

Tergugah

MAJALAH PENGGUGAH NURANI

Pemimpin yang Bijak dan yang Tidak

Kedua-duanya merupakan
cara untuk menang

Bola Sepak Jamal

Dia peduli

Kerjasama

Sebagai tim kita
melakukannya
dengan lebih baik

EDISI 12

Bola Sepak Jamal

Dia peduli.....3

**Pemimpin yang Bijak dan
yang Tidak**Kedua-duanya merupakan cara untuk
menang.....4**Seni Memberikan**

Penghargaan.....6

**Jawaban atas Pertanyaan
Anda**

Bagaimana Mencegah Perselisihan.....7

KerjasamaSebagai tim kita melakukannya dengan
lebih baik.....8**Sukses dengan Orang lain**

Tips untuk Manajemen.....9

Tidak Dapat Dilakukan.....10

Tips untuk Kaum ProfesionalKunci untuk masa depan yang lebih
baik.....11**Kutipan Terkenal**

Kunci untuk Kerja sama.....12

Tergugah

Silakan menghubungi
alamat berikut:PO Box 1090/JKS
Jakarta 12010atau e-mail:
fcindo@fcindo.com© 2004 **Motivated.**
Hak Cipta Dilindungi oleh
Undang-undang.
Dicetak di Indonesia 2007.

dari editor

Sukses dan kebahagiaan, berdasarkan survei, adalah yang paling diinginkan orang di dalam hidup. Tetapi bagaimana kalau orang harus memilih antara kebahagiaan dan sukses?—Sudah barang tentu kebahagiaan yang akan menang! Sebab apa gunanya sukses jika kita tidak bahagia?

Demikian juga fakta membuktikan bahwa apa yang kita anggap paling penting, akan kita kejar dengan sungguh-sungguh. Lalu mengapa tidak banyak orang yang bisa berkata bahwa mereka bahagia dan puas? Mengapa mereka tidak menemukan apa yang mereka cari? Apa yang kurang? Di mana letak kesalahannya?

Biasanya jawabannya dapat dirangkum dalam satu kata: orang. Jika kita renungkan, orang lain berperan sangat penting dalam kebahagiaan yang kita alami. Dan semakin kita pikirkan, kita akan menyadari bahwa tingkat kebahagiaan kita dari satu sisi adalah cerminan dari suksesnya hubungan dan kerja sama kita dengan orang lain. Jadi bagaimana kita bisa sukses dengan orang lain?—Ada pepatah yang mengatakan bahwa sukses di dalam perkawinan bukan tergantung dari menemukan orang yang tepat melainkan menjadi orang yang tepat, dan itu tepat sekali untuk hubungan antar pribadi. Belajar untuk bergaul dan bekerja sama dengan baik adalah salah satu kunci dari kebahagiaan.

Edisi *Tergugah* ini berisikan petunjuk praktis tentang memperbaiki hubungan dengan orang lain, bagaimana bekerja-sama, di rumah atau di kantor, tetapi semuanya bermula dan bertumpu kepada satu prinsip dasar sederhana yang disebut Kaidah Kencana: Apa yang Anda inginkan agar orang lain perbuat kepada Anda, perbuatlah juga demikian.

Jika kita ingin bahagia, hendaknya kita membuat orang lain berbahagia. Jika kita ingin mempunyai sahabat, jadilah sahabat. Jika kita menginginkan sukses dan kepuasan yang sesungguhnya dalam hidup, hendaknya kita membesarkan semangat orang lain dan menolong mereka agar sukses.

Tentunya dalam upaya untuk menjalani hidup yang positif, sukses dan bermotivasi, kita tidak boleh lupa meminta pertolongan Allah dan bersyukur kepada-Nya karena telah membimbing kita dalam pergaulan kita dengan orang lain.

Maka pahala yang menantikan kita nilainya jauh lebih tinggi daripada sukses materi yang menjadi impian kita.—Dan kita bisa memulainya hari ini!

Editor

BOLA SEPAK JAMAL

Dia menunjukkan
Dia peduli.

Saya menyelenggarakan banyak pelatihan setiap tahun untuk sejumlah toserba. Salah satu bahan yang dibahas dalam pelatihan adalah tentang mempertahankan staf yang berpredikat baik—suatu tantangan bagi para manajer mengingat gaji pelayan toko tidaklah seberapa. Pada salah satu diskusi, saya melemparkan pertanyaan kepada para peserta, “Apa yang menyebabkan Anda bertahan cukup lama sehingga dapat menjadi seorang manajer?” Selang beberapa saat, seorang manajer baru menjawab pertanyaan ini, perlahan-lahan dengan suara lirih dia berkata, “Bola sepak.”

