



Jabatan Perdana Menteri  
Jabatan Perangkaan Malaysia  
Institut Maklumat dan Analisis Pasaran Buruh

**KAJIAN MENGENAI ISU  
PERUNDANGAN PERBURUHAN, PERHUBUNGAN  
PERUSAHAAN DAN PERLINDUNGAN SOSIAL:**

**PEKERJA GIG DALAM  
PERKHIDMATAN PENGHANTARAN  
MAKANAN DAN BARANGAN YANG  
BEKERJA SENDIRI**

**2022**

# Kajian Mengenai Isu Perundangan Perburuhan, Perhubungan Perusahaan Dan Perlindungan Sosial: Pekerja Gig Dalam Perkhidmatan Penghantaran Makanan Dan Barangan Yang Bekerja Sendiri

Diterbitkan oleh :

Institut Maklumat dan Analisis Pasaran Buruh  
(ILMIA)

Jabatan Perangkaan Malaysia

G07-G12, Right Wing, G-Floor, Blok 2320,

Century Square, Jalan Usahawan,

Cyber 6, 63000 Cyberjaya,

Selangor.

Tel: +603-8318 2433

Faks: +603-8890 2739

Hak cipta © terpelihara 2022

Institut Maklumat dan Analisis Pasaran Buruh (ILMIA)

Diterbit pada Disember 2022

Hak cipta terpelihara. Mana-mana bahagian dalam laporan ini tidak boleh diterbitkan semula, disimpan dalam cara yang boleh dipergunakan lagi ataupun dipindahkan dalam sebarang bentuk cara, sama ada dengan cara elektronik, mekanikal, fotokopi dan sebagainya tanpa kebenaran bertulis daripada Penerbit terlebih dahulu.

Dicetak di Malaysia oleh :

Jabatan Perangkaan Malaysia

Blok C6, Kompleks C,

Pusat Pentadbiran Kerajaan Persekutuan,

62514, Putrajaya

PASUKAN KAJIAN MENGENAI ISU PERUNDANGAN PERBURUHAN,  
PERHUBUNGAN PERUSAHAAN DAN PERLINDUNGAN SOSIAL:  
PEKERJA GIG DALAM PERKHIDMATAN PENGHANTARAN MAKANAN  
DAN BARANGAN YANG BEKERJA SENDIRI

INSTITUT MAKLUMAT DAN ANALISIS PASARAN BURUH (ILMIA)  
JABATAN PERANGKAAN MALAYSIA (DOSM)



