



AKTA PEKERJA GIG 2025

[AKTA 872]

SOALAN-SOALAN LAZIM

(FREQUENTLY ASKED QUESTION)

(FAQ)

Disediakan oleh:

Kementerian Sumber Manusia (KESUMA)

ISI KANDUNGAN

A. PENGENALAN	2
B. SESI LIBAT URUS	3
C. PEMAKAIAN DI SABAH DAN SARAWAK	6
D. PEKERJA GIG & ENTITI KONTRAK.....	10
E. PERJANJIAN PERKHIDMATAN	17
F. HAK PEKERJA GIG	22
G. PENDAPATAN.....	24
H. PENYAHAKTIFAN SISTEM PENGANTARA DIGITAL	28
I. PENGUATKUASAAN.....	32
J. RUNDINGAN BERSAMA DAN KEBEBASAN BERKESATUAN.	38
K. PENYELESAIAN PERTIKAIAN	39
L. TRIBUNAL	45
M. MAJLIS PERUNDINGAN	51
N. KESELAMATAN DAN KESIHATAN PEKERJAAN	72
O. PERLINDUNGAN KESELAMATAN SOSIAL	76
P. LAIN-LAIN.....	82

PETUNJUK



Untuk kegunaan umum

A. PENGENALAN

1. Apakah statistik Pekerja Gig di Malaysia?

Beberapa sumber data yang berkaitan dengan statistik pekerja gig adalah seperti berikut:

- (a) Menurut data Malaysia Digital Economy Corporation (MDEC) bagi tahun 2024, dianggarkan terdapat sekitar **1.64 juta individu** yang terlibat dalam ekonomi gig, merangkumi sektor *p-hailing*, *e-hailing*, pekerja bebas, perkhidmatan atas talian dan lain-lain. Jumlah penyedia platform yang berdaftar dengan pelbagai Kementerian dan Agensi juga menunjukkan pertumbuhan positif, dengan 246 platform secara keseluruhannya.
- (b) Selain itu, data daripada Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO) setakat 5 Ogos 2025 menunjukkan bahawa, seramai 821,456 **Orang Bekerja Sendiri (OBS)** telah mencarum di bawah Akta Skim Keselamatan Sosial Pekerjaan Sendiri 2017 [Akta 789], yang merangkumi 20 sektor. Daripada jumlah tersebut, bilangan pencarum daripada pekerja *p-hailing* adalah seramai 133,481 manakala pencarum daripada pekerja *e-hailing* pula adalah seramai 189,450 orang. Jumlah pencarum di

bawah Akta 789 ini dijangka akan bertambah susulan penguatkuasaan Akta Pekerja Gig 2025 ini kelak.

- (c) Statistik daripada Laporan Survei Tenaga Buruh Malaysia, Suku Tahun Pertama 2025 oleh Jabatan Perangkaan Malaysia (DOSM), menunjukkan bahawa jumlah guna tenaga di Malaysia telah mencatat 16.7 juta orang. Daripada jumlah tersebut, seramai **3.45 juta orang (20.7%)** terlibat dalam **pekerjaan tidak formal** termasuklah pekerjaan dalam sektor gig.

Statistik ini menunjukkan perkembangan pesat ekonomi digital telah melahirkan satu kelompok tenaga kerja baharu, iaitu pekerja gig yang kini memainkan peranan penting dalam ekonomi negara.

B. SESI LIBAT URUS

2. Adakah KESUMA telah menjalankan sesi libat urus yang mencukupi dengan pemain industri ekonomi gig serta pihak berkepentingan lain sebelum memuktamadkan penggubalan Akta Pekerja Gig 2025?

Sebaik sahaja Kerajaan bersetuju secara prinsip dengan cadangan penggubalan akta baharu khusus untuk pekerja gig melalui Mesyuarat Jemaah Menteri pada 12 Julai 2024,

KESUMA telah bekerja keras merangka dan mendapatkan input untuk menggubal Akta Pekerja Gig 2025 ini. Antara tindakan-tindakan yang telah dilaksanakan di antara tahun 2024 hingga 2025 adalah seperti berikut:

- (a) melaksanakan Kajian Kerangka Dasar Pekerjaan dan Perundangan Pekerja di Malaysia, dengan kerjasama Unit Perundangan Universiti Malaya (UPUM) Sdn. Bhd. Kajian ini melibatkan tinjauan literatur ke atas sistem perundangan daripada 15 buah negara sebagai rujukan dan telah mencadangkan kerangka Akta Pekerja Gig berkaitan pekerja gig;
- (b) menubuhkan Jawatankuasa Kerja Penggubalan Rang Undang-Undang Pekerja Gig yang terdiri daripada wakil-wakil Jabatan serta Agensi di bawah KESUMA dan telah mengadakan 18 siri mesyuarat dan 11 siri bengkel penggubalan Akta;
- (c) mengadakan enam (6) siri mesyuarat dan satu (1) siri bengkel bersama Jabatan Peguam Negara;
- (d) mengadakan 37 siri Sesi Libat Urus (SLU) yang melibatkan kira-kira 3,873 orang peserta dalam kalangan agensi Kerajaan, kesatuan sekerja, persekutuan majikan, persatuan, penyedia platform, majikan, pekerja gig dan ahli

akademik / universiti di Semenanjung, Sabah dan Sarawak seperti berikut :

- dua (2) Sesi khas bersama YAB Timbalan Perdana Menteri - Sesi Meja Bulat dan Sesi Sembang Teh Tarik;
 - satu (1) sesi *town hall* khas YB Menteri Sumber Manusia;
 - 14 siri SLU bersama Kementerian/Agensi di peringkat Kerajaan Persekutuan, Kerajaan Negeri Sabah dan Sarawak;
 - 13 siri SLU bersama penyedia platform, persatuan bukan platform dan pekerja gig; dan
 - tujuh (7) siri SLU bersama pemegang taruh dan pemain industri di Zon Tengah, Zon Utara, Zon Selatan, Zon Timur, Sabah dan Sarawak.
- (e) sebanyak 485 maklum balas lisan dan dalam talian telah diterima daripada SLU yang diadakan;
- (f) mengadakan Program Lawatan Kerja Penandaarasan *Platform Workers Act 2024* di Singapura bersama *Ministry of Manpower (MOM)* Singapura dan *Grab Headquarters* di Singapura; dan

- (g) menyertai perbincangan di *dalam Jawatankuasa Teknikal Decent Work in the Platform Economy* mengenai instrumen perburuhan antarabangsa berhubung pekerja-pekerja gig dan platform ekonomi di International Labour Conference (ILC) Sesi ke-113 tahun 2025 di Geneva, Switzerland.

Keseluruhan usaha ini jelas menunjukkan bahawa input dan pandangan yang menyeluruh telah berjaya dikumpul bagi memastikan Akta Pekerja Gig 2025 ini digubal dengan mengambil kira keperluan serta kepentingan semua pihak yang terlibat. Ini sekaligus meletakkan asas kukuh untuk memuktamadkan penggubalan Akta Pekerja Gig 2025 secara lebih terarah dan inklusif. Malah, draf Akta Pekerja Gig 2025 telah beberapa kali dipinda dengan mengambil kira input dan maklum balas daripada pihak berkepentingan dan pemain industri.

C. PEMAKAIAN DI SABAH DAN SARAWAK

3. Adakah Akta Pekerja Gig 2025 ini terpakai di Sabah dan Sarawak?

Ya. Akta Pekerja Gig 2025 ini terpakai di seluruh Malaysia.

4. Adakah KESUMA telah mengadakan sesi libat urus dengan Kerajaan Negeri Sabah dan Sarawak serta pemegang taruh di kedua-dua negeri tersebut?

Ya, KESUMA telah mengadakan empat (4) sesi libat urus dengan Kerajaan Negeri Sabah dan Sarawak serta pemegang taruh di kedua-dua negeri tersebut yang melibatkan 435 orang peserta. Sebanyak 132 maklum balas telah diterima. Berikut adalah tarikh sesi libat urus yang telah diadakan di Sabah dan Sarawak:

BIL	SESI LIBAT URUS, TARIKH & BILANGAN PESERTA	KATEGORI PESERTA
1.	Sesi libat urus bersama Kerajaan Sarawak 11 November 2024 50 Peserta	• Pejabat Peguam Besar Negeri Sarawak • Timbalan Setiausaha Kerajaan Negeri • Unit Pengurusan Imigresen dan Buruh (ILMU) • Wakil Jabatan/Agensi di bawah KESUMA

BIL	SESI LIBAT URUS, TARIKH & BILANGAN PESERTA	KATEGORI PESERTA
		• Wakil Kementerian / Jabatan / Agensi Persekutuan di Negeri Sarawak
2.	Sesi libat urus bersama pemegang taruh dan pemain industri Negeri Sarawak 11 November 2024 300 Peserta	• Wakil Penyedia Platform • Wakil Persatuan Pekerja Gig • Wakil Kesatuan Sekerja & Persekutuan Majikan • Wakil Akademik • Wakil Majikan • Wakil Pekerja Gig
3.	Sesi libat urus bersama Kerajaan Negeri Sabah 12 November 2024 25 Peserta	• Peguam Besar Negeri Sabah • Menteri Sains, Teknologi dan Inovasi Sabah • Wakil Jabatan / Agensi di bawah KESUMA • Wakil Kementerian / Jabatan / Agensi Persekutuan di Negeri Sabah
4.	Sesi libat urus bersama pemegang taruh	• Wakil Penyedia Platform • Wakil Persatuan Pekerja Gig

BIL	SESI LIBAT URUS, TARIKH & BILANGAN PESERTA	KATEGORI PESERTA
	dan pemain industri Negeri Sabah 12 November 2024 60 Peserta	• Wakil Kesatuan Sekerja & Persekutuan Majikan • Wakil Akademik • Wakil Majikan • Wakil Pekerja Gig

5. Adakah Akta Pekerja Gig 2025 terpakai kepada pekerja gig bukan pemastautin (*non-resident*) yang bekerja di Sabah dan Sarawak?

Ya. Akta Pekerja Gig 2025 ini terpakai kepada semua pekerja gig di Sabah dan Sarawak termasuk pekerja gig bukan pemastautin (*non-resident*) yang berasal daripada Semenanjung, Wilayah Persekutuan, Sabah (untuk Sarawak) dan Sarawak (untuk Sabah).

6. Adakah entiti kontrak perlu mendapatkan lesen menggaji pekerja bukan pemastautin dari Jabatan Tenaga Kerja Sabah dan Jabatan Tenaga Kerja Sarawak?

Tiada keperluan untuk entiti kontrak mendapatkan lesen menggaji pekerja bukan pemastautin dari Jabatan Tenaga Kerja

Sabah dan Jabatan Tenaga Kerja Sarawak kerana pekerja gig bukanlah “pekerja” seperti ditakrifkan di bawah Ordinan Buruh Sabah [Sabah Bab 67] dan Ordinan Buruh [Sarawak Bab 76]. Oleh itu entiti kontrak tidak tertakluk kepada seksyen 118 Ordinan Buruh Sabah [Sabah Bab 67] dan seksyen 119 Ordinan Buruh [Sarawak Bab 76]. Walaubagaimanapun, pekerja gig bukan pemastautin yang bekerja di Sabah dan Sarawak masih tertakluk dengan Undang-undang Imigresen dan polisi semasa kerajaan negeri kedua-dua wilayah tersebut.

