

Persepsi Pekerja Terhadap Strategi Pembangunan Kerjaya Individu dan Organisasi di Edaran Otomobil Nasional Berhad (Eon Berhad)

Employee Perception of Individual and Organisation Career Development Strategies in Edaran Otomobil Nasional Berhad (Eon Berhad)

Mahazir Ahamad^a, Mariyati Haji Mohd Nor^b, Nor Raihana Mohd Ali^c

^aUniversiti Teknologi Malaysia, mahazir.ahamad@eon.com.my

^bUniversiti Pendidikan Sultan Idris, Malaysia, mariyati@pbmpu.upsi.edu.my

^cUniversiti Teknologi Malaysia, raihana.kl@utm.my

Received: 22 May 2018 ; Accepted: 12 December 2018; Published: 26 December 2018

Abstrak

Latihan pembangunan kerjaya ialah aktiviti organisasi yang penting kerana pengaruhnya terhadap produktiviti pekerja. Program pembangunan kerjaya memberi pekerja peluang untuk berkembang maju dalam kerjaya samada di dalam atau di luar organisasi. Bagi mencapai matlamat ini, pelbagai strategi dilakukan oleh individu dan organisasi dalam membantu perkembangan kerjaya. Matlamat kajian ini dilakukan adalah untuk mengenal pasti strategi yang digunakan oleh individu dan organisasi di dalam pembangunan kerjaya di Otomobil Nasional Berhad (Eon Berhad). Kajian ini menggunakan strategi individu dan organisasi dan analisis data dilakukan secara kuantitatif iaitu menggunakan soal selidik sebagai instrumen kajian. Terdapat 50 responden terlibat dalam kajian ini dan datang dari pelbagai jabatan, jawatan, peringkat umur dan bangsa. Hasil kajian menunjukkan bahawa, strategi individu dalam pembangunan kerjaya adalah lebih dominan dan menunjukkan skor yang tinggi berbanding dengan strategi yang dilakukan oleh organisasi. Dapatan juga menunjukkan komitmen organisasi dalam membantu perkembangan kerjaya individu berada pada tahap sederhana dan latihan serta bengkel pembangunan yang dianjurkan juga tidak dapat meningkatkan kemahiran individu bagi melaksanakan pekerjaan dengan baik dan berkesan. Penyelidik juga memberi cadangan dan idea bagi memantapkan strategi yang digunakan oleh individu dan organisasi dalam perkembangan kerjaya.

Kata kunci: persepi, strategi individu, strategi organisasi, pembangunan kerjaya, latihan.

Abstract

Career development training is an important activity in an organisation due to its influence on employee productivity. Career development programmes provide the employees an opportunity to grow in their career either in or out of an organisation. In order to achieve this goal, a wide range of strategies undertaken by individuals and organisation in supporting the development of career. The objective of this study is to identify the strategies used by individuals and organisation in career development at Otomobil Nasional Berhad (Eon Berhad). This study employs individual and organisation strategies and data analysis is conducted quantitatively using questionnaire as the research instrument. 50 respondents from various departments, positions, ages, and races involved in this study. The results indicate that, individual strategies in career development are more dominant and show a high score compared to strategies taken by the organisation. The findings also show that the organisation commitment in assisting individual career development is at a moderate level and training and development workshop organised also unable to upgrade individual skills to perform their job well and effectively. Researchers also provide suggestions and ideas for strengthening the strategies employed by individuals and organisations in career development.

Keywords: perception, individual strategies, organisational strategy, career development, training.

PENGENALAN

Latihan dan pembangunan pekerja ialah aktiviti organisasi yang penting kerana pengaruhnya terhadap produktiviti pekerja. Program pembangunan memberi pekerja peluang untuk berkembang maju dalam kerjaya samada dalam atau luar organisasi. Penilaian pelaksanaan tugas dijalankan untuk pekerja-pekerja baru dan berpengalaman dalam mengenalpasti latihan tambahan dan pembangunan. Keseluruhan proses tersebut meningkatkan kualiti sumber manusia organisasi tersebut, di mana ia memenuhi kehendak pekerja dan seterusnya menyumbangkan kearah kelancaran pergerakan organisasi (Ricks, Ginn, & Daughtrey, 1995). Pembangunan kerja perlu dititikberatkan bagi pihak organisasi kerana dapat memberi peluang kepada para pekerja untuk berusaha keras membangunkan kerjaya dan memikirkan tentang kehidupan dan masa depan dalam sesebuah organisasi (Azlah Md Ali, et al, 2009).

Menurut Zafir dan Fazilah (2003), pembangunan kerjaya merupakan suatu pendekatan formal yang digunakan oleh organisasi untuk membantu kakitangan atau staf mendapatkan kemahiran dan pengalaman bagi menjayakan kerjaya pada masa kini dan akan datang. Manakala menurut Greenhaus (1987), beliau mengatakan bahawa pembangunan kerjaya boleh dikatakan sebagai satu proses berterusan yang mana individu mencapai kemajuan yang merupakan satu siri bagi setiap peringkat. Dengan kata lain, pembangunan kerjaya ini merujuk kepada aktiviti yang memandang ke hadapan.

Pembangunan kerjaya juga memberi penekanan kepada potensi individu untuk meletakkan diri dan situasi pada tahap yang paling dikehendaki. Selain itu, pembangunan kerjaya sering kali dikaitkan dengan kenaikan pangkat dan memperolehi ganjaran yang tinggi. Walau bagaimanapun, peluang ini bukan mudah untuk dicapai kerana bergantung samada peluang tersebut wujud atau tidak. Namun begitu, pembangunan kerjaya dapat membantu meningkatkan prestasi kerjaya seseorang individu menjadi lebih efektif dan seterusnya produktiviti dapat ditingkatkan (Greenhaus, 1987).

Tanggungjawab organisasi adalah penting dalam memastikan pekerja yang dilantik serba boleh dan bukan hanya pakar dalam bidang tertentu sahaja. Penekanan diberikan kepada setiap aspek dalam diri pekerja termasuklah kemahiran, pengetahuan, sikap dan amalan yang akan memberi keuntungan kepada organisasi. Namun, apa yang menjadi persoalan adalah cukup atau tidak, sesuai atau tidak, wujud atau tidak pembangunan kerjaya yang diberikan kepada pekerja dan apakah persepsi pekerja terhadap pembangunan kerjaya yang disediakan oleh pihak majikan dan organisasi kepada mereka.

LATAR BELAKANG KAJIAN

Edaran Otomobil Nasional Berhad (EON Berhad)

EON Berhad adalah salah satu konglomerat terbesar Malaysia yang ditubuhkan pada tahun 1984 untuk mengedarkan kereta Proton, kereta nasional pertama Malaysia. EON Berhad juga merupakan anak syarikat DRB-Hicom Group. Di bawah EON Berhad pula ada beberapa syarikat yang menjalankan perniagaan berteraskan automotif dan diantaranya adalah:-

- EON Automart Sdn Bhd – pengedar kenderaan jenama Mitshubishi
- Euomobil Sdn Bhd – pengedar kenderaan jenama Audi

- Hicom Auto Sdn Bhd – pengedar kenderaan jenama Volkswagen
- JEEP Malaysia – pengedar kenderaan jenama Jeep

Secara global, industri automotif sedang melalui satu jangka masa perubahan, yang mencerminkan kedua-dua perubahan pesat teknologi, peningkatan keperluan dalam memenuhi kehendak pengguna dan undang-undang yang semakin ketat dan peningkatan tahap liberalisasi pasaran. Bagi meningkatkan persaingan, pengeluar-pengeluar kenderaan dilihat semakin dihadapkan dengan pelbagai cabaran. Antaranya cabaran yang dihadapi ialah keseimbangan di antara keperluan untuk terus berinovasi tetapi pada masa yang sama mencari kaedah baharu untuk memaksimumkan nilai-nilai yang boleh dikupas dari setiap inisiatif penyelidikan dan pembangunan yang dijalankan, mempertingkatkan keseluruhan persaingan kos sama ada dengan memaksimumkan nilai dalam setiap platform ataupun mendapatkan komponen dan bahan yang diperlukan daripada pembekal dengan kos yang lebih rendah atau kedua-duanya sekali.