YBhg. Dato' Sri Dr. Mohd Uzir Mahidin  
Ketua Perangkawan Malaysia



Puan Betty binti Hasan  
Pengarah Kanan



Cik Yasmin binti Ramli  
Ketua Penolong Pengarah



Puan Zuraini binti Abu Kassim  
Ketua Penolong Pengarah



Dr. Norshamshida binti Razak  
Penolong Pengarah Kanan



Encik Zaid bin Shuib  
Pembantu Penyelidik 1



Encik Megat Muhammad Nadzrin  
bin Norizan  
Pembantu Penyelidik 2



Cik Nur Amirah Syasya  
binti Amran  
Pembantu Penyelidik 3

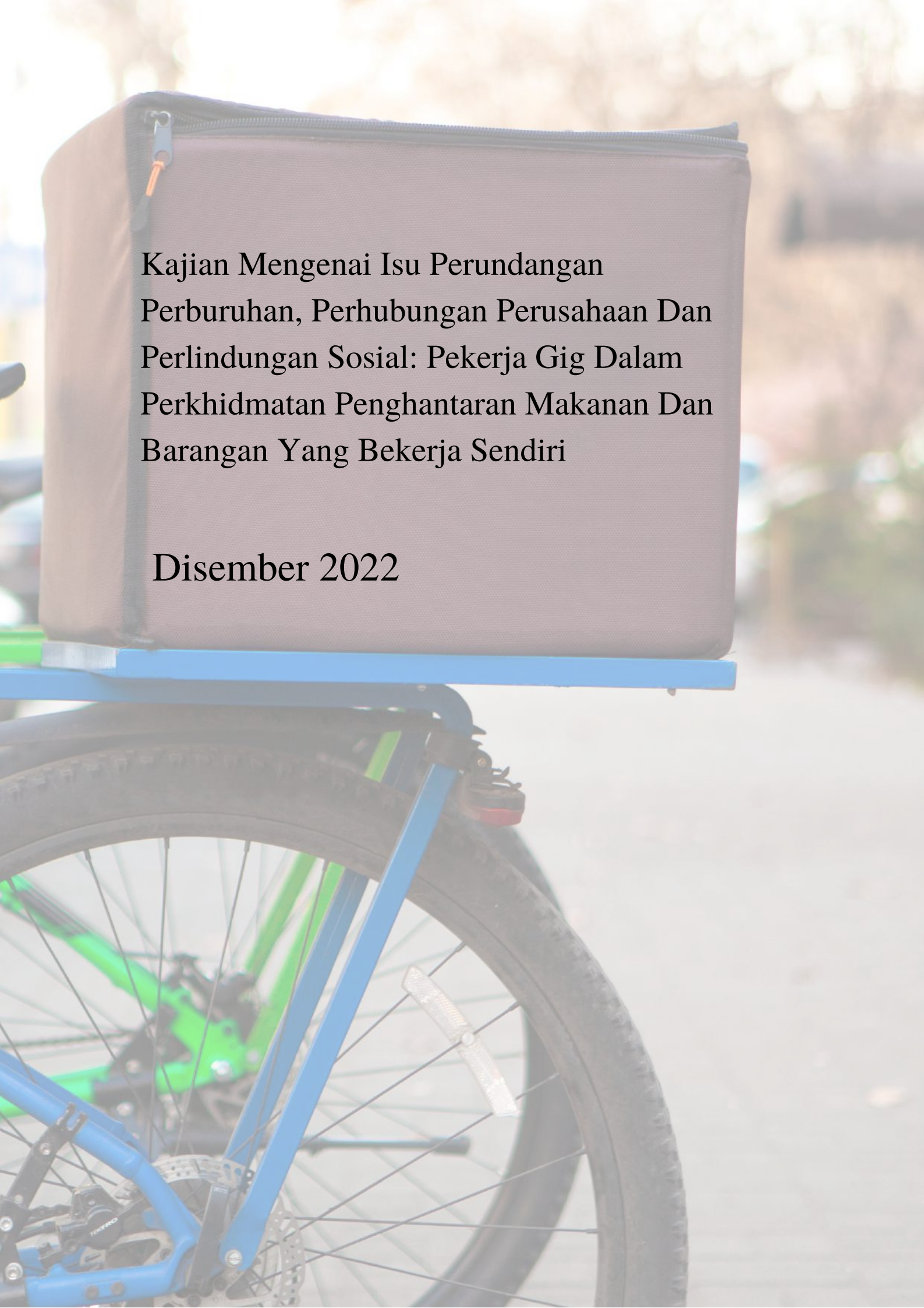


Cik Nur Aimi Adibah  
binti Hassan Basri  
Pembantu Penyelidik 4



Cik Amirah Khairina  
binti Mohamad Azhar  
Pegawai Teknologi Maklumat (Kontrak)





Kajian Mengenai Isu Perundangan  
Perburuhan, Perhubungan Perusahaan Dan  
Perlindungan Sosial: Pekerja Gig Dalam  
Perkhidmatan Penghantaran Makanan Dan  
Barangan Yang Bekerja Sendiri

Disember 2022



# ISI KANDUNGAN

**Senarai Jadual**

i

**Senarai Rajah**

ii

**Senarai Singkatan**

xii

**BAB 1 :  
Pengenalan**

3

**BAB 2 :  
Tinjauan Literatur**

11

**BAB 3 :  
Dapatan Kajian**

78

**BAB 4 :  
Isu & Rekomendasi**

212

**BAB 5 :  
Kesimpulan**

261

**Rujukan**

262





# Senarai Jadual

**Bil**                      **Nama Jadual**

**Jadual 2.1**              Data statistik bagi pekerja *p-hailing* dari platform gig yang berdaftar dengan MDEC bagi tempoh 2019 sehingga Mac 2022              **22**

**Jadual 2.2**              Definisi Pekerja di bawah pelbagai undang-undang di Malaysia              **27**

**Jadual 3.1**              Pelan bayaran caruman PERKESO              **172**

# Senarai Rajah

<b>Bil</b>	<b>Nama Rajah</b>	
<b>Rajah 3.1</b>	Peratusan responden mengikut jantina	<b>79</b>
<b>Rajah 3.2</b>	Peratusan responden mengikut kumpulan umur	<b>80</b>
<b>Rajah 3.2a</b>	Peratusan responden dalam kalangan belia mengikut zon	<b>81</b>
<b>Rajah 3.2b</b>	Peratusan responden dalam kalangan warga emas mengikut zon	<b>81</b>
<b>Rajah 3.2c</b>	Anggaran jumlah pekerja belia dan warga emas dalam perkhidmatan <i>p-hailing</i>	<b>82</b>
<b>Rajah 3.2d</b>	Peratusan responden mengikut etnik dan kumpulan umur	<b>82</b>
<b>Rajah 3.2e</b>	Peratusan responden mengikut jantina dan kumpulan umur	<b>83</b>
<b>Rajah 3.3</b>	Peratusan responden mengikut etnik	<b>83</b>
<b>Rajah 3.4</b>	Peratusan responden mengikut tahap pendidikan	<b>84</b>
<b>Rajah 3.4a</b>	Peratusan responden mengikut tahap pendidikan dan kumpulan umur	<b>85</b>
<b>Rajah 3.5</b>	Peratusan responden mengikut taraf perkahwinan	<b>85</b>
<b>Rajah 3.6</b>	Peratusan responden mengikut negeri asal	<b>86</b>
<b>Rajah 3.7</b>	Peratusan responden mengikut zon tempat tinggal sekarang	<b>86</b>
<b>Rajah 3.8</b>	Peratusan responden mengikut ahli isi rumah	<b>87</b>
<b>Rajah 3.8a</b>	Peratusan responden mengikut taraf perkahwinan dan ahli isi rumah responden	<b>87</b>
<b>Rajah 3.9</b>	Peratusan responden mengikut status OKU	<b>88</b>
<b>Rajah 3.9a</b>	Peratusan OKU mengikut zon tempat tinggal	<b>88</b>
<b>Rajah 3.10</b>	Peratusan responden OKU yang berdaftar dengan JKM	<b>88</b>



