



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

PRINSIP PENGURUSAN SUMBER MANUSIA DALAM KARYA THIRUKKURAL

SHOVEENA PRIYA A/P THIAGU



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS
2021



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

**PRINSIP PENGURUSAN SUMBER MANUSIA DALAM KARYA
THIRUKKURAL**

SHOVEENA PRIYA A/P THIAGU

**DISERTASI DIKEMUKAKAN BAGI MEMENUHI SYARAT UNTUK
MEMPEROLEH IJAZAH SARJANA SASTERA
(KESUSASTERAAN TAMIL)
(MOD PENYELIDIKAN)**

**FAKULTI BAHASA DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS**

2021

UPS/IPS-3/BO 32
Pind : 00 m/s: 1/1UNIVERSITI
PENDIDIKAN
SULTAN IDRIS
اوپن ايسی اندیو بان سلطان ایدریس
SULTAN IDRIS EDUCATION UNIVERSITYPlease tick (✓)
Project Paper
Masters by Research
Master by Mixed Mode
PhD

/

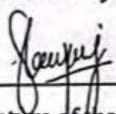
INSTITUTE OF GRADUATE STUDIES

DECLARATION OF ORIGINAL WORK

This declaration is made on the19.....day of.....Mei.....2021....

i. Student's Declaration:

I, SHOVEENAPRIYA A/P THIAGU, M20171001213,
FACULTY OF LANGUAGE AND COMMUNICATION (PLEASE
 INDICATE STUDENT'S NAME, MATRIC NO. AND FACULTY) hereby declare that the work
 entitled PRINSIP PENGURUSAN SUMBER MANUSIA
DALAM KARYA THIRUKKURAL is my
 original work. I have not copied from any other students' work or from any other sources except
 where due reference or acknowledgement is made explicitly in the text, nor has any part been
 written for me by another person.

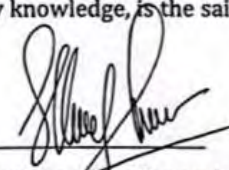

 Signature of the student

ii. Supervisor's Declaration:

I DR ILANGKUMARAN SIVANADHAN (SUPERVISOR'S NAME) hereby certifies that
 the work entitled PRINSIP PENGURUSAN SUMBER MANUSIA
DALAM KARYA THIRUKKURAL
(TITLE) was prepared by the above named student, and was
 submitted to the Institute of Graduate Studies as a * partial/full fulfillment for the conferment
 of MASTER OF ARTS (PLEASE INDICATE
 THE DEGREE), and the aforementioned work, to the best of my knowledge, is the said student's
 work.

03/06/2022

Date


 Signature of the Supervisor
 DR. ILANGKUMARAN SIVANADHAN
 Senior Lecturer
 Department of Modern Languages
 Faculty of Languages and Communication
 Sultan Idris Education University



UPSI/IPS-3/BO 31
Pind.: 01 m/s: 1/1**INSTITUT PENGAJIAN SISWAZAH /
INSTITUTE OF GRADUATE STUDIES****BORANG PENGESAHAN PENYERAHAN TESIS/DISERTASI/LAPORAN KERTAS PROJEK
DECLARATION OF THESIS/DISSERTATION/PROJECT PAPER FORM**

Tajuk / Title:

PRINSIP PENGURUSAN SUMBER MANUSIA

DALAM KARYA THIRUKKURAL

No. Matrik / Matric's No.:

M20171001213

Saya / I:

SHOVEENAPRIYA A/P THIAGU

(Nama pelajar / Student's Name)

mengaku membenarkan Tesis/Disertasi/Laporan Kertas Projek (Kedoktoran/Sarjana)* ini disimpan di Universiti Pendidikan Sultan Idris (Perpustakaan Tuanku Bainun) dengan syarat-syarat kegunaan seperti berikut:-

acknowledged that Universiti Pendidikan Sultan Idris (Tuanku Bainun Library) reserves the right as follows:-

1. Tesis/Disertasi/Laporan Kertas Projek ini adalah hak milik UPSI.
The thesis is the property of Universiti Pendidikan Sultan Idris
2. Perpustakaan Tuanku Bainun dibenarkan membuat salinan untuk tujuan rujukan dan penyelidikan.
Tuanku Bainun Library has the right to make copies for the purpose of reference and research.
3. Perpustakaan dibenarkan membuat salinan Tesis/Disertasi ini sebagai bahan pertukaran antara Institusi Pengajian Tinggi.
The Library has the right to make copies of the thesis for academic exchange.
4. Sila tandakan (✓) bagi pilihan kategori di bawah / Please tick (✓) for category below:-

☐**SULIT/CONFIDENTIAL**

Mengandungi maklumat yang berdarjah keselamatan atau kepentingan Malaysia seperti yang termaktub dalam Akta Rahsia Rasmi 1972. / Contains confidential information under the Official Secret Act 1972

☐**TERHAD/RESTRICTED**

Mengandungi maklumat terhad yang telah ditentukan oleh organisasi/badan di mana penyelidikan ini dijalankan. / Contains restricted information as specified by the organization where research was done.

☒**TIDAK TERHAD / OPEN ACCESS**

(Tandatangan Pelajar/ Signature)

Tarikh: 03/06/2022

(Tandatangan Penanya / Signature of Supervisor)
& (Nama & Cap Rasmi / Name & Official Stamp)

DR. ILANGKUMARAN SIVANADHAN
Senior Lecturer
Department of Modern Languages
Faculty of Languages and Communication
Sultan Idris Education University

Catatan: Jika Tesis/Disertasi ini **SULIT @ TERHAD**, sila lampirkan surat daripada pihak berkuasa/organisasi berkenaan dengan menyatakan sekali sebab dan tempoh laporan ini perlu dikelaskan sebagai **SULIT** dan **TERHAD**.

Notes: If the thesis is **CONFIDENTIAL** or **RESTRICTED**, please attach with the letter from the organization with period and reasons for confidentiality or restriction.



PENGHARGAAN

Bersyukur kepada Tuhan yang maha berkuasa kerana limpah kurniaNYA saya dapat menyempurnakan kajian ini. Saya merakamkan setinggi-tinggi penghargaan kepada beberapa individu yang membantu dalam usaha menyiapkan kajian ini.

Terlebih dahulu saya ingin mengucapkan jutaan terima kasih kepada pensyarah saya iaitu Dr. Ilangkumaran Sivanadhan penyelia yang telah membantu saya dalam menyiapkan kajian ini. Beliau telah banyak memberi tunjuk ajar kepada saya dalam menyiapkan disertasi ini. Selain itu, saya juga ingin mengucapkan ribuan terima kasih kepada Dr. Manonmani Devi Annamalai yang memainkan peranan penting dalam membantu saya melengkapkan kajian ini.

Akhir sekali, saya juga ingin merakamkan setinggi-tinggi penghargaan dan terima kasih kepada ibu bapa saya En Thiagu A/L Kuppusamy dan Puan Mageswary A/P Subramaniam yang banyak menghulurkan bantuan, dorongan, sokongan dan motivasi kepada saya untuk menjayakan disertasi ini. Selain itu, saya juga ingin mengucapkan ribuan terima kasih kepada suami saya En Vinod Jeevnathan yang telah memberi pertolongan dari semasa ke semasa kepada saya bagi menyiapkan kajian ini.



ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengkaji prinsip pengurusan sumber manusia dalam karya Thirukkural. Kajian ini mempunyai tiga objektif iaitu, mengenal pasti prinsip pengurusan sumber manusia dalam karya Thirukkural, mengkategorikan kuplet-kuplet Thirukkural mengikut teori Henri Fayol dan mengupas penggunaan prinsip pengurusan sumber manusia dalam karya Thirukkural mengikut teori Henri Fayol. Kajian ini menggunakan teori Henri Fayol yang digagaskan oleh Henri Fayol. Pendekatan kualitatif berbentuk deskriptif telah digunakan dalam kajian ini. Kaedah kajian yang digunakan dalam kajian ini ialah berbentuk kaedah keperpustakaan. Analisis deskriptif memberikan gambaran mengenai prinsip pengurusan sumber manusia dalam karya Thirukkural mengikut teori Henri Fayol. Hasil dapatan kajian menunjukkan bahawa terdapat empat prinsip pengurusan sumber manusia yang dikemukakan dalam teori Henri Fayol iaitu pembahagian kerja, seorang ketua bagi sesuatu organisasi, kesamarataan dan kesatuan adalah kekuatan dalam karya Thirukkural. Kajian ini membuktikan bahawa keempat-empat prinsip pengurusan sumber manusia tersebut dapat mewujudkan sesebuah organisasi yang sistematik melalui karya Thirukkural. Melalui kajian ini penyelidik dapat menyimpulkan bahawa karya Thirukkural dapat memberi pendedahan yang amat penting untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh pihak pengurusan dalam sesebuah majikan. Kesimpulannya, kajian ini telah menunjukkan bahawa karya Thirukkural dijangka melebihi 2000 tahun yang lalu, masih memberikan pendedahan yang lebih luas dan berkesan kepada pihak pengurusan dan para pekerja bagi menghadapi beberapa cabaran dalam bidang pengurusan sumber manusia pada masa ini. Implikasi kajian ini adalah meningkatkan kesedaran Thirukkural dalam konteks kesusasteraan Tamil dan bakal penyelidik dapat menggunakan kajian ini sebagai sumber rujukan.





THE PRINCIPLES OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN THIRUKKURAL

ABSTRACT

The purpose of this study is to study the principles of human resource management in Thirukkural. This study has three objectives, namely identifying the principles of human resource management in Thirukkural, to categorizing the couplets of Thirukkural based on the principles of human resource management on the theory of Henri Fayol and to analysing the appropriateness of the theory of Henri Fayol based on the principles of human resource management in Thirukkural. This study uses the theory of Henri Fayol conceived by Henri Fayol. A qualitative descriptive approach was used in this study. The research method used in this study is in the form of library method. Descriptive analysis gives an overview of the principles of human resource management in Thirukkural according to the theory of Henri Fayol. The results of the study show that there are four principles of human resource management, namely division of labor, a leader of an organization, equality and unity are strengths in Thirukkural. This study also proves that these four principles of human resource management can build a systematic organization through Thirukkural. Through this study, researcher can conclude that Thirukkural's work can provide a very important exposure to solve the problems faced by management in an employer. In conclusion, this study has shown that Thirukkural is expected to exceed 2000 years ago, still providing a broader and effective exposure to management and employees to face some of the challenges in the field of human resource management today. The implication of this study is to improve the awareness of Thirukkural in the context of Tamil literature and prospective researchers can use this study as a reference source.





KANDUNGAN

Muka Surat

PERAKUAN KEASLIAN PENULISAN	ii
BORANG PENGESAHAN PENYERAHAN DISERTASI	iii
PENGHARGAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KANDUNGAN	vii
SENARAI JADUAL	xii
SENARAI RAJAH	xiii
SENARAI TAMIL PHONETICS	xiv
BAB 1 PENGENALAN KAJIAN	
1.1 Pendahuluan	1
1.2 Latar Belakang Kajian	2
1.3 Pernyataan Masalah	8
1.4 Objektif Kajian	13
1.5 Persoalan Kajian	13
1.6 Kepentingan Kajian	14
1.7 Batasan Kajian	16
1.8 Sumber Kajian	20
1.8.1 Sumber Primer	21





1.8.2	Sumber Sekunder	21
1.9	Definisi Operasional	22
1.9.1	Thirukkural	22
1.9.2	Pengurusan Sumber Manusia	23
1.10	Kesimpulan	25
BAB 2	KAJIAN LITERATUR	
2.1	Pendahuluan	26
2.1.1	Thiruvalluvar	27
2.1.2	Pengurusan Sumber Manusia	29
2.1.3	Henri Fayol	32
2.2	Kajian-kajian lepas	34
2.3	Kesimpulan	71
BAB 3	METODOLOGI KAJIAN	
3.1	Pendahuluan	73
3.2	Reka Bentuk Kajian	74
3.3	Kerangka Kajian	76
3.4	Kaedah Kajian	77
3.4.1	Kaedah Kajian Kepustakaan	77
3.4.2	Kaedah Analisis Dokumen	78
3.4.2.1	Justifikasi Pemilihan Kaedah Analisis Kandungan Dokumen	82
3.4.2.2	Kelemahan Analisis Kandungan Dokumen	84



3.4.3	Teknik Temubual	85
3.4.3.1	Kebaikan Teknik Temubual	86
3.4.3.2	Kelemahan Teknik Temubual	87
3.5	Teori Kajian	88
3.5.1	Teori Henri Fayol	89
3.5.1.1	Pembahagian Kerja	91
3.5.1.2	Autoriti & Kewibawaan	91
3.5.1.3	Disiplin	92
3.5.1.4	Penyelarasan Arahan	92
3.5.1.5	Seorang Ketua Bagi Satu Organisasi	93
3.5.1.6	Mementingkan Kehendak Masyarakat Daripada Kehendak Individu	93
3.5.1.7	Ganjaran Berbentuk Gaji	94
3.5.1.8	Pemusatan Kerja/Kuasa	94
3.5.1.9	Hierarki	95
3.5.1.10	Kebolehan Sesuai Dengan Tugas	95
3.5.1.11	Kesamarataan	95
3.5.1.12	Kestabilan Kerja	96
3.5.1.13	Inisiatif @ Daya Usaha	96
3.5.1.14	Esprit de Corps	97
3.6	Kerangka Teori	99
3.7	Kesimpulan	100

BAB 4 DAPATAN KAJIAN

4.1	Pendahuluan	101
4.2	Kuplet-kuplet Thirukkural yang berkaitan dengan prinsip pengurusan sumber manusia mengikut teori Henri Fayol	102
4.2.1	Pembahagian Kerja	116
4.2.1.1	<i>Terintu telital</i>	117
4.2.1.2	<i>Terintu vinaiyātal</i>	121
4.2.2	Kesamarataan	129
4.2.2.1	<i>Terintu vinaiyātal</i>	131
4.2.2.2	<i>Terintu telital</i>	133
4.2.2.3	<i>Cenkonmai</i>	135
4.2.2.4	<i>Perumai</i>	137
4.2.2.5	<i>Curram thazhal</i>	141
4.2.3	Esprit de coups atau kesatuan adalah kekuatan	145
4.2.3.1	<i>Terintu ceyalvakai</i>	147
4.2.3.2	<i>Idan arithal</i>	149
4.2.3.3	<i>Terintu vinaiyātal</i>	155
4.2.3.4	<i>Curram thazhal</i>	156
4.2.3.5	<i>Vinaiththitpam</i>	160
4.2.3.6	<i>Mannaraic cernthozhukal</i>	162
4.2.3.7	<i>Paṭaimāṭci</i>	164
4.2.3.8	<i>Pakaittiram terital</i>	168
4.2.3.9	<i>Paṇpu uṭaimai</i>	170

