

SAL AHLAKU DI TEMPAT KERJA

ANIZA ABD RAHIM

JABATAN PERHUBUNGAN PERUSAHAAN JOHOR

1. TAKRIFAN SAL AHLAKU

Secara mudahnya, seseorang pekerja dikatakan telah melakukan salah laku apabila pekerja tersebut didapati melanggar mana-mana peraturan samada tersirat atau tersurat yang telah ditetapkan oleh majikannya. Ia boleh terdiri daripada kesalahan yang berat seperti kesalahan jenayah, sehinggalah kepada kesalahan yang kecil seperti hadir lewat lima minit (Kidder, 2005). Walaupun Akta Kerja 1955 tidak menjelaskan secara khusus tentang jenis-jenis salah laku pekerja, namun perutusan di dalam Seksyen 14(1) membolehkan majikan untuk mengambil tindakan disiplin ke atas pekerja tersebut (International Law Book Services, 2012). Ini kerana, pengurusan pekerja di organisasi turut meliputi pengurusan disiplin pekerja. Oleh itu, majikan mempunyai bidang kuasa untuk menentukan peraturan-peraturan yang mesti dipatuhi oleh para pekerja bagi memastikan kelancaran operasi organisasi.

Takrifan salah laku turut boleh dirujuk dalam kes Syarikat Kenderaan Melayu Kelantan Sdn. Bhd. melawan Transport Workers Union, Mahkamah Tinggi telah menjelaskan maksud 'salah laku' ialah "*conduct so seriously in breach of the accepted practice that by standard of fairness and justice, the employer should not be bound to continue the employment*". Antara contoh salah laku pekerja ialah cuai ketika menjalankan tugas, ponteng kerja, lewat hadir ke tempat kerja, mabuk di tempat kerja, mencuri wang syarikat, menyalahguna harta syarikat, dan sebagainya.

2. JENIS-JENIS SALAHLAKU

Salahlaku pekerja boleh diklasifikasikan dalam dua bentuk iaitu samada salahlaku ringan atau berat, dan samada salahlaku langsung atau tidak langsung yakni tidak berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan. Tahap serius sesuatu salahlaku itu turut bergantung kepada beberapa faktor seperti jenis industri, polisi syarikat, dan jenis pekerjaan. Oleh itu, salahlaku yang sama berkemungkinan mempunyai takrifan yang berbeza di antara organisasi berlainan. Contohnya, salahlaku tidur ditempat kerja yang dilakukan oleh pengawal keselamatan dianggap serius berbanding kerani pentadbiran yang melakukan salahlaku yang sama. Ini kerana skop, tanggungjawab, dan akauntabiliti mereka adalah berbeza. Rajah berikut menunjukkan lapan jenis salahlaku pekerja.

Salahlaku lampau	•Merujuk kepada pekerja yang mempunyai rekod salahlaku lampau namun salahlaku terkini yang dilakukan adalah berbeza dengan yang lampau
Salahlaku berkaitan dengan tugas	•Merujuk kepada salahlaku langsung seperti cuai dalam menjalankan tugas.
Salahlaku berulang	•Merujuk kepada pengulangan salahlaku yang sama.
Salahlaku peribadi	•Merujuk kepada salahlaku yang berkaitan dengan perbuatan tidak bermoral seperti kes khalwat.
Salahlaku provokasi	•Merujuk kepada salahlaku yang dicetuskan oleh pekerja sehingga menyebabkan suasana tidak harmoni di tempat kerja seperti pergaduhan.
Salahlaku jenayah	•Merujuk kepada salahlaku yang berbentuk jenayah seperti penyalahgunaan dadah samada berlaku di tempat kerja atau di luar tempat kerja.
Salahlaku berkaitan disiplin	•Merujuk kepada tindakan yang melanggar tatacara disiplin di tempat kerja seperti ponteng kerja.
Salahlaku berkaitan maruah	•Merujuk kepada perlakuan tidak bermoral seperti gangguan seksual.

