

PERSONALITI GRADUAN YANG MENJADI TARIKAN ORGANISASI

Hamidah Norman¹, Rohailin Zainon², Siti Zuraydah Md Jenil³, Rusyda Yahya⁴

^{1,2,3,4}, Lecturers, Faculty of Business Innovation & Accountancy, Kolej Universiti Islam Melaka.

ABSTRAK

Persaingan di dalam dunia pekerjaan di Malaysia menuntut para graduan lebih peka terhadap keperluan semasa dalam memenuhi kehendak pasaran pekerjaan. Memiliki kerjaya sejurus seorang graduan menamatkan pengajian di sesebuah pusat pengajian tinggi adalah salah satu ukuran kebolehpasaran graduan. Berdasarkan penilaian kajian literature yang terdahulu ada menjelaskan dalam era globalisasi majikan tidak hanya mementingkan kemahiran teknikal sahaja tetapi juga menekankan kemahiran modal insan (personaliti) agar pekerja dapat menyesuaikan diri dengan pelbagai jenis pekerjaan. Justeru itu, objektif kertas kerja ini adalah untuk memberi kefahaman mengenai kebolehpasaran graduan, serta kriteria yang memberi impak kepada bidang kerjaya. Analisis kualitatif ini melibatkan kriteria sikap, kemahiran komunikasi dan kepimpinan seseorang graduan yang merupakan aset bagi kebolehpasaran graduan dan penentu untuk mendapatkan pekerjaan. Hal ini kerana, kertas kerja konsep ini dilihat mampu menyumbang kepada IPT sebagai rujukan persediaan program akademik yang berkualiti dan keupayaan melahirkan modal insan yang boleh dipasarkan di dalam memenuhi kehendak sektor pekerjaan.

Kata kunci: Kebolehpasaran, modal insan, graduan

GRADUATES' PERSONALITY THAT ATTRACT AN ORGANIZATION

ABSTRACT

Competition in the work life in Malaysia urged the graduates to be more sensitive with the current needs in fulfill the needs of the job market. Gain a job right after their graduation from tertiary institutions is one of their marketability measurements. Based on the evaluation study of the previous literature is explained that in the era of globalization employers are not only concerned with technical skills but also emphasizes human capital skills (personality) so that workers can adapt to different types of work. Therefore, the objective of this paper is to provide an understanding of graduates' marketability, as well as the criteria that impact the career field. This qualitative analysis involves criteria attitude, communication skills and leadership of someone who is an asset for marketability of graduates and also as an indicator to get a job. This is because, this conceptual paper is able to be seen to contribute to IPT as a preparation reference for quality academic programs and the ability to produce human capital that can be marketed to meet the requirements of the employment sector.

Keywords: Marketability, human capital, graduates

PENDAHULUAN

Modal insan merupakan pelaburan terpenting bagi pembangunan negara dan menjadi teras inovasi dan ekonomi berpendapatan tinggi yang produktif (Rancangan Malaysia Kesepuluh, 2011-2015).Justeru itu, pembangunan dan pelaburan yang tinggi dalam modal insan terutamanya di peringkat tertinggi sering menjadi keutamaan kerajaan dalam setiap pelan Rancangan Pembangunan Lima Tahun mahupun pelan jangka sederhana dan pendek.

Secara umumnya graduan yang dilahirkan oleh universiti tempatan memenuhi sebahagian besar ciri yang majikan inginkan. Namun demikian pendedahan kerja sebenar, kemahiran berkomunikasi, keyakinan diri dan nilai-nilai murni perlu ditingkatkan lagi dari masa ke semasa. Memiliki kerjaya sejurus seorang graduan menamatkan pengajian di sesebuah pusat pengajian tinggi adalah salah satu ukuran kebolehpasaran siswazah. Status bekerja dan pekerjaan graduan adalah jaminan kelangsungan hidup mereka yang telah melalui proses pembangunan modal insan semasa belajar bagi mengisi pelbagai jawatan yang diperlukan untuk pembangunan nasional.

