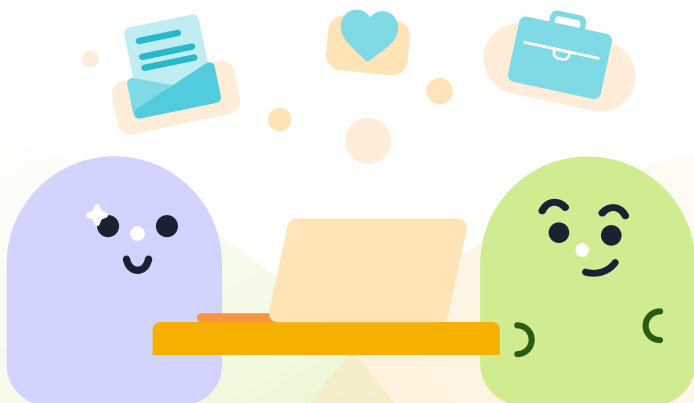
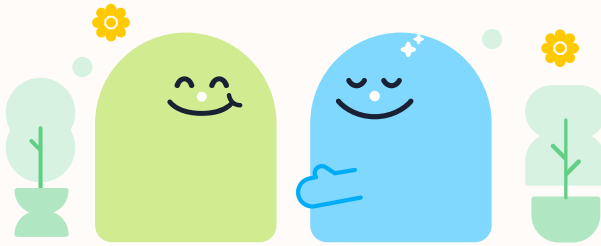


Kehebatan Hubungan Sihat di Tempat Kerja

Panduan untuk membina kepercayaan, memperkukuh hubungan, dan menyelesaikan konflik di tempat kerja



Kandungan



01 Pengenalan kepada hubungan positif di tempat kerja dan penyelesaian konflik

02 Membina asas hubungan yang kukuh di tempat kerja

- Kehebatan mempunyai rakan di tempat kerja
- Mengenal pasti dan mendekati hubungan profesional
- Rahsia ketahanan kerjaya: susulan dan mengekalkan hubungan
- Mengatasi kegelisahan sosial

03 Menilai semula penyelesaian konflik dengan kerangka GROW

- Strategi untuk mengubah konflik menjadi peluang pertumbuhan

04 Membangunkan pelan tindakan yang kukuh

05 Sumber

Pengenalan kepada hubungan positif di tempat kerja dan penyelesaian konflik

Hubungan yang baik di tempat kerja menjadikan suasana kerja lebih menyenangkan, mengukuhkan kerjasama, dan membantu semua orang menjadi lebih produktif. Antara elemen penting dalam hubungan kerja yang kukuh ialah kepercayaan, komunikasi yang terbuka dan jujur, serta kecerdasan emosi. Namun, hakikatnya, perbezaan pendapat tidak dapat dielakkan. Konflik tetap menjadi cabaran yang membuat ramai berasa kurang selesa, terutamanya di tempat kerja.



Sebagai contoh, satu kajian oleh CPP Global mendapati bahawa

85% pekerja

berdepan dengan konflik dalam kerjaya mereka.



Soalannya ialah:

Bagaimana anda boleh mengekalkan hubungan di tempat kerja sambil mengurus konflik? Semuanya bermula dengan pendekatan yang tepat

Dalam panduan ini, anda akan mempelajari bagaimana kerangka GROW dapat membantu anda memupuk hubungan kerja yang lebih baik serta menangani konflik dengan berkesan:



Jadi, adakah anda bersedia untuk memperkukuh hubungan di tempat kerja dan mengubah konflik menjadi peluang untuk berkembang dengan pendekatan yang mudah dan berkesan ini? Mari kita mulakan!

Membina asas hubungan yang kukuh di tempat kerja

Setiap hubungan yang berjaya bermula dengan asas yang kukuh dan memerlukan masa serta usaha untuk dipupuk. Antara elemen utama yang sering menjadi teras kepada hubungan kerja yang baik ialah rasa hormat, kepercayaan, komunikasi yang terbuka, empati, dan kecerdasan emosi. Apabila aspek-aspek ini diterapkan dengan baik, bukan sahaja suasana kerja menjadi lebih menyenangkan, tetapi anda juga meletakkan diri anda pada landasan yang lebih kukuh untuk kejayaan kerjaya.

