



JABATAN TENAGA KERJA
SEMANJUNG MALAYSIA

PELAN
STRATEGIK
JTKSM
2021 - 2025



IMBAS DI SINI

PELAN STRATEGIK JABATAN TENAGA KERJA SEMANANJUNG MALAYSIA 2021-2025

Ke arah pemerkasaan keadilan sosial, *decent work* dan pendigitalan
menerusi penguatkuasaan dan pengurusan strategik perburuhan negara.

HAK CIPTA TERPELIHARA

Tiada mana-mana bahagian daripada penerbitan ini boleh diterbitkan semula atau disimpan dalam bentuk yang boleh diperolehi semula atau disiarkan dalam sebarang bentuk dengan apa jua cara elektronik, mekanikal, fotokopi, rakaman dan/atau sebaliknya tanpa mendapat izin daripada Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia.

Diterbitkan pada November 2021

Cetakan pertama 2021



JABATAN TENAGA KERJA
SEMANANJUNG MALAYSIA

PELAN
STRATEGIK
JTKSM
2021- 2025



Ke arah pemeraksanaan
keadilan sosial, *decent work*
dan pendigitalan menerusi
penguatkuasaan dan
pengurusan strategik
perburuhan negara.

KANDUNGAN

01

**Perutusan
Ketua Pengarah**

08

02

**Ringkasan
Eksekutif**

09

03

**Kerangka
Pelan Strategik**

10

04

Pengenalan

- a. Latar Belakang 12
- b. Undang-undang yang Dikuatkuasakan 14
- c. Pelanggan, Pihak Berkepentingan dan Rakan Strategik 17
- d. Fungsi dan Peranan 19
- e. Struktur Organisasi 22

12

05

**Kajian Berhubung
Situasi Pekerjaan:
Cabaran dan Analisis**

24

- a. Analisis Persekitaran dan Cabaran Semasa 26
- b. Analisis Dalaman dan Luaran 34

06

Hala Tuju Strategik

36

- a. Visi dan Misi 38
- b. Nilai-nilai bersama 39
- c. Kluster 1 40
- d. Kluster 2 52
- e. Kluster 3 62

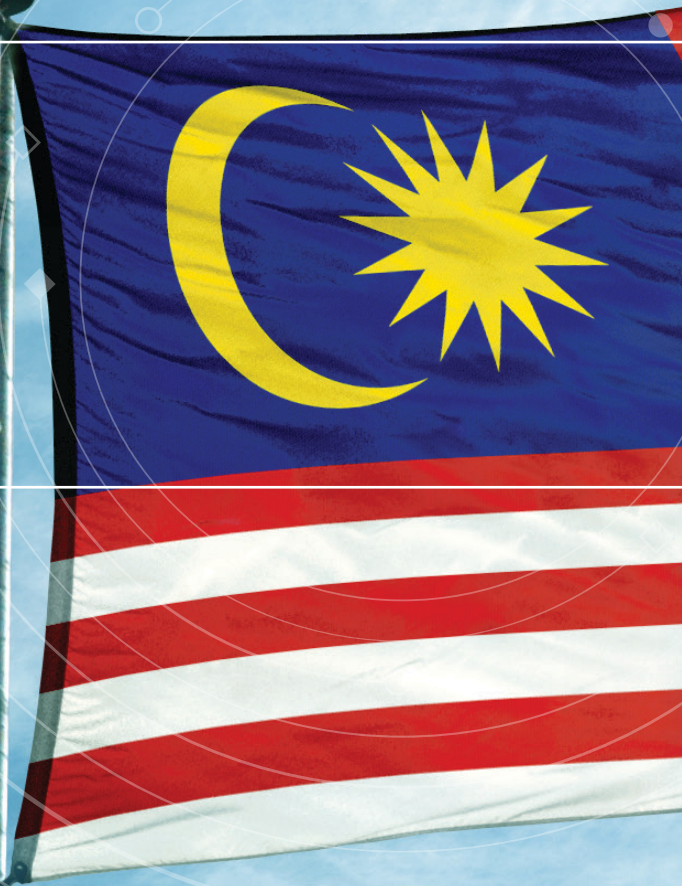
07

Penutup

70

- a. Pasukan Pengarang 73
- b. Penghargaan 74
- c. Glosari 75
- d. Rujukan 78

01
02
03
04





**PERUTUSAN
KETUA PENGARAH**

**RINGKASAN
EKSEKUTIF**

**KERANGKA
PELAN STRATEGIK**

PENGENALAN

PERUTUSAN •

MENTERI SUMBER MANUSIA



YB Datuk Seri M. Saravanan
Menteri Sumber Manusia

Salam Sejahtera.

Saya ingin menzahirkan rasa bangga atas kejayaan pembangunan Pelan Strategik Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia 2021-2025 (PS JTKSM 25) oleh Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia (JTKSM) dengan kerjasama Universiti Teknologi PETRONAS (UTP). Ini merupakan julung kali Jabatan membangunkan pelan jangka panjang yang terancang sebegini. Penerbitan dokumen ini merupakan satu kejayaan ke arah sebuah organisasi yang proaktif dengan menggariskan hala tuju Jabatan bagi tempoh 5 tahun dan disertakan mekanisme penilaian yang boleh dipantau bagi memastikan keberkesanan inisiatif dijalankan.

PS JTKSM 25 yang bertemakan “**Ke arah pemerkasaan keadilan sosial, decent work dan pendigitalan menerusi penguatkuasaan dan pengurusan strategik perburuhan negara**” ini menggarap ekspektasi pelanggan Jabatan dalam semua aspek penyampaian perkhidmatan bukan sahaja dalam tempoh pandemik malah pasca pandemik dalam mendepani cabaran norma baharu. Pemerkasaan penguatkuasaan undang-undang yang relevan, penerapan digital, perluasan capaian, penglibatan tripartit dan pengoptimuman sumber Jabatan merupakan antara pendekatan yang diambil dalam mencapai matlamat utama Jabatan sebagai **peneraju utama penguatkuasaan, perundangan dan pentadbiran perburuhan negara** di samping menjadi pemangkin kecemerlangan Kementerian Sumber Manusia (KSM).

Besar harapan saya agar semua pegawai Jabatan dapat menghayati dan menterjemahkan PS JTKSM 25 serta merealisasikan sasaran dengan jayanya. Saya yakin kerjasama erat dan iltizam warga Jabatan di setiap peringkat akan menjadikan JTKSM sebuah organisasi yang lebih cemerlang dan perkhidmatan yang disampaikan bernilai tinggi.

RINGKASAN EKSEKUTIF

PELAN STRATEGIK JTKSM 2021-2025

Menyedari kepentingan untuk menyediakan perkhidmatan yang lebih cekap dan berkesan, JTKSM merangka PS JTKSM 25 dengan memberi tumpuan kepada perancangan yang lebih inklusif dan hala tuju yang lebih jelas selaras dengan fokus utama dan visi Jabatan iaitu **“Peneraju penguatkuasaan, perundangan dan pentadbiran perburuhan negara”**.

Pelan Strategik ini dirangka dan diterjemahkan dalam bentuk pelan tindakan yang akan dilaksanakan sepanjang tahun 2021 sehingga 2025. Tempoh pelaksanaan PS JTKSM 25 ini amat penting ke arah mencapai matlamat utama Wawasan Kemakmuran Bersama 2030 (WKB 2030) iaitu mengukuhkan pasaran buruh menjelang 2030 di bawah Teras Strategik ke-4 dan fokus utama Kementerian Sumber Manusia (KSM) di bawah Inisiatif Sumber Manusia Kebangsaan (*National Human Resource Initiatives*) iaitu pematuhan aspek perburuhan. Pelan Strategik yang dirangka ini juga mengambil kira aspek transisi pendigitalan dalam penyampaian perkhidmatan selaras dengan budaya kerja norma baharu.

Pelan Strategik yang dirangka ini mengandungi:



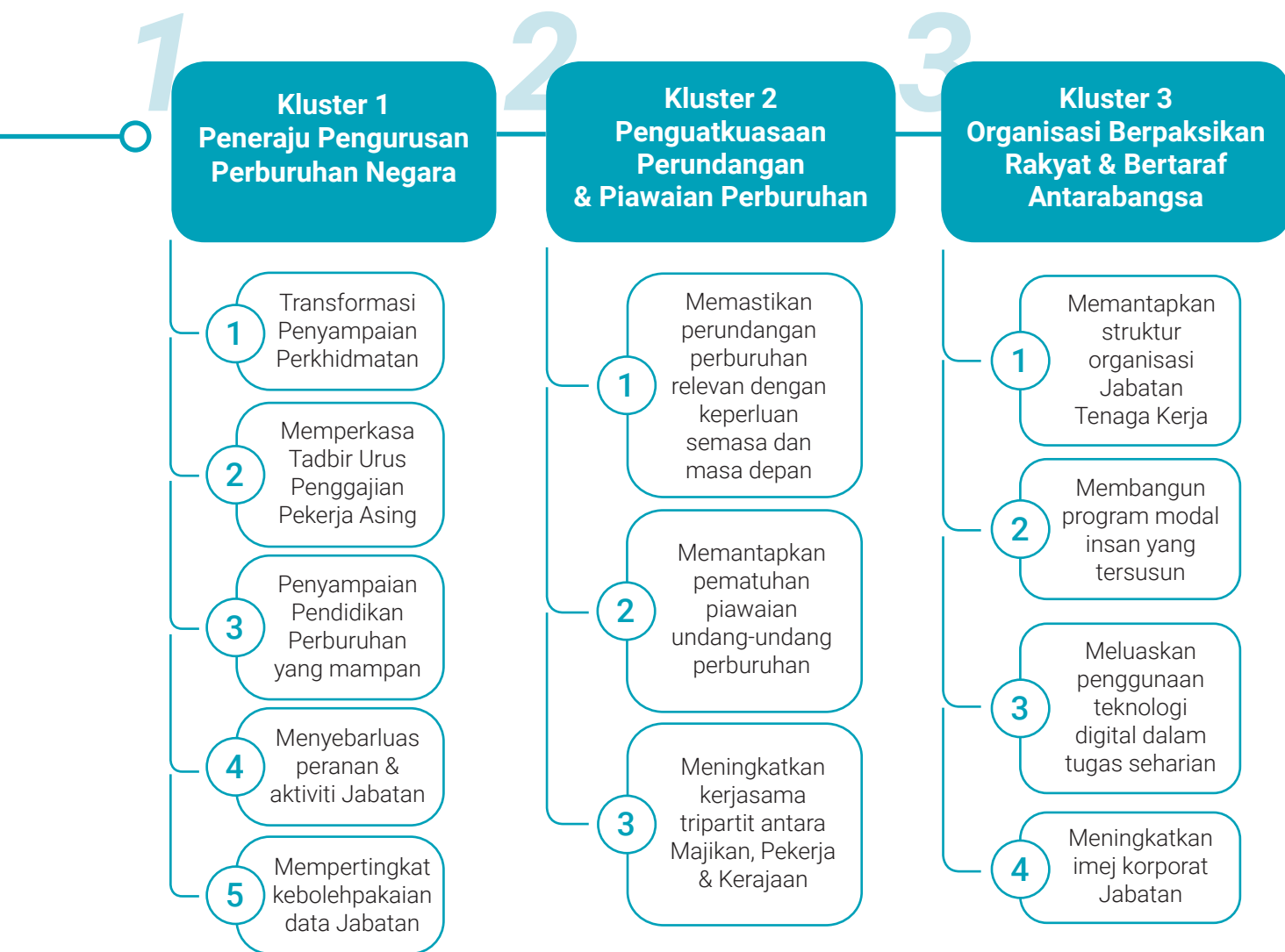
Perencanaan PS JTKSM 25 turut mengambil kira cabaran-cabaran semasa, masa hadapan, antaranya kemajuan sistem dan teknologi, pendigitalan, pengintegrasian data dan perubahan norma baharu penyampaian perkhidmatan Kerajaan.

PS JTKSM 25 adalah komitmen Jabatan dalam merealisasikan sasaran yang ditetapkan bagi memenuhi kehendak pelanggan dan pihak berkepentingan. Kejayaan Pelan Strategik ini akan memberi kesan kepada masyarakat industri khususnya majikan dan pekerja, sekaligus akan memberi impak kepada kehidupan yang lebih baik dan seimbang serta selamat.

KERANGKA PELAN STRATEGIK

Kerangka PS JTKSM 25 adalah rangkuman semua elemen yang memacu kepada pencapaian visi dan misi JTKSM iaitu nilai bersama yang perlu digarap dalam diri pegawai (prihatin, responsif, profesional, kerjasama, keadilan dan mesra pelanggan). Elemen pemboleh daya adalah penting untuk memastikan pelaksanaan semua inisiatif yang direncanakan di bawah kluster strategik dapat dicapai iaitu melalui kapasiti organisasi yang inklusif dan produktif, proses dalaman Jabatan yang tangkas serta kewangan yang mencukupi untuk memenuhi ekspektasi pelanggan dan pihak berkepentingan.





LATAR BELAKANG JABATAN

JTKSM merupakan satu daripada 14 jabatan dan agensi di bawah KSM. Perkhidmatan JTKSM disampaikan melalui 52 pejabat negeri dan cawangan serta secara dalam talian melalui laman web rasmi Jabatan (jtksm.mohr.gov.my).

1912

Di bawah *Labour Code 1912*, Jabatan Buruh telah secara rasminya ditubuhkan dan beribu pejabat di Kuala Lumpur diikuti dengan pembukaan pejabat-pejabat di seluruh Tanah Melayu. Jabatan Buruh diketuai oleh Pesuruhjaya Buruh yang kemudiannya dikenali sebagai Ketua Pengarah Buruh. Objektif Jabatan ialah untuk menjaga kepentingan pekerja khususnya di sektor perladangan dan lombong.



1970

Jabatan Buruh digabungkan dengan Jabatan Perhubungan Perusahaan dan memberi tumpuan kepada penyelesaian pertikaian melibatkan persatuan majikan dan kesatuan kerja.



