

**10<sup>th</sup> MALAYSIA STATISTICS CONFERENCE 2023**  
**Looking Beyond GDP: Toward Social Well-being and**  
**Environmental Sustainability**

26<sup>th</sup> September 2023  
Sasana Kijang, Bank Negara Malaysia

**SUB-THEME : STATISTICAL INNOVATION IN MEASUREING SOCIAL WELL-BEING  
AND SUSTAINABLE GROWTH**

**PEMBANGUNAN INSTRUMEN IHI (INDUSTRIAL HARMONY INDEX)  
BAGI MENGUKUR TAHAP KEHARMONIAN PERUSAHAAN  
DI MALAYSIA**

Azma Binti Abdul Rahman\*; Azmi a/l Harun  
Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia (JPPM), Putrajaya, Malaysia.  
[azma@mohr.gov.my](mailto:azma@mohr.gov.my); [azmi.h@mohr.gov.my](mailto:azmi.h@mohr.gov.my)

**Abstrak:**

Keharmonian perusahaan adalah elemen yang kritikal dalam membentuk persekitaran perniagaan yang kondusif untuk pertumbuhan ekonomi yang mapan. Pelbagai elemen keharmonian perusahaan seperti komunikasi berkesan, amalan pekerjaan yang adil, latihan, perundingan kolektif dan pelbagai lagi sebenarnya dapat membantu mencapai indeks daya saing global. Namun, ketika kajian ini dimulakan masih belum ada satu indikator khusus bagi mengukur keharmonian perusahaan di sesebuah negara.

Mana-mana negara sebelum ini hanya bergantung kepada indikator kerjasama dalam hubungan antara majikan dengan pekerja yang digunakan oleh Global Competitiveness Index (GCI), iaitu laporan yang dikeluarkan oleh World Economic Forum (WEF). Selepas tahun 2019, WEF memperkenalkan pula Global Competitiveness Report (GCR). Selain itu, rujukan secara global juga adalah berdasarkan laporan World Competitiveness Yearbook (WCY) oleh International Institute for Management Development (IMD) yang berpangkalan di Switzerland.

Kedua-dua GCI/GCR dan WCY ini mengukur kerjasama antara majikan dan pekerja setiap negara dengan hanya berdasarkan satu kenyataan dan akan melaporkan kedudukan (ranking) negara sama ada dengan trend menaik atau menyusut berbanding dengan tahun sebelumnya. Walau bagaimanapun, memandangkan pengukuran kerjasama dalam hubungan majikan-pekerja hanya diukur menggunakan item tunggal (single item), maka adalah sukar untuk mengenal pasti punca penyusutan kerjasama tersebut dan sukar untuk memutuskan tindakan yang perlu diambil untuk memperbaiki hubungan kerjasama antara pekerja dengan majikan.

Sehubungan itu, Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia (JPPM) sebagai agensi di bawah Kementerian Sumber Manusia (KSM) telah mengambil inisiatif untuk

membangunkan **Industrial Harmony Index (IHI)** sebagai satu instrumen bagi mengukur tahap keharmonian perusahaan di negara ini. Pembangunan IHI sebagai instrumen yang pertama seumpamanya di ASEAN ini akan menjadi satu sumber maklumat yang sahih dan memudahkan pelabur-pelabur di dalam dan luar negara untuk membuat keputusan pelaburan yang lebih tepat daripada sudut mempertimbangkan aspek faktor dalaman iaitu tahap hubungan majikan-pekerja yang mampu mempengaruhi kejayaan sesebuah syarikat.

IHI mempunyai 24 item yang telah diuji kesahan dan kebolehpercayaannya dan telah dibangunkan dalam **Kajian Indeks Keharmonian Perusahaan (IHI) Merentas Industri di Malaysia (2016-2017)**. Terdapat lima (5) dimensi keharmonian perusahaan yang diukur iaitu dimensi Hubungan Memupuk (Nurturing Relationship), Keterhubungan (Connectedness), Saling Berdamai (Mutual Peacemaking), Saling Bekerjasama (Mutual Cooperation) dan Bertanggungjawab (Being Responsible).