Selain daripada itu cabaran yang juga penting adalah melahirkan tenaga pekerja yang berkemahiran dan berdaya saing. Tidak kira jenis bisnes, antara faktor yang menentukan kejayaan adalah pekerja yang tekun, produktif dan boleh dipercayai. (Utusan Melayu (M) Bhd, 2014). Pekerja sebagai modal insan sesuatu syarikat merupakan faktor yang menentukan sama ada syarikat meraih keuntungan yang tinggi atau sebaliknya, apa pun jenis produk atau perkhidmatan yang dihasilkan. Produktiviti firma terjamin sekiranya tenaga kerja memberi tumpuan penuh kepada tugas.

Pembangunan kakitangan yang produktif melibatkan satu faktor bukan kuantitatif, tetapi itulah yang membangkitkan semangat dan kemahuan untuk bekerja bersungguh-sungguh. Pekerja yang tidak mempunyai semangat ini tidak akan merasa sayang atau komited terhadap pekerjaan dan organisasi. Jika firma tidak berusaha membangunkan semangat ketekunan dan komitmen ini, tahap produktiviti dan seterusnya prestasi firma akan terjejas (Utusan Melayu (M) Bhd, 2014). Sehingga kini kakitangan yang berkhidmat di EON Berhad dan syarikat-syarikat dibawahnya melebihi 700 orang. Pekerja-pekerja ini yang menguruskan operasi EON Berhad dari sehari ke sehari dan kini semakin berkembang dan maju. Oleh itu, pihak pengurusan perlu melakukan strategi-strategi dalam membangunkan kerjaya pekerjanya dan seterusnya mencapai matlamat dan objektif yang telah ditetapkan oleh organisasi.

PERNYATAAN MASALAH

EON Berhad merupakan sebuah organisasi dalam industri automatif yang stabil di Malaysia. Ramai kakitangan atau pekerja terdiri daripada mereka yang berada dalam peringkat pertengahan kerjaya. Oleh hal yang demikian, pihak pengurusan perlu mengambil serius dalam melakukan strategi-strategi pembangunan kerjaya dalam kalangan kakitangan bagi memastikan produktiviti dan kualiti dapat dipertingkatkan dan seterusnya pekerja dapat melaksanakan kerja dengan baik dan berkesan.

Pekerja di EON Berhad dan syarikat-syarikat dibawahnya mempunyai pelbagai kemahiran dan sijil namun ianya tidak mencukupi dan membantu mereka dalam melaksanakan kerja mereka dengan lebih berkesan. Pekerja-pekerja memerlukan latihan profesional yang bersesuaian dengan kerja yang dilakukan dan kemahiran sedia ada tidak dapat membantu mereka. Latihan

yang diterima sebahagiannya tidak ada kena mengena dengan bidang yang diceburi dan hanya membuang masa terutama dimana teras utama perniagaan adalah didalam sektor automotif yang lebih memerlukan kemahiran teknikal. Kebanyakan latihan atau bengkel yang disediakan oleh pihak organisasi adalah berkaitan dengan bidang umum sahaja dan tidak menjurus ke arah teknikal bidang kursus yang amat diperlukan oleh sebahagian besar pekerja di EON Berhad.

Keupayaan individu akan menyebabkan proses pembangunan kerjaya lebih berkesan (Hanson, 1993). Selain itu, kajian juga telah menunjukkan bahawa faktor latihan dan pembangunan adalah faktor yang paling dominan yang mempengaruhi pembangunan kerjaya individu di dalam organisasi. Sikap sukarela pekerja untuk mengikuti latihan dan juga sebarang aktiviti yang dilakukan oleh organisasi juga dapat membantu mereka dalam meningkatkan pengetahuan dan juga kemahiran dan sekali gus peningkatan dalam kerjaya (Mondy dan Noe, 1996). Organisasi yang menyediakan peluang-peluang untuk mengikuti latihan dan juga dengan menyediakan insentif kepada pekerja yang cemerlang akan dapat mempengaruhi pembangunan kerjaya individu di dalam sesebuah organisasi.

Organisasi juga diharapkan mempunyai strategi sendiri bagi membantu pembangunan kerjaya pekerja. Organisasi melalui Bahagian Sumber Manusia bertindak sebagai pautan kepada pengurusan/pembangunan kerjaya yang memenuhi kedua-dua keperluan (individu dan organisasi), (Prince et al, 1983). Aktiviti Bahagian Sumber Manusia seperti perancangan, sistem penilaian prestasi, perancangan penggantian, pengambilan, latihan dan pembangunan dan sebagainya (Prince et al, 1983) adalah sangat penting untuk menyediakan kerjaya (pembangunan, kemajuan, peluang untuk menggunakan kemahiran) kepada individu dan juga organisasi dengan cara yang sesuai untuk individu yang tepat untuk kerja yang betul (Greenhaus & Callanan, 1994; Feldman, 1988).

Pekerja juga harus disokong dalam menjalankan tugas. Bimbingan dan tunjuk ajar juga harus mudah untuk diperolehi kerana ini akan mengurangkan tekanan. Penyelia harus dapat membantu jika pekerja mengalami masalah, khususnya teknikal. Sekiranya teknologi baharu diperkenalkan, latihan menggunakannya mestilah cukup. Kesulitan yang dihadapi berhubung dengan proses kerja baharu mestilah diberi perhatian yang wajar oleh pihak majikan. Dengan ini, pihak pengurusan EON Berhad perlu membuat pembangunan kerjaya bagi golongan pekerja kerana pembangunan kerjaya ini dapat meningkatkan prestasi dan kesetiaan pekerja kepada organisasi berkenaan. Apabila pihak EON Berhad menyediakan peluang - peluang dan program-program yang membantu dan bertepatan dengan keperluan kerjaya para pekerja dalam pembangunan kerjaya seperti latihan - latihan, bengkel pembangunan kerjaya maka akan timbul kesedaran dalam diri pekerja itu sendiri. Kesedaran ini juga membina keyakinan dalam diri pekerja untuk terus bekerja serta membangunkan kerjaya dan setia dengan organisasi (Azlah Mohd Ali, et al, 2009).

OBJEKTIF KAJIAN

Objektif bagi kajian ini adalah mengenal pasti strategi individu dalam pembangunan kerjaya dan mengenal pasti persepsi pekerja terhadap strategi pembangunan kerjaya oleh organisasi (Eon Berhad).

SKOP KAJIAN

Kajian ini dijalankan di EON Berhad yang terletak di Jalan Glenmarie Shah Alam, Selangor. Kajian ini telah memilih responden yang terdiri dalam kalangan pekerja EON Berhad dan responden dipilih secara rawak dan tidak mengkhususkan jawatan yang dipilih. Seramai 50 orang responden dipilih dan daripada pelbagai jabatan. Responden yang dipilih akan diedarkan satu set borang soal selidik dan data yang diperolehi daripada soal selidik itu akan dijadikan data primer dalam kajian ini.

