



**JABATAN PERHUBUNGAN
PERUSAHAAN MALAYSIA**

**LAPORAN
TAHUNAN**

2022
50



LAPORAN TAHUNAN

2022

JABATAN PERHUBUNGAN
PERUSAHAAN MALAYSIA



PRAKATA

Assalamualaikum w.b.t. dan Salam Sejahtera.

Alhamdulillah, saya ingin memanjatkan rasa kesyukuran ke hadrat Allah SWT kerana dengan berkat dan rahmatNya, Laporan Tahunan Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia (JPPM) 2022 Edisi 50 Tahun dapat diterbitkan.

Tahun 2022 menyaksikan 50 tahun penubuhan JPPM. Banyak pencapaian cemerlang telah diraih sepanjang 50 tahun penubuhannya. Tahun 2022 menyaksikan pelaksanaan perancangan di bawah Pelan Strategik JPPM 2021-2025 yang mencapai tahap Cemerlang (Hijau) hasil pencapaian 27 daripada 28 *Key Performance Indicators* (KPI) yang telah dirancang. Pencapaian ini memberi imej baik kepada JPPM sekaligus dapat memberi manfaat kepada pekerja dan majikan di Malaysia.

Pencapaian cemerlang JPPM pada tahun 2022 juga dapat dilihat di dalam pelaksanaan projek pembangunan serta pelaksanaan tugas di bawah bidangkuasa Akta 177.

Pelan Tindakan Keharmonian Perusahaan (PETIK) meneruskan pelaksanaan programnya dengan pelaksanaan kajian IHI, penganjuran Simposium Keharmonian Perusahaan dan penyelesaian pembangunan Modul Keharmonian Perusahaan.


Tahap Keharmonian Perusahaan Negara berada pada tahap Baik dengan indeks bacaan 78.90 peratus. Pencapaian cemerlang ini diteruskan dengan kejayaan penganjuran Simposium Keharmonian Perusahaan Zon Utara yang bertujuan meningkatkan kesedaran majikan, pekerja dan kesatuan sekerja terhadap keharmonian perusahaan negara dan jalinan kerjasama *tripartiate*. Selanjutnya kejayaan penyelesaian pembangunan Modul Keharmonian Perusahaan yang melibatkan enam (6) silibus bertujuan membantu meningkatkan kompetensi pegawai dan penyeragaman dalam pengendalian kes-kes di bawah bidang kuasa undang-undang perburuhan yang berkaitan.

Tahun 2022 turut menyaksikan JPPM terus menghadapi cabaran dalam pengendalian operasi Jabatan akibat wabak COVID-19 yang masih melanda negara dan dunia.

Pertukaran kepada fasa endemik yang bermula pada 1 April 2022 telah memberi ruang dan peluang kepada JPPM untuk melaksanakan program-program dengan lebih baik seperti sebelum kehadiran COVID-19. Pencapaian pelaksanaan tugas di bawah bidang kuasa Akta 177 menunjukkan kecemerlangannya seiring dengan pertukaran fasa yang berkenaan. Penyelesaian kes pertikaian perusahaan dan kes representasi pemulihan kerja berjaya mencapai penyelesaian masing-masing sebanyak 81 peratus dan 72.96 peratus. Jumlah *ex-gratia* bagi representasi pemulihan kerja yang diterima oleh perayu pula berjumlah RM35,454,826.73 menjadi pencapaian kedua tertinggi berdasarkan rekod. Kecemerlangan JPPM diteruskan dengan kenaikan bilangan majikan yang melaksanakan PLWS sebanyak 95,132 dan memberi manfaat kepada 5,602,105 orang pekerja.

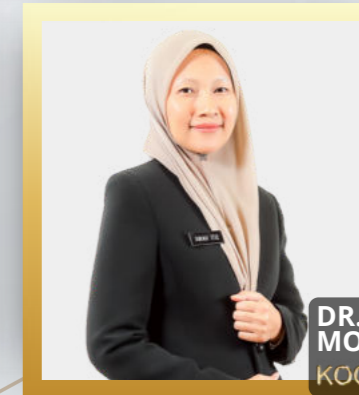
Saya ingin mengucapkan setinggi-tinggi penghargaan dan syabas kepada semua warga kerja JPPM serta rakan-rakan strategik Jabatan yang telah terlibat dalam menjayakan segala perancangan Jabatan bagi tahun 2022. Harapan saya agar momentum sebegini dapat dikekalkan dan ditingkatkan bagi menjamin kecemerlangan perkhidmatan JPPM demi kesejahteraan rakyat dan peningkatan taraf ekonomi negara pada masa hadapan.

Sekian, terima kasih.



KHALID BIN JALI
KETUA PENGARAH PERHUBUNGAN PERUSAHAAN



AHLI *SIDANG REDAKSI***PENAUNG****KHALID BIN JALI
(KETUA PENGARAH)****PENASIHAT****AMINUDDIN BIN AB RAHAMAN
(TIMBALAN KETUA PENGARAH)****WALTER RAYMOND
KETUA EDITOR****FARAZETA BINTI
MOHD LANI
EDITOR****DR. SITI HAWA BINTI
MOHD KASMURI
KOORDINATOR****ABDUL RAOF BIN
MOHD ALI
AHLI****NOR HAFIDZAH
BINTI QASIM
AHLI****MARINA BINTI
ZAKARIAH
AHLI****NOR AINA AZREEN BINTI
MOHAMED HISHAM
AHLI****SITI SARAH BINTI AZIZ
AHLI****WAN FAUZIAH
BINTI SAIM
AHLI**



KANDUNGAN

BAHAGIAN 1

MAKLUMAT KORPORAT

10-22

BAHAGIAN 2

LAPORAN EKSKLUSIF

24-38

BAHAGIAN 3

PENCAPAIAN AKTIVITI-AKTIVITI UTAMA JPPM

PEMANTAPAN PENYELESAIAN PERTIKAIAN 42-49

MEMPERKASAKAN AKTA PERHUBUNGAN PERUSAHAAN
1967 [AKTA 177] 49-56

MELESTARIKAN KEHARMONIAN PERUSAHAAN 57-61

PELAN TINDAKAN KEHARMONIAN PERUSAHAN 61-66

PEMBANGUNAN MODAL INSAN DAN PENGURUSAN
KEWANGAN YANG MAPAN 66-89

PENGUKUHAN PENYAMPAIAN PERKHIDMATAN 90-94

BAHAGIAN 4

GALERI JPPM 2022

96-117



Sambutan
Jubli
Emas



MAKLUMAT KORPORAT

JABATAN PERHUBUNGAN PERUSAHAAN MALAYSIA

ULANG TAHUN JUBLI EMAS 50 TAHUN JABATAN PERHUBUNGAN PERUSAHAAN MALAYSIA

LANDSKAP PERHUBUNGAN PERUSAHAAN DI MALAYSIA

Perhubungan Perusahaan wujud apabila wujudnya sistem jual beli (perniagaan) dan wujudnya hubungan majikan dan pekerja apabila majikan perlu mengupah pekerja untuk menjalankan urusan perniagaan.

Perhubungan perusahaan melibatkan perundingan antara majikan, pekerja dan kesatuan sekerja dalam menetapkan perkara-perkara berkaitan penggajian dan syarat pekerjaan untuk mencapai persetujuan demi keharmonian di tempat pekerjaan.

Selaras dengan peredaran zaman, perhubungan perusahaan juga mengalami evolusi perubahan selari dengan perubahan aktiviti sosio ekonomi negara. Perubahan struktur ekonomi negara daripada pertanian, perlombongan dan seterusnya kepelbagaian perindustrian telah merangsang pertumbuhan ekonomi negara dan mewujudkan peluang-peluang perniagaan yang luas. Hasilnya perkembangan pesat syarikat-syarikat secara langsung menyaksikan peningkatan bilangan majikan dan pekerja.

Perubahan hubungan majikan dan pekerja adalah dinamik seiring dengan semakin kompleks aktiviti ekonomi negara. Senario hubungan antara majikan dan pekerja perlu ditadbir urus menerusi pematuhan undang-undang perburuhan supaya intervensi dapat dibuat bagi menyelesaikan pertikaian dan seterusnya membendung tindakan perusahaan.

Sehubungan dengan itu, adalah penting untuk menggubal undang-undang, peraturan-peraturan serta garis panduan yang dapat mengurus perhubungan perusahaan agar hubungan antara majikan dan pekerja harmoni sentiasa harmoni dan kondusif.

Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia (JPPM) memainkan peranan yang penting untuk memupuk, mengekalkan dan memantapkan suasana perhubungan perusahaan harmoni di negara ini. Tindakan proaktif telah diambil dengan mengukuhkan jalinan rangkaian hubungan *tripartite* antara JPPM dengan pihak majikan dan kesatuan sekerja serta pekerja merupakan kekuatan dalam keharmonian perusahaan yang utuh di negara ini.

Penganjuran dialog sosial dan perundingan bersama rakan *tripartite*, sesi libat urus, lawatan harmoni ke syarikat dan kesatuan, *Focus Group Discussion*, seminar, hebahan di media sosial dan lain-lain perjumpaan yang melibatkan pihak majikan, pekerja serta kesatuan sekerja menunjukkan komitmen JPPM untuk menyelesaikan isu perburuhan menerusi perundingan di samping matlamat mengekalkan hubungan yang harmoni.

Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia

Pada era sebelum kemerdekaan sehingga lewat tahun 1980an, Kementerian Sumber Manusia telah melalui beberapa kali perubahan nama iaitu Kementerian Buruh, Kementerian Buruh dan Kebajikan Masyarakat, Kementerian Buruh dan Perhubungan Perusahaan, Kementerian Buruh dan Tenaga Rakyat dan kembali semula kepada Kementerian Buruh. Pada tahun 1989 nama Kementerian ditukar kepada Kementerian Sumber Manusia dan ianya kekal sehingga sekarang.

Pada tahun 1958, semasa nama Kementerian adalah Kementerian Buruh dan Kebajikan Masyarakat, Bahagian Hubungan Perusahaan ditubuhkan di bawah Pejabat Buruh untuk memberi panduan dan bantuan kepada pekerja dan majikan mengenai perkara yang bersangkutan hubungan perusahaan.

Bahagian Hubungan Perusahaan diasingkan daripada Jabatan Buruh untuk berdiri sendiri sebagai sebuah Jabatan dan dikenali sebagai Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia pada 21 Disember 1972. Tujuan pengasingan Jabatan ini adalah lanjutan daripada Akta Perhubungan Perusahaan (APP) 1967 [Akta 177] yang memberi pengkhususan kepada JPPM untuk mengendalikan perkara-perkara berkaitan tindakan perusahaan dan pertikaian-pertikaian yang timbul daripada majikan, pekerja dan kesatuan sekerja.

Peranan JPPM adalah untuk melaksanakan perundingan bagi mendamaikan pihak-pihak yang bertikai dan mencari jalan penyelesaian kepada pertikaian tersebut. Pegawai berperanan sebagai perunding bagi mendorong penyelesaian secara *win-win situation* tanpa mana-mana pihak menanggung liabiliti.

Sehingga kini negara tidak pernah berhadapan dengan tindakan perusahaan yang ekstrim yang boleh melumpuhkan ekonomi negara seperti negara luar. Justeru ini merupakan satu kebanggaan bagi Jabatan bertanggungjawab melaksanakan peranan yang berkesan dan mampu membendung pertikaian menjadi lebih ekstrim.

Seiring dengan peredaran masa, peranan Jabatan turut bertambah dan berkembang, namun peranan utama Jabatan sebagai juru runding bagi mendamaikan pertikaian atau konflik antara majikan, pekerja dan kesatuan sekerja masih kekal.



INISIATIF SEPANJANG 50 TAHUN JPPM

Tahun 2022 menyaksikan JPPM meraikan Sambutan Jubli Emas penubuhan Jabatan ke 50 tahun. Sepanjang tempoh 50 tahun, Jabatan telah berkembang dan terus bergerak ke hadapan untuk memartabatkan imejnya melalui beberapa program dan aktiviti yang berjaya dilaksanakan samada di peringkat nasional, Kementerian ataupun Jabatan.

Daripada sebuah Jabatan yang lebih memfokuskan pengendalian rundingan damai kepada pihak-pihak yang bertikai, Jabatan telah melebarkan kompetensi dengan menambah peranan untuk meningkatkan keharmonian perusahaan di negara ini.

Terbaru di bawah Rancangan Malaysia ke-12 (RMK-12), Jabatan berinisiatif untuk mempromosikan pelaksanaan *Co-Determination* iaitu dengan menggalakkan penglibatan pihak pekerja bersama-sama dengan majikan di dalam membuat keputusan demi kepentingan syarikat. *Co-Determination* telahpun diamalkan di beberapa negara maju.

Antara kejayaan yang signifikan adalah:

Mempelopori penyelesaian secara *Alternative Dispute Resolution* (ADR)

Mekanisme penyelesaian di JPPM adalah secara *conciliation* (rundingan damai) yang merupakan salah satu daripada penyelesaian pertikaian alternatif (ADR) selain penyelesaian secara arbitrase di mahkamah.

Melalui *conciliation*, JPPM telah berjaya menyelesaikan kes-kes di bawah seksyen 9, 13, 18 dan 20 Akta 177 yang telah memberi manfaat kepada pekerja, kesatuan sekerja dan majikan. Setiap tahun JPPM berjaya menyelesaikan lebih kurang 60 peratus kes secara *conciliation*.

Penyelesaian secara *conciliation* menjadi pilihan pihak-pihak yang terlibat kerana lebih berkesan dan harmoni di samping menjimatkan masa dan wang. Perkhidmatan yang diberikan tidak dikenakan sebarang bayaran. Ia merupakan penyelesaian secara *win-win situation* kepada kedua-dua belah pihak.

Penanda aras Keharmonian Perusahaan Negara

Industrial Harmony Index (IHI) Nasional merupakan satu instrumen untuk mengukur tahap keharmonian perusahaan di negara ini yang dibangunkan secara eksklusif oleh Jabatan. IHI mengukur tahap keharmonian perusahaan negara secara berfokus di peringkat Nasional, Sektor, Zon, Negeri dan Syarikat

IHI Nasional yang diperolehi akan dilaporkan di dalam *World Competitiveness Yearbook* iaitu penerbitan yang dikeluarkan oleh IMD World Competitiveness Center

Indeks IHI Nasional ini merupakan yang pertama di ASEAN dan telah didaftarkan sebagai harta intelek JPPM dengan Perbadanan Harta Intelek Malaysia (MyIPO)

Keberhasilan IHI Nasional juga menjadi dasar kepada Jabatan merancang aktiviti berkaitan keharmonian perusahaan di arah perubahan paradigma bagi membentuk hubungan majikan – pekerja yang dinamik

Menggalakkan Pelaksanaan PLWS

Menggalakkan serta mempromosi pelaksanaan PLWS sebagai salah satu mekanisme untuk meningkatkan produktiviti pekerja yang secara tidak langsung meningkatkan janaan pendapatan pekerja serta melahirkan budaya kerja berdasarkan prestasi dan produktiviti sekaligus meningkatkan daya saing syarikat

Sehingga tahun 2022 sebanyak 95,132 majikan telah melaksanakan PLWS dan seramai 5,602,105 orang pekerja telah menikmati faedah daripada pelaksanaan PLWS

JPPM turut menganjurkan Anugerah PLWS sebagai satu pengiktirafan berterusan yang inklusif bagi menyemarakkan pembudayaan pelaksanaan PLWS. Anugerah ini disempurnakan oleh YB Menteri Sumber Manusia

Penganjuran ini telah berjaya menarik minat syarikat-syarikat industri kecil dan sederhana untuk berkongsi pelaksanaan PLWS di syarikat masing-masing

Mewujudkan Modul Keharmonian Perusahaan

Membangunkan modul latihan yang merangkumi proses-proses pengendalian kes-kes di bawah undang-undang perburuhan terutama di bawah Akta Perhubungan Perusahaan 1967 [Akta 177] namun mengambil kira peruntukan Akta Kerja 1955, Akta Kesatuan Sekerja, Akta Umur Persaraan Minimum 2012, Akta Sistem Insurans Pekerja 2017 dan Kaedah-kaedah Mahkamah Perusahaan 1967

Tujuan modul adalah meningkatkan kepakaran dan kompetensi pegawai perunding Jabatan agar lebih komprehensif, efektif dan terkini

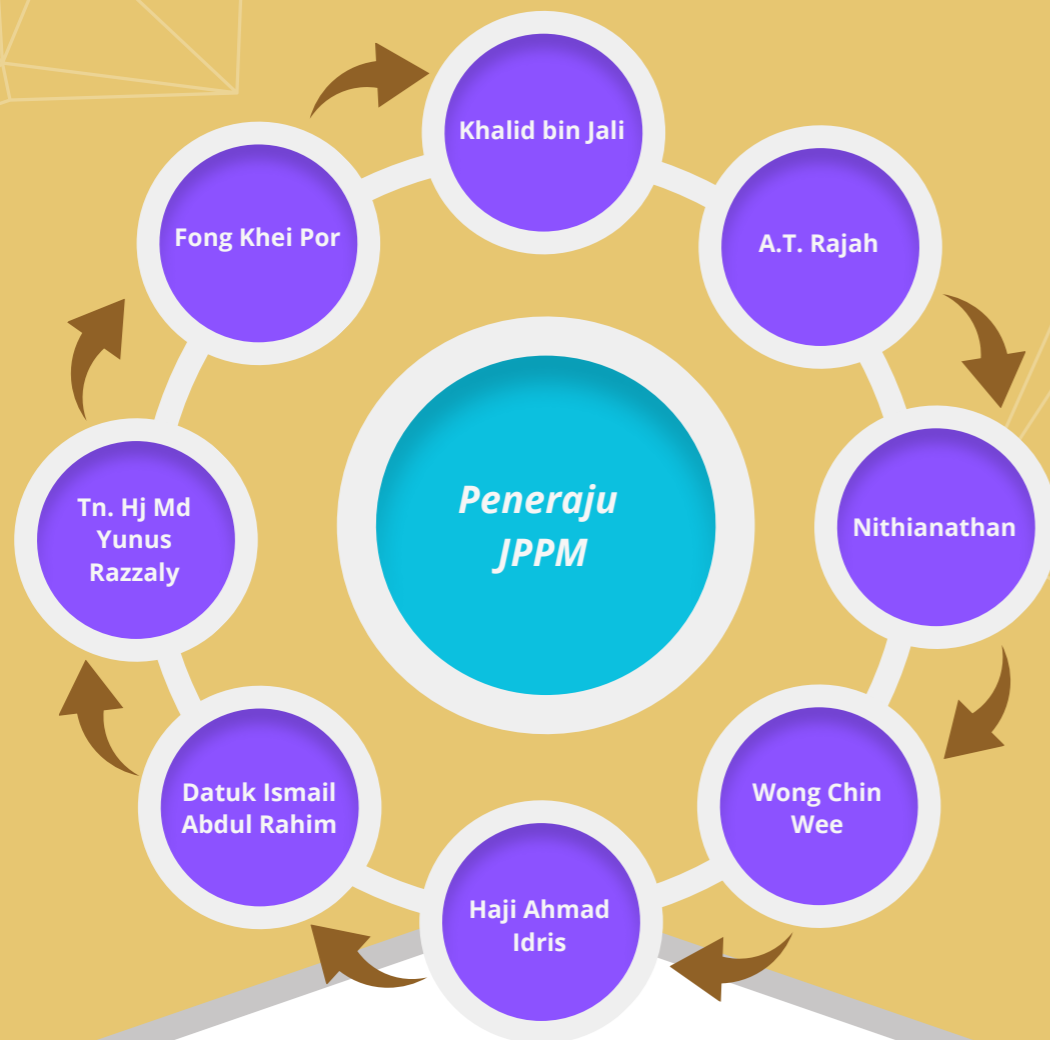
Untuk meningkatkan keupayaan pegawai perunding dalam melaksanakan penyampaian perkhidmatan berkesan kepada majikan, pertubuhan majikan, kesatuan sekerja dan pekerja

Membangunkan Diploma Kemahiran Malaysia (Pengurusan Hubungan Pekerja – Majikan)

Merupakan agensi pertama di bawah Kementerian Sumber Manusia yang mendapatkan pengiktirafan mengikut piawaian nasional bertaraf Diploma Kemahiran Malaysia (DKM) di dalam bidang Pengurusan Hubungan Pekerja – Majikan daripada Jabatan Pembangunan Kemahiran (JPK)

Sehingga tahun 2022 seramai 44 orang pegawai Jabatan telah memperolehi DKM (Pengurusan Hubungan Pekerja – Majikan)

Pengiktirafan ini adalah suatu nilai tambah (*added value*) kepada kepakaran dan kompetensi pegawai-pegawai JPPM yang menjalankan rundingan damai (*conciliation*)



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

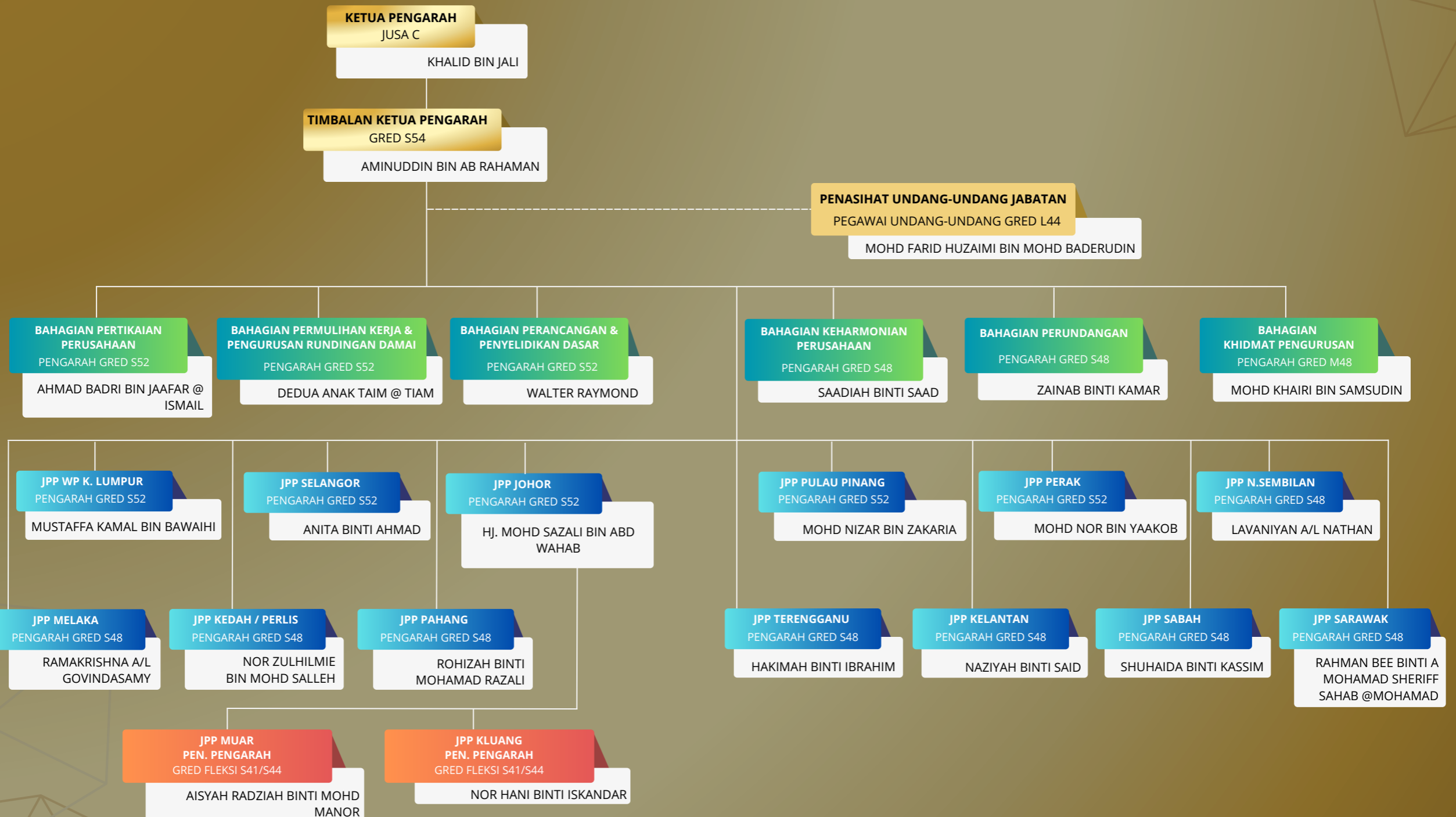
FUNGSI UTAMA

- 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
- Menyelaraskan perhubungan di antara kesatuan-kesatuan majikan dan kesatuan-kesatuan pekerja untuk memupuk dan memelihara perhubungan kerjasama tiga pihak di antara kerajaan, majikan dan pekerja dalam bidang perhubungan perusahaan
- Menggalakkan 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 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 sekerja
- Membantu pekerja untuk menyelesaikan masalah-masalah berbangkit dari tindakan tidak adil oleh majikan mereka.

