



Seronoknya Bekerja

Elemen Utama Dalam Tonggak Dua Belas

Oleh:
Nik Norhasmah Nik Soh
Siti Norsyuhanas Mohd Nasri

Kolej Komuniti Pasir Mas
PT 3302-3307, Taman Sri Kota
Pasir Pekan, 16250 Wakaf Bharu
Kelantan Darul naim

Seronoknya Bekerja

Elemen Utama Dalam Tonggak Dua Belas

Hak Cipta © Kolej Komuniti Pasir Mas 2020

Hakcipta Terpelihara

Setiap bahagian terbitan ini tidak boleh diterbitkan semula, disimpan untuk pengeluaran atau dipindahkan ke bentuk lain sama ada dengan cara elektronik, gambar, rakaman dan sebagainya tanpa kebenaran terlebih dahulu daripada Kolej Komuniti Pasir Mas.

Perpustakaan Negara Malaysia
Penerbitan

Data Pengkatalogan-dalam-

Seronoknya Bekerja – Elemen Utama Dalam Tonggak Dua Belas
ISBN 978-967-11918-8-0

Diterbitkan oleh:

Kolej Komuniti Pasir Mas
Kementerian Pengajian Tinggi
Lot 3302-3307, Taman Sri Kota
Pasir Pekan,
16250 Wakaf Bharu,
Kelantan

Dicetak oleh:

Kolej Komuniti Pasir Mas
Kementerian Pengajian Tinggi
Lot 3302-3307, Taman Sri Kota
Pasir Pekan,
16250 Wakaf Bharu,
Kelantan

ISI KANDUNGAN

BAB	PERKARA	HALAMAN
	Prakata	4
1.0	Pengenalan	5
2.0	Motivasi dan Keseronokan Bekerja	7
3.0	Kesan Positif Seronoknya bekerja	11
	3.1 Aura Keceriaan	
	3.2 Kerja Sebagai Ibadah	
	3.3 Inisiatif Sendiri	
	3.4 Komitmen Kerja Yang Tinggi	
	3.5 Sedia Memberi Kerjasama	
4.0	Kesan Negatif Apabila Tidak Seronok Bekerja	14
5.0	Keseronokan bekerja di Kolej Komuniti	16
6.0	Rumusan/Kesimpulan	20
	Bibliografi	

PRAKATA

Seronoknya Bekerja – Elemen Utama Dalam Tonggak Dua Belas merupakan satu naskah kecil yang ditujukan kepada semua warga Kolej Komuniti Pasir Mas. Ia mengandungi huraian dan ulasan tentang bagaimana penerapan nilai dan etika yang baik yang perlu diamalkan oleh setiap penjawat awam khususnya warga Kolej Komuniti Pasir Mas bagi memastikan perkhidmatan yang berkualiti dan berkesan.

Buku ini diharap akan menjadi satu bahan bacaan tambahan kepada semua warga kolej dalam menghayati nilai-nilai murni dalam perkhidmatan awam. Saya mengucapkan setinggi-tinggi tahniah dan terima kasih kepada penulis dan unit penerbitan Kolej Komuniti Pasir Mas yang telah mengambil inisiatif menulis dan menerbitkan naskah ini. Semoga usaha ini diberkati oleh Yang Maha Esa. InsyaAllah.

Sekian, terima kasih.

Hafizullah bin Samsudin

Pengarah

Kolej Komuniti Pasir Mas

Bab 1

Pengenalan

Tonggak Dua Belas merupakan lanjutan daripada konsep nilai, norma dan etika yang harus difahami, dihayati dan diamalkan oleh setiap warga penjawat awam samada semasa menjalankan tugas ataupun diluar tugas rasmi. Salah satu daripada elemen yang terkandung dalam Tonggak Dua Belas adalah “keseronokan bekerja”. Apakah yang dimaksudkan dengan keseronokan bekerja, dan bagaimanakah elemen ini dapat diimplementasikan di jabatan seperti Kolej Komuniti, Kementerian Pengajian Tinggi?