D. PEKERJA GIG & ENTITI KONTRAK

7. Siapakah pekerja gig di bawah Akta Pekerja Gig 2025?

Akta Pekerja Gig 2025 ini mendefinisikan pekerja gig sebagai seorang individu yang merupakan seorang warganegara atau pemastautin tetap di Malaysia yang memeterai perjanjian perkhidmatan (*contract for service*) dengan entiti kontrak termasuk penyedia platform dan menerima pendapatan atas perkhidmatan yang dilaksanakan.

Akta Pekerja Gig 2025 ini meliputi:

- (a) semua pekerja gig yang memberi perkhidmatan melalui sistem pengantara digital yang disediakan oleh penyedia platform; dan

- (b) pekerja-pekerja gig yang memberikan perkhidmatan tanpa melibatkan sistem pengantara digital seperti yang disenaraikan dalam Jadual Akta Pekerja Gig 2025.

8. Apakah perkhidmatan yang tidak melibatkan sistem pengantara digital yang diliputi di bawah Akta Pekerja Gig 2025?

Buat masa ini, terdapat sembilan (9) perkhidmatan yang tidak melibatkan sistem pengantara digital yang disediakan oleh penyedia platform dalam Jadual Akta Pekerja Gig 2025 seperti yang berikut:

Bil.	Perkhidmatan	Pekerja Gig Yang Berkaitan
1.	Lakonan	Pelakon
2.	Aktiviti Perfileman	Petugas pengeluaran filem
3.	Aktiviti yang berkaitan dengan muzik	i. Penyanyi ii. Pemuzik iii. Penggubah iv. Penulis Lirik
4.	Estetik	i. Jurusolek ii. Pendandan rambut iii. Jurugaya

Bil.	Perkhidmatan	Pekerja Gig Yang Berkaitan
5.	Terjemahan	i. Jurubahasa isyarat ii. Jurubahasa atau penterjemah iii. Jurutrengkas
6.	Kewartawanan	i. Wartawan ii. Pemberita sambilan
7.	Penjagaan atau rawatan sebelum dan selepas ibu bersalin	Pemberijagaan (<i>caregiver</i>)
8.	Penjagaan paliatif, pemulihan dan orang tua	Pemberijagaan (<i>caregiver</i>)
9.	Fotografi dan Videografi	i. Jurugambar ii. Juruvideo

Menteri boleh meminda Jadual tersebut melalui perintah Menteri yang disiarkan dalam Warta berdasarkan keperluan dari masa ke semasa.

9. Kenapa Akta Pekerja Gig 2025 tidak meliputi pekerja asing sebagai pekerja gig?

Pekerjaan dalam ekonomi gig ini memberi peluang kepada rakyat Malaysia untuk bekerja secara fleksibel dan boleh

menambah pendapatan serta memberi peluang pekerjaan sementara kepada graduan yang mencari pekerjaan tetap. Oleh itu, peluang ini perlu memberi keutamaan kepada rakyat tempatan dan penduduk tetap tanpa perlu bersaing dengan warga asing. Pendekatan ini juga telah diambil oleh Singapura dalam menguatkuasakan *Platform Workers Act 2024*.

10. Apakah had umur bagi seseorang untuk menjadi pekerja gig?

Tiada had umur yang ditetapkan oleh Akta Pekerja Gig 2025 bagi seseorang individu untuk menjadi pekerja gig.

11. Adakah kanak-kanak di bawah umur 18 tahun boleh menjadi pekerja gig?

Secara umumnya, had umur untuk menjadi pekerja gig adalah tertakluk kepada Akta Kontrak 1950 [Akta 136] yang dibaca Bersama dengan Akta Umur Dewasa 1971 [Akta 21] yang menetapkan hanya individu yang telah mencapai umur 18 tahun layak memasuki kontrak yang sah di sisi undang-undang termasuk *contract for service*.

Dalam hal ini, undang-undang di Malaysia hendaklah dibaca dan ditafsir secara harmoni bagi memberi manfaat yang terbaik dan berkesan kepada rakyat.

12. Adakah pelakon, penyanyi dan pemuzik kanak-kanak dilindungi di bawah Akta Pekerja Gig 2025 ini?

Buat masa ini, Akta Pekerja Gig 2025 tidak melindungi penyanyi dan pemuzik di bawah umur 18 tahun. Walau bagaimanapun, mereka tertakluk kepada Akta (Pekerjaan) Kanak-Kanak dan Orang Muda 1966 dan perlu mendapat lesen hiburan awam daripada Jabatan Tenaga Kerja (JTK).

13. Adakah pekerja gig dianggap sebagai pekerja (*employee or workman*) di bawah undang-undang perburuhan sedia ada?

Tidak. Berdasarkan keputusan kes *Loh Guet Ching melawan Menteri Sumber Manusia* pada tahun 2024, Mahkamah Persekutuan telah mengesahkan keputusan Mahkamah Rayuan bahawa perayu dalam kes ini yang merupakan seorang pekerja gig (sebagai pemandu *e-hailing*) bukanlah seorang pekerja (*workman*) di bawah Akta Perhubungan Perusahaan 1967 [Akta 177].

14. Jika pekerja gig bukan seorang pekerja di bawah undang-undang perburuhan sedia ada, kenapa Akta Pekerja Gig 2025 ini mengguna pakai terma “pekerja gig”?

Walaupun pekerja gig bukan seorang pekerja di bawah undang-undang perburuhan sedia ada, namun melalui sesi libat urus

dengan Dewan Bahasa dan Pustaka, terma "pekerja gig" telah diterima pakai secara global. Malah, *International Labour Organization* juga telah mengiktiraf pekerja gig dan pekerja platform sebagai sebahagian daripada bentuk pekerjaan bukan standard atau sektor informal. Penggunaan istilah "pekerja gig" ini juga selaras dengan amalan antarabangsa seperti India, Singapura, Kesatuan Eropah dan Australia yang turut menggunakan istilah "*worker*" seperti "*gig worker*", "*platform worker*" dan "*employee-like worker*".

15. Kenapa perlu ada perundangan yang berbeza di antara pekerja biasa dan pekerja gig?

Pada masa ini, undang-undang perburuhan di Malaysia hanya melindungi pekerja yang mempunyai hubungan pekerjaan tetap dengan majikan melalui *contract of service*. Ini bermakna mereka bekerja secara langsung di bawah arahan majikan dan layak menerima faedah seperti cuti tahunan, cuti sakit, dan perlindungan keselamatan sosial.

Sebaliknya, pekerja gig tidak terikat dengan majikan secara langsung. Mereka bekerja berdasarkan *contract for service* dengan entiti kontrak, iaitu perjanjian untuk menyelesaikan tugas tertentu dalam tempoh tertentu. Oleh sebab mereka dianggap sebagai orang yang berkerja sendiri dan bukan "pekerja" di sisi undang-undang, mereka tidak menikmati hak-

hak pekerja biasa seperti cuti bergaji, caruman KWSP, atau perlindungan undang-undang pekerjaan yang lain.

Oleh itu, KESUMA telah mengambil langkah proaktif dengan menggubal Akta Pekerja Gig 2025 ini bagi mewujudkan kerangka perundangan yang menyediakan perlindungan khusus kepada golongan pekerja gig, sejajar dengan perkembangan pesat sektor ini dalam landskap ekonomi negara. Akta Pekerja Gig 2025 ini bertujuan untuk memberikan definisi yang jelas terhadap siapa yang dikategorikan sebagai pekerja gig dan layak menerima perlindungan di bawahnya. Selain itu, Akta Pekerja Gig 2025 ini turut memperkenalkan mekanisme penyelesaian pertikaian yang tersusun sebagai saluran rasmi bagi pekerja gig mengemukakan sebarang isu atau ketidakadilan berkaitan perkhidmatan mereka, sekali gus membolehkan aduan-aduan ini ditangani dengan lebih sistematik dan berkesan.

16. Siapakah yang dimaksudkan dengan entiti kontrak?

Entiti kontrak merujuk kepada individu, mana-mana orang termasuk kumpulan orang yang diperbadankan atau didaftarkan di bawah mana-mana undang-undang bertulis, serta mana-mana penyedia platform yang terlibat dalam perjanjian perkhidmatan dengan pekerja gig.

17. Siapakah yang dimaksudkan dengan “kumpulan orang yang diperbadankan atau didaftarkan di bawah mana-mana undang-undang bertulis” dalam tafsiran entiti kontrak?

Orang yang dirujuk sebagai kumpulan orang yang diperbadankan atau didaftarkan di bawah mana-mana undang-undang bertulis adalah termasuk koperasi, badan berkanun, syarikat, persatuan dan lain-lain pertubuhan yang didaftarkan dan diperbadankan di bawah undang-undang.

E. PERJANJIAN PERKHIDMATAN

18. Apakah yang dimaksudkan dengan perjanjian perkhidmatan?

Perjanjian perkhidmatan ialah perjanjian yang dibuat antara entiti kontrak dengan pekerja gig, sama ada secara lisan atau bertulis dan sama ada dibuat secara nyata atau tersirat, untuk pekerja gig melaksanakan perkhidmatan di dalam Malaysia dan sebagai balasan entiti kontrak akan membayar pendapatan kepada pekerja gig.

Perjanjian perkhidmatan **bukanlah** sebuah "kontrak perkhidmatan" sebagaimana yang ditakrifkan di bawah Akta Kerja 1955 [Akta 265], Ordinan Buruh Sabah [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].

19. Apakah perkara-perkara yang perlu ada dalam perjanjian perkhidmatan?

Perkara-perkara berikut perlu ada dalam perjanjian perkhidmatan adalah seperti yang berikut:

- (i) Pihak-pihak kepada perjanjian;
- (ii) Tempoh perjanjian;
- (iii) Perkhidmatan yang akan diberikan oleh pekerja gig;
- (iv) Obligasi pihak-pihak;
- (v) Kadar dan butiran pendapatan pekerja gig;
- (vi) Kaedah pembayaran pendapatan;
- (vii) Apa-apa faedah atau tip dan ganjaran pekerja gig, jika ada;
dan
- (viii) Notis tamat perkhidmatan

20. Adakah perjanjian perkhidmatan yang telah dimasuki sebelum kuat kuasa Akta Pekerja Gig 2025 ini masih terpakai?

Ya. Mana-mana perjanjian perkhidmatan yang dimasuki sebelum kuat kuasa Akta Pekerja Gig 2025 adalah terus

terpakai dan pihak-pihak yang terlibat tertakluk dan berhak kepada faedah di bawah Akta.

21. Apakah kesan kepada perjanjian perkhidmatan sedia ada jika terma dan syarat perjanjian perkhidmatan tersebut tidak memihak (*less favourable*) kepada pekerja gig berbanding terma dan syarat yang diperuntukkan di bawah Akta Pekerja Gig 2025 ini?

Terma dan syarat sedia ada yang tidak memihak (*less favourable*) kepada pekerja gig terbatal dan digantikan dengan terma dan syarat yang diperuntukkan di bawah Akta Pekerja Gig 2025 ini.

22. Bolehkah perjanjian perkhidmatan menetapkan terma dan syarat perjanjian perkhidmatan lebih memihak (*more favourable*) kepada pekerja gig berbanding terma dan syarat yang diperuntukkan di bawah Akta Pekerja Gig 2025 ini?

Boleh. Entiti kontrak dan pekerja gig boleh bersetuju kepada apa-apa terma dan syarat yang lebih memihak (*more favourable*) kepada pekerja gig.

23. Bolehkah perjanjian perkhidmatan mengandungi perkara yang tidak diperuntukkan di bawah Akta Pekerja Gig 2025?

Boleh dengan persetujuan pihak-pihak.

