

KEBENARAN

37

Pertanyaan terbuka memicu jawaban yang menginspirasi



Dalam bukunya yang terbit tahun 1996, *Only the Paranoid Survive*, CEO Intel, Andy Grove menceritakan kisah bagaimana pada tahun 1980-an

ia mengajukan pertanyaan berikut ini kepada mitranya Gordon Moore, "Jika kita ditendang keluar dan dewan direksi yang membawa masuk seorang CEO baru, apa yang akan kamu lakukan"? Jawaban Moore cepat dan tegas: CEO hipotetis itu akan membawa perusahaan keluar dari bisnis chip memori. Jadi Grove menyarankan agar mereka "memecat" diri mereka sendiri, kembali sebagai pengganti mereka sendiri, dan melakukan apa yang akan dilakukan CEO baru. Dan mereka melakukannya, mengubah Intel menjadi pembuat mikroprosesor. Dan itulah sebabnya saat ini kebanyakan dari kita memiliki "Intel inside" di komputer kita.

Pertanyaan yang baik membantu kita melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Mahasiswa jurnalistik dilatih untuk menulis artikel berdasarkan informasi yang dikumpulkan melalui lima pertanyaan mendasar: Siapa? Apa? Kapan? Di mana? Mengapa? (Dengan "Bagaimana" diajukan untuk mengukur dengan baik; jurnalis bisnis, tentu saja, bertanya "Berapa banyak?") Itulah pertanyaan-pertanyaan yang mengukur dan melaporkan tentang masa lalu-yang merupakan tugas seorang jurnalis, yang tidak dibayar untuk mengubah masa depan. Kantong trik lama jurnalis tentu saja berguna dalam membantu Anda mengidentifikasi dan mengukur kemajuan dan kegagalan hingga sekarang. Dan itu benar-benar akan membantu Anda memutuskan siapa yang ditugaskan untuk kredit atau menyalahkan. Tapi itu tidak akan membantu Anda keluar dari putaran siklus masa lalu dan masuk ke dalam serangkaian kemungkinan-kemungkinan baru.

Pemimpin bisnis harus mengajukan pertanyaan yang memicu perubahan. Dan itulah pertanyaan yang diajukan Grove kepada Moore: "Bagaimana jika?"

Pertanyaan “Bagaimana jika” akan membantu Anda membuka berbagai pintu ke versi-versi berbeda masa depan. Ketika Moore menjawab pertanyaan “bagaimana jika” Grove?, misalnya, Intel bergerak ke takdir yang berbeda. “Bagaimana jika?” merupakan alat penting untuk menemukan kembali organisasi Anda, meninjau kembali situasi Anda saat ini menggunakan lebih serangkaian variabel melihat ke depan, membuka pikiran Anda terhadap interpretasi alternatif dari situasi saat ini, mensejajarkan kembali karyawan Anda ke sebuah visi baru, dan melakukan rededikasi semangat setiap orang ke misi baru.

Berikut adalah beberapa pertanyaan “bagaimana jika” untuk dicoba bila Anda siap untuk menyelesaikan serangkaian masalah lama dan mengambil tantangan yang sama sekali baru:

- Bagaimana jika ada jawaban yang lebih baik?
- Bagaimana jika ada pendekatan yang lebih sederhana?
- Bagaimana jika ada cara yang sama sekali berbeda untuk menafsirkan makna di balik masalah ini?
- Bagaimana jika kegagalan ini sebenarnya solusi hebat bagi masalah yang berbeda?
- Bagaimana jika ada lebih dari satu solusi?
- Bagaimana jika tim saya diberikan kesempatan untuk mempekerjakan saya kembali besok?
- Bagaimana jika mereka malah memecat saya?
- Bagaimana jika semua karyawan saya harus melamar kembali untuk pekerjaan mereka besok?
- Bagaimana jika karyawan saya bertemu dengan pelanggan bertatap muka?

Pertanyaan “bagaimana jika” bisa saja pertanyaan yang tidak nyaman, khususnya bagi pemimpin yang sebagian besar di rumah dalam realita yang bisa mereka ukur, jadwalkan, dan evaluasi. Lanskap ambigu pemikiran hipotetis ini dapat membuat Anda khawatir-tentu saja, secara hipotetis-“Bagaimana jika saya mengajukan pertanyaan yang salah?” atau merasa takut “Bagaimana jika saya salah?”.

Keindahan pertanyaan terbuka “bagaimana jika” adalah bahwa tidak ada jawaban benar dan salah. Pertanyaan itu merupakan undangan untuk menjadi bijak, untuk bereksperimen, untuk melihat berbagai hal dengan cara yang berbeda. Bahkan mungkin membuang model bisnis tua dan mengambil aktivitas baru yang akan membawa Anda lebih jauh ke masa depan yang lebih sukses.

Bagaimana jika “bagaimana jika” Anda ternyata merupakan hal yang baik?

