

8

PEMBANGUNAN MODAL INSAN DAN KEPENTINGANNYA DALAM ORGANISASI PERNIAGAAN

Khairunnisak Ahmad Shakir, Azahari Ramli dan Muhammad Shukri Bakar

Pembangunan modal insan amat penting kerana ia dapat memberikan impak yang besar kepada sesebuah organisasi. Kejayaan sesebuah organisasi bergantung pada mutu dan kualiti modal insan yang dimiliki sama ada dari sudut intelek mahupun sahsiah. Idea pembangunan modal insan ini telah dicetuskan dan diilhamkan oleh mantan Perdana Menteri Malaysia iaitu Tun Abdullah Ahmad Badawi. Idea pembangunan modal insan ini telah menjadi teras sepanjang beliau memegang tampuk pemerintahan negara sehingga beliau telah dianugerahkan ‘Anugerah Pencapaian Sepanjang Hayat Khas Bapa Pembangunan Modal Insan Malaysia’ oleh Institut Strategi dan Kepimpinan Asia (ASLI) pada tahun 2018. Sejajar dengan ini, modal insan organisasi perlulah dibangunkan di mana organisasi perlulah menyediakan ahlinya dengan ilmu pengetahuan, keyakinan, nilai murni dan moral yang tinggi, beretika, berbudi pekerti serta berdaya saing. Sehubungan itu, pelaburan dalam modal insan perlu diberi keutamaan oleh organisasi dalam membentuk pekerja yang mempunyai nilai yang boleh diteladani. Modal insan ini harus dijana dengan baik sejak peringkat awal lagi kerana di tangan mereka inilah setiap langkah dan hala tuju digagaskan dan perancangan dilaksanakan. Keperibadian ahli sesebuah organisasi yang akan mencorakkan masa hadapan sesebuah organisasi tersebut. Oleh itu, cemerlang atau mundurnya sesebuah organisasi itu adalah secara asasnya bergantung kepada kehebatan, kecemerlangan dan kebijaksanaan ahli dalam organisasinya. Atas dasar inilah modal insan dikatakan sebagai sumber organisasi yang amat penting kepada mana-mana organisasi memandangkan ia merupakan cermin kepada organisasi itu sendiri.

Justeru, menyedari diri pekerja sebagai aset dan tenaga penggerak utama organisasi maka mereka perlu menggalas amanah serta tanggungjawab untuk melaksanakan tugas dengan penuh iltizam, minat dan kesungguhan, mengutamakan kepentingan majikan serta organisasi berbanding dengan kepentingan diri, sentiasa berusaha memastikan majikan dan organisasi tempat bekerja mencapai matlamat yang disasarkan dengan jayanya. Teori berasaskan sumber (RBV) juga telah melihat sumber manusia sebagai salah satu sumber penting kepada organisasi. Sumber manusia yang dimaksudkan adalah dari aspek modal insan. Hitt *et al.* (2001) telah melihat aspek modal insan ini sebagai satu sumber organisasi di mana mereka telah mengelaskan aspek modal insan ini sebagai sumber tidak ketara organisasi. Sumber tidak ketara ternyata lebih penting kepada organisasi kerana ia boleh mewujudkan dan merangsang kelebihan daya saing. Sumber tidak ketara organisasi juga didapati boleh menambah nilai kepada faktor-faktor pengeluaran yang dibawa masuk ke dalam organisasi berbanding aset ketara. Oleh itu dapat disimpulkan bahawa modal insan mampu membawa organisasi ke arah peningkatan prestasi.

DEFINISI MODAL INSAN

Menurut Kamus Oxford, modal insan ditakrifkan sebagai kemahiran yang dimiliki oleh tenaga buruh dan dianggap sebagai sumber atau aset. Hal ini menjelaskan bahawa terdapat pelaburan yang dibuat untuk manusia yang meliputi pendidikan serta juga latihan di mana pelaburan ini secara tidak langsung akan dapat mempertingkatkan produktiviti manusia. Modal insan juga bermaksud ciri-ciri yang dimiliki oleh pekerja yang menyebabkan mereka lebih produktif. Ciri-ciri dalam modal insan ini tidak boleh dipindahkan daripada seseorang pekerja kepada seseorang pekerja yang lain. Walau bagaimanapun, mereka perlulah melakukan pelaburan dalam usaha untuk mendapatkannya. Ia dibentuk atau dipupuk melalui pelaburan terhadap pendidikan,

Menurut Bontis dan Serenko (2009), modal insan adalah kompetensi, pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang individu dalam sesebuah organisasi. Melalui kombinasi ketiga-tiga elemen ini,