BIL. 61 JAN 2020

CREATE
e-newsletter

UMP terima sumbangan RM157,800 daripada UMW T

Universiti Malaysia Pahang (UMP) melalui Yayasan UMP menerima sumbangan berjumlah RM157,800 dar
Projek Ninja@UMP STEM Lab yang bakal dilaksanakan mulai April tahun ini membabitkan lebih 1,000 pela

Kepesatan pembangunan teknologi dan maklumat pada hari ini memerlukan pelajar berpengetahuan d
Sains, Teknologi, Kejuruteraan dan Matematik (STEM) sebagai menguasai kemahiran abad ke-21 se
masalah, pemikiran kritis dan kreatif.

Menurut Timbalan Naib Canselor (Hal Ehwal Pelajar dan Alumni), Profesor Dato' Dr. Yuserrie Zainudd
UMP, adalah menjadi keutamaan UMP untuk membantu meningkatkan kesejahteraan dan sosioeko
penyelidikan yang dijalankan selari dengan hasrat universiti dalam merealisasikan agenda memasyara
masyarakat setempat.

"Kerjasama UMP dan pihak UMW Toyota Motor dalam menjayakan *Projek Ninja@UMP STEM Lab* ini ak
bidang STEM khususnya berkaitan robotik dan teknologi digital.

"Ia turut membabitkan mahasiswa UMP sebagai fasilitator, guru pembimbing dan pensyarah dalam memp
menyampaikan ucapan pada Majlis Penyerahan Cek Toyota Classic UMW Toyota Motor kepada UMP
STEM Lab di Dewan Bankuet Canseleri Tun Abdul Razak Pekan pada 7 Januari 2020 yang lalu.

Bercakap mengenai Yayasan UMP, ujarnya bermula Januari 2020, *MyGift* UMP diperkasa dan dijenama
atau dikenali sebagai Yayasan UMP untuk mengumpul dan mengurus dana daripada orang ramai, sya
kebajikan untuk mahasiswa UMP.

"Ia termasuklah membiayai program pendidikan, kemasyarakatan dan menyediakan kemudahan pembelaja

"Menjelang 2025, Yayasan UMP mensasarkan bantuan kepada seramai 7,000 orang mahasiswa daripad
yang menyambung pengajian di universiti ini," katanya.

Hadir menyampaikan replika cek Presiden UMW Toyota Motor, Ravindran K yang hadir bersama Penga
Mohd. Zain, dan Pengurus Besar Bahagian Pemasaran, Richi Lim.

Turut hadir Timbalan Naib Canselor (Akademik dan Antarabangsa) UMP, Profesor Ts. Dr. Mohd Rosli Ha
dan Masyarakat (ICoN), Profesor Madya Ir. Dr. Nurul Hazlina Noordin.

Sementara itu, Ravindran berkata, hasil kerjasama dengan pihak Kementerian Pendidikan dalam Program pelajar daripada 300 sekolah telah menjayakan program kesedaran penjagaan alam sekitar.

“Manakala Toyoto Dream Art Contest yang diperkenalkan sejak tujuh tahun lalu berjaya menyuntik sema lukisan kereta masa depan membabitkan seramai 9,000 penyertaan.

“Toyota sebagai rakan kerjasama penaja turut memperkenalkan inisiatif baharu melalui *Toyota Outrun* ber 2020 yang berjaya mengumpul hasil kutipan sebanyak RM150,000 untuk disumbangkan kepada *Paralymp*

“Melalui penganjuran Konsert *Toyota Classic*, pihak kami juga berjaya mengumpul sebanyak RM9.4 ju jualan tiket sejak tahun 1990 yang telah memanfaatkan lebih 72 organisasi berkaitan penjagaan alam seki

“Selain UMP, turut sama menerima sumbangan daripada pihak UMW Toyota Motor pada kali ini ada Malaysia,” katanya.

Transformasi Organisasi: Manusia Asas Peru

Oleh : ROSILAVI MAT JUSOH, MUHAMMAD AZLI SHUKRI DAN AMIRUL AHMAD
e-Mel: rosilavi@ump.edu.my; mdazli@ump.edu.my; aamirul@ump.edu.my

Buku *The 8th Habit: From Effectiveness to Greatness* tulisan Stephen R. Covey dihasilkan 20 tahun sesu *Habits of Highly Effective People* dihasilkan. Buku yang dianggap oleh kebanyakan ahli pengurusan dan ke dengan ‘hati dan bukan tangan’, ekoran ideanya yang mengagumkan.

