



**KEMENTERIAN SUMBER MANUSIA**

**SOALAN-SOALAN LAZIM (FAQ)  
BERHUBUNG  
ISU-ISU COVID-19 DI TEMPAT KERJA**

**Disediakan oleh:  
Jabatan Tenaga Kerja  
Semenanjung Malaysia  
17 Mac 2020**

## KANDUNGAN

- (i) LATAR BELAKANG
- (ii) ISU-ISU KESELAMATAN DI TEMPAT KERJA
- (iii) ISU PEKERJA MELAKUKAN PERJALANAN (*ISSUES FOR WORKFORCES THAT TRAVEL*)
- (iv) KERJA JARAK JAUH (*REMOTE WORK*)
- (v) PEKERJA ASING / EKSPATRIAT (*INTERNATIONAL WORKFORCES*)
- (vi) ISU KESIHATAN
- (vii) MANFAAT / PENGURUSAN INSURANS
- (viii) GAJI DAN ISU WAKTU KERJA
- (ix) TEMPOH KUARANTIN / PENGAWASAN DI RUMAH
- (x) PERINTAH KAWALAN PERGERAKAN
- (xi) TINDAKAN AMARAN / PENUTUPAN SYARIKAT
- (xii) BANTUAN LAIN

## **I. LATAR BELAKANG**

### **1. Apakah COVID-19?**

Coronavirus atau COVID-19, bukan selesema tetapi jangkitan seperti pneumonia. Ia adalah virus baru yang pertama kali dikenal pasti di Wuhan, China pada akhir 2019 telah merebak di seluruh dunia termasuk Malaysia. Pada 11 Mac, 2020, Pertubuhan Kesihatan Sedunia (WHO) mengisytiharkan wabak COVID-19 sebagai pandemik. Ini menandakan bahawa kita berada di tengah-tengah wabak penyakit global, yang berlaku apabila virus baru muncul yang terdapat sedikit atau tidak ada imuniti dalam populasi manusia, mula menyebabkan penyakit yang serius, dan kemudian menyebar dengan pantas di seluruh dunia seperti China, Hong Kong, Thailand, Korea Selatan, Jepun, Itali, Iran dan lain-lain.

### **2. Apakah simptom COVID-19?**

Gejala virus yang ditunjukkan sebagai penyakit pernafasan ringan dan parah dengan demam, batuk, dan kesukaran bernafas. Gejala ini mungkin muncul dalam masa dua hari atau selama 14 hari selepas pendedahan.

## II. ISU-ISU KESELAMATAN DI TEMPAT KERJA

### 3. **Apakah panduan keselamatan tempat kerja utama yang perlu dirujuk?**

Pentadbiran Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (OSHA) baru-baru ini menerbitkan Panduan Menyediakan Tempat Kerja untuk COVID-19, yang menggariskan langkah majikan yang boleh diambil untuk membantu melindungi tenaga kerja mereka. OSHA telah membahagikan tempat kerja dan operasi kerja ke dalam empat zon risiko, menurut kemungkinan pendedahan pekerjaan pekerja semasa pandemik. Zon risiko ini berguna dalam menentukan amalan kerja dan langkah berjaga-jaga yang sesuai.

### 4. **Bagaimana jika pekerja kelihatan sakit?**

Jika mana-mana pekerja hadir bekerja tetapi kelihatan demam, selsema, batuk atau kesukaran bernafas, ini menunjukkan bahawa mereka perlu mendapatkan pemeriksaan kesihatan. Walaupun gejala-gejala ini tidak selalunya dikaitkan dengan selesema dan kemungkinan dijangkiti rendah, adalah lebih baik majikan dan pekerja mengambil langkah berjaga-jaga. Majikan perlulah bertindak dengan segera tanpa menunjukkan kebimbangan yang berlebihan kepada jika mengesyaki situasi wabak di tempat kerja, untuk mengelakkan panik dalam kalangan pekerja.

### 5. **Bolehkah majikan meminta pekerja untuk tinggal di rumah atau meninggalkan kerja jika mereka menunjukkan simptom COVID-19 atau selesema?**

Ya, majikan boleh meminta pekerja segera mendapatkan pemeriksaan perubatan termasuk ujian COVID-19 daripada pengamal perubatan berdaftar atau pegawai perubatan atas biaya majikan, seperti yang dinyatakan di bawah seksyen 60F Akta Kerja 1955.

### 6. **Apa perlu dilakukan jika pekerja disyaki atau telah diuji positif dengan COVID-19?**

Majikan harus mengarahkan semua pekerja yang bekerja rapat dengan pekerja tersebut tinggal di rumah selama tempoh 14 hari untuk memastikan jangkitan tidak tersebar. Sebelum itu, pekerja diminta mengenal pasti semua individu yang bekerja berdekatan (tiga hingga enam kaki) dengan mereka dalam tempoh 14 hari sebelum disyaki, supaya majikan mempunyai senarai lengkap mereka yang mungkin dijangkiti. Majikan perlu menjaga kerahsiaan tanpa membocorkan maklumat pekerja terbabit. Di samping itu, majikan perlu melaksanakan pembasmian kuman di ruang kerja dan ruang kerja yang terjejas. Sekiranya tempa kerja di dalam bangunan atau kawasan pejabat yang

dikongsi, majikan terlibat harus memaklumkan pihak pengurusan bangunan supaya mereka boleh mengambil langkah berjaga-jaga sewajarnya.

**7. Apakah perlu dilakukan majikan jika pekerja sendiri melaporkan bahawa dia ada menghubungi seseorang yang mempunyai kes positif COVID-19?**

Majikan perlu mengambil langkah berjaga-jaga yang sama seperti yang dinyatakan di atas. Rawat keadaan seolah-olah kes disyaki adalah kes yang disahkan positif COVID-19. Maklumkan pekerja-pekerja lain langkah berjaga-jaga sedang dilaksanakan secara menyeluruh.

