



**INTERNATIONAL JOURNAL OF LAW,  
GOVERNMENT AND COMMUNICATION  
(IJLGC)**  
[www.ijlgc.com](http://www.ijlgc.com)



## **PEMBERHENTIAN PEKERJA SEMASA COVID-19: PANDUAN KEPADA MAJIKAN MENURUT UNDANG-UNDANG PEKERJAAN**

*TERMINATION OF EMPLOYEES' EMPLOYMENT DURING COVID-19: A GUIDE FOR EMPLOYERS IN ACCORDANCE WITH EMPLOYMENT LAW*

Mumtaj Hassan<sup>1\*</sup>, Anis Shuhaida Md Salleh<sup>2</sup>, Yusramizza Md Isa @ Yusuff<sup>3</sup>

<sup>1</sup> School of Law, Universiti Utara Malaysia (UUM), Malaysia

Email: mumtaj@uum.edu.my

<sup>2</sup> School of Law and Institute for Management and Business Research (IMBRe), Universiti Utara Malaysia (UUM), Malaysia

Email: shuhaida@uum.edu.my

<sup>3</sup> School of Law and ASIAN Research Institute for Corporate Governance (ARICG), Universiti Utara Malaysia (UUM), Malaysia

Email: yusramizza@uum.edu.my

\* Corresponding Author

### **Article Info:**

#### **Article history:**

Received date: 09.11.2020

Revised date: 15.11.2020

Accepted date: 10.12.2020

Published date: 10.03.2021

#### **To cite this document:**

Hassan, M., Salleh, A. S. M., & Isa, Y. M. (2021). Pemberhentian Pekerja Semasa Covid-19: Panduan Kepada Majikan Menurut Undang-Undang Pekerjaan. International Journal of Law, Government and Communication, 6 (22), 138-146.

**DOI:** 10.35631/IJLGC.6220013.

This work is licensed under [CC BY 4.0](#)



### **Abstrak:**

Pandemik COVID-19 yang melanda seluruh dunia telah menggugat kesejahteraan manusia dan ekonomi dunia. Ia turut memberi impak yang besar terhadap hampir semua industri di dalam dan luar negara. Pertubuhan Buruh Antarabangsa (ILO) menjangkakan pandemik ini akan meningkatkan kadar pemberhentian pekerja dan pengangguran di seluruh dunia. Dalam hal ini, para majikan pasti berada dalam dilema memikirkan bagaimana hendak menangani dan mengimbangi antara periuk nasi pekerja dan keuntungan dalam perniagaan. Dengan itu, artikel ini meninjau aspek pemberhentian pekerja melalui kajian perpustakaan yang memfokuskan penggunaan statut, kes-kes mahkamah, dokumen perundangan serta penulisan para cendiakawan yang disiarkan dalam jurnal-jurnal. Dengan menggunakan kaedah diskriptif dan kritikal, analisa dibuat ke atas sumber-sumber utama dan sekunder yang dirujuk. Artikel ini menegaskan bahawa terdapat prosedur dan undang-undang yang perlu dipatuhi oleh majikan bagi menangani lebihan pekerja ketika mendepani pandemik. Pemberhentian pekerja tidak boleh dilakukan sewenang-wenangnya tanpa justifikasi dan prosedur yang telah digariskan undang-undang. Perbincangan diakhiri dengan cadangan-cadangan kepada majikan supaya pemberhentian dapat disebat dan diminimumkan.

**Kata Kunci:**

COVID-19, Majikan, Pekerja, Pemberhentian Kerja, Prosedur, Undang-Undang

**Abstract:**

The global pandemic of COVID-19 has endangered the human and economic well-being in the world. It also has a huge impact on almost all industries at home and abroad. The International Labor Organization (ILO) expects the pandemic to increase layoffs and unemployment worldwide. In this case, employers are certainly in a dilemma, each looking for and juggling between workers' income and business profit. Thus, this article explores the aspect of termination of employees' employment through library-based research that focuses on the use of statutes, courts' cases, legal documents, and scholarly writings published in journals. Descriptive and critical methods are used to analyse the primary and secondary sources referred to. This article stresses that there are procedures and laws which employers need to obey in order to address the excessive number of employees in the face of pandemics. Dismissal of employees should not be done arbitrarily without justifications and procedures that have been outlined by law. The discussion ended with suggestions to employers so that any layoffs can be blocked and minimized.

