

AKTA PEKERJA GIG 2025 [AKTA 872]



The background of the slide is a composite image. The top half shows a close-up of a golden scale of justice, symbolizing law and equity. The bottom half shows a wooden desk with a black gavel resting on a dark wooden base. To the left of the gavel, there is an open book with a silver pen lying on its pages. The overall scene is brightly lit, suggesting a professional or legal environment.

PENGENALAN

STATISTIK GUNA TENAGA



**16.7
JUTA**

Guna Tenaga di
Malaysia pada suku
tahun pertama 2025

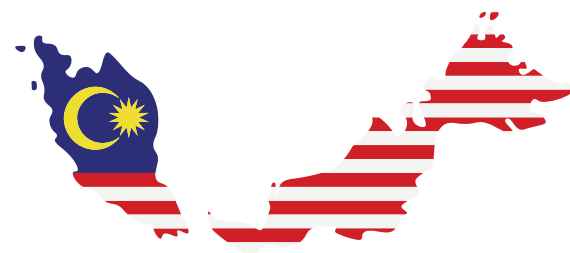
(SUMBER : Laporan Survei Tenaga Buruh, Malaysia Suku Tahun
Pertama 2025)



**3.45
JUTA**

pekerjaan
informal pada
tahun 2023

(SUMBER : Laporan Survei Sektor Informal dan Pekerjaan
Informal, 2023, Jabtan Perangkaan Malaysia 2023)



246

penyedia platform ekonomi gig
yang telah berdaftar dengan
pelbagai Kementerian dan
agensi

(SUMBER : MDEC, DISEMBER 2024)

4



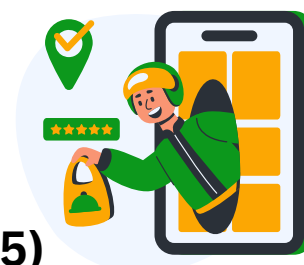
**1.12
JUTA**

orang rakyat
Malaysia terlibat
dalam ekonomi
gig

(SUMBER : Belanjawan 2024: Digital Economy
Snapshot, MDEC 2023)

821,456

Jumlah Orang Bekerja Sendiri (OBS) telah mencarum di bawah Akta
789, yang merangkumi 20 sektor, sehingga Ogos 2025



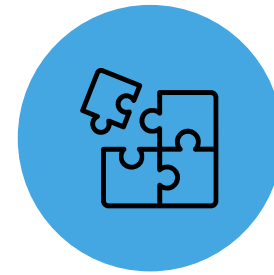
133,481 dalam
sektor *p-hailing*

(SUMBER : PERKESO, 5 OGOS 2025)



189,450 dalam
sektor *e-hailing*

Pernyataan masalah



Ketiadaan platform dan badan kawal selia yang menguruskan aduan-aduan pekerja gig

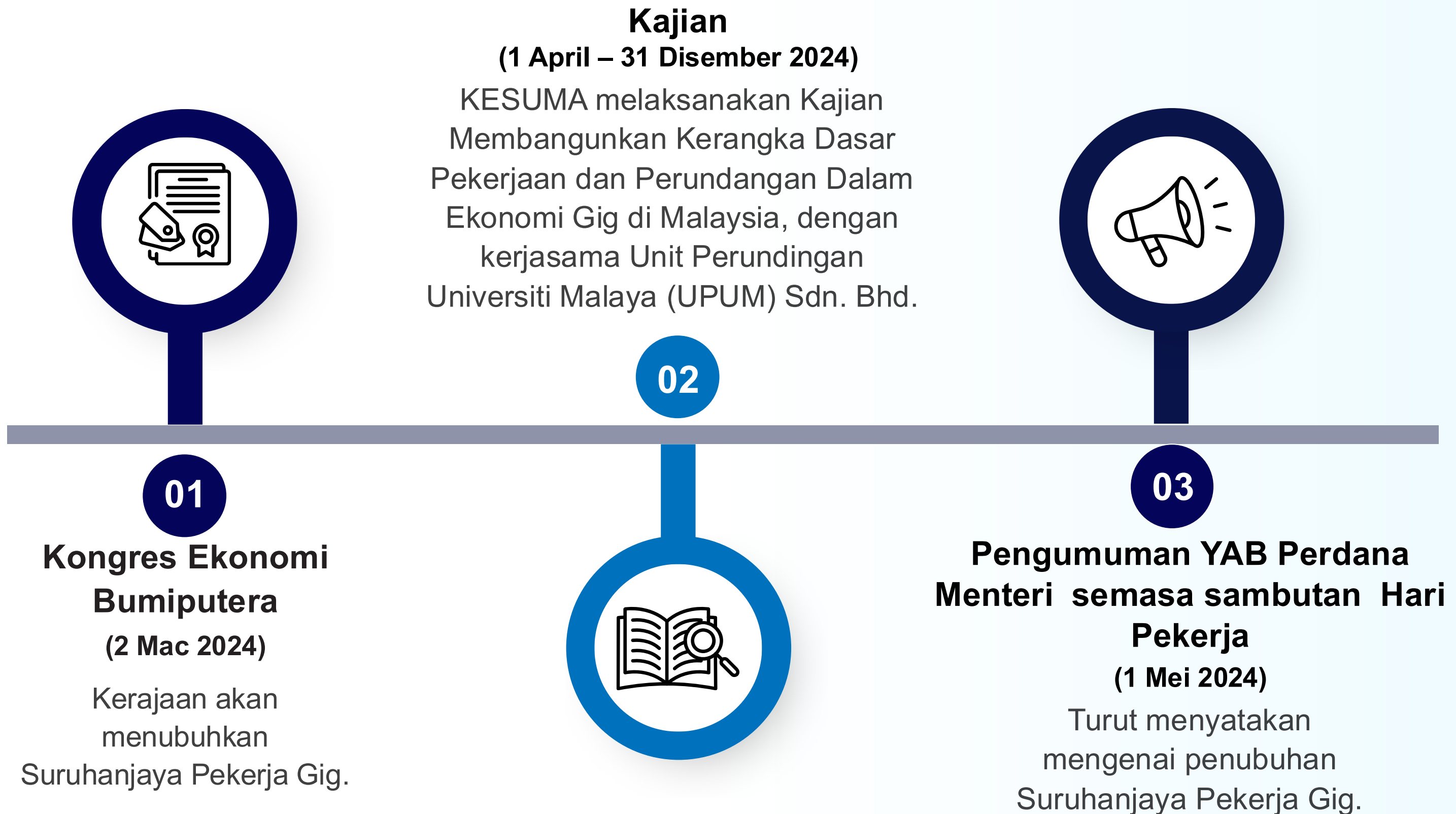


Perundangan perburuhan sedia ada tidak memihak kepada pekerja gig. (Contoh kes: Loh Guet Ching melawan Menteri Sumber Manusia (2022))



Perundangan perburuhan sedia ada hanya melindungi pekerja yang mempunyai kontrak perkhidmatan (contract of service) sahaja dan tidak kepada pekerja gig yang mempunya kontrak untuk perkhidmatan (contract for service).