**8. Apakah langkah-langkah yang perlu dilakukan majikan untuk membendung penularan wabak?**

Secara berulang, kreatif, dan agresif menggalakkan pekerja dan orang lain untuk mengambil langkah yang sama yang perlu diambil untuk mengelakkan selesema bermusim. Untuk influenza tahunan, SARS, selesema burung, selesema babi, dan sekarang COVID-19, cara terbaik untuk mencegah jangkitan adalah untuk mengelakkan pendedahan. Mesej-mesej yang perlu diberikan kepada pekerja adalah:

Bagi memastikan tempat pekerjaan adalah sentiasa selamat, majikan disaran untuk: -

- i) Memantau pekerja yang mempunyai gejala batuk, kesukaran bernafas dalam tempoh 14 hari dan memastikan pekerja mendapatkan rawatan segera sekiranya bergejala;
- ii) Menasihatkan pekerja untuk mengamalkan cara pencegahan dengan memakai penutup mulut dan hidung jika bergejala, cuci tangan dengan kerap dan amalkan etika batuk, selsema, demam dan bersin yang betul semasa di tempat kerja;
- iii) Menyediakan kemudahan yang mencukupi bagi pekerja untuk mengamalkan kebersihan diri yang baik seperti basuh tangan dengan sabun atau "*hand sanitizer*";
- iv) Pejabat perlu kerap melakukan nyahkuman /disfeksi permukaan yang mudah dicemari kuman seperti ruang kerja, kaunter perkhidmatan, tombol pintu dan papan kekunci komputer;
- v) Majikan disarankan untuk menubuhkan **mekanisma dalaman menangani dan mencegah penularan COVID-19 di tempat**

**pekerjaan masing-masing.** Tujuan mekanisma dalaman ini untuk memastikan tempat pekerjaan selamat, memantau kesihatan pekerja dengan mengamalkan kebersihan diri yang baik seperti basuh tangan dengan sabun atau "*hand sanitizer*".

**9. Bolehkah majikan membuat aturan kerja sementara menghadapi tempoh ini?**

Dalam usaha untuk menangani penularan COVID-19, majikan dan pekerja boleh mengambil pendekatan situasi menang-menang seperti yang berikut: -

- i) Pekerja bekerja dari rumah (*work from home*) mengikut jenis kesesuaian pekerjaan;
- ii) Aturan kerja secara fleksibel;
- iii) Majikan mengenalpasti pekerja yang balik dari tempat berisiko tinggi perlu mengkuarantinkan diri (*self-quarantine*);
- iv) Majikan perlu menghentikan, menangguh atau melarang sebarang perhimpunan di tempat kerja; dan
- v) Mengadakan perbincangan bersama kesatuan sekerja/pekerja dari semasa ke semasa.

Sebagai dari itu, majikan juga boleh melakukan perkara berikut:

- Memastikan pekerja mempunyai kemudahan yang mencukupi untuk membasuh tangan mereka, termasuk air dan sabun yang hangat, dan jadual pembersihan / penjagaan pihak ketiga yang dipercepatkan.
- Mengkaji semula dasar (*policy*) atau keupayaan kerja jarak jauh (lihat seksyen seterusnya tentang Kerja Luar untuk maklumat lanjut). *Teleconference* atau gunakan alat komunikasi lain sebagai pengganti pertemuan atau perbincangan secara bersemuka.
- Mempertimbangkan aturan waktu anjal (*flexible hours*) untuk masuk dan keluar tempat kerja, termasuk waktu rehat dan waktu makan tengahari bagi mengurangkan kesesakan di kawasan umum seperti lif, bilik rehat, ruang solat dan sebagainya.

- Mengadakan mekanisme atau talian utama untuk pekerja menyalurkan kebimbangan yang timbul berkaitan dengan kesihatan dan keselamatan.

**10. Bolehkah pekerja enggan bekerja kerana ketakutan?**

Pekerja hanya berhak menolak untuk bekerja jika mereka percaya bahawa mereka berada dalam bahaya yang akan berlaku. Seksyen 14 (3) Akta Kerja 1955 memperuntukkan bahawa mana-mana tempat pekerjaan yang wujudnya bahaya yang munasabah dijangka menyebabkan kematian atau serius bahaya fizikal dengan serta-merta. Majikan mesti menentukan apabila keadaan luar biasa ini wujud di tempat kerja anda sebelum menentukan sama ada ia dibenarkan bagi pekerja untuk menolak bekerja.

**(iii) ISU PEKERJA MELAKUKAN PERJALANAN (*ISSUES FOR WORKFORCES THAT TRAVEL*)**

**11. Apakah sekatan perjalanan semasa yang ada?**

World Health Organization (WHO) mengisytiharkan COVID-19 sebagai pandemik pada 11 Mac 2020, yang bermaksud virus itu kini dianggap merebak di seluruh dunia dan menjejaskan ramai orang. Memandangkan wabak ini berterusan pada skala global, Kerajaan pada 16 Mac 2020 telah memutuskan untuk melaksanakan Perintah Kawalan Pergerakan, mulai 18 hingga 31 Mac di seluruh negara. Perintah kawalan itu dibuat mengikut Akta Pencegahan dan Pengawalan Penyakit Berjangkit 1988 dan Akta Polis 1967, antara lain mengehadkan kemasukan warga asing yang hadir secara fizikal di negara-negara berikut dalam tempoh 14 hari: China, Iran, Austria, Belgium, Republik Czech, Denmark, Estonia, Finland, Perancis, Jerman, Yunani, Hungary, Iceland, Itali, Latvia, Liechtenstein, Lithuania, Luxembourg, Malta, Belanda, Norway, Sepanyol, Sweden, Switzerland, United Kingdom, dan Ireland. Sekatan perjalanan ke China tidak berlaku di Hong Kong, Macau, atau Taiwan. Sekatan kemasukan dari China, Iran, dan negara-negara Eropah yang disenaraikan di atas telah dan akan terus berkuatkuasa sehingga diubah atau ditamatkan oleh Kerajaan.

