

ULASAN PERUNDANGAN

ORDINAN BURUH SABAH (PINDAAN) 2025 & ORDINAN BURUH SARAWAK (PINDAAN) 2025

*Mohd Shahril Nizam Md Radzi*¹
shahrilnizamr@ukm.edu.my

*Kamal Halili Hassan*²
k.halili@ukm.edu.my

Fakulti Undang-undang, Universiti Kebangsaan Malaysia, 43600 Bangi, Selangor, Malaysia.^{1&2}

Pengarang koresponden (Corresponding author):¹

PENDAHULUAN

Pembentukan Malaysia pada 16 September 1963 melalui Perjanjian Malaysia 1963 (MA63) merupakan peristiwa penting yang menyatukan Persekutuan Tanah Melayu, Sabah (Borneo Utara), Sarawak dan Singapura menjadi satu negara berdaulat. Walau bagaimanapun, penyertaan Sabah dan Sarawak dilakukan berdasarkan syarat khas bagi menjamin autonomi pentadbiran dan perundangan tertentu bagi kedua-dua wilayah tersebut.

Seerti Semenanjung Malaysia, Sabah dan Sarawak juga melalui pengalaman pentadbiran di bawah kolonial yang agak lama. Undang-undang buruh di Sabah dan Sarawak bermula dari era penjajahan dan pentadbiran British di negeri Borneo tersebut sehinggalah pembentukan Malaysia pada tahun 1963. Walaupun hal ehwal buruh dinyatakan dalam Senarai Persekutuan Perlembagaan Malaysia 1957, Ordinan Buruh Sarawak dan Ordinan Buruh Sabah masih tetap berkuat kuasa sebagai penghormatan terhadap undang-undang yang diluluskan oleh Dewan Undangan masing-masing sebelum pembentukan Malaysia.

Secara umum, sebelum pindaan dilakukan, kedua-dua ordinan ini menunjukkan perbezaan yang ketara berbanding dengan Akta Kerja 1955 pindaan 2022. Perbezaan ini dengan jelasnya mencerminkan kesan Perjanjian Malaysia 1963 dan Perlembagaan Malaysia terhadap

proses penggubalan dan pelaksanaan undang-undang buruh di Sarawak dan Sabah. Dalam ordinan berkaitan, terdapat ketentuan khusus yang menetapkan bahawa sebarang pindaan terhadap undang-undang buruh harus dibincangkan terlebih dahulu dengan kerajaan negeri Sabah (Seksyen 130(o) Ordinan Buruh Sabah) dan Sarawak (Seksyen 130(o) Ordinan Buruh Sarawak). Autonomi ini memberikan kuasa kepada Sarawak dan Sabah untuk mengadaptasikan undang-undang buruh yang bersesuaian dengan konteks tempatan, termasuklah struktur ekonomi, kebergantungan terhadap tenaga kerja asing dan keadaan geografi yang kompleks.

Namun begitu, sebagai merealisasikan usaha bagi meningkatkan perlindungan hak pekerja di Sabah dan Sarawak agar selari dengan Akta Kerja 1955 pindaan 2022, kerajaan persekutuan boleh membentangkan cadangan pindaan ordinan berkenaan ke Parlimen untuk diluluskan selepas rundingan diadakan dengan negeri berkenaan. Hal ini dikatakan demikian kerana kuasa yang berhubung dengan perburuhan berada di bawah Senarai Persekutuan, Perlembagaan Persekutuan.

Ordinan Buruh Sabah (Bab 67)

Ordinan Buruh Sabah berjaya dipinda oleh Parlimen Malaysia selepas hampir 20 tahun dipinda sebelumnya. Ordinan Buruh Sabah bermula pada era 1880-an di bawah pentadbiran North Borneo Chartered Company yang menggunakan Straite Settlement Labour Contract Ordinance no. 1 1882, dan kemudiannya Indian Immigrants Protection Proclamation pada tahun 1883. Ordinan Buruh 1916 pula diperkenalkan bagi menggantikan sistem kontrak yang lama. Selepas penyerahan Sabah kepada British, Ordinan Buruh Sabah terus diperkasa pada tahun 1949 dan dikuatkuasa pada tahun 1950. Beberapa pindaan dilakukan pada tahun 2005 untuk diselaraskan bersama-sama dengan Akta Kerja 1955.

