

Perlunya tangani kecuiaan ambil pekerja berisiko

By **Penulis Tamu** - 26/06/2023



Gambar hiasan - Photo by Pixabay on Pexels

Reading Time 6 mins



DR JAKARIA DASAN

**Oleh Dr Jakaria Dasan,
Pensyarah Kanan Fakulti Perniagaan,
Ekonomi dan Perakaunan, Universiti Malaysia Sabah**

FUNGSI pengurusan sumber manusia dalam sesebuah organisasi sangat kritikal dalam memastikan mereka yang diambil bekerja adalah yang memenuhi ciri-ciri atau kriteria yang diperlukan oleh organisasi. Di samping itu, pekerja baharu seharusnya dapat

merangsang semangat bekerja, meningkatkan produktiviti, dan menjana keuntungan organisasi.

Namun, jangkaan seperti ini hanya akan berlaku jika pengurusan sumber manusia meneliti dengan cekap proses-proses pengambilan pekerja dari peringkat awal lagi iaitu sebelum proses temu duga dijalankan.

Sebarang tindakan yang tidak menitikberatkan aspek ini akan mengundang risiko kepada organisasi. Ini termasuklah kecuaiian menyemak latar belakang seseorang pemohon kerja. Kerisauan yang berlaku ialah pemohon mungkin mempunyai rekod jenayah masa lampau dan mungkin akan mengulangi tingkah laku yang sama. Jika hal ini berlaku, kebiasaannya pihak majikan akan berhadapan dengan dakwaan dari pihak pelanggan dan menanggung kerugian yang besar. Ini disebabkan pihak majikan didapati melakukan kecuaiian dalam pengambilan pekerja di mana pemeriksaan latar belakang pekerja tidak dibuat dengan teliti.

Rencana ini cuba merungkai sejauh manakah pihak majikan harus dipersalahkan dengan kesalahan yang berlaku sedangkan majikan mungkin telah membuat semakan yang wajar dan berkemungkinan juga wujud kecenderungan untuk majikan memberi peluang kepada pekerja yang mempunyai rekod kesalahan atau jenayah masa lampau memulakan hidup baharu.

Pemeriksaan Latar Belakang Pekerja

Hakikatnya, majikan perlu berhati-hati menggaji pekerja dengan rekod jenayah masa lampau kerana dikhuatiri berlakunya kes jenayah berulang di tempat kerja baharu. Dalam masa yang sama, hak bekas pelaku kesalahan untuk menerima keadilan dalam pengambilan sebagai pekerja tidak boleh diabaikan.

Persoalan yang rumit tercetus bilamana pelangganlah yang kelak akan menjadi taruhannya. Bagi menangani isu ini, teori keputusan pengambilan pekerja dari bekas pesalah boleh diguna pakai. Teori ini memberi kebebasan kepada pengurus sumber manusia mewakili majikan menggunakan persepsi kemesraan dan kecekapan dalam menimbang keputusan untuk merekrut bekas pesalah.

Teori ini dipengaruhi oleh tiga kriteria kesalahan. Pertama, tahap keseriusan kesalahan. Jika kesalahan yang dilakukan adalah tidak serius persepsi majikan untuk mengambil bekerja adalah cerah. Kedua, jarak masa kesalahan dahulu berlaku. Kesalahan jenayah yang masih baharu dilakukan memungkinkan seseorang itu terjebak kembali dalam kesalahan serupa disebabkan kesalahan lepas masih agak baharu terjadi. Persepsi ini memungkinkan orang yang baharu bebas sukar untuk mendapat peluang bekerja. Ketiga ialah jenis kesalahan.

Jenis kesalahan yang dimaksudkan adalah jenayah berdasarkan kolar putih atau kolar biru. Ironinya, jenayah kolar putih mempunyai peluang yang lebih cerah untuk diambil bekerja berbanding dengan kolar biru. Ini disebabkan jenayah kolar putih ditakrifkan sebagai jenayah tanpa kekerasan di mana motifnya hanyalah berkaitan dengan keuntungan kewangan.

Sehubungan itu, keputusan mengambil pekerja baharu yang pernah melakukan kesalahan menuntut kecekapan dan kewarasan yang tinggi seorang pengurus sumber manusia. Tanpa perasaan berat sebelah, pengurus sumber manusia bertindak bagi pihak majikan memastikan bekas pelaku kesalahan itu benar-benar yakin bahawa mereka yang diambil bekerja bukan sahaja memenuhi syarat yang diperlukan mengikut garis panduan sumber manusia bahkan juga tidak akan mengulangi kesalahan atau jenayah masa lampau mereka.

Memang agak sukar untuk memastikan bahawa seseorang yang pernah terlibat dalam kesalahan atau jenayah di masa lalu tidak akan mengulangi perbuatannya. Ini adalah stigma yang perlu ditangani dengan bijak dan pada masa yang sama memberi keadilan

kepada mereka yang telah bebas hukuman dan benar-benar insaf serta ingin memperbaiki kehidupan mereka dalam masyarakat.

