



JIKA dilaksanakan dengan baik, akan mewujudkan suasana kerja yang kondusif, harmoni dan penuh semangat.

Bukan pekerja takut ditegur, tapi biar kena caranya

TEGURAN di tempat kerja sememangnya satu bentuk komunikasi yang penting untuk membina pasukan yang lebih baik, meningkatkan mutu kerja dan memperbaiki kesilapan yang mungkin berlaku.

Namun begitu, ada ketikanya cara teguran itu disampaikan menjadi isu bukan kerana seseorang itu enggan ditegur, tetapi kerana teguran yang diberikan tidak berhemah dan tidak kena pada tempatnya.

Dalam budaya kerja profesional, prinsip asas seperti menghormati maruah dan ruang peribadi wajar dijadikan panduan utama. Menegur secara terbuka di hadapan rakan sekerja atau pelanggan contohnya, bukan sahaja menjatuhkan air muka individu, malah boleh menyebabkan tekanan emosi dan merosakkan semangat kerja. Situasi sebegini berpotensi menimbulkan konflik, rasa tidak puas hati, bahkan menyumbang kepada persekitaran kerja yang toksik.

Bagi kritikan dan teguran yang tidak membina serta disampaikan tanpa hemah bukan sahaja gagal memperbaiki keadaan, malah boleh merosakkan hubungan di tempat kerja.

Apabila seseorang ditegur secara kasar, sindiran atau penuh emosi, ia tidak memberi ruang kepada refleksi atau penambahbaikan. Sebaliknya, ia mencetuskan rasa kecewa, menjatuhkan semangat dan membina tembok ketidakpercayaan antara rakan sekerja.

Teguran yang tidak kena pada tempat, waktu dan cara bukan sahaja gagal memperbaiki, malah boleh mencetuskan konflik dalaman yang menjejaskan kesejahteraan mental dan motivasi untuk terus memberi yang terbaik.

Setiap individu berhak ditegur, tetapi setiap teguran harus disampaikan dengan niat mendidik, bukan menghukum. Barulah organisasi boleh tumbuh bersama dengan semangat, bukan tekanan.

Teguran yang membina perlu disampaikan dengan niat yang jelas untuk membantu, bukan untuk memperlekeh. Ia harus

disertakan dengan cadangan penyelesaian, menggunakan bahasa yang beradab dan nada yang profesional.

Pemimpin yang baik tahu memilih waktu, tempat dan pendekatan yang paling sesuai. Ruang tertutup, perbualan peribadi dan nada yang tenang sering kali lebih berkesan daripada teguran yang lantang di khalayak ramai.

Selain teguran, memberi arahan kepada pekerja juga perlu disertai dengan adab bagi mewujudkan suasana kerja yang harmoni dan saling menghormati. Arahan yang diberi hendaklah disampaikan dengan jelas, sopan dan profesional, tanpa nada merendahkan atau memperlekehkan pekerja.

Kesesuaian masa dan beban kerja semasa pekerja juga perlu diambil kira, agar arahan tidak menjadi tekanan yang tidak perlu. Memberi penjelasan tujuan dan kepentingan tugas juga membantu pekerja memahami tanggungjawab mereka dengan lebih baik.

Komunikasi terbuka antara pengurusan dan staf, kepimpinan yang menyokong dan inspiratif, persekitaran kerja yang positif dan menyenangkan mampu membuatkan pekerja kekal bermotivasi dan setia kepada organisasi.

Kesemua elemen ini jika dilaksanakan dengan baik, akan mewujudkan suasana kerja yang kondusif, harmoni dan penuh semangat, sekali gus memberi impak positif kepada keseluruhan prestasi organisasi. Di samping menilai siapa paling laju bekerja, jangan lupa bertanya siapa yang sedang hampir jatuh.

Kita bukan takut ditegur. Malah, teguran adalah tanda prihatin dan peluang untuk memperbaiki diri. Namun biarlah teguran itu disampaikan dengan hikmah, empati dan penuh hormat kerana itulah kunci untuk membina budaya kerja yang positif dan berdaya saing.

SURIYATI BAHAROM

Ketua Unit Media dan Kewartawanan Pejabat Pemasaran dan Komunikasi Korporat Universiti Tun Hussein Onn Malaysia (UTHM)