KONSEP PEMBANGUNAN KERJAYA

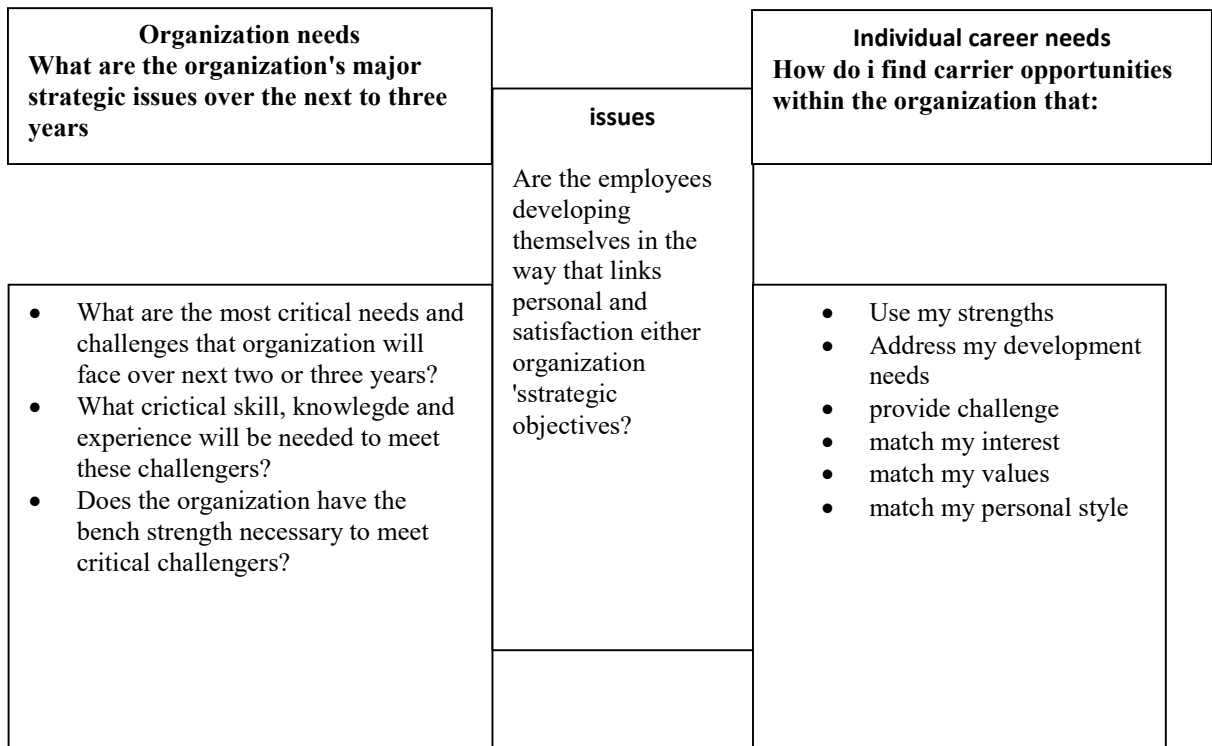
Kerjaya merujuk kepada suatu haluan kerja yang dipilih dalam hidup oleh seseorang individu bagi menyediakan dirinya secara profesional atau peribadi. Menurut Mathis dan Jackson (2003) kerjaya merujuk kepada turutan kerja - kerja yang dilakukan oleh seseorang individu. Konsep pembangunan kerjaya merupakan hasil gabungan pelbagai faktor seperti sosiologi, fizikal, ekonomi dan pendidikan yang membentuk kerjaya individu. Menurut Brown dan Brooks (1990) pula faktor nasib juga memainkan peranan yang penting dalam pembangunan kerjaya individu. Menurut beliau lagi, faktor sosiologi merujuk kepada persekitaran yang turut menyumbang kepada pembangunan kerjaya. Aspek fizikal merujuk kepada kesempurnaan anggota badan dan kekuatan tubuh badan dalam melaksanakan kerja dengan baik, manakala ekonomi merujuk kepada kewangan pekerja dan akhir sekali faktor pendidikan adalah tahap pendidikan dan kelayakan yang dimiliki oleh seseorang.

Hal ini berbeza dengan apa yang dikatakan oleh Beach (1985) yang mengatakan pembangunan kerjaya selalunya dikaitkan dengan kenaikan pangkat, jawatan yang lebih baik, kenaikan gaji dan tanggungjawab yang lebih besar dalam tugas dan sebagainya. Menurut Gutteridge, Leibowitz dan Shore (1993) pembangunan kerjaya adalah tanggungjawab bersama antara organisasi dan individu, majikan dan pekerja. Kajian menunjukkan pekerja mempunyai tanggungjawab yang besar dalam pembangunan kerjaya. Craig (1996) pula mengatakan pembangunan kerjaya mempunyai maksud yang luas iaitu merujuk kepada satu proses yang berterusan melibatkan individu terhadap perkembangan dan pembangunan profesional mereka. Memandangkan pembangunan kerjaya ini penting, maka organisasi khususnya Jabatan atau Bahagian Sumber Manusia perlu memainkan peranan dalam mengendalikan pembangunan kerjaya mereka. Individu atau pekerja juga harus ada strategi yang dirancang kemas bagi memastikan pembangunan kerjaya berjalan dengan lancar dan baik.

TEORI PEMBANGUNAN KERJAYA INDIVIDU

Model Sistem Pembangunan Kerjaya

Menurut Gutteridge, Lebowitz dan Shore (1993) sistem pembangunan kerjaya merupakan satu usaha yang terancang dalam sistem pembangunan manusia. Model ini melibatkan dua entiti utama dalam pembangunan manusia iaitu individu (pekerja) dan organisasi. Setiap individu yang bekerja mempunyai keperluan dalam pembangunan kerjaya begitu juga dengan organisasi. Berikut merupakan model dalam sistem pembangunan kerjaya yang dipelopori oleh Gutteridge, Lebowitz dan Shore (1993).



Rajah 1: Model Sistem Pembangunan Kerjaya (Gutteridge, Lebowitz dan Shore, 1993)

Teori Pembangunan Kerjaya Organisasi (proses "matching" Edger Schein)

Menurut Schein (1978) pembangunan kerjaya dalam organisasi melibatkan dua proses iaitu perubahan pada organisasi dan individu. Beliau berpendapat proses pepadanan antara organisasi dan pekerja (individu) adalah perlu kerana proses ini melihat kesesuaian antara individu dengan kedudukannya di organisasi tersebut. Kesesuaian ini akan memberi kelebihan kepada individu dan organisasi. Schein mengatakan proses dua hala ini membolehkan pekerja berinteraksi dengan persekitaran kerja bagi membina konsep sendiri yang berkaitan dengan minat, keupayaan, sikap dan nilai serta mencerminkan kerjaya yang dilakukan. Dalam hal ini Schein menggunakan istilah *carrier anchor*.

Schein mengatakan bahawa kerjaya setiap individu iaitu pekerja di sesebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh *carrier anchor* ini. *Carrier anchor* ini merupakan panduan, pendesak, menstabilkan dan menggabungkan karier seseorang.

Schein membahagikan *carrier anchor* ini kepada tiga komponen iaitu:

1. Mengenal pasti bakat dan kebolehan
2. Melihat motif dan keperluan
3. Mengenal pasti sikap dan nilai

Carrier anchor ini menurut Schein lagi memainkan peranan penting dalam mengorganisasi pengalaman dan mewujudkan kriteria peribadi seseorang tentang kejayaan. Teori pepadanan ini mencadangkan beberapa perkara yang perlu dipertimbangkan di dalam pembangunan kerjaya seseorang iaitu:

1. Proses pepadanan untuk organisasi dan keperluan individu boleh dibentuk dan digunakan bagi memastikan kesesuaian di antara pekerja dengan kerja yang dilakukan. Kesesuaian itu akan memberi faedah pada pembangunan kerjaya pekerja dan organisasi.
2. Dalam proses pembangunan kerjaya, hubungan di antara struktur pembangunan manusia adalah penting kerana pembangunan kerjaya bergantung sumber manusia organisasi.
3. Pemahaman tentang konsep **carrier anchor** boleh menolong dalam proses pepadanan individu dengan kerja yang dilakukan begitu juga dengan kerja yang dilakukan secara berpasukan.

Kekuatan pada teori ini ialah keperluan organisasi dan individu. Hubungan antara keperluan perancangan organisasi dan perancangan individu memberi kesan terhadap peningkatan dalam pembangunan kerjaya kedua - dua pihak.

STRATEGI PEMBANGUNAN KERJAYA INDIVIDU

Menurut Zafir dan Fazilah (2003), strategi yang diaplikasikan haruslah bersesuaian dan dirancang dengan baik. Antaranya strategi yang boleh digunakan oleh individu dalam pembangunan kerjaya adalah pemilihan kerja yang betul dan pemilihan kerja dilakukan dengan bijak, melakukan tugas yang diamanahkan dengan baik dan sempurna, imej yang baik dan menyakinkan, mempelajari struktur kuasa, dapatan kawalan terhadap sumber manusia, kedudukan yang nyata, terlalu lama memegang sesuatu jawatan juga bukan satu strategi yang baik, individu juga boleh mencari penasihat sekiranya memerlukan kauceling dan sebagainya. Sokongan kepada pemimpin juga boleh membantu dalam meningkatkan kerjaya seseorang individu. Selain itu, individu yang bekerja perlu meningkatkan kemahiran dari masa ke masa secara berterusan dan bijak membentuk rangkaian.

