

Peningkatan prestasi kerja

Bahagian 3 / 5



Dr. Ali Qassem

www.aliqasseminternational.com

Antara alasan pekerja tidak melaksanakan tugas, sebagaimana yang patut, adalah kerana mereka didenda apabila menunjukkan dan melaksanakan kerja dengan baik. Sekiranya terdapat denda kerana menunjukkan kerja yang baik, pekerja tidak akan melakukannya lagi.

Adakah terdapat kenalan anda yang dipecat hanya kerana dia menunjukkan kesilapan dalam produk organisasi atau menyatakan kesilapan dalam pengurusan ? Pekerja-pekerja yang sebegitu telah melakukan kerja dengan baik sekali, tetapi tidak ada pekerja lain yang berani berbuat demikian setelah melihat denda yang diberikan.

Adakah anda sebagai seorang pengurus, mempunyai seorang pekerja yang melakukan kerja dengan cemerlang berbanding dengan pekerja

lain, dan anda memberikan pekerja itu kerja ekstra kerana anda percaya pekerja itu akan melakukan lebih baik daripada pekerja lain ?

Jika ini berlaku, bagi sesetengah pekerja itu adalah satu dendaan. Mereka melakukan lebih banyak kerja daripada pekerja yang lain. Tetapi terdapat juga pekerja yang berasa bangga kerana dipercayai oleh pengurus.

Saya masih ingat lagi tentang seorang bekas pengurus saya yang selalu memberikan saya kerja ekstra, dan saya percaya dia adalah seorang pengurus yang baik dan berkemahiran. Pada masa itu, saya sebenarnya adalah seorang pensyarah, tetapi saya diberikan bermacam-macam tugas lain seperti pemandu, pelukis, tukang paip, tukang kayu dan kadang-kadang sebagai penyelesaian masalah. Saya berasa gembira dan bangga kerana pengurus menaruh kepercayaan dan keyakinan terhadap saya.

Pada amnya, apabila pengurus memberikan suatu tugas, dia akan memberikan kepada pekerja yang paling layak untuk melaksanakan tugas itu. Namun, bukan semua pekerja akan berasa gembira dan bangga, majotiri akan beranggapan itu adalah tidak adil kerana mereka telah menunjukkan prestasi kerja yang baik.

Bukan semua pekerja suka dengan kerja ekstra. Saya akan menerangkan dengan contoh berikut. Dalam satu mesyuarat, pengurus atau pegawai yang bertanggungjawab mengumumkan seorang VIP akan datang melawat. Pengurus itu meminta pendapat dan idea cara melayan VIP itu. Tidak

seorang pun yang memberikan pendapat kecuali satu. Salah seorang pekerja memberikan satu pendapat yang disetujui oleh pengurus. Pengurus itu kemudian meminta pekerja yang memberikan pendapat itu bertanggungjawab melaksanakan tugas itu.

Saya berani memberi jaminan bahawa pekerja itu tidak akan memberikan apa-apa pendapat dalam mesyuarat-mesyuarat yang akan datang. Pekerja itu telah melakukan kerja seperti mana yang dikehendaki oleh pengurus, tetapi pengurus itu memberikan kerja ekstra kepada pekerja itu tanpa mengambil kira perasaan, masa, usaha dan penerimaannya.

Sekiranya pengurus meneruskan dendaan yang sebegitu sama ada secara sengaja atau tidak sengaja, pengurus itu telah menggalakkan pekerja untuk menunjukkan prestasi kerja yang rendah. Cuba anda, sebagai pengurus membuat refleksi, adakah anda pernah dan masih lagi memberikan dendaan kepada pekerja yang melaksanakan kerja yang baik ?

Dendaan bukan sahaja datang dari pengurus, ia boleh juga datang dari rakan sekerja. Jika terdapat pekerja yang cemerlang, datang kerja tepat pada masanya, menghormati budaya organisasi, menyukai kerjanya, melaksanakan kerja seperti mana yang dikehendaki, sesetengah rakan sekerja mungkin akan memanggil pekerja itu 'hipokrit', 'angkat kaki bos', dan itu adalah satu dendaan. Untuk mengelakkan daripada gelaran sebegitu, pekerja itu akan berubah daripada pekerja berprestasi tinggi kepada yang rendah.

Terdapat juga pekerja yang tidak melaksanakan tugas dengan baik tetapi diberikan ganjaran. Pada amnya, pengurus memberikan ganjaran kepada yang menunjukkan prestasi kerja rendah dengan memberikan tugas yang mudah, lebih banyak perhatian, lebih banyak masa bersama untuk melatih mereka. Selagi ganjaran begitu diberikan, pekerja tidak akan cuba untuk melakukan tugas dengan baik.

Harus diingati, dalam sesebuah organisasi, terdapat pekerja yang menunjukkan prestasi kerja tinggi, sederhana dan rendah.

Adakah anda pernah memberikan tugas yang mudah kepada seseorang pekerja hanya kerana pekerja menunjukkan prestasi yang rendah sebelum ini ? Jika ada, anda telah memberi ganjaran dengan memberikan tugas yang mudah. Pekerja itu akan selalu meminta tugas yang mudah sahaja.

Adakah anda memanggil dan bertanyakan alasan pekerja anda yang menunjukkan prestasi yang rendah? Jika ada, anda telah memberikan ganjaran dengan memberikan lebih perhatian dari segi masa kepada pekerja itu.

Adakah anda pernah membetulkan kesilapan pekerja dengan memberikan tunjuk ajar ? Jika ada, anda telah memberikan ganjaran dengan memberikan lebih banyak latihan dan pengetahuan kepada pekerja itu.

Apabila pengurus berbuat demikian, bukan sahaja mereka telah memberikan ganjaran kepada yang menunjukkan

prestasi kerja rendah, tetapi mereka juga telah mengabaikan pekerja-pekerja yang menunjukkan prestasi kerja tinggi dan sederhana.

Pekerja yang lain memerlukan perhatian yang sama seperti yang lain. Jika tidak mereka akan sengaja menunjukkan prestasi kerja rendah bagi mendapatkan perhatian atau kemungkinan mereka akan meletak jawatan.

Pekerja yang menunjukkan prestasi kerja tinggi tidak akan kekal lama sekiranya mereka tidak diberikan penghargaan dan ganjaran yang berpatutan.

Bersambung...