

The Flow Of Productivity

**Mengelola Aliran Aktivitas dari Hulu Ke Hilir
untuk
Mencapai Produktivitas Optimal**

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 Flow Of Productivity

**Mengelola Aliran Aktivitas dari Hulu Ke Hilir
untuk
Mencapai Produktivitas Optimal**

G. Suardhika

**Buku Kedua Seri Produktivitas Diri
Sawo Andal Prima**

The Flow Of Productivity
Mengelola Aliran Aktivitas dari Hulu Ke Hilir
untuk Mencapai Produktivitas Optimal

Buku Kedua Seri Blog Produktivitas Diri

Penulis

G. Suardhika

Penerbit

Sawo Andal Prima

Perancang Sampul : Tunggal NS

Tata Letak Isi : Dwikora

Ilustrator :Tunggal NS

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

viii, 310 hal, 14 x 20 cm

ISBN : 978-602-50975-3-9

Cetakan ke- 1, Desember 2019

Daftar Isi

Kata Pengantar		3
Bagian Pertama		
BAB I	Pendahuluan	5
Bab II	Manajemen Waktu dan Manajemen Produktivitas Diri, sebuah Perbandingan	19
BAB III	Solusi Manajemen Produktivitas Diri untuk Kondisi <i>Overload</i>	29
Bab IV	Konsep Pembangun Model MPD II: <i>Get Things Done</i>	41
Bagian Kedua : Artikel Blog		
MPD dan Waktu	Edisi 01 – 16	51
Kapasitas Diri dan Energi	17 – 29	87
<i>The Flow of Productivity</i>	30 - 59	115
Daftar Aktivitas	60 -79	179
Penjadwalan	80 -100	225
Produktivitas, Kinerja dan <i>Grit</i>	101 -110	269
Referensi Utama Manajemen Produktivitas Diri		291
Daftar Pustaka		323
Tentang Penulis		329

The Flow of Productivity
Mengelola Aliran Aktivitas dari Hulu ke Hilir
untuk Mencapai Produktivitas Optimal

Edisi Launching, 21 Desember 2019 ini dibuat dalam jumlah terbatas untuk memenuhi tenggat waktu perayaan *Anniversary* 20 tahun Value Consult. Bisa dibbilang ini edisi *Soft Launching*, dimana buku baru selesai sekitar 90 persennya.

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

Anda juga dapat follow instagram [produktivitas_diri](#) atau bergabung dengan *broadcast whatsapp* kami dengan mengirim no wa ke 0812-9864-6490, untuk mendapatkan info secara rutin mengenai berbagai acara seminar ataupun pelatihan kami.

TERIMA KASIH VALCON-er

Dua puluh tahun Value Consult tentunya tidak akan terjadi tanpa dukungan para customer yang sampai saat ini sudah mencapai 30 ribu lulusan dari sekitar 3.800 perusahaan. Serta dukungan para *associate trainer* kami yang berjumlah lebih dari 50 orang, para *associate staf* yang membantu operasional, partner pemasar, pihak hotel, serta rekan kerja lainnya di luar ataupun di dalam Value Consult.

Tidak mungkin untuk memasukan nama semua pihak tersebut, karenanya dengan memohon maaf kepada berbagai para *stake holder*, dengan keterbatasan tempat yang ada, saya ingin menggunakan halaman ini sebagai sebuah monumen terima kasih bagi para Valcon-er yang telah membangun Value Consult dari dalam. Mereka yang telah menyumbangkan sebagian usia produktifnya untuk ikut membesarkan Value Consult dan menggunakannya sebagai area bersilaturahmi dan berkarya. Kami mohon maaf bila ada nama Valcon-er yang terlewat. Berikut adalah nama-nama para Valcon-er sepanjang catatan 20 tahun perjalanan kami dari awal berdiri sampai dengan yang masih menjadi tim Value Consult.

Kami mohon maaf bila ada yang terlewat. Diantara mereka, ada yang hanya sempat beberapa bulan bersama kami, ada juga yang sampai belasan tahun bergabung.

Manajemen: Purwaji, Damaiyanti, Avis, Dianti, Indra Budiman, Fazri, Mahfud, Riri, Fikri, Vivi, Agus Hermawan.

Staf: Umar, Didit, Laily, Evi, Nana, Agustinar, Ika, Heru Cokro, Rini, Hendri, Mego, Ria, Virgin, Iwan, Neti, Agung, Sari, Diah, Risti, Keshati, Ori, Nurul.

Associate Staf Operations:

Agus, Daim, Tony, Furqon, Nisa, Nurfitriya, Krisna.

Associate Partner Business/Topics:

Yudi, Denni, Ikhwan, Dessy, Divdeni.

Kata Pengantar

Alhamdulillah sudah sekitar 300 artikel dibuat dalam empat tahun perjalanan Blog Produktivitas Diri, sejak 1 September 2015. Buku ini adalah buku kedua seri Blog Produktivitas Diri yang ditulis secara rutin di www.produktivitasdiri.co.id.

