



Mengamalkan Budaya Kerja Berpasukan Yang Komited Dan Bermotivasi

Oleh Datuk Dr. Syed Othman Alhabshi
Institut Kefahaman Islam Malaysia

BUDAYA KERJA

Budaya kerja ialah cara kerja yang berdasarkan suatu sistem nilai yang dipegang oleh setiap pegawai dan kakitangan dalam organisasi. Cara kerja itu diamalkan seperti itu kerana sudah menjadi kebiasaan atau tradisi organisasi tersebut.

Nilai ialah sesuatu yang dipegang oleh organisasi itu. Ia diterima oleh seluruh masyarakat dalam organisasi itu. Jika apa yang dipegang itu adalah baik, maka nilai itu adalah baik atau positif. Jika tidak, ia adalah dianggap tidak baik atau negatif dan akan ditolak. Jumlah kesemua nilai yang diamalkan/dihayati dalam kerja kita itu dikatakan sebagai budaya kerja. Jikalau nilai yang diamalkan adalah baik, maka sudah tentulah budaya kerja itu akan menghasilkan kerja yang sangat baik.

Budaya kerja juga ditentukan oleh sistem, prosedur dan struktur organisasi itu sendiri. Ketiga-tiga perkara ini harus selari dan seiring dengan nilai yang dipegang. Lihat contoh berikut:

a. Kita hendak pekerja itu rajin, tidak kira masa, berdedikasi dan sebagainya. Tetapi, kita tidak memberi balasan yang setimpal kepada mereka yang benar-benar rajin, tidak kira masa, berdedikasi

| CONTOH NILAI YANG BAIK | CONTOH NILAI YANG TIDAK BAIK |
|--|--|
| tidak suka buang masa | suka buang masa, melepak |
| tidak tunggu arahan untuk membuat buat kerja | tunggu arahan baru buat kerja |
| selalu berbincang/syura | buat kerja sendiri/tidak meminta pandangan |
| suka menghasilkan kerja yang paling baik | tidak peduli tentang kualiti hasil kerja |
| tidak kira masa | tunggu masa hendak balik |
| suka menolong/membantu | tidak suka menolong/membantu |

dan lain-lain. Orang yang rajin, tetapi tidak suka mengampu tidak dinaikkan pangkat atau mendapat kenaikan gaji yang mendatar. Sudah tentulah orang yang rajin itu lama-lama akan menjadi malas.

b. Kita hendak mengamalkan prinsip keadilan, ihsan dan syura. Tetapi, kita tidak adil dalam mengagihkan tugas dan tanggungjawab. Kepada mereka yang suka mengampu, kita beri tugas yang mudah. Kepada yang rajin, tidak kira masa bekerja, kita beri dia tugas yang berat, sehingga akhirnya dia sedar yang dia sedang dibelenggu dengan tugas yang terlalu banyak.

c. Orang yang tidak amanah, tidak jujur, tidak diambil sebarang tindakan. Kita lemah dan tidak tegas kerana takutkan sesuatu. Prinsip yang kita laungkan kita sendiri tidak mengamalkan. Kita suruh orang berjimat, tetapi kita belanja besar.

d. Kita hendak melatih orang supaya bekerja dengan cemerlang, tetapi kita sendiri tidak mampu untuk menghasilkan kerja yang berkualiti. Kehormatan yang pernah diberi kepada kita pun akan hilang. Orang tidak lagi percaya kepada kita.

Budaya kerja perlukan pemimpin yang berkualiti. Antara ciri pemimpin yang berkualiti ialah:

- mempunyai wawasan
- mampu menjadi teladan yang baik
- mengamalkan nilai yang dipegang oleh organisasi
- memberi bimbingan, panduan, tunjuk ajar
- disegani kerana peribadinya yang mulia dan mampu membuat kerja dengan cemerlang
- tidak mudah marah, penyabar, tidak berat sebelah, adil, ihsan, jujur, amanah, bersih, ikhlas
- menjaga hati orang bawah

