



KEMENTERIAN  
SUMBER MANUSIA



JABATAN PERHUBUNGAN  
PERUSAHAAN MALAYSIA

# Sektor **PERLADANGAN**

SISTEM UPAH YANG DIKAITKAN DENGAN PRODUKTIVITI  
*PRODUCTIVITY LINKED WAGE SYSTEM (PLWS)*





**KEMENTERIAN SUMBER MANUSIA  
(JABATAN PERHUBUNGAN PERUSAHAAN MALAYSIA)**

**SISTEM UPAH YANG DIKAITKAN DENGAN PRODUKTIVITI  
*PRODUCTIVITY-LINKED WAGE SYSTEM (PLWS)***

# **SEKTOR PERLADANGAN**

Cetakan 2019

**IBU PEJABAT  
JABATAN PERHUBUNGAN PERUSAHAAN MALAYSIA  
ARAS 9, BLOK D4, KOMPLEKS D,  
PUSAT PENTADBIRAN KERAJAAN PERSEKUTUAN,  
62530 W.P. PUTRAJAYA**

Tel: 03-8886 5000 Fax: 03-8889 2355  
E-mail: [jppm@mohr.gov.my](mailto:jppm@mohr.gov.my) Website: <http://jpp.mohr.gov.my>

# KANDUNGAN

Penghargaan	3
Pengenalan	4
Sistem Pertanian di Malaysia	4
Daftar Istilah	5
Ciri-Ciri Utama PLWS	5
Model-Model PLWS	7
Elemen-Elemen PLWS	9
Perlaksanaan PLWS di Dalam Industri Kelapa Sawit	10
Penutup	18
Glosari	19

## PENGHARGAAN

Penerbitan buku ini adalah hasil daripada program *attachment* yang dilaksanakan oleh pegawai-pegawai Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia (JPPM) di beberapa buah syarikat yang terpilih. Pihak JPPM merakamkan penghargaan atas kerjasama yang diberikan oleh syarikat-syarikat yang terlibat bagi menghasilkan buku panduan ini. Diharap penerbitan buku ini dapat memberikan manfaat kepada semua majikan, pekerja dan kesatuan sekerja.

Bahagian Keharmonian Perusahaan mengucapkan sekalung penghargaan dan terima kasih kepada para peserta Bengkel Semakan Percetakan PLWS 2019 yang telah menyumbangkan idea, pendapat dan informasi serta membuat suntingan dalam penghasilan Buku Sektor Perladangan ini.

Encik Mohd Sazali Bin Abd Wahab  
Encik Nor Zulhilmie Bin Mohd Salleh  
Encik Mohamad Faizal Bin Ahmad Termizi  
Puan Farazeta Binti Mohd Lani

## PENGENALAN

Sistem Upah Yang Dikaitkan Dengan Produktiviti atau *Productivity-Linked Wage System* (PLWS) adalah satu sistem untuk mewujudkan kaitan rapat di antara upah dan produktiviti bagi meningkatkan daya saing syarikat dan seterusnya daya saing negara. Ia akan memberi manfaat kepada majikan-majikan dan pekerja-pekerja sama ada yang berkesatuan atau tidak berkesatuan.

Selaras dengan polisi kerajaan iaitu menggalakkan pelaksanaan PLWS di semua industri di Malaysia, Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia di bawah Kementerian Sumber Manusia telah dan akan mengambil langkah-langkah untuk mempromosikan PLWS secara lebih meluas melalui aktiviti-aktiviti seperti seminar, bengkel, dialog, lawatan harmoni, penyediaan garis panduan dan lain-lain.

## SISTEM PERTANIAN DI MALAYSIA

Ekonomi Malaysia masih bergantung kepada sektor pertanian khususnya pertanian dagang sebagai antara sumber utama pertumbuhan.

Pertumbuhan sektor pertanian dijangka berkembang yang disumbangkan oleh subsektor komoditi dan bukan komoditi. Permintaan yang tinggi daripada negara luar terhadap minyak sawit dijangka akan menyebabkan peningkatan harga minyak sawit mentah (MSM). Begitu juga peningkatan terhadap pengeluaran getah juga dijangka meningkat. Komoditi makanan khususnya ternakan, buah-buahan dan sayur-sayuran serta ikan dijangka mencatat pertumbuhan yang menggalakan terutamanya disokong oleh permintaan domestik yang kukuh.

