



How to cite this article:

Mohd Nadzri, N. R., & Hassan, K. H. (2021). Pengurusan media sosial dalam landskap hubungan pekerjaan. *UUM Journal of Legal Studies*, 12(1), 273-299. <https://doi.org/10.32890/uumjls2021.12.1.12>

PENGURUSAN MEDIA SOSIAL DALAM LANDSKAP HUBUNGAN PEKERJAAN

(Managing Social Media in the Employment Relationship Landscape)

¹Nazruzila Razniza Mohd Nadzri & ²Kamal Halili Hassan
¹Fakulti Perniagaan, Komunikasi dan Undang-undang Universiti
Antarabangsa INTI, Malaysia

²Fakulti Undang-undang
Universiti Kebangsaan Malaysia, Malaysia

¹Corresponding author: nazru.zila@newinti.edu.my

Received: 17/6/2020 Revised: 18/9/2020 Accepted: 1/11/2020 Published: 31/1/2020

ABSTRAK

Media sosial merupakan medium interaksi yang sangat berpengaruh pada era 'Internet Benda' ini. Kesan sesuatu hantaran di media sosial adalah tidak menentu. Dalam konteks pekerja, mencatat dan membuat hantaran di media sosial boleh mengundang implikasi terhadap hubungan pekerjaan. Artikel ini mengupas kedudukan hantaran di media sosial oleh pekerja dari perspektif undang-undang pekerjaan. Perkaitan antara kuasa prerogatif pengurusan, hak privasi pekerja serta tanggungjawab majikan dan pekerja untuk saling mempercayai dan menyakini dianalisis untuk menilai sejauh mana impak tingkah laku pekerja di media sosial kepada kontrak pekerjaan. Objektif berkenaan dicapai dengan menggunakan metodologi doktrinal, pendekatan analisis kritis dan perbandingan. Kajian ini bertujuan

untuk menemukan aspek-aspek yang boleh dipertimbangkan oleh majikan dan pekerja bagi menguruskan penggunaan media sosial supaya tidak menjejaskan hubungan pekerjaan. Memandangkan tiada penyelidikan khusus tentang isu ini dalam konteks Malaysia, kajian ini berupaya menambah nilai kepada korpus ilmu sedia ada terutamanya dalam perundangan buruh di negara ini.

Kata kunci: Undang-undang buruh, hak prerogatif pengurusan, hak privasi, hubungan pekerjaan, media sosial.

ABSTRACT

Social media is a prevalent medium of communication in the era of 'Internet of Things'. The implication of a posting on social media is widely known as uncertain. In the perspective of an employee, writing and posting on social media could implicate the employment relationship. This article scrutinises the legal position of employees' posting on social media. The relationship between management prerogative powers, employees' privacy rights, as well as mutual trust and confidence obligation of employer and employee are analysed to evaluate the extent to which employees' behaviour on social media may affect employment contract. The objective is realised by applying doctrinal methodology and critical analysis and comparison approaches. This study aims to find aspects that can be considered by employer and employee in managing the use of social media so that it will not risk the employment relationship. Considering that there is no specific research on this issue in Malaysia, the research is to add value to the existing corpus of labour law knowledge.

Keywords: Labour law, management prerogative right, right of privacy, employment relationship, social media.

PENGENALAN

Media sosial merupakan platform komunikasi elektronik seperti rangkaian sosial dan blog mikro. Melaluinya, para pengguna dapat membentuk komuniti dalam talian untuk berkongsi idea, mesej peribadi dan kandungan-kandungan lain (Merriam-Webster Online Dictionary). Suruhanjaya Komunikasi dan Multimedia Malaysia

(SKMM) melaporkan pada tahun 2018 bahawa keseluruhan pengguna Internet di Malaysia berjumlah 28.7 juta. 85.7 peratus daripadanya merupakan pengguna rangkaian laman sosial dan Facebook menjadi media sosial paling berpengaruh dengan mencatatkan lebih 2.3 juta pemilik akaun berdaftar. Dengan seramai 24.6 juta pengguna Facebook, Instagram, Twitter, Youtube, Google+ dan LinkedIn, amat difahami apabila laporan yang sama menunjukkan aktiviti dalam talian kedua paling popular dalam kalangan pengguna adalah melawat platform rangkaian sosial. Sejumlah 70.4 peratus pengguna Internet terdiri daripada golongan yang bekerja dan 51.8 peratus daripadanya adalah berstatus 'pekerja' (SKMM, 2018). Tidak mustahil sekiranya sebahagian besar daripada kumpulan ini juga merupakan pemegang akaun rangkaian laman sosial dan menggunakannya secara aktif. Gambaran penggunaan Internet dan media sosial di Malaysia pada tahun 2018 diterangkan dalam Jadual 1. Pada era Revolusi Industri 4.0 ini, rangkaian media sosial dalam talian dan kehidupan penggunaanya terlalu berkait rapat. Ramai pengguna yang memilih untuk berkongsi pengalaman kehidupan harian termasuk hal ehwal berkaitan dunia pekerjaan masing-masing melalui wahana ini. Namun, akibat keghairahan berkongsi data yang terlalu spesifik sehingga menyentuh profil pekerjaan, identiti majikan dan pengalaman bekerja boleh menimbulkan isu undang-undang yang tidak diduga. Pekerja boleh terpalit dengan bencana kehilangan pekerjaan hasil daripada tindakan yang tidak dipertimbangkan dengan berhati-hati.

Jadual 1

Gambaran Penggunaan Internet dan Media Sosial di Malaysia Pada Tahun 2018

Maklumat	Jumlah
Pengguna Internet	28.7 juta
Pengguna Internet yang bekerja	70.4%
Pengguna Internet berstatus pekerja	21.8%
Pengguna rangkaian media sosial	24.6 juta
Akaun berdaftar di Facebook	2.3 juta

Satu hantaran atau catatan di dinding rangkaian laman sosial sukar dijangka implikasinya. Perbualan yang berlaku di media sosial beroperasi dalam komuniti virtual yang membolehkan orang ramai

berkongsi pendapat dan maklumat dalam bentuk teks, video, gambar dan adakalanya bersifat sangat sintetik (Topo & Razzolini, 2018, p. 414). Satu klik 'suka' (*like*) yang menggunakan simbol ibu jari berupaya memberi pelbagai mesej kepada penonton bergantung kepada interpretasi mereka sehingga boleh menjejaskan suatu hubungan pekerjaan (*T.A.R. Lombardia*, Sez. III, Mar. 03, 2016, Ord.). Selain itu, sifatnya yang tular, kekal dan sebaran yang tidak terjangkau luasnya dan mempunyai kesan berpanjangan serta berantai menambahkan keperluan untuk menguruskan isu ini dengan berhati-hati. Satu catatan yang dianggap sebagai hal persendirian direkodkan secara elektronik dalam sekelip mata, boleh digunakan berulang kali dan diterbitkan secara mudah (Wilson, 2013). Kebanyakan orang beranggapan bahawa aktiviti-aktiviti yang dilakukan di media sosial adalah sebahagian daripada kehidupan sosial individu yang dicakupi oleh hak privasi (Lane et al., 2012). Sementara itu, undang-undang pekerjaan pula mengiktiraf kebebasan majikan untuk menguruskan pekerjaannya termasuk campur tangan dalam penggunaan media sosial, terutamanya pada waktu bekerja (Cheah, 2015). Hak ini dikenali sebagai hak prerogatif pengurusan seperti dalam urusan mendisiplinkan pekerja. Pada masa yang sama, seiring hak majikan berkenaan, pekerja pula bertanggungjawab untuk menjalankan kerja dengan berhati-hati dan menggunakan kemahiran yang dimiliki secara munasabah (Hassan, Nik Mahmood, & Hassan 2007, p. 89).

Oleh sebab hubungan antara majikan dan pekerja berpaksikan kontrak, majikan dan pekerja juga dikawal selia oleh terma tersirat serupa dengan pelbagai jenis kontrak yang lain (Cabrelli, 2005). Hal ini bermaksud, walaupun tiada peruntukan khusus tentang tanggungjawab tertentu antara pihak-pihak dalam kontrak bertulis, tanggungjawab berkenaan boleh dimasukkan melalui penghakiman mahkamah hasil pemerhatian mahkamah kepada perjanjian kolektif, peraturan kerja, amalan pekerjaan atau industri (Hassan 2015; Sharilnizam et al., 2015). Syed Ahmad (2012, p. 53) dan Hassan (2015) berpandangan dalam konteks hubungan pekerjaan bahawa suatu terma boleh disiratkan kepada kontrak pekerjaan mengikut evolusi undang-undang pekerjaan, peredaran masa dan persekitaran dunia pekerjaan (Rujuk *Liverpool City Council v Irwin* [1976] QB 319). Tidak lagi terhad berdasarkan faktor 'keperluan' (*necessity*) semata-mata (Syed Ahmad, 2012, p. 53). Suatu terma boleh dimasukkan ke dalam kontrak pekerjaan menggunakan ujian yang lebih luas seperti kemunasabahan (*reasonableness*) (Syed Ahmad, 2012). Terma tersirat yang terhasil

daripada faktor ini ialah tanggungjawab saling mempercayai dan menyakini. Terma tersirat yang diiktiraf secara eksplisit pada tahun 1990-an hanya mengimbangi antara hak majikan dan tanggungjawab pekerja dalam kebanyakan isu berkaitan hubungan kedua-dua belah pihak (*Malik v BCCI* [1997] 3 All ER 1).