Sinta mengatakan bahwa sebenarnya dia bekerja sebagai pegawai toko hanya sebagai batu loncatan, sementara mencari pekerjaan yang lain. Pada hari kedua bekerja sebagai pramuniaga, putranya, Jamal menelepon. Jamal minta dibelikan bola sepak. Sinta menjelaskan bahwa kondisi keuangan sedang sulit dan gaji pertamanya harus dipakai untuk membayar tagihan-tagihan. Mungkin bulan depan baru bisa membeli bola.

Ketika Sinta tiba di kantor keesokan paginya, Putri, manajer toko memanggilnya ke bagian belakang toko yang digunakan sebagai kantor. Sinta bertanya-tanya jika dia telah berbuat kesalahan atau jika ada pekerjaan yang terbengkalai. Dia cemas dan gelisah.

Putri menyerahkannya sebuah bungkus. “Secara tidak sengaja, saya mendengar pembicaraan kamu dengan putramu,” katanya. “Saya tahu tidak mudah menerangkan kepada anak-anak kita. Bola ini untuk Jamal karena penting baginya untuk mengetahui bahwa dia penting, meskipun kamu harus membayar tagihan-tagihan sebelum bisa membeli bola sepak. Kami memang tidak sanggup memberi gaji yang besar bagi orang-orang yang baik seperti kamu, namun kami peduli—ingin kamu tahu bahwa kamu penting bagi kami.”

Perhatian, empati dan kasih sayang yang diberikan oleh manajer toko ini dengan jelas memperlihatkan, sehingga orang tidak lupa, bahwa rasa peduli seorang majikan tidak dapat diukur dengan gaji yang diberikannya. Itu adalah suatu pelajaran yang penting, untuk harga sebuah bola sepak. ■



— Diadaptasi dari *Heart at Work*
oleh Rick Philips



Kedua-duanya merupakan cara untuk menang

Pemimpin yang Bijak dan yang Tidak

Seorang pemimpin yang baik bukanlah seorang bos—melainkan lebih menyerupai pelayan! Seorang pemimpin yang baik tidak arogan. Dia mendengarkan para pegawainya. Apabila atasan tidak berkomunikasi dengan bawahan, tentu saja mereka tidak bisa memahami bawahannya dan persoalan mereka. Jika ini terjadi, maka mereka akan berhadapan dengan kesulitan.

Pemimpin pada taraf manapun hendaknya mendengarkan bawahan mereka. Pemimpin bertanggung jawab untuk membuat keputusan akhir, tetapi bukan berarti seluruh gagasan, pemikiran dan konsultasi berasal dari dirinya. Seorang pemimpin yang baik akan mendengarkan orang lain.

Asisten yang baik mengetahui tentang bisnis atasannya lebih baik daripada atasannya—dan seharusnya memang demikian! Atasan hendaknya tidak terlibat dengan hal-hal yang kecil, namun harus ada orang yang terlibat. Atasan yang baik sadar bahwa asistennya lebih tahu tentang tingkat dan kepentingan pekerjaan, dan dia akan menghormatinya dan pada umumnya mengikuti saran dari asistennya.

Dalam hal rencana, tujuan, motivasi dan aspek lainnya dari pekerjaan, pemimpin seharusnya baik, jika tidak seharusnya dia jangan dijadikan bos. Namun dalam hal-hal yang praktis, seorang pemimpin harus mendengarkan orang-orang

Oleh David Fontaine



Untuk membentuk tim yang efektif, setiap anggota harus bekerja bersama dengan seluruh anggota.

yang membantunya, karena mereka mungkin lebih tahu. Seorang atasan yang baik akan mendengarkan saran orang-orang yang menolongnya, mendiskusikan, mengambil keputusan bersama tentang langkah apa yang akan diambil, dan membiarkan mereka yang melaksanakan pekerjaannya sambil sesekali memantau apakah mereka membawa hasil dan tidak membuat kesalahan yang serius. Itulah sebenarnya tugas dari atasan—agar pekerjaan berjalan. Hendaknya seorang atasan membiarkan anak buahnya merekomendasikan pekerjaan, memulai pekerjaan, dan tentu saja menjalankan pekerjaannya.

