

# MEMACU PERNIAGAAN MELALUI KEPELBAGAIAN DAN KETERANGKUMAN



**TalentCorp**  
ATTRACT • NURTURE • RETAIN

Dalam persekitaran perniagaan yang saling terhubung pada hari ini, agenda kepelbagaian dan keterangkuman (D&I) adalah penting dalam pertumbuhan dan inovasi di tempat kerja. Semakin banyak majikan mempercayai bahawa D&I 'bukan hanya perkara yang betul untuk dilakukan, tetapi juga perkara yang bijak untuk dilakukan'. Tetapi apakah D&I dalam konteks tempat kerja, dan mengapa ianya penting?

"Kepelbagaian" dan "Keterangkuman" adalah elemen utama dalam mewujudkan tempat kerja yang menggalakkan penyertaan individu dengan pelbagai latar belakang, pengalaman, kemahiran dan kepakaran. Malah, kajian-kajian yang telah dilakukan secara konsisten menunjukkan bahawa hasil D&I dapat dilihat bukan hanya pada keuntungan syarikat, tetapi juga bagaimana pekerja mendapat manfaat dari persekitaran kerja yang menghormati dan menghargai sumbangan dan perspektif individu.

Kajian yang dilakukan oleh *Boston Consulting Group* (BCG) pada tahun 2018 mendapati bahawa dengan meningkatkan kepelbagaian dalam kepimpinan organisasi menyumbang kepada inovasi yang lebih baik serta peningkatan prestasi kewangan. BCG juga menekankan bahawa pekerja dengan latar belakang dan pengalaman yang berbeza sering melihat masalah yang sama dengan cara yang berbeza. Ini membawa kepada pendekatan berlainan untuk menyelesaikan masalah. Seterusnya ia membantu syarikat untuk menyesuaikan kedudukan dan strategi dalam situasi dunia perniagaan yang kompleks dan pesat berubah.

Sementara itu, Kajian *Pulse* 2019 yang dijalankan oleh *Russell Reynolds Associates* telah menunjukkan bahawa pekerja yang bekerja dalam organisasi dengan strategi termaju D&I adalah 30 peratus lebih setia, inovatif, dan bersedia memberikan prestasi terbaik berbanding rakan sepekerjaan lain.

## Organisasi D&I termaju mencapai hasil yang lebih baik berbanding organisasi biasa yang lain

Hasil perniagaan untuk organisasi D&I termaju berbanding organisasi biasa yang lain.



Sumber: Kajian *Pulse* 2019, *Russell Reynolds Associates*

## MEMBANTU ORGANISASI MENARIK MODAL INSAN BERKUALITI DAN BERDAYA SAING

Teknologi terkini telah menjadikan kerja lebih fleksibel, di mana pekerja boleh bekerja bila-bila masa, di mana sahaja. Akses sepanjang masa ini bukan sahaja menawarkan fleksibiliti untuk pekerja, tetapi juga telah mengaburkan pemisah antara kehidupan kerja dan kehidupan peribadi.

TalentCorp percaya bahawa majikan memainkan peranan penting dalam membantu pekerja mereka mencari dan mengekalkan keseimbangan kerja mereka sendiri melalui dasar yang sesuai, nilai organisasi serta budaya dan ekspektasi tempat kerja.

### Work-Life Practices (WLPs)

- WLPs menggambarkan bagaimana perkerjaan masa hadapan dilakukan dan apa yang dijangkakan oleh tenaga kerja masa depan.
- Sebagaimana evolusi tempat kerja terus berkembang dengan jangkakan para pekerja yang menghendaki integrasi kerja-hidup yang lebih baik, WLPs kini merupakan satu keperluan kepada syarikat-syarikat untuk menarik modal insan yang berkualiti dan berdaya saing.
- TalentCorp percaya bahawa syarikat yang mengamalkan WLPs dapat meningkatkan semangat dan kreativiti pekerja, dan seterusnya membawa kepada motivasi dan produktiviti yang lebih tinggi.
- Penemuan dari laporan *Life At Work* juga memaklumkan bahawa WLPs diiktiraf oleh majikan Malaysia sebagai penting dalam mewujudkan persekitaran kerja yang lebih inovatif dan bersepadu.
- WLPs membolehkan integrasi kerja-hidup yang lebih baik; Oleh itu, ia memberikan nilai untuk semua peringkat modal insan Malaysia termasuk wanita, lelaki, generasi milenium, ibu bapa, mereka yang mempunyai tanggungjawab sebagai penjaga, pesara dan individu yang mempunyai keperluan khusus.
- TalentCorp bekerjasama dengan organisasi untuk melaksanakan WLPs di tempat kerja mereka. Sehingga kini, lebih daripada 90 syarikat telah mengamalkan WLPs dengan sokongan dan bimbingan TalentCorp.