24. Apakah larangan yang ditetapkan oleh Akta Pekerja Gig 2025 ke atas entiti kontrak?

Terdapat tiga (3) larangan ke atas entiti kontrak iaitu:

- (i) tidak boleh mengenakan apa-apa syarat dalam perjanjian perkhidmatan yang bertujuan melarang hak pekerja gig untuk membuat perjanjian dengan pihak lain;
- (ii) tidak boleh mendiskriminasi pekerja gig berhubung dengan suasana kerja, penugasan perkhidmatan atau pembayaran pendapatan; atau
- (iii) tidak boleh menamatkan perjanjian perkhidmatan tanpa sebab atau alasan munasabah.

25. Bolehkah entiti kontrak menyekat pekerja gig daripada berpersatuan?

Tidak boleh. Entiti kontrak tidak boleh menetapkan dalam perjanjian perkhidmatan syarat untuk menyekat pekerja gig

daripada menyertai, menubuhkan persatuan pekerja gig atau mengambil bahagian dalam apa-apa aktiviti yang dianjurkan oleh persatuan pekerja gig.

26. Adakah perjanjian perkhidmatan antara entiti kontrak dan pekerja gig perlu dikenakan duti setem (*stamping*) mengikut Akta Duti Setem 1949?

Ya. Perjanjian perkhidmatan adalah tertakluk kepada Akta Duti Setem 1949 perjanjian perkhidmatan perlu dimatikan setem dalam tempoh 30 hari daripada tarikh ia ditandatangani.

27. Apakah implikasi undang-undang sekiranya entiti kontrak gagal untuk mematikan setem (*stamping*) perjanjian perkhidmatan seperti yang dikehendaki di bawah Akta Duti Setem 1949?

Sekiranya entiti kontrak gagal mematikan setem perjanjian perkhidmatan, ia merupakan kesalahan di bawah Akta Duti Setem 1949 tersebut dan jika didapati bersalah boleh dikenakan denda seperti berikut :

- (i) RM 50.00 atau 10% daripada duti setem yang tertunggak, mengikut mana yang lebih tinggi sekiranya ia disetem dalam tempoh tiga (3) bulan selepas masa untuk penyeteman;

- (ii) RM 100.00 atau 20% daripada jumlah duti setem yang tertunggak, mengikut mana yang lebih tinggi sekiranya ia disetem selepas tiga (3) bulan selepas masa untuk penyeteman.

28. Adakah perjanjian perkhidmatan yang tidak dimatikan setem (*stamping*) menjadi tidak sah?

Mahkamah Persekutuan dalam kes *Malayan Banking Bhd v. Agencies Service Bureau Sdn Bhd & Ors* [1982] 1 MLJ 198 memutuskan bahawa perjanjian yang tidak disetem tidak akan membuat satu perjanjian itu menjadi tidak sah, tetapi hanya akan menyebabkan ianya tidak dapat menjadi bukti yang diterima di Mahkamah sehingga duti setem dan penalti dibayar.

F. HAK PEKERJA GIG

29. Apakah hak yang diperuntukkan kepada pekerja gig di bawah Akta Pekerja Gig 2025 ini?

Hak-hak yang diperuntukkan kepada pekerja gig di bawah Akta Pekerja Gig 2025 adalah seperti yang berikut:

- (i) hak untuk dimaklumkan mengenai terma dan syarat perjanjian perkhidmatan yang dipersetujui;

- (ii) hak dimaklumkan perkhidmatan yang dipersetujui untuk dilaksanakan;
- (iii) hak dimaklumkan kadar dan butiran pendapatan yang dipersetujui sebelum menerima perkhidmatan tersebut;
- (iv) hak dimaklumkan kaedah pembayaran pendapatan, tip dan ganjaran dan faedah lain;
- (v) hak menerima pendapatan bagi perkhidmatan yang diberikan dalam tempoh sebagaimana yang dipersetujui oleh entiti kontrak dan pekerja gig;
- (vi) hak dirunding dan dimaklumkan jika terdapat apa-apa perubahan terma dan syarat perjanjian perkhidmatan;
- (vii) hak untuk tidak ditamatkan perkhidmatannya tanpa alasan dan sebab yang munasabah; dan
- (viii) hak untuk disediakan dengan apa-apa mekanisme penyelesaian pertikaian.

Walau bagaimanapun terdapat hak-hak tambahan bagi pekerja gig yang membuat perjanjian perkhidmatan dengan penyedia platform seperti yang berikut:

- (i) hak dimaklumkan mengenai sistem pemantauan berautomat yang digunapakai oleh penyedia platform untuk memantau, menyelia atau menilai pekerja gig;
- (ii) hak dimaklumkan mengenai sistem pembuat keputusan berautomat yang digunapakai oleh penyedia platform

untuk membuat keputusan mengenai penugasan kerja dan suasana kerja pekerja gig; dan

- (iii) hak untuk disediakan mekanisme kajian semula bagi sistem pemantauan berautomat dan sistem pembuat keputusan berautomat.

G. PENDAPATAN

30. Apakah maksud pendapatan di bawah Akta Pekerja Gig 2025 ?

Pendapatan bermaksud 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.

31. Bilakah pekerja gig layak dibayar pendapatan atas perkhidmatannya?

Bayaran pendapatan pekerja gig adalah tertakluk kepada tempoh yang telah dipersetujui dalam perjanjian perkhidmatan. Namun demikian, sekiranya tiada peruntukan mengenai perkara tersebut, maka entiti kontrak hendaklah menjelaskan pendapatan pekerja gig dalam tempoh tujuh (7) hari daripada tarikh penyelesaian perkhidmatan itu.

32. Apakah implikasi sekiranya entiti kontrak gagal menjelaskan pendapatan pekerja gig mengikut had masa yang telah ditetapkan?

Mana-mana entiti kontrak yang gagal membayar pendapatan pekerja gig mengikut had masa yang ditetapkan adalah melakukan suatu kesalahan. Jika disabitkan, entiti kontrak boleh dikenakan hukuman penjara tidak lebih dua (2) tahun atau denda tidak lebih RM 50,000.00 atau kedua-duanya.

33. Bolehkah pendapatan, tips dan ganjaran pekerja gig dipotong oleh entiti kontrak?

Boleh. Terdapat tiga (3) jenis potongan yang boleh dibuat oleh entiti kontrak iaitu :

- (i) potongan bagi pendapatan terlebih bayar disebabkan oleh kesilapan oleh entiti kontrak dalam masa tiga (3) bulan sebelumnya;
- (ii) potongan yang dibenarkan di bawah akta ini (contohnya caruman PERKESO) atau mana-mana undang-undang bertulis lain (contohnya PTPTN, perintah Mahkamah); atau
- (iii) dibenarkan oleh Ketua Pengarah Tenaga Kerja dalam bentuk dan mengikut cara sepertimana yang ditentukannya.

34. Apakah potongan pendapatan, tip dan ganjaran yang dibenarkan oleh Ketua Pengarah Tenaga Kerja?

Potongan pendapatan, tip dan ganjaran yang dibenarkan oleh Ketua Pengarah Tenaga Kerja akan ditetapkan oleh JTK selepas kuat kuasa Akta Pekerja Gig 2025 ini termasuk kaedah pelaksanaannya. Bagi tujuan ini, JTK telah mengadakan sesi libat urus bersama pihak-pihak berkepentingan pada 11 Februari 2026 untuk memperincikan kaedah dan jenis potongan yang boleh dibenarkan.

Perkara ini akan dikemaskini dari semasa ke semasa.

35. Adakah terdapat had bagi amaun potongan daripada pendapatan, tip dan ganjaran pekerja gig?

Akta Pekerja Gig 2025 ini menetapkan peranan Ketua Pengarah Tenaga Kerja secara umum melihat potongan pendapatan, tips dan ganjaran ini akan melibatkan kepelbagaian industri. Berdasarkan sesi libat urus yang telah diadakan bersama pihak-pihak berkepentingan, JTK akan memuktamadkan perincian mengenai perkara ini melalui garis panduan dan boleh dipinda dari masa ke semasa mengikut kesesuaian.

36. Apakah implikasi sekiranya entiti kontrak membuat potongan yang tidak dibenarkan daripada pendapatan, tip dan ganjaran pekerja gig?

Mana-mana entiti kontrak yang membuat potongan yang tidak dibenarkan daripada pendapatan, tip dan ganjaran pekerja gig adalah merupakan suatu kesalahan. Jika disabitkan kesalahan, entiti kontrak boleh dikenakan penjara tidak lebih dua tahun atau denda tidak lebih RM 50,000.00 atau kedua-duanya.

37. Adakah pekerja gig boleh mendapatkan slip pendapatan daripada entiti kontrak?

Ya, pekerja gig boleh mendapatkan slip pendapatan daripada entiti kontrak selain daripada seorang individu atas permintaan.

38. Apakah implikasi sekiranya entiti kontrak gagal memberikan slip pendapatan kepada pekerja gig?

Kegagalan memberikan slip pendapatan yang dimohon oleh pekerja gig adalah melakukan suatu kesalahan. Jika disabitkan kesalahan, entiti kontrak boleh dikenakan penjara tidak lebih dua (2) tahun atau denda tidak lebih RM 50,000.00 atau kedua-duanya.

H. PENYAHAKTIFAN SISTEM PENGANTARA DIGITAL

39. Apakah yang dimaksudkan dengan penyahaktifan?

Penyahaktifan bermaksud keadaan di mana pekerja gig dihalang melaksanakan perkhidmatannya akibat pengubahsuaian, penggantungan atau penamatan akses pekerja gig itu kepada sistem pengantara digital oleh penyedia platform.

40. Dalam keadaan mana penyedia platform mempunyai hak untuk menyahaktifkan akses pekerja gig daripada sistem pengantara digital?

Terdapat dua (2) keadaan di mana penyedia platform mempunyai hak untuk menyahaktifkan akses pekerja gig daripada sistem pengantara digital iaitu:

- (i) penyahaktifan itu adalah mengikut terma dan syarat di bawah perjanjian perkhidmatan; atau
- (ii) terdapat salah laku telah dilakukan oleh pekerja gig semasa melaksanakan perkhidmatannya.

41. Apakah perkara-perkara yang perlu dipatuhi oleh penyedia platform dalam melaksanakan proses penyahaktifan?

Berikut adalah perkara-perkara yang perlu dipatuhi oleh penyedia platform:

- (i) Memberi notis pengubahsuaian atau penggantungan kepada pekerja gig secara bertulis;
- (ii) Tempoh penyahaktifan tidak boleh melebihi 14 hari;
- (iii) Jika penyedia platform mendapati tiada sebab untuk menyahaktifkan akses pekerja gig kepada sistem pengantara digital, penyedia platform hendaklah :-
 - (a) mengaktifkan semula akses pekerja gig kepada sistem pengantara digital; dan
 - (b) membayar pekerja gig itu separuh daripada jumlah purata pendapatan harian bagi tempoh pengubahsuaian atau penggantungan.
- (iv) Selepas memberi peluang kepada pekerja gig hak untuk didengar dan penyedia platform mendapati penyahaktifan adalah mengikut terma dan syarat di bawah perjanjian perkhidmatan atau salah laku telah dilakukan oleh pekerja gig, penyedia platform boleh:
 - (a) menamatkan akses kepada sistem perantara digital itu dan perjanjian perkhidmatan; atau
 - (b) meneruskan dengan pengubahsuaian atau penggantungan akses kepada sistem pengantara

digital itu bagi suatu tempoh lanjut tidak melebihi tujuh hari tanpa menamatkan perjanjian perkhidmatan.

42. Bagaimanakah amaun jangkaan pendapatan bagi tempoh penyahaktifan dikira?

Amaun jangkaan pendapatan (merujuk kepada definisi pendapatan) dikira berdasarkan jumlah pendapatan sebenar pekerja gig dalam tempoh 30 hari sebelum tarikh penyahaktifan tersebut. Tempoh pendapatan yang diambil kira adalah bersamaan dengan tempoh penggantungan.

