



JABATAN PERHUBUNGAN PERUSAHAAN MALAYSIA
KEMENTERIAN SUMBER MANUSIA

PELAN STRATEGIK KEHARMONIAN PERUSAHAAN 2026–2030

PSKP30

*Memperkukuh Ekosistem,
Mereformasi Keharmonian*



© Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia. [2026].

Hak cipta terpelihara. Tiada bahagian daripada terbitan ini boleh diterbitkan semula, disimpan untuk pengeluaran atau ditukarkan ke dalam bentuk atau dengan sebarang apa alat jua pun, sama ada dengan cara elektronik, fotokopi, gambar serta rakaman dan sebagainya tanpa kebenaran bertulis daripada penerbit.

Diterbitkan oleh

Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia
(Kementerian Sumber Manusia)
Aras 9, Blok Setia Perkasa 4, Kompleks Setia Perkasa,
Pusat Pentadbiran Kerajaan Persekutuan
62530 W.P. Putrajaya

Tel: 03 8889 5460

Faks: 03 8889 2355

E-mel: jppm@mohr.gov.my

Laman web: jpp.mohr.gov.my

Kandungan

Wadah Aspirasi Ketua Pengarah	06
Ringkasan Eksekutif PSKP 2026–2030	08
Pendekatan dan Metodologi Pembangunan PSKP 2026–2030	10

Bab 1

Pengenalan	12
Latar Belakang Jabatan	13
Struktur Organisasi	16
Peranan dan Fungsi Jabatan	18
Undang-Undang yang Dikuatkuasakan	21
Penjajaran Dengan Dasar Semasa Negara	22
Penjajaran Dengan Piawaian Perburuhan Antarabangsa	28
Pelanggan, Rakan Strategik JPPM dan Pihak Berkepentingan	30

Bab 2

**Analisis Persekitaran &
Cabaran Semasa** **32**

Landskap Perhubungan Perusahaan di Malaysia	33
Sorotan Kejayaan dan Impak Strategik PS JPPM 2021–2025	34
Isu dan Cabaran Perhubungan Perusahaan di Malaysia dan Antarabangsa	38
Analisis SWOT	40
Rumusan Analisis Persekitaran	41

Bab 3

Hala Tuju Strategik **42**

Visi, Misi & Objektif	43
Nilai-Nilai Bersama	44
Teras Strategik dan Objektif Strategik	45
Kerangka Strategik PSKP 2026–2030	46



Bab 4**Pelan Tindakan
2026–2030 47**

Kerangka Teras Strategik PSKP JPPM 2026–2030 48

Teras 1:
Pemantapan Pengurusan 49
Penyelesaian Pertikaian Perusahaan

Teras 2:
Pemeriksaan Perundangan dan 55
Piawaian Perhubungan Perusahaan

Teras 3: 61
Reformasi Keharmonian Perusahaan

Teras 4: 73
Transformasi Holistik Pendigitalan
Perkhidmatan Jabatan

Teras 5: 79
Pemeriksaan Pembangunan Modal
Insan dan Kepakaran Strategik

Teras 6: 87
Pengukuhan Tatakelola dan
Ketangkasan Penyampaian
Perkhidmatan

Bab 5**Pemantauan dan
Penilaian 92**

Mekanisme Pemantauan 93
Pelaksanaan

Jawatankuasa Pemantauan dan 94
Penilaian

Bab 6**Penutup 95**

Faktor Penentu Kejayaan 96

Aspirasi dan Harapan Warga JPPM 98

Penutup 99

Glosari 100

Senarai Sumber Rujukan 104

Penasihat & Jawatankuasa 106
Pembangunan PSKP JPPM
2026–2030

Pengarah Negeri 107

Pasukan Fasilitator & Pasukan 108
Sekretariat dan Editorial

Penghargaan 109

Wadah Aspirasi Ketua Pengarah

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh dan Salam Sejahtera,

Perluasan mandat melalui Akta Pekerja Gig 2025 mencerminkan komitmen negara untuk memastikan akses kepada mekanisme penyelesaian pertikaian diperluas kepada semua kategori pekerja, tanpa mengira bentuk pekerjaan.

Dalam suasana ekonomi perburuan global yang semakin dinamik, berteraskan teknologi dan kecerdasan buatan serta dipacu oleh model pekerjaan baharu termasuk ekonomi platform dan pekerjaan gig, Pelan Strategik Keharmonian Perusahaan 2026–2030 yang bertemakan “Memperkukuh Ekosistem, Mereformasi Keharmonian” dirangka sebagai kerangka strategik yang responsif, inklusif dan dinamik bagi mendepani cabaran masa hadapan.

Keharmonian perusahaan merupakan elemen penting dalam pembangunan nasional. Ia bukan sekadar diukur melalui ketiadaan konflik, tetapi turut menjadi asas kepada kestabilan sosial, kesinambungan operasi perniagaan dan keyakinan pelabur terhadap persekitaran ekonomi negara.

Justeru, keupayaan sesebuah negara mengurus dan menyelesaikan pertikaian secara adil, cekap dan telus mencerminkan kematangan institusi serta keberkesanan tadbir urusnya.

Seiring dengan aspirasi Rancangan Malaysia Ketiga Belas, khususnya dalam kerangka Reformasi Pasaran Buruh dan agenda “Menaikkan Lantai”, JPPM dipertanggungjawabkan untuk terus memperkukuh peranannya sebagai institusi penyelesaian pertikaian yang responsif, inklusif dan berintegriti.

Enam Teras Strategik yang digariskan memberi tumpuan kepada pengukuhan penyelesaian pertikaian perusahaan, pemerkasaan perundangan dan piawaian perhubungan perusahaan, reformasi keharmonian perusahaan, transformasi pendigitalan perkhidmatan Jabatan, pembangunan modal insan dan kepakaran strategik, serta pengukuhan tatakelola dan penyampaian perkhidmatan.

Pendekatan ini memastikan setiap aspek fungsi jabatan diperkasa secara bersepadu dan selaras dengan agenda nasional.

Transformasi yang dirangka dalam pelan ini turut menggabungkan penggunaan teknologi, analitik data serta inovasi sistem bagi meningkatkan ketelusan, kecekapan dan kebolehcapaian perkhidmatan. Pada masa yang sama, penerapan nilai integriti, keadilan dan akauntabiliti akan terus menjadi asas kepada setiap tindakan dan keputusan Jabatan.

Saya yakin bahawa dengan komitmen berterusan warga jabatan, kerjasama erat rakan strategik serta penglibatan konstruktif majikan, pekerja dan kesatuan sekerja, JPPM akan terus memperkukuh kedudukannya sebagai institusi peneraju yang memelihara kestabilan hubungan industri serta menyumbang kepada kemampanan ekonomi negara.

Pelan Strategik Keharmonian Perusahaan 2026–2030 ini adalah komitmen bersama untuk memastikan keharmonian perusahaan kekal menjadi tunjang kepada kemakmuran dan daya saing Malaysia menjelang tahun 2030.

Sekian, terima kasih.



“Berlandaskan iltizam bagi merealisasikan visi untuk menjadi **Peneraju Keharmonian Perhubungan Perusahaan Negara**, pelan ini menggariskan satu pendekatan *strengthening and reform* yang menyeluruh. Ia bukan sahaja menambah baik sistem sedia ada, malah memperkuat struktur, proses dan kompetensi Jabatan agar lebih berdaya tahan dalam menghadapi perubahan landskap ekonomi.”

YBrs. Encik Aminuddin bin Ab Rahaman

Ketua Pengarah

Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia

Ringkasan Eksekutif

PSKP 2026–2030

Berteraskan tema “Memperkuh Ekosistem, Mereformasi Keharmonian”, Pelan Strategik Keharmonian Perusahaan Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia 2026–2030 (PSKP 2026–2030) merupakan dokumen hala tuju utama Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia (JPPM) bagi memperkuh peranan sebagai peneraju keharmonian perusahaan negara. Pelan ini dirangka bagi memastikan sistem perhubungan perusahaan negara kekal responsif, inklusif dan berdaya tahan dalam menghadapi perubahan landskap pasaran buruh, perkembangan ekonomi digital, perluasan ekonomi gig serta peningkatan jangkaan pihak berkepentingan.

JPPM berperanan memastikan hubungan antara majikan, pekerja dan kesatuan sekerja terus dipelihara secara adil, konstruktif dan harmoni. Keberkesanan mekanisme rundingan damai, pengukuhan dialog sosial, pengurusan dan penyelesaian pertikaian perusahaan yang efektif menjadi asas penting kepada kestabilan hubungan industri, keyakinan pihak berkepentingan dan kesejahteraan tenaga kerja.

PSKP 2026–2030 dibangunkan melalui pendekatan berstruktur dan berasaskan bukti, merangkumi analisis persekitaran, penelitian data serta input libat urus bersama pihak berkepentingan. Penyediaannya turut mengambil kira perkembangan pasaran buruh, perubahan dasar nasional dan keupayaan pelaksanaan Jabatan bagi memastikan strategi, inisiatif dan

KPI yang dirangka adalah realistik, terukur dan boleh dilaksanakan.

PSKP 2026–2030 digerakkan melalui enam (6) Teras Strategik yang diterjemahkan kepada 24 Strategi, 51 Inisiatif Strategik, 63 KPI dan 67 Indikator. Keseluruhan kerangka ini dirangka bagi memastikan hala tuju strategik Jabatan dapat dilaksanakan secara terarah, terukur dan berimpak, selaras dengan aspirasi pembangunan negara serta keperluan memperkuh keharmonian perusahaan dalam landskap pasaran buruh yang semakin dinamik dan mencabar.

Pelaksanaan pelan ini akan dipantau melalui mekanisme pemantauan yang sistematik, termasuk penetapan KPI, pelaporan berkala, sistem penarafan pencapaian dan penilaian separuh penggal. Mekanisme ini memastikan **PSKP 2026–2030** bukan sahaja menjadi dokumen hala tuju, tetapi turut berfungsi sebagai instrumen pelaksanaan yang fleksibel, responsif dan berorientasikan keberhasilan.

Secara keseluruhannya, **PSKP 2026–2030** menjadi landasan strategik kepada JPPM untuk melangkah ke fasa baharu perhubungan perusahaan negara yang lebih moden, stabil dan berimpak tinggi. Dengan komitmen seluruh warga Jabatan serta sokongan berterusan pihak berkepentingan, pelan ini diharap dapat memperkuh sistem perhubungan perusahaan negara demi kesejahteraan pekerja, kestabilan hubungan industri dan kemakmuran Malaysia.

**Secara Keseluruhannya,
Pelaksanaan 6 Teras
Strategik PSKP 2026–2030
Bakal Dipacu Oleh:**



24 Strategi



**51 Inisiatif
Strategik**



63 KPI



67 Indikator

PSKP 2026–2030 digerakkan melalui enam teras strategik yang saling melengkapi, iaitu



Pendekatan dan Metodologi

Pembangunan PSKP 2026–2030

PSKP 2026–2030 dibangunkan melalui pendekatan yang berstruktur, inklusif dan berasaskan bukti bagi memastikan hala tuju strategik Jabatan adalah relevan, realistik dan selari dengan keperluan ekosistem perhubungan perusahaan negara. Pembangunan pelan ini menggunakan pendekatan *mixed-method*, iaitu gabungan input kualitatif melalui temu bual, libat urus dan siri bengkel, serta input kuantitatif melalui analisis data KPI, data pengendalian kes dan dokumen dasar berkaitan.



Input Utama Pembangunan PSKP 2026-2030

Kualitatif



- Temu Bual Pengarah Negeri
- Siri Bengkel (Ibu Pejabat & Negeri)



Kuantitatif



- Data Pencapaian KPI (2021–2025)
- Data Pengendalian Kes & Pertikaian
- Skor Indeks Keharmonian Perusahaan (IHI)
- Data Makro Pasaran Buruh (DOSM)
- Statistik Kesatuan Sekerja (JHEKS)



Dokumen Rujukan



- Rancangan Malaysia Ketiga Belas (RMK13)
- Kerangka Malaysia MADANI & Ekonomi MADANI
- Agenda Reformasi Perkhidmatan Awam (ARPA)
- Dasar Sumber Manusia Negara (DSMN)
- Piawaian Perburuhan Antarabangsa (Konvensyen ILO)
- Pelan Strategik JPPM 2021–2025
- Laporan Tahunan JPPM



Kaedah Analisis



- Analisis Tematik
- Triangulasi Dapatkan
- Analisis SWOT



01

Pengenalan

Latar Belakang Jabatan	13
Struktur Organisasi	16
Peranan dan Fungsi Jabatan	18
Undang-Undang yang Dikuatkuasakan	21
Penjajaran Dengan Dasar Semasa Negara	22
Penjajaran Dengan Piawaian Perburuhan Antarabangsa	28
Pelanggan, Rakan Strategik JPPM dan Pihak Berkepentingan	30

Latar Belakang Jabatan

JPPM telah ditubuhkan pada 21 Disember 1972 dan pada asalnya merupakan sebahagian daripada Jabatan Buruh dan Perhubungan Perusahaan. Kini, JPPM beroperasi sebagai sebuah Jabatan di bawah Kementerian Sumber Manusia yang berperanan memelihara dan menggalakkan keharmonian perusahaan negara.

Fungsi Jabatan dilaksanakan berasaskan peruntukan Akta Perhubungan Perusahaan 1967 [Akta 177] bagi mengawal selia hubungan antara pekerja, majikan dan kesatuan sekerja secara adil, teratur dan harmoni. Selaras dengan mandat tersebut, JPPM bertanggungjawab dalam pengendalian rundingan damai, penyelesaian pertikaian perusahaan, pengiktirafan kesatuan sekerja, pemudahcaraan rundingan kolektif serta penggalakan amalan perhubungan perusahaan yang harmoni dan konstruktif.

Dari segi struktur organisasi, JPPM diketuai oleh Ketua Pengarah Perhubungan Perusahaan dan disokong oleh bahagian-bahagian di Ibu Pejabat serta rangkaian pejabat negeri di seluruh Malaysia. Struktur ini membolehkan penyampaian perkhidmatan perhubungan perusahaan dilaksanakan secara lebih menyeluruh, mudah diakses dan responsif terhadap keperluan pihak berkepentingan di peringkat nasional dan negeri.

Seiring dengan perubahan pasaran buruh, perkembangan ekonomi digital dan kemunculan bentuk pekerjaan baharu, peranan JPPM terus berkembang bagi memastikan sistem perhubungan perusahaan negara kekal relevan, inklusif dan berdaya tahan. Justeru, Pelan Strategik Keharmonian Perusahaan JPPM 2026–2030 dirangka sebagai kesinambungan kepada usaha memperkukuh fungsi Jabatan dalam memelihara keharmonian perusahaan serta menyokong kestabilan dan daya saing ekonomi negara.



Profil Ringkas Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia (JPPM)



PENUBUHAN

Ditubuhkan pada
21 Disember 1972



KEDUDUKAN

Kedudukan jabatan di bawah
Kementerian Sumber Manusia



ASAS PERUNDANGAN

Asas perundangan berteraskan
peruntukan
**Akta Perhubungan
Perusahaan 1967 [Akta 177]**



MANDAT UTAMA

Mengawal selia hubungan antara
pekerja, majikan dan kesatuan sekerja
secara adil, teratur dan harmoni.

