

Standar Gaji Karyawan Indonesia

*Dan esai-esai inspiratif tentang dunia karir,
gaji dan kehidupan profesional*

Daftar Isi

TENTANG PENULIS/BLOGGER

Standar Gaji Karyawan Indonesia 2021

Berapa Besar Gaji yang Harus Saya Peroleh untuk Hidup dengan Layak?

Gaji dan Karir Saya Tidak Naik-naik, So
What?

Tiga Jalan yang Harus Anda tempuh untuk
Mewujudkan a Dream Job

Anda Puas dengan Karir Anda Sekarang?

3 Alasan Kenapa Karir Anda Stagnan

5 Profesi Mahal yang Layak Ditekuni
sebagai Pilihan Karir

Seberapa Mahal Harga Pekerjaan Anda?

90% Karyawan Tidak Siap Menghadapi
Pensiun

Sekilas mengenai Penulis/Blogger

Penulis ebook ini adalah **Yodhia Antariksa**, blogger pada www.strategimanajemen.net – blog yang terpilih sebagai blog bisnis terbaik dalam ajang Pesta Blogger Indonesia.

Yodhia menyelesaikan pendidikan master dalam bidang HR management dari Texas A&M University, USA atas beasiswa Fulbright Scholarship.

Sementara pendidikan strata satu-nya di-selesaikan dalam bidang manajemen dari Universitas Islam Indonesia, Jogjakarta.

Yodhia merupakan founder dan CEO PT. Manajemen Kinerja Utama, sebuah consulting firm dalam bidang performance management. Anda bisa menghubunginya pada alamat email : ***antariksa@exploreHR.org***.



Standar Gaji Karyawan Indonesia TERKINI

Memberi nafkah pada anak dan keluarga secara layak saya kira merupakan salah satu ikhtiar penting yang mesti kita lakoni dengan sepenuh hati. Bekerja dengan ikhlas dan penuh dedikasi demi mendapat penghasilan atau income yang memadai tentu juga merupakan sebuah rangkaian ibadah yang mesti kita rawat dengan penuh keteguhan.

Penghasilan yang layak dan nafkah yang memadai tentu saja tidak lepas dari standard gaji atau penghasilan yang Anda terima setiap bulannya. Lalu berapa standard gaji untuk setiap level yang berlaku di dunia kerja Indonesia saat ini?

Berikut adalah daftar standard gaji yang kira-kira menggambarkan besaran pendapatan yang diterima oleh para pekerja dan manajer di tanah air setiap bulannya.

Fresh Graduates/Entry Level. Kisaran Standard Gaji Rp 3 - 4 juta/bulan.

Dalam sepuluh tahun terakhir, besaran gaji para fresh graduates (lulusan S-1) tampaknya tidak bergerak naik secara signifikan. Penyebabnya sederhana : supply cenderung jauh lebih tinggi

dibanding demand; sehingga buyer (perusahaan) memiliki keleluasaan untuk memberikan gaji yang relatif rendah.

Meski demikian sejumlah perusahaan multi nasional kini memberikan gaji bagi para fresh graduate-nya pada angka diatas Rp 6 juta/bulan; sementara Bank Indonesia sejauh yang saya tahu, telah memberikan gaji Rp 9 juta/bulan untuk para lulusan sarjana baru yang bekerja untuk mereka.

Namun demikian, masih banyak juga lulusan sarjana S-1 baru yang mendapat gaji sebanding dengan UMR alias sekitar Rp 2 jutaan saja per bulan.

Sebagai perbandingan, berikut data **Gaji awal karyawan Fresh Graduates di sejumlah perusahaan ternama, BUMN dan multinational companies di tanah air.**

1. Bank BCA : Rp 6 juta
2. Bank Mandiri : Rp 7 juta
3. Indofood : Rp 7 juta
4. Nestle : Rp 7 juta
5. Aqua Danone : Rp 7 juta
6. Toyota Astra : Rp 7 juta
7. PLN : Rp 7 juta

8. General Electric : Rp 8 juta
9. Unilever : Rp 8 juta
10. Citibank : Rp 8 juta
11. Pelindo I : Rp 8 juta
12. OJK : Rp 9 juta
13. Bank Indonesia : Rp 9 juta
14. Pertamina : Rp 10 juta
15. Telkomsel : Rp 10 juta

Jika kita cermati, standar gaji fresh graduates di atas tergolong lebih tinggi dibanding pasaran; dikarenakan perusahaan atau lembaga tersebut memang termasuk big companies di Indonesia.

Asisten Manajer. Kisaran Standard Gaji Rp 7 – 8 juta/bulan

Jika Anda sudah bekerja di kantor Anda selama 3 – 5 tahun, selayaknya Anda sudah menduduki posisi ini. Dan itu artinya Anda bisa mendapatkan income sekitar Rp 7 – 8 jutaan per bulannya.

Kalau sudah bertahun-tahun Anda tetap saja menjadi staf biasa dan tak pernah kunjung naik posisinya ke level ini, ya Anda bisa mulai melakukan sejumlah manuver untuk membuat perjalanan karir menjadi stagnan selamanya.

Sebab kalau ndak pernah naik posisinya, gaji Anda ya juga ndak akan naik-naik (sementara harga semangkuk lontong sayur rasanya terus bergerak naik).

Manajer/Kepala Bagian. Kisaran Standard Gaji Rp 10 – 20 juta/bulan

Dalam kurun waktu 7 – 10 tahun bekerja, selayaknya Anda sudah bisa berada pada posisi ini. Kisaran gaji untuk posisi ini adalah Rp 10 – 20 juta, meski ada sejumlah perusahaan yang memberikan gaji hingga Rp 45 juta/bulan untuk para manajernya.

Namun sejumlah bank nasional, seperti Bank Mandiri misalnya, memberikan gaji sekitar Rp 25 – 30 jutaan/bulan kepada para manajernya.

Selain gaji yang cukup tinggi, karyawan pada posisi ini biasanya akan mendapatkan car ownership program (program kepemilikan mobil).

Dulu, perusahaan tempat saya bekerja memberikan bantuan gratis sebesar 70% dari harga mobil; dan sang manajer hanya memberikan alokasi 30 % saja, untuk bisa mendapatkan sebuah mobil sekelas Kijang Innova atau Honda City.

