

## 5.1 Pengurusan Sumber Manusia

### Fungsi dan Peranan Pengurusan Sumber Manusia

#### Takrifan Pengurusan Sumber Manusia

- Menganalisis dan mengurus keperluan sumber manusia dalam organisasi

#### Kepentingan Pengurusan Sumber Manusia

1. Memastikan bilangan tenaga kerja mencukupi
2. Memastikan kaedah pemilihan pekerja sesuai
3. Membangunkan sistem ganjaran yang adil
4. Menguruskan program latihan dan pembangunan pekerja

#### Fungsi Pengurus Sumber Manusia

1. **Fungsi penyelarasan**
  - Menggunakan autoriti fungsian untuk menyelaraskan/menyusun aktiviti staf
2. **Fungsi lini**
  - Menggunakan autoriti lini untuk mengarah aktiviti staf
3. **Fungsi staf**
  - Menggunakan autoriti tersirat untuk membantu organisasi tentang HR
4. **Perancang**
  - Merancang dan mengurus program staf j/ masa pendek dan panjang
5. **Fasilitator**
  - Memastikan kehendak organisasi sesuai dengan keperluan latihan pekerja
6. **Penyelaras**
  - Menyelaraskan dasar dan peraturan yang boleh diterima oleh organisasi
7. **Bertindak sebagai orang tengah**
  - Pengantara majikan dengan kesatuan sekerja tentang isu pertikaian
8. **Auditor**
  - Menyediakan carta pergerakan pekerja semasa mula dan akhir pekerja

#### Cabaran Pengurusan Sumber Manusia

##### 1) Teknologi

- Syarikat menggunakan teknologi untuk kekal berdaya saing
- Pekerja berpengetahuan ICT dapat meningkatkan daya saing organisasi
- Contohnya, Pekerja menggunakan perisian melukis tanpa buat silap

##### 2) Perubahan Ekonomi

- Kemelesetan ekonomi menyebabkan peningkatan pengangguran
- PSM memperkenalkan skim pemisahan sukarela (VSS) kepada pekerja
- Contohnya, Pekerja mendapat faedah selepas berhenti secara sukarela

##### 3) Globalisasi

- Syarikat perlu meningkatkan daya saing agar dapat bersaing antarabangsa
- PSM perlu menerapkan kemahiran komunikasi bahasa kepada pekerja
- Contohnya, Pekerja dilatih bahasa mandarin untuk dihantar dan bekerja ke China

#### **4) Peningkatan Bilangan Pekerja Wanita dalam Sektor Pekerjaan**

- Peningkatan jumlah pekerja wanita dalam pasaran buruh
- PSM perlu menjaga kebajikan dan masalah pekerja wanita
- Contohnya, Pemberian cuti bersalin kepada pekerja wanita

#### **5) Sistem Perundangan (Undang-undang dan Peraturan)**

- Memantau sebarang perubahan dalam akta undang berkaitan HR
- PSM perlu mematuhi keperluan undang baharu seperti gaji minimum
- Contohnya, Gaji minimum telah ditingkatkan sebanyak RM1500

#### **6) Kemasukan Buruh Asing**

- Golongan bukan warganegara yang bekerja di Malaysia
- PSM perlu mengadakan program latihan berkaitan perpaduan
- Contohnya, Mengadakan program latihan bahasa tempatan

#### **7) Kepelbagaian Tenaga Kerja**

- Golongan pekerja daripada pelbagai latar belakang diri
- PSM perlu bersikap adil dan memberi peluang sama rata kepada pekerja
- Contohnya, Memberi gaji sama seperti pekerja lain walaupun OKU

#### **8) Penstruktur Semula Organisasi**

- Perubahan struktur organisasi kepada struktur baru
- PSM dapat menyesuaikan budaya kerja mengikut struktur
- Contohnya, Pekerja baharu harus menyesuaikan tempat kerja baru

#### **9) Keperluan Pekerjaan**

- Ketidaksepadanan kemahiran pekerja dengan keperluan organisasi
- PSM perlu menyediakan latihan kemahiran supaya mencapai keperluan industri
- Contohnya, Pekerja belajar sambil kerja untuk mengemas kini kemahiran

## **Pengurusan Sumber Manusia Strategik**

### **1) Menarik Sumber Manusia**

- Merancang keperluan HR berdasarkan kuantiti dan kualiti
- Melibatkan aktiviti merekrut dan memilih pekerja sama ada sumber dalaman atau luaran
- Contohnya, Gaji lumayan dapat menarik calon pekerja

### **2) Membangun Sumber Manusia**

- Pekerja perlu mengasah kemahiran dan pengetahuan baharu
- Menyediakan program L&B dapat memenuhi keperluan industri
- Contohnya, Memberi pengetahuan IT kepada pekerja layman

### **3) Mengekal Sumber Manusia**

- Pekerja diberikan ganjaran dan atas sumbangan kerjannya
- Sistem ganjaran dan faedah yang adil dapat mengekalkan pekerja
- Contohnya, Pekerja mendapat elaun kerana bekerja OT