

Kerja Berpasukan Bahagian 2 / 3



Dr. Ali Qassem

www.aliqasseminternational.com

Dalam artikel saya yang lepas, saya telah menyatakan bahawa komponen yang paling penting adalah kepimpinan. Ketua pasukan seharusnya mempunyai kemahiran dan pengetahuan dalam mewujudkan serta mengekalkan satu budaya kerja yang positif. Ketua pasukan sepatutnya mampu meningkatkan tahap moral, motivasi dan memberi inspirasi kepada ahli pasukan agar ahli pasukan berasa disokong dan dihargai.

Satu keperluan yang sangat mustahak bagi seorang ketua pasukan adalah mendapatkan kepercayaan ahli pasukannya. Tanpa kepercayaan dari ahli pasukan, adalah mustahil dan sukar bagi seseorang ketua pasukan memimpin pasukannya.

Dr. Stephen Robbins, seorang penulis buku paling laris tentang pengurusan organisasi mengatakan, "Sebahagian tugas ketua adalah bekerja dengan orang lain untuk mencari dan menyelesaikan masalah. Pemikiran kreatif dan pengetahuan seseorang ketua bergantung kepada berapa dalamnya kepercayaan orang lain terhadapnya." (*Center for Creative Leadership and Organisational Behaviour, 4th Ed, Stephen Robbins, Bruce Millet & Terry Waters-Marsh, ms 213*)

Kebanyakan orang apabila menghadapi masalah dan berada dalam situasi yang tidak stabil, mereka akan membuat penilaian dan keputusan berdasarkan kepada hubungan peribadi yang dibina berdasarkan tahap kepercayaan.

Selain dari ciri-ciri yang telah disebutkan dalam artikel bahagian 1, seseorang ketua pasukan perlu juga memiliki integriti, kredibiliti, kesetiaan, keyakinan diri, akauntabiliti, konsisten, rasa hormat dan hati terbuka.

Saya pernah membaca sebuah buku yang bertajuk “The Speed of Trust”, hasil karya Stephen M. R. Covey. Dalam buku itu, beliau telah berbicara tentang kepentingan kepercayaan yang mana saya ingin berkongsi dengan semua pembaca.

Beliau berkata, “Terdapat satu perkara yang menjadi kebiasaan kepada semua individu, perhubungan, pasukan, keluarga, organisasi, dunia dan ekonomi. Perkara ini jika dibuang, akan menghancurkan satu pucuk pimpinan kerajaan, bisnes yang paling berjaya, ekonomi yang paling kukuh, perhubungan persahabatan yang akrab, pemimpin yang berpengaruh dan talian kekeluargaan. Perkara itu adalah kepercayaan.”

Dengan itu, ketua pasukan seharusnya menunjukkan penghargaan dan memuji kerja-kerja ahli pasukannya. Seseorang ketua pasukan perlu selalu membuat refleksi diri supaya tidak menjadi seperti ketam mengajar anaknya berjalan betul. Dia perlu fokus kepada bahagian positif ahli pasukannya dan bukannya bahagian yang negatif. Seorang ketua pasukan perlu juga percaya bahawa sesiapa sahaja mempunyai keupayaan untuk belajar, mengadaptasi dan berkembang.

Dari pengalaman saya, ramai ketua pasukan suka mencari kesilapan ahli pasukannya. Namun, sekiranya ketua pasukan mengambil bahagian positif ahli pasukannya, selalu memberi bimbingan dan panduan, yang negatif itu akan hilang lama-kelamaan.

Andrew Carnegie berkata, “Apabila anda melombong emas, anda mesti membuang berkarung-karung kotoran atau tanah untuk mendapatkan 1 auns emas. Namun anda bukan mencari kotoran atau tanah, anda mencari emas.”

Faktor-faktor lain untuk wujudkan semangat kerja berpasukan adalah komunikasi efektif, saling memahami budaya serta latar belakang, menyelesaikan konflik bersama dan saling memberi motivasi untuk bergerak.

Komunikasi efektif adalah keupayaan membuat orang lain memahami apa yang disampaikan. Ia adalah kunci utama dalam membina pemahaman, perhubungan dan rasa hormat dengan orang lain. Tambahan pula, tanpa komunikasi efektif, idea yang sebaik mana pun tidak akan membuahkan hasil. Ini adalah kerana idea tidak dapat disampaikan dan difahami oleh ahli pasukan.

Setiap ahli pasukan kemungkinan ada perbezaan dari segi latar belakang, bangsa, budaya, kemahiran, personaliti mahupun kemampuan yang menambahkan lagi cabaran bekerjasama dalam kumpulan. Dengan itu, pemahaman dan adaptasi perbezaan-perbezaan ini boleh merapatkan jurang dan mengelakkan perselisihan faham dan seterusnya mewujudkan usahasama dalam kumpulan.

Konflik adalah bagian semulajadi dalam interaksi dengan orang lain. Ia adalah normal dan dapat dielakkan. Konflik biasanya terjadi apabila beberapa orang ingin bekerja bersama dan masing-masing mempunyai pendirian tersendiri. Setiap individu menangani konflik dengan cara yang berlainan; ada yang mengelaknya, ada yang menghadapinya dan ada yang bertindak mengikut emosi. Ahli-ahli pasukan seharusnya menggunakan pendekatan yang sistematik, efektif dan konsisten untuk menyelesaikan sesuatu konflik. Jika tidak keadaan akan menjadi lebih buruk.

Motivasi adalah komponen asas dalam proses kejayaan dalam apa jua. Motivasi adalah penggerak inspirasi kepada ahli pasukan untuk menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik, lebih berinovatif dan lebih bersemangat untuk mencapai matlamat pasukan.

Bersambung...