



MEKANISME PENYELESAIAN PERTIKAIAN DALAM PERHUBUNGAN PERUSAHAAN DI MALAYSIA: SATU TINJAUAN

*DISPUTE RESOLUTION MECHANISM IN AN INDUSTRIAL RELATIONS IN
MALAYSIA: A REVIEW*

Mumtaj Hassan¹, Marina Hj. Hashim²,

¹ School of Law, Collage of Law, Government and International Study (COLGIS), Universiti Utara Malaysia.
Email: mumtaj@uum.edu.my

² School of Law, Collage of Law, Government and International Study (COLGIS), Universiti Utara Malaysia.
Email: marina@uum.edu.my

Article Info:

Article history:

Received date: 17.12.2019

Revised date: 14.01.2020

Accepted date: 12.05.2020

Published date: 10.06.2020

To cite this document:

Hassan, M., & Hj Hashim, M. (2020). Mekanisme Penyelesaian Pertikaian Dalam Perhubungan Perusahaan Di Malaysia: Satu Tinjauan. *International Journal of Law, Government and Communication*, 5 (19), 85-94.

DOI: 10.35631/IJLGC.519006.

Abstrak:

Majikan, pekerja dan kesatuan sekerja adalah saling bergantungan. Sebarang pertikaian di antara majikan, pekerja dan kesatuan sekerja perlu diselesaikan secara aman bagi mengekalkan hubungan perusahaan yang harmoni. Pihak-pihak yang terlibat mempunyai pilihan untuk menyelesaikan pertikaian melalui penyelesaian pertikaian alternatif ataupun mahkamah. Oleh yang demikian, objektif kertas kerja ini ialah membincangkan mengenai penyelesaian pertikaian alternatif khususnya yang diperuntukan oleh Akta Perhubungan Perusahaan 1967. Metodologi yang digunakan dalam kertas kerja adalah penyelidikan undang-undang tulen dan data dikumpulkan dari kes yang diputuskan, jurnal, dokumen undang-undang, artikel dan buku teks. Hasil perbincangan mendapati bahawa beberapa kaedah bagi penyelesaian pertikaian alternatif yang diperuntukan oleh Akta Perhubungan Perusahaan 1967 iaitu rundingan damai, penyelidikan dan penyiasatan, serta arbitrasi. Selain daripada kaedah-kaedah tersebut yang diperuntukkan oleh Akta Perhubungan Perusahaan 1967, pertikaian perusahaan juga boleh diselesaikan secara rundingan secara langsung.

Kata Kunci:

Pertikaian Perusahaan, Penyelesaian Pertikaian Alternatif, Rundingan Secara Langsung, Rundingan Damai, Penyelidikan Dan Siasatan, Arbitrasi

Abstract:

Employers, employees, and trade unions are in reliance on each other. Any acrimonious between employers, employees, and trade unions exigently to be resolved to maintain a harmonious industrial relationship. The parties have the option either to resolve the said dispute through the mechanism of alternative dispute resolutions of the court of law. Therefore, the objective of this paper is to discuss the alternative dispute resolutions with particular reference to the Industrial Relations Act 1967. The methodology used in this paper is pure legal research and data is collected from decided cases, journals, legal documents, articles, and textbooks. The findings reveal that there are several alternative dispute resolution mechanisms as therein provided under the Industrial Relations Act 1967, viz conciliation, fact-finding, and investigation, as well as arbitration. Apart from the above said mechanism under the Industrial Relations Act 1967, industrial disputes can also be solved by the way of direct negotiation.

Keywords:

Industrial Disputes, Alternative Dispute Resolution, Direct Negotiation, Conciliation, Fact Finding and Investigation, Arbitration

Pendahuluan

Penyelesaian pertikaian antara majikan, pekerja dan kesatuan pekerja secara aman adalah cara utama untuk mengekalkan perhubungan perusahaan yang harmoni. Kepentingan untuk menyelesaikan pertikaian secara aman ini telah dijadikan agenda utama dalam Akta Perhubungan Perusahaan (APP) 1967. Ini dapat dilihat dalam *preamble* APP 1967 yang menyatakan objektif utamanya ialah mengwujudkan peraturan mengenai hubungan antara majikan, pekerja dan kesatuan sekerja. Selain itu APP 1967 juga bertindak untuk mencegah dan menyelesaikan sebarang perbezaan atau pertikaian yang timbul akibat daripada hubungan tersebut.