MENGAPA PERLU ADA BUDAYA KERJA YANG BAIK

ia menjadi panduan kepada setiap anggota tentang cara bekerja yang paling baik. Lihat contoh berikut:

a. Jikalau organisasi itu sentiasa memberi perhatian kepada keperluan dan perasaan pelanggan, tiba-tiba ada seorang pegawai yang marah seorang pelanggan, setiap orang lain akan hairan mengapa pelanggan itu dimarahi. Kelakuan ini tidak dapat diterima oleh organisasi itu. Sudah tentu yang marah pelanggan tadi akan dimarah jika kemarahan itu tidak disebabkan oleh sesuatu perkara yang menasabah.

b. Setiap orang biasanya tidak akan melambatkan kerjanya. Jika ada seseorang yang tidak menghabiskan kerjanya walaupun masa yang secukupnya sudah diberi, tentulah ia tidak akan senang duduk, kerana semua orang lain pasti akan melihatnya dengan pandangan yang sinis.

c. Jikalau organisasi itu terkenal kerana kebanyakan surat yang dihantar kepada organisasi itu sentiasa hilang. Maka, pelanggan akan terpaksa berulang kali menelefon untuk bertanya jika surat yang telah dihantar itu sudah diterima atau tidak.

d. Seorang pemimpin itu sentiasa bersiar-siar di dalam pejabatnya untuk mencari sesuatu yang baik yang telah dilaksanakan oleh pegawainya. Maka setiap orang akan tunggu kedatangan pemimpinnya. Sebaliknya, pemimpin yang bersiar-siar untuk mencari kesalahan orang, dan akan memarahi orang itu di hadapan khalayak ramai, maka semua akan lari daripadanya, bila dia datang.

e. Jikalau sifat bertolong-tolong itu sudah menjadi tradisi organisasi itu, maka setiap pegawai dan pekerja tidak akan segan untuk bertanya sesuatu kepada siapa pun apabila ia ada masalah. Sebaliknya, jika amalan tidak pernah dilaksanakan, sudah tentu masing-masing akan bekerja bersendirian.

BAGAIMANA MEMBENTUK PASUKAN

- Setiap keputusan dibuat berdasarkan syura.
- Setiap orang dianggap sama penting dengan setiap orang lain.
- Sifat percaya mempercayai, hormat menghormati sentiasa wujud di kalangan setiap anggota organisasi.
- Setiap orang diberi kebebasan untuk menggunakan kreativitinya, kemampuannya, kepakarannya, keahliannya, kelebihanannya untuk menghasilkan kerja dengan cara tersendiri.
- Sentiasa wujud suasana intim antara setiap anggota organisasi.
- Masing-masing bangga dengan hasil kerja pasukan, bangga dengan pencapaian organisasi.
- Memberi perhatian kepada peningkatan kerjaya setiap pekerja untuk mencapai ketaatan yang luhur. Latihan perlu dijadikan amalan biasa.

KELEBIHAN BEKERJA SEBAGAI PASUKAN

- Meningkatkan ransangan.
- Mengeratkan tali persaudaraan dan setia kawan antara pekerja.
- Sentiasa suka menghasilkan kerja yang paling baik.
- Mengurangkan sebarang pergeseran, atau berpuak-puak yang selalunya merupakan angkara yang tidak sihat.
- Mampu mewujudkan suasana yang intim.
- Mewujudkan perasaan seronok bekerja. Meningkatkan perasaan bangga kepada pasukan dan organisasi.

**EGO HAS A VORACIOUS
APPETITE, THE MORE YOU
FEED IT, THE HUNGRIER IT
GETS.**



High Performing Management Leadership

Great management leaders possess the capabilities of both an efficient manager and effective leader, depending on the situation. Hence, management leadership is the exercise of both these capabilities and competencies through individual high performance within an understanding of operational and strategic requirements. One characteristic of great management leaders is that they are also good followers. If necessary, they can be just one of the team players, allowing others to assume the leadership role.

Characteristics of Management Leaders

High performance leaders become successful because of the reverence and support from their team of competent managers. Outstanding management leaders always acknowledge that they stand on the shoulders of great managers that they have. No great management leader can achieve a sustainable superior outcome on his own.

There is now a renewed clarion call for managers to pursue and promote "management leadership" or "managership" through continuous professional development and life-long learning. The challenge is to master the ability to learn faster than the rate of change happening around us.

What is the Secret Code of Management Leadership?