Menurut Amla (2011) kerjaya adalah pengalaman bekerja yang mempunyai kaitan dengan pilihan gaya hidup yang mempengaruhi kesejahteraan diri dan dengan itu pilihan kerjaya adalah satu perancangan penting dalam kehidupan seseorang. Sehubungan dengan hal ini, perancangan kerjaya semasa belajar oleh pelajar IPT seharusnya berjalan seiring dengan kursus yang diikuti supaya berupaya menghasilkan personaliti seorang graduan yang menjadikan sesebuah organisasi terdorong untuk menawarkan mereka pekerjaan. Selaras dengan hasrat negara untuk memantapkan lagi modal insan, sistem pendidikan seharusnya mampu melahirkan graduan yang mantap di dalam pelbagai disiplin ilmu, rohani, minda emosi, interaksi adab dan etika (Siti Zaleha Omain, Ahmad Jusoh, Low Hock Eng, Norliza Mohd Salleh & Shafudin Mohd Yatim, 2007).

Walau bagaimanapun, menyediakan modal insan yang benar-benar diperlukan oleh industri merupakan cabaran yang lebih besar. Banyak dakwaan mengatakan bahawa graduan di Malaysia sukar mendapatkan pekerjaan kerana tidak memenuhi keperluan majikan dari segi kemahiran (Siti Zaleha et.al., 2007).

PERNYATAAN MASALAH

Persaingan di dalam dunia pekerjaan di Malaysia menuntut para graduan lebih peka terhadap keperluan semasa dalam memenuhi kehendak pasaran pekerjaan. Memiliki kerjaya sejurus seorang graduan menamatkan pengajian di sesebuah pusat pengajian tinggi adalah salah satu ukuran kebolehpasaran siswazah. Suhaida Abd Kadir, (2007) menjelaskan dalam era globalisasi majikan tidak hanya mementingkan kemahiran teknikal atau *hard skill*, sahaja tetapi juga menekankan kemahiran employability atau *soft skills* agar pekerja dapat menyesuaikan dengan pelbagai jenis pekerjaan dan dalam masa yang sama mempunyai kepelbagaian kebolehan (*multiskills*) dalam melakukan pekerjaan. Hal ini berikutan bilangan siswazah yang memasuki pasaran buruh semakin meningkat dari tahun ke tahun. Ini adalah berikutan bertambahnya bilangan institusi pengajian tinggi di negara ini yang menghasilkan bilangan siswazah yang semakin ramai saban tahun.

Isu kebolehpasaran graduan ini timbul berkaitan dari permasalahan graduan yang sukar mencari pekerjaan, hingga dipaparkan di dada-dada akhbar berkenaan graduan yang menganggur tiada mempunyai pekerjaan kerana dikatakan tidak mempunyai pakej yang membolehkan mereka diterima masuk di bidang pekerjaan. Kebolehpasaran graduan dari pusat pengajian tinggi dikaitkan dengan kecenderungan bakal majikan mengutamakan graduan memiliki kemahiran insaniah (Shaharuddin et al. 2010; Saemah et al. 2011; Vos et al. 2011), di samping kemahiran dan kecekapan tenaga kerja (Amla 2010, Ayiesah et al. 2010). Graduan tidak mempunyai penampilan diri yang baik, kurang kemahiran kritikal seperti kurang kemahiran berkomunikasi, penguasaan bahasa inggeris yang lemah, kurang kemahiran bersosial dan kurang bermotivasi. Sumber dari Utusan Malaysia, 12 November 2013 melaporkan sehingga Jun 2013 adalah sebanyak 375,401 orang iaitu sebanyak 56 peratus daripadanya merupakan

siswazah. Berdasarkan laporan daripada Timbalan Menteri Sumber Manusia, Datuk Ismail Abd. Muttalib berkata, jumlah siswazah yang menganggur adalah sebanyak 210,263 orang manakala golongan bukan siswazah adalah 165,139 orang (44 peratus).

Menurut Lankard (1990), kebolehpasaran graduan merujuk kepada kemahiran yang meliputi personaliti, kemahiran interpersonal dan juga sikap serta tingkah laku yang baik. Ia menyatakan bahawa dalam keadaan dunia pekerjaan yang sentiasa berubah, para majikan industri memerlukan para pekerja yang leih kreatif, fleksibel, dan mempunyai kemahiran interpersonal yang tinggi.

