

Pertahankan pekerja berkemahiran, tarik bakat tempatan di luar negara

Pertumbuhan Rancangan Malaysia Ke-12 (RMK-12) dan perkembangan industri berimpak tinggi sangat memerlukan pengurusan bakat merangkumi usaha mengenal pasti, membangun serta mengekalkan bakat dalam kalangan pekerja sesebuah organisasi.

Ketiga-tiga komponen itu perlu dilaksanakan mengikut peringkat ke arah tumpuan kesinambungan bakat tetapi negara masih berdepan isu dan cabaran berkaitan pengurusan bakat yang perlu segera diatasi.

Cabaran itu boleh dilihat berdasarkan Statistik Tenaga Buruh dikeluarkan **Jabatan Perangkaan Malaysia** sekitar Jun 2021 menunjukkan 768,700 orang atau pada kadar 4.8 peratus pengangguran direkodkan, manakala indikator pasaran buruh untuk suku kedua tahun ini didominasi kategori tidak mahir, iaitu 1.1 juta atau 12.9 peratus; 5.4 juta separa mahir (62.2 peratus) dan 2.1 juta pekerja berkemahiran tinggi (24.9 peratus).

Senario ini perlu diberi perhatian kerana negara perlu meningkatkan jumlah tenaga kerja berkemahiran tinggi kepada lebih 40 peratus pekerja menjelang 2030 untuk meningkatkan daya saing bersama negara maju.

Malah, Malaysia juga berdepan dengan isu mengekalkan bakat dalam negara didorong penghijrahan bakat ke luar negara semakin meningkat hingga menjadi polemik dalam kalangan pakar bidang, industri dan majikan.

Pembukaan semula sektor ekonomi dunia sejak pandemik COVID-19 meletakkan kebanyakan negara termasuk di Asia Tenggara agresif memastikan ketersediaan bakat berkemahiran tinggi bagi memacu pertumbuhan ekonomi di bawah industri berimpak tinggi di negara masing-masing.

Bagi menarik bakat asing terbaik dalam semua sektor, Singapura akan memperkenalkan visa dan kepakaran luar negara, manakala Indonesia dilaporkan sedang mempertimbangkan visa menarik 'pengembara digital' untuk bekerja di negara itu.

Fenomena ini dikaitkan dengan apa pernah terjadi, iaitu 'peperangan merebut bakat' melalui kajian pada 1997 oleh Firma McKinsey, merujuk kepada situasi persaingan organisasi secara besar-besaran menarik bakat terbaik bagi memperkukuh tahap daya saing.

Bagi Malaysia, keperluan bakat ini semakin meningkat bagi industri seperti perkhidmatan global, elektrik dan elektronik, kreatif, aeroangkasa, pelancongan, halal, biojisim dan pertanian pintar diklasifikasikan sebagai berimpak tinggi.

Oleh itu, pendekatan efektif perlu dijadikan tunjang untuk mewujudkan platform menelusuri potensi bakat tempatan meliputi seluruh pelusuk negara.

Inisiatif Kementerian Sumber Manusia (KSM) menerusi Talent Corporation Malaysia Bhd (TalentCorp) di bawah program mynext Talent, mynext University dan mynext Company bertepatan melahirkan bakat masa hadapan secara strategik.

Penganjuran pameran kerjaya secara meluas juga mampu menarik bakat baharu di setiap negeri menerusi pembabitan pelbagai syarikat dari pelbagai industri utama bagi memacu ekosistem pembangunan bakat negara.

Ini dapat meningkatkan interaksi potensi bakat bersama majikan dengan berkongsi informasi terkini bagi industri ingin diceburi, selain meningkatkan tawaran dan membuka peluang pekerjaan tersedia.

Di bawah Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (Pendidikan Tinggi) 2015-2025, institusi pengajian tinggi (IPT) perlu proaktif mempergiat usaha melahirkan lebih ramai bakat dalam kalangan graduan.

Seiring sasaran RMK-12, penekanan perlu diberikan bagi mengatasi isu ketidakpadanan graduan dalam pasaran pekerjaan dengan memperkasa sistem pendidikan negara.

Keunikan sumber manusia terletak bagaimana proses pembangunan individu atau kumpulan pekerja mempunyai karakteristik berbeza kemudian diterjemahkan menerusi pendekatan lebih jitu.

Bakat dalam kalangan graduan perlu dibangunkan menggunakan pendekatan inklusif kerana kaedah eksklusif bersifat 'berat sebelah' selain lebih mengutamakan golongan pekerja sudah lama berada di alam kerjaya.