Peranan Utama



**Rundingan
damai**



**Penyelesaian
pertikaian
perusahaan**



**Pengiktirafan
kesatuan sekerja**



**Rundingan
kolektif**



**Penggalakan
keharmonian
perusahaan**



Struktur Penyampaian

- Ibu pejabat di Putrajaya
- 13 pejabat negeri di seluruh Malaysia
- 2 pejabat cawangan di Johor

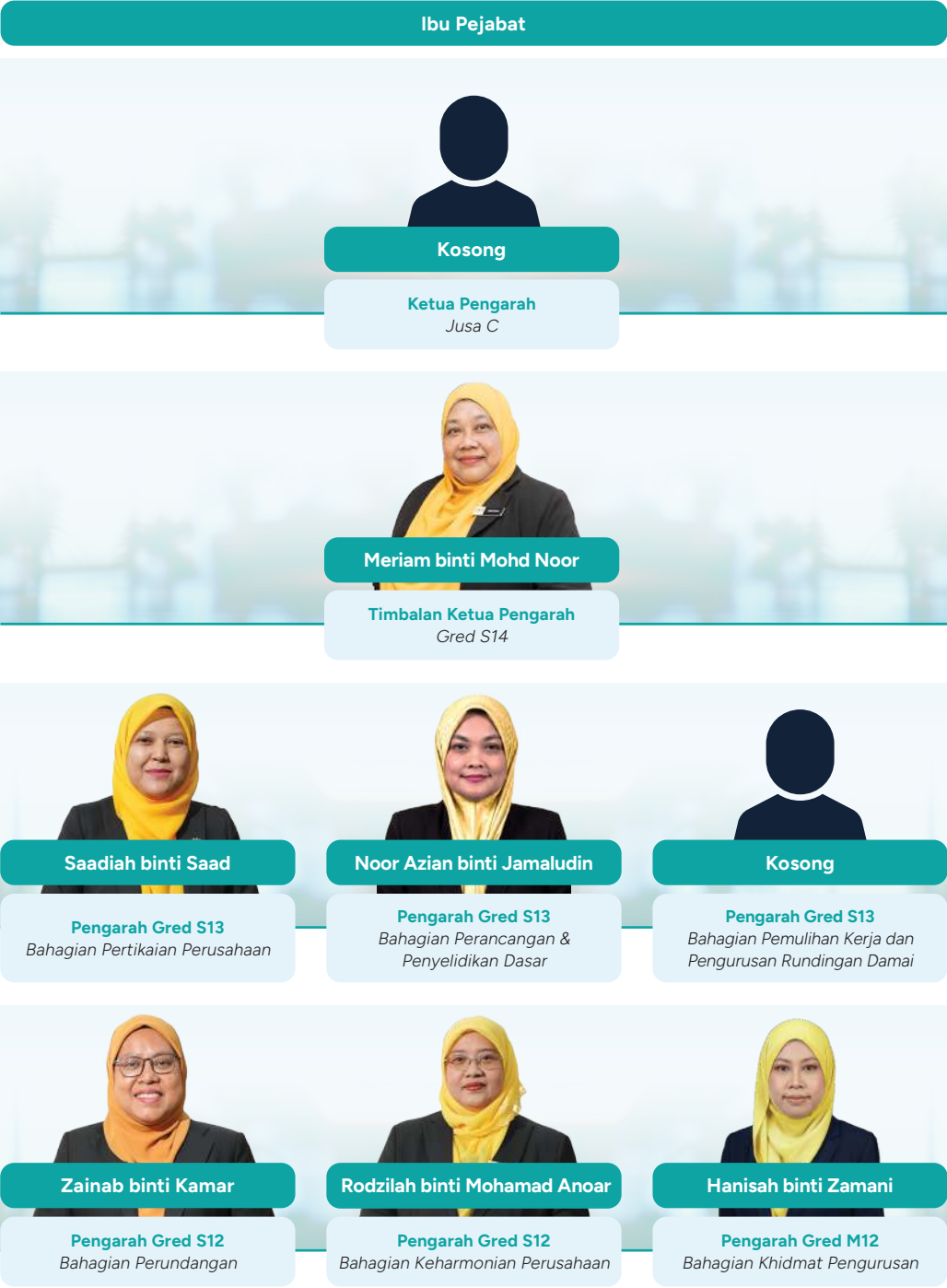


Fokus Masa Hadapan

Terus memperkuat peranan JPPM melalui perkhidmatan yang responsif, inklusif, berasaskan data dan mudah diakses bagi memastikan ekosistem perhubungan perusahaan yang harmoni, progresif dan berdaya tahan.



Struktur Organisasi



Pengarah Negeri



Suraiya Ch'ng binti Abdullah

Pengarah Gred S13
JPP Selangor



Dr. Balasubramaniam A/L
A. Tarumaraja

Pengarah Gred S13
JPP W.P. Kuala Lumpur



Marina binti Ibrahim

Pengarah Gred S13
JPP Pulau Pinang



Iskandar bin Jassa

Pengarah Gred S13
JPP Johor



Shuhaida binti Kassim

Pengarah Gred S12
JPP Perak



Nor Zulhilmie bin Mohd Salleh

Pengarah Gred S12
JPP Kedah/Perlis



Rosli bin Jantan

Pengarah Gred S12
JPP Melaka



Johana binti Bakar

Pengarah Gred S12
JPP Negeri Sembilan



Mohd Nasir bin Ab. Rajab

Pengarah Gred S12
JPP Terengganu



Salma binti Mohd Nor

Pengarah Gred S12
JPP Kelantan



Nur Huda binti Mohammad Imran

Pengarah Gred S12
JPP Sarawak



Noriah binti Abdul Kadir

Pengarah Gred S12
JPP Pahang



Jecixon Muhaimin

Pengarah Gred S12
JPP Sabah

Peranan dan Fungsi Jabatan

JPPM berperanan sebagai agensi utama dalam memelihara keharmonian perusahaan negara melalui pelaksanaan fungsi perundangan, penyelesaian pertikaian, penggalakan dialog sosial serta pembangunan ekosistem perhubungan perusahaan yang stabil, adil dan konstruktif. Antara peranan dan fungsi utama JPPM adalah seperti berikut:

Mentadbir dan menguatkuasakan Akta Perhubungan Perusahaan 1967 [Akta 177]

serta peraturan-peraturan di bawahnya bagi memastikan hubungan perusahaan dilaksanakan secara teratur, adil dan selaras dengan kehendak undang-undang.



Menjalankan siasatan terhadap aduan dan isu perhubungan perusahaan sebelum sesuatu kes dirujuk ke peringkat Mahkamah Perusahaan, khususnya apabila rundingan damai tidak mencapai penyelesaian.



Menyediakan khidmat rundingan dan pendamaian bagi mencegah serta menyelesaikan pertikaian perusahaan, termasuk perkara berkaitan pemulihan kerja dan tindakan perusahaan.



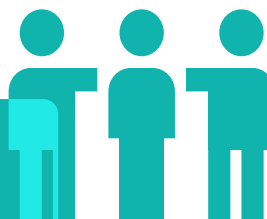
Mengendalikan tuntutan pengiktirafan kesatuan sekerja serta memudahkan cara proses perundingan kolektif antara majikan dan kesatuan sekerja.



Membudayakan mekanisme perundingan antara majikan, pekerja dan kesatuan sekerja sebagai pendekatan utama dalam menyelesaikan isu di tempat kerja secara aman dan konstruktif.



Memperkukuh hubungan tripartit melalui platform dialog sosial antara kerajaan, majikan, pekerja dan kesatuan sekerja bagi memelihara ekosistem perhubungan perusahaan yang harmoni.



Mempromosikan program lonjakan upah sebagai usaha meningkatkan produktiviti, daya saing negara dan kesejahteraan pekerja.



Menyediakan input dan khidmat konsultasi berkaitan dasar, amalan dan isu perhubungan perusahaan di peringkat nasional serta antarabangsa.



Membangunkan kepakaran perhubungan perusahaan melalui advokasi, pendidikan, promosi, tindakan pencegahan dan intervensi pembetulan.



Memantau dan menganalisis perkembangan perhubungan perusahaan negara serta mengukur tahap keharmonian perusahaan melalui pelaksanaan Indeks Keharmonian Perusahaan.



Mengoptimumkan penyampaian perkhidmatan Jabatan melalui pendigitalan, pengurusan data dan peningkatan kecekapan tadbir urus.





Undang-Undang yang Dikuatkuasakan



Akta Perhubungan Perusahaan 1967 [Akta 177]



Peraturan-Peraturan Perhubungan Perusahaan (Pindaan) 2024

Undang-Undang dan Dasar yang Berkaitan



Akta Kerja 1955 [Akta 265]



Akta Kesatuan Sekerja 1959 [Akta 262]



Ordinan Buruh (Sabah Bab. 67)



Ordinan Buruh (Sarawak Bab. 76)



Code of Conduct for Industrial Harmony

Penjajaran Dengan Dasar Semasa Negara

Penjajaran pelan ini mengambil kira hala tuju utama dasar negara, khususnya Malaysia MADANI, Rancangan Malaysia Ketiga Belas, 2026–2030 (RMK13) dan Agenda Reformasi Perkhidmatan Awam (ARPA), yang menekankan pembangunan inklusif, reformasi pasaran buruh, pengukuhan tatakelola serta pemodenan penyampaian perkhidmatan awam. Pelan ini turut diselaraskan dengan hala tuju Dasar Sumber Manusia Negara dalam aspek perlindungan tenaga kerja, kualiti pekerjaan, dialog sosial dan pembentukan ekosistem pasaran buruh yang lebih responsif. Dalam konteks ini, JPPM berperanan memperkuat sistem perhubungan perusahaan melalui penyelesaian pertikaian yang adil, cekap dan berkesan, serta pemantapan kerjasama antara kerajaan, majikan, pekerja dan kesatuan sekerja.

Malaysia MADANI

Malaysia MADANI merupakan kerangka dasar negara yang menggabungkan nilai, amalan dan pendekatan pembangunan bagi mendepani cabaran semasa serta ketidaktentuan masa hadapan. Berteraskan enam (6) nilai utama iaitu Kemampanan, Kesejahteraan, Daya Cipta, Hormat, Keyakinan dan Ihsan, Malaysia MADANI menjadi asas kepada pembentukan dasar yang lebih bersepadu, inklusif dan responsif terhadap keperluan masyarakat. Pendekatan ini menekankan kesediaan menerima perubahan, penglibatan pelbagai lapisan masyarakat serta pelaksanaan reformasi substantif ke arah membina Malaysia yang lebih maju, sejahtera dan mampan.

Kerangka Dasar Madani

Visi
Kemampanan
Kesejahteraan
Daya Cipta
Hormat
Keyakinan
Ihsan
MADANI
Ekonomi & Kewangan
Perundangan
Institusi
Pendidikan
Kebudayaan
Kemasyarakatan
Bandar
Luar Bandar
Sasaran
Pemantauan
Institusi
Pemberdayaan

Penjajaran Pelan Strategik Keharmonian Perusahaan JPPM dengan Dasar MADANI



Penjajaran PSKP 2026–2030 dengan Dasar MADANI



Rancangan Malaysia Ketiga Belas (RMK13)

Rancangan Malaysia Ketiga Belas, 2026–2030 (RMK13) menggariskan hala tuju pembangunan negara bagi memperkukuh asas ekonomi, meningkatkan kesejahteraan rakyat dan memantapkan keupayaan penyampaian kerajaan. Bertemakan “Melakar Semula Pembangunan”, RMK13 memberi penekanan kepada transformasi ekonomi berteraskan teknologi, pembinaan masyarakat yang inklusif serta pengukuhan tatakelola sebagai pemacu kepada pembangunan negara yang lebih mampan, berdaya saing dan bermaruah. Dalam konteks ini, pelaksanaan dasar dan strategi secara bersepadu menjadi penting bagi memastikan pertumbuhan negara dapat diterjemahkan kepada manfaat yang lebih seimbang kepada rakyat, industri dan perkhidmatan awam.

Kerangka RMK13



EKONOMI MADANI
Memperkakan Rakyat

Matlamat Jangka Panjang & Objektif



Menaikkan Siling
Peneraju Ekonomi Asia



Memperkukuh
Tatakelola Baik Reformasi Sektor Awam



Menaikkan Lantai
Peningkatan Darjat Hidup Rakyat

1

30 ekonomi terbesar di dunia

2

12 teratas dalam daya saing global

3

25 teratas dalam Indeks Persepsi Rasuah

4

Meningkatkan perkongsian pendapatan buruh kepada 45%

5

25 teratas dalam Indeks Pembangunan Manusia

6

Defisit fiskal di bawah 3% kepada KDNK

7

60% kadar penyertaan wanita dalam tenaga buruh

</

Kerangka RMK13

Tema: Melakar Semula Pembangunan

3 Dimensi



Berpendapatan
Tinggi dan Mampan



Kehidupan Bermutu
dan Terangkum



Alam Sekitar Lestari

4 Tonggak & 27 Keutamaan



A

Meningkatkan
Kerencaman
Ekonomi



B

Meningkatkan
Mobiliti
Sosial



C

Mempercepat
Pelaksanaan
Reformasi
Perkhidmatan
Awam



D

Meningkatkan
Kesejahteraan
Rakyat dan
Kelestarian Alam
Sekitar

Penjajaran PSKP 2026–2030 dengan RMK13



Teras 1
Pemantapan
Pengurusan
Penyelesaian
Pertikaian
Perusahaan

Fokus
Penyelesaian Pertikaian
yang Cekap, Adil dan
Responsif



Teras 2
Pemeriksaan
Perundangan
dan Piawaian
Perhubungan
Perusahaan

Fokus
Pengukuhan Akta 177,
Peraturan, Garis Panduan
dan Piawaian



Teras 3
Reformasi
Keharmonian
Perusahaan

Fokus
Dialog sosial, IHI, PLWS,
LDPRS dan Pencegahan
Konflik



Teras 4
Transformasi
Holistik
Pendigitalan
Perkhidmatan
Jabatan

Fokus
Pendigitalan Kecerdasan
Buatan (AI), Perkhidmatan,
IRIS dan Penggunaan Data



Teras 5
Pemeriksaan
Pembangunan
Modal Insan
dan Kepakaran
Strategik

Fokus
Pembangunan Kompetensi
Pegawai dan Pengamal
Perhubungan Perusahaan



Teras 6
Pengukuhan
Tatakelola dan
Ketangkasan
Penyampaian
Perkhidmatan

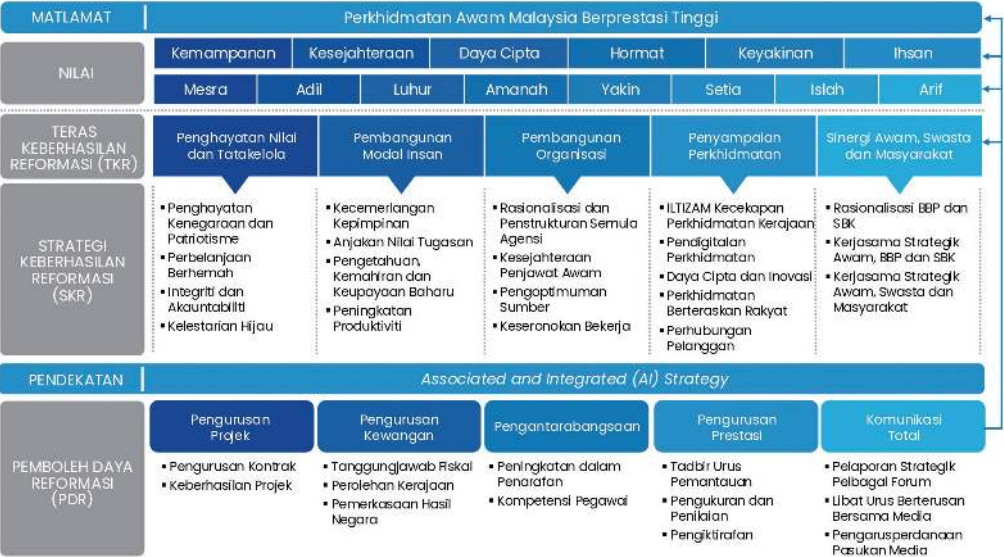
Fokus
Tatakelola, Pemantauan
dan Penyampaian
Perkhidmatan

