

# CABARAN DAN MASA DEPAN KERJAYA DALAM KONTEKS PEMBANGUNAN SUMBER MANUSIA

Husain bin Mahmood  
Jabatan Pembangunan Sumber Manusia  
[m-husain@utm.my](mailto:m-husain@utm.my)

## Abstrak

*P*enulisan ini membincangkan mengenai cabaran-cabaran dan masa depan kerjaya yang akan dihadapi dalam konteks pembangunan sumber manusia. Graduan baru perlu menambahkan kemahiran mereka untuk menyesuaikan diri dalam persekitaran perniagaan yang berubah. Perubahan dan perkembangan bidang perindustrian akibat daripada globalisasi menuntut pencari kerja menyesuaikan kemahiran mereka dengan menambahkan kebolehan yang berupa nilai tambah. Selain daripada itu, teknologi memberikan kesan terhadap pembentukan kerjaya pada masa depan kerana diandaikan organisasi yang bakal muncul akan bergantung kepada teknologi dalam menjayakan operasinya. Aspek keusahawanan juga perlu diberi perhatian kerana organisasi akan lebih mementingkan keusahawanan pada masa depan. Adalah dijangkakan bidang keusahawanan akan mendapat tempat dan turut mencorak kerjaya sehingga turut memberi kesan ke atas pengurusan dan kemajuan kerjaya pekerja.

## PENDAHULUAN

Salah satu kenyataan yang tidak dapat kita tolak ialah globalisasi akan mewarnai corak dan pertumbuhan kerjaya pada masa depan. Selain itu, era globalisasi yang sedang dan bakal mendatang kepada kita mungkin boleh dirasai benar-benar kesannya kepada pemilik firma yang sememangnya menceburkan diri secara langsung dalam bidang perniagaan. Ahli akademik seperti saya pula menganalisis kesan persekitaran perniagaan yang selalu berubah terhadap aspek pengurusan dan pembangunan sumber manusia, misalnya pembangunan kerjaya pekerja, dengan tujuan mengenal pasti ciri-ciri pembangunan kerjaya baru. Pengalaman pemilik firma disifatkan benar-benar menjamah realiti kerana merekalah yang bergelut dalam lapangan perniagaan dan perdagangan. Pengalaman mereka dirasakan sangat berguna kepada pekerja dalam memahami proses dan kehendak firma di masa depan terutamanya dalam aspek penyesuaian dan memenuhi kehendak era globalisasi. Ahli akademik pula, dengan menggunakan data-data tertentu, seharusnya berupaya menganalisis perkembangan kerjaya untuk dimanfaatkan oleh pemilik firma dan pekerja.

## Globalisasi dan Kerjaya

Dalam penulisan ini, saya lebih cenderung menganggap diri sebagai pemerhati bebas yang cuba menganalisis, walaupun tidak pernah terjun ke dalam dunia korporat, sebagaimana sepatutnya orang yang bercakap dalam bidang ini. Namun demikian saya mengharapkan pandangan yang akan diutarakan ini boleh pula dianggap sebagai orang yang cuba menghurai dan bercakap mengenai kerjaya pada masa depan dengan maksud dan tujuan mencerminkan cabaran kerjaya dalam konteks globalisasi. Sementara itu saya akui belum ada definisi muktamad sehingga kini tentang globalisasi dan ia hanya berada di peringkat perbincangan.

Sebelum diteliti cabaran dan masa depan kerjaya, elok kita perincikan apa yang akan berlaku dalam era globalisasi. Globalisasi antara lain akan membolehkan:

1. Kewujudan dunia perniagaan tanpa sempadan.
2. Sesebuah syarikat dari sesebuah negara boleh terus beroperasi mereka di negara lain.
3. Syarat-syarat perdagangan antara negara dikaji semula.
4. Pegangan saham terhadap syarikat-syarikat baru dipegang sepenuhnya atau sebahagiannya oleh orang asing, bergantung kepada polisi pemerintah sesebuah negara.
5. Syarikat-syarikat asing bebas bahkan digalakkan membawa teknologi baru ke negara-negara tempat mereka melabur.

