

Empat bulan setelah itu pasti banyak karyawan yang keluar karena tak tahan dengan tekanan. Dengan begitu, karyawan yang tersisa adalah karyawan yang baik dan siap bekerja.

Demi membentengi para karyawan yang baik dan berkualitas ini, saya memberikan gaji yang besar. Bahkan, bisa melebihi standar di pasar. Tujuannya agar karyawan ini tidak dibajak oleh perusahaan lain. Jadi, perusahaan akan berjalan secara produktif.

Saat menyusun anggaran tahunan perusahaan, saya selalu menggunakan tiga rasio. Ketiga rasio tersebut adalah aset per karyawan, pendapatan (*revenue*) per karyawan, dan pemasukan (*income*) per karyawan. Saya mengecek tiga rasio tersebut dalam tiga tahun ke belakang. Dari hasil tersebut, saya bukan menggunakan rasio yang terbaik untuk disusun di tahun berikutnya.

Misalnya, menurut perhitungan anggaran tahun lalu dengan rasio terbaik seharusnya karyawan kami di tahun ini bisa mencapai 75 orang. Tapi, nyatanya jumlah karyawan 70 orang menjadi masih sangat baik. Efisiensi perusahaan berjalan baik karena hasilnya dari jumlah karyawan yang belum mencapai 70 orang, jumlah aset perusahaan sudah mendekati Rp 2,9 triliun.

Semenjak memimpin IBF, saya juga menanamkan beberapa nilai kepada para karyawan, seperti menghormati ke semua *stakeholder* perusahaan. Mulai dari pemilik perusahaan, klien, karyawan dan pihak lainnya. Hal lainnya adalah menanamkan nilai menjadi seorang profesional dan pribadi yang jujur. Kami juga membuat *tagline*

eksternal perusahaan, yakni "*Tailor Made Solution to Client's Investment and Working Capital Requirement*".

Target ke depan

Di sisi lain, pembuatan *tagline* tersebut disesuaikan dengan arah perkembangan industri perusahaan pembiayaan ke depan. Pasalnya, Otoritas Jasa Keuangan (OJK) tengah menggodok regulasi baru yang akan memperluas kue bisnis perusahaan pembiayaan agar bisa masuk ke pembiayaan multiguna.

Jika tidak ada halangan, IBF akan resmi mencatatkan saham perdana di Bursa Efek Indonesia pada 4 Desember mendatang. Setelah berhasil melantai di pasar modal, target saya berikut yang harus dicapai adalah IBF mampu memiliki ekuitas Rp 1 triliun atau lebih. Tujuannya agar IBF menjadi perusahaan pembiayaan yang berada di tingkat pertama. Saya juga menargetkan pemerinkatan perusahaan menjadi A+.

Tahun depan, saya juga akan menambah jajaran direksi perusahaan menjadi tiga atau empat orang. Karena, selama ini IBF hanya memiliki dua direksi. Pengangkatan direksi ini berasal dari karyawan yang sebelumnya menjabat sebagai kepala divisi dan selama dua tahun ke belakang giat bekerja hingga perusahaan ini IPO.

Kami juga siap mendirikan anak usaha pembiayaan syariah jika OJK mewajibkan pembiayaan syariah berbentuk Perseoran Terbatas (PT) sendiri. Maka kami akan menambah dua direksi baru untuk memimpin IBF pembiayaan syariah. □

Refleksi

Era Thought Leadership



Jennie M. Xue
Penulis buku-buku best-seller,
pebisnis dan pengajar di Silicon Valley, California, Amerika Serikat

Konsep *Thought Leadership* (TL) lebih dari sekadar membangun kredibilitas pribadi. TL memberikan kesempatan belajar dan mengajar yang jarang bisa ditemui dalam kesempatan lain. Bagi seorang pebisnis dan eksekutif, TL merupakan kesempatan besar untuk meroket secara finansial maupun karier.

Sejumlah *startup* di Silicon Valley mengenal "*Startup Leadership*" yang merupakan bentuk publisitas yang menaikkan nilai (*business valuation*). Uber, misalnya, kini menjadi salah satu *startup* paling seksi di dunia dengan nilai valuasi sekitar US\$ 18 miliar. Bahkan, valuasi ini bisa jadi masih terlalu rendah (*undervalued*).