Agenda Reformasi Perkhidmatan Awam

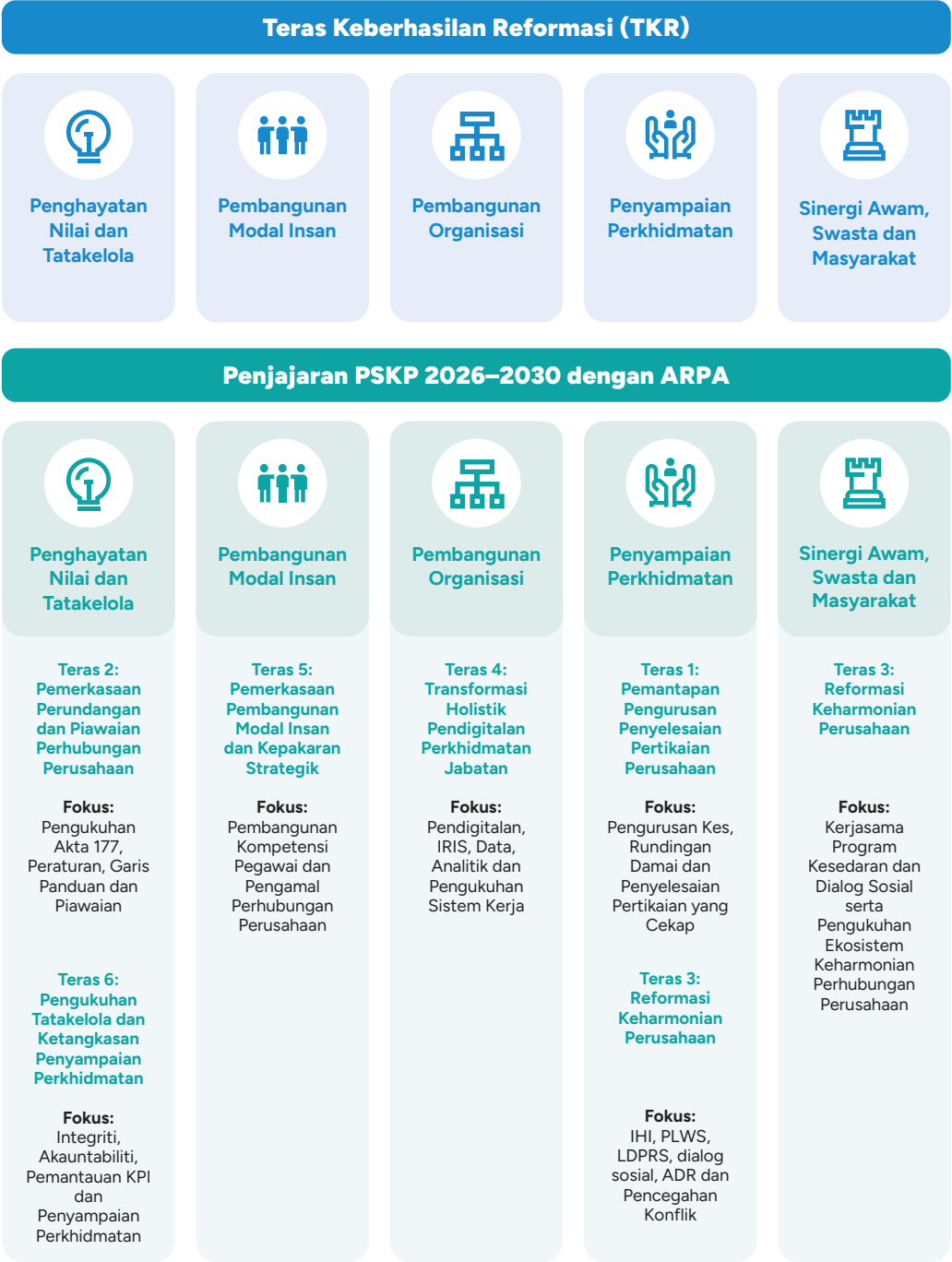
Agenda Reformasi Perkhidmatan Awam (ARPA) ialah kerangka reformasi menyeluruh yang memberi tumpuan kepada pemerkasaan sistem penyampaian perkhidmatan awam agar lebih cekap, berintegriti dan berpaksikan keperluan rakyat. Pelaksanaan ARPA dipandu oleh lima (5) Teras Keberhasilan Reformasi (TKR) serta disokong oleh 20 Strategi Keberhasilan Reformasi (SKR). Kerangka ini menekankan pendekatan bersepadu melalui prinsip *whole-of-government* dan *whole-of-nation* bagi memastikan agenda pembaharuan perkhidmatan awam dapat dilaksanakan secara menyeluruh, tersusun dan berimpak.



KERANGKA AGENDA REFORMASI PERKHIDMATAN AWAM 2024 – 2030 (PINDAAN 2026)



Penjajaran Pelan Strategik Keharmonian Perusahaan JPPM dengan Teras Keberhasilan Reformasi ARPA



Penjajaran Dengan Piawaian Perburuhan Antarabangsa

Selain penjajaran dengan dasar semasa negara, pelan ini turut mengambil kira konvensyen dan prinsip piawaian perburuhan antarabangsa yang relevan dengan mandat JPPM, khususnya dalam aspek hak berorganisasi, rundingan kolektif, dialog sosial, konsultasi tripartit, penyelesaian pertikaian secara damai serta layanan yang adil dalam hubungan pekerjaan.

Rujukan utama diberikan kepada konvensyen Pertubuhan Buruh Antarabangsa (ILO) yang telah diratifikasi oleh Malaysia, khususnya Konvensyen C098 mengenai hak berorganisasi dan rundingan kolektif serta Konvensyen C144 mengenai konsultasi tripartit. Pada masa yang sama, prinsip berkaitan kebebasan berserikat dan layanan saksama turut diambil kira sebagai rujukan dalam memperkukuh tadbir urus perhubungan perusahaan, selaras dengan kerangka perundangan, jabatan dan sosioekonomi negara.

Penjajaran ini menyokong pelaksanaan Pelan Strategik Keharmonian Perusahaan 2026–2030 melalui pengukuhan fungsi teras JPPM, termasuk pengiktirafan kesatuan sekerja, rundingan bersama dan perjanjian kolektif, penyelesaian pertikaian perusahaan, dialog sosial serta pemeliharaan keharmonian perusahaan. Pendekatan ini turut memastikan sistem perhubungan perusahaan negara terus berkembang secara adil, harmoni dan sejajar dengan Decent Work Agenda serta amalan terbaik antarabangsa.



Konvensyen dan Prinsip ILO

Diratifikasi Malaysia		Prinsip Rujukan Relevan	
			
C098	C144	C087	C111
Hak Berorganisasi dan Rundingan Kolektif	Konsultasi Tripartit	Kebebasan Berpersatuan	Layanan Saksama dan Pencegahan Diskriminasi
 Diratifikasi Malaysia	 Diratifikasi Malaysia	 Belum Diratifikasi	 Belum Diratifikasi
Tarikh Ratifikasi 5 Jun 1961	Tarikh Ratifikasi 14 Jun 2002	Prinsip Rujukan	Prinsip Rujukan

Mandat dan Fungsi JPPM

 Pengiktirafan Kesatuan Sekerja	 Rundingan Bersama dan Perjanjian Kolektif	 Penyelesaian Pertikaian Perusahaan	 Dialog Sosial dan Tripartisme	 Keharmonian Perusahaan dan Fair Employment Practices
---	--	---	--	---

Prinsip dan Konvensyen ILO menjadi rujukan kepada pelaksanaan fungsi teras JPPM

Penjajaran dengan Teras PSKP 2026–2030

Teras 1: Pemantapan Pengurusan Penyelesaian Pertikaian Perusahaan C098 Penyelesaian Pertikaian Secara Damai	Teras 2: Pemeriksaan Perundangan dan Piawaian Perhubungan Perusahaan C098 C087 C111	Teras 3: Reformasi Keharmonian Perusahaan C098 C144 C087 C111	Teras 5: Pemeriksaan Pembangunan Modal Insan dan Kepakaran Strategik C144 C111	Teras 6: Pengukuhan Tatakelola dan Ketangkasan Penyampaian Perkhidmatan C144
--	---	---	--	--

Decent Work Agenda

Pelanggan, Rakan Strategik JPPM dan Pihak Berkepentingan

Pelanggan utama JPPM terdiri daripada pekerja, majikan, kesatuan sekerja serta pekerja gig dan penyedia platform. Dalam melaksanakan mandatnya, jabatan turut berinteraksi secara langsung dengan pelbagai rakan strategik termasuk kementerian dan agensi berkaitan, Mahkamah Perusahaan, institusi latihan serta badan-badan yang terlibat dalam ekosistem pasaran buruh.

Hubungan kerjasama yang kukuh antara pihak berkepentingan adalah prasyarat kepada pembentukan ekosistem perhubungan perusahaan yang stabil dan konstruktif. Sistem penyelesaian pertikaian yang diyakini bukan sahaja melindungi kepentingan pihak yang terlibat secara langsung, malah menyumbang kepada reputasi negara sebagai destinasi pelaburan yang stabil dan kondusif.

Pelanggan & Ekspektasi



Pekerja & Kesatuan Sekerja

- Hak dan kepentingan pekerja dilindungi, terpelihara dan terjamin
- Keterlibatan dalam merangka dasar, perburuhan dan sumber manusia
- Prihatin, mesra pelanggan, responsif, empati
- Ketersediaan maklumat yang diperlukan
- Perkhidmatan yang profesional



Majikan & Kesatuan Majikan

- Hak dan kepentingan pekerja dilindungi, terpelihara dan terjamin
- Keterlibatan dalam merangka dasar, perburuhan dan sumber manusia
- Prihatin, mesra pelanggan, responsif, empati
- Ketersediaan maklumat yang diperlukan
- Perkhidmatan yang profesional

Pihak Berkepentingan & Ekspektasi



Anggota Pentadbiran Awam dan KSN / Anggota Pentadbiran Kerajaan

- Keterlibatan dalam merangka dasar, perburuhan dan sumber manusia
- Tadbir urus yang baik
- Perkhidmatan yang profesional



Pertubuhan Bukan Kerajaan (NGO) & Rakan Strategik

- Libat urus dalam penggubalan polisi dan dasar perkongsian.
- Perkongsian hebahan maklumat berkaitan dasar/ akta perburuhan dan lain-lain
- Kerjasama dan keharmonian
- Hak dan kepentingan dilindungi, terpelihara, dan terjamin
- Perkhidmatan yang profesional



Pertubuhan Antarabangsa

- Agenda peringkat antarabangsa dilaksanakan
- Pematuaan piawaian antarabangsa
- Tadbir urus yang baik
- Kolaborasi strategik



02

Analisis Persekitaran & Cabaran Semasa

Landskap Perhubungan Perusahaan di Malaysia	33
Sorotan Kejayaan dan Impak Strategik PS JPPM 2021–2025	34
Isu dan Cabaran Perhubungan Perusahaan di Malaysia dan Antarabangsa	38
Analisis SWOT	40
Rumusan Analisis Persekitaran	41

Landskap Perhubungan Perusahaan di Malaysia

Landskap perhubungan perusahaan Malaysia semakin dinamik dan kompleks, melibatkan tenaga buruh yang besar, struktur majikan yang pelbagai, peranan kesatuan sekerja serta pertumbuhan ekonomi gig. Perkembangan ini menuntut sistem perhubungan perusahaan yang lebih responsif, inklusif, berasaskan data dan mudah diakses oleh pelbagai kategori pekerja serta majikan.



**Jumlah Tenaga Buruh di
Malaysia (2024)**

17.32 juta

Sumber: DOSM



**Jumlah Kesatuan Sekerja
Berdaftar (2024)**

762

Sumber: Laporan Tahunan JHEKS 2024



**Pertubuhan Aktif di
Malaysia (2022)**

1.09 juta

Sumber: Banci Ekonomi



Jumlah Keanggotaan (2024)

>1.03 juta

Sumber: Laporan Tahunan JHEKS 2024



Sektor Perkhidmatan (2022)

949,360 atau
87.1% daripada jumlah
pertubuhan aktif

Sumber: Banci Ekonomi



**Akta Pekerja Gig 2025 Dijangka
Memberi Manfaat Kepada**

>1.64 juta

pekerja gig

Sumber: Banci Ekonomi

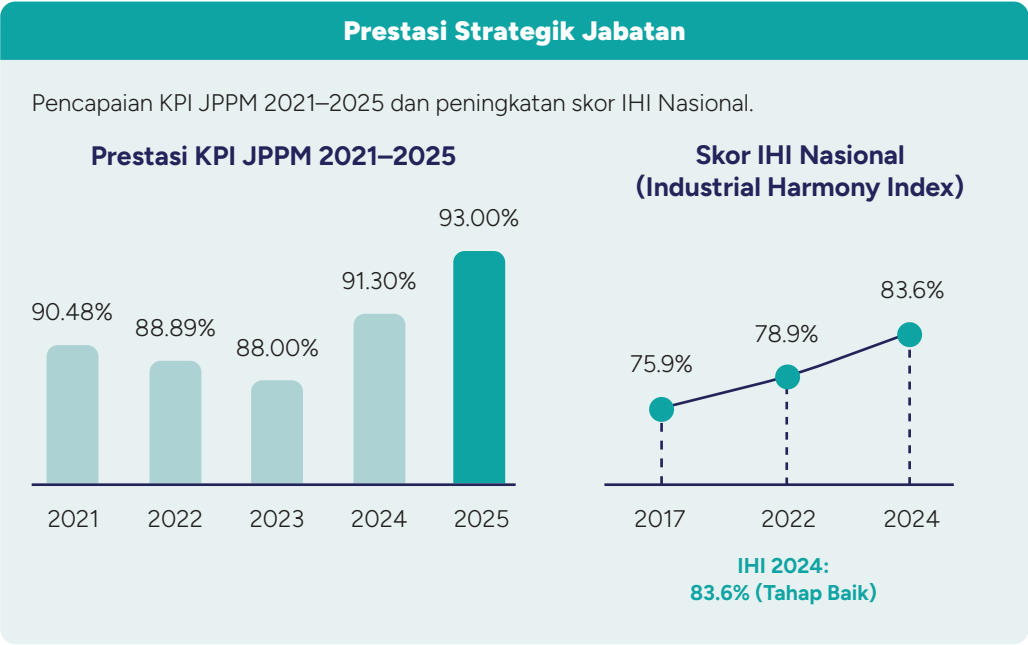


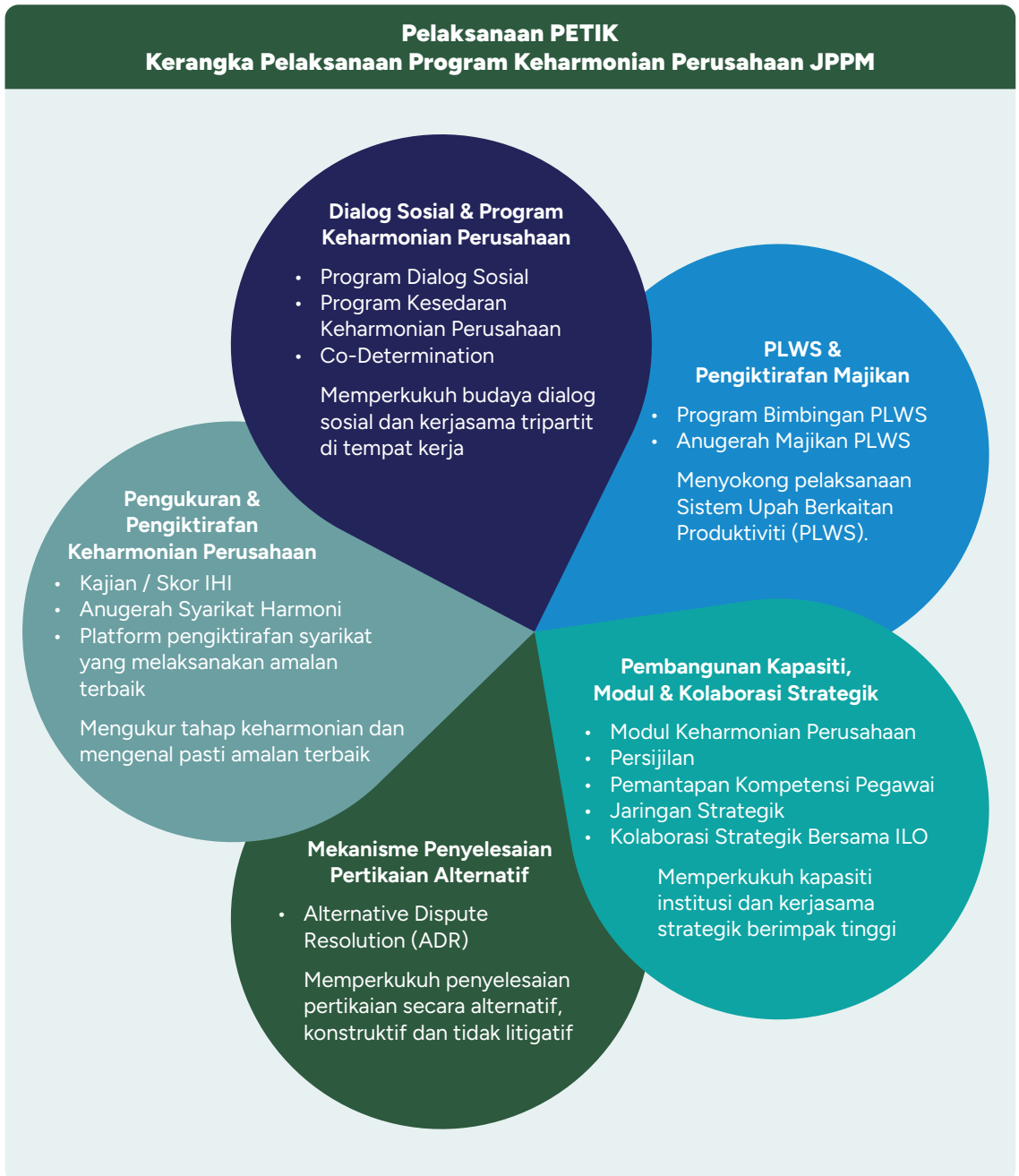
**Peratus Perusahaan Mikro,
Kecil dan Sederhana (2022)**

97.4%

Sumber: Banci Ekonomi

Sorotan Kejayaan & Impak Strategik PS JPPM 2021–2025





Pendigitalan Perkhidmatan

Pelancaran dan pembangunan IRIS sebagai sistem pendigitalan perkhidmatan Jabatan.