**Keywords:**

COVID-19, Employer, Employee, Termination Of Employment, Procedures, Law)

## Pengenalan

Pemberhentian pekerja adalah penamatkan kontrak perkhidmatan sebagai akibat keadaan lebihan pekerja yang boleh timbul rentetan beberapa faktor seperti penutupan syarikat, penyusunan semula syarikat, pengurangan pengeluaran, penggabungan syarikat, perubahan teknologi pengambilalihan syarikat, kegawatan ekonomi dan lain-lain (Kementerian Sumber Manusia. 2009; Muniapan, 2010; Aminuddin, 2018).

Walau bagaimanapun, kali ini dunia menyaksikan pemberhentian pekerja sebagai akibat pandemik COVID-19, juga dikenali sebagai pandemik koronavirus atau wabak koronavirus yang berpunca daripada koronavirus sindrom pernafasan akut teruk 2 (SARS-CoV-2) (Kementerian Kesihatan Malaysia, 2020). Penularan pandemik COVID-19 telah membawa perubahan yang besar ke atas lanskap pasaran tenaga kerja di Malaysia. Perintah Kawalan Pergerakan yang mula dilaksanakan pada 18 Mac 2020 diikuti dengan Perintah Kawalan Pergerakan Bersyarat sejak 4 Mei 2020 telah menyebabkan pelbagai sektor industri ditutup. Majikan terpaksa menamatkan penggajian pekerja sebagai akibat tenaga kerja yang melebihi daripada keperluan syarikat (Bakar, 2020; Reuters, 2020). Menurut Bank Negara Malaysia (BNM), kadar pertumbuhan Keluaran Dalam Negara Kasar (KDNK) Malaysia berada pada sekitar 4.3 peratus dengan kadar pertumbuhan yang negatif bagi tahun 2020 sebagai akibat peningkatan pandemik ini. (Ridzuan, 2020). Manakala statistik daripada Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO) merekodkan 81,000 pekerja dihentikan pekerjaan setakat ini berikutan COVID-19. Majoriti pekerja yang hilang pekerjaan adalah daripada sektor pembuatan, penginapan dan makanan serta sektor borong dan runcit (Jalil, 2020).

Walau apapun alasan majikan untuk menghentikan perkhidmatan pekerja, majikan hendaklah mempunyai alasan yang kukuh untuk dijustifikasikan oleh undang-undang sebelum bertindak untuk mengurangkan tenaga kerja. Malah undang-undang sendiri melarang majikan daripada melakukan penganiayaan, penindasan dan amalan perburuan yang tidak adil terhadap pekerjanya.

Dengan itu, artikel ini akan menggunakan kajian perpustakaan yang memfokuskan penggunaan statut, kes-kes mahkamah, dokumen perundangan serta penulisan cendiakawan untuk mengupas prosedur dan undang-undang yang perlu dipatuhi majikan bagi menangani lebihan pekerja ketika berdepan dengan pandemik COVID-19.

### **Prerogatif Majikan dalam Penggajian Pekerja**

Majikan mempunyai prerogatif untuk mengajikan mana-mana individu yang berkelayakan sebagai pekerjanya dan sebagai balasannya gaji dibayar bagi perkhidmatan atau tenaga kerja yang diberikan. Dalam konteks hubungan majikan pekerja, majikan mempunyai beberapa prerogatif yang diberikan oleh undang-undang. Seksyen 13(3) Akta Perhubungan Perindustrian 1967 (APP) memperuntukkan bahawa tiada kesatuan sekerja pekerja-pekerja boleh memasukkan perkara-perkara yang berhubung dengan pemberhentian perkhidmatan pekerja oleh majikan atas alasan lebihan tenaga pekerja, penyusunan semula profesion, perniagaan, perdagangan atau kriteria bagi penamatatan tersebut dalam cadangan-cadangannya bagi perjanjian kolektif. Seksyen ini dengan jelas melarang kesatuan sekerja pekerja dari campur tangan dalam hal pengurusan dan menegaskan bahawa hal-hal berhubung dengan pemberhentian tenaga pekerja merupakan prerogatif majikan atau pihak pengurusan.

