



2020 | LAPORAN TAHUNAN

Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia

KANDUNGAN

LAPORAN TAHUNAN 2020

BAHAGIAN I

- Prakata 5
- Ahli Sidang Redaksi 7
- Maklumat Korporat 9
- Visi, Misi Dan Objektif 10
- Fungsi Utama 11
- Piagam Pelanggan 12
- Carta Organisasi 13
- Pengurusan Tertinggi 15
- Senarai Pengarah JPP Negeri 17
- Peta Lokasi 19
- Pencapaian Tahunan 2019 20

BAHAGIAN II

- Laporan Eksklusif 23

BAHAGIAN III

- Pemantapan Penyelesaian Pertikaian 37
- Melestarikan Keharmonian Perusahaan 47
- Memperkukuhkan Amalan Kerjasama Di Tempat Pekerjaan 51
- Memacu Pelaksanaan Upah Yang Dikaitkan Dengan Produktiviti 53
- Memacu Kecemerlangan Modal Insan Berprestij Tinggi 67
- Memperkasakan Akta Perhubungan Perusahaan 1967 73
- Pengukuhan Sistem Penyampaian Yang Efisien Dan Efektif 86
- Memacu Pembangunan Sumber Manusia 92

BAHAGIAN IV

- Penerbitan 2020 105

BAHAGIAN V

- Jalinan Warga JPPM & Sepintas Lalu 108



BAHAGIAN 1

PRAKATA

Assalamualaikum w.b.t dan Salam Sejahtera

Terlebih dahulu saya ingin memanjatkan rasa kesyukuran ke hadrat Allah SWT kerana dengan berkat dan rahmat-Nya, Laporan Tahunan Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia (JPPM) 2020 dapat diterbitkan.

Kita sedia maklum bahawa sejak penghujung tahun 2019, wabak Covid-19 telah melanda dunia. Pada 11 Mac 2020, Persatuan Kesihatan Sedunia atau *World Health Organisation* (WHO) telah mengisytiharkan wabak Covid-19 sebagai pandemik. Ianya adalah penularan wabak yang tidak dapat dikawal dan mampu membunuh ramai orang dalam masa yang singkat. Justeru, Kerajaan telah mengambil inisiatif dengan mengisytiharkan Perintah Kawalan Pergerakan (PKP) bagi membendung wabak berkenaan dari terus menular bermula pada 18 Mac 2020.

Pelaksanaan PKP ini telah memberi impak besar kepada ekonomi negara. Sepanjang tempoh PKP, Kerajaan menghadkan pembukaan aktiviti ekonomi kecuali kepada majikan yang menjalankan perniagaan dalam kategori *essential service*. Dari perspektif JPPM, ianya turut memberi impak besar kepada isu pekerjaan. Kesan pandemik Covid-19 menyebabkan beberapa pihak majikan tidak dapat menanggung kerugian kerana kekurangan operasi perniagaan semasa tempoh PKP dijalankan.

Pada tahun 2020, sebanyak 428 kes pertikaian perusahaan dikendalikan berbanding 382 kes pada tahun 2019. Daripada jumlah tersebut sebanyak 282 kes atau 66 peratus berjaya diselesaikan. Daripada 428 kes pertikaian perusahaan yang dikendalikan sebanyak 126 kes merupakan kes yang melibatkan Perjanjian Kolektif.

Bagi kes resrepresentasi pemulihan kerja, jumlah kes yang dikendalikan adalah sebanyak 9,142 kes pada tahun 2020, berbanding 7179 kes yang dikendalikan pada tahun 2019 iaitu peningkatan sebanyak 27 peratus. Pada tahun 2020, jumlah kes yang berjaya diselesaikan adalah sebanyak 6,275 kes iaitu 69 peratus. Sebanyak 2,150 kes berjaya diselesaikan secara pembayaran *ex-gratia* yang melibatkan jumlah pembayaran sebanyak RM 50,874,675.24. Jumlah majikan melaksanakan PLWS pada tahun 2020 juga meningkat kepada 89,759 majikan dan jumlah pekerja yang menikmati faedah daripada pelaksanaan PLWS adalah 4,817,121 orang pekerja.

JPPM telah membuat pindaan secara holistik kepada Akta Perhubungan Perusahaan 1967 [Akta 177]. Pada 4 Disember 2020, Menteri Sumber Manusia yang Berhormat Datuk Seri M.Saravanan telah menetapkan bahawa 1 Januari 2021 sebagai tarikh kuatkuasa Akta Perhubungan Perusahaan (Pindaan) 2020 [Akta A1615]. Tarikh kuatkuasa ini telah disiarkan dalam Warta Kerajaan pada 21 Disember 2020. Antara peruntukan yang telah dipinda adalah representasi pemulihan kerja, rujukan kes penyelenggara terhadap hak-hak pekerja, majikan dan kesatuan sekerja, kes isu kapasiti pekerja dan tuntutan pengiktirafan, perundingan kolektif, piket, mogok dan tutup-pintu, kuasa untuk menghalang mogok atau tutup-pintu, kuasa mahkamah perusahaan, anggotaan mahkamah perusahaan, award, mekanisma rayuan terhadap award, ketidakpatuhan terhadap award dan penelitian am.

Jumlah majikan yang melaksanakan PLWS pada tahun 2020 juga meningkat kepada 89,759 majikan dan jumlah pekerja yang menikmati faedah daripada pelaksanaan PLWS adalah 4,817,121 orang pekerja. Dapatan *IHI* Nasional pada tahun 2020 menunjukkan peningkatan sebanyak 0.07 peratus berbanding dapatan *IHI* Nasional pada tahun 2019 iaitu daripada 77.3 peratus kepada 7.8 peratus

Semakan semula *Code of Conduct for Industrial Harmony* (COC) diteruskan pada tahun 2020 melalui sesi *Townhall* bersama *stakeholders*. Sesi ini telah dijalankan di lima zon iaitu Utara, Selatan, Timur, Sabah dan Sarawak pada bulan Februari 2020. Tujuan sesi *Townhall* ini adalah untuk mendapatkan pandangan dan cadangan penambahbaikan terhadap kandungan COC sedia ada yang tidak pernah dipinda sejak 1975. Beberapa isu baru telah dicadangkan seperti kedudukan pekerja dalam *GIG economy*, pekerja asing, keselamatan dan kesihatan pekerjaan, Industri 4.0, mediasosial, pengurusan, prestasi, produktiviti buruh, *sole bargaining rights*, etika di tempat pekerjaan, kebajikan pekerja, pengambilan pekerja dan cabaran di tempat pekerjaan.

Sepanjang tahun 2020, negara berhadapan dengan isu pandemik Covid-19 yang telah memberikan impak kepada keseluruhan ekonomi negara. Bagi JPPM, pandemik Covid-19 ini telah menunjukkan perubahan kepada tatacara kerja. Seiring dengan arahan kerajaan dalam mengawal pergerakan, pegawai JPPM telah berjaya menempuh cabaran ini dengan melaksanakan tugas berdasarkan budaya kerja norma baharu iaitu penggunaan teknologi dalam pelaksanaan kerja. Sebagai contoh, kebanyakan tugas dilaksanakan secara atas talian seperti pemfailan kes, mesyuarat rundingan damai dan mesyuarat-mesyuarat lain sama ada di peringkat dalaman mahupun melibatkan agensi luar. Ini menunjukkan JPPM komited dalam apa jua keadaan yang dihadapi. Harapan saya agar usaha yang mulia dan baik ini diteruskan bagi memastikan kesinambungan kecemerlangan perkhidmatan jabatan demi kesejahteraan rakyat.

Sekian, terima kasih.



KHALID BIN JALI
KETUA PENGARAH PERHUBUNGAN PERUSAHAAN



Ahli Sidang

PENAUNG
KHALID BIN JALI



1(A)



2



4



1(B)



3



5



KETUA EDITOR

1. (A) ENSKU ADLIN BIN ENSKU MOHD ARIFFIN
1. (B) AHMAD BADRI BIN JAAFAR @ ISMAIL

EDITOR

2. FARAZETA BINTI MOHD LANI

KOORDINATOR

3. Ts. Dr SITI HAWA BINTI MOHD KASMURI
4. MOHD NOR ARIF BIN GHAZALI
5. AZMI A/L HARUN

Redaksi



PENASIHAT
SHANMUGAM A/L THIAGARAJAN



2



1



3



4



5

AHLI

1. NOR AINA AZREEN BINTI MOHAMED HISHAM
2. NOR HAFIDZAH BINTI QASIM
3. MARINA BINTI ZAKARIAH
4. SITI SARAH BINTI AZIZ
5. ABDUL RAOF BIN MOHD ALI

MAKLUMAT KORPORAT

Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia (JPPM) telah ditubuhkan pada 21 Disember 1972. JPPM pada asalnya adalah sebahagian daripada Jabatan Buruh dan Perhubungan Perusahaan. JPPM merupakan salah sebuah organisasi di bawah Kementerian Sumber Manusia.

Jabatan ini diketuai oleh Ketua Pengarah Perhubungan Perusahaan Malaysia, yang bertanggungjawab kepada Ketua Setiausaha Kementerian Sumber Manusia mengenai semua fungsi dan tugas Jabatan.

Di peringkat Ibu Pejabat di Putrajaya, Ketua Pengarah Perhubungan Perusahaan Malaysia dibantu oleh Timbalan Ketua Pengarah dan enam (6) orang Pengarah yang mengetuai bahagian-bahagian berikut iaitu Bahagian Pemulihan Kerja & Pengurusan Rundingan Damai, Bahagian Perancangan & Penyelidikan Dasar, Bahagian Keharmonian Perusahaan, Bahagian Pertikaian Perusahaan, Bahagian Perundangan, dan Bahagian Khidmat Pengurusan. Setiap pegawai di JPPM mempunyai kemahiran dalam menyelesaikan pertikaian melalui rundingan damai di antara majikan/kesatuan majikan dengan pekerja/kesatuan pekerja.

JPPM mempunyai 13 Pejabat Negeri di seluruh Malaysia kecuali Negeri Perlis yang di tadbir urus di bawah Negeri Kedah. Pejabat Negeri diketuai oleh Pengarah yang melapor terus kepada Ketua Pengarah JPPM. Di samping itu, terdapat dua (2) buah pejabat cawangan di Negeri Johor iaitu di Muar dan Kluang yang diketuai oleh Penolong Pengarah Perhubungan Perusahaan.



VISI

Mewujudkan suasana perhubungan perusahaan yang harmoni dan kondusif dalam negara.

MISI

Menggalakkan dan mengekalkan perhubungan yang harmoni dan kondusif di antara majikan, pekerja dan kesatuan sekerja mereka untuk kemajuan ekonomi negara dan kesejahteraan rakyat.

OBJEKTIF

Untuk memupuk dan memelihara perhubungan yang harmoni di antara majikan dan pekerja serta kesatuan-kesatuan sekerja mereka bagi mewujudkan suasana perhubungan perusahaan yang aman dan tenteram dalam negara.

FUNGSI UTAMA

Memantau perkembangan dan arah aliran (*trends*) perhubungan perusahaan di dalam negara untuk membantu kerajaan mengkaji dasar perhubungan perusahaan negara khususnya dan dasar buruh negara amnya dari semasa ke semasa;

Menyelaras perhubungan di antara kesatuan-kesatuan majikan dan kesatuan-kesatuan sekerja untuk memupuk dan memelihara perhubungan kerjasama tiga pihak di antara kerajaan, majikan dan pekerja dalam bidang perhubungan perusahaan;

Mengalakkan dan membantu perjalanan perundingan kolektif (*collective bargaining*) dan *Joint Consultative Council* di tempat-tempat pekerjaan untuk mendorong amalan konsep *self-governance in industry* dan konsep musyawarah;

Menyediakan khidmat nasihat kepada majikan, pekerja, kesatuan majikan dan kesatuan pekerja untuk memupuk amalan perhubungan perusahaan yang baik dan sihat;

Menyediakan khidmat rundingan damai (*conciliation service*) untuk mencegah dan menyelesaikan pertikaian dan tindakan perusahaan;

Mendamaikan pertikaian yang berbangkit dari representasi pekerja untuk dipulihkan dalam pekerjaan asal mereka;

Mengendalikan tuntutan pengiktirafan oleh kesatuan-kesatuan dan sekerja; dan

Membantu pekerja untuk menyelesaikan masalah-masalah berbangkit dari tindakan tidak adil oleh majikan mereka.

PIAGAM PELANGGAN

JPPM diamanahkan untuk membekal perkhidmatan perundingan damai yang terlatih. Dengan itu, kami berjanji;

Memberi maklumbalas kepada setiap representasi, aduan dan kes pertikaian perusahaan dalam tempoh tiga (3) hari dari tarikh penerimaan;

Bertindak serta-merta ke atas semua tindakan perusahaan yang diketahui;

Memproses dan menyelesaikan tuntutan pengiktirafan mengikut perutusan undang-undang dan peraturan setelah semua dokumen lengkap diterima;

Memulakan siasatan terhadap sebarang aduan berkenaan pelanggaran perutusan di bawah Akta Perhubungan Perusahaan 1967 bagi tujuan penguatkuasaan undang-undang dalam tempoh 14 hari dari tarikh aduan diterima;

Memberi layanan sewajarnya kepada setiap representasi/aduan yang diterima daripada pekerja/majikan/kesatuan sekerja;

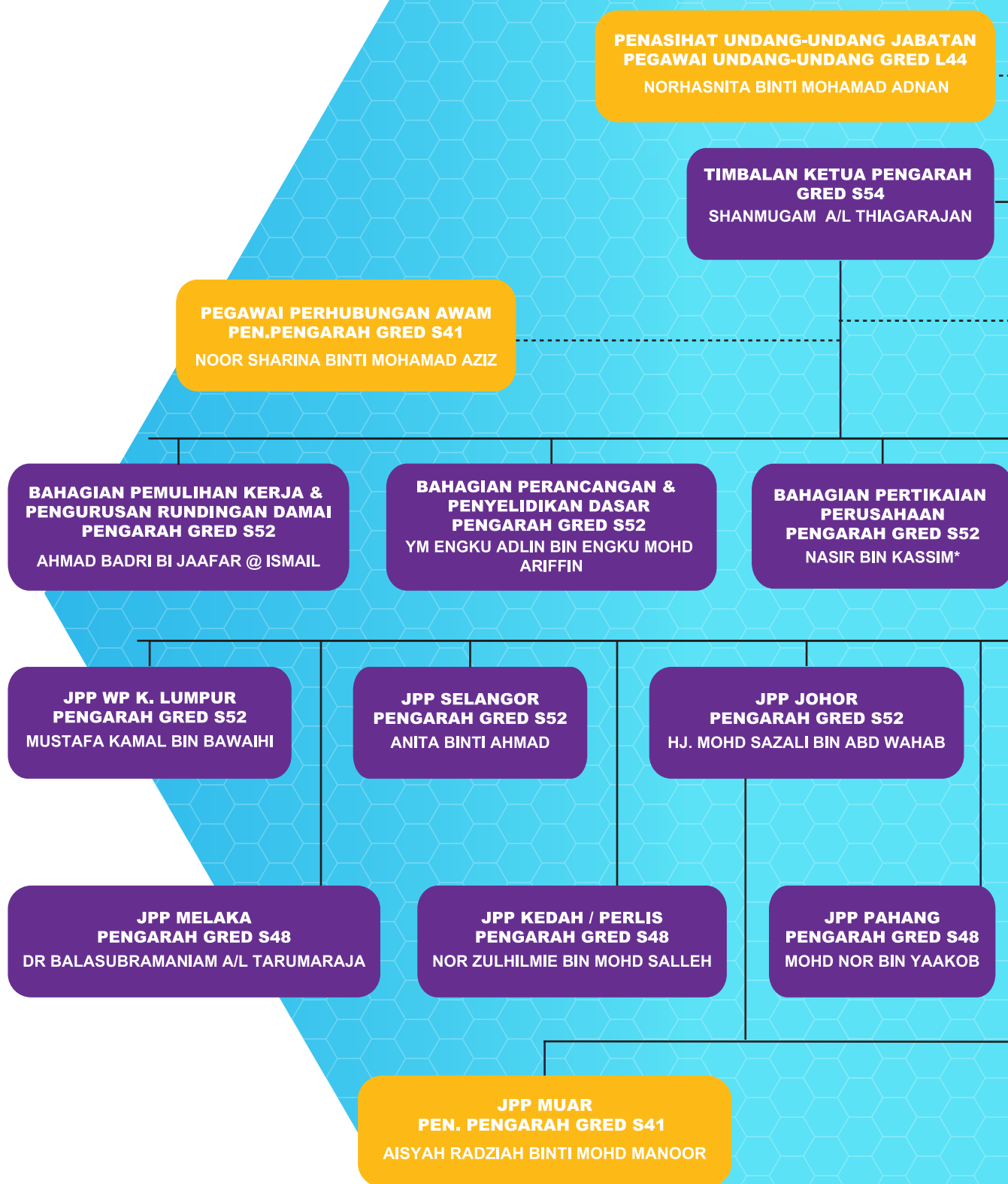
Memberikan perkhidmatan rundingan damai dengan adil dan saksama;

Memberi khidmat nasihat kepada para pelanggan dengan prihatin dan kemesraan;

Melaksanakan fungsi untuk memelihara suasana perhubungan perusahaan yang harmoni, meningkatkan jalinan kejasama tripartisme yang produktif, mesra dan berkualiti; dan

Meningkatkan kesedaran mengenai hak dan obligasi di bawah Akta Perhubungan Perusahaan 1967 dan peraturan-peraturannya kepada pelanggan.

CARTA ORGANISASI JPPM



Kemaskini sehingga Disember 2020

*Bertukar ke JTK Johor berkuatkuasa 1 Disember 2020

**Bertukar ke JTK Sabah berkuatkuasa 1 Disember 2020

TAHUN 2020

KETUA PENGARAH JUSA C
KHALID BIN JALI

PEMBANTU SETIAUSAHA PEJABAT
GRED N19
MUHAMMAD IKMAL HIZAM BIN MUSTAFA KAMAL

SETIAUSAHA PEJABAT GRED N29
NURUL ASYIKIN BINTI MOHD RASHID

BAHAGIAN KEHARMONIAN
PERUSAHAAN
PENGARAH GRED S48
SAADIAH BINTI SAAD

BAHAGIAN PERUNDANGAN
PENGARAH GRED S48
AHAMAD KAMAL BIN MOHD NOR

BAHAGIAN KHIDMAT PENGURUSAN
PENGARAH GRED M48
MOHD KHAIRI BIN SAMSUDIN

JPP PULAU PINANG
PENGARAH GRED S52
MOHD NIZAR BIN ZAKARIA

JPP PERAK
PENGARAH GRED S52
MOHD NAPIAH BIN HARIS**

JPP N. SEMBILAN
PENGARAH GRED S48
LAVANIYAN A/L NATHAN

JPP KELANTAN
PENGARAH GRED S48
NAZIYAH BINTI SAID

JPP TERENGGANU
PENGARAH GRED S48
HAKIMAH BINTI IBRAHIM

JPP SABAH
PENGARAH GRED S48
WALTER RAYMOND

JPP SARAWAK
PENGARAH GRED S48
KOSONG

JPP KLUANG
PEN. PENGARAH GRED FLEKSI S41/S44
NOR HANI BINTI ISKANDAR

Pengurusan



KETUA PENGARAH
KHALID BIN JALI

TIMBALAN KETUA PENGARAH
SHANMUGAM A/L
THIAGARAJAN

**PENGARAH BAHAGIAN
PERTIKAIAN PERUSAHAAN**
HAJI NASIR BIN HAJI KASIM
(Bertukar ke JTK Johor
berkuatkuasa 1 Disember 2020)

**PENGARAH BAHAGIAN PEMULIHAN
KERJA & PENGURUSAN RUNDINGAN
DAMAI**
AHMAD BADRI BIN JAAFAR @ ISMAIL

Tertinggi



**PENGARAH BAHAGIAN
PERUNDANGAN**
AHAMAD KAMAL BIN MOHD NOR

**PENGARAH BAHAGIAN
PERANCANGAN &
PENYELIDIKAN DASAR**
ENGKU ADLIN BIN
ENGKU MOHD ARIFFIN

**PENGARAH BAHAGIAN
KEHARMONIAN PERUSAHAAN**
SAADIAH BINTI SAAD

**PENGARAH BAHAGIAN
KHIDMAT PENGURUSAN**
MOHD KHAIRI BIN SAMSUDIN

SENARAI PENGARAH JPP NEGERI



EN. MOHD NAPIAH BIN HARIS
Jabatan Perhubungan Perusahaan Perak,
 Tingkat 4, Blok C, Bangunan Persekutuan Ipoh,
 Jalan Dato' Seri Ahmad Said,
 30450 Ipoh,
PERAK
 Tel : 05-2418 422
 Faks : 05-2416 981
 E-mel : jppmper@mohr.gov.my
 (Bertukar ke JTK Sabah berkuatkuasa 1
 Disember 2020)



ANITA BINTI AHMAD
Jabatan Perhubungan Perusahaan
Selangor,
 Menara Bank Rakyat Shah Alam,
 Tingkat Bawah & Mezzanine,
 No. 1, Jalan Indah 14/8, 40000 Shah Alam,
SELANGOR
 Tel : 03-5650 1600
 Faks : 03-5510 7817
 E-mel : jppmsel@mohr.gov.my



HJ. MOHD SAZALI BIN ABD WAHAB
Jabatan Perhubungan Perusahaan Johor,
 Tingkat 2 & 3, Blok A, Wisma Persekutuan,
 Jalan Air Molek,
 80000 Johor Bahru,
JOHOR
 Tel : 07-2243 011
 Faks : 07-2220 671
 E-mel : jppmjoh@mohr.gov.my



MOHD NIZAR BIN ZAKARIA
Jabatan Perhubungan Perusahaan
Pulau Pinang,
 Jalan Bagan Luar, 12000 Butterworth,
PULAU PINANG
 Tel : 04-3231481
 Faks : 04-3231462
 E-mel : jppmpul@mohr.gov.my



NOR ZULHILMIE BIN MOHD SALLEH
Jabatan Perhubungan Perusahaan Terengganu
 Tingkat 12,
 Wisma Persekutuan,
 20200 Kuala Terengganu,
TERENGGANU
 Tel : 09-6221 516
 Faks : 09-6235 628
 E-mel : jppmter@mohr.gov.my



MUSTAFFA KAMAL BIN BAWAIHI
Jabatan Perhubungan Perusahaan
Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur,
 Tingkat 8, Menara PERKESO, 281,
 Jalan Ampang,
 50536 **KUALA LUMPUR**
 Tel : 03-4257 9911
 Faks : 03-4257 2682
 E-mel : jppmwil@mohr.gov.my



MOHD NOR BIN YAAKOB
Jabatan Perhubungan Perusahaan Pahang,
 Tingkat 7, Wisma Persekutuan,
 Jalan Gambut, 25532 Kuantan, **PAHANG**
 Tel : 09-5164 785
 Faks : 09-5165 352
 E-mel : jppmpah@mohr.gov.my



HAKIMAH BINTI IBRAHIM
Jabatan Perhubungan Perusahaan Terengganu, Kedah/Perlis,
 Aras 5, Zon B, Wisma Persekutuan,
 Pusat Pentadbiran Kerajaan Persekutuan,
 06550 Bandar Muadzam Shah,
KEDAH
 Tel : 04-7307 535
 Faks : 04-7321 026
 E-mel : jppmked@mohr.gov.my



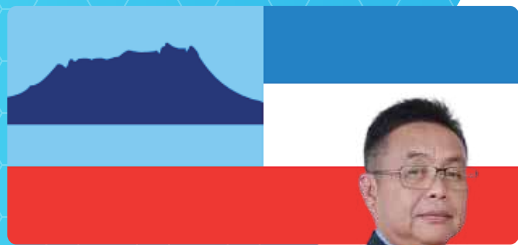
LAVANIYAN A/L NATHAN
Jabatan Perhubungan Perusahaan Negeri Sembilan
Tingkat 3, Wisma Persekutuan,
 Jalan Dato' Abd Kadir,
 70000 Seremban,
Negeri Sembilan
 Tel : 06-7624946
 Faks : 06-7638 946
 E-mel : jppmeg@mohr.gov.my



DR. BALASUBRAMANIAM A/L A. TARUMARAJA
Jabatan Perhubungan Perusahaan Melaka,
 Tingkat 3, Menara Persekutuan,
 Jalan Persekutuan, Hang Tuah Jaya,
 75450 Ayer Keroh,
MELAKA
 Tel : 06-2345 045
 Faks : 06-2345 033
 E-mel : jppmmel@mohr.gov.my



NAZIYAH BINTI SAID
Jabatan Perhubungan Perusahaan Kelantan,
 Tingkat 3, Wisma Persekutuan,
 Jalan Bayam, 15536 Kota Bharu,
KELANTAN
 Tel : 09-7441 144
 Faks : 09-7461 355
 E-mel : jppmkel@mohr.gov.my



WALTER RAYMOND
Jabatan Perhubungan Perusahaan Sabah,
 Tingkat 4, Blok C, Bangunan KWSP,
 Peti Surat 11304,
 88814 Kota Kinabalu,
SABAH
 Tel : 088-270 369
 Faks : 088-270 368
 E-mel : jppmsab@mohr.gov.my



KOSONG
Jabatan Perhubungan Perusahaan Sarawak,
 20-01 & 20-02, Aras 20, Somerset Gateway,
 Kuching, No. 9, Jalan Bukit Mata,
 93100 Kuching,
SARAWAK
 Tel : 082-418 112
 Faks : 082-419 121
 E-mel : jppmsar@mohr.gov.my

PETA LOKASI JPPM

JPPM berpejabat di setiap negeri di Malaysia. Ini termasuk dua (2) pejabat cawangan di Muar dan Kluang, Johor.



PENCAPAIAN TAHUNAN 2020

PERATUS PENYELESAIAN
REPRESENTASI PEMULIHAN KERJA

68.6%

66.0%

PERATUS PENYELESAIAN
PENGENDALIAN PERTIKAIAN PERUSAHAAN

PERATUS PENYELESAIAN
PENGENDALIAN TUNTUTAN PENGIKTIRAFAN

72.7%

78.0%

INDEKS KEHARMONIAN PERUSAHAAN
NASIONAL

JUMLAH MAJIKAN YANG MENGAMALKAN PLWS

89,759

RM50,874,675.24

NILAI EX-GRATIA SEPANJANG TAHUN 2020



BAHAGIAN 2



LAPORAN EKSKLUSIF JPPM

2020 | LAPORAN
TAHUNAN

Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia

SEMAKAN SEMULA *CODE OF CONDUCT FOR INDUSTRIAL HARMONY (COC)*

JPPM telah meneruskan perancangan semakan semula terhadap *Code of Conduct for Industrial Harmony (COC)* ataupun Tatacara untuk Keharmonian Perusahaan yang telah berusia 45 tahun dan belum pernah dikemaskini semenjak ianya diwujudkan pada tahun 1975. Tujuan semakan semula adalah untuk menambahbaik garis panduan yang terdapat di dalamnya, untuk meningkatkan lagi pendekatan secara harmoni terhadap perhubungan perusahaan di tempat pekerjaan agar seiring dengan trend perburuhan semasa dan akan datang.

Tujuan asal COC diwujudkan adalah sebagai panduan dan rujukan kepada pihak majikan, pekerja dan kesatuan sekerja dalam menangani isu perhubungan perusahaan dan pengurusan pekerja di tempat kerja.

