

Versi Tahun 2023



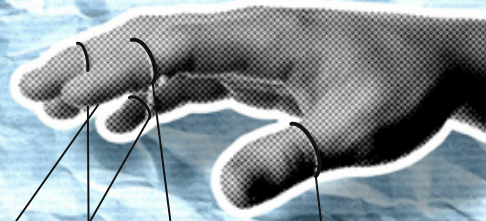
Jabatan Tenaga Kerja  
Semenanjung Malaysia



Majlis Antipemerdagangan Orang  
dan Antipenyeludupan Migran

## GARIS PANDUAN

# Mencegah dan Membasmi Amalan **BURUH PAKSA** di Tempat Pekerjaan





# Kandungan

*Muka Surat*

|  |    |
|--|----|
| 1. Prakata   | 4  |
| 2. Latar Belakang  | 5  |
| 3. Tujuan  | 6  |
| 4. Peruntukan Buruh Paksa di bawah Akta Kerja 1955               | 7  |
| 5. Buruh Paksa di Bawah Konvensyen Pertubuhan Buruh Antarabangsa | 8  |
| 6. Petunjuk Buruh Paksa  | 9  |
| (i) Penganiayaan Golongan Rentan                                 | 10 |
| (ii) Penipuan  | 12 |
| (iii) Sekatan Pergerakan   | 14 |
| (iv) Pengasingan   | 16 |
| (v) Keganasan Fizikal dan Seksual                                | 18 |
| (vi) Ancaman dan Ugutan  | 20 |
| (vii) Penahanan Dokumen Pengenalan Diri                          | 22 |
| (viii) Penahanan Upah  | 24 |
| (ix) Perhambaan Hutang   | 26 |
| (x) Kerja Lebih Masa Berlebihan                                  | 28 |
| (xi) Persekitaran Kerja dan Tempat Tinggal Tidak Memuaskan       | 30 |
| 7. Langkah Bagi Menangani Amalan Buruh Paksa di Tempat Pekerjaan | 32 |
| (i) Penggajian Pekerja   | 32 |
| (ii) Pembayaran Gaji   | 37 |
| (iii) Penggajian Kanak-Kanak Dan Orang Muda                      | 40 |
| (iv) Penggajian Pekerja Asing                                    | 42 |
| (v) Penginapan Pekerja   | 44 |
| (vi) Perlindungan  | 46 |
| (vii) Hak Pekerja  | 47 |
| 8. Peranan Majikan, Pekerja dan Kesatuan Sekerja                 | 48 |
| 9. Penutup   | 50 |

# 1 Prakata

Garis Panduan untuk Mencegah dan Membasmi Amalan Buruh Paksa di Tempat Pekerjaan diterbitkan untuk memberi panduan dan pendedahan kepada semua pihak berkepentingan khususnya majikan, pekerja, kesatuan sekerja dan entiti lain yang berkaitan berkenaan buruh paksa.

Penerbitan garis panduan ini juga merupakan salah satu usaha Kementerian Sumber Manusia dan Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia (JTKSM) di bawah Pelan Tindakan Nasional Buruh Paksa (NAPFL 2021-2025) bagi memenuhi komitmen antarabangsa untuk menghapuskan sebarang bentuk amalan buruh paksa di Malaysia menjelang 2030.

Garis panduan ini telah dirangka untuk menentukan secara jelas berkenaan amalan buruh paksa dari segi takrifan buruh paksa, petunjuk buruh paksa berserta perinciannya, langkah-langkah ke arah mencegah amalan buruh paksa di tempat pekerjaan termasuk peranan pihak-pihak berkepentingan dalam memastikan amalan ini dihindari dan dibanteras.

Sekalung penghargaan juga kepada semua pihak yang terlibat dalam memberikan sumbangan dan buah fikiran sepanjang menghasilkan garis panduan ini. Ribuan terima kasih turut dirakamkan kepada Majlis Antipemerdagangan Orang dan Antipenyeludupan Migran, Kementerian Dalam Negeri yang telah memberi bantuan dan sokongan dalam penerbitan garis panduan ini.

Akhir sekali, penerbitan garis panduan ini diharap dapat membantu pihak-pihak berkepentingan khususnya majikan dalam menangani isu buruh paksa di tempat pekerjaan sekaligus memastikan Malaysia bebas daripada amalan buruh paksa.

# 2 Latar Belakang

Sejak kebelakangan ini, Malaysia kerap kali dituduh dengan pelbagai dakwaan buruh paksa. Dakwaan ini telah menyebabkan Malaysia disarankan untuk membuat penambahbaikan berterusan untuk pematuhan yang lebih memberangsangkan di bawah penilaian Laporan Pemerdagangan Orang yang dikeluarkan oleh Jabatan Negara Amerika Syarikat pada tahun 2023. Selain itu, penerapan Perintah Tahan Pelepasan atau Withhold Release Orders (WRO) oleh Jabatan Kastam dan Perlindungan Sempadan, Amerika Syarikat ke atas industri sarung tangan getah dan perladangan sawit juga telah memberi implikasi yang besar kepada dagangan syarikat-syarikat yang terlibat. Ini secara tidak langsung akan menjejaskan pertumbuhan ekonomi negara lebih-lebih lagi dalam situasi pemulihan ekonomi selepas negara memasuki fasa peralihan endemik COVID-19.

Oleh yang demikian, JTKSM telah mengambil langkah membangunkan Garis Panduan Untuk Mencegah dan Membasmi Amalan Buruh Paksa di Tempat Pekerjaan sebagai satu inisiatif untuk memupuk kesedaran di kalangan pemegang taruh dan pihak berkepentingan yang lain mengenai buruh paksa. Inisiatif ini diharapkan dapat mendidik semua pihak untuk memainkan peranan secara bersama berlandaskan kepada konsep “*inclusivity*” untuk mencegah dan menghapuskan amalan buruh paksa di tempat pekerjaan.

