

The Missing 40 Percent:

*Filling the Gap between Ordinary
and
Superior Individual & Organizational
Performance*

UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 28 TAHUN 2014 TENTANG HAK CIPTA

Lingkup Hak Cipta

Pasal 1

Hak Cipta adalah hak eksklusif pencipta yang timbul secara otomatis berdasarkan prinsip deklaratif setelah suatu ciptaan diwujudkan dalam bentuk nyata tanpa mengurangi pembatasan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

Pasal 113

(1) Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp100.000.000 (seratus juta rupiah).

(2) Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

(3) Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf e, dan/atau huruf g untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).

(4) Setiap Orang yang memenuhi unsur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yang dilakukan dalam bentuk pembajakan, dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp4.000.000.000,00 (empat miliar rupiah).

The Missing 40 Percent:

*Filling the Gap between Ordinary
and
Superior Individual & Organizational
Performance*

Gde Suardhika

**Buku Pertama Seri Blog Produktivitas Diri
Sawo Andal Prima**

**The Missing 40 Percent:
*Filling the Gap between Ordinary and
Superior Individual & Organizational Performance***

Buku Pertama Seri Blog Produktivitas Diri

Penulis

Gde Suardhika

Penerbit

Sawo Andal Prima

Perancang Sampul : Tunggal NS

Tata Letak Isi : Dwikora

Ilustrator : Eki Moesmarth

Hak Cipta dilindungi oleh Undang-Undang
Dilarang mengutip atau memperbanyak sebagian
atau seluruh isi buku ini tanpa ijin tertulis Penulis

viii, 282 hal, 14 x 20 cm
ISBN : 978-602-50975-3-9
Cetakan ke-1, Januari 2019

Daftar Isi

Kata Pengantar		1	
Bagian Pertama			
BAB I	Lahirnya Produktivitas Diri	5	
BAB II	Saya Sudah Produktif, Benarkah?	17	
Bab III	Apa itu Produktivitas Diri?	23	
Bab IV	Sejarah Konsep Produktivitas Diri (Bagian I)	27	
Bagian Kedua : Artikel Blog			
	Makna Produktivitas Diri?	Edisi 01 – 04	35
	POW <i>Factors</i>	05 – 11	45
	Produktivitas Diri di Tempat Kerja		
	MPD <i>at Work</i> 1a: Sikap Kerja	12 – 25	61
	MPD <i>at Work</i> 1b: Moda Kerja	26 – 31	93
	MPD <i>at Work</i> 1c: Mengelola Beban Kerja	32 – 41	107
	MPD <i>at Work</i> 1d: Mengelola Relasi	42 – 54	125
	MPD <i>at Work</i> 2: The Missing 40 Percent	55 – 66	151
	Teknologi dan Produktivitas Diri	67 – 73	177
	Produktivitas Diri, Multi Perspektif	74 – 83	193
	Lebih dalam dengan Produktivitas Diri	84 – 90	215
	Referensi Utama Manajemen Produktivitas Diri		231
	Daftar Istilah Penting		265
	Next Action: Bila saya dalam situasi ini, apa yang saya lakukan?		267
	Daftar Pustaka		273
	Tentang Penulis		277

*Ikuti artikel rutin terkait produktivitas diri di blog
Produktivitasdiri.co.id. Untuk mendapatkan newsletter
silakan mengirim email ke cs@produktivitasdiri.co.id*

Buku ini Penulis persembahkan kepada kedua orang tua,

Made Nuryani dan Nyoman Gde Suryadhana (alm).

Keduanya adalah pendidik yang penuh dedikasi.

Semoga Penulis dapat mencontoh *passion* dan dedikasi mereka.

Semoga Tuhan berkenan memberikan rahmat berlimpah pada mereka berdua.

Aamiin.