Pada tahun 2025 Ordinan Buruh Sabah terus diperkasa menerusi pengenalan 41 pindaan terhadap peruntukan sedia ada, termasuklah 23 peruntukan baharu dan pemansuhan enam peruntukan. Bagi memastikan pelaksanaannya, Menteri Sumber Manusia turut diberi kuasa untuk menetapkan tarikh kuat kuasa yang berbeza-beza bagi peruntukan tertentu. Langkah ini untuk memberikan fleksibiliti kepada Kerajaan dalam pelaksanaan pindaan tersebut mengikut keperluan semasa. Secara tidak langsung, keadaan ini juga memberikan ruang kepada majikan di Sabah untuk membuat penyesuaian dan menambah baik sebarang kelemahan sebelum peruntukan tersebut dikuatkuasakan (Ashraf Sahimun, 2025).

Ordinan Buruh Sarawak (Bab 76)

Sejarah undang-undang buruh di Sarawak mempunyai latar belakang yang unik kerana bermula daripada sistem kawalan tenaga kerja yang sangat asas di bawah pentadbiran keluarga Brooke yang hanya memfokuskan kawalan buruh migran dan ketenteraman, sebelum berkembang menjadi ordinan yang lebih rasmi. Ketika pendudukan kolonial di Sarawak, bermulalah sistem perundangan buruh yang lebih rasmi dan tersusun bagi menyeragamkan pentadbiran undang-undang buruh di seluruh jajahan kolonial.

Ordinan Buruh Sarawak digubal pada tahun 1952 sebagai undang-undang utama bagi mengawal selia buruh di Sarawak. Sebagaimana Ordinan Sabah, Ordinan Buruh Sarawak mengalami beberapa pindaan bagi kesesuaian moden dan perkembangan hubungan pekerjaan di Sarawak.

Secara umum, pada tahun 2025, perubahan besar dilakukan terhadap Ordinan Buruh Sarawak yang merangkumi beberapa pindaan, penambahan fasal baharu dan pemansuhan beberapa fasal lain. Bagi pindaan 2025, Ordinan Buruh Sarawak Pindaan 2025 diselaraskan dengan Akta Buruh 1955. Dalam perkara ini, peruntukan baharu, seperti anggapan pekerja, larangan diskriminasi, gangguan seksual dan cuti paterniti diperkenalkan.

CONTOH PINDAAN KEDUA-DUA ORDINAN

Pindaan terbaharu bagi Ordinan Buruh Sabah dan Ordinan Buruh Sarawak ini menyaksikan kejayaan penting dalam penyelarasan undang-undang buruh di Malaysia. Melalui pindaan ini, reformasi menyeluruh dilakukan yang melibatkan pelbagai aspek, seperti waktu kerja, hak cuti dan peruntukan lain, bagi menjaga kebajikan dan perlindungan sosial pekerja. Semua pindaan ini dilakukan tanpa mengurangkan hak kuasa kedua-dua negeri terhadap pekerja bukan pemastautin dan keistimewaan lain.

Anggapan Pekerja

Sama seperti Akta Kerja 1955, Ordinan Buruh Sabah memperuntukkan seksyen khusus yang berkaitan dengan anggapan pekerja dan majikan. Peruntukan ini amat penting dalam penentuan kewujudan hubungan antara pekerja dengan majikan, terutamanya yang tidak mempunyai kontrak bertulis bagi membuktikan kewujudan hubungan tersebut (Seksyen 130NB Ordinan Buruh Sabah).

Skop Perlindungan

Skopnya sama seperti Akta Kerja 1955 yang memberikan definisi baharu dalam skop perlindungan kepada pekerja. Ordinan Buruh Sabah (Jadual Pertama Ordinan Buruh Sabah) dan Ordinan Buruh Sarawak (Jadual Pertama Ordinan Buruh Sarawak) juga memberikan perlindungan bagi semua kategori pekerja berbanding dengan sebelum pindaan yang hanya memberikan perlindungan kepada pekerja yang gajinya kurang daripada RM2000.00.

