

Lantai Nakal

Pernahkah anda mendengar, melihat, atau bahkan menjalani sendiri kejadian seperti atau sejenis ini: Seorang anak kecil yang sedang belajar berjalan tiba-tiba jatuh dan menangis keras. Lalu ayah/ibunya mengangkat si anak dan memukul lantai dimana anak tadi jatuh sambil mengatakan, “Sudah jangan nangis, Mama/Papa sudah pukul lantainya yang nakal!”. Bila itu yang terjadi, maka besar kemungkinan si anak di masa yang akan datang nanti akan memiliki sikap yang salah terhadap suatu masalah.

Bisa jadi setiap kali si anak salah atau memiliki masalah yang disalahkan adalah orang lain atau lingkungan di sekitarnya. Yang tidak pernah salah adalah dirinya sendiri. Dalam konteks cerita ilustratif diatas si anak tidak pernah diberitahu bahwa lain kali kalau berjalan harus hati-hati, harus konsentrasi, dan nasehat bijak lain agar supaya si anak tidak perlu jatuh lagi atau setidaknya kemungkinan jatuhnya diperkecil.

Di dalam konteks manajemen ada yang menyebutnya sebagai “management by blaming around”. Padahal menurut Natanael J. Fast, seorang asisten professor di USC yang menulis di Harvard Business Review, mengatakan bahwa “Playing the blame game never works”. Menggunakan cara-cara menyalahkan orang lain atau keadaan tidak akan membuat masalah selesai bahkan masalah yang ada akan menjadi lebih buruk.

Jika kita menoleh ke belakang maka kita akan menemukan demikian banyak kejadian seperti tersebut. Bisa jadi pelakunya tidak sadar tetapi bisa pula dilakukan dengan sadar untuk maksud-maksud tertentu yang tentunya kurang/tidak baik. Menurut Fast berdasarkan penelitiannya orang-orang yang melakukannya akan: kehilangan wibawanya, belajar lebih sedikit, dan mencapai hasil yang kurang dibanding mereka yang mengakui kesalahannya.

Dalam skala organisasi, masih menurut penelitian yang dilakukan Fast, group dan organisasi dengan budaya saling menyalahkan yang merajalela akan menghadapi ketidakunggulan yang serius ketika harus melakukan hal-hal yang terkait dengan: kreativitas, pembelajaran, inovasi dan pengambilan resiko yang bersifat produktif. Untuk itu peran seorang leader sangat diperlukan terutama karena perilaku menyalahkan tadi bersifat menular.

Beberapa langkah-langkah praktis yang ditawarkan oleh Fast adalah: jangan menyalahkan orang lain untuk kesalahan yang kamu lakukan, jika harus menyalahkan maka harus dilakukan secara konstruktif, menjadi teladan dengan percaya diri mengambil alih tanggungjawab atas kegagalan yang terjadi, selalu fokus untuk terjadinya pembelajaran akibat kegagalan yang terjadi, dan memberikan penghargaan kepada orang-orang yang telah melakukan kesalahan.

Kebiasaan menyalahkan tidak hanya terjadi dalam keluarga atau organisasi atau aktivitas bisnis, melainkan juga terjadi dalam situasi yang beragam termasuk berbangsa dan bernegara. Peran leader sangat signifikan. Apabila orang-orang dalam organisasi berperilaku seperti itu maka seorang leader harus berupaya untuk menghilangkannya. Dan yang paling penting seorang leader tidak boleh berperilaku seperti demikian.