

Anda Tidak Mau Salah Pilih Karyawan? Lakukan Cara Ini!

Link Video Youtube : <https://www.youtube.com/watch?v=qxsdLVSjCQ>

by coach Edwin Indarto

www.iBizCoach.com

Sejuta milyader berakhlak mulia



Hallo Sahabat Bisnis di manapun Anda berada...

Apa kabar bisnis Anda? Apa kabar karyawan Anda Bagaimana agar Anda bisa tepat dalam memilih karyawan? Apa yang akan terjadi ketika kita salah memilih karyawan?

Satu hal yang umum terjadi adalah: turn over karyawan Anda tinggi. Hal yang lain jika Anda sudah terlanjur salah pilih karyawan, kemungkinannya; waktu Anda hilang, tenaga Anda hilang, dan uang Anda pun hilang. Sayang sekali kan? Anda pun masih harus kehilangan karyawan Anda.

Jadi apa yang harus Anda lakukan? Anda tidak mau salah pilih karyawan? Sebelumnya, pastikan Anda memilih orang yang tepat. Pertanyaannya: bagaimana cara memilih orang yang tepat?

Sahabat bisnis di manapun Anda berada, kalau Anda mau jujur dalam menjawab pertanyaan saya, ketika proses rekrutmen—misal saat wawancara: siapa yang bicara lebih banyak? Apakah Anda sebagai *business owner*-nya ataukah calon karyawan yang akan bekerja di tempat Anda?

APAKAH MEREKA SELALU BILANG ‘YA’?

Apakah Anda cenderung banyak bicara? Saat Anda lebih banyak bicara, apakah Anda lebih banyak mendapat informasi (tentang calon karyawan), atau Anda memberi informasi kepadanya (tentang perusahaan Anda)?

Ketika Anda memberikan informasi kepada calon karyawan, Anda tidak akan bisa mengukur apa yang ada pada isi kepalanya karena Anda yang lebih banyak bicara. Calon karyawan Anda mungkin hanya akan berkata “ya, saya siap pak” ketika diberitahu (misalnya) “kamu bekerja di bagian marketing”. Dia hanya bilang “ya, ya, dan ya.” Semua itu dari isi kepala Anda. Semuanya dari perintah Anda. Bagaimana mengukur kemampuannya kalau mereka selalu bilang ‘ya’?

Dari kejadian sederhana itu, cobalah untuk Anda gantikan lebih banyak diam sementara calon karyawan lebih banyak menjawab pertanyaan. Biarkan dia/mereka bicara. Dari situ Anda mendapat banyak informasi dari calon karyawan yang bakal bekerja di dalam perusahaan Anda. Anda bisa tanya apapun kepadanya, selama itu terkait tanggung jawab Anda kepada karyawan. Bukan bicara politik, agama, sara, atau perbedaan lainnya.

Contoh:

“Bapak/ibu, Anda betul melamar di sini?”

“Betul.”

“Apa yang Anda ketahui tentang perusahaan saya?”

Ketika calon karyawan Anda tidak tahu tentang perusahaan Anda sedikitpun, Anda masih mau menggunakan dia?

Contoh yang lain:

Bayangkan saja kalau Anda orang tua dari anak gadis yang dilamar laki-laki. Saat yang melamar itu, ditanyai: “apa yang membuatmu tertarik pada anak saya?”

“Karena anak bapak perempuan,” bagaimana perasaan Anda? Terlihat bahwa orang yang meminang itu tak ada respek sedikitpun.

Kembali lagi ke karyawan, saat Anda bertanya pada calon karyawan dan dia mampu menjawab atau menjelaskan apa yang dia tahu soal perusahaan yang ingin dituju tersebut, “saya memang belum bekerja di perusahaan bapak, tapi saya tahu sedikit bahwa perusahaan bapak bergerak di bidang xyz...” Meskipun jawabannya hanya 10-15% yang benar, that’s good! Artinya dia respek dengan perusahaan, Anda.

Apa yang mesti Anda tanyakan selanjutnya kepada (calon) karyawan?

“Anda melamar di bagian apa?” Anda bertanya, calon karyawan bercerita. Maka Anda bisa mengukur, melihat kata-kata yang keluar, mendengar intonasinya, *body language*-nya, dan Anda pun akan paham semuanya.

Oke, misal dia bilang melamar di bagian marketing. Tanya saja “tolong jelaskan apa yang Anda pahami tentang marketing?” Ketika calon karyawan Anda tadi tidak paham sama sekali tentang marketing, apa masih mau menerima? Ketika dia tidak paham tanggung jawab yang akan diembannya, ya Anda tidak seharusnya pakai orang itu karena Anda akan keluar biaya untuk training akan kehilangan waktu, kehilangan semuanya!

Bandingkan kalau dia memahami, terlihat dari jawabannya yang masuk akal. Gunakan intuisi Anda sebagai seorang pengusaha. Dengan begitu, Anda bisa memilih karyawan dengan ‘jalur yang aman’.

KALAU SUDAH TERLANJUR SALAH BAGAIMANA?

“Tapi kalau sudah terlanjur salah bagaimana Coach? Sudah pakai metode, tapi salah juga.” Satu hal untuk ‘melepas dosa-dosa’ kita, *train your team!* Tidak murah memang. Kalau belum terlalu jauh melangkah, gunakan *tools* untuk memilih karyawan sesuai kapasitasnya. Beberapa tools itu adalah;

1. DISC test.

Untuk menempatkan mereka pada bidangnya yang sesuai. Misal dia sudah jadi karyawan Anda, tapi begitu dites “eh kok orang ni gak cocok ya di bagian ini? Tempatkan mereka di bagian yang paling sesuai dengan dirinya.

2. Grafologi test.

Seni baca tulisan tangan yang akurasinya cukup tinggi. Sebelum dia jadi tim Anda, lihat dulu psikologinya di masa lalu, sekarang, dan masa depan. Ketika dia memiliki masalah di masa lalunya, maka Anda berusaha menyelesaikan masalah di masa lalunya.

3. Test money DNA.

Ini tentang ‘kekerabatan’ mereka dengan uang, melihat hoki mereka seperti apa. Ketika hokinya besar, mereka bisa bantu Anda untuk jemput rezeki yang lebih besar.

MEMPERTAHANKAN ATAU MENGELUARKAN

Kapan saatnya karyawan ini dipertahankan, kapan saatnya dikeluarkan? Anda tidak bisa serta merta mengeluarkan karyawan. Ajari, tegur, ajari, latih dan ukur pekerjaan mereka. Dengan cara apa mengukurnya? Lihat *Jobdesc*-nya dengan jelas. Buat evaluasi, semacam rapor. Beri peringatan kalau mereka kurang bagus performanya. Satu hal yang mesti diingat, proses pengeluaran, kenaikan, pangkat, dsb, semuanya berdasarkan data yang bisa dipertanggungjawabkan. Bukan karena suka atau tidak suka, sebab kita punya aturan di negeri ini. Tidak semestinya mengeluarkan karyawan begitu saja..



ANDA MENDAPAT MANFAAT DARI TULISAN INI?

SILAHKAN SHARE

~BERSERIKAT PAHALA, BERBAGI MANFAAT UNTUK SESAMA~

SUKSES BUAT ANDA DAN KITA SEMUA

SALAM SUKSES, SALAM PERUBAHAN

FOR BETTER INDONESIA

Website : www.ibizcoach.com | Youtube : **Coach Edwin Indarto**