**12. Bolehkah majikan melarang pekerja dari perjalanan ke negara-negara berisiko atas urusan peribadi?**

Amnya, majikan tidak boleh melarang aktiviti yang tidak bertentangan dengan undang-undang seperti melancong ke luar negara oleh pekerja. Walau bagaimanapun, majikan harus menasihati atau mendidik pekerja sebelum mereka terlibat dalam perjalanan ke persekitaran berisiko. Majikan perlu mencuba dan mencari penyelesaian, dan memantau pekerja yang pulang dari perjalanan tersebut jika terdapat sebarang simptom jangkitan.

**13. Pekerja saya yang baru-baru ini mengembara ke negara yang tidak termasuk dalam senarai negara berisiko tetapi kami bimbang tentang risiko penularan wabak. Bolehkah saya mengarahkan pekerja kuarantin?**

Pekerja itu tidak berisiko tinggi menularkan COVID-19 kepada mana-mana pekerja lain. Ikuti langkah dan panduan pencegahan yang sama yang terkandung dalam FAQ ini untuk meletakkan organisasi anda dalam kedudukan terbaik.

**14. Bolehkah pekerja enggan melakukan perjalanan ke luar negara yang menjadi sebahagian tugas mereka?**



Majikan dalam mengarahkan pekerja untuk melakukan perjalanan perlu berhati-hati dan berunding dengan pekerja mengambil sebarang langkah dalam hal ini. Selain itu, di bawah Akta Kerja, pekerja hanya boleh menolak untuk bekerja apabila terdapat ancaman yang realistik. Oleh itu, jika pekerja menolak arahan majikan untuk melakukan perjalanan atas urusan perniagaan/rasmi ke mana-mana negara lain kerana takut dijangkiti COVID-19, cuba dapatkan penyelesaian yang baik. Sebagai contoh, majikan dan pekerja boleh menyemak dan merujuk ke Kementerian Kesihatan Malaysia atau agensi berkaitan untuk nasihat atau memberi panduan mengenainya.

**(iv) KERJA JARAK JAUH (REMOTE WORK)**

**15. Bolehkah majikan melaksanakan dasar kerja jarak jauh (*remote work*) sementara untuk mengelakkan wabak COVID-19?**

Majikan boleh mengaturkan atau melaksanakan dasar kerja jarak jauh sepenuhnya bergantung pada keadaan kerja dan organisasi serta kawasan atau negara tempat pekerja tinggal. Majikan mungkin tidak mahu memperkenalkan sistem baru jika belum mempunyai masa untuk menguji dan membangunkan keupayaan kerja jauh ini. Sebaliknya, jika majikan telah menetapkan protokol di tempat kerja untuk kerja jarak jauh ini, ia boleh menjadi peluang yang baik untuk dimanfaatkan. Apapun yang majikan tentukan, ia perlu berdasarkan bukti objektif dan bukan emosi atau ketakutan.

**16. Apa yang boleh majikan lakukan untuk menyediakan senario kerja yang jauh?**

Terdapat beberapa perkara yang perlu majikan lakukan untuk mempersiapkan kemungkinan pekerja perlu beroperasi dari jauh untuk jangka masa tertentu.

- i) Mengambil inventori jenis peralatan yang pekerja anda perlu mendapatkan pekerjaan mereka dan memastikan mereka mempunyai akses kepada mereka. Ini termasuk komputer riba, komputer desktop, monitor, telefon, pencetak, pengecap, bekalan pejabat, dan bahan yang serupa.
- ii) Galakkan pekerja anda untuk mempersiapkan kemungkinan arahan segera untuk bekerja di rumah. Mereka mungkin ingin membangunkan "beg siap" yang mereka pulang ke rumah dengan mereka pada akhir setiap hari yang membolehkan mereka mula bekerja dari jauh pada notis masa. Ini jelas termasuk komputer riba, telefon pintar dan teknologi lain yang berkaitan, tetapi juga boleh memasukkan item fizikal (seperti pengikat, dokumen, bahan).
- iii) Pastikan anda mempertimbangkan dan jelas berkomunikasi dengan pekerja anda tentang item fizikal yang boleh diterima dari tempat kerja dan yang perlu tinggal di lokasi anda pada setiap masa.
- iv) Anda mungkin mahu meluangkan masa sekarang untuk mendigitalkan apa-apa bahan fizikal yang relevan untuk memudahkan kerja jauh.
- v) Anda juga akan ingin berkomunikasi dengan tenaga kerja anda sama ada mereka boleh atau patut mengambil gambar digital kalendar fizikal,

papan tulis atau barangan yang serupa, atau sama ada mereka dilarang melakukannya.

- vi) Tetapi mungkin perkara paling penting yang perlu majikan lakukan ialah meluangkan masa untuk membangunkan dasar kerja jauh jika majikan tidak mempunyai satu di tempat, atau menyemak dan mengemas kini dasar sedia ada kerana berkaitan dengan keadaan khusus ini.