KATA PENGANTAR

Telah dua puluh tahun Penulis menjalani profesi sebagai *trainer soft skills* bagi eksekutif berbagai organisasi. Dalam membawakan topik Manajemen Waktu (MW), baik sebagai sebuah training yang berdiri sendiri ataupun menjadi bagian dari topik lainnya, Penulis merasakan adanya kesulitan pada peserta pelatihan untuk mendapatkan manfaat yang diharapkan. Hal ini, disebabkan karena *partial* dan sederhananya pendekatan MW untuk diterapkan di dunia yang semakin kompleks ini.

Untungnya, dunia modern tidak hanya membawa kompleksitas ke dalam kehidupan kita, tetapi juga pemahaman yang lebih baik melalui perkembangan ilmu, termasuk dalam berbagai topik terkait dengan MW. Diantaranya, tentang pengelolaan fokus, keterlibatan (*engagement*), kecenderungan menunda (*procrastination*), dan topik-topik lainnya. Inilah yang menjadi ambisi buku ini, mengintegrasikan berbagai konsep terkait MW ke dalam suatu topik baru, Manajemen Produktivitas Diri (MPD).

Dengan luasnya konsep MPD, buku ini hanya merupakan awal dari sebuah pembahasan yang diharapkan dapat dicakup di berbagai tulisan di blog produktivitasdiri.co.id dan beberapa buku yang Insya Allah akan terbit setelah ini.

Terima kasih kepada semua pihak yang sudah membantu baik terlibat langsung, ataupun tidak. Diantaranya dengan menunjukkan kesabaran

terhadap berkurangnya curahan waktu dan energi yang seharusnya dialokasikan ke keluarga ataupun pekerjaan. Karenanya sudah sepantasnya ucapan terima kasih diberikan pada mereka, kepada istri dan anak-anak penulis. Kepada tim di Value Consult dan MPD. Serta tim penerbit di Sawo Publisher yang merupakan rekan-rekan baik Penulis. Ucapan terima kasih secara khusus diberikan kepada pemberi evaluasi dan kritisi utama buku ini, Mas Parih Sarnianto dan Purwaji.

Semoga Allah berkenan menerimanya sebagai pahala terhadap upaya kita ini. Kebenaran adalah milik Allah. Kekhilafan bersumber dari kelemahan Penulis. Buku dan pelatihan Manajemen Produktivitas Diri diniatkan sebagai sebuah produk yang bertumbuh, karena itu Penulis selalu membuka diri untuk masukan, kritikan dan kesediaan untuk terlibat dalam pengembangan buku dan program ini selanjutnya.

Penulis

Bagian Pertama : Artikel Utama





BAB I Lahirnya Produktivitas Diri

Rutinitas berikut sudah sangat akrab bagi kita yang bekerja di kota besar: bangun ketika masih gelap, berdesakan di jalanan, berharap masih dapat tinta biru di kartu absensi kita dan pulang ketika hari telah gelap, untuk sekadar menemui anak yang sudah terlelap. Rutinitas tersebut dilalui oleh ratusan ribu, atau bahkan jutaan orang, di Jakarta dan kota-kota besar dunia.

Hal berikut saya kira juga sudah sangat *familiar* bagi kita: lari dari satu rapat ke rapat lain. Lembur untuk mengerjakan laporan yang ditunggu bos esok hari. Marah-marah di depan tim karena target yang tidak tercapai. Kelelahan pada sore hari sehingga di jam-jam terakhir kerja, aktivitas kita cenderung tidak jelas, membuka tutup komputer, cari kesempatan untuk berkomunikasi via media sosial dengan sesama rekan yang merasakan hal yang sama. Untuk kemudian melatih kesabaran menjalani kemacetan berjam-jam.

Kerja keras sudah jadi bagian gaya hidup manusia modern. Gaya hidup ini tentunya diperlukan untuk mendukung gaya hidup yang lain: tuntutan akan tingkat konsumsi yang tinggi, mulai dari makin seringnya makan di luar rumah, menelepon untuk meminta pengantaran makanan yang umumnya *'junk food'*, membeli berbagai merk pakaian, sepatu, mengganti kendaraan yang lebih gaya, dan masih banyak lagi.