Seseorang Individu adalah bertanggungjawab untuk memastikan pembangunan kerjaya sendiri (Mayo, 1991; Yarnall, 1998; Oltesvig, 2006; Baruch, 2004; Bailyn (1989). Manakala menurut Herriot (1994) kejayaan seseorang individu adalah terletak kepada organisasi tempat individu itu bekerja. Pekerja adalah aset sebenar dan pekerja boleh menggunakan aspek kemahiran, kebolehan mereka dan pengetahuan sebagai satu strategi bagi pembangunan kerjaya mereka kerana ia adalah isu penting bagi organisasi (Shaw, 2006; Mayo, 2000).

STRATEGI ORGANISASI TERHADAP PEMBANGUNAN KERJAYA

Organisasi juga menyediakan strategi - strategi tertentu dalam membangunkan kerjaya para pekerjanya. Sebagaimana yang diterangkan oleh Zafir dan Fazilah (2003), terdapat enam strategi organisasi dalam membangunkan kerjaya pekerja. Strategi organisasi terhadap pembangunan kerjaya adalah:-

a) Memperbaiki perancangan sumber manusia

Sumber manusia dalam sesebuah organisasi merupakan aset yang perlu ditadbir dengan sistematik agar dapat membekalkan organisasi dengan tenaga kerja yang cekap. Oleh itu, pengurusan sumber manusia pada amnya menjalankan fungsi seperti penganalisan organisasi, perkembangan dan pembangunan organisasi, perancangan personel, peningkatan mutu tenaga manusia dan latihan, pembayaran upah dan gaji, perhubungan industri, kebajikan pekerja, komunikasi dalam organisasi, disiplin dan sistem maklumat dan rekod personel. Walau bagaimanapun, dalam mengurus sumber manusia, faktor kepuasan pekerja perlu dijadikan sebagai matlamat utama.

b) Kepentingan kaunseling kerjaya

Fungsi kaunseling dalam organisasi mendiagnosis masalah individu, beri peluang pekerja meluahkan perasaan, bantu pekerja berfikir dengan jelas dan tidak dikuasai emosi menyokong serta menenangkan pekerja menilai dan memajukan diri mempertingkatkan komunikasi.

c) Menyokong latihan dan pembangunan

Latihan dan pembangunan adalah mengenai memberi manusia kemahiran yang akan membolehkan mereka membangun atau mengembangkan potensi mereka sepenuhnya dan membuat sumbangan yang maksimum kepada organisasi di mana mereka bekerja, bukan sahaja pada masa kini tetapi juga pada masa akan datang. Latihan seharusnya menjadi sebahagian daripada falsafah dan budaya organisasi selagi ia beroperasi.

Antara keperluan - keperluan ini termasuklah pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku yang diperlukan supaya pekerja menjalankan tugas dengan efektif. Oleh itu matlamat latihan ialah supaya pekerja dapat memperolehi kemahiran, menguasai pengetahuan dan tingkahlaku yang boleh dipraktikkannya dalam pekerjaan seharian. Selain itu, latihan digunakan untuk memperolehi faedah yang kompetitif dan untuk mewujudkan 'intellectual capital'. 'Intellectual capital' ini termasuklah:

- (i) Kemahiran asas untuk menjalankan tugas masing - masing.
- (ii) Kemahiran lanjutan iaitu bagaimana menggunakan teknologi untuk berkongsi maklumat dengan pekerja lain.
- (iii) Pemahaman mengenai pelanggan atau sistem pengeluaran dan kreativiti yang didorong sendiri.

Menurut Faizah Yunus (2000) pembangunan pula merujuk kepada pembangunan pengurusan pasukan termasuk penyelia, pengurus menengah serta pengurusan atasan. Ia bertumpu kepada mengembangkan secara sistematik, pengetahuan asas, sikap, kemahiran asas, kemahiran interpersonal dan kemahiran teknikal golongan yang menjadi nadi kepada organisasi. Oleh kerana pengurus adalah orang yang bertanggungjawab dalam menentukan kejayaan sesebuah organisasi, maka perhatian khas harus diberikan kepada pembangunan mereka. Adalah penting lagi bagi golongan 'nadi' ini memiliki pengetahuan, kemahiran dan motivasi.

d) Pusingan kerja

Pekerja diberi pelbagai jenis pekerjaan agar dapat memperolehi pelbagai jenis kemahiran. Ini akan menjadikan pekerja tersebut lebih fleksibel dalam memilih laluan kerjaya. Disamping

itu, organisasi juga akan mendapat pekerja yang lebih terlatih dan berkemahiran dalam pelbagai bidang.

e) Bengkel pembangunan kerjaya

Melalui program bengkel pembangunan kerjaya, pekerja akan didedahkan dengan pelbagai maklumat memajukan penilaian sendiri, personaliti unggul dan juga kemahiran komunikasi berkesan. Kakitangan Perkhidmatan Awam digalakkan menjalani latihan bagi meningkatkan kemahiran dalam bidang kerja masing-masing. Kerajaan menyediakan pelbagai program latihan dalam bentuk kursus, seminar dan bengkel untuk memenuhi keperluan ini. Kursus pembangunan individu dan organisasi berintegriti juga biasa dibuat dalam organisasi pada masa kini. (Faizah Yunus, 2000)

KAJIAN-KAJIAN LEPAS BERKAITAN DENGAN STRATEGI PEMBANGUNAN KERJAYA INDIVIDU

Kajian berkaitan dengan persepsi pekerja terhadap pembangunan kerjaya telah banyak dilakukan di Malaysia. Antaranya adalah kajian yang dilakukan oleh Azlah Md Ali, et al, (2009) yang mengkaji persepsi pekerja terhadap pembangunan kerjaya di Johor Corporation. Hasil kajian penyelidikan menunjukkan pekerja di Johor Corporation mempunyai strategi mereka sendiri dalam membangunkan dan memajukan kerja mereka. Antaranya pemilihan kerja, sokongan pemimpin, dan peningkatan kemahiran. Kajian juga menunjukkan strategi yang dilakukan oleh organisasi agak kurang memberi kesan dalam pembangunan kerjaya pekerja dan mencadangkan agar organisasi mengambil langkah dalam merancang strategi yang lebih baik bagi membantu pembangunan kerjaya staf.

Kajian yang dilakukan Norhani Bakri, Yoong Soon Kiong dan Hanipah Hussin (2009) berkenaan dengan hubungan antara peranan individu dan organisasi dengan amalan pembangunan kerjaya dalam Angkatan Tentera Malaysia di Johor Baharu mendapati bahawa pekerja memainkan peranan yang penting dan bertanggungjawab terhadap kerjayanya. Peranan individu atau pekerja dalam kajian ini dilihat dari tiga aspek iaitu dari segi komitmen, penglibatan dan wawasan pekerja dalam perancangan kerjaya mereka. Ini menunjukkan bahawa pegawai TDM memainkan peranan yang penting dalam latihan dan pembangunan, kenaikan pangkat dan penempatan serta pampasan dan insentif dalam kerjaya mereka.

Valeria-Liliana-Amelia Purda-Nicoara (2014) dalam kajian beliau berkaitan dengan peranan individu dan organisasi dalam pembangunan kerjaya mendapati bahawa organisasi memainkan peranan yang paling penting dalam pembangunan kerjaya pekerja. Walau bagaimanapun, setiap individu perlu ada strategi bagi memantapkan kerjaya sendiri. Antara strategi yang perlu ada pada setiap individu adalah menggunakan masa dan sumber lain berkaitan dengan aspirasi dan objektif organisasi.