Lantaran wujudnya prerogatif pengurusan dalam pemberhentian pekerja maka Mahkamah Perindustrian juga telah meletakkan beban pembuktian pada bahu majikan untuk membuktikan berlakunya lebihan tenaga pekerja dalam organisasinya. Dalam kes *Tharmabalan Suppiah Velliah v. MSL Travel Sdn. Bhd.* (Award No. 3081 of 2019), mahkamah memutuskan bahawa majikan hendaklah mengemukakan bukti-bukti yang kukuh bahawa lebihan tenaga kerja benar-benar berlaku dan majikan telah mengambil langkah-langkah yang wajar supaya pemberhentian boleh dijustifikasikan. Mahkamah menjelaskan bahawa majikan mempunyai hak untuk menyusun semula perniagaannya dengan menentukan bilangan pekerja selari dengan keperluan perniagaan. Sementara itu, dalam kes *Tan Sok Hui v. Puncak Niaga Construction Sdn. Bhd.* [2020] 2 LNS 893, setelah menimbangkan keterangan-keterangan dan bukti-bukti dokumentari, Mahkamah mendapati bahawa majikan telah berjaya membuktikan wujudnya situasi tenaga kerja berlebihan untuk menjustifikasikan pemberhentian kerja. Selain itu, fungsi pihak yang menuntut telah dikurangkan sedemikian rupa sehingga boleh dianggap sebagai berlebihan.

Seterusnya artikel ini membincangkan prosedur-prosedur yang ditetapkan dalam Kod Untuk Keharmonian Perusahaan 1975 (Kod) dan Akta Kerja 1955 (AK), Peraturan Pekerjaan (Faedah-faedah Penamatatan dan Renti-Kerja Sementara) 1980 dan Garis Panduan Tentang Pelaksanaan Urusan Pemberhentian Pekerja 2008 (Garis Panduan 2008) sebelum pemberhentian pekerja dilaksanakan oleh majikan.

### **Kod Untuk Keharmonian Perusahaan 1975 (Kod)**

Kod untuk Keharmonian Perusahaan 1975 digubal rentetan hasil usaha Kongres Kesatuan Sekerja Malaysia, Majlis Pertubuhan Majikan Malaya dan Kementerian Sumber Manusia. Kod

ini bertujuan untuk menetapkan prinsip-prinsip dan garis panduan untuk majikan dan pekerja berhubung dengan amalan perhubungan perindustrian untuk mencapai keharmonian perindustrian yang lebih memuaskan.

Kod 1975 adalah tidak mengikat daripada segi undang-undang. Tetapi menurut seksyen 30(5A) APP 1967, Mahkamah Perindustrian mempunyai budi bicara untuk mengambil pertimbangan apa-apa perjanjian atau kanun yang berhubung dengan amalan-amalan pekerjaan di antara pertubuhan-pertubuhan yang mewakili majikan-majikan dan pekerja-pekerja jika diiktirafkan oleh Menteri.

Memandangkan majikan memainkan peranan penting dalam menentukan saiz dan keperluan tenaga kerja, perancangan strategik daripada pihak pengurusan boleh mengelakkan berlakunya lebihan pekerja. Oleh itu, majikan mempunyai tanggungjawab untuk mengambil langkah-langkah wajar bagi menghalang jumlah pekerja yang berlebihan. Klaus 20 Kod telah menggariskan beberapa langkah positif yang perlu diambil oleh majikan sekiranya pemberhentian pekerja berkemungkinan berlaku, iaitu:

- a. menghadkan pengambilan pekerja;
- b. menghadkan kerja lebih masa;
- c. menghadkan kerja pada hari rehat mingguan;
- d. mengurangkan bilangan kerja giliran atau hari-hari bekerja dalam seminggu;
- e. mengurangkan waktu bekerja; dan
- f. mengadakan latihan semula dan/atau pertukaran ke jabatan/kerja lain.

