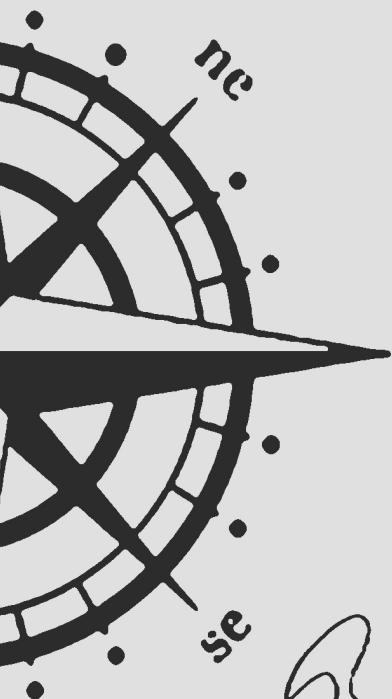




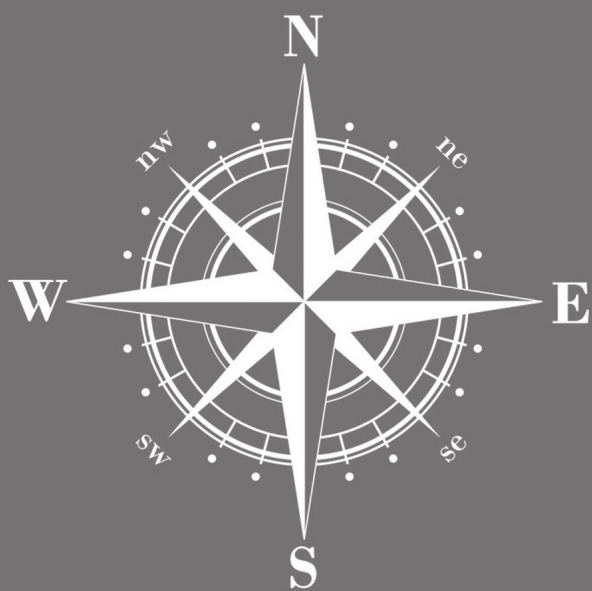
STRONG

Eka Taniputra, Fanny Lesmana



STRONG





STRONG

From Family for Family

Eka Taniputra
Fanny Lesmana



STRONG

From Family for Family

Penulis : **Eka Taniputra, Fanny Lesmana**
Penyunting : **Albert Adityas**

© 2025

Diterbitkan Oleh:



Penerbit

Zifatama Jawaara

Taman - Sidoarjo

Telp : 0812-1627-0501/

0812-3548-5066

Email : zifatama1@gmail.com

Anggota IKAPI No.149/JTI/2014

Cetakan Pertama, September 2025

Ukuran: 155 x 230 mm

Jumlah hal : 118 hlm

Lay Out: Asthararianty

Ilustrasi: Natasha Abigail Gracia

Edit Layout : Emjy ZIFATAMA

ISBN: 978-634-7316-15-8

Hak cipta dilindungi Undang-Undang

Sanksi Pelanggaran Pasal 22

Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2002

Tentang Hak Cipta:

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

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

Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari penerbit.

Prakata

Michael Jordan.

Lelaki asal Amerika Serikat ini mengharumkan nama bangsa dan negaranya melalui kemahirannya bermain bola basket. Meski demikian, pada awal kemunculannya, Mike – demikian ia biasa disapa – banyak diragukan oleh publik. Mike bahkan tidak pernah masuk dalam klub basket sekolahnya karena ia dianggap tidak memiliki bakat.

Ketika ia berhasil masuk ke NBA (*National Basketball Association* – liga bola basket bergengsi di dunia), Mike merupakan anggota yang dipilih terakhir. Sekali lagi, karena ia dianggap kurang berbakat.

Namun, Mike bertekad untuk melakukan perubahan. Ketika ia memenangkan sebuah pertandingan pada hari ini, keesokan harinya ia kembali ke lapangan bola basket. Bukan untuk melakukan selebrasi karena kemenangannya di hari kemarin, tetapi untuk berlatih. Ia mengingat kembali apakah kesalahan yang dilakukannya saat pertandingan kemarin. Mike terus menerus melakukan hal itu dalam kesehariannya sebagai pemain bola basket profesional.

Tak mengherankan, ia mengantarkan timnya menjadi juara pada banyak pertandingan.

Michael Jordan, bukanlah seseorang yang dianggap berbakat. Namun, ia bekerja keras dan tidak patah arang untuk menggapai impiannya sebagai seorang pemain bola basket. Bukan hanya pemain, tapi lebih daripada itu, Michael Jordan membawa dirinya menjadi seorang pemenang.

Dalam menjalani kehidupan, bakat merupakan salah satu hal yang diperlukan. Namun, bakat tanpa kerja keras dan juga tanpa pemikiran yang tepat tentang keberhasilan, maka semua bakat itu hanya menjadi kesia-siaan.

Ada kerja keras.

Ada pola pikir yang tepat, yakni memperbaiki diri sendiri. Jatuh? Itu pasti. Tapi mau bangkit lagi atau tidak?

Ini semua adalah keputusan.

Demikian pula halnya saat kita memilih dan memutuskan untuk menjadi seorang pemimpin. Menurut saya, pemimpin tidak dilahirkan, melainkan diciptakan.

Seorang pemimpin melakukan yang terbaik bukan hanya pada saat ada orang yang melihatnya. Namun, ia juga melakukan yang terbaik pada saat tidak ada yang melihat. Saat seseorang melakukan yang terbaik pada saat tidak ada yang melihat, otomatis orang itu menginspirasi banyak orang. Jika kita memiliki sikap yang benar, maka kita dapat menjadi *role model* bagi orang lain.

Ayah saya telah menjadi *role model* bagi saya dan juga adik-adik. Ia pernah jatuh, tapi ia juga bangkit lagi dan berjuang untuk melakukan yang terbaik.

Ia mengisi hidupnya dengan nilai-nilai yang kemudian menginspirasi kehidupan saya dan adik-adik. Selanjutnya, nilai-nilai ini ditularkan dalam kinerja perusahaan. Nilai-nilai yang diperolehnya dari keluarga – secara tidak sengaja – telah ditularkan pada semua orang yang bersama-sama pada perusahaan kami.

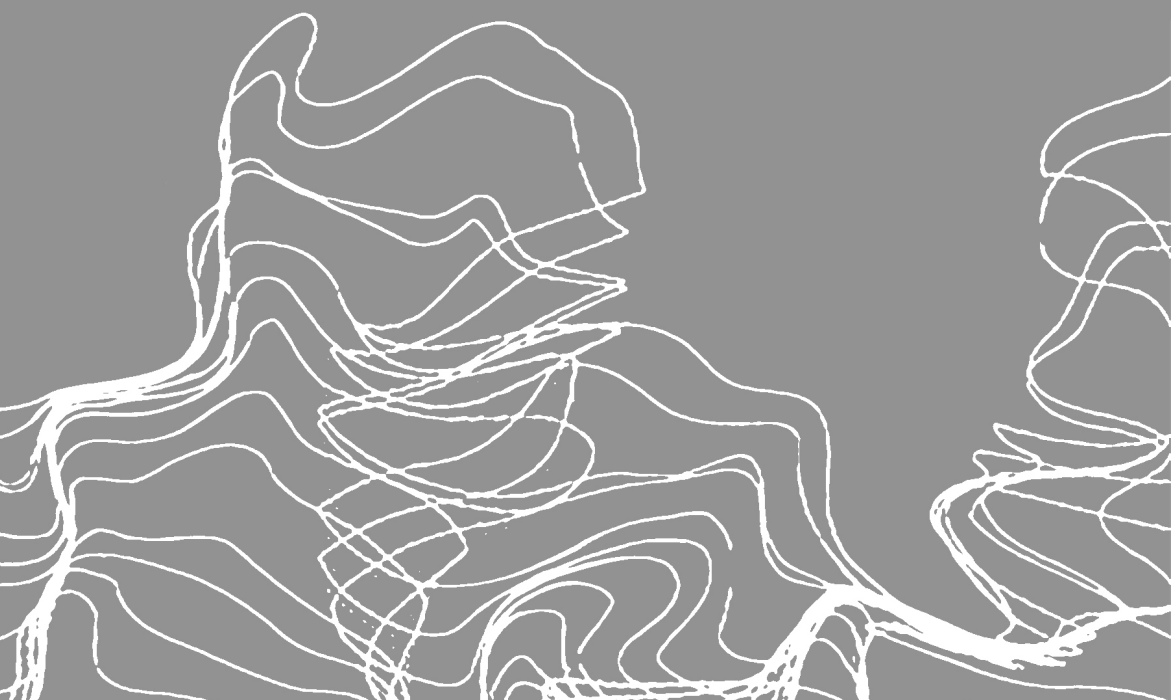
Pada titik berikut, nilai-nilai yang diperoleh dari keluarga juga akan dibagikan pada tiap keluarga. Bukan bermaksud jumawa dalam membagikan nilai-nilai ini. Namun, disadari bahwa nilai-nilai yang dibagikan melalui buku ini telah membawa banyak kebaikan dan kemajuan dalam hidup dan berkarir.

Harapannya, nilai-nilai yang dituangkan dalam buku ini juga akan membawa kebaikan dan kemajuan bagi semua orang yang membaca buku ini. Juga membawa kebaikan dan kemajuan bagi setiap keluarga yang ada.

STRONG. Dari keluarga, untuk keluarga.

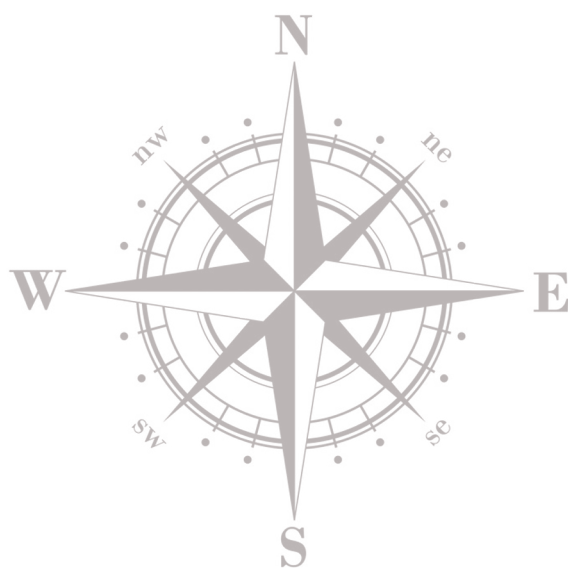
Surabaya, Agustus 2025

Eka Taniputra



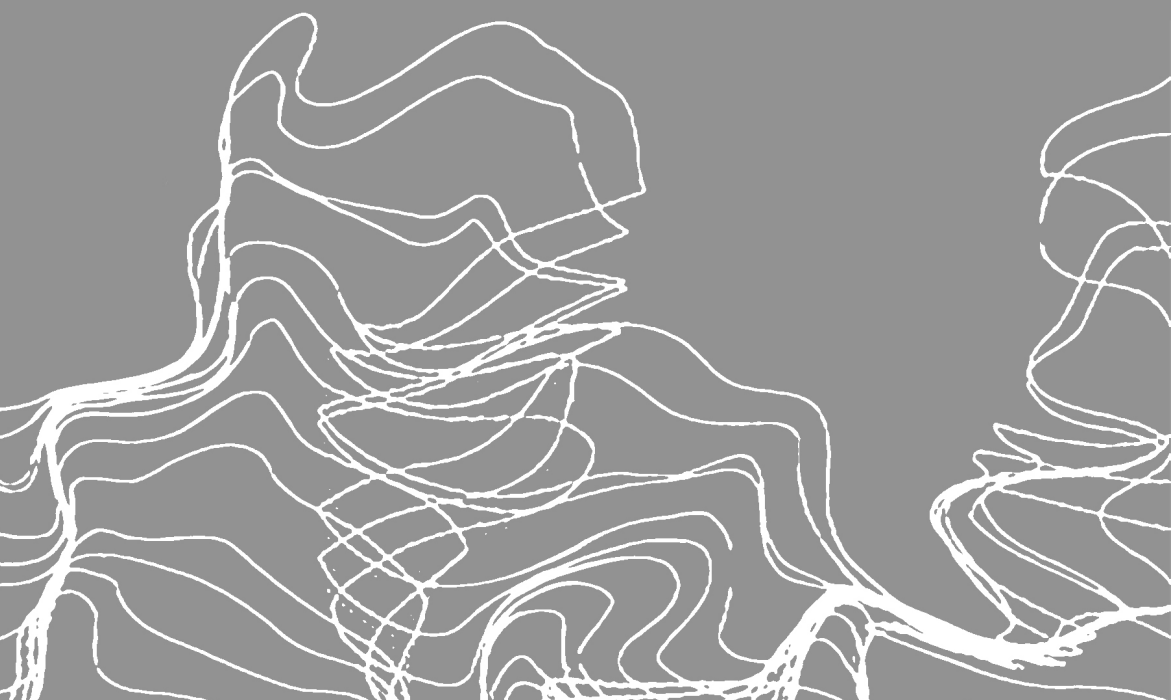
Daftar Isi

Prakata	5
Daftar Isi	9
1. Nilai Hidup Insan	11
2. Nilai dalam Perusahaan	17
3. STRONG, Sebuah Nilai	23
4. Striving for Excellent	31
5. Trustworthy Professional	49
6. Respect Each Other	65
7. Organic Family	77
8. Noble in Action	87
9. Grateful	95
10. Implementasi STRONG	101
Pratinjau	105
Terima kasih	115



The lower half of the page is filled with a dense, abstract pattern of thin, flowing orange lines that create a sense of movement and depth. The lines are wavy and organic, resembling liquid or smoke captured in time.

Bab 1



Nilai Hidup Insan

Seseorang hidup bukan tanpa alasan. Seseorang juga perlu punya alasan untuk hidup.

Ada orang-orang yang tidak memahami salah satu dari dua kalimat di atas. Ada yang mengerti bahwa ia hidup karena sebuah alasan. Tapi ia tidak tahu apa alasan yang membuatnya tetap hidup.

Sebaliknya, ada orang yang tidak sadar bahwa ia hidup karena sebuah alasan.

Tapi ia tahu apa alasan yang membuatnya tetap bertahan hidup.

Bingung?

Sama.... Hahaha... bercanda....

Begini... kita kan hidup nih. Nah, kita hidup karena ada suatu alasan, yaitu kasih setia Tuhan, Sang Pencipta.

Nah, setelah kita tahu bahwa kita hidup karena Sang Pencipta, maka kita juga perlu punya pertahanan untuk hidup.

Kekayaan? Ketenaran?

Pada umumnya, dua hal inilah yang menjadi alasan bagi seseorang untuk bertahan hidup.

Persoalannya, tidak semua orang dihampiri oleh keduanya. Nah, jika tidak ada keduanya, masak kita tidak punya alasan untuk hidup?

Tentu saja ada. Alasan kita hidup adalah untuk berbagi kisah, juga kasih pada orang lain.

Alasan yang sederhana, bukan?

Apa yang saya sampaikan di atas adalah sebuah nilai dalam kehidupan yang saya jalani.

Tentu saja ada orang yang tidak setuju pada nilai yang saya tuliskan di atas. Bagi saya, itu tidak masalah. Nilai yang saya pegang tidak selalu harus menjadi nilai yang dipegang oleh semua orang.

Tiap insan yang hidup di dunia perlu memiliki nilai-nilai yang dipegang dalam menjalani kesehariannya. Nilai-nilai merupakan aturan mengikat namun tidak tertulis. Nilai ini memberikan makna dalam hidup, yang memberikan tujuan dalam hidup. Karenanya, mengajarkan dan menanamkan sebuah nilai positif bagi satu sosok individu merupakan hal yang penting. Dengan demikian, orang ini dapat bertahan dalam menjalani kesehariannya.

Ada nilai-nilai kehidupan yang bersifat individual. Sangat personal.

Sebagian besar dari kita dapat bertahan hidup karena memiliki nilai-nilai yang diturunkan oleh keluarga. Nilai-nilai itu kemudian menjadi sesuatu yang bersifat personal seperti nilai yang saya torehkan dalam tulisan di atas. Meski demikian, sebuah nilai kehidupan yang personal tidak perlu diperdebatkan sebab nilai-nilai itu bisa saja dipahami hanya oleh individu itu sendiri.

Selain itu, ada nilai-nilai kehidupan yang bersifat komunal. Nilai-nilai ini bisa diberikan oleh lingkungan di sekitar kita. Pergaulan yang terjadi pada lingkungan di sekitar kita dapat menjadi nilai-nilai yang tertanam dalam satu individu.

Nilai-nilai terbentuk dalam pergaulan dengan teman-teman di kampus atau pada komunitas yang lain.

Nilai-nilai juga terbangun dalam lingkungan pekerjaan.

Nilai-nilai apa pun yang memberikan pengaruh pada kita, pada ujungnya tidak hanya akan mempengaruhi pola pikir serta pola tindak kita semata-mata.

Semua nilai yang memberikan pengaruh pada kita – sedikit banyak – juga akan memengaruhi pola pikir dan pola tindak orang-orang di sekitar kita.

Dan Pena, seorang pebisnis kenamaan di Amerika Serikat pernah berujar, *“Show me your friend, and I will show you your future.”*¹

Bila kalimat ini dikaitkan dengan pembahasan tentang nilai hidup seperti di atas, maka hal ini akan menunjukkan makna yang dalam.

Siapa yang menjadi lingkaran (*circle*) terdekat kita akan menggambarkan siapa diri kita yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena cara kita berbicara, berperilaku, bahkan nilai yang kita anut, lambat laun akan mengikuti orang-orang yang berada pada lingkaran terdekat kita.

Bila di sekeliling kita adalah orang-orang yang hidupnya dipenuhi dengan persoalan yang pelik, ada banyak cerita dengan

¹ <https://itsmontel.medium.com/show-me-your-friends-and-ill-show-you-your-future-e560aa3815cf>

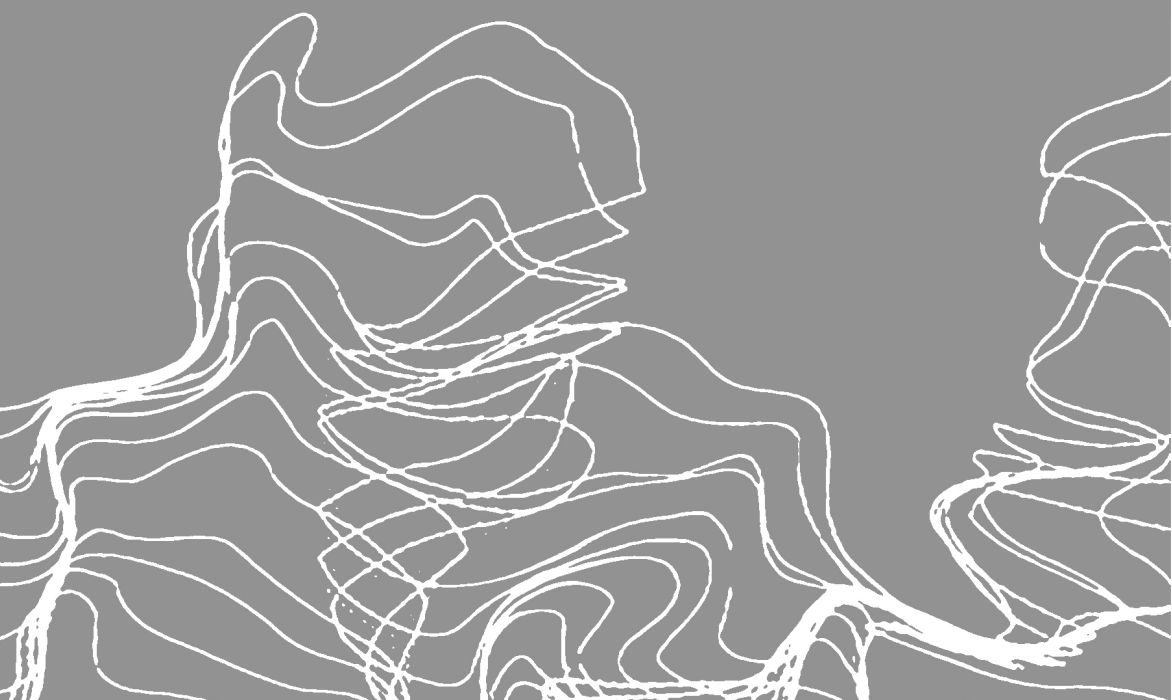
nuansa negatif yang menyertai, serta hal-hal yang dapat membuat frustrasi, situasi itu dapat turut menguras emosi kita. Jika mulanya kita memiliki banyak hal positif yang menemani perjalanan kita, maka kita bisa terpuruk pada hal-hal negatif.