KAJIAN-KAJIAN LEPAS BERKAITAN DENGAN STRATEGI PEMBANGUNAN KERJAYA OLEH ORGANISASI

Nuzhat Younis, Aamer Akram & Rao (2013) dalam kajian berkaitan dengan pembangunan kerjaya dan komitmen organisasi di organisasi farmaseutikal di United Kingdom mendapati bahawa komitmen organisasi dalam perancangan penggantian, latihan, pembangunan dan gaji dan ganjaran adalah sifar. Oleh itu pekerja yang tidak mempunyai perancangan penggantian,

latihan dan pembangunan dan bayar dan ganjaran akan memberi impak yang teruk kepada komitmen organisasi pekerja.

Joanne Kong Wei Jean (2004) dalam kajian beliau yang melihat hubungan antara pembangunan kerjaya dengan komitmen organisasi di Dindings Poultry Processing Sendirian Berhad, Perak melibatkan 70 orang pekerja menunjukkan hubungan yang lemah bagi pembangunan kerjaya dan komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan pihak organisasi kurang memberi komitmen terhadap pembangunan kerjaya pekerja dan hasil dapatan menunjukkan purata min yang rendah bagi komitmen organisasi.

Hal ini bertentangan dengan dapatan dalam kajian yang dilakukan oleh Mohd Khairul Razif pada tahun 2005 pula menunjukkan tahap persepsi yang tinggi terhadap peranan organisasi dan peranan individu dalam pembangunan kerjaya walau bagaimanapun, tahap persepsi mereka terhadap isu - isu kerjaya adalah pada tahap sederhana.

INSTRUMEN

Instrumen yang digunakan oleh pengkaji untuk mendapatkan maklumat dan data dalam kajian ini ialah soal selidik.

Soal selidik

Kajian ini menggunakan 17 item soal selidik dan soalan ini dibahagikan kepada 2 bahagian, iaitu bahagian A dan B. Bahagian A mengandungi maklumat berkaitan dengan diri pekerja iaitu umur, jantina, taraf perkahwinan, taraf pendidikan, pengalaman kerja, jawatan, kelayakan profesional dan kekerapan menghadiri program latihan pembangunan kerjaya dalam setahun. Bahagian B mengandungi 2 soalan iaitu soalan 1 dan soalan 2. Soalan 1 mengandungi 7 item berkenaan dengan strategi yang digunakan oleh individu dalam pembangunan kerjaya dan soalan dua mengandungi 10 item berkenaan dengan persepsi pekerja terhadap pelaksanaan pembangunan kerjaya oleh organisasi. Responden diminta untuk bersetuju atau tidak bersetuju ke atas setiap 17 pernyataan yang dibuat dalam setiap senarai soalan dengan menggunakan kaedah skala likert dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju.

Skala likert tersebut adalah seperti berikut:

1. = sangat tidak setuju
2. = tidak setuju
3. = tidak pasti
4. = setuju
5. = sangat setuju

Penilaian Skor

Bagi mengukur persepsi responden berkenaan dengan strategi individu dan organisasi skala individu dan organisasi dibentuk sebagai ukuran interpretasi. Skala tersebut dibentuk berdasarkan skor min dan ukuran interpretasi dikelaskan sebagai tinggi, sederhana dan rendah. Petunjuk tahap ditunjukkan di dalam Rajah 2.

Rajah 2 Pengkelasan tahap berdasarkan skor min (Sumber: Mohd Majid Konting, 1990)

Skor min	Tahap
1.00 - 2.33	Rendah
2.34 - 3.66	Sederhana
3.67 - 5.00	Tinggi

DAPATAN KAJIAN

Latar belakang Responden

Analisis bahagian ini adalah berkenaan maklumat latar belakang responden yang meliputi jantina, umur, taraf perkahwinan, tahap pendidikan tertinggi, bilangan tahun bekerja, jawatan dan kekerapan dan jenis latihan dan pembangunan kerjaya dalam setahun.

Taburan Jantina

Daripada hasil analisis yang telah dibuat, sebanyak 32 orang (64%) adalah lelaki dan selebihnya iaitu 18 orang (36%) adalah perempuan.

Umur

Sebanyak 50 responden yang dipilih dalam kajian ini dan responden terdiri daripada pelbagai peringkat umur. Sebanyak 22 orang (44%) berumur dalam lingkungan 20an diikuti dengan 16 orang (32%) yang berumur dalam lingkungan 30an, seramai 10 orang (20%) yang berumur diantara 40 hingga 49 tahun dan hanya 2 orang (4%) sahaja yang berumur 50 ke atas.

Taraf Perkahwinan

Daripada 50 orang responden, sebanyak 27 orang (54%) sudah berumah tangga dan 23 orang (46%) masih bujang.

Tahap Pendidikan Tertinggi

Daripada soal selidik didapati bahawa kebanyakan responden mempunyai tahap pendidikan di peringkat diploma iaitu sebanyak 24 orang (48%) diikuti dengan responden yang mempunyai ijazah iaitu 13 orang (26%). Responden yang mempunyai Sijil Pelajaran Malaysia (SPM) pula adalah sebanyak 8 orang (16%) diikuti oleh responden yang mempunyai sijil dari Majlis Latihan Vokasional Kebangsaan (MLVK) iaitu sebanyak 2 orang (4%) dan Sijil Pelajaran Malaysia Vokasional adalah sebanyak seorang (2%), A level juga seorang (2%) begitu juga dengan Sarjana juga seorang (2%).

Pengalaman Bekerja

Sebanyak 13 orang (26%) mempunyai pengalaman kerja selama 6 hingga 10 tahun diikuti dengan 12 orang (24%) dengan pengalaman selama 3 hingga 5 tahun, manakala 11 orang (22%) responden mempunyai pengalaman kerja selama 1 hingga 2 tahun dan 10 tahun ke atas. Hanya terdapat 3 orang (6%) yang mempunyai pengalaman bekerja kurang dari setahun.

Jawatan Responden

Kebanyakan responden adalah terdiri daripada kakitangan pentadbiran “*non executive*” iaitu sebanyak 22 orang (44%). Diikuti oleh jawatan eksekutif sebanyak 17 orang iaitu (34%) dan jawatan Eksekutif kanan sebanyak 4 orang (8%). Manakala jawatan-jawatan lain adalah Pengurus iaitu 4 orang (8%) dan Pembantu Pengurus pula seramai 3 orang (6%).

Kekerapan menghadiri Program Latihan dan Pembangunan Kerjaya dalam 1 Tahun

Kekerapan responden menghadiri program latihan dan pembangunan kerjaya dalam setahun dan jenis program yang dihadiri menunjukkan majoriti daripada responden tidak pernah mengikuti mana - mana program latihan dalam setahun iaitu sebanyak 18 orang (36%). Responden yang mengikuti program latihan sebanyak dua kali adalah sebanyak 17 orang (34%) diikuti dengan sekali iaitu sebanyak 10 orang (20%) dan tiga kali sebanyak 3 orang (6%) dan 4 kali sebanyak 2 orang (4%).

STRATEGI INDIVIDU**Item Pemilihan Kerja**

Secara keseluruhannya, item pemilihan kerja menunjukkan purata min sebanyak 4.08 di mana berdasarkan pengiraan skor min, min bagi item ini adalah tinggi. Hal ini menunjukkan strategi memilih kerja yang bersesuaian dan baik merupakan strategi individu yang berkesan dalam pembangunan kerjaya pekerja berdasarkan purata min bagi item ini. Kebanyakan pekerja iaitu 33 orang (66%) setuju dengan strategi ini sebagai salah satu aspek yang membantu dalam pembangunan kerjaya mereka.

Item Imej dan Personaliti

Hasil dapatan berkenaan dengan item imej dan personaliti secara keseluruhannya menunjukkan purata min tinggi iaitu 4.02. Ini bermakna responden sangat bersetuju bahawa sekiranya mereka menunjukkan imej dan personaliti yang baik dan menarik, ia dapat membantu individu dan boleh menjadi salah satu strategi dalam pembangunan kerjaya. Sebanyak 35 (70%) responden bersetuju bahawa imej dan personaliti dapat memainkan peranan penting dalam pembangunan kerjaya responden.