## FLEXIBLE WORK ARRANGEMENTS (FWAs)

- FWAs adalah pengaturan kerja yang memberi pekerja kebebasan penjadualan lebih tinggi dalam cara mereka memenuhi kewajiban kerja mereka.
- FWAs membantu pekerja mengimbangi tanggungjawab keluarga mereka dan tugas kerja mereka, dan secara meluas dianggap sebagai elemen pengekalan modal insan yang penting oleh ramai majikan.
- FWAs telah terbukti mempunyai kesan positif terhadap produktiviti pekerja. Menurut penyelidikan 2018 oleh Kumpulan *Flex+Strategy* (FSG), 60 peratus pekerja yang mempunyai pilihan kerja yang fleksibel merasakan mereka "lebih produktif dan komited."
- TalentCorp bekerjasama dengan organisasi untuk melaksanakan FWAs melalui perkongsian amalan terbaik dalam pelaksanaan FWAs.

Contoh jenis-jenis FWAs yang dipraktikkan secara meluas:



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

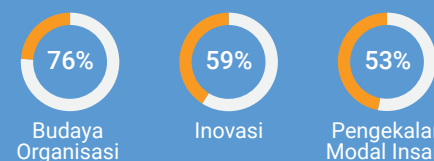
## ADAKAH MAJIKAN MALAYSIA KOMITED DENGAN AGENDA D&I?

Mengikut Laporan 2019/2020 *Hays Asia Diversity & Inclusion*, semakin banyak syarikat di Asia menunjukkan peningkatan ketara bagi persepsi terhadap D&I dan pelaksanaan amalan D&I.

Pekerja yang mengambil bahagian dalam kaji selidik untuk laporan yang sama juga menunjukkan pemahaman yang lebih baik mengenai bagaimana kehidupan kerja mereka dapat dipertingkatkan melalui D&I, dan juga bagaimana organisasi mereka bekerja dapat ditingkatkan.

## Faedah agenda kepelbagaian dan keterangkuman di tempat kerja

Dalam bidang manakah agenda kepelbagaian dan keterangkuman dapat memberi kesan yang paling positif?\*



\*Tiga jawapan teratas yang dinyatakan

Sumber: 2019/2020 *Asia Diversity & Inclusion Report*, Hays

Sementara itu di Malaysia, usaha kolektif oleh Kerajaan dan pihak berkepentingan lain terus berkembang untuk menjadikan tempat kerja di Malaysia lebih dinamik dan memastikan kita memanfaatkan sepenuhnya tenaga kerja pelbagai generasi.

Pada tahun lalu, Malaysia diiktiraf sebagai pasaran utama Asia dengan bilangan wanita yang paling tinggi terlibat sebagai pengurusan kanan, mengatasi Singapura, China, Hong Kong, dan Jepun. Hasil kajian yang dijalankan oleh *Hays* pada tahun 2018 ini turut mendapati bahawa kedudukan Malaysia ini adalah hasil peningkatan jumlah inisiatif D&I yang dilaksanakan oleh majikan untuk menangani cabaran tenaga kerja tua (*ageing workforce*) di Malaysia, serta penekanan yang lebih menyeluruh untuk memacu pemerksaan ekonomi wanita.

Sejak penubuhannya pada tahun 2011, Talent Corporation Malaysia Berhad (TalentCorp) telah berusaha untuk menyokong dan melaksanakan D&I di tempat kerja di Malaysia. Memandangkan tenaga kerja pada tahun 2020 dijangka terdiri daripada pelbagai generasi, bidang utama usaha TalentCorp berpusat pada membantu syarikat menyesuaikan diri dengan amalan bakat mereka selaras dengan perubahan teknologi dan ekspektasi pekerja yang semakin meningkat.

TalentCorp bekerjasama dengan majikan untuk menggalakkan agenda kepelbagaian dan keterangkuman secara meluas dan digunakan sebagai salah satu cara untuk menarik, memupuk dan mengekalkan modal insan yang terbaik Malaysia. Ketahui lebih lanjut di:

[www.talentcorp.com.my/our-work/employer-partner](http://www.talentcorp.com.my/our-work/employer-partner)