Rancangan Malaysia ke-10 (RMK-10) antara tahun 2011-2015, guna tenaga di Malaysia dijangka berkembang sebanyak 2.4 peratus setahun kepada 3.2 juta pekerja, iaitu peningkatan sebanyak 1.4 juta peluang pekerjaan, terutama dalam sektor perkhidmatan. Jumlah ini lebih tinggi berbanding 0.9 juta pekerjaan yang diwujudkan dalam tempoh Rancangan Malaysia Kesembilan (RMK-9).

Lantaran itu, dalam tempoh RMK-10 ekonomi dijangka kekal dalam guna tenaga penuh dengan kadar pengangguran dianggar 3.1 peratus pada 2015. Ini membuktikan bahawa peluang untuk mendapatkan pekerjaan di negara ini amat tinggi asalkan seseorang itu rajin dan sanggup berusaha untuk menerokanya terutama di sektor swasta. Menurut Li & Zhang (2010), majikan cenderung memilih graduan yang mempunyai pencapaian yang cemerlang.

OBJEKTIF KAJIAN

Objektif kajian ini dilakukan adalah untuk :

1. Memberi kefahaman mengenai kebolehpasaran graduan.
2. Melihat ciri-ciri personaliti pekerja yang menjadi daya tarikan majikan.

KAJIAN LITERATUR

i) Sikap

Menurut Yusuf et al, 2013, peranan universiti dan pengajian tinggi berada dalam persimpangan yang kritikal dalam memenuhi tuntutan pasaran pekerjaan terhadap graduan yang dihasilkan. Beliau juga menyatakan bahawa kebolehpasaran graduan adalah dengan melahirkan graduan yang bukan sahaja memiliki ilmu pengetahuan yang baik dalam bidang yang diikuti tetapi pada masa yang sama perlu memiliki kemahiran insaniah dan ciri-ciri peribadi yang unggul untuk membolehkan mereka bersaing dalam pasaran kerja.

Kajian oleh A. Abd Hair, Ishak Yusof, A. Agus, M. Makhbul Zafir, 2012, graduan perlu mempunyai tahap kesedaran yang tinggi bahawa majikan sekarang memerlukan pekerja yang mempunyai kemahiran dan sikap positif, kerana

majikan cuba mengelak untuk melatih semula graduan kerana ia melibatkan kos dan menjejaskan produktiviti pekerja lain.

Kamus Dewan, 2015, sikap merupakan kelakuan atau gelagat individu atau kumpulan individu tertentu di tempat kerja. Sikap, kelakuan atau gelagat tersebut berupaya mempengaruhi sistem operasi organisasi. Pada keadaan tertentu, boleh memberikan kesan positif atau negatif terhadap pencapaian matlamat organisasi bergantung kepada sikap, kelakuan atau gelagat tersebut ditafsirkan. Antara kepentingan konsep ini adalah untuk mempertingkatkan kecekapan sistem pentadbiran, mempengaruhi pengeluaran output, produk atau perkhidmatan. Kajian kebolehpasaran graduan yang lalu oleh Greenan, Wu, Ramlee & Ncube, 1998; Kutsscher, 1990; Lankard, 1994, Mobley, 1998, mendapati majikan memilih yang mempunyai sikap positif kemahiran efektif, kemahiran menyelesaikan masalah serta kemahiran membuat keputusan. Manakala Yusuf et al, 2013, faktor sikap pelajar yang tidak minat untuk terlibat dengan aktiviti di luar bidang pengajian sebanyak 23.7%, manakala 26.6% pelajar kurang suka mengikuti latihan dan kursus dalam kelompok yang pelbagai. Walaubagaimanapun, kajian ini tertumpu kepada responden Universiti Sains Malaysia (USM).

