

PANDUAN PENGEMBANGAN DIRI DAN SKILL

Buku panduan untuk memilih jenis seminar, training, mentoring, konsulting, kounseling, dan coaching dengan tepat.



Abdillah Sanad, CPC

Pengantar

Saya jamin Anda bisa menghemat jutaan rupiah hanya dengan membaca habis bab pertama dari buku ini, dan memahaminya. Dan Anda akan menghemat puluhan juta rupiah setelah Anda membaca habis buku ini. Bagaimana saya bisa seyakini itu? Ya, karena saya telah menghabiskan uang puluhan juta rupiah sebelum akhirnya bisa menuliskan buku yang sekarang Anda pegang ini.

Belakangan, kesadaran pentingnya seseorang meng-*upgrade* kualitas diri dan skill sedang bertumbuh di masyarakat kita. Mulai dari profesional, eksekutif, entrepreneur, hingga pelaku UKM pun berbondong-bondong berusaha meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka. Hal ini terjadi bukan tanpa sebab. Salah satu faktor yang mendorong bangkitnya kesadaran ini adalah kemajuan teknologi yang mulai sulit untuk dibendung.

Kemajuan teknologi memang mempermudah hidup kita. Tapi disaat yang sama, kemajuan ini mengubah cara kita menjalani kehidupan sehari-hari terutama dalam bidang pekerjaan. Dulu untuk menyampaikan pesan tertulis kita menggunakan surat, sekarang kita menggunakan email. Dulu untuk menemukan alamat yang tidak kita ketahui kita bertanya kepada orang yang kita temui di jalan, sekarang kita bertanya pada googe map dan waze. Dulu ketika kita ingin berbelanja kita harus pergi ke toko, untuk melihat barangnya kemudian melakukan negosiasi harga. Sekarang kita tinggal men-*scroll* layar dan memesan barang tersebut secara online. Diantar sampai tempat kita, tanpa perlu tawar-menawar harga.

Sekarang ini banyak peran manusia yang mulai digantikan oleh robot. Bahkan di Jepang, salah satu hotel sedang menguji coba penggunaan robot di resepsionis hotel. Jika proyek ini berhasil, tidak menutup kemungkinan dalam

beberapa tahun ke depan, industri perhotelan di seluruh dunia akan mengadopsi cara yang sama. Penggunaan robot dalam jangka panjang memang lebih mudah dan murah. Karena robot bisa bekerja dua kali lebih keras dari pada manusia, robot tidak mengeluh, dan robot tidak akan mengajukan surat pengunduran diri.

Perubahan yang dibuat oleh teknologi ini membangkitkan kesadaran banyak orang bahwa mereka tidak mungkin bersaing dengan robot. Dan caranya adalah dengan memperluas pengetahuan mereka untuk menggunakan teknologi, dan memperdalam keahlian mereka hingga mereka tidak bisa disaingi oleh robot atau banyak orang lainnya.

Menangkap peluang tersebut, banyak orang dan organisasi yang lekas ‘menjual’ program pengembangan diri dan skill (dalam buku ini saya singkat menjadi ppds). Di mana ada gula, di sana ada semut. Dan tidak bisa dipungkiri lagi, sekarang ini salah satu bisnis yang menjanjikan adalah bisnis yang berkaitan dengan pengembangan diri dan skill. Karena ketika robot memasuki beberapa bidang yang sebelumnya dikerjakan oleh manusia. Maka manusia tersebut harus beralih melakukan pekerjaan yang tidak bisa dilakukan oleh robot. Dan itu hanya bisa terjadi jika si manusia secara berkala meningkatkan kualitas diri, dan memperdalam skill mereka.

Menjamurnya ppds harus kita sambut baik. Karena hal tersebut membantu kita untuk meng-*upgrade* diri. Namun di satu sisi masalah muncul di pihak calon peserta ppds. Banyak orang yang masih bingung memilih ppds yang tepat bagi dirinya sendiri. Para eksekutif juga dibuat bimbang oleh banyaknya tawaran ppds yang datang ke meja mereka. Semuanya menjanjikan kemajuan kinerja, dan semuanya mengklaim programnya bisa diterapkan di perusahaan atau organisasi

mana pun. Nyatanya setelah menjalankan ppds perubahan yang dirasakan tidak maksimal.

Anda tidak bisa menuduh suatu ppds tidak berguna sama sekali. Dan Anda juga tidak bisa mengatakan bahwa suatu ppds berguna untuk setiap situasi. Ppds hanyalah sebuah alat yang diciptakan oleh manusia seperti palu dan obeng. Alat tersebut hanya akan berguna jika digunakan pada tempatnya masing-masing. Dalam buku ini saya ingin membantu Anda untuk memilih dan menggunakan alat tersebut dengan tepat, agar Anda tidak membuang-buang waktu, energi dan uang Anda untuk mengikuti ppds yang tidak perlu.

Saya telah mengikuti banyak ppds dalam dua tahun belakangan ini. Saya telah menghabiskan uang puluhan juta. Dan mengalokasikan banyak waktu dan energi untuk mengikuti satu ppds dan ppds lainnya. Sebagian besar alasan saya mengikuti ppds adalah karena tergiur pada ‘janji’ yang ditawarkan pihak penyelenggara. Baik itu dengan kata-kata “pasti bisa”, atau “pasti menghasilkan”. Yang jelas banyak ppds yang saya ikuti tidak memberikan hasil seperti yang saya harapkan. Sebagian memberikan hasil setelah beberapa waktu. Dan sebagian lainnya memberi perubahan dalam waktu yang relatif singkat. Hasil dari kegagalan dan keberhasilan tersebut memotivasi saya untuk memberikan penjelasan dan petunjuk mengenai ppds kepada Anda.

Pada bab pertama saya menjelaskan penjelasan dari masing-masing ppds. Mulai dari histori, definisi, dan fungsinya.

Bab kedua saya menuliskan mengenai hal terpenting yang harus setiap orang miliki sebelum mengambil suatu ppds.

Bab ketiga saya memberikan beberapa hal yang sebaiknya Anda perhatikan sebelum mengambil ppds. Bab keempat saya memberi beberapa hal yang

sebaiknya Anda lakukan selama ppds. Dan bab terakhir, bab kelima saya menutup tulisan pada buku ini dengan beberapa faktor yang bisa memaksimalkan hasil dari ppds yang Anda ambil.

Saya meminta Anda untuk membaca buku ini secara berurutan, karena Anda akan sulit memahami suatu bab tanpa membaca bab sebelumnya. Dan setelah selesai membaca buku ini serta memahaminya. Saya jamin Anda tidak perlu melakukan kesalahan seperti yang sudah saya lakukan. Dan dengan begitu Anda bisa menghemat puluhan juta uang Anda, hanya untuk mengikuti ppds yang benar-benar Anda butuhkan saja.

DAFTAR ISI

Bab 1

- **Seminar** 8
- **Workshop atau Lokarya** 12
- **Training** 14
- **Mentoring** 17
- **Consulting** 22
- **Counseling** 25
- **NLP** 27
- **Coaching** 29

Bab 2

- **Tujuan** 37
- **Goal Setting** 40
- **Innerwhy dan Outerwhy** 51

Bab 3

- **Mengidentifikasi kebutuhan Anda** 58
- **Fokus untuk membangun kekuatan** 61
- **Biaya** 63
- **Dari yang terbaik** 65
- **Jangan tergiur promosi** 66

- **Jadwal** 67
- **Online vs Offline** 68
- **Sertifikat** 73
- **Visi** 75

Bab 4

- **Kosongkan gelasnya** 76
- **Tetapkan target** 79
- **Meditasi** 81
- **Berpakaian yang sesuai** 82
- **Jaringan** 84

Bab 5

- **Perbanyak membaca buku** 86
- **Motivasi dan Inspirasi** 88
- **Yakin** 91
- **Pertumbuhan butuh waktu** 95
- **Berkontribusi** 99

BAB 1

Pengetahuan mengenai perbedaan antara ppds diperlukan bagi Anda sebelum mengambil program. Karena hal tersebut akan membantu Anda untuk memilih ppds mana yang tepat bagi situasi dan kondisi Anda. Kesalahan dalam memilih ppds hanya akan membuang-buang waktu, energi dan uang Anda. Anda tidak perlu mengikuti segala macam ppds yang ada agar Anda bisa mencapai apa yang Anda inginkan. Ppds merupakan alat, sama seperti palu dan obeng. Ketika Anda ingin menancapkan paku ke tembok, yang Anda butuhkan adalah sebuah palu, bukan obeng atau gergaji.

Menggunakan waktu, energi dan uang dengan semestinya, sama pentingnya dengan keberhasilan yang ingin Anda raih. Pada bab ini kita akan membahas mengenai histori, definisi, dan fungsi dari setiap ppds. Dan ppds yang kita bahas dalam buku ini adalah Seminar, Workshop, Training, Mentoring, Consulting, Counseling, dan Coaching.

Seminar

Histori

Seminar pertama kali digagas oleh dua orang dari Universitas Columbia. Yaitu Profesor Frank Tannenbaum, seorang sejarawan dan ahli sosiologi. Dan Nicholas Murray Butler, seorang filusuf dan penerima nobel perdamaian pada tahun 1931. Pada awalnya seminar hanya ditujukan kepada sekelompok profesor dan para pakar yang berada di Universitas Columbia. Dengan tujuan untuk mempercepat penyampaian gagasan di antara para intelektual. Materi yang

diangkat pada saat itu hanya berkenaan dengan pengetahuan mengenai abad pertengahan, agama, dan perdamaian.

Definisi

Seminar berasal dari kata latin yaitu, *Seminarium* yang berarti tempat pembibitan, atau tempat berkembang. Yang asal katanya adalah *Semen* yang berarti benih. Kata ini kemudian diserap ke dalam bahasa Jerman menjadi Seminar, yang menunjukkan pada suatu aktifitas pembelajaran yang diadakan di Universitas yang diisi oleh seorang Profesor di mana pesertanya adalah mahasiswa.

Secara luas, definisi dari seminar adalah pertemuan sejumlah orang untuk membahas suatu topik tertentu, dengan seorang ahli sebagai pembicaranya.

Fungsi

Fungsi dari seminar adalah untuk menanamkan sekaligus menyebarkan ide, atau gagasan kepada banyak orang dalam satu waktu. Karena itu seorang pembicara di sebuah seminar haruslah seorang yang Ahli dalam bidang yang ia geluti. Seorang pembicara harus memiliki kapasitas pengetahuan yang memadai, dan bukti-bukti dari gagasan yang ia utarakan. Namun dalam beberapa kesempatan, seminar juga bisa dijadikan ajang untuk berkumpul bagi orang-orang yang memiliki minat yang sama untuk bertukar ide dan saling mengenal satu sama lain.

Seorang yang berbicara di seminar disebut *speaker*, atau pembicara. Sementara orang yang mendengarkannya disebut audien. Jumlah audien dalam seminar mulai dari puluhan hingga ratusan orang.

Selama berjalannya seminar, seorang pembicara akan berdiri di hadapan audiennya sembari melontarkan pemikirannya yang berisi gagasan-gagasan mengenai tema yang diangkat pada seminar tersebut. Sementara itu setiap orang yang hadir di seminar harus diam, menyimak pembicara. Biasanya pembawa acara akan menyediakan sesi diskusi bagi mereka yang ingin bertanya atau melontarkan gagasannya yang berkaitan dengan tema yang dibawa.

Dalam beberapa kesempatan, pembicara juga terkadang meminta audiennya untuk melakukan beberapa hal yang ia instruksikan. Seperti pada salah satu seminar bisnis yang pernah saya ikuti. Di mana pembicara meminta kami untuk menuliskan ketakutan-ketakutan kami dalam memulai bisnis di selembar kertas. Kemudian meminta kami membacanya, lalu merobek-robek kertas tersebut dan meremasnya hingga menjadi gumpalan. Dan melemparkannya ke lantai untuk diinjak-injak.

Seiring berjalannya waktu, tema yang diangkat dalam seminar kian luas. Sekarang ini sudah banyak seminar yang tidak ada hubungannya dengan akademis. Seperti seminar *real estat*, marketing online, investasi, motivasi, dan membangun keluarga harmonis. Beberapa seminar juga memiliki pembahasan yang cukup luas, seperti membangun kehidupan yang ideal. Seminar seperti ini biasanya mengangkat tema-tema yang fundamental seperti cara membuat keputusan yang tepat, atau cara mengatur energi dan waktu.

Ide-ide segar di dalam seminar biasanya mampu membantu para pendengar untuk menumbuhkan ide baru, mendapatkan petunjuk, atau membangkitkan motivasi. Seminar cocok diikuti oleh orang yang ingin memperluas wawasannya dengan ide-ide baru. Meningkatkan motivasi, dan membangun relasi.

Tips:

1. Perhatikan kualitas pembicara

Tentunya Anda tidak ingin menghabiskan waktu, energi, dan uang Anda untuk mendengarkan untaian kalimat dari seorang pembicara yang kualitasnya biasa-biasa saja bukan? Apalagi kalau materi yang dibawakannya pasaran dan bisa dengan mudah Anda *searching* di google, dan ditemukan di youtube.

Salah satu cara untuk melihat kualitas pembicara adalah dengan melihat karya-karyanya. Karya pertama yang bisa menjadi pertimbangan adalah buku. Jika Anda perhatikan pembicara-pembicara dengan kualitas di atas rata-rata biasanya menulis sebuah buku. Sebut saja Tony Robbin, Ippho Santosa, dan Tung Desem Waringin.

Di Arab pada abad pertengahan, seseorang baru disebut sebagai ‘Alim’, yang berarti orang yang memiliki pengetahuan mendalam, setelah ia menulis buku. Sementara itu di dunia barat sejak beberapa abad yang lalu, hingga saat ini. Keahlian seseorang biasanya dinilai dari karya tulisnya. Bukan hanya pada apa yang ia ucapkan.

Karya lain yang juga harus diperhatikan adalah tulisan-tulisan pendek. Tidak semua pembicara mempunyai karya tulis berupa buku. Tapi setiap pembicara ‘seharusnya’ memiliki karya tulis minimal beberapa artikel entah itu di media cetak maupun digital. Kenapa karya tulis harus menjadi pertimbangan? Karena pasangan dari menulis adalah membaca. Seseorang tidak akan mampu menulis dengan baik jika ia tidak banyak membaca. Telah disepakati bahwa buku merupakan jendela ilmu. Bagaimana jadinya kalau si pembicara jarang membaca. Bisa-bisa materi yang dibawakannya sudah basi.

2. Pelajari Kepribadian Pembicara

Anda bisa mempelajari kepribadian pembicara melalui video-video yang mereka bagikan di internet, khususnya youtube. Mempelajari kepribadian pembicara akan membantu Anda mengikuti jalan pikiran, dan cara ia menyampaikan sesuatu. Ini akan membantu Anda untuk memutuskan apakah Anda akan ikut dengan seminar yang diadakan oleh seorang pembicara. Atau Anda akan mengikuti seminar yang diadakan oleh pembicara lainnya.

3.Fokus penuh saat seminar berlangsung

Anda tidak akan mendapatkan transfer pengetahuan dengan maksimal jika Anda tidak fokus saat seminar berlangsung. Usahakan untuk menjauhkan hal-hal yang bisa memecah konsentrasi Anda selama berjalannya seminar. Dan jangan lakukan sesuatu yang dapat mengganggu seminar lainnya seperti menjawab panggilan telepon, karena hal ini dapat menimbulkan ketidak nyamanan.

Workshop atau Lokarya

Histori

Tidak ada petunjuk pasti mengenai kapan dicetuskannya workshop. Tapi diduga, workshop pertama kali muncul pada awal era industri. Sebagai wadah bagi para ahli untuk memecahkan suatu masalah yang berkaitan dengan hal-hal teknis.

Definisi

Workshop berasal dari bahasa Inggris yang berarti bengkel atau tempat untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Namun dalam lingkup ppds, workshop berarti program di mana peserta bekerja secara individu atau kelompok, untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh instruktur.

Fungsi

Pada awalnya fungsi dari workshop adalah untuk meningkatkan skill para ahli. Di mana sekelompok ahli berkumpul untuk saling berbagi pengetahuan dengan tujuan memecahkan suatu masalah tertentu.

Namun sekarang fungsinya sudah jauh bergeser, karena pada saat ini sudah banyak workshop yang diadakan untuk umum. Yang artinya peserta workshop pada saat ini justru bukan lagi para ahli, melainkan orang awam yang ingin menguasai keterampilan tertentu. Jadi fungsi dari workshop sekarang ini adalah untuk mentransfer sebuah keterampilan yang bersifat teknis agar peserta bisa menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu. Misalnya ketika diadakan workshop menulis, maka pengetahuan yang diajarkan adalah mengenai cara mencari ide, cara membuat kerangka tulisan, dan beberapa hal lainnya.

Orang yang memandu dalam workshop disebut sebagai instruktur, karena di dalam workshop tugas pemandu adalah memberikan instruksi-instruksi untuk dikerjakan oleh para peserta.

Sebagian orang kesulitan membedakan antara workshop dengan seminar karena jumlah pesertanya yang sama banyaknya. Namun perbedaan paling menonjol di antara workshop dengan seminar adalah, dalam workshop peserta didorong untuk aktif melakukan hal-hal yang diajarkan oleh instruktur agar bisa menyelesaikan tugas yang disediakan sesuai dengan tema yang di angkat. Ini

berkaitan dengan fungsi dari workshop. Jadi setelah workshop, peserta sudah memiliki keterampilan tertentu mengenai bagaimana menyelesaikan suatu masalah tertentu.

Sementara dalam seminar, peserta cenderung pasif mendengarkan. Kalaupun ada instruksi yang harus dikerjakan, jumlahnya tidak banyak dan jarang. Ingat, fungsi dari seminar lebih kepada menanamkan dan menyebarkan gagasan. Dalam beberapa kondisi, peserta seminar harus bisa mengimprovisasi gagasan yang ia dapatkan dari seminar untuk menyelesaikan masalah yang ia temui.

Namun ada pula seminar yang digabungkan dengan workshop. Di mana pada awalnya seminar di jalankan sebagaimana biasanya. Pembicara akan menyampaikan gagasan-gagasan mengenai tema yang sedang dibahas. Kemudian selang berapa lama, pembicara mengubah perannya menjadi seorang instruktur dan mulai memberikan instruksi demi instruksi untuk dikerjakan oleh para peserta.

Training

Histori

Training ada dari dahulu kala sejak zaman manusia purba. Dahulu training dilakukan oleh orang dewasa yang memiliki pengetahuan dan skill dalam berburu dan melawan musuh, kepada anak muda di keluarga agar mereka bisa berkontribusi pada sukunya.

Namun training modern baru di mulai pada tahun 1800 an di benua Eropa untuk mempersiapkan tenaga kerja yang ingin bekerja pada suatu perusahaan. Dan menjadi populer pada tahun 1812 di Prusia setelah Hellwig menciptakan ‘permainan’ perang untuk melatih tentara Jerman dan Prusia. Kemudian pada tahun

1872, perusahaan Hoe & Company, mendirikan kelas training pertama bagi para masinis di Amerika Serikat.

Definisi

Training berasal dari bahasa Inggris yang berarti Pelatihan.

Adapun dalam hal pengembangan diri training berarti kegiatan yang diselenggarakan untuk menyampaikan informasi dan petunjuk. Untuk meningkatkan kinerja, atau membantu orang mencapai tingkat pengetahuan atau keterampilan tertentu.

Fungsi

Fungsi dari training adalah untuk membantu peserta menguasai pengetahuan dan keterampilan tertentu agar bisa menyelesaikan tugas yang diberikan.

Training banyak diadakan oleh perusahaan dan organisasi untuk membekali karyawan dan calon karyawan. Tapi training juga bisa diadakan untuk umum dalam bentuk kursus.

Seorang pembimbing di dalam training disebut sebagai trainer. Dan peserta yang mengikuti training disebut sebagai trainee.

Di dalam training, fokus seorang trainer adalah agar trainee 'bisa' melakukan sesuatu. Jadi dalam sesi training, trainer akan memberikan materi berupa informasi yang harus dipelajari. Kemudian ia membimbing dengan cara memberi petunjuk *step by step* sembari memberikan saran mengenai hal-hal yang harus dilakukan. Tidak jarang di dalam training terjadi pengulangan pada materi atau tugas tertentu, hingga trainee benar-benar bisa melakukan keterampilan yang

diajarkan. Karena itu idealnya jumlah peserta training tidak terlalu banyak, yaitu antara dua puluh hingga empat puluh orang. Karena jika terlalu banyak, dikhawatirkan trainer tidak bisa mengontrol pemahaman dari tiap-tiap traineenya.

Seorang trainer haruslah orang yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu. Karena tugasnya adalah untuk mengajari sekelompok orang menguasai keterampilan yang ia miliki.