Sebagai perbandingan, berikut data **Gaji LEVEL MANAJER di sejumlah perusahaan ternama, BUMN dan multinational companies di tanah air.**

1. Bank BCA : Rp 25 juta/bulan
2. Bank Mandiri : Rp 25 juta/bulan
3. Indofood : Rp 30 juta/bulan
4. Nestle : Rp 30 juta/bulan
5. Aqua Danone : Rp 30 juta/bulan

6. Toyota Astra : Rp 30 juta
7. PLN : Rp 30 juta
8. General Electric : Rp 35 juta
9. Unilever : Rp 40 juta
10. Citibank : Rp 40 juta

11. Pelindo I : Rp 45 juta
12. OJK : Rp 45 juta
13. Bank Indonesia : Rp 45 juta
14. Pertamina : Rp 50 juta
15. Telkomsel : Rp 50 juta

Manajer Senior/General Manajer/VP. Kisaran Standard Gaji Rp 20 – 40 juta/bulan

Minggu lalu disela-sela memberikan workshop kepada sebuah perusahaan perkebunan besar di Medan, saya berbincang-bincang dengan salah satu pesertanya yang kebetulan berposisi sebagai Manajer Senior. Ia bilang kalau ia memperoleh gaji sebesar Rp 25 juta/bulan.

Ia juga mengatakan kalau tahun ini perusahaannya memberikan bonus 8 kali gaji. "Syukur alhamdulillah", ujarnya dengan wajah sumringah. Halah, bagaimana ndak sumringah, wong sebentar lagi mau mendapat rezeki sebesar Rp 200 juta kontan.

Division Head/Executive VP/Direktur/Direktur Utama. Kisaran Standard Gaji Rp 50 juta – 100 juta/bulan.

Dengan kisaran gaji seperti itu, pendapatan para direktur/division head/EVP berarti hampir sama dengan gaji seorang pilot senior Boeing 747 Jumbo di maskapai Garuda Indonesia (sebab gaji pilot senior untuk rute internasional di Garuda adalah Rp 100 juta/bulan).

Demikianlah kira-kira Standard Gaji Indonesia. Silakan dicermati apakah pendapatan Anda saat ini masih jauh dibawah standar atau sudah layak nan memadai.

Dan kalau ternyata standard gaji sampeyan masih jauh dari memadai, ya ndak usah ngomel-ngomel dan menumpahkan kekesalan kepada kantor tempat Anda bekerja.

Lebih baik : always think positive and be optimistic !!

SEMANGAT !!

Berapa Besar Gaji yang Harus Saya Peroleh untuk Hidup dengan Layak?

Setiap tahun kita berharap gaji yang kita terima atau pendapatan dari usaha yang kita jalankan, bisa terus meningkat. Sebab, hey, harga barang-barang di sekitar kita terus merayap naik. Dan diam-diam tanpa kita sadari, selama ini pendapatan kita secara riil terus merosot gara-gara digerus angka inflasi yang tak kunjung henti.

Lalu, berapa penghasilan atau pendapatan minimal yang harus kita peroleh untuk bisa hidup secara layak, ditengah kepungan angka inflasi yang tak pernah kunjung berhenti menari? 10 juta per bulan? 15 juta? Atau 30 juta? Mari kita sejenak luangkan waktu untuk dengan sungguh-sungguh menghitung berapa banyak kebutuhan hidup kita – demi meraih kehidupan yang penuh sejahtera nan bahagia.....

Sebelum menelisik angka demi angka yang tersaji, ada sedikit catatan yang perlu dikedepankan. Hidup layak dalam bayangan saya adalah hidup yang cukup nyaman, mapan, dan tidak kekurangan secara finansial. Sebab dengan itu Anda baru bisa menikmati hidup dan tidur dengan nyenyak. Sebaliknya, jika Anda masih serba kekurangan, atau apalagi tiap bulan dimaki-maki debt collector lantaran tagihan kartu kredit yang macet; maka itu artinya Anda masih belum hidup layak (bahasa kampungnya : financially incompetent).

Perhitungan disini mengambil asumsi bahwa Anda sudah berkeluarga dengan dua anak (kalau Anda belum berkeluarga, maka angka-angka dibawah inilah yang kelak harus Anda penuhi). Mari kita mulai dengan biaya untuk kebutuhan hidup sehari–sehari.

Biaya Kebutuhan Hidup Sehari-hari

Berapa biaya kebutuhan hidup sehari-hari untuk sebuah keluarga dengan dua anak di kota besar seperti Jakarta atau Surabaya atau Medan? Kebutuhan sehari-hari adalah untuk makan (diselingi sebulan sekali makan sekeluarga di mal); untuk membayar iuran keamanan, bayar listrik, air PAM, langganan koran, beli sabun, rinso, odol, dan juga jajan/uang saku anak-anak serta sumbangan kanan kiri. Estimasi saya, Anda mesti mengeluarkan uang sejumlah Rp 4 juta per bulan untuk kebutuhan ini.

Biaya Pendidikan Anak

Oke, sekarang banyak sekolah SD Negeri yang gratis dan murah meriah (lantaran anggaran pendidikan yang meroket). Namun kalau Anda ingin menyekolahkan anak Anda di sekolah swasta yang kredibel (seperti Al Azhar, Lab School atau sejenisnya), plus kursus ini itu, maka dengan dua anak kita akan menghabiskan anggaran sekitar Rp 2 juta/bulan untuk investasi masa depan ini.

Biaya Transportasi dan Komunikasi

Tarif tol terus merambat naik dan kemacetan makin membuat penggunaan bensin boros. Dengan asumsi Anda membawa mobil ke kantor, dan biaya bensin ndak ditanggung oleh kantor; maka kita bisa menghabiskan sekitar Rp 1,5 juta per bulan untuk bensin, tol dan biaya parkir. Ditambah pengeluaran pulsa telpon dan langganan internet speedy, kita akan spend sekitar Rp 2 juta untuk pos ini.

Biaya Kredit Mobil

Beruntunglah Anda yang mendapat fasilitas car ownership dari kantor Anda.....Sebab jika tidak, atau kalau ingin menambah mobil sendiri lagi, Anda mesti mengalokasikan anggaran sekitar 130 – 200 jutaan (inilah uang yang mesti kita keluarkan untuk mobil bagi keluarga muda seperti Avanza, Toyota Rush, atau Nissan Grand Livina). Jika Anda membelinya dengan kredit (65 % masyarakat kita membeli mobil dengan kredit) serta dalam jangka 5 tahun; maka itu artinya kita mesti mengalokasikan dana sekitar Rp 4 juta per bulan untuk keperluan ini.