Kewujudan dunia tanpa sempadan adalah kesan daripada keputusan politik dan ekonomi. Ia akan menyebabkan sempadan perniagaan tidak akan lagi dibatasi oleh sempadan politik antara negara kerana perniagaan dan pemasaran bentuk baru seperti e-niaga, e-impot dan e-ekspot akan berkembang. Undang-undang perniagaan juga akan mengalami perubahan, misalnya bayaran tertanggung dibenarkan tetapi bayaran kepada perkhidmatan dan barang yang ditempah akan bermula dalam sesuatu jangka masa yang ditetapkan. Oleh yang demikian banyak kemahiran baru diperlukan bagi memenuhi kehendak kaedah perniagaan yang sesuai dengan globalisasi. Seiring dengan perkembangan bentuk-bentuk perniagaan baru, kaedah baru dalam aspek latihan dan pembangunan diperlukan. Sebagai contoh, latihan dalam bidang pemasaran internet, keusahawanan antara firma dan perniagaan antarabangsa diperlukan. Lanjutan daripada itu, ia memungkinkan penstrukturan semula latihan di dalam dan di luar tempat kerja yang boleh memberikan gambaran yang lebih jelas terhadap keperluan pasaran sebenar. Aspek latihan dan pembangunan yang berkembang dalam dunia tanpa sempadan ini perlu direbut oleh graduan baru sama ada graduan kejuruteraan atau sains sosial agar mereka mendapat tempat apabila memasuki pasaran kerja kelak.

Dalam era globalisasi, banyak syarikat atau firma akan memperluaskan operasi mereka ke negara lain. Firma gergasi akan dibenarkan melabur di negara-negara

membangun seperti negara-negara ASEAN dan pada masa yang sama, syarikat daripada negara ASEAN pula berpeluang melabur di negara lain. Walaupun syarikat berkenaan boleh menggunakan pegawai dagang asing tetapi pada kebiasaannya mereka akan menggunakan sesetengah keperluan kerjaya seperti jurutera bukan pakar dan pengurus sumber manusia daripada warga negara tempatan kerana jurutera dan pengurus tempatan dipercayai lebih mengetahui selok-belok pekerja dan undang-undang buruh tempatan di negara-negara berkenaan. Namun begitu saya berpandangan bahawa adalah tidak sesuai jika sekiranya kelaziman tersebut dijadikan sandaran penyelamat kepada graduan tempatan sama ada dalam bidang kejuruteraan, perakaunan serta pengurusan dan pembangunan sumber manusia tempatan untuk menjawat jawatan tersebut kerana semata-mata menganggap bahawa jawatan sebagai eksekutif dalam bidang-bidang tersebut adalah hak istimewa mereka disebabkan mereka adalah warganegara tempatan.

Kehadiran organisasi korporat dari luar akan turut menyumbang kepada peningkatan keperluan eksekutif sumber manusia dan latihan tempatan dan turut memberikan dimensi baru dalam kebanyakan kerjaya. Bayangkan jika syarikat korporat yang operasinya berasaskan pemasaran dalam penjualan runcit sebagaimana yang terdapat di negara kita hari ini membuka perniagaan, mereka memerlukan pekerja-pekerja baru. Pekerja ini pula perlu dilatih mengikut kaedah, budaya dan etika perniagaan organisasi berkenaan yang mungkin berbeza dengan suasana perniagaan tempatan. Keperluan ini menyediakan peluang pekerjaan kepada graduan tempatan seperti bidang pembangunan sumber manusia tetapi pada masa yang sama mereka hendaklah mahir tentang falsafah serta etika kerja korporat asing yang datang melabur di negara kita. Selain daripada itu, tidak dinafikan syarikat asing juga akan menyesuaikan perniagaan mereka mengikut keperluan dan budaya tempatan. Dengan itu, pencari kerja sepatutnya menambahkan kemahiran mereka dalam kedua-dua aspek iaitu mahir dalam budaya korporat asing dan pada masa yang sama cekap mengurus dalam persekitaran budaya korporat tempatan.

