

PEMATUHAN MAJIKAN TERHADAP PROSEDUR SIASATAN DALAMAN: KAJIAN TERHADAP KES-KES YANG DIPUTUSKAN DI MAHKAMAH PERUSAHAAN

Khadijah Mohamed
Fakulti Pengurusan Awam dan Undang-undang
Universiti Utara Malaysia
khadijah@e-web.uum.edu.my



ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk menganalisa pematuhan majikan terhadap prosedur siasatan dalaman berdasarkan kes-kes yang diputuskan di Mahkamah Perusahaan dari tahun 1998 sehingga 2001. Kajian ini juga bertujuan untuk mengenalpasti pendekatan yang digunakan oleh mahkamah terhadap kesan ketidakpatuhan majikan dalam melaksanakan prosedur siasatan dalaman serta kecenderungannya dalam menentukan jenis remedi yang diberikan kepada pekerja dalam kes-kes pemecatan salah. Hasil kajian menunjukkan bahawa ramai di kalangan majikan yang tidak mematuhi prosedur siasatan dalaman. Dalam kes-kes majikan yang mematuhi syarat ini, hasil kajian mendapati masih ramai di kalangan mereka yang melaksanakannya tanpa mematuhi cara yang ditetapkan. Hasil kajian juga menunjukkan bahawa pendirian Mahkamah Perusahaan adalah tidak konsisten dalam menangani masalah pelanggaran prosedur ini dan remedi yang sering diberikan kepada pekerja ialah bayaran gantirugi yang merupakan remedi tidak setimpal dengan kerugian yang ditanggung pekerja akibat dipecat secara salah oleh majikan.

PENGENALAN

Sumber tenaga pekerja adalah aset penting kepada sesebuah organisasi untuk membantu meningkatkan produktiviti dan daya saing organisasi berkenaan dalam pasaran industri semasa. Sebagai penghargaan terhadap peranan dan sumbangan para pekerja, kerajaan amat menitikberatkan soal-soal yang berkaitan dengan kepentingan dan kebajikan mereka melalui penggubalan dan penguatkuasaan undang-undang. Melalui peruntukan undang-undang, majikan dan pihak pekerja sentiasa didorong supaya menjalinkan perhubungan yang sihat, positif dan harmoni di antara mereka. Kedua-dua pihak juga digalakkan supaya mematuhi amalan-amalan perhubungan perusahaan yang baik tanpa mengira kedudukan ekonomi organisasi berada dalam keadaan stabil ataupun semasa krisis. Antara objektif utama kajian ini adalah untuk: (1) menganalisa pematuhan majikan terhadap prosedur siasatan dalaman; (2) mengenalpasti pendekatan yang digunakan oleh mahkamah terhadap kesan ketidakpatuhan majikan dalam melaksanakan prosedur siasatan dalaman; dan (3) mengenalpasti kecenderungan mahkamah dalam menentukan jenis remedi yang diberikan kepada pekerja dalam kes-kes pemecatan salah.

ULASAN KARYA

Pemecatan pekerja merupakan salah satu hak prerogatif pengurusan majikan yang diiktiraf undang-undang bagi menguruskan organisasi dan pekerja secara lebih teratur dan berkesan (Dunston Ayadurai, 1996). Walau bagaimanapun, majikan perlu melaksanakan proses pemecatan ini menurut peraturan yang telah ditetapkan oleh undang-undang iaitu mengadakan siasatan dalaman (SD) terlebih dahulu.

Peruntukan berkaitan dengan prosedur pemecatan terkandung di dalam seksyen 14 Akta Kerja 1955 (AK 1955) dan seksyen 20 Akta Perhubungan Perusahaan 1967 (APP 1967). Peruntukan seksyen 20 APP 1967 membenarkan mana-mana pekerja yang menganggap dirinya telah dipecat tanpa alasan yang munasabah untuk membuat representasi bertulis kepada Menteri untuk mendapatkan semula pekerjaannya. Sementara peruntukan seksyen 14 AK 1955 pula memberi kuasa kepada majikan untuk memecat pekerja yang melakukan salah laku dengan syarat pemecatan tersebut dibuat atas alasan yang

adil semata-mata dan suatu siasatan dalaman terhadap perbuatan salahlaku tersebut telahpun diadakan terlebih dahulu.

