

Mencari manikam

Insan
360°

DR ZAFIR KHAN
MOHAMED MAKHUBUL



Pekerja terbaik umpama manikam dalam organisasi masa kini. Nilainya amat tinggi terutama dalam era Industri 4.0 kerana rata-rata organisasi memikirkan kelangsungan dan daya saing.

Kehadiran Industri 4.0 sudah tentu mempengaruhi kriteria pemilihan seseorang pekerja dalam organisasi masa kini. Individu berkemahiran tinggi, kreatif dan berfikir kritis bakal menjadi rebutan majikan pada masa hadapan.

Kompetensi berteraskan keperluan Industri 4.0 ialah agenda besar yang bakal mengubah landskap pasaran buruh dan kemahiran warga organisasi.

Situasi itu memperlihatkan persaingan tinggi sesama calon dalam temu duga dan ia secara logik memihak kepada individu yang memiliki dan menguasai kompetensi diperlukan Industri 4.0.

Persoalannya, bagaimanakah organisasi boleh mendapatkan

pekerja terbaik? Jika organisasi berupaya mendapatkannya, sejauh manakah pekerja yang dipilih melalui proses temu duga yang ketat kekal bersama organisasi untuk tempoh masa panjang?

Realitinya, dalam persekitaran pekerjaan yang dinamik dan tidak menentu kini, kesetiaan tidak menjanjikan apa-apa kepada pekerja.

Oleh yang demikian, organisasi menghadapi kesukaran untuk memastikan pekerjanya setia untuk satu tempoh yang panjang.

Kesetiaan yang dijanjikan semasa temu duga umpama tanam tebu di tepi bibir, demi mendapatkan jawatan yang dipohon.

Kajian dalam bidang pengurusan sumber manusia menunjukkan tiada lagi penyelidik berani menyatakan kaedah mereka adalah yang terbaik dalam memilih seseorang pekerja terbaik untuk organisasi.

Ada ketikanya, temu duga yang dijalankan selama 15 minit hingga 30 minit atau menjangkau satu jam tidak menjanjikan bahawa pekerja yang dipilih itu benar-benar terbaik.

Berkemungkinan calon ter-

paksa berlakon supaya organisasi tidak dapat mengesan perwatakan sebenar mereka sebelum menyertai organisasi.

Kegagalan penemuduga mengenali pasti pekerja terbaik biasanya berlaku apabila mereka mempunyai pengalaman cetek dalam aspek pemilihan sumber manusia dalam organisasi.

Namun, tidak semua yang berpengalaman mampu memilih pekerja terbaik. Mereka yang berpengalaman itu hanya mampu meminimumkan ralat yang wujud dalam pemilihan pekerja.

Faham tugas

Bagi memastikan ralat dapat dikurangkan, penemuduga dituntut mendalami deskripsi tugas sesuatu jawatan.

Pemahaman terhadap deskripsi tugas membolehkan penemuduga memastikan pengetahuan, kemahiran dan keupayaan (PKK) yang bersesuaian untuk jawatan yang dipohon.

Dari situlah, penemuduga berpengalaman mampu memadankan PKK dengan individu yang bersesuaian. Pemadanan calon dengan PKK yang diperlu-

kan oleh sesuatu jawatan menjadi matlamat semua organisasi tanpa mengambil kira saiz dan orientasinya.

Kajian menunjukkan pemilihan sumber manusia terbaik adalah melalui gabungan beberapa kaedah pemilihan. Ralat yang diminimumkan bergantung kepada berapa objektifnya kaedah yang digunakan.

Gabungan ujian bertulis, ujian sikap dan temu duga ialah antara kaedah popular yang digunakan organisasi. Selain itu, organisasi juga menggunakan kaedah grafologi iaitu analisis tulisan tangan, ujian sampel pekerjaan dan kecerdasan minda.

Walaupun dikatakan organisasi boleh menggabungkan pelbagai kaedah, namun bergantung kepada jawatan dan pekerjaan yang ditawarkan.

Antara semua kaedah pemilihan, temu duga adalah kaedah paling popular dalam proses pemilihan yang mana ia memberi peluang kepada penemuduga mengenali calon dengan lebih rapat sambil bertukar maklumat.

Melalui temu duga, organisasi dapat menilai perwatakan dan

keupayaan calon.

Tujuan utama temu duga bukanlah untuk menentukan kelayakan akademik calon tetapi lebih kepada menilai kebolehan calon dalam berkomunikasi, perwatakan dan pengetahuan mereka terhadap jawatan yang dipohon.

Memandangkan peri pentingnya temu duga dalam proses pemilihan, ia perlu dilaksanakan dengan perancangan teliti dan komprehensif.

Perancangan melibatkan prosedur berkaitan dengan pengendalian temu duga dari segi masa dan tempat yang sesuai serta soalan-soalan yang perlu diajukan semasa sesi temu duga.

Hakikatnya, fungsi pemilihan pekerja dilihat penting dalam menjayakan matlamat organisasi.

Pengalaman dan latar belakang penemu duga berperanan penting dalam memilih pekerja terbaik. Ingatlah bahawa pekerja yang dipilih umpama manikam yang sukar dicari.

*Prof Dr Zafir Khan Mohamed Makhubul ialah Timbalan Dekan Fakulti Ekonomi dan Pengurusan Universiti Kebangsaan Malaysia