Seiring dengan perkembangan globalisasi, banyak organisasi perniagaan baru akan muncul seperti dalam bidang automobil, pembuatan dan perkhidmatan. Organisasi yang sedia ada pula akan menambah dan menyesuaikan perniagaan mengikut perkembangan teknologi semasa. Organisasi baru dan sedia ada akan membawa masuk teknologi baru yang diperlukan dalam operasi perniagaan masing-masing dan oleh yang demikian, pelbagai jawatan eksekutif termasuk eksekutif pembangunan sumber manusia dan latihan diperlukan. Fungsi mereka ialah untuk bertindak sebagai eksekutif yang dapat mengatur dan mengurus pembangunan sumber manusia yang berkesan terutamanya berkaitan dengan latihan mengikut matlamat dan objektif organisasi. Graduan dalam bidang kejuruteraan pula dijangka diperlukan dengan lebih ramai untuk menjayakan operasi kejuruteraan dan perniagaan organisasi tersebut. Perlu diingat bahawa di peringkat operasi, akan terdapat pengurangan dan penggandaan keperluan tenaga kerja jika sekiranya jenis organisasi yang melabur itu melibatkan jenis pekerja yang ramai seperti sektor pembuatan dan elektronik, bergantung antara lain kepada suasana ekonomi semasa.

Berdasarkan pandangan Wan Liz Osman Wan Omar dan Sulzari Mohamed (2002) yang menyatakan bahawa kadar penggunaan teknologi di kalangan usahawan tempatan dalam memajukan sektor perniagaan mereka masih di tahap yang belum memuaskan dan yang pastinya masih ramai lagi usahawan yang menggunakan kaedah manual, ia mencerminkan bahawa kerjaya berasaskan kemahiran menggunakan teknologi dalam organisasi perniagaan bakal diteroka dengan meluas di masa depan. Ia berkait rapat dengan tahap pendedahan, modal dan juga kemahiran penggunaan mesin yang sepatutnya terlibat dan digunakan secara efektif dalam perniagaan masing-masing. Penggunaan kaedah manual secara berterusan di kalangan usahawan dan ahli perniagaan tempatan boleh menyebabkan mereka ketinggalan dari segi pemasaran dan kualiti produk yang hendak dijual kepada pengguna. Saya percaya semua jenis graduan, tanpa mengira bidang mana pun kelulusan mereka, boleh mendapat manfaat dalam situasi berkenaan dengan bersedia menawarkan latihan yang dapat memberi kemahiran kepada usahawan dalam bidang berkaitan.

## Cabaran Kerjaya

Pada pandangan saya, kerjaya dalam era globalisasi akan menghadapi cabaran berikut:

### 1. Kemunculan Kerjaya Baru

Dalam konteks perubahan sesuatu polisi dan kaedah operasi pengurusan perniagaan, ia akan disusuli dengan kemunculan elemen baru kerana sebahagiannya akan dipengaruhi oleh faktor inovasi dalam pekerjaan yang akan mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan kerjaya. Saya ingin mengajak saudara merenung sejenak pada zaman sebelum komputer digunakan secara meluas. Pada masa itu tidak ada jawatan seperti pengaturcaraan, juruanalisis sistem dan pegawai sistem maklumat. Kerjaya ini muncul kerana keperluan pengoperasian komputer itu sendiri. Bahkan kerjaya dalam bidang audio-visual juga berkembang dengan pesatnya akibat daripada kepesatan teknologi. Apa yang saya ingin nyatakan ialah globalisasi akan memperkenalkan banyak kerjaya baru seperti katakanlah, perancang kesan globalisasi, eksekutif pemasaran setempat, eksekutif kewangan antara organisasi, jurutera terapung (*floating engineer*), jurutera antara bidang, pegawai undang-undang antarabangsa, pakar pemasaran global, pengurus global dan seumpama dengannya.