Terdapat empat (4) tahap keharmonian perusahaan iaitu LEMAH (0.00-49.99%), MEMUASKAN (50.0-69.99%), BAIK (70.0-89.99%) dan CEMERLANG (>90.0 %). Semakin tinggi skor IHI, menandakan keharmonian perusahaan antara pekerja atau kesatuan sekerja dengan majikan adalah baik. IHI Nasional yang dikeluarkan oleh JPPM secara tahunan (2017-2021) dan dwi-tahunan (2022) adalah konsisten berada pada tahap BAIK (70%-89%).

Bagi menjadikan negara Malaysia sebagai tempat tarikan utama pelabur asing untuk melabur, adalah penting bagi tahap perhubungan perusahaan di negara ini dapat dipantau dan terdapat pembuktian menerusi kajian tentang wujudnya hubungan pekerja dan majikan yang harmoni di negara ini. Justeru, sasaran untuk mempertingkatkan tahap keharmonian perusahaan kepada aras yang lebih tinggi iaitu dengan mencapai Skor IHI Nasional melebihi 90% ke atas adalah sesuatu yang perlu dan wajar bagi mewujudkan persekitaran kerja yang lebih harmoni dan kondusif dan seterusnya dapat meyakinkan lagi para pelabur untuk terus melabur di negara ini.

## Keywords:

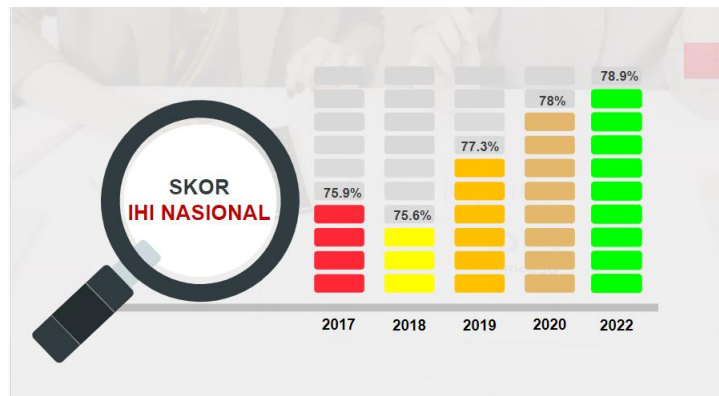
<indeks keharmonian perusahaan>; <perhubungan perusahaan>; <hubungan majikan-pekerja>

## 1. Pengenalan

### A. Sejarah IHI

**Industrial Harmony Index (IHI)** yang telah dibangunkan oleh JPPM menerusi **Kajian Indeks Keharmonian Perusahaan (IHI) Merentas Industri (2016-2017)** telah berjaya menjadi tanda aras untuk melihat tahap keharmonian perusahaan, iaitu hubungan antara majikan dan pekerja di Malaysia. Sejak 2017, IHI telah melalui pelbagai evolusi dan pencapaian. Pengumpulan dan analisis data IHI dilaksanakan sepenuhnya secara digital dan *real time* dengan menggunakan Sistem IHI yang dibangunkan pada 2018 oleh JPPM dengan kerjasama Bahagian Pengurusan Maklumat (BPM), KSM. Sistem IHI dan aplikasi mobil ihi2Go juga telah terpilih sebagai salah satu inisiatif KSM bagi Transformasi Perkhidmatan Awam (2.0) oleh pihak Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA) pada tahun 2018. IHI juga telah berjaya didaftarkan di bawah Perbadanan Harta Intelek Malaysia (MyIPO) pada 09 Julai 2019 sebagai harta intelek pertama JPPM.

IHI Nasional yang dikeluarkan oleh JPPM secara tahunan (2017-2021) dan dwi-tahunan (2022) adalah konsisten berada pada tahap BAIK (70%-89%) seperti Rajah 1.1 berikut:



Rajah 1.1 Trend Skor IHI Nasional (2017-2022)

IHI Nasional yang berada pada tahap BAIK telah dapat menunjukkan sumbangan JPPM dan KSM kepada pembangunan ekonomi negara. Ini kerana hubungan harmoni antara majikan dan pekerja telah memberi kesan positif kepada produktiviti pekerja dan pembangunan syarikat.

