

Berburu ke padang datar



INSAN
360°

DR ZAFIR KHAN
MOHAMED MAKHBUL

Berburu ke padang datar,
Dapat rusa belang kaki.
Berguru kepalang ajar,
Ibarat bunga kembang tak jadi.

Ruangan minggu ini penulis mulakan dengan serangkap pantun indah dan mendalam maksudnya. Padang datar adalah perlambangan padang luas, tetapi kering-kontang tanpa pepohon rendang melainkan rumput-rumpai.

Rusa berbelang kaki pula sebenarnya menggambarkan seekor belalang. Pembayang pantun ini mengingatkan kita bahawa padang luas hanya menjadi habitat serangga atau hidupan kecil, bukan haiwan besar.

Dalam rangkap maksud pantun ini pula, ia memberi peringatan bahawa jika seseorang menuntut ilmu secara ala kadar atau daripada sumber yang terhad, maka pengetahuan dan kema-

hiran yang diperoleh juga amat terhad dan tidaklah begitu 'masak'.

Secara keseluruhan, pantun itu menggambarkan kepentingan tahap usaha seseorang dalam kembara menuntut ilmu atau mengambil iktibar akan pengalaman orang lain.

Selain itu, terdapat syarat tertentu yang harus dipenuhi bagi memastikan kemenjadian si penuntut ilmu itu.

Dalam konteks organisasi, terdapat lima syarat mempelajari ilmu dan pengalaman yang harus diamalkan oleh seorang yang baru menyertai organisasi. Syarat pertama ialah minda terbuka.

Sebelum menuntut atau mempelajari ilmu daripada pekerja lama yang diandaikan di sini sebagai berpengalaman dan berpengetahuan tinggi, minda orang baharu haruslah terbuka dan bersedia meneroka ilmu dan pengalaman baharu.

Syarat kedua ialah semangat. Pekerja baharu perlu menunjukkan minat untuk terus menimba ilmu atau pengalaman sebanyak mungkin daripada seramai guru, mentor atau rakan sekerja lain.

Tanpa semangat, pekerja baharu akan mempelajari tatacara kerja atau budaya organisasi secara ala kadar sahaja atau

berpilih-pilih. Mereka yang bersikap sebegini biasanya malu atau enggan merujuk kepada pekerja lama untuk memudahkan proses pembelajaran dan sentiasa memberikan pelbagai alasan.

Tumpuan

Ketiga, tumpuan. Orang baharu mesti memberi tumpuan terhadap apa yang telah dipelajari supaya dia mampu mengamalkan ilmu barunya dalam amalan kerja seharian.

Tanpa tumpuan, pekerja baharu mungkin terlepas pandang proses penting yang diperlukan, gagal melaksanakan amalan terbaik yang disyaratkan oleh organisasi atau melakukan kerja secara semberono sahaja.

Syarat keempat adalah ketekalan. Menuntut ilmu harus dilakukan secara tekal dan tanpa jemu, bukan sekerat jalan.

Ketekalan menerbitkan rasa tidak cukup dan serba kekurangan dalam diri orang baharu, seterusnya mendorong dia untuk terus meneroka dan mempelajari ilmu dan pengalaman baharu sebanyak mungkin sama ada bersama pekerja lama atau sumber luar organisasi.

Syarat kelima adalah sokongan persekitaran. Kesediaan pekerja lama menjadi penunjuk arah atau pemudah

cara sangat dituntut dalam proses pembelajaran pekerja baharu. Orang lama tidak harus bersikap separuh hati semasa mengajar orang baharu.

Selain itu, organisasi secara keseluruhan harus menyokong proses pembelajaran melalui penyediaan program latihan dan pembangunan di luar organisasi.

Jika sokongan padu ditunjukkan oleh rakan sekerja dan organisasi, orang baharu akan selesa, makin berminat dan terdorong untuk terus belajar dan meningkatkan kemahiran.

Kerjasama, tolak ansur dan kesepaduan antara pekerja lama dan baharu melancarkan proses pengajaran dan pembelajaran.

Berpandukan lima syarat yang dinyatakan ini, seseorang pekerja baharu akan mampu membina kerjayanya secara bermakna dan menguntungkan organisasi.

Hasil pembelajaran tepat dan berkesan oleh pekerja baharu akhirnya mampu membawa diaspora kejayaan ke seluruh pelosok organisasi.

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