APP 1967 telah mendefinisikan pertikaian perusahaan sebagai ‘apa-apa pertikaian di antara majikan dengan pekerja yang berhubungan dengan pekerjaan atau bukan pekerjaan atau syarat-syarat atau peraturan-peraturan kerja bagi mana-mana pekerja tersebut’ (Seksyen 2 APP 1967). Berdasarkan definisi ini pertikaian perusahaan boleh dibahagikan kepada dua bahagian utama iaitu berkaitan pekerjaan dan juga bukan pekerjaan. Antara contoh pertikaian perusahaan yang berkaitan dengan pekerjaan ialah keengganan memulakan perundingan kolektif, kebuntuan dalam perundingan kolektif dan juga pertikaian mengenai mana-mana terma dan syarat kontrak perkhidmatan atau perjanjian kolektif. Manakala pertikaian yang bukan berkaitan pekerjaan pula ialah mengenai kegagalan mematuhi piawaian perburuhan dan peruntukan berkanun berkaitan dengan kemudahan serta lain-lain faedah yang bukan kewangan. Selain daripada itu, ia juga boleh mengenai perlanggaran hak pekerja atau ketidakadilan dalam amalan perburuhan atau penindasan ke atas pekerja (Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia, 2019). Definisi ini telah diterima pakai dalam kes *Hagemeyer Industries Sdn. Bhd. lwn. National Union of Commercial Workers*, (Award 75 of 1983) di mana mahkamah menegaskan pertikaian perdagangan adalah pertikaian antara majikan dan pekerja-pekerjanya berkaitan pekerjaan atau dengan manfaat dan keistimewaan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Namun pertikaian perusahaan juga boleh terjadi di antara majikan atau kesatuan sekerja majikan dan kesatuan sekerja pekerja (D'Cruz, 2001). Ini bermakna, pihak-pihak yang terlibat dalam pertikaian perusahaan boleh merupakan majikan atau kesatuan sekerja majikan dengan

pekerja atau kesatuan sekerja pekerja. Justeru itu, perkara yang menjadi pertikaian boleh berkaitan dengan terma atau syarat pekerjaan (*Cargo Handling Corporation Ltd. v. Cargo Handling Corporation Staff Union [1966]*). Selain daripada itu, pertikaian perusahaan antara majikan dan pekerja juga berkaitan dengan upah, persaingan kesatuan, gangguan politik, amalan buruh yang tidak adil, kepelbagaian undang-undang buruh, kelembapan ekonomi dan lain-lain (Kukreja, 2019).

Penyelesaian Pertikaian Alternatif

Resolusi pertikaian alternatif adalah mekanisme yang dirancang untuk menyelesaikan pertikaian dengan kaedah *non adversarial manner*. Perselisihan di tempat kerja tidak dapat dielakkan disebabkan oleh kepelbagaian kerja, matlamat kerjaya dan sebagainya. Namun, selagi perselisihan ini dapat ditangani dengan baik, ia tidak menjejaskan hubungan kerja. Apa yang penting ialah mengenalpasti punca pertikaian dan mencari kaedah untuk penyelesaian dengan cepat secara damai dan menguntungkan semua pihak dalam pertikaian tersebut. Sekiranya pertikaian dibiarkan tanpa penyelesaian ia akan membawa kepada persekitaran kerja yang tidak baik dan akhirnya mempengaruhi prestasi kerja serta produktiviti organisasi (Kartinah Ayapp & Hamrila Abdul Latif, 2017).

Penyelesaian pertikaian alternatif ialah satu proses atau prosedur seperti timbang tara, pendamaian atau pengantaraan (*mediation*) yang secara sukarela diterima pakai untuk menyelesaikan kontroversi atau menyelesaikan perselisihan faham sebelum mengambil tindakan undang-undang (Business Dictionary, 2019). Ia juga satu kaedah di mana konflik dan pertikaian undang-undang diselesaikan secara persendirian, biasanya melalui pengantaraan atau timbang tara dan bukannya melalui litigasi mahkamah awam (Duhaime's Law Dictionary, 2019). Penyelesaian pertikaian alternatif ini merupakan satu kaedah yang akan melengkapkan dan/atau menggantikan litigasi sebagai mod penyelesaian utama pertikaian (Aida, 2002)