Jumlah Jam Bekerja dan Waktu Kerja Fleksibel

Berbanding dengan sebelum pindaan, jumlah jam bekerja bagi kedua-dua ordinan ialah 48 jam seminggu. Setelah pindaan, jam bekerja dikurangkan kepada 45 jam seminggu selaras dengan Akta Kerja 1955 (Seksyen 104(1) dan 104A Ordinan Buruh Sabah; Seksyen 105(b) Ordinan Buruh Sarawak). Selain itu, waktu kerja fleksibel juga diperkenalkan bagi kedua-dua ordinan ini (Seksyen 120A(1) Ordinan Buruh Sabah; Seksyen 121A dan Seksyen 121B Ordinan Buruh Sarawak. Hal ini memberikan masa yang lebih kepada pekerja untuk memberikan tumpuan terhadap keluarga dan dapat mengurangkan tekanan yang dihadapi pada waktu bekerja.

Cuti dan Hari Kelepasan Am

Beberapa peruntukan yang berkaitan dengan cuti juga diberikan penekanan dalam pindaan kedua-dua ordinan ini. Contoh pindaan ialah cuti Hari Malaysia, cuti bersalin, cuti sakit, bayaran lebih masa dan bayaran kerja waktu cuti umum/rehat, dan pembayaran gaji.

Cuti Hari Malaysia

Sebelum pindaan, kedua-dua ordinan hanya memperuntukkan empat hari cuti umum wajib yang perlu dipatuhi oleh majikan dan pekerja. Setelah pindaan, Hari Malaysia dijadikan sebagai cuti umum wajib. Hal ini menjadikan cuti umum wajib di Sabah menjadi lima hari yang meliputi cuti berikut:

- 1) Hari Kebangsaan
- 2) Hari Buruh
- 3) Hari Keputeraan Yang di-Pertuan Agong
- 4) Hari Jadi Tuan Yang Terutama Sabah/Sarawak
- 5) Hari Malaysia

Bagi Sarawak pula, cuti umum khas Hari Kemerdekaan Sarawak ditambah dalam ordinan Buruh Sarawak bagi memperingati kemerdekaan Sarawak daripada penjajahan kolonial (Seksyen 104(1)(iv) Ordinan Buruh Sarawak). Penambahan ini menjadikan cuti umum di Sarawak menjadi enam hari.

Cuti Bersalin

Pindaan bagi kedua-dua ordinan juga dilakukan dengan meningkatkan jumlah hari cuti bersalin daripada 60 hari kepada 98 hari (Seksyen 2(1)(x) Ordinan Buruh Sabah; Bab XIB Ordinan Buruh Sarawak). Pindaan ini memberikan peluang kepada ibu yang baru melahirkan anak untuk terus menjaga bayinya dan mendapatkan rehat secukupnya sebelum bekerja semula.

Cuti Sakit

Kedua-dua ordinan juga memfokuskan kebajikan pekerja yang mengalami masalah kesihatan. Sebelum pindaan, jumlah maksimum cuti sakit yang dibenarkan hanyalah 60 hari. Jumlah ini termasuk tempoh cuti sakit dan hospitalisasi. Pindaan dilakukan bagi kedua-dua ordinan untuk memisahkan antara jumlah cuti sakit dengan jumlah cuti ketika hospitalisasi, iaitu 14 hari cuti sakit yang dibenarkan dan 60 hari cuti bagi pekerja yang perlu dimasukkan ke wad. Pindaan ini menjadikan jumlah cuti sakit bertambah daripada 60 hari kepada 74 hari hingga 82 hari setahun (Seksyen 104E Ordinan Buruh Sabah; Seksyen 105E Ordinan Buruh Sarawak).

Bayaran Lebih Masa dan Bayaran Kerja Waktu Cuti Umum/Rehat

Berbanding dengan sebelum pindaan, pekerja yang memperoleh gaji RM2,000 sebulan dan ke bawah sahaja yang layak menerima bayaran lebih masa atau bayaran kerja pada waktu cuti umum. Dalam pindaan terbaharu ini, had tersebut dinaikkan bagi pekerja yang memperoleh gaji RM4,000 (Jadual Pertama Ordinan Buruh Sabah; Jadual Pertama Ordinan Buruh Sarawak). Tambahan ini memberikan kelebihan kerana membolehkan pekerja menerima bayaran yang setimpal dengan usaha dan pengorbanannya.

Pembayaran Gaji

Selaras dengan pindaan Akta Kerja 1955, Ordinan Buruh Sabah (Seksyen 110(1) Ordinan Buruh Sabah dan Ordinan Buruh Sarawak

(Seksyen 109 Ordinan Buruh Sarawak) juga menekankan kaedah pembayaran gaji kepada pekerja. Gaji pekerja hendaklah dibayar melalui pembayaran tunai atau institusi kewangan.

