

# UNBOSS *Leader*

*"Era baru membutuhkan leader yang mampu bertindak tepat, cepat dan bersahabat"*



*Kumpulan Tulisan  
Bertema Leadership*

**Syamril**

**Buku ini didedikasikan untuk**



# Kata Pengantar

Dunia telah berubah, sedang berubah dan akan terus berubah. Khusus di Indonesia, selain perubahan teknologi, juga ditandai dengan munculnya dominasi mayoritas angkatan kerja dari kalangan millenials dan Gen Z. Diperkirakan jumlahnya mencapai 50% dari seluruh angkatan kerja. Khusus di Kalla Group jumlah millenials dan Gen Z sekitar 72% .

Memimpin millenials membutuhkan gaya kepemimpinan yang berbeda. Mereka tumbuh di era teknologi yang serba cepat dan instan. Juga di Orde Reformasi yang demokratis tanpa kasta. Lalu era media sosial yang bersahabat. Maka gayanya harus sesuai dengan karakter mereka yang cepat, tepat dan bersahabat. Itulah model kepemimpinan yang *unboss (unboss leader)* yang tidak menonjolkan posisi dan kendali tapi komitmen.

Buku ini merupakan kumpulan artikel yang pernah dimuat di berbagai media. Terdapat 33 artikel terpilih bertema leadership. Judul buku diambil dari artikel keempat yaitu *Unboss Leader : Servant Leadership*. Pada buku ini juga berisi beberapa ciri pemimpin seperti 5S (*spiritual, servant, smart, speed, solid*). Dalam praktisnya siap kerja 6 As yaitu kerja ikhlas, keras, cerdas, mawas, tuntas dan berintegritas.

Terima kasih kepada BoD Kalla Group yang telah mengizinkan penulis menjadikan buku ini sebagai kado Ulang Tahun Kalla Group yang ke-68. Kalla Group dengan perjalanan yang panjang telah melahirkan banyak pemimpin sejak era Bapak Hadji Kalla, Jusuf Kalla, Fatimah Kalla dan Solihin Jusuf Kalla. Harapannya di masa depan terus tumbuh dan berkembang. Syaratnya pemimpin yang sesuai dengan era sekarang yaitu *unboss leader*.

Terima kasih juga kepada Bu Vonnie, Pak Ajat, Pak Zul, Bu Mita, Pak Didin, Bu Wardah, Pak Sukri yang telah membaca draft buku dan memberikan masukan tentang judul, isi dan juga penulisan buku sesuai standar ejaan Bahasa Indonesia. Spesial kepada Pak Takdir yang telah mengumpulkan artikel, lay out, editing dan desain cover yang pas sehingga buku ini dapat terbit. Semoga buku kumpulan artikel ini bermanfaat untuk para pembaca. Selamat menikmati.

*Makassar, 18 Oktober 2020*

Penulis

**Syamril**

# Daftar Isi

1. Mencari Pemimpin 6 As | 01
2. Leadership Ala 5s | 03
3. Leadership di Era Krisis | 05
4. Unboss Leader : Servant Leadership | 07
5. Spiritual Leadership | 09
6. Jadilah STAFF Jangan BOSS | 11
7. Level Cinta dan Pemimpin | 13
8. Makna Ucapan Selamat | 15
9. Boss or Leader | 17
10. DNA of Effective Leader | 19
11. The Five Levels of Leadership | 21
12. Setiap Orang Ada Masanya | 24
13. Mencari Pemimpin Terbaik | 26
14. Raih Kepercayaan | 28
15. Alat Bukan Tujuan | 30



16. Jagalah Amanah | 32
17. Mengelola Resiko Keputusan | 35
18. Membangun Winning Team | 37
19. Tudang Sipulung | 39
20. Al Fatihah di Awal Rapat | 41
21. Valuepreneur Ala KALLA | 43
22. 4G For Company | 46
23. 4C for Omnibus Law | 48
24. Transformasi Organisasi | 50
25. Atmosfer Organisasi | 52
26. Membangun Budaya Organisasi | 54
27. Inovasi Bisnis | 56
28. Innovation for Survive | 58
29. Costumer Delight | 60
30. Work Life Balance | 63
31. Dewasa dan Arif | 65
32. Adil dan Ihsan | 67
33. Jangan Jadi Robot | 69



## Mencari Pemimpin 6 As

Suatu hari Dr. Syafi'i Antonio bertanya kepada JK apa rahasianya tetap semangat dalam beraktivitas.

Jawaban JK sangat singkat dan padat "lakukanlah segala sesuatu dengan ikhlas. Kalau kita selalu ikhlas dalam segala hal, tentu kita tidak akan pernah merasa capek dan hilang semangat ". Itulah salah satu ciri pemimpin yang baik : Kerja Ikhlas.

Apakah cukup hanya dengan Kerja Ikhlas? Ternyata tidak cukup. Kerja Ikhlas menjadi syarat wajib, tapi belum cukup, ibarat makan tanpa nasi. Nasi menjadi wajib ada tapi belum cukup kalau belum ada lauk pauknya. Apa lagi yang lain? Ada 5 - As yaitu Kerja Keras, Cerdas, Mawas, Tuntas, dan Berintegritas. Kerja Keras terkait dengan optimalisasi waktu dengan melakukan hal yang positif dan bermanfaat.

Bangsa Jepang yang dikenal pekerja keras, menggunakan waktu sangat produktif. Jarang kita temui ada karyawan bahkan PNS di Jepang yang santai menonton atau membaca koran di jam kerja. Mereka semua larut dalam bekerja. Kerja Keras belum maksimal jika tidak disertai dengan Kerja Cerdas. Jika kerja keras terkait dengan fisik maka kerja cerdas terkait dengan otak. Kerja Cerdas berarti mencari cara kerja yang efektif dan efisien.

Metode yang kreatif dan solutif sehingga hasilnya maksimal. Selanjutnya untuk mencapai hasil yang maksimal juga dibutuhkan ketelitian dan kecermatan. Segala rencana kerja dipantau dengan baik pelaksanaannya. Jika ditemukan masalah dan penyimpangan maka segera dicarikan jalan keluar. Untuk itu dibutuhkan Kerja Mawas. Jika Kerja Keras, Cerdas dan Mawas bisa dilakukan maka Insya Allah Kerja Tuntas pun bisa diwujudkan.

Maksudnya rencana yang sudah disusun di tahap awal betul-betul dilaksanakan sampai tuntas. Di sinilah diperlukannya konsistensi,

pantang menyerah, daya tahan terhadap segala problematika kerja. Akhirnya itu semua tidak akan bisa diraih jika tidak dilengkapi dengan Kerja Berintegritas yaitu kesesuaian antara pikiran, perkataan dan perbuatan yang melahirkan pribadi yang jujur dan dapat dipercaya.



**Bahasa Bugisnya "*taro ada taro gau*". Apa yang dijanjikannya berusaha diwujudkan sepenuh hati dan sekuat tenaga, serta jauh dari segala cara yang melanggar norma etika serta agama. Integritas juga berarti teguh memegang prinsip. Apa yang diyakininya salah maka ditentangnya. Siapapun yang melanggar akan ditindak tanpa pandang bulu.**



Demikianlah 6-As yang bisa kita jadikan sebagai dasar untuk mencari pemimpin yang baik menjelang Pilgub dan Pilkada. Mari mencari pemimpin yang siap Kerja secara Ikhlas, Keras, Cerdas, Mawas, Tuntas dan Berintegritas.



## Leadership Ala 5S

**P**ada bulan Juli ini sebagai awal tahun ajaran baru biasanya banyak perubahan kepemimpinan di dunia pendidikan. Kepala Sekolah baru banyak yang diangkat. Di lingkup Sekolah Islam Athirah hari ini Senin 6 Juli 2020 telah dilantik 10 Kepala Sekolah dan 2 Kepala Asrama serta 16 Wakil Kepala Sekolah dari tingkat TK sampai SMA. Sebagai pemimpin mereka diharapkan dapat menjalankan tugas kepemimpinan secara efektif.

Sebelum pelantikan saya menyampaikan ada 5 hal yang harus diperhatikan agar dapat memimpin secara efektif sehingga amanah, tugas dan tanggung jawab dapat ditunaikan dengan baik. Semuanya diawali dengan huruf S yang bisa disingkat menjadi 5S yaitu spiritual, *servant*, *speed*, *smart*, *solid*.

Spiritual terkait dengan keyakinan bahwa menjadi pemimpin itu amanah yang harus dipertanggungjawabkan dunia dan akhirat. Umar bin Abdul Aziz saat diangkat menjadi khalifah mengucapkan *inna lillahi wa inna ilaihi roji'un*. Dia menganggap itu musibah karena sadar beratnya amanah yang harus dijalankan.

Berbeda dengan zaman sekarang. Umumnya kalau diangkat jadi pemimpin biasanya orang mengadakan syukuran. Amanah itu dianggap anugrah dan nikmat karena adanya kehormatan, fasilitas, gaji, tunjangan dan kekuasaan.

---

**Kepemimpinan sebagai anugrah dan nikmat bukan di awal saat diangkat. Tapi jika sudah mampu menjadi pemimpin yang adil karena merupakan salah satu golongan yang akan mendapatkan naungan dari Allah SWT di Hari Perhitungan. Jadi perlu usaha dan kerja keras agar dapat adil dalam memimpin.**

---

Komponen kedua dari kepemimpinan yaitu *servant* atau melayani. Dalam ajaran Islam pemimpin adalah *khodimul ummah* atau pelayan. Kedudukannya harus dapat berdampak positif pada masyarakat yang dipimpinnya. Kebijakannya harus memihak kepada kepentingan rakyat. Bukan malah merugikan dan mengorbankan rakyatnya.

Biasanya kita temukan ada pemimpin bukan melayani tapi dilayani. Segala kebutuhannya dipenuhi sampai hal kecil juga harus dikerjakan orang lain. Membukakan pintu mobil dan membawakan tas kerja juga sama pelayan atau anak buahnya. Sebenarnya itu bukan pemimpin sejati tapi bos atau atasan saja.

Komponen ketiga dari kepemimpinan efektif yaitu *speed* atau cepat. Pemimpin harus bergerak cepat apalagi di masa krisis seperti sekarang ini. Bertindak segera tapi bukan tergesa-gesa. Artinya cepat dan tepat penuh perhitungan.

Untuk itu perlu didukung oleh komponen keempat yaitu *smart* atau cerdas. Ketepatan perlu kecerdasan memahami masalah, melakukan analisis dan mengambil keputusan untuk dieksekusi dalam program dan kebijakan. Jika cepat terkait kerja keras maka *smart* terkait dengan kerja cerdas. Jika dipadukan menjadi kerja tuntas dan antusias.

Agar dapat tuntas dan antusias maka dibutuhkan komponen kelima yaitu solid atau utuh. Wujudnya mampu bekerja dalam tim sehingga dapat kerja sama bukan sama-sama kerja. Agar dapat solid dalam satu tim dibutuhkan *trust*, *care* dan *open communication*. Bangun saling percaya sesama anggota tim. Dorong kepedulian dan ciptakan komunikasi yang terbuka. Kuncinya harus mau dan mampu mendengar. Bukan hanya mau didengar.

Jika pemimpin di seluruh bidang dan tingkatan di negeri kita tercinta Indonesia dapat menjalankan 5S ini (*spiritual, servant, speed, smart dan solid*) maka insya Allah permasalahan yang dihadapi negeri ini akan dapat dipecahkan. Akan terwujud negeri *gemah ripah loh jinawi, baldatun thayyibatun wa rabbun ghofur*. Negeri yang sejahtera lahir dan batin. Mari belajar menjadi pemimpin 5S.



## Leadership di Era Krisis

**H**ampir semua negara di dunia ini menghadapi krisis karena Covid-19. Bukan hanya krisis kesehatan tapi dampaknya sampai kepada krisis ekonomi. Ekonomi dunia melambat bahkan Bank Dunia memperkirakan secara global -0,3%. Indonesia sendiri diprediksi masih tumbuh 0,5%.

Menghadapi krisis ini membutuhkan tindakan kepemimpinan yang tepat. Dibutuhkan pemimpin yang siap menghadapi krisis baik di pemerintahan, dunia usaha, dunia industri, lembaga pendidikan maupun organisasi kemasyarakatan. Pada organisasi pemerintahan pemimpin di semua level dari Presiden, Gubernur, Walikota, Bupati, Camat, Lurah, RW dan RT harus mampu menerapkan kepemimpinan di era krisis. Juga di lembaga bisnis, pendidikan dan sosial.

Menurut Pambudi ada 4 langkah atau tindakan leadership di era krisis. Apa saja langkahnya? Dapat disingkat dalam 4C yaitu *calm*, *confident*, *communication*, dan *collaborate*. *Calm* artinya tenang. Pemimpin dalam kondisi apapun tidak boleh panik apalagi sampai emosinya lepas kontrol. Pemimpin tidak boleh marah yang berlebihan sampai tak dapat berpikir jernih. Tegus dibutuhkan tapi bukan keras dan kasar. Tegus dan tetap tenang sehingga langkahnya cepat dan tepat.

---

**Ketenangan pemimpin di masa krisis dampaknya akan membuat rakyat atau anggotanya juga tenang. Namun tenang bukan berarti diam tak berbuat. Bukan masa bodoh dan cuek. Tenang hatinya tapi pikiran dan tindakannya aktif.**

---

Langkah kedua yaitu *confident* atau percaya diri. Maksudnya optimis bisa mengatasi masalah. Tapi bukan sombong atau menganggap enteng masalah. Kalau menganggap enteng malah bahaya karena tidak bertindak

secara cepat dan tepat. Kita bisa lihat pada awal tahun 2020 sebelum ada yang dinyatakan positif di Indonesia. Saat itu pemimpin di Indonesia cenderung percaya diri yang menyepelekan masalah. Akibatnya saat masa pandemi datang tidak siap.

Selanjutnya setelah *calm* dan *confident* maka harus *communicate* atau berkomunikasi dengan tim kerja dan rakyat. Komunikasi dilakukan untuk menggali dan mencari solusi. Juga membangun motivasi, mengedukasi dan menyadarkan masyarakat agar bertindak tepat dalam menghadapi krisis.

Setelah *communicate* maka langkah terakhir yaitu *collaborate* atau kerja sama. Menghadapi krisis Covid tidak bisa kerja sendiri. Harus kerja sama lintas sektoral. Kerja sama akan berjalan jika semua ada kepedulian (*care*) dan kepercayaan (*trust*). Itu terwujud jika antar anggota tim ada komunikasi yang terbuka (*open communication*).

Semoga pemimpin negeri ini pada semua level dapat tetap *calm*, *confident*, *communicate* dan *collaborate*. Kolaborasi dalam tindakan yang tepat dan cepat. Bukan gegabah yang salah langkah. Harapannya terbangun kepercayaan dan dukungan dari rakyat untuk bersama melawan Covid-19. Semoga badai covid segera berlalu. Amin.



## Unboss Leader : Servant Leadership

**S**alah satu keunggulan komparatif bangsa Indonesia yaitu banyaknya populasi penduduk pada umur produktif. Diperkirakan ada sekitar 65% dari total penduduk. Jika dibuat piramida penduduk maka bentuknya seperti belah ketupat. Besar di tengah.

Berbeda dengan negara maju seperti Jepang dan negara Eropa seperti Inggris dan Jerman. Piramida penduduknya berbentuk piramida terbalik. Lebih banyak jumlah orang tua dibandingkan umur produktif. Akibatnya negara terbebani dengan biaya jaminan sosial yang tinggi.