PIAGAM PELANGGAN

- 01** Memberi maklumbalas kepada setiap representasi, aduan dan kes pertikaian perusahaan dalam tempoh tiga (3) hari dari tarikh penerimaan
- 02** Bertindak serta-merta ke atas semua tindakan perusahaan yang diketahui
- 03** Memproses dan menyelesaikan tuntutan pengiktirafan mengikut peruntukan undang-undang dan peraturan setelah semua dokumen lengkap diterima
- 04** Memulakan siasatan terhadap sebarang aduan berkenaan pelanggaran peruntukan di bawah Akta 177 bagi tujuan penguatkuasaan undang-undang dalam tempoh 14 hari dari tarikh aduan diterima
- 05** Memberi layanan sewajarnya kepada setiap representasi/aduan yang diterima daripada pekerja/majikan/kesatuan sekerja
- 06** Memberikan perkhidmatan rundingan damai dengan adil dan saksama
- 07** Memberi khidmat nasihat kepada para pelanggan dengan prihatin dan kemesraan
- 08** Melaksanakan fungsi untuk memelihara suasana perhubungan perusahaan yang harmoni, meningkatkan jalinan kerjasama *tripartisme* yang produktif, mesra dan berkualiti
- 09** Meningkatkan kesedaran mengenai hak dan obligasi di bawah Akta 177 dan Peraturan-peraturannya kepada pelanggan

CARTA ORGANISASI



PENGURUSAN TERTINGGI

PENGARAH

BAHAGIAN PERTIKAIAN
PERUSAHAAN

AHMAD BADRI BIN
JAAFAR @ ISMAIL

PENGARAH

BAHAGIAN PERANCANGAN &
PENYELIDIKAN DASAR

WALTER RAYMOND

PENGARAH

BAHAGIAN PEMULIHAN
KERJA & PENGURUSAN
RUNDINGAN DAMAI

DEDUA ANAK
TAIM @ TIAM

PENGARAH

BAHAGIAN PERUNDANGAN

ZAINAB BINTI
KAMAR

PENGARAH

BAHAGIAN KEHARMONIAN
PERUSAHAAN

SAADIAH BINTI SAAD

PENGARAH

BAHAGIAN KHIDMAT
PENGURUSAN

MOHD KHAIRI
BIN SAMUDIN



**KETUA
PENGARAH**
KHALID BIN JALI

**TIMBALAN
KETUA
PENGARAH**
AMINUDDIN BIN
AB RAHAMAN

SENARAI PENGARAH JPP NEGERI



ANITA BINTI AHMAD
PENGARAH
JABATAN PERHUBUNGAN
PERUSAHAAN SELANGOR



**MOHD SAZALI BIN
ABDUL WAHAB**
PENGARAH
JABATAN PERHUBUNGAN
PERUSAHAAN JOHOR



**MOHD NIZAR BIN
ZAKARIA**
PENGARAH
JABATAN PERHUBUNGAN
PERUSAHAAN PULAU PINANG



**MUSTAFFA KAMAL BIN
BAWAIHI**
PENGARAH
JABATAN PERHUBUNGAN
PERUSAHAAN WILAYAH
PERSEKUTUAN KUALA LUMPUR



**MOHD NOR BIN
YAACOB**
PENGARAH
JABATAN PERHUBUNGAN
PERUSAHAAN PERAK



**RAMAKRISHNA A/L
GOVINDASAMY**
PENGARAH
JABATAN PERHUBUNGAN
PERUSAHAAN MELAKA



**NOR ZULHILMIE BIN
MOHD SALLEH**
PEGARAH
JABATAN PERHUBUNGAN
PERUSAHAAN KEDAH / PERLIS



HAKIMAH BINTI IBRAHIM
PENGARAH
JABATAN PERHUBUNGAN
PERUSAHAAN TERENGGANU



NAZIYAH BINTI SAID
PENGARAH
JABATAN PERHUBUNGAN
PERUSAHAAN KELANTAN



LAVANIYAN A/L NATHAN
PENGARAH
JABATAN PERHUBUNGAN
PERUSAHAAN NEGERI SEMBILAN



**RAHMAN BEE BINTI
A.M. SHERIFF SAHAB**
PENGARAH
JABATAN PERHUBUNGAN
PERUSAHAAN SARAWAK



**ROHIZAH BINTI MOHD
RAZALI**
PENGARAH
JABATAN PERHUBUNGAN
PERUSAHAAN PAHANG



SHUHAIDA BINTI KASSIM
PENGARAH
JABATAN PERHUBUNGAN
PERUSAHAAN SABAH





Sambutan
Jubli
Emas

LAPORAN EKSKLUSIF

JABATAN PERHUBUNGAN PERUSAHAAN MALAYSIA

SIMPOSIUM KEHARMONIAN PERUSAHAAN

Simposium Keharmonian Perusahaan merupakan salah satu program di bawah PETIK yang mana ianya adalah satu usaha untuk menggembelng semua fungsi dan aktiviti Jabatan di bawah satu kerangka keberhasilan di bawah kajian *Industrial Harmony Index* (IHI) yang dibangunkan oleh Jabatan pada tahun 2016/2017.

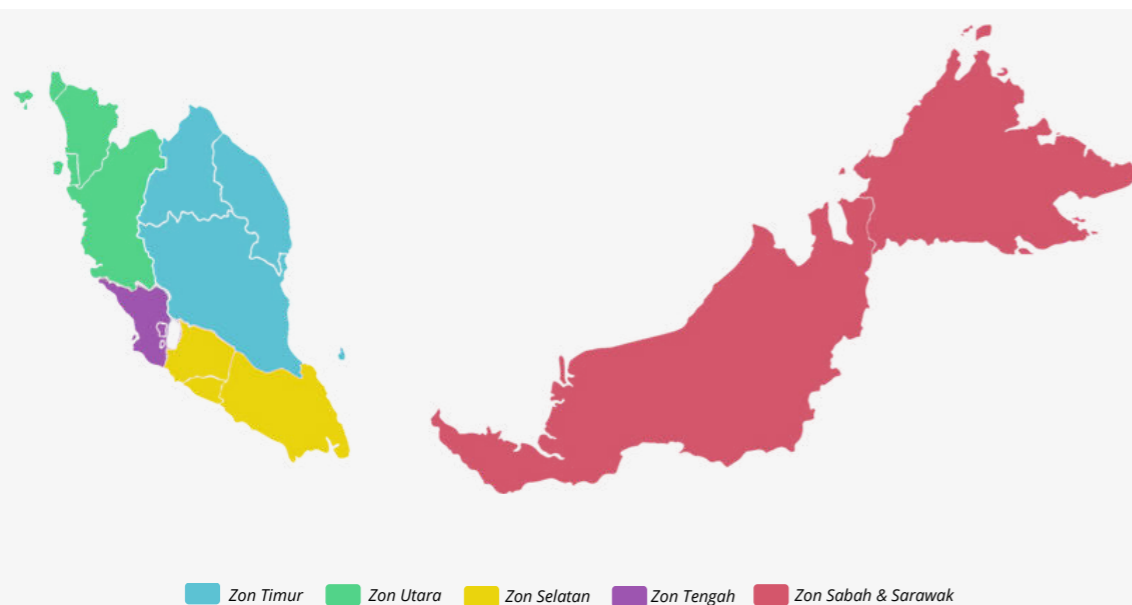
Kajian IHI menggariskan lima (5) dimensi utama dalam mengukur tahap keharmonian perusahaan dalam sesebuah organisasi melibatkan :

- Hubungan Memupuk
- Keterhubungan
- Saling Bekerjasama
- Saling Berdamai
- Bertanggungjawab

Tujuan Penganjuran Simposium Keharmonian Perusahaan:

- Meningkatkan kesedaran majikan dan pekerja/kesatuan pekerja-pekerja tentang pentingnya menegekalkan hubungan baik antara majikan/pekerja dan mengekalkan keharmonian perusahaan
- Meningkatkan tahap kepatuhan majikan, kesatuan sekerja pekerja dan pekerja kepada undang-undang berkaitan dengan pekerjaan dan perhubungan perusahaan
- Berkongsi idea mengenai isu dan cabaran pihak majikan dan pekerja dalam memelihara keharmonian perusahaan di tempat pekerjaan

Pelaksanaan Simposium Keharmonian Perusahaan



Nota : Program Simposium Keharmonian Perusahaan tidak dilaksanakan pada 2021 kerana sekatan Perintah Kawalan Pergerakan

Simposium Keharmonian Perusahaan Tahun 2022 telah diadakan di Wilayah Utara bertempat di Grand Alora Hotel, Alor Setar pada 23 Jun 2022. Simposium ini telah dirasmikan oleh YB Timbalan Menteri Sumber Manusia, Yang Berbahagia Datuk Haji Awang bin Hashim. Penganjuran program ini merupakan satu usaha ke arah meningkatkan jalinan kerjasama *tripartite* di antara kerajaan, majikan dan kesatuan sekerja.

Pengisian Simposium Keharmonian Perusahaan Wilayah Utara Tahun 2022



Penerangan IHI oleh En. Ahmad Badri, Pengarah Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar



Ucapan oleh YB Timbalan Sumber Manusia



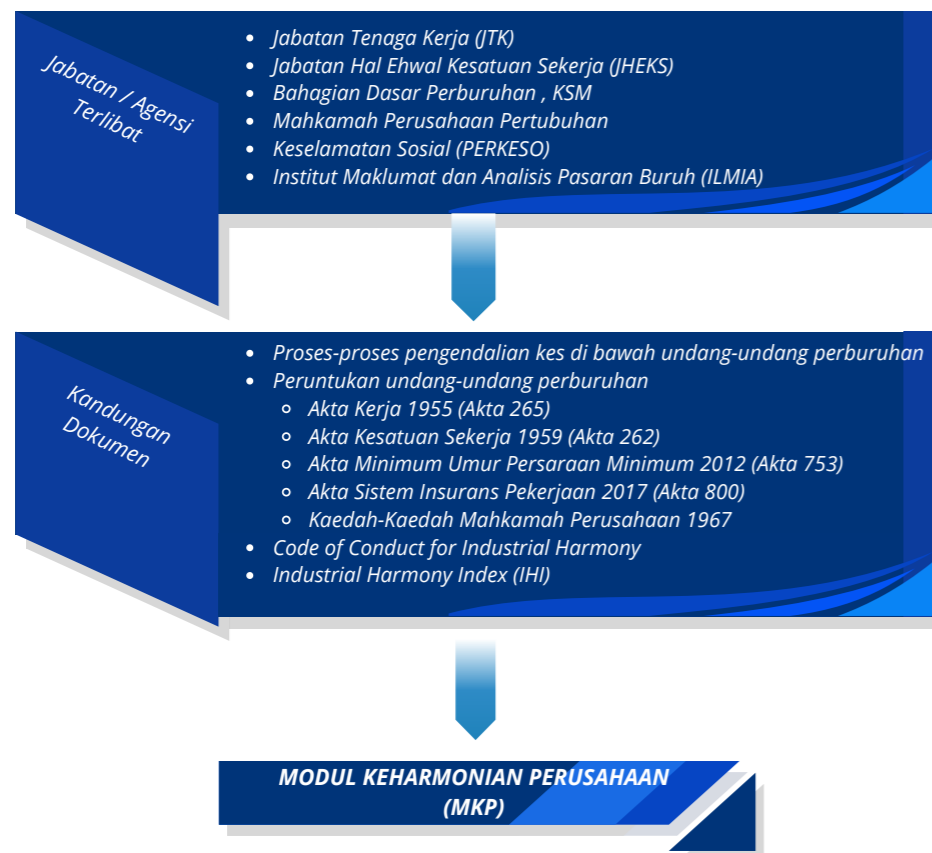
YB Timbalan Menteri Sumber Manusia bersama pemenang-pemenang Anugerah PLWS



Sekitar program Simposium Keharmonian Perusahaan Zon Utara

PEMBANGUNAN MODUL KEHARMONIAN PERUSAHAAN

Pembangunan Modul Keharmonian Perusahaan (MKP) merupakan salah satu skop di bawah PETIK anjuran JPP Ibu Pejabat yang telah dimulakan pada tahun 2021. MKP ialah modul latihan berkenaan keharmonian perusahaan yang komprehensif, efektif dan terkini yang akan digunakan bagi meningkatkan kepakaran pegawai perunding Jabatan, majikan, pekerja dan kesatuan sekerja.

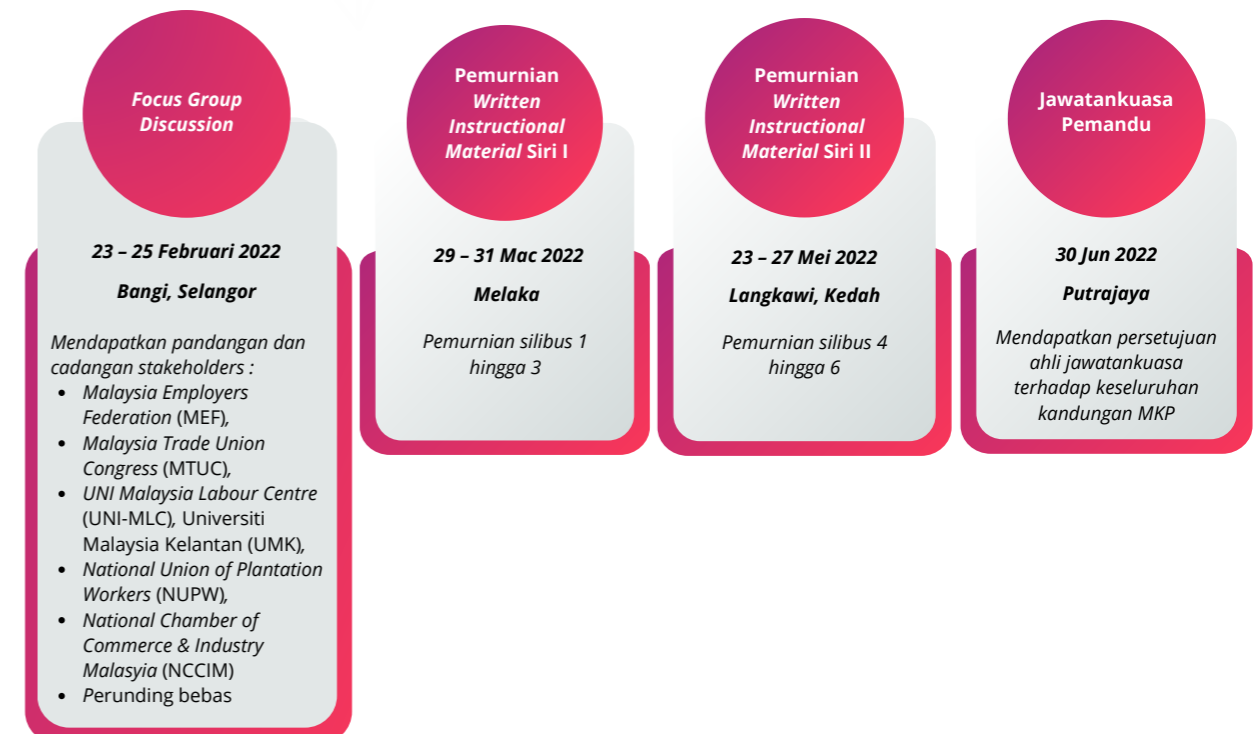


Pembangunan MKP telah lengkap sepenuhnya pada bulan Jun 2022. Antara objektif pembangunan MKP adalah untuk mewujudkan keseragaman modul latihan terhadap pengendalian kes-kes di Jabatan. Kandungan MKP meliputi penerangan berkenaan kes di bawah peruntukan yang terlibat, tafsiran, skop liputan, proses pengendalian, arbitrase serta carta aliran.



Pada tahun 2021 pembangunan MKP difokuskan kepada penyediaan silibus, pemurnian silibus dan penyediaan *Written Instructional Material* (WIM). Manakala pada tahun 2022, pembangunan MKP diteruskan dengan program-program seperti berikut.

Program MKP Tahun 2022



Pegawai-pegawai Jabatan di seluruh negara telahpun didedahkan dengan MKP dalam beberapa siri program *Training for Trainers* (TOT).

Harapan Jabatan, dengan adanya MKP ini pemahaman serta kompetensi pegawai perunding Jabatan dapat dipertingkatkan dan wujudnya keseragaman dalam pengendalian kes-kes di bawah konteks undang-undang perburuhan dan seterusnya dapat menaikkan nama Jabatan dikalangan majikan, pekerja dan kesatuan sekerja.



Sekitar bengkel MKP di beberapa lokasi

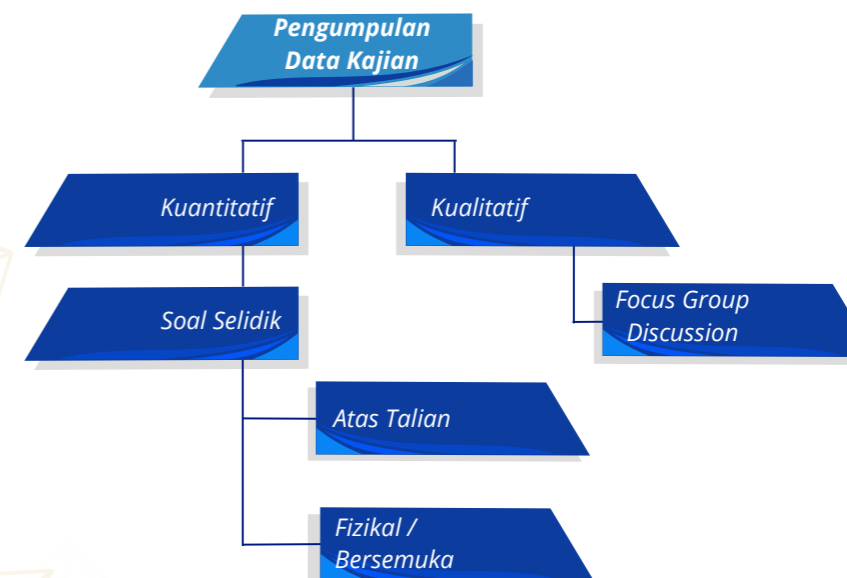
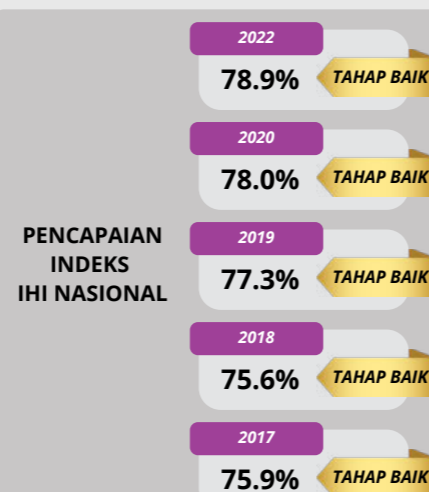
INDEKS KEHARMONIAN PERUSAHAAN NASIONAL *NATIONAL INDUSTRIAL HARMONY INDEX (IHI)*

JPPM berperanan untuk mewujudkan suasana perhubungan perusahaan yang harmoni dan kondusif dalam negara ini. Bagi mendukung matlamat ini, JPPM merupakan agensi pertama yang mempelopori dan membangunkan *Industrial Harmony Index* (IHI) yang pertama seumpamanya di Asia Tenggara pada tahun 2017 bertujuan untuk mengukur tahap hubungan majikan dan pekerja di Malaysia. IHI telah didaftarkan di bawah Perbadanan Harta Intelek Malaysia (MyIPO) sebagai harta intelek rasmi milik JPPM pada 9 Julai 2019. Instrumen IHI juga telah dibangunkan berdasarkan kepada elemen-elemen *Code of Conduct for Industrial Harmony* (COC).

Skor IHI Nasional telah dikeluarkan secara tahunan bermula pada tahun 2017-2020 oleh JPPM. Manakala bagi tahun 2022, Kajian *National IHI 2022* (IHI 2022) telah diteruskan dan dilaksanakan pertama kalinya secara dwi-tahunan di bawah RMK-12 iaitu melalui program PETIK.

Jadual 1 : Petunjuk Tahap Keharmonian Perusahaan

SKOR INDEKS INDEX SCORE (%)	0	50.00	70.00	90.00
	-	-	-	-
	49.90	69.90	89.90	100.00
TAHAP KEHARMONIAN PERUSAHAAN INDUSTRIAL HARMONY LEVEL	Lemah <i>Weak</i>	Memuaskan <i>Satisfactory</i>	Baik <i>Good</i>	Cemerlang <i>Excellent</i>



Berikut adalah program-program yang telah dilaksanakan bagi IHI 2022 sama ada melalui penganjuran klinik-klinik IHI dan juga program kolaborasi bersama pelbagai pihak dan agensi seperti Jadual 2.

