

TATACARA PENGURUSAN SALAH LAKU PEKERJA DARI PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG PERBURUHAN MALAYSIA

Pengarang:

Fadillah Ismail
Rabeatul Husna Abdull Rahman
Siti Suraya Abd Razak
Aniza Abd Rahim

email:

fadillah@uthm.edu.my & pt@uthm.edu.my

Abstrak:

Buku ini ditulis berdasarkan kepada pengetahuan, kemahiran dan pengalaman dalam pengurusan salah laku pekerja. Buku ini mengandungi sepuluh bab di mana Bab 1 menjelaskan konsep-konsep penting berkaitan salah laku pekerja, Bab 2 membincangkan hak-hak pekerja yang diberhentikan, dan Bab 3 menerangkan prosedur pengurusan salah laku. Manakala Bab 4 sehingga Bab 7 memperincikan proses siasatan dalaman daripada peringkat pra siasatan sehinggalah kepada peringkat pertuduhan siasatan. Tiga bab terakhir iaitu Bab 8 hingga 10 memaparkan contoh-contoh kes sebenar salah laku yang telah diringkaskan untuk memudahkan kefahaman pembaca. Buku ini ditulis agar ia dapat dijadikan sebagai rujukan dan panduan khususnya kepada pengamal sumber manusia dalam mengendalikan kes salah laku pekerja berlandaskan kepada undang-undang perburuhan di Malaysia. Selain pengamal sumber manusia, buku ini juga harus dimiliki oleh para majikan, pekerja, dan juga mahasiswa dalam bidang pengajian hubungan industri dan pengurusan sumber manusia. Justeru diharapkan usaha kecil ini memberi manfaat dan impak positif dalam usaha memastikan pengamal sumber manusia dapat menguruskan salah laku pekerja mengikut lunas undang-undang perburuhan, dan tatacara keharmonian perusahaan. Pekerja turut mendapat manfaat daripada buku ini dengan mengetahui hak-hak sebagai seorang pekerja, manakala pihak majikan dapat memahami dengan jelas prosedur pengurusan salah laku khususnya proses siasatan dalaman yang merupakan proses penting dalam pengurusan kes salah laku pekerja. Selain itu, buku ini juga diharap dapat membantu kesatuan, majikan, dan pengamal sumber manusia dalam mencapai dan melestarikan keharmonian perusahaan di Malaysia.

Kata Kunci: Salah Laku Pekerja, Pengurusan Sumber Manusia, Siasatan Dalaman, Undang-Undang Perburuhan & Hubungan Industri.



Tatacara Pengurusan

SALAH LAKU PEKERJA

dari Perspektif Undang-Undang Perburuhan Malaysia



Fadillah Ismail



**Penerbit
UTHM**



Tatavina Pengurusan
SALAH LAKU PEKERJA
dari Perspektif Undang-Undang Perburuhan Malaysia

Fadillah Ismail


**Penerbit
UTHM**
2023

© Penerbit UTHM
Cetakan Pertama 2023

Hak cipta terpelihara. Menghasilkan semula mana-mana artikel, ilustrasi dan kandungan buku ini dalam apa jua bentuk elektronik, mekanikal fotokopi, rakaman atau apa-apa bentuk tanpa kebenaran bertulis terlebih dahulu daripada Pejabat Penerbit Universiti Tun Hussein Onn Malaysia, Parit Raja, Batu Pahat, Johor adalah dilarang. Mana-mana rundingan tertakluk kepada pengiraan royalti.

Diterbit & dicetak oleh:
Penerbit UTHM
Universiti Tun Hussein Onn Malaysia
86400 Parit Raja,
Batu Pahat, Johor
No. Tel: 07-453 8698 / 8529
No. Faks: 07-453 6145

Laman web: <http://penerbit.uthm.edu.my>
E-mel: pemasaran.uthm@gmail.com
<http://e-bookstore.uthm.edu.my>

Penerbit UTHM adalah anggota
Majlis Penerbitan Ilmiah Malaysia
(MAPIM)



Data Pengkatalogan-dalam-Penerbitan
Perpustakaan Negara Malaysia
Rekod katalog untuk buku ini boleh didapati
dari Perpustakaan Negara Malaysia
ISBN 978-629-7566-82-5

PENULIS BERSAMA

Rabeatul Husna Abdull Rahman

Siti Suraya Abd Razak

Aniza Abd Rahim

ISI KANDUNGAN

<i>Prakata</i>	<i>ix</i>
----------------	-----------

BAHAGIAN I: PENJELASAN KONSEP

BAB 1	
Pengenalan Salah Laku Pekerja	3
BAB 2	
Hak-Hak Pekerja yang Diberhentikan Kerja	13

BAHAGIAN II: PROSEDUR DAN AMALAN

BAB 3	
Prosedur Pengurusan Salah Laku	21
BAB 4	
Siasatan Dalaman	29
BAB 5	
Proses Siasatan Dalaman: Peringkat Pra Siasatan	37
BAB 6	
Proses Siasatan Dalaman: Peringkat Pertuduhan dan Siasatan	47
BAB 7	
Langkah-langkah Siasatan Dalaman	55

BAHAGIAN III: CONTOH-CONTOH KES

BAB 8	
Contoh Kes Melibatkan Siasatan Dalaman	65

BAB 9	
Contoh Kes Mahkamah Berpihak kepada Majikan	71

BAB 10	
Contoh Kes Mahkamah Berpihak kepada Pekerja	77

BAHAGIAN IV: PENUTUP

Penutup	85
---------	----

<i>Lampiran</i>	<i>89</i>
-----------------	-----------

<i>Bibliografi</i>	<i>101</i>
--------------------	------------

<i>Biografi</i>	<i>105</i>
-----------------	------------

<i>Indeks</i>	<i>107</i>
---------------	------------

PRAKATA

Salah laku merujuk kepada perbuatan atau kelakuan yang tidak sesuai dengan norma atau nilai-nilai yang diiktiraf dalam organisasi atau masyarakat secara umum yang boleh menyebabkan tindakan pemecatan ke atas pekerja berlaku. Hal ini dikatakan demikian kerana organisasi memerlukan pekerja yang mematuhi peraturan dan prosedur yang ditetapkan. Kegagalan untuk mematuhi norma dan nilai-nilai ini boleh membawa kepada kerugian yang besar kepada organisasi dan menjejaskan kepercayaan pelanggan, rakan kongsi dan pekerja lain. Walau bagaimanapun, sebarang tindakan pemecatan ke atas pekerja yang diambil oleh organisasi mestilah mengikut prosedur tatatertib yang betul.

