

APA YANG DICARI PEKERJA DALAM DUNIA KERJA HARI INI?



KATHY WONG

APAKAH yang sebenarnya kita inginkan daripada pekerjaan hari ini? Kestabilan, fleksibiliti, atau makna?

Di seluruh Malaysia, persoalan-persoalan ini secara senyap sedang membentuk semula perbincangan di bilik lembaga, keputusan pengambilan pekerja dan strategi perniagaan.

Dunia pekerjaan kini menjadi lebih digital dan dinamik, namun bagi ramai, ia terasa semakin kurang berhubung.

Ketika industri berkembang dan teknologi semakin pesat, satu hakikat menjadi jelas iaitu masa depan pekerjaan bukan lagi semata-mata tentang kecakapan, tetapi tentang rasa kebersamaan, tujuan dan keupayaan untuk berkembang bersama.

CABARAN DI SEBALIK KEMAJUAN

Sejak beberapa tahun kebelakangan ini, Malaysia melangkah dengan yakin ke arah transformasi digital.

Kerangka Ekonomi Madani dan Rancangan Malaysia Ke-13 (RMK13) yang diperkenalkan meletakkan teknologi, inovasi dan pembangunan tenaga kerja sebagai teras strategi pertumbuhan negara.

Visi ini amat bercita-cita tinggi, namun ujian sebenar terletak pada bagaimana perniagaan menterjemahkannya dalam amalan. Justeru, cara syarikat membina dan mengurus pasukan belum seiring dengan kepantasan perubahan industri.

Banyak organisasi masih bergantung kepada sistem yang berpecah-pecah seperti satu penyedia untuk ruang kerja, satu lagi untuk sumber manusia, pihak ketiga bagi penggajian, serta penyedia berasingan untuk pematuhan.

Keadaan ini melambatkan pembuatan keputusan, mengurangkan kebertanggungjawaban dan menyukarkan pemeliharaan budaya organisasi apabila pasukan berkembang. Malah, perniagaan yang berpotensi tinggi juga terperangkap antara peraturan dan realiti.

Rangka kerja seperti Kumpulan Wang Simpanan Pekerja (KWSP), Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO), Human Resource Development Corporation (HRD Corp) serta Potongan Cukai Bulanan (PCB) adalah penting bagi memastikan per-



DUNIA pekerjaan kini menjadi lebih digital dan dinamik.

lindungan dan struktur, namun pengurusannya boleh membebaskan organisasi kecil atau yang sedang berkembang tanpa infrastruktur HR dalaman.

Apa yang sepatutnya menjadi jaringan keselamatan sering berubah menjadi satu kerumitan. Hasilnya ialah satu paradoks kemajuan iaitu ekonomi Malaysia terus berkembang, tetapi pengalaman bekerja menjadi terputus-putus.

MALAYSIA DI PERSIMPANGAN

Bab seterusnya bagi Malaysia bergantung kepada sejauh mana negara mampu merapatkan jurang antara aspirasi dan pelaksanaan.

Malaysia sudah pun meletakkan asas melalui pelaburan dalam infrastruktur digital, insentif untuk industri bernilai tinggi serta penekanan baharu terhadap modal insan menerusi inisiatif seperti Majlis TVET Negara dan Pelan Induk Ekonomi Digital Malaysia.

Peluang kini adalah untuk menerjemahkan momentum nasional ini kepada kesiapsiagaan perniagaan dengan membantu syarikat bukan sahaja berkembang lebih pantas, tetapi beroperasi secara lebih tersusun.

Integrasi, bukan sekadar pecutan akan menentukan fasa daya saing Malaysia seterusnya.

Integrasi bermaksud menghubungkan sistem yang menyokong dunia pekerjaan daripada sumber manusia (HR),

penggajian hingga ruang kerja dalam satu rangka kerja yang membolehkan kelajuan tanpa mengorbankan struktur.

Dengan infrastruktur yang saling berhubung, perniagaan dapat menumpukan kepada inovasi, pengekalan bakat dan pertumbuhan mampan.

PENDEKATAN BAHARU SOKONGAN PERNIAGAAN

Dalam konteks transformasi yang lebih luas ini, organisasi seperti INFINITY8 menilai semula bagaimana sokongan perniagaan boleh berkembang.

Setelah bekerjasama dengan ratusan syarikat yang memasuki dan mengembangkan operasi di Malaysia, organisasi ini mengenal pasti satu corak berulang, di mana perniagaan berkembang dari segi aspirasi, tetapi tidak dari segi keselarasan.

Ekosistem pejabat-ke-HR INFINITY8 mewakili satu bentuk infrastruktur perniagaan baharu yang menyokong aspirasi Malaysia untuk membina ekonomi bersepadu dan bersedia menghadapi masa depan.

Dengan menghubungkan ruang kerja, pengambilan bakat, pengurusan HR, penggajian dan perkhidmatan *Employer-of-Record (EOR)* dalam satu rangka kerja yang lancar, ia mencerminkan peralihan negara ke arah pertumbuhan yang lebih pintar dan saling berkaitan.

Melalui proses pencarian bakat, syarikat dapat mengurus keseluruhan perjalanan pengambilan pekerja daripada

"APABILA PERNIAGAAN BEROPERASI DENGAN LEBIH BAIK, KESEJAHTERAAN PEKERJA TURUT MENINGKAT, MANAKALA APABILA PEKERJA BERKEMBANG, KOMUNITI SETEMPAT TURUT MENDAPAT MANFAAT MELALUI PENCIPTAAN PEKERJAAN, PELUANG LATIHAN DAN PENYERTAAN EKONOMI YANG LEBIH INKLUSIF."

pencarian hingga ke orientasi dengan kos yang lebih cekap.

Penyerahan statutori dan kontrak diuruskan secara lancar, manakala penggajian diautomasikan bagi memastikan ketelusan dan ketepatan.

Bagi firma antarabangsa yang berkembang ke Malaysia, perkhidmatan EOR membolehkan kesiapsiagaan operasi pe-

nuh dalam tempoh seminggu.

Pendekatan ini memberi manfaat kepada ekosistem yang lebih luas. Bagi syarikat besar, ia mewujudkan konsistensi operasi dan keyakinan pematuhan apabila berkembang merentas wilayah.

Bagi perusahaan kecil dan sederhana (PKS), ia mengurangkan kerumitan serta kos mengurus pelbagai penyedia perkhidmatan, sekali gus membebaskan sumber untuk memberi tumpuan kepada pelanggan dan kualiti produk.

Bagi pekerja pula, ia menawarkan ketelusan dan kestabilan yang lebih tinggi, memastikan gaji, faedah dan persekitaran kerja diurus secara cekap dan adil.

Apabila perniagaan beroperasi dengan lebih baik, kesejahteraan pekerja turut meningkat, manakala apabila pekerja berkembang, komuniti setempat turut mendapat manfaat melalui penciptaan pekerjaan, peluang latihan dan penyertaan ekonomi yang lebih inklusif.

Model bersepadu ini membantu syarikat berkembang dengan yakin sambil kekal berterasakan manusia.

Ia mencerminkan perubahan dalam definisi pertumbuhan moden, bukan pengembangan tanpa batas, tetapi pengembangan dengan kejelasan, kebertanggungjawaban dan keprihatinan terhadap tenaga kerja.

PENULIS adalah Ketua Pengambilan Pekerja, INFINITY8.