KRONOLOGI PENGGUBALAN AKTA PEKERJA GIG 2025



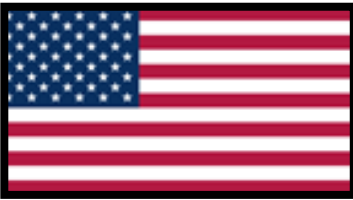
PENANDAARASAN PERUNDANGAN PEKERJA GIG DI 15 BUAH NEGARA

FILIPINA



- Freelance Workers Protection Act; and
- National Digital Career Act of 2020.

ILLINOIS, AMERIKA SYARIKAT



Freelance Worker Protection Act 2023

INDIA

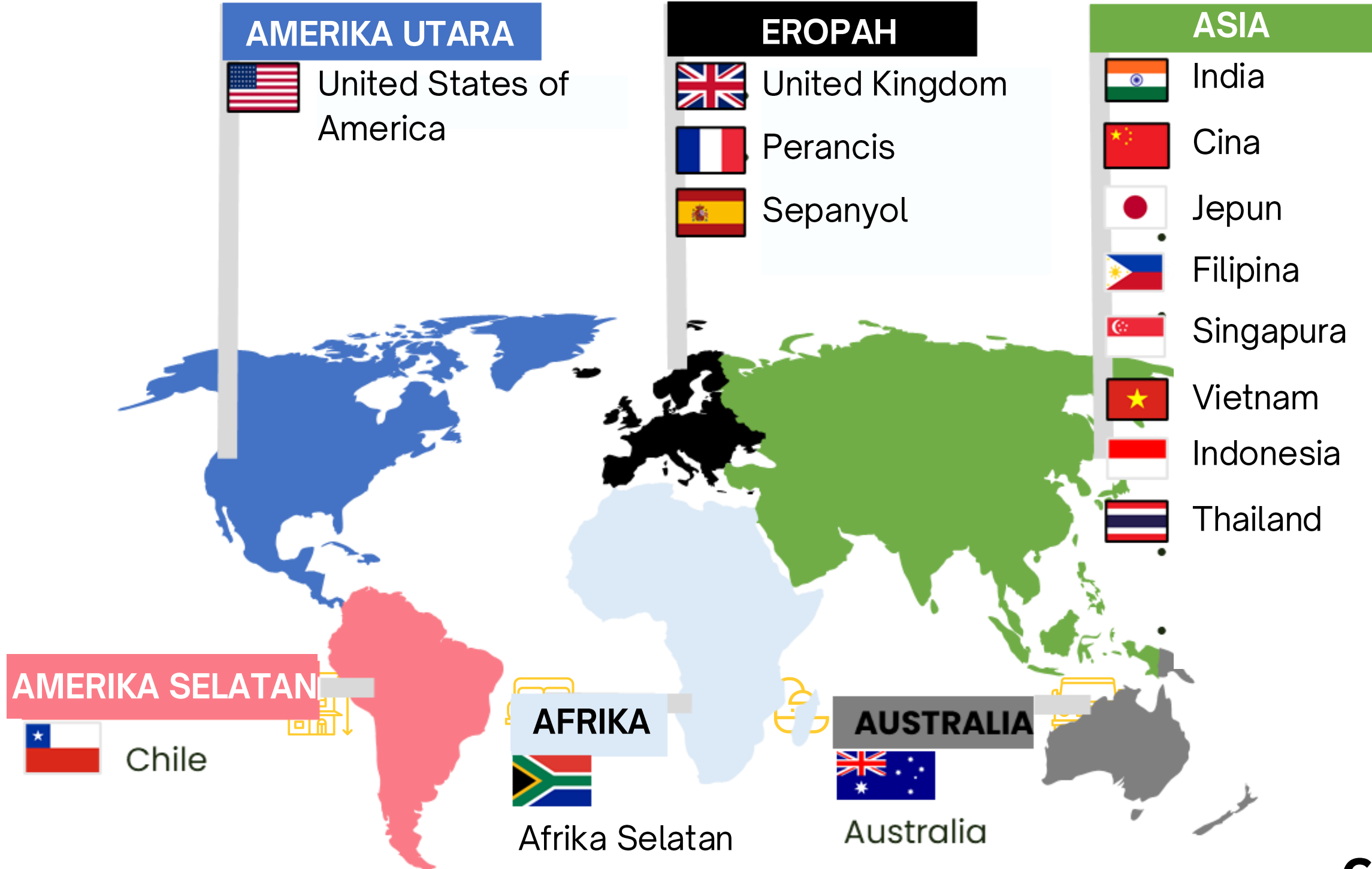


Rajasthan Platform Based Gig Workers (Registration and Welfare) Act, 2023.

