



KEMENTERIAN SUMBER MANUSIA

RANG UNDANG-UNDANG PEKERJA GIG 2025

KANDUNGAN

01

PENGENALAN

02

RANG UNDANG-UNDANG PEKERJA GIG

- BAHAGIAN I hingga BAHAGIAN X

03

LANGKAH SETERUSNYA

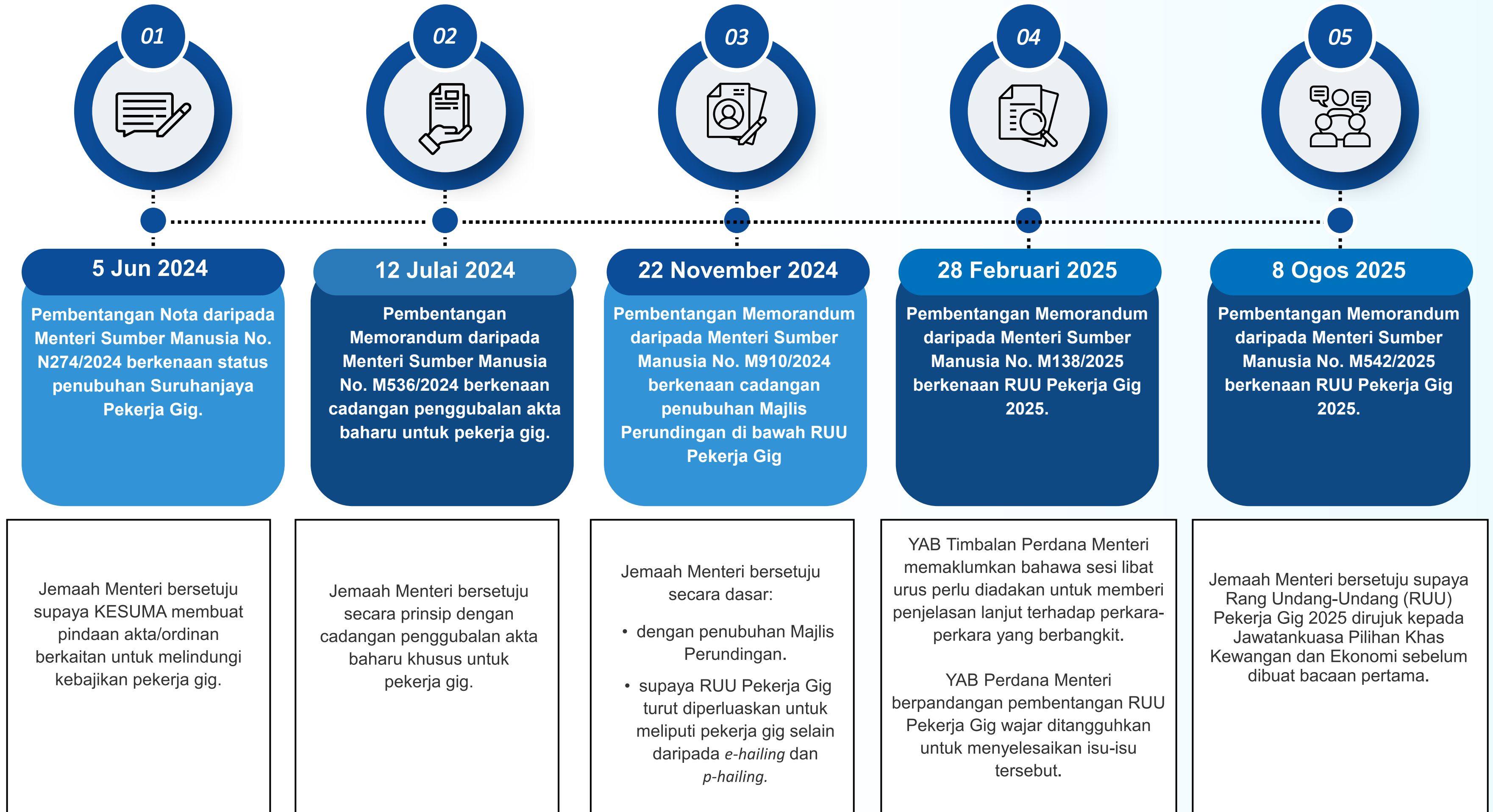
04

PENUTUP



PENGENALAN

PUNCA KUASA PENGGUBALAN RUU PEKERJA GIG 2025



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.