Sebaliknya, bila kita dikelilingi dengan orang-orang yang optimis dengan aura positif serta suportif pada kondisi orang lain, niscaya perilaku kita juga tidak jauh dari semua hal itu. Semua itu kembali pada kita, dengan siapakah kita bergaul dan berbagi keseharian kita. Tentu saja harapannya adalah ada nuansa positif yang dibangun di sekitar kita.

Semua nilai positif yang telah dibagikan serta ditanamkan pada kita, akan membuat kita bertahan. Nilai positif dapat menjadi pegangan kita dalam menjalani hidup meski ada persoalan yang menghambat perjalanan. ***

The lower half of the page features a complex, abstract pattern of numerous thin, flowing orange lines. These lines create a sense of movement and depth, resembling a topographical map or a series of overlapping waves. The lines are more densely packed in some areas, creating darker shades of orange, while other areas are more sparse.

Bab 2



Nilai dalam Perusahaan

Perusahaan – sebagaimana organisasi lainnya – juga perlu memiliki budaya perusahaan atau bisa disebut juga budaya organisasi. Budaya organisasi pada umumnya bersifat unik karena mencerminkan ciri khas yang ada pada perusahaan tersebut.

Sejalan dengan itu, budaya dalam perusahaan sangatlah diperlukan. Sebab, di dalam budaya organisasi dibuatlah sebuah cara bagi perusahaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, melalui perubahan sikap dan perilaku. Tujuannya yakni agar para karyawan yang berada dalam perusahaan itu memiliki perilaku yang dapat menyesuaikan diri dengan karyawan lainnya, serta dapat menyesuaikan diri menghadapi pelbagai tantangan yang terjadi dalam kinerjanya.

Dapatkah kita membayangkan bila tiap karyawan bekerja dengan cara berpikirnya masing-masing?

Misalnya saja, bagi karyawan A sebuah kinerja dapat berjalan dengan baik dengan cara tertentu. Namun, bagi karyawan B, kinerja dengan cara tertentu tadi tidak masuk di akal nya sehingga ia harus mencari cara sendiri yang dianggapnya masuk akal. Sedangkan karyawan C melihat bahwa apa yang terjadi pada perusahaan hanya akan melemahkan sistem kerja.

Semakin banyak orang yang berada dalam perusahaan, semakin banyak hal yang dipikirkan dan menjadi tujuan. Guna menyelaraskan hal tersebut, budaya organisasi menjadi sebuah kekuatan agar kinerja menjadi efektif dan efisien. Ini tidak berarti kreativitas individu dipadamkan. Namun, semangat kinerja yang tidak sama dapat mengacaukan suasana kerja yang kondusif.

Budaya perusahaan – yang melahirkan semangat kerja itu – lantas diturunkan dalam bentuk nilai-nilai agar lebih mudah dipahami oleh karyawan. Dengan demikian, melalui nilai-nilai inilah para karyawan dapat berpikir, bersikap dan bertindak sejalan untuk memudahkan proses kinerja yang berlangsung di dalam perusahaan. Nilai-nilai yang ditanamkan tentu saja merupakan nilai-nilai positif yang berkaitan dengan etika, norma, juga sikap dan perilaku.

Sama halnya seperti bangsa dan negara kita, Indonesia, yang memiliki semboyan Bhinneka Tunggal Ika. Hal ini yang kemudian diterapkan melalui sila-sila dalam Pancasila. Secara berkesinambungan, sila-sila dalam Pancasila menjadi pedoman bagi semua orang Indonesia dalam menjalani keseharian mereka, termasuk dalam bekerja.

Demikian pula halnya dalam sebuah perusahaan yang terdiri dari banyak orang beragam perbedaan, termasuk perbedaan latar belakang, beda cara pandang dan juga beda cara dalam mengerjakan sesuatu. Bila tidak ada budaya perusahaan yang diterjemahkan melalui nilai-nilai dalam perusahaan, maka hal itu dapat merepotkan. Apalagi jika perusahaan tersebut sudah *go international*, maka semakin beragam pula pola pikir dan pola tindak orang-orang yang ada dalam perusahaan itu.

Karenanya, nilai-nilai dalam perusahaan sangat perlu untuk dibagikan, sekaligus diterapkan, bagi semua orang yang berada dalam perusahaan. Dengan demikian, perusahaan dapat terus berjalan secara serempak dengan pemahaman adanya keterkaitan satu dengan lainnya, baik secara teknis maupun dalam keseharian.

Contoh sederhana.

Seseorang yang bekerja di bagian keuangan mungkin saja tidak secara langsung berhubungan dengan orang-orang yang bekerja di bagian produksi. Namun, itu tidak berarti orang-orang yang bekerja di bagian keuangan berjalan sendiri tanpa mempedulikan kinerja orang-orang yang berada di bagian produksi.

Semua orang yang berada dalam perusahaan tersebut sejatinya saling terlibat satu dengan yang lain. Bila produksi terlambat, maka *cash flow* dalam perusahaan itu akan ikut terlambat. Saat *cash flow* terlambat, maka sangat besar kemungkinan hal itu mempengaruhi proses penggajian. Proses gaji yang terlambat membuat atmosfer kinerja menjadi kurang semangat. Produktivitas jadi terganggu. Demikian alur ini akan berputar terus.

Jika orang-orang yang berada pada bagian yang berbeda tidak memiliki sikap dan cara pandang yang sama terhadap sebuah kinerja, maka hal itu dapat memengaruhi suasana kerja. Nah, apalagi jika orang-orang yang berada pada bagian yang sama ternyata memiliki sikap dan cara pandang yang berbeda satu dengan yang lain, itu malah bisa menimbulkan masalah baru dalam perusahaan.

Gak enakan. Mental breakdown. Nyinyir-nyinyiran.

Urusan pekerjaan terbengkalai karena satu sama lain saling mendongkol.

Padahal persoalannya mungkin bukan karena masalah personal. Tapi karena problem profesional. Bila satu individu dalam tim bekerja tanpa profesionalisme, hal ini dapat mengakibatkan kekacauan dalam prosedur kinerja.

Profesionalisme itu yang dibutuhkan dalam bekerja sehingga kinerja dapat berjalan dengan teratur. Bukan hanya keteraturan dalam bekerja, profesionalisme juga membawa makna bagi setiap orang yang menjalankan kinerjanya dengan profesional.

Profesionalisme itu lahir karena pemahaman dan penerapan nilai-nilai yang ada dalam perusahaan. Artinya, profesionalisme itu juga perlu dibangun bukan oleh individu yang di dalam perusahaan. Selaras dengan itu, perusahaan juga memiliki andil dalam pembentukan profesionalisme.

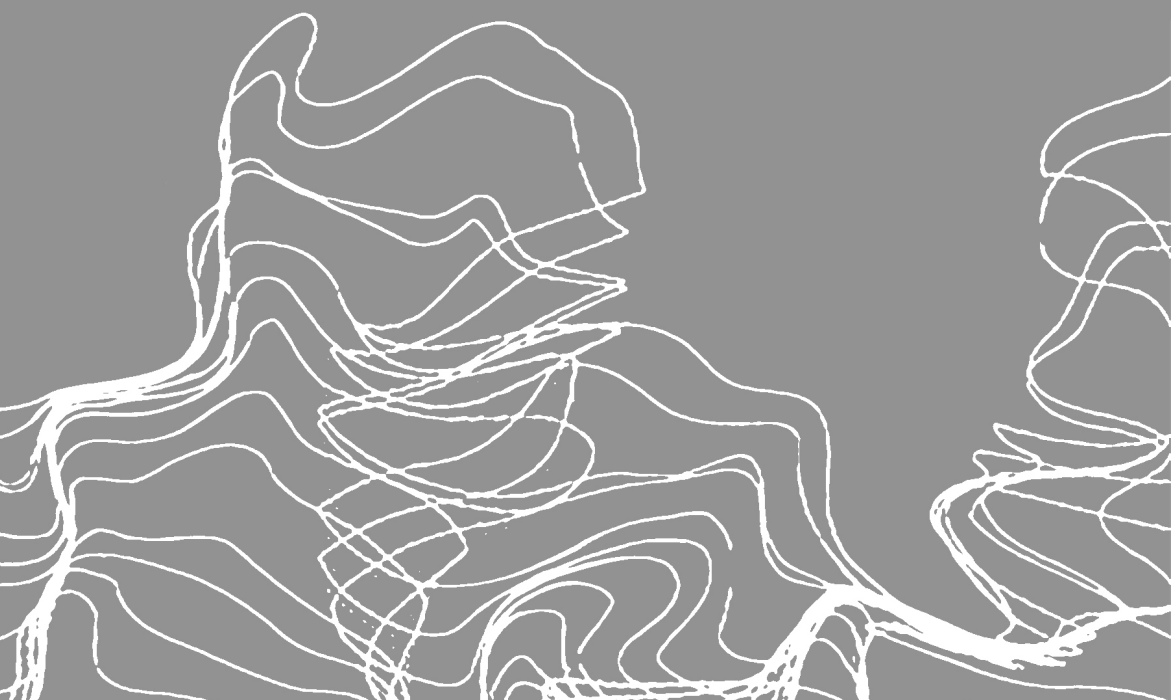
Semangat ini juga dimiliki oleh KCT Group, sebuah perusahaan yang dibangun dengan nilai-nilai dalam keluarga. Tak urung, hal ini membuat Pimpinan KCT Group menyadari bahwa semangat bekerja secara profesional haruslah terus ditularkan pada semua orang yang berada di dalamnya.

KCT Group telah memiliki nilai-nilai yang dibangun berdasarkan pengamatan, juga pengalaman serta pengetahuan. Tidak hanya ingin dimiliki sendiri dalam keluarga, para pendiri juga penerus KCT Group berhasrat untuk membagikan nilai-nilai itu pada seluruh insan di dalam KCT Group.

Harapannya, nilai-nilai ini memberikan tatanan dalam kinerja agar lebih tertata rapi. Selain itu, nilai-nilai ini juga diharapkan dapat mengembangkan pribadi tiap individu di dalamnya. ***

The lower half of the page is filled with a dense, abstract pattern of thin, flowing orange lines that create a sense of movement and depth, resembling a topographical map or a stylized representation of water or smoke.

Bab 3



STRONG, Sebuah Nilai

KCT Group merupakan sebuah perusahaan yang dibangun dari keluarga.

Tidak dapat dipungkiri, bahwa keluarga merupakan sebuah institusi. Keluarga adalah institusi terkecil dan juga institusi yang paling mendasar. Tanpa disadari oleh kebanyakan orang, keluarga sejatinya juga merupakan institusi yang paling kuat. Apa yang telah diletakkan oleh keluarga akan menjadi sebuah nilai-nilai yang melekat erat bagi individu di dalamnya. Mereka yang bertumbuh dalam sebuah keluarga akan memiliki motivasi, inspirasi, bahkan juga terkreasi menjadi individu yang kuat dan sehat.

Nilai-nilai yang telah ditanamkan oleh keluarga tersebut berakar kuat dalam pikiran dan perasaan tiap individu. Ini juga lantas mendasari keluarga baru yang dibangun oleh individu tersebut.

Begitu seterusnya.

Kekuatan nilai-nilai inilah yang akan mengajarkan pada tiap pribadi untuk menjalani kehidupannya. Pun, nilai-nilai dalam sebuah organisasi akan menularkan konsep dan semangat dalam menjalankan tugas profesionalnya.

Ini yang menjadi harapan dari para pemimpin KCT Group untuk memberikan pedoman sekaligus patron bagi semua

karyawan. Nilai-nilai positif dalam STRONG ini nantinya tidak hanya akan berakar pada seluruh karyawan, melainkan juga dapat menular pada anggota keluarga dari para karyawan ini.

Apakah ini adalah khayalan?

Mungkin beberapa dari kita skeptis atau ragu-ragu ketika membaca kalimat: nilai-nilai positif dalam STRONG ini nantinya tidak hanya akan berakar pada seluruh karyawan, melainkan juga dapat menular pada anggota keluarga dari para karyawan ini.

Ah, masa iya? Mana mungkin?

Bukankah setiap keluarga juga sudah memiliki nilai dalam rumah tangga masing-masing?

Itu benar. Setiap insan, setiap keluarga, pasti sudah memiliki nilai sendiri. Namun, bukan berarti nilai positif tidak bisa ditambahkan, bukan?

Namanya juga nilai positif, pastinya sebagian besar orang akan suka untuk menempatkan dan melekatkan nilai-nilai itu pada dirinya sendiri, dan tentu saja pada orang-orang yang disayangnya. Siapa itu?

Ya keluarga.

Nilai STRONG sendiri pada hakikatnya muncul dari keseharian pendiri KCT Group. Nilai-nilai ini sejatinya tidak dirumuskan dalam kata STRONG, namun dari kumpulan prinsip dan perilaku keseharian yang kemudian dielaborasi menjadi sebuah kesatuan. Pendiri KCT Group ini mewarisi nilai-nilai yang terkandung dalam kata STRONG dari generasi pertama yang kemudian diwariskan sampai generasi terkini.

Semua nilai itu lahir, ditanam, bertumbuh, berakar dan bergerak dengan alami secara turun temurun.

Semua nilai yang ditanam itu terus melekat dan menjadi penuntun bagi pendiri KCT Group yang kemudian diturunkan pada generasi berikutnya dalam berkarya untuk bangsa ini. Selanjutnya, nilai-nilai ini juga yang akan diturunkan pada generasi – generasi berikutnya.

Seiring berjalannya waktu, nilai-nilai yang ditanamkan dalam keseharian itu menunjukkan rumusannya, yakni **STRONG**. Berikutnya, nilai-nilai mulai dirumuskan secara menyeluruh untuk dijadikan sebagai dasar bagi KCT Group untuk bertumbuh dan berkembang.

Bukan hanya bagi individu yang berada dalam KCT Group, melainkan juga dapat menular untuk anggota keluarga dari tiap insan yang tergabung dalam KCT Group.

Dari keluarga untuk keluarga.

Itu tujuan dari nilai yang ditawarkan oleh KCT Group bagi seluruh karyawan yang berada di dalamnya. Namun menariknya, nilai **STRONG** bukan hanya bagi kalangan internal, melainkan juga ditawarkan bagi semua pihak yang bekerja sama dengan KCT Group. Harapannya, semua pihak dapat berjalan selaras dan tumbuh bersama.

We are STRONG. Demikian situasi yang ingin dibangun di dalam tubuh KCT Group. Seluruh lini dalam tubuh KCT Group dapat menjadi kuat bersama.

STRONGER with us. Demikian situasi yang diharap dapat terjadi pada seluruh pihak yang memiliki relasi dengan KCT Group.

Proses penyusunan nilai-nilai ini sudah berlangsung cukup lama. Beberapa tahun dirumuskan, akhirnya munculah kata STRONG.

Secara harafiah kata STRONG adalah kata berbahasa Inggris. Jika diterjemahkan dalam bahasa Indonesia, kata ini berarti KUAT.

KUAT di sini tidak hanya mengarah pada kuat dalam bekerja, tapi juga kuat dari menjalani keseharian dalam hidup.

KUAT pula dalam menghadapi pelbagai tantangan dan hambatan yang sangat mungkin terjadi pada tiap inci kinerja. Sebab, seseorang yang tidak kuat dalam menjalani kesehariannya, belum tentu dapat kuat dalam menghadapi persoalan dalam pekerjaannya. Padahal tidak dapat ditampik, persoalan dapat muncul tanpa diundang.

STRONG. KUAT.

Kuat untuk bangun saat terjatuh. Kuat untuk menghadapi diri sendiri.

KCT Group berharap semua orang yang ada di dalamnya dapat menjadi pribadi yang kuat.

Meski demikian, kata KUAT bukanlah kata yang dipergunakan sebagai nilai-nilai dalam KCT Group.

Nilai-nilai perusahaan KCT Group ada pada kata STRONG. Dengan menjalankan nilai STRONG, maka semua individu dalam KCT Group diperlengkapi untuk terus melangkah bersama dengan keberanian dan ketulusan.

Kata STRONG merupakan akronim. Ada enam nilai yang diambil dari masing-masing huruf dalam STRONG.

***S**triving for Excellent*

***O**rganic Family*

***T**rustworthy Professional*

***N**oble in Action*

***R**espect Each Other*

***G**rateful*

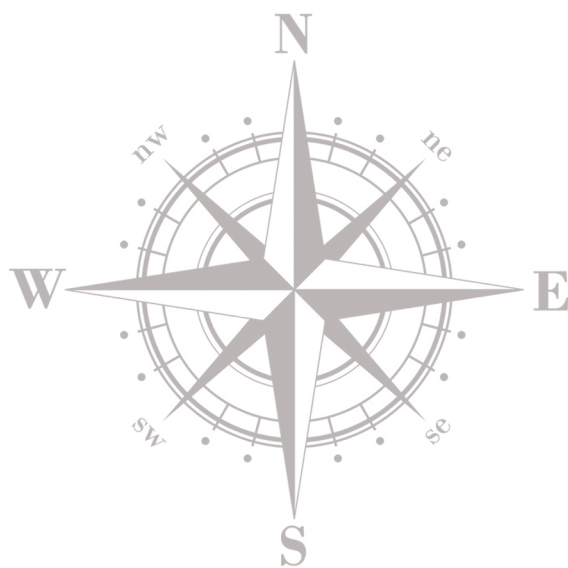
Keenam nilai yang ada dalam STRONG apabila diterapkan dalam kehidupan sehari-hari baik di dalam lingkungan KCT Group maupun di luar, akan membuat kita menjadi pribadi yang KUAT.

Enam nilai di atas dapat dibagi menjadi dua bagian yang saling berkaitan di antaranya. Huruf S dan huruf T pada kata STRONG, jika diterapkan dengan tepat, akan membangun individu yang berkepribadian utuh.

Sedangkan empat huruf berikutnya, yakni huruf R, huruf O, huruf N dan huruf G, dalam penerapannya akan membantu individu untuk menempatkan diri dengan tepat di antara individu lainnya, misalnya saja dengan anggota tim dalam pekerjaan, dengan anggota keluarga lainnya, serta bagaimana individu dapat memberikan umpan balik dalam kesehariannya, baik itu dalam dunia pekerjaan maupun bidang lainnya.