## DAFTAR ISTILAH

<b>Gaji pokok</b>	Bayaran yang dibayar kepada pekerja bagi unit masa kerja yang telah dilakukan, tidak termasuk premium, elaun-elaun dan lain-lain faedah tambahan.
<b>Upah</b>	Apa-apa bayaran tunai yang dibayar kepada pekerja di atas kerja yang dilakukannya.
<b>Pendapatan</b>	Jumlah bayaran yang diperolehi termasuk gaji pokok, upah, kerja lebih masa, insentif, lain-lain faedah tambahan seperti makanan, pakaian dan hostel.
<b>Produktiviti</b>	Daya pengeluaran serta satu pencapaian terhadap hasil kerja yang dilakukan.
<b>Bonus</b>	Bayaran tunai yang dibayar sebagai imbuhan tambahan kepada pekerja di atas keuntungan yang diperolehi oleh syarikat.

## CIRI-CIRI UTAMA PLWS

Ciri-ciri utama sistem PLWS adalah seperti berikut;

- Upah hendaklah merangkumi kombinasi pendapatan bulanan dan lain-lain bayaran yang kerap dibayar, kenaikan gaji tahunan, bonus tahunan atau lain-lain bayaran tunai kepada pekerja;
- Upah hendaklah mengandungi komponen tetap, termasuk gaji pokok dan komponen tambahan dalam bentuk bayaran boleh ubah;
- Satu contoh ciri terpenting dalam komponen tetap dan boleh ubah adalah seperti berikut:

## Komponen Tetap

- Gaji pokok
- Kenaikan gaji tahunan
- Bonus kontraktual (di mana berkaitan)

## Komponen Boleh Ubah

- Kenaikan gaji tahunan berdasarkan kepada peningkatan produktiviti atau berdasarkan formula pengagihan keuntungan.
- d. Perubahan gaji pokok perlu mengambil kira faktor-faktor seperti kos sara hidup;
- e. Komponen tetap hendaklah menggambarkan nilai kerja dan bayaran kenaikan gaji tahunan adalah sebagai pengiktirafan tempoh perkhidmatan dan pengalaman para pekerja; dan
- f. Komponen boleh ubah boleh ditentukan dengan mengaitkannya kepada produktiviti dan prestasi individu, kumpulan kerja atau organisasi. Petunjuk-petunjuk yang digunakan hendaklah telus dan dapat diukur serta pertimbangan juga hendaklah diberikan berdasarkan kepada situasi semasa.



# MODEL-MODEL PLWS

PLWS boleh diasaskan kepada model-model seperti berikut:

## a. Model Berasaskan Keuntungan

Komponen tetap yang terdapat di dalam model ini terdiri daripada:

- Gaji pokok;
- Kenaikan gaji tahunan; dan
- Bonus kontraktual (jika berkaitan).

Komponen boleh ubah pula terdiri daripada:

### • Bayaran bonus

Komponen ini berdasarkan kepada keuntungan syarikat. Formula pengagihan keuntungan hendaklah dipersetujui oleh pihak pengurusan dan kesatuan serta dijelaskan dalam perjanjian kolektif atau melalui rundingan bagi syarikat yang tidak berkesatuan.

### • Insentif upah

Komponen ini akan dibayar apabila keuntungan yang diperolehi melebihi suatu tahap keuntungan yang ditetapkan (*threshold level*). Tahap atau nilai keuntungan ini boleh dikira berdasarkan pulangan ke atas pelaburan dan juga purata keuntungan yang diperolehi dalam beberapa tahun yang lepas.

## b. Model Berasaskan Produktiviti

Komponen tetap yang terdapat di dalam model ini terdiri daripada:

- Gaji pokok;
- Kenaikan gaji tahunan; dan
- Bonus kontraktual (jika berkaitan).

