

ULASAN PERUNDANGAN

AKTA KERJA 1955 (PINDAAN 2022)

Mohd Shahril Nizam Md Radzi
shahrilnizamr@ukm.edu.my

Fakulti Undang-Undang, Universiti Kebangsaan Malaysia, 43600 Bangi,
Selangor, Malaysia.

PENDAHULUAN

Secara umumnya, hubungan antara majikan dan pekerja adalah berdasarkan kontrak pekerjaan yang dimasuki antara mereka dalam sektor swasta. Hubungan ini juga diikat dengan kontrak perjanjian yang telah dipersetujui oleh mereka. Hal ini telah dinyatakan dengan jelas sekian lama melalui mahkamah England seperti dalam kes *Nethermere (St Neots) Ltd v. Gardiner and Another (1984) ICR 612*. Hakim Kerr, menyatakan bahawa:

Penentuan isu undang-undang sama ada pekerja merupakan pekerja di bawah Seksyen 54(1) daripada Akta Perlindungan Pekerjaan 1978 melibatkan proses dua peringkat.

Peringkat pertama memerlukan keazaman soalan sama ada terdapat perhubungan yang mengikat secara kontrak antara pekerja dan majikan berhubung dengan pekerjaan dalam soalan. Peringkat kedua ialah jika beberapa kontrak yang mengikat wujud sebagai satu perkara undang-undang; kemudiannya untuk menjelaskan atau mentakrifkan sifat hubungan kontrak tersebut.

Prinsip hubungan kontrak antara majikan dengan pekerja ini kemudiannya, diterima pakai menjadi asas undang-undang pekerjaan di Malaysia. Namun begitu, di sebalik hubungan kontrak antara pekerja dan majikan, Kerajaan Malaysia telah menggubal akta khusus bagi mengawal selia hubungan antara kedua-dua pihak ini. Keadaan ini sedemikian kerana pekerja bukanlah komoditi yang boleh diperdagangkan seperti komoditi lain, malahan hal ini melibatkan, hak asasi manusia yang perlu dihormati dan dilindungi.

Akta khusus yang diperkenalkan oleh kerajaan pada tahun 1955 ini dinamakan sebagai Akta Kerja 1955 yang mula berkuat kuasa pada tahun 1957. Akta ini merupakan undang-undang utama selain beberapa akta lain seperti Akta Hubungan Industri 1967, Akta Keselamatan Sosial 1969 dan Akta Kesatuan Kerja 1959 yang digubal bagi membantu dan menjamin keharmonian hubungan industri di Malaysia.

Akta Kerja 1955 memberi perlindungan dan faedah minimum kepada pekerja yang perlu dipatuhi oleh semua pihak. Sesuai dengan perkembangan ekonomi dan sosial di negara ini, akta ini juga telah melalui beberapa pindaan bagi memastikannya terus relevan sesuai dengan objektif penggubalannya. Antara sebab lain pindaan yang dibuat adalah untuk menyelaraskan undang-undang domestik negara untuk disesuaikan dengan perjanjian yang dimasuki oleh negara, sama ada perjanjian berbentuk perdagangan mahupun perjanjian berkaitan dengan hak asasi manusia. Oleh yang demikian, sejak mula dikuatkuasakan Akta ini mengalami sebanyak 11 kali pindaan. Pindaan terakhir adalah pada 2022 yang telah berkuat kuasa 1 Januari 2023.

Pindaan Akta Januari 2022 telah melibatkan beberapa pindaan dan peruntukan baharu yang diperkenalkan yang memberi kesan sangat penting terhadap perkembangan hak pekerja di Malaysia. Antara pindaan yang dibuat adalah seperti yang berikut:

UJIAN DAN ANGGAPAN PENENTUAN STATUS PEKERJA DAN MAJIKAN

Peruntukan baharu ini diperkenalkan adalah untuk menentukan status kewujudan hubungan pekerja dan majikan, apabila ketiadaan kontrak bertulis. Seksyen 101C(1) Akta Kerja 1955, menyatakan bahawa, seseorang itu, akan dianggap sebagai pekerja apabila wujudnya salah satu kriteria yang berikut:

- (a) Kawalan cara kerja.
- (b) Kawalan masa kerja.
- (c) Dibekalkan alat atau bahan mentah.
- (d) Untuk faedah orang lain.
- (e) Menerima bayaran gaji berkala, iaitu pembayaran tersebut adalah pendapatannya.