Kemunculan kerjaya baru ini bukan hanya berlaku dalam satu atau dua bidang tetapi menyeluruh dalam konteks memenuhi bidang tugas baru. Ia bakal menyaksikan persaingan sengit antara bakal pekerja yang mempunyai kemahiran tunggal dengan rakan mereka yang memiliki kemahiran beraneka. Jika kita selidiki, sekarang pun telah banyak kerja baru yang tumbuh dan berkembang dalam skim jualan langsung, pintu ke pintu dan di tempat-tempat keramaian. Kerjaya seperti ini kita tidak terbayang pun dua puluh

tahun yang lalu. Pada masa itu, kerjaya sebegini dikatakan untuk mereka yang tidak berkelulusan dan jauh sekali dianggap profesional. Walau bagaimanapun pada hari ini, kerjaya sedemikian sudah dianggap sebagai satu pekerjaan atau kerjaya oleh masyarakat dalam konteks perniagaan. Sementara kita mengakui bahawa terdapat kerjaya yang berkembang bukan kerana faktor globalisasi semata-mata tetapi juga disebabkan faktor lain seperti persaingan, teknologi dan pengeluaran, tetapi kita juga tidak seharusnya lupa bahawa kerjaya pada masa depan akan berdepan dengan kemahiran teknologi yang berpengaruh.

## **2. Kemajuan Kerjaya**

Dalam aspek kemajuan kerjaya sememangnya diakui bahawa seseorang pekerja bertanggung jawab mengambil tindakan yang sewajarnya dalam aspek perancangan dan kemajuan kerjaya mereka sendiri. Walau bagaimanapun ia juga akan turut dipengaruhi oleh kesediaan organisasi untuk membantu pekerja mencapai matlamat tersebut. Dalam zaman global, organisasi juga dijangka semakin kurang membantu pembinaan kerjaya pekerja malah globalisasi yang mengandungi k-masyarakat, k-ekonomi dan k-pekerja memperlihatkan aliran pembangunan kerjaya yang berpusat kepada pekerja dan bukan organisasi seperti lazimnya.

Dalam hal ini harus disedari bahawa organisasi akan sentiasa bertindak balas dengan keperluan perniagaannya. Oleh kerana dalam era globalisasi persaingan perniagaan dijangka menjadi bertambah sengit maka ada kemungkinan tugas dan tanggung jawab seseorang pekerja boleh menjadi berubah-ubah selain daripada mengalami proses penyesuaian. Perubahan ini sebahagiannya disebabkan strategi baru perniagaan seperti penggabungan, pengambilalihan dan penyertaan yang boleh mengakibatkan kesan-kesan tertentu seperti penambahan dan pengurangan pekerja. Oleh yang demikian patutlah juga dipertimbangkan kemajuan kerjaya dalam era globalisasi memerlukan seseorang pekerja yang mobil dari segi pekerjaan dalam darjah yang tinggi. Mobiliti kerjaya akan memerlukan seseorang pekerja menikmati kemajuan kerjaya dan pada masa yang sama membolehkan mereka mengecapi ganjaran yang lebih baik. Dalam konteks ini, seseorang jurutera tidak semestinya menjadi jurutera dalam jangka masa yang terlalu lama. Seseorang jurutera mungkin boleh menjawat jawatan eksekutif ekspot kemudiannya manakala seorang akauntan boleh pula menjadi eksekutif audio-visual. Ia akan cepat berlaku apabila globalisasi mencapai tahap tertentu, misalnya dalam jangka masa sederhana sepuluh tahun, terutamanya apabila organisasi mahu mengkhususkan operasinya dan mencapai peringkat matang.

## **3. Persekitaran Teknologi yang Sentiasa dan Cepat Berubah.**

Salah satu elemen penting dalam era globalisasi ialah perniagaan dan operasi yang berasaskan penggunaan teknologi. Teknologi yang terlibat dalam bidang perniagaan pada

