

**KEBENARAN**

**48**

**Tim Anda akan membawa  
pada kebesaran Anda**



Mungkin salah satu model dari budaya praketerikatan karyawan yang paling awet adalah ide bahwa kepemimpinan mengalir hanya ke bawah. Semakin lama Anda berpegang pada bentuk manajemen ikatan-gravitasi ini, Anda hanya akan menikmati keterikatan yang tidak utuh. Karyawan yang memiliki ikatan dengan pekerjaannya siap memimpin proyek. Beri anggota tim Anda kesempatan untuk memimpin proyek, dan Anda akan kagum melihat betapa hebat dia menangkap visi dan kekuatan Anda.

- **Beri tahu mereka bahwa Anda secara sengaja memberikan sebagian kekuasaan**—Upayakan agar mereka bisa menerima rencana ini. Tetapi, tetap saja tanggung jawab utama di pundak Anda. Karyawan- meskipun sangat mandiri, tetap tidak nyaman dengan penyebaran kekuasaan ke semua anggota tim. Mereka ingin tetap ada penanggung jawab utamanya.
- **Lakukan sumbang saran dengan seluruh anggota tim mengenai bagaimana sebaiknya bentuk kepemimpinan yang akan diambil**—Apakah masing-masing anggota tim independen? Apakah anggota tim memiliki kebebasan untuk saling memberi tahu mengenai apa yang harus dilakukan? Apakah mereka bertanggung jawab untuk masing-masing secara individu dalam membuat presentasi kepada atasan mereka? Apakah Anda merasa nyaman masing-masing bawahan Anda bisa berbicara langsung dengan atasan Anda tanpa keberadaan Anda?
- **Cari tahu keyakinan pribadi mereka yang tersembunyi mengenai kepemimpinan dan manajemen**—Apakah menurut mereka atasan merupakan peran yang positif atau hanya sebagai pembuat kebijakan? Atau, apakah mereka lebih menyukai pemimpin sebagai fasilitator? Bisakah mereka memikirkan serangkaian nilai-nilai yang mereka inginkan dari

seseorang yang memiliki kepemimpinan di dalam kelompok itu? Bisakah semua anggota menemukan sebuah peran baru pemimpin yang cocok bagi mereka semua?

Identifikasi perilaku Anda yang harus Anda ubah. Ketika Anda mengubah karyawan menjadi pemimpin, Anda mungkin harus membiasakan diri menjadi pengikut. Bisakah Anda mentoleransi kondisi semacam itu. Anda mungkin harus membiasakan diri memberi informasi lebih cepat kepada mereka dibanding biasanya. Mereka mungkin mengharapkan Anda untuk lebih banyak menjelaskan diri Anda.

- **Lakukan kerja sama dengan anggota tim Anda untuk mencari tahu pelatihan kepemimpinan tambahan yang mereka perlukan untuk menjalankan kepemimpinan dan tanggung jawab baru mereka**—Sebagian pelatihan, seperti keterampilan presentasi, harus diajarkan oleh pakar. Tapi Anda juga bisa menciptakan program belajar-sendiri, seperti klub buku untuk membantu karyawan membangun kompetensi dan pemahaman persyaratan yang diperlukan untuk menjadi seorang pemimpin, sebagai bentuk pengembangan pribadi. Mendiskusikan isi buku sambil makan siang dapat membantu mereka berbagi pemahaman mengenai isi buku dan proses pembelajaran yang telah dijalankan.
- **Belajarliah untuk memperlakukan sebagai anggota tim Anda sebagai dewan penasihat**—Perlu diingat, dibanding Anda, mereka mungkin lebih ahli di bidang tertentu. Meskipun mereka masih memiliki tanggung jawab tingkat taktis di departemen Anda, mereka juga dapat meminjamkan keahlian mereka kepada Anda dan kelompok secara keseluruhan. Perspektif tambahan ini akan memberi Anda kesempatan untuk melihat berbagai isu dan masalah dengan cara-cara baru yang segar, yang pada gilirannya membantu Anda membuat keputusan yang lebih baik.

Penulis dan filsuf Jerman Johann Wolfgang von Goethe menulis, "Perlakukan orang seolah-olah orang tersebut sebagai orang yang seharusnya, maka Anda membantu mereka untuk menjadi mereka yang seharusnya" Dalam terang yang sama, perlakukan orang seakan-akan mereka sudah menjadi pemimpin seperti yang diinginkan, maka mereka akan membantu Anda untuk menjadi manajer tim pembuat perubahan.

