



LAPORAN TAHUNAN

JABATAN TENAGA KERJA SEMENANJUNG MALAYSIA
KEMENTERIAN SUMBER MANUSIA



LAPORAN TAHUNAN 2020

JABATAN TENAGA KERJA SEMENANJUNG MALAYSIA
KEMENTERIAN SUMBER MANUSIA



LAPORAN TAHUNAN 2007

Kandungan

JABATAN TENAGA KERJA SEMENANJUNG MALAYSIA | KEMENTERIAN SUMBER MANUSIA

Sepintas Lalu

6	Visi
6	Misi
6	Objektif
7	Dasar Kualiti
8	Perutusan Ketua Pengarah
10	Carta Organisasi
11	Gambar Mesyuarat Pelan Strategik JTKSM
12	Gambar Persidangan Pegawai-Pegawai Kanan JTKSM
13	Gambar Pengurusan Tertinggi
15	Piagam Pelanggan
16	Kalender 2007
18	Perhimpunan Hari Pekerja 2007

Laporan Prestasi Bahagian

Bahagian Penyelidikan dan Perancangan

24	Pemantauan Pemberhentian Pekerja
29	Pemantauan Pemberhentian Pekerja Secara Sukarela
32	Akta Kerja 1955 - Agenda untuk 50 tahun akan datang
38	Garis Panduan Kepada Majikan Tentang Pelaksanaan Urusan Pemberhentian Pekerja dan Urusan-Urusan Yang Berkaitan

48	Ringkasan Laporan Pelaksanaan Kajian Penyata Guna Tenaga Kebangsaan (NER) 2008
----	--

Bahagian Standard Perburuhan

59	Unit Aduan
62	Unit Hal Ehwal Wanita, Kanak-Kanak, OKU dan <i>Special Groups</i>
62	Gangguan Seksual Di Tempat Kerja
64	Aktiviti-Aktiviti Yang Dijalankan Sepanjang Tahun 2007
65	Unit Pekerja Asing
66	Skim Pampasan Pekerja Asing
66	Pemeriksaan Audit, Pembangunan dan Ladang
66	Unit Tindakan Perburuhan
67	Perlaksanaan Program Tahun 2007

Bahagian Khidmat Pengurusan

80	Unit Kewangan
82	Unit Pentadbiran
83	Unit Perjawatan, Perkhidmatan dan Tata Tertib
87	Unit Latihan
87	Unit Perhubungan Awam
89	Senarai Perjawatan

Bahagian Perkhidmatan Pekerjaan

95	Unit Pencari Kerja dan Penjodohan Pekerjaan
95	• Kekosongan Jawatan



- 96 • Penempatan
- 96 Unit Bimbingan Kerjaya dan Promosi
- 96 • Karnival Pekerjaan
- 97 • Temuduga Terbuka
- 98 • Ceramah Kerjaya
- 99 Unit Agensi Pekerjaan Swasta
- 100 Unit Penguatkuasaan Agensi Pekerjaan Swasta
- 102 Pusat Penghantaran Pekerja Malaysia Ke Luar Negara (MOEMC)

Bahagian Perundangan dan Penguatkuasaan

- 113 Pengendalian Kes Buruh Di Bawah Mahkamah Buruh
- 116 Penguatkuasaan Perintah Mahkamah Buruh Di Mahkamah Majistret atau Mahkamah Sesyen
- 117 Pendakwaan
- 118 Pengeluaran Permit Perburuhan
- 119 Pemeriksaan Tempat-Tempat Pekerjaan

Bahagian Pekerja Asing

- 123 Konsep *Decent Work*
- 126 Fungsi dan Bidang Tugas Bahagian Pekerja Asing
- 130 Dasar Penggajian Pekerja Asing
- 131 Kategori Pekerja Asing

- 133 Isu Penggajian Pekerja Asing
- 133 Aktiviti-Aktiviti Sepanjang Tahun 2007
- 137 Skim Pampasan Pekerja Asing
- 139 Permohonan Pertukaran Majikan yang Menggajikan Pekerja Asing
- 140 Pengendalian Kes Aduan
- 142 Pengendalian Kes Pampasan

Sidang Redaksi

- 150 Gambar Ahli Sidang Redaksi

Alamat Pejabat-Pejabat Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia

- 152 Alamat
- 159 Lokasi





2007 LAPORAN TAHUNAN

SEPINTAS LALU





LAPORAN TAHUNAN

Visi

Penggerak Utama di Dalam Menjiana Pengurusan Sumber Manusia yang Cemerlang di Sektor Swasta.

Misi

Membangun masyarakat industri yang produktif, bermaklumat, berdisiplin, penyayang serta responsif kepada perubahan-perubahan persekitaran dalam suasana perburuhan.

Objektif

Melindungi kepentingan dan memajukan kebajikan masyarakat industri;

Mengutamakan dan mengekalkan peluang-peluang pekerjaan kepada warganegara;

Membantu industri meningkatkan daya saing bagi menghadapi cabaran-cabaran globalisasi; dan

Mewujudkan masyarakat industri yang berpengetahuan dalam hal-hal berkaitan undang-undang perburuhan untuk membina suasana perburuhan yang kondusif bagi pembangunan perindustrian dan pelaburan.



Dasar Kualiti

JTKSM adalah komited untuk mengendalikan sebarang aduan buruh demi mewujudkan suasana kerja yang harmoni bagi menjamin kepuasan pelanggan dan ditingkatkan secara berterusan.

LAPORAN TAHUNAN



LAPORAN TAHUNAN

Perutusan Ketua Pengarah

Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia (JTJSM) telah mengalami perubahan yang besar pada tahun 2007 apabila Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA) meluluskan penstrukturan semula organisasi jabatan berkuasa pada 15 Julai 2007. Saya rasa bersyukur kerana dengan penyusunan semula ini peranan jabatan telah dapat diperkukuhkan dengan pertambahan sebanyak 362 jawatan di samping peningkatan gred bagi jawatan tertentu di peringkat ibu pejabat dan negeri. Kini di peringkat ibu pejabat telah diwujudkan Bahagian Pekerja Asing bagi memperkembangkan lagi pentadbiran dan penguatkuasaan undang-undang dan dasar berkaitan pengajian pekerja asing di negara ini.

Peranan dan fungsi jabatan sangat signifikan dalam menjayakan pelbagai program pembangunan yang dirancang oleh kerajaan. Kepentingan Jabatan Tenaga Kerja sememangnya diakui lebih-lebih lagi ketika negara menyambut ulang tahun kemerdekaan yang ke lima puluh pada tahun 2007. Sepanjang tahun lalu usaha melindungi kepentingan dan memajukan kebajikan golongan pekerja telah dipertingkatkan ke arah membangunkan masyarakat industri yang produktif, berdisiplin dan berdaya saing. Sejajar dengan langkah ini Jabatan Tenaga Kerja bersama-sama dengan semua jabatan dan agensi lain di bawah Kementerian Sumber Manusia telah menerima secara positif agenda *decent work* yang merupakan inisiatif penting demi melahirkan golongan pekerja bertaraf dunia.

Sungguhpun pihak jabatan lebih menekankan sikap toleransi dalam menguatkuasakan undang-undang buruh ke atas para majikan namun tindakan seperti pendakwaan dan kompaun tetap diambil supaya tahap pematuhan undang-undang tidak terjejas. Sepanjang tahun 2007 sebanyak 33,638 pemeriksaan tempat pekerjaan telah dilakukan di seluruh Semenanjung Malaysia termasuk Wilayah Persekutuan Labuan. Pegawai-pegawai juga telah menyelesaikan tuntutan melalui Mahkamah Buruh dengan baik di mana pegawai-pegawai juga telah menyelesaikan tuntutan melalui mahkamah buruh dengan baik di mana 88% atau sebanyak 10,897 daripada 12,353 kes buruh yang dikendalikan pada tahun 2007 telah diselesaikan. Pihak jabatan akan terus menerus memantau tahap pematuhan undang-undang dan bertekad untuk meningkatkan kualiti penyampaian perkhidmatan.

Dalam keadaan iklim ekonomi negara yang sering berubah ekoran perubahan ekonomi dunia, pihak jabatan sentiasa menitikberatkan keperluan guna tenaga.



2007 LAPORAN TAHUNAN



Bahagian Perkhidmatan Pekerjaan sentiasa digerakkan untuk memastikan maklumat tentang peluang pekerjaan dapat disebarkan dengan cekap dan berkesan. Pada tahun 2007 pendaftaran pencari kerja telah meningkat kepada 110,772 berbanding 104,082 pada tahun 2006. Pendaftaran majikan pula telah bertambah di mana sebanyak 33,133 majikan telah mendaftar untuk menggunakan kemudahan Bursa Buruh Elektronik (ELX) pada tahun 2007.

Pada tahun 2007, JTKSM telah diberi peranan penting oleh KSM bagi menjayakan Kajian Guna Tenaga Kebangsaan (NER) 2008. Kajian ini adalah satu usaha untuk merancang dasar bagi memastikan kebajikan masyarakat industri terpelihara. Matlamat utama kajian ini dilaksanakan adalah untuk membangunkan pangkalan data perburuhan yang komprehensif, boleh dipercayai dan menyeluruh berhubung suasana penggajian dan perburuhan di Malaysia.

Berdasarkan kepada pencapaian pada tahun 2007 saya yakin Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia akan berupaya menangani pelbagai isu perburuhan pada tahun-tahun yang akan datang. Pihak jabatan akan tetap prihatin dengan keperluan golongan tertentu di sektor pekerjaan seperti orang kurang upaya (OKU), ibu tunggal dan pekerja ladang. Langkah bersifat *promotional* akan dipertingkatkan supaya faedah pekerja bertambah dan standard perburuhan di negara ini melonjak ke tahap yang boleh dibanggakan.

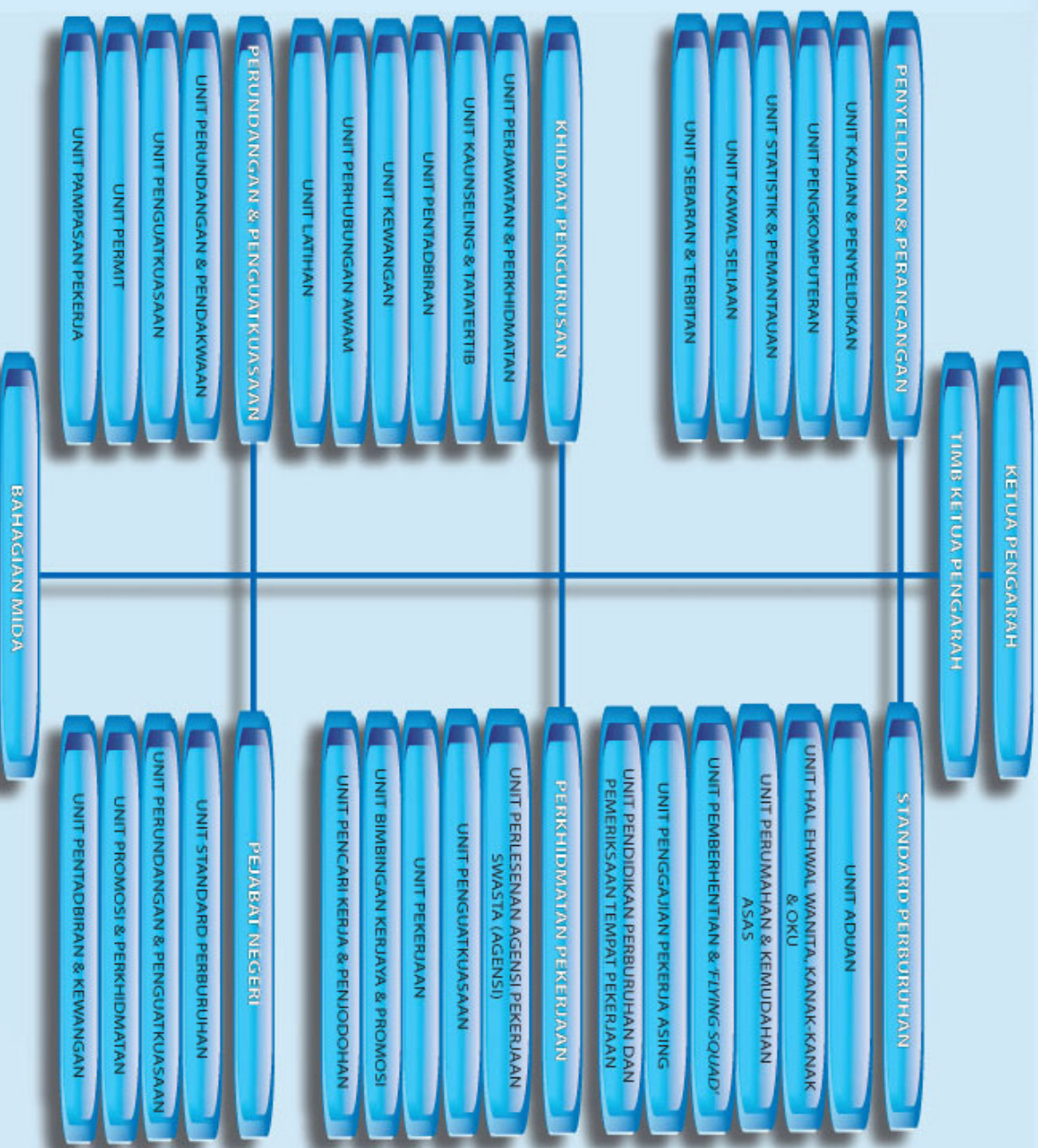
Akhir sekali, saya mengambil kesempatan ini merakamkan terima kasih kepada pihak yang terlibat menerbitkan Laporan Tahunan JTKSM 2007 dan diharap ianya dapat dimanfaatkan oleh semua pihak, khususnya, *stake holder*, majikan, kesatuan sekerja, agensi kerajaan serta individu lain yang berminat kepada maklumat aktiviti jabatan ini.

DATO' ISMAIL BIN HAJI ABDUL RAHIM
KETUA PENGARAH TENAGA KERJA
SEMENANJUNG MALAYSIA



LAPORAN TAHUNAN 2007

Carta Organisasi



2007 LAPORAN TAHUNAN



MESYUARAT PELAN STRATEGIK JABATAN TENAGA KERJA 26-29 Disember 2007 A'Famosa Resort Melaka



Duduk dari kiri: Cik Tan Hooi Tian, En. Azahari b. Che Deris, En. Hoe Lean Fatt, Tn. Hj Sh. Yahya b. Sh. Mohammed, Tn. Hj Mohd Yunus Razzaly, Y.Bhg Dato' Ismail b. Hj Abdul Rahim, Tn. Hj Mohd Zubir b. Mohd Basri, En. S. Thanumrajgan, En. Khamis A. R Majid, Tn. Hj Nek Yusuf b. Nek Othman

Barisan kedua dari kiri: Pn. Aida Bakar, Pn. Zaharah Zainal Abidin, Pn. Suraiva Ch'ng bt. Abdullah, En. Mohd Azmi Muhammad, En. Rahmat Ismail, En. Mustafa b. Ali, En. Ahmad Khusril b. Lope Abdul Rohman, En. Ahmad Badri, En. Mohd Nizar b. Zakaria, En. Hoshim Shikh Ab. Kadir, Cik Subashini Murugaya, Nurul 'Izza bt. Dulkefil

Barisan ketiga dari kiri: Sharol Suzanne Dasuki, Razali b. Mat Ramli, En. Rosli b. Jantan, En. Saifan Hamzah, En. Yusoff Harun, En. Jai Kumar @ Umar, En. Boshah b. Bachik, Faizal Aznil, En. Kamal b. Perdi, En. August Burma

Barisan keempat dari kiri: En. Che Mohd Rokman Che Awang, YW. Engku Adlin b. Engku Ariffin, En. Burhanuddin Jusoh, En. Azarisham Shafiei, En. Dzulzalani b. Eden, En. Mustafa Kamal b. Bowalhi, En. Md. Rasyid, En. Pezman Che Hussin, En. Ahmad Mudi'Orn



LAPORAN TAHUNAN

PERSIDANGAN TAHUNAN PEGAWAI-PEGAWAI KANAN Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia



Duduk barisan hadapan dari kiri: Hoe Lean Fatt, Mustafa Ali, Hj Ahmad Khusrilope Abdul Rahman, Echana Atto, August Burma, Sh Yahya Sh Mohamed, Dato' Ismail Hj Abdul Rahim, Khamis A.R Majid, Satharan Kathirasan, Hj Nek Yusuf Nek Ohman, Fong Khai Por, Azhari Che Deris, dan Rahmat Ismail.

Berdiri barisan kedua dari kiri: Ahmad Badri, Aminah Musthapha, Azizah Jaaffar, Latifah Ahmad Tazalli, Hj Zahrah Shuib, Hj Aishah Idris, Salmah Hassan, Maspupoh Bajuri, Meriam Mohd Noor, Nurastikin Sabirin, Sunjita Mabel Tambou, Woo Sook Han, Marina Ibrahim, Nurshida Habbib, Hakimah Ibrahim dan Chua Ah Ley.

Berdiri barisan ketiga dari kiri: Mohd Nizar Zakaria, Abd Razak Sangat, Yusoff Harun, Saftan Hamzah, STharumarajan, Dr Hi Kamal/Ab Hamid, Mohd Joris Abdulllah, Mohd Asri Abdul Wahab, Ibrahim M Hassan, Wan Zukifli Setapa, Ahmad Mudi Om Nor, Mohd Azmi Muhammad, Tg Kamazeri Tg Ismail dan Hashim Shikh Ab Kadir.

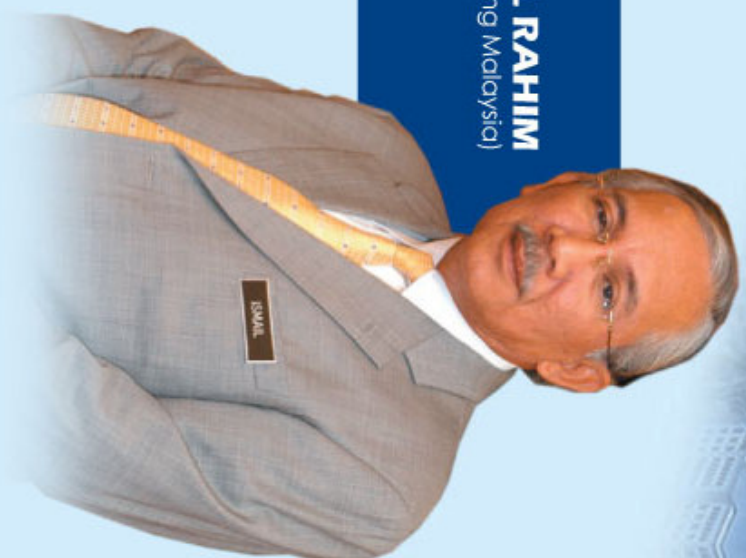
Berdiri barisan keempat dari kiri: Mustafa Kamal Bawajini, Mazlan Abd Ghani, Manan H A Salam, Abdul Hamid Ghazali, Aznan Salleh Shahabuddin Abu Bakar, Bashah Bachik, Ab Aziz Mohamad, Arzanil Bahadon, Ismail Ibrahim, Y.M Engku Adlin Engku Ariffin, Abd Rashid Awang, Azmi Husin dan Che Mohd Rokman Che Awang.

Berdiri barisan belakang dari kiri: Abd Rahman Mamat, Pezman Che Hussin, Rosli Omar, Zainal Abidin Zainudin, Kamal Bohin Abd Majid, Burhanuddin Jusoh, G Prabakaran, Kamal Aris, Rosman Abdul, Nik Mustapa Nik Yaacob, Mohd Shihli Gelungan dan Wan Ismail Wan Ibrahim.

2007 LAPORAN TAHUNAN



Y. BHG. DATO' ISMAIL BIN HAJI ABDUL RAHIM
(Ketua Pengarah Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia)



TN. SH. YAHYA BIN SH. MOHAMED
(Timbalan Ketua Pengarah Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia)





LAPORAN TAHUNAN 2007



Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia

- 1 PN. OMANA P.V.C PILLAI**
(1.11.2007 Bertukar ke JHEKS)
(PENGARAH BAHAGIAN PERUNDANGAN DAN PENGUATKUASAAN)
- 2 TN. HJ. ARIFFIN BIN ABDUL AZIZ**
(1.6.2007 Bertukar ke Bahagian Kewangan, Kementerian Sumber Manusia)
(PENGARAH BAHAGIAN KHIDMAT PENGURUSAN)
- 3 EN. AHMAD MUDDI ONN BIN NOR**
(PENGARAH BAHAGIAN PERKHIDMATAN PEKERJAAN)
- 4 EN. SAFIAN BIN HAMZAH**
(PENGARAH BAHAGIAN PENYELIDIKAN DAN PERANCANGAN)
- 5 EN. WAN ZULKFLI BIN WAN SETAPA**
(PENGARAH BAHAGIAN STANDARD PERBURUHAN)



PIAGAM PELANGGAN

Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia adalah bertanggungjawab ke atas kebajikan pekerja dan kepentingan majikan serta pelaksanaan dasar-dasar perubahan negara bagi mewujudkan tenaga kerja yang komited dan produktif. Dengan ini kami berjanji akan memberi perkhidmatan yang cekap dan cepat, jujur dan amanah serta ikhlas dan mesra untuk :

1. Memproses dan meluluskan permohonan permit perburuhan:
 - Di bawah Akta Kerja 1955 dalam tempoh satu bulan
 - Di bawah Akta Standard-Standard Minimum Perumahan dan Kemudahan Pekerja 1990 dalam tempoh dua bulan
2. Menyiassat setiap pengaduan awam dalam tempoh dua bulan
3. Membicारा dan memutuskan setiap kes tuntutan dalam tempoh tiga bulan kecuali kes yang melibatkan kompleksiti undang-undang atau teknikal.
4. Mengeluarkan taksiran pampasan pekerja:
 - Bagi kes hilang upaya sementara, dalam tempoh 14 hari dari tarikh penerimaan laporan perubahan.
 - Bagi kes hilang upaya kekal, mengeluarkan taksiran pampasan muktamad dalam tempoh satu bulan dari tarikh penerimaan laporan perubahan terakhir.
 - Bagi kes kemalangan maut, mengeluarkan taksiran muktamad dalam tempoh satu bulan dari tarikh penerimaan maklumat.
5. Memberi khidmat nasihat dan menjawab kemusykilan pelanggan dengan cepat, tepat dan mesra.
6. Memproses dan meluluskan permohonan lesen agensi pekerjaan swasta dalam tempoh dua bulan dan pembaharuan lesen dalam tempoh satu bulan.



2007 LAPORAN TAHUNAN

KALENDAR 2007

TARIKH	ACARA/MALIS
21-25 Januari	Persidangan Pegawai-Pegawai Kanan, Hotel Heritage, Ipoh, Perak
10-11 Februari	Karnival Pekerjaan, Mahkota Parade Melaka
24-25 Feb	Karnival Pekerjaan, Universiti Tun Abdul Razak (UNITAR)
22-25 Mac	Karnival Pekerjaan, Dewan Sultan Mizan, Universiti Malaysia Terengganu
24-25 Mac	Karnival Pekerjaan, Dewan Tunku Ibrahim Ismail (UTHM), Batu Pahat, Johor
14-15 April	Karnival Pekerjaan, Dewan Sultanah Bahiyah, Politeknik Kulim, Kulim Hi-Tech Park
21-22 April	Karnival Pekerjaan, Kompleks Ujana Kewangan Labuan
5 Mei	Sambutan Hari Pekerja 2007, bertempat di Stadium Putra Bukit Jalil, Kuala Lumpur
12-13 Mei	Karnival Pekerjaan, Plaza Angsana, Johor bahru
17-18 Mei	Karnival Pekerjaan, UiTM, Machang, Kelantan
29 Mei	Majlis Pelancaran ' Skim Bantuan Galakan Perniagaan Orang Kurang Upaya (SBGP OKU' The Legend Hotel, Kuala Lumpur
2-3 Jun	Karnival Pekerjaan, Perkarangan Muzium Sultan Abu Bakar, Pekan , Pahang
16-17 Jun	Karnival Pekerjaan, Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor, Bandar Sri Putra
30 Jun-1 Jul	Karnival Pekerjaan,Ruang Legar Seremban Parade, Seremban, Negeri Sembilan

2007 LAPORAN TAHUNAN



21-22 Jul	Karnival Pekerjaan, Dewan Millenium, Kepala Batas, Pulau Pinang
4-5 Ogos	Karnival Pekerjaan Ruang Legar Worldwide Business Centre, Seksyen 13 Shah Alam
10-11 Ogos	Karnival Pekerjaan, Terengganu Trade Centre
18-19 Ogos	Karnival Pekerjaan, LLP, Jalan Jelapang, Ipoh
1-2 Sept	Karnival Pekerjaan, Universiti Teknologi Malaysia (UTM), Jalan Semarak, Kuala Lumpur
14-15 Dec	Karnival Pekerjaan, LLP, Kangar
26-29 Dec	Mesyuarat Pelan Strategik JKSM, A'Famosa Resort, Melaka



LAPORAN TAHUNAN

PERHIMPUNAN HARI PEKERJA 2007 "Pekerja Produktif Negara Kompetitif"

Latar Belakang

Hari Pekerja mula diiktiraf sejak tahun 1973 apabila kerajaan mengisytiharkan 1 Mei setiap tahun sebagai Hari Kelepasan Am (Cuti Umum). Kerajaan telah menganjurkan Perhimpunan Hari Pekerja mulai tahun 1991.

Perhimpunan Hari Pekerja disambut dengan berkonsepkan 'Tripartite Solidarity' iaitu bertujuan menerapkan semangat kerjasama dan perpaduan tiga pihak di antara kerajaan, majikan dan pekerja. Kementerian Sumber Manusia mengadakan Perhimpunan Hari Pekerja 2007 pada 5 Mei 2007 (Sabtu), jam 8.00 pagi hingga 12.00 tengahari, bertempat di Stadium Putra Bukit Jalil, Kuala Lumpur. Tema untuk sambutan kali ini ialah "Pekerja Produktif Negara Kompetitif" dan Tetamu Kehormat ialah Y.A.B. Dato' Seri Abdullah Haji Ahmad Badawi, Perdana Menteri Malaysia.

Objektif Perhimpunan Hari Pekerja

- Mengiktiraf dan menghargai sumbangan golongan pekerja kepada pembangunan negara; dan
- Mengeratkan semangat kerjasama dan permuafakatan antara tiga pihak iaitu, kerajaan, majikan dan pekerja dalam usaha membangunkan negara.

Penyeritaan

Perhimpunan ini disertai oleh seramai 11,500 orang yang terdiri daripada kontinjen yang mengambil bahagian iaitu sektor swasta, sektor awam, persatuan dan pertubuhan Orang Kurang Upaya.

Selain itu, seramai 1,000 orang jemputan yang terdiri daripada jemputan VIP, peserta-peserta persembahan, penyambut-penyambut tetamu,



Jaba

LAPORAN TAHUNAN



petugas RTM, petugas-petugas jawatan kuasa dan anggota keselamatan serta lain-lain lagi.

Penglibatan

Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia (JTSM) telah dilantik sebagai Jawatankuasa Kecil Perhimpunan Hari Pekerja 2007. Berikut adalah tugasan yang dipertanggungjawabkan kepada JTSM.

- Jemputan kontinjen swasta dan awam
- Hal - ehwal OKU

Susunan kontinjen di dalam stadium

• Penyambut tetamu

• Penghantaran sijil

• Pertandingan slogan

• Kewangan

• Jamuan makan pekerja bersama Perdana Menteri

• Taklimat ketua kontinjen

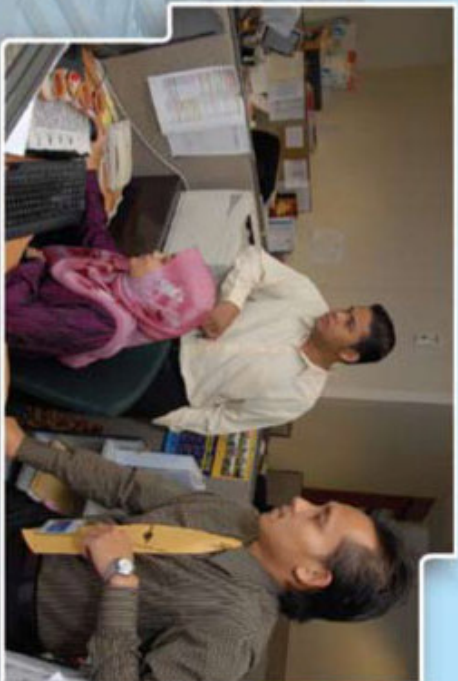
• Jemputan kenamaan







LAPORAN TAHUNAN



BAHAGIAN PENYELIDIKAN & PERANCANGAN



LAPORAN TAHUNAN

■ BAHAGIAN PENYELIDIKAN DAN PERANCANGAN

PENDAHULUAN

Bahagian Penyelidikan Dan Perancangan terdiri daripada tiga unit utama iaitu Unit Kajian dan Penyelidikan, Unit Pengkomputeran dan Unit Statistik dan Pemantauan. Ia diketuai oleh seorang Pengarah dan dibantu oleh sembilan orang pegawai dan kakitangan.

Selain terlibat dalam aktiviti kajian dan penyelidikan, Bahagian ini memberi tumpuan terhadap pembangunan Sistem Pengurusan Penguatkuasaan (*Enforcement Management System*) yang akan menjadi teras utama sumber maklumat diperingkat Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia. Pada tahun 2007, Bahagian ini terlibat dengan kajian penyata Guna Tenaga Kebangsaan (NER) yang melibatkan Agensi-agensi dibawah Kementerian Sumber Manusia.

Fungsi Bahagian

- Memantau perkembangan pasaran buruh untuk tujuan perancangan dasar dan strategi pelaksanaan.
- Membangun dan meningkatkan pangkalan data maklumat pasaran buruh.
- Memantau prestasi jabatan untuk perancangan strategi dan pencapaian sasaran.
- Bertindak sebagai Ahli Jawatankuasa Teknikal EMS.
- Sebagai penasihat jabatan berkenaan semua pelaksanaan sistem-sistem ICT.



Antara kursus yang dihadiri oleh pegawai-pegawai di Bahagian Penyelidikan dan Perancangan bagi meningkatkan mutu kerja.



PRESTASI AKTIVITI

PEMANTAUAN PEMBERHENTIAN PEKERJA

Pengendalian

JTKSM telah dipertanggungjawabkan memantau aktiviti pemberhentian kerja sejak tahun 1997 melalui Seksyen 63 Akta Kerja 1955 yang dikuatkuasakan mulai 1 Februari 1998. Pemantauan yang dilakukan termasuklah pemberhentian pekerja secara sukarela, pemberhentian kerja sementara dan pengurangan gaji dengan mewajibkan majikan melaporkan kepada JTKSM sekurang-kurangnya sebulan sebelum melaksanakan langkah-langkah tersebut.

