

Membangun Karyawan Bersemangat Dalam Upaya Meningkatkan Pengawasan Di Lingkungan Departemen Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Bagi Staf Dan Pimpinan

Oleh : Drs. Susanto. MM.

PENDAHULUAN

Tidak ada didunia ini apa yang disebut karyawan atau pimpinan tidak pernah berbuat salah atau mengalami kegagalan. Tetapi yang lebih penting, bagaimana masih punya semangat untuk memperbaiki kesalahan dan kegagalan, selanjutnya memberikan yang terbaik apa yang ada pada dirinya. Salah satu tugas pimpinan membangun semangat karyawannya tetap tumbuh khususnya dalam melaksanakan bidang tugas pengawasan.

Inti karyawan yang bersemangat adalah kualitas hubungan antar individu antara karyawan dan pimpinan mereka, dan kepercayaan, penghormatan, serta pertimbangan yang ditunjukkan pimpinan kepada mereka setiap harinya. Memaksimalkan potensi karyawan terutama tergantung pada sisi manajemen yang "lebih lunak", bagaimana individu diperlakukan, diberi inspirasi, dan ditantang

untuk menghasilkan prestasi kerja terbaik mereka dan dukungan sumberdaya serta bimbingan yang diberikan oleh pimpinan untuk membantu menjadikan performa karyawan luar biasa.

Menurut Mitchell Thall pada saat ini masih banyak karyawan mencari lebih dari sekedar gaji, tetapi mereka ingin diperlakukan sebagai manusia. Mungkin kedengarannya sudah jelas, tetapi masih banyak pimpinan masih belum juga menyadarinya.

Semangat itu besar kekuatannya, tanpa semangat tak ada yang bisa diraih, dan tidak akan ada apapun yang akan terjadi. Tidak peduli masalah apa yang dihadapi, bila memiliki semangat berarti punya kekuatan untuk menghadapi setiap masalah.

Tanpa semangat, hidup tidak berarti apa-apa, karena itu taruhlah segenap hati pikiran dan jiwa, bahkan untuk hal-hal yang kecil.

MEMBANGUN MORAL

Apa yang bisa dilakukan seorang pimpinan untuk membangkitkan semangat karyawannya, rekan sekerjanya atau pimpinannya yang lebih tinggi dan meningkatkan moral dalam prosesnya?

Banyak sekali, dari hasil survey perusahaan konsultasi *Towers Perrin*, 75% karyawan yang di survey meyakini, bahwa mereka bisa berdampak langsung terhadap kesuksesan organisasi mereka dan 72% merasa berprestasi dalam pekerjaan mereka.

Dilingkungan Pengawasan karyawan dibangun moralnya melalui *rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap organisasi*, secara makro ada beberapa kesamaan dengan unit kerja yang lain.

Keberhasilan seseorang sangat dipengaruhi dari diri sendiri dan tidak bisa dipaksakan sebagai contoh : ceritera seorang anak kecil yang nakal dan keras kepala, suatu hari ibunya menyuruh dia untuk tertib dan duduk. Berkali-kali dia menolak, akhirnya ibunya memegang kedua tangan dan mendudukannya dengan paksa di kursi.

Tetapi si anak ini berkata kepada ibunya : Ibu memang sekarang saya kelihatannya duduk, tetapi sebenarnya hati saya tetap berdiri.

Kita sering bersikap seperti anak kecil ini, kelihatannya kita tunduk peraturan, namun sesungguhnya hati kita memberontak.

