



PANDUAN ATURAN KERJA FLEKSIBEL

PERSARAAN BERFASA

Apakah Persaraan Berfasa?

Persaraan Berfasa ialah pengaturan fleksibel yang membolehkan pekerja yang hampir bersara mempunyai pilihan untuk beralih secara berperingkat daripada jadual sepenuh masa dan beban kerja sedia ada kepada jadual yang lebih fleksibel dan/atau beban kerja yang dikurangkan.

01 | Persaraan Berfasa Satu Tahun

Pekerja boleh beralih daripada jadual sepenuh masa kepada jadual separuh masa dengan beban kerja yang berkurangan.



02 | Persaraan Berfasa Dua Tahun

Pekerja boleh beralih daripada jadual sepenuh masa kepada susunan yang fleksibel (contohnya waktu fleksibel, minggu kerja mampat atau telekerja) sebelum beralih kepada jadual sambilan dengan beban kerja yang berkurangan.



Faktor-faktor keberkesanan Persaraan Berfasa



01 Perbincangan antara penyelia dengan pekerja untuk menjelaskan bagaimana tugas kerja semasa akan dilaksanakan dengan pengurangan beban kerja untuk memastikan beban kerja diagihkan sama rata dan tidak memberikan kesan kepada pelanggan.

02 Pekerja Persaraan Berfasa mestilah menunjukkan kecekapan dalam menyiapkan kerja dalam jangka masa yang ditetapkan.



03 Terangkan dengan jelas jangkaan produktiiti dan output yang perlu dicapai oleh pekerja dengan aturan Persaraan Berfasa.

Cabaran mendatang dan tindakan penyelesaian bagi pelaksanaan Persaraan Berfasa

Cabaran	Penerangan	Tindakan Penyelesaian
 <p>Pekerja bimbang akan memberikan kesan negatif terhadap kerjaya</p>	<ul style="list-style-type: none"> Pekerja mungkin bimbang aturan baharu ini akan menyebabkan peluang kemajuan kerjaya mereka terhad. Hal ini akan menyebabkan mereka kurang terlibat atau bermotivasi terhadap kerjaya. 	<ul style="list-style-type: none"> Membangunkan dan berkomunikasi mengenai laluan kerjaya untuk pekerja dalam pengaturan ini.
 <p>Pengetahuan dan kemahiran tidak dapat dikongsikan sepenuhnya kepada pekerja lain dan/atau pekerja bawahannya</p>	<ul style="list-style-type: none"> Kemahiran dan pengetahuan berharga pekerja tidak dapat diturunkan sebaik sahaja mereka bersara sepenuhnya. Hal ini kerana kemahiran dan pengetahuan itu tidak direkodkan dan disampaikan kepada mereka yang mengambil alih tanggungjawab yang sama. 	<ul style="list-style-type: none"> Memastikan dokumen penyerahan yang jelas dan teliti disediakan. Memastikan pengetahuan pekerja direkodkan dalam sistem pengurusan pengetahuan. Pekerja Persaraan Berfasa memberikan latihan kepada pekerja bawahannya supaya pengetahuan dan kemahiran penting dapat diturunkan.

Siapakah yang mendapat manfaat daripada pengaturannya Persaraan Berfasa?

Majikan yang ingin mencapai objektif perniagaan seperti yang berikut:



Pastikan adanya perancangan pewarisan



Kekalkan kepakaran pekerja senior yang menghampiri usia persaraan untuk masa yang lebih panjang



Memperturunkan kepakaran dan pengetahuan kepada pekerja junior

Pekerja yang memenuhi kriteria seperti yang berikut:



Semua pekerja sepenuh masa yang menghampiri usia persaraan yang ingin merancang dan/atau membuat persediaan untuk persaraan



ISI PENTING: JANGAN TUNGGU

Mulakan perbincangan dengan pekerja yang menghampiri usia persaraan berkaitan dengan perancangan mereka dalam tempoh dua hingga tiga tahun akan datang.

Komponen-kompenan utama dalam polisi



Tujuan

Menggariskan objektif pelaksanaan Persaraan Berfasa selaras dengan objektif perniagaan dan keperluan pekerja.



Kelayakan

Menentukan kumpulan sasaran yang layak memohon aturan Persaraan Berfasa dengan mempertimbangkan pelbagai faktor seperti peranan kerja, tahap, tugas atau tanggungjawab.



Jenis Aturan Kerja Fleksibel

Menjelaskan definisi Persaraan Berfasa, perbezaan jadual kerja dan tempoh pengaturan sebelum bersara sepenuhnya (biasanya 1 – 2 tahun).



Pengurusan Prestasi

Menjelaskan bahawa proses pengurusan prestasi kerja hanya akan dibuat untuk tempoh Persaraan Berfasa tersebut.



Pampasan dan Faedah

Menjelaskan bahawa gaji, pampasan dan faedah lain perlu disemak mengikut skop dan tempoh kerja.



Kajian Semula Polisi

Menyatakan kekerapan polisi perlu dikaji semula oleh Unit Sumber Manusia (contohnya setiap suku tahun atau setiap tahun) dan polisi tersebut boleh dipinda atau dihentikan jika tidak memenuhi objektif perniagaan.

Di TalentCorp, kami membantu syarikat untuk memulakan pelaksanaan Aturan Kerja Fleksibel (FWA). Kami memberikan sokongan nasihat dan perkongsian amalan terbaik untuk membantu syarikat menguruskan cabaran-cabaran FWA dari segi organisasi dan sumber manusia. Kami sedia memberikan penyelesaian yang bersesuaian dengan keperluan perniagaan anda, sama ada untuk melaksanakan, mempertingkatkan atau mempromosikan FWA bagi syarikat anda.

Ingin memulakan perjalanan FWA anda?

Hubungi kami melalui e-mel flexworklife@talentcorp.com.my atau layari laman sesawang kami di www.talentcorp.com.my



TalentCorp
KUMPULAN SYARIKAT

Talent Corporation Malaysia Berhad (201001035653)

Level 6, Surian Tower, No. 1 Jalan PJU 7/3, Mutiara Damansara
47810 Petaling Jaya, Selangor, Malaysia

T +603 7839 7000

E flexworklife@talentcorp.com.my W talentcorp.com.my



TalentCorpMsia



TalentCorpMsia



TalentCorpMsia



Talent Corporation Malaysia Berhad

©2021 Talent Corporation Malaysia Berhad (201001035653). Hak cipta terpelihara.

Walaupun setiap usaha telah diambil untuk memastikan ketepatan maklumat yang terkandung dalam penerbitan ini, TalentCorp tidak menjamin dan tidak membuat pernyataan atau jaminan sama ada tersurat atau tersirat, terhadap kelengkapan, ketepatan, kebolehppercayaan atau kesesuaian maklumat atau grafik berkaitan yang terkandung dalam penerbitan ini untuk sebarang tujuan. Sebarang pergantungan pada maklumat yang diberikan adalah sepenuhnya atas risiko sendiri. TalentCorp, atau mana-mana pekerjanya, tidak bertanggungjawab ke atas keistimewaan, secara langsung atau tidak langsung, berpengaruh, atau kerosakan sampingan atau apa-apa kerosakan, sama ada dalam pelanggaran kontrak atau apa-apa salah laku, yang timbul daripada atau berkaitan dengan penggunaan maklumat dan kandungan penerbitan ini.