



Minat Untuk Bekerja:

Definisi Minat

Biasanya perkataan minat dikaitkan dengan keseronokan. Keseronokan adalah satu perasaan yang wujud dalam diri seseorang. Perasaan yang wujud ini adalah disebabkan rasa suka, gembira dan bahagia (selesa) dengan sesuatu perkara yang dilakukan. Perasaan ini akan mempengaruhi sikap (rajin atau malas), reaksi kita (selalu tersenyum, monyok dan sebagainya) seterusnya memberi kesan kepada persekitaran, termasuklah manusia sekeliling kita (sama ada suka atau benci pada kita). Contoh : pengurus yang cemerlang, penyanyi yang berjaya.

Definisi Bekerja

Bekerja adalah satu usaha yang perlu dilakukan oleh semua makhluk Allah di muka bumi ini bagi mendapatkan rezeki masing-masing. Justeru, untuk mendapatkan rezeki yang halal bukanlah sesuatu yang mudah. Kita perlu bekerja untuk hidup sama ada membanting tulang empat kerat atau pun memerah otak untuk menghasilkan idea-idea yang bernas. Bekerja juga adalah satu bentuk sumbangan atau kebajikan kepada masyarakat dan Negara.

Dengan erti kata lain, bila bekerja dengan penuh minat (seronok) akan menghasilkan rezeki dan membawa sumbangan kepada kemajuan masyarakat dan Negara.

MUTIARA KATA

Mahatma Gandhi - "Work done spontaneously and joyfully is never oppressive"

CARA MEWUJUDKAN KESERONOKAN BEKERJA (From Top to Bottom)

1. Sessi Riadah

Untuk mewujudkan keseronokan bekerja di kalangan pekerja, sesebuah organisasi itu boleh mengadakan sesi riadah. Contohnya, pihak KUKUM telah pun melaksanakan sesi riadah tersebut seperti mengadakan 'hari keluarga'. Hari Keluarga ini secara tidak langsung memberi peluang kepada pekerja untuk lebih mengenali antara satu sama lain dan lebih bersifat 'kekeluargaan' di antara sesama sendiri dan juga dapat mengeratkan silaturrahim. Selain itu, sesi riadah yang dilaksanakan oleh pihak KUKUM yang patut diberi pujian adalah pertandingan bowling antara jabatan. Dengan cara ini sesama staf dapat merasai keseronokan dan dihargai.

Sesi riadah seperti ini perlulah diteruskan untuk menjadikan staf merasa dihargai apabila mereka tidak disisihkan untuk bermain bersama dengan pemimpin atasan dan juga meraikan bersama 'Hari Keluarga'.

2. Kekerapan Bermesyuarat

Dalam mentadbir sesebuah organisasi yang besar, seseorang pemimpin itu perlulah peka untuk membuat kekerapan bermesyuarat yang munasabah. Mesyuarat yang dikendalikan

tidaklah semestinya mesyuarat rasmi sahaja. Mesyuarat / perbincangan tidak rasmi (diskusi pagi atau tea talk) juga dapat diadakan untuk mengesan masalah staf bawahan. Tindakan sebegini akan dapat meningkatkan kualiti sesebuah organisasi.

3. Motivasi

Motivasi perlulah diadakan sekerap yang mungkin. Tujuan motivasi ini adalah satu cara untuk menyedarkan staf bawahan bahawa sentiasa peka dengan keadaan semasa. Sentiasa menjaga keadaan pejabat, harta benda pejabat, kebersihan, dan lain-lain agar sentiasa dapat memberi ruang keselesaan untuk bekerja. Ruang yang selesa ini akan meningkatkan kualiti bekerja. Sebagai contoh: KUKUM selalu memberikan motivasi sewaktu senamrobik. Manakala keselesaan pejabat telahpun disediakan, walau satu ketika terpaksa bekerja dalam kontena. Selain itu, motivasi juga dapat mewujudkan kesedaran di kalangan staf untuk lebih menghargai majikan dan telus dalam melaksanakan sesuatu tugas yang diamanahkan.

4. Dorongan

Staf perlulah dihargai. Justeru, pihak pemimpin KUKUM juga telah menghargai staf-stafnya dengan memberikan beberapa 'anugerah' kepada staf-staf yang cemerlang dalam melaksanakan tugasnya. Tindakan sebegini perlulah disokong kerana tindakan ini mampu memberikan dorongan kepada staf untuk lebih tekun dan ikhlas dalam melaksanakan tugas seharian. Bukanlah 'ganjaran' yang dikejar oleh staf tetapi semangat pemimpin dalam menghargai staf-staf bawahannya. Dorongan daripada pemimpin penting dalam membantu stafnya untuk merasai keseronokan dan kepuasan bekerja. Walau bagaimanapun, mungkin juga ada kesan negatif jika terdapat jabatan yang terlepas pandang.

5. Dasar Pengurusan

Pemimpin yang bijak haruslah pandai 'memancing' staf dibawahnya. Pemimpin haruslah membuat satu dasar pengurusannya yang mampu melindungi stafnya dari sebarang masalah. Contohnya, masalah kesihatan. Dasar pemimpin yang telah memperbanyakkan klinik-klinik panel mampu memberikan kepuasan dan keselesaan kepada staf bawahannya.

Pemimpin juga haruslah mengetahui dan mampu bertolak ansur (yang munasabah) terhadap staf bawahannya agar tidak mendesak seseorang stafnya melakukan sesuatu tugas di luar kemampuannya. Bebanan kerja yang terlalu tinggi boleh mengakibatkan stress dan kecekapan staf juga menurun, akhirnya kesihatan staf terganggu. Perkara penting yang perlu dilihat ialah produk atau hasil kerja staf, bukannya penglibatan yang tiada hasil kerja dan sekadar lakonan.

(From Bottom to Top)