Oleh itu, artikel ini mencadangkan bahawa majikan berhak mempunyai kawalan ke atas penggunaan media sosial oleh pekerja mereka dengan mengambil kira potensi impak ke atas majikan akibat penyalahgunaan media sosial. Namun, sistem kawalan yang dilaksanakan seperti langkah pengawasan adalah terbatas. Dua prinsip undang-undang yang mengehendkan majikan ialah hak privasi pekerja dan tanggungjawab semua pihak untuk saling mempercayai dan menyakini antara satu sama lain. Isu penggunaan media sosial oleh pekerja dalam persekitaran kerja akan dikupas dengan mengambil kira dua prinsip undang-undang pekerjaan ini. Secara keseluruhan, artikel ini bertujuan untuk meninjau isu undang-undang berbangkit daripada aktiviti pekerja di rangkaian media sosial dari perspektif hubungan pekerjaan. Pendekatan yang digunakan adalah dengan menganalisis hubungan kait antara hak privasi pekerja, tanggungjawab bersama majikan dan pekerja untuk saling mempercayai dan menyakini serta hak prerogatif pengurusan ke atas isu ini. Pendekatan seterusnya adalah mengenal pasti dan menganalisis kes undang-undang berkaitan dengan penyalahgunaan media sosial yang boleh melangkaui batas tanggungjawab pekerja sehingga membawa kepada pelanggaran kontrak pekerjaan dan berlaku pemecatan. Pendekatan terakhir adalah menawarkan langkah-langkah yang boleh dipertimbangkan oleh majikan dan pekerja untuk menguruskan penggunaan media sosial secara efektif supaya dapat mengelakkan atau mengurangkan implikasi undang-undang yang tidak diingini.

HAK PRIVASI DAN TANGGUNGJAWAB TERSIRAT SALING MEMPERCAYAI DAN MENYAKINI

Di negara-negara benua Eropah, hak privasi telah lama diiktiraf sebagai sebahagian daripada hak asasi manusia. Perintis hak privasi di bawah undang-undang umum, Warren dan Brandeis menerangkan hak ini sebagai ‘hak untuk bersendirian’ (*right to be alone*) (Craig, 1999, p. 10). Walaupun diakui terdapat pelbagai definisi diberikan kepada istilah ‘privasi’, persamaan antara definisi-definisi yang sering

dicadangkan juga wujud kerana hak privasi melindungi kepentingan-kepentingan peribadi seperti integriti fizikal, komunikasi intim, tempat tinggal dan maklumat berkaitan kesihatan individu, pandangan politik atau orientasi seksual (Craig, 1999, p. 14). Hak individu terhadap privasi juga berasaskan empat nilai sosial iaitu autonomi, maruah dan kebajikan, perhubungan yang sihat dan pluralisme (Craig, 1999, p. 20). Bagi menentukan sama ada hak privasi wujud atau tidak, terdapat dua aspek yang perlu diambil kira iaitu jenis privasi dan objek privasi. Justice LaForest mengenal pasti tiga zon privasi: privasi *territorial* seperti tempat, privasi zahir (*corporeal*) yang berkaitan dengan tubuh badan manusia, dan privasi maklumat iaitu hasil anggapan bahawa semua maklumat tentang seseorang ialah hak peribadi individu tersebut sama ada untuk diberitahu atau disimpan untuk dirinya (*R v Dymnt* [1988] 2 SCR 417, 428). Craig (1999, p. 16) menambah sejenis zon privasi lain iaitu yang berkaitan dengan milikan barangan seperti pakaian, beg tangan, tas tangan, dompet dan lain-lain. Privasi boleh dituntut hanya jika objek privasi berada dalam lingkungan zon yang disebutkan. Pendekatan yang digunakan untuk menentukan objek dalam lingkungan zon privasi bergantung kepada tradisi, norma sosial dan undang-undang masyarakat terbabit. Manakala kepentingan peribadi masih boleh timbul mengikut keadaan walaupun norma atau tradisi secara umum tidak mengiktirafnya wujud sebagai elemen peribadi. Hal ini turut termasuk dalam konteks tempat kerja. Hak privasi masih boleh dituntut walaupun pekerja berada dalam situasi yang membenarkannya menggunakan harta benda majikan atau syarikat. Secara umum, segala komunikasi yang dilakukan oleh seseorang pekerja semasa bertugas dengan menggunakan kemudahan majikan tidak dilabelkan sebagai peribadi. Namun jika majikan membenarkan pekerja itu untuk membuat panggilan peribadi atau menghantar emel peribadi melalui sistem komunikasi pejabat atau jika pekerja itu boleh melakukan perkara tersebut dengan pengetahuan dan toleransi majikan, maka keadaan ini telah mencipta jangkauan pada pihak pekerja bahawa komunikasi berkenaan adalah persendirian atau bersifat peribadi (*Halford v The United Kingdom* [1977] IRLR 47 (ECHR)). Dengan kata lain, representasi, janji atau keadaan-keadaan berkenaan boleh membentuk jangkauan kepentingan privasi berkaitan dan boleh dirujuk untuk menjustifikasikan hak privasi (Craig, 1999, p. 17).

Craig (1999, p. 238) menggunakan istilah '*the privacy vacuum*' untuk menggambarkan kedudukan hak privasi dalam undang-undang

buruh di United Kingdom (UK) pada era pra-1999. Pendekatan ‘pengecualian undang-undang’ (*legal abstentionism*) dalam mengawal selia hubungan pekerjaan diikuti dengan kekurangan tradisi memperjuangkan hak asasi manusia. Hal ini menyebabkan institusi kehakiman dan legislatif enggan campur tangan dalam isu menjaga kepentingan hak privasi berbanding negara barat lain seperti Amerika Syarikat dan Perancis. Dengan pengenalan dan pelaksanaan Human Rights Act 1998 yang memasukkan Artikel 8 European Convention on Human Rights (ECHR), isu privasi khususnya dalam persekitaran kerja menjadi cabaran kepada kedua-dua institusi tempatan. Artikel 8 ECHR memperakui hak privasi individu seperti hak peribadi, kehidupan keluarga, tempat tinggal dan perhubungan. Kesan pengiktirafan peruntukan undang-undang Kesatuan Eropah ini menunjukkan bahawa pekerja dalam sektor awam berupaya menuntut secara langsung hak privasi ke atas majikan mereka di mahkamah domestik (Craig, 1999, p. 243). Manakala bagi pekerja dalam sektor swasta, mereka berupaya menggunakan hak ini melalui pelaksanaan undang-undang pemecatan pekerja. Hal ini kerana Seksyen 3 (1) *Human Rights Act 1999* menuntut mahkamah dan tribunal untuk menginterpretasi undang-undang domestik seperti *Employment Rights Act 1996* (yang mengawal selia hal ehwal pemecatan pekerja) selari dengan hak-hak yang ditetapkan oleh ECHR.

Di Malaysia, hak privasi tidak diperuntukkan secara eksplisit dalam mana-mana akta termasuk Perlembagaan Persekutuan. Mahkamah Tinggi dalam kes *Ultra Dimension Sdn Berhad v Kook Wei Kuan* [2004] 5 CLJ 285 memutuskan bahawa tidak terdapat suatu hak privasi kerana *common law* tidak mengiktiraf hak tersebut. Dalam kes *Sivarasa Rasiah v Badan Peguam Malaysia & Anor* [2010] 2 MLJ 333, 344 Hakim Gopal Sri Ram mempunyai pendapat yang berbeza dengan menyatakan bahawa Perkara 5 (1) Perlembagaan Persekutuan yang menjamin hak kebebasan individu turut merangkumi hak privasi. Walaupun begitu, bagi hubungan pekerjaan, hak ini masih boleh dihujah oleh pekerja yang terangkum dalam tanggungjawab majikan dan pekerja untuk saling mempercayai dan menyakini (Abu Bakar, 2014; Syed Ahmad, 2012, p. 66). Ramachandran dan Mathilagan (2018) menerangkan bahawa doktrin ini menuntut majikan dan pekerja untuk menjunjung etika dan kepercayaan dalam tindakan mereka serta menjamin bahawa kedua-dua pihak akan saling mendapat manfaat dengan menghormati keperluan satu sama lain. Sementara itu, tanggungjawab saling mempercayai dan menyakini

dari perspektif majikan bermaksud majikan tidak dibenarkan tanpa alasan yang munasabah mengambil tindakan yang dianggap boleh merosakkan hubungan saling mempercayai dan menyakini yang wujud antara kedua-dua pihak termasuk menceroobh privasi pekerja dalam aktiviti sosial mereka (*Malik v BCCI* [1998] AC 20, 35 per Lord Nicholls).

