

## **PENGENDALIAN PERJANJIAN KOLEKTIF & KEBERKESANAN RUNDINGAN DAMAI DI JABATAN PERHUBUNGAN PERUSAHAAN**

### **1. Pengenalan**

Akta Perhubungan Perusahaan 1967 adalah merupakan satu bentuk undang-undang sosial yang bertujuan untuk mempromosi dan mengekalkan keharmonian industri. Akta ini menetapkan peraturan mengenai perhubungan di antara majikan, pekerja dan kesatuan sekerja untuk menyelesaikan apa-apa pertikaian perusahaan yang berbangkit daripadanya. Salah satu perkara penting dalam akta ini ialah berkaitan dengan perundingan kolektif dan perjanjian kolektif.

Berdasarkan kepada Konvensyen Pertubuhan Buruh Antarabangsa ke 98 (*Right to Organize and Collective Bargaining Convention*) yang turut diratifikasi oleh Malaysia, tujuan perundingan kolektif itu ialah untuk mencapai persetujuan tentang syarat-syarat dan peraturan-peraturan kerja secara Perjanjian Kolektif. Kesatuan Sekerja memainkan peranan yang utama dalam melakukan proses rundingan kolektif bagi menjamin kepentingan pekerja terpelihara.

Perundingan kolektif adalah satu proses tawar-menawar secara kolektif di antara majikan atau kesatuan sekerja majikan untuk mencapai sebuah perjanjian kolektif. *Leat* (2007) menyatakan perundingan kolektif merupakan penglibatan pekerja secara tidak langsung (*indirect participation*) dalam proses membuat keputusan bersama dengan pihak majikan. Ia dilihat sebagai penglibatan pekerja melalui wakil kesatuan sekerja dan wakil kesatuan majikan yang bertemu dengan niat jujur untuk merundingkan terma-terma pekerjaan.

### **2. Keberkesanan Rundingan Damai Dalam Pengendalian Perjanjian Kolektif**

Rundingan damai atau *conciliation* merupakan satu proses untuk mencari jalan penyelesaian ke atas sesuatu pertikaian antara dua pihak yang melibatkan campurtangan pihak ketiga. Berdasarkan pandangan Pertubuhan Perburuhan Antarabangsa (*International Labour Organisation* atau ILO), di dalam rundingan damai didefinisikan seperti berikut:

*“Conciliation is an extension of the bargaining process in which the parties try to reconcile their differences. A third party, acting as an intermediary – independent of two parties and acting impartially – seeks to bring the disputants to a point where they can reach agreement. The conciliator has no power of enforcement and does not actively involved in the settlement process but acts as broker, bringing people together”.* (Himpunan Kajian Holistik 2012, Unit Penyelidikan , Bahagian Keharmonian Perusahaan & Penyelidikan, Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia)

Seterusnya Edward De Bono di dalam penulisannya mengenai *conciliation* menyatakan tujuan rundingan damai ialah :

*“The purpose of conciliation is to convert a two-dimensional fight into three-dimensional exploration leading to design of an outcome”* (Unit Penyelidikan, Bahagian Keharmonian Perusahaan & Penyelidikan, Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia, 2012)

Berdasarkan kepada fakta di atas terdapat beberapa elemen yang wujud di dalam rundingan damai iaitu:

- Berlaku pertikaian (*dispute*) di antara dua pihak;
- Campurtangan pihak ketiga yang bertindak secara sistematik sebagai pendamai;
- Bertujuan untuk mencari penyelesaian;
- Keperluan menyelesaikan secara sukarela tanpa sebarang unsur paksaan;
- Persetujuan dan kesediaan kedua-dua pihak yang bertikai untuk berunding melalui rundingan damai.

Dalam mana-mana sistem perhubungan perusahaan di dunia, selagi wujud perhubungan di antara majikan dengan pekerja, pertikaian di antara kedua-dua pihak iaitu majikan dan pekerja atau kesatuan sekerja mereka adalah sukar dielakkan.

Oleh itu setiap pertikaian yang berlaku perlu ditangani dengan baik bagi memelihara hubungan di antara dua pihak yang bertikai di mana salah satu cara terbaik adalah menyelesaikannya melalui rundingan damai.

Perundingan dilihat sebagai satu penyelesaian terbaik kepada masalah pekerja di dalam organisasi, namun sebelum satu perjanjian kolektif termeterai, kesatuan sekerja dan majikan akan berhadapan dengan konflik kepentingan. Prinsip *win-win situation* merupakan satu prinsip perundingan yang menekankan kerjasama dan penyelesaian agar dapat mencapai satu perundingan yang memberi kebaikan kepada pihak kesatuan sekerja dan majikan.

Kegagalan memulakan rundingan dan kebuntuan dalam mengadakan rundingan memerlukan campurtangan pihak ketiga iaitu pihak kerajaan melalui Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia (JPPM). Peranan Pegawai Perunding untuk membantu membimbing kedua-dua pihak agar rundingan damai berjaan dengan lancar. Kemahiran dan kepakaran runding damai Pegawai Perunding merupakan penentu kejayaan rundingan damai yang dijalankan.

