



## PENAMATAN KONTRAK PERKHIDMATAN : TANGGUNGJAWAB, HAK DAN PELUANG

Disediakan oleh:

Cik Yasmin Bt Ramli

Puan Zuraini Abu Kassim

Institut Maklumat dan Analisis Pasaran Buruh (ILMIA)

### Pengenalan

Penularan pandemik COVID-19 di Malaysia sejak tahun 2020 dan pelaksanaan beberapa siri Perintah Kawalan Pergerakan (PKP) kepada rakyat bermula 18 Mac 2020 telah memberi kesan terutamanya golongan pekerja dan majikan. Kebanyakan sektor ekonomi terpaksa ditutup kecuali sektor perkhidmatan perlu sahaja yang dibenarkan beroperasi dengan mematuhi Prosedur Operasi Standard (SOP) yang telah ditetapkan. Sekatan perjalanan dan penutupan sempadan juga telah menyebabkan sektor pelancongan terjejas teruk serta memberi kesan kepada sektor lain yang berkaitan seperti industri perhotelan, makanan, pengangkutan dan banyak lagi. Ini secara langsung telah menyebabkan ramai individu kehilangan pekerjaan, terpaksa berhenti kerja, diberi cuti tanpa gaji yang panjang ataupun diberhentikan kerja oleh majikan. Majikan yang terkesan terpaksa mengambil pelbagai langkah seperti mengurangkan hari bekerja, mengurangkan gaji, menutup sementara operasi perniagaan dan memberhentikan pekerja. Statistik menunjukkan bagi tempoh Januari hingga Jun 2021 seramai 30,180 pekerja telah diberhentikan. Seramai 17,449 pekerja terlibat dalam pemberhentian tetap manakala 12,731 pekerja terlibat dalam pemberhentian sukarela (Kementerian Sumber Manusia, 2021).

Artikel ini akan menerangkan mengenai hak dan tanggungjawab majikan serta pekerja dalam mematuhi peruntukan undang-undang perburuhan dalam isu penamatan kontrak perkhidmatan. Artikel ini juga menghuraikan peluang dan inisiatif kerajaan dalam memastikan hak dan kebajikan pekerja dan majikan dilindungi dengan sewajarnya. Bahagian di dalam artikel ini akan menerangkan tafsiran kontrak perkhidmatan dan skop perlindungan pekerja dengan merujuk kepada Akta Kerja 1955<sup>1</sup>, Peraturan Pekerjaan (Faedah-faedah Penamatan dan Renti-Kerja Sementara) 1980, Garis Panduan Pengurusan Pemberhentian Pekerja Akta Perhubungan Perusahaan 1967 dan Tatacara Untuk Keharmonian Perusahaan.



## TAFSIRAN

### i. Kontrak Perkhidmatan

Mengikut Seksyen 2 Akta Kerja 1955, kontrak perkhidmatan bermaksud mana-mana perjanjian, sama ada lisan atau bertulis dan sama ada nyata atau tersirat, di mana seorang bersetuju untuk mengambil bekerja seorang lain sebagai pekerja dan orang lain itu bersetuju untuk berkhidmat dengan majikannya sebagai pekerja dan termasuklah kontrak perantisan.

### ii. Pekerja

Mengikut seksyen 2 Akta Kerja 1955, pekerja bermaksud mana-mana golongan orang:

- a) Dimasukkan dalam mana-mana kategori dalam Jadual Pertama setakat mana yang dinyatakan di dalamnya; atau
- b) Berkaitan dengan mana orang yang mana Menteri membuat perintah di bawah subsekyen (3) atau seksyen 2.

### iii. Majikan

Mengikut seksyen 2 Akta Kerja 1955, majikan bermaksud mana-mana orang yang membuat kontrak perkhidmatan untuk mengambil bekerja mana-mana orang lain sebagai pekerja dan termasuklah ejen, pengurus atau faktor bagi orang yang disebutkan mula-mula di atas, dan perkataan “mengambil bekerja” dengan perubahan-perubahan gramatisnya dan ungkapan-ungkapan seasalnya hendaklah ditafsirkan dengan sewajarnya.

