines the market value of YOU. Kalau penghasilan Anda tinggi, berarti your market value is optimal. Kalau sebaliknya, mungkin harga diri kita memang murah meriah. Di-diskon lagi. Ouchh.

Karena itu, perjalanan menemukan a dream job mesti menempatkan elemen ini sebagai salah satu kriteria kunci. Pekerjaan dengan income yang jggeerr, niscaya akan membuat kita bisa menabung buat beli rumah sendiri. Atau bahkan bisa ikut membiayai orang tua untuk pergi umroh.

Dream Job # 2 : You Love Your Job. Dunia akan terasa lebih indah, kalau sudah gajinya tinggi, kita juga mencintai pekerjaan kita. Jika apa yang kita kerjakan di kantor selaras dengan minat dan passion kita.

Orang yang berminat menjadi guru, mungkin akan senang jika menjadi trainer (fasilitator pelatihan). Orang yang suka menggambar, mungkin akan senang jika bekerja sebagai desainer grafis. Dan orang yang suka ngobrol serta mendengarkan curhatan temannya, mungkin cocok menjadi sales produk asuransi (studi menunjukkan, sales yang lebih banyak mendengar – dan bicara lebih sedikit – lebih berhasil menjual produknya).

Banyak pekerjaan di kantor dan perusahaan yang menawarkan tantangan yang menarik. Banyak tugas kantor yang dinamis, variatif dan kadang memang berdampak positif bagi kebutuhan konsumen (ini elemen penting untuk membuat kita merasa bahwa pekerjaan kita memang bermakna. A meaningful job).

Dream job hanya akan mengejutkan, jika kriteria kedua ini bisa diringkus dengan sepenuh sukma. Sekeping dimensi yang akan membuat kita tak sabar menanti hari Senin pagi tiba : sebab bekerja bagi kita adalah keindahan hidup yang layak dirayakan dengan penuh selebrasi.

Dream Job # 3 : Your Job is Close to Your Home. Ini temuan riset terbaru : memiliki pekerjaan di kantor yang jauh dari rumah, memberikan dampak negatif yang cukup signifikan bagi kebahagiaan karyawan. Apalagi jika sudah jauh, macet lagi.

Di kota besar seperti Jakarta dan Surabaya, elemen terakhir ini merupakan problem yang serius : kemacetan yang kian marak membuat perjalanan pergi dan pulang dari kantor membutuhkan perjuangan yang tiada kenal letih.

Puluhan tahun menyusuri jalanan tiap pagi dan petang dalam kemacetan, sungguh berdampak serius terhadap kesehatan jiwa seseorang (begitu hasil riset yang dilakukan Gallup Well Being Index).

Itulah kenapa, untuk menemukan a dream job, riset itu memberi saran : sebisa mungkin pilihlah kantor yang dekat dengan rumah. Yang mungkin hanya perlu waktu 10 menit untuk menjangkaunya dengan sepeda. Atau 20 menit dengan jalan kaki. What a beautiful office.

DEMIKIANLAH, tiga rute yang perlu di-stabilo kala kita mau menemukan a dream job : a handsome salary, a lovely job, and jarak kantor yang dekat dengan rumah. Tidak mudah menemukan kombinasi ketiganya. Namun tiga rute itu juga bukan hal yang mustahil untuk bisa diringkus.

Sekali lagi : Be persistent about looking for a job that makes you happy. Dan seperti kata Steve Jobs : if you have not found it yet, keep looking. Don't settle. **Keep finding your dream job.**

Selamat bekerja teman. Selamat berjuang menelusuri pekerjaan impianmu.

3 Jalan yang Harus Anda tempuh untuk Mewujudkan a Dream Job

Beragam studi tentang Human Performance telah mengkonfirmasi kebenaran klasik ini : level kreativitas dan produktivitas puncak akan lebih mudah diraih ketika seseorang mencintai apa yang dilakukannya. Kala ia memiliki passion, gairah, dan rasa cinta yang mendalam dengan aktivitas yang dikerjakannya.

Karena itu : menemukan aktivitas atau pekerjaan yang selaras dengan passion mungkin rute yang kudu ditempuh untuk meringkus jalan hidup nan menggetarkan.

