

KEBENARAN

11

**Anda tidak harus
sempurna**



Pepatah lama mengatakan: “Jika Anda tidak belajar, Anda tidak akan tumbuh”.

Pepatah tua lainnya berkata: “Jika Anda tidak berani, maka Anda tidak belajar”. Jadi, gabungkan kedua pepatah tersebut adalah: **Berani, belajar, tumbuh**”.

Anda seharusnya menjadi teladan pembelajaran dari kesalahan Anda dan kemudian tumbuh dari sana.

Itulah pepatah tua untuk kita telan. Ketika Anda menjadi manajer, bukankah Anda seharusnya menjadi teladan? Ya Anda seharusnya menjadi panutan untuk belajar dari kesalahan dan kemudian tumbuh dari kesalahan itu.

Jika Anda mengelola orang-orang dalam perusahaan yang serius dalam menumbuhkan budaya keterikatan kerja, Anda dituntut untuk mengembangkan cara-cara baru untuk menjaga agar karyawan bahagia dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Dan, tentu saja, Anda akan membuat kesalahan di sana sini. Kesalahan yang Anda buat di sini tidak ada kaitannya dengan masalah teknis, tetapi masalah perilaku. Kesalahan perilaku sulit untuk diukur. (Tahukah Anda, ketika menetapkan batas waktu pengerjaan tugas, mungkin Anda menyakiti perasaan asisten Anda?)

Pemimpin puncak yang berkomitmen untuk menciptakan budaya tempat kerja yang memiliki ikatan juga tertarik upaya Anda. Dan mereka tahu bahwa membangun budaya keterikatan kerja adalah proses pembelajaran yang tidak pernah berakhir. Orang tidak mengharapkan Anda untuk menjadi sempurna, mereka hanya ingin Anda belajar dari waktu ke waktu. Anda membangun kekuatan sebagai pemimpin dengan kemampuan Anda untuk mengatakan: “saya menyesal”.

Beberapa perusahaan yang melakukan survei keterikatan menawarkan *coaching* pascasurvei kepada manajer mereka dan

menyarankan rencana tindakan untuk memperbaiki kelemahan-kelemahan yang mengasingkan karyawan mereka. Beberapa bahkan meminta Anda untuk mengirim komitmen baru tindakan secara *online* sehingga seluruh karyawan mengetahui rencana Anda.

Apabila perusahaan Anda tidak melakukan keterlibatan karyawan, Anda masih bisa memperbaiki keterampilan mengelola orang. Caranya sederhana. Identifikasi secara jelas kelemahan Anda dalam mengelola orang, tetapkan rencana untuk mengatasinya, dan tunjukkan rencana tersebut kepada karyawan Anda.

Adakan sebuah rapat departemen untuk membahas masalah-masalah karyawan Anda. Buat rapat tersebut semenyenangkan mungkin, tempatkan diri Anda di kursi panas dan yakinkan kembali karyawan Anda bahwa Anda ada di situ untuk belajar dari mereka.

Buat mereka merasa nyaman dengan pentingnya proses itu. Dengan cara itu Anda akan mendapatkan umpan balik yang jujur. Jangan, misalnya, membuat karyawan merasa 'tertangkap basah' karena mengeluh. Jika Anda ingin menerima surat pengunduran diri dari karyawan dengan cepat, mulai pertemuan Anda dengan ucapan: "Yang benar saja. Saya tahu Anda yang ..."

Biarkan semua orang dalam kelompok mengetahui bahwa Anda sungguh-sungguh ingin memperbaiki cara Anda memimpin mereka dan bahwa Anda menyambut pemikiran-pemikiran mereka.

Dengan tenang ajukan pertanyaan untuk membantu Anda dan karyawan Anda memahami perasaan dan pandangan terhadap isu yang dihadapi. Dengan cara semacam ini, mereka akan secara terbuka menyampaikan perasaan dan pemikiran terhadap

Anda membangun kekuatan sebagai pemimpin yang mampu untuk mengatakan, "Saya menyesal."

Peran nomor satu Anda sebagai manajer mereka adalah untuk membantu mereka melakukan pekerjaannya dengan lebih baik.

masalah yang dihadapi di bawah kepemimpinan Anda. Jaga cara Anda agar mereka nyaman bicara terus terang, bukan di belakang Anda.

Simpulkan pertemuan dengan membuat kesepakatan mengenai perubahan-perubahan yang dapat Anda lakukan-lebih disukai beberapa perubahan yang dapat diukur. Jika salah satu keluhan

misalnya adalah, "Anda tak pernah memberi tahu kami apa yang sedang terjadi," terima keberatan itu secara seimbang, dan ambil tanggung jawab untuk membuat mereka lebih terinformasi. Kemudian bersama-sama tentukan rencana apa yang dapat Anda lakukan untuk membuat selalu mendapat informasi yang dibutuhkan. Misalnya, tim Anda menyepakati untuk mengadakan rapat mingguan setiap Senin pagi. Atau mungkin mereka memilih menggunakan surat elektronik sebagai sarana bertukar informasi.

Inti dari rapat itu adalah untuk membuat karyawan Anda tahu bahwa peran nomor satu Anda, sebagai manajer mereka adalah membantu mereka melakukan pekerjaannya dengan lebih baik. Semakin banyak Anda menerima diri Anda sebagai orang yang tidak sempurna, rapat-rapat tersebut akan membuahkan kesimpulan bahwa bekerja dengan baik itu mudah.

