

SUMBER MANUSIA SIHAT & SEJAHTERA

Strategi tuntas mendepani cabaran industri 4.0

Dalam keghairahan mendepani cabaran globalisasi dan teknologi automasi masa kini, serentak organisasi mengesampingkan sumber yang paling bernilai iaitu manusia.

Teori dan dapatan kajian dalam pengurusan sumber manusia menunjukkan kejayaan organisasi mendepani industri 4.0 akan gagal tanpa menjerapkan elemen kemanusiaan dan intelektual. Kejayaan ini berkait dengan konsep kesihatan dan kesejahteraan.

Kesihatan dan kesejahteraan sebenarnya direstribikan dalam organisasi masing-masing kerana ia tidak meningkatkan daya saing sumber manusia dan organisasi. Sumber manusia yang sihat melahirkan individu yang berkinerja tinggi dan produktif, kesemua ini dapat meminimumkan kos dan meningkatkan produktiviti organisasi.

Cabaran industri 4.0 terhadap kesejahteraan sumber manusia mampu ditangani dengan jayanya melalui beberapa strategi. Di sini, penulis menyarankan lima strategi pengurusan sumber manusia dan integrasikan bersama pengurusan persekitaran yang dikenali sebagai pengurusan sumber manusia hijau.



Pencapaian keseimbangan kehidupan dan kerjaya berlaku apabila individu memperuntukkan sumber mental, fizikal dan emosi dengan cara yang boleh memenuhi matlamat peribadi dan profesional.



PROFESOR DR ZAFIR KHAN MOHAMED MAKHSUL

Timbalan Dekan
Fakulti Ekonomi dan Pengurusan
Universiti Kebangsaan Malaysia

1 MENITIKBERATKAN APLIKASI ERGONOMIK DALAM PERALATAN KERJA

Ergonomik adalah suatu pendekatan bidang kejuruteraan yang mampu mengubah kehidupan manusia menjadi lebih baik dan sejahtera. Ia mengambil kira elemen faktor kemanusiaan dari segi fizikal dan keperluan dalam penciptaan produk.

Berkonsepskan kecakapan dan keberkesanan, produk yang dicipta secara ergonomik berupaya meminimumkan kesakitan dan ketidakselesaan semasa melakukan tugas dan meminimumkan stres.

Dalam hal ini, kerajaan Malaysia misalnya mewujudkan suatu peruntukan kerajaan yang dikenali sebagai Dana Strategik Pelaburan Domestik bagi menaiktaraf kemudahan pengilangan pintar di Malaysia. Melalui inisiatif ini, organisasi dijangka mampu memiliki peralatan dan teknologi yang direka bentuk berclirikan ergonomik.

2 MENAMBAH BAIK PERSEKITARAN ERGONOMIK DALAM ORGANISASI

Teori dan dapatan kajian juga menunjukkan persekitaran ergonomik yang perlu diberi perhatian dalam organisasi meliputi sistem pengudaraan, kedudukan tubuh badan, tempoh masa bekerja, reka bentuk ruang kerja, sistem pencahayaan sistem kerja syif dan sistem bunyi.

Dapatan kajian menunjukkan persekitaran ergonomik amat mempengaruhi sumber manusia daripada aspek aduan somatik, keletihan, ketidakpuasan kerja dan niat untuk

berhenti. Kajian juga menunjukkan bahawa pentingnya latihan dan pembangunan sumber manusia dalam usaha meningkatkan kesedaran dan pengetahuan sumber manusia berhubung persekitaran ergonomik agar tercapai sumber manusia yang sihat, selamat dan sejahtera di tempat kerja.

3 MENGURUS STRES SECARA BERTERUSAN

Stres berpanjangan mengganggu fisiologi, psikologi dan akhirnya mempengaruhi tingkah laku individu. Paling dibimbangi ia boleh mengganggu operasi organisasi melalui peningkatan kos pembaikan dan kesihatan pekerja, tragedi kemalangan pekerjaan, masalah kualiti produk dan pengurangan jumlah pengeluaran.

Hakikatnya, stres akan wujud apabila individu berpersepsi negatif terhadap persekitaran kerjanya. Oleh itu, proses moroka bentuk sesebuah stesen kerja dalam Industri 4.0 perlu juga mengambil kira faktor ergonomik.

Keharmonian dan kesejahteraan sumber manusia dan organisasi akan tercapai apabila ia bebas daripada sindrom bangunan tidak sihat, komunikasi dan interaksi jelas dan berkesan serta stesen kerja yang mencauskan motivasi.

4 MEWUJUDKAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN DAN KERJAYA

Keseimbangan kehidupan dan kerjaya sebenarnya merupakan konsep yang merangkumi keutamaan antara kerja dan gaya hidup (waktu senggang, keluarga, kesihatan, riadah dan seumpamanya).

Pencapaian keseimbangan kehidupan dan kerjaya berlaku apabila individu memperuntukkan sumber mental, fizikal dan emosi dengan cara yang boleh memenuhi matlamat peribadi dan profesional. Keseimbangan kehidupan dan kerjaya mampu menambah baik kesihatan mental dan meminimumkan stres pekerjaan.

5 MENGAMALKAN PRINSIP PENGURUSAN SUMBER MANUSIA HIJAU

Dalam era industri 4.0, kesejahteraan emosi sumber manusia amat kurang diberi perhatian. Oleh yang demikian, pengurusan sumber manusia hijau akan mengambil peranan untuk melahirkan sumber manusia yang lebih lestari dan berdaya saing. Dalam prinsipnya, pengurusan sumber manusia hijau mengolompokkan idea penggunaan tenaga manusia secara minimum tetapi luwes melalui aplikasi automasi.

Ringkasnya, kecanggihan teknologi dalam era industri 4.0 digunakan sepenuhnya untuk memsejahterakan sumber manusia yang mana manusia akan menjadi pengurus kepada aplikasi automasi bukan hamba kepadanya. Dengan cara ini, organisasi akan mampu mengurus kos dan daya saing organisasi secara cekap dan berkesan.

SUMBER MANUSIA LESTARI

Integrasi antara pengurusan sumber manusia dan persekitaran seperti yang disarankan di atas bakal melahirkan sumber manusia yang lestari dan berdaya saing dalam pencapaian matlamat individu dan organisasi.

Setiap rakyat Malaysia bukan sahaja perlu sihat dari segi fizikal malah dari segi mental untuk menjadikan dirinya seorang individu sihat secara holistik. Organisasi dan individu perlu menyedari bahawa kesihatan dan kesejahteraan tidak boleh dibeli dengan wang tanpa usaha berterusan dalam memupuk, membugar dan menyuburkannya.

Maka, berpada padalah apabila mengabdikan organisasi dalam mengejar ringgit dan sen. Carilah titik keseimbangan antara kehidupan sosial dan peribadi bersama menjayakan matlamat organisasi yang telah ditetapkan. Keseimbangan yang dicapai dapat menambah baik kesihatan mental dan emosi sumber manusia yang seterusnya meningkatkan produktiviti organisasi dan negara.