

MENANGANI KEPERLUAN UNIK TENAGA KERJA HARI INI MENERUSI PELBAGAI JENIS AMALAN KESEIMBANGAN KERJA DAN KEHIDUPAN YANG BERBEZA



TalentCorp
ATTRACT • NURTURE • RETAIN

Bagi menangani keadaan serta keperluan unik tenaga kerja hari ini dengan lebih baik, semakin ramai majikan mula beralih daripada menggunakan formula *Work-life practices (WLPs)* yang sama untuk semua individu (*one-size-fits-all*) dan mula menawarkan pelbagai bentuk manfaat serta insentif yang lebih responsif dan relevan dalam memenuhi keperluan setiap kakitangan. Secara umumnya, WLPs yang ditawarkan terdiri daripada *Flexible Work Arrangements (FWAs)*, manfaat keseimbangan kerja dan kehidupan serta kemudahan mesra keluarga.

Bukan hanya sekadar trend semasa, amalan ini sebaliknya benar-benar memberi manfaat kepada majikan menerusi peningkatan kadar keterlibatan serta kepuasan dalam kalangan pekerja dan seterusnya memberi keuntungan kepada organisasi. Sebagai contoh, kajian yang dijalankan oleh EY mendapati bahawa peningkatan penerimgunaan FWAs di kalangan syarikat-syarikat di Australia telah membuahkan hasil dengan peningkatan produktiviti bernilai AS\$1.4 bilion.

JENIS-JENIS WLPs

01 *Flexible work arrangements* bertujuan untuk memberikan lebih fleksibiliti di tempat kerja, penjadualan waktu bekerja, jumlah waktu bekerja dan lebih fleksibiliti dalam peranan tugas. Kakitangan mendapat manfaat daripada kelonggaran yang diberikan dalam menentukan bagaimana mereka memenuhi tanggungjawab tugas mereka.



Minggu Kerja Mampat



Hari Cuti Pilihan Pekerja



Waktu Kerja Fleksi



Perkongsian Tugas



Pulang Awal dari Tempat Kerja



Pengubahsuaian Peranan



Persaraan Berfasa



Pengurangan Kerja/Kerja Separuh Masa



Kerja Bermusim



Pertukaran Syif



Waktu Bekerja Berperingkat



Bekerja dari Rumah

02 *Manfaat keseimbangan kerja dan kehidupan* ialah insentif yang ditaja oleh majikan bagi menyokong kakitangan mencapai kesepaduan kerja dan kehidupan yang lebih baik. Jenis manfaat baharu ini semakin banyak ditawarkan kepada kakitangan sebagai sebahagian daripada pakej pendapatan keseluruhan mereka.



Subsidi Penjagaan Anak



Lanjutan Cuti Bersalin



Cuti Penjagaan Keluarga



Cuti Paterniti



Cuti Belajar



Rangkaian Sokongan

03 *Kemudahan mesra keluarga* ialah kemudahan berteraskan keluarga yang ditaja oleh majikan di tempat kerja.



Ruang Letak Kereta untuk Wanita Mengandung



Pusat Jagaan Kanak-kanak di Tempat Kerja



Bilik Penyusuan Bayi

Sumber: *Work-Life Practices - Memenuhi keperluan kerja masa depan, tempat kerja dan tenaga kerja 2018*, TalentCorp

Bagi memastikan majikan dapat terus bersaing dengan perubahan keperluan tenaga kerja serta perubahan cara kerja kakitangan di negara, Talent Corporation Malaysia Berhad (TalentCorp) telah bekerjasama dengan pihak berkepentingan sektor awam serta swasta bagi menggalakkan penerimgunaan WLPs merentasi sektor korporat di Malaysia.

Pada 2017, TalentCorp telah mengumpulkan data mengenai pelaksanaan WLP daripada para majikan dalam 10 industri utama di Malaysia. Analisis terhadap maklumat yang diberikan oleh majikan-majikan yang mengambil bahagian menunjukkan bahawa walaupun mereka mempunyai kefahaman yang tinggi mengenai

WLPs, kebanyakan majikan tidak melaksanakan sepenuhnya amalan berkenaan.

Sebagai langkah penting dalam menangani isu berkenaan, TalentCorp akan terus memberikan khidmat nasihat kepada syarikat mengenai pelaksanaan WLPs secara meluas. Ianya akan dilakukan sebagai tambahan kepada usaha sedia ada iaitu dalam memberikan penerangan bersasar dan khusus mengenai WLPs berdasarkan industri. Secara keseluruhan, usaha-usaha ini dijangka dapat memperkasakan Korporat Malaysia dalam melaksanakan WLPs dan lebih bersedia untuk menghadapi Masa Depan Pekerjaan.

WLPs UTAMA YANG DITAWARKAN OLEH MAJIKAN DI MALAYSIA

Pada Ogos hingga Disember 2017, TalentCorp telah menjalankan satu kajian mengenai pelaksanaan WLPs melibatkan 369 syarikat merentasi 10 industri utama iaitu Perkhidmatan Kewangan; Perkhidmatan Profesional; Produk Pengguna dan Runcit; Teknologi, Media dan Telekomunikasi; Kesihatan dan Sains Kehidupan; Pendidikan; Automotif, Logistik dan Pengangkutan; Pembuatan dan Barangan Perantaraan; Hartanah, Hospitaliti dan Pembinaan; serta Utiliti, Minyak dan Gas.

Data menunjukkan bahawa FWAs yang paling banyak ditawarkan ialah waktu kerja fleksi, manfaat keseimbangan kerja dan kehidupan seperti cuti paterniti atau cuti belajar. Aturan-aturan ini ditawarkan oleh lebih daripada separuh majikan yang terlibat dalam kaji selidik. Selain itu, kemudahan mesra keluarga yang paling banyak disediakan oleh majikan ialah bilik penyusuan bayi.

Flexible Work Arrangements

Waktu Kerja Fleksi	48%
Pulang Awal dari Tempat Kerja	34%
Waktu Bekerja Berperingkat	22%
Perkongsian Tugas	19%
Bekerja dari Rumah	16%

Manfaat Keseimbangan Kerja dan Kehidupan

Cuti Paterniti	61%
Cuti Belajar	61%
Cuti Penjagaan Keluarga	26%

Kemudahan Mesra Keluarga

Bilik Penyusuan Bayi	31%
Ruang Letak Kereta untuk Wanita Mengandung	22%
Pusat Jagaan Kanak-kanak di Tempat Kerja	5%

Sumber: *Life At Work - Laporan Pelaksanaan serta Hasil Amalan Keseimbangan Kerja dan Kehidupan dalam sektor Korporat di Malaysia*, TalentCorp

TalentCorp bekerjasama dengan majikan ke arah menjadikan tempat kerja mereka kalis masa depan menerusi pelaksanaan WLPs. Dapatkan maklumat lanjut di:

<https://www.talentcorp.com.my/our-work/employer-partner>