Pada awal kemunculannya, undang-undang pekerjaan Malaysia agak jarang mengetengahkan tanggungjawab saling mempercayai dan menyakini sebagai salah satu terma kontrak pekerjaan berbanding tanggungjawab tersirat lain seperti tanggungjawab menjalankan tugas dengan jujur atau mengikut arahan majikan. Namun, mutakhir ini, terma ini semakin diterima dan digunakan dalam mempertimbangkan dan memutuskan pertikaian berkaitan pemecatan (Ramachandran dan Mathialagan 2018). Dalam konteks perundangan pekerjaan di UK, tanggungjawab saling mempercayai dan menyakini menjadi rujukan utama dalam kes pemecatan konstruktif yang muncul pada tahun 1970-an (Syed Ahmad, 2012, p. 93). Freedland (2003, p. 159) menggambarkan bahawa tanggungjawab tersirat lain kontrak pekerjaan termasuk di bawah terma tersirat umum iaitu saling mempercayai dan menyakini. Lord Steyn (*Malik v BCCI* [1998] AC 20, 46) pula menegaskan bahawa peranan terma tersirat moden ini adalah untuk memenuhi pelbagai tuntutan situasi di tempat kerja serta sebagai mekanisma untuk menyeimbangkan kepentingan majikan dalam menguruskan perniagaan dan hak pekerja daripada dieksploitasi secara tidak adil dan tidak betul. Undang-undang pekerjaan Australia walau bagaimanapun menetapkan bahawa terma tersirat saling mempercayai dan menyakini mengikut *common law* tidak lagi diterima sebagai sebahagian daripada kontrak pekerjaan bertulis majikan dan pekerja rentetan kes *Commonwealth Bank of Australia v Barker* [2014] HCA 32 (10 September 2014). Dalam kes ini, pemohon Barker menuntut pemecatannya oleh pihak Commonwealth Bank dan tindakannya didapati menyalahi undang-undang kerana pemohon gagal untuk menjalankan proses penamatan perkhidmatan pekerjaan dengan cara yang betul (*'had failed to conduct the termination or redundancy process in a bona fide and/or proper manner'*) (*Commonwealth Bank of Australia v Barker* [2014] :10). Asas utama kepada tuntutananya ialah kontrak pekerjaan antara dirinya dan Commonwealth Bank perlu memasukkan terma tersirat saling mempercayai dan menyakini. Kegagalan majikannya untuk mematuhi polisi pertindihan dan peluang pekerjaan yang saksama perlu dilihat sebagai kemungkiran

yang serius kepada terma tersirat berkenaan. Walau bagaimanapun, Mahkamah Tinggi memutuskan bahawa prinsip terma tersirat terbabit yang berasal daripada *common law* tidak boleh digunakan dalam sistem perundangan pekerjaan di Australia kerana sistem perundangannya bukan sahaja berkaitan dengan tanggungjawab pihak-pihak berkontrak semata-mata tetapi turut melibatkan aspek polisi yang kompleks. Oleh itu, persoalan tentang terma tersirat saling mempercayai dan menyakini sebagai sebahagian daripada kontrak pekerjaan antara majikan dan pekerja harus ditangani oleh penggubal undang-undang dan bukannya institusi kehakiman (*Commonwealth Bank of Australia v Barker* [2014]: para 40).

Di Malaysia, melalui analisis terhadap keputusan Mahkamah Perusahaan dalam kes-kes berkaitan penyalahgunaan media sosial dalam talian di tempat kerja setakat artikel ini ditulis, tiada pihak yang pernah menuntut berlaku pelanggaran terhadap terma tersirat saling mempercayai dan menyakini. Bahkan, isu privasi pekerja turut tidak dibangkitkan. Dengan itu, bersandarkan dua prinsip undang-undang pekerjaan iaitu tanggungjawab saling percaya dan yakin dan teori representasi oleh majikan sendiri yang dibangkitkan oleh Craig (1999), hak privasi pekerja diakui wujud dalam persekitaran kerja. Walaupun tiada rujukan kes undang-undang atau pendapat mahkamah khusus yang mengaplikasi kedua-dua alasan tersebut terutamanya dalam isu penggunaan media sosial oleh majikan, penemuan ini masih ada asasnya. Hasil analisis kesusasteraan berupaya menjustifikasikan hujah yang dicadangkan. Bagi tuntutan kemungkiran terma tersirat saling mempercayai dan menyakini, pihak yang berkenaan seperti dalam kes pekerja mesti dirangkakan secara khusus dalam pernyataan tuntutan kes supaya dapat memberikan keadilan kepada pihak majikan (*KTC Group of Institutes & Anor v Ratnaisvari SM Packerisamy & Anor* [2001] 3 ILR 718 dalam Jaganraj dan Mathialagan 2018).

Trend keterbukaan mahkamah yang menerima prinsip tanggungjawab tersirat *common law* dalam memutuskan tuntutan-tuntutan pemecatan tidak adil mutakhir ini. Hal ini membuktikan bahawa tidak mustahil sekiranya mahkamah akan mempertimbangkannya dalam kes-kes berkait pengurusan penggunaan media sosial jika dinyatakan secara spesifik dalam pernyataan tuntutan. Jaganraj dan Mathialagan (2018) turut menegaskan bahawa penerimaan terma tersirat ini dilihat sebagai salah satu langkah penyelesaian kepada masalah ketidakadilan dalam kontrak pekerjaan. Lebih khusus lagi, dengan menyandarkan hak

privasi kepada doktrin *common law* ini. Teori representasi pula agak umum dan terlalu teoretikal bagi menyokong hak privasi walaupun berpotensi dibangkitkan untuk menuntut hak yang sama. Jika dilihat dari sudut positif, dapat disimpulkan bahawa institusi kehakiman enggan menerima terma tersirat berkenaan kerana mengambil kira potensi yang ada pada prinsip ini sendiri yang boleh digunakan dan diinterpretasikan dengan lebih mendalam. Akhirnya, institusi interpretasi undang-undang pekerjaan Australia mengambil sikap berhati-hati dengan membataskan penggunaan prinsip ini supaya tidak disalahgunakan oleh mana-mana pihak atas alasan menuntut keadilan. Suatu limitasi dan kepastian terhadap aplikasi sesuatu doktrin atau prinsip adalah perlu untuk mencapai suatu kepastian dan konsistensi dalam penghakiman dan keputusan-keputusan yang bakal dicapai oleh mahkamah dan mana-mana badan kehakiman. Bahagian seterusnya akan membincangkan sejauh mana hak privasi boleh diujahkan sebagai alasan untuk pekerja mengakses dan terus menggunakan media sosial dalam persekitaran kerja. Batasan kepada hak privasi akan dianalisis menggunakan prinsip pengurusan prerogatif.

HAK PRIVASI PEKERJA DAN PREROGATIF PENGURUSAN

Prerogatif majikan didefinisikan sebagai hak intrinsik pihak pengurusan untuk mengurus dan tidak tertakluk kepada perjanjian kolektif dengan pekerja (USLegal.com). Istilah lain yang digunakan ialah hak pengurusan (*management right*) dan fungsi pengurusan (*management function*) (Shahrilnizam, Balakrishnan, & Murshamsul, 2015). Shahrilnizam et al. (2015) merumuskan bahawa keistimewaan ini membenarkan pengurus untuk mengatur dan mengarah pekerja, sumber dan kewangan untuk mencapai matlamat perniagaan. Di samping itu, hak ini bertujuan untuk mendisiplinkan dan melindungi semua pekerja dengan menyediakan persekitaran kerja yang kondusif dan selamat (Rajudurai, 2016). Pada asasnya, kuasa ini diiktiraf sebagai sebahagian daripada kerangka undang-undang tempatan untuk menarik pelabur asing. Akta Perhubungan Perusahaan 1967 (APP 1967) menyenaraikan aspek-aspek yang terdapat dalam kuasa majikan termasuk keputusan untuk mengupah, memindahkan, menaikkan pangkat, menamatkan perkhidmatan, memecat,

mengambil semula dan memberikan tugas kepada pekerja mereka (s 13 (3)). Sharilnizam et al. (2015, p. 229) turut menambah kuasa menetapkan kadar upah, piawaian kerja dan menuntut kerjasama pekerja dalam apa jua rancangan operasi yang diperkenalkan. Hal-hal dalam ruang lingkup prerogatif pengurusan ini membataskan campur tangan mahkamah dalam keputusan yang dibuat oleh pihak pengurusan kecuali terdapat amalan buruh yang tidak adil (Hassan, 2015, p. 13).