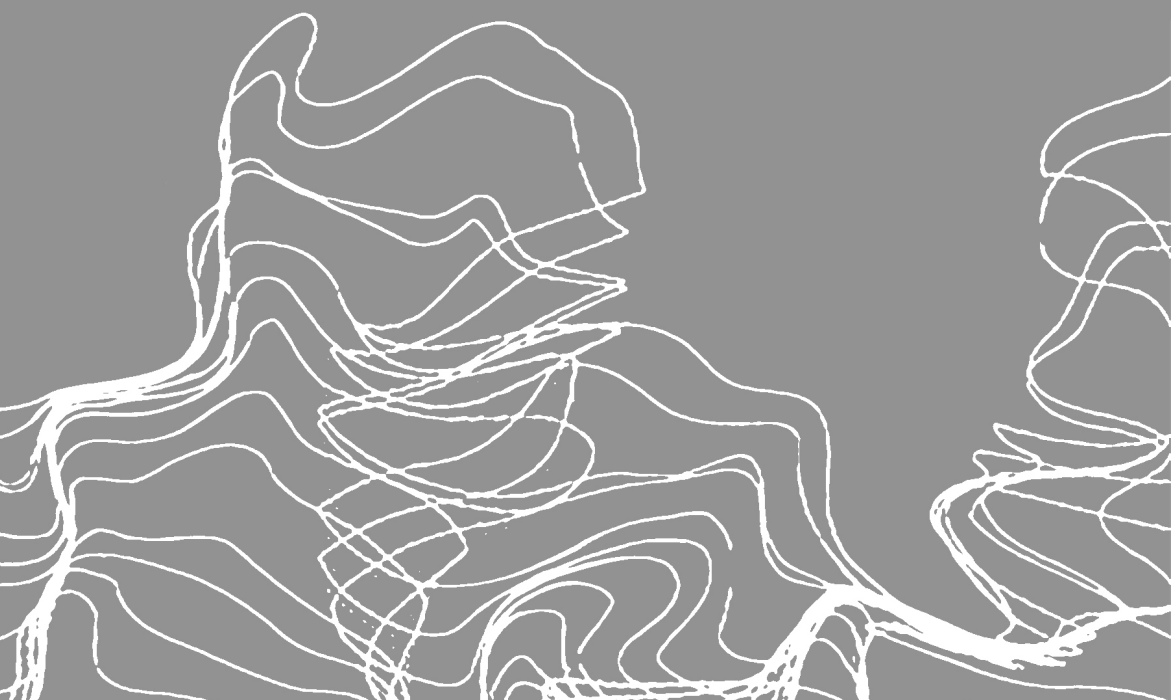
Keenam nilai ini dibahas dalam buku ini secara rinci namun praktis sehingga memudahkan pembaca – dalam hal ini adalah tiap individu di dalam KCT Group – untuk mempraktikkannya. Dengan demikian, setiap individu dalam KCT Group dapat berproses bersama, juga dapat bertumbuh bersama.

Bila diterapkan bersamaan, maka keenam nilai itu akan membuat kita menjadi kuat dalam berakar, untuk bertumbuh dan juga berbuah manis. ***



The lower half of the page is filled with a dense, abstract pattern of thin, flowing orange lines. These lines create a sense of movement and depth, resembling a topographical map or a stylized representation of water or smoke. The lines are more concentrated in the center and become sparser towards the edges.

Bab 4



Striving for Excellent

Bakat?

Sebagian besar orang berpikir bahwa dalam melakukan banyak hal, kita membutuhkan apa yang disebut dengan bakat.

Sejatinya, kita memang tidak bisa mengabaikan bakat. Namun, bakat saja tidak cukup. Ada latihan dan kerja keras yang menemani bakat kita untuk menjadi lebih besar dan terus berkembang.

Pandai?

IPK-nya 4,0 lho.

Wow.... Indeks Prestasi Kumulatif itu sempurna. Tapi bagaimana dengan cara dia bergaul dan bekerja? Apakah juga sempurna?

Bisa jadi 'iya'. Bisa juga 'tidak'.

IPK penting. Tapi bukan segalanya.

Bergaul dan bekerja tidak hanya butuh IPK tapi juga perlu PEKA.

Peka itu juga butuh diasah. Karena peka tidak muncul sendiri dalam diri tiap individu. Salah satunya adalah kepekaan untuk terus bertumbuh dan memperbaiki diri.

Baik bakat maupun kepandaian bukanlah syarat mutlak untuk menjadi pribadi yang utuh dan tangguh. Orang-orang yang berbakat dan pandai juga membutuhkan hal lain agar bisa terus berkarya dengan hebat. Kerja keras dan kesungguhan dalam mengerjakan apa yang telah menjadi tanggung jawabnya.

Karena itu, nilai pertama yang dibagikan adalah *striving for excellent*.

Nilai ini tersusun dari dua ide utama, yakni *Grit* dan *Growth*. Keduanya merupakan sebuah pola pikir yang diharapkan bisa menjadi sebuah kebiasaan kita dalam menjalani hari.

Grit adalah pandangan kita atas hal-hal yang kita cintai, serta kondisi dan mental kita saat menghadapi tantangan.

Ini mirip-mirip dengan menjalani hobi.

Katakan, kita memiliki hobi bersepeda. Kegiatan ini sudah kita lakukan sejak tiga tahun belakangan. Suatu pagi, saat kita hendak bersepeda, terlihat hujan rintik. Apakah kita tetap berganti pakaian dan siap bersepeda atau kita menarik selimut dan tidur lagi?

Growth berfokus pada pola pikir berkembang. Keberanian kita dalam mencoba melakukan sesuatu secara konsisten, mengembangkan kelemahan menjadi kekuatan untuk menghadapi dunia, serta memiliki cara berpikir strategis.

Bakat dan kepandaian adalah suatu anugerah yang dimiliki karena faktor bawaan, seperti genetik atau DNA. Namun, kondisi menjadi terlalu nyaman. Kita menjadi enggan belajar dan mengembangkan diri. Tak heran jika bakat dan kepandaian tadi akan menjadi kesia-siaan.

Sekali lagi, perlu digarisbawahi, nilai-nilai yang ada tidaklah berjalan secara berurutan, melainkan berjalan secara simultan.

Antara nilai yang satu dengan nilai lainnya saling berkaitan dan memiliki ketergantungan.

Ada lho orang-orang yang punya konsep menjadi gagal dalam hidupnya.

Mereka bertumbuh dalam pemikiran sekali gagal ya tetap gagal. Sekali pecundang terus menjadi pecundang.

“Lha memang hidup tidak berpihak pada saya. Begini saja sudah lumayan.”

Atau, ada juga orang-orang yang hobi jalan di tempat. Diajak jalan maju, ogah.

Diajak lari, malah *ndoprok*²menyerah.

“Hidup ya begini begini saja. Ndak usah muluk-muluk mikir kejauhan.” “Ngapain harus capek-capek kalau seperti ini saja sudah lumayan OK.”

Semua pemikiran itu – jika dibiarkan berkembang dan memenuhi isi otak dan juga isi hati kita – dapat berujung pada kehidupan yang tidak maksimal. Akibat yang lebih jauh adalah apa pun yang dikerjakan juga hanya sampai garis biasa saja atau garis rata-rata. Mereka tidak akan pernah berpikir bahwa apa yang mereka kerjakan seharusnya bisa di atas rata-rata.

Seseorang pernah berujar, “Musuh dari sesuatu yang baik itu bukanlah sesuatu yang buruk, melainkan sesuatu yang biasa-biasa saja.”

² *Ndoprok* (Bahasa Jawa): artinya, terduduk dari posisi berdiri sehingga sulit untuk berdiri dengan cepat

Melakukan yang biasa saja itu merupakan musuh besar dari melakukan yang terbaik. Nah, ini merupakan sebuah kerangka berpikir yang harus ditanamkan.

Melakukan hal yang salah itu mungkin saja merupakan kegagalan. Tapi tak berarti hal tersebut tidak bisa dibalikkan menjadi sebuah kemenangan.

Bisa? Tentu bisa.

Kita sulit untuk mencapai potensi kita yang sebenarnya bukan karena kita tidak mampu, melainkan karena kita tidak mau.

Itu sebabnya, kita perlu memiliki sebuah pola pikir untuk bertumbuh. Bertumbuh dalam pemikiran, juga bertumbuh dalam pekerjaan.

Kita enggan bertumbuh karena banyak orang meragukan kita. Alhasil, kita juga menjadi ragu dengan diri sendiri. Tatkala kita ragu dengan diri sendiri, kita melakukan kesalahan. Ketika kesalahan itu timbul, kita berpikir bahwa kita tidak mampu. Padahal kita bisa. Mungkin saja belum biasa.

Ubah pola pikir kita. Buang pola pikir bahwa kita tidak bisa. Tanamkan pola pikir menjadi manusia yang bertumbuh.

Bagaimana cara kita untuk memiliki pola pikir untuk bertumbuh? Duduk diam.

Ambil secarik kertas.

Tuliskan apa saja yang menjadi kegagalan dan ketidakmampuan kita.

Fokuslah pada kelemahan itu dan tuliskan beberapa cara untuk memperbaiki kelemahan itu. Tentu saja yang kita tuliskan adalah hal-hal yang masuk akal. Jika belum ada cara untuk

memperbaikinya, tinggalkan sejenak. Ulangi lagi esok hari. Begitu seterusnya.

Tuliskan apa yang menjadi kelemahan Anda:

-
-
-

Bagaimana cara Anda memperbaikinya?

-
-
-

Namun, kita tidak hanya berfokus pada kelemahan. Kita juga perlu mengetahui apa yang menjadi kekuatan kita.

Tuliskan apa yang menjadi kekuatan Anda:

-
-
-

Bagaimana cara Anda meningkatkan kekuatan itu?

-
-
-

Teruslah mencoba untuk menggapai kemenangan dalam melakukan hal terbaik dari diri kita. Mungkin hari ini kita hanya maju selangkah. Itu bukan masalah.

Itu sudah bagus.

Selangkah saja sudah bagus. Setidaknya kita sudah melangkah.

Saat kita menuliskan cara untuk memperbaiki kelemahan, fokuslah bahwa ada jalan kemenangan yang sedang menanti kita di masa depan.

Pada bagian Prakata, kita sudah membaca kilas balik hidup seorang Michael Jordan. Pada bagian ini, kita akan melihat kilas balik hidup dua tokoh olah raga lainnya, yakni David Beckham, seorang pemain sepak bola, dan Muhammad Ali, seorang petinju. Berkebalikan dengan Michael Jordan, seorang David Beckham sudah dianggap memiliki talenta sejak usia belasan tahun. Sir Alex Ferguson, seorang pelatih sepak bola bertangan dingin telah menemukan bakat Beckham sejak usia muda.

Meski demikian, perjalanan karier Beckham tidaklah semulus jalan tol. Dalam film dokumenternya, Beckham pernah dihujat habis-habisan oleh masyarakat Inggris lantaran ia pernah menendang lawan setelah mengalami kekalahan dalam sebuah pertandingan.

Dari peristiwa itu, Beckham menerima hadiah kartu merah dari wasit. Tak berhenti di sana, selama berbulan-bulan berikut, ia dihujat oleh warga Inggris.

Andai ketika itu ia tidak memiliki *mindset* yang benar maka ia pasti sudah hancur. Mentalnya tidak dapat lagi diselamatkan.

Tetapi, kita melihat Beckham masih berdiri dan keluar menjadi pemenang. Bukan saja menang dari kejuaraan sepak bola, tetapi Beckham juga menang atas *mindset*-nya.

Kisah berikut datang dari Muhammad Ali. Petinju legendaris dunia. Juara Dunia Tinju Kelas Berat.

Kala ia pertama kali memulai kariernya, semua orang melihatnya dengan pandangan aneh. Gerakannya dianggap tidak biasa. Orang-orang meragukan kemungkinan ia dapat memenangkan pertandingan.

Namun, Ali tidak menghentikan langkahnya.

Sebelum bertanding, Ali selalu duduk dan menonton video tentang lawannya. Ia mempelajari kelemahan lawannya. Ali menemukan bahwa pukulan kirinya lemah.

Maka, setiap hari Ali melatih diri, teristimewa melatih pukulan kirinya. Hal itu dilakukannya secara berulang dan dipenuhi dengan kesabaran. Setiap hari, fokus latihan Ali ada pada pukulan kirinya.

Pada satu titik, Ali memenangkan pertandingan.

Kuncinya ada pada bagaimana ia mengetahui kelemahannya, bagaimana ia mengetahui kelemahan lawannya. Selanjutnya, ia melatih bagian yang lemah dari dirinya sehingga ia bisa mengatasi kelemahannya itu.

Ia merebut gelar juara dunia kelas berat pada tahun 1964. Hingga kini, ia dikenal sebagai salah satu legenda dalam dunia olah raga tinju.

Sebuah kisah disampaikan oleh Direktur KCT Group saat ini. Sebagai generasi ketiga, sekitar tahun 2006 tibalah saat baginya untuk menduduki jabatan Direktur Utama Perusahaan. Ketika itu, ia baru saja kembali ke Indonesia.

Hal pertama yang dilakukannya adalah membuat kartu nama, sebuah identitas yang akan menggambarkan siapa dirinya dalam perusahaan tersebut. Di dalam kartu nama itu dia mencantumkan secara lengkap nama dan juga jabatannya, sebagai **Direktur Utama**.

Suatu hal yang prestisius dan membanggakan bukan?

Wah... nampaknya memang membanggakan dan gagah.

Dengan bangga ia kemudian menunjukkan kartu nama tersebut kepada orang tuanya, dengan harapan akan mendapatkan sebuah pujian. Namun yang terjadi adalah hal yang tidak terduga.

Ayahnya menunjukkan ekspresi yang sebaliknya. Dia tertawa sambil kemudian menitipkan pesan pada anaknya itu bahwa menjadi seorang Direktur, bukanlah sekadar mencantumkan nama ke dalam sebuah akta perusahaan, melainkan *beyond*, dan merupakan sebuah pengakuan dari orang lain atas perilaku dan perkataan dalam keseharian.

Setelah kejadian itu, ia pun tersadar bahwa untuk menjadi seorang pemimpin, seorang Direktur Utama, bukanlah sekadar nama yang tertulis dalam sebuah kartu nama ataupun akta perusahaan. Melainkan sebuah kapabilitas yang dimiliki dan juga sebuah pengakuan dari orang lain yang kemudian melihatnya sebagai sosok Direktur Utama atau pemimpin.

Untuk mencapai hal itu, yang perlu dijalani adalah kesadaran serta kemauan untuk terus belajar, mengembangkan

kapasitas yang dimiliki, menyadari kekuatan dan kelemahan, cara berkomunikasi, dan cara mengambil sebuah keputusan (*decision making*).

Striving for excellent ditekankan pada upaya untuk mencapai keunggulan dalam diri.

Nilai mencapai keunggulan ini bukan sekadar untuk menjadi yang terbaik, melainkan untuk melakukan yang terbaik.

Melakukan yang terbaik adalah sebuah keharusan bagi tiap insan bila ia memang ingin mengalami banyak hal baik dalam hidupnya.

Dengan memiliki nilai untuk melakukan yang terbaik, kita membiasakan diri untuk bekerja dan berpikir secara benar. Jika kita terbiasa berpikir dan bertindak dengan benar, tak ayal lagi kehebatan akan menjadi ganjaran kita.

Kita tak akan mudah goyah ketika ada persoalan. Kita tidak mudah patah saat menghadapi banyak tantangan.

Tidak dapat dipungkiri, ketika kita telah memiliki sebuah tekad untuk melakukan yang terbaik, ada kalanya hambatan dan rintangan menjadi bagian yang ada di dalamnya. Situasi ini acap membuat kita jadi gentar untuk terus berjuang tetap berada pada jalur melakukan yang terbaik.

Belum lagi jika ada orang yang secara sadar maupun tidak sadar, membandingkan apa yang kita lakukan dengan apa yang dilakukan oleh orang lain. Bisa jadi hati kita menciut dan sepertinya kepala kita menunduk semakin dalam tanda ketidakmampuan.

Itulah yang membuat kita berhenti untuk terus berupaya melakukan yang terbaik.

No...

Dibandingkan dengan orang lain seharusnya bukanlah menjadi hambatan bagi kita untuk terus melakukan yang terbaik.

Dibandingkan dengan orang lain seharusnya tidak menjadikan diri kita menjadi kecil, lemah dan tersingkir. Sebaliknya, kita perlu lebih menyadari kekuatan yang sudah kita miliki. Analisa kembali apa yang menjadi kekurangan kita. Susun strategi untuk mengembangkan kelebihan, serta memperkecil *gap* atas kekurangan itu. Ini akan menjadi *goal* atau tujuan dari hidup kita.

Memperkecil *gap* (kesenjangan) antara kelebihan dan kekurangan dalam mencapai tujuan hidup, bukanlah perkara yang mudah. Karena itu, diperlukan sebuah semangat untuk menjalankan semua hal dengan benar secara konsisten.

Sama halnya dengan apa yang dilakukan oleh Muhammad Ali. Ia melatih dirinya secara konsisten dengan memfokuskan diri untuk melatih apa yang menjadi kelemahannya. Ujungnya, Ali berhasil mengatasi kelemahannya itu dan menjadikannya sebagai pemenang.

Konsistensi itu penting dalam menjalani kinerja unggul.

Bagaimana jika kita sudah melakukan yang terbaik, namun apa yang kita lakukan tidak sesuai seperti yang kita harapkan?

Tentu saja semangatnya adalah memperbaiki apa yang menjadi kelemahan kita.

Tetapi ini tidak saja berbicara tentang semangat. Ini adalah persoalan pola pikir.

Pada bagian awal bab ini, kita sudah menyenggol bahwa ada pribadi yang punya konsep menjadi gagal dalam hidupnya. Karena itulah, pola pikir menjadi pecundang harus diubah.

“Saya memang gagal kali ini. Tapi saya bukan orang gagal.”

Pola pikir seperti kalimat di atas itu yang harus kita miliki.

Menjadi pribadi yang unggul mengharuskan kita mengubah pola pikir dari seorang pecundang menjadi seorang pemenang.

Tiap hari kita diperhadapkan pada pilihan dan harus membuat keputusan. Semua keputusan diambil berdasarkan informasi yang diperoleh dari banyak sisi.

Ujungnya, hasil dari keputusan itu tidak sesuai dengan apa yang kita harapkan.

Lantas, apa yang ada dalam pikiran kita?

Ow, saya salah ambil keputusan nih. Berikutnya, kita memilih untuk terpuruk. Tadinya hanya terjerembab. Namun, kita enggan berdiri. Kita memilih untuk terus ambruk dan tidak bangun lagi.

Atau, pada kasus yang lain, tim yang kita pimpin salah memberikan informasi sehingga kita salah dalam mengambil keputusan. Berikutnya, kita memilih untuk *ngamuk-ngamuk*.

Kedua perilaku di atas tidak akan menolong kita untuk memperbaiki keadaan.

Kedua hal itu malah akan memperburuk situasi.

Salah, ya sudah.

Kita hanya perlu tenang dan memeriksa apa yang salah. Lantas, mengubahnya.

Karena itu, dalam kegagalan yang kita butuhkan adalah bagaimana kita mengambil waktu untuk melakukan evaluasi. Michael Jordan – meski ia sudah memenangkan pertandingan – ia memutuskan untuk selalu menonton tayangan pertandingan. Tujuannya adalah untuk mengevaluasi permainannya. Itulah cara Jordan dalam mengembangkan dirinya menjadi versi yang lebih baik daripada hari kemarin.

Sama seperti yang dilakukan Jordan dengan menonton tayangan pertandingan meski ia memenangkan pertandingan tersebut, hal yang sama perlu dilakukan oleh STRONG People. Evaluasi setiap proses yang dijalankan, melakukan analisa bila terjadi kesalahan sampai ke akarnya, menyusun langkah perbaikan, mengimplementasikan rencana perbaikan, hingga melakukan evaluasi lagi. Ini terus menerus dilakukan secara simultan dan berlanjut.

Demikianlah yang perlu kita lakukan dalam menjalani kinerja yang terbaik dalam diri kita. Inilah yang perlu dimiliki oleh seseorang dengan pribadi unggul.

Sekali lagi, ini adalah konsistensi.

Faktor lain yang membentuk seseorang menjadi pribadi unggul adalah kemampuannya dalam melihat jauh ke depan. Melihat dan menetapkan target yang hendak dicapai entah itu dalam 1, 3, 5 atau bahkan lebih di tahun-tahun ke depan.

Eeemmmhhh... apakah itu mungkin di tengah dunia yang tidak pasti?

Nah, inilah yang membedakan seorang yang biasa dengan seseorang berkepribadian unggul. Seorang dengan pribadi unggul memiliki bayangan (visi) atas dirinya di masa yang akan datang, dan atau bahkan mengetahui bagaimana cara untuk mencapai tujuannya tersebut. Selain punya visi dan misi yang jelas, orang dengan pribadi unggul biasanya memiliki kemampuan untuk membuat gebrakan-gebrakan maupun perbaikan yang diperlukan saat mengeksekusi visi misinya tersebut.