Ilustrasi:

- Pekerja gig digantung selama lima (5) hari.
- Dalam tempoh tiga puluh (30) hari sebelum penggantungan, pekerja gig telah menjalankan perkhidmatan sebenar selama lima belas (15) hari.
- Daripada lima belas (15) hari tersebut, rujukan dibuat kepada lima (5) hari perkhidmatan sebenar yang paling terkini sebelum penggantungan.
- Jumlah pendapatan daripada lima (5) hari perkhidmatan sebenar tersebut adalah:
 - ❖ RM100, RM120, RM80, RM90, RM110 → Jumlah =
RM500

Langkah Pengiraan:

1. Purata pendapatan harian:
 $RM500 \div 5 = RM100$
2. Satu per dua daripada purata pendapatan harian:
 $RM100 \times \frac{1}{2} = RM50$
3. Darab dengan bilangan hari penggantungan (5 hari):
 $RM50 \times 5 = RM250$

Keputusan:

Pekerja gig berhak menerima bayaran sebanyak RM250 sebagai anggaran pendapatan bagi tempoh penggantungan selama lima (5) hari tersebut.

43. Adakah entiti kontrak masih perlu membayar pekerja gig selepas tempoh penyahaktifan tamat sekiranya pekerja gig tersebut telah melakukan sama ada jenayah dan ditahan oleh pihak berkuasa atau telah melakukan kesalahan di bawah undang-undang lain dan sedang disiasat dan memerlukan tempoh masa yang lama?

Sekiranya penyedia platform telah melakukan siasatan dalaman dan memutuskan pekerja ini tidak melakukan apa-apa pelanggaran perjanjian perkhidmatan, maka penyedia platform hendaklah mengaktifkan semula akses ke sistem pengantara digital dan membayar amaun jangkaan pendapatan tanpa

menunggu keputusan daripada mana-mana pihak berkuasa yang lain.

Namun, sekiranya penyedia platform telah melakukan siasatan dalaman dan memutuskan pekerja ini telah melakukan apa-apa pelanggaran perjanjian perkhidmatan, maka penyedia platform boleh menamatkan akses pekerja gig ke sistem pengantara digital atau meneruskan perkhidmatan pekerja gig tersebut dengan pengubahsuaian atau penggantungan selama tidak lebih tempoh 7 hari tanpa apa-apa bayaran dan tidak perlu menunggu keputusan daripada mana-mana pihak berkuasa yang lain

I. PENGUATKUASAAN

44. Adakah kesalahan di bawah Akta Pekerja Gig 2025 ini boleh dikompaun?

Ya. Akta Pekerja Gig 2025 ini memberi kuasa kepada JTK, Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (JKKP) dan Pertubuhan Keselamatan Sosial Pekerja (PERKESO) untuk mengkompaun mana-mana kesalahan yang ditetapkan di bawah Akta Pekerja Gig 2025 ini mengikut bidang kuasa masing-masing selepas mendapatkan keizinan bertulis daripada Pendakwa Raya. Kuantum kompaun yang ditawarkan tidak

boleh melebihi 50% daripada denda maksimum yang diperuntukkan bagi sesuatu kesalahan.

45. Apakah jenis kesalahan-kesalahan di bawah Akta Pekerja Gig 2025 ini yang boleh diambil tindakan pengkompaunan atau pendakwaan?

Kesalahan-kesalahan di bawah Akta Pekerja Gig 2025 ini yang boleh dikenakan kompaun atau pendakwaan adalah seperti yang berikut:

- (i) Entiti kontrak gagal membayar pendapatan pekerja gig mengikut tempoh masa yang ditetapkan. - [seksyen 11(2)]
- (ii) Entiti kontrak membuat potongan pendapatan pekerja gig yang tidak sah. - [seksyen 12(2)]
- (iii) Entiti kontrak (selain individu) gagal memberikan slip pendapatan kepada pekerja gig dalam bentuk dan mengikut cara yang ditetapkan oleh Ketua Pengarah Tenaga Kerja. - [seksyen 13(3)]
- (iv) Entiti kontrak gagal memaklumkan pekerja gig secara bertulis mengenai pengubahsuaian atau penggantungan kepada sistem pengantara digital. - [seksyen 14(10) – perlanggaran s.14(4)]
- (v) Entiti kontrak selepas mendapati tiada sebab untuk menyahaktifkan akses pekerja gig kepada sistem pengantara digital, gagal mengaktifkan semula akses

kepada sistem perantara digital dan membayar separuh daripada purata pendapatan harian bagi tempoh pengubahsuaian atau penggantungan. - [seksyen 14(10) – perlanggaran seksyen 14(5)]

- (vi) Entiti kontrak selepas mendapati penyahaktifan adalah mengikut terma dan syarat sebagaimana dalam perjanjian perkhidmatan, gagal memberi hak untuk didengar kepada pekerja gig sebelum menamatkan akses pekerja gig kepada sistem perantara digital atau melanjutkan tempoh pengubahsuaian / penggantungan selama 7 hari. - [seksyen 14(10) – perlanggaran seksyen 14(7)]
- (vii) Entiti kontrak gagal mengaktifkan semula akses pekerja gig kepada sistem pengantara digital selepas tempoh lanjutan pengubahsuaian atau penggantungan tamat. - [seksyen 14(10) – perlanggaran [seksyen 14(8)]
- (viii) Entiti kontrak selepas mendapati penyahaktifan adalah mengikut terma dan syarat sebagaimana dalam perjanjian perkhidmatan, gagal memberi penjelasan bertulis terhadap keputusan untuk menamatkan akses pekerja gig kepada sistem perantara digital atau melanjutkan tempoh pengubahsuaian / penggantungan selama 7 hari. - [seksyen 14(10) – perlanggaran seksyen 14(9)]

- (ix) Mendedahkan atau menyiarkan apa-apa maklumat, buku, kertas, dokumen atau benda yang dilarang oleh Tribunal.
- [seksyen 43(3)]
- (x) Gagal mematuhi Award yang dikeluarkan oleh Tribunal Pekerja Gig. - [seksyen 45(1)];
- (xi) Gagal mematuhi perintah Menteri Sumber Manusia [seksyen 50(4)];
- (xii) Ahli / jawatankuasa / pegawai Majlis / individu mendedahkan maklumat atau dokumen sulit. - [seksyen 64(2)]; dan
- (xiii) Pekerja gig gagal mematuhi langkah / arahan tatacara keselamatan dan kesihatan yang dikeluarkan oleh entiti kontrak [seksyen 104(2)].

46. Apakah hukuman yang boleh dikenakan kepada mana-mana pihak yang disabitkan kesalahan di bawah Akta Pekerja Gig 2025 ?

(i) Penalti Am

Mana-mana pihak yang disabitkan kesalahan di bawah Akta Pekerja Gig 2025 yang baginya tiada penalti yang diperuntukkan secara nyata boleh dikenakan hukuman penjara tidak lebih dua (2) tahun atau denda tidak melebihi RM 50,000.00 atau kedua-duanya.

(ii) Penalti Khusus

- (a) Mana-mana orang yang tidak mematuhi suatu award yang dibuat oleh Tribunal dalam tempoh yang dinyatakan melakukan suatu kesalahan dan hendaklah, apabila disabitkan, didenda tidak lebih daripada RM 50,000.00 atau dipenjarakan selama tempoh tidak melebihi dua (2) tahun atau kedua-duanya.

Dalam hal suatu kesalahan yang berterusan, pesalah boleh, sebagai tambahan kepada penalti di atas, dikenakan denda tidak melebihi RM 500.00 bagi setiap hari atau sebahagian daripada sehari selama kesalahan itu berterusan selepas sabitan;

- (b) Jika mana-mana orang, bagi maksud menyebabkan apa-apa pembayaran caruman atau ganjaran di bawah Bahagian VIII (Perlindungan Keselamatan Sosial) —

- (i) membuat atau menyebabkan dibuat apa-apa pernyataan palsu atau representasi palsu; atau
- (ii) membuat secara bertulis atau menandatangani apa-apa akuan, borang, laporan, perakuan atau dokumen lain yang dikehendaki oleh Bahagian VIII yang tidak

benar atau tidak betul dalam apa-apa butir-butir yang material,

boleh dihukum dengan pemenjaraan selama tempoh yang boleh sampai dua (2) tahun, atau denda tidak melebihi RM 10,000.00, atau kedua-duanya;

- (c) Merujuk kepada Bahagian VIII - Hukuman bagi kemungkiran membayar caruman seperti disenaraikan di bawah peruntukan Seksyen 86 (a) hingga (f), jika disabitkan melakukan suatu kesalahan dan boleh, jika disabitkan, dipenjarakan selama tempoh tidak melebihi dua (2) tahun, atau denda tidak melebihi RM 10,000.00, atau kedua-duanya; atau
- (d) Merujuk kepada Bahagian IX - Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan, kegagalan pekerja gig mematuhi Seksyen 104(1) (a) hingga (c) adalah satu kesalahan dan apabila disabitkan, boleh didenda tidak melebihi RM 2,000.00 atau dipenjarakan selama tempoh tidak melebihi tiga (3) bulan atau kedua-duanya.

47. Kenapa denda dan penalti yang dikenakan kepada mana-mana pihak yang disabitkan kesalahan di bawah Akta Pekerja Gig 2025 ini agak berat?

Hukuman yang diperuntukkan dalam Akta Pekerja Gig 2025 ini adalah selaras dengan undang-undang perburuhan sedia ada. Penetapan sedemikian adalah bagi memastikan pekerja gig mendapat pembelaan yang setara dengan pekerja sektor formal. Sekiranya penalti dan denda yang dikenakan lebih rendah daripada undang-undang perburuhan sedia ada, ia menunjukkan diskriminasi kepada pekerja gig.

J. RUNDINGAN BERSAMA DAN KEBEBASAN BERKESATUAN

48. Bolehkah pekerja gig menubuhkan kesatuan sekerja dan menjadi ahli kesatuan sekerja?

Pekerja gig tidak boleh menubuhkan kesatuan sekerja dan menjadi ahli kesatuan sekerja kerana mereka tidak ditakrifkan sebagai pekerja di bawah Akta Kesatuan Sekerja 1959 (Akta 262) dan Akta Perhubungan Perusahaan 1967 (Akta 177). Namun, pekerja gig boleh menubuhkan sebuah persatuan sebagaimana diperuntukkan di bawah Akta Pertubuhan 1966 (Akta 335)

K. PENYELESAIAN PERTIKAIAN

49. Apakah bentuk pertikaian yang boleh dibangkitkan oleh pekerja gig dalam Akta Pekerja Gig 2025 ?

Pertikaian antara pekerja gig dan entiti kontrak adalah berkaitan dengan pertikaian yang berbangkit daripada perjanjian perkhidmatan, hak pekerja gig pembayaran pendapatan, pemotongan pendapatan yang tidak mengikut Akta Pekerja Gig 2025, penggantungan, penyahaktifan, penamatan perkhidmatan atau perkara lain yang diperuntukkan di bawah Akta Pekerja Gig 2025 ini.

50. Bagaimanakah pertikaian antara pekerja gig dan entiti kontrak boleh diselesaikan?

Proses penyelesaian pertikaian boleh dibuat melalui beberapa peringkat iaitu melalui mekanisme kilanan dalaman, prosiding pendamaian, dan jika tidak boleh diselesaikan, pertikaian akan dibawa ke Tribunal Pekerja Gig.