Kehebatan mempunyai rakan di tempat kerja



Persahabatan di tempat kerja bukan sekadar satu kelebihan – ia adalah faktor yang boleh mengubah perjalanan kerjaya anda. Selain menghilangkan kebosanan rutin kerja, ia juga menggalakkan kerjasama dan membantu anda maju dalam kerjaya.

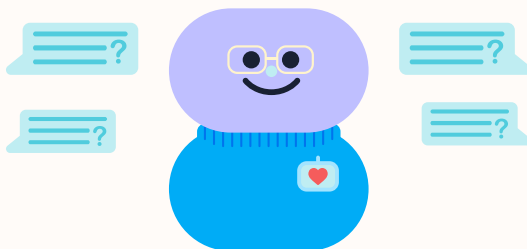
Berikut adalah cara untuk memanfaatkan hubungan ini:

1. **Hubungan strategik** – Kenal pasti individu yang berpengaruh dalam perkembangan kerjaya anda.
2. **Komunikasi berkesan** – Belajar mendengar dengan teliti dan menerima kritikan membina.
3. **Meluaskan rangkaian di luar pasukan anda** – Berinteraksi dengan rakan sekerja merentas jabatan dan pemimpin organisasi untuk meningkatkan pengaruh serta pengiktirafan di tempat kerja.



Mentor vs. penaja kerjaya – Mentor memberi nasihat, tetapi penaja menggunakan pengaruh mereka untuk menyokong dan memperjuangkan anda dalam perbincangan tertutup.

Mengenal pasti dan mendekati hubungan profesional



Jika anda baru menyertai dunia kerja, pengalaman ini mungkin terasa seperti hari pertama di sekolah – cuma dengan lebih banyak e-mel dan kurang sedikit waktu rehat makan tengah hari.

Berita baiknya? **Anda tidak perlu menjadi individu paling peramah di pejabat untuk membina hubungan yang baik.**

Mulakan dengan langkah kecil. Ucapan ringkas seperti **"Hai, saya baru di sini! Apa satu perkara yang patut saya tahu tentang bekerja di syarikat ini?"** sudah cukup untuk membuka suasana tanpa terasa dipaksa.

Dan yang paling penting, jangan terlalu memikirkannya. Kebanyakan orang sebenarnya terbuka untuk berhubung, terutamanya jika anda menunjukkan minat yang tulus. **Ingat, rangkaian profesional bukan tentang mengumpul kenalan, tetapi membina hubungan yang bermakna.**



Guided prompt:

"Siapa di tempat kerja saya yang boleh membantu saya belajar, berkembang, dan maju?"



"Rangkaian anda menentukan nilai anda."
– Porter Gale

Rahsia ketahanan kerjaya: Menyusul dan mengekalkan hubungan



Ketahanan kerjaya bergantung pada hubungan yang mampu bertahan dalam jangka masa panjang. Satu tindakan susulan selepas perbualan yang bermakna, mesej ringkas untuk bertanya khabar beberapa bulan kemudian, atau ucapan “Tahniah atas kenaikan pangkat!” sudah cukup untuk memastikan hubungan tetap segar.

Rangkaian yang kukuh tidak terbina dalam semalam; ia berkembang melalui **interaksi yang konsisten dan tulus**. Seperti kerjaya, hubungan juga memerlukan pelaburan masa dan usaha untuk berkembang. Jadi, jangan sekadar membina rangkaian—**peliharalah ia**.

Berikut adalah alat bantuan daripada Naluri Career Coach, Fazilah Yusof, yang mempunyai lebih daripada 4 tahun pengalaman dalam bidang ini:

Templat e-mel & LinkedIn:

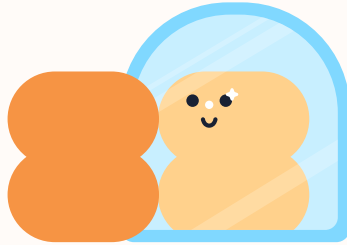
- **Untuk peluang perkembangan kerjaya:** "Saya berminat untuk mengambil lebih banyak tanggungjawab. Adakah anda mempunyai cadangan bagaimana saya boleh menyumbang dengan lebih strategik?"