Item Perlaksanaan Tugas

Item pelaksanaan tugas juga mencatat skor min pada tahap tinggi iaitu 4.04. Skor ini menunjukkan bahawa responden merasakan melalui pelaksanaan tugas dengan sempurna dan baik dapat membantu responden dalam membangunkan kerjaya mereka. Bagi responden item ini merupakan salah strategi yang digunakan oleh individu dalam pembangunan kerjaya dan sebanyak 33 (66%) responden setuju pelaksanaan tugas adalah salah satu strategi yang digunakan dalam pembangunan kerjaya.

Item Program Pembangunan Kerjaya dan Program Latihan Kemahiran

Berdasarkan pengiraan skor min bagi item program pembangunan kerjaya dan program latihan kemahiran yang dihadiri oleh responden menunjukkan purata min di tahap tinggi iaitu 3.94. Responden bersetuju bahawa dengan menghadiri program pembangunan kerjaya dan latihan kemahiran dapat membantu dalam meningkatkan pembangunan kerjaya individu. Dapatan ini menunjukkan 41 (82%) orang responden menjadikan item ini sebagai strategi mereka.

Item sokongan kepimpinan

Secara keseluruhannya, purata min untuk item sokongan kepimpinan ialah 3.76. Berdasarkan kepada pengiraan skor min, purata min bagi elemen ini berada di tahap yang tinggi. Oleh yang demikian, dapat dijelaskan bahawa responden merasakan elemen sokongan kepimpinan ini sebagai salah satu strategi yang digunakan dalam pembangunan kerjaya. Sebanyak 22 (44%) orang responden setuju dan 11 (22%) orang responden sangat setuju, manakala 11 (22%) orang responden tidak pasti dan 6 (12%) orang responden tidak setuju. Sokongan kepada kepimpinan juga amat penting dalam pembangunan kerjaya

Item Kaunseling Kerjaya

Item kaunseling kerjaya mencatat skor min purata sebanyak 3.74 iaitu berada pada tahap tinggi. Hal ini juga menunjukkan bahawa kaunseling kerjaya juga penting dalam perkembangan kerjaya individu dan merupakan salah satu strategi yang digunakan oleh pekerja dalam pembangunan kerjaya. Sebanyak 34 (68%) orang responden setuju dan sangat setuju dengan pernyataan ini.

Item Tempoh Memegang Jawatan

Purata min bagi item tempoh memegang jawatan ialah 3.54 dan berada pada tahap yang sederhana. Oleh yang demikian, dapat dijelaskan bahawa responden setuju dengan item ini sebagai strategi yang digunakan oleh responden dalam pembangunan dan perkembangan kerjaya responden. Sebanyak 29 (58%) orang responden setuju dan sangat setuju dengan tempoh memegang jawatan lebih lama sebagai satu strategi untuk pembangunan kerjaya.

Strategi Organisasi**Item Perancangan Sumber Manusia**

Purata min bagi perancangan sumber manusia pada peringkat organisasi mencatat 3.36. Berdasarkan kepada penentuan skor min, purata min bagi item ini adalah sederhana. Hal ini menunjukkan 24 (48%) orang responden berpendapat bahawa organisasi mempunyai perancangan sumber manusia bagi pembangunan kerjaya pekerja di EON Berhad. Namun 20 (40%) daripada responden tidak pasti dan 6 (12%) orang responden tidak setuju dan sangat tidak setuju. Sumber manusia dalam sesebuah organisasi merupakan aset yang perlu ditadbir dengan sistematik agar dapat membekalkan organisasi dengan tenaga kerja yang cekap. Oleh itu, pengurusan sumber manusia pada amnya menjalankan fungsi seperti penganalisan organisasi, perkembangan dan pembangunan organisasi, perancangan personel, peningkatan mutu tenaga manusia dan latihan, pembayaran upah dan gaji, perhubungan industri, kebajikan pekerja, komunikasi dalam organisasi, disiplin dan sistem maklumat dan rekod personel. Walau bagaimanapun, dalam mengurus sumber manusia, faktor kepuasan pekerja perlu dijadikan sebagai matlamat utama.

Item Sokongan Latihan dan Pembangunan Kerjaya

Manakala bagi item sokongan latihan dan pembangunan kerjaya menunjukkan skor purata min pada tahap sederhana iaitu 3.50. Ini menunjukkan bahawa pekerja merasakan sokongan organisasi terhadap latihan dan pembangunan kerjaya adalah sederhana iaitu 27 (54%) orang responden setuju dan sangat setuju organisasi mempunyai usaha dalam mengadakan latihan dan pembangunan kerjaya pada pekerja namun 19 (38%) orang responden tidak pasti dan 4 (8%) orang responden tidak setuju dan sangat tidak setuju. Latihan dan pembangunan perlu disediakan oleh organisasi kerana dengan adanya latihan dan bengkel pembangunan kerjaya ini, pekerja akan mendapat kemahiran dan ilmu pengetahuan berkaitan dengan bidang kerja mereka.

Item Kekerapan Bengkel dan Latihan yang dianjurkan

Bagi kekerapan bengkel dan latihan yang dianjurkan oleh organisasi untuk dihadiri oleh responden mencatat skor purata min sebanyak 3.42 iaitu pada tahap sederhana. Hanya 8 (16%) orang responden sahaja mengatakan sangat setuju dan 17 (34%) responden setuju bahawa pihak organisasi kerap mengadakan bengkel dan latihan pembangunan kerjaya yang dihadiri oleh pekerja. Namun 15 (30%) responden lagi mengatakan tidak pasti, manakala 10 (20%) responden tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan pernyataan ini. Hal ini menyebabkan skor purata min bagi item ini adalah pada tahap sederhana. Organisasi seharusnya mengadakan

bengkel dan latihan pembangunan kerjaya lebih kerap dalam setahun supaya latihan yang dihadiri oleh pekerja dapat dimanfaatkan dalam melaksanakan tugas mereka.

Item Kaunseling Kerjaya

Secara keseluruhannya, item kaunseling kerjaya juga mencatat skor purata min pada tahap sederhana iaitu 3.36. Ini dapat dirumuskan bahawa kaunseling kerjaya yang dianjurkan oleh pihak organisasi kurang membantu dalam proses pembangunan kerjaya responden dalam organisasi berkenaan. Hanya 20 (40%) responden sangat setuju dan setuju bahawa kaunseling kerjaya membantu dalam perkembangan kerjaya namun 22 (44%) responden mengatakan tidak pasti dan selebihnya iaitu 8 (16%) orang responden mengatakan tidak setuju. Fungsi kaunseling dalam organisasi mendiagnosis masalah individu, beri peluang pekerja meluahkan perasaan, bantu pekerja berfikir dengan jelas dan tidak dikuasai emosi menyokong serta menenangkan pekerja menilai dan memajukan diri mempertingkatkan komunikasi.

Item Pusingan Kerja

Berdasarkan skor min bagi item pusingan kerja iaitu 3.58, purata min bagi pusingan kerja adalah pada tahap sederhana. Hal ini menunjukkan pusingan kerja tidak banyak membantu dalam perkembangan kerjaya responden iaitu 27 (54%) setuju dan sangat setuju bahawa pusingan kerja membantu dan 17 (34%) mengatakan tidak pasti dan selebihnya iaitu 6 (12%) tidak setuju pusingan kerja memberi impak yang positif dalam pembangunan kerjaya. Pekerja diberi pelbagai jenis pekerjaan agar dapat memperolehi pelbagai jenis kemahiran. Ini akan menjadikan pekerja tersebut lebih fleksibel dalam memilih laluan kerjaya. Disamping itu, organisasi juga akan mendapat pekerja yang lebih terlatih dan berkemahiran dalam pelbagai bidang.

Item Komitmen Organisasi dalam Perkembangan Kerjaya

Komitmen organisasi dalam perkembangan kerjaya di EON Berhad mencatat skor min 3.40 juga pada tahap yang sederhana. Sebahagian responden berpendapat bahawa organisasi kurang memberi komitmen dalam pembangunan kerjaya pekerja. Sebanyak 18 (36%) responden kurang pasti dan 7 (14%) responden tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hanya 25 (50%) responden sahaja yang bersetuju dengan komitmen yang diberikan oleh organisasi. Skor ini menunjukkan dapatan sebaliknya daripada soalan yang ditanya dalam soal selidik sama ada komitmen organisasi pada tahap tinggi. Komitmen organisasi dalam pembangunan kerjaya amat penting dan perlu berada pada tahap yang tinggi.