51. Adakah pekerja gig boleh merujuk terus pertikaian ke Tribunal Pekerja Gig?

Tidak boleh. Pekerja gig perlu mengikut langkah-langkah yang ditetapkan dalam Akta Pekerja Gig 2025 ini. Penyelesaian

pertikaian hendaklah diselesaikan oleh pihak-pihak terlebih dahulu melalui mekanisme kilanan dalaman atau melibatkan Pendamai melalui prosiding pendamaian yang dikendalikan oleh Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia (JPPM). Jika langkah-langkah ini gagal, barulah kes boleh dirujuk kepada Tribunal Pekerja Gig.

52. Apakah yang dimaksudkan dengan mekanisme kilanan dalaman?

Mekanisme kilanan dalaman adalah mekanisme yang disediakan oleh entiti kontrak selain individu dan pemunya tunggal untuk membuat rundingan dengan pekerja gig bagi menyelesaikan pertikaian antara kedua-dua pihak.

Walau bagaimanapun, mekanisme kilanan dalaman tidak terpakai kepada pertikaian yang berikut:

- (a) Pertikaian yang melibatkan entiti kontrak selain individu dan pemunya tunggal; dan
- (b) Pertikaian atau melibatkan penggantungan daripada platform di bawah Seksyen 14 Akta Pekerja Gig 2025.

Bagi pertikaian di atas, pertikaian tersebut boleh dirujuk terus ke pihak pendamai oleh JPPM.

53. Bolehkah pekerja gig yang mempunyai pertikaian dengan entiti kontrak selain individu atau pemilik tunggal membuat aduan terus kepada JPPM tanpa melalui mekanisme kilan dalaman?

Tidak boleh. Walau bagaimanapun sekiranya entiti kontrak tersebut tidak menyediakan mekanisme kilan dalaman, aduan boleh dibuat secara terus kepada JPPM untuk prosiding pendamaian.

54. Jika pertikaian tidak dapat diselesaikan melalui mekanisme kilan dalaman, apakah tindakan seterusnya?

Pekerja gig boleh membuat aduan ke JPPM untuk prosiding pendamaian.

55. Berapakah tempoh masa yang diperlukan untuk entiti kontrak menyelesaikan pertikaian melalui mekanisme kilan dalaman?

Entiti kontrak hendaklah menyelesaikan pertikaian tersebut dalam tempoh 30 hari dari tarikh aduan dibuat.

56. Apakah tindakan yang boleh dibuat sekiranya entiti kontrak tidak menyelesaikan pertikaian dalam tempoh 30 hari dari tarikh aduan dibuat?

Aduan boleh dibuat kepada JPPM untuk prosiding pendamaian.

57. Apakah tujuan utama prosiding pendamaian yang dikendalikan oleh JPPM?

Tujuan utama prosiding pendamaian adalah untuk memastikan penyelesaian pertikaian yang lebih cepat dan lebih mesra antara pekerja gig dan entiti kontrak, mengelakkan konflik yang berpanjangan dan mengurangkan beban kepada sistem perundangan.

58. Apakah peranan Pendamai dalam prosiding pendamaian?

Dalam prosiding pendamaian, Pendamai berperanan sebagai pihak berkecuali yang tidak memihak kepada mana-mana pihak. Pendamai memastikan kedua-dua pihak diberi peluang untuk menyuarakan pandangan mereka secara jelas dan tertib dan membantu mengelakkan salah faham dan menenangkan keadaan jika terdapat ketegangan dalam perbincangan.

Walau bagaimanapun, Pendamai tidak mempunyai kuasa pemutus. Keputusan akhir pendamaian tetap bergantung kepada persetujuan antara pekerja gig dan entiti kontrak.

Proses pendamaian adalah bersifat sukarela, dan Pendamai membantu memastikan penyelesaian dicapai berdasarkan persetujuan kedua-dua pihak.

59. Jika pertikaian dapat diselesaikan dalam prosiding pendamaian, apa tindakan seterusnya?

Jika pertikaian dapat diselesaikan, Pendamai akan merekodkan terma penyelesaian yang dipersetujui oleh kedua-dua pihak.

60. Jika pertikaian tidak dapat diselesaikan dalam prosiding pendamaian, apakah tindakan selanjutnya?

Jika prosiding pendamaian gagal, Pendamai akan merujuk kes pertikaian tersebut ke Tribunal Pekerja Gig.

61. Bilakah Menteri boleh bertindak sebagai Pendamai?

Menteri boleh mendamaikan apa-apa pertikaian pada bila-bila masa.

62. Jika penyelesaian dapat dicapai dalam prosiding pendamaian oleh Menteri, apakah tindakan selanjutnya?

Menteri akan mengarahkan Pendamai untuk merekodkan terma penyelesaian yang dipersetujui oleh kedua-dua pihak.

63. Jika penyelesaian tidak dicapai dalam prosiding pendamaian oleh Menteri, apakah tindakan selanjutnya yang boleh diambil?

Menteri akan merujuk kes pertikaian tersebut ke Tribunal Pekerja Gig.

64. Apakah tindakan yang boleh diambil sekiranya mana-mana pihak tidak patuh kepada terma penyelesaian yang direkodkan dalam prosiding pendamaian?

Pihak yang terkesan dengan ketidakpatuhan tersebut boleh membuat aduan ke JPPM. Sekiranya aduan didapati berasas, aduan tersebut akan dirujuk terus ke Tribunal Pekerja Gig.

65. Adakah pihak-pihak boleh diwakili dalam prosiding pendamaian?

Perkara ini diperincikan dalam Peraturan-Peraturan Pekerja Gig yang akan dimuktamadkan oleh pihak Kementerian.

L. TRIBUNAL

66. Apakah objektif penubuhan Tribunal Pekerja Gig?

Tribunal Pekerja Gig ditubuhkan bagi tujuan berikut:

- (i) Menyediakan forum khas untuk pekerja gig menyelesaikan apa-apa pertikaian yang timbul antara pekerja gig dan entiti kontrak secara murah, mudah dan cepat setelah penyelesaian tidak dapat dicapai melalui mekanisme kilan dalam dan prosiding pendamaian;
- (ii) Mendengar dan mengadili pertikaian dengan bebas, adil dan saksama; dan
- (iii) Membantu mengimbangi hubungan antara pekerja gig dan entiti kontrak, seterusnya menggalakkan ekosistem pekerjaan gig yang lebih adil dan mampan.

67. Apakah bidang kuasa Tribunal Pekerja Gig?

Tribunal Pekerja Gig mempunyai bidang kuasa untuk mendengar dan memutuskan apa-apa pertikaian yang dirujuk kepadanya oleh Pendamai atau Menteri di bawah Bahagian IV Akta.

68. Siapakah yang mengendalikan perbicaraan di Tribunal Pekerja Gig?

Presiden Tribunal, Timbalan Presiden Tribunal atau seorang anggota Tribunal yang dipilih oleh Presiden yang bersidang secara bersendirian boleh mengendalikan perbicaraan di Tribunal.

69. Siapakah yang boleh mewakili pihak-pihak dalam kes di Tribunal Pekerja Gig?

Orang yang boleh mewakili pihak-pihak dalam kes di Tribunal Pekerja Gig adalah:

- (i). pekerja yang diberi kuasa mewakili entiti kontrak; dan
- (ii). pegawai rasmi atau ahli persatuan pekerja gig yang diberi kuasa mewakili pekerja gig atau mana-mana ahli keluarga pekerja gig.

Pihak-pihak tidak boleh diwakili oleh peguam.

70. Kenapa pihak-pihak tidak boleh diwakili oleh peguam di Tribunal Pekerja Gig?

Pihak-pihak tidak boleh diwakili oleh peguam di Tribunal Pekerja Gig disebabkan:

- (a) Untuk memastikan proses mudah dan mesra pengguna. Tribunal direka bentuk sebagai forum penyelesaian pertikaian yang mudah, cepat, dan murah. Jika wakil peguam dibenarkan, ia boleh menyebabkan proses menjadi terlalu formal dan teknikal seperti di mahkamah. Ini boleh menakutkan atau menjejaskan keberanian pekerja gig untuk tampil membuat tuntutan.
- (b) Elak kos guaman yang tinggi. Ramai pihak dalam tribunal adalah golongan berpendapatan rendah seperti pekerja gig. Jika satu pihak menggunakan peguam, pihak lain juga mungkin perlu lakukan perkara sama untuk setara dan ini menambahkan beban kewangan yang tidak sepatutnya berlaku dalam forum yang bertujuan menjimatkan kos.
- (c) Peruntukan undang-undang khusus. Banyak tribunal ditubuhkan di bawah undang-undang yang secara spesifik mengehadkan kehadiran peguam seperti:

- (i). Tribunal Tuntutan Pengguna (KPDN) – Seksyen 116 Akta Perlindungan Pengguna 1999; dan
 - (ii). Tribunal Perumahan & Pengurusan Strata.
- (d) Namun, sekiranya pihak-pihak tidak berpuas hati dengan keputusan Tribunal, rayuan boleh dibuat ke Mahkamah Tinggi dengan menggunakan khidmat peguam.

71. Apakah perkara yang boleh diputuskan dalam Award Tribunal Pekerja Akta Pekerja Gig 2025 ?

Tribunal boleh mengeluarkan keputusan dalam bentuk award yang memutuskan satu atau lebih daripada yang berikut:

- (i) supaya suatu pihak kepada prosiding itu membayar pampasan kepada mana-mana pihak lain;
- (ii) supaya suatu pihak mematuhi apa-apa terma dan syarat dalam perjanjian perkhidmatan;
- (iii) supaya suatu pihak mematuhi mana-mana peruntukan Akta Pekerja Gig 2025;
- (iv) supaya suatu pihak berhak untuk melaksanakan perkhidmatannya atau untuk mengakses sistem pengantaraan digitalnya;
- (v) supaya suatu pihak diberi kebenaran untuk menyahaktifkan akses pihak lain daripada sistem pengantara digital;

- (vi) supaya suatu pihak dibayar amaun penuh pendapatan, tip dan ganjaran, atau faedah lain yang genap masa dan kena dibayar bagi perkhidmatannya;
- (vii) supaya suatu pihak dibayar balik bagi potongan salah pendapatan;
- (viii) supaya suatu pihak dibayar balik bagi apa-apa pembayaran terlebih;
- (ix) supaya suatu pihak diberikan pampasan bagi apa-apa kehilangan atau kerosakan yang ditanggung;
- (x) supaya suatu pihak berhak untuk memotong pendapatan pihak lain;
- (xi) supaya perjanjian perkhidmatan itu diubah atau diketepikan, secara keseluruhan atau sebahagiannya;
- (xii) supaya kos untuk atau terhadap mana-mana pihak dibayar;
- (xiii) supaya faedah dibayar atas apa-apa jumlah wang atau Award kewangan pada kadar tidak melebihi lapan peratus setahun, melainkan jika ia telah dipersetujui selainnya antara pihak-pihak;
- (xiv) supaya tuntutan itu ditolak; atau
- (xv) secara umumnya mengarahkan dan melakukan segala perkara yang perlu atau bersesuaian.

72. Apakah kesan ketidakpatuhan Award?

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

- (i) Didenda tidak lebih daripada RM 50,000.00; atau
- (ii) Dipenjarakan selama tempoh tidak melebihi dua (2) tahun; atau
- (iii) Kedua-duanya.

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

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

Selain itu, pihak yang terkesan dengan ketidakpatuhan award juga boleh menguat kuasa award tersebut di mana-mana mahkamah melalui penguatkuasaan dan pelaksanaan perintah.