**(v) PEKERJA ASING/EKSPATRIAT (INTERNATIONAL WORKFORCES)**

**17. Apa yang perlu majikan lakukan mengenai ekspatriat yang bekerja di luar negara?**

Secara umumnya, tindak balas kepada COVID-19 berbeza dari negara ke negara (atau bahkan bidang kuasa ke bidang kuasa dalam negara tertentu). Majikan yang mempunyai ekspatriat atau pekerja di luar negara harus memastikan salinan semua perjanjian dan kontrak penyerahhakan ekspatriat berdekatan jika diperlukan untuk rujukan. Selalunya penyelesaian isu-isu yang berkaitan dengan kewajipan berkenaan dengan pekerja-pekerja ini bermula dengan mengkaji kewajipan dan perjanjian kontrak yang berlaku. Majikan juga harus menyemak semua polisi perjalanan, perubatan, dan insurans lain untuk menentukan batasan liputan dan membantu menilai risiko. Sekiranya ada pekerja yang menjadi terkandas dalam bidang kuasa tertentu sama ada disebabkan oleh sekatan perjalanan tempatan yang dikenakan atau hanya untuk keupayaan untuk mendapatkan pengangkutan, majikan harus menyediakan bantuan kecemasan yang mungkin termasuk penginapan, perubatan dan keselamatan tempatan nasihat, dan mungkin tambahan kewangan sementara sehingga perjalanan seterusnya dapat diatur.

**18. Bagaimana pula dengan ekspatriat yang terletak di kawasan yang sangat terjejas oleh wabak COVID-19?**

Di kawasan-kawasan yang kini sangat terjejas, majikan perlu melakukan kajian menyeluruh tentang keadaan yang berkaitan dengan semua pekerja di dalam kawasan itu setiap hari. Undang-undang yang terpakai berbeza dari bidang kuasa ke bidang kuasa.

(vi) ISU KESIHATAN

19. **Pekerja telah diberi Perintah Pengawasan dan Pemerhatian di atas Seksyen 15(1) Akta Pencegahan dan Pengawalan Penyakit Berjangkit 1988 [Akta 342] oleh pihak berkuasa kesihatan selama 14 hari. Adakah pekerja perlu hadir bekerja?**

Sekiranya pekerja diberi Perintah Pengawasan dan Pemerhatian di atas Seksyen 15(1) Akta Pencegahan dan Pengawalan Penyakit Berjangkit 1988 [Akta 342] oleh Pihak Berkuasa Kesihatan, pekerja dibenarkan untuk tidak hadir bekerja.

20. **Pekerja mempunyai gejala jangkitan COVID-19 dan menjalani pemeriksaan kesihatan, namun tidak diberi Perintah Pengawasan dan Pemerhatian di atas Seksyen 15(1) Akta Pencegahan dan Pengawalan Penyakit Berjangkit 1988 [Akta 342]. Pekerja juga tidak diberi sijil sakit tetapi dinasihatkan oleh pengamal perubatan untuk mengasingkan diri di rumah dalam tempoh 14 hari.**

Pekerja hendaklah mengemukakan perakuan Pegawai Perubatan kepada majikan bagi pertimbangan pelepasan khas daripada bertugas untuk self-quarantine selama empat belas (14) hari.

Garis Panduan berhubung Covid-19 dikeluarkan oleh JTKSM dan boleh dimuatturun dari website [jtksm.mohr.gov.my](http://jtksm.mohr.gov.my).

Majikan hendaklah memberi cuti sakit atau hospitalisasi bergaji sepanjang tempoh kuarantin kepada pekerja yang disahkan mempunyai simptom jangkitan wabak berjangkit dan diberi arahan kuarantin, sama ada di hospital atau di rumah, oleh pengamal perubatan berdaftar. Bagi pekerja yang diberi arahan kuarantin melebihi tempoh kelayakan cuti sakit atau hospitalisasi, majikan digalakkan untuk memberi kemudahan bayaran tambahan kepada pekerja bagi tujuan menjaga keharmonian hubungan pekerja dan majikan;

Sekiranya pekerja diberi arahan kuarantin sekembalinya dari negara-negara yang dijangkiti wabak berjangkit atas urusan rasmi atau arahan majikan, majikan hendaklah memberi cuti sakit bergaji penuh kepada pekerja sepanjang tempoh kuarantin;

Majikan tidak dibenarkan mengarahkan mana-mana pekerja untuk tidak hadir bekerja sekiranya pekerja tidak diberi arahan kuarantin oleh pengamal perubatan berdaftar. Bagaimanapun, majikan boleh mengarahkan mana-mana pekerja yang tidak sihat untuk hadir bekerja atau memberi cuti sakit bergaji kepada pekerja tersebut.

Majikan tidak dibenarkan sama sekali untuk memaksa pekerja menggunakan kelayakan cuti tahunan bergaji atau bercuti tanpa gaji bagi tempoh kuarantin yang diberikan.

**21. Pekerja baru kembali dari luar negara dan diberikan *Health Alert Card* oleh pihak Kementerian Kesihatan Malaysia. Adakah pekerja boleh hadir bekerja?**

Pekerja hendaklah hadir bekerja dan mengambil langkah berjaga-jaga selaras dengan saranan Kementerian Kesihatan Malaysia.