Menurut Gibbons (2017) penyelesaian pertikaian alternatif adalah cara yang terbaik kerana konflik boleh diselesaikan secepat mungkin tanpa perlu diselesaikan menerusi litigasi. Ini adalah kerana jika pertelingkahan diselesaikan di peringkat litigasi ia boleh membawa kepada kesan dari segi kewangan dan juga bukan kewangan yang tidak baik seperti pemberhentian kerja, peningkatan kos operasi, imej negatif, dan juga hubungan negatif di antara majikan dan pekerja. Penyelesaian pertikaian alternatif merangkumi pelbagai teknik menyelesaikan masalah yang bertujuan untuk menyelesaikan pertikaian tanpa mengambil tindakan undang-undang (Silberman, Murphy & Adam, 1994). Negara-negara seperti Britain, Australia dan New Zealand telah membuktikan bahawa penyelesaian pertikaian alternatif telah berjaya digunakan sebagai langkah pertama untuk menyelesaikan pertikaian (Van Gramberg, 2006). Justeru itu, penyelesaian pertikaian alternatif menjadi mekanisme yang semakin popular untuk menyelesaikan perselisihan (Abraham, 2019).

Walaupun penyelesaian pertikaian alternatif sering digunakan bertujuan untuk mengelakkan proses litigasi yang mahal dan memakan masa, namun proses penyelesaian pertikaian alternatif mempunyai kelebihan lain yang penting untuk majikan dan pekerja (Silberman, Murphy & Adam, 1994). Penyelesaian pertikaian alternatif membolehkan pengurus dan pekerja membangunkan kepercayaan dan rasa hormat di antara satu sama lain, dengan memberarkan pekerja untuk mengambil peranan aktif dalam menyelesaikan pertikaian di samping memelihara hubungan yang berterusan. Penyelesaian pertikaian alternatif juga boleh dijadikan forum untuk pekerja membuat aduan mereka sebelum mana-mana pihak menjadi terlalu antagonistik dan bermusuhan (Silberman, Murphy & Adam, 1994).

Penyelesaian pertikaian alternatif yang berkesan dapat memastikan pematuhan yang lebih baik dengan dasar yang ditetapkan oleh majikan. Ia juga membolehkan penyelia yang bertanggungjawab untuk menangani aduan pada tahap yang lebih awal dan untuk mendapatkan maklum balas bagaimana dasar dan amalan syarikat boleh mempengaruhi pekerja (Ewing, 1989).

Mekanisme Penyelesaian Pertikaian Alternatif di Malaysia

Penggunaan mekanisme persendirian (*private mechanism*) untuk menyelesaikan pertikaian pekerjaan bermula dengan undang-undang buruh (Silberman, Murphy & Adam, 1994). Penyelesaian pertikaian alternatif dilihat sebagai salah satu aspek pengurusan sumber manusia yang baik. Di Malaysia, penyelesaian pertikaian alternatif dibincangkan di bawah undang-undang pekerjaan iaitu dalam APP 1967. Resolusi pertikaian secara aman antara majikan, pekerja dan kesatuan sekerja adalah cara utama untuk mengekalkan perhubungan perusahaan yang harmoni. Ini juga merupakan *preamble* APP 1967. Antara mekanisme penyelesaian pertikaian alternatif yang diperuntukkan oleh APP 1967 ialah rundingan secara langsung; rundingan damai; penyelidikan dan siasatan dan arbitrasi.

Rundingan Secara Langsung

Menurut Goldberg, Sander and Rogers (2003) rundingan secara langsung adalah satu cara menyelesaikan pertikaian di mana pihak-pihak yang bertelingkah akan berunding, berhujah dan bertukar-tukar pendapat sehingga mereka mencapai satu kata sepakat bagi menyelesaikan pertikaian tersebut. Rundingan secara langsung adalah sesuatu yang tidak formal tanpa penglibatan atau bantuan pihak ketiga (Rashid, 2000).

Rundingan secara langsung merupakan langkah pertama untuk menyelesaikan pertikaian di antara majikan dan kesatuan sekerja untuk pekerja. Biasanya, rundingan secara langsung adalah berdasarkan syarat-syarat perundingan kolektif. Melalui perundingan secara langsung perbincangan dijalankan antara kesatuan dan majikan di peringkat syarikat berdasarkan prosedur-prosedur yang ditetapkan di dalam perjanjian kolektif (Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia, (2019). Sekiranya tiada perjanjian kolektif, maka perbincangan adalah berdasarkan kepada prosedur yang sedia ada di dalam syarikat (Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia, (2019). Rundingan secara langsung merupakan cara penyelesaian yang paling baik, cepat, murah, mudah dan menguntungkan kedua-dua pihak (Ayadurai, 1998).