Seksyen 101C (2) Akta yang sama juga menyatakan, seseorang itu dianggap sebagai majikan sekiranya memenuhi salah satu elemen berikut:

- (a) Mengawal cara kerja.
- (b) Mengawal masa kerja.
- (c) Kerja berkenaan menjadi sebahagian daripada perniagaan yang dilaksanakannya.
- (d) Kerja-kerja tersebut dilaksanakan untuk faedahnya.
- (e) Bayaran gaji dibuat olehnya.

Sebelum peruntukan ini diperkenalkan, terdapat beberapa ujian yang boleh digunakan oleh mahkamah untuk menentukan wujudnya hubungan pekerjaan antara majikan dengan pekerja. Antaranya termasuklah, ujian integrasi, ujian organisasi dan ujian kawalan. Kesemua ujian ini telah diterima oleh mahkamah sebagai mekanisme penentuan kewujudan hubungan majikan dan pekerja.

Yang menariknya, ujian ini diguna pakai selari dengan perkembangan semasa, perkembangan ekonomi serta corak pekerjaan terkini. Sebagai contoh, ujian kawalan ialah ujian tradisional yang telah lama digunakan oleh mahkamah England. Dalam kes *Yewens v. Noked (1880) 6 QBD 530* mahkamah mendapati bahawa pekerja tertakluk pada perintah tuannya tentang cara dia menjalankan tugasnya. Mengikut ujian ini, jika pekerja berada di bawah kawalan majikannya berkenaan dengan kerja yang dia bekerja, maka dia dalam kontrak perkhidmatan.

Melihat pada perkembangan serta corak penawaran pekerjaan yang semakin kompleks, ujian organisasi telah diperkenalkan untuk memenuhi kelompangan yang terdapat dalam ujian sebelumnya. Ujian kawalan tidak boleh digunakan secara umum kerana ramai pekerja boleh bekerja secara bebas di tempat kerja mereka tanpa banyak pengawasan *Cassidy v. Ministry of Health [1951] 2 KB 343*. Ujian ini juga telah diterima pakai oleh mahkamah Malaysia seperti dalam kes *Mandong Trasportation & Trading Sdn Bhd v. Pertubuhan Keselamatan Sosial*, apabila mahkamah menerangkan bahawa, ujian organisasi sama ada pekerja mempunyai kebebasan untuk memutuskan apa-apa dan bagaimana untuk melakukan kerjanya.

Menyedari bahawa, mahkamah tidak boleh bergantung pada hanya satu ujian untuk menentukan status hubungan majikan dan pekerja, ujian

integrasi turut diperkenalkan dalam kes *Morren v. Swinton Pendlebury Borough Council (1965) 1 WLR 576*. Dalam kes ini mahkamah mempertimbangkan kriteria ujian kawalan bersempena dengan ujian integrasi. Oleh itu, mahkamah melihat kuasa majikan untuk mengawal pekerja berkenaan dengan cara dan kaedah, dan mempertimbangkan realiti ekonomi semasa untuk menentukan wujudnya hubungan pekerjaan tersebut.

Berbalik pada pindaan akta kerja 1955, apabila peruntukan berkaitan anggap kerja diperkenalkan, hanya mengguna pakai ujian kawalan untuk menentukan kewujudan hubungan pekerjaan antara majikan dan pekerja. Keadaan ini telah menghadkan kuasa mahkamah untuk mengguna pakai ujian-ujian yang lain, yang relevan pada masa kini.

