

---

[BIL. 61 JAN 2020](#)

The logo for 'CREATE e-newsletter' is displayed on a dark blue background. The word 'CREATE' is in a large, white, sans-serif font, with the letter 'R' highlighted in yellow. Below it, the words 'e-newsletter' are written in a smaller, white, lowercase, sans-serif font. A thin yellow horizontal line is positioned at the bottom of the blue background area.

**CREATE**  
*e-newsletter*

**UMP terima sumbangan RM157,800 daripada UMW T**



Universiti Malaysia Pahang (UMP) melalui Yayasan UMP menerima sumbangan berjumlah RM157,800 dari UMW Toyota Motor untuk 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 dalam Sains, Teknologi, Kejuruteraan dan Matematik (STEM) sebagai menguasai kemahiran abad ke-21 seperti pemecahan 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 masyarakat melalui penyelidikan yang dijalankan selari dengan hasrat universiti dalam merealisasikan agenda memasyarakatkan penyelidikan kepada masyarakat setempat.

“Kerjasama UMP dan pihak UMW Toyota Motor dalam menjayakan *Projek [Ninja@UMP](#) STEM Lab* ini akan memberi impak positif kepada bidang STEM khususnya berkaitan robotik dan teknologi digital.

“Ia turut membabitkan mahasiswa UMP sebagai fasilitator, guru pembimbing dan pensyarah dalam 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 dinamakan atau dikenali sebagai Yayasan UMP untuk mengumpul dan mengurus dana daripada orang ramai, syarikat dan kebajikan untuk mahasiswa UMP.

“Ia termasuklah membiayai program pendidikan, kemasyarakatan dan menyediakan kemudahan pembelajaran.”

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

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

Turut hadir Timbalan Naib Canselor (Akademik dan Antarabangsa) UMP, Profesor Ts. Dr. Mohd Rosli Hassan 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 Toyota Dream Art Contest yang diperkenalkan sejak tujuh tahun lalu berjaya menyuntik semesta lukisan kereta masa depan membabitkan seramai 9,000 penyertaan.

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

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

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

---

## Transformasi Organisasi: Manusia Asas Perusa



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



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

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

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

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

Menurut Covey, dunia sedang berhadapan dengan krisis pengurusan dan kepimpinan dalam organisasi yang berbeza daripada benih kebangkitan Revolusi Industri dahulu. Organisasi tersebut lebih menekankan teknik pengurusan yang disiplin. Demikian, gaya pengurusan tersebut sudah tidak lagi relevan ketika dunia sudah beralih kepada ekonomi berkeadilan.

Hari ini kita memerlukan pengurusan cara baharu yang lebih bersifat insaniah dan memahami para pekerja sebagai manusia dan bukan mesin yang boleh ditekan dan ditutup suisnya. Hakikatnya, tiada satu pun acuan pengurusan yang...

---

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  
tindakan secara tidak langsung seperti diskriminasi kenaikan pangkat akan dikenakan. Akhirnya, keran  
cadangan dan pandangan yang dirasakan menyinggung pihak atasan, walaupun untuk jangka masa pa  
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 tanggungjawab  
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 me  
memikul tanggungjawab yang lebih besar dan mencabar. Mereka berasa telah terkurang nilai atau menjad  
kepercayaan untuk menyelesaikan masalah dengan kaedah baharu yang menyimpang daripada kebiasa

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 terk  
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 le  
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 harus berfokus pada para pesaingnya.

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

Jabatan pemasaran tidak mempedulikan maklum balas daripada pasaran. Jabatan reka bentuk tidak mementingkan pembuatan. Pihak pengeluaran pula tidak mengambil kira maklum balas daripada jurujual. Akhirnya, syarikat ini terpaksa menyimpan kerana gagal dijual hasil daripada sikap tidak mahu 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 membubarkan organisasi, sudah pasti syarikat ini sudah lama berkubur.

Dengan melenyapkan sebahagian besar struktur birokrasi dan memberi lebih kuasa kepada pekerja bawahan, 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 berkeaktiviti.

Namun demikian, setelah Lee Iacocca mengundur diri sebagai CEO maka corak pengurusan syarikat berpecah dan 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 terpaksa ditutup pada tahun 1998. Dengan mengamalkan sistem pengurusan yang betul, penyakit 'Neurosis Pekerjaan' dapat dielakkan.

Hal ini telah dibuktikan oleh seorang lagi tokoh kepimpinan yang terkemuka dari General Elektrik. Pada tahun 1980, CEO di syarikat tersebut yang dianggap sebagai sebuah syarikat sederhana pencapaiannya berbanding dengan pesaingannya.

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

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

Dalam tempoh 24 jam, majlis tersebut perlu membuat keputusan sebulat suara dan sebarang proses yang digugurkan. Tindakan 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 peluang yang muncul untuk dipenuhi. Dengan mengurangkan kerenah birokrasi dan peralihan kuasa yang lebih banyak kepada pekerja bawahan, General 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 tahun 1980. Penggabungan hasil daripada maklum balas pasaran dan disenaraikan dalam Fortune 500 lebih banyak daripada dalam tempoh 20 tahun belakngan 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 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 A**

## Sidang Editorial

### PENAUNG

Profesor Ir. Dr. Wan Azhar Wan Yusoff  
[nc@ump.edu.my](mailto:nc@ump.edu.my)

### KETUA EDITOR

Zainuddin Mat Husin  
[znh@ump.edu.my](mailto:znh@ump.edu.my)

### EDITOR

Safriza Haji Baharuddin  
[safriza@ump.edu.my](mailto:sufriza@ump.edu.my)

### WARTAWAN/PENULIS

Mimi Rabita Abdul Wahit  
[mimirabitah@ump.edu.my](mailto:mimirabitah@ump.edu.my)

Nur Hartini Mohd Hatta  
[nurhartini@ump.edu.my](mailto:nurhartini@ump.edu.my)

Nor Salwana Mohammad Idris  
[salwana@ump.edu.my](mailto:salwana@ump.edu.my)

### PENTADBIR WEB

MOHD SUHAIMI BIN HASSAN  
[mohdsuhaimi@ump.edu.my](mailto:mohdsuhaimi@ump.edu.my)

### PEREKA GRAFIK

Noor Azhar Abd Rasid  
[noorazhar@ump.edu.my](mailto:noorazhar@ump.edu.my)

### JURUFOTO

Khairu Aidilnisha Rizan Jalil  
[khairul@ump.edu.my](mailto:khairul@ump.edu.my)

Muhammad Naufal Samsudin  
[naufal@ump.edu.my](mailto:naufal@ump.edu.my)

### PEMBANTU PENERBITAN

Hafizatulazlin Abd Aziz  
[lin@ump.edu.my](mailto:lin@ump.edu.my)

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

Sidang Editorial tidak bertanggungj yang dikirimkan melalui pos.

Segala sumbangan yang dikirimkan s dikembalikan. Sumbangan karya b 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](mailto:sufriza@ump.edu.my)

ISSN 1823-7487



9 771823 748004



5-Star World Class Technological University  
[www.ump.edu.my](http://www.ump.edu.my)





- 56 views

[View PDF](#)

Newsletter Image

# CREATE

*e-newsletter*



Universiti  
Malaysia  
PAHANG  
Engineering • Technology • Creativity

Universiti Teknologi Bertaraf Dunia