Biaya Kredit Rumah

Anda tidak ingin selamanya tinggal di Pondok Mertua Indah, bukan? Beruntung kalau Anda dapat warisan rumah tinggal dari bokap atau nyokap. Sebab, tempo hari saya melihat iklan sebuah rumah mungil ukuran 4 L (lu lagi lu lagi karena saking kecilnya ukuran rumah) untuk keluarga muda di area BSD (Bekasi Sono Dikit, maksudnya) sudah mencapai harga sekitar 400 juta-an. Dengan jangka waktu 10 tahun,

dan dengan suku bunga yang alamak kok makin melangit, maka Anda harus mengeluarkan sekitar Rp 4 juta untuk kredit “istana peristirahatan” Anda yang lu lagi lu lagi ini.

TOTAL : Rp 16 juta per bulan. Ya, angka inilah jumlah total dari rincian pengeluaran diatas. Dan angka inilah yang menurut saya merupakan jumlah minimal yang harus Anda berdua penuhi untuk bisa membangun keluarga yang layak dan kredibel di kota besar. Bagi Anda yang sudah mendapat penghasilan diatas angka 16 juta/bulan – congratulation.

Bagi yang belum, maka segeralah berpikir keras dan ambil action untuk mencari cara memperoleh extra income (dengan halal tentunya). Tak usah terlalu banyak mengomel dan mengeluh kenapa penghasilan ndak naik-naik. **Lebih baik : think positive and take inspiring actions NOW.**

Gaji dan Karir Saya Tidak Naik-naik, So What?

Secara berkala, saya kadang menerima email dari para pembaca blog **www.strategimanajemen.net**. Isinya bermacam-macam. Ada yang sekedar ingin menanyakan judul buku manajemen yang paling mutakhir, ada yang minta pendapat mengenai strategi pengembangan SDM, hingga konsultasi minta advis bagaimana caranya membesarkan bisnis.

Namun tak jarang saya menerima email yang isinya curhat dan keluhan yang sarat dengan sembilu kegusaran. Isinya terpaku pada sebuah isu klasik : kenapa gaji dan karir saya tidak naik sepesat yang saya harapkan.

Seperti minggu lalu, saya menerima sebuah email yang isinya kurang lebih seperti ini : pak, saya sudah bertahun-tahun bekerja di perusahaan ini dan telah memberikan kerja terbaik; namun kenapa gaji yang diberikan perusahaan rasanya tidak sebanding dengan apa yang telah saya kerjakan. Di perusahaan ini, karir saya sepertinya mentok, berjalan ditempat, karena manajemen tidak punya kebijakan karir yang jelas. Semuanya serba tertutup dan remang-remang. Jadi kira-kira apa yang harus saya lakukan, pak?

Jawabannya sederhana dan lugas : segera ajukan surat resign, dan cari tempat lain yang menjanjikan rezeki yang lebih baik.

Jawaban lugas itu berangkat dari filosofi yang sangat simpel : sebab hanya Anda, dan Anda sendirilah, yang bisa menentukan dan mengubah nasib serta masa depan hidup Anda. Bukan orang lain, bukan atasan, bukan direktur, dan bukan juga pemilik perusahaan. You create your own future.

Jadi kalau Anda stuck pada kantor yang memberikan gaji pas-pasan atau yang tidak memberikan karir yang jelas, jangan pernah, sekali lagi, jangan pernah, menyalahkan atasan Anda, pihak manajemen, direktur atau pemilik perusahaan Anda. Salahkan diri Anda sendiri kenapa mau berkarir pada tempat yang tak pernah menjanjikan masa depan. Salahkah diri Anda kenapa mau menggadaikan nasib Anda pada sebuah jalan tanpa ujung.

Jika Anda kecewa dengan gaji atau dengan kebijakan karir yang tak pernah jelas di perusahaan Anda, namun Anda tidak berani pindah ke tempat lain yang lebih menjanjikan, berarti Anda tidak BERANI mengubah nasib Anda. Dan ah, bukankah Sang Pencipta tidak akan mengubah nasib seseorang jika orang itu tidak mau mengubah nasibnya sendiri.

Karena itu jika Anda hanya bisa mengeluh dan mengeluh tentang gaji yang kecil-lah, tentang karir yang ndak jelas-lah, tentang penilaian

atasan yang subyektif-lah, dan tentang blah-blah lainnya, namun kemudian Anda tidak berani keluar dari tempat semacam itu, sorry, orang-orang seperti itu hanya layak disebut sebagai pencundang. Mengeluh hal-hal semacam itu hanyalah buang waktu, dan hanya akan menebarkan energi negatif yang tak pernah berakhir.

Karena itu jika kita tidak sreg dengan kebijakan gaji dan karir di kantor, namun kita tidak berani keluar dari tempat itu, ***why don't we just shut up our mouth and do our job as best as we can?***

Atau alih-alih hanya bisa mengeluh (jujur, saya agak alergi dengan orang yang suka mengeluh), mengapa kita tidak menegakkan energi positif yang menjulang? Mengapa kita tidak terus saja bekerja dengan tekun dan penuh semangat kemuliaan; sambil yakin bahwa suatu saat Yang Diatas pasti akan membalas ketekunan dan kemuliaan ini dengan barokah dari arah yang tak terduga-duga?

Kalau kita sudah bekerja dengan termehk-mehk, namun pihak manajemen tetap saja cuek dan tetap enggan memberikan gaji/karir yang sebanding, kenapa kita tidak tetap yakin bahwa suatu saat pasti akan ada tempat lain yang lebih baik bagi kita?

Kalau Anda merasa sudah bekerja dengan tekun dan bisa mengerjakan tugas dengan sangat baik, mengapa Anda tidak melayangkan lamaran

pada tempat lain yang lebih menjanjikan? Ke tempat yang lebih bisa menghargai talenta Anda? Jika Anda benar-benar merasa yakin dengan kecakapan Anda, mengapa Anda hanya bisa berkeluh kesah tentang gaji, tentang karir, namun do nothing? Sebab jika Anda benar-benar yakin dengan ketrampilan Anda, bukankah banyak perusahaan lain yang pasti mau menerima lamaran Anda dengan penuh sukacita?

