

Siapakah Pemimpin yang Memberdayakan?

Joni

Seorang artis yang bernama Georgette Leblanc pernah menyatakan kalimat sederhana dan tajam berkenaan dengan pemberdayaan. Katanya “All the goodness, beauty, and perfection of a human being belong to the one who knows how to recognize these qualities”. Orang-orang yang berkualitas akan menjadi milik kita yang mampu memberdayakannya dengan baik juga setiap kualitas-kualitas yang mereka miliki. Pertanyaan selanjutnya bagi kita adalah bagaimana kita memberdayakan orang-orang disekitar kita (rumah, kantor, masyarakat) supaya kualitas-kualitas individu bisa bermunculan untuk mencapai tujuan spesifik yang telah ditentukan bersama.

Untuk menjawab pertanyaan ini maka penting bagi kita untuk mengkaji mengenai apa yang memotivasi orang pada umumnya. Secara umum ada dua jenis motivasi yang kita kenal, yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal. Motivasi eksternal memberikan penekanan pada konsekuensi atas setiap tindakan yang dilakukan. Motivasi eksternal ini ada yang positif, misalnya apabila laporan selesai tepat waktu maka karyawan akan mendapatkan bonus tetapi motivasi eksternal juga ada yang negatif, misalnya apabila laporan tidak selesai maka kamu akan dipecat. Sedangkan motivasi internal lebih memberikan penekanan pada penghargaan psikologi ketika melakukan sesuatu baik positif ataupun negatif, misalnya saya suka membuat laporan atau sebaliknya saya tidak suka membuat laporan. Motivasi internal yang biasa dituntut adalah kesempatan untuk memilih, kesempatan untuk maju, kesempatan untuk meningkatkan kemampuan, dan kesempatan untuk memberikan arti.

Pemberdayaan bisa kita lakukan dengan memainkan kedua motivasi ini, kemampuan memadukan kedua jenis instrumen motivasi ini akan menentukan tingkat keberhasilan dalam proses pemberdayaan yang sedang diusahakan. Sebagai contoh, banyak pihak memberikan penghargaan dalam bentuk fisik, misalnya uang, rumah, dan lain-lain. Penekanan pada motivasi eksternal ini akan memberikan arti yang kurang baik apabila tidak dipadukan dengan cara berpikir motivasi internal yang kita bahas. Coba bayangkan kasus tadi apabila penghargaan eksternal tadi diberikan secara langsung tanpa diketahui banyak orang, maka penghargaan tadi akan menjadi biasa saja. Tapi apabila penghargaan eksternal tadi diberikan pada momen pertemuan awal tahun yang dihadiri oleh semua karyawan dan pemimpin perusahaan, maka penghargaan eksternal tadi akan menjadi lebih efektif dan menyentuh kebutuhan psikologis manusia pada umumnya.

Beberapa hal dapat kita lakukan untuk melakukan proses pemberdayaan yang baik dengan memadukan teori motivasi internal dan eksternal. Pertama, membuat target secara jelas, sederhana, dan memberikan inspirasi bagi semua pihak. Karyawan akan dipenuhi kebutuhan psikologisnya apabila dia memahami dengan jelas apa yang harus dicapai, terlebih dia sadar bahwa dia menjadi orang yang berkontribusi dalam mencapai target perusahaan. Kebutuhan ini sering tidak disadari oleh Pemimpin puncak, sehingga tidak heran kalau kita melihat banyak Pemimpin yang membuat target secara sembarangan, abstrak, dan nyaris tidak memenuhi kriteria untuk disebut sebagai sebuah target. Apabila hal ini disadari penting maka seharusnya Pemimpin mau dan berjuang untuk memformulasikan target-target dengan jelas, sederhana, dan memberikan inspirasi bagi semua pihak. Hal kedua yang perlu dilakukan secara jelas adalah percaya pada kemampuan karyawan dan selalu mengharapkan yang terbaik dari kemampuan mereka. Bagaimana kita bisa mendapatkan hasil yang luar biasa dari karyawan kita,

apabila secara tidak sadar dia menemukan sinyal bahwa kita tidak mempercayai kemampuannya. Walaupun kita mengatakan bahwa pekerjaannya bagus, terima kasih, atau kata-kata pujian apapun, maka semua itu tidak akan pernah berjalan dengan baik. Jadi harapkan dan percayalah atas kemampuan karyawan anda.

Ketiga, ceritakan kemajuan mereka. Pemimpin yang baik dalam proses pemberdayaan adalah Pemimpin yang dapat secara rutin menceritakan kemajuan pekerjaan tim yang dipimpin. Laporan kemajuan pekerjaan tim ini mampu meningkatkan kinerja karena semua diajak untuk siaga dan peduli terhadap kondisi terkini atas pencapaian masing-masing. Dan hal ini merupakan salah satu bentuk kepedulian Pemimpin terhadap orang-orang yang diberdayakan dalam hal meningkatkan kemampuan mereka. Hal berikutnya adalah rayakan bersama setiap keberhasilan tim. Pemberian penghargaan melalui kejadian-kejadian publik menolong orang untuk tidak hanya fokus pada motivasi eksternal tapi juga kebutuhan psikologis secara internal juga diangkat. Momen-momen seperti ini juga dapat dimanfaatkan untuk menceritakan kepada seluruh karyawan mengenai apa yang menjadi target perusahaan secara spesifik dan bagaimana mencapainya. Ketika Pemimpin melakukan ini maka pesan itu akan tertanam lebih lama daripada kita memberikan kuliah singkat atau pelatihan khusus kepada mereka.

Hal terakhir yang harus menjadi perhatian adalah jadilah contoh bagi mereka. Kita tidak bisa mendelegasikan tugas memberdayakan kepada siapapun, tapi kita bisa menjadi contoh atau teladan dalam memberdayakan mereka. Di Asia, masyarakat kita lebih cepat percaya dan ikut serta apabila ada contoh atau teladan yang jelas. Hal ini membuktikan bahwa dalam konteks Asia, kita lebih cepat untuk membangun kepercayaan dan relasi dengan menggunakan contoh atau teladan ketimbang kita memberikan ceramah yang hanya bicara saja tanpa ada tindakan yang nyata atas apa yang dibicarakan. Beberapa hal yang saya tawarkan untuk memadukan motivasi internal dan motivasi eksternal tidak dapat dilakukan bertahap karena semua hal ini harus dilakukan secara bersama-sama sehingga mampu memberdayakan semakin banyak orang yang ada di sekitar kita. Jadi pertanyaan penting bagi kita, apakah kita adalah salah satu pemimpin yang mampu memberdayakan? Anda sendiri yang mampu menjawabnya.