

Pengurusan Sumber Manusia **Bahagian dua (Empat Bahagian)**



Dr. Ali Qassem

www.aliqasseminternational.com

Manusia, pada umumnya, mempunyai keperluan untuk tujuan, sumbangan, perkembangan sendiri, kepentingan, dan kesedaran tentang kehebatan potensi mereka. Satu kualiti yang paling penting dalam pengurus yang baik adalah kemampuan, azam, semangat untuk membangunkan pekerja mereka. Kegagalan memiliki kualiti sebegini dan melakukannya adalah kesilapan kedua para pengurus dalam organisasi.

Sumber dan inti pati yang paling utama dalam mana-man organisasi adalah orang. Pembangunan sumber ini atau kegagalan melakukannya akan menentukan kejayaan atau kegagalan sesebuah organisasi. Namun, keperluan untuk berkembang dan pembangunan harus datangnya dari individu itu sendiri. Walau betapa banyaknya usaha yang dilakukan oleh organisasi, ia tidak akan datangkan hasil; kecuali pekerja merasa

adanya dorongan dan keperluan untuk perkembangan sendiri dan kerjaya. Ini hanya akan terhasil sekiranya organisasi dan pengurus menyediakan kemoralan yang tinggi dan persekitaran kerja yang memotivasikan.

Todnem & Warner (1994) menyatakan bahawa, 'Manusia boleh digalakkan untuk berubah, tetapi sekiranya struktur sistem itu, di mana seseorang itu bekerja, tidak menyokong mereka atau memberikan secukupnya peningkatan dan fleksibiliti, usaha untuk mengubah pekerja itu akan gagal. Begitu juga, sekiranya dasar, polisi, struktur, kerangka masa, dan peruntukkan sumber berubah tetapi individu-individu dalam organisasi tidak berpeluang untuk mempelajari sistem baru itu, usaha penambahbaikan akan gagal.'

Kebanyakan individu mengetahui bahawa untuk mengharungi kehidupan mereka perlu bergantung kepada diri sendiri. Ramai pekerja masa kini ingin mencari majikan yang boleh menolong mereka meningkatkan ilmu pengetahuan dan kemahiran. Tambahan pula, mereka menyedari mereka tidak akan dapat memiliki gaya hidup yang selesa, penghormatan sosial, dan kewangan yang kukuh melainkan mereka mempunyai nilai yang tinggi dalam organisasi serta pasaran. Oleh sebab itu, (jika bukan kesemuanya), pekerja lebih memfokuskan kepada penambahbaikan kareer mereka; tanggungjawab yang besar lagi utama ini jatuh ke atas bahu para pengurus dan organisasi.

Pengurus yang berkesan mempunyai pendekatan yang bijak dalam membangunkan sesebuah plan perkembangan sendiri untuk setiap ahli

dalam pasukan mereka. Satu program yang dirancang dengan rapi dan diimplementasi akan mengukuhkan keyakinan diri dan pekerja terasa diutamakan. Ini yang membezakan antara organisasi yang berjaya dengan yang masih berjuang untuk berjaya.

Jim Rohn, penceramah motivasi yang dikenali di dunia, seorang ahli falsafah dan usahawan, mengatakan, "Satu objektif kepimpinan yang baik adalah membantu mereka yang lemah menjadi baik dan mereka yang baik menjadi lebih baik."

Tanggungjawab mana-mana pasukan pengurusan organisasi adalah untuk menyediakan bisnes yang berlanjutan, perubahan personel dan kelancaran tugas. Dalam sesebuah organisasi yang berjaya, operasi tetap akan berjalan dengan lancar sama ada dengan pengurus atau tanpa pengurus. Peluang organisasi untuk berjaya dan mencapai status adalah selaras dengan komitmen terhadap mengambil berat tentang perkembangan dan peningkatan pengetahuan pekerja. Peter Drucker berkata, "Ilmu pengetahuan perlu diperbaiki, dicabar dan ditingkatkan dari masa ke semasa, jika tidak ia akan hilang."

Pengurus yang tidak merancang dan implemen plan pembangunan, tidak akan wujudkan tau kekalkan tenaga manusia yang produktif. Tidak ada seorang pun yang mampu membina pasukan yang kuat dengan individu-individu yang lemah. Pengurus sepatutnya bertanya kepada diri sendiri : Bolehkah orang-orang bawahannya mengendalikan tanggungjawab yang sukar dengan sendirinya ? Bolehkan mereka menyelesaikan masalah ?

Mampukan mereka menjawab apabila ditanya oleh pihak atasan? Jika jawapannya ialah tidak, maka pengurus telah gagal membangunkan orang-orang bawahannya.

Kajian telah menunjukkan bahawa hanya 10 peratus daripada pengurus yang baru dilantik bersedia untuk memikul tanggungjawabnya sebagai pengurus. Ini adalah kerana pengurus-pengurus yang baru ini tidak diberi delegasi daripada pengurus-pengurus atau ketua-ketua pasukan yang sebelum ini. Mengikut pakar sumber manusia, terdapat banyak alasan mengapa pengurus tidak mendelegasikan orang bawahannya. Antara alasannya adalah, (1) tidak ada orang yang memberitahu pengurus yang mereka boleh berbuat begitu, (2) sesetengah pengurus berasa hanya mereka dapat memahami apa yang diperlukan, (3) sesetengah pengurus merasakan mereka dapat melaksanakan kerja lebih baik berbanding dengan yang lain, (4) sesetengah pengurus merasakan tidak ada orang lain yang dapat mencapai standard mereka, (5) sesetengah pengurus ingin menguasai dan mengawal kesemuanya. Pengurus perlu mengetahui bahawa delegasi yang tepat dapat memotivasikan pekerja, meningkatkan produktiviti dan meringankan tanggungjawab mereka supaya mereka boleh menjalankan tugas yang lebih penting.

Pada suatu ketika, seorang kapten tentera ditanya mengapa beliau menghabiskan banyak masa mengajar dan melatih pasukannya. Dia menjawab, "Saya hanyalah seorang yang menjalankan tanggungjawab. Jika mereka tidak mengetahui apa yang

patut dilakukan apabila berhadapan dengan musuh, saya sudah tidak kesempatan hendak memberitahu mereka. Tugas saya ialah memastikan mereka bersedia dan tahu apa yang patut dilakukan.”

Pembangunan organisasi memerlukan satu pendekatan terancang bagi membuat perubahan yang bersesuaian dengan organisasi dengan orang-orangnya. Pengurus patut mengetahui bahawa semua orang mempunyai benih kehebatan dalam diri. Adalah menjadi tanggungjawab pengurus menolong benih kehebatan tumbuh dan berkembang.

Kevin Rollins, CEO Dell mengatakan, “Saya dan Michael bercita-cita untuk perkara-perkara yang besar, kami mahukan satu budaya supaya orang melakukan sesuatu kerana ada tujuan selain dari kerana wang.”