



JABATAN PERHUBUNGAN PERUSAHAAN
MALAYSIA

LAPORAN TAHUNAN 2024



Ke arah Melestarikan
Keharmonian Perusahaan

JABATAN PERHUBUNGAN PERUSAHAAN MALAYSIA

RASIONAL KULIT BUKU



Ke arah Melestarikan Keharmonian Perusahaan

Reka bentuk muka hadapan ini menampilkan susunan imej dalam formasi bulat yang menggambarkan para profesional daripada pelbagai sektor industri, termasuk sektor korporat, pembuatan dan perkhidmatan. Visual ini mencerminkan tenaga kerja yang pelbagai dan inklusif, melambangkan komitmen JPPM dalam proses pengantaraan, penyelesaian konflik, serta memelihara hubungan majikan dan pekerja yang positif. Wajah-wajah ceria dan berinteraksi ini menegaskan mesej kerjasama, saling menghormati dan produktiviti di tempat kerja.

Corak vektor digital berbentuk bulat melambangkan kesinambungan, integrasi dan penyelarasan sistematik dalam hubungan perusahaan, sekali gus mewakili keterhubungan antara majikan, pekerja dan JPPM. Selain itu, elemen vektor berbentuk gelombang yang menghalu ke atas mencerminkan pertumbuhan, penambahbaikan berterusan serta pendekatan ke hadapan dalam usaha memupuk keharmonian di tempat kerja.

Reka bentuk muka hadapan ini memperlihatkan sifat pelbagai peranan yang dimainkan oleh JPPM — mewakili komitmen jabatan dalam mendorong perubahan positif dan memelihara keharmonian perusahaan dalam negara.

PRAKATA

Assalamualaikum w.b.t. dan Salam Sejahtera.

Pertamanya, saya bersyukur ke hadrat Allah SWT di atas kurnia-Nya dengan kejayaan menerbitkan Laporan Tahunan Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia (JPPM) bagi tahun 2024.

Tahun 2024 membawa pelbagai cabaran serta perubahan ketara dalam landskap perburuhan negara. Perkembangan pesat teknologi digital, pertumbuhan ekonomi gig, serta pelaksanaan dasar-dasar baharu seperti Dasar Gaji Progresif dan Dasar Gaji Minimum telah memberi impak yang besar terhadap hubungan antara majikan dan pekerja. Dalam konteks ini, JPPM terus memainkan peranan penting dalam memastikan hubungan industri kekal harmoni, adil dan terpelihara.

Sepanjang tahun ini, JPPM telah mengambil langkah proaktif dalam memperkukuh sistem penyampaian perkhidmatan, termasuk membangunkan dan melaksanakan penggunaan *Industrial Relations Information System (IRIS)* – sebuah platform digital yang memudahkan pengurusan operasi Jabatan secara lebih cekap, telus dan sistematik sekaligus membolehkan pengumpulan dan analisis data dilaksanakan secara masa nyata (*real time*).

Jabatan turut giat mempromosikan pendekatan penyelesaian pertikaian alternatif atau *Alternative Dispute Resolution (ADR)* serta memperluas jaringan kerjasama bersama rakan strategik seperti Pertubuhan Buruh Antarabangsa (ILO), kesatuan sekerja dan pihak-pihak berkepentingan lain di peringkat nasional dan antarabangsa.

Laporan Tahunan ini menghimpunkan pencapaian utama JPPM sepanjang tahun 2024, termasuk statistik kes, program yang telah dilaksanakan serta beberapa pindaan penting terhadap Akta Perhubungan Perusahaan 1967 [Akta 177] dan Peraturan-Peraturan Perhubungan Perusahaan



2009. Laporan ini juga mencerminkan komitmen Jabatan untuk terus menyokong agenda pembangunan negara ke arah ekosistem pekerjaan yang lebih adil, berdaya saing dan inklusif.

Saya merakamkan setinggi-tinggi penghargaan kepada seluruh warga JPPM serta semua pihak yang telah memberikan kerjasama dan sokongan dalam merealisasikan segala perancangan tahun 2024. Semoga laporan ini dapat menjadi rujukan yang bermanfaat serta mencerminkan hala tuju Jabatan dalam memperkukuh sistem perhubungan perusahaan negara ke arah masa depan yang lebih mampan dan inklusif.

Sekian, terima kasih.

En. Khalid bin Jali

Ketua Pengarah

Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia

KANDUNGAN

6 BAB 1: MAKLUMAT KORPORAT

- 7 VISI
- 7 MISI
- 7 OBJEKTIF
- 8 FUNGSI
- 9 PIAGAM PELANGGAN
- 10 PENGURUSAN TERTINGGI
- 12 PENGARAH JPP NEGERI
- 14 CARTA ORGANISASI
- 16 BAHAGIAN-BAHAGIAN DI IBU PEJABAT
- 23 UNDANG-UNDANG YANG DIKUATKUASAKAN
- 23 UNDANG-UNDANG DAN DASAR YANG BERKAITAN

24 SEKILAS FAKTA PENCAPAIAN 2024

25 BAB 2: LAPORAN EKSKLUSIF

- 26 INDUSTRIAL HARMONY INDEX NASIONAL 2024 (IHIN)
- 33 NATIONAL SHOWCASE OF INDUSTRIAL HARMONY 2024
- 35 LATIHAN PEMBANGUNAN KEMAHIRAN RUNDINGAN DAMAI - PRINCIPLES, SKILLS, AND TECHNIQUES OF LABOUR DISPUTE RESOLUTION
- 37 KAJIAN PENILAIAN AMALAN CO-DETERMINATION DI JERMAN
- 42 ANUGERAH KESUMA PLWS 2024 (AKPLWS24)
- 45 PELAKSANAAN MINGGU ALTERNATIVE DISPUTES RESOLUTION (ADR)
- 48 PERATURAN-PERATURAN YANG TELAH DIKUATKUASAKAN

50 BAB 3: PENCAPAIAN AKTIVITI JPPM

- 51 PENCAPAIAN 2024 PELAN STRATEGIK JPPM 2021–2025
- 53 PEMANTAPAN PENYELESAIAN PERTIKAIAN
 - Pengendalian Kes Representasi Pemulihan Kerja
 - Pengendalian Kes Representasi Perusahaan
- 68 MEMPERKASAKAN AKTA 177
 - Semakan Kehakiman
 - Siasatan Dan Penguatkuasaan
- 71 MELESTARIKAN KEHARMONIAN PERUSAHAAN
 - Sistem Upah Yang Dikaitkan Dengan Produktiviti (PLWS)
 - Program Bimbingan Peningkatan Produktiviti dan Keharmonian Perusahaan Melalui PLWS
 - Simposium Keharmonian Perusahaan Tahun 2024
 - Dialog Sosial dan Lawatan Harmoni
- 78 PEMBANGUNAN MODAL INSAN DAN PENGURUSAN KEWANGAN YANG MAPAN
 - Kursus dan Latihan Tahun 2024
 - Penajaan Melanjutkan Pelajaran
 - Majlis Bersama Jabatan
 - Prestasi Perbelanjaan Kewangan JPPM Tahun 2024
- 82 PENGUKUHAN PENYAMPAIAN PERKHIDMATAN
 - Industrial Relations Information System (IRIS)*
 - Penerbitan JPPM 2024

85 BAB 4: PERCAMBAHAN MINDA

- 86 ARTIKEL 1: INGKAR ARAHAN MAJIKAN MENGAMBIL VAKSIN COVID-19
- 89 ARTIKEL 2: PENGALAMAN PENGENDALIAN UNDI SULIT
- 93 ARTIKEL 3: PERTIKAIAN PERUSAHAAN DAN PENYELESAIAN PERTIKAIAN ALTERNATIF

98 BAB 5: GALERI JPPM 2024

- 99 DIARI KORPORAT
- 117 MEMOIR
- 123 AKTIVITI NEGERI

130 LOKASI JABATAN PERHUBUNGAN PERUSAHAAN MALAYSIA

132 SIDANG REDAKSI



• BAB 1

MAKLUMAT KORPORAT

VISI

MISI

OBJEKTIF

FUNGSI

PIAGAM PELANGGAN

PENGURUSAN TERTINGGI

CARTA ORGANISASI

BAHAGIAN-BAHAGIAN DI IBU PEJABAT

UNDANG-UNDANG YANG DIKUATKUASAKAN

UNDANG-UNDANG DAN DASAR YANG BERKAITAN



VISI

Mewujudkan suasana perhubungan perusahaan yang harmoni dan kondusif dalam negara.



MISI

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



OBJEKTIF

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

FUNGSI



Memantau perkembangan dan arah aliran (*trends*) perhubungan perusahaan di dalam negara untuk membantu kerajaan mengkaji Dasar Perhubungan Perusahaan Negara khususnya dan Dasar Buruh Negara amnya dari semasa ke semasa.



Menyelaras perhubungan di antara pertubuhan-pertubuhan pekerja untuk memupuk dan memelihara perhubungan kerjasama tiga pihak iaitu di antara kerajaan, majikan dan pekerja dalam bidang perhubungan perusahaan.



Menggalakkan dan membantu perjalanan perundingan kolektif dan *joint consultation* di tempat-tempat pekerjaan untuk mendorong amalan konsep *self governance in industry* dan konsep musyawarah.



Menyediakan khidmat nasihat kepada majikan, pekerja, pertubuhan majikan dan pertubuhan pekerja untuk amalan perhubungan perusahaan yang baik dan sihat.



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



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



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



Mengendali tuntutan pengiktirafan oleh kesatuan-kesatuan sekerja.

PIAGAM PELANGGAN

JPPM yang dipertanggungjawabkan untuk mewujudkan suasana perhubungan perusahaan yang positif dan harmoni di antara majikan, pekerja dan kesatuan sekerja mereka demi mengekalkan iklim pelaburan dan kesejahteraan pekerja dengan ini memberi pengakuan untuk:

1. memberi layanan sewajarnya kepada setiap representasi atau aduan yang diterima daripada pekerja, majikan dan kesatuan sekerja;
2. meningkatkan kesedaran mengenai hak dan obligasi di bawah Akta Perhubungan Perusahaan 1967 dan Peraturan-Peraturannya kepada pelanggan;
3. memberikan perkhidmatan runding damai dengan adil dan saksama;
4. bertindak serta-merta tanpa prasangka ke atas semua tindakan perusahaan seperti piket, mogok, tutup pintu dan lain-lain;
5. memberi khidmat nasihat kepada para pelanggan dengan prihatin dan kemesraan;
6. memberi maklumbalas kepada setiap representasi, aduan dan kes pertikaian perusahaan dalam tempoh 3 hari dari tarikh penerimaan;
7. memproses dan menyelesaikan tuntutan pengiktirafan mengikut peruntukan undang-undang dan peraturan setelah semua dokumen lengkap diterima;
8. memulakan siasatan terhadap sebarang aduan berkenaan pelanggaran peruntukan di bawah Akta Perhubungan Perusahaan 1967 bagi tujuan penguatkuasaan undang-undang dalam tempoh 14 hari dari tarikh aduan diterima; dan
9. melaksanakan fungsi untuk memelihara suasana perhubungan perusahaan yang harmoni, meningkatkan jalinan kerjasama tripartisme yang produktif, mesra, dan berkualiti.

PENGURUSAN TERTINGGI

**Ahmad Badri bin
Jaafar @ Ismail**
Pengarah Bahagian
Pertikaian
Perusahaan



Dedua anak Taim @ Tiam
Pengarah Bahagian Pemulihan Kerja
& Pengurusan Rundingan Damai

Normawati binti Ahmad
Pengarah Bahagian
Perancangan &
Penyelidikan Dasar



Khalid bin Jali
Ketua Pengarah



BAB 1: MAKLUMAT KORPORAT

Ke arah Melestarikan Keharmonian Perusahaan

Aminuddin bin Ab Rahaman
Timbalan Ketua Pengarah



Zainab binti Kamar
Pengarah Bahagian
Perundangan



KOSONG
Pengarah Bahagian
Keharmonian Perusahaan



**Mas Rahainun binti
Abdul Gaffar**
Pengarah Bahagian
Khidmat Pengurusan



**Mohd Farid Huzaimi bin
Mohd Baderudin**
Penasihat Undang-
Undang Jabatan



PENGARAH JPP NEGERI



Rosli bin Jantan
Jabatan Perhubungan
Perusahaan Melaka

**Nor Zulhilmie bin
Mohd Salleh**
Jabatan Perhubungan
Perusahaan Kedah/
Perlis

**Mohd Nasir Bin
Ab. Rajab**
Jabatan Perhubungan
Perusahaan
Terengganu

**Dr. Balasubramaniam
a/l A. Tarumaraja**
Jabatan Perhubungan
Perusahaan Perak

**Baharuddin bin
Mamat**
Jabatan Perhubungan
Perusahaan Wilayah
Persekutuan Kuala
Lumpur

**Mohd Sazali Bin
Abdul Wahab**
Jabatan Perhubungan
Perusahaan Johor



Suraiya Ch'ng binti Abdullah
Jabatan Perhubungan
Perusahaan Selangor

Johana binti Bakar
Jabatan Perhubungan
Perusahaan Negeri
Sembilan

Rohizah binti Mohd Razali
Jabatan Perhubungan
Perusahaan Pahang

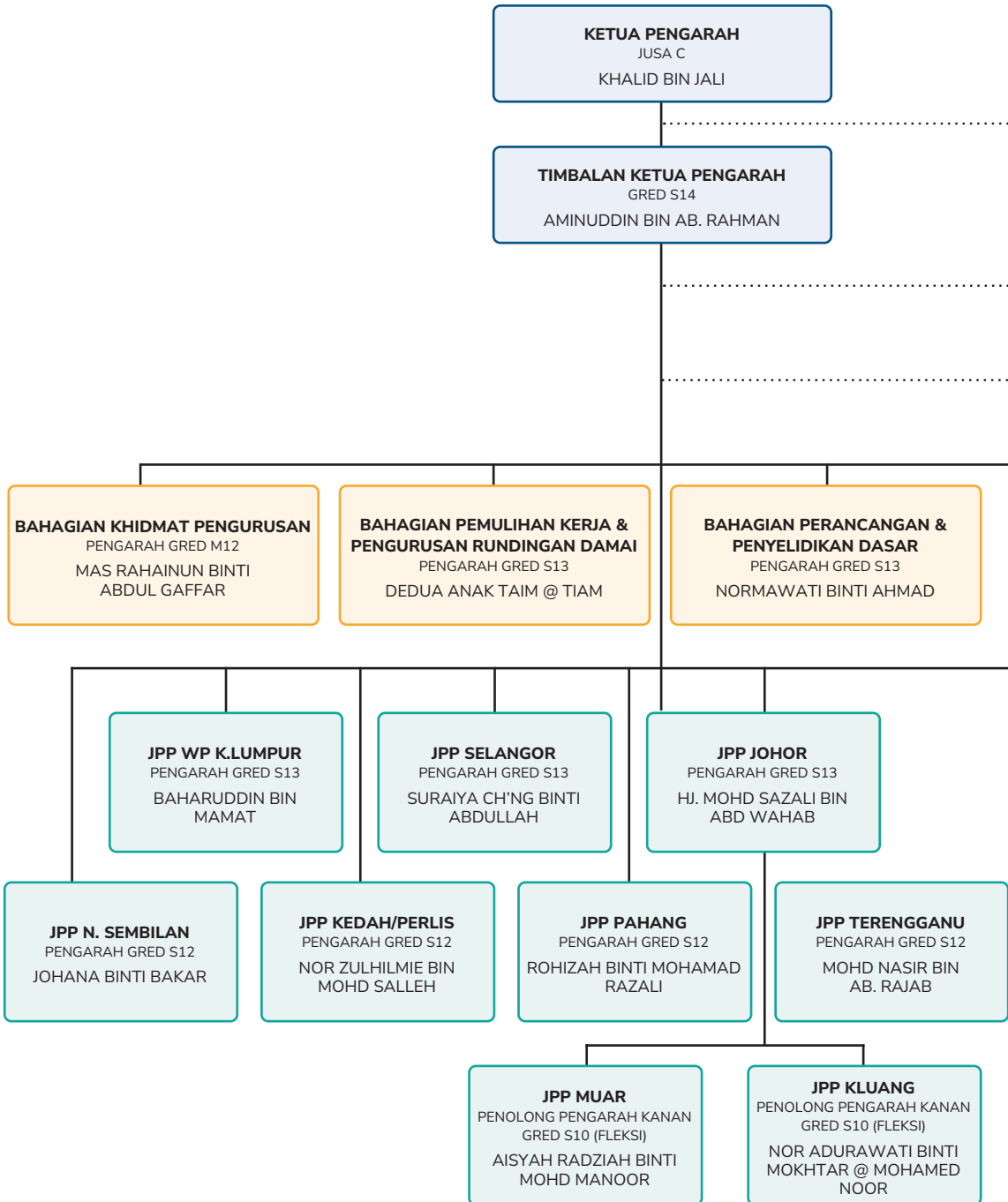
Shuhaida binti Kassim
Jabatan Perhubungan
Perusahaan Sabah

Salma binti Mohd Nor
Jabatan Perhubungan
Perusahaan Kelantan

Nur Huda binti Mohammad Imran
Jabatan Perhubungan
Perusahaan Sarawak

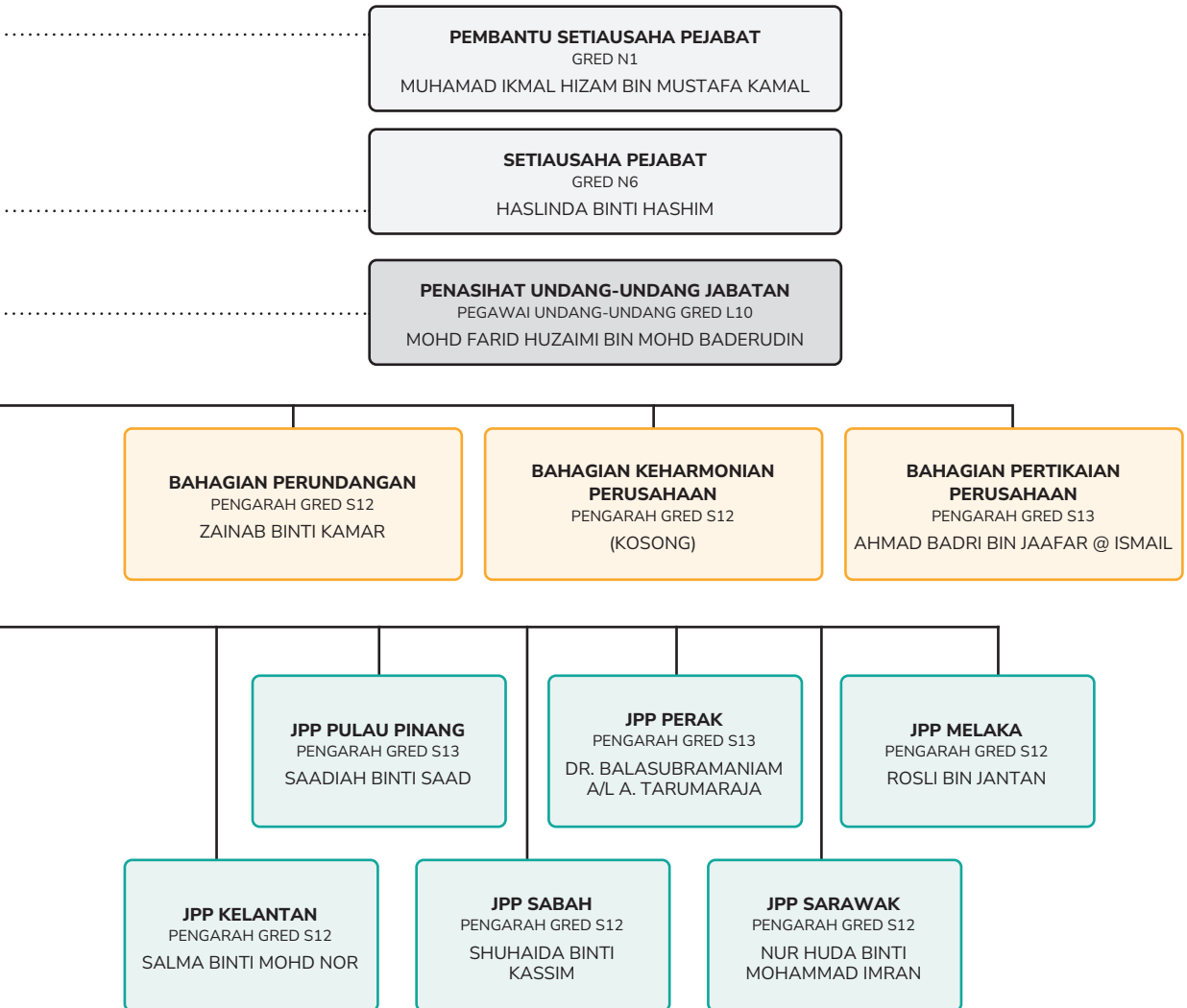
Saadiah binti Saad
Jabatan Perhubungan
Perusahaan Pulau
Pinang

CARTA ORGANISASI



BAB 1: MAKLUMAT KORPORAT

Ke arah Melestarikan Keharmonian Perusahaan



BAHAGIAN-BAHAGIAN DI IBU PEJABAT



Bahagian Pertikaian Perusahaan



**Ahmad Badri bin
Jaafar@Ismail**
Pengarah



**Rodzilah binti
Mohamad Anoar**
Ketua Penolong
Pengarah



**Nora Azmani binti
Mahasan**
Ketua Penolong
Pengarah



**Zarina binti Mohd
Sarip**
Ketua Penolong
Pengarah



**Mohd Zaini bin
Rohimi**
Penolong Pengarah
Kanan



**Norhaili binti
Kamsan**
Penolong Pengarah
Kanan



Faizal bin Tamin
Penolong Pengarah
Kanan



**Wan Fauziah binti
Saim**
Penolong Pengarah
Kanan



**Jaya Rubini a/p
Nadarajan**
Penolong Pengarah
Kanan



**Marina binti Mat
Hussin**
Pembantu Tadbir



**Muhammad Raffi
Rabbani bin Mohd
Rodhzi**
Pembantu Tadbir



**Nurul Amina binti
Ismail**
Pembantu Tadbir

Bahagian ini bertanggungjawab untuk merancang, mengurus dan memantau kes-kes dan isu-isu berkaitan pengiktirafan, pertikaian dan tindakan perusahaan serta perjanjian kolektif di bawah Akta 177.

Terdapat tiga (3) unit di bawah Bahagian ini iaitu:

- Unit Pengiktirafan;
- Unit Pertikaian & Tindakan Perusahaan; dan
- Unit Perjanjian Kolektif.



Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar



**Normawati binti
Ahmad**
Pegarah



**Farazeta binti
Mohd Lani**
Ketua Penolong
Pegarah



**Azma binti Abdul
Rahman**
Ketua Penolong
Pegarah



**Dr. Siti Hawa binti
Mohd Kasmuri**
Penolong Pegarah
Kanan



**Amira Syabana
binti Rosli**
Penolong Pegarah
Kanan



**Sharin Imran bin
Bakri**
Penolong Pegarah
Kanan



Azmi a/l Harun
Penolong Pegarah



**Wan Nor Izati binti
Wan Seman**
Pembantu Tadbir



**Nuraini binti
Mat Isa**
Pembantu Tadbir

Bahagian ini bertanggungjawab untuk merancang, menyelaraskan dan memantau hala tuju Jabatan melalui mekanisme perancangan strategik yang diterjemahkan kepada sasaran kerja tahunan Jabatan, bagi menentukan pencapaian yang cemerlang.

Terdapat dua (2) unit di bawah Bahagian ini iaitu:

- Unit Penyelidikan Dasar; dan
- Unit Perangkaan, Analisa & Penerbitan.



