

Pindaan Akta Kerja 1955 tingkat produktiviti pekerja

- Pelaksanaan akta ini dijangka beri kesan positif kepada pasaran buruh, sekali gus tingkat kadar guna tenaga rakyat tempatan dan mengurangkan kebergantungan pekerja asing

- Majikan patut membuat persiapan rapi untuk patuh pindaan Akta Kerja 1955 termasuk aspek implikasi kewangan apabila penangguhan kali pertama pada 1 September tahun lalu



Oleh Prof Madya Dr SR Subramaniam
bhrencana@bh.com.my

Pelaksanaan Akta Kerja 1955 (Pindaan) 2022 selepas ditangguhkan sebelum ini, menteri kerajaan keprihatinan dan komitmen kerajaan menjaga kebajikan pekerja, sekali gus selaras dengan komitmen negara untuk mematuhi Konvensyen Pertubuhan Buruh Antarabangsa (ILO).

Diakui, majikan menganggap pelaksanaannya akan meningkatkan kos pekerja yang membekalkan mereka seperti (MEF) bahawa ia mempunyai implikasi hingga RM9.25 bilion sebulan atau RM111 bilion setahun kepada perniagaan, membabitkan hampir 13 juta pekerja sektor swasta.

MEF juga menganggap majikan sudah terbeban apabila kos tambahan upah RM14 bilion setahun apabila dasar gaji minimum RM1,500 dikuatkuasakan bermula 1 Mei tahun lalu, manakala majikan mempunyai kurang lima pekerja hingga 1 Julai ini.

Pindaan akta antara lain membabitkan penambahbaikan cuti bersalin daripada 60 hari ke 98 hari, penetapan cuti paterniti dinaikkan daripada tiga hari kepada tujuh hari, pengurangan waktu kerja mingguan daripada 48 jam kepada 45 jam serta kemudahan aturan kerja fleksibel.

Bayaran kerja lebih masa (OT) turut dinikmati pekerja dibayar gaji hingga RM4,000 berbanding RM2,000, pengiraan gaji berdasarkan kalendar bulan berkenaan dan bukannya 26 hari, pemberian cuti sakit berbayar dan cuti hospitalisasi sebanyak 60 hari, hak pekerja wanita hamil kekal di jawatan sama dan keperluan menampal notis kesedaran gangguan seksual di tempat kerja.

Pindaan akta ini juga membolehkan proses pengambilan, pengurusan dan pemantauan serta perlindungan pekerja yang dilaksanakan lebih teratur serta baik. Antaranya, majikan diwajibkan mendapatkan kelulusan penggajian pekerja asing daripada Ketua Pengarah Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia (JTKSM) sebelum diambil bekerja, selain perlu memaklumkan sekiranya seseorang pekerja asing dipecat dalam tempoh 30 hari. Makluman juga perlu dibuat dalam 14 hari sekiranya pekerja asing menghilangkan diri tanpa notis.

Pemulihan ekonomi dunia

Memasuki 2023, ekonomi dunia terus dijangka berdepan kelembapan walaupun dunia semakin pulih daripada pandemik. Malaysia juga diramalkan akan menerima tempas daripada kemelesetan ekonomi dunia.

Justeru, usaha pemulihan ekonomi negara perlu terus dipergiatkan seperti menarik pelaburan asing dan menyediakan ekosistem perniagaan kondusif seperti modal insan terlatih serta mencukupi.

Pelaksanaan akta juga dijangka memberikan kesan positif kepada pasaran buruh yang akan menjadi lebih menarik, sekali gus meningkatkan kadar guna tenaga rakyat tempatan dan mampu mengurangkan kebergantungan pekerja asing.

Pekerja dalam sektor ekonomi gig dan golongan wanita antara segmen tenaga buruh mungkin tera-

rik dengan penambahbaikan dalam akta ini lebih bersifat mesra keluarga dan fleksibel.

Penghijrahan bakat tempatan berkemahiran tinggi ke luar negara juga dapat dikurangkan apabila persekitaran kerja kondusif dan selamat serta menyokong keseimbangan kerja-hidup dapat disediakan. Ia juga boleh menarik minat bakat tempatan berhijrah ke luar untuk kembali ke negara menerusi program seperti Returning Expert Program oleh Talent Corporation Malaysia Berhad (TalentCorp).