Modernitas di satu sisi memang berarti kemudahan. Kemudahan untuk menikmati beragam makanan, kemudahan untuk memilih beragam kendaraan, untuk membeli beragam baju, serta berbagai kemudahan lainnya. Namun, sayangnya kemudahan itu tidak murah. Ia memerlukan biaya besar yang umumnya hanya didapat, paling tidak menurut pendapat sebagian besar orang, dari kerja keras.

Kadang kita berharap, bahwa cukuplah dengan kerja keras, kita akan mendapatkan penghasilan yang banyak dan karir yang bagus. Dan pada gilirannya, ketika sudah memiliki mobil dan rumah yang bagus, kita dapat menikmati kehidupan yang bahagia. Sayangnya, kerja keras saja tidak cukup untuk mendatangkan kesuksesan, apalagi kebahagiaan. Ilustrasi berikut mungkin dapat memperjelas.

Gino sudah bekerja belasan tahun di sebuah perusahaan, menduduki posisi yang sama dan melakukan pekerjaan yang sama. Selama 5 tahun

terakhir, ia hanya terlambat kurang dari 10 hari. Ia karyawan teladan dari sisi kedisiplinan dan pengabdianya. Kapan pun diminta lembur ia akan memenuhinya dengan baik. Namun, ia merasa atasannya, Fadli, masih saja tidak puas dengan kinerjanya.

Sudah cukup lama rasanya. Fadli kesulitan untuk memutuskan apa yang perlu ia lakukan pada Gino, karyawan yang rajin tapi sulit untuk dikembangkan. Fadli melihat Gino sulit untuk mengerjakan pekerjaan di luar rutinitas yang telah ia lakukan selama ini. Ia mencoba untuk menawarkan ke bagian lain, tetapi mereka pun menolak untuk menerima Gino.

Di mata Gino, ia adalah pekerja keras. Di mata Fadli, atasannya, ia adalah pekerja yang tidak berprestasi. Kerja keras memang tidak berkorelasi dengan kerja produktif. Dalam Produktivitas Diri, kerja produktif diartikan sebagai bekerja yang menghasilkan dampak optimal untuk diri sendiri dan organisasi.

Menjadi produktif adalah syarat pertama untuk dalam mencapai kesuksesan dan kebahagiaan. Menjadi produktif adalah bagian esensial dari kebermaknaan kita. Menjadi produktif menuntut kita mengembangkan berbagai kebiasaan pola pikir dan pola tindak yang tepat. Artinya pilihan aktivitas kita merupakan optimasi pencapaian target jangka pendek dan panjang.

Dalam area pengembangan diri, Manajemen Waktu (MW) sudah menjadi sebuah topik pelatihan yang cukup populer. Setiap ada karyawan mengalami kesulitan dalam mengatur peningkatan beban kerja yang ada, umumnya pihak SDM akan mengarahkan untuk mengikuti pelatihan MW. Selama lebih dua dekade memberikan pelatihan ini, Penulis menemukan adanya kesulitan untuk mendapatkan dampak yang diinginkan ketika menerapkan MW. Materinya sendiri cukup mudah diikuti, namun ketika dipraktikkan di lapangan, peserta menemukan kesulitan untuk mendapatkan efek yang diharapkan.

Berdasarkan pengalaman inilah, telah lebih dari 5 tahun, Penulis mencoba mengembangkan konsep yang dapat memberikan dampak yang lebih menyeluruh. Manajemen Produktivitas Diri (MPD) kemudian nama yang dipilih. Produktivitas Diri menjadi tujuan dari penerapan konsep ini. Tidak dapat dihindari perlunya perluasan konsep untuk menang-

kap dinamika yang ada dalam implementasinya, terutama di tengah kehidupan modern yang semakin kompleks.

Salah satu permasalahan dalam membiarkan sebuah konsep 'begitu luas' adalah hilangnya fokus dari konsep tersebut, bila kita tidak hati-hati melakukannya. Pada satu saat, Penulis dihadapkan pada pilihan antara apakah akan membahas produktivitas di lingkungan kerja ataukah produktivitas secara menyeluruh. Penulis memilih yang kedua dengan alasan bahwa akan sulit mencapai produktivitas di tempat kerja, bila kita tidak mengembangkan produktivitas diri di area lain dalam kehidupan kita.