Komponen boleh ubah bagi model produktiviti adalah seperti berikut;

- Pihak pengurusan dan pekerja/wakil pekerja akan berunding mengenai bayaran insentif yang sesuai berdasarkan peningkatan produktiviti bagi tahun berkenaan;
- Insentif upah bagi sesuatu tahun hendaklah sepadan dengan peningkatan produktiviti;
- Kenaikan gaji tahunan yang dibayar berdasarkan produktiviti boleh ubah yang berkala;
- Bayaran produktiviti yang berubah bergantung kepada prestasi syarikat. Jika prestasi merosot dengan ketara mungkin bayaran boleh ubah tidak akan dibayar;
- Pada peringkat permulaan, satu formula atau persefahaman perlu diwujudkan untuk membuat pelarasan bagi bayaran produktiviti boleh ubah;
- Syarikat-syarikat yang tidak mempunyai petunjuk-petunjuk produktiviti sendiri boleh menggunakan petunjuk industri atau produktiviti negara atau petunjuk pertumbuhan ekonomi negara sebagai panduan bagi menentukan pelarasan gaji bagi tahun berkenaan; dan
- Petunjuk-petunjuk produktiviti yang digunakan hendaklah berdasarkan kepada nilai ditambah setiap pekerja atau kaedah-kaedah yang lain.

### c. Model Gabungan

Model ini adalah gabungan Model Keuntungan dan Model Produktiviti. Contohnya, di dalam komponen boleh ubah iaitu bonus yang dibayar adalah bergantung kepada produktiviti pekerja dan keuntungan syarikat.

### **i. Bonus Bukan Kontraktual**

Sistem bonus fleksibel yang ditentukan berdasarkan keuntungan syarikat/prestasi pekerja atau kedua-duanya;

### **ii. Kenaikan Gaji Berasaskan Prestasi**

Kenaikan gaji bergantung kepada prestasi pekerja;

### **iii. Bonus Berasaskan Tahap Keuntungan Yang Dicapai**

Pemberian bonus bergantung kepada tahap keuntungan yang dicapai oleh syarikat (*threshold level*);

### **iv. Kombinasi Bonus Kontraktual dan Bukan Kontraktual**

Kombinasi kedua-dua bonus ini bergantung kepada keuntungan syarikat dan/ataupun prestasi pekerja;

### **v. Pencapaian Individu/Kumpulan**

Insentif diberikan bergantung kepada prestasi pekerja/kumpulan yang dilihat dari segi kuantiti, kualiti dan penggunaan masa oleh pekerja/kumpulan dalam sesuatu proses pengeluaran;

### **vi. Insentif Keadatangan**

Insentif diberikan berdasarkan rekod kehadiran pekerja;

### **vii. Insentif Kesukaran Tempat**

Bayaran adalah berbeza bagi tempat-tempat kerja yang sukar dan kadarnya ditetapkan oleh pihak majikan;

### viii. Elaun Ketinggian Pokok (*Tall Palm Allowance*)

Berdasarkan kepada ketinggian dan kematangan pokok yang dituai dan kadar bayarannya bergantung kepada ketetapan majikan; dan

### ix. Insentif Berkait Jumlah Keluaran dan Harga *Crude Palm Oil* (CPO)

Penambahan upah bergantung kepada jumlah keluaran setiap pekerja yang ditentukan oleh harga CPO dunia.

## PERLAKSANAAN PLWS DI DALAM INDUSTRI KELAPA SAWIT

Berikut ialah contoh struktur upah yang terdapat di dalam sektor perladangan yang melibatkan industri kelapa sawit.

Struktur Upah Penuai Kelapa Sawit
Komponen Tetap
<ul style="list-style-type: none"><li>• Upah Sebenar</li></ul>
Komponen Berubah
<ul style="list-style-type: none"><li>• Insentif Kehadiran</li><li>• Insentif Berkait Jumlah Keluaran dan Harga Minyak Sawit Mentah (CPO)</li><li>• Insentif Kesukaran Tempat</li><li>• Insentif Ketinggian Pokok (<i>Tall Palm Allowance</i>)</li><li>• Insentif Kutipan Buah Kelapa Sawit Lerei</li></ul>

- **Komponen Tetap**

- a. **Upah Sebenar**

Upah sebenar adalah bayaran yang diterima oleh pekerja bergantung kepada jumlah berat kelapa sawit yang dituai dan harga pasaran kelapa sawit (CPO).

