



Akta Kerja 1955 (Pindaan) 2022 Dilema Majikan dan Pekerja

A kta Kerja 1955 atau dikenali juga sebagai Akta 265, Undang-undang pekerjaan utama di Malaysia telah menetapkan perlindungan dan faedah minimum bagi pekerja sektor swasta Malaysia yang berjumlah lebih daripada 10 juta orang dan mengawal selia

hubungan antara majikan dengan pekerja pada masa ini. Akta itu mula dikuatkuasakan buat pertama kalinya pada tahun 1957 dan satu pindaan terkini (Pindaan 2022) telah dijalankan mulai 1 Januari 2023 dengan objektif pindaan seperti yang berikut:

- i. Meningkatkan dan menambah baik

- ii. Memastikan pekerja mendapatkan perlindungan dan faedah yang setara dengan piawaian perburuhan antarabangsa (Konvensyen Pertubuhan Buruh Antarabangsa, ILO).
- iii. Memudahkan negara merundingkan perjanjian perdagangan seperti Comprehensive and Progressive Agreement for the Trans-Pacific Partnership (CPTPP).

Pindaan terkini sememangnya sangat wajar memandangkan kali terakhir akta ini dipinda adalah pada tahun 2012. Pelbagai perubahan telah berlaku sepanjang 10 tahun itu yang perlu dikejar dan juga sebagai persediaan negara menghadapi masa hadapan. Revolusi Industri 4.0 dan angin desakan keadilan sosial sedunia sedikit sebanyak telah sampai ke Malaysia dan mempengaruhi pelbagai industri, cara kerja dan tenaga kerjanya.

Antara inti pati utama Akta Kerja 1955 (Pindaan) 2022 ini adalah seperti dalam Jadual 1. Sebelum dikuatkuasakan, seawal tahun 2015 lagi Kementerian Sumber Manusia (KSM) telah mengadakan sesi libat urus dengan pihak berkepentingan khususnya majikan, pekerja, kesatuan sekerja, pertubuhan majikan, pertubuhan pekerja dan agensi kerajaan berkaitan. Perkara tersebut telah melalui proses penggubalan Rang Undang-Undang, dibawa ke Parlimen untuk kelulusan Dewan Rakyat, kemudiannya kelulusan Dewan Negara dan akhirnya diperkenankan oleh Yang Di-Pertuan Agong.

Penangguhan oleh MEF

Setelah diwartakan, pihak majikan melalui Malaysian Employers Federation (MEF) telah meminta agar tarikh asal penguatkuasaan, iaitu 1 September 2022 ditunda demi memberikan lebih masa kepada mereka untuk memulihkan dan membina kembali perniagaan yang terjejas setelah kejatuhan ekonomi akibat wabak COVID-19 dan perintah kawalan pergerakan. MEF mengatakan bahawa penguatkuasaan Akta Kerja 1955 (Pindaan) 2022 tersebut bakal menyebabkan peningkatan kos sebanyak RM110.99 billion setahun. Walaupun pihak majikan sememangnya akan cuba untuk mematuhi undang-undang yang ditetapkan, tetapi hal tersebut agak sukar, malah mungkin ada yang langsung tidak mampu menanggung kos tambahan tersebut kerana isu rantaian bekalan masih belum pulih sepenuhnya selepas pandemik COVID-19 dan perang Rusia-Ukraine yang masih berlanjutan.

Pada masa yang sama, sektor swasta juga sebenarnya mengalami kekurangan 1.2 juta pekerja yang sangat diperlukan dalam perjalanan perniagaan mereka. Kehadiran 47 000 pekerja asing jauh lebih kecil daripada keperluan dan ternyata tidak dapat membantu menyelesaikan masalah mereka. MEF juga mengatakan bahawa pada ketika itu, pihak majikan sebenarnya masih lagi bergelut dengan Perintah Gaji Minimum

Jadual 1 Inti pati Utama Akta Kerja 1955 (Pindaan) 2022

	PINDAAN 2022	SEBELUM PINDAAN
1	Perluasan liputan akta kepada semua pekerja tanpa mengira had gaji.	Berkuat kuasa kepada pekerja dengan gaji sehingga RM2000.
2	Bayaran kerja lebih masa untuk pekerja yang bergaji sehingga RM4000 sebulan.	Untuk pekerja yang bergaji sehingga RM2000 sebulan.
3	Peningkatan cuti bersalin kepada 98 hari.	Cuti bersalin 60 hari.
4	Pemberian cuti paterniti selama tujuh hari.	Tiada
5	Pengurangan waktu kerja kepada 45 jam seminggu.	Waktu kerja 48 jam seminggu.
6	Kemudahan aturan kerja fleksibel.	Tiada
7	Larangan buruh paksa.	Tiada
8	Keperluan mempamerkan notis pencegahan gangguan seksual.	Tiada
9	Peningkatan penalti am kepada RM50 000.	Penalti am RM10 000.