Bahagian Pemulihan Kerja & Pengurusan Rundingan Damai



**Dedua anak
Taim @ Tiam**
Pegarah



Zun bin Rawi
Ketua Penolong
Pegarah



**Aziza binti Haji
Mohd Zain**
Ketua Penolong
Pegarah



**Suriza binti
Sulaiman**
Penolong Pegarah
Kanan



**Nor Syazwani
binti Saleh**
Penolong Pegarah
Kanan



**Zainuddin
bin Mahmood**
Penolong Pegarah
Kanan



**Nor Sharina binti
Mohamad Aziz**
Penolong Pegarah



**Nuranis Nadia
binti Abdul Halim**
Penolong Pegarah
Kanan



**Khairunnisa'
binti Shariff**
Penolong Pegarah
Kanan



**Amir Hamzah
bin Abu Zain**
Pembantu Tadbir



**Nur Alisha
Matinjau binti
Abdullah**
Pembantu Tadbir

Bahagian ini bertanggungjawab untuk merancang, menyelaraskan dan memantau aktiviti-aktiviti berhubung kes representasi pemulihan kerja di bawah Seksyen 20, Akta 177.

Terdapat dua (2) unit di bawah Bahagian ini iaitu:

- Unit Representasi Pemecatan; dan
- Unit Penyelaras Bantuan & Operasi.



Bahagian Keharmonian Perusahaan



KOSONG
Pegawai



**Mohd Nazran bin
Yahya**
Ketua Penolong
Pegawai



**Balqis Salwa binti
Mohd Bahar**
Ketua Penolong
Pegawai



**Nur Hasnifariza
binti Khairani**
Penolong Pegawai
Kanan



**Siti Sarah
binti Aziz**
Penolong Pegawai



**Norhakimah
binti Saliudin**
Penolong Pegawai
Kanan



**Daisy Ann a/p
Arulnathan**
Pembantu Tadbir



**Syafiq Al-Naqiuddin bin
Mohd Sepawi**
Pembantu Tadbir

Bahagian ini bertanggungjawab untuk merancang dan memantau aktiviti-aktiviti yang mempromosikan keharmonian perusahaan serta publisiti Jabatan.

Terdapat dua (2) unit di bawah Bahagian ini iaitu:

- Unit Keharmonian; dan
- Unit Promosi dan Publisiti.



Bahagian Khidmat Pengurusan



**Mas Rahanun binti
Abdul Gaffar**
Pengarah M12



**Mohd Faiz bin Mohd
Zahari**
Penolong Pengarah M10



**Muhammad Ridzwan
bin Ramlan**
Penolong Pengarah M9



Norati binti Darus
Penolong Pegawai
Tadbir N6



Zafyraa binti Zakaria
Penolong Pegawai
Tadbir N5



**Shahril Azhar bin
Surat**
Penolong Pegawai
Tadbir N5



Haslinda binti Hashim
S/U Pejabat N6 (TBK)



Hasimah binti Mat
Ketua Pembantu
Tadbir N2



Suriani binti Baharom
Ketua Pembantu
Tadbir N2

Bahagian ini bertanggungjawab untuk merancang, menyelaras, memantau dan mengurus hal ehwal khidmat pengurusan Jabatan merangkumi pengurusan sumber manusia, kewangan, perolehan, aset dan pentadbiran am Jabatan.

Terdapat tiga (3) cawangan di bawah Bahagian ini iaitu:

- Cawangan Pentadbiran;
- Cawangan Pengurusan Sumber Manusia; dan
- Cawangan Kewangan & Aset.



Bahagian Khidmat Pengurusan



Fadrul Anuar bin Mohd Arshad
Pembantu Tadbir (P/O)
N2 (TBK)



Azmina binti Yaacob
Pembantu Tadbir
(Kewangan) N2 (TBK)



Nur Hasniliza binti Hassan
Pembantu Tadbir (P/O)
N2 (TBK)



Azmaniza binti Hisham
Pembantu Tadbir (P/O)
N2 (TBK)



Noriah binti Rasmani
Pembantu Tadbir (P/O)
N2 (TBK)



Hazman bin Md Razali
Pembantu Tadbir
(P/O) N1



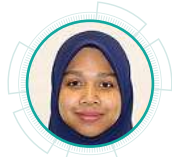
Muhamad Ikmal Hizam bin Mustafa Kamal
Pembantu S/U Pejabat
N1



Muhammad Sollehin bin Yahya
Pembantu Tadbir
(P/O) N1



Siti Nuratiqah binti Shaikh Ibrahim
Pembantu Tadbir
(P/O) N1



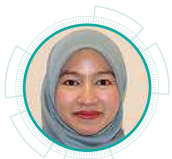
Anis Sabrina binti Zulkifli
Pembantu Tadbir
(P/O) N1



Gunasundari a/p K. Navaratnam
Pembantu Tadbir
(P/O) N1



Nursyafiqah binti Mohd Adnan
Pembantu Tadbir
(P/O) N1



Nurnajihah binti Abd Nasir
Pembantu Tadbir
(P/O) N1



Ahmad Zikrillah bin Mohd Bokhadi
Pembantu Tadbir
(P/O) N1



Nor Asmah binti Mohd Yusof
Pembantu Khidmat
Am H1



Muliazi bin Yusof
Pembantu Khidmat
Am H1



Bahagian Perundangan



Zainab binti Kamar
Pengarah



Mohd Ridzuan bin Mohamad Johari
Ketua Penolong Pengarah



Usha Rani a/p Supayah
Ketua Penolong Pengarah



Nor Aina Azreen binti Mohamed Hisham
Penolong Pengarah Kanan



Siti Nur Alifah binti Hairudin
Penolong Pengarah Kanan



Wan Nortida binti Wan Idris
Penolong Pengarah



Diyana Ruzanna binti Hamsawi
Penolong Pengarah Kanan



Rusli bin Bahrum
Penolong Pengarah Kanan



Nortela binti Ahmad
Pembantu Tadbir



Atifah binti Abdullah
Pembantu Tadbir



Shafami bin Baslan
Pembantu Khidmat Am

Bahagian ini bertanggungjawab untuk merancang, mengurus dan menjalankan pelaksanaan undang-undang yang berkaitan dengan keharmonian perusahaan.

Terdapat dua (2) unit di bawah Bahagian ini iaitu:

- Unit Siasatan dan Pendakwaan; dan
- Unit Semakan Kehakiman dan Undang-Undang.

UNDANG-UNDANG YANG DIKUATKUASAKAN



Akta Perhubungan Perusahaan 1967 [Akta 177]



Peraturan-Peraturan Perhubungan Perusahaan (Pindaan) 2024

UNDANG-UNDANG DAN DASAR YANG BERKAITAN



Akta Kerja 1955 [Akta 265]



Akta Kesatuan Sekerja 1959 [Akta 262]



Ordinan Buruh (Sabah Bab. 67)



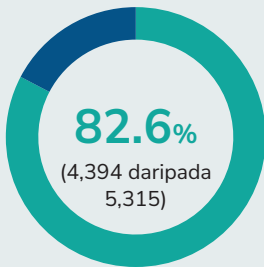
Ordinan Buruh (Sarawak Bab. 76)



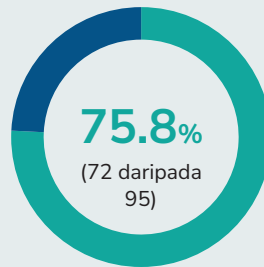
Code of Conduct for Industrial Harmony

SEKILAS FAKTA PENCAPAIAN TAHUN 2024

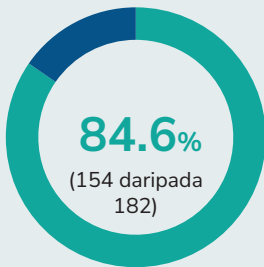
Peratus Penyelesaian Representasi Pemulihan Kerja



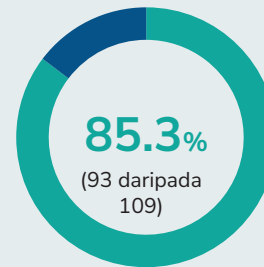
Peratus Penyelesaian Pengendalian Tuntutan Pengiktirafan



Peratus Penyelesaian Pengendalian Pertikaian Perusahaan



Peratus Penyelesaian Pengendalian Perjanjian Bersama



Jumlah Ex-Gratia Sepanjang Tahun 2024

RM65,393,880.41



Tahap Skor Industrial Harmony Index National (IHIN) 2024

83.6% (Tahap Baik)



Pencapaian Productivity- Linked Wages System (PLWS)

102,007

Majikan Melaksanakan PLWS

6,566,675

Pekerja yang Menikmati Faedah PLWS

Rajah 1: Sekilas Fakta Pencapaian Tahun 2024

• BAB 2

LAPORAN EKSKLUSIF

INDUSTRIAL HARMONY INDEX NASIONAL 2024 (IHIN)

NATIONAL SHOWCASE OF INDUSTRIAL HARMONY 2024

LATIHAN PEMBANGUNAN KEMAHIRAN RUNDINGAN DAMAI -
PRINCIPLES, SKILLS, AND TECHNIQUES OF LABOUR DISPUTE
RESOLUTION

KAJIAN PENILAIAN AMALAN CO-DETERMINATION DI JERMAN

ANUGERAH KESUMA PLWS 2024 (AKPLWS24)

PELAKSANAAN MINGGU ALTERNATIVE DISPUTES RESOLUTION
(ADR)

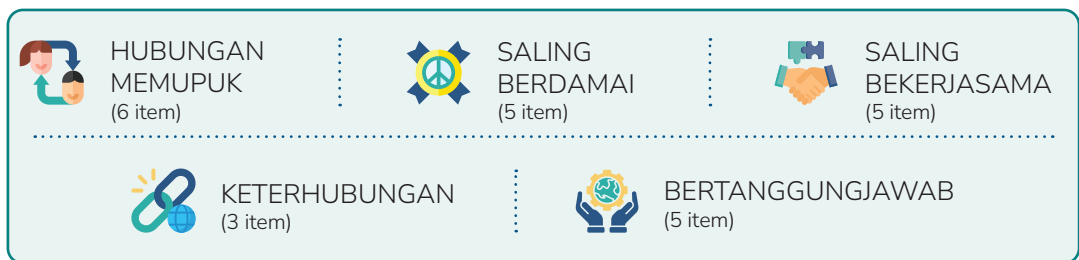
PERATURAN-PERATURAN YANG TELAH DIKUATKUASAKAN



INDUSTRIAL HARMONY INDEX NASIONAL 2024 (IHIN)

IHIN 2024 merupakan indikator untuk melihat tahap keharmonian perusahaan negara melalui hubungan pekerja-majikan di Malaysia dengan mengambil kira pandangan majikan dan suara pekerja.

JPPM sebagai satu jabatan yang memelihara serta menggalakkan keharmonian perusahaan di Malaysia telah membangunkan instrumen bagi mengukur tahap keharmonian perusahaan di negara ini. Kajian ini mula dibangunkan pada tahun 2014 dan skor IHIN pertama kali dikeluarkan pada tahun 2017. Pengukuran IHI adalah merangkumi lima (5) dimensi iaitu Hubungan Memupuk (*Nurturing Relationship*), Keterhubungan (*Connectedness*), Saling Bekerjasama (*Mutual Cooperation*), Saling Berdamai (*Mutual Peacemaking*) dan Bertanggungjawab (*Being Responsible*).



Rajah 2: Lima (5) dimensi IHI

IHI merupakan instrumen pertama bagi mengukur hubungan pekerja-majikan yang dibangunkan di Asia Tenggara dan ianya telah didaftarkan sebagai harta intelek JPPM di bawah Perbadanan Harta Intelek Malaysia (MyIPO) pada 9 Julai 2019.

Bagi tempoh 2017 hingga 2020 kajian IHIN telah dilaksanakan setiap tahun namun dalam tempoh RMKe-12 kajian IHIN dilaksanakan dua tahun sekali.

Tahap keharmonian perusahaan adalah berdasarkan empat (4) tahap iaitu:



Rajah 3: Tahap Keharmonian Perusahaan

Tahap IHIN bagi Malaysia sentiasa berada di tahap Baik iaitu (70%-89.9%).

Kajian IHIN 2024

Objektif kajian IHIN 2024 adalah untuk mendapatkan skor IHIN dan untuk menggalakkan majikan melaksanakan IHI Self-Assessment (IHI SA).

JPPM telah mempertingkatkan kaedah untuk mengukur perhubungan antara majikan dan pekerja dengan menggunakan pendekatan baharu iaitu IHI SA melalui sistem baharu Jabatan iaitu IRIS di bawah modul IHI. IRIS membolehkan pengumpulan dan analisis data dilaksanakan secara masa nyata (*real time*) dan efektif. Inovasi terkini ini membolehkan tempoh Kajian IHIN 2024 dapat dipendekkan iaitu daripada lapan bulan pada tahun-tahun sebelum ini (Mac-November) kepada hanya lima bulan (Jun-November 2024).

IHI SA merupakan kaedah penilaian sendiri hubungan pekerja-majikan di sesebuah syarikat yang mengambil kira pandangan pekerja terhadap majikan. Syarikat yang melaksanakan IHI SA perlu mematuhi syarat yang telah ditetapkan bagi melayakkan syarikat menerima kad laporan IHI dan seterusnya memperoleh Sijil Penarafan Syarikat Harmoni (SPSH). Kad Laporan IHI menjelaskan dengan terperinci kedudukan dimensi keharmonian perusahaan dan Sijil Penarafan Syarikat Harmoni akan mempamerkan skor keharmonian perusahaan di syarikat tersebut. Melalui Kad Laporan IHI majikan dapat mengetahui kekuatan dan kelemahan dalam pengurusan hubungan pekerja-majikan supaya penambahbaikan dapat dilaksanakan secara berterusan.

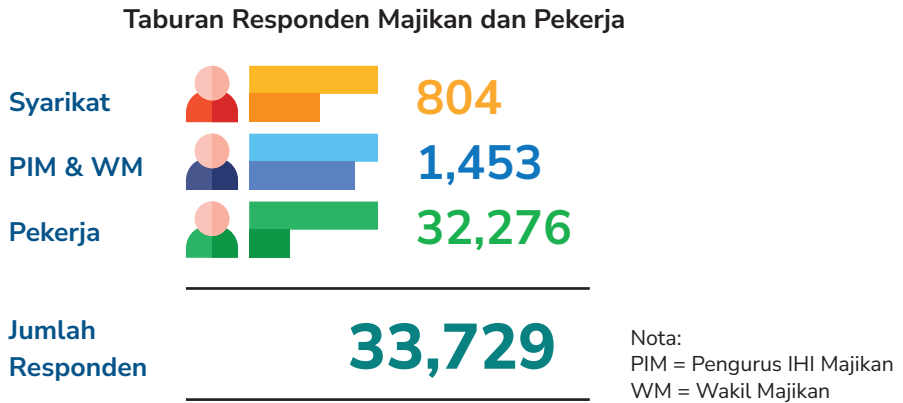
Kelebihan memperolehi sijil SPSH ialah majikan dapat menjenamakan (*branding*) syarikat mereka kepada pelabur, industri dan pekerja sebagai syarikat yang harmoni. Oleh itu syarikat akan lebih berdaya saing di dalam industri masing-masing sebagai Syarikat Harmoni melalui Skor IHI yang diperolehi.

Skor IHI SA setiap syarikat yang mengambil bahagian akan ditarik secara automatik bagi mendapatkan Skor IHIN. Kesimpulannya, IHIN melalui sistem IRIS merupakan inovasi baru yang bukan sekadar satu survei nasional, tetapi memberi manfaat kepada kedua-dua pihak majikan dan Jabatan.



Dapatan IHIN 2024

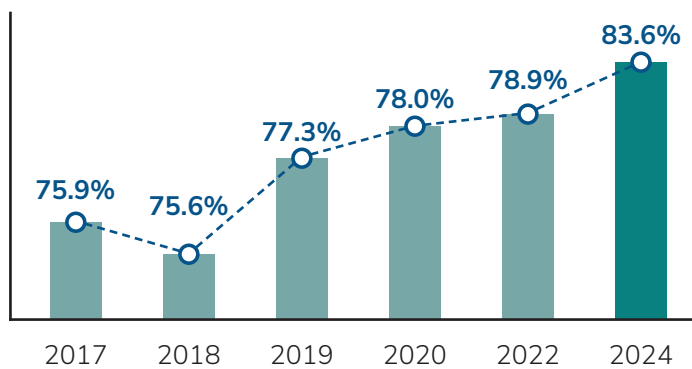
IHIN 2024 mencatat sejarah tersendiri apabila jumlah responden direkodkan sebagai yang tertinggi sejak ianya dilaksanakan iaitu 33,729 responden. Pecahan daripada jumlah keseluruhan ini adalah 1,453 responden majikan dan 32,276 responden pekerja.



Rajah 4: Taburan Responden Majikan dan Pekerja

Skor IHIN 2024 adalah 83.6 peratus menunjukkan peningkatan sebanyak 4.7 peratus berbanding skor IHIN 2022 pada 78.9 peratus. Skor IHIN 2024 menunjukkan keharmonian perusahaan di Malaysia kekal berada di Tahap Baik.

Skor IHIN dari 2017 hingga 2024 adalah seperti berikut:

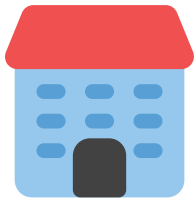


Rajah 5: Skor IHIN tahun 2017 hingga 2024

Skor IHIN 2024 berdasarkan Dimensi IHI adalah Saling Berdamai (84.5 peratus), Saling Bekerjasama (84.0 peratus), Keterhubungan (83.5 peratus), Hubungan Memupuk (82.9 peratus) dan Bertanggungjawab (81.8 peratus). Ini menunjukkan pada tahun 2024 Dimensi Saling Berdamai merupakan dimensi tertinggi yang diamalkan oleh syarikat-syarikat. Kedudukan Skor IHIN mengikut Dimensi yang paling tinggi hingga ke dimensi yang paling rendah dapat dilihat selari dengan skor mengikut sektor, negeri, saiz syarikat, status kesatuan dan *Joint Consultative Committee* (JCC).

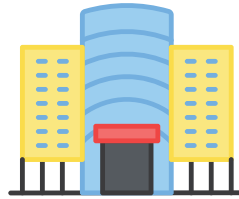
Secara konsisten, syarikat yang mempunyai kesatuan sekerja pekerja mencatat skor IHI yang lebih tinggi berbanding syarikat yang tidak mempunyai kesatuan sekerja pekerja. Kesatuan sekerja pada asasnya berfungsi sebagai medium untuk mewakili suara pekerja bagi memastikan bahawa kebajikan mereka didengari dan diberi perhatian oleh majikan.

Berikut adalah bilangan responden mengikut saiz syarikat:



562
(69.9%)

Perusahaan Kecil &
Sederhana (PKS)









242
(31.0%)

Syarikat
Besar

Rajah 6: Taburan responden mengikut saiz syarikat

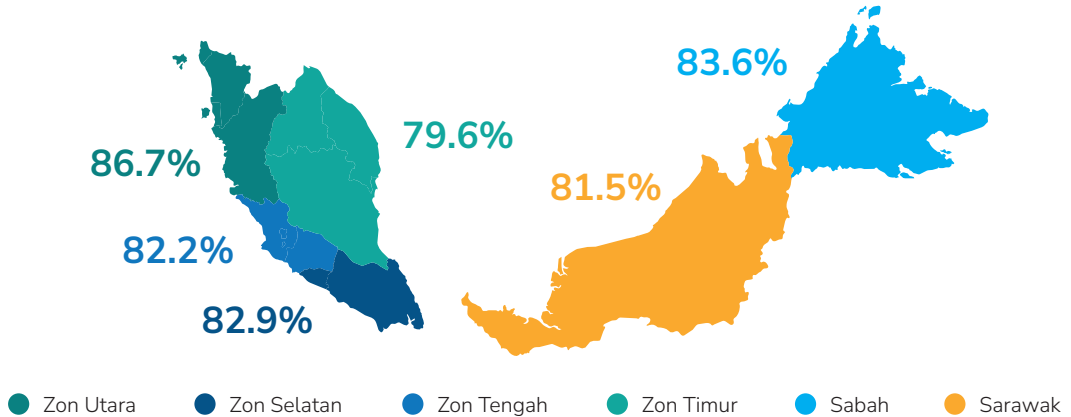
BAB 2: LAPORAN EKSKLUSIF

Ke arah Melestarikan Keharmonian Perusahaan

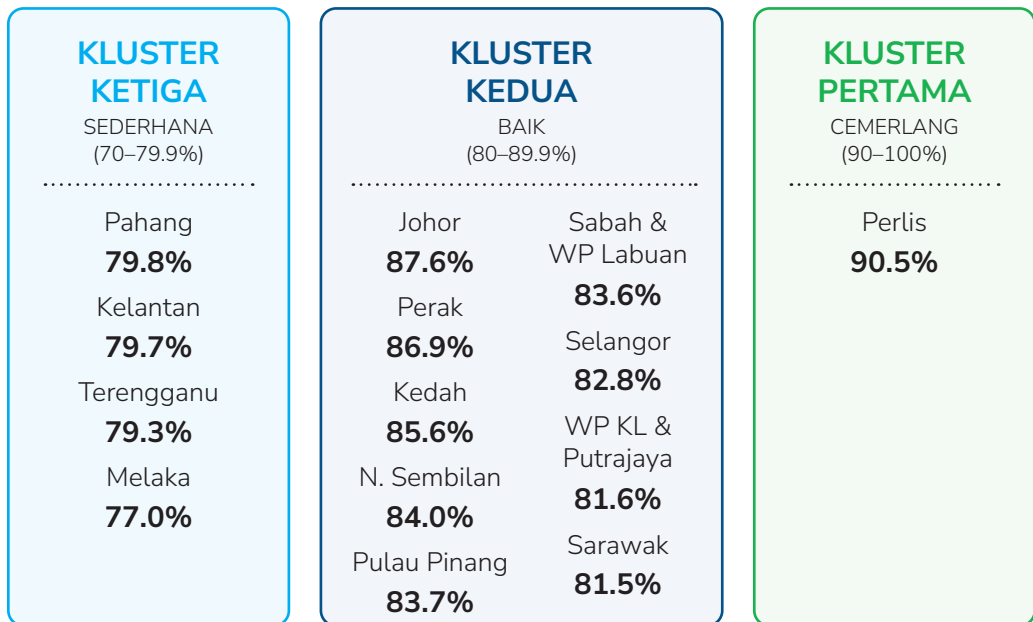
	 SKOR IHI	 Hubungan Memupuk	 Keterhubungan	 Saling Bekerjasama	 Saling Berdamai	 Bertanggungjawab
Sektor Pertanian, Perhutanan & Perikanan	86.2%	86.2%	86.5%	86.3%	86.5%	85.5%
Sektor Bekalan Elektrik, Gas, Wap & Pendingin Hawa	84.1%	84.0%	84.2%	85.3%	85.4%	82.1%
Sektor Pembuatan	83.9%	83.5%	84.2%	84.8%	85.2%	82.5%
Sektor Bekalan Air, Pembedungan, Pengurusan Sisa & Aktiviti Pemulihan	82.6%	81.6%	83.3%	83.8%	83.8%	81.4%
Sektor Perkhidmatan	82.2%	82.0%	82.5%	83.0%	83.5%	80.8%
Sektor Pembinaan	81.8%	81.4%	82.2%	82.7%	83.6%	80.0%
Sektor Perlombongan & Pengkuarian	80.8%	80.1%	81.2%	81.9%	82.3%	79.1%

Rajah 7: Skor bagi Dimensi IHI berdasarkan sektor

Skor tertinggi IHIN 2024 mengikut zon adalah Zon Utara (86.7 peratus) manakala skor terendah adalah Zon Timur (79.6 peratus).



Skor IHIN 2024 mengikut negeri dibahagikan kepada tiga (3) kluster iaitu Kluster Pertama: Tahap Cemerlang (90–100 peratus), Kluster Kedua: Tahap Baik (80–89.9 peratus) dan Tahap Ketiga: Tahap Sederhana Baik (70–79.9 peratus).