- i. **Upah Asas Kong Harian**  
Merupakan bayaran penuh diberikan kepada pekerja sekiranya ia melaksanakan kerja dalam tempoh masa yang ditetapkan di mana kuantiti kerja tidak diambil kira.
    - ii. **Upah Asas Kadaran**  
Merupakan bayaran yang diberikan kepada pekerja minimum RM1,100 sebulan berdasarkan bayaran mengikut kuantiti atau produktiviti dan kualiti kerja yang dilakukan dalam tempoh masa 8 jam kerja sehari atau lebih.
    - iii. **Upah Harian/Menuai**  
Merupakan upah harian yang dibayar berdasarkan produktiviti pekerja, masa kerja dan harga semasa komoditi. Contohnya, bayaran menuai upah harian ini akan dibayar sekiranya harga MSM sebenar RM2000 sebulan dan ke atas sahaja.
    - iv. **Upah Kerja Penjagaan (Membaja)**
      - Pekerja yang melaksanakan kerja mengangkut baja dari stor ke atas lori dan menurunkan baja ke ladang sebagai contoh mereka akan dibayar Upah Kadaran RM0.20/beg baja.

- Pekerja yang melaksanakan kerja mengangkut baja dari stor ke atas lori atau trailer dan memasukkan baja ke dalam alat penabur baja "*fertilizer Spreader*", sebagai contoh mereka dibayar upah kadaran RM0.50/beg.
- v. Upah Kerja Kategori Mandur  
Kadar bayaran Upah Asas yang diguna pakai bagi mandur pengeluaran (mandur menuai) adalah secara kadaran, iaitu berdasarkan purata jumlah upah asas pekerja (tidak termasuk elaun dan insentif harian) di bawah penyaliaannya bagi bulan semasa.

- **Komponen Berubah**

- a. **Insentif Kehadiran**

Bayaran kehadiran bernilai RM100.00/sebulan (kehadiran penuh). Gagal hadir sehari, bayarannya dikurangkan kepada RM40.00 dan tiada bayaran dibuat jika pekerja gagal hadir dua hari dan lebih dalam sebulan tanpa alasan yang munasabah.

- b. **Insentif Berkait Jumlah Keluaran dan Harga CPO**

Penambahan upah bergantung kepada jumlah keluaran setiap pekerja yang ditentukan oleh harga CPO dunia. Berikut adalah contoh kadar Bayaran Mengikut Keluaran dan Bonus Harga (*price bonus*):

- i. Bayaran terendah (harga CPO RM700 ke bawah) ialah 80 sen/sehari.
    - ii. Bayaran tertinggi (harga CPO melebihi RM1,400 hingga RM1,500) ialah RM2.70/sehari.

- iii. Setiap RM100 peningkatan harga CPO melebihi paras tertinggi, tambahan 20 sen/sehari akan diberikan kepada pekerja yang cukup kerjanya sehari.

**c. Insentif Kesukaran Tempat**

- i. Bayaran adalah berbeza bagi tempat-tempat kerja yang sukar dan kadarnya ditetapkan oleh pihak majikan. Contohnya jika di bawah pokok kelapa sawit terdapat tanaman koko, tentunya agak sukar bagi pekerja untuk mengait dan memungut buah kelapa sawit berbanding di kawasan yang tidak ditanam tanaman kontan/sampingan.
- ii. Kawasan Curam – Bayaran diberikan kepada penuai yang bekerja di kawasan yang curam dan tidak mempunyai teres serta di kawasan ladang yang mempunyai pecahan peringkat yang banyak seperti kawasan jejari yang bersempadan dengan kawasan peneroka. Contoh kadar Insentif ini adalah RM0.10/tandan bagi kawasan matang dan dibayar berdasarkan bilangan tandan kawasan terlibat

**d. Elaun Ketinggian Pokok (*Tall Palm Allowance*)**

Berdasarkan kepada ketinggian pokok yang dituai dan kadar bayarannya bergantung kepada ketetapan majikan.

**e. Elaun Peralatan**

Pembayaran kepada pekerja kerana menggunakan peralatan atau kemudahan yang tidak disediakan oleh syarikat dalam melaksanakan kerja seharian.

Contoh pengiraan upah untuk industri kelapa sawit:

**a. Komponen Tetap (KT)**

**i. Upah Sebenar**

- Upah sebenar adalah bayaran yang diterima oleh pekerja bergantung kepada jumlah berat kelapa sawit yang dituai dan harga pasaran kelapa sawit (CPO).