Hak privasi pekerja merujuk kepada tuntutan hak pekerja. Manakala kekuatan modal diwakili oleh prerogatif pengurusan. Secara umumnya, mengimbangi antara tuntutan pekerja dan kuasa majikan adalah persoalan yang tidak mudah diselesaikan kerana konflik antara kedua-duanya telah tersedia sejak sekian lama dalam konteks ekonomi dan pekerjaan (Hassan, 2015, p. 13). Kedudukan yang serupa boleh diimplikasikan dalam usaha mencapai keseimbangan antara hak privasi pekerja dan hak prerogatif pengurusan. Menurut Ford (2002), hak privasi pekerja boleh dijelaskan sebagai suatu peraturan yang menghadkan majikan daripada mencerooboh barangan atau tubuh badan pekerja, mengawasi tindakan, percakapan dan komunikasi dan mengambil tahu kehidupan peribadi pekerja terutamanya, tetapi tidak terhad di tempat kerja sahaja. Oleh itu, dapat disimpulkan bahawa di sebalik pengiktirafan hak privasi pekerja ini, terdapat batas tertentu yang masih membenarkan majikan untuk melaksanakan sistem pengawasan yang wajar dan munasabah terhadap hak-hak peribadi pekerja berkenaan. Hal ini penting supaya majikan dapat menjalankan aktiviti perniagaan atau pentadbirannya secara efektif selari dengan prinsip prerogatif pengurusan.

Berbalik kepada isu penggunaan media sosial, campur tangan majikan dalam menguruskan penggunaan media sosial oleh pekerja boleh dijustifikasikan demi menjaga kepentingan firma perniagaan mereka walaupun mungkin diakses menggunakan talian internet peribadi pekerja. Hal ini mengambil kira impak negatif yang boleh terpalit kepada majikan seperti menjejaskan reputasi firma, pendapatan atau nama baik. Tambahan lagi, jika penyalahgunaan media sosial berkait rapat dengan penyalahgunaan kemudahan yang disediakan oleh majikan. Nadia (2014) menghujahkan bahawa kes berkaitan penggunaan kemudahan talian telefon untuk kegunaan peribadi yang melampau (*Noor Eliza Abd Halil & Anor v. BD Agriculture (Malaysia)*

Sdn Bhd [2013] 2 ILR 602) adalah serupa dengan kedudukan pekerja yang menyalahgunakan kemudahan internet pejabat atau majikan untuk kegunaan peribadi secara berlebihan seperti untuk bergosip dan sebagainya. Tambahan lagi jika telah menjejaskan produktiviti pekerja berkenaan.

Menggunakan prinsip prerogatif, majikan mempunyai kuasa mengambil tindakan disiplin jika pekerja didapati melakukan salah laku termasuk mengenakan tindakan pemecatan daripada perkhidmatan (s. 13 (3) APP 1967). Majikan diberikan kebebasan untuk memecat pekerja mereka atas alasan yang adil dan telah memenuhi prosedur pemecatan yang ditetapkan oleh undang-undang (s. 13 EA 1955 i.e. siasatan dalaman). Raja Azlan Shah CJ (Malaya) dalam kes *Goon Kwee Phoy v J & P Coats (M) Bhd* menerangkan:

‘...Where representations are made and are referred to the Industrial Court for enquiry, it is the duty of that court to determine whether the termination or dismissal is with or without just cause or excuse. If the employer chooses to give a reason for the action taken by him, the duty of the Industrial Court will be to enquire whether that excuse or reason has or has not been made out’.

Dalam kes *KC Preece v JD Whetherspoons* (UK Employment Tribunal Case No 2104806/10), Tribunal Pekerjaan Liverpool memutuskan bahawa pemecatan pemohon oleh majikannya adalah adil. Beliau membuat komen yang tidak sesuai terhadap pelanggan-pelanggan majikannya yang sebelum itu telah mencerca dan mengugutnya secara verbal ditetapkan sebagai wajar dipecat kerana salah laku tersebut adalah serius. Seksyen 14 Akta Kerja 1955 menerangkan maksud salah laku sebagai tindakan yang bersalahan dengan syarat perkhidmatan nyata dan tersirat. Oleh itu, tindakan menggugat reputasi majikan atau tidak menghormati majikan melalui hantaran di media sosial oleh pekerja boleh secara mudah dikategorikan sebagai salah laku kerana menyalahi tanggungjawab tersirat hubungan majikan-pekerja supaya jujur dan berkhidmat dengan cekap.

Walaupun tiada sempadan yang jelas antara hak privasi pekerja, khususnya hak melindungi pencerobohan kepada komunikasi peribadi pekerja di media sosial oleh majikan dan kuasa prerogatif pihak pengurusan, dua prinsip ini berfungsi sebagai formula kepada

institusi kehakiman untuk menentukan konflik antara majikan dan pekerja dalam hal ehwal penggunaan media sosial. Dari perspektif majikan, kuasa prerogatif merupakan kelebihan kepada mereka kerana berupaya dijadikan asas kukuh untuk memantau dan campur tangan aktiviti pekerja di media sosial. Bagi melihat sejauh mana media sosial mempengaruhi kedudukan majikan-pekerja, kes undang-undang dari Mahkamah Perusahaan serta insituti serupa dalam bidang kuasa UK dan Australia dianalisis di bahagian seterusnya.

REALITI IMPAK MEDIA SOSIAL DALAM PERSEKITARAN KERJA

Amalan semasa menunjukkan bahawa media sosial mampu mempengaruhi majikan dalam pengambilan pekerja yang diakui oleh kebanyakan individu dalam bidang sumber manusia. Sebanyak 70 peratus majikan menyiasat akaun media sosial bakal pekerja mereka untuk memilih calon pekerja yang sesuai (Staff, 2018). Kes tular dalam talian yang berlaku ke atas Connor Riley menepati amalan semasa ini. Popkin (2009) melaporkan bahawa Connor Riley yang baru mendapat tawaran kerja membuat hantaran di akaun Twitter, *'Cisco just offered me a job! Now I have to weigh the utility of a fatty paycheck against the daily commute to San Jose and hating the work'*. Beliau beranggapan ciapan itu sekadar untuk tatapan teman-teman terdekatnya tanpa menyedari beliau tidak membuat tetapan privasi pada akaunnya. Catatan itu akhirnya dicapai oleh Tim Leivad, seorang pekerja Cisco yang membalas *'Who is the hiring manager. I'm sure they would love to know that you will hate the work. We here at Cisco are versed in the web.'* Connor Riley akhirnya didapati tidak menyertai Cisco.

Apabila seseorang individu menjadi sebahagian daripada tenaga kerja sebuah firma atau institusi majikan, pekerja itu terikat dengan terma-terma hubungan pekerjaan. Pematuhan kepada terma-terma pekerjaan adalah sangat tegas dan keingkaran boleh membawa implikasi salah laku serta kesan undang-undang. Tinjauan terhadap kes-kes yang dikemukakan ke Mahkamah Perusahaan tempatan atau tribunal dalam bidang kuasa asing seperti Australia dan United Kingdom serta mahkamah-mahkamah berkenaan dilakukan bagi melihat aliran pandangan badan kehakiman terhadap isu yang diketengahkan.

Institusi kehakiman didapati cenderung untuk menyebelahi tindakan majikan memecat pekerja apabila melibatkan kes-kes hantaran di media sosial dalam talian yang secara langsung mengaitkan majikan. Tribunal Pekerjaan dalam kes *Crisp v Apple Retail UK Limited (unreported ET/1500258/2011)* menolak hujahan pekerja bahawa hantaran pada dinding Facebook adalah hak peribadinya mengikut Artikel 8 ECHR. Pernyataan pekerja yang memburukkan majikan dan produk majikannya melalui Facebook diterima sebagai alasan yang adil untuk majikan memecatnya atas dua sebab. Pertama, pekerja itu sendiri mengakui bahawa beliau tidak mempunyai kepercayaan yang munasabah bahawa hantaran-hantarannya boleh kekal sebagai peribadi kerana sifat Facebook dan internet sendiri secara umumnya mudah disalin dan disebar. Kedua, majikan mempunyai justifikasi bahawa dalam keadaan tertentu majikan layak melindungi haknya seperti reputasi (Artikel 8 (2) ECHR). Pendapat Mahkamah Perusahaan dalam kes *Muhammad Haniff Azzahari v Telekom Malaysia Berhad* [2017] 4 ILR 37 selari dengan kes *Crisp v Apple*. Mahkamah Perusahaan bersetuju dengan tindakan majikan yang memecat pemohon. Pemohon iaitu pekerja dalam kes ini telah memuatnaik surat teguran yang dikeluarkan terhadapnya diiringi dengan pelbagai komen negatif yang ditujukan kepada ketuanya. Surat teguran yang mempunyai kepala surat dan logo institusi cukup jelas untuk mengaitkan majikannya. Oleh itu, pemohon diputuskan telah mengingkari tanggungjawab pekerja untuk menghormati dan mematuhi majikan.

