

**KEBENARAN**

**17**

**Fleksibel adalah yang terbaik**



**Fleksibilitas bukan berarti lebih banyak waktu pribadi bagi karyawan di tempat kerja dan juga bukan berarti tidak ada kendali atas waktu karyawan. Studi mengenai mengenai fleksibilitas di tempat kerja menunjukkan bahwa fleksibilitas menghasilkan komitmen karyawan yang lebih tinggi, retensi yang lebih besar, dan peningkatan kinerja (bahkan kinerja tepat waktu yang lebih besar di beberapa manufaktur atau pusat distribusi).**

Selama beberapa tahun terakhir, banyak perusahaan membuat kebijakan fleksibilitas di tempat kerja. Fleksibilitas dapat mengambil beberapa bentuk: jam kerja yang dipilih sendiri, pembagian pekerjaan yang bisa dikerjakan di rumah, kerja jarak jauh di kota lain, waktu *shift* kerja yang bisa dipilih, dan kerja di *coffe*, atau di pantai. Namun yang perlu diperhatikan adalah perusahaan dapat menawarkan fleksibilitas kerja, bukan berarti manajer mengizinkannya. Meskipun kebijakan yang pro-fleksibilitas telah ditetapkan di ruang rapat eksekutif, para eksekutif secara bijaksana menyerahkan implementasinya kepada para manajer. Para manajerlah diberi wewenang untuk memutuskan apakah cara kerja yang fleksibel realistis bagi tim mereka untuk menjalankan pekerjaan sehari-hari.

Banyak manajer, yang hanya memfokuskan pada isu-isu jangka pendek, melihat masalah yang muncul dari penerapan kerja fleksibel ini dengan manfaat jangka panjang. Manajer dengan cepat mengetahui masalah yang muncul seperti tuduhan

**Studi-studi mengenai fleksibilitas waktu dan tempat kerja menunjukkan bahwa fleksibilitas menghasilkan keterikatan dan komitmen karyawan lebih tinggi, retensi yang lebih besar, dan kinerja yang lebih baik.**

pilih kasih (diskriminatif), kesulitan kontrol penggunaan waktu dan fasilitas untuk memaksimalkan produktivitas, serta masalah komunikasi. Bisa dimengerti banyak manajer menolak risiko akibat dari tempat dan waktu kerja yang fleksibel.

Namun demikian, tidak ada salahnya jika Anda mencobanya. Bisa jadi menerapkan waktu dan tempat kerja yang fleksibel ternyata mudah.

- **Cek ulang dengan bagian SDM di kantor pusat** untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki komitmen untuk menerapkan fleksibilitas waktu dan tempat kerja. Lihat kebijakan apa yang sudah ada di tingkat korporat. Bisa jadi ada program insentif yang mendorong manajer untuk bereksperimen dengan pengaturan yang fleksibel.
- **Rekrut karyawan sebagai kolaborator Anda**—Bekerjalah bersama karyawan untuk menentukan jenis pengaturan fleksibel yang paling tepat bagi mereka. Atur sedemikian rupa sehingga mereka memiliki rasa memiliki atas rencana tersebut dan bersedia mengambil tanggung jawab untuk mencapai keberhasilan.
- **Sampaikan permasalahan Anda**—Sebagai rekan, Anda membutuhkan bantuan mereka. Anda mungkin memiliki masalah kepercayaan dan pengendalian. Jadi beri tahu tim bahwa Anda akan memerlukan bantuan mereka untuk meyakinkan diri, terutama pada fase-fase awal.
- **Perhitungkan kemungkinan munculnya kesalahan, kekecewaan, dan evaluasi proses**—Sejak awal pahami kemungkinan terjadinya salah langkah. Sejumlah karyawan tidak akan mampu menahan godaan untuk mengambil keuntungan dari program ini. Anda mungkin tidak dapat menahan diri untuk memperketat kontrol pada karyawan, terutama jika kehilangan kontrol terhadap hal-hal yang penting.

- **Dapatkan Dukungan dari kolega Anda**—Anda tidak perlu memeloporinya sendirian. Cari manajer dari departemen dan unit usaha lain yang menerapkan jadwal kerja yang fleksibel. Cari tahu aspek keberhasilan mereka dan kesalahan apa yang harus Anda hindari. Jika belum ada, ciptakan sebuah komunitas manajer untuk berbagi praktik terbaik dan kemudian perluas pembelajaran itu ke divisi-divisi lain di perusahaan Anda.
- **Dapatkan manfaat untuk diri Anda sendiri**—Ketika Anda terjebak dalam kemacetan lalu lintas, orang-orang tahu bagaimana menemukan Anda. Pekerjaan sedang diselesaikan. Anda harus menunjukkan kepada bos Anda bahwa jadwal kerja yang fleksibel benar-benar meningkatkan retensi. Mengapa tidak? Anda memiliki kasus hebat untuk dibawa kepada bos Anda, yang kemudian akan memiliki kasus yang hebat untuk dibawa kepada para pemimpin organisasi.

