

AKTA KERJA 1955 (PINDAAN 2022) MEMBERI FAEDAH YANG LEBIH BESAR KEPADA LEBIH RAMAI PEKERJA SEKTOR SWASTA

Disediakan oleh:

Encik Baharuddin bin Mamat

Cik Normawati binti Ahmad

Institut Maklumat Dan Analisis Pasaran Buruh (ILMIA)

Pendahuluan

Akta Kerja 1955 [Akta 265] merupakan **undang-undang perburuhan utama** yang mengawal selia hubungan di antara majikan dan pekerja di sektor swasta dan menetapkan **perlindungan serta faedah minimum kepada pekerja**. Akta ini mula dikuat kuasa pada tahun 1957 oleh Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia (JTKSM) dan kali terakhir dipinda pada tahun 2012. Sehubungan dengan itu, pindaan terkini dilaksanakan pada tahun 2022 selaras dengan perkembangan semasa dalam pasaran buruh dan ekonomi negara.

Dalam proses melaksanakan pindaan terhadap Akta 265, Kementerian Sumber Manusia (KSM) telah mengadakan sesi libat urus dengan pihak berkepentingan khususnya majikan, pekerja, kesatuan sekerja, pertubuhan majikan, pertubuhan pekerja dan agensi kerajaan sejak tahun 2015. Seterusnya, Rang Undang-Undang (RUU) Kerja (Pindaan) 2021 digubal dan melalui proses di peringkat Parlimen iaitu kelulusan di Dewan Rakyat pada 23 Mac 2022, kemudian kelulusan di Dewan Negara pada 30 Mac 2022 sebelum mendapat perkenan Yang Di-Pertuan Agong pada 26 April 2022. RUU ini diwartakan pada 10 Mei 2022 dan tarikh kuatkuasa ditetapkan mulai 1 Januari 2023 bagi Semenanjung Malaysia dan Wilayah Persekutuan Labuan.

Objektif pindaan terhadap Akta 265 ialah:

- i. Meningkatkan dan menambahbaik perlindungan dan kebajikan pekerja;
- ii. Memastikan pekerja mendapatkan perlindungan dan faedah yang setara dengan piawaian perburuhan antarabangsa; dan
- iii. Memudahkan negara merundingkan perjanjian-perjanjian perdagangan seperti *Comprehensive and Progressive Agreement for the Trans-Pacific Partnership (CPTPP)*



Pindaan Utama

a. Perluasan skop perlindungan

Skop perlindungan Akta 265 diperluaskan kepada semua pekerja sektor swasta tanpa mengira jumlah upah atau jenis pekerjaan. Ia melibatkan pindaan kepada Jadual Pertama Akta 265. Sebelum ini skop perlindungan Akta 265 terhad kepada pekerja bergaji RM2,000 sebulan dan kurang, pekerja manual tanpa mengira had gaji dan kategori pekerja yang disenaraikan dalam Jadual Pertama.

Walaupun bagaimanapun, pekerja yang bergaji lebih RM4,000 sebulan (tanpa mengira pekerjaannya) akan dikecualikan daripada subseksyen 60A(3) (bayaran kerja lebih masa), subseksyen 60(3) (bayaran kerja pada hari rehat), subseksyen 60D(3) (bayaran kerja pada cuti am) dan seksyen 60J (faedah penamatan kerja).

Berdasarkan maklumat bilangan pekerja yang menerima gaji penengah dan gaji purata pada tahun 2021 iaitu sebelum pindaan dikuatkuasakan, hanya pekerja-pekerja yang bergaji RM2,000 dan ke bawah sebulan dalam anggaran 6.22 juta pekerja dilindungi di bawah Akta 265. Setelah pindaan ini dikuatkuasakan pada 1 Januari 2023, ia memberi faedah kepada lebih ramai pekerja iaitu meningkat kepada anggaran 7.67 juta pekerja sektor swasta bergaji RM4,000 dan ke bawah. Pekerja bergaji RM4,000 dan ke bawah berhak mendapat perlindungan bayaran lebih masa, bayaran kerja pada hari rehat, bayaran kerja hari kelepasan am dan bayaran faedah penamatan. Selain itu, keseluruhan pekerja sektor swasta dalam anggaran 9.71 juta pekerja kini mendapat perlindungan di bawah Akta 265.