## B. Skop Penulisan

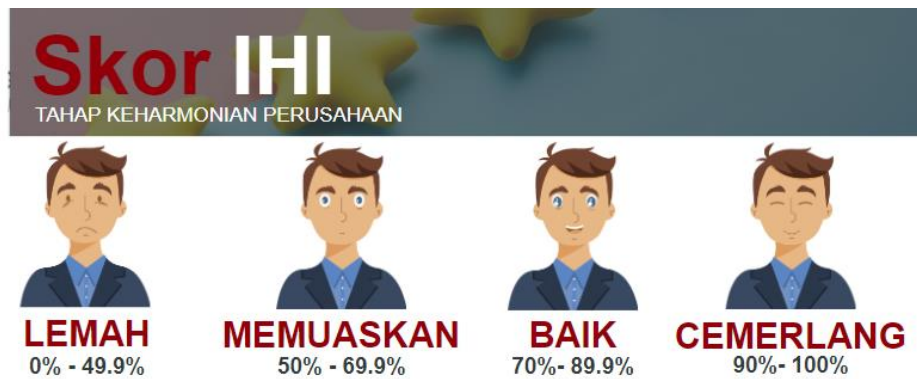
Walaupun IHI telah berkembang sejak 2017 hingga 2023, penulisan ini secara khusus akan merujuk kepada pelaksanaan dan dapatan kajian pembangunan instrumen IHI iaitu **Kajian Indeks Keharmonian Perusahaan (IHI) Merentas Industri di Malaysia (2016-2017)**.

Berbanding trend bagi ranking GCI/GCR dan WCY yang sukar dijelaskan kerana menggunakan item tunggal, trend Skor IHI dapat dijelaskan berdasarkan lima (5) dimensi dan 24 item yang telah diuji kesahannya dan kebolehpercayaannya dalam kajian pembangunan IHI tersebut.

Malah, setiap data akan dapat dianalisis mengikut skor IHI bagi setiap syarikat dan diperincikan skor mengikut negeri, zon, sektor, saiz syarikat, status berkesatuan sekerja dan setiap soalan berkaitan demografi.



Rajah 1.2 Lima (5) Dimensi IHI



Rajah 1.3 Empat (4) Tahap Keharmonian Perusahaan

## Skop Kajian Indeks Keharmonian Perusahaan (IHI) Merentas Industri di Malaysia (2016-2017):

**A. Membangunkan instrumen keharmonian perusahaan di pelbagai industri utama dengan mengembangkan skop penggunaan Indeks Keharmonian Perusahaan Rintis ke seluruh Semenanjung Malaysia, Sabah dan Sarawak.**

### i. Fasa Pertama: Kesahan Kandungan

a. Menguji kesahan kandungan instrumen Indeks Keharmonian Perusahaan (Indeks-KP1 Rintis) dengan mendapatkan pandangan daripada individu yang mempunyai pengalaman dalam bidang perhubungan perusahaan iaitu wakil majikan, kesatuan sekerja, pegawai Kementerian Sumber Manusia, ahli akademik dan konsultan yang dirujuk sebagai Penilai Pakar.

### ii. Fasa Kedua: Kesahan Konstruk IHI di Peringkat Eksploratori

- Membina item bagi mengukur keharmonian perusahaan;
- Menguji kesahan konstruk instrumen Indeks Keharmonian Perusahaan pada peringkat eksploratori (Indeks-KP1);
- Menguji kebolehpercayaan Indeks-KP1; dan
- Jumlah responden seramai 300 orang yang terdiri daripada pekerja, majikan dan wakil kesatuan sekerja.

### iii. Fasa Ketiga: Menguji Kesahan IHI di Peringkat Pengesahan

- Menyemak semula item bagi mengukur keharmonian perusahaan;
- Menguji kesahan kandungan IHI secara pengesahan (Indeks-KP2) di empat (4) sektor utama termasuk Perusahaan Kecil dan Sederhana (PKS) di seluruh Malaysia;
- Menguji kebolehpercayaan Indeks-KP2; dan
- Jumlah responden seramai 3,000 orang yang terdiri daripada wakil majikan, wakil kesatuan sekerja dan pekerja.

## B. Mewujudkan tanda aras tahap keharmonian perusahaan negara berpandukan tahap keharmonian perusahaan di pelbagai industri utama

- i. Menjana IHI secara keseluruhan, mengikut faktor (jika terdapat pelbagai-faktor) mengikut sektor dan industri;
- ii. Mengenal pasti tahap keharmonian perusahaan dalam organisasi daripada pelbagai industri utama di dalam sektor swasta;
- iii. Mengenal pasti jurang dan isu keharmonian perusahaan dalam pelbagai industri utama di sektor swasta;
- iv. Membuat perbandingan IHI bagi syarikat yang mempunyai kesatuan sekerja pekerja dengan syarikat yang tidak mempunyai kesatuan sekerja pekerja di sektor swasta; dan
- v. Sampel kajian terdiri daripada responden kajian dalam Fasa Ketiga.