Keputusan terakhir untuk menentukan bilangan tenaga kerja itu adalah pada pihak majikan, tetapi sebelum sebarang keputusan untuk pengurangan pekerja dibuat, majikan hendaklah mengadakan perundingan dengan pekerja-pekerja atau wakil-wakil kesatuan sekerja tentang pengurangan itu dan pemberhentian pekerja. Klaus 22 menegaskan bahawa jika pengurangan pekerja tetap perlu dilakukan, walaupun langkah-langkah yang disyorkan telah diambil, majikan hendaklah mengambil langkah-langkah yang berikut:

- a. memberitahu dengan seberapa cepat kepada pekerja berkenaan;
- b. menawarkan skim-skim pengurangan dan persaraan pekerja secara sukarela dan membayar pampasan serta faedah persaraan;
- c. mempersarakan pekerja-pekerja yang berumur lebih daripada umur persaraan biasa;
- d. membantu pekerja-pekerja untuk mencari kerja di luar perusahaan sebelum pemberhentian dengan kerjasama Jabatan Buruh dan Tenaga Rakyat;
- e. melaksanakan pemberhentian pekerja secara berperingkat-peringkat dalam tempoh yang lebih panjang;
- f. pekerja asing dihentikan dahulu daripada pekerja tempatan; dan
- g. pengurangan pekerja tempatan hendaklah menepati prinsip *LIFO* (*last in first out*).

Kod juga menggariskan ukuran-ukuran objektif ketika memilih pekerja-pekerja yang perlu dihentikan, iaitu:

- a. keperluan mengendalikan tempat pekerjaan atau perindustrian dengan cekap;
- b. kebolehan, pengalaman, kemahiran dan kelayakan pekerjaan seseorang pekerja yang dikehendaki oleh tempat pekerjaan atau perindustrian;
- c. pertimbangan kerana lama berkhidmat dan taraf pekerja;
- d. umur; dan
- e. ukuran-ukuran yang mungkin dirumuskan dalam konteks dasar-dasar negara.

### Pematuhan terhadap Akta Kerja (AK) 1955

Semua majikan hendaklah mematuhi peruntukan di bawah AK 1955 berhubung dengan notis penamatkan perkhidmatan pekerja. Walau bagaimanapun, tempoh notis hendaklah mengikut terma kontrak perkhidmatan atau perjanjian kolektif dan tidak boleh kurang daripada yang ditetapkan dalam seksyen 12(2)(a), (b) atau (c) AK 1955 iaitu:

- a. 4 minggu notis sekiranya pekerja telah bekerja kurang daripada 2 tahun;
- b. 6 minggu notis jika pekerja telah bekerja selama 2 tahun tetapi kurang daripada 5 tahun;  
atau
- c. 8 minggu notis jika pekerja telah bekerja selama 5 tahun atau lebih.

Sekiranya majikan gagal memberikan notis yang mencukupi, pekerja layak untuk mendapat gaji ganti notis tersebut. Gaji ganti notis hendaklah dibayar dengan sepenuhnya selewat-lewatnya pada hari kontrak perkhidmatan ditamatkan.

Selain itu, seksyen 60N memperuntukkan bahawa majikan hendaklah memberhentikan pekerja asing dahulu sebelum menamatkan perkhidmatan pekerja tempatan. AK 1955 melalui seksyen 63 memperuntukkan bahawa majikan hendaklah menyediakan satu pernyataan atau laporan kepada Jabatan Tenaga Kerja berkaitan dengan pemberhentian pekerja satu bulan sebelum tindakan pemberhentian pekerja secara sukarela (*voluntary separation*), pemberhentian kerja sementara (*lay-off*) dan pengurangan gaji pekerja (*pay-cut*) (Bernama, 2020). Kegagalan majikan untuk mematuhi peruntukan dalam AK 1955 boleh menyebabkan majikan dikenakan denda tidak melebihi RM10,000.00 jika disabitkan di bawah seksyen 99A AK 1955 (Bernama, 2020).