2003

Jabatan Buruh mengambil alih fungsi membuat padanan dan penempatan pekerjaan daripada Jabatan Tenaga Rakyat. Sempena penggabungan itu, nama Jabatan Buruh ditukarkan kepada Jabatan Tenaga Kerja.



2021

Fungsi perkhidmatan pekerjaan dikeluarkan daripada JTKSM, menjadikan fungsi utama Jabatan sebagai agensi penguatkuasaan **undang-undang perburuhan** untuk menjaga hak majikan dan kebajikan pekerja di Semenanjung Malaysia dan Wilayah Persekutuan Labuan.

UNDANG-UNDANG YANG DIKUATKUASAKAN

Sehingga 2021, Jabatan dipertanggungjawabkan dengan pelaksanaan 13 akta di bawah yang dipinda dan dikemaskini dari semasa ke semasa:

Akta Kerja 1955 [Akta 265]

Akta yang berkaitan dengan piawaian minimum terma dan syarat pekerjaan dan penggajian pekerja.

Akta Standard Minimum Perumahan, Penginapan dan Kemudahan Pekerja 1990 [Akta 446]

Akta yang memperuntukkan kehendak minimum perumahan, penginapan dan kemudahan yang perlu disediakan oleh majikan kepada pekerja-pekerja yang digajikan.

Akta Pampasan Pekerja 1952 [Akta 273]

Akta yang memperuntukkan perlindungan dan bayaran pampasan kepada pekerja yang mengalami kemalangan semasa bekerja.

Akta Kanak-kanak dan Orang Muda [Pekerjaan] 1966 [Akta 350]

Akta yang memperuntukkan undang-undang berkaitan terma dan syarat pekerjaan dan penggajian pekerja kanak-kanak dan orang muda.

Akta Agensi Pekerjaan Swasta 1981 [Akta 246]

Akta untuk mengawal agensi-agensi pekerjaan swasta di Malaysia.

Akta Hari Kelepasan 1951 [Akta 369]

Akta bagi membuat peruntukan mengenai hari kelepasan am dan hari kelepasan bank.

Akta Hari Kelepasan Mingguan 1950 [Akta 220]

Akta bagi peruntukan mengenai hari kelepasan mingguan bagi pekerja yang diguna khidmat di kedai, restoran dan panggung.

Akta Maklumat Pekerjaan 1953
[Akta 159]

Akta bagi memudahkan pengumpulan maklumat berkaitan dengan terma perkhidmatan dan syarat kerja orang yang diambil bekerja.

Akta (Sekatan) Kerja 1968
[Akta 353]

Suatu akta yang memperuntukkan peraturan dan prosedur pengeluaran permit kerja kepada pekerja-pekerja asing dan pemastautin tetap bagi kategori-kategori pekerja tertentu.

Akta Antipemerdagangan Orang
dan Antipenyeludupan Migran
2007 [Akta 670]

Akta yang memperuntukkan kesalahan pemerdagangan orang, perlindungan dan bantuan kepada mangsa pemerdagangan, penubuhan Majlis Antipemerdagangan Orang (MAPO) dan hal-hal yang berkaitan dengannya, selaras dengan Garis Antarabangsa *UNHCR Protocol (Palermo Protocol)*.

Akta Majlis Perundingan Gaji
Negara 2011 [Akta 732]

Akta yang berkaitan dengan penubuhan Majlis Perundingan Gaji Negara (MPGN) dengan tanggungjawab untuk menjalankan kajian tentang semua perkara yang berkenaan dengan gaji minimum dan untuk membuat syor kepada Kerajaan supaya membuat perintah gaji minimum mengikut sektor, jenis pekerjaan dan kawasan wilayah, dan untuk mengadakan peruntukan bagi perkara-perkara yang berkaitan.

Akta Umur Persaraan Minimum
2012 [Akta 753]

Akta untuk mengadakan peruntukan bagi umur persaraan minimum dan bagi apa-apa perkara berhubungan dengannya.

Akta Pembangunan Sumber
Manusia Berhad 2001 [Akta 670]

Akta untuk mengadakan peruntukan bagi pengenaan dan pemungutan levi pembangunan sumber manusia bagi maksud penggalakan latihan dan pembangunan pekerja, perantis dan pelatih penubuhan dan pentadbiran Kumpulan Wang oleh Perbadanan dan bagi perkara-perkara yang berkaitan dengannya.

Selain daripada 13 Akta yang dikuatkuasakan, JTKSM juga melaksanakan akta lain yang relevan seperti berikut:

**Akta Kanun Acara Jenayah 1976
[Akta 324]**

Akta yang terpakai kepada semua penyiasatan, perbicaraan, kes dan lain-lain perbicaraan.

Kaedah-kaedah Mahkamah 2012

Kaedah yang menggariskan dan menyeragamkan prosedur di Mahkamah Tinggi dan Mahkamah Rendah.

Akta Keterangan 1950 [Akta 56]

Akta yang mentakrifkan undang-undang keterangan dan terpakai kepada semua prosiding kehakiman di dalam atau di hadapan mana-mana mahkamah.

Akta Kontrak 1950 [Akta 136]

Akta yang memperuntukkan elemen-elemen pembentukan kontrak di Malaysia.

**Akta Kawalan Penyakit Berjangkit
1988 [Akta 342]**

Suatu Akta bagi meminda dan menyatukan undang-undang yang berhubungan dengan pencegahan dan pengawalan penyakit berjangkit dan bagi mengadakan peruntukan mengenai perkara-perkara lain yang berkaitan dengannya.

PELANGGAN, PIHAK BERKEPENTINGAN DAN RAKAN STRATEGIK

JTKSM sebagai sebuah Jabatan yang bertanggungjawab untuk menguatkuasakan undang-undang perburuhan dan pentadbiran perburuhan negara sentiasa berurusan dengan pelbagai pihak dalam pelaksanaan fungsi dan peranan termasuk:



Pelanggan

- Majikan
- Pekerja
- Kesatuan sekerja
- Pertubuhan majikan
- Golongan rentan
- Kedutaan
- Organisasi Bukan Kerajaan



Pihak Berkepentingan/Pemegang Taruh

- Jemaah Menteri
- Kerajaan-kerajaan Negeri
- Kementerian Sumber Manusia



Rakan Strategik

i) Agensi-Agensi Kementerian Sumber Manusia

- Jabatan Keselamatan & Kesihatan Pekerjaan (JKKP)
- Jabatan Tenaga Manusia (JTM)
- Jabatan Pembangunan Kemahiran (JPK)
- Mahkamah Perusahaan (MP)
- Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja (JHEKS)
- Jabatan Perhubungan Perusahaan (JPP)
- Jabatan Tenaga Kerja Sabah (JTK Sabah)
- Jabatan Tenaga Kerja Sarawak (JTK Sarawak)
- Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO)
- Institut Keselamatan & Kesihatan Pekerjaan Negara (NIOSH)
- Pembangunan Sumber Manusia Berhad (HRD Corp)
- Talent Corporation Malaysia Berhad (TalentCorp)
- Perbadanan Tabung Pembangunan Kemahiran (PTPK)

ii) Agensi-Agensi Luar Kementerian Sumber Manusia

- Bank Negara Malaysia (BNM)
- Bank Simpanan Nasional (BSN)
- Jabatan Imigresen Malaysia (JIM)
- Jabatan Kastam Diraja Malaysia (JKDM)
- Jabatan Peguam Negara (AGC)
- Jabatan Perangkaan Malaysia (DOSM)
- Jabatan Perdana Menteri (JPM)
- Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA)
- Jabatan Kemajuan Islam Malaysia (JAKIM)
- Agensi Penguatkuasaan Maritim Malaysia (MMDA)
- Kementerian Perdagangan Dalam Negeri dan Hal Ehwal Pengguna (KPDNHEP)
- Kementerian Belia dan Sukan (KBS)
- Kementerian Dalam Negeri (KDN)
- Kementerian Pembangunan Luar Bandar
- Kementerian Kerja Raya (KKR)
- Kementerian Kesihatan Malaysia (KKM)
- Kementerian Kewangan (MOF)
- Kementerian Komunikasi & Multimedia Malaysia (KKMM)
- Kementerian Luar Negeri (KLN)
- Kementerian Pelancongan dan Kebudayaan (MOTAC)
- Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat (KPWK)
- Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM)
- Kementerian Pengajian Tinggi (KPT)
- Kementerian Perdagangan Antarabangsa dan Industri (MITI)
- Kementerian Perlindungan dan Komoditi (MPIC)
- Kementerian Perumahan dan Kerajaan Tempatan (KPKT)
- Majlis Antipemerdagangan Orang dan Anti Penyeludupan Migran (MAPO)
- Malaysian Digital Economy Cooperation (MDEC)
- Polis Diraja Malaysia (PDRM)
- Pihak Berkuasa Tempatan (PBT)
- Unit Permodenan Tadbiran dan Perancangan Pengurusan Malaysia (MAMPU)
- Unit Perancang Ekonomi (EPU)

iii) Badan-Badan Bukan Kerajaan

- Kedutaan-kedutaan negara luar
- Persatuan-persatuan belia
- Persatuan-persatuan orang kurang upaya
- Persatuan-persatuan perniagaan
- Majlis Peguam Malaysia

iv) Pertubuhan-Pertubuhan Antarabangsa

- Persatuan Negara Asia Tenggara (ASEAN)
- Bank Dunia (WBG)
- Pertubuhan Bangsa Bersatu (UN)
- Pertubuhan Buruh Antarabangsa (ILO)
- Jabatan Negara Amerika Syarikat (JNAS)
- Asia Pacific Economic Cooperation (APEC)

FUNGSI DAN PERANAN JTKSM



1

Menguatkuasakan undang-undang perburuhan dan perjanjian antarabangsa meliputi undang-undang berikut:

1. Akta Kerja 1955 [Akta 265];
2. Akta Hari Kelepasan Mingguan 1950 [Akta 220];
3. Akta Hari Kelepasan 1951 [Akta 369];
4. Akta Maklumat Pekerjaan 1953 [Akta 159];
5. Akta Kanak-kanak dan Orang Muda (Pekerjaan) 1966 [Akta 350];
6. Akta (Sekatan) Kerja 1968 (Akta 353);
7. Akta Agensi Pekerjaan Swasta 1981 (Akta 246);
8. Akta Standard Minimum Perumahan, Penginapan dan Kemudahan Pekerja 1990 (Akta 446);
9. Akta Majlis Perundingan Gaji Negara 2011 (Akta 732);
10. Akta Umur Persaraan Minimum 2012 (Akta 753);
11. Akta Pembangunan Sumber Manusia Berhad 2001 (Akta 612);
12. Akta Antipemerdagangan Orang dan Antipenyeludupan Migran 2007 [Akta 670];
13. Ordinan Darurat (Standard Minimum Perumahan, Penginapan dan Kemudahan Pekerja) (Pindaan) 2021;

Menjalankan pemeriksaan berkanun ke atas tempat pekerjaan dan tempat penginapan pekerja;

2



3

Mengkaji, menyemak dan menggubal pindaan undang-undang perburuhan, peraturan dan perintah yang dikuatkuasakan dari semasa ke semasa;



4

Merancang dan melaksanakan program pendidikan perburuhan dan aktiviti-aktiviti promosi mengenai perundangan dan penguatkuasaan perburuhan negara yang memfokuskan kepada akta-akta yang dikuatkuasakan oleh Jabatan secara bipartit, tripartit, *multi-tier* organisasi dan agensi kerajaan yang berkaitan;

Mengurus, mengendali dan menyelesaikan aduan-aduan perburuhan;

5



6

Mengurus, mengendali dan menyelesaikan pertikaian tuntutan pekerja dan majikan di Mahkamah Buruh;

Mengendali dan menangani aduan gangguan seksual di tempat kerja;

7



8

Menguruskan sumber manusia, kewangan, perolehan, aset, pembangunan serta pentadbiran dan logistik Jabatan;

Mengurus aktiviti pemberhentian pekerja;

9



10

Memproses dan menjalankan siasatan permohonan perakuan penginapan di bawah Akta 446;

Memproses dan menjalankan siasatan permohonan penggajian pekerja asing;

11



12

Memproses permohonan lesen agensi pekerjaan swasta;

Memproses permohonan permit perburuhan; dan

13



14

Memberi khidmat nasihat berhubung pekerjaan.