- Permohonan & aduan dalam talian
- Pemantauan kes secara masa nyata
- Analitik dan pelaporan bersepadu
- Perkhidmatan lebih cekap dan telus

Perundangan

Memperkukuh kerangka undang-undang bagi melindungi hak pekerja dan majikan serta menyokong hubungan perusahaan yang harmoni.



Kejayaan PLWS

106,087

majikan

7,002,969

pekerja

Pelaksanaan **Sistem Upah Berkaitan Produktiviti (PLWS)** telah memberi manfaat kepada 106,087 majikan dan 7,002,969 pekerja sehingga tahun 2025.

Rumusan Kejayaan & Impak PS 2021–2025

Pencapaian sepanjang tempoh 2021–2025 telah menyediakan asas yang kukuh kepada pembangunan PSKP JPPM 2026–2030 melalui prestasi KPI yang konsisten, peningkatan IHI Nasional, keberkesanan penyelesaian pertikaian, pengukuhan reformasi perundangan serta pelaksanaan pelbagai inisiatif strategik keharmonian perusahaan.



Isu dan Cabaran Perhubungan Perusahaan di Malaysia dan Antarabangsa

1 Ekonomi Gig dan Platform Digital

2 Pertikaian yang Semakin Kompleks

3 Penggubalan Akta Pekerja Gig 2025 [Akta 872]

4 Keperluan Pendigitalan dan Data

5 Pengukuhan Kompetensi Pegawai

Perubahan landskap pekerjaan di peringkat nasional dan antarabangsa telah memberi kesan langsung kepada sistem perhubungan perusahaan. Perkembangan ekonomi digital, pertumbuhan model pekerjaan berasaskan platform, peningkatan jangkaan pihak berkepentingan serta peluasan kategori pekerja baharu menuntut pendekatan institusi yang lebih responsif, inklusif dan berasaskan data.

Di peringkat antarabangsa, organisasi seperti *International Labour Organization* (ILO) menekankan kepentingan dialog sosial, penyelesaian pertikaian yang berkesan, perlindungan kepada kategori pekerja bukan konvensional serta akses kepada keadilan bagi semua bentuk pekerjaan. Trend reformasi perhubungan perusahaan global turut menunjukkan peningkatan penggunaan teknologi dalam pengurusan kes, pemantauan data dan penyampaian perkhidmatan yang lebih tangkas.

Dalam konteks Malaysia, data pengendalian kes bagi tempoh 2022 hingga 2024 menunjukkan bahawa jumlah pertikaian yang dirujuk kepada Jabatan kekal signifikan. Pertikaian individu terus membentuk antara komponen utama kes yang dikendalikan, diikuti oleh tuntutan pengiktirafan kesatuan sekerja, pertikaian perusahaan dan isu berkaitan rundingan kolektif.

Corak ini menggambarkan keperluan berterusan untuk memperkukuh kecekapan pemprosesan kes, menyeragamkan prosedur, meningkatkan kualiti dokumentasi serta memastikan tempoh penyelesaian berada pada tahap yang optimum.

Peluasan mandat melibatkan pekerja gig turut membuka dimensi baharu kepada sistem perhubungan perusahaan negara. Pertikaian dalam ekonomi platform berpotensi melibatkan isu yang lebih kompleks seperti status hubungan kerja, bukti elektronik, mekanisme penilaian digital, akses kepada maklumat serta hubungan antara pekerja gig dengan penyedia platform. Perkembangan ini menuntut kesiapsiagaan Jabatan dari segi perundangan, piawaian pelaksanaan, kompetensi pegawai dan sokongan sistem digital.

Dari sudut kapasiti Jabatan, JPPM mempunyai asas pengalaman, kepakaran dan jaringan perkhidmatan yang kukuh di seluruh negara. Namun, perubahan landskap ekonomi dan pasaran buruh memerlukan penyesuaian berterusan bagi memastikan sistem kekal relevan dan berdaya tahan. Antara ruang pengukuhan yang dikenal pasti termasuk penyeragaman pelaksanaan prosedur, penggunaan sistem digital dalam pemantauan kes, pengukuhan kompetensi pegawai dalam isu ekonomi digital serta pengimbangan beban kerja secara lebih sistematik.

Selain itu, jangkaan pihak berkepentingan terhadap ketelusan, kecekapan dan akauntabiliti perkhidmatan awam semakin meningkat. Pelabur, majikan, pekerja, kesatuan sekerja dan pekerja gig menilai keberkesanan sistem penyelesaian pertikaian sebagai salah satu indikator kestabilan hubungan industri. Sistem yang responsif dan boleh dijangka membantu mengurangkan ketidaktentuan operasi, menyokong keyakinan terhadap persekitaran pelaburan serta memperkukuh reputasi Malaysia sebagai negara yang stabil dan berdaya saing.

Sehubungan itu, cabaran perhubungan perusahaan masa kini perlu dilihat sebagai keperluan strategik untuk memperkukuh sistem sedia ada. Pendekatan yang lebih bersepadu diperlukan bagi memastikan mekanisme penyelesaian pertikaian, dialog sosial, perundangan, pendigitalan, pembangunan kompetensi dan pemantauan prestasi dapat bergerak secara selari dalam menyokong ekosistem perhubungan perusahaan yang lebih progresif.



Analisis SWOT

Analisis SWOT dilaksanakan bagi menilai kedudukan strategik JPPM dalam menghadapi perubahan landskap perhubungan perusahaan yang semakin dinamik. Analisis ini mengambil kira kekuatan Jabatan, ruang penambahbaikan dalaman, peluang strategik serta ancaman persekitaran yang boleh mempengaruhi keberkesanan pelaksanaan fungsi Jabatan dalam tempoh 2026–2030.

 Kekuatan <i>Strength</i> • Mandat undang-undang yang jelas dalam perhubungan perusahaan. • Pengalaman luas dalam rundingan damai dan penyelesaian pertikaian. • Kepakaran dalam rundingan kolektif dan pemudahcaraan dialog sosial. • Rangkaian pejabat JPPM di seluruh negara serta hubungan kerja kukuh dengan rakan tripartit.	 Kelemahan <i>Weakness</i> • Penggunaan teknologi dan sistem digital perlu diperkukuh. • Pemantauan berasaskan data masih perlu ditingkatkan. • Amalan dan prosedur antara negeri perlu diseragamkan. • Kompetensi pegawai perlu dipertingkatkan bagi menangani isu yang semakin kompleks.
 Peluang <i>Opportunity</i> • Reformasi pasaran buruh di bawah RMK13 membuka ruang pengukuhan peranan JPPM. • Peluasan mandat melalui Akta Pekerja Gig 2025. • Keperluan mekanisme penyelesaian pertikaian yang lebih inklusif semakin meningkat. • Pendigitalan, kecerdasan buatan (AI) dan analitik data dapat meningkatkan kecekapan serta ketelusan perkhidmatan.	 Ancaman <i>Threat</i> • Perubahan model pekerjaan digital dan pertumbuhan ekonomi gig. • Pertikaian pekerjaan semakin kompleks. • Jangkaan pihak berkepentingan terhadap kecekapan dan ketelusan semakin tinggi. • Kekangan sumber dan perubahan dasar boleh menjejaskan keberkesanan penyampaian perkhidmatan.

Rumusan Analisis Persekitaran

Secara keseluruhannya, analisis persekitaran menunjukkan bahawa JPPM berada pada kedudukan yang kukuh untuk memperkukuh fungsi Jabatan dan melaksanakan reformasi perhubungan perusahaan secara progresif.

Mandat perundangan yang jelas, pengalaman luas dalam penyelesaian pertikaian, jaringan perkhidmatan di seluruh negara serta hubungan tripartit yang sedia terbina merupakan kekuatan utama yang boleh dimanfaatkan bagi memperkukuh sistem perhubungan perusahaan negara.

Pada masa yang sama, perubahan pasaran buruh, perkembangan ekonomi gig, peningkatan kompleksiti pertikaian, keperluan pendigitalan serta jangkaan pihak berkepentingan yang semakin tinggi menuntut pendekatan yang lebih strategik, bersepadu dan berasaskan data.

Sehubungan itu, JPPM perlu terus memperkemas prosedur, memantapkan piawaian pelaksanaan, memperkukuh kompetensi pegawai, memperluas penggunaan teknologi serta memperkasa pendekatan pencegahan konflik melalui dialog sosial dan program keharmonian perusahaan.

Rumusan ini menjadi asas kepada pembentukan hala tuju strategik PSKP JPPM 2026–2030 bagi memastikan Jabatan kekal relevan, responsif dan berimpak dalam mendukung ekosistem perhubungan perusahaan yang harmoni, progresif dan berdaya tahan.



Kekuatan Jabatan

Mandat jelas, pengalaman luas, jaringan perkhidmatan & hubungan tripartit yang kukuh.



Cabaran Persekitaran

Perubahan pasaran buruh, ekonomi gig, pertikaian kompleks & jangkaan pihak berkepentingan.



Keperluan Reformasi

Prosedur lebih cekap, pendigitalan, kecerdasan buatan (AI) dan data, kompetensi pegawai diperkukuh serta pendekatan pencegahan konflik diperkasa.



Hala Tuju Strategik 2026–2030

Ekosistem perhubungan perusahaan yang harmoni, progresif dan berdaya tahan.

03

Hala Tuju Strategik

Visi Misi & Objektif	43
Nilai-Nilai Bersama	44
Teras Strategik dan Objektif Strategik	45
Kerangka Strategik PSKP 2026–2030	46

Hala tuju strategik JPPM bagi tempoh 2026–2030 berpaksikan visi, misi dan objektif yang jelas sebagai panduan utama pelaksanaan enam teras strategik Jabatan. Komponen ini mencerminkan aspirasi JPPM untuk memperkukuh keharmonian perhubungan perusahaan negara secara adil, inklusif dan berimpak.



Visi

**Peneraju Keharmonian
Perhubungan
Perusahaan Negara**



Misi

**Memartabatkan
hubungan
perusahaan yang
kondusif dan
harmoni untuk
mencapai
kesejahteraan
negara**



Objektif

**Memupuk dan
memelihara
perhubungan
yang adil dan
harmoni di antara
majikan, pekerja
dan kesatuan
sekerja**

Nilai-Nilai Bersama



Teras Strategik dan Objektif Strategik



Teras Strategik 1

Pemantapan Pengurusan Penyelesaian Pertikaian Perusahaan

Memperkuh penyelesaian pertikaian perusahaan yang cekap, adil dan responsif.



Teras Strategik 2

Pemerkasaan Perundangan dan Piawaian Perhubungan Perusahaan

Memantapkan perundangan, piawaian dan amalan perhubungan perusahaan.



Teras Strategik 3

Reformasi Keharmonian Perusahaan

Memperkasa keharmonian perusahaan melalui dialog sosial, Indeks Keharmonian Perusahaan, penyelesaian pertikaian alternatif dan Sistem Upah Berkaitan Produktiviti.



Teras Strategik 4

Transformasi Holistik Pendigitalan Perkhidmatan Jabatan

Memodenkan penyampaian perkhidmatan melalui pendigitalan yang menyeluruh, cekap dan mudah diakses.



Teras Strategik 5

Pemerkasaan Pembangunan Modal Insan dan Kepakaran Strategik

Memperkasa kompetensi, kapasiti dan kepakaran strategik pegawai dan pengamal perhubungan perusahaan bagi mendepani cabaran masa hadapan.



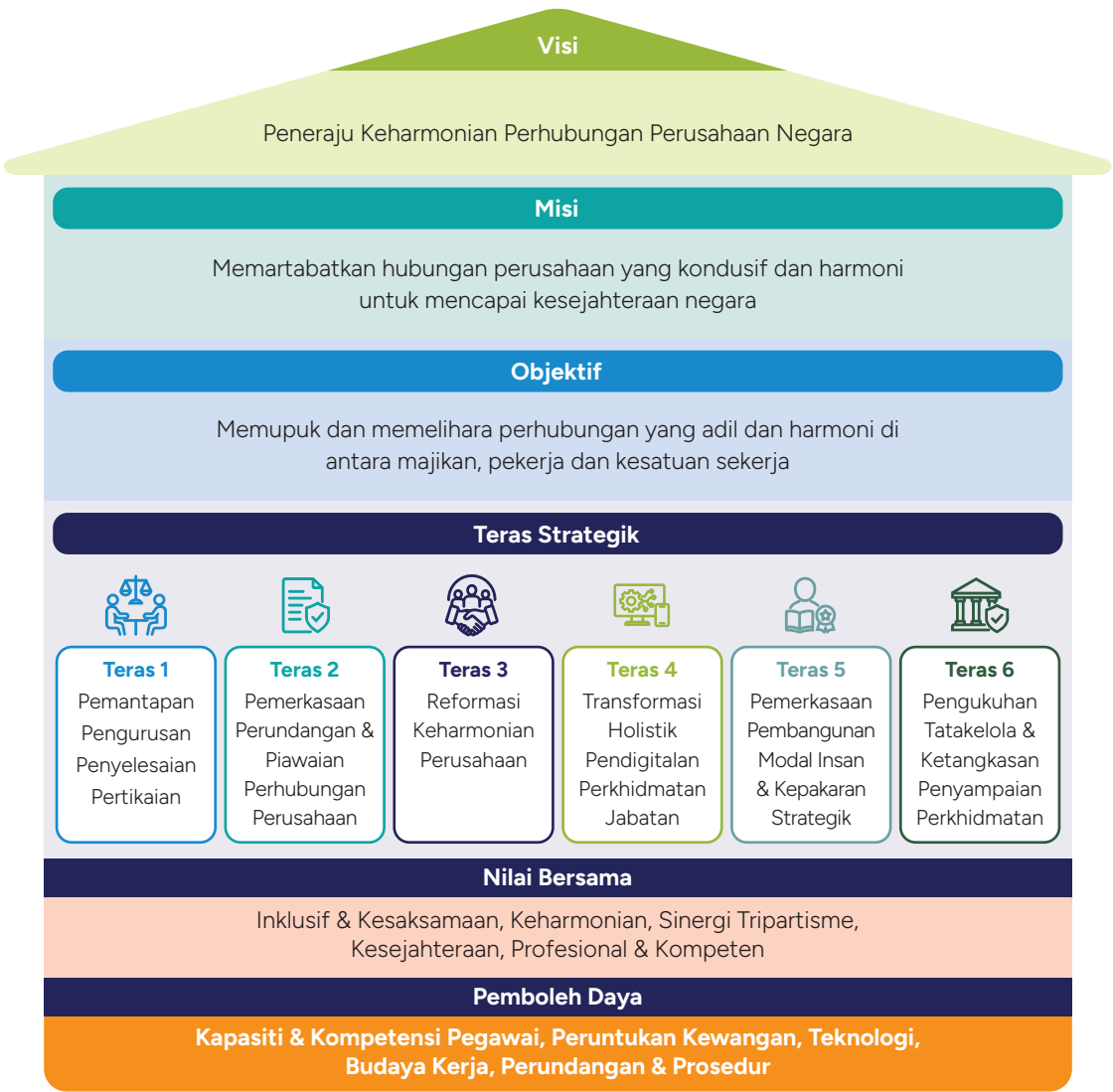
Teras Strategik 6

Pengukuhan Tatakelola dan Ketangkasan Penyampaian Perkhidmatan

Memperkuh tatakelola dan penyampaian perkhidmatan Jabatan yang cekap, responsif dan berintegriti.