Rundingan Damai

Sekiranya pertikaian perusahaan gagal diselesaikan melalui rundingan secara langsung, pertikaian tersebut hendaklah diselesaikan melalui proses rundingan damai. Rundingan damai atau pendamaian adalah bertujuan untuk mendamaikan kedua-dua pihak yang berselisih faham supaya mencapai suatu kata sepakat. Bahagian V APP 1967 telah menetapkan prosedur berhubung dengan pendamaian melalui seksyen 18-19.

Peranan Ketua Pengarah dan Menteri

Ketua Pengarah bagi Perhubungan Perusahaan dan mana-mana pegawai yang lain yang bertindak bagi pihaknya di beri kuasa sebagai pendamaian. Pihak-pihak dalam pertikaian hendaklah memberi kerjasama dengan pendamaian dengan menyediakan semua maklumat yang perlu supaya prosiding pendamaian dapat berjalan dengan lancar. Menurut seksyen 18 APP 1967, Ketua Pengarah hendaklah menimbangkan apa-apa pertikaian dan mengambil langkah-langkah tertentu sebagaimana yang wajar apabila suatu pertikaian telah dilaporkan oleh majikan, kesatuan sekerja majikan atau kesatuan sekerja pekerja.

Sekiranya suatu pertikaian yang wujud atau dijangkakan itu tidak mungkin dapat diselesaikan secara rundingan secara langsung, Ketua Pengarah juga perlu mengambil inisiatif untuk menggalakkan penyelesaian atas dasar kepentingan awam, tidak kira sama ada pertikaian itu dilaporkan atau sebaliknya (seksyen 18(3) APP 1967). Dalam melaksanakan tanggungjawabnya sebagai pendamai, Ketua Pengarah juga perlu merujuk pertikaian tersebut kepada mana-mana jentera yang telah wujud menurut perjanjian di antara pihak-pihak dalam pertikaian tersebut (seksyen 18(4) APP 1967). Namun begitu sekiranya Ketua Pengarah berpuas hati bahawa pertikaian itu tidak dapat diselesaikan maka, beliau hendaklah memberitahu Menteri dengan sewajarnya (seksyen 18(5) APP 1967).

Bagaimanapun, Menteri mempunyai kuasa yang luas di bawah APP 1967. Menteri boleh bertindak pada bila-bila masa, apabila difikirkan wajar untuk mengambil langkah-langkah yang perlu untuk mendamaikan sebarang pertikaian perusahaan (seksyen 19A APP 1967) demi keharmonian perusahaan dan kestabilan ekonomi.

Perwakian Dalam Prosiding Pendamaian

Akta Perhubungan Perusahaan 1967 mengenakan sekatan perwakilan dalam prosiding pendamaian. Seksyen 19(2) APP tidak membentarkan pihak-pihak kepada pertikaian diwakili oleh peguambela, penasihat, perunding atau sesiapapun kecuali pihak-pihak yang dinyatakan secara terperinci di bawah seksyen 19(1)(a)-(b) sahaja. Perwakilan bagi pihak majikan, hanya boleh diwakili oleh: (i) dirinya sendiri atau pekerja yang diberi kuasa olehnya, (ii) pegawai atau pekerja kesatuan sekerjanya; atau (iii) pegawai pertubuhan majikan yang didaftar di dalam negara, yang bukan kesatuan sekerja majikan-majikan.

Manakala bagi pihak kesatuan sekerja pekerja yang menjadi pihak kepada pertikaian perusahaan, mereka boleh diwakili oleh pegawai atau pekerja kesatuan sekerja, pegawai pertubuhan pekerja yang didaftar di dalam negara yang bukan kesatuan sekerja pekerja-pekerja.

Penyelidikan dan Siasatan

Menurut seksyen 34 APP 1967, apabila suatu pertikaian perusahaan wujud atau dijangkakan, Menteri boleh melantik suatu Jawatankuasa Penyelidikan atau suatu Lembaga Siasatan dan boleh merujuk kepada Jawatankuasa atau Lembaga apa-apa perkara yang berkaitan atau relevan. Manakala seksyen 34 APP 1967 memberi kuasa sepenuhnya kepada Menteri untuk pelantikan Jawatankuasa Penyelidikan dan Lembaga Siasatan dan ia hanya boleh ditubuhkan apabila suatu pertikaian perusahaan itu mempunyai kepentingan negara. Kedua-dua badan ini mempunyai tugas untuk melaporkan kepada Menteri. Bagaimanapun, Lembaga Siasatan mempunyai peranan yang lebih besar berbanding dengan Jawatankuasa Penyelidikan.

