

3 DARIPADA EDITOR
Pengaruh dan Kuasa
- *Ritah Yahaya*

4-8 DATA RAYA
Pengaruh dan Prospek
kepada Industri
- *Khairul Nizam Zainal Badri*

10-15 WAWANCARA
Saudagar Lada Sarawak
Nang Ori
Dari Kebun ke Persada
Antarabangsa
- *Ritah Yahaya dan
Muhamad Hakimi Abd Rani*

16-19 PROFIL
Joeyees Trading Sdn Bhd
Saudagar Lada Sarawak
"Nang Ori"
- *Ritah Yahaya*

20-24 TEKNOLOGI MAKLUMAT
DAN KOMUNIKASI
Transformasi Digital
Trend dan Cabaran Kini
- *Md Zabid Haji Abdul Rashid*

25 E-MEL PEMBACA
Bekerja Empat Hari Seminggu
- *Azizi Ahmad*

26-29 SEKURITI MAKANAN
Malaysia dan Sekuriti Makanan
- *Khairul Anuar Harith Fadzillah*

30-33 TITIK PANDANG
Pemulihan Ekonomi
- *Madeline Berma*

34-38 LENSEA EKONOMI
Wanita dalam Proses
Pemulihan Ekonomi Negara
- *Fatimah Kari*

39 ISTILAH SEMASA

40-42 REAKSI
Masalah Dadah
Merugikan Negara
- *Zulfiqar Mohd Yusof*

44-47 FALSAFAH PERNIAGAAN
Elemen yang Mempengaruhi
Kejayaan Perniagaan
- *Muhammad Azli Shukri*

48-51 PENGURUSAN
Melatih Jentera Organisasi
Cabaran Pasca-COVID-19
- *Aila Abdul Latif dan
Irma Yazreen Md Yusoff*

52-56 EKONOMI GLOBAL
Di Tepi Tubir Kemelesetan?
- *Zulkifli Salleh*

58-60 EKONOMI POLITIK
Menyingkap Hubungan
Malaysia dengan Iran
- *Faizul Zubairi*

61-64 KEUSAHAWANAN
Buat Duit dengan Menulis
- *Jeniri Amir*



Melatih Jentera Organisasi Cabaran Pasca-COVID-19

Oleh: Aila Abdul Latif dan Irma Yazreen Md Yusoff

Ekonomi global pada hari ini mengalami perubahan yang mencabar. Senarionya dilihat cukup berbeza berbanding dengan proses pemulihan ekonomi akibat kemelesetan ekonomi terdahulu, iaitu sebelum berlakunya pandemik COVID-19. Kini, keperluan industri juga berubah secara drastik, kesan perubahan kapasiti dan kekangan sosioekonomi pada peringkat individu dan komuniti.

Kini, pekerja perlu kembali bekerja, kembali produktif dengan situasi diri dan organisasi yang terjejas, yang tergendala selama lebih dua tahun. Hakikatnya, keperluan untuk kembali menyemarakkan industri tidak lagi berada dalam persekitaran kerja yang sama, sekalipun orang yang kembali ke ruang kerja ialah individu yang sama. Semuanya memerlukan transformasi dan adaptasi!

Dalam hal ini, untuk kembali semula ke era sebelum pandemik, jawapannya hampir tidak mungkin. Perubahan ini bukan sahaja bersifat global dan berskala besar, tetapi juga meliputi pelbagai bidang dan sektor. Pada dasarnya, perubahan ini berlatarkan tiga sudut pandang yang utama, iaitu keupayaan ekonomi yang terganggu, penggunaan teknologi secara optimum dan perubahan gaya hidup berangkai akibat pandemik COVID-19.

Bagi mencapai sasaran ekonomi Malaysia berpendapatan tinggi, perancangan dan latihan tenaga kerja perlu diselaraskan. Hal ini diupayakan dengan mempertimbangkan pelbagai faktor yang saling berkait agar kita bersedia dan bergerak di landasan yang betul. Kita perlu memperhalus hubungan kesan-akibat yang wujud di sekeliling kita dan impaknya secara holistik dalam dimensi hari ini dan akan datang.

Bagi mencapai hasrat Transformasi Nasional pada tahun 2050 (TN50), semua pihak perlu mempertimbangkan situasi dan kapasiti pemulihan dengan arus perkembangan pendidikan negara dan kemajuan teknologi yang menyumbang kepada peningkatan keupayaan modal insan.