I have created the mnemonics MANAGEMENT and LEADERSHIP to represent the 28 personal requisites of mastering management leadership 10 efficiency and 10 effectiveness competencies plus eight performing habits. (See chart). The first 10 management leadership or "managership" competencies are embedded in M-A-N-A-G-E-M-E-N-T, wherein lies the Secret Code of "Management" which essentially focuses on the EFFICIENCY of tasks to be achieved: (Table 1) The next 10 managership competencies are endowed in L-E-A-D-E-R-S-H-I-P wherein lies the Secret Code of "Leadership" which essentially focuses on the EFFECTIVENESS of tasks to be achieved: (Table 2)

Catalyst for Management Leadership

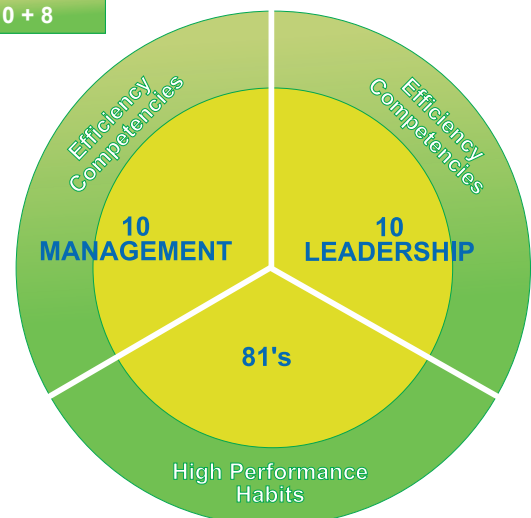
In order to catalyse the achievement of the aforementioned 20 efficiency and effectiveness competencies, we need to practise the 8 "Is" Performance Habits:

1. Inspire - to articulate the Vision and set Direction;
2. Impart - to engage in Communication and provide Coaching;
3. Influence - to inculcate Sincerity and build Trust;
4. Inquire - to encourage Inquisitiveness and teach Problem Solving;
5. Initiate - to motivate Action and instill a sense of Urgency;
6. Improve - to enable Change and grant Empowerment;
7. Implement - to measure Performance and focus on Result; and
8. Innovate - to stimulate Creativity and seek out Opportunity.

High Performing Management Leadership Model

Rule of 28 =

10 + 10 + 8



A single lie destroys a whole reputation for integrity

Table 1

| | |
|---|---|
| M | Mastery of Management, being competent in the basic managerial functions of planning, organising, staffing, leading and controlling. |
| A | Assignment, the judicious delegation of tasks to achieve expect outcomes. |
| N | Negotiation of tasks and resource with bosses and colleagues to prioritise, allocate and work efficiently. |
| A | Achievement of set targets, output and KPIs, leading to desired objectives. |
| G | Generation of ideas through generative thinking or creative problem solving. |
| E | Execution, the hallmark of good managers who execute tasks expeditiously. |
| M | Measurement or result for alignment and improvement. What we cannot measure we cannot control, what we cannot control we cannot change and what we cannot change we cannot improve. |
| E | Enlistment of people through enrol and enlist rather than command and control to motivate people to do their best. |
| N | Navigation the ability to set direction and show the way through coaching and mentoring. |
| T | Team, where formidable team members and good teamwork, are crucial in achieving sustainable results. |

Table 2

| | |
|---|---|
| L | Long Term Vision, the strategic ability of management leaders to scan the environment, peer into the horizon and visualise the future to create an inspirational vision of a preferred future outcome. |
| E | Excellence, an attribute of great management leaders to set high standards, pride of work and the quest for performance excellence. |
| A | Advance Planning, the ability to plan forward, to set the pathway to achieve the mission and vision. |
| D | Direction of the business which management leaders must hold steadfast to, and share with all to ensure fast progress in the right direction, otherwise the organisation deviates further from its destination. |
| E | Empowerment to harness the synergy of talented people to collectively achieve great results. |
| R | Responsibility where everyone especially management leaders must take accountability for the ultimate consequences. |
| S | Service Sacrifice which most great management leaders practise as true servant leaders. |
| H | Humility, the endearing nature of highly respected management leaders. |
| I | Influence, the key enabler to engender a strong 'followership'. |
| P | Passion Perseverance, a distinctive characteristic of great management leaders. |

A single lie destroys a whole reputation for integrity