Soalan Panduan:

"Bagaimana hubungan saya di tempat kerja mempengaruhi hala tuju kerjaya saya dalam jangka panjang?"

Mengatasi kegelisahan sosial



Jika anda seorang yang introvert atau pemalu, bersosial mungkin terasa mencabar—dan itu tidak mengapa. Anda tidak perlu menjadi individu paling peramah untuk membina rangkaian yang bermakna.

Kuncinya adalah **memberi tumpuan kepada orang lain**, bukan diri sendiri. Minat yang tulus terhadap pandangan dan pendapat seseorang secara semula jadi akan menarik mereka kepada anda. **Daripada risau tentang bagaimana menarik minat, fokuslah untuk menjadi seorang yang berminat.** Jika sesuatu hubungan terasa kekok, jangan dipaksa. Pada akhirnya, keaslian adalah kunci utama dalam membina rangkaian yang berkekalan.

Aktiviti! Kenali diri anda dengan lebih baik.

Penilaian sendiri: "Apakah gaya rangkaian saya?"

Introverts

Lebih selesa dengan perbualan mendalam secara satu dengan satu.

Extroverts

Selesa dalam acara rangkaian yang melibatkan ramai orang.

Ambiverts

Seimbang antara kedua-duanya.

Strategi rangkaian berdasarkan gaya anda

Introverts

Sediakan 3-4 topik perbualan lebih awal.

Extroverts

Dengar dengan aktif dan pastikan perbualan berjalan secara seimbang.

Ambiverts

Sesuaikan diri dengan keadaan, bergilir antara memimpin dan mendengar dalam perbualan.



Pelan tindakan untuk perkembangan kerjaya

- Kenal pasti tiga individu utama untuk dihubungi dalam suku tahun akan datang.
- Jadualkan pertemuan satu lawan satu atau susulan bulanan dengan kenalan profesional.

Tip Pembimbing **Pembuka bicara untuk Perkembangan Kerjaya**



- "Apakah nasihat yang awak ada untuk seseorang yang ingin mengasah kepimpinan di syarikat kita?"
- "Kemahiran manakah yang paling banyak membantu dalam perjalanan kerjaya awak?"
- "Latihan atau pembangunan kemahiran apa yang awak cadangkan untuk seseorang dalam posisi saya?"
- "Apakah peluang kerjaya paling tidak dijangka yang muncul daripada perbualan ringkas?"
- "Jika awak baru memulakan kerjaya hari ini, apakah satu perkara yang akan awak beri tumpuan untuk dipelajari?"

Melihat semula konflik dengan kerangka GROW

Kami faham: menyelesaikan konflik boleh terasa mencabar. Lagipun, bersetuju lebih mudah daripada berhadapan dengan ketegangan. Namun, ramai yang tidak menyedari bahawa perbezaan pendapat adalah perkara biasa dan selalunya tidak seteruk yang disangka. Malah, apabila ditangani dengan baik, konflik boleh membawa kepada perbualan yang lebih produktif dan menjadi peluang untuk menunjukkan kepimpinan.

Mari kita telusuri peta laluan kejayaan anda - kerangka GROW:



Goal
(Matlamat)

Apakah hasil terbaik yang ingin dicapai daripada konflik ini?

"Saya mahu menyelesaikan salah faham dengan rakan sekerja dan membina semula kepercayaan."



Reality
(Keadaan Semasa)

Apakah situasi sebenar dan cabaran yang sedang saya hadapi?

"Kami mempunyai perbezaan pendapat, dan kini komunikasi kami terasa tegang."



Options
(Pilihan yang Ada)

Apakah cara yang boleh saya guna untuk menangani konflik ini?

"Saya boleh minta pertemuan secara peribadi, libatkan pihak ketiga sebagai pengantara, atau jelaskan perspektif saya melalui e-mel."



