

EMPAT DISIPLIN MENJADI ORGANISASI YANG SEHAT

Sri Wiranti Setiyanti
Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang

Abstraksi

Terdapat dua kualitas yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan yang sukses, yaitu kecerdasan dan kesehatan organisasi atau perusahaan. Kecerdasan organisasi atau perusahaan bertujuan untuk mencari keuntungan dan mengalahkan pesaingnya. Sedangkan kesehatan organisasi atau perusahaan lebih mengarah ke usaha untuk peningkatan moral dan produktivitas. Kekuatan dan keunikan organisasi yang sehat adalah mempunyai cara untuk menjadikan organisasi atau perusahaannya menjadi lebih sehat, lebih mampu menghadapi berbagai masalah dan yang lebih penting adalah peran dari pimpinan organisasi atau perusahaan untuk menjadikan organisasi atau perusahaannya menjadi lebih sehat.

Kata kunci : organisasi yang cerdas dan sehat

PENDAHULUAN

Organisasi atau perusahaan yang sukses memiliki dua kualitas, yaitu kecedasan dan kesehatan. Kecerdasan suatu organisasi atau perusahaan ditunjukkan dengan adanya pengembangan strategi, rencana pemasaran, fitur produk dan perencanaan keuangan, yang semuanya memberikan keuntungan untuk mengalahkan pesaingnya. Sedangkan kesehatan organisasi atau perusahaan ditunjukkan dengan cara menghilangkan permainan politik dan kebingungan, yang semua itu mengarah pada peningkatan moral dan produktivitas. Sebagian besar para pimpinan organisasi atau perusahaan menghabiskan waktu dan tenaganya untuk menjadikan organisasi mereka lebih cerdas dibanding membuat organisasi mereka lebih sehat.

Kekuatan dan keunikan dari organisasi yang sehat :

1. Memiliki cara untuk membuat organisasinya menjadi lebih sehat
2. Lebih bisa menghadapi permasalahan dibanding organisasi yang tidak sehat
3. Hanya pemimpin organisasilah yang dapat membuat organisasi atau perusahaan itu lebih sehat, dan ini merupakan yang paling penting

Kesehatan organisasi secara umum sulit diukur, apalagi dicapai, sehingga dianggap remeh oleh para pemimpinnya. Mereka lebih menyukai metode yang bisa diukur dan

diandalkan ketika mengembangkan organisasi mereka. Kesehatan organisasi membutuhkan tingkat kedisiplinan dan keberanian (biasanya dimiliki oleh seorang pemimpin yang luar biasa)

PERMASALAHAN

Langkah-langkah atau disiplin apa sajakah yang bisa diterapkan oleh para pemimpin organisasi atau perusahaan supaya organisasinya menjadi organisasi yang sehat

PEMBAHASAN

Terdapat 4 (empat) langkah atau disiplin, yang bisa diterapkan dalam organisasi yang dapat membantu para pemimpin menjadikan organisasi mereka sehat. Ke-4 langkah atau disiplin tersebut adalah sebagai berikut :

1. Membangun dan Memelihara Tim Kepemimpinan Yang Kompak

Membangun tim kepemimpinan yang kompak merupakan faktor yang terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sedangkan yang merupakan inti dari sebuah tim kepemimpinan yang kompak adalah kepercayaan, yang ditandai oleh ketiadaan salah paham dan kekhawatiran yang tidak pada tempatnya serta tidak ada energi yang terbuang percuma. Salah paham dapat terjadi karena adanya masalah yang belum atau tidak terselesaikan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Jika masalah yang dianggap kecil atau remeh tidak diselesaikan atau terjadi putus hubungan komunikasi antara pimpinan dengan rekan kerja yang lain, akan menjadi masalah yang sangat besar. Dan ketika orang-orang itu mencoba untuk menyelesaikan perbedaan-perbedaan diantara mereka, seringkali terjadi salah paham dan menghabiskan waktu, tanpa menghasilkan penyelesaian apapun. Hal ini disebabkan karena pimpinan yang lebih tinggi dalam organisasi atau perusahaan tersebut gagal menyelesaikan masalah remeh dan biasanya karena mereka takut menyebabkan konflik atau salah paham.