Kembali ke Indonesia yang mayoritas penduduknya usia produktif. Itulah yang disebut dengan bonus demografi. Lebih menariknya lagi diperkirakan 55% dari usia produktif tersebut adalah generasi millennial yang lahir setelah tahun 1984.

Generasi millennial memiliki ciri yang khas. Salah satunya yaitu melek teknologi sehingga dapat bekerja dengan cepat. Lalu mereka juga dapat dengan mudah mengakses informasi dan ilmu pengetahuan. Banyak referensi sehingga dapat mengambil keputusan dan tindakan dengan tepat.

Mereka hidup di era digital dengan akses jaringan internet yang tanpa batas. Didukung dengan perkembangan media sosial. Maka pola pergaulannya adalah setara melalui media sosial yang tanpa hirarki. Pola kerja juga dalam jaringan dan *teamwork*. Bukan komando dan kontrol yang ketat dan kaku. Lebih senang dengan pola bersahabat.

---

**Memimpin millennial membutuhkan gaya kepemimpinan yang berbeda. Gayanya harus sesuai dengan karakter mereka yang cepat, tepat dan bersahabat. Itulah *servant leadership*. Kepemimpinan yang *unboss* atau tidak menonjolkan posisi dan kendali tapi komitmen.**

---

*Servant leadership* atau kepemimpinan yang melayani memiliki ciri utama yaitu keinginan dari pemimpin untuk membantu bawahannya agar tumbuh menjadi dirinya yang terbaik. Untuk itu pemimpin harus mampu mengenali potensi bawahannya secara individual.

Hal ini membutuhkan kemampuan untuk menjadi coach, mentor dan fasilitator. Dua keterampilan yang harus dimiliki yaitu mampu bertanya dan mendengarkan dengan baik. Menyimak pandangan dan pendapat anggota tim sebelum memberikan *feedback* dan masukan yang pas. Bahkan mampu menggali solusi dari anggota tim melalui pertanyaan yang terstruktur dan konstruktif.

Bertanya dan mendengarkan membuat pemimpin menjadi sahabat bagi anggota timnya. Millennial punya banyak informasi dan pengetahuan. Pemimpin sebagai sahabat membantu menggunakan pengetahuan tersebut untuk memecahkan masalah yang dihadapi.

Tentu tidak cukup hanya bersahabat. Agar dapat memimpin dengan baik perlu juga kecerdasan dan kecepatan. Jika itu dimiliki maka pemimpin dapat bertindak dengan cepat dan tepat. Itulah *servant leadership*. Semoga kita yang menjadi pemimpin di bidang apapun dapat mentransformasi diri menjadi pemimpin dambaan millennial yang cepat, tepat dan bersahabat.



## Spiritual Leadership

**A**pa yang dicari manusia dalam hidup? Dapat diwakili oleh dua kata yaitu sukses dan bahagia. Sukses yaitu meraih apa yang diinginkan. Bahagia adalah dapat menikmati apa yang diraih dengan perasaan yang tenteram, tenang dan damai lahir dan batin.

Umumnya ada 5 hal yang manusia inginkan dalam hidupnya yaitu harta, tahta, wisuda (ilmu), keluarga (suami/istri), dan kolega (sahabat). Apakah jika manusia meraih kelimanya atau salah satunya pasti bahagia? Ternyata tidak. Banyak orang kaya, jabatan tinggi, gelar sampai S3, berkeluarga dan banyak teman tapi hidupnya menderita. Buktinya banyak artis yang bunuh diri padahal kaya dan terkenal.

Sekarang pertanyaannya diubah. Apakah harta, tahta, ilmu, keluarga dan teman bisa membuat bahagia? Jawabannya bisa jika memenuhi syarat. Memang tidak pasti tapi ada peluang jika memenuhi syarat. Harta akan membahagiakan jika halal dan *thayyib* (baik). Tahta jika amanah. Ilmu jika bermanfaat. Keluarga jika sakinah (tenang), *mawaddah* (senang) dan rahmah (kasih sayang). Kolega atau teman jika setia dalam suka dan duka. Tetap jadi teman walaupun kita dalam segala keadaan.

---

**Bahasan kita tentang *leadership*. Sukses seorang pemimpin bukan hanya diukur saat dia masih menjabat tapi saat dia telah selesai. Apakah berakhir dengan baik atau buruk? Apakah kepemimpinannya menjadi kenangan indah dan contoh yang baik bagi penerusnya? Itu hanya bisa tercapai kalau sang pemimpin menjalankan tugas dengan amanah.**

---

Dalam perspektif spiritual *leadership*, amanah dapat dilihat pada tiga kata yaitu iman, aman dan amin. Dalam bahasa Arab ketiga kata ini huruf dasarnya sama dengan kata amanah itu sendiri.

Iman artinya percaya atau yakin. Pemimpin yang amanah harus percaya dan yakin bahwa tugas sebagai pemimpin bukan hanya tugas dari manusia tapi juga dari Allah. Bukankah manusia diciptakan dengan tugas ibadah dan peran sebagai pemimpin? Jadi kepemimpinan hakikatnya dari Allah, untuk Allah dan pertanggungjawaban juga kepada Allah SWT kelak di Hari Perhitungan atau akhirat. Bukan hanya pertanggungjawaban kepada manusia yg memberi tugas selama di dunia.

Aman artinya terjaga. Maksudnya menjadi pemimpin harus mampu menjaga dengan baik titipan yang diberikan. Ada wewenang, tim, aset, uang, dan lainnya. Wewenang dijaga dengan digunakan secara tepat. Tidak disalahgunakan. Tim dikembangkan sehingga lebih kompeten dan kompetitif. Harapannya semakin produktif, sejahtera dan bahagia. Dampaknya asset dan harta semakin bertambah dan lebih penting lagi manfaat organisasi semakin terasa. Visi dan misi dapat tercapai.

Kata kunci ketiga yaitu amin artinya diterima sebagaimana saat berdo'a diakhiri dengan kata amin agar permohonan dikabulkan. Kepemimpinan yang diterima yaitu tugas dapat ditunaikan dengan baik. Indikator kinerja tercapai. Target dapat diraih. Jika akhirnya masa jabatan selesai semua dapat dipertanggungjawabkan dengan baik. Hasil kerjanya menjadi kenangan dan contoh yang baik bagi pelanjut. Itulah husnul khotimah atau akhir yang baik. Dampaknya bagi sang pemimpin yaitu tenang dan bahagia dalam hidup selanjutnya.

Semoga kita semua yang mengemban tugas sebagai pemimpin dapat menjalankan tugas dengan amanah. Kuncinya iman, aman dan amin. Awali dengan keyakinan kepada Allah. Lanjutkan dengan menjalankan tugas secara professional dengan jujur, adil, komunikatif dan melayani. Akhirnya selesai dengan baik sesuai harapan. Semua bahagia. Amin.



## STAFF Jangan BOSS

**S**oekarno pernah berucap "berikan kepadaku 10 orang pemuda maka aku akan goncangkan dunia". Apakah Soekarno berhasil menggoncangkan dunia? Iya meskipun masih ada tokoh lain yang lebih berhasil. Siapakah tokoh yang berhasil menggoncangkan dunia sampai sekarang meskipun telah wafat 14 abad yang lalu?

Dialah Rasulullah Muhammad SAW. Michael M. Hart yang menulis buku *100 Tokoh Paling Berpengaruh Di Dunia* meletakkan namanya pada urutan pertama. Dia penulis non muslim. Tapi dengan jujur dia menyampaikan alasannya "bahwa Muhammad SAW adalah tokoh yang berhasil secara material dan spiritual dalam kepemimpinannya".

Apa kelebihan kepemimpinan Muhammad SAW? Beliau tidak hanya memimpin tapi juga melahirkan pemimpin. Di sekitarnya banyak anak muda yang berprestasi luar biasa meskipun hanya anak seorang budak. Bilal bin Rabbah budak hitam dari Afrika di akhir hayatnya adalah seorang Gubernur yang setara dengan Presiden di era sekarang. Ada Usamah bin Zaid yang di usia 17 tahun telah menjadi panglima perang melawan tentara Romawi. Masih banyak lagi contoh lainnya selain sahabat utama seperti Abu Bakar, Umar bin Khattab, Usman dan Ali bin Abi Thalib.

Apa rahasia kepemimpinan Rasulullah SAW? Apa karakter yang dibangun dari para kader dan pengikut setianya? Kata kuncinya adalah pemimpin yang berjiwa melayani bukan dilayani. Ada empat karakter kunci yang dapat disingkat dalam kata STAF yaitu Shiddiq, Tabligh, Amanah dan Fathonah.

Shiddiq artinya benar yaitu akidahnya sesuai dengan *Laa Ilaaha Illa Allah Muhammad Rasulullah*. Aqidah tauhid berdasarkan Al-Qur'an dan Sunnah.

Hasilnya yaitu benar dalam ucapan dan perbuatan. Sesuai kata dan tindakan. Itulah jujur dan berintegritas.

*Tabligh* artinya komunikatif yaitu mampu mendengar aspirasi rakyat. Memahami jalan pikiran, permasalahan dan harapan rakyat. Tidak hanya itu. Juga mampu menyampaikan visi dan gagasannya sehingga rakyat yakin dengan program yang direncanakan. Rakyat yakin dia dapat memenuhi janjinya.

Amanah artinya professional yaitu mampu melaksanakan tugas dengan baik. Jika dikaitkan dengan program kerja maka apa yang direncanakannya dapat diwujudkan. *Taro ada taro gau*. Pemimpin yang memiliki tim dengan kemampuan eksekusi yang baik.

*Fathonah* artinya cerdas yaitu memiliki kemampuan berpikir kritis, kreatif, antisipatif perkembangan zaman. Masalah yang ada dapat dicari solusinya dengan pemikiran yang logis, sistematis dan jelas.

STAF ini juga relevan dengan kata staff di tempat kerja yang biasanya bertugas melayani *costumer* dengan baik. Jadi semangat pemimpin berjiwa STAF adalah melayani anggotanya atau rakyatnya bukan pemimpin yang mau dilayani saja.

---

**Pemimpin yang hanya mau dilayani dinamakan boss. Karakternya pun ada 4 diambil dari kata BOSS yaitu Bohong, Omong kosong, Sombong dan Serakah. Mari hindari karakter ini apalagi sebagai pemimpin. Tahun depan bangsa Indonesia akan memilih pemimpin tingkat kabupaten, kota, provinsi dan negara. Semoga banyak terpilih pemimpin berkarakter STAF bukan BOSS.**

---



## Level Cinta dan Pemimpin

**K**onon kakek nenek saya dulu menikah karena dijodohkan. Sebelumnya tidak saling kenal. Lama-kelamaan dari pergaulan sehari-hari tumbuh kecocokan dan cinta pun akhirnya bersemi. Lalu punya anak. Satu-persatu anaknya menikah. Lalu punya cucu. Cucunya pun menikah dan punya anak juga. Sampai kemudian kakek nenek saya meninggal dunia.

Dari kisah di atas dapat ditemukan ada 5 level cinta. Level pertama yaitu cinta formal. Bisa jadi terpaksa. Tapi kemudian seiring berjalannya waktu masuk ke level kedua yaitu cinta sukarela karena saling cocok. Kemudian seiring waktu naik ke level ketiga cinta produksi atau hasil berupa keturunan. Setelah anak dididik sampai akhirnya semua mandiri maka masuklah level keempat yaitu cinta kaderisasi. Lebih lanjut lagi anaknya punya anak dan juga berhasil dibina dengan baik menjadi mandiri. Itulah level kelima. Cinta generasi.

Kalau dicermati ternyata level kepemimpinan juga sama, ada lima level. Sesuai dengan buku *Maxwell Five levels of leadership*. Level pertama menjadi pemimpin karena Surat Keputusan atau Surat Tugas. Harus diikuti walaupun terpaksa. Seiring waktu antara pemimpin dengan timnya mulai saling kenal dan tumbuh kecocokan. Maka naiklah ke level dua. Diikuti dengan sukarela. Tapi itu tidak cukup. Lama-kelamaan pemimpin diharapkan memberi bukti bukan hanya janji. Harus ada pencapaian atau hasil atau prestasi. Masuklah level ketiga cinta produksi.

Setelah sekian lama dan pemimpin sudah akan habis masa jabatannya maka diharapkan naik ke level keempat yaitu menyiapkan pelanjut atau kader. Lebih jauh lagi bukan hanya pelanjut langsung tapi juga pelanjut sampai jangka panjang. Disini dibutuhkan sistem kaderisasi yang berkelanjutan. Inilah level kelima.

---

Di setiap level ada ujiannya. Biasanya mulai banyak yang gagal di level ketiga karena tidak mencapai hasil yang diharapkan. Ada juga yang sudah mencapai target tapi tidak bisa menyiapkan kader.

Akhirnya terkadang dia jadi pemimpin abadi dalam arti tak tergantikan. Seolah-olah bagus padahal tidak bagus bagi pertumbuhan organisasi ke depan. Karir orang orang jadi tidak bergerak. Akhirnya satu persatu orang orang terbaik keluar atau menjadi apatis.

---

Untuk menghindari itu organisasi harus menyiapkan dengan baik para kadernya. Dimulai dengan membuat *talent pool* yaitu mencari bibit bibit terbaik. Kemudian dibina dalam *leadership* program melalui pelatihan, pendampingan dan penugasan. *Coaching* dan *mentoring*. Dimonitor dan evaluasi untuk memastikan kesiapan jadi pengganti. Semoga saat dibutuhkan mereka sudah siap.



## Makna Ucapan Selamat

**H**ari Ahad 20 Oktober 2019 adalah hari yang bersejarah karena adanya acara pelantikan Presiden dan Wakil Presiden RI tahun 2019-2024. Pemimpin tertinggi Indonesia 5 tahun ke depan ada di pundak Joko Widodo dan KH. Ma'ruf Amin.

Pada acara pelantikan hadir puluhan kepala negara dari berbagai penjuru dunia selain tokoh-tokoh bangsa dari berbagai kalangan. Mereka semua hadir dan memberikan ucapan selamat kepada Presiden dan Wapres.

Selanjutnya di Kota Makassar pada hari Senin 21 Oktober 2019 juga ada pelantikan Ketua dan Wakil Ketua DPRD Sulsel. Ratusan undangan juga hadir seperti Gubernur, Wakil Gubernur, TNI dan Polri, pimpinan partai serta lembaga dan ormas. Mereka semua juga mengucapkan selamat kepada Ketua dan Wakil Ketua DPRD Sulsel periode 2019-2024.

Makna ucapan selamat kepada para pejabat yang baru dilantik adalah pengakuan akan keberhasilan yang telah diraihinya. Tidak semua orang bisa menduduki jabatan tersebut. Dari 260 juta penduduk Indonesia hanya 2 orang yang bisa jadi Presiden dan Wakil Presiden. Maka wajar saja diberi ucapan selamat karena berhasil menang atau meraih jabatan khusus.

Ucapan selamat juga bisa bermakna sebagai doa agar dapat menjalankan tugas dengan sikap yang amanah, jujur dan adil. Jabatan adalah tugas untuk melayani dan memberi manfaat yang sebesar-besarnya untuk kemakmuran dan kebahagiaan rakyat.

Jika seorang pejabat menjalankan tugas jabatannya dengan sikap amanah dan adil maka besar kemungkinan dia akan sukses menjalankan tugas pokok dan fungsi jabatannya. Artinya dia selamat dalam menjalankan tugasnya.



