

MENGURUS TENAGA PROFESIONAL YANG BERILMU

New Sabah Times, ms. , 10 November 2009
JAKARIA DASAN, jakaria@ums.edu.my

Sehingga 31 Oktober 2009, terdapat seramai 182 orang kakitangan kumpulan pengurusan dan profesional di Universiti Malaysia Sabah. Kumpulan ini adalah terdiri daripada kakitangan bukan akademik dalam gred N41 sehinggalah ke gred N52, yang bertanggungjawab memastikan kelancaran sistem pengurusan dan pentadbiran universiti sentiasa berjalan lancar. Justeru, kecekapan kumpulan kakitangan ini dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab mereka sentiasa dituntut untuk berada pada tahap yang maksima. Dalam hubungan ini, En Abdullah Hj Mohd Said, Pendaftar UMS, mengulas mengenai peri pentingnya usaha memperkukuhkan kewibawaan pegawai dengan menekankan usaha membentuk kumpulan profesional yang berilmu.

Bagi En Abdullah organisasi yang cemerlang adalah organisasi yang sentiasa memberi tumpuan kepada pendekatan psikologi, yakni memfokus kepada kemajuan sumber manusianya. Walau pun dalam sesebuah organisasi itu mengandungi elemen 'men, machine, material and money,' elemen men yakni sumber manusia merupakan elemen yang dominan dalam menentukan kejayaan organisasi berkenaan. Ini adalah kerana hanya sumber manusia yang mempunyai akal dan fikiran yang berupaya mengawal dan mempengaruhi produktiviti yang dihasilkan atau perkhidmatan yang disediakan. Justeru pengurusan sesebuah organisasi perlu memastikan agar elemen sumber manusia itu sentiasa dipelihara dengan baik. Satu kaedah yang berkesan ialah dengan meningkatkan penguasaan ilmu dan kemahiran pekerja.

Semasa merasmikan Mesyuarat Agong Persatuan Pegawai Universiti Malaysia Sabah pada 21 Oktober yang lalu, En Abdullah telah menekankan mengenai keperluan membentuk sebuah kumpulan pengurusan yang berilmu sebagai wahana menerapkan dan memperkasakan budaya profesionalisme. Menurut beliau terdapat beberapa ciri yang perlu ada pada diri seseorang pegawai itu. Ciri-ciri tersebut ialah kefahaman mengenai prosedur dan aplikasi pelaksanaannya, keakuran kepada undang-undang, berinovasi, serba boleh, kesediaan untuk meningkatkan ilmu dan kemahiran, serta keupayaan untuk memberi nasihat dan pandangan melebihi kapasiti atau peranan masing-masing.

Perkembangan dunia semasa sentiasa mengundang pelbagai paradigma baharu yang memberi cabaran terhadap tugas dan kerja seharian. Kaedah pengendalian segala cabaran itu mungkin tidak lagi sesuai dilakukan menggunakan mekanisme sedia ada. Tambahan pula, proses dan prosedur telah bertukar menjadi global sifatnya. Namun demikian, dalam banyak hal, pemahaman perlu dilihat dalam konteks tempatan. Justeru, usaha meningkatkan kefahaman mengenai proses dan prosedur yang terlibat serta aplikasi pelaksanaannya perlu dilakukan oleh setiap pegawai. Dengan kata lain, para pegawai perlu meningkatkan kualiti diri mereka dengan terus menimba ilmu melalui pembacaan dan pembelajaran. Aplikasi pelaksanaan hanya dapat dilakukan dengan betul dan efisien jika para pegawai tahu menggunakan ilmu yang ada.

Keakuran kepada undang-undang yakni prosedur dan proses yang terlibat menuntut tahap

kepatuhan yang tinggi di kalangan pegawai. Kakitangan pengurusan dan profesional merupakan kumpulan pentadbir yang diletakkan kebolehpercayaan yang tinggi oleh pengurusan utama organisasi. Secara langsung mereka adalah penjaga atau pelindung kepada sistem pentadbiran cemerlang yang menjadi motto organisasi. Mereka adalah 'role-model' yang sentiasa menjadi ikutan kepada kakitangan sokongan di semua peringkat dalam organisasi. Jika berlaku kepincangan seperti pecah amanah dan rasuah, maka ianya akan memberi kesan buruk kepada sistem organisasi keseluruhannya.

Serentak dengan perkembangan teknologi maklumat yang berkembang dengan begitu drastik, maka aspek inovasi perlu dibudayakan dan disemarakkan sepanjang masa. Inovasi mampu melonjakkan prestasi perkhidmatan seseorang pegawai bilamana ianya memberi nilai tambah dalam perkhidmatan yang diberikan. Inovasi adalah hasil cetusan idea-idea yang kreatif dalam mana-mana aspek kerja yang dapat meningkatkan kualiti dan produktiviti organisasi. Hasil inovasi ini boleh merangkumi apa-apa perubahan kepada sistem, prosedur, kaedah, dan cara bekerja. Pelaksanaan hasil inovasi ini akhirnya dapat meningkatkan kecekapan dan keberkesanan sistem penyampaian perkhidmatan serta memberi faedah kepada pelanggan.