Hanya pemimpin pemula, yang baru lulus, yang belum dewasa dan masih baru yang berusaha mengendalikan segala sesuatu dan memerintah semua orang. Dia belum pernah berada di posisi itu sebelumnya dan tidak tahu harus berbuat apa, namun dia berpura-pura dengan duduk di meja dan memberi perintah. Orang yang bekerja seperti itu adalah pemimpin atau bos yang sangat bodoh.

Seorang pemimpin yang bijaksana, pada waktu menghendaki sesuatu terlaksana memanggil penasehatnya dan mendengarkan mereka, kemudian memutuskan masukan siapa yang terbaik.

Lalu kepada siapa dia memberikan tugas tersebut?—Orang yang mempunyai pendapat berbeda? Tentu saja tidak! Dia memberikan tugas tersebut kepada si pemilik gagasan.

Pemimpin yang cerdas akan memompa sumber daya manusia yang ada! Dia tidak akan berusaha menjadi pompanya, atau

pegangan pompa atau sumber airnya atau embernya. Dia hanya menjadi tangan yang memegang pegangan atau pompa itu. Dia memastikan pompa itu bekerja.

Seorang pemimpin yang baik akan berusaha agar setiap orang gembira, karena setiap orang memiliki hak untuk gembira, untuk melakukan pekerjaan yang disukainya dan diinginkannya jika dia memang sanggup.

Untuk membentuk tim yang efektif, setiap anggota harus bekerja bersama dengan seluruh anggota—tidak hanya satu, atau beberapa atau mayoritas, tetapi semua! Mereka harus belajar bekerja sama, mendengarkan satu sama lain, berkonsultasi bersama, setuju bersama, memutuskan bersama kemudian menuntaskannya bersama-sama.

Seperti halnya tubuh manusia, kita tidak bisa berkata bahwa kita tidak butuh anggota tubuh yang terkecil sekalipun. Kita memerlukan setiap kuku, setiap sel demikian pula setiap organ, dan setiap anggota tubuh. Setiap anggota tim diperlukan dan setiap anggota penting, mulai dari yang paling rendah hingga yang paling kuat, mulai dari yang kelihatannya paling tidak berarti hingga yang paling berarti. Masing-masing mempunyai tugas, masing-masing diperlukan dan semua harus bekerja bersama dengan rukun, harmonis dan bergotong-royong.

Bicarakanlah bersama-sama, berdiskusi, berkonsultasi, mencari persetujuan, memutuskan, saling peduli, berkembang bersama dan nikmatilah hasil kerja sama itu. Hanya dengan cara itulah kita bisa menjadi pemimpin dan atasan yang bijak. ■

“Barangsiapa terbesar di antara kalian ialah yang melayani orang-orang.”

Seni memberikan Penghargaan

Ada cara yang salah dan yang benar dalam mengungkapkan apresiasi dan menekankan perilaku positif. Berikut ini kami sampaikan beberapa saran untuk memuji orang-orang yang bekerja untuk kita.

1 Berikanlah penghargaan di depan umum.

Memberikan penghargaan secara individu efeknya tidak sebaik jika diberikan di depan umum. Saya tidak akan pernah lupa kejadian pada hari Senin sore ketika saya duduk di kelas dua SMU. Saya sadar bahwa saya telah bermain lebih baik daripada biasanya pada pertandingan sepak bola Jumat sebelumnya, dan ketika kami berkumpul untuk berlatih saya bertanya-tanya di dalam hati jika pelatih menaruh perhatian pada pertahanan saya yang baik. Bukan saja dia memperhatikan, dia bahkan mengumumkannya di hadapan regu kami. Pujiannya tidak berlebihan, karena saya memang bukan pemain yang cemerlang, namun selama 35 tahun kemudian saya tidak pernah lupa betapa bangganya saya seraya dia menegur beberapa pemain karena penampilan buruk mereka. Pelatih berkata, “McGinnis lain lagi. Dia bukan pemain kita yang paling lincah, tetapi dia benar-benar tampil prima pada hari Jumat.” Saya ingat kalimatnya kata demi kata karena saya sangat ingin bisa diterima oleh tim itu, dan ketika pelatih memuji saya di hadapan tim, saya akhirnya merasa bahwa saya diterima.