**Jabatan juga adalah titipan yang akan diminta pertanggungjawaban. Ucapan selamat bisa juga bermakna doa agar pejabat tersebut dapat mengemban amanah dengan baik sehingga selamat dalam pertanggungjawaban jabatannya baik di dunia maupun akhirat.**



Itulah makna ucapan selamat. Bukan semata kebanggaan atas keberhasilan. Tapi di balik jabatan ada harapan untuk mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur. Pada jabatan ada tugas yang harus ditunaikan.

Jadi sebenarnya ucapan selamat itu bukan hanya di awal tapi juga di akhir masa jabatan. Jika seorang pejabat berhasil menjalankan tugas dengan baik maka dia layak diberi ucapan selamat.

Seperti halnya pak Jusuf Kalla yang telah selesai menunaikan tugasnya sebagai Wapres selama dua kali dengan banyak prestasi. Maka wajar saja banyak orang yang memberi ucapan terima kasih. Bahkan dibuatkan acara khusus di TV seperti di Mata Najwa dengan acara Terima Kasih Pak JK.

Kita doakan semoga Presiden, Wapres, Ketua DPR, DPRD dan sebentar lagi para Menteri yang dilantik dapat selamat dalam menjalankan tugasnya sampai akhir. Jangan sampai berakhir di hotel prodeo KPK.



## Boss or Leader

“**B**os pasti berlalu, *leader* dikenang sepanjang waktu”  
Ungkapan di atas menggambarkan jika seorang atasan memosisikan diri sebagai bos, maka dia tidak dapat menjadi *leader* yang dikenang sepanjang waktu. Dia akan dilupakan seiring perjalanan waktu. Dia akan dilupakan seiring dengan habisnya masa jabatannya. Namun, di hati para anggota timnya dia tidak meninggalkan kenangan yang manis. Lebih parah lagi jika atasan yang sangat bossy justru saat dia berhenti atau selesai masa jabatannya, para anggota timnya bersyukur.

Kalau begitu apa perbedaan antara *boss* dan *leader*?

Pada pelatihan *effective leadership* dibahas tentang *Performance Coaching*. Inti materi ini bagaimana seorang atasan dapat menjadi coach bagi anggota timnya. Saat dia telah dapat memerankan posisi sebagai coach yang baik maka dia dapat menjadi *leader* yang baik. Gambar di bawah ini menunjukkan perbedaan *boss* dengan *coach* yaitu :

*Boss banyak omong, coach banyak mendengar*  
*Boss memberitahu, coach bertanya*  
*Boss suka beranggapan, coach mengeksplorasi*  
*Boss menginginkan kendali, coach menginginkan komitmen*  
*Boss memerintah, coach menantang*  
*Boss bekerja atas orang lain, coach bekerja dengan orang lain*  
*Boss menyalahkan orang lain, coach mengambil tanggung jawab*  
*Boss menjaga jarak, coach menjalin hubungan*

## PERFORMANCE COACHING



Pada sisi komunikasi seorang *coach* akan banyak mendengar, bertanya dan mengeksplorasi, bukan banyak omong, memberitahu dan beranggapan. Posisi *coach* yang mengembangkan timnya perlu memahami dengan baik permasalahan mereka. Untuk itu perlu banyak menggali masalah. Setelah dia dapat paham dengan baik, maka *coach* memberi solusi dan bimbingan, saat itulah baru dia berbicara untuk memberitahu solusinya.

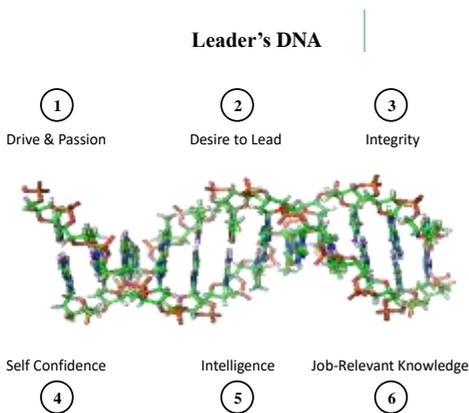
Pada aspek relasi, seorang *coach* menginginkan komitmen, bukan kendali. Dengan demikian tugas kepada tim bukan perintah tetapi tantangan. Tugas yang dijalankan pun merupakan tanggung jawab bersama. Maka *coach* bekerja dengan orang lain, bukan atas orang lain. Posisi tim sebagai mitra kerja bukan bawahan yang selalu diperintah. Sehingga antara *coach* dan timnya terjalin hubungan yang harmonis karena *coach* tidak menjaga jarak dengan timnya.

Jika seorang atasan dapat memerankan fungsi *coach* di atas maka wajar saja dia akan menjadi leader yang dikenang sepanjang waktu. Mana yang selama ini banyak anda perankan? Sebagai *Boss* atau *Coach*? Silakan mengevaluasi diri masing-masing.



## DNA of Effective Leader

Barat makhluk hidup, kepemimpinan juga memiliki *DNA*. Terdapat 6 komponen dari *DNA* pemimpin. Jika seseorang memiliki keenam komponen tersebut maka akan lahir *effective leader*. Apa saja keenam komponen tersebut?



1. ***Drive and Passion*** yaitu dorongan dan motivasi yang kuat untuk menjadi pemimpin yang efektif. Akan nampak dari ciri-ciri berikut:
  - *High Efforts* (berusaha keras)
  - *High Desire to Achieve* (keinginan kuat untuk berprestasi)
  - *High Energy Level* (tingkat energi yang tinggi)
  - *Show Initiative* (berinisiatif)
  - *Persistent* (tekun)
2. ***Desire to Lead*** yaitu keinginan untuk memimpin dengan indicator:
  - *Desire to Influence* (keinginan untuk mempengaruhi)
  - *Willingness to Take Responsibility* (keikhlasan untuk mengambil tanggung jawab)

3. **Integrity** (integritas) yaitu kesesuaian antara pikiran / keyakinan, dengan perkataan dan perbuatan yang Nampak dari :
  - *Trust* (kepercayaan)
  - *Consistency* (konsistensi)
  - *Role Model* (panutan)
4. **Self Confidence** yaitu kepercayaan diri dengan indicator :
  - *No Self Doubt* (tidak meragukan kemampuan diri sendiri)
  - *Expose Self Confidence* (menunjukkan kepercayaan diri)
  - *Convice Followers* (meyakinkan pengikut)
5. **Intelligence** yaitu kecerdasan berupa kemampuan untuk :
  - *Gather* (mengumpulkan) data
  - *Analyze & Interpret* (menganalisa dan menginterpretasikan) data
  - *Create Visions* (menciptakan visi)
  - *Solve Problem* (menyelesaikan masalah)
  - *Make Correct Decisions* (membuat keputusan yang tepat)
6. **Job Relevant Knowledge** yaitu pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan yaitu :
  - *Know about Company/ Industry* (mengenali perusahaan/ industri)
  - *Understand Technicalities* (memahami hal-hal teknis)

Silakan cermati keenam kelompok *Leader's DNA* tersebut dan lakukan evaluasi diri masing-masing pada bagian mana yang masih perlu peningkatan. Semoga dengan itu dapat menjadi cerminan diri untuk meningkatkan kemampuan *leadership* Anda sehingga dapat menjadi *effective leader*.



## The Five Levels of Leadership

Setiap manusia dilahirkan sebagai pemimpin, minimal menjadi pemimpin dirinya sendiri. Dalam perkembangannya khususnya di dunia kerja atau masyarakat beberapa orang harus menjadi pemimpin kelompok bahkan sampai memimpin Negara. Tentunya kita semua ingin menjadi pemimpin yang baik agar amanah sebagai leader tersebut kelak dapat dipertanggungjawabkan baik di dunia maupun di akhirat.

Untuk mengetahui sebaik apa kepemimpinan seseorang tentu perlu parameter tertentu. John Maxwell seorang ahli tentang *leadership* yang menulis buku *The Five Levels of Leadership* menuliskan tentang 5 tingkatan kepemimpinan yaitu :



Apa ciri-ciri masing-masing level tersebut?

### Level 1 : Jabatan

- Pengaruh datang karena jabatan.

- Orang lain mengikuti karena keharusan.
- Berdasarkan hak dan wewenang jabatan.
- Bisa menjadi atasan tapi bukan pemimpin.
- Memiliki bawahan, bukan anggota tim.
- Mengendalikan peraturan dan kebijakan.

### **Level 2 : Penerimaan**

- ▶ Didasarkan pada hubungan dengan orang lain.
- ▶ Orang lain mengikuti karena keinginan mereka.
- ▶ Mengembangkan rasa percaya sehingga lingkungan menjadi jauh lebih positif.
- ▶ Mengenal orang-orang mereka dan menemukan bagaimana bekerja bersama mereka.
- ▶ Menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan.

### **Level 3 : Produktivitas**

- Pemimpin memperoleh pengaruh karena apa yang telah mereka lakukan untuk organisasi.
- Pekerjaan diselesaikan, rasa percaya diri dan antusiasme meningkat, laba meningkat, orang-orang hebat tetap bertahan dan tujuan tercapai.
- “Saat Anda menang, sakitnya tidak terasa.”
- Pemimpin bisa menjadi pendorong perubahan.
- Menghadapi masalah yang sulit, membuat keputusan sulit yang akan membuat perbedaan.

### **Level 4 : Mengembangkan Orang Lain**

- Kemampuan memberdayakan orang lain.
- Mengembangkan pengikut hingga menjadi pemimpin.
- Pemimpin melakukan kaderisasi.
- Kerja sama dan kinerja meningkat sangat tinggi.
- Mengubah hidup orang-orang yang dipimpin.
- Diikuti karena apa yang telah pemimpinnya lakukan untuk mereka secara pribadi.

### **Level 5 : Puncak**

- ▶ Biasanya karena memiliki bakat alamiah.

- ▶ Mengembangkan orang lain agar menjadi pemimpin Level 4.
- ▶ Penuh rasa hormat, menyenangkan, dan berwibawa.
- ▶ Diikuti karena jati diri dan reputasi pribadi yang positif.
- ▶ Memimpin lintas jabatan, organisasi, dan bidang.

Perhatikan dengan seksama ciri-ciri tersebut dan Anda bisa menilai diri sudah sampai level berapa. Ingat jangan sampai Anda hanya di level 1 dan terus bertahan di sana. Di level satu Anda hanya jadi *boss*, bukan *leader*. Ingat, “*boss* pasti berlalu, tapi *leader* akan terus dikenang sepanjang waktu”. Awal memegang amanah karena SK Jabatan itu tidak masalah tetapi Anda harus segera bergerak ke level 2 yaitu dapat diterima oleh anggota tim Anda.

---

**Tetapi penerimaan tidak cukup, dia hanya memberi kenyamanan psikologis dan emosional. Organisasi atau perusahaan akan menuntut Anda untuk mencapai kinerja tertentu yang ditetapkan dalam *Key Performance Indicator*. Oleh karena itu harus segera masuk ke level 3**

---

Namun hati-hati jika Anda telah mencapai level 3 ini, janganlah cepat puas karena prestasi yang Anda raih. Apalagi sampai tertanam keyakinan semua prestasi karena Anda dan tidak akan ada yang bisa menggantikan Anda. Mengapa? Pemimpin yang baik bukanlah yang tidak ada kader, tetapi yang banyak kader. Jika dia tidak ada atau telah pergi, perusahaan harus terus tumbuh dan berkembang. Maka masuklah level 4 yaitu melakukan kaderisasi. Sering terjadi pemimpin lupa masuk ke level 4 ini. Akibatnya saat harus pensiun tidak ada yang bisa menggantikan.

Jika Anda telah berhasil melahirkan juga pemimpin yang dapat melahirkan pemimpin lagi maka Anda akan menjadi pemimpin level 5 yang memiliki jati diri pemimpin sejati. Organisasi bahkan masyarakat akan respek dengan Anda. Menjadi icon yang selalu menginspirasi dan dikenang sepanjang masa. Nah, mau sampai level mana?



## Setiap Orang Ada Masanya

**B**ulan ini beberapa bupati dan gubernur selesai dua periode. Dilantiklah pejabat yang baru. Bukan cuma di pemerintahan. Juga di swasta seperti perusahaan. Selalu ada serah terima jabatan. Presiden Direktur berganti. Manajer apalagi. Demikianlah kehidupan manusia. Setiap orang ada masanya. Tidak ada yang abadi. Jabatan hanyalah amanah yang sementara.

Bukan hanya jabatan bahkan juga kehidupan di dunia ini. Ada batas waktu dari usia yang dinamakan kematian. Tidak ada manusia yang hidup selamanya. Hal yang penting bukanlah lamanya manusia menjabat atau menjalani kehidupan. Tapi apa kontribusi positif yang menjadi kenangan.

Pemimpin yang baik bukan hanya diukur saat masih menjabat karena bisa jadi pencitraan. Lebih objektif jika diukur saat dia telah berhenti. Apakah banyak orang yang merasa kehilangan. Jika banyak orang yang merasa kehilangan artinya pemimpin tersebut telah banyak berkontribusi bagi rakyat yang dipimpinnya. Berbeda jika banyak yang senang dan bergembira.

Bisa jadi selama ini banyak yang tertindas. Saat dia berhenti banyak yang bebas dari penderitaan. Demikian pula dengan kehidupan. Pepatah mengatakan "gajah mati meninggalkan gading, manusia mati meninggalkan nama".

Manusia bisa memilih apa ingin meninggalkan nama yang baik atau buruk. Nama yang baik harus diperjuangkan dengan perbuatan yang baik. Semakin banyak kebaikan yang dilakukan maka namanya pun semakin harum. Oleh karena itu jalanilah hidup dengan hati-hati. Berpikirlah sebelum bertindak.

Jika tindakan yang akan kita ambil berdampak negatif maka jangan lakukan. Jika positif maka lanjutkan. Jangan ragu dan takut. Mulai saja. Kelak semesta akan mendukung dan Allah SWT akan menyempurnakan.

Bagi mereka yang masih menjalani masa jabatan sebagai pemimpin, mari berhati-hati dalam mengambil kebijakan dan tindakan. Pastikan semua dalam koridor kebaikan. Kendalikan hawa nafsu yang sering melalaikan.



**Ingatlah semua hanya titipan yang sementara. Ingatlah semua akan dipertanggungjawabkan. Bagi mereka yang masih hidup berhati-hatilah menjalaninya. Yakinlah ada hari akhirat *yaumul hisab*.**



Jika kebaikan di dunia yang diperbuat Allah SWT menjanjikan surga di akhirat. Waspadalah. Jika keburukan dan dosa maka Allah SWT menyiapkan neraka sebagai balasannya.



## Mencari Pemimpin Terbaik

**P**ada akhir pekan lalu 6 September 2020 KPUD telah menerima pendaftaran bakal calon bupati, walikota dan gubernur. Terdapat 270 daerah yang akan mengadakan pilkada serentak pada Desember 2020 nanti. Terdiri atas 9 provinsi, 224 kabupaten dan 37 kota. Semoga seluruh tahapan dapat berjalan lancar dan menghasilkan pemimpin terbaik idaman rakyat.

Para calon adalah orang yang baik karena berhasil mendapat dukungan partai atau sejumlah tertentu individu untuk jalur independen. Selanjutnya rakyat akan memilih yang terbaik dari yang baik. Animo masyarakat mengantarkan calonnya ke KPUD sangat besar.

Apa saja yang perlu dicermati dari para kandidat sebagai calon pemimpin harapan rakyat? Pertama, sebagai calon pemimpin dia harus sudah kokoh sebelum jadi tokoh. Kokoh dalam aspek ideologi, politik, ekonomi dan sosial budaya. artinya sudah tuntas dengan dirinya. Misinya ingin memberi bukan memiliki.