Jadual 2 : Klinik IHI dan Program Kolaborasi IHI Tahun 2022

NAMA PROGRAM	TARIKH	TEMPAT
SIMPOSIUM KEHARMONIAN PERUSAHAAN WILAYAH UTARA	23 JUN 2022	GRAND ALORA HOTEL, ALOR SETAR, KEDAH
GET IT RIGHT: LATEST CHANGES ON EMPLOYMENT & INDUSTRIAL RELATIONS ACT	18 JULAI 2022	MEF, KUALA LUMPUR
GET IT RIGHT: LATEST CHANGES ON EMPLOYMENT & INDUSTRIAL RELATIONS ACT	19 JULAI 2022	MEF, KUALA LUMPUR
EKSPLO KERJAYA JAMINKERJA KELUARGA MALAYSIA 2022 ANJURAN PERKESO	23-27 JULAI 2022	WTC, KUALA LUMPUR
BENGKEL HAK PEKERJA & TANGGUNGJAWAB MAJIKAN DI BAWAH UNDANG-UNDANG PERBURUHAN DI MALAYSIA (SABAH)	6 OGOS 2022	WISMA PERKESO SABAH
BENGKEL HAK PEKERJA & TANGGUNGJAWAB MAJIKAN DI BAWAH UNDANG-UNDANG PERBURUHAN DI MALAYSIA (JOHOR)	11 OGOS 2022	ILP PASIR GUDANG, JOHOR
JELAJAH KERJA KELUARGA MALAYSIA 2022 : PEKERJA TONGGAK KELUARGA MALAYSIA DALAM PEMULIHAN NEGARA OLEH JTKSM	11 OGOS 2022	AMES HOTEL, MELAKA
PINDAAN AKTA KESATUAN SEKERJA BERSAMA KESATUAN OLEH JHEKS	11 OGOS 2022	ILP, KUALA LUMPUR

NAMA PROGRAM	TARIKH	TEMPAT
SEMINAR HAK PEKERJA & TANGGUNGJAWAB MAJIKAN DI BAWAH UNDANG-UNDANG PERBURUHAN DI MALAYSIA (TERENGGANU)	14 OGOS 2022	PERPUSTAKAAN AWAM NEGERI TERENGGANU
PROGRAM PENDIDIKAN PERBURUHAN JTKSM (KLUANG, JOHOR)	15 OGOS 2022	PEJABAT TENAGA KERJA KLUANG
SEMINAR HAK PEKERJA & TANGGUNGJAWAB MAJIKAN DI BAWAH UNDANG-UNDANG PERBURUHAN DI MALAYSIA (SELANGOR)	16 OGOS 2022	GMI BANGI, SELANGOR
MEF CENTRAL REGIONAL MEETING	17 OGOS 2022	ATAS TALIAN
SEMINAR HAK PEKERJA & TANGGUNGJAWAB MAJIKAN DI BAWAH UNDANG-UNDANG PERBURUHAN DI MALAYSIA (KUALA LUMPUR)	18 OGOS 2022	IYC CHERAS, KUALA LUMPUR
SEMINAR HAK PEKERJA & TANGGUNGJAWAB MAJIKAN DI BAWAH UNDANG-UNDANG PERBURUHAN DI MALAYSIA (KUALA LUMPUR)	20 OGOS 2022	MENARA PERKESO, KUALA LUMPUR
SEMINAR HAK PEKERJA & TANGGUNGJAWAB MAJIKAN DI BAWAH UNDANG-UNDANG PERBURUHAN DI MALAYSIA (PAHANG)	22 OGOS 2022	ILP KUANTAN, PAHANG
SEMINAR HAK PEKERJA & TANGGUNGJAWAB MAJIKAN DI BAWAH UNDANG-UNDANG PERBURUHAN DI MALAYSIA (KUALA LUMPUR)	23 OGOS 2022	WISMA PERKESO, KUALA LUMPUR
NATIONAL MEF CONFERENCE 2022 : BREAKING THE BARRIERS & EMBRACING NEXT NORMS	23 OGOS 2022	ROYALE CHULAN DAMANSARA HOTEL
WEBINAR PINDAAN AKTA KERJA 1955: APA PEKERJA PERLU TAHU?	28 OGOS 2022	ATAS TALIAN

Kajian IHI 2022 telah menilai impak pandemik COVID-19 terhadap keharmonian perusahaan di Malaysia. Dapatan kajian menunjukkan pencapaian IHI tidak terjejas malah meningkat sedikit daripada 78 peratus kepada 78.89 peratus. Intervensi cepat kerajaan melalui pakej rangsangan terutamanya Subsidi Upah telah membantu kelangsungan operasi syarikat dan menstabilkan pendapatan pekerja semasa pandemik. Justeru bantuan subsidi upah ini memerlukan kerjasama erat, saling berkomunikasi dan bertolak-ansur di antara majikan dan pekerja dalam menghadapi kesan krisis kesihatan dan ekonomi. Situasi ini telah menyumbang kepada peningkatan sedikit peratusan dalam IHI 2020.

Bertepatan dengan aspirasi RMK-12 yang menitikberatkan penglibatan pekerja dalam pembuatan keputusan di syarikat (*co-determination*), IHI 2022 turut melaksanakan kajian penanda aras terhadap negara Jerman yang telahpun melaksanakan pendekatan ini dengan penguatkuasaan satu akta khas. Dapatan kajian mendapati bahawa elemen amalan yang dipraktikkan di Jerman ini sebenarnya telahpun diamalkan oleh majikan yang mempengaruhi pencapaian positif Skor IHI 2022 dan telah dapat mengekalkan hubungan majikan dan pekerja yang harmoni semasa pandemik.

Sehubungan itu, satu (1) garis panduan turut dihasilkan berdasarkan amalan terbaik dan pengalaman majikan dan pekerja ketika menghadapi krisis kesihatan dan ekonomi. Perkongsian ini akan menjadi rujukan kepada pihak majikan dan pekerja dalam menghadapi situasi yang tidak dijangka seperti VUCA iaitu *Volatile* (tidak stabil), *Uncertain* (tidak menentu), *Complex* (rumit) dan *Ambiguous* (samar-samar).

Bagi meneruskan usaha memperkasakan sumber manusia negara di bawah RMK-12, terdapat dua (2) lagi kajian IHI yang akan dilaksanakan iaitu Kajian Lanjutan IHI 2023 dan Kajian IHI Nasional 2024. Sebagai peneraju instrumen hubungan pekerja-majikan ini, IHI bukanlah sekadar mengeluarkan tahap indeks keharmonian negara tetapi *way forward* Jabatan adalah untuk menggalakkan majikan melaksanakan penilaian sendiri (*self-assessment*) IHI di syarikat mereka.

Sistem IHI akan ditambahbaik apabila *Industrial Relations Information System* (IRIS) siap dibangunkan kelak. Oleh itu, konsultasi bagi *self-assessment* IHI ini merupakan perkhidmatan baharu yang disediakan oleh Jabatan dalam usaha menggalakkan amalan *co-determination*.

Majikan akan dapat mengenalpasti kekuatan dan kelemahan 5 Dimensi IHI bagi hubungan pekerja-majikan syarikat mereka bagi tujuan penambahbaikan secara berterusan. Selain itu, IHI akan dapat membantu menjenamakan (*branding*) syarikat mereka sebagai syarikat yang mempunyai hubungan industri yang harmoni. Ini mampu menarik pelabur dan pekerja untuk menyertai syarikat. Penjenamaan ini merupakan satu nilai tambah (*added value*) kepada syarikat dan akan dapat meningkatkan daya saing sesebuah syarikat di dalam industri. Syarikat yang harmoni akan membawa kepada kelancaran operasi perniagaan dan meningkatkan produktiviti pekerja serta menjamin kestabilan pendapatan pekerja dan keuntungan syarikat.

IHI berpotensi untuk diperkenalkan di peringkat antarabangsa sebagai salah satu indikator berkaitan dengan hubungan pekerja-majikan, misalnya dalam penarafan *Ease for Doing Business*. Besarlah harapan JPPM untuk mempromosi IHI di peringkat antarabangsa sebagai dimensi baharu kepada perhubungan perusahaan negara dalam usaha menggalakkan syarikat mengamalkan pendekatan *co-determination*.

Laporan Akhir

Monograf

Corporate Presentation

Kajian Kes

Brosur

Amalan Terbaik

Montaj Pendek

Logo Baharu IHI

OUTPUT AKHIR KAJIAN IHI 2022

Tiga (3) Garis Panduan:

Pendekatan Co-determination (Co-determination Approaches)

Strategi Dalam Menangani Situasi VUCA (Strategies in Addressing VUCA Situations)

Penilaian Kendiri IHI Di Peringkat Organisasi (IHI Self Assessment in the Organisation)



Hebahan Kajian IHI



Mesyuarat Jawatankuasa Pemandu IHI 2022 yang dipengerusikan oleh Encik Khalid Bin Jali, Ketua Pengarah Perhubungan Perusahaan



Mesyuarat Jawatankuasa Teknikal IHI 2022 yang dipengerusikan oleh Encik Aminuddin Bin Ab Rahaman, Timbalan Ketua Pengarah Perhubungan Perusahaan



Penyerahan Laporan Akhir Kajian National Industrial Harmony Index (IHI) 2022 oleh perunding UNIMAS Holdings Sdn. Bhd. (UHSB) kepada JPPM.



Logo IHI



Hasil Kajian IHI 2022



LIBAT URUS PINDAAN UNDANG-UNDANG PERBURUHAN

Kementerian Sumber Manusia (KSM) menerusi JPPM dengan kerjasama Kulim Technology Park Corporation Sdn. Bhd. menganjurkan Bengkel Pindaan Akta 177 dan Akta Kerja 1955 bertempat di Kulim Golf & Country Resort pada 26 September 2022.

Perasmi

Timbalan Menteri Sumber Manusia

Peserta

125 orang melibatkan majikan dan pekerja

Tujuan

- Platform diskusi dengan agensi Kerajaan.
- Membincang dan meningkatkan pemahaman kepada pindaan Akta 177 dan Akta 265

Program ini diharapkan dapat mengekalkan hubungan baik yang terjalin di antara pihak Kerajaan, majikan dan pekerja. Usaha ini juga dapat membantu mempromosikan konsep perhubungan perusahaan yang harmoni dan positif di tempat pekerjaan.

Jabatan turut mengaturkan dua (2) sesi lawatan harmoni ke dua (2) buah syarikat di Kulim Hi-tech Park iaitu First Solar Malaysia Sdn Bhd dan Jinjing Technology (M) Sdn Bhd. bagi meninjau perhubungan perusahaan di tempat pekerjaan ini.



Penceramah dari JPP Ibu Pejabat, Puan Zainab binti Kamar, Pengarah Bahagian Perundangan



Penceramah dari JTKSM, Encik Ahamad Kamal bin Mohd Nor



Sekitar program bengkel pindaan



Sidang Media Timbalan Menteri Sumber Manusia semasa program berlangsung

ANUGERAH PLWS 2022

Anugerah PLWS merupakan satu perancangan berterusan yang inklusif bagi menyemarakkan usaha-usaha pembudayaan PLWS di Malaysia serta memberi pengiktirafan kepada syarikat yang melaksanakan PLWS. Program ini merupakan salah sebuah projek yang dirangka di bawah pelaksanaan Pelan Tindakan Keharmonian Nasional (PETIK), RMK-12 di bawah Teras 3 Pelan Strategik JPPM: Melestarikan Keharmonian Perusahaan.

Maklumat Penganjuran Anugerah PLWS 2017 - 2022

2017

Perusahaan Kecil dan Sederhana

2018

Perusahaan Kecil dan Sederhana

2019

Syarikat Besar

2020

Ditangguhkan
(Sekatan Perintah Kawalan Pergerakan)

2022

- Perusahaan kecil
- Perusahaan sederhana
- Syarikat besar

Anugerah PLWS 2022 telah dilaksanakan pada 17 hingga 18 Ogos di Hotel Sunway Putra, Kuala Lumpur. Program ini merupakan penganjuran kali keempat dan menggunakan kaedah permakluman melalui pemilihan dokumen dan pembentangan oleh peserta yang terpilih. Orang ramai turut dijemput menonton program ini secara langsung melalui Facebook 'live' Bahagian Keharmonian Perusahaan JPPM bagi mendapatkan info berhubung pelaksanaan PLWS oleh syarikat dari pelbagai kategori perusahaan dan sektor.

PEMENANG BAGI SETIAP KATEGORI ANUGERAH PLWS 2022

Kategori Perusahaan Kecil



JOHAN
Hijrah Water Sdn. Bhd.



NAIB JOHAN
Tastebuds Eatery & Services



TEMPAT KETIGA
Tuah Bakery Sdn. Bhd.

Kategori Perusahaan Sederhana



JOHAN
Thong Guan Trading Sdn. Bhd.



NAIB JOHAN
Royal Selangor International Sdn. Bhd.



TEMPAT KETIGA
Safetyware Sdn. Bhd.

Kategori Perusahaan Besar



JOHAN
First Solar Malaysia Sdn. Bhd.



NAIB JOHAN
CTRM Aero Composites Sdn. Bhd.



TEMPAT KETIGA
Terengganu Silica Consortium Sdn. Bhd.



Sekitar majlis Anugerah PLWS

Pembentang an oleh wakil Hijrah Water Sdn. Bhd.

Ucapan Perasmian oleh YB Menteri Sumber Manusia

Perasmian Hari Anugerah PLWS oleh YB Menteri Sumber Manusia



Sambutan
Jubli
Emas



PENCAPAIAN AKTIVITI-AKTIVITI UTAMA JPPM

JABATAN PERHUBUNGAN PERUSAHAAN MALAYSIA



PENCAPAIAN TAHUNAN 2022

Peratus Penyelesaian Representasi Pemulihan Kerja **72.96%**

80.88% Peratus Penyelesaian Pengendalian Pertikaian Perusahaan

Peratus Penyelesaian Pengendalian Tuntutan Pengiktirafan **72.73%**

Nilai *Ex-Gratia* Sepanjang Tahun 2022
RM 35,454,826.73

Industrial Harmony Index (IHI) Nasional (Tahun 2022) **78.9%**

PLWS

Jumlah Majikan yang Melaksanakan: **95,132**

Jumlah Pekerja Yang Menikmati Faedah: **5,602,105**

PEMANTAPAN PENYELESAIAN PERTIKAIAN

PENGENDALIAN

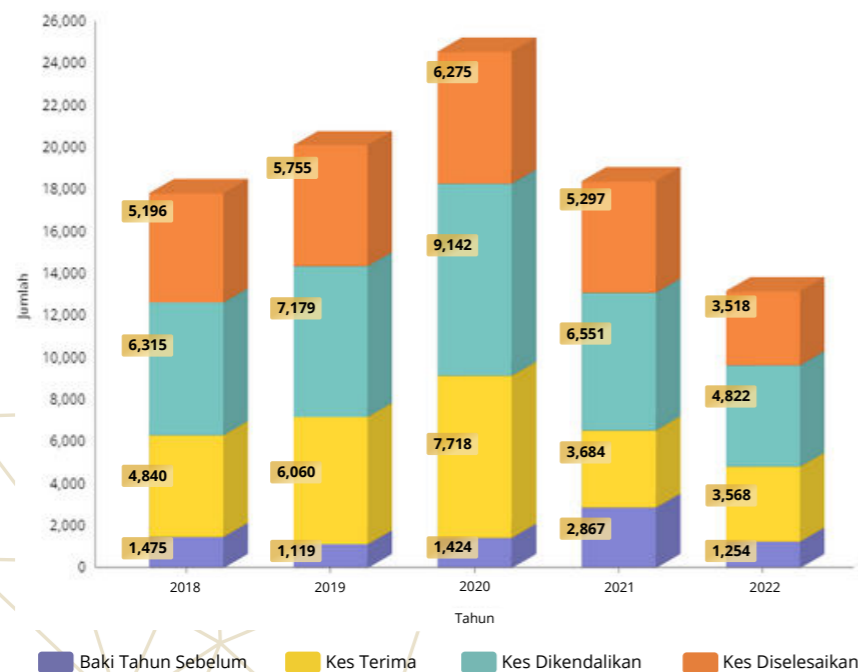
KES REPRESENTASI PEMULIHAN KERJA

JPPM mengendalikan representasi pemulihan kerja selaras dengan keperluan Seksyen 20, Akta 177. 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 pekerjaan asalnya. Representasi berkenaan mesti dibuat dalam tempoh enam puluh (60) hari daripada tarikh penamatan kerja.

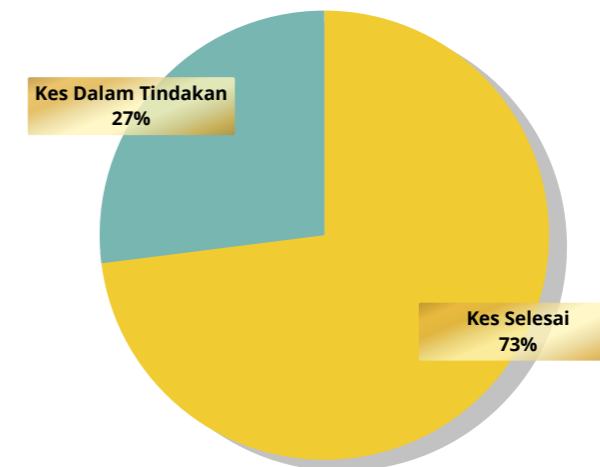
JPPM mengadakan sesi rundingan damai (*conciliation*) sebagai kaedah penyelesaian pertikaian alternatif atau *Alternative Dispute Resolution* (ADR). Sesi rundingan damai ini tidak terhad kepada pendekatan rundingan bersemuka tetapi turut menggunakan kaedah interaktif dalam talian seperti sidang video (*video conference*) dan panggilan telefon. Pelbagai medium digunakan sebagai langkah adaptasi di dalam fasa endemik COVID-19 selain memudahkan pihak yang mempunyai kekangan dari segi kesihatan dan kewangan. Pengendalian kes representasi dengan menggunakan kaedah ADR, telah berjaya menyelesaikan kes dengan lebih cepat serta menjimatkan kos dan masa.

Walaupun bagaimanapun, pencapaian penyelesaian melalui rundingan damai turut bergantung kepada kompleksiti fakta kes dan juga kerjasama yang diberikan oleh kedua-dua pihak. Sekiranya tiada penyelesaian dicapai, kes akan dirujuk ke Mahkamah Perusahaan oleh Ketua Pengarah Perhubungan Perusahaan untuk suatu *award*.

Rajah 1 : Bilangan Pengendalian Kes Representasi Pemulihan Kerja Bagi Tahun 2018-2022

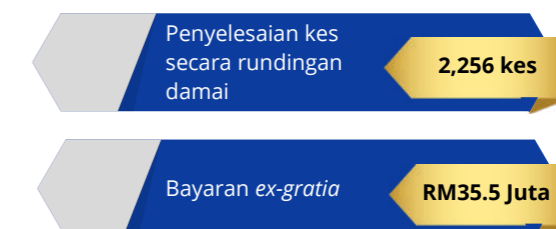


Rajah 1 menunjukkan bilangan kes yang dikendalikan JPPM dalam tempoh lima (5) tahun. Pada tahun 2022, Jabatan telah menerima sebanyak 3,568 kes representasi pemulihan kerja dengan baki kes sebanyak 1,254 dibawa daripada tahun sebelumnya menjadikan jumlah keseluruhan kes dikendalikan adalah sebanyak 4,822 kes.



Peratusan penyelesaian keseluruhan kes bagi tahun 2022 adalah 72.96 peratus iaitu sebanyak 3,518 kes daripada 4,822 kes yang dikendalikan. Pencapaian peratus penyelesaian kes ini menurun sebanyak 7.9 peratus berbanding penyelesaian tahun sebelumnya. Antara faktor yang menyumbang kepada penurunan peratusan penyelesaian pada tahun 2022 adalah pendaftaran kes baru yang agak tinggi pada penghujung tahun bulan November dan Disember iaitu sebanyak 739 kes atau 20% daripada jumlah keseluruhan kes tahun 2022. Berbeza dengan tahun 2021, pendaftaran kes baru pada dua (2) bulan terakhir adalah sebanyak 481 kes atau 13% daripada jumlah keseluruhan kes tahun 2021. Baki kes 2022 yang masih dalam tindakan disasarkan untuk diselesaikan dalam suku pertama tahun 2023.

Terdapat juga penurunan kes yang difailkan pada tahun 2022 berbanding tahun-tahun sebelumnya. Antara faktor yang menyumbang kepada penurunan pemfailan kes adalah disebabkan majikan telah mula beroperasi sepenuhnya dan pengambilan semula pekerja dibuat dalam fasa endemik COVID-19. Keadaan ekonomi syarikat yang beransur pulih telah mengurangkan bilangan pekerja yang diketepikan (*retrench*).



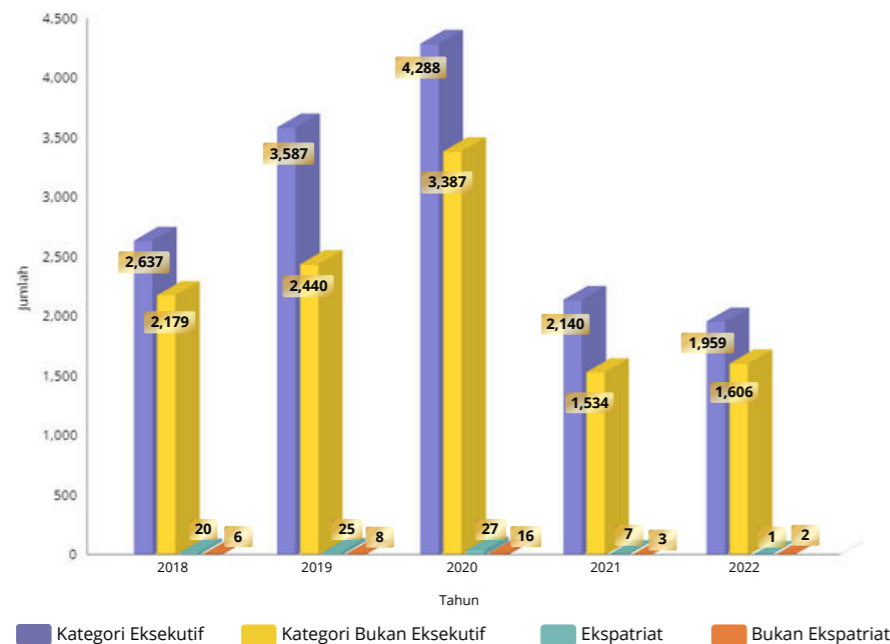
Penyelesaian secara *ex-gratia* dengan amaun RM35.5 juta merupakan satu kejayaan besar atas komitmen dan kompetensi pegawai-pegawai JPPM yang boleh membanggakan. Rundingan damai biasanya akan diadakan beberapa kali bagi mencari titik persetujuan antara pekerja (perayu) dan majikan ke arah penyelesaian menang-menang (*win-win solution*). Ianya merupakan satu cabaran kepada pegawai JPPM sebagai perunding damai (*conciliator*) kerana ia menyentuh aspek *right to livelihood* seseorang pekerja.

Keputusan penyelesaian yang dicapai telah mengambil kira semua faktor dan kepentingan pihak yang bertikai berbanding kes yang dirujuk ke Mahkamah Perusahaan. Kejayaan penyelesaian kes secara ADR ini sangat bergantung kepada komitmen dan fleksibiliti kedua-dua pihak untuk mencapai satu penyelesaian di peringkat Jabatan.

Mengikut kategori pekerjaan perayu, daripada 3,568 kes yang diterima pada tahun 2022, seramai 1,959 atau 54.90% perayu yang memfailkan representasi pemulihan kerja terdiri daripada pekerja-pekerja dalam kategori Profesional/Pengurusan dan Eksekutif manakala seramai 1,606 atau 45.01% perayu adalah daripada kategori Bukan Eksekutif. Baki tiga (3) kes merupakan perayu daripada kategori lain-lain (Ekspatriat & Bukan Ekspatriat).

Kes yang difailkan oleh perayu dalam kategori Eksekutif menunjukkan penurunan sebanyak 181 kes berbanding tahun 2021, manakala bagi kategori Bukan Eksekutif menunjukkan peningkatan sebanyak 72 kes. Kategori lain-lain iaitu Ekspatriat & Bukan Ekspatriat turut mencatatkan penurunan daripada tahun sebelumnya. Kes pemfailan representasi pemulihan bagi kategori Profesional/Pengurusan dan Eksekutif adalah yang paling banyak diterima bagi setiap tahun berbanding kategori yang lain. Sebahagian pekerja dalam kategori ini adalah di luar skop definisi pekerja di bawah Akta Kerja 1955 dan pekerja terlibat selalunya ingin mendapatkan remedi yang bersesuaian di bawah Seksyen 20, Akta 177.