## 2. Metodologi

Pembangunan IHI telah mengambil kira pandangan daripada pekerja atau wakil kesatuan sekerja pekerja dan majikan tentang keharmonian perusahaan di tempat kerja mereka. IHI dibangunkan menerusi **Kajian Indeks Keharmonian Perusahaan (IHI) Merentas Industri di Malaysia** pada tahun 2017 yang melibatkan seramai 3147 responden yang terdiri daripada majikan (n=389) dan pekerja atau wakil pekerja (ahli kesatuan sekerja pekerja) (n=2758) daripada pelbagai kategori jawatan pengurusan dan bukan-pengurusan daripada syarikat yang mempunyai kesatuan sekerja pekerja dan syarikat yang tidak mempunyai kesatuan sekerja pekerja daripada empat (4) sektor utama iaitu Sektor Pembuatan, Perkhidmatan, Sektor Pertanian, Perhutanan dan Perladangan serta Sektor Pembinaan di seluruh Malaysia.

Data kajian dikumpul menggunakan kaedah tadbir-sendiri menggunakan teknik kaedah tinggal dan kutip dan yang ditadbir secara berkelompok. Teknik pensampelan berstrata digunakan dalam pemilihan majikan sebagai responden kajian daripada empat (4) sektor utama di Malaysia mengikut zon. Zon yang terlibat adalah Zon Utara, Zon Timur, Zon Tengah, Zon Selatan, Zon Sabah dan Zon Sarawak.

Bagi setiap majikan yang terpilih seramai lima hingga lapan orang pekerja atau wakil kesatuan sekerja pekerja daripada pelbagai kategori jawatan terlibat sebagai responden kajian mewakili pekerja. Teknik pensampelan kuota telah digunakan dalam pemilihan pekerja dan wakil kesatuan sekerja pekerja sebagai responden kajian.

Analisis statistik deskriptif telah dilaksanakan bagi mendapatkan nilai min dan sisihan piawai keharmonian perusahaan secara keseluruhan dan mengikut lima (5) dimensi keharmonian perusahaan iaitu Hubungan Memupuk (Nurturing Relationship), Keterhubungan (Connectedness), Saling Berdamai (Mutual Peacemaking), Saling Bekerjasama (Mutual Cooperation) dan Bertanggungjawab (Being Responsible).

Pengiraan indeks keseluruhan keharmonian perusahaan mengambil kira lima (5) dimensi seperti yang dinyatakan di atas. Formula pengiraan indeks keseluruhan yang disediakan mengambil kira pemberat bagi setiap dimensi. Formula pengiraan adalah seperti berikut:

$$\text{Indeks KP} = \frac{\sum(In * Pb)}{\sum Pb}$$

Yang merujuk kepada:

KP	Keharmonian Perusahaan
In	Indeks dimensi
Pb	Pemberat

Julat skor min adalah antara 1 hingga 6. Skor yang tinggi menandakan tahap keharmonian perusahaan adalah baik. Bagi membangunkan petunjuk tahap keharmonian perusahaan yang dirujuk sebagai Indeks Keharmonian Perusahaan (IHI), skor min tersebut telah ditukar kepada peratus bagi mendapatkan julat skor peratus antara 0 hingga 100.

Penarafan Skor IHI dikelaskan kepada empat tahap keharmonian perusahaan iaitu 0 - 49.9% (Lemah), 50.0% - 69.9% (Memuaskan), 70.0% - 89.9% (Baik) dan 90.0% - 100.00% (Cemerlang).

### 3. Keputusan Skor IHI 2017

Secara keseluruhan Skor IHI 2017 yang dicapai adalah 75.9% iaitu pada tahap Baik. Bagi setiap dimensi, skor IHI yang dicapai adalah antara 74.7% hingga 78.6%. Ini menunjukkan keharmonian perusahaan mengikut kelima-lima dimensi adalah pada tahap Baik. Secara keseluruhan tahap keharmonian perusahaan keseluruhan dan bagi setiap dimensi bagi kebanyakan syarikat adalah pada tahap Baik.