Perkataan 'seronok' merujuk kepada satu perasaan yang menyenangkan, atau menyedapkan hati. Manakala 'keseronokan' pula ditafsirkan sebagai perihal, atau keadaan yang menyebabkan seseorang berasa seronok. Kerja pula adalah satu proses menyediakan, menyelesaikan atau membangunkan sesuatu menggunakan kaedah-kaedah tertentu dalam masa yang tertentu atau lebih tepat lagi disebut sebagai tugas yang spesifik dan sebagai satu tujuan kehidupan. Pengertian kerja juga turut dikaitkan dengan tugas yang melibatkan aktiviti yang di laksanakan dengan tujuan tertentu. Dengan itu bolehlah ditafsirkan keseronokan bekerja merupakan suatu keadaan perasaan seseorang yang seronok semasa melaksanakan sesuatu pekerjaannya.

Persoalannya, adakah keseronokan bekerja boleh dicapai? Mungkin ada sesetengah daripada kita yang berpendapat bahawa keseronokan bekerja adalah sesuatu yang mustahil. Kerja adalah kerja, dan kerja bukanlah main-main. Mereka yang berpendapat sedemikian sebenarnya tidak melihat bahawa kerja boleh menjadi sesuatu yang menyeronokkan, malah mereka menganggap kerja merupakan sesuatu yang serius yang tidak boleh dianggap permainan yang patut ada elemen keseronokan. Golongan ini sebenarnya tidak dapat melihat betapa perlu dan pentingnya merasa seronok dan ceria ditempat kerja. Padahal walau apa pun kerja yang dilakukan, walau bekerja

sebagai penjual ubat sekalipun, adalah penting untuk merasa seronok melakukan kerja tersebut. Apatah lagi pekerjaan dalam sektor yang amat penting seperti sektor perkhidmatan awam. Tuntutan keseronokan ditempat kerja lebih-lebih lagi diperlukan dalam sektor awam ini kerana terdapat banyak pihak yang berkepentingan atau "stakeholders" yang perlu diberi perhatian.

"Orang yang mendapat satu pekerjaan yang seronok, tidak perlu bekerja sepanjang hayat" .

-Confucius-



Hal ini demikian jika seseorang itu tidak menganggap kerjanya itu suatu beban. Oleh itu keseronokan bekerja akan menimbulkan beberapa kesan positif, manakala orang yang tidak mempunyai keseronokan bekerja akan menyebabkan berlakunya amalan negatif ditempat kerja. Kedua-dua amalan positif dan negatif ini akan terpancar secara automatik daripada diri seseorang penjawat awam itu dan mudah dibezakan daripada cara bekerja yang ditunjukkan.

