

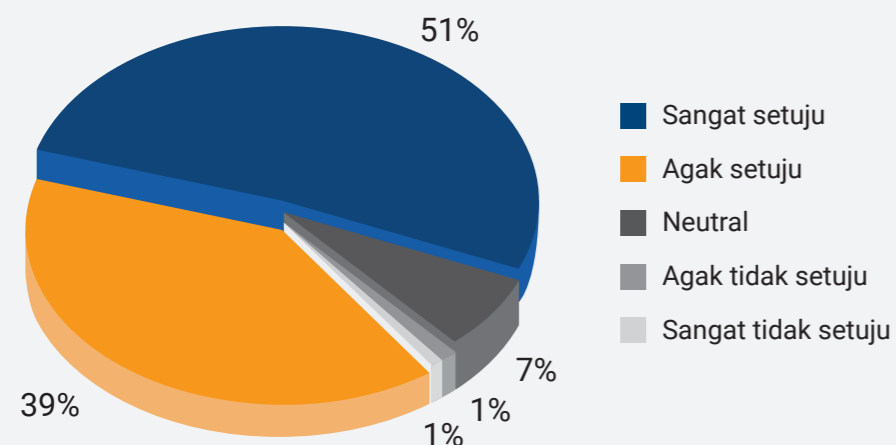
Menangani Keperluan Tenaga Kerja pada Masa Hadapan

Teknologi telah menjadikan pekerjaan lebih fleksibel, dan sesiapa boleh bekerja pada bila-bila masa, di mana sahaja. Selain itu, norma masyarakat dan interaksi antara ahli keluarga sedang berubah. Para pekerja pada hari ini perlu mengimbangi kerjaya dan kehidupan peribadi mereka dan lazimnya sebuah keluarga mempunyai kedua ibu bapa yang bekerja. Produktiviti kerja tidak lagi diukur melalui bilangan jam bekerja di pejabat. Oleh yang demikian, fleksibiliti dalam pekerjaan amat diperlukan bagi seseorang pekerja menjalankan komitmennya terhadap kehidupan peribadi atau keluarganya tanpa menjejaskan produktiviti kerja.

Work-Life Practices (WLP) atau dikenali sebagai amalan keseimbangan kerja dan kehidupan merupakan cara bekerja dan apa yang diinginkan oleh tenaga kerja pada masa hadapan dalam pekerjaan mereka. Penemuan daripada laporan Life At Work¹ menyatakan bahawa WLP adalah penting untuk mewujudkan persekitaran kerja yang lebih inovatif dan bersepadu. Hari ini, syarikat yang menyediakan WLP tetap relevan kepada tenaga kerja dan berupaya meningkatkan pengalaman, produktiviti dan kesejahteraan pekerja.

Strategi Utama Untuk Tenaga Kerja Masa Hadapan

90% responden bersetuju bahawa WLP sebagai strategi utama untuk menangani keperluan tenaga kerja pada masa hadapan



¹TalentCorp menjalankan kajian pelaksanaan WLP bersama 369 syarikat antara Ogos dan Disember 2017, dalam 10 industri utama, iaitu Perkhidmatan Kewangan; Perkhidmatan Profesional; Produk Pengguna dan Runcit; Teknologi, Media, dan Telekomunikasi; Penjagaan Kesihatan dan Sains Hayat; Pendidikan; Automotif, Logistik dan Pengangkutan; Barangan Perkilangan dan Pengantara; Hartanah, Hospitaliti dan Pembinaan; dan Utiliti, Minyak dan Gas.

Bagaimana TalentCorp Boleh Membantu Anda?

Memandangkan persekitaran pekerjaan yang sentiasa berkembang, dengan tuntutan daripada para pekerja yang inginkan penyepaduan yang lebih baik antara pekerjaan dan kehidupan mereka, WLP kini menjadi satu keperluan kepada syarikat-syarikat dalam usaha menarik modal insan yang berkualiti dan dinamik.