Jika secara ekonomi sudah kokoh dan tuntas maka dia tidak akan menjadi pemimpin yang transaksional. Tidak akan menghitung laba dan rugi. Tidak akan berfikir pengeluaran di PILKADA sebagai modal. Jika biaya dipandang sebagai modal maka pasti saat nanti terpilih, pertama yang dilakukan adalah mengembalikan dan mencari keuntungan dari kas negara.

Pemimpin yang sudah tuntas dengan dirinya dan siap untuk berkontribusi bagi masyarakat akan melihat biaya PILKADA sebagai dana perjuangan. Biaya yang keluar sebagai infak dan sedekah. Biaya untuk membuka jalan berbuat kebaikan yang lebih besar. Jika gagal tidak masalah karena sudah dapat pahala. Jika berhasil maka siap untuk bersedekah yang lebih besar

lagi untuk menjalankan amanah dengan baik. Telah bergeser dari transaksional ke spiritual.

Kokoh dalam aspek ideologi berarti niatnya siap meniru para pemimpin bangsa di awal revolusi kemerdekaan. Semangat berjuang dan ingin membebaskan rakyat dari penderitaan lahir dan batin. Dia siap memegang teguh Pancasila sebagai dasar negara dan mewujudkannya dalam kehidupan. Dia siap membangun masyarakat yang religius, manusiawi, bersatu, demokratis dan adil.

Syarat kedua pemimpin di era sekarang yaitu siap bekerja keras, cerdas dan tuntas. Kondisi negara di era pandemi sedang terancam krisis. Artinya tantangan dan masalah yang akan dihadapi sangat besar dan kompleks. Menjadi pemimpin harus siap bekerja melakukan perbaikan. Harus siap melayani masyarakat bukan dilayani sebagai pejabat. Harus siap aspek lahir dan batin, *heart, head and hand*.

---

**Pemimpin di era krisis harus mampu bertindak dengan cepat, tepat dan bersahabat. *Lead by heart dan manage by head*. Memimpin dengan hati dan mengelola dengan pikiran. Seimbang imtak dan IPTEK. Selaras jiwa dan raga. Memimpin dengan hati siap membangun harapan, impian dan imaginasi. Membangun kepercayaan, semangat tim dan siap mendengar dengan komunikasi yang terbuka.**

---

Syarat ketiga yaitu siap menjadi role model atau teladan. Pemimpin berada di posisi puncak. Pasti selalu terlihat. Tindakannya menjadi sorotan dan pembicaraan rakyat. Untuk itu harus siap menjaga diri. Berfikir sebelum bertindak. Hanya melakukan hal yang baik.

Semoga dengan ketiga syarat di atas yaitu motivasi spiritual memberi bukan transaksional memiliki, siap bekerja keras, cerdas & tuntas, dan siap menjadi *role model*/teladan akan diperoleh pemimpin terbaik untuk 270 daerah di Indonesia. Selamat menikmati perjalanan proses demokrasi PILKADA serentak 2020 ini.



## Raih Kepercayaan

**A**pakah seseorang yang sudah menduduki jabatan tertentu pasti sudah dipercaya oleh anggota timnya? Jawabannya bisa ya bisa tidak. Ya, karena tidak mungkin dia menduduki jabatan tersebut kalau tidak dipercaya.

Artinya atasan mengevaluasi kinerjanya selama ini dan kelihatannya punya kompetensi yang cukup untuk menduduki posisi tersebut. Maka akhirnya diputuskanlah dia menduduki posisi yang lebih tinggi. Harapannya anggota timnya pun berpikir demikian.

Namun ternyata saat seseorang dilantik menduduki jabatan tertentu dia baru dipercaya secara formal karena adanya Surat Keputusan. Dia baru secara *de jure* dan ini posisi yang sangat lemah. Anggota timnya bisa jadi belum menerimanya secara sukarela.

Penerimaannya masih karena *mandatory*, kewajiban yang terkadang sifatnya terpaksa. Bagaimana agar dia dapat meraih kepercayaan dari anggota timnya secara sukarela? di sinilah perlunya usaha dan kerja keras untuk meraih kepercayaan.

### Raih dengan Rendah Hati

Langkah awal meraih kepercayaan anggota tim yang baru secara sukarela yaitu dengan pendekatan sosial. Bangunlah relasi yang baik dengan anggota tim baru Anda. Ciptakan rasa aman dan nyaman bahwa keberadaan Anda untuk kebaikan bersama.

Yakinkan secara persuasif bahwa Anda ada untuk bekerja sama dengan mereka menuju kondisi yang lebih baik. Namun bukan berarti Anda harus mengalah dengan kemauan mereka. Prinsipnya masuklah ke dunia mereka, lalu bawa mereka ke dunia Anda sehingga terbangun visi bersama menuju yang terbaik.

Hindari bergaya bos yang formal dan terkesan sombong. Jadi di sini yang dilakukan adalah meraih kepercayaan dengan kerendahan hati.

### **Raih dengan Prestasi**

Penerimaan karena hubungan baik itu baru langkah awal. Setelah itu bekerja keraslah karena anggota tim Anda akan menuntut kinerja dan karya Anda. Mereka ingin melihat perbedaan ada dan tidak adanya Anda. Bukan semata apa yang Anda raih tapi juga apa yang Anda selesaikan.

Oleh karena itu keberadaan Anda harus dapat membawa perubahan atau dampak yang signifikan. Di tingkat ini kepercayaan diraih dengan prestasi. Jika terlihat prestasi dengan adanya perbaikan maka anggota tim Anda akan semakin percaya kepada Anda.

### **Raih dengan Kaderisasi**

Jangan berhenti sampai prestasi saja apalagi Anda merasa jika bukan Anda sebagai pemimpin maka prestasi seperti sekarang tidak akan pernah bisa dicapai. Lanjutkan pencapaian Anda dengan menyiapkan kader pengganti kelak setelah masa Anda selesai.

---

**Ingat, setiap orang ada masanya dan setiap masa ada orangnya. Seiring dengan waktu masa anda akan selesai dan segera masa anggota tim Anda akan tiba. Oleh karena itu siapkanlah mereka dengan baik. Jangan menganggap mereka sebagai saingan, tapi jadikan mereka sebagai pelanjut Anda.**

---

Jika anda berhasil melakukan kaderisasi maka kepercayaan kepada anda akan semakin tinggi dan dampaknya Anda akan diberikan amanah yang lebih besar. Anggota tim Anda juga akan respek kepada Anda karena mereka juga tumbuh menjadi pemimpin.



## Alat Bukan Tujuan

**A**papun yang diraih oleh manusia baik harta, tahta, pasangan hidup/keluarga, atau gelar keilmuan dapat dipandang dari dua sisi, yaitu sebagai TUJUAN dan ALAT. Jika sesuatu dipandang sebagai TUJUAN maka saat kita meraihnya ia sudah final, selesai, tutup buku.

Tapi jika dipandang sebagai ALAT, maka ia baru mulai, halaman pertama. Jika kita memandang segala yang diraih adalah amanah, maka sungguh itu adalah ALAT.

Harta yang kita cari setiap hari dengan bekerja keras bukanlah tujuan tapi alat untuk meraih kebahagiaan hidup dunia dan akhirat.

Demikian pula dengan tahta berupa jabatan, ia juga bukan tujuan tapi sebagai alat untuk berkontribusi dengan amal kerja agar dunia menjadi lebih baik. Agar banyak orang yang dapat dibantu dan disejahterakan.

Demikian pula dengan pasangan hidup/keluarga, itu juga alat bagi kita untuk beramal saleh. Apalagi ilmu, setelah diraih dengan gelar keilmuan disertai wisuda yang membanggakan, berikutnya menanti aplikasi ilmu tersebut.

---

**Hati-hati, jangan pernah memandang sesuatu itu sebagai tujuan karena bisa ada dua kemungkinan. Jika berhasil diraih khawatir membuat lupa diri dan lupa konsekuensinya. Atau karena dia tujuan maka khawatir menghalalkan segala cara untuk meraihnya. Memperturutkan hawa nafsu tanpa mendengar hati nurani. Padahal hawa nafsu memiliki kecenderungan kepada keburukan.**

---

Terkait penguasa, di dalam Al-Qur'an ada kisah menarik tentang Nabi Sulaiman a.s yang Allah SWT berikan kelebihan ilmu bisa memahami bahasa burung dan semut, kekuasaan kerajaan yang besar dengan

balatentara dari jin dan manusia, dan harta dengan istana yang megah yang melimpah. Rasanya belum ada penguasa sekaliber Sulaiman a.s. Namun saat memiliki itu semua apa ungkapan beliau :

.... "Ini termasuk kurnia Tuhanku untuk mencoba aku apakah aku bersyukur atau mengingkari (akan nikmat-Nya). Dan barang siapa yang bersyukur maka sesungguhnya dia bersyukur untuk (kebaikan) dirinya sendiri dan barang siapa yang ingkar, maka sesungguhnya Tuhanku Maha Kaya lagi Maha Mulia".(Q.S. An Naml : 40)

Sulaiman a.s. memandang itu semua cobaan, ujian apakah dapat disyukuri atau tidak. Apa bukti syukurnya? Ternyata dengan bekerja dan berkarya.

Para jin itu membuat untuk Sulaiman apa yang dikehendaknya dari gedung-gedung yang tinggi dan patung-patung dan piring-piring yang (besarnya) seperti kolam dan periuk yang tetap (berada di atas tungku). Bekerjalah hai keluarga Daud untuk bersyukur (kepada Allah). Dan sedikit sekali dari hamba-hamba Ku yang berterima kasih. (Q.S. Saba' : 13)



## Jagalah Amanah

**B**iasanya di awal tahun banyak ‘pejabat’ baru diangkat. Banyak karyawan baru yang mendapatkan promosi ke posisi yang lebih tinggi. Sebelumnya staff menjadi *supervisor* atau *section head*. Sebelumnya *section head*,

sekarang diangkat menjadi manager.

Promosi ke posisi yang lebih tinggi artinya mendapatkan kepercayaan untuk mengemban amanah yang lebih besar. Artinya terbuka kesempatan untuk berbuat lebih banyak. Namun di balik amanah, jangan lupa ada pertanggungjawaban.

Imam Al Ghazali sekitar 1000 tahun yang lalu pernah bertanya kepada muridnya “apa yang paling berat?”. Ternyata yang paling berat bukan benda yang berat jenisnya besar seperti besi, baja dan sebagainya atau ukurannya besar seperti bumi, matahari dan lainnya.

Tetapi kata Al Ghazali yang paling berat adalah amanah yang kelak harus dipertanggungjawabkan. Hanya manusia saja yang diberi amanah dan harus dipertanggungjawabkan. Binatang dan tumbuhan tidak.

Apakah amanah itu? Secara bahasa, amanah dapat diartikan sesuatu yang dipercayakan atau kepercayaan. Amanah juga berarti titipan (*al-wadi’ah*). Amanah adalah lawan dari khianat. Amanah terjadi di atas ketaatan, ibadah, *al-wadi’ah* (titipan), dan *ats-tsiqah* (kepercayaan).

Orang yang diberi titipan dan mampu menyampaikan titipan tersebut kepada yang berhak disebut orang yang amanah.

Dalam Al Qur’an Surat An-Nisa 58 :

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu untuk menyampaikan Amanat kepada yang berhak menerimanya, dan menyuruh kamu apabila

menetapkan hukum diantara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah SWT memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu, dan sesungguhnya Allah SWT Maha Mendengar lagi Maha Melihat

Dari ayat tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa prinsip dalam suatu organisasi dan kepemimpinan adalah Amanah dan Adil.

Rasulullah SAW dalam haditsnya telah memperingatkan akan kekacauan suatu negeri yang digambarkan dengan kiamat apabila negeri tersebut dipimpin oleh orang yang tidak amanah.

“Jika amanah telah disia-siakan maka tunggulah kiamat, lalu sahabat bertanya bagaimanakah amanah yang disia-siakan itu? Lalu Rasulullah SAW menjawab, apabila suatu urusan diserahkan kepada yang bukan ahlinya...”

Makna sederhana lain dari amanah yaitu jabatan. Kebanyakan manusia sangat senang dengan amanah dalam bentuk jabatan dan posisi sehingga mengadakan syukuran karena mendapatkannya. Saat naik pangkat dan jabatan orang mengucapkan “Alhamdulillah” karena senang.

Jarang manusia yang mendapat amanah jadi takut, sedih, menangis dan mengucapkan “innaa lillaahi wa innaa ilaihi raaji’un” seperti yang dilakukan oleh Umar bin Abdul Aziz saat diangkat menjadi khalifah. Padahal jabatan sebagai amanah jika diselewengkan berarti mengkhianatinya akan menjadi jalan ke neraka.

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanah-amanah yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui. (Q.S. Al Anfaal : 27)

Menjadi orang yang amanah dengan mengerjakan tugas dengan sungguh-sungguh sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya memang sangat berat. Wajar saja salah satu golongan yang sangat diistimewakan di hari akhir yaitu pemimpin yang amanah.

“Sesungguhnya beruntunglah orang-orang yang beriman, ..... Dan orang-orang yang memelihara amanah-amanah (yang dipikulnya) dan janjinya, (Q.S. Al Mu'minuun : 1,8).

  
**Langkah sederhana agar dapat menjadi orang yang amanah yaitu jangan lupa diri. Harus selalu sadar semuanya sementara, titipan, bukan milik kita sehingga kelak harus dikembalikan kepada yang punya dan dipertanggungjawabkan.**  


Bayangkan dari sekarang saat hari pertanggungjawaban tiba. Mampukah, luluskah dan dapatkah kita mempertanggungjawabkan semua amanah yang Allah SWT berikan kepada kita? Semoga dengan demikian kita menjadi manusia yang berhati-hati dalam berucap, bersikap dan bertindak.

Selanjutnya, pahami batas-batas dari amanah tersebut. Mana yang boleh dilakukan dan mana yang tidak boleh. Jika tidak boleh, batas itu jangan dilanggar. Kenapa orang melanggar batas? Biasanya karena orang lebih mengutamakan kehidupan dunia. Padahal semua ada batas waktunya. Semua kelak ada balasannya.

Adapun orang yang melampaui batas, dan lebih mengutamakan kehidupan dunia, maka sesungguhnya nerakalah tempat tinggal (nya). Dan adapun orang-orang yang takut kepada kebesaran Tuhannya dan menahan diri dari keinginan hawa nafsunya, maka sesungguhnya surgalah tempat tinggal (nya). (Q.S. An Naazi'at : 37-41)

Semoga Allah memberikan kekuatan dan hidayah kepada kita agar dapat menjadi orang yang amanah meniru salah satu sifat utama Rasulullah SAW sehingga beliau digelar *Al-Amin*, orang yang dapat dipercaya.



## Mengelola Resiko Keputusan

Setiap keputusan pasti ada resikonya. Ada yang resikonya tinggi. Ada juga yang rendah. Dalam bisnis ada ungkapan "*high risk high return*". Maksudnya bisnis yang beresiko tinggi biasanya untungnya juga besar jika berhasil. Tentu saja kerugiannya juga besar jika gagal. Jika resikonya rendah maka untungnya juga kecil.

Demikian pula dalam urusan publik. Semua keputusan ada resikonya. Bisa tinggi atau rendah. Resiko juga terkait dengan waktu. Maksudnya dampak resiko itu muncul apakah lama atau cepat. Misalnya keputusan terkait kebijakan strategis di bidang pendidikan. Tentu dampaknya baru terasa setelah beberapa tahun karena pendidikan adalah proses membangun manusia.

Berbeda dengan keputusan yang teknis di bidang ekonomi. Biasanya dampaknya cepat terasa. Contohnya keputusan menaikkan harga BBM. Dalam waktu singkat pasti harga barang kebutuhan pokok akan naik. Inflasi juga naik.