Tim kepemimpinan yang kompak dapat menyelesaikan masalah yang mereka hadapi dan menciptakan lingkungan kerja yang saling mempercayai bagi diri mereka sendiri. Aspek yang paling menonjol dalam sebuah tim kepemimpinan yang kompak adalah efisiensi, sehingga mereka dapat membuat keputusan lebih cepat dengan

kesepakatan yang lebih tinggi. Dan salah satu cara untuk mengenali sebuah tim kepemimpinan yang kompak adalah melalui sifat rapat-rapat yang diadakan, yaitu rapat yang bergairah, bersemangat, melelahkan dan tidak membosankan. Karena rapat merupakan forum untuk melempar pertanyaan-pertanyaan sulit, saling menentang ide-ide satu sama lain dan pada akhirnya mencapai keputusan yang disetujui, didukung dan dipatuhi oleh semua pihak demi kepentingan organisasi atau perusahaan.

Hal terpenting dalam membangun tim yang kompak adalah membangun kepercayaan. Dalam membangun kekompakan dibutuhkan waktu dan salah satu cara membangun kepercayaan adalah dengan menjalani masa-masa sulit dan berhasil mengatasinya. Pimpinan harus selalu mengingatkan anggota tim untuk bisa mentolerir masa-masa sulit dan hasil sepadan yang akan mereka dapatkan sebagai gantinya.

Jika suatu tim sudah mulai mencapai tingkat kekompakan tertentu, maka harus terus dijaga dan memiliki disiplin untuk terus berdiskusi tentang masalah inti secara teratur, rutin dan personal. Kegagalan menghargai jadwal rapat merupakan pertanda awal tim kepemimpinan akan menjalani masalah. Tim yang kompak akan menjadi sukses jika bisa menciptakan atmosfer yang penuh kepercayaan dan penuh semangat kekompakan di tingkat pimpinan. Hal ini merupakan indikasi terbesar kesuksesan suatu organisasi.

2. Menciptakan Kejelasan Organisasi

Kejelasan organisasi atau perusahaan, bukan sekedar pemilihan kata-kata yang tepat untuk menggambarkan misi, strategi atau nilai-nilai yang dianut perusahaan, tetapi merupakan perumusan konsep-konsep dasar untuk mencapai misi, strategi dan nilai-nilai tersebut.

Kejelasan organisasi atau perusahaan itu penting, karena membantu seluruh karyawan semua tingkatan memiliki pemahaman yang sama tentang apa yang dianggap penting dan tidak penting oleh organisasi. Selain itu juga bisa membantu karyawan untuk membuat keputusan dan mengatasi masalah tanpa pengawasan dan nasehat terus menerus dari pimpinan. Kejelasan organisasi juga memungkinkan perusahaan untuk mendelegasikan dan memberikan rasa percaya diri yang sebenarnya kepada para karyawan secara efektif

Kejelasan organisasi atau perusahaan juga membutuhkan proses dan sistem yang melibatkan perilaku manusia. Organisasi atau perusahaan yang memiliki kejelasan, memiliki rasa persatuan dengan segala sesuatu yang dilakukan, juga mampu menyelaraskan sumber daya manusia yang ada didalamnya tentang konsep umum, nilai, efisiensi, tujuan dan strategi organisasi, sehingga mampu mewujudkan sinergi yang harus dicapai.

Untuk mencapai kejelasan organisasi atau perusahaan, dibutuhkan komitmen dan keberanian dari para anggota tim eksekutif atau pemimpin. Kejelasan organisasi atau perusahaan dapat menciptakan kekuatan lebih dari apapun, karena kejelasan organisasi atau perusahaan meneguhkan fondasi bagi komunikasi, rekrutmen, pelatihan, kenaikan jabatan dan pengambilan keputusan serta menjadi dasar pertanggungjawaban organisasi, dan ini merupakan syarat untuk keberhasilan jangka panjang.

3. Mengkomunikasikan berulang-ulang Kejelasan Visi Organisasi

Terdapat tiga hal penting dalam komunikasi organisasi yang efektif, yaitu pengulangan, pesan sederhana dan penggunaan multi wacana. Salah satu kunci komunikasi yang sukses adalah dengan membiasakan diri untuk menyampaikan pesan yang sama berulang kali kepada orang yang berbeda dengan cara yang berbeda pula. Kunci lain komunikasi yang efektif adalah kemampuan untuk menghindari isi pesan yang rumit. Pesan yang disampaikan hendaknya jelas dan sederhana, sehingga mudah diingat dan dipahami. Dan penyampaian pesan bisa dilakukan dengan berbagai cara atau metode komunikasi, misalkan dengan komunikasi langsung, melalui e-mail atau jaringan internet, pesan suara (voice mail).