Sama halnya juga dengan sebuah perusahaan. Perusahaan yang baik, tentunya akan memiliki target yang ingin dicapai dalam kurun waktu tertentu. Misalnya, dalam 5 tahun ke depan, apa saja target yang ingin diraih. Kemudian sepanjang tahun berjalan, aktivitas dari para karyawan yang ada di dalamnya akan difokuskan untuk bisa mencapai target tersebut.

Apakah kemudian akan mulus-mulus saja seperti jalan bebas hambatan?

Tentu saja tidak. Selama perjalanan tentunya akan ada kerikil-kerikil yang akan muncul. Contoh paling sederhana adalah kurangnya keterampilan (*skill*) dan peralatan yang dimiliki.

Kira-kira apa yang harus dilakukan?

Kita bersama-sama harus meningkatkan (*improve*) keduanya, baik *skill* maupun peralatan. Kita tidak hanya meningkatkan salah satu saja. Tujuannya adalah agar target yang sudah ditetapkan dapat tercapai.

Hal lain yang perlu dimiliki oleh pribadi unggul adalah determinasi diri atau kemampuan individu untuk mengidentifikasi diri dan mencapai tujuan. Kita perlu memiliki keinginan untuk terus berjuang, untuk menghadapi setiap permasalahan dan tantangan

yang muncul. Kita perlu menetapkan diri untuk melakukan semua yang dapat kita lakukan untuk mencapai tujuan. Hal ini dilakukan oleh Michael Jordan dalam perjalanannya mencapai keberhasilan.

Untuk mengakhiri bagian ini, maka hal yang perlu direnungkan adalah apa yang akan kita lakukan untuk melakoni hal terbaik dari diri kita?

-
-
-

Apakah hal terbaik yang saya lakukan perlu berdampak pada keluarga saya? Jika ya, mengapa? Jika tidak, mengapa?

-
.....

Bakat adalah anugerah. Kepandaian dapat dicari.

Terpenting untuk menjadi pribadi unggul adalah dengan terus belajar. Mengarahkan pola pikir dalam aura positif adalah kunci utama dari setiap individu untuk mencapai keunggulan dalam diri.

Dalam kelemahan, kita berbenah. Dalam kekuatan, kita mengasah.

Terus berupaya untuk meningkatkan kemampuan diri dengan melakukan yang terbaik. Tak perlu segan melakukan

evaluasi. Tak perlu bimbang bila ada kalanya kita butuh masukan dari orang lain.

Hargai setiap proses yang kita jalani.

Tak perlu takut mengambil inisiatif dan keputusan. Tidak perlu takut gagal.

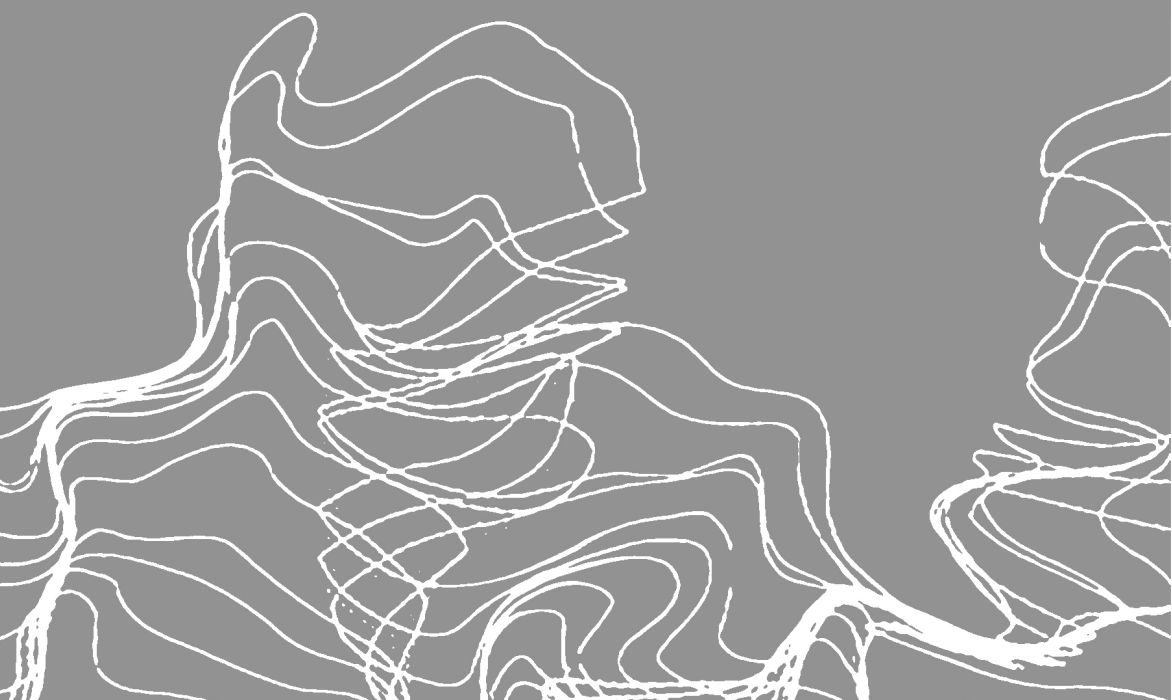
Melakukan yang terbaik, itu harus.

Menjadi yang terbaik, itu bonus. ***



The lower half of the page is filled with a dense, abstract pattern of thin, flowing orange lines that create a sense of movement and depth, resembling a topographical map or a stylized representation of water or smoke.

Bab 5



Trustworthy Professional

Trustworthy berarti dapat dipercaya.

Ada orang-orang yang mendapat kepercayaan untuk memimpin sebuah perusahaan. Kepercayaan ini bisa dipahami sebagai pengambilalihan. Orang yang dipercaya untuk memimpin berarti telah mengambil alih sesuatu, dalam hal ini adalah kepemimpinan.

Profesional dapat diartikan sebagai seseorang yang memiliki kapasitas serta kredibilitas terhadap suatu hal. Ia mampu mempertanggungjawabkan apa yang dilakukannya dengan hati terbuka.

Dengan demikian, secara ringkas *Trustworthy Professional* adalah seseorang yang memiliki kapabilitas dan kredibilitas serta dapat dipercaya untuk menjalankan sebuah tanggung jawab. Dalam hal ini, ia bisa saja menjadi seorang pemimpin.

Bisa jadi pada saat menjadi seorang pemimpin, kita salah dalam mengambil keputusan. Salah satu penyebabnya adalah kurang akuratnya sebuah informasi yang menjadi dasar dalam pengambilan keputusan.

Ketika kesalahan itu terjadi, maka sangat mungkin bagi kita untuk menyalahkan orang lain, khususnya orang yang memberikan informasi salah itu. Tiba-tiba kita menjadi manusia kerdil. Pikiran

dan perasaan kita menyempit karena enggan bertanggung jawab atas sebuah keputusan yang keliru.

Sejatinya, kita tidak perlu enggan mengakui kesalahan atas keputusan yang telah kita ambil. Malahan, kita perlu melakukan evaluasi untuk mencari tahu apa yang keliru dari pengambilan keputusan itu. Walaupun anggota tim kita memberikan informasi yang kurang akurat, maka hal itu juga tidak menjadikan kita untuk meninggalkan dan membiarkan mereka hanyut dalam kesalahan.

Akurasi dari sebuah informasi bukan semata-mata menjadi tanggung jawab dari orang-orang yang berada di dalam tim. Sebagai pemimpin tim, maka sudah sewajibnya kita melakukan verifikasi atas keakuratan informasi itu. Seorang profesional berdiri di depan barisan, bukan menyamping dan menunjuk hidung orang lain untuk bertanggung jawab atas sebuah kesalahan.

Menjadi seorang profesional yang dapat dipercaya tidaklah datang tiba-tiba. Selalu ada proses yang mengiringinya.

Jika kita bersuka cita menerima pujian, maka kita juga perlu legawa untuk menerima teguran. Ini adalah ciri dari seseorang dengan profesionalitas yang dapat dipercaya.

Lalu, apa kemudian hanya seorang pemimpin saja yang boleh menjadi profesional yang dapat dipercaya?

Tentu tidak...

Pada setiap kesempatan Direktur KCT Group saat ini hampir selalu menekankan bahwa langkah pertama yang bisa dilakukan agar bisa dipercaya adalah dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang sudah diberikan.

Menyelesaikan di sini bukan yang sekadar dan asal selesai. *"Yang penting sudah aku kirimkan via email..."*

No!

Menyelesaikan di sini artinya adalah mampu memberikan hasil sesuai dengan yang diharapkan, mampu membuat dan mengambil keputusan untuk diri sendiri dan tim, dan bisa diandalkan untuk memberikan yang terbaik.

Jadi, **bukan sekadar** melakukan dengan benar, **namun** melakukan hal yang benar.

Salah satu prinsip kehidupan yang dinikmati dan diterapkan oleh pejabat Direktur KCT Group saat ini adalah IKIGAI.

Prinsip ini berasal dari Jepang.

Dalam prinsip ini, ada keseimbangan yang perlu dijalankan dalam hidup. Di satu sisi, kita bekerja dan menghasilkan uang untuk mengatasi kebutuhan. Namun pada sisi lainnya, kita juga menikmati kehidupan melalui sesuatu yang kita sukai. Artinya, apa pun yang kita lakukan, itu yang harus kita nikmati. Jadi, kita bukan hanya bekerja dan bekerja saja. Tapi ada kesukaan dalam melakoni pekerjaan itu.

Persoalan dan kesulitan pasti ada. Tantangan juga tidak bakal tinggal diam.

Toh, jika kita tahu persis bahwa apa yang kita lakukan ini kita sukai dan dikerjakan dengan kesungguhan, maka kita tidak akan mudah menyerah. Kita tidak akan mudah goyah.

Saat kita menerima tantangan yang lebih berat, maka kita bisa lebih membuka hati untuk menjalankannya dengan kesungguhan. Ini jika kita menyukai pekerjaan kita.

Berbeda halnya dengan orang yang bekerja asal bekerja. Ia akan gampang putus asa tatkala ada persoalan yang menghampirinya.

Hari ini, apa yang menjadi panggilan kita dalam berkarya? Apakah kita sudah menikmati panggilan itu?

Ataukah, kita melakukan kinerja kita sembari bersungut-sungut, ada perasaan tidak suka, bahkan ada perasaan ingin melemparkan pekerjaan pada orang lain?

Ketika kita menjalankan apa pun yang dipercayakan pada kita, temukan kenikmatan dalam melakoninya. Dalam kenikmatan itu, kita pasti akan terus terpacu untuk belajar, menjadi makin ahli di bidang kita dan juga makin senang melakukan hal terbaik dalam kinerja kita.

Kalaupun, saat ini, pekerjaan yang sedang kita jalani bukanlah pekerjaan yang kita sukai, bukan berarti kita tidak bisa menjalaninya dengan tepat dan nikmat. Ucapan syukur adalah menu yang pas bagi kita dalam bekerja. Dengan ungkapan syukur itu, maka kita bisa bekerja lebih optimal.

Seorang profesional yang dipercaya akan menemukan dirinya dalam kesungguhan, bukan hanya dalam pekerjaan, melainkan juga dalam kehidupan keseharian.

Sebuah kisah lainnya.

Sebut saja namanya Ego. Lelaki ini sudah pensiun dengan jabatan terakhir sebagai seorang direktur perusahaan distribusi. Ia memulai kariernya sebagai seorang penjaga gudang. Ia mengakhiri

karyanya di perusahaan itu sebagai seorang direktur utama dan membawa perusahaan itu menjadi perusahaan multinasional.

Tatkala ia masih menjadi penjaga gudang, ia memiliki sebuah pemikiran, “Saya akan menjadi pemimpin perusahaan ini.”

Di gudang itu, ada banyak produk. Ia mempelajari semua produk yang ada dalam gudang. Ia mencari tahu apa fungsi produk tersebut, bahkan apa saja komponen dari masing-masing produk itu.

Ada ratusan produk di gudang itu.

Ada ratusan produk pula yang dipelajarinya.

Berikutnya, ia juga mulai mempelajari ke mana saja produk itu dikirim. Perlahan, ia mengetahui kebutuhan masing-masing pelanggannya.

Dengan pengetahuan itu, ia mampu mengalahkan kemampuan tenaga pemasaran di perusahaan itu.

Pertanyaan pertama, berapa banyak di antara kita yang memiliki pemikiran seperti itu? Itu memang hanya pemikiran. Hal itu bisa hanya akan menjadi pemikiran bila tidak ada tindakan nyata yang menyertainya. Ia tidak hanya menggerutu karena bekerja di gudang sedangkan ia menyadari jika ia punya potensi untuk belajar. Ia memikirkan bagaimana cara agar ia berkembang.

Ego berjuang mengembangkan potensi dirinya agar ia bisa menjadi seorang pemimpin. Bukan hanya pemimpin, tetapi ia juga berpikir untuk menjadi seorang pemimpin yang cakap dalam pekerjaannya (profesional) dan juga cakap dalam tanggung jawab (*trustworthy*).

Suatu ketika, ia memberanikan diri untuk berbicara pada bagian HRD (*Human Resources Department*).

"Pak, saya mau jadi marketing."

Direktur HRD itu menatapnya. Seiring dengan tatapan itu, Direktur HRD ini mulai tertawa kecil. *"Kamu yang bener, dong."*

Mendapatkan respons itu, Ego berkata, "Bapak silakan tes saya. Semua jenis produk, semua nama pelanggan dan apa saja kebutuhan mereka."

Maka, Ego pun dites. Benar semua. Pecah...

Direktur HRD dan beberapa orang yang ada di sekitar mereka, terperangah. Kaget. Campur kagum.

"Wah, kok bisa?"

Berikutnya, Ego pindah bagian. Dari penjaga gudang menjadi tenaga pemasaran.

Seiring berjalannya waktu, Ego mendapat promosi. Ia diangkat menjadi seorang manajer.

Tiga bulan berikutnya, jabatan Ego dicopot. Ia menjadi tenaga pemasaran biasa.

Lha... Ambyar...

Bayangkan saja. Seseorang sudah dinaikkan jabatannya, lantas diturunkan lagi. Tentu saja hal tersebut melukai harga diri orang tersebut. Orang ini bisa saja marah. Tapi Ego tidak marah. Ia hanya bingung. Apa kesalahan yang dilakukannya? Bukannya marah dan meratapi nasibnya, malah Ego menemui pimpinannya.

"Mengapa saya diturunkan? Di mana letak kesalahan saya?"

Ego memutuskan untuk melakukan evaluasi terhadap dirinya sendiri. Ia menyadari jika ia mengetahui kesalahannya, maka ia akan berusaha memperbaiki kesalahan itu.

Pimpinannya berkata, *"Kamu diturunkan bukan karena bodoh. Tapi karena terlalu pintar."*

Ego melongo. *"Ini ndak nyambung. Pintar kok malah diturunkan,"* pikirnya. Ia masih mengejar penjelasan dari pimpinannya.

"Jadi, kamu terlalu pintar. Kamu tidak bisa bekerja sama dengan orang lain. Saat masuk kerja, tingkahmu terlihat bodoh. Tetapi saat menjadi manajer, kamu mengerjakan segala sesuatunya sendirian. Hasilnya memang lebih baik. Tetapi tim yang kamu pimpin seolah tidak bekerja. Mereka seperti tidak melakukan apa-apa."

Begitu penjelasan yang didapatkannya.

Terdiam mendengar penjelasan itu, Ego banyak berpikir. *"Ternyata menjadi pemimpin atau manajer bukan hanya terlihat menjadi hebat, tetapi bagaimana bisa membangun tim. Bukan saya yang hebat, tetapi tim saya yang harus hebat."*

Maka, ia belajar lagi. Dia mundur satu langkah untuk melangkah maju.

Ia banyak membaca buku-buku tentang kepemimpinan untuk mengasah potensi dalam dirinya. Setelah ia memahami banyak hal tentang kepemimpinan dan manajerial, ia mengajukan diri sebagai manajer lagi.

Kali ini, jabatannya tidak lagi diturunkan, melainkan terus memperoleh promosi hingga menjadi direktur.

Bukan saja kapasitasnya yang meningkat. Kapabilitasnya juga ditingkatkan. Bukan sekadar bisa sendiri, tetapi membuat timnya menjadi bisa.

Sejatinya, setiap orang yang memiliki kemampuan untuk mengatur diri sendiri.

Demikian pula setiap orang juga bisa memimpin orang lain.

Persoalannya, tak sedikit orang yang menyadari bahwa mereka memiliki kemampuan untuk bersikap serta menjadi seorang pemimpin. Banyak orang bermimpi menjadi manajer, tapi tak tahu apa sebenarnya manajer itu. Mereka juga tidak tahu apa yang harus dilakukan oleh seorang manajer.

Karena itu, setiap orang harus tahu porsi dalam kinerja masing-masing. Tapi, bukan sekadar tahu. Ia juga harus bertanggung jawab atas tugas yang telah dibebankan padanya. Kalau tahu saja tapi tidak dikerjakan, ya sama juga bohong *hehehe...*

Melakukan tanggung jawab bukan karena terpaksa, melainkan karena tahu apa yang menjadi porsinya.

Bloom's taxonomy (revised)

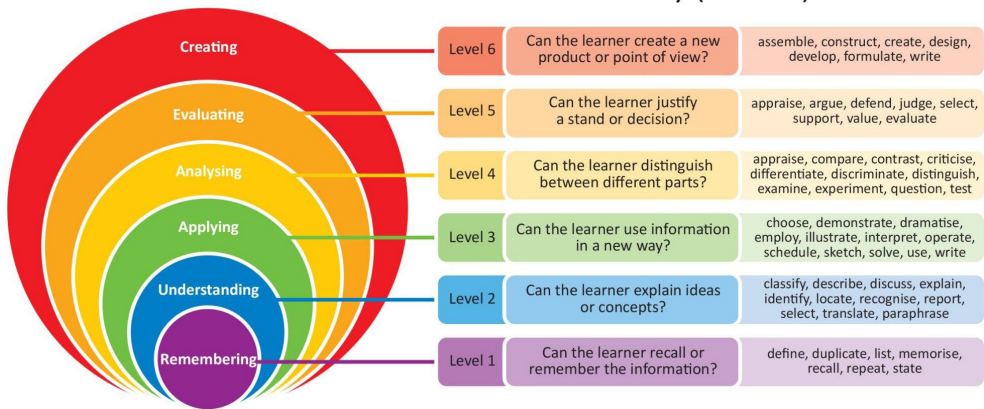


Diagram Taksonomi Bloom (sumber: McNulty, 2024)³

³ <https://medium.com/@niall.mcnulty/blooms-taxonomy-a-fun-guide-to-learning-b9ad1997eb5b>

Diagram tersebut adalah ***Taxonomy Bloom***.

Ini merupakan *framework* yang sering digunakan di dalam dunia pendidikan dari berbagai belahan dunia. *Framework* ini digunakan untuk menunjukkan target atau tujuan apa yang harus dicapai oleh seseorang dari sebuah pembelajaran.

Taxonomy Bloom pertama kali diciptakan oleh seorang psikolog pendidikan bernama Benjamin Bloom pada tahun 1956. Ia dan rekannya bertujuan merancang proses pembelajaran secara terstruktur. Dengan demikian, para pengajar dapat mengarahkan para siswa mereka sesuai dengan kategori yang ada pada *framework* ini. Dengan demikian, proses pembelajaran yang diberikan bukan sekadar penyampaian materi belaka, namun juga mengarahkan para siswa untuk melakukan proses berpikir secara kritis dan mendalam.

Seiring berkembangnya dunia pendidikan, konsep ini direvisi.

Tahun 2010, Anderson dan Krathwohl memperbarui beberapa aspek yang ada dalam Taxonomy Bloom. Hasil revisi inilah yang kemudian dikenal sampai dengan saat ini (seperti pada diagram). *Framework* yang terbaru ini menyajikan aspek-aspek yang lebih dinamis dalam mengkategorikan kemampuan seseorang.