Usaha untuk menarik dan mengekalkan bakat asing berkemahiran tinggi di negara ini menerusi program seperti Resident Pass-Talent (RP/T) dan Program Visa Premium (PVP) akan lebih berjaya apabila kita dapat menyediakan persekitaran perniagaan serta tempat kerja menarik setanding negara destinasi pilihan sebelum ini.

Produktiviti pekerja juga dapat dipertingkatkan apabila wujud kesejahteraan dalam pekerjaan hasil penambahbaikan sistem dan faedah kerja. Pengurangan waktu kerja mingguan dan aturan kerja fleksibel mampu menyumbang keharmonian kerja-hidup dan kehidupan lebih gembira. Pekerja gembira akan setia bersama organisasi membolehkan pengurangan kos pengambilan dan latihan pekerja baharu.

Tinjauan TalentCorp dan Program Pembangunan Pertubuhan Bangsa-Bangsa Bersatu (UNDP) dalam kalangan majikan dan pekerja di negara ini melaporkan 60 peratus responden bersetuju berlaku peningkatan dalam produktiviti apabila kemudahan aturan kerja fleksibel disediakan.

Kita mengharapkan majikan menumpukan perhatian kepada pelaksanaan pindaan akta ini dan tidak lagi terus mendesak kerajaan menaguhkannya. Persiapan rapi sepatutnya sudah dibuat termasuk aspek implikasi kewangan apabila penangguhan kali pertama pada 1 September tahun lalu.

Walaupun justifikasi diberikan untuk menaguhkannya sekurang-kurangnya enam bulan lagi adalah munasabah, kewajaran pelaksanaan perlu dilihat dalam konteks lebih luas dan positif serta mengambil kira faedah akan dinikmati maji-

kan dan negara dalam jangka panjang.

Sebarang usaha melagakkan pelaksanaan akta ini di pihak majikan sudah tentu akan mengecewakan pekerja. Tindakan mengurangkan golongan itu sebagai langkah mengurangkan kos operasi perlu difikirkan sebaik mungkin kerana bakat dan kemahiran pekerja sukar diganti atau dicari apabila perniagaan perlu kembali beroperasi dalam kapasiti penuh apabila keadaan kembali pulih.

Situasi meneng-menang

Golongan pekerja pula diharap menghargai kesungguhan kerajaan menguatkuasakan akta ini. Kesudian majikan melaksanakannya juga perlu dihargai. Pekerja diseru agar memanfaatkan segala kemudahan disediakan, seterusnya berusaha meningkatkan produktiviti kerja.

Situasi meneng-menang untuk kedua-dua majikan dan pekerja sudah tentu membantu negara memulihkan ekonomi dalam mendepani cabaran ekonomi global dengan lebih bersedia.

Kerajaan menerusi Kementerian Sumber Manusia diharap akan terus mengadakan sesi libat urus bersama pihak berkaitan agar segala permasalahan berkaitan pelaksanaan akta dapat diatasi bersama. Bantuan dan sokongan bersesuaian perlu diberikan untuk membolehkan majikan dapat melaksanakan akta ini sebaik mungkin.

Bagi majikan benar-benar berhadapan masalah kewangan akibat pelaksanaan akta ini, bantuan kerajaan dalam bentuk Program Subsidi Upah Bersasar mungkin boleh dipertimbangkan untuk jangka pendek.

Kejayaan pelaksanaan akta ini juga bergantung kemampuan kewangan syarikat. Justeru, kerajaan perlu membantu majikan untuk memulihkan perniagaan dan kembali kepada keadaan sebelum pandemik, terutama dari aspek kapasiti operasi perniagaan terjejas akibat kekurangan pekerja asing dalam sektor tertentu.

Walaupun usaha membawa masuk pekerja asing sedemikian diperlukan menerusi kerjasama beberapa kementerian dan agensi berkaitan, ia perlu disegerakan dan proses serta prosedur berkaitan perlu dipermudahkan.