# 3 Tujuan

Garis Panduan Untuk Mencegah dan Membasmi Amalan Buruh Paksa di Tempat Pekerjaan ini bertujuan untuk membolehkan semua pihak yang terlibat khususnya majikan, pekerja dan kesatuan sekerja mengetahui dengan lebih jelas berhubung:

- (i) peruntukan buruh paksa di bawah Akta Kerja 1955 [Akta 265] dan takrifan buruh paksa di bawah konvensyen antarabangsa;
- (ii) petunjuk-petunjuk buruh paksa berserta perinciannya;
- (iii) langkah-langkah bagi mencegah amalan buruh paksa di tempat pekerjaan; dan
- (iv) peranan majikan, pekerja dan kesatuan sekerja dalam mencegah dan membasmi amalan buruh paksa di tempat pekerjaan.

Penerbitan garis panduan ini juga merupakan salah satu usaha JTKSM dalam memenuhi komitmen di bawah Pelan Tindakan Nasional Buruh Paksa (NAPFL 2021-2025) yang bertujuan untuk menghapuskan sebarang bentuk amalan buruh paksa di Malaysia menjelang 2030.

# 4

## Peruntukan Buruh Paksa di bawah Akta Kerja 1955

(i) Peruntukan seksyen 90B berhubung larangan terhadap buruh paksa telah dimasukkan melalui pindaan Akta Kerja 1955 [Akta 265] pada tahun 2022. Peruntukan ini secara am bertujuan mencegah dan menghapuskan amalan buruh paksa dalam pekerjaan selaras dengan Konvensyen Buruh Paksa, 1930 (No. 29), Pertubuhan Buruh Antarabangsa (ILO).

(ii) Seksyen 90B Akta 265 menyatakan seperti berikut: -

*“Any employer who threatens, deceives or forces an employee to do any activity, service or work and prevents that employee from proceeding beyond the place or area where such activity, service or work is done, commits an offence and shall, on conviction, be liable to a fine not exceeding one hundred thousand ringgit or to imprisonment for a term not exceeding two years or to both.”*

(iii) Di bawah seksyen 90B Akta 265, terdapat tiga (3) elemen utama yang perlu dibuktikan bagi menunjukkan berlakunya amalan buruh paksa iaitu:

- (a) wujudnya ancaman, penipuan atau paksaan terhadap pekerja supaya melakukan sebarang kerja, perkhidmatan atau aktiviti;
- (b) wujudnya perbuatan yang menghalang pekerja untuk keluar dari tempat pekerjaan atau kawasan kerja di mana kerja, perkhidmatan atau aktiviti tersebut dijalankan; dan
- (c) perbuatan dilakukan oleh majikan (termasuk mana-mana orang yang bertindak bagi pihak majikan) terhadap pekerjaanya.

(iv) Mana-mana majikan yang disabitkan kesalahan buruh paksa di bawah seksyen 90B Akta 265, boleh dikenakan denda tidak melebihi RM100,000.00 atau penjara tidak melebihi 2 tahun atau kedua-duanya sekali.

# 5

## Buruh Paksa Di Bawah Konvensyen Perburuhan Antarabangsa

- (i) Pertubuhan Buruh Antarabangsa melalui Konvensyen Buruh Paksa, 1930 (No. 29), artikel 2(1) mentakrifkan buruh paksa seperti berikut:

*“For the purposes of this Convention the term forced or compulsory labour shall mean all work or service which is exacted from any person under the menace of any penalty and for which the said person has not offered himself voluntarily”.*

- (ii) Berdasarkan peruntukan di bawah artikel 2(1) Konvensyen Buruh Paksa 1930 (No. 29) di atas, buruh paksa dianggap berlaku apabila wujudnya dua (2) elemen berikut:
- (a) sebarang kerja atau perkhidmatan yang diperolehi daripada seseorang di bawah ancaman atas apa-apa penalti; dan
  - (b) orang tersebut tidak menawarkan kerja atau perkhidmatan berkenaan secara sukarela.




# 6

# Petunjuk Buruh Paksa

Buku panduan yang telah dikeluarkan oleh Pertubuhan Buruh Antarabangsa menyenaraikan sebelas (11) petunjuk buruh paksa seperti berikut:

- (i) Penganiayaan Golongan Rentan**
- (ii) Penipuan**
- (iii) Sekatan Pergerakan**
- (iv) Pengasingan**
- (v) Keganasan Fizikal dan Seksual**
- (vi) Ancaman dan Ugutan**
- (vii) Penahanan Dokumen Pengenal Diri**
- (viii) Penahanan Upah**
- (ix) Perhambaan Hutang**
- (x) Kerja Lebih Masa Berlebihan**
- (xi) Persekitaran Kerja dan Tempat Tinggal Tidak Memuaskan**






Petunjuk Buruh Paksa (i)

# Penganiayaan Golongan Rentan

- (a) merujuk kepada tindakan eksploitasi terhadap golongan pekerja yang mudah terdedah atau kerap menjadi mangsa buruh paksa contohnya:
- golongan yang lemah seperti orang kurang upaya, kanak-kanak dan wanita;
  - orang yang kurang pengetahuan mengenai bahasa dan undang-undang tempatan;
  - orang yang tahap pendidikan rendah/buta huruf;
  - orang yang terhad pilihan mata pencarian; dan
  - etnik minoriti.
- (b) buruh paksa berlaku dalam kalangan golongan ini apabila majikan mengambil kesempatan atas kelemahan mereka misalnya dengan memaksa supaya bekerja lebih masa atau bekerja melebihi had yang dibenarkan oleh undang-undang perburuhan.





Petunjuk Buruh Paksa (ii)

# Penipuan

- (a) merujuk kepada kegagalan memenuhi terma-terma dan syarat-syarat pekerjaan yang telah dijanjikan atau dipersetujui dalam kontrak perkhidmatan sama ada secara tersurat atau tersirat.
- (b) mangsa buruh paksa sering direkrut dengan janji akan menikmati syarat-syarat pekerjaan yang baik seperti gaji yang lumayan dan tempat penginapan yang selesa. Namun apabila mereka mula bekerja, syarat-syarat yang dijanjikan tidak menjadi kenyataan dan pekerja mendapati diri mereka terperangkap dan tidak berkeupayaan untuk melarikan diri.
- (c) penipuan dalam perekrutan ini meliputi janji palsu mengenai upah, keadaan kerja, jenis pekerjaan, keadaan penginapan, pemerolehan status penghijrahan, lokasi pekerjaan atau identiti majikan.