Pengimplementasian Taxonomy Bloom dapat kita lihat dalam struktur kurikulum pembelajaran kita yang sifatnya berjenjang dan menantang untuk setiap pembelajar. Mulai dari aspek mengingat konsep dasar sesuai dengan fakta yang ada sampai dengan menciptakan suatu produk. Dari seseorang yang baru masuk ke dunia kerja (*entry level*) sampai dengan seseorang yang bisa disebut handal.

Seseorang disebut handal jika ia memiliki kemampuan untuk mengukur kemampuan dirinya. Dengan demikian, ia akan melakukan pekerjaan sesuai dengan porsi yang diberikan kepadanya. Ia bukan mencari atau melakukan pekerjaan yang seharusnya menjadi hak orang lain, tanpa konfirmasi.

Setiap orang – pada tataran level masing-masing – telah memiliki porsi sendiri. Sama halnya dengan diagram di atas yang mengajarkan pada kita bahwa tiap tingkatan memiliki tantangannya sendiri-sendiri.

Seorang atasan atau pemimpin juga perlu untuk mendalami hal ini. Dengan demikian, tatkala ia merancang desain atau target maupun tanggung jawab bagi timnya, ia berkaca pada diagram ini. Tujuannya adalah semua aktivitas dapat dilakukan oleh tim secara efektif dengan hasil yang maksimal.

Demikian pula yang dilakukan oleh tim dalam KCT Group.

Para pemimpin KCT Group tidak sekadar merancang sebuah kinerja yang bersifat serampangan. KCT Group juga memiliki *framework* dalam menjalankan kinerja serta mencapai tujuannya. *Framework* ini disusun dengan mengacu pada Diagram Taxonomy Bloom. Setiap level akan memiliki tantangan masing-masing sesuai dengan kapasitas yang ada pada tiap level tersebut.

Pada halaman berikut adalah *framework* yang dirancang oleh KCT Group. *Framework* itu memberikan informasi kerangka berpikir untuk setiap level dalam KCT Group.

The Framework

Operative	Executor	Tactical	Strategic	Entrepreneur
Tasks Execution	Tasks & Projects Execution	Project Management (Analyzing, Planning, Evaluating)	Business Mapping & Development	Create Value Chain
Daily Operation				
Providing Report Material	Tasks Monitoring & Quality Control	Organization Design (Organization Chart, Job Profile, KPI)	Organization Effectiveness	Organization Culture
Administrative Matters				
Active Learning	People Management - Coaching & Mentoring	People Management - Performance Coaching & Mentoring	Creating Coaching & Mentoring Culture	Transformational Leadership
	Situational Leadership	Effective Leadership	Transformational Leadership	
	Change Agent			Strategy Formulation & Evaluation
	Problem Analysis & Improvement	Problem Solving & Decision Making	Strategy Alignment & System (Target & Alignment)	
	Technical Problem Solving	Continuous Improvement		

Leadership Framework KCT Group (sumber: Dokumentasi KCT Group)

Sudah seperti sekolah ya... Ada tingkatannya hehehe...

Sejatinya, informasi itu merupakan kerangka berpikir yang telah disusun untuk membangun STRONG People. Pada tiap levelnya, akan ada irisan.

Mulai dari level staf (*Operative*) yang melakukan pekerjaan bersifat rutinitas sehari-hari, mengerjakan hal-hal yang bersifat administratif, pembuatan laporan hingga diperlukannya sebuah kebiasaan untuk melakukan proses pembelajaran secara aktif terus menerus. Demikian pula halnya dengan level tertinggi, yakni *Entrepreneur*, dalam hal ini adalah Direktur. Pada level ini lebih banyak dituntut menggunakan pola pikir yang bersifat konseptual dan strategis.

Dengan demikian, setiap level memiliki fungsi masing-masing yang dilakukan secara optimal.

Selain dengan tugas dan tanggung jawab yang melekat pada tiap STRONG People, maka *framework* itu juga menunjukkan pengembangan dari tiap individu. Alhasil, yang diharapkan adalah semua orang yang ada dalam KCT Group dapat bersikap secara alami untuk menjadi STRONG People seutuhnya.

Seorang individu yang melakukan tanggung jawab karena ia menyadari kehadirannya dalam sebuah perusahaan, dapat memberikan sumbangsih yang besar pada tim. Entah ia menyadari kehadirannya itu dalam rupa sekecil atau sebesar apa pun, sudah memberikan kontribusi dalam sebuah perusahaan.

Dengan demikian, kinerja tim akan berjalan secara efektif, efisien dan juga dapat memacu semangat kerja di dalam tim, bahkan di luar tim.

Bila kita dipercaya menjadi seorang pemimpin, entah itu dalam tim kecil atau tim besar, maka kita haruslah belajar untuk mendelegasikan tugas pada orang yang lain. Kita tidak bisa mengerjakannya semua seorang diri. Kita punya tugas lain yang lebih besar.

Kita juga perlu menyadari bahwa ketika kita mendelegasikan tugas pada orang lain, maka kita juga perlu belajar percaya bahwa orang tersebut pasti berhasil mengerjakan tugasnya. Banyak pemimpin memiliki *trust issue* pada orang-orang yang dipimpinnya. Akibatnya, mereka sendirian yang harus mengerjakan banyak hal. Padahal itu bisa dilakukan oleh orang lain. Lantas, pemimpin ini menjadi kelelahan. Lalu menjadi sakit. Ujungnya, pekerjaan harus dilepaskan dan ini makin menjadi beban bagi banyak orang.

Ini tidak profesional.

Hanya karena rasa tidak percaya kepada orang lain untuk mengerjakan sesuatu, kita – sebagai pemimpin – malah tidak bertanggung jawab pada apa yang dipercayakan kepadanya. Selanjutnya, hal itu juga dapat berdampak dengan menghambat kinerja orang lain atau tim orang lain.

Seseorang yang dapat dipercaya berarti orang ini dapat diandalkan untuk mengemban sebuah tanggung jawab. Orang seperti ini tidak perlu dimonitor dalam pekerjaannya. Semua orang tahu bahwa jika ia yang mengerjakan hal itu, maka orang tersebut akan melakukan yang terbaik.

Begitu pula halnya dengan orang telah mendapat kepercayaan. Ketika seorang atasan sudah memberikan kepercayaan untuk mengerjakan sebuah tugas atau mengemban sebuah jabatan, itu tidak berarti ia berkoar-koar, bahkan merasa dirinya ‘besar’.

Sebaliknya, ia perlu bertanggung jawab untuk menjalankan kinerjanya sebagai sebuah pilihan yang tepat. Ia sepatutnya membuat *output* yang optimal dan tidak perlu dimonitor dalam menjalankan kinerjanya.

Semua orang akan tahu, jika ia yang mengerjakan sesuatu hal, maka ia akan melakukan yang terbaik.

Pekerjaan besar haruslah dikerjakan oleh banyak orang.

Letakkan kepercayaan itu pada orang lain. Karena di situlah letak bagaimana rasa percaya kita teruji dan menjadikan kita sebagai seorang profesional yang dapat dipercaya.

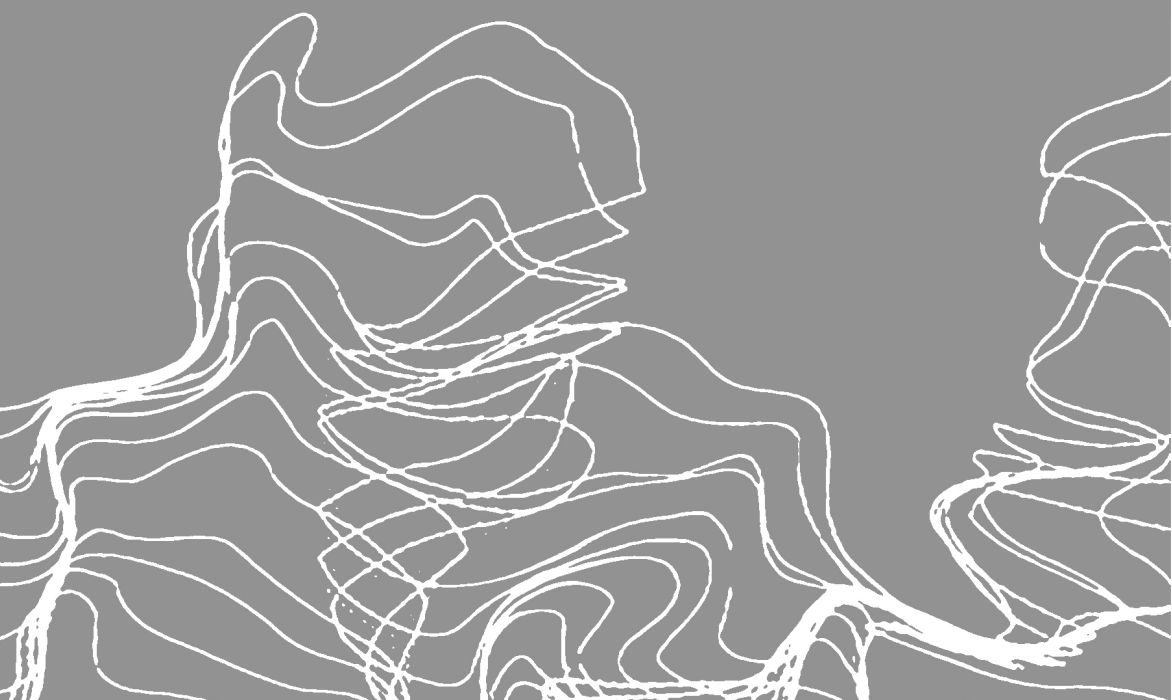
Jika kita adalah seseorang dengan *trustworthy professional*, maka kita dipastikan dengan mudah dapat membawa dampak

positif terhadap tim yang kita pimpin. Kita juga membawa dampak positif pada keluarga. Terlebih lagi, kita dapat membawa dampak positif pada klien kita. Sebab, baik tim kerja, anggota keluarga, maupun klien, adalah sosok yang menyerahkan kepercayaan pada kita.

Pada dasarnya semua nilai dalam STRONG ini memiliki keterkaitan antara satu dengan yang lainnya. Sejatinya menjadi seorang profesional yang dapat dipercaya merupakan hasil dari keseluruhan nilai dalam STRONG saat sebuah pekerjaan dijalani dari dalam hati dan dilakukan dengan penuh tanggung jawab. ***

The lower half of the page is filled with a dense, abstract pattern of thin, flowing orange lines that create a sense of movement and depth, resembling a topographical map or a liquid surface.

Bab 6



Respect Each Other

Penjelasan bagian ini sederhana.

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi, kita perlu menghormati satu dengan yang lain. Kita tidak hanya bisa melihat kelebihan dan kekurangan kita, melainkan juga bisa belajar untuk memahami adanya kelebihan dan kekurangan orang lain.

Semenjak mengenyam pendidikan mulai dari pendidikan tingkat dasar sampai pendidikan tingkat lanjutan, kita mendapatkan wawasan tentang Bhinneka Tunggal Ika. Di situ, kita belajar memahami bahwa semua orang di Indonesia terdiri dari banyak suku, banyak budaya, banyak bahasa, tetapi semuanya satu, yakni bangsa Indonesia.

Perbedaan yang ada itu justru memperlengkapi adanya bangsa Indonesia.

Bila diterjemahkan dalam frasa berbahasa Inggris, maka Bhinneka Tunggal Ika dapat diartikan menjadi *Unity in Diversity*. Kedua frasa ini bukan hanya ingin menggambarkan mengenai sebuah keberagaman, melainkan bagaimana sekumpulan orang yang berbeda menyatukan perbedaannya dan menjadikan perbedaan tersebut menjadi sebuah kekuatan.

Ketika kita menyadari adanya perbedaan itu, maka kita juga perlu melihat apa yang menjadi kelebihan kita, serta apa yang menjadi kelebihan orang lain.

Bukan sebaliknya.

Pada suatu waktu, KCT People mendapat pengalaman untuk mengenal sebuah metode yang dipergunakan untuk mengenali diri sendiri dan juga mengenali orang lain. Namanya DISC.

Dalam metode DISC ini, kita diperkenalkan adanya empat karakter manusia. Keempat karakter ini dapat diidentifikasi berdasarkan perilaku sehari-hari dalam sebuah kondisi tertentu.

Ada karakter *Dominance* (D) yang ambisius, cepat dan *to the point*. Ada karakter *Influence* (I) yang ramah dan suka bersosialisasi.

Ada *Steadiness* (S) yang cenderung sabar dan tetap gigih di tengah guncangan. Serta ada karakter *Conscientious* (C) yang cermat serta teliti di setiap kondisi.

Apakah keempat karakter tersebut bisa bekerja sama? Tentu saja bisa. Dan harus....!

Setiap karakter memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing. Kelebihan dan kekurangan itu akan saling melengkapi satu dengan yang lain.

Satu contoh.

Ada seorang pemimpin dengan karakter *Dominance* yang kuat. Salah satu anggota timnya memiliki karakter *Steadiness* yang kuat. Kadangkala si pemimpin merasa anggota tim ini kurang

cepat dalam bergerak dan kurang tegas. Sebaliknya, si anggota merasa pemimpinnya terlalu keras dan mungkin *grusa grusu*⁴.

Namun, kita bisa membayangkan, bahwa ini sebenarnya bisa menjadi komposisi tim yang mendekati ideal. Sang pemimpin akan memiliki sebuah jangkar dan penyeimbang dalam timnya karena anggota tim yang berkarakter *Steadiness*. Di sisi lain, anggota tim akan memiliki sosok yang mendorongnya untuk maju dan terus berkembang hingga mencapai potensi maksimalnya.

Pada umumnya, orang mudah sekali melihat apa yang menjadi kelemahan orang lain. Demikian pula halnya dengan kita. Sangat mudah bagi kebanyakan kita untuk melihat apa yang menjadi kelemahan orang lain. Tetapi kita lupa bahwa di balik kelemahan itu pastilah ada kelebihan.

Kita juga tahu *dong* jika kelemahan bukanlah sesuatu yang pantas untuk terus dipegang. Kelemahan – tentu saja – harus diperbaiki. Nah, ini kan juga bukan hal yang mudah seperti membalikkan telapak tangan.

Kita perlu menyadari bahwa setiap kelemahan yang diperbaiki membutuhkan waktu. Di situlah kita perlu memberikan penghargaan kita pada orang-orang yang berusaha keras untuk memperbaiki kelemahannya.

Bayangkan jika dalam satu tim sepak bola, kesebelas pemainnya memiliki keahlian sebagai penyerang. Lalu, siapakah yang akan menjadi pemain bertahan? Siapa pula yang menjadi kipernya?

⁴Bahasa Jawa yang dalam Bahasa Indonesia berarti tergesa-gesa

Jika semua orang dalam tim sepak bola itu memiliki keterampilan yang sama, apakah tim ini dapat menjadi pemenang? Kemungkinan besar, tidak! Sebaliknya, perbedaan keterampilan itulah yang membuat satu tim menjadi pemenang karena semua anggota dalam tim dapat menutupi kelemahan antar individu yang ada di dalamnya.

Itu sebabnya, perbedaan individu dalam sebuah tim adalah hal yang lumrah. Memang seharusnya demikian. Dengan demikian, tiap individu dapat melengkapi satu dengan yang lain.

Sehebat apa pun sosok individu, tanpa ada dukungan dari orang-orang yang berada pada timnya, tidak akan mungkin mendapat sebutan hebat. Itu sebabnya, semua orang dalam sebuah tim merupakan *support system* bagi kita dalam menjalani kinerja dan keseharian agar kita bisa menjadi pribadi yang unggul.

Semua orang memberikan tepuk tangannya pada Michael Jordan, sang bintang bola basket. Tapi kemenangan Michael Jordan tidak akan dapat diraih tanpa adanya anggota tim yang lain. Menyadari bahwa tidak ada seorang pun yang sempurna, Michael Jordan juga menyadari bahwa ia juga tidak akan pernah disebut sebagai pemain bintang tanpa ada teman-teman dalam timnya.

Tim adalah sesuatu yang melengkapi kekurangan seorang Michael Jordan dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pemain.

Ada kalanya kita enggan membuka diri dari orang-orang yang ada di sekitar kita. Alasannya, karena kita takut jika pekerjaan kita akan digantikan oleh orang tersebut. Padahal, walaupun

suatu kali pekerjaan kita digantikan oleh orang lain, hal tersebut bukanlah disebabkan orang lain, melainkan karena kita memasang kotak atau jaring pengaman.

Kotak atau jaring pengaman yang kita pasang pada dasarnya akan menutup akses orang lain untuk menyentuh kita. Sebaliknya, kita sendiri juga tidak akan kemana-mana. Kita juga sulit untuk bertumbuh karena ada jaring yang menutup akses kita untuk keluar.

Di sini sikap *striving for excellent* jadi tertutup. Pola pikir kita ikut tersumbat. Maka, kita tidak mengalami pertumbuhan dan perkembangan.

Dalam situasi seperti ini, apakah salah jika lantas pekerjaan kita digantikan oleh orang lain? Artinya, kita digantikan oleh orang lain, karena kita tidak bertumbuh, bukan karena ada orang lain.

Itu sebabnya, *support system* adalah hal yang menjadi keharusan bagi kita dalam menjalani keseharian, termasuk dalam kinerja di perusahaan. Bagikan rasa hormat pada setiap orang. Tutup rapat pintu ketakutan dalam pemikiran bahwa kita akan digantikan oleh orang lain.

Tuliskan siapa saja mereka yang menjadi *support system* kita di tempat kerja dan apa alasannya.

- , karena
- , karena
- , karena

Memahami bahwa kita membutuhkan *support system*, maka kita patut memberikan penghormatan kita pada orang-orang di sekitar kita. Apakah mereka adalah pimpinan, ataukah mereka adalah kolega sejawat, bahkan juga termasuk mereka yang menjadi bawahan, kita perlu menghormati mereka.

Kembali pada kisah Ego pada bagian sebelumnya.

Ia mendapatkan demosi (penurunan jabatan) karena ia terlalu pintar. Ego memang pintar dan jago sebagai sosok individu. Meski demikian, dengan kemampuan itu, ia malah membuat timnya tidak bekerja. *Magabut* (makan gaji buta), kata anak sekarang.

Seorang pemimpin yang menghormati timnya adalah dengan membuat mereka berkontribusi setara, sesuai dengan porsi masing-masing, atas target yang diberikan. Selain itu, ia memberikan penguatan pada mereka sesuai dengan potensi yang ada pada tiap anggota timnya.

Lha bisa beda-beda dong kalau begitu?

Ya... akan berbeda-beda, karena karakter dan potensi yang dimiliki tiap orang berbeda dan itu adalah bonus sebagai seorang pemimpin.

Saya belajar secara akademis selama bertahun-tahun, mulai dari tingkat Sekolah Dasar hingga Strata-3. Meski demikian, proses belajar yang saya jalani tidaklah semata-mata hanya pada bangku sekolah. Saya mengingat dan menghormati para guru dan dosen saya. Di sisi lain, saya juga mengingat dan menghormati orang-orang yang telah berperan dalam mewarnai pengalaman kehidupan saya, termasuk teman-teman sekolah dan teman kuliah.

Suatu hal yang sangat menyenangkan sekaligus mengagumkan bagi saya karena mendapat kesempatan untuk

mengenal mereka semua. Senang karena saya mendapat banyak hal baru. Kagum karena saya dapat mempelajari banyak hal yang sebelumnya saya tidak tahu.

Di sisi lain, saya juga mengingat dan menghormati orang-orang yang telah berperan dalam mewarnai pengalaman kehidupan saya. Siapakah orang-orang itu?

Keluarga, sudah pasti. Meski tidak sempurna, keluarga adalah tempat kita pertama kali belajar tentang hidup.

Namun bukan hanya keluarga. Nyatanya, saya juga belajar dari mahasiswa, kolega, juga dari kawan-kawan *office boy*, juru parkir, dan *security*.

Baik secara langsung maupun tidak langsung, ada orang-orang yang telah menjadi *support system* bagi saya. Karena itu, saya juga percaya bahwa setiap kita juga telah dipertemukan dengan orang-orang yang menjadi *support system* bagi kita.