Bab 2

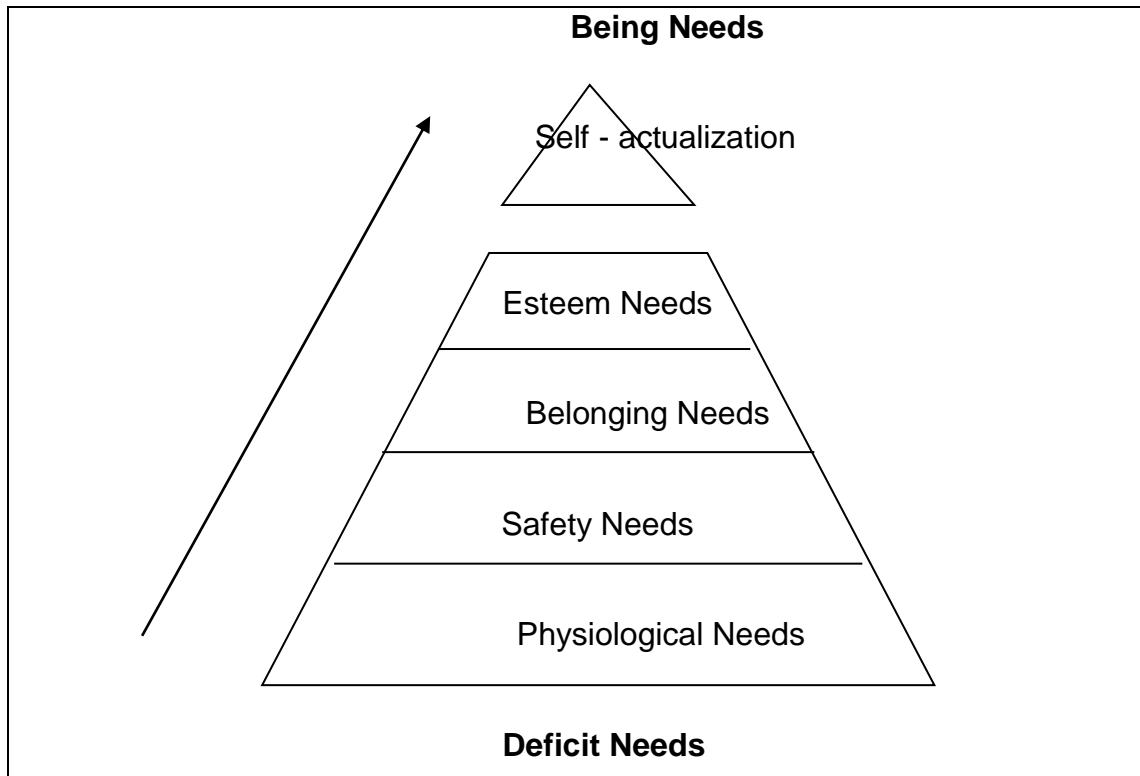
Motivati dan Keseronokan Bekerja

Perasaan seronok ditempat kerja berkait rapat dengan faktor motivasi. Motivasi pula didorong oleh kepentingan peribadi. Sebenarnya seseorang individu memilih samada mahu mendorong dirinya sendiri atau tidak. Teori motivasi menyatakan manusia percaya bahawa apabila dia menolong orang lain sekalipun, tujuan utamanya adalah menolong diri sendiri. Contohnya, apabila seseorang memberi sedekah, sebenarnya perbuatan itu adalah bagi menimbulkan satu perasaan gembira, atau lega dalam dirinya, dan dia akan merasa dirinya itu seorang yang baik hati, dan akan merasa dirinya orang yang penting (Ainon Mohd, 2003). Begitu juga apabila seseorang melakukan sesuatu pekerjaan, jika dia melakukannya dengan baik sebenarnya dia melakukannya untuk dirinya sendiri. Dia juga memilih samada untuk menjadi gembira atau pun sebaliknya. Samada mahu menganggap pekerjaannya itu mengembirakan atau tidak semuanya adalah bergantung kepada dirinya sendiri.

Terdapat beberapa teori yang boleh dikaitkan dengan motivasi ditempat kerja antaranya ialah Teori Estim, Teori Hirarki Keperluan Maslow, , Teori Pencapaian McClelland, Teori Herzberg dan sebagainya. Semasa bekerja seseorang pekerja itu boleh didorong oleh beberapa faktor antaranya ialah faktor persekitaran tempat kerja, ganjaran atau lebih tepat lagi gaji, upah atau bayaran yang diterima, dan faktor keperluan hidup. Faktor ganjaran yang setimpal contohnya akan menjadikan sesuatu kerja itu tidak membosankan. Pengiktirafan dalam bentuk pujian, hadiah atau pemberian cuti khas juga boleh mendatangkan kesan keseronokan bekerja.

TEORI MOTIVASI MASLOW

Abraham Maslow telah mengemukakan teori yang mengandaikan bahawa manusia tidak pernah puas dengan apa yang telah dicapai. Beliau telah membahagikan kehendak-kehendak manusia kepada lima peringkat yang disusun mengikut hirarki (lihat Rajah 1), iaitu daripada peringkat rendah ke peringkat atas.



Rajah 1. Hirarki Keperluan Maslow

Tingkat Keperluan

1. Keperluan fisiologi: Termasuk keinginan terhadap minuman, makanan, udara dan seks.
2. Keperluan keselamatan: Termasuk keinginan terhadap keselamatan dan kedamaian, serta bebas daripada bahaya dan ugutan.
3. Keperluan sosial: Termasuk keinginan untuk bergaul dan berhubung dengan orang lain, serta melahirkan perasaan kasih sayang.
4. Keperluan Estim: Termasuk keinginan supaya dihormati, perasaan harga diri dan status (darjat).
5. Keperluan *Self-Actualization*: Termasuk berbagai keinginan terhadap perkembangan dan kemajuan diri, pencapaian diri serta potensi.