2022 yang dikuatkuasakan tidak lama sebelum itu (pada 1 Mei 2022) yang menyatakan bahawa gaji minimum RM1200 sebulan telah dinaikkan kepada RM1500 sebulan [kadar kenaikan sebanyak 25% sebelum pertambahan Kumpulan Wang Simpanan Pekerja (KWSP)]. Menurut MEF, banyak perniagaan yang tidak mempunyai kapasiti kewangan untuk menghadapi perubahan besar tersebut yang berlaku serentak dan ditambah lagi dengan keadaan ekonomi dunia yang lembap tidak mungkin pulih dengan pantas.

Atas sebab itu, KSM telah bersetuju untuk menunda tarikh penguatkuasaan Pindaan 2022 daripada 1 September 2022 kepada 1 Januari 2023. Namun begitu, MEF sekali lagi memohon agar pelaksanaan tersebut ditunda atau dilaksanakan secara berperingkat atas sebab yang sama. Apatah lagi dengan keadaan

banjir teruk yang berlaku dalam bulan Disember 2022 pada ketika itu, MEF merayu agar sektor perniagaan diberi masa untuk kembali pulih sebelum pindaan 2022 dilaksanakan. Akhirnya KSM menolak permohonan itu atas dasar keprihatinan dan komitmen kerajaan menjaga kebajikan pekerja, juga selaras dengan komitmen negara untuk mematuhi ILO.

Kongres Kesatuan Sekerja Malaysia (MTUC), sebagai pusat kesatuan kebangsaan yang tertua mewakili pekerja Malaysia juga telah membantah permintaan tersebut. Menurutny, MEF telah berkali-kali menggunakan alasan yang sama sedangkan kebajikan pekerja harus diambil berat, sementara lagi dalam keadaan sukar setelah pandemik COVID-19, kenaikan harga barang dan keadaan dunia dan ekonomi yang tidak menentu.



Cabaran Pindaan Akta 2022

Hakikatnya bukanlah sukar untuk membayangkan apa-apa yang dinyatakan oleh MEF. Kos perniagaan industri kecil (10 hingga 40 orang pekerja) dan sederhana (50 hingga 249 pekerja) pastinya akan terkesan jauh dengan kenaikan gaji minimum dan kos KWSP berkaitan, kenaikan bayaran kerja lebih masa, kekurangan waktu kerja, pertambahan cuti bersalin dan sebagainya.

Malah syarikat gergasi yang mempunyai ribuan pekerja juga turut terkesan kerana apabila gaji minimum pekerja gred bawahan dinaikkan, gaji pekerja gred seterusnya juga perlu dinaikkan untuk mengekalkan perbezaan gaji antara mereka. Bayangkan kesannya kepada sebuah kumpulan hospital contohnya yang mengalami krisis mengisi kekosongan jawatan. Malaysia menghadapi masalah kekurangan jururawat berdaftar (*supply crisis*), yang berpengalaman pula ramai yang lari bekerja di luar negara mengejar gaji yang lebih tinggi dan tekanan kerja semenjak COVID-19 menyebabkan ramai yang terus meletakkan jawatan. Persaingan untuk mendapatkan tenaga kerja menyebabkan kumpulan hospital tersebut terpaksa menawarkan gaji

yang tinggi kepada jururawat. Pada masa yang sama, mereka terpaksa menaikkan gaji pekerja hospital yang tidak mempunyai kemahiran tinggi atas tuntutan pindaan akta sambil menaikkan gaji pekerja lain dalam gred atas mereka. Sudahlah kos ubatan, mesin dan peralatan perubatan meningkat saban tahun akibat inflasi perubatan, pelancongan perubatan Malaysia tidaklah seagresif Thailand untuk membawa hasil yang banyak.

Maka benarlah yang dikatakan oleh MEF, terlalu banyak perkara yang berlaku pada satu masa dan situasi itu memberikan kesukaran kepada pihak majikan. Namun begitu, kita harus menerima hakikat bahawa jika pindaan akta ini tidak dilakukan sekarang, tidak akan ada masa lain yang lebih sesuai untuknya dilaksanakan kerana setiap masa pasti akan ada cabaran masing-masing.

Sekiranya di bandar besar yang mempunyai kos sara hidup yang tinggi seperti Kuala Lumpur atau Johor Bahru masih ada majikan yang membayar gaji pekerjaanya kurang daripada RM1200 sebulan, maka perkara tersebut adalah tidak wajar. Hal ini kerana kos sara hidup di bandar besar sangat tinggi. Sekiranya Akta Kerja 1955 tidak dipinda, perbuatan membayar

gaji rendah tersebut akan tetap berleluasa dan nasib kumpulan B40 tidak terbelas dengan sewajarnya. Begitu juga dengan cuti bersalin selama 98 hari. ILO telah memperkenalkan Konvensyen 183 ini sejak tahun 2000 lagi, namun tidak dipedulikan oleh majikan Malaysia selama 22 tahun sehinggalah pindaan 2022 dikuatkuasakan walaupun mereka sedar akan pentingnya peranan pekerja wanita berkahwin/ibu dalam menjayakan agenda dan aktiviti perniagaan mereka.