Berbeza pula dengan kes *Mohd Azizi Sohan v Asian Kitchen (M) Sdn Bhd* [2017] 4 ILR 376, Mahkamah Perusahaan berpendapat hantaran yang dibuat di laman Facebook berkenaan tidak dianggap menjejaskan reputasi majikan dan dikategorikan sebagai salah laku yang mewajarkan pemecatan pekerja. Salah satu sebabnya hantaran itu dilakukan di luar waktu kerja. Tambahan lagi, hantaran itu dianggap sekadar suatu luahan rasa tidak puas hati terhadap majikan kepada teman-teman media sosial sahaja. Bahkan, tiada rujukan jelas hantaran berkenaan ditujukan kepada majikan kerana pekerja terbabit hanya menggunakan singkatan nama firma perniagaan majikan. Dalam kes *Sally Anne Fitzgerald v Dianne Smith* [2011] FWA FB 1422, pemohon yang bertugas sebagai pereka rambut di salon kepunyaan Dianne Smith membuat hantaran seperti berikut di laman Facebook:

*Xmas bonus alongside a job warning followed by no holiday pay!!
Whooooo! The hairdressing industry rocks man!!! Awesome!!!*

Beliau dipecat kerana menunjukkan ketidakpuasan hati terhadap terma-terma pekerjaannya melalui Facebook. Panel penuh *Fair Work Australia* bersetuju dengan *Fair Work Australia* (FWA) yang menetapkan pemecatan tersebut tidak adil kerana majikannya tidak dinamakan serta pemohon tidak menyatakan di mana beliau bekerja di profil akaun Facebook. Tambahan pula, klien-klien majikannya tidak dapat mengakses laman Facebook pemohon serta tiada bukti menunjukkan mereka telah membaca status berkenaan. Panel penuh turut menggambarkan hantaran sebegitu sebagai sindiran bukannya agresif.

Begitu juga dalam kes *Creina Murkitt v Staysafe Security T/A Alarmnet Monitoring* [2019] FWC 5622, *Fair Work Commission* (FWC) mempunyai pendapat yang hampir serupa. Walaupun Komisioner Platt menerima bahawa alasan pemecatan pemohon yang membuat hantaran di Facebook dan mengkritik majikan secara terbuka adalah sah kerana menyalahi polisi media sosial firma majikan. Namun, tiada bukti untuk menunjukkan bahawa majikan telah terkesan secara kewangan kerana tindakan itu. Polisi media sosial tersebut juga hanya diberitahu kepada pekerja tanpa usaha oleh pihak majikan untuk mengingatkan dan mendidik pekerja tentangnya. Oleh itu, pemecatan pemohon diputuskan tidak adil. Keputusan ini senada dengan kes *Australia Linfox Australia Pty Ltd v Glen Stutsel* [2012] FWAFB 7097. Dalam kes ini, pemohon Stutsel yang merupakan seorang pekerja Linfox Australia Pty Ltd telah dipecat kerana menyalahi tanggungjawab pekerja untuk mentaati dan jujur kepada majikannya (*duty of fidelity and good faith*). Pemecatan ini disandarkan kepada hantaran di dinding akaun Facebook pekerja berkenaan tentang dua orang pengurusnya. Panel penuh FWC yang bertindak sebagai badan yang mendengar rayuan mengesahkan keputusan asal FWC yang menetapkan pemecatan Stutsel adalah tidak adil atas beberapa alasan. Antaranya adalah kerana akaun Facebook Stutsel didaftarkan oleh isteri dan anaknya. Begitu juga dengan hantaran berkaitan dengan dua majikannya yang bersifat kasar serta tidak munasabah turut dilakukan oleh kedua-duanya. Bagaimanapun, Suruhanjaya menjelaskan bahawa pekerja bertanggungjawab untuk bertindak apabila mendapati sebarang komen atau hantaran yang mengaitkan dan seterusnya menjejaskan majikannya.

Lebih penting lagi, keputusan panel penuh FWC menegaskan implikasi penyalahgunaan akaun peribadi Facebook oleh pekerja.

Ciri-ciri Facebook ternyata berbeza dengan perbualan di pub dan kafe kerana terekod secara bertulis dan diterbitkan walaupun pelbagai aturan privasi ditetapkan kepada akaun pekerja. Oleh itu, dengan meningkatnya penggunaan Facebook dari semasa ke semasa, pekerja mungkin tidak lagi berpeluang menggunakan alasan kesilapan aturan privasi atau tiada pengetahuan bagaimana untuk mengendalikan hantaran-hantaran yang dilakukan oleh pihak lain melalui akaunnya.

Manakala, dalam kes hantaran yang bukan sahaja memburukkan majikan dengan kata-kata bersifat kasar malahan berunsur hasutan dan mengandungi tuduhan jenayah terhadap individu tertentu, Mahkamah lebih tegas dalam keputusannya. Dalam kes *Roslan Ayob v Parkroyal Penang Resort dan yang lain* (Award No. 444/2018) Mahkamah Perusahaan tidak teragak-agak untuk akur dengan keputusan badan disiplin dalaman majikan yang telah memecat pekerjanya. Pekerja terbabit telah menuduh salah seorang dalam pasukan pengurusan majikan menyebabkan kematian rakan sekerjanya. Walaupun pekerja terbabit menghantar komen berkenaan pada dinding akaun Facebook individu lain, mesej itu secara langsung mengaitkan identiti majikannya dan berunsur fitnah.

Dalam kes yang berlainan pula, apabila pernyataan yang ditulis di media sosial tiada rujukan secara langsung kepada majikannya serta dilakukan di luar waktu kerja, hal ini masih tidak dapat menyelamatkan pekerja daripada tindakan disiplin. Suruhanjaya Kerja Adil Australia (Fair Work Australia (FWA)) dalam kes *Damian O'Keefe v Williams Muir's Pty Ltd T/A Troy Williams The Good Guys* [2011] FWA 5311 memutuskan bahawa pernyataan yang ditulis oleh pekerja di akaun peribadi Facebook beliau sebagai wajar untuk dijadikan asas untuk majikan memecatnya. Hantaran itu bersifat menghina Pengurus Operasi yang telah menyebabkan pemohon mendapat upah yang kurang daripada sepatutnya. Walaupun dilakukan di luar waktu kerja serta tanpa menyatakan secara khusus identiti majikannya, hantaran itu mampu difahami oleh rakan-rakan sekerja beliau (yang juga rakan di Facebook) sebagai hantaran yang ditujukan kepada pegawai atasannya. FWA tegas bersetuju bahawa tindakan pemohon bukan hanya menjejaskan perniagaan majikan bahkan mengingkari prinsip hubungan saling mempercayai. Pesuruhjaya Swan turut bersetuju dengan responden bahawa pemisahan antara tempat kerja dan rumah semakin kabur. Walaupun hantaran di media sosial ditujukan kepada

rakan sekerja yang lain, dilakukan menggunakan komputer pemohon di rumah dan di luar waktu kerja, hal ini tidak menyebabkan kesan yang berlainan kerana rakan-rakan sekerja masih boleh membacanya. Kes ini menyebarkan mesej yang jelas untuk semua pekerja supaya bertanggungjawab dengan sebarang aktiviti mereka di media sosial. Kes *Renton v Bendigo Health Care Group* [2016] FWC 9089 (30 December 2016) pula diputuskan sebaliknya. Pemohon dalam kes ini telah membuat hantaran video pada dinding Facebook miliknya beserta catatan berbaur seksual mengaitkan dua rakan sekerjanya. Beliau juga menetag kedua-dua mereka di hantaran tersebut. Pesuruhjaya dengan tegas mengakui kesan hantaran pada Facebook yang mampu tersebar luas dan turut menjejaskan pasangan pihak-pihak terbabit serta anak-anak mereka. Namun, FWC memutuskan pemecatan pemohon adalah keras kerana salah laku yang dilakukan tidak berpadanan dan munasabah dengan tindakan pemecatan yang dikenakan.