Rajah 8: Skor IHIN 2024 negeri mengikut kluster

Halatujju IHIN

Aspirasi RMKe-12 telah memperkenalkan kaedah baharu penetapan bersama (co-determination) untuk membolehkan wakil pekerja turut terlibat pada peringkat membuat keputusan. Majikan yang melaksanakan IHI SA akan melibatkan pekerja dalam usaha mempromosi pekerja memberi maklumbalas IHI. Skor IHI Syarikat akan dikongsi menerusi jawatankuasa bersama pekerja ini. Oleh itu, secara tidak langsung IHI SA menggalakkan elemen co-determination di syarikat untuk menggalakkan kekerapan penglibatan bersama pekerja-majikan dalam pembuatan keputusan.



Kesimpulannya kajian IHIN 2024 telah berjaya mencapai objektifnya iaitu mendapatkan skor IHIN terkini dan menggalakkan majikan melaksanakan IHI SA. Daripada kajian ini juga terhasilnya outcome dan output bagi kedua-dua objektif tersebut seperti di rajah di bawah:



OBJEKTIF

1 Memantau tren keharmonian perusahaan negara melalui Skor IHIN bagi tahun 2024

OUTPUT

- Skor IHIN bagi tahun 2024
- Tren Skor IHIN

OUTCOME

- Menjadi tanda anda aras yang dapat menentukan tahap keharmonian perusahaan negara, industri dan syarikat-syarikat di Malaysia.
- Skor IHI Syarikat menjadi salah satu pemberat bagi tujuan pemberian pengiktirafan di peringkat nasional kepada syarikat-syarikat yang telah melaksanakan IHI SA.

2 Mempromosikan IHI dengan menggalakkan majikan melaksanakan IHI SA

OUTPUT

- Kit Latihan Program IHI SA
- Bahan-bahan promosi IHI
- Penambahbaikan Sistem IRIS
- Senarai syarikat penerima Kad Laporan IHI
- Senarai syarikat penerima SPSH

OUTCOME

- Jabatan mempromosikan dan menggalakkan majikan melaksanakan IHI SA.
- Perkhidmatan percuma kepada syarikat untuk melaksanakan IHI SA melalui Sistem IRIS
- Penyelesaian terhadap isu dalam pelaksanaan IHI SA bagi pelaksanaan IHIN melalui Sistem IRIS pada masa akan datang.

Rajah 9: Output dan outcome Kajian IHIN 2024

NATIONAL SHOWCASE OF INDUSTRIAL HARMONY 2024

Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia (JPPM) telah menganjurkan program *National Showcase of Industrial Harmony 2024 (NASH 2024)* yang bertemakan “*Empowering Industrial Relations In The World of Work*”. Program ini merupakan salah satu inisiatif di bawah Pelan Tindakan Keharmonian Perusahaan Nasional (PETIK) bertujuan untuk memberi pendedahan kepada pemain industri dan pemegang taruh di Malaysia berhubung amalan-amalan terbaik bagi mengekalkan keharmonian perusahaan di tempat pekerjaan. Program ini juga merupakan salah satu usaha JPPM untuk meningkatkan jalinan kerjasama secara tripartit di antara kerajaan, majikan dan kesatuan sekerja.

Program ini telah berlangsung di ParkRoyal Collection Kuala Lumpur pada 24 dan 25 September 2024 dan dirasmikan oleh YBhg. Datuk Azman bin Mohd Yusof, Ketua Setiausaha Kementerian Sumber Manusia (KESUMA) dengan kehadiran lebih 200 peserta daripada industri termasuk majikan, pekerja dan kesatuan sekerja.



Program ini telah dilaksanakan dengan kerjasama ILO dan menetengahkan penceramah dari luar negara yang berkongsi tentang piawaian dan amalan terbaik di peringkat antarabangsa serta penceramah dari dalam negara yang menyentuh tentang pelaksanaan amalan yang mempromosikan keharmonian perusahaan di Malaysia. Penganjuran program ini turut melibatkan rakan strategik JPPM termasuk Unit Komunikasi Korporat KESUMA, Human Resources Development Corporation (HRD Corp) dan Perbadanan Produktiviti Malaysia (MPC).

Pengisian program selama dua (2) hari ini merangkumi perbincangan berhubung pelaksanaan undang-undang semasa, perkongsian piawaian dan amalan terbaik di peringkat antarabangsa, serta peranan yang dimainkan oleh majikan dan kesatuan sekerja dalam mengekalkan keharmonian perusahaan di tempat pekerjaan.



Selain itu, sesi perbincangan panel melibatkan JPPM, *Malaysian Employers Federation* (MEF) dan *Malaysian Trade Union Congress* (MTUC) berhubung perkembangan perhubungan perusahaan di Malaysia juga memberi peluang kepada peserta yang hadir untuk mendalami sudut pandangan dan impak peranan setiap pihak berhubung tanggungjawab dalam mengekalkan keharmonian perusahaan dalam landskap ekonomi semasa.

Selain daripada itu, JPPM turut mengadakan sesi serahan *Letter of Intent* (LOI) kepada pihak Universiti Putra Malaysia (UPM) bagi tujuan jalinan kerjasama dalam pemerkasaan bidang perhubungan perusahaan melalui penubuhan *Industrial Relations Centre of Excellence* (IRCoE) yang akan ditempatkan di Fakulti Pengajian Pendidikan UPM.



LATIHAN PEMBANGUNAN KEMAHIRAN RUNDINGAN DAMAI - PRINCIPLES, SKILLS, AND TECHNIQUES OF LABOUR DISPUTE RESOLUTION

JPPM dengan kerjasama *International Labour Organization* (ILO) dan *US Federal Mediation & Conciliation Services* telah menganjurkan Kursus Pembangunan Kapasiti Mediasi (*Mediation Capacity Building*) yang bertempat di Zenith Hotel Putrajaya pada 11 hingga 15 November 2024.

Kursus ini bertujuan untuk meningkatkan keupayaan pegawai JPPM sebagai pegawai perunding dalam menyelesaikan kes-kes pertikaian individu dan berkumpulan dengan lebih berkesan sekaligus dapat memelihara hubungan keharmonian perusahaan dalam kalangan pemain industri.

Pengisian kursus ini merangkumi teknik-teknik penting dalam mediasi, psikologi dalam *Alternative Dispute Resolution* (ADR) dan peranan pengantara (*mediator*) dalam perundingan kolektif. Selain, itu, pegawai turut menjalani latihan amali dan simulasi senario sebenar untuk memperkukuh kemahiran mereka. Kursus ini telah dihadiri seramai 35 orang pegawai yang terdiri daripada JPPM, Mahkamah Perusahaan dan ILO.



BAB 2: LAPORAN EKSKLUSIF

Ke arah Melestarikan Keharmonian Perusahaan

Sesi penutupan kursus telah dihadiri oleh YBhg. Datuk Azman bin Mohd Yusof, Ketua Setiausaha KESUMA pada 15 November 2024.

Harapan pihak Jabatan kepada pegawai-pegawai yang terpilih mengikuti kursus dapat menawarkan perkhidmatan yang terbaik untuk penyelesaian pertikaian yang lebih adil dan efektif seterusnya memberikan perkhidmatan yang berkesan kepada pelanggan di dalam menjamin keharmonian perusahaan negara.



KAJIAN PENILAIAN AMALAN CO-DETERMINATION DI JERMAN

Co-determination ataupun penetapan bersama merujuk kepada sistem di mana pekerja mempunyai peranan yang signifikan dalam proses pengambilan keputusan syarikat, terutamanya berkaitan dengan tadbir urus korporat.

Co-determination adalah satu inisiatif untuk meningkatkan pampasan pekerja (*compensation of employee, CE*) dan memperbaiki hubungan perburuhan dalam RMKe-12. JPPM telah diberi tanggungjawab untuk melaksanakan amalan co-determination ini. Memandangkan konsep ini masih baharu di Malaysia, salah satu strategi pelaksanaannya adalah dengan mengkaji pendekatan dan pelaksanaan co-determination di negara lain. Oleh itu, JPPM telah memilih negara Jerman sebagai subjek kajian kerana negara ini diiktiraf secara global atas kejayaannya dalam melaksanakan co-determination. Justeru dua syarikat berpusat di Jerman telah dipilih sebagai subjek kajian iaitu *B. Braun* dan *Schott Glass*. Kedua-dua syarikat ini telah berjaya melaksanakan, membenarkan pekerja terlibat dalam proses pengambilan keputusan. Lawatan tersebut telah dilaksanakan pada 5 hingga 11 Oktober 2024.

Objektif lawatan ini adalah seperti berikut:

1. memahami sejarah dan perkembangan co-determination di Jerman serta undang-undang yang menyokong sistem ini;
2. menganalisis kejayaan syarikat-syarikat yang telah melaksanakan co-determination, dengan tumpuan khusus kepada *B. Braun* dan *Schott Glass*;
3. menilai kesan co-determination terhadap budaya tempat kerja, kepuasan pekerja, dan prestasi organisasi secara keseluruhan;
4. meneliti bagaimana co-determination dapat mengurangkan konflik antara majikan dan pekerja, serta memperkukuh hubungan perindustrian; dan
5. mengenal pasti amalan terbaik dari pelaksanaan di Jerman yang dapat diterapkan dalam konteks Malaysia.



Itinerari Lawatan

TARIKH	AGENDA
7.10.2024	Kunjungan muhibah ke Kedutaan Malaysia di Berlin, Jerman
8.10.2024	Lawatan ke syarikat B.Braun di Melsungen, Jerman
9.10.2024	Lawatan ke syarikat Schott Glass di Mainz, Jerman
10.10.2024	Perbincangan bersama International Labour Organization (ILO) di Geneva, Switzerland
11.11.2024	Lawatan ke premis International Labour Organization (ILO) di Geneva, Switzerland

Jadual 1: Itinerari Lawatan

Hasil Lawatan

Struktur dan Perundangan Co-determination

Sistem co-determination di Jerman melibatkan tiga (3) platform utama:

- Supervisory Board**
 Merupakan badan yang mengawasi keputusan strategik syarikat seperti dasar pengurusan dan kewangan. Terpakai bagi syarikat yang mempunyai lebih dari 2,000 pekerja, bilangan wakil pekerja yang dibenarkan adalah separuh daripada ahli lembaga yang dipilih oleh pekerja sendiri.
- Majlis Pekerja**
 Badan ini memberi peluang kepada pekerja untuk terlibat dalam pengurusan operasi harian syarikat. Majlis pekerja memainkan peranan dalam menentukan polisi tempat kerja seperti waktu bekerja, kesihatan dan keselamatan, serta pengambilan pekerja.
- Kesatuan Sekerja**
 Walaupun tidak terlibat dalam keputusan harian tempat kerja, kesatuan sekerja berperanan dalam rundingan kolektif, memastikan gaji yang adil dan syarat kerja yang lebih baik untuk pekerja di seluruh sektor.

KOMPOSISI WAKIL PEKERJA		
	Bilangan Pekerja di Syarikat	Bilangan wakil pekerja yang dibenarkan di bawah undang-undang
Supervisory Board	Lebih 2000	50%
	500 – 2,000	1/3
Work Councils	Sekurang-kurangnya lima (5) orang pekerja	

Jadual 2: Komposisi Wakil Pekerja

Kajian Kes: B. Braun dan Schott Glass

1. B. Braun

B. Braun mengamalkan sistem *dual system of interest representation* yang melibatkan dua (2) platform utama — *Collective Bargaining by Sectors* dan *Workplace Interest Representative*. Di B. Braun, majlis pekerja dipilih setiap empat (4) tahun sekali dan mempunyai kuasa untuk berunding mengenai keadaan kerja dan syarat pekerja. Wakil majlis pekerja dilindungi undang-undang dan tidak boleh dipecat tanpa alasan yang sah.

Selain itu, B. Braun juga mengamalkan sistem perwakilan pekerja dalam *Supervisory Board*. Ini membolehkan pekerja memberi input dalam keputusan strategik syarikat, termasuk hal ehwal kewangan dan perkembangan syarikat. Proses ini meningkatkan komunikasi antara pengurusan dan pekerja, menjadikan keputusan lebih inklusif dan menggalakkan kerjasama yang lebih erat antara kedua-dua pihak.



2. Schott Glass

Schott Glass juga mengamalkan *co-determination*, dengan struktur serupa yang terdiri daripada *Supervisory Board* dan *Works Council*. Di syarikat ini, *Supervisory Board* mempunyai wakil pekerja yang turut serta dalam membuat keputusan penting syarikat, sementara *Works Council* menangani isu-isu harian seperti keadaan tempat kerja dan gaji. Manakala kesatuan sekerja kebangsaan iaitu IG Metall memainkan peranan dalam rundingan kolektif dan menyokong majlis pekerja dalam memperjuangkan hak pekerja.

Sistem ini terbukti berjaya dalam mewujudkan persekitaran kerja yang lebih harmoni, mengurangkan konflik, dan meningkatkan prestasi syarikat. Penglibatan pekerja dalam keputusan syarikat bukan sahaja memperbaiki kesejahteraan mereka, tetapi juga meningkatkan inovasi dan kecekapan operasi.



Kesan Co-determination di Syarikat B. Braun dan Syarikat Schott Glass

Pelaksanaan *co-determination* di B. Braun dan Schott Glass membawa banyak manfaat, antaranya:

1. meningkatkan kepuasan kerja: Pekerja yang terlibat dalam proses pengambilan keputusan lebih berpuas hati dengan kerja mereka dan merasa dihargai oleh syarikat;
2. mengurangkan konflik: Proses perundingan yang lebih terbuka dan inklusif membantu mengurangkan ketegangan antara pengurusan dan pekerja;
3. meningkatkan prestasi syarikat: Dengan melibatkan pekerja dalam keputusan strategik, syarikat dapat mencapai hasil yang lebih baik dan inovasi yang lebih tinggi; dan
4. mempertingkatkan kepercayaan: Pekerja yang mempunyai suara dalam keputusan syarikat lebih yakin terhadap pengurusan, yang meningkatkan hubungan kerja.

Pelaksanaan Co-determination di Malaysia

Berdasarkan kejayaan pelaksanaan co-determination di Jerman, Malaysia dapat memanfaatkan konsep ini untuk meningkatkan hubungan perburuhan di negara ini, Malaysia boleh mengambil langkah-langkah untuk memperkenalkan dasar yang lebih formal bagi penyertaan wakil pekerja dalam membuat keputusan bersama pihak pengurusan, dengan membangun kerangka co-determination dengan struktur yang jelas dan peruntukan undang-undang.

Pelaksanaan co-determination telah terbukti memberi kesan positif dalam meningkatkan ketelusan, motivasi pekerja, dan kecekapan organisasi. Walaupun konsep ini tidak secara langsung meningkatkan pampasan pekerja, ia boleh membawa kepada persekitaran kerja yang lebih stabil dan produktif.

Untuk memastikan keberkesanan co-determination di Malaysia, beberapa langkah utama perlu diambil:

1. membangunkan garis panduan pelaksanaan co-determination yang bersesuaian dengan budaya kerja di Malaysia;
2. meminda undang-undang dengan memasukkan elemen co-determination dalam perundangan perburuhan sedia ada;
3. memperkasakan JCC – Menggunakan platform sedia ada untuk menggalakkan penglibatan pekerja; dan
4. melaksanakan program kesedaran dan latihan bagi membantu pekerja dan majikan memahami kepentingan serta manfaat co-determination.

Dalam jangka panjang, pelaksanaan co-determination berpotensi menjadikan Malaysia lebih berdaya saing dalam ekonomi global, dengan tenaga kerja yang lebih berdaya tahan dan berinovasi. Oleh itu, adalah penting bagi semua pihak berkepentingan, iaitu kerajaan, majikan, dan pekerja untuk bekerjasama dalam memastikan kejayaan sistem ini demi kesejahteraan industri dan pembangunan negara.

ANUGERAH KESUMA PLWS 2024 (AKPLWS24)

Pada 29 Ogos 2024, YBhg. Dato' Sri Khairul Dzaimie Bin Daud, Ketua Setiausaha KESUMA telah merasmikan Anugerah KESUMA PLWS 2024 (AKPLWS2024) anjuran JPPM yang bertempat di Hotel Sama-Sama KLIA, Sepang.

Penganjuran AKPLWS2024 adalah sebahagian daripada pelaksanaan Program Pengiktirafan *Productivity-Linked Wage System* (PPPLWS) 2024 yang turut melibatkan kolaborasi bersama Perbadanan Produktiviti Malaysia (MPC). AKPLWS2024 merupakan kesinambungan daripada Bengkel Penilaian Penyertaan PPPLWS yang dijalankan pada 26 hingga 28 Jun 2024 yang juga bertempat di lokasi yang sama.

Pelaksanaan program ini merupakan pertandingan bagi memberi pengiktirafan kepada syarikat-syarikat di dalam kategori berkenaan yang berjaya melaksanakan penggunaan Model PLWS sama ada berteraskan Model Produktiviti, Model Keuntungan atau Model Gabungan.

Penyertaan bagi program ini terbuka kepada majikan dari Perusahaan Kecil, Perusahaan Sederhana dan Syarikat Besar. Hanya lima (5) syarikat bagi setiap kategori (Perusahaan Kecil, Perusahaan Sederhana dan Syarikat Besar) berjumlah 15 finalis yang dipilih untuk menyertai pertandingan di peringkat akhir melalui pemilihan dokumen di Bengkel Penilaian Penyertaan PPPLWS 2024.



Berikut merupakan kriteria bagi Perusahaan Kecil, Perusahaan Sederhana dan Syarikat Besar:

SEKTOR	PERUSAHAAN KECIL
Pembuatan	Jualan Tahunan daripada RM300 ribu dan tidak melebihi daripada RM15 juta ATAU Bilangan pekerja daripada 5 orang tetapi tidak melebihi 75 orang
Selain Pembuatan	Jualan Tahunan daripada RM 300 ribu dan tidak melebihi daripada RM3 juta ATAU Bilangan pekerja daripada 5 orang tetapi tidak melebihi 30 orang
SEKTOR	PERUSAHAAN SEDERHANA
Pembuatan	Jualan Tahunan daripada RM15 juta dan tidak melebihi daripada RM50 juta ATAU Bilangan pekerja daripada 75 orang tetapi tidak melebihi 200 orang
Selain Pembuatan	Jualan Tahunan daripada RM3 juta dan tidak melebihi daripada RM20 juta ATAU Bilangan pekerja daripada 30 orang tetapi tidak melebihi melebihi 75 orang
SEKTOR	SYARIKAT BESAR
Pembuatan	Jualan Tahunan melebihi RM50 juta ATAU Bilangan pekerja melebihi 200 orang
Selain Pembuatan	Jualan Tahunan melebihi daripada RM20 juta ATAU Bilangan pekerja melebihi 75 orang

Jadual 3: Kriteria bagi Perusahaan Kecil, Perusahaan Sederhana dan Syarikat Besar

Seramai lima (5) orang Panel Juri yang terdiri daripada wakil MPC, wakil syarikat perunding latihan yang berkaitan produktiviti iaitu PE Research Sdn. Bhd., wakil syarikat First Solar Malaysia Sdn. Bhd., wakil MTUC dan wakil syarikat Hijrah Water Sdn. Bhd. bersama Ketua Juri iaitu En. Aminuddin bin Ab Rahaman, Timbalan Ketua Pengarah JPPM. Para pemenang yang terpilih adalah seperti berikut:

(a) Anugerah KESUMA PLWS 2024 bagi Syarikat Perusahaan Kecil

- Tempat Pertama : **Ayam Bismi Food Sdn. Bhd.**
RM5,000.00, trofi kemenangan & sijil penyertaan.
- Tempat Kedua : **Halagel Products Sdn. Bhd.**
RM3,000.00, trofi kemenangan & sijil penyertaan.
- Tempat Ketiga : **Midas Virtue Trading**
RM1,500.00, trofi kemenangan & sijil penyertaan.

(b) Anugerah KESUMA PLWS 2024 bagi Syarikat Perusahaan Sederhana

- Tempat Pertama : **Victorious Step Sdn. Bhd.**
RM6,000.00, trofi kemenangan & sijil penyertaan.
- Tempat Kedua : **Green Resources Recovery Sdn. Bhd.**
RM4,000.00, trofi kemenangan & sijil penyertaan.
- Tempat Ketiga : **Smiths Detection Malaysia Sdn. Bhd.**
RM2,000.00, trofi kemenangan & sijil penyertaan.

(c) Anugerah KESUMA PLWS 2024 Bagi Syarikat Besar

- Tempat Pertama : **ST Microelectronics Sdn. Bhd.**
RM7,000.00, trofi kemenangan & sijil penyertaan.
- Tempat Kedua : **KPJ Penang Specialist Hospital**
RM5,000.00, trofi kemenangan & sijil penyertaan.
- Tempat Ketiga : **TLP Terminal Sdn. Bhd.**
RM3,000.00, trofi kemenangan & sijil penyertaan.

(d) Anugerah Khas Juri

- Tempat Pertama : **TLP Terminal Sdn. Bhd.**



PELAKSANAAN MINGGU ALTERNATIVE DISPUTES RESOLUTION (ADR)

Seksyen 20, Akta 177 memberi perlindungan kepada pekerja yang merasakan bahawa dia telah ditamatkan perkhidmatan tanpa sebab dan alasan munasabah. Remedi di bawah peruntukan seksyen 20 (1) Akta 177 adalah terhad kepada pemulihan ke pekerjaan asal.

Penyelesaian representasi yang diterima oleh JPPM dilaksanakan melalui sesi rundingan damai (*conciliation*) sebagai kaedah penyelesaian pertikaian alternatif atau ADR. Pelaksanaan sesi rundingan damai menerusi kaedah sidang video diperkembangkan semasa COVID-19 apabila perintah kawalan pergerakan dikuatkuasakan yang menghalang rundingan damai secara bersemuka. Kaedah ini telah berjaya menjimatkan kos dan masa pengendalian kes.

ADR diakui di peringkat antarabangsa sebagai medium penyelesaian pertikaian perburuhan (*dispute resolution*) yang penting dan berkesan dalam mengekalkan perhubungan perusahaan yang produktif dan harmoni. Pengendalian ADR di bawah peruntukan undang-undang yang turut dianggap sebagai penyelesaian sukarela merupakan satu amalan biasa di negara-negara perindustrian seperti Malaysia di mana kes dikendalikan oleh Pegawai Perhubungan Perusahaan yang terlatih dan mahir dalam penyelesaian pertikaian. Sekiranya tiada penyelesaian dicapai, kes akan dirujuk ke tribunal yang lebih tinggi (Mahkamah Perusahaan) untuk satu keputusan penyelesaian.

Pada tahun 2024, Program ADR Week julung kali diperkenalkan di Ibu Pejabat JPPM. ADR Week dilihat sebagai kaedah bagi menyelesaikan kes representasi secara berfokus di mana JPPM mengambil langkah untuk menyelesaikan kes seberapa banyak yang mampu dalam tempoh masa yang ditetapkan secara berkala. Ini sekaligus dapat membantu Jabatan dalam memelihara perhubungan perusahaan yang harmoni dan positif di antara majikan-pekerja hasil daripada penyelesaian secara menang-menang (*win-win situation*).

BAB 2: LAPORAN EKSKLUSIF

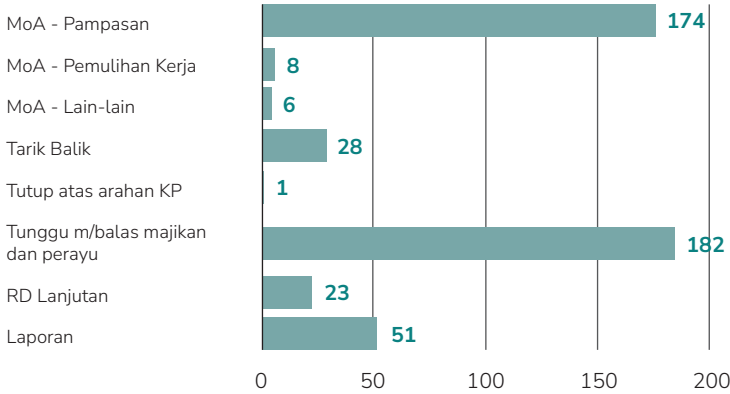
Ke arah Melestarikan Keharmonian Perusahaan



Dalam tempoh ADR Week, pegawai JPPM di seluruh negara akan menumpukan sepenuh masa yang khusus untuk proses rundingan damai dengan kaedah-kaedah rundingan damai (RD) melalui telefon, bersemuka, e-mail dan sidang video. Kaedah ini telah berjaya membantu Jabatan dalam penyelesaian yang lebih cepat dan mudah. Program ini turut diperluaskan pelaksanaannya ke JPP Negeri memandangkan keberkesanan program ini dalam meningkatkan penyelesaian kes.