CONTOH PERUNTUKAN BAHARU BAGI KEDUA-DUA ORDINAN

Pindaan Ordinan Buruh Sabah dan Ordinan Buruh Sarawak melibatkan peruntukan baharu yang diperkenalkan bukan sahaja bagi menjaga kebajikan dan hak pekerja, malah mampu memberikan faedah kepada masyarakat umumnya. Peruntukan baharu ini selaras dengan Akta Kerja 1955 yang dipinda. Peruntukan ini meliputi cuti paterniti, larangan diskriminasi, larangan buruh paksa, peruntukan yang berkaitan dengan gangguan seksual di tempat kerja, peruntukan yang berkaitan dengan perumahan/penginapan pekerja, peruntukan yang berkaitan dengan kanak-kanak, penggajian pekerja yang bukan pemastautin dan denda.

Cuti Paterniti

Sama seperti Akta Kerja 1955, cuti paterniti diperkenalkan dalam kedua-dua ordinan bagi memberikan peluang kepada suami untuk terus bersama-sama dengan isteri yang baru melahirkan anak dalam tempoh tujuh hari. Hal ini membolehkan suami untuk terus memberikan sokongan moral dan mengurus pendaftaran bayi (Seksyen 104EA Ordinan Buruh Sabah; Seksyen 105EA Ordinan Buruh Sarawak).

Larangan Diskriminasi

Larangan diskriminasi diperkenalkan dalam kedua-dua ordinan bagi meningkatkan usaha dan menghapuskan diskriminasi dalam kalangan warganegara (Seksyen 18A Ordinan Buruh Sabah; Seksyen 19A Ordinan Buruh Sarawak). Larangan diskriminasi ini untuk menjaga keharmonian di tempat kerja yang meliputi larangan diskriminasi berdasarkan agama, bangsa dan warna kulit.

Larangan Buruh Paksa

Selain pengurangan jumlah jam bekerja seminggu dan larangan diskriminasi, larangan buruh paksa turut diperkenalkan di Sabah (Seksyen 18B Ordinan Buruh Sabah) dan Sarawak (Seksyen 19B Ordinan Buruh Sarawak) melalui ordinan masing-masing. Hal ini menggambarkan

usaha kerajaan bagi memastikan pelaksanaan larangan buruh paksa ini menyeluruh di seluruh negara.

Bagi membuktikan kewujudan buruh paksa, seseorang itu hendaklah membuktikan bahawa:

- 1) Terdapat ancaman, penipuan atau apa-apa bentuk paksaan untuk melakukan kerja.
- 2) Terdapat juga ancaman yang menghalang pekerja untuk meninggalkan pekerjaan atau premisnya.
- 3) Perbuatan paksaan tersebut dibuat oleh majikan atau wakilnya.

Peruntukan yang Berkaitan dengan Gangguan Seksual di Tempat Kerja

Dalam usaha untuk mewujudkan sekitaran kerja yang selamat, peruntukan yang berkaitan dengan gangguan seksual di tempat kerja turut diperkenalkan menerusi Ordinan Buruh Sabah 9 (Bab IIB Ordinan Buruh Sabah) dan Ordinan Buruh Sarawak (Bab III A Ordinan Buruh Sarawak). Sama seperti Akta Kerja di Semenanjung Malaysia, peruntukan ini memberikan tafsiran terhadap gangguan seksual, kuasa ketua pengarah dan kewajipan bagi majikan yang berkaitan dengan pencegahan gangguan seksual di premis kerja.

Peruntukan yang Berkaitan dengan Perumahan/Penginapan Pekerja

Di Semenanjung Malaysia, Akta Standard Minimum Perumahan, Penginapan dan Kemudahan Pekerja 1990 (Pindaan) 2019 dikuatkuasakan bagi memberikan kemudahan dan perlindungan sewajarnya kepada pekerja. Namun begitu, akta ini tidak terpakai bagi Sabah dan Sarawak. Oleh hal yang demikian, peruntukan yang berkaitan dengan standard minimum perumahan, penginapan dan kemudahan pekerja diperkenalkan untuk menyeragamkan hak dan perlindungan antara pekerja di Sabah (Bahagian IVA Ordinan Buruh Sabah) dan Sarawak (Bahagian IVA Ordinan Buruh Sarawak) dengan pekerja di Semenanjung Malaysia. Menerusi pengenalan peruntukan yang berkaitan dengan standard minimum ini, majikan dikehendaki untuk menyediakan kemudahan air, elektrik, kesihatan dan dewan komuniti di kawasan perumahan untuk pekerja. Pindaan ini dilakukan untuk memastikan perlindungan yang lebih menyeluruh dan konsisten terhadap semua pekerja di seluruh negara, termasuklah kewajipan majikan untuk menyediakan perumahan dan penginapan yang selesa, serta mematuhi standard yang ditetapkan.