4.2.4	Seorang Ketua Bagi Sebuah Organisasi	174
4.2.4.1	<i>Iṛaimāṭci</i>	175
4.2.4.2	<i>Periyārait tuṇaikkōṭal</i>	179
4.2.4.3	<i>Terintu viṇaiyātal</i>	185
4.2.4.4	<i>Pocavamai</i>	188
4.2.4.5	<i>Ceṇkōṇmai</i>	192
4.2.4.6	<i>Amaiccu</i>	193
4.2.4.7	<i>Vinaiththitpam</i>	198
4.2.4.8	<i>Viṇaiceyalvakai</i>	199
4.2.4.9	<i>Nāṭu</i>	206
4.2.4.10	<i>Pakaittiram terital</i>	208
4.2.4.11	<i>Māṇam</i>	210
4.2.4.12	<i>Perumai</i>	213
4.3	Kesimpulan	218
BAB 5	PERBINCANGAN DAN CADANGAN	
5.1	Pendahuluan	219
5.2	Penemuan	220
5.3	Mengupas penggunaan prinsip pengurusan sumber manusia dalam karya Thirukkural mengikut teori Henri Fayol.	227
5.4	Cadangan Kajian yang Selanjutnya	229
5.5	Kesimpulan	230
RUJUKAN		233



SENARAI JADUAL

No. Jadual		Muka Surat
1.1	Senarai Thirukkural yang dipilih untuk kajian ini	17
4.1	Senarai kuplet Thirukkural berdasarkan Prinsip Pembahagian Kerja	103
4.2	Senarai kuplet Thirukkural berdasarkan prinsip kesamarataan	105
4.3	Senarai kuplet Thirukkural berdasarkan prinsip Espirit de Coups Atau Perpaduan Adalah Tulang Belakang Dalam Masyarakat Adalah Sumber Kekuatan	107
4.4	Senarai kuplet Thirukkural berdasarkan seorang ketua bagi sebuah organisasi	110



SENARAI RAJAH

No. Rajah	Muka Surat
3.1 Kerangka Kajian	76
3.2 Model Analisis Interaktif dalam analisis data kajian kualitatif	80
3.3 Analisis Temu bual tidak berstruktur	86
3.4 Kerangka Teori	99

SENARAI TAMIL PHONETICS

Vowels

a	:	அ	e	:	ஏ
ā	:	ஆ	ē	:	ஏ
I	:	இ	ai	:	ஐ
ī	:	ஈ	o	:	ஓ
u	:	உ	ō	:	ஓ
ū	:	ஊ	au	:	ஔ

Consonants

k	:	க	m	:	ம்
ṅ	:	ங்	y	:	ய்
c	:	ச	r	:	ர்
ñ	:	ஞ்	l	:	ல்
ṭ	:	ட்	v	:	வ்
ṇ	:	ண்	ḷ	:	ழ்
t	:	த்	ḷ	:	ள்
n	:	ந்	r	:	ற்
p	:	ப்	ṇ	:	ன்
k	:	ஃ			

OTHER LETTERS

j	:	ஜ்	s	:	ஸ்
ṣ	:	ஷ்	kṣ	:	க்ஷ்
h	:	ஹ்			

This transliteration system is being used in **Tamil lexicon**.



BAB 1

PENGENALAN



1.1 Pendahuluan

Bab ini membincangkan pengenalan tentang kajian yang merangkumi latar belakang kajian, permasalahan kajian, objektif kajian, persoalan kajian, kepentingan kajian, batasan kajian, sumber kajian, definisi operasional dan rumusan. Melalui bab ini, rangka luaran kajian telah dianalisis dan diteliti. Bab ini telah membincangkan dan menjelaskan gambaran yang lebih terperinci mengenai karya Thirukkural dan pengurusan sumber manusia.





1.2 Latar Belakang Kajian

Thiruvalluvar adalah seorang penyajak Tamil agung yang membicarakan 1330 kuplet Thirukkural dalam 133 bab yang terbahagi kepada tiga bahagian utama iaitu *Aram*, *Porul* dan *Inpam*. Ketiga-tiga bahagian utama menghuraikan tentang perkembangan emosi, kekayaan dan rohani manusia secara universal. Kuplet-kuplet Thirukkural juga mengandungi beberapa bahan rujukan untuk menggambarkan aspek budaya Tamil dan menjadi panduan kepada kehidupan masyarakat (Murugan, V. 2018). Kuplet-kuplet Thirukkural yang dihasilkan oleh Thiruvalluvar mengandungi etika kehidupan manusia yang seharusnya dipraktikkan oleh setiap lapisan masyarakat. Semua falsafah yang terkandung dalam kuplet-kuplet Thirukkural sesuai untuk diasimilasikan dalam kehidupan harian meskipun dalam zaman pemodenan ini. Kuplet-kuplet Thirukkural juga dihargai sebagai karya agung Tamil yang terpenting dan tertua dimiliki oleh khazanah sastera dunia. Setiap kuplet Thirukkural telah mempunyai keunikannya tersendiri dan ia telah membicarakan pengajaran yang paling penting untuk setiap individu (Jan Samuel, G. 2018).

Seterusnya, kuplet-kuplet Thirukkural menjadi salah satu kesusasteraan Tamil yang menghuraikan beberapa pandangan terhadap pihak pengurusan. Kuplet-kuplet Thirukkural yang dihasilkan oleh penyajak Agung Tamil telah membicarakan tentang beberapa konsep pengurusan dalam bahagian *Porul* iaitu kekayaan atau hartabenda. Walaupun, karya Thirukkural dianggar kira-kira 2000 tahun yang lalu, ia masih memberikan pendedahan yang paling penting dalam bidang pengurusan organisasi pada masa kini (Ranganathan, H. 2004). Kuplet-kuplet Thirukkural telah membincangkan banyak kelebihan tentang bidang pengurusan dan ia juga menjadi





panduan yang terperinci dan terbaik kepada pihak pengurusan dalam sesebuah organisasi (Ranganathan,H.2004). Pengurusan sumber manusia terdiri daripada beberapa ciri-ciri yang berkaitan dengan bidang pengurusan dan setiap ciri tersebut berkait rapat dengan kuplet Thirukkural. Pada zaman pemodenan ini, sistem pengurusan sumber manusia menjadi semakin maju dan telah memperlihatkan kepentingan pengurusan sumber manusia menjadi lebih berkesan untuk mencapai matlamat organisasi secara keseluruhannya.

Pengurusan sumber manusia kini bukan sahaja perlu melaksanakan kerja-kerja fungsian, malah perlu mengetahui perubahan persekitaran luaran dan dalaman organisasi, supaya dapat menguruskan sumber manusia organisasi dengan lebih cekap dan sistematik. Karya Thirukkural telah menjadi sebuah panduan kepada pihak pengurusan untuk menguruskan bidang pengurusan sumber manusia dengan lebih sistematik dan berkesan (Pratheeba,K.C.2004). Pihak pengurusan sumber manusia perlu bertindak secara proaktif terhadap setiap fungsian dan peranan pengurusan sumber manusia. Antaranya ialah pemilihan pekerja, pengambilan pekerja, latihan dan pembangunan penilaian prestasi, ganjaran dan faedah, perhubungan industri dan pengurus keselamatan dan kesihatan. Apabila fungsi-fungsi tersebut dilaksanakan dengan baik, keseluruhan operasi bagi sesebuah organisasi telah mengurus dengan lebih berkesan dan sistematik (Sarimah Hanim Aman Shah, 2006). Setiap organisasi perlu menyedari bahawa kejayaan mereka adalah bergantung kepada kesungguhan dan komitmen yang diberikan oleh golongan pekerja dalam sesebuah organisasi.