Tanggungjawab pekerja untuk mentaati dan jujur kepada majikannya membenarkan majikan untuk memastikan segala kemudahan yang disediakan telah dimanfaatkan untuk menyelesaikan tugas-tugas berkaitan pekerjaan sahaja. Oleh itu, tidak hairan sekiranya terdapat kes berkaitan penyalahgunaan rangkaian media sosial dengan tanggungjawab yang disebutkan. Majikan dalam kes *Shamani Devi Chendra Chendra Chekheran v Shangri-La Hotels & Resorts* [2017] 4 ILR memecat pemohon iaitu pekerjaanya kerana menyalahgunakan rangkaian kawasan setempat syarikat tempat beliau bekerja untuk bergosip dan mengutuk ketua-ketuanya melalui laman Facebook. Bahkan majikan mengenakan tuduhan gangguan seksual terhadap pemohon kerana hantaran dan mesej di akaun Facebook beliau yang berunsur godaan ditujukan khusus kepada salah seorang ketuanya yang berlainan jantina. Mahkamah Perusahaan memihak kepada majikan dalam kes ini.

Kesimpulannya, kesemua kes yang diketengahkan mengikut bidang kuasa seperti diringkaskan dalam Jadual 2 menunjukkan bahawa secara umumnya, bidang kuasa kehakiman Australia bersikap lebih terbuka terhadap kebebasan bersuara pekerja. Hal ini juga bermaksud hak privasi pekerja dalam bentuk komunikasi di media sosial adalah lebih luas berbanding menurut bidang kuasa Malaysia dan juga UK.

Jadual 2

Kesimpulan Kes Tuntutan Pemecatan Tidak Adil Berkaitan Penyalahgunaan Media Sosial Oleh Pekerja dari Tiga Bidang Kuasa

Bidang Kuasa	Institusi Kehakiman	Nama Kes	Ringkasan Fakta	Keputusan
Malaysia	Mahkamah Perusahaan	<i>Muhammad Haniff Azzahari v. Telekom Malaysia Berhad</i> [2017]	Memuatnaik surat teguran yang dikeluarkan terhadapnya dengan kritikan kepada majikan di Facebook	Pemecatan adil
	Mahkamah Perusahaan	<i>Mohd Azizi Sohan v Asian Kitchen (M) Sdn Bhd</i> [2017]	Luahan rasa tidak puas hati terhadap majikan pada Facebook	Pemecatan tidak adil
	Mahkamah Perusahaan	<i>Shamani Devi Chendra Chenderan v Shangri-La Hotels & Resorts</i> [2017]	Menyalahgunakan rangkaian kawasan setempat syarikat untuk bergosip dan mengutuk ketua-ketuanya di Facebook	Pemecatan adil
	Mahkamah Perusahaan	<i>Roslan Ayob v Parkroyal Penang Resort dan yang lain</i> [2018]	Hantaran Facebook bersifat kasar, berunsur hasutan dan tuduhan jenayah terhadap majikan	Pemecatan adil
Australia	Panel penuh Fair Work Australia	<i>Sally Anne Fitzgerald v Dianne Smith</i> [2011]	Hantaran Facebook menyatakan ketidakpuasan hati terhadap terma kontrak	Pemecatan tidak adil
	Fair Work Commission	<i>Creina Murkitt v Staysafe Security T/A Alarmnet Monitoring</i> [2019]	Mengkritik majikan secara terbuka di Facebook	Pemecatan tidak adil
	Panel penuh Fair Work Commission	<i>Australia Linfox Australia Pty Ltd v Glen Stutsel</i> [2012]	Hantaran bersifat kasar pada Facebook ditujukan kepada majikannya	Pemecatan tidak adil

(sambungan)

Bidang Kuasa	Institusi Kehakiman	Nama Kes	Ringkasan Fakta	Keputusan
Australia	Fair Work Australia	<i>Damian O'Keefe v Williams Muir's Pty Ltd T/A Troy Williams The Good Guys</i> [2011]	Hantaran Facebook menghina Pengurus Operasi	Pemecatan adil
	Fair Work Commission	<i>Renton v Bendigo Health Care Group</i> [2016]	Hantaran video dan catatan berunsur lucah pada Facebook dan mengaitkan rakan-rakan sekerja	Pemecatan tidak adil
United Kingdom	Tribunal Pekerjaan	<i>Crisp v Apple Retail UK Limited</i> (2011)	Hantaran Facebook memburukkan majikan dan produk majikannya	Pemecatan adil
		<i>KC Preece v JD Whetherspoons</i> (2010)	Membuat komen terhadap pelanggan-pelanggan majikan pada Facebook	Pemecatan adil

Isu lain yang bersangkutan dengan penggunaan rangkaian media sosial adalah apabila hantaran atau catatan tidak berkaitan langsung dengan majikan tetapi bersifat pandangan peribadi terhadap suatu isu semasa. Nama baik dan reputasi majikan masih mampu terpalit hanya kerana identiti mereka dikaitkan dengan mana-mana pengguna media sosial. Paparan identiti majikan pada ruang profil akaun rangkaian media sosial pekerja boleh membawa malapetaka kepada mereka. Tiga kes yang dilaporkan berlaku pada awal tahun 2019 terhadap pekerja Tenaga Nasional Berhad (TNB), firma konsultan Pemandu Associates (Pemandu) dan juga Cisco Asean (Cisco) (Ku Fozi, 2019) sewajarnya menjadi panduan dan pengajaran kepada semua pekerja. TNB dan Pemandu mendedahkan bahawa mereka telah menggantung pekerja-pekerja mereka yang dituduh menghina Yang di Pertuan Agong ke-15, Sultan Muhammad V sementara siasatan dibuat. Hantaran-hantaran yang dipaparkan di laman sosial mungkin menjadikan pekerja-pekerja berkenaan sebagai mangsa kekejaman medium komunikasi itu, namun hal ini terbukti merupakan hasil kecuaiannya mereka sendiri. Cisco pula dalam kenyataan rasmi mereka menegaskan pekerja yang terpalit dengan isu yang serupa tidak lagi berkhidmat dengan mereka. Cisco menegaskan tindakan pekerja

berkenaan bertentangan dengan prinsip firma yang menghormati tradisi dan undang-undang Malaysia (Roslan, 2019).

Ternyata, tiga kes yang berasingan tersebut melibatkan isu awam yang boleh menjejaskan keharmonian masyarakat dalam negara. Namun, bagaimana pula jika berkaitan gaya hidup pekerja seperti penyalahgunaan dadah atau suka berparti yang berlaku di luar waktu bekerja? Pekerja mungkin lebih bebas menggunakan alasan bahawa aktiviti sosial mereka tidak langsung menjejaskan prestasi dan produktiviti kerja. Craig (1999) menerangkan bahawa dalam kes-kes melibatkan disiplin akibat melibatkan diri dalam aktiviti-aktiviti politik dan rekreasi dan berkaitan hubungan intim dengan rakan sekerja di luar waktu kerja, kebiasaannya mahkamah memberi perhatian terhadap impak privasi pekerja terhadap tindakan-tindakan majikan dan meletakkan beban kepada majikan untuk menunjukkan hubungan antara perlakuan pekerja dan operasi firma majikan (Craig, 1999, p. 21)

Kes berprofil tinggi melibatkan bank ketiga terbesar Australia iaitu Kumpulan Perbankan ANZ (ANZ) dilihat mengambil kira rumusan berkenaan. Etienne Alexiou, perunding di Bahagian Pasaran Global ANZ, dipecat kerana memburukkan majikan melalui emel dan rangkaian media sosial (Whyte et al. 2015). Alexiou sebaliknya membuat tuntutan bahawa pemecatannya adalah tidak adil dan membongkar tindakan beliau yang tidak terkawal di media sosial berpunca daripada majikannya. Pengurusan ANZ dikatakan membiarkan budaya toksik seperti penyalahgunaan dadah, berparti dan membuli berlarutan dalam urusan perdagangannya. Kes ini mendapat liputan media yang meluas bukan hanya kerana ANZ dikatakan tidak mengambil tindakan disiplin terhadap pekerja mereka yang secara terbuka menunjukkan amalan bersosial yang di luar batas moral. Lebih serius lagi, ANZ membiarkan amalan tidak bermoral dan beretika berlaku di tempat kerja.

Kesimpulannya, keputusan setiap kes adalah tidak konsisten walaupun melibatkan fakta-fakta yang hampir serupa secara keseluruhannya. Hal ini tidak mengejutkan kerana setiap kes diteliti secara komprehensif dan terperinci untuk menentukan sama ada memenuhi syarat kelayakan pemecatan. Namun, tidak sukar juga untuk menyimpulkan bahawa kesemua kes yang disebutkan menunjukkan badan kehakiman setiap bidang kuasa mengakui impak penyalahgunaan media sosial. Hantaran

sebarangan walaupun dianggap telah dilindungi aturan privasi, bersifat catatan peribadi dan untuk tatapan teman-teman akaun media sosial terdekat sahaja tidak menjamin penyebaran hantaran berkenaan terbatas dan kekal peribadi seperti anggapan pengguna media sosial. Kedua-dua pihak terdedah kepada impak ini yang memerlukan sistem pengurusan yang efektif dan munasabah untuk memastikan keadilan dan kepentingan semua pihak dalam hubungan pekerjaan terjaga.