Rajah 2 : Representasi Pemulihan Kerja Mengikut Kategori Pekerjaan Bagi Tahun 2018-2022



Jadual 3 menunjukkan sebab-sebab penamatan dan jumlah kes yang diterima mengikut jenis penamatan bagi tahun 2018 hingga 2022. Sebab penamatan yang paling kerap difailkan adalah pengenejian dan salahlaku. Penamatan disebabkan pengenejian adalah yang paling tinggi untuk tempoh 5 tahun ini berbanding sebab penamatan yang lain.

Jadual 3 : Penerimaan Kes Representasi Pemulihan Kerja Mengikut Sebab Penamatan Bagi Tahun 2018-2022

SEBAB PENAMATAN	2018	2019	2020	2021	2022
Dipaksa Letak Jawatan	248	329	293	157	199
Kekecewaan Kontrak	37	43	25	34	23
Kontrak Bertempoh Tetap	314	230	281	143	91
Letak Jawatan Secara Sukarela	102	92	77	53	45
Pembuangan Terancang	238	351	514	329	378
Pemecatan Mudah	827	1,087	1,252	624	527
Pengenejian	1,151	1,797	3,056	1,057	978
Pelaksanaan Umur Persaraan	1	13	6	1	6
Persaraan	13	14	16	8	9
Prestasi Kerja Tidak Memuaskan	389	479	542	320	360
Salahlaku	1,116	1,141	1,096	747	700
Tidak Disahkan Jawatan	229	202	239	105	119
Lain-lain Sebab	175	282	321	106	133
Jumlah	4,840	6,060	7,718	3,684	3,568

Jadual 4 : Penerimaan Kes Representasi Pemulihan Kerja Mengikut Negeri Bagi Tahun 2018-2022

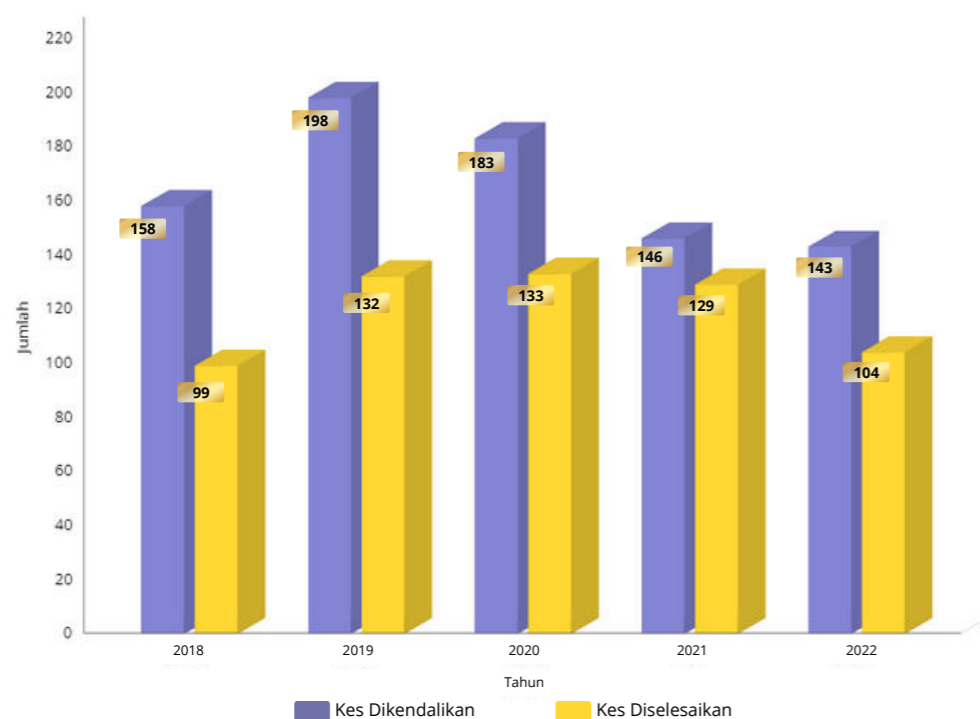
JPP NEGERI	2018	2019	2020	2021	2022
Johor	584	491	762	371	294
Kedah/Perlis	170	217	188	149	88
Kelantan	80	73	59	43	19
Melaka	279	117	174	76	50
Negeri Sembilan	154	212	287	108	141
Pahang	216	126	246	82	68
Pulau Pinang	331	466	531	226	292
Perak	175	291	244	134	141
Selangor	1,578	1,911	2,866	1,226	1,361
Terengganu	31	58	63	31	93
Sabah	145	126	199	158	90
Sarawak	161	312	196	116	71
Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur	936	1,660	1,903	964	860
Jumlah	4,840	6,060	7,718	3,684	3,568

Jadual 4 menunjukkan JPP Selangor menerima kes representasi pemulihan kerja tertinggi sepanjang lima (5) tahun diikuti dengan JPP Kuala Lumpur. Keadaan ini adalah disebabkan oleh lokasi Selangor dan Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur yang menjadi pusat tumpuan industri.

PENGENDALIAN TUNTUTAN PENGIKTIRAFAN

Sesebuah kesatuan sekerja pekerja mesti mendapatkan pengiktirafan daripada majikan sebelum boleh memelawa majikan untuk memulakan perundingan kolektif. Pengendalian kes tuntutan pengiktirafan di bawah Seksyen 9, 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 2018-2022



Berdasarkan Rajah 3, pada tahun 2022 JPPM telah mengendalikan sebanyak 143 kes tuntutan pengiktirafan. Daripada jumlah kes yang dikendalikan sebanyak 104 kes berjaya diselesaikan. Rajah tersebut juga menunjukkan penurunan kesatuan sekerja yang menuntut pengiktirafan daripada majikan daripada tahun sebelumnya. Kes penyelesaian tuntutan pengiktirafan juga menunjukkan penurunan pada tahun 2022 iaitu sebanyak 72.73 peratus berbanding 88.4 peratus pada tahun 2021.

PENGENDALIAN KES PERJANJIAN KOLEKTIF

Perjanjian kolektif adalah hasil daripada perundingan kolektif yang mengandungi terma-terma dan syarat perkhidmatan yang dipersetujui oleh majikan dan kesatuan sekerja mengikut peruntukan di bawah Seksyen 13 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.

Pada tahun 2022, Jabatan telah mengendalikan sebanyak 126 kes yang melibatkan perjanjian kolektif dan sebanyak 108 kes atau 85.71 peratus kes telah berjaya diselesaikan (sila rujuk Jadual 5). Pada tahun ini juga, penggunaan sistem EMSC telah digunakan sepenuhnya dalam mengendalikan kes-kes perjanjian kolektif.

Jadual 5 : Pengendalian Perjanjian Kolektif Bagi Tahun 2018-2022

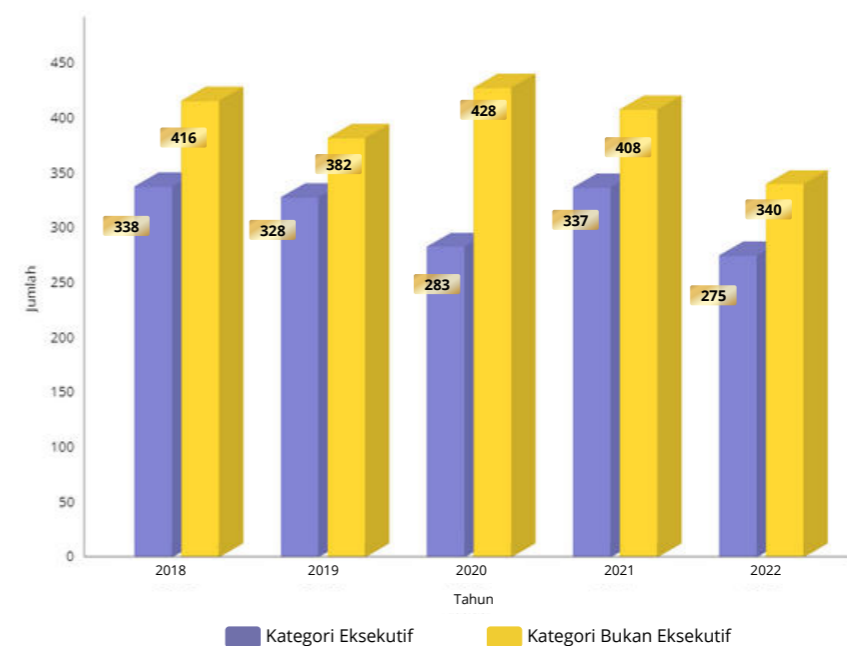
PERKARA	TAHUN				
	2018	2019	2020	2021	2022
Baki Tahun Sebelum	19	26	28	45	30
Kes Terima	118	115	98	69	96
Kes Kendali	137	141	126	114	126
Kes Selesai	111	113	81	84	108

PENGENDALIAN KES PERTIKAIAN PERUSAHAAN

Pertikaian Perusahaan atau "trade dispute" ditakrifkan di bawah 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 2022, JPPM telah mengendalikan 340 kes pertikaian perusahaan yang meliputi kes Seksyen 8, Seksyen 13 dan Seksyen 18. Sebanyak 275 kes atau 80.88 peratus kes telah berjaya diselesaikan daripada 340 kes yang dikendalikan.

Rajah 4 : Pengendalian Kes Pertikaian Perusahaan Bagi Tahun 2018-2022



Rajah 4 menunjukkan berlaku pengurangan bagi kes yang dikendalikan pada tahun 2022 (340 kes) berbanding tahun 2021 (408 kes) iaitu sebanyak 68 kes. Namun bagi tempoh lima (5) tahun (2018 - 2022) trend bagi kes yang dikendalikan menunjukkan terdapatnya peningkatan dan penurunan.

Pihak 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.

Bermula pada 2022, modul pertikaian bagi EMSC juga telah menggunakan sistem sepenuhnya bagi kes-kes pertikaian. Sistem ini diharapkan mampu membantu Jabatan dalam pengendalian kes-kes pertikaian perusahaan dengan lebih cepat, teratur dan sistematik.

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 2022 tiada kejadian mogok sah yang dilaporkan ke Jabatan ini. Manakala bagi piket pula sebanyak 22 kejadian telah dilaporkan yang melibatkan seramai 3,538 orang pekerja.

Jadual 6 : Pengendalian Kes Tindakan Perusahaan (Piket) Bagi Tahun 2018-2022

TAHUN	BILANGAN KES	BILANGAN PEKERJA TERLIBAT
2018	18	3,577
2019	25	7,228
2020	8	1,064
2021	7	367
2022	22	3,538

Jadual 7 : Pengendalian Piket Mengikut Sektor Bagi Tahun 2022

SEKTOR	BILANGAN KES	BILANGAN PEKERJA TERLIBAT
Aktiviti Kewangan dan Insurans/ Takaful	12	1,416
Aktiviti Perkhidmatan Lain	2	305
Pembuatan	8	1,817
Jumlah	22	3,538

Jadual 7 menunjukkan piket yang dilaporkan mengikut sektor pada tahun 2022 melibatkan seramai 3,538 pekerja. Kesemua tindakan perusahaan yang dilaporkan ini telah diambil tindakan serta-merta oleh pihak Jabatan.

Bermula pada 2022 sistem EMSC bagi modul pengendalian tindakan perusahaan ini telah digunakan sepenuhnya untuk memudahkan pemantauan penyelesaian setiap kes di setiap negeri.

MEMPERKASAKAN AKTA PERHUBUNGAN PERUSAHAAN 1967 [AKTA 177]

Peruntukan di bawah Akta 177 memberi kuasa kepada JPPM untuk menjalankan siasatan bagi tujuan pendakwaan terhadap pihak-pihak yang melanggar peruntukan di bawah Akta 177 serta peraturan-peraturan di bawahnya dan mengendalikan kes-kes permohonan semakan kehakiman.

SIASATAN BAGI TUJUAN PENDAKWAAN

JPPM menjalankan peranan menguatkuasakan undang-undang dengan mengambil tindakan pendakwaan bagi mana-mana pihak yang tidak mematuhi peruntukan-peruntukan di bawah Akta 177. Proses pendakwaan bermula dengan aduan yang diterima dan kertas siasatan akan dibuka oleh pegawai penyiasat yang dilantik bagi memastikan bahawa aduan yang dikemukakan adalah berasas dan memenuhi elemen-elemen untuk dibawa ke peringkat seterusnya. Kertas siasatan akan dirujuk kepada Timbalan Pendakwa Raya (TPR) dan menentukan tindakan sama ada boleh diteruskan untuk tindakan pendakwaan atau sebaliknya.

Peruntukan-peruntukan Akta 177 Yang Boleh Membawa Kepada Kesalahan



Jadual 8 : Bilangan Kertas Siasatan Berdasarkan Jenis Kesalahan Bagi Tahun 2018 Sehingga 2022

PERKARA	TAHUN					Jumlah
	2018	2019	2020	2021	2022	
Intimidasi (Seksyen 39)	0	1	0	1	0	2
Piket & Mogok (Seksyen 10, 40, 46, 47 & 48)	1	0	0	1	0	2
Ketidapatuhan Award Mahkamah Perusahaan (Seksyen 56)	5	11	6	3	9	34
Union Busting (Seksyen 59)	0	1	0	1	-	2
Penalti Am (Seksyen 60)	1	8	5	5	6	25

Berdasarkan Jadual 8 bilangan kertas siasatan pada tahun 2022 melibatkan seksyen 56 adalah sebanyak 9 kes dan seksyen 60 adalah sebanyak 6 kes. Kesalahan di bawah seksyen 56 merupakan kesalahan yang melibatkan ketidapatuhan Award Mahkamah Perusahaan atau perjanjian kolektif manakala kesalahan di bawah seksyen 60 berkaitan keengganan syarikat untuk mengemukakan maklumat-maklumat pekerja di dalam Borang B kepada Jabatan berhubung tuntutan pengiktirafan yang dibuat oleh kesatuan sekerja. Peningkatan bilangan kertas siasatan pada tahun 2022 dipercayai mempunyai hubung kait dengan kewujudan peruntukan baharu yang telah berkuatkuasa 1 Januari 2021 iaitu peruntukan subseksyen 56 (3A) Akta 177 yang memberi kuasa kepada Mahkamah Majistret/Sesyen untuk mengarahkan majikan membayar sebagaimana jumlah Award Mahkamah Perusahaan. Walaupun terdapat peningkatan kes bagi tahun 2022, ianya masih tidak mengatasi bilangan kes yang tertinggi pada tahun 2019.

SEMAKAN KEHAKIMAN DAN UNDANG-UNDANG

Selain itu, JPPM juga berperanan menjalankan bidang kuasa pengawasan ke atas prosiding dan keputusan mahkamah yang lebih rendah, tribunal, badan-badan atau individu yang menjalankan fungsi *quasi* kehakiman atau yang menjalankan tugas-tugas awam. Ia merupakan satu alternatif yang digunakan pihak-pihak yang terkilang untuk mencabar kesahan suatu proses membuat keputusan oleh pihak berkuasa awam.

Keputusan yang dibuat adalah melalui kuasa Menteri atau Ketua Pengarah Perhubungan Perusahaan. Keputusan yang dibuat di bawah Akta 177, boleh dicabar pihak-pihak yang tidak berpuas hati dengan keputusan tersebut. Antaranya adalah:

I
Aduan di bawah subseksyen 8(2) Akta 177 yang berkaitan seksyen 4, 5 dan 7 Akta 177 iaitu sama ada Ketua Pengarah merujuk atau tidak merujuk ke Mahkamah Perusahaan Malaysia

IV
Representasi terhadap pembuangan kerja di bawah subseksyen 20(3) Akta 177 sama ada merujuk atau tidak merujuk ke Mahkamah Perusahaan Malaysia

II
Skop keahlian di bawah subseksyen 9(1D) Akta 177 yang mana Ketua Pengarah memutuskan sama ada mana-mana pekerja atau pekerja-pekerja yang diambil bekerja dalam bidang tugas pengurusan, eksekutif, sulit atau keselamatan

V
Keputusan Menteri di bawah seksyen 26(2) Akta 177 sama ada merujuk atau tidak merujuk ke Mahkamah Perusahaan Malaysia berhubung pertikaian perusahaan di bawah seksyen 18 yang dirujuk oleh ketua pengarah kepadanya

III
Tuntutan pengiktirafan di bawah subseksyen 9(5) Akta 177 sama ada pengiktirafan diberikan atau sebaliknya

Jadual 9 : Bilangan Keseluruhan Kes Di Bawah Akta 177 Yang Telah Diputuskan Dan Bilangan Semakan Kehakiman Bagi Tahun 2018 Sehingga 2022

PERKARA	TAHUN					Jumlah
	2018	2019	2020	2021	2022	
Bilangan Kes Yang Telah Diputuskan	2,787	2,702	2,687	3,010	1,356	12,542
Bilangan Permohonan Semakan Kehakiman	38	20	37	22	18	135
Peratusan Bilangan Permohonan Semakan Kehakiman/ Bilangan Kes Yang Telah Diputuskan (%)	1.36	0.74	1.38	0.73	1.33	1.08

Berdasarkan Jadual 9, terdapat 18 permohonan semakan kehakiman bagi tahun 2022 yang telah difailkan di Mahkamah Tinggi. Sebanyak 10 kes daripada jumlah tersebut merupakan kes yang berkaitan dengan representasi terhadap pemecatan di bawah subseksyen 20(3) dan diikuti 6 kes yang melibatkan tuntutan pengiktirafan di bawah subseksyen 9(5) serta masing-masing 1 kes di bawah subseksyen 9(1D) yang melibatkan skop keahlian dan subseksyen 8(2) yang melibatkan aduan.

Berdasarkan jadual yang sama, dapat diketahui bahawa sejak tahun 2018, bilangan permohonan semakan kehakiman yang diterima tidak pernah melebihi 2% daripada jumlah kes yang telah diputuskan. Ini secara tidak langsung menunjukkan bahawa keputusan yang dibuat adalah berkualiti dan memberikan kepuasan hati kepada pihak-pihak yang terlibat. Perincian lanjut boleh dirujuk kepada penerangan berhubung subseksyen-subseksyen tersebut pada Jadual 10 hingga 14 di bawah.

Jadual 10 : Bilangan Kes Yang Telah Diputuskan Di Bawah Seksyen 8 Akta 177 Dan Bilangan Semakan Kehakiman Bagi Tahun 2018 Sehingga 2022

PERKARA	TAHUN					Jumlah
	2018	2019	2020	2021	2022	
Bilangan Kes Yang Telah Diputuskan	5	6	5	18	7	41
Bilangan Permohonan Semakan Kehakiman	0	0	0	0	1	1
Peratusan Bilangan Permohonan Semakan Kehakiman / Bilangan Kes Yang Telah Diputuskan (%)	0	0	0	0	14.28	2.44

Seksyen 8

Peruntukan berhubung aduan yang difailkan mana-mana pihak sama ada majikan, kesatuan sekerja majikan, pekerja atau kesatuan sekerja pekerja

Berhubung pelanggaran mana-mana peruntukan di bawah seksyen 4, 5 dan 7 Akta 177

Berdasarkan Jadual 10, terdapat penurunan kes sebanyak 61 peratus jika dibandingkan antara tahun 2022 dengan tahun 2021. Walau bagaimanapun, dalam tempoh lima (5) tahun ini, hanya terdapat satu (1) kes permohonan semakan kehakiman yang diterima. Pemohonan semakan kehakiman ini melibatkan isu pelanggaran hak-hak berkesatuan (*union busting*) rentetan daripada tuntutan pengiktirafan oleh pihak kesatuan sekerja.

Jadual 11 : Bilangan Kes Yang Telah Diputuskan Dan Bilangan Semakan Kehakiman Di Bawah Subseksyen 9(1D), Akta 177 Bagi Tahun 2018 Sehingga 2022

PERKARA	TAHUN					Jumlah
	2018	2019	2020	2021	2022	
Bilangan Kes Yang Telah Diputuskan	13	16	7	2	11	49
Bilangan Permohonan Semakan Kehakiman	2	1	3	0	1	7
Peratusan Bilangan Permohonan Semakan Kehakiman / Bilangan Kes Yang Telah Diputuskan (%)	15.38	6.25	50.00	0	9.09	14.29

Seksyen 9

Berhubung dengan keputusan terhadap kes-kes yang melibatkan isu skop dan kapasiti

Berdasarkan kepada Jadual 11, terdapat peningkatan 9 kes pada tahun 2022 jika dibandingkan dengan tahun 2021. Peningkatan secara mendadak ini susulan tamatnya penguatkuasaan Akta Langkah-Langkah Sementara Bagi Mengurangkan Kesan Penyakit Koronavirus 2019 (COVID-19) pada 31 Disember 2021. Penamatan penguatkuasaan Akta ini telah memberikan ruang dan peluang kepada pihak-pihak berkenaan untuk meneruskan tindakan berhubung tuntutan pengiktirafan. Pada tahun 2022 juga, terdapat satu (1) bilangan permohonan semakan yang diterima. Walau bagaimanapun, bilangan kes yang telah diputuskan bagi tahun 2022 bukanlah merupakan angka yang tertinggi dalam tempoh lima (5) tahun ini sebaliknya bilangan tertinggi kes yang telah diputuskan adalah pada tahun 2019 manakala bilangan tertinggi permohonan semakan kehakiman pula adalah pada tahun 2020.

Jadual 12 : Bilangan Kes Yang Telah Diputuskan Di Bawah Subseksyen 9(5) Akta 177 Dan Bilangan Semakan Kehakiman Bagi Tahun 2018 Sehingga 2022

PERKARA	TAHUN					Jumlah
	2018	2019	2020	2021	2022	
Bilangan Kes Yang Telah Diputuskan	36	57	40	44	51	228
Bilangan Permohonan Semakan Kehakiman	2	4	3	2	6	17
Peratusan Bilangan Permohonan Semakan Kehakiman / Bilangan Kes Yang Telah Diputuskan (%)	5.56	7.02	7.89	7.89	11.76	7.46

Seksyen 9(5)

Keputusan berhubung tuntutan pengiktirafan oleh sesebuah kesatuan sekerja ke atas sesebuah syarikat bagi mewakili pekerja-pekerja tertentu yang diambil bekerja

Berdasarkan kepada Jadual 12, terdapat peningkatan sebanyak 13.73% terhadap bilangan kes yang telah diputuskan pada tahun 2022 jika dibandingkan dengan tahun 2021. Peningkatan terhadap bilangan kes yang diputuskan atas faktor peningkatan kesedaran pihak pekerja dan majikan terhadap hak-hak mereka untuk memfailkan permohonan semakan kehakiman melalui Kaedah-Kaedah Mahkamah 2012.