Tambahan pula, pengurusan sumber manusia merupakan salah satu pendekatan pengurusan strategik yang melibatkan elemen terpenting dalam sesebuah





organisasi, iaitu individu yang bekerja dan menyumbangkan idea, kepakaran dan tenaga kearah pencapaian objektif organisasi dan kemampuan mereka untuk terus bersaing. Pettigrew dan Whipp (1991) telah menegaskan bahawa pengurusan sumber manusia terdiri daripada jumlah pengetahuan, kemahiran dan peranan yang diperlukan oleh sesebuah organisasi. Ia turut menyumbang kepada kebimbangan semasa mengambil sebarang tindakan berkaitan dengan pengurusan para pekerja. Termasuklah pengambilan, pemilihan, latihan dan pembangunan, hubungan pekerja bersama majikan serta imbuhan dan ganjaran. Tindakan sedemikian akan terikat bersama dengan penciptaan falsafah Pengurusan sumber manusia.

Selain daripada itu, Walton (1985) telah membangunkan konsep saling memenuhi kepentingan bersama dalam pendekatan pengurusan sumber manusia.



Walton (1985) telah menyatakan bahawa model pengurusan sumber manusia yang baru terdiri daripada dasar-dasar yang menggalakkan matlamat bersama, pengaruh bersama, saling hormat dan menghormati, saling menguntungkan dan tanggungjawab bersama. Teori ini merupakan dasar-dasar bersama dengan cara memberikan komitmen bagi meningkatkan prestasi ekonomi dan pembangunan manusia. Secara umumnya, penekanan dalam konsep pengurusan sumber manusia adalah untuk menjadikan pekerja sebagai aset utama organisasi. Pekerja perlu terlibat dalam strategik dan budaya organisasi serta pekerja perlu menjalankan tugas-tugas yang telah ditetapkan bagi memastikan kelangsungan dan perkembangan organisasi.

Tambahan pula, Perdana Menteri Malaysia keempat, Tun Dr. Mahathir Mohammad ketika berucap di DOHA (Qatar) pada awal bulan Disember 2004, menegaskan kepada masyarakat Arab dan masyarakat negara membangun “Rahsia



kejayaan bagi mana-mana negara ialah pada sumber manusiannya.” Ucapan beliau dipetik seperti berikut:

“Labur dalam pendidikan, latihan dan pembangunan sumber manusia; hantar orang ke luar negara untuk belajar kemahiran baru dan belajar mengendalikan perubahan. Yakin pada rakyat... yakin mereka boleh lakukan apa sahaja dan mereka melakukannya untuk diri sendiri, dan (mengikut Islam)... tukar nilai sistem dengan politik

(Mahathir Mohammad, Berita Harian, 2 Disember 2004.)

Menurut Mahathir Mohammad, kelemahan kepimpinan dari segi menentukan hala tuju dalam mengendalikan perubahan telah menyebabkan negara yang kaya dengan sumber asli dan rakyat yang bijak pandai tidak dapat menyumbang serta meningkatkan perubahan kepada negara. Keadaan yang tidak kondusif dalam sesebuah negara, perancangan sumber manusia yang lemah, kelemahan strategik bagi mencapai kejayaan, sistem nilai dan iltizam politik kearah perubahan yang lemah menyebabkan kemunduran sekali gus menyumbang kepada kegagalan negara-negara Islam untuk bangun menjadi negara yang maju dan berdaya saing.

Wawasan negara pada abad ke-21 adalah menjadikan Malaysia negara usahawan cemerlang. Ini dinyatakan oleh Perdana Menteri Malaysia Kelima, Y.A.B Datuk Seri Abdullah Ahmad Badawi yang mahukan Malaysia muncul sebagai sebuah negara usahawan cemerlang. Bagi mencapai matlamat ini, beliau berpendapat bahawa Malaysia perlu berinovatif, berdaya saing dan kreatif dalam semua bidang. Beliau menyatakan:

“Kita perlu lebih responsive ke arah trend pasaran dan berupaya merebut peluang bukan sekadar menunggu untuk diarahkan. Harus diingat bahawa dalam ekonomi global yang kompetitif, ciri-ciri inovasi dan kebijaksanaan akan menguasai nilai ekonomi yang lebih tinggi.”

(Abdullah Ahmad Badawi, 21 Februari 2005)

Datuk Seri Abdullah Ahmad Badawi telah menyaran rakyat Malaysia supaya bersedia untuk menahului cabaran baru menerokai dunia selaras dengan perubahan globalisasi yang berlaku pada abad ini. Beliau berpendapat, usahawan dan sumber manusia di negara ini perlu lebih responsif kepada perubahan globalisasi dan tidak bergantung semata-mata kepada persaingan di peringkat domestik.

Semasa menyampaikan ucapan utama di Forum Ekonomi Jeddah yang bertajuk *“Mewujudkan Masyarakat Belajar Yang Fleksibel – Rakyat Sebagai Sumber Pertumbuhan Berdaya Tahan”* mantan Perdana Menteri, Datuk Seri Abdullah Ahmad Badawi menegaskan bahawa negara-negara Islam perlu menangani isu pembangunan sumber manusia sebagai suatu keutamaan memandangkan kemahiran serta keupayaan rakyat merupakan teras utama dalam membentuk sebuah ekonomi yang paling cekap disamping dapat menghasilkan pengeluaran tinggi pada kos yang paling rendah. Menurut beliau:

“Untuk kebanyakan negara sekarang, pembangunan sumber manusia dan pembentukan modal manusia merupakan sama ada amat penting, amat perlu atau perkara yang berkaitan antara hidup dan mati, bagi Malaysia, kami rasakan ia merupakan persoalan antara hidup dan mati. Ini kerana kami percaya sumber yang paling penting untuk sesebuah negara ialah bakat, kemahiran, kreativiti dan kesungguhan rakyatnya. Bagi sesetengah negara, pilihan yang perlu dibuat oleh kerajaan ialah sama ada mahu memberikan tumpuan kepada kesihatan, keselamatan atau pendidikan dan jawapannya merupakan jelas bagi sebahagian mereka iaitu kesihatan dan keselamatan. Bagaimanapun pilihan untuk sebahagian yang lain merupakan jelas juga iaitu pendidikan dan Malaysia merupakan amat beruntung kerana

kami boleh menyatakan bahawa keputusan kami merupakan pendidikan. Pendidikan telah diberikan peruntukan paling besar dalam belanjawan negara, mewakili kira-kira satu perlima pelaburan pembangunan negara sejak kemerdekaan.”

(Abdullah Ahmad Badawi, 21 Februari 2005)

Pemikiran strategik merupakan perkara yang amat penting dalam pengurusan sumber manusia. Mengubah set minda dan membina pemikiran strategik dalam pengurusan sumber manusia dan organisasi kerjaya merupakan asas bagi membangunkan potensi manusia pada abad ke-21 (Garrat et al., 2003; James, 1996). Menurut Garrat:

“Strategic thinking is a process by which an organization’s direction givers can rise above the daily managerial processes and crises to gain different perspectives of the internal and external dynamic causing change in their environment and thereby give some effective direction to their organization. Such perspective should be both future-oriented and historically understood. Strategic thinkers must have the skills of looking both forwards and backwards in the knowledge of where their organization is now, so that wise risks can be taken by the direction-givers to achieve their organization’s purpose, or political will, while avoiding having to repeat the mistakes of the past.”

(Garrat, 2003:2-3)

Garrat, (2003) menyatakan bahawa pemikiran strategik adalah satu proses yang membolehkan pihak berkuasa dapat meningkatkan proses pengurusan harian dan krisis untuk mendapatkan perspektif yang berbeza dari dalaman dan luaran. Ia juga menyebabkan perubahan dalam persekitaran mereka dan memberi arah yang lebih berkesan kepada organisasi mereka. Perspektif tersebut harus berorientasikan masa depan dan difahami oleh sejarah. Pemikiran strategik harus mempunyai kemahiran untuk melihat ke hadapan dan ke belakang dalam pengetahuan tempat organisasi masing-masing supaya dapat menangani sesuatu risiko dengan bijak oleh pihak

berkuasa. Ia dapat mencapai tujuan organisasinya sambil mengelakkan mengulangi kesilapan tersebut.

