

Bagaimanakah Menciptakan Pengikut

Written by

Monday, 16 April 2007 23:58 - Last Updated Tuesday, 31 August 2010 18:30

Melibatkan. Dalam satu kata, inilah rahasia untuk mendapatkan pengikut. Para pemimpin menciptakan pengikut dengan melibatkan mereka dalam proses perubahan. Ini merupakan proposisi yang dapat dibuktikan. Anda dapat mengujinya dengan memberi tugas pada tim kerja Anda untuk mengembangkan rencana operasi baru untuk kelompok tersebut (atau visi/strategi/struktur baru-apapun, yang penting merupakan tugas yang penting).

Libatkan semua orang yang akan terpengaruh- kecuali satu orang saja. Biarkan orang ini tidak mengetahui apa-apa. Kemudian, ketika rencana ini komplit, dan semua orang dalam tim ini yakin bahwa sistem ini dapat dilaksanakan, panggillah orang yang tidak dilibatkan dan tunjukkan kepadanya rencana hebat yang dihasilkan oleh Anda dan tim Anda, “Nah Mary bagaimana pendapat Anda mengenai rencana ini?” Anda bertanya, bangga dengan hasil kerja Anda.

Nah, Anda sekarang mengerti. Orang yang tidak dilibatkan mungkin akan mengkritik sistem baru tersebut, mencari kesalahan-kesalahan kecil, mencari kesalahan apa pun yang dapat ditemukan- dan, yang pasti dia tidak akan membantu dalam pelaksanaan rencana Anda! Mengapa ? Bukan karena ada yang salah dengan rencana itu, tetapi karena Mary tidak dilibatkan dalam partisipasi pengembangan rencana tersebut. Tidak dilibatkannya Mary dalam kelompok tersebut merupakan pesan tersirat bahwa kelompok tersebut tidak menganggapnya cukup penting untuk dilibatkan atau tidak akan memiliki kontribusi yang berharga.

Tidak dilibatkannya seseorang dengan demikian merupakan ekspresi akhir dari kurangnya rasa hormat untuk seseorang dalam konteks organisasional. Sekarang, mungkin ada yang berpendapat bahwa hal ini hanya merupakan kasus “ketersinggungan” atau “oversensitivitas” di pihak orang yang tidak dilibatkan-namun dampaknya bagi organisasi tidaklah dapat dibiarkan begitu saja. Untuk melihat sebabnya, kita dapat memperluas eksperimen tersebut: perbesar jumlah orang yang tidak dilibatkan, atau bahkan jangan libatkan seluruh orang dalam satu departemen atau satu divisi. Sekarang, cobalah usahakan agar perubahan tersebut dilaksanakan ketika ada sejumlah besar orang yang merasa tidak dilibatkan dalam proses tersebut! Inilah yang terjadi di banyak organisasi.

Sekarang pertimbangkanlah konsekuensi-konsekuensinya jika Anda melakukan percobaan hipotesis ini dengan cara sebaliknya yaitu melibatkan setiap orang dalam tim kerja Anda-bahkan orang yang selalu mengatakan hal yang negatif tentang semua hal. Anda pasti tahu siapa, yang akan sangat menyenangkan bila orang semacam ini tidak kita libatkan dalam tim karena dia memiliki sikap menybalkan dan selalu melecehkan ide-ide baru sehingga sulit mencapai consensus agar dapat melakukan perubahan. Ya, libatkan dia dalam eksperimen kita. Setiap kali dia berkeberatan terhadap sesuatu, dengarkan secara bersama dan dengan hormat, serta berikan dia alasan yang jujur mengenai sebab Anda tidak setuju. Pada akhir proses tanyakan padanya, “Bagaimana pendapat Anda mengenai rencana kita?”

Nah, sekarang, marilah kita realistis. Jika dia tidak mendapat angin, dia memang tidak akan bisa menjadi pendukung yang antusias. Namun, apakah ia akan menentang, mengatakan hal-hal yang buruk, ataupun menolak pelaksanaan? Yang paling mungkin terjadi ialah dia akan ikut serta walaupun terpaksa. Lebih dari itu, jika dia melihat bahwa setiap orang antusias dan bekerja keras untuk melaksanakan proses perubahan, maka dia akan merasa terisolasi, dia

Bagaimanakah Menciptakan Pengikut

Written by

Monday, 16 April 2007 23:58 - Last Updated Tuesday, 31 August 2010 18:30

memiliki dua pilihan : bergabung atau keluar. Kemungkinan besar jika orang tersebut merasa dihargai oleh kelompok tersebut, dia akan bergabung.

Keunggulan dari manajemen partisipatif bukanlah adanya utopia di mana pekerja yang bahagia mencapai consensus tanpa konflik dan tanpa butuh kepemimpinan. Hampir tidak akan pernah terjadi. Partisipasi semata-mata cara yang paling praktis (dan bermoral) untuk berhubungan dengan realitas bahwa tidak setiap orang akan sependapat dengan hal yang perlu dilakukan. Para pemimpin tidak dapat memaksakan kemauan mereka pada pengikut karena hal itu hanya akan memperkuat rasa penolakan. (Lihat Engaging the Middle / Melibatkan Manajemen Menengah.) bagaimana berpikir dan bagaimana bertindak, maka hal ini akan membuat pengikut merasa disepelkan. Namun pemimpin dapat mengubah pemberontak menjadi pengikut dengan semata-mata menyertakan mereka dalam proses perubahan. Pemimpin memahami bahwa jika Anda menghormati pengikut, maka mereka akan menghormati Anda.

Sumber :

Buku Leadership A to Z – Panduan Berambisi Secara Positif –

Pengarang : James Oâ€™Toole adalah Profesor Peneliti di Center of Effective Organization di University of California dan pimpinan di Dewan Penasihat Akademik di Booz Allen & Hamiltonâ€™s Strategic Leadership Center. Ia menulis buku Leading Change.

Penerbit : Erlangga Hal. 146 – 148