

**PEMBERITAHUAN PERTANYAAN LISAN DEWAN RAKYAT
MESYUARAT KEDUA, PENGGAL KEEMPAT,
PARLIMEN KEEMPAT BELAS, TAHUN 2021**

PERTANYAAN : JAWAB LISAN
DARIPADA : DATUK ROZMAN BIN ISLI [LABUAN]
TARIKH : 17 NOVEMBER 2021 (RABU)

SOALAN

DATUK ROZMAN BIN ISLI [LABUAN] minta **MENTERI SUMBER MANUSIA** menyatakan adakah kajian dibuat mengenai keberkesanan dasar bekerja dari rumah dan rancangan Kerajaan untuk memperluas dasar ini di seluruh negara pasca pandemik COVID-19.

JAWAPAN

Tuan Yang Di Pertua,

YAB Perdana Menteri pada 8 Mac 2021 bersempena Hari Wanita 2021 telah mengumumkan mengenai amalan **Bekerja Dari Rumah (BDR)** selepas pelaksanaan Perintah Kawalan Pergerakan (PKP). Pemakaian amalan BDR perlu diperluaskan ke atas semua sektor sebagai langkah menyediakan persekitaran kerja yang kondusif dan fleksibel, terutamanya bagi menyokong golongan wanita untuk bekerja dengan lebih produktif walaupun dalam keadaan mereka perlu melaksanakan tugas di rumah.

Kerajaan komited dalam membantu rakyat dan sekaligus mengembalikan persekitaran ekonomi kepada situasi **“business as usual.”** Perkara ini boleh direalisasikan dengan mengadaptasi norma baharu bagi memacu ekonomi negara ke tahap yang lebih tinggi. Selain pelbagai insentif yang telah disediakan oleh Kerajaan melalui lapan (8) pakej rangsangan ekonomi bagi mengatasi impak COVID-19, Kerajaan berpandangan bahawa **perluasan amalan Aturan Kerja Fleksibel** seperti BDR dapat membantu

aktiviti ekonomi diteruskan oleh syarikat di samping memberikan manfaat dalam aspek kebajikan pekerja terutamanya dalam tempoh PKP.

Kerajaan melalui TalentCorp telah melaksanakan program **Amalan Keseimbangan Kerja dan Kehidupan** (*Work Life Practices* atau *WLPs*) sejak tahun 2015. Program ini merangkumi pelbagai kemudahan bagi pihak pekerja seperti waktu kerja fleksibel, BDR, bekerja separuh masa (*part-time work*), pelanjutan cuti bersalin (*extended maternity leave*), pusat penjagaan kanak-kanak di pejabat, dan banyak lagi.

Dari tahun 2015 hingga 2019, lebih dari 200 syarikat telah mengamalkan Amalan Keseimbangan Kerja dan Kehidupan melalui peningkatan kesedaran dalam usaha menggalakkan syarikat-syarikat kecil dan sederhana mengamalkan keseimbangan kerja dan kehidupan.

Pada tahun 2017, satu kajian telah dilaksanakan ke atas 369 majikan terpilih dan mendapati bekerja dari rumah merupakan kaedah aturan kerja fleksibel yang tertinggi ditawarkan oleh majikan kepada golongan sasaran yang memerlukan. Menurut soal selidik dan laporan yang sama mendapati hanya 16% sahaja amalan BDR diamalkan oleh syarikat. Namun begitu, 83% majikan telah dan sedang mempertimbangkan BDR untuk menjadi dasar berterusan syarikat kerana majikan dan pekerja berpandangan kualiti kerja masih kekal meskipun bekerja dari rumah.

Selain itu, Amalan Keseimbangan Kerja dan Kehidupan diperkasakan dengan pewartaan **Akta Kaedah-Kaedah Cukai Pendapatan (Potongan bagi Kos Pelaksanaan Pengaturan Kerja Fleksibel) 2021** bertarikh **4 Oktober 2021**. Melalui warta tersebut, TalentCorp telah dimandatkan sebagai agensi yang akan memperakukan pelaksanaan pengaturan atau penambahbaikan pengaturan kerja fleksibel di syarikat-syarikat.

Rang Undang-Undang Kerja (Pindaan) 2021 telah dibentangkan di Dewan Rakyat pada 25 Oktober 2021. Terdapat cadangan untuk memasukkan Bahagian baharu (Bahagian baharu XIIC) berkaitan peruntukan Aturan Kerja Fleksibel yang mengandungi dua (2) seksyen, iaitu:

- (i) memperuntukkan pekerja untuk memohon kepada majikan bagi mengubah waktu kerja, hari kerja atau tempat kerja yang berkaitan

dengan pekerjaannya, dengan tertakluk kepada Bahagian XII Akta 265 (*Rest Days, Hours of Work, Holidays and Other Conditions of Service*) atau apa-apa yang terkandung dalam kontrak perkhidmatan; dan

- (ii) permohonan bagi aturan kerja secara fleksibel dengan mengemukakan permohonan kepada Ketua Pengarah JTKSM.

Dalam memastikan pihak majikan dan pekerja memahami pelaksanaan pengaturan kerja fleksibel, satu garis panduan telah dibangunkan yang terdiri daripada 12 *toolkits* bagi setiap kategori berbeza di bawah Aturan Kerja Fleksibel iaitu:

- (i) Bekerja Dari Rumah (Work From Home);
- (ii) Waktu Fleksi (Flexi Hours)
- (iii) Tugas Berkala (Seasonal Work);
- (iv) Perkongsian Kerja (Job Sharing);
- (v) Peranan Diubah (Modified Role);
- (vi) Persaraan Berfasa (Phased Retirement);
- (vii) Minggu Bekerja Dimampat (Compressed Work Week);
- (viii) Pulang Kerja Lebih Awal (Leaving Early from Work);
- (ix) Hari Pelepasan Pilihan Pekerja (Employee's Choice of Day-Off);
- (x) Pertukaran Shif (Shift Swapping);
- (xi) Waktu Kerja Berperingkat (Staggered Hours); dan
- (xii) Pengurangan Kerja (Reduced Work).

Garis panduan umum ini menyetengahkan faktor kritikal yang perlu diambil kira oleh majikan untuk membuat keputusan dalam melaksanakan Aturan Kerja Fleksibel termasuklah kesesuaian industri/sector, jenis pekerjaan mahupun peringkat pekerjaan.