Karenanya, jika hari ini, kita mendapat kesempatan untuk mengenal orang lain, sematkan dalam pemikiran bahwa kita bisa belajar sesuatu dari orang tersebut. Ada kalanya, kita tidak cocok secara kepribadian maupun pemikiran dengan orang tersebut. Toh, itu bukan berarti kita tidak bisa mendapat pelajaran dari pengenalan kita dengan orang itu, bukan?

Ada ide baru yang dilontarkan.

Kita memandang orang yang melontarkan ide itu dengan cemas dengan mata terpicing dan napas tertahan.

Ada kecemasan dalam tiap helaan napas itu.

Kita bukan mencemaskan orang itu. Kita sedang mencemaskan ide yang digagasnya barusan. Kita melihat celah dalam ide yang disampaikan dengan penuh semangat itu. Tapi kita tidak tahu bagaimana kita harus menyampaikan celah itu karena kita khawatir perkataan kita akan menghancurkan semangatnya.

Pffff....

Nah, ini adalah sebuah persoalan yang acap kita alami dalam menjalani keseharian kita di kantor.

Kita memandang semua wajah di ruang itu. Semua terdiam. Ada yang manggut- manggut dan memberikan senyum tipis. Tapi manggut-manggutnya kebanyakan.

"Bagaimana kawan-kawan? Apakah ide ini bisa dijalankan?"

Pertanyaan itu menghentikan beberapa anggukan.

"Oh, bisa... Bisa..." "Tentu saja bisa." "Ya ya saya ikut saja."

"Baik. Ide ini dijalankan."

Meski tidak ada ketukan palu, namun pernyataan itu menjadi penanda bahwa semua orang di ruang itu menyetujui ide yang baru saja disampaikan.

Sebagian besar dari kita berpikir bahwa memberikan persetujuan atas sebuah ide merupakan upaya untuk menghormati orang yang menyampaikan ide tersebut. Tentu saja, pemikiran ini kurang tepat.

Bagaimana mungkin kita menyetujui sebuah ide yang kita tahu jika ide itu bisa menghadapi persoalan yang cukup signifikan?

Persetujuan atas sebuah ide yang masih perlu mendapat perbaikan, jelas bukanlah sebuah tindakan respek. Sebaliknya, kita bisa menjerumuskan orang tersebut, lebih lanjut timbulnya

persoalan seperti yang sudah kita perkirakan dan ujungnya, hal itu bisa menggagalkan sebuah kinerja. Kalaupun tidak gagal, maka yang mungkin terjadi adalah eksekusi ide ini berjalan lambat karena persoalan-persoalan yang tadinya sudah kita pikirkan.

Jika ada hal buruk yang terjadi, apakah pantas jika kita menyetujui sebuah ide dengan alasan kita menghargai orang yang mengusulkan ide itu?

Sebuah penghormatan secara sederhana dapat dimulai dengan memberikan penghargaan dan pendapat yang tulus serta jujur.

Memberikan penghargaan tentu tidak berarti selalu memberikan *reward* berupa pujian maupun barang. Pujian tentu harus ada untuk memberikan penghargaan atas sebuah pemikiran atau kinerja positif. Namun, pujian yang berlebihan kadang malah akan membuat orang menjadi terlena dan lupa untuk terus menjalankan *striving for excellent* dalam dirinya.

Penghargaan berupa barang juga pasti ada alasannya. Tidak serta merta diberikan. Jika tak ada hujan, tak ada angin, tiba-tiba ada barang sebagai penghargaan, maka hal ini bisa menimbulkan persepsi yang beragam.

Pun demikian halnya dengan sebuah pendapat atau pandangan yang disampaikan. Kita bisa menyampaikan pendapat atau pandangan untuk memberikan apresiasi pada pimpinan, teman satu tim, atau bawahan. Sebaliknya, kita juga bisa menyampaikan rasa hormat dengan pendapat atau pandangan untuk memberikan masukan.

Memberi masukan yang jujur.

Itu salah satu cara kita menghormati orang lain. Sebab memberikan masukan yang jujur jauh lebih berkelas daripada kita sekadar membicarakan mereka di belakang kita.

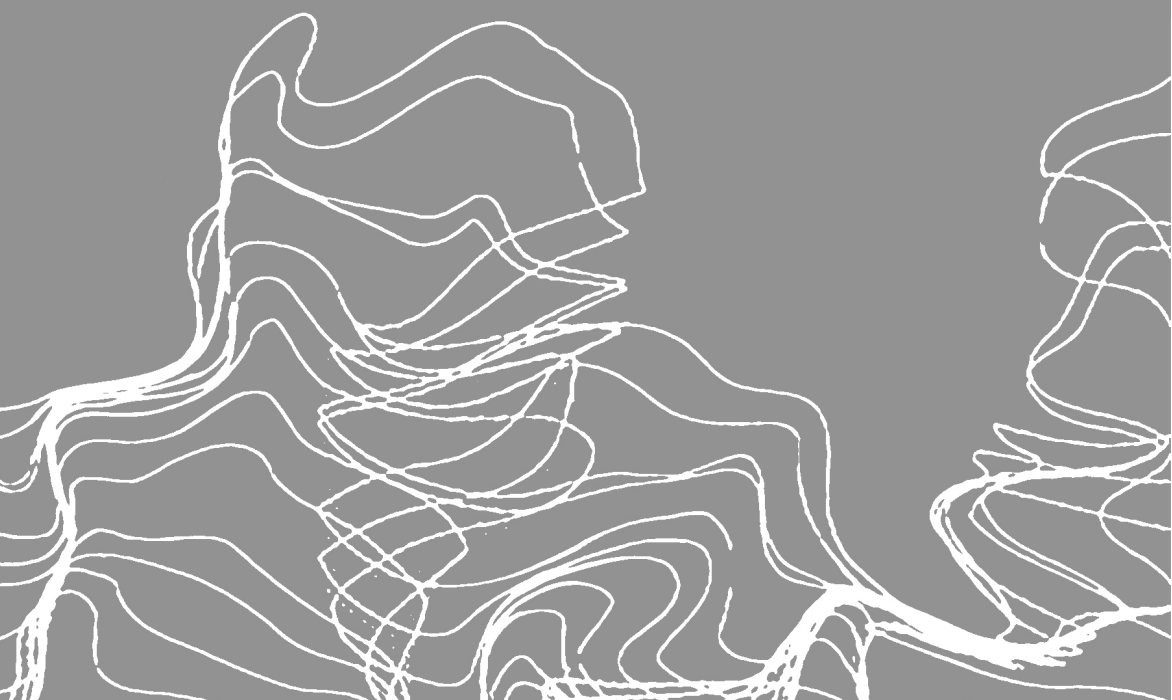
Seperti kata kebanyakan orang: kejujuran acapkali terasa menyakitkan.

Mungkin saja saat kita menyampaikan hal-hal yang jujur, hal itu bisa terasa menyakitkan bagi orang yang mendengarnya. Meski demikian, bila kita memberikan pendapat dengan jujur dan tulus guna perbaikan, maka lawan bicara kita bisa menerima hal tersebut.

Mungkin mulanya akan terasa menyakitkan, tapi jika itu direnungkan, maka hal itu akan dipahami sebagai kebenaran. Karenanya, tidak perlu takut menyampaikan hal yang benar sepanjang hal itu bertujuan memperbaiki situasi. ***

The lower half of the page features a complex, abstract pattern of numerous thin, flowing orange lines that create a sense of movement and depth, resembling a topographical map or a stylized representation of water or energy.

Bab 7



OrganicFamily

Dengan memahami dan menjalankan sikap menghargai di antara sesama, maka *organic family* secara otomatis akan terbentuk.

Organic berbicara tentang organisme yang hidup. Ada kehidupan di sana. Juga ada pertumbuhan di sana.

Family tentu saja berarti keluarga.

KCT Group adalah sebuah keluarga besar.

Di dalam sebuah keluarga, tentu saja harus ada pertumbuhan. Sebab, keluarga bukan saja bertambah, tapi perlu bertumbuh.

Pertumbuhan ini dapat terjadi, salah satunya adalah dengan rasa menghargai satu dengan yang lain (*respect each other*). Tanpa pemahaman tentang menghargai satu dengan yang lain, mustahil keluarga yang hidup itu akan terbentuk. Sebab, keluarga bukanlah sesuatu yang dibentuk dengan paksaan, melainkan dengan kasih sayang dan penghormatan.

Pertumbuhan dalam keluarga juga dapat terjadi dengan adanya lingkungan yang telah dipersiapkan. Semua keluarga pastilah mempersiapkan lingkungan yang baik agar setiap anggota keluarga di dalamnya dapat bertumbuh dengan optimal sehingga juga dapat berfungsi sebagaimana mestinya. Di sini,

tiap anggota keluarga dapat terus bertumbuh untuk mencapai *striving for excellent*.

Nah, supaya setiap orang dalam keluarga dapat tumbuh secara optimal, ada 6 (enam) aspek yang perlu kita ciptakan dan pahami bersama. Keenam aspek tersebut adalah:

- Aturan dan prosedur yang jelas
- Lingkungan kerja yang aman
- Saling berempati dan menjalin hubungan positif
- Saling menghormati
- Mendorong peluang untuk bertumbuh
- Kolaborasi

Dalam beberapa kesempatan, perusahaan mengadakan pelatihan-pelatihan. Ini merupakan bagian dari menumbuhkan lingkungan yang sehat dan positif. Dengan demikian, semua anggota keluarga KCT Group mendapat pembekalan juga pengetahuan untuk menumbuhkan kapasitas, baik secara personal maupun sebagai anggota tim.

Ini tidak hanya dikondisikan pada tim KCT Group di kantor, melainkan juga di lapangan. Misalnya saja, ABK (Anak Buah Kapal) yang berada pada struktur organisasi paling bawah, suatu saat dapat menjadi *Officer* di kapal, bahkan bisa menjadi *Master*.

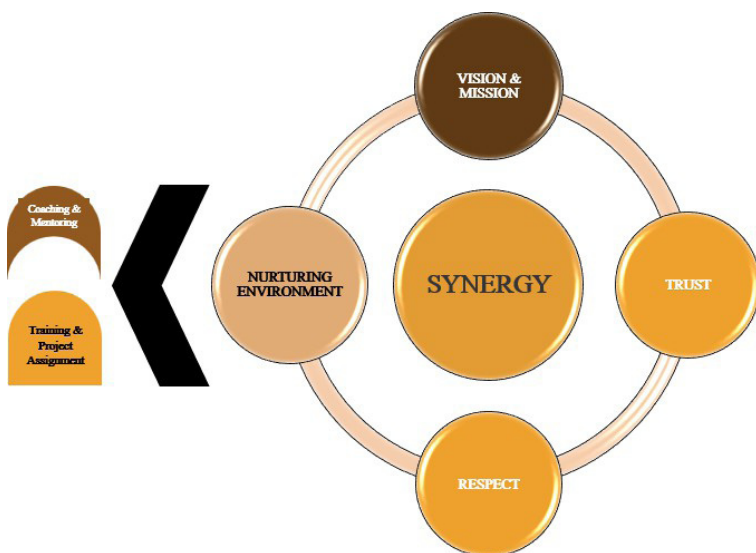
Prinsip bertumbuh yang diyakini oleh KCT Group bukan hanya untuk mengembangkan tiap individu agar mereka dapat bertumbuh. Lebih daripada itu, Direktur KCT Group saat ini meyakini bahwa pertumbuhan individu akan lebih memberikan dampak secara menyeluruh jika semua orang di dalam KCT Group turut terlibat.

Sinergi.

Iniilah pesan yang ingin disampaikan dari mengembangkan seluruh keluarga di KCT Group. Keyakinan bahwa dengan bersinergi, maka organisasi ini akan mampu menghadapi tantangan apa pun di depan.

Sinergi bukan hanya soal menyelaraskan atau menyamakan persepsi, melainkan juga mengelaborasi setiap sumber daya yang dimiliki. Selanjutnya, ada hasil yang optimal. Bersinergi bukan lagi $1+1=2$, melainkan menjadi tak terhitung dan saling berkaitan.

Sinergi bukanlah suatu hal yang akan bisa terjadi dalam semalam. Di dalamnya ada sebuah siklus yang perlu diperhatikan. Mulai dari visi dan misi, rasa saling percaya, saling menghormati, dan yang terakhir adalah lingkungan yang saling mengembangkan.



Ilustrasi Siklus Sinergi (sumber: dokumentasi internal)

Visi-misi hingga saling menghormati kurang lebih sudah diperoleh dari cerita-cerita pada bagian sebelumnya dalam buku ini.

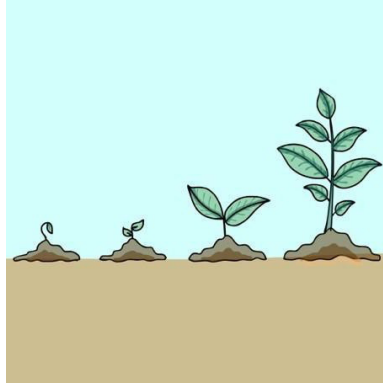
Kita bisa melihat perihal visi misi pada bagian *Striving for Excellent*. Rasa saling percaya dapat kita lihat melalui bagian *Trusworthy Professional*. Sedangkan untuk saling menghormati ada pada bagian *Respect Each Other*.

Lantas, apa yang dimaksudkan dengan lingkungan yang saling mengembangkan? Lingkungan yang saling mengembangkan dimaksudkan agar tiap individu di dalamnya sebisa mungkin saling mendukung dalam proses bertumbuh ke arah yang lebih baik. Dari atasan pada anggota tim, maupun dari sesama rekan kerja, sikap ini haruslah dimiliki oleh setiap individu di dalam organisasi.

Bentuk aktivitas pengembangan bisa beragam. Mulai dari pemberian *coaching* dan mentoring dari atasan pada anggota tim, pemberian dan pengerjaan proyek, pembelajaran yang dijelaskan secara formal untuk peningkatan kompetensi dan keterampilan, maupun belajar secara mandiri.

Dengan menerapkan sinergi di lingkungan dan keseharian dalam KCT Group, kita berharap dapat mencapai keberhasilan bersama. Ini bukan lagi tentang 'saya bisa menang', tetapi ini tentang 'mari, kita menangkan ini semua'.

Mulailah dengan mempersiapkan sebuah lingkungan yang aman dan nyaman bagi anggota keluarga (dalam hal ini adalah tim kerja) kita untuk bertumbuh. Sama halnya dengan tanaman yang tumbuh dengan subur pastilah ia berada pada lingkungan yang tepat, suhu udara yang baik, pencahayaan yang cukup serta hal lain yang dapat mendorong pertumbuhannya.



Dengan lingkungan yang tepat, maka sosok individu dapat bertumbuh dengan tepat.

Anggota tim lainnya – baik yang sejajar maupun yang berada pada jajaran di bagian bawah, juga ikut bertumbuh.

Dengan semangat kebersamaan untuk tumbuh bersama – seiring dengan rasa saling menghormati satu sama lain (*respect each other*) – kita memberikan dukungan pada tiap anggota.

Di dalam keluarga, kita tidak bekerja sendiri-sendiri. Kita membutuhkan anggota keluarga yang lain untuk bertumbuh dengan optimal. Kita membutuhkan anggota tim untuk dapat bergerak dan menghasilkan sebuah produktivitas yang tinggi.

Itu sebabnya, kita perlu mengenal anggota keluarga kita, satu sama lain. Masih ingat tentang model DISC?

Tentu masih, kan?

Untuk mengenali anggota keluarga dengan pelbagai karakter dan juga perilaku yang dimiliki, model ini bisa digunakan. Setiap karakter yang ada di dalamnya memiliki perilaku yang berbeda, dan berbeda juga dalam situasi dan kondisi tertentu.

Dengan mengenali anggota keluarga, maka kita akan menyadari bahwa setiap orang memiliki kelebihan, bukan hanya kekurangannya. Tidak dapat dipungkiri, sebagian besar dari kita lebih mudah melihat kekurangan orang lain daripada melihat apa yang menjadi kelebihannya.

Dengan belajar melihat kelebihan setiap individu dalam keluarga, kita akan lebih mudah untuk mengoptimalkan kinerja masing-masing pribadi. Dengan mengoptimalkan kelebihan tiap individu, kita juga lebih mudah untuk mencapai tujuan bersama.

Dengan bisa saling melihat kelebihan maupun kekurangan yang ada dalam tim, kita akan lebih mudah menciptakan sebuah harmoni kerja, sebuah sinergi di antara anggota. Kelebihan si A akan melengkapi kelemahan si E; sedangkan kelebihan si E akan melengkapi kelemahan D. Begitu seterusnya sampai pada akhirnya proses pembelajaran dan perbaikan berkelanjutan, terbentuk.

Di sisi lain, kita bisa saja merasa tidak suka dengan si A atau si B. Entah itu karena sikapnya, atau karena perilakunya, atau karena hal lain. Namun, kita tidak bisa menempatkan rasa suka atau tidak suka karena persoalan personal.

Kita perlu belajar membedakan isu profesional dengan isu personal. Keduanya tidak bisa dicampuradukkan karena bukan hanya dapat merusak hubungan, tapi juga dapat merusak keterikatan dalam sebuah organisasi, yang dalam hal ini namanya adalah perusahaan.

Ini merupakan sebuah langkah besar yang membutuhkan partisipasi dari setiap orang, tapi faktor penting yang dapat membuat ini terjadi adalah pemimpin.

Leader(pemimpin), dalam hal ini memiliki peran sebagai *main engine*. Dialah yang perlu menginisiasi pergerakan ini. Dia jugalah

yang harus menghubungkan setiap titik yang ada agar menjadi sebuah organisme yang utuh dan terkait.

Leader juga perlu memiliki kepekaan terhadap anggota tim. Tidak hanya melulu soal tugas, tanggung jawab dan juga target, melainkan harus lebih dari itu, yakni memahami manajemen tim.

Seorang *leader* dalam sebuah organisasi atau sebuah keluarga, punya peran lain untuk menjaga anggotanya. Untuk tetap menjaga sinergi dalam tim, tidak jarang seorang *leader* harus mau dan mampu bertindak tegas. Salah satunya adalah menyingkirkan anggota tim yang bersifat *toxic*.

Toxicity bisa muncul dalam berbagai bentuk. Di sinilah *leader* harus berperan. Bila ia melihat ada anggotanya yang berpotensi menjadi *toxic*, maka ia harus memikirkan jalan terbaik untuk seluruh tim.

Ini bukan hanya menyelamatkan satu atau dua orang. Bila sinergi mulai terganggu, ia harus bertindak tegas untuk menyelamatkan tim.

Pada sebuah kesempatan, pejabat Direktur KCT Group saat ini menceritakan pengalaman masa kecilnya. Dia adalah anak pertama dari 4 bersaudara. Sebagai anak sulung, sewaktu masih muda, dia adalah anak yang bisa dibilang bandel; meskipun demikian kedua orang tuanya tetap menyayangnya dan melihatnya sebagai anak yang punya potensi.

Kedua orang tuanya kemudian memutuskan untuk mengirimnya jauh dari rumah untuk menghindari masalah yang lebih besar dikemudian hari. Akhirnya dia dikirim untuk

menempuh pendidikan tinggi di Australia. Selama di Australia, dia semakin menyadari kekuatan dan kelemahan yang dimilikinya; hal inilah yang kemudian membuat potensinya muncul sampai pada akhirnya di pulang ke Indonesia dan memperoleh kepercayaan untuk memimpin perusahaan milik ayahnya.