COC menetapkan prinsip-prinsip dan garis panduan mengenai amalan dan perhubungan perusahaan bagi mencapai keharmonian perusahaan yang lebih memuaskan serta mewujudkan tempat pekerjaan yang kondusif.

Semangat COC adalah perundingan secara muhibah antara majikan, pekerja dan kesatuan sekerja agar pertikaian perusahaan yang timbul

dapat dikawal dan diselesaikan secara harmoni. Senario ini sekaligus menggalakkan perundingan yang lebih lancar serta adil di antara pihak-pihak yang terlibat dalam pertikaian di tempat pekerjaan.

Elemen yang ditekankan di dalam COC adalah bertolak ansur, bekerjasama dan saling memahami antara majikan, pekerja dan kesatuan sekerja. Matlamat COC adalah memastikan fleksibiliti dalam pelaksanaan sesuatu perkara berkaitan hal-hal pekerjaan dan perhubungan perusahaan di tempat kerja.

Proses semakan semula COC telah dimulakan pada tahun 2019. Tindakan awal yang dilaksanakan adalah mendapatkan input-input daripada Jabatan dan Agensi di bawah Kementerian Sumber Manusia. Input-input yang telah dikumpul dimurnikan bersama Jabatan dan agensi yang terlibat. Pada tahun 2020, proses semakan semula COC diteruskan dengan mendapatkan input-input daripada pemegang taruh. Proses mendapatkan input ini dilaksanakan menerusi sesi Town Hall yang dianjurkan oleh Kementerian Sumber Manusia yang diadakan di lima zon iaitu utara, selatan, pantai timur, Sabah dan Sarawak. Jadual sesi *Town Hall* adalah seperti berikut:

Tarikh	Lokasi	Moderator	Speaker
4 Februari 2020	Pulau Pinang	Encik Ahamad Kamal bin Mohd Nor	Encik Shanmugam a/l Thiagarajan
10 Februari 2020	Miri, Sarawak	Encik Mooi Poh Kong	Puan Farazeta bt Mohd Lani
13 Februari 2020	Kota Kinabalu, Sabah	Encik Mooi Poh Kong	Encik Shanmugam a/l Thiagarajan
17 Februari 2020	Melaka	Encik Ahamad Kamal bin Mohd Nor	Encik Shanmugam a/l Thiagarajan
20 Februari 2020	Kuantan, Pahang	Encik Ahamad Kamal bin Mohd Nor	Encik Khalid bin Jali

Peserta bagi zon utara adalah dari negeri Pulau Pinang, Perak, Kedah dan Perlis. Manakala peserta zon selatan adalah dari negeri Melaka, Negeri Sembilan dan Johor. Peserta Zon Pantai Timur adalah dari negeri Pahang, Kelantan dan Terengganu. Peserta-peserta merupakan wakil-wakil dari syarikat, pekerja, kesatuan sekerja, non-governmental organisation (NGO) dan ahli akademik.

YB Timbalan Menteri Sumber Manusia, Dato' Mahfuz bin Haji Omar telah hadir di setiap sesi *Town Hall* dan menyertai sesi dialog bersama para peserta. Pelbagai kemusykilan/ pertanyaan telah diajukan kepada beliau berkenaan dengan isu-isu perburuhan negara secara keseluruhannya dan tidak terhad kepada semakan semula COC sahaja. YB Dato' Mahfuz bin Haji Omar telah berkongsi pandangan serta perancangan Kementerian Sumber Manusia dalam pengurusan modal insan negara.

COC sedia ada merangkumi perkara-perkara berikut:

50 LAPANGAN UNTUK KERJASAMA DAN AMALAN PERHUBUNGAN PERUSAHAAN YANG DIPERSETUJUI (di bawah Fasal 7 COC)			
TANGGUNGJAWAB	DASAR PEKERJAAN	PERUNDINGAN KOLEKTIF	KOMUNIKASI DAN PERUNDINGAN
<ul style="list-style-type: none"> • Pada Peringkat Tempat Pekerjaan Atau Tempat Perusahaan • Pada Peringkat Kebangsaan Atau Perusahaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Pengiktirafan Kesatuan Sekerja • Latihan • Sistem Bayaran • Jaminan Pekerjaan • Lebihan Pekerjaan Dan Peningapan • Keadaan-keadaan Pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Pengiktirafan Kesatuan Sekerja • Jika Pengiktirafan Telah Diberi • Prosedur Perundingan • Perjanjian Kolektif • Prosedur Penyelesaian Pertikaian Kolektif • Prosedur Penyelesaian Kekilanan Individu • Prosedur Tindakan Disiplin 	<ul style="list-style-type: none"> • Komunikasi • Perundingan Bersama Dan Jawatankuasa Kerja

Melalui sesi *Town Hall* yang telah dilaksanakan, beberapa cadangan baru telah dikemukakan oleh peserta untuk dimasukkan ke dalam COC selaras dengan perubahan dalam amalan perburuhan dan perhubungan perusahaan. Antara cadangan yang dikemukakan adalah berkenaan perkara-perkara berikut:

GIG Economy	Industri 4.0	Produktiviti Buruh	Kebajikan Pekerja
Pekerja Asing	Media Sosial	<i>Sole Bargaining Rights</i>	Pengambilan Pekerja
Keselamatan dan Kesihatan Pekerja	Pengurusan Prestasi	Etika di Tempat Pekerjaan	Cabaran di Tempat Pekerjaan

Cadangan-cadangan ini telah dikumpulkan dan dimurnikan di peringkat Kementerian. Seterusnya cadangan-cadangan akan dibentangkan kepada *National Labour Advisory Council* (NLAC) untuk satu persetujuan.

Oleh kerana COC sedia ada dihasilkan secara perbincangan *tripartite* antara tiga pihak iaitu Kerajaan, wakil-wakil Kongres Kesatuan Sekerja Malaysia dan wakil-wakil Pertubuhan majikan-majikan Malaysia, maka semakan semula COC juga perlu mendapat persetujuan pihak *tripartite* sebelum ianya diangkat sebagai dokumen rasmi dan digunapakai oleh majikan dan pekerja di negara ini.



Townhall Sabah 13 Februari 2020



Townhall Melaka 17 Februari 2020

KAJIAN INDEKS KEHARMONIAN PERUSAHAAN NASIONAL 2020

Indeks Keharmonian Perusahaan Nasional 2020 atau *National Industrial Harmony Index (IHI) 2020* merupakan inisiatif JPPM sebagai satu instrumen untuk mengukur tahap keharmonian perusahaan dalam usaha meningkatkannya ke arah yang lebih baik.

Skor atau dapatan IHI yang diperolehi boleh dijadikan sebagai penanda aras keharmonian perusahaan negara dan boleh diukur secara berkala agar trend keharmonian perusahaan negara boleh dipantau oleh pihak JPPM dan dijadikan rujukan oleh majikan, kesatuan sekerja dan pelabur asing. Selain itu, hasil dapatan indeks keharmonian perusahaan yang diperolehi boleh dijadikan rujukan kepada JPPM dalam merangka pelan tindakan bagi meningkatkan keharmonian perusahaan di negara ini.

Pelaksanaan pengumpulan data bagi tahun 2020 telah mula dilaksanakan pada Februari 2020. Namun, pengumpulan data kali ini adalah berbeza dengan pendekatan tahun-tahun sebelum ini berikutan kesan daripada pandemik Covid-19 yang melanda negara pada awal 2020. Impak pandemik Covid-19 telah menjejaskan aktiviti harian sektor swasta dan juga sektor awam. Sehubungan itu, kaedah pengumpulan data tidak lagi menggunakan Kaedah Lawatan Harmoni tetapi menggunakan Kaedah *Online Survey* di mana pengumpulan data diperolehi secara atas talian. Kajian ini hanya melibatkan pekerja yang masih bekerja di dalam syarikat dan tidak meliputi pekerja yang telah ditamatkan perkhidmatan.

Jadual 1. Dapatan IHI Nasional dan Dimensi bagi 2017-2020

TAHUN	2017	2018	2019	2020
PERKARA	PERATUSAN (%)			
SKOR IHI KESELURUHAN	75.9	75.6	77.3	78.0
MENGIKUT DEMENSI				
Hubungan Memupuk (<i>Nurturing Relationship</i>)	75.5	75.4	76.6	77.1
Keterhubungan (<i>Connectedness</i>)	75.0	74.5	76.7	77.3
Saling Bekerjasama (<i>Mutual Cooperation</i>)	75.5	78.8	80.0	77.6
Bertanggungjawab (<i>Being Responsible</i>)	78.6	74.6	77.0	81.4
Saling Berdamai (<i>Mutual Peacemaking</i>)	78.6	74.9	76.0	76.8

Berdasarkan Jadual 1, dapatan IHI Nasional 2020 yang diperolehi adalah di tahap BAIK iaitu 78.0 peratus. Dapatan ini menunjukkan berlaku peningkatan sebanyak 0.7 peratus berbanding tahun 2019 iaitu 77.3 peratus dan merupakan dapatan IHI Nasional yang tertinggi untuk tempoh empat (4) tahun. Daripada dapatan IHI ini boleh disimpulkan bahawa suasana hubungan kerja di antara majikan pekerja di negara ini berada pada tahap yang baik dan merupakan elemen yang penting dalam kemajuan sesebuah syarikat. Dari perspektif dimensi pula, didapati dimensi bertanggungjawab mempunyai skor tertinggi pada tahun 2020 iaitu 81.4 peratus. Ini menunjukkan pelaksanaan tanggungjawab oleh pekerja dan majikan dapat menjamin keharmonian dalam pekerjaan dan seterusnya dapat meningkatkan semangat kerjasama antara pihak pekerja dan majikan dalam apa jua situasi yang dihadapi.

INISIATIF JPPM SEPANJANG TEMP OH PERINTAH KAWALAN PERGERAKAN

Sepanjang tempoh Perintah Kawalan Pergerakan (PKP), pelbagai inisiatif telah diambil oleh JPPM bagi menjamin penyampaian perkhidmatan terbaik kepada rakyat. Dalam mengawal penularan Covid-19, jabatan telah melaksanakan norma bekerja dari rumah (BDR). Pelaksanaan BDR adalah selaras dengan surat-surat arahan yang telah dikeluarkan oleh Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA) dengan pematuhan kepada had maksimum kehadiran ke pejabat.

Selaras dengan arahan kerajaan untuk mengehadkan pergerakan bagi mengelakkan jangkitan virus Covid-19, perkhidmatan secara atas talian (online) menjadi pilihan pelaksanaan bagi sebahagian aktiviti. Antara inisiatif perkhidmatan atas talian yang dilaksanakan adalah sesi runding damai, lawatan harmoni serta dialog sosial. Namun begitu, sebahagian lagi aktiviti jabatan masih memerlukan kaedah bersemuka bagi menjamin keberkesanannya. Walau bagaimanapun, prosedur yang ditetapkan oleh Majlis Keselamatan Negara (MKN) dari semasa ke semasa kekal menjadi panduan utama dalam pelaksanaan aktiviti secara bersemuka.

Jabatan turut mengambil inisiatif berterusan selaras dengan kemajuan teknologi semasa. Bagi tujuan tersebut, semua pejabat negeri telah mewujudkan akaun Facebook sebelum pelaksanaan PKP di Malaysia. Penggunaan Facebook dapat memberikan khidmat berterusan kepada rakyat dengan menyalurkan maklumat-maklumat terkini serta aktiviti-aktiviti jabatan kepada orang awam. Keadaan ini menjamin penyampaian maklumat penting berkaitan isu-isu pekerjaan sepanjang tempoh PKP.

Selain daripada itu, JPPM turut terlibat dengan penugasan di Bilik Gerakan Khas yang ditubuhkan bagi menjawab sebarang pertanyaan dan aduan berkaitan perburuhan dari orang awam. Bilik Gerakan ini beroperasi 24 jam bagi menjawab persoalan orang ramai dalam tempoh PKP dan penugasan secara bergilir oleh pegawai-pegawai yang terlibat daripada Jabatan dan Agensi di bawah KSM. Bilik Gerakan ini telah dibubarkan pada 18 Jun 2020 apabila semua jabatan dan agensi telah beroperasi dengan kapasiti penuh.

Inisiatif yang diambil oleh jabatan ini dapat memberikan jaminan keselamatan bukan sahaja kepada kakitangannya bahkan kepada orang ramai yang berurusan dengan pihak jabatan. Diharapkan inisiatif sebegini dapat menjamin keharmonian perusahaan berterusan walaupun dalam keadaan pergerakan terhad sepanjang tempoh PKP.



Pegawai Bertugas di Bilik Gerakan Kementerian Sumber Manusia Ibu Pejabat Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia

AKTA PERHUBUNGAN PERUSAHAAN (PINDAAN) 2020 [AKTA A1615]

Pada 4 Disember 2020, Menteri Sumber Manusia Yang Berhormat Datuk Seri M. Saravanan telah menetapkan 1 Januari 2021 sebagai tarikh penguatkuasaan Akta Perhubungan Perusahaan (Pindaan) 2020 [Akta A1615]. Tarikh kuatkuasa ini telah disiarkan dalam Warta Kerajaan pada 21 Disember 2020. Akta Perhubungan Perusahaan 1967 [Akta 177] dipinda bertujuan:

- Untuk meningkatkan dan memperluaskan perlindungan dan kebajikan golongan pekerja di negara ini;
- Untuk menambahbaik sistem penyelesaian pertikaian sedia ada bagi membolehkan pertikaian yang berlaku diselesaikan dengan lebih berkesan dan pantas; dan
- Untuk memastikan undang-undang perburuhan di negara ini setara dengan standard antarabangsa yang ditetapkan oleh Pertubuhan Buruh Antarabangsa (ILO).

Antara peruntukan-peruntukan di dalam Akta A1615 yang akan berkuatkuasa mulai 1 Januari 2021 adalah seperti berikut:

Representasi Pemulihan Kerja

Bil.	Peruntukan Asal	Peruntukan Yang Berkuatkuasa Mulai 1 Januari 2021
i	Rujukan ke Mahkamah Perusahaan bagi kes representasi pemulihan kerja dibuat oleh Menteri Sumber Manusia dan Menteri mempunyai kuasa budi bicara sama ada untuk merujuk atau tidak merujuk sesuatu kes representasi kes pemulihan kerja ke Mahkamah Perusahaan. Subseksyen 20(3) Akta 177	Rujukan ke Mahkamah Perusahaan bagi kes representasi pemulihan kerja dibuat oleh Ketua Pengarah Perhubungan Perusahaan dan semua kes yang tidak dapat diselesaikan di JPPM hendaklah dirujuk ke Mahkamah Perusahaan. Subseksyen 20(3) Akta 177
ii	Hanya pekerja, majikan, wakil majikan yang diberi kuasa, kesatuan sekerja pekerja, kesatuan sekerja majikan, pertubuhan pekerja dan pertubuhan majikan dibenarkan hadir semasa proses rundingan damai di JPPM. Subseksyen 20(6) Akta 177	Selain daripada perwakilan sedia ada, pekerja dan majikan boleh diwakili oleh mana-mana orang dengan mengemukakan permohonan bertulis dan tertakluk kepada kebenaran Ketua Pengarah kecuali peguambela dan peguamcara. Subseksyen 20(6) Akta 177
iii	Tiada peruntukan berhubung perkara ini.	Pekerja kurang upaya mental yang tidak mempunyai <i>guardian ad litem</i> boleh diwakili oleh waris terdekat semasa proses rundingan damai setelah mendapat kebenaran Mahkamah Tinggi. Subseksyen 20(6A) Akta 177
iv	Peruntukan berhubung representasi pemulihan kerja tidak terpakai kepada pekerja-pekerja yang diambil kerja oleh mana-mana badan berkanun. Subseksyen 52(1) Akta 177	Menteri mempunyai kuasa untuk memanjangkan pemakaian peruntukan representasi pemulihan kerja kepada pekerja-pekerja badan berkanun setelah konsultasi dengan badan berkanun berkenaan. Subseksyen 52(3) Akta 177

Rujukan Kes Pelanggaran Terhadap Hak-Hak Pekerja, Majikan Dan Kesatuan Sekerja

Peruntukan Asal	Peruntukan Yang Berkuatkuasa Mulai 1 Januari 2021
<p>Rujukan ke Mahkamah Perusahaan bagi kes pelanggaran terhadap hak-hak pekerja, majikan dan kesatuan sekerja dibuat oleh Menteri Sumber Manusia dan Menteri mempunyai kuasa budi bicara sama ada untuk merujuk atau tidak merujuk kes berkenaan ke Mahkamah Perusahaan.</p> <p>Subseksyen 8(2) dan 8(2A) Akta 17</p>	<p>Rujukan ke Mahkamah Perusahaan bagi kes representasi pemulihan kerja dibuat oleh Ketua Pengarah Perhubungan Perusahaan dan semua kes yang tidak dapat diselesaikan di JPPM hendaklah dirujuk ke Mahkamah Perusahaan.</p> <p>Subseksyen 20(3) Akta 177</p>

Kes Isu Kapasiti Pekerja Dan Tuntutan Pengiktirafan

Bil.	Peruntukan Asal	Peruntukan Yang Berkuatkuasa Mulai 1 Januari 2021
i	<p>Keputusan berhubung sama ada seseorang pekerja digajikan dalam kapasiti pengurusan, eksekutif, sulit atau keselamatan diputuskan oleh Menteri Sumber Manusia.</p> <p>Subseksyen 9(1D) Akta 177</p>	<p>Keputusan berhubung sama ada seseorang pekerja digajikan dalam kapasiti pengurusan, eksekutif, sulit atau keselamatan diputuskan oleh Ketua Pengarah Perhubungan Perusahaan.</p> <p>Subseksyen 9(1D) Akta 177</p>
ii	<p>Keputusan berhubung kes tuntutan pengiktirafan diputuskan oleh Menteri Sumber Manusia.</p> <p>Subseksyen 9(5) Akta 177</p>	<p>Keputusan berhubung kes tuntutan pengiktirafan diputuskan oleh Ketua Pengarah Perhubungan Perusahaan.</p> <p>Subseksyen 9(5) Akta 177</p>

Perundingan Kolektif

Peruntukan Asal	Peruntukan Yang Berkuatkuasa Mulai 1 Januari 2021
<p>Peruntukan sedia ada menghalang kesatuan sekerja pekerja membangkitkan perkara-perkara berkaitan pertukaran, pengambilan pekerja, penamatan akibat lebih tenaga kerja, pembuangan kerja dan pemulihan kerja serta agihan tugas.</p> <p>Proviso Subseksyen 13(3) Akta 177</p>	<p>Kesatuan sekerja boleh membangkitkan secara umum perkara-perkara berkaitan kenaikan pangkat, pertukaran, pengambilan pekerja, penamatan akibat lebih tenaga kerja, pembuangan kerja dan pemulihan kerja serta agihan tugas.</p> <p>Proviso Subseksyen 13(3) Akta 177</p>

Piket

Peruntukan Asal	Peruntukan Yang Berkuatkuasa Mulai 1 Januari 2021
<p>Mana-mana orang yang terlibat dengan piket yang tidak sah boleh dihukum penjara tidak melebihi satu tahun atau denda tidak melebihi satu ribu ringgit atau kedua-duanya.</p> <p>Subseksyen 40(3) Akta 177</p>	<p>Hukuman penjara bagi piket yang tidak sah dimansuhkan dan denda dinaikkan daripada satu ribu kepada lima ribu ringgit.</p> <p>Subseksyen 40(3) Akta 177</p>

Mogok Dan Tutup Pintu

Bil.	Peruntukan Asal	Peruntukan Yang Berkuatkuasa Mulai 1 Januari 2021
i	<p>Mana-mana pekerja atau majikan yang terlibat dengan mogok dan tutup-pintu yang tidak sah boleh dihukum penjara tidak melebihi satu tahun atau denda tidak melebihi satu ribu ringgit atau kedua-duanya dan denda tambahan sebanyak lima puluh ringgit bagi tiap-tiap hari kesalahan berterusan.</p> <p>Subseksyen 46(1) dan (2) Akta 177</p>	<p>Hukuman penjara bagi mogok dan tutup-pintu yang tidak sah dimansuhkan dan denda dinaikkan daripada satu ribu kepada lima ribu ringgit dan denda tambahan sebanyak lima puluh ringgit bagi tiap-tiap hari kesalahan berterusan.</p> <p>Subseksyen 46(1) dan (2) Akta 177</p>
ii	<p>Hukuman penjara tidak melebihi setahun atau denda tidak melebihi satu ribu ringgit atau kedua-duanya bagi kesalahan menghasut atau mengapi orang lain supaya mengambil bahagian dalam mogok/ tutup pintu yang tidak sah.</p> <p>Seksyen 47 Akta 177</p>	<p>Hukuman denda dinaikkan daripada satu ribu ringgit kepada lima ribu ringgit bagi kesalahan menghasut atau mengapi orang lain supaya mengambil bahagian dalam mogok/tutup-pintu yang tidak sah.</p> <p>Seksyen 47 Akta 177</p>
iii	<p>Hukuman penjara tidak melebihi enam bulan atau denda tidak melebihi lima ratus ringgit atau kedua-duanya bagi kesalahan memberi bantuan kewangan bagi mengadakan mogok dan tutup-pintu yang tidak sah.</p> <p>Seksyen 48 Akta 177</p>	<p>Hukuman denda dinaikkan daripada lima ratus ringgit kepada lima ribu ringgit bagi kesalahan memberi bantuan kewangan untuk mogok/tutup-pintu yang tidak sah.</p> <p>Seksyen 48 Akta 177</p>

Kuasa Untuk Menghalang Mogok Atau Tutup-Pintu

Peruntukan Asal	Peruntukan Yang Berkuatkuasa Mulai 1 Januari 2021
Tiada peruntukan berhubung perkara ini.	<p>Menteri mempunyai kuasa untuk mengarahkan supaya mogok atau tutup-pintu dihentikan dalam keadaan ianya membahayakan nyawa, keselamatan dan kesihatan awam.</p> <p>Seksyen 44A Akta 177</p>

Kuasa Mahkamah Perusahaan

Bil.	Peruntukan Asal	Peruntukan Yang Berkuatkuasa Mulai 1 Januari 2021
i	Tiada peruntukan berhubung perkara ini.	<p>Bagi kes representasi pemulihan kerja di bawah seksyen 20 Akta 177, Mahkamah mempunyai kuasa untuk mendengar dan memutuskan tarikh pembuangan kerja sebenar sekiranya tarikh pembuangan kerja yang dinyatakan dalam rujukan oleh Ketua Pengarah dipertikaikan oleh pihak terlibat.</p> <p>Seksyen 29(da) Akta 177</p>

ii	Tiada peruntukan berhubung perkara ini.	Mahkamah boleh meneruskan prosiding sekiranya pekerja yang memfailkan representasi pemulihan kerja di bawah seksyen 20 Akta 177 meninggal dunia. Seksyen 29(ea) Akta 177
----	---	---

Keanggotaan Mahkamah Perusahaan

Peruntukan Asal	Peruntukan Yang Berkuatkuasa Mulai 1 Januari 2021
<p>Bagi kes ketidakpatuhan award yang melibatkan representasi pemulihan kerja di bawah seksyen 20 Akta 177, keanggotaan Mahkamah hendaklah terdiri daripada Yang DiPertua/Pengerusi, seorang panel majikan dan seorang panel pekerja.</p> <p>Subseksyen 22(5) dan 23(4) Akta 177</p>	<p>Bagi kes ketidakpatuhan award yang melibatkan representasi pemulihan kerja di bawah seksyen 20 Akta 177, Yang DiPertua/Pengerusi boleh bersidang sendirian.</p> <p>Subseksyen 22(5) dan 23(4) Akta 177</p>

Award

Bil.	Peruntukan Asal	Peruntukan Yang Berkuatkuasa Mulai 1 Januari 2021
i	Tiada peruntukan berhubung perkara ini.	<p>Mahkamah Perusahaan mempunyai kuasa untuk mengenakan faedah ke atas award pada kadar lapan peratus setahun atau kadar yang lebih rendah.</p> <p>Subseksyen 30(1A) Akta 177</p>
ii	<p>Mahkamah Perusahaan dalam membuat award bagi kes representasi pemulihan kerja di bawah seksyen 20 Akta 177, terikat kepada sekatan di bawah Jadual Kedua yang menetapkan seperti berikut:</p> <p>Had maksimum gaji kebelakang tidak boleh melebihi 12 bulan bagi pekerja dalam tempoh percubaan dan 24 bulan bagi pekerja tetap; Mahkamah boleh membuat potongan gaji kebelakang sekiranya pekerja memperolehi pekerjaan selepas pembuangan kerja berlaku; Mahkamah tidak boleh memasukkan apa-apa pampasan bagi kehilangan pendapatan masa hadapan. Mahkamah boleh mengambil kira faktor salah laku pekerja tersebut.</p> <p>Subseksyen 30 (6A) dan Jadual Kedua Akta 177</p>	<p>Mahkamah Perusahaan boleh membuat award bagi kes representasi pemulihan kerja di bawah seksyen 20 Akta 177 tanpa terikat dengan sekatan di bawah Jadual Kedua dalam keadaan berlakunya pelanggaran terhadap hak kebebasan untuk berkesatuan (seksyen 4,5 atau 7 Akta 177).</p> <p>Proviso Subseksyen 30 (6A) Akta 177</p>

iii	Tiada peruntukan berhubung perkara ini.	Mahkamah mempunyai kuasa untuk memerintahkan gaji ke belakang dan/atau pampasan sebagai ganti kepada pemulihan kerja (<i>compensation in lieu of reinstatement</i>) dibayar kepada waris terdekat dalam keadaan pekerja yang memfailkan kes representasi pemulihan kerja di bawah seksyen 20 Akta 177 meninggal dunia. Subseksyen 30(6B) Akta 177.
iv	Bagi kes pertikaian perusahaan di bawah seksyen 18, Mahkamah tidak boleh menetapkan tarikh ke belakang sesuatu award melebihi tempoh enam bulan daripada tarikh rujukan oleh Menteri Sumber Manusia. Proviso Subseksyen 30(7) Akta 17	Proviso di bawah peruntukan subseksyen 30(7) Akta 177 dimansuhkan bagi memberi kuasa budi bicara kepada Mahkamah untuk menetapkan tarikh kebelakang suatu award berdasarkan fakta dan merit sesuatu kes tanpa terikat kepada had maksimum enam bulan daripada tarikh rujukan oleh Menteri Sumber Manusia. Subseksyen 30(7) Akta 177

Mekanisma Rayuan Terhadap Award

Peruntukan Asal	Peruntukan Yang Berkuatkuasa Mulai 1 Januari 2021
Mana-mana pihak yang terkilan dengan award Mahkamah Perusahaan hanya boleh membuat rayuan ke Mahkamah Tinggi atas persoalan undang-undang sahaja selepas mendapat kebenaran terlebih dahulu daripada Mahkamah Perusahaan. Seksyen 33A	Peruntukan di bawah seksyen 33A Akta 177 dimansuhkan dan peruntukan baru di bawah seksyen 33C diwujudkan bagi menetapkan mekanisme baharu rayuan ke atas Award. Berdasarkan peruntukan seksyen 33C Akta 177, mana-mana pihak yang terkilan dengan award Mahkamah Perusahaan boleh membuat rayuan ke Mahkamah Tinggi dalam tempoh 14 hari dari tarikh penerimaan award mengikut prosedur rayuan ke Mahkamah Tinggi dari mahkamah rendah seperti dalam Kaedah-Kaedah Mahkamah 2012. Seksyen 33C Akta 177

Ketidakpatuhan Terhadap Award

Bil.	Peruntukan Asal	Peruntukan Yang Berkuatkuasa Mulai 1 Januari 2021
i	Hukuman denda tidak melebihi dua ribu ringgit atau penjara tidak melebihi tempoh setahun atau kedua-duanya dan denda tambahan lima ratus ringgit bagi tiap-tiap hari kesalahan berterusan bagi kesalahan terhadap ketidakpatuhan award. Subseksyen 56(3) Akta 177	Hukuman denda dinaikkan daripada dua ribu ringgit kepada tidak melebihi lima puluh ribu ringgit dan denda tambahan tidak melebihi lima ratus ringgit bagi tiap-tiap hari kesalahan berterusan bagi kesalahan terhadap ketidakpatuhan award. Subseksyen 56(3) Akta 17

Penalti Am

ii	Tiada peruntukan berhubung perkara ini.	Memberi kuasa kepada Mahkamah Majistret / Mahkamah Tinggi / Mahkamah Rayuan untuk mengarahkan orang yang disabitkan kesalahan membayar apa-apa bayaran tertunggak berkaitan award kepada pekerja terlibat. Subseksyen 56(3A) Akta 177
----	---	--

Bil.	Peruntukan Asal	Peruntukan Yang Berkuatkuasa Mulai 1 Januari 2021
i	Tiada peruntukan berhubung perkara ini.	Memasukkan peruntukan berhubung penalti am juga terpakai kepada apa-apa pelanggaran terhadap mana-mana peraturan-peraturan yang dibuat dibawah Akta 177. Subseksyen 60(1) Akta 177
ii	Hukuman penjara bagi tempoh tidak melebihi dua tahun atau denda tidak melebihi lima ribu ringgit atau kedua-duanya bagi kesalahan-kesalahan am. Subseksyen 60(1) Akta 177	Hukuman denda dinaikkan daripada lima ribu ringgit kepada tidak melebihi lima puluh ribu ringgit bagi kesalahan-kesalahan am. Subseksyen 60(1) Akta 177

Walaupun bagaimanapun, terdapat beberapa peruntukan di dalam Akta Perhubungan Perusahaan (Pindaan) 2020 [Akta A1615] tidak dapat dikuatkuasa mulai 1 Januari 2021 berikutan peruntukan peruntukan tersebut memerlukan pindaan terhadap Akta Kesatuan Sekerja 1959 [Akta 262] dan diluluskan oleh parlimen terlebih dahulu. Peruntukan-peruntukan tersebut adalah seperti berikut:

- Peruntukan berkaitan hak berunding tunggal;
- Peruntukan berkaitan penentuan kekuatan keahlian kesatuan sekerja;
- Peruntukan berkaitan pemeriksaan isu kelayakan;
- Peruntukan berkaitan halangan untuk kesatuan lain membuat tuntutan pengiktirafan apabila sesebuah kesatuan sekerja telah memperoleh pengiktirafan;
- Peruntukan berkaitan rujukan ke Mahkamah Perusahaan bagi kes yang melibatkan perjanjian kolektif; dan
- Senarai Perkhidmatan Perlu (Jadual Pertama).