Pemberhentian Pekerja Dari Tahun 2004 hingga 2007

Sepanjang tahun 2005, jumlah keseluruhan pekerja yang diberhentikan adalah seramai 15,806 orang. Ia menunjukkan pengurangan sebanyak 20%, berbanding tahun 2004 iaitu 19,720 orang pekerja. Pada tahun 2006 pula mencatatkan sebanyak 16,495 orang pekerja manakala pada tahun 2007 pula ia telah mencatatkan penurunan kepada 15,313 orang pekerja. Daripada keempat-empat tahun, tahun 2007 adalah merupakan tahun yang terendah dalam mencatatkan kadar penurunan sebanyak 7% berbanding tahun 2006 (Carta 1).

Pemberhentian Pekerja Mengikut Negeri

Selangor mencatatkan jumlah terbesar pemberhentian iaitu 3,684 pekerja pada tahun 2005 berbanding tahun 2004 iaitu sebanyak 3,570 orang pekerja. Wilayah Persekutuan Labuan telah mencatatkan pemberhentian yang terendah iaitu sebanyak 6 orang pekerja pada tahun 2005



Pegawai Tenaga Kerja sedang memantau pemberhentian pekerja melalui Sistem Labour Market Database (LMD)



Carta: 1
Carta Menunjukkan Jumlah Pemberhentian Tahun 2004 hingga 2007



berbanding tahun 2004 negeri yang terendah ialah Terengganu iaitu sebanyak 24 orang pekerja. Pada tahun 2006 dan 2007, Selangor turut mencatatkan kadar pemberhentian yang tertinggi berbanding negeri-negeri lain di Semenanjung Malaysia iaitu 4,830 dan 3,809 orang pekerja walaupun begitu, tahun 2007 menunjukkan penurunan berbanding tahun 2006 iaitu 21% (Carta 2).

Carta: 2
Carta Menunjukkan Jumlah Pemberhentian di Negeri Selangor Tahun 2004-2007





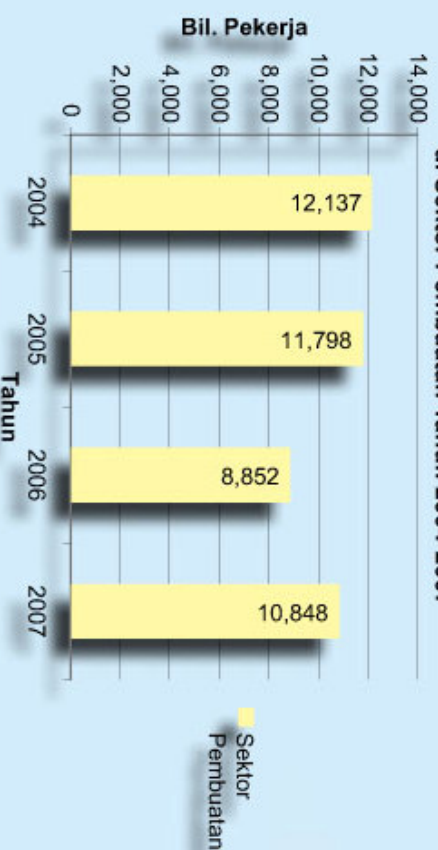
Sebaliknya, negeri yang mencatatkan kadar pemberhentian terendah pula pada tahun 2006 dan 2007 ialah Labuan iaitu seramai seorang pekerja dan 15 orang pekerja.

Pemberhentian Pekerja Mengikut Sektor

Alliran pemberhentian mengikut sektor masih kekal seperti beberapa tahun lepas, di mana sektor pembuatan mencatatkan jumlah yang tertinggi dari tahun 2004 hingga 2007. Pada tahun 2005 pemberhentian yang dicatatkan bagi sektor tersebut ialah sebanyak 11,798 orang pekerja berbanding tahun 2004 sebanyak 12,137 pekerja. Ia menunjukkan penurunan sebanyak 3 %. Sementara itu sektor perdagangan borong dan runcit, restoran dan hotel di tempat kedua sebanyak 1,240 orang pekerja.

Tahun 2006 dan 2007, sektor tersebut mencatatkan pemberhentian pada jumlah 8,852 dan 10,848 orang pekerja. Berbanding tahun-tahun sebelumnya, tahun 2004 merupakan tahun yang mempunyai kadar pemberhentian tertinggi mengikut sektor (Carta 3).

Carta: 3
Carta Menunjukkan Jumlah Pemberhentian di Sektor Pembuatan Tahun 2004-2007



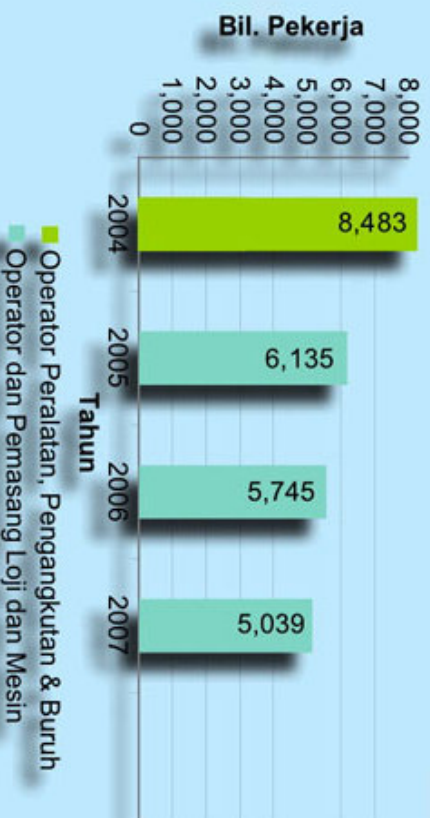


Pemberhentian Pekerja Mengikut Kategori Pekerjaan

Bagi kategori pekerjaan, majoriti pekerja yang diberhentikan adalah pekerja pengeluaran dan yang berkaitan operator peralatan, pengangkutan dan buruh (pekerja mahir, pekerja separuh mahir dan pekerja am) iaitu seramai 8,483 orang pekerja. Bilangan pekerja diberhentikan adalah berkurangan bagi kategori yang sama pada tahun 2004 iaitu, 9,446 pekerja. Ia mencatatkan pengurangan sebanyak 963 orang pekerja. Pada tahun 2005, Operator dan Pemasang Loji dan Mesin, mencatatkan sebanyak 6,135 orang pekerja.

Pada tahun 2006 dan 2007, Jumlah Pemberhentian pekerja mengikut kategori pekerjaan yang tertinggi ialah Operator dan Pemasang Loji dan Mesin iaitu seramai 5,745 orang pekerja manakala pada tahun 2007 iaitu sebanyak 5,039 orang pekerja. Ia menunjukkan penurunan sebanyak 12% (Carta 4).

Carta: 4
Carta Menunjukkan Jumlah Pemberhentian Pekerja Mengikut Kategori Pekerjaan Tahun 2004-2007





Pemberhentian Pekerja Mengikut Sebab Utama

Berdasarkan analisa yang dibuat, alasan utama pemberhentian pada tahun 2005 adalah disebabkan oleh kejatuhan pasaran produk. Bilangan majikan yang terlibat adalah sebanyak 180 majikan. Selain itu, 76 majikan menyatakan alasan kos pengeluaran tinggi dan 47 majikan memilih alasan *outsourcing*. Tindakan pertukaran proses manual kepada automasi pula telah melibatkan 7 majikan selain daripada 40 majikan yang memberi alasan penjualan syarikat.

Pada tahun 2006, alasan utama pemberhentian adalah dipengaruhi oleh aktiviti *outsourcing* yang dilaksanakan oleh 289 majikan. Selain daripada itu, sebanyak 134 majikan menyatakan alasan kos pengeluaran tinggi, dan 47 majikan memberi alasan kejatuhan pasaran produk.

Pada tahun 2007 pula, alasan pemberhentian pekerja yang tertinggi ialah kos pengeluaran iaitu melibatkan 3,729 orang pekerja. Ianya diikuti oleh kejatuhan pasaran produk iaitu 2,024 orang pekerja dan seterusnya kemerosotan permintaan produk iaitu 1,825 orang pekerja.

Pembayaran Pemberhentian

Faedah-faedah Statutori

Bayaran faedah-faedah statutori telah diperuntukkan bagi memastikan pekerja-pekerja yang terlibat mendapat faedah penamatan kerja yang diperuntukkan dalam Peraturan-Peraturan Kerja (Faedah-Faedah Penamatan Dan Reniti Kerja Sentara, 1980).



Menjana maklumat menerusi Sistem Electronic Labour Exchange (ELX).

Memastikan pekerja mendapat faedah-faedah lain sekiranya layak iaitu:

- i. Bayaran gaji ganti notis sekiranya pihak majikan gagal memberi notis yang mencukupi;
- ii. Bayaran *contractual bonus* sekiranya ada;
- iii. Bayaran baki cuti tahunan yang belum diambil bagi tahun berkenaan; dan
- iv. Lain-lain faedah seperti dinyatakan dalam kontrak perkhidmatan atau Perjanjian Bersama.

PEMANTAUAN PEMBERHENTIAN PEKERJA SECARA SUKARELA (VOLUNTARY SEPARATION SCHEME)

Pemberhentian pekerja secara sukarela atau *Voluntary Separation Scheme (VSS)* adalah satu pemberhentian yang melibatkan persetujuan antara kedua-dua majikan dan pekerja. Ini termasuklah penawaran yang dikenali sebagai *Mutual Separation Scheme (MSS)* yang mempunyai tujuan yang sama iaitu memberi pilihan ataupun tawaran kepada pekerja dalam menentukan pemberhentian mereka. Dalam era globalisasi, syarikat juga perlu membuat transformasi dan merangka strategi baru dalam konteks perancangan strategi syarikat bagi mengoptimalkan keuntungan syarikat dan bagi tujuan *survival* syarikat itu sendiri.

Perbandingan Pemberhentian *Voluntary Separation Scheme (VSS)* Dari Tahun 2004 hingga 2007

Pada tahun 2005, seramai 13,677 orang pekerja telah terlibat dengan VSS berbanding tahun 2004 iaitu 6,309 orang pekerja. Peningkatan sebanyak 117% menggambarkan pihak syarikat berusaha mengoptimalkan penggunaan tenaga dengan



mengurangkan jumlah tenaga kerja. Walau bagaimanapun, pada tahun 2005, Kuala Lumpur mencatatkan angka tertinggi dalam pemberhentian pekerja secara VSS iaitu 6,710 orang pekerja. Labuan mencatatkan bilangan terendah iaitu seramai seorang pekerja sahaja.

Pada tahun 2006 pula, seramai 8,814 orang pekerja terlibat dalam skim ini berbanding tahun 2007 iaitu seramai 9,557 dengan Pulau Pinang mencatatkan jumlah tertinggi pekerja pada kedua-dua tahun iaitu 2,766 pada tahun 2006 dan 4,792 orang pada tahun 2007. Walaupun begitu, tahun 2005 mencatatkan jumlah tertinggi pekerja yang terlibat dengan skim pemberhentian berkenaan (Carta 5).

Pemberhentian VSS Mengikut Sektor

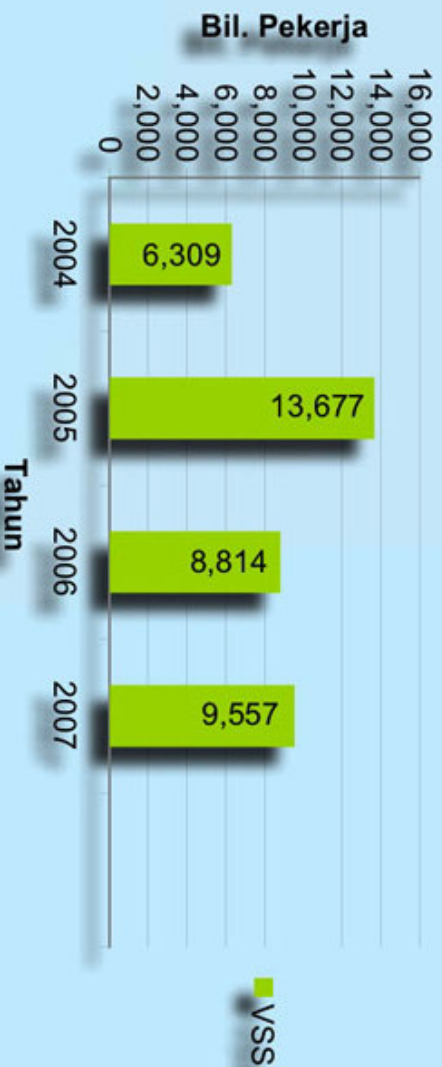
Pemberhentian VSS mengikut sektor pula, sektor pengangkutan, penyimpanan dan perhubungan mencatatkan jumlah yang terbesar iaitu, 6,189 orang pekerja pada tahun 2005 berbanding tahun 2004 sebanyak seorang sahaja. Sektor elektrik, gas dan air tidak mencatatkan pemberhentian VSS pada tahun 2005, berbanding tahun 2004, iaitu 19 orang pekerja.

Pemberhentian VSS mengikut Kategori Pekerjaan

Pemberhentian VSS mengikut kategori pekerjaan menunjukkan pemberhentian berbanding tahun sebelumnya. Kategori pekerja pengeluaran dan yang berkaitan operator peralatan, pengangkutan dan buruh (pekerja mahir, pekerja separuh mahir dan pekerja am) telah mencatatkan jumlah iaitu 3,152 orang pekerja berbanding tahun 2004 iaitu, 2,795 orang pekerja. Ia mencatatkan peningkatan sebanyak 13%.



Carta: 5
Carta Menunjukkan Jumlah Pekerja Yang Terlibat Dengan Pemberhentian Kerja VSS Dari Tahun 2004-2007



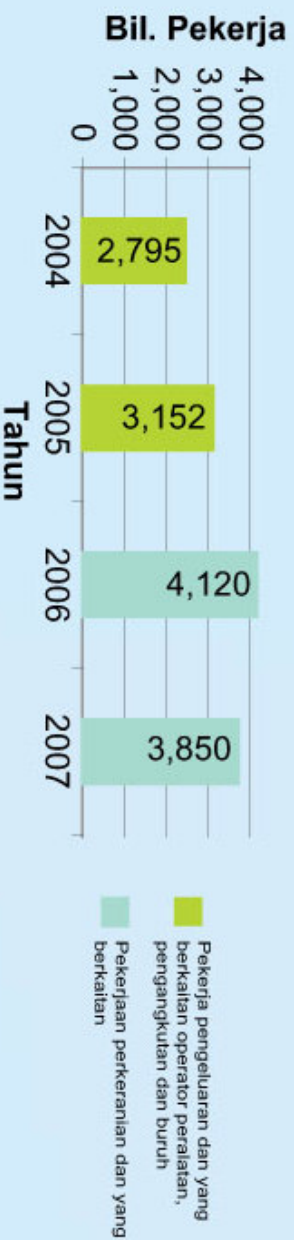
Pekerja pentadbiran dan pengurusan pula mencatatkan angka 958 orang pekerja yang terlibat, manakala kategori pekerja profesional, teknikal dan berkaitan mencatatkan sejumlah 1,658 orang pekerja.

Bagi tahun 2006, kategori pekerjaan perkeranian dan yang berkaitan telah mencatatkan angka tertinggi berbanding kategori pekerjaan lain. Seramai 4,120 orang pekerja kategori tersebut telah terlibat dengan pemberhentian.

Pada tahun 2006 dan 2007, kategori pekerjaan perkeranian dan yang berkaitan telah mencatatkan bilangan 4,120 dan 3,850 orang. Pada tahun 2006 kategori pekerja pentadbiran dan pengurusan iaitu 958 orang (Carta 6).



Carta: 6
Carta Menunjukkan Jumlah Pekerja Yang Terlibat Dengan VSS Mengikut Kategori Pekerjaan Tertinggi Tahun 2004-2007



AKTA KERJA 1955 – AGENDA UNTUK 50 TAHUN AKAN DATANG

PENGENALAN

Semasa Akta Kerja 1955 mula digubal, ia dikenali sebagai *Employment Ordinance 1955* yang bertujuan memberi perlindungan kepada buruh (*labourer*) di sektor pertanian dan perlombongan. Usaha-usaha dalam pembangunan ekonomi negara telah membawa kepada kepesatan perindustrian dalam negara mulai era 1970-an. Keadaan ini telah menyebabkan pindaan dibuat kepada Akta Kerja 1955 supaya ia meliputi pekerja dan memberi perlindungan yang lebih luas dengan memperkenalkan Seksyen 60 A hingga 60 J.

Aktai ini diwujudkan untuk membekalkan satu piawaian minimum berkenaan penggajian pekerja seperti perlindungan kepada pekerja bertubung kontrak



pekerjaan, gaji, waktu kerja, faedah cuti, perlindungan kepada pekerja wanita serta menetapkan tatacara pentadbiran dan penguatkuasaan untuk dilaksanakan di bawah tanggungjawab Jabatan Tenaga Kerja. Perubahan berlaku dari semasa ke semasa dalam tempoh 50 tahun akan datang dan pelbagai faktor akan turut menyumbang kepada persekitaran pasaran buruh tempatan seperti perkembangan demografi, keadaan ekonomi dan sosial serta peningkatan teknologi. Oleh itu, peruntukan akta sedia ada perlu disemak semula mengikut kesesuaian dan peredaran masa.

Untuk 50 tahun akan datang sekiranya Akta Kerja 1955 dipakai dengan hanya membuat pindaan dari semasa ke semasa, pemaklakan serta pelaksanaan Akta ini tidak akan menjadi sempurna dan menyeluruh. Oleh yang demikian, untuk menghadapi cabaran 50 tahun akan datang dicadangkan satu akta baru bagi penggantian digubal untuk menggantikan Akta Kerja 1955. Akta penggantian baru ini harus mengandungi bahagian-bahagian termasuk, Skop perlindungan, Jenis-jenis Perlindungan, Penamatan Kontrak dan Penguatkuasaan Dan Pentadbiran.

Skop Perlindungan

Bawah Akta Kerja 1955, skop perlindungan hanya terhad kepada pekerja yang disenaraikan di bawah Jadual Pertama yang berpandukan kepada 2 kategori iaitu jumlah upah atau jenis pekerjaan iaitu samada pekerja adalah *manual labour* atau tidak. Untuk 50 tahun akan datang, penentuan skop perlindungan tidak harus berpandukan kepada kriteria upah dan jenis pekerjaan sahaja. Penekanan terhadap konsep modal insan merupakan satu usaha untuk menghasilkan sumber yang berinovasi dan kreatif. Pada masa akan datang, pekerja akan mempunyai kemahiran yang tinggi dan kadar upah pekerja



akan lebih meningkat berbanding masa kini dan kemungkinan juga tiada lagi penggunaan manual labour dalam negara pada waktu itu.

Pada 50 tahun akan datang juga, dengan adanya perkembangan teknologi maklumat dan automasi secara pengkomputeran serta peningkatan dalam penggunaannya, boleh dijangkakan pekerja-pekerja akan meminta kadar upah yang sama rata dan atau lebih tinggi tanpa lagi melihat kepada jenis pekerjaan atau jawatan yang disandang. Oleh yang demikian, dicadangkan dalam akta baru ini skop perlindungan diperluaskan kepada semua pekerja yang digajikan di bawah satu kontrak perkhidmatan tanpa mengambil kira kadar upah dan jenis pekerjaan. Ini juga membawa maksud bahawa skop perlindungan yang baru harus menekankan soal kesaksamaan dari segi faedah yang diterima oleh pekerja tanpa mengikut status jawatan. Akta baru ini juga harus mempunyai perlindungan kepada home employee memandangkan pada masa akan datang banyak penggajian boleh dilakukan di rumah melalui sistem teknologi komunikasi yang canggih.

Jenis-Jenis Perlindungan

Buat masa kini, jenis perlindungan dari segi faedah-faedah berkamun seperti masa kerja dan cuti adalah tidak begitu menyeluruh. Misalnya, masih terdapat grey area tentang peruntukan cuti seperti cuti tanpa gaji, cuti isteri bersalin untuk pekerja lelaki (*paternity leave*), cuti sakit berlanjutan, cuti ihsan dan sebagainya. Untuk 50 tahun akan datang, pekerja-pekerja moden ingin mempunyai kemudahan cuti yang lebih banyak tanpa menjejaskan produktiviti. Oleh yang demikian, dicadangkan dalam akta yang baru, pemberian cuti tambahan boleh diberi sekiranya pekerja telah mencapai produktiviti yang



ditetapkan. Ini adalah kerana rehat adalah bertujuan untuk meneruskan perjalanan yang lebih jauh dalam keadaan yang sihat dan sentiasa bersedia.

Dalam peruntukan Akta Kerja 1955 yang sedia ada, masa kerja yang ditetapkan adalah terlalu ketat dan tidak fleksibel dan peruntukan ini tidak akan membawa faedah kepada majikan dan pekerja kerana ia mungkin tidak lagi relevan untuk keadaan dunia pekerjaan 50 tahun akan datang. Dalam akta yang baru, masa kerja harus lebih fleksibel dan harus dibenarkan untuk diubahsuai mengikut kehendak kedua-dua pihak. Contohnya, sekiranya majikan memerlukan pengeluaran yang lebih kerana terdapat permintaan yang tinggi maka pekerja harus dibenarkan bekerja lebih had masa dan kemudian ia boleh digantikan dengan bayaran atau cuti atas pilihan pekerja sendiri. Selain itu, pekerja juga boleh dibenarkan menjalankan tugasnya melalui masa kerja anjal asalkan jumlah masa kerja ditetapkan dipatuhi dan produktiviti disasarkan mencapai matlamat.

Penamatan Kontrak

Pada masa ini, terdapat banyak masalah dan persoalan tentang penamatan kontrak dari segi penamatan kontraktual dan penamatan yang tidak secara adili yang dikendalikan dibawah Akta Kerja 1955 dan Akta Perhubungan Perusahaan 1967. Dalam akta baru yang dicadangkan, seharusnya diperuntukan undang-undang berhubung isu ini di mana setiap persoalan penamatan hendaklah diputuskan oleh e-Mahkamah Pekerja atas pilihan pekerja sendiri samaada mahu dari segi penamatan kontraktual atau penamatan secara tidak adli. Pendekatan ini secara langsung membawa maksud Seksyen 20, Akta Perhubungan Perusahaan 1967 harus dimansuhkan kerana tidak lagi akan terpakai.



Penguatkuasaan Dan Pentadbiran

Di bawah Akta Kerja 1955, walaupun terdapat peruntukan penguatkuasaan ke atas pelanggaran undang-undang, tetapi dari segi pelaksanaan ia adalah tidak begitu efektif atas beberapa sebab tertentu. Dalam akta baru yang dicadangkan, penguatkuasaan adalah dilakukan secara *self regulation* melalui atas talian (*on-line*). Dalam konsep ini, semua majikan adalah dikehendaki menyediakan semua maklumat pengajian bagi semua pekerjaan secara *on-line* dengan Jabatan Tenaga Kerja (JTK). Contohnya, daftar pembayaran gaji dan tarikh pembayaran gaji hendaklah disediakan oleh majikan mengikut format secara *on line* dengan JTK. Sekiranya majikan yang telah diberi tanggungjawab untuk mengadakan *self regulation* dari segi potongan gaji dan pembayaran gaji melakukan kesalahan maka kesalahan tersebut akan boleh dikesan melalui sistem *on-line* ini.

Dengan ini maklumat boleh disampaikan kepada JTK untuk tindakan lanjut seperti pendakwaan. Dari segi hukuman, memandangkan majikan telah dikehendaki menjalankan *self regulation*, maka lawatan pemeriksaan audit tidak diperlukan lagi untuk mengesan majikan yang melanggar peruntukan undang-undang ditetapkan. Oleh demikian, sekiranya terdapat majikan yang masih tidak mematuhi *self regulation* maka hukuman berat perlu dikenakan ke atas majikan-majikan terlibat.

2007 LAPORAN TAHUNAN



PENUTUP

Negara telah mencapai kemerdekaan ke 50 pada tahun 2007. Untuk menghadapi cabaran ke arah fasa 50 tahun akan datang, diharapkan cadangan yang diberikan terhadap usaha mewujudkan akta baru ini dapat dijadikan satu idea atau fokus baru terhadap usaha penambahbaikan dalam undang-undang pengajian di negara ini untuk masa akan datang. Persaingan di arena globalisasi bukan sahaja mendesak negara menjadi lebih berdaya saing dalam pembangunan ekonomi sahaja tetapi tumpuan terhadap hak serta perlindungan kepada pekerja juga penting kerana pekerja merupakan salah satu faktor penggerak dalam pembangunan ekonomi.

Walaupun bagaimanapun, hubungan antara kerajaan dan sektor swasta sebagai majikan juga mempunyai kekuatan masing-masing sebagai rakan dalam pembangunan. Oleh itu, akta baru yang dicadangkan harus melihat secara menyeluruh kesan peraksanaannya kepada semua pihak yang terlibat. Bagaimanapun, untuk mendapatkan input yang lebih tepat, dicadangkan juga supaya kajian dijalankan mengenai Akta Kerja 1955 sedia ada dan menerbitkan hasil penemuan dengan melihat dan mengambil kira perubahan corak kerja, kemajuan serta teknologi kerana ianya penting bagi pengubalan akta baru supaya undang-undang baru yang digubal dapat berjalan seiring dengan arus perubahan yang berlaku dan dijangka berlaku dalam tempoh 50 tahun akan datang.





GARIS PANDUAN KEPADA MAJIKAN TENTANG PELAKSANAAN URUSAN PEMBERHENTIAN PEKERJA DAN URUSAN-URUSAN YANG BERKAITAN DENGANNYA

PENGENALAN

Garis panduan ini bertujuan untuk menerangkan kaedah-kaedah terbaik kepada majikan dalam melaksanakan urusan pemberhentian pekerja dan urusan-urusan yang berkaitan dengannya.

APAKAH MAKSUD PEMBERHENTIAN PEKERJA?

Pemberhentian pekerja bermaksud penamatan kontrak perkhidmatan akibat penutupan syarikat dan berpebihan pekerja. Keadaan berpebihan pekerja yang boleh timbul adalah berikutan daripada beberapa sebab seperti penyusunan semula syarikat, pengurangan pengeluaran, penggabungan syarikat, perubahan teknologi, pengambilalihan syarikat dan lain-lain. Ini tidak termasuk jenis-jenis penamatan kontrak perkhidmatan akibat tindakan disiplin dan pemecatan terhadap pekerja.

APAKAH LANGKAH-LANGKAH YANG HARUS DIAMBIL OLEH MAJIKAN UNTUK MENGELOKKAN PEMBERHENTIAN PEKERJA?

Apabila timbul keadaan berpebihan pekerja, majikan hendaklah terlebih dahulu mengambil langkah-langkah yang sewajarnya untuk mengelakkan pemberhentian pekerja sebagai mana yang dicadangkan di dalam Tatacara Untuk Keharmonian Perusahaan, iaitu :-

1. membekukan pengambilan pekerja baru kecuali bagi bidang-bidang yang kritikal;

LAPORAN TAHUNAN



2. menhadkan kerja lebih masa;
3. menhadkan kerja pada hari rehat mingguan dan cuti am;
4. mengurangkan hari-hari bekerja dalam seminggu atau mengurangkan bilangan kerja giliran;
5. mengurangkan waktu bekerja harian;
6. mengadkan program latihan semula kepada pekerja;
7. mengadnpasti kerja-kerja alternatif dan pertukaran ke bahagian/kerja lain di dalam syarikat yang sama;
8. melaksanakan pemberhentian kerja sementara (*lay-off*) misalnya dalam bentuk penutupan sementara (*temporary shutdown*) dengan menawarkan gaji yang berpatutan dan membantu mereka mendapatkan kerja sementara di tempat lain sehingga operasi dapat diteruskan semula. Jika majikan melaksanakan pemberhentian sementara, maklumat berapa lama tempoh pemberhentian sementara tersebut hendaklah dilaporkan kepada Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia (JTJSM) untuk tujuan pemantauan sama ada pekerja tersebut diambil semula bekerja atau ditawarkan Pemberhentian Secara Sukarela (VSS) atau pemberhentian tetap pada masa-masa hadapan; dan



9. mengurangkan gaji pekerja (Pay-Cut) yang dibuat secara adili di semua peringkat boleh juga dilaksanakan sebagai langkah terakhir selepas langkah-langkah penjimatan kos lain sudah dilaksanakan.

Langkah-langkah di butiran 3.7, 3.8 dan 3.9 hendaklah dilaksanakan dengan persetujuan bertulis daripada pekerja atau kesatuan sekerja yang mewakili mereka.

APAKAH LANGKAH-LANGKAH YANG PATUT DIAMBIL OLEH MAJIKAN JIKA PEMBERHENTIAN PEKERJA TERPAKSA JUGA DILAKUKAN?

Jika pemberhentian pekerja perlu dilakukan juga walaupun langkah-langkah di para 3 telah diambil, majikan hendaklah berusaha melaksanakan langkah-langkah seperti berikut untuk meringankan kesan negatif ke atas pekerja-pekerja yang terbahit:-

1. memaklum dan mengadakan perbincangan dengan pekerja-pekerja atau Kesatuan Sekerja yang mewakili mereka dengan secepat mungkin mengenai pemberhentian pekerja yang akan dilakukan;
2. menawarkan skim pemberhentian/persaraan secara sukarela dengan kadar bayaran pampasan yang sebaik mungkin;
3. membayar pampasan atau faedah penamatan kerja kepada pekerja yang layak;
4. membesarakan pekerja-pekerja yang berumur lebih dari umur persaraan biasa;
5. memberi notis penamatan perkhidmatan sebagaimana yang ditetapkan di dalam



kontrak perkhidmatan. Jika tiada peruntukan mengenainya di dalam kontrak perkhidmatan tersebut, majikan hendaklah memberi notis seperti yang dinyatakan di bawah Akta Kerja 1955 berikut:

- a) 4 minggu notis jika pekerja telah bekerja selama kurang daripada 2 tahun;
 - b) 6 minggu notis jika pekerja telah bekerja selama 2 tahun tetapi kurang daripada 5 tahun; atau
 - c) 8 minggu notis jika pekerja telah bekerja lebih daripada 5 tahun.
6. membantu pekerja-pekerja mencari kerja di tempat pekerjaan lain sebelum pemberhentian dibuat dengan kerjasama JKSM di bawah Kementerian Sumber Manusia;
 7. melaksanakan pemberhentian pekerja secara berperingkat-peringkat dalam tempoh yang lebih panjang;
 8. melaksanakan prinsip 'FWFO' (*Foreign Worker - First Out*) dalam kategori pekerjaan yang sama dalam memberhentikan pekerja, iaitu pekerja asing diberhentikan terlebih dahulu daripada pekerja tempatan; dan
 9. melaksanakan prinsip 'LIFO' (*Last - In - First - Out*) jika pemberhentian melibatkan pekerja tempatan dan dalam kategori pekerjaan yang sama. Walau bagaimanapun, majikan juga





boleh melaksanakan pemberhentian pekerja berdasarkan kriteria-kriteria tertentu setelah berunding dan mendapat persetujuan dari pihak pekerja atau kesatuan sekerja yang mewakili mereka.