Penulis perlu taktis dalam menentukan batas dari konsep ini. Misalnya: tidak memasukan pemahaman mengenai cara mengatasi kecenderungan menunda (*procrastination*) akan menyebabkan tidak tuntasnya upaya pencapaian Produktivitas Diri (PD) tersebut. Sehingga konsep tersebut perlu dimasukan walaupun bisa jadi tidak cukup mendalam. Begitu juga dengan Manajemen Energi, mengelola kinerja, mengelola prioritas, dan seterusnya.

Kita perlu memahami produktivitas diri kita dengan baik, agar kita dapat mengelola diri kita sebaik kita dapat mengemudi kendaraan.

Pengemudi Mobil yang Canggih, Pengemudi Diri yang Bodoh?

Bila Anda seorang pengemudi mobil yang baik, Anda pasti tahu cara menjalankan dan mengarahkan mobil. Setelah berada di kursi pengemudi, Anda memasukkan kunci kontak, memutarnya, memasang persneleng, mengarahkan setir, dan seterusnya. Memahami proses menjalankan dan mengarahkan mobil saja tidak cukup tanpa memahami mau pergi kemana kita saat ini, lewat mana, dimana saja ada potensi kemacetan, bagaimana kondisi jalan yang ada, bagaimana kondisi mobil dan pengetahuan terkait lainnya.

Proses pertama kita sebut proses menjalankan mobil. Proses kedua kita sebut proses menavigasikan kendaraan untuk sampai ke tujuan. Keduanya memerlukan keterampilan yang berbeda.

Bila kita mengibaratkan diri kita dengan mobil. Apakah kita memahami apa yang memotivasi kita? Apa yang menghambat motivasi kita? Mengapa bagi saya mudah memulai mengerjakan yang itu tetapi tidak

yang ini? Mengapa saya cenderung reaktif dan tidak mampu untuk memonitor pekerjaan penting saya yang mendekati *dead line*? Mengapa rasanya selalu banyak saja yang perlu saya kerjakan?

Lebih banyak orang dapat mengendarai atau menjadi montir amatir bagi mobilnya daripada mengendarai atau memperbaiki permasalahan produktivitas dirinya. Kebanyakan orang memahami proses yang diperlukan untuk menjalankan dan mengarahkan mobil, tetapi apakah mereka tahu proses yang ada untuk menjalankan dan mengarahkan diri kita? Tanpa pemahaman akan proses yang ada dengan baik, kita tidak dapat mencapai produktivitas diri yang optimal.

Definisi Produktivitas Diri

Jadi apa itu Produktivitas Diri? Ketika orang mendengar kata produktivitas, maka definisi yang umum yang diberikan adalah output dibagi dengan input. Karena kata ini pertama kali muncul di area manajemen produksi, maka definisi tersebut terkesan cukup, output dari sebuah mesin/tenaga kerja dibagi dengan input biaya ataupun waktu yang diperlukan untuk menghasilkannya. Bagaimana dengan produktivitas diri?

Kata 'diri' ditambahkan dalam produktivitas diri dengan maksud memberikan fokus bahwa yang tengah dibahas adalah bagaimana caranya agar kita mendapatkan output yang optimal dari hari ke hari.

'Output yang optimal', bagi siapa? Disinilah pendekatan Manajemen Produktivitas Diri (MPD) mulai berbeda dari pendekatan MW. MPD meyakini bahwa yang berhak menentukan kriteria optimal itu adalah Pemiliknya, bukan Penggunanya (silakan baca seri mengenai POW Factor di halaman 45 dstnya). Dalam MW peningkatan produktivitas kerja seseorang lebih dilihat bagi kepentingan organisasi tempatnya berada, sementara itu MPD melihat peningkatan produktivitas dilihat dari kepentingan orang tersebut, sang Pemilik dirinya. Konsekuensinya MPD memotret dalam perspektif keseluruhan hidup seseorang bukan sekadar perannya sebagai pekerja.