b. Waktu kerja biasa

Waktu kerja biasa dihadkan kepada 45 jam seminggu berbanding 48 jam seminggu sebelum pindaan dilaksanakan. Ia selaras dengan dua konvensyen International Labour Organization (ILO) berhubung waktu bekerja iaitu:

- i. Hours of Work (Industry) Convention 1919 (No. 1); dan
- ii. Hours of Work (Commerce and Offices) Convention 1930 (No. 30)



c. Cuti dan elaun bersalin

Cuti dan elaun bersalin ditingkatkan kepada 98 hari berbanding 60 hari sebelum ini.

d. Kelayakan cuti sakit berbayar

Jumlah cuti sakit berbayar (hospitalisasi dan bukan hospitalisasi) diasingkan. Dengan pengasingan ini, kelayakan cuti sakit berbayar meningkat daripada 60 hari setahun kepada 74 hari hingga 82 hari setahun bergantung kepada tempoh perkhidmatan.

e. Pembayaran gaji selain melalui bank/institusi kewangan

Sebelum ini, pembayaran gaji selain melalui akaun pekerja di bank/institusi kewangan dibenarkan bagi pekerja tempatan dengan syarat mendapat persetujuan bertulis pekerja dan kelulusan Ketua Pengarah (KP) JTKSM. Melalui pindaan pada 2022, peruntukan ini diperluas kepada semua pekerja sama ada tempatan atau asing. KP JTKSM juga berhak menentukan apa-apa syarat untuk kelulusan.

Selain itu, Menteri Sumber Manusia mempunyai kuasa untuk meluluskan apa-apa instrumen pembayaran upah lain yang termaktub di bawah *Financial Services Act* 2013 [Act 758] dan *Islamic Financial Services Act* 2013 [Act 759].

Pindaan ini selari dengan pemodenan sistem perbankan pada masa kini yang menggalakkan urusan tanpa tunai dan transaksi kewangan boleh dilakukan melalui medium elektronik.

f. Penggajian pekerja asing

Peruntukan sedia ada di bawah seksyen 60k diganti dengan peruntukan baharu iaitu:

- i. Keperluan mendapatkan kelulusan awal daripada KP JTKSM sebelum menggaji pekerja asing;
- ii. Majikan hendaklah dalam masa 14 hari daripada tarikh penggajian pekerja asing, mengemukakan maklumat berkaitan pekerja asing sebagaimana yang ditetapkan oleh KP JTKSM (peruntukan sedia ada);



- iii. Kelulusan daripada KP JTKSM hanya diberi kepada majikan jika tiada kes tertunggak berkaitan sebarang keputusan, perintah atau arahan yang dikeluarkan di bawah Akta 265, Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969 [Akta 4], Akta Standard Minimum Perumahan dan Kemudahan Pekerja 1990 [Akta 446] atau Akta Majlis Perundingan Gaji Negara 2011 [Akta 732]; dan
- iv. Tidak disabitkan dengan mana-mana kesalahan di bawah mana-mana undang-undang bertulis berhubung pemerdagangan orang dan buruh paksa; dan

Majikan yang menggaji pekerja asing tanpa mendapat kelulusan awal KP JTKSM boleh dikenakan denda tidak melebihi RM 100,000.00 atau penjara tidak lebih lima tahun atau kedua-duanya sekali.

g. Penamatan pekerja asing

Peruntukan sedia ada menyatakan majikan hendaklah dalam tempoh 30 hari memaklumkan KP JTKSM sekiranya:

- i. majikan menamatkan perkhidmatan pekerja asing;
- ii. pas pekerja asing yang dikeluarkan oleh Jabatan Imigresen tamat tempoh; atau
- iii. pekerja asing diusir atau dihantar pulang.