Secara keseluruhannya, pengurusan sumber manusia perlu memainkan peranan yang paling penting untuk mencapai sesuatu matlamat dalam organisasinya. Penyajak agung Thiruvalluvar juga membicarakan beberapa prinsip dan peranan pengurusan sumber manusia dalam kuplet Thirukkural (Lalitha Suntharam, 2004). Melalui kajian ini, pengkaji mengupas kuplet-kuplet Thirukkural yang menjadi panduan kepada pihak pengurusan untuk menjalankan seluruh operasinya dengan baik dan sistematik. Ideologi Thiruvalluvar melalui kuplet-kuplet Thirukkural menjadi penanda aras kepada pihak pengurusan dan sesebuah organisasi. Ia dapat membantu untuk menguruskan sesebuah organisasi dengan lebih berkesan dan sistematik. Kuplet-kuplet Thirukkural yang berkaitan dengan pengurusan sumber manusia dapat menunjukkan hala tuju yang baik kepada pihak pengurusan (Veerappan, S.M. & Shankar, K. 2004).

1.3 Pernyataan Masalah

Pengkaji telah memilih tajuk “Prinsip Pengurusan Sumber Manusia dalam karya Thirukkural”. Penyelidikan ini telah memberi ruang kepada pengkaji untuk mengkaji kuplet Thirukkural dalam aspek pengurusan sumber manusia dengan menggunakan teori Henri Fayol. Dalam kajian ini, pengkaji dapat menggunakan karya Thirukkural sebagai panduan untuk menganalisis data yang berkaitan dengan pengurusan sumber manusia. Dalam karya Thirukkural, Thiruvalluvar telah menerangkan beberapa



peranan dan fungsi mengenai prinsip pengurusan sumber manusia secara lebih terperinci. Walau bagaimanapun, teks dalam Thirukkural ini diterangkan dalam bentuk prosa namun ia masih lagi dapat digunakan sebagai panduan dalam kajian ini. Teori Henri Fayol juga memberi panduan untuk menganalisis prinsip pengurusan sumber manusia dengan lebih luas.

Seterusnya, jangka masa zaman kesusasteraan iaitu kesusasteraan *Tamil Cankam* adalah lebih kurang 500 sebelum masihi hingga 200 selepas masihi. Zaman Thirukkural dijangka pada tahun 450 dengan tahun 550 masihi dan tahun Thiruvalluvar kini dianggap 2050 (2019 masihi) (Singaravelu,S.2013). Kuplet-kuplet Thirukkural telah dikategorikan dalam tiga bahagian yang penting dalam kehidupan manusia iaitu ‘kesusilaan’, ‘kekayaan’, dan ‘kesukaan’ (Pinky Sharma Johnny,S. 2018). Dalam kajian ini, pengkaji telah menganalisis kuplet-kuplet yang berkaitan dengan pengurusan sumber manusia mengikut teori Henri Fayol. Penyajak agung Thiruvalluvar telah membentuk kuplet-kuplet Thirukkural yang mengandungi ajaran dan nasihat yang berinspirasi daripada segala aspek kehidupan manusia sejak zaman *Cankam* sehingga hari ini. Selain daripada nilai-nilai moral dan kenikmatan cinta, beliau juga membicarakan pelbagai aspek tata negara termasuk pentadbiran dan ekonomi sesebuah negara. Aspek tersebut amat penting untuk menambah baik bidang pengurusan sumber manusia dalam sesebuah organisasi. Jadi, kuplet-kuplet Thirukkural yang berkaitan dengan aspek ekonomi telah menjadi garis panduan kepada pihak pengurusan untuk menguruskan organisasinya dengan lebih berkesan dan sistematik (Vengathesan,M. 2004).





Pengurusan sumber manusia merupakan salah satu aspek penting dalam bidang perniagaan. Menurut Ismail Muhd Salleh (1993) mengatakan bahawa sebab utama kegagalan dalam bidang perniagaan kecil adalah kelemahan amalan pengurusan sumber manusia dari segi pengambilan dan pemilihan para pekerja, latihan dan pembangunan dan pampasan serta faedah pekerja. Ini berpunca daripada kekurangan dalam latihan dan pengalaman pihak pengurusan sumber manusia tersebut. Menurut Ebert dan Griffin (1995) juga mengatakan bahawa pengurusan sumber manusia yang tidak kompeten dan kurang berpengalaman menjadi punca utama dalam kegagalan perniagaan-perniagaan kecil. Kebanyakan bidang pengurusan sumber manusia mengalami pelbagai cabaran dalam organisasi perniagaan khususnya dalam pengambilan dan pemilihan para pekerja, sikap kepimpinan, pampasan dan faedah dan sikap kesatuan dalam majikan tersebut.



Oleh sebab itu, kajian ini ingin mengenalpasti bagaimana amalan pengurusan sumber manusia di kalangan pihak pengurus untuk membolehkan mereka terus bersaing dengan organisasi mereka bagi menentukan survival pihak pengurus dalam dunia perniagaan pada masa kini. Amalan pengurusan sumber manusia telah lama diiktiraf sebagai satu cara yang berkesan dan sistematik bagi meningkatkan tahap prestasi dalam sesebuah organisasi (Poloski Vokic & Vidovic, 2008) dan ia telah merupakan bidang kajian yang semakin penting dalam bidang pengurusan sumber manusia. Kajian lepas mendapati organisasi yang mengurus sumber manusianya dengan baik dapat meningkatkan motivasi, komitmen terhadap organisasi, kepuasan bekerja (Ghebregiorgis & Karsten, 2007). Oleh sebab itu satu kajian bagi meninjau pengaruh amalan pengurusan terhadap hasil pengurusan sumber manusia di sesebuah syarikat merupakan suatu keperluan yang sangat penting. Ini disebabkan organisasi





yang mengamalkan pengurusan sumber manusia tanpa berlandaskan bukti boleh memberi kesan yang kurang baik kepada prestasi (Lawler, 2007).

Selain itu, sistem pengurusan pejabat juga didapati tidak begitu teratur dan perkhidmatan yang diberikan juga kurang memuaskan keperluan para pekerja dalam sesebuah organisasi. Fenomena kurangnya pendedahan terhadap pengurusan sumber manusia secara formal juga turut menyumbang kepada sistem pengurusan yang tidak teratur dan sistematik. Ini menggambarkan tahap kecekapan dan keberkesanan pengurusan yang rendah serta menemui kegagalan. Oleh itu, kajian ini dilakukan bagi mengenalpasti permasalahan dalam bidang pengurusan sumber manusia pada masa kini. Hal yang sedemikian akan mengakibatkan motivasi serta semangat bekerja di kalangan pekerja berkurangan dan cenderung kearah meninggalkan organisasi. Namun begitu, masalah sikap kesatuan dalam majikan, pengambilan dan pemilihan para pekerja, kelemahan darisegi sikap kepimpinan berlaku kerana setiap pihak pengurus dan pekerja mempunyai tahap kepuasan dan kehendak yang berbeza-beza dan organisasi tidak mampu untuk memberi apa yang dikehendaki oleh pekerja dengan sepenuhnya.