Will
(Tindakan yang Diambil)

Apakah langkah konkrit yang akan saya lakukan untuk mencapai penyelesaian?

"Saya akan mengatur perbualan santai, mengakui bahagian saya dalam salah faham, dan mencari titik persamaan."

Aktiviti! Perhalusi matlamat anda dengan kerangka SMART.

Matlamat anda perlu:

- **Specific (Spesifik)** – Apakah yang anda ingin capai dengan jelas?
- **Measurable (Boleh diukur)** – Bagaimana anda akan menilai kemajuan anda?
- **Achievable (Boleh dicapai)** – Adakah matlamat ini realistik untuk direalisasikan?
- **Realistic (Relevan)** – Adakah matlamat ini sesuai dengan keadaan anda sekarang?
- **Time-bound (Berjangka masa)** – Bila anda ingin mencapai matlamat ini?



Tip Pembimbing:

"Daripada mengelak konflik, gunakannya sebagai peluang untuk menunjukkan kepimpinan, kemahiran berunding, dan penyelesaian masalah."

Strategi untuk Mengubah Konflik Menjadi Peluang Pertumbuhan

Mengetahui gaya semula jadi anda dalam menangani konflik boleh membantu anda mengurusnya dengan lebih strategik dan berkesan. Terdapat lima gaya utama penyelesaian konflik berdasarkan Model Konflik Thomas-Kilmann:

Gaya	Pendekatan	Sesuai Untuk	Risiko
Mengelak	Mengabaikan atau mengelak daripada berdepan dengan konflik.	Sesuai untuk isu kecil, ketika emosi memuncak, atau apabila lebih banyak masa diperlukan.	Namun, masalah mungkin timbul semula di kemudian hari.
Mengalah	Mengutamakan keperluan orang lain berbanding keperluan sendiri.	Berkesan untuk mengekalkan keharmonian, terutamanya apabila isu tersebut lebih penting kepada pihak lain	Namun, anda mungkin berasa tidak dihargai atau menyimpan rasa tidak puas hati.
Bersaing	Bersaing dengan penyelesaian sendiri tanpa menghiraukan keperluan pihak lain.	Sesuai untuk keputusan berisiko tinggi, situasi mendesak, atau mempertahankan nilai penting.	Namun, boleh mencetuskan ketegangan dan merosakkan hubungan.
Berkompromi	Mencari titik tengah di mana kedua-dua pihak perlu mengalah sedikit.	Sesuai untuk penyelesaian cepat, apabila kedua-dua pihak mempunyai kuasa yang seimbang, atau apabila penyelesaian sempurna tidak dapat dicapai.	Namun, tiada pihak yang benar-benar mendapat apa yang mereka inginkan sepenuhnya.
Bekerjasama	Berusaha bersama untuk mencari penyelesaian yang memberi manfaat kepada kedua-dua pihak.	Berkesan untuk masalah yang kompleks, hubungan jangka panjang, dan menggalakkan inovasi.	Namun, memerlukan masa, usaha, dan kemahiran komunikasi yang kukuh.

Masih tidak pasti gaya penyelesaian konflik anda? Ambil kuiz untuk mengetahuinya.



The goal isn't to eliminate conflict. It's to navigate it in a way that strengthens relationships and drives better outcomes.

Next time you find yourself in a disagreement, consider adopting the strategies below:

- **Ubah cara berfikir:**

Lihat konflik sebagai peluang untuk belajar, bukan sekadar masalah yang perlu diselesaikan.

- **Dengar terlebih dahulu:**

Usahakan untuk memahami sebelum memberi respons—orang mahu rasa didengari.

- **Guna kenyataan "Saya":**

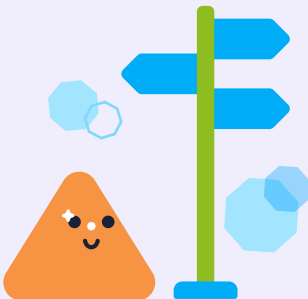
Katakan "Saya rasa..." dan bukan "Awak selalu..." untuk mengelakkan nada menuduh.

