

**KEBENARAN**

**30**

**Karyawan baru dapat menginspirasi  
karyawan lama**



Setiap orang sedikit gugup ketika ada karyawan baru yang akan bergabung. Tentu saja, sebagai atasan, Anda ingin orang baru tersebut memiliki keterampilan yang dibutuhkan, ramah dan disukai oleh orang lain. Kepribadian yang cocok dengan anggota tim lainnya sangat Anda dambakan. Anda beruntung jika memiliki kesempatan untuk mewawancarai tim Anda mengenai kandidat anggota baru tersebut dan mereka sepakat.

Sayangnya, Anda tidak selalu berhadapan dengan kondisi seperti itu. Kadang-kadang Anda harus mendapatkan seseorang untuk bergabung demi memenuhi kebutuhan kritis dan untuk menyelesaikan pekerjaan penting. Mudah-mudahan, karyawan Anda yang sudah ada bisa menerima orang baru.

Namun karyawan baru datang dengan koper mereka sendiri, baik dan buruk. Siapa yang akan Anda pekerjakan dan bagaimana Anda menyeleksi orang itu akan mempengaruhi anggota tim Anda untuk memutuskan apakah tetap tinggal dalam tim atau pergi mencari pekerjaan di tempat lain. Mungkin seorang karyawan baru benar-benar merupakan angin kegembiraan yang bertiup melalui tempat kerja Anda. Mungkin karyawan Anda saat ini disemangati oleh pengaruh semangat karyawan baru ini.

Orang baru yang Anda pekerjakan bisa menginspirasi orang yang sudah Anda miliki. Selain mempertimbangkan rangkaian keterampilan kandidat Anda, ajukan pertanyaan-pertanyaan berikut ini pada diri Anda sendiri:

- Apakah kandidat ini berbicara penuh semangat tentang industri atau profesi itu?
- Bisakah dia membawa pengetahuan dan perspektif baru tentang pasar baru dan cara-cara baru untuk menerapkan metode dan teknik baru terhadap masalah lama.
- Apakah orang ini suka bergaul dengan orang lain?

- Bagaimana kandidat ini mewujudkan visi untuk masa depan departemen Anda?
- Apakah kandidat ini menunjukkan komitmen pribadi Anda untuk hanya memasukkan orang terbaik ke dalam tim Anda?

Karyawan dalam tim yang memiliki ikatan yang sangat baik akan menyambut rekan-rekan baru sebagai kesempatan untuk menambah wawasan baru dan mencoba cara baru. Apabila anggota tim Anda saat ini bergairah dalam pekerjaan mereka, mereka akan menemukan bahwa kualitas yang sama dalam rekan tim mereka yang baru. Mendapatkan anggota baru tim yang tepat menunjukkan bahwa Anda memiliki komitmen yang kuat untuk memberi yang terbaik bagi tim Anda.

Namun, dalam keadaan kekurangan tenaga kerja yang mendesak, Anda panik dan asal comot untuk mengisi kekurangan tersebut. Dalam urgensi, Anda berpikir bahwa karyawan yang sudah ada akan membantu karyawan baru untuk memperbaiki sikap dan perilakunya dalam bekerja. Anda mempekerjakan atas dasar keterampilan dan berharap bahwa tim Anda secepatnya membantu karyawan baru itu untuk memperbaiki masalah perilaku. Itulah ekonomi palsu, dan Anda merugikan seluruh tim-termasuk karyawan baru Anda, karena memaksakan masuk ke tim Anda, orang yang sebenarnya tidak cocok.

Ketika Anda memulai perjalanan untuk menciptakan budaya keterikatan yang kuat, kolega bergairah, Anda menetapkan standar

**Mungkin karyawan baru dapat menjadi angin kegembiraan yang bertiup melalui tempat kerja Anda**

**Pertahankan standar tinggi, bahkan jika harus kekurangan staf untuk sementara waktu**

sangat tinggi bagi setiap orang-untuk karyawan Anda, untuk diri sendiri, dan untuk setiap orang yang ajak bergabung di masa depan. Pertahankan standar Anda tinggi, bahkan jika harus kekurangan staf untuk sementara waktu.

Orang-orang Anda akan bersedia mengambil beban tambahan dari tanggung jawab posisi yang kosong—terutama jika penundaan itu menunjukkan bahwa Anda cukup peduli untuk hanya menyewa yang terbaik.