Jadual 13 : Bilangan Kes Yang Telah Diputuskan Menteri Di Bawah Subseksyen 26(2) Akta 177 Dan Bilangan Semakan Kehakiman Bagi Tahun 2018 Sehingga 2022

PERKARA	TAHUN					Jumlah
	2018	2019	2020	2021	2022	
Bilangan Kes Yang Telah Diputuskan	47	58	24	58	25	212
Bilangan Permohonan Semakan Kehakiman	0	0	1	0	0	1
Peratusan Bilangan Keputusan YB Menteri / Bilangan Permohonan Semakan Kehakiman (%)	0	0	3.85	0	0	0.47

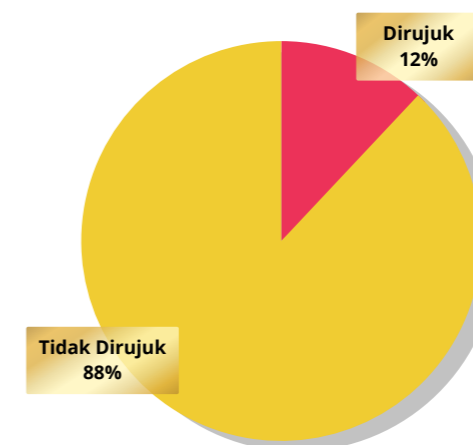
Subseksyen 26(2)

Peruntukan berkaitan keperluan Menteri untuk membuat keputusan berhubung rujukan pertikaian bagi pendamaian pihak-pihak berkenaan kepada Ketua Pengarah Perhubungan Perusahaan

Apabila Ketua Pengarah Perhubungan Perusahaan berpuas hati bahawa tiada penyelesaian dapat dicapai, kes akan dirujuk kepada Menteri untuk pertimbangan sama ada untuk merujuk kes tersebut ke Mahkamah Perusahaan atau sebaliknya

Berdasarkan Jadual 13, tahun 2022 menunjukkan penurunan kes melebihi 50 peratus jika dibandingkan dengan tahun 2021. Penurunan ini adalah disebabkan peningkatan kualiti pegawai-pegawai JPPM dalam mengendalikan kes yang memberi impak positif kepada pihak-pihak yang bertikai.

Rajah 5 : Gambaran Keseluruhan Status Keputusan Kes Dirujuk Atau Tidak Dirujuk Ke Mahkamah Perusahaan Di Bawah Subseksyen 26(2) Tahun 2022



Jadual 14 : Bilangan Kes Yang Telah Diputuskan Di Bawah Seksyen 20(3) Akta 177 Dan Bilangan Semakan Kehakiman Bagi Tahun 2018 Sehingga 2022

PERKARA	TAHUN					Jumlah
	2018	2019	2020	2021	2022	
Bilangan Kes Yang Telah Diputuskan	2,651	2,528	2,581	2,854	1,262	11,876
Bilangan Permohonan Semakan Kehakiman	34	15	30	20	10	109
Peratusan Bilangan Permohonan Semakan Kehakiman / Bilangan Kes Yang Telah Diputuskan (%)	1.28	0.59	1.25	0.70	0.79	0.92

Seksyen 20

seksyen berkaitan representasi terhadap pemecatan pekerja

Berdasarkan Jadual 14, bilangan kes yang telah diputuskan dalam tahun 2022 menunjukkan angka penurunan yang besar sebanyak 44.2 peratus jika dibandingkan dengan tahun 2021. Begitu juga dengan bilangan permohonan semakan kehakiman yang menunjukkan penurunan sebanyak 50 peratus jika dibandingkan dengan tahun 2021. Trend penurunan ini dapat dikaitkan dengan peningkatan kesedaran pihak-pihak berkenaan terhadap kesan penguatkuasaan pindaan berhubung seksyen ini yang memperuntukkan mana-mana kes representasi untuk dirujuk terus ke Mahkamah Perusahaan sekiranya tiada penyelesaian di peringkat Jabatan.

IMUNITI: SIAPAKAH YANG BERHAK MENENTUKAN?

Pada April 2019, kes representasi pembuangan kerja Subramaniam a/l Letchimanan (pekerja) telah dirujuk ke Mahkamah Perusahaan Malaysia (MPM) untuk didengar dan diputuskan. Rujukan ini dibuat selaras dengan kuasa Menteri yang diperuntukkan di bawah subseksyen 20(3), Akta 177. Kerajaan Amerika Syarikat yang mewakili kedutaannya (majikan) di negara ini tidak berpuas hati dengan keputusan itu dan telah memfailkan permohonan semakan kehakiman di Mahkamah Tinggi pada Julai 2019 bagi mencabar keputusan tersebut.

Di peringkat Mahkamah Tinggi, Mahkamah telah membenarkan permohonan semakan kehakiman daripada pihak Kedutaan dan memutuskan bahawa Kedutaan mempunyai "kekebalan dan keistimewaan" (*sovereign immunity*). Keputusan yang diputuskan pada Januari 2020 ini sekaligus mengetepikan rujukan representasi yang dibuat Menteri Sumber Manusia kepada Mahkamah Perusahaan. Walau bagaimanapun, Peguam Kanan Persekutuan yang mengendalikan kes ini iaitu Liew Horng Bin dari Jabatan Peguam Negara telah memfailkan rayuan di Mahkamah Rayuan untuk mengetepikan keputusan yang dibuat Mahkamah Tinggi tersebut.

Setelah perbicaraan dijalankan di Mahkamah Rayuan pada Februari 2021, Mahkamah telah menolak keputusan yang diputuskan Mahkamah Tinggi dan memutuskan bahawa representasi pekerja perlu didengar dan diputuskan oleh Mahkamah Perusahaan. Pihak majikan iaitu Kerajaan Amerika Syarikat yang tidak berpuas hati dengan keputusan Mahkamah Rayuan ini telah memfailkan permohonan rayuan pada Mac 2021 supaya kes ini didengar pula di peringkat Mahkamah Persekutuan. Pemfailan ini telah dibenarkan pada September 2021 dan perbicaraan penuh di Mahkamah Persekutuan ditetapkan pada Mac 2022.

Pada Jun 2022, kes ini akhirnya menemui noktah. Mahkamah Persekutuan telah memutuskan bahawa kes representasi pekerja iaitu Subramaniam a/l Letchimanan perlu didengar di Mahkamah Perusahaan. Berhubung isu "kekebalan dan keistimewaan" yang dibangkitkan pihak majikan, perkara ini seharusnya diputuskan di peringkat Mahkamah Perusahaan dan bukanlah di peringkat Menteri Sumber Manusia.

Selaras dengan keputusan Mahkamah Persekutuan ini, ianya sekaligus menguatkuasakan peruntukan subseksyen 20(2), Akta 177 iaitu kuasa untuk menjalankan langkah-langkah pendamaian bagi kes yang difailkan pekerja terhadap kedutaan asing di negara ini. Bagi melancarkan tindakan ini, Ibu Pejabat JPP telah mengeluarkan satu memo yang memfokuskan tentang tatacara pengendalian kes-kes yang melibatkan kedutaan asing sebagai rujukan.

MELESTARIKAN KEHARMONIAN PERUSAHAAN

BENGGKEL PERANCANGAN PROGRAM PELAKSANAAN PELAN TINDAKAN KEHARMONIAN PERUSAHAAN NASIONAL (PETIK) BAGI TAHUN 2023

Program pelaksanaan PETIK merupakan salah satu teras dalam Rancangan Malaysia Kedua Belas (RMK-12) bagi tempoh lima (5) tahun dari 2021 hingga 2025. Selaras dengan itu, JPPM menganjurkan Bengkel Perancangan Program Pelaksanaan PETIK di bawah RMK-12 bagi Tahun 2023 pada 1 hingga 3 November 2022 di Hotel Sama-Sama, Sepang, Selangor. Objektif utama penganjuran bengkel ini adalah pemurnian ke atas keseluruhan program yang dirancang di bawah PETIK bagi tahun 2023 dan penetapan peruntukan/bajet siling bagi Rolling Plan 3 (RP3).

Bengkel ini dihadiri oleh 22 orang peserta terdiri daripada pegawai Ibu Pejabat dan beberapa orang pegawai JPP Negeri. Turut sama menjayakan program ini adalah Timbalan Ketua Pengarah JPPM, Encik Aminuddin Bin Ab. Rahman selaku Penyelaras Bengkel.

Hasil dapatan bengkel membolehkan persediaan awal dijalankan mengikut carta perbatuan yang ditetapkan selain mewujudkan satu perancangan program tahunan yang komprehensif.



Sekitar Bengkel Pelaksanaan Program PETIK Tahun 2023

PROGRAM KEHARMONIAN PERUSAHAAN PERINGKAT JPP NEGERI

Sepanjang tahun 2022, sebanyak lima (5) JPP Negeri terlibat di dalam penganjuran Program Keharmonian Perusahaan di bawah PETIK di bawah RMK-12. JPP Negeri yang melaksanakan Program Keharmonian Perusahaan pada tahun 2022 adalah Negeri Sembilan, Johor, Perak, Sabah dan Sarawak.

Program berbentuk seminar/dialog tripartite ini mensasarkan penglibatan dari majikan, pekerja dan kesatuan sekerja. Objektif penganjuran program adalah untuk memberi pendedahan berhubung Pindaan Akta Perhubungan Perusahaan 1967, Akta Kerja 1955 dan juga isu-isu semasa perburuhan berkaitan pasca pandemik wabak COVID-19. Selain itu, program ini juga menyediakan platform komunikasi dua hala melalui Sesi Panel Diskusi bagi majikan, pekerja dan kesatuan sekerja menyuarakan pandangan serta kemusykilan kepada penceramah berhubung isu-isu perburuhan.

Penganjuran program seumpama ini berkesan dalam menyampaikan maklumat yang jelas dan tepat kepada majikan, kesatuan sekerja dan pekerja. Usaha ini selaras dengan matlamat JPPM untuk memupuk dan memelihara perhubungan perusahaan yang harmoni di dalam negara.



Program Keharmonian Negeri Johor



Program Keharmonian Negeri Sarawak



Program Keharmonian Negeri Sembilan



Program Keharmonian Negeri Perak



Program Keharmonian Negeri Sabah



Jadual 15 : Program Keharmonian Perusahaan anjuran JPP Negeri

JPP NEGERI	TAJUK PROGRAM	TARIKH	PENGISIAN
Negeri Sembilan	Dialog Tripartite Keharmonian Perusahaan, Jabatan Perhubungan Perusahaan Negeri Sembilan Tahun 2022	19 Mei 2022	<ul style="list-style-type: none"> Cabaran dan isu berkaitan pekerja wanita dalam pekerjaan Gangguan seksual di tempat kerja Taklimat Pindaan Akta Kerja 1955 Taklimat Pindaan Akta 177 dan implikasi terhadap keharmonian perusahaan Realiti Dan Cabaran Wanita Dalam Perhubungan Perusahaan
Sabah	Program Keharmonian Perusahaan Negeri Sabah Tahun 2022	28 Jun 2022	<ul style="list-style-type: none"> Keharmonian Perusahaan dan Tatacara Keharmonian Perusahaan dalam Menghadapi Cabaran Pekerjaan COVID-19 Cabaran Pasca COVID-19 dan Langkah-Langkah Mengekalkan Produktiviti dan Daya Saing Syarikat Peranan Kesatuan Sekerja Menghadapi COVID-19 Dalam Perspektif Hubungan Majikan-Pekerja Pertikaian Perusahaan dan Perjanjian Kolektif – Isu dan Cabaran Menghadapi dan Menangani Isu-Isu dan Cabaran Keharmonian Perusahaan: The Way Forward
Perak	Sehari Bersama Kesatuan Sekerja Dan Majikan Negeri Perak Tahun 2022	7 Julai 2022	<ul style="list-style-type: none"> Isu dan Cabaran dalam Perundingan Perjanjian Kolektif Representasi Pemulihan Kerja di bawah Peruntukan Seksyen 20 Akta Perhubungan Perusahaan 1967
Johor	Program Panel Diskusi Keharmonian Perusahaan Negeri Johor 2022	14 September 2022	<ul style="list-style-type: none"> Keharmonian Perusahaan dan Tatacara Keharmonian Perusahaan di Tempat Kerja Anjakan Paradigma Dalam Mengekalkan Produktiviti dan Daya Saing Syarikat Pertikaian Perusahaan: <i>Win-Win Situation</i> Peranan Mahkamah Perusahaan Dalam Keharmonian Perusahaan di Tempat Kerja
Sarawak	Program Keharmonian Perusahaan Negeri Sarawak 2022	20 September 2022	<ul style="list-style-type: none"> Peranan Jabatan Perhubungan Perusahaan dalam mengekalkan Keharmonian Perusahaan <i>Harmony Relationship at the Workplace From the Purview of Employer</i> Pindaan Akta Perhubungan Perusahaan 1967 Dialog: Isu-isu Berhubung Keharmonian Perusahaan Menghadapi dan Menangani Isu-Isu serta Cabaran Keharmonian Perusahaan

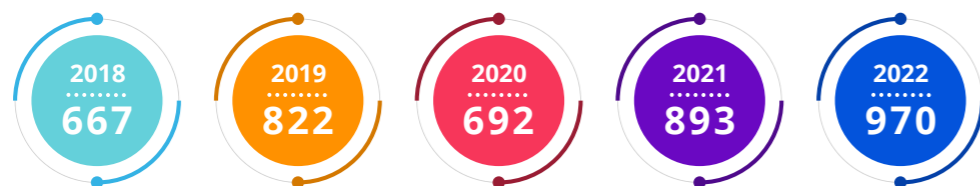
DIALOG SOSIAL

Dialog Sosial adalah sebuah program dialog bersama majikan, pekerja dan kesatuan sekerja. Aktiviti di bawah Dialog Sosial merangkumi Ceramah, Karnival, Seminar, Dialog sama ada secara *Bipartite* atau *Tripartite*.

Maklumat program ini untuk meningkatkan kesedaran mengenai kepentingan mengekalkan perhubungan perusahaan yang harmoni di antara majikan, pekerja dan kesatuan sekerja. Ia juga turut berfungsi sebagai platform untuk bertukar pandangan dan idea dari pelbagai perspektif berhubung isu perburuhan semasa.

Tahun 2022 merekodkan peningkatan aktiviti Dialog Sosial sebanyak 77 program dari tahun sebelumnya berikutan kelonggaran SOP berkenaan wabak COVID-19 dan juga peralihan negara ke fasa endemik.

Jumlah Program Dialog Sosial 2018 - 2022



LAWATAN HARMONI

Sebagai usaha mengekalkan keharmonian perusahaan di dalam negara, JPPM terus komited dalam melaksanakan program pencegahan awalan dan promosi. Program ini dilaksanakan sebagai langkah mewujudkan hubungan yang harmoni melalui pendekatan secara *tripartite*. Melalui aktiviti ini, pelanggan akan diberi penerangan mengenai dasar di bawah Kementerian/Jabatan, undang-undang perburuhan dan amalan perhubungan perusahaan yang terbaik (*best practices*). Selain itu, program ini dapat memberi pendedahan kepada majikan terutamanya tentang keperluan membudayakan konsep *enterprise co-operation*, menggalakkan penubuhan Jawatankuasa Perundingan Bersama (*Joint Consultative Council / JCC*), mempromosi dan menerima pelaksanaan Sistem Upah Yang Dikaitkan Dengan Produktiviti (PLWS) serta mengadakan aktiviti dialog dengan penglibatan perwakilan pekerja berkenaan isu pekerjaan dan keadaan tempat pekerjaan.

Pada tahun 2022, sebanyak 2,948 jumlah Lawatan Harmoni dijalankan dan pencapaian tersebut telah berjaya melebihi Sasaran Kerja Tahunan yang ditetapkan. Daripada jumlah itu, sebanyak 2,341 adalah Lawatan Harmoni di tempat pekerjaan manakala 607 adalah Lawatan Harmoni secara *ad-hoc* iaitu lawatan yang dilakukan melalui platform atas talian atau kehadiran majikan/kesatuan sekerja ke pejabat. Sewaktu negara masih di dalam fasa pemulihan dari wabak COVID-19, pegawai JPPM terus komited melaksanakan Lawatan Harmoni dengan mengambil langkah berjaga-jaga bagi mengesok penularan wabak tersebut.

Pencapaian bagi Lawatan Harmoni tahun 2022 mencatatkan peningkatan sebanyak 19 aktiviti berbanding tahun 2021. Melalui Lawatan Harmoni, sebarang pertikaian yang wujud dapat ditangani melalui pendekatan yang digariskan di dalam Tatacara Keharmonian Perusahaan 1975 (*Code of Conduct for Industrial Harmony 1975*) dan juga amalan terbaik (*best practices*) perhubungan perusahaan. Aktiviti ini dilihat terus relevan dalam mendukung visi JPPM untuk mewujudkan suasana perhubungan perusahaan yang harmoni dan kondusif di dalam negara.

Jumlah Lawatan Harmoni 2018 - 2022



PELAN TINDAKAN KEHARMONIAN PERUSAHAN

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

PLWS merupakan satu sistem pembayaran upah berdasarkan produktiviti pekerja bagi meningkatkan daya saing syarikat. Ia adalah satu usaha bagi meningkatkan daya saing dan menggalakkan pekerja untuk penghasilan produktiviti tinggi bagi janaan pendapatan lebih baik.

Pelaksanaan PLWS membantu merangsang peningkatan produktiviti pekerja dan daya saing di peringkat syarikat serta menjamin kestabilan pekerjaan sekaligus mengurangkan risiko berlakunya pembuangan pekerja sewaktu kelembapan ekonomi.

Selaras dengan saranan kerajaan untuk menggalakkan pelaksanaan PLWS dalam semua industri di Malaysia, JPPM dengan kerjasama Perbadanan Produktiviti Malaysia (*Malaysia Productivity Corporation / MPC*) giat menjalankan pelbagai usaha proaktif bagi mempromosikan PLWS melalui seminar, bengkel, dialog sosial dan lawatan harmoni. JPPM turut mewujudkan garis panduan PLWS sebagai panduan kepada majikan dan pekerja.

2021

Bilangan majikan yang melaksanakan PLWS: **92,272**

Bilangan pekerja yang menikmati faedah PLWS: **5,221,397**

2022

Bilangan majikan yang melaksanakan PLWS: **95,132**

Bilangan pekerja yang menikmati faedah PLWS: **5,602,105**

Peningkatan sebanyak **2,860** bagi majikan baru yang melaksanakan PLWS

Peningkatan sebanyak **380,708** bagi pekerja yang menikmati faedah PLWS

SEKTOR	BILANGAN MAJIKAN YANG MELAKSANAKAN PLWS
PEMBUATAN	13,214
PERKHIDMATAN	68,911
PEMBINAAN	6,233
PERTANIAN	4,930
LAIN-LAIN	1,844

KURSUS MASTERS ON PLWS

Kursus Master on PLWS (MASTOP) Tahun 2022 bagi Pegawai Perhubungan Perusahaan Gred S41 hingga S52 diadakan pada 15 hingga 18 Februari 2022 bertempat di NIOSH Wilayah Selatan, Johor Bahru, Johor. Seramai 16 orang peserta termasuk penceramah, fasilitator dan urusetia terlibat menjayakan kursus ini.

Objektif Kursus MASTOP

- I Mempertingkatkan ilmu pengetahuan, kemahiran dan kemampuan pegawai dalam mempromosikan pelaksanaan PLWS kepada majikan dan kesatuan sekerja.
- II Memberi pendedahan berkaitan kaedah pengukuran produktiviti majikan dan menghubungkan upah dengan prestasi dan produktiviti pekerja dan syarikat secara keseluruhannya.
- III Melahirkan lebih ramai *Subject Matter Expert* (SME) atau pakar rujuk di kalangan pegawai JPPM memandangkan tugas dan tanggungjawab pegawai lebih mencabar dalam mempromosi PLWS melalui ceramah di peringkat kebangsaan dan antarabangsa.

Lazimnya kursus kompetensi ini dikendalikan Perbadanan Produktiviti Malaysia (*Malaysia Productivity Corporation / MPC*) sebagai perunding, namun kelainan kali ini adalah pengendalian ceramah dibuat sepenuhnya oleh beberapa pegawai kanan JPPM yang mempunyai kepakaran di dalam PLWS dan diiktiraf MPC.

Peserta dibahagikan kepada tiga (3) kumpulan untuk melengkapkan tugas dan seterusnya membuat pembentangan. Pembentang terbaik bagi kursus ini adalah Puan Faraliza Binti Shariff dari JPP Kedah/Perlis.

Majlis Penutup Kursus MASTOP Tahun 2022 disempurnakan Timbalan Ketua Pengarah JPPM, Encik Sulaiman Bin Ismail dan seterusnya menyampaikan sijil penyertaan kepada semua yang terlibat.

Semua peserta yang hadir bakal menyertai fasa kedua program kompetensi iaitu Kursus *Champion on PLWS* (CHOP) bagi melengkapkan pengetahuan dan kemahiran di dalam memberi nasihat berhubung PLWS kepada majikan, pekerja dan kesatuan sekerja.



Sekitar Kursus MASTOP 2022

KURSUS CHAMPION ON PLWS (CHOP) TAHUN 2022

Selaras dengan usaha meluaskan pelaksanaan PLWS dikalangan majikan di Malaysia, pegawai JPPM perlu melengkapkan diri dengan ilmu pengetahuan dan kemahiran berkaitannya sebagai pegawai penasihat kepada kumpulan sasaran. Sehubungan dengan itu, CHOP Tahun 2022 untuk Pegawai Perhubungan Perusahaan Gred S41 – S52 diadakan pada 6 hingga 9 September 2022 bertempat di Hotel Tenera, Bangi, Selangor. Kursus ini adalah kesinambungan kepada Kursus MASTOP yang dijalankan pada 15 hingga 18 Februari 2022 dan turut melibatkan sebahagian peserta dari Kursus MASTOP yang dijalankan pada tahun 2020. Seramai 26 orang peserta terlibat di dalam kursus ini termasuk penceramah, fasilitator dan urusetia.

Objektif Kursus CHOP

- I Melengkapkan peserta-peserta terhadap ilmu mengenai pengukuran produktiviti, kemahiran dan kepakaran berkaitan PLWS
- II Melahirkan lebih ramai *Subject Matter Expert* (SME) atau pakar rujuk di kalangan pegawai-pegawai JPPM memandangkan tugas dan tanggungjawab lebih mencabar dalam mempromosi PLWS melalui ceramah di peringkat kebangsaan dan antarabangsa
- III Memperkukuhkan keyakinan diri dalam memberi khidmat nasihat dan ceramah berkaitan PLWS kepada golongan sasaran

JPPM telah melantik *Associate of Malaysia Productivity Corporation* yang merupakan organisasi pakar PLWS di bawah MPC untuk mengendalikan kursus.

Antara pengisian kursus adalah lawatan industri ke syarikat yang mengamalkan PLWS, Harta Maintenance Sdn. Bhd. yang terletak di Kuala Lumpur. Setiap peserta diberi tugas individu berkenaan Analisa Pelaksanaan PLWS di sesebuah organisasi dan seterusnya membentangkan tugas tersebut. Seramai lima (5) orang dipilih sebagai peserta terbaik CHOP bagi tahun 2022.

Peserta Terbaik CHOP 2022



Penganjuran kursus ini merupakan satu komitmen JPPM yang berterusan dalam usaha memperkasakan pengetahuan dan kemahiran pegawai dalam memberi khidmat nasihat berkaitan upah dan produktiviti kepada majikan, kesatuan sekerja dan pekerja.



5 Peserta Terbaik CHOP Tahun 2022

Sekitar kursus CHOP 2022



JPPM @ MEDIA

Seiring dengan perkembangan teknologi, pelbagai medium promosi digunapakai agar penyampaian maklumat sampai ke segenap lapisan masyarakat secara lebih efisien dan efektif. Penggunaan teknologi dalam mempromosikan aktiviti Jabatan lebih mudah diakses tanpa batasan dan lebih menarik selaras dengan kemajuan teknologi.

