
BIL. 61 JAN 2020



The logo features the word "CREATE" in large, bold, white capital letters. The letter "R" has a yellow vertical bar through its middle. Below "CREATE", the word "e-newsletter" is written in a smaller, white, italicized sans-serif font.

UMP terima sumbangan RM157,800 daripada UMW T

Universiti Malaysia Pahang (UMP) melalui Yayasan UMP menerima sumbangan berjumlah RM157,800 daripada Projek [Ninja@UMP](#) STEM Lab yang bakal dilaksanakan mulai April tahun ini membabitkan lebih 1,000 pelajar.

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

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

"Kerjasama UMP dan pihak UMW Toyota Motor dalam menjayakan Projek [Ninja@UMP](#) STEM Lab ini akan memberi pengaruh positif terhadap pembentukan sumber daya manusia berkualiti di akhir pengajian mereka," katanya.

"Ia turut membabitkan mahasiswa UMP sebagai fasilitator, guru pembimbing dan pensyarah dalam memperkenalkan dan menyampaikan ucapan pada Majlis Penyerahan Cek Toyota Classic UMW Toyota Motor kepada UMP pada acara perasmian pembukaan *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 dijenamakan sebagai sebuah organisasi amal atau dikenali sebagai Yayasan UMP untuk mengumpul dan mengurus dana daripada orang ramai, syarikat dan individu untuk mahasiswa UMP.

"Ia termasuklah membiayai program pendidikan, kemasyarakatan dan menyediakan kemudahan pembelajaran dan aktiviti sosial lain.

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

Hadir menyampaikan replika cek Presiden UMW Toyota Motor, Ravindran K yang hadir bersama Pengurusan Yayasan UMP, Profesor Dato' Dr. Mohd Zainuddin dan Pengurusan Besar Bahagian Pemasaran, Richi Lim.

Turut hadir Timbalan Naib Canselor (Akademik dan Antarabangsa) UMP, Profesor Ts. Dr. Mohd Rosli Hashim 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 semangat lukisan kereta masa depan membabitkan seramai 9,000 penyertaan.

"Toyota sebagai rakan kerjasama penaja turut memperkenalkan inisiatif baharu melalui *Toyota Outrun* bersama-sama dengan Paralympic Malaysia pada tahun 2020 yang berjaya mengumpul hasil kutipan sebanyak RM150,000 untuk disumbangkan kepada *Paralympic Malaysia*.

"Melalui penganjuran Konsert *Toyota Classic*, pihak kami juga berjaya mengumpul sebanyak RM9.4 juta melalui jualan tiket sejak tahun 1990 yang telah memanfaatkan lebih 72 organisasi berkaitan penjagaan alam sekitar di seluruh negara.

"Selain UMP, turut sama menerima sumbangan daripada pihak UMW Toyota Motor pada kali ini adalah *Universiti Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau* dan *Universiti Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*," katanya.

Transformasi Organisasi: Manusia Asas Perubahan

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 sesudahnya *The 7 Habits of Highly Effective People* dihasilkan. Buku yang dianggap oleh kebanyakan ahli pengurusan dan kecemerlangan sebagai buku yang 'berjaya' dengan 'hati dan bukan tangan', ekoran ideanya yang mengagumkan.

Kemunculannya mengundang kefahaman yang mencabar tentang konflik dunia pengurusan yang semakin kompleks. Dalam bukunya, Stephen R. Covey menekankan bahawa dunia pengurusan moden berasaskan pengetahuan pada lewat 90-an. Para pekerja hari ini, khususnya generasi muda tidak lagi berpikir 'kamu ikut sahaja' sebaliknya, 'Aku ketua, dan kamu akan dipimpin dan dibimbing'.

Dunia semakin sempit untuk diurus seperti zaman kebangkitan Revolusi Industri yang mementingkan teknologi dan memaparkan dunia pengurusan generasi baharu yang sudah begitu banyak berubah hasil pendedahan teknologi. Dunia moden juga semakin terbuka dan mudah diakses melalui saluran maya, khususnya internet.

Golongan ini - kadangkala jauh lebih bijak daripada bos mereka sendiri. Mereka tidak lagi boleh diurus dengan metode tradisional. Mereka memerlukan pemimpin yang berpikir dengan cara yang sama dan siap untuk berinteraksi dengan mereka. Kreativiti merupakan tuntutan wajib yang ingin dinikmati oleh golongan ini.