(Diolah daripada Aion Mohd, 2003)

TEORI HERTZBERG

Teori kepuasan hati yang kedua dan yang paling masyhur telah dikeluarkan oleh Herzberg. Teori ini dikenali sebagai Teori Dua Faktor. Penyelidikan Herzberg telah membawa keputusan pertama, terdapat faktor-faktor luar daripada pekerjaan itu sendiri yang sekiranya tidak diadakan atau disediakan oleh organisasi, maka akan menimbulkan rasa tidak puas hati di kalangan pekerja-pekerja. Sekiranya faktor-faktor itu disediakan, maka ia tidak semestinya mendorong pekerja-pekerja untuk bekerja dengan penuh motivasi. Faktor-faktor ini disifatkan sebagai faktor kesihatan dan ia termasuklah perkara-perkara seperti berikut :

1. Jaminan kerja.
2. Upah.
3. Keadaan tempat kerja.
4. Status.
5. Dasar syarikat.
6. Perhubungan di antara penyelia dengan pekerja.
7. Faedah-faedah lain.

Kedua, faktor-faktor yang sekiranya wujud akan dapat melahirkan motivasi kepada pekerja-pekerja dan dengan demikian dapat meningkatkan prestasi kerja yang baik. Faktor-faktor yang dipanggil pendorong atau pemuas ini termasuk:

1. Penghargaan yang diberikan kepada pekerja yang menjalankan tugas dengan cemerlang.
2. Pencapaian di dalam sesuatu tugas yang dijalankan.
3. Tugas yang memerlukan penggunaan kepakaran dan kemahiran.
4. Kemajuan dan perkembangan diri di dalam kerjaya.
5. Tanggungjawab sepenuhnya terhadap tugas.

Teori dua faktor ini telah diterima oleh ramai pengurus daripada pelbagai organisasi. Teori hierarki keinginan dan teori dua faktor menitikberatkan konsep motivasi seperti keinginan, kepuasan atau faktor pendorong dan bukan pendorong. Walaupun tiap-tiap teori itu cuba menerangkan tentang perlakuan secara yang berlainan, tetapi kedua-dua teori itu bukanlah satu-satunya rangka untuk memahami kelakuan yang bermotivasi di dalam organi-

sasi. Manusia mempunyai keinginan yang berlainan dan terdapat pelbagai faktor kerja yang dapat memberikan tingkat kepuasan kepada individu.

(Diolah daripada Mahmood Nazar Mohamed, Sabitha Marican, 1995)

Bab 3

Kesan Positif Seronoknya Bekerja

Apabila seseorang telah mencapai keseronokan bekerja, maka akan terpancarlah kesan-kesan positif yang dapat dilihat secara langsung dan tidak langsung. Kesan positif tersebut adalah wujudnya aura keceriaan, menganggap kerja sebagai ibadah, mempunyai inisiatif, komitmen kerja yang tinggi dan sedia bekerjasama.

Aura Keceriaan

Sedar atau tidak, seseorang yang seronok ditempat kerja atau bekerja dalam keadaan seronok, sebenarnya orang seperti ini adalah orang yang sihat. Doktor Fadzilah Kamsah dalam sebuah rancangan televisyen terbitan Astro pernah menyatakan bahawa, orang yang seronok ditempat kerja adalah orang yang sihat, mukanya cantik, otaknya lebih kreatif, mereka akan mempunyai lebih banyak kawan, dan mempunyai aura yang lebih besar. Menurut beliau manusia mempunyai 3 peringkat aura, yang pertama ialah aura kesihatan, kedua aura keceriaan, dan yang ketiga ialah aura keimanan. Menurut beliau lagi orang yang ceria akan mempunyai aura yang lebih besar.

Kerja Sebagai Ibadah

Tuntutan bekerja dalam agama Islam ada dinyatakan dalam Al- Quran antara lainnya Allah menyebut;

“Dialah yang menjadikan bumi bagi kamu: Mudah digunakan, maka berjalanlah di merata-rata ceruk rantaunya, serta makanlah dari rezeki yang dikurniakan Allah; dan (ingatlah), kepada Allah jualah (tempat kembali kamu sesudah) dibangkitkan hidup semula; (maka hargailah nikmatNya dan takutilah kemurkaanNya)”

(Surah Al- Mulk Ayat 15)

Hadis nabi yang lain ada menyatakan,

“Barangsiapa yang menjadi susah pada petang hari kerana kerjanya, maka terampunlah dosanya.”

(Hadis Riwayat Tabrani)

Jelas disini bahawa bekerja itu adalah satu ibadat dan ibadat akan diberikan ganjaran di dunia dan juga di akhirat. Apabila seseorang itu telah menganggap kerja sebagai ibadah, maka dengan sendirinya ia akan merasa seronok untuk melakukannya. Terdapat tiga petunjuk bagaimana dikatakan menganggap kerja sebagai satu ibadah, pertama ialah niat yang ikhlas, cara yang benar dan tujuannya hanyalah untuk mencari keredhaan Allah SWT.