Sejak kebelakangan ini, statistik mendedahkan kes salah laku dan pemecatan berada di tahap yang agak membimbangkan dan ini memberi petunjuk penting kepada para pekerja dan majikan untuk lebih bersedia dengan tindakan terbaik dalam mendepaninya. Kegagalan mengurus salah laku dengan kebijaksanaan bukan sahaja berpotensi merosakkan hubungan majikan dan pekerja, malah mengundang risiko pertikaian industri yang lebih serius. Hal ini kerana matlamat tidak menghalalkan cara walau siapa pun kita dan dalam apa jua situasi keadaan, pekerja dan majikan berhak mendapat keadilan dan perlu disantuni dengan sebaik-baiknya. Justeru, majikan khususnya perlu lebih bersedia dan memperkaya diri dengan kemahiran serta ilmu pengurusan salah laku agar tindakan dan langkah yang diputuskan tidak dapat dicabar dan dipertikaikan oleh mana-mana pihak.

Rentetan itu, buku ini ditulis bersandarkan kepada pengalaman, kepakaran, dan atas dasar tanggungjawab untuk memberi pencerahan serta kefahaman lantaran beberapa isu penganiayaan dan penindasan akibat daripada kurang pengetahuan dan kemahiran serta panduan dan manual sebagai rujukan asas dalam mengendalikan dan mengurus kes salah laku di tempat kerja. Buku ini dipecahkan kepada empat bahagian utama di mana bahagian pertama adalah Penjelasan Konsep. Penjelasan Konsep akan dibincangkan dengan lebih lanjut di dalam Bab 1 (Pengenalan Salah Laku Pekerja) dan Bab 2 (Hak-hak Pekerja yang Diberhentikan). Seterusnya, bahagian kedua buku ialah Prosedur dan Amalan yang mengupas secara mendalam. Dalam Bab 3 (Prosedur Pengurusan Salah laku), Bab 4 (Siasatan Dalaman), Bab 5 dan Bab 6 menjurus kepada (Proses Siasatan Dalaman; Peringkat Pra dan Pertuduhan Siasatan) dan Bab 7 (Langkah Siasatan Dalaman). Bahagian ketiga buku ini pula akan memaparkan beberapa contoh kes siasatan dalaman yang berpihak kepada pekerja dan majikan menerusi Bab 8, Bab 9 dan Bab 10. Akhir sekali, penulis akan menyimpulkan secara keseluruhan hasil perbincangan dalam bahagian keempat buku ini. Kesemua bab ini telah ditulis, digarap dan disusun menepati keperluan

industri berserta lampiran dengan laras bahasa yang santai, namun padat agar ia mudah difahami oleh pembaca. Oleh itu, buku ini sebenarnya sangat berguna dan harus dimiliki oleh para majikan, khususnya Pengurus Sumber Manusia, pengurus profesional, pengamal undang-undang hubungan industri dan pekerjaan, pekerja, ahli akademik dan pelajar, untuk dijadikan rujukan serta pembacaan umum.

Justeru, diharapkan usaha kecil ini memberi manfaat signifikan dan impak positif dalam usaha memastikan pengamal sumber manusia dapat menguruskan salah laku pekerja mengikut lunas undang-undang dan prosedur yang betul. Pekerja turut mendapat manfaat daripada buku ini dengan mengetahui hak pekerja bagi memastikan pihak majikan tidak mengambil kesempatan. Selain itu, buku ini di harap juga dalam membantu kesatuan sekerja, majikan dan pengamal sumber manusia dalam mencipta keharmonian bagi melestarikan perpaduan dalam perusahaan.

BAHAGIAN I: PENJELASAN KONSEP

BAB 1

Pengenalan Salah Laku Pekerja

1.1 Pengenalan

Bab 1 akan membincangkan Indeks Keharmonian Industri di Malaysia dan kaitannya dengan salah laku. Konsep salah laku juga akan diterangkan secara terperinci merangkumi definisi, jenis-jenis salah laku, faktor salah laku pekerja dan beberapa teori yang boleh dirujuk untuk menjelaskan perlakuan salah laku pekerja.

Laporan Indeks Keharmonian Industri (IHI) yang telah dikeluarkan oleh Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia menunjukkan graf berlaku peningkatan tiga tahun kebelakangan ini. Pada tahun 2017, keseluruhan peratusan adalah sebanyak 75.9%. Kemudian pada tahun 2018, berlaku sedikit penurunan sebanyak 0.03% pada keseluruhan dapatan tetapi masih tetap mengekalkan kedudukan di tahap yang baik. Peningkatan yang agak tinggi kepada 77.3% telah menjadi dapatan rasmi untuk tahun 2019 (JPPM, 2023). Secara kasar, kedudukan ini menunjukkan aspek yang dinilai dalam IHI seperti memupuk hubungan, keterhubungan, saling berdamai, bertanggungjawab dan saling bekerjasama menjangkau kepada peratusan yang tinggi dan menjurus kepada arah yang positif. Jika diperhatikan pada Jadual 1, data IHI pada tahun 2020 mencatatkan peratusan indeks baik dan meningkat, begitu juga dengan data IHI pada tahun 2022 yang mencatatkan bacaan peratusan 78.9% pada kedudukan yang baik merujuk Rajah 1.

Jadual 1: Indeks Keharmonian Industri (2017-2022) (JPPM, 2023)

Tahun	Indeks keharmonian Industri (IHI) %	Skor
2017	75.9%	Baik
2018	75.6%	Baik
2019	77.3%	Baik
2020	78.0%	Baik
2022	78.0%	Baik

BAB 2

HAK-HAK PEKERJA YANG DIBERHENTIKAN KERJA

2.1 PENGENALAN

Dalam isu penamatan kerja kerana salah laku, majikan perlu mengikut undang-undang tentang pengurusan aduan salah laku. Ini bagi memastikan kedua-dua belah pihak, iaitu pekerja yang dituduh dan majikan melalui proses yang adil dengan pembuktian yang kukuh sebelum sebarang tindakan diambil terhadap pekerja. Lebih-lebih lagi, jika majikan ingin mengambil tindakan untuk memberhentikan pekerja tersebut di mana keputusan tersebut akan memberi kesan pada jaminan pekerjaan pekerja yang terlibat. Di Malaysia, undang-undang memberi peluang kepada pekerja yang dibuang oleh majikan akibat salah laku untuk membuat rayuan. Terdapat dua saluran yang tersedia bagi pekerja untuk membuat aduan dan rayuan di dalam kes pemberhentian yang salah oleh majikan iaitu pekerja boleh membuat aduan di bawah Akta Kerja 1955 atau di bawah Akta Perhubungan Perusahaan 1967.