Dalam usaha memaksimumkan keupayaan modal insan sedia ada, kita seharusnya mula bersifat lebih terbuka untuk mengentengahkan ahli organisasi yang berpotensi untuk membuka ruang baharu yang berdaya saing secara telus

dan saksama. Mungkin aspirasi perubahan pasca-pandemik COVID-19 yang bersifat kritikal ini menjadi petunjuk masa yang terbaik untuk mengubah amalan pengurusan agar tidak lagi bersandarkan budi bicara, tetapi berpaksikan kecekapan, integriti dan ketelusan.

Secara khususnya, kini latihan berterusan yang diberi kepada ahli organisasi perlu lebih seimbang mencakupi segmen keperluan sasaran peningkatan yang dikehendaki. Jika perancangan yang dibuat pada peringkat makro dipandu dengan pemerksasaan masyarakat menjelang TN50, maka perancangan pada peringkat mikro lebih mencabar. Perancangan inklusif dapat dicapai dengan kaedah mengenal pasti latihan berstruktur, sistem ganjaran kompetitif, perancangan penggantian, dan laluan kerjaya individu yang jelas.

Keperluan Latihan dalam Organisasi

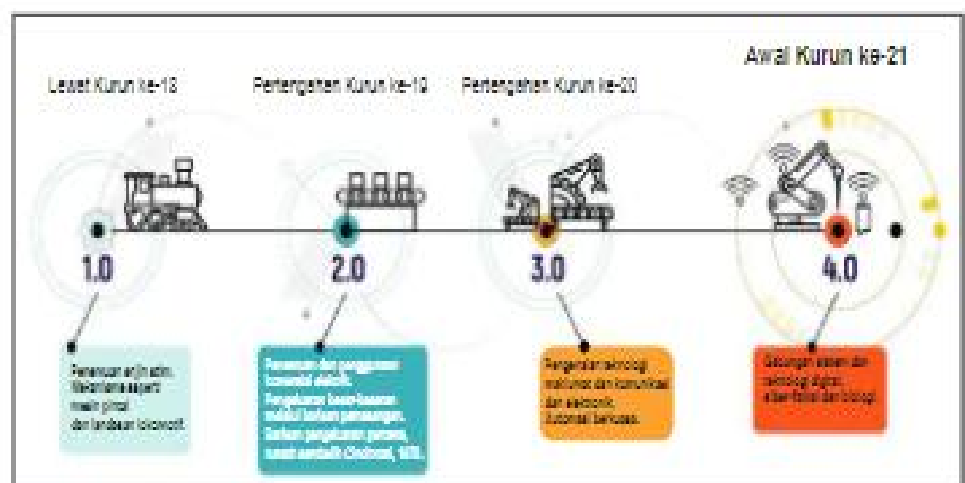
Dalam sesebuah organisasi, sumber utama yang paling penting ialah tenaga kerja. Untuk mencapai visi, matlamat dan objektif sesebuah organisasi, tenaga pekerja mahir, berpengalaman dan berpengetahuan dalam bidang yang diceburi amat diperlukan. Namun begitu, perlu diingat bahawa kemahiran, pengalaman

dan pengetahuan tidak datang secara kebetulan tanpa diusahakan dengan perancangan yang betul.

Dalam persaingan memenuhi keperluan industri, pekerja perlu dilatih sama ada melalui latihan sebelum memasuki alam pekerjaan ataupun latihan dalaman sepanjang tempoh perkhidmatan. Tidak cukup dengan pengetahuan atau kemahiran sedia ada, individu itu perlu menjalani latihan demi latihan bagi memastikan keupayaan diasah sebaik-baiknya. Tanpa latihan secara berterusan, bakat dan kebolehan individu akan statik dan akhirnya jumud ditelan oleh perubahan masa, teknologi, pasaran, dan pelbagai sumber.

Latihan yang relevan dan konsisten dapat membantu pekerja meningkatkan prestasi dan kecekapan di tempat kerja. Berdasarkan laporan HRD Corp, hingga bulan Mei 2021, latihan berkaitan dengan keselamatan dan kesihatan pekerja mendahului senarai relevan dengan keperluan industri, diikuti oleh latihan berkaitan dengan kualiti dan produktiviti, teknologi maklumat dan komunikasi, dan pengurusan sumber manusia.