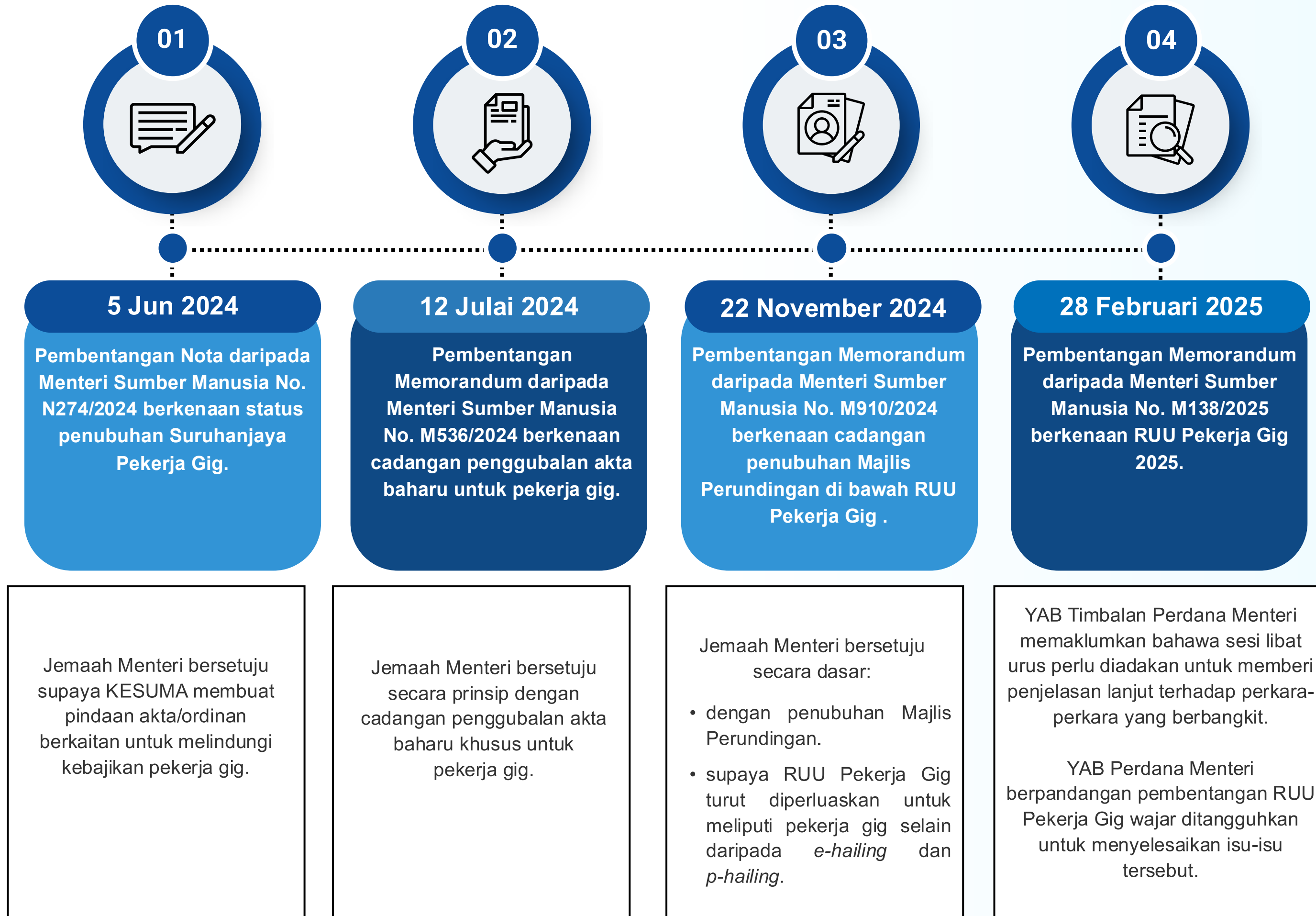
SINGAPURA



Platform workers Act 2024



PUNCA KUASA PENGGUBALAN AKTA PEKERJA GIG 2025



SESI *ENGAGEMENT* SELURUH NEGARA

1

**3,873
PESERTA**

2

**22 OKTOBER 2024
HINGGA
7 OGOS 2025**

3

**485
MAKLUM BALAS**



**37 SESI LIBAT URUS / TOWN HALL /
SESI TEH TARIK, BERSAMA:**

1

Kementerian / Agensi Persekutuan;

2

Kementerian / Agensi Negeri;

3

Kerajaan Negeri Sabah dan Sarawak;

4

Penyedia Platform;

5

Bukan Penyedia Platform (*Non-Platform*);

6

Persatuan Pekerja Gig dan Kesatuan Sekerja;

7

Pekerja-pekerja Gig;

8

Majikan.



AKTA PEKERJA GIG 2025



AKTA PEKERJA GIG 2025

BAHAGIAN I hingga BAHAGIAN X

AKTA PEKERJA GIG 2025

mengandung empat (4) perkara utama berikut:



1 DEFINISI

2 PENDAPATAN

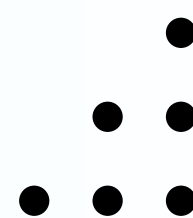
3 MEKANISME PENYELESAIAN
PERTIKAIAN

4 PERLINDUNGAN SOSIAL



AKTA PEKERJA GIG 2025

- ✓ Melindungi Hak Pekerja Gig
- ✓ Kewajipan Entiti Kontrak
- ✓ Mengawal Selia Terma dan Syarat Perjanjian Perkhidmatan
- ✓ Mekanisme Penyelesaian Pertikaian
- ✓ Penubuhan Majlis Perundingan
- ✓ Tribunal Pekerja Gig
- ✓ Melindungi Keselamatan dan Kesihatan Pekerja Gig
- ✓ Perlindungan Keselamatan Sosial



AKTA PEKERJA GIG 2025

**10
BAHAGIAN**

**112
SEKSYEN**

**76
MUKA
SURAT**

01 PERMULAAN

02 PERJANJIAN PERKHIDMATAN

03 PEKERJA GIG

04 PENYELESAIAN PERTIKAIAN

05 TRIBUNAL PEKERJA GIG

06 MAJLIS PERUNDINGAN

07 PERUNTUKAN YANG BERHUBUNGAN DENGAN PENGAWALSELIAAN DAN PENGUATKUASAAN BAHAGIAN III, BAHAGIAN V DAN BAHAGIAN VI

08 PERLINDUNGAN KESELAMATAN SOSIAL

09 KESELAMATAN DAN KESIHATAN PEKERJAAN

10 PELBAGAI

The background of the slide is a blurred photograph of a courtroom. In the upper left, a judge in a dark suit and tie is visible. In the lower left, a hand holds a wooden gavel with a brass head, positioned over a wooden sound block. The rest of the scene is out of focus, showing what appears to be a desk with papers and a computer monitor.

BAHAGIAN I: PERMULAAAN

DEFINISI PEKERJA GIG

'Pekerja gig' ertinya seorang INDIVIDU yang:

A

merupakan seorang warga negara atau pemastautin tetap di Malaysia;

B

membuat perjanjian perkhidmatan dengan entiti kontrak bagi pelaksanaan

i) Apa-apa perkhidmatan dengan entiti kontrak yang merupakan penyedia platform; atau

ii) Perkhidmatan sebagaimana yang dinyatakan dalam Jadual dengan entiti kontrak yang bukan merupakan penyedia platform, dan

C

menerima pendapatan untuk perkhidmatan.



JADUAL



DEFINISI ENTITI KONTRAK

'Entiti kontrak' ertinya :-

- **A** Seseorang individu;
- **B** mana-mana orang termasuk kumpulan orang yang diperbadankan atau didaftarkan di bawah mana-mana undang-undang bertulis; atau
- **C** mana-mana penyedia platform.



yang terlibat dan membuat perjanjian perkhidmatan dengan pekerja gig bagi pelaksanaan perkhidmatan oleh pekerja gig sebagai pertukaran bagi pembayaran pendapatan.



