

MENGURUS PERUBAHAN MALAYSIA BAHARU

Penambahbaikan nilai diri dan integriti



Sekali air bah, sekali pasir berubah. Sekali air gedang, sekali tepian beranjak. Peribahasa peribahasa ini menggambarkan bagaimana perubahan yang berlaku kepada landskap politik negara mutakhir ini yang turut menuntut perubahan daripada setiap warga Malaysia.

Suka atau tidak mahupun gembira atau sedih, itulah perasaan yang sukar diluahkan dengan kata-kata. Namun, perasaan ini jangan dibiar berpanjangan dan setiap individu perlu menerima perubahan dan turut berubah seiring masa. Hakikatnya, perubahan adalah sesuatu yang pasti berlaku dalam setiap umat manusia.

Walaupun kita tidak dapat menafikan keperluan untuk berubah serta menghalang perubahan, tidak semua individu mudah menerima perubahan. Teori dalam pengurusan

perubahan juga menegaskan bahawa cepat atau lambat seseorang individu menerima perubahan bergantung kepada tahap kesukaran yang dialaminya kesan dari perubahan tersebut.

Kajian juga menunjukkan penerimaan sesuatu perubahan banyak bergantung kepada hambatan mental individu (mental block). Hambatan mental merujuk kepada keadaan yang mana sesuatu perkara mempengaruhi cara individu berfikir dan bertindak balas.

Sebenarnya pengaruh utama hambatan mental adalah keyakinan, perasaan dan hal-hal lain yang sudah terbentuk sejak awal kehidupan. Perkara-perkara ini ditambah dengan pengaruh persekitaran akan menyukarkan penerimaan seseorang terhadap perubahan.

Seperti yang dijelaskan pada bahagian awal artikel ini, perubahan memang tidak dapat dielakkan. Tiada individu, organisasi dan negara yang boleh lari daripadanya.

Menurut penyelidik dalam pengurusan perubahan, perkara yang pastinya akan berlaku dalam diri individu dan organisasi adalah perubahan. Realiti juga menunjukkan bahawa individu dan organisasi yang mengabaikan kemahiran mengurus perubahan akan gagal mempertahankan

kelebihan daya saing dan seterusnya akan meninggalkan pasaran.

Kegagalan individu, organisasi dan negara pasti akan berlaku apabila mereka hanya melihat perubahan dalaman tanpa menghiraukan perubahan yang berlaku di persekitaran. Faktor tekanan dan cabaran daripada persekitaran yang memaksa organisasi melakukan perubahan menambahkan lagi kerencaman ini.

Dari perspektif pengurusan organisasi, penulis melihat bahawa perubahan ke arah Malaysia Baharu selepas tarikh keramat 9 Mei 2018 membawa kepada penambahbaikan nilai diri dan integriti, keharmonian sosial, persaingan global serta inovasi teknologi berteraskan kemanusiaan.

BUKAN MUDAH MENGURUS PERUBAHAN

Realitinya, bukanlah mudah untuk mengurus perubahan. Pemimpin serta pengurus masa kini perlulah mempunyai kemahiran yang baik dalam menguruskan perubahan. Pengurus juga perlulah pintar menjangkakan perubahan-perubahan yang akan berlaku di persekitaran dan seterusnya merancang perubahan terhadap sumber manusia, reka bentuk, operasi dan penggunaan teknologi.

Penyelidikan juga menunjukkan bahawa pengurus merupakan salah seorang agen penting dalam perubahan dan mereka perlulah mempunyai kemahiran dan memahami proses perubahan dengan baik.

Sementara perubahan tidak boleh dihentikan mahupun dihalang, organisasi akan terus menerima perubahan dan seterusnya akan mengalami proses pembelajaran. Proses tersebut datangnya dari pengalaman dan kepekaan organisasi di mana akhirnya akan membentuk satu program perubahan terancang yang lebih berkesan.

Perubahan yang berlaku dalam teknologi, pasaran global, aliran modal, struktur ekonomi dan sebagainya telah membuatkan organisasi kini semakin peka kepada perubahan tersebut.

Falsafah dan teknik pengurusan yang menekankan perhubungan manusia seolah-olah membuktikan bahawa ia telah membuat

satu perancangan untuk berubah pada masa-masa akan datang.

Perancangan yang rapi diatur dan dilaksanakan untuk menyesuaikan dengan perubahan supaya memastikan organisasi mampu mempertahankan kelebihan daya saing.

PEMBELAJARAN JAMIN KEJAYAAN

Pembelajaran merupakan aspek terpenting dalam menjamin kejayaan pengurusan perubahan. Penemuan oleh penyelidik bidang pengurusan perubahan menunjukkan tahap kesedaran dan pembelajaran yang dialami oleh individu dan pemimpin membawa kepada organisasi yang akan lebih bersedia dan mampu menghadapi perubahan.

Kajian menunjukkan pembelajaran membawa arah pemikiran yang lebih matang dan mampu membawa organisasi mencapai objektif dan matlamat yang telah ditetapkan. Penemuan kajian menunjukkan individu, organisasi dan negara yang mementingkan pembelajaran akan melibatkan semua pemegang taruh dalam mengenal pasti dan menyelesaikan sesuatu masalah.

Kesannya ia membolehkan individu, organisasi dan negara meningkatkan dan menambah baik produktiviti dan nilai yang memberi manfaat bersama. Pendekatan mengurus perubahan inilah yang diterapkan dalam strategi kerajaan semasa yang melibatkan semua lapisan masyarakat dalam proses pembangunan sesebuah negara.

Kajian beberapa sarjana berkaliber menunjukkan bahawa kejayaan pelaksanaan pengurusan perubahan amat bergantung kepada sumber manusia dalam organisasi. Pemimpin dan pengurus perlu menekankan usaha menerapkan daya keintelektualan yang tinggi kepada sumber manusia agar mereka mudah menerima perubahan.

Hasrat ini boleh dicapai melalui proses pembangunan modal insan yang menekankan aspek-aspek latihan, pendidikan dan pengembangan individu.

Aspek-aspek kemanusiaan seperti kemahiran, persepsi dan harapan individu yang memiliki kesinambungan dari perubahan yang dibentuk perlulah ditekan agar setiap individu mempunyai pandangan luas tentang keperluan untuk berubah. Melalui proses pembelajaran yang dilalui dalam pembangunan modal insan, individu akan lebih positif dan sedia terima perubahan.

Pengurusan perubahan merupakan aspek terpenting yang perlu diberi perhatian dalam menghadapi cabaran Malaysia Baharu. Walaupun pelaksanaannya berdepan dengan tentangan dan cabaran, individu dan organisasi perlulah bersedia dari sekarang untuk menghadapinya.

Setiap individu dan organisasi perlulah menerima aspek pembelajaran melalui program pembangunan sumber manusia agar dapat membantu diri dan organisasi untuk berubah. Pemimpin sebagai ejen perubahan perlu mempunyai strategi pelaksanaan pengurusan perubahan yang baik. Walaupun perubahan boleh dilakukan secara paksaan, ia sering meninggalkan impak negatif kepada individu, organisasi dan negara seluruhnya.

Nah! Dayung sudah di tangan, perahu sudah di air. Janglah menoleh ke belakang lagi dan teruskan dengan kehidupan masing-masing bersama perubahan ke arah penambahbaikan.



PROFESOR MADYA
DR ZAFIR KHAN
MOHAMED MAKHUBUL

Timbalan Dekan
Fakulti Ekonomi dan Pengurusan
Universiti Kebangsaan Malaysia