Petunjuk Buruh Paksa (iii)

# Sekatan Pergerakan

- (a) merujuk kepada tindakan mengurung atau mengawal secara ketat bertujuan untuk menghalang pekerja daripada melarikan diri dari tempat pekerjaan, tempat penginapan atau perjalanan ke tempat pekerjaan atau penginapan.
- (b) tindakan mengurung atau mengawal secara ketat boleh berlaku apabila wujudnya pengawal keselamatan, anjing pengawal dan penggunaan CCTV serta pekerja sentiasa diekori oleh seseorang yang menyebabkan pekerja tidak bebas dan tidak mempunyai peluang untuk melarikan diri.
- (c) sekiranya pekerja tidak bebas untuk masuk dan keluar ke dalam tempat pekerjaan (kecuali atas sebab munasabah seperti isu keselamatan dan kesihatan), ini merupakan petunjuk penting berlakunya buruh paksa.





# Pengasingan

- (a) merujuk kepada situasi pekerja ditempatkan di lokasi yang terpencil dan dinafikan hak berhubung dengan dunia luar.
- (b) pengasingan juga boleh berlaku dalam keadaan pekerja dikurung di dalam rumah atau bilik dan dinafikan hak berinteraksi dengan dunia luar seperti ketiadaan telefon dan talian internet. Tindakan mengawasi pekerja untuk mencegah mereka dari berhubung dengan keluarga atau untuk mendapat pertolongan adalah satu bentuk pengasingan.
- (c) pengasingan juga boleh dikaitkan dengan fakta bahawa perniagaan majikan tidak berdaftar atau beroperasi secara haram, menjadikannya sangat sukar bagi agensi penguatkuasa untuk mengesan lokasi perniagaan dan memantau apa yang berlaku kepada pekerja.



Petunjuk Buruh Paksa (v)

# Keganasan Fizikal dan Seksual

- (a) keganasan fizikal merujuk kepada perbuatan atau tindakan memukul, mencederakan atau penculikan dengan tujuan memaksa pekerja melakukan sesuatu pekerjaan atau aktiviti.
- (b) keganasan seksual adalah tindakan memaksa pekerja mengadakan hubungan seks dengan majikan atau ahli keluarga atau pelanggan.
- (c) keganasan fizikal dan seksual merupakan petunjuk paling kuat menunjukkan berlakunya amalan buruh paksa.



# Ancaman dan Ugutan

- (a) merujuk kepada ancaman atau ugutan bagi menimbulkan ketakutan kepada pekerja bagi memaksa melakukan suatu pekerjaan atau aktiviti.
- (b) meliputi tindakan menghina pekerja secara agresif, mengancam untuk mencederakan keluarga pekerja sekiranya tidak membuat kerja yang disuruh, mengugut untuk membuat penderaan fizikal jika enggan mengikut arahan atau ugutan tidak dibayar gaji atau kehilangan gaji.



**EMPLOYERS KEEPING  
PASSPORT OF EMPLOYEE**

Petunjuk Buruh Paksa (vii)

# Penahanan Dokumen Pengenalan Diri

- (a) merujuk kepada tindakan majikan yang enggan menyerahkan dokumen pengenalan diri (seperti passport) atau barang berharga milik pekerja yang disimpan untuk memaksa pekerja untuk terus bekerja dengannya.
- (b) merupakan elemen buruh paksa sekiranya majikan enggan menyerahkan dokumen atau barang tersebut apabila diminta oleh pekerja dan pekerja tidak boleh meninggalkan pekerjaan tanpa risiko kehilangan dokumen atau barangan tersebut.





Petunjuk Buruh Paksa (viii)

# Penahanan Upah

- (a) merujuk kepada kelewatan bayaran gaji atau pembayaran gaji yang tidak teratur. Penahanan gaji atau upah semata-mata tidak semestinya menandakan wujudnya elemen buruh paksa.
- (b) buruh paksa hanya berlaku apabila tindakan penahanan gaji tersebut dibuat dengan tujuan untuk memaksa pekerja kekal bekerja.





Petunjuk Buruh Paksa (ix)

# **Perhambaan Hutang (*Debt Bondage*)**

- (a) merujuk kepada pekerja yang dipaksa bekerja untuk melangsaikan hutang yang ditanggung bagi memperoleh pekerjaan tersebut.
- (b) hutang ini boleh timbul akibat pendahuluan gaji, pinjaman untuk bayaran kos merekrut, kos pengangkutan, perbelanjaan harian atau perbelanjaan kecemasan dan perubatan.
- (c) perhambaan hutang juga wujud apabila majikan menyukarkan pekerja untuk melangsaikan hutang dengan menetapkan gaji di bawah kadar gaji di pasaran, mengenakan faedah yang tinggi terhadap hutang dan mengenakan bayaran bagi tempat tinggal dan makanan.



Petunjuk Buruh Paksa (x)

# Kerja Lebih Masa Berlebihan

- (a) merujuk kepada pekerja yang diarahkan bekerja melebihi had, tidak diberi cuti rehat dan tidak mendapat waktu rehat yang mencukupi sebagaimana diperuntukkan di bawah undang-undang perburuhan.
  
- (b) termasuk situasi di mana pekerja yang dipaksa bekerja lebih masa bagi memastikan pendapatan mereka mencapai kadar upah atau gaji minimum tanpa bayaran kerja lebih masa yang sepatutnya.



Petunjuk Buruh Paksa (xi)

## Persekitaran Kerja dan Tempat Tinggal yang Tidak Memuaskan

- (a) persekitaran kerja dan tempat tinggal yang tidak memuaskan merupakan amaran (*alert*) kepada kemungkinan wujudnya amalan buruh paksa.
- (b) persekitaran kerja dan tempat tinggal yang tidak memuaskan ini merangkumi:
- tempat tinggal yang sesak, sempit dan kotor;
  - pekerja diminta melakukan kerja yang memalukan atau merendahkan maruah; atau
  - pekerja diminta melakukan kerja yang berbahaya tanpa peralatan perlindungan yang mencukupi.