Kerangka Strategik

PSKP 2026–2030



Kerangka Strategik PSKP 2026–2030 mencerminkan hubungan antara visi, misi, objektif serta enam teras strategik yang menjadi tonggak kepada pelaksanaan pelan ini. Keenam-enam teras strategik tersebut disokong oleh keberkesanan nilai teras serta pemboleh daya utama yang memastikan intervensi dan pelaksanaan strategi dapat dilaksanakan secara bersepadu dan berkesan dalam memperkukuh ekosistem perhubungan perusahaan negara.

04

Pelan Tindakan 2026–2030

Kerangka Teras Strategik PSKP 2026–2030	48
Teras 1: Pemantapan Pengurusan Penyelesaian Pertikaian Perusahaan	49
Teras 2: Pemerkasaan Perundangan dan Piawaian Perhubungan Perusahaan	55
Teras 3: Reformasi Keharmonian Perusahaan	61
Teras 4: Transformasi Holistik Pendigitalan Perkhidmatan Jabatan	73
Teras 5: Pemerkasaan Pembangunan Modal Insan dan Kepakaran Strategik	79
Teras 6: Pengukuhan Tatakelola dan Ketangkasan Penyampaian Perkhidmatan	87

Kerangka Teras Strategik PSKP 2026–2030

PSKP 2026–2030 diterjemahkan melalui enam teras strategik yang saling melengkapi bagi memperkukuh peranan Jabatan sebagai peneraju keharmonian perusahaan negara. Teras-teras ini dirangka untuk memastikan fungsi penyelesaian pertikaian, pemerkasaan perundangan, reformasi keharmonian, pendigitalan, pembangunan kepakaran serta tatakelola Jabatan dilaksanakan secara lebih tersusun, responsif dan berorientasikan impak.

Setiap teras strategik disokong oleh strategi, inisiatif, KPI, indikator, sasaran tahunan dan pemilik pelaksana yang jelas. Pendekatan ini memastikan hala tuju strategik Jabatan dapat diterjemahkan kepada pelaksanaan yang terukur, dipantau secara berkala dan selaras dengan keutamaan dasar nasional serta keperluan pihak berkepentingan.

Secara keseluruhannya, enam teras strategik ini menjadi asas kepada pelaksanaan PSKP 2026–2030 dalam membentuk ekosistem perhubungan perusahaan yang lebih stabil, inklusif, moden dan berdaya tahan.



Teras Strategik 01

3 Strategi

3 Inisiatif Strategik

8 KPI

8 Indikator

Pemantapan Pengurusan Penyelesaian Pertikaian Perusahaan

Teras Strategik 1 memberi tumpuan kepada pengukuhan fungsi teras JPPM dalam mengurus dan menyelesaikan pertikaian perusahaan secara cekap, adil dan berintegriti. Sebagai pelaksana utama Akta Perhubungan Perusahaan 1967 [Akta 177], JPPM mengendalikan pelbagai kategori kes termasuk aduan, tuntutan pengiktirafan kesatuan sekerja, pertikaian perusahaan, pertikaian individu dan rundingan kolektif.

Dalam tempoh 2026–2030, teras ini menekankan peningkatan keberkesanan pengurusan kes melalui penyeragaman prosedur, pemantauan tempoh penyelesaian, pengukuhan kualiti rundingan damai serta penggunaan data dan sistem digital secara berfasa. Pendekatan ini penting bagi memastikan mekanisme penyelesaian pertikaian kekal responsif terhadap perubahan pasaran buruh, termasuk peluasan akses kepada kategori pekerjaan baharu seperti pekerja gig.

Melalui teras ini, JPPM beriltizam memastikan setiap pertikaian ditangani secara profesional, konsisten dan dalam tempoh yang munasabah, sekali gus menyumbang kepada kestabilan hubungan industri dan keyakinan pihak berkepentingan terhadap sistem perhubungan perusahaan negara.

Teras 1: Pemantapan Pengurusan Penyelesaian Pertikaian Perusahaan

Strategi	Inisiatif Strategik	KPI
1. Memperkukuh kecekapan penyelesaian pertikaian perusahaan di bawah Akta 177.	a. Memantapkan penyelesaian kes pertikaian perusahaan secara cekap, telus dan bersepadu melalui rundingan damai, pendigitalan proses kerja serta pemantapan Tatacara Pengendalian Piawai (SOP) dan garis panduan.	1. Menyelesaikan kes yang dikendalikan di bawah Seksyen 8 Akta 177 daripada tarikh aduan diterima.
		2. Menyelesaikan tuntutan pengiktirafan kesatuan sekerja di bawah Seksyen 9, Akta 177 daripada tarikh aduan diterima.
		3. Menyelesaikan kes isu kapasiti di bawah Seksyen 9(1A), Akta 177 daripada tarikh aduan diterima.
		4. Menyelesaikan pertikaian berkaitan perjanjian kolektif di bawah Seksyen 13, Akta 177 daripada tarikh aduan diterima.
		5. Menyelesaikan tuntutan pertikaian perusahaan di bawah Seksyen 18, Akta 177 daripada tarikh aduan diterima.
		6. Menyelesaikan pertikaian individu di bawah Seksyen 20, Akta 177 secara rundingan damai dan laporan kes.

Indikator	Sasaran (%)					Pelaksana
	2026	2027	2028	2029	2030	
Peratus penyelesaian kes di bawah Seksyen 8 Akta 177 daripada tarikh aduan diterima.	70%	71%	72%	73%	74%	BPP
Peratus penyelesaian kes tuntutan pengiktirafan kesatuan sekerja di bawah Seksyen 9 Akta 177 daripada tarikh aduan diterima.	70%	71%	72%	73%	74%	BPP
Peratus penyelesaian kes isu kapasiti di bawah Seksyen 9(1A) Akta 177 daripada tarikh aduan diterima.	75%	76%	77%	78%	79%	BPP
Peratus penyelesaian kes pertikaian berkaitan perjanjian kolektif di bawah Seksyen 13 Akta 177 daripada tarikh aduan diterima.	80%	80%	80%	80%	80%	BPP
Peratus penyelesaian kes tuntutan pertikaian perusahaan di bawah Seksyen 18 Akta 177 daripada tarikh aduan diterima.	78%	79%	80%	81%	82%	BPP
Peratus penyelesaian kes pertikaian individu di bawah Seksyen 20 Akta 177 secara rundingan damai dan laporan kes.	78%	79%	80%	81%	82%	BPKPRD

Teras 1: Pemantapan Pengurusan Penyelesaian Pertikaian Perusahaan

Strategi	Inisiatif Strategik	KPI
2. Memperkukuh mekanisme penyelesaian pertikaian pekerja gig di bawah Akta Pekerja Gig 2025 [Akta 872].	a. Memantapkan penyelesaian pertikaian pekerja gig secara cekap, telus dan bersepadu melalui rundingan damai, pendigitalan proses kerja serta pemantapan SOP dan garis panduan.	7. Menyelesaikan pertikaian pekerja gig di bawah Seksyen 18, Akta 872 daripada tarikh aduan diterima.
3. Memantapkan mekanisme pelaporan kes bagi meningkatkan pemantauan secara bersepadu.	a. Memperkukuh pelaporan tindakan perusahaan melalui penyediaan laporan yang cepat, seragam dan disokong sistem pendigitalan serta SOP yang jelas.	8. Menyediakan Pelaporan Tindakan Perusahaan (Piket/Mogok/Sekat Masuk) dalam tempoh 24 jam daripada tarikh lawatan kes tindakan perusahaan.

Indikator	Sasaran (%)					Pelaksana
	2026	2027	2028	2029	2030	
Peratus penyelesaian kes pertikaian pekerja gig di bawah Seksyen 18 Akta 872 daripada tarikh aduan diterima.	77%	78%	78%	79%	80%	BPPG
Peratus pelaporan tindakan perusahaan seperti piket, mogok dan sekat masuk yang disediakan dalam tempoh 24 jam daripada tarikh lawatan kes	100%	100%	100%	100%	100%	BPP



Teras Strategik 02

3 Strategi

6 Inisiatif Strategik

8 KPI

9 Indikator

Pemeriksaan Perundangan dan Piawaian Perhubungan Perusahaan

Teras Strategik 2 memberi fokus kepada pengukuhan kerangka perundangan, piawaian pelaksanaan dan rujukan amalan perhubungan perusahaan. Dalam landskap pekerjaan yang semakin kompleks, pelaksanaan undang-undang perlu sentiasa relevan, konsisten dan mampu memberi kepastian kepada majikan, pekerja, kesatuan sekerja serta pihak berkepentingan lain.

Teras ini merangkumi semakan dan penambahbaikan akta, peraturan, garis panduan, *Code of Conduct*, *handbook* serta dokumen rujukan berkaitan perhubungan perusahaan. Ia turut mengambil kira perkembangan baharu seperti ekonomi gig, perubahan struktur pekerjaan dan keperluan penyelarasan dengan prinsip piawaian buruh antarabangsa yang relevan.

Melalui teras ini, JPPM akan memperkukuh asas pelaksanaan undang-undang dan piawaian agar lebih jelas, seragam dan diyakini, sekali gus menyokong sistem penyelesaian pertikaian yang telus, berintegriti dan selaras dengan keperluan semasa pasaran buruh.

Teras 2: Pemerkasaan Perundangan dan Piawaian Perhubungan Perusahaan

Strategi	Inisiatif Strategik	KPI
1. Melaksanakan semakan dan pembaharuan Akta yang dikuatkuasakan oleh Jabatan agar kekal relevan dengan keperluan semasa dan akan datang.	a. Melaksanakan semakan dan pindaan undang-undang perburuhan berdasarkan kepada keperluan semasa.	9. Membuat semakan undang-undang di bawah Akta 177 supaya sentiasa relevan dengan keperluan semasa.
		10. Membuat pindaan terhadap undang-undang di bawah Akta 177 supaya sentiasa relevan dengan keperluan semasa.
	b. Menggubal Peraturan-Peraturan Gig selaras dengan Rang Undang-Undang Pekerja Gig 2025.	11. Menyediakan draf Peraturan-Peraturan Pekerja Gig.
	c. Melaksanakan analisis impak pindaan Akta 177 (Pindaan 2020) dan Peraturan-Peraturan Perhubungan Perusahaan [Pindaan] 2024.	12. Menyediakan dan melaporkan analisis impak pindaan Akta 177 dan Peraturan-Peraturan Perhubungan Perusahaan [Pindaan] 2024 kepada Pengurusan Atasan Jabatan.
2. Memperkukuh kecekapan pengendalian litigasi perundangan berkaitan perhubungan perusahaan.	a. Membangunkan Tatacara Pengendalian Piawai (SOP) berhubung pengendalian litigasi perundangan.	13. Membangunkan SOP Penyediaan Kertas Siasatan dan Pendakwaan.
		14. Membangunkan SOP Semakan Kehakiman.

Indikator	Sasaran					Pelaksana
	2026	2027	2028	2029	2030	
Bilangan peruntukan undang-undang disemak	1 semakan	1 semakan	1 semakan	1 semakan	1 semakan	BPU
Bilangan undang-undang dipinda	-	-	-	1 pindaan	-	BPU
Bilangan Draf Peraturan Pekerja Gig disediakan.	1	-	-	-	-	BPU
Bilangan Laporan disediakan	-	-	1	-	-	BPU
Bilangan SOP dibangunkan	1	-	-	-	-	BPU
Bilangan SOP dibangunkan	-	1	-	-	-	BPU

Teras 2: Pemerkasaan Perundangan dan Piawaian Perhubungan Perusahaan

Strategi	Inisiatif Strategik	KPI
2. Memperkukuh kecekapan pengendalian litigasi perundangan berkaitan perhubungan perusahaan.	b. Melaksana latihan intensif perundangan berkaitan Penyediaan Kertas Siasatan dan Pendakwaan.	15. Menjalankan latihan dan pegawai dilatih berhubung penyediaan Kertas Siasatan dan Pendakwaan.
3. Memperkukuh piawaian dan amalan terbaik perhubungan perusahaan.	a. Melaksanakan kerjasama bersama agensi berkaitan dalam mengumpul input bagi semakan semula <i>Code of Conduct for Industrial Harmony</i> (COC) supaya relevan dengan situasi perburuhan semasa.	16. Bekerjasama bersama Jabatan/Agensi dalam pengumpulan input bagi semakan semula <i>Code of Conduct for Industrial Harmony</i> (COC) supaya relevan dengan situasi perburuhan semasa.

Indikator	Sasaran					Pelaksana
	2026	2027	2028	2029	2030	
Bilangan latihan dilaksanakan	1 latihan	1 latihan	1 latihan	1 latihan	1 latihan	BPU
Bilangan penglibatan di dalam sesi libat urus (SLU) bersama Jabatan/agensi berkaitan bagi semakan semula <i>Code of Conduct for Industrial Harmony</i> (COC)	6	-	-	-	-	BPPD dan agensi berkaitan (Bahagian Dasar KESUMA)
Bilangan input yang dikumpul semasa SLU dan dikemukakan kepada Bahagian Dasar KESUMA	6	-	-	-	-	BPPD dan agensi berkaitan (Bahagian Dasar KESUMA)



Teras Strategik 03

7 Strategi

21 Inisiatif Strategik

23 KPI

25 Indikator

Reformasi Keharmonian Perusahaan

Teras Strategik 3 menumpukan kepada pembentukan ekosistem keharmonian perusahaan yang lebih proaktif, konstruktif dan berdaya tahan. Teras ini tidak hanya melihat keharmonian perusahaan daripada sudut penyelesaian pertikaian, tetapi turut menekankan pencegahan, pengukuran, advokasi, dialog sosial dan kerjasama tripartit.

Dalam tempoh pelan ini, reformasi keharmonian perusahaan akan diperkukuh melalui inisiatif seperti Indeks Keharmonian Perusahaan, dialog sosial, mekanisme penyelesaian pertikaian alternatif, *Labour Dispute Prevention and Resolution System* (LDPRS), program kesedaran keharmonian perusahaan serta Sistem Upah Berkaitan Produktiviti. Pendekatan ini bertujuan membina hubungan pekerjaan yang lebih matang dan produktif.

Melalui teras ini, JPPM berperanan sebagai pemudah cara strategik dalam memperkukuh budaya rundingan, menggalakkan amalan terbaik perhubungan perusahaan dan menyokong persekitaran hubungan industri yang stabil serta kondusif kepada pembangunan negara.

Skop pelaksanaan Teras Strategik 3, dikelompokkan kepada empat komponen utama, iaitu Sistem Upah Berkaitan Produktiviti, Mekanisme Penyelesaian Pertikaian Alternatif, Program Kesedaran Keharmonian Perusahaan dan Pemerkasaan Indeks Keharmonian Perusahaan.