Peraturan Pekerjaan (Faedah-faedah Penamatkan dan Rent-i-Kerja Sementara) 1980 adalah perundangan kecil (*subsidiary legislation*) yang digubal berdasarkan seksyen 60J Akta Kerja 1955. Oleh yang demikian, Peraturan Pekerjaan itu hanya terpakai kepada pekerja yang dilindungi oleh Akta Kerja 1955. Peraturan 3 menyebut bahawa majikan adalah bertanggungan untuk membayar faedah sekiranya pekerja ditamatkan kontrak perkhidmatan atau diberhentikan dengan syarat mereka telah diambil bekerja di bawah kontrak perkhidmatan yang berterusan selama tempoh tidak kurang daripada 12 bulan.

Peraturan 4 pula memperuntukkan bahawa seseorang pekerja adalah berhak mendapatkan bayaran faedah penamatkan jika kontrak perkhidmatannya dihentikan selain daripada sebab persaraan, perletakan jawatan atau pemecatan. Manakala Peraturan 5 menjelaskan bahawa seseorang pekerja dikatakan diberhentikan kerja untuk sementara apabila:

- a. pekerja itu tidak diberikan sebarang kerja untuk tempoh tidak kurang 12 hari kerja dalam masa 4 minggu berturut-turut; dan
- b. tidak dibayar gaji atau saraan bagi tempoh yang tidak diberi kerja.

Peraturan 6(1) pula menetapkan kadar bayaran faedah penamatkan dan pemberhentian kerja sementara seperti berikut:

- a. 10 hari gaji bagi setiap tahun perkhidmatan jika pekerja telah berkhidmat kurang daripada 2 tahun;
- b. 15 hari gaji bagi setiap tahun perkhidmatan jika pekerja telah berkhidmat selama 2 tahun tetapi kurang daripada 5 tahun; dan
- c. 20 hari gaji bagi setiap tahun perkhidmatan jika pekerja telah berkhidmat 5 tahun atau lebih.

Walau bagaimanapun, Peraturan 6 menyebut tentang kadar yang minima berhubung dengan pampasan. Oleh itu, sekiranya kontrak perkhidmatan atau perjanjian kolektif menyebut kadar yang lebih baik, majikan hendaklah membayar kadar atau faedah yang lebih menguntungkan itu. Majikan hendaklah patuh kepada fasal atau syarat berkaitan dengan pemberhentian sebagai akibat lebihan pekerja dan kadar pembayaran juga hendaklah tidak kurang daripada apa yang dinyatakan di dalam perjanjian kolektif. Tindakan terhadap majikan yang ingkar atau gagal untuk mematuhi perjanjian kolektif hendaklah dikemukakan di bawah APP 1967.

Segala faedah atau pampasan hendaklah dibayar dalam tempoh tujuh hari selepas tarikh bermulanya penamatan kontrak. Perkara ini telah ditetapkan dalam Peraturan 11. Selain itu, majikan hendaklah menyerahkan satu penyata bertulis berhubung dengan pembayaran pampasan kepada pekerjanya. Kegagalan majikan untuk berbuat demikian akan menyebabkan majikan melakukan kesalahan di bawah Peraturan 12(2).

### **Garis Panduan Tentang Pelaksanaan Urusan Pemberhentian Pekerja 2008 (Garis Panduan 2008)**

Sebagai tambahan kepada langkah-langkah yang disebut di atas, (Garis Panduan 2008) mencadangkan supaya majikan melaksanakan pemberhentian kerja sementara (*lay-off*), iaitu dalam bentuk penutupan sementara (*temporary shut down*) dengan menawarkan gaji yang berpatutan dan membantu pekerja mendapatkan kerja sementara di tempat lain sehingga operasi dapat diteruskan semula.

Garis Panduan juga mencadangkan agar majikan melaksanakan pengurangan gaji pekerja (*pay-cut*) secara adil di semua peringkat dan sebagai langkah terakhir selepas langkah-langkah penjimatan kos lain telah dilakukan. Semua langkah yang disebutkan di atas hendaklah diambil secara perundingan dengan wakil-wakil pekerjanya atau kesatuan sekerja mereka, mana-mana yang berkenaan dan dengan berunding dengan Kementerian Sumber Manusia. Walau bagaimanapun, perlu diambil ingatan bahawa pemotongan gaji oleh majikan tanpa kebenaran pekerja boleh menamatkan terma kontrak perkhidmatan lantas boleh menjadi alasan untuk pemecatan terancang daripada pihak majikan [*Dr. Rayanold Pereira v. Menteri Sumber Manusia & Anor [1997] 3 CLJ SUPP 116*].