Sebagai pembanding disampaikan perihal membangun keberhasilan yang keluar dari kesadaran diri dan hati dan langkah-langkahnya dari seorang pelatih sebagai berikut :

- Bertahan terhadap tekanan, tekanan akan berdampak negatif hanya bila tidak siap menghadapinya. Bila siap, tekanan justru mampu mendatangkan prestasi yang luar biasa.
- Kembangkan kebiasaan yang baik, misalnya dengan tiba ditempat kerja lebih awal, dan bukan sekedar tepat waktu, siap memikul tanggung jawab dan bukan mencari-cari kesalahan; menyelesaikan tugas-tugas yang tidak menyenangkan dengan lebih cepat dan tidak menunda-nundanya sehingga lebih banyak waktu sisa hari untuk dinikmati.
- Belajar dari kegagalan, bila mengalami kegagalan, mundurlah untuk sementara, dan evaluasi penyebab kegagalan tersebut. Manfaatkan pelajaran yang diperoleh dari kegagalan itu untuk melangkah ke tantangan besar berikutnya. Kemungkinan sukses lebih besar, karena tidak akan membuat kesalahan yang sama lagi.
- Belajarlah dari orang lain, tirulah teladan dari orang-orang yang baik, dan belajarlah dari kesalahan dan kegagalan.
- Miliki ketetapan hati untuk mencapai sasaran yang tinggi. Jangan mencari-cari alasan untuk membenarkan kelemahan.

Taklukkan kelemahan-kelemahan, tetapkanlah standar yang tinggi, kerahkan waktu, kerja keras serta disiplin untuk mencapainya.

PENTINGNYA MENJALIN HUBUNGAN.

Bagaimana para pimpinan tahu apakah hubungan mereka dengan para karyawan baik? **Jim Harris dalam bukunya *Getting Employees to Fall in Love With Your Company***, menawarkan beberapa panduan antara lain :

- a. Ketika hubungan anda baik, para karyawan merasa bebas memberikan pendapat mereka. Mereka mengetahui bahwa pendapat mereka dihargai.
- b. Hubungan baik membuat para karyawan yakin bahwa mereka akan mendapatkan informasi yang tepat waktu tentang hal-hal yang berhubungan dengan bidang mereka maupun dengan organisasi secara keseluruhan.
- c. Hubungan baik membangkitkan komitmen karyawan. Karyawan yang tidak merasa dirinya bagian dari organisasi jarang memberikan energi ekstra atau ide yang sangat bermanfaat bagi kesuksesan pasar pada zaman sekarang.
- d. Hubungan anda dikatakan baik ketika anda memahami kebutuhan para karyawan anda.

Saling pengertian diantara karyawan dan pimpinannya adalah satu-satunya cara untuk meraih sasaran-sasaran berupa kualitas kerja yang tinggi dan pelayanan yang baik.

PENTINGNYA VISI.

Beberapa panduan berikut untuk membantu pimpinan serta karyawan mengembangkan visi bersama antara lain :

- a. Mengkomunikasikan pendapat anda dengan jujur dan langsung selama diskusi dengan karyawan tentang prestasi mereka.
- b. Memastikan orang mendapatkan informasi yang mereka butuhkan untuk melakukan tugas mereka.
- c. Membiarkan para karyawan mempengaruhi sasaran performa mereka sendiri.
- d. Sering turun lapangan.
- e. Mengkomunikasikan arah jangka panjang yang jelas.
- f. Mendengarkan dengan seksama serta mempertimbangan opini orang lain dengan pikiran terbuka sebelum mengevaluasinya.
- g. Mengkomunikasikan standar pribadi yang tinggi secara informal didalam percakapan, kontak sehari-hari dan sebagainya.

UNTUK APA MEMBANGKITKAN SEMANGAT.

Alasan untuk membangkitkan semangat karyawan sedikitnya ada 6 alasan :

- a. Merampingkan, mengupayakan struktur yang lebih tepat dan merekayasa ulang, menciptakan lingkungan dimana kepercayaan karyawan harus dibangun kembali;
- b. Karyawan sekarang harus lebih terarah dan otonom dalam melaksanakan tugas mereka;
- c. Pimpinan sekarang harus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk mendorong perilaku hasil serta hasil yang diinginkan;
- d. Ketika lingkungan kerja semakin “berteknologi tinggi”, para pimpinan harus semakin mempunyai “sensitivitas tinggi” terhadap para karyawan;
- e. Waktu seorang pimpinan yang terbatas dengan karyawannya harus positif dan mempunyai makna;
- f. Semua karyawan ingin merasa dihargai atas hasil kerja, pengetahuan dan ketrampilan mereka;