2.2 ADUAN DI BAWAH AKTA KERJA 1955

Prosedur pemberhentian kerja di dalam Akta Kerja 1955 membenarkan pekerja untuk membuat rayuan jika mereka mempercayai yang mereka telah dibuang kerja secara salah oleh majikan dan pekerja ingin mendapatkan bayaran ganti rugi dari majikan kesan daripada penamatan kontrak. Seksyen 69 AK 1969 memperuntukkan:

69. Kuasa Ketua Pengarah untuk menyiasat tentang pengaduan

....Ketua Pengarah boleh menyiasat dan mengesahkan atau mengeneipkan apa-apa keputusan yang dibuat oleh seorang majikan di bawah seksyen 14(1) dan Ketua Pengarah boleh membuat perintah-perintah berbangkit tertentu sebagaimana yang perlu untuk memberi kesan kepada keputusannya:

Dengan syarat bahawa jika keputusan majikan di bawah seksyen 14(1)(a) diketepikan, perintah berbangkit Ketua Pengarah terhadap majikan tersebut hendaklah dihadkan kepada pembayaran ganti rugi sebagai ganti notis dan lain-lain pembayaran yang pekerja itu berhak seolah-olah tidak ada salah laku yang telah dilakukan oleh pekerja:

BAHAGIAN II: PROSEDUR DAN AMALAN

BAB 3

PROSEDUR PENGURUSAN SALAH LAKU

3.1 PENGENALAN

Mengurus tingkah laku pekerja di tempat kerja merupakan antara tanggungjawab utama majikan. Apabila perniagaan majikan semakin berkembang dan bilangan pekerja semakin bertambah, adakalanya majikan akan berhadapan dengan masalah salah laku pekerja sehingga mengganggu kelancaran proses kerja mereka. Dalam menguruskan kes salah laku pekerja, majikan hendaklah mematuhi prosedur perundangan pengurusan salah laku di Malaysia. Sebelum majikan melaksanakan hukuman pada pekerja yang terlibat dalam kes salah laku adalah penting bagi majikan untuk melalui prosedur perundangan yang sepatutnya. Proses pengurusan salah laku amat penting bagi memastikan pekerja diadili secara adil dan saksama. Kegagalan majikan mengurus kes salah laku dengan baik akan menyebabkan pekerja diberi hukuman yang tidak sewajarnya dan meningkatkan risiko majikan dikenakan tindakan di mahkamah. Di Malaysia, peruntukan prosedur perundangan salah laku pekerja boleh dirujuk dari Akta Kerja 1955 dan Akta Perhubungan Perusahaan 1967.

3.2 PROSEDUR MENGIKUT AKTA KERJA 1955

Akta Kerja 1955 diperkenalkan bagi melindungi hak pekerja-pekerja di Semenanjung Malaysia dan Wilayah Persekutuan Labuan. Ia menggariskan faedah-faedah minima yang perlu diberikan majikan kepada pekerja. Terkini, Akta Kerja 1955 telah dipinda dan pindaan tersebut telah berkuat kuasa bermula 1 Januari 2023. Objektif utama pindaan Akta Kerja 1955 tersebut adalah untuk meningkatkan dan menambah baik perlindungan dan kebajikan golongan pekerja di negara ini. Tambahan pula, ia bagi memastikan peruntukan undang-undang perburuhan di negara ini selari dengan standard antarabangsa yang digariskan oleh Pertubuhan Buruh Antarabangsa.

Seksyen 2(1) menggariskan jenis pekerjaan yang dilindungi di bawah Akta Kerja 1955 di mana ia mendefinisikan “pekerja” sebagai mana-mana orang jatuh di bawah mana-mana kategori dalam Jadual Pertama Akta Kerja 1955 (Pindaan 2022). Jadual Pertama mentafsirkan ‘pekerja’ seperti di bawah :

BAB 4

SIASATAN DALAMAN

4.1 PENGENALAN

Setelah memahami prosedur perundangan salah laku pekerja berdasarkan Akta Kerja 1955 dalam bab yang lepas, seterusnya bab ini pula akan menjelaskan kriteria penting dalam proses siasatan dalaman khususnya pada peringkat prasisatan. Antara yang akan dijelaskan ialah keperluan borang pelaporan salah laku, borang rakaman kenyataan saksi, tugas-tugas pegawai penyiasat dan surat tunjuk sebab.

4.2 DEFINISI DAN OBJEKTIF SIASATAN DALAMAN

Siasatan dalaman adalah satu bentuk siasatan yang berstruktur untuk mengkaji, menyelidik, memeriksa dan membuat keputusan terhadap pertuduhan salah laku dengan memberikan peluang pembelaan diri berasaskan Prinsip Keadilan Asasi (Joanne, 2016). Pendapat lain pula menyatakan bahawa siasatan dalaman adalah masalah atau urusan dalaman syarikat dan menjadi tugas pengurusan dalaman syarikat sahaja (Dovan, 2016).

Jadi secara umumnya, siasatan dalaman dapat disimpulkan sebagai satu siasatan awal yang dijalankan atau dilakukan oleh pihak majikan seperti yang termaktub di bawah Seksyen 14 Akta Kerja 1955 dan Prinsip Keadilan Asasi (*Natural Justice*). Hal ini bagi membuktikan tuduhan salah laku terhadap pekerja itu diadili dengan betul bagi membolehkan sama ada pekerja itu wajar dipecat atau tidak.

Perkara pokok yang menjadi isu utama di dalam kes-kes salah laku di Mahkamah Perusahaan adalah pembuktian kepada tuduhan salah laku. Walau bagaimanapun, prosedur siasatan dalaman yang dijalankan bukanlah satu prosedur yang ketat dan formal sebagaimana prosedur di mahkamah.