73. Apakah yang perlu dilakukan oleh pihak yang tidak berpuas hati dengan keputusan Award?

Pihak yang tidak berpuas hati dengan keputusan award boleh membuat rayuan ke Mahkamah Tinggi dalam tempoh empat belas hari dari tarikh award itu dikeluarkan oleh Tribunal.

M. MAJLIS PERUNDINGAN

74. Kenapakah Majlis Perundingan ditubuhkan di bawah Akta Pekerja Gig 2025?

Majlis Perundingan ditubuhkan di bawah Akta Pekerja Gig 2025 sebagai satu mekanisme penting untuk memastikan suara semua pihak yang terlibat dalam ekonomi gig diambil kira secara seimbang dan berstruktur. Tujuan utama penubuhan majlis ini adalah untuk menjadi platform dialog, rundingan dan nasihat berkaitan dasar serta isu-isu yang timbul dalam sektor gig. Berikut ialah sebab-sebab utama kenapa majlis ini ditubuhkan:

(a) Menjadi Platform Dialog antara Pihak Berkepentingan

Majlis ini menghimpunkan wakil:

- Pekerja gig;
- Penyedia platform;
- Kerajaan; dan
- Wakil pakar atau badan profesional.

Tujuannya ialah untuk menyediakan saluran rasmi bagi rundingan dan maklum balas dua hala antara pihak industri dan pekerja gig supaya dasar dan pelaksanaan undang-undang lebih adil dan berkesan.

(b) Menyediakan Nasihat kepada Kerajaan

Majlis ini akan berperanan untuk memberi cadangan dan nasihat kepada Menteri berhubung:

- Polisi berkaitan kebajikan pekerja gig;
- Struktur sumbangan keselamatan social;
- Kod amalan industri; dan
- Standard kontrak atau perkhidmatan.

Ini membolehkan keputusan kerajaan lebih inklusif dan berpandukan realiti industri.

(c) Mewujudkan Keputusan Sebulat Suara dan Menyelesaikan Pertikaian

Dengan adanya majlis ini, sebarang perbezaan dasar atau pandangan atau konflik antara pekerja gig dan platform boleh dirujuk secara berunding dan berlandaskan prinsip kesaksamaan sebelum dibawa ke Kerajaan.

(d) Memastikan Dasar Sentiasa Relevan dan Responsif

Industri gig sentiasa berubah (contohnya, pengenalan teknologi baharu, model perkhidmatan baharu). Majlis ini boleh membantu kerajaan menyesuaikan peraturan dan dasar dari semasa ke semasa agar sentiasa relevan dengan perkembangan semasa.

(e) Mendorong Penggubalan Kod Amalan atau Garis Panduan Industri

Majlis boleh mencadangkan atau menyemak:

- Kod Etika, amalan kerja adil;
- Garis panduan keselamatan; dan
- Piawaian operasi platform digital.

Ini penting untuk membina ekosistem gig yang profesional, selamat dan berdaya saing.

(f) Mewujudkan Rasa Pemilikan Bersama terhadap Polisi

Apabila pekerja gig dan penyedia platform terlibat dalam proses membuat keputusan melalui majlis ini, mereka akan lebih cenderung mematuhi dan menyokong peraturan yang dibuat kerana mereka merasa suara mereka diambil kira.

75. Apakah fungsi Majlis Perundingan yang ditetapkan oleh Akta Pekerja Gig 2025?

Majlis Perundingan Gig iaitu sebuah badan yang ditubuhkan di bawah Akta Gig 2025 berfungsi untuk menasihati dan membuat syor kepada Kerajaan berkaitan perkara berikut:

- (a) kadar pendapatan minimum termasuk liputan mengikut sektor, kawasan wilayah, jenis pekerja gig atau perkhidmatan dan kategori atau perkara lain yang berhubungan dengan kadar pendapatan minimum dan pendapatan;
- (b) formula yang akan diguna pakai berhubung dengan kadar pendapatan minimum dan pendapatan mengikut sektor, kawasan wilayah, jenis pekerjaan atau perkhidmatan gig dan kategori atau perkara lain yang berhubungan dengan kadar pendapatan minimum dan pendapatan;
- (c) standard minimum yang perlu diguna pakai mengikut sektor, kawasan wilayah, jenis pekerja gig atau perkhidmatan dan kategori atau perkara lain yang berhubungan dengan peruntukan Akta ini;
- (d) ketidakpakaian pengesyoran dalam perenggan (a), (b) atau (c) kepada mana-mana sektor, kawasan wilayah,

jenis pekerja gig atau perkhidmatan dan kategori atau perkara lain;

- (e) tarikh permulaan kuat kuasa apa-apa perintah yang dibuat oleh Menteri di bawah Bahagian ini;
- (f) penyemakan apa-apa perintah yang dibuat di bawah Bahagian ini; atau
- (g) apa-apa perkara lain yang berhubung dengan pekerja gig atau entiti kontrak.

76. Kenapa Majlis Perundingan perlu merundingkan kadar pendapatan minimum?

Sebarang keputusan berkaitan penetapan kadar pendapatan minimum atau formula yang dicadangkan hendaklah dibuat secara tripartit antara wakil kerajaan, wakil pekerja dan wakil majikan/penyedia platform, bagi memastikan keadilan dan keseimbangan kepentingan semua pihak terpelihara.

77. Apakah kuasa yang dimiliki oleh Majlis Perundingan di bawah Akta Pekerja Gig 2025?

Majlis Perundingan di bawah Akta Pekerja Gig 2025 mempunyai kuasa untuk:

- a) berunding dengan pemegang taruh yang berkaitan atas semua perkara yang berhubungan dengan fungsi utama Majlis Perundingan;
- b) mengumpul dan menganalisis data dan maklumat, dan untuk menjalankan penyelidikan atas perkara yang berhubungan dengannya, termasuklah di peringkat antarabangsa;
- c) menyelaras dan menyelia, dan untuk menilai kesan daripada, pelaksanaan mana-mana perintah yang dikeluarkan di bawah Bahagian ini;
- d) menimbang teliti atas semua perkara yang berhubungan dengan perenggan fungsi utama Majlis Perundingan;
- e) menyebarkan maklumat dan menganalisis atas semua perkara yang berhubungan dengan Akta ini; dan
- f) menjalankan apa-apa fungsi lain yang difikirkannya patut untuk membolehkannya melaksanakan fungsinya dengan berkesan atau yang bersampingan dengan pelaksanaan fungsinya.

78. Apakah tindakan yang perlu dilaksanakan oleh Majlis Perundingan di bawah Akta Pekerja Gig 2025 sebelum membuat sebarang syor kepada Kerajaan?

Majlis Perundingan di bawah Akta Pekerja Gig 2025 perlu melaksanakan tanggungjawab sebelum membuat syor seperti berikut:

- a) berunding dengan pemegang taruh yang berkaitan atas semua perkara yang berhubungan dengan fungsi utama Majlis Perundingan;
- b) mengumpul dan menganalisis data dan maklumat, dan untuk menjalankan penyelidikan atas perkara yang berhubungan dengannya, termasuklah di peringkat antarabangsa;
- c) menyelaraskan dan menyelia, dan untuk menilai kesan daripada, pelaksanaan mana-mana perintah yang dikeluarkan di bawah Bahagian VI Akta; dan
- d) meneliti dan mempertimbang semua perkara yang berhubungan dengan fungsi utama Majlis Perundingan.

79. Apakah tindakan yang boleh diambil oleh Kerajaan selepas menimbangkan syor oleh Majlis Perundingan di bawah Akta Pekerja Gig 2025?

Kerajaan setelah menimbangkan syor dari Majlis Perundingan di bawah Akta Pekerja Gig 2025 boleh mengambil tindakan berikut:

- a) bersetuju dengan syor itu;
- b) tidak bersetuju dengan syor itu dan menetapkan perkara sebagaimana fungsi Majlis Perundingan; atau
- c) mengarahkan Majlis Perundingan mengkaji semula dan mengemukakan syor baharu dalam tempoh yang ditentukan oleh Kerajaan.

80. Jika Kerajaan bersetuju dengan syor Majlis Perundingan di bawah Akta Pekerja Gig 2025, apakah tindakan seterusnya yang perlu dilakukan oleh Menteri?

Syor oleh Majlis Perundingan di bawah Akta Pekerja Gig 2025 yang telah dipersetujui oleh Kerajaan hendaklah diambil tindakan berikut:

- a) Menteri hendaklah membuat suatu perintah yang disiarkan dalam Warta; dan
- b) perintah itu hendaklah menyatakan orang yang dikawal oleh perintah itu dan kesan perintah itu.

81. Apakah tindakan yang boleh diambil kepada mana-mana orang yang melanggar perintah yang dikeluarkan di bawah Bahagian VI Majlis Perundingan?

Mana-mana pihak yang disabitkan kesalahan di bawah Akta Pekerja Gig 2025 yang baginya tiada penalti yang diperuntukkan secara nyata boleh dikenakan hukuman penjara tidak lebih dua (2) tahun atau denda tidak melebihi RM 50,000.00 atau kedua-duanya.

82. Siapakah yang boleh dilantik untuk menganggotai Majlis Perundingan?

Majlis Perundingan di bawah Akta Pekerja Gig 2025 adalah terdiri daripada anggota yang dilantik oleh Menteri melalui pemberitahuan dalam Warta seperti berikut:

- a) seorang Pengerusi;
- b) seorang Timbalan Pengerusi
- c) seorang Setiausaha daripada kalangan pegawai Skim Perkhidmatan Pegawai Perhubungan Perusahaan;
- d) anggota daripada kalangan pegawai awam
- e) ahli yang mewakili entiti kontrak
- f) ahli yang mewakili pekerja gig; dan
- g) ahli lain

83. Berapakah jumlah maksimum anggota Majlis Perundingan di bawah Akta Pekerja Gig 2025?

Jumlah maksimum keseluruhan anggota bagi Majlis Perundingan ialah 29 orang. Jumlah anggota yang akan dilantik bagi perkara (d) hingga (g) di atas, hendaklah ditentukan oleh Menteri.

84. Dalam keadaan apakah Timbalan Pengerusi boleh bertindak sebagai Pengerusi?

Timbalan Pengerusi hendaklah bertindak sebagai Pengerusi bagi tempoh apabila:

- a) jawatan Pengerusi kosong;
- b) Pengerusi tidak hadir bertugas atau tiada di Malaysia; atau
- c) Pengerusi tidak dapat menjalankan fungsinya kerana atas apa-apa sebab lain.

Timbalan Pengerusi adalah disifatkan sebagai Pengerusi dalam tempoh dia menjalankan fungsi Pengerusi.

85. Apakah tanggungjawab Setiausaha Majlis Perundingan di bawah Akta Pekerja Gig 2025?

Setiausaha Majlis Perundingan adalah bertanggungjawab untuk:

- a) menguruskan hal ehwal Majlis Perundingan;
- b) melaksanakan keputusan Majlis Perundingan; dan
- c) menjalankan tugas lain seperti diarahkan oleh Majlis Perundingan.

Setiausaha hendaklah, dalam menjalankan tanggungjawabnya, bertindak di bawah kuasa dan arahan Majlis.

86. Berapa lamakah tempoh memegang jawatan seseorang anggota Majlis Perundingan di bawah Akta Pekerja Gig 2025?

- a) Pelantikan anggota Majlis Perundingan adalah bagi tempoh tidak melebihi tiga (3) tahun dan boleh dilantik semula.
- b) Anggota yang dilantik sebagai seorang Setiausaha dan anggota daripada kalangan pegawai awam hendaklah memegang jawatan sehingga pelantikan itu dibatalkan oleh Menteri.