Selain itu, terdapat juga beberapa peruntukan yang terkandung di dalam *Code of Conduct for Industrial Harmony* (Syed Ahmad Idid, 1988) yang menggariskan beberapa prosedur yang perlu majikan patuhi semasa membuat keputusan terhadap kes-kes yang melibatkan disiplin para pekerja iaitu:

- (a) majikan perlu memastikan bahawa prosedur yang adil, berkesan dan bermanfaat wujud untuk menguruskan hal-hal disiplin; dan
- (b) prosedur tindakan disiplin perlu dibuat secara bertulis dan diberitahu kepada setiap pekerja.

Tanggungjawab ini adalah bagi memastikan pemecatan seseorang pekerja itu dibuat berasaskan alasan yang benar dan munasabah (Sharifah Suhanah, 1992). Malah, kajian oleh Marilyn Aminuddin (1992) menunjukkan bahawa dalam kes-kes pemecatan akibat salahlaku, Mahkamah Perusahaan menghendaki supaya majikan mengadakan SD yang memenuhi prinsip keadilan semulajadi sebelum seseorang pekerja boleh dipecat. Kajian tersebut juga menunjukkan bahawa kebanyakan majikan yang kalah dalam kes mereka adalah disebabkan oleh kegagalan untuk mematuhi prosedur SD ini.

Menurut peruntukan dan amalan undang-undang perindustrian di Malaysia, seseorang pekerja yang dipecat secara salah oleh majikannya boleh mendapatkan remedi-remedi tertentu. Dalam kes **Jurutera Consultants Sdn. Bhd. dan Ng Boon Hock (Award 189/1991)**, Mahkamah Perusahaan telah mengisytiharkan bahawa terdapat beberapa bentuk remedi yang boleh dipertimbangkan oleh mahkamah iaitu:

- a) Pengambilan semula bekerja (*reinstatement*);
- b) Tunggakan gaji
- c) Bayaran gantirugi kerana tidak diambil semula bekerja.

METODOLOGI

Kajian ini berbentuk kualitatif sepenuhnya. Ia membincangkan tatacara pengumpulan data dan analisis kajian dijalankan. Secara umumnya, metod yang digunakan dalam kajian ini adalah berbentuk konvensional atau tradisional. Menurut Mahdi Zahra (1998), metod ini adalah berkenaan dengan menyata atau memperihalkan, mengintepretasi dan menjelaskan peruntukan undang-undang yang sedia ada.

Persampelan dan Pengumpulan Data

Kajian ini menggunakan data sekunder yang dikumpul daripada kes-kes yang telah dibawa, dipertikaikan (*contested*) dan diputuskan di Mahkamah Perusahaan dari tahun 1998 sehingga tahun 2001 yang dimasukkan ke dalam pangkalan data Industrial Law Reports (ILR). Kes-kes yang diputuskan oleh mahkamah ini telah dilaporkan dalam bentuk jurnal dan secara "online". Dalam kajian ini, penyelidik menggunakan kaedah pengumpulan data secara manual iaitu daripada jurnal. Kes-kes yang dikumpul adalah kes-kes pemecatan akibat salahlaku yang membangkitkan isu prinsip siasatan dalaman yang dipertikaikan sahaja. Pemilihan terhadap kes-kes yang "*contested*" sahaja ini adalah kerana terdapat juga kes yang dibawa ke mahkamah tetapi kemudiannya diselesaikan secara damai atau kes dibuang oleh mahkamah atas alasan-alasan tertentu (kes-kes sebegini bukanlah merupakan sample bagi kajian ini). Pengumpulan kes dari tahun 1998 sehingga tahun 2001 adalah sebanyak 44 kes sahaja.