Terlepas dari disrupsi bisnis yang ditawarkan oleh aplikasi pemanggilan mobil sewaan Uber, fase awal bisnis ini sangat erat hubungannya dengan keberhasilan publikasi sebagai *Thought Leadership*. Uber memposisikan diri sebagai aplikasi pemanggil mobil dan jemputan sewaan untuk ponsel pintar iPhone dan Android. Jadi semacam konsolidator, bukan penjual jasa jemputannya.

Dalam kolom ini, saya ingin mengajak pembaca untuk menganalisis bahwa suatu produk konsolidator ternyata bisa menjadi primadona bisnis dunia. Uber mempunyai potensi untuk lebih populer lagi karena terbantu oleh *Thought Leadership* yang profesional.

Salah satu tim *Thought Leadership* Uber adalah Gary Vaynerchuk, yang juga merupakan salah seorang pendiri dan investor, serta penulis buku berjudul *Jab, Jab, Jab, Right Hook*. Prinsip Uber sebagai TL diawali dengan menjadi perintis atau *early adopter* yang menikmati keuntungan sebagai penggerak pertama. Setiap pionir bisnis mempunyai kesempatan untuk menikmati "panen" pertama tanpa para kompetitor.

Selanjutnya, *Thought Leadership* dapat dipertahankan dengan strategi pemasaran dari mulut ke mulut (*word-of-mouth*) dan publikasi yang efektif. *Word-of-mouth* positif merupakan imbalan terbaik bagi suatu bisnis. Namun, publikasi yang baik seakan-akan membuka jendela bagi para konsumen untuk melongok ke dalam kantor pusat dan tim

manajemen Uber. Ini semakin meningkatkan TL.

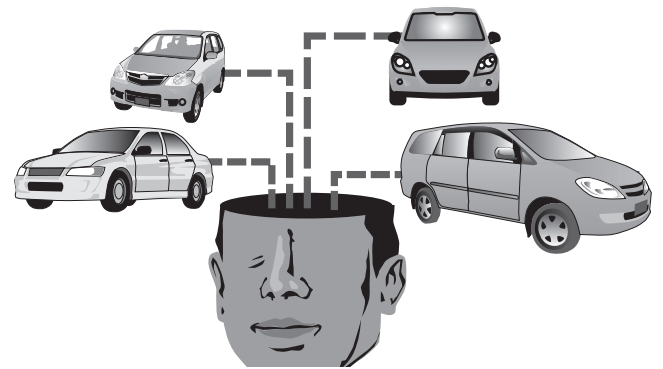
Ekspansi Uber mengalami banyak tantangan. Setiap membuka cabang di kota baru, mereka terantuk peraturan setempat mengenai transportasi publik dan penyewaan transportasi. Di beberapa kota, penumpang Uber mengalami perampokan dan pencurian. Keamanan penumpang merupakan salah satu masalah utama yang dihadapi Uber, termasuk para sopir taksi yang menentang kehadiran pesaing baru tersebut.

Hebatnya, Uber melihat aneka masalah tersebut sebagai kesempatan untuk menunjukkan kepada publik bahwa mereka mempunyai kapasitas untuk

pasti pernah membaca artikel fitur maupun opini yang tidak menyiratkan merek apa pun, namun topiknya bersinggungan secara tidak langsung dengan penulis dan bisnis penulis.

BMW, misalnya, pernah menjadi sponsor artikel mengenai desain ultra modern yang ditulis oleh seorang penulis profesional. Menurut Howard Stevenson, profesor dari Universitas Harvard, seorang *entrepreneur* mengejar kesempatan tanpa menghiraukan jumlah sumberdaya yang mungkin kurang memadai. Publikasi merek mengisi kekurangan ini dengan kesempatan bercerita tanpa batas.

Kuncinya adalah memiliki



Aneka masalah itu menjadi kesempatan menunjukkan kapasitas Uber ke publik.

membuka jalan baru. Uber menunjukkan bahwa mereka adalah *thought leaders*.

Caranya menggunakan argumen-argumen pro-konsumen. Setiap masalah merupakan kesempatan untuk digunakan sebagai platform bercerita. Gary Vaynerchuk sendiri adalah jagoan publisitas yang menggunakan *story telling* sebagai kendaraan meraih kesuksesan.