APAKAH TANGGUNGJAWAB MAJIKAN DARI SEGI MELAPORKAN TINDAKAN PEMBERHENTIAN PEKERJA DAN TINDAKAN-TINDAKAN YANG BERKAITAN DENGANNYA KEPADA JKSM

1. Majikan dikehendaki melaporkan kepada JKSM yang terdekat sekurang-kurangnya 30 hari sebelum mana-mana tindakan yang dinyatakan di bawah ini dilaksanakan dengan menggunakan Borang Pemberhentian (Borang PK), mengikut jenis pemberhentian yang akan dilaksanakan oleh majikan:-
 - 1.1 Pemberhentian Pekerja (*Retrenchment*);
 - 1.2 Pemberhentian Pekerja Secara Sukarela (*Voluntary Separation*);
 - 1.3 Pemberhentian Kerja Sementara (*Lay-Off*); atau
 - 1.4 Pengurangan Gaji Pekerja (*Pay-Cut*).
2. Borang Pemberhentian ini boleh diperolehi secara percuma dari mana-mana Pejabat Tenaga Kerja di Semenanjung Malaysia atau boleh dimuat turun dari Laman Web: <http://jksm.mohr.gov.my>
3. Borang Pemberhentian ini telah diwartakan sebagai P.U (B) 430/2004 pada 11 November 2004 dan kepada mana-mana majikan yang



gagal mematuhi perkara ini adalah melakukan satu kesalahan mengikut seksyen 63 Akta Kerja 1955, dan jika disabit kesalahan boleh didenda tidak lebih dari RM10,000 untuk setiap kesalahan.

APAKAH HAK-HAK PEKERJA YANG TERUBAT DENGAN PEMBERHENTIAN PEKERJA?

Pekerja-pekerja yang diberhentikan kerja adalah layak kepada faedah-faedah penamatan kerja yang paling minimum sekiranya mereka dilindungi di bawah Akta Kerja 1955 atau Perjanjian Bersama.

1. Akta Kerja 1955

Secara amnya, pekerja yang dilindungi di bawah Akta Kerja 1955 dan terlibat dengan pemberhentian adalah layak untuk menuntut faedah-faedah statutori berikut:

1.1 Gaji gantirugi notis

Pekerja yang diberhentikan kerja tanpa diberi tempoh notis penamatan perkhidmatan yang mencukupi, boleh menuntut bayaran gaji gantirugi notis (Indemnitii). Gaji gantirugi notis hendaklah dibayar sewat-lewatnya pada hari terakhir kontrak perkhidmatan ditamatkan.

1.2 Faedah penamatan kerja

Pembayaran faedah pemberhentian kerja hendaklah mengikut kontrak perkhidmatan, tetapi tidak boleh kurang daripada kadar yang ditetapkan di





bawah Peraturan Kerja (Faedah-faedah Penamatan dan Renitkerja Sentara) 1980, Akta Kerja 1955 iaitu:-

- a) 10 hari gaji bagi setiap tahun perkhidmatan jika pekerja telah berkhidmat kurang daripada 2 tahun;
- b) 15 hari gaji bagi setiap tahun perkhidmatan jika pekerja telah berkhidmat selama 2 tahun tetapi kurang daripada 5 tahun; atau
- c) 20 hari gaji bagi setiap tahun perkhidmatan jika pekerja telah berkhidmat 5 tahun atau lebih.

dan dikira pro-rata mengengai tempoh yang tidak genap setahun, mengikut genap bulan yang hampir sekali.

Formula yang ditetapkan di bawah Peraturan Kerja (Faedah-faedah Penamatan dan Renitkerja Sentara) 1980, iaitu :

$$\frac{\text{Gaji 12 Bulan}}{365 \text{ Hari}} \times \text{Tempoh Perkhidmatan (Bil. Tahun Berkhidmat)} \times \text{Kelayakan (10/15/20 Hari Setahun)}$$

- 1.3 Pekerja berhak mendapat buhir-buir bertulis tentang amoun jumlah faedah penamatan dan cara kiraan dibuat.



Faedah penamatan kerja hendaklah dibayar selewat-lewatnya 7 hari dari tarikh pekerja ditamatkan perkhidmatan.

1.4 Bayaran sebagai ganti baki cuti tahunan, sekiranya ada.

1.5 Pekerja-pekerja yang terlibat dengan pemberhentian boleh merujuk kepada Jabatan Tenaga Kerja yang berhampiran untuk maklumat lanjut.

2. Akta Perhubungan Perusahaan 1967

2.1 Jika pekerja yang terlibat dengan pemberhentian merupakan ahli kesatuan sekerja dan menandatangani Perjanjian Bersama, pekerja tersebut layak kepada perkara-perkara tersebut :

i) Pampasan sebagaimana yang dinyatakan di dalam Perjanjian Bersama; atau

ii) Pemulihan Kerja di bawah seksyen 20 Akta Perhubungan Perusahaan 1967, sekiranya pekerja tidak berpuas hati dengan tindakan pemberhentian yang dilakukan oleh majikannya.

2.2 Bagi pekerja-pekerja yang tidak dilindungi di bawah Akta Kerja 1955 atau Perjanjian Bersama, mereka tertakluk kepada terma dan syarat di bawah kontrak perkhidmatan atau budi bicara majikan berhubung jumlah pampasan yang akan diterima.





- 2.3 Pekerja bolehlah mendapatkan khidmat nasihat selanjutnya dari Jabatan Perhubungan Perusahaan yang berhampiran dengan tempat kerja.

APAKAH PERKHIDMATAN YANG BOLEH DIPEROLEHI OLEH PEKERJA DAN MAJIKAN MELALUI JABATAN TENAGA KERJA?

1. Cara-cara pekerja yang diberhentikan kerja untuk mendapat pekerjaan baru di syarikat lain.
 - 1.1 Pekerja yang diberhentikan kerja boleh hadir sendiri ke Pejabat Tenaga Kerja yang berhampiran untuk mendaftar dan diri secara percuma dengan membawa bersama kad pengenalan, siji-siji dan dokumen-dokumen lain yang berkaitan. Jika pekerjaan tidak diperoleh selepas 3 bulan, pekerja berkenaan hendaklah datang semula ke Pejabat Tenaga Kerja yang berkenaan untuk memperbaharui pendaftarannya. Bagi pekerja yang telah memperolehi pekerjaan hendaklah memaklumkan kepada Pejabat Tenaga Kerja dengan segera.
2. Cara-cara memastikan majikan mendapatkan calon-calon pekerja baru yang diberhentikan kerja.
 - 2.1 Majikan yang ingin mengambil pekerja-pekerja yang diberhentikan kerja boleh memohon calon-calon yang sesuai daripada Pejabat Tenaga Kerja yang berhampiran dengan menyatakan maklumat-maklumat mengenai kekosongan jawatan yang ada di syarikatnya seperti jawatan yang



Ketua Pengarah JKSM sedang membincangkan isu pemberhentian melibatkan pihak majikan.



diperlukan, gaji yang ditawarkan, kelayakan minimum dan butir-butir lain yang berkaitan. Selepas calon-calon dibekalkan oleh Pejabat Tenaga Kerja untuk ditemuduga, majikan hendaklah memaklumkan jumlah calon yang telah diambil bekerja.

2.2 Kerajaan tidak mempertimbangkan permohonan majikan untuk menggaji pekerja asing jika syarikat tersebut tidak mengutamakan pekerja tempatan dalam pengisian kekosongan jawatan tersebut.

2.3 Kementerian Sumber Manusia melalui Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia menyarankan majikan yang menawarkan kekosongan jawatan agar mengambil bahagian di dalam penganjuran Karnival Pekerjaan. Program ini merupakan satu alternatif di mana majikan berpeluang bertemu secara langsung dengan bakal pekerja yang sesuai.

2.4 Pegawai Tenaga Kerja hendaklah mempromosikan penggunaan Sistem Electronic Labour Exchange (ELX)/ Job Clearing System (JCS) kepada majikan serta pencarikerja. Sistem ini membolehkan majikan serta pencari kerja berdaftar secara On-Line dan percuma.





RINGKASAN LAPORAN PELAKSANAAN KAJIAN PENYATAA GUNA TENAGA KEBANGSAAN (NER) 2008

Pendahuluan

Laporan ini dibuat berdasarkan pengalaman perjalanan pelaksanaan Penyata Guna Tenaga Kebangsaan (NER) 2008. Ianya dibahagikan kepada 3 fasa iaitu:

Fasa 1	Pengedaran semua borang NER kepada semua majikan di seluruh Negara pada bulan Mei hingga Juli 2007.
Fasa 2	Pengulipan semula kesemua borang yang telah dieditkan daripada majikan di seluruh Negara pada Julai hingga Oktober 2007.
Fasa 3	Memasukan kesemua data yang telah diperoleh (key in) ke dalam sistem pada bulan Oktober hingga Disember 2007.

Pembahagian Kawasan

Peraksanaan Penyata Guna Tenaga Kebangsaan (NER) terbahagi kepada tiga bahagian iaitu:

Kawasan	Bilangan Majikan Tertibot
Semenanjung Malaysia	409,480
Sabah	42,903
Sarawak	50,000
Jumlah Majikan	502,383



Kaedah Pengedaran

Tiga Kaedah Pengedaran yang digunakan iaitu:

Kaedah	Sasaran	Jumlah Borong Diedarkan
Pintu Ke Pintu	Majikan kecil dan sederhana serta mempunyai tempat pekerjaan yang senang dihubungi.	385,794
Pos	Syarikat yang mempunyai tempat pekerjaan yang jauh dan susah dihubungi.	71,140
Pemeriksaan	Syarikat besar dan mempunyai banyak cawangan.	26,436

Masalah Dan Kelemahan Semasa Pengedaran

Berdasarkan pemerhatian dan maklum balas yang diterima didapati masalah dan kelemahan seperti berikut:

Faktor	Masalah Dan Kelemahan
Geografi	Lokasi majikan yang terlalu jauh daripada kemudahan jalan raya. Contohnya, daerah pedalaman di Sabah dan Sarawak.
Pemberhentian Pembantu Tadbir Sambilan (PTS)	Kadar pemberhentian yang tinggi di kalangan PTS yang dilantik. Contohnya, di Pejabat Tenaga Kerja Daerah Kuala Pilah.
Kurang Kerjasama Oleh Majikan	Majikan tidak mahu memberikan kerjasama semasa proses penerimaan borang NER. Majikan beranggapan ianya adalah suatu bebanan dan ada dikalangan mereka yang menyalahgunakan pegawai dalam mendapatkan maklumat pengalihan pekerjaan di premis mereka.
Harga Setem Meningkatkan	Harga setem untuk penghantaran melalui pos baru saja dinaikkan. Oleh itu banyak borang NER yang dikembalikan oleh pihak majikan terkandas di pejabat pos, sehingga bayaran tambahan di kemukakan oleh JTK Negeri.



Kesukaran dan Ketidaktahaman Majikan Melengkapkan Borang NER	Pihak majikan mendapati borang terlalu terperinci dan susah untuk dihafazi. Keadaan ini menyebabkan banyak majikan gagal melengkapkan borang seperti yang dikehendaki. Walau bagaimanapun, dengan adanya talian Hotline NER bilik Operasi Ibu Pejabat masalah tersebut dapat diatasi.
Syarikat Besar Yang Mempunyai Cawangan	Maklumat yang diperlukan biasanya disimpan di ibu pejabat syarikat. Oleh itu, pihak cawangan tidak dapat memberikan maklumat yang lengkap semasa mengisi borang NER.
Kegagalan JTK Negeri/Daerah Membuat Perancangan Yang Teliti	Pejabat yang gagal mengedarkan kesemua borang yang telah di peruntukkan dalam jangka masa yang telah di tetapkan tidak mempunyai perancangan yang baik ataupun gagal memantau pergerakan PTS di bawah seliaan mereka.
Masalah Lain.	Masalah yang ditimbulkan oleh PTS yang dilantik oleh Pejabat tenaga Kerja seperti ponteng dan gagal menunjukkan prestasi yang diharapkan. Selain itu terdapat masalah kemalangan yang melibatkan PTS semasa penghantaran borang NER.

Penerimaan Borang NER

Sejumlah 502,383 borang yang telah diagihkan ke seluruh pejabat JTK di seluruh negara dan sebanyak 482,795 borang telah berjaya diedarkan kepada majikan iaitu 96.10%. Daripada jumlah itu , sebanyak 373,682 (77.35%) borang telah dikuitip semula.

Bilangan Borang Yang Telah Dikembalikan

Bahagian	Bilangan Borang	Peratusan %
Semenanjung Malaysia	298,285	76.21
Sabah	42,585	85.90
Sarawak	32,812	77.95
JUMLAH	373,682	



Manakala borang yang gagal diedarkan dan borang yang gagal dikulip atau dikembalikan semula seperti berikut:

Borang Gagal Diedarkan Dan Borang Yang Diedarkan Gagal Dikulip Semula.

Borang	Jumlah	Peratusan %
Jumlah Keseluruhan Borang	502,383	100
Bilangan Gagal Edar	19,968	3.97
Bil Borang yang telah diedarkan tetapi gagal dikulip / dikembalikan semula	109,220	22.64

Sebab-Sebab Borang NER Gagal Diedarkan

- Pertindahan Majikan di dalam LMD.
- Alamat Majikan di luar kawasan.
- Majikan tak dapat ksesan kerana alamat di dalam LMD tidak lengkap.
- Majikan berpindah pejabat / tutup perniagaan tanpa makluman
- Borang dikembalikan semula ke Pejabat JTK oleh Agensi lain di dalam KSM pada saat akhir.

Sebab-Sebab Borang NER Gagal Diterima (Borang yang gagal dikembalikan ke Pejabat JTK)

- Syarikat telah tutup / pindah / majikan meninggal dunia.
- Majikan belum kembalikan borang / lambat isi borang.
- Borang dihantar ke Ibu Pejabat Syarikat.



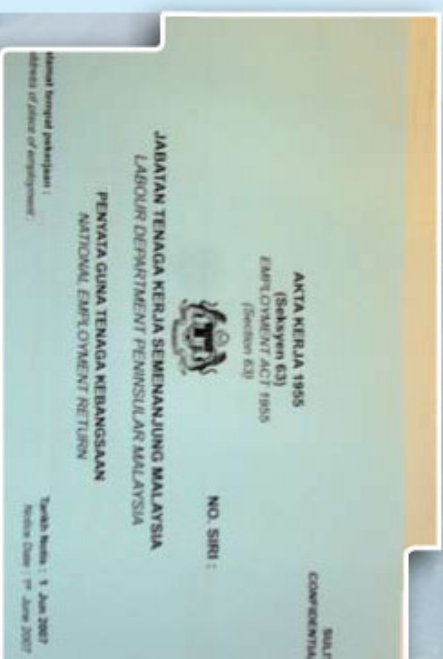
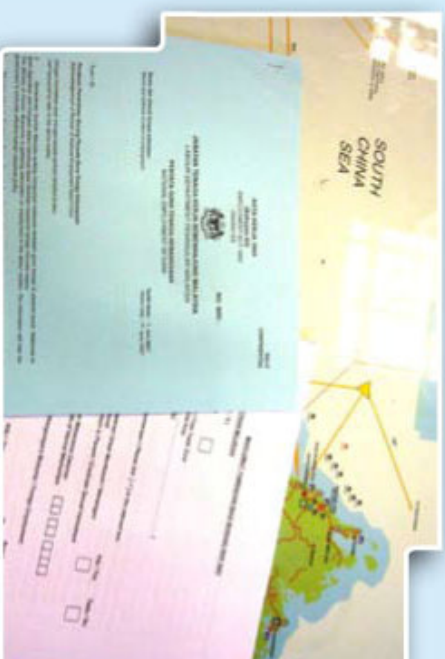
LAPORAN TAHUNAN

- Majikan tidak memberi kerjasama.
- Borang rosak / borang hilang.
- Borang dikembalikan oleh Pejabat Pos.
- Pertindihan penghantaran.
- Tiada pemantauan oleh Agensi lain dalam Kementerian.
- Syarikat bertukar pemilik.

Pengumpulan Data & Masalah Semasa Key-In.

Peringat terakhir dalam laporan perjalanan NER ialah mengenai pengumpulan data. Sistem yang diguna untuk mengumpukan data-data disediakan oleh Bahagian Teknologi Maklumat (BTM), Kementerian Sumber Manusia. Pegawai JTK yang terlibat dan pegawai lain daripada BTM telah pun menunjukkan komitmen dan kerjasama yang tinggi untuk mengatasi segala masalah yang dihadapi semasa perjalanan program ini. Antara masalah yang dikenal pasti mengenai sistem dan juga output yang dikehendaki semasa program ini dijalankan adalah seperti berikut:

- Sistem Server lambat atau Server down.
- Maklumat yang telah di key-in kadang-kadang berubah secara tiba-tiba, tidak sama dengan maklumat sebenar (sistem tidak menunjukkan angka sebenar seperti mana yang telah pun di key-in).
- Ada data yang dijana oleh sistem, susah untuk diakses oleh pihak atasan untuk dibuat analisa ataupun laporan. Terutama laporan mengenai kadar upah yang berdasarkan sektor dan kategori pekerjaan.



Borang kaji selidik NER yang digunakan.



Jadual 1
Jadual Menunjukkan Pencapaian Key-In Mengikut Negeri

Negeri	Jumlah Edar	Jumlah Terima	Jumlah Key-In	% Key-In
Johor	55,786	38,815	36,183	64.86
Kedah/Perlis	40,429	38,231	37,455	92.64
Kelantan	15,849	11,930	11,614	73.28
Melaka	18,792	13,465	12,786	68.04
Negeri Sembilan	19,123	12,294	10,622	55.55
Pahang	26,478	19,323	16,412	61.98
Pulau Pinang	44,522	32,745	31,601	70.98
Perak	49,211	46,664	45,134	91.72
Selangor	56,456	40,759	21,431	37.96
Terengganu	11,224	8,960	8,736	77.83
Kuala Lumpur	49,699	36,345	20,364	40.97
Labuan	1,675	1,534	1,448	86.50
Sabah	49,623	43,194	40,289	81.19
Sarawak	42,105	33,586	29,863	71.46
Keseluruhan	484,709	377,816	323,938	66.83

(Sahibanna 31 Disember 2007)



Cadangan Penambahbaikan.

- Membuat makluman dan promosi secara besar-besaran ke seluruh negara mengenai kepentingan maklumat yang diperlukan oleh NER untuk perancangan ekonomi negara.
- Pengurusan perijalanan NER seperti pembahagian borang, kutipan borang dan memasukkan data (key-in) harus diperbaiki dan dipertingkatkan, segala kelemahan dan kekurangan yang telah dikenal pasti perlu diperbaiki bagi memudahkan urusan perijalanan seterusnya.
- Borang NER perlu disemak semula dan diubahsuai mengikut keperluan semasa dan input yang ingin dicapai, terutama sekali pada bahagian upah dan purata kenaikan gaji. Adalah dicadangkan agar ianya dinyatakan secara juit, bukannya dengan mencatatkan jumlah hakiki seperti yang dikehendaki di dalam borang NER sedia ada.
- Sistem yang sedia ada perlu "upgrade" dan dicadangkan agar sistem juga dapat memperingatkan pengguna agar pengguna tidak tertinggal untuk memasukkan maklumat yang dikehendaki sekiranya tertinggal. Dengan cara ini kesilapan dapat diminimumkan. Untuk perancangan jangka panjang, pengisian borang NER secara online oleh majikan merupakan satu kaedah yang lebih praktikal dan berkesan.

Kesimpulan

Semoga dengan adanya laporan perijalanan NER ini, akan dapat membantu pihak Jabatan Khasnya dan Kementerian amnya, untuk menilai dan meneliti segala kelemahan, kekurangan dan permasalahan yang dihadapi. Diharapkan di masa hadapan program ini akan berjalan dengan lebih teratur dan berkesan.



LAPORAN TAHUNAN



BAHAGIAN STANDARD PERBURUHAN



LAPORAN TAHUNAN

■ BAHAGIAN STANDARD PERBURUHAN

PENDAHULUAN

Selepas penstrukturan semula pada tahun 2007 Bahagian Standard Perburuhan terdiri daripada empat unit iaitu Unit Aduan, Unit Kemudahan Asas Ladang, Unit Tindakan Perburuhan dan Unit Hal Ehwal Wanita, Kanak-Kanak, Orang Kurang Upaya dan Pencegahan Gangguan Seksual. Unit Pekerja Asing telah dinaiktaraf menjadi bahagian tersendiri manakala Unit Pemeriksaan diletakkan di bawah Bahagian Penguatkuasaan. Bahagian ini memainkan peranan penting dalam usaha/jabatan meningkatkan standard perburuhan di negara ini.

Bahagian ini bertanggungjawab untuk:

- 1) menjaga dan melindungi kepentingan dan kebajikan pekerja tempatan di samping membantu menyelesaikan masalah dan aduan berhubung dengan pengajian mereka dengan cepat dan berkesan. Adalah menjadi matlamat utama bagi Bahagian ini untuk mewujudkan suasana perburuhan yang adil dan harmoni. Pemantauan terhadap pengajian pekerja tempatan dijalankan dengan teliti bagi memastikan tiada diskriminasi berlaku terhadap pekerja tempatan serta tidak menjejaskan peluang-peluang pekerjaan kepada mereka. Ia juga memastikan kaum pekerja menikmati hak-hak mereka di bawah perundangan undang-undang perburuhan
- 2) menjalankan aktiviti-aktiviti promosi bagi memantau pengajian di sektor perdagangan bagi mematuhi standard perburuhan yang ditetapkan dan juga bertindak melindungi dan memajukan kualiti kehidupan pekerja



Antara ladang-ladang yang menyertai Pertandingan Ladang Bahagia Peringkat Kebangsaan



ladang. Di samping itu, ia juga menggalakkan perubahan Pusat Asuhan Kanak-kanak sebagai asas pembangunan pendidikan

- 3) membantu meningkatkan ketahanan dalam kalangan pekerja dan majikan berhubung undang-undang perburuhan melalui program-program pendidikan perburuhan
- 4) meningkatkan tahap perlindungan terhadap pengajian kanak-kanak dan orang muda serta membantu penempatan pekerjaan dalam kalangan Orang Kurang Upaya (OKU)

Fungsi Bahagian Standard Perburuhan

- Membantu menggubal dasar-dasar yang berkaitan dengan Standard-standar Perburuhan meliputi aspek tema dan syarat-syarat pengajian, gaji dan upah, faedah-faedah, hal ehwal dan keajikan pekerja dan kanak-kanak di sektor swasta
- Merancang dan menggubal program-program untuk meningkatkan kualiti kehidupan pekerja-pekerja sektor perladangan dari segi perumahan dan kemudahan-kemudahan asas serta menyelaras pelaksanaan program-program tersebut
- Mengawal Standard-standar Perumahan yang dibina oleh majikan sektor perladangan dan lombong dan kemudahan-kemudahan asas yang disediakan oleh majikan untuk pekerja-pekerja di kedua-dua sektor berkenaan. Selaras dengan peruntukan Akta Standard-standar Minimum Perumahan dan Kemudahan Pekerja 1990



Pelancaran Skim Bantuan Galakan Perniagaan Orang Kurang Upaya (SBGF-OKU) oleh Menteri Sumber Manusia



Pegawai tenaga kerja sedang melakukan pemeriksaan di perumahan ladang.

- Berkoordinasi dengan agensi-agensi kerajaan Persekutuan yang bertanggungjawab kepada aspek kesihatan umum, kebajikan dan dengan pihak swasta yang menyediakan kemudahan-kemudahan asas seperti bekalan air, bekalan elektrik, telefon dan sebagainya
- Menyelaras hal-hal perburuhan antarabangsa (ILO) dan lain-lain badan perburuhan antarabangsa yang mana melibatkan perkara di bawah bidangkuasa Jabatan
- Mengawasi sistem penggajian pekerja-pekerja sektor swasta yang diliputi oleh Jabatan agar pekerja-pekerja tidak tertindas
- Melaksana dan memantau program-program pendidikan perburuhan, aktiviti Skwad Khidmat Cepat dan Perkhidmatan TELEKERJA
- Menyelaras dan mengawasi pelaksanaan aktiviti-aktiviti di peringkat negeri mengenai perkara-perkara di bawah bidang fungsi bahagian

UNIT ADUAN

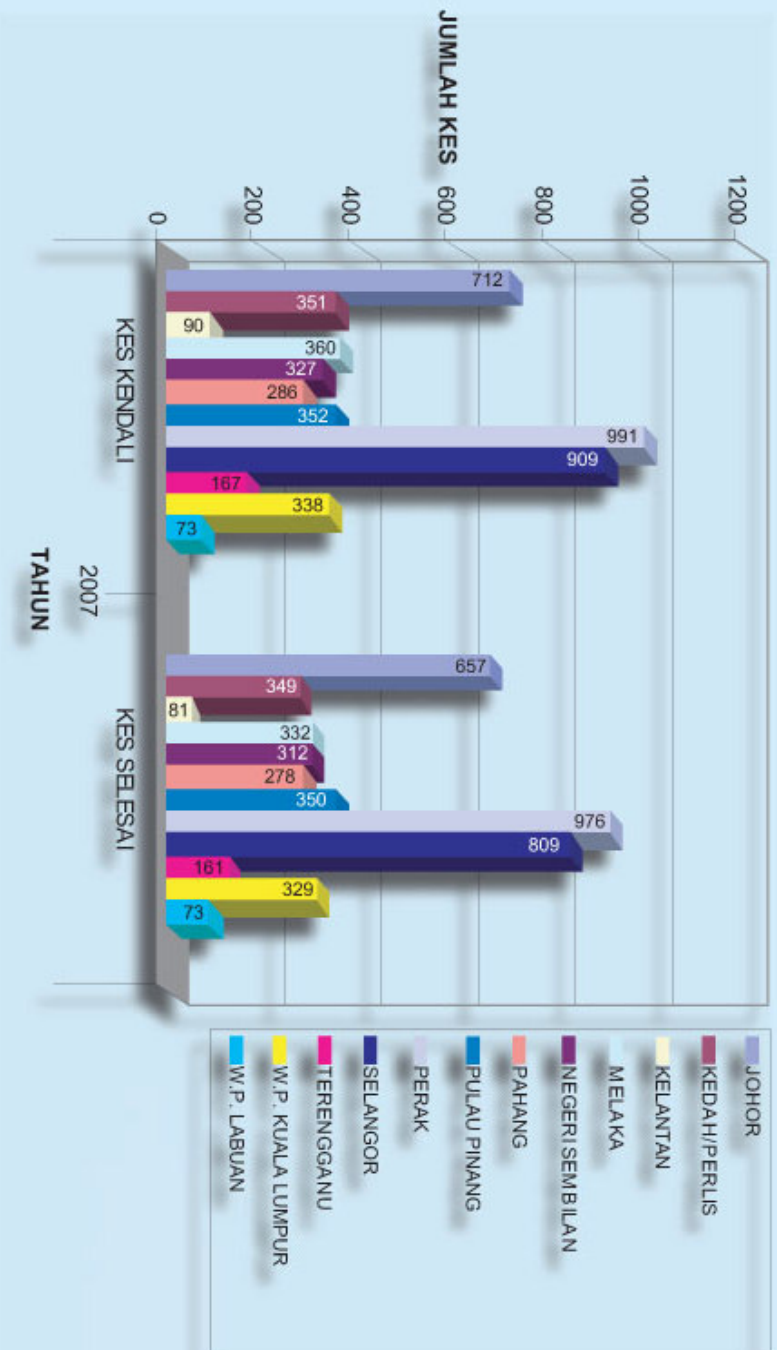
Pengendalian Aduan

Sepanjang tahun 2007 sebanyak 4,956 kes telah dikendalikan berbanding kes yang dikendalikan pada tahun 2006 berjumlah 5,225. Ini menunjukkan penurunan kes aduan telah dicatatkan sebanyak 269 kes.

Secara keseluruhannya bagi tahun 2006 dan 2007 kadar penyelesaian kes bagi kedua-dua tahun tersebut adalah pada kadar 86%. Daripada jumlah keseluruhan kes yang diselesaikan pada tahun 2007,



Carta: 1
Carta Menunjukkan Pecahan Bilangan Aduan Dikendalikan dan Diselesaikan
Bagi Setiap Negeri Tahun 2007





4,190 kes atau 89.02% telah berjaya diselesaikan dalam tempoh satu bulan manakala 321 kes atau 6.82% dalam tempoh 2 bulan.

Berdasarkan perbandingan kes aduan yang diterima bagi tahun 2006 dan 2007 terdapat peningkatan dalam kes yang diterima oleh negeri-negeri seperti Kedah/Perlis, Pahang dan W.P. Labuan manakala negeri-negeri lain telah mengalami penurunan dalam penerimaan kes-kes aduan (Jadual 1).

Pengannugerahan Sijil MS ISO 9001 : 2000

Pada tahun 2007 Persijilan MS ISO 9001:2000 masih dikekalkan sehingga tahun 2011 setelah diaudit oleh pihak SIRIM QAS International Sdn. Bhd. Skop

Jadual: 1
Pecahan Bilangan Aduan Dikendalikan dan Diselesaikan Bagi Setiap Negeri
Tahun 2006 dan 2007

NEGERI	2006		2007	
	KES KENDALI	KES SELESAI (%)	KES KENDALI	KES SELESAI (%)
JOHOR	760	721 (94.87)	712	657 (92.28)
KEDAH/PERLIS	305	300 (98.36)	351	349 (99.43)
KELANTAN	105	105 (100)	90	81 (90)
MELAKA	306	296 (96.73)	360	332 (92.22)
NEGERI SEMBILAN	395	392 (99.24)	327	312 (95.41)
PAHANG	277	270 (97.47)	286	278 (97.20)
PULAU PINANG	385	385 (100)	352	350 (99.43)
PERAK	1,044	1,023(97.99)	991	976 (98.49)
SELANGOR	995	882 (88.64)	909	809 (89.00)
TERENGGANU	174	169 (97.13)	167	161 (96.41)
W.P. KUALA LUMPUR	424	420 (99.06)	338	329 (97.34)
W.P. LABUAN	55	52 (94.55)	73	73 (100)
JUMLAH	5,225	5,015 (95.98)	4,956	4,707 (94.96)



persijilan adalah bagi aktiviti Pengendalian Aduan Mengenalai Pelanggaran Akta Kerja 1955. Setakat 2007 pelaksanaan sistem pengurusan kualiti ini meliputi pengendalian aduan buruh di Ibu Pejabat dan semua pejabat cawangan di negeri Kedah dan Perlis. Persijilan ini akan diperluaskan meliputi pejabat cawangan di empat negeri iaitu Pahang, Terengganu, Kelantan dan Negeri Sembilan.

UNIT HAL EHWAL WANITA, KANAK-KANAK, OKU DAN SPECIAL GROUPS

PENDAFTARAN DAN PENEMPATAN ORANG KURANG UPAYA (OKU)

Pada tahun 2007, seramai 740 OKU telah berjaya didaftarkan untuk mendapat pekerjaan berbanding seramai 1,027 OKU pada tahun 2006. Penurunan sebanyak 39% ini adalah disebabkan kurangnya pendedahan tentang adanya Sistem Pendaftaran dan Penempatan OKU (SPOKU) dan masih ramai OKU yang masih kurang mahir dari segi penggunaan SPOKU.