Peruntukan tambahan melalui pindaan ialah keperluan majikan untuk memaklumkan kepada KP JTKSM sekiranya pekerja asing:

- i. menamatkan sendiri perkhidmatannya; atau
- ii. menghilangkan diri daripada tempat pekerjaan.

h. Kontraktor untuk buruh

Kewajipan tambahan bagi kontraktor untuk buruh (*contractor for labour*) yang membekalkan pekerja kepada prinsipal, kontraktor atau subkontraktor membuat kontrak secara bertulis dan memastikan kontrak dan dokumen berkaitan tersedia untuk pemeriksaan.



i. Kuasa Mahkamah Majistret

Sebelum ini, Mahkamah Majistret tertakluk kepada had kuasa di bawah seksyen 87 Kaedah-Kaedah Mahkamah Rendah 1948 untuk membicarakan apa-apa kesalahan dan mengenakan hukuman penuh di bawah Akta 265. Pindaan kepada Akta 265 memberi kuasa kepada Majistret Kelas Pertama tanpa tertakluk kepada had kuasa yang ditetapkan di bawah seksyen 87 Kaedah-Kaedah Mahkamah Rendah 1948.

Selain itu, peruntukan baharu memberi kuasa kepada Mahkamah Majistret mengarahkan majikan menjelaskan bayaran yang perlu dibayar kepada pekerja, apabila disabitkan kesalahan berkaitan pembayaran gaji atau apa-apa bayaran di bawah akta ini.

j. Perantis dan kontrak perantisan

Tafsiran perantis yang sebelum ini tiada kini dimasukkan dalam Akta 265 iaitu mana-mana orang yang memasuki kontrak perantisan. Tempoh kontrak perantisan pula dipinda daripada peruntukan terdahulu iaitu tidak kurang 24 bulan kepada minimum enam bulan dan maksimum 24 bulan.

k. Denda bagi penalti am

Denda bagi penalti am ditingkatkan dari RM10,000 kepada RM50,000 bagi kesalahan yang penaltinya tidak dinyatakan secara khusus.

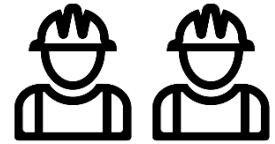
l. Larangan penamatan kerja semasa hamil

Subseksyen 37(4) dan seksyen 42 dipinda dengan mewujudkan peruntukan baharu iaitu seksyen 41A yang melarang penamatan kerja semasa hamil kecuali dalam tiga keadaan:

- i. Penamatan disebabkan perlanggaran kontrak perkhidmatan yang disengajakan;
- ii. Penamatan disebabkan salah laku; atau
- iii. Penamatan disebabkan penutupan perniagaan majikan

Pindaan ini selaras dengan *The Convention on the Elimination of All Form of Discrimination against Women* (CEDAW).





Peruntukan baharu

a. Cuti paterniti

Cuti paterniti yang sebelum ini tidak diperuntukkan kini diberi kepada pekerja lelaki melalui pindaan Akta 265 iaitu sebanyak tujuh hari (berbayar) bagi setiap kelahiran tertakluk maksimum lima kelahiran dan syarat-syarat lain. Peruntukan in adalah wajar bagi membolehkan pekerja lelaki yang berkahwin dapat bersama-sama isteri menyambut kelahiran anak, menjaga isteri yang baru bersalin dan bayi yang baru dilahirkan serta menyelesaikan urusan tertentu seperti urusan pendaftaran anak di samping menenangkan emosi isteri yang masih belum stabil.

b. Formula pengiraan gaji bagi bulan yang tidak lengkap

Formula pengiraan gaji dalam empat keadaan berikut :

- i. Pekerja memulakan pekerjaan selepas hari pertama bulan berkenaan;
- ii. Pekerja ditamatkan perkhidmatan sebelum akhir bulan berkenaan;
- iii. Pekerja mengambil cuti tanpa gaji selama sehari atau lebih pada bulan berkenaan; atau
- iv. Pekerja tidak hadir disebabkan menghadiri perkhidmatan negara di bawah Akta Perkhidmatan Negara 1952 [Akta 425] atau menghadiri Latihan Khidmat Negara di bawah Akta Latihan Khidmat Negara 2003 [Akta 628] atau mematuhi mana-mana undang-undang bertulis berhubung perkhidmatan negara

$$\text{Formula pengiraan} = \frac{\text{Gaji Bulan}}{\text{Bil. Hari Dalam Tempoh Gaji}} \times \text{Bil. Hari Yang Layak}$$

c. Diskriminasi dalam pekerjaan

Pindaan ini bertujuan untuk memasukkan seksyen baharu bagi memberi kuasa kepada KP JTKSM untuk menyiasat sebarang aduan berhubung diskriminasi dalam pekerjaan berhubung isu-isu pekerjaan dan membuat apa-apa perintah atau keputusan berhubung dengan aduan itu selaras dengan Konvensyen ILO berkaitan, dengan iaitu *Discrimination (Employment and Occupation) Convention* 1958 (No. 111).