LAPORAN PENCAPAIAN PROGRAM ADR WEEK TAHUN 2024

Pencapaian Program ADR Week

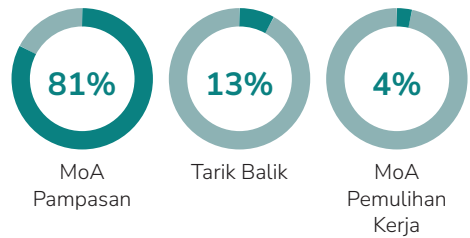


Rajah 10: Pencapaian Program ADR Week

Sepanjang tahun 2024, sebanyak 473 fail telah direkodkan dalam tempoh ADR Week dilaksanakan di peringkat JPP negeri dan Ibu Pejabat.

Penyelesaian Kes Secara Rundingan Damai

Terdapat lima (5) kaedah penyelesaian secara rundingan damai iaitu Memorandum Persetujuan (MoA) Pampasan, MoA Pemulihan Kerja, Lain-lain MoA, Tarik Balik dan Tutup Atas Arahan Ketua Pengarah. Pencapaian penyelesaian secara rundingan damai adalah sebanyak 217 kes sebagaimana di sebelah.



Rajah 11: Pencapaian Penyelesaian Secara Rundingan Damai

Jumlah Ex-Gratia

Bagi tahun 2024, ADR Week telah berjaya mencapai **RM6,493,226.29** nilai ex-gratia.

Penjimatan Kos Guaman

Program ini telah membantu menjimatkan kos guaman kepada pekerja sebanyak **RM1,740,000.** (174 x RM10,000*)

*Anggaran kasar kos guaman

Penyelesaian Kes Secara Laporan

Sekiranya kes tidak berjaya diselesaikan di peringkat Jabatan, kes akan dirujuk ke Mahkamah Perusahaan untuk satu keputusan. Sepanjang tempoh ADR Week dibuat, sebanyak 51 kes dirujuk ke Mahkamah Perusahaan.

Pencapaian ini jelas membuktikan bahawa ADR Week jika diadakan secara konsisten dan berkala mampu menyumbang kepada penyelesaian kes yang lebih tinggi dan ianya selari dengan matlamat jabatan iaitu ke arah melestarikan keharmonian perhubungan perusahaan tanpa melalui proses arbitrase. Pada tahun 2025, JPPM memutuskan ADR Week dijadikan Petunjuk Prestasi Utama (KPI) bagi setiap pejabat JPP iaitu sekurang-kurangnya enam (6) kali setahun bagi setiap Pejabat JPPM.

PERATURAN-PERATURAN YANG TELAH DIKUATKUASAKAN

Pada tahun 2024, beberapa pindaan penting terhadap Akta 177 telah dikuatkuasakan bagi memperkukuh sistem perhubungan perusahaan di Malaysia. Pindaan ini bertujuan untuk meningkatkan keberkesanan dalam proses perundingan kolektif, pengiktirafan kesatuan sekerja dan penyelesaian pertikaian perusahaan. Berikut adalah enam (6) peruntukan utama yang telah berkuat kuasa:

BIL.	PERKARA	SEKSYEN/ PERATURAN	PERUNTUKAN ASAL	PENJELASAN PERUNTUKAN YANG BERKUATKUASA MULAI 15.09.2024
1	Hak Berunding Tunggal	Seksyen 12A dan 12B	Tiada	Peruntukan ini dimasukkan bagi penentuan kesatuan sekerja pekerja yang layak untuk mewakili pekerja sekiranya terdapat lebih daripada satu kesatuan sekerja pekerja yang mewakili pekerja atau kelas pekerja yang sama.
2	Penentuan Kekuatan Keahlian Kesatuan Sekerja	Seksyen 9(3)	Ada	Dalam menentukan sama ada sesuatu kesatuan sekerja mempunyai majoriti keahlian, Ketua Pengarah boleh menjalankan suatu siasatan atau menetapkan cara lain yang difikirkan sesuai untuk mendapatkan bukti keahlian.
3	Pemeriksaan Isu Kelayakan	Tiada	Seksyen 9 (4B) (b)	Peruntukan ini telah dibuang. Justeru bagi pemeriksaan isu kelayakan kesatuan sekerja untuk mewakili pekerja atau kelas pekerja akan dikendalikan oleh Ketua Pengarah Perhubungan Perusahaan Malaysia.

BIL.	PERKARA	SEKSYEN/ PERATURAN	PERUNTUKAN ASAL	PENJELASAN PERUNTUKAN YANG BERKUATKUASA MULAI 15.09.2024
4	Halangan Untuk Kesatuan Lain Membuat Tuntutan Pengiktirafan Apabila Sesebuah Kesatuan Sekerja Memperoleh Pengiktirafan	Seksyen 11	Tiada	Peruntukan ini mengurangkan tempoh masa daripada tiga tahun kepada satu tahun berkenaan kesatuan sekerja pekerja dihalang daripada membuat tuntutan pengiktirafan berkenaan dengan pekerja atau kelas pekerja yang sama.
5	Rujukan Ke Mahkamah Perusahaan Bagi Kes Yang Melibatkan Perjanjian Kolektif	Seksyen 26(2)	Tiada	Peruntukan ini dimasukkan di bawah subseksyen 26(2) untuk memperuntukkan bahawa apa-apa rujukan ke Mahkamah Perusahaan tanpa kebenaran pihak-pihak berkenaan dengan suatu keengganan untuk memulakan rundingan kolektif atau kebuntuan dalam rundingan kolektif hanya boleh dibuat tertakluk kepada syarat-syarat tertentu.
6	Senarai Perkhidmatan Perlu (Jadual Pertama)	-	-	Jadual Pertama Akta dipinda dengan menambah beberapa sektor kritikal sebagai perkhidmatan perlu, termasuk sektor teknologi maklumat, perbankan digital dan rantaian bekalan perubatan.

Jadual 4: Peruntukan yang telah Berkuat Kuasa dalam Pindaan Terhadap Akta 177

Pindaan yang dikuatkuasakan pada tahun 2024 ini dijangka membawa kesan positif dalam landskap perhubungan perusahaan negara. Implikasi utama pindaan ini adalah:

1. pengukuhan peranan kesatuan sekerja yang diiktiraf melalui hak berunding tunggal, yang mengurangkan pertindihan dalam tuntutan perundingan;
2. proses perundingan kolektif yang lebih cekap dengan memperkenalkan tempoh larangan bagi tuntutan pengiktirafan baru selepas satu kesatuan diiktiraf;
3. proses pengiktirafan kesatuan sekerja yang lebih jelas melalui mekanisme penentuan kekuatan keahlian dan pemeriksaan isu kelayakan;
4. penyelesaian pertikaian yang lebih cepat dan efektif dengan rujukan terus ke Mahkamah Perusahaan bagi kes berkaitan perjanjian kolektif yang mengurangkan tempoh rundingan yang berlarutan; dan
5. jaminan terhadap kesinambungan perkhidmatan perlu (*essential services*) dengan pengemaskinian sektor kritikal, yang memastikan kestabilan operasi ekonomi dan sosial.

Pelaksanaan pindaan ini mencerminkan komitmen kerajaan dalam memastikan sistem perhubungan perusahaan di Malaysia terus relevan dan berkesan. Jabatan akan terus memantau pelaksanaan peruntukan ini serta bekerjasama dengan semua pihak berkepentingan bagi memastikan objektif utama pindaan ini dapat direalisasikan secara menyeluruh.

• BAB 3

PENCAPAIAN AKTIVITI JPPM

PENCAPAIAN 2024 PELAN STRATEGIK JPPM 2021–2025

PEMANTAPAN PENYELESAIAN PERTIKAIAN

MEMPERKASAKAN AKTA 177

MELESTARIKAN KEHARMONIAN PERUSAHAAN

PEMBANGUNAN MODAL INSAN DAN PENGURUSAN
KEWANGAN YANG MAPAN

PENGUKUHAN PENYAMPAIAN PERKHIDMATAN



PENCAPAIAN 2024 PELAN STRATEGIK JPPM 2021-2025

JPPM mempunyai kuasa di bawah Akta 177 untuk mempromosikan dan mengekalkan keharmonian perusahaan antara majikan dan pekerja serta kesatuan sekerja mereka.

Selaras dengan visi KESUMA sebagai peneraju pembangunan dan pengurusan sumber manusia negara, punca kuasa JPPM dibentuk berdasarkan hala tuju Kerajaan di bawah Rancangan Malaysia yang kemudiannya diterjemahkan kepada program-program yang bersesuaian di bawah Pelan Strategik KESUMA. Selanjutnya, JPPM membentuk program-program di bawah bidang kuasanya melalui Pelan Strategik JPPM.

Bagi tahun 2024, JPPM memfokuskan pelaksanaan program di bawah 22 KPI melalui Pelan Strategik JPPM 2021-2025.



Bil.	KPI	SASARAN 2024	PENCAPAIAN 2024
1	Penyelesaian Keseluruhan Aduan di bawah Seksyen 8, Akta 177	60%	100%
2	Penyelesaian Keseluruhan Tuntutan Pengiktirafan Kesatuan Sekerja di bawah Seksyen 9, Akta 177.	60%	81.52%
3	Penyelesaian Keseluruhan Isu Kapasiti di bawah Sekyen 9(1A), Akta 177	60%	92.94%
4	Penyelesaian Keseluruhan Perjanjian Kolektif di bawah Seksyen, Akta 177	73%	85.32%
5	Penyelesaian Keseluruhan Pertikaian Perusahaan di bawah Seksyen 18, Akta 177	73%	84.63%
6	Penyelesaian Kes-Kes Pertikaian Individu di bawah Seksyen 20, Akta 177	73%	82.62%
7	Penyediaan Pelaporan Tindakan Perusahaan (Piket / Mogok / Sekat Masuk)	100%	100%
8	Penyediaan Affidavit Semakan Kehakiman	90%	100%
9	Analisa Kesan Pindaan Akta 177	1	1

Bil.	KPI	SASARAN 2024	PENCAPAIAN 2024
10	Konsultasi Bersama Badan Berkanun Diasingkan Saraan dan Bebas (BBDSB)	2	KPI ini tidak dapat dilaksanakan kerana terdapat isu perundangan berhubung pemakaian Sekyen 52(3) Akta 177. Pihak Jabatan menunggu maklum balas dan arahan daripada Bahagian Dasar, KESUMA untuk tindakan selanjutnya.
11	Tindakan Penguatkuasaan Melengkapkan Kertas Siasatan (KS) Dalam Tempoh Masa Tiga (3) Bulan Dari Tarikh Arahan Diterima	90%	100%
12	Kajian Lanjutan Instrumen IHI	1 kajian	1 kajian
13	Program Dan Aktiviti Keharmonian Perusahaan Bersama Pemegang Taruh (Dialog Sosial/Lawatan Harmoni/ Program PETIK-Program Co-determination)	3,300	3,816
14	Penglibatan Peserta Program Dan Aktiviti Keharmonian Perusahaan Bersama Pemegang Taruh (Dialog Sosial/ Lawatan Harmoni/Program PETIK)	11,500	716,015
15	Peratus Peningkatan Bilangan Majikan Yang Melaksanakan PLWS	3.70%	3.70%
16	Menyedia / Menyelaras Penyertaan Kursus Kepada Pegawai Jabatan	13	13
17	Program Penajaan Melanjutkan Pelajaran	1	2
18	Prestasi Perbelanjaan Peruntukan Mengurus & Pembangunan	91.50%	101.71%
19	Penerbitan Aktiviti-Aktiviti Berkaitan Operasi Jabatan	5 naskhah	8 naskhah
20	Pembangunan Modul Seksyen 9 di dalam Modul Enforcement Management System Modul C (EMSC)	100%	100%
21	Analisa Award Dan Citation Kes Mahkamah	1 analisa	90%
22	Analisa Perjanjian Kolektif / (Collective Agreement, CA)	1 CA	98%

Jadual 5: Pencapaian Pelan Strategik Tahun 2024

PEMANTAPAN PENYELESAIAN PERTIKAIAN

Pengendalian Kes Representasi Pemulihan Kerja

Sekiranya seorang pekerja menganggap bahawa dirinya telah ditamatkan pekerjaan oleh majikan tanpa sebab dan alasan yang munasabah, pekerja boleh mengemukakan permohonan representasi bertujuan untuk dipulihkan semula kepada pekerjaan asal dalam tempoh enam puluh (60) hari daripada tarikh penamatan kerja berlaku. JPPM memainkan peranan sebagai perundingcara dalam mengendalikan kes representasi pemulihan kerja selaras dengan peruntukan di bawah Seksyen 20 Akta 177.

NEGERI	2023	2024
Johor	342	306
Kedah/Perlis	76	129
Kelantan	29	24
Melaka	64	84
Negeri Sembilan	116	139
Pahang	68	412
Pulau Pinang	503	325
Perak	228	206
Selangor	1,259	1,487
Terengganu	78	26
Sabah	131	117
Sarawak	78	91
Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur	942	1,058
Jumlah	3,914	4,404

Jadual 6: Bilangan Kes Representasi Pemulihan Kerja di Bawah Seksyen 20 Akta 177
Mengikut Negeri Tahun 2023 dan 2024

Jadual 6 menunjukkan bilangan kes representasi pemulihan kerja negeri bagi tahun 2023 dan 2024. Sejumlah 4,404 kes telah diterima seluruh negara pada tahun 2024 dengan bilangan kes tertinggi diterima di negeri Selangor (1,487 kes), diikuti oleh Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur (1,058 kes) dan Pahang (412 kes).

Penyelesaian Kes Representasi Pemulihan Kerja	82.6%
Nilai ex-gratia	RM65,393,880.41

Jadual 7: Pencapaian Utama Penyelesaian Kes Representasi Pemulihan Kerja Tahun 2024

Jadual 7 menunjukkan peratus penyelesaian kes representasi pemulihan kerja dan nilai ex-gratia sepanjang tahun 2024. Sebanyak 82.6 peratus kes berjaya diselesaikan dengan pembayaran sejumlah RM65,393,880.41 dibayar kepada perayu sebagai penyelesaian kes.

PERKARA	2023	2024
Baki dari tahun sebelum	1,304	919
Diterima	3,914	4,404
Dikendalikan	5,218	5,323
Diselesaikan	4,299	4,394
Peratus Penyelesaian (%)	82.4	82.6
Baki Bawa ke Hadapan	919	929

Jadual 8: Bilangan Kes Representasi Pemulihan Kerja di Bawah Seksyen 20 Akta 177 Tahun 2023 dan 2024

Jadual 8 menunjukkan bilangan kes yang diterima, dikendali dan diselesaikan oleh JPPM bagi tahun 2023 dan 2024. Bilangan kes yang diterima, dikendali dan diselesaikan bagi tahun 2024 meningkat berbanding 2023 tahun-tahun sebelumnya dengan peratus penyelesaian sebanyak 82.6 peratus.

Penyelesaian kes merujuk kepada dua jenis penyelesaian iaitu secara laporan dan rundingan damai. Kes dianggap selesai dan ditutup di peringkat JPP Negeri apabila kes berjaya diselesaikan melalui rundingan damai dan MoA ditandatangani serta dipatuhi oleh majikan dan perayu. Kes juga dianggap selesai di peringkat JPP Negeri apabila laporan telah dihantar dan diterima oleh Ibu Pejabat. Laporan kes yang diterima oleh Ibu Pejabat akan melalui proses rundingan damai lanjutan bertujuan untuk menyelesaikan kes sebelum ianya dihantar ke Mahkamah Perusahaan jika tiada penyelesaian dicapai. Maklumat jenis-jenis penyelesaian adalah pada Jadual 9.

Jenis Penyelesaian	2023	2024
Rundingan Damai	2,806	2,945
Dirujuk ke Mahkamah Perusahaan	1,493	1,449
Jumlah selesai	4,299	4,394

Jadual 9: Bilangan Kes Representasi Pemulihan Kerja di Bawah Seksyen 20 Akta 177 Mengikut Jenis Penyelesaian Tahun 2023 dan 2024

Jadual 9 menunjukkan kes-kes representasi pemulihan kerja bagi tahun 2023 dan 2024. Daripada 4,394 kes yang diselesaikan, sebahagian besar iaitu 2,945 kes (67.0 peratus) telah diselesaikan secara runding damai manakala 1,449 kes (33.0 peratus) dirujuk ke Mahkamah Perusahaan. Sejak pindaan Akta 177 yang berkuatkuasa pada 2022, kuasa Menteri telah dipindahkan kepada Ketua Pengarah Perhubungan Perusahaan Malaysia (KPPP), menyebabkan semua kes yang tidak selesai di peringkat Jabatan akan dirujuk ke Mahkamah Perusahaan bagi suatu keputusan melalui proses arbitrase.

Terdapat enam kategori penyelesaian secara rundingan damai iaitu pemulihan kerja, ex-gratia, tarik balik kes, kes ditutup atas arahan KPPP, perayu tidak hadir dan penyelesaian lain-lain.

Jenis Penyelesaian Secara Rundingan Damai	2023	2024
Pemulihan kerja	159	100
Ex-gratia / Pampasan	1,912	2,154
Tarik balik	531	547
Ditutup atas arahan KPPP	118	71
Perayu tidak hadir	13	17
Penyelesaian Lain-lain	69	56
Jumlah Kes	2,806	2,945
Peratus Penyelesaian	65.27%	67.02%

Jadual 10: Bilangan Kes Representasi Pemulihan Kerja di Bawah Seksyen 20 Akta 177 Mengikut Jenis Penyelesaian Rundingan Damai Tahun 2023 dan 2024

Jadual 10 menunjukkan bilangan kes yang diselesaikan secara rundingan damai bagi tahun 2023 hingga 2024 mengikut jenis penyelesaian. Bagi tahun 2024, 4,394 kes diselesaikan daripada 5,323 kes. Daripada jumlah tersebut, sebanyak 67.2% peratus atau 2,945 bilangan kes berjaya diselesaikan melalui rundingan damai di peringkat Jabatan.

Dalam kes representasi pemulihan kerja, bayaran ex-gratia dianggap sebagai penyelesaian kes atas prinsip menang-menang. MoA akan ditandatangani sebagai tanda penyelesaian secara harmoni.

NEGERI	2023 (RM)	2024 (RM)
Johor	7,750,581.04	4,182,908.89
Kedah/Perlis	563,218.62	1,113,956.52
Kelantan	162,023.02	43,886.18
Melaka	940,080.15	1,290,920.18
Negeri Sembilan	619,424.84	938,940.16
Pahang	471,580.94	14,159,314.22
Pulau Pinang	14,321,614.08	4,180,262.05
Perak	1,370,158.16	2,845,722.72
Selangor	22,526,948.84	19,514,096.89
Terengganu	105,426.00	255,193.00
Sabah	503,567.27	980,456.56
Sarawak	704,584.25	928,804.09
Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur	16,079,169.51	14,959,418.95
Jumlah	66,118,376.72	65,393,880.41

Jadual 11: Jumlah Pampasan (Ex-gratia) Kes Representasi Pemulihan Kerja di Bawah Seksyen 20 Akta 177 Mengikut Negeri Tahun 2023 dan 2024

Jadual 11 menunjukkan pampasan penyelesaian kes secara ex-gratia mengikut negeri bagi tahun 2023 hingga 2024. Jumlah ex-gratia tertinggi adalah bagi kes-kes dikendalikan oleh negeri Selangor dengan jumlah RM19,514,096.89, diikuti oleh Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur (RM14,959,418.95) dan Pahang (RM14,159,314.22).

KATEGORI PEKERJAAN	2023	2024
Profesional/Pengurusan dan Eksekutif	2,251	2,649
Bukan Eksekutif dan Lebih Rendah	1,651	1,731
Ekspatriat	9	15
Bukan Ekspatriat	3	9
Jumlah	3914	4,404

Jadual 12: Bilangan Kes Representasi Pemulihan Kerja di Bawah Seksyen 20 Akta 177 Mengikut Kategori Pekerjaan Tahun 2023 dan 2024

Jadual 12 menunjukkan bilangan kes representasi pemulihan kerja mengikut kategori pekerjaan bagi tahun 2023 dan 2024. Bagi tahun 2024, sebilangan besar kes iaitu 2,649 kes (60.1 peratus) melibatkan perayu dari kategori Profesional / Pengurusan dan Eksekutif dan 15 kes (0.3 peratus) melibatkan ekspatriat.

NEGERI	2023	2024
Salahlaku	822	965
Pembuangan Terancang	364	340
Pengenepian	821	895
Tidak Disahkan Jawatan	173	175
Kontrak Bertempoh Tetap	101	146
Pemecatan Mudah	712	669
Dipaksa Letak Jawatan	207	250
Letak Jawatan Secara Sukarela	28	38
Kekecewaan Kontrak	26	47
Persaraan	12	6
Gaji Minimum	0	1
Pelaksanaan Umur Persaraan	3	5
Prestasi Kerja Tidak Memuaskan	411	541
Lain-lain	234	326
Jumlah	3,914	4,404

Jadual 13: Bilangan Kes Representasi Pemulihan Kerja di Bawah Seksyen 20 Akta 177 Mengikut Sebab Penamatan Tahun 2023 dan 2024

Jadual 13 menunjukkan bilangan kes representasi pemulihan kerja mengikut sebab penamatan bagi tahun 2023 dan 2024. Bagi tahun 2024, majoriti kes melibatkan penamatan atas sebab salah laku iaitu sebanyak 965 kes (21.9 peratus), diikuti oleh pengenejian sebanyak 895 kes (20.3 peratus) dan pemecatan mudah sebanyak 669 kes (15.2 peratus).

Ceramah Eksekutif

Pemantapan tahap kemahiran dan pengetahuan pegawai tentang ADR perlu diberi penekanan dan perhatian secara berterusan. Dengan kemahiran dan pengetahuan yang ada, pegawai dapat mengendalikan rundingan damai dengan berkesan dan seterusnya meningkatkan penyelesaian kes pemulihan kerja di bawah Seksyen 20 Akta 177.

Bahagian Pemulihan Kerja dan Pengurusan Rundingan Damai telah menganjurkan sebanyak tiga (3) sesi Ceramah Eksekutif (*Executive Talk*) kepada pegawai-pegawai JPP dan tiga (3) bengkel analisa award. Tujuan program ini adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan kemahiran ADR dalam mengendalikan kes pembuangan kerja.

TAJUK	PENCERAMAH	TARIKH
Analisa Award Mahkamah Perusahaan	En. Zun bin Rawi	31.05.2024
Taklimat surat pekeliling BPK & PRD Bil 1/2024	En. Zun bin Rawi	31.05.2024
Taklimat surat pekeliling BPK & PRD Bil 2/2024	En. Zun bin Rawi	31.05.2024
Bengkel Pemurnian Buku Analisa Award dan Citation Kes-Kes Berkaitan Pemulihan Kerja di bawah Seksyen 20 Akta Perhubungan Perusahaan 1967	En. Dedua anak Taim @ Tiam	04.09.2024-6.09.2024 di Hotel Sama-sama
Perbincangan berkenaan Pemurnian Buku Analisa Award dan Citation Kes-Kes Berkaitan Pemulihan Kerja di bawah Seksyen 20 Akta Perhubungan Perusahaan 1967 bersama Bahagian Perundangan	En. Dedua anak Taim @ Tiam	06.09.2024
Perbincangan berkenaan Pemurnian Buku Analisa Award dan Citation Kes- Kes Berkaitan Pemulihan Kerja di bawah Seksyen 20 Akta Perhubungan Perusahaan 1967	En. Dedua anak Taim @ Tiam	10.09.2024

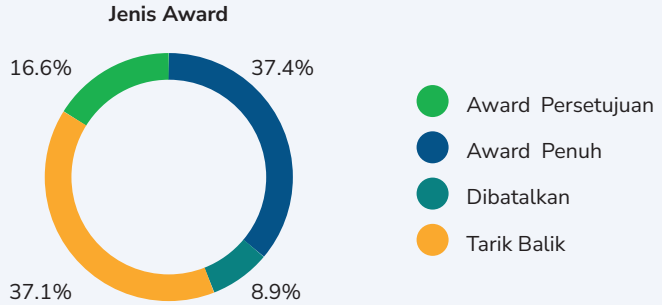
Jadual 14: Penganjuran Ceramah Eksekutif Tahun 2024

Sesi percambahan fikiran (*brainstorming*) diadakan melalui sesi perbincangan dan bengkel Pemurnian Buku Analisa Award dan Citation. Sesi ini dibuat bagi tujuan penerbitan buku sebagai panduan kepada pegawai dalam mengendalikan kes di bawah peruntukan seksyen 20 (1) Akta 177 mengikut jenis pembuangan kerja. Buku ini akan mengulas lanjut berkenaan award dan citation yang digunakan di Mahkamah Perusahaan bagi melancarkan sesi conciliation pegawai.