Karena optimasi ditentukan oleh Pemilik maka MPD juga meyakini bahwa Pemilik dapat menentukan output dan prosesnya (diantaranya, *pacing* kerjanya). Apakah *high paced productivity* atau *low paced produc-*

tivity. (silakan baca juga edisi 87, halaman 223).

Bila kita kembali dalam definisi produktivitas, output dibagi dengan input, maka apa itu output dalam produktivitas diri? Apakah kekayaan (sukses)? Ataukah kebahagiaan? Ataukah pencapaian spiritual? Lalu kalau kita men-*set* sebuah output yang ideal yang menunjukkan keberhasilan seseorang, misalnya 'mencapai kehidupan yang seimbang dalam semua aspek hidupnya', apakah tepat kita menggunakan itu sebagai definisi produktivitas diri? Seberapa pun menariknya memaksakan sebuah gambaran ideal output hidup, saya rasa tidak pada tempatnya bila kita melakukan itu pada semua orang dengan tipe dan keunikan yang sangat variatif. MPD sendiri lebih menekankan pada proses membentuk tujuan hidup daripada format tujuan hidup itu sendiri.

Kemudian, apa input dalam produktivitas diri? Input bisa terkait dengan waktu, energi, usaha, dll. Input juga bisa dipantau dari efek jangka pendek dan panjang dari aktivitas kita. Dalam jangka pendek berarti terjaganya kebersinambungan energi. Dalam jangka panjang adalah terjaganya kondisi fisik dan mental sampai ke akhir kehidupan seseorang.

Dengan demikian definisi dari Produktivitas Diri adalah:

Optimasi pencapaian tujuan hidup dengan cara/proses yang optimal dan nyaman.

Bisa jadi ini terlalu umum, tetapi sementara ini saya rasa hal tersebut cukup untuk mengarahkan pembahasan MPD.

Sebuah Perspektif yang lebih Lengkap dan Integratif

Sejak MW dilahirkan dan berbagai pelatihan terkait hal tersebut dibuat hampir 1 abad yang lalu, maka Penulis belum menemukan sebuah upaya sistematis untuk melahirkan perspektif baru dengan mengintegrasikan berbagai konsep terkait. Padahal perkembangan konsep, teori, penelitian di area terkait topik MW telah berkembang begitu pesat. Sebut saja topik-topik berikut ini: manajemen fokus, manajemen prioritas, *emotional intelligence*, *willpower*, *awareness*, *procrastination*, *engagement*, disamping berbagai topik lain yang memang berada di dalamnya, seperti *Get Things Done* dari David Allen dan *First Things First* dari Merrill dan Covey.

Bagaimana kita tahu bahwa sebuah perspektif baru diperlukan?

- Ketika kita merasa sebuah konsep sudah tidak memadai untuk mencapai tujuannya.
- Ketika kita mulai menemukan banyak konsep lain, walau dengan istilah yang berbeda yang perlu diintegrasikan untuk mendapatkan sebuah perspektif yang komprehensif dan dapat diaplikasikan.

Ini yang Penulis temukan dalam kaitan dengan MW, dan itulah yang kemudian menjadi keinginan dari buku ini, membentuk *working model* yang integratif dalam produktivitas diri.

Dengan demikian, sebuah konsep baru perlu memiliki kriteria berikut:

- Cakupannya yang lebih luas, sehingga dapat mengaitkan berbagai konsep dalam satu perspektif dan dapat membuat kita lebih memahami akar permasalahan dan keterkaitan antar variabel.
- Lebih dapat diterapkan.
- Ia dapat mencapai kesederhanaan di balik kompleksitas yang ada.