**(vii) MANFAAT / PENGURUSAN INSURANS**

**22. Bagaimanakah kita dapat memanfaatkan manfaat kesihatan kumpulan sedia ada untuk pekerja kita?**

Majikan harus mempertimbangkan peningkatan promosi penawaran manfaat semasa untuk memastikan pekerja memanfaatkan semua perkhidmatan penjagaan kesihatan sedia ada yang ditawarkan, seperti:

- i) Perkhidmatan *Telemedicine*. *Telemedicine* mungkin merupakan pilihan ideal untuk orang yang mencari konsultasi perubatan untuk penjagaan ringan. Jika perkhidmatan *telemedicine* ditawarkan sebagai sebahagian daripada pelan kesihatan kumpulan anda, perkhidmatan mungkin termasuk penyelarasan diagnosis dan pelan rawatan dan atau rujukan khusus. Perkhidmatan telemedicine boleh digunakan dari keselesaan rumah sendiri pekerja dan mungkin merupakan pilihan yang berharga bagi orang yang ingin meminimumkan pendedahan luar.
- ii) Program Bantuan Pekerja. Program bantuan pekerja sering memberi faedah besar yang memberi kesan bukan sahaja kepada kesihatan fizikal tetapi mental - pengurusan tekanan, penjagaan tua, kewangan peribadi, dan konsultasi penyalahgunaan bahan adalah beberapa perkhidmatan yang biasanya disediakan.
- iii) Perkhidmatan Program Kesihatan. Program kesejahteraan adalah sumber pendidikan yang kaya dengan pencegahan penyakit. Banyak menawarkan pendidikan asas mengenai pelbagai topik yang berkaitan seperti kebersihan asas dan tip perjalanan. Program kesejahteraan sering merangkumi program jururawat jururawat yang boleh digunakan untuk mendapatkan respon sulit terhadap pelbagai topik kesihatan.
- iv) Penjagaan Pencegahan Percuma atau Diskaun. Tembak tembak dan lain-lain vaksinasi serta ujian diagnostik sering disediakan tanpa kos rendah (melalui pengurangan atau pengecualian dalam premium pekerja, bersama atau potongan) melalui program kesihatan atau program kesihatan.

**(viii) GAJI DAN ISU WAKTU KERJA**

**23. Haruskah saya membayar gaji walaupun pekerja itu tidak hadir bekerja?**

Majikan harus membayar gaji dalam tempoh tersebut.

**24. Pekerja sektor swasta (Agensi Pelancongan). Soalan saya, bolehkan pihak majikan memotong atau mengurangkan gaji pekerja yang telah tetap (sebanyak 30%) disebabkan COVID19? Sekiranya pihak majikan dibenarkan berbuat demikian, apakah akta yang diguna pakai? Sepengetahuan saya, pihak majikan hanya boleh membekukan kenaikan gaji sahaja, tidak boleh mengurangkan gaji pekerja atas alasan sales menurun disebabkan wabak.**

Dimaklumkan bahawa bidangkuasa Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia adalah merujuk kepada Jadual Pertama Akta Kerja 1955 yang mana secara ringkasnya melindungi pekerja bagi kategori pentadbiran, eksekutif, professional, pekerja am yang bergaji RM2,000 dan ke bawah sahaja. Manakala pekerja bagi kategori yang sama tetapi bergaji melebihi RM2,000 dan ke atas sehingga RM5,000 sebarang tuntutan yang hendak dibuat adalah merujuk kepada terma di dalam Surat Pelantikan atau Kontrak Perkhidmatan yang ditandatangani di antara pihak majikan dan pekerja. Walaubagaimana pun, bagi pekerja di dalam kategori pekerja manual adalah dilindungi sepenuhnya tanpa mengira jumlah gaji yang diperolehi.

Sekiranya puan adalah pekerja yang dikategorikan di bawah Jadual Pertama Akta Kerja 1955 seperti yang diterangkan di atas, potongan gaji atas sebab-sebab perkara berikut hendaklah melalui perbincangan bersama pekerja dan serta persetujuan pekerja.

**25. Jika salah seorang ahli keluarga pekerja disahkan positif COVID-19 dan ahli keluarga yang lain dikuarantinkan, maka perlukah majikan membayar gaji kepada pekerja yang dikuarantinkan?**

Majikan perlu membayar gaji kepada pekerja yang telah diberikan Perintah Kuarantin oleh Pihak Berkuasa Kesihatan.

**26. Jika ada salah seorang pekerja disahkan positif COVID-19 bolehkah majikan memberikan cuti tanpa gaji kepada semua pekerja?**

Majikan boleh memberikan cuti kepada pekerja lain demi untuk menjaga keselamatan dan kesihatan pekerja lain, yang mana cuti tersebut hendaklah



bergaji dan tidak boleh dipotong. Majikan juga tidak boleh memaksa pekerja untuk mengambil cuti tanpa gaji.

- 27. Dalam situasi dimana COVID-19 yang boleh dikatakan semakin serius, bolehkah majikan memberikan cuti tanpa gaji kepada pekerja kerana syarikat juga sedikit sebanyak terkena tempas masalah ini.**

Majikan tidak boleh memberikan cuti tanpa gaji kepada pekerja, melainkan dipersetujui oleh pekerja.

(vi) **TEMPOH KUARANTIN/PENGAWASAN DI RUMAH**

**28. Sama ada boleh tolak cuti tahunan untuk pekerja yang perlu melakukan “self quarantine”?**

Majikan hanya boleh meminta pekerja untuk melakukan pemeriksaan kesihatan. Sekiranya diberikan perintah kuarantin, boleh ditolak dari kelayakan cuti sakit/hospitalisasi pekerja. Jika tiada perintah kuarantin, dan diminta untuk *self quarantine*, majikan tidak boleh memaksa pekerja mengambil cuti tahunan, kerana cuti tahunan hendaklah atas kehendak dan permohonan pekerja sendiri.

**29. Saya berkerja di sebuah hotel dalam bahagian *customer service*. Saya disuruh ambil cuti tahunan pada 14/3 & 15/3. Saya tidak bersetuju untuk amik cuti tahunan pada tarikh itu kerana saya telah merancang untuk amik cuti tahunan pada Mei dan Julai 2020. Adakah ini adil untuk saya? Saya faham hotel dalam masalah kerana Covid-19 tapi bukankah cuti tahunan ini hal saya? Adakah saya tak ada hak langsung untuk menolak dan memilih.**

Cuti tahunan merupakan hak pekerja dan haruslah diberikan pada tarikh yang dipohon oleh pekerja. Melainkan situasi di mana pekerja diberi arahan kuarantin oleh pihak pengamal perubatan (dokter/hospital), majikan tidak dibenarkan memaksa pekerja untuk mengambil cuti tahunan.