Syarikat yang mempunyai kesatuan sekerja pekerja menunjukkan keharmonian perusahaan secara keseluruhan adalah pada tahap Baik dan memperoleh skor IHI yang lebih tinggi sedikit (76.6%) berbanding syarikat yang tidak mempunyai kesatuan sekerja pekerja (75.7%).

Skor IHI mengikut pandangan pekerja dan majikan menunjukkan pekerja dan majikan berpendapat tahap keharmonian perusahaan di syarikat mereka adalah Baik. Skor IHI bagi majikan adalah lebih tinggi (80.5%) berbanding pekerja (75.2%). Ini bermakna majikan mempunyai tanggapan yang lebih baik tentang tahap keharmonian perusahaan di syarikat mereka berbanding pekerja.

Skor IHI mengikut pengetahuan responden tentang kod amalan COC menunjukkan tahap keharmonian perusahaan secara keseluruhan dan mengikut dimensi adalah Baik.

Skor IHI bagi responden yang mengetahui tentang COC adalah lebih tinggi (77.1%) berbanding dengan mereka yang tidak mempunyai pengetahuan tentang COC tersebut (75.2%).

Skor IHI mengikut zon menunjukkan kesemua zon yang terlibat memperoleh skor keharmonian perusahaan keseluruhan pada tahap Baik. Zon Sabah memperoleh skor IHI yang tertinggi (78.3%). Skor IHI yang terendah adalah di Zon Tengah (73.5%). Skor IHI yang diperoleh mengikut sektor menunjukkan tahap keharmonian bagi keempat-empat sektor utama di negara ini adalah Baik.



Skor IHI yang tertinggi adalah di Sektor Pertanian, Perhutanan dan Perladangan (79.1%). Manakala skor IHI yang terendah adalah di Sektor Perkhidmatan (75.3%). Tidak terdapat banyak perbezaan skor IHI bagi Sektor Pembuatan, Sektor Perkhidmatan dan Sektor Pembinaan.

Skor IHI tahun 2017 menunjukkan tahap keharmonian perusahaan negara secara keseluruhan dan mengikut kelima-lima dimensi keharmonian perusahaan bagi empat (4) sektor utama negara (Sektor Pembuatan, Sektor Pertanian, Perhutanan dan Perladangan, Sektor Perkhidmatan dan Sektor Pembinaan) adalah pada tahap Baik.

Sungguhpun skor IHI berada pada tahap Baik, namun skor IHI yang diperoleh berada pada tahap yang agak rendah, iaitu hampir kepada nilai permulaan dalam julat tahap Baik iaitu antara 70.0% hingga 89.9%.

Justeru, tahap keharmonian perusahaan di negara ini masih boleh dipertingkatkan lagi kepada tahap yang lebih baik melalui tindakan penambahbaikan yang boleh diambil bagi mempertingkatkan tahap keharmonian perusahaan.

## 4. Perbincangan dan Rumusan

### A. Perbincangan

Satu instrumen yang dirujuk sebagai Industrial Harmony Index (IHI) yang sah dan boleh dipercayai telah dibangunkan bagi mengukur keharmonian perusahaan menggunakan prosedur pembangunan instrumen secara sistematik dan empirikal. Pembangunan instrumen ini telah disesuaikan dengan rujukan utama keharmonian perusahaan di Malaysia iaitu Code of Conduct for Industrial Harmony 1975 (COC).

Instrumen tersebut boleh digunapakai bagi menentukan tahap keharmonian perusahaan di pelbagai sektor di negara ini merentas pelbagai industri. Terdapat lima (5) dimensi keharmonian perusahaan yang diukur dalam IHI iaitu Hubungan Memupuk (Nurturing Relationship), Keterhubungan (Connectedness), Saling Berdamai (Mutual Peacemaking), Saling Bekerjasama (Mutual Cooperation) dan Bertanggungjawab (Being Responsible).

Hasil daripada instrumen IHI yang dibangunkan dan disahkan dalam kajian ini, keharmonian perusahaan di negara ini dapat diukur secara keseluruhan dan mengikut dimensi merentas sektor, mengikut syarikat yang mempunyai kesatuan sekerja pekerja dan yang tiada kesatuan sekerja pekerja, mengikut zon, saiz syarikat dan mengikut pengetahuan tentang COC.