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

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

Setiap organisasi sama ada besar atau kecil harus menyedari realiti bahawa mereka bukan lagi mewujudkan tujuan organisasi dengan mudah. Organisasi hari ini banyak dibelenggu oleh penyakit 'Neurosis Pekerjaan' yang semakin serius, tidak kira di mana pun ia muncul.

'Neurosis Pekerjaan' adalah fenomena yang mana tidak ada apa-apa yang diharapkan lagi daripada organisasi. Organisasi menurut perintah dan dalam masa yang sama pihak atasan tidak mahu mendengar maklum balas tentang kepentingan organisasi.

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

Setiap kaedah dan pendekatan baharu yang dicadangkan oleh pihak bawahan akan dianggap sebagai terlalu eksperimental dan tidak pantas. Tindakan tindakan secara tidak langsung seperti diskriminasi kenaikan pangkat akan dikenakan. Akhirnya, kerana tidak ada cadangan dan pandangan yang dirasakan menyimpang pihak atasan, walaupun untuk jangka masa panjang ia masih penting bagi organisasi.

Perkataan 'neurosis' digunakan dengan meluas dalam bidang perubatan jiwa yang menggambarkan keadaan psikologikal yang tidak normal. Baginya, jalan untuk berjaya telah tertutup kerana tidak mampu lagi menanggung tanggungjawab kehidupan. Baginya, sesiapa yang dapat diharap untuk membantu. Dalam keadaan kritis, seorang penghidap neurosis akan cenderung untuk menghindari masalah.

Asas masalah mereka ialah kepercayaan bahawa kehidupan dipenuhi dengan masalah yang berat yang tidak boleh diselesaikan dengan mudah. Mereka berpikir bahawa mereka adalah orang yang tidak berguna dan tidak boleh memberi sumbangan apapun kepadanya.

Namun demikian, 'Neurosis Pekerjaan' adalah sebaliknya. Pekerja menghidapi 'neurosis' kerana mereka merasakan memikul tanggungjawab yang lebih besar dan mencabar. Mereka berasa telah terkurang nilai atau menjadikan mereka sebagai orang yang tidak berguna.

Dalam keadaan kritis pekerja berasa mereka lebih pandai daripada pihak atasan itu sendiri. Hal ini terjadi kerana sejak era keemasan seawal tahun 1990-an. Kini, sesiapa sahaja boleh menimba pengetahuan baharu dengan mudah dan maklumat jika mereka rajin berusaha.

Manakala pengalaman pihak atasan akan menjadi usang jika mereka tidak menimba pengetahuan terkini. Keadaan bertambah buruk jika pihak jabatan sumber manusia mengamalkan gaya pengurusan yang berorientasi teknologi. Gaya pengurusan yang berorientasi teknologi ini dikenali sebagai 'Pengurusan Segi Tiga Bermuda'.

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

Isu-isu ini dianggap sensitif bagi sesetengah organisasi dan didiamkan sahaja oleh jabatan berkenaan. Jika organisasi tidak berusaha untuk mencari solusi daripada menyelesaikan masalah dengan cara tersendiri dan disekat kreativitinya, maka seseorang pekerja yang berjaya akan sedang diceburinya.

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

Pekerja tersebut mungkin akan meninggalkan syarikat atau jika mereka kekal akan menyemarakkan bisnes mereka dengan mementingkan diri sendiri. Kesan langsungnya produktiviti akan menurun, kebolehan daya saing merosot, komunikasi antara pengurus atas dan bawah semakin melebar. Organisasi seperti ini hanya berfungsi untuk para pesaingnya.

Semasa syarikat kendaraan Chrysler diambah keruntuhannya 36 tahun lalu. Semasa Lee Iacocca datang ke syarikat sebagai Ketua Pegawai Eksekutifnya (CEO) yang baharu, beliau mendapati bahawa syarikat ini telah berperang dengan para pesaingnya.

Jabatan pemasaran tidak mempedulikan maklum balas daripada pasaran. Jabatan reka bentuk tidak mempedulikan pembuatan. Pihak pengeluaran pula tidak mengambil kira maklum balas daripada jurujual. Akhirnya, syarikat ini gagal menyimpan kerana hasil daripada sikap tidak mau mengambil kira pandangan pihak lain yang sudah usang.