(Sumber: Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia, n.d)

Jenis-jenis salahlaku pekerja

3. BENTUK TINDAKAN MAJIKAN

Majikan mempunyai dua pilihan dalam menangani permasalahan disiplin pekerja di tempat kerja iaitu samada untuk mengambil pendekatan positif ataupun negatif. Hukuman berbentuk positif dikenakan ke atas pekerja yang mempunyai masalah disiplin dengan tujuan untuk memperbaiki tingkah laku pekerja terbabit dan mengekalkan perubahan tingkah laku tersebut untuk tempoh jangka masa panjang.

Manakala pendekatan negatif merujuk kepada tindakan berbentuk hukuman seperti amaran bertulis, penggantungan kerja, ataupun penurunan pangkat.

Menurut Mohamed (2006), bentuk hukuman secara negatif adalah bersifat jangka masa pendek kerana pekerja mengubah tingkah laku hanya disebabkan oleh hukuman yang dikenakan oleh pihak majikan ke atas dirinya. Ia mungkin dipengaruhi oleh perasaan takut dan bagi mengelak daripada ditamatkan kontrak perkhidmatan. Malah, hukuman berbentuk negatif yang dikenakan ke atas pekerja terbabit turut berkemungkinan menjadi pencetus kepada salahlaku yang lain. Sebagai contoh, pekerja yang tidak berpuas hati dengan tindakan majikan yang memberi amaran, boleh menghasut pekerja lain untuk memboikot pihak majikan dengan memberi alasan seperti pilih kasih, tidak adil, diskriminasi, dan sebagainya.

Walaupun bagaimanapun, hukuman ke atas pekerja tidak boleh dilaksanakan sewenang-wenangnya. Pihak majikan boleh merujuk kepada garis panduan yang disediakan oleh Kementerian Sumber Manusia (Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia, n.d). Aspek yang paling penting ialah, pihak majikan mestilah tidak terus menghukum pekerja, sebaliknya pihak majikan mestilah menjalankan penyiasatan secara terperinci dan memberi peluang kepada pekerja terbabit untuk membela dirinya. Maklumat salahlaku seperti tarikh, masa, tempat, penerangan tentang salahlaku, pengadu dan sebagainya mestilah direkod.

Bagi memberi peluang kepada pekerja untuk membela diri, pihak pekerja boleh meminta majikan untuk mengemukakan surat tunjuk sebab yang menerangkan salahlaku yang telah dilakukan. Pekerja juga mestilah diberikan tempoh masa yang mencukupi untuk menjawab surat tunjuk sebab tersebut. Setelah mendapat maklum balas daripada pekerja, pihak majikan bolehlah menentukan bentuk hukuman yang bersesuaian dengan salahlaku, dan alasan yang telah dikemukakan.

Sekiranya pihak majikan berpuas hati dan ingin mengambil pendekatan positif, maka pihak majikan tidak akan mengeluarkan surat amaran kepada pekerja, sebaliknya akan berbincang dengan pekerja, memberi nasihat kepada pekerja, serta memaklumkan kepada pekerja tentang jangkaan dan harapan pihak majikan terhadap perubahan tingkah laku pekerja tersebut. Namun, sekiranya pihak majikan ingin mengambil pendekatan hukuman negatif, langkah yang boleh diambil seterusnya ialah dengan mengemukakan surat amaran kepada pekerja, ataupun hukuman-hukuman negatif yang lain bergantung kepada tahap serius salahlaku tersebut.

Namun, sekiranya pihak majikan tidak berpuas hati dengan alasan yang diberikan oleh pekerja di dalam surat tunjuk sebab, pihak majikan boleh meneruskan dengan proses siasatan dalaman. Prinsip-prinsip yang paling penting dalam sebarang tindakan atau bentuk hukuman yang dilaksanakan ke atas pekerja yang melakukan salahlaku ialah beban pembuktian, elemen *condonation*, dan keadilan asasi. Perkara ini telah diterangkan di dalam beberapa keputusan mahkamah seperti dalam kes Stamford Executive Centre melawan Puan Dharsini Ganesan, Ireka Construction Bhd. vs. Chantiravathan a/l Subramanian James, dan Telekom Malaysia Kawasan Utara melawan Krishnan Kutty Sanguni Nair. Di dalam kesemua kes ini, mahkamah menegaskan bahawa pihak majikan mestilah mempunyai bukti-bukti yang mencukupi sebelum mensabitkan kesalahan salahlaku seseorang pekerja dan mengenakan sebarang hukuman. Beban pembuktian adalah menjadi tanggungjawab pihak majikan dan bukannya pekerja yang didakwa melakukan salahlaku. Di dalam kes Stamford Executive Centre vs. Puan Dharsini Ganesan, pihak mahkamah menyatakan bahawa *“The burden of proof lies on the employer. He must prove the workman guilty and it is not the workman who must prove himself not guilty”*.