d. Anggapan ‘pekerja’ dan ‘majikan’

Peruntukan baharu yang menetapkan bahawa dalam mana-mana prosiding bagi kesalahan di bawah Akta ini, dalam keadaan ketiadaan kontrak perkhidmatan bertulis berkaitan pekerja dalam Jadual Pertama, seseorang dianggap ‘pekerja’ (melainkan jika dibuktikan sebaliknya) sekiranya wujud salah satu elemen-elemen berikut:

- i. kawalan cara kerja;
- ii. kawalan masa kerja;
- iii. kerja menjadi sebahagian perusahaan;
- iv. dibekalkan alatan atau bahan mentah;
- v. kerja yang dilaksanakan untuk faedah orang lain; atau
- vi. menerima bayaran gaji secara berkala dan pembayaran tersebut adalah majoriti pendapatannya.

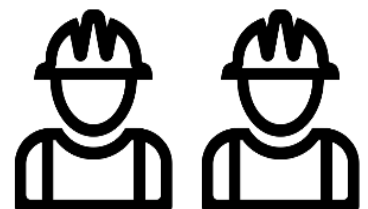
Manakala seseorang dianggap ‘majikan’ (melainkan jika dibuktikan sebaliknya) sekiranya wujud salah satu elemen-elemen berikut:

- i. dia mengawal cara kerja orang berkenaan;
- ii. dia mengawal masa kerja orang berkenaan;
- iii. kerja berkenaan menjadi sebahagian perusahaannya;
- iv. dia membekalkan alatan atau bahan mentah;
- v. kerja yang dilaksanakan untuk faedahnya semata-mata; atau
- vi. bayaran gaji dibuat olehnya bagi kerja yang dilakukan orang berkenaan.

e. Aturan kerja fleksibal (AKF)

Peruntukan baharu bagi membolehkan pekerja memohon AKF kepada majikan secara bertulis kepada majikan. AKF yang dipohon boleh meliputi:

- i. perubahan waktu kerja;
- ii. perubahan hari bekerja; atau
- iii. perubahan tempat bekerja.



Majikan perlu memberi jawapan kepada pekerja secara bertulis sama ada bersetuju atau menolak permohonan dalam tempoh 60 hari. Jika permohonan ditolak, majikan hendaklah memberikan alasan. Walaupun majikan mempunyai budi bicara penuh untuk membuat keputusan tetapi pekerja boleh membuat aduan jika berlaku diskriminasi dalam kelulusan AKF.

Pindaan ini adalah bertepatan dan sesuai dengan budaya kerja hibrid atau, dengan yang diamalkan pada masa ini, terutamanya dalam situasi pekerja digalakkan untuk membuat kerja dari rumah bagi mengawal penularan wabak termasuk COVID-19 semasa pandemik. Walau bagaimanapun, pekerja dan majikan masih lagi tertakluk kepada peruntukan di bawah Akta 265 seperti jumlah jam bekerja, waktu rehat mencukupi dan sebagainya.

f. Buruh paksa

Pindaan ini bertujuan mentakrifkan buruh paksa sebagai ugutan, penipuan atau paksaan oleh majikan terhadap pekerja untuk menjalankan kerja dan menghalang pekerja daripada meninggalkan tempat kerja berkenaan. Selain itu, pindaan ini juga menetapkan denda tidak lebih RM100,000.00 atau penjara tidak lebih 2 tahun atau kedua-duanya jika disabitkan kesalahan.

g. Notis gangguan seksual

Peruntukan tambahan ini dimasukkan yang mewajibkan majikan mempamer notis di tempat yang mudah dilihat bagi meningkatkan kesedaran berhubung gangguan seksual.

