



Temu duga: Memahami persediaan majikan

Kebanyakan majikan mengakui bahawa proses pengambilan pekerja ialah perkara yang paling memeningkan kepala mereka.

Dalam pasaran yang penuh persaingan, sangat penting untuk melantik eksekutif atau pengurus yang memiliki kemahiran.

Oleh itu, majikan perlu membuat pilihan dalam kalangan yang terbaik.

Cropper (2013) dari NoLimits Asia mencadangkan 10 langkah yang akan dilakukan oleh majikan dalam mencari bakat yang terbaik bagi memenuhi modal insan di organisasi mereka.

1. Majikan tahu calon yang dicari
2. Mempunyai deskripsi kerja
3. Menentukan kemahiran yang penting dan wajar dimiliki calon
4. Mengenal pasti kemahiran insaniah yang dimiliki calon
5. Penyediaan soalan berdasarkan kecekapan
6. Pemilihan calon yang paling sesuai untuk ditemu duga
7. Menjalankan temu duga secara sistematik
8. Menilai dan menyena-

rai pendek calon
9. Membuat tawaran pekerjaan kepada calon terbaik
10. Makluman secara hormat kepada calon yang gagal

Tindakan bakal graduan

Apakah tindakan bakal graduan untuk menyesuaikan diri dengan langkah di atas?

1. Majikan akan memilih calon yang betul untuk memenuhi sesuatu jawatan. Oleh itu, bakal graduan perlu mengkaji dan menilai diri bahawa jawatan yang dipohon itu sesuai serta memenuhi kriteria yang ditetapkan majikan.

2. Majikan mempunyai senarai tanggungjawab, akauntabiliti dan objektif untuk setiap

jawatan. Oleh itu, bakal graduan perlu bersedia dari segi kelayakan, pengalaman, personaliti dan sikap supaya dapat memenuhi kriteria yang dicari majikan berkenaan.

3. Majikan berfokus kepada kemahiran yang penting dan wajar dimiliki calon. Dalam aspek ini pelajar perlu bersiap sedia dengan kemahiran yang dimaksudkan itu.

4. Majikan juga mengenal pasti kemahiran insaniah yang dimiliki calon. Oleh itu, bakal pekerja perlu memberi penekanan kepada beberapa kemahiran termasuk kepeimpinan, komunikasi,

menyelesai masalah, berorientasikan perkhidmatan yang kreatif, perhatian yang terperinci dan daya analisis yang baik. Semakin banyak kemahiran yang dimiliki, semakin tinggi peluang untuk mendapat pekerjaan itu.

5. Majikan akan bertanya beberapa soalan berkaitan kecekapan calon. Misalnya, Huraikan satu keputusan kepimpinan yang paling sukar yang pernah calon lakukan. Apakah peranan calon? Apakah hasilnya?

Berdasarkan soalan di atas, bakal pekerja perlu bersiap sedia dengan jawapan yang dapat meyakinkan penemu duga.

Calon harus sedar bahawa kecekapan merangkumi pengetahuan, kemahiran atau tingkah laku yang ber-

kaitan dengan prestasi di tempat kerja.

6. Semua majikan akan memilih calon terbaik yang memiliki kelayakan, kemahiran dan pengalaman. Jika calon memenuhi semua kriteria ini tentunya akan ditawarkan jawatan berkaitan dengan syarat melepasi ujian temu duga.

7. Majikan akan menemu duga calon mengikut format yang sistematik. Bermula dengan alu-aluan diikuti pengumpulan maklumat daripada calon, memberi maklumat kepada calon, memberi ruang kepada calon untuk bertanya diikuti rumusan temu duga. Dengan memahami format itu, mungkin memberi sedikit petunjuk kepada calon dari segi persediaan sebelum memasuki bilik temu duga.

8. Selepas proses temu duga majikan akan menilai semula maklum balas calon yang hadir. Oleh itu, calon harus memberi jawapan atau maklum balas yang terbaik dan meyakinkan penemuduga supaya dapat menjadi calon terbaik untuk mengisi pekerjaan itu.

9. Majikan akan mengeluarkan surat tawaran kepada calon yang terbaik. Surat tawaran daripada

bakal majikan menunjukkan calon itu adalah yang terbaik berbanding yang lain.

Ada bakal majikan menghantar surat kepada mereka yang hadir ke temu duga sebagai calon simpanan. Jika calon utama tidak melaporkan diri pada tarikh yang ditetapkan bermakna, calon dalam senarai simpanan berpeluang mengisi jawatan itu.

10. Majikan akan memaklumkan kepada calon yang gagal bertujuan menghormati mereka kerana berusaha dan menggunakan masa dan kos untuk menghadiri sesi temu duga. Tindakan itu juga bertujuan menjaga reputasi organisasi. Mungkin ada organisasi memberi maklum balas berserta alasan yang membina untuk dijadikan panduan kepada calon.

Walaupun calon berasa dukacita apabila menerima surat gagal daripada organisasi itu tetapi jadikannya sebagai panduan untuk bermuhasabah atau menganalisis diri punca calon gagal. Tentunya ada kelemahan yang boleh diperbaiki bagi menghadapi proses temu duga pada masa depan.