Di dalam kes **Asmadi Awaludin dan Animation Theme Park Sdn Bhd (No. Award: 1140 Tahun 2020)**, mahkamah menyatakan bahawa sekiranya majikan memutuskan untuk menamatkan perkhidmatan seseorang pekerjaanya atas sebab-sebab atau alasan yang tertentu, maka beban pembuktian adalah terletak di atas majikan

BAB 5

PROSES SIASATAN DALAMAN: PERINGKAT PRA-SIASATAN

5.1 PENGENALAN

Siasatan dalaman merupakan salah satu elemen terpenting di dalam proses pengurusan salah laku pekerja bagi membuktikan pekerja telah dilayan secara adil oleh majikan. Pembuangan kerja kerana salah laku oleh majikan tanpa proses siasatan dalaman akan menyebabkan majikan dikenakan tindakan kerana membuang pekerja secara tidak adil. Walaupun Akta Kerja 1955 ada menyatakan bahawa siasatan perlu dilakukan sebelum majikan menjatuhkan hukuman pada pekerja, tetapi tiada peruntukan secara terperinci yang menyatakan bagaimana siasatan dalaman perlu dilaksanakan oleh majikan.

Oleh itu, prosedur siasatan dalaman adalah terpulang pada majikan dan ia bergantung kepada fakta kes salah laku tersebut. Kekurangan sumber perundangan berkaitan dengan proses siasatan dalaman menyebabkan kekeliruan dalam kalangan majikan dan pegawai sumber manusia dalam menguruskan kes salah laku pekerja mereka. Bab ini akan menerangkan prosedur siasatan dalaman yang disyorkan oleh Jabatan Perhubungan Perusahaan.

Siasatan dalaman akan dijalankan oleh pengerusi dan ahli-ahli panel mengikut prosedur-prosedur yang betul. Dalam salah laku serius, siasatan dalaman akan mengikut tiga proses lazim iaitu menyiasat, persiapan untuk siasatan dalaman dan barulah menjalankan siasatan dalaman. Salah laku serius yang dimaksudkan di sini adalah sekiranya pekerja disyaki melakukan perbuatan salah laku yang berat atau jika amaran terakhir telah tamat dalam perbuatan salah laku ringan. Tiga peringkat yang terlibat dalam siasatan dalaman adalah peringkat pra siasatan, siasatan dan pasca siasatan.

BAB 6

PROSES SIASATAN DALAMAN: PERINGKAT PERTUDUHAN DAN SIASATAN

6.1 PENGENALAN

Di peringkat pra-siasatan, perkara yang penting ialah merekodkan kes salah laku di dalam borang aduan dengan maklumat yang lengkap dan terperinci seperti jenis salah laku, tarikh, tempat dan masa salah laku berlaku. Melalui maklumat awal ini, pihak JSM akan menentukan sama ada salah laku tersebut adalah salah laku tahap ringan atau berat. Ia dibuat dengan merujuk kepada buku peraturan atau polisi tata tertib syarikat. Semasa peringkat pra-siasatan juga, pihak JSM boleh mengenal pasti pegawai yang akan dilantik sebagai Pegawai Penyiasat. Pegawai Penyiasat yang dilantik perlu menjalankan penyiasatan lanjutan dan merekodkan hasil penyiasatan dengan jelas dan terperinci. Selain mengenal pasti saksi kepada perbuatan salah laku tersebut, Pegawai Penyiasat juga boleh mendapatkan maklumat lanjut dengan merakam percakapan saksi. Rakaman percakapan ini boleh digunakan sebagai bahan bukti pembuktian sekiranya kes berlarutan sehingga ke Mahkamah Perusahaan. Peringkat seterusnya dalam proses siasatan dalaman ialah proses pertuduhan ke atas pekerja dan notis siasatan dalaman. Aspek penting pada peringkat ini ialah membuat pertuduhan yang jelas, lengkap dan spesifik agar pekerja yang didakwa memahami pertuduhan yang dikenakan dan supaya perbicaraan siasatan dalaman dapat dijalankan dengan lebih berkesan. Peringkat ini berlaku apabila pihak majikan tidak menerima alasan surat tunjuk sebab bagi salah laku yang telah dilakukan oleh pekerja. Pada peringkat siasatan dalaman pula, aspek yang perlu diberi perhatian ialah ciri-ciri panel siasatan yang dipilih agar proses siasatan dalaman dapat dijalankan dengan adil dan berkesan.

6.2 PERINGKAT PERTUDUHAN

Pertuduhan

Peringkat ini akan berlaku apabila pihak majikan tidak berpuas hati dengan jawapan kepada surat tunjuk sebab daripada pekerja/tertuduh dan tindakan lanjut perlu dijalankan. Perkara penting yang perlu dinyatakan di dalam surat tunjuk sebab adalah berkaitan dengan pertuduhan.

BAB 7

LANGKAH-LANGKAH SIASATAN DALAMAN

7.1 PENGENALAN

Siasatan dalaman akan dilaksanakan selepas pra-siasatan telah dilaksanakan dan pihak majikan telah berjaya membuktikan kes *prima facie*¹ terhadap tertuduh. Objektif utama siasatan dalaman dilakukan adalah bagi menyiasat pertuduhan terhadap tertuduh. Bab ini akan membincangkan prosedur yang perlu dilaksanakan semasa proses siasatan dalaman dan pemilihan ahli panel siasatan dalaman. Kriteria pemilihan ahli panel adalah penting bagi mengelakkan elemen ketidakadilan semasa membuat penghakiman terhadap tertuduh atau pekerja tersebut. Semasa proses siasatan dalaman dilaksanakan, tertuduh perlu diberikan ruang dan peluang untuk membela diri dan majikan juga perlu membenarkan tertuduh untuk memanggil saksi dan memberikan akses kepada tertuduh untuk mengemukakan dokumen yang boleh menjadi bukti pembelaan tertuduh. Di akhir proses siasatan dalaman, jika tertuduh didapati bersalah, ahli panel boleh mencadangkan jenis hukuman kepada tertuduh dengan justifikasi di atas salah laku tersebut. Hukuman tersebut hendaklah dibawa ke pihak pengurusan atasan syarikat untuk keputusan hukuman. Namun, jika tertuduh didapati tidak bersalah oleh ahli panel, kes tersebut akan ditutup.

¹ Prima Facie boleh diertikan sebagai sekilas pandang atau sekali imbas atau sepiantas lalu. Keterangan prima facie pula membawa maksud keterangan yang meyakinkan mahkamah bahawa keterangan yang dikemukakan adalah mencukupi untuk memastikan wujudnya elemen utama dalam pertuduhan kes jenayah.