# 7

## Langkah-Langkah Bagi Mencegah Amalan Buruh Paksa di Tempat Pekerjaan

Langkah-langkah yang dicadangkan ini merupakan pematuhan menyeluruh terhadap undang-undang perburuhan yang berkaitan buruh paksa dan amalan terbaik bagi mencegah dan membasmi amalan buruh paksa di tempat pekerjaan:

### (i) Penggajian Pekerja

#### (a) Kontrak Perkhidmatan

- kontrak perkhidmatan hendaklah dibuat secara bertulis dan mengandungi terma dan syarat pekerjaan yang jelas dan ditandatangani oleh majikan dan pekerja.
- kandungan kontrak perkhidmatan hendaklah dijelaskan kepada pekerja dalam bahasa yang difahaminya.
- sesalinan kontrak perkhidmatan yang telah dipersetujui hendaklah diberikan kepada pekerja.
- kontrak perkhidmatan yang telah dipersetujui tidak boleh diganti dengan kontrak lain atau dalam erti kata lain tidak boleh ada elemen *substitution of contract*.



#### (b) Waktu Kerja Biasa

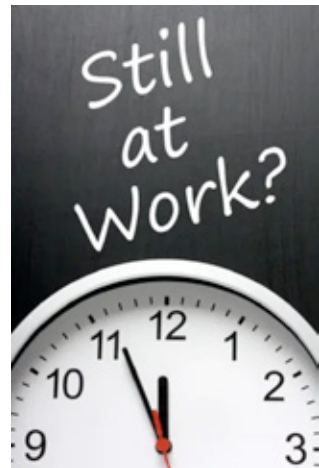
- waktu kerja biasa sehari yang dipersetujui oleh majikan dan pekerja di dalam kontrak perkhidmatan tidak boleh melebihi had berikut:



1. bekerja melebihi lima (5) jam berturut-turut tanpa rehat sekurang-kurangnya tiga puluh (30) minit. Namun, pekerja yang terlibat dengan kerja yang perlu dijalankan secara berterusan, boleh dikehendaki bekerja lebih 8 jam berturut-turut dengan syarat mempunyai tempoh agregat untuk rehat selama 45 minit.
  2. bekerja melebihi lapan (8) jam sehari. Sekiranya waktu kerja dalam mana-mana hari adalah kurang lapan (8) jam, waktu kerja pada hari lain boleh melebihi lapan (8) jam tetapi tidak boleh melebihi sembilan (9) jam sehari atau empat puluh lima (45) jam seminggu.
  3. bekerja melebihi tempoh masa sepuluh (10) jam dalam sehari.
  4. bekerja melebihi empat puluh lima (45) jam dalam seminggu.
- bagi pekerja syif, waktu kerja biasa boleh melebihi lapan (8) jam sehari atau lebih empat puluh lima (45) jam seminggu tetapi purata untuk tempoh tiga (3) minggu tidak boleh melebihi empat puluh lima (45) jam.

### (c) Kerja Lebih Masa

- kerja lebih masa adalah kerja yang dijalankan melebihi waktu kerja biasa sehari yang ditetapkan di perenggan (b) di atas.
- pekerja tidak boleh dipaksa untuk bekerja lebih masa.
- kerja lebih masa yang dijalankan tidak boleh melebihi seratus empat (104) jam sebulan kecuali dengan kebenaran Ketua Pengarah Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia.
- pekerja yang dikehendaki bekerja lebih masa hendaklah dibayar mengikut kadar berikut:



1. Kerja Lebih Masa (OT) Pada Hari Kerja Biasa  
Bayaran =  $(1.5 \times \text{kadar gaji sejam}) \times (\text{bilangan jam OT})$
2. Kerja Lebih Masa (OT) Pada Hari Rehat  
Bayaran =  $(2 \times \text{kadar gaji sejam}) \times (\text{bilangan jam OT})$
3. Kerja Lebih Masa (OT) Pada Hari Kelepasan Am  
Bayaran =  $(3 \times \text{kadar gaji sejam}) \times (\text{bilangan jam OT})$

**(d) Had Jam Bekerja**

- Pekerja tidak boleh dikehendaki bekerja melebihi dua belas (12) jam sehari (termasuk waktu kerja biasa dan kerja lebih masa) kecuali dalam keadaan-keadaan berikut:
  1. kemalangan di tempat kerja/berkaitan tempat kerja;
  2. pelaksanaan kerja tersebut perlu bagi kehidupan masyarakat;
  3. kerja yang perlu bagi pertahanan/keselamatan Malaysia;
  4. kerja segera yang harus dilakukan terhadap jentera/loji;
  5. suatu gangguan kerja yang tidak mungkin dapat dijangkakan; atau
  6. kerja yang harus dilakukan dalam perusahaan yang penting kepada ekonomi Malaysia atau perkhidmatan perlu sebagaimana yang ditakrifkan di bawah Akta Perhubungan Perusahaan 1967.

**(e) Waktu Rehat**

- pekerja hendaklah diberikan rehat sekurang-kurangnya tiga puluh (30) minit bagi setiap lima (5) jam bekerja berterusan.
- pekerja yang terlibat dengan kerja yang dijalankan secara berterusan boleh dikehendaki bekerja lebih lapan (8) jam berturut-turut dengan syarat mempunyai tempoh agregat untuk rehat selama empat puluh lima (45) minit.



**(f) Hari Rehat**

- pekerja hendaklah diberi satu (1) hari rehat dalam setiap minggu bekerja.
- bagi pekerja syif, satu (1) hari rehat bermaksud tempoh berterusan selama tiga puluh (30) jam.
- pekerja tidak boleh dipaksa/diarah kerja pada hari rehat kecuali dalam hal:
  1. kemalangan di tempat kerja atau berkaitan tempat kerja;
  2. pelaksanaan kerja tersebut perlu bagi kehidupan masyarakat;
  3. kerja yang perlu bagi pertahanan atau keselamatan Malaysia;

4. kerja segera yang harus dilakukan terhadap jentera atau loji;
5. suatu gangguan kerja yang tidak mungkin dapat dijangkakan; atau
6. kerja yang harus dilakukan oleh pekerja-pekerja dalam perusahaan yang penting kepada ekonomi Malaysia atau perkhidmatan perlu sebagaimana yang ditakrifkan di bawah Akta Perhubungan Perusahaan 1967.