Kemunculannya mengundang kefahaman yang mencabar tentang konflik dunia pengurusan yang semakin dunia berasaskan pengetahuan pada lewat 90-an. Para pekerja hari ini, khususnya generasi muda tida kamu ikut sahaja' sebaliknya, 'Aku ketua, dan kamu akan dipimpin dan dibimbing'.

Dunia semakin sempit untuk diurus seperti zaman kebangkitan Revolusi Industri yang mementingkan memaparkan dunia pengurusan generasi baharu yang sudah begitu banyak berubah hasil pendedahan alami melalui saluran maya, khususnya internet.

Golongan ini - kadangkala jauh lebih bijak daripada bos mereka sendiri. Mereka tidak lagi boleh diurus den metodologi ortodoks peninggalan zaman Revolusi Industri. Sebaliknya kepuasan, kebebasan untuk me kreativiti merupakan tuntutan wajib yang ingin dinikmati oleh golongan ini.

Menurut Covey, dunia sedang berhadapan dengan krisis pengurusan dan kepimpinan dalam organisasi pe
daripada benih kebangkitan Revolusi Industri dahulu. Organisasi tersebut lebih menekankan teknik pengu
demikian, gaya pengurusan tersebut sudah tidak lagi relevan ketika dunia sudah beralih kepada ekonomi b

Hari ini kita memerlukan pengurusan cara baharu yang lebih bersifat insaniah dan memahami para pekerj
dan bukan mesin yang boleh ditekan dan ditutup suisnya. Hakikatnya, tiada satu pun acuan pengurusan
manusia yang begitu kompleks khususnya di tempat kerja, melainkan dengan satu cara sahaja, iaitu - men

Setiap organisasi sama ada besar atau kecil harus menyedari realiti bahawa mereka bukan lagi me
Organisasi hari ini banyak dibelenggu oleh penyakit ‘Neurosis Pekerjaan’ yang semakin serius, tidak kira di

‘Neurosis Pekerjaan’ adalah fenomena yang mana tidak ada apa–apa yang diharapkan lagi daripada
menurut perintah dan dalam masa yang sama pihak atasan tidak mahu mendengar maklum balas
kepentingan organisasi.

Maka bagi pekerja yang dihinggapi ‘Neurosis Pekerjaan’ tidak ada apa-apa hasil luar biasa yang akan
kerana pada dasarnya bukan itu yang diharapkan oleh pihak atasan. Pihak atasan lebih berminat untuk
sedia ada, sama ada dari segi budaya atau prosedur pekerjaan demi kelangsungan kedudukan dan kuasa

Setiap kaedah dan pendekatan baharu yang dicadangkan oleh pihak bawahan akan dianggap sebagai ter
tindakkan secara tidak langsung seperti diskriminasi kenaikan pangkat akan dikenakan. Akhirnya, keran
cadangan dan pandangan yang dirasakan menyinggung pihak atasan, walaupun untuk jangka masa pan
sesebuah organisasi.

Perkataan ‘neurosis’ digunakan dengan meluas dalam bidang perubatan jiwa yang menggambarkan kead
kehidupan. Baginya, jalan untuk berjaya telah tertutup kerana tidak mampu lagi menanggung tanggungjaw
kepadanya.

Asas masalah mereka ialah kepercayaan bahawa kehidupan dipenuhi dengan masalah yang berat yan
sesiapa yang dapat diharap untuk membantu. Dalam keadaan kritikal, seorang penghidap neurosis akan ce

Namun demikian, ‘Neurosis Pekerjaan’ adalah sebaliknya. Pekerja menghidapi ‘neurosis’ kerana m
memikul tanggungjawab yang lebih besar dan mencabar. Mereka berasa telah terkurang nilai atau menjad
kepercayaan untuk menyelesaikan masalah dengan kaedah baharu yang menyimpang daripada kebiasaan

Dalam keadaan kritikal pekerja berasa mereka lebih pandai daripada pihak atasan itu sendiri. Hal ini terja
sejak era keemasan seawal tahun 1990-an. Kini, sesiapa sahaja boleh menimba pengetahuan baharu de
maklumat jika mereka rajin berusaha.

Manakala pengalaman pihak atasan akan menjadi usang jika mereka tidak menimba pengetahuan terki
zaman. Keadaan bertambah buruk jika pihak jabatan sumber manusia mengamalkan gaya pengurusan
‘Pengurusan Segi Tiga Bermuda’.

Yang mana semua aduan yang disuarakan oleh pekerja yang kecewa tidak diendahkan oleh jabatan te
dengan budaya organisasi, birokrasi pengurusan atau polisi pentadbiran.

Isu–isu ini dianggap sensitif bagi sesetengah organisasi dan didiamkan sahaja oleh jabatan berkenaa
daripada menyelesaikan masalah dengan cara tersendiri dan disekat kreativitinya, maka seseorang pekerj
kerjaya yang sedang diceburinya.

