



# Memotivasi Para Pekerja 'Rata-Rata'

Menilai kinerja dan kapabilitas karyawan Anda selalu menjadi tugas yang sulit, khususnya saat Anda mencoba untuk menentukan pekerja rata-rata dalam tim Anda. Para pekerja rata-rata adalah para karyawan yang memenuhi standar kinerja minimum tetapi jarang melebihinya. Mereka tidak cukup buruk untuk di pecat, tetapi juga tidak bisa benar-benar menanggung beban mereka.

Dibutuhkan seorang manajer yang baik untuk mengenali tipe-tipe berbeda dari para pekerja rata-rata dan mempelajari teknik-teknik yang tepat untuk memotivasi mereka mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Berikut ini beberapa ide untuk membantu para pekerja kategori tersebut agar menjadi sukses.

## 1. Pemilihan yang Lebih Baik.

Ini adalah salah satu metode utama untuk menghindari terbentuknya pekerja yang rata-rata. Dengan membangun spesifikasi pekerjaan yang realistis dan tidak menerima begitu saja saat memperkerjakan orang – bahkan saat Anda sangat putus asa untuk mengisi jabatan tersebut – kesempatan untuk memilih orang yang akan berhasil dalam posisi tersebut akan lebih tinggi. Terlepas dari prosedur pemilihan yang sudah sempurna, kesalahan-kesalahan dapat saja terjadi dan orang yang dipekerjakan mungkin tidak mencapai tingkat yang diharapkan. Oleh karena itu masa percobaan kerja sangatlah penting. Penyalah harus yakin bahwa para karyawan baru tahu apa yang diharapkan untuk dikerjakan dan standar-standar yang harus dipenuhi. Bersabarlah dan buat segala usaha (pelatihan tambahan, *coaching*, perhatian khusus dan lain-lain) untuk menyelamatkan karyawan baru tersebut.

## 2. Komunikasi.

Kinerja yang memburuk kadang-kadang bisa disebabkan oleh suatu kekecewaan yang nyata atau yang hanya dirasakan. Beberapa orang menyimpan kekecewaan ini di dalam dirinya sendiri sampai bisa jadi memuncak kecuali hal ini di angkat dan disampaikan. Pada waktunya, para karyawan mungkin kecewa dengan kegagalannya mencapai tujuan profesional yang ditentukan. Pelajari tujuan-tujuan anggota tim Anda dan bantu mereka mencapainya. Biarkan karyawan tahu apa yang harus dia lakukan untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut – menjaga tingkat kinerja yang tinggi, mengambil pelatihan tambahan dan lain-lain.

## 3. Hilangkan Kebosanan.

Beberapa karyawan mungkin telah melakukan fungsi kerja yang sama sekian lama sehingga mereka tidak lagi menikmatinya. Anda dapat membantu pegawai lama agar produktif kembali dengan memperkaya pekerjaannya. Coba kombinasikan fungsi-fungsi yang dikerjakan oleh beberapa orang menjadi satu pekerjaan sehingga setiap pegawai mengerjakan pekerjaan yang lebih beragam. Doronglah karyawan Anda untuk memberikan ide-ide yang membuat pekerjaan jadi lebih menarik dan efektif. Menugaskan karyawan dalam proyek-proyek khusus juga dapat membantu memberikan perubahan cara dan mendorong inovasi dan kreatifitas.

## 4. Para Pekerja Yang Berpengalaman.

Ini adalah tipe karyawan yang baik yang telah ada di dalam suatu perusahaan selama bertahun-tahun. Mereka dapat berkontribusi tetapi mereka merasa sudah melakukan bagian tugasnya. Dengan menugaskan "karyawan lama" dalam proyek baru, Anda tidak hanya menunjukkan rasa hormat atas pengalaman mereka tetapi juga memberikan kesempatan untuk melakukan sesuatu yang baru dan berbeda. Stimulai ini terus terbawa saat mereka kembali ke pekerjaan rutinnnya. Anda juga dapat mencoba mendaftarkan para karyawan musiman ini sebagai trainer dan mentor bagi karyawan baru.

Dengan mengenali tipe-tipe yang berbeda dari karyawan di dalam tim Anda dan kebutuhan-kebutuhannya, Anda dapat menularkan antusiasme dan motivasi mereka dalam proyek dan tugas yang berbeda-beda. Hal ini akan memungkinkan mereka untuk menjadi karyawan yang lebih berdedikasi pada pekerjaan dan membantu merubah mereka menjadi anggota tim yang produktif.