**Enam Langkah Membangun Kepercayaan Diri Karyawan**

Johann von Goethe pernah mengatakan, “treat people as if they already are competent, and you’ll help them to become so.” Kita harus memperlakukan orang seolah-olah mereka sudah kompeten untuk membuat mereka benar-benar kompeten.

Sama halnya dengan kita menumbuhkan rasa percaya diri karyawan, semakin meningkat percaya dirinya, semakin meningkat pula ketajamannya dalam memecahkan masalah, mengambil keputusan dan bahkan kinerjanya akan membaik.

Sebagai seorang manager atau supervisor, kita dapat menumbuhkan percaya diri karyawan dengan berbagai cara, misalnya:

**1. Memberikan pujian**

Ketika mendapati karyawan melakukan tugasnya dengan baik, memberinya pujian adalah tindakan yang tepat. Memberi pujian pun ada seninya, kita tidak cukup hanya mengatakan, “kerjaan kamu bagus”, tetapi juga memberikan *feedback* di dalam pujian tersebut. Misalnya saja, “Ide kamu untuk membuat brosur sangat bagus, kemarin ada klien kita yang minta untuk diberikan kepada teman-temannya”. Dengan pujian yang lebih spesifik, karyawan akan merasa lebih dihargai karena hasil karyanya benar-benar dilihat oleh atasan.

**2. Memberikan tugas sesuai kompetensi**

Sebagai seorang manager, harusnya kita tahu kompetensi anak buah atau yang team kita pimpin. Dalam memberi penugasan, kita sesuaikan dengan kompetensi yang ia miliki. Seiring dengan bertambahnya kompetensi, kita bisa memberikan tugas dengan kesulitan yang semakin bertambah secara bertahap.

**3. Memberikan *training***

Training sesuai kebutuhan akan meningkatkan kompetensi karyawan. Dengan kompetensi tersebut, karyawan akan lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugasnya.

**4. Berilah tanggung jawab yang memiliki nilai**

Contohnya resepsionis. Meskipun tugas utama dia adalah mengangkat telepon masuk atau menerima tamu, berilah resepsionis tersebut kehormatan untuk menjadi ambassador perusahaan. Berilah kebebasan baginya untuk mengantarkan tamu berkeliling ruangan kantor jika itu diperlukan.

**5. Menyemangati karyawan ketika mereka menghadapi kegagalan**

James E. Tingstad dalam bukunya “How to Manage the R&D staffs” mengungkapkan bahwa satu kata penyemangat setelah kegagalan sama harganya dengan kata-kata pujian setebal buku setelah kesuksesan. Jadi, jangan ragu untuk memberikan kata semangat bagi karyawan.

**6. Terima karyawan apa adanya**

Dalam melihat seorang karyawan, lihatlah kepribadiannya dan bukan semata-mata bagaimana kinerjanya. Kita harus menahan diri untuk tidak memberi tahu terus-menerus apa yang harus dilakukan oleh seorang karyawan. Biarkan ia belajar dari proses dan berikan ruang untuk *trial and error* bagi mereka.