Di TalentCorp, kami percaya bahawa syarikat yang mengamalkan WLP mampu merangsang semangat dan kreativiti pekerja, dan seterusnya meningkatkan motivasi dan produktiviti mereka,

Jika anda bersedia untuk mengambil langkah ke hadapan dalam melaksanakan WLP, hubungi kami. Kami bersedia untuk bekerjasama dengan anda dalam usaha membina persekitaran kerja yang lebih cemerlang dalam organisasi anda.

Talent Corporation Malaysia Berhad (919577-H)

Level 6, Surian Tower

1, Jalan PJU 7/3, Mutiara Damansara

47810 Petaling Jaya

Selangor, Malaysia

T +603 7839 7000 F +603 7839 7001

E info@talentcorp.com.my W talentcorp.com.my

- TalentCorpMsia
- TalentCorpMsia
- TalentCorpMsia
- Talent Corporation Malaysia Berhad

© 2019 Talent Corporation Malaysia Berhad ("TalentCorp"). Semua hak terpelihara.

Risalah ini hanya untuk tujuan maklumat umum sahaja. Walaupun segala usaha telah dibuat untuk memastikan ketepatan maklumat yang terkandung di dalam risalah ini, TalentCorp tidak menjamin dan tidak membuat apa-apa bentuk perwakilan atau apa jua jenis, nyata atau tersirat, kepada kesempurnaan, ketepatan, kebolehpercayaan atau kesesuaian berkenaan dengan maklumat atau grafik berkaitan yang terkandung dalam risalah ini untuk sebarang tujuan.

Risalah ini hanya ringkasan dan mungkin tidak lengkap. Oleh itu, sebarang pergantungan yang diberikan kepada maklumat yang diberikan adalah dengan risiko anda sendiri. Walau apa pun keadaan, TalentCorp, atau mana-mana pekerja mereka, bertanggungjawab terhadap apa-apa ganti rugi khas, langsung, tidak langsung, berbangkit, atau sampingan atau apa-apa ganti rugi sama ada dalam tindakan kecuai kontrak atau kesalahan lain, yang timbul atau berkaitan dengan penggunaan maklumat dan kandungan buku ini.



Work-Life Practices

Memenuhi keperluan masa depan pekerjaan, tempat kerja dan tenaga kerja

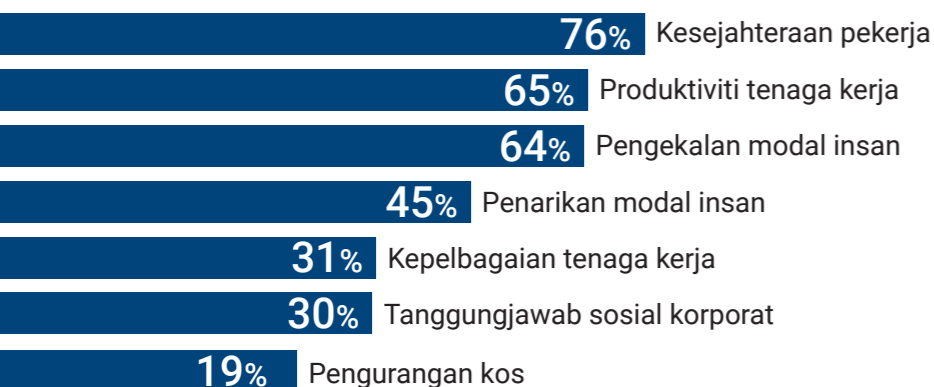


TalentCorp
ATTRACT • NURTURE • RETAIN

Faktor Utama Untuk Menawarkan WLP

Hasil tinjauan² menunjukkan bahawa syarikat menganggap WLP sebagai peluang untuk menjaga hal ehwal pekerja mereka dan pada masa yang sama tetap komited dengan matlamat perniagaan mereka.

Syarikat umumnya lebih cenderung untuk memilih pengekalan daripada penarikan modal insan sebagai faktor utama untuk menawarkan WLP. Hasil tinjauan ini bertepatan dengan satu kaji selidik yang bertumpu kepada pekerja, yang menyatakan bahawa faktor utama pekerja kekal bersama syarikat mereka adalah peluang yang disediakan oleh WLP³.