Produktivitas Diri adalah suatu topik yang luas. Bahkan setelah 4 tahun, 300 artikel dan 2 buku, masih banyak hal yang masih perlu di-*eksplore* lebih lanjut. Buku ini dikejar penyelesaiannya untuk dapat diluncurkan bersamaan dengan perayaan ulang tahun ke-20 Value Consult, lembaga pelatihan yang secara *de facto* berdiri pada 1 Oktober 1999.

Karenanya, *moment* ini juga digunakan untuk menyampaikan terima kasih Penulis kepada tim Value Consult yang tanpa kontribusi dan kemandirian mereka, maka buku dan konsep Produktivitas Diri ini hanya akan tinggal di angan-angan. Buku ini dipersembahkan bagi mereka sebagai ekspresi syukur atas pencapaian usia 20 tahun Value Consult. Penulis juga ingin menyampaikan terimakasih kepada rekan baik penulis Tunggal Nakula Sasongko dan Dwikora Djatmiko, yang telah bersedia direpotkan dengan tenggat waktu yang ketat untuk penyelesaian buku ini. Mereka lebih dari sekedar Penerbit Buku ini.

Di satu sisi, Penulis merasa lega karena bangunan konsep Produktivitas Diri sudah mulai terbayang, namun di sisi lain, Penulis menyadari bahwa ternyata jalan masih panjang bukan hanya untuk bisa menyelesaikan bangunan konsep-nya, tetapi juga untuk bisa mensosialisasikan konsep sehingga bermanfaat bagi banyak orang.

Semoga Allah memberikan kekuatan dan kesempatan untuk bisa mewujudkan hal tersebut. Aamiin.

Penulis

Jakarta, 11 Desember 2019

Bab I PENDAHULUAN

A apakah Saya Produktif?

Apakah orang yang produktif itu seperti Richard, Direktur di sebuah perusahaan besar, pergi pagi pulang malam, hampir tidak ada waktu untuk keluarga, tetapi mempunyai rumah dan mobil bagus, bisa menyekolahkan anaknya ke luar negeri dan sering berjalan-jalan ke manca negara?

Atau seperti Rori, seorang pengusaha menengah, tidak besar perusahaannya, tetapi memadai untuk hidup berkecukupan dan membuatnya mempunyai cukup waktu untuk melakukan berbagai hal yang dia inginkan, baik itu untuk keluarga, masyarakat ataupun dirinya sendiri.

Atau seperti Rinai, seorang sutradara yang jatuh cinta dengan pekerjaannya. Hanya mau mengerjakan satu film setahun supaya ia bisa menikmati proses pembuatannya dan bisa menggunakan cukup waktu untuk kepentingan hidupnya yang lain.

MPD (Manajemen Produktivitas Diri) tidak memilih mendefinisikan produktif sebagai optimasi output semata. Output optimal dengan mengabaikan kelanggengan aset, bukanlah produktif. Bagi MPD, output optimal adalah output yang didapat dari kesadaran penuh mengenai apa yang penting bagi orang tersebut pada saat ini maupun pada masa yang akan datang. Menikmati proses, tetapi juga mencapai kehidupan yang diimpikan, sehingga dimasa tua bisa melihat kembali kehidupan yang telah dijalannya dengan senyum.

Banyak orang berpikir dan merencanakan sebuah kehidupan yang bahagia dan sukses. Tetapi kebanyakan pembahasan hanya berhenti sampai usia muda. Kesuksesan dan kebahagiaan tidak direncanakan dengan baik untuk usia tua. Ketika badan sudah renta, anak sudah keluar dari rumah, energi sudah terbatas. Kehidupan seperti apa yang diinginkan? Bagaimana kalau hasil perencanaan kehidupan kita di usia 20-an, berbeda dengan di usia 40-an dan berbeda juga dengan usia 60-an. Sulit memang membuat diri kita di usia 20-an untuk membayangkan kehidupan di usia 60-an. Permasalahan di usia 60-an baru akan lebih terasa ketika tubuh kita mulai mengalami penurunan kinerja pada usia 50-an. Dengan keterbatasan yang ada, kita tahu bahwa perkembangan usia tidak hanya mempengaruhi apa yang bisa dicapai, tetapi juga mem-

pengaruhi keakuratan kita dalam memperkirakan dan merencanakan hidup.

Bisa jadi *present self* kita berpikir usia 20-an adalah saat bermain sesuka hati. Tapi tanpa kerja keras di usia 20-an, apakah kita dapat hidup yang nyaman di usia 40-an? Dan tanpa merawat kondisi fisik, spiritual dan relasi kita di usia 40-an, apakah kita bisa berbahagia di usia 60-an? Produktif berarti kita memahami apa yang kita inginkan dalam berbagai usia tersebut dan melakukannya dengan terintegrasi sejak awal.