- Pekerja yang dikehendaki bekerja pada hari rehat perlu dibayar mengikut kadar berikut:

1. pekerja bergaji bulan

- kerja tidak melebihi separuh waktu kerja biasa =  $\frac{1}{2}$  hari gaji pada kadar gaji biasa.
- kerja melebihi separuh waktu kerja biasa (tetapi tidak melebihi waktu kerja biasa) = 1 hari gaji pada kadar gaji biasa.

2. pekerja bergaji harian

- kerja tidak melebihi separuh waktu kerja biasa = 1 hari gaji pada kadar gaji biasa.
- kerja melebihi separuh waktu kerja biasa (tetapi tidak melebihi waktu kerja biasa) = 2 hari gaji pada kadar gaji biasa

### (g) Hari Kelepasan Am

- pekerja hendaklah diberi hari kelepasan am berbayar seperti berikut:

1. Lima (5) hari kelepasan am wajib;

- Hari Kebangsaan
- Hari Keputeraan Yang di-Pertuan Agong
- Hari Keputeraan Raja-raja/Yang Dipertua Negeri/Hari Wilayah Persekutuan
- Hari Pekerja
- Hari Malaysia.



2. Enam (6) hari kelepasan yang boleh dipilih daripada mana-mana hari kelepasan am yang diwartakan; dan
  3. hari kelepasan am yang diisytiharkan oleh Kerajaan Persekutuan di bawah seksyen 8 Akta Hari Kelepasan Am 1951 (boleh diganti pada hari lain).
- pekerja yang dikehendaki bekerja pada hari kelepasan am perlu dibayar pada kadar berikut:
    1. pekerja bergaji bulan / mingguan / harian / jam = 2 hari gaji pada kadar gaji biasa.
    2. pekerja yang dibayar berdasarkan kadar ikut kerja = 2 kali kadar biasa bagi satu kerja.

#### (h) Cuti Sakit

- pekerja yang disahkan sakit oleh pengamal perubatan berdaftar berhak mendapat cuti sakit berbayar setiap tahun mengikut kelayakan berikut:
  1. jika tidak perlu dihospitalisasi:
    - 14 hari jika perkhidmatan < 2 tahun.
    - 18 hari jika perkhidmatan  $\geq$  2 tahun < 5 tahun.
    - 22 hari jika perkhidmatan  $\geq$  5 tahun.
  2. jika perlu hospitalisasi:
    - 60 hari.
- majikan hendaklah membayar pada kadar gaji biasa pada setiap hari cuti sakit tersebut.
- pekerja bergaji bulan dianggap telah menerima cuti sakit berbayar, jika gaji pada bulan berkenaan tidak dipotong.



#### (i) Cuti Tahunan

- pekerja hendaklah diberikan cuti tahunan berbayar mengikut kelayakan berikut:
  1. 8 hari jika perkhidmatan < 2 tahun.
  2. 12 hari jika perkhidmatan  $\geq$  2 tahun < 5 tahun.
  3. 16 hari jika perkhidmatan  $\geq$  5 tahun.

- jika berlaku penamatan kontrak perkhidmatan, pekerja layak mendapat cuti tahunan mengikut pro rata.
- cuti tahunan dianggap tidak diambil jika pekerja mendapat cuti sakit/cuti bersalin semasa dalam cuti tahunan.
- majikan hendaklah membayar kadar gaji biasa pada setiap hari cuti tahunan tersebut.
- pekerja bergaji bulan dianggap telah menerima bayaran cuti tahunan jika gaji pada bulan berkenaan tidak dipotong.



## (ii) Pembayaran Gaji

### (a) Tempoh Gaji

- tempoh gaji hendaklah ditetapkan dalam kontrak perkhidmatan dan ianya tidak boleh melebihi sebulan.
- tempoh gaji dianggap satu bulan jika tidak dinyatakan di dalam kontrak perkhidmatan.

### (b) Masa Pembayaran Gaji

- bayaran gaji hendaklah dibuat tidak lebih tujuh (7) hari dari tempoh gaji.
- bayaran kerja pada hari rehat, hari kelepasan am dan kerja lebih masa hendaklah dibayar tidak lewat dari hari terakhir tempoh upah yang berikutnya.
- gaji hendaklah dibayar selewat-lewatnya pada tarikh kontrak perkhidmatan tamat dalam keadaan kontrak bertempoh tetap berakhir atau kontrak perkhidmatan ditamatkan dengan notis.
- jika majikan menamatkan kontrak perkhidmatan tanpa notis, gaji hendaklah dibayar tidak lewat dari hari terakhir kontrak ditamatkan.
- jika pekerja menamatkan kontrak perkhidmatan tanpa notis, gaji hendaklah dibayar tidak lewat dari hari ketiga selepas hari kontrak tersebut ditamatkan.

**(c) Kaedah Pembayaran Gaji**

- bayaran gaji hendaklah dibuat melalui akaun yang dibuka di institusi kewangan atas nama pekerja atau akaun bersama atas nama pekerja.
- pembayaran gaji secara tunai atau cek hanya boleh dibuat atas permintaan pekerja dan dengan kebenaran Ketua Pengarah JTKSM.



**(d) Pendahuluan Gaji**

- pendahuluan gaji melebihi jumlah gaji yang diperoleh pekerja pada bulan sebelumnya tidak dibenarkan kecuali bagi tujuan berikut:
  1. membeli, membina atau membaiki rumah;
  2. membeli tanah;
  3. membeli sebuah kereta, motosikal atau basikal;
  4. membeli syer perniagaan majikan;
  5. membeli sebuah komputer;
  6. membayar perbelanjaan perubatan diri sendiri atau ahli keluarga terdekat;
  7. membayar perbelanjaan harian sementara menunggu bayaran berkala kerana hilang upaya sementara di bawah Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969;
  8. membayar perbelanjaan pendidikan diri sendiri atau keluarga terdekat;
  9. tujuan yang diluluskan oleh Ketua Pengarah JTKSM atas permohonan bertulis pekerja; atau
  10. tujuan-tujuan lain yang ditetapkan oleh Menteri melalui warta.