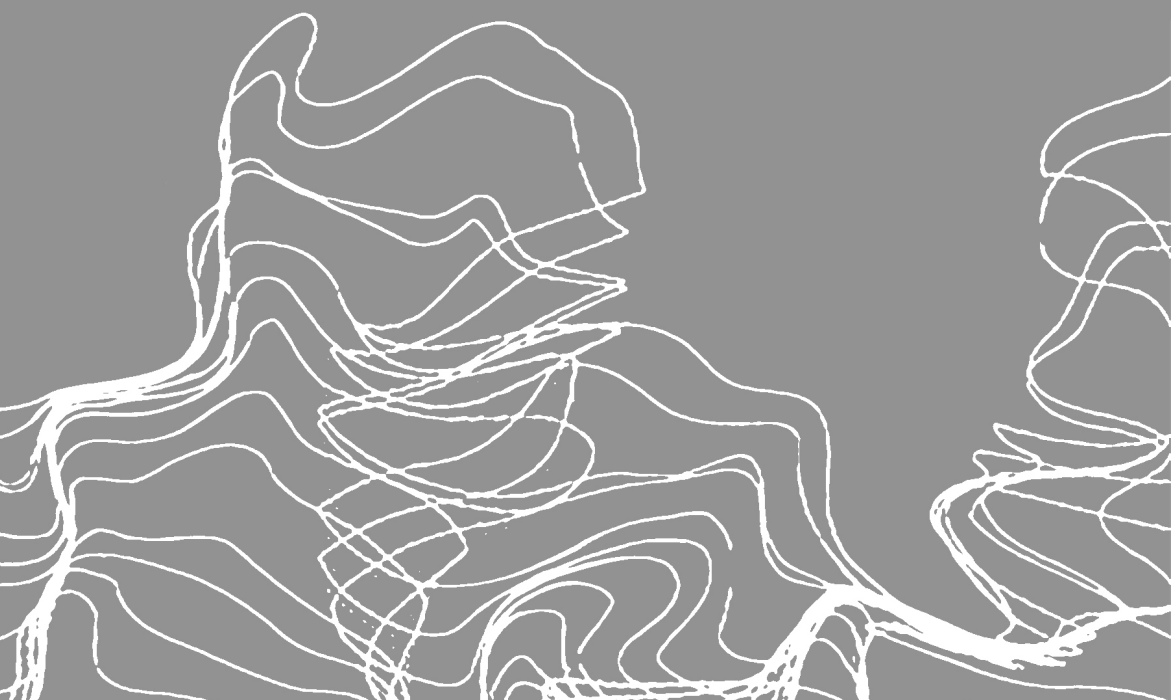
Demikian pula ketika kita berada dalam sebuah perusahaan.

Kita bisa dengan cepat melihat seseorang yang cukup mengesalkan baik dari tindak tanduk maupun perkataannya. Tetapi, jika kita berhenti sampai di sana dan tidak melihat sisi yang lain, kita akan kesulitan untuk melihat potensinya.

Itu sebabnya kita perlu berpikiran terbuka. Melihat setiap anggota keluarga dari pelbagai sisi. Dengan demikian kita akan mudah membangun keselarasan dengan seluruh anggota keluarga. ***

The lower half of the page is filled with a dense, abstract pattern of thin, flowing orange lines that create a sense of movement and depth, resembling a topographical map or a stylized representation of water or smoke.

Bab 8



Noble in Action

Satu hal yang pasti di dunia adalah ketidakpastian.

Ini adalah salah satu kutipan yang sering disampaikan oleh Direktur KCT Group. Ia menyampaikan hal ini bukan tanpa alasan. Tapi ia menyadari bahwa dalam kehidupan ini banyak perubahan, yang acap kali tidak dapat diprediksi.

Di sisi lain, kita tidak bisa menghindari perubahan itu terus menerus. Lalu, apakah yang harus dilakukan?

Dalam menghadapi ketidakpastian, KCT People diharapkan mampu menjadi agen perubahan.

Wah... kok berat ya?

Berat sih kalau hanya ada dalam bayangan saja.

Pada bagian awal buku ini, kita sudah mendapat banyak amunisi yang cukup untuk menghadapi situasi apa pun. Amunisi itu juga dapat menambah daya juang kita untuk menjadi agen perubahan.

Seorang agen perubahan tidak melulu melekat pada mereka yang memiliki jabatan dalam struktur organisasi. Bukan juga melekat pada mereka yang memiliki bukti surat keputusan Direksi. Lebih daripada itu, seorang agen perubahan adalah orang

yang mau dan mampu memberikan contoh dalam menghadapi situasi perubahan yang sedang terjadi.

Seorang agen perubahan tidak hanya memberikan perintah, “Ayo berubah.” Namun, dalam tiap tindakan yang dilakukannya juga memberikan inspirasi, memberikan pengaruh dan pada akhirnya, menggerakkan orang lain untuk turut berubah ke arah yang lebih baik.

Mahatma Gandhi, pemimpin revolusi India.

Martin Luther King, Jr, pendeta Amerika Serikat yang meneriakan anti rasisme.

Barack Obama, presiden Amerika Serikat yang menyatakan kesetaraan.

Lee Kuan Yew, pemimpin nasional Singapura yang membawa negaranya masuk ke dunia modern.

Soekarno, pemimpin Indonesia yang menggerakkan revolusi dan menjadi proklamator kemerdekaan.

Jeff Bezos, seorang pengusaha Amerika yang mendirikan Amazon.

Paus Fransiskus, pemimpin umat Katolik yang bertahta di Vatikan sejak tahun 2013. Ia tutup usia pada tahun 2025.

Tim Cook, CEO Apple Inc, menggantikan Steve Jobs yang mengundurkan diri pada tahun 2011.

Masih banyak deretan nama lain yang menjadi seorang pemimpin dan dapat dikategorikan sebagai agen perubahan. Mereka semua tidak hanya menjadi pemimpin dan mengubah kondisi di sekitar mereka, tapi mereka juga meninggalkan warisan (*legacy*) yang pada akhirnya akan kita kenang.

Warisan yang mereka tinggalkan juga dapat dirasakan oleh masyarakat global. Warga dunia meyakini kebaikan dari hal-hal yang ditinggalkan oleh semua tokoh di atas. Bermula dari kekaguman, kemudian menjadi sebuah kepercayaan.

Trust.

Rasa percaya.

Untuk membangun rasa percaya dari seseorang membutuhkan waktu yang tidak sebentar. Mungkin akan butuh waktu sehari-hari, mingguan, tahunan atau bahkan puluhan tahun. Sebaliknya, seringkali rasa percaya itu akan mudah runtuh hanya dalam semalam, atau bahkan hanya karena sebuah kesalahan.

Bila kita adalah orang yang dapat dipercaya, pastilah orang lain akan mengikuti kita dengan mudah. Sebaliknya, jika kita bukanlah orang yang dipercaya, mungkin saja orang lain tidak akan mengikuti kita.

Mungkin?

Iya mungkin. Sebab bisa saja orang lain mengikuti kita – meski kita tidak dapat dipercaya – karena mereka tidak punya pilihan lain.

Rasa percaya mulai tumbuh dari dalam diri orang lain saat mereka melihat kita dengan sungguh-sungguh mengerjakan dan menyelesaikan sebuah tugas. Tanpa perlu ada perintah. Tanpa perlu ada yang menjadi saksi dari kesungguhan itu.

Rasa percaya yang tulus tidaklah muncul karena adanya ajakan atau rayuan yang membuat orang lain merasa segan atau sungkan. Rasa percaya itu akan tumbuh dengan sendirinya.

Rasa percaya menciptakan rasa nyaman.

Rasa percaya ini perlu ditumbuhkembangkan dalam sebuah tim. Mulai dari tim yang paling kecil hingga divisi secara umum.

Lebih jauh lagi, rasa percaya ini juga penting untuk ditumbuhkembangkan pada diri pelanggan.

Kita semua pasti sepakat bahwa rasa percaya yang dibangun dalam internal perusahaan pastilah membutuhkan waktu. Ketika kita pertama kali masuk dalam tim, kita mungkin tidak mengenal seorang pun dalam tim itu. Otomatis, kita tidak mudah untuk meletakkan kepercayaan pada orang-orang dalam tim tersebut.

Seiring berjalannya waktu, kita mulai melihat kinerja satu sama lain. Di situ, secara perlahan tapi pasti, rasa percaya terhadap satu dua orang, bahkan pada pimpinan dalam tim, mulai terbentuk. Sebab, tanpa adanya rasa percaya, maka tidak mungkin satu tim bisa bergerak dengan solid.

Bukan hal yang mudah bagi siapa pun untuk mengikuti jejak pemimpin yang tidak dapat dipercaya.

Kalau jalannya salah, bisa tersesat semua dong! *Gak* bahaya *tah?*

Itu sebabnya kepercayaan haruslah dibangun seiring berjalannya waktu. Demikian pula halnya dengan pelanggan.

Mereka juga tidak akan mudah mempercayai kita, baik sebagai individu maupun sebagai bagian dari tim. Para pelanggan bisa jadi akan menguji kita dalam memberikan layanan, apakah kita memang bisa dipercaya atau tidak.

Satu hal yang perlu kita pegang untuk menciptakan rasa percaya dari orang lain adalah dengan menerapkan *value proposition* dalam menjalankan pekerjaan. Dengan memberikan hasil terbaik secara konsisten, serta menjalankan *safe, reliabel and efficient* (SRE), kita akan dinilai dapat diandalkan, sehingga rasa percaya itu semakin kuat.

Nah, jika satu individu sudah percaya pada individu lainnya, maka yang berikutnya akan tercipta adalah rasa nyaman.

Rasa percaya haruslah ditumbuhkan pada lingkungan yang nyaman. Tidaklah mungkin sebuah pohon dapat tumbuh jika lingkungannya dipenuhi dengan batu dan tanah yang tidak subur.

Karenanya, kita perlu melakukan sesuatu yang dapat melahirkan rasa percaya itu. Pertama, dalam berperilaku, kita perlu meyakinkan semua anggota tim untuk mempercayai kita.

Kedua, dalam menghadapi pelanggan, kita juga perlu meyakinkan mereka untuk mempercayai apa yang kita kerjakan.

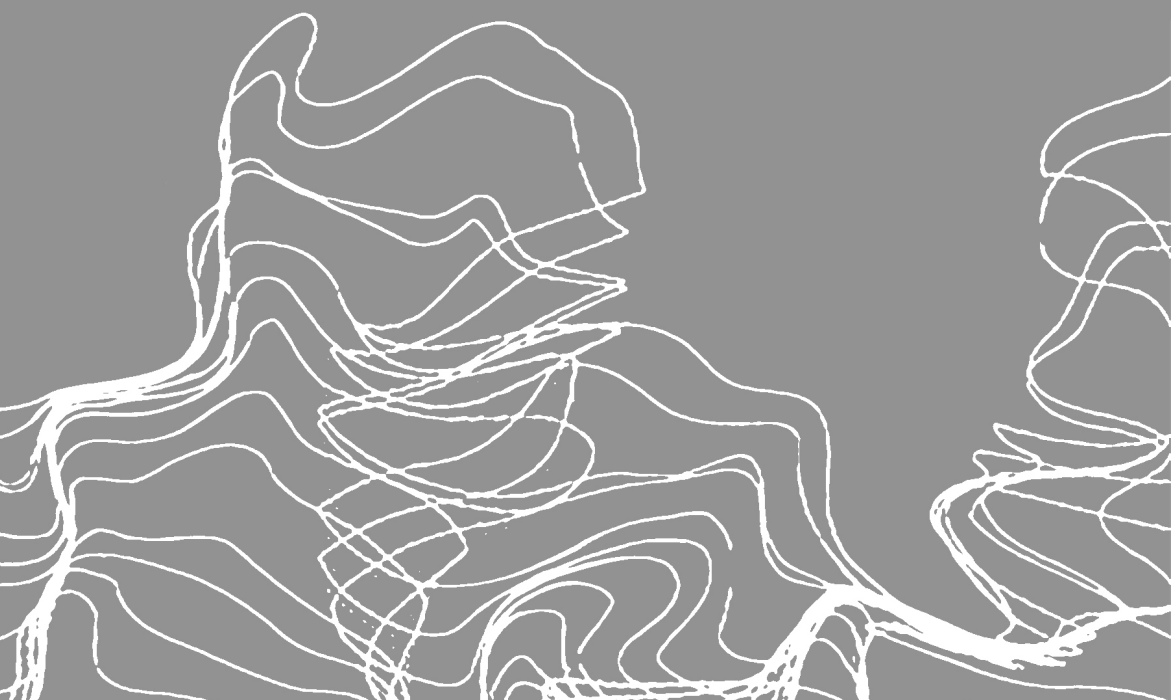
Rasa percaya itu penting. ***

“To be a Great Leader, first be a Great Person”



The lower half of the page is filled with a dense, abstract pattern of thin, flowing orange lines that create a sense of movement and depth, resembling a topographical map or a stylized representation of water or smoke.

Bab 9



Grateful

Ini mungkin kebetulan. Mungkin juga bukan kebetulan.

Dari semua nilai yang telah digagas dan dibahas sebelumnya, diakhiri dengan sebuah nilai yang berarti ucapan syukur.

Nilai *grateful* atau ucapan syukur ini banyak dipelajari Direktur KCT Group dari ibunya. Sejak kecil, sang Ibu mengajarkan padanya untuk selalu mengucapkan syukur dalam setiap keadaan.

Misalnya saja saat mendapatkan nilai bagus di sekolah, sang Ibu selalu berkata, *"Kamu harus ingat, nilai bagus ini bukan karena kamu hebat, bukan karena kamu jagoan. Kamu dapat nilai bagus ini karena ada dua hal. Pertama, Tuhan mengaruniakan padamu otak untuk berpikir, akal budi dan sebagainya. Kedua, karena kamu sendiri memiliki niat untuk belajar. Jadi, kamu harus bersyukur untuk itu."*

Suatu kali, ia bertanya pada sang Ibu, mengapa ia harus bersyukur untuk semua pencapaiannya?

Sang Ibu dengan sabar berujar, *"Rasa syukur itu muncul karena kamu menyadari bahwa itu tidak berasal dari kamu. Ada faktor lain yang membuat kamu menjadi bisa. Saat kamu sadar jika apa yang kamu capai itu bukan karena dirimu sendiri, maka kamu akan tetap berusaha. Kamu akan tetap berjuang."*

Selanjutnya, sang Ibu mengingatkan, *"Jika pada satu titik kamu merasa bahwa apa yang kamu capai itu karena dirimu sendiri, maka kamu juga akan berhenti untuk berusaha. Sebab, kamu merasa itu sudah cukup."*

Pesan inilah kemudian selalu diingat sampai saat ini oleh Pimpinan KCT Group.



Selain mengucapkan syukur, ada hal lain yang perlu diingat dalam melihat nilai *grateful* ini. Nilai ini juga ingin memberikan kepada kita bahwa salah satu wujud nyata mensyukuri setiap keadaan atau setiap nikmat yang didapatkan adalah dengan memberikan kembali (*giving back*).

Maksudnya?

Nah, kembali ke cerita di atas bahwa setiap kesuksesan atau pencapaian yang kita dapatkan itu datangnya bukan murni dari kita sendiri. Tapi ingat, ada campur tangan dari pihak lain (*bisa jadi tim*) di dalamnya. Ada satu cara memberikan kembali yang paling sederhana dan semestinya bisa diimplementasikan dalam keseharian, yaitu dengan mengucapkan terima kasih dan atau bahkan memberikan apresiasi dengan memberi ucapan

selamat atau sekadar tepuk tangan kepada tim atas usaha yang telah ditunjukkan.

Apakah itu merupakan satu hal yang besar? Tentu saja, tidak demikian.

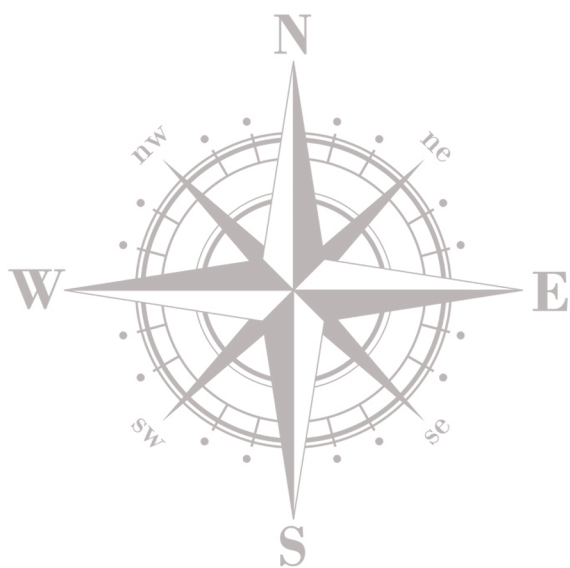
Selain itu, memberikan apresiasi pada tim juga bisa dengan cara memberikan pelatihan kepada anggota tim untuk mengembangkan kapasitas mereka. Hal lain yang dapat dilakukan adalah memberikan *coaching*.

Dengan memberikan *coaching* kepada anggota tim, atau bahkan para orang lain, hal ini secara tidak langsung kita telah menjauhkan diri dari kondisi 'need for power'. Ini adalah sebuah kondisi timbulnya rasa ingin mengontrol dan menguasai.

Kegiatan *coaching* dapat membuat kita menyuburkan kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*) dalam diri kita dan juga bagi anggota tim. Dari kegiatan ini, kita bisa setidaknya mengetahui apa yang menjadi kebutuhan anggota keluarga (anggota tim) untuk berkembang dan memicu mereka untuk melakukan hal yang lebih lagi. Dengan demikian, setiap KCT People dapat terus bertumbuh bersama.

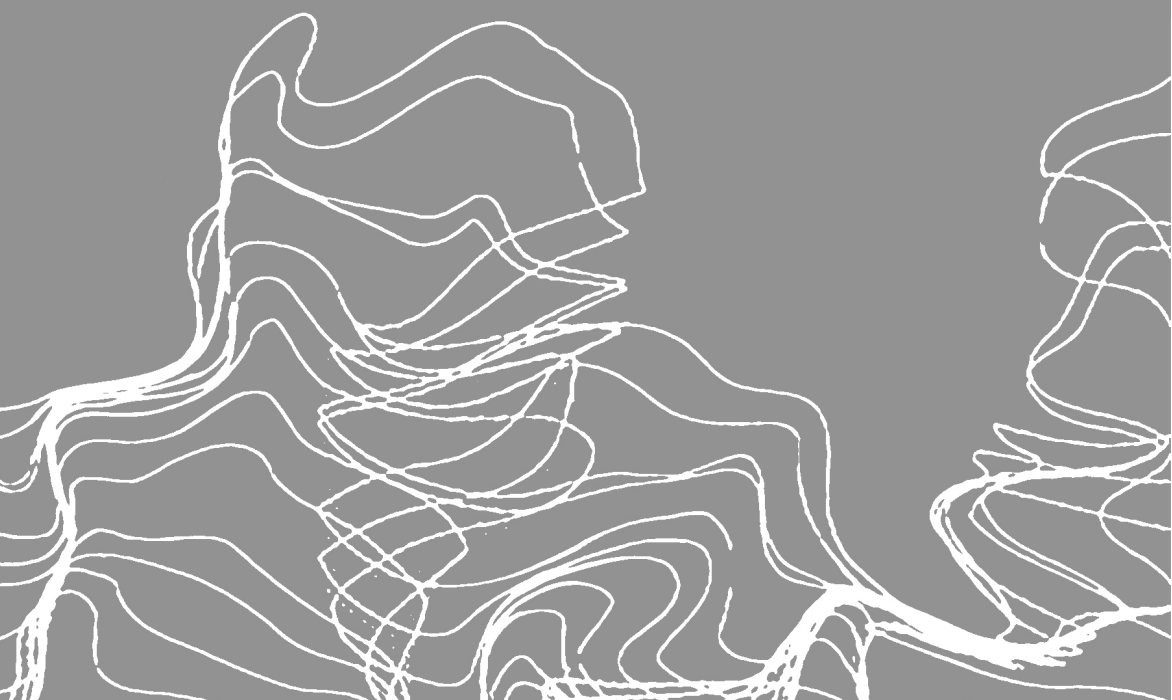
Dua hal di atas hanya beberapa cara yang dapat dilakukan untuk menumbuhkan tim kerja.

Investasi-investasi inilah yang dapat membuat suasana dalam tim menjadi lebih menyenangkan dan tetap berfokus pada prestasi bersama, bukan lagi saling menjatuhkan untuk prestasi individu. ***



The lower half of the page is filled with a dense, abstract pattern of thin, flowing orange lines that create a sense of movement and depth. These lines are layered and overlap, forming a complex, organic texture that resembles a topographical map or a series of ripples in water.