Item Dasar yang Telus dan Adil

Item ini meninjau persepsi pekerja atau responden terhadap ketelusan dan keadilan pihak organisasi dalam pembangunan dan perkembangan kerjaya. Pengiraan skor min menunjukkan purata min bagi item ini ialah 3.42 iaitu pada tahap sederhana. Ini menunjukkan bahawa ketelusan dan keadilan di pihak organisasi berada pada tahap sederhana dalam membantu pembangunan dan perkembangan kerjaya pekerja di EON Berhad. Sebahagian daripada responden setuju dan sangat setuju iaitu 25 (50%) orang responden. Sebanyak 16 (32%) responden tidak pasti dan selebihnya tidak setuju dan sangat tidak setuju iaitu 9 (18%). Organisasi seharusnya mengamalkan dasar penilaian yang telus dan adil dalam pembangunan kerjaya pekerja di bawahnya. Organisasi perlu menetapkan sasaran kerja tahunan dan laporan prestasi menjadi ukuran kepada pencapaian pekerja. Penilaian prestasi yang objektif, telus dan adil bagi semua, pengiktirafan kegiatan dan sumbangan luar tugas rasmi, peranan panel pembangunan sumber manusia sebagai pihak yang memastikan penilaian dilakukan secara adil dan saksama.

Item Kesesuaian Latihan dan Bengkel

Secara keseluruhannya, dapatan menunjukkan purata min bagi item kesesuaian latihan dan bengkel yang dianjurkan oleh EON Berhad kepada pekerja adalah pada tahap sederhana iaitu 3.14. Ini menunjukkan bahawa organisasi kurang mengadakan latihan dan bengkel yang sesuai dengan perkembangan dan pembangunan kerjaya pekerja. Hanya 20 (40%) bersetuju dan sangat setuju manakala 17 (34%) tidak pasti dan 13 (26%) responden mengatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pihak organisasi perlu meninjau keperluan latihan dan bengkel yang perlu diadakan supaya para pekerja dapat manfaat dan seterusnya membantu dalam perkembangan kerjaya mereka.

Item Keperluan Latihan Profesional

Dapatan berkaitan dengan item keperluan latihan profesional pula menunjukkan skor min purata yang paling rendah iaitu 3.06 berada pada tahap sederhana. Ini menunjukkan organisasi kurang mengadakan latihan profesional yang diperlukan oleh pekerja. Ini menunjukkan bahawa 17 (34%) sahaja yang sangat setuju dan setuju organisasi menyediakan latihan profesional kepada pekerja. Namun 19 (38%) menyatakan tidak pasti dan 14 (28%) responden mengatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Responden amat memerlukan latihan profesional yang bersesuaian bagi membantu dalam perkembangan kerjaya mereka. Kekurangan latihan profesional juga menyebabkan pekerja tidak dapat menunjukkan prestasi yang memberansangkan dalam melaksanakan tugas mereka.

Item Peningkatan Kemahiran

Dapatan menunjukkan skor min bagi item peningkatan kemahiran adalah 3.18 pada tahap sederhana. Hal ini menunjukkan bahawa latihan yang dihadiri oleh responden tidak membantu sepenuhnya dalam meningkatkan kemahiran untuk melaksanakan tugas dengan lebih baik. Hanya 18 (36%) sahaja yang sangat setuju dan setuju latihan yang dihadiri membantu mereka, manakala 18 (36%) mengatakan tidak pasti dan selebihnya sangat tidak setuju dan tidak setuju iaitu 14 (28%). Oleh kerana organisasi jarang memberi latihan profesional kepada pekerja di EON Berhad, maka kemahiran diri dalam bidang kerja yang dilakukan tidak dapat ditingkatkan. Pekerja akan gagal menunjukkan prestasi dan bakat sebenar mereka.

RUMUSAN

Analisis hasil dapatan mendapati tujuh item dalam strategi pembangunan kerjaya individu iaitu pemilihan pekerjaan, perlaksanaan tugas, imej dan personaliti, tempoh memegang jawatan, kaunseling kerjaya, sokongan pemimpin dan program pembangunan kerjaya dan latihan, kebanyakannya mempunyai min yang tinggi di mana keseluruhan persepsi pekerja EON Berhad terhadap strategi pembangunan kerjaya individu adalah berpurata tinggi 3.87 iaitu berada di tahap tinggi. Secara keseluruhannya, pekerja - pekerja di EON Berhad merasakan bahawa mereka telah menjalankan strategi terhadap pembangunan kerjaya berdasarkan kebanyakan persepsi positif yang telah diberikan.

Bagi analisis hasil dapatan terhadap persepsi pekerja terhadap strategi organisasi dalam pembangunan kerjaya pula mendapati sepuluh item yang terkandung dalam strategi organisasi iaitu perancangan sumber manusia, sokongan latihan dan pembangunan, bengkel pembangunan kerjaya, kaunseling kerjaya, pusingan kerja, komitmen organisasi, dasar telus dan adil, keperluan latihan profesional dan peningkatan kemahiran. Kebanyakannya mempunyai min skor pada tahap sederhana di mana purata min bagi keseluruhan bagi melihat persepsi pekerja terhadap strategi organisasi dalam pembangunan kerjaya adalah ditahap

sederhana iaitu 3.34. Oleh itu, boleh dirumuskan bahawa pekerja-pekerja di EON Berhad merasakan strategi - strategi yang dilakukan oleh organisasi bagi pembangunan kerjaya mereka adalah di tahap sederhana.

RUMUSAN

Peranan organisasi dan individu adalah amat penting dalam pembangunan kerjaya. Perkembangan kerjaya di dalam sesebuah organisasi harus dilihat sebagai satu cara yang boleh digunakan oleh bahagian Sumber manusia untuk mengekalkan tenaga kerja. Kepuasan bekerja harus menjadi agenda penting dalam pembangunan kerjaya. Pembangunan kerjaya seharusnya dirancang dengan baik dan berupaya memantapkan keupayaan individu dan seterusnya mengekalkan tenaga kerja. Perkara ini menjadi satu kerugian jika segala pelaburan terhadap masa, tenaga dan kewangan tidak mendapat pulangan yang diharapkan disebabkan oleh rasa ketidakpuasan yang berpunca dari pelbagai halangan yang tidak dapat diatasi oleh pihak pengurusan. Kegagalan pihak organisasi dalam merancang dan membantu kakitangan dalam pembangunan kerjaya akan mengakibatkan pekerja merasa tidak puas hati dan tidak memberi hasil usaha yang terbaik dan seterusnya tidak membantu organisasi dalam meningkatkan produktiviti. Menurut Suzanah (2015) usaha dan sokongan yang berterusan oleh pekerja haruslah jelas dan dilihat oleh pihak pengurusan dalam aktiviti - aktiviti pembangunan kerjaya yang merangkumi usaha mengkomunikasikan maklumat perancangan sumber manusia, latihan dan pembangunan, penilaian prestasi, perekrutan dan peletakan serta pampasan dan faedah. Keberkesanan pembangunan kerjaya membolehkan pekerja menambah peluang bagi mencapai matlamat dan aspirasi peribadi dan organisasi. Malah, ia boleh diselarikan dengan minat, kepakaran dan nilai individu yang dipegang. Dengan ini, pembangunan kerjaya hendaklah dilihat sebagai satu usaha kerjasama yang berterusan antara individu dan organisasi dalam memantapkan sumber tenaga agar menjadi lebih kompeten dan mampu membawa organisasi ke satu tahap yang lebih cemerlang pada masa akan datang (Suzanah Masintag, 2015).