Sekali lagi, pesan yang mau digedorkan dalam tulisan kali ini adalah : you create your own future. Jika kita tidak happy dengan gaji, dengan karir di kantor kita, jangan pernah kita mengeluh dan menyalahkan pihak lain. Sebab begitu kita menyalahkan pihak lain atas pilihan nasib kita, maka saat itu juga berarti kita telah menggadaikan masa depan kita.

Dan percayalah : hanya pribadi yang bermental kuli yang mau menggadaikan nasibnya pada orang lain.

Tiga Jalan yang Harus Anda tempuh untuk Mewujudkan a Dream Job

Beberapa waktu lalu, tim peneliti dari Cornell University melakukan survei terhadap responden, yang semuanya berusia diatas 70 tahun. Responden generasi tua ini dianggap telah makan asam garam kehidupan, dan karenanya layak memberikan wisdom.

Salah satu pertanyaan yang diajukan kepada mereka adalah : apa wisdom yang layak di-stabilo oleh generasi yang lebih muda?

Salah satu jawaban sentral yang berulang kali dimunculkan oleh mayoritas responden adalah ini : do not stay in a job you dislike. Jawaban itu muncul secara mencolok, dan melampaui wisdom lain seputar soal kehidupan pernikahan, keluarga, dan tema lainnya.

Do not stay in a job you dislike. Sekeping jawab yang cukup menohok. Mungkin karena kita memang menghabiskan mayoritas waktu kita untuk bekerja. Mungkin hingga 30 tahun lamanya kita harus bekerja.

30 tahun lamanya, tiap pagi bangun untuk melakukan pekerjaan yang tidak kita cintai? Come on.

Be persistent about looking for a job that makes you happy. Ini wisdom lain yang juga menyertai hasil survei kepada 1500 responden generasi tua itu.

Pertanyaan yang pantas layak untuk dibungkus adalah ini : rute apa yang kudu ditemuh untuk menemukan a dream job?

Berdasar observasi dan hasil studi, berikut tiga kriteria yang layak dicatat untuk menelusuri apakah kita sudah punya a dream job atau belum.

Dream Job # 1 : Your Job Gives You a Very Handsome Income. Ini kriteria klasik dan sangat basic. Sebelum faktor ini terpenuhi, sebaiknya tidak perlu bicara muluk-muluk tentang teori motivasi, empowering, dan blah blah lainnya.

Simpel saja : bekerja untuk sebuah profesi dengan imbalan Rp 35 juta/bulan sangat berbeda "rasanya" dengan yang imbalannya (gaji/income/profit) hanya Rp 3,5 juta/bulan.

Your income defines the market value of YOU. Kalau penghasilan Anda tinggi, berarti your market value is optimal. Kalau sebaliknya, mungkin harga diri kita memang murah meriah. Di-diskon lagi. Ouchh.

Karena itu, perjalanan menemukan a dream job mesti menempatkan elemen ini sebagai salah satu kriteria kunci. Pekerjaan dengan income yang jegggeerr, niscaya akan membuat kita bisa menabung buat beli rumah sendiri. Atau bahkan bisa ikut membiayai orang tua untuk pergi umroh.

Dream Job # 2 : You Love Your Job. Dunia akan terasa lebih indah, kalau sudah gajinya tinggi, kita juga mencintai pekerjaan kita. Jika apa yang kita kerjakan di kantor selaras dengan minat dan passion kita.

Orang yang berminat menjadi guru, mungkin akan senang jika menjadi trainer (fasilitator pelatihan). Orang yang suka menggambar, mungkin akan senang jika bekerja sebagai desainer grafis. Dan orang yang suka ngobrol serta mendengarkan curhatan temannya, mungkin cocok menjadi sales produk asuransi (studi menunjukkan, sales yang lebih banyak mendengar – dan bicara lebih sedikit – lebih berhasil menjual produknya).

Banyak pekerjaan di kantor dan perusahaan yang menawarkan tantangan yang menarik. Banyak tugas kantor yang dinamis, variatif dan kadang memang berdampak positif bagi kebutuhan konsumen (ini elemen penting untuk membuat kita merasa bahwa pekerjaan kita memang bermakna. A meaningful job).

Dream job hanya akan mengejutkan, jika kriteria kedua ini bisa diringkus dengan sepenuh sukma. Sekeping dimensi yang akan membuat kita tak sabar menanti hari Senin pagi tiba : sebab bekerja bagi kita adalah keindahan hidup yang layak dirayakan dengan penuh selebrasi.

Dream Job # 3 : Your Job is Close to Your Home. Ini temuan riset terbaru : memiliki pekerjaan di kantor yang jauh dari rumah, memberikan dampak negatif yang cukup signifikan bagi kebahagiaan karyawan. Apalagi jika sudah jauh, macet lagi.

Di kota besar seperti Jakarta dan Surabaya, elemen terakhir ini merupakan problem yang serius : kemacetan yang kian marak membuat perjalanan pergi dan pulang dari kantor membutuhkan perjuangan yang tiada kenal letih.

Puluhan tahun menyusuri jalanan tiap pagi dan petang dalam kemacetan, sungguh berdampak serius terhadap kesehatan jiwa seseorang (begitu hasil riset yang dilakukan Gallup Well Being Index).

Itulah kenapa, untuk menemukan a dream job, riset itu memberi saran : sebisa mungkin pilihlah kantor yang dekat dengan rumah. Yang mungkin hanya perlu waktu 10 menit untuk menjangkaunya dengan sepeda. Atau 20 menit dengan jalan kaki. What a beautiful office.

DEMIKIANLAH, tiga rute yang perlu di-stabilo kala kita mau menemukan a dream job : a handsome salary, a lovely job, and jarak kantor yang dekat dengan rumah. Tidak mudah menemukan kombinasi ketiganya. Namun tiga rute itu juga bukan hal yang mustahil untuk bisa diringkus.

Sekali lagi : Be persistent about looking for a job that makes you happy. Dan seperti kata Steve Jobs : if you have not found it yet, keep looking. Don't settle. **Keep finding your dream job.**

Selamat bekerja teman. Selamat berjuang menelusuri pekerjaan impianmu.

Anda Puas dengan Karir Anda Sekarang?