Promosi Jabatan turut mengalami perubahan mengikut perkembangan teknologi terkini. Jabatan telah mempelbagaikan kaedah promosi dengan penggunaan media massa, elektronik dan sosial.

Justeru, matlamat JPPM untuk memupuk dan memelihara perhubungan perusahaan yang harmoni dapat dicapai dengan meningkatnya kefahaman orang awam tentang isu perburuhan semasa, pelaksanaan PLWS serta amalan terbaik perhubungan perusahaan (*best practices*) dengan kemudahan akses kepada maklumat.

Pegawai di pejabat negeri giat mempromosikan aktiviti Jabatan dan PLWS melalui platform seperti stesen radio, laman Facebook, *Tele-conference* (*Googlemeet, Zoom, Microsoft live* dan lain-lain).

Promosi Media Tahun 2022





Promosi Media



PEMBANGUNAN MODAL INSAN DAN PENGURUSAN KEWANGAN YANG MAPAN

PEMBANGUNAN MODAL INSAN DAN INSTITUSI JPPM

Dalam memastikan penyampaian perkhidmatan yang berkualiti dan efisien, tenaga kerja JPPM perlu memiliki kompetensi, kualiti dan profesionalisme yang jitu. Dalam memastikan orang awam menerima perkhidmatan yang terbaik, JPPM sentiasa menitikberatkan serta mengambil inisiatif bagi meningkatkan kemahiran dan kompetensi para pegawai dalam segenap aspek. Hal ini secara tidak langsung dapat memartabatkan kedudukan pegawai di peringkat nasional dan antarabangsa. Pembangunan modal insan secara inklusif ini juga akan melahirkan tenaga kerja yang profesional, berkaliber, serta mempunyai minda kelas pertama yang dapat meningkatkan imej serta mencerminkan kewibawaan JPPM sebagai pemacu keharmonian perusahaan di negara ini.

EVOLUSI STRUKTUR PERJAWATAN DI JPPM

1958

Aktiviti berkaitan perhubungan perusahaan pada awalnya adalah sebahagian daripada program hal ehwal perburuhan yang dikendalikan di bawah satu bahagian di Kementerian Buruh dan Kebajikan Masyarakat

21
Disember
1972

JPPM telah ditubuhkan sebagai satu jabatan berasingan daripada Jabatan Buruh untuk melaksanakan program-program dan aktiviti berkaitan perhubungan perusahaan secara spesifik

7
Julai
2004

Penstrukturan kali pertama JPPM hanya dibuat selepas 32 tahun penubuhan melalui Kelulusan **Waran Perjawatan Bil.S.102 Tahun 2004** berkuatkuasa 15 Julai 2004 yang merangkumi :-

- Pertambahan sebanyak 56 perjawatan menjadikan jumlah jawatan di JPPM sebanyak 140 jawatan
- Pewujudan pejabat baru iaitu JPP Sabah dan JPP Sarawak
- Pengasingan pejabat JPP Selangor dari JPP Wilayah Kuala Lumpur/Selangor
- Ibu Pejabat :
 - Bahagian Pentadbiran menjadi Bahagian Khidmat Pengurusan dengan tiga cawangan di bawahnya iaitu Cawangan Pengurusan Sumber Manusia, Cawangan Pentadbiran dan Cawangan Kewangan
 - Unit Pengiktirafan, Unit Pertikaian & Tindakan Perusahaan dan Unit Perjanjian Kolektif diwujudkan di bawah Cawangan Pertikaian Perusahaan
 - Unit Representasi Pemecatan dan Unit Penyelaras & Bantuan Operasi diwujudkan di bawah Cawangan Pemulihan Kerja
 - Unit Pencegahan Awal dan Unit Promosi & Publisiti diwujudkan di bawah Cawangan Keharmonian Perusahaan.
 - Unit Penyelidikan Dasar dan Unit Perangkaan, Analisa & Penerbitan diwujudkan di bawah Cawangan Perancangan & Penyelidikan Dasar
 - Diwujudkan Cawangan Perundangan dengan Unit Siasatan & Penguatkuasaan, Analisa Award dan Unit Semakan Kehakiman & Undang-Undang
- Penstrukturan ini juga menetapkan:-
 - Pengarah JPP KL dan Selangor ditetapkan di Gred S52
 - Pengarah Bahagian Perundangan dikekalkan di Gred S48

14
Mac
2007

Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA) telah meluluskan cadangan mewujudkan jawatan Timbalan Ketua Pengarah bergred S54 dan perubahan gelaran jawatan di JPPM iaitu Pengarah bagi ketua-ketua bahagian yang telah wujud

1
April
2012

Pemansuhan dua (2) jawatan PPP Gred S41, iaitu satu (1) jawatan di JPP Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur dan satu (1) jawatan di JPP Selangor dibuat bagi mewujudkan sekretariat Majlis Perundingan Gaji Negara (MPGN)

1
Januari
2016

Permohonan pindah butiran bagi satu (1) jawatan PPP Gred S44 dari JPP Johor ke JPP Sarawak telah dibuat dan diluluskan. Begitu juga dua (2) perjawatan yang diluluskan untuk ditukar secara pindah butiran bagi jawatan PPP Gred S41/S44 ke JPP Selangor iaitu satu (1) jawatan dari JPP Terengganu dan satu (1) jawatan dari JPP Perak

1
Januari
2018

Kementerian Sumber Manusia telah memansuhkan secara sementara (1 Januari 2018 hingga 31 Disember 2019) satu (1) jawatan iaitu Pegawai Perhubungan Perusahaan Gred S41/S44 di JPP Pahang. Kementerian meluluskan pindaan waran secara pindah butiran bagi mewujudkan tujuh (7) jawatan sementara di Mahkamah Taskforce, Mahkamah Perusahaan Malaysia

22
November
2018

Permohonan pindah butiran bagi dua (2) jawatan PPP S41/S44 dari JPP Pulau Pinang dan JPP Kelantan ke JPP Selangor telah dibuat dan diluluskan

2019

dua (2) jawatan diserahkan kepada JPA iaitu N19 susulan arahan penyerahan satu (1) peratus (2019), di bawah Dasar Kawalan Saiz Perkhidmatan menjadikan keseluruhan terkini perjawatan di JPPM adalah sebanyak 238

2020

dua (2) daripada empat (4) jawatan diserahkan kepada JPA iaitu N29 dan N14 susulan arahan penyerahan dua (2) peratus (2020), di bawah Dasar Kawalan Saiz Perkhidmatan menjadikan keseluruhan terkini perjawatan di JPPM adalah sebanyak 236. Kementerian bersetuju menerima dua (2) serahan jawatan daripada empat (4) yang sepatutnya diserahkan berdasarkan justifikasi yang telah diberikan Jabatan

PERJAWATAN JPPM TAHUN 2022

Sehingga 31 Disember 2022, terdapat 227 pengisian pegawai daripada keseluruhan 236 jumlah perjawatan di JPPM dengan baki sebanyak sembilan (9) kekosongan. Perincian pengisian perjawatan JPPM boleh dilihat pada Jadual 16.

Seramai sepuluh (10) orang pegawai daripada Kumpulan Pengurusan & Professional serta Kumpulan Pelaksana telah diberikan pemangkuan atau kenaikan pangkat merangkumi pelbagai gred pada tahun 2022.

Seramai tiga (3) orang pegawai telah bersara wajib dan satu (1) orang pegawai telah bersara pilihan pada tahun 2022. Para pegawai ini terdiri daripada tiga (3) orang daripada kumpulan Pengurusan & Profesional (P&P) dan satu (1) orang daripada kumpulan Pelaksana.

Jadual 16 : Pengisian Perjawatan JPPM Tahun 2022

JAWATAN	GRED	TAHUN 2022		
		JAWATAN	PENGISIAN	KEKOSONGAN
Pegawai Perhubungan Perusahaan Utama C	VU7	1	1	0
Pegawai Perhubungan Perusahaan	S54	1	1	0
Pegawai Perhubungan Perusahaan	S52	8	8	0
Pegawai Perhubungan Perusahaan	S48	10	10	0
Pegawai Tadbir & Diplomatik	M48	1	1	0
Pegawai Perhubungan Perusahaan	S44	26	23	3
Pegawai Undang-Undang	L44/L41	1	1	0
Pegawai Tadbir & Diplomatik	M44	1	1	0
Pegawai Perhubungan Perusahaan	S41/44	76	1	1
Pegawai Tadbir & Diplomatik	M44/M41	2	75	0
Penolong Pegawai Tadbir	N32/N36	1	2	0
Penolong Pegawai Tadbir	N29/N32	2	1	0
Penolong Akauntan – Hakiki W19	W29 (KUP)	4	2	0
Pembantu Khas, Pembantu Setiausaha Pejabat/ Setiausaha Pejabat	N19/N22/N29/N30/ N32	1	4	0
Pembantu Tadbir (P/O)	N22/N26	2	1	0
Pembantu Khas, Pembantu Setiausaha Pejabat/ Setiausaha Pejabat	N19/N22/N29/N30	3	2	1
Pembantu Tadbir (Kew)	W19/W22/W26	11	11	0
Pembantu Tadbir (P/O)	N19/N22/N26	53	50	3
Penghantar Notis	N11/N14/N16	1	1	0
Pemandu Kenderaan	H11/H14/H16	14	14	0
Pembantu Operasi	N14/N16	1	0	1
Pembantu Operasi	N11/N14/N16	16	16	0
Jumlah Keseluruhan		236	227	9

Pemangkuan dan Kenaikan Pangkat JPPM Tahun 2022



Senarai Pegawai Bersara Tahun 2022



PEMERKASAAN MODAL INSAN MELALUI PROGRAM LATIHAN

Dalam memastikan para pegawai dilengkapi dengan kemahiran yang relevan dan sejajar dengan perkembangan semasa, pelbagai program latihan telah dirancang sepanjang tahun 2022. Program-program latihan ini antaranya turut melibatkan institut antarabangsa (*International Labour Organisation / ILO*) yang mempunyai kepakaran dalam bidang perhubungan perusahaan. Sehubungan itu, seramai 21 orang pegawai JPPM telah dicalonkan dan telah menyertai kursus-kursus anjuran ILO pada tahun 2022 untuk diberi pendedahan sejajar dengan suasana dan persekitaran terkini dari perspektif amalan perburuhan dan perhubungan perusahaan antarabangsa.

Program Latihan Anjuran ILO Yang Dihadiri Pegawai JPPM

01

Legal Education on International Labour Standards under Labour Law and Industrial Relations Reform Project (LLIRR)

Penglibatan 12 orang pegawai

02

International Labour Standards Academy for Asia & The Pacific

Penglibatan 1 orang pegawai

03

Conciliation/Mediations of Labour Disputes

Penglibatan 8 orang pegawai

Di samping itu, JPPM juga turut melaksanakan pelbagai program latihan di peringkat dalaman bagi tujuan pemindahan ilmu (*transfer of knowledge*) daripada pegawai kanan kepada pegawai-pegawai baharu di Jabatan dan juga berkongsi serta membincangkan isu-isu semasa dan cabaran yang dihadapi berkaitan operasi Jabatan. Antara program latihan yang dimaksudkan termasuklah Bengkel Pembangunan Pegawai Latihan (*Training of Trainers*) bagi Modul Keharmonian Perusahaan (MKP) Siri 1 dan 2, Persidangan Pegawai-pegawai Perhubungan Perusahaan JPPM Tahun 2022, dan Kursus Rundingan Damai di bawah Seksyen 20 Akta 177.

PENGIKTIRAFAN TERHADAP KECEMERLANGAN PEGAWAI

Pengiktirafan merupakan salah satu bentuk penghargaan oleh Jabatan terhadap pegawai yang menunjukkan prestasi yang cemerlang dan melangkaui jangkaan dalam penyampaian perkhidmatan. Pengiktirafan yang diberikan atas kecemerlangan yang dipamerkan oleh pegawai dapat menyuntik semangat serta melonjakkan produktiviti dalam kalangan pegawai JPPM. Antara pengiktirafan yang diberikan kepada para pegawai yang menunjukkan prestasi cemerlang termasuklah pemberian anugerah pelbagai kategori KPI di peringkat dalaman semasa majlis anjuran Jabatan dan juga pemberian Anugerah Perkhidmatan Cemerlang (APC).

Pemenang Anugerah Penghargaan Jabatan Tahun 2022



Penulisan Ilmiah Terbaik JPPM Tahun 2022

Nurul Nadiyea binti Nani

Communication Barrier in Industrial Relations

Selangor

Anita binti Hashim

The State Intervention of Dispute Resolution System and The Significant Use of ADR in Malaysia

Pulau Pinang

Norilakasmanira binti Noor

Memahami Maksud Pemecatan Terancang dan Hak Pekerja

Kelantan

Tiong Ing Ming

Lobbying for Confirmatory Rights of an Probationer

Sarawak

Anwar Firdaus bin Ismail

Ratification of ILO Convention, Freedom of Association

Melaka

Penerima Anugerah Perkhidmatan
Cemerlang (APC) Tahun 2022

ENCIK AHMAD BADRI BIN JAAFAR @
ISMAIL

ENCIK MOHD NIZAR BIN ZAKARIA

ENCIK MUSTAFFA KAMAL BIN
BAWAIHI

ENCIK MOHD MAJDHAN BEK BIN
ABD WAHID

ENCIK MOHD NAZRAN BIN YAHYA

ENCIK GANI ANAK NYABONG

PUAN NOR HANI BINTI ISKANDAR

PUAN ANITHA A/P THASARATHAN

PUAN SITI NORLAILA BINTI
MOHAMAD

ENCIK ZAINUROL FAZLI BIN
ZAINUDIN

ENCIK KHAIRUL HAFIZI BIN SALLEH

PUAN ROHANI BINTI MAT PA

PUAN ANIS SABRINA BINTI ZULKIFLI

PUAN AZMANIZA BINTI HISHAM

PUAN SAYANG BINTI HANIFAH

ENCIK EDDIE EFFENDY BIN ABDUL
KHALID

ENCIK RAYNER R.FELIX

ENCIK MOHD RIZAL BIN ABDUL
RAHIM

PENGURUSAN KEWANGAN YANG MAPAN DAN BERKESAN

Pengurusan kewangan yang mapan dan berkesan merupakan tunjang kepada pelaksanaan operasi harian dan program-program JPPM. Seajar dengan objektif bahagian dan arahan perbelanjaan berhemah Kerajaan, perbelanjaan dan pelaksanaan program-program JPPM dilakukan secara berhemah dengan mengoptimumkan peruntukan yang telah diberikan pada tahun 2022. Perbelanjaan tersebut adalah melibatkan peruntukan mengurus dan peruntukan pembangunan sebagaimana yang telah diluluskan dalam pembentangan Belanjawan 2022.

BELANJAWAN JPPM

Belanjawan JPPM juga turut mengalami perubahan besar sejak tahun 2011 hingga tahun 2022. Bermula tahun 2011 hingga 2015, JPPM hanya menerima peruntukan bagi belanja mengurus yang melibatkan peruntukan sehingga RM10,000,000.00 sahaja. Peruntukan tersebut semakin meningkat selaras dengan perubahan perjawatan dan perubahan emolumen pegawai dan kakitangan Jabatan.

Bermula tahun 2016, JPPM telah menerima peruntukan di bawah belanja pembangunan yang melibatkan dua (2) projek iaitu Kajian *Industrial Harmony Index* (IHI) dan Program *Productivity-Linked Wage System* (PLWS) yang masing-masing melibatkan peruntukkan RM300,000.00 dan RM1,000,000.00. Pada tahun 2019, JPPM telah menerima peruntukan tambahan iaitu bagi projek Lembaga Buruh Pelabuhan Pulau Pinang (LBPPP). Projek tersebut adalah projek seliaan Unit Teknikal Kementerian dan JPPM sebagai klien projek tersebut. Peruntukan bagi projek tersebut juga berbeza setiap tahun dan ianya bergantung kepada permohonan yang dibuat kepada pihak Unit Perancang Ekonomi, Jabatan Perdana Menteri (UPE, JPM).

Bermula tahun 2021 iaitu, dua (2) projek pembangunan JPPM di bawah RMK-12 iaitu Kajian IHI dan program PLWS telah disatukan dibawah Program Pelaksanaan PETIK bagi memudahkan pelaksanaan dan pemantauan projek tersebut.

BELANJAWAN MENGURUS JPPM

JPPM telah diperuntukan bajet mengurus sebanyak RM16,499,210.00 pada tahun 2022, iaitu perbezaan sebanyak 2.77 peratus daripada peruntukan yang diterima pada tahun 2021.

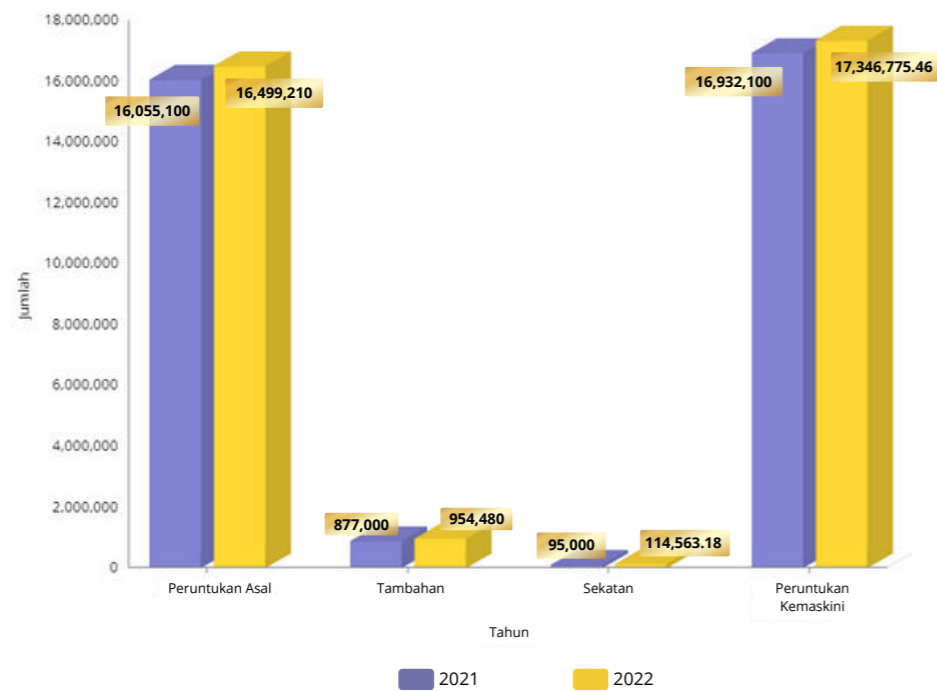
Sepanjang tahun 2022, Kementerian Sumber Manusia telah melaksanakan sekatan kepada Jabatan sebanyak RM114,563.18 selaras dengan Pengurusan Perbelanjaan Awam (PB 3.1): penjimatan peruntukan mengurus bagi mencapai sekurang-kurangnya 5.0 peratus penjimatan daripada baki peruntukan mengurus tahun 2022 dan pelarasan waran am oleh Kementerian Kewangan Malaysia. Selain itu, Jabatan juga telah menerima tambahan peruntukan daripada pihak Kementerian. Ini menjadikan peruntukan mengurus Jabatan yang berakhir pada tahun 2022 adalah sebanyak RM17,346,775.46.

Dari segi perbelanjaan prestasi, JPPM telah mencatatkan peningkatan prestasi perbelanjaan iaitu daripada 97.58 peratus pada tahun 2021 kepada 99.11 peratus pada tahun 2022 iaitu peningkatan sebanyak 1.53 peratus. Prestasi perbelanjaan mengurus Jabatan adalah sebanyak RM16,523,326.00 atau 97.58 peratus pada tahun 2021 dengan berbaki sebanyak RM408,774.00 manakala pada tahun 2022, prestasi perbelanjaan mengurus Jabatan adalah sebanyak RM17,192,944.29 atau 99.11 peratus dengan berbaki sebanyak RM153,831.17.

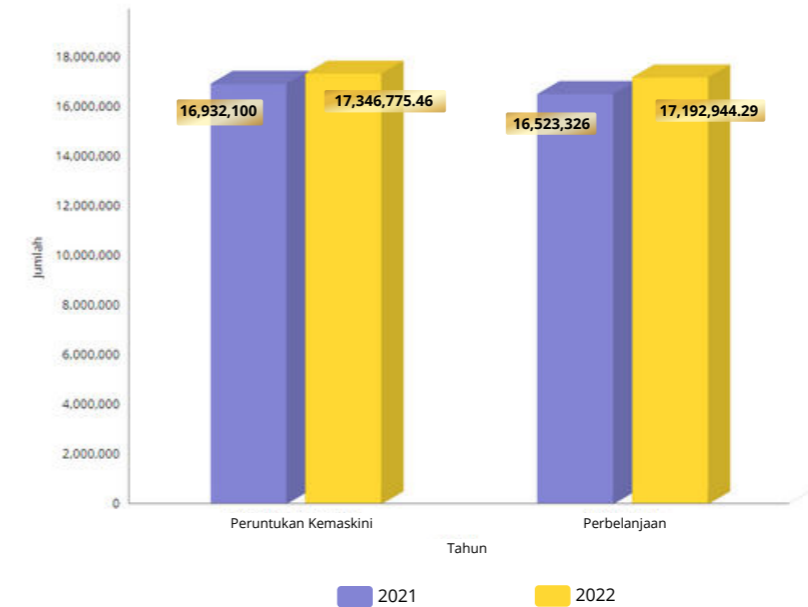
Jadual 17 : Perbandingan Peruntukan Mengurus Tahun 2021 Dan Tahun 2022

Objek Am	Peruntukan 2021 (RM)	Peruntukan 2022 (RM)	Perbezaan (RM)	Peratus (%)
10000 Emolumen	14,215,600.00	14,615,700.00	400,100.00	2.81
20000 Bekalan Dan Perkhidmatan	1,837,500.00	1,872,310.00	34,810.00	1.89
30000 Aset	0.00	10,000.00	10,000.00	100.00
40000 Pemberian & Kenaan Tetap	2,000.00	1,200.00	(800.00)	(40.00)
Jumlah	16,055,100.00	16,499,210.00	444,110.00	2.77

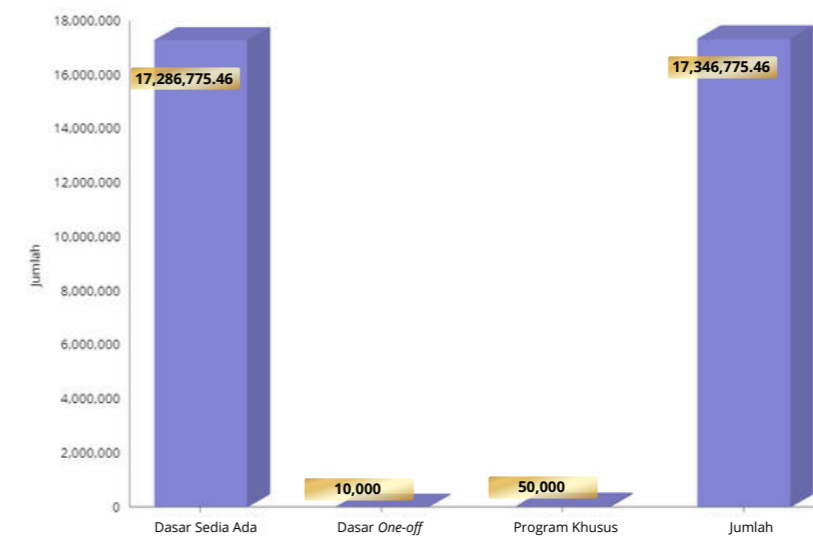
Rajah 6 : Perbezaan Peruntukan Mengurus Tahun 2021 Dan 2022



Rajah 7 : Perbandingan Prestasi Perbelanjaan Mengurus Tahun 2021 Dan Tahun 2022



Rajah 8 : Agihan Peruntukan Mengurus bagi Tahun 2022 Di Bawah Dasar Sedia Ada, Dasar One-off Dan Program Khusus



BELANJAWAN PEMBANGUNAN JPPM

Sebagaimana tahun 2021, JPPM masih diberikan peruntukan pembangunan yang melibatkan dua (2) projek pembangunan. Pada tahun 2022, JPPM telah diluluskan peruntukan pembangunan sebanyak RM6,000,000.00 secara keseluruhan, peningkatan sebanyak RM3,000,000.00 (100 peratus) berdasarkan permohonan yang telah dikemukakan kepada Unit Perancang Ekonomi, Jabatan Perdana Menteri (UPE, JPM). RM5,000,000.00 diperuntukan bagi Projek Meroboh dan Membina Semula Bangunan Lembaga Buruh Pelabuhan Pulau Pinang (LBPPP) dan Sebanyak RM1,000,000.00 di bawah program PETIK.