### **LIFO**

Apabila melaksanakan pemberhentian pekerja, majikan seharusnya mengamalkan prinsip paling akhir masuk paling cepat keluar. Prinsip *LIFO* (*Last in First Out*) merupakan suatu kaedah baik untuk menyelesaikan masalah pemberhentian pekerja sebagai akibat lebihan pekerja. Prinsip ini memerlukan majikan memberhentikan pekerja yang paling baru (*junior*) berkhidmat dalam kategori yang sama. Prinsip ini mengandaikan bahawa perkhidmatan yang lama patut diganjarkan dengan jaminan pekerjaan. Persoalan tentang kekananan pekerja dijawab dalam kes *Alam Arena Management Sdn Bhd v Norfadzilah Surip & Anor* (2011) 1 ILR 590 di mana Mahkamah menjelaskan bahawa dalam menentukan kekananan pekerja, majikan hendaklah memilih pekerja untuk diberhentikan dalam kategori yang sama dan bukan berdasarkan tempoh perkhidmatan semua pekerja dalam kategori yang berlainan.

Walau bagaimanapun, pemakaian prinsip *LIFO* masih dipertikaikan oleh Mahkamah Perindustrian. Dalam kes *Sarawak Shell Bhd v. Ismail Sahat & Ors* (2002) 2 ILR 371 dan *Kok Lam See v. Hanson Quarry Products Sdn. Bhd.* (2014) 2 LNS 1152, prinsip *LIFO* tidak diterima pakai sebagai kriteria bagi memilih pekerja yang hendak dihentikan kerana majikan

mempunyai alasan yang kukuh untuk menyimpang daripada prinsip tersebut. Pemakaian prinsip *LIFO* juga dikatakan bukanlah sesuatu yang mandatori kerana undang-undang mengiktiraf keadaan-keadaan di mana majikan boleh menyimpang daripada penggunaan prinsip tersebut sebagaimana dihuraikan dalam kes *Supreme Corporation Bhd v. Doreen Daniel Victor Daniel & Ong Kheng Liat [1987] 2 ILR 522*:

*"Nevertheless, it is still incumbent on this Court to examine the Claimant's case in the context of LIFO. It must be noted however, that LIFO is not an absolutely mandatory rule (it is not a statutory provision) which cannot be departed from by an employer when retrenching staff."*

### **Skim Pemberhentian Pekerja Secara Sukarela**

Pandemik COVID-19 turut mengundang majikan untuk melaksanakan pemberhentian pekerja secara sukarela sebagai satu jalan keluar atau jalan penyelamat supaya syarikat tidak dibebani dengan kerugian. Skim ini bukan merupakan sesuatu yang baru atau luar biasa di negara kita, malah kebanyakan negara mengamalkannya apabila sesebuah organisasi tidak mempunyai keupayaan untuk meneruskan operasi pada kadar sumber manusia optimum. Ia merupakan langkah berkesan untuk mengurangkan kos operasi yang berkaitan dengan penggajian pekerja.

Sebelum skim tersebut ditawarkan, majikan hendaklah mengadakan pertemuan dan perbincangan dengan kesatuan pekerja berkaitan dengan pemberian pampasan (*Abdul Aziz & Ors v. Royal Selangor Club [2015] 2 ILR 546*). Pampasan hendaklah mematuhi syarat-syarat perjanjian antara majikan dengan pekerja atau kontrak perkhidmatan individu pekerja berkenaan. Dalam kes *Murali Tharan Nair a/l G Narayana Nair v. HLMG Management Co. Sdn. Bhd. (Award 276 of 2020)*, Mahkamah Perindustrian menggariskan beberapa prinsip berhubung skim pemberhentian sukarela, iaitu;

- a) Wujud suatu persetujuan secara sukarela di antara pihak-pihak yang ingin menyertai pemberhentian secara sukarela atau perpisahan secara sukarela (*mutual separation*); dan
- b) Tidak ada elemen seperti paksaan, salahnyataan serta ugutan yang mempengaruhi keputusan pihak pekerja.