Sehubungan itu, dengan kuatkuasanya pindaan Akta Perhubungan Perusahaan (Pindaan) 2020 [Akta A1615] ini, nasib golongan pekerja di negara ini diharap lebih terbela sekaligus dapat meningkatkan imej negara di persada antarabangsa.



BAHAGIAN 3



PEMANTAPAN PENYELESAIAN PERTIKAIAN

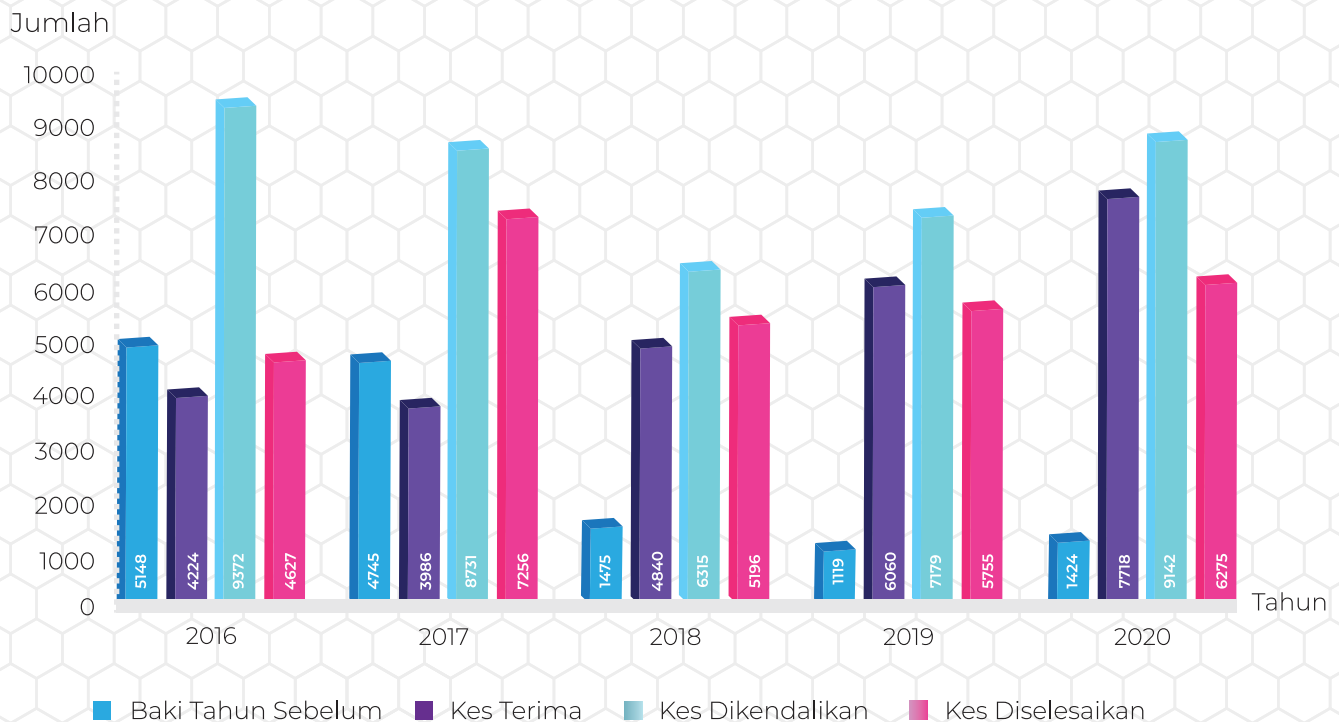
2020 | LAPORAN
TAHUNAN

Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia

PENGENDALIAN KES REPRESENTASI PEMULIHAN KERJA

Pengendalian representasi pemulihan kerja di bawah Seksyen 20, Akta Perhubungan Perusahaan 1967 [Akta 177] merupakan salah satu fungsi utama JPPM. Seseorang pekerja yang menganggap dirinya telah ditamatkan perkhidmatan tanpa sebab atau alasan yang munasabah (*without just cause or excuse*) boleh mengemukakan representasi untuk dipulihkan semula ke pekerjaannya dahulu. Representasi berkenaan mesti dibuat dalam tempoh 60 hari daripada tarikh penamatan kerja di pejabat negeri/cawangan JPPM yang berdekatan dengan tempat pekerjaan terakhir pekerja terbabit.

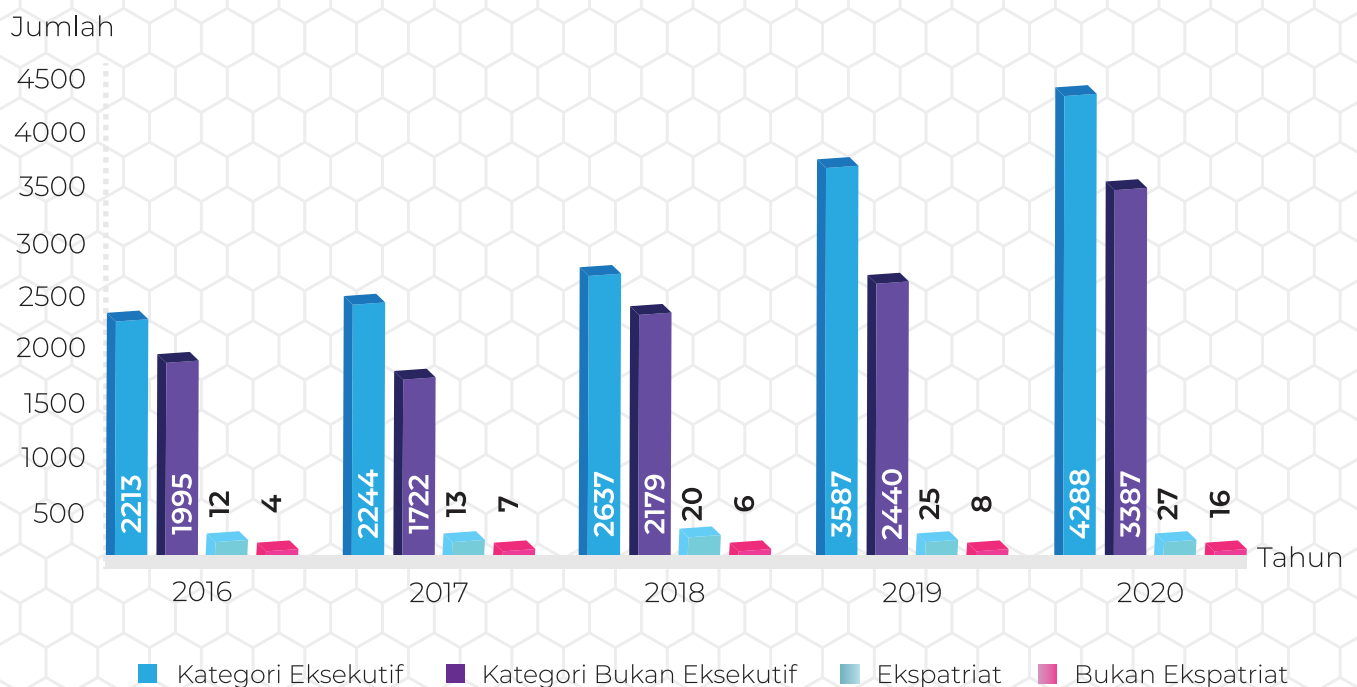
Rajah 1 : Bilangan Pengendalian Kes Representasi Pemulihan Kerja Bagi Tahun 2016-2020



Rajah 1 menunjukkan bilangan kes yang telah dikendalikan oleh JPPM dalam tempoh lima (5) tahun. Pada tahun 2020 Jabatan telah menerima sebanyak 7,718 kes representasi pemulihan kerja dengan baki kes sebanyak 1,424 dibawa daripada tahun sebelumnya menjadikan jumlah keseluruhan kes dikendalikan adalah sebanyak 9,142 kes. Berdasarkan Rajah 1, tahun 2020 menunjukkan penyelesaian keseluruhan kes sebanyak 6,275 kes daripada 9,142 kes yang dikendalikan iaitu 68.6 peratus. Peratus penyelesaian kes ini menunjukkan penurunan sebanyak 11.5 peratus berbanding penyelesaian tahun sebelumnya.

Antara sebab-sebab utama penurunan ini adalah kesan daripada pandemik Covid-19 bermula 11 Mac 2020 di mana kebanyakan majikan menghadapi masalah kewangan untuk kelangsungan perniagaan mereka. Majikan juga lebih berhati-hati untuk membuat pelaburan baru dan ini secara tidak langsung mempengaruhi penyelesaian kes sama ada untuk pemulihan kerja atau pembayaran ex-gratia. Usaha ke arah membimbing pekerja (perayu) dan majikan untuk mencapai penyelesaian yang bersifat menang-menang (win-win) adalah merupakan satu cabaran kepada pegawai-pegawai jabatan kerana ia menyentuh aspek right to livelihood seseorang pekerja.

Rajah 2: Representasi Pemulihan Kerja Mengikut Kategori Pekerjaan Bagi Tahun 2016-2020



Daripada 7,718 kes yang diterima pada tahun 2020, seramai 4,288 perayu yang memfailkan representasi pemulihan kerja terdiri daripada pekerja-pekerja dalam kategori Profesional/ Pengurusan dan Eksekutif (Rajah 2) manakala seramai 3,387 perayu adalah daripada kategori Bukan Eksekutif. Baki 43 kes merupakan perayu daripada kategori lain-lain (Ekspatriat & Bukan Ekspatriat). Kes yang difailkan oleh perayu dalam kategori Eksekutif menunjukkan peningkatan sebanyak 701 kes berbanding tahun 2019, manakala bagi kategori Bukan Eksekutif menunjukkan peningkatan sebanyak 947 kes. Kategori lain-lain iaitu Ekspatriat & Bukan Ekspatriat turut mencatatkan peningkatan daripada tahun sebelumnya.

Jadual 2 menunjukkan penerimaan kes representasi pemulihan kerja mengikut kategori gaji. Pada tahun 2020, jumlah kategori gaji yang menerima pendaftaran tertinggi adalah di bawah kategori gaji RM2,000 - RM4,999 iaitu sebanyak 3,352 kes. Daripada jadual ini, didapati kategori gaji yang paling tinggi memfailkan kes adalah kategori gaji di bawah RM5,000 bagi tempoh lima (5) tahun berturut-turut.

Jadual 2: Penerimaan Kes Representasi Pemulihan Kerja Mengikut Kategori Gaji Bagi Tahun 2016-2020

KATEGORI GAJI (Dalam RM)/TAHUN	2016	2017	2018	2019	2020
RM 0 - RM 1,999	1201	1009	1,291	1452	1598
RM 2,000 - RM 4,999	1638	1572	1,869	2308	3352
RM 5,000 - RM 9,999	822	860	986	1412	1761
RM 10,000 - RM 14,999	242	259	350	385	458
RM 15,000 - RM 19,999	138	122	144	225	252
RM 20,000 - RM 24,999	65	55	61	106	119
RM 25,000 - RM 29,999	35	33	41	56	43
RM 30,000 - RM 34,999	22	17	28	30	33
RM 35,000 - RM 39,999	12	16	18	29	31
RM 40,000 - RM 44,999	10	9	18	13	17
RM 45,000 - RM 49,999	5	1	10	8	8
MELEBIHI RM 50,000	34	20	24	36	46
JUMLAH	4224	3986	4840	6060	7718

Jadual 3 menunjukkan sebab-sebab penamatan dan jumlah kes yang diterima mengikut jenis penamatan bagi tahun 2016 hingga 2020. Daripada Jadual 3 di bawah didapati pengenejian dan pemecatan mudah menjadi sebab penamatan yang paling kerap dilaporkan. Penamatan disebabkan pengenejian adalah tertinggi pada tahun 2018, 2019 dan 2020. Manakala bagi tahun 2016 dan 2017 penamatan disebabkan salahlaku merupakan sebab penamatan tertinggi.

Jadual 3: Penerimaan Kes Representasi Pemulihan Kerja Mengikut Sebab Penamatan Bagi Tahun 2016-2020

SEBAB PENAMATAN	2016	2017	2018	2019	2020
Dipaksa Meletak Jawatan	204	235	248	239	293
Kekecewaan Kontrak	35	59	37	43	25
Kontrak Bertempoh Tetap	138	99	314	230	281
Letak Jawatan Secara Sukarela	52	49	102	92	77
Pembuangan Terancang	264	258	238	351	514
Pemecatan Mudah	617	669	827	1087	1252
Pengenejian	1037	721	1151	1797	3056
Pelaksanaan Umur Persaraan	2	1	1	13	6
Persaraan	18	14	13	14	16
Prestasi Kerja Tidak Memuaskan	357	388	389	479	542
Salahlaku	1077	1170	1116	1141	1096
Tidak Disahkan Jawatan	142	151	229	202	239
Lain-lain Sebab	281	172	175	282	321
JUMLAH	4224	3940	4840	6060	7718

Jadual 4 menunjukkan JPP Selangor menerima kes representasi pemulihan kerja tertinggi sepanjang lima (5) tahun. Ini disebabkan kebanyakan syarikat dan pusat-pusat industri tertumpu di Selangor.

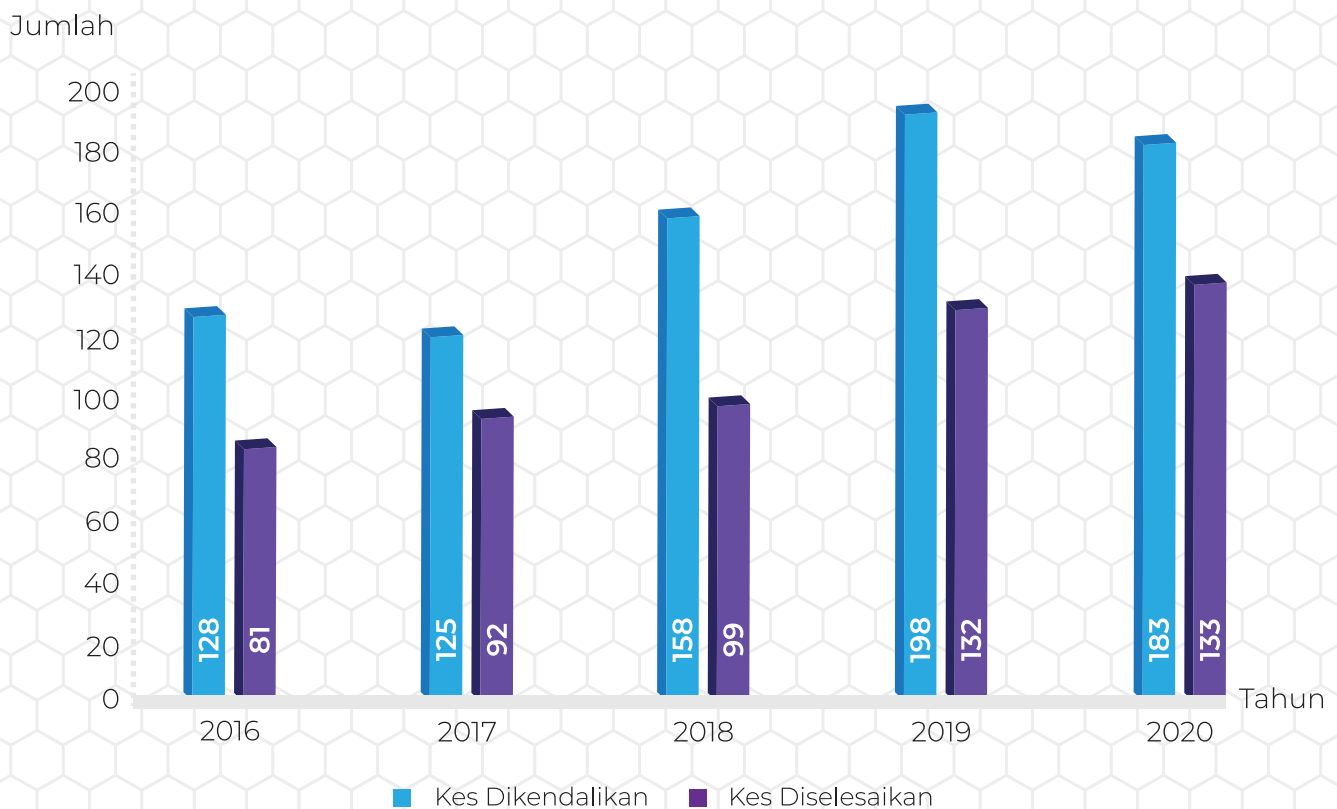
Jadual 4: Penerimaan Kes Representasi Pemulihan Kerja Mengikut Negeri Bagi Tahun 2016-2020

JPP NEGERI	2016	2017	2018	2019	2020
Johor	121	142	170	217	188
Kedah/perlis	362	335	584	491	762
Kelantan	124	125	80	73	59
Melaka	93	89	279	117	174
Negeri Sembilan	160	122	154	212	287
Pahang	158	55	216	126	246
Pulau Pinang	415	307	331	466	531
Perak	215	188	175	291	244
Selangor	1350	1318	1578	1911	2866
Terengganu	36	33	31	58	63
Sabah	124	148	145	126	199
Sarawak	167	157	161	312	196
Kuala Lumpur	899	967	936	1660	1903
JUMLAH	4224	3986	4840	6060	7718

PENGENDALIAN TUNTUTAN PENGIKTIRAFAN

Sesebuah kesatuan sekerja pekerja mesti mendapatkan pengiktirafan daripada majikan sebelum boleh mempelawa majikan untuk memulakan perundingan kolektif. Pengendalian kes Tuntutan Pengiktirafan di bawah Seksyen 9, Akta Perhubungan Perusahaan 1967 [Akta 177] merupakan salah satu aktiviti utama jabatan yang melibatkan proses Undi Sulit bagi menentukan peratusan keahlian kesatuan.

Rajah 3 : Pengendalian Kes Tuntutan Pengiktirafan Bagi Tahun 2016-2020



Berdasarkan Rajah 3, pada tahun 2020 JPPM telah mengendalikan sebanyak 183 kes Tuntutan Pengiktirafan. Daripada jumlah kes yang dikendalikan sebanyak 133 kes berjaya diselesaikan. Rajah tersebut juga menunjukkan penurunan kesatuan sekerja yang menuntut pengiktirafan daripada majikan daripada tahun sebelumnya. Kes penyelesaian Tuntutan Pengiktirafan juga menunjukkan peningkatan pada tahun 2020 iaitu sebanyak 72.7 peratus berbanding 66.7 peratus pada tahun 2019.

PENGENDALIAN KES PERJANJIAN KOLEKTIF

Perjanjian Kolektif adalah satu perjanjian yang dihasilkan daripada perundingan kolektif yang mengandungi terma-terma dan syarat perkhidmatan yang dipersetujui oleh majikan dan kesatuan sekerja. Ianya diperuntukkan di bawah Seksyen 13 Akta Perhubungan Perusahaan 1967 [Akta 177].

Kes-kes pertikaian perusahaan yang melibatkan Perjanjian Kolektif adalah seperti keengganan majikan atau kesatuan sekerja untuk memulakan perundingan kolektif dan kebuntuan dalam perundingan kolektif serta aduan-aduan lain yang berkaitan dengan Perjanjian Kolektif.

Jadual 5 menunjukkan bilangan kes bagi Pengendalian Kes Perjanjian Kolektif yang diterima dalam tempoh 5 tahun mulai 2016-2020. Bilangan kes yang diterima untuk Perjanjian Kolektif bagi tahun 2020 merupakan yang terendah bagi tempoh lima (5) tahun. Pada tahun 2020, jabatan telah mengendalikan sebanyak 126 kes yang melibatkan Perjanjian Kolektif dan sebanyak 81 kes atau 64.3 peratus kes telah berjaya diselesaikan.

Jadual 5: Pengendalian Perjanjian Kolektif bagi tahun 2016-2020

	2016	2017	2018	2019	2020
Baki Tahun Sebelum	30	25	19	26	28
Kes Terima	153	117	118	115	98
Kes Kendali	183	142	137	141	126
Kes Selesai	158	123	111	113	81

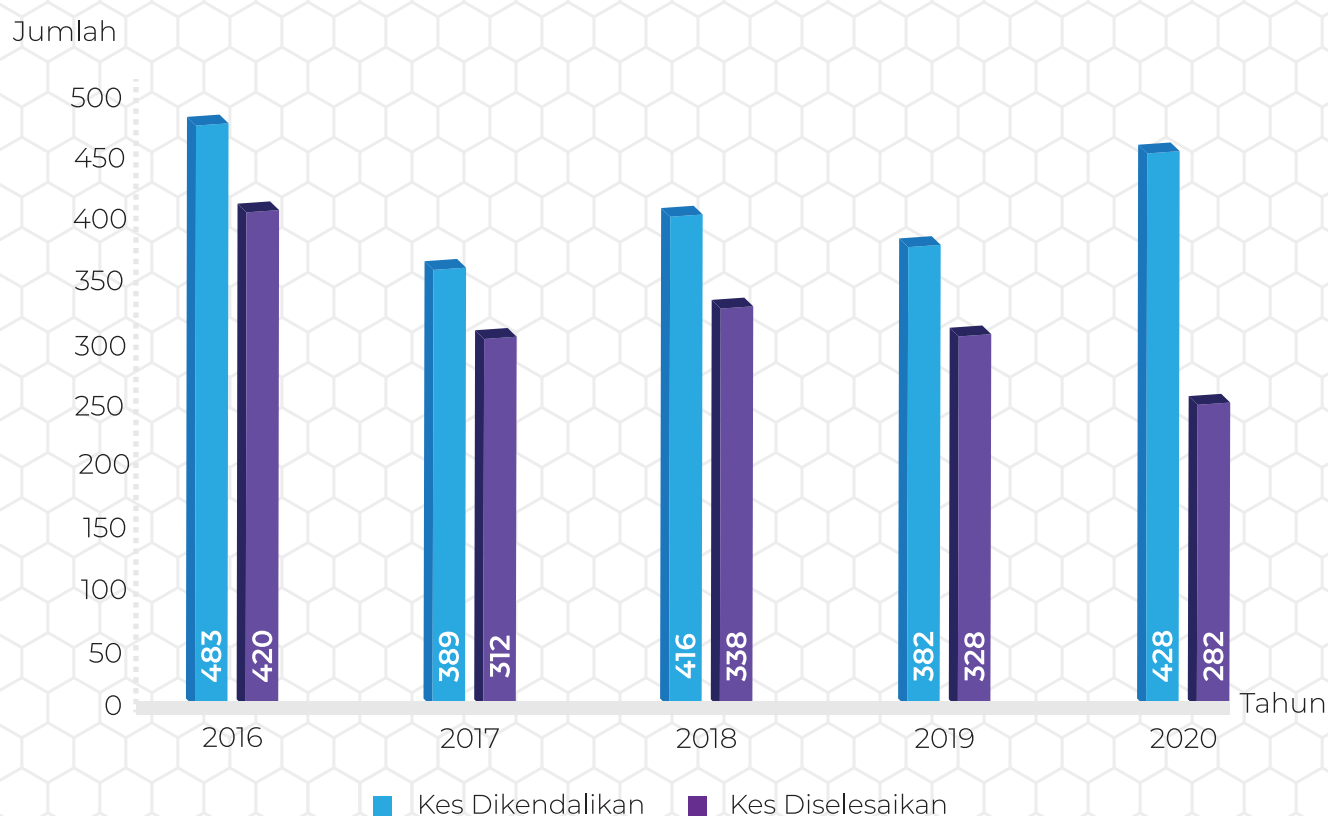


PENGENDALIAN KES PERTIKAIAN PERUSAHAAN

Pertikaian Perusahaan atau trade dispute ditakrifkan di bawah Akta Perhubungan Perusahaan 1967 [Akta 177] sebagai suatu pertikaian di antara majikan dengan pekerja yang berhubung kait dengan pekerjaan atau bukan pekerjaan atau terma-terma dan syarat-syarat pekerjaan atau keadaan tempat kerja.

Pada tahun 2020, JPPM telah mengendalikan 428 kes pertikaian perusahaan yang meliputi kes Seksyen 8, Seksyen 13 dan Seksyen 18. Daripada 428 kes yang dikendalikan, sebanyak 282 kes atau 66 peratus kes telah berjaya diselesaikan.