Skor IHI tahun 2017 yang diperoleh menunjukkan bahawa tahap keharmonian perusahaan negara secara keseluruhan dan mengikut kelima-lima dimensi keharmonian perusahaan bagi empat (4) sektor utama negara (Sektor Pembuatan, Sektor Pertanian, Perhutanan dan Perikanan, Sektor Perkhidmatan dan Sektor Pembinaan) berada pada tahap Baik. Sungguhpun skor IHI yang diperoleh menunjukkan keharmonian perusahaan berada pada tahap Baik, namun skor tersebut diperoleh pada tahap Baik yang agak rendah, iaitu hampir kepada nilai permulaan dalam julat tahap Baik iaitu antara 70.0% hingga 89.9%. Skor tersebut perlu dipertingkatkan ke tahap yang lebih tinggi (85% ke atas) dalam tempoh masa lima (5) tahun dan seterusnya mencapai tahap Cemerlang (90% ke atas) dengan meneliti tindakan penambahbaikan yang boleh diambil bagi

mempertingkatkan tahap keharmonian perusahaan secara keseluruhan dan juga bagi setiap dimensi.

Sasaran untuk meningkatkan tahap keharmonian perusahaan ini boleh dicapai jika pendedahan berkaitan COC dan juga pengetahuan asas tentang undang-undang perburuhan dan amalan terbaik pekerjaan dapat diberikan secara lebih meluas bersama strategi berkesan yang dirangka bagi meningkatkan keharmonian perusahaan. Ternyata daripada hasil kajian, ramai wakil majikan mahupun pekerja kurang pengetahuan tentang kewujudan kod amalan ini dan kurang merujuk kepada COC tersebut dalam mengendalikan perhubungan perusahaan di tempat kerja mereka.

Bagi mengukuhkan hubungan memupuk antara majikan dan pekerja, majikan perlu lebih proaktif dalam menangani kebimbangan dan masalah pekerja. Selain itu, majikan juga perlu menyediakan garis panduan yang jelas dan adil tentang apa yang diharapkan daripada pekerja mereka. Majikan dan pekerja juga perlu turut serta dan berganding bahu dalam melakukan sesuatu usaha atau kerja secara bersama. Manakala bagi mempertingkatkan keterhubungan antara pekerja dengan majikan, adalah penting bagi majikan untuk mempertingkatkan usaha untuk menerapkan rasa kekitaan (sense of belonging) pekerja terhadap syarikat.

Antara perkara yang boleh dilakukan adalah menyediakan hala tuju yang jelas kepada pekerja, memberi ganjaran yang setimpal dengan pencapaian pekerja serta menggalakkan aktiviti yang boleh meningkatkan semangat keakraban antara pekerja dengan majikan seperti mengadakan aktiviti sosial contohnya hari keluarga, majlis sambutan hari kelahiran pekerja atau majlis makan malam. Antara usaha yang boleh diambil untuk menggalakkan saling kerjasama antara pekerja dengan majikan adalah kedua-dua pihak perlu saling bertukar maklumat. Pekerja dan kesatuan sekerja pekerja perlu mengambil berat tentang kemajuan dan hala-tuju syarikat serta membantu dan menyokong syarikat untuk mencapai matlamatnya.

Bagi menjaga suasana kedamaian dalam sesebuah syarikat, kedua-dua pihak perlu mengambil sikap bersedia untuk bertolak ansur dalam mengendalikan konflik atau pertikaian antara pekerja dengan majikan menggunakan cara yang konstruktif dan berusaha ke arah menyelesaikannya atau mencapai persetujuan secara damai. Kedua-dua pihak iaitu pekerja dan majikan perlu lebih bertanggungjawab melaksanakan kewajipan masing-masing. Majikan perlu menunjukkan sikap bertanggungjawab terhadap pekerja dengan mengambil serius aduan atau kilanan pekerja dan berusaha menyelesaikannya dengan baik. Selain itu, apabila ingin melaksanakan apa-apa perubahan yang melibatkan pekerja, majikan perlu mengambil kira input daripada pekerja. Kedua-dua pihak juga perlu bersedia untuk mempertimbangkan pandangan pihak yang lain.

