

Kesan COVID-19 ke atas pekerja dan majikan

Astro Awani

15 April 2020

Dr Rabeatul Husna Abdull Rahman,

**Pensyarah kanan di Sekolah Pembangunan Sumber Manusia dan Psikologi,
UTM**

PANDEMIK COVID-19 yang melanda seluruh dunia termasuklah Malaysia merupakan krisis kesihatan yang mengancam kelangsungan dan kesejahteraan hidup masyarakat.

Pertubuhan Buruh Antarabangsa (ILO) menjangkakan krisis COVID-19 akan meningkatkan kadar pengangguran terutamanya dalam sektor perkhidmatan.

Sektor informal di negara-negara sedang membangun merupakan yang paling berisiko.

Menurut ILO, dalam 3.3 billion tenaga kerja di peringkat global, empat daripada lima orang pekerja terjejas akibat penutupan premis sama ada separa atau sepenuhnya.

Pada 9 April 2020, Jabatan Perangkaan Malaysia telah mengeluarkan hasil dapatan Survei Khas “Kesan COVID-19 Kepada Ekonomi dan Individu” – pusingan pertama yang telah dijalankan pada 23-31 Mac 2020.

Daripada 168,182 responden yang terlibat, 52.6% melaporkan sangat terkesan dengan pandemik COVID-19 yang setakat ini telah meragut lebih 60 nyawa.

Pekerja dalam sektor perkhidmatan, khususnya perkhidmatan makanan dan minuman merekodkan kadar peratusan tertinggi bagi kehilangan pekerjaan (35.4%), diikuti sektor pertanian (21.9%) dan sektor pembinaan (11.8%).

Pada bulan Februari 2020, Persekutuan Majikan Malaysia (MEF) telah menganggarkan seramai 100,000 pekerja bakal diberhentikan, sekiranya penularan virus COVID-19 berlarutan sehingga penghujung tahun 2020.

Walau bagaimanapun, andaian tersebut disanggah oleh Kementerian Sumber Manusia (KSM) kerana ia bersifat spekulatif dan tidak mengambilkira pelbagai inisiatif yang telah, sedang dan akan dilaksanakan oleh Kerajaan bagi melindungi kepentingan pekerja.

Sejak Perintah Kawalan Pergerakan (PKP) dikuatkuasakan pada 18 Mac 2020, kedua-dua pihak saling agresif mengeluarkan pelbagai kenyataan balas berkaitan isu pekerja yang memfokuskan kepada kepentingan majikan dan kebajikan pekerja.

Sebagai contoh, ketegasan KSM dalam memastikan pekerja tidak diberhentikan dan dibayar gaji penuh sepanjang PKP menimbulkan kegelisahan dalam kalangan majikan yang melihatnya sebagai tidak adil.

Keluhan para majikan ternyata diberi perhatian oleh pihak Kerajaan apabila mengumumkan peningkatan subsidi upah daripada RM600 kepada RM1,200 bagi setiap pekerja.

Kerajaan juga menggalakkan rundingan antara majikan dengan pekerja.

Jelas sekali, pengumuman ini memberi kelegaan yang cukup besar bagi para majikan yang mengalami pengurangan pendapatan sejak PKP dikuatkuasakan.

Menurut Presiden Persatuan IKS Malaysia, pihak majikan kini sudah mula melakukan rundingan dengan para pekerja bagi mencapai keputusan bersifat “menang-menang”.

Antaranya ialah pilihan pemotongan gaji secara sementara atau pengambilan cuti tanpa gaji sepanjang pelaksanaan PKP.

Kini para pekerja menanti dengan penuh debaran keputusan dan tindakan yang akan diambil oleh pihak majikan.

Dari sudut logik, keputusan majikan akan memberi implikasi kepada seluruh rakyat Malaysia, khususnya dalam sektor tertentu.

Misalnya, sebelum ini pihak tadika menuntut bayaran penuh daripada ibu bapa atas alasan pihak Kerajaan menegaskan bayaran gaji penuh kepada para guru.

Persoalannya, adakah akan berlaku pengecualian bayaran yuran tadika pada penghujung bulan April ini, sekiranya majikan melakukan potongan gaji pekerja?

Jika ia masih berlaku, adakah tindakan itu adil kepada ibu bapa yang terdiri daripada pekerja yang terjejas dari segi pendapatan?

Sebenarnya isu kebajikan pekerja perlu diberi perhatian. Berikutan penambahbaikan Program Subsidi Upah, KSM telah mengeluarkan soalan lazim untuk rujukan para majikan.