Rajah 4: Pengendalian Kes Pertikaian Perusahaan Bagi Tahun 2016-2020



Rajah 4 menunjukkan berlaku peningkatan bagi kes pertikaian perusahaan yang dikendalikan pada tahun 2020 (428 kes) berbanding tahun 2019 (382 kes) iaitu sebanyak 46 kes. Namun tren bagi tempoh lima (5) tahun antara 2016 hingga 2020 menunjukkan terdapatnya peningkatan dan penurunan. Jabatan telah mengambil tindakan dan inisiatif seperti menjalankan program-program pencegahan awalan yang telah dilaksanakan secara konsisten setiap tahun bagi mengekalkan keharmonian perusahaan di tempat pekerjaan. Antara inisiatif yang dilaksanakan ialah penganjuran Program Dialog Tripartite di seluruh negara. Program ini dianjurkan sebagai platform bagi pihak majikan dan kesatuan untuk berbincang dan bertukar-tukar pandangan serta pendapat dengan pihak jabatan mengenai isu-isu perhubungan perusahaan.

PENGENDALIAN TINDAKAN PERUSAHAAN

Tindakan Perusahaan adalah merujuk kepada Piket, Mogok atau Sekat Masuk (*Lock Out*). JPPM adalah bertanggungjawab dan memainkan peranan utama dalam membendung kejadian tindakan perusahaan bagi memupuk dan memelihara keharmonian perusahaan negara demi mewujudkan iklim pelaburan yang kondusif.

Pada tahun 2020 tiada kejadian mogok sah yang dilaporkan ke Jabatan ini. Manakala bagi piket pula sebanyak lapan (8) kejadian telah dilaporkan yang melibatkan 2,086 orang pekerja. Jadual 6 menunjukkan penurunan tindakan piket yang dilaporkan bagi tahun 2020 berbanding tahun 2019.

Jadual 6: Pengendalian Kes Tindakan Perusahaan (Piket) Bagi Tahun 2016-2020

TAHUN	BILANGAN KES	BILANGAN PEKERJA TERLIBAT
2016	10	1213
2017	8	885
2018	18	3577
2019	25	7228
2020	8	2086

Rajah 5: Pengendalian Piket Bagi Tahun 2020



Rajah 5 menunjukkan kesemua piket yang dilaporkan pada tahun 2020 adalah dari sektor pembuatan yang melibatkan seramai 2,086 pekerja. Kesemua tindakan perusahaan yang dilaporkan ini telah diambil tindakan serta-merta oleh pihak Jabatan.



MELESTARIKAN KEHARMONIAN PERUSAHAAN

2020 | LAPORAN
TAHUNAN

Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia

PROGRAM PENCEGAHAN AWALAN

JPPM memainkan peranan penting dalam melaksanakan peruntukan di bawah Akta Perhubungan Perusahaan 1967 [Akta 177] untuk meningkatkan dan memelihara perhubungan yang positif dan harmoni di antara majikan dan pekerja serta kesatuan sekerja.

Sebagai langkah proaktif dalam usaha untuk memenuhi peranan tersebut JPPM telah melaksanakan program-program pencegahan awalan seperti khidmat nasihat, dialog tripartite dan lawatan harmoni. Ini adalah untuk memenuhi kehendak pelanggan-pelanggan Jabatan yang terdiri daripada golongan majikan / kesatuan sekerja / pekerja tanpa had gaji.

Program ini bertujuan untuk mewujudkan hubungan dua hala yang positif dan kondusif di tempat kerja, meningkatkan hubungan kerjasama yang harmoni antara majikan dan kesatuan sekerja, serta mengurangkan kejadian tindakan perusahaan yang boleh menjejaskan keharmonian di tempat pekerjaan dan operasi perniagaan majikan.

KHIDMAT NASIHAT

JPPM sentiasa menerima kehadiran orang awam ke jabatan bagi mendapatkan nasihat dan panduan dalam menguruskan perhubungan antara majikan dan pekerja di tempat pekerjaan. Nasihat yang diberikan bergantung kepada isu dan persoalan yang diutarakan oleh para pelanggan. Rajah 6 menunjukkan bilangan pelanggan dan purata masa yang diambil bagi sesi khidmat nasihat yang diberikan oleh JPPM.

Rajah 6: Bilangan Pelanggan dan Purata Masa Khidmat Nasihat Bagi Tahun 2018-2020

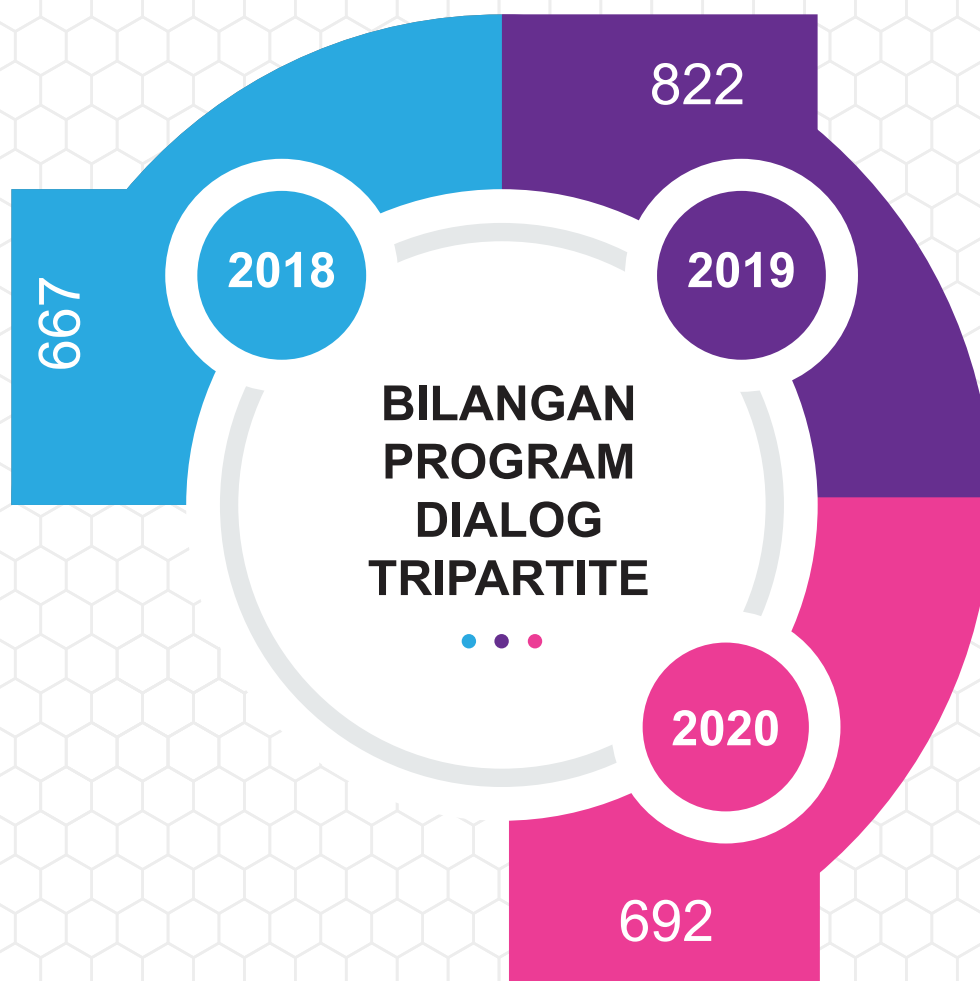


PROGRAM DIALOG TRIPARTITE

Program dialog tripartite ini dijalankan oleh JPP negeri dengan matlamat untuk meningkatkan kesedaran mengenai kepentingan untuk mengekalkan hubungan yang harmoni di antara majikan, kesatuan sekerja dan agensi kerajaan. Melalui sesi dialog yang dijalankan, ketiga-tiga pihak dapat berkongsi idea dan pandangan mengenai isu-isu perburuhan semasa.

Pada tahun 2020 sebanyak 692 program dialog *tripartite* telah berjaya dijalankan bersama pihak majikan dan kesatuan. Semasa tempoh pelaksanaan PKP, kaedah pelaksanaan program dialog dijalankan tanpa bersemuka seperti melalui telefon, emel dan juga *platform Google Meet*.

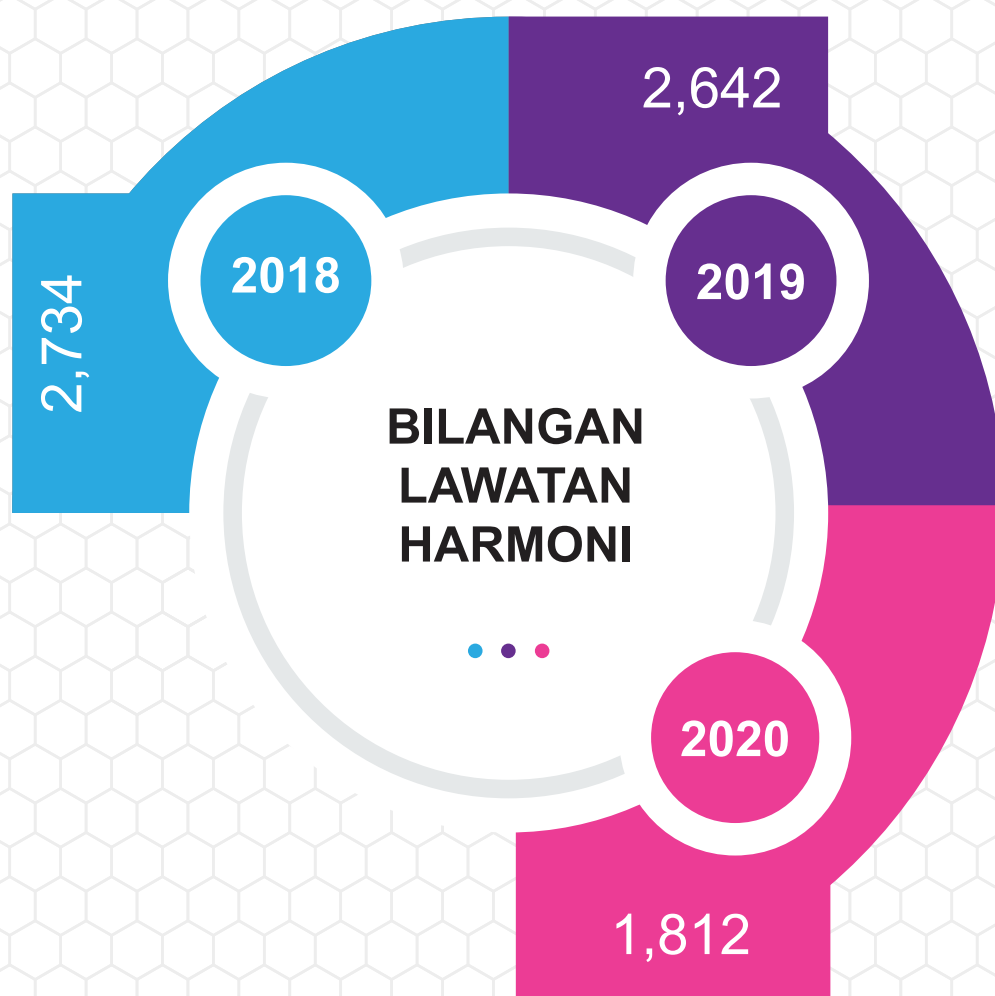
Rajah 7: Bilangan Program Dialog Tripartite Bagi Tahun 2018-2020



PROGRAM LAWATAN HARMONI KE TEMPAT PEKERJAAN

Lawatan harmoni merupakan suatu tindakan proaktif jabatan dalam menangani sebarang pertikaian yang mungkin timbul antara majikan, pekerja atau kesatuan sekerja melalui penerapan Tatacara Keharmonian Perusahaan serta *self governance/enterprise cooperation* dalam kalangan majikan, pekerja dan kesatuan. Lawatan harmoni adalah suatu aktiviti di mana pegawai JPPM membuat lawatan ke syarikat dan bertemu dengan wakil pengurusan dan wakil pekerja syarikat tersebut. Di dalam tempoh pelaksanaan PKP, Lawatan Harmoni *ad-hoc* dijalankan secara atas talian ataupun dengan menjemput majikan atau kesatuan ke pejabat dengan kawalan bilangan kehadirannya. Lawatan harmoni juga berfungsi sebagai suatu kaedah yang berkesan untuk membantu pihak majikan menyediakan faedah-faedah dan kemudahan-kemudahan yang lebih baik kepada pekerja. Pada tahun 2020 sebanyak 1,812 lawatan harmoni telah dijalankan seperti Rajah 8.

Rajah 8: Bilangan Program Lawatan Harmoni Tahun 2018-2020





**MEMPERKUKUHKAN
AMALAN
KERJASAMA DI
TEMPAT PEKERJAAN**

2020 | **LAPORAN
TAHUNAN**
Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia

BENKEL PENYEDIAAN PROSEDUR OPERASI STANDARD BAGI ISU KELAYAKAN DAN HAK BERUNDING TUNGGAL (SOLE BARGAINING RIGHTS)

Bengkel Penyediaan Prosedur Operasi Standard Bagi Isu Kelayakan & Hak Berunding Tunggal (*Sole Bargaining Rights*) telah diadakan dari 24 hingga 28 Februari 2020 bertempat di The Grand Beach Resort, Port Dickson, Negeri Sembilan. Tujuan bengkel ini diadakan adalah untuk membincangkan berkenaan draf operasi standard bagi isu kelayakan dan hak berunding tunggal berikutan pindaan kepada Akta 177.



Peserta bengkel bergambar kenangan bersama Ketua Pengarah Perhubungan Perusahaan

Objektif bengkel ini adalah:


- Menyediakan Prosedur Operasi Standard dalam menjalankan siasatan bagi menentukan kelayakan sesebuah kesatuan sekerja pekerja untuk mewakili mana-mana pekerja atau mana-mana kelas pekerja;
- Menyediakan Prosedur Operasi Standard bagi Hak Berunding Tunggal (*Sole Bargaining Rights*) dalam memproses dan mengendalikannya permohonan yang dikemukakan oleh kesatuan sekerja; dan
- Meningkatkan pengetahuan pegawai-pegawai di Jabatan Perhubungan Perusahaan dalam pengendalian Isu Kelayakan dan Hak Berunding Tunggal (*Sole Bargaining Rights*).

MESYUARAT PROSEDUR OPERASI STANDARD PENGENDALIAN KES-KES PERTIKAIAN PERUSAHAAN SEMASA DAN SELEPAS PERINTAH KAWALAN PERGERAKAN BERSYARAT (PKPB)

Mesyuarat berkenaan Prosedur Operasi Standard Pencegahan Penularan Pandemik Covid-19 bagi Pengendalian Kes-kes Pertikaian Perusahaan di bawah Akta Perhubungan Perusahaan 1967 [Akta 177] telah diadakan pada 21 Mei 2020 bagi membincangkan tentang tempoh pengendalian kes semasa dan selepas Perintah Kawalan Pergerakan Bersyarat (PKPB). Ini bagi memastikan perkhidmatan JPPM terus efektif dan efisien dengan mengambil kira aspek keselamatan dan kebajikan para pegawai semasa negara sedang menangani penularan pandemik Covid-19.



Mesyuarat sedang berlangsung



MEMACU PELAKSANAAN UPAH YANG DIKAITKAN DENGAN PRODUKTIVITI

2020 | LAPORAN
TAHUNAN

Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia

SISTEM UPAH YANG DIKAITKAN DENGAN PRODUKTIVITI/PRODUCTIVITY-LINKED WAGE SYSTEM (PLWS)

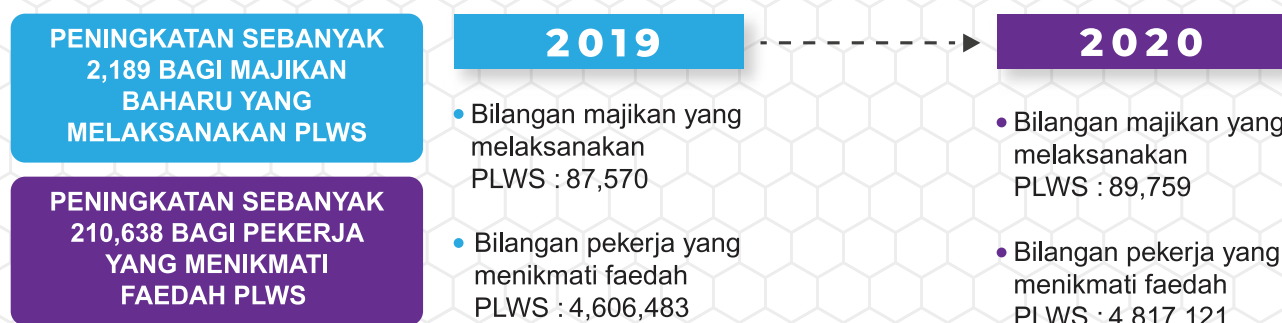
Sistem Upah Yang Dikaitkan Dengan Produktiviti / Productivity - *Linked Wage System* (PLWS) adalah satu sistem untuk mewujudkan kaitan yang rapat di antara upah dan produktiviti bagi meningkatkan daya saing syarikat dan seterusnya daya saing negara. Ia akan memberi manfaat kepada majikan dan pekerja sama ada yang berkesatuan atau tidak berkesatuan.

Selaras dengan polisi kerajaan iaitu menggalakkan pelaksanaan PLWS di semua industri di Malaysia, JPPM dengan kerjasama Perbadanan Produktiviti Malaysia (MPC) telah mengambil langkah-langkah mempromosikan PLWS melalui aktiviti-aktiviti seperti seminar,

bengkel, dialog, lawatan harmoni, penyediaan garis panduan dan lain-lain aktiviti secara norma baru. Ia boleh dilaksanakan secara dalam talian ataupun perjumpaan bersemuka dengan mematuhi SOP yang telah ditetapkan oleh pihak kerajaan.

Rajah 9 menunjukkan peningkatan bilangan majikan yang telah melaksanakan PLWS pada tahun 2020 iaitu sebanyak 2,189 dan peningkatan sebanyak 210,638 bagi bilangan pekerja yang telah menikmati faedah PLWS berbanding tahun 2019. Manakala Rajah 10 menunjukkan bilangan majikan yang telah melaksanakan PLWS mengikut sektor bagi tahun 2020.

Rajah 9: Bilangan Majikan Yang Telah Melaksanakan PLWS dan Bilangan Pekerja Yang Telah Menikmati Faedah PLWS Pada Tahun 2019-2020



Rajah 10: Bilangan Majikan Yang Telah Melaksanakan PLWS Mengikut Sektor Tahun 2020



MEMPROMOSI JABATAN MELALUI MEDIA

JPPM turut mempromosikan Jabatan melalui media massa iaitu program wawancara radio dan televisyen

PROGRAM TEMBUBUAL BERSAMA RADIO TELEVISYEN MALAYSIA (RTM)

Secara keseluruhannya, pengisian temubual-temubual bersama RTM ini telah berjaya menyampaikan maklumat kepada semua penonton berkaitan peranan dan fungsi utama JPPM serta penjelasan berkaitan seksyen-seksyen penting di bawah Akta Perhubungan Perusahaan 1967 [Akta 177]. Penonton juga diterangkan mengenai hak-hak pekerja di dalam konteks Akta 177 semasa pandemik Covid-19 yang memberi kesan kepada pekerja yang ditamatkan pekerjaan dan juga Tatacara Untuk Keharmonian Perusahaan yang perlu diberi perhatian oleh majikan serta kesatuan sekerja.

Program seumpama ini akan diteruskan di masa hadapan kerana ia memberi liputan secara meluas kepada orang ramai mengenai hak pekerja serta kepentingan keharmonian perusahaan di tempat kerja. Selain bertindak sebagai pencegahan awalan, ia juga dilihat sebagai langkah proaktif dalam usaha menggalas peranan jabatan dalam meningkatkan dan memelihara perhubungan yang positif dan harmoni di antara majikan, pekerja dan kesatuan sekerja.



Poster Hebahan Program Temubual Ketua Pengarah Perhubungan Perusahaan bersama RTM di dalam Bicara Pengguna

Poster Hebahan Program Temubual Timbalan Ketua Pengarah Perhubungan Perusahaan bersama RTM di dalam Selamat Pagi Malaysia



Poster Hebahan Program Temubual Pengarah Bahagian Keharmonian Perusahaan bersama RTM di dalam BizMalaysia

Ketua Pengarah Perhubungan Perusahaan sedang berbincang bersama Pengacara Rancangan Bicara Pengguna sebelum sesi berlangsung





Bergambar bersama pengacara rancangan Bicara Pengguna



Timbalan Ketua Pengarah sedang bersiaran



13-772 2020 ATAU HUBUNGI 1 800 88 7720 UNTUK MAKLUM



Ketua Pengarah Perhubungan Perusahaan, En. Khalid Jali bersama YM Engku Adlin Engku Ariffin serta Puan Saadiah Saad bergambar kenangan di pejabat RTM



Timbalan Ketua Pengarah Perhubungan Perusahaan, En. Shanmugam A/L Thiagarajan bersama YM Engku Adlin Engku Ariffin dan Puan Saadiah Saad bergambar kenangan di pejabat RTM

JPPM telah memenuhi jemputan daripada Radio Televisyen Malaysia (RTM) untuk menjadi tetamu di dalam slot program bual bicara. Slot temu bual bersama JPPM ditayangkan di dalam tiga (3) program yang berbeza dengan topik yang berlainan.

Temubual bersama Ketua Pengarah JPPM di dalam Rancangan Bicara Pengguna diadakan pada 26 Oktober 2020 (Isnin) jam 9.00 hingga 10.00 malam dengan tajuk Covid-19: Hak-Hak di Bawah Akta Perhubungan Perusahaan 1967.

Temubual bersama Timbalan Ketua Pengarah JPPM di dalam Rancangan Selamat Pagi Malaysia pada 21 Oktober 2020 (Rabu) jam 9.30 pagi dengan tajuk Covid-19: Peranan JPPM dalam membantu pekerja yang ditamatkan pekerjaan secara tidak adil.

Temubual bersama Pengarah Bahagian Keharmonian Perusahaan, JPPM di dalam BizMalaysia pada 21 Oktober 2020 (Rabu) jam 10.00 pagi dengan tajuk Keharmonian Perusahaan di Tempat Pekerjaan.

Isi kandungan bagi ketiga-tiga program meliputi perkara berikut:

- a) **Fungsi dan Peranan Utama Jabatan**
Penerangan berkaitan Akta 177 dan liputan perlindungan serta hak-hak pekerja di bawahnya.
- b) **Hak Berkesatuan**
Peruntukan kebebasan kepada pekerja untuk berkesatuan, selari dengan Perkara 10 Perlembagaan Persekutuan dan prinsip utama Konvensyen ILO No. 87 (*Freedom of Association and Protection of the Right to Organize Convention*).

c) Perundingan Kolektif dan Perjanjian Kolektif

Penerangan mengenai Perundingan Kolektif iaitu rundingan di antara majikan atau kesatuan sekerja majikan dengan kesatuan sekerja pekerja bagi mencapai Perjanjian Kolektif. Perjanjian Kolektif merupakan satu platform bagi menambahbaik terma-terma dan syarat-syarat pekerjaan sedia ada, yang memberi hak kepada pekerja melalui Kesatuan Sekerja untuk berunding dengan pihak majikan bagi menuntut terma-terma dan syarat-syarat pekerjaan kepada yang lebih baik.

d) Proses Undi Sulit Semasa Tempoh Pandemik Covid-19

Penonton dimaklumkan tentang proses undi sulit dalam situasi pandemik Covid-19 yang berdasarkan kepada SOP daripada Majlis Keselamatan Negara (MKN) dan Kementerian Kesihatan Malaysia (KKM) seperti penjarakan fizikal, pemakaian pelitup muka, pengambilan suhu dan penggunaan *hand sanitizer*.

e) Pelaksanaan Pengepian Pekerja (*Retrenchment*) Semasa Tempoh Pandemik Covid-19

Penonton dimaklumkan mengenai pengepian kerja atau *retrenchment* yang merupakan pengurangan pekerja akibat lebihan tenaga kerja berdasarkan prinsip keadilan melalui tiga perkara berikut:

Alasan perniagaan majikan terjejas akibat Covid-19 hendaklah *genuine* dan bukan sengaja diada-adakan.

Jabatan menyarankan supaya pihak majikan mengambil langkah-langkah sebagaimana yang terkandung dalam Tatacara Untuk Keharmonian Perusahaan (*Code of Conduct for Industrial Harmony*), iaitu mengurangkan waktu kerja, mengehadakan atau membekukan pengambilan pekerja baru, mengehadakan kerja lebih masa, mengehadakan kerja pada hari mingguan atau cuti am, mengurangkan gaji pekerja, melaksanakan pemberhentian kerjasementara (*lay-off*);

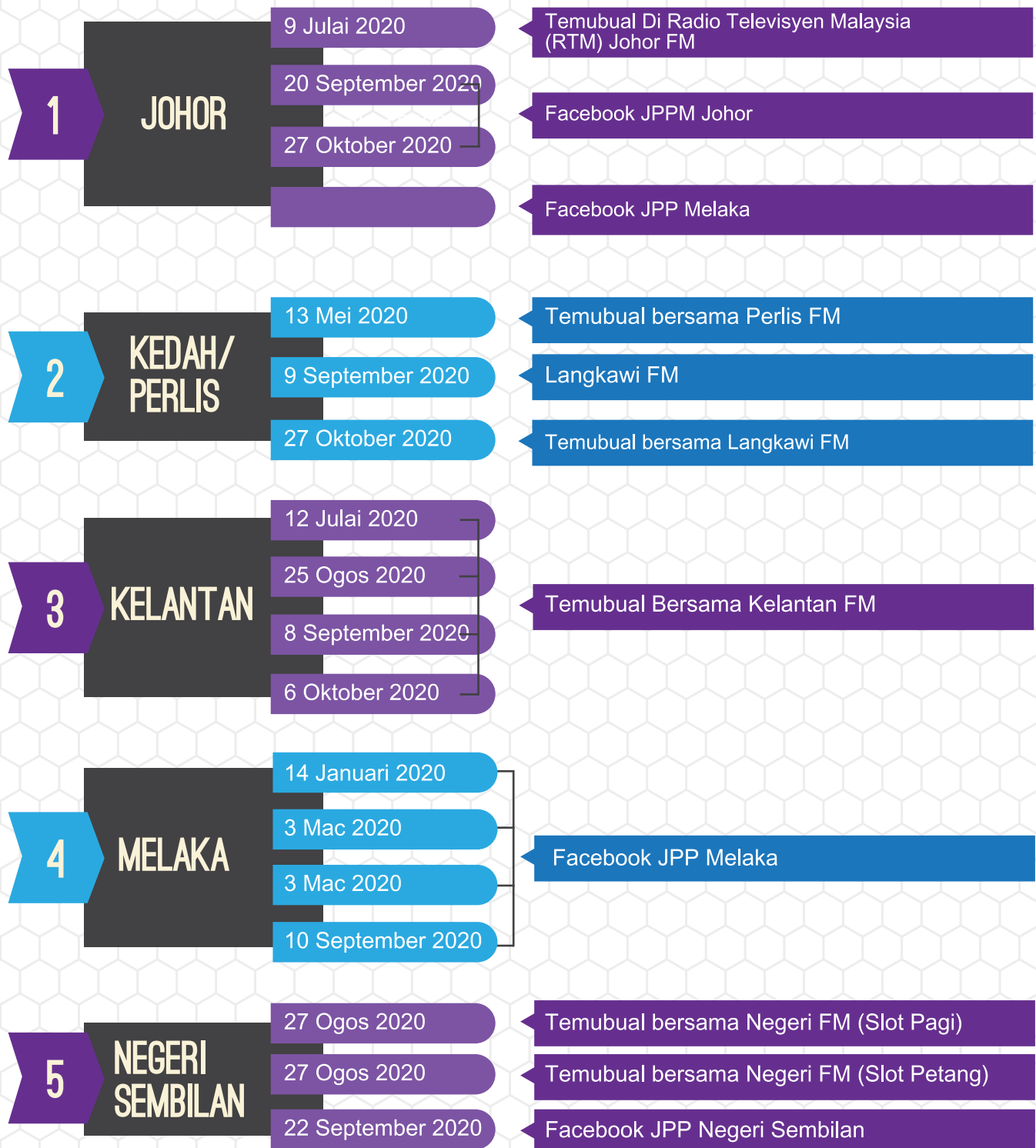
Sekiranya pemberhentian pekerja tidak dapat dielakkan, majikan hendaklah menggunakan prinsip *foreign workers first out (FWFO)* iaitu penamatan perkhidmatan pekerja asing terlebih dahulu. Sekiranya masih lagi terdapat lebihan tenaga kerja yang melibatkan tenaga kerja tempatan, prinsip *last in first out (LIFO)* iaitu menamatkan perkhidmatan pekerja yang junior terlebih dahulu hendaklah dilaksanakan. Walau bagaimanapun prinsip LIFO ini boleh diketepikan sekiranya majikan mempunyai justifikasi kukuh.