Pelbagai pandangan diperoleh tentang tindakan yang perlu diambil oleh majikan dan pekerja bagi memelihara keharmonian perusahaan di sesebuah organisasi sewaktu keadaan biasa. Pandangan tersebut menunjukkan kedua-dua pekerja dan majikan memainkan peranan yang penting dalam memelihara dan meningkatkan keharmonian perusahaan. Selain daripada pekerja dan majikan, pihak KSM juga memainkan peranan yang penting dalam memastikan keharmonian perusahaan terpelihara dan dipertingkatkan ke aras yang lebih baik. Usaha untuk menyemak semula COC perlu dipergiatkan dan diterajui oleh pihak KSM serta melibatkan wakil kesatuan sekerja dan wakil majikan dan juga ahli pakar seperti ahli akademik, peguam atau konsultan dalam bidang perhubungan perusahaan. Selain itu, pihak KSM juga perlu meningkatkan usaha



untuk mempromosikan COC tersebut kepada pekerja dan majikan agar mereka sedar tentang kewujudan kod amalan ini dan seterusnya merujuk kepadanya.

## B. Rumusan

Berdasarkan hasil dapatan kajian pada 2017 ini, satu (1) pelan tindakan yang dinamakan **Pelan Tindakan Keharmonian Perusahaan Nasional (PETIK)** bagi mempertingkatkan keharmonian perusahaan juga telah dibangunkan. PETIK juga kini merupakan satu program bersepadu JPPM di bawah Bajet Pembangunan RMKe-12 (2021-2025). Pelbagai tindakan strategik dan berkesan telah dan akan dilaksanakan berdasarkan PETIK.



Rajah 1.4 Logo Baharu IHI mulai tahun 2022

Sehingga kini, IHI telah terus berkembang dan *way forward* IHI menerusi Kajian Lanjutan IHI 2023 dan pembangunan sistem baru Industrial Relations Information System (IRIS) yang sedang dilaksanakan; IHI bukan lagi sekadar satu survei nasional. Jabatan akan menggunakan pendekatan baharu bagi IHI Nasional 2024 dengan menggalakkan majikan melaksanakan Penilaian Kendiri IHI (IHI Self-Assessment/SA).

IHI SA syarikat akan menyumbang kepada IHI Nasional 2024 manakala syarikat akan memperoleh IHI Report Card yang melaporkan tahap hubungan majikan-pekerja di Malaysia secara standard. Majikan tidak perlu lagi menghasilkan soalan-soalan dan analisa Employee Engagement Survey masing-masing, sebaliknya boleh melaksanakan IHI SA menggunakan sistem yang disediakan oleh Jabatan secara percuma. Malah, sebagai permulaan Jabatan telah memberi penghargaan kepada tiga (3) Syarikat Harmoni 2022 pada 24 Ogos 2023. Pemilihan syarikat adalah berdasarkan beberapa kriteria yang ditetapkan daripada syarikat yang memperoleh Skor IHI 2022 pada tahap Cemerlang.

Hasil IHI SA ini kelak akan dapat membantu majikan menjenamakan (branding) syarikat mereka kepada pelabur, industri dan pekerja sebagai syarikat yang harmoni. Oleh itu syarikat akan lebih berdaya saing di dalam industri masing-masing melalui maklumat berkaitan hubungan majikan-pekerja dalam sesebuah syarikat yang akan ditunjukkan melalui skor IHI yang dikeluarkan.

Inisiatif JPPM membangunkan IHI pada tahun 2017 adalah langkah tepat yang telah diambil dan evolusi IHI sejak itu sehingga 2023 amat membantu usaha Jabatan secara bersepadu dan terancang untuk meningkatkan tahap keharmonian perusahaan ke tahap yang lebih baik. Usaha-usaha ini amatlah bertepatan dengan *tagline* IHI: **“Shaping the Future with Industrial Harmony”**.

## Rujukan:

1. Omar, Z., Zawawi, D., & Abu Samah, B. (2017). Kajian Indeks Keharmonian Perusahaan (IHI) Merentas Industri di Malaysia (M. S. Abd Wahab, A. K. Mohd Nor, A. Abdul Rahman, N. Razak, & M. Zakariah (eds.); Terbitan P). Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia (JPPM).
2. Jamian, M. A. H., Ayupp, K., Ching, G. S., & Mazlan, M. N. A. (2022). Kajian National IHI 2022. (Raymond, W., Abdul Rahman, A., Rosli, A. S. & Harun, A., (eds); Terbitan P). Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia (JPPM).