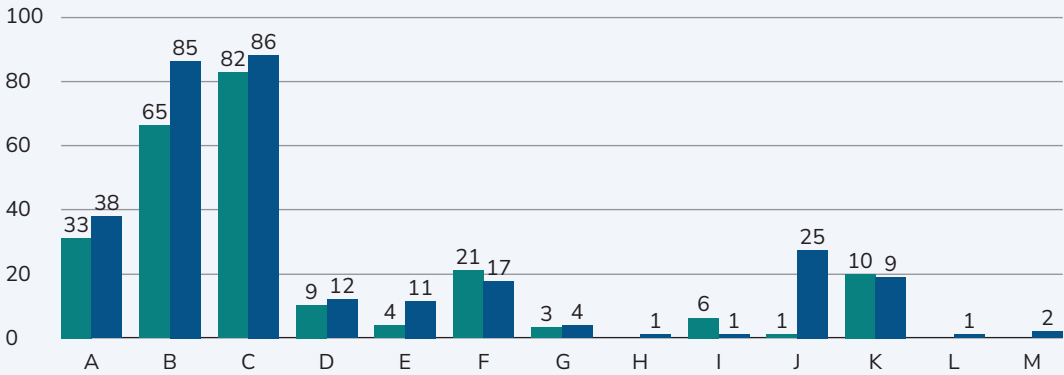
Melalui Analisa Award Mahkamah Perusahaan yang diadakan JPPM, pegawai dapat berkongsi informasi terkini keputusan Mahkamah Perusahaan berkenaan jenis award, dan award memihak pihak pekerja atau majikan berdasarkan jenis pembuangan kerja agar ianya membantu dalam proses rundingan damai pegawai. Carta di bawah adalah Analisa Award Mahkamah Perusahaan yang telah dibentangkan kepada pegawai JPPM bagi tahun 2024.



Award Mahkamah Perusahaan Pada Tahun 2024



Award Penuh Mengikut Jenis Penamatan



Petunjuk

A	Pembuangan Terancang	H	Persaraan
B	Pengeneplan	I	Pemecatan Mudah
C	Salahlaku	J	Bukan Pekerja
D	Kontrak Bertempoh	K	Tempoh Percubaan
E	Dipaksa Meletak Jawatan	L	Badan Berkanun
F	Prestasi Kerja Tidak Memuaskan	M	Letak Jawatan Secara Sukarela
G	Kekecewaan Kontrak		

Rajah 12: Award Mahkamah Perusahaan Pada Tahun 2024

Naziran Kes Pemulihan Kerja

Pemantapan tahap kemahiran dan pengetahuan pegawai tentang ADR perlu diberi penekanan dan perhatian secara berterusan. Dengan kemahiran dan pengetahuan yang ada, pegawai dapat mengendalikan rundingan damai dengan berkesan dan seterusnya meningkatkan penyelesaian kes pemulihan kerja di bawah Seksyen 20 Akta 177. Oleh itu, Jabatan melalui Bahagian Pemulihan Kerja & Pengurusan Rundingan Damai telah menjalankan naziran secara berkala di enam (6) pejabat JPPM. Objektif naziran adalah seperti di bawah:

OBJEKTIF NAZIRAN



OBJEKTIF 1

Mengenalpasti tahap pematuhan ke atas sasaran kerja tahunan yang telah ditetapkan.



OBJEKTIF 2

Memastikan pengendalian rundingan damai dijalankan adalah mengikut Standard Operating Procedure (SOP) yang telah ditetapkan.



OBJEKTIF 3

Menambahbaik dan menyelaras proses kerja pengendalian kes-kes representasi pemulihan kerja.



OBJEKTIF 4

Mendapatkan maklum balas mengenai isu dan masalah yang dihadapi berkaitan proses kerja kes-kes representasi pemulihan kerja.



Naziran dikendalikan oleh tiga (3) kumpulan pegawai dari Ibu Pejabat sepertimana Jadual 15. Sebanyak 224 fail telah diaudit mengikut pemilihan kriteria fail iaitu kes kendalian kurang daripada 60 hari bagi tahun 2024 dan kes yang melebihi 100 hari melibatkan kes bagi tahun 2023 dan 2024.

PEJABAT	TARIKH
JPP Kuala Lumpur	8-9 Oktober 2024
JPP Kedah/Perlis	15 Oktober 2024
JPP Muar	16 Oktober 2024
JPP Melaka	17 Oktober 2024
JPP Terengganu	28 Oktober 2024
JPP Kelantan	29 Oktober 2024

Jadual 15: Jadual Pelaksanaan Naziran Tahun 2024

Dapatan naziran yang perlu diambil perhatian bagi tujuan penambahbaikan dalam pengendalian kes pemulihan kerja adalah seperti di bawah:

HASIL/PENEMUAN NAZIRAN



OBJEKTIF 1

- Masih terdapat negeri yang tidak mematuhi sasaran kerja tahunan.
- Peringatan dan nasihat telah diberikan untuk memastikan sasaran kerja tahunan dicapai.



OBJEKTIF 2

Masih terdapat negeri yang tidak jelas dengan SOP. Antara kesalahan berkenaan SOP adalah:

- masih menggunakan borang P1 yang lama;
- tiada rekod surat makluman dihantar kepada pihak terlibat;
- surat penyelesaian kes diberi sebelum perayu menerima bayaran sepenuhnya; dan
- tiada borang S (senarai semak).

Pandangan dan teguran berkaitan telah diberikan.



OBJEKTIF 3 OBJEKTIF 4

SOP akan ditambahbaik pada tahun 2025 selari dengan pembaharuan dalam sistem IRIS dan cadangan daripada Pegawai Negeri.

Hasil penemuan dari naziran telah dibentangkan dalam Persidangan Pengarah JPPM pada 25 hingga 27 November 2024 untuk penambahbaikan oleh pihak JPP Negeri.

Pengendalian Kes Pertikaian Perusahaan

JPPM berperanan mengendalikan isu-isu pertikaian perusahaan yang timbul di antara majikan dan kesatuan sekerja pekerja. Pertikaian perusahaan atau *trade dispute* ditakrifkan di bawah Akta 177 sebagai suatu pertikaian di antara majikan dengan pekerja-pekerjanya yang berhubung kait dengan pekerjaan atau bukan pekerjaan atau terma-terma dan syarat-syarat pekerjaan atau keadaan tempat kerja. Justeru, peruntukan Akta 177 memberi kuasa kepada JPPM untuk mengendalikan isu-isu pertikaian sebagaimana berikut:

Aduan di bawah Seksyen 8	Pertikaian Perusahaan di bawah Seksyen 18
<p>Aduan mengenai pelanggaran hak pekerja, majikan dan kesatuan sekerja melibatkan perkara-perkara berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> Hak untuk berkesatuan di bawah seksyen 4; Diskriminasi dan sekatan terhadap pekerja atau ahli kesatuan di bawah seksyen 5; dan Intimidasi terhadap pekerja atau ahli kesatuan di bawah seksyen 7. 	<p>Sesuatu pertikaian perusahaan yang telah wujud atau dijangka akan berlaku boleh dilaporkan kepada KPPP oleh:</p> <ul style="list-style-type: none"> Majikan yang terlibat dalam pertikaian atau kesatuan sekerja majikan-majikan yang mewakili majikan dalam pertikaian tersebut; atau Kesatuan sekerja pekerja-pekerja yang terlibat dalam pertikaian tersebut.

JPPM berperanan mengendalikan kejadian tindakan perusahaan seperti mogok, piket dan sekat masuk (*lock out*) agar ianya dapat memelihara keharmonian perusahaan negara.

SEKSYEN	2023			2024		
	SEKSYEN 8	SEKSYEN 13	SEKSYEN 18	SEKSYEN 8	SEKSYEN 13	SEKSYEN 18
Kes Kendali	23	96	227	12	109	182
Kes Selesai	19	72	182	12	93	154
Peratus Selesai (%)	82.6	75.0	80.2	100	85	85

Jadual 16: Bilangan Kes Pertikaian Perusahaan Mengikut Seksyen Tahun 2023 dan 2024

Jadual 16 menunjukkan bilangan kes pertikaian perusahaan yang dikendalikan bagi tahun 2023 hingga 2024. Terdapat peningkatan bagi kes dikendalikan pada tahun 2024 di bawah seksyen 13 Akta 177 iaitu daripada 96 kes kepada 109 kes manakala penurunan bagi kes di bawah seksyen 8 iaitu daripada 23 kes kepada 12 kes dan seksyen 18 iaitu daripada 227 kes kepada 182 kes. Peratus penyelesaian adalah 100 peratus bagi kes di bawah seksyen 8 Akta 177 dan 85 peratus masing-masing bagi kes di bawah seksyen 13 dan 18 Akta 177. Jumlah keseluruhan penyelesaian kes pertikaian bagi tahun 2024 adalah 85.5 peratus.

KAEDAH PENYELESAIAN	2023			2024		
	SEKSYEN 8	SEKSYEN 13	SEKSYEN 18	SEKSYEN 8	SEKSYEN 13	SEKSYEN 18
Runding Damai	18	55	143	9	70	126
Rujuk Mahkamah Perusahaan	1	17	39	3	23	24
Tidak Dirujuk	0	0	0	1	0	4
Jumlah	19	72	182	12	93	154

Jadual 17: Bilangan Kes Pertikaian Perusahaan Mengikut Kaedah Penyelesaian Tahun 2023 dan 2024

Jadual 17 menunjukkan bilangan kes mengikut kaedah penyelesaian bagi tahun 2023 dan 2024. Majoriti kes diselesaikan melalui runding damai dengan sembilan (9) kes (75 peratus) bagi seksyen 8, 70 kes (75.3 peratus) bagi seksyen 13 dan 126 kes (81.8 peratus) bagi seksyen 18 Akta 177.

Tuntutan Pengiktirafan

Sesebuah kesatuan sekerja mesti memperolehi pengiktirafan daripada majikan sebelum boleh mempelawa majikan untuk memulakan perundingan kolektif. Proses dan prosedur tuntutan pengiktirafan diperuntukkan di bawah seksyen 9 Akta 177. Manakala peruntukan seksyen 9(1A) adalah berhubung dengan aduan mengenai skop / kapasiti keahlian kesatuan sekerja. Peruntukan seksyen 60 Akta 177 menetapkan penalti yang membawa hukuman penjara untuk tempoh tidak melebihi dua tahun atau denda tidak melebihi RM5,000.00 atau kedua-duanya atas pelanggaran mana-mana peruntukan di bawah Akta tersebut; atau atas ketidakpatuhan terhadap apa-apa saman, perintah atau arahan yang diberikan atau dibuat di bawah Akta berkenaan.



Kaedah penyelesaian tuntutan pengiktirafan adalah seperti berikut:

- mengadakan sesi libat urus bersama pihak majikan berhubung proses tuntutan pengiktirafan serta menyediakan senarai semak (checklist) kepada pihak kesatuan berhubung permohonan tuntutan pengiktirafan;
- pindaan akta dan peraturan isu kelayakan untuk mengurangkan tempoh masa 60 hari manakala tindakan pendakwaan kepada majikan yang dengan sengaja tidak mengemukakan Borang B dan Lampiran A;
- mengemaskini SOP Jabatan berkaitan proses tuntutan pengiktirafan; dan
- memastikan proses tuntutan pengiktirafan dilaksanakan mengikut Akta 177 dan Peraturan-Peraturan Perhubungan Perusahaan 2009, pekeliling-pekeliling serta SOP Jabatan.

Pengendalian kes tuntutan pengiktirafan di bawah seksyen 9 Akta 177 merupakan salah satu aktiviti utama JPPM yang melibatkan proses undi sulit bagi menentukan peratusan keahlian kesatuan.

	2023	2024
Kes Kendali	116	92
Kes Selesai	94	75
Peratus Selesai (%)	81	82

Jadual 18: Bilangan Kes Tuntutan Pengiktirafan Tahun 2023 dan 2024

Berdasarkan Jadual 18, JPPM telah mengendalikan sebanyak 92 kes tuntutan pengiktirafan bagi tahun 2024. Daripada jumlah keseluruhan tuntutan, sebanyak 75 tuntutan (82 peratus) tuntutan diselesaikan berbanding tahun 2023 (81 peratus).

KAEDAH PENYELESAIAN	2023	2024
Pengiktirafan Sukarela	9	8
Pengiktirafan atas Keputusan Menteri	0	1
Keputusan Menteri tidak Diiktiraf	3	0
Pengiktirafan atas Keputusan KP	15	9
Keputusan KP Tidak Diiktiraf	25	21
Tuntutan Ditolak / Tarik Balik / Kesatuan Tidak Layak / Dibatalkan	33	30
Lain-lain	9	6
Jumlah	94	75

Jadual 19: Bilangan Kes Tuntutan Pengiktirafan Mengikut Kaedah Penyelesaian Pengendalian Tahun 2023 hingga 2024

Jadual 19 menunjukkan bilangan kes tuntutan pengiktirafan mengikut kaedah penyelesaian kes bagi tahun 2023 dan 2024. Hampir separuh daripada keseluruhan kes selesai pada tahun 2024 dengan cara tuntutan ditolak / ditarik balik / kesatuan tidak layak / dibatalkan iaitu sebanyak 30 kes (40.0 peratus), manakala sembilan (9) kes (12.0 peratus) diselesaikan melalui pengiktirafan oleh KPP dan lapan (8) kes (10.7 peratus) diselesaikan melalui pengiktirafan sukarela.

Perjanjian Kolektif

Pertikaian perusahaan melibatkan perjanjian kolektif dibahagikan kepada dua isu iaitu:

- i. keengganan memulakan perundingan perjanjian kolektif sama ada melibatkan perjanjian kolektif pertama ataupun pembaharuan perjanjian kolektif; dan
- ii. kebuntuan dalam perundingan perjanjian kolektif merujuk kepada keadaan di mana pihak-pihak yang bertikai gagal mencapai persetujuan bersama terhadap artikel-artikel dalam perjanjian setelah melalui beberapa siri rundingan kolektif.

PERKARA	2023	2024
Kes Terima	78	85
Kes Kendali	96	109
Kes Selesai	72	93
Baki Kes	24	16
Peratus Penyelesaian (%)	75.0	85.3

Jadual 20: Bilangan Perjanjian Kolektif Bagi Tahun 2023 dan 2024

Jadual 20 menunjukkan bilangan perjanjian kolektif yang diterima dan dikendalikan oleh JPPM bagi tahun 2023 dan 2024. Sebanyak 85 kes baharu diterima pada tahun 2024 menjadikan jumlah kes dikendalikan adalah sebanyak 109 kes. Sebanyak 93 kes atau 85.3 peratus telah berjaya diselesaikan pada tahun 2024.

Cabaran dalam mengendalikan rundingan perjanjian kolektif adalah untuk mendapatkan persetujuan majikan dan kesatuan sekerja pekerja terhadap tuntutan dan cadangan yang ditawarkan. Bagi pihak majikan atau kesatuan sekerja majikan, kemampuan kewangan syarikat merupakan faktor utama yang mempengaruhi penyelesaian artikel-artikel melibatkan faedah kewangan. Manakala bagi pihak kesatuan sekerja pekerja, tuntutan yang dikemukakan adalah berkaitan isu kebajikan dan faedah kepada pekerja menjadi keutamaan. Pegawai runding damai perlu sentiasa meningkatkan pengetahuan dan kemahiran agar cabaran semasa mesyuarat rundingan damai mengenai perjanjian kolektif dapat di atasi dan penyelesaian dapat dicapai.



MEMPERKASAKAN AKTA 177

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

Semakan Kehakiman

Semakan kehakiman (*judicial review*) merujuk kepada kepada suatu proses di mana Mahkamah Tinggi menjalankan bidang kuasa pengawasan ke atas prosiding dan keputusan mahkamah yang lebih rendah, tribunal, badan-badan atau individu yang menjalankan fungsi kuasa kehakiman atau yang menjalankan tugas-tugas awam. Ia merupakan satu alternatif yang digunakan oleh pihak-pihak yang terkilan untuk mencabar kesahan suatu proses membuat keputusan oleh pihak berkuasa awam.

Pihak-pihak yang tidak berpuas hati dengan keputusan yang dikeluarkan oleh Menteri Sumber Manusia atau KPPP boleh membuat permohonan semakan kehakiman kepada Mahkamah Tinggi melalui peguam yang dilantik. Permohonan yang telah dimeterai oleh Mahkamah Tinggi akan dihantar ke Jabatan Peguam Negara yang kemudiannya akan dihantar kepada mana-mana pihak yang berkenaan untuk tindakan selanjutnya.

Peruntukan di bawah Akta 177 yang boleh dicabar melalui permohonan semakan kehakiman adalah seperti berikut:

1. subseksyen 8(2) – merupakan peruntukan berhubung aduan yang difailkan oleh 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;
2. subseksyen 9(1D) – berhubung keputusan kepada kes-kes yang melibatkan isu skop dan kapasiti yang mana KPPP memutuskan sama ada mana-mana pekerja atau pekerja-pekerja yang diambil bekerja dalam bidang tugas pengurusan, eksekutif, sulit atau keselamatan;
3. subseksyen 9(5) – merupakan keputusan berhubung tuntutan pengiktirafan sesebuah kesatuan sekerja ke atas sesebuah syarikat bagi mewakili pekerja-pekerja tertentu yang diambil bekerja;
4. subseksyen 20(3) – merupakan keputusan KPPP berhubung representasi pemulihan kerja sama ada merujuk atau tidak merujuk ke Mahkamah Perusahaan Malaysia; dan
5. subseksyen 26(2) – merupakan subseksyen yang memerlukan Menteri untuk membuat keputusan berhubung rujukan pertikaian di bawah seksyen 18 Akta 177.

TAHUN	2023			2024		
	AKTIF	TIDAK AKTIF	KES DITERIMA	AKTIF	TIDAK AKTIF	KES DITERIMA
8(2)	0	0	0	0	0	0
9(1D)	0	2	2	1	0	1
9(5)	0	0	0	1	0	1
20(3)	0	0	0	5	1	6
26(2)	1	2	3	0	0	0
Jumlah Keseluruhan Kes Diterima		5		8		

Jadual 21: Bilangan Permohonan Semakan Kehakiman Mengikut Status Tahun 2023 dan 2024

Nota:

1. Kes Aktif merujuk kepada kes yang belum selesai dan masih dalam tindakan di peringkat Bahagian Perundangan mahupun di mahkamah.
2. Kes Tidak Aktif merujuk kepada kes yang telah ditutup/selesai di peringkat Bahagian Perundangan mahupun di mahkamah. Terdapat tiga (3) jenis kes yang tidak aktif iaitu Jatuh Hukum (Perintah), Penyelesaian Luar Mahkamah dan Tarik Balik.
3. Kes Diterima merujuk kepada permohonan semakan kehakiman yang difailkan oleh Pemohon di Mahkamah Tinggi, dan diterima oleh Jabatan Peguam Negara seterusnya diagihkan kepada Jabatan untuk tujuan penyediaan laporan.

Jadual 21 menunjukkan terdapat lapan (8) permohonan semakan kehakiman yang diterima bagi tahun 2024. Semakan kehakiman yang tertinggi adalah bagi kes representasi pemulihan kerja di bawah subseksyen 20(3) iaitu sebanyak enam (6) kes, dan diikuti satu (1) kes di bawah subseksyen 9(1D) yang melibatkan skop keahlian serta satu (1) kes melibatkan tuntutan pengiktirafan di bawah subseksyen 9(5). Semakan kehakiman terhadap kes di bawah subseksyen 20(3) ini bukan sahaja tertinggi pada tahun 2024 namun juga bagi tahun sebelumnya.

Siasatan dan Penguatkuasaan

JPPM turut mempunyai kuasa untuk mendakwa mana-mana pihak yang didapati melanggar peruntukan-peruntukan Akta 177 atau peraturan-peraturan di bawahnya. Jabatan akan menjalankan siasatan dengan membuka kertas siasatan terhadap aduan-aduan yang diterima. Kertas siasatan yang telah lengkap akan dirujuk kepada Timbalan Pendakwa Raya (TPR) bagi tujuan semakan dan penelitian bagi tujuan mendapatkan izin dakwa.

Berikut merupakan kesalahan-kesalahan yang boleh dikenakan tindakan siasatan dan penguatkuasaan di bawah Akta 177:

JENIS KESALAHAN	SIASATAN DI BAWAH
Larangan mogok, sekat-masuk (lock out), piket dan menamatkan perkhidmatan sementara menunggu pengiktirafan kesatuan sekerja	Seksyen 10
Intimidasi	Seksyen 39
Piket	Seksyen 40
Mogok dan sekat-masuk (lock out)	Seksyen 44, 45, 46, 47 & 48
Ketidakpatuhan Award atau Perjanjian Kolektif	Seksyen 56
Union busting	Seksyen 59
Penalti Am	9
Lain-lain kesalahan yang tidak dinyatakan secara khusus	Seksyen 60

Jadual 22: Jenis-jenis Kesalahan yang boleh dikenakan tindakan siasatan dan penguatkuasaan di bawah Akta 177

TAHUN	2023				2024			
	KES DITERIMA	DALAM SIASATAN	PENDAKWAAN	SELESAI	KES DITERIMA	DALAM SIASATAN	PENDAKWAAN	SELESAI
10	0	0	0	0	0	0	0	0
39	0	0	0	2	11	10	0	1
40	0	0	0	0	5	4	0	1
56	9	1	2	6	9	4	0	0
59	2	2	0	0	0	0	0	0
60	8	0	0	8	1	0	0	1
Jumlah Keseluruhan Kes Diterima	19				26			

Jadual 23: Bilangan Kertas Siasatan Berdasarkan Jenis-jenis Kesalahan Tahun 2023 dan 2024

Nota:

1. Kes Diterima merujuk kepada aduan oleh Pengadu kepada Jabatan berhubung apa-apa kesalahan di bawah Akta 177
2. Kes Dalam Siasatan merujuk kepada tindakan siasatan yang dijalankan berhubung aduan yang difailkan oleh Pengadu;
3. Kes Pendakwaan merujuk kepada yang difailkan ke mahkamah setelah siasatan selesai;
4. Kes Selesai merujuk kepada tiga (3) jenis situasi iaitu No Further Action (NFA), Jatuh Hukum (Perintah), Penyelesaian Luar Mahkamah dan Tarik Balik.

Jadual 23 menunjukkan bilangan kertas siasatan yang dibuka pada tahun 2024 mengikut subseksyen kesalahan bagi tahun 2023 dan 2024. Jumlah kertas siasatan tertinggi adalah bagi kesalahan di bawah seksyen 39 iaitu sebanyak 11 kes berbanding diikuti oleh subseksyen 56(3) sebanyak sembilan (9) kes. Secara keseluruhannya, bilangan kes pada tahun 2024 meningkat iaitu sebanyak 26 kes berbanding 19 kes pada tahun 2023.

MELESTARIKAN KEHARMONIAN PERUSAHAAN

Sistem Upah Yang Dikaitkan Dengan Produktiviti/Productivity-Linked Wage System (PLWS)

PLWS adalah merupakan satu sistem pembayaran upah berdasarkan produktiviti bagi meningkatkan daya saing syarikat di peringkat global dan memupuk kestabilan pekerjaan.