Pada masa yang sama, sektor industri yang kini beralih kepada era Revolusi Industri 4.0 dilihat sebagai transisi penting. Sebanyak 40% latihan organisasi disasarkan kepada kemahiran berteraskan



Gambar rajah Evolusi Perindustrian.

revolusi industri meliputi data raya, kecerdasan buatan, realiti terimbuh atau *augmented reality* (AR) dan pembelajaran mesin (*machine learning*).

Kepentingan Menyediakan Latihan

Isu keperluan pakar sememangnya relevan apatah lagi apabila negara mencapai tahap kemajuan yang semakin tinggi. Isu tenaga berkepakaran tinggi sinonim dengan keperluan industri yang berkembang ke arah berpendapatan tinggi. Tenaga kerja ini menentukan tahap inovasi, kepimpinan dan budaya kerja yang terbentuk secara kolektif. Jika dilihat dari perspektif makro, kepakaran akan membina daya saing secara berkelompok dan harus terjaga bagi mencapai reputasi yang bersifat kumulatif.

Secara purata, kebanyakan organisasi yang mempunyai lebih daripada 100 orang pekerja akan memperuntukkan antara 2% hingga 5% daripada peruntukan bagi tujuan latihan. Jurnal ilmiah terbitan Wiley pada tahun 2014 menyiarkan kajian berkaitan dengan tingkah laku organisasi ke atas 260 buah organisasi di pelbagai sektor di Korea untuk melihat perkaitan antara peruntukan perbelanjaan latihan sebagai satu pelaburan tetap dalam organisasi yang memberikan kesan langsung kepada produktiviti dan inovasi.

1. Orientasi pekerja baharu

Latihan merupakan satu unsur persediaan mental dan fizikal yang penting kepada pekerja baharu. Melalui latihan, pekerja baharu mampu menyesuaikan diri dengan proses kerja organisasi dengan lebih cepat dan mampu menangani sebarang jurang kemahiran mereka dengan lebih cekap. Malah, beberapa sektor atau kerjaya yang menekankan kriteria

atau kelayakan yang mensyaratkan latihan atau kursus dari satu tahun hingga tiga tahun sebagai percubaan kepada pekerja sebelum diserapkan sebagai pekerja mahir atau pekerja tetap.

2. Menangani kelemahan

Kelulusan akademik tidak menjamin kemahiran individu bagi memenuhi kesesuaian dan kehendak sesebuah organisasi. Oleh itu, latihan spesifik berdasarkan bidang yang diceburi amat diperlukan. Melalui latihan dan pembangunan sendiri, individu tersebut mampu memperbaiki kekurangan mereka sekali gus menaik taraf kemahiran dan pengetahuan mereka.

3. Penambahbaikan prestasi

Jika kelemahan diatasi, prestasi pekerja akan bertambah baik. Latihan dan pembangunan sumber manusia mampu menguatkan kekuatan pekerja dan memperoleh set kemahiran baharu. Oleh itu, sesebuah organisasi perlu mewujudkan keperluan latihan dan pembangunan untuk menetapkan sasaran kepada individu terpilih. Sebagai contohnya, dalam organisasi penulis, setiap jabatan menyasarkan kumpulan latihan. Latihan biasanya adalah berkaitan dengan pembangunan produk, latihan soal jawab dan pengurusan profesional.

4. Kepuasan pekerja

Sesebuah organisasi yang melabur dalam sektor latihan dan pembangunan sumber manusia umumnya cenderung mempunyai pekerja yang berpuas hati. Walau bagaimanapun,

latihan itu mestilah relevan dan konsisten. Usaha ini akan menjadi sia-sia jika latihan pembangunan yang diharapkan menjadi sesuatu yang membosankan. Pekerja pula seolah-olah dipaksa untuk menghadirinya.

5. Peningkatan produktiviti

Dalam landskap ekonomi yang berkembang pesat pada hari ini, produktiviti bukan sahaja bergantung pada pekerja, tetapi juga teknologi yang digunakan. Latihan dan pembangunan merupakan elemen penting yang membantu dalam pemerolehan maklumat terkini dalam kalangan pekerja dengan teknologi baharu, menggunakan bahan sedia ada dengan lebih baik dan membuang bahan yang lapuk.

6. Dorongan sendiri

Pekerja yang menghadiri sesi latihan yang betul memerlukan penyeliaan dan bimbingan yang minimum. Latihan untuk membangunkan set kemahiran yang diperlukan membolehkan pekerja menangani tugas secara bebas. Tindakan ini juga membolehkan penyelia dan pengurusan memberikan tumpuan kepada bidang yang lebih mendesak.