Pertanyaannya : apa itu passion? Dan yang tak kurang penting : cara ampuh apa yang layak dirajut untuk menemukan passion?

Berikut ini kita mau menjelajah 3 Jalan yang mungkin akan amat membantu kita untuk paham apa itu passsion; dan juga paham bagaimana cara menemukannya.

Jalan # 1 : Most Probably, Your Hobby is Your Passion. Sejatinya ada sebuah cara yang amat sederhana untuk mengetahui passion Anda. Cukup tanyakan pada dirimu : apa hobi yang selama ini saya senangi?

Begitulah; kita kemudian mendapatkan serangkaian jawaban yang luas : ada yang hobi bersepeda ke gunung, ada yang suka membaca, ada yang senang browsing internet (hingga berjam-jam), ada yang suka mengkoleksi barang-barang kuno dan jadul; ada yang hobi traveling; dan ada pula yang jatuh cinta dengan burung perkutut (melebihi cinta dia pada istrinya).

Hobi atau kesenangan itu pada dasarnya memberikan sinyal atau indikasi apa sebenarnya passion Anda. Namun sayangnya selama ini hobi diperlakukan hanya sebatas just for fun. Dan memang, agar hobi Anda itu bisa disebut the real passion, maka kita mesti melewati jalan kedua.

Jalan # 2 : Passion = Transforming Your Hobby into Meaningful

Creation. Yak benar, agar bisa disebut the real passion, maka hobi itu harus ditransformasikan menjadi sesuatu yang produktif, yang menghasilkan. Sebab tanpa karya yang produktif, maka hobby will be just hobby.

Maka begitulah : jika ada orang yang senang burung perkutut, maka mestinya ia bisa membangun usaha peternakan burung perkutut yang kondang. Jika ada yang suka traveling, maka mestinya ia bisa berinovasi merancang paket wisata kuliner ke wilayah-wilayah paling eksotis di Nusantara. Dan kalau ada orang yang hobi koleksi barang jadul, maka ia bisa membuka bisnis seperti ini : toko hobi jadul dot com.

Saya sendiri sejak dulu punya hobi browsing internet. Begitulah saya kemudian membangun blog (yang keren ini) serta beberapa online shop : sebagai cara untuk mentransformasikan hobi saya itu menjadi sesuatu yang produktif.

Dan benarliah kata para ahli itu : karena hobi, saya melakoni dua aktivitas itu (blogging dan mengelola online shop) dengan penuh rasa cinta dan gairah. Tiap larut malam, saya selalu tak sabar menunggu esok pagi tiba : tak sabar menjalani dua aktivitas yang sudah menjadi hobi dan passion saya itu.

Ringkasnya mungkin begini : passion adalah hobi yang menghasilkan. Dan mungkin benar kalau ada orang yang bilang : tak ada yang lebih indah selain bisa menjalani profesi yang berkaitan erat dengan hobi kita.

Jalan # 3 : Passion = Freedom. Pengalaman yang saya temui, passion biasanya hanya akan menyeruak ketika kita memperoleh freedom; atau kebebasan berkreasi yang relatif luas. Batasan-batasan aturan atau prosedur yang terlalu ketat biasanya akan membuat passion kita redup.

Saya amat menikmati passion saya dalam bidang professional blogging dan online shop (www.PakarKinerja.com) lantaran saya menemukan kebebasan hakiki dalam prosesnya. Tak ada orang yang mengatur-aturnya

saya untuk melakukan ini dan itu. Juga tak ada batasan sejauh mana saya bisa berkreasi.

Freedom adalah kata kunci yang membuat kita bisa menjalani hobi kita menjadi sebuah karya yang produktif. Dan kemudian menjelma menjadi passion yang mengasyikkan.

Demikianlah tiga jalan yang bisa kita racik untuk menemukan passion yang selama ini mungkin lenyap entah kemana.

Rumusnya sederhana : *Passion = Hobby + Productive Results + Freedom*. Mudah-mudahan dengan rumus simple ini, Anda semua bisa menemukan dan MEWUJUDKAN passion Anda.

Discover Your Passion. Commercialize Your Hobby. And Have a Happy Life.

This amazing book is
proudly published by :
www.strategimanajemen.net