STRUKTUR ORGANISASI

**TUAN HAJI ASRI BIN AB RAHMAN**

Ketua Pengarah Tenaga Kerja
Semenanjung Malaysia
(Jusa B)

**ENCIK T. SHANMUGAM**

Timbalan Ketua Pengarah
(Pengurusan dan Pembangunan)
(Jusa C)

**TUAN HAJI MOHD ASRI BIN
ABDUL WAHAB**

Timbalan Ketua Pengarah (Operasi)
(Jusa C)

**TUAN HAJI YUSOFF
BIN HARUN**

Pengarah Dasar &
Perancangan Strategik
PPP S54

**ENCIK WAN ISMAIL BIN
WAN IBRAHIM**

Pengarah Standard
Perburuhan
PPP S54

**ENCIK ZAINI BIN
YAACOB**

Pengarah
Penguatkuasaan
PPP S54

**ENCIK AHMAD MUDI
ONN BIN NOR**

Pengarah JTK Selangor
PPP S54

**ENCIK CHE MOHD
ROKMAN BIN CHE AWANG**

Pengarah JTK
WP Kuala Lumpur
PPP S54

**TUAN HAJI MUHAMAD
FAUZI BIN HJ ABD GHANI**

Pengarah JTK Perak
PPP S54

**ENCIK PEZMAN BIN
CHE HUSSIN**

Pengarah JTK Pahang
PPP S52

**ENCIK SULKIFLI
BIN SILANG**

Pengarah JTK Kelantan
PPP S48

**ENCIK ARZANIL BIN
BAHADON**

Pengarah JTK Kedah
PPP S48



**ENCIK ZAIHAS MOHD SYAKIR
BIN HASFAR**
Pegawai Undang-undang
L44



PUAN JENNIFER BINTI ABDUL
Pegawai Perhubungan Awam
S44



**PUAN NOOR ARZILA
BINTI ARIFFIN**
Pengarah Perkhidmatan
Pekerjaan
PPP S52



**PUAN WAN NURULHIDAYAH
BINTI WAN SAMSUDIN**
Pengarah Khidmat
Pengurusan
PTD M52



(KOSONG)
Pengarah Pekerja
Asing
PPP S52



**TUAN HAJI NASIR BIN
HJ KASSIM**
Pengarah JTK Johor
PPP S54



**YM ENSKU ADLIN
ENSKU MOHD ARIFFIN**
Pengarah
JTK Pulau Pinang
PPP S54



**ENCIK S. THARU MARAJAN
A/L SINNAGOUNDAR**
Pengarah
JTK Negeri Sembilan
PPP S48



**TUAN HAJI MOHD
HAJAZY BIN JUSOH**
Pengarah JTK
Terengganu
PPP S48



**PUAN JOHANA
BINTI BAKAR**
Pengarah JTK Melaka
PPP S48



**ENCIK ISKANDAR
BIN JASSA**
Pengarah JTK Perlis
PPP S48



**ENCIK AG. ISMAIL BIN
AG. TANGAH**
Pengarah JTK Labuan
PPP S44



05

KAJIAN BERHUBUNG SITUASI PEKERJAAN: **CABARAN DAN ANALISIS**

A. Analisis Persekitaran dan Cabaran Semasa

B. Analisis Dalaman dan Luaran

KAJIAN BERHUBUNG SITUASI PEKERJAAN: CABARAN DAN ANALISIS

ANALISIS PERSEKITARAN DAN CABARAN SEMASA

Analisis persekitaran dan cabaran semasa bertujuan untuk mengenalpasti kekuatan dan peluang bagi setiap teras perkhidmatan Jabatan. Selain itu, analisis persekitaran dalam suasana ekonomi dan sosial semasa sangat membantu organisasi untuk mengenalpasti kelemahan dan ancaman bagi setiap teras perkhidmatan dan mengenalpasti pelan tindakan yang komprehensif dan praktikal.

JTKSM adalah jabatan yang dipertanggungjawabkan dalam pengurusan perburuhan negara, menguatkuasakan perundangan dan pematuhan piawaian perburuhan. Selaras dengan usaha Kerajaan ke arah merealisasikan aspirasi WKB 2030, terdapat isu dan cabaran yang dihadapi berkaitan dengan pasaran buruh dan pekerjaan yang perlu diperhalusi dan diambil tindakan secara komprehensif dan bijaksana.



CABARAN 01

Kedudukan Malaysia di Peringkat 3 Buruh Paksa oleh Jabatan Negara Amerika Syarikat

JNAS menerusi Laporan *Trafficking in Persons* (TIP) 2021 yang diterbitkan pada 1 Julai 2021 telah menetapkan kejatuhan kedudukan Malaysia daripada *Tier 2 Watchlist* kepada *Tier 3*. JNAS telah mengklasifikasikan kedudukan *Tier 3* ekoran kegagalan Kerajaan untuk memenuhi piawaian minimum serta tidak mengambil inisiatif yang berkesan dalam memastikan pembasmian pemerdagangan orang dalam negara, terutamanya dalam tempoh pandemik COVID-19. Usaha-usaha yang diambil oleh Kerajaan dianggap belum mencukupi dan kurang proaktif. Pendakwaan berhubung kes pemerdagangan orang dinyatakan tidak signifikan berbanding dakwaan wujudnya elemen buruh paksa dan pemerdagangan orang khususnya dalam industri pembuatan produk berasaskan getah dan sektor perladangan sawit seperti yang sering dilaporkan oleh organisasi bukan kerajaan dan media antarabangsa.

Pada masa yang sama, tamparan hebat juga diterima setelah *Global Rights Index* 2021 yang dikeluarkan oleh *International Trade Union Confederation* (ITUC) menilai kedudukan Malaysia pada kategori "5: *No guarantee of rights*". Penilaian ini turut menyenaraikan Malaysia Airlines Berhad sebagai salah satu syarikat yang melanggar hak-hak pekerja. Negara yang dikategorikan dalam kategori 5 dianggap negara paling teruk untuk bekerja. Meskipun terdapat undang-undang perburuhan untuk melindungi hak-hak pekerja, pekerja tiada akses kepada perlindungan ini dan terdedah kepada amalan buruh yang autokratik dan tidak adil.

Dari sudut perhubungan antarabangsa, penilaian rendah yang dilemparkan ke atas Malaysia secara langsung memberi implikasi negatif ke atas perdagangan antara Malaysia dengan negara-negara pengimport

khususnya Amerika Syarikat apabila pihaknya telah mengenakan sekatan import ke atas produk-produk keluaran beberapa syarikat gergasi Malaysia.

Sekatan import ini secara tidak langsung menjejaskan nilai eksport negara dan nilai pendapatan syarikat sehingga mampu menyebabkan kegagalan syarikat untuk membayar gaji dan faedah mengikut kadar yang ditetapkan. Sekiranya situasi ini berterusan, syarikat berkemungkinan terpaksa menutup operasi perniagaan dan sekaligus akan meningkatkan kadar pemberhentian pekerja negara. Susulan daripada kejatuhan kedudukan Malaysia ke *Tier 3*, implikasi yang dijangka bakal dihadapi adalah pengenaan sekatan perdagangan atau pemboikotan produk keluaran negara di pasaran Amerika Syarikat dan pasaran antarabangsa yang lain secara besar-besaran.



ANALISIS

Jabatan akan mengkaji semua cadangan dan komen konstruktif yang diterima daripada JNAS untuk memperbaiki tindakan-tindakan sedia ada bagi memperbaiki kedudukan Malaysia ke kedudukan yang lebih baik. Pendekatan strategik dan komprehensif perlu dilaksanakan oleh Jabatan selaras dengan hala tuju KSM. Satu sesi libat urus bersama Cawangan Khas, Polis DiRaja Malaysia, Bukit Aman telah diadakan bagi memperhalusi isu ancaman keselamatan dalam pasaran buruh di Malaysia termasuk isu buruh paksa dan pemerdagangan orang.

Tindakan sewajarnya perlu diambil bagi memperbaiki reputasi negara di mata dunia serta melindungi industri negara daripada dieksploitasi oleh pihak luar. Penguatkuasaan dan program pendidikan perburuhan yang melibatkan sesi libat urus dengan pihak syarikat, badan bukan kerajaan dan pihak berkepentingan perlu dipertingkatkan. Operasi pemeriksaan ke premis majikan dan penginapan pekerja, siasatan aduan serta pendengaran kes buruh bagi kes-kes tuntutan gaji oleh pekerja serta tindakan penguatkuasaan ke atas syarikat yang gagal mematuhi undang-undang perburuhan perlu dijalankan secara efektif dan efisien untuk memastikan hak dan kebajikan pekerja dilindungi di bawah undang-undang perburuhan.

Semakan dan pindaan terhadap undang-undang perburuhan perlu dilaksanakan untuk menambahbaik perlindungan hak dan kebajikan pekerja di negara ini yang meliputi Akta Kerja 1955, Akta Standard Minimum Perumahan, Penginapan dan Kemudahan Pekerja 1990, Akta Agensi Pekerjaan Swasta 1981 dan Akta Majlis Perundingan Gaji Negara 2011.

Satu aspek yang perlu diberi penekanan bagi memperbaiki kedudukan Malaysia adalah menambahbaik layanan terhadap mangsa pemerdagangan agar memenuhi piawaian yang ditetapkan. Pada masa ini, aspek ini menyumbang kepada jurang yang besar di antara Malaysia dengan negara yang berada di *Tier 1*.

KAJIAN BERHUBUNG SITUASI PEKERJAAN: CABARAN DAN ANALISIS



CABARAN 02

Penguatkuasaan Undang-Undang Perburuhan Yang Semakin Mencabar

Pelaksanaan Perintah Kawalan Pergerakan berikutan penularan pandemik COVID-19 yang menghadkan pergerakan semua pihak memberi kesan dan cabaran kepada penguatkuasaan undang-undang perburuhan yang dilaksanakan oleh Jabatan seperti pemeriksaan berkanun di tempat pekerjaan, tempat penginapan pekerja, siasatan aduan dan pengendalian kes buruh.

Jabatan berperanan menguatkuasakan undang-undang perburuhan untuk 1.6 juta majikan dan 19 juta pekerja dalam pasaran buruh yang terdiri daripada pekerja mahir, separuh mahir, buruh kasar dan buruh paksa. 19 juta pekerja ini terdiri daripada 13.5 juta pekerja tempatan, 2 juta pekerja asing dan 3.5 juta pekerja asing tanpa izin.

Sehingga suku tahun kedua 2021, Jabatan telah menjalankan 109,527 pemeriksaan tempat penginapan pekerja dan 9,771 pemeriksaan berkanun di tempat pekerjaan.

Walaupun berhadapan dengan kapasiti tenaga pegawai yang terhad, penguatkuasaan dalam fasa Perintah Kawalan Pergerakan ini perlu dipertingkat susulan peningkatan kes positif COVID-19 di tempat kerja dan pengoperasian premis tanpa kebenaran semasa Perintah Kawalan Pergerakan. Jabatan turut dilantik sebagai salah sebuah agensi penguatkuasa untuk membantu KKM menguatkuasakan Akta 342 sepanjang tempoh pandemik COVID-19 ini.



ANALISIS

Aktiviti Jabatan akan dapat ditambahbaik melalui peningkatan kapasiti bagi meningkatkan kecekapan pelaksanaan penguatkuasaan, pegawai perlu dilengkapkan dengan kemudahan dan peralatan yang moden dan terkini semasa menjalankan penguatkuasaan. Perkara ini amat penting supaya hasil penguatkuasaan dan pelaporan dapat dikemukakan dengan tepat dan cepat bagi memenuhi keperluan pihak berkepentingan.

Di samping itu, pada masa yang sama, keselamatan dan kebajikan pegawai penguatkuasa di lapangan dapat dipelihara terutamanya dalam fasa penularan COVID-19 yang tinggi di tempat pekerjaan merentas sektor dan industri.



KAJIAN BERHUBUNG SITUASI PEKERJAAN: CABARAN DAN ANALISIS



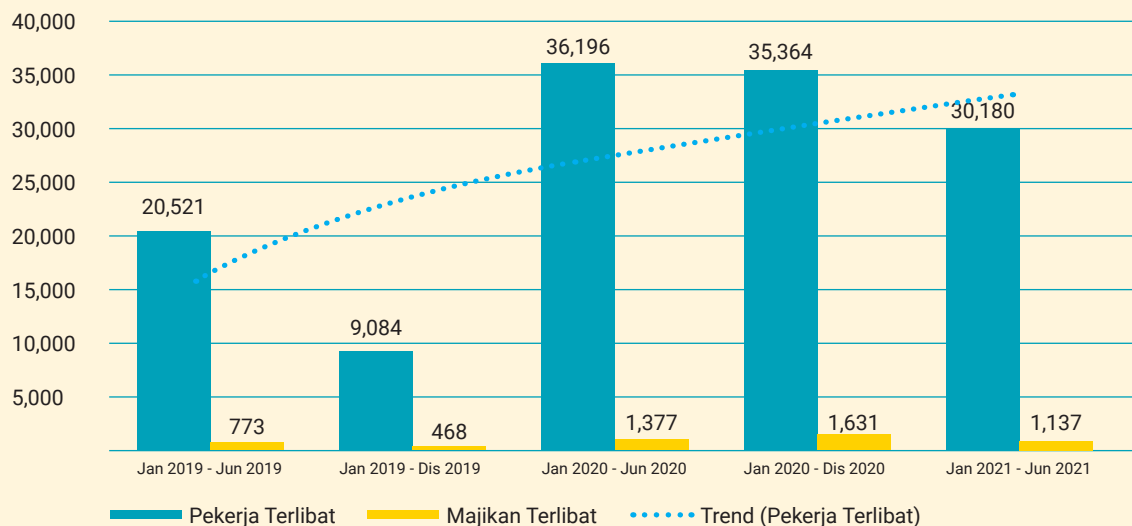
CABARAN 03

Pemberhentian Pekerja dan Pengangguran

Cabaran yang perlu dihadapi oleh Jabatan adalah pemberhentian pekerja dalam skala besar susulan penutupan dan pengecilan syarikat terutamanya bagi sektor yang tidak dibenarkan beroperasi dalam tempoh Perintah Kawalan Pergerakan. Pemberhentian kerja yang berlaku sekaligus meningkatkan pengangguran dalam negara serta mengeruhkan keharmonian perusahaan disebabkan kegagalan majikan melunaskan bayaran statutori pekerja setelah hilang sumber pendapatan.

Perbandingan trend pemberhentian bermula tahun 2019 sehingga Jun 2021 seperti Carta 1 di bawah menunjukkan peningkatan ketara bermula tahun 2020 iaitu sejumlah 71,560 pekerja diberhentikan berbanding 29,605 orang pekerja pada tahun 2019 manakala sehingga Jun 2021, seramai 30,180 orang pekerja telah diberhentikan.