Interaksi dalam training lebih cenderung satu arah. Yaitu dari trainer kepada traineenya. Biasanya interaksi dua arah hanya berlangsung di saat trainee menanyakan sesuatu.

Biasanya training berlangsung antara tiga hari sampai dua minggu atau lebih, tergantung pada tingkat kesulitan keterampilan yang diajarkan.

Tips:

1. Pelajari reputasi dari lembaga penyelenggara training atau kursus yang ingin Anda masuki. Karena biasanya training diselenggarakan oleh lembaga tertentu.

2. Pastikan bahwa jumlah pesertanya tidak melebihi empat puluh orang. Karena semakin banyak jumlah pesertanya, semakin kecil kesempatan Anda untuk bisa bertanya kepada trainer. Jumlah peserta yang terlalu banyak juga terkadang membuat beberapa orang kurang nyaman, atau sulit untuk fokus.

Mentoring

Histori

Mentoring mempunyai sisi yang menarik dari segi historinya. Paling tidak ada lima kisah yang berkaitan dengan mentoring. Namun pada tulisan ini saya akan memberikan dua kisah yang mengenai mentoring. Kisah pertama merupakan kisah yang paling mashur yang dituliskan oleh Homer, seorang penyair Yunani kuno, dalam tulisannya yang berjudul *Odyssey*.

Odyssey mengisahkan tentang salah seorang raja Yunani yang bernama Odysseus, yang dalam bahasa Romawi dikenal sebagai Ulysses. Yang harus meninggalkan putranya yang masih muda yang bernama Telemaskus, dan istrinya Penelope untuk pergi perang ke Troya. Setelah lama tidak ada kabar mengenai Odysseus, maka mulailah berdatangan para pemuda untuk melamar Penelope.

Semakin lama semakin banyak pemuda yang datang ke istana untuk melamar sang Permaisuri. Dan banyak diantara para pemuda ini bertingkah kurang ajar kepada Telemaskus dan ibunya. Mereka menganggap Odysseus sudah mati, dan ingin merebut kekayaannya. Melihat hal tersebut dewi pelindung Yunani, Athena mengubah dirinya menjadi seorang lelaki tua bernama Mentor. Dan menemui Telemaskus untuk menemaninya mencari sang ayah. Dalam perjalanan panjangnya tersebut, Mentor yang merupakan jelmaan dewi Athena membimbing Telemaskus untuk dapat menghadapi masalah demi masalah, sampai akhirnya ia mencapai tujuannya.

Sementara itu kisah kedua berasal dari gua *La Grotte de Niaux* yang berada di selatan Perancis. Di dalam gua tersebut terdapat sebuah gambar yang menunjukkan sekelompok lelaki, yang membawa anak-anak kecil ke tempat yang dianggap sebagai ujung dunia. Dikisahkan bahwa para lelaki itu menasehati anak-

anak untuk berani memperluas jangkauan mereka, melebihi batas dunia yang mereka temui tersebut. Dan sekelompok lelaki itulah yang disebut mentor. Di mana dalam bahasa perancis, mentor diartikan sebagai pemandu.

Mentoring sendiri baru menyebar dan digunakan di perusahaan-perusahaan di Amerika Serikat pada tahun 1970 an.

Definisi

Dari kisah Odyssey, kata mentor diserap kedalam bahasa inggris yang kemudian dimaknai sebagai seseorang yang menanamkan kebijaksanaan, dan berbagi pengetahuan kepada rekan yang kurang berpengalaman.

Adapun arti kata mentor dalam bahasa Perancis adalah seorang konselor yang bijaksana, yang perannya adalah memandu orang lain.

Definisi dari mentoring sendiri adalah hubungan profesional antara orang yang sudah berpengalaman kepada orang yang belum berpengalaman, untuk membantunya mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan kebijaksanaan diri orang tersebut.

Fungsi

Selain untuk mentranfer pengetahuan dan keterampilan, mentoring juga berguna untuk melatih seseorang dalam mengambil keputusan dalam menghadapi situasi yang lebih kompleks. Dan juga sebagai penyulut motivasi dan inspirasi.

Seorang pembimbing dalam mentoring disebut sebagai mentor, dan orang yang dibimbing olehnya disebut sebagai mentee.

Pada saat ini kegiatan mentoring biasanya diadakan untuk membantu orang yang tidak memiliki kemampuan atau seorang amatir, *newbie*, agar bisa menguasai suatu keterampilan tertentu dengan standar yang telah ditetapkan.

Misalnya ada orang awam yang ingin menghasilkan uang dari berbisnis online. Sementara dirinya sama sekali tidak mengetahui bagaimana cara memasarkan produk yang dimilikinya melalui internet. Maka ia berinisiatif mencari seorang mentor untuk membimbingnya. Sebelum sesi mentoring dijalankan, terlebih dahulu kedua pihak menyepakati standar dari hasil yang ingin dicapai dalam program mentoring tersebut. Dimana kegiatan mentoring itu dinyatakan sukses bila telah mencapai standar tertentu.

Contohnya pada program mentoring marketing online ditetapkan beberapa standar yaitu bisa menguasai facebook ads dan instagram ads. Maka program mentoring dinyatakan berhasil jika peserta bisa menguasai cara promosi di facebook dan instagram ads ‘dengan tepat’. Artinya peserta bukan hanya ‘bisa’ melakukan promosi di facebook dan instagram ads saja, tapi juga bisa memutuskan kapan waktu yang tepat untuk promosi. Konten apa saja yang seharusnya dipromosikan. Dan bagaimana mengatur budget agar promosi yang dijalankan dapat memberikan keuntungan yang diinginkan.

Dalam kegiatan mentoring tersebut, mentor akan aktif memberi materi, bertanya soal pemahaman mengenai materi kepada mentee. Menginstruksi mentee untuk melakukan beberapa hal tertentu. Menguji mentee dengan memberikan latihan-latihan. Memberi semangat kepada mentee untuk terus belajar, sembari memberikan saran saat mentee ketika menghadapi suatu masalah. Mentor juga harus menunjukkan cara berpikir tertentu kepada si mentee agar ia bisa mencapai tujuan-tujuannya.

Proses mentoring biasanya memakan waktu yang tidak singkat, yaitu antara satu bulan, hingga tahunan. Karena kompleksitas pada proses ini, biasanya mentoring diadakan dengan jumlah peserta terbatas, idealnya tidak lebih dari dua puluh orang.

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi, biasanya mentoring diberikan dari senior kepada junior. Tujuannya adalah untuk membekali orang tersebut dengan keterampilan tertentu, atau untuk mempersiapkan calon pemimpin baru.

Untuk bisa menjadi seorang mentor, seseorang bukan hanya harus ahli di dalam bidang yang ia geluti. Tapi juga harus memiliki bukti berupa hasil dari apa yang ia kerjakan. Seseorang tidak bisa dijadikan mentor bisnis jika dia tidak mempunyai bisnis yang menghasilkan keuntungan baginya, walaupun ia mempunyai berbagai macam gelar di belakang namanya.

Inilah yang menjadi pembeda paling mencolok diantara trainer dengan mentor. Seorang trainer keuangan harus memiliki keahlian dalam mengatur keuangan. Tapi dia tidak dituntut untuk berhasil dalam praktek mengatur keuangannya. Sebaliknya, seorang mentor dalam hal keuangan haruslah orang yang berhasil dalam mengatur keuangan. Dan hasil tersebut ia tunjukkan melalui kekayaan yang ia miliki. Itu artinya trainer keuangan tidak harus orang kaya, tapi mentor keuangan haruslah orang kaya. Dan hal ini terkait pada semua bidang.

Hal paling sederhana untuk dapat membedakan antara seorang mentor dengan yang bukan adalah melalui pencapaian yang ia raih. Seorang mentor bisnis harus sudah mempunyai bisnis yang berjalan dan menghasilkan keuntungan. Seorang mentor public speaking harus sudah berceramah di depan ribuan orang. Seorang mentor menulis harus sudah mempunyai karya tulis yang sudah diterbitkan, dan lain sebagainya.

Tips:

1. Dalam mencari seorang mentor, temukan orang yang sudah terbukti ahli di dalam bidangnya. Caranya dengan melihat hasil kerja dari si mentor. Jika Anda ingin menjadi pengusaha yang pendapatannya puluhan juta perbulan, maka temukan mentor yang juga seorang pengusaha dan memiliki pendapatan ratusan juta perbulan atau lebih. Jika Anda ingin menjadi penulis, maka temukan mentor yang sudah memiliki beberapa karya tulis.

Ingat, mentoring bukan hanya proses mentransfer keterampilan khusus seperti training. Tapi lebih dari itu, dalam proses mentoring juga ada transfer kebijaksanaan.

2. Temukan seorang mentor yang peduli pada kemajuan menteenya. Oh ya, yang ini tidak mudah. Tapi saya punya beberapa tips yang bisa Anda gunakan untuk itu. Yang pertama adalah dengan mempelajari visi, misi, dan tujuan si mentor. Visi yang sama akan menimbulkan rasa kepedulian diantara beberapa orang yang berbeda. Ketika Anda tertarik dengan visi yang ditawarkan oleh seorang mentor. Maka mentor tersebut akan memperlakukan Anda seperti anggota kelompoknya sendiri. Dia akan mendampingi Anda seolah ia seorang kepala suku yang mendampingi pemuda-pemuda yang kelak akan menjadi penjaga bagi suku tersebut.

3. Jika memungkinkan, carilah mentor yang menguasai teknik coaching atau NLP. Kedua teknik ini akan berguna dalam meningkatkan motivasi Anda dalam sesi mentoring.

Consulting

Histori

Gagasan mengenai consulting pertama kali digagas oleh seorang ahli kimia bernama Arthur Dehon Little, dengan mendirikan perusahaan yang sama seperti nama dirinya yaitu Arthur D Little pada tahun 1886, di Boston, Amerika Serikat. Pada awalnya perusahaan yang didirikannya menangani masalah-masalah teknis yang terjadi pada kliennya. Namun selang beberapa waktu, perusahaan ini mulai menangani hal-hal yang berkaitan dengan strategi bisnis. Dan pada akhirnya, perusahaan ini berfokus pada jasa konsultasi bisnis.

Definisi

Consulting berasal dari kata consult, yang dalam bahasa Indonesia berarti berkonsultasi. Berkonsultasi merupakan sebuah tindakan mencari informasi atau saran dari seorang ahli pada bidangnya.

Sementara itu definisi dari Consulting adalah, menyediakan tenaga ahli bagi suatu pihak, dengan biaya tertentu.

Fungsi

Fungsi dari consulting adalah untuk menemukan solusi dari masalah yang dihadapi. Dengan bantuan seorang pakar.

Seseorang yang melakukan praktek consulting disebut sebagai consultant. Sementara orang yang menggunakan jasa consultant disebut sebagai consultee.

Pada zaman ini, consulting bukan hanya bergerak pada bidang bisnis saja, melainkan juga sudah merambah pada kehidupan pribadi, seperti pada bidang

kesehatan dan keseimbangan hidup, *relationship* seperti hubungan rumah tangga, bahkan pada bidang spiritual.

Proses konsultasi biasanya dilakukan dua arah. Pada awalnya consultee akan menceritakan hambatan yang ia alami kepada si consultan. Kemudian consultan akan mengajukan beberapa pertanyaan untuk mendalami masalah yang dihadapi oleh consulteenya. Dari informasi yang didapat, consultan akan membuat gambaran mengenai situasi si consultee. Kemudian ia akan mengajukan beberapa saran atau nasihat kepada consultee yang bisa digunakan untuk memecahkan masalahnya. Dalam sesi consulting, solusi akan diajukan oleh consultan bersamaan dengan saran yang ia berikan. Namun tetap saja, keputusan untuk menjalankan saran itu terletak pada consultee.

Ada banyak kisah mengenai kesuksesan sebuah perusahaan setelah menggunakan jasa consultan. Salah satunya adalah google. Dimana pada awal diluncurkannya produk google chrome, perusahaan ini memakai jasa konsultasi John Doerr dalam *men-setting goal*, guna menembus target yang diinginkan. Dengan tambahan bantuan dari consultan, akhirnya setelah tiga tahun google berhasil mencapai target, bahkan melampauinya.

Ketika sebuah hambatan dihadapkan kepada seorang consultan yang tepat. Maka hasilnya akan manis. Sebaliknya, jika sebuah hambatan dihadapkan pada seorang consultan yang tidak kompeten, maka Anda harus siap menelan buah simalakama. Karena dari itu Anda harus bisa mengenali siapa saja konsultan yang pantas untuk Anda *hire*, dan siapa yang tidak. Dan jangan pernah mencampur adukkan satu area consulting dengan area lainnya. Consultan hubungan rumah tangga, jangan diberikan persoalan mengenai manajemen. Dan begitu pula sebaliknya.

Ada kisah menarik dari Starbuck mengenai hal ini. Suatu kali perusahaan Starbuck mengalami kesulitan pasokan kopi akibat gagal panen yang diderita oleh petani Brazil. Maka perusahaanpun mengerahkan kemampuannya untuk mendapatkan kopi dengan kualitas sejenis dari negara lainnya. Namun hasilnya nihil. Di satu sisi harga biji kopi dari Brazil melambung tinggi karena kelangkaan barang.

Maka diadakanlah rapat untuk menemukan solusi dari permasalahan ini. Singkat cerita dalam pertemuan tersebut semua data dijabarkan. Kemudian seorang kepala acounting mengajukan analisisnya dan memberikan saran kepada CEO. Ia menyatakan bahwa perusahaan akan merugi jika menjual kopi dengan harga yang sama, karena bahan baku meningkat. Sementara akuntan tersebut mengkhawatirkan pelanggan Starbuck akan meninggalkan mereka dan membeli kopi di tempat lain jika perusahaan menaikkan harga kopi yang dijual.

Kemudian ia memberikan dua saran, yang pertama adalah dengan mengurangi porsi dari kopi yang dijual. Dan yang kedua, mengganti penggunaan biji kopi menggunakan biji kopi dengan yang lebih murah namun kualitasnya tidak sebaik yang digunakan pada saat itu. Saran ini mendapat banyak dukungan dari orang-orang yang menghadiri rapat. Namun, dengan pendalaman yang seksama, CEO Starbuck menolak kedua saran itu dan memilih untuk menaikkan harga kopi yang mereka jual. Dengan alasan bahwa nilai yang mereka kedepankan di Starbuck adalah kualitas.

Suatu hal yang mengejutkan sekaligus mengecewakan bagi banyak orang yang hadir pada saat itu. Namun yang terjadi dipasar sunggur diluar dugaan. Kopi yang dijual oleh gerai Starbuck ternyata tidak mengalami penurunan. Bahkan

setelah pasokan biji kopi melimpah dan Starbauck kembali menurunkan harga kopinya ke harga normal, justru jumlah pelanggan Starbuck makin meningkat.

Hal yang serupa juga terjadi pada Apple. Saat Steve Jobs, sang CEO menolak semua saran untuk menggunakan sistem terbuka pada komputernya. Ia bersikeras dengan pendapatnya bahwa Apple bukanlah perusahaan komputer pada umumnya. Jobs berdiri di atas moto yang ia bawa, yaitu '*Think Different*'. Menurutnya Apple harus 'berbeda' dengan perusahaan komputer lainnya. Hasil dari keputusan tersebut, Apple menjadi perusahaan komputer yang paling unik, dan memiliki basis pelanggan paling solid di antara para pesaingnya.

Dari kisah Starbuck dan Apple di atas. Ada dua pelajaran yang bisa kita petik. Yang pertama, terimalah saran hanya bila ia dilontarkan oleh seorang Ahli pada bidangnya. Seorang akuntan memang ahli dalam mengalkulasi angka. Tapi tidak dalam membaca tingkah laku konsumen.

Dan yang kedua, carilah consultan yang paham mengenai nilai-nilai dan visi dari perusahaan Anda. Karena sebuah solusi seharusnya membawa Anda semakin dekat pada visi Anda. Bukannya malah memalingkan Anda dari visi tersebut.

Counseling

Histori

Counseling mulai berkembang pada era industri pada tahun 1850 an di benua Eropa. Diawali dengan munculnya psikoanalisis yang dibawa oleh Sigmund Freud. Sementara itu di Amerika Serikat Carl Roger, Eric Berne, dan Abraham Maslow mulai mengembangkan metode psikologi yang lebih memfokuskan perilaku pada saat ini, dari pada masa lalu.

Kemudian pasca perang dunia kedua, counseling banyak digunakan untuk menyembuhkan trauma para prajurit yang kembali ke negaranya.

Definisi

Counseling didefinisikan sebagai bimbingan profesional dengan memanfaatkan metode psikologis terutama dalam mengumpulkan data dan riwayat kasus, menggunakan berbagai teknik wawancara pribadi, menguji minat dan bakat.

Fungsi

Fungsi dari conseling adalah untuk memberikan terapi, atau penyembuhan yang berkaitan dengan mental, atau psikologis seseorang.

Orang yang menjalankan counseling disebut sebagai counselor, dan orang yang mendapatkan counseling disebut sebagai counselee.

Counseling berkaitan erat dengan *emotional healing*, atau masalah-masalah yang berkaitan dengan keadaan emosional dan mental seseorang. Karena itu umumnya orang yang bekerja sebagai counselor adalah orang-orang yang mempelajari hal-hal yang berkaitan dengan psikologi, seperti seorang psikolog.

Ada banyak metode yang digunakan dalam praktek counseling diantaranya psikoanalisis, NLP, atau hipnoterapi. Dalam sesi counseling, counselor akan cenderung menggali memori masa lalu counselee untuk memetakan keadaannya. Kemudian mencoba untuk melenyapkan, mengobati, atau menanamkan makna baru ke dalam memori masa lalu yang menghambat itu. Dengan tujuan agar counselee bisa terlepas dari beban masa lalu yang menghambatnya untuk mencapai masa depan yang ia inginkan.

Counseling hanya bisa diberikan kepada satu orang dalam satu waktu. Dan tidak ada durasi waktu khusus dalam counseling. Selama seseorang belum bisa terlepas dari hambatan yang muncul di masa lalunya, maka selama itu ia harus menjalankan sesi counseling.

Tips:

Temukan seorang counselor yang memiliki beberapa keahlian sekaligus. Karena semakin banyak keahlian yang dimiliki oleh counselor, semakin efektif sesi counseling berjalan.

NLP

Histori

NLP dikembangkan pertama kali oleh Richard Bandler dan John Grinder pada tahun 1970-an. Richard Bandler dan John Grinder selama puluhan tahun mengamati orang-orang sukses, dan mempelajari cara mereka berpikir dan bertindak. Sampailah mereka pada kesimpulan bahwa semua orang yang sukses maupun yang tidak memiliki pola.

Kemudian mereka mempelajari berbagai keilmuan psikologi seperti Gestalt, dan Milton model. Akhirnya mereka menemukan sebuah resep bagaimana cara kerja otak, dan cara menstimulus otak agar bisa bekerja dengan optimal mencapai tujuan.

Dedinisi

Neuro-linguistic Programming, neuro adalah saraf, linguistic bahasa, dan programming adalah pemrograman. NLP secara bebas bisa diartikan sebagai suatu cara untuk memprogram saraf-otak.

Fungsi

Fungsi dari Nlp adalah untuk mengetahui bagaimana cara kerja otak manusia. Dengan begitu kita bisa mengoptimalkan diri sendiri dan orang lain. Jika Anda membeli sebuah kamera. Maka Anda pasti akan mendapatkan buku manualnya. Sayangnya, ketika kita lahir ke dunia ini, tidak ada buku manual mengenai cara kita berpikir. Di sinilah peran dari NLP.

NLP adalah salah satu PPDS yang *powerful*. Ini terbukti dari banyaknya tokoh di dunia ini yang menggunakannya, di antaranya adalah; Obama, Bill Clinton, Antony Robbins-motivator nomer 1 dunia, dan masih banyak lagi.

NLP bisa digunakan sebagai terapi bagi orang yang mengalami trauma. Membantu orang mencapai tujuan atau visi di dalam hidupnya. Bisa juga untuk memecahkan mental blok yang membuat orang sulit maju.

Tips:

Ada banyak pelatihan NLP di Indonesia dengan berbagai variasi. Sebelum mengikuti pelatihan NLP, pastikan terlebih dahulu untuk menetapkan tujuan yang jelas. Misalnknn ingin bisa menjadi sales yang handal, atau mampu mengangkat mental block.

Coaching

Histori

Penyebutan coach kepada manusia pertama kali digunakan di Oxford pada tahun 1830 sebagai bahasa *slag*, untuk menyebutkan seorang guru yang ‘membawa’ mahasiswanya melewati ujian.

Kemudian sebutan *coach* ini diadopsi ke dalam bidang olah raga pada tahun 1900-an. Untuk menunjukkan seorang pelatih yang melatih seorang atlet.