## PENAMATAN KONTRAK PERKHIDMATAN

Undang-undang perburuhan memberi hak dan perlindungan yang sama di antara majikan dan pekerja. Walaupun penamatan kontrak perkhidmatan ialah hak *prerogative* majikan, namun majikan hendaklah mempunyai alasan yang kukuh untuk dijustifikasikan oleh undang-undang sebelum bertindak mengurangkan tenaga kerja. Malah undang-undang sendiri melarang majikan daripada melakukan penganiayaan, penindasan dan amalan perburuhan yang tidak adil terhadap pekerjaannya. Majikan atau pekerja boleh menamatkan perkhidmatan dengan mematuhi syarat-syarat dan terma-terma yang telah dipersetujui di dalam kontrak perkhidmatan.

Kontrak perkhidmatan boleh ditamatkan dengan cara-cara berikut:

i. **Penamatan kontrak dengan notis**

Penamatan dengan notis bermaksud mana-mana pihak (pekerja atau majikan) memberi notis penamatan (subseksyen 12(1) Akta Kerja 1955) mengikut tempoh yang telah dipersetujui di dalam kontrak perkhidmatan dan sekiranya tiada peruntukan sedemikian secara bertulis maka hendaklah memberi notis mengikut tempoh seperti di bawah subseksyen 12(2) Akta Kerja 1955.

ii. **Penamatan kontrak tanpa notis**

Seksyen 13 Akta Kerja 1955 telah menyatakan bahawa mana-mana pihak boleh menamatkan suatu kontrak perkhidmatan tanpa notis, atau telah memberi notis tetapi tidak menunggu tempoh notis itu berakhir dengan membayar indemniti sejumlah wang yang sama dengan tempoh notis tersebut kepada pihak yang terkesan sebagai bayaran ganti notis.

Seksyen ini juga menyatakan mana-mana pihak boleh menamatkan kontrak perkhidmatan tanpa notis sekiranya berlaku apa-apa pelanggaran yang disengajakan oleh pihak yang lain terhadap syarat-syarat perkhidmatan.

iii. **Penamatan kontrak atas sebab-sebab khas**

Majikan boleh menamatkan kontrak perkhidmatan jika selepas siasatan mendapati pekerjaanya terlibat dalam salah laku. Walau bagaimanapun, dalam kes ini majikan perlu melaksanakan siasatan dalaman terlebih dahulu dan memberi peluang kepada pekerja untuk membela diri sebelum tindakan pemecatan di bawah subseksyen 14(1) Akta Kerja 1955 diambil.

iv. **Penamatan kontrak akibat pelanggaran kontrak**

Di bawah subseksyen 15 (1) dan 15 (2) Akta Kerja 1955, mana-mana pekerja atau majikan boleh **dianggap** melanggar kontrak apabila:

- a) Majikan gagal membayar gaji kepada pekerjaanya; atau
- b) Pekerja berterusan tidak hadir selama lebih daripada dua hari bekerja berturut-turut tanpa kebenaran terlebih dahulu daripada majikan atau tidak mempunyai alasan yang munasabah atau tidak cuba memberitahu majikannya tentang ketidakhadiran tersebut.

## TANGGUNGJAWAB MAJIKAN

### 1. Keperluan Memberi Notis Penamatan

Sekiranya majikan ingin menamatkan kontrak perkhidmatan, majikan perlu memberi notis penamatan sebagaimana yang tertulis di dalam kontrak perkhidmatan. Jika tiada peruntukan tersebut, majikan perlu mengikut tempoh notis yang ditetapkan di bawah subseksyen 12 (2) Akta Kerja 1955 iaitu:

- i. 4 minggu notis jika pekerja telah bekerja selama kurang daripada 2 tahun;
- ii. 6 minggu notis jika pekerja telah bekerja selama 2 tahun tetapi kurang daripada 5 tahun; atau
- iii. 8 minggu notis jika pekerja telah bekerja 5 tahun atau lebih.