Pujian dari orang tua pada waktu makan malam akan tetap dikenang dibandingkan dengan pujian yang diberikan secara perorangan, karena kita membuat anak kita merasa senang di hadapan orang lain. Demikian pula jika kita sedang rapat dengan bawahan, kita bisa mempergunakan kesempatan itu untuk menyampaikan rasa terima kasih. Kita semua berpura-pura rendah hati dan tidak mau menyombong, tetapi saya belum pernah bertemu dengan orang yang tidak suka jika orang lain membanggakan dirinya. Misalnya berada di sisi bos ketika dia membicarakan tentang sukses kita di telepon, atau berada di pesta ketika istri menjelaskan betapa cerdasnya kita menangani permasalahan dengan anak-anak sehari sebelumnya—itu adalah sesuatu yang menyenangkan.

2 Rayakanlah setiap keberhasilan.

Istri saya ahli memuji, dan jika ada sesuatu yang terjadi di luar kebiasaan, dia berbuat berlebihan. Dia menyambut saya di pintu dengan pelukan, mungkin dengan air mata berlinang, mendampingi saya sambil mengatakan betapa berbahagianya dirinya. Kemudian dia akan menghidangkan makan malam yang istimewa. Keluarga yang baik sering merayakan keberhasilan setiap anggotanya. Hidup kadang-kadang membosankan bagi orang-orang di sekitar kita, dan kita dapat membuat keberadaan mereka lebih menyenangkan selain juga meningkatkan daya produksi mereka jika kita mengadakan perayaan setiap ada kesempatan.

3 Gunakanlah beberapa gerak tubuh untuk memberi tekanan dalam memuji.

Salah satu investasi terbaik yang bisa dilakukan oleh seorang pemimpin adalah membelikan hadiah untuk stafnya. Jika pemberian sudah menjadi ritual, misalnya pada hari raya tahunan, maka merayakan dengan makan siang bersama disertai dengan pemberian ungkapan apresiasi, atau dengan diam-diam piagam penghargaan untuk dipajang di kantor dipersiapkan; bisa menjadi sesuatu yang istimewa.

4

Ungkapkanlah pujian secara tertulis.

Secarik nota mempunyai semacam kekuatan yang ajaib, terutama jika berisikan tulisan tangan. Apabila kita dianggap penting dan kita meluangkan waktu untuk mengirim sepucuk surat yang berisi pujian, itu akan menghasilkan imbalan yang luar biasa. Adakalanya efeknya bisa berlipat ganda jika pujian tersebut ditulis bukan kepada orang yang dimaksud tetapi kepada orang lain. Saya punya teman yang sering bepergian, dan apabila petugas penerbangan memberinya perlakuan yang menyenangkan, dia bukan saja mengucapkan terima kasih secara langsung tetapi dia juga menanyakan nama supervisor dan mengirimkan nota kepadanya. Kita bisa yakin bahwa tindakan tersebut mempunyai efek yang lebih kuat dibandingkan dengan hanya mengucapkan terima kasih saja kepada pegawai kita.

5

Berikanlah pujian secara lebih spesifik.

Menepuk punggung seseorang sebagai ungkapan bahwa orang itu “melakukan pekerjaan yang baik” efeknya hampir tidak terasa jika dibandingkan dengan memberikan pujian secara rinci. “Ibu senang dengan warna-warna yang kamu pakai untuk pohon pada gambar kamu,” terpatri di dalam ingatan seorang anak yang berusia lima tahun dibandingkan ungkapan, “Gambarmu bagus.” Ungkapan yang pertama memperlihatkan bahwa kita telah memerhatikannya dengan seksama. Lebih jauh lagi, kita menekankan perilaku yang khusus. ■



Jawaban dari Pertanyaan Anda

J: Solusi yang paling cepat dan paling meyakinkan untuk persoalan komunikasi seperti itu sangat sederhana hingga sering kali terabaikan: Salah seorang di antara kalian harus berhenti mencoba mengutarakan pendapat dengan cara mendengarkan apa yang disampaikan oleh pihak yang satunya.

Orang senang berbicara, mengungkapkan diri mereka dan didengarkan. Orang juga perlu merasa dibutuhkan, bahwa kontribusi mereka berarti dan berharga. Pada waktu kita meluangkan waktu untuk mendengarkan dengan penuh perhatian, meskipun kita tidak sependapat dengan apa yang dikemukakan, kita menyampaikan pertimbangan dan rasa hormat. Jika hal ini kita lakukan terhadap sejawat kerja yang dengannya kita mengalami kesulitan berkomunikasi, kita mungkin akan terheran-heran melihat tanggapan positif mereka dan bagaimana mereka bersikap terbuka terhadap gagasan dan saran kita.

Bagaimana kita bisa menjadi pendengar yang lebih baik? Pertama-tama kita harus mau mendengarkan. Kita harus mempunyai niat yang tulus untuk mendengarkan apa yang ingin diutarakan oleh pihak yang satunya.