Mereka merasakan perkembangan kerjaya akan terbantut, bukan kerana mereka tidak mampu memikul leb
telah disekat oleh sistem birokrasi, terperangkap dalam percaturan politik jabatan dan musnah dalam bud
inovasi.

Pekerja tersebut mungkin akan meninggalkan syarikat atau jika mereka kekal akan menyemarakkan b
mementingkan diri sendiri. Kesan langsungnya produktiviti akan menurun, kebolehan daya saing merosot,
komunikasi antara pengurus atasan dengan pekerja bawahan semakin melebar. Organisasi seperti ini har
para pesaingnya.

Semasa syarikat kenderaan Chrysler diambang keruntuhan 36 tahun lalu. Semasa Lee Iacocca datan
sebagai Ketua Pegawai Eksekutifnya (CEO) yang baharu, beliau mendapati bahawa syarikat ini telah berpe

Jabatan pemasaran tidak mempedulikan maklum balas daripada pasaran. Jabatan reka bentuk tidak
pembuatan. Pihak pengeluaran pula tidak mengambil kira maklum balas daripada jurujual. Akhirnya,
penyimpanan kerana gagal dijual hasil daripada sikap tidak mahu mengambil kira pandangan pihak lai
sudah usang.

Kesudahannya, para pekerja terbaik berpindah ke syarikat yang lebih baik seperti Ford dan General M
Iacocca meminta belas ihsan kongres untuk bantuan pinjaman dan kemudian dengan tegas membu
organisasi, sudah pasti syarikat ini sudah lama berkubur.

Dengan melenyapkan sebahagian besar struktur birokrasi dan memberi lebih kuasa kepada pekerja pe
akhirnya Chrysler mampu bangun kembali dan berupaya menyelesaikan semua hutang yang dipinjamny
dalam masa cuma sembilan tahun.

Produktiviti meningkat dengan drastik apabila pekerja bawahan dan pertengahan diberi lebih ruan
berkreativiti.

Namun demikian, setelah Lee Iacocca mengundur diri sebagai CEO maka corak pengurusan syarikat ber
dipenuhi birokrasi, politik dalaman dan pemusatan kuasa kepada pegawai atasan.

Untuk kali ini, Chrysler, sebuah syarikat yang telah berusia 73 tahun tidak dapat diselamatkan lagi, dan
tahun 1998. Dengan mengamalkan sistem pengurusan yang betul, penyakit ‘Neurosis Pekerjaan’ dapat die

Hal ini telah dibuktikan oleh seorang lagi tokoh kepimpinan yang terkemuka dari General Elektrik. Pada tal
CEO di syarikat tersebut yang dianggap sebagai sebuah syarikat sederhana pencapaiannya berbanding d
persaingannya.

Jack Welch membuat kejutan, dengan mengisytiharkan perang kepada birokrasi. Semasa pelantikannya,
pengurus dan 130 orang timbalan presiden. Jack Welch telah mengurangkan jumlah pengurusan ata
memecat perancang strategik syarikat. Kuasa membuat keputusan diturunkan kepada ketua unit dan peng

Beliau kemudiannya menubuhkan Majlis Konsul yang menghimpunkan pekerja bawahan dan pengurus
yang perlu diketepikan bagi menambahkan kecekapan organisasi.

Dalam tempoh 24 jam, majlis tersebut perlu membuat keputusan sebulat suara dan sebarang prose
digugurkan. Tindakkan ini menyebabkan pekerja terbaik akan terus kekal dengan organisasi kerana pand
dihargai.

Masa hadapan dalam pekerjaan dirasakan cerah kerana syarikat berdaya maju dengan menampilkan bany

muncul untuk dipenuhi. Dengan mengurangkan kerenah birokrasi dan peralihan kuasa yang lebih banya
Elektrik di bawah pimpinan Jack Welch telah mencapai begitu banyak kejayaan.