PRINSIP UNTUK MEMBERDAYAKAN KARYAWAN

Prinsip untuk memberdayakan karyawan menurut Diane Tracy, sebagai berikut :

- a. Menjelaskan apa saja yang menjadi tanggung jawab mereka;
- b. Memberikan mereka kewenangan yang sesuai dengan tanggung jawab mereka;
- c. Menetapkan standar kesempurnaan;

- d. Memberikan mereka pelatihan yang akan memungkinkan mereka memenuhi standar tersebut;
- e. Memberi mereka pengetahuan dan informasi;
- f. Memberi umpan balik atas kinerja mereka;
- g. Mengakui prestasi mereka;
- h. Mempercayai mereka;
- i. Mentoleransi kegagalan mereka;
- j. Memperlakukan mereka secara bermartabat dan terhormat.

SARAN MELIBATKAN KARYAWAN

Salah satu cara terbaik untuk melibatkan karyawan dalam sebuah organisasi, dan membangkitkan semangat mereka dalam prosesnya, adalah dengan mengumpulkan saran karyawan. Penting bagi karyawan untuk mengetahui bahwa saran mereka ditanggapi dengan serius dan mereka bisa menghasilkan perbedaan besar.

Ada *beberapa cara untuk melibatkan karyawan serta meminta ide perbaikan*, menurut konsultan manajemen Bernie Sander sebagai berikut :

- a. Menantang para karyawan untuk memainkan peran yang memberdayakan ditempat kerja;
- b. Menginspirasi para struktural untuk menampung ide – ide baru;
- c. Mendorong cara berpikir praktis;

- d Mempromosikan kreativitas sebagai ketrampilan yang bisa dipelajari;
- e Mendorong perbaikan yang kontinyu;
- f Mendorong pimpinan ide yang efektif;
- g Berupaya menjadikan interaksi antara karyawan dan pelanggan sepositif mungkin;
- h Mengambil apa yang baru;
- i Melatih, melatih dan terus melatih.

MENDORONG KREATIVITAS DENGAN MEMELIHARA KESEGARAN

Karyawan yang bersemangat adalah karyawan yang kreatif, ketika dilibatkan dalam operasi sebuah organisasi, karyawan akan secara sukarela mencari cara-cara baru untuk memecahkan masalah.

Organisasi yang terbaik menemukan cara-cara untuk memberikan karyawannya waktu, dukungan, dan peralatan yang mereka butuhkan untuk menstimulasi pemikiran kreatif.

Sayangnya, kecepatan operasional dibanyak organisasi kurang menyisakan waktu bagi karyawan untuk sekedar berpikir dan berkreasi. Bahkan tidak lazim bagi karyawan untuk tidak makan siang atau bekerja lembur hanya agar tidak ketinggalan.

Ditempat kerja seperti itu, sungguh penting bagi karyawan untuk diberi kesempatan relaks untuk tertawa bersama rekan sekerja atau sekedar beristirahat sejenak dari pekerjaan.

Beberapa cara untuk memelihara kesegaran karyawan, antara lain :

- a Dorong karyawan untuk bekerja diluar batasan kaku organisasi;
- b Kembangkan kreativitas;
- c Dorong inisiatif;
- d Biarkan karyawan meluangkan waktu untuk berpikir dan merencanakan;
- e Berikan imbalan untuk pengambilan resiko;
- f Dorong karyawan untuk mempelajari berbagai ketrampilan;
- g Dorong mereka untuk banyak bertanya;
- h Pastikan anda mudah dihubungi;
- i Rekrut orang yang cerdas;
- j Rekrut individu yang beragam.

PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN

Organisasi-organisasi terbaik beranggapan bahwa memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk belajar tidak percuma bagi organisasi maupun bagi para karyawan.

Dengan demikian organisasi mendapatkan karyawan yang lebih terampil, serba bisa dan fleksibel dalam penugasan mereka, sedangkan para karyawan mendapatkan kesempatan untuk mempelajari keterampilan baru, perspektif baru memandang dunia, dan membangun jaringan bersama rekan-rekan sekerja.