SKOP PERLINDUNGAN

Berbanding peruntukan sebelum ini, yang hanya membenarkan pekerja yang bergaji sehingga RM2000.00, pekerja manual tanpa mengira had gaji serta kategori yang telah dinyatakan dalam jadual pertama sahaja yang boleh menikmati faedah dan manfaat yang termaktub dalam akta, manakala pekerja yang bergaji lebih dari RM2000.00 tertakluk pada kontrak pekerjaan masing-masing.

Pindaan terbaharu pada akta kerja ini telah meluaskan lagi skop perlindungan pekerja, apabila pindaan telah dibuat meliputi kesemua kategori pekerja swasta tanpa mengira jumlah gaji mahupun jenis pekerjaan. Walaupun begitu, pekerja yang bergaji lebih dari RM4000.00 adalah tidak layak untuk menerima beberapa faedah dan manfaat seperti, bayaran lebih masa, bayaran kerja hari rehat, dan bayaran kerja lebih masa dan faedah penamatan kerja. Namun begitu, hal ini tidak melibatkan pekerja manual, iaitu pekerja yang terlibat dalam pengendalian jentera atau penyelia pekerja manual.

PEMBAYARAN GAJI DAN PENGIRAAN GAJI

Pindaan 2022 terhadap akta ini juga telah memberikan penekanan kepada isu kaedah pembayaran gaji. Melalui pindaan pada Seksyen 25 dan 25 Akta Kerja 1955 apa-apa pembayaran gaji yang akan dibuat atas seliaan daripada akuan pekerja di mana-mana institusi kewangan hanya dibenarkan melalui cek atau tunai dengan kebenaran Ketua Pengarah

Jabatan Tenaga Kerja. Malahan, Ketua Pengarah boleh mengenakan apa-apa syarat bagi kelulusan tersebut. Menteri juga mempunyai kuasa untuk meluluskan instrumen pembayaran upah lain yang termaktub di bawah Akta Perkhidmatan Kewangan 2013.

Selain kaedah pembayaran gaji, pindaan Akta Kerja 1955 juga telah memperkenalkan peruntukan baharu, untuk memberi panduan kepada majikan dalam pengiraan gaji, terutamanya pengiraan gaji pada bulan yang tidak lengkap. Peruntukan ini sangat membantu para majikan dalam hal membayar gaji pekerja mereka. Dengan adanya peruntukan seperti ini, kepentingan pekerja untuk dibayar gaji akan sentiasa terjaga. Pihak majikan tidak lagi mencari alasan untuk mengelak dalam pembayaran gaji kepada pekerja. Walau bagaimanapun pemakaian peruntukan ini hanyalah berdasarkan keadaan yang telah dinyatakan dalam akta sahaja.

WAKTU BEKERJA

Bersesuaian dengan polisi semasa kerajaan untuk mewujudkan keharmonian keluarga sebagai tonggak kesejahteraan dalam usaha melahirkan pekerja yang produktif, Kerajaan Malaysia telah memperkenalkan dasar waktu bekerja 45 jam seminggu. Melalui inisiatif ini pindaan juga telah dibuat pada Akta Kerja 1955, dengan memendekkan waktu bekerja dari 48 jam kepada 45 jam seminggu. Bagi tujuan tersebut, Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia telah mencadangkan waktu bekerja bagi memenuhi tempoh 45 jam seminggu tersebut.

- (a) Pengurangan selama 30 minit pada setiap hari bekerja.
- (b) Pengurangan tiga jam pada hari Sabtu
- (c) Sembilan jam tempoh bekerja bagi lima hari bekerja.

Namun begitu, cadangan sembilan jam tempoh bekerja bagi lima hari seperti yang dicadangkan tersebut seperti bercanggah dengan peruntukan yang terdapat pada akta itu sendiri. Menurut seksyen 60A (b), seseorang pekerja itu tidak boleh diarahkan bekerja melebihi lapan jam dalam satu hari. Maka dengan itu, cadangan yang dikemukakan oleh Jabatan Tenaga Kerja bagi pelaksanaan sembilan jam tempoh bekerja adalah perlu diperhalus, bagi memastikan pelaksanaan 45 jam kerja seminggu itu dapat dilaksanakan sebaik-baiknya, tanpa sebarang pertikaian pada masa hadapan.