Tidak lama kemudian penyebutan ‘coach’ mulai masuk ke ranah bisnis. Dan metode coaching menjadi populer pada tahun 1992, berkat buku *Coaching For Performance* karya John Withmore.

Definisi

Coaching berasal dari kata coach yang artinya ‘kereta kuda’. Pada era modern ini, coach berarti bus tingkat.

Secara bahasa, arti coaching adalah pelatihan. Namun dalam ranah ppds, mengartikan coaching dengan pelatihan tidaklah tepat. Karena terdapat perbedaan yang jauh dalam prakteknya.

International Coach Federation (ICF) mendefinisikan coaching sebagai Hubungan kemitraan dengan individu melalui proses kreatif yang ditujukan untuk memaksimalkan potensi personal dan profesional dirinya.

Dalam buku 21 teknik efektif coaching tulisan Al Falaq Arsendatama dan Laurencia Lina, definisi coaching dibagi menjadi tiga;

Yang pertama coaching adalah kemitraan yang dijalin secara profesional antara coach dan coachee untuk mencapai suatu tujuan. Saat coaching dilakukan

ada dialog antara coach dan coachee dalam suasana produktif dan kolaboratif. Coach membimbing coachee untuk melakukan eksplorasi terhadap hal-hal yang belum ia sadari. Coach bertanya, merespon, dan bersama-sama menemukan jawaban yang bisa membantu mencerahkan si coachee.

Definisi kedua, coaching adalah pembelajaran. Coach bukanlah guru atau pakar yang tahu segalanya. Coach tidak harus selalu mengetahui bagaimana segala sesuatunya mesti berjalan. Namun seorang coach dituntut untuk jeli mengamati pola dan membantu coachee melihat apa yang luput dari perhatiannya, sehingga coachee dapat mengambil langkah baru yang lebih baik. Untuk itu seorang coach perlu memiliki kemampuan berpikir strategis, visioner, dan mampu menginspirasi orang lain untuk berubah.

Definisi ketiga, coaching merupakan seni bertanya eksploratif. Coach dan coachee bersama-sama terlibat dalam percakapan yang terarah pada satu tujuan, tanpa melibatkan *judgment* dan asumsi pribadi. Coach mampu melihat coachee sebagai individu berpotensi yang bisa berkembang. Didorong oleh rasa ingin tahu yang tinggi, coach mengajukan pertanyaan-pertanyaan eksploratif yang membuat coachee menyadari apa yang ia perlulakukan secara berbeda. Tidak ada pertanyaan baku pada coaching. Seperti layaknya seni, sebuah pertanyaan disusun sedemikian rupa sehingga coachee terpancing untuk berpikir dan merangkai ide.

Coaching merupakan ppds yang unik, karena solusi yang muncul dari coaching tidak berasal dari coach, melainkan dari coacheenya. Seorang pendamping dalam sesi coaching disebut sebagai coach, dan orang yang didampinginya disebut sebagai coachee.

Belakangan ini banyak orang yang menyatakan menggunakan metode coaching dalam program yang mereka tawarkan. Namun dalam prakteknya, mereka justru menggunakan metode ppds lainnya, bukan coaching. Agar bisa membedakannya, sebaiknya Anda tahu bagaimana proses coaching berlangsung.

Sebagian orang salah kaprah mengenai coaching. Mereka berpikir di dalam sesi coaching, coach akan memberikan materi untuk dipelajari seperti halnya mentoring. Sementara sebagian orang lainnya berpikir bahwa coaching serupa dengan consulting. Dimana seseorang datang membawa sebuah masalah, dan kemudian coach yang memecahkan masalahnya. Padahal tidak demikian.

Sesi coaching dilaksanakan dengan jumlah coachee paling banyak dua belas orang. Tapi sesi one on one, atau satu-satu, lebih dianjurkan. Dalam coaching, tugas coach adalah mendengarkan, mengajukan pertanyaan berbobot yang bersifat eksploratif, memberikan *feedback*, memetakan keadaan coachee, memotivasi dan mendorong coachee untuk mengambil tindakan dari ide-ide yang telah ia munculkan.

Cara kerja coaching digambarkan seperti *coach*, yang berarti kereta kuda. Dimana fungsi dari kereta kuda adalah untuk mengantarkan seseorang, dari tempat dirinya berada sekarang ke tempat yang ingin ia tuju.

Dalam coaching, setiap coach percaya bahwa coachee memiliki potensi, kemampuan, dan pengetahuan untuk mengatasi hambatan yang muncul. Karena dari itu dalam sesi coaching, coach tidak memberikan solusi bagi coacheenya. Melainkan membantu coachee dengan cara mengajukan *powerful questions*, yaitu pertanyaan-pertanyaan berbobot. Untuk menstimulus keluarnya ide-ide dari benak coachee. Selain itu, *powerful questions* juga bisa menjadi alat untuk meningkatkan level kesadaran diri, atau *self-awareness* coachee ke tingkat yang lebih tinggi.

Ide dan kesadaran diri merupakan dua komponen yang bisa mengantarkan seseorang pada keberhasilan yang ia inginkan. Orang yang memiliki ide brilian namun tidak menyadari realitas dan potensi yang ada pada dirinya. Tidak akan mampu bergerak maju untuk mewujudkan ide brilian tersebut. Kesadaran dirilah yang akan membantu orang untuk melihat realitas yang terjadi di sekitarnya. Dengan demikian dia bisa memperhitungkan hal apa saja yang dibutuhkan untuk melampaui hambatan yang ia hadapi.

Kesadaran diri juga berguna sebagai teropong potensi. Orang yang memiliki kesadaran diri pada tingkat yang baik. Akan dapat melihat potensi yang bersemayam di dalam dirinya, dan memanfaatkannya untuk mencapai tujuan. Kesadaran diri juga membantu orang belajar dari kesalahan dan sikap tidak produktif yang dimilikinya. Sehingga orang tersebut dapat memilih sikap positif apa yang harus diadopsi oleh dirinya.

Istilah lainnya, coaching juga bisa disebut sebagai jembatan untuk belajar dari diri sendiri. Dimana coach berperan sebagai fasilitator, atau jembatannya. Di dalam coaching, coach berusaha mendampingi coachee untuk menetapkan tujuan dengan tepat. Kemudian membantunya untuk mencapai tujuan tersebut dengan cara yang sesuai dengan potensi si coachee itu sendiri. Tidak ada cara khusus yang dianjurkan oleh coach kepada coachee agar ia bisa mencapai tujuannya tersebut. Jika digambarkan, coaching tidak memaksa ikan untuk memanjat pohon, dan menawarkan kera untuk belajar berenang.

Jose Mourinho Vs Maradona

Jika Anda suka dengan olah raga sepak bola. Anda pasti sudah tidak asing dengan kedua nama tersebut. Mourinho, pelatih Manchester United saat ini dikenal sebagai pelatih yang sering berhasil dalam memboyong trofi ke markas tempat ia

melatih. Dan Maradona yang merupakan pemain legenda, yang terkenal sebagai salah satu pemain terbaik pada eranya.

Menarik jika kita lihat perbedaan kedua orang ini dari sisi kelebihanannya saja. Tapi akan lebih menarik jika kita mengangkat sisi lain dari kedua orang ini. Saat menjadi pemain bola, Mourinho tidak setenar dan sehebat Maradona. Tapi ketika menjadi pelatih Mourinho terbukti dapat mengasuh timnya untuk mengoleksi trofi demi trofi.

Sebaliknya, Maradona merupakan pemain yang sangat dikenal pada masanya dulu. Namun setelah pensiun dan beralih profesi menjadi pelatih, maradona hanya melatih empat tim dengan masa kontrak yang singkat pada setiap tim yang ia latih. Rata-rata kontrak yang ia dapatkan durasinya hanya satu tahun saja.

Hal ini membuktikan bahwa menguasai keahlian dalam bidang tertentu, tidak secara otomatis membuat seseorang bisa membawa orang lain mencapai tujuannya. Ketika memimpin sebuah tim yang beranggotakan dua puluh orang lebih. Maradona tidak menggunakan cara seorang coach. Dia mengabaikan potensi dari masing-masing pemainnya. Sehingga hasilnya ia tidak dapat membawa timnya mencapai tujuan yang diinginkan.

Sebaliknya Mourinho bertindak layaknya seorang coach. Dia menghargai potensi dan visi dari para pemainnya. Dia juga memotivasi orang-orangnya untuk mempersembahkan yang terbaik saat berada di arena pertandingan. Dan pada akhirnya, dia mampu membawa tim yang ia latih mencapai tujuan yang mereka inginkan.

Fungsi lain dari coaching adalah sebagai pendamping bagi ppds lainnya. Beberapa penelitian menunjukkan. Ketika sebuah training diadakan tanpa disertai coaching, pengaruh training tersebut pada produktivitas hanya berkisan 20% saja. Tetapi ketika training didampingi dengan coaching, pengaruhnya terhadap produktivitas berlipat menjadi 80%.

Coaching juga bisa dipadukan dengan mentoring. Untuk menggali bakat dan memaksimalkan potensi dalam mencapai sebuah tujuan tertentu. Dan akan lebih baik jika Anda didampingi oleh mentor memiliki skill coaching. Atau coach yang ahli dalam suatu bidang yang ada kaitannya dengan tujuan Anda.

Tips:

1. Gunakan pengetahuan Anda mengenai coaching ini untuk mengikuti program coaching yang sebenarnya. Saya sendiri pernah mengikuti sebuah seminar bisnis yang diberi tema ‘business coaching’ dimana pesertanya berjumlah lebih dari dua ratus orang. Padahal jumlah coachee terbanyak seharusnya dua belas orang. Dan untuk mengikutinya saya harus membayar uang jutaan rupiah.

2. Temukan coach yang mempraktekkan metode coaching. Hal paling mudah untuk membedakan antara seorang coach yang benar-benar menggunakan metode coaching dengan yang tidak adalah dengan memperhatikan beberapa hal berikut:

- Coach yang menggunakan metode coaching akan lebih banyak bertanya dan mendengarkan. Persentase yang ideal bagi coach berbicara dan mendengarkan adalah 20-80. Jadi dalam sesi coaching, seharusnya yang paling banyak berbicara adalah Anda sebagai coacheenya, bukan coachnya
- Coach yang menggunakan metode coaching akan memberikan *feedback* berupa penjelasan mengenai fakta yang ia dapat dari jawaban-jawaban Anda. Bukannya menjejali Anda dengan berbagai saran dan instruksi.

- Coach yang menggunakan metode coaching akan menghargai perspektif dan pendapat yang Anda utarakan. Dia tidak akan mendebat Anda mengenai perbedaan yang muncul.
- Coach yang menggunakan metode coaching akan memotivasi Anda, dengan menunjukkan potensi-potensi yang ada. Dan tidak akan memberikan pernyataan-pernyataan yang merendahkan kemampuan diri Anda.

Dengan membaca setiap metode ppds dengan sekasama. Saya yakin Anda sudah dapat membedakan antara satu ppds dengan ppds lainnya. Dan untuk memberi gambaran singkat mengenai perbedaan antara ppds. Saya akan memberikan contoh tentang mengendarai mobil menggunakan setiap ppds.

Mengendarai mobil

Seminar : Memperkenalkan seseorang pada mobil. Menunjukkan manfaat dari mobil, dan memotivasi orang untuk mengendarainya.

Workshop : Mengajari seseorang agar bisa mengendarai mobil di lapangan terbuka.

Training : Mengajari seseorang suatu hal yang spesifik. Misalkan mengajari cara untuk parkir, atau cara untuk berbelok di tikungan tajam.

Mentoring : Mendampingi seorang pengemudi baru agar bisa mengendarai mobil di jalan raya.

Consulting : Membantu pengemudi dengan cara memberikan saran mengenai jenis mobil yang seharusnya pengemudi tersebut dikendarai.

Counseling : Membantu pengemudi secara mental, jika dalam proses belajar terdapat sebuah kesalahan yang membuat pengemudi trauma. Dan merasa ragu untuk kembali menyetir.

NLP : Membantu pengemudi untuk mengetahui cara yang pas baginya untuk mengemudi.

Coaching : Mendampingi pengemudi untuk memperjelas tempat tujuannya. Dan membantu ia memaksimalkan kemampuan menyetirnya, untuk mencapai tempat tujuannya tersebut.

Bab 2

Tujuan

Ada tiga hal yang harus dimiliki oleh seseorang untuk bisa meraih kesuksesan. Yaitu *what, why, how*. *What* adalah tujuan. *Why* adalah alasan kenapa seseorang ingin mencapai tujuannya. Dan *how* adalah cara untuk mencapai tujuannya. Ketiga elemen ini saling berkaitan erat satu sama lain. Dan pada bab kedua ini, kita akan membahas mengenai tujuan dan alasan.

Semua orang mempunyai keinginan. Tapi tidak semua orang mempunyai tujuan. Perbedaan yang jelas antara orang-orang yang berhasil dengan yang tidak dimulai dari tujuannya. Silahkan Anda membaca biografi orang-orang sukses, dan Anda akan menemukan mereka semua memiliki tujuan yang ingin dicapai didalam hidup mereka. Mereka tidak menjalani hidup begitu saja. Mereka tidak membiarkan keadaan disekitar mereka mengatur alur hidup mereka. Tapi mereka berjuang untuk mengubah keadaan, agar dapat mencapai tujuan yang mereka impikan.

Apa itu tujuan ? Tujuan adalah gambaran mengenai hasil yang ingin dicapai di masa yang akan datang, yang di dalamnya terdapat komitmen, rencana tindakan, dan batas waktu dalam pencapaiannya.

Earl Nightingale mengatakan, "Orang yang memiliki tujuan berhasil karena mereka tahu ke mana mereka pergi."

Izinkan saya memberikan gambaran mengenai orang yang bertindak karena tidak memiliki tujuan.

Ada seseorang yang ingin memiliki penghasilan yang besar (keinginan). Tapi tidak tahu seberapa besar penghasilan yang ingin ia raih pertahunnya (tujuan).

Orang seperti ini adalah orang yang memiliki keinginan tapi tidak menetapkan tujuan. Terdorong dengan hasratnya untuk mendapatkan penghasilan besar, maka orang tersebut berusaha mencari tahu cara untuk mendapatkan penghasilan besar.

Kemudian secara tidak sengaja ia melihat iklan sebuah seminar kewirausahaan di sosial media. Dia berkunjung ke website penyelenggara dan melihat testimoni yang terpajang. Terdapat barisan panjang testimoni orang-orang yang berhasil meraih puluhan juta hanya dalam waktu singkat setelah mengikuti seminar tersebut.

Tergiuir dengan mendapatkan hasil besar dalam waktu singkat, ia segera memesan *seat* di seminar tersebut. Singkat cerita orang tersebut mengikuti seminar itu dengan seksama. Dan setelah seminar usai, dia segera mempraktekkan banyak hal yang ia pelajari dari seminar tersebut. Namun sayangnya segala usanya tidak membuahkan hasil seperti yang ia bayangkan. Di satu sisi beberapa temannya yang ikut seminar yang sama telah berhasil pecah telur dan meraup untung. Tidak ingin ketinggalan, ia berdiskusi dengan teman-teman lainnya di grup, dan berusaha lebih keras lagi. Namun tetap saja hasilnya nihil, bahkan minus. Apa yang salah ?

Orang-orang yang bergerak tanpa tujuan yang jelas. Seperti perahu yang melaut tanpa layar. Yang mereka lakukan adalah berusaha untuk tidak tenggelam, bukan bergerak kesuatu arah tertentu.

Sebagian orang yang mengikuti ppds menghabiskan uangnya untuk membayar *seat* demi *seat*. Ketika mereka belum mencapai apa yang mereka inginkan, mereka berpikir bahwa pengetahuan dan keterampilan mereka masih kurang. Sayangnya mereka tidak sadar bahwa masalah sebenarnya bukan berada pada keterampilan, tapi pada sesuatu yang lebih fundamental yaitu tujuan. Karena

jika kita melihat di luar sana, ada banyak orang yang secara pengetahuan dan skill bisa dibidang minim. Namun mereka bisa meraih keinginan-keinginan mereka.

Saya pernah meng-coaching seorang pengusaha berumur empat puluhan, yang memiliki impian untuk memiliki sebuah rumah. Kemudian saya tanyakan kepadanya, rumah seperti apa yang ia inginkan ? Dia berpikir sejenak kemudian menjawab, “Ya, rumah sederhanalah... yang layak.”

Melihat orang tersebut belum memiliki tujuan yang jelas mengenai rumah yang ia inginkan. Tanpa ragu saya mengeluarkan alat tulis dan meletakkan di atas meja di hadapannya. Kemudian saya kembali bertanya. “Berapa luas tanah rumah yang bapak inginkan?”, “Rumahnya mau berapa lantai?”, “Di mana lokasi rumahnya?”, “Seperti apa bentuk bangunannya?”

Setelah selesai menjawab semua pertanyaan tersebut. Muncullah sketsa gambar coret-coretan yang saya buat dihadapannya. Kemudian saya kembali bertanya. “Kira-kira berapa harga rumah seperti ini di lokasi tersebut ya?” Bapak itu segera mengeluarkan smartphonenya dan mencari informasi harga rumah seperti yang ia jabarkan tersebut. Beberapa saat kemudian dia menyebutkan nominal harga taksiran rumah tersebut. Dan saya kembali bertanya. “Kapan bapak ingin memiliki rumah seperti ini.” Dia berpikir sejenak dan berkata, “empat tahun lagi.”

Saya kembali bertanya, “apa saja yang Bapak butuhkan agar dalam waktu empat tahun bapak sudah bisa membeli rumah seperti ini ?” Tidak perlu waktu lama, lisannya segera meluncurkan ide-ide yang ada di kepalanya. Ia mulai berpikir untuk mengatur keuangan dengan lebih baik lagi, meningkatkan penjualan, dan memperhitungkan inflasi yang mungkin terjadi dalam empat tahun

mendatang. Di akhir sesi ia mengatakan, "Wah, ternyata memang tujuan saya belum jelas ya..."

Rumah adalah keinginan. Rumah dengan tipe tertentu di lokasi tertentu adalah tujuan. Otak manusia sangat cerdas, ketika sebuah tujuan telah tergambar jelas di dalam benak seseorang. Maka otak akan mampu mencarikan jalan keluar untuk menghadapi masalah-masalah yang menghadang. Tidak ada gunanya memperkaya diri dengan berbagai pengetahuan, dan keterampilan kalau tujuan yang ingin Anda capai tidak jelas. Karena itu mari sekarang kita membahas mengenai cara membuat tujuan, atau *goal setting*.

Goal Setting

Jika Anda biasa membaca buku-buku pengembangan diri, Anda pasti sudah tidak asing dengan metode SMART dalam membuat tujuan. Pada kesempatan kali ini kita akan membahas bagaimana cara membuat tujuan yang SMART ditambah ER, yang jadinya SMARTER.

SMARTER singkatan dari; Specific, Measurable, Attainable, Relevant, Timely, Evaluate, Reward. Mari kita bahas satu persatu.

Spesific

Tujuan harus sangat spesifik. Agar membantu pikiran kita terfokus pada satu titik. Caranya adalah dengan mendefinisikan tujuan tersebut sedetail mungkin, hingga bisa digambarkan. Seperti pada pengalaman sesi coaching saya di atas. Banyak orang yang ingin kaya, namun tidak bisa mendefinisikan apa itu kaya.

Berikut beberapa pertanyaan yang bisa Anda gunakan untuk mentransformasi keinginan menjadi tujuan;

Apa definisi dari (sebutkan keinginannya)?

Apa saja kriteria (sebutkan keinginannya)?

Berapa jumlah (sebutkan hal yang berkaitan dengan keinginan tersebut) yang seharusnya Anda miliki untuk bisa dibilang (sebutkan keinginannya)?

Bisa digambarkan, seperti apa (sebutkan keinginannya)?

Contohnya seseorang ingin menjadi orang kaya;

Coach: “Apa definisi dari kaya menurut Anda?”

Coachee: “Menurut saya kaya itu ketika seseorang tidak lagi menghawatirkan masalah keuangannya.”

Coach: “Bisa disebutkan, apa saja kriteria yang dimiliki oleh orang kaya?”

Coachee: “Orang kaya itu punya banyak uang, rumah besar, mobil sport, dan perusahaan yang besar.”

Coach: “Berapa jumlah uang per tahun yang seharusnya Anda miliki, agar Anda bisa disebut sebagai orang kaya?”

Coachee: “Satu miliar.”

Coach: “Jadi yang Anda inginkan adalah memiliki penghasilan bersih 1 miliar per tahun?”

Coachee: “Ya.”