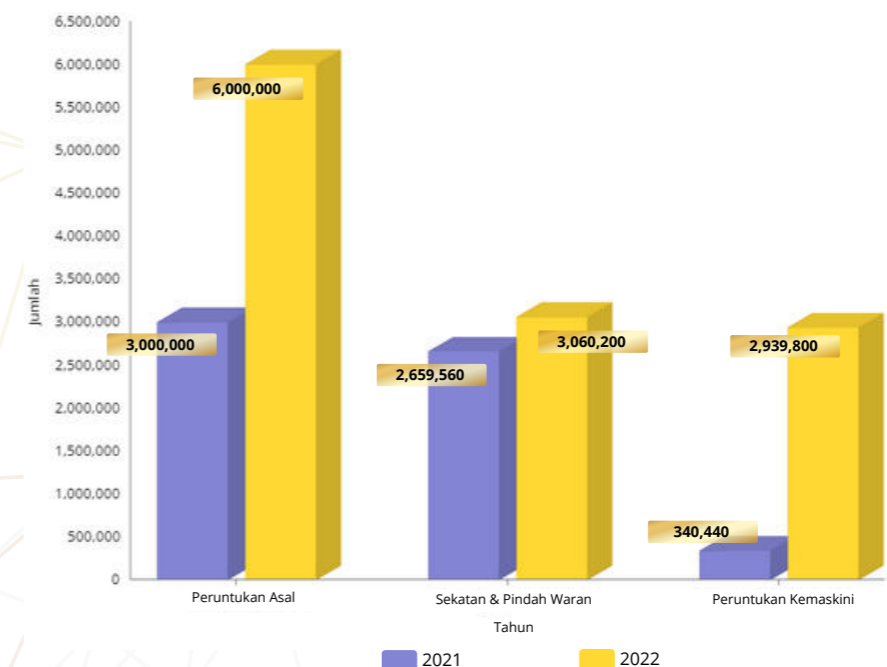
Pada tahun 2022, Kementerian Sumber Manusia telah mengeluarkan waran sekatan bagi peruntukan pembangunan kepada Jabatan sebanyak RM3,060,200.00. Ini menjadikan peruntukan pembangunan terkini Jabatan pada tahun 2022 adalah sebanyak RM2,939,800.00.

Sebagaimana prestasi belanja mengurus, prestasi belanja pembangunan JPPM pada tahun 2022 juga meningkat sebanyak 26.09 peratus iaitu daripada 73.89 peratus pada tahun 2021 kepada 99.98 peratus pada tahun 2022. Pada tahun 2021, prestasi perbelanjaan pembangunan Jabatan adalah sebanyak RM251,546.28 atau 73.89 peratus dengan berbaki sebanyak RM88,893.72 manakala pada tahun 2022, prestasi perbelanjaan pembangunan Jabatan adalah sebanyak RM2,939,098.99 atau 99.98 peratus dengan berbaki sebanyak RM701.01.

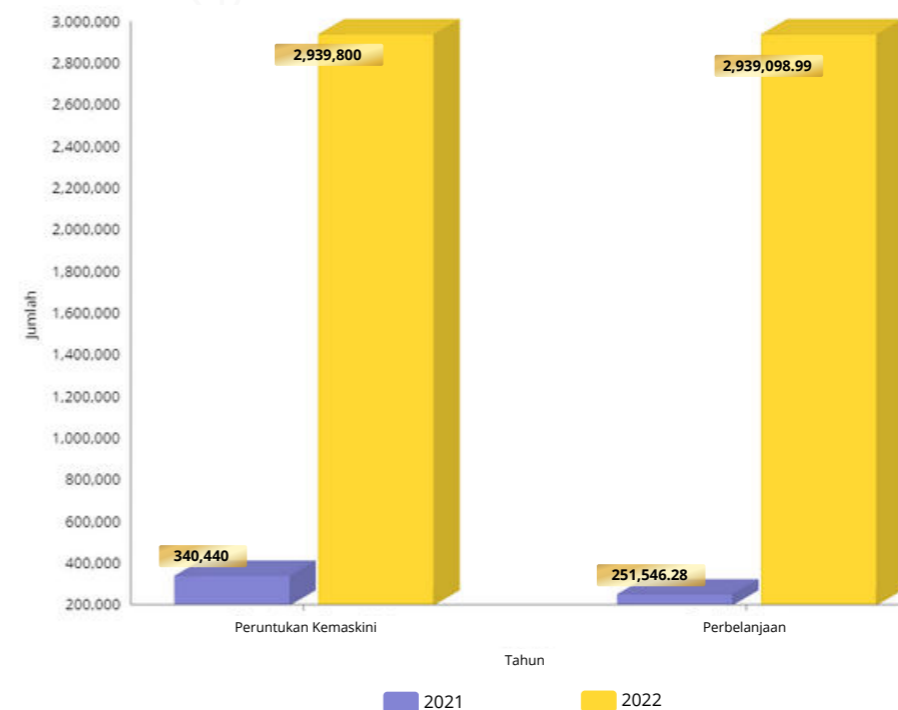
Jadual 18 : Perbandingan Peruntukan Pembangunan Tahun 2021 dengan Tahun 2022

Objek Am	Peruntukan 2021 (RM)	Peruntukan 2022 (RM)	Perbezaan (RM)	Peratus (%)
08000 Meroboh Dan Membina Semula Bangunan Lembaga Buruh Pelabuhan Pulau Pinang	2,000,000.00	5,000,000.00	3,000,000.00	150.00
08100 Program Pelaksanaan PETIK Nasional (PETIK)	1,000,000.00	1,000,000.00	0.00	0.00
Jumlah	3,000,000.00	6,000,000.00	3,000,000.00	100.00

Rajah 9 : Perbandingan Peruntukan Pembangunan Tahun 2021 Dan 2022

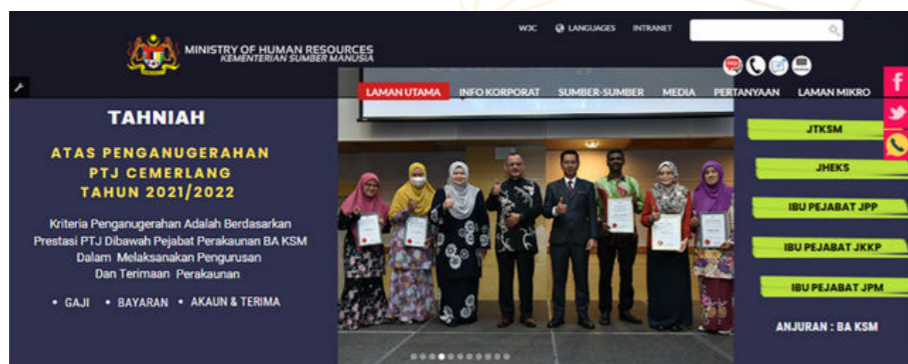


Rajah 10 : Perbandingan Prestasi Perbelanjaan Pembangunan Tahun 2021 Dan Tahun 2022



PENGANUGERAHAN PTJ CEMERLANG TAHUN 2021/2022

Tahun 2022 juga merupakan antara tahun gemilang JPPM bagi tadbir urus kewangan susulan telah dinobatkan selaku PTJ ketiga terbaik di bawah Kementerian Sumber Manusia semasa Sesi *Town Hall* Ketua Akauntan Bersama Warga Perkhidmatan Perakaunan (Skim W) Kementerian Sumber Manusia pada 27 Oktober 2022 bertempat di Hotel Tenera Bangi, Selangor. Kriteria penganugerahan adalah berdasarkan prestasi PTJ di bawah Pejabat Perakaunan BA KSM dalam melaksanakan Pengurusan dan Terimaan Perakaunan.



PROGRAM DAN AKTIVITI JPPM TAHUN 2022

BENKEL PEMBANGUNAN PEGAWAI LATIHAN BAGI MODUL KEHARMONIAN PERUSAHAAN (MKP) SIRI 1 TAHUN 2022

Dokumen Modul Keharmonian Perusahaan (MKP) yang telah berjaya dihasilkan bertujuan sebagai panduan dan rujukan kepada pegawai-pegawai JPPM untuk meningkatkan kompetensi sebagai pakar runding. Selaras dengan penghasilan dokumen berkenaan, dua (2) siri bengkel pembangunan pegawai latihan telah diadakan bertujuan melatih pegawai-pegawai agar mempunyai standard yang sama bagi kesemua modul perhubungan perusahaan yang dihasilkan di dalam MKP.

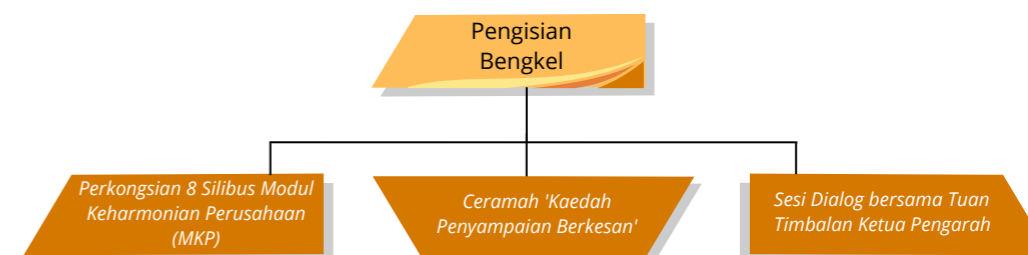
Siri	Jumlah Peserta	Tempat	Tarikh
Siri 1	24 orang	Kuantan, Pahang	19 hingga 22 Julai 2022
Siri 2	26 orang	Kuala Lumpur	4 hingga 7 Oktober 2022

Objektif Bengkel

I
Perkongsian modul latihan bagi tujuan pembangunan Pegawai Latihan yang boleh digunakan semasa latihan kepada semua pegawai perunding Jabatan, majikan, pekerja dan kesatuan sekerja

II
Penyeragaman modul latihan bagi tujuan pembangunan Pegawai Latihan, Peningkatan Kompetensi Pegawai Perunding dan Latihan kepada pegawai perunding Jabatan, majikan, pekerja dan kesatuan sekerja

III
Memberi latihan dan meningkatkan kepakaran pegawai perunding Jabatan, majikan, pekerja dan kesatuan sekerja di dalam Keharmonian Perusahaan



Secara keseluruhan, kursus ini memberi manfaat kepada peserta dalam meningkatkan lagi pengetahuan dan kemahiran di dalam menjalankan tugas hakiki sebagai pegawai di JPPM.



Sekitar Bengkel Pembangunan Pegawai Latihan Siri 1



Sekitar Bengkel Pembangunan
Pegawai Latihan Siri 2

MESYUARAT MAJLIS BERSAMA JABATAN

Merujuk kepada surat edaran oleh Jabatan Perkhidmatan Awam Malaysia (JPA) berkaitan pelaksanaan mesyuarat Majlis Bersama Jabatan (MBJ) dalam tempoh Perintah Kawalan Pergerakan (PKP) dan penularan wabak COVID-19, bilangan mesyuarat MBJ bermula pada tahun 2020 dikurangkan kepada tiga (3) mesyuarat. Ini kerana dalam keadaan PKP yang tidak menentu, aspek kebolehlaksanaan mesyuarat perlu diberi keutamaan mengatasi aspek pematuhan sasaran. Justeru, MBJ pada tahun 2022 juga dilaksanakan sebanyak 3 kali seperti maklumat di bawah.



SESI LIBAT URUS MYPERFORMANCE BAGI PENYEDIAAN SASARAN KERJA UTAMA

Sesi Libat Urus MyPerformance bagi penyediaan Sasaran Kerja Utama (SKU), JPPM telah diadakan pada dua (2) sesi. Sesi yang pertama telah diadakan pada 20 dan 21 September 2022 bertempat di Bilik Mesyuarat Utama, JPPM yang melibatkan 20 orang pegawai di Ibu Pejabat, JPPM.

Sesi kedua telah diadakan pada 3 dan 4 Oktober 2022 bertempat di Bilik VIP 1, Aras 5, Auditorium D8, Kompleks D yang melibatkan 40 orang pegawai dari Ibu Pejabat, JPP Ibu Pejabat dan JPP Negeri. Sesi Libat Urus ini diadakan bagi memberi kefahaman yang berkaitan *MyPerformance* serta membangunkan SKU Jabatan.



Sekitar Sesi Libat Urus MyPerformance

PENGANJURAN PERHIMPUNAN BULANAN

Majlis Perhimpunan Bulanan Bil. 1/2022

1 April 2022

Penyelaras:

- Bahagian Khidmat Pengurusan
- Bahagian Pertikaian Perusahaan

Majlis Perhimpunan Bulanan Bil. 2/2022

18 Mei 2022

Penyelaras:

- Bahagian Keharmonian Perusahaan
- Bahagian Perundangan

Majlis Perhimpunan Bulanan Bil. 3/2022

22 Ogos 2022

Penyelaras:

- Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar
- Bahagian Pemulihan Kerja dan Pengurusan Rundingan Damai

Majlis Perhimpunan Bulanan Bil. 4/2022

21 Disember 2022

Penyelaras:

- Bahagian Khidmat Pengurusan
- Bahagian Pertikaian Perusahaan
- Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar

PERSIDANGAN PEGAWAI-PEGAWAI JPPM TAHUN 2022

Penganjuran Persidangan Pegawai Perhubungan Perusahaan JPPM Tahun 2022 bertujuan untuk membincangkan isu-isu semasa dan cabaran yang dihadapi berkaitan operasi dan pengurusan dalam usaha meningkatkan prestasi kerja pegawai-pegawai di Jabatan. Selain itu, persidangan tersebut juga adalah untuk mengenalpasti sebarang pelan tindakan dan penambahbaikan yang perlu diambil bagi meningkatkan keberkesanan penyampaian perkhidmatan kepada pelanggan. Bagi tahun 2022, persidangan berkenaan telah dilaksanakan pada bulan Januari 2022 di Negeri Sembilan.



Peserta persidangan yang terdiri dari pegawai-pegawai JPPM bergambar kenangan bersama pengurusan tertinggi

Pengisian Persidangan

Taklimat

Pindaan Akta Kerja 1955

Cadangan Pindaan Akta Kesatuan
Sekerja 1959

Perkongsian Ilmu

Isu dan Cabaran Pengendalian
Pertikaian PerusahaanIsu dan Cabaran Pengendalian
Representasi Pemulihan KerjaIsu dan Cabaran Perancangan dan
Penyelidikan DasarIsu dan Cabaran Keharmonian
Perusahaan

Isu dan Cabaran Perundangan

Isu dan Cabaran Khidmat Pengurusan

Perbincangan dan Pembentangan
KumpulanSiasatan Isu Kelayakan di Bawah
Seksyen 9Pengendalian Sole Bargaining Rights Di
bawah Seksyen 12Pengendalian Undi Sulit di Bawah
Seksyen 9Pengendalian Siasatan Isu Kapasiti di
Bawah Seksyen 9 (1A)Isu dan Cabaran Dalam Menyelesaikan
Kes Representasi Pemulihan Kerja Secara
Rundingan Damai Selepas Pindaan Akta
177Isu dan Cabaran Dalam Menyediakan
Kertas Siasatan Untuk Tindakan
PendakwaanCadangan Penambahbaikan Aktiviti
Keharmonian Perusahaan untuk Lawatan
Harmoni dan Dialog Sosial.

Barisan Urusetia bersama Pengurusan Tertinggi

SAMBUTAN
JUBLI EMAS JPPM

Sambutan Jubli Emas JPPM telah disempurnakan pada 21 Disember 2022 sempena 50 tahun penubuhan JPPM. Sambutan tersebut diadakan secara hibrid dengan kehadiran secara fizikal dan dalam talian yang melibatkan pegawai-pegawai di JPP Ibu Pejabat dan JPP Negeri. YBrs. Ketua Pengarah turut menyampaikan amanat diikuti dengan penghargaan kepada khidmat bakti yang telah diberikan oleh pegawai-pegawai JPPM.

Logo Sambutan Jubli
Emas JPPM

Sekitar Sambutan Jubli Emas



KURSUS PENGUKUHAN KOMPETENSI PENGARAH-PENGARAH JPPM TAHUN 2022

Jabatan telah menganjurkan Kursus Pengukuhan Kompetensi Pengarah-Pengarah Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia Tahun 2022 pada 24 hingga 26 November 2022 bertempat di Swiss Garden Hotel, Genting Highlands, Pahang. Kursus yang dihadiri oleh semua Pengarah Bahagian, Pengarah-pengarah JPP Negeri serta Penasihat Undang-undang Jabatan dari Ibu Pejabat itu bertujuan untuk membincangkan hal-ehwal tadbir urus Jabatan bagi tahun 2022 dan perancangan Jabatan bagi tahun 2023.

Objektif Kursus

Menilai pencapaian dan menguar-uarkan kejayaan yang dicapai oleh warga kerja Jabatan sepanjang tahun 2022

Mengenal pasti & mengintegrasikan amalan baik ke dalam SOP Jabatan sebagai panduan dalam meningkatkan keseragaman dan kecekapan pegawai-pegawai

Merangka perancangan dan menghebahkan sasaran kerja dan program-program bagi tahun 2023 kepada pejabat negeri

Meningkatkan kecekapan pengurusan, hal ehwal pentadbiran kewangan & sumber manusia untuk digembleng ke arah mencapai sasaran KPI dan objektif Jabatan

Sharing session mengenai pengalaman, pengetahuan dan kemahiran serta teknik pendekatan berkesan bagi mengendalikan sesuatu isu semasa melaksanakan operasi Jabatan

Fokus pengisian kursus ini adalah kepada perancangan setiap Bahagian bagi tahun 2023, isu dan cabaran yang dihadapi bagi memberikan asas penambahbaikan bagi pelaksanaan perancangan sasaran kerja bagi tahun 2023. Dapatan *Industrial Harmony Index* (IHI) juga turut dibincangkan memandangkan Jabatan sedang melaksanakan kajian berkenaan pada tahun 2022. Majlis makan malam bersama pengurusan tertinggi Jabatan telah diserikan dengan penyampaian sijil kepada peserta kursus, sijil penulisan artikel terbaik serta anugerah pejabat negeri terbaik bagi tahun 2022.

Antara isu utama yang dibincangkan adalah strategi untuk meningkatkan penyelesaian secara rundingan damai dan seterusnya mengurangkan bilangan kes yang dirujuk ke Mahkamah Perusahaan. Jabatan harus mengekalkan fungsi sebagai satu-satunya jabatan yang menyelesaikan kes-kes pemberhentian kerja secara rundingan damai tanpa melibatkan kos.

Pengarah-pengarah Negeri telah berkongsi pandangan dan idea bagi meningkatkan pencapaian Jabatan kepada yang lebih baik. Ketua Pengarah memaklumkan bahawa maklumbalas yang diberikan akan dijadikan kriteria untuk menambah baik proses dan prosedur kerja khususnya melibatkan operasi Jabatan. Pada masa yang sama SOP dan Pekeliling yang telah dikeluarkan oleh Jabatan dari semasa ke semasa akan terus digunakan dan akan disesuaikan mengikut keadaan.



Barisan Pengurusan Tertinggi bersama Pengarah-pengarah Negeri



Sekitar Kursus Pengukuhan Kompetensi Pengarah-pengarah JPPM Tahun 2022





RESOLUSI

KURSUS KOMPETENSI PENGARAH-PENGARAH JPPM TAHUN 2022

Kursus Kompetensi Pengarah-pengarah JPPM telah berlangsung di Genting Highland, Pahang daripada 24 hingga 26 November 2022.

Resolusi Persidangan ini adalah seperti berikut:

Amanat/Aspirasi Ketua Pengarah

Menerima maklum dan merealisasikan aspirasi Ketua Pengarah yang telah menggariskan saranan, hasrat dan harapan beliau tentang perkara-perkara berikut:

Mentransformasi pemikiran dan pendekatan baharu dalam menjalankan tugas untuk menangani kelemahan yang wujud dari semasa ke semasa

Menjadi agen perubahan (change agent) yang akan mendorong pegawai/kakitangan kepada suatu perubahan untuk mencapai objektif keharmonian perusahaan

Mempergiatkan usaha-usaha mempromosi produk-produk Jabatan seperti IHI, MKP, Analisa Award dan Analisa Perjanjian Kolektif dengan mengambil tindakan proaktif dalam melaksanakan strategi berkaitan untuk mencapai matlamatnya

Melaksanakan semua program-program dan aktiviti Jabatan dengan mengambil tindakan proaktif bagi meningkatkan prestasi Jabatan dengan sumber-sumber yang ada serta mematuhi semua peraturan kewangan dan prosedur perolehan yang dikuatkuasakan

Setelah meneliti, mengkaji dan berbincang pencapaian keseluruhan aktiviti-aktiviti utama dan dasar-dasar berkaitannya, JPPM telah bersetuju dan memperakui ketetapan berikut:

Mempersetujui melaksanakan semua aktiviti Jabatan seperti yang telah digariskan dan ditetapkan dalam SKT Tahun 2023

Melakukan penelitian kepada aduan atau bantahan yang dikemukakan kepada Jabatan dan seterusnya memperhalusi dan menambahbaik proses kerja agar kelemahan dapat diperbaiki dan dipertingkatkan

Mengoptimumkan sumber-sumber kewangan, pentadbiran dan sumber manusia dengan mewujudkan garis panduan bagi menangani isu-isu pentadbiran, aset, perolehan dan latihan agar wujudnya keseragaman pengendalian urusan tadbir urus di kalangan semua pejabat agar kekeliruan dapat ditangani dengan cekap dan mempunyai keputusan yang tepat

Mengambil tahu dan mematuhi arahan, SOP dan pekeliling sedia ada atau yang baharu bagi menjamin operasi jabatan dapat dilaksanakan dengan lancar dan berkesan

Meningkatkan kemahiran sumber manusia dengan menambah pengetahuan terhadap tugas hakiki

Bersikap responsif dan cakna ke atas perubahan-perubahan terutamanya yang melibatkan undang-undang perburuhan seperti Akta Kerja dan Akta Kesatuan Sekerja yang akan memberi impak kepada pelaksanaan tugas dan tanggungjawab kita

Mendokong segenap usaha kearah merealisasikan objektif mewujudkan suasana hubungan industri yang harmoni dengan meningkatkan prestasi jabatan dalam setiap aktiviti dan SKT yang telah disusun dan ditetapkan bagi tahun 2023

Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia

26 November 2022

PEMERIKSAAN BAJET MENGURUS TAHUN 2023

Pemeriksaan Bajet Mengurus Tahun 2023 8 hingga 10 Jun 2022. Pemeriksaan tersebut melibatkan Pegawai Pejabat Belanjawan Negara, Kementerian Kewangan, Pegawai Bahagian Pembangunan, Kewangan dan Sumber Manusia, Kementerian Sumber Manusia dan JPPM bagi tujuan menyaring peruntukan mengurus yang dimohon oleh JPPM untuk digunakan pada tahun 2023.