<b>Rajah 3.11</b>	Peratusan responden yang menjadikan pekerjaan <i>p-hailing</i> sebagai sumber pendapatan utama	<b>89</b>
<b>Rajah 3.11a</b>	Peratusan responden yang menjadikan pekerjaan <i>p-hailing</i> sebagai sumber pendapatan utama mengikut kumpulan umur	<b>90</b>
<b>Rajah 3.11b</b>	Peratusan responden yang menjadikan pekerjaan <i>p-hailing</i> sebagai sumber pendapatan utama mengikut tahap pendidikan	<b>90</b>
<b>Rajah 3.11c</b>	Peratusan responden yang menjadikan pekerjaan <i>p-hailing</i> sebagai sumber pendapatan utama mengikut taraf perkahwinan	<b>91</b>
<b>Rajah 3.11d</b>	Peratusan responden yang menjadikan pekerjaan <i>p-hailing</i> sebagai sumber pendapatan utama mengikut zon tempat tinggal	<b>91</b>
<b>Rajah 3.11e</b>	Peratusan responden yang menjadikan pekerjaan <i>p-hailing</i> sebagai sumber pendapatan utama mengikut ahli isi rumah	<b>91</b>
<b>Rajah 3.12</b>	Peratusan pekerjaan <i>p-hailing</i> sebagai pekerjaan utama responden	<b>92</b>
<b>Rajah 3.12a</b>	Peratusan responden yang menjadikan pekerjaan <i>p-hailing</i> sebagai pekerjaan utama mengikut kumpulan umur	<b>92</b>
<b>Rajah 3.12b</b>	Peratusan responden yang menjadikan pekerjaan <i>p-hailing</i> sebagai pekerjaan utama mengikut tahap pendidikan	<b>93</b>
<b>Rajah 3.12c</b>	Peratusan responden yang menjadikan pekerjaan <i>p-hailing</i> sebagai pekerjaan utama mengikut taraf perkahwinan	<b>93</b>
<b>Rajah 3.12d</b>	Peratusan responden yang menjadikan <i>p-hailing</i> sebagai pekerjaan utama mengikut zon tempat tinggal	<b>94</b>
<b>Rajah 3.12e</b>	Peratusan responden yang menjadikan <i>p-hailing</i> sebagai pekerjaan utama mengikut ahli isi rumah	<b>94</b>
<b>Rajah 3.13</b>	Pekerjaan responden sekiranya <i>p-hailing</i> bukan pekerjaan utama	<b>95</b>
<b>Rajah 3.13a</b>	Pekerjaan responden sekiranya <i>p-hailing</i> bukan pekerjaan utama mengikut kumpulan umur	<b>95</b>
<b>Rajah 3.13b</b>	Pekerjaan responden sekiranya <i>p-hailing</i> bukan pekerjaan utama mengikut zon tempat tinggal	<b>95</b>