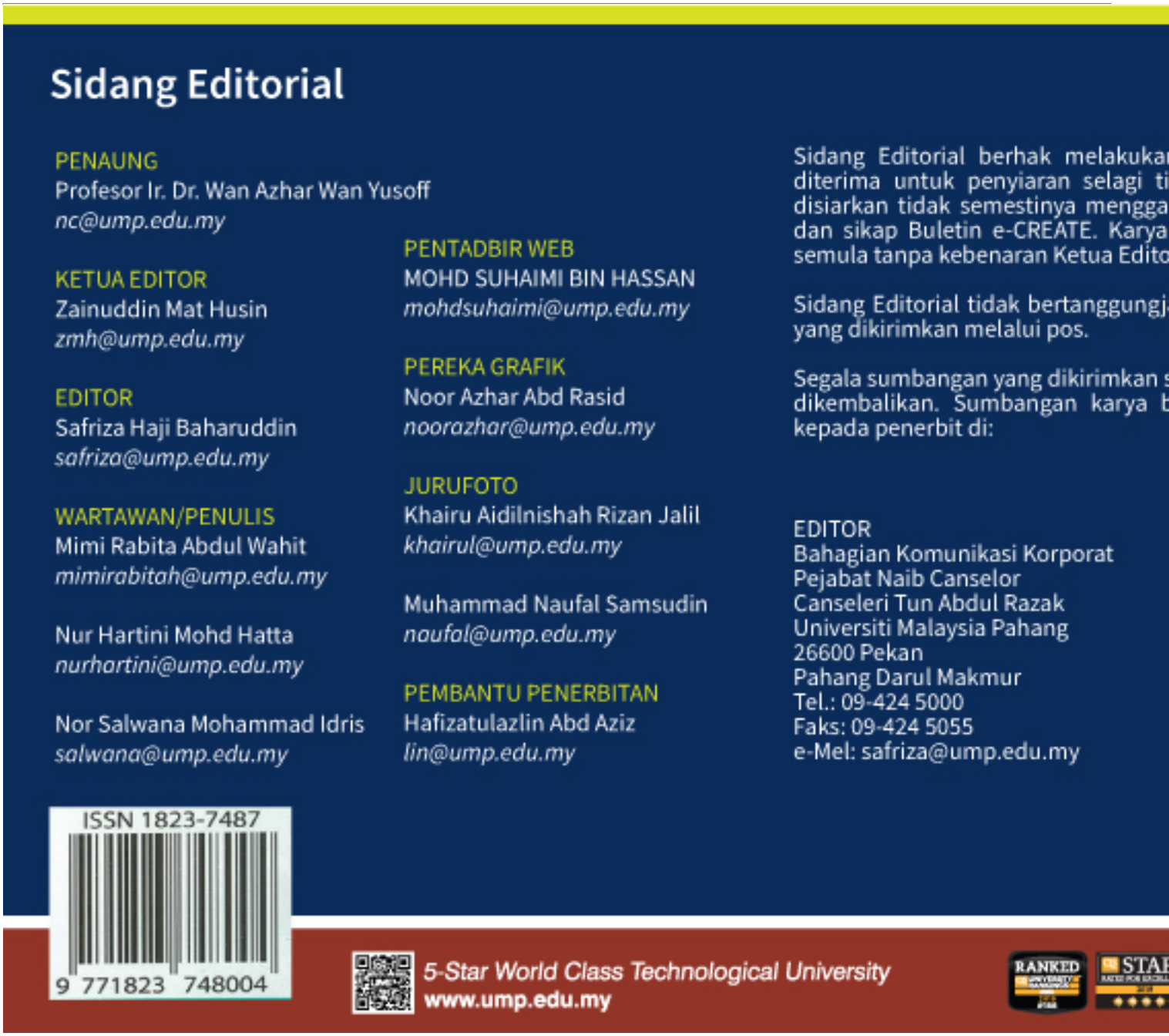
Nilai syarikat telah meningkat lebih daripada 30 kali ganda pada tahun 2005 berbanding dengan ta
penggabungan hasil daripada maklum balas pasaran dan disenaraikan dalam Fortune 500 lebih banyak
dalam tempoh 20 tahun belakangan ini.

Dengan membunuh birokrasi dalam organisasinya beliau telah membuang barah yang boleh mengakib
Syarikat General Elektrik.

Gaya pengurusan Jack Welch dan Lee Iacocca ini selaras dengan kata–kata bapa pengurusan mod
organisasi yang terdapat hanyalah kos, keuntungan berada di luarnya".

Mana-mana syarikat yang mengizinkan penyakit 'Neurosis Pekerjaan' ini berkembang secara tidak lang
sedangkan pelanggan yang berfungsi sebagai pemberi untung akan lari ke syarikat lain yang tidak berpen
ke dalam diri dan mengkaji sejauh mana penyakit 'Neurosis Pekerjaan' ini sedang membiak dalam
organisasi ialah para pekerjanya.

Para penulis adalah Rosilavi Mat Jusoh, Pengurus Besar, Jabatan Pembangunan Perniagaan dan
Azli Shukri, Pegawai Penerbitan Kanan, Penerbit UMP dan Amirul Ahmad, Pengurus Kanan, UMP Ac



- 66 views

View PDF

Newsletter Image

CREATE e-newsletter

Universiti Malaysia PAHANG

Universiti Teknologi Bertaraf Dunia