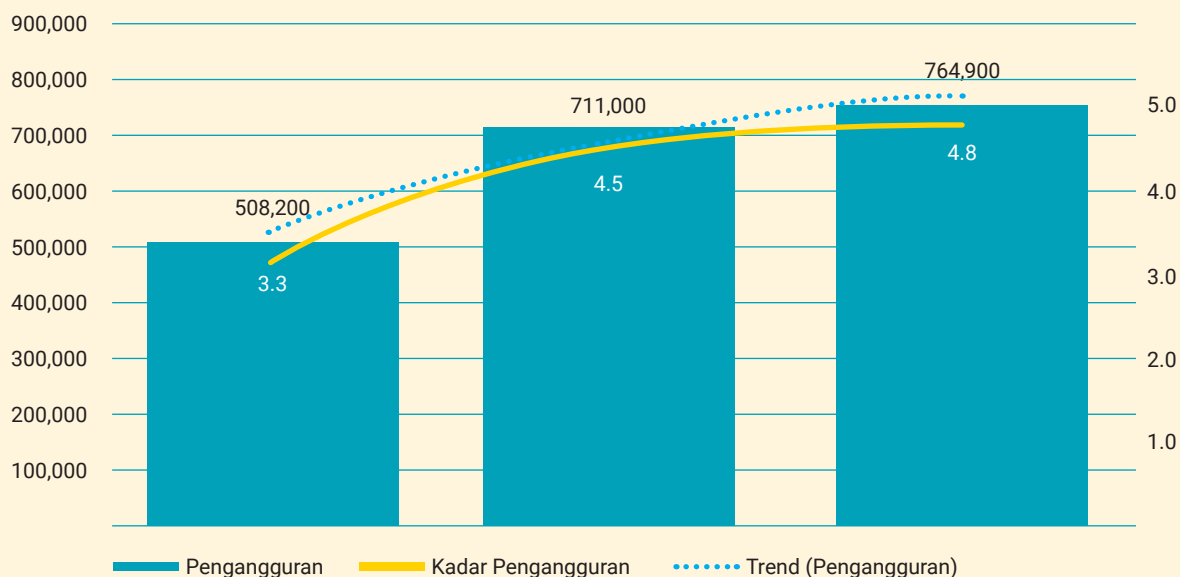
Carta 1: Trend pemberhentian pekerja Januari 2019 hingga Jun 2021



Sumber: Labour Market Database

Trend pemberhentian yang meningkat ini juga menyumbang kepada peningkatan kadar pengangguran yang amat ketara seperti di Carta 2 iaitu 3.3 atau 508,200 orang pada tahun 2019, 4.5 atau 711,000 pada tahun 2020 dan 4.8 atau 764,900 pada separuh pertama tahun 2021.

Carta 2: Trend pengangguran Januari 2019 hingga Jun 2021



Sumber: Labour Market Database

Peningkatan pemberhentian dan pengangguran ini bukan sahaja meningkatkan jumlah kes buruh dan aduan perburuhan yang perlu diselesaikan oleh Jabatan, malahan akan mengakibatkan isu pembaziran sumber manusia dalam pasaran buruh negara, tekanan hidup yang menjurus kepada isu kesihatan mental dan bunuh diri, isu *under-employment* dan Kerajaan perlu mengeluarkan kos yang tinggi untuk membantu rakyat yang terkesan akibat pemberhentian.

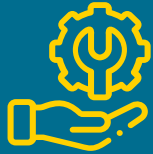


ANALISIS

Selaras dengan Teras Strategik ke-4 di bawah WKB 2030 iaitu memperkukuh pasaran buruh dan meningkatkan pampasan pekerja serta hak pekerja tempatan di Malaysia, Jabatan perlu mengenalpasti kaedah dan pendekatan bagi menarik minat pekerja tempatan bekerja dalam sektor yang didominasi oleh pekerja asing. Justeru satu kajian tentang kesediaan rakyat Malaysia bekerja dalam sektor yang didominasi oleh pekerja asing akan dilaksanakan secara kolaborasi oleh Jabatan dan PERKESO.

Ekonomi gig menjadi alternatif menjana pendapatan kepada rakyat Malaysia yang menganggur akibat tindakan pemberhentian. Namun begitu, tiada perlindungan undang-undang yang jelas di negara ini yang melindungi pekerja yang berada di dalam ekonomi gig. Sehubungan itu, usaha perlu dilakukan oleh Jabatan bagi melihat kesesuaian perlindungan undang-undang bagi pekerja dalam ekonomi gig.

KAJIAN BERHUBUNG SITUASI PEKERJAAN: CABARAN DAN ANALISIS



CABARAN 04

Transformasi Penyampaian Perkhidmatan Kerajaan

Transformasi penyampaian perkhidmatan Kerajaan amat signifikan bagi memastikan perkhidmatan awam kekal relevan sepanjang masa. Perubahan ini selari dengan situasi semasa yang berlaku seiring dengan perkembangan teknologi dan pendigitalan yang muncul dengan pantas. Penularan pandemik COVID-19 juga telah mengubah keseluruhan struktur dan persekitaran negara sama ada dari segi politik, ekonomi dan sosial.

Kualiti penyampaian perkhidmatan Jabatan perlu diperkasakan dengan memastikan kualiti penyampaian perkhidmatan sentiasa memenuhi ekspektasi pelanggan Jabatan dan pihak berkepentingan khususnya yang melibatkan permohonan perburuhan seperti perakuan penginapan, permit perburuhan dan lesen-lesen serta khidmat nasihat perburuhan samada melalui pusat panggilan, janji temu atau e-mel. Perkhidmatan yang disampaikan kepada pelanggan perlu lebih responsif dan pantas bagi memastikan perkhidmatan yang diberikan adalah berpaksikan rakyat.



ANALISIS

Kaedah penyampaian perkhidmatan memberikan penekanan kepada kecekapan pengurusan sumber manusia dan kewangan, integriti dan pembudayaan norma baharu serta penggunaan teknologi dan pendigitalan dalam melaksanakan tugas. Penularan pandemik COVID-19 di seluruh dunia telah membuka ruang kepada semua pihak tentang manfaat penggunaan teknologi komunikasi dan maklumat dalam kerja seharian. Amalan bekerja dari rumah menerusi platform maya sebagai alternatif kepada mesyuarat dan latihan bersemuka berupaya meningkatkan keefisienan tugas serta menjimatkan kos operasi tanpa mengabaikan perkara-perkara penting yang perlu dibincang dan diputuskan. Perkembangan fenomena Data Raya dan ketersediaan teknologi juga telah membuka ruang agensi kerajaan dan swasta meningkatkan kualiti perkhidmatan kepada rakyat.

Namun begitu, masih terdapat kekangan yang perlu diatasi dalam menerapkan kaedah penyampaian perkhidmatan dalam norma baharu terutamanya keperluan teknologi yang memerlukan kelengkapan dan peralatan, sumber manusia di Jabatan dilatih dengan set kemahiran teknologi dan pendigitalan, penambahbaikan kepada garis panduan, prosedur operasi standard dan pelan operasi latihan Jabatan.



CABARAN 05

Pemeriksaan Jabatan

Era globalisasi telah mempengaruhi landskap pasaran buruh negara dan memerlukan transformasi terhadap penyampaian perkhidmatan dan pelaksanaan aktiviti Jabatan. Perubahan dan perkembangan teknologi digital menjadi cabaran kerana infrastruktur persekitaran kerja yang tidak lengkap, peralatan dan sistem yang diguna pakai tidak terkini dan belum dibangunkan secara holistik. Ini menyebabkan kekurangan dari segi integrasi dan perkongsian data serta kaedah pelaksanaan kerja masih di takuk lama. Peruntukan kewangan yang semakin terhad memerlukan Jabatan mencari inisiatif dan kepelbagaian bagi memenuhi keperluan dan permintaan pelanggan dan pihak berkepentingan. Selain itu, pegawai melakukan tugas secara *multi-tasking* menyebabkan pegawai tidak dapat fokus terhadap tugas yang dilakukan. Walau bagaimanapun, pemeriksaan Jabatan perlu terus diperkasakan demi memastikan kualiti penyampaian perkhidmatan sentiasa memenuhi harapan rakyat khususnya dalam isu perburuhan negara. Kekangan peruntukan kewangan dan sumber manusia tidak dijadikan sebagai halangan dalam penyampaian perkhidmatan yang lebih efektif dan efisien.



ANALISIS

Kecekapan pengurusan kewangan dan sumber manusia perlu diberi penekanan bagi membolehkan Jabatan merancang dan membentuk strategi untuk mencapai visi, misi dan objektif yang ditetapkan. Penggunaan teknologi digital dalam melaksanakan tugas dapat merealisasi perkongsian maklumat yang diperlukan bagi membolehkan Jabatan bertindak dengan lebih responsif dan mempunyai kelebihan persaingan dalam melindungi kebajikan pekerja dan memelihara kepentingan majikan. Latihan dalaman Jabatan diperlukan bagi melahirkan sumber manusia berpengetahuan, berkemahiran, mampu berdaya saing, berbudaya kerja cemerlang, berintegriti dan memiliki kekuatan moral. Prosedur operasi standard, manual kerja atau garis panduan dan peraturan memerlukan semakan dan pindaan supaya selaras dengan dasar dan arahan terkini kerajaan. Natijahnya, mengenalpasti dan memperbaiki kelemahan kritikal dapat memastikan Jabatan kekal relevan dalam mengharungi arus perubahan demi memastikan tahap penyampaian perkhidmatan yang cemerlang.

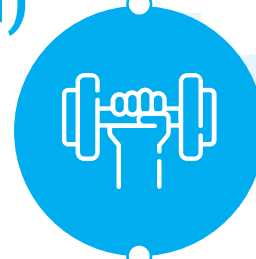
KAJIAN BERHUBUNG SITUASI PEKERJAAN: CABARAN DAN ANALISIS

ANALISIS DALAMAN DAN LUARAN

Analisis SWOT menghuraikan faktor-faktor yang digunakan oleh Jabatan untuk mengenal pasti kekuatan, mengurus kelemahan, memanfaatkan peluang dan mengurangkan ancaman bagi merealisasikan visi dan misi Jabatan sebagai peneraju utama penguatkuasaan, perundangan dan pentadbiran perburuhan negara.

STRENGTHS (KEKUATAN)

- Polisi dan Undang-undang
- Pakar dalam undang-undang perburuhan
- Kemahiran dan pengetahuan khusus
- Kaedah pengoperasian bersepadu dengan agensi lain
- Nilai integriti yang tinggi



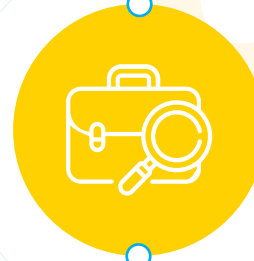
WEAKNESSES (KELEMAHAN)

- Pegawai *multi-tasking*
- Kekurangan kapasiti
- Kaedah pelaksanaan tugas di takuk lama
- Peruntukan kewangan tidak mencukupi
- Peralatan dan sistem tidak terkini dan tidak holistik
- Integrasi dan perkongsian data yang kurang
- Infrastruktur pejabat yang tidak lengkap
- Pegawai kurang sokongan dan motivasi



OPPORTUNITIES (PELUANG)

- Tambahbaik polisi dan Undang-undang
- Naik taraf sistem & teknologi
- Pengiktirafan Jabatan dan pegawai
- Permodenan budaya kerja
- Nilai tambah kepada kemahiran dan kesesuaian deskripsi kerja pegawai
- Laluan kerjaya *Subject Matter Expert*



THREATS (ANCAMAN)

- Kesihatan, keselamatan dan kesejahteraan pegawai (COVID-19 dan penyakit kritikal lain)
- Impak pemberhentian kerja dan pengangguran
- Impak keselamatan pasaran buruh tempatan dan asing
- Kedudukan Tier 3 Laporan *Trafficking in Persons* 2021 oleh JNAS
- Kesan negatif ekonomi susulan sekatan eksport perdagangan







HALA TUJU STRATEGIK

- A. Visi dan Misi
- B. Nilai-nilai bersama
- C. Kluster 1
- D. Kluster 2
- E. Kluster 3

HALA TUJU STRATEGIK



Visi

Peneraju utama penguatkuasaan, perundangan dan pentadbiran perburuhan negara.



Misi

Memperkasakan penguatkuasaan dan pentadbiran perburuhan bagi memastikan hak dan kepentingan pekerja dan majikan dilindungi serta terpelihara.

Nilai-nilai bersama



Keadilan

Berusaha untuk memenuhi kehendak pelanggan dengan memastikan perkhidmatan yang diberikan adalah menepati hak dan keperluan dalam mendokong kesejahteraan sosial.



Kerjasama

Memupuk sifat kerjasama dan integrasi dalam kalangan warga JTKSM bagi membantu memberikan perkhidmatan terbaik kepada pelanggan.



Mesra Pelanggan

Memberikan perkhidmatan dengan penuh dedikasi, terbuka dan informatif bagi memenuhi kehendak dan keperluan pelanggan sepanjang masa dengan mesra dan teratur.



Profesional

Sentiasa memberikan perkhidmatan kepada pelanggan dengan penuh berintegriti, kompeten, efisien dan efektif.



Responsif

Peka dan pantas ketika berurusan dengan pelanggan dalam memberikan perkhidmatan yang terbaik.



Prihatin

Empati dan mengambil berat terhadap keperluan pelanggan bagi memberi perkhidmatan berkualiti secara pro-aktif.

HALA TUJU STRATEGIK

KLUSTER 1: PENERAJU PENGURUSAN PERBURUHAN NEGARA

JTKSM sebagai peneraju pengurusan perburuhan negara perlu berupaya menguruskan isu perburuhan dalam negara secara cekap, holistik, bersepadu dan inklusif yang meliputi majikan dan pekerja yang berada di dalam pasaran buruh. Perkara ini selaras dengan hala tuju WKB 2030 yang meliputi transformasi sistem penyampaian perkhidmatan Kerajaan seiring dengan perubahan teknologi dan pendigitalan, data raya perburuhan yang dipercayai dan relevan, pengurusan pekerja asing yang efisien serta keberkesanan penyampaian maklumat dan peranan Jabatan melalui penambahbaikan pelaksanaan inisiatif dan program berteraskan keberhasilan.

Sebanyak 5 strategi digariskan di bawah Kluster 1, iaitu:



STRATEGI 01

Mentransformasi Penyampaian Perkhidmatan Jabatan Era Kebiasaan Baharu (*New Normal*)

Inisiatif di bawah strategi ini adalah:

- Memantapkan Sistem Pengurusan Perburuhan Bersepadu (SPPB) sebagai *one stop centre* urusan orang awam dan menyebarkan penggunaan sistem ini dalam semua aktiviti;
- Menaiktaraf infrastruktur pusat panggilan (*call centre*) Jabatan;
- Menaiktaraf laman web Jabatan dan menjadikan laman web Jabatan bersifat informatif, mesra pelanggan dan interaktif; dan
- Mewujudkan video korporat Jabatan.





