

Berita

Beranda > Opini >

# Pentingnya Empati Di Lingkungan Kerja

Warta Kita  
Maret 15, 2024



Sumber: Direktorat Jenderal Pelayanan Kesehatan.

**ARTIKEL** McKinsey bertajuk “*It’s cool to be kind, the value of empathy at work*” yang diterbitkan pada bulan Februari 2024 menarik untuk dikaji lebih lanjut dalam kaitannya dengan seberapa penting

☰ **WartaKita.org**

Empati, sebuah konsep yang sering kali dianggap sebagai *soft skill* di dunia bisnis, sebenarnya memiliki dampak yang mendalam dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan produktif.

Bayangkan seorang manajer yang memiliki tingkat empati yang tinggi. Manajer ini tidak hanya memahami kebutuhan dan kekhawatiran anggota timnya, tetapi juga mampu menginspirasi mereka dan mengatasi konflik dengan cara yang lebih manusiawi.

Empati bukanlah sekadar “kemampuan merasakan emosi orang lain”, melainkan fondasi yang mendasar dalam membangun hubungan yang kuat dan produktif antara pemimpin dan tim.



Ketika seorang pemimpin memperlihatkan empati terhadap stres atau kebutuhan pribadi anggota timnya, hal itu tidak hanya meningkatkan kepercayaan dan loyalitas. Tetapi juga memotivasi karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Karena karyawan merasa dianggap dan dihargai, tidak hanya dipandang sebelah mata sebagai “mesin pencetak keuntungan”.

Dalam konteks ini, terminology empati dapat juga dibahasakan dengan istilah “memanusiakan manusia”

### **Tantangan Empati Di Lingkungan Kerja**

Namun demikian, menerapkan empati di tempat kerja pasti memiliki tantangan tersendiri dibandingkan dengan penerapan empati di lingkungan sosial yang lain.

Pertama, tantangan utama dalam menerapkan empati di lingkungan kerja adalah persepsi bahwa empati dianggap sebagai sesuatu yang “lemah” atau “tidak profesional”.

Di lingkungan kerja yang terfokus pada hasil dan efisiensi, menghabiskan waktu untuk mendengarkan dan memahami emosi rekan kerja mungkin dianggap sebagai pemborosan waktu. Walaupun sebenarnya kegiatan semacam ini merupakan bentuk investasi yang dapat membawa dampak positif dalam jangka panjang, dengan menciptakan hubungan yang lebih erat dan meningkatkan produktivitas.

Kedua, yaitu adanya kesulitan dalam menemukan keseimbangan antara empati dan otoritas. Bagi pemimpin atau manajer, menemukan keseimbangan antara mengekspresikan empati dan mempertahankan otoritas dalam pengambilan keputusan dapat menjadi tantangan. Terlalu banyak menunjukkan empati tanpa mempertimbangkan kebutuhan organisasi dan tuntutan bisnis dapat mengaburkan batas antara kepemimpinan yang efektif dan menjadi teman.

Sebaliknya, terlalu menekankan otoritas dan hasil juga dapat mengurangi kepercayaan dan keterhubungan antara pemimpin dan tim. Maka penting bagi manajer untuk tetap memiliki batasan atau *boundaries* dalam menerapkan empati di lingkungan kerja

Ketiga, mengenai ketidakpastian dalam penilaian emosi. Menerapkan empati juga dapat sulit karena tidak semua orang memiliki kemampuan yang sama dalam membaca dan menanggapi emosi orang lain.

Seorang pemimpin atau rekan kerja mungkin kesulitan memahami atau menangkap sinyal emosional yang disampaikan oleh orang lain, yang dapat menghambat kemampuan untuk memberikan respons yang sesuai dan mendukung. Jika sudah menemui situasi seperti ini, maka baik jika organisasi mulai mempertimbangkan adanya pelayanan psikologis bagi karyawannya.