Teras 3: Reformasi Keharmonian Perusahaan

Strategi	Inisiatif Strategik	KPI
1. Memperkukuh pelaksanaan Sistem Upah Berkaitan Produktiviti (PLWS) bagi menyokong produktiviti dan daya saing.	a. Melaksanakan Program Bimbingan PLWS (BPLWS) kepada majikan-majikan yang berminat untuk melaksanakan PLWS di tempat pekerjaan.	17. Menjalankan Program Bimbingan PLWS (BPLWS) kepada majikan.
		18. Mengeluarkan Sijil Pengesahan Pelaksanaan Program Bimbingan PLWS
	b. Melaksanakan Program Pengiktirafan PLWS bagi mengiktiraf majikan yang melaksanakan PLWS di tempat pekerjaan mereka.	19. Menganjurkan Program Pengiktirafan PLWS bagi mengiktiraf majikan yang melaksanakan PLWS di tempat pekerjaan.
	c. Menjalankan analisis impak terhadap Program PLWS bagi mengukur keberkesanan Program PLWS di tempat pekerjaan.	20. Melaksanakan analisis impak terhadap Program PLWS.
2. Memperkukuh sistem pencegahan dan penyelesaian pertikaian perusahaan melalui pembangunan <i>Labour Dispute Prevention and Resolution System</i> (LDPRS).	a. Merangka konsep, kerangka fungsi dan modul pelaksanaan LDPRS.	21. Melaksanakan Dialog Sosial Tripartit berkaitan LDPRS. Kesedaran LDPRS: Memahami Hak & Tanggungjawab

Indikator	Sasaran					Pelaksana
	2026	2027	2028	2029	2030	
Bilangan majikan yang menyertai Program Bimbingan PLWS	50 majikan	50 majikan	50 majikan	50 majikan	50 majikan	BKeP
Peratus peserta Program BPLWS yang memperoleh Sijil Pengesahan Pelaksanaan PLWS	80%	81%	82%	83%	84%	BKeP
Bilangan penyertaan majikan melaksanakan PLWS.	-	30 syarikat	-	30 syarikat	-	BKeP
Bilangan analisis dijalankan.	-	-	1	-	-	BKeP
Bilangan sesi Dialog Sosial/Bengkel Tripartit yang dianjurkan: a. Dialog/Bengkel Nasional b. Dialog/Bengkel Tempatan	3	2	-	-	-	BPKPRD

Teras 3: Reformasi Keharmonian Perusahaan

Strategi	Inisiatif Strategik	KPI
2. Memperkukuh sistem pencegahan dan penyelesaian pertikaian perusahaan melalui pembangunan <i>Labour Dispute Prevention and Resolution System</i> (LDPRS).	a. Merangka konsep, kerangka fungsi dan modul pelaksanaan LDPRS.	22. Mengadakan Lawatan Penanda Aras LDPRS (United Kingdom) - Pembelajaran, penandarasan dan memperkasakan pemahaman LDPRS
	b. Melaksanakan sesi libat urus strategik tripartit bagi memperkukuh mekanisme LDPRS	23. Melaksanakan sesi libat urus strategik tripartit bagi pemerkasaan LDPRS. <u>Sesi 1:</u> Pengumpulan input dan keperluan <u>Sesi 2:</u> Pembangunan draf polisi dan Modul LDPRS <u>Sesi 3:</u> Semakan dan Validasi
	c. Melaksanakan pemantauan, tatakelola dan khidmat nasihat pakar LDPRS.	24. Melaksanakan pemantauan, tatakelola dan khidmat nasihat pakar LDPRS.
3. Pendampingan Pembangunan Kepakaran LDPRS	a. Melaksanakan Projek Rintis dan Pendampingan Kepakaran LDPRS - Pendampingan GPW - Pendampingan ADR	25. Melaksanakan Bengkel Pendampingan Kepakaran LDPRS

Indikator	Sasaran					Pelaksana
	2026	2027	2028	2029	2030	
Lawatan penanda aras ke Advisory, Conciliation and Arbitration Service (ACAS), United Kingdom ACAS	-	1 Lawatan penanda aras	-	-	-	BPKPRD
Bilangan sesi dijalankan	-	3	-	-	-	BPKPRD
Bilangan Mesyuarat Jawatankuasa LDPRS	-	2	2	2	2	BPKPRD
Bilangan Bengkel Pendampingan Kepakaran LDPRS	-	-	-	3	-	BPKPRD

Teras 3: Reformasi Keharmonian Perusahaan

Strategi	Inisiatif Strategik	KPI
4. Program Promosi Pelaksanaan LDPRS Secara Komprehensif	a. Menerbitkan dan menyebarkan bahan promosi pelaksanaan LDPRS.	26. Menerbitkan bahan promosi LDPRS dan mempromosikan pelaksanaan LDPRS
	b. Melaksanakan Program Penilaian dan Lawatan Bimbingan Teknikal LDPRS	27. Menjalankan Program Penilaian dan Lawatan Bimbingan Teknikal LDPRS.
	c. Melaksanakan penambahbaikan dan pemurnian SOP LDPRS.	28. Melaksanakan Bengkel Penambahbaikan dan Pemurnian SOP LDPRS. 29. Menerbitkan SOP dan bahan rujukan LDPRS.
5. Memperkasa mekanisme LDPRS melalui libat urus strategik tripartit bagi kajian kebolehlaksanaan dan program kelestarian sistem.	a. Melaksanakan libat urus tripartit bagi kelestarian LDPRS.	30. Melaksanakan Sesi Libat Urus (SLU) LDPRS.
	b. Melaksanakan Kajian Impak Pelaksanaan LDPRS di Malaysia	31. Melaksanakan Kajian Impak Pelaksanaan LDPRS di Malaysia.

Indikator	Sasaran					Pelaksana
	2026	2027	2028	2029	2030	
Penerbitan & cetakan bahan promosi LDPRS	-	-	1	1	-	BPKPRD
Promosi LDPRS (media sosial, TV/ podcast, jelajah, portal interaktif, cenderamata)	-	-	1	1	-	BPKPRD
Bilangan lawatan dan bimbingan	-	-	-	1 Program	-	BPKPRD
Bilangan bengkel	-	-	-	1 Bengkel	-	BPKPRD
Bilangan SOP & Bahan Rujukan	-	-	-	1 SOP & Bahan Rujukan	-	BPKPRD
Bilangan SLU LDPRS dilaksanakan	-	-	-	-	1 SLU	BPKPRD
Bilangan pelaksanaan kajian	-	-	-	-	1 Kajian	BPKPRD BPPD

Teras 3: Reformasi Keharmonian Perusahaan

Strategi	Inisiatif Strategik	KPI
5. Memperkasa mekanisme LDPRS melalui libat urus strategik tripartit bagi kajian kebolehlaksanaan dan program kelestarian sistem.	c. Melaksanakan Penilaian dan Bimbingan (<i>Assessment and Coaching</i>) Pelaksanaan LDPRS.	32. Melaksanakan Lawatan Penilaian dan Bimbingan LDPRS di 13 Negeri.
	d. Melaksanakan pemantauan, tatakelola dan khidmat nasihat pakar bagi kelestarian LDPRS.	33. Melaksanakan pemantauan, tatakelola dan khidmat nasihat pakar.
6. Memperkasakan program-program kesedaran keharmonian perusahaan melalui Stakeholders Awareness Programme (SHARP)	a. Melaksanakan Sesi Libat Urus (SLU) Tripartit melalui Program National Showcase of Industrial Harmony (NASH).	34. Melaksanakan Sesi Libat Urus Tripartit melalui Program National Showcase of Industrial Harmony (NASH).
	b. Menganjurkan Program Keharmonian Perusahaan di peringkat negeri.	35. Melaksanakan Program Keharmonian Perusahaan di peringkat negeri.

Indikator	Sasaran					Pelaksana
	2026	2027	2028	2029	2030	
Bilangan Lawatan Penilaian dan Bimbingan LDPRS dilaksanakan di 13 buah negeri	-	-	-	-	13 Lawatan Penilaian dan Bimbingan	BPKPRD
Bilangan pemantauan, tatakelola dan khidmat nasihat pakar dijalankan	-	-	-	-	1 Pemantauan	BPKPRD
Bilangan Program NASH	-	-	1 Program	-	1 Program	BPU JPP Negeri
Bilangan Program Keharmonian Perusahaan	13	13	13	13	13	BPPD JPP Negeri (Tahun 2026) BKeP JPP Negeri (Tahun 2027-2030)

Teras 3: Reformasi Keharmonian Perusahaan

Strategi	Inisiatif Strategik	KPI
7. Memantapkan pelaksanaan Industrial Harmony Index	a. Membuat penarafan Keharmonian Perusahaan Negara melalui Industrial Harmony Index (IHI) Nasional	36. Melaksanakan Kajian IHI Nasional
	b. Membuat penilaian semula Instrumen IHI bagi mengukuhkan instrumen agar selari dengan senario perhubungan perusahaan semasa.	37. Melaksanakan Kajian Penilaian Semula Instrumen IHI Nasional.
	c. Melaksanakan kolaborasi bersama rakan strategik bagi Program Bimbingan IHI.	38. Melaksanakan Program Bimbingan IHI di 13 negeri
	d. Memberi pengiktirafan kepada syarikat yang menunjukkan tahap keharmonian perusahaan yang tinggi melalui amalan terbaik.	39. Melaksanakan program pengiktirafan kepada syarikat melalui pertandingan Anugerah Syarikat Harmoni iaitu Anugerah IHI-Outstanding Achievement (Anugerah IHI-OA).

Indikator	Sasaran					Pelaksana
	2026	2027	2028	2029	2030	
Bilangan pelaksanaan kajian	1 Kajian	-	1 Kajian	-	1 Kajian	BPPD
Peratus kemajuan pelaksanaan kajian	-	1 Kajian	-	-	-	BPPD
Bilangan Program Bimbingan IHI dilaksanakan	-	-	-	13 IHIC	-	BPPD JPP Negeri
Bilangan Majlis Anugerah IHI-OA	-	1 Majlis IHI-OA	-	1 Majlis IHI-OA	-	BPPD JPP Negeri
Peratus penyertaan syarikat dalam pertandingan Anugerah IHI-OA	-	10% syarikat menyertai pertandingan	-	10% syarikat menyertai pertandingan	-	



Teras Strategik 04

3 Strategi

3 Inisiatif Strategik

6 KPI

6 Indikator

Transformasi Holistik Pendigitalan Perkhidmatan Jabatan

Teras Strategik 4 memberi tumpuan kepada pemodenan sistem penyampaian perkhidmatan Jabatan melalui pendigitalan yang bersepadu dan berfasa. Transformasi ini melibatkan penambahbaikan proses kerja, pengukuhan sistem pengurusan kes, integrasi data, penggunaan teknologi serta kecerdasan buatan bagi meningkatkan kecekapan, ketelusan dan kebolehcapaian perkhidmatan.

Pendigitalan Jabatan akan menyokong pelaksanaan rundingan damai, pemantauan kes, pelaporan prestasi, analitik data dan pengurusan maklumat secara lebih sistematik. Pelaksanaan inisiatif digital turut mengambil kira aspek keselamatan data, tadbir urus digital, kesiapsiagaan infrastruktur, kompetensi pegawai dan pengurusan perubahan organisasi.

Melalui teras ini, JPPM berhasrat membangunkan ekosistem perkhidmatan digital yang moden, cekap dan berorientasikan pengguna, selaras dengan agenda transformasi digital sektor awam serta keperluan penyampaian perkhidmatan yang lebih responsif.

Teras 4: Transformasi Holistik

Pendigitalan Perkhidmatan Jabatan

Strategi	Inisiatif Strategik	KPI
1. Memantapkan infrastruktur pendigitalan Jabatan dengan menambah baik peralatan dan fasiliti melalui pemanfaatan kecerdasan buatan (AI).	a. Melaksanakan Pendigitalan Perhubungan Perusahaan dan Rundingan Damai Menerusi Teknologi Kecerdasan Buatan (AI) di Jabatan Perhubungan Perusahaan. Skop: Menyediakan peralatan dan aplikasi yang mempunyai teknologi AI untuk pengurusan kes-kes pertikaian perusahaan	40. Melengkapkan Sistem IRIS di Ibu Pejabat dan Pejabat JPP Negeri dengan Teknologi Kecerdasan Buatan (AI).
2. Memperkukuh perkhidmatan digital melalui naik taraf dan integrasi sistem Jabatan.	a. Menaik taraf sistem sedia ada Jabatan melalui penambahbaikan modul, pembangunan modul baharu dan integrasi sistem Jabatan dengan sistem jabatan/ agensi lain. Skop: Menaik taraf modul sedia ada dan pembangunan submodul baharu di dalam Industrial Relations Information System (IRIS) -Meningkatkan kebolehcapaian orang awam terhadap sistem -Integrasi IRIS dengan aplikasi AI dan Jabatan/ Agensi berkaitan.	41. Membangunkan submodul dan menaik taraf modul sedia ada. 42. Melaksanakan integrasi sistem.

Indikator	Sasaran					Pelaksana
	2026	2027	2028	2029	2030	
Bilangan unit pelayan (<i>server</i>) bagi Sistem IRIS dipasang di Data Center KESUMA.	-	-	Pemasangan 2 unit pelayan (<i>server</i>) bagi Sistem IRIS dipasang di Data Center KESUMA.	-	-	BPPD
Peratus kemajuan pembangunan submodul dan menaik taraf submodul sedia ada.	-	-	-	100%	-	BPPD
Peratus kemajuan pelaksanaan integrasi sistem	-	-	-	100%	-	BPPD

Teras 4: Transformasi Holistik Pendigitalan Perkhidmatan Jabatan

Strategi	Inisiatif Strategik	KPI
3. Perneriksaan Pendigitalan dan Kompetensi Modal Insan	a. Mengukuhkan kemahiran pengguna terhadap peralatan dan aplikasi AI, modul sedia ada dan modul baharu pembelajaran berterusan (<i>reinforcement</i>) untuk sentiasa meningkatkan kompetensi pegawai.	43. Melaksanakan latihan kemahiran untuk meningkatkan kompetensi pegawai dan kakitangan JPPM
	Optimalisasi Proses Kerja Dalam: Mengurangkan pembaziran masa dan sumber melalui automasi proses dan kerja dengan penggunaan alat digital, aplikasi AI, komunikasi secara maya, dan pemikiran berteraskan data.	44. Memantau Penggunaan Sistem IRIS.
	Pengamalan Budaya Kerja Berprestasi Tinggi: Menggunakan data digital untuk membuat keputusan dan memantau prestasi.	45. Memantau penggunaan laporan data dan papan pemuka dalam mesyuarat pengurusan bulanan.

Indikator	Sasaran					Pelaksana
	2026	2027	2028	2029	2030	
Peratus pegawai berkemahiran menggunakan Sistem IRIS yang dilengkapi dengan aplikasi AI dan mengaplikasi modul baharu.	-	-	-	-	100%	BPPD
Peratus penggunaan keseluruhan sistem IRIS yang telah dilengkapi dengan aplikasi AI dalam tempoh 5 tahun.	-	-	-	-	100%	BPPD
Peratus penggunaan laporan data dan papan pemuka di dalam mesyuarat pengurusan bulanan.	-	-	-	-	100%	BPPD



Teras Strategik 05

4 Strategi

9 Inisiatif Strategik

9 KPI

10 Indikator

Pemeriksaan Pembangunan Modal Insan dan Kepakaran Strategik

Teras Strategik 5 memberi penekanan kepada pembangunan modal insan dan kepakaran strategik dalam bidang perhubungan perusahaan. Keupayaan pegawai untuk memahami undang-undang, mengendalikan rundingan, menganalisis kes dan menangani isu pekerjaan yang semakin kompleks menjadi faktor penting kepada keberkesanan penyampaian perkhidmatan Jabatan.

Teras ini merangkumi pembangunan kompetensi pegawai, latihan teknikal, pengukuhan kemahiran rundingan dan mediasi, pemahaman terhadap piawaian buruh antarabangsa, serta pembangunan kepakaran khusus dalam bidang perhubungan perusahaan. Pada masa yang sama, pembangunan kapasiti pihak berkepentingan seperti pengamal sumber manusia, majikan dan industri turut diberi perhatian bagi memperkukuh ekosistem hubungan pekerjaan secara menyeluruh.

Melalui teras ini, JPPM berhasrat melahirkan warga kerja dan ekosistem perhubungan perusahaan yang lebih profesional, kompeten dan bersedia menghadapi perubahan pasaran buruh semasa dan masa hadapan.