Tanggungjawab Majikan

Persoalannya, sejauh majikan akan dipertanggungjawabkan? Beberapa perkara perlu diketahui sebelum meletakkan kesalahan di pihak majikan.

Pertama, menjadi tanggungjawab majikan untuk menyediakan persekitaran kerja yang selesa dan selamat bukan sahaja kepada pekerja tetapi juga pelanggannya. Ini adalah ciri-ciri organisasi yang beretika yang berteraskan kejujuran, integriti dan ketelusan.

Kedua, majikan sedar bahawa mereka tidak sepatutnya mempunyai orang yang tidak jujur bekerja dengan mereka. Dengan kata lain, pekerja itu sendiri menyedari bahawa menyembunyikan identiti sebenar mereka seperti pernah melakukan kesalahan jenayah sebelum ini adalah suatu perbuatan yang menyalahi prosedur pengambilan bekerja..

Ketiga, majikan menggunakan kaedah standard dalam mengenalpasti kompetensi dan integriti seseorang pekerja. Kos pengambilan pekerja adalah tinggi memandangkan ianya akan melibatkan pembangunan kerjaya pekerja tersebut dari mula bekerja sehinggalah hari terakhir perkhidmatannya. Oleh yang demikian, sesuai benar jika kaedah ujian dan pemilihan pekerja dibuat dengan teliti dan rapi bagi mengelak kesilapan mengambil pekerja.

Keempat, dasar dan undang-undang pengambilan pekerja yang semakin bersikap adil kepada semua memungkinkan bekas pelaku jenayah menembusi proses pemilihan pekerja yang tidak ketat. Oleh hal yang demikian, sukar bagi pihak majikan untuk tidak merekrut pekerja yang mempunyai latar belakang sedemikian.

Kelima, majikan harus menjalankan prosedur ujian dan semakan latar belakang yang sewajarnya untuk memastikan pekerja yang diambil bekerja sesuai dengan pekerjaan yang ditawarkan dan tidak mempunyai isu personaliti yang boleh merumitkan majikan pada masa hadapan. Hal ini demikian kerana majikan di Malaysia dibenarkan untuk menjalankan pemeriksaan latar belakang mereka selagi tidak melanggar Akta perlindungan Data Peribadi Malaysia 2010. Ini adalah merupakan langkah saringan proses pra-pekerjaan bagi mengelak dari pengambilan dan penggajian yang cuai (Blumstein & Nakamura, 2009).

Dengan kata lain, majikan boleh dipertanggungjawabkan jika pekerjaanya mendatangkan bahaya kepada pihak ketiga apabila majikan sepatutnya mengetahui risiko itu melalui pemeriksaan latar belakang yang munasabah.

Keenam, pengambilan pekerja harus berdasarkan merit. Tinjauan yang dilakukan oleh Persatuan Pengurusan Sumber Manusia (SHRM) dan Institut Charles Koch melaporkan bahawa kualiti pekerja yang mempunyai rekod jenayah adalah sama baik dan kadangkala lebih baik daripada yang tidak mempunyai rekod. Justeru, keinginan untuk mengambil bekerja calon terbaik adalah berdasarkan merit berkenaan.

Justeru, jika dilihat dari perspektif ini, majikan sebenarnya tidak boleh sebarang disabitkan dengan kesalahan sebagai kecuaiian menggaji pekerja yang mempunyai rekod kesalahan masa lampau memandangkan pencapaian keputusan merit yang baik.

Realiti dan Cabaran

Ringkasnya, kegagalan majikan menggunakan alat ujian dan kaedah pemilihan yang sesuai semasa proses pengambilan pekerja menyebabkan kecuaiian pengambilan pekerja berlaku.

Di samping itu, majikan mungkin tidak serius dalam mengguna pakai peraturan yang menyatakan bahawa pemohon tidak mempunyai rekod jenayah terdahulu di mana sekiranya permohonan mereka diterima, mereka akan melalui proses pemeriksaan latar belakang yang ketat.

Ini mungkin salah satu daripada lompang yang membolehkan pelaku salah tegar berpeluang mendapat pekerjaan. Selain itu terdapat kajian yang melaporkan bahawa hanya 73 peratus majikan yang akan memeriksa secara teliti latar belakang seseorang calon pekerja yang pernah melakukan jenayah sebelum ini.

Ini memberi indikasi bahawa ancaman kepada pelanggan hanya disasarkan kepada pekerja yang mempunyai rekod jenayah lalu sahaja. Secara realitinya, tidak mustahil pekerja baharu yang bersih turut memberi ancaman yang sama.

(Artikel ini merupakan pendapat peribadi penulis semata-mata dan tidak mewakili BebasNews.)

— *BebasNews*