Pindaan 2022 juga memperkenalkan peruntukan baharu yang berkaitan dengan waktu kerja fleksibel. Menerusi Bahagian XIIX seksyen 60 P dan seksyen 60 Q, pekerja swasta di Malaysia dibenarkan memohon kepada majikan untuk bekerja waktu fleksibel. Aturan kerja fleksibel ini meliputi, beberapa perkara seperti, perubahan waktu kerja, perubahan hari kerja serta tempat bekerja.

Walau bagaimanapun, hak untuk meluluskan permohonan waktu kerja fleksibel ini masih di bawah hak prerogatif majikan. Majikan diberi masa selama 60 hari untuk meluluskan atau menolak permohonan ini dengan alasan. Dengan adanya, peruntukan khas berkaitan dengan waktu kerja fleksibel ini, majikan dan pekerja digalakkan berbincang bagi mencapai persetujuan untuk menguruskan jadual waktu fleksibel bagi menjamin kelancaran operasi firma mereka. Persetujuan yang dicapai ini dapat dikategorikan sebagai perjanjian kolektif antara dua pihak untuk memastikan keharmonian hubungan industri terus terpelihara.

CUTI

Berbanding dengan peruntukan terdahulu, iaitu kelayakan cuti sakit berbayar tidak dibezakan antara cuti sakit bukan hospitalisasi dan cuti sakit hospitalisasi, mengikut tempoh perkhidmatan serta jumlah cuti sakit berbayar untuk kedua-duanya hendaklah tidak melebihi 60 hari setahun.

Pindaan baharu pada Seksyen 60 F Akta Kerja 1955, telah mengasingkan kelayakan cuti sakit berbayar untuk bukan hospitalisasi, mengikut tempoh perkhidmatan pekerja dengan hospitalisasi yang telah ditetapkan sehingga 60 hari setahun. Kesannya, pekerja swasta di Malaysia bakal menikmati jumlah cuti sakit berbayar yang lama apabila, jumlah cuti sakit berbayar ini meningkat dari 60 hari setahun sehingga 82 hari setahun, bergantung pada tempoh perkhidmatan mereka. Selain itu, melalui pindaan ini juga, kebajikan pekerja swasta akan terus terpelihara. Mereka tidak perlu lagi runsing terhadap status pekerja apabila dirawat di wad untuk rawatan.

Namun begitu, adalah amat penting bagi memastikan pelaksanaan peruntukan ini diperjelas, sama ada, cuti sakit hospitalisasi yang dipisahkan daripada cuti sakit bukan hospitalisasi ini terpakai kepada semua hospital termasuk hospital swasta ataupun hanya perkhidmatan di hospital kerajaan sahaja.

Dalam memperkasakan dan mengiktiraf peranan wanita dalam pembangunan ekonomi negara dan sosial masyarakat, pindaan juga telah

dibuat pada Seksyen 37 Akta Kerja 1955 ini dengan menambah tempoh kelayakan cuti bersalin daripada 60 hari kepada 98 hari. Seksyen ini juga memperuntukkan bahawa mana-mana wanita yang sedang dalam tempoh cuti bersalin, boleh dengan persetujuan majikan mula bekerja pada bila-bila masa dengan mendapat perakuan sihat daripada pengamal perubatan yang diiktiraf dan berdaftar.

Walaupun dibandingkan dengan negara maju yang lain peruntukan cuti bersalin di Malaysia ini masih pendek. Usaha kerajaan meminda dengan meningkatkan tempoh cuti bersalin kepada 98 hari merupakan satu usaha yang harus dipuji. Persediaan fizikal dan mental bagi seseorang pekerja wanita itu adalah amat penting bagi memastikan peranan mereka dalam pembangunan ekonomi negara.

Namun begitu, bagi pihak majikan, tempoh yang lama itu semestinya memberi kesan langsung kepada mereka. Majikan terpaksa mencari pengganti sementara bagi tempoh seseorang pekerja wanita itu dalam tempoh cuti bersalin. Hal ini semestinya akan meningkatkan kos operasi sesebuah firma.