Jadi dampak sebuah keputusan dan kebijakan bisa dipetakan minimal dalam 4 kategori. Ada yang besar dan cepat, besar dan lambat, kecil dan cepat serta kecil dan lambat. Kita menginginkan yang resikonya kecil dan lambat. Harus dihindari resiko yang besar baik cepat maupun lambat.

Jika terkait dengan keamanan dan keselamatan jiwa maka tentu masuk kategori resiko yang sangat besar. Salah keputusan maka resikonya kematian. Jika bisa menimbulkan kematian besar dalam waktu cepat maka itu adalah resiko yang sangat berbahaya.

Terkadang kita juga dihadapkan pada buah simalakama "dimakan bapak mati, tidak dimakan ibu yang mati". Pilihan tidak ada yang baik. Memilih yang terbaik dari yang buruk atau *best of the worst*. Kondisi seperti ini

yang paling sulit. Perlu waktu berfikir dan berdiskusi sebelum mengambil keputusan.

Bagi seorang pemimpin jika dalam kondisi krisis maka sebuah keputusan harus diambil dengan cepat. Semakin lama berfikir sehingga keputusan lambat maka kondisi bisa semakin buruk. Untuk itu perlu kemampuan berfikir yang cepat secara *smart* (cerdas) agar keputusannya juga tepat.

Terkadang keputusan juga ada hubungan dengan keinginan publik. Pemimpin takut mengambil keputusan yang tidak populer karena khawatir citranya buruk di mata publik. Padahal bisa jadi keputusan tersebut baik. Cuma publik belum paham atau tidak mau paham karena alasan yang tidak objektif seperti like and dislike.

---

**Keputusan atau tindakan juga terkait dengan pengalaman. Maksudnya kita bisa belajar dari dampak keputusan dan tindakan yang telah diambil sebelumnya. Pada sisi ini berlaku prinsip seperti ungkapan Albert Einstein yaitu "adalah sebuah kebodohan jika mengharapkan hasil yang berbeda dengan melakukan cara yang sama".**

---

Inilah yang dihadapi oleh perusahaan termasuk Kalla Group. Mengambil keputusan dan tindakan perbaikan harus cermat dan penuh perhitungan. Resiko dari setiap keputusan sebelumnya harus bisa diperkirakan. Ambil resiko terkecil atau secara jangka panjang akan berdampak positif.

Di sinilah pentingnya perusahaan membangun budaya *risk management (building culture of risk management)* di seluruh lini bisnis Kalla Group. Pengelolaan resiko akan menggunakan *Enterprise Risk Management (ERM)*. Diawali dengan membangun fondasi dan organisasi unit risk management yang memadai. Unit ini akan menyusun *corporate risk profile* yang selanjutnya melaksanakan bisnis proses berbasis resiko.

Tentu ini sejalan dengan Jalan Kalla pada nilai Lebih Cepat Lebih Baik. Selalu mendorong inovatif-solutif yang efektif dan efisien untuk mencapai *excellence* atau unggul dan terbaik. Selamat membangun budaya manajemen resiko.



## Membangun Winning Team

Salah satu klub sepakbola yang fenomenal saat ini yaitu Liverpool. Setiap pertandingan hampir selalu dimenangkan padahal sebagian besar pemainnya bukan dibeli dari pemain yang sudah jadi dengan harga mahal.

Sebagian besar mereka adalah awalnya pemain menengah. Contohnya Mohammad Salah saat ditransfer dari AS Roma hanya 30 juta US Dollar.

Melalui pembinaan dari pelatih Jurgen Klopp Mohammad Salah, Sadio Mane, Roberto Firmino menjelma menjadi pemain hebat. Jika dijual di bursa transfer harganya sudah 3-4 kali lipat.

Apa yang membuat mereka menjadi tim yang hebat (*winning team*)? Kuncinya yaitu kekompakan tim dan kepemimpinan dari pelatih yang handal. Kekompakan terlihat dari hubungan yang harmoni antara anggota tim. Hal itu membuat sesama anggota tim dapat sinergi saling kerja sama dan menguatkan dalam pertandingan.

Ada 5 ciri-ciri the *winning team* yang disingkat 5K yaitu kesadaran, keterbukaan, kesungguhan, kebersamaan dan kesetiaan. Kesadaran terkait motivasi penggerak bukan semata materi tapi visi, misi dan *values*.

Keterbukaan dibutuhkan untuk melepas sekat antar anggota tim melalui open communication, empathy dan saling pengertian. Jika sudah didasari oleh kesadaran yang sama dan ditopang oleh keterbukaan maka kesungguhan dibutuhkan untuk bergerak dalam kebersamaan.

Tentu semuanya akan berhasil jika disertai dengan kesetiaan dari seluruh anggota tim kepada pemimpin dan sesamanya. Setia terus bergerak bersama sampai tujuan tercapai. Patang menyerah, jika salah diperbaiki, gagal diulangi. Perjalanan yang jauh hanya dapat ditempuh bersama-sama bukan sendirian.

Untuk menjaga agar anggota tim terus dalam kondisi on fire dibutuhkan pemimpin yang mampu *leading by heart*, memimpin dengan hati. Pemimpin yang siap melayani atau servant leader. Pemimpin yang mau mendengar tidak hanya didengar. Pemimpin yang mau memahami tidak hanya dipahami. Pemimpin yang mau turun ke lapangan tidak hanya di belakang meja.

---

**Pemimpin yang membangun komitmen bukan keterpaksaan.  
Pemimpin yang mampu memberdayakan bukan mengeksploitasi  
anggotanya. Pemimpin yang mampu memotivasi atau energize  
anggotanya. Pemimpin yang mampu menghargai timnya.**

---

Pemimpin yang *like as father* yaitu melindungi anggotanya tapi juga tegas jika ada kesalahan dan adil tidak pandang bulu. Pemimpin yang menginginkan anggotanya tumbuh berkembang lebih baik dari dirinya seperti ayah kepada anaknya.

Semoga bulan kedua tahun 2020 dapat kita masuki dengan semangat bersama untuk menjadi pemenang bersama melalui aktif bersama. Selamat berkarya.



## Tudang Sipulung

**B**erasal dari bahasa Bugis yang artinya Duduk Bersama. Tentu bukan asal duduk bersama seperti di warkop yang umumnya bicara tanpa jelas ujung pangkalnya. Ini adalah duduk bersama untuk memahami masalah yang ada agar dapat mencari solusi yang tepat

*Tudang Sipulung* bagi seorang pemimpin di sebuah organisasi atau lembaga menjadi wahana mendengar suara hati anggota atau staffnya. Bagi pemimpin daerah atau negara menjadi cara untuk menjangkau aspirasi rakyat. Sekaligus ajang silaturahmi, membangun jembatan emosi dan hati. Syaratnya dilakukan dengan niat baik mencari masalah bukan pencitraan.



**Bagaimana caranya? Diperlukan tim yang serius untuk mengolah dan menganalisis dengan metode yang tepat agar aspirasi yang disampaikan dapat menjadi bahan perumusan program. Terdapat lima langkah yaitu koleksi, klasifikasi, seleksi, analisis dan rencana aksi.**



Langkah awal yaitu koleksi atau pengumpulan. Caranya dengan mencatat apa adanya semua aspirasi yang muncul. Buka telinga, hati dan pikiran. Dengarkan dengan sungguh-sungguh. Berikan empati dan apresiasi. Jangan dulu melakukan penilaian apalagi penolakan dan bantahan.

Biasanya aspirasi yang berkembang sangat banyak dan beragam. Maka dibutuhkan langkah kedua yaitu klasifikasi. Langkah ini dilakukan dengan mengelompokkan aspirasi sesuai tema besar seperti ekonomi, pendidikan, kesehatan dan sebagainya.

Tentu saja aspirasi yang muncul biasanya hampir sama. Oleh karena itu perlu dilakukan langkah ketiga yaitu seleksi. Suara yang sama cukup

diwakili oleh satu deskripsi. Bisa juga terdapat aspirasi yang mengada-ada dan tidak masuk akal. Maka perlu dilakukan eliminasi.

Hasil dari seleksi aspirasi harus dianalisis untuk mencari urutan prioritas dan akar masalah serta hubungan kausalitas dari beragam masalah yang ada. Harapannya dapat dirumuskan PICA atau *Problem Identification and Corrective Action* sebagai rencana aksi atau program kerja.

Memasuki masa verifikasi pendaftaran calon bupati, walikota dan gubernur se Indonesia maka para calon biasanya mulai sibuk keliling daerah pemilihan. Bukan kampanye atau sosialisasi tapi silaturahmi. Biasanya disertai dengan perkenalan, tanya jawab dan penyampaian aspirasi dari warga.

Tentu kita berharap silaturahmi atau *tudang sipulung* yang dilakukan oleh para kandidat bukan sekadar basa basi. Bukan semata tebar pesona dan umbar janji. Tapi murni untuk menjaring aspirasi. Dengan niat ingin menjadi khadimul ummah atau pelayan masyarakat maka para kandidat harus dapat menangkap masalah dan kebutuhan rakyat. Untuk selanjutnya menjadi bahan membuat program kerja yang akan dilaksanakan jika memenangkan pemilihan. Selamat *Tudang Sipulung*.



## Al-Fatihah di Awal Rapat

**A**da yang berbeda dari meeting di Kalla Group. Setiap mulai rapat pimpinan rapat meminta seluruh peserta membaca Surat Al-Fatihah. Tentu kita perlu menggali spirit dari Al-Fatihah ini agar tidak hanya jadi ritual tapi juga mendapatkan spiritnya.

Jangan sampai karena seringnya dibaca maka sudah hafal luar kepala dan bisa dibaca dengan sangat cepat. Karena begitu cepatnya maka hanya mulut yang membaca namun hati tidak memberi makna. Padahal surat Al-Fatihah maknanya demikian tinggi dan sempurna. Berisi pujian dan do'a kepada Allah SWT. Jika memuji dan berdoa hanya di mulut saja tanpa kehadiran hati maka besar kemungkinan Allah SWT tidak akan menerima dan mengabulkannya. Untuk itu mari memaknai bacaan Al-Fatihah ayat demi ayat.

Saat membaca “Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang” maka itu bermakna segala perbuatan diawali dengan nama Allah WT. Artinya melibatkan Allah SWT dalam segala aktivitas sehingga bertekad untuk melaksanakan yang benar dengan benar.

Saat membaca “segala puji hanya untuk Allah Tuhan semesta alam” maka maknai dan sadarilah bahwa segala nikmat yang kita miliki sehingga manusia memuji kita semuanya berasal dari Allah SWT. Harta, tahta, ilmu, dan kelebihan lain yang dimiliki semua titipan dari Allah dan hanya Allah yang berhak untuk dipuji. Manusia hanya menerima titipan dan amanah untuk menggunakan titipan tersebut agar memberi manfaat sebesar-besarnya.

“Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang” bahwa sungguh demikian besar cinta dan sayangnya Allah SWT kepada hamba-Nya maka diberikanlah nikmat yang sangat banyak yang tak terhitung jumlahnya.

“Yang Menguasai hari pembalasan” bahwa akan tiba masa segalanya dipertanggungjawabkan di depan mahkamah Sang Maha Adil. Segala amanah yang telah Allah berikan berupa waktu, kesehatan, harta, jabatan, keluarga dan sebagainya akan ditanya oleh Allah penggunaannya selama di dunia.

“Hanya kepada Engkaulah kami menyembah dan hanya kepada Engkaulah kami mohon pertolongan”. Bermakna segala aktivitas kehidupan kita sebagai bentuk ibadah atau penyembahan kepada Allah. Aktivitas yang dilakukan dalam kehidupan semua hendaknya bernilai ibadah. Dalam menjalani kehidupan tentu ada masalah. Allah SWT tempat berdo'a memohon pertolongan disertai dengan usaha maksimal melakukan pemecahan masalah.

“Tunjukilah kami jalan yang lurus” bermakna dalam menjalani kehidupan ini kita bertekad untuk berada di jalan yang lurus. Menjauhkan diri dari pelanggaran. Menggapai target dengan cara yang benar. Jauh dari perilaku menghalalkan segala cara.

“(yaitu) jalan orang-orang yang telah Engkau anugerahkan nikmat kepada mereka, bukan (jalan) mereka yang dimurkai dan bukan (pula jalan) mereka yang sesat”. Ada 3 golongan manusia dalam menjalani hidup ini yaitu : 1). mereka yang selalu di jalan yang salah; 2). Mereka yang pernah di jalan yang salah dan sekarang sudah kembali ke jalan yang benar. 3). Mereka yang selalu di jalan yang benar (istiqamah). Dengan do'a ini harapannya kita masuk dalam golongan yang ketiga yaitu orang yang istiqamah.

---

**Ternyata Al Fatihah yang sering dibaca setiap hari memiliki makna yang luar biasa. Jika makna itu dapat dipahami, dihayati dan do'anya terkabul, Insya Allah hidup yang dijalani akan menggapai sukses dan bahagia. Semoga do'a di awal rapat tersebut menjadi pembuka meraih sukses dalam pekerjaan. Amin.**

---



## Valuepreneur Ala Kalla

**S**yukur Alhamdulillah 18 Oktober 2019 ini Kalla Group telah memasuki usia ke 67. Perjalanan yang panjang melewati 3 generasi dan 3 orde pemerintahan. Tidak banyak perusahaan yang bisa bertahan dalam waktu lama. Perusahaan yang semasa dengan Kalla Group sebagian besar telah bertumbangan.

Kalla Group tetap bisa bertahan dan terus berkembang adalah suatu berkah yang harus disyukuri bukan untuk dibanggakan tapi dikembangkan. Lebih penting lagi bagi kita para karyawan harus jadi pelajaran.

Apa yang menjadi kunci Kalla Group terus tumbuh dan berkembang? Saya teringat pidato pak Jusuf Kalla pada *Strategic Meeting* Kalla Group 2013 yang diadakan di Bali. Pidato yang sangat filosofis dan menjelaskan tentang niat awal mendirikan perusahaan.

Beliau berucap 'jika keluarga kami ingin hanya kaya raya maka kami tidak akan mendirikan perusahaan. Lebih baik kami beli tanah karena harganya terus naik. Mengurus perusahaan tiap hari menghadapi banyak masalah. Tidak selalu kondisi menguntungkan. Kami mendirikan perusahaan karena ingin memberi pekerjaan kepada banyak orang. Lebih penting lagi kami ingin kontribusi membangun negeri".

Itulah niat awal para *founder* dan *owner* Kalla Group. Niat yang mulia memberi manfaat bagi rakyat dan bangsa. Dalam perjalanannya niat ini akan diuji dalam pengambilan keputusan bisnis.

Hadji Kalla melarang buka bisnis yang bisa merugikan masyarakat seperti jual bahan kebutuhan pokok. Khawatir melakukan penimbunan membeli saat harga murah dan dijual saat harga mahal. Itu merugikan rakyat.

Hadji Kalla juga melarang masuk ke bisnis yang grey area antara halal dan haram seperti bisnis hotel dan keuangan. Pada waktu itu belum ada konsep hotel syariah seperti sekarang. Pada umumnya tamu yang masuk ke hotel tidak bisa dijamin pasangan suami istri.