Sekiranya majikan menghentikan operasi disebabkan Covid 19 - pekerja haruslah diberi cuti tanpa rekod berbayar. [Garis panduan](#) yang dikeluarkan Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia berkaitan penyakit berjangkit boleh dirujuk.

**30. Bolehkah majikan membuat potongan gaji sekiranya cuti kuarantin melebihi kelayakan cuti sakit/hospitalisasi pekerja?**

Sekiranya pekerja mempunyai kelayakan cuti sakit / hospitalisasi, maka majikan boleh menggunakan cuti tersebut bagi isu kuarantin setelah mendapat sijil kuarantin daripada pakar perubatan berdaftar. Jika cuti tersebut telah digunakan sepenuhnya, maka tiada kewajipan majikan untuk membayar gaji pekerja.

- 31. Pekerja kami baru balik dari luar negara dan tidak menunjukkan sebarang gejala penyakit. Kami tetap meminta pekerja menjalankan self-quarantine untuk tempoh 14 hari. Bagaimanakah bayaran gaji pekerja untuk tempoh *self quarantine* itu?**

Majikan tidak boleh menghalang pekerja daripada hadir bekerja sekiranya tiada Perintah Kuarantin dikeluarkan oleh Pihak Berkuasa Kesihatan. Walaubagaimanapun, atas sebab-sebab tertentu, dan demi menjaga keselamatan dan kesihatan pekerja lain secara amnya, majikan boleh meminta pekerja untuk tidak hadir bekerja dan menjalankan *self-quarantine*. Namun, pekerja tersebut perlu dibayar gaji untuk tempoh tersebut dan tidak boleh dibuat pemotongan gaji. Garis Panduan yang dikeluarkan JTKSM boleh dirujuk.

- 32. Bolehkah majikan melarang pekerja dari melakukan perjalanan ke luar negara, dan jika pekerja masih melakukan perjalanan ke luar negara, bolehkah majikan meminta pekerja tersebut untuk melakukan *self-quarantine*?**

Untuk makluman tuan/puan, Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia ada mengeluarkan Panduan berkaitan isu penularan wabak COVID-19 yang boleh dimuat turun dalam laman web jabatan ([jtksm.mohr.gov.my](http://jtksm.mohr.gov.my)). Sekiranya majikan meminta pekerja mengkuarantinkan diri untuk menjaga keselamatan dan kesihatan pekerja lain, dan tiada perintah kuarantin dikeluarkan oleh Kementerian Kesihatan Malaysia (KKM), majikan tidak boleh memaksa pekerja untuk menggunakan cuti tahunannya, melainkan dipersetujui sendiri oleh pekerja.

Walaubagaimanapun, majikan dan pekerja boleh berbincang untuk mencapai kesepakatan dan persetujuan bersama dalam hal ini.

- 33. Dalam keadaan wabak coronavirus yang melanda, banyak syarikat mengambil langkah untuk mengarah pekerja untuk ambil cuti tanpa gaji, terutama sekali syarikat penerbangan, pekerja yang diarah adalah pekerja yang bebas dari Covid-19, bolehkah mereka berbuat demikian? Kerana ayah mertua saya adalah salah seorang pekerja yang diarahkan untuk mengambil cuti tanpa gaji kerana penerbangan kurang, bukankah sepatutnya mereka diberi cuti bergaji? Mohon pencerahan.**

Pekerja yang diarah bercuti atas sebab kuarantin COVID19 perlu dibayar gaji semasa bercuti. Sila rujuk kepada [garis panduan](#) yang dikeluarkan oleh JTKSM.

Dalam keadaan biasa, majikan tidak boleh mengarahkan pekerja bercuti tanpa gaji tanpa sebab atau tidak dibayar gaji. Majikan boleh mengarahkan pekerja

untuk tidak hadir bekerja untuk suatu tempoh tetapi tanpa dipotong gaji. Pekerja berkenaan boleh membuat aduan di Pejabat Tenaga Kerja yang terdekat dengan membawa bukti bagi menyokong aduan.

34. Kami ingin mendapatkan nasihat daripada Jabatan Tenaga Kerja berdasarkan 2 senario mengenai Panduan Mengendalikan Isu-Isu Berhubung Wabak Berjangkit Termasuk Novel Coronavirus Di Tempat Kerja seperti di bawah berikut: -

**Senario 1:**

Sekiranya pekerja kembali dari negara-negara yang TERKESAN dengan wabak jangkitan Coronavirus, contohnya negara China, Jepun, Korea dan Itali, atas pertimbangan memelihara kebajikan pekerja lain, bolehkah majikan meminta pekerja tersebut untuk melakukan kuarantin sendiri di rumah selama 14 hari walaupun tanpa Perintah Kuarantin diberi oleh pengamal perubatan berdaftar. Kalau boleh, bolehkah 50% tempoh kuarantin dipotong daripada cuti tahunan pekerja dan 50% tempoh kuarantin diberi cuti berbayar.

**Senario 2:**

Sekiranya pekerja kembali dari negara yang mempunyai kes-kes Coronavirus sifar / rendah, contohnya negara Australia, Indonesia dan Israel, atas pertimbangan memelihara kebajikan pekerja lain, bolehkah majikan meminta pekerja tersebut untuk melakukan kuarantin sendiri di rumah selama 14 hari walaupun tanpa Perintah Kuarantin diberi oleh pengamal perubatan berdaftar. Kalau boleh, bolehkah 50% tempoh kuarantin dipotong daripada cuti tahunan pekerja dan 50% tempoh kuarantin diberi cuti berbayar.