Oleh yang demikian, satu penyelesaian tuntas amatlah diperlukan dalam usaha mengimbangi keperluan dan kos yang ditanggung majikan dengan kebajikan pekerja wanita itu sendiri. Cadangan untuk meletakkan kos elaun semasa tempoh cuti bersalin kepada pihak ketiga seperti Pertubuhan Keselamatan Sosial Pekerja (PERKESO), dilihat sangat signifikan. Namun begitu, hal ini juga perlu diperhalus agar tidak membebankan institusi tersebut serta tidak hilang daripada objektif asal penubuhannya.

Selain pindaan terhadap jumlah cuti bersalin bagi wanita, pindaan 2022 pada akta ini juga telah memperkenalkan satu lagi kategori cuti untuk mengimbangi keperluan sosial masyarakat negara ini. Menerusi Seksyen 60 FA.

- (a) Tertakluk pada Subseksyen (3), seorang pekerja lelaki yang berkahwin hendaklah layak kepada suatu cuti paterniti berbayar pada kadar upah biasanya, bagi satu tempoh tujuh hari berturut-turut bagi setiap isteri bersalin.
- (b) Cuti paterniti di bawah Subseksyen (1) hendaklah dihadkan kepada lima kali tanpa mengira bilangan isteri.

Hal ini adalah selaras dengan Konvensyen Pertubuhan Buruh Antarabangsa mengenai *Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183)*. Oleh itu, pekerja swasta di Malaysia mempunyai peluang yang sama dengan kakitangan awam untuk membolehkan pekerja lelaki yang berkahwin menjaga anak yang baru dilahirkan dan menemani isteri mereka. Mereka juga boleh menggunakan peluang ini untuk menyelesaikan beberapa urusan penting seperti pendaftaran anak dan sebagainya.

Faedah cuti paterniti ini juga dilihat sebagai salah satu sistem sokongan kepada institusi kekeluargaan yang disediakan oleh kerajaan untuk menjaga kebajikan pekerja dan seterusnya dapat memberi kesan tidak langsung untuk melahirkan pekerja yang lebih produktif dan efektif.

PERANTIS DAN KONTRAK

Akta Kerja 1955 pindaan 2022 memberi satu takrifan baharu kepada definisi perantis dengan mengambil kira tempoh perantis yang boleh dilindungi di bawah akta ini. Melalui pindaan ini mana-mana orang yang memasuki kontrak perantis selama enam bulan dengan maksimum 24 bulan adalah layak untuk menerima apa-apa manfaat atau faedah dalam akta ini. Malahan, mereka juga layak untuk menerima faedah gaji minimum. Oleh yang demikian, dengan adanya pindaan ini, kebajikan mereka yang memasuki kontrak perantis akan terus terpelihara, berbanding sebelumnya apabila mereka hanya akan dibayar dengan kadar upah yang terendah, dan harus melaksanakan kerja seperti pekerja biasa.

Namun begitu, di sebalik kelebihan yang diberikan melalui pindaan ini, terdapat kritikan dan bantahan yang daripada sektor swasta terutamanya badan profesional. Sebagai contoh, Badan Peguam Malaysia, yang merupakan salah satu badan profesional yang mengawal selia profesion guaman di Malaysia telah membantah dari awal cadangan pindaan terhadap Akta Kerja 1955. Pindaan tersebut telah memberi kesan secara langsung terhadap Akta Profesion Guaman 1976. Akta tersebut telah mensyaratkan mana-mana orang yang ingin diterima masuk sebagai pengamal undang-undang di Malaysia diwajibkan untuk menjalani tempoh perantis selama sembilan bulan. Pindaan tersebut akan menyebabkan pengamal undang-undang yang berpengalaman tidak lagi mahu untuk mengambil pelatih dalam kamar atau perantis di bawah seliaan mereka, kerana hal ini akan meningkatkan kos operasi firma.