Namun begitu, peruntukan yang berkaitan dengan kemudahan dan penginapan pekerja ini belum dikuatkuasakan bagi Ordinan Buruh Sabah.

Peruntukan yang Berkaitan dengan Kanak-kanak

Perkara yang lebih menarik mengenai pindaan ordinan ini ialah pengintegrasian peruntukan yang berkaitan dengan kanak-kanak yang terdapat dalam Akta Kanak-kanak dan Orang Muda (Pekerjaan) Pindaan 2019 ke dalam ordinan yang berkaitan. Walaupun Akta Kanak-kanak dan Orang Muda (Pekerjaan) Pindaan 2019 tidak terpakai bagi kedua-dua negeri ini, kemasukan peruntukan yang berkaitan menjadikan Ordinan Buruh Sabah dan Ordinan Buruh Sarawak lebih komprehensif. Peruntukan yang dimasukkan dalam ordinan ini meliputi beberapa perkara, seperti had umur minimum bagi kanak-kanak untuk bekerja, iaitu 13 tahun. Senarai kerja yang dilarang untuk Kanak-kanak dan Orang Muda juga dimasukkan dalam peruntukan bagi kedua-dua ordinan (Jadual Ketiga Ordinan Buruh Sabah dan Jadual Kedua Ordinan Buruh Sarawak).

Penggajian Pekerja yang bukan Pemastautin

Secara umum, Ordinan Buruh Sabah dan Ordinan Buruh Sarawak dipinda untuk diselaraskan dengan Akta Kerja 1955 yang terpakai di Semenanjung Malaysia. Namun begitu, terdapat juga peruntukan yang tidak dimasukkan, seperti penggajian pekerja asing. Hal ini dikatakan demikian kerana kedua-dua ordinan tersebut mempunyai peruntukan khas yang berkaitan dengan pengawalan pekerja yang bukan pemastautin (Seksyen 118 Ordinan Buruh Sabah; Seksyen 119(1) Ordinan Buruh Sarawak). Menerusi peruntukan ini, pengarah diberi kuasa untuk mengeluarkan dan meluluskan lesen penggajian. Malah, kuasa juga diberikan kepada pengarah untuk membatalkan lesen yang dikeluarkan (Seksyen 119F Ordinan Buruh Sarawak).

Peruntukan ini ialah kuasa khas yang diberikan kepada kedua-dua negeri berkaitan bagi menjaga kepentingan dan kedaulatan negeri berkenaan menerusi pengawalan kemasukan pekerja yang bukan bermastautin atau berasal dari Sarawak dan Sabah. Perkara ini juga selaras dengan semangat Perjanjian Malaysia 1963.

Denda

Pindaan Ordinan Buruh Sabah (Seksyen 130M Ordinan Buruh Sabah) dan Ordinan Buruh Sarawak (BAB XVIA Ordinan Buruh Sarawak) juga dilakukan dari segi peningkatan jumlah denda, iaitu daripada RM10,000

kepada maksimum RM50,000 bagi majikan yang gagal memenuhi tuntutan atau ketetapan yang terdapat pada kedua-dua ordinan. Menerusi peningkatan kadar denda ini, semua pihak berkepentingan diharap agar dapat memandang serius usaha pemartabatan hak dan kepentingan pekerja di Sabah dan Sarawak.

CABARAN

Sudah semestinya, pindaan ini dilakukan bagi menunjukkan komitmen kerajaan bagi memperkasakan kebajikan dan hak pekerja di seluruh negara. Selain itu, pindaan ini juga bukti komitmen kerajaan untuk mematuhi perjanjian antarabangsa yang berkaitan dengan buruh yang diyakini mampu menarik pelabur untuk terus menjadikan Sarawak dan Sabah sebagai destinasi pelaburan. Namun begitu, di balik kejayaan penyelarasan peruntukan undang-undang melalui pindaan ini, terdapat beberapa cabaran yang mungkin dapat merencatkan pelaksanaannya.