### 2. Merujuk Garis Panduan Pengurusan Pemberhentian Pekerja

Majikan perlu merujuk garis panduan ini dalam menguruskan pemberhentian pekerja. Antara tanggungjawab majikan ialah perlu mengisi Borang Pemberhentian (Borang PK) dan melaporkan kepada Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia (JTKSM) yang terdekat dalam tempoh 30 hari sebelum mengambil tindakan berikut:

- i. Pemberhentian pekerja;
- ii. Pemberhentian pekerja secara sukarela;
- iii. Pemberhentian kerja sementara; atau
- iv. Pengurangan gaji pekerja.

Garis panduan ini juga antara lainnya memberi panduan kepada majikan dalam mengambil langkah-langkah untuk mengelakkan pemberhentian sebagaimana yang dicadangkan di dalam **Tatacara Keharmonian Untuk Perusahaan** antaranya membekukan pengambilan pekerja baru; menghadkan kerja lebih masa; dan menghadkan kerja pada hari rehat, cuti mingguan dan cuti am.

Jika pemberhentian terpaksa dilakukan, majikan boleh melaksanakan prinsip 'FWFO' (Foreign Worker - First Out) dalam kategori pekerjaan yang sama iaitu memberhentikan pekerja asing terlebih dahulu. Selain itu, majikan juga boleh melaksanakan prinsip 'LIFO' (Last -in-First- Out) sekiranya pemberhentian hanya melibatkan pekerja tempatan dalam kategori pekerjaan yang sama iaitu memberhentikan pekerja mengikut tempoh perkhidmatan di mana pekerja yang baru berkhidmat ditamatkan terlebih dahulu.

### 3. **Membayar Faedah-faedah Statutori Kepada Pekerja Yang Layak**

#### **i. Gaji ganti notis**

Majikan perlu membayar gaji ganti notis selewatnya-lewatnya pada hari terakhir kontrak perkhidmatan ditamatkan sebagai indemnitasi yang bersamaan dengan tempoh notis yang tidak mencukupi tersebut.

#### **ii. Faedah Tamat Kerja**

Membayar bayaran faedah tamat kerja mengikut ketetapan di dalam kontrak perkhidmatan tetapi tidak kurang daripada kadar minimum yang telah ditetapkan di bawah Peraturan Pekerjaan (Faedah-faedah Penamatan dan Renti-Kerja Sementara) 1980 iaitu:

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

### 4. **Melaksanakan siasatan dalaman bagi kes salah laku**

Majikan perlu melaksanakan siasatan dalaman (domestic inquiry) secara adil dan sewajarnya bagi membuktikan terdapat salah laku oleh pekerja. Langkah-langkah yang perlu diambil sebelum perbincangan siasatan dalaman ialah mengeluarkan surat tunjuk sebab, menggantung perkhidmatan pekerja tidak lebih daripada 2 minggu dengan bayaran separuh gaji, memberi notis perbincangan kepada kedua-dua pihak, menyediakan kes dan menjalankan perbincangan siasatan dalaman pada hari yang telah ditetapkan. Jika keputusan siasatan dalaman berjaya membuktikan wujud salah laku barulah majikan boleh memilih jika ingin menamatkan perkhidmatan pekerja mengikut subseksyen 14(1) Akta Kerja 1955.

### 5. **Melaporkan kepada JTKSM bagi penamatan kontrak yang melibatkan pekerja asing**

Bagi kes penamatan kontrak pekerja asing pula, majikan perlu melengkapkan Borang PA 2/13 dan melaporkan kepada JTKSM yang terdekat dalam tempoh 30 hari daripada tarikh penamatan kontrak pekerja asing disebabkan oleh alasan-alasan berikut:

- i. Pemberhentian oleh majikan;
- ii. Pekerja berhenti sendiri;
- iii. Pas pekerjaan yang dikeluarkan oleh Jabatan Imigresen telah tamat tempoh kecuali yang diperbaharui;
- iv. Pekerja asing dihantar pulang ke negara asal atas apa-apa alasan lain; atau
- v. Pekerja melarikan diri.