Bisa Anda lihat dari contoh di atas. Ada perbedaan yang menonjol antara menjadi kaya dengan memiliki penghasilan bersih satu miliar per tahun. Kaya merupakan sesuatu yang umum. Sementara satu miliar adalah khusus. Sulit bagi kita untuk menentukan suatu tindakan untuk mewujudkan sesuatu yang umum, seperti kaya. Apa yang harusnya seseorang lakukan untuk menjadi kaya? Jawabannya biasanya begini; bekerja keras dan cerdas, sabar, mampu manage waktu dan uang, dan lain sebagainya.

Tapi bagaimana dengan sesuatu yang khusus seperti satu miliar? Hal pertama yang harus dilakukan adalah membaginya. satu miliar dibagi dua belas bulan berarti setiap bulan orang tersebut harus menghasilkan delapan puluh empat juta. Apa saja yang perlu dilakukan untuk mendapatkan delapan puluh empat juta perbulan? Meningkatkan produksi, mempelajari cara membangun aset, bekerja sama dengan perusahaan lain untuk meningkatkan penjualan, dan lain sebagainya.

Lihat, ada perbedaan yang sangat menonjol dalam hal menentukan tindakan antara orang yang memiliki tujuan, dengan orang yang hanya mempunyai keinginan saja. Dan kita semua tahu kalau hasil merupakan buah dari tindakan.

Itu mengapa penting bagi kita untuk memiliki sebuah tujuan sebelum mengambil pdds. Karena sebanyak apapun pengetahuan dan sertifikat yang kita miliki, jika kita tidak memiliki tujuan yang jelas. Kita hanya akan menghambur-hamburkan waktu, energi, dan uang kita untuk keluar masuk gedung untuk mempelajari hal-hal yang kita tidak tahu pasti, apakah benar-benar kita butuhkan atau tidak.

Measurable

Measurable berarti bisa diukur. Tujuan kita harus bisa diukur. Kembali mengambil contoh sebelumnya. Kaya itu tidak bisa diukur, kenapa? Karena definisi kaya antara satu orang dengan orang lainnya berbeda. Bagi orang yang lahir dari keluarga sederhana, memiliki penghasilan bersih satu miliar per tahun bisa dibilang kaya. Namun bagi seseorang yang lahir dari keluarga konglomerat, arti kaya mungkin memiliki penghasilan sepuluh miliar per bulan, bukan pertahun.

Untuk mengetahui ukuran dari tujuan kita. Gunakan pertanyaan menggunakan kata-kata: ‘Berapa’. “Berapa banyak?”, “Berapa besar?” Dan gunakan kata ‘Tanda’. “Apa tandanya?”, “Di mana tandanya?”.

Ukuran membantu kita membuat gambar tujuan yang kita inginkan. *Goal setting* sama seperti *blue print*. Anda pasti tahu, sebelum sebuah bangunan didirikan. Hal pertama yang dilakukan adalah membuat gambar bangunan tersebut di atas kertas. Dan gambar tersebut tidak bisa dibuat kecuali setelah diketahui ukuran luas tanahnya.

Bayangkan jika Anda bekerja sebagai seorang arsitektur. Kemudian ada klien yang meminta Anda untuk menggambar sebuah rumah. Salah satu hal yang Anda tanyakan kepada klien itu adalah pastilah, ”berapa luas tanahnya?”

Selain itu mengetahui ukuran dari tujuan kita. Juga membantu kita untuk mengetahui kapan tujuan tersebut telah dicapai. Jika mengambil contoh diatas, maka ukuran dari tujuannya adalah satu miliar. Jadi, ketika orang tersebut telah mencapai angka tadi, maka dia tahu bahwa dia telah mencapai tujuannya. Sehingga dia bisa beralih membuat tujuan lainnya.

Attainable

Attainable berarti bisa dicapai. Tujuan bukanlah impian, dia harus dapat dicapai. Jika diibaratkan tujuan itu seperti anak tangga. Tingginya harus bisa dipijak oleh kaki Anda, kalau tidak Anda malah akan tergelincir. Memang tidak salah untuk membuat tujuan yang besar, tapi jika Anda sudah memiliki cukup kemampuan pada saat ini.

Contoh: Bila seseorang ‘pada saat ini’ bisa berlari sejauh dua kilometer tanpa henti, maka tujuan yang Attainable baginya dibulan depan adalah berlari lima sampai enam kilometer tanpa henti. Itupun jika dia rutin berlatih. Jangan karena terlalu bersemangat terus malah mematok lima belas kilometer. Yang ada malah dia bisa cidera karena otot-otot tubuhnya belum terbiasa untuk berlari sejauh itu.

Pikirkan tujuan yang bisa Anda raih, jangan tergoda pada tujuan yang terlalu muluk. Yang bukannya akan membuat Anda sukses, tapi malah membuat Anda tersungkur. Bukankah banyak orang di luar sana yang mudah tergiur pada sesuatu yang besar sehingga mengorbankan apa yang dimilikinyanya. Namun hasil yang mereka dapatkan justru sangat mengecewakan. Sekali lagi, tujuan berbeda dengan impian.

Relevant

Ya, tujuan harus relevan dengan kondisi diri kita saat ini. Karena jika tidak, fokus Anda akan mudah terpecah dalam melakukan aktifitas. Misalkan jika ada orang yang mengalami kesulitan finansial pada saat ini. Maka tujuan yang relevan baginya adalah meningkatkan penghasilan. Bukan mendaki ke puncak gunung Jaya

Wijaya. Atau ada seseorang yang sekarang sedang mengalami masalah kelebihan berat badan. Tujuan yang relevan baginya adalah menurunkan berat badan.

Namun dalam beberapa keadaan, tujuan bisa dibuat cukup besar. Namun cara mencapai tujuan tersebut dengan membaginya menjadi beberapa tujuan kecil, atau target yang saling terkait satu sama lain. Contohnya: Seseorang ingin membuka rumah makan Bali. Namun pada saat ini dia sedang mengalami kesulitan finansial. Maka tujuannya untuk membuka rumah makan Bali tersebut bisa dipecah menjadi beberapa target yang relevan. Misalnya: Meningkatkan penghasilan dari dua juta perbulan menjadi empat juta perbulan. Memulai pekerjaan sampingan menjual nasi jinggo. Menemukan pemodal yang bisa diajak kerja sama. Dan lain sebagainya.

Jika tujuan itu cukup besar bagi Anda sekarang, pecahlah menjadi beberapa tujuan kecil atau target yang relevan. Pertanyaan yang bisa Anda ajukan untuk mengetahui tujuan tersebut relevan atau tidak adalah:

“Apa manfaat yang bisa didapatkan dari mencapai tujuan ini?”

“ Apa pengaruh yang akan didapatkan dari tujuan ini?”

“Apa yang harus dikorbankan untuk mencapai tujuan ini?”

“Sejauh apa tujuan ini akan mengubah kondisi saya?”

Timely

Batas waktu pada tujuan akan memberikan rasa urgensi bagi Anda untuk segera meraihnya. Karena dari itu, setiap kali membuat tujuan Anda harus menandai batas waktu pencapaiannya di kalender. Saya menganggap batas waktu

pada tujuan seperti anjing galak. Ya, anjing galak ! Jika Anda pernah dikejar oleh anjing galak, Anda tahu bagaimana rasanya secara tiba-tiba Anda bisa berlari sangat kencang, melebihi perkiraan Anda sebelumnya.

Dalam keadaan terdesak, banyak orang yang bisa melakukan apa yang sebelumnya mereka pikir tidak bisa mereka lakukan. Seseorang yang biasanya lamban dalam bekerja, bisa bergerak cepat bila terancam phk. Seseorang yang pada awalnya tidak pandai berjualan, mendadak bisa berjualan karena ia butuh uang untuk menutupi tunggakannya. Percaya atau tidak, *The Power of Kepepet* itu memang ada.

Ketika sesuatu itu tidak dianggap penting, Anda tidak akan mengeluarkan semua kemampuan Anda untuk mencapainya. Membubuhi batas waktu pada tujuan Anda, berfungsi untuk menanamkan perasaan urgensi di dalam otak Anda. Dan salah satu manfaat dari menetapkan batas waktu adalah, untuk ‘memaksa’ otak Anda agar berfokus pada hal-hal yang penting saja.

Untuk lebih mudahnya perhatikan saja pertandingan olah raga, entah itu sepak bola, atau basket. Dalam pertandingan olah raga tidak ada seorang pemainpun yang bersantai-santai di dalam arena pertandingan. Semuanya mempersembahkan kemampuan terbaiknya untuk meraih poin demi poin. Itu semua terjadi karena setiap pemain tahu ada batas waktu yang mengejar mereka. Dan mereka harus meraih poin lebih besar dari pada lawan sebelum batas waktu itu tiba.

Jangan pernah meremehkan kekuatan kepepet, karena di dalamnya bersemayam energi yang sangat besar. Setiap kali menetapkan tujuan tanyakan, ”kapan tujuan ini saya capai?”

Evaluate

Adalah penting bagi Anda untuk selalu mengevaluasi tujuan Anda. Evaluasi apakah targer-target Anda relevan dengan tujuan Anda. Apakah rencana yang Anda buat sudah tersusun rapi? Jika perlu, milikilah satu buku khusus untuk tujuan tahunan. Saya sendiri memiliki satu buku khusus untuk mencatat tujuan tahunan dan bulanan saya. Di dalamnya terdapat kolom target dan rencana yang saya evalusai setiap hari minggu pagi.

Pengevaluasian ini untuk memastikan apakah saya masih berjalan di atas rel yang tepat. Dan ketika terjadi penyimpangan, saya bisa segera kembali kejalur yang sudah saya tetapkan. Saran saya, milikilah buku untuk mencatat tujuan, target dan rencana Anda. Dan lakukan evaluasi mingguan secara berkala.

Tanyakan kepada diri Anda sendiri, “apa yang harus diperbaiki?”, “apa yang bisa dimaksimalkan lagi?”, dan “apa yang perlu dieliminasi?”

Reward

Jangan pelit untuk memberikan reward, atau hadiah kepada diri sendiri setiap kali Anda berhasil mencapai target-target Anda. Hadiah ini tidak harus selalu mahal. Terkadang reward yang sederhana bisa memberikan kepuasan tersendiri. Saya terbiasa memberikan reward jalan-jalan kepada diri saya sendiri setelah saya mencapai target. Jalan-jalan yang saya lakukan juga tidak jauh hingga keluar daerah. Saya hanya memberikan reward pergi ke pantai, atau gunung, dan juga danau.

Setelah penat mengejar target untuk mencapai tujuan. Saya akan pergi ke pantai dan duduk-duduk di pantai selama dua sampai tiga jam. Sembari mengambil

foto di sana-sini. Ini merupakan reward yang sederhana, tidak perlu mengeluarkan banyak uang namun efektif untuk mengisi ulang energi mental saya yang terkuras.

Memberi hadiah kepada diri sendiri juga akan meningkatkan rasa cinta Anda kepada diri Anda sendiri. Sebuah penelitian menunjukkan bahwa mencintai diri sendiri bisa meningkatkan kesehatan mental. Dan orang-orang yang tidak memperhatikan rasa cintanya kepada diri sendiri rentan terserang depresi. Bukankah Anda ingin mencapai suatu tujuan karena Anda ingin merasa lebih bahagia?

Tips:

1. Jika Anda belum memiliki gambaran bulat mengenai tujuan apa yang benar-benar ingin Anda raih. Saya sarankan Anda untuk mengambil sesi coaching. Karena membayar seorang coach untuk mendampingi Anda dalam membuat goal, jauh lebih murah ketimbang salah ambil pnds.

2. Jika perhitungan Anda meleset, sehingga beberapa rencana tidak bisa lagi dilaksanakan. Rubahlah rencananya, jangan mengubah tujuannya. Ada banyak jalan menuju Roma. Kalau satu tertutup, masih banyak jalan lainnya. Anda bisa berbelok atau putar balik untuk menemukan jalan yang masih terbuka.

3. Tetaplah lapang dada bila tujuan Anda belum bisa Anda capai tepat waktu. Teruslah berusaha, evaluasi hal apa saja yang harus diubah. Kemudian tetapkanlah jangka waktu yang baru. Anda tidak dikatakan gagal ketika Anda tidak mencapai tujuan Anda tepat waktu. Batas waktu bukanlah tujuan, dia hanyalah alat. Anda baru dikatakan gagal ketika Anda menyerah untuk mencapai tujuan tersebut.

4. Tulis tujuan Anda di secarik kertas. Sebuah penelitian menunjukkan orang yang menulis tujuan mereka ke atas kertas, memiliki kemungkinan sepuluh kali lipat untuk meraih tujuan mereka. Dibandingkan dengan orang yang tidak menuliskannya. Dan orang yang tidak menuliskan tujuannya, cenderung mengalami kegagalan dalam meraih tujuannya.

Dr. Gail Matthews, seorang profesor psikologi di Universitas Dominican di California menerangkan; orang yang menuliskan tujuan dan impian mereka, secara teratur mencapai keinginan tersebut pada tingkat yang jauh lebih tinggi daripada mereka yang tidak melakukannya. Dia menemukan bahwa, Anda menjadi 42% lebih mungkin untuk mencapai tujuan dan impian Anda, cukup dengan menuliskannya secara teratur.

Dijelaskan bahwa hal tersebut ada kaitannya dengan cara kerja otak kita. Ketika seseorang menuliskan tujuannya, ia memacu sinyal listrik yang berada di antara kedua belah otak. Sinyal ini kemudian berkomunikasi dengan setiap sel dan dan tulang yang beroperasi di dalam tubuh kita. Dan memicu kesadaran untuk mengubah apa yang seseorang pikirkan menjadi kenyataan. Hal ini memungkinkan seseorang untuk menyelaraskan frekuensi ke dalam kehidupan yang ia dambakan.

Ketika Anda memikirkan mengenai tujuan dan impian, Anda hanya menggunakan belah kanan otak saja, yang berguna sebagai sarang imajenasi. Tapi ketika Anda menginginkan sesuatu kemudian menuliskannya, pada saat itu Anda memanfaatkan kekuatan otak kiri yang berbasis logika. Dan pada saat itu juga, Anda mengirimkan kesadaran pada setiap sel tubuh Anda dengan isyarat, "Saya menginginkan ini, dan saya serius!"

Hanya dengan menulis tujuan dan impian ke secarik kertas. Seseorang telah menyatukan dimensi kesadaran, gagasan, dan produktifitas yang sepenuhnya baru

ke pembangkit listrik yang merupakan pikiran bawah sadar. Tindakan sederhana ini juga bisa membuka alam bawah sadar Anda untuk ‘melihat’ kesempatan baru.

Selain itu menuliskan tujuan juga meningkatkan memori kita mengenai tujuan tersebut. Tidak dapat dipungkiri bahwa kita semua punya potensi untuk lupa. Pernahkah Anda merasa sangat ingin mengatakan sesuatu kepada seorang teman, namun entah karena apa dalam sekejap Anda lupa apa yang ingin Anda katakan? Menulis apa yang kita inginkan, termasuk tujuan kita. Mencegah kita dari ‘serangan’ lupa yang bisa muncul karena apa saja dan kapan saja.

Bangsa-bangsa besar yang ada di dunia ini mempunyai budaya menulis. Bangsa Israel selama berabad-abad telah melestarikan budaya menulis di batu dan dinding, bahkan hingga saat ini. Bangsa Cina kerap menuliskan pengetahuan dan syair di atas kertas. Dan Islam mengubah bangsa Arab yang sebelumnya dipandang sebelah mata menjadi sebuah bangsa yang memiliki nama, melalui Al-Qur'an atau juga disebut mushaf yang berarti kumpulan lembaran, yang bertuliskan kalimat-kalimat dari Allah.

Bayangkan, sebuah tulisan dapat mengubah dunia ini. Jika Anda ingin mengubah arah hidup Anda, tidak ada salahnya menuliskan tujuan dan impian yang Anda miliki. Toh biayanya tidak mahal.

5. Dan tips terakhir, jangan tergiur dengan penawaran yang diberikan oleh penyelenggara ppds. Banyak ppds yang merupakan sebuah produk bisnis. Tujuan penyelenggara mengadakannya adalah untuk meraup keuntungan sebanyak mungkin. Hal ini bukanlah tindakan yang salah, selama apa yang diajarkan memang berguna bagi kehidupan kita entah secara personal maupun profesional.

Namun yang perlu diperhatikan adalah, sebagai sebuah tim mereka punya trik untuk memikat konsumen. Entah itu dengan gambar ataupun dengan tulisan,

dan tidak jarang disertai dengan testimoni serta potongan harga. Dalam memilih ppds, Anda harus berpegang pada tujuan Anda. Jangan asal ikut ppds hanya karena harganya lebih murah, atau iming-iming jaminan pasti bisa.

Karena ada sebagian penyelenggara yang menjual murah ppdsnya disebabkan materi yang dibawakannya sudah basi. Mereka memanfaatkan orang-orang awam untuk membeli ppdsnya, padahal materi yang mereka bawa sudah banyak dibagikan di internet. Selain itu ada juga penyelenggara yang memberikan jaminan ‘pasti berhasil.’ Namun setelah Anda mengikuti programnya Anda akan dipaksa melakukan pekerjaan tertentu. Dan jika Anda belum berhasil, penyelenggara akan memberi Anda lusinan motivasi untuk melakukannya. Tidak jarang mereka memberikan bukti bahwa sebagian peserta sudah berhasil. Dan jika Anda masih belum berhasil juga, mereka akan mengatakan, ”Jangan mengeluh, berusahalah!”

Itu mengapa saya menyarankan Anda untuk didampingi oleh seorang coach saat sedang membuat tujuan. Karena coach akan membantu Anda menemukan tujuan yang jelas bagi Anda, beserta alasan yang tepat dan cara yang sesuai untuk mencapai tujuan tersebut. Semua orang unik, bukan hanya pada apa yang mereka tuju dan alasan mereka menginginkan tujuan mereka tersebut. Tapi juga pada cara mereka meraih tujuan yang mereka inginkan.

InnerWhy dan OuterWhy

Saat akan menulis judul bab ini, saya berharap dapat menemukan arti kata innerwhy dan outerwhy di google. Ternyata saya tidak dapat menemukannya. Kedua kata ini muncul di kepala saya ketika saya sedang mengendarai motor dengan santai. Pada saat itu saya sedang berpikir bagaimana caranya menyingkat kalimat.

‘Alasan kuat yang berasal dari diri sendiri, atau hati kita.’ Dan ‘Alasan yang muncul akibat rangsangan dari luar yang biasanya motivasinya adalah untuk mendapatkan label tertentu.’

Dan tiba-tiba muncul kata ‘Innerwhy’ untuk alasan kuat yang berasal dari diri sendiri atau hati. Dan ‘outerwhy’ untuk alasan yang muncul akibat rangsangan dari luar yang biasanya motivasinya adalah untuk mendapatkan label tertentu. Sekarang, Anda sudah tahu apa arti kata ‘innerwhy’ dan ‘outerwhy’. Hafalkan arti dari kedua kata tersebut. Karena kita akan menggunakan keduanya pada buku ini.

Mungkin beberapa dari pembaca ada yang berpikir, “kenapa kita malah membahas alasan sebelum membahas cara?” Jawaban saya adalah, “Karena memiliki alasan yang tepat akan membantu Anda menemukan cara untuk mencapai tujuan Anda.” Dalam buku *Man’s Search For Meaning*, Viktor E Frankl menjelaskan bahwa setiap orang membutuhkan ‘tujuan’ untuk hidup, dan membutuhkan ‘alasan’ untuk bertahan hidup. Ketika ‘tujuan’ dan ‘alasan’ hidup saling mendukung satu sama lain, maka hasilnya adalah ‘makna hidup’. Sebuah kehidupan yang levelnya lebih tinggi.

Salah satu contoh favorit saya mengenai *why* berasal dari kisah Orville Wright dan Wilbur Wright, atau yang biasa disebut dengan Wright bersaudara. Pada awal tahun 1900 proyek pembuatan pesawat sedang ramai diperbincangkan. Kementrian pertahanan Amerika Serikat sendiri meninvestasikan lima puluh ribu dollar untuk mewujudkan ambisinya tersebut, yang mana uang sebanyak itu jumlahnya sangat besar pada waktu itu. Dan bukan hanya dana yang besar, tapi mereka juga mengumpulkan tenaga ahli dari berbagai bidang. Mulai dari profesor matematika dari universitas Harvart, seorang senior bisnis, dan salah satu penemu yang juga ikut dalam proyek tersebut adalah Alexander Grahambell.

Pada awalnya banyak orang yang mengira proyek yang dijalankan oleh pemerintah Amerika ini punya garansi keberhasilan yang tinggi. Bagaimana tidak? *The Dream Team* yang dibentuk oleh kementerian pertahanan Amerika ini memiliki sumberdaya yang berlimpah. Mereka punya uang dalam jumlah besar, bahan baku dengan kualitas terbaik pada zamannya. Dan yang paling menonjol adalah orang-orang yang sangat ahli dalam bidangnya. Singkat kata mereka memiliki '*Big How*', tidak ada alasan bagi mereka untuk gagal. Dengan kumpulan orang hebat, mereka semestinya sudah tahu '*how*' atau cara untuk mencapai tujuan mereka.