Meretas karir dari lajur paling bawah, untuk kemudian menapak secara pasti menuju jabatan puncak dalam sebuah organisasi bisnis, barangkali merupakan sejumputan bagi sebagian besar orang. Sementara sebagian yang lain mungkin akan memilih berkarir sebagai wirausaha : mencoba berjuang untuk membangun nasib diatas kaki sendiri. Yang lainnya lagi mungkin memilih berkarir sebagai independent professional semacam menjadi arsitek, dokter spesialis, atau konsultan manajemen; meraih nafkah atas dasar keahlian spesifik yang dimilikinya.

Apapun pilihan yang akan dan telah kita ambil, pilihan ini mestinya selalu dibangun atas dasar perencanaan yang solid dan ketekunan untuk meraih sukses didalamnya. Dalam kaitannya dengan pilihan karir ini, mungkin kita bisa menengok pada apa yang disebut sebagai occupational interest atau kecenderungan kita untuk lebih menyukai satu jenis karir/pekerjaan/posisi tertentu. Preferensi ini lazimnya dipengaruhi oleh kepribadian (personality) kita, dan juga pengaruh lingkungan disekitar kita. Sebagai misal, anak yang dibesarkan oleh keluarga yang punya tradisi saudagar cenderung akan memilih berkarir sebagai wirausaha. Atau misal lain, seseorang yang punya kepribadian outgoing (suka bergaul), dinamis, dan variatif punya kecenderungan untuk memilih karir di dunia pemasaran atau public relations.

Lalu, bagaimana kita mengetahui minat karir ini secara lebih spesifik? Kita bisa mengetahuinya dari asemen kepribadian dengan instrumen semacam MBTI Personality Profile. Dari instrumen ini, kita bisa memiliki semacam potret diri yang akan membantu kita dalam menentukan jenis karir yang paling tepat bagi diri kita.

Idealnya adalah jika pilihan karir yang kita ambil benar-benar sesuai dengan occupational interest yang kita miliki. Dengan begitu, kita punya kesempatan untuk menjadi orang yang love what we do atau individu yang amat mencintai pekerjaannya. Sebab kita tahu, orang-orang yang mencintai karir yang diambilnya cenderung akan jauh lebih produktif dan sukses. Jika Anda memiliki passion atau kegairahan dengan apa yang sedang Anda tekuni saat ini, percayalah, masa depan yang penuh prestasi akan membentangi dalam sekejap perjalanan hidup Anda.

Sebaliknya, jika Anda merasa jenuh, bosan dan hanya sekedar masuk kantor demi sesuap nasi, maka mungkin Anda tengah terperangkap dalam career crisis. Inilah fase ketika seseorang yang sudah cukup mapan dengan pekerjaannya merasa “gamang” dengan pilihan karir yang diambilnya. Secarik kegamangan yang dipicu oleh perasaan “tidak puas” terhadap kondisi kehidupan karirnya saat ini. Disana menghinggap sejenis keletihan terhadap beban rutinitas pekerjaan yang kian membuncah. Disana pula bara motivasi untuk

mempersalahkan prestasi terbaik kian meredup disapu kejenuhan yang makin memuncak. Pelan-pelan spirit hidup Anda kian terpojok dalam hiruk pikuk kehidupan yang kian bising dan penuh kegaduhan. — duh Gusti, kenapa hidup jadi susah begini ? —

Jika Anda berada pada situasi semacam diatas, mungkin kini saatnya untuk melakukan proses self-transformation : berhenti sejenak, melakukan kontemplasi, merumuskan kembali arah kehidupan, lalu merajut keputusan substansial tentang pilihan kehidupan karir Anda di masa mendatang. Harapannya dengan proses ini, perjalanan hidup dan karir Anda akan menjadi lebih inspiratif dan menggairahkan.

Pada akhirnya, apapun keputusan karir yang Anda ambil, mestinya itu selalu dibarengi dengan sebuah komitmen yang kuat untuk menjalaninya dengan penuh kesungguhan. Juga mesti dipayungi dengan nyala semangat dan dedikasi seorang profesional sejati.

Dan dari sini, saya hanya bisa mengirimkan doa penuh ketulusan untuk kesuksesan Anda semua. Wish You All the Best, my brothers and sisters !!

3 Alasan Kenapa Karir Anda Stagnan

Aduh, kenapa karir saya ndak naik-naik ya. Saya sudah bertahun-tahun kerja di perusahaan ini, tapi kenapa posisi saya mentok disini saja. Demikian dua contoh kegalauan yang acap dilantunkan oleh para rekan pekerja kantoran. Sebuah kegalauan yang sering dilentungkan dengan nada kepedihan dan sejumpat rasa frustrasi yang menggumpal.

Saya kira ada beragam penjelasan yang bisa dilontarkan untuk menjawab kegundahan itu. Disini kita mencoba untuk membicarakan tiga kemungkinan jawabannya secara ringkas. Baiklah sebelum kita membahasnya, silakan terlebih dahulu menyeruput secangkir kopi hangat yang mungkin sudah terhidang di depan meja kerja Anda.....

Jawaban yang pertama simpel dan jelas : **you don't deserve to be promoted**. Ya, Anda memang tidak layak dipromosikan atau naik karir. Boleh jadi ini karena kompetensi Anda memang masih belum mumpuni; atau mungkin juga sikap kerja Anda yang begitu-begitu saja, hingga gagal membuat orang lain mengulurkan tangan memberi apresiasi. Bagaimana mungkin top manajemen memberikan Anda kenaikan karir kalau prestasi kerja Anda hanya pas-pasan.

Jadi kalau begitu, pertanyaan itu sejatinya justru harus digedorkan pertama-tama kepada diri Anda sendiri. Dengan kata lain, pertanyaan mengapa Anda ndak melesat karirnya mungkin justru harus ditujukan

pada diri Anda sendiri. Disini, kerendahan hati dan kebesaran jiwa untuk mencoba bening mengaca pada kekurangan diri dan juga sekaligus potensi kekuatan yang dimiliki, sungguh amat diperlukan.

Proses self-exploration semacam itu sungguh akan bisa berjalan dengan optimal kalau saja setiap perusahaan menyediakan career coach yang trampil. Dengan itu rute untuk menyempurnakan kompetensi dan mindset Anda bisa berlangsung dengan efektif (sayang memang, ndak banyak perusahaan di tanah air yang menyediakan career coach internal yang tangguh).

