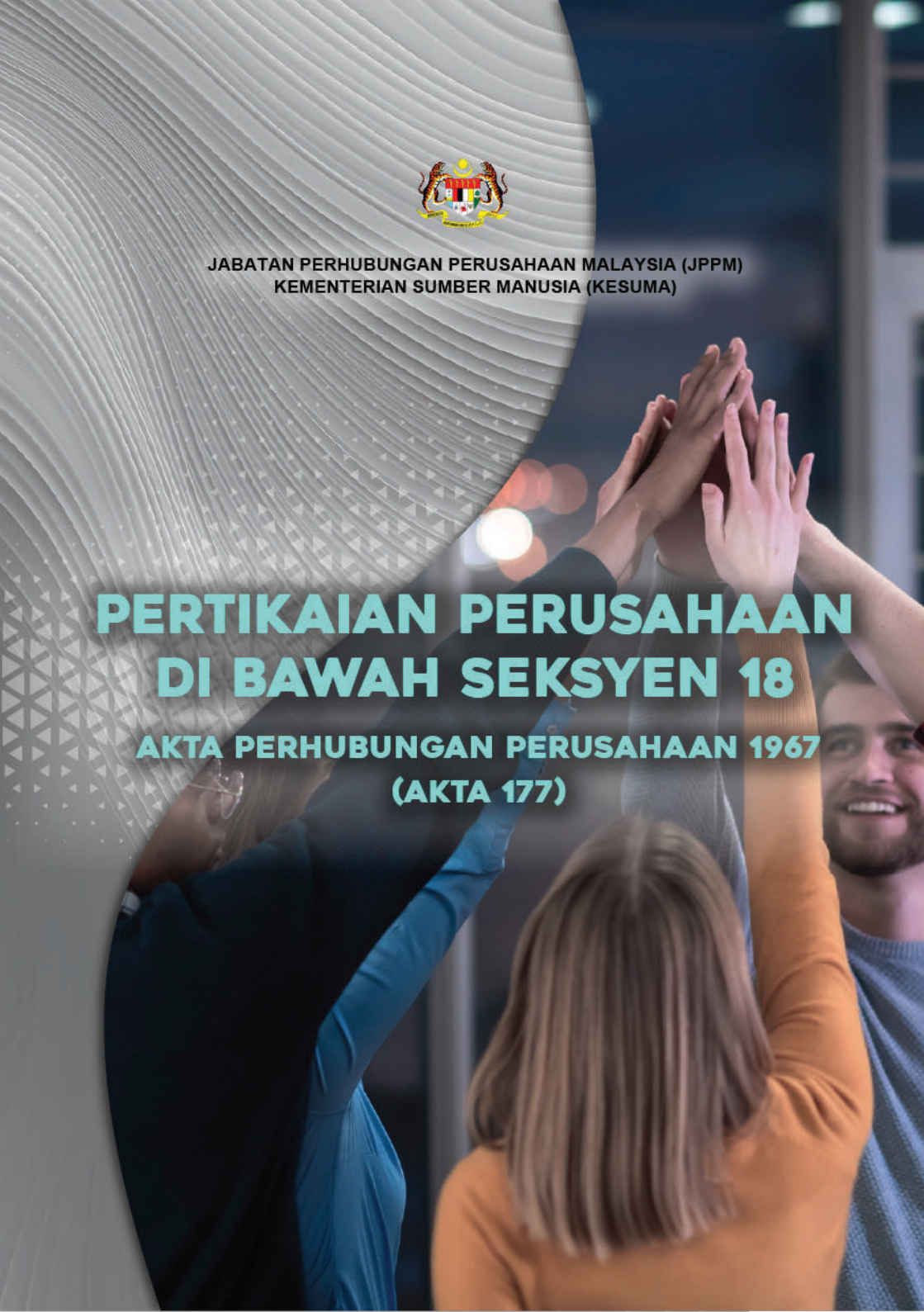




JABATAN PERHUBUNGAN PERUSAHAAN MALAYSIA (JPPM)
KEMENTERIAN SUMBER MANUSIA (KESUMA)

PERTIKAIAN PERUSAHAAN DI BAWAH SEKSYEN 18

**AKTA PERHUBUNGAN PERUSAHAAN 1967
(AKTA 177)**





**JABATAN PERHUBUNGAN PERUSAHAAN MALAYSIA (JPPM)
KEMENTERIAN SUMBER MANUSIA (KESUMA)**

**PERTIKAIAN PERUSAHAAN
DI BAWAH SEKSYEN 18**

PRAKATA

KETUA PENGARAH PERHUBUNGAN PERUSAHAAN MALAYSIA

Handbook ini diterbitkan sebagai sumber rujukan kepada pegawai di Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia (JPPM), khasnya dalam memberi khidmat nasihat dan mengendalikan perkara-perkara yang berkaitan dengan perhubungan perusahaan. Selain itu, *handbook* ini juga merupakan panduan asas yang boleh diguna pakai oleh pihak majikan, pekerja, kesatuan sekerja atau pihak-pihak lain yang terlibat secara langsung atau tidak langsung dalam urusan perhubungan perusahaan.