Jika kita menganggap diri kita sebagai orang yang suka mendengar, mungkin kita merujuk pada suasana sosial—percakapan tentang hal-hal yang menarik. Namun pada saat lawan

P: Apa yang dapat saya lakukan untuk menghindari persengketaan dengan salah seorang sejawat kerja, dan bagaimana cara membuka jalur komunikasi yang lebih baik?

bicara kita mengemukakan pendapat yang bertentangan dengan pendapat kita, pada saat itulah mendengarkan menjadi sulit akan tetapi paling penting. Ini disebut mendengarkan dengan tidak mementingkan diri sendiri.

Mendengarkan dengan tidak mementingkan diri sendiri berarti meredam keinginan untuk mengemukakan pendapat kita. Kita perlu memperlihatkan keinginan yang tulus untuk mendengarkan dan mengevaluasi apa yang ingin disampaikan oleh orang lain, sebelum menanggapi dengan pendapat kita.

Mendengarkan dengan baik memerlukan usaha. Perhatikanlah ciri-ciri orang yang enak diajak bicara adalah orang yang suka mendengarkan. Orang yang demikian memperlihatkan ketertarikan dengan mata mereka, postur tubuh dan cara mereka memberi tanggapan. Suasana jiwa yang tidak dapat digambarkan, yang mengemukakan, “Saya senang berbicara dengan kamu. Kamu penting bagi saya.” Suasana yang tenang dan kesabaran yang dirasakan seolah-olah mengatakan, “Santai saja. Saat ini tidak ada yang lebih penting daripada mendengarkan apa yang ingin kamu utarakan.” ■



SEBAGAI TIM,
KITA MELAKUKANNYA
DENGAN LEBIH BAIK.

KERJASAMA

Ada yang bilang, “Mengeja keberhasilan: K-E-R-J-A-S-A-M-A.” Kerja sama adalah kunci untuk organisasi yang baik.

Baru-baru ini saya membaca bahwa burung belibis bisa terbang lebih jauh jika mereka berada dalam formasi dengan burung belibis yang lain, dibandingkan dengan jika burung belibis itu terbang sendirian. Barangkali Anda tertarik dengan alasan berdasarkan ilmu pengetahuan, mengapa mereka terbang seperti itu. Ditemukan bahwa ketika seekor burung mengepakkan sayapnya, terciptalah tekanan untuk burung yang berikutnya. Dengan membentuk formasi huruf V, kawanan burung itu sedikitnya memperbesar kemampuan terbang sebanyak 71% dibandingkan dengan apabila mereka terbang sendirian.

Orang yang merupakan bagian dari suatu tim dan mempunyai arah tujuan yang sama, dapat mencapai target lebih cepat dan lebih mudah, karena mereka bergerak dengan dukungan satu sama lain dan saling membantu.

Pada waktu seekor burung belibis keluar dari formasi, secara tiba-tiba dia akan merasakan seretan dan perlawanan untuk melanjutkan perjalanan dan dengan segera akan kembali ke formasi semula untuk memanfaatkan kekuatan kawanan burung belibis lainnya.

Jika kita punya akal seperti burung belibis, kita juga akan tetap berada di formasi yang sama dan berbagi informasi dengan mereka yang mempunyai tujuan sama dengan kita.

Apabila burung belibis yang berada di muka lelah, dia akan bergeser ke dalam formasi dan burung belibis yang lain mengambil-alih.

Bermanfaat untuk berbagi tugas sebagai pemimpin dan bergantian mengemban tugas yang sukar.

Burung belibis yang lainnya akan bersuara dari belakang untuk membesarkan semangat burung belibis yang di depan agar maju terus. Perkataan yang mendukung dan mengandung ilham membantu orang yang ada di depan kita untuk menjadi lebih bersemangat, membantu mereka untuk maju terus meskipun adanya tekanan dan kejemuhan sehari-hari. Penting adanya bahwa perkataan yang kita lontarkan membesarkan semangat. Jika tidak, maka itu sama saja dengan basa-basi!

Akhirnya, apabila seekor burung belibis jatuh sakit atau terluka oleh senapan serta jatuh, dua ekor burung belibis keluar dari formasi dan mengikuti yang terluka untuk menolong dan menjaganya. Kedua burung belibis tersebut terus menyertai burung belibis yang terluka hingga burung belibis itu bisa terbang lagi atau mati, kemudian kedua burung belibis itu akan membentuk formasi baru untuk terbang dan bergabung dengan formasi yang sebelumnya.