Pendekatan eksklusif dilihat meminggirkan individu kurang berpengalaman atau tidak memiliki kemahiran serta pengetahuan tinggi meskipun berpotensi menjadi aset bakat dalam tempoh jangka panjang.

Oleh itu, institusi latihan dan pembangunan kemahiran perlu sentiasa mengemas kini maklumat berkenaan set kompetensi diperlukan industri dan output itu wajar dijadikan pelan kepada tumpuan pembangunan bakat berperingkat bagi menguasai keperluan industri berpaksikan laluan kerja.

Bagi kumpulan bakat digital misalnya, pengetahuan, kemahiran dan kebolehan dikenal pasti perlu dijadikan input terutama dalam pembangunan modul latihan serta pembangunan khusus buat graduan baharu menceburi bidang.

Pada masa sama, trend perhijrahan bakat tempatan ke negara luar perlu diberikan perhatian kerana kitaran pengurusan bakat tidak mencapai objektif keseluruhan sekiranya bakat yang ada gagal dikekalkan.

Media tempatan melaporkan 500,000 rakyat berkemahiran tinggi dan berbakat dalam bidang profesional memilih berkhidmat di luar negara. Begitu juga, tumpuan perlu diberikan kepada usaha membawa pulang bakat tempatan yang kini berada di negara luar bagi menyokong kumpulan bakat kekal.

Hal ini turut ditekankan Ketua Pegawai Eksekutif Asia Retail Academy Sdn Bhd, Lingesh Lechamanan, apabila menegaskan cabaran negara sebenarnya bukan bagaimana menarik bakat asing tetapi mendapatkan bakat tempatan kita berkemahiran tinggi di luar negara kembali ke negara ini.

Justeru, kita menyambut baik usaha Majlis Profesor Negara dalam menangani fenomena 'penghijrahan cendekiawan' dengan memperkenalkan program 'brain gain' diaspora bakat Malaysia di luar negara yang turut membuka ruang kepada bakat profesional untuk turut sama menyumbang idea serta kepakaran.

Isu dalam mengekal dan menarik semula bakat perlu diperhalusi mengikut perubahan masa dengan anjakan paradigma baharu diperlukan dengan majikan meneliti corak permintaan pekerja mengikut landskap kerja semasa sebelum menawarkan sesuatu selari dengan keperluan berkenaan.

Melalui Kajian Great Attrition, Great Attraction dijalankan McKinsey tahun lalu, faktor utama pekerja berhenti kerja disebabkan pemimpin tidak mengambil berat, tidak dapat memenuhi jangkaan kerja, kurangnya pembangunan kerjaya dan kurangnya sokongan kesihatan serta kesejahteraan pekerja.

Namun, faktor penting menyebabkan seseorang pekerja kekal dalam sesebuah organisasi adalah wujudnya fleksibiliti dalam bekerja, sistem ganjaran menyeluruh, pencapaian kerja relevan dan sokongan rakan sekerja.

Atas penilaian ini, pekeliling dan dasar sedia ada wajar dikaji semula industri serta organisasi tempatan bagi memastikan pelaksanaan sistem faedah dan ganjaran setara tanggungjawab dan amanah tugas dipikul pekerja seterusnya memberi pulangan terhadap pelaburan bakat.

Aturan Kerja Fleksibel (AKF) antara pendekatan memberi manfaat kepada bakat dari golongan wanita profesional dan berkeluarga untuk kekal menyumbang kepakaran mereka.

Amalan bekerja norma baharu semakin berkembang dan diamalkan kebanyakan organisasi dilihat sinonim dengan budaya kerjaya generasi baharu yang mementingkan tahap autonomi kerja.

Bagi memperkukuhkan peranan kolektif pelbagai pihak, kajian komprehensif perlu bagi mengenal pasti keperluan bakat mengikut industri termasuk subkomponen, iaitu jenis pekerjaan khusus.

Pembangunan kerangka model pengurusan bakat secara inklusif boleh dijadikan panduan terutama kerajaan, industri, majikan dan pekerja memahami isu serta cabaran terkini, menawarkan pengurusan bakat terbaik seterusnya membangunkan profil holistik merentasi kepelbagaian industri.

<https://www.bharian.com.my/rencana/lain-lain/2022/10/1007980/pertahankan-pekerja-berkemahiran-tarik-bakat-tempatan-di-luar>