Tanggungjawab Majikan

Para majikan harus ingat bahawa landskap perjawatan sekarang semakin berubah. Ramai lepasan sekolah dan pengajian tinggi yang tidak mahu terkongkong dengan kerja berkontrak dengan lokasi dan masa yang tetap. Ekonomi gig semakin berkembang dan juga turut menarik perhatian wanita yang sudah berkahwin.

Pelaksanaan pindaan 2022 ini sebenarnya dapat memberikan kesan positif terhadap bekalan pasaran buruh, meningkatkan kadar guna tenaga rakyat tempatan sekali gus mengurangkan kebergantungan terhadap pekerja asing dan mungkin juga mengurangkan kadar

penghijrahan bakat tempatan berkemahiran tinggi ke luar negara. Pekerja yang mendapat keseimbangan hidup di tempat kerja dan di rumah, berpuas hati dan dijaga kebajikannya akan lebih komited dan berdisiplin; produktiviti mereka meningkat lalu melonjakkan prestasi syarikat dan akhirnya menyumbang kepada perkembangan ekonomi negara.

Jika dilihat dari sudut yang lain pula, menaikkan gaji pekerja sama seperti meletakkan kuasa membeli yang lebih di tangan pengguna. Impak perbelanjaan mereka, ditambah lagi dengan kesan pengganda (*multiplier effect*) mampu merangsang ekonomi negara yang akhirnya akan kembali memberikan kesan positif terhadap pihak syarikat.

Sebenarnya bukanlah semua perkara dalam pindaan 2022 itu membawa kesan buruk dan besar kepada majikan. Perkara itu menjadi kecil sekiranya ditangani dengan bijak dan diuruskan dengan baik. Bagi pengurangan waktu bekerja daripada 48 jam kepada 45 jam seminggu, sebenarnya bezanya hanyalah 3 jam seminggu atau 30 hingga 36 minit sehari. Untuk hal tersebut, majikan atau pengurus boleh melaraskan waktu mula kerja, waktu rehat atau waktu pulang. Tujuh hari cuti paterniti pula misalnya boleh digunakan dalam tempoh sebelum dan selepas tarikh bersalin dalam pecahan harian. Dengan itu, produktiviti dan sasaran KPI si bapa tidak akan terjejas. Begitu juga dengan cuti bersalin yang panjang, tempoh itu boleh digunakan sebagai platform pembangunan modal insan, memberi peluang latihan semasa kerja (*on-the-job training*) kepada rakan yang lebih muda semasa ketiadaan pekerja asal yang sedang cuti bersalin.

Segalanya bergantung kepada kebijaksanaan majikan dalam menguruskan keadaan dan bersifat kreatif dalam mencari penyelesaian. Jika kos merupakan faktor terbesar, carilah cara untuk meningkatkan produktiviti pekerja. Boleh jadi model perniagaan itu sendiri perlu diubah agar lebih berdaya tahan melalui pendigitalan. Kos pengeluaran negara kita mungkin



Pekerja yang mendapat keseimbangan hidup di tempat kerja dan di rumah, berpuas hati dan dijaga kebajikannya akan lebih komited dan berdisiplin; produktiviti mereka meningkat lalu melonjakkan prestasi syarikat dan akhirnya menyumbang kepada perkembangan ekonomi negara.

agak tinggi berbanding dengan negara jiran yang lain, namun biarlah peningkatan kos ini menjadi kesan jangka pendek.

Pindaan 2022 bukanlah yang sempurna. Sudah pasti akan ada penambahbaikan seterusnya pada masa akan datang. Namun begitu, jika pindaan ini dapat ditangani dengan bijak, kesan jangka panjangnya sangat positif kepada perniagaan, ekonomi dan negara. Pelabur asing akan lebih selesa berurusan dengan negara yang menjaga hak dan kebajikan pekerjanya. Para pekerja dan orang ramai akan hidup aman dan selesa dengan sumber kewangan dan gaya hidup yang seimbang, sejajar dengan pembangunan mampan dan menyeluruh yang mahu dicapai.

Negara kita umumnya mempunyai sejenis "penyakit", iaitu memiliki undang-undang dan peraturan yang hebat, namun penguatkuasaannya masih pada tahap yang lemah. Dalam hal ini, yang diharapkan hanyalah kebijaksanaan dan kesungguhan kerajaan dalam memastikan bahawa pindaan 2022 ini dilaksanakan sepenuhnya oleh semua pihak yang terlibat. Pemantauan sangat perlu dilakukan sepanjang tahun 2023 dan pihak berkuasa perlu mengenakan tindakan terhadap majikan yang masih enggan mematuhi. **END**