STRATEGI 02

Memperkasa tadbir urus penggajian pekerja asing

Inisiatif di bawah strategi ini adalah:

- Mewujudkan platform digital maklumat khusus bagi pekerja asing daripada pelbagai negara sumber mengikut bahasa negara masing-masing;
- Menjalinkan kerjasama dengan penyedia perkhidmatan telekomunikasi untuk *information blasting* melalui SMS;
- Menambah baik proses permohonan penggajian pekerja asing; dan
- Mengadakan perbincangan dan sesi libat urus dengan kumpulan penyelidik kajian empirikal kesediaan rakyat Malaysia bekerja dalam sektor yang didominasi oleh pekerja asing.



STRATEGI 03

Memperkasakan masyarakat melalui penyampaian pendidikan perburuhan yang mampan

Inisiatif di bawah strategi ini adalah:

- Melaksanakan program pendidikan perburuhan bersasar mengikut kumpulan sasaran; dan
- Menjadikan pendidikan perburuhan asas sebagai subjek di peringkat sekolah menengah dan institusi pengajian tinggi.

HALA TUJU STRATEGIK



STRATEGI 04

Menyebarkan luas peranan dan aktiviti Jabatan kepada masyarakat

Inisiatif di bawah strategi ini adalah:

- Menyebarkan luas peranan dan pencapaian Jabatan melalui media massa, media sosial dan penerbitan;
- Menjalankan kolaborasi program dengan organisasi atau syarikat peneraju industri tempatan dan antarabangsa;
- Menerbitkan pencapaian dan aktiviti Jabatan secara berkala;
- Menerbitkan buletin Jabatan secara berkala; dan
- Mengadakan *Pre Employment Programme* kepada bakal lepasan Institusi Pengajian Tinggi Awam dan Swasta.



STRATEGI 05

Mempertingkatkan kebolehpakaian data Jabatan

Inisiatif di bawah strategi ini adalah:

- Menyeragamkan data dan pelaporan JTKSM, JTK Sabah dan JTK Sarawak; dan
- Membangunkan repositori bagi data external untuk rujukan pegawai.



PELAN TINDAKAN KLUSTER PENERAJU PENGURUSAN PERBURUHAN NEGARA



**STRATEGI
01**

**Mentransformasi Penyampaian Perkhidmatan
Jabatan Era Kebiasaan Baharu (*New Normal*)**

Inisiatif Strategik 1a	Memantapkan Sistem Pengurusan Perburuhan Bersepadu (SPPB) sebagai <i>one stop centre</i> urusan orang awam dan menyebarkan penggunaan sistem ini dalam semua aktiviti.				
Outcome	1. Memperkasa teknologi dalam penyampaian perkhidmatan Jabatan. 2. Membolehkan semua urusan dibuat secara dalam talian termasuk: - Pengurusan penginapan pekerja (Akta 446); 3. Mendigitalkan perkhidmatan kaunter JTKSM. - Pengurusan Agensi Pekerjaan Swasta (Akta 246). - Pengendalian Kes Buruh.				
Indikator	Progres pembangunan SPPB.	Bilangan modul SPPB digunakan sepenuhnya (jumlah: 17 modul).	Semakan dan tambah baik SPPB.	Bilangan modul tambahan SPPB dibangunkan.	Aplikasi alat mudah alih dibangunkan.
 Sasaran	2022 Completion of UAT.	2023 17 modul.	2024 Mengikut keperluan.	2023 Mengikut keperluan.	2024 Mengikut keperluan.
	2023 100%		2025 Mengikut keperluan.	2024 Mengikut keperluan.	
Pelaksana	BDPS	BDPS	BDPS	BDPS	BDPS

HALA TUJU STRATEGIK

PELAN TINDAKAN KLUSTER PENERAJU PENGURUSAN PERBURUHAN NEGARA



**Kluster 1 : Peneraju
Pengurusan Perburuhan
Negara**



**Bil. Strategi :
5**



**Bil. Inisiatif :
17**



**Bil. Indikator :
29**



**STRATEGI
01**

**Mentransformasi Penyampaian Perkhidmatan
Jabatan Era Kebiasaan Baru (*New Normal*)**

Inisiatif Strategik 1b, 1c, 1d	1b) Menaik taraf infrastruktur <i>call centre</i> Jabatan.		1c) Menaiktaraf laman web Jabatan dan menjadikan laman web Jabatan bersifat informatif, mesra pelanggan dan interaktif.		1d) Mewujudkan video korporat Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia.
Outcome	- Meningkatkan keberkesanan perkhidmatan <i>call centre</i> Jabatan. - Meningkatkan bilangan panggilan dijawab dalam satu masa - <i>pre recorded explanation</i>. - Membolehkan analisis panggilan dibuat secara automatik.		- Meningkatkan tarikan dan <i>visibility</i> laman web Jabatan. - Meluaskan capaian orang awam kepada Jabatan.		Menyebarkan maklumat kepada rakyat mengenai fungsi JTKSM.
Indikator	Penggunaan satu nombor talian Jabatan.	Penggunaan <i>Interactive Voice Response (IVR)</i> .	Bilangan peralatan <i>call screening & recording</i> disediakan.	Pelaksanaan naik taraf laman web Jabatan dengan memperkenalkan perincian baharu.	Menghasilkan video korporat.
Sasaran	2023 Penggunaan 1 nombor talian Jabatan.	2023 Penggunaan IVR.	2023 5 peralatan <i>call screening & recording</i> .	2022 Pelancaran. 2024 Semakan dan tambah baik.	2022 1 video korporat Jabatan.
Pelaksana	BKP	BKP	BKP	BDPS BKP	PRO BDPS

PELAN TINDAKAN KLUSTER PENERAJU PENGURUSAN PERBURUHAN NEGARA



STRATEGI 02 Memperkasa tadbir urus penggajian pekerja asing				
Inisiatif Strategik 2a, 2b	2a) Mewujudkan platform digital maklumat khusus bagi pekerja asing daripada pelbagai negara sumber mengikut bahasa negara masing-masing.		2b) Menjalinkan kerjasama dengan penyedia perkhidmatan telekomunikasi untuk <i>information blasting</i> melalui SMS.	
Outcome	- Menyediakan perkhidmatan dalam bahasa asal pekerja asing. - Membolehkan capaian maklumat dari dalam dan luar negara dalam pelbagai bahasa.		Menyebarkan butiran Jabatan untuk dihubungi sekiranya ada isu berkaitan perburuhan.	
Indikator	Platform dibangunkan.	Semakan dan tambah baik platform.	Bilangan terjemahan bahasa yang diterbitkan (permilihan Bahasa berdasarkan dominasi pekerja asing di Malaysia).	Bilangan penyedia perkhidmatan telekomunikasi terlibat dengan kerjasama.
Sasaran	2022 1 platform dibangunkan.	2025 Semakan dan tambah baik.	2022 1 terjemahan. 2023 2 terjemahan. 2024 2 terjemahan. 2024 1 terjemahan.	2023 3 syarikat komunikasi.
Pelaksana	BPA	BPA	BPA	BSP BPA

HALA TUJU STRATEGIK

PELAN TINDAKAN KLUSTER PENERAJU PENGURUSAN PERBURUHAN NEGARA



STRATEGI 02 Memperkasa tadbir urus penggajian pekerja asing

Inisiatif Strategik 2c, 2d	2c) Menambah baik proses permohonan pekerja asing.		2d) Mengadakan perbincangan dan libat urus bersama kumpulan penyelidik bagi menjalankan kajian kesediaan rakyat Malaysia bekerja dalam sektor yang didominasi pekerja asing.
Outcome	- Meningkatkan kecekapan pengurusan permohonan penggajian pekerja asing. - Meningkatkan tahap kepuasan hati pelanggan.		Meningkatkan keutamaan rakyat Malaysia mendapat pekerjaan berbanding pekerja asing. Dapatan kajian digunakan sebagai asas dalam merangka dasar berkaitan aspek pekerjaan warganegara dan pekerja asing.
Indikator	Semakan dan tambah baik sistem Sistem Pengurusan Pekerja Asing Bersepadu.	Bilangan integrasi Sistem Pengurusan Pekerja Asing Bersepadu dengan semua agensi kawal selia & jabatan berkaitan.	Semakan dan tambah baik Buku Panduan Dasar, Prosedur dan Syarat-syarat Penggajian Pekerja Asing di Malaysia.
Sasaran	2024 Semakan dan tambah baik.	2021 3 Integrasi. 2022 1 Integrasi (SPPB).	2021 1 semakan 2021 Kajian dimulakan. 2022 Kajian selesai.
Pelaksana	BPA	BPA	BPA
			BDPS BPA PERKESO

PELAN TINDAKAN KLUSTER PENERAJU PENGURUSAN PERBURUHAN NEGARA



**Kluster 1 : Peneraju
Pengurusan Perburuhan
Negara**



**Bil. Strategi :
5**



**Bil. Inisiatif :
17**



**Bil. Indikator :
29**



**STRATEGI
03**

Memperkasakan masyarakat melalui penyampaian pendidikan perburuhan yang mampan

Inisiatif Strategik 3a, 3b	3a) Melaksanakan program pendidikan perburuhan bersasar bagi kumpulan. Bahan pendidikan perburuhan boleh diakses dari laman web Jabatan. 3b) Menjadikan pendidikan perburuhan asas sebagai subjek di peringkat menengah dan IPT.	
Outcome	Menjalankan program yang disesuaikan dengan golongan sasaran termasuk: (selari dengan NHRBP) • Perusahaan kecil sederhana • Wanita kembali bekerja • Orang muda & kanak-kanak • Pekerja asing / buruh paksa	Menyediakan bahan pendidikan perburuhan yang boleh diakses oleh sesiapa sahaja dari mana-mana sahaja. Masyarakat lebih celik dan cerdas mengenai asas perundangan perburuhan negara.
Indikator	Bilangan program pendidikan perburuhan bagi kumpulan sasar.	Bilangan bahan dibangunkan. Perbincangan dan tindakan dengan Kementerian berkaitan.
Sasaran	2021 50 (JTKSM + kolaborasi) 2022 100 (50 JTKSM) (50 kolaborasi) 2023 100 (50 JTKSM) (50 kolaborasi) 2024 100 (50 JTKSM) (50 kolaborasi) 2025 100 (50 JTKSM) (50 kolaborasi) 2021 4 bahan. 2022 4 bahan. 2023 4 bahan. 2024 4 bahan. 2025 4 bahan. 2022 Perbincangan berfokus.	
Pelaksana	BSP JTK Negeri	BDPS BSP

HALA TUJU STRATEGIK

PELAN TINDAKAN KLUSTER PENERAJU PENGURUSAN PERBURUHAN NEGARA



STRATEGI 04 Menyebarkan luas peranan dan aktiviti Jabatan kepada masyarakat			
Inisiatif Strategik 4a, 4b, 4c	4a) Menyebarkan luas peranan dan pencapaian Jabatan melalui media massa, media sosial dan penerbitan.	4b) Menjalankan kolaborasi program dengan organisasi / syarikat peneraju industri tempatan dan antarabangsa.	4c) Menerbitkan pencapaian dan aktiviti Jabatan secara berkala.
Outcome	Meningkatkan <i>visibility</i> fungsi dan peranan Jabatan.	Meningkatkan publisiti Jabatan dalam kalangan organisasi besar di Malaysia.	Memperkemaskan dokumen rekod pencapaian Jabatan.
Indikator	Bilangan program televisyen / radio / media sosial untuk hebahan peranan dan aktiviti Jabatan.	Bilangan kolaborasi yang dijalankan.	Bilangan penerbitan berkala berhubung pencapaian dan aktiviti Jabatan.
Sasaran	2021 10 program. 2022 10 program. 2023 10 program. 2024 10 program. 2025 10 program.	2021 2 kolaborasi. 2022 4 kolaborasi. 2023 4 kolaborasi. 2024 4 kolaborasi. 2025 4 kolaborasi.	2021 4 penerbitan. 2022 4 penerbitan. 2023 4 penerbitan. 2024 4 penerbitan. 2025 4 penerbitan.
Pelaksana	PRO	BDPS BSP	BDPS