Sebagai sebuah Jabatan yang bertanggungjawab untuk memupuk dan memelihara perhubungan perusahaan yang harmoni dan positif di antara majikan dan pekerja serta kesatuan sekerja mereka, penerbitan *handbook* ini diharapkan dapat memupuk perhubungan perusahaan yang harmoni di tempat pekerjaan khasnya dan Negara amnya selari dengan matlamat Jabatan iaitu “Mencorakkan Masa Depan Bersama Keharmonian Perusahaan.”

Akhir kata sekalung penghargaan kepada urus setia, ahli Jawatankuasa Kerja Modul Keharmonian Perusahaan dan pegawai-pegawai JPPM yang terlibat dalam penyediaan dan penerbitan *handbook* ini.

Ketua Pengarah
Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia

1. Pengenalan

Keharmonian perusahaan adalah merujuk kepada hubungan yang baik dan kondusif di antara majikan, pekerja dan kesatuan sekerja mereka. Keharmonian perusahaan dapat dicapai apabila pertikaian perusahaan terkawal, kedua-dua pihak saling menghormati hak dan tanggungjawab masing-masing serta menjalinkan hubungan baik secara berterusan.

Matlamat utama Akta Perhubungan Perusahaan 1967 [Akta 177] diwujudkan adalah bagi menyediakan mekanisme penyelesaian pertikaian perusahaan yang timbul di antara majikan, pekerja dan kesatuan sekerja mereka berhubung perkara-perkara berikut;

- i. Pekerjaan;
- ii. Bukan pekerjaan;
- iii. Terma-terma dan syarat-syarat pekerjaan; atau
- iv. Peraturan-peraturan kerja bagi mana-mana pekerja tersebut.

Konflik diantara majikan, pekerja dan kesatuan sekerja mereka terjadi akibat daripada pertikaian perusahaan yang tidak dapat dikawal. Keadaan ini selanjutnya akan mengganggu kestabilan ekonomi negara. Mekanisme penyelesaian pertikaian perusahaan adalah penting agar perhubungan perusahaan yang harmoni dapat dikekalkan.

Prosedur pengendalian pertikaian perusahaan adalah diperuntukkan di bawah seksyen 18, Akta 177.

2. Tafsiran

Tafsiran sebagaimana di bawah seksyen 2, Akta 177 adalah seperti berikut:

2.1 *Trade dispute*

“trade dispute” means any dispute between an employer and his workmen which is connected with the employment or non-employment or the terms of employment or the conditions of work of any such workmen.

2.2 Employer

Employer means any person or body of persons, whether corporate or unincorporated, who employs a workman under a contract of employment, and includes the Government and any statutory authority, unless otherwise expressly stated in this Act.

2.3 Workman

Workman means any person, including an apprentice, employed by an employer under a contract of employment to work for hire or reward and for the purposes of any proceedings in relation to a trade dispute includes any such person who has been dismissed, discharged or retrenched in connection with or as a consequence of that dispute or whose dismissal, discharge or retrenchment has led to that dispute.

2.4 Director General

Director General means the Director General for Industrial Relations and includes any other officer acting on his behalf;

3. Skop Liputan

3.1 Seksyen 18, Akta 177 adalah terpakai kepada pihak:

- i. Majikan
- ii. Kesatuan Sekerja Majikan
- iii. Kesatuan Sekerja Pekerja

3.2 Pengendalian pertikaian perusahaan di bawah seksyen 18, Akta 177 adalah tidak terpakai kepada pihak Kerajaan dan Badan Berkanun.

[seksyen 52, Akta 177]

4. Jenis-Jenis Pertikaian Perusahaan

Pertikaian perusahaan terbahagi kepada empat (4) kategori iaitu:

4.1 Berkaitan Pekerja, contohnya:

- i. Kebuntuan dalam perundingan kolektif;
- ii. Senarai tugas; atau
- iii. Proses kerja.

4.2 Berkaitan Bukan Pekerja, contohnya:

- i. Kegagalan mematuhi piawaian perburuhan dan peruntukan berkanun berkaitan dengan kemudahan serta lain-lain faedah bukan kewangan; atau
- ii. Pelanggaran hak pekerja atau ketidakadilan dalam amalan perburuhan atau penindasan ke atas pekerja.