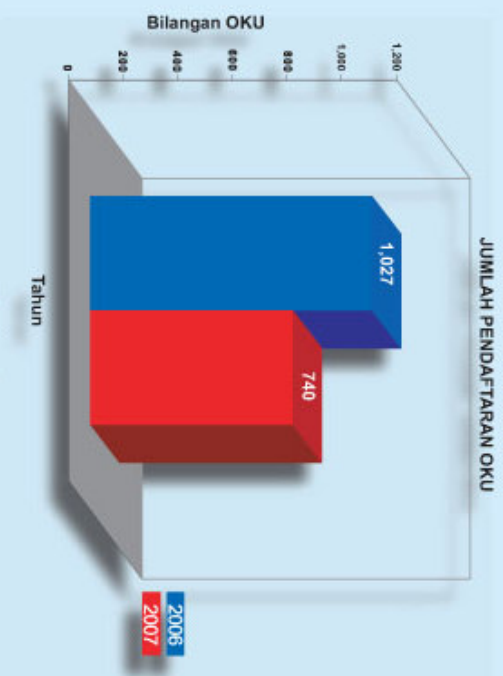
Bilangan OKU yang telah berjaya ditempatkan juga telah menurun sebanyak 111% di mana seramai 272 OKU telah berjaya menyertai pasaran buruh pada tahun 2007 berbanding 574 OKU pada tahun 2006. Namun demikian usaha yang lebih giat perlu dijalankan bagi meningkatkan lagi pendaftaran dan penempatan OKU yang dianggarkan 1% daripada jumlah penduduk Malaysia.

GANGGUAN SEKSUAL DI TEMPAT KERJA

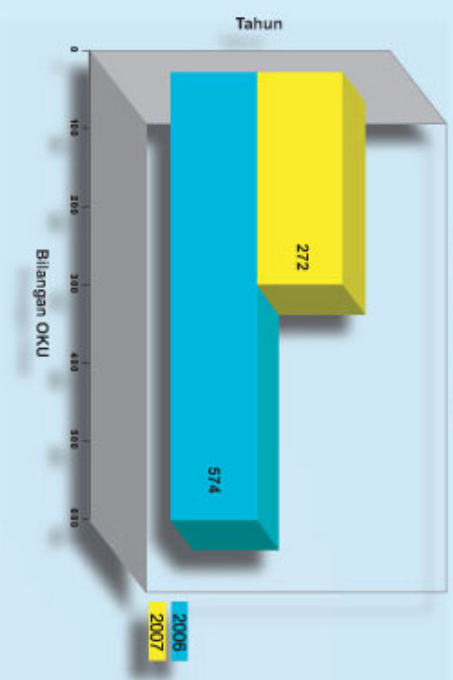
Pada tahun 2007, jumlah aduan adalah berkurangan di mana sebanyak 9 aduan telah diterima berbanding

2007 LAPORAN TAHUNAN

Carta: 2
Carta Menunjukkan Perbandingan Pendaftaran OKU Tahun 2006-2007



Carta: 3
Carta Menunjukkan Jumlah Penempatan OKU Tahun 2006 - 2007



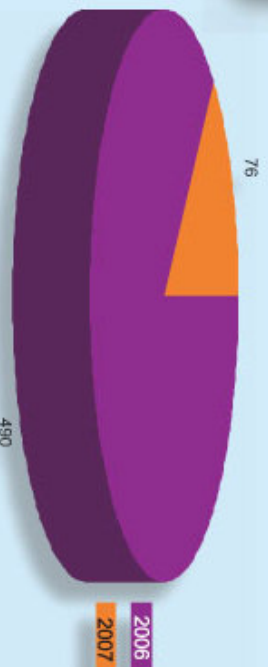


Orang Kurang Upaya sedang menunjukkan kemahiran membuat bakul.

23 aduan pada tahun 2006. Ini menunjukkan para pekerja di negara kita masih belum berani tampil bagi membuat aduan. Oleh itu JTKSM dan pihak yang berkaitan perlu menggiatkan lagi usaha bagi memberi kesedaran tentang hak-hak mereka dalam isu ini.

Carta: 4

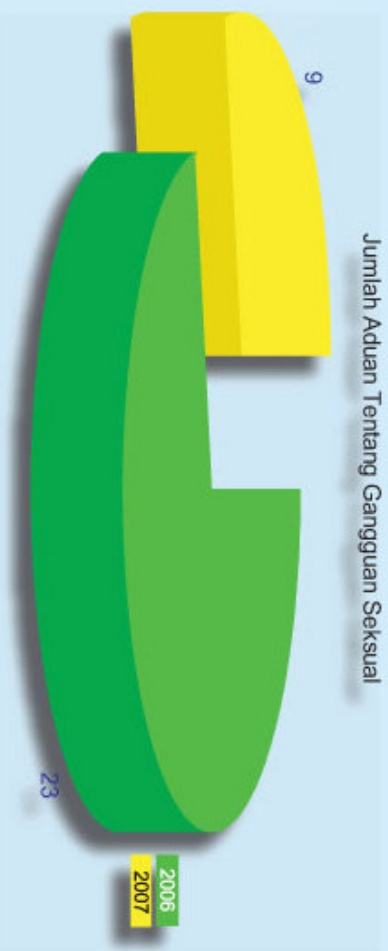
Carta Menunjukkan Jumlah Mekanisme Dalam bagi Menangani Gangguan Seksual di Tempat Kerja Pada Tahun 2006 - 2007



Carta: 5

Carta Menunjukkan Jumlah Aduan Gangguan Seksual Tahun 2006 - 2007

Jumlah Aduan Tentang Gangguan Seksual





AKTIVITI-AKTIVITI YANG DIJALANKAN SEPANJANG TAHUN 2007

1. Skim Bantuan Galakan Perniagaan Orang Kurang Upaya 2007 (SBGP-OKU)

Sebagai satu inisiatif bagi menggalakkan penyertaan OKU dalam pasaran pekerjaan, kerajaan telah memperuntukkan sejumlah RM22 juta di bawah Rancangan Malaysia Ke-Sembilan (RMK-9). Skim Bantuan Galakan Perniagaan Orang Kurang Upaya (SBGP-OKU) diwujudkan sebagai satu strategikerajaan untuk 'bantu usahawan OKU membantu OKU lain mendapatkan pekerjaan' di mana melalui program ini usahawan OKU membangunkan perniagaan mereka melalui bantuan dan seterusnya membuka peluang-peluang pekerjaan kepada OKU yang lain.

MATLAMAT SKIM BANTUAN GALAKAN PERNIAGAAN ORANG KURANG UPAYA

- Meningkatkan pendaftaran pencari kerja OKU dan penempatan OKU terutama di sektor swasta
- Menggalakkan penyertaan OKU dalam pasaran buruh dan hidup secara berkari melalui perniagaan
- Mengoptimumkan penggunaan guna tenaga OKU sebagai satu jalan penyelesaian kepada masalah kekurangan guna tenaga tempatan
- Meningkatkan penggunaan sistem dan fungsi jabatan dalam membantu OKU untuk sama-sama bersaing dalam meningkatkan ekonomi negara.



Majlis Penyampaian Skim Bantuan Galakan Perniagaan - Orang Kurang Upaya (SBGP-OKU) yang disempurnakan oleh KDYTM Tengku Puan Pahang, Peringkat Negeri Pahang.



OKU cacat penglihatan turut menunjukkan kemahiran membuat bakul.



Antara penerima bantuan SBGP-OKU.

PENCAPAIAN

- > Bagi tahun 2007, sebanyak 63 syarikat yang dimiliki oleh OKU dengan peruntukan sebanyak RM2.4 juta telah diuluskan.
- > Sebanyak 229 peluang pekerjaan dicadangkan akan diberikan kepada OKU di dalam perniagaan mereka.
- > Seramai 170 (74%) OKU berjaya ditempatkan di dalam perniagaan mereka.

Adalah menjadi harapan unit ini supaya lebih banyak usahawan-usahawan OKU yang berjaya dalam permohonan skim ini membantu OKU yang lain terutama di sektor penempatan pekerjaan. Disamping mendapat pendedahan kerjaya yang diceburi, OKU juga mendapat faedah daripada pengalaman dan kemahiran teknikal sepanjang tempoh bekerja. Ia juga sebagai batu loncatan kepada mereka untuk berjaya.

UNIT PEKERJA ASING

Unit Pekerja Asing telah diasingkan daripada Bahagian Standard-Standard Perburuhan di mana unit ini telah dijadikan satu bahagian lain secara rasminya pada bulan Julai 2007. Unit itu, Bahagian Pekerja Asing ditubuhkan adalah bertujuan untuk menyalurkan dan memperkemas semua fungsi dan aktiviti-aktiviti baru yang diperkenalkan berkaitan dengan pengajian pekerja asing untuk memudahkan urusan pementauan dan pengawalan pengajian pekerja asing dapat dilaksanakan dengan berkesan, mengendalikannya semua isu aduan dan masalah yang berbangkit daripada pengajian pekerja asing serta berurusan dengan kedutaan negara sumber yang ada membekalkan pekerja.



SKIM PAMPASAN PEKERJA ASING

Secara keseluruhannya, bilangan pekerja asing yang telah didaftarkan di bawah Skim Pampasan Pekerja Asing (SPPA) bagi mendapat perlindungan insurans dengan 25 panel penanggung insurans yang dilantik pada tahun 2007 meningkat sebanyak 5% di mana seramai 1,199,462 pekerja asing didaftarkan berbanding tahun 2006 seramai 1,140,376. Dari segi sektor pekerjaan, sektor pembuatan masih merupakan sektor yang paling banyak menggaji pekerja asing diikuti dengan sektor pertanian, pembinaan dan perkhidmatan.

Manakala dari segi warganegara, pekerja asing daripada Negara Indonesia merupakan yang paling ramai iaitu dengan bilangan 638,087 orang diikuti dengan Nepal, Bangladesh, Vietnam dan Myanmar.

PEMERIKSAAN AUDIT, PEMBANGUNAN DAN LADANG

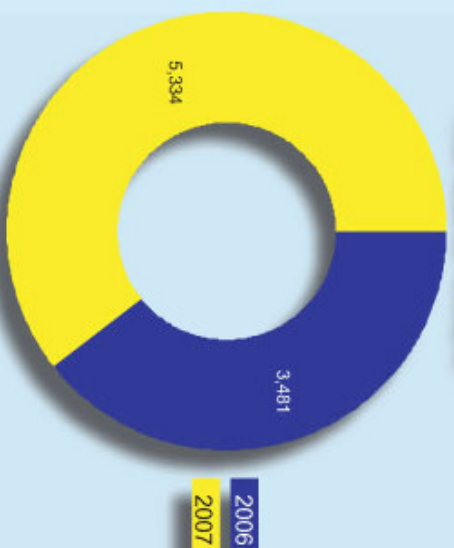
Terdapat 3 jenis pemeriksaan iaitu pemeriksaan audit, pembangunan dan ladang. Pada tahun 2007, 32,299 pemeriksaan audit dijalankan dan angka ini menurun daripada tahun 2006 iaitu 41,594. Pemeriksaan pembangunan pada tahun 2007 ialah 5,334 iaitu pertambahan sebanyak 34 peratus berbanding 3,481 pada tahun 2006. Pemeriksaan ladang pula mencatatkan bilangan sebanyak 1,125 pada tahun 2006 dan jumlah ini meningkat sebanyak 4.9 peratus iaitu 1,183 pada tahun 2007.

UNIT TINDAKAN PERBURUHAN

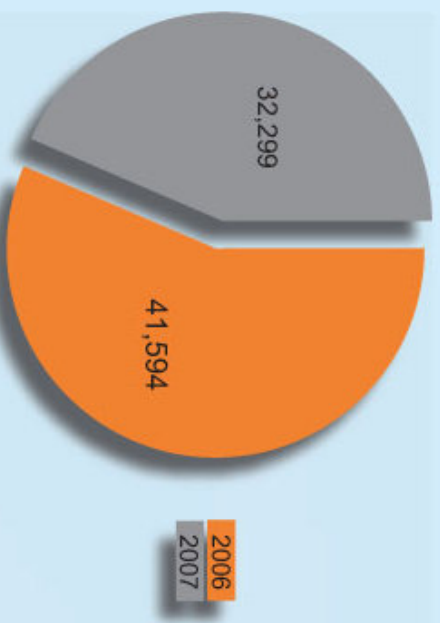
Secara keseluruhannya, pelbagai usaha diteruskan bagi meningkatkan masyarakat yang celik dengan undang-undang perburuhan di negara kita seperti program khidmat nasihat, dialog industri, dialog

Carta: 6
Carta Menunjukkan Perbandingan Jumlah Pemeriksaan Yang Dijalankan Tahun 2006 - 2007

Jumlah Pemeriksaan Pembangunan

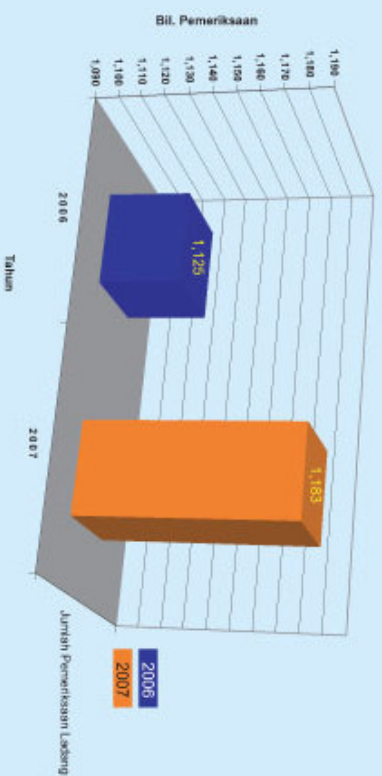


Carta: 7
Carta Menunjukkan Jumlah Pemeriksaan Audit Tahun 2006-2007





Carta: 8
Carta Menunjukkan Jumlah Pemeriksaan Ladang Tahun 2006 - 2007



bersama pelangan dan penerangan di radio. Sebanyak 503 ceramah bimbingan kerjaya telah diadakan termasuk 37 dialog Industri dan 100 penerangan di radio.

PELAKSANAAN PROGRAM TAHUN 2007

Pengagihan Alat Bantuan Pembelajaran Kepada Pusat Asuhan Kanak-Kanak (PAKK) Ladang

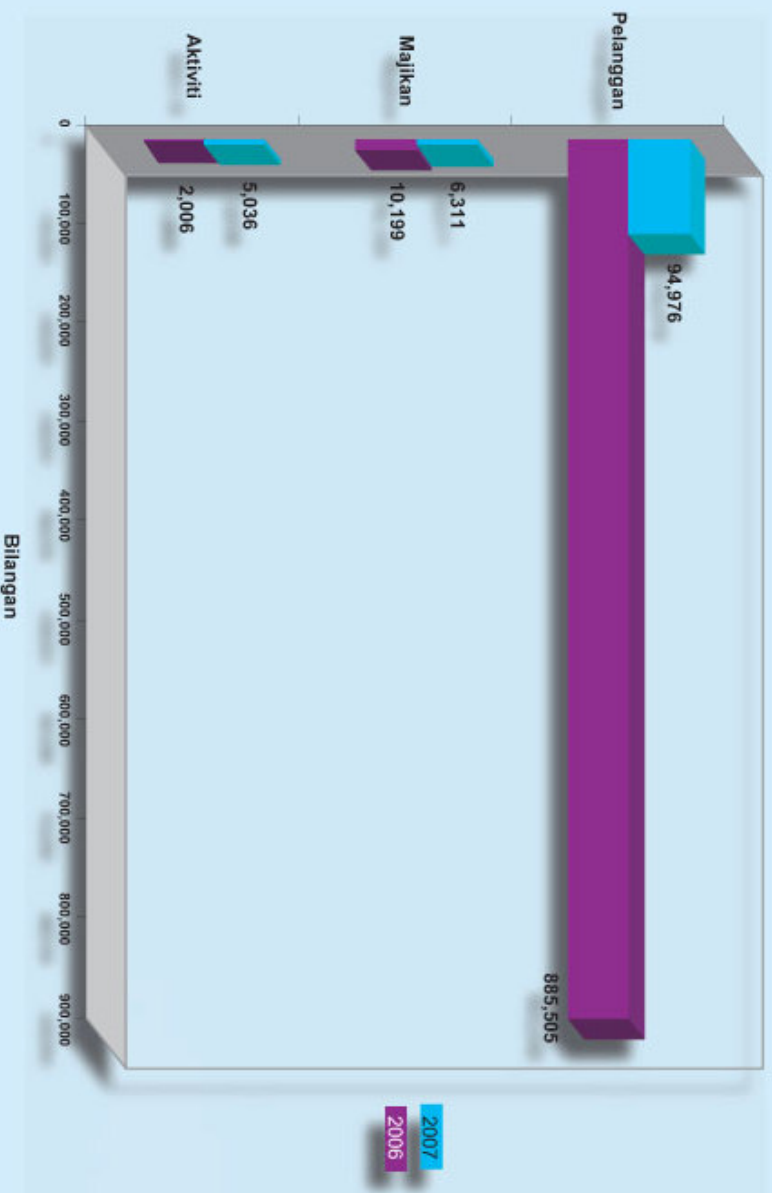
Di bawah Rancangan Malaysia Ke-Sembilan (RMK-9), kerajaan telah memperuntukkan sebanyak RM4.5 juta sebagai bantuan peralatan kepada PAKK ladang bagi meningkatkan tahap pembelajaran dan kualiti pendidikan di sektor perladangan. Melalui bantuan ini, PAKK ladang akan disediakan dengan suasana pembelajaran yang lebih kondusif berbentuk alat permainan, bantuan alat mengajar, peralatan latihan, bahan bacaan, alat tulis dan perabot. Pengagihan pertama bagi tahun 2007 dibuat kepada 70 buah PAKK ladang di seluruh Semenanjung Malaysia.



Pemeriksaan turut dijalankan di ladang bagi memastikan kehidupan pekerja ladang terjamin.



Carta: 9
Carta Menunjukkan Perbandingan Aktiviti Pendidikan Perburuhan Yang Dijalankan Tahun 2006 - 2007





Galangan OKU juga tidak terkecuali dalam menyayakan Hari Pekerja.



Kelihatan OKU sedang ditemuduga bagi penempatan kerja oleh majikan.

PERANCANGAN TAHUN 2008

UNIT HAL EHWAL WANITA, ORANG KURANG UPAYA, KANAK-KANAK DAN PENCEGAHAN GANGGUAN SEKSUAL

Skim Bantuan Galakan Perniagaan Orang Kurang Upaya (SBGP-OKU) masih diteruskan sehingga tahun 2010. Berbagi-bagai usaha dan pendekatan akan diambil bagi meneruskan misi ini seperti mengadakan promosi melalui edaran risalah dan banner serta mengadakan penerangan di radio.

Untuk itu bagi tahun 2008 bahagian ini telah merancang untuk mengadakan pelbagai aktiviti bagi meneruskan usaha murni tersebut. Antaranya ialah:

1. Promosi Penggalakan Penggajian OKU

Ia merupakan satu program menggalakan majikan menggajikan OKU yang akan diadakan mengikut zon.

Objekti:

- a. Meningkatkan bilangan majikan membuka peluang pekerjaan kepada OKU.
- b. Membuat perbandingan prosedur/peraturan/dasar untuk penambahbaikan yang melibatkan Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur dan Kelantan.

Melalui program ini, setiap zon dikehendaki mengadakan program berbentuk mini karnival bagi membuka minda majikan tentang penggajian OKU. Melalui program ini juga, beberapa majikan telah dikenalpasti untuk menggaji OKU. Diselitkan juga



program 'Jobcoach' di mana setiap pegawai yang terlatih melalui projek anjuran JICA akan melatih OKU daripada kategori masalah pembelajaran di sektor penempatan pekerjaan.

Harapan unit ini agar lebih banyak syarikat besar memberi peluang pekerjaan kepada OKU di samping dapat mengurangkan jurang pengangguran dalam kalangan mereka mengikut kemahiran masing-masing.

2. Kajian Pengurusan Penggajian OKU

Kajian akan diadakan melalui lawatan ke luar negara bagi meningkatkan pengetahuan mengenai pengurusan penggajian OKU.

Objektif

- a. Mengenalpasti kemudahan/skim/ komitmen/galakan yang disediakan oleh majikan di sana dalam penggajian OKU.
 - b. Mengenalpasti penglibatan kerajaan dan NGOs dalam memastikan OKU mendapat pekerjaan.
 - c. Membuat perbandingan prosedur/peraturan/dasar untuk penambahbaikan.
- ## 3. Bengkel Keusahawanan Kepada OKU
- a. Kumpulan sasaran:

OKU yang telah menerima geran pelancaran perniagaan di bawah Jabatan Kebajikan Masyarakat (JKM).

2007 LAPORAN TAHUNAN



JTKSM sentiasa memberi perhatian dalam membantu kehidupan orang kurang upaya.



Menteri Sumber Manusia sedang memberikan bantuan (SBGP-OKU) kepada mereka yang layak.



4.

Semakan Semula Pelaksanaan Pemberian Geran Di Bawah SBGP-OKU

a. Kandungan Kertas Kerja:

- Objektif
- Kriteria kelayakan pemohon
- Ahli Jawatankuasa Pemilik
- Implikasi Pelaksanaan

5.

Program Home-Working

Ia merupakan program perintis untuk membantu ibu tunggal, suri rumah dan Orang Kurang Upaya (OKU) mendapat pekerjaan atau menambah pendapatan mereka disamping menyumbang kepada pembangunan ekonomi negara dan diharapkan dapat mengurangkan kebergantungan majikan kepada pekerja asing.

Objektif:

- i. Membantu kumpulan sasar yang belum ada pekerjaan atau bekerja secara sambilan ataupun secara tetap melalui



Antara kemudahan-kemudahan perubahan yang terdapat di kawasan ladang.



- ii. Mewujudkan peluang kerja yang ditawarkan oleh syarikat-syarikat yang berdekatan.
- iii. Mengurangkan kebergantungan kepada tenaga pekerja asing.
- iv. Sebagai langkah menyahut seruan supaya syarikat lebih banyak menyumbang kepada amlan "Corporate Social Responsibility".

UNIT KEMUDAHAN ASAS LADANG

Adalah menjadi tanggungjawab JKSM untuk memastikan kualiti perumahan dan kemudahan-kemudahan yang disediakan oleh majikan ladang mematuhi piawaian minimum di bawah Akta Standard-Standard Minimum Perumahan dan Kemudahan Pekerja 1990. JKSM mengadakan pemantauan ladang secara rutin dan mengambil tindakan tegas terhadap mana-mana majikan ladang yang gagal mematuhi syor yang dikemukakan oleh jabatan.

Untuk itu, unit ini telah merancang bagi mengadakan aktiviti-aktiviti seperti berikut bagi menjaga kebajikan pekerja-pekerja ladang:

1. **Mengemaskini maklumat profil ladang**
 - a. **Kajian Ladang (Perbandingan 2005-2008)**
 - Objektif
 - i. Mengemaskini maklumat profil ladang.



Pertincangan dengan pihak majikan bagi memastikan kebajikan pekerja ladang terpelihara.



Kemudahan asas yang disediakan oleh majikan bagi golongan kanak-kanak.



Kemudahan pengangkutan bas sekolah disediakan oleh majikan ladang.

2.

Pembangunan Perumahan Pekerja dan Kemudahan Asas Ladang

- ii. Mengetahui keperluan mewujudkan dasar-dasar baru bagi pengajian di sector perladangan yang meliputi trend gajil, keperluan pekerja asing dan kemudahan asas.
- iii. Keperluan mewujudkan sistem e-ladang.

Mengadakan Mesyuarat Kebajikan Pekerja-Pekerja di Sektor Ladang Peringkat Kebangsaan bagi membincangkan masalah seperti perumahan, kemudahan asas, kedudukan pengajian dan upah bagi pekerja-pekerja di sektor perladangan.

- i. Pemeriksaan Pengajian Pekerja Oleh Kontraktor dan Sub-kontraktor di Sektor Perladangan.

Pemeriksaan ini amat penting bagi mengkaji trend pengajian pekerja oleh kontraktor dan sub-kontraktor di sektor perladangan serta memastikan kebajikan mereka.

Pembelian dan pengalihan alat bantuan mengajar untuk Pusat Asuhan Kanak-Kanak (PAKK)

Kerajaan telah memperuntukkan sebanyak RM4.45 juta bagi tujuan pembelian alat bantuan mengajar di ladang-ladang seluruh Malaysia. Pada tahun 2008, proses pembelian dan pengalihan alat-alat bantuan ini akan bermula di negeri-negeri seluruh Malaysia.



Kemudahan perumahan yang lengkap dengan infrastruktur yang disediakan oleh majikan ladang.

3.



UNIT TINDAKAN PERBURUHAN

Unit ini akan terus menjalankan aktiviti-aktiviti yang bertujuan untuk memberikan ketahanan tentang undang-undang perburuhan dalam kalangan pekerja-pekerja di Malaysia. Antara yang dicadangkan untuk dilaksanakan pada tahun 2008 ialah:

- I. Promosi Pendidikan Perburuhan
 - a. Semakan semula buku siri pendidikan perburuhan.
 - b. Membuat penambahbaikan dan cetakan semula.
 - c. Membuat edaran kepada majikan melalui program dialog industri, karnival pekerjaan, Pejabat Tenaga Kerja, seminar dan ceramah.
 - II. Dialog Industri
 - a. Kerjasama dengan semua bahagian di Ibu Pejabat bagi merangka program dan pengisian.Sasaran terdini daripada pengurusan sumber manusia, kesatuan sekerja pekerja, majikan dan pekerja.
- Antara pengisian:
- i. Senario penggajian pekerja asing.
 - ii. Keutamaan penggajian pekerja tempatan dan pengujudan kekosongan jawatan.
 - iii. Mewujudkan majikan prihatin dalam isu penggajian OKU dan ibu tunggal.





UNIT ADUAN

Adalah menjadi tanggungjawab unit ini untuk menjalankan penyiasatan yang cepat dan berkesan segala aduan pekerja tempatan mahupun asing yang datang daripada pelbagai sumber secara langsung seperti aduan daripada agensi-agensi lain seperti NGO, parti politik dan Biro Pengaduan Awam. Ia juga boleh didapati daripada Yang Berhormat Menteri dan wakil-wakil rakyat.

Bagi memperkasakan unit ini, ia bercadang untuk mengambil langkah berikut:

1. Pemantauan Aduan

- i. Penyediaan *Standard Operation Procedure* (SOP) Pengendalian Aduan

Ia adalah berkesan kepada semakan proses kerja *Enforcement Management System* (EMS) dan meliputi aduan dari Biro Pengaduan Awam (BPA), Menteri, Ahli Parlimen, Suhakam dan pihak kedutaan.

Ia juga mengadakan kerjasama dengan Bahagian Penguatkuasaan dan Bahagian Pekerja Asing bagi kes yang melibatkan pendakwaan.

Program-program yang dirancang diharapkan akan dapat menuskan misi dan visi Jabatan Tenaga Kerja iaitu bagi memelihara kepentingan ekonomi dan sosial warga pekerja pelaksanaan standard-standard perburuhan (*labour standards*) dan langkah-langkah perlindungan yang diterapkan di bawah dasar dan undang-undang buruh negara.







LAPORAN TAHUNAN



BAHAGIAN KHIDMAT PENGURUSAN



2007 LAPORAN TAHUNAN

■ BAHAGIAN KHIDMAT PENGURUSAN

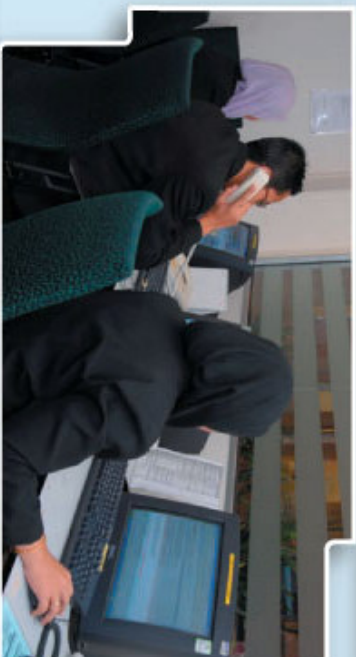
Pendahuluan

Berkuat kuasa pada 15 Julai 2007, Bahagian Khidmat Pengurusan telah mengalami perubahan ekoran penstrukturan semula jabatan yang telah diluluskan oleh Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA). Perjawatan bahagian ini telah bertambah daripada 40 kepada 57 jawatan. Pertambahan sebanyak 42% ini menggariskan bahawa tanggungjawab bahagian ini telah meningkat sejajar dengan peranan besar yang dimainkan oleh jabatan ini sebagai salah satu daripada jabatan utama di bawah Kementerian Sumber Manusia. Pada tahun 2007 bahagian ini telah mengendalikan peruntukan berjumlah RM42,531,124.70 berbanding RM37,005,000.00 pada tahun 2006.

Bahagian Khidmat Pengurusan menjalankan fungsinya meneruskan unit-unit Perjawatan, Perkhidmatan dan Tatatertib, Unit Human Resource Management Information System (HRMS), Unit Latihan, Unit Teknologi Maklumat, Unit Kewangan dan Unit Pentadbiran.

Prestasi Aktifiti Tahun 2007

Secara keseluruhannya Bahagian Khidmat Pengurusan telah berupaya mengendalikan hal ehwal pentadbiran jabatan dengan baik, mengendalikan urusan perjawatan dan perkhidmatan dengan berkesan serta mengoptimalkan peruntukan kewangan. Bahagian ini juga telah memastikan laporan penilaian prestasi seluruh anggota jabatan dikendalikan dengan sempurna di samping melaksanakan dengan jayanya program latihan sepanjang tahun 2007.



Para petugas Call-Center sedang memberi khidmat nasihat melalui telefon.



LAPORAN TAHUNAN 2007

Unit Kewangan

Fungsi

- i. Merancang dan menyediakan bajet jabatan.
- ii. Menguruskan agihan peruntukan dan urusan pembayaran.
- iii. Memantau dan mengemaskini rekod-rekod kewangan.
- iv. Bertanggungjawab memberi maklum balas bagi teguran audit.
- v. Membuat lawatan naziran di pejabat negeri dan cawangan.
- vi. Memastikan semua peraturan kewangan dipatuhi.

Pada tahun 2007, peruntukan untuk belanja mengurus adalah berjumlah RM42.53 juta iaitu peningkatan sebanyak 15% berbanding tahun 2006. Prestasi perbelanjaan adalah memuaskan iaitu 96.55% atau sejumlah RM41.06 juta telah dibelanjakan (Carta 1).

Di bawah Rancangan Malaysia Ke 9 (RMK-9) sebanyak RM3.95 juta telah dibelanjakan meliputi pengagihan bantuan kewangan di bawah Sekim Bantuan Galakan Perniagaan Orang Kurang Upaya, Program Karnival Pekerjaan dan projek naik taraf lapan buah pejabat cawangan.

Pada tahun 2008 peruntukan kewangan dijangka akan terus meningkat sejajar dengan pelaksanaan pelbagai aktiviti jabatan dan juga kesan daripada pengisian jawatan-jawatan



Jabatan juga mengadakan anggotanya menyertai aktiviti riadah.

