

KEBERKESANAN AMALAN PENGURUSAN PERUNDINGAN
DALAM ORGANISASI PENDIDIKAN

JAMALIAH BT NGAH DIMIN

UNIVERSITI UTARA MALAYSIA

1999



114731

114731

ABSTRAK

Kajian ini adalah untuk mengkaji amalan pengurusan perundingan dalam organisasi pendidikan . Responden yang dikaji ialah pensyarah-pensyarah di Institut Bahasa Melayu Malaysia, Kuala Lumpur dan menggunakan instrumen soal selidik. Objektif kajian ialah untuk mengenalpasti amalan perundingan dan gaya pengurusan konflik yang paling kerap digunakan, mengenalpasti hubungan di antara gaya pengurusan konflik dengan gaya perundingan, mengenalpasti perbezaan dalam faktor demografi dengan gaya perundingan dan mengenalpasti hubungan di antara elemen kuasa, kemahiran dan gelagat ke atas gaya perundingan.

Dapatan yang diperolehi daripada analisis data menunjukkan gaya pengurusan konflik tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan gaya perundingan dan responden lebih mengutamakan gelagat '*Data Base*' dengan nilai min (4.20), diikuti gelagat fleksibel (min 3.96), membantu (mean 3.65), agresif (min 3.12) mengawal (min 2.71) dan gelagat paling kurang diamalkan ialah mengelak (min 1.85). Dalam aspek gaya perundingan pula, gaya mengelak menjadi pilihan utama (min 3.66), diikuti oleh akomodasi (min 3.47), kolaborasi (min 3.10), berkompromi (min 2.95), dan gaya yang kurang diamalkan ialah persaingan (min 2.89).

Faktor demografi iaitu jantina, taraf pendidikan dan tempoh perkhidmatan di dapati tidak mempunyai perbezaan yang signifikan dengan gaya perundingan tetapi faktor umur mempunyai perbezaan yang signifikan. Begitu juga dengan hubungan di antara elemen-elemen kuasa , kemahiran dan gelagat di dapati tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan gaya perundingan.

BAB 1

1.0 PENGENALAN

Perundingan merupakan aktiviti biasa yang dilakukan oleh kebanyakan orang untuk menyelesaikan perbezaan dari segi kehendak dan keperluan dengan orang lain berdasarkan tujuan yang tertentu. Perundingan dianggap sebagai satu proses yang biasa digunakan terutamanya dalam hubungan di antara pekerja dengan majikan, urusan perniagaan dan dalam aktiviti harian kehidupan kita.

Kadangkala manusia berunding tentang perkara-perkara yang besar seperti dalam aspek pekerjaan, dan kadangkala ke atas isu-isu yang kecil sahaja. Disebabkan kita berunding tentang pelbagai perkara yang berbeza dan dalam pelbagai situasi, ilmu pengetahuan dan kemahiran dalam perundingan adalah penting untuk diketahui oleh individu-individu yang akan melalui proses perundingan. Kita mungkin akan gagal dalam perundingan disebabkan tidak mengetahui kaedah-kaedah dalam perundingan.

Bagi seorang pentadbir, perundingan merupakan sesuatu yang amat perlu untuk berurusan dengan masalah-masalah dalam organisasi.

Dalam institusi pendidikan amnya, kemahiran perundingan amat perlu di ketahui kepentingannya oleh semua pihak samada oleh pihak pengurusan mahupun oleh kakitangan akademik (**Argyris, 1991; Isaacs, 1993**). Melalui amalan perundingan yang berkesan akan dapat memberikan faedah kepada pihak yang membuat perundingan.

1.1 PERNYATAAN MASALAH

Amalan perundingan dalam menyelesaikan masalah dalam sesebuah organisasi terutamanya yang menimbulkan konflik di antara pihak yang terlibat amat kurang diberi perhatian terutamanya dalam institusi pendidikan. Pada kebiasaannya dalam sesebuah organisasi akan wujud konflik samada di antara pihak pengurusan dengan pekerja-pekerja, di antara pekerja dengan pekerja dan juga kadangkala melibatkan pihak luar organisasi. Apabila berlakunya percanggahan kepentingan akan berlakunya konflik yang kadangkala hanya dapat diselesaikan di meja perundingan. Di antara situasi-situasi yang sering menyebabkan konflik ialah apabila pihak pengurusan membuat perubahan dalam jadual waktu tugas, pembahagian tugas atau jawatan-jawatan yang tertentu , kaedah penilaian prestasi, perkara yang berurusan dengan pembekal peralatan atau membuat keputusan tentang tarikh sesuatu kerja yang mesti disiapkan dan lain-lain lagi yang tidak mendapat kepuasan di kalangan pihak yang terlibat. Menurut **Miles (1980)**, terdapat tujuh faktor yang menyumbang kepada terjadinya konflik dalam sesebuah organisasi iaitu, saling bergantung dalam menjalankan

tugas, status yang tidak konsisten, kekaburan bidang tugas, masalah komunikasi, sumber yang terhad, tiada standard prestasi yang seragam dan perbezaan individu. Di sini pentadbir pula harus mencari satu jalan penyelesaian yang boleh diterima supaya kerjasama dapat diperolehi.

Walaupun perundingan sangat penting, ramai dikalangan pengurus berpendapat perundingan sebagai sesuatu yang tidak dapat menyelesaikan masalah dan mereka tidak mengendalikan keadaan dengan berkesan **Freund (1992)**. Malah selepas mengetahui tentang perlunya perundingan, ramai yang mengendalikan perundingan dengan orang lain secara tidak menyenangkan. Mereka lebih rela menggunakan cara dan pendekatan yang tidak berkesan dalam sesuatu keadaan seperti memaksa, menyerah kalah, mengelak, berbalah dan mengambil kesempatan apabila berhadapan dengan perkara-perkara seperti ini.

Masalahnya kebanyakan pihak yang terlibat tidak mempunyai kemahiran untuk menyelesaikan masalah yang wujud dan menyebabkan berlakunya pertelingkahan dan ini akan menjejaskan prestasi kerja dan hubungan interpersonal dengan ahli-ahli dalam organisasi.