Jawatankuasa Penyelidikan

Jawatankuasa penyelidikan boleh terdiri daripada seorang atau lebih dan perlu dilantik oleh Menteri. Jawatankuasa hendaklah bertindak secepat mungkin untuk menyelidik sebab-sebab dan hal-hal yang menyebabkan pertikaian perusahaan atau perkara yang dirujuk kepadanya. Jawatankuasa ini kemudiannya perlu melaporkan hasil penyelidikan kepada Menteri.

Lembaga Siasatan

Berbeza dengan Jawatankuasa Penyelidikan, Lembaga Siasatan mempunyai peranan yang lebih besar di mana Lembaga mempunyai seorang Pengerusi dan seorang atau beberapa ahli yang difikirkan patut oleh Menteri. Adalah menjadi satu keperluan untuk Lembaga Siasatan untuk membuat laporan interim dan laporan juga hendaklah dibentangkan dalam Dewan

Rakyat secepat mungkin. Menteri juga mempunyai budibicara untuk menerbitkan apa-apa maklumat yang diperolehi atau keputusan yang dicapai oleh Lembaga hasil daripada siasatan tersebut. Tindakan Menteri untuk berbuat demikian adalah diperincikan dalam seksyen 37(4) APP 1967. Namun begitu kerahsian nama-nama kesatuan sekerja, perniagaan atau pertubuhan perlu diperlihara seperti yang ditekankan oleh *proviso* kepada seksyen 37(4) APP 1967. Jika dibandingan dengan Jawatankuasa Penyelidikan, Lembaga Siasatan mempunyai kuasa yang lebih luas kerana ia boleh menghendaki mana-mana orang untuk mengemukakan apa-apa maklumat yang dikehendaki dan hadir di hadapan Lembaga Siasatan dan memberi keterangan atas sumpah. Bagaimanapun menurut seksyen 44(a) APP 1967 semasa menunggu keputusan prosiding Lembaga Siasatan, pekerja-pekerja tidak boleh melancarkan mogok, manakala majikan juga tidak dibenarkan mengisytiharkan sekat masuk terhadap pekerja-pekerja tersebut. Sekiranya kedua-dua pihak, iaitu pekerja ataupun majikan mengingkari maka mogok yang dilancarkan oleh pekerja dan sekat masuk yang diisytiharkan oleh majikan dianggap tidak sah dan menyalahi undang-undang (seksyen 45(1)(a) APP 1967).

Arbitrasi oleh Mahkamah Perusahaan

Mahkamah Perusahaan tidaklah seperti Mahkamah sivil yang lain dan ia tidak mempunyai bidangkuasa semualajadi (Kamal Halili, 2004). Menurut seksyen 2 APP 1967, Mahkamah Perusahaan adalah mana-mana Mahkamah di bawah seksyen 22 APP 1967 yang ditubuhkan bagi maksud mengendalikan apa-apa pertikaian perusahaan atau perkara yang dirujukkan kepadanya. Sehingga kini hanya terdapat enam buah Mahkamah Perusahaan di Malaysia iaitu di Kuala Lumpur, Perak, Johor, Pulau Pinang, Sabah dan Sarawak. Menurut struktur keanggotaannya, Mahkamah Perusahaan adalah terdiri daripada seorang Presiden Mahkamah yang dilantik oleh Yang di Pertuan Agong dan satu panel perwakilan majikan-majikan serta satu panel yang mewakili pekerja-pekerja (21(1) APP 1967).

Jenis-Jenis Kes Yang Dirujuk Ke Mahkamah Perusahaan

Jenis-jenis kes yang boleh dirujuk ke Mahkamah Perusahaan boleh ditentukan oleh Menteri sendiri atau oleh permohonan terus oleh pihak-pihak yang terlibat.