**(e) Potongan Gaji**

- potongan gaji yang boleh dibuat tanpa permintaan pekerja atau kelulusan Ketua Pengarah JTKSM:
  1. gaji terlebih bayar disebabkan kesilapan majikan dalam masa tiga bulan sebelumnya;

2. gaji ganti notis yang perlu dibayar oleh pekerja;
  3. potongan bagi mendapatkan semula pendahuluan gaji di perenggan (d) yang tidak dikenakan faedah; dan
  4. potongan yang dibenarkan oleh undang-undang bertulis seperti caruman KWSP, caruman PERKESO, PTPTN dan cukai pendapatan.
- potongan gaji yang memerlukan permintaan bertulis daripada pekerja:
    1. potongan bagi bayaran kepada kesatuan sekerja berdaftar atau koperasi jimat cermat atau persatuan, pinjaman untuk yuran masuk, yuran, ansuran-ansuran dan faedah pinjaman atau lain-lain hutang; dan
    2. potongan bagi pembelian syer atau saham majikan.
  - potongan gaji yang memerlukan permintaan bertulis daripada pekerja dan kebenaran Ketua Pengarah JTKSM:
    1. potongan bagi pembayaran kepada skim pencen, dana simpanan, skim kebajikan atau skim insuran majikan yang ditubuhkan untuk faedah pekerja;
    2. potongan gaji bagi bayaran balik pendahuluan gaji di perenggan (d) di mana faedah dikenakan (jika faedah tidak dikenakan, potongan boleh dibuat tanpa permintaan pekerja dan kelulusan Ketua Pengarah JTKSM);
    3. potongan bagi pembayaran kepada pihak ketiga seperti pinjaman bank, Tabung Haji dan zakat;
    4. potongan bagi pembelian barang perniagaan majikan; dan
    5. potongan bagi sewa tempat tinggal dan kos perkhidmatan, makanan dan minuman yang disediakan majikan atas permintaan pekerja atau di bawah kontrak perkhidmatan.
  - had potongan gaji tidak boleh melebihi 50% daripada gaji yang diterima oleh pekerja dalam bulan tersebut kecuali jika potongan tersebut melibatkan: -
    1. potongan gaji ganti notis;
    2. potongan bagi gaji terakhir untuk bayaran yang perlu dibayar oleh pekerja atas penamatan kontrak perkhidmatan; dan
    3. potongan bagi bayaran balik pinjaman perumahan dengan kebenaran Ketua Pengarah JTKSM tertakluk had potongan maksimum 75%.

### (iii) Penggajian Kanak-Kanak dan Orang Muda

#### (a) Takrif Kanak-Kanak dan Orang Muda

- kanak-kanak adalah mereka yang belum mencapai umur lima belas (15) tahun; dan
- orang muda adalah mereka yang berumur lima belas (15) tahun dan lebih tetapi belum mencapai umur lapan belas (18) tahun.



#### (b) Pekerjaan Yang Dibenarkan Untuk Kanak-Kanak

- kerja ringan yang sesuai dengan kapasitinya dalam perusahaan yang dijalankan oleh keluarganya dengan syarat telah berumur tiga belas (13) tahun dan ke atas;
- pekerjaan dalam hiburan awam yang diluluskan oleh Ketua Pengarah JTKSM;
- pekerjaan yang diluluskan atau ditaja oleh Kerajaan Persekutuan atau Negeri dan dilaksanakan di sekolah, institusi latihan atau kapal latihan; dan
- pekerjaan sebagai perantisan yang diluluskan oleh Ketua Pengarah.

NOTA: *Kerja ringan bermaksud kerja yang dilakukan oleh kanak-kanak dan orang muda yang tidak memudaratkan kesihatan, mental dan keupayaan fizikal, atau tidak menjejaskan kehadiran dan pembelajarannya ke sekolah atau kerja yang mampu dilaksanakan sebagaimana arahan yang diberikan.*

#### (c) Waktu Kerja Yang Tidak Dibenarkan Bagi Kanak-Kanak

- bekerja dari jam lapan (8) malam hingga jam tujuh (7) pagi;
- bekerja berterusan lebih daripada tiga (3) jam tanpa rehat sekurang-kurang 30 minit;
- bekerja lebih dari enam (6) jam sehari, atau jika bersekolah, tidak melebihi tujuh (7) jam termasuk waktu persekolahan;



- memulakan kerja tanpa tempoh rehat atau bebas dari pekerjaan selama empat belas (14) jam berturut-turut; atau
- bekerja melebihi enam (6) hari dalam tempoh tujuh (7) hari berturut-turut.

NOTA: *Larangan bekerja antara jam lapan (8) malam hingga jam tujuh (7) pagi tidak terpakai bagi kanak-kanak yang bekerja dalam hiburan awam.*

**(d) Pekerjaan Yang Dibenarkan Untuk Orang Muda**

- semua pekerjaan yang dibenarkan untuk kanak-kanak tanpa mengira perusahaan tersebut dimiliki oleh keluarga atau orang lain;
- pekerjaan di pejabat, kedai (termasuk hotel, restoran dan gerai), gudang, kilang, bengkel, setor, rumah tumpangan, pawagam, pementasan atau persatuan;
- pekerjaan dalam industri yang bersesuaian dengan kapasiti orang muda; dan
- pekerjaan di atas kapal di bawah kawalan keluarga atau penjaga.

**(e) Waktu Kerja Yang Tidak Dibenarkan Bagi Orang Muda**

- bekerja di antara jam lapan (8) malam hingga jam enam (6) pagi;
- bekerja berterusan lebih empat (4) jam tanpa rehat sekurang-kurang tiga puluh (30) minit;
- bekerja lebih tujuh (7) jam sehari, atau jika bersekolah, tidak melebihi lapan (8) jam termasuk waktu persekolahan. (Jika terlibat dalam kontrak perantisan, waktu kerja tidak boleh melebihi lapan (8) jam sehari); atau
- memulakan kerja tanpa tempoh rehat atau bebas dari pekerjaan selama dua belas (12) jam berturut-turut; atau
- bekerja melebihi enam (6) hari dalam tempoh tujuh (7) hari berturut-turut.