87. Adakah anggota Majlis Perundingan di bawah Akta Pekerja Gig 2025 layak menerima elaun?

Ya, semua anggota Majlis Perundingan layak menerima elaun sebagaimana yang ditentukan oleh Menteri.

88. Adakah orang yang bukan anggota Majlis Perundingan di bawah Akta Pekerja Gig 2025 layak menerima elaun apabila diundang ke mesyuarat?

Ya, orang yang bukan anggota Majlis Perundingan layak menerima elaun apabila menghadiri mesyuarat berkaitan Majlis Perundingan.

89. Adakah Menteri boleh membatalkan pelantikan seseorang anggota Majlis Perundingan di bawah Akta Pekerja Gig 2025?

Ya, Menteri boleh, pada bila-bila masa, membatalkan pelantikan seseorang anggota Majlis Perundingan.

90. Bolehkah anggota Majlis Perundingan di bawah Akta Pekerja Gig 2025 meletakkan jawatan?

Boleh, anggota Majlis Perundingan boleh meletakkan jawatan dengan memberi 30 hari notis bertulis kepada Menteri.

91. Bilakah jawatan anggota Majlis Perundingan di bawah Akta Pekerja Gig 2025 ini dianggap menjadi kosong?

Jawatan seseorang anggota Majlis Perundingan menjadi kosong jika

- a) dia mati;
- b) telah dibuktikan terhadapnya, atau dia telah disabitkan atas, suatu pertuduhan berkenaan dengan—
 - (i) suatu kesalahan yang melibatkan fraud, kecurangan atau keburukan akhlak;
 - (ii) suatu kesalahan di bawah mana undang-undang yang berhubungan dengan rasuah; atau
 - (iii) apa-apa kesalahan lain yang boleh dihukum dengan pemenjaraan (sama ada pemenjaraan sahaja atau sebagai ganti denda) lebih daripada dua tahun;
- c) dia dihukum bankrap oleh suatu mahkamah yang mempunyai bidang kuasa berwibawa;
- d) dia menjadi tidak sempurna akal atau selainnya tidak berupaya untuk menunaikan kewajipannya;
- e) dia tidak menghadiri mesyuarat Majlis Perundingan dua kali berturut-turut tanpa kebenaran Pengerusi, atau dalam hal Pengerusi, tanpa kebenaran Menteri;
- f) peletakan jawatannya diterima oleh Menteri; atau
- g) pelantikannya dibatalkan oleh Menteri.

92. Apakah tindakan yang perlu dilakukan sekiranya jawatan anggota Majlis Perundingan di bawah Akta Pekerja Gig 2025 kosong?

Jika jawatan seseorang anggota Majlis Perundingan kosong, Menteri boleh, jika perlu, melantik orang lain untuk memegang jawatan itu bagi baki tempoh yang dikosongkan oleh anggota itu atau untuk tempoh interim sehingga seorang anggota baharu dilantik ke jawatan itu sebagaimana yang difikirkan patut oleh Menteri.

93. Berapa kali Majlis Perundingan di bawah Akta Pekerja Gig 2025 perlu bermesyuarat dalam setahun?

Majlis Perundingan hendaklah bermesyuarat sekurang-kurangnya empat (4) kali setahun sebagaimana yang ditentukan oleh Pengerusi.

94. Berapa lamakah tempoh notis sebelum suatu mesyuarat diadakan?

Notis secara bertulis hendaklah diberikan kepada anggota Majlis Perundingan sekurang-kurangnya tiga (3) hari sebelum mesyuarat diadakan.

95. Bagaimanakah tatacara mesyuarat Majlis Perundingan dijalankan?

- a) Pengerusi hendaklah menguruskan semua mesyuarat Majlis Perundingan dan—
 - (i) dalam ketiadaan Pengerusi pada mana-mana mesyuarat Majlis Perundingan kerana apa-apa sebab, Timbalan Pengerusi hendaklah menguruskan mesyuarat itu; atau
 - (ii) dalam ketiadaan Pengerusi dan Timbalan Pengerusi pada mana-mana mesyuarat Majlis Perundingan kerana apa-apa sebab, mana-mana anggota Majlis Perundingan yang lain yang dilantik oleh Pengerusi hendaklah menguruskan mesyuarat itu.
- b) Kuorum Majlis hendaklah dua pertiga daripada anggota Majlis, termasuk Pengerusi.
- c) Tiap-tiap anggota Majlis yang hadir pada mesyuarat Majlis berhak mendapat satu undi.
- d) Jika terdapat bilangan undi yang sama banyak, Pengerusi, Timbalan Pengerusi atau mana-mana anggota Majlis yang menguruskan mesyuarat Majlis di bawah subseksyen (1) hendaklah mempunyai undi pemutus.

96. Bagaimanakah tatacara pengundian dalam setiap mesyuarat Majlis Perundingan?

- a) Tiap-tiap anggota Majlis Perundingan yang hadir pada mesyuarat Majlis Perundingan berhak mendapat satu undi.
- b) Jika terdapat bilangan undi yang sama banyak, Pengerusi, Timbalan Pengerusi atau mana-mana anggota Majlis yang mempengerusikan mesyuarat Majlis di bawah subseksyen (1) hendaklah mempunyai undi pemutus.

97. Bagaimanakah minit mesyuarat diuruskan oleh Majlis Perundingan di bawah Akta Pekerja Gig 2025?

Majlis Perundingan hendaklah menyebabkan supaya semua minit mesyuaratnya disenggarakan dan disimpan dalam bentuk yang sepatutnya.

98. Bagaimana minit mesyuarat Majlis Perundingan boleh ditentukan keabsahannya?

- a) Apa-apa minit yang dibuat tentang suatu mesyuarat Majlis Perundingan hendaklah, jika ditandatangani dengan sewajarnya oleh Pengerusi, boleh diterima sebagai keterangan dalam semua prosiding undang-undang tanpa bukti selanjutnya.

- b) setiap minit mesyuarat Majlis Perundingan yang telah dibuat mengikut perkara (a) di atas hendaklah dianggap telah diadakan dan ahli mesyuarat boleh bertindak berdasarkan keputusan mesyuarat.

99. Siapakah yang boleh dijemput ke mesyuarat Majlis Perundingan di bawah Akta Pekerja Gig 2025?

Majlis Perundingan boleh menjemput mana-mana individu untuk memberi nasihat dalam mesyuarat, tetapi mereka tidak mempunyai hak mengundi.

100. Apakah tindakan yang boleh dikenakan kepada anggota Majlis Perundingan di bawah Akta Pekerja Gig 2025 yang dilantik sekiranya mereka membocorkan maklumat rahsia atau sulit Majlis Perundingan Gig?

Anggota Majlis Perundingan, apabila disabitkan atas kesalahan membocorkan maklumat rahsia atau sulit, boleh dipenjarakan selama tempoh tidak melebihi dua (2) tahun atau didenda tidak melebihi RM 50,000.00 atau kedua-duanya.

101. Bolehkah Majlis Perundingan di bawah Akta Pekerja Gig 2025 menubuhkan apa-apa jawatankuasa dibawahnya?

Ya, Majlis Perundingan boleh menubuhkan apa-apa jawatankuasa khas dan melantik ahli atau pakar untuk membantu fungsi tertentu.

102. Bolehkah Majlis Perundingan di bawah Akta Pekerja Gig 2025 melantik anggotanya menjadi anggota jawatankuasa?

Ya, Majlis Perundingan boleh menubuhkan apa-apa jawatankuasa yang difikirkannya perlu atau suai manfaat untuk membantunya dalam melaksanakan fungsinya.

103. Apakah syarat-syarat keanggotaan bagi jawatankuasa di bawah Majlis Perundingan di bawah Akta Pekerja Gig 2025?

- a) Majlis hendaklah melantik mana-mana anggotanya untuk menjadi ketua jawatankuasa.
- b) Majlis boleh melantik mana-mana anggotanya atau mana-mana orang yang berkeelayakan untuk menjadi anggota jawatankuasa.
- c) Majlis boleh pada bila-bila masa membatalkan pelantikan mana-mana anggota jawatankuasa, membuat apa-apa perubahan dalam komposisi anggota jawatankuasa atau membubarkan jawatankuasa.

104. Adakah anggota jawatankuasa di bawah Majlis Perundingan layak dibayar apa-apa elaun?

Ya, anggota jawatankuasa layak dibayar apa-apa elaun sebagaimana yang ditentukan oleh Majlis.

105. Adakah orang yang diundang oleh Jawatankuasa layak dibayar apa-apa elaun?

Ya, mana-mana orang yang diundang di bawah Seksyen 62 (8) boleh dibayar apa-apa elaun sebagaimana yang ditentukan oleh Majlis.

106. Apakah peranan Ketua Jawatankuasa di bawah Majlis Perundingan?

Ketua setiap jawatankuasa di bawah Majlis Perundingan hendaklah menyebabkan supaya minit semua mesyuaratnya disenggarakan dan disimpan dalam bentuk yang sepatutnya dan salinan minit itu hendaklah dikemukakan oleh jawatankuasa kepada Majlis secepat yang dapat dilaksanakan.

107. Adakah Jawatankuasa di bawah Majlis Perundingan boleh mengundang mana-mana orang yang bukan anggota jawatankuasa untuk hadir mesyuarat?

Ya, Jawatankuasa boleh mengundang mana-mana orang yang bukan anggota jawatankuasa untuk menghadiri mesyuaratnya untuk menasihati tentang apa-apa perkara yang sedang dibincangkan, tetapi orang itu tidak berhak untuk mengundi pada mesyuarat itu.

108. Huraikan berkaitan tanggungjawab urus setia Majlis Perundingan?

- a) Majlis Perundingan hendaklah mempunyai urus setia dengan apa-apa bilangan pegawai awam untuk membantu Majlis Perundingan dan Setiausaha.
- b) Urus setia hendaklah tertakluk kepada arahan, kawalan dan penyeliaan Setiausaha.

109. Adakah dana disediakan untuk Majlis Perundingan?

Ya. Kerajaan perlu menyediakan dana mencukupi setiap tahun untuk Majlis Perundingan menjalankan fungsi dan kuasanya di bawah Akta ini.

110. Adakah bilangan Ahli Majlis Perunding yang dilantik ini dapat menyelesaikan masalah pekerja gig dan entiti kontrak?

Bilangan pelantikan ini diharap dapat menyelesaikan masalah kerana adanya keseimbangan dalam perwakilan dimana ianya terdiri daripada wakil-wakil seperti:

- a) Pegawai awam (kerajaan)
- b) Wakil entiti kontrak (majikan/platform)
- c) Wakil pekerja gig
- d) Ahli profesional (pakar dalam bidang gig)

Ini memberi ruang kepada suara semua pihak berkepentingan, yang secara teorinya membantu menghasilkan keputusan yang lebih inklusif.

Walaupun 29 orang adalah bilangan yang besar dan wajar bagi rundingan dasar, isu pekerja gig sangat kompleks, merentas pelbagai sektor dan sering berubah:

Cabaran yang ada:

- a) Ketidaktentuan perlindungan sosial Pekerja Gig
- b) Ketidaktentuan kontrak kerja dan waktu bekerja
- c) Ketiadaan data rasmi lengkap
- d) Banyak platform gig baharu dan mikro

Cadangan pelengkap:

- a) Penubuhan jawatankuasa teknikal atau panel khas pekerja gig sektor tertentu boleh membantu mengisi jurang yang tidak dapat ditangani oleh struktur tetap 29 ahli.
- b) Kerap melibatkan data dan penyelidikan lapangan serta sesi libat urus luar dengan pekerja gig dan komuniti sebenar.