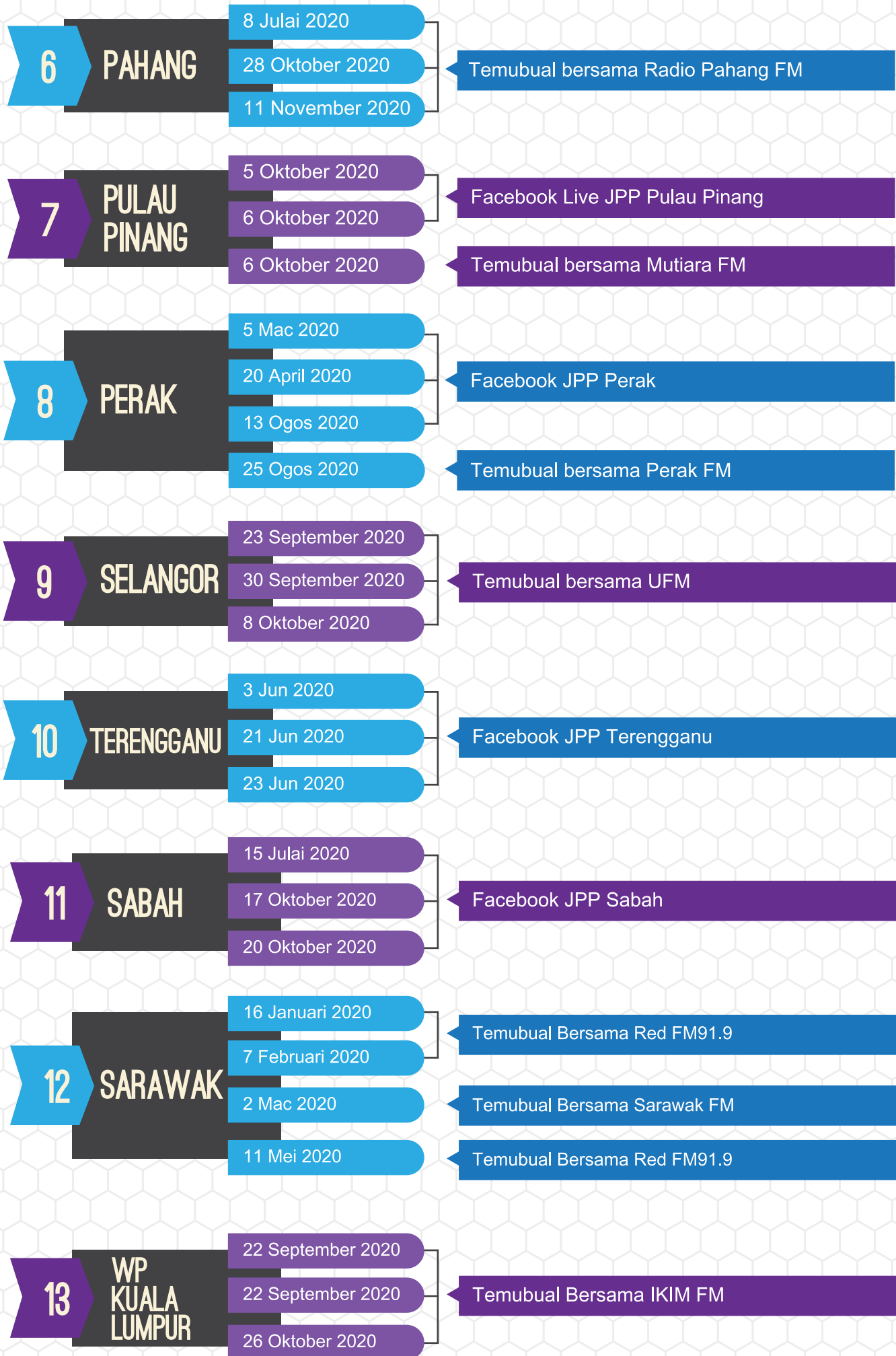
f) Tindakan yang perlu diambil sekiranya timbul pertikaian perusahaan.

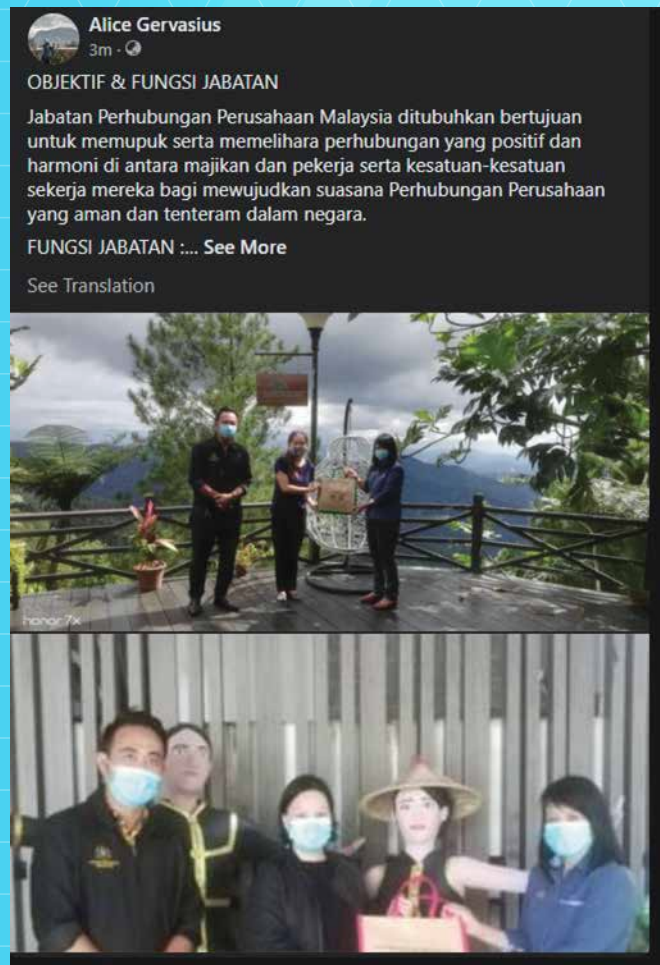
Jabatan menyarankan pihak pekerja dan majikan mengamalkan prinsip-prinsip yang terkandung di dalam Tatacara Untuk Keharmonian Perusahaan (*Code of Conduct for Industrial Harmony*). Tatacara ini telah dipersetujui oleh wakil majikan dan wakil pekerja sejak tahun 1975 sebagai satu mekanisme yang berkesan dalam memupuk dan memelihara keharmonian perusahaan di negara ini.

PROMOSI JABATAN MELALUI MEDIA

Wawancara selama lebih kurang 45 minit ini dilaksanakan oleh pegawai-pegawai JPP Negeri di stesen-stesen radio di negeri berkenaan. Melalui program ini, fungsi dan peranan JPPM serta PLWS dapat disebarkan secara meluas dan terus kepada orang awam terutamanya pihak majikan, pekerja dan kesatuan sekerja di seluruh Malaysia. Sebanyak 40 promosi media telah berjaya dilaksanakan sepanjang tahun 2020. Senarai tarikh-tarikh Promosi PLWS pada Tahun 2020 adalah seperti berikut:







Promosi melalui Facebook oleh JPP Sabah



Temubual IKIM FM bersama JPP WP Kuala Lumpur



Temubual Kelantan FM bersama JPP Kelantan



Temubual Red FM Kuching Sarawak bersama JPP Sarawak



Temubual Negeri FM bersama JPP Negeri Sembilan



Temubual bersama JPP Selangor

SIMPOSIUM KEHARMONIAN PERUSAHAAN PERINGKAT NEGERI PERAK 'PENINGKATAN PRODUKTIVITI DALAM ORGANISASI'

Simposium Keharmonian Perusahaan Peringkat Negeri Perak Tahun 2020 dengan tema 'Ke Arah Peningkatan Produktiviti Dalam Organisasi' telah diadakan pada 5 Mac 2020 bertempat di Hotel Impiana, Ipoh, Perak. Program anjuran JPP Perak ini adalah salah satu usaha dalam memperkasakan pelaksanaan *Productivity-Linked Wage System* (PLWS) di kalangan majikan, pekerja, dan kesatuan sekerja secara *tripartite*.

Objektif program ini adalah untuk berkongsi dan meningkatkan pengetahuan serta kefahaman pihak majikan dan kesatuan sekerja mengenai upah dan produktiviti serta isu dan cabaran mereka dalam memelihara keharmonian perusahaan di tempat pekerjaan.

Selain itu, turut diselitkan pendedahan dan kefahaman kepada para majikan dan kesatuan sekerja pekerja berhubung pindaan Akta Perhubungan Perusahaan 1967 serta implikasinya terhadap keharmonian perusahaan dan produktiviti. Antara pengisian di dalam simposium ini adalah ceramah seperti berikut:-

Ceramah 1

Enhances Shared Prosperity Through Productivity Measurements oleh Encik Khairil Anuar Bin Hamzah, Pengurus Perbadanan Produktiviti Malaysia Wilayah Utara.

Ceramah 2

Productivity & Sustaining Industrial Harmony in Manufacturing Sector oleh Encik Alan Tan, Pengurus Kanan Sumber Manusia, Unisem (M) Bhd.

Ceramah 3

Isu dan Cabaran Pekerja Dalam Meningkatkan Produktiviti dan Mengekalkan Keharmonian Perusahaan oleh Encik S. Somahsundram, Setiausaha Eksekutif, *Paper and Paper Products Manufacturing Employees Union (PPPMEU)*.

Ceramah 4

Pindaan Akta Perhubungan Perusahaan 1967 dan Implikasinya Terhadap Keharmonian Perusahaan oleh Encik Ahamad Kamal Bin Mohd Nor, Pengarah Bahagian Perundangan, JPPM.



Urusetia bergambar bersama pengurusan tertinggi JPPM



Tetamu kehormat bergambar kenangan bersama pengurusan tertinggi JPPM, wakil majikan, pekerja dan kesatuan sekerja



Pegawai Petugas mengambil bacaan suhu tetamu kehormat YBhg Datuk Mohd Khair Razman Bin Mohamed Annuar



Perasmian Simposium Keharmonian Perusahaan Peringkat Negeri Perak Tahun 2020 'Ke Arah Peningkatan Produktiviti Dalam Organisasi'



Encik Ahamad Kamal Bin Mohd Nor memberi ceramah berhubung pindaan Akta Perhubungan Perusahaan 1967



Peserta sedang mengutarakan pertanyaan kepada Penceramah



**MEMACU
KECEMERLANGAN
MODAL INSAN
BERPRESTIJ
TINGGI**

2020 | **LAPORAN
TAHUNAN**
Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia

PEMBANGUNAN STANDARD KOMPETENSI NASIONAL (NCS) KESELAMATAN SOSIAL DAN HAK PEKERJA (*NCS SOCIAL SECURITY AND WORKERS RIGHTS*)

JPPM telah terlibat dalam membangunkan Standard Kompetensi Nasional (NCS) Keselamatan Sosial Dan Hak Pekerja yang dibangunkan dengan kerjasama Jabatan Pembangunan Kemahiran (JPK), Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO), Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia (JTKSM), Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja (JHEKS) dan Kumpulan Wang Simpanan Pekerja (KWSP). Jabatan telah diwakili oleh En. Ahamad Kamal Bin Mohd Nor, Pengarah Bahagian Perundangan dan En. Zun Bin Rawi, Ketua Penolong Pengarah, Bahagian Pemulihan Kerja & Pengurusan Rundingan Damai.

NCS ini dibangunkan berdasarkan kepada pentadbiran keselamatan sosial iaitu gabungan pengetahuan dan kemahiran dalam menguruskan tanggungjawab hak pekerja dan majikan berdasarkan garis panduan serta peruntukan undang-undang. Ia adalah elemen penting bagi seseorang yang belum memasuki dunia pekerjaan atau telah berada dalam dunia pekerjaan atau sebagai pesara.

Objektif pembangunan NCS ini adalah untuk membantu seseorang individu mematuhi peraturan dan undang-undang pekerjaan, menggalakkan keharmonian perusahaan di tempat pekerjaan, meningkatkan kadar pekerjaan dan kesedaran mengenai kepentingan keselamatan sosial di Malaysia.

Bengkel pembangunan NCS ini telah diadakan dua kali melibatkan 18 orang peserta. Bengkel pertama diadakan pada 12-15 Februari 2020 bertempat di Avani Sepang Gold Coast Resort, manakala bengkel kedua pula pada 3 hingga 7 Ogos 2020 di Avenue Garden Hotel Bangi.

Hasil daripada bengkel ini, dokumen berkaitan dengan NCS Keselamatan Sosial Dan Hak Pekerja telah berjaya disediakan dan telah diluluskan oleh Panel NCS di peringkat Kementerian Sumber Manusia pada Oktober 2020. NCS Keselamatan Sosial Dan Hak Pekerja telah dijadikan dokumen rujukan dan akan digunapakai dalam bidang latihan dan pendidikan.



Bengkel di Avani Gold Resort



Bengkel yang berlangsung di Avenue Garden Hotel Bangi

PEMBANGUNAN DOKUMEN MANUAL LATIHAN BERDASARKAN FORMAT WRITTEN INSTRUCTIONAL MATERIAL (WIM)/NCS SOCIAL SECURITY ADMINISTRATION

JPPM telah terlibat dalam membangunkan Dokumen Manual Latihan Berdasarkan Format *Written Instructional Material* (WIM) bagi keselamatan sosial dan hak pekerja yang telah dibangunkan dengan kerjasama Jabatan Pembangunan Kemahiran (JPK), Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO), Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia (JTKSM), Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja (JHEKS) dan Kumpulan Wang Simpanan Pekerja (KWSP). Jabatan telah diwakili oleh En. Ahamad Kamal Bin Mohd Nor, Pengarah Bahagian Perundangan dan En. Zun Bin Rawi, Ketua Penolong Pengarah, Bahagian Pemulihan Kerja & Pengurusan Rundingan Damai. Pembangunan WIM ini adalah penting bagi mewujudkan standard dokumen-dokumen yang berkaitan dengan bahan pengajaran bertulis secara teori dan amali untuk kegunaan tenaga pengajar sebagai panduan dalam menyampaikan pengajaran berkaitan dengan keselamatan sosial dan hak pekerja. Bengkel Pembangunan WIM ini telah diadakan tiga kali yang melibatkan 20 orang peserta pada tarikh dan tempat seperti berikut:



Hasil daripada bengkel ini, dokumen-dokumen berkaitan dengan bahan pengajaran bertulis secara teori dan amali berkaitan Keselamatan Sosial Dan Hak Pekerja telah berjaya disediakan dan diluluskan oleh Panel NCS di peringkat Kementerian Sumber Manusia pada 2 Disember 2020. WIM ini telah dijadikan bahan pengajaran bertulis digunapakai dalam bidang pendidikan di institut kemahiran di bawah Kementerian Sumber Manusia.



Dokumen WIM yang telah disediakan oleh peserta bengkel



Bengkel di Thistle Port Dickson Resort



Perbincangan kumpulan penyediaan WIM

KURSUS MASTER ON PRODUCTIVITY-LINKED WAGE SYSTEM (MASTOP)

Kursus *Master on PLWS* (MASTOP) 2020 telah diadakan pada 11 hingga 13 Februari 2020 di Hotel Movenpick, Sepang. Kursus ini menghimpunkan seramai 20 orang peserta yang terdiri daripada Pegawai Perhubungan Perusahaan Gred S41 hingga S44 dari seluruh negeri.

Tujuan kursus ini adalah untuk mendedahkan peserta berkenaan kaedah pelaksanaan PLWS dari segi pengiraan teknikal elemen PLWS ke atas sesebuah syarikat, kaedah mempromosi pelaksanaan PLWS kepada majikan dan sesi perkongsian maklumat dan pengalaman berhubung pelaksanaan PLWS oleh penceramah dari Perbadanan Produktiviti Malaysia (MPC), Encik S. Sugumar dan Encik Khairil Anuar Bin Amir Hamzah.

Selain daripada itu, kursus ini juga memuatkan lawatan industri ke syarikat Denso (Malaysia) Sdn. Bhd. di Bandar Baru Bangi yang juga merupakan pemenang tempat ketiga Pertandingan Hari Anugerah PLWS 2019. Lawatan ini memberikan gambaran secara praktikal berkenaan pelaksanaan PLWS di dalam operasi syarikat. Lima (5) peserta terbaik telah dipilih berdasarkan markah kuiz dan penglibatan mereka sepanjang kursus.



Peserta Kursus *Master on Productivity - Linked Wage System* (MASTOP) 2020



Lawatan Industri ke Denso (M) Sdn. Bhd. Bandar Baru Bangi, Selangor



**Peserta tempat pertama MASTOP 2020,
Encik Aizul Azmi Bin Azhar dari
JPP Selangor**



**Peserta tempat kedua MASTOP 2020,
Cik Nurul Nadieya Binti Nani dari
JPP Selangor**



**Peserta tempat ketiga MASTOP 2020,
Encik Mohd Ridzuan Bin Mohamad Johari
dari JPP Ibu Pejabat, Putrajaya**



**Peserta tempat keempat MASTOP 2020,
Puan Zurianie Binti Mohd Sahak dari
JPP Pulau Pinang**



**Peserta tempat kelima MASTOP 2020,
Puan Harniza Binti Sadiman Johari dari
JPP Selangor**

SEMAKAN SEMULA PRACTICAL GUIDELINES ON PRODUCTIVITY LINKED WAGE SYSTEM (PLWS) BERSAMA SUBJECT MATTER EXPERTS IN PLWS

JPPM telah diberi mandat oleh Bahagian Dasar KSM untuk memberikan maklumbalas berkaitan semakan semula *Practical Guidelines on Productivity Linked Wage System (PLWS)* yang telah dibangunkan oleh *Malaysia Productivity Corporation (MPC)*.

Bagi mendapatkan pandangan dan cadangan untuk penyediaan serta pemurnian maklum balas draf semakan semula garis panduan tersebut, satu perbincangan mengenainya telah diadakan pada 6 hingga 8 Oktober 2020 bertempat di Hotel Marriott Putrajaya. Perbincangan tersebut diketuai oleh Pengarah Bahagian Keharmonian Perusahaan, Puan Saadiah Saad dan disertai oleh pegawai pakar PLWS di Ibu Pejabat serta Pejabat Negeri. Pegawai pakar daripada MPC juga turut hadir di dalam perbincangan ini.

Garis panduan yang telah dimurnikan ini akan dihantar kepada Bahagian Dasar, KSM untuk tujuan semakan dan kelulusan sebelum dibawa kepada *National Labour Advisory Council (NLAC)* bagi tujuan pengesahan sebelum diguna pakai sepenuhnya.



Pegawai dari JPPM dan KSM yang hadir ke perbincangan berhubung semakan semula *Practical Guidelines on Productivity Linked Wage System (PLWS)*




Sesi perbincangan sedang berlangsung



Wakil Dari MPC, Encik Mohd Khairil Anuar



Sebahagian peserta bergambar kenangan di Hotel Marriott, Putrajaya



MEMPERKASAKAN AKTA BERHUBUNGAN PERUSAHAAN 1967 [AKTA 177]

2020 | **LAPORAN
TAHUNAN**
Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia

Selain terlibat dengan penggubalan undang-undang serta isu-isu berkaitan hal ehwal perundangan di bawah Akta 177, Bahagian Perundangan juga berperanan penting dalam mengendalikan kes-kes permohonan semakan kehakiman serta menjalankan siasatan bagi tujuan pendakwaan terhadap majikan-majikan yang melakukan pelanggaran peruntukan atau peraturan di bawah Akta 177.

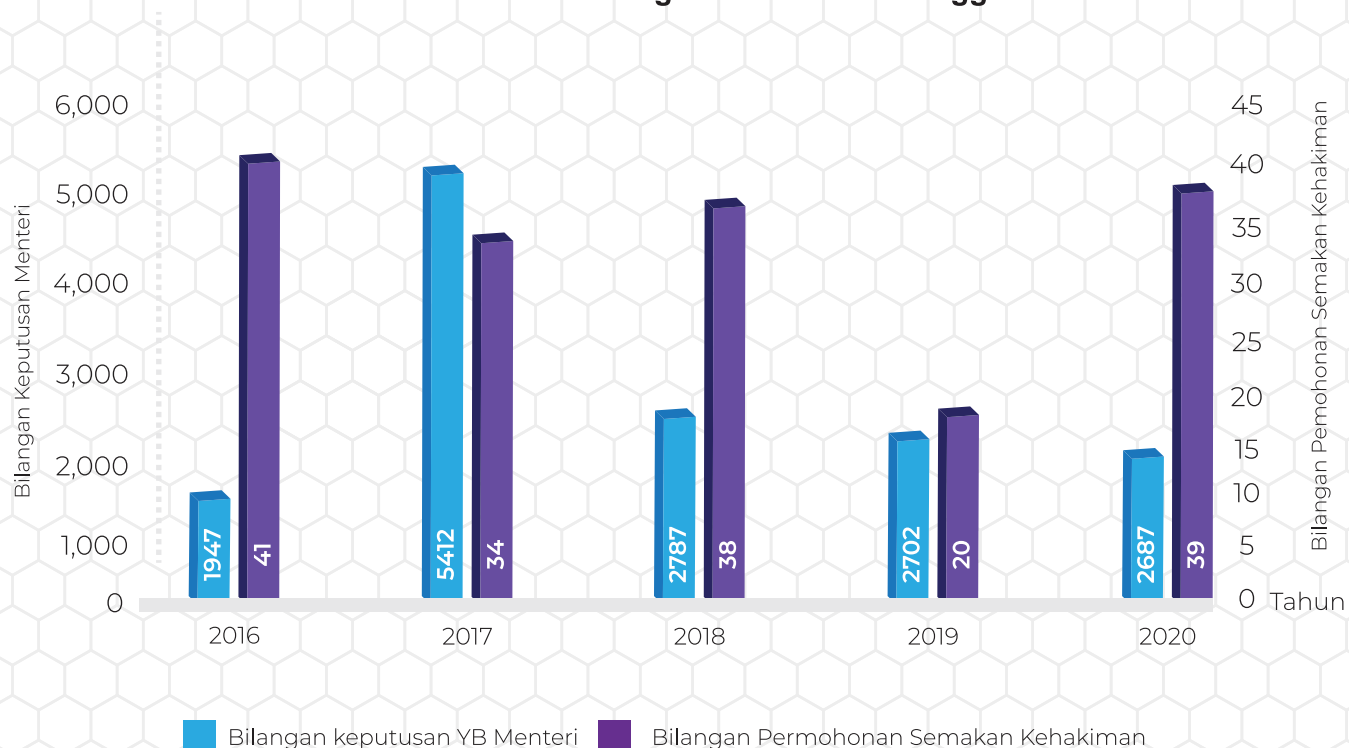
SEMAKAN KEHAKIMAN DAN UNDANG-UNDANG

Permohonan semakan kehakiman adalah kes yang difailkan di Mahkamah Tinggi oleh pihak-pihak yang tidak berpuas hati atau bertujuan untuk mencabar keputusan YB Menteri Sumber Manusia. Pihak-pihak yang dimaksudkan sama ada majikan, pekerja atau kesatuan sekerja.

Peranan Bahagian Perundangan di dalam proses permohonan semakan kehakiman adalah dengan menyediakan laporan lengkap berkaitan isu-isu yang dibangkitkan oleh pihak-pihak yang mencabar keputusan YB Menteri ini bagi membolehkan Peguam Persekutuan atau Peguam Kanan Persekutuan menyediakan affidavit yang menyokong keputusan YB Menteri Sumber Manusia. Prosiding permohonan semakan kehakiman ini selanjutnya akan dikendalikan oleh Peguam Persekutuan atau Peguam Kanan Persekutuan daripada Jabatan Peguam Negara di Mahkamah Tinggi (Rayuan-Rayuan Khas).

Antara isu-isu yang sering melibatkan permohonan semakan adalah Representasi Pemulihan Kerja di bawah Seksyen 20, Pertikaian Perusahaan di bawah Seksyen 8, 13 dan 18, Tuntutan Pengiktirafan di bawah Seksyen 9(5) dan Skop Keahlian di bawah Seksyen 9(1D).