Selain itu, pengkaji telah menemui beberapa cabaran yang dihadapi oleh pihak pengurusan dalam sesebuah organisasi melalui kaedah temuduga. Pengkaji telah melibatkan tiga pihak pengurusan daripada organisasi yang berlainan untuk mengenal pasti cabaran dalam bidang pengurusan sumber manusia pada masa kini. Melalui kaedah temuduga, pengkaji mendapati beberapa cabaran yang dihadapi oleh ketiga-tiga pihak pengurusan dalam syarikat berbeza. Antaranya, ialah pemilihan dan pengambilan pekerja, kelemahan aspek kepimpinan, sikap kesamarataan terhadap





majikan dan pekerja, cara layanan yang berbeza antara pihak pengurusan dan golongan pekerja, tidak mewujudkan hubungan yang harmoni antara satu sama lain dan ketidakstabilan sistem pengurusan. Cabaran-cabaran tersebut menunjukkan organisasi tersebut tidak mengamalkan sistem pengurusan yang strategik untuk menangani masalah yang wujud. Pada zaman penuh dengan persaingan ini, setiap organisasi perlu menambahbaik sistem pengurusan sumber manusia, supaya tidak berlaku kelemahan atau kekurangan dalam kestabilan organisasinya. Melalui kajian ini, pengkaji telah menunjukkan kuplet-kuplet Thirukkural dapat mengatasi cabaran-cabaran yang dihadapi oleh pihak pengurusan pada masa kini. Walaubagaimanapun, karya Thirukkural dijangka melebihi 2000 tahun yang lalu, ia masih memberi pendedahan yang amat penting untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh pihak pengurusan pada masa kini.



Seterusnya, terdapat beberapa kajian yang telah dijalankan telah membuktikan bahawa wujud peranan dan fungsi pengurusan sumber manusia yang ditemui dalam karya Thirukkural. Pengkaji juga mendapati beberapa kajian berkenaan dengan pengurusan sumber manusia dalam karya Thirukkural hanya berfokus dengan menemui kuplet-kuplet yang berkaitan dengan pengurusan sumber manusia sahaja. Namun, pengkaji tidak mendapati kajian yang dilakukan berkenaan dengan prinsip pengurusan sumber manusia dalam karya Thirukkural mengikut teori Henri Fayol. Melalui kajian ini, pengkaji dapat mengenal pasti cabaran pihak pengurusan sumber manusia pada masa kini. Maka, kajian yang dilakukan oleh pengkaji ini telah menjadi sebagai salah satu rujukan atau panduan kepada pihak pengurusan untuk menambah baik sistem pengurusan sumber manusia dalam organisasi tersendiri. Lantaran itu,





kajian prinsip pengurusan sumber manusia dalam karya Thirukkural dapat memberi manfaat kepada pihak pengurusan sumber manusia.

1.4 Objektif Kajian

Kajian ini menjurus kepada objektif-objektif yang berikut :

1. Mengenalpasti prinsip pengurusan sumber manusia dalam karya Thirukkural mengikut teori Henri Fayol.
2. Mengkategorikan kuplet-kuplet Thirukkural mengikut teori Henri Fayol.
3. Mengupas penggunaan prinsip pengurusan sumber manusia dalam karya Thirukkural mengikut teori Henri Fayol.



1.5 Persoalan Kajian

Dalam kajian ini, beberapa persoalan kajian dicetuskan bagi mencapai objektif kajian.

Antara soalan yang tercetus ialah:

1. Apakah prinsip-prinsip pengurusan sumber manusia dalam karya Thirukkural mengikut teori Henri Fayol?
2. Bagaimanakah mengkategorikan kuplet-kuplet Thirukkural mengikut teori Henri Fayol?



3. Sejauh manakah mengupas penggunaan prinsip pengurusan sumber manusia dalam karya Thirukkural mengikut teori Henri Fayol?

1.6 Kepentingan Kajian

Dalam bahagian kepentingan kajian ini, pengkaji menjelaskan tentang kepentingan ataupun keistimewaan kajian yang dijalankan. Kajian ini bertujuan untuk menyelongkar dan menjelaskan pengurusan sumber manusia yang digambarkan dalam karya Thirukkural melalui teori Henri Fayol. Kajian ini diharapkan memberi pendedahan yang lebih luas kepada pihak pengurusan yang menghadapi beberapa cabaran dalam bidang pengurusan sumber manusia. Kajian ini juga memperkatakan tentang kepentingan karya Thirukkural dalam pengurusan sumber manusia. Karya Thirukkural juga menjadi panduan yang lebih berkesan kepada pihak pengurusan dalam sesebuah organisasi (Ravi, S. 2004). Secara tidak langsung, kajian yang dijalankan ini dapat memberi sedikit ruang dan gambaran secara khusus di samping membantu pengkaji untuk mendapatkan hasil kajian yang lebih mantap dan berkualiti.

Kajian yang dianalisis oleh pengkaji ini adalah bermatlamat untuk memberi gambaran yang jelas dan terperinci kepada pihak pengurusan tentang prinsip pengurusan sumber manusia dalam karya Thirukkural. Oleh yang demikian, pengkaji cuba untuk menekankan tentang kelebihan prinsip pengurusan sumber manusia dalam kuplet Thirukkural. Melalui kajian ini, pengkaji ingin memberi kesedaran dan mendorong kepada para peminat kesusasteraan untuk lebih mengenal taraf Kesusasteraan Tamil. Kajian ini turut membantu dalam menggambarkan sumbangan



dan peranan Thirukkural kepada bidang pengurusan sumber manusia di negara ini supaya menjadi penyuntik motivasi kepada pihak pengurusan sumber manusia di negara ini. Kajian ini juga dapat mengupas dan menganalisis kuplet-kuplet Thirukkural dari segi 14 prinsip teori Henri Fayol dalam bidang pengurusan sumber manusia. Prinsip-prinsip ini adalah universal dan boleh digunakan dalam mana-mana organisasi di setiap pelusuk pentadbiran. Henri Fayol telah menegaskan bahawa prinsip-prinsip ini tidak tegap tetapi ia adalah lebih fleksibel dan boleh digunakan mengikut keperluan. Jadi, ia bergantung kepada pihak pengurusan bagaimana mereka menggunakan dan menyesuaikan dengan organisasi mereka untuk menguruskan sesebuah organisasi dengan cekap dan berkesan.

Seterusnya, melalui kajian ini juga sekaligus dapat memberi peluang menikmati, mempelajari dan meneladani pandangan serta falsafah pengurusan dalam karya Thirukkural. Istilah *kural* dalam bahasa Tamil adalah menandakan sejenis sajak pendek, yang terdiri daripada dua baris, tetapi dalam kesederhanaan itu tersembunyi makna yang berlapis-lapis. Setiap *kural* ini harus diambil kira bagi memahami serta menghargai sifat dan unsur-unsur Thirukkural. Perincian setiap persoalan dalam Thirukkural hanya dapat diselami dan dihuraikan secara lebih bermakna dan menghargai melalui pendekatan Henri Fayol dan pemikiran menjurus kepada hal-hal yang berkaitan dengan pengurusan sumber manusia terhadap majikan dan pekerja. Melalui kajian ini, pengkaji menganalisis dan menepati *kural* yang berkaitan dengan pengurusan sumber manusia melalui teori Henri Fayol. Walau bagaimanapun, karya Thirukkural dalam lingkungan 2000 tahun yang lalu, ia masih boleh menjadi panduan kepada pihak pengurusan untuk menambah baik sistem pengurusan dalam sesebuah organisasi.



Selain itu, kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti kuplet-kuplet yang berkaitan dengan prinsip pengurusan sumber manusia supaya dapat menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh pihak pengurusan sumber manusia pada masa kini. Kajian ini juga telah memberi penjelasan kepada pihak pengurusan bahawa karya Thirukkural bukan berasaskan kaum dan agama. Persepsi umum yang kabur ini dapat berubah melalui kajian ini kerana karya Thirukkural menjadi relevan kepada semua agama dan budaya (Mahendran Ratnam, M. 2018). Menerusi pernyataan masalah ini, pengkaji dapat mengenal pasti kuplet-kuplet yang berkaitan dengan pengurusan sumber manusia dalam mengatasi masalah yang dihadapi oleh pihak pengurusan.