Jumlah maksimum 29 ahli adalah mencukupi untuk tujuan tadbir urus dan dasar, tetapi keberkesanan menyelesaikan masalah pekerja gig dan entiti kontrak bergantung kepada keaktifan jawatankuasa, kualiti representasi, serta pendekatan libat urus berterusan.

N. KESELAMATAN DAN KESIHATAN PEKERJAAN

111. Apakah kewajipan yang dikenakan kepada entiti kontrak dalam memastikan keselamatan dan kesihatan pekerja gig di bawah Akta Pekerja Gig 2025 ini?

Akta Pekerja Gig 2025 ini menetapkan kewajipan kepada entiti kontrak selain daripada seorang individu untuk memastikan keselamatan dan kesihatan pekerja gig semasa bekerja atau melaksanakan perkhidmatannya seperti yang berikut:

- (i) menjalankan pentaksiran risiko dan menentukan langkah-langkah yang wajar bagi mengawal risiko;

- (ii) memastikan peralatan dan kemudahan yang disediakan oleh entiti kontrak (jika ada), mengambil kira aspek keselamatan dan kesihatan kepada pekerja gig;
- (iii) menyediakan perkiraan dan proses yang tidak mendedahkan pekerja gig kepada risiko keselamatan dan kesihatan pekerjaan;
- (iv) memberikan maklumat, arahan, latihan dan penyeliaan yang mencukupi kepada pekerja gig mengenai keselamatan dan kesihatan pekerjaan;
- (v) membangunkan dan melaksanakan tatacara bagi menangani sebarang kecemasan yang mungkin timbul semasa pekerja gig melaksanakan perkhidmatan mereka.
- (vi) melaporkan sebarang kemalangan atau penyakit pekerjaan yang berlaku terhadap pekerja gig kepada pejabat Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (JKKP).

112. Apakah hukuman yang boleh dikenakan kepada entiti kontrak sekiranya melakukan kesalahan berkaitan dengan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan di bawah Akta Pekerja Gig 2025 ?

Mana-mana entiti kontrak yang didapati bersalah melanggar peruntukan perundangan boleh dikenakan denda maksimum sehingga RM 50,000.00 atau di penjara selama tempoh tidak melebihi dua (2) tahun, manakala bagi tindakan kompaun pula mana-mana entiti kontrak yang didapati gagal memastikan keselamatan dan kesihatan pekerja gig boleh dikenakan kompaun sehingga 50% denda maksimum.

113. Apakah kewajipan pekerja gig berkaitan dengan keselamatan dan kesihatan pekerjaan di bawah Akta Pekerja Gig 2025 ini?

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

114. Apakah hukuman yang boleh dikenakan kepada pekerja gig sekiranya tidak mematuhi arahan keselamatan dan kesihatan pekerjaan yang ditentukan oleh entiti kontrak?

Mana-mana pekerja gig yang didapati tidak mematuhi arahan keselamatan dan kesihatan pekerjaan yang ditentukan oleh entiti kontrak boleh dikenakan denda maksimum sehingga RM 2,000.00 atau di penjara selama tempoh tidak melebihi tiga (3) bulan, manakala bagi tindakan kompaun pula mana-mana entiti kontrak yang didapati gagal memastikan keselamatan dan kesihatan pekerja gig boleh dikenakan kompaun sehingga 50% denda maksimum.

115. Bagaimanakah kewajipan yang dikenakan kepada entiti kontrak selain individu boleh mengurangkan risiko pekerjaan dan seterusnya menjamin keselamatan dan kesihatan pekerja gig?

Akta ini telah menggariskan lima (5) kewajipan kepada entiti ontrak selain inidividu bagi menjamin keselamatan dan kesihatan pekerjaan pekerja gig iaitu:

- (a) pentaksiran risiko sebagai asas pencegahan;
- (b) kawalan risiko melalui penyediaan peralatan dan proses yang selamat;
- (c) pengukuhan kawalan melalui maklumat, arahan, latihan dan penyeliaan;

- (d) kesiapsiagaan menghadapi kecemasan dan respons insiden; dan
- (e) pelaporan insiden bagi tujuan penambahbaikan dan pemantauan.

Sekiranya pelaksanaan kelima-lima kewajipan ini dibuat secara sistematik, keselamatan dan kesihatan pekerjaan pekerja gig dapat dipelihara, dipantau dan ditambah baik secara berterusan.

O. PERLINDUNGAN KESELAMATAN SOSIAL

116. Apakah kewajipan penyedia platform kepada pekerja gig dari aspek perlindungan keselamatan sosial yang digariskan di bawah Akta Pekerja Gig 2025 ini?

Akta ini menggariskan kewajipan penyedia platform seperti yang berikut:

- (i) mengemukakan maklumat pekerja gig kepada PERKESO sebagaimana yang dikehendaki oleh PERKESO;
- (ii) memastikan pendaftaran pekerja gig di bawah Akta 789;
- (iii) membuat potongan daripada pendapatan pekerja gig dan mencarum kepada skim keselamatan sosial bagi pihak pekerja gig melalui sistem perantara digital;
- (iv) memaklumkan kepada pekerja gig supaya membayar amaun baki kurang bagi caruman bulanan minimum

kepada PERKESO sekiranya amaun caruman yang dipotong tidak mencapai kadar minimum caruman;

- (v) memaklumkan kepada pekerja gig supaya memilih amaun caruman bulanan yang kena dibayar kepada PERKESO sekiranya caruman yang dipotong melebihi kadar minimum caruman;
- (vi) menyediakan suatu mekanisme dalam sistem perantara digitalnya yang boleh menghubungkan sistem PERKESO; dan
- (vii) melaksanakan apa-apa langkah yang berhubungan dengan keselamatan pekerjaan atau kesihatan dan kebajikan pekerja gig yang diarahkan oleh PERKESO dalam apa-apa program kerjasama antara PERKESO dan entiti kontrak.

117. Adakah entiti kontrak selain daripada penyedia platform mempunyai kewajipan perlindungan keselamatan sosial di bawah Akta Pekerja Gig 2025 ini?

Tidak, kewajipan di bawah Akta Pekerja Gig 2025 berkenaan perlindungan keselamatan sosial hanya dikenakan kepada penyedia platform sahaja bagi pelaksanaan apa-apa perkhidmatan. Walau bagaimanapun, pekerja gig yang terlibat dengan entiti kontrak selain penyedia platform adalah digalakkan untuk membuat caruman perlindungan keselamatan sosial di bawah Akta 789.

118. Bagaimanakah proses caruman perlindungan keselamatan sosial pekerja gig dibuat di bawah Akta Pekerja Gig 2025 ini?

Proses caruman perlindungan keselamatan sosial dibuat oleh entiti kontrak melalui potongan pendapatan pekerja gig bagi tiap-tiap transaksi. Potongan caruman tersebut disalurkan oleh penyedia platform kepada PERKESO melalui sistem perantara digital PERKESO yang diintegrasikan dengan sistem perantara digital penyedia platform.

119. Berapakah kadar atau jumlah potongan caruman yang perlu dipotong daripada pendapatan pekerja gig?

Kadar atau jumlah potongan bagi setiap transaksi telah ditetapkan buat masa ini sebanyak 1.25%. Jumlah potongan caruman hendaklah mencapai caruman bulanan minimum di bawah Akta 789. Sekiranya jumlah potongan bulanan kurang daripada caruman bulanan minimum, penyedia platform hendaklah memaklumkan kepada pekerja gig untuk membayar sendiri kekurangan caruman tersebut.

Sekiranya jumlah potongan caruman lebih daripada caruman bulanan minimum, penyedia platform hendaklah memaklumkan kepada pekerja gig untuk memilih plan di bawah Akta 789.

120. Apakah pelan perlindungan keselamatan sosial yang boleh dipilih oleh pekerja gig?

Terdapat empat (4) jenis pelan yang boleh dipilih oleh pekerja gig mengikut Akta 789 seperti di bawah:

PELAN	PENDAPATAN BULANAN PILIHAN YANG DIINSURANSKAN (RM)	BAYARAN CARUMAN BULANAN (RM)	BAYARAN CARUMAN TAHUNAN (RM)
1	1,050	13.10	157.20
2	1,550	19.40	232.80
3	2,950	36.90	442.80
4	3,950	49.40	592.80

121. Apakah jenis faedah perlindungan keselamatan sosial di bawah 789 yang layak diterima oleh pekerja gig jika berlaku kemalangan?

Sekiranya ditimpa kemalangan semasa melaksanakan perkhidmatan, pekerja gig layak mendapat faedah perubatan, faedah hilang upaya sementara, faedah hilang upaya kekal, faedah orang tanggungan, faedah pengurusan mayat, elaun

layanan sentiasa, faedah pinjaman pendidikan dan kemudahan pemulihan jasmani dan vokasional.

122. Adakah had umur bagi pekerja gig untuk mencarum di bawah Akta 789?

Akta Pekerja Gig 2025 tidak menetapkan had umur untuk seseorang mendaftar dan mencarum di bawah Akta 789 bagi tujuan perlindungan keselamatan sosial.

123. Bolehkah kanak-kanak di bawah umur 18 tahun bekerja sebagai pekerja gig dan mencarum di bawah Akta 789?

Undang-undang di Malaysia hendaklah dibaca dan ditafsir secara harmoni bagi memberi manfaat yang terbaik dan berkesan kepada rakyat.

124. Sekiranya pekerja gig melaksanakan perkhidmatan lebih daripada satu platform, adakah semua platform terlibat perlu membuat potongan caruman?

Ya, setiap penyedia platform hendaklah membuat potongan caruman daripada pendapatan pekerja gig bagi setiap transaksi berdasarkan jumlah sebenar pendapatan.

125. Apakah hak pekerja gig dari segi perlindungan keselamatan sosial di bawah Akta Pekerja Gig 2025 ini?

Pekerja gig berhak kepada potongan caruman keselamatan sosial yang dibuat oleh penyedia platform dan mempunyai akses kepada maklumat pemotongan caruman itu melalui sistem perantara digital penyedia platform.

126. Mengapakah tanggungjawab perlindungan keselamatan sosial di bawah Akta Pekerja Gig 2025 ini hanya dikenakan kepada penyedia platform sahaja?

Memandangkan penyedia platform telah membangunkan dan menggunakan sistem perantara digital yang membolehkan PERKESO melakukan integrasi, bagi tujuan permulaan, tanggung jawab ini dikenakan kepada penyedia platform sahaja. Walau bagaimanapun, ia akan diperluaskan kepada entiti kontrak yang lain di masa hadapan.

Tambahan pula, Akta Pekerja Gig 2025 ini tidak menghalang pekerja gig yang membuat perjanjian perkhidmatan dengan entiti kontrak selain penyedia platform untuk mencarum sendiri perlindungan keselamatan sosial di bawah Akta 789.

P. LAIN-LAIN

127. Adakah Akta Pekerja Gig 2025 ini akan memberi impak kepada peningkatan kos kepada industri dan seterusnya dikenakan kepada pengguna?

Tiada apa-apa tambahan kos yang dikenakan kepada penyedia platform memandangkan potongan caruman perlindungan keselamatan sosial dibuat daripada pendapatan pekerja gig sahaja. Malah kos integrasi juga ditanggung oleh PERKESO tertakluk kepada kesediaan teknikal sistem penyedia platform dan kewujudan fungsi teras yang diperlukan untuk menyokong integrasi di dalam sistem penyedia platform. Walau apa pun, caruman perlindungan keselamatan sosial perlu dibuat untuk memastikan perlindungan sosial pekerja gig terjamin semasa menjalankan perkhidmatan dengan penyedia platform.