



KEMENTERIAN SUMBER MANUSIA

SIARAN MEDIA

KESUMA SAMBUT SERUAN PERDANA MENTERI: ATURAN KERJA FLEKSIBEL PERKUKUH DAYA TAHAN ORGANISASI DAN KESEJAHTERAAN PEKERJA

PUTRAJAYA, 25 April 2026 – Kementerian Sumber Manusia (KESUMA) menyambut baik seruan YAB Dato' Seri Anwar bin Ibrahim, Perdana Menteri agar sektor swasta mempertimbangkan pelaksanaan Aturan Kerja Fleksibel (AKF) sebagai langkah strategik untuk mendepani cabaran ekonomi semasa, termasuk kesan krisis bekalan global.

KESUMA berpandangan bahawa pendekatan ini selari dengan keperluan pasaran buruh yang semakin dinamik dan memerlukan model kerja yang lebih adaptif, responsif serta berteraskan produktiviti. Pelaksanaan AKF yang merangkumi **model kerja hibrid, waktu kerja anjal serta susunan kerja fleksibel** berupaya memperkukuh kecekapan operasi organisasi di samping meningkatkan kesejahteraan pekerja. KESUMA menegaskan bahawa pelaksanaan AKF oleh sektor swasta perlu dilaksanakan secara **tersusun, berfasa dan berasaskan garis panduan yang jelas**, selaras dengan peruntukan Akta Kerja 1955 (Seksyen 60P dan 60Q) serta peruntukan yang setara di bawah Ordinan Buruh Sabah dan Sarawak yang memberi hak kepada pekerja untuk memohon pengaturan kerja fleksibel serta mewajibkan majikan memberikan maklum balas bertulis dalam tempoh yang ditetapkan.

Hasil dapatan terkini TalentCorp melalui pelaksanaan inisiatif AKF sejak 2021 hingga kini menunjukkan lebih **5,340 organisasi** telah melaksanakan AKF, memberi manfaat kepada lebih 1.6 juta pekerja. **62% majikan** melaporkan **peningkatan produktiviti** apabila AKF dilaksanakan secara berstruktur. **70% pekerja** mencatatkan peningkatan **kepuasan kerja hasil fleksibiliti masa dan lokasi**.

Lebih 90% organisasi melaporkan **peningkatan penglibatan pekerja** serta **penurunan kadar keluar masuk (*turnover*) pekerja antara 15% hingga 20%**.

Dapatan ini membuktikan bahawa pelaksanaan AKF bukan sahaja menyokong kesinambungan operasi organisasi dalam situasi mencabar, malah berupaya meningkatkan produktiviti, memperkukuh keseimbangan kehidupan bekerja serta menyumbang kepada pengekalan bakat dalam pasaran buruh negara.

KESUMA juga ingin menegaskan bahawa pelaksanaan AKF tidak boleh dijadikan alasan untuk sebarang pengurangan gaji atau faedah pekerja, kecuali terdapat persetujuan baharu yang melibatkan perubahan keseluruhan waktu kerja. Jaminan ini penting bagi memastikan hak dan kebajikan pekerja terus dilindungi serta memberi keyakinan kepada tenaga kerja untuk menyesuaikan diri dengan pengaturan kerja yang lebih fleksibel.

KESUMA turut menggalakkan majikan, khususnya sektor swasta, untuk memperkukuh kesiapsiagaan digital pekerja bagi menyokong pelaksanaan AKF secara berkesan dalam persekitaran fleksibel, mengikut kesesuaian operasi masing-masing.

Dalam persekitaran kerja yang semakin dipacu teknologi, keutamaan bukan lagi sekadar menambah latihan, tetapi memastikan pekerja dilengkapi dengan kemahiran yang praktikal, relevan dan boleh terus diaplikasikan dalam tugas harian. Sehubungan itu, majikan yang berdaftar dengan HRD Corp disarankan untuk memanfaatkan levi pembangunan sumber manusia bagi melatih pekerja dalam kemahiran digital, penggunaan teknologi serta platform kolaborasi yang menyokong penyampaian kerja secara lebih cekap.

Pendekatan ini memberi tumpuan kepada pembangunan kemahiran berasaskan peranan kerja dan keperluan industri, termasuk penggunaan alat digital dalam pengurusan tugas, komunikasi serta proses kerja harian. Langkah ini penting bagi memastikan pelaksanaan AKF dapat dilaksanakan secara teratur tanpa menjejaskan kecekapan pentadbiran, kesinambungan operasi serta produktiviti organisasi.

