

DI kebanyakan tempat kerja, individu yang lantang bersuara sering dianggap paling berkebolehan.

Malah, mereka yang kerap bercakap dengan bos dan pandai 'menjual' diri pula mudah diangkat sebagai ketua atau pemimpin.

Namun, belum tentu mereka benar-benar memberi sumbangan besar atau menghasilkan kerja berkualiti.

Kadangkala, hasil kerja sebenar lebih banyak datang daripada mereka yang bekerja senyap di belakang tabir termasuk golongan *introvert*.

Pegawai psikologi kanan, Pusat Perkhidmatan Psikologi dan Kaunseling, Universiti Teknologi Mara (UiTM), Dr. Zulfikar Ahmad berkata, dalam dunia profesional, individu *introvert* dilabel sebagai kurang yakin atau tiada keupayaan memimpin.

Tanggapan tersebut lahir daripada salah faham terhadap konsep personaliti *introvert* itu sendiri.

Introvert bukanlah satu penyakit atau gangguan mental, sebaliknya merupakan salah satu ciri personaliti semula jadi yang mempengaruhi cara seseorang berfikir, bertindak dan berinteraksi.

"*Introvert* cenderung bersifat berhati-hati, berfikir sebelum bercakap dan lebih selesa memerhati berbanding menonjolkan diri.

"Mereka bukan tidak pandai bergaul, tetapi memilih situasi dan masa yang sesuai," katanya baru-baru ini.

Antara ciri utama *introvert* ialah fokus tinggi, teliti, tidak impulsif dan mampu membuat keputusan secara rasional.

Namun, sifat ini sering disalah tafsir sebagai pasif atau tidak berminat, sedangkan mereka sebenarnya sedang memproses maklumat secara mendalam.

Apabila seseorang dinilai berdasarkan sejauh mana dia kelihatan aktif dan lantang, golongan *introvert* khususnya wanita mudah tercicir daripada peluang.

Mereka mungkin tidak pantas mengangkat tangan dalam mesyuarat, tidak agresif mempromosikan idea atau kurang selesa mendekati orang baharu dalam sesi *networking*.

Akibatnya, kebolehan sebenar mereka sering terlepas pandang walaupun kualiti kerja yang dihasilkan tinggi dan konsisten.

Individu introvert kurang menonjol di tempat kerja?



INTROVERT merupakan antara ciri personaliti semula jadi yang mempengaruhi seseorang berfikir, bertindak dan berinteraksi.

PERSONALITI BOLEH BERUBAH

Katanya, personaliti *introvert* tidak kekal dan boleh berubah-ubah mengikut persekitaran dan keadaan emosi.

Seorang boleh kelihatan pendiam dalam satu keadaan, tetapi mampu menjadi yakin dan profesional apabila kemahiran dan tanggungjawabnya ditagih.

Fenomena ini menjelaskan mengapa seseorang boleh kelihatan *introvert* dalam satu konteks, tetapi lebih terbuka dalam situasi lain.

"Ia bukan percanggahan personaliti, sebaliknya penyesuaian terhadap peranan di belakang tabir untuk memastikan kualiti dan ketepatan," jelasnya.

Dalam dunia pekerjaan, keupayaan menyesuaikan diri ini menjadi kekuatan penting kepada individu *introvert*.

Walaupun tidak gemar berada di tengah perhatian, mereka lazimnya mampu melaksanakan tugas dengan lebih konsisten kerana memberi tumpuan penuh terhadap tanggungjawab yang diamanahkan.

Individu *introvert* selalunya memiliki tahap fokus yang tinggi dan tidak mudah terganggu oleh rangsangan persekitaran.



DR. ZULFIKAR AHMAD

Keupayaan ini menjadikan mereka lebih teliti dalam membuat keputusan serta berhati-hati dalam menilai risiko.

Mengulas lanjut, tidak semua jawatan memerlukan individu yang lantang bersuara atau sentiasa menonjol.

Sebaliknya, organisasi juga memerlukan pekerja yang mampu berfikir secara mendalam, menganalisis maklumat dengan cermat dan bekerja secara sistematik.

Bidang seperti perakaunan, teknologi maklumat (IT), penyelidikan, penulisan, analisis data serta kerja strategik sering memperlihatkan kecemerlangan golongan *introvert*.

Dalam tugas ini, kualiti hasil kerja lebih diutamakan berbanding kebolehan berkomunikasi secara terus.

Seiring perubahan landskap kerja, banyak organisasi kini menggunakan penilaian psikologi untuk memastikan pekerja ditempatkan mengikut kesesuaian personaliti.

Pendekatan ini membantu memaksimumkan potensi individu dan mengelakkan tekanan yang berpunca daripada ketidakpadanan peranan.

Justeru, tegasnya, *introvert* tidak wajar dilihat sebagai kelemahan, sebaliknya sebagai satu kelebihan yang perlu difahami dan dimanfaatkan.

Apabila ditempatkan di posisi tepat, mereka mampu menjadi penyumbang penting yang bekerja secara senyap tetapi memberi impak besar kepada organisasi.

USAH 'BERLAKON' EXTROVERT

Individu *introvert* tidak perlu 'berlakon' *extrovert* demi diterima dalam dunia profesional.

Zulfikar berkata, pendekatan itu tidak sihat dalam jangka panjang.

"Menyesuaikan diri itu perlu, tetapi bukan dengan



Introvert bukanlah satu penyakit atau gangguan mental, sebaliknya merupakan salah satu ciri personaliti semula jadi yang mempengaruhi cara seseorang berfikir, bertindak dan berinteraksi."

menafikan diri sendiri.

"Jangan jadikan profesion sebagai personaliti," katanya.

Menurutnya, ramai profesional berjaya yang bersifat pendiam, termasuk peguam, perunding dan usahawan.

Mereka mungkin tidak banyak bercakap, tetapi apabila bersuara, isinya jelas dan yakin.

Sehubungan itu, individu *introvert* tidak perlu memaksa diri menjadi aktif atau terlalu sosial semata-mata untuk dilihat menonjol.

Sebaliknya, mereka boleh membina rangkaian profesional melalui pendekatan yang lebih autentik seperti perbualan kecil, hubungan *one-to-one* dan kerjasama berasaskan kepercayaan.

Cabaran sebenar individu *introvert* dalam dunia profesional bukan terletak pada personaliti mereka, tetapi persepsi sekeliling yang sering menyamakan diam dengan kelemahan.

Apabila *introvert* difahami sebagai satu cara seseorang berfungsi, ia tidak lagi dilihat sebagai kekurangan.

"*Introvert* juga boleh berjaya, memimpin dan membina jaringan dengan cara mereka sendiri.

"Yang penting ialah mengenali kekuatan diri dan menggunakan strategi sesuai," katanya.

Jelasnya, kejayaan tidak memerlukan semua orang menjadi sama.

Dalam kepelbagaian personaliti, setiap individu mempunyai peranan tersendiri yang menyumbang kepada keseimbangan dan keberkesanan organisasi.