PELAN TINDAKAN KLUSTER PENERAJU PENGURUSAN PERBURUHAN NEGARA

**Kluster 1 : Peneraju
Pengurusan Perburuhan
Negara**

**Bil. Strategi :
5**

**Bil. Inisiatif :
17**

**Bil. Indikator :
29**

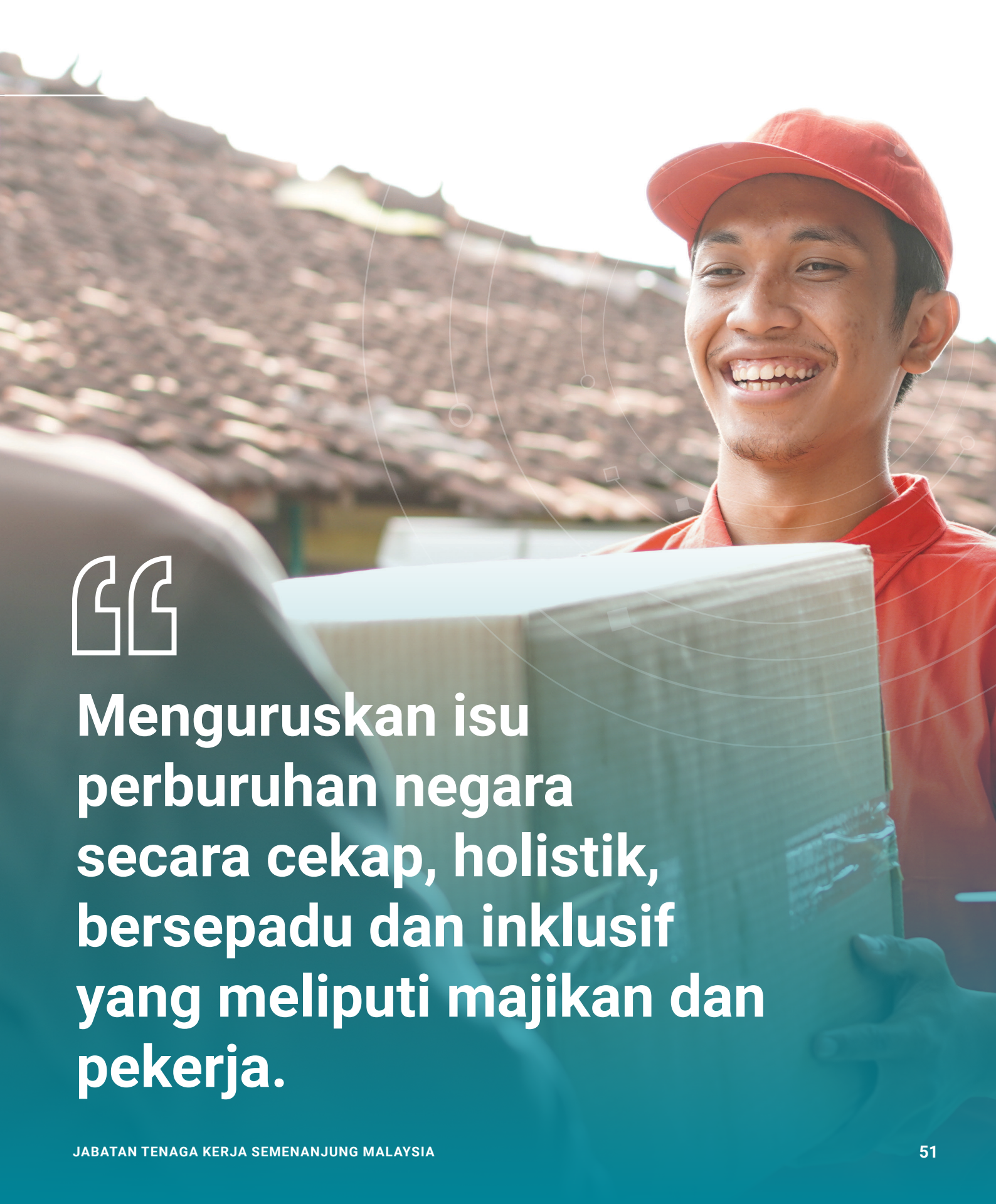
 STRATEGI 04	Menyebarkan peranan dan aktiviti Jabatan kepada masyarakat		
Inisiatif Strategik 4d, 4e	4d) Menerbitkan buletin Jabatan secara berkala.	4e) Mengadakan <i>Pre Employment Programme</i> kepada bakal lepasan IPTA/IPTS.	
Outcome	Aktiviti dan peranan Jabatan dapat disebarluaskan kepada umum.	Persiapan dan pendedahan awal kepada pelajar-pelajar mengenai suasana dan perundangan perburuhan apabila memasuki alam pekerjaan.	
Indikator	Bilangan penerbitan buletin Jabatan.	Membangunkan (MoU) dengan Kementerian Pendidikan Malaysia dan Kementerian Pengajian Tinggi bagi melaksanakan sesi latihan kepada pelajar-pelajar.	Bilangan sesi latihan kepada pelajar-pelajar IPTA/IPTS.
 Sasaran	2022 2 buletin. 2023 2 buletin. 2024 2 buletin. 2025 2 buletin.	2022 1 MoU.	2023 1 latihan. 2024 1 latihan. 2025 1 latihan.
Pelaksana	PRO BDPS	BSP KSM	BSP

HALA TUJU STRATEGIK

PELAN TINDAKAN KLUSTER PENERAJU PENGURUSAN PERBURUHAN NEGARA



STRATEGI 05 Mempertingkatkan kebolehpakaian data Jabatan		
Inisiatif Strategik 5a, 5b	5a) Menyeragamkan data dan pelaporan JTKSM, JTK Sabah dan JTK Sarawak.	5b) Membangunkan repositori bagi data <i>external</i> untuk rujukan pegawai.
Outcome	Melaporkan data yang seragam bagi seluruh negara.	Menyediakan sumber rujukan bagi membolehkan pegawai peka akan maklumat perburuhan yang diterbitkan oleh agensi lain.
Indikator	Laporan diseragamkan.	Repositori dibangunkan.
Sasaran	2022 1 laporan 2023 1 laporan	2022 Kertas Cadangan membangunkan repositori data <i>external</i> .
Pelaksana	BDPS JTK Sabah JTK Sarawak	BDPS



“

**Menguruskan isu
perburuhan negara
secara cekap, holistik,
bersepadu dan inklusif
yang meliputi majikan dan
pekerja.**

HALA TUJU STRATEGIK

KLUSTER 2: PENGUATKUASAAN PERUNDANGAN DAN PIAWAIAN PERBURUHAN

Teras 2 PS JTKSM 25 berpaksikan tema Penguatkuasaan Perundangan dan Piawaian Perburuhan. Teras ini menekankan pematuhan standard pekerjaan dan penginapan pekerja oleh majikan, serta perlindungan kebajikan pekerja dikawalselia melalui program-program strategik bagi tempoh 5 tahun yang lebih berkesan dan pintar. Pelaksanaan harus diberikan kepada usaha meningkatkan kefahaman majikan, pekerja dan semua warga industri kepada regulatori perburuhan khususnya melalui strategi-strategi berikut:



STRATEGI 01

Memastikan undang-undang perburuhan relevan dengan keperluan semasa dan masa depan

Inisiatif di bawah strategi ini adalah:

- Mengkaji semula dan meminda Akta, Peraturan, Perintah dan panduan yang berkaitan dengan kebajikan dalam pekerjaan bersesuaian dengan keperluan dan perubahan semasa; dan
- Membangun dan menambah baik garis panduan dan kod etika untuk orang awam.



STRATEGI 02

Memantapkan pematuhan piawaian dan undang-undang perburuhan

Pelaksanaan aktiviti penguatkuasaan oleh pegawai-pegawai Jabatan dalam memastikan pematuhan pihak majikan dan warga industri kepada undang-undang perburuhan harus didokong dengan kewibawaan, kemahiran dan penyampaian yang teratur.

Inisiatif di bawah strategi ini adalah:

- Penyediaan arahan-arahan kerja dan piawaian prosedur operasi (SOP) semua aktiviti Jabatan yang kemas, mantap dan terkini;
- Pemerkasaan Pasukan Khas Penguatkuasaan (PKP) sebagai pasukan yang berkemahiran tinggi untuk membanteras buruh paksa dan buruh kanak-kanak. Kewujudan PKP berdasarkan kehendak dan desakan antarabangsa dalam usaha meletakkan Malaysia dalam kalangan negara yang bebas daripada pemerdagangan orang dan penyeludupan migran;
- Pelaksanaan aktiviti pemeriksaan secara bersasar mengikut sektor, industri dan bilangan pekerja di samping menyulam kesedaran majikan dan pihak-pihak berkepentingan yang terlibat supaya memenuhi piawaian perburuhan yang ditetapkan;
- Pemberian kelengkapan, kemudahan dan peralatan dalam membantu pelaksanaan aktiviti; dan
- Perkongsian tenaga pakar pelbagai agensi penguatkuasaan melalui program pertukaran seperti *fertilisation programme* dan perjawatan pegawai pinjaman daripada agensi lain.



STRATEGI 03

Meningkatkan jalinan kerjasama tripartit antara pekerja, majikan dan kerajaan sebagai platform utama mengurus tadbir program-program perburuhan

Strategi ini memperkenalkan inisiatif mewujudkan *Labour Advisory Council* di setiap negeri yang berperanan mengenalpasti keperluan pihak industri dan memudahkan komunikasi berkaitan isu pekerjaan.

JTKSM sebagai sebuah agensi yang bertanggungjawab menguatkuasakan undang-undang perburuhan dan memastikan piawaian perburuhan dipatuhi oleh majikan perlu tampil sebagai sebuah jabatan yang dipercayai, disegani dan berintegriti bukan sahaja di dalam negara malah di peringkat antarabangsa.

Sehubungan itu, strategi-strategi di bawah Kluster 2 menekankan kepentingan Jabatan merencana pelan tindakan yang strategik dan komprehensif dalam memperkasakan penguatkuasaan undang-undang dan pematuhan piawaian perburuhan yang berstruktur bagi meningkatkan kredibiliti penguatkuasaan.

Pelan Tindakan Kluster Penguatkuasaan Perundangan dan Piawaian Perburuhan



Kluster 2 : Penguatkuasaan Perundangan dan Piawaian Perburuhan



Bil. Strategi :
3



Bil. Inisiatif :
12



Bil. Indikator :
19

 STRATEGI 01 Memastikan undang-undang perburuhan relevan dengan keperluan semasa dan masa depan		
Inisiatif Strategik 1a	1a) Menyemak dan meminda undang-undang perburuhan dengan memberi penekanan kepada keperluan semasa.	
Outcome	Memastikan undang-undang perburuhan yang sentiasa relevan dengan keperluan semasa dan perluasan perlindungan.	
Indikator	Bilangan undang-undang disemak.	Bilangan undang-undang dipinda.
 Sasaran	20211 semakan 20221 semakan 20231 semakan 20241 semakan 20251 semakan	2021 - 2025 Mengikut keperluan (kritikal atau keutamaan).
Pelaksana	BPU	BPU

HALA TUJU STRATEGIK

Pelan Tindakan Kluster Penguatkuasaan Perundangan dan Piawaian Perburuhan



STRATEGI 01			
Memastikan undang-undang perburuhan relevan dengan keperluan semasa dan masa depan			
Inisiatif Strategik 1b, 1c	1b) Membangun dan menambah baik garis panduan untuk rujukan orang awam.		1c) Penjanaaan instrumen penguatkuasaan secara digital.
Outcome	Menyediakan rujukan bagi orang awam berhubung piawaian perburuhan dan aktiviti Jabatan.		Penguatkuasaan yang cepat dan efektif.
Indikator	Bilangan garis panduan digubal.	Bilangan garis panduan ditambah baik.	Bilangan kompaun dijana secara digital.
Sasaran	2021 - 2025 Mengikut keperluan (kritikal atau keutamaan).	2021 - 2025 Mengikut keperluan (kritikal atau keutamaan).	2021 Pembangunan sistem infrastruktur. 2022 Sistem infrastruktur siap dibangunkan. 2023 110 kompaun. 2024 120 kompaun. 2025 130 kompaun.
Pelaksana	Berdasarkan topik	Berdasarkan topik	BDPS BPU

Pelan Tindakan Kluster Penguatkuasaan Perundangan dan Piawaian Perburuhan



STRATEGI 02 Memantapkan pematuhan piawaian dan undang-undang perburuhan				
Inisiatif Strategik 2a, 2b	2a) Memastikan SOP bagi semua aktiviti Jabatan dibangun dan diperkemas.		2b) Memperkasa Pasukan Khas Penguatkuasaan (PKP) sebagai pasukan elit Jabatan dalam membanteras buruh paksa dan buruh kanak-kanak.	
Outcome	Menyediakan panduan seragam bagi aktiviti Jabatan sebagai rujukan pegawai.		- Meningkatkan usaha Malaysia dalam membanteras buruh paksa dan menaik taraf kedudukan Malaysia dalam Laporan <i>Trafficking in Persons</i>. - Membangunkan pasukan yang berfokus, fasih dan mahir dalam apa-apa isu buruh paksa dan buruh kanak-kanak.	
Indikator	SOP sedia ada disemak.	SOP dibangun / dikemaskini.	Pelan tindakan PKP dibangun.	Bilangan pegawai Jabatan yang dilatih khusus dalam menangani aktiviti buruh paksa dan buruh kanak-kanak .
Sasaran	Bilangan disemak. 2021 1 2023 1	2021 - 2025 Mengikut keperluan (kritikal atau keutamaan).	2021 Pembangunan Pelan Tindakan PKP. 2022 Pelan Tindakan PKP dihasilkan.	2021 20 orang 2022 20 orang 2023 20 orang 2024 20 orang 2025 20 orang
Pelaksana	Berdasarkan topik	Berdasarkan topik	BPU BPA BPK	BPU BKP

HALA TUJU STRATEGIK

Pelan Tindakan Kluster Penguatkuasaan Perundangan dan Piawaian Perburuhan



Kluster 2 : Penguatkuasaan Perundangan dan Piawaian Perburuhan



Bil. Strategi :
3



Bil. Inisiatif :
12



Bil. Indikator :
19



STRATEGI
02

Memantapkan pematuhan piawaian dan undang-undang perburuhan

Inisiatif Strategik 2c, 2d	2c) Melaksana aktiviti penguatkuasaan secara bersasar.		2d) Menambah baik kemudahan dan peralatan dalam pelaksanaan piawaian perburuhan.
Outcome	Meningkatkan kepatuhan industri kepada perundangan perburuhan.		Memastikan kemudahan yang mencukupi bagi pegawai menjalankan aktiviti Jabatan.
Indikator	Bilangan operasi dijalankan (selain operasi khas buruh paksa).	Bilangan operasi khas buruh paksa bersasar dijalankan.	Progres penyediaan kertas-kertas cadangan perolehan keperluan peralatan dan kemudahan untuk penguatkuasaan.
 Sasaran	2021 20 operasi. 2022 30 operasi. 2023 40 operasi. 2024 50 operasi. 2025 60 operasi.	2021 10 operasi. 2022 20 operasi. 2023 30 operasi. 2024 40 operasi. 2025 50 operasi.	2022 100%
Pelaksana	BPU BSP JTK Negeri	BPU JTK Negeri	BPU BKP