Geografi

Sarawak dan Sabah mempunyai keluasan tanah hampir atau melebihi seluruh keluasan Semenanjung Malaysia. Ciri geografi di kedua-dua negeri ini sangat berbeza daripada Semenanjung Malaysia. Sarawak dan Sabah terdiri daripada kawasan berbukit-bukau, hutan tropika tebal, sungai yang panjang, serta pulau kecil di pesisir pantai. Contohnya, di Sarawak, kawasan pedalaman, seperti Kapit, Belaga dan Baram, terpisah oleh jaringan sungai dan hutan tebal yang mungkin menyukarkan gerakan fizikal pegawai penguatkuasa. Di kawasan pantai timur Sabah pula, seperti Lahad Datu, Semporna dan Kinabatangan, terdiri daripada perkampungan nelayan dan kawasan perladangan kelapa sawit yang terpencil yang hanya dapat dicapai melalui jalan tanah merah atau laluan sungai.

Keadaan ini menyebabkan pelaksanaan ordinan buruh yang memerlukan pemeriksaan tempat kerja, audit penginapan pekerja dan pemantauan keselamatan pekerjaan sukar dilaksanakan dengan konsistennya. Banyak kawasan perladangan atau tapak pembinaan yang tidak dapat dilawati secara berkala kerana jarak yang jauh dari bandar utama. Kedua-dua negeri ini juga berhadapan dengan cabaran logistik yang ketara. Hal ini dikatakan demikian kerana Sabah dan Sarawak mempunyai kawasan luar bandar yang luas, kawasan penempatan pedalaman yang terpencil dan jaringan pengangkutan yang masih tidak menyeluruh.

Bagi memastikan ordinan ini berjaya, kerajaan perlu menambah baik jaringan infrastruktur, menggunakan teknologi pemantauan digital dan memperkukuh keupayaan agensi penguatkuasaan pada peringkat daerah. Hanya melalui pendekatan yang mengambil kira realiti geografi tempatan, barulah perlindungan buruh yang adil dan inklusif dapat dicapai di Sabah dan Sarawak.

Sosioekonomi

Sabah dan Sarawak ialah wilayah di Malaysia yang masing-masing memiliki struktur sosioekonomi yang berbeza berbanding dengan negeri di Semenanjung Malaysia. Sabah masih terus bergantung pada sektor tradisional, seperti pertanian, perladangan, pembalakan dan perikanan, serta menunjukkan kadar kemiskinan relatif yang tinggi. Perbezaan dalam aspek sosioekonomi ini memberikan impak yang penting terhadap pelaksanaan dan penguatkuasaan Ordinan Buruh Sabah (Pindaan) 2025.

Selain itu, struktur ekonomi Sabah pada masa ini masih banyak terikat pada sektor primer yang menawarkan gaji yang rendah. Di Sabah, majoriti tenaga kerja terlibat dalam sektor pertanian dan perladangan, sementara di Sarawak, lebih daripada 25% tenaga kerja terlibat dalam sektor pembalakan dan pertanian. Sektor ini cenderung untuk menggaji individu dengan status kontrak dan pekerja asing, termasuklah orang yang tidak memiliki dokumen rasmi. Akibatnya, banyak majikan mengelak pendaftaran pekerja secara rasmi kerana anggapan bahawa kos pematuhan undang-undang terlalu tinggi.

Selain itu, situasi ekonomi yang perlahan memberikan impak terhadap kapasiti majikan untuk menanggung beban tambahan yang timbul akibat pindaan ordinan tersebut. Contohnya, peningkatan kos yang disebabkan oleh pemberian cuti panjang, kenaikan gaji minimum dan penyediaan kemudahan penginapan pekerja mengurangkan daya saing perusahaan kecil dan sederhana (PKS) di Sabah.

Keadaan yang sama juga mungkin berlaku di Sarawak apabila banyak kawasan ladang dan tapak kerja di kawasan pedalaman sukar dicapai. Hal ini mengakibatkan penguatkuasaan standard buruh, seperti waktu kerja, keselamatan pekerjaan dan penginapan, tidak dapat dipantau dengan berkesannya. Selain itu, sektor tidak rasmi yang signifikan, termasuklah pekerja keluarga, pekebun kecil dan nelayan, tidak dilindungi oleh undang-undang buruh yang menyebabkan penguatkuasaan ordinan tidak menyeluruh.