Walaupun ganjaran yang diperolehi kadang-kadang tidak secara langsung mereka tidak perlu risau kerana mereka sedar bahawa dosa-dosa mereka akan terampun, dan janji Allah diakhirat nanti adalah pasti. Perkara ini dinyatakan oleh sebuah hadis berikut:

"Seorang muslim yang menanam atau menabur benih, lalu ada sebahagian yang dimakan oleh burung atau manusia, ataupun oleh binatang, nescaya semua itu akan menjadi sedekah baginya"

(Riwayat Bukhari, Muslim dan Ahmad)

Walaupun hasilnya tidak dapat dinikmati oleh dirinya, tetapi mereka sedar bahawa ada makhluk Allah lain yang akan mendapat faedah, dan itu akan menjadi sedekah bagi dirinya. Maka tidak mustahillah jika orang yang mempunyai perasaan seronok bekerja akan bekerja seolah-olah mereka akan hidup selama-lamanya, dan kuat beribadat seperti seolah-olah mereka akan mati esok hari .

Selaras dengan itu akan timbullah sikap dedikasi, ketekunan, amanah, bertanggungjawab dan ikhlas dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Inisiatif Sendiri

Keseronokan bekerja lahir daripada sikap positif terhadap tugas, dan sesuatu tugas itu dihasilkan daripada inisiatif sendiri. Orang yang merasa seronok bekerja tidak akan menunggu sesuatu kerja datang kepadanya, sebaliknya akan mencari sendiri apakah tugas yang perlu dilaksanakan. Maksudnya dia tidak perlu menunggu sesuatu arahan yang khusus sebelum melakukan sesuatu kerja. Dia akan tahu dengan sendiri apakah tugas yang patut diselesaikan tanpa perlu diberi arahan khusus oleh ketuanya. Dia akan merasa lebih bertanggungjawab melakukan sesuatu tugas hanya dengan memerhatikan persekitaran kerjanya. Apabila ada sikap inisiatif diri, maka seseorang penjawat awam itu akan sentiasa melakukan perkara yang berfaedah di tempat kerja, dengan itu istilah tiada kerja atau membuang masa tidak wujud kepadanya. Ini kerana setiap masa akan diisi dengan melakukan perkara-perkara yang berfaedah.

Komitmen Kerja Yang Tinggi

Kamus Dewan mendefinisikan komitmen sebagai kesediaan untuk melakukan sesuatu pada masa hadapan. Orang yang mempunyai komitmen terhadap kerja bermaksud ia sedar bahawa kerja yang dilakukan itu adalah penting, dan membantu organisasi itu. Oleh itu ia akan merasa bahawa adalah perlu untuk ia berada ditempat kerja kerana tugas yang akan dilakukannya akan membawa manfaat kepada bukan sahaja dirinya malah kepada orang lain.

Sedia memberi kerjasama

Serentak dengan komitmen yang tinggi, orang yang ada keseronokan bekerja akan lebih mudah dilihat dalam sesuatu situasi, majlis atau apa sahaja yang berkaitan kerjanya. Ini kerana orang seperti ini lebih mudah memberi kerjasama, dan bersedia untuk memberi kerjasama. Serta seronok membuat kerja secara berkumpulan berbanding menyelesaikan sesuatu tugas dengan sendiri atau secara berseorangan. Banyak kepala lebih baik daripada satu kepala.

Bab 4

Kesan Negatif Apabila Tidak Seronok Bekerja

Seperti yang dinyatakan sebelum ini, berbeza dengan orang yang seronok bekerja, orang yang tidak mempunyai keseronokan bekerja akan melihat kerja yang dilakukan adalah sesuatu beban. Maka sukar baginya merasa seronok apabila terpaksa melaksanakan sesuatu yang membebankan. Ini akan membawa kepada kerja yang sambil lewa, malas, tidak mempedulikan kualiti kerja dan tidak teliti dalam melaksanakan tugasnya. Baginya cukup sekadar kerja itu disiapkan dan yang penting setiap bulan dia tetap mendapat ganjaran seperti orang lain.