**Senario 3:**

Adakah pihak majikan boleh mengeluarkan polisi/memo untuk menghalang pekerja-pekerja daripada pergi melawat negara-negara seperti China, Korea, Jepun dan Singapore dalam tempoh ini. Kalau pekerja itu enggan mengikat polisi seperti di atas dan telah melawat negara-negara tersebut di atas. Adakah pihak majikan berhak untuk memberi pekerja itu Perintah Kuarantin atau Perintah Pengawasan dan Pemerhatian Di Rumah Kediaman selama 14 hari tanpa gaji?

Untuk makluman, Garis Panduan berhubung Covid-19 boleh diperolehi daripada website [jtksm.mohr.gov.my](http://jtksm.mohr.gov.my)

Majikan hendaklah memberi cuti sakit atau hospitalisasi bergaji sepanjang tempoh kuarantin kepada pekerja yang disahkan mempunyai simptom jangkitan wabak berjangkit dan diberi arahan kuarantin, sama ada di hospital atau di rumah, oleh pengamal perubatan berdaftar. Bagi pekerja yang diberi arahan kuarantin melebihi tempoh kelayakan cuti sakit atau hospitalisasi, majikan digalakkan untuk memberi kemudahan bayaran tambahan kepada pekerja bagi tujuan menjaga keharmonian hubungan pekerja dan majikan;

Sekiranya pekerja diberi arahan kuarantin se kembalinya dari negara-negara yang dijangkiti wabak berjangkit atas urusan rasmi atau arahan majikan, majikan hendaklah memberi cuti sakit bergaji penuh kepada pekerja sepanjang tempoh kuarantin;

Majikan tidak dibenarkan mengarahkan mana-mana pekerja untuk tidak hadir bekerja sekiranya pekerja tidak diberi arahan kuarantin oleh pengamal perubatan berdaftar. Bagaimanapun, majikan boleh mengarahkan mana-mana pekerja yang tidak sihat untuk hadir bekerja atau memberi cuti sakit bergaji kepada pekerja tersebut.

Majikan tidak dibenarkan sama sekali untuk memaksa pekerja menggunakan kelayakan cuti tahunan bergaji atau bercuti tanpa gaji bagi tempoh kuarantin yang diberikan.

**(vii) PERINTAH KAWALAN PERGERAKAN**

**35. Perintah Kawalan Pergerakan terpakai kepada siapa?**

Perintah ini terpakai di seluruh negara dari 18-31 Mac 2020 yang bertujuan mengurangkan perhubungan individu secara bersemuka bagi mengelakkan penularan wabak pandemik COVID-19.

**36. Di bawah Perintah Kawalan Pergerakan yang dibuat oleh Kerajaan pada 16 Mac 2020, adakah majikan berkewajipan membayar gaji sepanjang tempoh dari 18-31 Mac 2020?**

Majikan berkewajipan membayar gaji penuh untuk sepanjang tempoh 18-31 Mac 2020.

**37. Apakah definisi “essential services” yang diumumkan dalam Perutusan Khas YAB Perdana Menteri?**

“Essential services” merujuk kepada senarai yang dikeluarkan di bawah perintah tersebut merangkumi penutupan semua premis kerajaan dan swasta kecuali yang terlibat dengan perkhidmatan penting negara (atau *essential services*) iaitu:

- (i) air
- (ii) elektrik
- (iii) tenaga
- (iv) telekomunikasi
- (v) pos
- (vi) pengangkutan
- (vii) pengairan
- (viii) minyak
- (ix) gas
- (x) bahan api
- (xi) pelincir
- (xii) penyiaran
- (xiii) kewangan
- (xiv) perbankan
- (xv) kesihatan
- (xvi) farmasi
- (xvii) bomba
- (xviii) penjara
- (xix) pelabuhan
- (xx) lapangan terbang
- (xxi) keselamatan
- (xxii) pertahanan

- (xxiii) pembersihan
- (xxiv) peruncitan
- (xxv) bekalan makanan.

**38. Adakah senarai “essential services” ini seperti yang diperuntukkan di bawah Jadual Pertama Akta Perhubungan Perusahaan 1967?**

Tidak. Senarai tersebut adalah berdasarkan pengumuman yang dibuat oleh YAB Perdana Menteri pada 16 Mac 2020.

**39. Adakah saya perlu membayar gaji pekerja beserta elaun sekiranya pekerja tidak hadir bekerja sepanjang tempoh Perintah Kawalan Pergerakan ini?**

Ya, gaji pekerja beserta elaun yang berkaitan hendaklah dibayar, melainkan elaun itu berkaitan dengan kehadiran/perjalanan (yang tidak dilakukan dalam tempoh tersebut).

**40. Bolehkah majikan meminta pekerja untuk bekerja dari rumah?**

Boleh, bagi pekerjaan yang bersesuaian dan boleh dijalankan dari rumah.

**41. Jika pekerja bekerja dari rumah, adakah saya perlu membayar gaji pekerja beserta elaun?**

Ya, gaji pekerja beserta elaun yang berkaitan hendaklah dibayar.

**42. Jika majikan ingkar Perintah Kawalan Pergerakan ini, adakah ia satu kesalahan?**

Ya, ia adalah satu kesalahan jenayah di bawah seksyen 11(4) dan 24(a) Akta Pencegahan dan Pengawalan Penyakit Berjangkit 1988 [Akta 342] yang boleh dipenjarakan sehingga 2 tahun dan denda atau kedua-duanya sekali.