asasnya bertujuan meningkatkan kualiti produk dan menyediakan perkhidmatan yang cekap kepada pelanggan. Seiring dengan itu, banyak kerjaya baru yang muncul seperti eksekutif impot dan ekspot global memerlukan calon-calon yang dapat memenuhi keperluan organisasi untuk mencapai maksud tersebut. Kerjaya yang sedia ada pula akan mengalami penyesuaian kerana ia juga perlu bertindak balas terhadap perubahan teknologi. Sebagai contoh, adalah menjadi kelaziman bagi seseorang pengurus atau pegawai pemasaran bekerja di pejabat, menyemak fail jualan, merangka pelan pemasaran dan mengadakan perancangan strategik jabatannya. Walau bagaimanapun oleh kerana pengurus dan pegawai pemasaran tersebut bertanggung jawab dalam aspek pemasaran yang juga menerima kesan peningkatan penggunaan teknologi, eksekutif pemasaran juga perlu memahami dan menggunakan teknologi dalam merangka aktiviti jabatannya. Ini bermakna bahawa kerjaya pada masa depan akan turut dipengaruhi oleh keperluan dan kemahiran penggunaan teknologi. Ia juga bermakna bahawa seseorang eksekutif boleh kekal dengan fungsi asal tetapi perlu berubah kaedah dan tanggung jawab bekerja kerana dia juga perlu melengkapkan dirinya dengan teknologi terkini.

Usahawan teknologi maklumat pula misalnya, perlu menyesuaikan kemampuan mereka dengan ilmu perniagaan baru seperti *'joint venture'* dan perkongsian antara bangsa. Ia bertujuan menjamin kelangsungan perniagaan teknologi maklumat mereka yang cepat berubah. Sehubungan dengan itu, bakal pekerja yang diperlukan sama ada dalam kerjaya baru atau telah sedia ada adalah terdiri daripada pekerja mahir dan berkeupayaan menggunakan teknologi semasa yang berkembang. Ada kemungkinan calon dalam sesuatu kerja yang tidak dapat menguasai teknologi semasa tidak akan mendapat pertimbangan sewajarnya daripada organisasi. Bakal pekerja seperti ini akan dianggap sebagai pekerja yang pasif dan boleh menghalang pencapaian matlamat organisasi.

#### 4. Keperluan Keusahawanan untuk Survival Kerjaya

Tidak dapat dinafikan bahawa salah satu tujuan globalisasi dicipta ialah bagi memenuhi tujuan perniagaan antara negara. Banyak negara dikatakan akan mendapat banyak manfaat daripada globalisasi. Oleh kerana perniagaan akan menjadi entiti penting dalam globalisasi maka kerjaya berasaskan keusahawanan dijangka akan mendapat tempat dalam era tersebut. Contoh kerjaya dalam konteks keusahawanan yang dimaksudkan ialah eksekutif impot-ekspot, eksekutif insuran kargo, eksekutif pembelian, eksekutif jualan dan eksekutif pemasaran pelancongan. Kerjaya seperti ini bakal mengembangkan keusahawanan organisasi dalam bentuk perniagaan. Jika diamati, seorang pegawai pemasaran kad kredit bukan sahaja digunakan sebagai salah satu kaedah untuk meminjam wang tetapi juga pada masa yang sama dijadikan alat untuk melariskan jualan seperti jualan di pasar raya, hotel, tiket perjalanan dan sebagainya. Sehubungan itu, kerjaya yang kurang bersifat keusahawanan seperti pegawai tadbir, pegawai data dan kerani tidak akan menjadi kerjaya teras dalam sesuatu organisasi perniagaan kerana tidak lagi dianggap sebagai

pekerja keusahawanan dan perniagaan walaupun sumbangan mereka terhadap kesejahteraan organisasi tidaklah dinafikan.

### Masa Depan

Pada pandangan saya, masa depan kerjaya dalam era globalisasi akan bergantung dan dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut:

1. Se jauh manakah era globalisasi mampu mencorakkan perniagaan dan perdagangan sesebuah negara?

Jika globalisasi diterima sebagai era yang memberi kesan semerta maka kerjaya juga akan berubah dengan cepatnya dan sebaliknya jika memberi kesan secara beransur-ansur kerjaya juga akan menghadapi perubahan pada skala yang sama. Walaupun globalisasi boleh memberikan pelbagai kesan tetapi kerjaya akan bertindak balas dengan orientasi perniagaan.

