

Hubungan Majikan dan Pekerja

Hubungan Majikan dan Pekerja Yang Harmonis Mewujudkan Budaya Kerja Yang Kondusif Dan Berkesan.

ISSN: 1823-4879 JUDIS BIL 2 Jul 2009

Perhubungan perusahaan di sektor awam dikenali sebagai perhubungan majikan-pekerja. Majikan yang dimaksudkan di sini ialah mana-mana orang atau kumpulan orang sama ada diperbadankan yang mengambil kerja seseorang pekerja dan termasuk kerajaan dan mana-mana pihak berkuasa berkanun. Manakala pekerja pula ialah mana-mana orang termasuk pelatih yang diambil oleh majikan untuk berkerja sama ada untuk organisasi atau untuk individu tertentu.

Dalam membicarakan budaya kerja yang kondusif dan harmonis, jalinan kerjasama yang padu antara majikan dan pekerja merupakan suatu elemen penting yang dapat membawa perubahan positif kepada kemajuan organisasi. Bagaimana pula keadaannya jika hubungan majikan dengan pekerja renggang? Kedua-dua pihak pastinya akan rugi. Keberkesanan pengurusan organisasi kurang menyerlah dan pekerja bekerja umpama sekadar melepas batuk di tangga yang akhirnya akan membawa kepada kepinecangan pengurusan sesebuah organisasi.

Justeru itu, hubungan majikan dengan pekerja adalah perkara yang penting dalam menentukan keberkesanan pengurusan. Hubungan majikan dengan pekerja yang harmonis akan mewujudkan satu budaya kerja yang akan menguntungkan kedua-dua pihak.

Sebarang pertikaian atau masalah dalaman antara majikan dan pekerja perlu diselesaikan secara professional. Kita percaya bahawa perundingan adalah jalan terbaik untuk membincangkan apa juga masalah dalaman organisasi termasuklah dalam memperjuangkan persekitaran kerja yang kondusif.

Dalam sesebuah organisasi atau jabatan, selalunya terdapat satu pertubuhan atau kesatuan yang dianggotai oleh sekumpulan pekerja dan ditubuhkan untuk melindungi hak pekerja dan menjaga kepentingan pekerja secara majoriti. Pertubuhan atau kesatuan ini berupaya berunding untuk mencapai satu persetujuan dengan pihak majikan dalam menyelesaikan isu-isu berkaitan yang dibangkitkan oleh pekerja.

Selain daripada itu, dalam mewujudkan hubungan majikan dan pekerja yang harmonis kerajaan telah mewujudkan satu forum rasmi atau forum perbincangan (MBK) antara majikan dan pekerja bagi membincangkan isu saraan dan syarat perkhidmatan berdasarkan Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 2 Tahun 1992. 3 MBK yang baru telah diwujudkan melalui pelaksanaan PP Bil. 2 Tahun 1992 berkuatkuasa mulai 16 Jun 1992 sehingga kini iaitu MBK bagi pekerja-pekerja Pengurusan dan Professional, MBK bagi pekerja-pekerja Sains dan Teknologi dalam kumpulan sokongan dan MBK bagi pekerja-pekerja am dalam Kumpulan Sokongan.

MBK merupakan satu forum konsultansi bagi pihak pegawai dan pihak pekerja dalam membincangkan soal gaji, kemudahan dan syarat-syarat perkhidmatan. Forum ini mewujudkan kerjasama erat dan hubungan harmonis di antara kedua-dua pihak dan secara tidak langsung dapat meningkatkan kualiti dan produktiviti perkhidmatan awam. Forum ini juga membincangkan perkara-perkara am yang tidak bersifat individu serta mengemukakan cadangan perubahan atau makluman perkembangan dasar baru dan pandangan pihak pekerja.

Selain MBK, kerajaan juga mewujudkan forum perbincangan yang dikenali sebagai MBJ, iaitu satu forum rasmi yang membincangkan isu-isu di peringkat jabatan dan tidak melibatkan dasar dan individu sebagaimana yang ditetapkan dalam Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 2 Tahun 1992. Antara skop perbincangan MBJ ialah merangkumi hal perkhidmatan, elaun dan kemudahan, skim perkhidmatan dan perjawatan, hal pentadbiran, hal kewangan, hal kebajikan dan hal-hal lain yang relevan dengan fungsi MBJ. Walau bagaimanapun terdapat beberapa perkara yang tidak boleh dibincangkan dalam forum MBJ iaitu peraturan dan dasar-dasar kerajaan, dan hal perseorangan dan masalah peribadi.

Berbalik kepada topik perbincangan berkenaan hubungan majikan dan pekerja yang harmonis, peranan kesatuan kakitangan awam dalam MBJ merupakan medan perbincangan dan perhubungan dua hala di antara pihak pengurusan (majikan) dan pihak pekerja bagi mewujudkan dan mengekalkan satu perhubungan saling faham memahami dan mengelakkan perbezaan atau mencari jalan penyelesaian kepada masalah yang dibangkitkan, memperolehi pandangan dari pihak pekerja mengenai isu-isu bersama, meningkatkan tahap kesihatan, keselamatan dan kebajikan pekerja dan akhir sekali menambah pengetahuan dan latihan pekerja.

Kesimpulannya, hubungan majikan dan pekerja yang harmonis merupakan satu budaya yang perlu diterapkan di setiap organisasi atau jabatan dan setiap anggota di dalam organisasi berkenaan harus sentiasa mengamalkannya. Penghayatan serta amalan berterusan kepada budaya berkenaan akan memberikan impak yang positif kepada organisasi dan yang lebih penting adalah bersama-sama berganding bahu membangunkan organisasi yang telah diamanahkan.

Disediakan oleh : Faddili Kasin

(Rujukan: Bahan Kursus Pengurusan Sumber Manusia, UMS, 28 -29 Mei 2009, Berjaya Palace Hotel, Kota Kinabalu)