Namun hasilnya jauh dari yang ekspektasi. Pesawat terbang yang dibuat oleh pemerintah Amerika gagal terbang. Setelah kehabisan uang dan sumber daya. Pada akhirnya proyek tersebut dinyatakan gagal.

Sementara itu, di sebuah tempat terpencil, di negara bagian Ohio. Wright bersaudara sedang mengerjakan proyek serupa. Beranggotakan enam belas orang, dan tidak ada satupun diantara mereka yang mengenyam pendidikan tinggi di universitas. Wright bersaudara sendiri hanya bersekolah hingga sekolah menengah atas. Namun dengan perjuangan yang keras akhirnya pada 17 Desember 1903, Kitty Hawk karya Wright bersaudara menjadi pesawat pertama yang membelah udara.

Hal ini sungguh mengejutkan. Bagaimana bisa proyek pemerintah Amerika yang memiliki dana besar yang dijalankan oleh *the dream team*, dikalahkan oleh sekelompok anak muda yang tidak memiliki pendidikan yang memadai. Ternyata pembeda terbesar antara dua kubu ini adalah '*Big Why*'. Tim Amerika diisi oleh orang-orang yang memiliki kecakapan dalam teknik, atau cara. Tapi mereka tidak memiliki kejelasan pada *why*, alasan mereka tidak bulat. Tim ini diisi oleh orang-orang yang tidak memiliki kesamaan visi. Mungkin alasan dari sebagian orang

diantara mereka adalah untuk mendapatkan uang, sementara orang lainnya ingin menjadi populer.

Sementara itu tim dari Wrigt memiliki alasan yang kuat, yaitu untuk memberikan dampak positif pada dunia, untuk membuat perubahan. Dan sebagai efek samping dari dampak yang mereka buat, mereka berhasil mengumpulkan banyak uang dan mati dalam keadaan berlimpah. Friedrich Nietzsche mengatakan. “Dia yang memiliki alasan untuk hidup, mampu menanggung hampir semua cara.”

Saya pernah menghadiri seminar yang diisi oleh seorang pria energik dan ceria. Sangking energik dan cerianya, sekilas tidak terlihat adanya bekas air mata pada wajah orang tersebut. Sampai dipenghujung acara dia mengatakan, ”Bapak-bapak, ibu-ibu, dan saudara sekalian, Anda semua harus memiliki alasan untuk bisa berhasil.” Kemudian dia menceritakan masa lalunya, dimana beberapa tahun yang lalu dia menutup semua usahanya karena sebuah alasan.

Dia mengatakan, pada saat itu yang ada dipikirannya adalah anak dan istrinya. Dia tidak tega melihat anak istrinya menjalani hidup yang sulit karena ulahnya. Dengan apa yang tersisa dia bangkit dan berhasil membalikkan keadaan dalam waktu satu tahun. Saat ini dia sudah memiliki beberapa perusahaan, dan mampu membeli satu properti setiap tahunnya. “Saya punya orang yang saya cintai!” Katanya dengan nada dalam. Itulah *why*-nya. Dan karena ia punya *innerwhy*, maka ia berhasil. Orang yang memiliki alasan yang tepat akan mampu menemukan cara untuk mencapai tujuannya. Bahkan terkadang cara yang ia temukan belum pernah dipikirkan oleh orang lain sebelumnya.

Untuk menemukan alasan yang tepat, kita harus bisa membedakan antara dua sumber alasan. Sumber alasan yang pertama berasal dari dalam diri sendiri, ini

yang saya sebut sebagai innerwhy. Sementara sumber alasan kedua berasal dari luar diri kita, disebut outerwhy.

Untuk bisa membangunkan kekuatan terbesar dari dalam diri seseorang. Terlebih dahulu orang tersebut harus menemukan innerwhy-nya. Dan innerwhy ini biasanya terkait erat dengan perasaan cinta, kasih sayang, melindungi dan berkontribusi. Eckhart Tolle, penulis buku pengembangan diri revolusioner yang berjudul 'The Power of Now'. Menyatakan, kekuatan terbesar di alam semesta ini adalah cinta dan kasih sayang. Dan dalam agama Islam, umat muslim menyebut Allah Yang Maha Besar sebagai Yang Maha Pengasih lagi Penyayang.

Orang-orang yang mencintai apa yang ia kerjakan akan mampu membuat karya yang besar. Orang-orang yang memiliki kasih sayang pada sesama akan selalu menemukan hal-hal yang bisa ia bagikan kepada orang lain. Orang-orang yang berjuang untuk melindungi orang lain akan memiliki keberanian yang kokoh. Dan orang-orang yang berusaha untuk berkontribusi akan menemukan cara-cara kreatif untuk mengubah dunia.

Sementara outerwhy umumnya dipicu oleh rangsangan dari luar. Seperti popularitas atau gengsi. Pada era ini, tidak mudah bagi kita untuk menemukan innerwhy. Disebabkan kebisingan yang dimunculkan oleh banyak orang yang berlomba-lomba dalam memenuhi standar umum. Sekarang ini lebih mudah bagi kita untuk tergoda dengan outerwhy. Hal ini terjadi karena lingkungan kita pada saat ini lebih sering dipengaruhi oleh rangsangan-rangsangan yang berasal dari luar. Setiap hari panca indra kita digempur oleh iklan-iklan yang terpajang di jalan-jalan, bahkan di layar smartphone dan komputer kita. Gambaran dalam iklan-iklan itulah yang kemudian dijadikan standar umum di masyarakat luas. Dimana seseorang dikatakan cantik jika memenuhi kriteria model pada film atau iklan

tertentu. Atau seseorang dikatakan sukses jika dia memiliki apa yang dimiliki oleh publik figur tertentu.

Para marketer tahu betul bagaimana cara untuk menghipnotis masa dengan gambar dan suara, agar banyak orang membeli produk mereka. Tidak terkecuali pada pemasaran ppds. Hasilnya banyak orang yang mendefinisikan kesuksesan dengan standar tertentu yang ditetapkan oleh orang lain. Bukan oleh dirinya sendiri.

Mengejar tujuan karena dorongan outerwhy, hanya akan membuat seseorang lelah pada akhirnya. Mungkin Anda pernah mendengar orang kaya yang bunuh diri karena terserang depresi. Atau seorang publik figur yang karirnya redup disebabkan kondisi mentalnya yang labil. Orang yang bergerak karena outerwhy seperti orang haus yang minum air laut. Semakin ia meneguk air tersebut, semakin ia haus.

Ia mengejar popularitas dan gengsi setinggi yang ia bisa. Baginya hidup ini adalah persaingan untuk lebih dikenal oleh banyak orang. Masalah akan muncul ketika ia mencapai salah satu tujuannya. Karena pada saat ia mencapai tujuan tersebut, ia akan menemukan ternyata ada orang yang lebih dari pada dirinya. Maka kemudian ia membuat tujuan baru untuk menyaingi orang-orang yang dia anggap lebih tersebut. Di atas orang kaya akan ada orang yang lebih kaya. Dan di atas orang yang terkenal, akan ada orang yang lebih terkenal. Orang-orang yang membuat tujuan karena outerwhy bisa menjadi orang kaya dan terkenal. Tapi akan sulit untuk merasa terpenuhi.

Perasaan bahagia baru akan muncul di dalam diri Anda ketika Anda mensyukuri apa yang ada pada Anda saat ini. Itulah keadaan dimana Anda merasa cukup. Cukup berkontribusi, cukup puas pada apa yang sudah Anda maksimalkan,

cukup berlimpah. Dan hal ini akan mendorong Anda untuk menjadi pribadi yang lebih baik lagi.

Dalam ppds faktor *why* ini juga sangat berpengaruh. Seseorang yang mengikuti ppds dengan *innerwhy* entah karena cintanya pada pekerjaan atau karena ingin memberikan dampak kepada orang lain. Akan memiliki perilaku yang berbeda dengan orang yang dorongannya adalah *outerwhy*, entah karena disuruh atasan atau cuma untuk menambah sertifikat. Kedua orang ini mungkin sama-sama bisa menguasai ilmu yang mereka dapatkan dari ppds yang mereka ikuti. Namun perbedaannya akan terlihat jelas pada saat mereka dihadapkan pada sebuah rintangan yang sulit. Pada saat itu orang yang memiliki *innerwhy* akan mampu bekerja lebih keras dari pada orang yang motivasinya *outerwhy*. Sebagaimana kisah Wright bersaudara.

Untuk menemukan *why* Anda, tanyakan kepada diri Anda sendiri.”Kenapa aku menginginkan tujuan itu?”. “Kenapa aku melakukan apa yang aku lakukan sekarang?”

BAB 3

Anda sudah tahu perbedaan dan fungsi dari masing-masing ppds pada bab pertama. Dan Anda juga sudah tahu bagaimana cara membuat tujuan, dan pentingnya alasan bagi setiap tujuan. Sekarang kita akan membahas mengenai apa saja yang perlu kita persiapkan sebelum mengikuti sebuah ppds.

Mengidentifikasi kebutuhan Anda

Kita semua mengikuti ppds karena kita ingin menemukan cara untuk mencapai apa yang kita inginkan. Di sini Anda perlu *clear* bahwa tujuan dari mengikuti ppds adalah untuk menemukan *'how'* Anda. Ppds bukanlah sebuah tujuan, ia adalah gerbang atau jalan yang ingin kita lalui untuk mencapai tujuan kita.

Mengidentifikasi kebutuhan akan sangat membantu Anda untuk dapat memilih ppds apa yang seharusnya Anda ambil untuk mencapai tujuan Anda. Perlu saya tekankan, bahwa tidak ada ppds yang paling baik atau paling sempurna. Semua ppds menjadi berguna ketika sesuai dengan kebutuhan. Dan menjadi pemboros waktu, energi, dan uang ketika Anda tidak dapat mengidentifikasi apa yang sebenarnya Anda butuhkan untuk mencapai tujuan Anda.

Jika Anda pernah datang ke suatu seminar, dan berkenalan dengan banyak orang di sana. Anda pasti menemui berbagai macam alasan orang mengikuti seminar. Ada orang yang mengikuti seminar itu karena memang tidak memiliki pengetahuan dan ingin mencari tahu. Ada pula orang yang sudah memiliki pengetahuan, dan ingin memperluas pengetahuannya. Ada pula orang yang

mengikuti seminar hanya untuk memburu sertifikat saja. Bahkan ada orang yang rela meluangkan waktu, energi dan uangnya mengikuti seminar bukan untuk itu semua, tapi untuk memperluas jaringan.

Tidak ada yang salah dari semua alasan tersebut. Semua orang punya tujuannya masing-masing. Dan kembali saya harus menyarankan Anda untuk meminta bantuan dari seorang coach untuk mengidentifikasi kebutuhan Anda. Itu mengapa pada bab sebelumnya, dalam membuat tujuan saya menyarankan Anda untuk didampingi oleh seorang coach. Karena di dalam coaching, coach akan membantu Anda melihat tujuan Anda dengan jelas. Menyadarkan Anda mengenai alasan Anda mengejar tujuan tersebut. Dan ia juga akan membantu Anda untuk memilih jalan sesuai dengan kebutuhan, kapasitas, dan cara yang lebih sesuai dengan diri Anda.

Beberapa pertanyaan yang bisa Anda gunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan Anda diantaranya adalah:

Pengetahuan apa yang harus saya pelajari untuk bisa mencapai tujuan saya?

Apa yang seharusnya saya kembangkan ?

Di mana kelebihan dan kekurangan diri saya ?

Apa yang mau saya perbaiki ?

Kemudian identifikasi pula tingkat urgensi waktunya. Apakah Anda membutuhkannya dalam waktu dekat, atau tidak. Jika Anda memiliki masalah, entah itu secara personal atau profesional yang membutuhkan solusi dengan segera. Maka Anda harus mengambil jenis ppds yang memiliki durasi waktu singkat, dan bisa memunculkan solusi dengan cepat. Seperti consulting atau

training. Anda juga bisa pendampingnya dengan coaching dan counseling sebagai penguat.

Setelah Anda berhasil memecahkan masalahnya. Maka hal selanjutnya yang harus Anda perhatikan adalah, memberdayakan diri Anda dengan ppds lainnya. Jawaban sederhana kenapa Anda belum bisa menyelesaikan masalah yang Anda hadapi adalah karena Anda belum tahu ilmunya. Atau Anda tahu ilmunya tapi Anda tidak termotivasi untuk mempraktekkannya.

Untuk itu Anda harus bisa membedakan antara ppds yang pembimbing, dengan ppds yang pendamping. Ppds yang pembimbing adalah ppds yang didalamnya Anda diajari mengenai suatu hal. Seperti seminar, workshop dan training. Ppds jenis pembimbing lebih menitik beratkan untuk menyampaikan pengetahuan dan memberikan motivasi. Ppds jenis pembimbing jarang memperhatikan bakat, potensi, dan alasan peserta mengikuti ppds tersebut.

Tujuan dari ppds jenis pembimbing adalah agar peserta bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh penyelenggara. Misalkan seminar mendapatkan penghasilan sepuluh juta perbulan. Ketika seseorang mendaftar seminar tersebut, penyelenggara tidak ambil pusing mengenai bakat, potensi, dan alasan peserta membeli *seat*. Intinya ketika hati H, pembicara akan menjelaskan bagaimana caranya untuk menghasilkan sepuluh juta perbulan, sembari memberikan motivasi kepada para audiennya. Tidak jarang malah pembicara yang memberikan alasan kenapa pendengar harus bisa menghasilkan sepuluh juta perbulan.

Ppds jenis ini cocok bagi Anda yang ingin memperkaya pengetahuan, meningkatkan motivasi kerja dan belajar dan memperluas relasi.

Sementara ppds jenis pendamping bermanfaat untuk mendalami suatu bidang tertentu, memecahkan masalah, dan memberi dukungan moral secara

personal. Adapun tujuan dari ppds tersebut adalah untuk membantu peserta mencapai tujuannya, dengan menghargai alasan peserta mengikuti ppds tersebut.

Ppds yang masuk ke dalam kelompok ini adalah mentoring, consulting, counseling dan coaching. Mentoring merupakan ppds yang menitik beratkan penguasaan keahlian dalam suatu bidang tertentu. Dalam sesi mentoring, seorang mentor dituntut untuk tahu alasan yang mendasari menteenya mengikuti programnya. Ini akan memudahkan dirinya memotivasi dan menginspirasi mentee.

Dan alangkah lebih baiknya jika si mentor juga mengetahui bakat dan potensi mentee, jadi ia bisa mengarahkan mentee sesuai dengan kekuatannya. Karena itu, saya sarankan agar Anda mencari mentor yang bisa melakukan coaching. Atau temui coach yang memiliki keahlian dibidang tertentu, agar Anda mendapatkan sesi coaching dan mentoring sekaligus.

Consulting dan counseling adalah ppds jenis pendamping yang menitik beratkan pada pemecahan masalah. Sementara coaching adalah ppds jenis pendamping yang lebih menitik beratkan pada perubahan sikap.

Saya sarankan Anda agar secara rutin meng-*upgrade* pengetahuan dan keterampilan diri Anda dengan mengikuti ppds jenis pembimbing, minimal empat bulan sekali. Kemudian perkuatlah pengetahuan Anda dengan mengambil sesi ppds jenis pendamping.

Fokus Untuk Membangun Kekuatan

Setiap orang pasti memiliki kekuatan dan kelemahan. Tidak ada orang yang terlahir sempurna tanpa kekurangan sama sekali. Nah, salah satu yang menjadi pembeda antara orang sukses dengan yang tidak adalah. Orang sukses selalu

berfokus untuk membangun kekuatannya. Sementara orang yang tidak sukses malah berusaha untuk menutupi kelemahannya.

Sebelum memilih sebuah program, tanyakan kepada diri Anda sendiri. Apakah program tersebut berguna untuk meningkatkan kekuatan Anda, atau hanya akan membuat Anda menjadi orang rata-rata.

Albert Einstein pernah berkata.”Semua orang genius. Tapi jika Anda menilai ikan dengan kemampuannya untuk memanjat pohon, ia akan menjalani kehidupan dengan sepenuhnya percaya bahwa dirinya bodoh.”

Mengikuti cara orang sukses berbicara, membangun hubungan dan memimpin merupakan beberapa cara yang bisa membantu Anda meraih kesuksesan. Namun tidak akan menjamin Anda menjadi orang sukses. Karena setiap orang unik. Kita semua memiliki latar belakang yang berbeda, baik dari pendidikan, lingkungan dan cara orang tua kita mengasuh. Dan hal tersebut juga berkontribusi pada cara kita memandang dunia. Setiap orang memiliki definisi suksesnya sendiri-sendiri. Temukan definisi sukses Anda sendiri dan kembangkan potensi Anda untuk meraih kesuksesan tersebut.

Bagaimana seorang Bill Gates memandang dunia, jauh berbeda dari seorang Steve Jobs. Padahal mereka memiliki profesi yang sama, dan bergelut dalam industri yang sama. Anda harus menggabungkan pengetahuan dengan bakat dan potensi Anda. Dengan begitu, Anda baru bisa menampilkan keunikan diri Anda.

Pertanyaan tentang hidup ini bukan melulu soal ‘keberhasilan mencapai sesuatu’. Tapi juga mengenai ‘keberhasilan menampilkan diri sendiri apa adanya’. Orang yang apa adanya bukanlah orang yang menerima keadaan begitu saja. Orang yang apa adanya adalah orang yang berusaha untuk mengembangkan bakat dan

potensi yang dimilikinya, tanpa khawatir kelemahannya ditertawakan oleh orang lain.

Kalau saja Bill Gates dan Steve Jobs takut kekurangannya dilihat oleh orang lain. Pastilah mereka menjadi orang rata-rata. Karena waktu, energi dan uang yang mereka miliki akan lebih banyak dihabiskan untuk mempelajari hal-hal yang berkaitan dengan kekurangan mereka. Tapi mereka tidak peduli perkataan orang lain mengenai kekurangan mereka. Mereka terus berfokus untuk membangun kekuatan mereka, hingga kekuatan itu benar-benar menonjol. Dan pada akhirnya orang-orang tidak lagi memperdulikan kelamahan yang mereka miliki.

Di sekolah kita terbiasa dididik untuk mengantisipasi angka merah. Jadi kita cenderung mencurahkan usaha kita untuk memperbaiki warna angka tersebut. Dan kebiasaan ini terbawa hingga kita dewasa. Padahal, pada akhirnya nilai disekolah dulu tidak memberi pengaruh signifikan kedalam kehidupan sehari-hari. Adakah sin, cos, tan yang dulu kita pelajari kita terapkan dalam kehidupan kita sekarang?

Sebelum mengambil program, saya sarankan Anda untuk mengidentifikasi kekuatan dan potensi diri Anda terlebih dahulu. Baik dengan cara mencari coach atau mengikuti tes bakat. Setelah Anda menemukan kekuatan diri Anda, maka berfokuslah untuk mengembangkannya.

Biaya

Tidak bisa disangkal bahwa biaya merupakan salah satu yang harus diperhitungkan dalam ppds. Karena itu saya sarankan Anda untuk memiliki alokasi biaya khusus untuk mengikuti ppds secara rutin. Robert T Kyosaki mengatakan bahwa aset terbaik milik Anda adalah diri Anda sendiri, otak Anda dan

keterampilan Anda. Jika Anda tidak *men-upgrade* diri Anda dengan skill dan pemahaman baru. Cepat atau lambat android akan menggantikan posisi Anda.

Anda harus mengerti bahwa persaingan pada era ini bukan hanya terjadi antara satu manusia dengan manusia lainnya. Tapi juga terjadi pada manusia dengan robot. Jika Anda adalah pengguna *smartphone* seperti saya. Anda pasti tahu kalau *software smartphone* selalu *di-upgrade* secara berkala. Biasanya setahun sekali, tapi bisa juga setahun dua kali. Itu artinya *smartphone* yang Anda genggam menjadi terus lebih ‘pintar’ dari waktu ke waktu. Bagaimana dengan diri Anda?

Semakin kecil pendapatan Anda, maka semakin besar alokasi dana yang harus Anda persiapkan untuk *ppds*. Kenapa demikian ? Karena harga *ppds* yang berkualitas jarang sekali murah. Pasti Anda tidak ingin menghabiskan uang untuk membayar seminar yang pembicaraanya biasa-biasa saja bukan. Atau mentoring yang mentornya tidak memiliki pengetahuan yang mendalam mengenai bidang yang ia ajarkan. Saya sendiri punya prinsip lebih baik membeli satu barang berkualitas baik, dari pada sepuluh barang abal-abal.