Walaubagaimanapun, kajian yang lain menunjukkan bahawa sikap yang positif merupakan ciri yang perlu dimiliki oleh graduan bagi memenuhi syarat dan keperluan pekerjaan. Kajian dari Azizah Yaacob, Hazita Azman, Norizan Abdul Razak, Sallehuddin Abdul Aziz & Wong Fook Fei, 2005 menyatakan sikap lazimnya diuji dalam sesi temuduga atau perbincangan bagi mengukur (gauge) sikap, minat belia terhadap majikan serta isu semasa. Kajian ini melihat ramai graduan yang hadir untuk temuduga tidak membuat persiapan dengan melengkapkan diri dengan pengetahuan organisasi yang dipohon, pengetahuan am serta isu-isu lain.

Menurut Mason, Williams & Cranmer (2009), kebolehpasaran graduan merujuk kepada graduan yang berkebolehan dan sentiasa bersedia menunjukkan kemahiran, pengetahuan, sikap dan pemahaman mendalam terhadap bidang perniagaan yang membolehkan graduan menyumbang secara positif terhadap objektif organisasi apabila diambil bekerja. Kriteria personaliti di dalam amalan pemilihan pekerja meliputi aspek-aspek berfikir, sikap, proses pembuatan keputusan dan nilai yang ada dalam diri seseorang calon.

ii) Kepimpinan

Kajian mendapati para majikan memerlukan pekerja yang mampu menunjukkan kebolehan memimpin, ketekunan, mematuhi arahan, mampu membuat pengubahsuaian, gigih, matang, keyakinan diri yang tinggi dan kemahiran interpersonal. Dalam kajian yang lain menunjukkan memiliki ciri-ciri kepimpinan yang tinggi adalah kualiti diri yang dicari serta perlu ada dalam diri belia berkelulusan universiti untuk berkerja dalam syarikat bertaraf antarabangsa dalam menuntut kerja, menghadapi cabaran serta tuntutan kerjaya. (Azizah

Yaacob, Hazita Azman, Norizan Abdul Razak, Sallehuddin Abdul Aziz & Wong Fook Fei, 2005).

. Kemahiran kepimpinan merupakan kebolehan seseorang mempengaruhi orang yang di bawah seliaanya berubah kelakuan ke arah yang lebih positif dan memberangsangkan. Inilah yang dilihat antara faktor penolak sesebuah organisasi ke atas graduan dari aspek mampu menyelesaikan masalah dan bekerjasama di dalam kumpulan. Dunia pekerjaan yang semakin mencabar disebabkan oleh penekanan terhadap modal insan meletakkan kemahiran kepimpinan dalam situasi yang agak penting.

Graduan yang mempunyai ciri kepimpinan sekaligus mampu menyelesaikan masalah dan berkebolehan melakukan kerja dalam kumpulan. Ini kerana, dalam proses pemilihan pekerja, majikan memerlukan tenaga kerja yang mempunyai kualiti intelektual yang tinggi serta mampu bekerjasama dalam menjalankan tugas. Bowles dan Gintid (2002), merumuskan bahawa ciri kemahiran dan tingkahlaku memainkan peranan yang penting dalam pasaran buruh.

iii) Komunikasi

Dalam melihat kebolehpasaran graduan, personaliti yang mempengaruhi adalah komunikasi. Ini kerana komunikasi memainkan peranan dalam melancarkan proses dalam melaksanakan tugas. Oleh itu, berdasarkan kajian kes yang dijalankan oleh Institusi Penyelidikan Tinggi Negara (IPPTN) (2007), didapati bahawa secara umumnya, majikan memerlukan pekerja-pekerja yang mempunyai kemahiran komunikasi dengan ciri-ciri personal yang baik dan pengetahuan dalam ICT. Selain itu, kekurangan kemahiran beserta rungutan tentang kurangnya kreativiti dan kemahiran berbahasa Inggeris secara konsisten adalah rintangan utama yang dihadapi oleh firma (MPEN, 2010).

Selain itu, kertas kerja ini dapat melihat majikan mengutamakan kemahiran berkomunikasi, serta mampu menjalankan kerja dengan orang lain. Ini kerana bentuk kemahiran berkomunikasi ini meliputi kemahiran lisan, kemahiran menulis, kemahiran mendengar, bersikap positif terhadap orang lain. Kebanyakan majikan meletakkan kemahiran komunikasi sebagai yang paling penting berbanding dengan kemahiran lain (Ducoffe 1990; Wright, Brinkley & Clayton, 2010).