**43. Jika majikan gagal membayar gaji untuk tempoh Perintah ini, apakah tindakan pekerja?**

Pekerja boleh membuat aduan rasmi di Pejabat Tenaga Kerja yang berdekatan.

(viii) **TINDAKAN AMARAN/ PENUTUPAN SYARIKAT**

44. Kami adalah syarikat agensi pelancongan berkaitan pelancongan dalam dan luar negara. Berikutan tularnya wabak COVID-19 sejak Januari 2020, pihak kami menerima kesan kemerosotan yang teruk dan serius perniagaan kami yang melibatkan pembatalan 90% daripada tempahan yang dibuat awal. Berikutan pandemic ini, pihak kami ingin mendapatkan kepastian JTK berkaitan tindakan yang boleh dibuat oleh syarikat untuk meminimalkan kos syarikat bagi tempoh ini sehingga tempoh 6 bulan (jangkaan)? Berikut adalah cadangan tindakan yang ingin dilakukan oleh syarikat bagi menghadapi situasi sukar ini:

- (a) Mengurangkan gaji pekerja dari 26 hari ke 18 atau 22 hari;
- (b) Cuti tanpa gaji untuk tempoh 1 atau 2 hari dalam seminggu untuk tempoh 3 hingga 6 bulan;
- (c) Pengurangan gaji 10% hingga 30% untuk tempoh 3 hingga 6 bulan (bergantung kepada keadaan)
- (d) Pemberhentian sementara (berdasarkan LIFO (*last in first out*))
- (e) Memotong elaun
- (f) Menarik balik kebajikan pekerja seperti kemudahan minuman milo, kopi, the dsb
- (g) Lain-lain

Jabatan ini sedia maklum berkenaan situasi ekonomi semasa ekoran wabak COVID-19. Namun demikian, dalam melakukan sebarang cuti tanpa gaji adalah tidak dibenarkan. Namun bagi sebarang pengurangan gaji dan elaun, majikan perlu berbincang dan mendapatkan persetujuan daripada pekerja serta melaporkan ke JTK terdekat melalui Borang PK. Boleh rujuk [http://jtksm.mohr.gov.my/images/sumber/penerbitan/garis-panduan/garis-panduan-retrenchment\\_bm.pdf](http://jtksm.mohr.gov.my/images/sumber/penerbitan/garis-panduan/garis-panduan-retrenchment_bm.pdf)

45. Syarikat kami mengalami masalah kewangan yang serius disebabkan COVID-19 memandangkan syarikat kami memproses dan mengeksport sarang burung dari China. Bolehkah syarikat mengurangkan pekerja, menutup kilang untuk tempoh sementara atau tindakan lain yang wajar?

Pihak syarikat dinasihatkan untuk merujuk panduan berkaitan Covid 19 yang dikeluarkan JTKSM seperti pautan berikut:

[http://jtksm.mohr.gov.my/images/novel\\_coronavirus/garis\\_panduan/Panduan%20Wabak%20Tempat%20Kerja%207%20Feb%202020.pdf](http://jtksm.mohr.gov.my/images/novel_coronavirus/garis_panduan/Panduan%20Wabak%20Tempat%20Kerja%207%20Feb%202020.pdf)

Majikan juga boleh hadir ke Pejabat Tenaga Kerja Cawangan bagi mendapatkan khidmat nasihat berhubung cadangan tindakan penutupan sementara yang mana majikan perlu mendapatkan persetujuan daripada



pekerja dan melaporkan ke JTK terdekat melalui Borang PK. Garis Panduan Pemberhentian Kerja yang dikeluarkan oleh JTK boleh dirujuk. [http://jtksm.mohr.gov.my/images/sumber/penerbitan/garis-panduan/garis-panduan-retrenchment\\_bm.pdf](http://jtksm.mohr.gov.my/images/sumber/penerbitan/garis-panduan/garis-panduan-retrenchment_bm.pdf)

**(ix) BANTUAN LAIN**

- 46. Adakah pekerja yang terkesan akibat COVID-19 layak mendapat apa-apa manfaat daripada Kerajaan?**

Kerajaan telah mengumumkan insentif khas berkaitan isu ini. <https://www.pmo.gov.my/2020/03/mesyuarat-majlis-tindakan-ekonomi-bil-1-2020/>

- 47. Adakah pekerja asing layak untuk mendapat bayaran bantuan kewangan yang diumumkan di bawah Pakej Ransangan Ekonomi 2020 (PRE2020)?**

Pekerja asing tidak layak untuk mendapat bantuan tersebut.

- 48. Apakah syarat untuk melayakkan pekerja mendapat bayaran PRE2020?**

Pekerja boleh merujuk kepada pengumuman yang dibuat oleh Kerajaan berkaitan insentif khas <https://www.pmo.gov.my/2020/03/mesyuarat-majlis-tindakan-ekonomi-bil-1-2020/> atau hadir ke Pejabat PERKESO yang terdekat.

- 49. Adakah pekerja asing layak untuk mendapat bayaran bantuan kewangan yang diumumkan di bawah Pakej Ransangan Ekonomi 2020 (PRE2020)?**

Pekerja asing tidak layak untuk mendapat bantuan tersebut.

Sebarang pertanyaan berhubung isu-isu ini bolehlah hubungi:  
Bilik Gerakan COVID-19 di  
Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia,  
Aras 5, Blok D3, Kementerian Sumber Manusia, 62530 Putrajaya.  
Tel: 03-8889 2359 / 8886 2409 / 8890 3404  
Emel: [jtksm@mohr.gov.my](mailto:jtksm@mohr.gov.my)

Atau mana-mana Bilik Gerakan COVID-19 di Jabatan Tenaga Kerja  
di negeri-negeri.