Kesempatan para karyawan untuk keluar dari rutinitas sehari-hari, sudah membangkitkan semangat.

Ketika para karyawan diberi kesempatan untuk belajar serta mengembangkan diri dalam organisasi, hal itu bisa membangkitkan semangat karyawan yang sebelumnya tidak maju.

Dalam kaitan pelatihan beberapa hal yang perlu disarankan :

- a Izinkan para karyawan memilih dan mengikuti pelatihan pilihan mereka sendiri. Kecuali Pelatihan bersifat wajib.
- b Dorong para karyawan untuk meraih gelar pendidikan yang lebih tinggi.
- c Sebelum karyawan mengikuti sebuah kursus, luangkan waktu untuk ketemu dengannya untuk membahas apa yang anda harapkan agar mereka pelajari. Sesudah mereka mengikuti kursus, luangkan waktu untuk ketemu dengan mereka untuk melihat , mendengar apa yang telah mereka pelajari dan bagaimana akan menerapkan pengetahuan tersebut.
- d Mintalah agar karyawan yang bersangkutan menceritakan apa yang telah dipelajari kepada karyawan lain dalam sebuah pelatihan dikantor sendiri.

Seorang pelatih hebat John Wooden memberikan nasehat kepada muridnya untuk sukses sebagai berikut :

- a Jangan takut dengan lawanmu, melainkan hormatilah mereka.
- b Ingatlah, perhatian seksama pada hal-hal kecil yang akan menciptakan hal-hal besar.

- c Camkan, ketergesa-gesaan menimbulkan banyak kesalahan.
- d Buatlah dirimu untuk lebih tertarik pada karakter seseorang dan bukan pada reputasinya.
- e Bertindak cepat, namun jangan terburu-buru.
- f Pahamiilah bahwa semakin keras engkau bekerja, semakin dekat engkau dengan keberuntungan.
- g Ketahuilah bahwa penilaian yang valid terhadap diri sendiri adalah factor penting untuk bisa memperbaiki diri.
- h Jangan lupa bahwa kerja keras dan perencanaan seksama tidak bisa digantikan oleh apapun. Gagal untuk merencanakan sama dengan merencanakan untuk gagal.

Beberapa Cara Membangkitkan Semangat Karyawan.

- a Mengajak karyawan dari berbagai tingkatan maupun eselon untuk mengajak makan bersama dan menanyakan apa yang akan mereka ubah di dalam organisasi dan bagaimana mereka akan mengubahnya.
- b Selalu mengkomunikasikan segala informasi kepada semua karyawan.
- c Mendorong para karyawan untuk memperbaiki suatu proses ,prosedur ,atau aspek dari pekerjaan mereka setiap harinya.

- d Mendorong para karyawan untuk meluangkan waktu setiap harinya untuk focus tanpa interupsi pada tugas mereka yang menjadi prioritas.
- e Membagikan masalah kepada semua karyawan dan meminta saran mereka tentang bagaimana cara memecahkannya.
- f Mengizinkan karyawan mengatakan "Ya" kepada pelanggan dan juga menyediakan sumber – sumber daya untuk melakukannya.
- g Mengatasi hambatan diantara unit kerja.
- h Mendorong para karyawan untuk memanfaatkan kesempatan dan memberi tahu mereka bahwa kegagalan dalam proses dapat ditoleransi.

Para pimpinan dapat membangkitkan semangat karyawan dengan mengkomunikasikan visi pribadi mereka tentang apa makna kerja sama tim bagi mereka.

Misalnya mengambil kata **"TEAM WORK"**, sebagai akronim yang dicantumkan didalam semua memo serta korespondensi internal lainnya :

Together (Bersama-sama).

Everyone (Semua Orang).

Achieves (Mencapai).

More (Lebih).

With (Dengan).

Organization (Organisasi).

Recognition and (Pengakuan dan).

Knowledge (Pengetahuan).

