

HUBUNGAN MAJIKAN DAN PEKERJA

Oleh : Jabatan Perhubungan Perusahaan Sabah

Pekerjaan bermaksud sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah hidup. Elemen-elemen yang terdapat dalam pekerjaan antaranya adalah kerja dan pelaku kepada kerja tersebut yang dinamakan pekerja. Dalam pekerjaan juga terdapatnya elemen pemilikan kerja, orang atau badan yang mengambil orang lain untuk bekerja atau orang atau badan yang memberi pekerjaan yang dinamakan majikan. Oleh yang demikian dalam pekerjaan, pekerja dan majikan saling berkait dan memerlukan di antara satu sama lain. Perkaitan inilah yang dinamakan hubungan majikan dan pekerja.

Hubungan majikan dan pekerja adalah sesuatu hubungan yang sangat unik dan mempunyai sifat kebergantungan yang sangat tinggi. Hubungan ini bermula dari satu ikatan pekerjaan di antara majikan dan pekerja melalui kontrak pekerjaan. Undang-undang yang mengesahkan dan menguatkuasakan hubungan kontrak pekerjaan ini adalah Akta Kerja 1955 bagi Semenanjung Malaysia, Ordinan Buruh Sabah bagi negeri Sabah dan Ordinan Buruh Sarawak bagi negeri Sarawak serta Akta Kontrak 1950. Undang-undang yang digubal dan dikuatkuasakan ini adalah bertujuan untuk melindungi hak kedua-dua pihak serta menjadi panduan kepada perhubungan antara mereka. Antara kandungan di dalam undang-undang berkenaan adalah meliputi tugas dan tanggungjawab, bayaran gaji dan faedah serta halangan-halangan kepada kedua-dua pihak dalam keadaan-keadaan tertentu.

Dalam hubungan antara pekerja dan majikan ini ada kalanya wujud perselisihan atau pertikaian di antara mereka. Pengurusan pertikaian antara majikan dan pekerja yang berkesan adalah sangat penting bagi memastikan kerja-kerja dapat diuruskan dan dilaksanakan dalam mencapai objektif sesebuah organisasi. Oleh yang demikian, terdapat beberapa undang-undang yang mengawal perhubungan antara majikan dan pekerja termasuklah Akta Perhubungan Perusahaan 1967. Selain itu juga, hubungan pekerja dengan majikan juga berlaku melalui forum kesatuan sekerja yang mewakili pekerja-pekerja. Kesatuan sekerja pekerja ini didaftarkan dan kawal selia di bawah Akta Kesatuan Sekerja 1959. Kewujudan kesatuan sekerja bagi mewakili pekerja-pekerja menambahkan lagi keunikan perhubungan antara pekerja dan majikan. Pihak

industri yang terdiri dari wakil-wakil majikan dan pihak pekerja yang diwakili oleh kesatuan sekerja juga telah bersepakat dan bersetuju untuk menggariskan amalan-amalan perhubungan antara majikan serta pekerja dan ianya dinamakan Tatacara Keharmonian Perusahaan (*Code of Conduct For Industrial Harmony*). Tatacara ini antara lain memberi penekanan kepada perkara-perkara yang perlu dilakukan oleh majikan dan pekerja sepanjang kontrak pekerjaan bermula dari pengambilan pekerja hinggalah seseorang pekerja hendak ditamatkan serta mengiktiraf hak-hak majikan dalam menjalankan perniagaan.

Hubungan baik diantara majikan dan pekerja akan melahirkan suasana harmoni di tempat kerja. Keharmonian ini adalah sangat penting untuk dipelihara kerana ianya akan menentukan hala tuju dan kejayaan sesebuah organisasi. Hubungan yang baik ini akan dapat meningkatkan produktiviti pekerja yang akhirnya akan memberi kebaikan kepada majikan dan pekerja itu sendiri. Selain daripada undang-undang dan Tatacara Keharmonian Perusahaan, sesebuah organisasi juga adalah digalakkan untuk menubuhkan badan perundingan antara majikan dan pekerja terutama bagi organisasi yang tidak diwakili oleh kesatuan sekerja. Badan perundingan ini akan memainkan peranan penting dalam membincangkan isu-isu atau pertikaian yang timbul seterusnya mencadang dan mencari penyelesaian terbaik dengan pihak majikan.

Pengurusan sumber manusia yang baik juga akan menjamin kepada hubungan yang harmoni diantara majikan dan pekerja. Sehubungan dengan itu, hampir kebanyakan organisasi akan mempunyai bahagian pengurusan sumber manusia yang dipertanggungjawabkan untuk menguruskan dan melaksanakan tugas-tugas pengurusan sumber manusia. Selain daripada melaksanakan pengambilan pekerja, pengurusan sumber manusia juga akan memastikan hubungan yang baik sesama pekerja dan hubungan pekerja dengan majikan. Kefahaman terhadap undang-undang, peraturan dan tanggungjawab dalam pekerjaan perlu diterapkan dalam setiap lapisan pekerja di dalam sesebuah organisasi dan bukannya semata-mata diletakkan kepada bahagian pengurusan sumber manusia sahaja. Ini kerana banyak isu-isu atau pertikaian yang timbul berkisar dalam lingkungan kawasan kerja seperti antara pekerja dengan penyelia dan antara pekerja dengan pekerja. Pekerja di semua peringkat akan dapat memahami hak-hak mereka serta cara bagaimana sesuatu

pertikaian itu dapat diselesaikan dan hubungan baik diantara mereka dapat dikekalkan.

Kesimpulannya, hubungan antara majikan dan pekerja bermula dari satu ikatan kontrak pekerjaan. Hubungan yang harmoni antara majikan dan pekerja adalah sesuatu yang perlu difahami dan dipupuk serta dikekalkan dalam memastikan kelangsungan pekerjaan. Keunikan hubungan pekerja ini memerlukan persefahaman dan sikap saling bertolak ansur diantara kedua-dua pihak. Kewujudan undang-undang seperti Akta Perhubungan Perusahaan 1967 dan mekanisma perhubungan seperti Badan Perundingan Bersama, Kesatuan Sekerja serta garis panduan seperti Tatacara Keharmonian Perusahaan akan dapat memandu perhubungan yang harmoni diantara majikan dan pekerja seterusnya menyumbang kepada kelestarian ekonomi serta kemakmuran negara.