MENGURUSKAN PENGGUNAAN MEDIA SOSIAL

Majikan perlu menerima hakikat bahawa media sosial pasti digunakan oleh kebanyakan pekerja mereka. Walaupun dari satu sudut, implikasi sesuatu aktiviti pekerja di media sosial menjangkau sehingga meruntuhkan kepercayaan masyarakat terhadap firma majikan, majikan tetap perlu mengimbangi antara hak privasi pekerja dan hak mereka untuk mendisplinkan pekerja. Tindakan mengharamkan sepenuhnya pekerja menyentuh hal ehwal pekerjaan atau mengaitkan majikan di akaun media sosial mereka adalah terlalu ekstrim. Bahkan, jika menyekat sama sekali akses kepada media sosial di tempat kerja bukanlah langkah yang praktikal. Namun pada masa yang sama, membiarkan aktiviti pekerja tanpa sebarang pantauan juga tidak tepat lebih-lebih lagi apabila meraih sensitiviti masyarakat. Oleh itu, sistem pengurusan yang efektif perlu diperkenalkan dan dilaksanakan bagi menjaga kepentingan kedua-dua pihak.

Antara langkah yang perlu dipertimbangkan secara serius oleh pihak majikan adalah menderaf polisi penggunaan media sosial dan menjadikannya sebahagian daripada terma kontrak pekerjaan yang mesti dipatuhi oleh pekerja. Penetapan polisi begini adalah amalan yang sah dari segi undang-undang demi menjaga kepentingan reputasi dan keselamatan perniagaan majikan. Pesuruhjaya Gregory dalam kes *Pearson v Linfox Australia Pty Ltd* [2014] FWC 446 at 47 tidak bersetuju dengan pendapat penuntut bahawa tindakan majikan untuk menetapkan hal berikut mencero boh kebebasan bersuara individu. Tambahan pula, bagi mempertahankan objektif pelaksanaan polisi media sosial kepada pekerja iaitu untuk melindungi reputasi dan keselamatan perniagaan mereka, maka pelaksanaan dalam konteks di tempat kerja sahaja tidak akan mampu mencapai objektif berikut.

Oleh itu, polisi yang dirangka mestilah jelas walaupun amat sukar secara praktikal untuk menyenaraikan semua secara eksplisit.

Panduan umum masih boleh dipertimbangkan tetapi munasabah untuk diamalkan dan dilaksanakan oleh kedua-dua pihak (Wilson, 2013, p. 6). Penting untuk diingatkan bahawa majikan perlu tegas menetapkan implikasi akibat gagal mematuhi peraturan yang dinyatakan termasuk menyebabkan tindakan disiplin seperti penamatan perkhidmatan. (Givoni, 2014, p. 106). Polisi penggunaan media sosial sepatutnya menekankan tanggungjawab pekerja dalam talian. Pekerja perlu menjelaskan dengan siapa mereka bekerja dan pendapat mereka adalah pendapat mereka sendiri, bukannya mewakili pandangan majikan mereka. Tambahan lagi, pekerja perlu memastikan kandungan yang diterbitkan adalah tepat dan menghormati orang lain yang berinteraksi dengan mereka dalam talian. Panduan gaya, peraturan berkaitan hak cipta, sumber imej dan contoh-contoh praktikal yang tidak boleh dilakukan adalah amat berguna. Bahkan bagi industri yang dikawal selia dengan ketat seperti perubatan dan kewangan peraturan-peraturan tambahan mungkin perlu (Givoni, 2014, p. 106). Dalam konteks tempatan, garis panduan penggunaan media sosial dalam kalangan penjawat awam yang diperkenalkan oleh Unit Pemodenan Tadbiran dan Perancangan Pengurusan Malaysia (MAMPU) (2015) boleh dijadikan panduan untuk menggariskan polisi penggunaan media sosial di tempat kerja mahupun di luar waktu kerja dalam kapasiti sebagai ejen majikan. Kebanyakan institusi dan agensi kerajaan telah menyerapkan garis panduan ini ke dalam polisi dalaman masing-masing dan diubahsuai secara khusus mengikut keperluan institusi masing-masing. Ternyata, aspek-aspek seperti kandungan hantaran, pemantauan, implikasi ketidakpatuhan dan akauntabiliti setiap individu antara yang diterapkan dengan jelas dalam garis panduan berkenaan sebagai sebahagian kod etika yang perlu dipatuhi pekerja. Aspek lain yang perlu juga diteliti termasuk aspek privasi pekerja lain selain majikan sendiri.

Seterusnya, kerangka undang-undang yang spesifik untuk menentukan kewajaran dan kesahihan polisi berkaitan penggunaan media sosial perlu disediakan. Campur tangan oleh badan perundangan, eksekutif mahupun mahkamah bagi menetapkan ujian atau prinsip asas dalam polisi dalaman institusi boleh mengurangkan konflik antara majikan dan pekerja pada masa hadapan. Memandangkan langkah menggubal suatu polisi yang khusus dan komprehensif serta standard untuk semua institusi adalah mustahil kerana keperluan industri yang pelbagai dan regulasi undang-undang yang tidak seragam, langkah ini adalah antara yang paling tepat untuk diambil kira dan diusahakan secepat mungkin.

Undang-undang tidak boleh meminggirkan hak privasi pekerja dalam menetapkan prinsip-prinsip yang dicadangkan. Perlu ada keseimbangan antara menghormati hak privasi pekerja dan hak prerogatif pengurusan majikan. Oleh itu, undang-undang masih menerima amalan majikan memantau komunikasi dan aktiviti pekerja terutamanya di tempat kerja dengan syarat mengamalkan langkah-langkah persediaan seperti pekerja perlu diberitahu terlebih dahulu tentang kemungkinan komunikasi mereka dipantau. Ciri-ciri pemantauan perlu juga dimaklumkan dengan jelas (Coe, 2018). Sempadan antara hak majikan dan pekerja mesti dipandu dengan tanggungjawab kontraktual yang jelas, contohnya dengan menetapkan had atau batasan terhadap rujukan atau perkaitan antara majikan dan pekerja di laman sosial. Seterusnya, sekiranya majikan merasakan reputasi terjejas akibat tindakan pekerja dan layak untuk dipecat atau dikenakan sebarang tindakan disiplin, hak pekerja untuk mendapat keadilan tatacara (*procedural fairness*) mesti diberikan. Pekerja perlu diberikan peluang yang munasabah untuk menjawab atau menjustifikasikan tindakan mereka (Wilson, 2016, p. 9).

Latihan penggunaan media sosial yang komprehensif turut perlu dianjurkan oleh majikan untuk memastikan kepatuhan yang maksimum kepada polisi yang ditetapkan (Wilson, 2013; Givoni, 2014, p. 106). Pekerja pula mesti berhati-hati dalam menguruskan akaun media sosial supaya tidak timbul isu akaun telah disalahguna dan berlaku penyamaran semasa hantaran komen dibuat (Wilson, 2013). Selain rangkaian media sosial, aliran terkini menunjukkan aktiviti dalam talian paling popular adalah berkomunikasi menggunakan teks. Aplikasi sembang dalam talian seperti WhatsApp, *Telegram* dan *WeChat* adalah antara pilihan pengguna untuk bersosial secara individu atau berkumpulan. Malahan, dalam konteks perhubungan majikan-pekerja moden, medium komunikasi ini telah diterima sebagai cara komunikasi formal menggantikan emel dan sistem perhubungan dalaman syarikat. Dalam kes *Thilagavathy a/p Arunasalam v Maxis Mobile Services Sdn Bhd* (Award No. 1050 of 2019), Mahkamah Perusahaan memihak kepada majikan yang memecat pemohon antaranya kerana meninggalkan dua kumpulan WhatsApp tanpa kebenaran ketuanya. Kumpulan WhatsApp tersebut diwujudkan khusus untuk berkomunikasi antara ketua dan pekerja-pekerja bawahannya dan antara pihak pengurusan syarikat dan para pekerja. Pemohon menganggap beliau tidak melanggar polisi syarikat dengan berbuat demikian. Majikan berjaya membuktikan

secara bertulis bahawa mereka telah memaklumkan kepada pekerja mereka tentang keperluan memohon kebenaran untuk meninggalkan kumpulan aplikasi komunikasi tersebut. Kes ini membuktikan bahawa platform komunikasi sebegini turut perlu dikawal selia dengan betul kerana mempunyai ciri-ciri yang serupa dengan rangkaian laman sosial. Kesimpulannya, dalam konteks perhubungan majikan dan pekerja, penggunaan media sosial mampu memberikan impak positif jika dioptimumkan penggunaannya secara berhemah dan berdisiplin. Bahkan dengan mematuhi tanggungjawab dan menghormati hak masing-masing, media sosial seharusnya tidak menjadi bencana kepada mana-mana pihak. Jika gagal menguruskannya dengan bijak, medium interaksi ini bukan sahaja memberikan impak negatif tetapi boleh menyebabkan padah yang tidak terjangkau kesannya.