Bagaimana gambaran sebuah hidup yang produktif? Pertama tentunya bisa digambarkan sebagai sebuah kehidupan yang memuaskan. Yang membuat kita merasa lega akan apa yang sudah dilakukan sepanjang hidup. Bukan hanya terkait pencapaian, tetapi juga terkait bagaimana kita menikmati berbagai tahapan kehidupan tersebut. Bukan hanya ketika semua terasa sebagai mudah dan membahagiakan, tetapi juga ketika semua terasa sebagai sulit dan, tetap, membahagiakan.

Kita menerima kegagalan dan kesalahan sebagai bagian dari proses kematangan kita sebagai manusia. Kita mensyukuri pencapaian sebagai berkah Pencipta. Tentunya pemahaman tersebut tidak mungkin dicapai tanpa sebuah penguasaan 'mekanisme bekerja-nya' diri kita dalam mengarahkan dan mengoptimalkan aktivitas. Hal tersebut yang ingin dibangun dalam model Manajemen Produktivitas Diri (MPD)

Model MPD adalah sebuah konstruksi model yang menggambarkan mekanisme produksi aktivitas, sehingga kita dapat mengelolanya untuk mencapai *life & career goal*. MPD terdiri atas 2 proses utama, proses vertikal dimulai dari proses produksi mimpi/keinginan dan proses produksi pencapaian keinginan, yang dipecah dalam lima tahap berikut: *Directing, Planning, Acting, Recovering & Improving*. Sementara itu, proses horisontal menggambarkan proses pencapaian keterlibatan penuh dalam setiap aktivitas (dari *procrastination* sampai ke *engagement*).

MPD, Sebuah Perspektif Produktivitas Diri

Salah satu pertanyaan penting bagi MPD adalah apa yang memproduksi aktivitas? Kita biasanya mendekati kesibukan (baca: banyaknya aktivitas) sebagai *given*, sesuatu yang sudah dari sananya begitu, bukan sesuatu yang bisa diubah. Padahal siapa yang mem-

produksi kesibukan tersebut? Ya kita sendiri.

Sebagian dari kita memilih untuk merasa tidak berdaya, karena merasa kesibukan kita ditentukan oleh orang lain. Tugas kita hanya menjalankan apa yang diminta oleh *figure* yang mempunyai otoritas atas kita. Bahkan ketika kesibukan itu begitu menekan sampai mengacaukan area kehidupan yang lain, kita tetap merasa bahwa kita tidak dapat berbuat sesuatu untuk mengatasinya. Kita merasa sudah takdirnya untuk bekerja sekeras itu, kerja mati-matian setiap hari dengan hasil seadanya.

Ketidakterdayaan bukan sifat yang diturunkan, bukan takdir yang diberikan pada sebagian orang. Ketidakterdayaan adalah hasil sebuah proses belajar. Paling tidak begitulah tesis yang diberikan Martin Seligman dalam buku monumentalnya, *Learned Helplessness*. Namun, sebagian besar kita tetap merasa bahwa kehidupan yang sulit, termasuk ketidakterdayaan yang ditimbulkannya adalah kodrat. Kodrat yang tidak bisa diubah. Kodrat yang harus diterima sebagai nasib dan dijalankan saja sebisa mungkin. Ibarat orang yang, maaf, menggali kuburannya sendiri dan menunggu di sana sampai ajalnya tiba.

Ilustrasi di atas tentu sebuah ilustrasi ekstrim. Tetapi bukan merupakan gambaran yang asing dalam diskusi mengenai kehidupan manusia modern. Ilustrasi ekstrim yang lain mengatakan bahwa dalam mesin ekonomi yang ditandai dengan persaingan yang begitu ketat saat ini, maka manusia seperti layaknya mesin, hanya merupakan salah satu komponen. Sebagian manusia menjalani hidupnya layaknya *zombie, a walking dead*. Mulai dari pagi hari berangkat kerja sampai ke malam hari menuju pembaringan. Otomatis saja. Menjalankan apa yang sudah 'diprogramkan' padanya.

Tidak dapat disangkal bahwa sebagian besar hidup kita adalah pengkondisian. Pengkondisian dari apa yang kita lihat dan kita alami sepanjang hidup. Kalau kita melihat orang tua kita bekerja susah payah namun penghasilannya pas-pasan, maka kita akan beranggapan bahwa hidup memang akan sesusah itu. Ketika kita melihat hubungan antar orang tua kita tidak berlangsung dengan baik, maka kita beranggapan bahwa begitulah hubungan di dalam pernikahan.

Dengan demikian tugas pertama dan utama dalam menjadi dewasa adalah mematahkan kultus dan pengkondisian tersebut dan

membangun keyakinan baru. Keyakinan yang mengatakan bahwa kita punya *power* untuk mendisain kehidupan kita.