RANG UNDANG-UNDANG PEKERJA GIG

BAHAGIAN I hingga BAHAGIAN X

RANG UNDANG-UNDANG PEKERJA GIG 2025

mengandung empat (4) perkara utama berikut:

1

DEFINISI

2

PENDAPATAN

3

***MEKANISME PENYELESAIAN
PERTIKAIAN***

4

PERLINDUNGAN SOSIAL



RANG UNDANG-UNDANG PEKERJA GIG 2025

01 Melindungi Hak Pekerja Gig

02 Kewajiban Entiti Kontrak

03 Mengawal Selia Terma dan Syarat Perjanjian Perkhidmatan

04 Mekanisme Penyelesaian Pertikaian

05 Penubuhan Majlis Perundingan

06 Tribunal Pekerja Gig

07 Melindungi Keselamatan dan Kesihatan Pekerja Gig

08 Perlindungan Keselamatan Sosial



DRAF RANG UNDANG-UNDANG PEKERJA GIG 2025

**10
BAHAGIAN**

**112
FASAL**

**79
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***



BAHAGIAN I: PERMULAAN

DEFINISI PEKERJA GIG

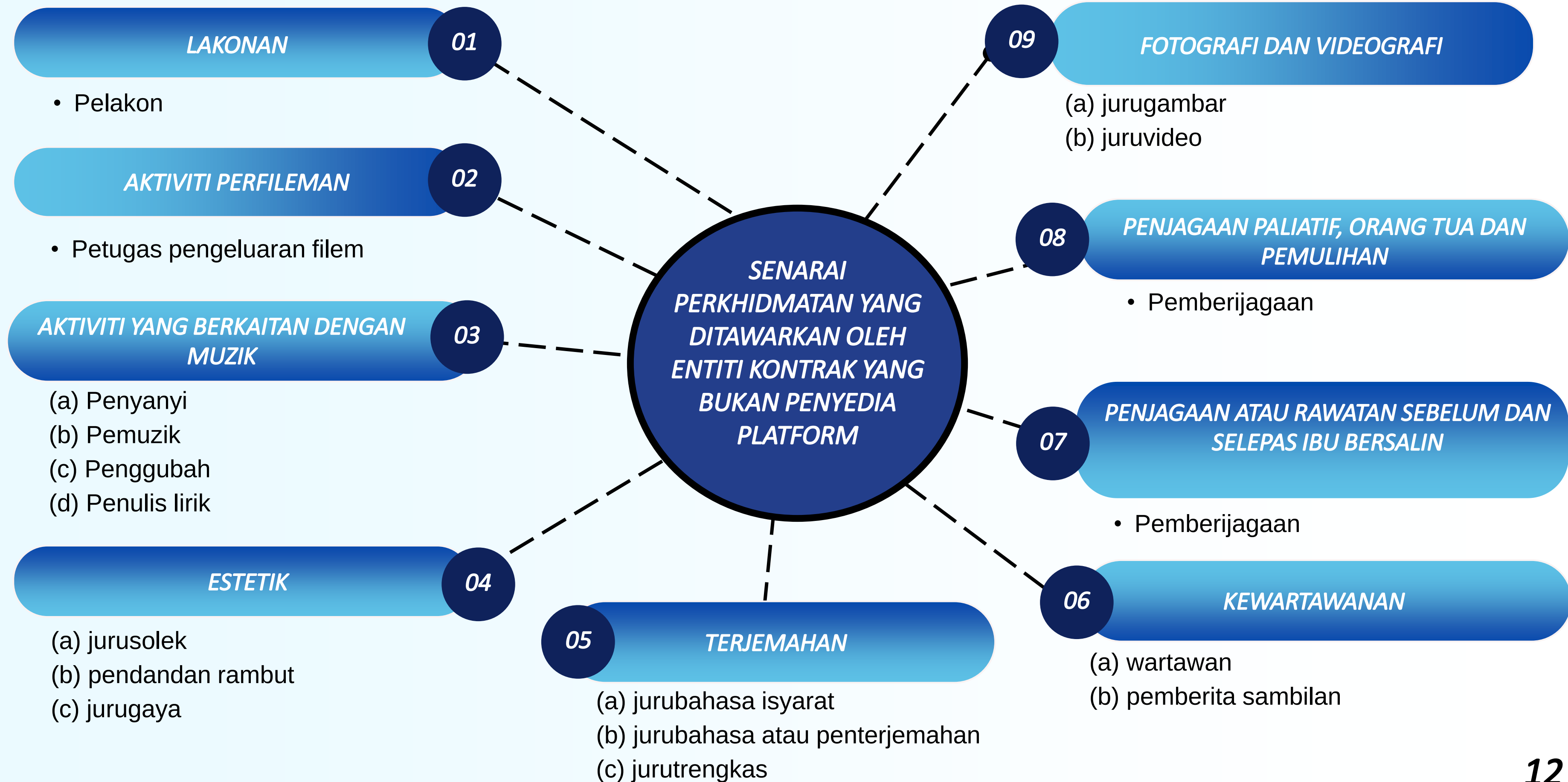
‘Pekerja gig’ ertinya seorang INDIVIDU yang:

- **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

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



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

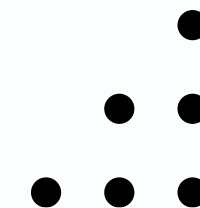
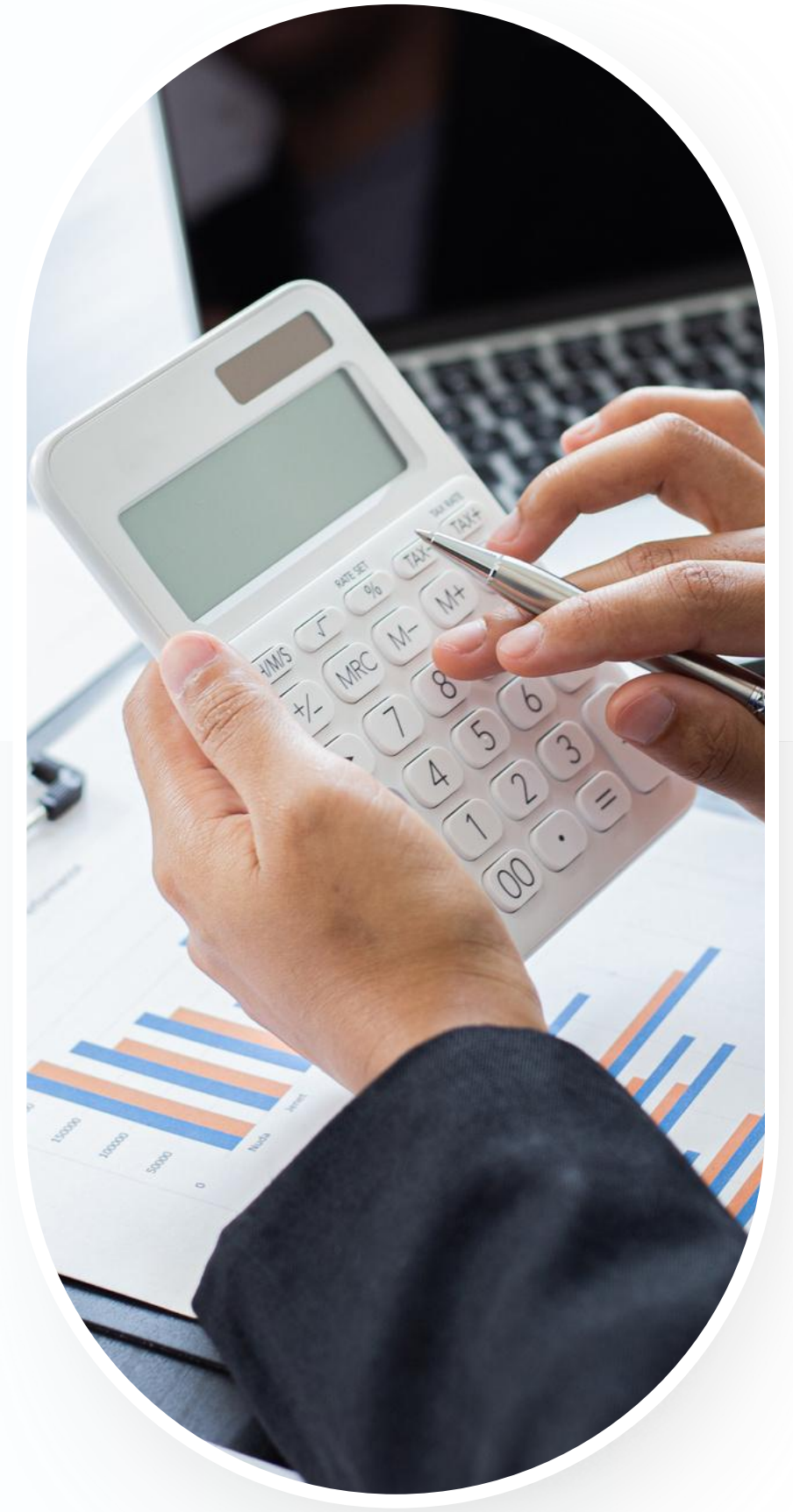
tetapi tidak termasuk:

- “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.

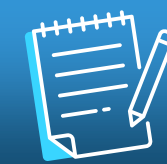




BAHAGIAN II: PERJANJIAN PERKHIDMATAN

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 RUU Pekerja Gig 2025 adalah terus berkuat kuasa. Pihak-pihak adalah tertakluk dan berhak kepada faedah di bawah RUU Pekerja Gig 2025.



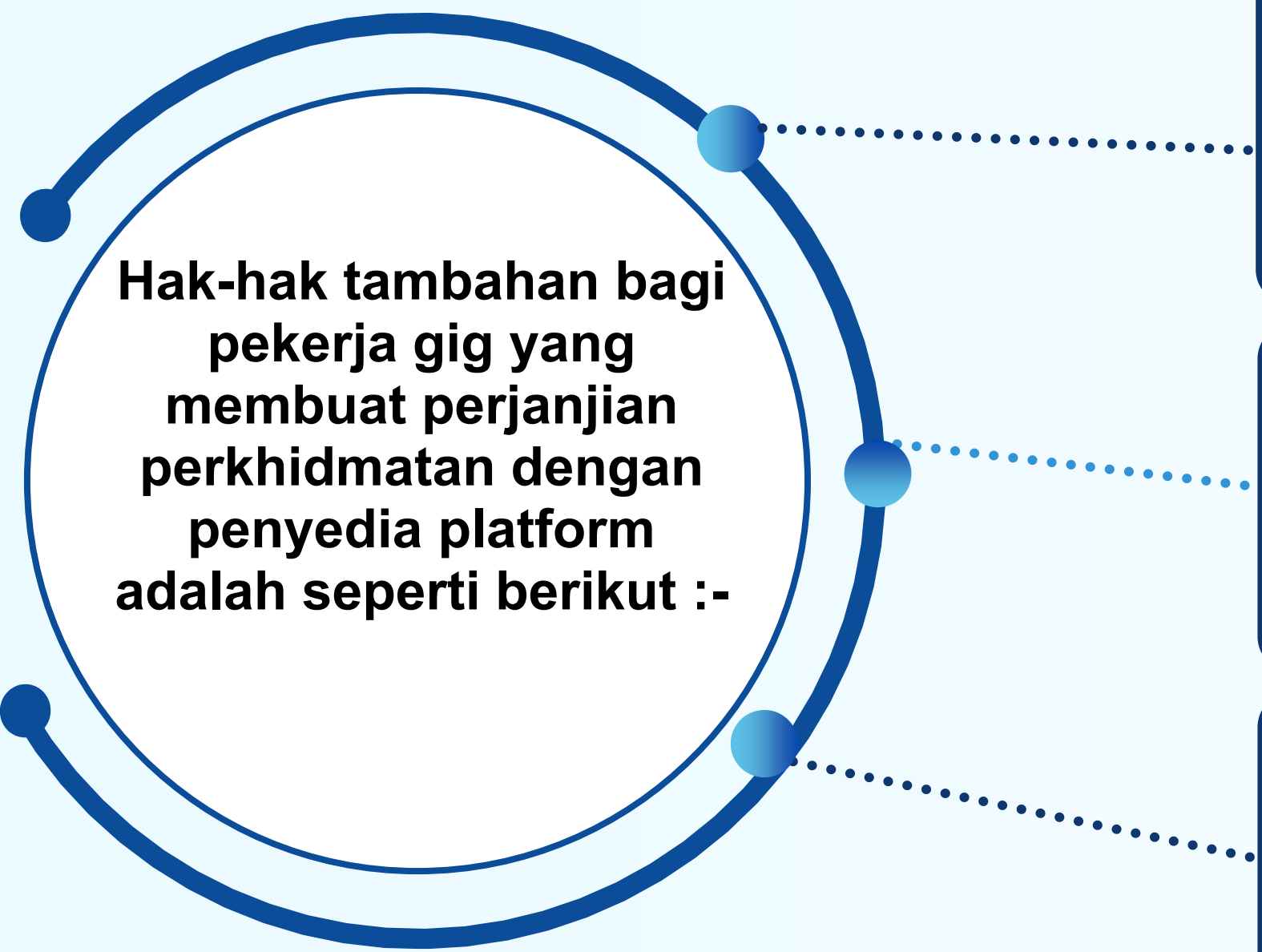
BAHAGIAN III: PEKERJA GIG

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 berkontrak keluar atau mengenepikan 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 RUU GIG

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 hanya dikeluarkan
setelah Rang Undang-Undang Pekerja Gig 2025
diluluskan di Parlimen.

PERUNTUKAN BERKAITAN PENYAHAKTIFAN DI BAWAH PERJANJIAN PERKHIDMATAN DI DALAM RUU PEKERJA GIG

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

1 Memberi notis kepada pekerja gig secara bertulis;

2 Tempoh penyahaktifan tidak boleh melebihi 14 hari;

3 Jika penyedia platform mendapati tiada sebab untuk menyahaktifkan akses pekerja gig kepada sistem pengantara digital, penyedia platform hendaklah :-



- 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





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 RUU Pekerja Gig 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 *ketidakkpakaian 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:



01

Berunding dengan pemegang taruh;

02

Mengumpul, menganalisis data dan maklumat serta menjalankan penyelidikan;

03

Menyelaras dan menyelia, dan menilai kesan pelaksanaan perintah yang dikeluarkan;