Selaras dengan dasar kerajaan untuk menggalakkan pelaksanaan PLWS di semua industri di Malaysia, JPPM dengan kerjasama perunding latihan iaitu MPC Associate telah mengambil langkah-langkah untuk mempromosikan PLWS dengan lebih meluas melalui aktiviti seperti lawatan harmoni, dialog sosial, seminar, bengkel dan lain-lain.

Rajah 13 menunjukkan peningkatan bilangan majikan yang telah melaksanakan PLWS bagi tahun 2024 iaitu sebanyak 3,640 dan peningkatan sebanyak 527,088 bagi bilangan pekerja yang menikmati faedah PLWS bagi tahun 2024. Manakala, Jadual 24 menunjukkan bilangan majikan yang telah melaksanakan PLWS mengikut sektor bagi tahun 2024.



Rajah 13: Bilangan Majikan Yang Melaksanakan PLWS dan Bilangan Pekerja Yang Menikmati Faedah Pelaksanaan PLWS Pada Tahun 2023-2024

SEKTOR	BILANGAN MAJIKAN YANG MELAKSANAKAN PLWS	BILANGAN PEKERJA YANG MENIKMATI FAEDAH PELAKSANAAN PLWS
Pembuatan	988	280,412
Perkhidmatan	2,264	190,297
Pembinaan	152	19,476
Pertanian	236	36,903
Lain-Lain	0	0

Jadual 24: Bilangan Majikan Yang Melaksanakan PLWS dan Jumlah Pekerja Yang Menikmati Faedah Pelaksanaan PLWS Mengikut Sektor Bagi Tahun 2024

Program Bimbingan Peningkatan Produktiviti Dan Keharmonian Perusahaan Melalui PLWS

Program Bimbingan Peningkatan Produktiviti dan Keharmonian Perusahaan melalui PLWS (BPLWS) Tahun 2024 merupakan salah satu langkah proaktif JPPM dalam melaksanakan Strategi 5 di bawah PETIK (Teras 4) iaitu Pemerkasaan Dasar dan Perundangan Perburuhan bagi menggalakkan sistem upah yang berpatutan yang dikaitkan dengan produktiviti dan prestasi melalui pemantapan pelaksanaan PLWS.

Melestarikan Keharmonian Perusahaan

Pelaksanaan PLWS memberi banyak manfaat kepada semua pihak melalui peningkatan keuntungan, produktiviti dan kadar upah agar syarikat lebih berdaya saing. Ia adalah salah satu instrumen penting dan kritikal ke arah budaya berasaskan prestasi dan penghasilan produktiviti yang tinggi seterusnya dapat merealisasikan negara ke arah ekonomi berpendapatan tinggi.

Program yang telah mula dilaksanakan pada tahun 2019 berperanan sebagai projek perintis PLWS hasil kerjasama JPPM dengan MPC yang berjaya membimbing 15 buah syarikat dalam melaksanakan PLWS. Pada 2024, JPPM melaksanakan program ini menggunakan perkhidmatan penyedia latihan yang diiktiraf oleh MPC bagi menjalankan BPLWS melalui empat (4) fasa utama iaitu:

- Fasa (1) Kursus Bimbingan dan Latihan – Modul 1 & Modul 2;
- Fasa (2) Sesi Attachment ke syarikat;
- Fasa (3) Sesi Virtual Coaching; dan
- Fasa (4) Jawatankuasa Teknikal Panel Penilai Pengesahan Pelaksanaan PLWS & Pelaporan.



Rajah 14: Ringkasan Keseluruhan Program

Pelaksanaan program BPLWS 2024 telah melibatkan penyertaan seramai 48 syarikat yang bermula sejak Februari 2024 dan berakhir pada November 2024. Para peserta terlibat secara menyeluruh dalam tiga (3) fasa utama. Pada fasa terakhir iaitu Jawatankuasa Teknikal Panel Penilai Pengesahan Pelaksanaan PLWS telah bersetuju untuk memperakukan 42 syarikat yang layak diberi Sijil Pengesahan Pelaksanaan PLWS manakala enam (6) syarikat diberi Sijil Penyertaan.



Simposium Keharmonian Perusahaan Tahun 2024

Simposium Keharmonian Perusahaan merupakan salah satu program di bawah PETIK bertujuan meningkatkan pengetahuan dan kefahaman pihak majikan berhubung peranan Jabatan dalam mengekalkan keharmonian perusahaan. Selain itu, program ini dapat meningkatkan kesedaran majikan dan pekerja serta kesatuan sekerja pekerja tentang hubungan majikan-pekerja di samping meningkatkan kepatuhan kepada undang-undang berkaitan pekerjaan dan perhubungan perusahaan.

Program ini bermatlamat sebagai platform perkongsian idea mengenai isu dan cabaran pihak majikan serta pekerja dalam memelihara keharmonian perusahaan di tempat pekerjaan. Hasil daripada simposium ini telah memberi impak positif kepada pemegang taruh bagi meningkatkan hubungan keharmonian majikan-pekerja.

TARIKH	TEMPAT	PENCERAMAH JEMPUTAN	PENYERTAAN
25 April 2024	Sabah Hotel	<ol style="list-style-type: none"> En. Dedua anak Taim @ Tiam, Pengarah Bahagian Pemulihan Kerja & Pengurusan Rundingn Damai JPPM En. Ahmad Badri bin Jaafar @ Ismail, Pengarah Bahagian Pertikaian Perusahaan JPPM 	88 orang peserta
07 Mei 2024	Swiss BelHotel, Kuantan Pahang	<ol style="list-style-type: none"> Pn. Azma binti Abdul Rahman, Ketua Penolong Pengarah Tuan Mansor bin Ibrahim, Konsultan MEF Ts. Dr. Nasrul Hadi bin Johari, Pengarah Pusat Kecemerlangan Teknologi Industri Termaju Universiti Malaysia Pahang AL-Sultan Abdullah 	133 orang peserta
09 Mei 2024	Hotel Pullman Miri Waterfront, Sarawak	<ol style="list-style-type: none"> Pn. Norhafizah binti Ismail, Penolong Pengarah JPP Sarawak Cik Chong Chun Nee, Ketua Penolong Pengarah JPP Sarawak Pn. Noorlia Mahlee, Penolong Pengarah JPP Sarawak Pn. Dorhea Chuat, Pengarah Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja (JHEKS) Sarawak En. Rymie bin Mohd Ramli, Penolong Kanan Pengarah Pejabat Tenaga Kerja Miri 	175 orang peserta
15 Mei 2024	Sunway Hotel BigBox, Johor Bahru	<ol style="list-style-type: none"> Pn. Zainab binti Kamar, Pengarah Bahagian Perundangan Dr. Mohd Ridwan bin Abdul Razak, Pensyarah Kanan Fakulti Pengurusan dan Ekonomi YBhg. Dato' Mohamed Dauzkaply Nor bin Ghazali, Naib Pengerusi MTUC & Pengerusi Jawatankuasa Perhubungan Perusahaan En. Lavaniyan Nathan, Penceramah Syarikat Perunding Pn. Anis Dielia binti Zakaria, Penceramah Hijrah Water Sdn Bhd 	114 orang peserta

BAB 3: PENCAPAIAN AKTIVITI JPPM

Ke arah Melestarikan Keharmonian Perusahaan

TARIKH	TEMPAT	PENCERAMAH JEMPUTAN	PENYERTAAN
15 Mei 202	Hotel Royale Chulan, Kuala Lumpur	<ol style="list-style-type: none"> En. John Mark, Penolong Kanan Pengarah Pn. Rajeswari Karupiah, Mantan Pengerusi Mahkamah Perusahaan Malaysia En. R. Kumarappan, Firma Guaman Jeeva & Partnership 	123 orang peserta
16 Mei 2024	Dorsett Grand Subang, Selangor	<ol style="list-style-type: none"> En. Majdhan Bek bin Abd Wahid, Ketua Penolong Pengarah YBhg. Dato' Nathan K Suppiah, Timbalan Presiden Federation of Malaysian Manufacturer (FMM) YBhg. Dato' Mohamed Dauzkaply Nor bin Ghazali, Naib Pengerusi MTUC & Pengerusi Jawatankuasa Perhubungan Perusahaan Yang Arif Pn. Eswary Maree, Pengerusi Mahkamah Perusahaan Malaysia 	120 orang peserta
06 Jun 2024	Grand Swiss-BelHotel, Melaka	<ol style="list-style-type: none"> Dato' Haji Shamsuin bin Bardan, Pengarah Eksekutif MEF Dato' Abdul Halim bin Mansor, Setiausaha Agung, National Union of Petroleum and Chemical Industry Workers (NUPCIW) En. Junhamizan bin Zainal, Penolong Kanan Pengarah JHEKS 	101 orang peserta
24 Jun 2024	Duyong Marina & Resort, Terengganu	<ol style="list-style-type: none"> En. Marzuki bin Abd. Rashid @ Zakaria Cik Siti Khairunisa bt Rosdee, HRD Corp Wilayah Timur En. Rosli bin Zakaria, Pengarah JHEKS Terengganu En. Ros Kazeli bin Ramli, Jabatan Tenaga Kerja Terengganu 	100 orang peserta
25 Julai 2024	Bertam Resort, Pulau Pinang	<ol style="list-style-type: none"> En. Ahmad Badri bin Jaafar @ Ismail, Pengarah Bahagian Pertikaian Perusahaan JPPM Pn. Shalani Devi a/p Madawan, Senior Consultant MEF Northern Region Tn. Hj. Mohd Effendy bin Abdul Ghani, Presiden Union of Postal Clerical Workers (UPCW) 	128 orang peserta
30 Julai 2024	MH Hotel, Ipoh Perak	<ol style="list-style-type: none"> En. Majdhan Bek bin Abd Wahid, Ketua Penolong Pengarah JPP Pn. Nurul Nazua binti Abdul Aziz, Penolong Pengarah JPP En. Muhammad Hafiz bin Awang Satiah, Wakil MEF En. Jey Kumar a/l Raman, Wakil All Malayan Estate Staff Union (AMESU) 	121 orang peserta

TARIKH	TEMPAT	PENCERAMAH JEMPUTAN	PENYERTAAN
06 Ogos 2024	Raia Hotel & Convention Centre, Alor Setar Kedah	<ol style="list-style-type: none"> En. Norzulhilmie bin Mohd Salleh, Pegawai JPP Kedah/Perlis En. Muhamad Yusof bin Mokhtar, Timbalan Pegawai Jabatan Tenaga Kerja Kedah En. Ng Lai Choon, Pengerusi FMM En. Vijay Veeriah, Wakil MTUC 	93 orang peserta
08 Ogos 2024	Hotel Palm, Seremban Negeri Sembilan	<ol style="list-style-type: none"> Pn. Azma binti Abdul Rahman, Ketua Penolong Pegawai En. Mohd Nizam bin Kamaruzaman, Country Human Resources Manager On Semiconductor Malaysia Sdn. Bhd. Pn. Hafizah Nabilah binti Idris, Pegawai JHEKS Melaka & Negeri Sembilan Dato' Mohamaed Shafie BP Mammal, Presiden Majlis Rangkaian Kesatuan Sekerja Antarabangsa Malaysia 	111 orang peserta

Jadual 25: Butiran Penganjuran Simposium Keharmonian Perusahaan Tahun 2024

Pencapaian Aktiviti Keharmonian Perusahaan

JPPM memainkan peranan penting dalam melaksanakan peruntukan di bawah Akta 177 untuk mempromosikan dan mengekalkan keharmonian perusahaan serta memperkasa dan menyelaraskan pertikaian yang wujud di antara majikan, pekerja dan kesatuan sekerja mereka. Sebagai langkah proaktif dalam usaha untuk memenuhi peranan tersebut, JPPM telah melaksanakan pelbagai program seperti dialog sosial, lawatan harmoni, promosi di media massa dan juga di media sosial. Ini adalah bertujuan untuk memenuhi visi dan misi Jabatan bagi mewujudkan suasana perhubungan perusahaan yang aman dan tenteram dalam negara.

Program Dialog Sosial yang dijalankan oleh pejabat JPP negeri dengan matlamat untuk meningkatkan kesedaran dalam mewujudkan hubungan dua hala yang positif dan konstruktif di tempat kerja sekaligus dapat mengurangkan kejadian tindakan perusahaan (mogok, piket dan sekat masuk) yang boleh menjejaskan keharmonian di tempat pekerjaan. Dialog sosial yang efektif dapat memberi manfaat kepada semua pihak iaitu pemain industri dan kerajaan sebagai pembuat dasar untuk mencapai keseimbangan antara pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan sosial terus mampan dan berdaya tahan.

Program Lawatan Harmoni merupakan inisiatif Jabatan bagi memperkukuhkan hubungan antara majikan, pekerja dan kesatuan sekerja mereka dalam sektor pekerjaan. Program ini bertujuan untuk mewujudkan suasana kerja yang harmoni (*decent work*) dan memahami cabaran serta keperluan setiap pihak dalam industri.

Pada tahun 2024, sebanyak 918 program Dialog Sosial dan 2,913 program Lawatan Harmoni telah berjaya dijalankan seperti di Jadual 26.

JENIS PROGRAM	TAHUN		
	2022	2023	2024
Dialog Sosial	970	834	918
Lawatan Harmoni	2,929	2,846	2,913

Jadual 26: Bilangan Program Dialog Sosial dan Lawatan Harmoni Tahun 2022–2024

Promosi JPPM di Media

Pelaksanaan promosi Jabatan di media sama ada di media massa atau media sosial adalah bertujuan untuk meningkatkan kesedaran dan kefahaman orang ramai terhadap fungsi, peranan dan pencapaian Jabatan. Inisiatif ini dilihat bukan sahaja dapat menyebarkan informasi berhubung Jabatan bahkan dapat membina imej yang positif terhadap Jabatan dalam usaha untuk menyampaikan perkhidmatan yang terbaik kepada masyarakat.



PEMBANGUNAN MODAL INSAN DAN PENGURUSAN KEWANGAN YANG MAPAN

Dalam usaha memperkasakan lagi pentadbiran serta operasi Jabatan, pembangunan modal insan dan pengurusan kewangan yang mapan merupakan elemen penting dalam memastikan segala objektif serta matlamat Jabatan dapat direalisasikan. Jabatan meletakkan fokus untuk meningkatkan profesionalisme, kompetensi dan kualiti pegawai secara keseluruhannya.

Kursus Dan Latihan Tahun 2024

Selari dengan tekad untuk membangun dan memperkasa modal insan, Jabatan telah menyelaraskan dan menganjurkan sebanyak 14 kursus dan latihan yang melibatkan penyertaan warga JPPM dari pelbagai kumpulan perkhidmatan sepanjang tahun 2024.

NAMA KURSUS / LATIHAN	TEMPAT	TARIKH PENGANJURAN
Kursus Pemantapan PLWS Tahun 2024	Mardhiyyah Hotel & Suites, Shah Alam, Selangor	19 - 22 Februari 2024
Bengkel Semakan Semula Modul Keharmonian Perusahaan	Grand Ion Delemen Hotel, Genting Highlands, Pahang	28 Februari 2024 - 1 Mac 2024
Bengkel Pelaksanaan Program Pengiktirafan PLWS 2024	Pulse Grande Hotel, Putrajaya	27 Februari 2024
Bengkel Bacaan Pruf Penerbitan Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia Tahun 2024	Bilik Mesyuarat Utama, JPPM	4 April 2024
Retreat Pindaan Peraturan-Peraturan Perhubungan Perusahaan	Metro Hotel Bukit Bintang, Kuala Lumpur	22 - 25 April 2024
Bengkel Hands-On Fungsian Baharu Di Dalam Sistem (EMSC)	Bilik Latihan ICT, Setia Perkasa 3, Kompleks Setia Perkasa	11 - 12 Jun 2024
Bengkel Pemurnian Modul Keharmonian Perusahaan di bawah PETIK	Swiss-Belhotel Kuantan, Pahang	25 - 28 Jun 2024
Bengkel ICT RMKe-13	Hotel Royale Chulan Kuala Lumpur	20 - 22 Julai 2024
Kursus Pengukuhan dan Pemantapan Kumpulan Pelaksana Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia Tahun 2024	Bukit Merah Laketown Resort, Taiping, Perak	12 - 14 Ogos 2024
Bengkel Penyediaan Dokumen Kawalan Dalaman JPPM 2024	Hotel Royale Chulan Kuala Lumpur	28 - 30 Oktober 2024

BAB 3: PENCAPAIAN AKTIVITI JPPM

Ke arah Melestarikan Keharmonian Perusahaan

NAMA KURSUS / LATIHAN	TEMPAT	TARIKH PENGANJURAN
Bengkel Membangunkan SOP Pertikaian Perusahaan Di Bawah Pelan Tindakan Keharmonian Perusahaan (PETIK)	Mardhiyyah Hotel & Suites, Shah Alam, Selangor	4 - 7 November 2024
Bengkel Penyediaan Buku Analisa Award & Citation Kes-kes Berkaitan Pemulihan Kerja Di Bawah Seksyen 20 Akta Perhubungan Perusahaan	Sama-Sama Hotel KLIA, Sepang, Selangor	4 - 6 November 2024
Bengkel Pemantapan Program Pelaksanaan PETIK Di Bawah RMKe-12 Bagi Tahun 2025	Hotel Royale Chulan Kuala Lumpur	18 - 20 November 2024
Bengkel Pengukuhan Pelan Tindakan Keharmonian Perusahaan Nasional (PETIK) Peringkat Pengurusan Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia (JPPM) Tahun 2024	Le Meridien Kota Kinabalu, Sabah	24 - 27 November 2024

Jadual 27: Kursus dan Latihan bagi Tahun 2024



Penajaan Melanjutkan Pelajaran

Jabatan amat mengalu-alukan semua pegawai untuk meningkatkan kemahiran dan pengetahuan melalui pengajian lanjutan di semua peringkat bagi memperkukuh kepakaran dalam bidang masing-masing. Jabatan juga menyokong usaha pegawai mendapatkan tajaan atau biasiswa daripada kerajaan atau mana-mana agensi yang menawarkan pembiayaan pendidikan. Langkah ini bukan sahaja memberi manfaat kepada pegawai dalam pembangunan kerjaya mereka, tetapi juga meningkatkan kecekapan serta kualiti perkhidmatan jabatan secara keseluruhan.

Bagi tahun 2024, terdapat seorang (1) pegawai telah berjaya mendapatkan tajaan lanjutan pelajaran seperti di Jadual 28:

PEGAWAI	PERINGKAT LANJUTAN	TAJAN
Umi Saleha binti Mohd Muslim @ Muslim	Ijazah Sarjana	Jabatan Perkhidmatan Awam

Jadual 28: Pegawai JPPM yang Mendapat Tajaan Lanjutan Pelajaran bagi Tahun 2024

Penerima Anugerah Perkhidmatan Cemerlang Tahun 2024

BIL	NAMA	JAWATAN/PEJABAT
1	Siti Norhayati binti Mohd Sharif	Pegawai Perhubungan Perusahaan S10 JPP Selangor
2	Mohd Ridzuan bin Mohamad Johari	Pegawai Perhubungan Perusahaan S10 Bahagian Perundangan
3	Noramirah binti Ali	Pegawai Perhubungan Perusahaan S10 JPP Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur
4	Suriza binti Sulaiman	Pegawai Perhubungan Perusahaan S10 (Fleksi) Bahagian Pertikaian Perusahaan
5	Effa Izuan binti Ab Jabar	Pegawai Perhubungan Perusahaan S10 (Fleksi) JPP Selangor
6	Noorlia binti Mahlee	Pegawai Perhubungan Perusahaan S10 (Fleksi) JPP Sarawak
7	Amira Syabana binti Rosli	Pegawai Perhubungan Perusahaan S10 (Fleksi) Bahagian Perancangan & Penyelidikan Dasar
8	Norhakimah binti Saliudin	Pegawai Perhubungan Perusahaan S9 Bahagian Keharmonian Perusahaan
9	Siti Sarah binti Aziz	Pegawai Perhubungan Perusahaan S9 Bahagian Pemulihan Kerja dan Pengurusan Rundingan Damai

BIL	NAMA	JAWATAN/PEJABAT
10	Aisyah Song Wei Fen binti Abdullah	Pegawai Perhubungan Perusahaan S9 JPP Perak
11	Iskandar bin Nasir	Pegawai Perhubungan Perusahaan S9 JPP Sabah
12	Zafyraa binti Zakaria	Penolong Pegawai Tadbir N5 Bahagian Khidmat Pengurusan
13	Marina binti Mat Hussin	Pembantu Tadbir (P/O) N2 Bahagian Pertikaian Perusahaan
14	Amir Hamzah bin Abu Zain	Pembantu Tadbir (P/O) N2 Bahagian Pemulihan Kerja dan Rundingan Damai
15	Nor Nabilah binti Che Adenan	Pembantu Tadbir (P/O) N2 JPP Melaka
16	Shyamsul Ibrahim bin Ariffin	Pembantu Khidmat Am H1 JPP N.Sembilan
17	Abd Razak bin Tompong	Pembantu Khidmat Am H1 JPP Johor
18	Asrul Sany bin Adnan	Pembantu Khidmat Am H1 JPP Kedah/Perlis

Jadual 29: Penerima Anugerah Perkhidmatan Cemerlang Tahun 2024

Majlis Bersama Jabatan

Majlis Bersama Jabatan (MBJ) merupakan suatu usaha penting dalam memastikan kebajikan warga Jabatan diberi perhatian oleh pihak pengurusan agar dapat memelihara dan menambah baik keharmonian di dalam Jabatan. Bagi tahun 2024, Jabatan telah berjaya menganjurkan sebanyak tiga (3) kali Mesyuarat MBJ sebagaimana yang ditetapkan di dalam Pekeliling Perkhidmatan. Isu yang dibangkitkan adalah berkaitan dengan perkhidmatan dan kebajikan pegawai dan kakitangan Jabatan.

MESYUARAT	TARIKH	TEMPAT
MBJ Bilangan 1/2024	20 Mei 2024	Secara hibrid di Bilik Mesyuarat Utama, JPPM dan atas talian
MBJ Bilangan 2/2024	19 September 2024	Secara hibrid di Bilik Mesyuarat Utama, JPPM dan atas talian
MBJ Bilangan 3/2024	15 Disember 2024	Secara hibrid di Bilik Mesyuarat Utama, JPPM dan atas talian

Jadual 30: Penganjuran Mesyuarat MBJ Tahun 2024

Prestasi Perbelanjaan Kewangan JPPM Tahun 2024

Pengurusan kewangan yang mapan dan berkesan merupakan tunjang kepada pelaksanaan operasi harian dan program-program JPPM. Sejalan 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 2024. Perbelanjaan tersebut adalah melibatkan peruntukan mengurus dan peruntukan pembangunan sebagaimana yang telah diluluskan dalam pembentangan belanjawan 2024. Kejayaan Jabatan melaksanakan program dan aktiviti di bawah Pelan Strategik JPPM 2021-2025 telah melonjakkan prestasi perbelanjaan Jabatan kepada 101.4 peratus dan berjaya melebihi sasaran yang telah ditetapkan.