Konsep Manajemen Produktivitas Diri (MPD)

Konsep utama MPD terkait atas empat proses utama produktivitas diri:

- Proses Mengarahkan: mulai dari keinginan dan tuntutan hidup sampai proses *cascading* ke dalam aktivitas sehari-hari
- Proses *Me-respond*: mulai dari masuknya informasi/permintaan sampai ke integrasi ke dalam aktivitas sehari-hari
- Proses Pengendalian: mulai dari situasi tidak terkendali ke situasi terkendali
- Proses Pengembangan Diri

Keempat proses ini rencananya baru akan dituangkan di buku utama yang akan terbit Insya Allah sebagai buku ketiga dari seri buku produktivitas diri. Mengapa begitu lama? Terus terang karena Penulis masih belum merasa mendapatkan kejernihan yang dibutuhkan untuk bisa menampilkan konsep tersebut dengan baik.

Penulis pernah memaksakan mengeluarkan hal tersebut lebih dahulu, hasilnya adalah suatu tulisan yang mentah dan berantakan. Karena dua buku tulisan berdasarkan blog akan didahulukan sebelum sampai pada tulisan tersebut. Buku kedua seri *Blog* Insyah Allah akan berjudul ***The Flow of Productivity***.

Pendekatan Blogging

Ide mengembangkan sebuah konsep mengenai produktivitas diri sudah ada sejak sekitar 2010. Sebuah buku sudah dirancang dan ratusan halaman dituliskan. Namun karena tantangan tim di tengah tahun 2015, saya mengalihkan fokus dan energi menulis saya dengan menuangkan ide tersebut ke dalam tulisan *blog*.

Pendekatan menulis *blog* jelas berbeda dari menulis buku. Menulis *blog* memerlukan kemampuan untuk dapat mengungkapkan ide tunggal dengan jelas dalam satu tulisan pendek. Alhamdulillah, sejak 1 September 2015, secara rutin dua tulisan per pekan sudah *diposting* di dalam produktivitasdiri.co.id. Dengan perubahan prioritas, maka sejak September 2016, saya mengurangi frekuensi tulisan menjadi lima sampai enam tulisan per bulan saja.

Mengembangkan sebuah konsep melalui *blog* memungkinkan dimunculkannya ide dan perspektif setahap demi setahap. Konsep produktivitas diri cukup luas, dan karenanya selama lebih dari lima tahun saya mencoba membangunnya, rasanya masih banyak integrasi konsep yang belum dapat dilakukan dengan baik.

Karena keinginan untuk membangun konsep setahap demi setahap, saya kemudian merangkai berbagai tulisan di blog ke dalam satu topik terkait dalam satu seri dan diberi pengantar pada setiap serinya. Dengan cara itu keterkaitan antara satu tulisan dan lain tulisan dapat lebih ditangkap. Benang merah yang ada dapat lebih jelas.

Hal menarik lainnya dalam menulis *blog* adalah lebih 'abadinya' tulisan tersebut karena tersimpan di dunia maya, sehingga dapat diakses kapanpun dan darimana pun. Lebih dari itu, keterkaitan satu konsep dengan konsep lainnya dengan mudah dilakukan dengan memasukkan tau-tannya baik ke konsep lain di *blog* tersebut ataupun ke sumber lain di luar.

Namun demikian karena bersifat artikel pendek, tulisan di *blog* tentu memiliki keterbatasan. Ia dituntut untuk dapat menyampaikan satu ide secara singkat, dalam tulisan sepanjang satu halaman. Dengan demikian, elaborasi dan ilustrasi menjadi minimal, bahkan hampir-hampir tidak ada. Disamping itu, penulis juga harus memilih antara menyampaikan tips atau konsep.

Membangun konsep adalah pendekatan *blog* yang Penulis pilih karena memang hal itulah yang menyenangkan dan, Insya Allah, merupakan kekuatan dari Penulis. Tidak dapat dihindari bahwa terus-menerus menulis konsep dari satu tulisan ke tulisan lain akan dapat menimbulkan kebosanan bagi pembaca. Hal itu dicoba dikurangi dengan pengelompokan konsep (ke dalam seri *blog*) dan pembahasan yang beragam dan diupayakan sesederhana mungkin. Serta memberikan ilustrasi dalam satu cerita terpisah diantara rangkaian tulisan di seri tersebut.