Jawaban kedua : **prestasi kerja Anda sudah oke, kerja sudah mati-matian, tapi tetap saja top manajemen cuek bebek dengan kisah perjuangan kerja Anda yang sudah berdarah-darah itu (doh!).** Nah kalau ini yang terjadi, kemungkinan besar Anda telah gagal “memamerkan” kelebihan dan prestasi kerja yang yang sungguh heroik itu. Bukan, disini kita bukan mau bicara mengenai ilmu cari muka atau menjilat bos dan bosnya si bos. No, no, no. Namun harus diakui, dalam sirkuit perjalanan naik karir ada dikenal sebuah ketrampilan yang disebut “impression management”. Inilah sejenis siasat untuk menonjolkan prestasi kerja Anda dihadapan kolega dan top manajemen secara elegan nan bermartabat. (sorry, topik khusus mengenai impression management ini baru akan kita bahas kapan-kapan di waktu mendatang. So stay tuned!).

Dalam lingkungan kerja dimana elemen subyektifitas dan perasaan acap masih punya pengaruh terhadap promotion decision, maka ketrampilan mengenai impression management mungkin layak untuk digenggam. Sebab dengan itu, perjuangan heorik nan berdarah-darah dari Anda itu bisa kemudian dihargai dengan layak.

Jawaban yang ketiga : **karir Anda mentok karena Anda memang bekerja di perusahaan yang salah.** Sorry, maksudnya perusahaan kecil yang karyawannya cuman 500-an dan hanya punya satu pabrik misalnya. Kalau perusahaan Anda hanya perusahaan manufaktur (pabrikan) yang karyawannya ndak banyak, ya ndak usah deh ngomong tentang career planning (sebab karir apa yang mau diomongkan kalau posisi manajerial yang tersedia hanya hitungan jari).

Dalam situasi semaca itu, karir Anda hanya akan naik kalau atasan Anda pensiun (duh, lama banget dong nunggunya !). Sebab itulah, beruntung bagi Anda yang bekerja di perusahaan dengan skala besar seperti industri perbankan atau telekomunikasi atau perusahaan energi dengan skala nasional. Dalam perusahaan dengan skala besar semacam ini, maka akan sangat banyak tersedia posisi manajerial, dan karena itu, pergerakan karir kita bisa sangat luas dan dinamik.

Jadi sekali lagi, dalam perusahaan dengan size yang terbatas, kita memang ndak bisa menerapkan ilmu career planning atau talent management secara optimal. Dan sebab itulah, karir Anda mentok. And again : ini memang sebuah kewajaran yang ndak layak ditangisi.

Itulah tiga jawaban ringkas yang barangkali bisa menjelaskan kenapa karir kita stagnan. Apapun jawabannya ada satu kalimat yang mungkin layak kita genggam dengan sepenuh hati : kita sendirilah sesungguhnya yang menciptakan masa depan kita – not somebody else.

So, believe in yourself, take positive actions, and create your own bright future. Goodluck and God bless you all !!

5 Profesi Mahal yang Layak Ditekuni sebagai Pilihan Karir

Ada dua keputusan yang paling krusial dalam menentukan nasib hidup kita. Yang pertama dengan siapa kita menikah. Yang kedua, profesi apa yang kita pilih sebagai pekerjaan. Jika kita “tepat” dalam menentukan dua keputusan itu, niscaya hidup yang gemah ripah loh jinawi bisa dilakoni.

Keputusan mengenai pilihan profesi karir mungkin lebih menentukan. Sebab jika “salah jalur” dalam memilih profesi, kita mungkin akan terjebak dalam “lost opportunities” hingga puluhan tahun, dan kelak ketika pensiun, kita bingung apakah masih sanggup membiayai keluarga.

Kalau saja kita bisa menekuni 5 Profesi Mahal berikut ini, mungkin kita bisa menghindar dari tragedi “bangkrut di saat memasuki usia pensiun”. Langsung saja kita telisik apa saja 5 Profesi Mahal tersebut.

Sejatinya, ada banyak profesi mahal yang layak ditekuni sebagai pilihan karir. Namun, kali ini kita akan fokus pada 5 Profesi saja. Berikut daftarnya.

Profesi Mahal # 1 : Sales Asuransi. Eitts, jangan meledek. Anda salah besar jika meremehkan potensi penghasilan agen penjual asuransi. Kalau cukup berhasil saja, profesi ini bisa memberi income 20 – 30 juta per bulan. Kalau sangat berhasil, unlimited income.

Sales asuransi biasanya mendapat komisi 30% dari premi yang bisa mereka jual. Jika mereka bisa menjual premi asuransi (asuransi pendidikan, misalnya) Rp 2 milyar per tahun, maka mereka bisa dapat komisi Rp 600 juta/tahun.

Bagaimana bisa menjual premi Rp 2 milyar/tahun? Kegigihan dan KREATIVITAS. Saya membayangkan blog, twitter dan facebook adalah kombinasi ampuh untuk menjual produk asuransi. Asal tahu strateginya.

Profesi Mahal # 2 : Business Public Speaker/Trainer. Para business public speaker top seperti Tung Desem, Hermawan Kartajaya dan Mario Teguh punya tarif bicara sekitar Rp 40 - 50 juta/dua jam.

Sementara pembicara/trainer bisnis yang lebih reguler punya tarif sekitar Rp 10 – 15 juta per dua jam. (Tetap gede, sebab gaji Anda sebulan juga belum tentu sebesar itu). Dapat order 3 kali saja dalam sebulan, mereka sudah bisa hidup nyaman.

Bagaimana bisa menjadi top public speaker? Rute paling cepat : menulis buku bisnis yang jadi best seller. Bagaimana bisa menulis buku bisnis best seller? Ya, rajin – rajin baca blog keren seperti Blog Strategi + Manajemen ini :)

Profesi Mahal # 3 : Fund Manager. Ini adalah orang yang mengelola reksadana. Atau orang yang menerima investasi dari nasabah, dan kemudian dikelola untuk membeli saham-saham/obligasi unggulan, sehingga bisa menghasilkan return yang paling optimal.

Fund Manager mendapat komisi dari persentase tertentu (biasanya 1%) dari total dana yang mereka kelola. Di tanah air banyak lembaga penyedia produk reksadana yang memiliki total dana kelolaan diatas Rp 1 triliun. Komisi 1 % berarti sama dengan Rp 10 milyar per tahun.