### 1. Tanggungjawab Memberi Notis

Pekerja juga mempunyai tanggungjawab dan hak dalam hal penamatan kontrak perkhidmatan sebagaimana yang diperuntukkan dalam subseksyen 12(1) Akta Kerja 1955. Pekerja boleh menamatkan kontrak perkhidmatannya pada bila-bila masa samada dengan alasan atau tanpa alasan. Namun begitu, pekerja perlu **memberi notis** kepada majikan memaklumkan mengenai penamatan kontrak perkhidmatan mengikut tempoh notis yang dipersetujui di dalam kontrak perkhidmatan. Sekiranya tiada klausa dalam kontrak perkhidmatan yang menyatakan mengenai tempoh notis, tempoh yang ditetapkan di bawah subseksyen 12(2) Akta Kerja 1955 hendaklah dipatuhi. Pekerja hendaklah mengemukakan notis penamatan kontrak perkhidmatan mengikut tempoh seperti berikut :

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

Subseksyen 12(2) turut memperuntukkan tempoh notis yang perlu dipatuhi oleh kedua-dua pihak iaitu majikan dan pekerja berhubung penamatan kontrak hendaklah sama. Walau bagaimanapun, merujuk subseksyen 13(1) Akta Kerja 1955, pekerja boleh menamatkan kontrak perkhidmatan **tanpa notis atau tanpa menunggu tempoh notis tamat** sekiranya pekerja membayar gaji gantirugi notis (indemniti) iaitu bersamaan jumlah gaji yang akan diperolehi dalam tempoh notis. Selain itu, subseksyen 13(2) turut memperuntukkan penamatan kontrak perkhidmatan tanpa notis juga boleh diambil oleh kedua-dua pihak majikan atau pekerja sekiranya berlaku pelanggaran terma dan syarat kontrak yang serius oleh mana-mana pihak.

### 2. Hak Untuk Memfailkan Aduan

Dalam kes penamatan kontrak perkhidmatan oleh pihak majikan, pekerja mempunyai hak untuk diberi notis sebagaimana yang diperuntukkan oleh subseksyen 12(1) Akta Kerja 1955. Sekiranya pekerja ditamatkan kontrak perkhidmatan tanpa diberikan notis yang sewajarnya dan tidak juga dibayar gaji gantirugi notis (indemniti), pekerja boleh **memfailkan aduan** kepada Jabatan Tenaga Kerja. Pekerja yang ditamatkan kontrak perkhidmatan juga layak mendapat faedah-faedah penamatan kerja sebagaimana yang ditetapkan dalam kontrak perkhidmatan. Sekiranya perkara ini tidak dinyatakan dalam kontrak perkhidmatan, pekerja layak mendapat faedah minimum sebagaimana yang diperuntukkan oleh Akta Kerja 1955.

Sekiranya majikan gagal memberikan atau membayar faedah yang layak diperolehi, pekerja boleh **memfailkan aduan** kepada Jabatan Tenaga Kerja dan menuntut faedah-faedah tersebut. Sekiranya aduan yang dibuat oleh pekerja melibatkan tuntutan kewangan dan hasil siasatan mendapati pengadu layak untuk membuat tuntutan, pengadu akan dinasihatkan untuk **memfailkan kes buruh** dan kes akan didengar di Mahkamah Buruh. Mahkamah Buruh merupakan satu mekanisme pengadilan yang dikendalikan oleh Jabatan Tenaga Kerja untuk menyelesaikan tuntutan pekerja dan majikan. Manakala bagi pekerja yang menjadi ahli kesatuan sekerja dan kesatuan sekerja berkenaan mempunyai Perjanjian Bersama, faedah penamatan kerja juga boleh dirujuk mengikut ketetapan di dalam Perjanjian Bersama.

