

29/10/2002

Setiap pekerja umpama pengurus

Khairur Rizal Ramli

SEBUAH buku cetakan 1981 yang ditulis oleh M Scott Myers bertajuk Every Employee A Manager secara mudah boleh diterjemahkan sebagai 'Setiap Pekerja Itu Seorang Pengurus'.

Tajuk seperti ini memang jarang dijumpai lalu fikiran saya melayang dan teringat sebuah hadis Rasulullah saw yang seakan-akan senada dengan apa yang ditulis oleh pengarang berkenaan.

Hadis itu menyatakan bahawa setiap orang itu adalah pemimpin dan setiap orang itu akan dipertanggungjawabkan atas apa yang dipimpinya.

Buku tulisan Myers ini membicarakan perihal kepentingan membabitkan pekerja dalam membuat keputusan organisasi, sekali gus menanamkan sikap kepunyaan bersama terhadap apa yang dilakukan sehari-hari.

Pandangan seumpama ini sudah lama dibicarakan oleh mereka yang terbabit dalam disiplin ilmu pengurusan.

Teori-teori seperti Grid Pengurusan Blake, Teori X & Y McGregor serta beberapa teori lagi secara ringkasnya menyentuh persoalan ini.

Di Jepun, amalan bekerja di sesebuah organisasi sehingga ke akhir hayat masih dipraktikkan.

Bahkan apabila salah seorang ahli keluarga terbabit dengan sesebuah organisasi, maka ahli keluarga lain akan turut terbabit sama.

Demikian juga menjadi amalan sektor korporat hari ini menerbitkan saham khas (dikenali sebagai ESOS) untuk dimiliki oleh kakitangan masing-masing menurut pangkat dan keupayaan kakitangan sendiri.

Idea ini dilakukan bagi menanam tanggapan bahawa pekerja juga mempunyai sumbangan dan hak milik ke atas syarikat berkenaan.

Memiliki saham sesebuah syarikat samalah seperti memiliki sebahagian syarikat berkenaan. Pekerja yang menganggap syarikat itu adalah miliknya, pasti akan berusaha meningkatkan produktiviti kerja serta hasil yang memberangsangkan.

Amalan ini turut dikongsi bersama oleh pertubuhan lain sama ada yang dinamakan sebagai koperasi, parti politik, kelab atau badan bukan kerajaan.

Kemajuan teknologi dan pentingnya setiap kerja dapat digerakkan dengan kadar yang segera juga menyebabkan hirarki jawatan dalam sesebuah organisasi makin direndahkan.

Tujuannya supaya sebarang keputusan dapat disegerakan dan kerja-kerja yang penting tidak akan terbengkalai.

Keputusan rutin diserahkan kepada hirarki jawatan yang rendah untuk menyelesaikannya tanpa perlu merujuk kepada mereka yang di atas.

Pengagihan kuasa dari pihak atasan kepada bawahan turut menjadi amalan bagi merealisasikan hasrat ini.

Di sektor awam, amalan sebegini telah, sedang dan akan diguna pakai supaya sektor berkenaan turut seiring dengan perkembangan semasa ilmu pengurusan dan pentadbiran.

Rasional buku berkenaan ditulis bertujuan membuktikan bahawa setiap pekerja boleh menjadi pengurus sama ada pada masa ini atau masa depan.

Sekiranya bukan pengurus kepada orang lain, sekurang-kurangnya boleh menguruskan dirinya sendiri selaku manusia yang mempunyai beberapa anggota badan yang lain - yang bertindak selaku angkatan tentera atau pengikut setianya.

Hasil kepada pandangan seumpamanya ini akan menyebabkan pekerja berasakan diri mereka dihargai, produktiviti kerja meningkat, kerja

berkumpulan berjalan dengan cemerlang, setiap pekerja menjalankan tanggungjawab masing-masing dengan baik serta wujudnya sistem penggantian yang teratur.

Mana-mana organisasi yang boleh menerapkan unsur sebegini pastinya akan berjaya dan menjadi ikutan seperti mana organisasi yang disenaraikan di dalam Fortune 500.

Iklim dan budaya kerja organisasi juga akan kelihatan sangat ceria dan menggembirakan.

Semua orang menikmati kerja masing-masing dan mengkhabarkan berita-berita yang positif. Suasana ini agak ideal untuk dibicarakan, seolah-olah amat sukar untuk dicapai.

Memang, untuk membicarakan sesuatu perkara itu nampak enteng tetapi untuk melaksanakannya amatlah rumit.

Bagaimanapun, pokok pangkalnya ialah mesti ada keinginan dan kemahuan mereka yang terbabit, terutama pihak pengurusan atasan sendiri.

Saya telah meneliti beberapa konsep dan idea pengurusan sama ada yang dilahirkan sejak berzaman dulu atau yang baru diperkenalkan hari ini dan mendapati bahawa semua idea itu tidak akan terlaksana tanpa adanya kemahuan, sokongan dan kehendak pemimpin atasan.

Lihat saja negara kita yang tercinta. Jika tanpa adanya idea canggih dan sokongan padu daripada pemimpin tertinggi negara, terutama Perdana Menteri, Datuk Seri Dr Mahathir Mohamad, sesuatu perancangan itu akan hanya tinggal indah di kertas saja.

Pembaharuan yang diperkenalkan, biar betapa terkininya ia, jika tidak mendapat sokongan dan perhatian pihak atasan akan hanya tinggal kenangan.

Demikian juga bagi seseorang pemimpin itu, untuk melaksanakan idea dan gagasan perancangannya, dia pastinya berhajat kepada kerjasama mereka yang bakal melaksanakannya dan dalam soal ini, sudah tentu golongan bawahan atau pekerjanya.

Bagi mendapatkan kerjasama bukan juga sesuatu yang mudah. Selain karisma semula jadi seseorang pemimpin, faktor lain turut menjadi isu perbincangan di kalangan jentera pelaksana.

Mereka perlu dimotivasikan. Apakah yang menjadi pendorong mereka?

Setiap manusia itu unik. Maka demikianlah juga uniknya kehendak masing-masing.

Jika ditinjau Teori Motivasi Maslow, kita pastinya akan menemui beberapa perkara yang menjadi impian setiap insan - bermula daripada keperluan perut sehinggalah kepada keperluan hati dan batinnya.

Kehidupan manusia adalah seperti pergerakan suatu kitaran, yang bermula dari satu titik kehidupan, kemudian meningkat, matang dan seterusnya kembali ke asalnya.

Memang inilah yang dimaksudkan oleh firman Allah swt, manusia itu akan meningkat dewasa dan akan kembali kepada sifat kebudak-budakannya. Itulah realiti kehidupan.