



PSIKOLOGI KERJA BERPASUKAN

Dari segi psikologi, setiap manusia yang normal apabila menganggotai kumpulan memerlukan empat perkara iaitu perhatian, keahlian, penghargaan diri dan sikap ingin tahu. Keperluan ini jika dapat dipenuhi pasti akan menimbulkan suasana kerja yang harmoni. Empat keperluan asas ini menjadi ukuran penting bagi melihat sama ada wujud hubungan positif antara berbagai peringkat dan pihak dalam sesuatu organisasi. Umumnya, kita semua percaya bahawa resipi keakraban dalam organisasi bergantung kepada elemen motivasi kerja berpasukan. Motivasi merujuk kepada mengapa sesuatu pasukan itu terasa dirangsang sehingga mahu mencapai matlamat dengan cemerlang. Motivasi menjadi inspirasi kepada komitmen, inovasi dan keakraban atau "spirit de corp" pasukannya. Cuba anda tanya diri sendiri : Apa yang merangsang diri anda memasuki sesuatu kumpulan atau pasukan?

Jawapannya, pertama peranan pemimpinnya yang begitu berkesan dalam memastikan kebajikan ahli-ahlinya dijaga dan dibelai supaya tidak mengalami perkara-

perkara yang tidak menyeronokkan. Ini bersesuaian dengan sifat semulajadi manusia yang mempunyai desakan dalaman yang mahukan sesuatu yang menggembirakan, cantik, cerah dan menyeronokkan. Inilah asas kerja berpasukan yang produktif. Pemimpinnya boleh membina saluran komunikasi berkesan berasaskan ciri-ciri positif seperti saling memahami, tolong-menolong dan bekerjasama. Ini ditunjukkan oleh pemimpin melalui kemahiran mendengar, menangani konflik dan peka terhadap kekuatan dan keistimewaan ahli pasukannya yang mempunyai pelbagai budaya dan sifat. Tegasnya kualiti kepemimpinan itu sendiri mempunyai peranan sebagai pengikat kumpulan.

Kedua, persekitaran kerja yang positif seperti gaji dan pangkat, suasana selesa, penyesuaian terhadap minat aktiviti kerja, penyeliaan profesional dan budaya kerja organisasi positif. Aspek ini amat sukar dibendung kerana karenah individu yang menganggotai organisasi sentiasa mengalami perubahan dan cabaran akibat pengaruh persekitaran ekonomi, politik dan sosial yang dinamik. Biasanya persekitaran kerja yang tidak terkawal menjadi punca hilang motivasi dan semangat kerjasama antara ahli sesuatu organisasi.

MOTIVASI DAN KERJA BERPASUKAN

Dalam konteks kerja berpasukan, banyak faktor yang boleh menghalang pekerja daripada mencapai keharmonian dan produktiviti yang diharapkan. Seseorang pekerja mengalami pelbagai bentuk 'stress' sehingga membawa kesan negatif yang merugikan kedua-dua pihak pekerja dan majikan. Sebenarnya konsep 'stress' mempunyai berbagai definisi mengikut orientasi teori masing-masing Holmes dan Rahe (1976) menyatakan 'stress' adalah rancangan peristiwa yang memberi desakan yang luar biasa. Seyle (1976) pula berpendapat 'stress' adalah gerak balas tubuh badan yang memerlukan penyesuaian dan boleh mengurangkan sumber tenaga individu berkenaan. Yang menghairankan 'stress' mempunyai tafsiran yang berbeza bagi setiap individu. Ia merupakan tindak balas tubuh badan atau fisiologi terhadap desakan atau tekanan yang dialaminya. Di antara faktor yang selalu diluahkan oleh pekerja adalah seperti berikut :

Faktor kurang gaji dan kurang peluang naik pangkat

Pekerja selalu merungut pendapatan yang diperoleh tidak mencukupi, tidak selaras dengan kenaikan kos hidup, tiada peluang latihan, tiada peluang naik pangkat, bonus dan faedah sampingan berbanding dengan rakan mereka yang bekerja di tempat lain.

Suasana kerja yang tidak selesa

Sesetengah pekerja merungut kekurangan peralatan, tempat kerja dan persekitaran kerja yang tidak selesa, terpaksa kerja lebih masa kerana kurang tenaga pekerja sehingga mengganggu kehidupan peribadi dan rumah tangga mereka.

Minat terhadap pekerjaan semakin berkurangan

Semakin lama bekerja semakin bosan rasanya kerana mengulangi aktiviti yang sama sepanjang hari, beban kerja semakin bertambah dan terlalu tinggi harapan ketua terhadap pekerjaannya.



Penyeliaan yang tidak profesional

Ada pekerja tidak berpuas hati dengan karenah penyelia yang langsung tidak mengendahkan pekerja bawahannya dan tidak memberi bimbingan sewajarnya. Hubungan pekerja dengan ketua serta sikap pihak atasan sering menimbulkan ketegangan dan punca salah faham yang berpanjangan.

Budaya negatif organisasi keseluruhannya

Ada organisasi yang sentiasa mendapat kritikan yang negatif daripada pihak pekerja kerana polisi-polisi yang dikemukakan dianggap menekan pekerja, tidak adil dan membunuh semangat kerja berpasukan. Bahkan ketua-ketua yang dilantik lebih bersikap autokratik, peranan yang tercatat dalam senarai tugas semakin kabur sehingga menimbulkan pertindihan tugas dan hilang kepercayaan pekerja untuk bertugas dengan penuh amanah dan dedikasi.