Manakala di dalam kes Ireka Construction Bhd. vs. Chantiravathan a/ Subramanian James, pihak mahkamah menegaskan "*It is a basic principle of industrial jurisprudence that in a dismissal case the employer must produce convincing evidence that the workman committed the offence or offences, the workman alleged to have committed for which he has been dismissed*".

Malah di dalam kes Telekom Malaysia Kawasan Utara vs. Krishnan Kutty Sanguni Nair & Anor, pihak Mahkamah Rayuan memutuskan bahawa Mahkamah Perusahaan boleh menimbang tara bukti-bukti yang dikemukakan di dalam sesuatu kes dan membuat keputusan berdasarkan kesaksamaan dan hati nurani (*good conscience*).

Selain itu, pihak majikan juga perlu berhati-hati sebelum mengambil tindakan menamatkan kontrak perkhidmatan pekerja disebabkan faktor salahlaku khususnya bagi salahlaku yang telah lama dilakukan. Penekanan terhadap elemen *condonation* ini boleh dirujuk dalam kes Gula Padang Terap Berhad melawan Ahmad Bin. Hj. Hakim, sekiranya pihak majikan telah mengetahui tentang salahlaku pekerja, namun bertindak untuk terus menggaji pekerja tersebut, pihak majikan tidak boleh untuk menggunakan alasan salahlaku tersebut untuk menamatkan kontrak perkhidmatan pekerja. Memetik keputusan kes tersebut, "*If the employer wants to exercise his right of summary dismissal, he must do so instantly so that the dismissal takes effect immediately-otherwise it has no meaning*".

Selain prinsip beban pembuktian dan elemen *condonation*, prinsip keadilan asasi juga amat ditekankan oleh pihak mahkamah sebelum membuat sebarang keputusan bagi sesuatu kes salahlaku yang dibahaskan. Pihak majikan mestilah membuktikan kepada pihak mahkamah bahawa pekerja yang didakwa tersebut telah diberikan peluang yang mencukupi dan munasabah untuk membela diri, dan

pihak majikan tidak bersikap berat sebelah. Ini termasuklah hak pekerja untuk diberikan masa yang munasabah bagi menjawab pertuduhan, hak untuk menyoal saksi, dan hak untuk merayu keputusan. Pernyataan kes Ladang Sungai Tamu vs. National Union of Plantation Workers menjelaskan prinsip keadilan asasi yang dimaksudkan.

“The Industrial Court have quite clearly established the rule that employer’s procedure for dismissal of the ground of misconduct must confirm to the rules of natural justice, that is to say the employee must be informed of the grounds alleged against him and he must be given a chance to answer the charge”.

Malah, sekiranya didapati pihak majikan melanggar prinsip keadilan asasi ini, pekerja yang didakwa boleh mengemukakan kes kepada Mahkamah Perusahaan. Merujuk kes Wong Yuen Hock vs. Syarikat Hong Leong Assurance Sdn. Bhd. & Another Appeal, *“If therefore there had been a procedural breach on natural justice committed by the employer at the initial stage, there was no reason why it could not be cured at the re-hearing by the Industrial Court”.*

4. KESIMPULAN

Salahlaku di tempat kerja adalah tindakan dengan sengaja oleh pekerja-pekerja yang melanggar mana-mana peraturan samada tersirat atau tersurat yang telah ditetapkan oleh majikannya. Salahlaku yang berlaku di tempat kerja perlu ditangani secara berhemah bagi menjamin keharmonian perusahaan di tempat kerja. Oleh yang demikian pihak majikan hendaklah memastikan setiap salahlaku yang berlaku di tempat kerja di siasat dengan teliti bagi memastikan tuduhan yang dikenakan terhadap pelaku dapat dibuktikan. Pekerja yang melakukan salahlaku ini

pula perlu diberikan peluang untuk membela diri dan memberikan keterangan berkaitan tuduhan yang dikenakan terhadapnya.