Peruntukan yang dimansuh

a. Penggajian wanita

Peruntukan berkaitan larangan wanita bekerja malam dan bawah tanah serta kuasa Menteri melarang atau membenar wanita bekerja dalam keadaan tertentu dan syarat-syarat tertentu dimansuhkan. Sebaliknya peruntukan baharu diwujudkan iaitu berhubung kuasa kepada Menteri membuat peraturan berkaitan kerja malam dan peraturan berkaitan Kelayakan Elaun Semasa Kerja Syif.



b. Kuasa Tambahan kepada KP JTKSM

Peruntukan sedia ada memberi kuasa tambahan kepada KP JTKSM untuk menyasat aduan berhubung gaji dan apa-apa bayaran tunai di bawah kontrak perkhidmatan serta tuntutan idemnitasi bagi pekerja bergaji RM2,001 hingga RM 5,000 serta perkara yang berkaitan. Peruntukan ini dimansuhkan kerana Jadual Pertama dipinda bagi membolehkan Akta ini terpakai kepada semua pekerja tanpa mengira had gaji.

c. Perlindungan bersalin

Perlindungan bersalin kepada semua pekerja wanita tanpa mengira had gaji dimansuhkan kerana Jadual Pertama dipinda bagi membolehkan Akta ini terpakai kepada semua pekerja tanpa mengira had gaji.

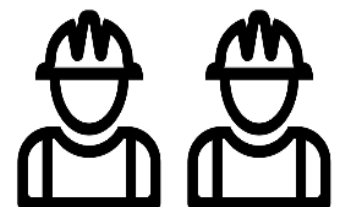
d. Diskriminasi pekerja tempatan dan asing

Peruntukan ini dimansuhkan kerana telah diliputi di bawah peruntukan baharu berkaitan diskriminasi.

Kesimpulan

Akta Kerja 1955 (Pindaan) 2022 merupakan sebahagian daripada langkah bagi merealisasikan komitmen Kerajaan dalam memperkasa pasaran buruh, kebajikan pekerja dan melarang amalan diskriminasi oleh pihak majikan. Ia juga merupakan suatu langkah pembaharuan undang-undang yang sangat signifikan dengan keadaan semasa. Selain itu, ia juga memastikan undang-undang buruh negara selaras dengan standard perburuhan dan instrumen sejagat bagi meningkatkan imej dan memudah cara penyertaan Malaysia dalam apa jua perundingan dan perdagangan antarabangsa.

Akta Kerja 1955 (Pindaan) 2022 memberi manfaat kepada keseluruhan golongan pekerja sektor swasta di negara ini khususnya golongan B40 yang bergaji RM4,000.00 sebulan dan kurang.





JABATAN TENAGA KERJA SEMENANJUNG MALAYSIA

AKTA KERJA (PINDAAN 2022)

LIPUTAN AKTA KERJA (PINDAAN 2022)

Semua pekerja sektor swasta di Semenanjung Malaysia termasuk Wilayah Persekutuan Labuan.

TARIKH KUATKUASA

Akta Kerja (Pindaan 2022) berkuatkuasa 1 Januari 2023.

TUJUAN PINDAAN

- Meningkatkan dan menambahbaik perlindungan & kebajikan pekerja di negara ini.
- Memastikan peruntukan undang - undang perburuhan di negara ini selaras dengan standard antarabangsa.

PERLUASAN SKOP PERLINDUNGAN

Semua pekerja sektor swasta yang memasuki kontrak perkhidmatan wajar dilindungi dan beroleh manfaat yang diperuntukkan di bawah Akta Kerja 1955.

PINDAAN UTAMA

- Waktu kerja seminggu dihadkan kepada 45 jam.
- Cuti bersalin dipanjangkan 98 hari.
- Cuti sakit dan hospitalisasi yang lebih baik.
- Cuti paterniti 7 hari.
- Pembayaran upah melalui bank/cek dan tunai.
- Pengiraan gaji tidak lengkap bulan.
- Aturan kerja fleksibel.
- Kelulusan awal Ketua Pengarah dalam penggajian pekerja asing.
- Larangan diskriminasi dalam pekerjaan.
- Larangan buruh paksa.
- Kontraktor untuk buruh mesti mengadakan kontrak dengan prinsipal.
- Anggapan pekerja dan majikan.
- Kuasa tambahan Mahkamah Majistret dan pelanjutan tempoh rayuan.
- Tempoh perantisan minimum 6 bulan dan maksimum 24 bulan.
- Notis kesedaran gangguan seksual.