DEFINISI PERJANJIAN PERKHIDMATAN:

‘Perjanjian perkhidmatan’ ertinya :-

A

apa-apa perjanjian, sama ada lisan atau bertulis dan sama ada nyata atau tersirat,

B

antara entiti kontrak dengan pekerja gig yang menyediakan perkhidmatan di Malaysia sebagai pertukaran bagi pendapatan,

C

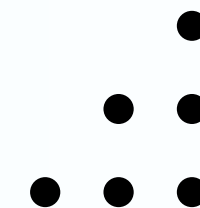
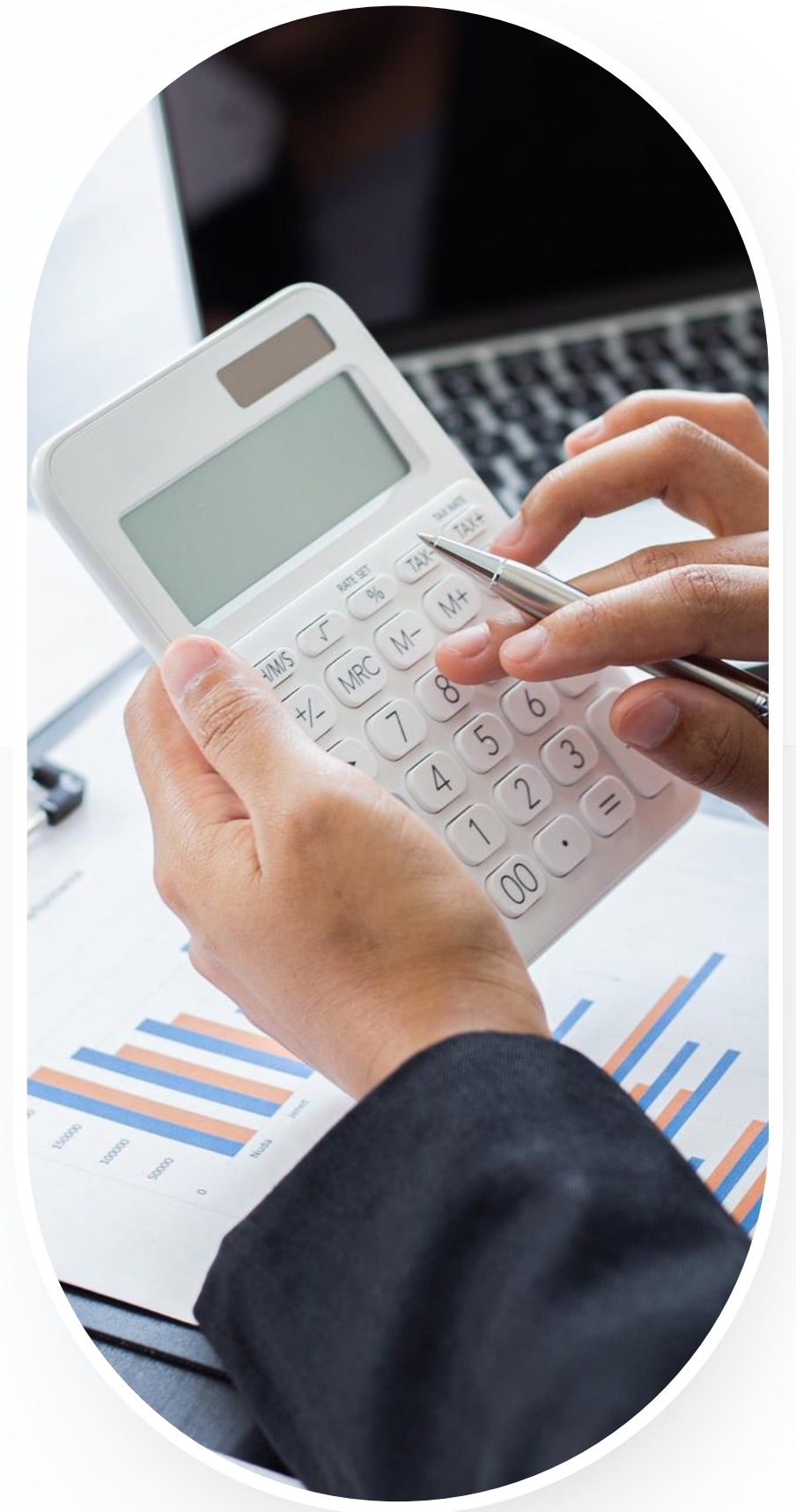
tetapi tidak termasuk:

- “Kontrak perkhidmatan” sebagaimana yang ditakrifkan di bawah:
 - Akta Kerja 1955 [*Akta 265*],
 - Ordinan Buruh [*Sabah Bab 67*],
 - Ordinan Buruh Sarawak [*Sarawak Bab 76*], dan
 - Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 [*Akta 514*];
- Atau “kontrak pekerjaan” sebagaimana yang ditakrifkan di bawah:
 - Akta Perhubungan Perusahaan 1967 [*Akta 177*].

DEFINISI PENDAPATAN

'Pendapatan' ertinya :-

apa-apa bayaran yang perlu dibayar kepada pekerja gig di bawah perjanjian perkhidmatan tetapi tidak termasuk tip dan ganjaran, dan faedah lain yang diterima oleh pekerja gig.



DEFINISI MEKANISME KILANAN DALAMAN

‘Mekanisme kilanan dalaman’ ertinya :-

mekanisme penyelesaian pertikaian yang diperuntukkan oleh entiti kontrak dalam perjanjian perkhidmatan bagi maksud menangani dan menyelesaikan apa-apa kilanan, pertikaian atau dalam perkara yang berkenaan dengan pekerja gig.





BAHAGIAN II: PERJANJIAN PERKHIDMATAN

Setiap perjanjian perkhidmatan yang dibuat oleh entiti kontrak dan pekerja gig hendaklah menyatakan terma dan syarat seperti berikut:

- a pihak-pihak kepada perjanjian;
- b tempoh perjanjian;
- c perkhidmatan yang akan diberikan oleh pekerja gig;
- d obligasi pihak-pihak;
- e kadar dan butiran pendapatan pekerja gig;
- f kaedah pembayaran pendapatan; dan
- g apa-apa faedah atau tip dan ganjaran pekerja gig, jika ada.



Kecualian bagi perjanjian perkhidmatan sedia ada

Mana-mana perjanjian perkhidmatan yang dimasuki sebelum kuat kuasa Akta Pekerja Gig 2025 adalah terus berkuat kuasa. Pihak-pihak adalah tertakluk dan berhak kepada faedah di bawah Akta Pekerja Gig 2025.

The background of the slide is a blurred photograph of a courtroom. In the foreground, a hand is holding a wooden gavel, poised to strike a wooden sound block. In the background, a judge in a black robe is visible, looking down. The overall scene is dimly lit, with a focus on the gavel and the judge's hands.