RUJUKAN

- Azlah Md. Ali, Thuaibah Abu Bakar, Rozeyta Omar, Azeyan Awee, Farhana Hanim Mohsin & Intan Shahnaz Zulkifli (2009). Persepsi Pekerja Terhadap Strategi Pembangunan Kerjaya Dalam Organisasi: Satu Kajian Di Johor Corporation, Johor Darul Takzim. *Amalan Latihan dan Pembangunan Sumber Manusia di Malaysia*. Penerbit UTM
- Azlina Seraai. (2009). Orientasi Dan Motivasi Pelajar Dalam Pembelajaran Bahasa Sepanyol, MA Thesis, Universiti Malaya.
- Akrivos, C., Ladkin, A., & Rektilis, P. 2007. "Hotel manager's career strategies for success", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, vol. 19, pp. 107-119.
- Babbie, Earl. (2004). *The Practice of Social Research Australia*: Thompson
- Barnett, B. R., & Bradley, L. 2007. "The impact of organizational support for career development on career satisfaction", *Career Development International*, vol. 12, no. 7, pp. 617-636.
- Buku Panduan Pengurusan Kerjaya Pegawai Tentera Darat (2000).
- Casey, D. (1980), 'Transfer of Learning – There are Two Separate Problems'. In J. E. Beck and C. J. Cox., (Eds.), *Advances in Management Education*, p. 303–322, John Wiley, UK.
- CIPD, (2007) "Managing employee careers Issues, trends and prospects", Survey report.
- Chua, Yan Piaw (2006). *Asas Statistik Penyelidikan (Buku 2)*. Malaysia : McGraw Hill (M) Sdn. Bhd.136-138.
- Chua Yan Piaw. (2008). *Asas Statistik Penyelidikan: Analisis Data Skala Ordinal dan Skala Nominal (Kaedah dan Statistik Penyelidikan. Buku 3)*. Kuala Lumpur: McGraw-Hill Malaysia Sdn. Bhd

- Craig, R.L. (1996) *The ASTD Training and Development Handbook: A Guide to Human Resource Development*. Edisi keempat. United States of America : Mc Graw Hill.
- Donald W. Jackson Jr, Thomas Hollman & Andrew S. Gallan. (2006). Examining career development programs for the sales force. *Journal of Business & Industrial Marketing*. 21 (5): 291-299
- Duane Brown, Linda Brooks & Associates. (1990) *Career choice and development*. Edisi kedua. California : Jossey - Bass Inc. Publisher.
- Greenhaus, J. H. & Callanan, G. A. (1994) *Career Management*, Harcourt Brace College Publishers, United State of America.
- Greenhaus. J.H. (1987). *Career Management*. Edisi Pertama. United States of America : The Dryden Press
- Gutteridge, T.G., Leibowitz Z.B., & Shore, J. E. (1993) *Organization Career Development*. United States of America: Jossey- Bass Inc
- Hanipah Hussin. (2004). Learning to be Reflective. Malaysia Experience. Penerbitan UPSI, Tanjung Malim, Perak
- Hanipah Hussin. (2004). Pembelajaran Dewasa, untuk jurulatih. Penerbitan IPTS. Kuantan, Pahang.
- Hansen, F. (2007) "What is talent?", *Work force Management*, Vol. 86, No, 1, pp. 12-13.
- Herriot, P. (1994) *The Career Management Challenge*, SAGE Publications Ltd, London.
- Harry Jinkau (2001) *Persepsi pekerja terhadap pembangunan kerjaya: Satu kajian di Malaysia Airport Sendirian Berhad, Kuching Sarawak*. Projek Sarjana Muda: UMS.
- Hayes, N. (2000). *Doing psychological research. Gathering and analyzing data*. Open University Press. UK.
- Irwana Md. Amin (2014) *Faktor-faktor yang mempengaruhi Pembangunan Kerjaya bagi Wanita*. Projek Sarjana Muda: UMS
- Joanne Kong Wei Jean.(2004). *Hubungan antara pembangunan kerjaya dengan komitmen Organisasi: Satu Kajian di Dindings Poultry Processing Sdn. Bhd*. Projek Sarjana Muda. UTM
- Mohd Majid Konting (1990). *Kaedah Penyelidikan Pendidikan*. Kuala Lumpur : Dewan Bahasa dan Pustaka
- Mondy, R.W. & Noe, R.M. (1993). *Human Resource Management*. Edisi Kelima. United States of America: Allyn and Bacon. 360-385.
- Milkovich, G. T. & Boudreau, J. W. (1997), *Human Resource Management*, The McGraw-Hill companies Inc. U.S.A.
- Norhani Bakri, Yoong Soon King & Hanipah Husin (2009) Hubungan antara Individu dan Organisasi dengan Amalan Pembangunan Kerjaya. *Jurnal UTEM: UTEM Melaka*.
- Nuzhat Younis, Aamer Akram & Rao Aamir Khush Naseeb. (2012) Career Development and Organization Commitment: Case Study of a Pharmaceutical Organization in United Kingdom. *International Journal of Scientific and Research Publication*. Vol 3, Issue 2.
- Oltesvig, J. (2006). "12 Keys to Career Success", *Quality Progress*, Vol. 39, No. 10, pp. 22-27.
- Poon, M. L. June. (1994). *Pengurusan Sumber Manusia*. Dewan Bahasa dan Pustaka. Kuala Lumpur.
- Poon, J. M. L. 2004. "Career commitment and career success: Moderating role of emotion perception", *Career Development International*, vol. 9, no. 4, pp. 374-390
- Prince, J. B, Glinow, M.A.V, Driver, M. J, Brousseau, K. (1983) "The Design of a Career Oriented Human Resource System", *Academy of management Review*, Vol. 8, No. 1, pp. 23-32.
- Robert L. Mathis, John H. Jackson (2003) *Human Resource Management*. United Kingdom.
- Ricks, Betty R., Ginn, Mary L., & Daughtrey, Anne Scott. (1995). *Contemporary Supervision* (2nd ed.). McGraw Hill, Inc.
- Sabitha Marican. (2005). *Kaedah Penyelidikan Sosial*. Edisi Pertama Petaling Jaya: Prentice Hall Pearson Malaysia.
- Schein, H. E. (1978) *Career Dynamics*, Addison-Wesley Publishing Company, United State of America.
- Shaw, A. (2006) "Sun Life shines in career management", *Canadian HR Reporter*, Vol. 19, No.18, p. 10.
- Syed Arabi Idid. (1995). *Malaysia's General Election 1995. People, issues and media use*. Jabatan Komunikasi, Universiti Kebangsaan Malaysia dan Asia Foundation, Kuala Lumpur

- Syed Arabi Idid. (2002). Kaedah Penyelidikan Komunikasi dan Sains Sosial. Dewan Bahasa dan Pustaka, Kuala Lumpur.
- Valeria Liliana Amelia Purda Nicoara. (2014). The Role of the Individual & the Organization in Career Development. *Journal of Economy and Management*, University of Economic Studies: Bucharest.
- Yarnall, J. (1998), "Line managers as career developer: rhetoric or reality?" *Personal Review*, Vol. 27, No. 5, pp. 378-395.
- Zafir Mohd Makhbul dan Fazilah Mohamad Hasun. (2003). *Siri Pengurusan dan Pentadbiran Utusan Mengurus Sumber Manusia*. Edisi Pertama. Kuala Lumpur: Utusan Publications & Distributors Sdn. Bhd. 203-209
- Zulkiflee Abdul Latiff (2004). Factors Related To Career Development Among Royal Malaysian Air Force (RMAF) Administration Officers. Project Paper Msc, School of Graduate Studies, University Putra Malaysia.
- Mukriz Mahathir (2003) retrieved from Utusan Malaysia online
- Edaran Otomobil Nasional Berhad (EON Berhad. (2017). retrieved from: http://www.https://en.wikipedia.org/wiki/Edaran_Otomobil_Nasional
- DRB Hicom Berhad retrieved from :<https://www.drb-hicom.com>
- Pekerja yang produktif. (2007). oleh Ketua Pengarah Perbadanan Produktiviti Malaysia dalam *Utusan Malaysia*, 2014 retrieved from: Utusan Malaysia online.
- Suzannah Masintag (2015) Perkembangan kerjaya retrieved from: <http://portalintelektualjpans.blogspot.my/2015/11/pembangunan-kerjaya-dalam-organisasi.html>