Orang yang tidak gembira melakukan tugas juga adalah orang yang tidak komited. Dia tidak dapat melihat bahawa organisasinya memerlukan khidmat daripadanya. Dia akan selalu mengelak daripada melakukan kerja dan selalu memberi laluan kepada orang lain melakukannya terlebih dahulu. Jika tidak ada orang lain barulah dia akan mengambil tugas tersebut itupun setelah diarahkan oleh ketuanya. Kemudian tidak mustahil jika mereka ini selalu merungut apabila menerima satu-satu tugas yang diberikan. Mereka akan sentiasa berkata bahawa, kenapalah mereka yang terpaksa menerima tugas tersebut, bukannya orang lain. Seolah-olah mereka bernasib malang kerana terpilih untuk tugas tersebut. Tetapi setiap akhir bulan mereka tetap juga berharap akan mendapat gaji seperti orang lain.

Kesan negatif lain yang dapat dilihat ialah seperti tidak berdisiplin, tidak suka menolong, dan sentiasa mengharap dorongan daripada ketua. Mereka selalunya hanya menunggu arahan daripada ketua mereka dan tiada inisiatif. Seterusnya tidak mustahillah jika mereka tidak akan diberi peluang untuk menggalas tugas yang mencabar kerana sikap mereka terhadap kerja dapat dilihat dan kerja mereka dapat dinilai oleh rakan sekerja dan juga ketua mereka. Contohnya, seseorang yang tidak seronok bekerja disebabkan oleh faktor seperti lokasi tempat kerja yang jauh dari tempat tinggal dan keluarga.

Faktor ini akan menjadi penyebab kepada kurangnya motivasi kerja. Ia membawa kepada perasaan tidak seronok bekerja. Lanjutan daripada itu kerja yang dilakukan tidak berkualiti, dan mereka sering merasa bosan dan akan sentiasa mencari peluang untuk bertukar tempat kerja. Mereka tidak dapat memberikan fokus kepada kerja kerana keperluan yang asas masih belum dipenuhi, seperti yang dinyatakan oleh Teori Keperluan Maslow. Maka keseronokan bekerja adalah mustahil bagi diri mereka.

Bab 5

Seronoknya Bekerja di Kolej Komuniti

Walau dimana sahaja kita bekerja, di sektor awam, swasta, atau bekerja sendiri, samada tempat kerja kita berada dekat atau jauh dengan tempat tinggal kita, perasaan seronok ditempat kerja boleh diwujudkan.

Berapa ramaikah diantara kita yang berdoa supaya Allah menjadikan hari esok adalah hari yang lebih ceria sebelum kita meletakkan mata setiap malam? Dan berapa ramaikah diantara kita yang membayangkan bahawa hari esok adalah hari yang ceria dan penuh keseronokan sebelum tidur setiap malam? Menurut kajian, apa yang kita fikir sebelum kita tidur akan diulang-ulang di dalam otak kita sepanjang waktu tidur, sehinggalah kita terbangun dari tidur keesokan harinya. Dan ini penting kerana ia akan mempengaruhi emosi kita pada setiap hari. Perasaan atau tidak, jika kita bermimpi sesuatu yang indah, kita akan menjadi ceria setelah terbangun dari tidur, dan sebaliknya akan berlaku jika kita mendapat mimpi buruk.

Jika dilihat suasana tempat kerja seperti di Kolej Komuniti, seseorang tenaga pengajar bukan sahaja berdepan dengan pelajar, tetapi juga pihak yang berkepentingan lain (*stakeholders*) seperti ibubapa, peserta kursus pendek, tenaga pengajar kursus pendek, orang luar yang berurusan dengan pihak kolej, dan rakan-rakan sekerja. Adalah penting untuk mempamerkan wajah yang ceria pada setiap masa. Perkara ini mustahil akan berlaku jika tidak ada perasaan seronok dalam hati kita. Rasa seronok itu terlebih dahulu mesti dibayangkan dalam fikiran kita barulah perasaan tersebut akan dapat dirasakan, dan seterusnya akan ditunjukkan melalui tindakan.