Dalam kajian nilai kebolehpasaran belia Malaysia di sektor antarabangsa oleh Azizah Yaacob, Hazita Azman, Norizan Abdul Razak, Sallehuddin Abdul Aziz & Wong Fook Fei, 2005 menyatakan bahawa belia berijazah yang mempunyai pasaran mesti memiliki kemahiran berkomunikasi. Hal ini kerana, berkomunikasi secara berkesan penting dalam urusan pekerjaan terutama dalam organisasi antarabangsa. Kemampuan graduan adalah terhad ketika berhujah atau mengemukakan pemikiran yang bernas mengenai pelbagai isu. Oleh itu, kekurangan tersebut menjadi halangan utama bagi mereka untuk mendapat

pekerjaan dalam syarikat yang menawarkan pekerjaan di luar negara atau sebaliknya.

Penemuan kajian juga mendapati majikan amat mementingkan aspek keterampilan graduan sebagai kriteria pengambilan pekerja. Penampilan yang dimaksudkan adalah dari segi pakaian, kekemasan diri, gaya komunikasi dan keyakinan diri yang dilihat sebagai tiket untuk menceburi bidang pekerjaan

KESIMPULAN

Amalan pengambilan dan pemilihan pekerja dilihat telah mengalami perubahan akibat daripada perubahan persekitaran pengurusan sumber manusia, khususnya peningkatan tahap pendidikan masyarakat. Majikan masa kini tidak meletakkan kelayakan akademik sebagai kriteria utama pemilihan pekerja tetapi lebih mementingkan kemahiran insaniah dalam memilih pekerja. Kemahiran insaniah ini meliputi keperibadian, keterampilan, keyakinan diri dan kebolehan berkomunikasi.

Didapati bahawa aset yang tidak ternilai pada graduan ialah personalitinya, sikapnya dan juga perwatakannya dari segi kematangan berfikir, membuat analisis dan mencari penyelesaian serta berkebolehan menggunakan kemahiran insaniahnya dalam apa jua keadaan sekalipun. Personaliti yang unggul perlu dimiliki oleh graduan yang ingin menceburi bidang profesioanal seterusnya amat menepati pasaran kerjaya.

Dari sorotan literature di dapati kemahiran yang pertama yang diperlukan ialah kemahiran asas iaitu 30% kemahiran berkomunikasi, berfikir secara kritikal dan mempunyai kemahiran perjawatan (Armistead et al 1989). Penemuan kajian juga menunjukkan bahawa faktor keperibadian dan ketrampilan serta keyakinan diri graduan menjadi pilihan utama majikan. Satu kelebihan graduan yang menjadi pilihan utama majikan ialah keyakinan diri yang terserlah melalui kemahiran berkomunikasi. Ini kerana pencapaian akademik bukan satu-satunya faktor utama dalam pengambilan graduan untuk mengisi kekosongan jawatan. Pencapaian akademik yang cemerlang dilihat sebagai keperluan asas untuk di senarai pendek dalam proses pemilihan calon pekerja.

Kemahiran komunikasi dan kemahiran interpersonal menunjukkan jurang prestasi yang paling besar yang ditemui di dalam kajian yang dilakukan ke atas graduan semasa yang sedang bekerja. Untuk meningkatkan tahap komunikasi dan interpersonal graduan, sesuatu perlu dilakukan. Menurut Marlina Ali & Shaharom Noordin (2006) dan Azah Mohamed et al. (2007), masalah utama graduan gagal mendapatkan pekerjaan adalah kerana masalah komunikasi. Masalah komunikasi dan interpersonal ini dapat diminimumkan oleh majikan dengan lebih berhati-hati di dalam memilih bakal pekerja.