NOTA: *Larangan bekerja antara jam lapan (8) malam hingga jam enam (6) pagi tidak terpakai bagi orang muda yang bekerja dalam perusahaan pertanian atau hiburan awam atau bekerja atas kapal di bawah pengendalian ibu bapa atau penjaga.*

#### (f) Pekerjaan Yang Dilarang Bagi Kanak-Kanak Dan Orang Muda

- pekerjaan berbahaya yang dinyatakan di dalam Jadual Keempat Akta Kanak-Kanak dan Orang Muda (Pekerjaan) 1966 [Akta 350] :-
  1. pekerjaan melibatkan mesin, jentera, pemasangan dan peralatan lain seperti mesin pengisar, dandang dan traktor;
  2. pekerjaan yang terdedah kepada persekitaran yang bahaya seperti bawah tanah, dalam air, tempat tinggi dan talian elektrik ; atau
  3. pekerjaan yang mempunyai sifat dan keadaan bahaya tertentu seperti pembinaan (bangunan, jambatan atau jalan), pembalakan, pelantar minyak dan perikanan.
- pekerjaan tidak bermoral yang dinyatakan di dalam Jadual Kelima Akta 350 seperti pelacuran, kelab malam, perkhidmatan mengurut dan perjudian

#### (iv) Penggajian Pekerja Asing

##### (a) Pematuhan Prosedur Kemasukan Pekerja Asing

- majikan perlu memperoleh kelulusan awal daripada Ketua Pengarah JTKSM sebelum menggajikan pekerja asing.
- kemasukan pekerja asing hendaklah mematuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan dari segi umur, kemahiran, bahasa, aturan imigresen, pemeriksaan kesihatan, tiada rekod jenayah, SOP COVID-19 dan lain-lain.



##### (b) Tiada Elemen Perhambaan Hutang

Majikan hendaklah memastikan pekerja asing adalah bebas daripada elemen perhambaan hutang termasuk hutang yang timbul akibat pendahuluan gaji, pinjaman untuk bayaran kos merekrut, kos pengangkutan, perbelanjaan harian atau perbelanjaan kecemasan dan perubatan serta kos-kos yang lain.

**(c) Kos Pengambilan Pekerja Asing**

- majikan hendaklah menanggung semua kos yang berkaitan dengan proses pengambilan, penggajian dan penghantaran pulang pekerja asing.
- tanggungan kos ini adalah tertakluk kepada kos-kos yang ditetapkan oleh Kerajaan melalui perundangan dan perjanjian bilateral yang ditandatangani dengan negara sumber.

**(d) Pelaporan Pekerja Asing**

- majikan hendaklah melaporkan penggajian pekerja asing dalam tempoh empat belas (14) hari dari tarikh penggajian.
- majikan juga perlu melaporkan kepada JTKSM dalam tempoh tiga puluh (30) hari sekiranya pekerja asing ditamatkan perkhidmatan.
- sekiranya pekerja asing menamatkan kontraknya atau melarikan diri daripada tempat pekerjaan, majikan perlu melaporkan perkara tersebut dalam tempoh empat belas (14) hari kepada JTKSM.

**(e) Penghantaran Pulang**

- kos penghantaran pulang pekerja asing dari tempat kerjanya ke negara asal hendaklah ditanggung oleh majikan di bawah keadaan-keadaan berikut:
  1. selepas tamat tempoh kontrak;
  2. penamatan kontrak pekerjaan oleh majikan melainkan penamatan dibuat kerana tidak patuh terma dan syarat kontrak pekerjaan oleh pekerja; dan
  3. penamatan kontrak pekerjaan oleh pekerja kerana tidak patuh terma dan syarat kontrak pekerjaan oleh majikan.
- majikan hendaklah menyelesaikan semua bayaran tertunggak seperti baki gaji dan sebagainya sebelum pekerja asing dihantar pulang.

## (v) Penginapan Pekerja

### (a) Kewajipan Menyediakan Penginapan

Majikan yang menggajikan pekerja asing diwajibkan menyediakan penginapan untuk pekerja asing berkenaan.



### (b) Perakuan Penginapan

Majikan dan penyedia penginapan berpusat yang menyediakan penginapan pekerja hendaklah mendapat Perakuan Penginapan daripada JTKSM sebelum menempatkan pekerja di penginapan tersebut.

### (c) Notis Pendudukan

- majikan hendaklah melaporkan pendudukan pekerja di penginapan yang disediakan sendiri atau di penginapan berpusat yang disediakan oleh penyedia penginapan berpusat dalam tempoh 30 hari dari tarikh pekerja menduduki penginapan.
- laporan hendaklah dibuat ke JTKSM berdekatan dengan menggunakan borang yang ditetapkan.

### (d) Orang Yang Bertanggungjawab

- majikan dan penyedia penginapan berpusat hendaklah melantik sekurang-kurangnya satu (1) orang yang bertanggungjawab bagi penginapan.
- orang tersebut hendaklah bertanggungjawab ke atas keselamatan, kesejahteraan dan pengurusan penginapan serta kemudahan di penginapan.

### (e) Spesifikasi Minimum Penginapan

- kemudahan yang boleh dikongsi iaitu:
  1. bilik air dan tandas;
    - a. bukan dormitori: 1 bilik air dan tandas = 6 pekerja;
    - b. dormitori: 1 bilik air dan tandas = 15 pekerja;

2. ruang rehat, ruang makan (kerusi dan meja) dan ruang dapur;
  3. kipas di ruang rehat, ruang makan dan bilik tidur;
  4. lampu di ruang rehat, ruang makan, bilik tidur, ruang dapur, bilik air dan tandas;
  5. ruang menyidai pakaian;
  6. alat pertolongan kecemasan; dan
  7. tong sampah.
- kemudahan yang tidak boleh dikongsi iaitu:
    1. katil bujang setingkat (minimum 1.7 mp<sup>2</sup>) atau katil dua tingkat (ruang antara dua katil minimum 0.7 m);
    2. tilam (tebal minimum 4 inci), bantal & selimut;
    3. almari berkunci [minimum 0.35 m (panjang) x 0.35 m (lebar) x 0.9 m (tinggi)]; dan
    4. bilik / ruang tidur.
  - keluasan lantai bagi bilik tidur
    1. bukan dormitori = 3.6 mp<sup>2</sup> per pekerja;
    2. dormitori = 3.0 mp<sup>2</sup> per pekerja; dan
  - kemudahan bekalan air dan elektrik dalam penginapan.