PANDUAN KADAR UPAH KERJA MENUAI											
Kategori	Pokok Matang Tahun Tuai 4 Ke Atas					Pokok Muda Tahun Tuai 1 Hingga 3					
Panduan Zon Hasil	>25	21.00	17.00	15.00	10.00	Tahun 3		Tahun 2		Tahun 1	
		–	–	–	–	Jul- DIS	Jan - JUN	Jul- DIS	Jan- JUN	Jul- DIS	Jan- JUN
		24.99	20.99	16.99	14.99						
Panduan Upah Tuai	22.00	24.00	26.00	28.00	34.00	31.00	35.00	41.00	45.00	51.00	55.00

**b. Komponen Berubah (KB)**

**i. Insentif Kehadiran = RM100.00**

- Kadar Insentif kehadiran adalah mengikut hari kehadiran seperti berikut:
  - Bayaran harian sebanyak RM3.85 sehari kerja.
  - Kepada pekerja yang hadir dan kerja penuh pada hari berkenaan.



## ii. Bonus Harga Harian = RM70.20

- Bayaran kepada pekerja sebanyak RM2.70/sehari kerana harga CPO semasa ialah RM1450.00  
= Bayaran Insentif CPO x Bilangan Hari Bekerja  
= RM2.70 x 26 hari = RM70.20

## iii. Insentif Kesukaran Tempat

- Terdapat tanaman koko di bawah pokok kelapa sawit, dan ini menyukarkan proses memetik dan mengumpul buah kelapa sawit = RM100.00/sebulan.
- Bagi kawasan curam, kutipan harian ialah RM0.10/tandan sehari.

Contoh 100 tandan = RM0.10 x 100 tandan  
= RM10.00 sehari = RM260.00 sebulan

## iv. Insentif Ketinggian Pokok

KADAR KETINGGIAN POKOK (METER)	TAMBAHAN BAYARAN KEPADA UPAH MENUAI (RM/MTAN)
< 6.0 meter	0.00
≥ 6.0 meter hingga 8.0 meter	1.00
8.01 meter hingga 11.00 meter	1.50
11.01 meter hingga 13.00 meter	2.50
13.01 meter hingga 15.00 meter	3.50
Melebihi 15.00 meter	5.50

## v. Insentif Kutipan Buah Kelapa Sawit Lerai

PANDUAN JADUAL HARGA BAYARAN MENGUTIP BUAH RELAI		
	Topografi	
Tahun Tuai	Rata	Bukit
5	RM120	RM130
Produktiviti Pekerja Pengutip Buah Relai		
Tahun Tuai	Produktiviti Harian (Kg/Manday)	Bayaran Aips
> 5	$\geq 350$ kg $< 350$ kg	100% 50%

## vi. Insentif Kualiti Mandur Pengeluaran

BAYARAN INSENTIF KUALITI MANDUR PENGELUARAN		
Insentif (RM/hari)	Pengeluaran Hasil Bts Sebulan	Penentuan Bayaran
RM5.50	Peratus Buah Masak Sama atau Lebih 95%	Berdasarkan kepada penyata keranuman kilang pada akhir bulan
Tiada Bayaran	Peratus Buah Masak Kurang dari 95%	

## vii. Insentif Harian Mandur Pengeluaran

BAYARAN INSENTIF HARIAN MANDUR PENGELUARAN		
Insentif (RM/Hari )	Kaedah bayaran	Penentuan produktiviti
RM7.69	Produktiviti pekerja capai	Berdasarkan produktiviti seperti Jadual 6 dan 7
RM3.85	Produktiviti pekerja tidak capai	

## c. Jumlah Upah/Sebulan

Bagi umur pokok tahun tuai 25 dan ke atas panduan kadar upah menuai akan ditentukan oleh pihak ladang dengan mengambil satu kadar harga sahaja iaitu Upah Asas Tuai berdasarkan Zon Hasil (10.00 – 14.99 ) Paras harga maksimum adalah RM50.00/mtan.

Contoh perkiraan:-

- i. Upah Asas Tuai (Zon hasil 10.00 – 14.99 ) = RM34.00/mtan
- ii. Elaun ketinggian pokok (lebih 15 meter) = RM5.50/mtan
- iii. Upah Pengeluaran Hasil (bayaran tambahan) = RM200/bulan
- iv. Insentif Harian (berdasarkan jadual bulanan)= RM3.70/Hari-purata
- v. Insentif kehadiran = RM100.00
- vi. Insentif kesukaran tempat = RM100.00
- vii. Insentif kawasan curam = RM0.10/tandan x 50 tandan

Maksimum kadar harga adalah RM50.00/mtan.

