

KEBENARAN

18

**Anda tidak berbuat jahat.
Tak ada yang peduli**



Setiap orang memiliki cerita tentang seorang bos yang kejam. Namun anehnya, mereka sendiri menjadi bos penggertak. Anda tahu tipe bos penggertak. Anda melihat mereka di tayangan TV: orang-orang yang mengayunkan senjata di tempat kerja; yang melakukan diskriminasi ras, gender, atau agama dalam praktek-praktek promosi mereka dan kemudian membual tentang hal itu; bos-bos yang 'menggantung' karyawan untuk diejek oleh seluruh departemen. Kebrutalan perilaku seperti itu biasa terjadi—tak diragukan dan tak terbantahkan.

Tapi perilaku yang menghancurkan semangat manusia ini pada awalnya tidak mudah dipahami. Apakah melontarkan teriakan dan ancaman kepada karyawan, baik di balik pintu tertutup maupun di depan umum, bisa diterima?

Tidak ada teriakan yang dapat diterima. Saya tidak akan mentolerir rentetan penghinaan pribadi, terlepas siapa yang benar dan siapa yang salah. Saya akan langsung berhenti kerja dan keluar begitu penghinaan semacam itu menimpa saya. Tetapi, bukankah kita harus hidup? Ada sewa rumah yang harus dibayar dan keluarga untuk diberi makan. Karena keadaan, terpaksa kita bisa mentolerir hardikan semacam itu, yang pertama kali, demikian juga yang ketigapuluh kali, demikian juga yang keseratus kali. Dan penghinaan di depan pelanggan? Oh! Oh! Itu mengerikan, tetapi sudah selesai sekarang. Dan atasan itu tidak pernah menyinggung hal itu. Bahkan tidak ada permintaan maaf, jadi mungkin tidak ada yang perlu dimaafkan. Anda saja yang sensitif.

Tapi sekarang Andalah bosnya. Apakah Anda pernah menjadi bos yang kejam tanpa menyadarinya? Jika Anda telah mendapat perlakuan kasar dalam hidup Anda, apakah dari orang tua yang terlalu keras atau supervisor terdahulu yang melampiaskan frustrasi kepada anggota termuda dari perusahaan (Anda), Anda bisa jadi kebal terhadap perilaku kejam.

Anda orang yang benar-benar baik hati. Dan mengejutkan bagi Anda berpikir bahwa orang telah menjadi takut pada Anda. Bagaimana bisa Anda telah kehilangan rasa yang membedakan antara menjadi seorang bos yang menyelesaikan persoalan dengan memimpin orang dan seorang bos yang membereskan masalah dengan mengalahkan orang? Workplace Bullying Institute menyusun sebuah daftar 25 perilaku *bullying* yang paling umum dalam Report on Abusive Workplaces tahun 2003. Berikut adalah beberapa contohnya:

Apakah Anda telah menjadi bos yang kejam tanpa menyadari?

- Seseorang dengan licik menuduhkan kesalahan yang tidak Anda lakukan.
- Tatapan, pelototan, tidak secara lisan mengintimidasi dan menunjukkan permusuhan.
- Membatasi pemikiran atau perasaan seseorang dalam rapat.
- Menunjukkan perubahan suasana hati tak terkendali di depan tim.
- Mencuri pujian untuk pekerjaan yang dilakukan oleh orang lain.
- Menggunakan informasi rahasia mengenai seseorang untuk mempermalukan secara pribadi maupun di depan publik.
- Menugaskan pekerjaan yang tidak menyenangkan sebagai hukuman.
- Membuat permintaan yang tidak mungkin dilakukan—beban kerja, tenggat waktu, tugas untuk karyawan yang menjadi target.

- Mendorong orang tersebut untuk berhenti atau pindah daripada menghadapi lebih banyak perlakuan salah.
- Berteriak, menjerit, mengamuk di depan orang lain untuk menghina seseorang.
- Membuat aturan dengan tergesa-gesa

Setelah melihat daftar ini, secara jujur Anda dapat mengatakan bahwa Anda harus selalu memimpin karyawan dengan cara meningkatkan harga diri mereka dan kehebatan yang dapat mereka lalukan. Atau, Anda menyingkirkan mereka dengan meningkatkan rasa takut dan malu mereka?

Mungkin Anda terkejut ternyata begitu banyak tindakan yang telah Anda lakukan masuk ke dalam daftar berperilaku kejam itu. Dan Anda kaget melihat sejauh mana Anda telah menyusuri jalan yang salah. Sangat sedikit orang yang memulai karier mereka dengan ambisi untuk menjadi bos yang kejam. Tak seorang pun bercita-cita bekerja untuk bos yang kejam. Dan tidak seorang pun layak bekerja untuk bos yang kejam.

Sudah pasti Anda tidak bermaksud untuk kejam. Oleh karena itu, Anda bisa dengan sengaja mengubah perilaku yang diperlukan untuk menjadi pemimpin yang menginspirasi yang peduli akan kesejahteraan tim. Dan orang-orang Anda, sebagai imbalannya, akan mendukung dan mendorong upaya Anda.

Bisakah secara jujur Anda berkata bahwa Anda selalu memimpin karyawan Anda dengan meningkatkan harga diri mereka?