Semakin ahli Anda pada suatu bidang tertentu, semakin besar uang yang bisa Anda hasilkan dari bidang tersebut. Ketika pendapatan Anda semakin membesar, barulah Anda mengalokasikan pendapatan Anda pada hal-hal lainnya seperti liburan dan membeli pakaian baru. Istilahnya “berakit-rakit ke hulu, benang ketepian.”

Namun bila Anda kesulitan untuk mengumpulkan uang karena alasan yang urgen. Maka Anda bisa mencari *ppds* gratisan. Caranya dengan rajin googling. Atau bergabung ke komunitas tertentu yang ada kaitannya dengan hal yang ingin Anda pelajari baik secara online maupun offline. Misalnya Anda ingin meningkatkan pengetahuan dalam bidang pemasaran online. Maka bergabunglah

dengan komunitas yang memiliki kesamaan *interest* dengan Anda. Biasanya mereka mempunyai grup online baik di facebook atau whatsapp. Dan *info* mengenai segala seminar atau yang lainnya akan dibagikan digrup tersebut.

Saya sendiri sudah beberapa kali menghadiri seminar dan workshop gratisan. Dan yang menarik adalah, pembicara dan instruktur nya bukanlah orang sembarangan. Mereka sudah ahli di bidangnya. Salah satu seminar menulis gratis yang saya hadiri diadakan di hotel Aston. Dengan dua orang pembicara ahli. Salah seorang dari mereka adalah penulis yang sudah menulis lusinan buku yaitu Agus Noor, dan rekannya yang merupakan dosen UGM. Kalau Anda rajin mencari informasi, saya yakin Anda bisa menghemat uang Anda dengan cara mengikuti ppds gratisan yang penuh manfaat.

Saran saya bagi Anda yang belum mampu mengumpulkan uang untuk mengikuti suatu ppds. Rajin-rajinlah mengikuti ppds gratisan walaupun itu tidak terkait dengan tujuan yang ingin Anda capai. Fungsinya adalah untuk memperluas wawasan seluas-luasnya. Barang kali Anda akan menemukan satu-dua ide untuk mencapai tujuan Anda setelah mengikuti ppds yang sekilas tidak ada kaitannya dengan tujuan Anda, siapa tahu?

Toh Anda tidak harus mengeluarkan uang.

Dari yang terbaik

Jika Anda belajar dari orang yang terbaik di bidangnya. Minimal Anda akan menguasai pengetahuan dan keterampilan dengan baik. Kualitas pembimbing Anda akan sangat mempengaruhi kualitas diri Anda. Orang-orang yang berada di level atas, tidak bisa mentolerir keberhasilan yang biasa-biasa saja. Mereka pasti

menginginkan keberhasilan yang luar biasa. Begitu pula ketika membimbing orang lain, mereka tidak akan puas hanya dengan membuat orang lain memiliki pengetahuan dan keterampilan. Tapi mereka akan menagih hasil dari apa yang telah mereka ajarkan.

Memang tidak mudah untuk bisa berada di bawah bimbingan orang-orang seperti ini. Itu mengapa saya menyarankan Anda untuk secara rutin menabung agar bisa mengikuti ppds langsung dari ahlinya. Karena dengan belajar langsung dari ahlinya, mereka bisa menularkan keyakinan dan pola pikir yang mereka miliki kepada Anda.

Jangan tergiur promosi

Setiap penyelenggara mempunyai caranya sendiri-sendiri untuk menarik minat calon peserta. Biasanya akan ada promosi-promosi yang mereka sebarkan untuk menjebak fokus dari calon peserta. Mulai dari potongan harga hingga jaminan ‘pasti bisa’ jika ikut program tertentu. Jangan tergiur oleh promosi, tetaplah berfokus pada tujuan Anda. Jangan mengorbankan tujuan Anda demi potongan harga yang tidak seberapa.

Saya tidak menghalangi Anda untuk mengambil program yang ada promosinya, karena sayapun beberapa kali mengambil program yang ada promosinya dan tetap mendapatkan manfaat yang saya inginkan dari program tersebut. Namun saya mengambilnya dengan teliti, tidak asal ambil.

Kalau untuk program yang ‘pasti bisa’, jujur saja saya sinis menanggapinya. Kenapa? Karena tidak mungkin seseorang bisa mengajari seratus orang yang memiliki latar belakang berbeda, dan pola pikir berbeda meraih keberhasilan yang

sama. Apa lagi dalam ppds yang memberikan label ‘pasti bisa’ ini biasanya peserta dipaksa untuk mengerjakan beberapa hal dengan cara yang sama persis dengan instruksinya. Sebagian orang mungkin bisa mengikuti hal tersebut, tapi tidak ‘semua’ orang bisa.

Bagaiman jadinya jika saya menjamin Anda akan terlihat lebih tampan atau cantik, dengan memaksa Anda untuk memakai baju yang saya pakai. Padahal ukuran baju kita berbeda! Untuk menanggapi hal ini, saya biasa menggunakan rumus Pareto, atau yang biasa dikenal dengan rumus 80/20. Rumus ini menyatakan 80% uang di dunia dikuasai oleh 20% orang. 80% masalah yang muncul disebabkan oleh 20% orang. 80% keuntungan didapatkan dari 20% pelanggan. Dan seterusnya, dan teori ini telah dianggap benar sejak 1906.

Untuk memprediksi berapa orang yang ‘pasti bisa’ dalam suatu program. Saya bisa menebak jumlahnya dengan mengkalikan jumlah pesertanya dengan 20%. Itulah jumlah yang ‘pasti bisa.’ Jadi kalau ada seratus orang peserta, yang ‘pasti bisa’ jumlahnya dua puluh orang saja. Lagi pula, menurut saya kurang bijaksana untuk mencari garansi keberhasilan dalam memperluas pengetahuan. Karena seharusnya keberhasilan itu kita dapatkan dengan cara bekerja keras. Bukan dengan meminta garansi.

Jadwal

Hal lain yang juga harus Anda perhatikan adalah membuat jadwal. Saya sering mengikuti seminar online, atau biasa disebut sebagai webinar. Dan dalam setiap webinar tersebut selalu ada anjuran untuk menandai waktu webinar pada kalender smartphone saya. Walaupun membuat jadwal terlihat sederhana, namun efeknya sangat terasa.

Saya pernah duduk satu meja dengan seorang pria setengah baya yang kehilangan lebih dari setengah sesi di salah satu seminar. Penyebabnya sepele, dia tidak menandai jam berapa seminar akan dimulai. Jadi dia lupa, dan baru ingat setelah melihat ulang jadwal yang ada di website. Sungguh disayangkan karena seminar tersebut bukan seminar gratisan.

Dalam membuat jadwal saya sarankan Anda untuk sekalian membuat rencana tindakan. Jadi kalau Anda mengikuti ppds tanggal 5 Juli, jam 10 am. Maka buatlah tanda di kalender Anda, dan cantumkan jam berapa acara akan dimulai. Kemudian buat rencana tindakan dibagian bawah kalender dengan menuliskan; misalkan berangkat dari rumah jam 8.30 am, dan lain sebagainya.

Online Vs Offline

Semenjak koneksi internet semakin cepat, banyak penyelenggara ppds yang memanfaatkannya untuk membuat program online. Hal ini membantu banyak orang karena internet bisa menjangkau lebih banyak orang dalam satu waktu. Dan biayanyapun lebih murah.

Namun alasan tersebut tidak membuat ppds online serta merta menjadi lebih baik dari pada offline dari segala bidang. Dalam beberapa kondisi ppds offline bisa menjadi jauh lebih baik dari pada ppds online. Dan kita akan membahas keunggulan masing-masing ppds online dan offline di sini.

Online

Keunggulan mengikuti ppds online diantaranya adalah waktu yang flexible, bisa diikuti di mana saja selama ada koneksi internet, biaya lebih murah, dan lebih menghemat tenaga.

Banyak webinar dan training online diberikan dengan format video dan audio, yang disimpan pada sebuah website atau grup tertutup. Dan untuk mengaksesnya penyelenggara akan menetapkan tarif tertentu kepada calon peserta.

Hal ini menguntungkan ke dua belah pihak. Yang pertama bagi si pembicara, trainer dan tim mereka. Karena mereka hanya perlu membuat sebuah rekaman, kemudian mengugahnya. Jadi mereka hanya akan bekerja lagi jika ada materi baru yang ingin diugah. Dan bagi peserta, keuntungannya adalah mereka bisa mempelajari materi tersebut di manapun, dan kapanpun. Mereka juga bisa mempelajari materi secara berulang-ulang.

Ppds online juga cenderung jauh lebih murah. Karena tidak ada beban biaya transportasi, sewa gedung dan lain sebagainya. Yang diperlukan adalah koneksi internet dan server. Dan yang juga sering menjadi pertimbangan adalah, hemat energi. Kita tidak perlu capek-capek keluar rumah, atau bahkan keluar kota. Materinya sudah bisa kita pelajari melalui layar.

Namun bagaimanapun juga ppds online ada kekurangannya. Diantaranya adalah saat bertanya cenderung sulit untuk mendapatkan jawaban dengan cepat. Dan tidak terbentuknya hubungan yang melibatkan sisi emosional diantara para peserta. Serta kejenuhan dalam prosesnya.

Oke mari kita bahas satu per satu. Sulit mendapatkan jawaban dengan cepat. Ya, biasanya ppds online pesertanya tidak sedikit. Dari pengalaman saya jumlah

lima puluh peserta merupakan jumlah minimum ppds online. Bahkan salah satu webinar yang saya ikuti jumlahnya lebih dari dua ratus orang. Pertanyaanya bagaimana cara Anda menanggapi pertanyaan dari puluhan bahkan ratusan orang, dalam bentuk teks yang datang kepada Anda dalam waktu yang begitu singkat?

Jika dalam ppds offline pada saat sesi bertanya, penyelenggara akan memberikan waktu bertanya kepada peserta dengan cara menunjuknya secara bergantian. Ini membuat pembicara bisa menjawab pertanyaan secara berurutan. Tapi dalam sesi tanya jawab online, siapa yang berulang kali mengetik pertanyaan yang sama di kolom tekslah yang paling mungkin dijawab pertanyaannya. Karena begitu sesi tanya jawab dibuka, orang-orang akan segera menyerbu kolom teks tanpa jeda.

Yang kedua adalah tidak terbentuk hubungan yang melibatkan sisi emosional diantara para peserta. Ini merupakan salah satu kelemahan terbesar dari ppds online. Saya sudah beberapa kali mengikuti ppds online dengan jumlah peserta yang tidak sedikit. Tapi setelah program selesai, saya bahkan tidak mengenali satupun peserta lainnya. Padahal biasanya sebelum kelas online dimulai, setiap peserta disuruh untuk memperkenalkan diri. Tetapi ketika kelas usai tidak ada lagi yang peduli dengan biodata singkat yang kami tulis diawal sesi.

Ini seperti Anda memasukin sebuah ruangan dengan ramah dan mengatakan “halo semuanya...” Kemudian meninggalkan ruangan begitu saja tanpa mengatakan selamat tinggal.

Saya punya pengalaman lucu mengenai hal ini. Sampai saat ini saya mengikuti dua kelas mentoring online. Kedua mentor saya kerap menekankan pentingnya kita menyesuaikan diri dengan teknologi. Mereka menegaskan bahwa

kita harus terbiasa “belajar secara online.” Ya, saya sepenuhnya setuju dengan pendapat tersebut.

Tapi, mereka juga meminta kami sebagai peserta membuat sebuah komunitas di masing-masing daerah, dan menjadwalkan *kopdar* minimal dua atau tiga bulan sekali. Aneh bukan? mereka meminta kami untuk terbiasa belajar online, tapi mereka juga mendorong kami untuk mengadakan kegiatan offline. Seharusnya kita didorong buat *kopon*....

Itulah kodrad kita sebagai manusia. Sehebat apapun teknologi yang kita ciptakan, tidak akan mampu menggantikan nilai dari hubungan diantara sesama manusia. Mentor saya sadar betul bahwa komunitas online-nya tidak akan bisa kokoh bila tidak ada hubungan yang bersifat emosional di dalamnya. Dan hubungan emosional di antara seseorang dengan orang lainnya baru akan terbentuk dengan kuat ketika wajah bertemu dengan wajah.

Dan kelemahan yang terakhir adalah kejenuhan dalam proses. Tidak bisa dipungkiri bahwa duduk dalam jangka waktu lama sembari menatap layar itu menjemukan. Bukan hanya menjemukan tapi juga tidak sehat bagi tubuh kita. Saran saya bagi Anda yang sering terperangkap di tempat duduk sembari menatap layar, rajin-rajinlah olah raga.

Offline

Ppds offline memang tidak sepraktis online. Tapi dalam beberapa sisi keunggulannya bisa lebih baik dari pada online. Saya akan membahas kekurangannya terlebih dahulu, baru masuk ke keunggulannya. Kekurangan dari ppds offline adalah memakan banyak energi, waktu dan biaya. Apa lagi kalau

tempat diadakannya ppds tersebut diluar kota atau luar daerah. Bisa dijamin Anda memerlukan bekal lebih.

Sementara keunggulannya yang paling menonjol adalah, Anda bisa membangun hubungan yang lebih langgeng kepada sesama peserta maupun penyelenggara. Jika Anda berminat untuk menambah wawasan sembari memperluas jaringan, maka ambillah ppds offline. Sampai saat ini saya masih menjalin kontak dengan beberapa teman yang saya kenal dalam program offline. Pertemuan kami diacara tersebut terbilang singkat, tapi entah mengapa hubungan yang kami bangun bisa terus berjalan. Selain itu komunitas yang dibangun secara offline akan lebih eksis saat masuk ke ranah online. Ini semua terjadi karena sudah ada hubungan emosional diantara setiap orang.

Ppds offline sangat berguna saat mengikuti ppds yang berkaitan dengan motivasi, dan yang semisalnya. Ada perbedaan yang sangat besar ketika Anda bertemu langsung dengan seseorang, dan dia menghargai kehadiran Anda. Dengan Anda hanya menonton orang tersebut di layar, dan dia tidak mengetahui kehadiran Anda. Sekali lagi ini soal hubungan antar manusia. Jika seandainya melihat orang lain cukup dari layar saja. Maka kita tidak akan mendapati publik figur yang dikejar-kejar fansnya bukan?

Saran saya disini adalah: jika Anda ingin mempelajari hal-hal teknis yang berkaitan dengan benda-benda. Anda bisa menghemat waktu, energi dan uang dengan cara mengambil program online. Sementara itu jika anda ingin memperluas ilmu di bidang yang berkaitan langsung dengan manusia, seperti cara berbicara di depan umum, atau membaca kebutuhan orang lain, saya anjurkan Anda mengambil program offline.

Sertifikat

Satu hal lagi yang perlu menjadi pertimbangan Anda dalam mengikuti program adalah sertifikat. Sertifikat biasanya diberikan oleh lembaga yang mengadakan seminar, workshop, dan training yang di dalamnya terdapat kompetensi pada bidang tertentu. Misalkan pada bidang *public speaking*, dan yang lainnya.

Bagi sebagian orang sertifikat mungkin dibutuhkan untuk menaikkan nilai jualnya. Namun tidak jarang ada orang yang tidak peduli dengan sertifikat. Orang seperti ini biasanya mengikuti program dengan tujuan untuk menambah wawasan, atau memperdalam keterampilan. Tapi ada pula orang yang mempertimbangkan keduanya. Tidak ada yang salah dari mengejar sertifikat. Selama kualitas diri orang yang memegang sertifikat itu tidak lebih ‘rendah’ dari pada sertifikatnya.

Yang perlu diperhatikan adalah, lembaga profesional yang mengadakan program bersertifikasi biasanya mematok harga tinggi. Itu karena pembicara dan trainer yang mereka gunakan tergolong kompeten dalam bidangnya. Dan biasanya tempat yang diadakannya acarapun, bukan tempat seadanya. Selain itu, lembaga profesional kerap membuat wadah bagi alumninya untuk bekerja sama dengan mereka. Jadi alumni punya tempat untuk mempraktekkan apa yang telah mereka pelajari di program.

Tapi ada pula lembaga biasa yang mengeluarkan sertifikat dalam programnya. Hanya saja sertifikat yang dikeluarkannya biasanya tidak diakui secara luas. Istilahnya sertifikat tersebut hanya menjadi ‘pemanis’ saja untuk mengundang calon peserta agar mendaftar. Dari harga programnya pun biasanya jauh lebih murah dibandingkan dengan program yang diadakan oleh lembaga profesional.

Jika Anda ingin mengikuti program yang bersertifikat, maka pilihlah program yang diadakan oleh lembaga yang profesional. Anda memang harus merogoh kocek dalam pada awalnya. Namun manfaat yang akan Anda dapatkan lebih besar dari pada uang yang Anda bayarkan.

Sertifikat dari lembaga profesional umumnya mendapat pengakuan luas. Selain itu, lembaga profesional cenderung membimbing para alumninya secara *continue*. Karena mereka sadar bahwa alumni mereka adalah aset yang bisa mendatangkan keuntungan bagi mereka. Di lain pihak, si alumni akan merasa diperhatikan dan diberdayakan oleh lembaga yang bersangkutan. *Win-win!*

Visi

Setiap kali saya mengunjungi website milik perusahaan atau organisasi. Salah satu hal yang akan saya pelajari adalah visinya. Visi sama seperti impian, visi akan menunjukkan kepada Anda kepedulian perusahaan dan organisasi, dan ke arah mana mereka bergerak. Saya tidak akan mengikuti program yang diadakan oleh perusahaan atau organisasi yang tidak memiliki visi, atau visinya tidak jelas.

Selain itu mengetahui visi juga akan membantu kita untuk menebak orang seperti apa yang ada di dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Dan orang seperti apa pula yang akan bergabung ke dalamnya.

Ketika sebuah perusahaan atau organisasi memiliki visi untuk memajukan kualitas pendidikan. Maka dengan mudah Anda akan bisa menebak bahwa perusahaan dan organisasi tersebut bergerak di bidang pendidikan. Dan orang-orang yang tergabung didalamnya pun adalah mereka yang peduli pada pendidikan.

Dan perlu diperhatikan pula, tanpa visi maka tidak akan ada lompatan besar. Jika Anda perhatikan semua pembicara ternama selalu memiliki visi yang besar. Visi itulah yang mendorong mereka untuk melampaui segala hambatan yang mereka temui.

Lalu bagaimana bisa penyelenggara menawarkan ppdsnya tanpa visi. Sementara mereka mengaku program yang mereka tawarkan dapat membantu Anda maju ke depan. Dan mereka justru tidak memiliki arah yang jelas untuk dituju. Saya menganggap penyelenggara yang tidak memiliki visi seperti orang buta.

BAB 4

Pada bab ini kita akan membahas empat hal yang sebaiknya Anda lakukan pada saat mengikuti ppsd, yaitu: mengosongkan gelas, menulis target, mengenakan pakaian yang rapi dan memperbesar jaringan.

Kosongkan Gelasnya

Seni dari belajar adalah mengosongkan gelas. Orang yang kepalanya terisi penuh atau setengah terisi, tidak akan dapat menerima materi dengan baik. Sementara itu kepala yang kosong akan lebih tenang dalam menyerap pengetahuan.

Otak kita bekerja seperti sebuah spon, ketika spon tersebut sudah direndam oleh air, dia tidak akan mampu menyerap air yang ada di luarnya. Sebaliknya dia malah akan menumpahkan air. Ketika spon tersebut setengah basah, maka dia tidak akan bisa menyerap semua air yang ada, dia hanya akan menyerap sebagiannya saja. Tapi ketika spon itu kering, maka ia akan mampu menyerap semua air.

Saya sudah beberapa kali menemukan orang yang datang ke seminar dengan kepala terisi penuh. Pada saat pembicara menyampaikan materi, orang seperti ini malah menyilangkan tangannya di depan dadanya. Pada saat *break*, dia bukannya membicarakan materi yang dibahas. Tapi malah mengumbar pengetahuannya, dia mengatakan “Saya sudah tahu itu.....”

Jika Anda menemui orang seperti ini pada ppds yang Anda ikuti, jauhi mereka. Mendengarkan perkataan mereka yang seakan ‘serba tahu’ itu, sama

buruknya dengan menghisap asap knalpot bemo dari jarak sejengkal. Sama-sama beracun!

Dan ada pula orang yang mengikuti ppds dengan kepala setengah terisi. Orang-orang seperti ini umumnya adalah orang yang mempunyai niatan baik untuk belajar, namun belum tahu mengenai seni belajar. Biasanya orang seperti ini akan mengait-gaitkan beberapa pengetahuan yang mereka pelajari sebelumnya, dengan materi yang sedang disampaikan pada saat pembicara berbicara.

