

Memberikan Dorongan

Untuk dapat keluar sebagai pemenang dari krisis finansial global ini, organisasi-organisasi, baik kecil maupun besar, profit maupun non-profit – butuh pemimpin-pemimpin yang hebat. Apakah Anda pemimpin yang hebat? Pada saat krisis, ketidakpastian dan kekacauanlah kepemimpinan yang hebat ditunjukkan.

Salah satu alasan paling umum mengapa seseorang seperti Anda dipromosikan ke posisi kepemimpinan yang lebih tinggi adalah karena Anda sangat efektif dalam melaksanakan pekerjaan Anda. Sekarang, sebagai pemimpin, Anda tidak lagi harus melakukan apa yang Anda lakukan dengan sangat baik. Tugas Anda adalah untuk membuat orang lain mampu melakukan tugas dengan baik, atau bahkan lebih baik daripada yang dulu Anda lakukan. Ini adalah kemampuan yang sangat berbeda.

Pemimpin menghormati dan menghargai perbedaan dalam diri orang lain. Dalam masa-masa yang tidak pasti, Anda menerima bahwa satu-satunya keuntungan yang memiliki nilai kompetitif dan berkelanjutan dapat ditemukan pada sumber daya manusia Anda. Ketika orang tidak melakukan apa yang seharusnya mereka lakukan, seringkali menjadi penting untuk menekankan pengaruh Anda. Terkadang Anda tidak mempunyai kekuasaan untuk membuat mereka melakukan apa yang Anda pikir mereka harus lakukan. Anda kemudian menemukan diri Anda dalam posisi dimana Anda menerima semua yang mereka berikan pada Anda atau mencoba menemukan cara mempengaruhi mereka untuk melakukan yang menurut Anda harus mereka lakukan. Ada lima alasan mendasar seseorang tidak melaksanakan tanggung jawabnya. Mengetahui alasan dibalik sikap tidak bertanggungjawab adalah langkah pertama untuk menggunakan kemampuan Anda untuk mempengaruhi orang lain dengan cara yang efektif. Jika Anda mengerti motivasi orang lain, maka Anda dapat mempengaruhi tanpa memanipulasi orang lain.

Berikut ini adalah lima alasan orang tidak melaksanakan tanggung jawabnya beserta solusinya.

1. **Saya tidak tahu apa yang harus saya lakukan...**

Solusi: Ajari. Jika orang lain tidak tahu apa yang harus dilakukannya, maka Anda bisa memberikan apa yang mereka butuhkan agar dapat melewati tantangan ini. Mengajari adalah jawabannya. Tunjukkan pada orang lain apa yang mereka harus lakukan. Buat hal-hal mendasar selama orientasi karyawan baru dan saat proses awal, atau selanjutnya melalui kesempatan pendidikan dan pengembangan. Tanpa memiliki kejelasan akan apa yang harus mereka lakukan, orang akan membuat kesalahan atau mengerjakan tugas yang salah.

2. **Saya tidak tahu bagaimana cara melakukannya...**

Solusi: Latih. Ketika mereka tidak tahu bagaimana caranya, Anda dapat memberikan mereka latihan dan kemampuan-kemampuan yang mereka butuhkan untuk mulai bergerak maju. Pelatihan adalah kuncinya. Bawa orang melalui proses langkah demi langkah untuk melakukan tugas dan tunjukkan bagaimana cara yang benar dalam melakukan langkah-langkah tersebut dapat menciptakan sukses untuk mereka dan untuk organisasi.

3. **Saya tidak percaya bahwa saya bisa melakukannya...**

Solusi: Bimbing. Bagian ini merefleksikan kepercayaan diri mereka dalam kemampuan mereka. Adalah penting untuk menunjukkan kepada mereka hal itu bisa dilakukan dan mereka bisa melakukannya. Bimbingan adalah jawabannya. Pembinaan bukan hanya masalah memberi mereka semangat, tetapi juga membantu mereka melihat mengapa mereka dipilih untuk melakukan tugas tersebut atau mengapa mereka ditunjuk dalam tim. Tanamkan pada mereka kepercayaan pada diri sendiri, dan beri kepercayaan diri untuk menggunakan sukses di masa lalu sebagai batu loncatan untuk kesempatan di masa depan.

4. **Saya tidak tahu kenapa saya harus melakukannya...**

Solusi: Membuat Visi. Ketika mereka tidak melihat alasan logis dibalik perintah-perintah, Anda perlu dukungan mereka untuk bergerak maju. Ini seringkali merupakan masalah kepercayaan. Visi seorang pemimpin senior untuk organisasi adalah awal yang baik, tetapi karyawan juga perlu mengetahui bagaimana mereka berada di dalam visi tersebut dan mengapa proses mereka dalam organisasi sangat penting untuk mencapai visi tersebut.

5. **Saya tidak mau melakukannya...**

Solusi: Beri Dorongan. Ini adalah bagian yang paling menantang. Mereka tahu apa yang harus mereka lakukan dan bagaimana melakukannya, tetapi mereka merasa tidak cukup terdorong untuk melakukannya, atau mereka merasa memiliki cara yang lebih baik. Terkadang orang bahkan ingin menghalangi proses yang harus dilalui untuk memperlambat perubahan. Di sini, Anda menggunakan pengaruh Anda untuk mendapatkan hasil. Memberi dorongan adalah kuncinya. Jika orang tahu apa yang harus dilakukan, bagaimana cara melakukannya, percaya bahwa mereka bisa melakukannya, dan juga mengerti mengapa mereka harus melakukannya, maka sikap tidak bertanggung-jawab pastilah berasal dari penghalang lain yang mungkin tidak dapat secara langsung dikenali. Lihat bagaimana sebuah organisasi menginspirasi pegawainya. Apakah mereka dibuat sibuk tanpa mengetahui bagaimana aktivitas mereka terhubung dengan misi atau visi yang ada? Pegawai yang terinspirasi memiliki keinginan dari dalam diri mereka untuk mencapai visi yang ada.