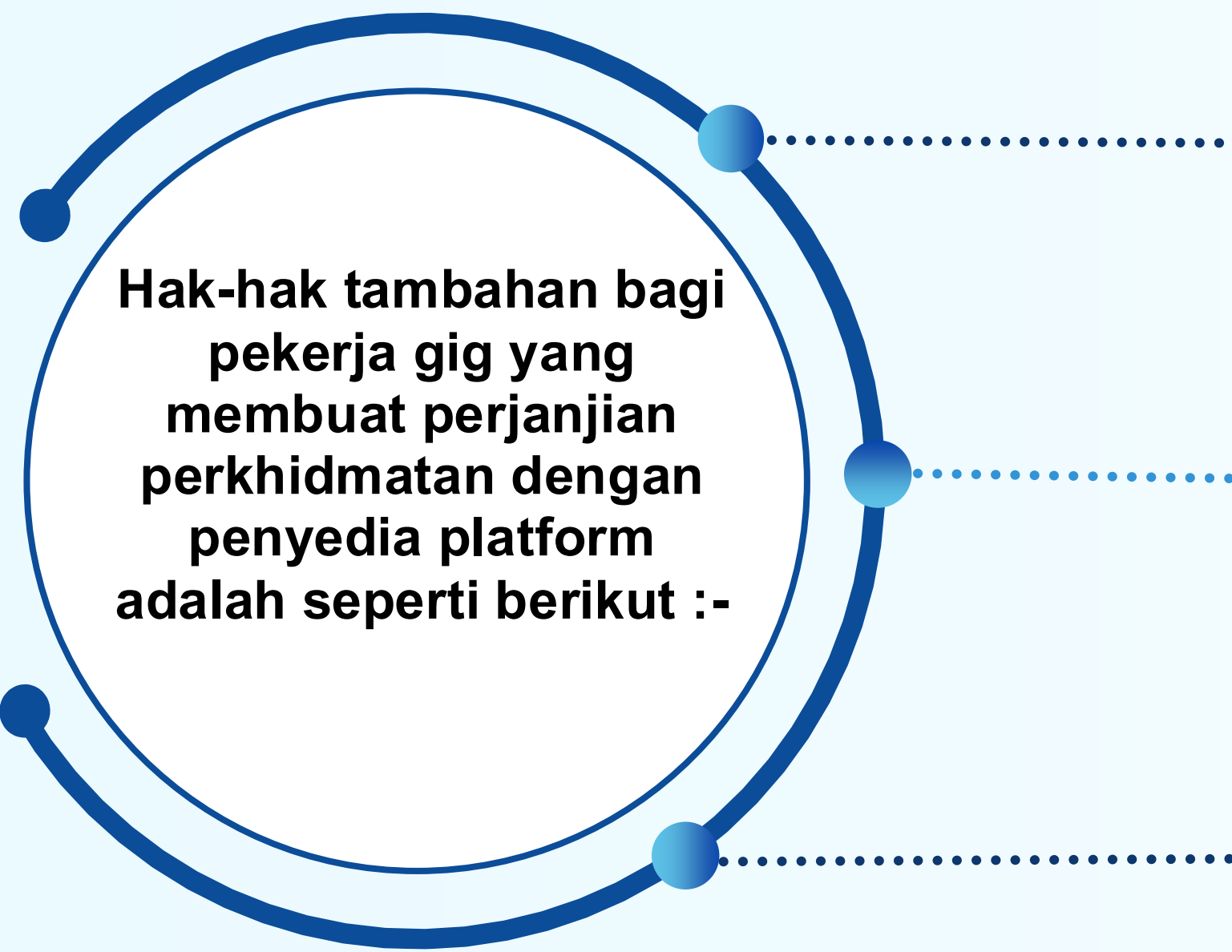
BAHAGIAN III: PEKERJA GIG

HAK PEKERJA GIG



Seseorang pekerja gig hendaklah:

- 01 dimaklumkan terma dan syarat perjanjian perkhidmatan yang dipersetujui;
- 02 dimaklumkan perkhidmatan yang dipersetujui untuk dilaksanakan;
- 03 dimaklumkan kadar dan butiran pendapatan yang dipersetujui sebelum menerima perkhidmatan tersebut;
- 04 dimaklumkan kaedah pembayaran pendapatan, tip dan ganjaran, dan faedah lain;
- 05 menerima pendapatan bagi perkhidmatan yang diberikan dalam tempoh sebagaimana yang dipersetujui oleh entiti kontrak dan pekerja gig;
- 06 dirundingi dan dimaklumkan jika terdapat apa-apa perubahan terma dan syarat perjanjian perkhidmatan;
- 07 tidak ditamatkan perkhidmatannya tanpa alasan dan sebab yang munasabah; dan
- 08 disediakan dengan apa-apa mekanisme penyelesaian pertikaian.



Hak-hak tambahan bagi pekerja gig yang membuat perjanjian perkhidmatan dengan penyedia platform adalah seperti berikut :-

(a)

hendaklah dimaklumkan sistem pemantauan berautomat melalui cara elektronik yang digunakan oleh penyedia platform untuk memantau, menyelia atau menilai pekerja gig, termasuklah akibat yang berbangkit daripadanya

(b)

hendaklah dimaklumkan sistem pembuatan keputusan berautomat melalui cara elektronik yang digunakan oleh penyedia platform untuk membuat keputusan yang berhubungan dengan penugasan perkhidmatan dan suasana kerja pekerja gig; dan

(c)

hendaklah disediakan dengan mekanisme kajian semula tidak berautomat kepada sistem yang disebut dalam perenggan (a) dan (b) yang digunakan oleh penyedia platform.

Apa-apa terma dan syarat dalam perjanjian perkhidmatan yang berupa sebagai kontrak keluar atau mengeneipkan hak pekerja gig adalah tidak sah dan terbatal.

SESEORANG ENTITI KONTRAK TIDAK BOLEH:

(a)

mengenakan apa-apa syarat dalam perjanjian perkhidmatan yang bertujuan untuk menghalang hak pekerja gig untuk membuat apa apa perjanjian dengan pihak lain;

(b)

mendiskriminasi mana-mana pekerja gig berhubung dengan suasana kerja, penugasan perkhidmatan atau pembayaran pendapatan; atau

(c)

menamatkan perjanjian perkhidmatan tanpa sebab dan alasan yang munasabah



PEKERJA GIG JUGA DIBERIKAN HAK UNTUK:



01

**menyertai,
mengambil bahagian
dalam atau
menubuhkan
persatuan pekerja gig.**



02

Jika tidak dinyatakan apa-apa terma dan syarat dalam perjanjian perkhidmatan berhubung dengan pembayaran pendapatan, Entiti kontrak hendaklah membayar pendapatan pekerja gig dalam tempoh 7 hari daripada tarikh penyelesaian perkhidmatan.