1



@StatsMalaysia



20 OKT



2016-2030



“Statistics Bloom in Harmony”

Doesn't matter far or near
Strength in numbers
we don't live in fear

Birds of feather flock together
Statistics our form of adour
We, will always live it up

Prechorus
So let us live in solidarity
And in the world arena we'll succeed
It is statistics that will come to be
The reason we will bloom in harmony

Chorus

Everybody undivided
Data's where our hearts reside in
There will always be a bind

Just like fire that ignites
That's how brightly lit our dreams are
We'll reach higher than the stars

Sending love to one another
Leaving no one in a slumber
We will stand with unity

Mustering our courage while
Embracing our disparities
We'll achieve our victory

One dream with unity
One love with harmony

“Statistik Segalanya Pasti”

Tak kira walau apa
Cabaran dan aral melintang
Statistik meringankan
Segala beban yang menjelma
Gementar tiada

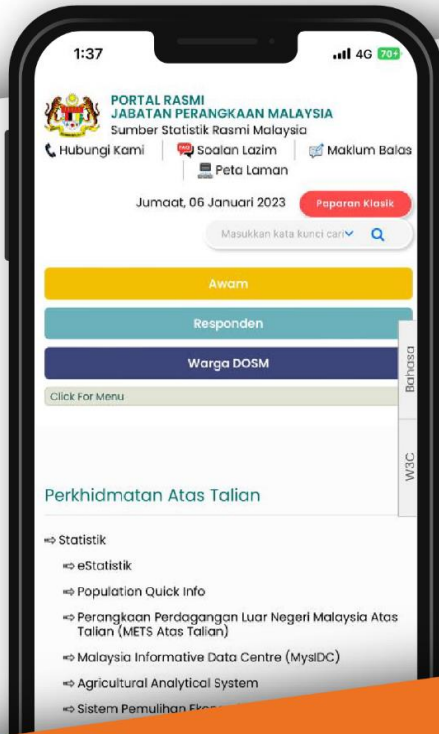
Prechorus
Bersama kita teguh hadapi
Bentala dipenuhi misteri
Namun statistik kan melindungi
Statistik petunjuk realiti

Chorus
Kesejahteraan negara
Perpaduan seluruh bangsa
Dengan irama data
Tidak hanya berbicara
Pagi hingga ke senja
Semangat yang terus membara
Data dan kehidupan berteraskan harapan
dan impian kemakmuran
Segalanya PASTI
Bergalaskan strategi
Menuju aspirasi

Harapan.. Keamanan
Impian... Kedamaian 2021.



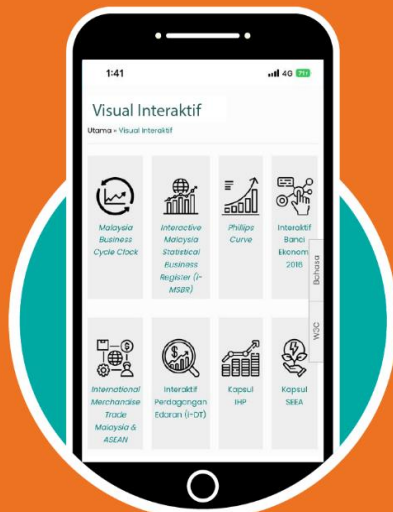
Perkhidmatan Atas Talian DOSM



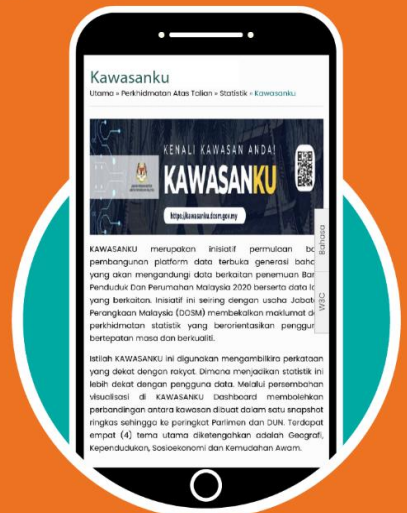
Imbas untuk ke
Portal Perkhidmatan
Atas Talian DOSM



OpenDOSM



Visual Interaktif



Kawasanku

Hubungi kami

-  www.dosm.gov.my
-  info@dosm.gov.my
data@dosm.gov.my
-  +6 03 8885 7000
-  +6 03 8888 9248



StatsMalaysia