Tidak ada yang salah dari mengaitkan apa yang telah kita pelajari, dengan materi baru yang kita pelajari. Tapi setelah kita menyerap semua materi baru tersebut secara keseluruhan, bukan pada saat materi baru itu sedang disampaikan. Karena hal tersebut akan mengganggu fokus Anda. Dan ketika Anda kehilangan fokus, maka Anda akan berhenti menyimak.

Satu-satunya cara agar Anda bisa mengikuti ppds (terutama jenis pembimbing) dengan enjoy adalah dengan mengosongkan gelas Anda. Jika Anda lakukan ini, maka Anda akan menemukan kejutan-kejutan kecil ketika mendengarkan materi disampaikan. Ingat, setiap orang unik, bukan hanya dari sikapnya tapi juga dari cara mereka memahami suatu pelajaran tertentu. Anda tetap bisa mendapatkan pengetahuan baru, bahkan ketika materi yang disampaikan pembicara sudah pernah Anda pelajari sebelumnya. Pelajaran tersebut tidak harus berupa pengetahuan mengenai materi yang sedang dibahas. Tapi bisa jadi pelajaran yang berkaitan dengan diri Anda sendiri.

Saya pernah menghadiri sebuah training dimana saya sudah tahu materi yang disampaikan oleh trainernya. Tapi saya tetap duduk dan memperhatikan apa yang diajari oleh trainer dengan seksama, seakan-akan saya baru pertama kali mempelajari materi tersebut.

Sampai di satu titik setelah selesai sesi pertama, saya menyadari bahwa saya mendapatkan pelajaran yang sangat berharga. Bukan berkaitan dengan materi yang telah dibahas, melainkan berkaitan dengan sikap saya. Pada saat itu saya menyadari bahwa saya telah meningkatkan kemampuan ‘mendengar’ saya. Ya, kemampuan mendengar. Jika Anda perhatikan banyak orang yang terlihat mendengar tapi sebenarnya tidak mendengarkan sama sekali. Karena ketika seseorang berbicara dengannya, pikirannya tidak tertuju pada lawan bicaranya, melainkan sibuk merangkai cerita untuk menimpali perkataan lawan bicaranya. Ini merupakan keajaiban dari mengosongkan gelas. Anda akan diisi oleh pengetahuan yang bermanfaat, yang bisa berasal dari luar dan dalam diri Anda.

Selain itu mengosongkan gelas juga akan membantu Anda untuk disenangi oleh peserta lainnya. Kebanyakan peserta mengikuti ppds karena mereka ingin mengetahui sesuatu dari si pembicara, bukan dari peserta lain. Mereka bangun pagi, pergi dari rumah dan membayar karena mereka menginginkan sesuatu dari pembicara. Entah karena mereka mengenal pembicara atau tidak. Dan ketika mereka menemukan seseorang yang merasa ‘serba tahu’ muncul di tengah-tengah mereka sembari mengkritik ini dan itu, secara alami mereka akan menghindarinya.

Saya pernah berkenalan dengan seorang milyader di salah satu workshop yang diadakan untuk UKM. Hal ini benar-benar mengejutkan saya dan beberapa peserta lain yang berkenalan dengan orang tersebut. Kemudian salah seorang teman saya bertanya, ”*kok* Bapak malah ikut workshop UKM ?” Lalu pria tersebut menjawab dengan senyum, ”Iya, masih banyak yang harus saya pelajari...” Entah apa tujuan sebenarnya orang itu mengikuti workshop, tapi yang jelas sikapnya tersebut membuat kami semakin menghormati dirinya.

Disadari atau tidak, orang yang datang dengan gelas kosong akan menunjukkan sikap yang sama sekali berbeda dengan orang yang datang dengan gelas terisi. Dan ini bisa mempengaruhi interaksi dengan orang lain.

Mentapkan Target

Menetapkan target merupakan salah satu hal yang membantu menjaga produktifitas diri saya dari hari ke hari. Tanpa target harian yang jelas, hari-hari yang kita lewati tidak memiliki arah yang jelas, kita jadi mengerjakan sesuatu sebagai rutinitas semata. Bukan sebagai petualangan yang seru. Jika Anda perhatikan dengan seksama, sebuah permainan menjadi asik untuk dimainkan karena ada target yang harus kita raih. Dan target tersebut berubah di setiap levelnya, maka permainan itu menjadi lebih seru dari sebelumnya.

Hari yang kita jalani tanpa target tidak akan seseru hari yang kita jalani dengan target. Dalam mengikuti ppds, saya terbiasa menetapkan maksimal tiga target dan minimal satu target untuk dicapai dalam setiap sesinya. Caranya, saya akan mencari informasi yang berkaitan dengan program yang saya ikuti, kemudian menetapkan target untuk dicapai.

Misalkan saya mengikuti mentoring bakat. Maka beberapa target yang bisa saya tetapkan diantaranya adalah; memahami definisi bakat, mengerti jenis-jenis bakat, atau mengetahui cara untuk mengembangkan bakat.

Menetapkan target seperti yang ada dicontoh tersebut memang sekilas terlihat tidak begitu penting. Tapi percaya atau tidak, efeknya sudah saya rasakan sendiri. Ketika kita menetapkan sebuah target untuk dicapai, maka otak kita secata

otomatis akan berfokus untuk mencapai target tersebut. Cara kerjanya sama seperti pada saat Anda menetapkan tujuan. Hanya saja skalanya lebih kecil.

Cara menetapkan target yang ideal adalah dengan terlebih dahulu mengidentifikasi beberapa hal penting yang ingin Anda dapatkan. Dan hal yang Anda targetkan harus bisa Anda capai, dengan memaksimalkan kemampuan yang Anda miliki saat ini. Kemudian sebelum tidur, tuliskan target Anda pada secarik kertas dan baca. Baca lagi target tersebut setelah Anda bangun tidur. Dan ulangi membaca target tersebut beberapa saat sebelum ppds dimulai. Cobalah hal ini, dan saya jamin Anda akan merasakan adanya perbedaan. Karena pada saat program dimulai, otak Anda akan lebih mudah fokus pada materi yang dibawakan.

Meditasi

Banyak orang beranggapan bahwa untuk melakukan meditasi mereka harus pergi ke pantai, kemudian duduk bersila sembari memejamkan mata. Padahal kenyataannya ada banyak cara untuk bisa bermeditasi. Meditasi bisa dilakukan dengan cara duduk santai di sofa, atau dengan cara berdiri. Dan meditasi juga bisa dilakukan dengan cara beribadah.

Tujuan dari meditasi adalah untuk menenangkan pikiran. Untuk menghilangkan stres, menjaga kesehatan emosional, dan meningkatkan kesadaran diri. Memang untuk bisa bermeditasi dengan baik, kita memerlukan tempat yang tenang. Tapi bukan berarti tempat yang tenang itu selalu tempat yang terisolir. Anda bisa bermeditasi di taman, di sudut ruangan, atau di sudut lesteran.

Cara bermeditasi sangatlah sederhana, Anda hanya perlu mencari tempat yang tenang. Tempat di mana tidak ada orang yang akan mengganggu Anda.

Kemudian tegakkan badan Anda, dan tarik nafas dalam-dalam dan hembuskan panjang nafas tersebut. Ulangi selama paling tidak lima menit. Selama proses meditasi, pusatkan pikiran Anda pada tarikan dan hembusan nafas tersebut. Jika ada pikiran lain yang muncul, segera kembali alihkan pikiran Anda pada pernafasan Anda.

Meditasi membantu kita untuk tetap dalam keadaan *present*, atau kesadaran penuh. Dan ketika berada dalam kesadaran penuh, pikiran seseorang akan lebih mudah berfokus dan hal tersebut akan meningkatkan kinerja otaknya.

Dalam kesadaran penuh, seseorang akan terhindar dari perasaan khawatir, kecewa, takut, dan pikiran-pikiran negatif lainnya. Itu disebabkan karena pikiran negatif tidak dapat ‘hidup’ dalam keadaan *present*. Coba Anda perhatikan, kebanyakan kekhawatiran dan ketakutan disebabkan oleh pikiran yang melayang jauh ke masa depan. Kita takut ditolak, kita takut kekurangan uang, dan kita takut tidak bisa menyelesaikan sebuah pekerjaan. Pikiran negatif ini muncul karena kita membebani diri kita sendiri dengan masalah di masa yang akan datang, sementara kita belum tahu bagaimana keadaannya nanti.

Sementara itu, kekecewaan dan rasa minder cenderung muncul pada saat seseorang memikirkan masa lalunya. Pada saat memori jelek tentang masa lalu diungkit, maka orang akan mudah merasakan perasaan negatif yang dahulu sempat ia rasakan. Masalahnya adalah masa lalu sudah tinggal kenangan saat ini. Dan apa yang kita miliki hanyalah saat ‘sekarang’!

Sebenarnya orang yang beribadah dengan benar juga sedang melakukan meditasi. Karena kekhusyuan tidak akan datang kepada orang yang pikirannya tidak dalam keadaan sekarang. Saya pernah melamar kerja di salah satu lestoran berskala internasional. Pada saat seleksi, saya dan rekan-rekan lainnya diminta

untuk menunggu sang manager. Beberapa saat kemudian manager masuk keruangan dengan wajah basah. Ia meminta maaf karena meminta kami untuk menunggu, kemudian ia menjelaskan bahwa ia memiliki kebiasaan untuk shalat dua rakaat sebelum melaksanakan tugas-tugas penting. “Shalat membuat pikiran saya tenang.” Imbuhnya.

Meditasi bukanlah sebuah ritual agaman tertentu. Meditasi merupakan suatu aktifitas yang bisa menenangkan diri Anda, dan meningkatkan kesadaran diri Anda. Lakukanlah meditasi sebelum menghadiri program, maka Anda akan lebih mudah untuk mengosongkan gelas Anda. Dan Anda akan merasakan energi Anda meningkat tajam.

Berpakaian Yang Sesuai

Sekarang banyak acara-acara ppds yang bernuansa informal. Tapi masih banyak pula yang bernuansa formal. Gunakan pakaian santai namun rapi seperti polo, atau kaos dan celana jeans ketika ppds bernuansa informal. Dan gunakan batik atau kemeja lengan panjang, kalau bisa sekalian jas pada ppds bernuansa formal. Berpakaian yang sesuai dengan suasana membantu kita untuk merasa nyaman selama mengikuti ppds.

Tentunya kita tidak ingin salah kostum saat menghadiri acara yang dihadiri oleh banyak orang bukan? Lantas bagaimana mengetahui bahwa nuansa yang diangka formal atau informal?

Caranya sederhana, yang pertama adalah dengan melihat pengumuman sebelum acara dimulai. Jika nuansa yang diangkat formal, biasanya panitia akan memberitahu Anda. Namun bagaimana jika panitia tidak memberikan

pengumuman? Kalau panitia tidak memberikan pengumuman, biasanya saya menggunakan kemeja biasa dengan celana jeans. Adapun untuk wanita, silahkan menggunakan pakaian rapi namun tidak terkesan formal.

Saya menghindari menggunakan kaos pada saat mendatangi ppds, jika tidak ada pengumuman dari panitia. Karena saya pernah punya pengalaman di mana saya menghadiri salah satu ppds dengan menggunakan kaos sebagaimana anak muda saat menghadiri seminar informal. Ternyata dalam program itu saya adalah peserta termuda. Mayoritas peserta lainnya umurnya sepuluh tahun di atas saya, dan kebanyakan dari mereka mengenakan pakaian kemeja rapi. Beruntung ada seorang anak muda lain yang umurnya tidak jauh di atas saya yang mengenakan polo.

Dari kejadian itu saya mengambil pelajaran lebih baik menggunakan pakaian yang lebih rapi dari pada pakaian sekenanya. Saya sendiri memilih kemeja lengan panjang karena bisa digunakan sebagai pakaian formal sekaligus informal. Saat kebanyakan peserta menggunakan pakaian formal, kemeja lengan panjang merupakan pakaian formal. Namun jika kebanyakan peserta menggunakan pakaian informal, lengan dari kemeja tinggal kita lipat hingga tengah bagian lengan kita, dan mengeluarkan kemeja dari celana.

Namun ada pula ppds yang justru meminta pesertanya untuk tidak mengenakan pakaian formal. Panitia seminar yang terakhir kali saya ikuti mengirimkan informasi beberapa kali agar kami sebagai peserta tidak mengenakan pakaian formal. Alasannya karena pembicara sendiri lebih suka mengenakan kaos dari pada kemeja. Lain kali kalau Anda ingin menghadiri ppds. Anda bisa melihat video atau foto pembimbing saat mengisi ppds. Jika dari beberapa video dan foto Anda melihat pembimbing berpakaian informal, maka aman bagi Anda untuk

memakai pakaian informal. Namun bila sebaliknya, lebih baik gunakan pakaian formal.

Jaringan

Saya bukan tipe orang yang mudah akrab dengan orang lain. Tapi setiap kali mengikuti ppds, terutama yang offline. Saya akan selalu berusaha untuk mengenal banyak orang.

Bukan rahasia lagi kalau salah satu penunjang kesuksesan adalah jaringan orang yang mengenal Anda. Bukan orang yang Anda kenal tapi dia tidak mengenal Anda. Semakin banyak orang yang mengenal Anda, semakin besar peluang Anda untuk berhasil dalam pekerjaan yang Anda geluti. Itu mengapa banyak orang sekarang ini berusaha mempromosikan dirinya.

Tapi, dari sekian banyak orang yang mengenal Anda. Hanya mereka yang benar-benar mengenal Anda secara personallah yang akan mendukung Anda. Grant Cardone, seorang pebisnis properti ulung. Menjelaskan di dalam buku *Sell or be Sold* yang ia tulis mengenai hal ini. Dia menuliskan bahwa basis market terkuat kita adalah orang-orang yang berada dekat disekitar kita. Yaitu orang-orang yang peduli kepada apa yang kita kerjakan. Seperti keluarga dan teman kita.

Membangun jaringan pada saat ppds tergolong cukup mudah. Karena mayoritas orang yang hadir memiliki tujuan yang sama. Dan ketika sekelompok orang berkumpul karena sebuah ketertarikan yang sama, maka hubungan pun menjadi lebih mudah terjalin. Sama seperti jika Anda mendukung sebuah tim, dan Anda berjalan mengenakan seragam tim tersebut. Kemudian di tengah jalan Anda berjumpa dengan sekelompok orang yang mengenakan seragam tim yang Anda

favoritkan tersebut. Tentunya Anda tidak akan sungkan untuk berkenalan dengan orang-orang itu. Dibandingkan jika Anda harus berkenalan dengan orang yang mengenakan seragam tim lain. Hal Itu terjadi karena Anda mengenakan baju yang sama dengan yang mereka kenakan. Dan sebuah hubungan memang akan lebih mudah terbangun di atas kesamaan.

Untuk berkenalan dengan peserta lain, saya biasa dengan menanyakan nama. Dan jika perlu saya akan menanyakan daerah, lalu dilanjutkan dengan menanyakan alasan kenapa orang tersebut mengikuti program. Setelah tahu apa alasannya, maka pembicaraan bisa mengalir dengan sendirinya. Dan dari obrolan ringan itulah mulai terbentuk hubungan pertemanan.

Dan untuk menjaga jaringan saya. Saya berusaha sebisa mungkin untuk aktif di grup online. Salah satu cara yang juga sering saya gunakan adalah dengan memberikan komentar di postingan sosial media kealan-kenalan saya atau memberi *like*. Terkadang saya juga memberikan ucapan selamat kepada teman-teman saya saat mereka membagikan tautan yang berisikan keberhasilan mereka.

Bertemu dengan banyak orang baru yang memiliki kesamaan ketertarikan merupakan sebuah kesempatan emas untuk membangun jaringan. Jadi jangan Anda sia-siakan.

Bab 5

Belajar merupakan proses seumur hidup yang harus kita semua jalani. Kesuksesan tidak seseorang raih hanya dengan menguasai satu atau dua pengetahuan saja. Dibutuhkan banyak keterampilan, dan lebih banyak lagi pengetahuan untuk dapat meraih kesuksesan. Dunia tempat kita tinggal ini dipenuhi dengan ketidak pastian dan perubahan yang secara terus menerus. Boleh jadi keterampilan dan pengetahuan kita sekarang tidak akan banyak berguna tahun depan, atau bahkan bulan depan. Tidak ada kata cukup untuk belajar.

Mengikuti ppds membantu kita untuk meningkatkan wawasan kita dengan cepat. Karena dalam ppds kita langsung berhadapan dengan orang yang tahu dan peduli. Namun hanya mengikuti satu kali program saja tidak akan banyak membantu Anda. Untuk bisa mencapai tujuan Anda di masa depan, Anda harus bisa merubah diri Anda yang sekarang. Karena memang kualitas diri Anda yang sekarang, belum bisa membuat Anda meraih apa yang Anda inginkan bukan?

Nah, pada bab terakhir ini saya akan memberikan beberapa saran yang bisa Anda gunakan untuk memaksimalkan pengetahuan yang Anda dapatkan dari ppds.

Perbanyak Membaca buku

Tidak diragukan lagi bahwa membaca buku merupakan salah satu cara terbaik untuk meningkatkan wawasan kita. Anda bisa mengikuti berbagai ppds, namun jika Anda tidak suka membac,a wawasan Anda tidak akan banyak berubah. Bacalah beberapa buku yang terkait dengan tema ppds yang telah Anda ikuti, untuk memperluas pandangan Anda mengenai tema tersebut. Minimal Anda harus

selasai membaca sebuah buku setiap bulannya. Terutama yang berkaitan dengan bidang yang ingin Anda kembangkan.

Membeli sebuah buku setebal tiga ratus halaman tidak semahal harga ppds online. Ikutilah sebuah ppds, kemudian beli minimal dua buku yang berkaitan dengan ppds tersebut. Anda boleh membeli buku yang ditulis oleh pembimbing Anda, atau buku yang ditulis oleh orang lainnya itu semua terserah kepada Anda. Namun saya sendiri akan memilih membeli sebuah buku yang ditulis oleh pembimbing saya. Dan satu buku lain yang ditulis oleh penulis lainnya. Hal ini membantu saya untuk melihat suatu pembelajaran dari dua kaca mata berbeda.

Selain itu, sebuah buku biasanya dihasilkan dari ringkasan pengetahuan dan pengalaman seorang penulis. Dan umumnya, para penulis akan menuliskan hal-hal yang bermanfaat saja dari pengetahuan dan pengalamannya. Itu berarti dengan membaca sebuah buku, Anda sudah menghemat banyak sekali waktu, energi dan biaya untuk tidak melakukan kegagalan yang sama seperti yang pernah penulis lakukan.

Sama seperti buku yang sedang Anda baca ini. Ini merupakan hasil dari pembelajaran dan pengalaman yang saya dapatkan dari mengikuti banyak ppds, dan membaca buku serta mempraktekkannya. Saya sudah menghabiskan uang puluhan juta untuk mendapatkan pengalaman demi pengalaman. Dan sekarang Anda bisa mengambil intisari dari pengalaman saya, sehingga Anda bisa menghemat lebih banyak waktu, energi, dan uang Anda dari pada yang telah saya keluarkan.

Selain membaca buku, Anda juga bisa melengkapi pengetahuan Anda dengan rajin-rajin membaca artikel. Sekarang ini ada banyak tulisan elektronik

gratis yang isinya cukup bermanfaat. Anda bisa berlangganan tulisan tersebut dengan bergabung di websit-website yang sesuai dengan minat Anda.

Motivasi dan Inspirasi

Banyak orang mengatakan kata motivasi dan inspirasi namun tidak tahu benar apa artinya. Pada tulisan kali ini saya akan membahas, apa perbedaan antara motivasi dengan inspirasi. Dan bagaimana cara Anda menggunakan keduanya untuk meraih tujuan Anda.

Motivasi berasal dari kata latin, *movere* yang berarti pindah. Perpindahan ini bisa disebabkan oleh faktor internal maupun eksternal. Motivasi juga berkaitan dengan kata motif, yang berarti alasan untuk mendapatkan sesuatu. Dari penggabungan kedua kata ini, *movere* dan motif, makna dari motivasi adalah: Alasan(faktor) internal atau eksternal yang mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk bergerak(pergi) mencapai tujuannya.

Motivasi internal biasanya berasal dari ketertarikan atau kebutuhan seseorang pada sesuatu. Motivasi yang berasal dari ketertarikan misalnya, seseorang ingin memiliki rumah mewah dan hal tersebut menggerakkannya untuk bekerja lebih giat. Sementara motivasi yang bersifat kebutuhan misalnya, seorang ayah bekerja dengan giat karena harus mendapatkan uang untuk sekolah anaknya.