2. Se jauh manakah teknologi mampu mempengaruhi kerjaya tertentu?

Walaupun teknologi diterima sebagai salah satu elemen yang mempengaruhi corak kerjaya tetapi kesannya berbeza-beza terhadap jenis dan jawatan yang berlainan. Sebagai contoh, walaupun seseorang jurutera akan tetap bergelar jurutera namun akan terdapat nilai tambah terhadap tugas hakiki jurutera berkenaan. Kemungkinan besar terdapat pengkhususan terhadap kerjaya tersebut seperti jurutera pengeluaran ekspot, jurutera kualiti impot, jurutera pembinaan antarabangsa, eksekutif kredit antarabangsa dan eksekutif pemasaran tempatan. Perkembangan ini bermakna terdapat peluang baru kepada jurutera kerana seseorang jurutera tidak semestinya menjalankan tugas-tugas dalam bidang kejuruteraan semata-mata tetapi juga menjalankan tugas-tugas yang meliputi antara lain, terlibat dalam pemasaran, perdagangan, pengurusan, perundangan dan sebagainya. Tegasnya, akan terdapat keperluan kemahiran, kecekapan dan pengetahuan baru di kalangan jurutera kerana selain daripada menjadi jurutera tulen, mereka juga perlu menjadi jurutera sebatian seperti jurutera mekatronik.

3. Se jauh manakah globalisasi mampu menambahkan bilangan dan jenis pekerjaan?

Persoalan ini akan terjawab apabila kita dapat menentukan jenis operasi dan organisasi yang hadir ke sesebuah negara. Misalnya jika operasi yang hadir itu mengkhusus dalam bidang pembuatan maka ia bakal menambah peluang pekerjaan dengan lebih cepat berbanding dengan sektor perkhidmatan. Walau bagaimanapun harus juga disedari bahawa terdapat sektor tertentu seperti penyediaan makanan yang mengguna ramai pekerja kerana bilangan organisasi dan premis yang bertambah dengan cepat. Industri insuran

juga akan menambahkan bilangan pekerja seiring dengan perkembangan pelbagai sektor dalam bidang industri itu sendiri.

## KESIMPULAN

Kerjaya pada masa depan tidak syak lagi akan bergerak dan berkembang seiring dengan era globalisasi. Sama ada kita menerima atau tidak, kerjaya yang sedia ada akan bertindak balas dengan perubahan yang bakal terjadi manakala akan muncul pula kerjaya baru yang sebahagiannya kita belum dapat kenal pasti dengan tepat rupa bentuknya. Ia bergantung antara lain kepada bagaimana kejayaan pasaran antara negara yang akan mempengaruhi pula syarat-syarat dagangan. Faktor-faktor seperti ini bakal mencorakkan kemunculan dan keteguhan sesuatu kerjaya. Di samping mengakui bahawa ada organisasi yang perlu berhati-hati dengan pasaran global, kita juga patut menerima hakikat bahawa tindak balas sesuatu organisasi terhadap globalisasi akan turut mempengaruhi perancangan dan pengurusan kerjaya pada masa depan. Organisasi yang mampu menggunakan kelebihan globalisasi dengan baik akan mampu pula menambahkan kesejahteraan dan peluang pekerjaan.

## BIBLIOGRAFI

- Hall, D.T. and Associates (1996), *Career Development in Organizations*, San Francisco: Josey- Bass.
- Jabatan Perangkaan Malaysia (2000), *Buku Tahunan Perangkaan Malaysia 2000*, Kuala Lumpur: Jabatan Perangkaan Malaysia.
- Kementerian Sumber Manusia (2000), *Laporan Tahunan Kementerian Sumber Manusia 2000*, Kuala Lumpur: Kementerian Sumber Manusia.
- Wan Liz Ozman Wan Omar dan Sulzari Mohamed (2002), *Memperkasakan Usahawan, Panduan Lengkap Pengurusan Perniagaan dan Penjana Usahawan*, Kuala Lumpur: Utusan Publications & Distributors Sdn. Bhd.