

KEBENARAN

21

**Mintalah keju—bisa jadi
Anda mendapatkan bulan**



Pada suatu hari di tahun 1933, John Jay Whitney berjalan melalui tanahnya seluas 600 hektar di Long Island ketika sebuah ide lucu terlintas di benaknya.

Kemudian, ia berbalik kepada penjaga tanahnya dan berkata, "Bukankah hebat jika dapat bermain polo di sini?" Lalu ia pergi berlibur.

Ketika kembali, betapa terkejutnya, ia menemukan lapangan polo datar yang indah, yang dulu merupakan lanskap pesisir pantai Long Island yang alami dan bergelombang.

Ups.

Sebagian besar dari kita tidak berpikir, beroperasi, atau melakukan kesalahan seperti John Jay Whitney (John Jay Whitney adalah salah satu orang terkaya di Amerika saat itu, yang pertama kali memulai perusahaan modal ventura, membiayai perusahaan penghasil jus jeruk Minute Maid dan film *Gone with the Wind*, dan menjabat sebagai duta besar Amerika untuk Britania Raya selama pemerintahan Eisenhower) Namun, manajer memiliki kekuatan lebih dari yang mereka ketahui. Dan mereka kadang-kadang berpikir keras. Hasilnya? Lapangan polo!

Di masa demokratis sekarang ini, era budaya kerja berbasis tim, sulit membayangkan kisah semacam itu bisa terjadi.

Perlu diketahui, bab ini tidak membahas mengenai perilaku eksekutif yang berlebihan. Bab ini justru berkaitan dengan bagian otak reptil kita semua yang hanya memiliki satu tugas: Lakukan apa yang harus kamu lakukan untuk tetap hidup. Otak inilah yang mendapat mandat untuk menjaga agar gaji yang stabil tetap datang ke kantong kita. Dan bagi karyawan Anda, tugas ini bisa diterjemahkan ke dalam dua kata: "Ya, bos."

Sekalipun kita tidak suka disebut sebagai pemimpin otoriter, kita adalah orang yang mengetahui cara menyelesaikan tugas melalui dedikasi tanpa batas dan inovasi kreatif tim kita. Kita

senang memberi perintah: pokoknya lakukan. Inilah cara kerja feodal.

Jika Anda memiliki kekuasaan untuk merekrut dan memecat, Anda memiliki banyak otak reptil kecil. Staf Anda sangat menyadari bahwa kemajuan dan kelangsungan hidup mereka mungkin, setidaknya untuk saat ini, berada di bawah kesenangan dan kemewahan Anda. Kini saatnya bagi Anda untuk memikirkan kembali gaya memimpin Anda.

Perintah otoriter tidak patut untuk dibanggakan.

- **Apakah Anda harus berpikir keras agar bawahan Anda berpikir keras?** Ya, Anda harus menetralsir cara berpikir *yes boss* tim Anda. Cobalah ajak mereka untuk berpikir, mengeluarkan gagasan-gagasan baru. Caranya, Anda dapat berbagi gagasan dengan mereka. Hargai gagasan mereka. Tetapi jika Anda berbagi semua pikiran Anda hanya dengan atasan langsung Anda, hanya Anda yang tampak brilian, tim Anda tidak. Dan Anda harus berpikir keras, sementara bawahan Anda tidak.
- **Jika Anda ingin umpan balik yang jujur dan nyata atas ide-ide terbaru Anda, bangun tim dengan orang-orang yang bukan 'asal bapak senang'.** Anda dapat saja menguji gagasan Anda dengan para ahli, dan setelah yakin gagasan Anda dapat dengan aman membawanya ke dalam tim Anda dan meminta umpan balik mereka.
- **Apakah Anda membuat bawahan merasa aman untuk menguji maksud dan niat Anda?** Ini adalah era ekonomi di mana kita membangun keunggulan kompetitif dengan cara membawa sesuatu yang benar-benar baru. Itulah sebabnya ungkapan "ini tidak bisa dilakukan" bisa berakibat buruk. Segala ide baru tidak boleh ditolak begitu saja. Meskipun demikian, semuanya harus diuji. Maka beritahukan kepada seluruh tim Anda bahwa mereka harus berani mengajukan

pertanyaan kepada Anda:
"Apakah Anda yakin?"

Jika Anda mendapat pertanyaan: "Apakah Anda yakin?" Tekan aktivitas otak reptil Anda, dan ajukan kembali beberapa pertanyaan "Apa yang Anda lihat namun saya lewatkan?" "Apakah Anda melihat solusi yang lebih baik (lebih murah, lebih efisien) untuk masalah ini" "Bisakah kita mendapatkan hasil yang kita cari tanpa tindakan drastis seperti itu?" Jadi menurutmu Malta mungkin bukan tempat terbaik untuk menginvestasikan dana pemegang saham".

Sambut fungsi pemeriksaan ganda sebagai ukuran kepercayaan terhadap kesalahan besar yang bisa mengubah seluruh lanskap bisnis Anda. Beri kesempatan tim Anda untuk mengatakan, "Mungkin ada cara yang lebih baik". Hasilnya mungkin tidak dramatis, tetapi setidaknya Anda tidak akan melakukan kesalahan fatal yang selalu diingat orang.

Saat ini sangat sedikit orang yang kariernya bisa meningkat karena berpikir dan berkata: "Ini tidak bisa dilakukan."