Tentunya Penulis berusaha membangun konsep mendasar dan dapat diterapkan. Artinya bila pembaca memahami konsep tersebut dan mengintegrasikannya ke dalam pemahaman mengenai produktivitas diri yang lengkap, maka pembaca dapat menerapkannya dalam peningkatan produktivitas diri sehari-hari.

Berbagai tipe *Blogging*

Ada berbagai tipe tulisan dalam *bloging*. Ada yang *sharing* pengalaman sehari-hari dan kemudian memberikan *insight* tertentu. Ada yang berorientasi tip-tip praktis. Ada yang memberikan opini terhadap berbagai kejadian yang sedang *'hot'*. Ada yang bermain dengan cerita-cerita inspirasi yang menarik.

Saya memilih untuk membangun konsep produktivitas diri di dalam *bloging* produktivitas diri. Saya meyakini bahwa kerangka berpikir yang tepat akan membuat kita dapat menyelesaikan berbagai masalah dengan efektif. Akan membuat kita tahu dengan tepat sumber penyebab dari suatu masalah. Akan membantu kita melihat permasalahan dengan jernih.

Tantangan dari tulisan yang bersifat membangun kerangka berpikir ada dua. Pertama bagaimana caranya melakukan hal tersebut tanpa jatuh pada kompleksitas. Kedua bagaimana membuat tulisan tetap menarik.

Mencapai keduanya penulis rasakan tidak mudah.

Gaya *Blogging* MPD

Ketika mengambil S2 di bidang manajemen, ada satu pendekatan yang menurut saya menarik dalam ruang kelas studi kasus. Proses belajar dari metode studi kasus sebetulnya bukan di kemampuan memecahkan setiap kasus, tetapi dari kemampuan membangun kerangka berpikir yang tepat sehingga kita dapat memahami kasus dengan menyeluruh dan pada akhirnya menemukan solusi yang tepat. Tanpa kerangka berpikir yang tepat, kita hanya dapat memahami dan memecahkan masalah secara *partial*, tidak menyeluruh.

Salah satu penyebab kurang efektifnya pelatihan MW, saya kira karena kelemahan kerangka berpikirnya. Perspektif yang dibangun masih kurang lengkap sehingga tidak dapat memotret permasalahan secara utuh. Tingkat efektivitasnya pun menjadi rendah.

Diperlukan perspektif yang cukup luas tanpa jatuh menjadi sebuah perspektif yang kompleks. Inilah tantangan dalam membangun kerangka berpikir produktivitas diri.

Integrasi Konsep

Produktivitas diri dibangun diantara berbagai konsep terkait: manajemen waktu, fokus, keterlibatan, manajemen energi, *get things done*, manajemen prioritas, mengatasi kecenderungan menunda, dll. Dengan demikian untuk dapat mengintegrasikan berbagai konsep tersebut pertama kita perlu memahami dengan baik setiap konsep tersebut.

Konsep yang kuat biasanya merupakan konsep yang sederhana dan dibangun di atas berbagai penelitian serta penjelasan yang logis. Ia juga sesuatu yang penerapannya dapat memberikan perubahan yang diharapkan. Konsep-konsep yang ada juga perlu terintegrasi dengan baik sehingga bisa dilihat dalam satu logika yang utuh yang dapat menjelaskan mekanisme produktivitas.

Seperti telah dikemukakan sebelumnya pendekatan blog MPD adalah membangun pemahaman yang komprehensif mengenai produktivitas diri. Pendekatan ini bisa terasa lebih berat bagi mereka yang berorientasi

praktis. Mudah-mudahan dengan uraian yang sederhana pada tiap artikel, pemahaman konsep dapat dibentuk setahap demi setahap.

Karena sifatnya yang berusaha mengintegrasikan berbagai konsep ke dalam sebuah bangunan pemahaman baru, sulit dihindari adanya kebutuhan untuk berbagai istilah baru. Sebagian istilah baru itu bisa ditemukan dalam *Glossary* yang ada di bagian akhir dari buku ini.