BAHAGIAN III: CONTOH-CONTOH KES

BAB 8

CONTOH KES MELIBATKAN SIASATAN DALAMAN

Award Mahkamah Perusahaan Tahun 2021

Harry Wong Wei Chen

Vs

Petroleum Nasional Berhad (Award No.: 3 Of 2021)

8.1 LATAR BELAKANG

Kes rujukan di bawah Seksyen 20(3), Akta Perhubungan Perusahaan 1967 mengenai pembuangan kerja Harry Wong Wei Chen (selepas ini disebut sebagai 'Pihak Menuntut') oleh Petroleum Nasional Berhad (Petronas) (selepas ini disebut sebagai 'Pihak Responden'). Perbicaraan kes ini dijalankan di hadapan Y. A. Tuan Paramalingam A/L J. Doraisamy bertempat di Mahkamah Perusahaan Malaysia Cawangan Kuala Lumpur.

8.2 FAKTA KES

Pihak Menuntut dalam kes ini mula bekerja dengan Petronas Carigali Sdn. Bhd. pada 1 Mac 2007 sebagai '*Executive (Geoscience)*'. Jawatan terakhirnya sebelum ditamatkan kontrak pada 18 Oktober 2018 adalah sebagai '*Staff (Petroleum Geosciences)*' dengan jumlah gaji sebanyak RM19,422.00. Bermula Ogos 2017, Pihak Menuntut ditempatkan di Tehran, Iran sebagai '*Project Manager*' bagi menguruskan projek PETRONAS-NIOC Dezful Embayment, Abadan Plain Joint Studies Project ('Projek tersebut'). Salah seorang ahli kumpulan projek tersebut adalah pengadu di dalam kes ini ('Pengadu').

Pihak Responden telah menerima laporan daripada Pengadu pada 2 Mac 2018 mengenai tuduhan gangguan seksual yang telah dibuat oleh Pihak Menuntut. Gangguan seksual tersebut telah dilakukan beberapa kali pada Pengadu dalam bentuk perkataan dan perbuatan semasa di Tehran. Antaranya Pihak Menuntut telah

BAB 9

CONTOH KES MAHKAMAH BERPIHAK KEPADA MAJIKAN

Award Mahkamah Perusahaan Tahun 2022

Mohd Khairi Bin Ibrahim

Vs

Le Apple Boutique Hotel (Klcc) Sdn. Bhd.

9.1 LATAR BELAKANG

Kes rujukan di bawah Seksyen 20(3), Akta Perhubungan Perusahaan 1967 mengenai pembuangan kerja Mohd Khairi Bin Ibrahim (selepas ini disebut sebagai 'Pihak Menuntut') oleh Le Apple Boutique Hotel (KLCC) Sdn. Bhd. (selepas ini disebut sebagai 'Pihak Responden'). Perbicaraan kes ini dijalankan di hadapan Y. A. Tuan Paramalingam A/L J. Doraimsamy bertempat di Mahkamah Perusahaan Malaysia Cawangan Kuala Lumpur.

9.2 FAKTA RINGKAS

Pihak Menuntut dalam kes ini telah bekerja sebagai 'Maintenance & Engineering Manager/Chargeman' pada 10 Januari 2018. Pihak Responden telah mengeluarkan surat tunjuk sebab pada Pihak Menuntut untuk meminta penjelasan tindakan hadir lewat ke pejabat pada 4 Disember 2018 di antara pukul 1.53 pagi dan 16.02 petang (4 jam 9 minit) tanpa mendapatkan kebenaran terdahulu. Pihak Menuntut membalas surat tunjuk sebab tersebut dengan memohon maaf atas kelewatannya hadir ke tempat kerja. Kemudian, Pihak Responden mengeluarkan surat amaran bertarikh 24 Disember 2018.

Pada 7 Disember 2018, Pihak Responden telah mengeluarkan surat tunjuk sebab sekali lagi kepada Pihak Menuntut meminta penjelasan tindakan Pihak Responden pada 5 Disember 2018 telah meluluskan elaun syif malam dari 29 Oktober 2018 sehingga 31 Oktober 2018 pada salah seorang pekerja syarikat. Pihak Menuntut

BAB 10

CONTOH KES MAHKAMAH BERPIHAK KEPADA PEKERJA

Award Mahkamah Perusahaan Tahun 2020

Ong Wah Chong Dan Shell Global Solution (Malaysia) Sdn Bhd

Vs

Sarawak Shell Bhd (Award No.: 1777 Of 2020)

10.1 LATAR BELAKANG

Kes rujukan di bawah Seksyen 20(3), Akta Perhubungan Perusahaan 1967 mengenai pembuangan kerja Ong Wah Chong (selepas ini disebut sebagai 'Pihak Menuntut') oleh Shell Global Solution (Malaysia) Sdn. Bhd./ Sarawak Shell Bhd (selepas ini disebut sebagai 'Pihak Responden'). Perbicaraan kes ini dijalankan di hadapan Y. A. Datin Kalmizah binti Salleh bertempat di Mahkamah Perusahaan Malaysia Cawangan Kuala Lumpur.

10.2 FAKTA RINGKAS

Pihak Menuntut dalam kes ini mula bekerja sebagai 'Civil Engineer' dengan Shell Solution pada 7 November 2005. Kemudian, Pihak Menuntut telah dinaikkan pangkat di bawah 'Salary Group 4' pada 1 November 2006. Pada 8 Januari 2017, Pihak Menuntut telah mendapat jawatan sebagai 'Engineering Civil Storage and Marine Engineering'. Jawatan terakhir yang disandang Pihak Menuntut adalah sebagai 'Senior Project Engineer' dengan jumlah gaji sebanyak RM32,595.00.

Pada 23 April 2016, pekerja syarikat pembersihan Pihak Responden mendapati mesin penyedut habuk telah hilang dari bilik stor di tingkat 23, Menara Shell. Laporan telah dibuat pada 25 April 2016 dan siasatan dijalankan. Siasatan mendapati pada 22 April 2016, Pihak Menuntut telah memasuki bilik stor Menara Shell pada lebih kurang 11.41 malam membawa keluar mesin penyedut habuk, penyapu dan penyodok sampah (alatan tersebut) tanpa kebenaran. Menurut polisi syarikat, sebarang alatan yang dibawa keluar dari bangunan pejabat hendaklah mendapat pas keluar bahan.