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

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

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

Namun demikian, setelah Lee Iacocca mengundur diri sebagai CEO maka corak pengurusan syarikat berubah. Syarikat ini dipenuhi dengan birokrasi, politik dalam dan pemusatan kuasa kepada pegawai atas.

Untuk kali ini, Chrysler, sebuah syarikat yang telah berusia 73 tahun tidak dapat diselamatkan lagi, dan ia dibentuk pada tahun 1998. Dengan mengamalkan sistem pengurusan yang betul, penyakit 'Neurosis Pekerjaan' dapat dicegah.

Hal ini telah dibuktikan oleh seorang lagi tokoh kepimpinan yang terkemuka dari General Elektrik. Pada tahun 1981, Jack Welch dilantik sebagai CEO di syarikat tersebut yang dianggap sebagai sebuah syarikat sederhana pencapaianannya berbanding dengan pesaingannya.

Jack Welch membuat kejutan, dengan mengisyiharkan perang kepada birokrasi. Semasa pelantikannya, dia memecat 1000 orang pengurus dan 130 orang timbalan presiden. Jack Welch telah mengurangkan jumlah pengurusan ataupun memecat perancang strategik syarikat. Kuasa membuat keputusan diturunkan kepada ketua unit dan pengurus.

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

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

Masa hadapan dalam pekerjaan dirasakan cerah kerana syarikat berdaya maju dengan menampilkan banyak inovasi.

muncul untuk dipenuhi. Dengan mengurangkan kerentak birokrasi dan peralihan kuasa yang lebih banyak 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 tarif 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 mengakibatkan Syarikat General Elektrik.

Gaya pengurusan Jack Welch dan Lee Iacocca ini selaras dengan kata-kata bapa pengurusan moden iaitu organisasi yang terdapat hanyalah kos, keuntungan berada di luarnya”.

Mana-mana syarikat yang mengizinkan penyakit ‘Neurosis Pekerjaan’ ini berkembang secara tidak langsung sedangkan pelanggan yang berfungsi sebagai pemberi untung akan lari ke syarikat lain yang tidak berpengetahuan 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 Adakah

Sidang Editorial

PENAUNG

Profesor Ir. Dr. Wan Azhar Wan Yusoff
nc@ump.edu.my

KETUA EDITOR

Zainuddin Mat Husin
zmh@ump.edu.my

EDITOR

Safriza Haji Baharuddin
safriza@ump.edu.my

WARTAWAN/PENULIS

Mimi Rabita Abdul Wahit
mimirabitah@ump.edu.my

Nur Hartini Mohd Hatta
nurhartini@ump.edu.my

Nor Salwana Mohammad Idris
salwana@ump.edu.my

PENTADBIR WEB

MOHD SUHAIMI BIN HASSAN
mohdsuhaimi@ump.edu.my

PEREKA GRAFIK

Noor Azhar Abd Rasid
noorazhar@ump.edu.my

JURUFOTO

Khairu Aidilnishah Rizan Jalil
khairul@ump.edu.my

Muhammad Naufal Samsudin
naufal@ump.edu.my

PEMBANTU PENERBITAN

Hafizatulazlin Abd Aziz
lin@ump.edu.my

Sidang Editorial berhak melakukan diterima untuk penyiaran selagi tidak disiarkan tidak semestinya mengga dan sikap Buletin e-CREATE. Karya semula tanpa kebenaran Ketua Editor.

Sidang Editorial tidak bertanggungjawab yang dikirimkan melalui pos.

Segala sumbangan yang dikirimkan tidak dikembalikan. Sumbangan karya berikan kepada penerbit di:

EDITOR

Bahagian Komunikasi Korporat
Pejabat Naib Canselor
Canseleri Tun Abdul Razak
Universiti Malaysia Pahang
26600 Pekan
Pahang Darul Makmur
Tel.: 09-424 5000
Faks: 09-424 5055
e-Mel: safriza@ump.edu.my

ISSN 1823-7487



9 771823 748004



5-Star World Class Technological University
www.ump.edu.my



- 58 views

[View PDF](#)

Newsletter Image

CREATE

e-newsletter



Universiti Teknologi Bertaraf Dunia

