

MEMUPUK HUBUNGAN MAJIKAN, KESATUAN SEKERJA DAN PEKERJA YANG POSITIF

1. PENDAHULUAN

Hubungan antara majikan, kesatuan sekerja dan pekerja merupakan elemen yang sangat penting dalam menjaga keharmonian dalam perusahaan. Perkara tersebut hendaklah di titik beratkan untuk mewujudkan hubungan yang harmoni dalam kalangan majikan dan pekerja. Dengan demikian, menurut (Ismail, Omar, Johar, Kamri, & Damin, 2017) kesatuan sekerja juga hendaklah mengambil peranan penting untuk melestarikan hubungan majikan dan pekerja kearah yang positif. Hal ini kerana, kesatuan sekerja merupakan persatuan yang melindungi hak-hak pekerja dalam organisasi dan memperbaiki keadaan dari segi ekonomi dan sosial. Oleh itu, terdapat beberapa matlamat yang perlu dicapai dengan strategi yang berkesan.

2. MATLAMAT

Antara matlamat untuk memupuk hubungan majikan, kesatuan sekerja dan pekerja yang positif ialah meningkatkan hubungan kerjasama yang harmoni antara majikan dan kesatuan sekerja. Contoh hubungan kerjasama yang harmoni dapat dilihat dengan menyelesaikan masalah dalam perusahaan melalui kerjasama antara majikan dan pekerja untuk mencapai matlamat utama dalam perusahaan. Meningkatkan hubungan kerjasama yang harmoni hendaklah di pandang serius demi menjaga kepentingan dalam memajukan sesebuah perusahaan.

Matlamat yang kedua ialah mewujudkan hubungan dua hala yang positif dan konstruktif di tempat kerja. Dengan wujudnya hubungan yang positif diantara majikan dan pekerja dapat menentukan hala tuju dan juga kejayaan sesebuah organisasi. Selain itu juga, hubungan yang baik diantara majikan dan pekerja perlulah dipelihara kerana perkara tersebut boleh mempengaruhi produktiviti pekerja di organisasi yang terpilih. Hal ini dikatakan demikian kerana, hubungan yang harmoni di dalam organisasi memainkan peranan yang amat penting kerana segala perbincangan hal-hal yang berlaku di dalam organisasi dapat dibahaskan dalam suasana yang baik dan memberikan jalan penyelesaian yang sesuai.

Selain itu, mengurangkan kejadian tindakan perusahaan yang boleh menjelaskan keharmonian di tempat pekerjaan juga merupakan matlamat untuk memupuk hubungan majikan, kesatuan sekerja dan pekerja yang positif. Hal ini kerana, tindakan perusahaan dapat menjejaskan imej sesebuah organisasi kerana mempunyai sejarah yang tidak baik dalam

hubungan majikan, kesatuan sekerja dan pekerja. Tambahan pula, selepas kejadian tindakan perusahaan dapat memberi kesan terhadap perasaan antara majikan, kesatuan sekerja dan pekerja. Oleh itu, dengan mengurangkan kejadian tindakan perusahaan dapat memupuk hubungan yang positif diantara majikan, kesatuan sekerja dan pekerja untuk mewujudkan persekitaran yang lebih harmoni untuk kebaikan bersama.

3. STRATEGI

Dalam memupuk hubungan majikan, kesatuan sekerja dan pekerja ke arah yang positif terdapat beberapa strategi yang perlu dititikberatkan. Menurut (Andrews, 1987) strategi dapat didefinisikan sebagai corak keputusan dalam syarikat yang menentukan dan mendedahkan objektif, tujuan atau matlamatnya, menghasilkan dasar dan rancangan utama untuk mencapai matlamat tersebut, dan mentakrifkan julat perniagaan yang ingin diusahakan oleh syarikat, jenis organisasi ekonomi dan manusia, atau berniat untuk menjadi, dan sifat sumbangan ekonomi dan bukan ekonomi yang ingin diberikan kepada pemegang saham, pekerja, pelanggan dan komunitinya.

Antara strategi untuk memupuk hubungan majikan, kesatuan sekerja dan pekerja adalah pihak yang bertanggungjawab iaitu Jabatan Perusahaan Malaysia hendaklah menjalankan lawatan kerja harmoni yang berkesan ke tempat pekerjaan secara menyeluruh. Hal ini kerana, pihak yang bertanggungjawab dapat mengenalpasti masalah-masalah yang terdapat dalam sesuatu organisasi secara lebih dekat dan mengenalpasti tahap keharmonian dalam sesuatu perusahaan. Oleh itu, lawatan kerja harmoni merupakan antara strategi yang berkesan dalam memupuk hubungan majikan, kesatuan sekerja dan pekerja yang positif.

Strategi yang seterusnya ialah pihak yang berkuasa hendaklah mengadakan program dialog bersama majikan, kesatuan sekerja dan pekerja bagi memupuk persefahaman dan meningkatkan pengetahuan mengenai amalan perhubungan perusahaan yang positif. Dengan strategi ini, kesefahaman dapat diwujudkan dengan berbincang antara satu sama yang lain untuk memupuk kearah yang positif. Pihak berkuasa iaitu Jabatan Perhubungan Perusahaan hendaklah mengambil kesempatan dalam program tersebut dengan bertujuan memberi informasi yang bernas dalam memupuk antara kedua-dua pihak antara majikan dan kesatuan sekerja/pekerja untuk memupuk hubungan yang positif. Oleh itu, mengadakan program dialog bersama majikan, kesatuan sekerja dan pekerja adalah antara strategik dalam memupuk hubungan kearah yang positif dalam perusahaan.

4. KESIMPULAN

Konklusinya, keharmonian dalam sesebuah organisasi dapat dicapai sekiranya semua pihak mempunyai sikap yang baik serta berusaha untuk mempromosikan perhubungan diantara majikan dan pekerja dengan efektif serta teliti. Oleh itu, kedua-dua pihak sebenarnya mempunyai peranan yang penting dalam mengekalkan hubungan yang harmonis demi kesejahteraan serta keamanan sesebuah organisasi.

Disediakan oleh;

Jabatan Perhubungan Perusahaan Sabah

12 September 2022

References

Andrews, K. R. (1987). *The Concept of Corporate Strategy*. Richard D Irwin. Ismail, E, Omar, S. S., Johar, S. S., Kamri, K. A, & Darnin, Z. A. (2017)

Peranan Dan Penerimaan Kesatuan Sekerja Di Malaysia. *Human Sustainability . Procedia*, 1