Bab 10



Implementasi STRONG

Keberhasilan bukanlah sebuah tujuan. Keberhasilan ada dalam perjalanan. Untuk itu, pola pikir yang ada dalam benak kita perlu ditata. Dengan demikian, keberhasilan akan menemani perjalanan kita dari waktu ke waktu.

Saya membaca sebuah tulisan pada *platform X*.

"Gue barusan ke (nama perusahaan). Yang bantu gue bukan Satpam (nama perusahaan). Tapi CS bukan Customer Service melainkan CLEANING SERVICE... Gile ini (nama perusahaan) trainingnya sampe Cleaning Service bisa bantu kebutuhan (sebutan klien) yang ga terlalu ribet."

Tulisan ini menunjukkan situasi yang tidak biasa bagi kebanyakan orang dalam memandang seseorang yang bertugas sebagai *cleaning service*.

"Ah, hanya cleaning service. Mereka tahu apa?"

"Tahu banyak." Itu jawabannya.

"Tahu banyak jika semua individu dalam perusahaan – dalam tingkatan apa pun – memahami hal yang sama dalam menghayati lakonnya sebagai bagian dari perusahaan. CS ini berhasil menghayati lakonnya sebagai bagian dari perusahaan sejalan dengan pengetahuan yang dimilikinya.

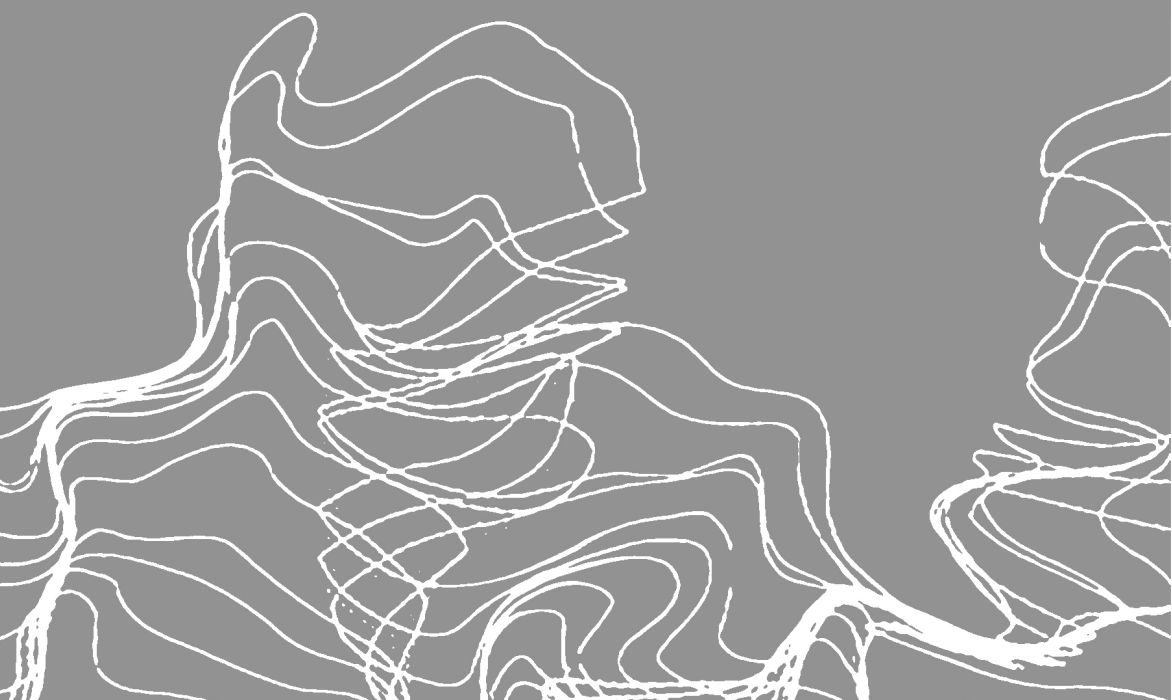
KCT People juga perlu menghayati lakonnya dalam keseharian. STRONG adalah sebuah nilai yang perlu dipahami, dihayati, bahkan diterapkan dalam keseharian seluruh unit yang ada dalam KCT Group.

Beberapa sikap mental yang diharapkan dari seluruh insan di KCT Group berdasarkan implementasi STRONG adalah:

1. Menjadi profesional di bidang pekerjaannya guna memberikan hasil yang bernilai tambah serta dapat berkontribusi sesuai keahlian yang dimiliki masing-masing individu
2. Mengerjakan semua tugas, tanggung jawab serta target yang telah dipercayakan hingga tuntas
3. Terus belajar serta mendorong orang lain untuk turut maju bersama
4. Secara terus menerus memperbaiki diri dan menghilangkan mentalitas kegagalan
5. Menghargai keberagaman dan menjadikan keberagaman sebagai keunggulan
6. Menciptakan ekosistem yang terus bertumbuh dan berkembang bagi setiap individu dalam KCT Group.***

The lower half of the page is filled with a dense, abstract pattern of thin, flowing orange lines. These lines create a sense of movement and depth, resembling a topographical map or a stylized representation of water or smoke. The lines are more concentrated in some areas, creating darker shades of orange, while other areas are lighter.

Pratinjau



Perusahaan adalah sebuah organisasi. Perusahaan juga sebuah rumah.

Baik sebagai organisasi maupun sebagai rumah, sebuah perusahaan pastilah memiliki sebuah budaya. Pada hakikatnya, budaya ini nantinya akan dipraktikkan dalam bentuk nilai-nilai. Hanya saja, ada kalanya orang-orang yang berada dalam organisasi (bisa dibaca rumah) tersebut sulit menjalankan nilai-nilai yang dibentuk. Tentu saja hal ini terjadi karena beberapa alasan. Misalnya saja, tidak memahami alasan mengapa sebuah nilai harus dipraktikkan dalam organisasi (rumah) tersebut.

Alasan yang lain lagi adalah ada orang yang tidak tahu bagaimana cara menerapkan nilai-nilai perusahaan itu dalam hari-harinya.

Alasan lain adalah ada orang yang memang tidak mau tahu dan tidak bersedia menjalankan nilai-nilai tersebut. Namun, dalam diskusi ini, kita akan mengabaikan orang-orang yang tidak mau tahu dan tidak bersedia menjalankan nilai-nilai dari perusahaan, sebab orang-orang seperti dapat dipastikan akan kesulitan mengikuti ritme dalam sebuah institusi.

Jika demikian, mari kita coba untuk mencari tahu bagaimana nilai-nilai dalam perusahaan tidak mudah dipahami oleh kebanyakan orang di dalamnya.



Dalam sebuah perusahaan, sebagian besar orang bekerja selama 8 jam. Artinya sepertiga harinya dihabiskan bersama orang-orang lain yang dulunya tidak pernah mereka kenal. Sepertiga harinya dihabiskan untuk mengurus pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka. Sepertiga harinya dilalui bersama suatu hal yang mungkin saja pada dasarnya bertentangan dengan jiwa mereka.

Sepertiga hari yang bersifat rutin dapat mengaburkan nilai-nilai yang diterapkan dalam sebuah perusahaan. Ini terjadi karena sebagian besar dari karyawan atau staf yang ada di dalamnya merasa bahwa ini merupakan hal yang rutin dan tidak akan memberikan dampak apa pun, kecuali gaji yang diterima setiap bulan.

Mari kita lihat beberapa hal berikut ini.

8 Jam Bergelut dengan Tanggung Jawab dalam Pekerjaan

Buka mata dari peraduan malam yang jauh dari kata lelap.
Hari Senin!!!



Oh no!!!!

Tiba-tiba, ada yang melintas...

Pekerjaan yang belum selesai pada akhir minggu lalu dan harus selesai hari ini. Padahal nanti pasti ada tumpukan masalah lain yang terjadi sehari-hari. Ditambah, nanti juga ada pertemuan untuk membahas beberapa kinerja yang terlalu lamban ditangani. Belum lagi ada berkas keluhan dari pelanggan yang juga harus dicarikan solusi.

Wow...

Sambil mengambil napas panjang, kita berujar pada diri sendiri, "Waras... waras... waras..."⁵

Sembari berkata itu sebagai mantra di pagi hari, kita menepuk-nepuk kepala kita dengan lembut. Mencoba untuk memberi lukisan segurat senyum di wajah agar dapat memberikan suasana hati yang lebih bahagia.

Delapan jam setiap hari bergumul dengan pekerjaan memberikan alun kehidupan yang datar. Kita bisa saja sudah mati rasa karena mengerjakan hal yang sama setiap menit, setiap jam, dan setiap hari.

⁵ *Waras* (KBBI): waras bisa berarti sembuh dari sakit jasmani, bisa juga berarti sehat secara mental

Situasi ini bisa melahirkan kesulitan bila kita sendiri enggan untuk meningkatkan kapasitas diri. Malas belajar, malas berimprovisasi, malas mengeksplorasi diri dengan mencari cara baru untuk pekerjaan agar lebih efektif dan efisien.

Bagi kita, melakukan hal yang sama secara rutin, sudah cukup dalam menjalankan tanggung jawab. Padahal, situasi ini dapat melahirkan pelbagai masalah berikutnya. Tentu saja permasalahan yang muncul akan lebih pelik daripada masalah sebelumnya.

Karenanya, memahami nilai-nilai dalam sebuah perusahaan dapat membuat kita dapat menjalankan kinerja yang terhindar dari kebosanan.

Kita dapat menjadi lebih efektif dan efisien.

8 Jam Bersama Mereka yang Tidak Kita Kenal Sebelumnya

Sebuah keadaan bagi kita (yang bekerja 8 jam dalam sebuah perusahaan) mau tidak mau berkenalan dengan orang lain, baik itu dalam satu departemen maupun dari divisi yang lain.

Lantas, beberapa dari kita akan menemui 'orang-orang sulit'.

Kening mulai berkernyit, bibir monyong setengah sentimeter. Tak ayal lagi beberapa ujaran keluh meluncur mulus dari mulut. Masih untung jika kita bisa menahan sumpah serapah yang bisa saja menggumpal di ujung tenggorokan.

"Waduh, sulit juga kerja dengan orang itu. Ampun-ampun..."

Hmmmm, kita menyebut beberapa orang sebagai 'orang-orang sulit' karena kita merasa sulit bekerja sama dengan mereka. Sebenarnya, kita menyebut 'orang-orang sulit' hanya karena cara berpikir, cara bekerja, cara memandang yang ada pada mereka BERBEDA dengan cara berpikir, cara bekerja serta cara memandang

yang telah melekat pada diri kita. Tanpa kita sadari, mereka pun MUNGKIN JUGA MENYEBUT KITA SEBAGAI ORANG-ORANG SULIT lantaran mereka juga beranggapan bahwa kita tidak memiliki cara kerja yang sama dengan mereka.

Jadi, sebenarnya siapakah orang-orang sulit ini?

Mungkin saja 'orang-orang sulit' itu tidak pernah ada. Itu hanya ada dalam benak kita lantaran kita tidak mudah bekerja sama dengan orang lain. Karena kita tidak mengenal orang itu, maka ia bisa saja dapat menyulitkan kita.

Maka, kata kunci yang terlihat dalam uraian ini adalah BERBEDA.

Karena adanya perbedaan, maka 8 jam bekerja dengan orang-orang yang tidak kita kenal; bisa membuat kita kebingungan hingga stres berkepanjangan. Karenanya, memahami nilai-nilai dalam sebuah perusahaan dapat membuat kita lebih positif menyikapi situasi di tempat kerja dan juga situasi yang sedang dialami oleh orang lain.

8 Jam Melakukan Hal yang Bertentangan dengan Jiwa Kita

Passion?

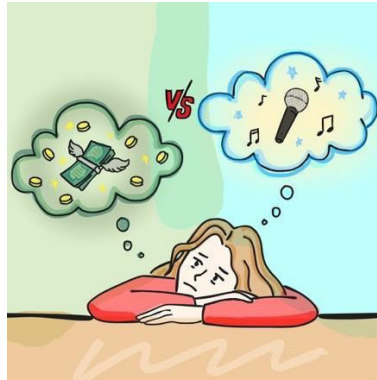
Wah, apakah memang masih ada orang yang bekerja karena sesuai dengan passion-nya?

Atau, sebagian besar orang bekerja hanya karena membutuhkan pendapatan agar asap dapur dapat mengepul.

Tidak dapat dipungkiri, ada orang-orang yang bekerja bukan karena menyukai pekerjaan itu. Mereka bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Bahkan, tidak jarang orang bekerja untuk memperoleh kemewahan. Meski mereka tidak menyukai pekerjaannya, namun mereka menyukai penghasilannya. Mereka

jadi suka dengan pekerjaan itu karena penghasilannya sangat fantastis dalam ukuran mereka.

Jujur saja, jadi menyedihkan bila kita melakukan sesuatu yang bertentangan dengan apa yang kita inginkan dan pun tidak ada penghasilan yang kita harapkan. Jika ini terjadi, apakah kita akan bersuka cita dalam menjalani keseharian kita.



Memahami nilai-nilai dalam perusahaan akan memberikan suntikan motivasi bagi kita dalam menjalani keseharian.

Sejalan dengan memahami nilai-nilai dalam perusahaan tempat kita bekerja, kita dapat mudah menerima kenyataan meski itu kadang terasa pahit.

Menerapkan nilai-nilai perusahaan dapat mengurangi kesulitan kita dalam bekerja.

Menerapkan nilai-nilai perusahaan dapat mengurangi ketegangan kita dalam pekerjaan.

Menerapkan nilai-nilai perusahaan juga dapat membentuk kita menjadi pribadi yang tangguh dan utuh, bukan hanya dalam konteks pekerjaan, melainkan juga dalam konteks keseharian.

Nilai-nilai perusahaan KCT Group disematkan dalam kata STRONG. Meski nantinya buku ini akan mengupas setiap nilai satu per satu, namun semua nilai dalam STRONG ini tidaklah berjalan sendiri-sendiri, melainkan memiliki keterkaitan satu dengan lainnya.

Saya percaya, kita semua ada dalam sebuah perusahaan atau tempat kerja, agar kapasitas diri kita dapat terus berkembang, hidup kita menjadi lebih baik daripada yang sebelumnya, serta nilai diri kita tak menjadi murah karena mudah menyerah pada situasi yang tidak menyenangkan.

Buku ini bisa dibaca tidak berurutan. Mau baca bagian mana, buka saja bagian itu, dan bacalah. Semoga menginspirasi.

Buku ini hadir untuk menyematkan nilai-nilai dalam perusahaan supaya semua orang yang bekerja dalam perusahaan ini memiliki visi yang sama, memiliki panduan dan pedoman yang sama. Dengan demikian, semua orang dalam perusahaan ini dapat berderap bersama seperti latihan baris berbaris.

Bersama harapan Eka Taniputra, Direktur Utama KCT Group, buku ini tidak hanya ingin membawa orang-orang dalam perusahaan sekadar bekerja. Melalui buku ini, Eka Taniputra juga tidak ingin membawa orang-orang dalam perusahaan ini (KCT Group) sekadar bekerja sama.

Melalui buku ini, Eka Taniputra memiliki harapan agar semua orang dalam KCT Group bekerja memiliki pemahaman yang sama dan berderap melangkah bersama menggapai sebuah tujuan.

Tujuannya adalah untuk menjadi pribadi yang unggul dan bermanfaat bagi banyak orang, istimewa untuk orang-orang di sekitarnya, termasuk untuk anggota keluarga kita. Apakah kita sudah siap untuk menggapai tujuan itu?

Buku ini mencoba untuk menemani semua orang dalam KCT Group untuk menggapai tujuan tersebut.

Semangat!!!

Surabaya, 31 Agustus 2025

Dr. Fanny Lesmana

TerimaKasih

Penulis mengucapkan syukur kepada Sang Pencipta, yang memberikan berkat kasih karunia dalam menyusun dan menyelesaikan naskah buku ini. Sebuah buku yang tidak saja memberikan bahan ajar bagi pada STRONG People, tapi juga mengajarkan penulis tentang menjadi seorang profesional.

Terima kasih untuk Bapak Eka Taniputra, Direktur KCT Group yang telah memberikan kepercayaan untuk mendiskusikan serta mengaplikasikan budaya serta nilai-nilai dalam perusahaannya melalui buku ini.

Terima kasih perwakilan dari KCT Group yang telah membantu proses pengumpulan naskah hingga proses penyuntingan. Terima kasih untuk Bapak Albert Adityas yang berkontribusi dalam memberikan wacana imbuhan dengan menyumbangkan tulisan. Juga untuk Bapak Widyatmika Wasito, terima kasih untuk masukan-masukannya, Pak.

Terima kasih untuk semua pihak yang tidak dapat disebut satu per satu karena dalam proses penulisan, saya mendapat banyak pelajaran baru, khususnya dalam menghayati budaya perusahaan KCT Group.

Tuhan memberkati.

Fanny Lesmana



Tentang Penulis

Lahir dan bertumbuh di Surabaya pada 1972. Menjadi jurnalis lantas belok arah sebagai tenaga pengajar hingga kini tak menghentikan langkahnya menjadi penulis.

Berkarya sebagai dosen pada Program Studi Ilmu Komunikasi Universitas Kristen Petra Surabaya turut memberikan warna bagi Fanny sebagai penulis. Kehadiran para mahasiswa memberikan motivasi padanya untuk terus menulis agar bisa menjadi teladan.

Kisah-kisah yang diterimanya dari keluarga maupun banyak orang yang dijumpainya menjadi inspirasi bagi Fanny untuk terus belajar dan berjuang dalam menjalani kesehariannya. Baginya, belajar itu tidak hanya di bangku sekolah, atau bangku kuliah. Belajar dari hidup orang lain adalah proses pembelajaran yang sangat berarti meski ia menyadari bahwa hidupnya juga jauh dari kata sempurna.

Mengajar dan menulis adalah napas hidupnya. Sebab hidup hanya satu kali. Apa pun yang dipercayakan harus dibagi karena tidak bisa dibawa mati.

Beberapa buku karyanya adalah buku biografi juga sejarah. Baginya, dari kedua hal ini, setiap insan dapat belajar dan memahami dirinya lebih dalam lagi. Sebagai dosen, Fanny juga mempublikasikan buku *Feature* (2017, tentang tulisan jurnalistik) dan buku *Nawala* (2019, konsep dan desain *newsletter*) bersama Asthararianty, kolega dosen di Universitas Kristen Petra.

Keberhasilan bukanlah sebuah tujuan. Keberhasilan ada dalam perjalanan.

Untuk itu, pola pikir yang ada dalam benak kita perlu ditata. Dengan demikian, keberhasilan akan menemani perjalanan kita dari waktu ke waktu.

Delapan jam setiap hari bergumul dengan pekerjaan memberikan alun kehidupan yang datar. Kita bisa saja sudah mati rasa karena mengerjakan hal yang sama setiap menit, setiap jam, dan setiap hari.

Situasi ini bisa melahirkan kesulitan bila kita sendiri enggan untuk meningkatkan kapasitas diri. Malas belajar, malas berimprovisasi, malas mengeksplorasi diri dengan mencari cara baru untuk pekerjaan agar lebih efektif dan efisien.

Bagi kita, melakukan hal yang sama secara rutin, sudah cukup dalam menjalankan tanggung jawab. Padahal, situasi ini dapat melahirkan pelbagai masalah berikutnya. Tentu saja permasalahan yang muncul akan lebih pelik daripada masalah sebelumnya.

Karenanya, memahami nilai-nilai dalam sebuah perusahaan dapat membuat kita dapat menjalankan kinerja yang terhindar dari kebosanan.

Kita dapat menjadi lebih efektif dan efisien.

STRONG adalah sebuah nilai yang perlu dipahami, dihayati, bahkan diterapkan dalam keseharian seluruh unit yang ada dalam KCT Group. ***



Penerbit

Zifatama Jawa

Taman - Sidoarjo

Telp : 0812-1627-0501/

0812-3548-5066

Email : zifatama1@gmail.com

Anggota IKAPI No.149/JTI/2014

ISBN 978-634-7316-15-8