Memang mudah untuk melepaskan tanggung jawab terhadap kehidupan dengan pasif, menerima nasib, menyalahkan lingkungan. Dengan itu, kita merasa dapat berjalan di muka bumi seolah kita adalah pesakitan yang menunggu uluran tangan orang lain. Bila tidak ada yang membantu? Kita semakin menyalahkan orang lain akan nasib kita. Kita mengkonfirmasi bahwa orang lain adalah jahat dan kita adalah orang paling baik yang disakiti oleh seluruh manusia lain di muka bumi ini.

Bila itu adalah sudut pandang yang dipilih tentu MPD dengan Aliran Produktivitas Diri hanya sebuah konsep yang asing, yang hanya mengganggu perspektif yang sudah dibangun. Sebaliknya bila Anda memilih untuk memegang kendali hidup Anda, mendisain kehidupan ke bentuk yang Anda inginkan, maka MPD akan menawarkan perspektif yang dibutuhkan.

Perspektif yang tepat akan membawa pemahaman yang sesuai dengan fakta, dan pada gilirannya akan membuat Anda memahami ketrampilan dan *tool* apa yang dibutuhkan untuk bisa mengembangkan kehidupan yang diinginkan.

Permasalahan dalam pendekatan pengembangan diri yang ada selama ini adalah seseorang didorong untuk percaya diri dalam membangun *dream* dan memenuhinya. Tetapi tidak diajarkan mengenai membentuk sistem, proses dan kebiasaan yang dibutuhkan untuk itu. Penekanan orientasi terlalu pada output dan kurang pada proses.

MPD berorientasi proses. Model MPD membantu kita untuk memahami mekanisme yang ada dalam memproduksi aktivitas sehingga kita tahu dimana intervensi perlu dilakukan. Layaknya mekanik ahli yang memahami bekerjanya mobil sehingga bisa dengan cepat melakukan perbaikan yang diperlukan.

Model MPD sendiri masih dalam proses pembentukan, karena itu rangkaian artikel di seri *The Flow of Productivity* baru bersifat pengenalan umum terhadap sebagian proses yang ada. Dengan memahami Aliran Produktivitas kita memahami apa yang memproduksi aktivitas dan bagaimana mengendalikannya. Bila ini berhasil dicapai, maka keterkaitan antara mimpi dan keinginan dengan aktivitas sehari-hari

akan semakin kuat.

MPD mencoba membangun perspektif yang lengkap dan akurat agar kita dapat memahami bagaimana sebuah aktivitas diproduksi, untuk kemudian dapat mengendalikannya dengan baik.

Perkembangan Industri dan Kebutuhan SDM di Era Modern

Era *disruption* dan Industri 4.0 merupakan jargon yang sudah tidak asing lagi bagi kita. Perubahan yang terjadi tidak sekedar prediksi masa depan, tetapi sudah nyata kita hadapi sehari-hari. Kita sangat akrab dengan fenomena bisnis transportasi *on line* yang mengacaukan kinerja bisnis transportasi yang ada. Fenomena media *on line* yang mengacaukan bisnis media cetak. Tentunya perubahan tidak hanya berhenti di sini, berbagai industri lain akan mengalami *disrupsi* yang sama.

Dari sisi tenaga kerja, perubahan yang ada juga tidak kalah signifikan. Angkatan kerja yang terakhir masuk kedunia kerja, generasi *millenial*, merupakan kelompok yang sudah sangat fasih dengan perubahan teknologi yang ada dan sudah lebih cekatan dalam melakukan proses belajar melalui berbagai *on line platform* karenanya lebih percaya diri untuk menyalurkan kreativitas dan aspirasinya di dunia kerja.

Mereka sangat dibutuhkan organisasi modern dan mereka menuntut fleksibilitas dalam waktu kerja dan menuntut otoritas yang lebih besar, yang kemudian menyebabkan organisasi perlu berpikir ulang dalam mendisain sistem yang pas dengan tuntutan perubahan industri dan aspirasi mereka. Sebelum kita lanjut membahas implikasi dari berbagai hal tersebut dengan MPD, mari kita mencoba *zoom out* dan melihat situasi yang ada dari perspektif yang lebih luas.

Kebanyakan manusia *urban* saat ini bekerja di dalam organisasi, baik itu perusahaan swasta, organisasi pemerintah ataupun LSM. Bekerja di organisasi di satu sisi menimbulkan sebuah kehidupan yang tertata: aktivitas rutin yang dijalankan tiap hari, menemui rekan kerja yang relatif tetap dan mendapatkan gaji dan tunjangan lain secara rutin. Segala kepastian tersebut tentunya menimbulkan kenyamanan dan kepastian. Namun, sayangnya di sisi lain juga menimbulkan kejenuhan dan menyita lebih banyak waktu daripada yang ingin diberikan seseorang. Organisasi dengan berbagai aturan yang ada, atasan yang mengawasi, adanya target

dan *pressure* yang menyertainya menimbulkan stres dan juga penyakit pada banyak karyawan.