Pekerja-pekerja hendaklah maklum bahawa sekiranya mereka menerima pampasan melalui skim pemberhentian sukarela, mereka adalah dianggap telah meletak jawatan (Aminuddin, 2018). Dengan itu, mereka tidak boleh memfailkan representasi di Jabatan Perhubungan Perusahaan untuk pemecatan tidak adil kecuali wujud elemen-elemen yang disebut di atas.

### **Cadangan dan Kesimpulan**

Walau apapun perancangan majikan, ada kalanya lebih tenaga kerja tidak dapat dielakkan. Pandemik Covid-19 adalah sesuatu yang di luar jangkaan manusia dan tidak ada sesiapa pun menjangkakan bahawa Covid-19 akan memberkani kesan yang begitu hebat kepada industri dan ekonomi negara. Namun, majikan hendaklah bertindak untuk menangani masalah lebihan pekerja dengan sebaik mungkin. Perancangan strategik daripada pihak majikan akan membantu majikan dan pekerja dalam mengekalkan keharmonian perhubungan perindustrian dan ekonomi negara.

Majikan juga hendaklah faham akan kesan-kesan yang akan dilalui oleh pekerja sekiranya mereka dihentikan sebagai akibat daripada lebihan pekerja. Pekerja-pekerja yang dihentikan

akan mengalami tekanan psikologi, masalah kewangan, masalah kesihatan dan isu kepincangan rumah (Kementerian Kesihatan Malaysia, 2020).

Kuasa prerogatif yang wujud pada majikan hendaklah digunakan secara telus dan majikan hendaklah bekerjasama dengan pekerja bagi meminimakan kadar pengurangan pekerja. Sekiranya majikan memberhentikan pekerja tanpa mematuhi peruntukan undang-undang dan secara *mala fide*, ia akan membawa padah kepada majikan kerana pekerja boleh mengambil tindakan undang-undang kerana pemecatan tidak adil (seksyen 20 APP 1967).

Majikan juga hendaklah menghargai perkhidmatan dan pengorbanan pekerja-pekerjanya. Pekerja-pekerja tidak patut dipaksa untuk menerima skim pemberhentian pekerja oleh majikan. Majikan hendaklah mengadakan perbincangan dengan kesatuan sekerja berhubung dengan pemberian pampasan kerana Peraturan-peraturan Kerja (Faedah-faedah Penamatan dan Renti-Kerja Sementara) 1980 menetapkan kadar yang amat rendah. Pampasan tersebut hendaklah sejumlah yang munasabah bagi menghargai perkhidmatan pekerja. Peraturan-peraturan Kerja (Faedah-faedah Penamatan dan Renti-Kerja Sementara) 1980 juga hendaklah dipinda kepada suatu kadar yang lebih realistik berhubung dengan pembayaran pampasan.

Akhir sekali, di sebalik kuasa prerogatif, majikan diseru untuk bertindak berteraskan undang-undang supaya suasana keharmonian dalam perhubungan perindustrian antara majikan dan pekerja sentiasa wujud. Semenara itu, pekerja juga disarankan agat bersikap positif dan menerima realiti berhubung dengan pemberhentian pekerjaan akibat lebihan tenaga kerja semasa pandemik COVID-19.