Keselamatan

Keadaan geografi, khususnya di pantai timur Sabah merupakan isu yang memerlukan analisis dan perhatian yang mendalam. Sempadan pantai timur Sabah ialah kawasan penting yang terletak di hadapan Laut Sulu dan Laut Sulawesi, serta bersempadan dengan Filipina dan Indonesia. Kedudukan geografi ini berfungsi sebagai pintu masuk utama untuk perdagangan dan pergerakan manusia. Namun begitu, keluasan kawasan dan bentuk muka bumi yang terdiri daripada pulau kecil ini menyulitkan pelaksanaan kawalan keselamatan secara menyeluruh. Situasi ini mengakibatkan sempadan Sabah rentan terhadap kemasukan dan lambakan pekerja asing tanpa izin yang memberikan kesan signifikan terhadap aspek keselamatan, ekonomi dan sosial negeri tersebut.

Antara faktor utama yang menyebabkan lambakan pekerja asing di pantai timur Sabah termasuklah ketidakcekapan pengawalan sempadan dan faktor geografi yang meliputi kawasan tersebut. Pantai timur Sabah terdiri daripada kawasan, seperti Sandakan, Lahad Datu, Semporna dan Tawau, yang berada berdekatan dengan pulau kecil yang dimiliki oleh negara jiran. Sejumlah laluan laut tradisional dimanfaatkan oleh nelayan tempatan dan individu asing tanpa pengawasan pihak imigresen. Walaupun pasukan keselamatan, seperti Eastern Sabah Security Command (ESSCOM) ditubuhkan, faktor keluasan kawasan dan kekangan logistik menyebabkan rondaan tidak dapat dilakukan secara menyeluruh. Dalam konteks ini, sindiket penyeludupan manusia mengambil kesempatan untuk memasukkan pekerja asing yang tidak memiliki dokumen yang sah.

Dari perspektif sosial, fenomena ini memiliki kesan signifikan terhadap keselamatan dan kesejahteraan masyarakat. Kehadiran pekerja asing tanpa izin sering dihubungkan dengan pelbagai bentuk jenayah, seperti rompakan laut, penyeludupan dan pemerdagangan manusia. Penempatan setinggian yang padat turut menimbulkan isu yang berkaitan dengan kebersihan dan kesihatan awam, serta memberikan tekanan terhadap kemudahan sosial, seperti institusi pendidikan dan hospital. Dalam jangka waktu yang lebih panjang, ketidakseimbangan sosial ini berpotensi untuk mengganggu keharmonian masyarakat setempat.

Walaupun Ordinan Buruh Sabah dan Ordinan Buruh Sarawak dipinda untuk memperkukuh perlindungan hak pekerja, termasuklah keselamatan pekerjaan dan standard penginapan, penguatkuasaan terhadap majikan yang melanggar peraturan masih berada dalam keadaan terhad. Kekurangan pegawai penguat kuasa, kesukaran untuk memantau kawasan pedalaman

dan perladangan yang luas, serta sikap majikan yang enggan mematuhi prosedur undang-undang merupakan antara cabaran utama.

Kerajaan Malaysia perlu secara berterusan memperkukuh langkah penguatkuasaan melalui operasi pemutihan dan pengusiran pendatang asing tanpa izin (PATI), serta penerapan teknologi pengawasan, seperti dron dan radar pantai. Namun begitu, pendekatan ini harus disokong oleh kerjasama serantau dengan Negara Filipina dan Indonesia, di samping peningkatan kesedaran masyarakat tempatan mengenai kepentingan untuk mematuhi undang-undang pekerjaan.

KESIMPULAN

Secara tuntas, pindaan terkini terhadap Ordinan Buruh Sabah dan Ordinan Buruh Sarawak merupakan langkah monumental bagi merealisasikan hasrat untuk menyelaraskan perlindungan hak dan kebajikan pekerja di seluruh Malaysia. Penyelarasan yang merangkumi aspek kritikal, seperti anggapan pekerja, larangan diskriminasi dan buruh paksa, cuti bersalin serta paterniti, dan waktu kerja fleksibel ini, bukan sahaja memartabatkan pekerja di Sabah dan Sarawak, tetapi juga mencerminkan komitmen kerajaan untuk mematuhi konvensyen buruh antarabangsa.