Pelan Tindakan Kluster Penguatkuasaan Perundangan dan Piawaian Perburuhan



Kluster 2 : Penguatkuasaan Perundangan dan Piawaian Perburuhan



Bil. Strategi :
3



Bil. Inisiatif :
12



Bil. Indikator :
19



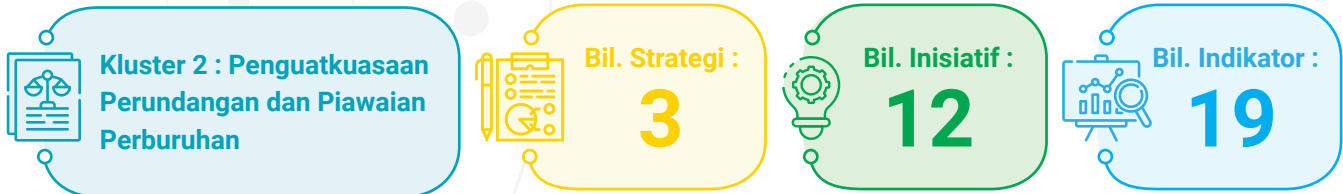
STRATEGI 02

Memantapkan pematuhan piawaian dan undang-undang perburuhan

Inisiatif Strategik 2e, 2f, 2g	2e) Menjalankan pemeriksaan bersasar mengikut sektor, industri dan bilangan pekerja serta membuat tindakan susulan dan pemantauan terhadap pematuhan majikan.		2f) Mewujudkan jawatan kader pegawai agensi penguatkuasa luar (cth: PDRM, JIM).	2g) Pengkhususan tugas pengendalian kes buruh (disokong oleh latihan khusus dan berterusan).
Outcome	Meningkatkan kecekapan dan keberkesanan penguatkuasaan.		Memindahkan kepakaran kepada pegawai Jabatan.	Meningkatkan keharmonian perusahaan.
Indikator	Tahap pematuhan majikan terhadap akta-akta perburuhan.	Tahap pematuhan majikan terhadap Akta 446.	Kertas diangkat ke Kabinet.	Peratus kes-kes yang diselesaikan di Mahkamah Buruh dalam tempoh 90 hari.
 Sasaran	202160% 202262% 202364% 202466% 202568%	202125% 202226% 202327% 202428% 202530%	2023 Kertas diangkat ke Kabinet.	202180% 202280% 202383% 202483% 202584%
Pelaksana	BSP BPU JTK Negeri	BSP BPU JTK Negeri	BPU BKP	BPU JTK Negeri

HALA TUJU STRATEGIK

Pelan Tindakan Kluster Penguatkuasaan Perundangan dan Piawaian Perburuhan



STRATEGI 03

Meningkatkan jalinan kerjasama tripartit antara pekerja, majikan dan kerajaan sebagai platform utama mengurus tadbir program-program perburuhan

Inisiatif Strategik 3a, 3b	3a) Mewujudkan <i>Labour Advisory Council</i> di peringkat negeri.		3b) Mengadakan taklimat perburuhan secara berkala yang melibatkan majikan, pekerja dan Kerajaan di peringkat Ibu Pejabat & negeri.
Outcome	- Mewujudkan <i>State Labour Advisory Council</i> di setiap negeri. - Meningkatkan jalinan kerjasama tripartit.		Penyampaian maklumat perburuhan dengan lebih tepat.
Indikator	<i>State Labour Advisory Council</i> ditubuhkan.	Bilangan mesyuarat diadakan di setiap negeri.	Bilangan taklimat.
Sasaran	2022 1 <i>State Labour Advisory</i> ditubuhkan di setiap negeri.	2022 2 (setiap negeri) 2023 2 (setiap negeri) 2024 2 (setiap negeri) 2025 2 (setiap negeri)	2021 4 taklimat. 2022 4 taklimat. 2023 8 taklimat. 2024 8 taklimat. 2025 13 taklimat.
Pelaksana	BSP BDPS JTK Negeri	BSP BDPS JTK Negeri	BSP JTK Negeri



**Bekerjasama untuk
memberi impak kepada
kehidupan yang lebih baik
dan seimbang serta selamat.**

HALA TUJU STRATEGIK

KLUSTER 3: ORGANISASI BERPAKSIKAN RAKYAT DAN BERTARAF ANTARABANGSA

JTKSM sebagai sebuah agensi yang berurusan terus dengan rakyat hendaklah menggambarkan imej sebagai sebuah jabatan yang dipercayai, disegani dan berintegriti. Bagi tujuan ini, Kluster 3 menekankan kepentingan Jabatan yang berstruktur dan berteknologi tinggi serta pelan latihan yang terancang dalam melahirkan pegawai yang berkemahiran, bersahsiah tinggi dan bertaraf antarabangsa bagi memastikan perkhidmatan disampaikan secara berkualiti oleh pegawai yang berwibawa. Kluster ini terdiri daripada 4 strategi iaitu:



STRATEGI 01

Memantapkan struktur organisasi Jabatan Tenaga Kerja

Inisiatif di bawah strategi ini adalah:

- Menyusun semula struktur organisasi Jabatan;
- Membuat pengkhususan tugas pegawai Jabatan;
- Membangunkan Dasar Penempatan, Pertukaran dan Pusingan Pegawai Perhubungan Perusahaan Jabatan; dan
- Mewujudkan unit / bahagian penguatkuasaan yang diiktiraf oleh Jabatan Perkhidmatan Awam.



STRATEGI 02

Membangunkan Program Pembangunan Modal Insan yang tersusun

Inisiatif di bawah strategi ini adalah:

- Mewujudkan Pakar Bidang Khusus (SME) dalam bidang utama Jabatan;
- Membangunkan Pelan Penggantian Jabatan;
- Membangun dan mempersiapkan *National Occupational Skill Standard (NOSS)* bagi pegawai pendengar dan pegawai pemeriksa;
- Membangunkan Pelan Operasi Latihan;
- Mempersijilkan pegawai dengan Persijilan Eksekutif melalui kolaborasi dengan pusat akademik dan pihak swasta;
- Melatih pegawai menerusi latihan anjuran organisasi antarabangsa; dan
- Membangunkan Pelan Anti Rasuah Jabatan.



STRATEGI 03

Meluaskan penggunaan teknologi digital dalam pelaksanaan tugas seharian

Inisiatif di bawah strategi ini adalah:

- Membangunkan polisi digital Jabatan;
- Menambahbaik infrastruktur semua pejabat dengan fasiliti *tele conferencing* dan rangkaian internet; dan
- Menyediakan *laptop* kepada semua pegawai untuk kegunaan mesyuarat dan tugas harian.



STRATEGI 04

Meningkatkan imej korporat Jabatan

Inisiatif di bawah strategi ini adalah:

- Menaik taraf kemudahan peralatan bilik mesyuarat pejabat dan Mahkamah Buruh;
- Mendigitalkan kaedah maklumbalas pelanggan;
- Mengemaskini Visi, Misi dan Piagam Pelanggan; dan
- Menetapkan pakaian korporat seragam dan *uniform* penguatkuasaan.

HALA TUJU STRATEGIK

Pelan Tindakan Kluster Organisasi Berpaksikan Rakyat dan Bertaraf Antarabangsa



Kluster 3 : Organisasi Berpaksikan Rakyat dan Bertaraf Antarabangsa



Bil. Strategi :

4



Bil. Inisiatif :

18



Bil. Indikator :

21



STRATEGI

01

Memantapkan struktur organisasi Jabatan Tenaga Kerja

Inisiatif Strategik 1a, 1b, 1c, 1d	1a) Menyusun semula struktur organisasi Jabatan.	1b) Membuat pengkhususan tugas pegawai Jabatan.	1c) Membangunkan Dasar Penempatan & Pusingan Pegawai Perhubungan Perusahaan Jabatan.	1d) Mewujudkan unit / bahagian penguatkuasaan yang diiktiraf oleh Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA).
Outcome	Menambah baik aturan organisasi dan mengurangkan pertindihan tugas.	Menetapkan skop tugas pegawai berdasarkan jawatan.	Melahirkan pegawai yang mahir dan berpengalaman di semua bidang / peringkat Jabatan.	Mengiktiraf fungsi dan pegawai penguatkuasaan Jabatan.
Indikator	Penstrukturan semula Jabatan.	Panduan pengkhususan tugas pegawai dibangunkan.	Dasar dibangunkan.	Permohonan Pertukaran memerlukan kelulusan Bahagian Dasar dan Saraan, JPA.
Sasaran	2021 1 Kertas Penstrukturan Jabatan disempurnakan. 2025 Semakan.	2022 1 Panduan dibangunkan. 2025 Semakan.	2022 1 Dasar Penempatan, Pertukaran & Pusingan Pegawai Jabatan dibangunkan. 2025 Semakan.	2022 Permohonan pertukaran ke JPA.
Pelaksana	BKP	BKP	BKP	BPU BDPS BKP

Pelan Tindakan Kluster Organisasi Berpaksikan Rakyat dan Bertaraf Antarabangsa



**Kluster 3 : Organisasi
Berpaksikan Rakyat dan
Bertaraf Antarabangsa**



Bil. Strategi :

4



Bil. Inisiatif :

18



Bil. Indikator :

21



STRATEGI

02

Membangunkan Program Pembangunan Modal Insan yang tersusun

Inisiatif Strategik 2a, 2b, 2c	2a) Mewujudkan Pakar Bidang Khusus (SME) dalam bidang utama Jabatan.		2b) Membangunkan Pelan Penggantian Jabatan.		2c) Membangunkan dan mempersiapkan <i>National Occupational Skill Standard</i> (NOSS) bagi pegawai pendengar dan pegawai pemeriksa.	
Outcome	- Mengekalkan bakat terbaik dan berkepakaran tinggi dalam Jabatan. - Melahirkan pegawai berkualiti dan menjadi rujukan pegawai lain. - Menarik minat pegawai untuk memberikan yang terbaik dan berusaha menjadi SME.		Memastikan pegawai yang dikenalpasti dilatih ke arah jawatan strategik.		- Mengiktiraf kemahiran pegawai sebagai satu kemahiran profesional. - Membangunkan piawaian pengetahuan yang seragam.	
Indikator	Senarai bidang dikenal pasti.	Kelulusan bidang SME oleh JPA.	Pelan Penggantian dibangunkan.	NOSS pegawai pemeriksa dibangunkan.	Kertas Cadangan NOSS pegawai pendengar.	Bilangan pegawai dipersijilkan.
Sasaran	2021 Senarai Bidang SME.	2023 Kelulusan bidang SME diperolehi daripada JPA.	2022 1 Pelan Penggantian. 2024 Semakan.	2022 1 NOSS dibangunkan.	2023 1 Kertas Cadangan diangkat.	2023 20 orang 2024 50 orang 2025 100 orang
Pelaksana	BKP BDPS	BKP BDPS	BKP	BDPS BSP	BDPS BPU JPK	BPU BSP BKP

HALA TUJU STRATEGIK

Pelan Tindakan Kluster Organisasi Berpaksikan Rakyat dan Bertaraf Antarabangsa



Kluster 3 : Organisasi Berpaksikan Rakyat dan Bertaraf Antarabangsa



Bil. Strategi :

4



Bil. Inisiatif :

18



Bil. Indikator :

21



STRATEGI

02

Membangunkan Program Pembangunan Modal Insan yang tersusun

**Inisiatif Strategik
2d**

2d) Membangunkan Pelan Operasi Latihan.

Outcome

Melaksanakan latihan yang terancang bagi merangkumi pengetahuan dan kemahiran teknikal dan am seperti:

- latihan penggunaan media sosial
- latihan perkhidmatan pelanggan
- latihan pengetahuan sivik
- latihan kemahiran bahasa
- latihan undang-undang (teknikal)
- kod etika pegawai
- latihan penggunaan alat peranti dan aplikasi

Indikator

Pelan Operasi Latihan dibangunkan (bagi tempoh setiap 3 tahun).



Sasaran

2022 Pelan Operasi Latihan dibangunkan.

2025 Semakan dan kemaskini.

Pelaksana

BKP
BDPS

Pelan Tindakan Kluster Organisasi Berpaksikan Rakyat dan Bertaraf Antarabangsa



Kluster 3 : Organisasi Berpaksikan Rakyat dan Bertaraf Antarabangsa



Bil. Strategi :
4



Bil. Inisiatif :
18



Bil. Indikator :
21

 STRATEGI 02	Membangunkan Program Pembangunan Modal Insan yang tersusun		
Inisiatif Strategik 2e, 2f, 2g	2e) Mempersijilkan pegawai dengan Persijilan Eksekutif melalui kolaborasi dengan pusat akademik dan pihak swasta.	2f) Melatih pegawai menerusi latihan anjuran organisasi antarabangsa.	2g) Membangunkan Pelan Anti Rasuah Jabatan.
Outcome	Mengiktiraf pegawai berdasarkan kemahiran dan pengetahuan.	Pegawai dengan pengetahuan dan kemahiran bertaraf antarabangsa.	Membangunkan panduan pelaksanaan anti rasuah dalam Jabatan.
Indikator	Bilangan pusat akademik/ swasta menjalinkan kerjasama.	Bilangan pegawai dilatih.	Pelan Anti Rasuah Jabatan dibangunkan.
 Sasaran	2022 2 kerjasama. 2023 2 kerjasama. 2024 2 kerjasama. 2025 2 kerjasama.	2021 2 pegawai. 2022 2 pegawai. 2023 2 pegawai. 2024 2 pegawai. 2025 2 pegawai.	2021 1 Pelan Anti Rasuah Jabatan dibangunkan.
Pelaksana	BDPS BKP	BKP BDPS	BKP

HALA TUJU STRATEGIK

Pelan Tindakan Kluster Organisasi Berpaksikan Rakyat dan Bertaraf Antarabangsa



Kluster 3 : Organisasi Berpaksikan Rakyat dan Bertaraf Antarabangsa



Bil. Strategi :

4



Bil. Inisiatif :

18



Bil. Indikator :