BIBLIOGRAFI

- Abd Rahim, A. (2021). Salahlaku Di Tempat Kerja. <https://jpp.mohr.gov.my/files/pdf/statistic/Statistic%20JPPM%202020.pdf>
- Ali, M., Ashgar, A., Sardar B., Farheen B., & Muhamad H., Chithra L., Usha D. (2019). Workplace misconduct and the requirement of due inquiry: with reference to the practice in Malaysia. *Malayan Law Journal*, 5, 113-132.
- Aminuddin, M. (2020). *Malaysian industrial relations and employment law*. McGraw-Hill Education (Malaysia) Sdn Bhd, Malaysia
- Andreoli, N., Lefkowitz, J. (2009). Individual and organizational antecedents of misconduct in organizations. *Journal of Business Ethics*, 85, 309.
- Ayadurai, D. (2004) *Industrial Relations in Malaysia Law and Practice*, Third Edition, Malayan Law Journal, Kuala Lumpur.
- Ayadurai, D. (1992) *Industrial Relations in Malaysia Law and Practice*, First Edition, Malayan Law Journal, Kuala Lumpur.
- Campbell, D. W., & Shang, R. (2022). Tone at the bottom: Measuring corporate misconduct risk from the text of employee reviews. *Management Science*, 68(9), 7034-7053.
- Caskey, J., & Ozel, N. B. (2017). Earnings expectations and employee safety. *Journal of Business Ethics*, 146(2), 335-343.
- Daud, Z., & Mansor, I. (2019). *Teori dan Praktis Perhubungan Perusahaan di Malaysia (UUM Press)*. UUM Press.
- Ghani, U., Teo, T., Li, Y., Usman, M., Islam, Z. U., Gul, H., Naeem, R. M., Bahadar, H., Yuan, J., & Zhai, X. (2020). Tit for Tat: Abusive Supervision and Knowledge Hiding-The Role of Psychological Contract Breach and Psychological Ownership. *International journal of environmental research and public health*, 17(4), 1240.
- Hairom, N. (2019). Petronas diarah bayar bekas pekerja RM1.13 juta sebab pecat tanpa sebab. <https://www.sinarharian.com.my/article/58104/berita/mahkamah/petronas-diarah-bayar-bekas-pekerja-rm113-juta-sebab-pecat-tanpa-sebab>

- Hayat, A. A., Kohoulat, N., Amini, M., & Faghihi, S. A. A. (2020). The predictive role of personality traits on academic performance of medical students: The mediating role of self-efficacy. *Medical journal of the Islamic Republic of Iran*, 34, 77. <https://doi.org/10.34171/mjiri.34.77>
- Heese, J., & Pérez-Cavazos, G. (2019). Fraud allegations and government contracting. *Journal of Accounting Research*, 57(3), 675-719.
- JPPM. (2023). *Senarai Laporan Tahunan IHI*. Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia, Kementerian Sumber manusia. <https://jpp.mohr.gov.my/survey/annualIhi>
- Kidder, D. (2005). Is it “who I am”, “What I can get away with”, or “What you’ve done to me?” a multi-theory examination of employee misconduct. *Journal of Business Ethics*, 57(4), 389-398.
- Kopicko, M. S. (2018). *Why employees and managers engage in unethical practices*. Senior Honors Theses & Projects. 590.
- Kunz, A., & Pfaff, D. (2002). Agency theory, performance evaluation, and the hypothetical construct of intrinsic motivation. *Accounting, Organizations and Society*, 27(3), 275-295.
- Lefkowitz, J. (2006). The constancy of ethics amidst the changing world of work. *Human Resource Management Review*, 16(2), 245–268.
- Li, X., & Raghunandan, A. (2021). Institutional ownership and workplace misconduct: Evidence from federal labor law violations. *Journal of Accounting, Auditing & Finance*, 36(2), 248-261.
- McKenna, E. (1994). *Business psychology and organizational behavior*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- McAdams, D. (1992). The five-factor model in personality: a critical appraisal. *Journal of personality*. 60(2), 329-361.
- Mohamed, L. S. (2006). *Discipline without punishment*. Cher-Sher Consultancy Sdn. Bhd., Selangor
- Muhanguzi, K. B. (2019). *An empirical test of the agency theory in corporate governance of SACCOs in Uganda*. <https://deliverypdf.ssrn.com/delivery.php?>
- Musthafa, A. (2023). Total costs incurred by employers three times higher when medical leave is abused. <https://www.thesundaily.my/local/total-costs-incurred-by-employers-three-times-higher-when-medical-leave-is-abused-MG10529423>
- Oorschot, J., Moscardo, G., & Blackman, A. (2021). Leadership style and psychological contract. *Australian Journal of Career Development*, 30(1), 43-54.

- Ones, S., Chockalingam, V., & Schmidt, F. (1993). Comprehensive meta-analysis of integrity test validities: findings and implications for personnel selection and theories of job performance. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 679-703.
- Parent-Lamarche, A., Marchand, A., & Saade, S. (2021). A multilevel analysis of the role personality play between work organization conditions and psychological distress. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8705123/>.
- Phongstorn, E. (2010). Understanding reasons for employee unethical conduct in thai organizations: a qualitative inquiry. *Contemporary Management Research*, 6(2), 125-140
- Rousseau, M., & McLean Parks, J. (1993). The contracts of individuals and organizations. JAI Press, Connecticut.
- Thibodeaux, C. (2021). It's what you said and how you said it: the NLRB's attempt to separate employee misconduct from protected activity in general motors LLC. *Louisiana Law Review*, 82, 227.
- Vardi, Y., Vardi, Y., Weitz, E., & Weitz, E. (2003). *Misbehavior in organizations: theory, research, and management* (1st ed.). Psychology Press.
- Yaacob, N.F. (2002). Berhenti pekerja tanpa sebab majikan diperintah bayar RM23,493.26. <https://www.sinarharian.com.my/article/185053/berita/semasa/berhenti-pekerja-tanpa-sebab-majikan-diperintah-bayar-rm2349326>
- Y. Samsudin (2015). *Industrial relations: investigation prosecution & domestic inquiry*. Penerbit UPM, Selangor.

BIOGRAFI



Fadillah Ismail merupakan anak jati negeri Johor Darul Ta'zim. Beliau berkelulusan Doktor Falsafah dalam bidang Pengurusan dan Sarjana dalam bidang Hubungan Industri. Beliau memulakan perkhidmatan di Universiti Tun Hussein Onn Malaysia (UTHM) pada Januari 2016 dan pada tahun 2019 sehingga kini beliau dilantik sebagai Ketua Jabatan Kesukarelawanan. Beliau seorang yang aktif memberikan sumbangan kepakaran dalam penyelidikan dan penerbitan, perundingan dan khidmat masyarakat di dalam dan luar universiti. Bidang kepakaran beliau ialah *good governance*, pembangunan wilayah dan transformasi sosial serta bidang kesukarelawanan. Beliau boleh dihubungi melalui e-mel: fadillah@uthm.edu.my.