- **Cari titik persamaan:**

Fokus pada matlamat bersama daripada perbezaan.

- **Kenali gaya semula jadi anda:**

Kesedaran diri membantu anda menyesuaikan pendekatan dan bertindak dengan lebih berkesan.



Bina Pelan Tindakan yang Kukuh

Setelah menilai hubungan di tempat kerja dan pendekatan anda dalam menyelesaikan konflik, kini masanya untuk bertindak. Pastikan pelan anda praktikal dan boleh dicapai. Pecahkan matlamat kepada langkah-langkah kecil yang boleh dilaksanakan. Kenal pasti sumber atau sokongan yang diperlukan dan tetapkan jangka masa yang realistik untuk menilai kemajuan anda.

Aktiviti: Bina Pelan Tindakan Anda

Latihan Reflektif - Soalan Jurnal untuk Hubungan Kerjaya:

- “Apakah satu hubungan di tempat kerja yang ingin saya kukuhkan dalam suku tahun ini?”
- “Apakah tiga kualiti utama yang saya cari dalam seorang mentor kerjaya?”
- “Apakah satu konflik profesional yang saya pernah urus dengan baik, dan apakah yang saya pelajari daripadanya?”

Kesimpulan

Kerjaya anda bukan sekadar bergantung pada ilmu yang anda miliki, tetapi juga pada hubungan yang anda bina. Hubungan kerja yang kukuh membawa kepada kerjasama yang lebih baik, kepuasan kerja yang lebih tinggi, dan perkembangan profesional yang berterusan.

Konflik tidak dapat dielakkan, tetapi dengan pendekatan yang tepat, ia boleh mengukuhkan kepercayaan dan membuka peluang baharu.

Usaha yang anda laburkan untuk memupuk hubungan ini akan memberikan manfaat yang tidak terjangkau pada masa hadapan. Jadi, mulakan dengan langkah kecil, bersikap sengaja dalam membina hubungan, dan saksikan sejauh mana ia boleh membawa anda.

Sumber Naluri

Anda tidak pernah bersendirian dalam perjalanan ini. Naluri sentiasa di sini untuk menyokong anda di setiap langkah. Dari sesi bimbingan hingga alat pemantauan, kami menyediakan pelbagai sumber untuk membantu anda kekal di landasan yang betul dan mencapai matlamat anda.

Webinar

Menguasai Seni Rangkaian: Membina Hubungan yang Lebih Kukuh
From Conflict to Resolution: Managing Workplace Disputes

*webinar dalam Bahasa Inggeris

Artikel

Mengurus Hubungan di Tempat Kerja: Rahsia Menjalinkan
Persahabatan (dan Berkembang) di Tempat Kerja
Percepatkan Perkembangan Anda: Kuasa Bimbingan Rakan
Sebaya

Talian WhatsApp

Untuk sokongan segera, Talian Pesanan WhatsApp kami dikendalikan oleh profesional kesihatan mental dan tersedia sepanjang masa.



📞 +60 1388 01748



📞 +65 3135 1788



📞 +62 855 7467 7125



📞 +60 1388 01748



📞 +60 1388 01748

Konsultasi

Tempah sesi konsultasi peribadi dan sulit 1 dengan 1 bersama jurulatih kesihatan pilihan anda untuk sokongan yang lebih diperibadikan.



naluri.link/consultations

Kesihatan anda adalah peribadi. Dan kini, penjagaan anda juga adalah peribadi.

Berbual dengan pasukan jurulatih kesihatan Naluri yang berdedikasi, terokai jurnal kesihatan yang dibantu AI, dan akses kepada pelajaran pendidikan pendek dalam Aplikasi dan Laman Web Naluri.

Jika syarikat anda mempunyai program kesejahteraan korporat Naluri yang sedia ada, sila semak dengan HR anda tentang cara untuk mendaftar.



naluri.life/ms/community



Naluri



Ketahui lebih lanjut di naluri.life/ms/community



Naluri - Employee Health & Wellness



[naluri.life](https://www.instagram.com/naluri.life)



Naluri Malaysia



[naluri.life](https://www.facebook.com/naluri.life)