21



STRATEGI
03

Meluaskan penggunaan teknologi digital dalam pelaksanaan tugas seharian

Inisiatif Strategik 3a, 3b, 3c	3a) Membangunkan polisi digital Jabatan - roadmap - skill set - digital profiling - certification programs	3b) Menambahbaik infrastruktur semua pejabat dengan fasiliti tele conferencing dan rangkaian internet.	3c) Menyediakan laptop kepada semua pegawai untuk kegunaan dan tugas harian.
Outcome	Panduan permakiaan digital dalam Jabatan.	Membolehkan mesyuarat dalam talian dijalankan dengan lancar.	- Mempercepatkan proses kerja serta melancarkan tugas pegawai. - Membolehkan pegawai melaksanakan tugas di pejabat, rumah atau luar kawasan pada bila-bila masa.
Indikator	Polisi dibangunkan.	Bilangan pejabat dilengkapi fasiliti.	Semua pegawai JTKSM dibekalkan laptop.
Sasaran	2022 1 Polisi Digital Jabatan dibangunkan.	2021 10% 2022 20% 2023 20% 2024 20% 2025 30%	2022 100%
Pelaksana	BDPS	BDPS BKP	BDPS

Pelan Tindakan Kluster Organisasi Berpaksikan Rakyat dan Bertaraf Antarabangsa



 STRATEGI 04	Meningkatkan imej korporat Jabatan			
Inisiatif Strategik 4a, 4b, 4c, 4d	4a) Menaik taraf kemudahan peralatan / bilik mesyuarat pejabat/ Mahkamah Buruh.	4b) Mendigitalkan kaedah maklumbalas pelanggan.	4c) Mengemaskini Visi, Misi dan Piagam Pelanggan.	4d) Menetapkan pakaian korporat seragam dan uniform penguatkuasaan.
Outcome	Mewujudkan persekitaran yang kondusif bagi pegawai Jabatan.	Membolehkan maklumbalas pelanggan dikumpul dan dianalisis melalui sistem.	Mengemaskini Visi, Misi dan Piagam Pelanggan bagi tujuan penambahbaikan menyeluruh terhadap Jabatan.	Memperkasakan imej Jabatan melalui keseragaman pakaian penguatkuasa.
Indikator	Bilangan pejabat dinaik taraf.	Penggunaan sistem digital bagi mengukur tahap kepuasan pelanggan.	Visi, Misi dan Piagam Pelanggan dikemaskini.	Kertas cadangan uniform penguatkuasaan disediakan dan diangkat untuk kelulusan Bahagian Istiadat dan Urusetia JPM.
 Sasaran	2021 2 pejabat. 2022 3 pejabat. 2023 3 pejabat. 2024 3 pejabat. 2025 3 pejabat.	2022 100%	2021 Dikemaskini. 2025 Dikemaskini.	2022 Kertas Cadangan disediakan dan diangkat.
Pelaksana	BKP JTK Negeri	BKP	BDPS BKP	BPU BKP

07

PENUTUP

- A. Pasukan Pengarang
- B. Penghargaan
- C. Glosari
- D. Rujukan



Tempoh 2021-2025 merupakan fasa signifikan bagi Jabatan ke arah mencapai WKB 2030. Bagi mencapai wawasan tersebut, setiap strategi dan pelan tindakan yang terkandung di dalam PS JTKSM 25 akan dilaksanakan, dipantau, diukur, disemak dan dinilai semula bagi memastikan setiap indikator pencapaian dalam pelan tindakan dapat dicapai seperti yang disasarkan.

Jabatan akan memastikan setiap bahagian dan pejabat menetapkan sasaran kerja tahunan selari dengan PS JTKSM 25. Pemilik pelan tindakan perlu memantau pelaksanaan pelan tindakan masing-masing dan melaporkan pencapaian secara berkala. Melalui pemantauan ini, sebarang isu dan masalah di peringkat pelaksanaan akan dikenalpasti dan tindakan penambahbaikan yang bersesuaian perlu dilakukan. PS JTKSM 25 adalah dokumen yang dinamik. Sehubungan itu, Pelan Strategik ini boleh disemak, dinilai semula dari semasa ke semasa dan ditambahbaik selaras dengan perubahan semasa di dalam pasaran buruh negara.

Elemen penting yang menjadi faktor kejayaan untuk mencapai pelan tindakan yang direncanakan di bawah PS JTKSM 25 ini akan menjadi fokus utama Jabatan. Pegawai dan kakitangan merupakan aset penting yang sentiasa menjadi tulang belakang kepada kejayaan sesebuah jabatan. Justeru itu, pegawai dan kakitangan JTKSM di semua peringkat perlu mempunyai sikap proaktif, responsif serta komited dalam melaksanakan tugas yang diamanahkan. Budaya bekerja berpasukan perlu digarap dalam kalangan pegawai dan kakitangan bagi menyampaikan perkhidmatan terbaik serta berkualiti kepada pelanggan.

Peruntukan kewangan yang mencukupi bagi menyokong semua program dan pelan tindakan yang telah dirangka juga merupakan salah satu elemen penting dalam memastikan kejayaan Pelan Strategik ini. Infrastruktur yang baik, penggunaan teknologi digital dan pelan komunikasi yang terkini dan berkesan akan melengkapkan keseluruhan ekosistem bagi merealisasikan Pelan Strategik Jabatan.

Secara keseluruhannya, PS JTKSM 25 ini adalah satu dokumen strategik yang merangkumkan semua elemen dan tindakan ke arah mencapai visi, misi dan bidang keberhasilan Jabatan selaras dengan hala tuju Kementerian dan Kerajaan bagi tempoh 5 tahun akan datang. Diharapkan semua usaha yang digembleng ke arah pemerkasaan keadilan sosial, *decent work* dan pendigitalan menerusi penguatkuasaan dan pengurusan strategik perburuhan negara ini dapat memberi manfaat kepada semua golongan pekerja, majikan, industri dan pihak berkepentingan, sama ada di peringkat domestik atau antarabangsa.

PASUKAN PENGARANG

PENASIHAT

Haji Asri bin Ab. Rahman

Ketua Pengarah Tenaga Kerja
Semenanjung Malaysia

PENYELARAS

Encik T. Shanmugam

Timbalan Ketua Pengarah
(Pengurusan dan Pembangunan)

Haji Mohd Asri bin Abd Wahab

Timbalan Ketua Pengarah (Operasi)

Haji Yusoff bin Harun

Pengarah
Bahagian Dasar dan Perancangan Strategik

AHLI PASUKAN

Cik Norlia Anak Jawor

Timbalan Pengarah
Bahagian Dasar dan Perancangan Strategik

Dr Aida binti Bakar

Penolong Pengarah Kanan
Bahagian Perundangan dan Penguatkuasaan

Puan Kalaivani a/p Ramadas

Penolong Pengarah Kanan
Bahagian Khidmat Pengurusan

Encik Mohd Rasyid bin Mokri

Penolong Pengarah Kanan
Bahagian Dasar dan Perancangan Strategik

Puan Junaidah binti Tukiman

Penolong Pengarah Kanan
Bahagian Dasar dan Perancangan Strategik

Puan Idawati binti Ibus

Penolong Pengarah Kanan
Bahagian Dasar dan Perancangan Strategik

Cik Khairussaadah binti Md Sani

Pegawai Teknologi Maklumat Kanan
Bahagian Dasar dan Perancangan Strategik

Encik Satish a/I Sreenivasan

Penolong Pengarah Kanan
Bahagian Perundangan dan Penguatkuasaan

Encik Faisalfariz bin Baharudin

Penolong Pengarah Kanan
PTK Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur

Puan Hafizah Nabilah binti Mohd Idris

Penolong Pengarah Kanan
PTK Seremban, Negeri Sembilan

Encik Mohd Faizal bin Mohammad

Penolong Pengarah Kanan
PTK Kluang, Johor

Puan Nurul Azura binti Arif

Penolong Pengarah
Bahagian Perkhidmatan Pekerjaan

Encik Arman Syahlan bin Mohd Anuar

Penolong Pengarah
Bahagian Dasar dan Perancangan Strategik

Puan Diyana Ruzanna binti Hamsawi

Penolong Pengarah
Bahagian Dasar dan Perancangan Strategik

Encik Nor Azmil bin Mohd Nor Shamsuri

Penolong Pengarah
Bahagian Pekerja Asing

Puan Nur Shuhada binti Mohamad

Penolong Pengarah
PTK Bangi, Selangor

Encik Mohd Rosdi bin Mokni

Penolong Pengarah
JTK Perak

Encik Muzzafar bin Awang @ Awang Mukhtar

Penolong Pengarah
Bahagian Dasar dan Perancangan Strategik

Puan Irzawina binti Tahir

Pegawai Tenaga Kerja
Bahagian Dasar dan Perancangan Strategik

PENGHARGAAN

Setinggi-tinggi penghargaan dan terima kasih dirakamkan kepada:

Pasukan Fasilitator, Universiti Teknologi PETRONAS:

1. Professor Ir. Dr. Mohd Shahir Liew
2. Professor Madya Dr. Mohd Fadzil bin Hassan
3. Professor Madya Dr. Noor Amila bt Wan Zawawi
4. Professor Madya Dr. Shahrina bt M Nordin
5. Encik Khairil Ismady bin Ismail
6. Puan Anis Nadilla bt Ahmad
7. Cik Wan Nabihan bt Wan Sulaiman
8. Puan Hasiah bt Kamarudin

Semua pegawai JTKSM terutamanya:

1. Encik Zaini bin Yaacob, BPU
2. Encik Wan Ismail bin Wan Ibrahim, BSP/ BPA
3. Puan Wan Nurul Hidayah binti Wan Samsudin, BKP
4. Puan Noor Arzila binti Ariffin, BPK
5. Puan Suraiya Ch'ng binti Abdullah, BSP
6. Encik Ahamad Kamal bin Mohd Nor, BPU
7. Encik Zairuladira bin Ab Ghani, BPU
8. Puan Kala a/p Thangarajoo, BPA

Bahagian Dasar Kementerian Sumber Manusia

Cawangan Khas, Polis DiRaja Malaysia

Ucapan terima kasih dan penghargaan juga dipanjangkan kepada semua individu dan pihak lain yang terlibat secara langsung atau tidak langsung dalam penyediaan PS JTKSM 25.

GLOSARI

APEC	<i>Asia Pacific Economic Cooperation</i>
ASEAN	Persatuan Negara Asia Tenggara
BDPS	Bahagian Dasar & Perancangan Strategik
BKP	Bahagian Khidmat Pengurusan
BPU	Bahagian Pekerja Asing
BSP	Bahagian Standard Perburuhan
CIDB	Lembaga Pembangunan Industri Pembinaan
COVID-19	<i>Coronavirus Disease 2019</i>
EPU	Unit Perancang Ekonomi
HRD Corp	Pembangunan Sumber Manusia Berhad
ILMIA	Institut Maklumat dan Analisis Pasaran Buruh
ILO	Pertubuhan Buruh Antarabangsa
IPTA	Institut Pengajian Tinggi Awam
IPTS	Institut Pengajian Tinggi Swasta
ITUC	<i>International Trade Union Confederation</i>
IVR	<i>Interactive Voice Response</i>
JHEKS	Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja
JIM	Jabatan Imigresen Malaysia
JKKP	Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerja

GLOSARI

JNAS	Jabatan Negara Amerika Syarikat
JPA	Jabatan Perkhidmatan Awam
JPK	Jabatan Pembangunan Kemahiran
JPM	Jabatan Perdana Menteri
JPP	Jabatan Perhubungan Perusahaan
JTK	Jabatan Tenaga Kerja
JTKSM	Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia
JTM	Jabatan Tenaga Manusia
KSM	Kementerian Sumber Manusia
MAMPU	Unit Permodenan Tadbiran dan Perancangan Pengurusan
MAPO	Majlis Antipemerdagangan Orang
MDEC	<i>Malaysia Digital Economy Cooperation</i>
MEF	Persekutuan Majikan-Majikan Malaysia
MoU	<i>Memorandum of Understanding</i>
MPGN	Majlis Perundingan Gaji Negara
MTUC	Kongres Kesatuan Sekerja Malaysia
NGO	Organisasi Bukan Kerajaan
NHRBP	<i>National Human Resources Blueprint</i>

GLOSARI

NIOSH	Institut Keselamatan & Kesihatan Pekerjaan Negara
NOSS	<i>National Occupational Skills Standard</i>
PDRM	Polis DiRaja Malaysia
PERKESO	Pertubuhan Keselamatan Sosial
PKP	Pasukan Khas Penguatkuasaan
PRO	Pegawai Komunikasi Korporat
PTK	Pejabat Tenaga Kerja
PTPK	Perbadanan Tabung Pembangunan Kemahiran
SME	Pakar Bidang Khusus/ <i>Subject Matter Expert</i>
SMS	Sistem Pesanan Ringkas
SOP	Prosedur Operasi Standard
SPPB	Sistem Pengurusan Perburuhan Bersepadu
TIP	<i>Trafficking in Persons</i>
UAT	<i>User Acceptance Test</i>
UN	Pertubuhan Bangsa-Bangsa Bersatu
UNHCR	<i>United Nations High Commissioner for Refugees</i>
Unit IT	Unit Teknologi Maklumat
WKB 2030	Wawasan Kemakmuran Bersama 2030



RUJUKAN

- Kementerian Hal Ehwal Ekonomi, 2019, Wawasan Kemakmuran Bersama 2030
- Kementerian Sumber Manusia, 2016, Pelan Strategik Kementerian Sumber Manusia 2016-2021
- Kementerian Sumber Manusia, 2021, Pelan Strategik Kementerian Sumber Manusia 2021-2025
- Kementerian Kerja Raya, 2020, Pelan Strategik Organisasi Kementerian Kerja Raya 2021-2025
- Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia, 2020, Pelan Anti Rasuah Organisasi JTKSM 2021-2025
- Jabatan Perangkaan Malaysia, 2021, *Labour Market Review Second Quarter 2021*
- Jabatan Perangkaan Malaysia, 2021, *Principle statistics of the labour force, Malaysia / states, 1982-2020*
- Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia, 2020, Statistik Pemberhentian Pekerja 2019: Disember 2019
- Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia, 2021, Statistik Pemberhentian Pekerja 2020: Disember 2020
- Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia, 2021, Statistik Pemberhentian Pekerja 2020: Jun 2020



Harapan JTKSM agar semua usaha ke arah pemerkasaan keadilan sosial, *decent work* dan pendigitalan dapat memberi manfaat kepada semua golongan pekerja di peringkat domestik atau antarabangsa.

