



PANDUAN ATURAN KERJA FLEKSIBEL

PERANAN TERUBAH SUAI

Apakah Peranan Terubah Suai?

Peranan Terubah Suai ialah aturan yang ditentukan untuk menetapkan semula peranan pekerja bagi membolehkan mereka bekerja dengan tanggungjawab berbeza untuk satu tempoh masa sebelum kembali melaksanakan peranan utama mereka.



Contoh:

Suzy ialah seorang eksekutif pembangunan perniagaan di sebuah syarikat Hartanah. Selepas beliau melahirkan anak, beliau memerlukan lebih banyak masa untuk menjaga bayinya yang baru lahir. Dengan kelulusan penyeliaanya, beliau mengubah suai peranannya supaya lebih tertumpu pada kerja di pejabat dan mempunyai waktu kerja yang konsisten dari 8.30 pagi hingga 5.30 petang untuk tempoh masa yang telah dipersetujui sebelum kembali melaksanakan peranan utamanya.

Faktor-faktor keberkesanan Peranan Terubah Suai

01



Perbincangan antara penyelia dan pekerja untuk menjelaskan bagaimana tanggungjawab kerja semasa akan dilaksanakan.



02

Tentukan dengan jelas jangkaan untuk pekerja dengan tanggungjawab kerja baharu serta produktiviti dan output yang perlu dicapai.

Cabaran mendatang dan tindakan penyelesaian bagi pelaksanaan Peranan Terubah Suai

Cabaran	Penerangan	Tindakan Penyelesaian
 <p>Pekerja bimbang akan memberikan kesan negatif terhadap kerjaya</p>	<p>Pekerja mungkin bimbang aturan peranan terubah suai akan menyebabkan peluang kemajuan kerjaya mereka terhad dan menyebabkan mereka kurang terlibat atau bermotivasi terhadap kerjaya.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Membangunkan dan berkomunikasi mengenai laluan kerjaya yang disesuaikan dengan peluang kemajuan dan pembangunan untuk pekerja dalam pengaturannya.
 <p>Peralihan tanggungjawab kerja kepada pekerja lain</p>	<p>Tanggungjawab kerja yang dialihkan daripada pekerja mungkin tidak dilaksanakan dengan memuaskan, mengakibatkan kekeliruan dan kemungkinan berlakunya pertindihan kerja.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Memastikan komunikasi dan tempoh peralihan tugas yang jelas untuk tanggungjawab yang ditetapkan dilaksanakan kepada pekerja, penyelia, dan mana-mana jabatan atau pekerja lain yang terlibat dengan peralihan ini.

Siapakah yang mendapat manfaat daripada pengaturan Peranan Terubah Suai?

Majikan yang ingin mencapai objektif perniagaan seperti yang berikut:



Mengekalkan bakat terbaik



Menggalakkan integrasi kehidupan bekerja

Pekerja yang memenuhi kriteria seperti yang berikut:



Pekerja sepenuh masa yang mungkin memerlukan jadual kerja dan tanggungjawab yang terubah suai untuk tempoh masa tertentu bagi memenuhi keperluan peribadi (contohnya menjaga anak atau ibu bapa yang berumur).

ISI PENTING:

Peranan Terubah Suai merupakan Aturan Kerja Fleksibel yang agak maju kerana memerlukan penyesuaian individu. Aturan ini boleh menjadi salah satu strategi dalam mengekalkan kepakaran pada masa hadapan.



Komponen-komponen utama dalam polisi



Tujuan

Menggariskan objektif pelaksanaan Peranan Terubah Suai selaras dengan objektif perniagaan dan keperluan pekerja.



Kelayakan

Menentukan kumpulan sasaran yang layak untuk memohon Peranan Terubah Suai dengan mempertimbangkan pelbagai faktor seperti peranan kerja, tahap, tugas atau tanggungjawab.



Jenis Aturan Kerja Fleksibel

Menjelaskan definisi Peranan Terubah Suai seperti perbezaan tanggungjawab dan tempoh aturan Peranan Terubah Suai.



Pengurusan Prestasi

Menjelaskan bahawa proses pengurusan prestasi kerja akan diukur berdasarkan tanggungjawab kerja baharu.



Pampasan dan Faedah

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



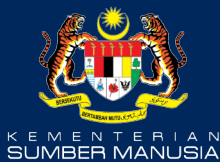
Kajian Semula Polisi

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, kebolehpercayaan 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.