4.3 Terma-Terma Dan Syarat-Syarat Pekerja, contohnya:

- i. Pertikaian mengenai mana-mana terma, syarat kontrak perkhidmatan, Perjanjian Kolektif atau mana-mana undang-undang bertulis secara nyata atau tersirat; atau
- ii. Berbentuk kewangan atau bukan kewangan.

4.4 Peraturan-Peraturan Kerja (*Conditions of Work*) Bagi Mana-Mana Pekerja Tersebut

Pertikaian perusahaan mengenai peraturan kerja di tempat pekerjaan seperti kemudahan asas dan kelengkapan pekerjaan yang bersesuaian dengan tugas dan tanggungjawab pekerja.

5. Peruntukan Undang-Undang & Garis Panduan

5.1 Akta Perhubungan Perusahaan 1967 [Akta 177]

Pertikaian Perusahaan dinyatakan secara jelas di Bahagian V, Akta 177 yang merangkumi seksyen 18, seksyen 19, seksyen 19A dan seksyen 19B. Selanjutnya di bawah Bahagian VII, seksyen 26, Akta 177.

5.2 Tatacara Untuk Keharmonian Perusahaan (*Code of Conduct for Industrial Harmony – COC*)

COC juga boleh dijadikan panduan dalam mengendalikan pertikaian perusahaan. Garis panduan berhubung pertikaian perusahaan ini dinyatakan di dalam Fasal 7 Lapangan-lapangan untuk Kerjasama dan Amalan-amalan Perhubungan Perusahaan yang dipersetujui iaitu di bawah perkara **Dasar Pekerjaan** dan **Perundingan Bersama**.

6. Prosedur Pengendalian Pertikaian Perusahaan

6.1 Perundingan Secara Langsung

Perundingan secara langsung melibatkan perbincangan di antara majikan/ kesatuan sekerja majikan dan kesatuan sekerja pekerja di peringkat syarikat mengikut prosedur yang ditetapkan atau prosedur kilangan sedia ada di syarikat sekiranya syarikat belum mempunyai Perjanjian Kolektif.

6.2 Prosiding Rundingan Damai

- i. Sekiranya perundingan secara langsung gagal mencapai penyelesaian maka mana-mana pihak sama ada majikan, kesatuan sekerja majikan atau kesatuan sekerja pekerja boleh melaporkan kepada Ketua Pengarah Perhubungan Perusahaan (KPPP) bagi menyelesaikan pertikaian tersebut melalui proses rundingan damai selaras dengan Akta 177.

[subseksyen 18(1) dan 18(2), Akta 177]

- ii. Sekiranya KPPP telah berpuashati bahawa tiada penyelesaian dapat dicapai, setelah tindakan diambil dibawah subseksyen 18(2) dan 18(3), KPPP hendaklah memaklumkan kepada Menteri Sumber Manusia.

[subseksyen 18(5), Akta 177]

- iii. Dalam keadaan apabila kedua-dua pihak yang bertikai bersetuju untuk sama-sama merujuk isu pertikaian perusahaan ke Mahkamah Perusahaan, KPPP memaklumkan Menteri Sumber Manusia berserta surat permohonan Rujukan Bersama (*Joint Reference*). Menteri Sumber Manusia diberi kuasa untuk merujuk terus sesuatu kes pertikaian perusahaan ke Mahkamah Perusahaan selepas menerima permohonan rujukan bersama daripada kedua-dua pihak yang bertikai.

[subseksyen 26(1), Akta 177]

- iv. Menteri Sumber Manusia atas pendapatnya sendiri atau selepas menerima rujukan daripada KPPP di bawah subseksyen 18(5), Akta 177 boleh merujuk ke Mahkamah Perusahaan jika beliau berpuashati bahawa ianya suai-manfaat untuk berbuat demikian.

[subseksyen 26(2), Akta 177]

7. Perwakilan Dalam Prosiding Runding Damai

7.1 Perwakilan yang dibenarkan di dalam prosiding runding damai adalah seperti berikut:

- i. Majikan / Kesatuan Sekerja Majikan
 - a. Dirinya sendiri atau pekerja yang diberi kuasa oleh majikan.
 - b. Pegawai atau pekerja kesatuan sekerja majikan.
 - c. Pegawai pertubuhan majikan yang didaftar di dalam negara yang bukan kesatuan sekerja majikan.

[perenggan 19B(1)(a), Akta 177]

- ii. Kesatuan Sekerja Pekerja
 - a. Pegawai atau pekerja kesatuan sekerja.
 - b. Pegawai pertubuhan pekerja yang didaftar di dalam negara yang bukan kesatuan sekerja pekerja.