Kesan tidak langsung juga boleh dirasakan oleh pelajar di Institusi Pendidikan Tinggi apabila mereka sukar untuk mendapatkan tempat bagi menjalani latihan praktikal di industri bagi tempoh yang lama seperti yang disyaratkan dalam program pengajian sebelum bergraduan. Natijahnya, pindaan ini akan menambahkan lagi jurang hubungan antara pihak industri dengan institut pengajian tinggi negara, dan sekali gus membantutkan usaha kerajaan untuk melahirkan graduan yang kompeten dan berpengalaman untuk memenuhi keperluan industri.

PEKERJA ASING DAN BURUH PAKSA

Selain tumpuan kepada pekerja tempatan atau warganegara, Akta Kerja 1955 pindaan 2022 juga telah memberi perhatian kepada pekerja asing di Malaysia. Pindaan terhadap Seksyen 60 K, iaitu peruntukan terdahulu hanya mensyaratkan pemakluman berkaitan jumlah pekerja asing kepada Jabatan Tenaga Kerja, kini dipinda dengan peruntukan baharu yang lebih komprehensif. Berdasarkan peruntukan baharu ini, keperluan untuk mendapatkan kelulusan daripada Ketua Pengarah adalah diwajibkan sebelum pengajian dibuat

Kegagalan majikan mematuhi peruntukan ini, akan menyebabkan mereka dikenakan denda tidak lebih RM100,000.00 atau penjara tidak lebih lima tahun atau kedua-duanya sekali.

Berbanding prosedur sebelum ini, urusan berkaitan dengan pengambilan pekerja asing ini diletakkan di bawah Kementerian Dalam Negeri, melalui pindaan ini, urusan tersebut telah berpindah ke Kementerian Sumber Manusia. Peruntukan baharu juga telah ditambah baik dengan memasukkan keperluan majikan untuk memaklumkan kepada Ketua Pengarah sekiranya pekerja asing tersebut telah menamatkan sendiri kontrak pekerjaannya atau telah menghilangkan diri.

Usaha untuk memusatkan pentadbiran dan proses pengambilan pekerja asing ke Kementerian Sumber Manusia ini bertujuan untuk mengawal dan mengimbangi keperluan dan kehendak pasaran buruh pekerja asing di Malaysia. Hal ini dapat mengelakkan banjiriran pekerja asing di Malaysia. Namun begitu, usaha ini dilihat sebagai satu halangan untuk mempercepat proses kemasukan pekerja asing bagi memenuhi keperluan industri yang mendesak. Kerajaan disarankan untuk membuat penambahbaikan bukan sahaja terhadap sistem pengurusan malah terhadap keperluan sumber manusia oleh kementerian terbabit.

Penambahan kakitangan serta disokong oleh sistem pengurusan yang efektif mampu menyelesaikan permasalahan tersebut

KONTRAK PEMBEKALAN UNTUK BURUH DAN BURUH PAKSA

Dalam usaha, membendung jenayah pemerdagangan manusia dan buruh paksa. Pindaan kepada Seksyen 33A(1A) akta ini, dengan mewajibkan kontraktor pembekal buruh untuk membuat kontrak bersama prinsipal bagi memastikan kebajikan dan hak pekerja dipelihara. Kontraktor pembekal juga berkewajipan untuk memastikan semua dokumen berkaitan tersedia untuk pemeriksaan. Kegagalan untuk mematuhi peruntukan ini akan menyebabkan kontraktor tersebut dikenakan denda sebanyak RM50,000.00.

Walaupun kaedah mewajibkan kontrak pembekalan buruh (*contract for labour*) merupakan satu inisiatif yang baik untuk menjaga kebajikan pekerja, perkara ini juga dilihat sukar untuk dikuatkuasakan. Hal ini dikatakan demikian kerana kontrak terbabit yang dimasuki dan ditandatangani oleh kontraktor pembekal dan prinsipal sahaja, tanpa melibatkan pekerja, akan menyukarkan pekerja untuk mengambil apa-apa tindakan kerana mereka bukanlah pihak-pihak yang berkontrak. Tambahan pula, tiada kewajipan undang-undang untuk mewajibkan kontrak tersebut dirujuk atau diberi salinan untuk simpanan mereka.

