

# Bahagia, harmoni cetus produktiviti

Utusan Malaysia-10/12-pg16



## UIAM BERHUAJAH

Oleh  
**MUHAMMAD FARIS  
ABDULLAH dan ZURINA  
ABD GHANI**

**K**EBAHAGIAAN adalah satu kata kerja dari kata sifat 'bahagia.' Apabila berbicara tentang produktiviti, umum maklum dan lebih mendukung tinggi kepercayaan bahawa kebahagiaan individu adalah faktor terpenting dalam menentukan tahap kecemerlangan seorang pekerja. Setiap individu mempunyai latar belakang berbeza. Perbezaan personaliti, kepelbagaian masalah mahupun kesihatan mempengaruhi kebahagiaan mental dan fizikal seseorang.

Mendepani senario pasca Covid-19, sememangnya ramai yang terkesan dan sedikit sebanyak mempengaruhi hasil produktiviti. Oleh yang demikian, majikan haruslah berupaya untuk mengurus tadbir hal ehwal kebajikan pekerja dengan lebih baik. Bercakap mengenai urus tadbir pekerja, polisi dan garis panduan jabatan sumber manusia haruslah digubal selaras dengan norma baharu dan budaya kerja sekarang.

### Penerapan nilai murni dalam pentadbiran

Panduan dalam pengurusan hal-ehwal pekerja yang dikeluarkan haruslah menitikberatkan nilai-nilai murni dengan mengambil kira segala aspek kehidupan pekerja yang menjurus kepada kreativiti dan inovasi individu yang menghasilkan produktiviti. Usaha terlalu *rigid* atau terlampau tegas. Ia seharusnya berdasarkan kepada nilai empati dalam ruang lingkup kebersamaan supaya hubungan individu dan rakan sekerja juga majikan terpelihara dalam mengekalkan keharmonian organisasi.

Perlu diingatkan, kewujudan jabatan sumber manusia adalah untuk



**KETUA** jabatan juga harus memikirkan bagaimana cara untuk memberi penghargaan kepada rakan sekerja walaupun dalam mod bekerja dari rumah. - UTUSAN/AMIR IRSYAD OMAR

memastikan kelancaran operasi organisasi dengan mendukung mandat diutarakan oleh pengurusan tertinggi, baik dari segi bilangan ketetapan pekerja mahupun garis panduan yang hendak dikeluarkan. Jabatan sumber manusia sangat penting dalam menyumbang kepada produktiviti individu. Jabatan ini seharusnya menjadi pemangkin dalam mengangkat prestasi bakat dengan menyesuaikan pekerja di jabatan-jabatan tertentu selaras kompetensi dan tahap keupayaan dimiliki mereka. Kepentingan fungsi jabatan-jabatan di dalam organisasi juga amat kritikal bagi penentuan bilangan dan kompetensi pekerja.

### Mewujudkan suasana harmoni

Melihat kepada isu pasca Covid-19, antara langkah-langkah yang harus dijalankan oleh jabatan sumber manusia ialah mengenal pasti individu yang memerlukan pertolongan dari segi kesihatan mental dan fizikal. Mereka disaran menjalankan program-program latihan yang menjurus kepada kesediaan individu untuk bekerja dengan cemerlang walaupun dalam keadaan tidak stabil, ketidaktentuan, ketidakpastian, kerumitan dan kekaburan keadaan



**Satu persoalan, adakah tepat kita katakan tahap kebahagiaan individu itu faktor terpenting dalam menentukan produktiviti seseorang?"**

organisasi dan dunia amnya.

Kemajuan dan kecemerlangan sesebuah organisasi bergantung kepada hasil setiap pekerja yang mempunyai kompetensi tinggi. Sehubungan itu, pelan pembangunan sumber manusia dan konsep manusiawi dalam pentadbiran hendaklah diterapkan bersungguh-sungguh. Tidak mustahil dikatakan, ada individu atau pekerja yang tidak cekap atau bermasalah. Namun begitu, belakang parang sekalipun jika diasah, tajam juga.

Selain itu, ketua jabatan harus menyampaikan objektif kerja yang jelas untuk mencapai arah tuju pengurusan tertinggi. Peranan

seorang ketua jabatan juga harus ada sentuhan peribadi kepada rakan sekerja di bawah seliaan mereka. Prestasi cemerlang yang dizahirkan oleh pekerja haruslah diiktiraf dengan kata-kata semangat yang akan mendorong mereka untuk lebih maju ke hadapan.

Ketua jabatan juga harus memikirkan bagaimana cara untuk memberi penghargaan kepada rakan sekerja dan menanam rasa setiakawan agar ketaatan dan kepatuhan dalam organisasi sentiasa kekal walaupun dalam mod kerja dalam talian ataupun bekerja dari rumah. Ia juga akan menanam rasa relevan kepada organisasi dalam setiap individu dan menjurus kepada keharmonian dan kesejahteraan pekerja.

### Sikap amanah tingkatan produktiviti

Pun begitu, satu persoalan, adakah tepat kita katakan tahap kebahagiaan individu itu faktor terpenting dalam menentukan produktiviti seseorang? Hasil dapatan penyelidikan sekumpulan pensyarah dari Universiti Warwick pada 2019 menunjukkan, kebahagiaan dan keharmonian individu hanya menyumbang 13 peratus kepada produktiviti pekerja.

Tidak dinafikan, kebahagiaan dan keharmonian dalam bekerja

adalah faktor yang lazimnya menyumbang produktiviti seseorang. Namun begitu, melihat kepada pengurusan dan pentadbiran dalam fasa pasca Covid-19, keperluan untuk bekerja dari rumah atau *mobility* dan dalam waktu anjal bagi melaksanakan tugas haruslah dititiberatkan dengan nilai-nilai amanah agar kualiti dan ketetapan tarikh serta masa dipatuhi.

Amanah menggambarkan perilaku seseorang yang sangat boleh dipercayai. Ia adalah salah satu daripada empat sifat yang tersenarai dalam keperibadian Rasulullah SAW.

Amanah dalam diri seorang pekerja menggambarkan nilai kesungguhan individu dalam menguruskan sesuatu pekerjaan yang diserahkan agar mencapai sebaik-baik keberhasilan tanpa perlu diselia dengan rapi.

Sifat amanah mendorong kecemerlangan produktiviti seseorang dan organisasi umumnya. Kepentingan kefahaman dan internalisasi sifat amanah adalah wajib ke atas setiap individu dari pelbagai lapisan masyarakat dan agama untuk membolehkan keberhasilan dan ketelusan dalam pekerjaan.

Sifat sama yang ditonjolkan oleh seorang majikan atau ketua pula akan mewujudkan rasa hormat dalam kalangan pekerja dan mencetuskan suasana atau persekitaran harmoni. Seterusnya melahirkan seorang pekerja yang cemerlang, seorang insan yang seimbang dan sejahtera. Oleh yang demikian, seiring kebahagiaan serta keharmonian diri dan keharmonian, konsep amanah ketika menjalankan tugas amatlah penting dalam memotivasikan individu atas dasar akauntabiliti dan tanggungjawab. Ia menjurus kepada rasa kebersamaan untuk bersama-sama mendukung amanah bagi mencapai matlamat juga objektif organisasi ke arah kesejahteraan dan kelestarian bersama.

DR. Muhammad Faris Abdullah dan Dr. Zurina Abd Ghani, masing-masing ialah Pengarah dan Timbalan Pengarah, Pejabat Strategi dan Perubahan Institusi (OSIC), Universiti Islam Antarabangsa Malaysia (UIAM)