KESUMA turut mengambil serius isu kesejahteraan psikososial yang mungkin timbul susulan pelaksanaan AKF. Berdasarkan pemantauan oleh Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia (JTKSM) dan Jabatan Keselamatan dan Kesihatan

Pekerjaan (JKKP), antara cabaran yang dikenal pasti termasuk risiko tekanan (*stress*) dan burnout, ketidakseimbangan antara kerja dan kehidupan peribadi, pengasingan sosial serta cabaran komunikasi.

Sehubungan itu, KESUMA menyarankan majikan untuk memastikan pelaksanaan AKF disokong dengan pengurusan kerja yang jelas, komunikasi berempati, waktu kerja yang munasabah serta penyediaan sokongan kesejahteraan mental seperti akses kepada kaunseling. Pendekatan ini penting bagi memastikan kesejahteraan pekerja terus terpelihara tanpa menjejaskan produktiviti organisasi. Majikan boleh merujuk Garis Panduan Pentaksiran dan Pengurusan Risiko Psikososial di Tempat Kerja (PRisMA) 2024 yang diterbitkan JKKP di <https://dosh.gov.my/wp-content/uploads/2025/02/Guidelines-on-Psychosocial-Risk-Assessment-and-Management-at-the-Workplace-2024-1.pdf> sebagai cadangan intervensi bagi memperkukuh perlindungan dan sokongan terhadap kesihatan mental pekerja, manakala pekerja juga boleh mendapatkan sokongan psikososial menerusi Talian Heal 15555 di bawah Kementerian Kesihatan Malaysia.

KESUMA komited untuk terus memperkukuh pelaksanaan AKF secara menyeluruh dan mampan melalui kerjasama strategik bersama jabatan dan agensi di bawah KESUMA. Inisiatif ini merangkumi penilaian kesediaan organisasi, latihan dan bengkel kepada majikan, serta sesi rundingan pelaksanaan dasar yang lebih praktikal dan berstruktur. Untuk maklumat lanjut, pihak organisasi boleh menghubungi TalentCorp di e-mel flexworklife@talentcorp.com.my dan Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia (JTKSM) di e-mel jtksm_bpl@mohr.gov.my.

KESUMA akan terus memastikan bahawa pelaksanaan AKF bukan sahaja menyokong kelangsungan operasi perniagaan dalam situasi mencabar, tetapi juga memperkukuh keseimbangan kehidupan bekerja, meningkatkan daya tahan organisasi serta melindungi kebajikan dan kesejahteraan tenaga kerja negara.

KEMENTERIAN SUMBER MANUSIA

25 APRIL 2026

LAMPIRAN**LATAR BELAKANG KESUMA**

Kementerian Sumber Manusia atau singkatannya KESUMA adalah kementerian yang bertanggungjawab kepada pembangunan kemahiran, pekerjaan, keselamatan dan kesihatan pekerjaan, kesatuan sekerja, perhubungan perusahaan, maklumat dan analisis pasaran buruh dan keselamatan sosial.

PERANAN & TANGGUNGJAWAB KESUMA

Membangunkan dan melahirkan modal insan yang kompeten, produktif, responsif dan berdaya tahan dalam pasaran buruh negara ke arah meningkatkan produktiviti negara. Memastikan kelancaran operasi pasaran buruh negara. Meningkatkan kebolehpkerjaan dan penggajian tenaga kerja tempatan bagi memenuhi keperluan pasaran kerja negara. Memastikan perhubungan perusahaan yang harmoni dan kondusif. Mengutamakan aspek keselamatan dan kesihatan pekerjaan. Memastikan jaringan keselamatan sosial yang komprehensif, dinamik dan progresif.

JABATAN DAN AGENSI DI BAWAH KESUMA

JABATAN	AGENSI
Jabatan Tenaga Manusia (JTM)	Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO)
Mahkamah Perusahaan Malaysia (MPM)	Institut Keselamatan Dan Kesihatan Pekerjaan Negara (NIOSH)
Jabatan Pembangunan Kemahiran (JPK)	Human Resources Development Corporation (HRDC)
Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (JKKP)	Talent Corporation Malaysia Berhad (TALENTCORP)
Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia (JTKSM)	Perbadanan Tabung Pembangunan Kemahiran (PTPK)
Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia (JPPM)	
Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja (JHEKS)	
Jabatan Tenaga Kerja Sabah	
Jabatan Tenaga Kerja Sarawak	