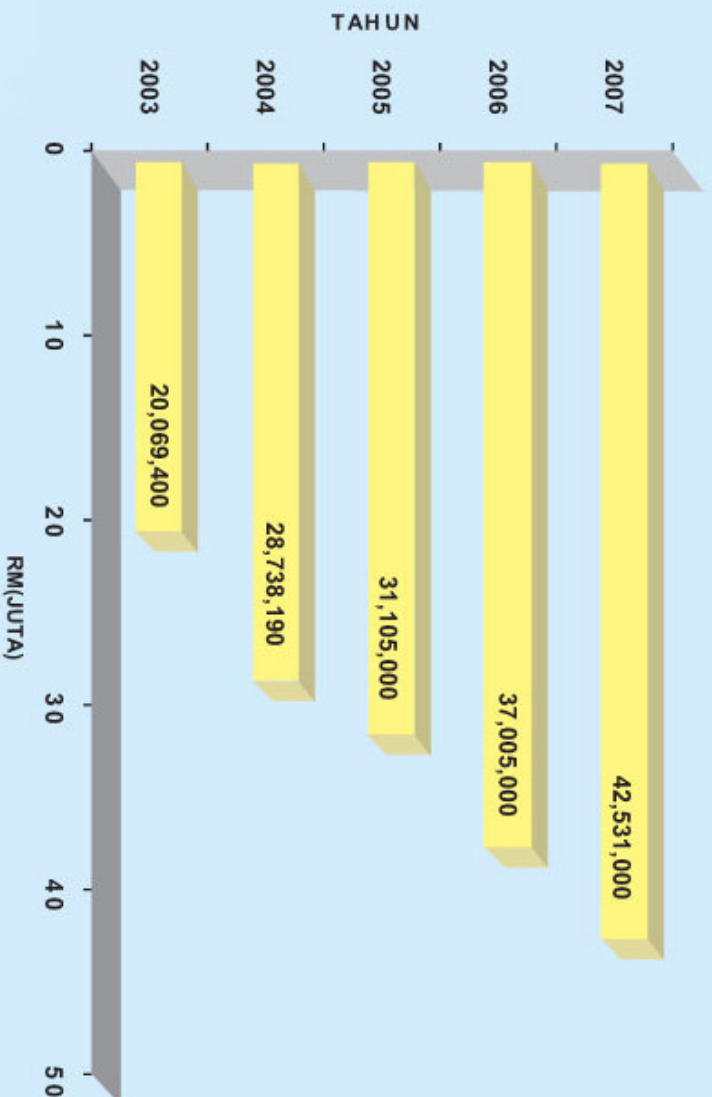


Pelanggan sentiasa diberi keutamaan apabila berurusan dengan petugas kaunter.

2007 LAPORAN TAHUNAN



Carta: 1
Carta Menunjukkan Jumlah Peruntukan JTKSM
Dari Tahun 2003-2007





baru. Aktiviti pembangunan di RMK-9 juga akan lebih rancak dengan bermulanya pembinaan bangunan pejabat yang baru.

Unit Pentadbiran

Fungsi

- i. Mengurus dan mengemaskini rekod berkaitan aset, pengurusan stor dan inventori.
- ii. Mengendali urusan perolehan jabatan bagi memastikan kemudahan dan peralatan disediakan mengikut keperluan.
- iii. Mengendalikan urusan rekod jabatan dan tindakan pelupusan.
- iv. Menjadi urus setia mesyuarat peringkat ibu pejabat, persidangan tahunan dan Majlis Bersama Jabatan.
- v. Menyedia perkhidmatan kaunter, perkhidmatan pelanggan melalui telefon (Call Centre) dan e-mel.
- vi. Memantau pelaksanaan arahan pentadbiran dan semua pekeliling yang berkuat kuasa.

Sepanjang tahun 2007 Unit Pentadbiran telah menekankan tentang penyediaan kemudahan dan peralatan yang cukup untuk memastikan pegawai dan kakitangan dapat melaksanakan tugas dengan cekap dan berkesan. Tindakan telah diambil agar projek mengubah suai dan menaik taraf pejabat negeri dan cawangan berjalan lancar.

2007 LAPORAN TAHUNAN



Kelab Kasih Ibu Pejabat JTK turut menjayakan aktiviti mencandarbot yang disertai oleh kakitangan.



Pana pertugas kaunter sedia membarntu anda.

LAPORAN TAHUNAN



Penyampaian hadiah yang disempurnakan oleh Ketua Pengarah, Dato' Ismail Haji Abdul Rahim kepada pemenang.



Perbincangan kumpulan yang melibatkan pegawai dan kakitangan dalam meningkatkan mutu kerja.

Pada tahun 2007 unit ini telah menggantikan kemudahan komputer dan pencetak baru untuk kegunaan semua pejabat negeri dan cawangan. Di samping itu kempen membudayakan komunikasi elektronik telah dilaksanakan dengan mengedarkan pelekat bagi mengingatkan semua pegawai dan kakitangan supaya meningkatkan penggunaan e-mel.

Pada 21 – 25 Januari 2007 Unit Pentadbiran dengan kerjasama Jabatan Tenaga Kerja Negeri Perak telah menjadi urus setia Persidangan Tahunan Pegawai-Pegawai Kanan 2007 yang telah berlangsung di Hotel Heritage, Ipoh, Perak. Persidangan ini telah dirasmikan pembukaannya oleh Y. Bhg. Dato' Thomas George, Ketua Setiausaha Kementerian Sumber Manusia.

Unit Perjawatan, Perkhidmatan dan Tataletib

Fungsi

- i. Menguruskan pelantikan, pengesahan lantikan dan pengesahan dalam perkhidmatan pegawai dan kakitangan;
- ii. Mengemas kini rekod dan buku perkhidmatan;
- iii. Merancang keperluan perjawatan dan menguruskan pengisian jawatan serta urusan kenaikan pangkat dan pertukaran;
- iv. Menguruskan urusan persaraan pegawai dan kakitangan;



2007 LAPORAN TAHUNAN

- v. Menguruskan permohonan cuti dan permohonan keluar negara;
- vi. Menguruskan hal ehwal prestasi, anugerah perkhidmatan cemerlang, pencalonan bintang kebesaran dan pingat;
- vii. Menjadi urus setia mesyuarat Lembaga Tatatertib dan mesyuarat Jawatankuasa Keutuhan Pengurusan;
- viii. Memantau program bagi meningkatkan integriti dalam pegawai dan kakitangan.
- ix. Mengadakan lawatan naziran ke pejabat negeri dan cawangan.

Pada 15 Julai 2007 Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA) telah meluluskan permohonan untuk menyusun semula organisasi Jabatan. Sebanyak 362 jawatan tambahan telah diluluskan menjadikan jumlah keseluruhan sebanyak 1288 jawatan.

Dalam penyusunan semula ini JPA telah bersetuju dengan pembukaan dua pejabat cawangan baru iaitu di Kuala Selangor, Selangor dan Setiu, Terengganu. Jabatan Tenaga Kerja Kedah/Perlis pula telah dipisahkan bagi membolehkan terbentuknya Jabatan Tenaga Kerja Negeri Perlis.

Di peringkat Ibu Pejabat, Unit Pekerja Asing telah dinaik taraf menjadi Bahagian Pekerja Asing untuk memantapkan lagi penyusunan pengajian pekerja asing di negara ini. Dengan penyusunan semula ini pentadbiran dan penguat kuasaan undang-undang buruh dapat diperkaskan ke arah membantu pembangunan ekonomi negara.



Dalam memastikan Sistem Penyampaian Perkhidmatan berkesan, JKSM sentiasa bekerjasama dengan Bahagian Perhubungan Awam Kementerian Sumber Manusia.

2007 LAPORAN TAHUNAN



Jadual: 1 Kursus Tahun 2007 Unit Latihan dan Kualiti

BIL	NAMA PROGRAM	TARIKH	BIL PESERTA <i>(orang)</i>	TEMPAT	PENVELARAS	KUMPULAN		
						PROFESSIONAL	SOKONGAN I	SOKONGAN II
JANUARI								
1	Bengkel Peningkatan Kualiti Perkhidmatan Kaunter Sesi I	29 Jan - 1 Feb	27	Kem Bumi Jati, Shah Alam	JTKSM			
FEBRUARI								
2	Bengkel Khidmat Nasihat Berkesan Sesi I	5 - 8	28	Pusat Latihan BSN, Bang	JTKSM			
3	Kursus Pembimbing Kerjaya	11 - 15	20	NIOSH, Bang	JTKSM			
4	Bengkel Peningkatan Kualiti Perkhidmatan Kaunter Sesi II	12 - 15	33	Pusat Latihan BSN, Bang	JTKSM			
5	Bengkel Peningkatan Kualiti Perkhidmatan Kaunter Sesi III	28 Feb - 1 Mac	33	ESSET, Bangl	JTKSM			
6	Bengkel Khidmat Nasihat Berkesan Sesi II	27 Feb - 2 Mac	28	NIOSH, Bangl	JTKSM			
MAC								
7	Bengkel Khidmat Nasihat Berkesan Sesi III	19 - 22	32	NIOSH, Bangl	JTKSM			
APRIL								
8	Bengkel Peningkatan Kualiti Perkhidmatan Kaunter Sesi IV	2 - 5	34	ESSET, Bangl	JTKSM	12 ORANG	6 ORANG	
9	Bengkel Penulisan dan Penerbitan Bulletin	4 - 6	12	NIOSH, Bang	JTKSM	4 ORANG	8 ORANG	
10	Bengkel Peningkatan Kualiti Perkhidmatan Kaunter Sesi V	23 - 25	23	ESSET, Bangl	JTKSM	21 ORANG	2 ORANG	
MEI								
11	Bengkel Semakan Semula MPPK & FM	18 - 20	32	Glorv Beach Resort, Port Dickson	JTKSM	4 ORANG	17 ORANG	11 ORANG
12	Kursus MS ISO 9001:2000	28 - 29	29	NIOSH, Bangl	JTKSM	4 ORANG	17 ORANG	8 ORANG
13	Kursus Kemajuan Data NER Sesi 1	30	27	BTM, KSM	JTKSM			
14	Kursus Kemajuan Data NER Sesi 2	31	28	BTM, KSM	JTKSM			
15	Kursus Kaedah Rujukan Undang-undang	12 - 13	19	GSV, Port Dickson	JTKSM			



LAPORAN TAHUNAN

JUN									
16	Kursus Bimbingan PTK N17 - N22	11 - 14	45	NIOSH, Bangi	JTKSM		45 ORANG		
17	Kursus Bimbingan PTK S17 - S22 dan L17	20 - 23	40	ESSET, Bangi	JTKSM		40 ORANG		
18	Kursus Bimbingan PTK S41	22 - 26	47	NIOSH, Bangi	JTKSM	47 ORANG			
19	Kursus Bimbingan PTK S27 - S32	29 Jun - 1 Julai	23	NIOSH, Bangi	JTKSM		23 ORANG		
JULAI									
20	Taklimat Penyeleraan & Bangkai Akaun Deposit	10 - 12	32	Ibu Pejabat, Putrajaya	JTKSM		32 ORANG		
21	Bangkit Penyediaan Bahan Ceramah Bahagian Perkhidmatan Pekerjaan	13 - 15	18	NIOSH, Bangi	JTKSM				
OGOS									
22	Kursus Undang-Undang Kekerangan	18 - 19	20	NIOSH, Bangi	JTKSM				
SEPTEMBER									
23	Retreat Pindaan Undang-Undang	10 - 12	25	City Bayview Hotel, Melaka	JTKSM				
24	Kursus Sistem Pengurusan MS ISO 9001:2000	8 - 10	54	Akademik Latihan Felda, Bukit Goh, Pahang	JTKSM				
OKTOBER									
25	Kursus Bimbingan PTK S41	26 - 28	45	ESSET, Bangi	JTKSM				
26	Kursus Bimbingan PTK S27 - S32	27 - 29	35	BSN, Bangi	JTKSM				
27	Kursus Bimbingan PTK S17 - S22 dan L17	28 - 31	35	BSN, Bangi	JTKSM				
28	Bangkit Peningkatan Kualiti Perkhidmatan Kaunter	29 Okt - 1 Nov	35	ESSET, Bangi	JTKSM				
NOVEMBER									
29	Kursus Kompetensi Asas Pembantu Perubungan Perusahaan S17	19 - 22	22	NIOSH, Bangi	JTKSM				
30	Kursus Agensi Pekerjaan Swasta	20 - 22	29	NIOSH, Bangi	JTKSM				
31	Bangkit Khidmat Nasihat Berkesan Sesi 4	26 - 30	24	ESSET, Bangi	JTKSM				

LAPORAN TAHUNAN



Peserta kursus juga berpeluang menjalani aktiviti di luar kelas.



Telefonis KSM sentiasa membantu pelanggan yang ingin mendapatkan perkhidmatan JTK.

Unit Latihan

Fungsi

- i. Merancang, melaksana dan menyelaras program latihan untuk semua pegawai dan kakitangan;
- ii. Menyelaras penyertaan anggota jabatan dalam kursus anjuran Kementerian Sumber Manusia;
- iii. Mengenal pasti kursus anjuran agensi kerajaan dan swasta yang sesuai untuk disertai oleh pegawai dan kakitangan;
- iv. Menyelaras pencalonan bagi kursus luar negeri.

Sejajar dengan keperluan meningkatkan pengetahuan dan kemahiran serta pengukuhan sikap positif dalam kalangan pegawai dan kakitangan, sebanyak 31 kursus telah dilaksanakan oleh Unit Latihan sepanjang tahun 2007. Kursus tersebut meliputi aspek peningkatan kualiti, undang-undang, pentadbiran, bimbingan Penilaian Tahap Kecekapan dan perkhidmatan pekerjaan.

Unit Perhubungan Awam

Fungsi

- i. Menyelaras hebahan maklumat kepada pihak media berkenaan isu-isu di bawah bidang kuasa Jabatan;
- ii. Memantau dan mengedar keratan akhbar bagi isu-isu berkaitan Jabatan, Kementerian Sumber Manusia dan perkhidmatan awam;



2007 LAPORAN TAHUNAN

- iii. Menyelenggara dan mengemas kini maklumat dalam laman web rasmi jabatan;
- iv. Menyelaras perkhidmatan dan aktiviti khidmat nasihat menerusi call center, e-mel dan telefon;
- v. Menyelaras urusan berkaitan parlimen;
- vi. Menerima dan menyelaras lawatan dari luar.
- vii. Menyediakan input bagi penerbitan video korporat dan laporan tahunan Jabatan dan Kementerian serta pengedaran risalah jabatan,

Unit-Unit Lain

Di bawah penyusunan semula, Bahagian Khidmat Pengurusan diperuntukkan dua unit baru iaitu Unit Human Resource Management System (HRMS) dan Unit Teknologi Maklumat. Kedua-dua unit ini akan mengukuhkan lagi khidmat sokongan untuk menjayakan pelbagai aktiviti Jabatan.

Perancangan Tahun 2008

Pada tahun 2008 Bahagian Khidmat Pengurusan perlu memberi tumpuan kepada dua aspek penting iaitu pertamanya pelaksanaan projek menaik taraf dan membina pejabat baharu dan keduanya mempercepatkan proses pengisian jawatan di bawah struktur organisasi yang baharu. Bahagian ini juga perlu memastikan dua pejabat cawangan yang baru dapat beroperasi sepenuhnya di negeri Selangor dan Terengganu bagi memudahkan para pelanggan berurusan.



Sudut informasi ini membantu pelanggan memahami peranan yang dimainkan oleh jabatan.



Jadual: 2
Perjawatan Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia
Bagi Tahun 2007

Bil.	JABATAN	Pengurusan Tertinggi		Pengurusan & Profesional		Sokongan		JUMLAH	
		Jaw.	Isi	Jaw.	Isi	Jaw.	Isi	Jaw.	Isi
1	Ibu Pejabat	2	2	62	33	101	74	165	109
2	WPKL			7	2	13	11	20	13
3	Kuala Lumpur			15	14	39	33	54	47
4	Kios Kuala Lumpur			-	-	3	1	3	1
5	Pulau Pinang			7	5	17	9	24	14
6	Georgetown			10	8	23	15	33	23
7	Kios Georgetown			-	-	1	1	1	1
8	Butterworth			11	9	30	22	41	31
9	Selangor			9	3	18	12	27	15
10	Subang Jaya			13	11	35	25	48	36
11	Rawang			9	3	14	9	23	12
12	Pelabuhan Klang			11	7	28	18	39	25
13	Bangli			8	8	20	13	28	21
14	Kuala Selangor			3	0	10	1	13	1
15	Johor			6	2	17	10	23	12
16	Johor Bahru			17	14	30	24	47	38
17	Kios Johor Bahru			-	-	1	0	1	0
18	Kluang			7	3	16	11	23	14
19	Segamat			5	3	17	13	22	16
20	Muar			6	3	17	10	23	13
21	Batu Pahat			9	3	17	10	26	13
22	Perak			8	5	13	10	21	15
23	Ipo			11	6	33	31	44	37
24	Taiping			5	3	12	7	17	10
25	Kuala Kangsar			3	2	15	12	18	14
26	Teluk Intan			5	3	15	9	20	12
27	Tapah			3	2	15	8	18	10
28	Sitiawan			5	2	13	10	18	12
29	Gerik			2	1	8	5	10	6
30	Kedah			3	2	12	9	15	11
31	Alor Setar			5	3	21	17	26	20
32	Kulim			3	2	12	8	15	10
33	Sungai Petani			5	5	21	16	26	21
34	Langkawi			2	2	12	7	14	9
35	Pahang			4	2	12	10	16	12



2007 LAPORAN TAHUNAN

36	Kuantan			6	5	18	14	24	19
37	Kios Kuantan			-	-	1	0	1	0
38	Raub			3	2	12	8	15	10
39	Temerloh			5	3	14	10	19	13
40	Bentong			3	1	10	7	13	8
41	Pekan			2	1	8	5	10	6
42	Terengganu			3	2	11	10	14	12
43	Kuala Terengganu			3	3	12	9	15	12
44	Dungun			3	2	12	9	15	11
45	Kemaman			3	3	13	8	16	11
46	Setiu			2	1	4	2	6	3
47	Negeri Sembilan			5	3	12	11	17	14
48	Seremban			5	5	18	15	23	20
49	Kuala Pilah			3	2	11	6	14	8
50	Kelantan			3	3	12	11	15	14
51	Kota Bharu			4	4	17	13	21	17
52	Kuala Krai			2	2	11	8	13	10
53	Melaka			4	2	12	10	16	12
54	Melaka			5	4	21	15	26	19
55	Perlis			3	0	10	6	13	6
56	Kangar			1	1	9	5	10	6
57	Wilayah Persekutuan Labuan			1	1	9	9	10	10
	JUMLAH	2	2	348	221	938	672	1288	895

Huruf Gelap – JTK Negeri 31 Disember 2007

Unit Teknologi Maklumat dan Unit Perhubungan Awam akan dipertanggungjawabkan untuk menambah baik laman web Jabatan supaya pelbagai maklumat dapat disalurkan kepada orang ramai dengan berkesan. Di samping itu, Unit Latihan perlu memantapkan lagi pelaksanaan program latihan bagi memenuhi keperluan anggota yang bilangannya akan meningkat hampir 40% berbanding tahun 2006 dan 2007.



Amalan kerjasama dan komitmen yang tinggi telah menjadi budaya kerja di jabatan.



LAPORAN TAHUNAN



BAHAGIAN PERKHIDMATAN PEKERJAAN



LAPORAN TAHUNAN

BAHAGIAN PERKHIDMATAN PEKERJAAN

Pendahuluan

Bahagian Perkhidmatan Pekerjaan memainkan peranan penting dalam usaha untuk memberi keutamaan dan meningkatkan peluang-peluang pekerjaan kepada warganegara Malaysia. Ia dilaksanakan melalui aktiviti-aktiviti seperti Sistem Penjodohan Pekerjaan (JCS), Karnival Pekerjaan, temuduga terbuka dan Perlesenan Agensi Pekerjaan Swasta. Selain itu, bahagian ini juga telah menubuhkan Pusat Pengantaran Pekerja Malaysia ke luar negara (MOEMC) untuk mengurus, menyelaras serta memperkukuhkan perflindungan ke atas masalah dan aduan pekerja Malaysia yang akan dan telah bekerja di luar negara.

Bahagian Perkhidmatan Pekerjaan terdiri daripada 5 unit iaitu Unit Pemberhentian dan Penempatan Pekerja, Unit Pencari Kerja dan Penjodohan Pekerjaan, Unit Penguatkuasaan Agensi Pekerjaan Swasta, serta Unit Bimbingan Kerjaya dan Unit Promosi. Bahagian Perkhidmatan Pekerjaan diketuai Pengarah S52 dan mempunyai 33 orang pegawai.

Fungsi Bahagian

- Mengendalikan pendaftaran dan penempatan pencari kerja
- Menyediakan perkhidmatan bimbingan kerjaya kepada penuntut-penuntut dan pencari kerja.
- Menguatkuasakan Akta Agensi Pekerjaan Swasta 1981
- Mewujudkan satu perkhidmatan maklumat pasaran buruh yang berkesan.



Datuk Thomas George, Ketua Setiausaha Kementerian Sumber Manusia antara tetamu yang hadir sempena Pelancaran Karnival Pekerjaan.



Para pencari kerja sedang membuat pendaftaran Job Clearing System (JCS) secara on-line.



2007 LAPORAN TAHUNAN

Jadual: 1
Perbandingan Aktiviti Pendaftaran, Kekosongan dan Penempatan
Tahun 2006 dan 2007

Negeri	Pendaftaran Baharu		Kekosongan		Penempatan	
	2006	2007	2006	2007	2006	2007
JOHOR	10,464	10,513	209,596	192,532	570	985
KEDAH/PERLIS	13,580	15,872	35,961	26,685	2,651	2,768
KELANTAN	8,538	9,748	10,635	13,380	2,375	2,428
MELAKA	6,020	5,702	38,359	24,373	728	568
NEGERI SEMBILAN	6,072	6,378	45,577	49,055	1,043	1,796
PAHANG	6,965	8,081	37,703	32,501	444	1,039
PERAK	10,834	12,246	61,403	59,325	2,119	3,275
PULAU PINANG	4,230	4,914	68,551	52,647	1,869	1,838
SELANGOR	13,460	13,174	168,321	151,799	1,956	2,661
TERENGGANU	7,488	8,129	8,331	16,346	1,080	1,613
KUALA LUMPUR	12,317	12,117	84,818	92,766	1,362	1,423
LABUAN	988	1,040	4,248	5,375	201	224
PUTRAJAYA	3,126	2,858	14,191	12,958	152	199
JUMLAH	104,082	110,772	787,694	729,742	16,550	20,817

LAPORAN TAHUNAN



Senario yang biasa kelihatan semasa berlangsungnya Karnival Pekerjaan.

Unit Pencari Kerja Dan Penjodohan Pekerjaan

Pada tahun 2007, seramai 110,772 orang Pendatlar Baharu telah mendaftarkan diri sebagai pencari kerja melalui Sistem Penjodohan Pekerjaan (JCS) di bawah aplikasi Electronic Labour Exchange (ELX) berbanding tahun 2006 iaitu seramai 104,082 orang. Ini menunjukkan berlakunya peningkatan sebanyak 6% (Jadual 1).

Tiga negeri mencatatkan pendaftaran baharu tertinggi adalah Kedah/Perlis sebanyak 15,872, Selangor sebanyak 13,174 diikuti dengan Negeri Perak sebanyak 12,246 orang.

Dari jumlah keseluruhan pendaftaran tersebut, sejumlah 49,680 orang adalah terdiri daripada golongan graduan dan selebihnya adalah golongan bukan graduan. Ini menunjukkan sebanyak 45% daripada kalangan pendatlar baharu yang menggunakan sistem ELX/JCS adalah terdiri daripada golongan graduan.

Nota:

Isitilah pendatlar yang dirujuk di atas adalah mereka yang mendaftarkan nama bagi mencari pekerjaan melalui ELX/JCS tidak terhad kepada mereka yang masih menganggur tetapi terbuka kepada sesiapa sahaja yang ingin mencari pekerjaan, menukar kerjaya, menukar lokasi tempat kerja, memperoleh gaji yang lebih lumayan dan sebagainya.

Kekosongan Jawatan

Tahun 2007 mencatatkan jumlah kekosongan sebanyak 729,742 berurangan 7% berbanding jawatan kosong yang didaftarkan pada tahun 2006 iaitu sebanyak 787,694, dimana 347,932 daripada kekosongan tersebut adalah dari kategori pekerjaan asas.



LAPORAN TAHUNAN 2007

Daripada jumlah tersebut, negeri Johor merekodkan pendaftaran kekosongan jawatan tertinggi iaitu sebanyak 192,532 kekosongan, diikuti Selangor dengan 151,799 kekosongan dan Kuala Lumpur dengan 92,766 kekosongan.

Penempatan

Berdasarkan maklumat penempatan yang dilaporkan oleh majikan, sejumlah 20,817 orang pencari kerja telah dapat ditempatkan di sepanjang 2007 dan kategori pekerjaan perkeranian mencatatkan jumlah yang tertinggi iaitu sebanyak 7,193 daripada jumlah penempatan yang telah berjaya dilakukan. Bagi tahun 2007 mencatatkan peningkatan sebanyak 25% berbanding tahun 2006 yang hanya mencatatkan sebanyak 16,550. Mengikuti semakan yang dibuat oleh JTK, didapati hampir 80% majikan tidak melaporkan penempatan yang mereka lakukan.

Perak mencatatkan penempatan tertinggi dengan 3,275 orang berjaya ditempatkan diikuti dengan Kedah / Perlis 2,768 dan Selangor 2,661.

UNIT BIMBINGAN KERJAYA DAN PROMOSI

Karnival Pekerjaan

Dalam usaha kerajaan memastikan semua rakyat Malaysia mempunyai peluang untuk mendapatkan pekerjaan, aktiviti Karnival Pekerjaan dilaksanakan setiap tahun. Karnival ini memberikan peluang kepada majikan dan bakal-bakal pekerja bertemu secara langsung. Majikan boleh memilih bakal pekerja yang sesuai manakala pencari kerja pula boleh memilih bakal majikan yang sesuai. Melalui karnival ini juga aktiviti bimbingan kerjaya turut diadakan. Ia bertujuan memberi pendedahan mengenai panduan menghadiri temuduga, peluang pekerjaan dan



Kelihatan pegawai tenaga kerja sedang membantu pencari kerja untuk mendaftar mencari pekerjaan secara on-line.



Kelihatan para jemputan ketika pelancaran Karnival Pekerjaan diadakan dan pencari kerja sedang mendaftar diri secara on-line melalui Sistem ELX.



Pihak majikan juga mengambil peluang menjalankan temuduga terbuka kepada pencari kerja pada hari karnival berbangsung.



Pencari kerja sibuk mengisi borang permohonan kerja.

sebagainya. Selain daripada itu, melalui karnival ini pencari kerja yang turut didedahkan mengenai peluang-peluang kerjaya berbentuk keusahawanan.

Karnival pekerjaan merupakan satu platform yang terbaik bagi pihak jabatan mempromosikan ELX/JCS. Sistem ini membolehkan pencari kerja mendaftar seterusnya mencari pekerjaan secara 'on-line'. Sepanjang tahun 2007, sebanyak 21 program Karnival Pekerjaan telah diadakan bagi peringkat Negeri dan 4 program Karnival Pekerjaan diadakan dengan kerjasama IPTA. Daripada aktiviti tersebut, sebanyak 47,667 kekosongan jawatan telah ditawarkan dan sebanyak 20% daripada kekosongan tersebut berjaya ditempatkan iaitu seramai 9,474 melalui aktiviti temuduga terbuka semasa karnival tersebut dijalankan (Jadual 2). Manakala diperingkat mini karnival seramai 4,523 pencari kerja telah mendaftar melalui sistem ELX/JCS dan 1,104 pencari kerja telah berjaya ditempatkan.

Temuduga Terbuka

Aktiviti temuduga terbuka dijalankan oleh pihak majikan dengan kerjasama Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia. Ianya dijalankan di Pejabat Tenaga Kerja Negeri atau Kawangan. Para pencari kerja yang telah mendaftar dengan sistem ELX/JCS dan berkelayakan untuk mengisi kekosongan jawatan yang ditawarkan oleh pihak majikan akan dihubungi untuk menghadiri sesi temuduga terbuka yang telah dijadualkan. Sepanjang tahun 2007, sebanyak 781 temuduga terbuka telah diadakan dan seramai 84 majikan telah menyertainya. Daripada 838 jumlah kekosongan jawatan yang telah ditawarkan oleh majikan, seramai 478 calon berjaya ditempatkan.



2007 LAPORAN TAHUNAN

Ceramah Kerjaya

Aktiviti ini merupakan ceramah, taklimat atau dialog yang disampaikan kepada para pencari kerjalepasan sekolah, belia-belia, pekerja yang diberhentikan, persatuan, jabatan dan agensi kerajaan/swasta. Kandungan ceramah merangkumi aspek kerjaya, penerangan sistem ELX/JCS atau sebarang aktiviti yang berkaitan dengan alam pekerjaan.

Sepanjang tahun 2007, sebanyak 490 ceramah kerjaya diseluruh negara telah berjaya dijalankan dan seramai 29,400 orang peserta telah menyertainya. Jumlah Ceramah Kerjaya yang dilaksanakan telah meningkat sebanyak 15% daripada tahun 2006 ke 2007 (Jadual 3).

Secara keseluruhan, dibandingkan pada tahun 2006 dan 2007, penempatan pekerjaan pencari kerja melalui aktiviti-aktiviti ini, telah menurun daripada 12,780 kepada 11,056 iaitu sebanyak 16% (Jadual 2).

Jadual: 2
Karnival Pekerjaan, Temuduga Terbuka, Ceramah Bimbingan Kerja dan Seminar Sehari
Bagi Tahun 2006 dan 2007

AKTIVITI	BILANGAN AKTIVITI		JUMLAH PENDAFTARAN		KEKOSONGAN JAWATAN		JUMLAH MENYERTAI		JUMLAH MAJIKAN MENYERTAI		JUMLAH PENEMPATAN		ANGGARAN PENGGUNJUNG	
	2006	2007	2006	2007	2006	2007	2006	2007	2006	2007	2006	2007	2006	2007
Karnival Peringkat Negeri	12	21	22,827	18,669	28,423	43,562	314	607	4,538	9,113	122,464	201,936		
Karnival Kerjaya Kerjasama Dengan IPT	4	4	894	1,033	6,471	4,105	72	69	2,297	361	32,000	10,000		
Mini Karnival Peringkat Daerah	73	95	8,827	4,523	11,250	2,903	269	151	3,597	1,104	27,011	8,789		
Aktiviti Temuduga di Pejabat	503	781	-	1,964	7,723	838	304	84	2,348	478	-	2,836		
JUMLAH	592	901	32,548	26,189	53,867	51,408	959	911	12,780	11,056	181,475	223,561		



Sesi Ceramah Kerjaya disampaikan oleh pegawai tenaga kerja.



Jadual: 3
Aktiviti Bimbingan Kerjaya dan Kaunseling
Bagi Tahun 2006 dan 2007

AKTIVITI	JUMLAH CERAMAH	JUMLAH PESERTA
TAHUN	2006	2007
CERAMAH KERJAYA	415	490
	25,513	29,400



Para pencari kerja sedang menunggu untuk sesi temuduga oleh pihak majikan.



Pegawai tenaga kerja sedang menerangkan tatacara temuduga.