## Rujukan

- Aminuddin, M. (2018). *A practical approach to malaysian employment law*. Selangor. CLJ Publication.
- Bakar, N.A. (2020, Mei 20). 4090 pekerja terkesan akibat Covid-19. *Harian Metro*. Diakses daripada <https://www.hmetro.com.my/mutakhir/2020/05/580670/4090-pekerja-terkesan-akibat-covid-19> pada 10 November 2020.
- Bernama. (2020, Mac 16). COVID-19 Pekerja, majikan digesa patuhi Akta Kerja 1955. *Harian Metro*. Diakses daripada <https://www.hmetro.com.my/mutakhir/2020/03/555267/covid-19-pekerja-majikan-diges-a-patuhi-akta-kerja-1955> pada 10 November 2020.
- Bernama. (2020, Ogos 12). Majikan berhentikan pekerja tanpa maklumkan JTK. *Harian Metro*. Diakses daripada <https://www.hmetro.com.my/mutakhir/2020/08/609559/majikan-berhentikan-pekerja-tanpa-maklumkan-jtk> pada 10 November 2020.
- Halid, S. (2020, Mac 16). Majikan perlu patuhi Akta Kerja 1955. *Berita Harian*. Diakses daripada <https://www.bharian.com.my/berita/nasional/2020/03/665940/covid-19-pekerja-majikan-perlu-patuhi-akta-kerja-1955> pada 10 November 2020.
- Jalil, M.A. (2020, September 20). Jumlah individu hilang pekerjaan meningkat. *Harian Metro*. Diakses daripada <https://www.hmetro.com.my/mutakhir/2020/09/622574/jumlah-individu-hilang-pekerjaan-meningkat-metrotv> pada 10 November 2020.
- Kementerian Kesihatan Malaysia.(2020). Covid-19 Malaysia. Diakses daripada <http://covid-19.moh.gov.my> pada 10 November 2020.

- Kementerian Kesihatan Malaysia. (2020). Emosi individu yang kehilangan pekerjaan. *MyHEALTH*. Diakses daripada <http://www.myhealth.gov.my/emosi-individu-yang-kehilangan-pekerjaan> pada 14 November 2020.
- Kementerian Sumber Manusia (2009). Garis Panduan Pengurusan Pemberhentian Pekerja (Kegunaan Majikan dan Pekerja). Diakses daripada [http://jtksm.mohr.gov.my/images/sumber/penerbitan/garis-panduan/garis-panduan-retrenchment\\_bm.pdf](http://jtksm.mohr.gov.my/images/sumber/penerbitan/garis-panduan/garis-panduan-retrenchment_bm.pdf) pada 10 November 2020.
- Menteri Buruh dan Tenaga Rakyat Malaysia (1975). Kod untuk Keharmonian Perusahaan 1975. Diakses daripada (<http://jpp.mohr.gov.my/files/pdf/notes/tatacara.pdf> pada 10 November 2020).
- Muniapan, B. (2010), The laws on retrenchment and its implication to human resource management in Malaysia, *Industrial Law Journal*, 2, liv-lxxv.
- Reuters. (2020, November 4). Malaysia says over 2,600 Malindo Air employees affected by retrenchment plan. *The Business Times*. Diakses daripada [www.reuters.com/health-coronavirus-malaysia-airlines](http://www.reuters.com/health-coronavirus-malaysia-airlines) pada 9 November 2020.
- Ridzuan, A.N. (2020, Mei 4). Musibah COVID-19 tuntut muhasabah ekonomi. *Berita Harian*. Diakses daripada <https://www.bharian.com.my/rencana/komentar/2020/05/684938/musibah-covid-19-tuntut-muhasabah-ekonomipada> pada 10 November 2020.

### Senarai Kes

- Abdul Aziz & Ors v. Royal Selangor Club* [2015] 2 ILR 546)
- Alam Arena Management Sdn Bhd v Norfadzilah Surip & Anor* (2011) 1 ILR 590
- Dr. Raynold Pereira v. Menteri Sumber Manusia & Anor* [1997] 3 CLJ SUPP 116]
- Kok Lam See v. Hanson Quarry Products Sdn. Bhd.* (2014) 2 LNS 1152
- Murali Tharan Nair a/l G Narayana Nair v. HLMG Management Co. Sdn. Bhd.* (Award 276 of 2020)
- Sarawak Shell Bhd .v Ismail Sahat & Ors* (2002) 2 ILR 371
- Supreme Corporation Bhd v. Doreen Danial Victor Daniel & Ong Kheng Liat* [1987] 2 ILR 522
- Tan Sok Hui lwn. Puncak Niaga Construction Sdn. Bhd.* [2020] 2 LNS 893
- Tharmabalan Suppiah Velliah v. MSL Travel Sdn. Bhd.* (Award No. 3081 of 2019)