Selain itu, pindaan juga dibuat terhadap Seksyen 90 B dengan memberi tafsiran baharu buruh paksa. Menurut peruntukan ini, buruh paksa ditafsirkan sebagai apa-apa ugutan, penipuan atau paksaan oleh majikan untuk melaksanakan kerja dan menghalang pekerja tersebut meninggalkan premis. Pindaan juga menetapkan hukuman yang tinggi, iaitu denda tidak lebih daripada RM100,000.00 atau hukuman penjara tidak lebih dua tahun atau kedua-duanya sekali. Dengan adanya tafsiran baharu ini, majikan akan lebih prihatin dan tidak sewenang-wenangnya membuat ugutan kepada pekerja. Tafsiran yang jelas ini juga mampu memberi kesedaran baharu kepada masyarakat dalam usaha membendung jenayah buruh paksa di Malaysia.

PENALTI DAN BIDANG KUASA MAHKAMAH MAJISTRET

Selain jumlah denda dan hukuman penjara yang telah dinyatakan, pindaan baharu juga telah meningkat jumlah denda kepada RM50,000.00 berbanding RM10,000.00, bagi mana-mana kesalahan yang tidak dinyatakan hukumannya secara khusus.

Selaras dengan peningkatan hukuman denda dan penjara yang diperkenalkan pada pindaan 2022 ini. Pindaan turut dibuat untuk memberi kuasa kepada mahkamah majistret untuk membicarakan apa-apa kesalahan yang di bawah akta ini, tanpa tertakluk pada kuasa yang telah ditetapkan oleh Akta Kaedah-kaedah Mahkamah Rendah 1948. Selain itu juga, mahkamah majistret diberikan kuasa untuk mengarahkan majikan untuk membuat apa-apa bayaran kepada pekerja yang berkaitan dengan akta ini.

Peruntukan ini, mampu menjadikan penguatkuasaan akta ini lebih efektif kerana mahkamah diberikan kuasa yang lebih dalam usaha melaksanakan fungsinya bagi mengekalkan keharmonian dalam pekerjaan.

KESIMPULAN

Pindaan Akta Kerja 1955 ini telah memperlihatkan perubahan yang ketara dalam penjagaan kebajikan dan kepentingan pekerja di Malaysia. Pindaan ini dibuat selaras dengan perjanjian atau konvensyen antarabangsa yang turut disertai Malaysia, sama ada perjanjian berkaitan dengan hak asasi manusia mahupun perjanjian perdagangan. Walaupun pada awalnya, penguatkuasaan pindaan ini mendapat bantahan daripada pelbagai pihak khususnya daripada majikan, hal ini haruslah dilihat dari perspektif jangka masa panjang dan kesannya terhadap ekonomi negara dan sosial masyarakat. Dengan pindaan ini, diharapkan pasaran buruh di Malaysia akan menjadi lebih kompetitif dan mampu menarik minat pelabur untuk terus melabur di Malaysia, seterusnya meningkatkan taraf ekonomi rakyat di negara ini.

Namun begitu, terdapat juga beberapa peruntukan yang memerlukan campur tangan kerajaan bagi peruntukan tertentu seperti kos yang perlu dikeluarkan oleh majikan selama pekerja wanita dalam tempoh cuti bersalin, pelaksanaan berkaitan dengan peruntukan kontrak perantis, serta kontrak pembekalan buruh. Campur tangan kerajaan berbentuk insentif serta garis panduan pelaksanaan harus disejajarkan bagi membantu pelaksanaan dan penguatkuasaan pindaan baharu ini.

Selain itu, adalah terlalu awal untuk menilai, keberkesanan pindaan yang telah dibuat, namun yang lebih penting program literasi harus diperhebat untuk mewujudkan kesedaran kepada pekerja dan majikan.

RUJUKAN

Akta Kerja 1955

Akta Kerja 1955 (Pindaan 2022)

Employment Law in Malaysia, Prof Altaf Ahmad Mir & Dr Nik Ahmad Kamal, ILBS 2003