Analisis Data

Kajian ini adalah berbentuk deskriptif yang mana data yang digunakan diperolehi melalui kajian kes-kes yang dinyatakan di atas. Data telah diproses menggunakan statistik deskriptif. Penganalisan data adalah mengikut objektif kajian iaitu:

Objektif 1

Untuk menganalisa pematuhan majikan terhadap prosedur siasatan dalaman yang berasaskan kepada prinsip keadilan semulajadi. Bagi memenuhi objektif ini, analisis konvensional telah digunakan dengan mengenalpasti prosedur siasatan dalaman menurut peruntukan undang-undang. Penyelidik telah mengumpulkan kes-kes berhubung dengan siasatan dalaman dan analisis kandungan telah dilakukan untuk mengenalpasti aktiviti pematuhan majikan.

Objektif 2

Untuk mengenalpasti pendirian mahkamah berhubung dengan tindakan pemecatan iaitu samada kegagalan untuk mengadakan siasatan dalaman akan menjejaskan keputusan pemecatan. Analisis kandungan telah dijalankan untuk memenuhi objektif ini.

Objektif 3

Untuk mengenalpasti kecenderungan mahkamah dalam menentukan jenis remedi yang diberikan kepada pekerja iaitu samada diambil semula bekerja dengan atau tanpa tunggakan gaji atau hanya dibayar gantirugi sahaja. Data yang diperolehi dianalisis menggunakan statistik deskriptif untuk mendapatkan perbandingan maklumat yang diperlukan.

HASIL KAJIAN

Hasil kajian yang dikemukakan adalah berhubung dengan bilangan kes pemecatan, pematuhan majikan terhadap prosedur siasatan dalaman (SD), pendirian mahkamah terhadap keingkaran majikan mematuhi prosedur SD dan juga jenis hukuman yang dikenakan atau remedi yang diberikan oleh Mahkamah Perusahaan terhadap kes-kes pemecatan secara salah.

(i) Bilangan kes pemecatan

Jadual 1: Bilangan kes pemecatan melibatkan siasatan dalaman

Tahun	Bilangan
1998	25
1999	7
2000	5
2001	7
JUMLAH	44

Jadual 1 menunjukkan bahawa jumlah kes pemecatan pekerja yang dikaji untuk tahun 1998 sehingga tahun 2001 yang melibatkan pemakaian prinsip siasatan dalaman adalah sebanyak 44 kes iaitu 25 kes bagi tahun 1998, 7 kes bagi tahun 1999, 5 kes bagi tahun 2000 dan 7 kes bagi tahun 2001. Daripada jumlah ini, tahun 1998 merupakan tahun yang paling banyak kes pemecatan pekerja akibat salah laku yang melibatkan isu siasatan dalaman di kemukakan ke Mahkamah Perusahaan. Keadaan ini mungkin disebabkan oleh kemelesetan ekonomi yang melanda negara pada ketika itu dan juga tahun sebelumnya. Ini kerana, prestasi ekonomi negara sememangnya mempengaruhi kedudukan dan nasib pekerja samada terus kekal dalam organisasi dengan atau tanpa pengubahsuaian tertentu seperti pengstrukturkan semula, penggabungan dan lain-lain ataupun disingkirkan.

(ii) Pematuhan Terhadap Prosedur Siasatan Dalaman (SD)

Jadual 2.1: Prosedur Siasatan Dalaman (SD) Dilakukan

PROSEDUR SD DILAKUKAN	BILANGAN				
	1998	1999	2000	2001	JUMLAH/(%)
Ya	16	5	1	5	27 (61.36%)
Tidak	9	2	4	2	17 (38.64%)
JUMLAH	25	7	5	7	44 (100%)

Merujuk kepada jadual 2.1, didapati majoriti majikan telah mengadakan SD sebelum memecat pekerja. Daripada 44 kes yang dikaji, didapati sebanyak 27 kes (61.36%) melakukan SD sementara 17 kes (38.64%) lagi tidak langsung mengadakan SD.

