

Dilema Pengurus **Bahagian 6** **Mengekalkan pekerja yang** **berkaliber (a)**



Dr. Ali Qassem

www.aliqasseminternational.com

Orang-orang yang berkaliber dalam sesebuah organisasi adalah input yang paling berharga dan yang paling penting. Golongan orang inilah yang menggunakan dan menguruskan sumber-sumber lain yang diperolehi.

Dalam setiap organisasi, tidak kira bersaiz kecil atau besar, sememangnya terdapat orang-orang yang mempunyai keupayaan untuk mencapai prestasi yang memuaskan secara konsisten dan berulang kali.

Sememangnya juga sentiasa ada orang yang memberi tumpuan untuk mencapai prestasi yang lebih baik bagi diri sendiri dan organisasi. Mereka sentiasa memperbaiki diri mereka, membantu orang lain dan memberi yang terbaik.

Secara umumnya, orang-orang yang cemerlang ini bukannya melakukan perkara yang berbeza daripada orang lain. Mereka hanyaklah melakukan kerjanya mereka dengan cara yang berbeza. Mereka mempunyai cara-cara untuk memberi impak yang besar dan hasil yang cemerlang dalam segala apa yang mereka lakukan. Mereka menggunakan cara dan kaedah melakukan perkara-perkara yang biasa dan membuahkan hasil yang luar biasa.

Orang-orang ini adalah orang yang berkaliber yang mempunyai kapasiti dan keupayaan untuk mencapai prestasi yang cemerlang.

Golongan yang berkaliber inilah yang dicari-cari, yang ingin diupah, yang ingin dikekalkan oleh pihak organisasi. Pihak organisasi akan menawarkan gaji yang lumayan berserta dengan pelbagai kemudahan.

Walau bagaimanapun, salah satu dilema terbesar yang dihadapi oleh para majikan dan pengurus adalah mencari dan mengekalkan golongan orang yang sedemikian. Pencarian golongan orang sebegitu memanglah sukar apatah lagi ingin mengekalkan mereka dalam organisasi.

Manusia hari ini lebih mementingkan karier yang boleh berkembang jauh, yang boleh mencapai keuntungan, fleksibiliti dan persekitaran kerja yang sihat. Mereka juga mementingkan karier yang sejajar dengan kualiti hidup mereka.

Manusia pada umumnya mempunyai keperluan seperti tujuan melakukan sesuatu, memberi sumbangan, pembangunan sendiri dan mendapat

pengkritikan daripada sesuatu yang dilakukan.

Salah satu kualiti yang ada pada seorang pengurus yang baik adalah mempunyai keupayaan dan keazaman serta semangat untuk membangunkan pekerja-pekerjanya.

Walau bagaimanapun, keperluan untuk pembangunan sendiri seharusnya datang daripada individu itu sendiri. Sekiranya individu itu tidak mempunyai keinginan untuk keperluan ini, maka organisasi perlu menyediakan satu persekitaran kerja yang bermotivasi dan bermoral tinggi. Ini dapat membantu pekerja itu merasakan keperluan untuk berubah dan akan melakukan sesuatu untuk pembangunan sendiri.

Majority manusia hari ini ingin mencari majikan yang dapat membantu mereka meningkatkan pengetahuan dan kemahiran.

Tambahan pula, mereka mengetahui bahawa mereka perlu mempunyai nilai yang tinggi dalam organisasi dan pasaran agar mereka dapat menikmati gaya hidup yang selesa, penghormatan sosial dan kedudukan kewangan yang kukuh,

Dengan itu, kebanyakan manusia lebih berfokus dalam membangunkan kareer mereka. Tanggungjawab ini terletak di atas bahu organisasi dan para pengurus.

Dalam hal ini, Drucker berkata, "Mengurus manusia memerlukan pertimbangan bahawa manusia mempunyai personaliti, status dan kawalan ke atas tahap prestasi. Oleh itu, mereka memerlukan motivasi,

penyertaan, kepuasan, insentif dan kepimpinan. Hanya para pengurus sahaja yang boleh memenuhi keperluan ini."

Para pengurus yang efisien mempunyai pendekatan yang efektif dalam membangunkan para pekerjanya. Satu program yang direka secara terancang dapat meningkatkan rasa kepentingan diri dan keyakinan pekerja.

Tugasan mana-mana pasukan pengurusan organisasi adalah untuk menyediakan kesinambungan perniagaan sepanjang masa dan perubahan di kalangan pekerja. Dalam organisasi yang berjaya, operasi dan rutin harian tetap berjalan lancar tanpa atau dengan pengurus.

Peluang organisasi untuk berjaya adalah sejajar dengan komitmen ke arah keprihatinan tentang pembangunan dan penambahbaikan pengetahuan pekerja mereka. Drucker berkata, "Ilmu perlu diperbaiki, dicabar dan sentiasa ditingkatkan, jika tidak ia akan lenyap."

Tanpa satu program yang terancang, pasukan yang kuat tidak dapat dibina dan seterusnya tidak akan mempunyai produktiviti.

Kajian menunjukkan hanya 10% daripada para pengurus yang baru memegang jawatan bersedia memikul tugas mereka sebagai seorang pengurus. Ini adalah kerana mereka tidak diberikan delegasi dan bimbingan yang betul.

Antara sebab para pengurus yang baru tidak diberikan delegasi adalah :

- (1) Tiada siapa yang memberitahu pengurus-pengurus baru ini bahawa mereka boleh diberikan delegasi
- (2) Sesetengah pengurus merasakan bahawa hanya mereka sahaja yang memahami apa yang diperlukan
- (3) Sesetengah pengurus merasakan bahawa mereka boleh melakukan kerja yang lebih baik daripada orang lain
- (4) Sesetengah pengurus merasakan bahawa tiada siapa yang boleh mencapai standard tinggi mereka
- (5) Sesetengah pengurus mahu membuat kawalan ke atas segala-galanya

Walau bagaimanapun, pengurus perlu tahu bahawa delegasi yang betul meringankan tanggungjawab mereka dan mereka mempunyai lebih banyak masa untuk aktiviti-aktiviti lain yang penting. Delegasi juga dapat membantu mengekalkan motivasi pekerja dan meningkatkan produktiviti.

Pembangunan organisasi memerlukan satu pendekatan yang dirancang berdasarkan memenuhi keperluan tenaga pekerja dan organisasi. Pengurus perlu tahu bahawa setiap individu mempunyai kehebatan dalam diri. Ia adalah tugas pengurus untuk membantu individu-individu ini untuk mencungkil kehebatan ini agar ia berkembang dan menjadi lebih hebat sehinggakan tiada tandingannya.

Bersambung...