

Hubungan kerja harmoni tingkat kecekapan sektor awam

Mohamad Amirul Mohd Adnan Ali,
Pusat Strategi dan Perhubungan Korporat, Universiti Putra Malaysia (UPM)

Setiap hari, lebih 1.6 juta penjawat awam menggerakkan fungsi pentadbiran negara daripada perkhidmatan kesihatan, pendidikan hingga kebajikan rakyat. Jumlah itu mencerminkan betapa besarnya kebergantungan masyarakat terhadap kecekapan dan integriti perkhidmatan awam.

Soalnya, sejauh mana hubungan antara majikan dengan pekerja dalam sektor awam benar-benar harmoni bagi memastikan matlamat organisasi dapat dicapai dengan berkesan?

Dalam konteks penjawat awam, hubungan antara ketua dengan warga kerja bukan sekadar bersifat hierarki, tetapi perlu berasaskan kepercayaan, komunikasi terbuka dan rasa tanggungjawab bersama.

Ini kerana hubungan kerja tidak harmoni sering menjadi punca kepada masalah dalaman organisasi seperti penurunan produktiviti, konflik dalaman dan sikap tidak peduli terhadap tugas.

Dalam sektor awam, kesannya lebih besar kerana membabitkan kepentingan rakyat. Apabila komunikasi tidak jelas atau arahan tidak difahami dengan baik, perkhidmatan kepada masyarakat boleh terjejas.

Justeru, kepemimpinan berkesan dapat membentuk budaya kerja sihat dengan setiap pekerja merasakan suara didengari dan sumbangan dihargai.

Namun, penjawat awam juga perlu aktif membina hubungan positif. Sikap profesional, saling menghormati dan kesediaan bekerjasama adalah asas kepada suasana kerja harmoni.

Tidak semua cabaran boleh diselesaikan pihak pengurusan semata-mata, sebaliknya pekerja perlu bersikap terbuka, menerima perubahan dan sentiasa berusaha meningkatkan kompetensi diri

agar selari dengan keperluan organisasi.

Aspek integriti pula tidak boleh dipisahkan. Hubungan kerja baik tanpa integriti ibarat bangunan tanpa asas kukuh. Dalam sektor awam, integriti membabitkan nilai amanah dalam setiap tindakan sama ada membuat keputusan, mengurus sumber atau berinteraksi dengan masyarakat.

Prinsip ketelusan dan akauntabiliti

Penjawat awam perlu berpegang kepada prinsip ketelusan dan akauntabiliti. Kepercayaan rakyat terhadap institusi awam hanya dapat dipelihara apabila integriti dijadikan budaya, bukan sekadar slogan.

Isu ketirisan, salah guna kuasa atau kecuai dalam perkhidmatan sering kali berpunca kelemahan integriti dan hubungan kerja tidak sihat. Apabila wujud jurang kepercayaan antara maji-

kan dengan pekerja, ruang untuk salah laku menjadi lebih besar.

Sebaliknya, apabila organisasi dibina atas asas kepercayaan dan nilai kukuh, setiap individu akan lebih bertanggungjawab terhadap peranan masing-masing. Ini secara tidak langsung menyumbang kepada penyampaian perkhidmatan lebih cepat dan berkesan.

Dalam era digital dan perubahan pantas, penjawat awam juga berdepan dengan tekanan baharu termasuk tuntutan rakyat semakin tinggi dan keperluan untuk bertindak pantas. Hubungan kerja harmoni menjadi pemangkin utama kepada keupayaan organisasi untuk menyesuaikan diri.

Sokongan daripada ketua, semangat berpasukan dan budaya kerja inklusif akan membantu mengurangkan tekanan serta meningkatkan motivasi pekerja.

Namun, usaha membina hubungan kerja baik dan berintegriti tidak boleh dipikul penjawat awam sahaja kerana ia memerlukan sokongan menyeluruh pelbagai pihak. Kerajaan perlu memperkukuh dasar dan sistem yang menyokong kesejahteraan pekerja serta memastikan tadbir urus telus.

Institusi pendidikan pula berperanan membentuk nilai integriti dan etika kerja sejak di bangku sekolah dan universiti agar pelajar dapat memupuk budaya saling menghormati serta kepercayaan.

Masyarakat juga memainkan peranan penting sebagai pengguna perkhidmatan awam. Sikap saling memahami dan menghargai usaha penjawat awam mampu mewujudkan hubungan dua hala lebih positif. Kritikan membina dan sokongan berterusan akan membantu dalam meningkatkan kualiti penyampaian perkhidmatan.