Teras 5: Pemerkasaan Pembangunan Modal Insan dan Kepakaran Strategik

Strategi	Inisiatif Strategik	KPI
1. Membentuk kolaborasi dan kerjasama dengan institusi pengajian tinggi.	a. Membangunkan Terma Rujukan (TOR) dan Memorandum Persefahaman (MoU)	46. Membangunkan Terma Rujukan (TOR) dan Memorandum Persefahaman (MoU)
	b. Memeterai MoU bersama Pusat Kepakaran	47. Melaksanakan Pemeteraian MoU
2. Membangunkan Kepakaran Perhubungan Perusahaan	a. Mengenal pasti keperluan pembangunan kepakaran perhubungan perusahaan.	48. Menyediakan Laporan Keperluan Pembangunan Kepakaran Perhubungan Perusahaan

Indikator		Sasaran					Pelaksana
		2026	2027	2028	2029	2030	
	Bilangan MoU dan TOR dibangunkan dan dimeterai	1 MoU dibangunkan	1 TOR dibangunkan	-	-	-	BPPD & Pemegang Taruh
	Bilangan MoU dimeterai	1 MoU dimeterai	-	-	-	-	
	Bilangan Pelaksanaan Mesyuarat	5 Mesyuarat a) Mesyuarat Kick-off b) Empat (4) Mesyuarat Kemajuan Projek	-	-	-	-	BPPD & Perunding
	Peratus Kemajuan Laporan Kajian	100% Penghasilan Laporan	-	-	-	-	

Teras 5: Pemerkasaan Pembangunan Modal Insan dan Kepakaran Strategik

Strategi	Inisiatif Strategik	KPI
3. Membangunkan Standard Kemahiran Pekerjaan Kebangsaan (NOSS) <i>Conciliation</i> bagi memperkukuh standard kompetensi dan profesionalisme pegawai.	a. Menyelaras dan melaksanakan pembangunan NOSS <i>Conciliation</i> bersama JPK.	49. Membentuk Jawatankuasa NOSS <i>Conciliation</i> .
	b. Melaksanakan strategi pelaksanaan NOSS dan pembangunan Competency Unit (CU) NOSS <i>Conciliation</i> bersama JPK.	50. Menyediakan dan mengemukakan Kertas Permohonan Pelaksanaan NOSS <i>Conciliation</i> kepada JPK.
	c. Memberi sokongan teknikal kepada proses pembangunan NOSS <i>Conciliation</i> .	51. Memberi input teknikal dalam bengkel / sesi pembangunan NOSS <i>Conciliation</i> bersama JPK.

Indikator	Sasaran					Pelaksana
	2026	2027	2028	2029	2030	
Pelantikan Jawatankuasa NOSS <i>Conciliation</i>	-	1 Jawatankuasa NOSS <i>Conciliation</i> ditubuhkan	-	-	-	Semua Bahagian JPPM
Kertas Pertimbangan Permohonan Pelaksanaan NOSS <i>Conciliation</i> disediakan dan dikemukakan kepada JPK	-	Kertas Permohonan Pelaksanaan NOSS <i>Conciliation</i> dikemukakan kepada JPK	-	-	-	BPPD
Bilangan bengkel / sesi pembangunan NOSS <i>Conciliation</i> yang dihadiri.	Mengikut keperluan dan jemputan JPK					Semua Bahagian JPPM JPK & Agensi berkaitan

Teras 5: Pemerkasaan Pembangunan Modal Insan dan Kepakaran Strategik

Strategi	Inisiatif Strategik	KPI
4. Meningkatkan kompetensi pegawai secara berstruktur dan berterusan.	a. Melaksanakan program Persijilan NOSS <i>Conciliation</i> bagi pegawai.	52. Mencalonkan pegawai mengikuti Persijilan NOSS <i>Conciliation</i> .
	b. Melaksanakan Program Pendampingan LDPRS kepada pegawai rundingan damai.	53. Melaksanakan Program Pendampingan LDPRS
	c. Menyelaras dan melaksanakan program latihan berstruktur bagi pembangunan kompetensi pegawai.	54. Melaksanakan program/kursus/ latihan berstruktur untuk meningkatkan kompetensi pegawai.

Indikator	Sasaran					Pelaksana
	2026	2027	2028	2029	2030	
Bilangan pegawai dicalonkan menyertai Persijilan NOSS <i>Conciliation</i>	-	-	30 pegawai menerima Persijilan NOSS <i>Conciliation</i>	30 pegawai menerima Persijilan NOSS <i>Conciliation</i>	-	Semua Bahagian JPPM
Bilangan peserta menyertai Program Pendampingan LDPRS	-	-	100% pegawai dipersijilkan (LDPRS) berdasarkan bilangan penyertaan.	-	-	BPKPRD & BPPD JPK & Agensi berkaitan
Bilangan Program/ Kursus			4 kali setahun 5 kluster latihan * <i>Mediation/ Conciliation</i> * Perundangan * Grievance Procedure * IHI * Produktiviti dan upah			BPKPRD BPP BPU BKeP BKP BPPD BPPG



Teras Strategik 06

4 Strategi

9 Inisiatif Strategik

9 KPI

9 Indikator

Pengukuhan Tatakelola dan Ketangkasan Penyampaian Perkhidmatan

Teras Strategik 6 menekankan pengukuhan tatakelola, akauntabiliti dan kecekapan penyampaian perkhidmatan Jabatan. Tatakelola yang mantap menjadi asas kepada kredibiliti institusi dan keyakinan pihak berkepentingan terhadap pelaksanaan fungsi perhubungan perusahaan.

Teras ini memberi tumpuan kepada penambahbaikan proses kerja, pemantapan kawalan dalaman, pengurusan risiko, pemantauan prestasi, pengukuhan imej korporat serta pengurusan sumber secara berkesan. Ia juga memastikan pelaksanaan setiap strategi dan inisiatif di bawah pelan ini dapat dipantau, dinilai dan ditambah baik secara berterusan.

Melalui teras ini, JPPM akan memperkukuh budaya kerja berintegriti, responsif dan berorientasikan hasil bagi memastikan penyampaian perkhidmatan Jabatan kekal relevan, diyakini dan memberi nilai tambah kepada ekosistem perhubungan perusahaan negara.

Teras 6: Pengukuhan Tatakelola dan Ketangkasan Penyampaian Perkhidmatan

Strategi	Inisiatif Strategik	KPI
1. Mengukuhkan tatakelola dan keberkesanan penyampaian perkhidmatan	a. Menyemak dan mengemas kini Visi, Misi dan Piagam Pelanggan seiring dengan perubahan dan penambahbaikan perkhidmatan Jabatan.	55. Menyemak dan mengemas kini Visi, Misi dan Piagam Pelanggan Jabatan.
	b. Melaksanakan pemantauan berkala bagi pengurusan isu melibatkan integriti Jabatan	56. Melaksanakan Mesyuarat Jawatankuasa Tatakelola (JTK) secara berkala mengikut jadual.
2. Memperkukuh imej korporat dan jenama strategik Jabatan di mata awam dan pihak berkepentingan	a. Menyeragamkan identiti visual (logo, warna rasmi, bahan promosi rasmi)	57. Melaksanakan perolehan bahan promosi Jabatan.
	b. Menerbitkan video korporat Jabatan	58. Menerbitkan video korporat Jabatan
3. Meningkatkan kecekapan sistem penyampaian pentadbiran dan pengurusan dalaman.	a. Menyediakan dokumen kawalan dalaman bagi pengurusan kewangan, perolehan dan pentadbiran Jabatan.	59. Menyediakan dokumen kawalan dalaman Jabatan
	b. Membangunkan Tatacara Pengendalian Piawai (SOP) bagi aktiviti/proses kerja baharu/tiada SOP	60. Membangunkan SOP baharu bagi aktiviti/proses kerja baharu/tiada SOP.

Indikator		Sasaran					Pelaksana
		2026	2027	2028	2029	2030	
	Bilangan semakan dan pengemaskinian Visi, Misi dan Piagam Pelanggan	1	-	1	-	1	BPPD BKP
	Bilangan pelaksanaan Mesyuarat JTK dalam setahun	3 kali	3 kali	3 kali	3 kali	3 kali	BKP
	Bilangan perolehan bahan promosi dan penerbitan brosur serta risalah Jabatan	1 kali	1 kali	1 kali	1 kali	1 kali	BKP
	Bilangan video korporat Jabatan diterbitkan	-	1	-	-	-	BKP
	Bilangan penyediaan dokumen kawalan dalaman Jabatan.	1	-	1	-	1	BKP
	Bilangan SOP baharu	Mengikut keperluan (bagi aktiviti/proses kerja baharu / tiada SOP)					Semua Bahagian

Teras 6: Pengukuhan Tatakelola dan Ketangkasan Penyampaian Perkhidmatan

Strategi	Inisiatif Strategik	KPI
3. Meningkatkan kecekapan sistem penyampaian pentadbiran dan pengurusan dalaman.	c. Menyemak dan menambah baik SOP sedia ada	61. Menyemak dan menambah baik SOP sedia ada.
	d. Mewujudkan perjawatan Skim F bagi mengendalikan urusan teknologi maklumat dan pendigitalan perkhidmatan Jabatan.	62. Menyediakan Kertas Pertimbangan Perjawatan Skim F
4. Mengukuhkan kecekapan perancangan dan pengurusan peruntukan Jabatan	a. Memantau prestasi Perbelanjaan Mengurus dan Pembangunan	63. Melaporkan prestasi perbelanjaan mengurus dan pembangunan.

Indikator	Sasaran					Pelaksana
	2026	2027	2028	2029	2030	
Bilangan SOP disemak dan ditambah baik	Mengikut keperluan (jika ada perubahan proses kerja/undang-undang/peraturan)					Semua Bahagian
Kertas Pertimbangan Perjawatan Skim F dikemukakan kepada Kementerian untuk pertimbangan.	Kertas Pertimbangan dikemukakan	-	-	-	-	BKP & BPPD
Peratus prestasi Perbelanjaan Mengurus & Pembangunan	92.0%	92.5%	93.0%	93.5%	94.0%	BKP

05

Pemantauan dan Penilaian

Mekanisme Pemantauan dan Penilaian

93

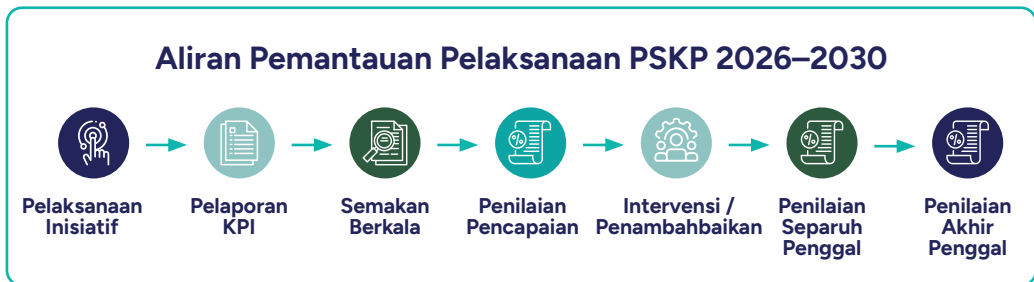
Jawatankuasa Pemantauan dan Penilaian

94

Pemantauan dan Penilaian

Pelaksanaan PSKP 2026–2030 akan dipantau secara berkala melalui pelaporan KPI, semakan pencapaian, penilaian prestasi dan penilaian separuh penggal. Mekanisme ini bertujuan memastikan setiap strategi dan inisiatif dilaksanakan secara teratur, dipantau secara konsisten serta ditambah baik dari semasa ke semasa mengikut keperluan.

Proses pemantauan pelaksanaan akan dilaksanakan melalui aliran berikut:



Mekanisme Pemantauan dan Penilaian

Pemantauan pelaksanaan PSKP 2026–2030 akan dilaksanakan melalui Mesyuarat Pemantauan dan Penilaian yang diadakan sebanyak dua (2) kali setahun. Mesyuarat ini berperanan sebagai platform utama untuk menyemak kemajuan pelaksanaan, menilai pencapaian KPI, mengenal pasti isu berbangkit serta mencadangkan tindakan penambahbaikan yang bersesuaian.

Selain pemantauan berkala, Kajian Separuh Penggal PSKP 2026–2030 akan dilaksanakan pada tahun 2028 bagi menilai keberkesanan pelaksanaan pelan secara menyeluruh. Pada tahun 2030, penilaian akhir akan menjadi asas kepada penyediaan pelan strategik baharu bagi tempoh 2031–2035.



Jawatankuasa Pemantauan dan Penilaian

Pemantauan ini dilaksanakan melalui Jawatankuasa Pemantauan dan Penilaian bagi memastikan pelan kekal berada pada landasan yang betul, di samping membolehkan isu pelaksanaan dikenal pasti lebih awal dan tindakan penambahbaikan dilaksanakan secara proaktif.



Melalui mekanisme pemantauan dan penilaian ini, pelaksanaan PSKP 2026–2030 dapat dipastikan kekal relevan, responsif dan berimpak dalam menyokong hala tuju keharmonian perhubungan perusahaan negara.

06

Penutup

Faktor Penentu Kejayaan	96
Aspirasi dan Harapan Warga JPPM	98
Penutup	99

Faktor Penentu Kejayaan

Kejayaan pelaksanaan PSKP 2026–2030 bergantung kepada komitmen menyeluruh seluruh warga Jabatan, kepimpinan yang jelas serta kerjasama strategik pihak berkepentingan dalam ekosistem perhubungan perusahaan negara. Pelan ini hanya dapat diterjemahkan secara berkesan sekiranya setiap strategi, inisiatif dan KPI dilaksanakan secara tersusun, dipantau secara berterusan dan disokong oleh budaya kerja yang berintegriti serta berorientasikan hasil.

Faktor utama yang menjadi pemangkin kejayaan pelan ini merangkumi akauntabiliti pemilik KPI, penyelarasan antara bahagian dan pejabat negeri, kompetensi pegawai serta ketersediaan sumber pelaksanaan yang mencukupi. Sumber kewangan, sumber manusia serta sokongan teknologi dan infrastruktur merupakan pemboleh daya utama bagi memastikan setiap strategi dan inisiatif dapat dilaksanakan secara berkesan. Dalam masa yang sama, kepimpinan yang konsisten, pemilihan bersama dan keupayaan Jabatan menyesuaikan pelaksanaan dengan perubahan dasar, pasaran buruh dan keperluan pihak berkepentingan akan menentukan keberhasilan pelan ini.

Kerjasama erat antara Kerajaan, majikan, pekerja dan kesatuan sekerja turut menjadi asas penting dalam memperkukuh keberkesanan pelaksanaan pelan ini. Pendekatan berteraskan dialog sosial, profesionalisme, penggunaan data, pendigitalan perkhidmatan serta pemantauan prestasi yang sistematik akan membantu memastikan setiap inisiatif yang dilaksanakan memberi nilai tambah kepada sistem perhubungan perusahaan negara.





Aspirasi dan Harapan Warga JPPM

PSKP 2026–2030 mencerminkan aspirasi warga Jabatan untuk terus memperkuat kedudukan JPPM sebagai **peneraju keharmonian perusahaan negara**. Aspirasi ini berpaksikan komitmen bersama untuk memelihara hubungan antara majikan, pekerja dan kesatuan sekerja dalam suasana yang adil, stabil, konstruktif dan saling menghormati.

Warga JPPM berhasrat untuk melihat Jabatan ini terus diyakini sebagai institusi rujukan utama dalam penyelesaian pertikaian perusahaan, pemerkasaan perundangan dan piawaian perhubungan perusahaan, reformasi keharmonian perusahaan, pendigitalan perkhidmatan, pembangunan kepakaran serta pengukuhan tatakelola

penyampaian perkhidmatan. Dalam menghadapi perubahan struktur pasaran buruh, perkembangan ekonomi gig dan transformasi digital, JPPM perlu terus **tangkas, profesional** dan bersedia memperkuat pendekatan penyampaian perkhidmatan yang lebih **moden, inklusif** dan berkesan.

Aspirasi ini turut merangkumi harapan agar pembangunan modal insan, pemerkasaan data, pengukuhan IHI, pelaksanaan Sistem Upah Berkaitan Produktiviti, pemantapan mekanisme penyelesaian pertikaian alternatif serta inisiatif dialog sosial dapat terus menyumbang kepada pembentukan ekosistem perhubungan perusahaan yang lebih matang, progresif dan berdaya tahan.