Tidak dapat dipungkiri bawah interaksi antara manusia dan kerja begitu penting bagi kehidupan seseorang. Ia terletak di pusat makna kehidupan seseorang. Sungguh sebuah ironi bahwa justru salah satu sumber terpenting dalam kehidupan manusia tersebut menjadi penyebab utama ketidakbahagiaan. Orang mendapatkan kompensasi yang tinggi, tetapi mengalami kejenuhan kerja. Orang sulit untuk terlibat dengan pekerjaannya, stres di tempat kerja. Dan pada gilirannya, stres itu sampai 'tumpah' ke area penting berikut, keluarga. Tanpa disadari yang 'dijual' manusia modern tidak hanya kompetensi dan waktu, tetapi juga kesehatan, moral, relasi dengan keluarga dan, bahkan, harga diri.

Kebanyakan organisasi merasa bahwa ikatan *alignment* (keterkaitan) itu hanya sebatas transaksional: organisasi memberikan gaji, karyawan harus melakukan berbagai hal yang ditugaskan padanya. Ikatan seperti ini adalah sebuah ikatan yang rapuh. Sehingga *win-win* yang ada juga minimal. Akibatnya organisasi perlu memotivasi, mengawasi, menekan karyawan untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Perspektif yang melihat karyawan seperti mesin, menyebabkan sisi kemanusiaan seseorang dianggap mengganggu bila dibawa ke tempat kerja. Profesionalisme didefinisikan sebagai tidak mencampuradukan antara faktor pekerjaan dan personal. Sehingga manusia harus tampil hanya dalam dimensi pekerjaannya. Pekerja diminta menghasilkan output tanpa peduli apakah sesuai dengan *purpose* ataupun minat. Dan bila Anda tidak berhasil mencapainya? Jangan khawatir organisasi menyediakan atasan, aturan, *reward & punishment* untuk dapat meningkatkan peluang keberhasilannya. Sebentar.. jangan salahkan dulu para pemimpin perusahaan atau direksi atau bos Anda...permasalahan jauh lebih tua dari yang anda perkirakan, yaitu dimulai sekitar 100 tahunan yang lalu...karenanya mari kita melihat apa yang terjadi pada saat itu.

Kita tahu bahwa pada awalnya manusia hanya mengkonsumsi sebatas yang ia perlukan. Pada zaman *great great great great grandfather* kita, orang hanya cukup memakan makanan yang ia tanam dan buru. Sehingga manusia tidak perlu pusing memikirkan bagaimana meningkatkan produksi ataupun mendistribusikannya.

Bayangkan bila Anda di posisi nenek atau kakek moyang Anda...bangun pagi...malas-malasan..eh lapar...pergi deh keluar goa, mau daging atau sayur ya? Berburu atau mencari tanaman di hutan ya.....dah..sesederhana itu saja.. nggak perlu mikir daging diapain, *steak* nya *welldone* atau *medium*...daging kambing atau sapi atau ayam negeri atau ayam kampung atau anak sapi....mau makan keluar atau panggil ojek *on line*, dan seterusnya...

Dengan adanya mesin dan kemudian pabrik, maka tingkat produksi bisa dioptimalkan, lalu mulailah muncul kalangan yang berpenghasilan besar dan kecil. Mulailah manusia memiliki banyak baju dan pusing memilihnya pada saat membeli atau memakainya. Memiliki banyak makanan dan kekenyangan...Peningkatan output yang seharusnya membawa kebaikan, ketika tidak dikelola dengan baik malah membawa banyak masalah dari mulai ketimpangan ekonomi sampai dengan penyakit.

Dari sisi manusia dan kerja, dengan adanya organisasi mulailah dikenal waktu kerja, dari situasi moyang kita yang tadinya bangun dengan malas dan setelah bangun baru mulai memikirkan mau makan apa, sekarang harus bangun jam sekian karena harus sampai di kantor jam sekian. Harus mengerjakan ini itu, disamping harus mengikuti keinginan bos. Ups.. juga Bos yang itu dan Bos yang di regional sana. Dan harus-harus yang lain yang kalau diterapkan memang pas bagi mesin tetapi tidak pas bagi manusia. Tetapi hal tersebut tidak masalah bagi organisasi karena bagi organisasi, manusia sama dengan mesin. Dan mesin sama dengan manusia.

Pada era modern, dengan adanya *disrupsi* akibat perkembangan teknologi digital, organisasi modern menyadari bahwa untuk memenangkan kompetisi, SDM yang kreatif dan mampu berinovasi akan memberikan nilai tambah yang sangat penting. Dengan demikian, faktor kualitas SDM menjadi semakin penting dibandingkan kuantitas. Dan untuk membuat 'tim kreatif' bekerja optimal, ternyata diperlukan budaya yang lebih fleksible dan manusiawi dibanding era sebelumnya.

Pada saat yang sama para *millenial* pun lebih menginginkan pekerjaan yang memberikan keleluasaan bagi mereka untuk ber-kreasi. Dengan demikian, sebetulnya Dari berbagai perubahan yang ada tersebut, kita memahami sebetulnya tidak ada *mismatch* antara seting

organisasi dan tuntutan para pekerja di masa depan.