Jadual 2.2: Prosedur SD Dilakukan Dengan Sempurna

PROSEDUR SD DILAKUKAN DENGAN SEMPURNA	BILANGAN				
	1998	1999	2000	2001	JUMLAH/(%)
Ya	1	-	-	1	2 (7.4%)
Tidak	15	5	1	4	25 (92.6%)
JUMLAH	16	5	1	5	27 (100%)

Walau bagaimanapun, terdapat juga majikan yang mengingkari prosedur ini iaitu samada langsung tidak mengadakan SD atau prosedur SD yang dilakukan itu tidak dibuat dengan sempurna. Malah, merujuk kepada jadual 2.2, daripada 27 kes yang melakukan SD, 25 kes (92.6%) didapati melakukannya secara tidak sempurna dan hanya 2 kes (7.4%) sahaja yang melakukannya secara sempurna. Untuk tahun 1998, sebanyak 16 (64%) kes pemecatan akibat s tahlaku telah melakukan prosedur siasatan dalaman dan daripada jumlah itu hanya 1 (6.25%) kes sahaja prosedur dilakukan dengan sempurna. Pada tahun 1999 pula, 5 (71.4%) kes melakukan prosedur siasatan dalaman dan tiada kes langsung yang menjalankan prosedur siasatan dalaman dengan sempurna. Begitu juga pada tahun 2000, iaitu sebanyak 1 (20%) kes yang melakukan prosedur siasatan dalaman dan tiada kes langsung yang menjalankan prosedur dengan sempurna. Sementara itu, pada tahun 2001 pula, didapati 5 (71.4%) kes menjalankan prosedur siasatan dalaman dan hanya 1 (14.3%) kes sahaja yang menjalankan prosedur secara sempurna.

(iii) Pendirian Mahkamah Perusahaan

Jadual 3: Pendirian Mahkamah Perusahaan Mengenai Ketidakpatuhan Majikan Terhadap Prosedur SD

KESAN KETIDAKPATUHAN SD	BILANGAN			
	1998	1999	2000	2001
Boleh dipulihkan oleh MP	5	1	3	3
Berdasarkan merit kes	14	3	1	3
Mandatori	2	1	-	-

Untuk melihat pendirian mahkamah, analisis kandungan telah dijalankan terhadap kes-kes yang dikaji. Pengelasan kes telah dibuat berdasarkan syarat berikut:

- (a) prosedur siasatan dalaman tidak dilakukan langsung dan kes diputuskan sebagai tidak adil; dan
- (b) prosedur siasatan dalaman dilakukan secara tidak sempurna dan kes diputuskan samada adil atau tidak.

Merujuk kepada jadual 3, kajian menunjukkan bahawa pada tahun 1998, terdapat 5 kes yang diputuskan menyokong prinsip "curable" iaitu boleh dipulihkan oleh Mahkamah Perusahaan, 14 kes diputuskan berdasarkan merit kes dan 2 kes diputuskan bahawa keperluan mengadakan siasatan dalaman adalah kehendak mandatori. Pada tahun 1999, terdapat 1 kes menurut prinsip "curable", 3 kes diputuskan berdasarkan merit dan 1 kes diputuskan sebagai mandatori. Manakala pada tahun 2000 pula, 3 kes menurut prinsip "curable", 1 kes berdasarkan merit dan tiada kes yang menyokong kehendak mandatori. Begitu juga pada tahun 2001, didapati sebanyak 3 kes menurut prinsip "curable", 3 kes berdasarkan merit dan tiada kes yang menyokong kehendak mandatori.

(iv) Remedi

Jadual 4: Perintah Mahkamah Perusahaan Tentang Remedi

Perintah mahkamah	Bilangan kes			
	1998	1999	2000	2001
Pengambilan semula bekerja	4	-	1	-
Bayaran tunggakan	14	5	1	3
Gantirugi kerana tidak diambil semula	8	4	-	3
Lain-lain perintah	3	1	1	-

Apabila kes dirujukkan ke mahkamah, suatu perintah (award) atau remedi akan diberikan. Bagi kes-kes pemecatan pekerja secara tidak adil, mahkamah biasanya memberi perintah supaya pekerja diambil semula bekerja, bayaran tunggakan, gantirugi kerana tidak diambil semula bekerja atau lain-lain perintah yang mahkamah fikirkan wajar dan patut. Perintah ini boleh mengandungi samada satu atau lebih jenis remedi yang diberikan.