Prof. Madya Dr. Rabeatul Husna Abdull Rahman merupakan Pensyarah di Sekolah Pembangunan Sumber Manusia & Psikologi, Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan, Universiti Teknologi Malaysia. Beliau memperoleh Ijazah Sarjana Muda dan Ijazah Sarjana dalam bidang Pembangunan Sumber Manusia daripada Universiti Teknologi Malaysia dan PhD dalam bidang Sains Sosial dan Polisi daripada University of New South Wales, Australia. Penyelidikan beliau tertumpu kepada usaha mensejahterakan pekerja dan organisasi melalui polisi, strategi dan amalan pengurusan dan pembangunan sumber manusia yang mampan. Kajian-kajian beliau melibatkan pelbagai lapisan golongan pekerja seperti pekerja berpengetahuan, pekerja wanita, pekerja OKU, pekerja gig dan diaspora Malaysia. Beliau terlibat aktif menyumbang kepakaran di peringkat kebangsaan khususnya bersama agensi di bawah Kementerian Sumber Manusia Malaysia seperti Institut Maklumat dan Analisis Pasaran Buruh (ILMIA), Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO) dan Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja (JHEKS).



Puan Aniza binti Abd Rahim dilahirkan di Muar, Johor. Beliau memiliki Diploma Pentadbiran Awam dari Institut Teknologi MARA (UiTM) Melaka, Ijazah Sarjana Muda Pengurusan dari Universiti Sains Malaysia (USM), Pulau Pinang dan Sarjana Pembangunan Sumber Manusia (UTM), Skudai, Johor. Bermula dari Ogos 2016 sehingga kini, beliau bertugas sebagai Ketua Penolong Pengarah di Jabatan Perhubungan Perusahaan Johor yang merupakan perunding atau "*conciliator*" bagi menyelesaikan kes-kes pertikaian perusahaan terutama sekali

yang melibatkan kes representasi pembuangan kerja, kes-kes pertikaian perusahaan melalui rundingan yang melibatkan pelbagai isu seperti pelanggaran terhadap kebebasan berkesatuan, kebuntuan dalam perundingan kolektif, ketidakpatuhan terhadap perjanjian kolektif, mogok dan piket di bawah Akta Perhubungan Perusahaan 1967. Email: aniza@mohr.gov.my



Dr. Siti Suraya Abd Razak adalah Pensyarah Kanan di Fakulti Pengurusan, Universiti Teknologi Malaysia. Beliau berkelulusan Ijazah Sarjana Muda Undang-Undang dari Universiti Multimedia, Sarjana Undang-Undang Perbandingan dan Doktor Falsafah Undang-Undang dari Universiti Islam Antarabangsa Malaysia. Beliau juga merupakan peguam bela dan peguam cara di Mahkamah Tinggi Malaya. Selain itu, beliau terlibat dalam aktiviti penyelidikan dan aktif dalam penulisan dan penerbitan berkaitan undang-undang perhubungan perusahaan dan undang-undang pekerjaan di dalam jurnal, karya asli dan bab dalam buku. Emel: sitisuraya@utm.my

INDEKS

A

aduan 13, 14, 23, 26, 38, 47, 73, 87
Aduan 14
Agensi 11
Ahli Jawatankuasa Disiplin 40
Akta 5, 7, 12, 13, 14, 18, 21, 22, 24, 27, 29, 37, 48, 65, 71, 74, 77, 80, 85
Akta Kerja 5, 12, 13, 18, 21, 22, 24, 27, 29, 37, 85
Akta Perhubungan Perusahaan 5, 12, 13, 14, 18, 21, 65, 71, 74, 77, 80, 85
antarabangsa 21, 33
audit 38
Award Mahkamah 65, 71, 77

B

beban 6, 10, 29, 32, 87
Borang Salah laku 38
bukti 30, 32, 34, 41, 47, 53, 57, 66, 68, 73, 75, 81, 87, 98
buruh 6
Buruh 21, 86

C

Code of Conduct and Business Ethics 68
Condonation 59

D

defektif 49, 50, 54
disiplin 5, 7, 9, 23, 24, 32, 33, 38, 78, 85, 86, 87, 88, 95
Doctrine of Proportionate 60

F

faedah 6, 11, 14, 21, 22, 35, 67

G

gaji 6, 14, 17, 22, 23, 27, 44, 65, 66, 67, 72, 77
gangguan seksual 5, 7, 65, 66, 68

H

Hakim Mahkamah 30, 48, 60
hujahan 34, 57, 58
hukuman 14, 21, 22, 23, 24, 26, 27, 33, 34, 37, 55, 57, 58, 60, 61, 67, 68, 72, 79, 81, 82, 85, 87, 95

I

indeks 3, 4
Indeks 12, 33
Indeks Keharmonian Industri 3, 12
isu 9, 26, 29, 49, 56, 58, 59, 67, 68, 73, 79

J

Jabatan 3, 5, 14, 25, 37, 38, 73, 75, 85, 86
jabatan sumber manusia 85, 88
Jabatan Sumber Manusia 38
jenayah 5, 6, 7, 9, 30, 32, 34, 48

K

keadilan 9, 24, 32, 58, 87
keadilan asasi 9, 24, 31, 32, 87
Keadilan substantif 32
Keharmonian Perusahaan 5, 17, 25, 27, 33, 61, 86
kenyataan 29, 41, 46, 59, 66, 74, 101
kesalahan 5, 6, 7, 8, 10, 27, 30, 32, 33, 35, 38, 41, 50, 57, 59, 61, 68, 73, 79, 81, 82, 86
kontrak 5, 7, 10, 11, 12, 13, 14, 22, 23, 25, 30, 61, 65, 66, 67, 68, 73, 74, 75, 78,

79, 80, 81, 82, 86, 88
kuasa 5, 14, 15, 21, 40, 81, 85

M

Mahkamah 5, 15, 17, 23, 29, 30, 47, 48,
49, 60, 61, 65, 67, 71, 72, 73, 74, 75,
77, 79, 82, 86, 88
Mahkamah Persekutuan 23, 48, 74, 79, 81
Mahkamah Perusahaan 5, 17, 29, 30, 47,
49, 60, 65, 71, 72, 73, 74, 75, 77, 79,
86, 88
Mahkamah Tinggi 5
majikan 5, 6, 7, 8, 10, 12, 13, 14, 15, 17,
18, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 29, 30,
31, 32, 33, 34, 37, 38, 41, 44, 47, 49,
53, 55, 59, 60, 61, 67, 68, 69, 72, 73,
74, 75, 79, 81, 82, 85, 86, 87, 88
Malaysia 3, 4, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 21,
22, 27, 31, 32, 33, 48, 53, 61, 65, 71,
77, 79, 86, 88
Memorandum 15