PERUNTUKAN DITERIMA TAHUN 2024	
Peruntukan Mengurus	RM18,131,080.00
Peruntukan Pembangunan	RM10,374,254.59
Jumlah	RM28,505,334.59
PERBELANJAAN TAHUN 2024	
Perbelanjaan Mengurus	RM18,749,227.50 (103.41%)
Perbelanjaan Pembangunan	RM9,899,159.85 (95.42%)
Jumlah	RM28,648,387.35 (100.5%)

Jadual 31: Maklumat Prestasi Perbelanjaan Kewangan JPPM Tahun 2024

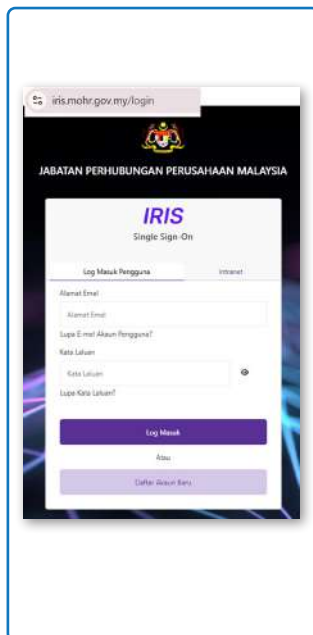
PENGUKUHAN PENYAMPAIAN PERKHIDMATAN

Industrial Relations Information System (IRIS)

Dalam usaha memperkasakan lagi mutu penyampaian perkhidmatan berkesan, JPPM membangunkan sistem rasmi baharu jabatan yang dikenali sebagai IRIS dengan kerjasama Bahagian Pengurusan Maklumat (BPM) KESUMA melalui pihak pembekal perkhidmatan yang dilantik melalui peruntukan pembangunan di bawah RMKe-12. Sistem ini mula dibangunkan mulai bulan Oktober 2023 dan dijangka go live pada bulan Jun 2025. IRIS melibatkan proses kerja operasi utama Jabatan bermula dari pendaftaran kes yang melibatkan kes-kes pertikaian perusahaan secara individu atau berkelompok direkodkan sehingga keputusan kes dikeluarkan. Semua aliran kerja yang terlibat adalah dilaksanakan secara atas talian (*online*).

Sistem ini boleh digunakan di semua peringkat melibatkan peringkat Pengurusan Tertinggi hingga Pembantu Tadbir di Ibu Pejabat dan Pejabat Negeri. Beberapa modul di dalam IRIS juga boleh diakses oleh pelanggan Jabatan seperti majikan, pekerja dan kesatuan sekerja. IRIS juga mampu mengumpulkan maklumat kes yang dikendalikan di seluruh Malaysia. Selaras dengan itu, laporan statistik dapat dijana dengan tepat.

Berikut merupakan antaramuka dan modul-modul utama yang terdapat di dalam IRIS:



IRIS: MODUL EMS

Menguruskan kes yang berkaitan dengan pembuangan kerja, pertikaian di tempat kerja dan isu-isu lain di bawah Bahagian Perundangan JPPM.

IRIS: MODUL EKEP

Mengurus dan mengendali aktiviti keharmonian perusahaan di JPPM seperti lawatan harmoni ke syarikat dan program dialog sosial di antara JPPM, majikan, pekerja dan Kesatuan Sekerja.

IRIS: MODUL IHI

Instrumen mengukur tahap hubungan pekerja dan majikan di Malaysia dan merupakan harta intelek rasmi pertama JPPM yang telah didaftarkan di bawah MyIPO.

IRIS: MODUL SIR

Merangkumi pelbagai aktiviti pengurusan seperti pengurusan aduan dan kepuasan pelanggan yang terbuka kepada orang awam manakala submodul lain adalah untuk kegunaan dalaman JPPM.

Fungsi IRIS ialah:

- mendigitalkan proses kerja di Jabatan;
- meningkatkan imej Jabatan seiring dengan era digitalisas;
- membina ekosistem hubungan industri yang lebih harmoni;
- menjamin keselamatan data melalui perlindungan maklumat di dalam sistem;
- mempercepatkan pengurusan kes-kes yang melibatkan operasi utama Jabatan dan dapatan data secara masa nyata (*real time*); dan
- memudahkan pelanggan Jabatan berurusan dengan JPPM.

Penerbitan JPPM 2024

Jabatan komited dalam usaha penerbitan sebagai salah satu kaedah penyebaran maklumat dan meningkatkan kesedaran dalam kalangan masyarakat. Penerbitan pelbagai bahan dapat memastikan maklumat berkaitan dasar, peraturan, serta perkembangan dalam bidang perhubungan industri dapat diakses oleh semua pihak yang berkepentingan.

Tahun 2024 menyaksikan kejayaan penerbitan enam (6) handbook terkini Jabatan. Handbook ini telah melalui proses kemaskini di mana berlakunya perubahan peruntukan dalam Akta 177 serta pindaan kepada Peraturan-peraturan Perhubungan Perusahaan 2009.

Handbook ini merupakan bahan promosi Jabatan yang berperanan sebagai pemakluman fungsi Jabatan secara langsung kepada pelanggan Jabatan. Penerbitan handbook ini akan membolehkan pelanggan Jabatan serta masyarakat industri akan lebih peka dan jelas dengan fungsi Jabatan. Pelanggan jabatan juga boleh memperoleh maklumat berhubung platform dan prosedur yang betul, selari dengan perubahan keadaan semasa. Penggunaan handbook ini juga diharapkan dapat mengekalkan dan meningkatkan lagi tahap keharmonian perusahaan dalam negara.



Laporan Tahunan 2023



Statistik dan Petunjuk-Petunjuk Utama 2023



Handbook: Aduan di bawah Seksyen 8 Akta 177



Handbook: Perundingan dan Perjanjian Kolektif



Handbook: Representasi Pemulihan Kerja



Handbook: Pertikaian Perusahaan di bawah Seksyen 18 Akta 177



Handbook: Tindakan Perusahaan



Handbook: Tuntutan Pengiktirafan

• BAB 4

PERCAMBAHAN MINDA

- ARTIKEL 1:
INGKAR ARAHAN MAJIKAN MENGAMBIL VALSIN COVID-19
 - ARTIKEL 2:
PENGALAMAN PENGENDALIAN UNDI SULIT
 - ARTIKEL 3:
PERTIKAIAN PERUSAHAAN DAN PENYELESAIAN
PERTIKAIAN ALTERNATIF
-



ARTIKEL 1

INGKAR ARAHAN MAJIKAN MENGAMBIL VAKSIN COVID-19

Tuan Nonie Suhaily binti Wan Ab Aziz, Malarveely A/P Mariappan
Jabatan Perhubungan Perusahaan Johor

Pengenalan

Di dalam kes Mazuna Begum binti Kadir Mira (Perayu) lawan Malaysia Airlines Berhad (Syarikat), Award No 196 tahun 2024, Mahkamah Perusahaan telah memutuskan bahawa keingkaran Perayu mengambil Vaksin Coronavirus Disease 19 (COVID-19) merupakan satu salah laku serius yang mewajarkan pembuangan kerja.

Latar Belakang Kes

Perayu di dalam kes ini merupakan seorang *Leading Cabin Crew* yang bekerja semenjak tahun 2015 dengan Syarikat. Pertikaian bermula pada 20 Ogos 2021 apabila Perayu menerima surat tunjuk sebab atas ketidakpatuhan arahan Syarikat untuk mendapatkan Vaksin COVID-19 sebagaimana dasar Syarikat bertajuk “*Malaysian Aviation Group (MAG) COVID-19 Immunisation Policy*” yang diperkenalkan pada 6 Julai 2021. Polisi ini mewajibkan semua pekerja Syarikat untuk mengambil Vaksin COVID-19 termasuk Perayu.

Perayu telah menjawab surat tunjuk sebab pada 21 Ogos 2021 telah menyatakan dengan jelas bahawa beliau mempunyai hak memilih untuk tidak divaksin kerana risau dengan kesan sampingan yang akan didapati. Walaupun Perayu telah diterangkan oleh Syarikat mengenai *mild effect* vaksin tersebut dan kesan sampingan serius adalah amat jarang sekali berlaku, Perayu kekal dengan pendiriannya. Mengambil kira faktor keselamatan sejagat, Syarikat telah menamatkan khidmat Perayu atas sebab ingkar arahan pada 13 September 2021.

Syarikat di pihak yang lain berhujah bahawa mereka terikat dengan kewajipan di bawah undang-undang untuk menyediakan serta memastikan persekitaran kerja yang sihat dan selamat bukan hanya kepada pekerja, tetapi juga kepada masyarakat awam. Ini seiring dengan kehendak di bawah Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 serta Program Imunisasi Kebangsaan COVID-19 yang diumumkan oleh Kerajaan pada awal tahun 2021. Terbitan polisi syarikat adalah lanjutan daripada perkara ini.

Syarikat telah melancarkan *MAG Vaccination Tracking Form* untuk menjejak status vaksinasi semua pekerja Syarikat. Perayu enggan mengambil vaksin walaupun telah dijelaskan bahawa kesan sampingan adalah sangat minima. Syarikat mengaku terdapat sebilangan pekerja yang dikecualikan daripada vaksinasi atas sebab perubatan, di mana laporan perubatan disertakan di dalam kes-kes tersebut namun Perayu gagal memberi apa-apa dokumen sokongan kepada Syarikat untuk mengecualikan beliau daripada vaksinasi. Perayu telah diberi peluang membela diri melalui surat tunjuk sebab dan memandangkan Perayu kekal dengan pendirian tanpa apa-apa bukti sokongan, maka Syarikat memutuskan untuk menamatkan khidmat Perayu.

Keputusan Mahkamah Perusahaan

Mahkamah Perusahaan di dalam kes ini telah memutuskan dua persoalan iaitu sama ada Perayu bersalah atas salah laku ingkar arahan dan sekiranya bersalah adakah hukuman pembuangan kerja itu wajar.

Dapatan Mahkamah Perusahaan

Mahkamah Perusahaan di dalam kes ini telah memutuskan dua persoalan iaitu sama ada Perayu bersalah atas salah laku ingkar arahan dan sekiranya bersalah adakah hukuman pembuangan kerja itu wajar.

- Perayu sedia maklum mengenai peri pentingnya dasar syarikat dan juga *National COVID-19 Immunisation Programme (NIP)*, yang diumumkan oleh kerajaan pada awal tahun 2021. Keingkaran Perayu mempunyai implikasi langsung terhadap tanggungjawab majikan untuk menyediakan persekitaran kerja yang sihat dan selamat kepada pekerja dan orang awam.
- Syarikat dan Perayu juga saling bertanggungjawab untuk memastikan pematuhan undang-undang di bawah Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 serta dasar syarikat.
- Perayu telah diberi surat tunjuk sebab untuk membela diri.
- Mahkamah tidak menafikan *legitimate right* Perayu untuk risau berhubung kesan sampingan vaksinasi walau bagaimanapun kerisauan itu perlu munasabah dan disokong dengan justifikasi dari segi perubatan.
- Perayu juga menyatakan di Mahkamah Perusahaan bahawa pengecualian akan diberi kepada mana-mana pekerja sekiranya disokong dengan laporan perubatan, namun demikian Perayu sendiri gagal mengemukakan laporan perubatannya.

- Perayu melalui *Company Witness 1 (COW1)*, Dr Mohammad Razin Kamarulzaman, seorang individu yang bertauliah di dalam bidang perubatan telah memberi penjelasan secara bertulis melalui emel kepada Perayu dan memberi jaminan kesan sampingan vaksinasi adalah minimum dan daripada 10,751 pekerja Syarikat, tiada seorang pun yang mendapat kesan sampingan yang serius. Namun begitu tiada langkah proaktif diambil oleh Perayu selepas maklumbalas tersebut.
- Perayu gagal memberi maklumbalas selepas 16 hari emel diterima daripada COW1. Dalam keadaan penularan COVID-19 yang tidak terkawal, Syarikat perlu bertindak cepat dan penamatan dilakukan.
- Mahkamah Perusahaan bagi persoalan ini memutuskan bahawa Perayu bersalah kerana telah ingkar terhadap Polisi Imunisasi syarikat.

Sama Ada Perayu Bersalah Atas Salah Laku

- Keingkaran Perayu terhadap Polisi Imunisasi syarikat memberi risiko yang besar kepada Syarikat dalam menyediakan persekitaran kerja yang sihat dan selamat kepada pekerja dan orang awam, tambahan pula, tugas perayu sebagai *Leading Cabin Crew* yang pada umumnya mempunyai kontak rapat dengan pelanggan.
- Mahkamah Perusahaan mendapati MAG Immunisation Policy yang diterbitkan oleh syarikat adalah satu polisi yang *lawful and reasonable* seiring dengan hasrat kerajaan di bawah NIP. Di dalam kes *Ngeow Voon Yean v Sungai Wang Plaza Sdn. Bhd./ Landmarks Holding Berhad (2006) 3 CLJ 387* disebut “*it is the duty of all employees to obey the employer’s lawful and reasonable orders or instructions and any willful refusal would warrant dismissal.*”
- Tiada merit terhadap dakwaan diskriminasi Perayu memandangkan dasar yang dibuat oleh syarikat terpakai kepada semua pekerja Malaysian Aviation Group.
- Pandemik COVID-19 telah memberi impak yang besar kepada semua pihak dan Mahkamah Perusahaan berpandangan “*Private or sectional interests which are inconsistent with the larger and greater interest of the nation or public must give away to the latter.*”
- Mahkamah Perusahaan memutuskan hukuman pemuangan kerja itu wajar.

Rumusan Kes

Berdasarkan kes ini, beberapa perkara penting boleh dijadikan sebagai panduan pada masa hadapan dalam menghadapi keadaan/situasi luar jangka seperti pandemik COVID-19:

- Apabila wujudnya satu dasar syarikat yang *lawful and reasonable*, maka mana-mana pekerja yang ingin mencabar dasar tersebut perlu mempunyai justifikasi yang munasabah termasuk melampirkan Laporan Perubatan yang berkaitan.

- Jenis dan persekitaran kerja seseorang pekerja merupakan antara faktor pemberat yang menentukan keseriusan suatu salah laku.
- Walaupun tiada siasatan dalaman di dalam kes ini, surat tunjuk sebab dan inisiatif syarikat untuk menangani isu yang dibangkitkan oleh pekerja diterima oleh Mahkamah Perusahaan akan prinsip kepentingan dan kebaikan sejagat adalah yang utama berbanding kepentingan individu.

Rujukan

Mazuna Begum Binti Kadir Mira v Malaysia Airlines Berhad Award (2024) IRC 196 Ngeow Voon yeon v Sungai Wang Plaza (2006) 3 CLJ 387

ARTIKEL 2

PENGALAMAN PENGENDALIAN UNDI SULIT

Chong Chun Nee

Jabatan Perhubungan Perusahaan Sarawak

Pengenalan

Artikel ini merupakan pengalaman pengendalian undi sulit yang telah dijalankan di negeri Sarawak. Undi sulit ini dijalankan untuk menentukan sokongan pekerja bagi membolehkan kesatuan sekerja mewakili pekerja syarikat. Namun begitu, proses undi sulit ini secara langsung dapat menjadi interaksi yang baik antara majikan dan pekerja serta kesatuan sekerja.

Proses Undi Sulit

Proses tuntutan pengiktirafan bermula dengan penerimaan Borang A (Borang Tuntutan Pengiktirafan) daripada kesatuan sekerja kepada majikan yang disalinkan kepada KPPP. Sekiranya majikan enggan memberi pengiktirafan, maka proses undi sulit akan dilaksanakan bagi menentukan peratusan pekerja yang berada dalam skop keahlian kesatuan tersebut yang bersetuju supaya kesatuan sekerja diberi tanggungjawab mewakili pekerja dalam perundingan kolektif dan pertikaian lain.

Pihak JPP Negeri akan memulakan proses undi sulit atas arahan KPPP. Sekiranya berlaku konflik, JPP Negeri perlu membawa kedua-dua pihak ke meja rundingan. Oleh itu, peranan JPP Negeri penting bagi memastikan penyelesaian konflik antara kesatuan sekerja dengan majikan dapat diselesaikan di meja rundingan dan menyatukan lagi keharmonian hubungan industri sebelum undi sulit dimulakan. Ini penting untuk mengelakkan insiden berlaku seperti *union busting* dan tindakan perusahaan. Perkara seterusnya ialah kedua-dua pihak perlulah bersedia untuk bertolak ansur dalam mencapai penyelesaian. Selain itu, kedua-dua pihak juga perlu bersetuju dengan terma dan syarat dalam proses pengendalian undi sulit seperti aturan tempat mengundi, tarikh, masa dan sebagainya.

Pegawai perlu menyemak bersama-sama majikan dan kesatuan sekerja bagi senarai pekerja-pekerja yang layak mengundi adalah sebagaimana peraturan di dalam peraturan-peraturan kesatuan. Pastikan senarai pekerja-pekerja yang layak mengundi adalah pekerja-pekerja yang masih digajikan pada tarikh tuntutan pengiktirafan dibuat. Perkara-perkara ini biasanya terdapat keraguan di antara kedua-dua pihak. Pihak majikan perlu mengemukakan pembuktian yang kukuh bagi memastikan senarai pekerja-pekerja yang tepat. Pegawai hendaklah mengeluarkan nama-nama pekerja yang tidak mematuhi peraturan-peraturan. Sebarang penambahan atau pengurangan senarai nama pekerja yang layak mengundi hendaklah memaklumkan dan mendapat persetujuan daripada pihak majikan dan kesatuan sekerja. Sekiranya kedua-dua pihak telah bersetuju, satu Memorandum Persefahaman (MOU) akan disediakan dan ditandatangani oleh kedua-dua pihak. Kedua-dua pihak perlu menandatangani pada setiap muka surat MOU tersebut termasuk senarai terakhir pekerja-pekerja yang layak mengundi. Salinan senarai terakhir pekerja-pekerja yang layak mengundi perlu diberi kepada pihak majikan dan kesatuan sekerja sebagai paparan di papan notis dan juga semakan semasa pengundian dijalankan kelak.

Tempat mengundi adalah di premis majikan di tempat yang bersesuaian dan berdekatan dengan tempat kerja bagi memudahkan pengundian. Selain itu, Pegawai perlu juga mengambil kira keperluan tempat mengundi bagi mengetengahkan persekitaran yang selamat dan selesa. Sekiranya tempat mengundi melibatkan daerah-daerah berlainan, tarikh pengundian mestilah bersesuaian dengan mengambilkira tempoh perjalanan. Sekiranya diperlukan Pegawai boleh mengadakan satu lawatan tapak tempat mengundi sebelum hari pengundian bagi memastikan semua keperluan dan kemudahan adalah cukup. Susun atur tempat mengundi perlulah mengambilkira prinsip kerahsiaan. Meja dan kerusi adalah lengkap dan berada dalam keadaan baik. Memastikan Notis Undi Sulit (Borang C) perlu ditampal di luar tempat mengundi, tanda arah dan label diletakkan. Tempat menunggu boleh diadakan mengikut keadaan yang bersesuaian dengan tempat mengundi. Selain daripada bilik, tempat menunggu juga boleh disediakan di bawah kawasan lapang berhampiran tempat mengundi.

Pegawai juga perlu mengadakan lawatan ke tempat mengundi secara mengejut bagi memastikan pihak majikan mematuhi Peraturan 9(4), Peraturan-peraturan Perhubungan Perusahaan 2009 hendaklah dibuat sekurang-kurangnya sekali dalam tempoh tujuh (7) hari sebelum tarikh undi sulit dijalankan.

Pegawai hendaklah berada di tempat mengundi sekurang-kurangnya satu atau dua jam sebelum proses undi sulit bermula bagi persiapan awal. Sekiranya terdapat aduan/pertanyaan sebelum pengundian dijalankan, Ketua Tempat Mengundi hendaklah mengambil tindakan segera.

Sekiranya terdapat permohonan daripada kesatuan sekerja atau majikan untuk menamatkan proses undi sulit lebih awal daripada waktu sebenar ketika undi sulit sedang berjalan, Ketua Tempat Mengundi perlu mempertimbangkannya untuk menerima atau menolak permohonan tersebut. Sekiranya pegawai menerima permohonan untuk menamatkan proses pengundian lebih awal, maka pihak majikan dan kesatuan sekerja perlu menandatangani MOU sebagai bukti persetujuan tanpa paksaan. Ketika perbincangan dijalankan, proses undi sulit perlu berjalan seperti biasa sehingga MOU ditandatangani.

Ketua Tempat Mengundi juga boleh memberi nombor telefon bimbit beliau kepada kedua-dua pihak untuk dihubungi bagi menyelesaikan dengan kadar segera sekiranya terdapat isu-isu dibangkitkan agar dapat melancarkan undi sulit.

Kertas undi sulit perlu dikira pada setiap cawangan sekiranya melibatkan pekerja-pekerja yang berada di cawangan lebih daripada satu seperti di Sarawak terdapat cawangan di Daerah Sri Aman, Sibul, Miri dan Bintulu untuk mengelak keraguan kedua-dua pihak di mana kertas undi sulit dibawa dari satu tempat ke tempat lain. Undi sulit berakhir setelah tamatnya tempoh masa yang telah dipersetujui dan Pegawai Jabatan akan membuka peti undi sulit untuk proses pengiraan undi di hadapan pemerhati-pemerhati. Pegawai Jabatan hendaklah mengira jumlah bilangan kertas undi di setiap bekas dan keputusan tersebut direkodkan dalam borang keputusan undi sulit di hadapan pemerhati-pemerhati dengan elak daripada jarak jauh. Pengiraan semula kertas undi boleh dibuat jika ada bantahan.

Ketua Tempat Mengundi hendaklah berjumpa dan memperkenalkan Pemerhati-pemerhati kepada semua yang bertanggungjawab dalam tempat mengundi berkenaan sebelum undi sulit dimulakan. Pastikan pemerhati-pemerhati pada Hari Undi dan tidak mengganggu urusan pengundian dan pengiraan di Tempat Mengundi.

Etika Ketua Tempat Mengundi dan Petugas-petugas mestilah sentiasa mematuhi Peraturan 9(4), Peraturan-peraturan Perhubungan Perusahaan 2009, bersedia membantu, bertanggungjawab, cekap, telus, menepati masa, bersikap adil, menjaga kerahsiaan, berkecuali dan tidak berpihak kepada mana-mana pihak, sentiasa menjaga imej Jabatan, berpakaian kemas dan merujuk apa-apa masalah berbangkit kepada Ketua Tempat Mengundi.

Bantahan/ Aduan Undi Sulit

Sekiranya terdapat bantahan atau aduan semasa pengundian dijalankan, Ketua Tempat Mengundi hendaklah mengambil tindakan segera bagi menyelesaikan bantahan atau aduan tersebut supaya proses pengundian dapat dijalankan sebagaimana dijadualkan tanpa gangguan. Kedua-dua pihak perlu duduk semeja dan berbincang secara bersemuka demi mewujudkan satu suasana yang harmoni di antara majikan dan pekerja.

Sekiranya berlaku aktiviti atau perbuatan yang boleh mencetuskan kekecohan atau keganasan di dalam tempat mengundi, Ketua Tempat Mengundi perlu melaporkan kepada pihak polis di mana halangan berkaitan telah mengakibatkan proses undi sulit gagal dijalankan mengikut ketetapan yang telah dipersetujui melalui MOU undi sulit. Dalam hal ini, ianya akan menyebabkan tuntutan pengiktirafan tergendala.

Proses Selepas Undi Sulit

Pihak Jabatan perlu merakamkan ucapan terima kasih kepada pihak majikan dan kesatuan sekerja secara bertulis di atas komitmen, kerjasama dan usaha serta bantuan yang telah diberikan dalam menjayakan pengendalian undi sulit.

Kesimpulan

Perkongsian pengalaman ini diharap dapat memberi nilai tambah kepada proses kerja pengendalian undi sulit dengan lebih lancar dan berkesan. Pengendalian tuntutan pengiktirafan dengan baik adalah sangat penting untuk memperluaskan jalinan kerjasama yang lebih erat antara majikan dan kesatuan sekerja dalam memberi pendedahan kepada keharmonian di tempat kerja.

Rujukan

Buku Garis Panduan Pengendalian Tuntutan Pengiktirafan
Surat Pekeliling Bahagian Pertikaian

ARTIKEL 3

PERTIKAIAN PERUSAHAAN DAN PENYELESAIAN PERTIKAIAN ALTERNATIF

Ibrahim bin Ishak
Jabatan Perhubungan Perusahaan Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur

Pengenalan

Pertikaian perusahaan timbul apabila berlaku kegagalan pihak-pihak untuk memenuhi kewajipan masing-masing. Dalam konteks hubungan perburuhan, pertikaian perusahaan boleh ditakrifkan di bawah seksyen 2, Akta 177 sebagai “*Apa-apa pertikaian antara majikan dengan pekerja yang berhubung dengan pekerjaan atau bukan pekerjaan atau syarat-syarat pekerjaan atau peraturan-peraturan kerja bagi mana-mana pekerja tersebut*”. Selain itu, Min Aun Wu (1985) dalam penulisannya bukunya bertajuk Undang-undang Perhubungan Perusahaan di Malaysia mendefinisikan pertikaian perusahaan sebagai “*sebarang pertikaian di antara majikan dan pekerja -pekerja yang berhubung dengan pekerjaan dan yang bukan pekerjaan atau syarat-syarat pekerjaan atau peraturan-peraturan kerja bagi mana-mana pekerjaan tersebut*.”