### 3. Hak Untuk Mendapat Faedah Penamatan Kerja (Pekerja Yang Di Bawah Skop Pelindungan Akta Kerja 1955)

Peraturan Kerja (Faedah-faedah Penamatan dan Rentikerja Sentara) 1980 memperuntukkan faedah penamatan kerja seperti berikut:

- i. 10 hari gaji bagi setiap tahun perkhidmatan jika pekerja telah bekerja kurang daripada 2 tahun;
- ii. 15 hari gaji bagi setiap tahun perkhidmatan jika pekerja telah bekerja selama 2 tahun tetapi kurang daripada 5 tahun; atau
- iii. 20 hari gaji bagi setiap tahun perkhidmatan jika pekerja telah bekerja selama 5 tahun atau lebih.

Faedah penamatan kerja ini hendaklah dibayar oleh majikan selewat-lewatnya 7 hari dari tarikh pekerja ditamatkan kontrak perkhidmatannya. Selain faedah di atas, pekerja juga layak dibayar bayaran sebagai ganti baki cuti tahunan sekiranya masih terdapat cuti tahunan yang berbaki.

### 4. Hak Untuk Memfailkan Representasi

Selain perlindungan di bawah Akta Kerja 1955, Seksyen 20 Akta Perhubungan Perusahaan 1967 juga memberi perlindungan kepada pekerja-pekerja yang ditamatkan kontrak perkhidmatan tanpa sebab dan alasan yang munasabah. Pekerja yang ditamatkan kontrak perkhidmatan oleh majikan boleh **memfailkan representasi** untuk dipulihkan semula ke jawatan asalnya sekiranya mereka berpandangan pemecatan kerja tersebut dibuat tanpa sebab dan alasan yang munasabah. Pekerja yang ingin memfailkan representasi hendaklah berbuat demikian dalam tempoh 60 hari dari tarikh pemecatan atau semasa dalam tempoh notis pemecatan. Jabatan Perhubungan Perusahaan (JPP) yang menerima representasi akan mengadakan rundingan damai (*conciliation*). Sekiranya perundingan berjaya membawa kepada persetujuan penyelesaian, pekerja yang dipecat mungkin mendapat semula pekerjaan asalnya atau mungkin dibayar pampasan atau *ex-gratia* oleh majikan.

Perkara ini tertakluk kepada persetujuan yang dicapai oleh kedua-dua pihak semasa proses rundingan damai dijalankan. Bagi representasi yang gagal diselesaikan, ia akan diproses selanjutnya oleh JPP sebelum dirujuk ke Mahkamah Perusahaan.

## PELUANG YANG TERSEDIA

### Pelan Intervensi Pasaran Buruh Melalui Pakej Bantuan dan Rangsangan Ekonomi

Mereka yang kehilangan pekerjaan akan kehilangan punca pendapatan dan berisiko untuk menghadapi tekanan dalam meneruskan kehidupan. Pekerja-pekerja yang kehilangan kerja dan majikan-majikan yang terkesan serta menghadapi kesukaran dalam keadaan ekonomi yang tidak menentu memerlukan bantuan dan sokongan agar mereka mampu untuk terus bertahan. Semenjak wabak COVID-19 melanda negara, Kerajaan telah mengumumkan **lapan (8) pakej bantuan dan rangsangan ekonomi** bernilai 530 bilion ringgit yang terdiri daripada :

- i. Pakej Rangsangan Ekonomi;
- ii. Pakej Rangsangan Ekonomi Prihatin Rakyat (PRIHATIN);
- iii. PRIHATIN Tambahan;
- iv. Pelan Jana Semula Ekonomi Negara (PENJANA);
- v. Perlindungan Ekonomi & Rakyat Malaysia (PERMAI);
- vi. Program Strategik Memperkasa Rakyat & Ekonomi (PEMERKASA);
- vii. PEMERKASA Tambahan; dan
- viii. Pakej Pelindungan Rakyat & Pemulihan Ekonomi (PEMULIH).