Unit Agensi Pekerjaan Swasta

Akta Agensi Pekerjaan Swasta 1981 (Akta 246) telah dikuatkuasakan mulai 19 Februari 1981. Dengan berkuatkuasanya akta ini, seseorang yang ingin menjalankan urusan agensi pekerjaan swasta dikehendaki mempunyai lesen yang dikeluarkan oleh Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia. Aktiviti utama unit ini adalah :

- Memproses permohonan pembaharuan lesen Agensi Pekerjaan Swasta

Untuk permohonan pembaharuan lesen pada tahun 2007, sebanyak 687 permohonan telah dikendalikan dan semuanya berjaya diselesaikan dalam tempoh 1 bulan. Jumlah permohonan telah menurun sebanyak 16% berbanding tahun 2006. (Jadual 4).

- Memproses permohonan baharu lesen Agensi Pekerjaan Swasta



Jadual 4 Permohonan Baru dan Pembaharuan Lesen Di Ibu Pejabat Tahun 2006 dan 2007

JENIS PERMOHONAN	JUMLAH		SELESAI PROSES 1 BULAN		%		SELESAI PROSES >1 BULAN		%	
	2006	2007	2006	2007	2006	2007	2006	2007	2006	2007
TAHUN	2006	2007	2006	2007	2006	2007	2006	2007	2006	2007
PERMOHONAN BAHARU	173	141	160	111	93	68	13	33	7	32
PEMBAHARUAN LESEN	814	687	814	687	100	100	0	0	0	0

Pada Tahun 2007, sebanyak 104 permohonan baharu telah dikendalikan dan daripada jumlah tersebut sebanyak 71 permohonan telah berjaya diselesaikan dalam tempoh sebulan manakala 33 permohonan berjaya diselesaikan dalam tempoh selepas satu bulan (Jadual 5).

Unit Penguatkuasaan Agensi Pekerjaan Swasta

Akta Agensi Pekerjaan Swasta 1981 merupakan salah satu daripada akta yang dikuatkuasakan oleh Jabatan Tenaga Kerja. Semua aduan yang diterima membabitkan agensi diselesaikan dan dipantau oleh Unit Penguatkuasaan Agensi Pekerjaan Swasta di Bahagian Perkhidmatan Pekerjaan Ibu Pejabat. Fungsi utama unit ini adalah :

- Menguatkuasakan Akta Agensi Pekerjaan Swasta 1981
- Mengawasi dan memantau aktiviti Agensi Pekerjaan Swasta dalam mematuhi peruntukan di bawah Akta Agensi Pekerjaan Swasta 1981

LAPORAN TAHUNAN



Jadual: 5 Jumlah Permohonan Baharu dan Pembaharuan Lesen Dikendalikan Pada Tahun 2007

LESEN AGENSI PEKERJAAN SWASTA														
Mengemukakan Laporan Lengkap Untuk Kelulusan Lesen Baru (Tempoh 1 bulan)														
Sasaran	1 bulan	(Nyatakan Bilangan)												
		JAN	FEB	MAR	APR	MAY	JUN	JULAI	OGOS	SEPT	OKT	NOV	DIS	JAN-DIS
Dalam tempoh 1 bulan	8	3	8	1	5	3	6	8	6	6	11	12	0	71
Selepas tempoh 1 bulan	4	2	3	5	0	3	6	5	1	2	2	2	0	33
Jumlah	12	5	11	6	5	6	12	13	7	13	14	14	0	104
Peratus Pencapaian (14 Hari)	67%	60%	73%	17%	100%	50%	50%	62%	86%	85%	86%	86%	0	68%
Peratus Pencapaian (Lebih 14 Hari)	33%	40%	27%	83%	0%	50%	50%	38%	14%	13%	14%	14%	0	32%

Mengemukakan Laporan Lengkap Untuk Membarui Lesen (Tempoh 1 bulan)														
Sasaran	1 bulan	(Nyatakan Bilangan)												
		JAN	FEB	MAR	APR	MAY	JUN	JULAI	OGOS	SEPT	OKT	NOV	DIS	JAN-DIS
Dalam tempoh 1 bulan	69	55	60	56	72	57	55	64	94	40	30	35	35	637
Selepas tempoh 1 bulan	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	69	55	60	56	72	57	55	64	94	40	30	35	35	637
Peratus Pencapaian (14 Hari)	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Peratus Pencapaian (Lebih 14 Hari)	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

- Mengurus, mentadbir dan mengadakan ceramah / taklimat mengenai Akta Agensi Pekerjaan Swasta 1981

Pada tahun 2007, sebanyak 51 aduan berkaitan agensi pekerjaan swasta telah diterima oleh Jabatan berbanding hanya 47 aduan pada tahun 2006. Daripada jumlah tersebut sebanyak 40 aduan telah berjaya diselesaikan (Jadual 6).



Jadual: 6
Kes Aduan dan Selesai Di Bawah Akta Agensi Pekerjaan Swasta 1981
Tahun 2004-2007

KES/TAHUN	2004	2005	2006	2007
ADUAN	45	23	47	51
SELESAI	45	23	43	47

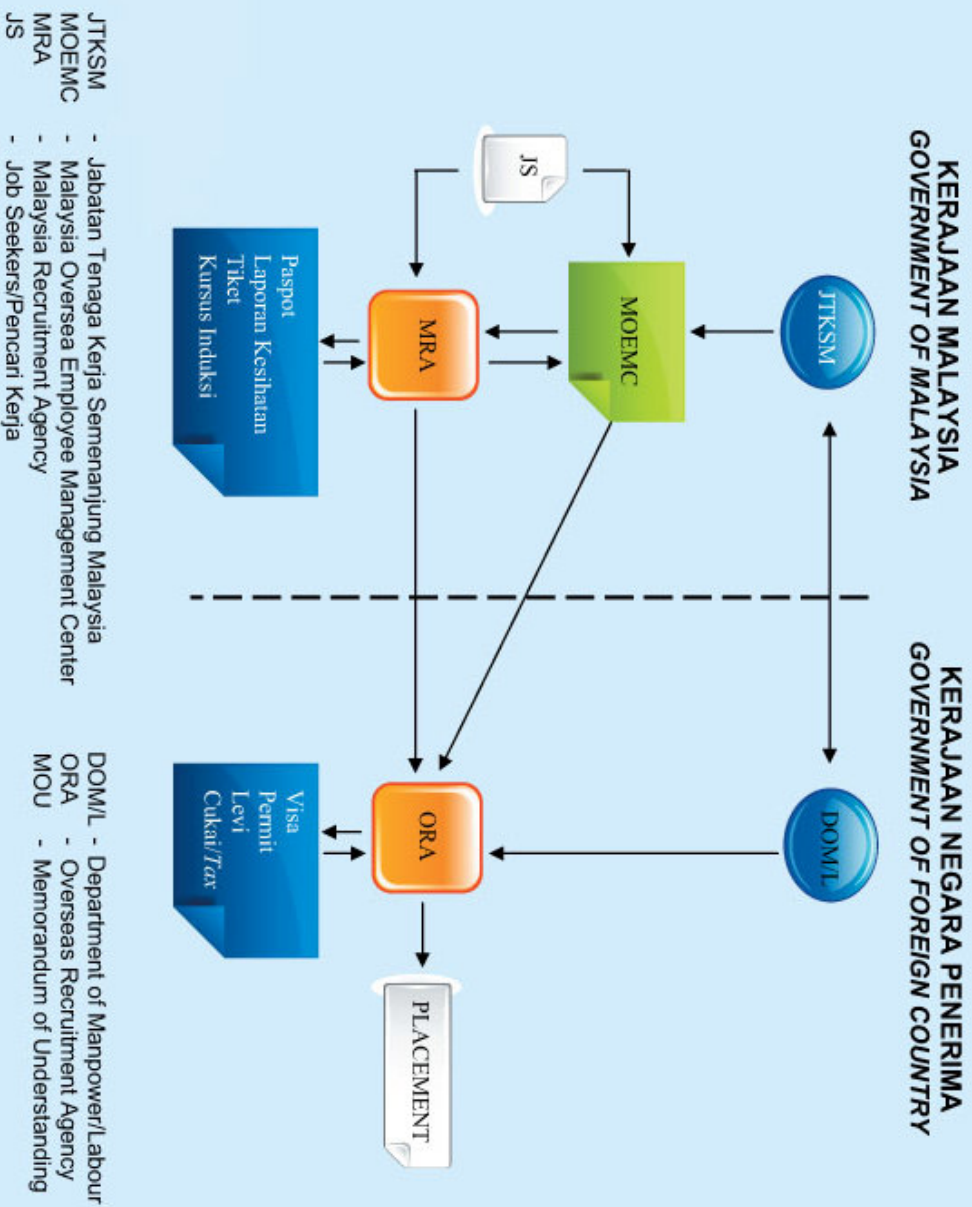
Pusat Penghantaran Pekerja Malaysia ke Luar Negara (MOEMC) 2007 (Malaysia Oversea Employee Management Centre)

Penubuhan Pusat Penghantaran Pekerja Malaysia ke luar negara (MOEMC) ditubuhkan pada 14 Februari 2007 bertujuan untuk mengurus, menyelaras serta memperkukuhkan perlindungan ke atas masalah dan aduan pekerja Malaysia yang akan dan telah bekerja di luar negara. Objektif penubuhan MOEMC adalah seperti berikut :

- Sebagai pusat maklumat pekerja Malaysia di luar negara
- Mendaffor, menyelaras dan menguruskan pekerja Malaysia ke luar negara secara terkawal
- Memperkukuhkan perlindungan ke atas masalah dan aduan pekerja Malaysia di luar negara
- Bertanggungjawab melaksanakan perkara-perkara yang dipersetujui dengan Negara Penerima



CARTA ALIRAN PUSAT PENGURUSAN PEKERJA MALAYSIA KE LUAR NEGARA





Terdapat 49 Agensi Pekerjaan Swasta telah diberi kebenaran (Endorsan) untuk menghantar pekerja ke luar negara. Data penghantaran kerja ke luar negara seperti di Jadual 7 dan Jadual 8.

Jadual: 7
Penghantaran Pekerja Malaysia Ke Luar Negara Melalui Agensi Pekerjaan Swasta (Mengikut Negara)
Tahun 2004 - 2007

Tahun	Negara Penghantaran	Bil.
2004	Arab Saudi	134
	Singapura	24
	United Kingdom	64
	Australia	1
JUMLAH		223

Tahun	Negara Penghantaran	Bil.
2005	Arab Saudi	166
	Singapura	54
	United Kingdom	182
	Australia	1
	Scotland	1
	New Zealand	1
	China	1
JUMLAH		406



Tahun	Negara Penghantaran	Bil.
2006	Arab Saudi	66
	Singapura	324
	United Kingdom	4
	Australia	14
JUMLAH		543

Tahun	Negara Penghantaran	Bil.
2007	Singapura	69
	Arab Saudi	197
	Qatar, Doha	33
	Australia	8
	Kuwait	43
	United Kingdom	164
	Oman	2
JUMLAH		516

Jadual: 8
Penghantaran Pekerja Malaysia Ke Luar Negara Melalui Agensi Pekerjaan Swasta (Mengikut Bangsa)
Tahun 2004 - 2007

Tahun	Keturunan				Jantina	
	Melayu	Cina	India	Lain-Lain	L	P
2004	66	131	23	3	48	175
2005	81	260	61	4	150	256
2006	170	288	65	20	303	240
2007	250	201	65	0	256	260
JUMLAH	567	880	214	27	757	931



Ia melibatkan kerjasama erat dan rangkaian kerja di antara JKSM dengan agensi pekerjaan swasta yang telah diberikan kebenaran endorson. Di samping menyediakan kaedah dan sistem penghantaran yang seragam, terperinci dan jelas, Ia juga bertindak sebagai 'one stop centre' untuk rekod-rekod terkini semua pekerja Malaysia yang ingin dan telah bekerja di luar negara.

Bagi tujuan tersebut, kerajaan telah meluluskan penubuhan empat pusat MOEMC iaitu di Putrajaya, Johor Bharu, Kota Kinabalu dan Kuching. Penubuhan pusat ini adalah untuk memastikan penghantaran pekerja ke luar negara lebih sistematik dan perlindungan ke atas hak-hak pekerja warganegara di luar negara lebih terjamin.

Di samping memastikan penghantaran pekerja oleh agensi pekerjaan berlesen dibawah Jabatan mengikut prosedur dan peraturan, setiap penghantaran pekerja ke luar negara oleh agensi pekerjaan swasta yang diberi lesen oleh kerajaan perlu mengemukakan permohonan mendapatkan kebenaran Ketua Pengarah terlebih dahulu.

PERANCANGAN TAHUNAN 2008

ELX/JCS sebagai Hub Pekerjaan Kebangsaan

Bagi memperluaskan lagi penggunaan sistem JCS, program penambahbaikan sedang dilaksanakan. Sistem JCS akan menjadi Hub Pekerjaan Kebangsaan bagi sektor swasta mahupun kerajaan. Program ini akan menjadi salah satu daripada program MAMPU di bawah projek eK. Pihak yang akan terlibat untuk menjayakan penambahbaikan ini antaranya

2007 LAPORAN TAHUNAN



Pihak majikan turut mengadakan pameran semasa karnival pekerjaan berlangsung.

2007 LAPORAN TAHUNAN



Antara majikan yang turut mengambil bahagian ketika berlangsungnya Karnival Pekerjaan.



Pencari kerja sedang tekun mendengar taklimat kerjaya.

ialah Jabatan Pendaftaran Negara, Suruhanjaya Perkhidmatan Awam (SPA), Jabatan Perkhidmatan Awam Kumpulan Wang Simpanan Pekerja, Lembaga Hasil Dalam Negeri dan Agensi Kelayakan Malaysia (MQA).

Sehubungan dengan itu, bagi merealisasikan matlamat ini, pihak-pihak yang terlibat perlu mendaftar sebagai majikan ialah :

- Syarikat Swasta dan Agensi Pekerjaan Swasta
- Badan Berkanun, Institusi Pendidikan dan Pihak Berkuasa Tempatan
- Kementerian dan Jabatan

Selain itu, Bahagian Perkhidmatan Pekerjaan bukan sahaja memberi pendedahan dan promosi di kawasan bandar, malahan di kawasan pedalaman dan berfungsi sebagai tempat menjalankan aktiviti-aktiviti berikut :

- Memberi pendedahan dan promosi kepada orang ramai mengenai perkhidmatan pekerjaan JCS
- Menjalankan pendaftaran kepada pencari kerja dan pendaftaran kekosongan jawatan oleh majikan
- Menyenaraikan jawatan-jawatan kosong mengikut jenis dan lokasi pekerjaan, kelayakan dan kemahiran yang diperlukan dan sebagainya
- Memberi khidmat kaunseling dan bimbingan kerjaya kepada pencari kerja
- Sebagai tempat untuk majikan dan pencari kerja mengadakan sesi temu duga dan pemilihan calon



2007 LAPORAN TAHUNAN

Bahagian Perkhidmatan Pekerjaan juga bekerjasama dengan Radio Televisyen Malaysia (RTM) untuk mengiklankan jawatan kosong di dalam laman web www.eix.gov.my yang dipaparkan di dalam rancangan 'Selamat Pagi Malaysia' dan 'Hello On 2'. Melalui slot ini pencari kerja akan mendapat maklumat kekosongan jawatan melalui kaca televisyen, manakala majikan pula boleh mengiklankan kekosongan jawatan yang ada.



Sesi ceramah kerjaya.



LAPORAN TAHUNAN



BAHAGIAN PERUNDANGAN & PENGUATKUASAAN



PENDAHULUAN

Bahagian Perundangan dan Penguatkuasaan terdiri daripada dua unit iaitu Unit Perundangan dan Unit Penguatkuasaan. Ia diketuai oleh seorang pengarah dan dibantu oleh tiga penolong pengarah dan dua kakitangan sokongan. Sepanjang tahun 2006, Bahagian Perundangan telah giat mengkaji dan mencadangkan pindaan kepada Akta Kerja 1955, Akta Pamfasan Pekerja 1952, Akta Agensi Pekerjaan Swasta 1981 dan Peraturan-Peraturan subsidiari bagi memantapkan urustadbir penguatkuasaan undang-undang buruh nasional.

FUNGSI

1. Bertanggungjawab membantu mengubah dasar dan strategi pentadbiran penguatkuasaan undang-undang buruh dan peraturan-peraturannya, mengkaji sistem serta kaedah-kaedah pelaksanaannya dan keberkesanan jentera penguatkuasaan Jabatan dari semasa ke semasa.
2. Mengurus dan menyelaras segala urusan untuk meminda undang-undang buruh dan peraturan-peraturan-peraturan yang sedia ada atau untuk mengubah undang-undang buruh baru dan peraturan agar sesuai dengan keperluan dan perkembangan sosial dan ekonomi negara.
3. Memantau sistem penggajian pekerja-pekerja sektor swasta yang diliputi oleh Jabatan agar pekerja-pekerja tidak ditindas dan mengemukakan syor-syor serta merancang strategi untuk memperbaiki sebarang kelemahan sistem penggajian sedia ada.



Wakil majikan dan pekerja sedang menunggu waktu kes buruh dibicarakan.



Proses perbicaraan sedang berlangsung di Mahkamah Buruh.



2007 LAPORAN TAHUNAN

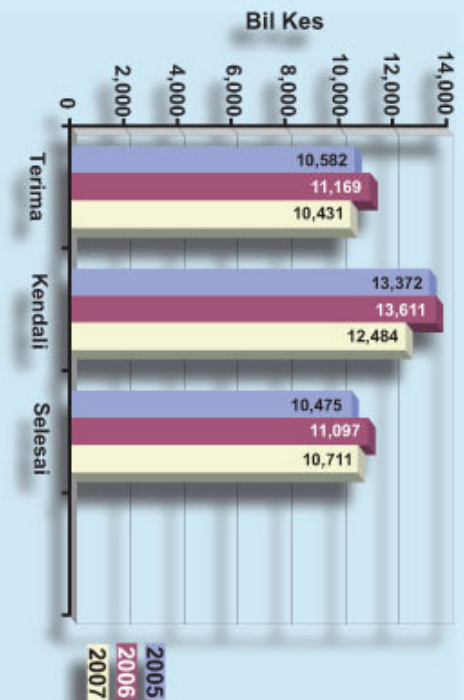
4. Menyelaras, memantau dan mengawal selia aktiviti pengeluaran permit perburuhan dan memberi pengecualian kepada para majikan daripada beberapa peruntukan tertentu di bawah undang-undang buruh atau peraturan-peraturan di bawahnya.
5. Menyelaras, memantau dan mengawal selia segala perkara berkaitan dengan perundangan yang melibatkan bidang kuasa Jabatan meliputi aspek pendakwaan, percaraan di Mahkamah Buruh, kes-kes rayuan terhadap keputusan Mahkamah Buruh ke Mahkamah Tinggi, Mahkamah Rayuan dan Mahkamah Persekutuan, tuntutan pampasan pekerja akibat dilipka bencana semasa bekerja, kes-kes Saman Penghutang Penghakiman dan Notis Penghakiman.
6. Menganalisis keputusan-keputusan Mahkamah Tinggi, Mahkamah Rayuan dan Mahkamah Persekutuan berhubung dengan isu-isu yang melibatkan undang-undang buruh.
7. Menyelaras, memantau dan mengawasi aktiviti-aktiviti penguatkuasaan undang-undang di peringkat negeri dan perkara-perkara di bawah bidang fungsi bahagian.
8. Menyelaras hal-hal perburuhan antarabangsa yang berkaitan dengan Pertubuhan Buruh Antarabangsa (ILO) dan lain-lain badan perburuhan antarabangsa yang melibatkan perkara di bawah bidang kuasa Jabatan.
9. Mengurus permohonan interpretasi peruntukan undang-undang di bawah bidang kuasa JTK dan memberi khidmat nasihat kepada Bahagian-bahagian di Ibu Pejabat, pejabat negeri dan cawangan, organisasi-organisasi, badan-badan korporat dan individu dalam perkara-perkara yang melibatkan isu-isu perundangan.



Orang awam yang sedang menunggu giliran di Pejabat Tenaga Kerja bagi mendapatkan khidmat nasihat.



Carta: 1
Carta Menunjukkan Kes Terima, Kendali dan Selesai
Tahun 2005-2007



Pengendalian Kes Buruh di bawah Mahkamah Buruh

Antara aktiviti utama JTKSM adalah mengendalikan tuntutan antara majikan dan pekerja serta memutuskan pertikaian melalui perceraian kes di Mahkamah Buruh, sebagaimana diperuntukkan di bawah seksyen 69 Akta Kerja 1955. Secara umumnya, pekerja-pekerja yang layak membuat tuntutan di Mahkamah Buruh adalah pekerja-pekerja manual tanpa had gaji dan pekerja-pekerja bukan manual yang bergaji tidak melebihi RM5,000 sebulan.

Mahkamah Buruh merupakan satu sistem quasi-judicial sebagai alternatif kepada tuntutan sivil. Prosiding Mahkamah Buruh bersifat cepat, mudah dan percuma.

Keputusan yang dikeluarkan oleh Mahkamah Buruh meliputi pembatalan kes, perintah persetujuan, perintah ingkar, pembuangan kes dan perintah pembayaran.

Jenis tuntutan yang boleh dituntut oleh majikan :-

- Gaji ganti notis

Jenis tuntutan yang boleh dituntut oleh pekerja :-

- Gaji ganti notis
- Gaji cuti am
- Gaji cuti tahunan
- Gaji cuti sakit
- Gaji kerja hari rehat mingguan
- Gaji kerja cuti am
- Gaji kerja lebih masa pada hari biasa
- Gaji kerja lebih masa pada hari cuti rehat mingguan
- Gaji kerja lebih masa pada hari cuti am



- Elaun/faedah bersalin
- Faedah-faedah penamatan dan pemberhentian kerja
- Komisyen
- Baki gaji
- Tuntutan-tuntutan lain

Tahun 2007

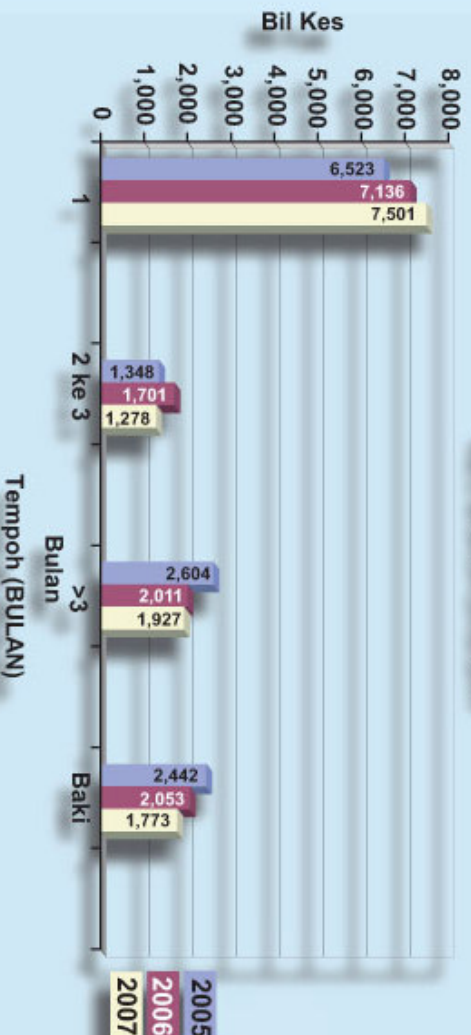
Sebanyak 10,711 kes telah berjaya diselesaikan iaitu 85.88% daripada kes yang dikendalikan. Daripada jumlah tersebut, 7,506 kes (60.12%) telah berjaya diselesaikan dalam tempoh 1 bulan. Manakala sebanyak 1,278 kes (10.24%) telah berjaya diselesaikan dalam tempoh 2 hingga 3 bulan. Sebanyak 1,927 kes (15.78%) telah diselesaikan melebihi daripada 3 bulan. Sehingga akhir tahun 2007, sebanyak 1,773 kes masih tertangguh (Carta 2).



Sebahagian pegawai tenaga kerja sedang berurusan dengan orang awam.

Carta: 2
Carta Menunjukkan Perbandingan Penyelesaian Kes Buruh Tahun 2005-2007

KES BURUH 2005-2007





Aduan sedang diteliti di hadapan pengadu.

Tahun 2006

Sebanyak 11,097 kes telah berjaya diselesaikan iaitu sebanyak 81.53% daripada kes yang dikendalikan. Daripada jumlah tersebut sebanyak 7,136 kes (54.23%) telah berjaya diselesaikan dalam tempoh 1 bulan. Manakala sebanyak 1,701 kes (12.5%) telah berjaya diselesaikan dalam tempoh 2 hingga 3 bulan. Sebanyak 2,011 kes (14.75%) telah diselesaikan melebihi daripada 3 bulan. Sehingga akhir tahun 2006 sebanyak 2,053 kes masih tertangguh.

Tahun 2005

Sebanyak 10,475 kes telah berjaya diselesaikan iaitu sebanyak 78.33% daripada kes yang dikendalikan. Daripada jumlah tersebut sebanyak 6,523 kes (48.78%) telah berjaya diselesaikan dalam tempoh 1 bulan. Manakala sebanyak 1,348 kes (10.8%) telah berjaya diselesaikan dalam tempoh 2 hingga 3 bulan. Sebanyak 2,604 kes (20.4%) telah diselesaikan melebihi daripada 3 bulan. Sehingga akhir tahun 2005, sebanyak 2,442 kes masih tertangguh.

Secara amnya penyelesaian kes buruh meningkat dari tahun ke tahun.

Kebanyakan baki kes buruh yang tertangguh adalah melibatkan kes-kes yang kompleks dari segi undang-undang. Terdapat juga di mana saman tidak dapat diserahkan kepada pihak kena tuntutan (PKT) dan kes yang lambat diselesaikan ekoran daripada permohonan berulang penangguhan kes oleh pihak yang mewakili sama ada pekerja atau pun majikan. Kekurangan pegawai dan jurubahasa juga turut menyumbang kepada peningkatan baki kes.



Selain daripada itu pelaksanaan pengumpulan data atau maklumat perburuhan melalui program Penyata Pengajian Kebangsaan (NER) juga sedikit sebanyak telah menjelaskan prestasi penyelesaian kes buruh.

Walaupun bagaimanapun, pada keseluruhannya peratusan penyelesaian kes buruh bertambah baik dari tahun ke setahun.

PENGUATKUASAAN PERINTAH MAHKAMAH BURUH DI MAHKAMAH MAJISTRET ATAU MAHKAMAH SESYEN

Pengertian

Dalam pengendalian kes buruh terdapat juga pihak-pihak yang ingkar dengan perintah yang dikeluarkan oleh Mahkamah Buruh terdapatnya. Dalam keadaan ini, perintah tersebut akan didaftarkan di Mahkamah Sesyen atau Mahkamah Majistret Kelas Satu dan dikuatkuasakan sebagai penghakiman Mahkamah berkenaan.

Salah satu cara penting untuk mengambil tindakan bagi melaksanakan penghakiman sebaik sahaja terdapat keingkaran perintah ialah melalui Saman Penghutang Penghakiman (*Judgement Debtor Summons*) di mahkamah-mahkamah sivil.

Saman Penghutang Penghakiman adalah satu permohonan saman yang dibuat oleh pemiutang penghakiman terhadap penghutang penghakiman. Mahkamah setelah membuat pemeriksaan kemampuan dan pendapatan penghutang penghakiman boleh membuat suatu perintah sewajarnya.

Sekiranya penghutang penghakiman masih tidak mematuhi perintah Mahkamah, tindakan Notis Penghakiman (*Judgement Notice*) boleh diambil



Perbicaraan Kes Buruh sedang berlangsung di Mahkamah Buruh.



terhadapnya. Notis Penghakiman adalah suatu notis untuk meminta kehadiran penghutang penghakiman ke Mahkamah yang mana atas pendengaran notis tersebut, Mahkamah boleh membuat suatu perintah pengkomitan atau mengubahkan jumlah yang diperintah secara ansuran sebagaimana yang difikirkan odli.

Pendakwaan

Tujuan:

- Memastikan para majikan mematuhi undang-undang buruh yang dikuatkuasakan Jabatan
- Melindungi kebajikan pekerja
- Memastikan majikan menjalankan aktiviti perniagaan selaras dengan peruntukan undang-undang perburuhan

Bagi memastikan tujuan tersebut dapat direalisasikan, aktiviti pendakwaan akan dipertingkatkan sebagaimana perancangan pada tahun 2008. Antara jenis-jenis kesalihan kerap dilakukan oleh majikan:-

- Membayar gaji lewat
- Tidak melaporkan penggajian pekerja asing
- Tidak membayar gaji kerja lebih masa

Jadual: 1
Statistik Pendakwaan Tahun 2005-2007

TAHUN	BIL. MAJIKAN YG DIDAKWA	BIL. PEKERJA	BIL. PERTUDUHAN	AMALN DENDA (RM)
2007	14	-	316	Dalam Tindakan
2006	97	-	100	84,900
2005	126	-	194	117,180

•Jadual di atas meliputi pengendalian pendakwaan bagi tahun 2005-2007



PENGELUARAN PERMIT PERBURUHAN

Tujuan :-

- memberi perlindungan kepada para pekerja
- memelihara kebajikan pekerja supaya tidak ditindas
- meningkatkan pengeluaran dan kecekapan tahap operasi majikan dengan mengoptimumkan sumber-sumber yang ada

Antara jenis-jenis permit yang kerap dikeluarkan:-

- 1) Permit membayar gaji lewat dari tempoh yang ditetapkan(7 hari)
- 2) Permit untuk membuat potongan daripada gaji pekerja
- 3) Permit pengecualian daripada sekatan kerja malam bagi pekerja wanita
- 4) Permit lewat membayar gaji kerja lebih masa
- 5) Permit menyimpan daftar pekerja di Ibu Pejabat Syarikat

Jadual: 2
Statistik Pengeluaran Permit Tahun 2005-2007

TAHUN	BAKUL PERMIT	PERMOHONAN LENGKAP	PERMOHONAN DIKENDALI	PERMOHONAN SELESAL	PERATUSAN PERMOHONAN SELESAL	TEMPOH SELESAL	
						< 7 HARI	> 8 HARI
2007	122	1,912	2,034	1,935	95.1%	1751	106
2006	145	3,143	3,288	3,166	96.3%	2643	496
2005	151	1,396	1,547	1,402	90.6%	1103	197

2007 LAPORAN TAHUNAN



Pemeriksaan dilakukan di tempat pekerjaan bagi memastikan tiada pelanggaran undang-undang.

Piagam Pelanggan

Pemohonan permit perburuhan diproses dan diluluskan dalam tempoh berikut :-

- (i) 1 bulan selepas menerima laporan lengkap bagi pemohonan permit di bawah Akta Kerja 1955;
- (ii) 2 bulan selepas menerima laporan lengkap bagi pemohonan permit di bawah Akta Standard Minimum Perumahan dan Kemudahan Pekerja 1990.