### **Peran Budaya Organisasi Dalam Mendorong Empati**

Peran budaya organisasi dalam mendorong empati mencakup lebih dari sekadar praktik-praktik yang tampak di permukaan yang melibatkan penciptaan lingkungan yang mendalam dan berkelanjutan di mana empati menjadi bagian integral dari identitas dan nilai-nilai perusahaan.

Langkah yang dapat dilakukan yaitu yang pertama, program pelatihan empati yang berkelanjutan yaitu dimana program pelatihan empati tidak hanya sekadar sesi latihan satu kali, tetapi merupakan bagian yang terintegrasi dan berkelanjutan dari pengembangan karyawan, yang dapat mencakup workshop  berkala, seminar, dan bahkan pembelajaran mandiri melalui platform online.

Melalui pendekatan ini, organisasi tidak hanya memperkenalkan konsep empati kepada karyawan, tetapi juga terus memperkuatnya dan mendorong penerapannya dalam situasi nyata di tempat kerja.

Selain memberikan penghargaan atas perilaku empatik secara umum, perusahaan juga dapat mengembangkan sistem penghargaan yang lebih terperinci untuk mengakui dan mendorong tindakan-tindakan kecil yang menunjukkan empati sehari-hari. Hal ini dapat berupa penghargaan bulanan atau tahunan, pemberian penghargaan berbasis *peer-to-peer*, atau bahkan insentif finansial untuk karyawan yang secara konsisten menunjukkan sikap empatik dalam interaksi mereka.

Selanjutnya yaitu dengan menciptakan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-waktu santai (*work leisure balance*) yang bukan hanya tentang memberikan fleksibilitas dalam jadwal kerja, tetapi juga menciptakan struktur dan sistem yang mempromosikan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Misalnya kebijakan cuti yang murah hati, program kesehatan mental, atau dukungan untuk perkembangan karir yang seimbang dengan kebutuhan pribadi dan keluarga.

Melalui implementasi kebijakan-kebijakan ini, perusahaan menciptakan lingkungan di mana karyawan tidak hanya merasa dihargai, tetapi juga didukung secara holistik dalam perjalanan mereka untuk menjadi individu yang lebih empatik.

### **Mengatasi Tantangan dan Mengintegrasikan Empati dalam Organisasi**

Dalam menghadapi tantangan kompleks penerapan empati di dalam sebuah organisasi, langkah-langkah konkret diperlukan untuk memastikan bahwa nilai-nilai empati terintegrasi dalam budaya perusahaan secara menyeluruh yang melibatkan peningkatan kesadaran akan pentingnya empati melalui kampanye pendidikan yang berkelanjutan, pengembangan keterampilan empati melalui pelatihan yang terfokus, serta implementasi kebijakan dan praktik yang mendukung, seperti penghargaan atas perilaku empatik dan pembangunan lingkungan kerja yang inklusif.

Dengan demikian, organisasi dapat membangun masa depan yang lebih berempati, di mana hubungan antarindividu didasarkan pada pemahaman, dukungan, dan saling menghargai, menciptakan dampak positif yang luas dalam budaya kerja dan masyarakat secara keseluruhan.



**Januari Ayu Fridayani**

**Dosen Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi,**

**Universitas Sanata Dharma**

*Editor: L Sukamta*

**SEBARKAN**

Pos sebelumnya

Dukung Pendidikan Berkualitas, Pimpinan Universitas

Widya Mataram Bersilaturahmi Ke Prof Mahfud MD

**POS TERKAIT**



**Menilik Manfaat Skema 4-Day Work Week**



**Mengkritisi Terminologi “Work-Life Balance”**



**Bersikap Bijak Ketika Penghasilan Meningkat**



**Inovasi Credit Union: Pelayanan Integratif Dan Berbasis Keluarga**



**Demokrasi Modern Dalam Bingkai Keberlanjutan Organisasi: Menyelaraskan Kekuasaan Dan Tanggung Jawab**



**Bisnis Sosial: Mengutamakan Kesejahteraan Bersama Saat Berusaha**

**Tinggalkan Balasan**

Alamat email Anda tidak akan dipublikasikan. Ruas yang wajib ditandai \*

