

Berniaga buluh kasap

Insan
360°

DR ZAFIR KHAN
MOHAMED MAKBUL



Anda kenal buluh kasap? Ia sejenis buluh yang kasar dan keras. Terdapat peribahasa Melayu yang mengambil ibrah daripada buluh kasap iaitu 'berniaga buluh kasap, hujung hilang pangkal lesap'. Ia bererti membuat pekerjaan yang sia-sia atau pekerjaan dilakukan tanpa berlandaskan ilmu pengetahuan.

Peribahasa itu menggambarkan kekecewaan pihak tertentu yang telah melakukan pelaburan besar dalam perniagaan tetapi akhirnya menanggung kerugian. Peribahasa berniaga buluh kasap akan penulis gunakan bagi melatari perbincangan minggu ini tentang pelaburan organisasi terhadap pembangunan kakitangan namun akhirnya kakitangan tersebut berpindah ke organisasi lain yang lebih menghargai bakat atau kepakarannya.

Bakat seseorang sama ada semula jadi atau digilap oleh or-

ganisasi wajar diiktiraf. Malangnya, ada organisasi seakan meminggirkan pekerja berbakat. Hal itu menyebabkan pekerja berbakat berasa kecewa dan mula mengintai ruang lain yang mampu memenuhi matlamat kerjaya mereka. Sekiranya mereka benar-benar meninggalkan organisasi yang telah melabur membangunkan bakat mereka, organisasi itu terpaksa menanggung pelbagai bentuk kerugian.

Pertama, organisasi gagal menikmati pulangan pelaburannya. Kedua, ia dilihat sebagai tidak bijak mengurus sumbernya. Lebih malang, pekerja yang diharapkan menyumbang semula kepada organisasi beralih arah menyumbang kepada organisasi lain.

Rugi

Hakikatnya, perpindahan modal insan meninggalkan organisasi merupakan kerugian yang cukup besar. Penyelidikan bidang pengurusan organisasi menunjukkan kadar pusing ganti pekerja yang tinggi memberi banyak kesan buruk seperti peningkatan kos organisasi.

Kos itu melibatkan perbelanjaan semula yang harus dikeluarkan oleh organisasi untuk melakukakan pengambilan pekerja baru, melatih semula pekerja baru dan kos tersembunyi terhadap tugas yang tergendala sementara menunggu pekerja baru melapor diri. Di samping kos, imej organisasi juga akan terjejas disebabkan kadar pusing ganti yang tinggi. Kadar pusing ganti yang tinggi memberi petunjuk bahawa organisasi mengalami masalah pengurusan dalaman yang tidak diketahui umum.

Isu penghijrahan modal insan berbakat perlu dihentikan segera! Ia perlu dilakukan atas alasan bahawa organisasi telah berhabisan melabur dan menyediakan pelbagai kemudahan bagi pembangunan kerjaya seseorang individu. Justeru, organisasi berhak menuntut kembali dan memperolehi pulangan pelaburannya dalam bentuk sumbangan terhadap kecemerlangan organisasi.

Jika dilihat dalam konteks pengurusan organisasi, kehilangan modal insan berbakat perlu dipandang serius dalam

memastikan kelestarian organisasi dan pencapaian matlamat yang telah ditetapkan.

Modal insan berbakat yang lewat dikesan oleh organisasi atau tidak menerima penghargaan yang diharapkan akan menggoyahkan komitmen mereka kepada organisasi serta menimbulkan niat untuk berhenti.

Laluan dan pembangunan kerjaya yang meletakkan syarat dan terma pekerjaan yang jumud serta tidak lentur menjadikan isu kehilangan modal insan berbakat makin ketara dalam organisasi. Antara contoh ketidaklenturan itu termasuklah pergantungan yang besar kepada sistem kenaikan pangkat atau sistem penilaian prestasi serta ketua yang terlalu ikut buku.

Perkembangan kerjaya yang bersistem memang baik bagi memastikan penilaian kenaikan pangkat dan prestasi yang lebih objektif tetapi dalam kes-kes tertentu, kelenturan diperlukan atas kecemerlangan yang ditunjukkan oleh individu berbakat tersebut.

Organisasi harus memperhalusi hal berkaitan modal insan

berbakat agar ia tidak menanggung kerugian pada masa akan datang. Antara usaha yang boleh dilakukan adalah menambah baik perancangan strategik sumber manusia yang meliputi beberapa strategi penting bagi mengekalkan bakat dalam organisasi.

Selain itu, strategi pembangunan kerjaya dalam organisasi perlu ditambah baik melalui penyediaan pelan pembangunan kerjaya yang lebih menarik dalam mengiktiraf bakat sedia ada dalam organisasi. Dengan adanya usaha bersepadu oleh semua pemegang taruh, organisasi tidak lagi rugi akibat berniaga buluh kasap.

Selain itu, modal insan berbakat juga akan terus gembira menyumbang khidmat bakti, semakin teguh komitmennya dan semakin setia kepada organisasi. Keadaan ini akhirnya menimbulkan keadaan menang-menang untuk semua pihak.

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