4. Memperkuat Kejelasan Organisasi Melalui Sistem Sumber Daya Manusia

Kejelasan organisasi juga membutuhkan proses dan sistem yang melibatkan perilaku manusia. Ada empat hal pokok yang memperkuat kejelasan organisasi dalam sistem sumber daya manusia, yaitu :

1. Kualitas karyawan

Organisasi yang sehat akan mencari calon karyawan yang memiliki kualitas yang sejalan dengan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi atau perusahaan. Untuk

itu diperlukan seleksi yang dilakukan dalam suatu tim, dengan pertanyaan-pertanyaan tentang perilaku yang secara konsisten ditanyakan masing-masing departemen hingga akhirnya mendapatkan karyawan yang berkualitas dan sesuai dengan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi atau perusahaan.

2. Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja merupakan struktur yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dan mengatur stafnya. Selain itu juga bisa membantu para karyawan mengidentifikasi kesempatan bagi mereka untuk berkembang. Manajemen kinerja bisa dipakai sebagai arahan agar pekerjaan dan perilaku karyawan bisa terus sejalan dengan nilai-nilai yang dianut oleh perusahaan.

Sistem manajemen kinerja yang baik mencakup informasi-informasi penting dan memungkinkan para manajer dan karyawan berfokus pada pekerjaan yang harus diselesaikan untuk menjamin kesuksesan. Jadi manajemen kinerja bukan hanya sekedar melakukan komunikasi saat melakukan evaluasi karyawan, tetapi perlu dialog yang terus menerus tentang bagaimana karyawan dapat menyesuaikan perilaku mereka dengan kejelasan organisasi.

3. Penghargaan dan Pengakuan

Sistem penghargaan dan pengakuan ini berhubungan dengan cara perusahaan menunjukkan suatu perilaku terhadap para karyawannya. Organisasi yang sehat harus berusaha menghindari subyektivitas dan ketidak konsistenan dalam pemberian penghargaan kepada karyawan. Oleh karena itu untuk memberikan penghargaan dan pengakuan kepada para karyawan diperlukan proses atau kriteria yang konsisten berdasarkan nilai-nilai organisasi, baik untuk membayar, mengakui dan menaikkan jabatan karyawan.

4. Pemecatan

Organisasi yang sehat menggunakan nilai-nilai yang berkaitan dengan kejelasan organisasi sebagai panduan untuk memberhentikan karyawan dari organisasi atau perusahaan.

PENUTUP

Apabila ingin menjadi organisasi yang sukses, maka perlu melakukan atau memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

1. Membuat organisasi yang sehat
2. Disiplin diri, yang merupakan hal yang paling utama.

Tim yang kompak menciptakan rasa saling percaya, menghilangkan permainan politik dan meningkatkan efisiensi melalui : Pemahaman atas kekuatan dan kelemahan yang unik satu sama lain; Terlibat secara terbuka dalam konflik ideologis yang membangun; Bertanggung jawab atas perilaku dan tindakan masing-masing dan Memiliki komitmen terhadap keputusan-keputusan kelompok

Suatu organisasi yang sehat mengurangi adanya potensi kebingungan dengan mengklarifikasi : Mengapa organisasi itu ada; Nilai-nilai perilaku mana yang fundamental; Bisnis jenis apa yang dikerjakan; Siapa pesaing mereka; Mengapa organisasi ini unik; Rencana apa yang ingin dicapai dan Siapa yang bertanggung jwb untuk sebuah tugas tertentu.

Organisasi yang sehat menyelaraskan karyawan mereka diseperti kejelasan organisasi dengan mengkomunikasikan pesan-pesan terpenting melalui :

- a. Pengulangan, jangan takut untuk mengulang-ulang pesan yang sama, lagi dan lagi,
- b. Kesederhanaan, semakin rumit pesan yang ada, maka semakin besar pula potensi untuk kesalah pahaman dan konsistensi,
- c. Dengan beragam wacana, karena orang bereaksi terhadap informasi dengan cara yang berbeda-beda, maka gunakanlah cara yang berbeda pula;
- d. Pesan yang mengalir dari atas ke bawah, para pemimpin mengkomunikasikan pesan-pesan terpenting kepada bawahan mereka, dan siklus ini bergerak terus hingga pesan ini terdengar oleh semua.

Suatu organisasi dapat menjaga kesehatan mereka dengan memastikan adanya konsistensi dalam : Pengangkatan karyawan; Manajemen kinerja; Pemberian dan pengakuan dan Pemecatan karyawan

DAFTAR PUSTAKA

Patrick Lencioni, 2006, "Mengatasi Lima Disfungsi sebuah Tim", Edisi Pertama, Salemba Empat, Jakarta