Rajah 1: Bilangan Keseluruhan Keputusan YB Menteri Dan Bilangan Keseluruhan Semakan Kehakiman Bagi Tahun 2016 Sehingga 2020

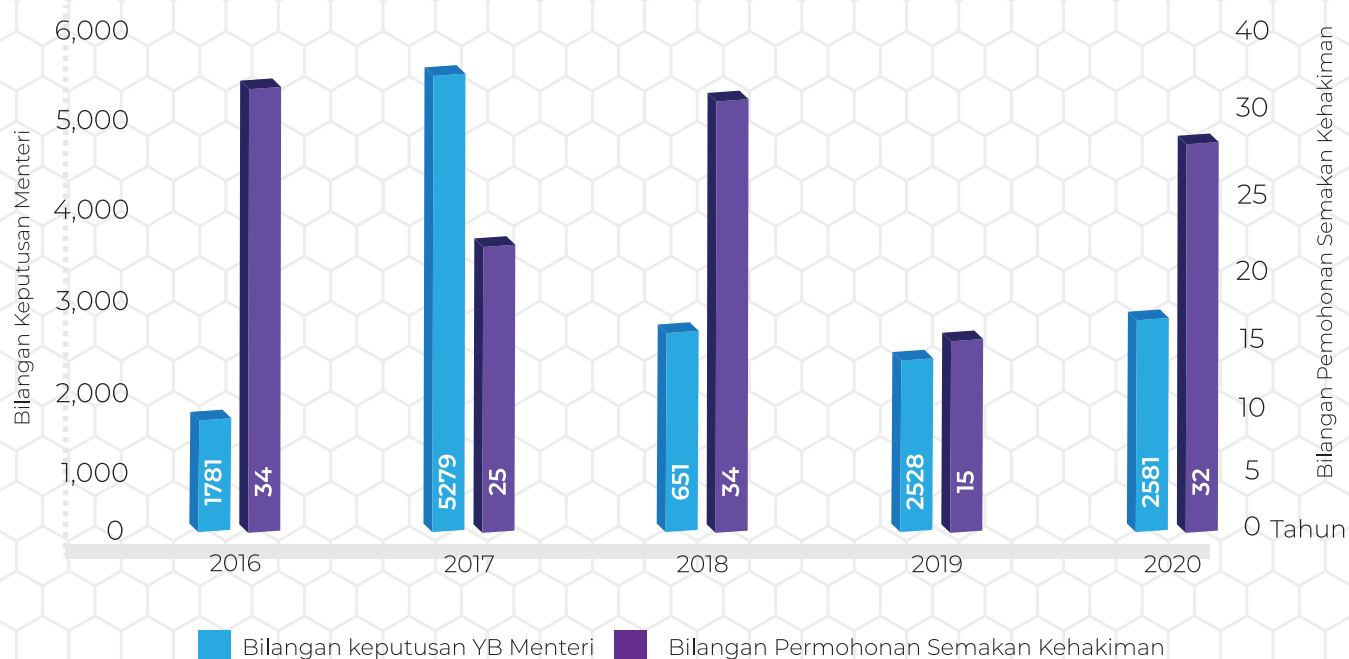


Jadual 3: Bilangan Keseluruhan Keputusan YB Menteri Dan Bilangan Semakan Kehakiman Bagi Tahun 2016 sehingga 2020

Perkara	Tahun					Jumlah
	2016	2017	2018	2019	2020	
Bilangan Keputusan YB Menteri	1,947	5,412	2,787	2,702	2,687	15,535
Bilangan Permohonan Semakan Kehakiman	41	34	38	20	39	172
% Bilangan Keputusan YB Menteri / Bilangan Permohonan Semakan Kehakiman	2.10%	0.60%	1.40%	0.70%	1.45%	1.11%

Berdasarkan Rajah 1 dan Jadual 3, terdapat pengurangan sebanyak 15 kes yang memerlukan keputusan YB Menteri Sumber Manusia pada tahun 2020 berbanding tahun sebelumnya. Akan tetapi, terdapat peningkatan bilangan keseluruhan permohonan semakan kehakiman bagi tahun yang sama iaitu sebanyak 19 kes. Ini berkemungkinan disebabkan telah wujudnya kesedaran pihak-pihak bahawa terdapat platform yang membolehkan mereka mencabar keputusan YB Menteri sekiranya tidak berpuas hati dengan keputusan yang telah diputuskan. Berdasarkan tempoh 2016 sehingga 2020, tahun 2016 merupakan tahun yang terendah bagi bilangan keseluruhan keputusan YB Menteri tetapi yang tertinggi bagi bilangan keseluruhan permohonan semakan kehakiman. Berdasarkan Rajah dan Jadual yang sama, dapat dilihat bahawa sejak tahun 2017 sehingga 2020, bilangan keseluruhan keputusan yang dibuat YB Menteri menunjukkan tren menurun tetapi bagi bilangan keseluruhan bilangan semakan kehakiman ianya menunjukkan tren tidak sekata.

Rajah 2: Bilangan Keputusan YB Menteri Dan Bilangan Semakan Kehakiman Di Bawah Seksyen 20, Akta 177 Bagi Tahun 2016 Sehingga 2020

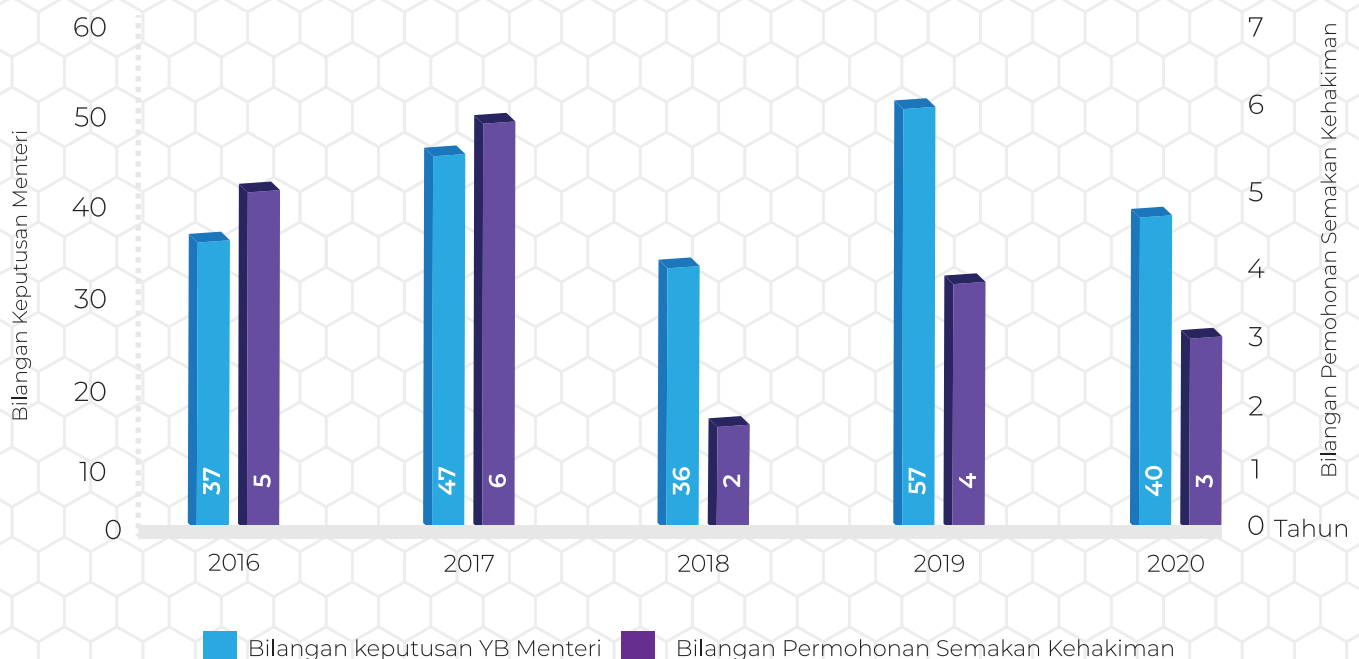


Jadual 4: Bilangan Keputusan YB Menteri Dan Bilangan Semakan Kehakiman Di Bawah Seksyen 20, Akta 177 Bagi Tahun 2016 Sehingga 2020

Perkara	Tahun					Jumlah
	2016	2017	2018	2019	2020	
Bilangan Keputusan YB Menteri	1,781	5,279	2,651	2,528	2,581	14,820
Bilangan Permohonan Semakan Kehakiman	34	25	34	15	32	140
% Bilangan Keputusan YB Menteri / Bilangan Permohonan Semakan Kehakiman	1.91%	0.47%	1.28%	0.59%	1.24%	0.94%

Melalui Rajah 2 dan Jadual 4 iaitu bilangan keputusan YB Menteri dan bilangan permohonan semakan kehakiman di bawah Seksyen 20, Akta 177 dapat dilihat bahawa terdapat peningkatan terhadap bilangan keputusan YB Menteri iaitu sebanyak 53 kes pada tahun 2020 berbanding tahun sebelumnya. Begitu juga bagi bilangan permohonan semakan kehakiman ianya menunjukkan 113 peratus peningkatan berbanding tahun sebelumnya. Berdasarkan rajah dan jadual yang sama, tahun 2020 merupakan bilangan permohonan semakan kehakiman kedua tertinggi bagi tempoh lima (5) tahun iaitu sebanyak 32 kes. Secara keseluruhannya, sejak 2017 sehingga 2020, trend bagi bilangan keputusan YB Menteri menunjukkan trend yang tidak sekata.

Rajah 3: Bilangan Keputusan YB Menteri Dan Bilangan Semakan Kehakiman Di Bawah Seksyen 9(5), [Akta 177] Bagi Tahun 2016 Sehingga 2020

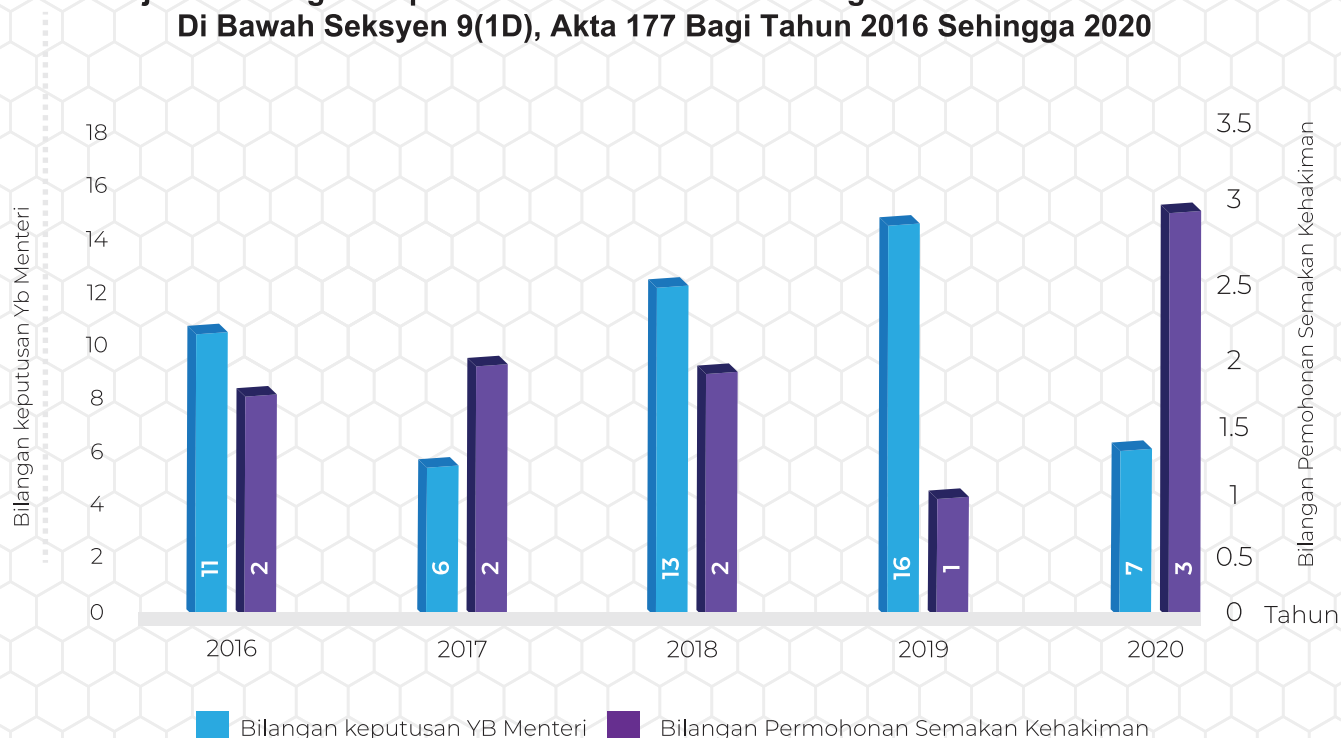


Jadual 5: Bilangan Keputusan YB Menteri Dan Bilangan Semakan Kehakiman Di Bawah Seksyen 9(5), Akta 177 Bagi Tahun 2016 Sehingga 2020

Perkara	Tahun					Jumlah
	2016	2017	2018	2019	2020	
Bilangan Keputusan YB Menteri	37	47	36	57	40	217
Bilangan Permohonan Semakan Kehakiman	5	6	2	4	3	20
% Bilangan Keputusan YB Menteri / Bilangan Permohonan Semakan Kehakiman	13.51%	12.77%	5.56%	7.02%	7.50%	9.22%

Seksyen 9(5) Akta 177 merupakan kes tuntutan pengiktirafan yang dimohon oleh kesatuan sekerja sama ada kesatuan sekerja kebangsaan atau kesatuan sekerja dalaman kepada majikan. Berdasarkan Rajah 3 dan Jadual 5 di atas, tahun 2020 menunjukkan penurunan berbanding tahun sebelumnya iaitu 17 kes bagi bilangan keputusan YB Menteri manakala penurunan satu (1) kes bagi bilangan permohonan semakan kehakiman yang menjadikan peratusan kedua-dua bilangan ini berjumlah 7.50 peratus. Secara keseluruhannya, bagi tempoh 2016 sehingga 2020 nisbah bilangan permohonan semakan kehakiman terhadap bilangan keputusan YB Menteri di bawah seksyen ini ialah 1:11.

Rajah 4: Bilangan Keputusan YB Menteri Dan Bilangan Semakan Kehakiman Di Bawah Seksyen 9(1D), Akta 177 Bagi Tahun 2016 Sehingga 2020

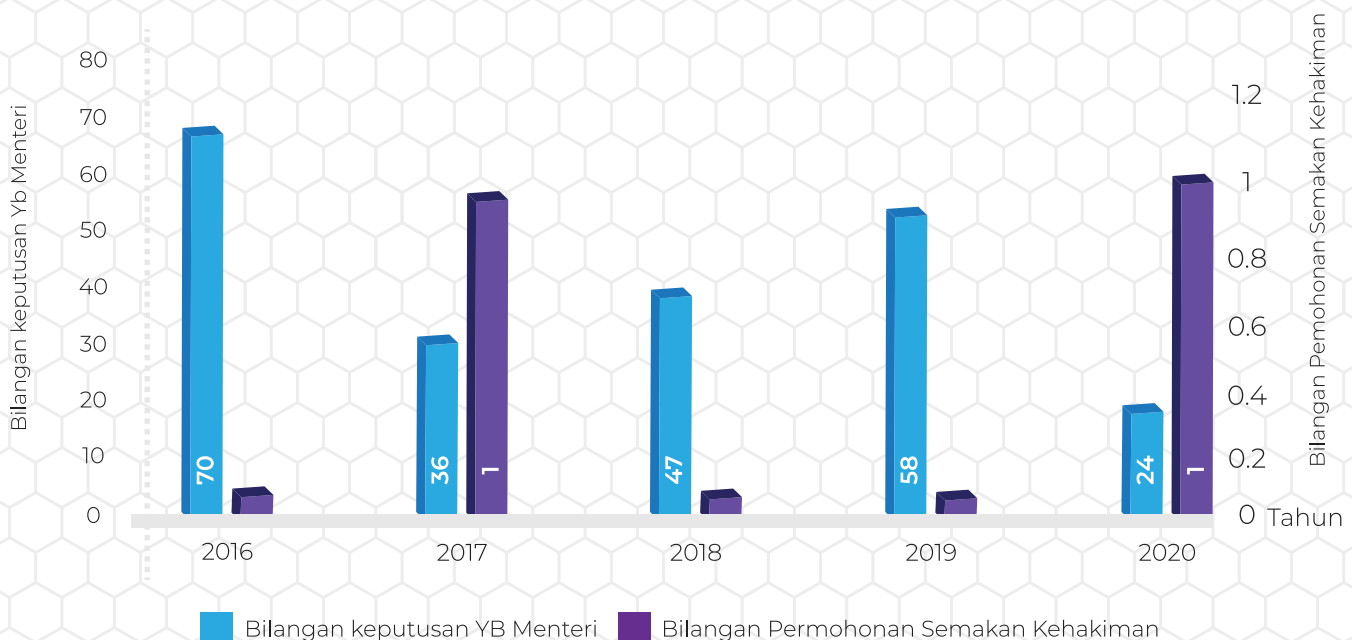


Jadual 6: Bilangan Keputusan YB Menteri Dan Bilangan Semakan Kehakiman Di Bawah Seksyen 9(1D), Akta 177 Bagi Tahun 2016 Sehingga 2020

Perkara	Tahun					Jumlah
	2016	2017	2018	2019	2020	
Bilangan Keputusan YB Menteri	11	6	13	16	7	53
Bilangan Permohonan Semakan Kehakiman	2	2	2	1	3	10
% Bilangan Keputusan YB Menteri / Bilangan Permohonan Semakan Kehakiman	18.18%	33.33%	15.38%	6.25%	42.86%	18.87%

Seksyen 9(1D) Akta 177 merupakan kes yang melibatkan isu skop dan kapasiti. Berdasarkan Rajah 4 dan Jadual 6, dapat dilihat bahawa pada tahun 2020 bilangan keputusan yang diputuskan oleh YB Menteri adalah kedua terendah jika dibandingkan dengan tahun-tahun yang lain iaitu sebanyak tujuh (7) kes sahaja. Jika dibandingkan dengan tahun 2019 yang merupakan bilangan tertinggi (16 kes), terdapat pengurangan sebanyak sembilan (9) kes pada tahun 2020. Namun begitu, bagi bilangan permohonan semakan kehakiman pula, tahun 2020 merupakan bilangan yang tertinggi bagi tempoh lima (5) tahun iaitu sebanyak tiga (3) kes. Secara keseluruhannya, purata di antara bilangan keputusan YB Menteri dengan bilangan permohonan semakan kehakiman bagi tempoh lima (5) tahun ini ialah 18.87 peratus.

Rajah 5: Bilangan Keputusan YB Menteri Dan Bilangan Semakan Kehakiman Di Bawah Seksyen 18, Akta 177 Bagi Tahun 2016 Sehingga 2020

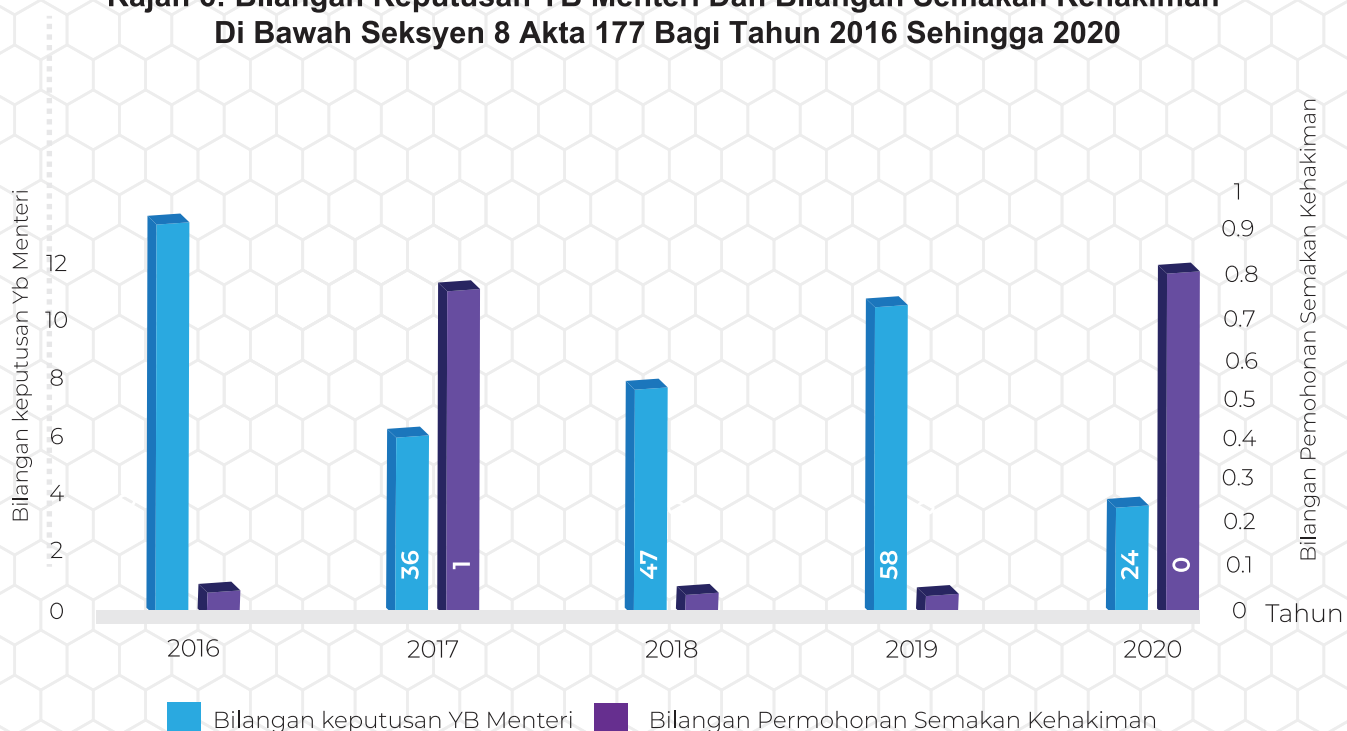


Jadual 7: Bilangan Keputusan YB Menteri Dan Bilangan Semakan Kehakiman Di Bawah Seksyen 18 Akta 177 Bagi Tahun 2016 Sehingga 2020

Perkara	Tahun					Jumlah
	2016	2017	2018	2019	2020	
Bilangan Keputusan YB Menteri	70	36	47	58	24	235
Bilangan Permohonan Semakan Kehakiman	0	1	0	0	1	2
% Bilangan Keputusan YB Menteri / Bilangan Permohonan Semakan Kehakiman	0%	2.78%	0%	0%	4.17%	0.85%

Berdasarkan Rajah 5 dan Jadual 7 di atas menunjukkan bahawa tahun 2020 merupakan bilangan terendah yang memerlukan keputusan YB Menteri iaitu sebanyak 24 kes. Jika dibandingkan dengan tahun 2019, terdapat pengurangan sebanyak 34 kes atau 58.62 peratus. Namun begitu, pada tahun 2020 terdapat satu (1) permohonan semakan kehakiman yang dibuat oleh pihak-pihak yang tidak berpuas hati terhadap keputusan yang dibuat oleh YB Menteri jika dibandingkan dengan tahun 2018 dan 2019. Secara keseluruhan, nisbah bilangan permohonan semakan kehakiman terhadap bilangan keputusan YB Menteri bagi tempoh 2016 sehingga November 2020 adalah sebanyak 1:120.

Rajah 6: Bilangan Keputusan YB Menteri Dan Bilangan Semakan Kehakiman Di Bawah Seksyen 8 Akta 177 Bagi Tahun 2016 Sehingga 2020

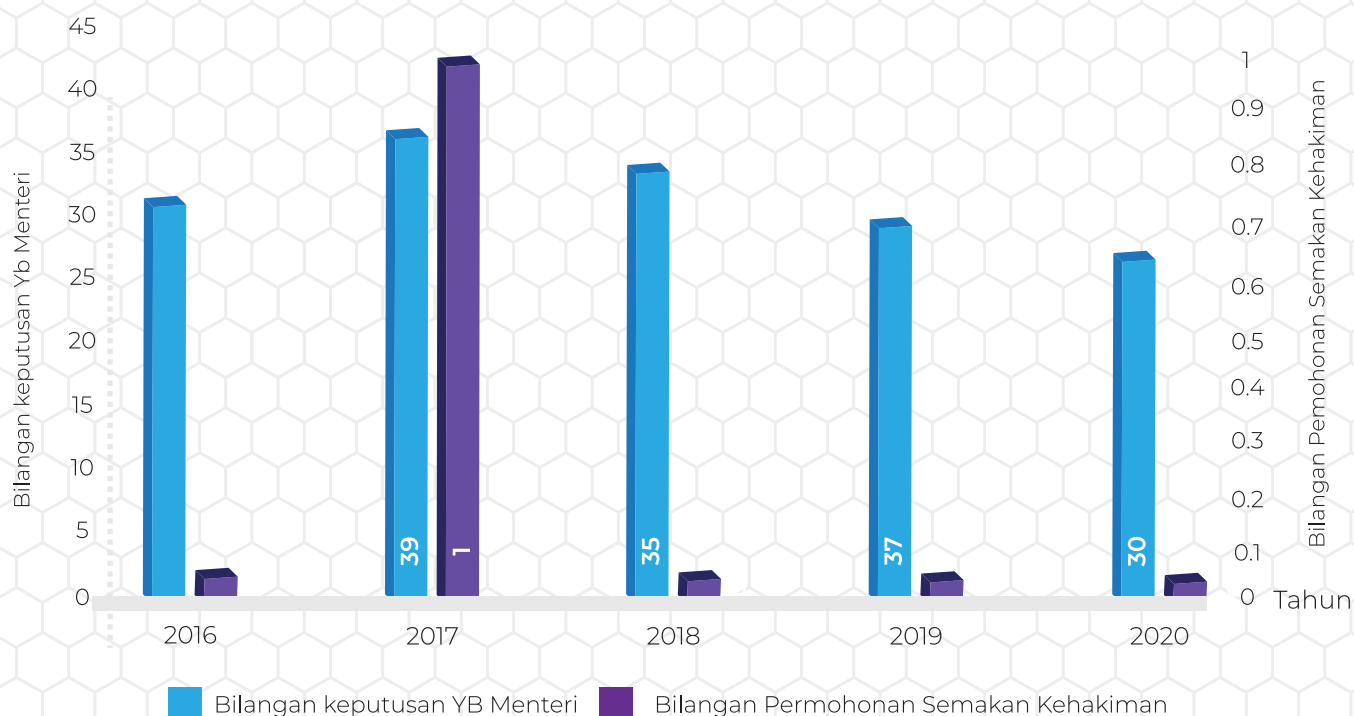


Jadual 8: Bilangan Keputusan YB Menteri Dan Bilangan Semakan Kehakiman Di Bawah Seksyen 8 Akta 177 Bagi Tahun 2016 Sehingga 2020

Perkara	Tahun					Jumlah
	2016	2017	2018	2019	2020	
Bilangan Keputusan YB Menteri	11	5	5	6	5	32
Bilangan Permohonan Semakan Kehakiman	0	0	0	0	0	0
% Bilangan Keputusan YB Menteri / Bilangan Permohonan Semakan Kehakiman	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Seksyen 8 Akta 177 merupakan aduan yang dibuat sama ada oleh pihak majikan, kesatuan majikan, pekerja atau kesatuan sekerja terhadap pelanggaran Seksyen 4, 5 dan 7 oleh mana-mana pihak. Berdasarkan Rajah 6 dan Jadual 8 di atas, tiada permohonan semakan kehakiman dibuat oleh mana-mana pihak sepanjang tempoh 2016 sehingga 2020. Jika dibandingkan dengan tahun 2019, terdapat pengurangan satu (1) kes yang melibatkan keputusan YB Menteri pada tahun 2020 dan jumlah keseluruhan bilangan kes bagi tempoh lima (5) tahun di bawah seksyen ini adalah berjumlah 32 kes.

Rajah 7: Bilangan Keputusan YB Menteri Dan Bilangan Semakan Kehakiman Di Bawah Seksyen 13 Akta 177 Bagi Tahun 2016 Sehingga 2020



Jadual 9: Bilangan Keputusan YB Menteri Dan Bilangan Semakan Kehakiman Di Bawah Seksyen 13 Akta 177 Bagi Tahun 2016 Sehingga 2020

Perkara	Tahun	2016	2017	2018	2019	2020	Jumlah
Bilangan Keputusan YB Menteri		37	39	35	37	30	178
Bilangan Permohonan Semakan Kehakiman		0	0	0	0	0	0
% Bilangan Keputusan YB Menteri / Bilangan Permohonan Semakan Kehakiman		0%	0%	0%	0%	0%	0%

Seksyen 13 [Akta 177] merupakan isu yang melibatkan perjanjian kolektif. Berdasarkan Rajah 7 dan Jadual 9 di atas, tiada permohonan semakan kehakiman dibuat oleh mana-mana pihak sepanjang tempoh 2016 sehingga 2020. Jika dilihat melalui rajah di atas, tahun 2020 merupakan bilangan yang terendah jika dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya iaitu sebanyak 30 kes dan jika dibandingkan dengan tahun 2019, terdapat pengurangan tujuh (7) kes. Secara keseluruhannya, jumlah bilangan kes yang memerlukan keputusan YB Menteri di bawah seksyen ini bagi tempoh lima (5) tahun berturut-turut adalah berjumlah 178 kes.