Di satu sisi organisasi dituntut untuk mengoptimalkan potensi tenaga kerja yang ada. Di sisi lain para pekerja dituntut untuk lebih terlibat dalam kerjanya sehingga ia bisa mengeluarkan seluruh potensi kreatif, kemampuan memecahkan masalah, daya tahan hingga produktivitas yang optimal. *Isue* yang ada sekarang adalah seberapa berhasil sistem ekonomi, organisasi dan tenaga kerja bisa melakukan transisi dari kekakuan organisasi yang ada pada kebanyakan organisasi saat ini ke organisasi modern yang bisa menghasilkan berbagai inovasi yang diperlukan. Bagaimana cara menjalankan proses transisi tersebut dengan baik? Dan apa peran MPD dalam hal tersebut?

MPD, *Model for the Future.*

Ada dua sisi pendekatan yang perlu dilakukan bersamaan. Pertama dari sisi organisasi itu sendiri, yang kedua adalah pendekatan dari individu. Bila pendekatan organisasi berkuat dengan pertanyaan organisasi apa yang ideal untuk masa depan. Pendekatan individu berkuat dengan pertanyaan bagaimana perspektif yang tepat dalam pengelolaan diri yang bisa membawa manusia mencapai produktivitas optimal dengan meng-*align* antara kepentingan individu dan organisasi.

Berbagai contoh dan *framework* organisasi modern sudah kita bahas sebelumnya. Sedangkan pendekatan dari sisi individu adalah pendekatan yang dibawa oleh MPD. MPD meningkatkan kemampuan seseorang untuk memahami bagaimana mekanisme produksi aktivitas yang bekerja dalam dirinya, sehingga ia dapat mencapai produktivitas diri yang optimal. Diharapkan dengan cara itu seseorang dapat mengarahkan dirinya, meningkatkan inisiatifnya sehingga bisa mendorong perubahan dalam budaya dan sistem organisasi yang diinginkan.

Perubahan organisasi akan sulit terjadi bila SDM yang ada tidak siap untuk mendukungnya. Sulit untuk menjalankan *self organized organisation* tanpa inisiatif yang baik dari tim yang ada. Sulit untuk membawa organisasi memenangkan kompetisi tanpa pengelolaan diri, pengelolaan kerja, keterlibatan kerja yang memungkinkan tumbuhnya kreativitas dalam bekerja.

Organisasi saat ini terkesan terperangkap dalam kondisi tidak

berani memberikan keleluasaan itu pada karyawan karena memerlukan upaya besar untuk menjalankannya dan menghadapi resiko mendapat karyawan yang 'tidak patuh', bahkan bisa jadi mengundurkan diri ketika telah lebih mengenal dirinya. Sehingga akhirnya organisasi memilih jalur aman. Bertransaksi pada level minimal saja, tanpa sepenuhnya menyadari akibatnya bagi organisasi.

Mengelola karyawan pada level *win-win* minimal memang mudah dikendalikan, karena energi yang ada di sana sudah dibatasi dan dikendalikan. Sementara itu MPD mendorong pada *win-win* maksimal yang akan menyebabkan dinamika energi yang luar biasa yang perlu dikendalikan dengan baik. Bergerak dari *win-win* minimal ke maksimal memang seperti membawa kapal organisasi melalui sebuah badai untuk dapat sampai ke laut yang lebih baik. Ibarat dari *red ocean* ke *blue ocean*.

Pendekatan MPD memang berangkat dari individu. Pendekatan ini mengasumsikan berada di organisasi manapun, seorang MPD-er akan mengenal dirinya dengan baik dan bisa mengelola aktivitasnya sehingga bisa memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi. Organisasi akan menemukan para MPD-er sebagai orang yang proaktif, tahu apa yang mau dicapai, tahu bagaimana mencapainya, tahu cara meng-*align* kepentingan dirinya dan organisasi. Tetapi di sisi lain, ia juga tahu memilih organisasi yang sesuai dengan dirinya.

Framework MPD membawa kepada sebuah pendekatan yang lebih integratif. Di satu sisi men-*direct* kehidupan seseorang sehingga bisa lebih integratif antara mimpi dengan aktivitasnya. Dengan demikian, ia dapat mencurahkan potensinya yang optimal untuk kepentingan organisasi. Pendekatan MPD merupakan salah satu *respond* yang tepat akan kebutuhan industri di masa depan. Karenanya MPD adalah sebuah *model for the future*.

Pendekatan Buku MPD

Dengan terbitnya buku ini berarti sudah 2 buku dan sekitar 300 artikel blog yang ditulis dalam area Manajemen Produktivitas Diri. Seberapa pun saya berusaha untuk membuat suatu tulisan yang berbeda antara satu artikel dengan artikel lain, tetapi keberulangan ide pada sebagian artikel sulit untuk dihindari. Semoga itu tidak terlalu mengganggu

keasyikan membaca Anda.