03

**diberikan slip
pendapatan jika
diminta oleh
pekerja gig.**

PERUNTUKAN BERKAITAN POTONGAN PENDAPATAN, TIP DAN GANJARAN DALAM AKTA PEKERJA GIG 2025

TERDAPAT DUA (2) JENIS POTONGAN YANG BOLEH DIBUAT TANPA KEBENARAN KETUA PENGARAH JABATAN TENAGA KERJA IAITU :

01

potongan bagi pendapatan terlebih bayar disebabkan kesilapan oleh entiti kontrak bagi tempoh tiga (3) bulan sebelumnya; dan

02

potongan yang dibenarkan di bawah akta ini (contohnya caruman PERKESO) atau undang-undang bertulis lain (contohnya KWSP, cukai pendapatan).

03

Entiti kontrak boleh membuat potongan daripada pendapatan, tip dan ganjaran pekerja gig bagi tujuan selain daripada yang dibenarkan di perkara 1 dan 2.

Dengan syarat:



Permohonan oleh entiti kontrak kepada Ketua Pengarah Jabatan Tenaga Kerja (JTK)*



mendapat kebenaran Ketua Pengarah Jabatan Tenaga Kerja.

*Kaedah permohonan tersebut akan diperincikan melalui Peraturan-Peraturan Pekerja Gig yang akan dikeluarkan.

PERUNTUKAN BERKAITAN PENYAHAKTIFAN DI BAWAH PERJANJIAN PERKHIDMATAN DI DALAM AKTA PEKERJA GIG 2025

Perkara-perkara yang perlu dipatuhi oleh penyedia platform dalam melaksanakan proses penyahaktifan untuk tujuan siasatan :-



•mengaktifkan semula akses pekerja gig kepada sistem pengantara digital; dan

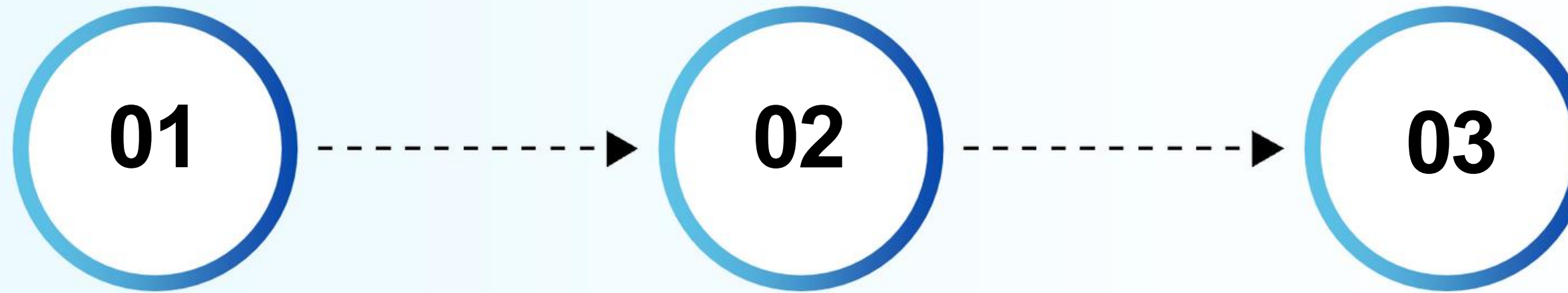
•membayar pekerja gig itu separuh daripada amaun jangkaan pendapatan bagi tempoh penyahaktifan tersebut.

•Pembayaran itu hendaklah dikira berdasarkan pendapatan hari perkhidmatan sebenar dalam tempoh 30 hari sebelum tempoh pengubahsuaian atau penggantungan.



BAHAGIAN IV: PENYELESAIAN PERTIKAIAN

MEKANISME PENYELESAIAN PERTIKAIAN



MEKANISME KILANAN DALAMAN

Mekanisme Kilanan Dalaman antara pekerja gig dan entiti kontrak

PENDAMAIAAN

Pendamaian dikendalikan oleh Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia

TRIBUNAL PEKERJA GIG

Pertikaian dibicarakan sekiranya pendamaian tidak berjaya

Untuk entiti kontrak **individu** atau **pemilik tunggal** atau kes penyahaktifan, tiada keperluan untuk melaksanakan mekanisme kilanan dalaman



BAHAGIAN V: TRIBUNAL PEKERJA GIG

OBJEKTIF PENUBUHAN TRIBUNAL PEKERJA GIG

01

Menyediakan forum alternatif kepada mahkamah sivil untuk pekerja gig menyelesaikan apa-apa pertikaian yang timbul antara pekerja gig dan entiti kontrak secara murah, mudah dan cepat.

02

Mendengar dan mengadili pertikaian dengan bebas, adil dan saksama.

03

Membantu mengimbangi hubungan antara pekerja gig dan entiti kontrak, seterusnya menggalakkan ekosistem pekerjaan gig yang lebih adil dan mampan.



KETIDAKPATUHAN AWARD

01

Mana-mana pihak yang gagal mematuhi Award dalam tempoh yang dinyatakan oleh Tribunal adalah melakukan suatu kesalahan dan jika disabitkan kesalahan boleh -

02

Jika kesalahan itu berterusan, pesalah boleh, sebagai tambahan kepada penalti di atas, didenda tidak lebih daripada RM500.00 sehari bagi setiap hari atau sebahagian daripada sehari selama kesalahan itu berterusan selepas sabitan.

03

Pihak-pihak boleh mengemukakan aduan untuk ketidakpatuhan award kepada Jabatan Tenaga Kerja yang terdekat.



Didenda tidak lebih daripada RM50,000.00; atau



dipenjarakan selama tempoh tidak melebihi dua (2) tahun; atau



kedua-duanya.





BAHAGIAN VI: MAJLIS PERUNDINGAN

Majlis Perundingan ditubuhkan di bawah Akta Pekerja Gig 2025 bertujuan untuk memberi nasihat dan membuat cadangan kepada Kerajaan mengenai perkara-perkara berikut, sebagaimana yang ditentukan oleh Menteri:

- 01** kadar pendapatan minimum;
- 02** formula yang digunakan berkaitan dengan kadar pendapatan minimum;
- 03** standard minimum yang perlu diguna pakai atau apa-apa perkara berkaitan pekerjaan gig atau apa-apa perkara yang berkaitan dengan peruntukan Akta ini;
- 04** ketidakpakaian pengesyoran;
- 05** tarikh permulaan kuat kuasa perintah;
- 06** semakan ke atas sebarang perintah; atau
- 07** apa-apa perkara lain yang berkaitan dengan pekerja gig atau entiti kontrak.



MAJLIS MEMPUNYAI KUASA UNTUK:



Berunding dengan pemegang taruh;

Mengumpul, menganalisis data dan maklumat serta menjalankan penyelidikan;

Menyelaras dan menyelia, dan menilai pelaksanaan perintah yang dikeluarkan;

Menyebarkan maklumat dan menganalisis semua perkara yang berhubungan dengan Akta; dan

Melaksanakan fungsi lain yang berkaitan.