RUJUKAN

- Abd Hair Awang, Ishak Yusof, Arawati Agus & Zafir Mohd Makhbul, 2012. *Kebolehpasaran Graduan IPT Tempatan: Penilaian Perspektif Majikan*, Institut Penyelidikan Pembangunan Belia Malaysia.
- Azah Mohamed, Farah Liza Mohd Isa, Haryati Shafii (2007), *Kemahiran di Kalangan Graduan sebagai Kriteria Penting Pasaran Tenaga Kerja: Kajian Kes Graduan Fakulti Kejuruteraan, UKM, Seminar Pendidikan Kejuruteraan dan Alam Bina 2007*.
- Azizah Yaacob, Hazita Azman, Norizan Abdul Razak, Sallehuddin Abdul Aziz dan Wong Fook Fei (2005), *Nilai Kebolehpasaran Belia Malaysia Di Sektor Syarikat Antarabangsa: Satu Tinjauan Awal*.
- Ducoffe, R. H & Ducoffe, S.J. 1990. Tips from top advertising executives: Implications for advertising education. *Journal of Marketing Education* 12 (Spring): 52-8.
- Le Deist, F. D & Winterson, J. 2005. What is Competence?, *Human Resource Development International*, Vol.8. No. 1, 27-46.
- Greenan JP, Wu M, Ramli Mustapha, Ncube L (1998), *Attitudes and Motivations of Vocational Teachers Regarding Program Improvement*. *Journal of Industrial Teacher Education* 35(3), 6-23.
- Kutcher, R.(1990) the major trends. *Occupational Outlook Quarterly*, 34(1):2-7.
- Lankard, B.A.(1994). *Employers' Expectation of vocational education*. Columbus, OH: The National Center Research in Vocational Education, The Ohio State University.
- Le Deist, F. D & Winterson, J. 2005. What is Competence?, *Human Resource Development International*, Vol.8. No. 1, 27-46.
- Li T, Zhang J (2010), *What Determines Employment Opportunity for College Graduates in China After Higher Education Reform?* *China Economic Review* 21, 38-50.
- Marlina Ali, Shaharon Noordin (2006), *Tahap Penguasaan Kemahiran Berfikir Kritis di Kalangan Pelajar Pendidikan Fizik Merentas Jantina*, *Buletin Persatuan Pendidikan Sains & Matematik Johor* 15 (1).

- Mason G, Williams G, Cranmer S (2009), *Employability Skills Initiatives in Higher Education: What Effects Do They Have on Graduate Labour Market Outcomes?* Education Economics 17 (1), 1-30.
- Mobley CD (1998), North Carolina Employers' Perceptions of Essential Skills for Entry-level Employment of High Schools Graduates: Implications for Educational Leadership. (PhD dissertation), East Carolina University.
- Mohamed Yusoff Ismail (2007), Aset Siswazah pada Personaliti, Utusan Malaysia 1 Mei.
- Noor Idahwati Mohd Noor & Nooraini Othman (2011), *Ciri-ciri Pekerja Cemerlang Mengikut Persepsi Majikan dan Berasaskan Analisis Perspektif Islam*, Journal Of Edupres, Volume 1 September , Pages 342-349.
- Siti Zaleha Omain, Ahmad Jusoh, Low Hock Eng, Norliza Mohd Salleh dan Shafudin Mohd Yatim (2007), *Penentuan Kemahiran yang Bersesuaian Untuk Pelajar Sarjana Muda Pengurusan Teknologi*, Laporan Projek Penyelidikan VOT75101, Research Management Center, UTM.
- Siti Zuraida Abd. Manaf, Rosseni Din, Analisa Hamdan et.al (2012), *Kriteria Pengambilan dan Graduan dari Perspektif Pengurusan Sumber Manusia*, Jurnal Personalia Pelajar 15 (2012): 1-11.
- Yusof et al (2013)., *International Journal of Environment, Society and Space*, 2013(1).43-61.
- Zafir Mohd Makhbul, Ishak Yussof, Abd Hair Awang (2015), *Antara Realiti dan Harapan-ajian Empirikal Persepsi Majikan Terhadap Prestasi Graduan Tempatan*, Malaysian Journal of Society and Space 11 issue 10 (27-36)
- Malaysia. 2011 Rancangan Malaysia Kesepuluh 2011-2015.Kuala Lumpur: Percetakan Nasional Malaysia Bhd.
- Malaysia. 2015 Kamus Dewan: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Institusi Penyelidikan Tinggi Negara (IPPTN) 2007.
- Utusan Malaysia 12 November 2013.