Pelanggan yang paling utama bagi Kolej Komuniti adalah pelajar-pelajarnya. Tanpa pelajar, pensyarah tidak akan ada orang untuk dididik. Maka perkara utama yang seseorang pensyarah perlu berhadapan adalah dengan pelajar-pelajarnya. Pertemuan dengan pelajar bukan setakat di dalam

kelas, iaitu pembelajaran secara formal. Pensyarah juga turut berurusan dengan pelajar di luar waktu kelas. Apabila berada di dalam kelas, atau semasa menguruskan sesi pembelajaran dan pengajaran (P&P), pensyarah perlu mewujudkan suasana pembelajaran yang selesa. Apa akan terjadi jika seseorang pensyarah itu kelihatan dingin atau bersikap dingin terhadap pelajar-pelajarnya? Sudah tentu pelajar akan merasa tidak selesa dan pelajar akan berasa takut untuk bertanya. Jika ada kemusykilan, mereka lebih rela diam daripada mendapatkan jawapan daripada pensyarah. Seterusnya sudah tentu objektif pembelajaran tidak akan tercapai disebabkan oleh sikap pensyarah itu sendiri.

Persoalannya kenapakah ada dikalangan pensyarah yang bersikap sedemikian? Ini mungkin disebabkan mereka tidak dapat menerima bahawa pelajar-pelajar Kolej Komuniti adalah bukan terdiri daripada pelajar yang cemerlang. Mereka selalu mempersoalkan kenapakah pelajar sentiasa tidak memahami apa yang mereka ajar, tanpa menyoalkan bagaimana cara lain yang perlu dibuat supaya proses pembelajaran berlaku dengan berkesan. Jika seseorang pensyarah itu redha dan menerima tugasnya dengan ikhlas, mereka tidak akan bersikap sedemikian. Mereka akan mencari kaedah-kaedah baru untuk dipraktikkan dalam proses pengajaran mereka. Kepuasan bekerja sebagai pensyarah adalah apabila apa yang diharapkan daripada pelajar telah dapat dicapai. Contohnya seorang pensyarah mengharapkan apa yang disampaikan akan difahami oleh pelajar, dan pencapaian keseluruhan pelajar adalah baik. Jika hasrat ini tercapai seseorang pensyarah itu akan merasa seronok, dan akan merasa lebih bersemangat untuk melakukan yang lebih baik. Apabila pencapaian pelajaranya kurang memuaskan, pensyarah tidak pula putus asa tetapi akan mencari apakah punca dan cuba membetulkan keadaan tersebut.

Inilah sikap yang perlu ditanam oleh setiap pensyarah Kolej Komuniti. Pelajar mestilah dianggap sebagai aset bukannya liabiliti. Setiap pensyarah perlu membayangkan bahawa setiap sesi P&P yang akan dimasukinya adalah satu proses yang menyeronokkan. Setiap pelajar mempunyai kebolehan berbeza-beza dan perlu ditangani dengan pendekatan berbeza. Pensyarah

perlu memfokuskan kepada apa yang diperlukan oleh pelajar bukannya memfokus kepada apa yang pensyarah itu sendiri ingini. Pensyarah perlu memahami bahawa pelajar-pelajar Kolej Komuniti bukannya budak sekolah dan mereka bukan juga orang dewasa. Mereka adalah remaja. Ini memerlukan kemahiran pensyarah untuk mengaplikasikan dan menyesuaikan kaedah P&P yang dipelajari daripada kursus-kursus yang telah dihadiri ke dalam kelas masing-masing. Contohnya seperti Kaedah Pembelajaran Koperatif. Barulah pelajar akan seronok untuk datang ke kelas dan pensyarah juga akan mendapat satu keseronokan bekerja yang tidak dapat digambarkan oleh orang lain.

Contoh lain yang boleh dilihat adalah, ramai dikalangan pensyarah Kolej Komuniti yang mengajar program Sijil Perakaunan Perniagaan mengeluh bahawa pelajar sukar memahami apa yang diajar kerana menganggap subjek perakaunan adalah sukar. Jika pelajar sahaja yang menganggap ia sukar mungkin tidak mustahil, tetapi bagaimana jika pensyarah juga mempunyai anggapan yang sama?. Sebenarnya perkara ini boleh ditangani.

Perkara pertama yang perlu dilakukan adalah membetulkan tanggapan yang salah dengan cara memberikan pendedahan. Semasa pelajar mendaftarkan diri, pelajar perlulah diberi taklimat oleh Ketua Program bahawa subjek perakaunan tidaklah sesukar yang dibayangkan. Pelajar perlu diberitahu subjek ini senang, dan mereka akan sentiasa dibimbing oleh pensyarah pada setiap masa. Pelajar tidak perlu risau kerana "*tidak kenal maka tak cinta*". Semua perkara bermula daripada tidak tahu kepada tahu. Pelajar juga perlu diberitahu tentang prospek bidang perakaunan kepada diri mereka kelak.