KESIMPULAN

Isu penggunaan media sosial oleh pekerja dalam persekitaran kerja telah dibincangkan dengan meluas secara global. Negara-negara maju lebih pantas dalam menangani isu ini berikutan hasil pengalaman yang dihadapi. Pelbagai persoalan undang-undang kompleks lain yang telah berbangkit daripada penggunaan media sosial oleh pekerja dalam konteks hubungan dengan majikan seperti pencerobohan harta intelek, liabiliti tort, perlindungan data peribadi dan rahsia perdagangan. Kemajuan teknologi maklumat seharusnya digandingkan dengan strategi pengurusan yang seiring, bukannya menafikan dan mengelakkan isu yang timbul. Kepesatan kerangka undang-undang mesti konsisten dengan perluasan dan perkembangan penggunaan teknologi supaya semua pihak yang terlibat mampu menjaga kepentingan masing-masing dan tidak terbeban dengan liabiliti yang tidak menentu.

Lebih penting lagi, pengurusan yang bersifat praktikal sangat diperlukan. Sudah tentu langkah pencegahan perlu ditekankan berbanding langkah rawatan. Oleh itu, polisi media sosial tidak perlu dianggap sebagai polisi sampingan firma semata-mata, bahkan polisi penggunaan media sosial atau seumpamanya perlu dijadikan sebahagian daripada terma kontrak pekerjaan antara majikan dan pekerja. Sebarang kemaskini harus dimaklumkan kepada pekerja dan diikuti dengan latihan berkala untuk mengingatkan pekerja tentang kepentingan menguruskan tingkah laku mereka atau aktiviti mereka

dalam talian khususnya di media sosial. Institusi kehakiman pula harus berperanan dengan mengambil pendekatan proaktif walaupun tentunya langkah pencegahan yang sepatutnya lebih ditekankan. Pendekatan terkini yang digunakan oleh negara-negara yang telah lama terdedah kepada konflik berkaitan isu penggunaan media sosial boleh dijadikan panduan. Amalan dan pendekatan FWC Australia contohnya wajar dipertimbangkan dengan teliti kerana sikap suruhanjaya yang sangat teliti dan cermat dalam memutuskan setiap kes berkaitan isu pemecatan tidak adil yang disebabkan oleh penyalahgunaan media sosial. Unsur timbang rasa dan keadilan dengan mengambil kira semua faktor, bukan sahaja kandungan hantaran pekerja di media sosial tetapi turut melihat kepada keseluruhan prestasi pekerja, tempoh perkhidmatan pekerja, tanggungan pekerja, graviti salah laku dan jenis tindakan disiplin yang dikenakan menjadi asas dalam membuat keputusan. Tidak dinafikan bahawa institusi setaraf di Malaysia mempunyai pendekatan yang hampir serupa tetapi ketelitian dan kecermatan institusi sentiasa boleh ditingkatkan. Badan kehakiman juga perlu mengambil sikap proaktif dalam memastikan pendekatan mereka apabila berhadapan dengan situasi begini adalah paling terkini, sesuai dan munasabah digunakan. Hampir mustahil untuk mengelakkan berlakunya konflik yang melibatkan isu ini dengan penggunaan sistem perhubungan yang semakin maju serta kedudukan perhubungan rasmi dan sosial yang pelbagai. Prinsip undang-undang berkaitan seperti tanggungjawab saling percaya dan yakin, hak prerogatif pengurusan dan hak privasi perlu dipertimbangkan oleh semua pihak berkenaan dalam mengurus tingkah laku di media sosial dan bertindak balas terhadap isu penyalahgunaan media sosial dalam persekitaran kerja.

PENGHARGAAN

Penyelidikan ini tidak mendapat geran khusus dari mana-mana agensi pembiayaan di sektor awam atau komersial.

RUJUKAN

- Abu Bakar, N. (2014). Employment law social media privacy in the workplace. *Legal Network Series (A)*, 4, cix.
- Cabrelli, D. (2005). The implied duty of mutual trust and confidence: An emerging overarching principle? *Industrial Law Journal*, 34(4), 284.

- Cheah, D. (2015). *Busybodies in business: Is there privacy in the workplace?*<https://dnh.com.my/busybodies-in-business-is-there-privacy-in-the-workplace/>
- Coe, P. (2018). A right to private life at work? Employment legal update. *New Law Journal*, 2(7), 168.
- Craig, J. D. R. (1999). *Privacy and employment law*. Hart Publishing.
- Ford, M. (2002). Two conceptions of worker privacy. *Industrial Law Journal*, 31(2), 135.
- Freedland, M. R. (2003). *The personal employment contract*. OUP
- Givoni, S. (2014). The dangers of airing your opinions on social media – Seafolly Pty Ltd v Madden and Nextra Australia Pty Limited v Fletcher. *Inhouse Counsel*, 102–107.
- Hassan, K. H. (2015). *Cabaran perundangan dalam hubungan majikan-pekerja sektor awam dan swasta*. Penerbit UKM.
- Hassan, K. H., Nik Mahmud, N. A. K., & Hassan, M. (2007). *Undang-undang pekerjaan*. Jilid 7. Dewan Bahasa Pustaka.
- Ku Fozi, K. S. (2019). TNB juga gantung pekerja hina Agong. Utusan Online 8 Januari. Available at <https://www.utusan.com.my/berita/nasional/tnb-juga-gantung-pekerja-hina-agong-1.818518>
- Lane, M., Taylor, C., Caddick, A., & Payne, L. (2012). Employment social status. *New Law Journal*, 7(164).
- Merriam-Webster Online Dictionary. Available at <https://www.merriam-webster.com/dictionary/social%20media>
- Popkin, H. A. S. (2009, March 27). *Getting the skinny on Twitter's 'CiscoFatty'*. *NBCNEWS.com*. http://www.nbcnews.com/id/29901380/ns/technology_and_science-tech_and_gadgets/t/getting-skinny-twitters-cisco-fatty/#.XXyu_WYRU2x
- Rajudurai, M. M. (2016). The scope of managerial prerogative. *Malayan Law Journal*, 3, cxx.
- Ramachandran, J., & Mathialagan, S. (2018). The implied obligation of mutual trust and confidence in employment contracts: An analysis of the UK and Malaysian positions. *Legal Network Series (A)*, 1, cv.
- Roslan, A. (2019). *Pekerja syarikat utiliti guna media sosial hina pemimpin negara*. Astro Awani 8 Januari. <http://www.astroawani.com/berita-malaysia/pekerja-syarikat-utiliti-guna-media-sosial-hina-pemimpin-negara-195395>
- Shahrilnizam, M., Balakrishnan, P., & Murshamsul, M. K. (2015). Employer's managerial prerogative right: An evaluation of its

- relevancy to the employer-employee relationship. *Pertanika Journal of Social Sciences & Humanities*, 23, 227–238.
- Staff, S. S. (2018, October 17). Keep it clean: Social media screenings gain in popularity business. *News Daily*. <https://www.businessnewsdaily.com/2377-social-media-hiring.html>
- Suruhanjaya Komunikasi dan Multimedia Malaysia. (2018). *Internet users survey 2018*. <https://www.mcmc.gov.my/skmmgovmy/media/General/pdf/Internet-Users-Survey-2018.pdf>
- Syed Ahmad, S. S. (2012). *Employment law in Malaysia*. LexisNexis.
- Topo, A., & Razzolini, O. (2018). The boundaries of the employer's power to control employees in the ICTs age. *Comparative Labour Law and Policy Journal*, 39, 389–414.
- Unit Pemodenan Tadbiran dan Perancangan Pengurusan Malaysia (MAMPU). (2015). *Penerapan etika penggunaan media sosial dalam sektor awam*. [www.pnm.gov.my > index.php](http://www.pnm.gov.my/index.php)
- USLegal.com. Available at <https://definitions.uslegal.com/management-prerogative-law/>
- Whyte, J., Shapiro, J., Thompson, S., & Moullakis, J. (2016, January 15). Inside ANZ's toxic culture: The high-octane world of dealing room. *Australian Financial Review*. <https://www.afr.com/companies/financial-services/inside-anzs-toxic-culture-the-highoctane-world-of-dealing-rooms-20160114-gm5mk6>
- Wilson, J. (2013). A mutual problem? The perils of Facebook for employers and employee alike. *Legal Network Series (A)*, 1, xvi.