Kontribusi tanpa pamrih

Dalam dunia Web 2.0 yang sedang bernetamorfosis menjadi Web 3.0, publikasi *brand* merupakan salah satu bentuk TL yang mulai dikenal. Anda

kredibilitas tertinggi. Tidak menjual, namun memberikan informasi, mencerahkan, dan berkontribusi bagi masyarakat luas tanpa pamrih. "Tanpa pamrih" di sini merupakan substansi dari argumen dan kisah yang disampaikan tanpa perlu memasukkan data maupun merek bisnis yang bersangkutan.

Dengan kata lain, opini publik dibentuk secara tidak langsung. Semakin melekat publik atas informasi tertentu, maka diharapkan mereka kian mengapresiasi produk tertentu. *Thought leaders* bisa dijumpai di media sosial, terutama di LinkedIn, dengan para *influencers*-nya.

Kita semua bisa belajar dari Uber yang sangat taktis dan strategis dalam memainkan kartu dan menyelesaikan masalah dengan mempublikasikan di media sebagai *thought leader*. Era informasi sudah memasuki sukma dari narasi dan argumen. Promosi dijalankan tidak secara langsung dan vulgar. Intinya adalah mengubah opini publik dengan informasi netral dari *thought leader*. □

Menyerap Tiga Budaya untuk Bekerja Keras

Kerja keras Hartono Jap selama dua tahun sebagai Direktur Utama PT Intan Baruprana Finance Tbk akan segera membuahkan hasil. Perusahaan pembiayaan yang dipimpinnya ini akan mencatatkan saham di Bursa Efek Indonesia (BEI) pada awal Desember nanti.

Demi menyelesaikan persiapan penawaran saham perdana ke publik atau *initial public offering* (IPO), Hartono mengaku sering lembur bersama para karyawan. Tak cuma itu, sejumlah agenda perusahaan berubah gara-gara kesibukan mempersiapkan IPO. Misalnya, rapat anggaran tahun 2015 yang biasanya digelar bulan November, molor menjadi bulan Desember nanti.

Alhasil, bapak dua orang anak ini terpaksa tidak akan melalui masa liburan akhir tahun nanti. "Liburan akhir tahun bersama keluarga ini terpaksa ditunda," kata Hartono. Dia pun mengklaim sudah mengantisipasi kondisi tersebut dengan mengajak keluarganya berlibur pada pertengahan tahun ini.

Pria kelahiran tahun 1970 ini mengaku dapat konsisten untuk bekerja keras karena perpaduan budaya yang dirasakan selama hidupnya. Hartono menyerap tiga budaya dari Indonesia, Singapura dan Amerika. Maklum, dia lahir di Indonesia, tapi melanjutkan sekolah hingga Sekolah Menengah Atas (SMA) di Singapura dan kuliah di Amerika Serikat. "Jadi, saya bukan asli Indonesia karena mengambil budaya *fighting spirit* dari Singapura dan mengambil budaya independen dan kreatif dari Amerika," kata pria yang merampungkan pendidikan *Master of Business Administration* di Boston University, Amerika Serikat.

Hartono terinspirasi dari Singapura yang juga mengambil budaya dari negara-negara lain sehingga akhirnya bisa menjadi salah satu negara maju seperti sekarang ini. Singapura dianggap berhasil menyerap budaya yang baik dari Melayu, Tiongkok, Amerika Serikat, dan Inggris.

Adapun, kerja keras dan stamina yang dimiliki Hartono selama ini berkat olahraga yang rutin dijalani. Pria yang lulus dengan predikat *High Honors* saat kuliah di University of Texas ini memang rutin berolahraga, seperti tenis dan renang, serta sesekali jogging.

Dia yakin, di samping harus memiliki pengetahuan yang baik, seorang pekerja juga harus memiliki fisik yang mumpuni agar dapat terus produktif. Apalagi, sekarang ini adalah zaman dengan gaya hidup sehat. Makanya, banyak pengusaha muda sukses yang memiliki hobi olahraga, seperti maraton. "Walaupun tidak rutin jogging, saya masih mampu lari 5 kilometer dalam waktu 34 menit," katanya sembari tertawa. □