---

**Hal ini menandakan bahwa Hadji Kalla orang yang taat pada aturan agama. Mengambil keputusan sering melibatkan ulama seperti kisah pendirian sekolah Athirah di Kajaolalido. Awalnya direncanakan untuk hotel. Setelah dapat fatwa dari ulama Arab Saudi maka diputuskan tidak mendirikan hotel. Akhirnya yang didirikan adalah Sekolah Islam Athirah yang secara bisnis keuangan tidak menguntungkan. Namun membangun SDM sangat penting untuk bangsa.**

---

Setelah sukses di bisnis otomotif sebagai main dealer Toyota maka didirikanlah PT. Bumi Karsa yang aktivitasnya membangun jalan raya. Proyek pertama membangun jalan trans Sulawesi. Karena belum pengalaman maka rugi dalam angka milyaran rupiah. Pada tahun 1985 an jumlah itu sangat besar.

Semula para pelaksana proyek ingin berhenti karena rugi. Tapi pak JK memerintahkan untuk terus dibangun sampai tuntas. Jangan dilihat untuk kepentingan perusahaan tapi manfaat jalan ini untuk rakyat. Jika jalan bagus maka ekonomi akan berkembang. Dampaknya kesejahteraan rakyat maju sehingga bisnis Kalla Group juga maju. Benar itulah yg terjadi. Infrastruktur jalan memutar roda ekonomi dan pembeli mobil juga bertambah.

Setelah Bumi Karsa dan Sekolah Islam Athirah, Kalla Group terus membuka lini bisnis baru dengan niat membangun negeri. Pasca kerusuhan Poso didirikanlah Poso Energy karena pak JK yakin masalah Poso adalah ekonomi.

Di tengah kondisi daerah yang belum aman dan tanah yang tidak stabil, PLTA Poso terus dibangun. Setelah berjalan 6 tahun pembangunan akhirnya selesai thun 2012 dan dapat dinikmati listriknya oleh rakyat Sulawesi.

Beragam bisnis di bidang otomotif, logistik, transportasi, *development, contruction, manufacturing, energy* dan lain sebagainya semoga terus tumbuh sebagai Karya abersama untuk Indonesia. Dirgahayu Kalla Group ke 67. Semoga rahmat dan ridha Allah senantiasa kebersamai kita semua.



## 4G for Company

**S**uardi Luis, *CEO GML Performance Consulting di BSC for Multi-Business Holding Company Workshop* menceritakan : "Suatu hari saya diundang sharing di komunitas EO Club. Ini bukan komunitas Event Organizer tapi Enterpreuner Org. Club. Apa itu? Komunitas anak anak muda yg usianya di bawah 40 tahun bahkan ada yg dibawah 30 tahun. Mereka masih muda tapi sudah memiliki posisi direksi di perusahaan besar. Kok bisa? Karena mereka adalah anak anak dari para pendiri atau owner perusahaan keluarga. Salah satu yg saya ingat yaitu cucu pendiri Blue Bird Taxi.

Di awal acara saya tidak langsung menyampaikan konsep dan teori. Tapi saya mulai dengan memberikan pertanyaan "apa yang pernah membuat Anda sangat khawatir tentang perusahaan sehingga tak bisa tidur nyenyak di malam hari?". Saya minta mereka berdiskusi dgn peserta yang lain. Setelah selesai diskusi kemudian dirangkum hasilnya.

Ternyata masalah utama yang muncul yaitu tentang masa depan perusahaan atau *sustainable successfull company*. Mereka khawatir jangan sampai gagal mempertahankan kesuksesan yg telah diraih oleh kakek-nenek dan bapak-ibu mereka. Mereka takut sebagaimana ungkapan yang sering mereka dengar "generasi pertama membangun, generasi kedua mengembangkan, generasi ketiga menghancurkan".

Saya pun mencoba membahas apa yang mereka khawatirkan dan memberikan solusinya dari *best practice* yang saya ketahui dan kuasai. Apa itu? *3G Strategy*. Ini adalah strategi yang dikuasai oleh para perusahaan yang terus tumbuh dan berkembang ratusan tahun. Ibarat teknologi komunikasi yang terus berkembang dari 2G ke 3G dan sekarang sudah 4G.

3G Strategy menekankan perusahaan agar menjadi tempat yang hebat (*Great Place*). Ada tiga aspek yang harus dibangun menjadi *Great Place* yaitu *Work, Shop and Invest*. Jadi *3G Strategy* singkatan dari *Great Place to Work, Great Place to Shop dan Great Place to Invest*.

---

***Great Place to Work* artinya tempat yang hebat untuk bekerja. Ini terkait dengan *People* atau karyawan. Faktor yang mempengaruhinya yaitu *Values, System and Leadership*. Ketiganya membangun *Competence and Culture*. Jika nilai-nilai telah dijalankan dengan baik sehingga menjadi budaya karena berjalannya sistem manajemen yang disiplin dan dijaga oleh para pimpinan yang berkomitmen tinggi dan dapat menjadi teladan maka akan tercipta *high trust workplace culture*.**

---

Hal tersebut akan melahirkan karyawan yang *fully engaged*, memiliki kepuasan dan komitmen yang tinggi pada perusahaan. Karyawan yang siap *go to extra miles*. Memberikan kinerja yang tinggi berupa pelayanan sepenuh hati. Akibatnya *customer* pun menjadi puas dan loyal. Maka jadilah perusahaan menjadi *Great Place to Shop*. Dampaknya KPI dan target akan tercapai bahkan melebihi sehingga perusahaan pun menjadi *Great Place to Invest*.

Namun satu hal yang tidak boleh dilupakan yaitu *community*. Perusahaan harus memberi dampak kepada masyarakat dan kehidupan. Maka *Great Place to Live* juga harus diwujudkan melalui pajak, zakat dan program *community development*.

Semoga Kalla Group dapat menjalankan *4G Strategy* ini dengan baik sehingga terus tumbuh dan berkembang memberi manfaat, keberkahan dan keridhaan Allah SWT. Jika ridha Allah telah diraih maka Allah SWT yang akan menjadi Penjaga dan Penolong. Amin.



## 4C for Omnibus Law

Pekan ini di berbagai ibukota provinsi dan kabupaten di Indonesia terjadi demonstrasi menentang UU *Omnibus Law* Cipta Lapangan Kerja oleh berbagai kalangan khususnya Serikat Buruh dan Mahasiswa. Menurut para demonstran, *Omnibus Law* ini merugikan rakyat Indonesia khususnya kaum pekerja.

Tujuan *Omnibus Law* Cipta Lapangan Kerja adalah memudahkan proses investasi di Indonesia sehingga dapat membuka lapangan kerja. Dampaknya mengurangi pengangguran dan meningkatkan taraf hidup masyarakat. Itu sangat penting dan mendesak karena pengangguran di Indonesia merupakan masalah yang krusial.

Kalau hal ini penting dan mendesak atau genting mengapa banyak yang menentang. Bukan hanya Serikat Buruh dan mahasiswa, bahkan dua ormas terbesar NU dan Muhammadiyah juga tidak setuju. Lalu MUI dan Komnas HAM juga demikian. Bahkan beberapa Guru Besar dari berbagai Perguruan Tinggi juga menolak. Untuk itu perlu dilihat pada aspek 4C yaitu *content*, *context*, *cara* dan *communication*.

---

**Secara *content* dengan adanya penentangan dari banyak pihak dan beragam kelompok maka dapat dikatakan isi *Omnibus Law* ini masih banyak yang memperlmasalahkan. Belum meyakinkan mayoritas bahwa ini penting dan berdampak positif kepada masyarakat.**

---

Pada aspek *context* terkait kondisi aktual sekarang, para penentang melihat saat pandemi *Covid-19* masih belum turun, perlu dicermati apa ini memang mendesak. Menurut mereka seharusnya prioritas pemerintah adalah menangani pandemi *Covid* dengan lebih baik lagi.

Hal yang juga disoroti yaitu aspek cara atau proses penyusunan *Omnibus Law*. Memang sejak awal Presiden ingin cepat. Saat pelantikan Presiden 20 Oktober 2019, Jokowi menargetkan 100 hari. Cuma dalam prosesnya terlihat tergesa-gesa. Akibatnya menurut Komnas HAM ada beberapa tahapan proses yang tidak dilalui dengan baik.

Meskipun DPR mengatakan sudah membuka kesempatan secara luas. Tapi dengan adanya pandemi *COVID-19* proses itu sangat terbatas. Belum lagi uji publik yang singkat. Biasanya uji publik dilakukan dalam waktu yang cukup agar masyarakat dapat memberi masukan. Juga bagian dari proses agar masyarakat paham isi dari *Omnibus Law* ini.

Faktor lain yaitu communication. Sampai saat disahkan pun beberapa pihak masih bingung mana draft akhir yang disetujui. Akibatnya di masyarakat beredar banyak versi. Bahkan ada orang yang sengaja membuat versi palsu atau hoax. Komunikasi ke masyarakat kurang dikelola dengan baik. DPR seharusnya bisa menyiapkan sumber asli yang bisa didownload oleh siapa saja. Versi lain yang berbeda berarti palsu.

*Communication* juga terkait dengan penerimaan aspirasi oleh pejabat atau pemimpin tertinggi di daerah atau di pusat saat terjadi demonstrasi. Salah satu yang disorot yaitu saat demo 8 Oktober 2020 lalu Presiden Jokowi malah meninggalkan Jakarta. Beberapa daerah yang Gubernurnya langsung menemui para demonstran seperti di Jawa Barat, Jakarta dan Sulsel dapat membuat suasana lebih tenang karena aspirasinya tersalurkan. Seandainya pada tanggal 8 Oktober 2020 lalu Presiden Jokowi tetap di Jakarta dan menerima perwakilan demonstran mungkin suasana bisa lebih dingin.

Pada akhirnya kita berharap semoga demonstrasi pasca penetapan *Omnibus Law* dapat segera mereda. Jika pun masih ada demo semoga para demonstran dapat menyampaikan aspirasinya dengan cara yang baik, tidak anarkis. Juga aparat kepolisian dapat lebih sabar. Jika aspirasi belum bisa dipenuhi masih ada saluran konstitusional melalui judicial review ke MK. Mari jaga Indonesia agar tetap aman dan damai.



## Transformasi Organisasi

**T**ransformasi artinya perubahan menjadi lebih baik, maju, dan bermanfaat. Transformasi organisasi agar dapat berhasil hendaknya dilakukan pada 2 aspek yaitu *culture transformation and business transformation* (ESQ Consulting, 2012).

Terkait dengan *culture transformation*, ada 4 hal yang harus diperhatikan yaitu mission, vision, values, dan meaning. Misi, visi dan values organisasi harus dipahami oleh para karyawan. Values atau nilai-nilai perlu juga diukur gap antara teori dan prakteknya. Itu menjadi dasar menyusun program penguatan.

Harapannya dengan misi, visi dan values tersebut karyawan akan bekerja dengan bahagia karena dapat menemukan makna (*meaning*) atas segala yang dikerjakannya.

Lalu pada *business transformation* ada 5 hal yaitu *strategy, system, structure, technology dan people* (GML Consulting, 2014). Pada aspek *strategy* ada *strategic analysis* dengan mencermati kekuatan, kelemahan, peluang dan tantangan atau SWOT.

Kemudian dilanjutkan dengan *strategic formulation* bisa menggunakan *Balanced Scorecard* lalu menyusun *Strategy Map, KPI (Key Performance Indicator), OYAP (One Year Action Plan)*.

Pada aspek system harus dikembangkan panduan berupa Organization Management System pada pilar *business process, financial and human capital*. Juga disertai pedoman Tata Kelola Perusahaan yang Baik (*Good Corporate Governance*).

Struktur dikembangkan harus sejalan dengan system sehingga efektif dan efisien. Birokrasi yang efisien, pengambilan keputusan cepat. Tidak hanya

membagi tugas dan jabatan. Teknologi juga harus terus diperkuat untuk memudahkan monitoring pekerjaan dan proses pengambilan keputusan.

Pada akhirnya semua ditentukan oleh kualitas *people* atau *human capital* yang kompeten, bahagia dan sejahtera. Maka perlu pengembangan kompetensi khususnya pada aspek *softskill*, *leadership* dan teknis. Kebahagiaan karyawan diwujudkan dengan meningkatkan *Employee Engagement Index (EEI)*. Kesejahteraan karyawan ditingkatkan dengan melakukan evaluasi terhadap salary structure yang ada.

---

**Kunci sukses seluruh langkah transformasi di atas adalah konsistensi.  
Oleh karena itu harus dikawal dengan baik oleh para leader.  
Harapannya langkah transformasi dapat mendorong organisasi untuk  
berkontribusi aktif pada pengembangan masyarakat, ekonomi  
nasional dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat.  
Selamat bertransformasi.**

---



## Atmosfer Organisasi

**D**i era internet sekarang ini kurikulum dan materi kuliah dari kampus kelas dunia seperti Harvard University dapat diakses dengan mudah. Akibatnya kampus di Indonesia pun bisa menggunakan kurikulum dan bahan ajar yang sama dengan Harvard.

Suatu hari seorang Professor dari ITB menyampaikan keheranannya kepada pimpinan dari Harvard dengan berucap

“Kenapa semua kurikulum dan bahan ajar di Harvard dibuka untuk kampus lain.

Apa Harvard tidak takut akan dikalahkan oleh kampus lain?”

---

**Dengan tegas pimpinan kampus Harvard menjawab “Anda bisa ambil kurikulum dan bahan ajar kami. Tapi ada satu yang tidak bisa Anda ambil yaitu *academic atmosphere*”.**

---

Memang demikianlah kenyataannya. Meskipun kurikulum dan bahan ajar sama tapi kualitas tetap berbeda.

Ada atmosfer akademik yang dibangun sangat lama yang tidak bisa diambil atau ditiru oleh kampus lain.

Dalam ilmu manajemen itu disebut budaya organisasi yang ditentukan oleh nilai-nilai yang berlaku dan dijalankan di organisasi tersebut.

Nilai-nilai ini tidak hanya tertulis saja tapi sudah hidup dalam keseharian. Kondisi inipun juga dapat terjadi di organisasi bisnis.

Tidak ada jaminan kalau sudah menjalankan system yang juga digunakan di perusahaan kelas dunia pasti kita juga akan jadi perusahaan kelas dunia.

Banyak kasus perusahaan yang membeli sistem IT buatan Microsoft, SAP dan sebagainya tapi tetap saja jadi perusahaan biasa.

Mengapa? Karena sistemnya kelas dunia tapi budaya kerjanya masih kelas lokal.

Jadi membangun perusahaan kelas dunia tidak cukup hanya membeli sistemnya saja tapi juga harus ada penyesuaian di budaya kerja.



## Membangun Budaya Organisasi

**A**da satu rahasia utama jika organisasi ingin meraih sukses. Apa itu? Jadikan nilai-nilai organisasi menjadi nilai pribadi tiap anggota. Itulah yang disebut *values ownership transformation*.

Perlu beberapa tahapan untuk mewujudkannya. Tahap pertama yaitu *leaders commitment*. Komitmen pemimpin pada semua level melalui perkataan dan perbuatan. Disampaikan secara eksplisit dan terbuka pada seluruh karyawan atau anggota timnya.

Komitmen ini tidak cukup hanya sekali seperti deklarasi. Tapi terus disampaikan melalui *Leader Talk Values*. Pada setiap acara pemimpin mengingatkan pentingnya *values* dan membahas topik *values* tertentu. Misalnya tentang kejujuran dan pelayanan prima.

Selanjutnya yang sangat menentukan yaitu *walk the talk, Leaders as a Role Model*. Jika leader menyampaikan tentang kejujuran maka dia harus menjadi contoh karyawan yang jujur.

*Values* terkait dengan *attitude* yang mudah dibangun melalui contoh. Jika apa yang disampaikan (*talk*) tidak dijalankan (*not walk*) maka *values* yang ingin dibangun akan runtuh. Anggota timnya akan melihat leadernya just talk atau ngomong doang (omdo').