Penutup

PSKP 2026–2030 merupakan dokumen hala tuju utama Jabatan dalam memperkukuh peranan JPPM sebagai peneraju keharmonian perusahaan negara. Melalui enam teras strategik yang saling melengkapi, pelan ini memberi tumpuan kepada pemantapan penyelesaian pertikaian, pemerkasaan perundangan dan piawaian, reformasi keharmonian perusahaan, transformasi pendigitalan, pembangunan modal insan serta pengukuhan tatakelola dan ketangkasan penyampaian perkhidmatan.

Pelaksanaan pelan ini meletakkan asas yang lebih kukuh bagi membina sistem perhubungan perusahaan yang moden, responsif dan berimpak tinggi. Dalam mendepani perubahan landskap pekerjaan dan peningkatan jangkaan pihak berkepentingan, PSKP 2026–2030 menjadi instrumen strategik untuk memastikan Jabatan terus relevan, berdaya tahan dan bersedia menghadapi cabaran masa hadapan.

Dengan komitmen bersama seluruh warga Jabatan, pelan ini diharap dapat memperkukuh hubungan yang harmoni antara majikan, pekerja dan kesatuan sekerja, seterusnya menyumbang kepada ekosistem perhubungan perusahaan negara yang lebih stabil, inklusif dan mampan demi kesejahteraan Malaysia.



Glosari

Bahagian ini menerangkan istilah dan singkatan yang digunakan dalam PSKP 2026–2030 bagi memudahkan pemahaman pembaca terhadap konsep dan terminologi yang digunakan dalam dokumen ini.

Istilah / Singkatan	Takrif
JPPM	Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia, sebuah jabatan di bawah Kementerian Sumber Manusia yang bertanggungjawab mengurus perhubungan perusahaan serta penyelesaian pertikaian antara majikan, pekerja dan kesatuan sekerja.
KESUMA	Kementerian Sumber Manusia.
PSKP 2026–2030	Pelan Strategik Keharmonian Perusahaan 2026–2030, iaitu dokumen hala tuju strategik Jabatan bagi tempoh lima tahun.
KPI	Petunjuk Prestasi Utama atau <i>Key Performance Indicator</i> yang digunakan bagi mengukur tahap pencapaian strategi, inisiatif atau sasaran yang ditetapkan.
RMK13	Rancangan Malaysia Ketiga Belas, iaitu dokumen perancangan pembangunan negara bagi tempoh lima tahun yang menggariskan hala tuju pembangunan ekonomi dan sosial negara.
DSMN	Dasar Sumber Manusia Negara.
Ekosistem Perhubungan Perusahaan Negara	Keseluruhan rangkaian hubungan antara Kerajaan, majikan, pekerja, kesatuan sekerja dan pihak berkepentingan lain yang membentuk sistem hubungan industri negara.

Istilah / Singkatan	Takrif
Rundingan Damai / Conciliation	Proses perantaraan yang dikendalikan oleh JPPM bagi membantu pihak yang terlibat dalam pertikaian perusahaan mencapai penyelesaian secara rundingan, persetujuan bersama dan tanpa melalui proses litigasi yang berpanjangan.
Pertikaian Perusahaan	Pertikaian antara majikan dengan pekerja atau kesatuan sekerja berkaitan pekerjaan, syarat perkhidmatan, perhubungan pekerjaan atau kepentingan industri.
Industrial Harmony Index (IHI)	Indeks yang digunakan bagi mengukur tahap keharmonian perhubungan perusahaan dalam organisasi, sektor atau di peringkat nasional.
Dialog Sosial	Proses perbincangan, rundingan dan kerjasama antara Kerajaan, majikan, pekerja dan kesatuan sekerja bagi menangani isu berkaitan hubungan industri dan pasaran buruh.
Ekonomi Gig	Bentuk pekerjaan yang berasaskan tugas, perkhidmatan atau kontrak jangka pendek, lazimnya melalui platform digital.
Pendigitalan Perkhidmatan	Penggunaan teknologi digital bagi meningkatkan kecekapan penyampaian perkhidmatan, pengurusan maklumat, pemantauan prestasi dan proses kerja organisasi.
PLWS	<i>Productivity-Linked Wage System</i> atau Sistem Upah Berkaitan Produktiviti, iaitu pendekatan yang menghubungkan sistem upah dengan prestasi dan produktiviti.

Istilah / Singkatan	Takrif
LDPRS	<i>Labour Dispute Prevention and Resolution System</i> , iaitu sistem atau pendekatan berstruktur bagi pencegahan dan penyelesaian pertikaian buruh/perusahaan.
ADR	<i>Alternative Dispute Resolution</i> atau mekanisme penyelesaian pertikaian alternatif di luar proses litigasi biasa.
PETIK	Pelan Tindakan Keharmonian Perusahaan Nasional yang bertujuan memperkukuh program, advokasi dan inisiatif keharmonian perusahaan.
IRIS	<i>Industrial Relations Information System</i> , iaitu sistem maklumat perhubungan perusahaan yang digunakan bagi menyokong pengurusan dan pemantauan fungsi Jabatan.
NOSS	<i>National Occupational Skills Standard</i> atau Standard Kemahiran Pekerjaan Kebangsaan yang menjadi rujukan dalam pembangunan kemahiran dan pensijilan kompetensi.
Pihak Berkepentingan	Individu, organisasi atau kumpulan yang mempunyai kepentingan langsung atau tidak langsung terhadap pelaksanaan fungsi JPPM, termasuk majikan, pekerja, kesatuan sekerja, agensi kerajaan, industri dan rakan strategik.
Tripartisme	Pendekatan kerjasama antara Kerajaan, majikan dan pekerja atau kesatuan sekerja dalam membincangkan serta menangani isu berkaitan hubungan pekerjaan dan pasaran buruh.
ARPA	Agenda Reformasi Perkhidmatan Awam

Istilah / Singkatan	Takrif
ILO	Pertubuhan Buruh Antarabangsa / International Labour Organization
SOP	Tatacara Pengendalian Piawai
NASH	National Showcase of Industrial Harmony
SHARP	Stakeholders Awareness Programme
BPP	Bahagian Pertikaian Perusahaan
BPU	Bahagian Perundangan
BPKPRD	Bahagian Pemulihan Kerja dan Pengurusan Rundingan Damai
BPPD	Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar
BKeP	Bahagian Keharmonian Perusahaan
BPPG	Bahagian Pendamaian Pekerja Gig
BKP	Bahagian Khidmat Pengurusan

Senarai Sumber Rujukan

Bil.	Kategori Sumber	Sumber Rujukan	Perkara Dirujuk
1	Dokumen Dasar Semasa Negara	Rancangan Malaysia Ketiga Belas	Reformasi pasaran buruh, hala tuju pembangunan nasional dan keutamaan dasar berkaitan tenaga kerja.
2	Dokumen Dasar Semasa Negara	Ekonomi MADANI	Kerangka pembangunan ekonomi, produktiviti, kesejahteraan dan daya tahan ekonomi negara.
3	Dokumen Dasar Semasa Negara	Malaysia MADANI	Nilai pembangunan negara, kesejahteraan rakyat dan kepercayaan institusi.
4	Dokumen Dasar Semasa Negara	Dasar Sumber Manusia Negara	Hala tuju pembangunan tenaga kerja, perlindungan pekerja, dialog sosial dan pasaran buruh.
5	Dokumen Dasar Semasa Negara	Agenda Reformasi Perkhidmatan Awam (ARPA)	Agenda Reformasi Perkhidmatan Awam (ARPA)
6	Statistik dan Data Pasaran Buruh	Jabatan Perangkaan Malaysia	Statistik tenaga buruh, orang bekerja, struktur pasaran buruh dan pertubuhan.
7	Statistik dan Data Pasaran Buruh	Banci Ekonomi 2023, Jabatan Perangkaan Malaysia	Bilangan pertubuhan aktif dan struktur perusahaan di Malaysia.
8	Statistik Kesatuan Sekerja	Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja	Statistik kesatuan sekerja dan keanggotaan kesatuan.
9	Perundangan dan Piawaian	Akta Perhubungan Perusahaan 1967 [Akta 177]	Mandat perundangan JPPM dan mekanisme penyelesaian pertikaian perusahaan.

Bil.	Kategori Sumber	Sumber Rujukan	Perkara Dirujuk
10	Perundangan dan Piawaian	Peraturan-Peraturan Perhubungan Perusahaan (Pindaan) 2024.	Prosedur pelaksanaan berkaitan Akta Perhubungan Perusahaan 1967.
11	Perundangan dan Piawaian	Akta Pekerja Gig 2025	Peluasan kerangka perlindungan dan penyelesaian pertikaian berkaitan pekerja gig.
12	Perundangan dan Piawaian	<i>Code of Conduct for Industrial Harmony (1975).</i>	Panduan amalan terbaik keharmonian perusahaan.
13	Sumber Antarabangsa	<i>International Labour Organization</i>	Konvensyen ILO, <i>Decent Work Agenda</i> , dialog sosial dan piawaian buruh antarabangsa.
14	Dokumen Dalam JPPM	Pelan Strategik JPPM 2021–2025	Asas kesinambungan dan pembangunan pelan strategik baharu.
15	Dokumen Dalam JPPM	Laporan Tahunan JPPM	Prestasi Jabatan, program, pencapaian dan data pelaksanaan.
16	Dokumen Dalam JPPM	Data KPI, IHI, PETIK dan dokumen bengkel pembangunan pelan strategik	Pencapaian, analisis prestasi, input bengkel, pelan tindakan dan hala tuju strategik.

Pasukan Pembangunan dan Jawatankuasa Kerja PSKP 2026–2030

Penasihat

Encik Aminuddin bin Ab Rahaman

Ketua Pengarah

Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia

Puan Meriam binti Mohd Noor

Timbalan Ketua Pengarah

Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia

Jawatankuasa Pembangunan PSKP 2026–2030

(Senarai ini merujuk kepada pegawai dan pihak yang terlibat dalam proses pembangunan, pemurnian dan penyediaan dokumen PSKP 2026–2030 berdasarkan peranan masing-masing semasa tempoh pelaksanaan proses tersebut)

Cik Normawati binti Ahmad

Pengarah Bahagian Perancangan &

Penyelidikan Dasar

Puan Azma binti Abdul Rahman

Ketua Penolong Pengarah

Bahagian Keharmonian Perusahaan

Encik Dedua Anak Taim @ Tiam

Pengarah Bahagian Pemulihan Kerja &

Pengurusan Rundingan Damai

Puan Farazeta binti Mohd Lani

Ketua Penolong Pengarah

Bahagian Perancangan & Penyelidikan Dasar

Puan Saadiah binti Saad

Pengarah Bahagian Pertikaian Perusahaan

Puan Zarina binti Mohd Sarip

Ketua Penolong Pengarah

Bahagian Perundangan

Puan Zainab binti Kamar

Pengarah Bahagian Perundangan

Encik Mohd Yushairy Zhafran bin Yusoff

Ketua Penolong Pengarah

Bahagian Pertikaian Perusahaan

Puan Rodzilah binti Mohamad Anwar

Pengarah Bahagian Keharmonian Perusahaan

Encik Mohd Ridzuan bin Mohamad Johari

Ketua Penolong Pengarah

Bahagian Perundangan

Puan Mas Rahainun binti Abdul Gaffar

Pengarah Bahagian Khidmat Pengurusan

Encik Zun bin Rawi

Ketua Penolong Pengarah

Bahagian Pemulihan Kerja & Pengurusan Rundingan Damai

Puan Wan Fauziah binti Saim

Penolong Pengarah Kanan

Bahagian Pemulihan Kerja & Pengurusan Rundingan Damai

Puan Nor Azamimah binti Osman

Ketua Penolong Pengarah
JPP Perak

Dr Siti Hawa binti Mohd Kasmuri

Penolong Pengarah Kanan
Bahagian Perancangan & Penyelidikan Dasar

Puan Amira Syabana binti Rosli

Penolong Pengarah Kanan
Bahagian Perancangan & Penyelidikan Dasar

Cik Sofiah binti Latip

Penolong Pengarah Kanan
JPP Selangor

Puan Norhaili binti Kamsan

Penolong Pengarah Kanan
Bahagian Pertikaian Perusahaan

Encik Azmi a/l Harun

Penolong Pengarah
Bahagian Perundangan

Puan Nor Sharina binti Mohd Aziz

Penolong Pengarah Kanan
Bahagian Keharmonian Perusahaan

Encik Mohd Faiz bin Mohd Zahari

Penolong Pengarah Kanan
Bahagian Khidmat Pengurusan

Encik Muhammad Ridzwan bin Ramlan

Penolong Pengarah
Bahagian Khidmat Pengurusan

Pengarah Negeri

(Senarai ini merujuk kepada pengarah dan pegawai yang terlibat dalam proses pembangunan, pemurnian dan penyediaan dokumen PSKP 2026–2030 berdasarkan peranan masing-masing semasa tempoh pelaksanaan proses tersebut)

Puan Suraiya Ch'ng binti Abdullah

Dr. Balasubramaniam a/l A. Tarumaraja

Encik Sazali bin Mohd Salleh

Encik Baharudin bin Mamat

Encik Nor Zulhilmie bin Mohd Salleh

Puan Johana binti Bakar

Puan Rohizah binti Mohamad Razali

Encik Rosli bin Jantan

Encik Mohd Nasir bin Ab. Rajab

Puan Salma binti Mohd Nor

Puan Nur Huda binti Mohammad Imran

Puan Shuhaida binti Kassim

Pasukan Fasilitator Universiti Nottingham Malaysia

Prof. Ir. Dr. Mohd Shahir Liew

Vice Provost

Universiti Nottingham Malaysia

Dr. Siti Khadijah Zainal Badri

Puan Nengaswary Maniam

Prof. Maniam Kalianan

Puan Sharina Mohamed Sharidan

Dr. Suria Selasih Angit Asra Ramlan

Pasukan Sekretariat dan Editorial

(Senarai ini merujuk kepada pegawai dan pihak yang terlibat dalam proses pembangunan, pemurnian dan penyediaan dokumen PSKP 2026–2030 berdasarkan peranan masing-masing semasa tempoh pelaksanaan proses tersebut)

Puan Noor Azian binti Jamaludin

Pengarah

Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar

Puan Nur Ruzaini binti Jamaludin

Penolong Pengarah Kanan

Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar

Puan Junaidah binti Tukiman

Ketua Penolong Pengarah

Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar

Encik Sharin Imran bin Bakri

Penolong Pengarah Kanan

Bahagian Perancangan & Penyelidikan Dasar

Encik Mohd Nazri bin Ahmad Sabar

Penolong Pengarah Kanan

Bahagian Perancangan & Penyelidikan Dasar

Cik Wan Nur Izati binti Wan Seman

Pembantu Tadbir

Bahagian Perancangan & Penyelidikan Dasar

Penghargaan

Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia merakamkan setinggi-tinggi penghargaan kepada Pengurusan Tertinggi Jabatan atas kepimpinan, panduan dan sokongan berterusan dalam pembangunan Pelan Strategik Keharmonian Perusahaan 2026–2030.

Penghargaan turut diberikan kepada ahli Jawatankuasa Pembangunan Pelan Strategik, Pengarah-Pengarah Bahagian, Pengarah-Pengarah Negeri, warga kerja Jabatan, fasilitator daripada Universiti Nottingham Malaysia serta semua pihak yang telah memberikan sumbangan sama ada secara langsung atau tidak langsung melalui sesi perbincangan, bengkel, penyediaan input, pemurnian kandungan dan semakan dokumen ini.

Semoga PSKP 2026–2030 menjadi instrumen strategik dalam memperkukuh peranan Jabatan sebagai peneraju keharmonian perusahaan negara.





Warga JPPM berhasrat melihat Jabatan terus diyakini sebagai institusi peneraju keharmonian perhubungan perusahaan negara yang tangkas, profesional dan inklusif dalam mendepani perubahan pasaran buruh, ekonomi gig serta transformasi digital.”

Muka surat ini sengaja dibiarkan kosong.



Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia

Kementerian Sumber Manusia,
Aras 9, Blok Setia Perkasa 4, Kompleks Setia Perkasa,
Pusat Pentadbiran Kerajaan Persekutuan,
62530, Putrajaya

T: (603) 8886 5434

E: jppm@mohr.gov.my