Pada 27 Februari 2020 Kerajaan telah memperkenalkan Pakej Rangsangan Ekonomi yang bernilai RM20 bilion. Pakej rangsangan ini menyediakan bantuan kewangan kepada individu dan perniagaan. Individu yang tergolong dalam golongan sasaran akan menerima Bantuan Sara Hidup (BSH). Manakala majikan dalam Sektor Pelancongan yang terjejas akibat pandemik COVID-19 dibenarkan untuk menangguhkan bayaran cukai, diberi diskaun bayaran utiliti dan pengecualian levi. Bagi memudahkan aliran tunai, perniagaan yang terkesan terutamanya Sektor Pelancongan telah dibenarkan penangguhan ansuran bulanan cukai pendapatan, diskaun sementara selama enam (6) bulan sebanyak 15% daripada bil elektrik secara bulanan, pengecualian levi Tabung Pembangunan Sumber Manusia Berhad serta pengecualian cukai perkhidmatan bagi hotel.

Kerajaan kemudiannya telah memperkenalkan fasa kedua pakej rangsangan ekonomi pada 27 Mac 2020 iaitu pakej PRIHATIN yang telah memberi manfaat kepada sebahagian besar rakyat Malaysia. Pakej PRIHATIN memberi bantuan kewangan kepada kumpulan berpendapatan B40, M40, pelajar dan golongan rentan dalam bentuk Bayaran Bantuan Prihatin Nasional (BPN).



Keseluruhan peruntukan PRIHATIN ini adalah bernilai RM260 bilion, iaitu 17% daripada KDNK yang antaranya terdiri daripada langkah bukan fiskal iaitu pemberian moratorium terhadap pinjaman dan pengeluaran dana persaraan. Manakala inisiatif fiskal adalah pengagihan peruntukan kepada perbelanjaan isi rumah bagi memastikan kelangsungan kehidupan rakyat yang terjejas berikutan pandemik COVID-19.

Program intervensi pasaran buruh yang diperkenalkan oleh Kerajaan di bawah PRIHATIN adalah Program Pengekalan Pekerjaan (ERP) di mana Kerajaan menyediakan bantuan sebanyak RM600 sebulan bagi setiap pekerja untuk tempoh tiga (3) bulan. Program ini dikhususkan kepada pekerja yang berpendapatan di bawah RM4,000 dan majikan yang mengalami penurunan pendapatan lebih 50% sejak 1 Januari 2020. Majikan perlu memastikan pekerja tidak diberhentikan atau diarah mengambil cuti tanpa gaji bagi tempoh tiga (3) bulan selepas program ini dilaksanakan. Selain itu, majikan juga tidak dibenarkan memotong gaji pekerja. ERP telah ditamatkan pada 15 Jun 2020 kecuali bagi pekerja-pekerja Sektor Pelancongan.

Pada 5 Jun 2020, Kerajaan telah mengumumkan satu (1) lagi siri Pakej Rangsangan Ekonomi yang dikenali sebagai PENJANA dengan nilai dana sebanyak RM35 bilion. Intervensi pasaran buruh di bawah PENJANA adalah dalam bentuk Program Subsidi Upah (PSU); Program Insentif Pengambilan Pekerja dan Bantuan Latihan; Program Kemahiran dan Peningkatan Kemahiran; dan Program Perlindungan Sosial dan Latihan bagi Pekerja Ekonomi Gig. Program-program ini adalah intervensi jangka pendek bagi meringankan beban kehilangan pendapatan dan ketirisan kemahiran golongan yang hilang pekerjaan dan memberi perlindungan sosial kepada kumpulan yang terlibat dalam ekonomi gig.

**PSU** misalnya telah menjadi inisiatif utama Kerajaan bagi menyelamatkan pekerjaan dan melindungi upah pekerja serta membantu kelangsungan perniagaan semasa pandemik COVID-19. PSU mensasarkan majikan-majikan yang terkesan kerana pengurangan hasil akibat pelaksanaan PKP. Melalui subsidi upah, para pekerja tidak akan kehilangan pekerjaan dan para majikan pula dapat mengekalkan kakitangan syarikat tanpa perlu melaksanakan pemberhentian pekerja, pengambilan pekerja baharu dan melatih semula pekerja yang pastinya memerlukan kos yang tinggi.