Begitu pentingnya *walk the talk* ini jika kita melihat organisasi apakah perusahaan, lembaga pemerintahan, negara yang berhasil maka kuncinya adalah pemimpin memang layak diteladani. Bahkan Nabi Muhammad SAW yang sukses dalam mendakwahkan Islam juga metodenya *uswah* atau teladan dan digelari sebagai Al-Qur'an berjalan.

Agar langkah di atas dapat sukses maka membutuhkan beberapa langkah lanjut. Pertama yaitu pengukuran budaya. Ada 3 hal yang dilihat dari

pengukuran ini yaitu *personal values*, *organization values* dan *desire values*.

---

**Membandingkan antara *personal values* dengan *organisation values* akan memberikan informasi apakah ada *values gap* karyawan dengan organisasi. Jika hampir sama maka itu adalah organisasi yang sehat. Jika jauh berbeda maka itu artinya organisasi sakit parah.**

---

Langkah kedua yaitu tindak lanjut oleh *Culture Agent* yang akan merumuskan program bersama yang dituangkan dalam *Culture Communication Program* melalui *Calender of Event* selama setahun.

Keterlaksanaan program akan terus dimonitor. Lalu di akhir tahun akan dipilih sosok-sosok luar biasa yang mampu menjalankan *values* dalam kondisi apapun melalui pemilihan *Culture Heroes*.

Pada akhir tahun juga akan diadakan *Culture Festival* yang akan menampilkan program terbaik dari *culture agent*. Mereka yang juara akan mendapatkan penghargaan khusus.

Langkah ketiga yaitu *personal transformation program* melalui pembiasaan amalan harian terkait *values* seperti ibadah, jujur, belajar, ramah, peduli teman dan lainnya.

Harapannya melalui program tersebut maka *values* akan dapat tumbuh pada jiwa dan sanubari setiap anggota.

Apalagi jika didukung oleh leader yang punya komitmen, selalu mengingatkan (*talk values*) dan dapat menjadi role model (*walk the talk*).



## Inovasi Bisnis

Sebagian besar pengguna *smartphone* di era sekarang ini menggunakan kartu prabayar. Sangat jarang yang menggunakan kartu pascabayar.

Sejarah awal munculnya kartu prabayar pada tahun 1998 saat terjadi krisis moneter. Naiknya nilai dollar sampai 6 kali lipat membuat harga juga naik termasuk biaya pulsa. Akibatnya konsumen takut menelpon. Khawatir saat ditagih di akhir bulan tidak punya dana untuk membayar.

Akibatnya pemasukan perusahaan telekomunikasi turun drastis. Padahal secara teknologi dan SDM, perusahaan telekomunikasi siap memberi layanan terbaik. Hanya saja daya beli masyarakat turun.

Kondisi ini membuat perusahaan telekomunikasi berpikir mencari inovasi. Masyarakat tetap butuh layanan jasa telekomunikasi. Cuma dana mereka yang terbatas.

Akhirnya muncullah ide membuat kartu prabayar. Konsumen membeli pulsa dengan jumlah tertentu dan dapat mengatur sendiri penggunaannya dalam sebulan. Dengan tagline "kendali di tangan Anda" secara perlahan penjualan kartu pra bayar terus naik dan akhirnya pemasukan perusahaan telekomunikasi kembali membaik.

Itulah contoh inovasi melalui diversifikasi produk yang dilakukan saat kondisi internal kuat tapi eksternal kurang mendukung. Produsen harus menyesuaikan diri dengan kondisi konsumen.

Bisnis media cetak seperti surat kabar juga menghadapi kondisi yang sulit. Kemajuan teknologi internet mengubah budaya membaca masyarakat dari kertas (*offline*) ke media online yang gratis dan dapat diperbaharui tiap saat.

Dampaknya oplah media cetak menurun drastis. Pemasukan dari sumber konvensional yaitu penjualan koran berkurang. Iklan juga turun karena pasang iklan di media online lebih murah dan tepat sasaran.

Beberapa media akhirnya gulung tikar. Besar *cost* daripada *revenue*. Kondisi keuangan terus merugi. Saat tidak ada lagi persediaan dana, jalan yang ditempuh yaitu gulung tikar.

Media yang mampu bertahan yaitu yang dapat berinovasi dengan memanfaatkan teknologi internet yang terus maju. Mengembangkan media online yang *update*, menarik dan mudah diakses dan inovasi lainnya.

---

**Demikian pula di bidang bisnis lainnya. Jika tidak berinovasi maka akan mati. Berubah atau mati. Telah banyak cerita perusahaan besar seperti Kodak yang mati karena tidak berubah. Mari berinovasi agar terus maju dan berkembang.**

---



## Innovation for Survive

**S**atu persatu negara maju yang selama ini ekonominya stabil mulai kena resesi. Singapura dan Korea Selatan telah mengumumkan ekonomi negaranya mengalami resesi akibat dampak Covid. Selama ini kedua negara tersebut sangat kuat karena ekonominya mengandalkan teknologi dan jasa. Ternyata juga tetap kena dampak ekonomi yang parah.

Dalam skala korporasi beberapa perusahaan besar juga mulai bertumbangan. Umumnya perusahaan yang produknya bukan kebutuhan *primer* tapi ke *tersier*. Produsen barang- barang *branded* dan *life style* bukan lagi kebutuhan prioritas sehingga penjualan menurun drastis.

Bagaimana dengan Indonesia? Alhamdulillah sampai saat ini masih bisa bertahan. Apa yang membedakan Indonesia dengan negara lain? Kata kuncinya *diversity* atau keberagaman sumber ekonomi.

Pepatah kuno mengatakan "jangan menyimpan telur dalam satu keranjang". Jika keranjang itu jatuh maka seluruh telur akan pecah. Jadi resikonya sangat tinggi. Berbeda jika telur disimpan dalam banyak keranjang. Jika satu keranjang jatuh maka masih ada telur di keranjang lain yang aman.

Singapura hanya punya dua keranjang yaitu jasa dan wisata. Kebetulan semua keranjang itu jatuh karena *Covid*. Maka pecahlah semua telurnya. Dampaknya ekonomi negara masuk dalam krisis yang dalam berupa resesi.

Indonesia beruntung karena punya banyak keranjang. Selain jasa dan wisata juga ada pertanian yang merupakan kebutuhan pokok. Itu tidak

akan kena dampak Covid karena menjadi prioritas utama di masa sekarang ini.

Indonesia juga beruntung karena jumlah penduduknya besar. Ekonomi dapat berputar dari perputaran belanja dalam negeri untuk pemenuhan kebutuhan rakyat. Meskipun daya beli menurun namun masih dapat menjaga pertumbuhan ekonomi tidak sampai jatuh sangat jauh.

---

**Bagi perusahaan agar bisa bertahan maka harus mencari keranjang yang kuat dan tidak mudah jatuh kena dampak *covid*. Kuncinya perlu berinovasi sesuai dengan kebutuhan masyarakat.**

---

Inovasi menurut beberapa sumber adalah penemuan yang berbeda dari yang sudah ada baik gagasan, metode, alat, produk, jasa dan lainnya. Tidak sekadar berbeda tapi juga diterima oleh masyarakat, diterapkan dan memberikan kemanfaatan ekonomi dan sosial.

Pemicu dari inovasi adalah persoalan dan masalah. Inovasi itulah yang menjadi solusinya. Contohnya saat banyak pasien *covid* di rumah sakit yang membutuhkan ventilator. Rumah sakit tidak bisa siapkan karena harga mahal sampai 300 jutaan. Maka beberapa kampus melakukan penelitian. Salah satunya adalah Vent-I (Ventilator Indonesia) karya ITB dan UNPAD. Harga hanya 20 jutaan. Inovasi tidak selalu harus baru. Ciri utama inovasi adalah ada perbedaan. Tapi tidak asal beda. Harus ada manfaat. Harus lebih baik, lebih cepat dan kalau bisa lebih murah.

Semoga masalah karena covid ini dapat memicu dan memacu kreativitas kita untuk berinovasi dalam segala bidang sehingga kita tetap dapat bertahan dan terhindar dari resesi.



## Customer Delight

Pada nilai Jalan Kalla Apresiasi Pelanggan ditambahkan sub nilai baru yaitu *customer delight*. Secara sederhana artinya membuat pelanggan kaget karena pelayanan yang diterima melebihi ekspektasinya. Misalnya waktu servis mobil biasanya standar 2 jam. Ternyata dalam waktu 1 jam sudah selesai.

Demikian pula dalam aspek harga dan mutu. Barangnya secara kualitas sama dengan merek yang lain. Namun harga lebih murah. Maka itu juga mengagetkan *customer*. Akhirnya menjadi buah bibir, pembicaraan atau word of mouth yang viral. Dampaknya akan sangat luar biasa untuk mengikat pelanggan. Juga dapat menarik pelanggan baru.

Kategori pelanggan ada dua yaitu eksternal dan internal. Cerita di atas adalah *customer eksternal* yaitu orang atau lembaga yang membeli produk atau jasa perusahaan. Ada *customer internal* yang sangat menentukan kualitas layanan kepada customer eksternal. Mereka adalah individu atau sekelompok orang yang berada dalam perusahaan dan memberi pengaruh pada kinerja organisasi.

Itulah bagian, departemen atau divisi lain yang pekerjaan kita melayani mereka. Misalnya keuangan melayani operasi dalam penyiapan dana agar program dapat berjalan tepat waktu. Jika di perencanaan atau ekspektasi operasi 10 hari kerja baru dana cair. Ternyata layanan keuangan bisa 7 hari kerja sudah cair. Maka kondisi inilah yang mengagetkan. Ini juga masuk *customer delight*.

Setiap *customer* memiliki ekspektasi dan persepsi yang dibentuk dari pengalaman atau *experience*. Jika persepsi lebih kecil daripada ekspektasi maka itu adalah *poor service*. Pelayanan yang tidak memuaskan. *Customer* akan kecewa. Jika persepsi = ekspektasi maka itu adalah *good service*. *Customer* akan puas dengan tingkat *moderate*. Jika

persepsi lebih besar daripada ekspektasi maka itu adalah *excellent service*. Kepuasan tinggi yang membangun *costumer loyalty*. Itulah *costumer delight*.

Bagaimana caranya membangun *costumer delight* ? Ada tiga langkah yang dapat dilakukan yaitu *building relationship*, *understand costumer needs*, dan *manage costumer expectation*. Mari kita ulas satu persatu.

---

**Membangun relasi dapat dilakukan dengan cara menyapa *costumer* dengan ramah, hadirkan antusias untuk membantu, fokus pada *costumer* dalam satu waktu dan berikan apresiasi. Sapaan dan antusiasme akan membangun rasa nyaman dan kepercayaan. Fokus dan apresiasi akan menghasilkan saling menghormati, perhatian dan komunikasi yang terbuka.**

---

Setelah relasi terbangun maka langkah selanjutnya adalah memahami kebutuhan pelanggan. Ada 4 cara yang bisa digunakan yaitu empati, aktif mendengarkan, skill komunikasi yang baik, dan survey. Dampaknya yaitu mampu memahami kebutuhan rasional dan emosional pelanggan. Selain itu juga pelanggan merasa dihargai, diperhatikan dan diperlakukan secara baik.

Pemahaman terhadap kebutuhan pelanggan harus dilanjutkan dengan mengelola ekspektasi atau harapan *costumer*. Caranya dengan terlebih dahulu memahami organisasi yaitu menyesuaikan antara ketentuan perusahaan dengan harapan pelanggan. Misalnya pelanggan minta diskon tinggi. Jika ternyata itu tidak sesuai ketentuan dan bisa merugikan perusahaan maka jangan dipenuhi. Namun tetap harus dikomunikasikan dengan baik dan jelas kepada pelanggan agar mereka paham dan tidak kecewa.

Jika sesuai dengan ketentuan perusahaan maka segera berikan pelayanan *ekstra*, *follow up* kebutuhan pelanggan, dan menjaga komitmen. Dampaknya dapat memberikan pelayanan berkualitas sesuai kebutuhan

bahkan melebihi ekspektasi. Hal itu akan memberikan kepuasan kepada pelanggan yang akhirnya dapat menumbuhkan dan mempertahankan kepercayaan serta loyalitas pelanggan.

Pengalaman mendapatkan pelayanan yang melebihi harapan akan menghasilkan komentar atau rekomendasi yang disebarakan *costumer* kepada orang lain. Itulah *word of mouth* atau buah bibir yang bisa viral. Ini sangat penting karena menurut buku *The Power of Word of Mouth Marketing* bahwa 93% konsumen akan mempercayai referensi dari orang terdekat atau teman sebagai informasi yang layak dipercaya.

Buku itu juga menyebutkan bahwa 67% keputusan untuk membeli dipengaruhi oleh rekomendasi dari keluarga dan teman. Namun hati-hati jika pelayanan buruk. Ternyata 74% konsumen yang mendengar informasi buruk tentang sebuah produk dari teman memutuskan tidak jadi membeli produk tersebut.

Mari evaluasi diri apakah selama ini kita telah menjalankan dengan baik nilai Jalan Kalla Apresiasi Pelanggan pada sub nilai *Costumer Delight*. Caranya dengan memeriksa buah bibir yang berkembang di masyarakat. Jika positif dan pelanggan bertahan dan terus bertambah maka pertahankan dan tingkatkan kualitas layanan. Jika buah bibir yang muncul adalah negatif, pelanggan terus berkurang maka segera perbaiki kualitas pelayanan. Segera bangkit untuk memberikan layanan terbaik sesuai langkah-langkah di atas. Selamat mencoba.



## Work Life Balance

**K**ehidupan di kota besar bagi para kaum pekerja adalah kehidupan yang penuh perjuangan. Pergi subuh pulang malam bagi mereka yang tinggal di Jakarta dan sekitarnya adalah rutinitas harian.

Kemacetan menjadi menu dan teman perjalanan. Sehari bisa habis 4 jam di jalan.

Apalagi saat jam berangkat dan pulang. Sungguh sebuah kehidupan yang kurang sehat lahir batin.

Kondisi itu juga mulai menular ke kota-kota lain termasuk Makassar. Kemacetan di sore hari saat pulang kerja sudah menjadi pemandangan biasa. Jalan protokol seperti Pettarani, Alauddin dan Urip Sumoharjo setiap hari selalu macet di pagi dan sore menjelang malam.

Kehidupan yang demikian berdampak pada tingkat stress warga yang tinggi. Akibatnya kesehatan mental menurun. Jiwa dan raga tidakimbang. Jika ini terus berlanjut dalam waktu panjang maka kebahagiaan menjauh dari kehidupan.

Apa solusinya? Mengurai kemacetan tentu sulit dilakukan. Maka sebagai warga yang bisa kita lakukan adalah mencoba pola hidup yang seimbang antara kerja dan kehidupan. Itulah yang disebut *work life balanced*.

---

**Konsepnya memanusiaikan diri sendiri. Manusia terdiri atas 4 unsur yaitu 4R : raga, rasio, rasa dan ruh. Perhatikan dan berikan 'makanan' kepada keempat unsur tersebut maka hidup akan seimbang.**

---

Raga diperhatikan selain dengan gizi yang seimbang juga dengan olahraga yang teratur. Perlu dijadwalkan minimal dua kali sehari olahraga yang berkeringat. Jika pun sulit minimal tiap hari jalan kaki 30 menit di pagi

hari. Beberapa perumahan seperti Bukit Baruga warganya membuat komunitas pejalan kaki.