1.7 Batasan Kajian

Batasan kajian bertujuan agar masalah yang dibahas tidak keluar dari jalur pembahasaan dan dapat memberi ruang lingkup yang jelas dan tepat kepada pengkaji supaya tidak terpesong daripada masalah kajian. Dalam kajian ini, pengkaji telah menggunakan teori Henri Fayol untuk menganalisis dan mengenal pasti prinsip-prinsip pengurusan sumber manusia dalam Thirukkural. Kajian ini berfokus untuk menganalisis pengurusan sumber manusia yang saling berkaitan dengan kitab Thirukkural.

Kajian ini dibataskan kepada kuplet Thirukkural oleh penyajak Tamil agung Thiruvalluvar. Pengkaji telah memilih kuplet-kuplet Thirukkural yang berkaitan dengan prinsip pengurusan sumber manusia. Selain itu, pengkaji telah menggunakan



teori Henri Fayol yang terdiri daripada 14 prinsip pengurusan. Walau bagaimanapun, pengkaji hanya memilih empat prinsip yang sesuai sahaja bagi tujuan kajian ini.

Jadual 1.1

Senarai Thirukkural yang dipilih untuk kajian ini.

Bil	Athigaram (Bab)	kuṛaḷ	Bahagian
1	<i>Terintu teḷital</i> (meninjau dan memperolehi penjelasan mengenai orang-orang yang dapat dipercayai)	509	<i>Poruḷ</i>
2	<i>Terintu teḷital</i> (meninjau dan memperolehi penjelasan mengenai orang-orang yang dapat dipercayai)	510	<i>Poruḷ</i>
3	<i>Terintu viṇaiyātal</i> (mengetahui kebolehan (bakat) orang dan mengamanahkan tugas-tugas kepadanya)	513	<i>Poruḷ</i>
4	<i>Terintu viṇaiyātal</i> (mengetahui kebolehan (bakat) orang dan mengamanahkan tugas-tugas kepadanya)	516	<i>Poruḷ</i>
5	<i>Terintu viṇaiyātal</i> (mengetahui kebolehan (bakat) orang dan mengamanahkan tugas-tugas kepadanya)	517	<i>Poruḷ</i>
6	<i>Terintu viṇaiyātal</i> (mengetahui kebolehan (bakat) orang dan mengamanahkan tugas-tugas kepadanya)	518	<i>Poruḷ</i>
7	<i>Perumai</i> (keagungan)	980	<i>Poruḷ</i>
8	<i>Terintu viṇaiyātal</i> (mengetahui kebolehan (bakat) orang dan mengamanahkan tugas-tugas kepadanya)	512	<i>Poruḷ</i>

(bersambung)





Jadual 1.1 (sambungan)

Bil	Athigaram (Bab)	kuṛaḷ	Bahagian
9	Terintu viṇaiyātal (mengetahui kebolehan (bakat) orang dan mengamanahkan tugas-tugas kepadanya)	519	Poruḷ
10	Periyārait tuṇaikkōṭal (memperolehi persahabatan orang-orang tua dan mulia)	442	Poruḷ
11	Periyārait tuṇaikkōṭal (memperolehi persahabatan orang-orang tua dan mulia)	444	Poruḷ
12	Periyārait tuṇaikkōṭal (memperolehi persahabatan orang-orang tua dan mulia)	445	Poruḷ
13	Poccavamai (menjauhi diri dari kelupaan)	536	Poruḷ
14	Poccavamai (menjauhi diri dari kelupaan)	539	Poruḷ
15	Ceṇkōṇmai (Pemerintahan cokmar yang adil)	550	Poruḷ
16	Viṇaittiṭṭam (keteguhan tindakan)	667	Poruḷ
17	Viṇaiceyalvakai (cara bertindak)	675	Poruḷ
18	Viṇaiceyalvakai (cara bertindak)	677	Poruḷ
19	Nāṭu (Negara)	732	Poruḷ
20	Pakaittiṭṭam terital (mengetahui tentang permusuhan)	879	Poruḷ
21	Amaiccu (menteri)	631	Poruḷ
22	Amaiccu (menteri)	634	Poruḷ

(bersambung)





Jadual 1.1 (sambungan)

Bil	Athigaram (Bab)	kuṛaḷ	Bahagian
23	<i>Māṇam</i> (kehormatan)	963	<i>Poruḷ</i>
24	<i>Vīṇaiceyavakai</i> (cara bertindak)	671	<i>Poruḷ</i>
25	<i>Iṟaimāṭci</i> (keagungan raja)	385	<i>Poruḷ</i>
26	<i>Iṟaimāṭci</i> (keagungan raja)	386	<i>Poruḷ</i>
27	<i>Terintu vīṇaiyātal</i> (mengetahui kebolehan (bakat) orang dan mengamanahkan tugas-tugas kepadanya)	520	<i>Poruḷ</i>
28	<i>Idan arithal</i> (mengetahui tempat yang sesuai atau betul)	492	<i>Poruḷ</i>
29	<i>Idan arithal</i> (mengetahui tempat yang sesuai atau betul)	494	<i>Poruḷ</i>
30	<i>Idan arithal</i> (mengetahui tempat yang sesuai atau betul)	498	<i>Poruḷ</i>
31	<i>Curram thazhal</i> (menghargai saudara mara)	524	<i>Poruḷ</i>
32	<i>Curram thazhal</i> (menghargai saudara mara)	525	<i>Poruḷ</i>
33	<i>Vinaiththitpam</i> (keteguhan tindakan)	668	<i>Poruḷ</i>
34	<i>Poṭaimāṭci</i> (Keagungan bala tentera)	765	<i>Poruḷ</i>
35	<i>Poṭaimāṭci</i> (Keagungan bala tentera)	766	<i>Poruḷ</i>
36	<i>Terintu ceyalvakai</i> (cara bertindak selepas pertimbangan berhati-hati)	462	<i>Poruḷ</i>

(bersambung)



**Jadual 1.1** (sambungan)

Bil	<i>Athigaram</i> (Bab)	kuṛaḷ	Bahagian
37	<i>Pakaittiram terital</i> (mengetahui tentang permusuhan)	873	<i>Poruḷ</i>
38	<i>Paṇṇu uṭaimai</i> (kepunyaan kesopanan)	999	<i>Poruḷ</i>
39	<i>Mannaraic cernthozhukal</i> (pergaulan dengan raja)	700	<i>Poruḷ</i>
40	<i>Terintu viṇaiyātal</i> (mengetahui kebolehan (bakat) orang dan mengamanahkan tugas-tugas kepadanya)	515	<i>Poruḷ</i>
41	<i>Terintu telital</i> (meninjau dan memperolehi penjelasan mengenai orang-orang yang dapat dipercayai)	507	<i>Poruḷ</i>
42	<i>Cenkonmai</i> (pemerintahan cokmar yang adil)	541	<i>Poruḷ</i>
43	<i>Perumai</i> (keagungan)	972	<i>Poruḷ</i>
44	<i>Perumai</i> (keagungan)	973	<i>Poruḷ</i>
45	<i>Curram thazhal</i> (menghargai saudara mara)	528	<i>Poruḷ</i>

1.8 Sumber Kajian

Sumber kajian ini terdiri daripada sumber primer dan sumber sekunder. Pengkaji menggunakan kedua-dua sumber ini dalam menjalankan penyelidikan tersebut.



1.8.1 Sumber Primer

Sumber primer merupakan sumber data yang diperolehi secara langsung dari sumber utama iaitu tidak melalui sebarang media perantaraan. Dalam kajian ini sumber yang dirujuk untuk memperoleh data primer ialah buku pengertian Thirukkural yang dihasilkan oleh Parimelazhagar.