Semua faktor yang disenaraikan di atas mempunyai potensi untuk menjadikan pekerja dalam keadaan resah dan mengharapakan bantuan daripada pemimpin untuk menyediakan saluran supaya tekanan yang dihadapi

itu dapat dibendung dengan sewajarnya. Di sinilah pentingnya peranan pekerja dan pemimpin sesuatu organisasi mengadakan program kebajikan bagi memberi peluang kepada kakitangan meluahkan masalah dan membincangkannya secara terbuka melalui pendekatan profesional. Perkhidmatan sedemikian menjadi semakin ketara dan penting dalam membantu majikan menangani masalah motivasi diri pekerja agar tidak menjejaskan produktiviti mereka. Setiap kakitangan perlu disedarkan tentang kebijaksanaan menggunakan kebebasan dan tanggungjawab peribadi dalam menentukan apakah yang diharapkan daripada dirinya ketika berdepan dengan sesuatu masalah. Berbagai peristiwa yang berlaku di sepanjang kerjaya dan hayat kehidupan seseorang yang boleh mengancam kebahagiaan diri kecuali mendapat keizinan individu itu sendiri. Oleh itu, manusia mesti sentiasa sedar dan menggunakan kebijaksanaannya dalam membezakan yang mana boleh diubah dan yang mana tidak boleh diubah ketika berdepan dengan kebebasan dan pilihan yang terhad.

KEAKRABAN SEBAGAI PROSES

Akrab bermaksud perhubungan yang erat, sikap kerjasama dan semangat kekitaan yang dipunyai oleh sesuatu kelompok atau pasukan pekerja. Setiap orang pernah mengalami proses diterima oleh sesuatu kelompok akibat daripada tindak tanduk sesuai dengan norma kelompok itu.

Sebaliknya, jika seseorang itu tidak mematuhi norma atau budaya kelompok berkenaan maka ia akan disisih atau ditolak sama ada secara langsung atau tidak. Begitu juga dengan sesebuah pasukan pekerja melalui proses adaptasi sehingga terbina segala tingkah laku dan tabiat yang diamalkan dan diterima oleh ahli pasukannya. Proses itu memerlukan masa kerana terdapat berbagai faktor yang boleh dijadikan asas dalam membina keakraban yang kekal dan berpanjangan.

Pertama, membina arah tuju atau wawasan dan misi yang dipersetujui bersama untuk membolehkan mereka hidup ibarat sebuah keluarga. Semakin banyak persetujuan dan perkongsian bersama misi yang dibina maka semakin kukuh pasukan tersebut.

Kedua, oleh kerana penubuhan sesuatu pasukan merupakan satu proses, maka faktor masa memainkan peranan kerana setiap ahli perlu digerakkan dan dirancang ke arah yang ditentukan oleh pemimpinnya sama ada pemimpinnya jenis formal atau tidak.

Ketiga, aspek yang paling mencabar ialah membina sikap kerjasama yang jitu dan padu daripada setiap ahli pasukan tersebut. Semua orang mengharapkan kerjasama sebagai satu produk yang akan wujud suatu masa nanti. Tetapi yang jarang dijelaskan adalah usaha yang perlu diambil bagi memastikan keakraban itu benar-benar terserlah dan boleh dirasakan. Sebagai contoh, untuk mewujudkan kerjasama dalam satu pasukan maka resipi yang mesti diamalkan oleh ahli-ahlinya adalah:

- saling menghormati
- saling membantu
- mempercayai satu sama lain
- bertukar pendapat antara satu sama lain
- bersedia memberi dan menerima
- sanggup berterus terang antara satu sama lain
- sanggup mengkritik satu sama lain
- sering berbincang bersama
- aktiviti yang mengeratkan hubungan

Ini bermakna untuk menyatakan wujud keakraban dalam sesuatu pasukan maka ciri-ciri tersebut di atas dapat dilihat menjadi amalan ahli-ahlinya. Sebenarnya



orang yang memikirkan tentang keakraban adalah orang yang sentiasa berfikir positif. Andaian yang digunakan adalah berorientasikan falsafah humanistik yang mempercayai bahawa manusia dilahirkan dengan sifat-sifat semulajadi yang mementingkan segala unsur positif di sepanjang hayatnya. Apa juga yang telah, sedang dan akan berlaku dalam kehidupan seseorang sama ada baik atau buruk pastinya mempunyai makna dan merupakan sebahagian daripada proses pembelajaran dan pendewasaan. Yang penting setiap manusia mempunyai unsur-unsur positif seperti berikut :

- manusia mempunyai matlamat hidup
- manusia mempunyai harga diri dan boleh dipercayai
- manusia semulajadinya bermotivasi dan mahu yang terbaik
- manusia mempunyai rasa bangga apabila berkongsi sesuatu
- manusia perlu kepada kemenangan bersama
- pemimpin perlu percaya kemampuan ahlinya
- orang yang mengharapkan terbaik akan dapat yang terbaik
- seronok apabila mengetahui potensi diri sebenar

KESIMPULAN

Isu keakraban perlu dilihat dari segi hubungan individu dengan orang-orang di sekelilingnya. Oleh itu, kesemua ciri tersebut lebih bercorak psikososial kerana ia bergantung kepada kesanggupan ahlinya memberi dan menerima segala bentuk pertolongan berdasarkan kepentingan budaya pasukan masing-masing. Yang penting resipi keakraban untuk kumpulan kecil atau sesebuah organisasi adalah sama sahaja. Perbezaan yang timbul hanya dari segi kuantiti dan kualiti penglibatan ahli-ahli serta kehebatan kepemimpinan yang menggerakkan ahli ke arah kerjasama yang harmoni.