



Baru-baru ini, penulis berpeluang menghadiri majlis Anugerah Perkhidmatan Kecemerlangan, Universiti Sains Islam Malaysia (USIM) di sebuah hotel di Sepang, Selangor. Seperti agensi awam lain, acara tahunan universiti itu bertujuan memberi pengiktirafan dan penghargaan kepada kakitangan USIM yang berprestasi cemerlang pada tahun lalu.

Dalam majlis itu, amat jelas kelihatan wajah ahli akademik, pentadbir dan kumpulan sokongan yang ceria dan gembira terutama apabila berada di atas pentas menerima anugerah masing-masing.

Hakikatnya, organisasi tidak mampu untuk berkembang maju dan berjaya tanpa adanya para pekerja yang cemerlang. Sesebuah organisasi tiada upaya mencapai kecemerlangan tanpa pekerja yang berkhidmat dengan penuh dedikasi dan berkualiti, maka amat wajar sekali organisasi sama ada awam atau swasta menghargai para pekerja mereka setiap tahun.

Bagaimanapun, sudah sampai masanya organisasi memikirkan di luar kebiasaan atau tradisi bentuk penghargaan yang diberikan kepada kakitangan cemerlang. Hal ini sejajar dengan cadangan Pengerusi Lembaga Pengarah USIM, Prof Emeritus Tan Sri Dr Abdul Shukor Husin supaya pemberian anugerah serta bentuk insentif ditambah baik dan ditingkatkan.

Jadilah pekerja yang dihargai majikan

Mungkin organisasi mempertimbangkan agar tidak terikat dengan kuota anugerah yang ditetapkan daripada keseluruhan kakitangan organisasi sebaliknya, ditambah supaya lebih ramai yang mencapai tahap kecemerlangan diberi anugerah itu.

Organisasi juga boleh mempertimbangkan supaya bentuk penghargaan tidak hanya berupa wang tunai dan sijil penghargaan, sebaliknya mungkin diberi insentif yang lebih besar nilainya seperti jam berjenama atau pakej mengerjakan umrah/melancong kepada mereka yang sangat cemerlang yang memberi impak besar kepada organisasi.

Penulis berpendapat penganugerahan itu tidak wajar berdasarkan kekananan atau lama berkhidmat sebaliknya, diberi berdasarkan merit kepada mana-mana kakitangan yang menunjukkan

tahap prestasi tinggi walaupun baru berkhidmat.

Menurut Sharifah Hayati (2013) terdapat 10 sifat majikan terbaik yang memiliki sifat al-Qawi (kuat) dan al-Amin (amanah) dan satunya daripadanya ialah menghargai pekerja. Memberi penghargaan dalam bentuk penganugerahan kepada pekerja tentunya dapat menghindari persepsi negatif terhadap majikan sebaliknya, memupuk suasana ceria, gembira, bermotivasi serta meningkatkan kepuasan bekerja.

Mereka yang menerima penghargaan tentunya menyayangi organisasi lantaran itu menaikkan semangat untuk bekerja secara lebih kreatif, melakukan inovasi, meningkatkan produktiviti serta hasil yang berkualiti.

Oleh itu, untuk dihargai majikan sebagai penerima anugerah

kecemerlangan, pekerja khususnya graduan yang baru berkhidmat harus memenuhi beberapa kriteria berikut.

Mencapai sasaran kerja tahunan

Kakitangan yang berprestasi tinggi berjaya menghasilkan output berdasarkan sasaran kerja tahunan. Kerja yang dilakukan itu mesti memenuhi kriteria penilaian prestasi tahunan, justeru tentunya ketua akan mencalonkan mereka ini untuk diberi anugerah.

Berdedikasi dan berkualiti

Mereka yang berdedikasi dan berkualiti akan mendapat perhatian ketua. Ketua menyukai dan menyayangi mereka kerana ciri-ciri positif itu. Tentunya mereka akan berada dalam senarai untuk dicalonkan sebagai penerima anugerah cemerlang atau pekerja terbaik.

Hubungan dengan ketua, rakan pejabat dan pelanggan

Kakitangan perlu membina dan menjaga hubungan baik dengan ketua, rakan pejabat dan pelanggan. Bekerja dalam suasana yang baik dan harmoni memberi keseronokan bekerja, bekerjasama seterusnya meningkatkan produktiviti. Tentunya anda disenangi orang lain yang mungkin memberi kesan positif kepada penilaian prestasi tahunan.

Patuhi peraturan organisasi

Kakitangan yang patuh kepada

peraturan organisasi ialah mereka yang terhindar daripada masalah disiplin dan perkara negatif lain. Mereka akur kepada peraturan kerja, patuh arahan ketua, menepati waktu serta penampilan positif. Tentunya ada ganjaran yang menanti.

Tidak mengambil cuti sakit

Mengambil cuti sakit yang kerap menggambarkan kakitangan itu sering tidak sihat. Lazimnya mereka tidak produktif dan akan menjejaskan output organisasi. Mana mungkin ketua memberi penilaian yang tinggi kepada kakitangan kategori ini. Pekerja yang sihat mampu menghasilkan kerja yang produktif.

Membabitkan diri dengan aktiviti luar

Selain tugas hakiki, untuk mendapat markah penilaian tahunan kakitangan harus terbabit aktif dengan aktiviti luar seperti khidmat masyarakat, persatuan dan sukun peringkat organisasi, kementerian atau kebangsaan.

Ketua Setiausaha Negara, Tan Sri Dr Ali Hamsa seperti dilaporkan oleh media, baru-baru ini bersetuju penjawat awam yang terbabit dalam aktiviti luar akan diberi markah penuh sebanyak lima peratus dalam laporan penilaian prestasi tahunan mereka.

Oleh itu, bekerjalah bersungguh-sungguh agar menjadi pekerja yang dihargai majikan.