

# Pengurusan Sumber Manusia yang serius – Mengapa?

Bahagian 1  
Pengenalan



**Dr. Ali Qassem**

[www.aliqasseminternational.com](http://www.aliqasseminternational.com)

Pada 16 April 2012 yang lalu, saya telah dijemput oleh NHRC - National Human Resources Centre, Pembangunan Sumber Manusia Bhd (PSMB) untuk menyampaikan satu ucapan kepada 150 orang pemilik perniagaan dalam subjek yang bertajuk *Human Resource Management in Small and Medium Enterprise (SME): Why and How?*

Saya mendapati banyak organisasi yang menganggap Pengurusan Sumber Manusia adalah satu perkara yang remeh dan bahagian itu diwujudkan hanya kerana ia perlu diwujudkan.

Dalam era industri yang moden, semuanya adalah berkaitan dengan mesin, di mana kerja-kerja yang

dahulunya dioperasikan oleh tenaga manusia telah digantikan dengan mesin. Kepentingan mesin dalam era moden ini telah mengeneipkan manusia sebagai satu sumber.

Dunia telah berubah dan revolusi manusia adalah sumber yang paling utama.

Sumber manusia dalam sesebuah organisasi adalah mereka yang terlibat dan melaksanakan aktiviti-aktiviti. Sumber manusia adalah mereka yang berkemahiran, berbakat, berkeupayaan, mempunyai idea dan tahap aspirasi yang diperlukan untuk melaksanakan sesuatu kerja.

Sumber manusia dalam sesebuah organisasi adalah sumber yang paling utama. Sumber manusia juga adalah input paling penting yang boleh digunakan oleh sesebuah organisasi. Sumber-sumber lain diperolehi, digunakan dan diuruskan melalui sumber manusia. Oleh itu, keputusan yang dibuat dalam pengurusan sumber manusia memberi impak secara langsung kepada kualiti dan penggunaan sumber-sumber lain.

Penggunaan sumber-sumber tersebut perlu digunakan semaksimum yang mungkin untuk membawa kepada kejayaan sesebuah organisasi. Salah satu keutamaan dalam pengurusan sesebuah organisasi adalah juga penggunaan sumber-sumber secara maksima.

Namun, pengurusan sumber manusia adalah berlainan sekali dengan pengurusan mesin dan peralatan. Manusia mempunyai matlamat sendiri dan akan bekerja ke arah matlamat

mereka walau apa jua pun. Manusia juga mempunyai pemikiran, boleh membuat penaaakulan, mempunyai keupayaan untuk memlilih, dengan itu manusia perlu dilayan serta diurus dengan cara yang berlainan.

Pengurusan manusia sesebuah organisasi adalah sumber yang paing penting kerana faktor utama yang menentukan kejayaan dalam semua jenis perniagaan adalah pengetahuan. Pengetahuan lebih penting daripada modal dan teknologi. Dengan pengetahuan yang ada dan penggunaan pengetahuan akan dapat menghasilkan sesuatu yang berharga untuk dipasarkan.

Pengetahuan datang daripada manusia. Pengetahuan yang ada jika tidak digunakan sepenuhnya adalah sia-sia sahaja. Inilah cabaran utama pengurusan sumber manusia.

Pengurusan sumber manusia adalah satu cara pengurusan yang menghubungkan manusia dengan aktiviti-aktiviti yang dilakukan berkaitan dengan strategi organisasi. Ia menguruskan modal insan dalam organisasin; dan ia adalah berkaitan dengan dasar, amalan dan sistem pengurusan yang memberi kesan dan mempengaruhi tenaga kerja organisasi.

Jabatan Pengurusan Sumber Manusia sesebuah organisasi perlu menyediakan peralatan, data dan proses yang digunakan oleh organisasi dan ia harus mempunyai fungsi yang menarik, boleh membawa perkembangan, dan dapat mengekalkan pekerja yang cukup berkeelayakan untuk melaksanakan aktiviti-aktiviti yang perlu untuk mencapai objektif organisasi.

Jabatan Pengurusan Sumber Manusia bukan hanya sahaja menyokong strategi semasa organisasi tetapi juga memainkan peranan penting strategi-strategi yang akan dijalankan dari semasa ke semasa bagi meningkatkan prestasi organisasi. Dengan itu Jabatan Pengurusan Sumber Manusia perlu dibahagikan kepada 4 bahagian; HRA, HRU, HRD dan HRE.

HRA (Human Resource Administration Division) – bertanggungjawab dalam hal berkaitan peraturan dan undang-undang, perhubungan pekerja, perhubungan industrial, pembayaran, kaunseling dan rekod. HRU (Human Resource Utilization Division) – bertanggungjawab dalam hal berkaitan dengan rekrut pekerja, pemilihan, penempatan pekerja, penilaian, pampasan dan perancangan tenaga kerja organisasi.

HRD (Human Resource Development Division) - berurusan dengan pendidikan, latihan dan pembangunan. HRE (Human Resource Environment Division) - beurusan dengan pengayaan pekerjaan, memperkasakan pekerjaan, pembangunan organisasi dan cara pekerja dilayan.

**Bersambung...**