Namun begitu, kejayaan pelaksanaan kedua-dua ordinan ini bergantung sepenuhnya pada keupayaan untuk mengatasi cabaran unik yang wujud di Sabah dan Sarawak. Realiti geografi yang luas dan berpayau, struktur sosioekonomi yang masih bergantung pada sektor primer dan isu keselamatan sempadan yang kompleks merupakan halangan praktikal yang tidak boleh dipandang ringan. Kekangan logistik dan sumber penguatkuasaan dapat menjejaskan keberkesanan pematuhan ordinan ini di kawasan pedalaman dan perladangan terpencil.

Oleh itu, konteks tempatan penting untuk diambil kira. Usaha penyelarasan undang-undang perlu disokong oleh pengukuhan kapasiti institusi, peningkatan infrastruktur dan penerapan teknologi pemantauan. Kerjasama erat antara kerajaan persekutuan dengan kerajaan negeri, serta kesedaran semua pihak berkepentingan, termasuklah majikan dan pekerja menjadi kunci kejayaan. Akhirnya, matlamatnya bukan sekadar keseragaman teks undang-undang, tetapi memastikan perlindungan yang bermakna dan saksama dapat dinikmati oleh setiap pekerja di Sabah dan Sarawak, seterusnya mengukuhkan lagi jaminan autonomi di bawah semangat Perjanjian Malaysia 1963.

RUJUKAN

- Akta Kerja 1955 (Pindaan) 2022.
- Akta Ordinan Buruh Sabah (Pindaan) 2025.
- Akta Ordinan Buruh Sarawak (Pindaan) 2025.
- Ashraf Sahimun. (2025, 15–16 Mei). *Two decades of neglect: The implications of the outdated labour law on Sabahan employee's welfare* [Pembentangan kertas kerja]. The International Conference Intellectualism, Laureate, and Culturalism: Civilisation Dialectical in Sabah, Sarawak & Labuan. Universiti Malaysia Sabah.
- Bab IIB Ordinan Buruh Sabah.
- Bab IIIA Ordinan Buruh Sarawak.
- Bab XIB Ordinan Buruh Sarawak.
- BAB XVIA Ordinan Buruh Sarawak.
- Bahagian IVA Ordinan Buruh Sarawak.
- Bahagian IVA Ordinan Buruh Sabah.
- Jadual Kedua Ordinan Buruh Sarawak.
- Jadual Ketiga Ordinan Buruh Sabah.
- Jadual Pertama Ordinan Buruh Sabah.
- Jadual Pertama Ordinan Buruh Sarawak.
- Mohd Shahril Nizam Md Razdi. (2022). Ulasan Perundangan, Akta Kerja 1955 (Pindaan). *Kanun: Jurnal Undang-undang Malaysia*, 35(2), 367–378.
- Perlembagaan Malaysia.
- Seksyen 104EA Ordinan Buruh Sabah.
- Seksyen 105EA Ordinan Buruh Sarawak.
- Seksyen 104(1) dan 104A Ordinan Buruh Sabah.
- Seksyen 104(1)(iv) Ordinan Buruh Sarawak.
- Seksyen 104E Ordinan Buruh Sabah.
- Seksyen 105(b) Ordinan Buruh Sarawak.
- Seksyen 105E Ordinan Buruh Sarawak.
- Seksyen 109 Ordinan Buruh Sarawak.
- Seksyen 110(1) Ordinan Buruh Sabah.
- Seksyen 118 Ordinan Buruh Sabah.
- Seksyen 119(1) Ordinan Buruh Sarawak.
- Seksyen 119F Ordinan Buruh Sarawak.
- Seksyen 120A(1) Ordinan Buruh Sabah.
- Seksyen 121A dan 121B Ordinan Buruh Sarawak.
- Seksyen 130(o) Ordinan Buruh Sarawak.
- Seksyen 130(o) Ordinan Buruh Sabah.
- Seksyen 130M Ordinan Buruh Sabah.
- Seksyen 130NB Ordinan Buruh Sabah.
- Seksyen 18A Ordinan Buruh Sabah.

Seksyen 18B Ordinan Buruh Sabah.

Seksyen 19A Ordinan Buruh Sarawak.

Seksyen 19B Ordinan Buruh Sarawak.

Seksyen 2(1)(x) Ordinan Buruh Sabah.