MPD sendiri adalah sebuah konsep yang bertumbuh. Setelah 4 tahun saya berlutut dengan konsep ini, masih banyak hal yang perlu digarap, dibaca, dipelajari, dipahami dan diformulasikan dengan baik. Sehingga tidak dapat dihindari adanya perubahan perspektif antara tulisan-tulisan saya saat ini dengan sebelumnya. Pertumbuhan ini masih akan terus berjalan karena masih ada banyak konsep yang perlu diintegrasikan ke dalam *Gran Model* MPD. Karena orientasi awalnya memang membangun sebuah konsep yang integratif, maka tampaknya memang lebih tepat untuk melihat konsep ini sebagai sebuah '*open source*' yang akan terus berkembang, termasuk dari ide dan masukan para pembaca sekalian.

MPD memang bukan sebuah karya ilmiah yang mendasarkan semua posisi/pernyataan dengan basis referensi teori atau penelitian yang jelas. Tetapi saya berani mengatakan bahwa MPD juga bukan karya populer yang sekedar mengambil posisi 'menurut penulis' tanpa terlebih dahulu memahami dasar ilmiah yang ada.

Mengikuti dasar ilmiah dan pilihan disiplin ilmu secara kaku jelas akan membatasi *elaborasi* dan integrasi topik yang mungkin dilakukan. Tetapi membuat tulisan populer, tanpa dasar ilmiah juga akan menjadi sebuah karya yang 'dangkal'. Karenanya dari daftar referensi dan berbagai pilihan buku utama yang direSENSI yang ditulis di akhir buku ini, Anda dapat menemukan bahwa sebagian besar buku yang menjadi acuan utama MPD ditulis oleh mereka yang mumpuni secara akademis dan merupakan upaya ilmiah mereka untuk mengintegrasikan berbagai teori dan penelitian dalam topik bahasan buku tersebut. Pada umumnya, saya memang memilih buku-buku ilmiah populer yang ditulis oleh jurnalis ilmiah ataupun akademisi yang berbasis pada berbagai rujukan ilmiah yang ada.

Berbagai video presentasi ataupun diskusi ataupun wawancara dengan berbagai akademisi di youtube juga menjadi sumber utama pemahaman yang dibangun di buku ini. MPD berambisi untuk membangun sebuah model yang bisa mengintegrasikan berbagai konsep tersebut.

Penulis memang tidak mengambil referensi langsung dari

berbagai jurnal, namun sebagian buku yang digunakan sebagai referensi mengintegrasikan kesimpulan berbagai temuan tersebut. Bila diibaratkan jurnal penelitian sebagai sumber ilmiah pertama, dan berbagai buku yang berbasis ilmiah tersebut menjadi sumber ilmiah kedua, ataupun bisa kita sebut integrator pertama. Maka MPD mencoba menjadi *integrator* kedua. *Integrator* yang membebaskan diri untuk mengambil dari berbagai sumber untuk membangun sebuah model yang lebih lengkap. Hasil integrasi ini sehari-hari, dalam pelatihan-pelatihan saya diuji nilai praktisnya dengan saya berdiskusi menggunakan basis model yang ada dengan berbagai peserta pelatihan saya, yang umumnya berada pada level manajer di berbagai perusahaan.

Sebagai seorang praktisi yang berinteraksi dengan banyak praktisi lain dalam kelas-kelas pelatihan saya, saya berusaha mencari pendekatan yang bermanfaat praktis dari berbagai teori dan penelitian. Tidak dapat dihindari bahwa idealisme tetap perlu dibangun untuk mencapai sebuah aplikasi ideal. Aplikasi ideal saya definisikan sebagai aplikasi yang memberikan manfaat optimal bagi para *stake holder* dalam jangka panjang dan pendek. Dalam konteks inilah, kadang terjadi perbedaan pandangan dimana sebagian orang menarik pembahasan dalam bisa atau tidaknya diaplikasikan, padahal sebetulnya *isu*nya lebih pada seberapa sulit implementasinya dan dalam konteks apa aplikasi bisa dilakukan.

Saya ambil contoh, dari sisi individu, pembahasan mengenai pentingnya menentukan *career goal* agar kita dapat menggunakan waktu kita untuk membangun kompetensi, *network* dan pengalaman yang bermanfaat untuk mencapainya, seringkali dianggap terlalu ideal dan tidak mungkin dilakukan di area dimana begitu kecil peluang kerja yang ada. Ini seperti kondisi 'telor dan ayam', justru ketika kita membangun kompetensi yang *align* dengan *career goal* kita, bisa jadi kita sulit untuk mendapatkan peluang dalam jangka pendek, tetapi *expertise* yang dibangun akan mempermudah kita di masa depan.