04

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

05

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

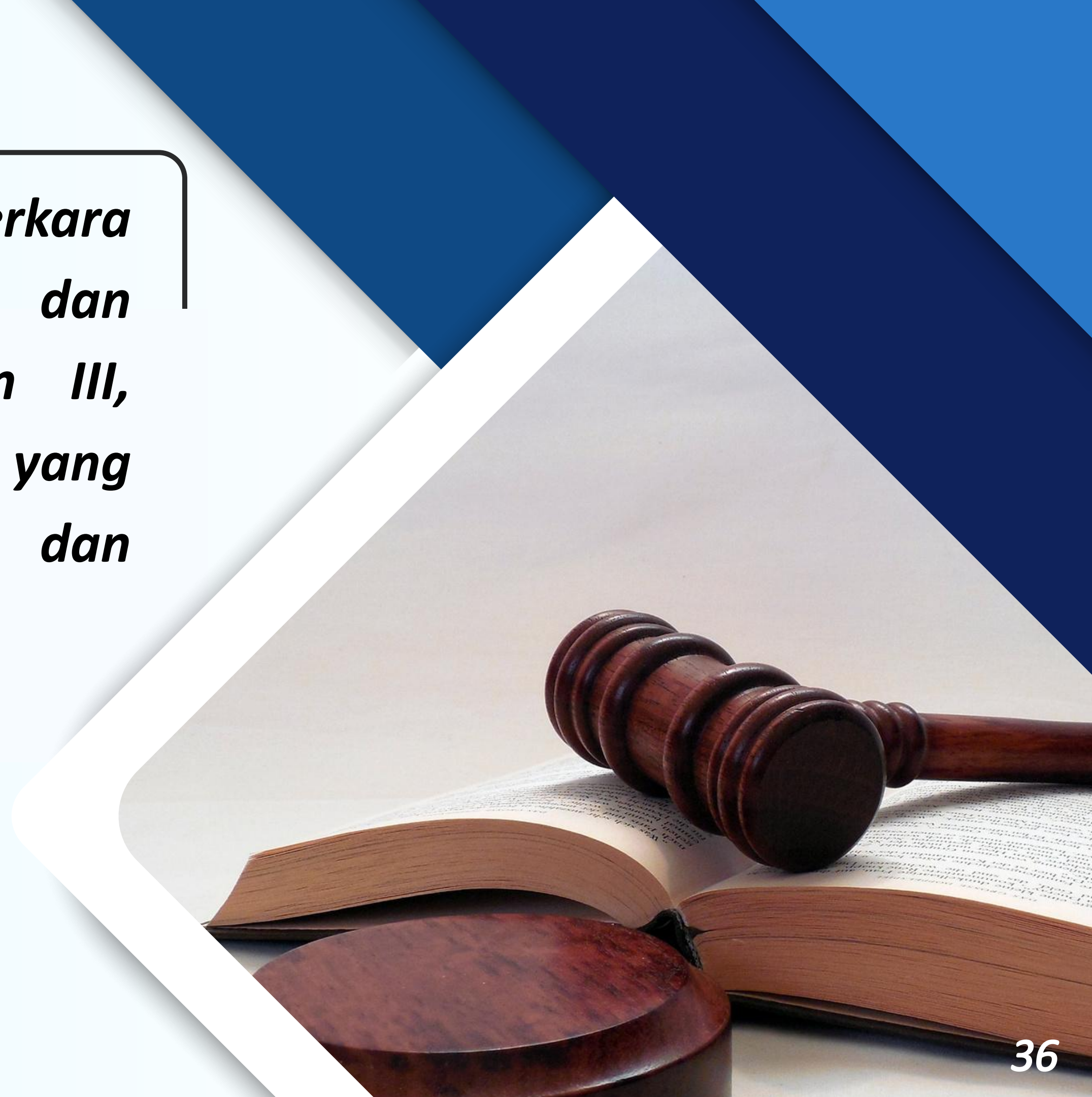
Mengarahkan Majlis mengkaji semula dan mengemukakan syor baharu.



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



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:

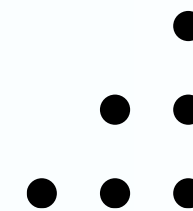
- *Pekerja gig hendaklah memilih pelan caruman bulanan yang tersedia di bawah Akta 789;*
- *Pilihan ini dibuat apabila menerima notifikasi dalam aplikasi platform.*



BAHAGIAN IX: KESELAMATAN DAN KESIHATAN PEKERJAAN

TANGGUNGJAWAB PEKERJA GIG

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.



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.



LANGKAH SETERUSNYA

LANGKAH SETERUSNYA

Memorandum Jemaah Menteri

Edaran Memorandum Jemaah Menteri untuk ulasan kementerian pada 21 Julai hingga 1 Ogos 2025.



Parlimen

KESUMA membuat perbentangan RUU kepada dua (2) jawatankuasa pilihan khas iaitu:

- i) Jawatankuasa Pilihan Khas - Semakan Undang-Undang di bawah Setiausaha Dewan Negara.
- ii) Jawatankuasa Pilihan Khas - Kewangan dan Ekonomi di bawah Setiausaha Dewan Rakyat

*JULAI
2025*

*OGOS
2025*

*OGOS/ SEPT
2025*



Mesyuarat Jemaah Menteri

YB Menteri Sumber Manusia membentangkan Memorandum Jemaah Menteri Rang Undang-Undang Pekerja Gig 2025 pada 8 Ogos 2025.



TERIMA KASIH



KEMENTERIAN SUMBER MANUSIA

TAKLIMAT KHAS **RANG UNDANG-UNDANG PEKERJA GIG 2025** **KEPADA** **KETUA EDITOR**

22 OGOS 2025
HOTEL EQ, KUALA LUMPUR



**MALAYSIA
MADANI**
keyakinan



INFO KIT RUU PEKERJA GIG 2025