Contoh upah sebulan:

RM34.00 x 26 hari = RM884.00

RM5.50 x 26 hari = RM143

RM3.70 x 26 hari = RM96.20

RM0.10 x 50 x 26 = RM130.00

Upah Pengeluaran Hasil = RM200.00

Insentif Kehadiran = RM100.00

Insentif kesukaran tempat = RM100.00

Jumlah: RM1,653.20 sebulan

## PENUTUP

Sistem upah yang dikaitkan dengan produktiviti merupakan suatu sistem yang boleh membawa manfaat bersama kepada pihak majikan dan para pekerja. Sekiranya sistem ini dapat diamalkan, bukan sahaja pekerjaan akan terjamin, malahan ganjaran kepada pekerja, prestasi syarikat dan pencapaian ekonomi negara akan meningkat. Sistem ini juga boleh menjamin suasana perhubungan perusahaan yang harmoni di tempat pekerjaan.

Kejayaan pelaksanaan sistem upah ini amat bergantung kepada komitmen pihak pengurusan dan sambutan serta kerjasama dari pihak pekerja. Komunikasi dua hala berasaskan penilaian yang adil dengan kriteria yang telus serta usaha gigih berterusan pihak berkuasa boleh memastikan kejayaan pelaksanaan sistem upah ini secara meluas.

1. Upah Kadaran adalah kadar upah yang dibayar kepada pekerja berdasarkan kuantiti kerja yang dilaksanakan dan kadar bayaran dinyatakan dalam Ringgit Malaysia bagi setiap kuantiti *output* kerja yang dihasilkan (juga dikenali sebagai upah '*piece rate*').
2. Upah Kong adalah kadar upah yang dibayar kepada pekerja kerana melaksanakan kerja dalam tempoh masa kerja yang ditentukan dan dinyatakan dalam Ringgit Malaysia bagi setiap hari bekerja.
3. Kadar Upah Asas bermaksud kadar upah yang dibayar dengan tidak mengambil kira bayaran insentif dan lain-lain bayaran gantian seperti mana dalam Akta Kerja 1955.
4. Hari Terabai (*washout*) bermaksud hari yang sepatutnya bekerja tetapi kerja tidak dapat dilakukan kerana gangguan cuaca seperti hujan (Hujan secara berterusan melebihi 4 jam), banjir dan apa-apa kejadian yang di luar kawalan pengurusan.
5. *Manday* adalah unit pengiraan tenaga pekerja iaitu jumlah pekerja yang hadir pada setiap hari dalam sebulan dibahagikan dengan jumlah hari bekerja dalam bulan tersebut.

# CATATAN

Pengarah,  
Jabatan Perhubungan Perusahaan  
Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur,  
Tingkat 8, Menara PERKESO,  
281, Jalan Ampang, 50536  
KUALA LUMPUR  
Tel : 03-4257 9911 Faks : 03-4257 2682  
E-mel : jppmwil@mohr.gov.my

Pengarah,  
Jabatan Perhubungan Perusahaan  
Pulau Pinang,  
Jalan Bagan Luar, 12000 Butterworth,  
PULAU PINANG  
Tel : 04-3231 481 Faks : 04-3231 462  
E-mel : jppmpul@mohr.gov.my

Pengarah,  
Jabatan Perhubungan Perusahaan  
Perak,  
Tingkat 4, Blok C,  
Bangunan Persekutuan Ipoh,  
Jalan Dato' Seri Ahmad Said,  
30450 Ipoh,  
PERAK  
Tel : 05-2418 422 Faks : 05-2416 981  
E-mel : jppmper@mohr.gov.my

Pengarah,  
Jabatan Perhubungan Perusahaan  
Selangor,  
Menara Bank Rakyat Shah Alam  
Tingkat Bawah & Mezzanine  
No. 1, Jalan Indah 14/8  
40000 Shah Alam,  
SELANGOR DARUL EHSAN  
Tel : 03-5650 1600/1609 Faks : 03-5510 7817  
E-mel : jppmsel@mohr.gov.my

Pengarah,  
Jabatan Perhubungan Perusahaan Johor,  
Tingkat 2 & 3, Blok A,  
Wisma Persekutuan,  
Jalan Air Molek, 80000 Johor Bahru,  
JOHOR  
Tel : 07-2243 011 Faks : 07-2220 671  
E-mel : jppmjoh@mohr.gov.my