Adapun motivasi eksternal bisa berasal dari dorongan atau bujukan dari orang lain. motivasi yang berupa dorongan biasanya digunakan oleh para motivator untuk membangkitkan semangat orang lain agar mereka mau berusaha. Dorongan ini dibangun dengan landasan positif, agar seseorang mau berubah menjadi lebih baik. Kata-kata yang umum dipakai seperti.”Kamu bisa!”, “Tidak ada hambatan

yang tidak bisa kamu lewati!”, “Selama kamu masih bernafas, masih ada peluang sukses bagimu!”. Tidak jarang motivator mengutip perkataan dari orang-orang sukses dan kitab suci untuk menguatkan perkataanya. Motivasi eksternal seperti ini saya anjurkan untuk anda cari.

Kemudian motivasi yang berupa bujukan. Motivasi ini biasanya menggabungkan beberapa sudut pandang untuk memunculkan perasaan tertentu agar seseorang segera mengambil tindakan. Misalnya seorang teman menasehati temannya yang malas dengan mengatakan, “kalau kamu tidak mau bekerja keras, kamu tidak akan bisa menyekolahkan anakmu di sekolah yang layak. Bukankah sekarang biaya pendidikan tinggi sekali?” Motivasi bujukan harus disampaikan dalam situasi dan kondisi yang tepat. Dan menggunakan perkataan yang halus. Akan lebih baik lagi kalau yang memberikan motivasinya memiliki niat yang tulus untuk membantu orang lain.

Inspirasi juga berasal dari kata latin, *spirare* yang artinya adalah bernafas atau menghembuskan. *Spirare* juga bisa diartikan sebagai memberikan atau menghembuskan roh. Ada simpang siur mengenai arti dari inspirasi. Sebagian orang memaknai inspirasi sama seperti motivasi. Sebagian yang lain mengartikan sebagai ledakan di dalam diri, yang mendorong orang untuk melakukan sesuatu.

Namun jika dilihat dari artinya secara bahasa, kemudian dikaitkan dengan kehidupan sehari-hari. Inspirasi bisa diartikan sebagai, sesuatu yang bermakna, yang mendorong orang lain untuk melakukan hal yang sama. Saya mengartikan roh sebagai makna, dan hembusan sebagai dorongan.

Perbedaan Antara motivasi dengan inspirasi ada pada tindakannya. Untuk bisa memotivasi orang lain, seseorang harus berbicara atau menulis (intinya menyampaikan pesan) kepada orang lain sembari menjelaskan berbagai alasan.

Namun untuk bisa menginspirasi orang lain, seseorang tidak harus berbicara atau menulis, justru sering kali inspirasi datang dari melihat sebuah tindakan. Izinkan saya memberikan contohnya:

Motivasi. Seorang motivator maju ke atas panggung. Kemudian ia berceramah mengenai kesuksesan, cara untuk mencapainya, dan alasan kenapa setiap peserta yang datang harus bisa menjadi sukses. Dengan mendengar perkataan sang motivator, peserta menjadi percaya diri. Dan menuruti kata-kata sang motivator.

Inspirasi. Seorang anak muda melihat gembel tua berteduh di pinggir jalan. Kemudian pemuda tersebut membeli nasi di warung terdekat, dan menyerahkannya pada gembel tersebut. Pemuda lain yang melihatnya disebrang jalan tergugah. Kemudian ia membeli sebungkus nasi dan mencari gembel lain yang belum makan.

Jika saya jabarkan perbedaannya begini:

Motivasi mengena di kepala. Inspirasi mengena di hati.

Motivasi harus disampaikan. Inspirasi harus ditunjukkan.

Tujuan dari motivasi adalah menggerakkan. Tujuan dari inspirasi adalah memberikan makna.

Idealnya motivasi dan inspirasi harusnya berjalan bersamaan. Karena inspirasi membuat seseorang untuk tergugah melakukan sesuatu. Dan motivasi akan mendorong orang tersebut melakukannya dengan penuh semangat, sehingga hasilnya lebih maksimal.

Cara paling sederhana untuk mendapatkan inspirasi dan motivasi sekaligus adalah dengan memiliki *role model*, atau tokoh panutan. Temukan orang yang tindakannya bisa menginspirasi Anda, maka secara otomatis kata-katanyapun dapat memotivasi Anda. Jika orang yang Anda jadikan panutan itu masih hidup, maka berusahalah untuk sering-sering berjumpa dengannya. Jika Anda tidak bisa berjumpa dengannya, maka ikutilah acara-acara yang dipandu olehnya, atau membaca tulisan-tulisan yang ditulisnya. Dan jika orang yang Anda jadikan panutan sudah meninggal, Anda bisa belajar mengenai dirinya melalui sejarah, dan biografi dirinya.

Yakin

Anda bisa mencari semua cara untuk mencapai tujuan yang Anda inginkan. Namun bila Anda tidak memiliki keyakinan pada diri Anda sendiri, bahwa Anda bisa mencapai tujuan-tujuan Anda. Selamanya Anda tidak akan bisa meraih keinginan Anda. Kunci dari mencapai tujuan Adalah keyakinan.

Jika Anda perhatikan dengan seksama, ada banyak orang di luar sana yang tidak memiliki cukup pengetahuan dan keterampilan, tapi bisa meraih apa yang mereka inginkan. Saya mengenal seorang pengusaha yang tidak bisa baca tulis namun memiliki dua rumah, sebuah mobil, dan beberapa sepeda motor. Orang tersebut merantau dari salah satu kampung yang berada di Jawa, pergi ke Bali hanya dengan bermodal nekat. Keahliannya hanyalah memperbaiki kursi yang rusak. Ia memiliki tujuan untuk membeli rumah, karena dia berasal dari keluarga yang kurang mampu. Ia ingin anak-anaknya bisa tinggal menetap di rumah. Bukan berpindah-pindah dari satu kos ke kos lain setiap tahunnya.

Namun yang ajaib darinya adalah, dia memiliki keyakinan yang kuat pada dirinya, dan pada Allah. Dia mengatakan.”Kalau orang sudah kerja keras ya pasti ada jalan. Tinggal jangan lupa berdo’a aja. *Toh Allah nggak pernah tidur.*”

Sebaliknya saya juga punya teman yang memiliki pendidikan tinggi dan berasal dari keluarga yang berkecukupan, namun tidak memiliki keyakinan untuk berhasil. Dia bekerja untuk orang lain, dan berpikir bahwa sedikit kemungkinan dirinya akan hidup layak, memiliki rumah, mobil dan penghasilan yang cukup untuk membiayai keluarganya. Hasilnya, dia harus bekerja keras untuk memajukan perusahaan milik bosnya, yang mana bosnya itu tidak lebih pintar dari dirinya.

Bukan rahasia lagi kalau ada banyak orang pintar yang bekerja untuk orang yang tidak secerdas diri mereka. Banyak sarjana yang bekerja pada lulusan SMA. Orang-orang juga lebih suka membeli dari penjual yang percaya diri, penjual yang yakin pada kualitas produknya. Bukan penjual yang ragu. Keberhasilan tidak diraih oleh orang yang paling banyak memiliki pengetahuan dan keterampilan. Tapi diraih oleh orang yang punya keyakinan paling kuat.

Jika Anda melihat sejarah orang-orang besar, kebanyakan mereka bukanlah orang yang super genius. Bahkan beberapa di antara mereka tidak memiliki prestasi di bangku sekolah. Tapi mereka semua adalah orang yang mempunyai keyakinan kuat, bahwa mereka bisa. Thomas Alfa Edison dianggap idiot oleh gurunya dan keluar dari sekolah saat ia masih di bangku SD. Dan dengan visi yang besar dan tujuan yang jelas disertai keyakinan yang tertanam kuat. Ia berjuang untuk menemukan berbagai macam penemuan yang mengubah dunia. Tercatat selama hidupnya Thomas Alfa Edison telah mematenkan lebih dari seribu penemuan.

Salah satu kata-katanya yang terkenal adalah. “Saya tidak pernah gagal. Saya hanya menemukan sepuluh ribu cara yang tidak bekerja.” Apakah perkataan ini bisa dikatakan oleh orang yang memiliki keyakinan yang lemah?

Kemampuan untuk kembali mencoba setelah terjatuh hanya dimiliki oleh orang yang keyakinannya menghujam di dalam dirinya. Karena keyakinan akan menimbulkan harapan. Dan harapan akan menimbulkan keberanian. Selanjutnya dari tangan keberanian itulah keberhasilan bisa diraih.

Salah satu kisah inspiratif mengenai keyakinan yang saya sukai berasal dari kisah Nicholas James Vujucic, atau yang biasa dikenal sebagai Nick Vujucic. Nick lahir dengan sindrom tetra-amelia, yaitu gangguan yang menyebabkan seseorang terlahir tanpa lengan dan kaki. Selama masa kecilnya dia sering di-*bully* di sekolahnya karena kelainan tersebut. Nick mengalami depresi berat pada saat menginjak remaja, dan pernah mencoba untuk bunuh diri karena ia berpikir kehidupan yang dijalannya tidak berharga. Pada saat ia mencoba bunuh diri itulah kesadaran dirinya muncul, kemudian sebuah keyakinan muncul dari dalam dirinya bahwa keberadaannya memiliki Arti.

Dan semenjak keyakinan itu tumbuh di dalam dirinya, ia memutuskan untuk menjadi motivator. Ide yang gila bukan? Bagaimana bisa seseorang yang tidak memiliki tangan dan kaki menjadi seorang motivator bagi orang lain yang normal. Namun keyakinannya tersebut mendorongnya untuk mengambil tempat di mana banyak orang menghindarinya. Dia mulai berceramah dari satu tempat ke tempat lain untuk memotivasi orang agar menghargai hidup mereka, dan menyayangi diri mereka sendiri serta orang lain yang berada di sekitar mereka. Sekarang nama Nick telah dikenal luas, sebagai seorang motivator berskala internasional.

Tumbuhkan keyakinan yang kuat di dalam diri Anda. Yakinlah Anda bisa. Yakinlah akan selalu ada harapan. Dan yakinlah Allah akan menolong Anda. Karena tanpa adanya keyakinan, Anda tidak akan memiliki keberanian untuk membuat sebuah lompatan perubahan bagi diri Anda sendiri.

Beberapa cara yang bisa Anda gunakan untuk menumbuhkan keyakinan di dalam diri Anda adalah:

1. Rajin berdoa. Doa yang diutarakan dengan khusyu akan membangkitkan perasaan positif di dalam diri Anda.

2. Gunakan afirmasi. Keyakinan itu bersemayam di dalam otak bawah sadar. Dan otak bawah sadar sangat dipengaruhi oleh lingkungan dan kebiasaan. Jadi untuk menumbuhkan keyakinan yang baik, sesering mungkin ucapkanlah afirmasi positif seperti, "Aku bisa", "Aku berharga", atau "Aku dipenuhi anugrah" secara berulang-ulang hingga kata-kata tersebut tertanam di dalam otak bawah sadar kita.

Selain itu hindari berada di lingkungan yang negatif. Jauhi orang-orang yang suka mengeluh. Pindahlah ke tempat di mana mayoritas orang di sana membicarakan dan melakukan hal-hal yang positif. Anda tidak akan menemukan seekor burung merpati terbang bersama elang, dan seekor burung elang bergerombol bersama merpati. Sama halnya Anda tidak akan menemukan orang sukses berkumpul dengan orang gagal, dan begitu sebaliknya. "Keyakinan itu bisa menular!"

Jadi sebisa mungkin letakkan diri Anda untuk berada di dalam lingkaran yang positif. Dan satu saran lagi, jauhi mendengar atau membaca berita-berita yang membuat mental Anda *down*. Media sangat suka menyebarkan berita mengenai hal-hal negatif seperti pembunuhan, pasar yang kian lesu, atau perceraian artis. Karena memang hal-hal negatif lebih banyak peminatnya dari pada yang positif.

Karena itu, kebanyakan orang jadi lebih mudah berpikiran negatif dari pada positif. Sebuah penelitian di Amerika Serikat menunjukkan, orang yang secara rutin menonton berita di televisi akan lebih mudah merasa tertekan dari pada yang tidak. Jagalah diri Anda dari mengkonsumsi hal-hal negatif.

Pertumbuhan Butuh Waktu

Ditengah taman terdapat sebatang pohon kamboja. Untuk jenisnya, pohon ini terbilang lambat dalam bertumbuh. Disaat pohon-pohon kamboja lainnya yang ditanam bersamaan dengan pohon tersebut sudah tumbuh setinggi orang dewasa. Pohon ini baru tumbuh setinggi lutut. Dan disaat pohon kamboja lainnya berbunga. Pohon ini terlihat sedang berjuang untuk menumbuhkan daun-daun muda.

Pengunjung taman yang kecewa dengan lambatnya pertumbuhan pohon tersebut, meminta pengurus taman untuk mengganti pohon itu dengan pohon lainnya. Namun pengurus taman tidak menggubris permintaan tersebut. Dia tetap merawat pohon tersebut, sebagaimana ia merawat pohon lainnya.

Sampai suatu waktu, pohon itu bertumbuh dengan cepat diluar perkiraan. Bahkan dalam waktu yang singkat, pohon tersebut tumbuh lebih tinggi dari pohon-pohon lainnya. Dan bunga yang dikeluarkan oleh pohon tersebut berwarna paling terang dibandingkan dengan bunga-bunga yang keluar dari pohon lainnya.

Di dalam kehidupan sehari-hari banyak orang yang tergesah-gesah dalam mengejar tujuan mereka. Ketidak sabaran mereka bukannya membuat mereka lebih cepat mencapai tujuan yang mereka tetapkan. Tapi malah menimbulkan masalah yang menghambat mereka untuk mencapai tujuan tersebut. Salah satu hal yang memicu banyak orang hidup dengan tergesah-gesah adalah karena pikiran mereka

terperangkap oleh standar umum yang dianut oleh masyarakat yang hidup di sekitar mereka.

Pada zaman ini, banyak orang yang menetapkan suatu tujuan karena tujuan tersebut telah dijadikan standar kesuksesan oleh sekelompok orang. Misalnya, di kota tertentu seseorang disebut berhasil dalam meniti karir jika bisa mencapai posisi manager sebelum usia tiga puluh tahun. Jadilah para pekerja di kota tersebut berlomba-lomba untuk menduduki posisi manager sebelum mereka berusia tiga puluh tahun. Para pekerja itu tidak mempertanyakan apakah standar ini benar atau salah. Dan dampaknya adalah meningkatnya persaingan antara para pekerja muda. Manager yang merasa posisinya diperebutkan akan sulit untuk bekerja sama dengan anggota tim yang lebih muda. Dan perusahaan-perusahaan akan mengalami kesulitan dalam membangun tim yang solid. Dan hasilnya adalah kerugian bersama.

Bukankah ini hal yang lumrah di masyarakat kita sekarang ini. Ketika ada tetangga yang beli motor baru, tidak berapa lama ada tetangga lain yang membeli motor yang sama atau bahkan lebih mahal. Ketika ada teman yang dikaruniai momongan. Teman lainnya bingung memilihkan istri sebuah jalan agar bisa segera hamil. Bahkan pertanyaan “kapan menikah?” sering di ajukan kepada anak muda yang dirasa sudah berumur.

Kebanyakan orang ‘*mem-frame*’ suatu pencapaian dengan batas waktu tertentu. Dan hal itulah yang dijadikan standar keberhasilan. Tapi kenyataannya, setiap orang memiliki keunikannya sendiri-sendiri dalam bertumbuh. Dan hal inilah yang sering diabaikan oleh banyak orang.

Ada orang yang mulai bekerja pada umur tujuh belas tahun, dan baru mendapatkan promosi pada umur dua puluh lima tahun. Tapi ada pula orang yang

baru mendapatkan kerja pada umur dua puluh lima tahun, tapi langsung menduduki posisi tinggi. Ada orang yang menjadi milyader pada umur dua puluh tahun, dan meninggal pada umur lima puluh tahun. Dan ada pula orang yang baru menjadi milyader setelah umur lima puluh tahun, dan hidup hingga umur sembilan puluh tahun.

Hal inilah yang disebut dengan zona waktu masing-masing. Dimana setiap orang sebenarnya tidak sedang berusaha berlomba mendahului orang lain. Melainkan berjalan di dalam zona waktunya sendiri-sendiri.

Dalam cerita di atas, saya menggambarkan Anda sebagai pengurus taman, pohon kamboja sebagai tujuan yang ingin Anda capai, dan pengunjung sebagai orang lain yang pikirannya terperangkap oleh 'standar umum.' Jika Anda menuruti pendapat umum, bisa dipastikan Anda tidak akan mendapatkan hasil dari usaha Anda. Orang-orang yang suka mengkritik, umumnya bukan tipe orang yang suka membantu. Namun bila Anda terus bersabar, maka suatu saat entah kapan Anda akan mendapatkan hasil yang Anda inginkan.

Saya pernah menjalankan sesi coaching kepada salah satu teman yang saya temui di seminar. Seperti biasa, setelah seminar usai kami membuat grup yang beranggotakan peserta dan pembimbing. Beberapa minggu berselang, beberapa anggota yang telah berhasil mencapai tujuan mereka memposting keberhasilan mereka tersebut di grup. Sontak hal ini memicu anggota lain untuk melakukan hal yang serupa.

Singkat cerita, teman saya itu meminta sesi coaching kepada saya. Maka saya menyetujuinya dengan senang hati. Sesi coachingpun berlangsung, dan dia dengan menggebu-gebu menceritakan impiannya kepada saya. Dia mengatakan, "saya ingin punya penghasilan satu miliar tahun depan!" Selama sesi

coaching berlangsung, saya menemukan fakta bahwa tujuan awal dia mengikuti seminar bukan untuk menghasilkan satu miliar dalam satu tahun. Tujuan itu tertanam dibenaknya ketika pembicara mengisahkan kisah suksesnya, bagaimana ia bisa mendapatkan penghasilan satu miliar per tahunnya.

Sama sekali tidak ada yang salah dari tujuan tersebut. Tapi yang menjadi masalah adalah ketika teman saya menjadi terburu-buru dalam usahanya untuk mencapai tujuan tersebut. Sehingga membuatnya kurang nyaman dalam bekerja. Maka kami pun mulai bekerjasama untuk memperjelas realitas yang terjadi sebenarnya. Dan pada akhir sesi coaching itu, dia merubah waktu pencapaiannya dari satu tahun menjadi tiga tahun, yang mana ia rasa lebih realistis baginya.

Anda tidak dikatakan gagal, atau terlambat jika Anda belum mendapatkan hasil setelah mempraktekkan pengetahuan yang Anda dapat dari ppds. Hal tersebut menunjukkan Anda perlu lebih banyak waktu lagi. Mungkin teman-teman Anda lainnya sudah mendapatkan hasil hanya dalam beberapa minggu, dan Anda belum mendapatkan hasil setelah satu tahun. Jangan menyerah dan teruslah berjuang untuk mencapai tujuan Anda. Mungkin setelah membaca beberapa buku dan mengikuti ppds lainnya akan muncul sebuah gagasan yang bisa membantu Anda bukan hanya mencapai tujuan Anda, melainkan menghasilkan hasil yang jauh lebih besar dari pada yang Anda bayangkan sebelumnya.

Kerja keras tidak akan mengkhianati hasil!

Berkontribusi

Pada bagian akhir dari buku ini. Saya mengajak Anda untuk berkontribusi setelah Anda mengikuti ppds. Saya yakin kebanyakan orang, sebagaimana saya sendiri mengikuti ppds untuk mendapatkan lebih dari pada apa yang telah diinvestasikan. Tapi bukan berarti kita harus memasang *price tag* untuk setiap jasa yang akan kita berikan. Saya mengetahui banyak orang yang suka membantu orang lain tanpa pamrih, dan mereka tetap bisa menghasilkan uang dari jasa yang mereka jual.

Saya berani menjamin Anda tidak akan mengalami kerugian apapun ketika Anda membantu orang lain dengan tulus. Karena balasan dari kebaikan hanyalah kebaikan. Selain itu keuntungan dari berkontribusi pada orang lain adalah, Anda jadi mempunyai kesempatan lebih banyak dalam mengasah keterampilan Anda. Anda juga akan memiliki banyak teman.

Setelah mengikuti ppds, selalu pertimbangkan kontribusi apa yang bisa Anda persembahkan kepada orang lain. Dengan berkontribusi Anda akan merasakan hidup yang lebih kaya dan lebih berharga.

Tentang Penulis



Abdillah Sanad, CPC

Professional Life Coach

Contact 087811156718

Ig @abdillahsanad fb Abdillah Sanad

Perancang konsep TERUUS! Enam tindakan untuk mendapatkan energi positif dalam usaha mencapai tujuan dan cita-cita.

Penulis adalah Profesional Coach Tersertifikasi, dan menjalankan coaching pada area life coaching. Penulis juga seorang trainer yang memfokuskan diri untuk memberdayakan kaum muda Indonesia.