Untuk menarik dana calon nasabah, maka kinerja reksadananya harus bagus. Strategi investasi yang tepat dan riset ekonomi yang komprehensif adalah kunci untuk menghasilkan return (capital gain) yang mantap.

Profesi Mahal # 4 : Online Affiliate Marketing. Makna profesi ini simpel sebenarnya : Anda membantu menjualkan produk orang lain secara online; dan kemudian mendapat komisi.

Karena online, maka produk yang bisa kita bantu promosikan, bukan hanya produk lokal, namun segala produk mancanegara yang ada di jagat maya yang maha luas ini. Produknya bisa macam-macam : bisa ebook, alat elektronik, kursus, perabot rumah tangga, hingga produk komestik seperti Oriflame.

Online affiliate marketer yang sukses bisa mendapat income Rp 20 - 30-an juta per bulan. Yang lebih sukses bisa ratusan juta per bulan.

Kunci sukses online affiliate marketer : punya konten web yang bagus dan bisa menarik banyak visitors. Membangun konten web yang bagus dan dikenal luas, bisa butuh waktu 2 – 3 tahunan. Tak ada jalan pintas menuju Roma.

Profesi Mahal # 5 : Fotografer. Ini hobi yang bisa menjadi ladang penghasilan yang menggiurkan. Fotografer pernikahan, fotografer keluarga, atau fotografer komersial (foto untuk iklan dan company profile) adalah mereka yang bisa mendapat bayaran tinggi untuk karya-karyanya.

Fotografer pernikahan yang lumayan bagus bisa mengenakan tarif Rp 10 juta untuk paket full (pre wedding dan seluruh seremoni pernikahan). Kalau tiap malam minggu dapat order; dalam sebulan ia bisa menghasilkan gross income Rp 40 juta.

Mutu fotografi dan pelayanan yang bagus bisa menjadi senjata promosi “gethok tular” (word of mouth) yang sangat efektif. Dan dalam dunia fotografer pernikahan, word of mouth promotion punya peran yang amat menentukan.

Demikianlah pilihan 5 Profesi Mahal yang layak ditekuni sebagai pilihan karir. Jika Anda sudah bekerja, 5 profesi diatas juga bisa jadi Pilihan Karir Kedua (karir berikutnya) dalam hidup Anda. Why Not?

Always remember this : Your Career will Determine Your Destiny.

Seberapa Mahal Harga Pekerjaan Anda?

Pada akhirnya kita semua bekerja untuk merenggut sejumlah nafkah. Disana yang segera terbentang adalah berapa penghasilan yang bisa kita bungkus dan bawa pulang setiap akhir bulan tiba. Receh demi receh kita dekap setelah sebulan lamanya kita memeras peluh, berjibaku menggantang pikiran dan menebarkan segenap dedikasi.

Pertanyaannya adalah : apakah gaji atau penghasilan yang kita ringkus setiap bulan demi anak dan keluarga sudah cukup memadai? Apakah jumlahnya sudah sebanding dengan pekerjaan yang hari demi hari kita lakoni dengan sepenuh asa dan pengabdian? Atau sebenarnya berapa sih harga yang paling pantas untuk pekerjaan kita?

Pertanyaan tentang harga sebuah pekerjaan dikenal pula dengan sebutan *measuring job value*. Inilah sebuah konsep yang hendak memberi informasi mengenai berapa harga yang paling tepat untuk sebuah jabatan. Proses untuk menelisik *job value* kemudian sering disebut sebagai *job evaluation*. Istilah ini merujuk pada sebuah ikhtiar untuk mengevaluasi segenap komponen yang melekat dalam suatu jabatan, dan kemudian menghitung berapa harga yang paling pantas untuk pekerjaan itu.

Untuk melakukan job evaluation, biasanya kita mesti menetapkan dulu sejumlah kriteria baku yang akan digunakan untuk menghitung harga sebuah jabatan. Kriteria ini biasanya berjumlah antara empat hingga lima faktor, dan lazim juga disebut sebagai compensable factors.

Berikut ini akan coba dipetakan contoh empat compensable factors yang acap digunakan sebagai kriteria untuk menilai value sebuah jabatan. Faktor yang pertama biasanya berkaitan dengan aspek **kompetensi teknis yang dibutuhkan untuk melakukan sebuah pekerjaan**. Makin tinggi kualifikasi yang dibutuhkan, tentu makin mahal harga jabatan itu.

Faktor yang kedua adalah **job complexity**. Aspek ini merujuk pada sejauh mana level kompleksitas yang dibutuhkan dalam mengelola suatu jabatan. Kompleksitas disini mengacu baik pada aspek teknis operasional ataupun dalam aspek konsep dan kedalaman analisa untuk menuntaskan sebuah pekerjaan.

Faktor yang ketiga adalah **impact of decisions**. Apakah dampak keputusan yang dihasilkan oleh jabatan ini bersifat signifikan dan lintas sektoral ataukah hanya sekedar punya pengaruh yang terbatas? Disini yang diuji adalah seberapa ekspansif dampak keputusan yang dihasilkan oleh sebuah jabatan.

Faktor yang keempat adalah **responsibility of others**. Disini yang diuji adalah rentang kendali dan tanggung jawab dari suatu jabatan. Apakah ia memiliki jumlah anak buah yang banyak dan masing-masing memiliki jenis pekerjaan yang variatif; atau sebaliknya? Dan sampai dimana tingkat otoritas dan tanggungjawab jabatan ini dalam menggerakkan orang lain.

Demikianlah, berdasar empat faktor diatas lantas dihitung nilai setiap jabatan yang ada dalam organisasi; biasanya mewujud dalam skala skor. Masing-masing skala skor ini juga disertai dengan deskripsi yang jelas dan terukur sehingga proses penghitungan menjadi lebih obyektif. Berdasar hasil skor inilah kemudian dipetakan berapa harga setiap jabatan yang ada di organisasi itu. Dari sinilah kemudian akan muncul skala gaji yang berbeda untuk setiap jabatan.

Sejatinya, makin tinggi skor sebuah jabatan tentu akan makin mahal harganya, dan tentu kian besar pula gaji yang bisa dibawa pulang. Meski demikian segera harus dikatakan bahwa hal ini sangat tergantung dengan 1) kondisi keuangan perusahaan dan 2) kebijakan manajemen dan pemilik perusahaan (baca : tergantung pelit tidaknya, atau serakah tidaknya sang pemilik perusahaan).