Tuan Ketua
Pegawai
memeriksa
maklumat sebelum
sesi pemeriksaan
 bajet bermula

NAZIRAN PEMATUHAN PERAKAUNAN AKRUAN OLEH BAHAGIAN AKAUN, KEMENTERIAN SUMBER MANUSIA

Naziran Pematuhan Perakaunan Akruan oleh Bahagian Akaun, Kementerian Sumber Manusia (BA, KSM) telah dilaksanakan di JPPM pada 20 hingga 24 Jun 2022 bertujuan untuk mengawasi PTJ agar mematuhi semua peraturan kewangan yang berkuatkuasa, membantu dan memberi khidmat nasihat kepada pengguna di PTJ serta melapor kepada Ketua PTJ, Pegawai Pengawal atau Ketua Setiausaha Perbendaharaan (KSP) apa-apa luar aturan yang matan (AP 138(b)(iii)).

Naziran tersebut juga melibatkan sebanyak lima (5) aspek iaitu Pengurusan Aset, Pengurusan Perolehan/Kontrak, Pengurusan Bayaran, Pengurusan Gaji dan Pengurusan Dokumen. Secara keseluruhannya, penarafan setiap skop naziran di JPPM adalah cemerlang.

BAHAGIAN AKAUN KEMENTERIAN SUMBER MANUSIA		
MAKLUMAT NAZIRAN		
Telah diadakan pada 20 - 24 Jun 2022		
Ketua Pasukan: Pn. Tuan Normazha binti Tuan Mahyidin (Akauntan WA48)		
Ahli-ahli:		
1.	Cik Masturawati binti Zainal Abidin (Penolong Akauntan W36)	
2.	Pn. Azrean binti Mohd Azmi (Penolong Akauntan W32)	
3.	Pn. Nurhanani binti Abdul Hamid (Penolong Akauntan W29)	
4.	Pn. Nor Azzilin binti Kusin (Penolong Akauntan W29)	
5.	En. Iskandar Dzulkarnain bin Abdullah (Pembantu Akauntan W19)	
6.	Cik Farah Nabillah binti Fadzli (MyStep WA41)	
3.0 PENEMUAN NAZIRAN		
3.1 TAHAP PENILAIAN/PENARAFAN RISIKO		
Berdasarkan penilaian berasaskan risiko yang dijalankan, JANM mendapati penarafan setiap skop naziran bagi jabatan tuan/puan adalah seperti berikut:		
Bil	Komponen	Penarafan
1	ASET	CEMERLANG
2	BELANJA	CEMERLANG
Penilaian ini meliputi aspek pematuhan pekeliling/prosedur dan arahan kewangan berkaitan pengurusan kewangan dan perakaunan sepanjang tempoh Jun 2021 sehingga Mei 2022.		

Senarai Bengkel Dan Kursus-kursus Yang Dianjurkan

Bengkel Hands-On Modul Seksyen 9 (1A) Di Dalam EMSC (Akses Negeri & Ibu Pejabat)

19-20 Januari 2022

Bangi Resort Hotel, Selangor

Kursus Perolehan Dan Kewangan Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia Tahun 2022

23-25 Mei 2023

Dalam Talian

Taklimat Skop Keanggotaan Dan Hak Berunding Tunggal

21 Jun 2022

Dalam Talian

Kursus Rundingan Damai Di Bawah Seksyen 20 Akta Perhubungan Perusahaan 1967 (Akta 177)

27-29 Jun 2022

Vivatel Hotel, Kuala Lumpur

Bengkel Pementapan Pengendalian Kes Pertikaian Perusahaan Di Bawah Akta Perhubungan Perusahaan 1967 (Akta 177)

24-26 Ogos 2022

Hotel Maya, Kuala Lumpur

Bengkel Mengunci Masuk Maklumat Perjanjian Kolektif Bagi Tahun 2021

12-15 September 2022

Bilik Mesyuarat Utama, JPP Ibu Pejabat

Kursus Pemerksaan Dan Penguatkuasaan Akta Perhubungan Perusahaan 1967 [Akta 177]: "Penyediaan Kertas Siasatan Yang Komprehensif"

22 September 2022

PICC, Presint 5, Putrajaya

Sesi Libat Urus Myperformance Bagi Penyediaan Sasaran Kerja Utama (SKU), JPPM Sesi 1 (Bahagian) & Sesi li (Bahagian & Negeri)

- Sesi 1 (Bahagian)
20-21 September 2022
- Sesi 2 (Bahagian & Negeri)
3-4 Oktober 2022

- Sesi 1 (Bahagian)
Bilik Mesyuarat Utama, JPPM
- Sesi 2 (Bahagian & Negeri)
Bilik VIP 1, Aras 5, Auditorium D8, Kompleks D

PENGUKUHAN PENYAMPAIAN PERKHIDMATAN

Penyampaian perkhidmatan yang berkesan menyokong peningkatan imej sekaligus mampu mengangkat martabat Jabatan ke peringkat yang lebih tinggi. Tahun 2022 menyaksikan bertapaknya JPPM genap 5 dekad. Penyampaian perkhidmatan JPPM turut mengalami perubahan ketara dalam penyampaian perkhidmatannya dari perspektif medium penyampaian maklumat merangkumi pemodenan sumber maklumatnya.

Selaras dengan tujuan ini, perubahan JPPM dalam menyampaikan maklumat kepada orang awam / stakeholder telah beralih kepada bentuk yang lebih signifikan sejajar dengan perubahan teknologi semasa yang memfokuskan kepada evolusi *Industrial Revolution 4.0* atau IR4.0. Penyampaian maklumat JPPM fokus kepada bentuk yang lebih mudah diakses dengan mengambil kira autonomi capaian maklumat yang lebih mesra pelanggan. Keadaan ini menyaksikan keterhubungan data dan capaian pantas terhadapnya mampu dicapai.

Terdahulu, JPPM menggunakan Microsoft Access bagi simpanan data Jabatan. Teknologi berubah, maka sistem yang digunakan turut memerlukan perubahan akibat kemerosotan kekuatan sistem. Keadaan ini menyumbang kepada ketidak relevan sistem untuk digunakan. Justeru, perubahan kepada teknologi yang seiring dengan keadaan semasa diperlukan.

Corak penyampaian perkhidmatan JPPM turut dipengaruhi oleh perubahan sistem yang digunakan. Berbanding pangkalan data terdahulu iaitu yang menggunakan Microsoft Access, JPPM telah menyediakan pelbagai platform penyampaian maklumat seperti Webfocus, aduan melalui emel, EMSC, laman web Jabatan dan Intranet Jabatan. Setiap satunya mempunyai tujuan yang berbeza bagi memenuhi kehendak dan keperluan Jabatan dalam mengukuhkan penyampaian perkhidmatan kepada bentuk yang lebih cepat, tepat dan berkesan kepada para pengguna.

- 01 EMSC**
Sistem pangkalan data utama Jabatan bertujuan pengurusan kerja yang lebih cekap dan cepat
- 02 Webfocus**
Sistem penjaan data kepada bentuk laporan dan paparan grafik secara *live data* dan *dashboarding*
- 03 Emel Aduan**
Platform aduan dari pengguna/orang awam
- 04 Laman Web**
Menyebarkan maklumat mengenai Jabatan
- 05 Intranet**
Penyebaran SOP, pekeliling dan artikel ilmiah kepada pegawai-pegawai Jabatan

Penambahbaikan kepada EMSC

Sebelum 2020

- Modul Sedia ada**
- Modul Representasi Pemulihan Kerja
 - Modul Pertikaian Perusahaan
 - Modul Tindakan Perusahaan

2020 - 2022

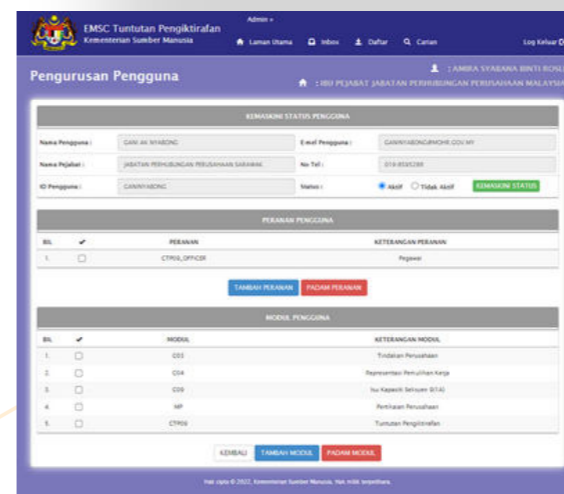
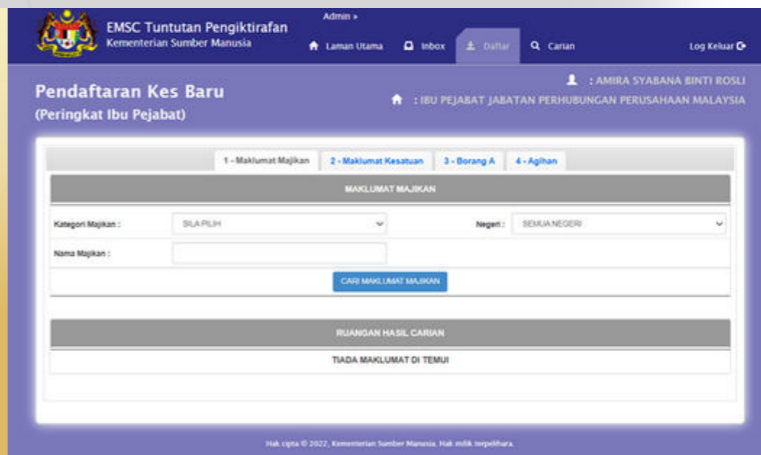
- Penambahbaikan Modul**
- Modul Seksyen 9 (Tuntutan Pengiktirafan)
 - Selesai dibangunkan pada Disember 2022
 - Jangkaan siap dan mula digunakan pada Mac 2023
 - Modul Seksyen 9(1A) Kompetensi/Skop
 - Mula digunakan pada awal tahun 2022

Modul ini merangkumi proses kerja bermula dari pendaftaran kes yang melibatkan tuntutan pengiktirafan oleh Kesatuan Sekerja direkodkan sehingga keputusan kes dikeluarkan. Semua aliran kerja yang terlibat dilaksanakan secara dalam talian (*online*) meliputi pencarian daftar majikan dan kesatuan, pendaftaran kes, pengagihan tugas, penyediaan surat panggil mesyuarat, penyediaan Memorandum Persetujuan, penyediaan laporan, penyediaan dokumen keputusan Ketua Pengarah dan seterusnya kepada penyediaan surat maklumat kepada pihak yang terlibat



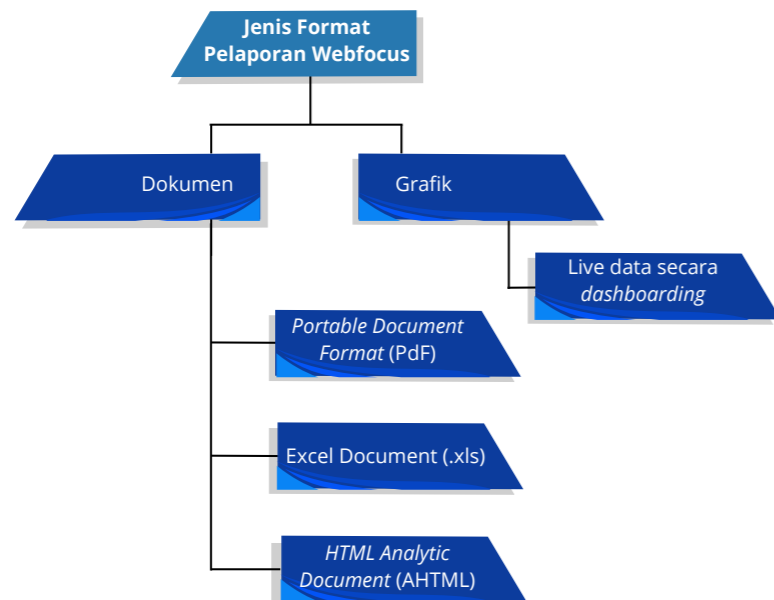
Paparan utama ke Modul Tuntutan Pengiktirafan Seksyen 9

Paparan Pendaftaran Kes dan menu berkaitan di dalam Modul Tuntutan Pengiktirafan Seksyen 9



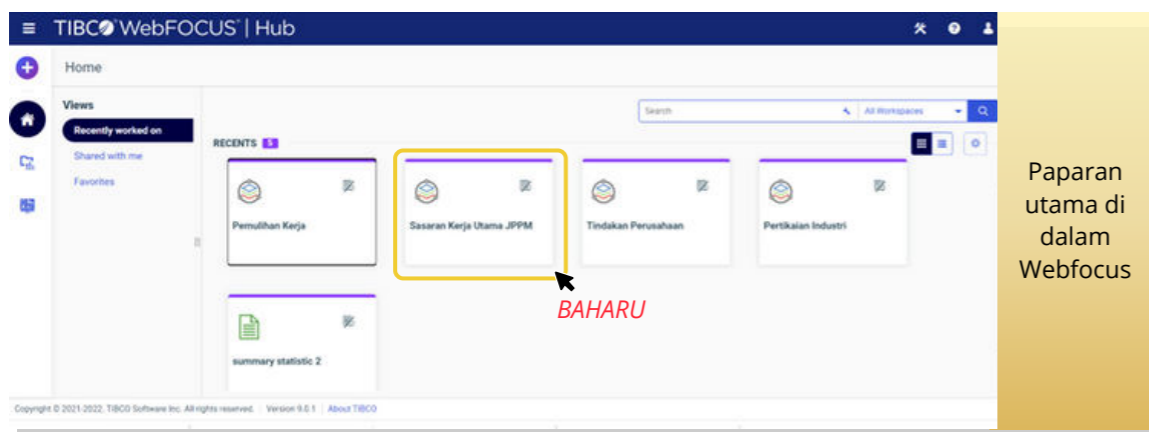
Paparan kepada fungsi baharu (User Admin) di dalam Modul Tuntutan Pengiktirafan Seksyen 9

Jabatan juga telah menambahbaik beberapa janaan laporan baharu di dalam perisian Webfocus disamping meningkatkan kualiti statistik Jabatan. Perisian ini berupaya menjana laporan-laporan statistik.

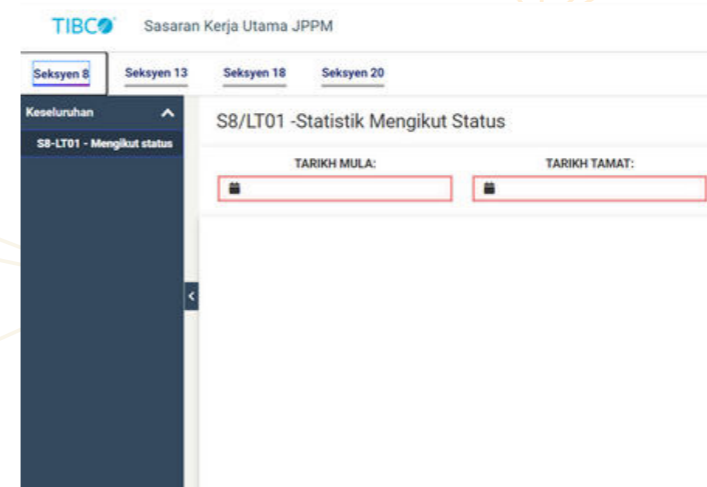


Penggunaan *Webfocus* di peringkat akses ibu pejabat dan pejabat-pejabat negeri telah mula digunakan pada tahun 2021. Namun, penambahbaikan terhadap laporan-laporan di dalam *Webfocus* sentiasa dilakukan sepanjang tahun 2021 sehingga 2022 bagi menjamin laporan statistik yang dijana kekal relevan untuk digunakan di pelbagai peringkat sama ada di peringkat JPP Negeri mahupun Ibu Pejabat. Laporan statistik sentiasa menjadi komponen penting untuk mengukur prestasi Jabatan serta pegawai.

Berikut di bawah adalah antara fungsi dan laporan baharu di dalam *Webfocus* yang telah ditambahbaik sepanjang tahun 2022 dan telah mula digunakan.



Paparan utama di dalam Webfocus



Paparan kepada Sasaran Kerja Utama JPPM di dalam Webfocus

Penambahbaikan kepada EMSC dan perisian *Webfocus* akan dapat memberi manfaat yang lebih baik daripada sistem terdahulu serta dapat menjadi penyokong ke arah mewujudkan pengurusan kerja yang lebih cekap dan cepat serta penyampaian perkhidmatan yang lebih berkesan.

Memandangkan kemerosotan dalam sistem EMSC, Jabatan telah merancang untuk melaksanakan pertukaran sistem pangkalan data sedia ada kepada *Industrial Relation Information System (IRIS)*. Sistem ini telah dirancang pada tahun 2022 dan akan mula dibangunkan pada tahun 2023.

Tujuan IRIS



Evolusi penyebaran maklumat Jabatan turut berubah selaras dengan perubahan teknologi. Penulisan ilmiah JPPM dan penerbitan-penerbitan yang berkaitan boleh diakses oleh orang ramai melalui laman web JPPM sebagai usaha menyebarkan ilmu perhubungan perusahaan kepada orang ramai.

Senarai Artikel Ilmiah di Laman Web JPPM bagi tahun 2022

Suntikan Dos Vaksin Covid-19 Tak Wajib, Tetapi Patuh Polisi Majikan Itu Adalah Wajib	Lobbying For Confirmatory Rights Of An Probationer	Pembelajaran Dewasa Secara Informal Di Tempat Kerja	Pengaruh Kepimpinan Ke Atas Prestasi Kerja Dan Organisasi	Pengurusan Stress Secara Berkesan Di Tempat Kerja	Cuti Bersalin
Mental Health In Workplace	Communication Barrier In Industrial Relations	Penghayatan Dan Kepentingan Penerapan Nilai-Nilai Murni Di Kalangan Penjawat Awam Jabatan Perhubungan Perusahaan Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur	Case Study Okumura Metal (M) Sdn Bhd V Aparahu Athinarayanan	Memupuk Hubungan Majikan, Kesatuan Sekerja Dan Pekerja Yang Positif	
Kesan Pandemik Covid 19 - Pengeneapan Pekerja (Retrenchment)	Pengurusan Peningkatan Pekerja	The State Intervention Of Dispute Resolution System And The Significant Use of ADR In Malaysia	Poor Performance Versus Misconduct	The Importance of Being Listened To	
Case Study Joseph Lim Chien Shih V Dancom Tt & L Telecommunication (M) Sdn Bhd	Cuti Am	Tindakan Perusahaan - Picket Di Bawah Akta Perhubungan Perusahaan 1967	Memahami Maksud Pemecatan Terancang dan Hak Pekerja	Pelaksanaan Waktu Kerja 45 jam Seminggu Dalam Aspek Keharmonian Perusahaan	Kepentingan Kemahiran Dalam Rundingan Damai

PELAN STRATEGIK
JPPM
2021-2025

Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia
Kementerian Sumber Manusia

Penerbitan JPPM Tahun 2022

NATIONAL INDUSTRIAL HARMONY INDEX 2022

#shapingthefuturewithindustrialharmony

INFO JPPM
EDISI 2021

Menarik Di Dalam

- 5 • Lawatan Tapak Undi Sulit di Secret Recipe Manufacturing Sdn. Bhd.
- 6 • Siasatan Wildcat Strike di J&T Express (M) Sdn. Bhd. Cawangan Pontian, Johor
- 9 • Program Hubungan Industri di Malaysia
- 11 • Certification Course on Conciliation/Mediation of Labour Disputes
- 13 • Dialog Bipartiate: Kesan COVID-19 Terhadap Majikan di Negeri Sembilan
- 17 • Aktiviti Jabatan Dalam Norma Baharu
- 23 • Artikel Ilmiah: Pandemik COVID-19 Dilema Pekerja & Majikan

2021 LAPORAN TAHUNAN
Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia

2021 STATISTIK & PETUNJUK-PETUNJUK UTAMA
Statistics & Key Indicators
Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia
Department of Industrial Relations Malaysia



**GALERI
JPPM 2022**

JABATAN PERHUBUNGAN PERUSAHAAN MALAYSIA



Sambutan
Jubli
Emas

KENANGAN



1972 - 2021











MEMORI 2022













ALAMAT JPP NEGERI

**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
Facebook: Jabatan Perhubungan Perusahaan Negeri Selangor

**JABATAN PERHUBUNGAN PERUSAHAAN 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
Facebook: Jabatan Perhubungan Perusahaan Kedah / Perlis

**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
Facebook: Jabatan Perhubungan Perusahaan Johor

**JABATAN PERHUBUNGAN PERUSAHAAN NEGERI SEMBILAN**

Tingkat 3, Wisma Persekutuan, Jalan Dato' Abd Kadir, 70000 Seremban, Negeri Sembilan
Tel: 06 7624 946
Faks: 06 7638 946
E-mel: jppmneg@mohr.gov.my
Facebook: JPP Negeri Sembilan

**JABATAN PERHUBUNGAN PERUSAHAAN PULAU PINANG**

Jalan Bagan Luar, 12000 Butterworth, Pulau Pinang
Tel: 04 3231481
Faks: 04 3231462
E-mel: jppmpul@mohr.gov.my
Facebook: Jabatan Perhubungan Perusahaan Pulau Pinang_official

**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
Facebook: Jabatan Perhubungan Perusahaan Kelantan

**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

**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
Facebook: Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia Negeri Sabah

**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
Facebook: JPPM Negeri Perak

**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
Facebook: Jabatan Perhubungan Perusahaan Pahang

**JABATAN PERHUBUNGAN PERUSAHAAN MELAKA**

Tingkat 3, Menara Persekutuan, Jalan Persekutuan, Hang Tuah Jaya, 75450 Ayer Keroh, Melaka
Tel: 06 2345 030
Faks: 06 2345 033
E-mel: jppmmel@mohr.gov.my
Facebook: Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia Negeri Melaka

**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
Facebook: Jabatan Perhubungan Perusahaan Sarawak

**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
Facebook: JPP Terengganu



JABATAN PERHUBUNGAN PERUSAHAAN MALAYSIA

(KEMENTERIAN SUMBER MANUSIA)
Aras 9, Setia Perkasa 4
Kompleks Setia Perkasa,
Pusat Pentadbiran Kerajaan Persekutuan
62530 Wilayah Persekutuan Putrajaya



☎ 03 8886 5434
☎ 03 8889 2355
✉ jppm@mohr.gov.my
🌐 <https://jpp.mohr.gov.my/>