Peringkat kedua adalah perlaksanaan dan pemantauan. Semasa sesi kuliah atau amali (P&P), pensyarah perlu mengajar menggunakan kaedah yang paling senang untuk difahami. Adalah menjadi tugas pensyarah untuk menjadi pemudahcara, bukannya menyukarkan lagi keadaan yang sedia ada. Terdapat beberapa tips yang boleh diamalkan oleh pensyarah antaranya semasa mengajar tidak boleh duduk dikerusi, menghormati pandangan

pelajar, dan masuk ke kelas tepat pada waktunya. Kata-kata dibawah juga boleh dijadikan perangsang kepada pensyarah dalam memastikan keseronokan bekerja:

“If you are not having fun, you are not being the best teacher you can be”

- Anonymous

Jangan lupa bahawa,

“You are the One Responsible For The Choices You Make!” - Anonymous

Dan kita mesti sematkan di dalam hati kita bahawa,

“The Ultimate Goal is Doing the Best and Enjoying It. “ - Anonymous

Bab 6

Rumusan

Manusia bekerja sejak dahulu hingga sekarang, kerana bekerja itu adalah beban yang terpaksa dilakukan. Sesuatu kerja itu boleh jadi senang atau susah. Jika sesuatu kerja yang dibuat itu adalah kerja yang tidak disukai maka secara automatik kerja yang senang pun akan dianggap susah. Apabila ada perasaan begini, maka apa yang kita lakukan semuanya adalah negatif. Semuanya bergantung kepada diri kita sendiri. Jika sesuatu kerja yang dibuat itu adalah kerja yang disukai maka secara automatik kerja yang susah pun akan dianggap senang. Jika kita bersikap optimistik kita boleh menjadikan kerja itu sesuatu yang mendatangkan keseronokan dan membesarkan lagi aura kita. Kita juga boleh menganggap bekerja sebagai suatu ibadah yang akan membawa ganjaran. Ataupun kerja itu dijadikan cabaran yang memerlukan bukan saja daya usaha malah pemikiran dan kreativiti. Jika kita boleh menganggap kerja adalah satu bentuk sumbangan yang akan membawa manfaat kepada masyarakat dan negara, kita akan merasa puas kerana sumbangan kecil yang diberikan telah berjaya membangunkan negara. Akhir sekali, jika kerja itu kita anggap sebagai satu pengkhususan kita maka dengan sendirinya kita akan menjadi pakar yang diiktiraf. Terpulanglah kepada diri kita sendiri bagaimanakah cara mengimplementasikan keseronokan bekerja ini di organisasi masing-masing kerana tujuan utamanya hanyalah satu, iaitu tujuan kita melakukannya adalah untuk menolong diri sendiri.

“Work done spontaneously and joyfully is never oppressive”

(Mahatma Ghandi)

Bibliografi

- Ainon Mohd. (2004). *Siri Pengurusan Panduan Menggunakan Teori Motivasi Di Tempat Kerja*. Pahang: PTS Publications and Distributor Sdn. Bhd.
- Citra Karya, Falsafah, Nilai dan Etika Dalam Perkhidmatan Awam*. . Institut Tadbiran Awam Negara INTAN, 1994.
- Kenneth W. Thomas. (2000). *Intrinsic Motivation At Work*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- Mahmood Nazar Mohamed, Sabitha Marican. (1995). *Hubungan Manusia Dalam Organisasi*. Kuala Lumpur. Utusan Publications & Distributor Sdn. Bhd.
- Mok Soon Sang. (2007). *Siri Pendidikan Kursus Induksi Perkhidmatan Awam dan Kenegaraan*. Selangor : Multimedia-Es Resources Sdn Bhd.
- Nilai dan Etika Dalam Perkhidmatan Awam*. Institut Tadbiran Awam Negara(INTAN), 1991.
- Tonggak Dua Belas Penerapan Nilai, Norma dan Etika Perkhidmatan Awam*. Institut Tadbiran Awam Negara(INTAN), 1992.



Seronoknya Bekerja
Elemen Utama Dalam Tonggak Dua Belas

ISBN 978-967-11918-8-0



Nik Norhasmah Nik Soh
Siti Norsyuhanas Mohd Nasri
Kolej Komuniti Pasir Mas