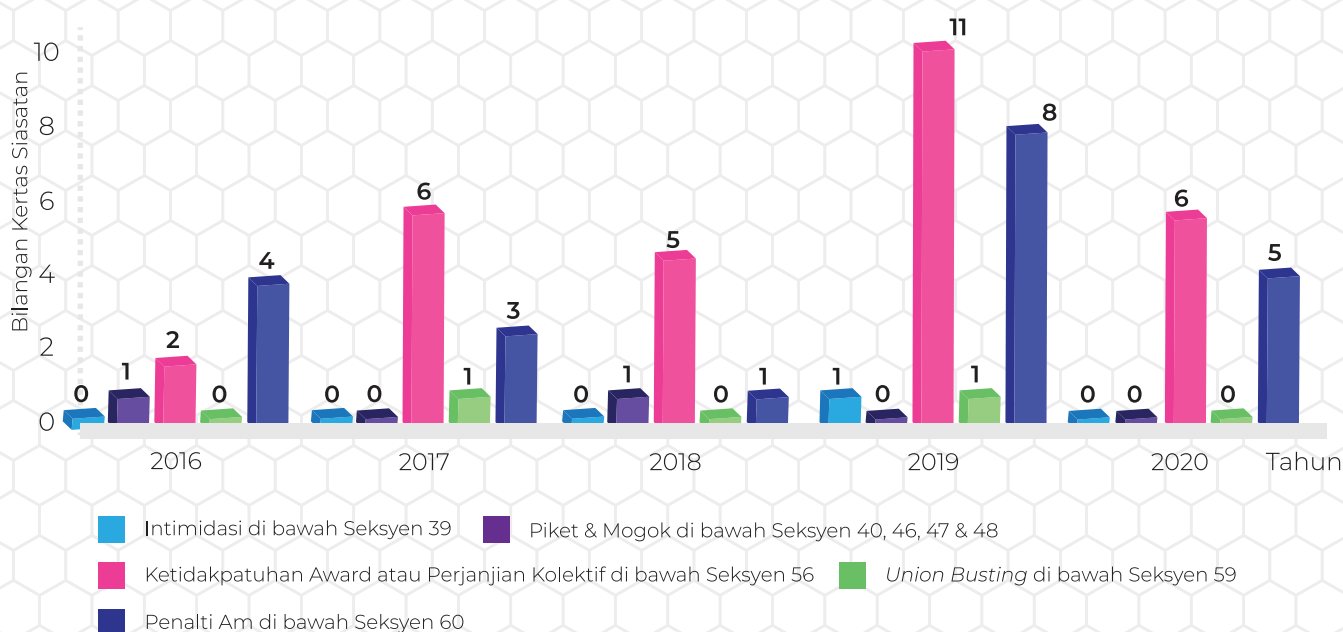


SIASATAN DAN PENGUATKUASAAN

Bahagian Perundangan turut menjalankan siasatan terhadap aduan yang diterima sama ada daripada pekerja atau kesatuan sekerja. Kertas siasatan akan dibuka bagi meneruskan prosiding pendakwaan terhadap majikan yang melakukan pelanggaran peraturan atau peruntukan di bawah Akta 177 yang bertujuan menguatkuasakan Akta 177.

Antara peruntukan yang membawa kepada kesalahan adalah intimidasi di bawah Seksyen 39, piket dan mogok di bawah Seksyen 40, 46, 47 dan 48, ketidakpatuhan award atau perjanjian kolektif di bawah Seksyen 56, union busting di bawah Seksyen 59 Akta 177 dan penalti am di bawah Seksyen 60.

Rajah 8: Bilangan Kertas Siasatan Yang Dibuka Berdasarkan Jenis Kesalahan Bagi Tahun 2016 Sehingga 2020



Jadual 10: Bilangan Kertas Siasatan Yang Dibuka Berdasarkan Jenis Kesalahan Bagi Tahun 2016 Sehingga 2020

Perkara \ Tahun	2016	2017	2018	2019	2020	Jumlah
Intimidasi (Seksyen 39)	-	-	-	1	-	1
Piket & Mogok (Seksyen 40,46,47 & 48)	1	-	1	-	-	2
Ketidakpatuhan Award Mahkamah Perusahaan (Seksyen 56)	2	6	5	11	6	30
Union Busting (Seksyen 59)	-	1	-	1	-	2
Penalti Am (Seksyen 60)	4	3	1	8	5	21
Jumlah	7	10	7	21	11	56

Berdasarkan Jadual 10 dan Rajah 8 menunjukkan bahawa pada tahun 2020 Bahagian Perundangan hanya membuka kertas siasatan bagi kesalahan Ketidapatuhan Award Mahkamah Perusahaan di bawah Seksyen 56(3) Akta 177 iaitu sebanyak 6 kes dan kesalahan yang melibatkan Penalti Am di bawah Seksyen 60(1) Akta 177 iaitu sebanyak 5 kes. Walaubagaimanapun, kedua-dua kesalahan ini mencatat jumlah penurunan berbanding tahun 2019.

Secara keseluruhannya, bagi tahun 2016 sehingga 2020, kesalahan Ketidapatuhan Award Mahkamah Perusahaan mencatatkan jumlah tertinggi iaitu sebanyak 30 kes diikuti kesalahan melibatkan Penalti Am sebanyak 21 kes.

Oleh itu, dengan kuatkuasanya pindaan Akta 177 pada tahun 2021 yang melibatkan kenaikan kadar denda sehingga had maksimum RM50,000 bagi kedua-dua kesalahan ini dijangka dapat memberi impak yang positif kepada pematuhan Award Mahkamah Perusahaan sekaligus membantu pekerja-pekerja mendapatkan hak mereka.

SEMINAR **MANAGING CHANGES TO OUR EMPLOYMENT LAWS**

Pada 21 Januari 2020 telah berlangsung satu seminar bertajuk *Managing Changes to Our Employment Laws* anjuran LS Human Capital Sdn. Bhd. Seminar ini telah diadakan selama 1 hari di Hotel Ritz-Carlton, Kuala Lumpur. JPPM telah dijemput untuk menyampaikan satu taklimat berkaitan Rang Undang-undang Perhubungan Perusahaan (Pindaan) 2019. Seminar yang berlangsung selama satu hari ini bertujuan untuk berkongsi maklumat berhubung perubahan-perubahan serta pindaan terkini kepada undang-undang perburuhan dan pekerjaan termasuk pindaan kepada Akta Perhubungan Perusahaan 1967 dan Akta Kerja 1955. Taklimat ini disampaikan oleh Encik Shanmugam a/l Thiagarajan Timbalan Ketua Pengarah Perhubungan Perusahaan. Seminar ini turut dihadiri oleh pengarah-pengarah, beberapa pegawai kanan serta pegawai JPPM sebagai peserta.



Taklimat berhubung Rang Undang-Undang Perhubungan Perusahaan (Pindaan) 2019 [Akta 177] yang disampaikan oleh Encik Shanmugam a/l Thiagarajan, Timbalan Ketua Pengarah Perhubungan Perusahaan

CERAMAH PINDAAN AKTA PERHUBUNGAN PERUSAHAAN 1967 [AKTA 177]

Pada 14 Februari 2020, JPPM telah dijemput oleh *Federation of Malaysian Manufacturers* (FMM) untuk menyampaikan ceramah di seminar FMM mengenai Rang Undang-Undang Perhubungan Perusahaan (Pindaan) 2019 [Akta 177]. Ceramah ini diadakan di *Sime Darby Convention Centre* (SDCC), Kuala Lumpur dan disampaikan oleh Encik Shanmugam a/l Thiagarajan, Timbalan Ketua Pengarah Perhubungan Perusahaan. Pada penghujung ceramah tersebut, satu sesi dialog bersama peserta turut diadakan bagi memberi lebih kefahaman berhubung pindaan Akta 177 tersebut.



Antara Pegawai JPPM yang turut sama menghadiri Taklimat Rang Undang-Undang Perhubungan Perusahaan Pindaan 2019



Penyampaian cenderahati oleh Timbalan Presiden FMM, YBhg. Dato' Nathan K. Suppiah



Sesi dialog di antara peserta bersama Timbalan Ketua Pengarah Perhubungan Perusahaan, Encik Shanmugam a/l Thiagarajan berhubung Taklimat Rang Undang-Undang Perhubungan Perusahaan Pindaan 2019



Taklimat Rang Undang-Undang Perhubungan Perusahaan Pindaan 2019 oleh Timbalan Ketua Pengarah Perhubungan Perusahaan, Encik Shanmugam a/l Thiagarajan

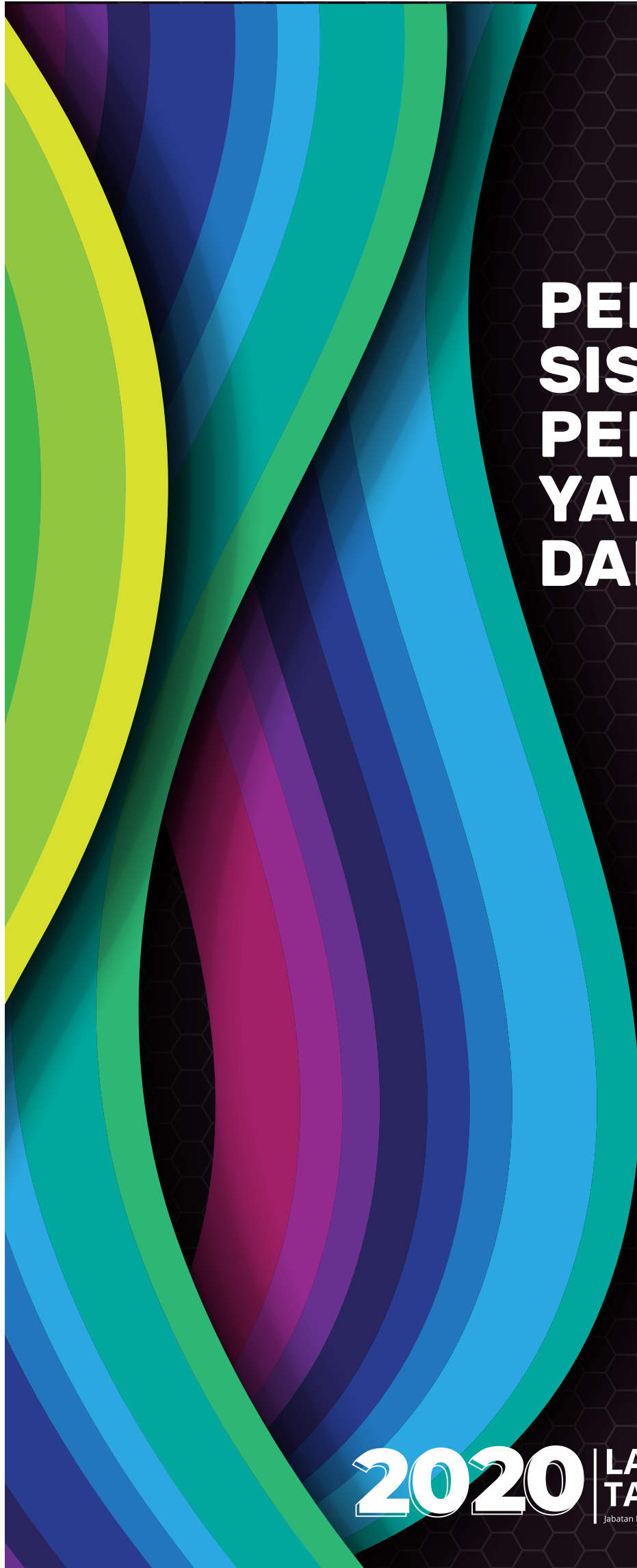
TAKLIMAT PINDAAN AKTA 177 DI PROGRAM SIMPOSIUM KEHARMONIAN PERUSAHAAN

"KE ARAH PENINGKATAN PRODUKTIVITI DALAM ORGANISASI"

Berikutan Rang Undang-undang Perhubungan Perusahaan (Pindaan) 2019 yang telah diluluskan oleh Dewan Rakyat dan Dewan Negara pada Oktober 2019 dan Disember 2019, Bahagian Perundangan telah merancang untuk mengadakan siri jelajah (*roadshow*) di setiap cawangan JPPM bagi menyampaikan taklimat berhubung pindaan Akta 177. Siri jelajah pertama telah diadakan di Hotel Impiana, Ipoh, Perak semasa Program Simposium Keharmonian Perusahaan yang dianjurkan oleh JPP Perak. Taklimat pindaan ini telah disampaikan oleh Encik Ahamad Kamal Bin Mohd Noor, Pengarah Bahagian Perundangan kepada kira-kira 323 peserta yang turut dihadiri oleh majikan, kesatuan sekerja dan badan berkanun. Tujuan taklimat ini diadakan adalah untuk memberi pendedahan dan maklumat lengkap berhubung pindaan yang telah diluluskan.



Taklimat berhubung Pindaan Akta Perhubungan Perusahaan 1967 yang disampaikan oleh Encik Ahamad Kamal Bin Mohd Nor, Pengarah Bahagian Perundangan



PENGUKUHAN SISTEM PENYAMPAIAN YANG EFISIEN DAN EFEKTIF

2020 | **LAPORAN
TAHUNAN**
Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia

Tahun 2020 merupakan tahun penuh cabaran di mana wabak Covid-19 telah mencetuskan pandemik. JPPM merupakan sebuah jabatan yang berurusan dengan orang awam. Oleh itu sistem penyampaian yang efisien dan efektif perlu diperkukuhkan bagi meningkatkan keyakinan pelanggan terhadap sistem penyampaian perkhidmatan, mewujudkan keseragaman dan profesionalisme, meningkatkan kualiti penyampaian perkhidmatan dan memantapkan serta meluaskan sistem pengurusan kes dalam talian mengikut perubahan teknologi maklumat dari semasa ke semasa. Bagi tujuan ini, portal jabatan dan portal PLWS telah dibangunkan dan sistem yang diguna pakai ialah *Enforcement Management System* (EMS) dan MyPLWS.

PORTAL JABATAN

Tahun 2020 merupakan tahun penuh cabaran bagi jabatan dengan peningkatan kes pekerjaan akibat kesan dari pandemik Covid-19. Walaupun begitu, sistem penyampaian yang efisien dan efektif amat penting dalam memastikan perkhidmatan kepada orang awam dapat terus bergerak. Bagi meningkatkan sistem penyampaian yang efisien dan efektif, jabatan perlu seiring dengan kemajuan teknologi semasa. Bagi tujuan tersebut, pihak jabatan telah mengemaskini portal jabatan agar selari dengan keperluan semasa.

Susulan daripada situasi pandemik akibat Covid-19, jabatan telah menerima banyak aduan dan persoalan dari orang awam, terutamanya sepanjang tempoh PKP yang diumumkan oleh Kerajaan bermula pada pertengahan bulan Mac 2020. Antara langkah yang telah diambil oleh jabatan bagi mengatasi perkara ini adalah dengan menambahbaik *backend* portal di mana kesemua aduan yang diterima oleh jabatan dari pelbagai sumber akan direkod dan diselaraskan di dalam satu *platform* seterusnya memudahkan pentadbir memantau setiap aduan berkenaan. Selain daripada itu, ia juga dapat membantu pentadbir untuk membuat pelaporan dan statistik. Paparan data secara *live* melalui *dashboarding* di *backend* portal boleh diakses dengan mudah pada bila-bila masa sahaja.

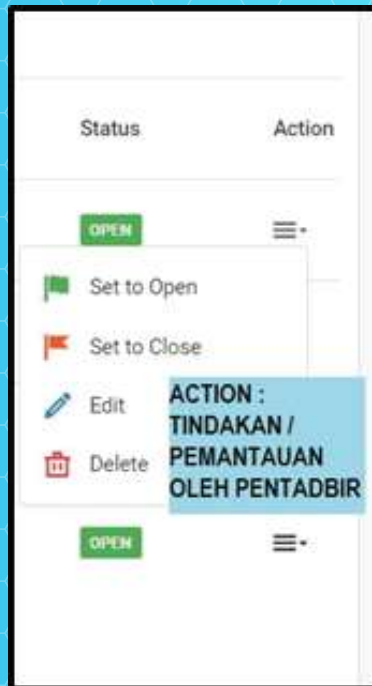
Maklumat Pengadu

Source: Sumber

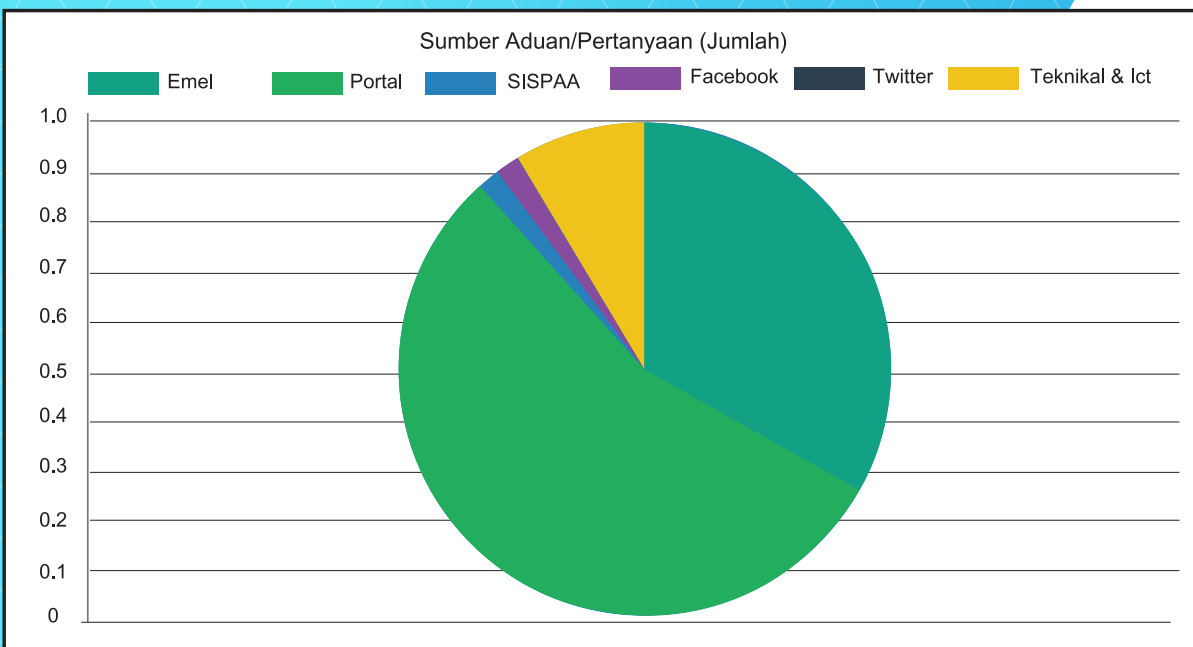
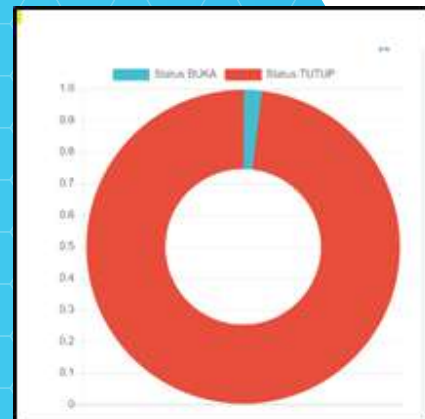
Category: Isu aduan

Status Aduan

#	Name	Email	Source	Category	Subject	Action To	Status	Action
1	Perayu 1	xxx	Portal	Semak Status Kes Representasi (Sek 20)	Status Kes	Pegawai 1	OPEN	☰
2	Perayu 1	xxx	Portal	Cuti Separuh Gaji/Cuti Tanpa Gaji	Voluntary Unpaid Leave	Pegawai 1	OPEN	☰
3	Perayu 3	xxx	Email	Aduan Pertikaan Perusahaan (Sek 8,13 Dan 18)	ADUAN DIBAWAH SEKSYEN 13 AKTA PERHUBUNGAN PERUSAHAAN 1967 MENGENAI KEGAGALAN PIHAK SYARIKAT UNTUK MENGADAKAN RUNDINGAN BERSAMA DIANTARA KESATUAN XXX DAN MAJIKAN XXX	Pegawai 3	OPEN	☰
4	Perayu 4	xxx	Email	Penamatan/Pemberhentian Kerja	PEMECATAN KERJA TIDAK SAH	Pegawai 4	OPEN	☰
5	Perayu 5	xxx	Portal	Semak Status Kes Representasi (Sek 20)	Invalid contact number	Pegawai 5	CLOSE	☰



Paparan senarai aduan yang direkod dan didaftarkan di *backend* portal serta fungsi-fungsi menu



Contoh paparan *dashboarding* pada portal Jabatan

Selain itu, portal jabatan juga telah dimasukkan portal MyPLWS pada menu Servis. Ianya bertujuan untuk memudahkan pengguna dan orang awam melayari satu portal bagi kesemua perkhidmatan yang disediakan oleh jabatan.



Portal MyPLWS telah dimasukkan ke portal Jabatan di bawah menu Servis

Menu-menu lain seperti Nota, Penerbitan, Akta, Laporan Tahunan, statistik jabatan, dan Aktiviti-aktiviti jabatan masih dikekalkan di dalam portal jabatan.

ENFORCEMENT MANAGEMENT SYSTEM MODUL-C (EMSC)

Enforcement Management System dalam Modul C (EMSC) merupakan sistem utama yang digunakan oleh Jabatan dalam memberikan penyampaian perkhidmatan yang berkesan. Sistem yang digunakan di peringkat Ibu Pejabat dan pejabat cawangan Negeri ini bertujuan untuk memberikan pengurusan kerja yang lebih cekap dan cepat di kalangan pegawai dan kakitangan jabatan.

EMSC merangkumi tiga (3) modul iaitu Modul Representasi Pemulihan Kerja, Modul Pertikaian Perusahaan dan Modul Tindakan Perusahaan. Pada tahun 2020, pihak jabatan telah menambahbaik beberapa modul baharu bagi meningkatkan lagi sistem pengurusan dan penyimpanan data jabatan. Dua modul baru telah diperkenalkan iaitu Modul Seksyen 9 (Tuntutan Pengiktirafan) dan Modul Seksyen 9(1A) (Kompetensi/Skop).

Modul Seksyen 9 bagi tuntutan pengiktirafan masih di dalam proses awal pembangunan dan dijangka siap pada Mei 2021. Manakala, Modul Seksyen 9(1A) telah berada di peringkat akhir pembangunan dan dijangka boleh digunakan pada Mac 2021. Pembangunan terkini modul berkaitan diharapkan dapat memberikan perkhidmatan terbaik kepada orang awam, seiring dengan kemajuan teknologi semasa.

Selain dari penambahan modul di dalam EMSC, Jabatan juga telah menambahbaik kualiti janaan laporan dan statistik melalui penggunaan perisian *Webfocus*. Perisian ini berupaya menjana laporan-laporan statistik dan paparan grafik menggunakan *live data* secara *dashboarding*. Penggunaan *Webfocus* di peringkat akses negeri dijangka akan mula digunakan pada Mac 2021.



Penggunaan perisian *Webfocus* di dalam EMSC



Contoh paparan *dashboarding* (*live data*) melalui perisian *Webfocus*



MEMACU PEMBANGUNAN SUMBER MANUSIA

2020 | LAPORAN
TAHUNAN

Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia

Penyampaian perkhidmatan yang berkualiti dan efisien adalah bergantung kepada kompetensi, kemahiran dan profesionalisme tenaga kerja JPPM. Oleh itu, tenaga kerja ini perlu sentiasa dipertingkatkan kewibawaan dan tanggungjawab dari semua aspek agar dapat memartabatkan kedudukan pegawai di peringkat nasional dan antarabangsa. Dengan adanya warga kerja yang profesional dan berwibawa serta mempunyai minda kelas pertama, ia dapat memperkasakan imej jabatan.

Sejajar dengan objektif ini, beberapa program bagi memperkasakan warga JPPM seperti Perhimpunan Bulanan, Persidangan Pegawai-pegawai, Majlis Bersama Jabatan (MBJ) dan Team Building telah diadakan. Bagi melaksanakan semua aktiviti yang dinyatakan di atas, jabatan telah diperuntukkan dengan Belanjawan Mengurus dan Pembangunan.

Bahagian Khidmat Pengurusan (BKP), JPPM diketuai oleh seorang Pegawai Tadbir dan Diplomatik Gred M48. Bahagian ini terdiri daripada tiga (3) cawangan utama iaitu Pentadbiran, Pengurusan Sumber Manusia, serta Kewangan & Aset. Secara amnya, Bahagian ini bertanggungjawab dalam memberikan perkhidmatan sokongan yang cekap, sistematik dan berintegriti kepada pengurusan dan operasi jabatan.

BELANJAWAN MENGURUS JPPM

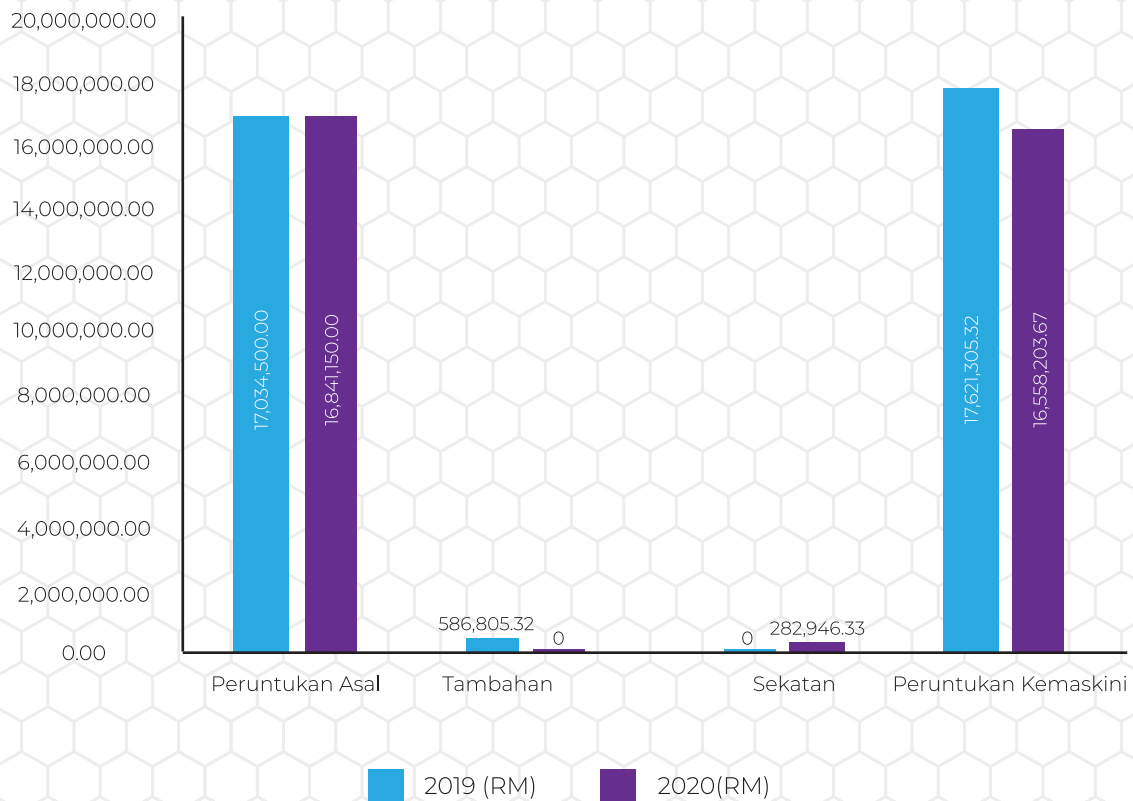
Pada tahun 2020, JPPM telah diluluskan peruntukan mengurus sebanyak RM16,841,150.00. Perincian peruntukan tahun 2020 dengan perbandingan tahun 2019 adalah seperti di Jadual 11.