Antara jenis-jenis kes yang boleh dirujuk oleh Menteri adalah terdiri daripada kes-kes yang berkaitan:

- i) Pemecatan pekerja tanpa sebab atau alasan munasabah oleh majikannya (seksyen 20(3) APP 1967, *Buhaini Shahlan lwn. Kim Aik Hardware Trading Sdn. Bhd.* [2019] 2 LNS 2861, *Mohamed Yaacob Mamat lwn. Hicom Automotive Manufacturers (Malaysia) Sdn. Bhd.* [2019] 2 LNS 2882);
- ii) Pertikaian perusahaan yang berhubungan dengan pekerjaan atau bukan pekerjaan atau syarat-syarat pekerjaan atau peraturan-peraturan kerja, yang telah wujud atau dijangkakan (seksyen 26(1) APP, seksyen 26(2) APP, *Ramada Plaza Melaka lwn. Kesatuan Kebangsaan Pekerja-Pekerja Hotel, Bar dan Restoran Semenanjung Malaysia* [2019] 2 LNS 1628, *Inter Heritage (M) Sdn. Bhd. (Sheraton Imperial Kuala Lumpur Hotel) lwn. Kesatuan Kebangsaan Pekerja-Pekerja Hotel, Bar & Restoran Semenanjung Malaysia* [2018] ILJU 119, *The Andaman A Luxury Collection Resort, Langkawi (Andaman Resort Sdn. Bhd.) lwn. Kesatuan Kebangsaan Pekerja-Pekerja Hotel, Bar & Restoran Semenanjung Malaysia* [2018] ILJU 118); dan
- iii) Aduan berhubung dengan hak untuk menuju, membantu penubuhan dan memasuki suatu kesatuan sekerja serta perlindungan dan diskriminasi terhadap pekerja dalam hal

ehwal dan aktiviti kesatuan serta intimidasi terhadap pekerja atau ahli kesatuan sekerja (seksyen 4, 5,7 dan 8(2A) APP 1967).

Manakala pertikaian perusahaan yang boleh dibuat melalui permohonan terus oleh pihak-pihak dalam pertikaian ke Mahkamah Perusahaan adalah berkaitan perkara-perkara berikut:

- i) Ketidakpatuhan terhadap award/perjanjian kolektif dibawah seksyen 56(1) APP 1967, (*Guardian Royal Exchange Assurance (M) Bhd. lwn. National Union of Commercial Workers & Anor* [2000] 7 MLJ 503; [1999] MLJU 750);
- ii) Interpretasi award dan perjanjian kolektif di bawah seksyen 33(1) APP 1967;
- iv) Rujukan kepada Mahkamah Tinggi berhubung dengan persoalan undang-undang di bawah seksyen 33(A) APP; dan
- v) Variasi award/ perjanjian kolektif di bawah seksyen 33(2) APP 1967.

Award dan Kesan Award Mahkamah Perusahaan

Apabila suatu pertikaian perusahaan dirujuk kepada Mahkamah Perusahaan, ia hendaklah membuat award tanpa melengahkan dan jika ianya praktis dalam masa tiga puluh hari dari tarikh rujukannya (seksyen 30(3) APP 1967). Ada beberapa perkara yang perlu diberi perhatian oleh Mahkamah ketika membuat awardnya iaitu mengambil kira faktor kepentingan awam, implikasi kewangan dan kesan award itu ke atas ekonomi negara dan industri berkenaan serta kesan yang mungkin terhadap industri yang berhubungan atau serupa dengan pertikaian yang dirujuk kepada Mahkamah (seksyen 30(4) APP 1967). Pada masa yang sama, Mahkamah Perusahaan juga perlu bertindak mengikut ekuiti, perasaan hati yang baik dan merit kes yang substantial tanpa memikirkan perkara-perkara teknikal dan berbentuk undang-undang (seksyen 30(5) APP 1967). Kesan award daripada Mahkamah Perusahaan diterangkan secara terperinci dalam seksyen 32(1)(a) - (c)APP 1967 iaitu apa-apa award yang dibuat akan mengikat semua pihak-pihak kepada pertikaian, pengganti, pemegang serahhak, penerima pindahan bagi majikan atau kesatuan sekerja majikan, kesatuan sekerja pekerja dan semua pekerja dalam pengusahaan serta semua pekerja yang kemudianya bekerja dalam pengusahaan tersebut.