Sebagai contoh, hanya majikan yang berdaftar dengan PERKESO dan SSM sahaja yang layak untuk memohon.

Bagi majikan yang memilih untuk menerima subsidi upah, mereka disyaratkan untuk mengekalkan pekerja sekurang-kurangnya untuk tempoh enam bulan.

Manakala majikan yang tidak membuat permohonan Program Subsidi Upah, mereka boleh memberhentikan pekerja, namun masih tertakluk kepada Akta Kerja 1955 dan Akta Perhubungan Perusahaan 1967.

Justeru dapat dirumuskan bahawa dalam kedua-dua senario, pekerja tidak mempunyai jaminan pekerjaan.

Jaminan pekerjaan amat penting kerana ia merupakan keperluan asas bagi setiap pekerja kerana ia mempunyai kesan besar terhadap kelangsungan hidup.

Banyak kajian lalu telah membahaskan hubungan di antara jaminan pekerjaan dengan kesejahteraan psikologi.

Sebagai contoh, dalam suatu kajian yang dibuat ke atas 22 buah negara Eropah pada tahun 2014, pengkaji membuktikan bahawa ketiadaan jaminan pekerjaan memberi kesan ke atas pelbagai aspek kesihatan seperti sakit kepala, sakit perut, depresi, kebimbangan, tekanan, dan keletihan yang melampau, serta insomnia.

Kesan kesihatan ini lebih cenderung untuk dialami oleh pekerja berjawatan rendah disebabkan oleh tahap pendidikan yang rendah, kurang kemahiran atau pengalaman kerja yang sedikit.

Selain kesan kesihatan, ketiadaan jaminan pekerjaan juga boleh mempengaruhi sikap pekerja seperti prestasi kerja menurun, hilang kepercayaan terhadap organisasi, dan peningkatan niat berhenti kerja.

Kesemua ini berpunca daripada kemungkiran kontrak psikologi.

Secara ringkas, kontrak psikologi merujuk kepada terma pekerjaan tidak bertulis yang wujud secara tidak langsung di antara pihak majikan dengan pekerja.

Ia berasaskan kepada jangkakan atau janji yang tersirat.

Walaupun pihak majikan tidak menjanjikan jaminan pekerjaan secara bertulis, namun dimensi pertukaran sosial menjadi asas kepada kontrak psikologi.

Pekerja mengharapkan pihak majikan menjamin pekerjaan mereka sebagai balasan ke atas perkhidmatan dan produktiviti yang telah mereka hasilkan sepanjang bekerja dalam sesebuah organisasi.

Justeru, kemungkinan kontrak psikologi boleh berlaku apabila jaminan pekerjaan tidak dapat dipenuhi oleh pihak majikan.

Implikasinya, pekerja berkemungkinan akan terdorong untuk mengubah sikapnya terhadap majikan.

Menurut teori EVLN, tindakan yang boleh diambil oleh pekerja ialah Exit – meninggalkan organisasi, Voice – menyuarakan rasa tidak puas hati, Loyalty – terus setia dengan organisasi, ataupun Neglect – tidak menghiraukan kehendak majikan.

Oleh yang demikian, tindakan majikan dalam menangani implikasi kewangan syarikat semasa berlakunya pandemik COVID-19 ini, secara tidak langsung akan mempengaruhi persepsi dan sikap pekerja terhadap majikan.

Justeru, majikan boleh meminimumkan impak kemungkinan kontrak psikologi menerusi komunikasi dua hala, penglibatan pekerja dalam proses membuat keputusan, kejujuran, ketelusan, dan jaminan bahawa segala bentuk tindakan yang diambil adalah bersifat sementara.

Kesemua strategi ini adalah penting bagi memastikan organisasi dapat mengekalkan pekerja, khususnya pekerja berpengetahuan, berketrampilan dan berkemahiran tinggi.

Organisasi perlu bangkit semula dengan kadar segera selepas pandemik ini berakhir.

Oleh itu, di sebalik kelonggaran yang diberikan oleh pihak Kerajaan, pihak majikan sewajarnya mengambil langkah berhati-hati, adil, dan saksama dalam membuat sebarang keputusan dan tindakan yang melibatkan kebajikan pekerja.

Apa sahaja keputusan dan tindakan di pihak majikan akan menentukan pola hubungan pekerja-majikan pada masa akan datang.

**© 2020 Astro Awani Network Sdn. Bhd.
(535275-D) All Rights Reserved.**

Source: <http://www.astroawani.com/berita-malaysia/kesan-covid-19-ke-atas-pekerja-dan-majikan-238383>