Inilah keyakinan yang saya pegang. Bahwa pengetahuan akan membawa pada pemahaman. Pemahaman akan membawa pada tindakan yang efektif. Jalur pengetahuan --> pemahaman --> tindakan ini yang menyebabkan penekanan dilakukan pada membangun pemahaman yang integratif, sederhana dan aplikatif.

Beda Buku dan *Blog*

Lebih dari 80 persen materi di buku ini berasal dari *blog* produktivitas diri. Bagian pertama berisi beberapa artikel yang lebih panjang yang saling terkait dengan tulisan *blog*. Ada tujuh tulisan baru juga dimasukkan ke dalam *blog* untuk melengkapi rangkain tulisan yang ada di satu seri tertentu.

Penyusunan ulang tulisan *blog* dilakukan di buku ini untuk mendapatkan keterkaitan yang lebih baik. Penyusunan ulang ini bisa berupa dua tulisan dijadikan satu tulisan ataupun sekedar mengubah susunan di dalam satu seri tertentu dan memindahkan tulisan dari satu seri ke seri lain.

Selain penambahan dan penyusunan ulang tersebut, menulis buku memberikan kesempatan saya untuk membaca kembali apa yang sudah ditulis di dalam *blog*. Tekanan tenggat waktu kadang membuat tulisan *blog* belum cukup baik tetapi sudah harus tayang di web. Ketika akan dimasukkan di buku, saya sempat membaca dan memperbaiki tulisan tersebut beberapa kali sehingga dapat lebih enak dibaca.

Tentunya dengan berbagai perbaikan di atas, apa yang ditampilkan di buku akan terasa lebih efektif untuk membangun pemahaman dalam produktivitas diri.

The Missing 40 percent

Buku *blog* edisi pertama ini mengambil topik utama *The Missing 40*

Percent, yang mengacu pada gap yang ada antara optimum kinerja dan kinerja saat ini di organisasi.

MPD memang tidak melulu mengenai produktivitas kerja, namun produktivitas kerja biasanya merupakan bagian penting bagi para profesional karena sebagian besar waktu mereka ada di tempat kerja. Penerapan produktivitas diri di tempat kerja adalah isi utama dari artikel blog buku ini.

The Missing 40 Percent sebetulnya dibangun dengan keyakinan bahwa bila terjadi keterkaitan antara kepentingan diri dan organisasi, maka keterlibatan karyawan dapat ditingkatkan yang dapat menutupi hilangnya sampai 40 persen produktivitas organisasi.

Berbagai organisasi modern sudah memulai hal ini dengan membuat kebijakan yang memperhatikan kepentingan individu, termasuk menyediakan waktu untuk proyek sendiri ataupun menyediakan fasilitas perawatan anak di tempat, seperti yang dilakukan oleh Google.

Sistematika Buku

Buku ini terdiri atas dua bagian. Bagian pertama berupa beberapa artikel panjang yang tidak ada di *blog*. Artikel-artikel tersebut bermaksud melengkapi perspektif yang ada di dalam blog. Bagian kedua adalah tulisan yang diambil dari *blog* Produktivitas diri yang terdiri atas dua bagian: Artikel dan Referensi Buku.

Produktivitas Diri adalah konsep yang ingin dibangun melalui berbagai artikel *blog* produktivitasdiri.co.id dan beberapa buku termasuk buku pertama ini. Buku ini pada dasarnya adalah penulisan ulang dari sekitar 100 edisi pertama *blog* produktivitas diri. Ditambah sekitar 20 persen materi baru, sebagiannya berupa artikel baru yang diselipkan di dalam artikel *blog* untuk membuat *flow* pembahasan di dalam seri lebih utuh.

Insyah Allah setiap 100 edisi akan ada buku serupa yang menjadi bagian dari seri buku Blog Produktivitas Diri

Selamat menikmati buku ini. Selamat meningkatkan produktivitas diri. Semoga buku ini dan berbagai tulisan saya yang akan datang baik dalam area produktivitas diri maupun di luar itu, dapat memberikan manfaat bagi para pembaca dan bernilai ibadah bagi Penulis. Aamiin.