WLP Utama yang Ditawarkan oleh Syarikat-Syarikat di Malaysia

Pengaturan kerja fleksibel yang paling lazim adalah waktu bekerja fleksibel (48 peratus), sementara manfaat-manfaat kerja seperti cuti paterniti dan cuti belajar / menduduki peperiksaan ditawarkan oleh 61 peratus syarikat yang dikaji selidik. Kemudahan mesra keluarga paling lazim oleh syarikat-syarikat ini adalah penyediaan bilik penyusuan bayi (31 peratus).

Aturan Kerja Fleksibel



Manfaat keseimbangan kerja dan kehidupan



Kemudahan mesra keluarga



²Life At Work: Report on the Implementation and Outcomes of Work-Life Practices in Corporate Malaysia (TalentCorp, 2017)

³Asia Braces for Change – Tailoring Talent Strategies for Uncertainty (Hays, 2017)

Kepelbagaian di tempat kerja

Ketika syarikat membuat persiapan untuk masa depan pekerjaan, amalan di tempat kerja perlu disesuaikan untuk memenuhi keperluan tenaga kerja yang terdiri daripada pelbagai peringkat generasi dengan matlamat kerjaya dan peribadi yang berbeza. WLP membolehkan penyepaduan yang lebih baik antara kerja dan kehidupan; ia memberi nilai kepada wanita, lelaki, golongan milenial, ibu bapa, mereka yang mempunyai tanggungjawab penjagaan, pesara dan individu dengan keperluan khas.

Tiga kumpulan sasaran utama yang dipersetujui oleh syarikat yang akan memperoleh manfaat daripada pelaksanaan WLP adalah wanita yang mempunyai anak (78 peratus), golongan milenial (75 peratus) dan pekerja dengan tanggungjawab penjagaan (65 peratus).

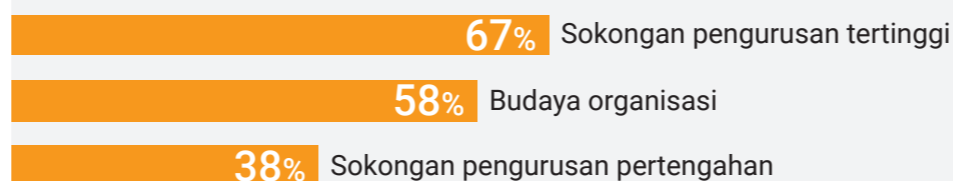
Sasaran untuk WLP



Faktor Kejayaan Utama Pelaksanaan WLP di Tempat Kerja

Syarikat-syarikat di Malaysia⁴ bersetuju bahawa tanpa mengira jenis industri dan saiz pekerja, kejayaan dalam pelaksanaan WLP bukan sahaja memerlukan sokongan pengurusan atasan tetapi juga perubahan dalam budaya organisasi dan sokongan pengurusan

Faktor Kejayaan Utama Pelaksanaan WLP



⁴Life At Work: Report on the Implementation and Outcomes of Work-Life Practices in Corporate Malaysia (TalentCorp, 2017)

Jenis-jenis WLP

WLP merangkumi pengaturan kerja yang fleksibel, manfaat keseimbangan kerja dan kehidupan serta kemudahan mesra keluarga. Penjelasan mengenai komponen-komponen ini adalah seperti di bawah.

Pengaturan kerja yang fleksibel merupakan aturan yang bermatlamat untuk memberi lebih kelonggaran dalam aspek-aspek berikut: tempat kerja, penjadualan jam bekerja, bilangan jam bekerja dan kelonggaran peranan di tempat kerja.



Manfaat keseimbangan kerja dan kehidupan merupakan insentif yang disediakan oleh syarikat yang menyokong para pekerja untuk mengintegrasikan kerja dan kehidupan mereka dengan lebih baik.



Kemudahan mesra keluarga merupakan kemudahan yang disediakan oleh syarikat di tempat kerja yang memberi tumpuan kepada aspek kekeluargaan.