[perenggan 19B(1)(b), Akta 177]

7.2 Perwakilan yang **tidak dibenarkan** dalam prosiding runding damai adalah seperti berikut;

- i. Peguambela;
- ii. Penasihat;
- iii. Konsultan; atau
- iv. Sesiapa sahaja melainkan mereka yang dibenarkan mengikut seksyen 19B, Akta 177.

[subseksyen 19B(2), Akta 177]

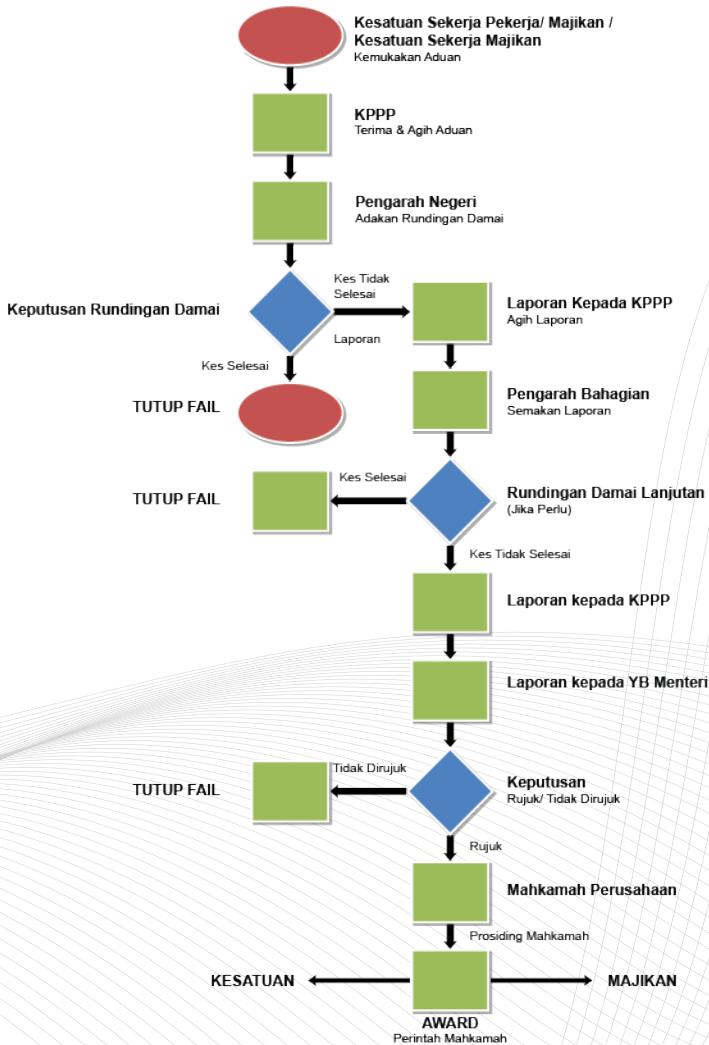
8. Arbitrasi Di Mahkamah Perusahaan

8.1 Proses arbitrasi di Mahkamah Perusahaan adalah seperti berikut:

- i. Mendengar keterangan kedua-dua belah pihak ; dan
- ii. Memutuskan dan menurunkan keputusan (*award*) berkaitan pertikaian perusahaan.

8.2 Keputusan Mahkamah Perusahaan akan mengikat pihak-pihak yang terlibat dan ialah adalah muktamad.

9. Carta Alir Proses Pengendalian Pertikaian Perusahaan



Nota:
KPPP : Ketua Pengarah Perhubungan Perusahaan

Penafian:

Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia (JPPM) dan Kementerian Sumber Manusia (KESUMA) tidak bertanggungjawab di atas kehilangan, kerosakan atau kerugian disebabkan penggunaan mana-mana maklumat yang diperolehi daripada buku ini.

Hak Cipta Terpelihara. Mana-mana bahagian penerbitan ini tidak boleh disiarkan dalam apa-apa jua cara, sama ada secara elektronik, fotokopi, mekanik, rakaman atau lain-lain, sebelum mendapat keizinan bertulis daripada penerbit Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia, Kementerian Sumber Manusia.

All Rights Reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted in any form or by any means, electrical, mechanical, photocopying, recording or otherwise, without the prior permission in writing of the Department of Industrial Relations of Malaysia, Ministry of Human Resources.

Disediakan oleh:
Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia
Aras 9, Blok Setia Perkasa 4, Kompleks Setia Perkasa
Pusat Pentadbiran Kerajaan Persekutuan,
62530 W.P. Putrajaya
Tel: (603) - 8886 5460 Faks: (603) - 8889 2355
E-mel: jppm@mohr.gov.my
Laman Web: <http://jpp.mohr.gov.my>
ISBN 978-983-43604-4-3
Edisi Kedua, Cetakan Pertama (2024)