Apabila salah seorang dari kita jatuh, terserah orang-orang di sekitar kita untuk membantu pada masa-masa sulit. Jika kita memiliki perasaan seperti burung belibis ini, kita akan mendampingi satu sama lain ketika masa-masa sulit melanda. Kita akan tetap berada dalam formasi orang-orang yang mempunyai visi sama.

Jadi jika pada suatu hari Anda melihat formasi burung belibis terbang, ingatlah bahwa menjadi anggota tim yang memberikan kontribusi adalah sesuatu yang membawa pahala, yang menantang dan sesuatu yang istimewa.

(Bersambung ke hal-11)

SUKSES Dengan Orang lain

Baru-baru ini ketika saya menghadiri jamuan makan malam, saya duduk di samping seorang wanita yang menawan, yang keenam anaknya menuntut ilmu di sekolah dan universitas terkemuka. Mereka semua berprestasi, tidak ada seorangpun yang bermasalah. “Bagaimana cara Anda memberi mereka semangat?” saya bertanya.

“Pertanyaan itu sering diajukan,” jawabnya sambil tertawa, “dan lucunya saya tidak merasa ada banyak yang saya lakukan. Misalnya saya tidak pernah menyuruh mereka untuk mengerjakan pekerjaan rumah atau memarahi mereka sewaktu memperoleh nilai yang buruk. Mereka kelihatannya saling memberi motivasi satu dengan lainnya. Saya ingat pada suatu hari salah seorang putri saya membawa pulang rapor dengan nilai yang tidak memadai. Saya tidak memberi komentar apa-apa, dan meletakkannya di atas meja. Ketika abangnya pulang, dia melihat rapor itu, mendengus dan menuju ke kamar adiknya serta “menguliah” dia. Saya tidak yakin apa persisnya yang disampaikan tetapi salah satunya adalah meyakinkan si adik tentang apa yang harus dipertahankan, bahwa jika dia tidak berprestasi itu mencerminkan saudara-saudarinya. “Kuliah” itu pasti mempunyai pengaruh, sebab secara drastis nilai si adik meningkat. Putri saya sangat menghormati abangnya dan sangat menyayangi dia juga,

jadi dia berusaha sekuat tenaga untuk tidak membuatnya marah.”

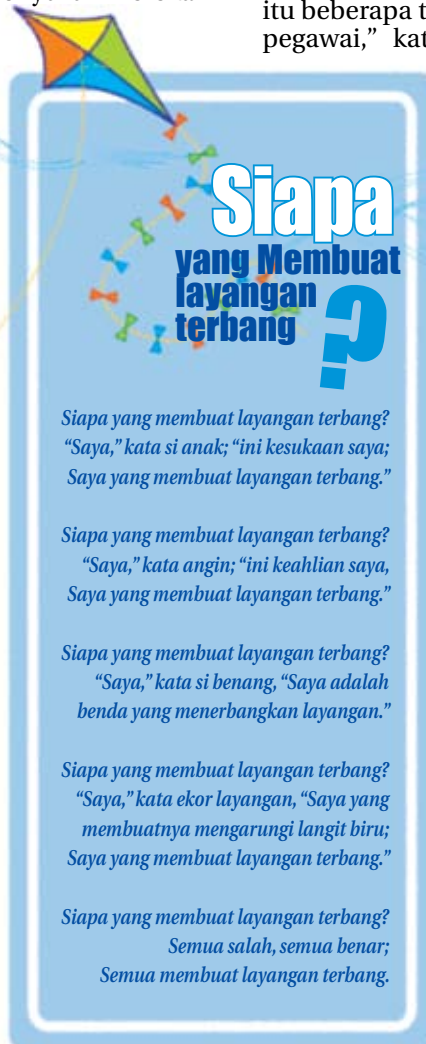
Ibu itu dengan bijaksana dan tepat telah melakukan apa yang seorang pemimpin lakukan: Dia telah menciptakan apresiasi kelompok dan membiarkan kelompok itu yang mempertahankannya.

