

Sekali air gedang, tepian berganjak

Insan
360°

DR ZAFIR KHAN
MOHAMED MAKHEUL



Kolum Insan 360 Darjah minggu ini membawa pembaca menghayati maksud tersirat peribahasa lama 'sekali air gedang, sekali tepian beranjak'.

Ia bermaksud perubahan dasar atau pengurusan ekoran pertukaran pucuk pimpinan sesebuah organisasi. Apabila ketua atau pemimpin berganti, kebiasaannya dasar, polisi, visi dan misi organisasi turut berubah.

Peribahasa Melayu lain yang membawa maksud sama adalah sekali air bah, sekali pasir berubah.

Kehadiran pemimpin dalam sesebuah organisasi dapat digambarkan sebagai patah tumbuh hilang berganti. Yang lama akan diganti yang baharu.

Setiap pemimpin perlu menerima hakikat bahawa hidup kita ibarat putaran roda yang ada kalanya berada di atas dan bila tiba waktu yang lain pula mungkin berada di bawah. Setiap pemimpin juga akan menerajui organisasi

dengan prinsip diri dan wawasan tersendiri dan mengakibatkan warga mengambil masa untuk menghadamnya.

Pemimpin perlu menyedari bahawa perubahan yang terlalu kerap dalam waktu singkat bukanlah strategi pengurusan terbaik mengikut teori dan pengkaji pengurusan perubahan.

Apa yang perlu dihayati dan difikirkan oleh semua pemimpin bahawa adat lama yang ampuh tetap perlu dipegang, manakala budaya baharu dipupuk, dibugar dan disuburkan secara berkala. Ia mengambil masa bukan setahun dua, bahkan boleh menjangkau tempoh yang lebih panjang daripada yang dijangkakan.

Jangka masa ini amat bergantung kepada situasi semasa organisasi, usaha intervensi dan tahap penerimaan warga kepada kepimpinan secara keseluruhannya.

Tiada siapa yang akan kekal dalam keadaan yang sama apabila masa dan persekitaran berubah. Semakin kita cuba menjauhkan atau mengelak diri daripada perubahan, semakin bertambahlah hambatan konflik dan stres dalam diri.

Sebagai contoh, kehadiran perubahan bersama Industri 4.0 tidak dapat kita halang. Ia dijangka membawa perubahan ketara dalam kehidupan manusia dan dunia. Sejajar perkembangan teknologi itu, konsep penyampaian perkhidmatan bakal berubah kepada cabaran lebih kompleks.

Internet Untuk Segalanya (IoT), kemahiran data analitik, keselamatan siber serta kesiapsiagaan pekerja mendepani arus perubahan perlu diberi perhatian oleh majikan dalam merangka pelan strategi pembangunan modal insan yang lebih berkesan.

Walaupun majoriti masyarakat menyedari pentingnya perubahan dan keperluan untuk berubah, tidak semua individu mudah menerimanya. Penemuan penyelidikan menunjukkan individu mudah kecewa dan tertekan kesan perubahan yang dibawa sama ada oleh pemimpin baharu atau tekanan faktor persekitaran.

Daripada perspektif pengurusan organisasi, penulis melihat bahawa perubahan perlu dikaitkan dengan penambahbaikan nilai diri dan integriti, keharmonian sosial,

**Semakin
kita cuba
menjauhkan
diri daripada
perubahan, semakin
bertambahlah
hambatan konflik
dan stres dalam diri."**

persaingan global serta inovasi teknologi yang kesemuanya berteraskan fitrah hidup seorang manusia dan nilai kemanusiaan.

Falsafah dan teknik pengurusan perubahan yang menekankan hubungart kemanusiaan membuktikan organisasi lebih bersedia untuk berubah pada masa-masa akan datang. Hasrat ini boleh dicapai melalui proses pembangunan modal insan yang menekankan aspek latihan, pendidikan dan pengembangan individu.

Perubahan yang cuba diterapkan oleh pemimpin baharu perlulah selari dengan agenda perubahan yang dibawa.

Mengubah manusia adalah proses paling kritikal dan sukar

untuk dijayakan berbanding mengubah struktur dan teknologi.

Seorang pemimpin baharu perlu berani dan meneguhkan tekadnya seteguh batu karang di dasar lautan jika dia benar-benar ingin membawa perubahan kepada organisasi pimpinannya.

Namun, sebelum itu dia wajar memenangi hati majoriti warga dan mempunyai penyokong tegar yang rela jatuh bangun dengannya di sepanjang perjalanan mengubah landskap pengurusan.

Yang kita khuatiri adalah jika visi baharu itu gagal difahami dan direalisasikan warga akibat kewujudan lompang di dalam organisasi selain kelemahan pemimpin baharu yang secara sembrono memperkenalkan perubahan.

Akhirul kalam, tepian tetap akan beranjak apabila air gedang, namun anjakan itu janganlah hendaknya terlalu drastik sehingga menggugat asas, aspirasi dan roh penubuhan sesebuah organisasi.

**Profesor Dr Zafir Khan Mohamed Makheul ialah Timbalan Dekan Fakulti Ekonomi dan Pengurusan Universiti Kebangsaan Malaysia*