Program-program intervensi pasaran buruh ini dilihat terus diperkukuhkan di bawah Pakej Rangsangan Ekonomi yang diperkenalkan pada 18 Januari 2021 iaitu pakej PERMAI. Di bawah pakej PERMAI, Bantuan Prihatin Rakyat (BPR), moratorium dan penstrukturan semula bayaran pinjaman, Program I-Sinar iaitu pengeluaran wang simpanan KWSP dan PSU diteruskan dan ditambah baik. Pekerja yang diberhentikan kerja juga diberi kelonggaran untuk memohon bantuan di bawah program Sistem Insurans Pekerjaan (SIP) atau SIP PRIHATIN. Kerajaan juga memberi bantuan dan sokongan kepada usahawan dan perniagaan yang menjana pendapatan melalui perniagaan atas talian atau menggunakan platform *e-commerce*.

Pada 17 Mac 2021, Kerajaan telah memperkenalkan Program Strategik Memperkasa Rakyat dan Ekonomi (PEMERKASA) yang merupakan strategi kerajaan untuk melonjakkan kembali ekonomi negara. PEMERKASA akan menumpukan 20 inisiatif strategik bagi melonjakkan pertumbuhan ekonomi, menyokong perniagaan dan meneruskan bantuan bersasar kepada rakyat dan sektor yang masih terkesan. Antara inisiatif khusus kepada kumpulan pekerja adalah bantuan *one-off* bernilai RM500 kepada golongan B40 yang hilang pendapatan. Di bawah inisiatif Pengekalan Pekerjaan dan Insentif Penggajian, program PenjanaKerjaya dan PSU diteruskan dan insentif diberikan kepada majikan yang menempatkan pekerja dalam pekerjaan jangka pendek atau dalam sektor gig. Selain itu, pekerja juga berpeluang mengikuti program latihan kemahiran melalui *UpskillMalaysia* dan *e-latih* di bawah HRDCorp.

Pada 29 Julai 2021, YB Menteri Kewangan telah mengumumkan di bawah Belanjawan 2021, Kerajaan telah memperuntukkan 2 bilion ringgit untuk inisiatif pengambilan pekerja melalui program PenjanaKerjaya. **Program PenjanaKerjaya** merupakan satu inisiatif pemulihan ekonomi di bawah Kementerian Sumber Manusia (KSM) yang ditadbir oleh PERKESO bertujuan untuk mempromosikan peluang pekerjaan yang diwujudkan di kalangan majikan di samping meningkatkan prospek pekerjaan. Pencari kerja boleh mendaftar di portal MyFutureJobs dan majikan pula boleh mengiklankan kekosongan jawatan di portal yang sama. MYFutureJobs adalah portal perkhidmatan pekerjaan negara yang dibangunkan oleh PERKESO, KSM bertujuan untuk menyediakan platform pencarian dan pepadanan kerja.

Kerajaan juga telah menubuhkan Majlis Pekerjaan Negara dengan sasaran mencipta 500,000 ribu peluang pekerjaan dan penempatan latihan kemahiran melalui kerjasama strategik antara agensi Kerajaan dan pemain industri. Setakat ini, gerak kerja di bawah Majlis Pekerjaan Negara telah menghasilkan hampir 320 ribu peluang pekerjaan. Di bawah inisiatif PenjanaKerjaya 2.0, lebih 141 ribu orang telah berjaya diambil bekerja. Semasa pengumuman pakej PEMULIH, PenjanaKerjaya 3.0 telah diperkenalkan dengan beberapa penambahbaikan antaranya mengurangkan had kelayakan gaji bagi program *Malaysianisation* dan pelonggaran tempoh kontrak penggajian bagi kategori pekerja berusia 50 tahun ke atas, golongan OKU dan bekas banduan. Selain itu, *Short Term Employment Programme* atau MySTEP juga merupakan inisiatif untuk menyediakan peluang pekerjaan dengan mensasarkan 50,000 peluang pekerjaan secara kontrak di pelbagai Kementerian dan Agensi serta Syarikat Berkaitan Kerajaan. Setakat 30 Jun 2021, seramai lebih 39,300 orang atau bersamaan 79 peratus telah berjaya mendapat pekerjaan melalui program MySTEP yang menawarkan gaji antara RM1,400 hingga RM2,000 sebulan.