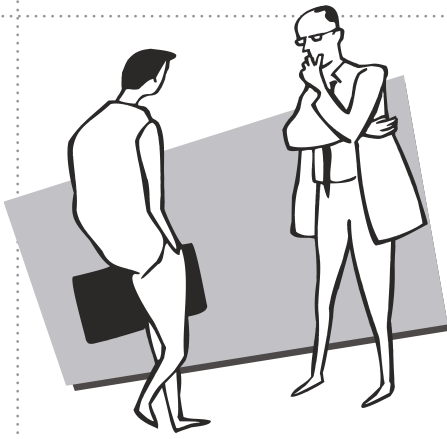
Tim yang baik menempatkan tanggung jawab untuk mempertahankan standar di atas bahu mereka sendiri. Seorang pemimpin yang menempatkan tanggung jawab untuk mengendalikan kualitas di atas pundaknya sendiri, bukanlah seorang pemimpin yang baik. Seorang pemimpin yang baik mendorong semangat mereka yang dipimpinnya untuk bertanggung jawab atas keberhasilan satu sama lain.

Berikut ini ada contoh yang terjadi di sebuah pabrik. Seorang teman membeli pabrik itu beberapa tahun yang lalu. “Di antara para pegawai,” katanya, “ada beberapa pegawai lama yang berkelompok dan seringkali berada dengan kelompok yang sama itu saja, akan tetapi hasil kerja mereka sangat baik. Pada waktu minum kopi bersama, mereka saling memperlihatkan hasil karya satu sama lain dan mengolok-olok hasil karya yang tidak bagus serta mengagumi hasil yang baik.

“Saya tidak berniat untuk ikut campur dengan kelompok itu dan membubarkan anggota-anggotanya, karena mereka bukan saja bangga akan hasil karya mereka, tetapi juga kebanggaan tersendiri itu tidak membiarkan salah seorang dari mereka gagal. Akibatnya mereka semua menghasilkan karya yang lebih baik karena persaingan dan kesetiaan yang ada di dalam kelompok tersebut.”

Pemilik pabrik itu memetik hikmah yang penting dengan membiarkan moral yang tercipta di kelompok tadi menjadi pemicu kemajuan mereka. ■





Tidak Tidak dapat Dilakukan...

Oleh Zig Ziglar

Saya menerima pengalaman sejati dari seorang teman, yang mengizinkan saya untuk menggunakannya:

Saya seorang manajer pabrik yang berpengalaman, tetapi pada perusahaan yang masih baru. Manajer laboratorium saya dikenal sebagai seseorang yang mempunyai tanggapan “tidak mungkin.” Setiap kali ada proyek atau gagasan, pasti yang dilontarkannya adalah, “Tidak mungkin.” Akhirnya saya menjadi bosan. Pada sebuah rapat yang sarat dengan perdebatan, saya sudah tidak t a h a n lagi. Saya berkata,

“Raj, tolong sekali beritahu saya tentang latar belakang pendidikan kamu.” Raj dengan bangga menyebutkan gelar yang disandanginya. Saya bertanya lagi, “Sudah berapa lama kamu bekerja di sini?” Katanya 11 tahun. Saya berkata,

“Raj, kamu memiliki kepintaran, pengalaman dan kemampuan memimpin.” Dia mulai terlihat berseri-seri. Saya berkata, “Tetapi saya bisa cari orang di luar sana, dari pinggiran jalan dan memintanya untuk melakukan apa yang baru saja kami minta agar kamu lakukan, dan dia akan menjawab, ‘Tidak mungkin.’ Kalau begitu saya bisa saja mempekerjakan seseorang di jalan untuk melakukan pekerjaanmu?”

Sejak saat itu, Raj mulai mencari solusi bukannya rintangan. Raj selama ini sudah merasa puas dan tidak ada

yang mengganggu gugat dirinya dan dia juga tidak membuat onar. Dia menjadi anggota tim yang paling bisa dipercaya dan meyakinkan. Bersama-sama kami melalui masa-masa indah, dan dia selalu menjadi orang pertama yang menawarkan diri. Seperti halnya kita semua, dia perlu tantangan dan perubahan yang dialaminya begitu drastis sehingga mempengaruhi pegawai lainnya.

Berdasarkan penelitian, 17 persen dari orang yang terdaftar sebagai penerima gaji tetapi tidak terlibat dengan apa yang mereka kerjakan— artinya bahwa selagi mereka

bekerja, pikiran mereka berada di tempat lain. Bayangkan ada berapa banyak orang dari kalangan yang seperti ini dapat menjadi seperti Raj jika diberi tantangan.

Saya berprasangka bahwa di luar kantor Raj juga negatif. Saya membayangkan dia berkata, “Kelihatannya tidak dapat mengerjakan apapun.” Jika seorang pegawai bertutur-kata seperti itu, orang itu bukan saja tidak membawa hasil tetapi juga menghalang-halangi pembawaan hasil. Jika saya seorang penjudi, saya akan bertaruh bahwa perubahan pada Raj tidak hanya terjadi di kantor, tetapi juga di luar kantor.