Menurut seksyen 33B APP 1967, mana-mana award, perintah atau keputusan yang dibuat oleh Mahkamah Perusahaan adalah muktamad dan tidak boleh dicabar, dirayu, disemak, diketepikan atau dipersoalkan di mana-mana Mahkamah. Namun begitu, seksyen 33A APP 1967 masih membenarkan permohonan oleh mana-mana pihak kepada perbicaraan berhubung dengan persoalan undang-undang sahaja ke Mahkamah Tinggi. Menurut seksyen 33A 1967 rujukan kepada Mahkamah Tinggi boleh dibuat berhubung dengan persoalan undang-undang:-

- (a) yang timbul dalam prosiding;
- (b) di mana penentuan oleh Mahkamah telah memberi kesan kepada award;
- (c) apabila pada pendapat Mahkamah adalah amat penting untuk dibuat rujukan; dan
- (d) di mana pada pendapat Mahkamah ada keraguan yang cukup untuk membuat rujukan.

Namun begitu, Malaysia tidak mempunyai Mahkamah Rayuan Perusahaan, dengan itu cadangan Kementerian Sumber Manusia untuk menubuhkan Mahkamah Rayuan Perusahaan amat dialukan-alukan. Pada ketika ini, kes-kes rayuan ke Mahkamah Persekutuan mengambil masa yang lama dan menyebabkan pertikaian perusahaan di antara majikan dan pekerja

berpanjangan sehingga beberapa tahun. Selain daripada itu, ia turut membebankan pihak-pihak dalam pertikaian dengan kos guaman (Sinar Harian, 2019).

Secara keseluruhannya kesemua mekanisma penyelesaian pertikaian perusahaan yang dibincangkan di atas dapat diringkaskan seperti yang tertera dalam jadual di bawah ini: -

Jadual 1: Ringkasan Mekanisma Penyelesaian Pertikaian Perusahaan di Malaysia

Rundingan secara langsung	Runding Damai /Pendamaian	Penyelidikan dan Siasatan	Mahkamah Perusahaan
Rundingan secara langsung adalah sesuatu yang tidak formal tanpa penglibatan atau bantuan pihak ketiga.	Seksyen 18-19B APP 1967.	Seksyen 34-37 APP 1967.	Seksyen 21-33B APP 1967.
Rundingan secara langsung merupakan langkah pertama untuk menyelesaikan pertikaian di antara majikan dan kesatuan sekerja untuk pekerja.	Ketua Pengarah bagi Perhubungan Perusahaan dan mana-mana pegawai yang lain yang bertindak bagi pihaknya di beri kuasa sebagai pendamai.	Menteri boleh melantik Jawatankuasa Penyelidikan atau Lembaga Siasatan.	Mahkamah Perusahaan terdiri daripada seorang Presiden Mahkamah dan satu panel perwakilan majikan-majikan serta satu panel yang mewakili pekerja-pekerja.
Rundingan secara langsung merupakan cara penyelesaian yang paling baik, cepat, murah, mudah dan menguntungkan kedua-dua pihak.	Menteri boleh bertindak pada bila-bila masa, apabila difikirkan wajar untuk mengambil langkah-langkah yang perlu untuk mendamaikan sebarang pertikaian perusahaan	Ditubuhan apabila suatu pertikaian perusahaan itu mempunyai kepentingan negara.	Jenis-jenis kes yang boleh dirujuk ke Mahkamah Perusahaan boleh ditentukan oleh Menteri sendiri atau oleh permohonan terus oleh pihak-pihak yang terlibat.
	Peguambela, penasihat, perunding tidak dibenarkan mewakili pihak-pihak dalam pertikaian.	Lembaga Siasatan mempunyai peranan yang lebih besar dan hendaklah membuat laporan <i>interim</i> di mana laporan itu perlu dibentangkan dalam Dewan Rakyat.	Mahkamah Perusahaan hendaklah bertindak mengikut ekuiti, perasaan hati yang baik dan merit kes apabila memutuskan pertikaian perusahaan.

Kesimpulan

Penyelesaian pertikaian alternatif memainkan peranan penting dalam pengurusan perhubungan perusahaan. Antara mekanisme penyelesaian pertikaian alternatif yang diperuntukkan oleh Akta Perhubungan dan Perusahaan 1967 ialah rundingan secara lansung, rundingan damai, penyelidikan dan siasatan serta arbitrasi. Setiap satu mekanisme ini mempunyai kebaikan dan kelemahan yang tersendiri. Namun, penyelesaian pertikaian alternatif ini apabila digunakan dengan berkesan, boleh membawa perubahan positif kepada organisasi secara keseluruhan. Akhirnya, ia dapat mengwujudkan satu hubungan perusahaan yang harmoni antara majikan dan pekerja.