Ini menunjukkan pertikaian perusahaan adalah melibatkan pihak majikan dan pekerja. Bagi pihak majikan, ia akan turut melibatkan kesatuan sekerja majikan atau pertubuhan majikan yang bertindak melindungi hak dan kepentingan majikan. Manakala dari pihak pekerja pula akan melibatkan kesatuan sekerja yang bertindak atas kapasitinya sebagai wakil pekerja dalam pertikaian dengan kesatuan sekerja dan pihak majikan.

Contoh pertikaian perusahaan yang berkaitan dengan pekerjaan ialah perbezaan pendapat antara kesatuan sekerja dan majikan berhubung terma dan syarat pekerjaan, keengganan memulakan perundingan kolektif, kebuntuan dalam perundingan kolektif perbezaan pendapat dan interpretasi terhadap perjanjian kolektif, perjanjian kolektif yang tidak dilaksanakan, ketidakpuasan hati pekerja atau keputusan pengendalian penyelesaian rungutan (*grievance*) yang tidak adil. Manakala pertikaian yang bukan berkaitan pekerjaan pula ialah seperti kegagalan mematuhi piawaian perburuhan dan peruntukan berkanun berkaitan dengan kemudahan serta lain-lain faedah.

Muntaj Hassan (2020) melalui penulisannya bertajuk Mekanisme Penyelesaian Pertikaian dalam hubungan Perusahaan di Malaysia: Satu Tinjauan, mentakrifkan pertikaian perusahaan yang berkaitan dengan pekerjaan ialah keengganan memulakan perundingan kolektif, kebuntuan dalam perundingan dalam perjanjian kolektif dan pertikaian mengenai terma dan syarat kontrak pekerjaan. Manakala pertikaian bukan pekerjaan ialah kemudahan dan lain-lain faedah yang bukan kewangan.

Justeru itu, pertikaian industri sekiranya tidak diuruskan secara wajar akan berakhir dengan tindakan perusahaan. Di Malaysia, undang-undang membenarkan tiga (3) jenis tindakan perusahaan iaitu piket dan mogok di pihak pekerja dan sekat masuk bagi pihak majikan sebagai satu kaedah menyampaikan kehendak mereka yang dilaksanakan oleh pekerja atau majikan. Tindakan ini merupakan cara paling agresif yang digunakan oleh kesatuan sekerja untuk menunjukkan rasa tidak puas hati kepada majikan.

Rasional Mekanisme Penyelesaian Kaedah Alternative Dispute Resolution

Nathan Roscoe Pound (27 Oktober 1870 - 28 Jun 1964) adalah seorang sarjana undang-undang dan pendidik Amerika. Beliau telah mengeluarkan pandangan berkaitan pengadilan tanpa perbicaraan mahkamah sejak tahun 1912. Beliau membangkitkan isu-isu kesesakan di mahkamah akibat dari perundangan yang tradisional dan tidak terkini seperti kelewatan dalam perbicaraan, kos yang tinggi, kekurangan para peguam. Malahan, Pound turut mengatakan terdapat perbezaan dalam penggunaan dan pengamalan perundangan dalam kalangan golongan berada dan miskin. Hal ini kerana pengamalan perundangan itu sendiri sering dikuasai oleh golongan berada untuk memihak kepada mereka. Pound menjelaskan bahawa terdapat perbezaan kecelikan perundangan antara golongan berada dan miskin dalam masyarakat yang mewujudkan monopoli celik perundangan kepada golongan berada seterusnya peratus keputusan memihak kepada golongan tersebut. Beliau berpandangan amalan perundangan tradisional tidak menjanjikan keadilan dan kesamarataan kepada pihak-pihak yang bertikai. Ini menunjukkan kesedaran tentang keperluan menguruskan isu-isu perundangan melalui sumber alternatif lain telah wujud sejak abad ke-20.

Di Malaysia, sistem perundangan konvensional telah mengadaptasi dua bentuk penyelesaian bagi menyelesaikan konflik atau pertikaian melalui proses perbicaraan di mahkamah dan kaedah penyelesaian pertikaian alternatif melalui satu Arahan Amalan No. 5 tahun 2010 yang dikeluarkan oleh Ketua Hakim Negara pada 16 Ogos 2010. Objektif utama Arahan Amalan oleh Ketua Hakim Negara ini adalah "*untuk menggalakkan pihak mencapai penyelesaian secara baik tanpa melalui atau menyelesaikan perbicaraan atau rayuan. Faedah penyelesaian melalui mediasi ialah ia diterima oleh pihak, cepat dan ia adalah muktamad.*"

Bagi memperkukuhkan mekanisme mediasi, ia diperkemas melalui Arahan Amalan Bil. 2 tahun 2013: Proses Mediasi bagi Kes-kes Kemalangan Jalan Raya di Mahkamah Majistret dan Mahkamah Sesyen, Arahan Amalan No. 4 tahun 2016 : Arahan Amalan Tentang Pengantaraan dan Arahan Amalan Ketua Hakim Negara Bilangan 2 tahun 2022 : Urusan dan Tatacara Pengantaraan (Mediasi) Bagi Kes di Mahkamah Tinggi dan Mahkamah Rendah.

Oleh hal yang demikian, penyelesaian pertikaian tidak lagi tertumpu hanya kepada proses perbincangan di Mahkamah. Melalui Arahan Amalan Ketua Hakim Negara dan penggubalan *Arbitration Act 2005 (Act 646) & Mediation Act 2012 (Act 749)*, pihak-pihak di Malaysia telah mula menyelesaikan pertikaian mereka melalui kaedah penyelesaian pertikaian alternatif. Kegagalan menangani pertikaian dengan betul berkemungkinan akan menjurus kepada beban peningkatan faedah dan kos dalam pengurusan kewangan sesebuah industri. Arahan Amalan Ketua Hakim Negara secara tidak langsung mengiktirafkan kedua-dua bentuk penyelesaian ini iaitu menerusi perbincangan di mahkamah dan kaedah alternatif sebagai satu mekanisme untuk merealisasikan keadilan di Malaysia.

Seterusnya, Kamal Halili Hassan, Sakina Shaik Ahmad Yusoff & Suzanna Mohamed Isa (2014) dalam penulisannya berkaitan Penyelesaian Pertikaian: Mekanisme dan Perundangan, Penerbit Universiti Kebangsaan Malaysia menjelaskan menurut pandangan Abraham Lincoln iaitu *“Falsafah sistem penyelesaian pertikaian alternatif dapat mengelakkan proses litigasi undang-undang, memujuk dan menggalakkan orang ramai agar bertimbang rasa dan pemenang dalam kes di mahkamah adalah sebenarnya seseorang yang kalah kerana mereka terpaksa menanggung kerugian dari aspek yuran guaman, perbelanjaan dan masa.”*

Objektif utama falsafah sistem penyelesaian pertikaian alternatif bertujuan mengelak mekanisme karenah birokrasi atau *red tape* yang dilihat melalui proses litigasi undang-undang yang merupakan satu proses formal penyelesaian pertikaian melalui pengadilan yang memakan masa yang lama, kos yang tinggi dan memerlukan pengamal perundangan untuk mengendalikannya, sedangkan penyelesaian melalui kaedah alternatif merupakan proses penyelesaian pertikaian yang dilakukan di luar persidangan atau sering disebut dengan *Alternative Dispute Resolution (ADR)*.

ADR merupakan alternatif penyelesaian kes tanpa melalui proses perbincangan penuh yang menawarkan faedah-faedah seperti perkhidmatan mediasi adalah percuma, tiada pemahaman bahawa ada pihak yang kalah kerana persetujuan untuk penyelesaian dicapai secara sukarela dan menang-menang, perjanjian penyelesaian juga mengikat pihak-pihak mengikut undang-undang kontrak, menjimatkan masa, proses ADR adalah tidak formal

dan fleksibel di mana pihak-pihak lebih selesa untuk berbincang, ADR dapat mengeratkan hubungan antara pihak-pihak yang bertikai kerana memberi peluang kepada pihak-pihak untuk menjelaskan keadaan masing-masing dan ADR adalah sulit dan amat berguna bagi tujuan menjaga nama baik seseorang, perniagaan dan lain-lain.

Selain itu, ADR juga mempunyai beberapa ciri umum lain seperti fleksibel dari segi prosedur, resolusi yang lebih cepat, kepakaran bidang, suasana mesra, jaminan kerahsiaan dalam prosiding dan keputusan serta lebih banyak penyertaan dari semua pihak.

Penutup

Secara umumnya, kaedah ADR ini adalah satu bentuk bermuafakat penyelesaian kerana memerlukan kesepakatan kedua-dua pihak yang bertikai. Jika salah seorang dari pihak tidak bersetuju, mekanisme perdamaian juga tidak dapat digunakan. Pihak-pihak diberi kebebasan bersama untuk memilih bentuk yang paling biasa bagi penyelesaian pertikaian alternatif sama ada pengantaraan (*mediation*) dan timbangtara (*arbitration*). Oleh itu hubungan baik dipulihkan dan dikekalkan kerana syarat-syarat yang telah dipersetujui akan diterima oleh kedua-dua pihak secara sukarela.

Selaras dengan perkembangan terkini yang mana berlaku pertambahan kes pertikaian perusahaan, kes-kes yang kompleks dan dunia tanpa sempadan, ADR perlu diberi perhatian dan menjadi pilihan kepada penyelesaian kes. Ini kerana alternatif berkenaan dapat menjimatkan masa dan tenaga kedua-dua pihak, meningkatkan kemahiran pegawai seterusnya meningkatkan keharmonian perusahaan antara majikan dan pekerja. Selain sifat ADR yang cepat, mengekalkan kerahsiaan, kaedah ADR ini menjadi pilihan bagi pihak-pihak yang bertelingkah untuk mendapatkan penyelesaian kerana tidak perlu melalui satu proses litigasi perundangan yang rumit dan panjang, kos guaman yang tinggi selain sifat keputusan melalui perundangan konvensional biasanya melalui satu keputusan penghakiman yang terpaksa dipatuhi oleh pihak-pihak yang bertikai tanpa bersifat sukarela.

Rujukan

Akta Perhubungan Perindustrian 1967. Kuala Lumpur: International Law Book Services.

Min Aun Wu. (1985). *Undang-undang Perhubungan Perusahaan di Malaysia*: Heinemann, Malaysia

Arahan Amalan Ketua Hakim Negara (2010). Practice Direction No.5 of 2010.

Arahan Amalan Ketua Hakim Negara (2013). Arahan Amalan Bil.2 Tahun 2013: Proses Mediasi Bagi Kes-Kes Kemalangan Jalanraya di Mahkamah Majistret dan di Mahkamah Sesyen.

Arahan Amalan Ketua Hakim Negara (2016). Practice Direction on Mediation No.4 of 2016.

Arahan Amalan Ketua Hakim Negara (2022). Arahan Amalan Bilangan 2 Tahun 2022: Urusan dan Tatacara Pengantaraan (Mediasi) Bagi Kes di Mahkamah Tinggi dan Mahkamah Rendah.

International Journal of Law (June 2020) *Government and Communication (IJLGC)* Volume 5 Issue 19, 85-94

Hassan, M. & Hashim, M (2020). *Mekanisme penyelesaian pertikaian dalam hubungan Perusahaan di Malaysia: Satu Tinjauan*. International Journal of Law, Government and Communication, 2020, 85-94.

Van Gramberg, B. (2006). *Managing Workplace Conflict: Alternative Dispute Resolution in Australia: The Federation Press; Sydney*.

Kamal Halili Hassan, Sakina Shaik Ahmad Yusoff & Suzanna Mohamed Isa (2014) *Penyelesaian Pertikaian: Mekanisme dan Perundangan*, Penerbit Universiti Kebangsaan Malaysia

Bing, L.H. (2010). *Mediation: The way forward, challenges and solutions*. *Persidangan Tahunan Majlis Hakim-hakim Malaysia*, 1-41

Pound, R. (1912-1913). *The Administration of Justice in the Modern City*. Harvard Law Review, xxvi, 312.

• BAB 5

GALERI JPPM 2024



DIARI KORPORAT



Bengkel Semakan Semula Modul Keharmonian Perusahaan (MKP)

28 Feb-1 Mac 2024 | Genting Highlands





Kolokium Reformasi Perundangan & Pengurusan Mahkamah Perusahaan Malaysia (MPM)

29 Februari 2024 | JPPM



Perbincangan Labour Law Reform (LLR) Bersama ILO

18 April 2024 | JPPM





Penganjuran Perhimpunan Bulanan KESUMA

23 April 2024 | JPPM





Program Bimbingan

24-26 April 2024 | JPPM





Bengkel TOT IRIS (IHISA & SSO)

29-30 April 2024 | KESUMA





Mesyuarat Bersama USDOL, USFMCS & ILO

19-21 Jun 2024 | Ibu Pejabat JPPM



Bengkel Pemurnian Modul Keharmonian Perusahaan (MKP)

25-28 Jun 2024 | Kuantan, Pahang





Anugerah Perkhidmatan Cemerlang (APC) Tahun 2023

30 Julai 2024 | Sepang, Selangor





Mid Term Review (MTR) 2024

31 Julai 2024 | Ibu Pejabat JPPM



Anugerah PLWS 2024

29 Ogos 2024 | Sepang, Selangor





Majlis Menandatangani Perjanjian Kolektif (MSM Prai Bhd & Kesatuan Pekerja-Pekerja MSM Prai Bhd)

26 September 2024 | Renaissance Johor Bahru Hotel



Kunjungan Hormat Jabatan Bantuan Guaman ke Pejabat Penasihat Undang-Undang KESUMA pada 11 Oktober 2024

11 Oktober 2024 | KESUMA





Lawatan Naziran ke JPP Negeri

Oktober 2024







Kursus Penyediaan Buku Analisa Award & Citation Kes Berkaitan Pemulihan Kerja di bawah Seksyen 20 Akta Perhubungan Perusahaan 1967

4-6 November 2024 | JPPM





Bengkel SOP Bahagian Pertikaian Perusahaan JPPM

4-7 November 2024 | Hotel Mardhiyyah





Bengkel Penetapan Program PETIK 2025

18 - 20 November 2024 | Kuala Lumpur





Bengkel Pendakwaan, Bahagian Perundangan JPPM

November 2024 | Kuala Lumpur





IHI Road Tour

Zon Sabah, Sarawak, Selatan, Tengah, Utara & Timur

Zon Sabah



Zon Sarawak



Zon Selatan



Zon Tengah



BAB 5: GALERI JPPM 2024

Ke arah Melestarikan Keharmonian Perusahaan

Zon Utara



Zon Timur



MEMOIR



Trip ke Hatyai

31 Januari-3 Februari 2024 | Hatyai





Raya JPPM 2024

3 Mei 2024 | JPPM





Kursus Peranan Majikan di bawah Akta 177: Do & Don't

27 Jun 2024 | Shah Alam, Selangor





Trip ke Singapura

29 November-1 Disember 2024 | Singapura





Majlis Makan Malam JPPM 2024

6 Disember 2024 | Bangi, Selangor





AKTIVITI NEGERI



Jabatan Perhubungan Perusahaan Johor



Jabatan Perhubungan Perusahaan Kedah/Perlis





Jabatan Perhubungan Perusahaan Kelantan



Jabatan Perhubungan Perusahaan Melaka





Jabatan Perhubungan Perusahaan Negeri Sembilan



Jabatan Perhubungan Perusahaan Pahang





Jabatan Perhubungan Perusahaan Perak



Jabatan Perhubungan Perusahaan Pulau Pinang





Jabatan Perhubungan Perusahaan Sabah



Jabatan Perhubungan Perusahaan Sarawak





Jabatan Perhubungan Perusahaan Selangor



Jabatan Perhubungan Perusahaan Terengganu





Jabatan Perhubungan Perusahaan Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur



LOKASI JABATAN PERHUBUNGAN PERUSAHAAN MALAYSIA

Jabatan Perhubungan Perusahaan Kedah / Perlis

Aras 5, Zon B, Wisma Persekutuan,
Pusat Pentadbiran Kerajaan Persekutuan,
06550 Bandar Muadzam Shah, Kedah
Tel: 04 7307 535
E-mel: jppmked@mohr.gov.my

Jabatan Perhubungan Perusahaan Pulau Pinang

Aras 1 & 2, Bangunan Kementerian Sumber Manusia Pulau
Pinang, Pengkalan Weld, 10300 Georgetown, Pulau Pinang
Tel: 04 3231481
E-mel: jppmpul@mohr.gov.my

Jabatan Perhubungan Perusahaan Perak

Tingkat 4, Blok C, Bangunan Persekutuan Ipoh,
Jalan Dato' Seri Ahmad Said,
30450 Ipoh, Perak
Tel: 05 2418 422
E-mel: jppmper@mohr.gov.my

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
E-mel: jppmsel@mohr.gov.my

Jabatan Perhubungan Perusahaan

Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur
Tingkat 8, Menara Perkeso, 281, Jalan Ampang,
50536 Kuala Lumpur
Tel: 03 4257 9911
E-mel: jppmwil@mohr.gov.my

Jabatan Perhubungan Perusahaan Negeri Sembilan

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

Jabatan Perhubungan Perusahaan Melaka

Tingkat 3, Menara Persekutuan,
Jalan Persekutuan, Hang Tuah Jaya,
75450 Ayer Keroh, Melaka
Tel: 06 2345 030
E-mel: jppmmel@mohr.gov.my

Jabatan Perhubungan Perusahaan Johor

Tingkat 2 & 3, Blok A, Wisma Persekutuan,
Jalan Air Molek, 80000 Johor Bahru, Johor
Tel: 07 2243 011
E-mel: jppmjoh@mohr.gov.my

Pejabat Cawangan Kluang

Jabatan Perhubungan Perusahaan Johor
Tingkat 2, Bangunan Persekutuan,
Jalan Batu Pahat, 86000 Kluang, Johor
Phone: 07 7722 188
E-mel: jppmkl@mohr.gov.my

Pejabat Cawangan Muar

Jabatan Perhubungan Perusahaan Johor
Tingkat 3, Bangunan Kementerian
Sumber Manusia,
Jalan Othman, 84000 Muar, Johor
Telefon: 06 9521 116
E-mel: jppmmua@mohr.gov.my

LOKASI JABATAN PERHUBUNGAN PERUSAHAAN MALAYSIA

Ke arah Melestarikan Keharmonian Perusahaan

LOKASI JABATAN PERHUBUNGAN PERUSAHAAN MALAYSIA

Jabatan Perhubungan Perusahaan Kelantan

Tingkat 3, Wisma Persekutuan,
Jalan Bayam, 15536 Kota Bharu, Kelantan
Tel: 09 7441 144
E-mel: jppmkel@mohr.gov.my

Jabatan Perhubungan Perusahaan Terengganu

Tingkat 12, Wisma Persekutuan,
20200 Kuala Terengganu, Terengganu
Tel: 09 6221 516
E-mel: jppmter@mohr.gov.my

Jabatan Perhubungan Perusahaan Pahang

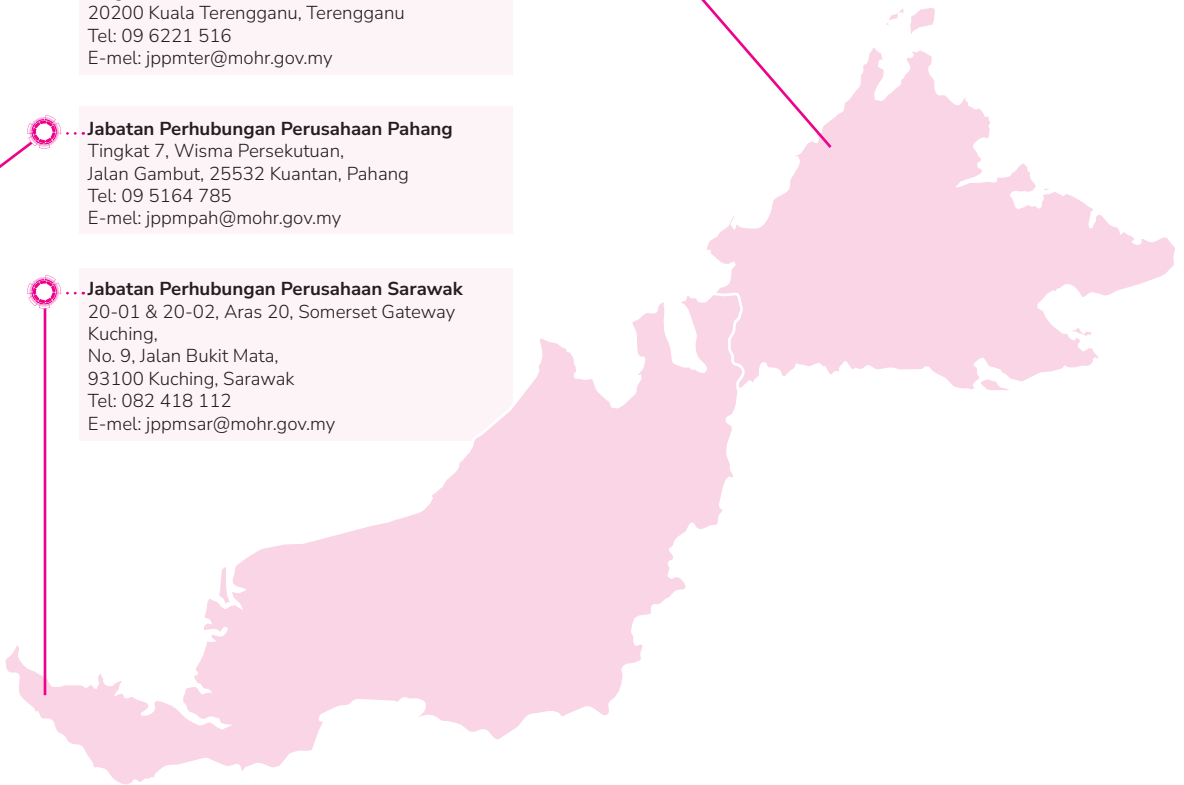
Tingkat 7, Wisma Persekutuan,
Jalan Gambut, 25532 Kuantan, Pahang
Tel: 09 5164 785
E-mel: jppmpah@mohr.gov.my

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
E-mel: jppmsar@mohr.gov.my

Jabatan Perhubungan Perusahaan Sabah

Tingkat 4, Blok C, Bangunan Kwsp, Peti Surat 11304,
88814 Kota Kinabalu, Sabah
Tel: 088 270 369
E-mel: jppmsab@mohr.gov.my



SIDANG REDAKSI



PENAUNG
Khalid bin Jali



PENASIHAT
Aminuddin bin Ab Rahaman

SIDANG REDAKSI

Ke arah Melestarikan Keharmonian Perusahaan



EDITOR
Junaidah Binti Tukiman



KETUA EDITOR
Normawati Binti Ahmad



KOORDINATOR
Diyana Ruzanna binti Hamsawi



AHLI
Azmi a/L Harun



AHLI
Khairunissa' binti Shariff



AHLI
Sharin Imran bin Bakri



AHLI
Jaya Rubini a/p Nadarajah



AHLI
Muhammad Ridzwan bin Ramlan



AHLI
Nor Sharina binti Mohd Aziz

Muka surat ini sengaja dibiarkan kosong.

Muka surat ini sengaja dibiarkan kosong.

Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia

(Kementerian Sumber Manusia)
Aras 9, Setia Perkasa 4,
Kompleks Setia Perkasa,
Pusat Pentadbiran Kerajaan Persekutuan,
62530, Wilayah Persekutuan Putrajaya

T: 03 8886 5434 F: 03 8889 2355 E: jppm@mohr.gov.my

jpp.mohr.gov.my