Merujuk kepada jadual 4, didapati bahawa kebanyakan perintah mahkamah ialah pembayaran tunggakan gaji iaitu sebanyak 14 kes pada tahun 1998, 5 kes pada tahun 1999, 1 kes pada tahun 2000 dan 3 kes pada tahun 2001. Mahkamah juga didapati turut memerintahkan majikan membayar gantirugi kerana pekerja tidak diambil semula bekerja iaitu sebanyak 8 kes pada tahun 1998, 4 kes pada tahun 1999, tiada kes pada tahun 2000 dan 3 kes pada tahun 2001. Perintah pengambilan semula bekerja didapati paling sedikit iaitu hanya 4 kes pada tahun 1998 dan 1 kes pada tahun 2000. Manakala bagi tahun 1999 dan 2001, tiada langsung perintah dibuat untuk pengambilan semula. Keadaan ini adalah disebabkan dalam kebanyakan kes, mahkamah mendapati tidak sesuai bagi pekerja tersebut diambil semula oleh kerana samada tidak menyumbang kepada keharmonian hubungan majikan-pekerja, pekerja telah mendapat pekerjaan di tempat lain, atau tiada kekosongan jawatan untuk diisi semula oleh pekerja berkenaan.

RUMUSAN

Kajian menunjukkan bahawa tahap pematuhan majikan terhadap kehendak prosedur siasatan dalaman (SD) yang berasaskan kepada prinsip keadilan semulajadi adalah rendah. Untuk keseluruhan tempoh yang dikaji, didapati bahawa sebanyak 17 kes (38.64%) daripada 44 kes telah tidak mengadakan SD. Malah, daripada 27 kes (61.36%) yang melakukan prosedur SD, majoritinya dilakukan secara tidak sempurna iaitu sebanyak 25 kes (92.6%).

Tahap pematuhan majikan yang rendah ini mungkin disebabkan oleh ketiadaan peruntukan undang-undang yang secara khususnya menetapkan syarat dan tatacara pemakaian prosedur SD. Seksyen 14(1) Akta Kerja 1955 (AK 1955) hanya menyatakan bahawa majikan boleh menjatuhkan hukuman berikutan terhadap pekerja yang melakukan salah laku iaitu memecat tanpa notis, menurunkan pangkat atau menjatuhkan hukuman lain yang lebih ringan setelah mengadakan *siasatan yang sepatutnya*. Oleh itu, SD yang sering dilakukan oleh majikan adalah berdasarkan kepada peruntukan ini. Walau bagaimanapun, tatacara bagaimana SD itu perlu dilakukan adalah hukuman jika SD gagal dilakukan tidak diperuntukkan oleh AK 1955. Manakala seksyen 20 Akta Perhubungan Perusahaan 1967 (APP 1967) pula hanya memperuntukkan remedi yang boleh dituntut oleh pekerja yang terlibat dengan pemecatan salah oleh majikan. Seksyen ini tidak langsung menyatakan tentang SD.

Ketiadaan suatu peruntukan yang tetap ini menyebabkan tiadanya hukuman yang tetap yang boleh dikenakan terhadap majikan yang gagal mematuhi. Akibatnya, setiap tahun masih terdapat kes-kes yang dibawa berkaitan dengan isu pemecatan salah melibatkan prinsip siasatan dalaman (Marilyn Aminuddin, 1992; Statistik Mahkamah Perusahaan, 2001). Oleh itu adalah dicadangkan bahawa suatu peruntukan tetap berkaitan SD perlu diwujudkan di dalam akta untuk dijadikan panduan dan dipatuhi

sepenuhnya oleh majikan dan pekerja. Dengan adanya peruntukan yang khusus ini akan memudahkan pihak mahkamah mengenakan hukuman tertentu kepada pihak yang mengingkarinya.