KEPUTUSAN MENGENAI CADANGAN

**KERAJAAN
BOLEH:**

1

Bersetuju dengan syor yang dikemukakan;

2

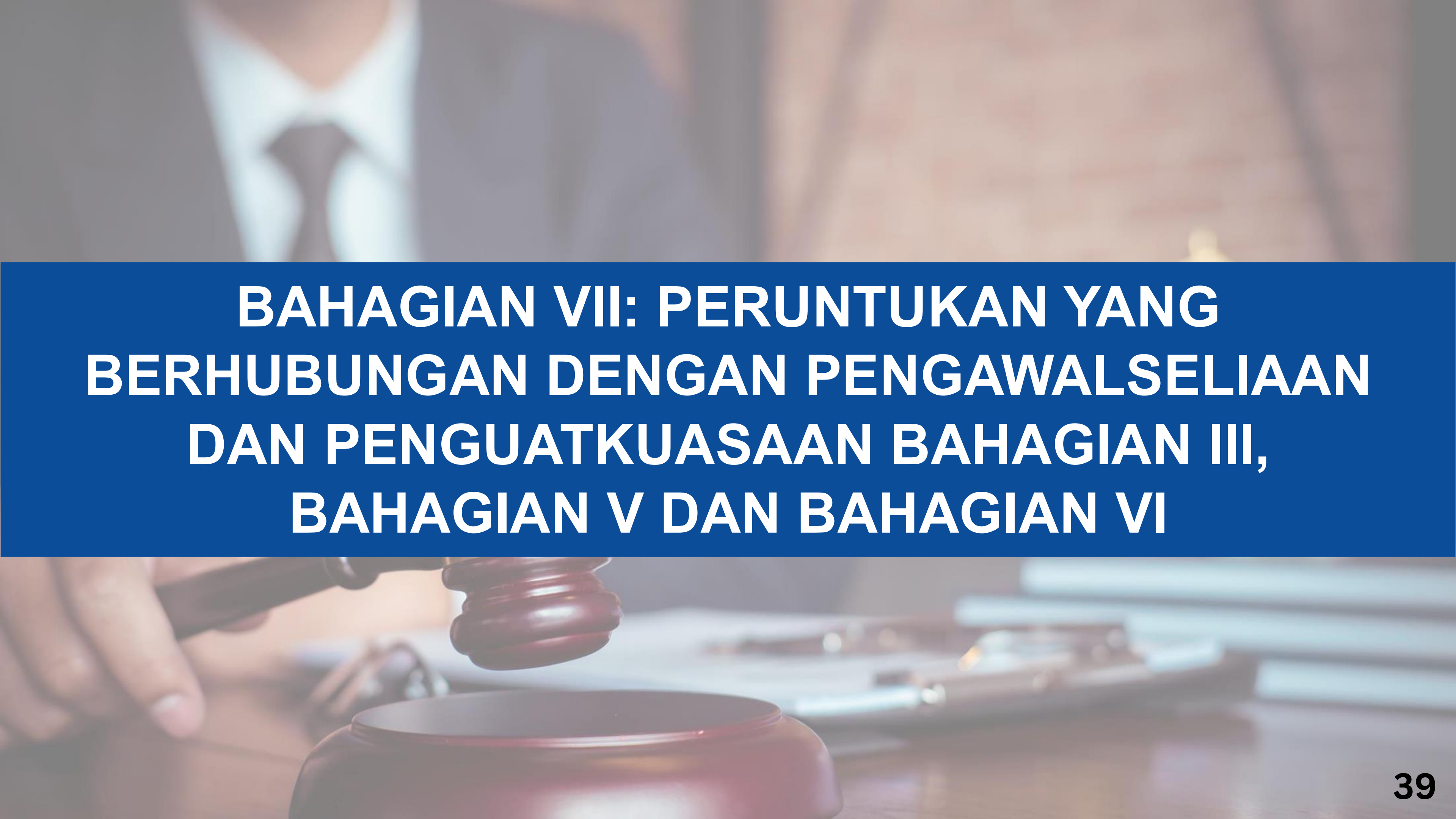
Tidak bersetuju dengan syor dan menentukan perkara yang dinyatakan dalam perenggan 47(1)(1) hingga (g); atau

3

Mengarahkan Majlis mengkaji semula dan mengemukakan syor baharu.