Demikian juga dari sisi organisasi, organisasi sering beranggapan bahwa *win-win* minimal saja sudah sulit dan cukup. Yaitu ketika karyawan mendapatkan kompensasi, organisasi terpenuhinya kebutuhan untuk terselesaikan sebuah pekerjaan. Pekerjaan memang selesai, organisasi

memang bisa berjalan dengan baik, tetapi dalam jangka panjang bisa jadi organisasi tidak akan *survive* di tengah berbagai perubahan yang ada.

Sementara itu, *win-win* maksimal yang terjadi ketika karyawan diperhatikan kepentingan dan minatnya, akan membuat karyawan lebih terlibat dan kreatif yang diperlukan organisasi untuk meningkatkan daya hidup dan daya saingnya.

Pada titik inilah, pendekatan MPD akan membantu individu ataupun organisasi untuk melihat peta perubahan yang mungkin dilakukan, dengan berbagai tantangan dan manfaat yang bisa diraih bila individu dan organisasi berhasil mengubah formatnya dari *win-win* minimal ke maksimal. Bila ini tercapai, 40 persen kinerja yang hilang akan bisa diisi. Demikian perspektif yang membuat buku sebelum ini diberi judul, *The Missing 40 Percent*.

Sistematika Buku

Blog Produktivitas Diri mulai ditulis pada 1 September 2015 dan sampai saat ini sudah mencapai sekitar 300 artikel. Bila buku pertama, *The Missing 40 Percent* berisi 100 pertama artikel blog MPD, maka 124 artikel pendek di buku kedua ini, *The Flow of Productivity* berasal terutama dari 100 kedua (artikel no 101 sd 200), ditambah dengan sekitar 20 artikel baru.

Perombakan artikel paling besar terjadi di seri artikel *The Flow of Productivity*. Pada awalnya seri ini hanya berisi 16 artikel, setelah dirombak, di dalam buku ini seri ini memiliki 30 artikel. Dengan penambahan dan penggabungan artikel dari seri yang berbeda. Belum pernah sebelumnya perombakan seri menyebabkan penambahan sebanyak itu. Walaupun demikian, harus diakui bahwa seri *The Flow of Productivity* agak kurang enak dibaca dan sulit untuk dipahami terutama bagi mereka yang belum cukup lama mengikuti berbagai tulisan MPD (blog dan buku), Penulis memohon maaf akan hal tersebut yang disebabkan paling tidak 2 hal: keterbatasan ruangan dan masih berprosesnya konsep ini. Insya Allah di buku utama MPD, *Gran Model* MPD, yang sayangnya belum tahu kapan bisa selesai ditulis, pembahasan akan lebih jelas dan mengalir.

Jumlah 124 artikel ini lebih banyak dibandingkan buku pertama yang berisi 103 artikel. Jumlah artikel baru juga meningkat dari 8 menjadi

22 artikel. Sedangkan jumlah halaman artikel panjang di bagian pertama meningkat dari 31 menjadi 36 sehingga total halaman meningkat dari 280 menjadi 328 halaman.

Seperti pada buku sebelumnya, buku ini juga dibagi menjadi dua bagian, bagian tulisan yang berasal dari blog yang diletakkan di bagian kedua dan dibagi 2 bagian antara artikel resensi buku dan bukan. Bagian pertama berisi empat bab tulisan panjang. Tulisan panjang dimaksud untuk memberi penekanan pada tulisan blog yang tidak bisa *discover* dalam tulisan blog karena keterbatasan ruang yang ada. Selain itu, tentunya tulisan panjang juga memberi nilai tambah pada buku karena ia tidak ada di blog. Sehingga pembaca buku mendapat bahan tulisan baru, selain sekitar 20 artikel baru.

Pada setiap artikel blog di bawahnya akan ditulis sumber edisi dari blog produktivitas diri yang digunakan. Saya melakukan penulisan ulang artikel, menggabungkan, mengubah judul dan berbagai hal lain yang memungkinkan diperolehnya sebuah seri tulisan baru yang lebih integratif. Bila ada keterkaitan antara satu tulisan dengan tulisan lainnya, referensi pertama tentu diberikan ke buku ini, bila tidak ada baru *direfer* ke blog produktivitas diri.

Tentu membaca tulisan di HP ataupun Komputer langsung dari web produktivitasdiri.co.id memberikan pengalaman yang berbeda dengan membaca buku. Kelebihan utama dari membaca *on line* adalah Anda bisa langsung bisa mengakses artikel terkait dengan meng-klik *link* yang diberikan. Sementara itu, kelebihan dari pengalaman membaca buku MPD lebih pada lebih integratifnya berbagai tulisan blog yang ada, penambahan wawasan dengan artikel baru yang panjang ataupun di blog. Serta buku bisa dengan nyaman Anda tandai dan beri catatan. Kedua medium ini Insya Allah akan dipertahankan dalam MPD. Bila Anda berminat untuk membaca secara rutin blog MPD tentu lebih bijak mengikuti *newsletter*nya.