Jadual 11: Perbandingan Peruntukan Mengurus Tahun 2019 Dengan Tahun 2020

Objek Am	Peruntukan 2019 (RM)	Peruntukan 2020 (RM)	Perbezaan (RM)	Peratus (%)
10000 Emolumen	13,286,900.00	13,613,000.00	326,100.00	2.45
20000 Bekalan Dan Perkhidmatan	3,317,600.00	3,019,000.00	-298,600.00	-9
30000 Aset	430,000.00	207,150.00	-222,850.00	-51.83
40000 Pemberian Dan Kenaan Tetap	0.00	2,000.00	2,000.00	0
Jumlah	17,034,500.00	16,841,150.00	-193,550.00	-1.14

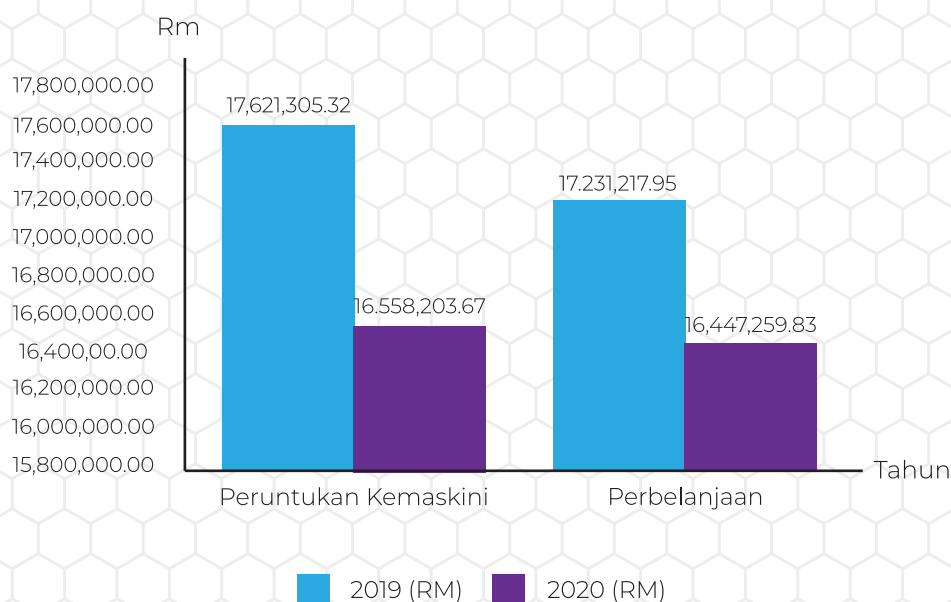
Sepanjang tahun 2020, Kementerian Sumber Manusia telah melaksanakan sekatan kepada jabatan sebanyak RM282,946.33 susulan wabak Covid-19. Ini menjadikan peruntukan mengurus jabatan yang berakhir pada tahun 2020 adalah sebanyak RM16,558,203.67. Perbezaan peruntukan mengurus tahun 2019 dan 2020 (termasuk tambahan) adalah seperti di Rajah 9.

Rajah 9: Perbezaan Peruntukan Mengurus Tahun 2019 dan 2020



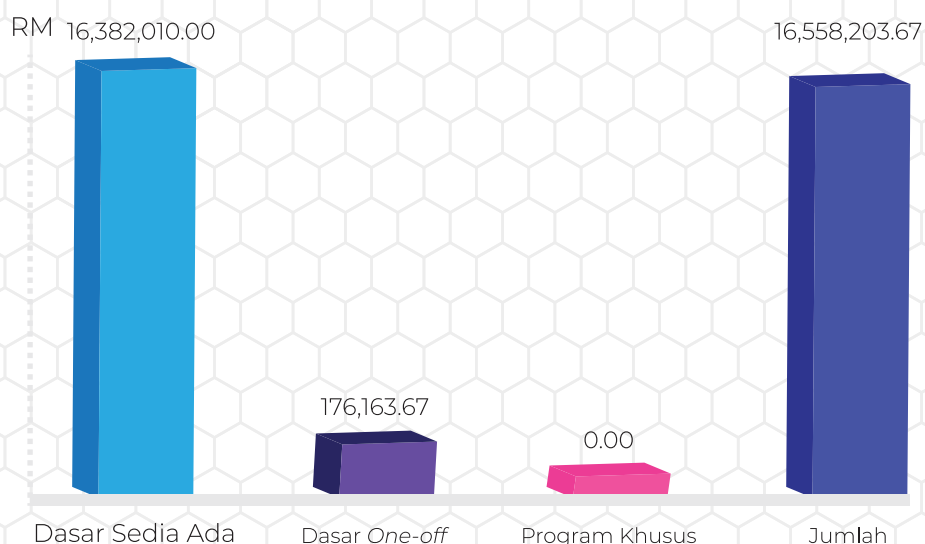
Pada tahun 2019, prestasi perbelanjaan mengurus jabatan adalah sebanyak RM17,231,217.95 atau 97.79 peratus dengan berbaki sebanyak RM390,087.37 manakala pada tahun 2020, prestasi perbelanjaan mengurus jabatan adalah sebanyak RM16,447,259.83 atau 99.33 peratus dengan berbaki sebanyak RM110,943.84. Perbezaan prestasi perbelanjaan tahun 2019 dan tahun 2020 adalah seperti di Rajah 10.

Rajah 10: Perbezaan Prestasi Perbelanjaan Mengurus Tahun 2019 dan Tahun 2020



Agihan peruntukan mengurus bagi tahun 2020 di bawah dasar sedia ada, dasar baru, dasar *one-off* dan program khusus adalah seperti di Rajah 11.

Rajah 11: Agihan peruntukan mengurus bagi tahun 2020 di bawah dasar sedia ada, dasar *one-off* dan program khusus



BELANJAWAN PEMBANGUNAN JPPM

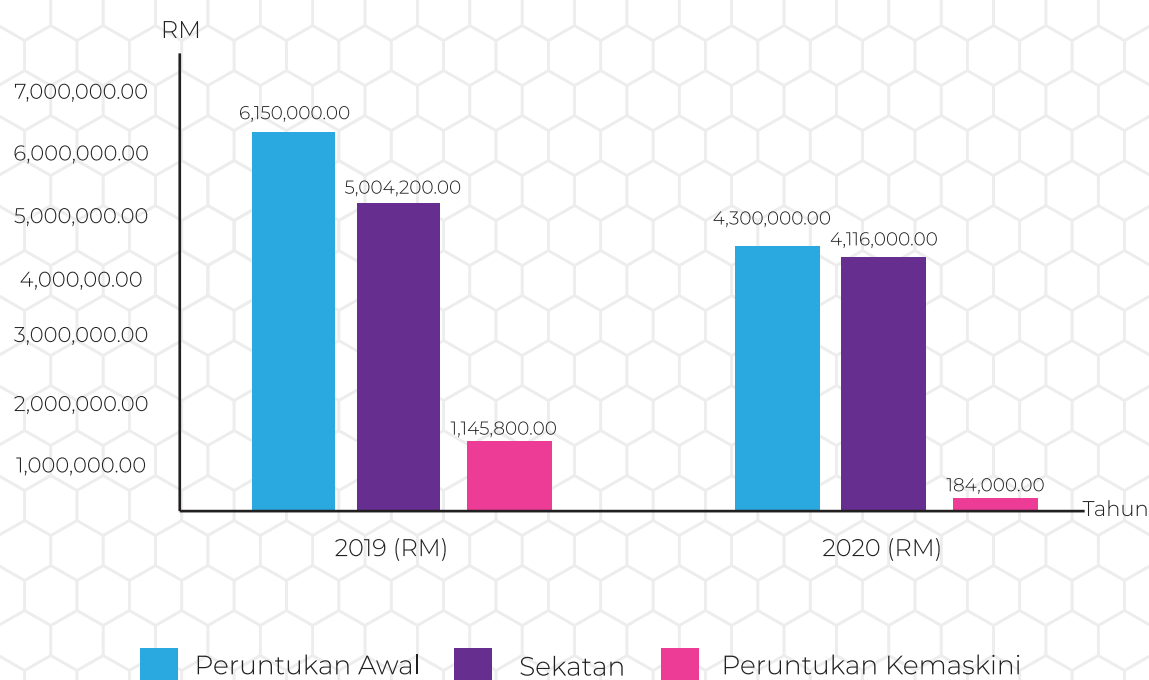
Pada tahun 2020, JPPM telah diluluskan peruntukan pembangunan sebanyak RM4,300,000.00. Perincian peruntukan tahun 2020 dengan perbandingan tahun 2019 adalah seperti di Jadual 12.

Jadual 12: Perbandingan Peruntukan Pembangunan Tahun 2019 Dengan Tahun 2020

Objek Am	Peruntukan 2019 (RM)	Peruntukan 2020 (RM)	Perbezaan (RM)	Peratus (%)
0800 Kajian Indeks Keharmonian Perusahaan Merentasi Industri	150,000.00	300,000.00	150,000.00	50.00
08000 Meroboh Dan Membina Semula Bangunan Lembaga Buruh Pelabuhan Pulau Pinang	5,000,000.00	3,000,000.00	-2,000,000.00	-66.67
08100 Sistem Gaji Yang Dikaitkan Dengan Produktiviti	1,000,000.00	1,000,000.00	0.00	0.00
Jumlah	6,150,000.00	4,300,000.00	1,850,000.00	43.02

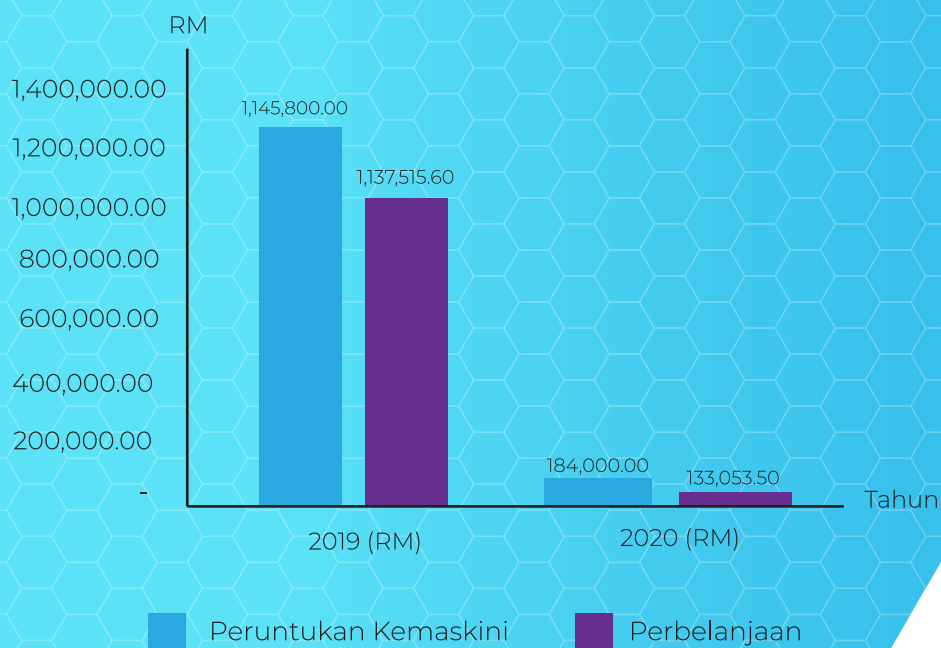
Pada penghujung tahun 2020, Kementerian Sumber Manusia telah mengeluarkan waran sekatan bagi peruntukan pembangunan kepada jabatan sebanyak RM4,116,000.00. Ini menjadikan peruntukan pembangunan terkini jabatan pada tahun 2020 adalah sebanyak RM184,000.00. Perbezaan peruntukan pembangunan tahun 2019 dan 2020 (termasuk sekatan) dapat ditunjukkan seperti di Rajah 12.

Rajah 12: Perbezaan Peruntukan Pembangunan Tahun 2019 dan 2020



Pada tahun 2019, prestasi perbelanjaan pembangunan jabatan adalah sebanyak RM1,137,515.60 atau 99.28 peratus dengan berbaki sebanyak RM8,284.40 manakala pada tahun 2020, prestasi perbelanjaan pembangunan jabatan adalah sebanyak RM133,053.50 atau 72.31 peratus dengan berbaki sebanyak RM50,946.50. Perbezaan prestasi perbelanjaan tahun 2019 dan tahun 2020 dapat ditunjukkan seperti di Rajah 13.

Rajah 13: Perbezaan Prestasi Perbelanjaan Mengurus Tahun 2019 dan Tahun 2020



PERJAWATAN JPPM TAHUN 2020 (JAWATAN YANG DIISI)

Statistik Perjawatan JPPM bagi tahun 2020 adalah seperti berikut:

Jadual 13: Statistik Perjawatan JPPM Tahun 2020

JAWATAN	GRED	TAHUN 2020		
		JAWATAN	PENGISIAN	KEKOSONGAN
Peg. Perhubungan Perusahaan Utama C	VU7	1	1	0
Peg. Perhubungan Perusahaan	S54	1	1	0
Peg. Perhubungan Perusahaan	S52	8	6	2
Peg. Perhubungan Perusahaan	S48	10	9	1
Pegawai Tadbir Diplomatik	M48	1	1	0
Peg. Perhubungan Perusahaan	S44	26	26	0
Pegawai Undang-Undang	L44/L41	1	1	0
Pegawai Tadbir Diplomatik	M44	1	1	0
Peg. Perhubungan Perusahaan	S41/44	76	75	1
Pegawai Tadbir Diplomatik	M44/M41	2	1	1
Penolong Pegawai Tadbir	N32/N36	1	1	0
Penolong Pegawai Tadbir	N29/N32	3	2	1
Penolong Akauntan-Hakiki W19	W29 (KUP)	4	4	0
Pembantu Khas, Pembantu Setiausaha Pejabat/Setiausaha Pejabat	N19/N22/ N29/N30	0	0	0
Pembantu Tadbir (P/O)	N22/N26	2	2	0
Pembantu Khas, Pembantu Setiausaha Pejabat/ Setiausaha Pejabat	N19/N22/ N29/N30	4	4	0
Pembantu Tadbir (Kew)	W19/W22/W26	11	11	0
Pembantu Tadbir (P/O)	N19/N22/N26	53	51	2
Penghantar Notis	N11/N14/N16	1	1	0
Pemandu Kenderaan	H11/H14/H16	14	13	1
Pembantu Operasi	N14/N16	2	1	1
Pembantu Operasi	N11/N14/N16	16	16	0
Jumlah Keseluruhan		238	228	10

PEMANGKUAN DAN KENAIKAN PANGKAT

Pada tahun 2020, seramai 18 orang pegawai daripada Kumpulan Pengurusan & Professional serta Kumpulan Sokongan telah menerima kenaikan pangkat dan pemangkuan dari pelbagai gred seperti pecahan berikut;

- Pemangkuan bagi Gred S52 ke Gred S54 seramai 2 orang pegawai
- Pemangkuan bagi Gred S44 ke Gred S48 seramai 2 orang pegawai
- Pemangkuan bagi Gred S41 ke Gred S44 seramai 10 orang pegawai
- Pemangkuan bagi Gred M41 ke Gred M44 seramai 1 orang pegawai
- Pemangkuan bagi Gred N29 ke Gred N32 seramai 1 orang pegawai
- Pemangkuan bagi Gred N22 ke Gred N26 seramai 1 orang pegawai
- Pemangkuan bagi Gred N19 ke Gred N22 seramai 1 orang pegawai

PERSARAAN

Seramai lima (5) orang pegawai/kakitangan telah bersara wajib pada tahun 2020 terdiri daripada empat (4) orang daripada kumpulan Pengurusan & Profesional dan seorang daripada Kumpulan Pelaksana. Senarai pegawai/kakitangan yang bersara wajib dan pilihan pada tahun 2020 adalah seperti Jadual 14.

Jadual 14: Pegawai/Kakitangan Bersara Wajib JPPM Tahun 2020

Bil.	Nama Pegawai/Kakitangan	Jawatan	Tarikh Bersara	Catatan
1.	Encik Mohd Noor bin Karno	PPP Gred S48 (Memangku) JPP Sabah	8 Januari 2020	Bersara Wajib
2.	Encik Rosli bin Yusoh	Pemandu Kenderaan H11 JPP Selangor	15 Mei 2020	Bersara Wajib
3.	Encik Isa bin Mansor	PPP Gred S52 JPP Pulau Pinang	22 Mei 2020	Bersara Wajib
4.	Puan Hasnah binti Yahya	PPP Gred S48 JPP Ibu Pejabat	2 Jun 2020	Bersara Wajib
5.	Encik Abd Rashid bin Awang	PPP Gred S48 JPP Kelantan	17 Julai 2020	Bersara Wajib

MESYUARAT MAJLIS BERSAMA JABATAN (MBJ) JPPM

Merujuk kepada surat edaran oleh Jabatan Perkhidmatan Awam Malaysia (JPA) berkaitan pelaksanaan mesyuarat Majlis Bersama Jabatan (MBJ) dalam tempoh PKP dan penularan wabak Covid-19, bilangan mesyuarat MBJ pada tahun 2020 dikurangkan kepada tiga (3) mesyuarat sahaja. Ini kerana dalam keadaan PKP yang tidak menentu, aspek kebolehlaksanaan mesyuarat perlu diberi keutamaan mengatasi aspek pematuhan sasaran.

Justeru, MBJ JPPM telah dilaksanakan sebanyak tiga (3) kali bagi tahun 2020 seperti ketetapan berikut;



ANUGERAH PERKHIDMATAN CEMERLANG TAHUN 2019

Majlis Anugerah Perkhidmatan Cemerlang (APC) Tahun 2019 Kementerian Sumber Manusia telah diadakan pada 29 September 2020 (Selasa), jam 8.00 pagi di Auditorium Blok D8, Kompleks D, Putrajaya. Anugerah tersebut telah disampaikan oleh YB, Menteri Sumber Manusia. Panel Pembangunan Sumber Manusia, Kementerian Sumber Manusia telah bersetuju memperakukan seramai 18 orang pegawai JPPM yang terdiri daripada 6 orang pegawai dari Ibu Pejabat dan 12 orang pegawai dari Pejabat Negeri sebagai penerima (APC) bagi tahun 2019. Penerima ini dipilih kerana telah menjalankan tugas dengan baik dan menunjukkan prestasi yang cemerlang sepanjang tahun 2019.

Jadual 15: Senarai Penerima Anugerah Perkhidmatan Cemerlang (APC) Tahun 2019

BIL.	NAMA	JAWATAN/GRED	JPP
1.	Ahamad Kamal Bin Mohd Noor	PPP S48	Ibu Pejabat
2.	Usha Rani A/p Supayah	PPP S44	Ibu Pejabat
3.	Rodzilah Binti Mohamad Anoar	PPP S44	Ibu Pejabat
4.	Farazeta Binti Mohd Lani	PPP S44	Ibu Pejabat
5.	Azalia Binti Ismail	PPP S41	Ibu Pejabat
6.	Siti Marinah Binti Che Marof	PT (PO) N19	Ibu Pejabat
7.	Mohamad Angsori Bin Kasahari @ Haji Noor	PPP S41	WP Kuala Lumpur
8.	Nursafra Syuhada Binti Rodzhi	PT (KEW) W29 (KUP)	WP Kuala Lumpur
9.	Anita Binti Ahmad	PPP S52	Selangor
10.	Rosmahila Binti Rosdi	SP (N29)	Selangor
11.	Anwar Firdaus Bin Ismail	PPP S44 (Fleksi)	Melaka
12.	Siti Nor Shuraida Binti Mohd Isa	PPP S41	Pahang
13.	Alice Gervasius @ Alice Cowboy	PPP S44 (Fleksi)	Sabah
14.	Junaidah @ Fauzilah Binti Yahaya	PT (PO) N19	Johor
15.	Mohd Rofizi Bin Che Ehashim	PO N11	Terengganu
16.	Pemela Connie Anak Eddie Saga	PT (PO) N19	Sarawak
17.	Noroni Binti Mat	PT (PO) N19	Pulau Pinang
18.	Samimah Binti Tajul Arus	PT (PO) N19	Kedah/Perlis

PROGRAM DAN AKTIVITI TAHUN 2020

MAJLIS PERHIMPUNAN BULANAN JPPM

Majlis perhimpunan JPPM dijadualkan pada setiap bulan namun hanya dilaksanakan pada bulan Februari 2020 susulan wabak Covid-19. Tujuan perhimpunan bulanan JPPM adalah untuk berkongsi dan memaklumkan warga kerja JPPM mengenai aktiviti/program, pertukaran pegawai dan menyambut hari lahir kakitangan jabatan. Ceramah Kesihatan turut diadakan oleh Pegawai dari Kementerian Kesihatan Malaysia semasa sesi tersebut.



Amanat oleh Ketua Pengarah Perhubungan Perusahaan



Sesi soal jawab bersama Ketua Pengarah Perhubungan Perusahaan

BENKEL PENGURUSAN KEWANGAN DAN PEROLEHAN JPPM TAHUN 2020

Objektif utama pelaksanaan bengkel ini ialah untuk menambahbaik kemahiran pengurusan kewangan, akaun dan pelaksanaan Sistem Kecemerlangan Pengurusan Kewangan (SKPK) serta perolehan di kalangan pegawai-pegawai JPPM terutama di peringkat pejabat Negeri. Selain itu, bengkel ini juga bertujuan untuk meningkatkan kecekapan dan keberkesanan dalam mengaplikasikan sistem pengurusan kewangan, perolehan dan SKPK secara lebih menyeluruh di samping membincangkan isu-isu pengurusan kewangan dan akaun serta perolehan yang dihadapi oleh JPPM. Bengkel ini telah diadakan di Imperial Heritage Hotel, Melaka.

Bengkel ini yang sepatutnya dilaksanakan selama tiga (3) hari bermula 16 Mac 2020 (Isnin) sehingga 18 Mac 2020 (Rabu) terpaksa dipendekkan menjadi dua (2) hari sahaja disebabkan pengumuman PKP yang berkuat kuasa mulai 18 Mac 2020 di seluruh negara bagi mengekang penularan wabak Covid-19.



Taklimat oleh Urus Setia



Sesi pembentangan oleh peserta

PENGAUDITAN PENGURUSAN KEWANGAN DI IBU PEJABAT JPPM

Pengauditan pengurusan kewangan di Ibu Pejabat JPPM telah diadakan oleh Unit Audit Dalam, Kementerian Sumber Manusia bermula 2 hingga 17 November 2020. Pengauditan tersebut merangkumi perkara-perkara seperti Kawalan Pengurusan, Kawalan Bajet; Kawalan Terimaan, Kawalan Perolehan Perbelanjaan, Kumpulan Wang Amanah, Akaun Amanah Dan Deposit, Aset, Stor dan Kenderaan. Hasil pengauditan tersebut, tahap pematuhan pengurusan kewangan di Ibu Pejabat JPPM adalah Cemerlang iaitu 92.2 peratus.

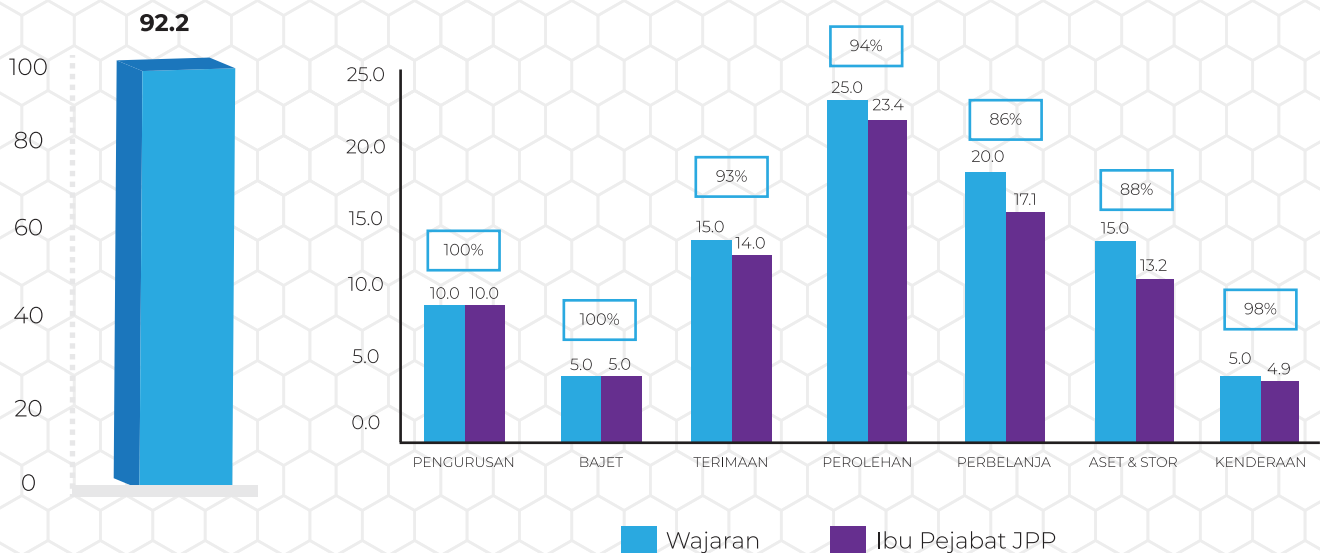
TARIKH AUDIT	TARIKH LAPORAN	TARIKH MAKLUM BALAS	STATUS
2 - 17 November 2020	1 Desember 2020	15 Desember 2020	

BILANGAN ISU DIBANGKITKAN	RISIKO			STATUS ISU YANG DIBANGKITKAN	
	T (Tinggi)	S (Sederhana)	R (Rendah)	SELESAI	DALAM TINDAKAN
14	6	5	3	13	1

Tahap Pematuhan Pengurusan Kewangan Ibu Pejabat JPP



Wajaran markah bagi perkara-perkara yang diaudit adalah seperti rajah di bawah:





BAHAGIAN 4



PENERBITAN 2020

2020 | LAPORAN
TAHUNAN

Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia

JPPM melalui Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar dipertanggungjawabkan untuk menyelaraskan penerbitan, bersama-sama dengan barisan Sidang Redaksi 2019.



Info JPPM Edisi Januari-Jun 2019



Laporan Tahunan JPPM 2019



Info JPPM Edisi Julai-Disember 2019



Statistik & Petunjuk Utama 2019



Laporan IHI 2020



BAHAGIAN 5



JALINAN WARGA JPPM DAN AKTIVITI SEPINTAS LALU

2020 | LAPORAN
TAHUNAN

Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia

















JABATAN PERHUBUNGAN PERUSAHAAN MALAYSIA

(KEMENTERIAN SUMBER MANUSIA)

Aras 9, Blok D4, Kompleks D,
Pusat Pentadbiran Kerajaan Persekutuan
62530 W.P. Putrajaya

☎ 03 8886 5460

✉ jppm@mohr.gov.my

jpp.mohr.gov.my



9 771985 535009