1.8.2 Sumber Sekunder

Sumber sekunder merupakan sumber data yang sedia ada atau idea yang diperolehi daripada mana-mana sumber yang digunakan semula untuk dibuat kajian ini. Data sekunder adalah data tambahan daripada sumber bertulis seperti kritikan mengenai artikel, jurnal, internet dan sebagainya. Data-data daripada sumber sekunder ini penting untuk dijadikan sebagai sokongan kepada sesuatu pernyataan dan mengukuhkan sesuatu keputusan. Kajian ini telah merujuk kepada sumber sekunder seperti kajian ilmiah peringkat kedoktoran dan sarjana, ulasan artikel-artikel, jurnal dan buku-buku sastera yang berhubungkait dengan tajuk kajian ini. Pengkaji juga menggunakan buku-buku pengertian Thirukkural yang dihasilkan oleh Kalaignar Karunanidhi, Vadivelu Setthiyar dan S. Singaravelu untuk menimba ilmu yang terperinci mengenai kuplet Thirukkural.

1.9 Definisi Operasional

Dalam kajian ini terdapat beberapa perkataan atau istilah yang perlu difahami oleh para pembaca. Maka pengkaji telah menyeneraikan beberapa istilah serta definisi konsepnya bagi memudahkan pembaca untuk memahami setiap istilah tersebut.

1.9.1 Thirukkural

Karya etika Tamil yang berjudul Thirukkural adalah ciptaan seorang penyajak Tamil agung yang bernama Thiruvalluvar. Ia merupakan sebuah karya yang mengandungi prinsip-prinsip etika dan moral yang menyeluruh. Istilah *kural* yang merupakan nama karya itu adalah didahului dengan kata awalan *Tiru*. Kata awalan *Tiru* adalah mempunyai beberapa erti seperti 'kekayaan', 'kesucian', dan 'keutamaan' dan kata itu pernah digunakan dalam tradisi Tamil sebagai kata awalan kehormatan untuk penjelmaan kedewaan, pemimpin-pemimpin manusia yang suci dan terutama dan karya-karya kesusasteraan, ketatasusilaan dan keagamaan yang agung. Istilah *kural* dalam bahasa Tamil adalah menandakan sejenis kuplet yang terdiri daripada dua baris dan oleh kerana seluruh karya Thirukkural adalah terdiri daripada kuplet *kural*, maka karya itu juga dikenali sempena dengan nama bentuk sajak tersebut (Singaravelu,S.2013).

Di samping itu, karya Thirukkural adalah dianggap sebilangan besar sarjana Tamil sebagai sebuah karya, yang telah dicipta pada suatu masa dahulu sebelum masihi, walaupun ada sarjana-sarjana lain yang mendakwa suatu jangka masa itu



adalah di antara tahun 450 dengan tahun 550 masihi. Di samping itu, terdapat juga tradisi mengenai tahun Thiruvalluvar di kalangan masyarakat Tamil dan menurut tradisi itu, Thiruvalluvar telah dilahirkan pada tahun 31 sebelum masihi, dan oleh yang demikian, tahun Thiruvalluvar kini ialah 2050 (2019 masihi). Karya Thirukkural adalah terdiri dari 1330 kuplet Thirukkural. Kuplet-kuplet Thirukkural dikategorikan kepada tiga bahagian iaitu *Aram* iaitu “kesusilaan”, *Porul* iaitu “kekayaan”, *Inpam* iaitu “kesukaan”. Thirukkural juga dibahagikan dalam 133 bab kecil yang dikenali sebagai *Athikaram*. Setiap bab itu mengandungi sepuluh buah kuplet Thirukkural yang berkenaan dengan judul-judul tiga bahagian utama iaitu *Aram*, *Porul* dan *Inpam* (Singaravelu,S.2013).



Pengurusan Sumber Manusia (PSM) merupakan satu kaedah atau sistem yang diwujudkan dalam sesebuah organisasi dengan tujuan untuk membentuk dan mengurus pekerja yang telah dilantik dalam menjalankan tugas yang diberikan. Snell dan Bohlander (2007) mendefinisikan pengurusan sumber manusia sebagai proses mengurus bakat atau kelebihan setiap individu dalam organisasi untuk mencapai matlamat yang telah ditetapkan. Jyothi dan Venkatesh (2006) pula menyatakan bahawa pengurusan sumber manusia boleh didefinisikan sebagai pendekatan strategik dan bersepadu yang diambil oleh pihak pengurusan terhadap sumber manusia iaitu aset yang amat bernilai dalam organisasi. Berdasarkan definisi ringkas tersebut menunjukkan bahawa pengurusan sumber manusia amat berkait rapat dengan tugas individu. Setiap individu yang bekerja pasti akan terlibat dalam aktiviti pengurusan





sumber manusia. Pengurusan sumber manusia yang baik akan membolehkan individu menggunakan sepenuhnya potensi mereka untuk melaksanakan tugas dengan berkualiti dan cekap (Aziz Yusof. 2014).

Pengurusan Sumber Manusia adalah sesuatu yang penting dan perlu dilakukan dengan baik, sempurna dan beretika oleh mana-mana organisasi tidak kira organisasi itu kecil ataupun besar. Walaupun telah ada pelbagai bentuk robotik dan alat sokongan dalam melaksanakan kerja namun manusia masih tetap merupakan aset yang sangat penting kepada setiap organisasi tidak kira samada ianya sebuah syarikat besar atau kecil, organisasi kerajaan, swasta atau pertubuhan sukarela. Menguruskan manusia sehingga mencapai manusia yang berkualiti adalah matlamat utama pengurusan sumber manusia diwujudkan. Sebelum menyelami dengan lebih mendalam peranan pengurusan sumber manusia ini, perlu diperjelaskan dahulu perbezaan di antara sumber manusia dan pengurusan sumber manusia. Sumber Manusia bagi sesebuah organisasi adalah merupakan semua staf atau pekerja yang merangkumi pekerja dan pengurusan yang terdapat di dalam organisasi tersebut. Tanpa sumber manusia, organisasi tidak akan dapat bergerak malah tidak akan wujud. Manakala, pengurusan sumber manusia adalah tugas semua pengurus. Pengurusan sumber manusia melibatkan usaha-usaha pemilihan, pengambilan, pengekalan, pemberhentian, pembangunan dan penggunaan sumber manusia dengan cara yang betul dalam sesebuah organisasi. Dalam sesebuah organisasi, biasanya tugas ini dikendalikan oleh bahagian Personel (Zahir Mohd Makhbul, 2013).





1.10 Kesimpulan

Dalam bab ini, penerangan kepada pengenalan kajian ini telah membincangkan tentang prinsip pengurusan sumber manusia dalam karya Thirukkural. Dalam bahagian pernyataan masalah, beberapa perkara yang telah timbul dalam kajian ini dapat diuraikan dengan jelas dan terperinci. Seterusnya, objektif dan persoalan kajian telah ditentukan. Bahagian kepentingan kajian menjelaskan betapa signifikannya kajian ini perlu dijalankan. Oleh sebab itu, skop kajian ini terlalu luas, beberapa batasan kajian ditentukan supaya ia lebih berfokus. Sumber-sumber yang digunakan dalam kajian ini telah dinyatakan dan diikuti dengan definisi operasional yang diberi kepada beberapa perkataan supaya dapat memahami konsepnya. Kesimpulan dalam bab ini, penjelasan mengenai bahagian-bahagian penting telah diteliti supaya kajian ini tidak terpesong dari objektifnya. Demi mendapatkan maklumat yang jelas berhubungkait dengan tajuk kajian ini proses meneliti buku-buku serta artikel-artikel berkaitan dengan tajuk kajian perlu dilakukan sebagai langkah seterusnya.