Pengarah,  
Jabatan Perhubungan Perusahaan  
Kelantan,  
Tingkat 3, Wisma Persekutuan, Jalan Bayam,  
15536 Kota Bharu, KELANTAN  
Tel : 09-7441 144 Faks : 03-7461 355  
E-mel : jppmkel@mohr.gov.my

Pengarah,  
Jabatan Perhubungan Perusahaan  
Negeri Sembilan,  
Tingkat 3, Wisma Persekutuan,  
Jalan Dato' Abd. Kadir,  
70000 Seremban, NEGERI SEMBILAN  
Tel : 06-7624 946 Faks : 06-7638 946  
E-mel : jppmneg@mohr.gov.my

Pengarah,  
Jabatan Perhubungan Perusahaan  
Terengganu,  
Tingkat 12, Wisma Persekutuan,  
20200 Kuala Terengganu, TERENGGANU  
Tel : 09-6221 516 Faks : 09-6235 628  
E-mel : jppmter@mohr.gov.my

Pengarah,  
Jabatan Perhubungan Perusahaan Melaka,  
Tingkat 3, Menara Persekutuan,  
Hang Tuah Jaya, 75450 Ayer Keroh,  
MELAKA  
Tel : 06-2345 045 Faks : 06-2345 033  
E-mel : jppmmel@mohr.gov.my

Pengarah,  
Jabatan Perhubungan Perusahaan  
Kedah/Perlis,  
Aras 5, Zon B, Wisma Persekutuan,  
Pusat Pentadbiran Kerajaan Persekutuan,  
06550 Bandar Muadzam Shah, KEDAH  
Tel : 04-7307 535 Faks : 04-7321 026  
E-mel : jppmked@mohr.gov.my

Pengarah,  
Jabatan Perhubungan Perusahaan Pahang,  
Tingkat 7, Wisma Persekutuan,  
Jalan Gambut, 25532 Kuantan, PAHANG  
Tel : 09-5164 785 Faks : 09-5165 352  
E-mel : jppmpah@mohr.gov.my

Pengarah,  
Jabatan Perhubungan Perusahaan Sarawak,  
20-01 & 20-02, Aras 20, Somerset Gateway,  
Kuching, No. 9, Jalan Bukit Mata,  
93100 Kuching, SARAWAK  
Tel : 082-418 112 Faks : 082-419 121  
E-mel : jppmsar@mohr.gov.my

Pengarah,  
Jabatan Perhubungan Perusahaan Sabah,  
Tingkat 4, Block C, Bangunan KWSP,  
Peti Surat 11304, 88814 Kota Kinabalu,  
SABAH  
Tel : 088-270 369 Faks : 088-270 368  
E-mel : jppmsab@mohr.gov.my

Penolong Pengarah,  
Jabatan Perhubungan Perusahaan Kluang,  
Tingkat 2, Bangunan Persekutuan,  
Jalan Batu Pahat, 86000 Kluang,  
JOHOR  
Tel : 07-7722 188 Faks : 07-7727 953  
E-mel : jppmklu@mohr.gov.my

Penolong Pengarah,  
Jabatan Perhubungan Perusahaan Muar,  
Tingkat 3,  
Bangunan Kementerian Sumber Manusia,  
Jalan Othman, 84000 Muar,  
JOHOR  
Tel : 06-9521 116 Faks : 06-9535 528  
E-mel : jppmmua@mohr.gov.my



KEMENTERIAN  
SUMBER MANUSIA



JABATAN PERHUBUNGAN  
PERUSAHAAN MALAYSIA

Ibu Pejabat

JABATAN PERHUBUNGAN PERUSAHAAN MALAYSIA

Aras 9, Blok D4, Kompleks D, Pusat Pentadbiran Kerajaan Persekutuan,  
62530 W.P. PUTRAJAYA

Tel: 03-8886 5460


Faks: 03-8889 2355

E-mel: [jppm@mohr.gov.my](mailto:jppm@mohr.gov.my)

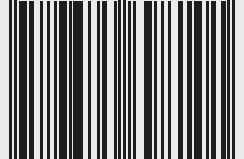
Laman Web Jabatan: <http://jpp.mohr.gov.my>

Laman Web PLWS: [www.plws.gov.my](http://www.plws.gov.my)

 Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia (JPPM)

 Bahagian Keharmonian Perusahaan JPPM

ISBN 978-967-5698-10-1



9 789675 698101