Kajian juga mendapati bahawa sikap mahkamah turut menyumbang kepada keadaan ini kerana hasil kajian juga menunjukkan bahawa kegagalan melakukan prosiding SD ini tidak akan menjejaskan keputusan majikan. Ini selari dengan hasil kajian oleh Anantaraman (2002) yang menunjukkan bahawa dalam kes-kes pelanggaran prosedur SD, mahkamah akan terus membicarakan kes. Ini menunjukkan bahawa pendirian Mahkamah Perusahaan sendiri adalah tidak tetap dalam menangani pelanggaran majikan berkenaan prosedur SD ini.

Dalam kes-kes sedemikian, mahkamah sepatutnya mengeneipkan keputusan majikan yang melanggar prosedur ini. Namun, daripada hasil kajian menunjukkan keadaan sebaliknya. Mahkamah telah meneruskan perbicaraan kes berdasarkan merit atau mengadakan semula prosiding tersebut semasa perbicaraan di mahkamah. Pendirian mahkamah yang tidak tetap ini menimbulkan kekeliruan kerana jika kegagalan mematuhi prosedur siasatan boleh dipulihkan pada peringkat Mahkamah Perusahaan, apakah rasionalnya lagi undang-undang menetapkan supaya majikan mengadakan prosiding siasatan yang sempurna dan adil? Nampaknya, pendirian Mahkamah Perusahaan dan juga peruntukan undang-undang setakat ini belum menyediakan satu garis panduan yang tetap berkenaan dengan prosedur kesaksamaan yang perlu majikan patuhi sebelum memecat pekerja.

Hasil kajian juga menunjukkan bahawa perintah terhadap remedi pengambilan semula bekerja paling sedikit dikeluarkan oleh mahkamah. Perintah ini hanya diberikan apabila mahkamah mendapati adalah benar-benar sesuai pekerja diberikan semula pekerjaannya oleh majikan yang sama. Dalam kebanyakan kes, didapati mahkamah telah memberi perintah bayaran tunggakan gaji dan ganti rugi kerana tidak diambil semula bekerja. Misalnya, bagi tempoh 1998 sehingga 2001, daripada 44 kes yang dikaji hanya 5 perintah pengambilan semula bekerja dibuat oleh mahkamah. Ini adalah sejajar dengan hasil kajian oleh Marilyn Aminuddin (1992) dan Mills (1984) yang menunjukkan bahawa remedi pengambilan semula amat sedikit diperintahkan oleh mahkamah. Sepatutnya, dalam kes pemecatan yang dibuat secara salah ini, remedi yang setimpal ialah pekerja diberikan semula pekerjaannya. Oleh itu, adalah dicadangkan bahawa suatu peruntukan perlu dibuat di dalam akta berkenaan isu ini supaya wujud suatu ketetapan berkenaan dengan jumlah bayaran ganti rugi iaitu pekerja diberikan bayaran yang lebih tinggi supaya pilihan ini tidak lagi menarik pada pandangan majikan.

RUJUKAN

- Akta Kerja 1955.
Akta Perhubungan Perindustrian 1967.
Anantaraman, V. (2002). The Industrial Relations Act 1967: a review from the workers' perspective. *Malayan Law Journal*. (2):i-xxxii.
Ayadurai, D. (1996). *Industrial relations in Malaysia: Law and Practice*. Kuala Lumpur: Butterworths.
Idid, S.A. (1988). *The law of domestic inquiries and dismissals*. Kuala Lumpur: Pelanduk Publications.
Mahdi, Z. (1998). *Research methods for law postgraduate overseas students*. Selangor: Stilglow Sdn. Bhd.
Marilyn, A. (1992). Unfair dismissal: an analysis of the procedures and claims on unfair dismissal heard by the Industrial Court of Malaysia, 1988-1990. *Malaysian Management Review*. 33 (2): 41-50.
Mills, C. P. (1984). *Industrial dispute law in Malaysia*. K.Lumpur : MLJ Sdn. Bhd.
Sh. Suhanah, S. A. (1992). Security of Tenure in Employment in the Malaysian Private Sector. Kertaskerja dibentang di Asia-Pacific Labour Law Conference, K. Lumpur.
Statistik Mahkamah Perusahaan. (2001). Analisa kes-kes pembuangan kerja (1995-2001). <http://www.jaring.my/ksm/mp/melayu.html>.