Manfaat Latihan kepada Pekerja

Pekerja yang menerima latihan akan memperoleh banyak kelebihan. Antara kelebihan tersebut adalah seperti yang berikut:

1. Meningkatkan semangat pekerja

Latihan akan membantu pekerja mendapat jaminan kerja dan kepuasan kerja. Jika pekerja berpuas hati dan mempunyai semangat

yang tinggi, mereka akan dapat menyumbang kepada kejayaan organisasi. Malah, isu ketidakhadiran dan pusing ganti pekerja juga semakin berkurangan.

2. **Mengurangkan penyeliaan**
Pekerja yang terlatih dengan baik akan mengenali pekerjaannya dengan baik dan kurang memerlukan penyeliaan. Oleh itu, pembaziran masa dan usaha akan berkurangan.
3. **Mengurangkan kemalangan**
Kesilapan mungkin berlaku jika pekerja kurang pengetahuan dan kemahiran untuk melakukan kerja tertentu. Semakin terlatih seseorang pekerja, semakin kurang peluang untuk berlaku kemalangan dalam pekerjaan dan semakin mahir pekerja itu.
4. **Memberikan peluang kenaikan pangkat**
Pekerja yang mahir dan cekap semasa latihan, lebih layak untuk kenaikan pangkat. Hal ini secara tidak langsung menjadikan pekerja itu aset kepada organisasi.
5. **Meningkatkan produktiviti**
Latihan dapat meningkatkan kecekapan dan produktiviti pekerja. Pekerja yang terlatih menunjukkan prestasi dari segi kuantiti dan kualiti. Jika pekerja dilatih dengan betul, pembaziran masa, wang dan sumber akan berkurangan.

Lazimnya, latihan yang diberi kepada pekerja dalam sesebuah organisasi melibatkan latihan semasa kerja dan latihan di luar kerja. Latihan semasa kerja diberi kepada pekerja dalam tugas atau



kerja sehari-hari. Kaedah latihan ini mudah dan kos efektif. Pekerja yang tidak mahir dan separa mahir boleh dilatih dengan baik dengan menggunakan kaedah latihan tersebut. Pekerja dilatih dalam senario kerja sebenar. Moto latihan semasa kerja ialah "belajar melalui pengalaman." Kaedah latihan semasa kerja antaranya termasuklah giliran kerja, bimbingan, kenaikan pangkat dalam status "sementara", dan sebagainya.

Sementara itu, latihan di luar kerja diberi kepada pekerja baharu. Kaedah latihan di luar kerja, antaranya termasuklah bengkel, seminar, persidangan, dan sebagainya. Kaedah latihan ini mahal dan berkesan jika sejumlah besar pekerja perlu dilatih dalam tempoh yang singkat.

Kepentingan melatih pekerja tidak boleh dipandang remeh. Latihan membantu melengkapkan tenaga kerja dengan kemahiran yang mereka perlukan untuk melakukan kerja mereka dengan berkesan. Melatih pekerja akan membuka lebih banyak ruang dan peluang untuk meningkatkan kualiti kerja mereka dan meningkatkan produktiviti di seluruh organisasi. Oleh hal yang sedemikian, latihan pekerja yang berkesan sangat

penting dan membawa pelbagai kebaikan kepada organisasi anda.

Latihan yang bersasar dan mengikut kesesuaian khalayak sasaran, sama ada pasukan jualan, pengurusan ataupun kakitangan perkhidmatan bukan sahaja mampu untuk meningkatkan kesetiaan, kepuasan dan komitmen para pekerja, tetapi juga dapat mengajar kemahiran kepimpinan yang penting, menetapkan piawaian untuk organisasi yang memberikan kesan kepada seluruh tenaga kerja. Setiap pekerja pada setiap peringkat akan mendapat manfaat daripada latihan. Ibarat, menuntut ilmu hingga sampai ke liang lahad.

Begitulah kita mengaplikasikan pembelajaran dan latihan dalam ruang lingkup kehidupan pada hari ini melalui pembelajaran dan latihan. Walaupun ada kalanya pembelajaran dan latihan yang kita lalui pada hari ini menggunakan platform digital, tetapi, pastikan pembelajaran dan latihan ini menepati keperluan ilmu semasa yang benar-benar diperlukan dan bermanfaat. ❦

Penulis merupakan pensyarah kanan di Fakulti Ekonomi Perniagaan, Universiti Malaysia Sarawak (UNIMAS).