

## Pengurusan Sumber Manusia Bahagian tiga (Empat Bahagian)



**Dr. Ali Qassem**

[www.aliqasseminternational.com](http://www.aliqasseminternational.com)

Apabila organisasi gagal menyediakan keperluan latihan technical and soft skills untuk pekerja, atau mengeneipkan kepentingan latihan, mereka telah melakukan kesilapan yang ketiga dalam menguruskan sumber manusia. Tugas pengurusan adalah menyediakan sumber manusia untuk menerajui prestasi tertinggi dan mengekalkan prestasi tersebut serta menambahbaik prestasi dari semasa ke semasa. Untuk mencapai status seperti itu, pekerja perlu memiliki pengetahuan, kemahiran, dan keupayaan melalui latihan berterusan bagi menangani tugas baru yang lebih mencabar dan membolehkan mereka dapat mengikuti teknik proses dan produksi yang baru.

Organisasi yang berjaya adalah yang mengambilkira latihan yang berterusan sebagai keutamaan bagi meningkatkan keberkesanan, prestasi dan produktiviti.

Mereka percaya bahawa latihan seperti yang dijelaskan oleh Dr. Lee Meadows, "latihan bukanlah satu rekreasi mewah yang dilaksanakan dalam masa-masa senang, tetapi latihan adalah peralatan asas untuk hidup dalam masa-masa susah." Sebaik sahaja pemilihan pekerja yang baik, apa yang diperlukan hanyalah latihan. Peter Drucker, bapa pengurusan bisnes, berkata, "Menguruskan orang melibatkan pertimbangan manusia sebagai sumber daya, sebagai sesuatu yang memiliki sifat-sifat psikologikal yang aneh, kemampuan, dan perbatasan yang memerlukan jumlah perhatian yang sama seperti sumber yang lain."

Secara amnya, pekerja yang baru hanya mempunyai pengetahuan dan kemahiran yang diperlukan sahaja untuk memulakan kerja, yang lain mungkin memerlukan latihan menyeluruh sebelum mereka bersedia untuk memberi sumbangan besar kepada organisasi. Meskipun demikian, majoriti pekerja memerlukan sesejenis latihan untuk mengekalkan tahap keberkesanan dan prestasi kerja. Kajian telah menunjukkan bahawa pekerja boleh dikekalkan sebanyak 94% apabila oraganisasi memperuntukkan pelaburan dalam latihan.

Satu kebenaran tentang pekerja yang baru diambil bekerja adalah mereka adalah kurang cekap. Pekerja yang produktif adalah pekerja yang melakukan apa yang dikehendaki oleh organisasi, yang mana pekerja yang sedemikian hanya dapat diperolehi dengan memberikan latihan yang secukupnya bagi mempelajari kemahiran dan pengetahuan tentang polisi, budaya, prosedur dan isu-isu lain berkenaan dengan organisasi tersebut.

Zig Ziglar mengatakan bahawa dia telah banyak mendengar pemberitahuan sama ada bayi yang baru dilahirkan itu perempuan atau lelaki. Beliau mengatakan dia tidak pernah mendengar pemberitahuan bayi yang baru dilahirkan itu adalah seorang doktor, jurutera, guru ataupun peguam; orang yang mencapai prestasi tinggi dalam kerja bukanlah dilahirkan tetapi dibangunkan.

Namun, banyak organisasi, apabila menghadapi masalah dengan prestasi para pekerja, tertanya-tanya bagaimana dan dari sudut mana untuk mendekati isu, dan tidak pasti sama ada program latihan khas adalah penyelesaian yang terbaik.

Terdapat beberapa fakta tentang latihan. Antara fakta-fakta adalah : (1) bukan semua masalah yang dihadapi oleh sesebuah organisasi boleh diselesaikan dengan program latihan yang biasa (2) satu program yang terancang berkemungkinan boleh menyelesaikan masalah (3) pekerja adalah orang dewasa, oleh itu adalah penting untuk menyampaikan program latihan dengan menggunakan kaedah orang dewasa (Adult Learning Methods), dan (4) latihan adalah berbeza dengan pendidikan walaupun definisi mereka seakan sama.

Pendidikan adalah mempelajari tentang, dan latihan adalah mempelajari bagaimana. Pendidikan bertujuan menyediakan pengetahuan. Latihan bukanlah untuk menyediakan pengetahuan, tetapi menggunakan pengetahuan sebagai satu alat untuk menukarkan pengetahuan dalam tindakan. Walau betapa berpengetahuannya seseorang itu, dia

tidak akan memperolehi kemahiran kecuali seseorang itu menukarkan pengetahuannya kepada tindakan, dan itulah maksud kemahiran. Drucker berkata., “Pengetahuan kita, kecerdasan, kebijaksanaan dan pengalaman adalah tidak bermakna melainkan kita meletakkan mereka ke dalam tindakan.”

Dengan silapnya, majoriti daripada para pengurus mempercayai bahawa latihan pekerja adalah tanggungjawab unit latihan sesebuah organisasi. Unit latihan tidak dapat menyediakan para pengurus dengan satu produk yang sudah menjadi. Ia bertindak sebagai satu sistem sokongan kepada pengurusan. Untuk mencapai prestasi tinggi memerlukan tanggungjawab para pengurus dan unit latihan. Ini bererti organisasi perlu melabur untuk kedua-duanya, mengajar dan melatih setiap pekerja mengikut keperluan masing-masing.

Banyak organisasi berpendapat bahawa latihan melibatkan kewangan yang besar, tetapi terdapat banyak manfaat untuk organisasi dalam jangka masa yang panjang. Latihan meningkatkan kepuasan kerja pekerja, moral, kecekapan, motivasi dan kapasiti untuk adaptasi teknologi dan kaedah baru. Ia mengurangkan pekerja yang sering bersilih ganti, memberikan rasa keselamatan, menanamkan rasa bersyukur, dan meningkatkan inovasi. Kesemua ini akan menghasilkan penjimatan kos, kepuasan pelanggan dan seterusnya mendapat keuntungan. Dalam zaman teknologi yang penuh dengan maklumat ini, organisasi sepatutnya tidak teragak-agak atau berhenti menyediakan pembelajaran yang berterusan bagi pekerja mereka

supaya boleh terus mencapai prestasi tinggi dan keuntungan. Organisasi juga seharusnya fokus melabur dalam pembangunan sumber manusia untuk mencapai kapasiti maksimum, meningkatkan prestasi, menambahbaik pencapaian, memberikan daya saing dan selari dengan perubahan kehendak pasaran. Apabila organisasi dapat mewujudkan pekerja yang setia dan produktif, pekerja-pekerja sebegitu akan mewujudkan satu organisasi yang seperti diperbaharui, mengaut keuntungan dan terus berkembang maju.

**Bersambung...**