**(f) Penyelenggaraan**

Majikan dan penyedia penginapan berpusat hendaklah memastikan penginapan yang disediakan diselenggara dan sentiasa memenuhi spesifikasi minimum yang ditetapkan.

**(g) Kadar Sewa Penginapan**

potongan gaji pekerja bagi sewaan penginapan tidak boleh melebihi daripada jumlah yang dibenarkan iaitu RM100 sebulan.

## (vi) Perlindungan

### (a) Diskriminasi

- sebarang bentuk diskriminasi dalam pekerjaan adalah dilarang seperti perbezaan terma dan syarat perkhidmatan di antara pekerja tempatan dan pekerja asing.
- pekerja boleh membuat aduan kepada JTKSM berdekatan sekiranya berlaku amalan diskriminasi dalam pekerjaan.



### (b) Gangguan Seksual

- majikan hendaklah mempamerkan notis larangan gangguan seksual di tempat yang mudah dilihat sebagai langkah bagi menangani gangguan seksual di tempat kerja.
- majikan hendaklah membuat siasatan sekiranya terdapat aduan gangguan seksual daripada pekerja.
- pekerja boleh mengemukakan aduan kepada JTKSM yang berhampiran sekiranya majikan enggan menyiasat aduan mengenai gangguan seksual.

### (c) Kebebasan Beragama

- pekerja bebas untuk mengamalkan agama masing-masing.
- majikan perlu menyediakan ruang solat bagi pekerja beragama Islam.
- majikan hendaklah memberi pelepasan waktu kepada pekerja beragama Islam yang ingin menunaikan solat.

## (vi) Hak Pekerja

### (a) Kebebasan Berpersatuan

Pekerja tidak boleh dihalang daripada menubuh, membantu penubuhan, menjadi ahli kesatuan atau menyertai aktiviti kesatuan sekerja yang sah.

### (b) Penyimpanan Pasport

- pekerja hendaklah diberi kebebasan sepenuhnya untuk menyimpan pasport.
- pasport hanya boleh diminta oleh majikan bagi proses permohonan dan pembaharuan permit kerja dan pemeriksaan kesihatan. Majikan hendaklah memulangkan pasport kepada pekerja sejurus selepas proses tersebut diselesaikan.



# 8

## Peranan Majikan, Pekerja dan Kesatuan Sekerja

Usaha-usaha bagi mencegah dan membendung amalan buruh paksa memerlukan kerjasama dan penglibatan pelbagai pihak terutamanya majikan dan pekerja serta kesatuan sekerja.

Berikut adalah peranan yang perlu dimainkan oleh pihak-pihak yang terlibat:



### Peranan Majikan

- (i) mewujudkan dan mempamerkan *policy statement* mengenai larangan buruh paksa;
- (ii) mengadakan program-program kesedaran berhubung buruh paksa di tempat pekerjaan;
- (iii) mengelakkan daripada menggunakan perkhidmatan ejen perekrut sama ada orang perseorangan atau agensi pekerjaan yang tidak berdaftar dengan JTKSM;
- (iv) memastikan pihak yang berurusan dengan majikan seperti pembekal, kontraktor dan kontraktor untuk buruh tidak mengamalkan buruh paksa;
- (v) mengelakkan sebarang bentuk buruh paksa di tempat pekerjaan; dan
- (vi) mengambil tindakan pembedahan untuk menghalang perbuatan buruh paksa.



## Peranan Pekerja

- (i) mengetahui hak-hak sebagai pekerja;
- (ii) mengelakkan daripada menggunakan perkhidmatan ejen perekrut sama ada orang perseorangan atau agensi pekerjaan yang tidak berdaftar dengan JTKSM; dan
- (iii) membuat aduan kepada JTKSM jika terdapat sebarang unsur buruh paksa.

## Peranan Kesatuan Sekerja

- (i) memberi bimbingan dan pendidikan khususnya kepada ahli kesatuan sekerja mengenai buruh paksa;
- (ii) membantu pekerja khususnya ahli kesatuan sekerja yang menjadi mangsa buruh paksa;
- (iii) membuat aduan kepada JTKSM jika terdapat pekerja atau ahli kesatuan sekerja yang menjadi mangsa buruh paksa; dan
- (iv) bekerjasama dengan majikan dalam membantu mencegah dan membasmi amalan buruh paksa.

# 9 Penutup

Garis Panduan Untuk Mencegah dan Membasmi Amalan Buruh Paksa di Tempat Pekerjaan ini adalah sebagai panduan kepada majikan, pekerja dan kesatuan sekerja bagi memahami isu buruh paksa di tempat pekerjaan.

Garis Panduan ini menunjukkan komitmen dan usaha berterusan Malaysia dalam mencegah dan membasmi amalan buruh paksa di negara ini. Adalah diharapkan penjelasan berhubung isu buruh paksa yang dizahirkan melalui Garis Panduan ini dapat membantu semua pihak yang terlibat dalam menangani isu buruh paksa dengan lebih berkesan dan menyeluruh seterusnya membantu meningkatkan semula imej Malaysia di persada antarabangsa.





**Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia  
Kementerian Sumber Manusia**

Aras 5, Setia Perkasa 3, Kompleks Setia Perkasa,  
Pusat Pentadbiran Kerajaan Persekutuan,  
62530 WP Putrajaya, Malaysia.



**Majlis Antipemerdagangan Orang dan  
Antipenyeludupan Migran (MAPO)  
Kementerian Dalam Negeri**

Aras 2, Setia Perkasa 7, Kompleks Setia Perkasa,  
Pusat Pentadbiran Kerajaan Persekutuan,  
62546 WP Putrajaya, Malaysia.