Pelajaran yang baik untuk disimak, bukan? ■

Apakah perandai Anda
“tidak mungkin” atau
“segala sesuatu
mungkin”?

Tips untuk KAUM PROFESIONAL TIPS untuk

“Bersikap dan berbuatlah semaksimal mungkin untuk menjadi unggul. Semua berada di dalam tangan Anda jika Anda meminta Allah untuk menolong dan percaya kepadaNya.”

Kunci untuk Masa Depan yang Lebih Baik

Oleh Jim Rohn, diadaptasi

Dari segala sesuatu yang dapat mempengaruhi masa depan kita, pertumbuhan pribadi adalah yang paling utama. Kita bisa berbicara tentang perkembangan laba, dll., tetapi semua ini tidak dapat terjadi tanpa pertumbuhan pribadi. Pertumbuhan pribadi adalah pintu gerbang untuk kesemuanya itu. Sebetulnya, bermanfaat untuk menghafal frase berikut: “Rahasia masa depan yang lebih baik terletak di dalam diri kita sendiri.”

Ada banyak yang dapat menolong kita untuk memperoleh masa depan yang lebih baik. Jika kita bekerja pada perusahaan yang dinamis dan berkembang, hal itu akan menolong. Jika kepemimpinannya kuat, hal itu pasti akan membantu. Jika tidak ada badai, tentunya suasana menjadi aman. Jika mobil tidak mogok, hal itu akan membantu. Jika anak-anak tidak sakit, hal itu akan membantu. Jika udara tidak terlalu dingin, jika udara tidak terlalu panas, hal-hal tersebut di atas akan membantu memperoleh masa depan yang

lebih baik.

Daftarnya bisa menjadi panjang, tetapi daftar yang baru saja kita buat dan lebih banyak lagi—semuanya dijadikan satu—berperan sangat minimal dalam menentukan masa depan kita yang lebih baik. Rahasia masa depan yang lebih baik berada di dalam diri kita sendiri.

Untuk punya lebih banyak, kita harus menjadi lebih banyak lagi. Kita perlu menjadi orang di atas rata-rata. Kita perlu bebenah diri. Kita perlu untuk mengembangkan senyum yang di atas rata-rata. Kita perlu mengembangkan kegemaran yang di atas rata-rata. Kita perlu mengembangkan dedikasi di atas rata-rata. Kita perlu mengembangkan perhatian terhadap orang lain di atas rata-rata.

Perbedaannya adalah kepribadian kita, dari dalam diri, bukan dari luar. Perbedaan yang nyata ada di dalam diri kita. Sebenarnya, perbedaan terletak di dalam diri kita. ■

(Sambungan dari hal-8)

Apabila kita bergotong-royong, apabila ada kerjasama, ada perkembangan yang hebat. Kerjasama adalah motivator yang lebih besar dibandingkan dengan persaingan, dan kerjasama bertahan lama karena kita merasakan kebersamaan sebagai tim yang akan meraih kemenangan.

Organisasi yang baik menyediakan nuansa yang saling mempercayai dan kerja sama.

Salju adalah peragaan yang indah tentang apa yang dapat Allah lakukan dengan serpihan salju. Serpihan salju sangat rapuh, tetapi jika dipersatukan, ongkongan salju dapat memblokir lalu lintas.

Jadi marilah kita memetik hikmahnya dan saling membantu! Marilah kita bekerja sama! Ada kekuatan yang luar biasa di dalam kerja sama. ■

(Kutipan dari Rick Warren, diadaptasi)

Kunci untuk **KERJA SAMA**

Jika Anda merasa bahwa kerjasama itu tidak penting, perhatikanlah apa yang terjadi pada kereta kuda jika salah satu rodanya terlepas.

Jikalau tidak ada pimpinan, jatuhlah bangsa, tetapi jikalau penasihat banyak, keselamatan ada.

Jika ada tim pemenang, terdiri dari staf yang bisa bekerja bersama dengan baik tanpa banyak persengketaan, usahakanlah untuk mempertahankan tim itu.—Tidak ada keberhasilan seperti kesuksesan!

Jangan mengabaikan komunikasi. Tidak ada orang yang dapat membuat kemajuan tanpa kerjasama.

Dua orang dapat menghasilkan tiga kali lipat dibandingkan dengan satu orang.