Rasio diperhatikan dengan melatih berpikir jernih melalui bacaan yang bergizi. Jauhkan diri dari hoax. Jangan ikut-ikutan sebar hoax. Saring sebelum sharing. Berpikir sebelum bertindak. Tahan sebelum merespon suatu berita. Periksa apakah benar, baik dan bermanfaat.

Rasa diperhatikan dengan seni dan kepedulian sosial. Mencari hiburan yang sehat dengan musik yang menyegarkan. Bisa juga dengan rekreasi sosial melalui silaturahmi sesama teman. Atau membentuk atau bergabung dalam komunitas. Lebih bagus lagi jika komunitas itu punya aksi sosial membantu fakir miskin, anak yatim dan kaum duafa.

Jangan lupa unsur terakhir yaitu ruh. Makanannya adalah ibadah rutin sehari-hari. Shalat wajib dan sunnah, zikir, doa, puasa, membaca Al-Qur'an, bersedekah, haji, umroh dan ibadah lainnya adalah santapan ruhani. Selain juga mengikuti pengajian rutin di masjid atau di manapun.

Itu semua akan menghidupkan ruhani kita yang akan meningkatkan keimanan dan kesadaran akan tujuan penciptaan yaitu beribadah kepada Allah. Jika itu telah tumbuh maka jiwa akan sehat karena memaknai segala aktivitas kehidupan sebagai ibadah.

Semoga dengan memberikan makanan yang seimbang pada raga, rasio, rasa dan ruh kita dapat meraih bahagia dalam kehidupan. Bahagia yang membuat kita produktif dan sukses di manapun kita berperan dan bertugas.



## Dewasa dan Arif

**S**aat kejadian Dirut Garuda menyelundupkan motor dan sepeda mewah melalui pesawat yang dibeli dari luar negeri, salah seorang teman mengatakan bahwa itu adalah perilaku yang tidak dewasa.

Saya jadi merenung apanya yang tidak dewasa. Mari kita lihat dengan logika kontras anak-anak dan dewasa. Perilaku anak-anak adalah reaktif, egois dan mementingkan diri sendiri. Berarti orang dewasa proaktif, tidak egois dan mementingkan orang lain.

Orang yang dewasa tidak akan melakukan tindakan yang merugikan orang lain apalagi negara. Penyelundupan dan korupsi adalah memperkaya diri sendiri dan dapat merugikan negara. Jadi itu adalah perilaku yang tidak dewasa. Tapi bukan berarti anak-anak suka korupsi.

Orang yang dewasa juga berfikir jangka panjang. Berfikir sebelum bertindak atau proaktif, tidak reaktif.

Menimbang dampak baik dan buruk apa yang akan dilakukannya. Jika itu buruk meskipun secara jangka pendek menguntungkan dirinya maka ia tidak akan melakukannya.

Banyak perilaku kejahatan kerah biru atau putih, pelakunya tidak berpikir jernih dan dewasa. Akibatnya korupsi, kolusi, dan kejahatan lainnya tetap saja tumbuh subur. Jika kita renungi lebih jauh perilaku negatif seperti korupsi dan penyalahgunaan wewenang juga ciri orang yang tidak arif. Arti dasar dari arif yaitu mengenal secara baik.

Arofah tempat jamaah haji melakukan wukuf atau berhenti dan berdiam diri yang tujuannya mengenali diri sendiri.

Siapa saya, dari mana, dan mau ke mana setelah hidup di dunia ini.

  
**Orang yang arif adalah mereka yang sadar bahwa setelah hidup di dunia ia akan melanjutkan kehidupannya di akhirat. Ia sadar bahwa dunia hanya sementara, akhirat selamanya. Di akhirat kelak segala perbuatannya di dunia akan dipertanggungjawabkan.**  


Maka orang yang arif tidak mungkin menyalahgunakan wewenang dan korupsi. Berfikirnya tidak hanya jangka panjang duniawi tapi juga akhirat. Hari di mana mulut dikunci, tangan dan kaki serta anggota badan lain yang akan berbicara. Menjadi saksi atas apa yang telah dibuat di dunia.

Mari senantiasa tingkatkan kedewasaan dan kearifan diri agar dapat menjadi manusia yang amanah dan bertanggung jawab. Menjalani hidup dengan hati-hati dan penuh pertimbangan jauh dari kecerobohan.

Manusia yang dewasa dan arif jika ia menjadi pemimpin maka akan memberikan manfaat bagi lembaga dan orang lain yang dipimpinnya. Selamat berjuang menjadi dewasa dan arif.



## Adil dan Ihsan

Setiap hari Jumat di akhir khutbah biasanya khatib membacakan ayat Al-Qur'an yang artinya "Sesungguhnya Allah memerintahkan kamu berbuat adil dan ihsan ..". Tentu kedua kata ini sangat penting sehingga selalu disampaikan di ujung khutbah. Mari kita bahas kata adil dan ihsan dalam perspektif bisnis dan SDM.

Adil diartikan seimbang, setara, sesuai seharusnya. Hukum yang adil jika ditegakkan apa adanya tanpa pandang bulu. Adil dalam makna yang seimbang artinya antara usaha dan hasil itu sesuai. Allah SWT Maha Adil dalam membalas perbuatan hamba-Nya artinya segalanya diperhitungkan dengan cermat sehingga seimbang antara amalan dan pahala atau dosa.

Dalam konteks bisnis ada *take* (menerima) and *give* (memberi). Seorang pembeli untuk mendapatkan barang atau jasa membayar harga tertentu. Itulah *give*-nya. Barang atau jasa yang diperoleh disebut *take*. Penjual atau pebisnis disebut adil jika seimbang antara barang atau jasa yang diberikan dengan uang yang diterima dari pembeli.

Perbandingan antara *take and give* ini sebenarnya ada tiga kondisi. Bisa seimbang atau sama. Itulah adil. Bisa juga *take* lebih besar daripada *give*. Dalam kondisi lain bisa juga *take* lebih kecil daripada *give*.

Jika seorang pebisnis *take* nya lebih besar daripada *give* nya maka artinya dia merugikan *costumer*. Itulah ketidakadilan atau zalim. Merugikan orang lain. Bisa jadi dia melakukan itu dengan data yang palsu, barang yang tidak asli atau janji yang tidak ditepati.

Bisa juga dengan timbangan yang sengaja dibuat tidak akurat atau curang. Itulah bisnis yang dilarang oleh agama. Mari jauhi cara-cara bisnis demikian. Lakukan bisnis dengan adil. Jika itu dilakukan maka *costumer* akan puas. Itulah yang disebut *costumer satisfaction*.

Namun ada kondisi yang lebih baik dan dipuji oleh Allah SWT dengan istilah *ihsan*. Apa itu? Jika *give* lebih besar daripada *take*. Maksudnya barang atau jasa yang diberikan lebih baik dari harga yang dibayarkan oleh pembeli. Akibatnya pembeli tidak hanya puas tapi juga kaget atau *surprise*. Itulah yang disebut dengan *costumer delight*.

Jika *costumer* telah sampai pada level *delight* atau *surprise* maka akan terjadi *the power of mouth*. Artinya *costumer* akan menceritakan kepada orang lain. Jika itu viral akan menjadi promosi yang efektif. Orang lain lebih mudah percaya dari ucapan dan pengalaman orang lain daripada iklan yang bombastis. Itulah dampak dari berbuat *ihsan* atau melakukan yang terbaik.

Dalam hubungan antara karyawan dan perusahaan juga ada tiga kategori yaitu zalim, adil dan *ihsan*. Jika produktivitas karyawan lebih kecil daripada gaji yang diterima maka dia telah menzalimi perusahaannya. Dampaknya perusahaannya akan rugi, bisa bangkrut dan tutup. Akhirnya karyawan juga rugi karena akan kena PHK.

---

**Agar tidak terjadi PHK maka solusinya karyawan harus berlaku adil kepada perusahaannya. Kontribusinya seimbang dengan gaji yang diterima. Akan lebih baik lagi jika kontribusinya lebih besar daripada yang diterima. Itulah *ihsan*. Dampaknya perusahaan terus tumbuh dan berkembang. Karyawan pun sejahtera dan bahagia.**

---

Pandemi *covid-19* pada saat ini dampaknya krisis dan resesi ekonomi menghantui semua dunia usaha dan industri. Sebagai karyawan dan pengusaha mari terus berusaha berbuat adil dan *ihsan*. Tunaikan hak dan kewajiban secara seimbang. Lalu secara sukarela berikan kontribusi lebih untuk keberlangsungan dan kemajuan bersama.



## Jangan Jadi Robot

**A**pa yang sering Anda ceritakan ke teman atau pasangan Anda setelah pulang kerja?

Apakah cerita masalah pekerjaan di kantor yang sulit, berat dan membuat stres? Atau cerita tentang atasan atau rekan kerja yang menyebalkan?

Atau cerita tentang pekerjaan yang menyenangkan? Cerita dengan penuh kebanggaan karena berhasil menyelesaikan masalah yang dampaknya besar bagi kemajuan perusahaan. Atau cerita tentang ide-ide besar untuk memajukan perusahaan?

Atau mungkin tidak ada cerita karena apa yang dikerjakan rutinitas belaka, tidak ada hal menarik atau menggelisahkan.

Jika kebanyakan cerita Anda adalah tentang hal yang negatif maka itu artinya Anda tidak bahagia di tempat kerja. Bisa jadi dalam lubuk hati yang paling dalam Anda sebenarnya ingin segera berhenti bekerja atau mencari pekerjaan di tempat lain.

Cuma belum ada peluang atau kesempatan kerja baru. Akhirnya Anda terpaksa bertahan karena tidak ada pilihan. Mau berhenti dan menganggur juga tidak mau karena masih butuh uang.

Jika tidak ada cerita karena pekerjaan Anda rasanya monoton, tidak ada tantangan dan hanya rutinitas belaka berarti Anda sudah masuk zona nyaman. Anda sudah merasa aman dan puas dengan kondisi sekarang.

Jika sudah seperti itu, waspadalah. Jika Anda sudah terjebak rutinitas dan tidak banyak inovasi dan kreatifitas berarti Anda sudah mirip dengan ROBOT. Apa ciri robot?

Tidak ada pengembangan diri. Dia berjalan datar, sama terus. Manusia yang seperti robot berarti sepanjang waktu di tempat kerja dirinya tidak berkembang. Tidak bertambah ilmu dan keterampilan.

Malah harus lebih waspada lagi karena dunia terus bergerak dan berkembang, jika manusia statis maka sebenarnya dibandingkan dengan perkembangan dunia yang dinamis, dia sebenarnya mundur, terus tertinggal.

  
**Pengembangan diri syaratnya jangan masuk ke zona nyaman. Prinsipnya “tidak ada pertumbuhan di zona nyaman, dan tidak ada kenyamanan di zona pertumbuhan”. Lihatlah bayi yang sedang tumbuh, selalu mencoba hal baru yang beresiko malah terkadang berbahaya.**  


Berbeda dengan orang tua yang sudah cenderung statis. Jika diminta mencoba hal baru, tidak berani atau ragu-ragu.

Pengembangan diri syaratnya masukilah ZONA RESIKO tapi BUKAN ZONA BAHAYA. Apa bedanya? Zona resiko masih dalam batas aman dengan syarat ada pendampingan atau persiapan. Zona bahaya memang penuh bahaya jika dimasuki. Untuk membedakannya lihatlah orang yang naik *banana boat*.

Setelah ditarik sama perahu motor maka dalam jarak yang cukup jauh dari pantai, dia akan dijatuhkan. Jika sebelum dijatuhkan dia memakai pelampung dan ada pendamping yang menemani maka meskipun dia masuk ke zona bahaya tapi sebenarnya dia masuk zona resiko.

Artinya jika dia tidak bisa berenang maka ada pelampung yang menjadi alat bantu. Dan jika pelampung tidak berfungsi maka ada pendamping yang akan menolongnya. Berbeda jika Anda tidak bisa berenang, tidak pakai pelampung dan juga tidak ada pengawal. Saat dijatuhkan, dijamin pasti tenggelam.

Implementasi di tempat kerja yaitu perusahaan memberikan tugas atau tantangan baru kepada staff atau anggota timnya. Jangan hanya berikan pekerjaan yang berulang. Kalaupun harus berulang, karyawan dituntut untuk mengajukan perbaikan cara kerja agar lebih efektif dan efisien.

Sehingga setiap saat ada perbaikan untuk mencapai target yang diinginkan. Namun harus diingat, saat staff kita masuk ke zona tantangan, pemimpinnya harus siap memberi bimbingan. Jangan dilepas begitu saja, tapi jangan juga terlalu didikte dan disetir. Beri ruang bagi dia untuk bereksperimen tapi dalam koridor belajar. Intinya adalah...

### **JANGAN JADI MANUSIA STATIS ATAU ROBOT, TAPI JADILAH MANUSIA YANG DINAMIS.**

Semoga dengan itu Anda akan banyak cerita ke teman atau pasangan Anda dengan penuh kebanggaan karena berhasil menyelesaikan masalah yang dampaknya besar bagi kemajuan perusahaan.

Bisa juga cerita tentang ilmu pengetahuan dan keterampilan baru yang Anda pelajari dari pekerjaan yang membuat Anda lebih semangat bekerja. Atau cerita tentang ide-ide besar untuk memajukan perusahaan.

Semoga dengan itu Anda merasakan kepuasan bahkan kebahagiaan di tempat kerja karena telah merasa bermakna, berkontribusi memberi manfaat berupa perbaikan atau pengembangan.

Jika itu semua dilakukan dengan berlandaskan tauhid, ikhlas, amanah maka itu semua bernilai ibadah di sisi Allah SWT karena kerja adalah ibadah.

# Riwayat Penulis



Syamril. Dilahirkan di Pekkabata (Pinrang, Sulsel) 20 April 1974. Telah berkeluarga dengan beristrikan Nia Murniati dan dianugerahi 4 (empat) putra/i yaitu Fathiyya (20), Yasmina (18), Aliyya (16) dan Ibrahim (13). Pendidikan SD dan SMP diselesaikan di SDN 28 Pinrang dan SMPN 1 Duampanua, Pinrang Sulawesi Selatan.

Kemudian mendapatkan beasiswa dari Yayasan Kalla pada tahun 1989 untuk melanjutkan pendidikan ke SMAN 5 Bandung dan Teknik Fisika ITB (1992). Lalu menyelesaikan S2 di Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia (2007).

Bergabung dengan Kalla Group sejak Mei 2011 dengan amanah Kepala Bidang Pendidikan Yayasan Kalla. Selanjutnya pada bulan Juni 2012 diamanahi sebagai Corporate Human Capital Strategic and Development Division Head Kalla Group. Pada bulan Mei 2017 diangkat menjadi Direktur Sekolah Islam Athirah. Lalu Juli 2019 diamanahi sebagai Rektor Kalla Business School.

Di masyarakat aktif sebagai Pembina DKM Al Ukhuwwah Bukit Baruga Makassar. Juga aktif di Ikatan Alumni ITB Sulawesi Selatan (IA ITB – Sulsel), Perhimpunan Manajemen SDM Indonesia (PMSM-Indonesia), Asosiasi Masjid Kampus Indonesia (AMKI). Juga aktif sebagai kontributor tetap di Harian Tribun Timur dan Hidayatullah Makassar. Berkantor di Wisma Kalla Lantai 14 di Jl. Ratulangi No. 8 Makassar. Berbagai tulisannya dapat dibaca di [www.kallabs.ac.id](http://www.kallabs.ac.id), [www.sekolahathirah.sch.id](http://www.sekolahathirah.sch.id).

Dapat dihubungi di email : [syamril@kallagroup.co.id](mailto:syamril@kallagroup.co.id), telpon dan WA ke 081241493317 dan facebook Syamril Al Bugisyi.