Program-program intervensi pasaran buruh dan perlindungan sosial di bawah pakej rangsangan dan bantuan ekonomi yang dilaksanakan oleh Kerajaan ini adalah tindak balas jangka pendek untuk menangani kekangan kewangan yang dihadapi oleh para majikan dan pekerja. Pelaksanaan program di bawah Pakej Rangsangan Ekonomi dan Pemulihan ini dapat membantu menangani isu pemberhentian akibat COVID-19 dan membantu menempatkan semula pekerja dalam pekerjaan baharu.

Program-program ini dilihat telah memberi ruang kepada pekerja yang terjejas dan diberhentikan kerja untuk terus bertahan dan menyediakan peluang kepada mereka untuk meningkatkan kemahiran dan mencari peluang pekerjaan baharu. Kerajaan juga tidak mengabaikan majikan malah memberi pelbagai bentuk bantuan, sokongan dan insentif agar majikan dapat terus bertahan dalam tempoh yang mencabar dan dibantu untuk pulih bagi meneruskan perniagaan.

## PENUTUP

Pandemik COVID-19 yang melanda seluruh dunia telah mengubah norma kehidupan dan memberi impak terhadap perniagaan dan ekonomi termasuk di Malaysia. Pasaran buruh negara turut terkesan apabila Kerajaan melaksanakan Perintah Kawalan Pergerakan yang menyebabkan hampir semua sektor utama ekonomi terpaksa ditutup bagi mengekang penularan COVID-19. Penutupan sektor utama ekonomi secara tidak langsung telah menyumbang kepada peningkatan kes pemberhentian pekerja dan kadar pengangguran di Malaysia. Penciptaan pekerjaan baharu dan penawaran pekerjaan juga didapati berkurangan dalam tempoh penularan pandemik berikutan keadaan ekonomi yang tidak menentu. Untuk memastikan tiada pihak yang teraniaya, majikan dan pekerja perlu mengetahui tanggungjawab dan hak masing-masing sebagaimana yang diperuntukkan di bawah undang-undang perburuhan. Selain perlindungan di bawah undang-undang sedia ada, Kerajaan turut menyediakan pelbagai bantuan dan inisiatif bagi membantu majikan dan pekerja yang sebahagian besarnya terkesan akibat penularan pandemik COVID-19. Sebanyak lapan (8) pakej rangsangan dan bantuan ekonomi telah diperkenalkan oleh Kerajaan bagi membantu rakyat dan membangun serta memulihkan ekonomi negara. Dengan bantuan yang disediakan, Kerajaan mengharapkan kesan dan tekanan yang terpaksa dihadapi oleh kedua-dua pihak iaitu majikan dan pekerja dapat dikurangkan dan dapat membantu kedua-dua pihak untuk terus bertahan.

## Rujukan

- Institut Maklumat dan Analisis Pasaran Buruh (ILMIA) (2020). Kajian Kesan Pandemik COVID-19 Ke atas Pasaran Buruh, Pemberhentian Pekerja dan Peluang Pekerjaan di Malaysia. Cyberjaya : ILMIA
- Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia (2009). Garis Panduan Pengurusan Pemberhentian Pekerja. Putrajaya : JTKSM
- Kementerian Sumber Manusia, Statistik & Data Terbuka (2021). Statistik Pekerjaan dan Perburuhan, Jabatan Tenaga Kerja (JTK) Januari-Jun 2021. Putrajaya : KSM
- Laws of Malaysia : Act 265, Employment Act 1955
- Laws of Malaysia : Act 177, Industrial Relations Act 1967.
- Maimunah Aminuddin (2007). Malaysian Industrial Relations & Employment Law 6<sup>th</sup> Edition. Kuala Lumpur : McGrawHill.
- Peraturan Pekerjaan (Faedah-faedah Penamatan dan Renti-Kerja Sementara) 1980
- Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia (2016). Tatacara Untuk Keharmonian Perusahaan Putrajaya : JPPM