Gaya Kerja Menciptakan Semangat Di Tempat Kerja :

Kepada setiap pimpinan diharapkan mempunyai norma perilaku atau gaya kerja untuk menciptakan semangat sebagai berikut :

- a Memimpin dengan memberi teladan.
- b Menjalani kehidupan pribadi maupun professional dengan cara yang akan menjadikan diri sendiri, keluarga dan perusahaan selalu diakui.
- c Beroperasi menurut norma perilaku tidak pernah menyimpang.
- d Menciptakan serta memelihara suasana saling mempercayai dan saling menghormati.
- e Mendengarkan orang lain dan terbuka terhadap ide – ide baru.
- f Mendorong setiap anggota tim untuk mengambil resiko, melatih inisiatif, menghasilkan produk berkualitas dan tidak pernah takut membuat kesalahan.
- g Menciptakan lingkungan yang mendukung, yang memupuk pertumbuhan pribadi maupun professional.
- h Memenuhi apa yang kita janjikan dan bahkan lebih lagi.
- i Dan pada akhirnya membangun organisasi yang hebat sambil bergembira.

Rapat yang produktif :

Didalam rapat, tim berkumpul untuk memutuskan bagaimana mereka akan mendekati serta menangani kesempatan ataupun masalah yang ada.

Rapat melibatkan karyawan dari seluruh bagian organisasi untuk membahas serta menangani persoalan menyangkut kepentingan bersama.

Terkadang hanya dengan diundang untuk hadir serta berkontribusi sudah membangkitkan semangat para karyawan. Sayangnya waktu yang dihabiskan para karyawan dalam rapat sering sia-sia para pesertanya datang tanpa persiapan, tidak ada sasaran atau agenda yang jelas, atau beberapa karyawan mendominasi sesinya sedangkan yang lain melamun.

Jika sasaran- sasarannya jelas dan ketika semua orang diberi kesempatan untuk berpartisipasi, rapat bisa menjadi kesempatan emas untuk membangkitkan semangat karyawan.

Beberapa cara agar rapat produktif :

- a Adakan rapat tentang masalah yang spesifik dan adakan urun rembuk untuk solusinya.
- b Tentukan rapat apa itu , dan siapa yang seharusnya hadir. Ada rapat yang membutuhkan kehadiran semua anggota tim. Ada juga rapat yang lebih baik mengundang hanya individu yang dibutuhkan atau yang mempunyai sesuatu untuk dikontribusikan.
- c Tugaskan peran secara bergiliran untuk setiap rapat misalnya moderator/ penjaga waktu, notulis dan pemantau proses.
- d Tunjukkan penghormatan kepada para peserta rapat mulai dan akhiri rapat pada tepat waktunya, meskipun ada peserta yang terlambat.

e Jangan menoleransi interupsi. Jangan membiarkan anggota tim memotong pembicaraan satu sama lain. Jangan membiarkan telepon atau interupsi lain dari luar mengganggu rapat anda.

f Tim diukur dari kinerjanya. Pastikan adanya system untuk melacak tindakan yang telah disepakati bersama.

PENUTUP.

Kami menyadari sepenuhnya bahwa tulisan ini masih jauh dari sempurna, karena terbatasnya kemampuan dan referensi khususnya bidang pengawasan, tetapi kami percaya bidang pengawasan tidak lepas dari disiplin ilmu yang lain dalam aplikasinya.

Ada seorang ahli metalurgi menunjukkan sepotong besi yang harganya Rp 50.000,-, kemudian besi ini diolah menjadi sepatu kuda, akan berharga Rp 500.000,- kemudian besi itu diolah menjadi jarum, maka harganya menjadi Rp 15.000.000,- kemudian besi itu diubah menjadi blok arloji harganya menjadi Rp 150.000.000,-. Sesungguhnya yang membuat harga besi ini menjadi berbeda adalah kreativitas dalam mengolahnya.

Mudah-mudahan tulisan ini akan memberikan tambahan pemikiran dan accu penggerak bagi para aparat pengawasan dan yang lain dilingkungan Depnakertrans untuk tetap bersemangat dalam meningkatkan kinerjanya.