



## **Team Member Engagement – Tips 130**

### **Karyawan *Part-Time* Memperoleh Keterlibatan yang *Full-Time***

Apakah Anda tahu bahwa karyawan *part-time* adalah beberapa orang-orang yang kemungkinan menjadi beberapa dari orang yang tidak terlibat di antara para staf? 29% dari karyawan *part-time* dilaporkan tidak terlibat, dibandingkan dengan hanya 24% dari karyawan *full-time*, menurut sebuah survei yang dilakukan oleh Dale Carnegie Training dari 1500 karyawan. Walaupun mungkin tidak terdengar begitu signifikan, ini menunjukkan bahwa menjadi karyawan paruh waktu merupakan faktor yang beresiko untuk kurang merasa bagian dari tim – dan kurang tertarik dalam memenuhi misi tim. Berikut adalah cara untuk memastikan strategi keterlibatan karyawan Anda membuat setiap anggota staf Anda merasa 100 persen terlibat – bahkan jika mereka hanya bekerja 50 persen dari waktu yang ada.

#### **Libatkan Setiap Orang dalam Pekerjaan dan Rapat**

Yang satu ini sangat sederhana, tapi banyak manajer butuh untuk mengingatkan diri mereka sendiri akan hal ini. Jika Anda ingin seseorang merasa dilibatkan, libatkan mereka! “Ini mengirimkan pesan kepada mereka bahwa keterampilan berharga dan Anda tidak ingin kehilangan mereka,” kata pelatih eksekutif Elizabeth Lions.

#### **Mintalah Masukan dari Mereka**

Menurut penelitian Dale Carnegie Training, 61% karyawan yang mengatakan bahwa mereka memberikan cukup masukan di tempat kerja adalah terlibat. Masalahnya? Dikarenakan karyawan *part-time* tidak terlalu banyak, Anda mungkin lupa untuk meminta mereka. Tanyakan pada semua karyawan bagaimana hal itu berjalan, dan Anda akan dihargai tidak hanya dengan jawaban yang penting, tapi dapat meningkatkan keterlibatan.

#### **Pertimbangkan Program *Job-Sharing***

Apakah Anda memiliki dua staf yang berpotensi tinggi yang memilih untuk menjadi karyawan *part-time*? Pertimbangkan untuk mempromosikan mereka berdua! “Tidak ada yang berbicara lebih kuat tentang komitmen perusahaan dalam keseimbangan hidup dan bekerja daripada

memiliki pembagian kerja dengan dua ibu/ayah yang bekerja dalam *C-suite*,” kata Bob Kelleher, Presiden dan Pendiri *The Employee Engagement Group*.

### **Berikan Orientasi kepada Semua Karyawan Baru**

Terkadang, karyawan per jam tidak banyak diberikan sambutan formal seperti karyawan *full-time*. Masalahnya ada disini, Menurut penelitian Dale Carnegie, karyawan baru merupakan beberapa orang yang paling rentan terhadap ketidaksetujuan. Itu berarti karyawan baru, *part-time* sangat beresiko untuk jatuh melalui celah-celah. Ya, investasi di program orientasi untuk karyawan *part-time* (sebaik karyawan *full-time*) memang mahal. Tapi berdasarkan penelitian Dale Carnegie Training, tidak menghabiskan waktu dan uang muka dapat lebih merugikan Anda dalam hal rendahnya keterlibatan dan bahkan pergantian staf.

### **Buatlah Manfaat yang Diterima Karyawan *Part-Time* Anda, Bermanfaat untuk Mereka**

Apakah *benefit plan* Anda disediakan untuk staf *full-time*? Jika iya, apakah ada jalan untuk mengikutkan karyawan *part-time* mendapat banyak manfaat? “Anda akan terkejut berapa banyak *provider benefit plan* yang menawarkan harga *benefit plan* yang sama untuk karyawan *part-time* yang bekerja minimum 20 jam dalam seminggu,” kata Kelleher. Tunjukkan kepada orang Anda menghargai usaha-usaha mereka, dan mereka akan menghargai pekerjaan mereka.

~ ~ ~