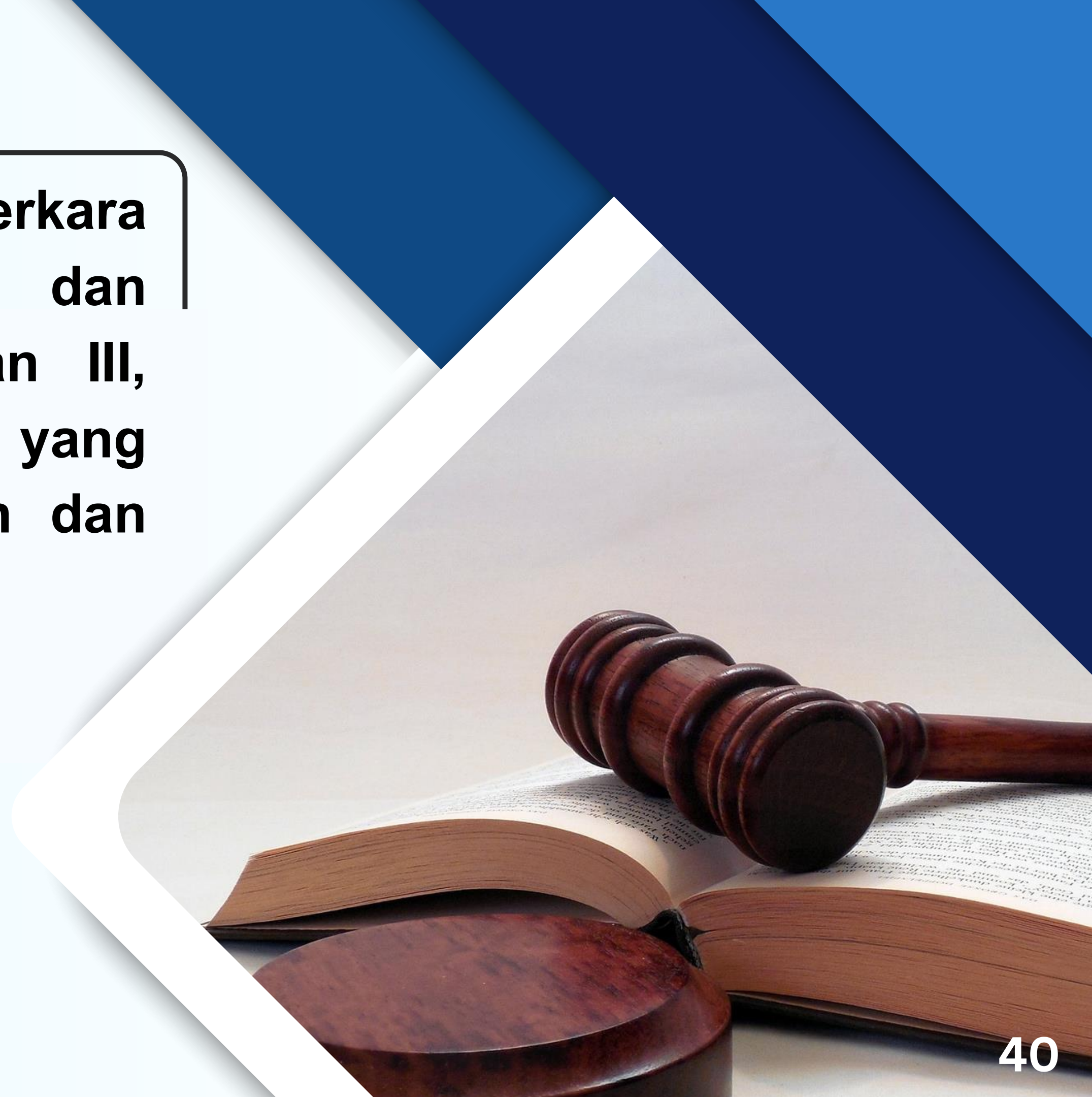


Menteri mempunyai kuasa untuk mengeluarkan perintah melalui Warta berdasarkan syor Majlis yang dipersetujui oleh Kerajaan.



**BAHAGIAN VII: PERUNTUKAN YANG
BERHUBUNGAN DENGAN PENGAWALSELIAAN
DAN PENGUATKUASAAN BAHAGIAN III,
BAHAGIAN V DAN BAHAGIAN VI**

Bahagian ini menerangkan perkara berhubung pengawalseliaan dan penguatkuasaan di Bahagian III, Bahagian V dan Bahagian VI yang merangkumi fungsi, peranan dan kuasa Ketua Pengarah.





BAHAGIAN VIII: PERLINDUNGAN KESELAMATAN SOSIAL

KEWAJIPAN PENYEDIA PLATFORM

PP memaklumkan pekerja gig memilih amaun caruman bulanan untuk dibayar di bawah Akta 789

Jika jumlah potongan lebih daripada kadar caruman minimum yang kena dibayar di bawah Akta 789 (RM13.10)

Jika jumlah potongan kurang daripada kadar caruman minimum yang kena dibayar di bawah Akta 789 (RM13.10)

PP memaklumkan pekerja gig membayar jumlah kekurangan caruman

1

Memotong daripada pendapatan pekerja gig bagi setiap transaksi dan membayar potongan kepada PERKESO sebagai caruman di bawah Akta 789

2

Memastikan pendaftaran pekerja gig di bawah Akta 789

6

Mengemukakan maklumat pekerja gig kepada PERKESO apabila dikehendaki

KEWAJIPAN PENYEDIA PLATFORM (PP)

3

Melaksanakan potongan caruman secara mandatori mengikut peratus yang ditetapkan oleh YBM KESUMA

5

Melaksanakan langkah-langkah bagi kesihatan, kebajikan dan keselamatan pekerja yang diarahkan oleh PERKESO

4

Menyediakan mekanisme dalam sistemnya yang boleh menghubungkan sistem PERKESO bagi maksud pelaksanaan

TANGGUNGJAWAB PEKERJA GIG UNTUK MEMBUAT CARUMAN DI BAWAH AKTA KESELAMATAN SOSIAL PEKERJAAN SENDIRI 2017 [AKTA 789]

01



Pekerja gig bertanggungjawab memastikan:

- Kadar caruman yang dipotong dan dibayar kepada PERKESO mencapai kadar caruman minimum di bawah Akta 789.

02



Penyedia platform, melalui integrasi dengan sistem PERKESO, akan:

- Memberi notifikasi kepada pekerja gig melalui aplikasi platform; dan
- Meminta pekerja gig membuat bayaran kekurangan caruman kepada PERKESO (jika ada).

03



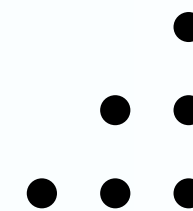
Jika kadar caruman bulanan melebihi kadar minimum:

- Pekerja gig hendaklah memilih plan caruman bulanan yang tersedia di bawah Akta 789;
- Pilihan ini dibuat apabila menerima notifikasi dalam aplikasi platform.



BAHAGIAN IX: KESELAMATAN DAN KESIHATAN PEKERJAAN

Pekerja gig adalah bertanggungjawab untuk mematuhi apa-apa arahan atau langkah keselamatan dan kesihatan pekerjaan yang ditetapkan oleh entiti kontrak semasa mereka menjalankan perkhidmatan.



Antara kewajipan am yang digariskan kepada entiti kontrak adalah :

- 1 Menjalankan **pentaksiran risiko** dan menentukan langkah-langkah yang wajar bagi mengawal risiko;
- 2 Memastikan **peralatan dan kemudahan** yang disediakan adalah mengambilkira keselamatan dan kesihatan pekerja gig;
- 3 Menyediakan **perkiraan dan proses** yang tidak mendedahkan pekerja gig kepada risiko keselamatan dan kesihatan pekerjaan;
- 4 Memberikan **maklumat, arahan, latihan dan penyeliaan** yang mencukupi kepada pekerja gig mengenai keselamatan dan kesihatan pekerjaan;
- 5 membangunkan dan melaksanakan **tatacara** bagi menangani sebarang kecemasan yang mungkin timbul semasa pekerja gig melaksanakan perkhidmatan mereka.
- 6 **melaporkan sebarang kemalangan atau penyakit pekerjaan** yang berlaku terhadap pekerja gig kepada pejabat Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (JKKP).

PENDAKWAAN: Mana-mana orang yang didapati bersalah melanggar peruntukan peundangan ini boleh dikenakan:



denda maksimum sehingga RM 50,000.00; atau



penjara selama tempoh tidak melebihi dua (2) tahun; atau

KOMPAUN: Mana-mana entiti kontrak yang didapati gagal memastikan keselamatan dan kesihatan pekerja gig boleh dikenakan kompaun sehingga 50% denda maksimum.

The background of the slide is a blurred image of a courtroom. In the foreground, a hand is holding a wooden gavel, poised to strike a wooden block on a desk. In the background, a judge in a black robe is visible, along with stacks of books on a desk. The overall scene is dimly lit, with a focus on the gavel and the judge's hands.

BAHAGIAN X: PELBAGAI



memperuntukkan hal pelbagai seperti kuasa pendakwaan, penalti am, kesalahan pertubuhan perbadanan serta kuasa Menteri untuk meminda Jadual, memberi pengecualian dan membuat peraturan-peraturan.

TERIMA KASIH