### **3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keberkesanan Rundingan Damai**

#### **3.1 Faktor Dalaman**

##### **3.1.1 Kaedah Pengendalian Rundingan Damai**

###### **3.1.1.1 Amalan Split Meeting / Caucus**

Di dalam pengendalian kes-kes perjanjian kolektif, *split meeting* adalah sangat berkesan dalam meningkatkan bilangan penyelesaian kes melalui rundingan damai. Konsep *split meeting* adalah satu perbincangan di antara dua pihak yang bertikai secara berasingan untuk mencapai satu kesepakatan.

Konsep *split meeting* ini digunakan apabila artikel-artikel yang mengalami kebuntuan telah disenarai pendek daripada perundingan terus. Semasa *split meeting* dijalankan, perkongsian award-award

daripada Mahkamah Perusahaan atau Mahkamah Tinggi disalurkan kepada pihak-pihak yang bertikai.

Perkongsian award-award Mahkamah Perusahaan atau mahkamah atasan secara tidak langsung dapat memberikan gambaran kasar mengenai *merit* kes kedua-dua pihak. Pendekatan psikologi oleh pegawai runding damai juga memainkan peranan penting ketika *split meeting* dijalankan.

#### **3.1.1.2 Perundingan Bersama dengan Kedua-dua Pihak**

Perundingan bersama dengan kedua-dua pihak semasa rundingan damai di dalam pengendalian perjanjian kolektif penting bagi membincangkan kehendak kedua-dua pihak yang bertikai. Perundingan ini melibatkan kedua-dua pihak iaitu majikan dan kesatuan sekerja pekerja bersama Pegawai Perunding.

Kaedah ini berkesan bagi mencapai satu persetujuan atau persepakatan daripada kedua pihak mengenai kebuntuan artikel-artikel di dalam perjanjian kolektif yang dirundingkan atau keengganan untuk berunding.

#### **3.1.1.3 Pengalaman, Pengetahuan dan Kompetensi Pegawai-pegawai**

Pengalaman dan pengetahuan pegawai-pegawai mengenai Akta Kerja 1955 menjadi penyumbang kepada penyelesaian melalui rundingan damai kerana pengendalian perjanjian kolektif memerlukan pengetahuan yang jelas di dalam Akta Kerja 1955 seperti waktu kerja, kerja lebih masa, bayaran gaji lebih masa hari biasa, cuti tahunan, cuti sakit, cuti umum dan lain-lain.

Pegawai-pegawai juga perlu mempunyai pengetahuan mengenai *Consumer Price Index (CPI)* semasa yang bertujuan untuk mengetahui kos sara hidup bagi membincangkan justifikasi kenaikan peratusan *salary adjustment* dan sebagainya.

Selain daripada itu, pegawai-pegawai juga perlu mempunyai pengetahuan mengenai analisa perjanjian kolektif yang dikeluarkan oleh Ibu Pejabat Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia.

Kemahiran dan kompetensi diri seperti ilmu pengetahuan, personaliti diri, kaedah komunikasi yang berkesan antara faktor yang mempengaruhi keberkesanan di dalam rundingan damai.

### **3.2 Faktor Luaran Daripada Pihak-pihak Yang Bertikai**

3.2.1 Cadangan perjanjian kolektif yang dikemukakan oleh kesatuan sekerja pekerja adalah munasabah dengan mengambil kira segala aspek terutama aspek kewangan. Pihak kesatuan sekerja pada kebiasaannya mengemukakan terlebih dahulu cadangan perjanjian kolektif;

3.2.2 Cadangan balas perjanjian kolektif yang dikemukakan oleh majikan juga adalah rasional dan munasabah. Dalam keadaan ini, kebiasaannya majikan akan melihat kepada aspek kewangan;

3.2.3 Wujudnya sikap bertolak ansur antara majikan dengan kesatuan sekerja pekerja semasa rundingan damai dijalankan; dan

3.2.4 Kematangan kesatuan sekerja dan majikan juga menjadi faktor penyelesaian kes melalui rundingan damai

### **4. Kesimpulan**

Keberkesanan di dalam rundingan damai semasa pengendalian kes perjanjian kolektif disokong oleh faktor dalaman dan luaran. Kefahaman dari segi peruntukan undang-undang sangat penting dalam pengendalian perjanjian kolektif di bawah Akta Perhubungan Perusahaan 1967.

## **Rujukan**

- Akta Perhubungan Perusahaan 1967
- Himpunan Kajian Holistik (2012) Unit Penyelidikan, Bahagian Keharmonian Perusahaan & Penyelidikan, Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia
- Buku Garis Panduan Perundingan & Perjanjian Kolektif
- Artikel “Pendekatan Pengurusan Konflik dan Hubungannya Dengan Amalan Interest based Bargaining Kee. Y. sabariah Kee Mohd Yusof Dan Husna Johari, Jurnal of Techo Sosial, ISSN 2229 -8940 Vol 2 , 2 Disember 2014

**Disediakan oleh :**  
**Jabatan Perhubungan Perusahaan Johor**  
**23 Ogos 2020**