Kelebihan sesuatu idea yang inovatif juga mampu mengubah suatu budaya kerja atau industri ke arah yang lebih produktif. Idea yang kadang kalanya kecil dan dipandang ringan boleh menjadi hebat, berkesan, dan mampu berdaya saing melalui inovasi yang berimpak tinggi, berkualiti dan hebat. Malah, inovasi boleh mewujudkan suatu daya tahan untuk suatu jangka masa yang panjang. Dalam konteks ekonomi umpamanya, inovasi meningkatkan nilai dan kualiti produk. Kesannya, ini akan membawa kepada kemajuan sesebuah masyarakat itu. Sebagai contoh, negara Jepun yang terkenal dengan hasil-hasil produk yang mengagumkan dan budaya kerja yang tinggi, sentiasa mendapat penghormatan yang tinggi dari masyarakat lain di dunia. Justeru menurut En Abdullah, Jabatan Pendaftar selaku Jabatan yang dipertanggungjawabkan dalam pentadbiran dan pengurusan sumber manusia Universiti, akan terus membudayakan aspirasi berinovasi.

Aspek serba boleh pula menurut En Abdullah membawa maksud kemampuan seseorang pegawai untuk mengendalikan segala hal yang berkaitan antara satu sama lain di universiti. Sebagai contoh, seorang Penolong Pendaftar di Sekolah Sains Sosial seharusnya arif mengenai pelaksanaan dasar dan prosedur perjawatan yang terpakai di Jabatan Pendaftar. Demikian juga dengan aspek pengendalian kewangan yang diamalkan oleh Jabatan Bendahari. Dengan kebolehan yang dimiliki ini akan memudahkan pengurusan pelbagai perkara di peringkat sekolah. Pada masa yang sama akan mengurangkan karenah birokrasi yang sering menjadi hambatan kepada sistem pentadbiran yang cekap.

Dalam memantapkan lagi kredibiliti kepegawaiannya, maka UMS turut menyediakan ruang dan peluang yang luas kepada kakitangannya untuk mengikuti kursus-kursus yang dapat meningkatkan profesionalisme mereka. Selain itu, budaya pembelajaran sepanjang hayat turut ditekankan di kalangan kakitangan UMS untuk mengikuti program pengajian separuh masa di UMS. Beberapa siri syarahan dan ceramah berkaitan dengan profesionalisme kepegawaian turut diadakan secara terancang oleh Jabatan Pendaftar dalam memastikan para pegawai UMS peka mengenai tugas dan tanggungjawab mereka.

Bagi En Abdullah lagi, seorang pegawai yang cekap ialah pegawai yang dapat memberikan pendapat dan pandangan yang rasional dan bernas yang melebihi kapasitinya sebagai seorang Pegawai Tadbir atau Penolong Pendaftar semata-mata. Menurut beliau, dengan ilmu yang dimiliki, seseorang pegawai itu mampu membantu Ketua Jabatannya untuk meningkatkan presentasi jabatan atau sekolah tempat ia bertugas. Dengan kata lain, mereka tidak hanya mengehendkan peranan mereka kepada tugas-tugas hakiki seperti memastikan kelancaran pentadbiran pejabat semata-mata. Malah, mereka juga dapat memberi idea ke arah memantapkan lagi imej korporat jabatan atau imej komersial sekolah mereka.

Mengulas mengenai bentuk kepimpinan yang seharusnya ada pada sesebuah organisasi itu, En Abdullah berkata bahawa budaya 'bekerja dalam satu pasukan yang holistik' merupakan formula terbaik dalam memacu dan seterusnya merealisasikan kecemerlangan organisasi. Sifat-sifat holistik hendaklah ditanam dengan menerapkan nilai-nilai murni yang kolektif. Para kakitangan perlu menyedari maksud keikhlasan dalam berorganisasi. Semangat bekerja perlu disandarkan kepada suatu perasaan ingin melihat organisasi menjadi kukuh dan berkembang sebagai sebuah organisasi yang disegani dan dihormati. Dalam hubungan ini, maka kesedaran mengenai bahaya berpecah belah dalam kalangan kakitangan perlu diingatkan sepanjang masa. Segala perasaan negatif seperti buruk sangka, hasad dengki dan seumpamanya perlu disingkirkan.

“Selaku gedung ilmu, kita mempunyai tugas yang murni. Ini adalah kerana kita adalah secara langsung bertanggungjawab menghasilkan modal insan yang kelak menjadi pewaris malah pemimpin negara di masa hadapan. Walau pun tugas mengajar dilakukan oleh kakitangan akademik, namun peranan kita sebagai kakitangan bukan akademik cukup penting kerana kita secara langsung bertanggungjawab dalam memastikan kewujudan prasarana pengajaran dan pembelajaran yang kondusif dan sempurna.” Ujar Abdullah lagi.

Semasa ditemuramah dalam program Hujung Minggu Malaysia terbitan RTM pada bulan Ogos 2009, En Abdullah menyebut bahawa universiti itu bolehlah diibaratkan sebagai sebuah gedung (pasaraya) kain. Dalam gedung kain terdapat banyak jenis kain yang masing-masing mempunyai kualiti yang berbeza. Namun masyarakat lebih menilai gedung dimana kain itu dipasarkan. Jika gedung itu memang dihormati maka kain-kain yang dijual di dalamnya pasti akan menjadi tumpuan dan pilihan utama pengguna. Demikianlah juga kedudukan UMS itu sendiri yang mempunyai kelebihan dalam bidangnya yang tersendiri. Dalam hubungan ini, maka En Abdullah melihat peri pentingnya membina kumpulan tenaga pengurusan profesional yang berilmu dalam usaha memartabatkan UMS sebagai sebuah gedung ilmu yang berprestij.