Rujukan

- Abraham,C.Https://Www.Academia.Edu/31771682/Alternative_Dispute Resolutions In Malaysia_Dato_Cecil_Abraham.
- Aida Othman. (2002). Introducing Alternative Dispute Resolution in Malaysia: Prospects and Challenges. *Malayan Law Journal* ccxiv.1
- Ayadurai, D. (2004) *Industrial Relations in Malaysia: Law and Practice*, Malayan Law Journal: Kuala Lumpur.
- Business Dictionary -<http://www.businessdictionary.com/definition/alternate-dispute-resolution-ADR.html> akses 4 Ogos 201.
- Duhaime's Law Dictionary <http://www.duhaime.org/LegalDictionary/A/AlternativeDisputeResolution.aspx> akses 4 Ogos 2019.
- Ewing, D. W, Justice on the Job dipetik dari Silberman, R. G, Murphy S, E. & Adams, S. P (1994). Alternative Dispute Resolution of Employment Discrimination Claims. *Lousiana Law Review*, Vol:54, No. 6, 1537.
- Gibbons, M. (2007). *Better dispute resolution: A review of employment dispute in Great Britian*: Department of Trade and Industry, London.
- Goldberg, S. B., Sander, F. E. A., Roger, N. H. & Cole, S.R (2003). Dispute resolution- Negotiation, mediation and other process (4th ed.) New York: Aspen Publisher.
- Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia, (2019). Pertikaian Perusahaan <http://jpp.mohr.gov.my/files/pdf/pertikaian%20perusahaan%20BM.pdf>
- Kamal Halili Hassan, (2004). Bidang Kuasa Mahkamah Perusahaan: Satu Kritikan, *Jurnal Undang-Undang dan Masyarakat* 8, 19-37.
- Kartinah Ayupp dan Hamrila Abdul Latif, (2017). Alternative Dispute Resolution (ADR) from the perspective of Line Managers in the Malaysian Timber Industry. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol:7, No. 11.
- Kukreja, S. Causes of Industrial Dispute - <https://www.managementstudyhq.com/causes-of-industrial-disputes.html> akses 4 Ogos 2019.
- M.N. D'Cruz, (2001) *A Comprehensive Guide to Industrial Relations in Malaysia*, Malayan Law Journal: Kuala Lumpur.
- Rashid S. K (2000). The Importance of Teaching And Implementing ADR In Malaysia. *1 Industrial Law Review* i.1.
- Silberman, R. G, Murphy S, E. & Adams, S. P (1994). Alternative Dispute Resolution of Employment Discrimination Claims. *Lousiana Law Review*, Volume 54, Number 6, 1537.
- Sinar harian. <https://www.sinarharian.com.my/article/19401/BERITA/Nasional/Rancang-tubuh-Mahkamah-Rayuan-Perusahaan>. (2019).
- Siti Zaharah Jamaluddin (2011), Undang-undang Perhubungan Perusahaan di Malaysia. (Edisi Ke 2), Penerbit Universiti Malaya: Kuala Lumpur.

Van Gramberg, B. (2006). *Managing workplace conflict: Alternative dispute resolution in Australia*: The Federation Press, Sydney.

Akta

Akta Perhubungan Perusahaan 1967

Kes-kes

Buhaini Shahlan lwn. Kim Aik Hardware Trading Sdn. Bhd. [2019] 2 LNS 2861

Cargo Handling Corporation Ltd. v Cargo Handling Corporation Staff Union [1966] 2 Malayan Law Journal 278.

Guardian Royal Exchange Assurance (M) Bhd. lwn. National Union of Commercial Workers & Anor [2000] 7 MLJ 503; [1999] MLJU 750.

Inter Heritage (M) Sdn. Bhd. (Sheraton Imperial Kuala Lumpur Hotel) lwn. Kesatuan Kebangsaan Pekerja-Pekerja Hotel, Bar & Restoran Semenanjung Malaysia [2018] ILJU 119.

Mohamed Yaacob Mamat lwn. Hicom Automotive Manufacturers (Malaysia) Sdn. Bhd. [2019] 2 LNS 2882.

Ramada Plaza Melaka lwn. Kesatuan Kebangsaan Pekerja-Pekerja Hotel, Bar dan Restoran Semenanjung Malaysia [2019] 2 LNS 1628.

The Andaman a Luxury Collection Resort, Langkawi (Andaman Resort Sdn. Bhd.) lwn. Kesatuan Kebangsaan Pekerja-Pekerja Hotel, Bar & Restoran Semenanjung Malaysia [2018] ILJU 118.