PEMERIKSAAN TEMPAT-TEMPAT PEKERJAAN

Pemeriksaan tempat-tempat pekerjaan dijalankan untuk menentukan bahawa para majikan mematuhi undang-undang khususnya dari segi pemberian hak-hak statutori kepada pekerja. Kegagalan mematuhi undang-undang boleh mengakibatkan majikan didakwa di Mahkamah. Tujuan dan matlamat pemeriksaan penguatkuasaan ke atas tempat-tempat pekerjaan adalah seperti di bawah:

- (a) Memastikan pematuhan kepada undang-undang.
- (b) Sistem pengesanan dan pencegahan awal bagi sebarang penyelewengan undang-undang buruh.
- (c) Membolehkan pemberian pendidikan perburuhan kepada mereka yang memerlukan.
- (d) Mengumpulkan maklumat yang diperlukan bagi tujuan perancangan dasar dan undang-undang dalam bidang perburuhan.



2007 LAPORAN TAHUNAN

Pada tahun 2006 pemeriksaan pembangunan diperkenalkan maka bilangan pemeriksaan keseluruhannya dikurangkan untuk memastikan pemeriksaan meliputi segala aspek dan dijalankan secara menyeluruh. Mensasarkan pemeriksaan mengikut fokus kepada:

1. Majikan yang ada menggaji pekerja
2. Majikan yang menggaji pekerja asing
3. Majikan yang memohon pekerja asing melalui sistem JCS.
4. Sektor perkhidmatan seperti restoran, kedai runcit, kedai gunting rambut, perkhidmatan pencucian, pusat perangan dan kedai dobi.





LAPORAN TAHUNAN



BAHAGIAN PEKERJA ASING



LAPORAN TAHUNAN

BAHAGIAN PEKERJA ASING

Pengenalan

Keutamaan Kementerian Sumber Manusia (KSM) dalam mengurus pengajian pekerja asing adalah memastikan mereka menikmati suasana kerja yang decent dan produktif, bebas, saksama dan bermaruah, setimpal dengan kerja serta tanggungjawab yang dipikul oleh pekerja tersebut. Pekerja asing tidak dibuang kerja sesuka hati, keselamatan dan tempat pekerjaan yang baik, dilindungi insurans nyawa dan kemalangan. Di samping itu, penyediaan pekerjaan yang tidak mendatangkan mudarat. Pekerja asing juga tidak dikasari baik secara fizikal, verbal mahupun mental serta konsep bekerja tanpa paksaan.

Konsep Decent Work

Pengurusan pengajian dan kebajikan pekerja asing perlu diberi penekanan bersesuaian dengan jumlah pekerja asing yang semakin meningkat setiap tahun. Sehingga akhir tahun 2007, jumlah pekerja asing di seluruh Malaysia berjumlah 1.8 juta orang. Bagi memastikan pengurusan pekerja asing yang lebih cekap dan berkesan, KSM telah meluluskan penubuhan Bahagian Pekerja Asing (BPA) pada bulan Oktober 2007. BPA ini terletak di bawah Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia (JTJSM) dan bertanggungjawab untuk memastikan setiap aktiviti yang berkaitan dengan pekerja asing dipantau dan diurus dengan cekap serta berkesan. Bahagian ini juga bertanggungjawab memberikan input bagi mengubah sesuatu dasar berkaitan pekerja asing.



Pekerja asing sentiasa mendapat permintaan yang tinggi di sektor pembinaan di negara ini.



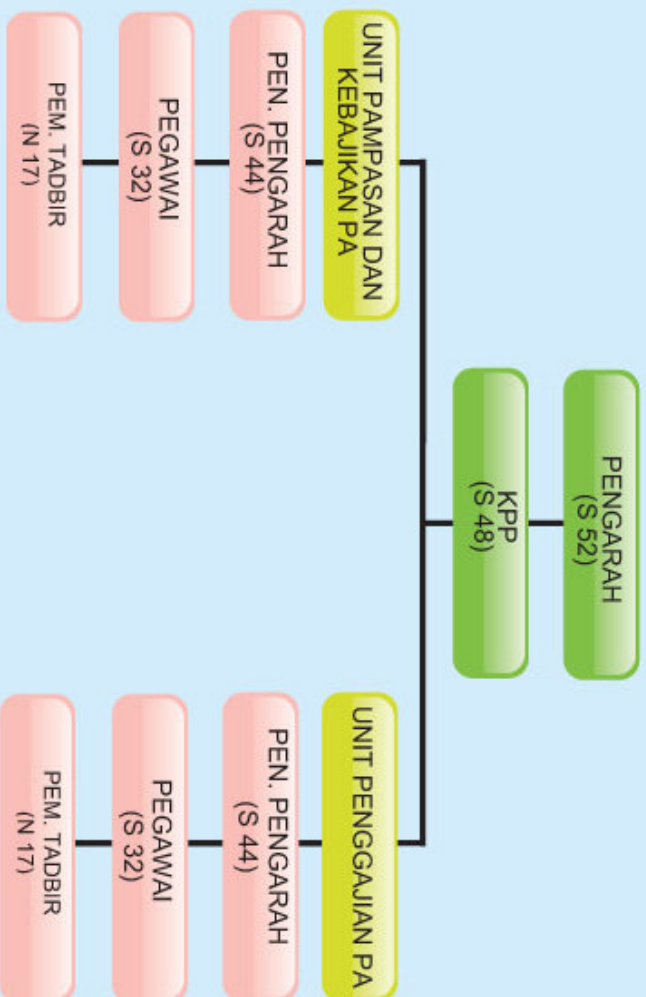
Konsep Decent Work



BPA yang ditubuhkan terbahagi kepada 2 unit iaitu Unit Pampasan dan Kebajikan Pekerja Asing dan Unit Penggajian Pekerja Asing. Unit Pampasan dan Kebajikan Pekerja Asing menguruskan kebajikan pekerja asing berkaitan dengan kemalangan yang terbit daripada pemastihanan kebajikan pekerja asing terpelihara. Di bawah unit ini terdapat sistem ePampasan yang dibangunkan bagi mengumpul maklumat pekerja asing, majikan serta waris pekerja asing yang dicarumkan di bawah Skim Pampasan Pekerja Asing (SPPA). Melalui sistem ini, eTaksiran juga dibangunkan bagi membolehkan taksiran pampasan kemalangan dapat dilakukan dengan cepak dan cepat di samping mengelakkan kesilapan pengiraan semasa membuat taksiran.



Carta: 1
Carta Organisasi Bahagian Pekerja Asing





Unit Penggajian Pekerja Asing pula menguruskan semua aktiviti Jabatan yang melibatkan pekerja asing. Antara aktiviti utama yang dipantau ialah pengendalian kes Aduan, kes Buruh, kes Pampasan Pekerja, permohonan pertukaran majikan yang menggajikan pekerja asing dan pemeriksaan ke atas tempat pekerjaan yang menggajikan pekerja asing.

Dengan penubuhan Bahagian Pekerja Asing, perjawatan yang dahulunya hanya terdiri dari tiga pegawai iaitu dua orang dari gred 44 dan seorang dari gred 41 telah ditambah kepada sepuluh perjawatan baru seperti di Carta 1. Perjawatan yang terdapat di BPA, diketuai oleh Pengarah dari Gred S52, seorang Ketua Penolong Pengarah S48, dua orang Penolong Pengarah S44, dua orang Pegawai Tenaga Kerja S32 dan dua orang pembantu tadbir N17.

Fungsi dan Bidang Tugas Bahagian Pekerja Asing

Unit Pampasan dan Kebajikan serta Unit Penggajian Pekerja Asing bertanggungjawab untuk melaksanakan tugas seperti berikut:

- i. Mengurus, menyelia dan mengawal segala hal yang berkaitan dengan penggajian pekerja asing di dalam negara untuk memastikan penggajian pekerja asing selaras dengan dasar buruh negara, tidak mengancam peluang pekerjaan rakyat tempatan dan tidak mengugat kehormatan perusahaan.
- ii. Menyediakan dan menyelaras hal-hal berkaitan pekerja asing termasuk menjawab isu yang dibangkitkan oleh ILO berkaitan pelaksanaan Konvensyen ILO yang diratifikasi oleh negara.



Warga asing diberikan latihan sebelum memasuki pasaran kerja di negara ini.



- iii. Mengumpul dan menyediakan maklumat yang diperlukan bagi isu-isu yang mengilbalkan hal-hal berkaitan berkaitan pengajian pekerja asing yang dibahaskan di Dewan Negara dan Dewan Rakyat.
- iv. Menggubal dan mengeluarkan arahan kepada Pejabat-Pejabat Tenaga Kerja Negeri dan Daerah berkaitan pemantauan, penyiasatan dan pengurusan pengajian pekerja asing.
- v. Membantu siasatan Skuad Khidmat Cepat dalam menyediakan laporan dan memantau tindakan-tindakan yang diambil ke atas aduan-aduan bertubung pengajian pekerja asing dan pegawai dagang.
- vi. Memantau dan memastikan majikan yang telah mendapat kelulusan untuk menggalakan pekerja asing mendaftar seperti dikehendaki di bawah Seksyen 60K, Akta Kerja 1955.
- vii. Memantau dan memastikan majikan yang menggalakan pekerja asing mendaftar di bawah Seksyen 60K, Akta Kerja 1955.
- viii. Memantau dan mengawal penggalakan pekerja asing tidak menjejaskan peluang pekerjaan kepada warganegara.
- ix. Mengawal dan menguatkuasakan undang-undang bagi memastikan majikan menggalakan pekerja asing secara sah.
- x. Mengawal dan memastikan majikan yang memohon menggalakan pekerja asing mematuhi peraturan dan syarat-syarat penggalakan pekerja asing yang ditetapkan.



- xi. Memantau dan mengawal selia penggajian bagi memastikan pekerja asing yang bekerja di Malaysia mendapat perlindungan dan kebajikan serta hak mereka seperti yang diperuntukkan oleh undang-undang.
- xii. Memantau dan menguatkuasakan undang-undang bagi memastikan pekerja asing yang bekerja di Malaysia diberikan perlindungan insuran dari syarikat insuran yang diliktiraf.
- xiii. Mengawal dan mengurus kemalangan bagi memastikan pekerja asing yang ditimpa kemalangan dibayar pampasan dan bagi kes kemalangan maut pula, pewaris yang sah menerima pampasan.
- xiv. Memantau dan melaksanakan penggajian bagi menentukan terma dan syarat pekerjaan tidak dibezakan antara pekerja asing dan pekerja tempatan.
- xv. Mengawal dan memastikan kekosongan jawatan yang ditawarkan pekerjaan kepada pekerja asing adalah jawatan yang tidak dapat diisikan oleh pekerja tempatan.
- xvi. Memantau dan mengawal kemasukan pekerja asing bagi memastikan bilangan pekerja asing yang dipohon oleh majikan yang memohon menggajikan pekerja asing adalah mengikut keperluan sebenar majikan.
- xvii. Mengurus, mengawal dan bertindak sebagai bursa pekerjaan kepada pekerja asing. Majikan yang tidak lagi memerlukan pekerja asing mereka akan mendaftar dan menyerahkan pekerja mereka untuk ditempatkan atau digajikan oleh majikan lain yang memerlukan.



Kecepatan ekonomi merupakan faktor yang mendorong kemasukan pekerja asing ke negara ini.



- xviii. Memantau dan memastikan pekerja manual sektor awam yang bergaji tidak melebihi RM500.00 yang dilmpa kemalangan mendapat pampasan.
- xix. Mengurus dan mendapatkan maklumat yang sah mengenai pewaris kepada pekerja asing yang meninggal dunia dari pihak Kedutaan Asing negara sumber yang berkenaan sebelum pembahagian wang pampasan dibuat.
- xx. Memantau, mengawas dan mengawal semua syarikat Insuran yang diliktiraf di bawah Skim Pampasan Pekerja Asing (SPPA).
- xxi. Memantau dan mengawal operasi Sistem e-Pampasan yang diwujudkan di bawah Skim Pampasan Pekerja Asing (SPPA).
- xxii. Mengurus dan mengendalikan kes pampasan warganegara Malaysia yang dilmpa kemalangan maut semasa bekerja di Singapura.
- xxiii. Mengawal, memantau dan menyelaras laporan Akau Amanah Wang Pampasan Pekerja.
- xxiv. Menyediakan kertas cadangan, kertas kerja, kertas dasar, kertas Jemah menteri dan surat-surat pekeliling berkaitan penggajian pekerja asing bagi kegunaan Kementerian Sumber Manusia, Jabatan dan agensi-agenisi.



Dasar Penggajian Pekerja Asing

Dasar utama berkaitan penggajian pekerja asing adalah seperti berikut:

- i. Penggajian pekerja asing adalah langkah sementara bagi mengatasi kekurangan pekerja;
- ii. Majikan hanya dibenar menggajikan pekerja asing apabila tiada pekerja tempatan;
- iii. Penggajian pekerja asing hanya bagi tempoh 3 tahun dan boleh dilanjutkan sehingga tidak melebihi 5 tahun dan majikan bertanggungjawab menghantar pulang pekerja asing apabila tamat tempoh penggajian;
- iv. Pekerja asing wajib disediakan kemudahan tempat tinggal yang sesuai. Pekerja wanita dan lelaki ditempatkan di dalam blok yang berbeza;
- v. Majikan bertanggungjawab terhadap tingkah laku dan tindakan pekerja asing di bawah penggajiannya;
- vi. Penggajian pekerja asing tidak boleh dibuat dengan membelakangkan pekerja tempatan;
- vii. Pekerja asing tidak boleh membawa pasangan atau berkahwin semasa bekerja di Malaysia;
- viii. Tiada diskriminasi di antara pekerja tempatan dan pekerja asing dalam soal layanan atau terma dan syarat perkhidmatan;
- ix. Pekerja asing tidak boleh melanggar undang-undang Malaysia.

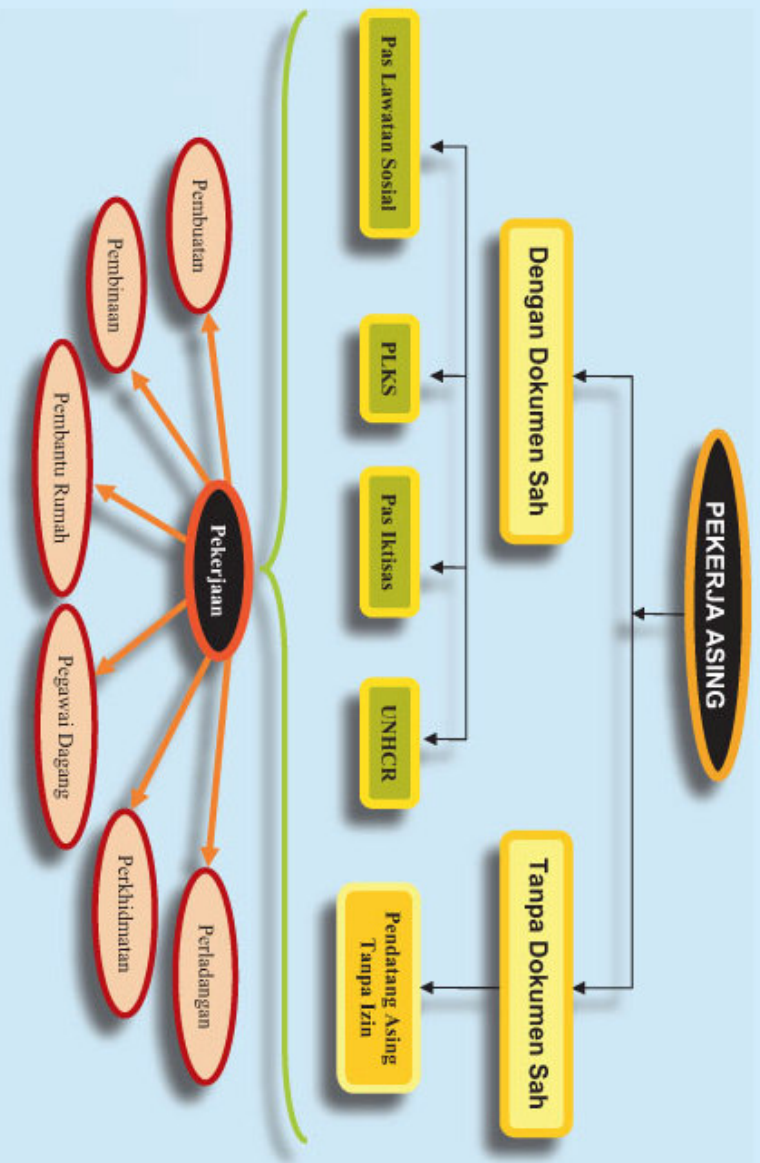


Kategori Pekerja Asing

Pekerja asing yang berada dan bekerja di Malaysia terbahagi kepada tiga kategori utama iaitu :

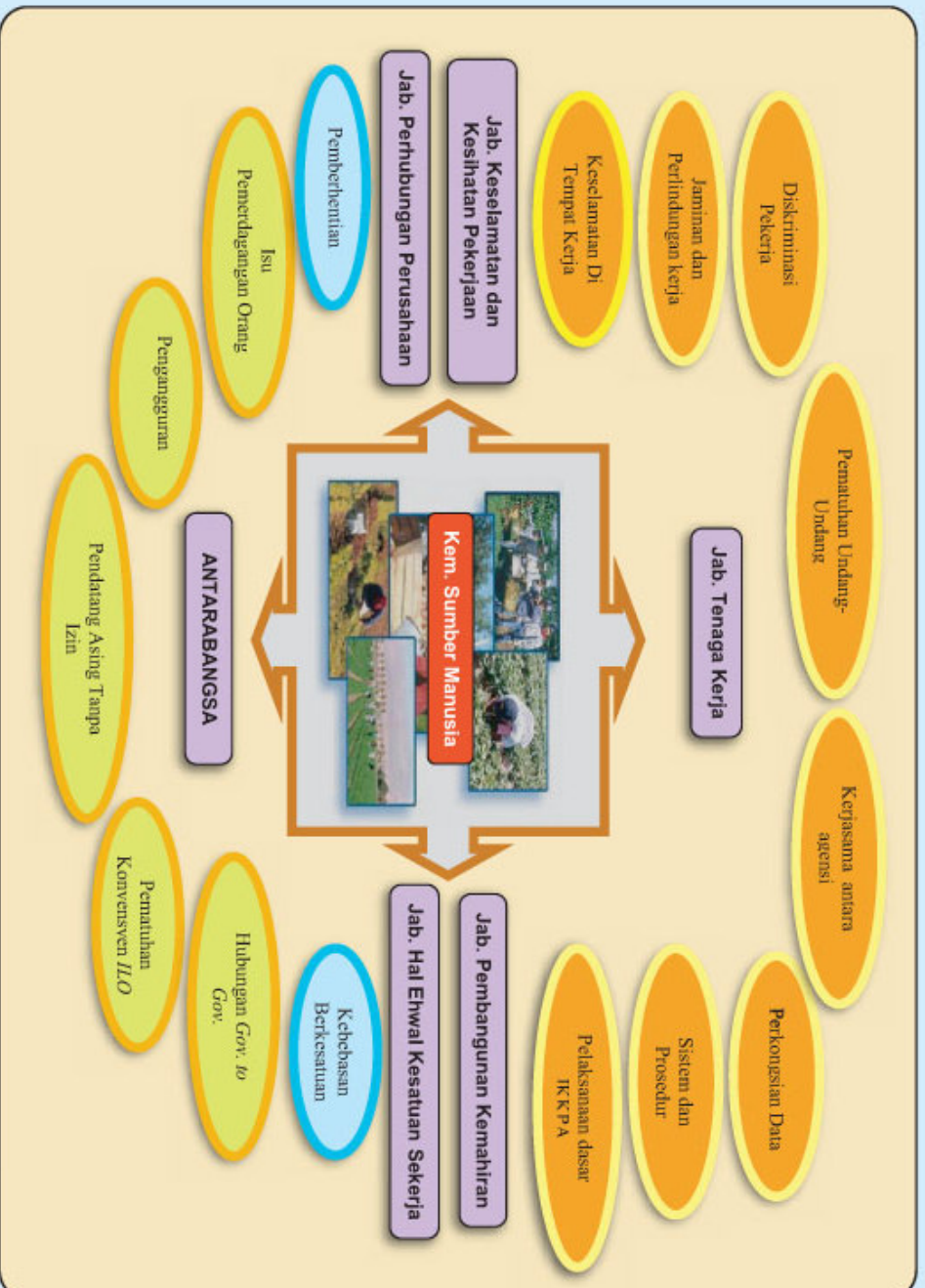
- i. Pekerja asing yang memiliki dokumen - Memasuki negara dan bekerja secara sah serta memiliki Pas Lawatan Kerja Sementara (PLKS). Mereka layak menikmati segala perlindungan di bawah Undang-undang Buruh negara.

Carta: 2
Kategori Pekerja Asing





- ii. Ekspatriat - Mengisi jawatan eksekutif ke atas.
- iii. Pekerja asing tanpa dokumen - Mengisi jawatan rendah dan manual serta tidak layak kepada perlindungan di bawah Undang-undang Buruh negara.





Isu Penggajian Pekerja Asing

Penggajian pekerja asing memberikan impak kepada suasana perburuhan negara. Isu dan cabaran yang perlu ditangani oleh Kementerian Sumber Manusia adalah seperti di Carta 3 seperti berikut:

Merujuk kepada Carta 3 di atas, isu dan cabaran melibatkan pekerja asing yang perlu ditangani dapat dilihat dari aspek penggajian dan kebajikan di dalam negara dan pandangan serta campur tangan di peringkat antarabangsa seperti *International Labour Organisation* (ILO) dan *International Organisation for Migration* (IOM) perlu diberi perhatian di dalam mengurus pekerja asing di Malaysia.

AKTIVITI SEPANJANG TAHUN 2007

Peranan JKSM Berkaitan Kelulusan Kemasukan Pekerja Asing

Urusan kemasukan, pengeluaran permit kerja, penghantaran pulang pekerja asing adalah terletak di bawah bidang kuasa dan tanggungjawab Kementerian Dalam Negeri. Manakala Kementerian Sumber Manusia bertanggungjawab dalam menguruskan hal-hal berkaitan kebajikan dan penggajian pekerja asing. Bagaimanapun KSM turut memainkan peranan di dalam memberi sokongan terhadap permohonan kemasukan pekerja asing oleh majikan.

Setiap majikan yang memohon untuk membawa masuk pekerja asing perlu terlebih dahulu mematuhi syarat-syarat seperti berikut:



Pembantu Rumah Asing (PRA) merupakan salah satu bidang pekerjaan yang dipelopori oleh warga asing.



i. Surat Pengesahan JCS

Bersesuaian dengan dasar kerajaan yang mengutamakan peluang pekerjaan kepada rakyat rakyat tempatan, setiap majikan yang ingin memohon pekerja asing hendaklah terlebih dahulu mendaftarkan kekosongan jawatan ke *Elextronic Labour Exchange (ELX)* di KSM. Jabatan Tenaga Kerja, KSM akan membantu majikan untuk mendapatkan pekerja tempatan. Sekiranya tiada pekerja tempatan yang berminat Surat Pengesahan JCS akan dikeluarkan bagi membuktikan segala usaha untuk mendapat pekerja tempatan telah dibuat oleh majikan dan menyokong permohonan untuk menggalakan pekerja asing.

ii. Surat Pengesahan Majikan telah mendaftar dengan Jabatan Tenaga Kerja (Seksyen 63A, Akta Kerja 1955).

Setiap majikan perlu melapor ke Jabatan Tenaga Kerja yang berhampiran dalam tempoh 90 dari tarikh memulakan perniagaan, sebagaimana diperuntukkan oleh Seksyen 63A, Akta Kerja 1955.

iii. Surat Pengesahan melaporkan penggalan pekerja asing di Jabatan Tenaga Kerja (Seksyen 60K, Akta Kerja 1955).

Setiap majikan hendaklah memastikan pekerja asing yang sedia ada digalakan telah dilaporkan ke Jabatan Tenaga Kerja yang berhampiran. Seksyen 60K, Akta Kerja 1955 memperuntukkan, setiap majikan hendaklah dalam tempoh 14 hari dari tarikh pekerja asing mula digalakan melaporkan ke Jabatan Tenaga Kerja yang berhampiran.



Sektor pembinaan merupakan salah satu sektor yang memerlukan tenaga pekerja asing di negara ini.

- iv. Polisi insuran pekerja asing sedia ada dan dibeli dari panel insuran yang dibenarkan. Menteri Sumber Manusia, melalui perintah yang dikeluarkan telah melantik 25 buah syarikat Panel Penanggung Insuran. Adalah mejadi kewajipan kepada setiap majikan membeli polisi insuran setiap pekerja asing mereka melalui 25 panel yang telah dilantik.
 - v. Wakil KSM di Pusat Kelulusan Setempat (OSC) di Kementerian Dalam Negeri.
Seorang wakil telah ditempatkan di OSC, Kementerian Dalam Negeri. Beliau bertanggungjawab sebagai Panel Temuduga bagi memutuskan kelulusan terhadap permohonan majikan yang ingin menggajikan pekerja asing.
- Peranan wakil KSM tersebut adalah untuk memastikan keutamaan peluang pekerjaan kepada rakyat tempatan dan undang-undang perburuhan dipatuhi oleh setiap majikan yang memohon untuk menggajikan pekerja asing melalui tindakan-tindakan berikut:
- o Memastikan majikan mengemukakan dokumen seperti mana yang telah ditetapkan di dalam syarat permohonan
 - o Menyemak ketulenan dokumen yang dikemukakan
 - o Memastikan kelulusan yang diberi tidak bercanggah dengan sokongan di Surat Pengesahan JCS serta nisbah kelayakan berdasarkan sektor dan jawatan majikan yang memohon.
 - o Memastikan hanya majikan atau wakil sah yang bekerja dengan majikan sahaja dibenarkan untuk hadir temuduga.



LAPORAN TAHUNAN 2007

Jadual: 1
 Statistik Kelulusan Permohonan Menggajikan Pekerja Asing di
 OSC Mengikut Sektor, Tahun 2006-2007

Sektor	Permohonan						Perbezaan
	Lulus		Tolak		Bilangan Pekerja		
	2006	2007	2006	2007	2006	2007	
Perkilangan	8,550	6,923	617	387	95,879 (31.7%)	105,359 (40.5%)	9,480
Pembinaan	1,681	616	515	327	68,544 (22.6%)	32,307 (-12.4%)	-36,237
Perladangan	1,425	1,381	332	268	51,514 (17.0%)	39,358 (-15.1%)	-12,156
Pertanian	3,449	3,717	505	417	42,106 (14.0%)	45,515 (17.5%)	3,409
Perkhidmatan	5,237	5,865	598	607	44,477 (17.7%)	37,487 (-14.5%)	-6,990
Jumlah	20,342	18,502	2,567	2,006	302,502	260,026	-42,476

(Sumber: Bahagian Pengurusan Pekerja Asing, KDN)

Jadual: 2
 Statistik PL(KS) Mengikut Sektor
 Tahun 2006 dan 2007, di Seluruh Malaysia

Sektor	Jumlah Pekerja	
	2006	2007
Perkilangan	646,412	733,372
Pembinaan	267,809	293,509
Perladangan	354,124	337,503
Pertanian	123,373	165,689
Perkhidmatan	166,829	200,428
Jumlah	1,558,547	1,730,501

(Sumber: Jabatan Imigresen Malaysia)



Kaum wanita pekerja asing mendapat permintaan yang tinggi dalam sektor perkilangan tekstil.

Merujuk Jadual 1 dan 2, kelulusan bagi sektor perkilangan menunjukkan peratus tertinggi iaitu 40.5%, dan yang terendah di sektor pembinaan, 12.4%. Kelulusan yang tinggi pekerja asing terutamanya di sektor perkilangan adalah disebabkan sektor ini masih berintensifkan buruh serta kurangnya minat pencari kerja tempatan menceburi jawatan yang ditawarkan (jawatan asas).

Jumlah pekerja asing yang diluluskan oleh OSC bagi tahun 2007 adalah hanya 15% (260,026 orang) berbanding dengan jumlah keseluruhan pekerja asing yang berada di Malaysia pada tahun yang sama (1,730,501).

Skim Pampasan Pekerja Asing (SPPA)

Setiap majikan yang menggajikan pekerja asing wajib membeli insuran pampasan kemalangan melalui 25 panel penanggung insuran yang dilantik di bawah Skim Pampasan Pekerja Asing.

Bagi melicinkan pengurusan dan taksiran kemalangan pekerja asing, JTKSM telah membangunkan sistem ePampasan bertujuan untuk mengumpukan segala maklumat majikan, pekerja asing dan ahli warts yang mencarum di bawah panel SPPA. Berdasarkan maklumat dari ePampasan, bilangan pekerja asing aktif bagi tahun 2007 berjumlah 1,221,980 orang berbanding dengan 1,142,450 orang bagi tahun 2006 dan ini menunjukkan penurunan berjumlah 79,530 orang.

Pada tahun 2007 Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia telah menjalankan kursus secara berkumpulan mengikut zon bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan tahap kecakapan kepada pegawai untuk menggunakan sistem ePampasan yang dilaksanakan seperti Jadual 3.



Jadual: 3
Kursus ePampasan Mengikut Zon Tahun 2007

ZON	NEGERI	TARIKH	TEMPAT
UTARA	Kedah	28.7.2007	Hotel Star City, Alor Star, Kedah
	Perlis		
	Pulau Pinang		
	Perak		
SELATAN	Johor	4.8.2007	Hotel Prime City, Kluang, Johor
	Melaka		
TENGAH	Kuala Lumpur	11.8.2007	Hotel Putra, KL
	Selangor		
	Negeri Sembilan		
	Putrajaya		
TIMUR	Kelantan	18.8.2007	Permai Inn, Kuala Terengganu
	Terengganu		
LABUAN	Labuan	25.8.2007	Labuan



Permohonan Pertukaran Majikan yang Menggajikan Pekerja Asing.

Permohonan pertukaran majikan merupakan aktiviti baru selaras dengan dasar kerajaan yang membenarkan pekerja asing ditukarkan ke majikan lain sekiranya majikan asal menghadapi masalah untuk menggajikan mereka. Aktiviti ini dilaksanakan ekoran dari permohonan yang dibuat secara terus oleh majikan atau melalui KDN ke JKSM untuk menukarkan pekerja asing yang sedia ada digajikan ke majikan lain. Sokongan untuk menukarkan majikan hanya akan dipertimbangkan untuk disokong sekiranya majikan yang menyerah dan menerima pekerja asing terlibat memenuhi syarat-syarat berikut:

- i. Majikan menyerah pekerja asing**
 - a. Bertaku penuhupan penuh atau sebahagian syarikat.
 - b. Pertukaran nama atau pemilikan syarikat tanpa melibatkan perubahan tema dan syarat pekerjaan.
 - ii. Majikan penerima pekerja asing**
 - a. Tidak melanggar undang-undang perburuhan terutamanya melibatkan kes kelewatan bayaran upah
 - b. Memberi keutamaan peluang pekerjaan kepada rakyat tempatan.
- Berdasarkan Jadual 4, sejumlah 55 syarikat telah memohon untuk menukarkan pekerja asing ke syarikat lain, dari jumlah tersebut sejumlah 39 syarikat telah disokong, melibatkan 429 orang pekerja asing manakala 16 syarikat telah ditolak, melibatkan 227 orang pekerja asing.