N

negara 21, 33, 53
notis siasatan 47, 52, 66, 69

O

organisasi 5, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 17, 27, 32,
34, 53, 85, 86, 87, 88
Orientasi 8

P

panel 33, 37, 47, 49, 52, 53, 54, 55, 56,
57, 58, 59, 66, 94, 95, 97, 98, 99,
100
pemeriksaan 30, 57
pendakwaan 32, 42, 48, 52, 56, 57, 58, 59
pengadu 38, 65
Pengadu 65, 66, 68
pengurusan 5, 6, 9, 11, 12, 13, 18, 21, 22,
25, 27, 29, 37, 38, 55, 59, 60, 61, 66,
85, 87, 88
peraturan 5, 6, 8, 23, 33, 42, 47, 85, 86, 87
peringkat 6, 15, 29, 33, 35, 37, 40, 44, 46,
47, 48, 52, 54, 85, 87
Persekutuan 4, 15, 21, 23, 48, 74, 79, 81
Pertubuhan 21, 105

Pertubuhan Buruh Antarabangsa 21
pertuduhan 7, 24, 29, 41, 46, 47, 48, 49,
50, 52, 54, 55, 56, 58, 59, 66, 86, 87,
94, 95, 97, 98
Perusahaan 3, 5, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 21,
25, 27, 29, 30, 33, 37, 47, 49, 60, 61,
65, 71, 72, 73, 74, 75, 77, 79, 80, 85,
86, 88
pihak menuntut 17
Pihak Menuntut 60, 61, 65, 66, 67, 68, 71,
72, 73, 77, 78, 79, 80, 81, 82
Pihak Responden 65, 66, 67, 68, 71, 72,
73, 77, 78, 79, 81
pindaan 21, 22
polisi 9, 23, 25, 30, 42, 47, 68, 77, 78, 85
pra siasatan 29, 35, 37, 44, 46, 47
prinsip 9, 17, 24, 31, 81, 87
Prinsipal 11
prinsip keadilan asasi 9, 24, 31, 87
prosedur 18, 21, 25, 27, 29, 32, 33, 37, 38,
48, 52, 55, 60, 69, 85, 86, 87, 88
proses 8, 13, 15, 21, 23, 29, 31, 34, 35, 37,
46, 47, 53, 55, 57, 59, 61, 66, 85,
87, 88
psikologi 10, 11, 12

R

rakaman 29, 41, 46, 81, 102
rayuan 13, 14, 18, 25, 57, 66, 95
Rayuan 17
remedi 15, 17, 74, 79
representasi 14, 15, 17
Responden 65, 66, 67, 68, 71, 72, 73, 77,
78, 79, 81
rumusan 32

S

saksi 29, 34, 41, 46, 47, 53, 55, 56, 57,
100, 102
Seksyen 5, 13, 15, 21, 23, 29, 44, 65, 71,
74, 77, 86
siasatan 17, 22, 23, 24, 26, 27, 29, 30, 31,
32, 33, 34, 35, 37, 38, 44, 46, 47, 48,
49, 50, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59,
60, 61, 66, 69, 75, 77, 81, 86, 87, 94,
97, 100
skor 4
spesifik 47, 48, 49, 50, 54, 59, 86

standard 5, 21, 72, 78
substantif 32
sumber 37, 38, 85, 87, 88
surat 6, 27, 29, 44, 46, 47, 50, 59, 66, 69,
71, 72, 73, 75, 78, 86
surat tunjuk sebab 29, 44, 46, 47, 66, 69,
71, 72, 73, 75, 78, 86

T

Takrifan 5, 59
tanggungjawab 5, 21, 23, 34, 78, 80, 85,
86

tatacara 7, 17, 18, 25, 61, 85, 88
Tatacara Keharmonian Perusahaan 5, 25,
27, 61, 86
Teori 10, 11, 12, 26
Teori Agensi 11
Teori Kontrak Psikologi 11
Teori Tret Personaliti 10
tindakan tatatertib 25, 26, 86
Tindakan Tatatertib 25
Tret 10
tugas 5, 7, 17, 23, 25, 29, 32, 33, 56, 58,
60, 73, 87, 98

Tatacara Pengurusan **SALAH LAKU PEKERJA** dari Perspektif Undang-Undang Perburuhan Malaysia

Buku ini ditulis berdasarkan kepada pengetahuan, kemahiran dan pengalaman dalam pengurusan salah laku pekerja. Buku ini mengandungi sepuluh bab di mana Bab 1 menjelaskan konsep-konsep penting berkaitan salah laku pekerja, Bab 2 membincangkan hak-hak pekerja yang diberhentikan, dan Bab 3 menerangkan prosedur pengurusan salah laku. Manakala Bab 4 sehingga Bab 7 memperincikan proses siasatan dalaman daripada peringkat pra siasatan sehinggalah kepada peringkat pertuduhan siasatan. Tiga bab terakhir iaitu Bab 8 hingga 10 memaparkan contoh-contoh kes sebenar salah laku yang telah ditingkaskan untuk memudahkan kefahaman pembaca. Buku ini ditulis agar ia dapat dijadikan sebagai rujukan dan panduan khususnya kepada pengamal sumber manusia dalam mengendalikan kes salah laku pekerja berlandaskan kepada undang-undang perburuhan di Malaysia. Selain pengamal sumber manusia, buku ini juga harus dimiliki oleh para majikan, pekerja, dan juga mahasiswa dalam bidang pengajian hubungan industri dan pengurusan sumber manusia. Justeru diharapkan usaha kecil ini memberi manfaat dan impak positif dalam usaha memastikan pengamal sumber manusia dapat menguruskan salah laku pekerja mengikut lunas undang-undang perburuhan, dan tatacara keharmonian perusahaan. Pekerja turut mendapat manfaat daripada buku ini dengan mengetahui hak-hak sebagai seorang pekerja, manakala pihak majikan dapat memahami dengan jelas prosedur pengurusan salah laku khususnya proses siasatan dalaman yang merupakan proses penting dalam pengurusan kes salah laku pekerja. Selain itu, buku ini juga diharap dapat membantu kesatuan, majikan, dan pengamal sumber manusia dalam mencapai dan melestakan keharmonian perusahaan di Malaysia.



ISBN 978-629-7566-82-5



Sila imbas kod untuk maklumat lanjut