RUJUKAN

Akta

International Law Book Services (2012). Employment Act 1955 (Act 265); Batu Caves: Selangor

Buku & Artikel Kajian

Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia (n.d), Salahlaku (Misconduct), Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia, Putrajaya, Malaysia.

Mohamed, L. S. (2006), Discipline Without Punishment. Cher-Sher Consultancy Sdn. Bhd., Selangor

Kes Mahkamah

Syarikat Kenderaan Melayu Kelantan Sdn. Bhd. melawan Transport Workers Union (1990) 1 MLJ 5

Stamford Executive Centre melawan Puan Dharsini Ganesan (1986) 1 ILR 1010

Ireka Construction Bhd. melawan Chantiravathan a/l Subramanian James (1995) 2 ILR 11

Telekom Malaysia Kawasan Utara melawan Krishnan Kutty Sanguni Nair & Anor (2002) 3 CLJ 314

Gula Padang Terap Berhad melawan Ahmad Bin. Hj. Hakim no. 424/1994

Ladang Sungai Tamu vs. National Union of Plantation Workers, Award No. 1/1991

Wong Yuen Hock vs. Syarikat Hong Leong Assurance Sdn. Bhd. & Another Appeal (1995) 3 CLJ 344

Bibliographi

Andreoli, N. and Lefkowitz, J. (2009) Individual and Organizational Antecedents of Misconduct in Organizations. *Journal of Business Ethics*, 85(309)

Griffin, R. W. and A. M. O'Leary-Kelly (eds.) (2004) The Dark Side of Organizational Behavior; Jossey-Bass.

Kidder, D. (2005). Is it "Who I am", "What I can get away with", or "What you've done to me?" A Multi-theory Examination of Employee Misconduct. *Journal of Business Ethics*, 57(4), 389-398.

Kunz, A., & Pfaff, D. (2002). Agency Theory, Performance Evaluation, and the Hypothetical Construct of Intrinsic Motivation. *Accounting, Organizations and Society*, 27(3), 275-295.

Lefkowitz, J. (2006) "The Constancy of Ethics Amidst the Changing World of Work", *Human Resource Management Review* 16(2), 245–268.

- McAdams, D. (1992). The Five-Factor Model in Personality: A Critical Appraisal. *Journal of Personality*. 60(2), 329-361.
- McKenna, E. (1994). *Business Psychology and Organizational Behavior*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Ones, S., Chockalingam, V., & Schmidt, F. (1993). Comprehensive Meta-analysis of Integrity Test Validities: Findings and Implications for Personnel Selection and Theories of Job Performance. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 679-703.
- Phongstorn Ermongkonchai (2010) Understanding Reasons for Employee Unethical Conduct in Thai Organizations: A Qualitative Inquiry. *Contemporary Management Research*. 6(2), 125-140
- Romli, F., Dahlan, N. H. M., Rusniah Ahmad, R. (2012) Prinsip Keadilan Asasi Dalam Undang-Undang Berkaitan Prosedur Perbicaraan Tatatertib Di Jabatan Polis: Suatu Analisa. Diakses melalui <http://uumjls.uum.edu.my/images/2012-PastIssues/6-2012.pdf>
- Rousseau, M., & McLean Parks, J. (1993). The Contracts of Individuals and Organizations. In B. M., Staw, & L.L., Cumming (Eds.), *Research in Organizational Behavior*. Connecticut: JAI Press.
- Vardi, Y. and E. Weitz (2004) *Misbehavior in Organizations: Theory, Research and Management*. Lawrence Erlbaum Associates, Mahwah, NJ.

DISEDIAKAN OLEH:
ANIZA ABD RAHIM
KETUA PENOLONG PENGARAH
JPP Johor
1 Februari 2021