Jadual: 4 Permohonan Pertukaran Majikan Menggajikan Pekerja Asing yang Disokong dan Tidak Disokong, Tahun 2007

Permohonan	Sokong	Tidak Sokong	Jumlah
Majikan	39	16	55
Pekerja	420	227	647

Pengendalian Kes Aduan

Setiap pekerja asing berhak untuk membuat pengaduan berkaitan isu pengajian dan kebolehan ke 58 buah pejabat Tenaga Kerja di seluruh Malaysia sekiranya tidak berpuas hati terhadap majikan mereka. Dari analisa yang dilakukan isu utama yang sering diadukan oleh pekerja asing adalah seperti berikut:

- o Tidak dibayar upah/faedah statutori (Ch: Kerja lebih masa)
- o Upah yang dibayar lebih rendah dari yang dijanjikan di dalam kontrak
- o Potongan tidak sah daripada upah
- o Kerja yang dilakukan berbeza dari tawaran di negara sumber/kontrak asal
- o Masa kerja yang panjang tanpa bayaran setimpal/rehat
- o Tidak diberi cuti tahunan/cuti rehat
- o Dipaksa bekerja dengan majikan yang berbeza
- o Penyalahgunaan undang-undang oleh majikan
- o Tempat kediaman yang tidak memuaskan
- o Aduan terhadap syarikat Membekal dan Mengurus
- o Tidak diberi pekerjaan



Pekerja asing di sektor pembinaan.



Merujuk kepada Jadual 5, jumlah aduan tertinggi dari pekerja asing yang diterima adalah pada tahun 2006 (548 kes) diikuti pada tahun 2007 (431 kes) dan 2005 (508 kes). Tiga negara yang mencatatkan aduan tertinggi bagi tempoh yang sama ialah Indonesia (805 kes) diikuti oleh India (160 kes) dan Bangladesh (130 kes) manakala Kemboja mencatatkan aduan terendah iaitu 1 kes.

JADUAL: 5
Aduan yang Diterima dari Pekerja Asing,
Tahun 2005 hingga 2007

Bil.	NEGARA	JUMLAH KES			JUMLAH
		2005	2006	2007	
1	BANGLADESH	39	32	59	130
2	KEMBOJA	0	1	0	1
3	CHINA	5	1	1	7
4	INDIA	44	63	53	160
5	INDONESIA	289	307	209	805
7	JEPUN	0	2	0	2
8	MYANMAR	15	15	15	45
9	NEPAL	32	22	34	88
10	PAKISTAN	5	23	9	37
11	FILIPINA	48	49	30	127
12	SINGAPURA	1	1	0	2
13	THAILAND	4	0	2	6
14	UZBEKISTAN	2	0	0	2
15	SRI LANKA	0	4	4	8
16	VIETNAM	24	28	15	67
JUMLAH		508	548	431	1,487



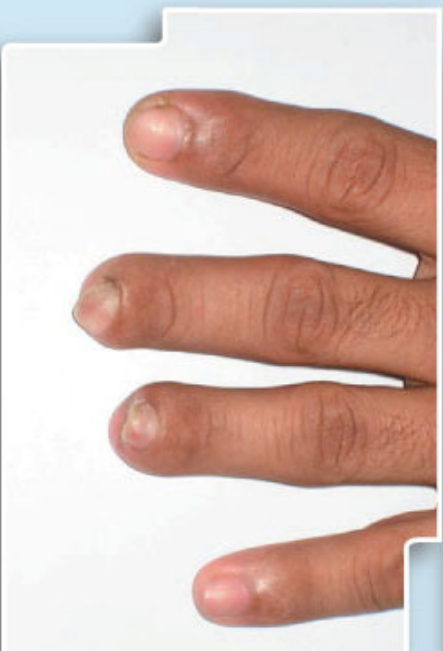
Dari analisa didapati, walaupun berlaku penurunan aduan pada tahun 2007 berbanding dengan tahun sebelumnya namun begitu, isu pekerja asing telah hangat dilaporkan oleh media massa sehinggalah terdapat kenyataan akhbar mengatakan bahawa terdapat pekerja asing yang menggantungur di Malaysia. Keadaan ini berlaku disebabkan oleh kemasukan pekerja asing yang kurang terkawal dan juga syarikat Membekal dan Mengurus yang gagal menjalankan tanggungjawab mereka dalam mengurus pekerja asing.

Sehubungan dengan itu, pada bulan November 2007 JKSM telah mengeluarkan arahan kepada semua pejabat JTK di seluruh Malaysia untuk menjalankan operasi pemeriksaan ke atas majikan yang menggajikan pekerja asing. Operasi ini bertujuan untuk mengambil tindakan tegas terhadap majikan yang melanggar undang-undang perburuhan di samping mengambil contoh majikan-majikan yang berjaya mengurus pekerja asing mereka dengan baik.

Pengendalian Kes pampasan

Merujuk kepada Jadual 6, Bilangan kes pampasan baru yang diterima telah menurun sebanyak 135 kes pada tahun 2007 berbanding dengan tahun 2006. Bagaimanapun kes maut yang diterima telah meningkat sebanyak 107(17.3%) kes. Peningkatan keseluruhan kes yang dikendalikan pada tahun 2007 sebanyak 925 kes adalah disebabkan oleh perbezaan jumlah baki kes yang dibawaturut meningkat sebanyak 1,060 kes.

Jadual 7 menunjukkan bilangan kes pampasan pekerja asing yang telah berjaya diselesaikan bagi tempoh 2006 dan 2007. Dari jadual tersebut jumlah kes yang telah berjaya diselesaikan pada tahun 2007 telah



Tuntutan pampasan melibatkan hilang upaya kekal (HUK).

LAPORAN TAHUNAN



Jadual: 6
Bilangan Kes Pampasan Pekerja Asing Dilapor,
Tahun 2006 dan 2007

Tahun	Kes Kendali	*HUS	*HUK	MAUT	JUMLAH
		2006	Baki	3,346	420
	Terima	7,146	812	511	8,469
	Jumlah	10,492	1,232	811	12,535
2007	Baki	4,312	501	313	5,126
	Terima	6,957	759	618	8,334
	Jumlah	11,269	1,260	931	13,460

* HUS – Hilang Upaya Sementara
HUK – Hilang Upaya Kekal

(Sumber: Labour Market Database- ELX-JTKSM)

menurun 432 kes iaitu dari 7,117 kes pada tahun 2006 kepada 6,685 kes pada tahun 2007. Bagaimanapun peratus penyelesaian kes pada tahun 2007 dan 2006 berbanding dengan jumlah kes lengkap adalah sama iaitu 99.8% kes.

Melalui aktiviti pengendalian pampasan pekerja asing, Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia telah berjaya membuat bayaran berjumlah RM10,664,539 pada tahun 2006 dan RM9,427,740 pada tahun 2007 kepada ahli waris atau pekerja asing yang ditimpa kemalangan (Jadual 8).

Jadual: 7
Bilangan Kes Pampasan Pekerja Asing Lengkap dan
Diselesaikan, Tahun 2006 dan 2007

Tahun	Kes Lengkap				Jumlah Kes Selesai			
	*HUS	*HUK	MAUT	Jumlah	*HUS	*HUK	MAUT	Jumlah
2006	5,591	1,103	435	7,129	5,591	1,093	433	7,117
2007	5,252	974	475	6,701	5,252	960	473	6,685

* HUS – Hilang Upaya Sementara
HUK – Hilang Upaya Kekal

(Sumber: Labour Market Database- ELX-JTKSM)



2007 LAPORAN TAHUNAN

Jadual: 8
Bilangan Kes dan Jumlah Bayaran Kepada Pekerja Asing,
Tahun 2006 dan 2007

Tahun	Kes Kendali	*HUS	*HUK	MAUT	JUMLAH
		2006	4,316	1,039	165
	Bayaran	RM2,404,983	RM4,331,181	RM3,928,375	RM10,664,539
	Bil Kes	4,099	8,83	123	5,105
2007	Bayaran	RM1,962,911	RM4,280,180	RM3,184,648	RM9,427,740

* HUS – Hilang Upaya Sementara
HUK – Hilang Upaya Kekal

(Sumber: Labour Market Database- ELX-JTKSM)

Perancangan Tahun 2008

Berdasarkan kepada laporan prestasi pada tahun 2007, perancangan telah dibuat untuk menambah baik sistem dan prosedur penguatkuasaan dan undang-undang berkaitan dengan pengajian dan kebajikan pekerja asing tahun 2008 seperti berikut:

- Meningkatkan pemeriksaan penguatkuasaan terhadap tempat pekerjaan yang menggajikan ramai pekerja asing.
- Menjalankan penyiasatan aduan dan pemeriksaan mengesjut tanpa memberi notis awal kepada majikan
- Kempen meningkatkan pengetahuan majikan terhadap tanggungjawab undang-undang dan sosial terhadap pekerja asing melalui lawatan ke tempat pekerjaan.
- Mempercepatkan penyelesaian tuntutan pekerja asing terhadap majikan di Mahkamah Buruh.
- Mendakwa majikan yang melakukan kesalahan melanggar undang-undang Perburuhan melibatkan pekerja asing



Pemeriksaan yang berterusan ke atas tempat kerja adalah bertujuan memastikan pekerja asing turut diberi layanan yang sewajarnya.



Pegawai tenaga kerja sedang melakukan pemeriksaan di premis majikan yang menggalakan pekerja asing.

- Meluaskan perlindungan Akta Pampasan Pekerja, 1952 untuk melindungi Pembantu Rumah Asing (PRA).
- Memperkenalkan peruntukkan baru undang-undang untuk mengatasi masalah kes gangguan seksual yang melibatkan pekerja asing.
- Peruntukan undang-undang baru di dalam Akta Kerja 1955 bagi melindungi gaji dan terma-terma pekerjaan Pembantu Rumah Asing dan mengawal pekerja asing dari dieksploitasi dalam pekerjaan mereka.
- Menyediakan kontrak perkhidmatan yang standard bagi pembantu rumah untuk memastikan perlindungan yang lebih baik dan cecap di samping dapat meningkatkan keberkesanan penguatkuasaan di Mahkamah Buruh.
- Menguatkuasakan semula undang-undang berkaitan penggalan pekerja asing bagi mengatasi dan mengawal tindakan penggalan yang tidak sihat dan tidak sah oleh majikan.

Penutup

Tidak dapat dinafikan kehadiran pekerja asing memberikan kesan yang positif dan juga negatif di Malaysia. Antara kesan positif ialah mengatasi masalah kekurangan pekerja, terutamanya bagi jawatan asas, seperti buruh binaan, pekerja ladang, operator kilang dan sebagainya yang kurang diminati oleh rakyat tempatan dan sektor pekerjaan ini boleh dikategorikan sebagai jawatan yang kotor, susah dan berbahaya. Pekerja asing juga membantu dalam menyumbang kepada pembangunan negara dan membolehkan industri atau perniagaan lebih kompetitif, meningkatkan pendapatan syarikat dan mampu menghrungi ketidaktentuan pasaran ekonomi.



2007 LAPORAN TAHUNAN

Sementara itu, kesan negatif dengan kemasukan pekerja asing terutamanya apabila kawalan terhadap kemasukan pekerja asing tidak dapat dilakukan dengan berkesan ialah :

- o Mengecikan peluang pekerjaan kepada warganegara
- o Kekangan terhadap upah, majikan akan beralih kepada pekerja asing daripada memilih untuk menaikkan upah semasa
- o Kesan sosial kepada rakyat tempatan apabila pekerja asing mengamalkan budaya negatif dan melakukan jenayah
- o Menjejaskan keharmonian perusahaan. Keadaan ini boleh berlaku apabila majikan mengambil tindakan berikut:
 - Memberhentikan pekerja tempatan untuk digantikan dengan pekerja asing
 - Sikap majikan yang mengutamakan pekerja asing
 - Peninggiran pekerja tempatan dalam pekerjaan seperti melebihi pekerja asing di dalam pemberian kerja lebih masa
 - Pekerja asing dibenarkan menjawat jawatan yang dilarang seperti jawatan penyalia.



Perkhidmatan penyediaan makanan di restoran turut menggunakan khidmat tenaga kerja asing.

2007 LAPORAN TAHUNAN



Contoh-contoh kad pengenalan pekerja asing yang di keluarkan oleh pihak kerajaan.

- Secara keseluruhannya, hanya melalui pengurusan pekerja asing yang berkesan dan cekap sahaja dapat mengurangkan masalah pengajian pekerja asing. Oleh itu, menyedari hakikat ini Kementerian Sumber Manusia akan menjadi agensi utama untuk mengurus pengajian dan kebajikan pekerja asing melalui cadangan yang akan dilakukan pada tahun 2008. KSM berusaha untuk:
1. mengkaji dan menambah baik proses dan prosedur berkaitan pengajian dan kebajikan pekerja asing.
 2. meningkatkan penguatkuasaan undang-undang perburuhan terhadap majikan.
 3. meminda dan menguatkuasakan semula akta berkaitan pengajian pekerja asing selaras dengan senario perburuhan semasa.





2007
LAPORAN TAHUNAN

SIDANG REDAKSI

JABATAN TENAGA KERJA SEMENANJUNG MALAYSIA | KEMENTERIAN SUMBER MANUSIA



2007 LAPORAN TAHUNAN

■ SIDANG REDAKSI

En. Wan Zulkifli Wan Setapa (Ketua)

En. Ahmad Badri Jaafar @ Ismail (Timbalian Ketua)

Md. Rasyid Mokri (Setiausaha)

Bashah Bachik

Md. Hatta Md. Jauhar

Hjh. Hamimun Hussin

Mohd. Faizal Mohammad

Yusof Harun

Norhaslynda Ab Razak

Mohd Hajazy Jusoh

Johan Ariffin Mohd Ali

Subashini Murugaya



2007
LAPORAN TAHUNAN

BLOK D3

ALAMAT PEJABAT-PEJABAT TENAGA KERJA SEMENANJUNG MALAYSIA 2007

KEMENTERIAN SUMBER MANUSIA



Ibu Pejabat Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia

Aras 5, Blok D3, Kompleks D,
Pusat Pentadbiran Kerajaan Persekutuan,
62530 Putrajaya.

Tel : 03-88865000
Pusat Panggilan : 03-88889111
Faks : 03-88892368
E-mail : jksm@mohr.gov.my

PERLIS

JTK Negeri Perlis (Cawangan Kangar)

Tingkat 1, Bangunan Tun Abd Razak,
01000 Kangar, Perlis.

Tel : 04-9771928
Telekerja : 04-9779111
Faks : 04-9771959
E-mail : pbbkgr@mohr.gov.my

KEDAH

JTK Negeri Kedah (Cawangan Alor Setar)

Tingkat 3, Wisma Persekutuan,
Jalan Kampung Baru,
05532 Alor Setar, Kedah.

Tel : 04-7322215/7300700/7314420
Telekerja : 04-7319111
Faks : 04-7301952
E-mail : jbkedah@mohr.gov.my

JTK Cawangan Kulim

JKR 789, Jalan Pondok Labu,
09000 Kulim, Kedah.

Tel : 04-4906566
Telekerja : 04-4901911
Faks : 04-4913052
E-mail : pbbkulim@mohr.gov.my

JTK Cawangan Sg Petani

JKR 80, Jalan Petani,
08000 Sg Petani, Kedah.

Tel : 04-4211727/1944/2213
Telekerja : 04-4239111
Faks : 04-4238442
E-mail : pbsgprhi@mohr.gov.my

JTK Cawangan Langkawi

Tingkat 1, Kompleks LADA,
Persiaran Putra, 07007
Langkawi, Kedah.

Tel : 04-9667173
Telekerja : 04-9669111
Faks : 04-9667175
Email : pblkawi@mohr.gov.my

PULAU PINANG

JTK Negeri Pulau Pinang (Cawangan Georgetown)

Tingkat 2, Bangunan Tuanku Syed Putra,
10300 Pulau Pinang

Tel : 04-2613123/2625536
Telekerja : 04-2639111
Faks : 04-2638605
Email : jbppinang@mohr.gov.my

JTK Cawangan Butterworth

Bangunan Jabatan Tenaga Kerja,
Jalan Bagan Luar, 12000
Butterworth, Pulau Pinang.

Tel : 04-3322644 / 33133751
Telekerja : 04-3239111
Faks : 04-3232534
Email : pbbworth@mohr.gov.my

LAPORAN TAHUNAN



PERAK

JTK Negeri Perak

(Cawangan Ipoh)

No. 2A3, 2A4, 2C1, Tingkat 2 Blok A,
Bangunan Gunasama Persekutuan
Ipoh (Greentown), 30430
Ipoh, Perak.

Tel : 05-2547872/2549405
Telekerja : 05-2549111
Tel JCS : 05-2545271
Faks : 05-2554031
Email : jbipoh@mohr.gov.my

JTK Cawangan Kuala Kangsar

Aras 4, Wisma TNB
Jalan Sultan Iskandar Shah
33000 Kuala Kangsar, Perak.

Tel : 05-7763255
Telekerja : 05-7769111
Tel JCS : 05-7732101
Faks : 05-7771578
Email : pbkkgsr@mohr.gov.my

JTK Cawangan Taiping

Tingkat 3, Wisma Persekutuan Taiping,
Jalan Istana Larut, 34000
Taiping, Perak

Tel : 05-8072655
Telekerja : 05-8079111
Faks : 05-8072555
Email : pbtping@mohr.gov.my

JTK Cawangan Tapah

Pejabat Tenaga Kerja Tapah
Tingkat 2, Bangunan Tabung Haji
35000 Tapah, Perak

Tel : 05-4011509
Telekerja : 05-4017111
Faks : 05-4015820
Email : pbtapah@mohr.gov.my

JTK Cawangan Teluk Intan

Tingkat 1, Blok B, Bangunan Persekutuan,
Jalan Cangkat Jong, 36000
Teluk Intan, Perak

Tel : 05-6221199
Telekerja : 05-6229111
Faks : 05-6231052
Email : pbtintn@mohr.gov.my

JTK Cawangan Sitiawan

Tingkat 1, Bangunan Persekutuan Sri Manjung,
Jalan Kayu Manis, 32040
Sitiawan Perak

Tel : 05-6888643
Telekerja : 05-6889111
Faks : 05-6887643
Email : pbstwn@mohr.gov.my

JTK Cawangan Grik

Tingkat Bawah Bangunan Persekutuan
33300, Grik
Perak

Tel : 05-7912213
Faks : 05-7917980
Email : pbgrik@mohr.gov.my



WILAYAH PERSEKUTUAN

JTK Wilayah Persekutuan (Kuala Lumpur)

Tingkat 9, Menara PERKESO,
281 Jalan Ampang, 50538
Kuala Lumpur

Tel : 03-42576767
Telekerja : 03-42579111
Tel JCS : 03-42578797
Faks : 03-42581501
Email : pbwkl@mohr.gov.my

JTK Wilayah Persekutuan (Labuan)

Tingkat 6, Blok 4,
Kompleks Ujana Kewangan,
Jalan Merdeka, 87007
Wilayah Persekutuan Labuan

Tel : 087-412753
Telekerja : 087-429111
Faks : 087-422529
Email : pplab@mohr.gov.my

SELANGOR

JTK Negeri Selangor (Subang Jaya)

Jabatan Tenaga Kerja Negeri Selangor
Lot B210 & C208, Tingkat 2
Wisma Conspiant 2,
No 7 Jln SS 16/1, 47509
Subang Jaya, Selangor

Tel : 03-56364535
Telekerja : 03-56329111
Tel JCS : 03-56383535 samb. 128
Faks : 03-56328259
Email : jbsgor@mohr.gov.my

JTK Cawangan Pelabuhan Klang

No. 2646 Persiaran Tg. Ampuan Rahimah
41000 Klang,
Selangor

Tel : 03-33724704
Faks : 03-33724781
Email : pbklg@mohr.gov.my

JTK Cawangan Rawang

No 1A, Jln Setia Rawang 1,
KM. 25, Jalan Ipoh,
48000 Rawang, Selangor

Tel : 03-60916533
Telekerja : 03-60929111
Faks : 03-60922144
Email : pbrawang@mohr.gov.my

JTK Cawangan Bangi

No. 709, Tingkat Bawah 1&2,
Blok C, Diamond Kompleks
43650 Bandar Baru Bangi,
Selangor

Tel : 03-89251000
Telekerja : 03-892529111
Faks : 03-89252768
Email : jtkbangi@mohr.gov.my

LAPORAN TAHUNAN



NEGERI SEMBILAN

JTK Negeri Sembilan (Seremban)

Pejabat Tenaga Kerja Seremban
Tingkat 3, Kompleks Pejabat-Pejabat,
Kerajaan Persekutuan, 70990
Seremban, Negeri Sembilan

Tel : 06-7616517 / 7632459 / 7633643
Telekerja : 06-7249111
Tel JCS : 06-7616517 / 7632459
Faks : 06-761636
Email : jbsban@mohr.gov.my

JTK Cawangan Kuala Pilah

Pejabat Tenaga Kerja Kuala Pilah
564, Tingkat 2, Wisma Kuala Pilah
Jalan Papatih, 72000 Kuala Pilah
Negeri Sembilan

Tel : 06-4811166 / 69
Telekerja : 06-4819111
Tel JCS : 06-4811166 / 4811169
Faks : 06-4815476
Email : pbkpilah@mohr.gov.my

MELAKA

JTK Negeri Melaka

Jabatan Tenaga Kerja Negeri Melaka
Tingkat 4, Wisma Persekutuan,
Jalan Hang Tuah, 75300 Melaka

Tel : 06-2824163 / 4651 / 4099
Telekerja : 06-2829111
Tel JCS : 06-2824651 samb. 105
Faks : 06-2825434 / 2814063
Email : jbmilaka@mohr.gov.my

JOHOR

JTK Negeri Johor

Jabatan Tenaga Kerja Negeri Johor
Tingkat 3, Blok A, Wisma Persekutuan,
Wisma Jalan Ayer Molek, 80000
Johor Bahru, Johor.

Tel : 07-2275080 / 81 / 82
Telekerja : 07-2229111
Faks : 07-2232303
Email : jbjbharu@mohr.gov.my

JTK Cawangan Johor Bahru

Tingkat 9 & 10, Menara Ansar,
Jalan Trus, 80000
Johor Bahru, Johor

Tel : 07-2222400 / 2243188 / 89
Telekerja : 07-2229111
Faks : 07-2227717
Email : pbjbjharu@mohr.gov.my

JTK Cawangan Kluang

Pejabat Tenaga Kerja Kluang
Jalan Pejabat Kerajaan
86000 Kluang, Johor

Tel : 07-7721646 / 7722646
Telekerja : 07-7737111
Tel JCS : 07-7722654
Faks : 07-7718646
Email : pbkluang@mohr.gov.my



JTK Cawangan Segamat

Pejabat Tenaga Kerja Segamat
No 856, Jalan Gudang Ubat
85000 Segamat, Johor

Tel : 07-9317237 / 1414
Faks : 07-9320161
Email : tbsgmt@mohr.gov.my

JTK Cawangan Muar

Bangunan Kementerian Sumber Manusia
Jln Othman, 84000 Muar
Johor

Tel : 06-9511672 / 9520625
Telekerja : 06-9519111
Faks : 06-9527672
Email : pbmuar@mohr.gov.my

JTK Cawangan Batu Pahat

Aras 1, Bangunan Gunasama Persekutuan,
Jalan Bakau Condong,
83000 Batu Pahat,
Johor

Tel : 07-4342595
Telekerja : 07-4332595
Faks : 07-4335595
Email : pbbpht@mohr.gov.my

PAHANG

JTK Negeri Pahang (Kuantan)

Tingkat 2, Bangunan Persekutuan,
Jalan gambut, 25532
Kuantan, Pahang.

Tel : 09-5157016 / 5163144 / 5146042
Telekerja : 09-5159111
Faks : 09-5165606
Email : jpbphang@mohr.gov.my

JTK Cawangan Bentong

Jalan Tras, 28700
Bentong, Pahang

Tel : 09-2221402
Telekerja : 09-2228111
Faks : 09-2231027
Email : pbbtong@mohr.gov.my

JTK Cawangan Raub

Tingkat 2, Bangunan Gunasama Persekutuan,
Jalan Tengku Abd Samad,
Bukit Koman, 27600 Raub
Pahang

Tel : 09-3551166
Telekerja : 09-3559111
Faks : 09-2231027
Email : pbbtong@mohr.gov.my

LAPORAN TAHUNAN



JTK Cawangan Temerloh

Tingkat 4, Bangunan Persekutuan
Jalan Merdeka, 28000
Temerloh, Pahang

Tel : 09-2961207
Telekerja : 09-2969111
Faks : 09-2961015
Email : pbtmlh@mohr.gov.my

JTK Cawangan Pekan

Tingkat 2B, Bangunan Tabung Haji
Jln Tengku Ampuan,
26600 Pekan
Pahang

Tel : 09-4221319
Faks : 09-4224751
Email : pbpekan@mohr.gov.my

TERENGGANU

JTK Negeri Terengganu

Tg. 6, Wisma Persekutuan
Jln Sultan Ismail
20200Kuala Terengganu, Terengganu

Tel : 09-6203791
Telekerja : 09-6203792
Faks : 09-6239659
Email : jbtrganu@mohr.gov.my

JTK Cawangan Dungun

JKR 488, Jalan Pejabat,
23000 Dungun,
Terengganu

Tel : 09-8481844
Telekerja : 09-8458111
Faks : 09-8452022
Email : pbddgun@mohr.gov.my

PTK Kuala Terengganu

Jalan Air Jernih
20300 Kuala Terengganu
Terengganu

Tel : 09-6229781
Faks : 09-6239659

JTK Cawangan Kemaman

Tingkat 2, Bangunan Persekutuan
Jalan Melur, 24000
Kemaman, Terengganu

Tel : 09-8591831
Telekerja : 09-8598111
Faks : 09-8583362
Email : pbkmmn@mohr.gov.my

JTK Cawangan Setiu

Tingkat 2, Bangunan Pejabat Daerah
22100 Bandar Permaisuri
Setiu, Terengganu

Tel : 09-6092140
Telekerja : 09-6092111
Faks : 09-6092141

KELANTAN

JTK Negeri Kelantan (Kota Bharu)

Tingkat 11, Bangunan Persekutuan,
Jalan Bayam, 15200
Kota Bharu, Kelantan

Tel : 09-7485078 / 2506 / 1870
Telekerja : 09-7479111
Faks : 09-7479020
Email : jkbbaru@mohr.gov.my

2007 LAPORAN TAHUNAN



JTK Cawangan Kuala Krai

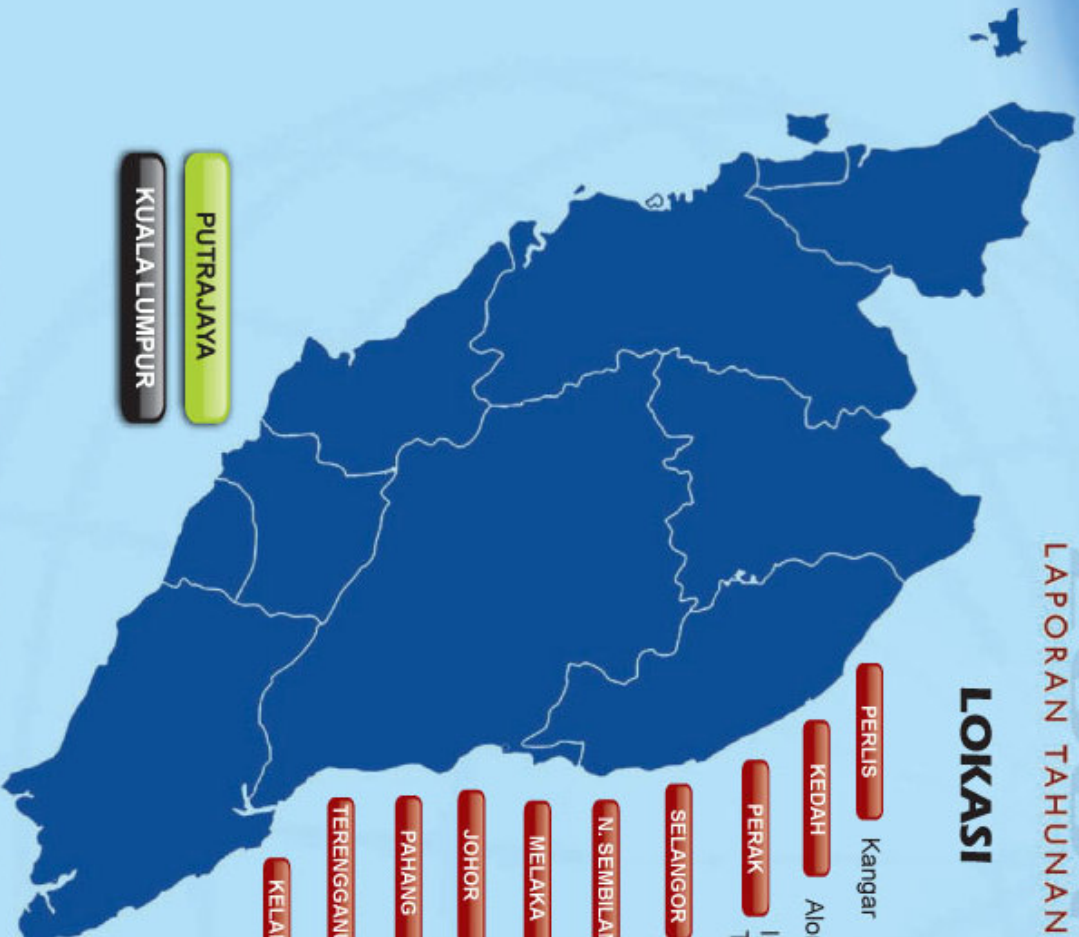
Tingkat 3, Bangunan Kerajaan Persekutuan,
18000 Kuala Krai, Kelantan.

Tel : 09-9666381
Telekerja : 09-9669111
Faks : 09-9666311
Email : pbkrai@mohr.gov.my



LAPORAN TAHUNAN

LOKASI



PERLIS Kangar

KEDAH Alor Star, Pulau Langkawi, Sungai Petani & Kulim

PERAK Ipoh, Kuala Kangsar, Taiping, Gerik, Sitiawan, Teluk Intan & Tapah

SELANGOR Subang Jaya, Rawang, Pelabuhan Klang & Bangi

N. SEMBILAN Seremban & Kuala Pilah

MELAKA Melaka

JOHOR Johor Bahru, Batu Pahat, Kluang, Muar & Segamat

PAHANG Kuantan, Pekan, Raub, Bentong & Temerloh

TERENGGANU Kuala Terengganu, Dungun, Kemaman & Setiu

KELANTAN Kota Bharu & Kuala Krai

PUTRAJAYA

KUALA LUMPUR



**JABATAN TENAGA KERJA SEMENANJUNG MALAYSIA
KEMENTERIAN SUMBER MANUSIA**

Aras 5, Blok D9, Kompleks D, Pusat Pentadbiran Kerajaan
Persekutuan, 62530 Putrajaya
Talian Utama: 03-8886 5000
Telekerja: 03-8888 9111
Faks: 03-8889 2368
Email: jksm@mohr.gov.my
Webpage: <http://jksm.mohr.gov.my>



BURSA BURUH ELEKTRONIK
Electronic Labour Exchange