Tempo hari, salah seorang klien saya bilang kalau gaji Manajer SDM di perusahaannya berkisar pada angka Rp 25 juta per bulan, sementara

menurut dia gaji Manajer SDM di perusahaan kompetitor hanyalah sekitar Rp 15 juta per bulan. Padahal kedua perusahaan ini punya bisnis yang sama, skala yang sama, dan job des Manajer SDM di kedua perusahaan itu sama persis. Tentu ini terjadi karena mungkin kondisi keuangan kedua perusahaan itu berbeda, atau mungkin juga pemilik kedua perusahaan itu punya kebijakan yang berlainan. Atau ada kemungkinan yang lain : ini memang sudah suratan takdir (doh!)

Jadi kembali pada pertanyaan judul tulisan ini : apakah pekerjaan Anda sekarang sudah dinilai dengan harga yang pas, atau terlalu murah? Alias di-diskon gede-gedan? Kalau pekerjaan Anda diobral terlalu murah, ya ndak usah terus bersedih dan tenggelam dalam duka lara.

Keep on moving. Have a positive mindset. Sebab esok kan masih ada harapan.

90% Karyawan Tidak Siap Menghadapi Pensiun

Beberapa waktu lalu, harian Kompas menyajikan pandangan menarik dari pakar perencanaan keuangan (financial planner). Disitu disebutkan fakta bahwa 9 dari 10 karyawan di Indonesia ternyata tidak siap secara finansial untuk menghadapi masa pensiun.

Dalam kenyataannya kita memang acapkali menyaksikan para pegawai yang sudah memasuki masa purnabakti menghadapi kehidupan finansial yang berat. Beban biaya hidup makin mahal, dan karena makin tua, biasanya biaya kesehatan juga kian melesat (makanya, hidup sehat sejak sekarang). Nah pas kondisi seperti itu, pendapatan bulanan nyaris nihil karena sudah keburu pensiun. Lalu mau hidup dari makan apa?

Sebelum kita membahas bagaimana solusinya, kita mau memetakan dulu EMPAT TIPE kebijakan yang diambil oleh kebanyakan perusahaan dalam memberikan dana pensiun kepada para pegawainya. Anda beruntung sekali jika bisa bekerja pada perusahaan yang oke dalam memberikan kesejahteraan bagi para pegawai yang memasuki pensiun.

Tipe pertama kita sebut saja sebagai Tipe Impian. Jenis perusahaan yang masuk kategori ini relatif sedikit, dan hanya mereka yang benar-benar peduli pada karyawan yang memberikannya. Dalam tipe ini,

sejak bulan pertama bergabung, perusahaan telah memberikan donasi pensiun (biasanya sekitar 10% dari gaji karyawan) dan kemudian menyimpannya dalam bentuk investasi (bisa dalam deposito atau reksadana).

Nominal dana itu tentu akan makin tumbuh sejalan dengan gaji yang terus meningkat (sebab perusahaan selalu memberikan 10% dari gaji). Jadi jika Anda menjadi pegawai di perusahaan itu dan bergaji 5 juta/bulan, maka perusahaan memberikan donasi pensiun 500 ribu/bulan, dan secara otomatis disimpan untuk di-investasikan.

Jika pengelolaan investasinya bagus (dan biasanya bagus, apalagi jika diinvestasikan dalam reksadana), maka donasi pensiun itu bisa tumbuh berlipat. Jika Anda bekerja di perusahaan ini sejak umur 25 tahun hingga pensiun pada usia 55 tahun, dan dengan asumsi imbalan investasi rata-rata 15% per tahun, maka ketika pensiun kita bisa mendapatkan dana pesangon sekitar Rp 2 – 3 milyar. Mak nyus bukan?

Tipe Kedua kita sebut saja sebagai Tipe Oke. Dalam perusahaan semacam ini, biasanya kita hanya diberi pesangon yang relatif besar, plus tunjangan pensiun bulanan (yang akan diberikan sampai pensiunan meninggal) sebesar 15 % dari gaji terakhir. Jika Anda bekerja selama sekitar 20 tahun di perusahaan ini, dengan gaji terakhir sekitar 15 juta/bulan, maka besarnya pesangon pensiun berjumlah

sekitar Rp 700 jutaan, plus tunjangan pensiun bulanan sekitar 2 jutaan/bulan. Not bad.

Tipe ketiga kita sebut saja sebagai Tipe Lumayan. Dalam organisasi seperti ini tidak ada pesangon pensiun sama sekali. Cape deh. Namun agak lumayan karena kita diberikan tunjangan pensiun bulanan (yang besarnya juga sekitar 15 % dari gaji terakhir). Jadi jika pas pensiun gaji Anda berjumlah 10 juta/bulan, maka tunjangan bulanan ini berkisar pada angka 1,5 juta/bulan. Agak berat untuk tetap bisa hidup dengan standar ketika Anda masih bekerja full.

Tipe keempat kita sebut saja Tipe Termehek-mehek. Dalam perusahaan ini, ketika Anda pensiun dan telah mengabdikan berabad-abad lamanya, maka yang ada cuman sekedar ucapan terima kasih plus amplop yang isinya paling banter uang sebesar 2 kali gaji terakhir (sekedar sebagai salam perpisahan yang menyedihkan). Jadi setelah itu, mau hidup dari uang siapa? Doh.

Kalau Anda kebetulan sekarang bekerja pada tipe pertama dan tipe kedua, Anda beruntung sekali. Dengan uang pesangon yang gede itu, Anda bisa punya modal yang cukup signifikan untuk membuka usaha sendiri.

Namun kalau Anda ternyata bekerja pada perusahaan yang masuk kategori Tipe Ketiga dan Keempat, ya nasib deh. Solusinya yang simpel mungkin ini : cobalah pindah kerja ke perusahaan yang bertipe pertama dan kedua.

Tapi kalau ndak ada pilihan untuk pindah, maka segeralah mulai sekarang merintis untuk memulai usaha sampingan. Harus mulai dari sekarang, jangan menunggu ketika umur Anda sudah memasuki usia 50 tahun (sudah sangat terlambat). Kalau asumsi usia Anda sekarang adalah 30 tahun, maka Anda masih punya waktu 25 tahun untuk berjuang agar usaha sampingan Anda itu berhasil.

Oke mudah-mudahan Anda kelak bisa memasuki masa pensiun dengan sejahtera.

Goodluck and have a productive life !!