<b>Rajah 3.14</b>	Tempoh bekerja responden pada pekerjaan utama yang bukan <i>p-hailing</i>	<b>96</b>
<b>Rajah 3.15</b>	Tempoh responden bekerja sebagai pekerja <i>p-hailing</i>	<b>96</b>
<b>Rajah 3.16</b>	Penyertaan responden dalam pekerjaan <i>p-hailing</i> sebelum / semasa tempoh PKP	<b>97</b>
<b>Rajah 3.16a</b>	Peratusan responden yang menyertai <i>p-hailing</i> sebelum / semasa tempoh PKP mengikut kumpulan umur	<b>97</b>
<b>Rajah 3.16b</b>	Peratusan responden yang menyertai <i>p-hailing</i> sebelum / semasa tempoh PKP mengikut taraf perkahwinan	<b>98</b>
<b>Rajah 3.16c</b>	Peratusan responden yang menyertai <i>p-hailing</i> sebelum / semasa tempoh PKP mengikut tahap pendidikan	<b>98</b>
<b>Rajah 3.16d</b>	Peratusan responden yang menyertai <i>p-hailing</i> sebelum / semasa tempoh PKP mengikut zon tempat tinggal	<b>99</b>
<b>Rajah 3.17</b>	Peratusan responden mengikut jenis perkhidmatan penghantaran	<b>99</b>
<b>Rajah 3.17a</b>	Peratusan responden mengikut aktiviti penghantaran dan kumpulan umur	<b>100</b>
<b>Rajah 3.17b</b>	Peratusan responden mengikut aktiviti penghantaran dan zon tempat tinggal	<b>100</b>
<b>Rajah 3.17c</b>	Peratusan responden OKU mengikut aktiviti penghantaran	<b>101</b>
<b>Rajah 3.17d</b>	Peratusan responden mengikut aktiviti penghantaran dan taraf perkahwinan	<b>101</b>
<b>Rajah 3.18</b>	Kaedah pengangkutan yang digunakan oleh responden	<b>102</b>
<b>Rajah 3.18a</b>	Peratusan responden bermotosikal mengikut kumpulan umur	<b>102</b>
<b>Rajah 3.19</b>	Peratusan responden mengikut pemilikan kenderaan	<b>103</b>
<b>Rajah 3.19a</b>	Peratusan pemilikan kenderaan sendiri mengikut zon tempat tinggal	<b>103</b>
<b>Rajah 3.20</b>	Peratusan platform penyedia perkhidmatan yang digunakan oleh responden	<b>104</b>



<b>Rajah 3.20a</b>	Peratusan responden mengikut kaedah pengangkutan yang digunakan	<b>104</b>
<b>Rajah 3.20b</b>	Peratusan kumpulan umur responden yang menggunakan satu platform penyedia perkhidmatan sahaja	<b>104</b>
<b>Rajah 3.20c</b>	Taraf perkahwinan responden yang menggunakan satu dan dua platform penyedia perkhidmatan	<b>105</b>
<b>Rajah 3.21</b>	Penyediaan kenderaan oleh syarikat penyedia perkhidmatan	<b>105</b>
<b>Rajah 3.21a</b>	Kaedah pemberian kenderaan oleh syarikat penyedia perkhidmatan	<b>105</b>
<b>Rajah 3.22</b>	Anggaran pendapatan sebulan responden sebelum menjadi pekerja <i>p-hailing</i>	<b>106</b>
<b>Rajah 3.23</b>	Anggaran pendapatan keseluruhan (pekerjaan utama dan pekerjaan <i>p-hailing</i> )	<b>106</b>
<b>Rajah 3.23a</b>	Peratusan berkenaan dengan anggaran pendapatan pekerja <i>p-hailing</i>	<b>107</b>
<b>Rajah 3.24</b>	Anggaran kos petrol dan lain-lain penyelenggaraan sebulan	<b>108</b>
<b>Rajah 3.24a</b>	Anggaran kos petrol dan lain-lain penyelenggaraan mengikut zon tempat tinggal responden	<b>108</b>
<b>Rajah 3.24b</b>	Anggaran kos petrol dan lain-lain penyelenggaraan mengikut jenis perkhidmatan	<b>109</b>
<b>Rajah 3.25</b>	Jumlah waktu bekerja dalam seminggu bagi pekerjaan <i>p-hailing</i>	<b>109</b>
<b>Rajah 3.25a</b>	Jumlah waktu bekerja mengikut kumpulan umur	<b>110</b>
<b>Rajah 3.25b</b>	Jumlah waktu bekerja mengikut zon tempat tinggal	<b>111</b>
<b>Rajah 3.25c</b>	Jumlah waktu bekerja mengikut jenis perkhidmatan	<b>112</b>
<b>Rajah 3.26</b>	Peratusan pencarum KWSP bagi pekerjaan <i>p-hailing</i>	<b>113</b>
<b>Rajah 3.26a</b>	Peratusan pencarum KWSP bagi pekerjaan <i>p-hailing</i> mengikut kumpulan umur	<b>114</b>

<b>Rajah 3.26b</b>	Peratusan pencarum KWSP bagi pekerjaan <i>p-hailing</i> mengikut tahap pendidikan	<b>115</b>
<b>Rajah 3.26c</b>	Peratusan pencarum KWSP bagi pekerjaan <i>p-hailing</i> mengikut zon tempat tinggal	<b>115</b>
<b>Rajah 3.26d</b>	Peratusan pencarum KWSP bagi golongan OKU untuk pekerjaan <i>p-hailing</i>	<b>116</b>
<b>Rajah 3.26e</b>	Peratusan pencarum KWSP bagi pekerjaan <i>p-hailing</i> mengikut aktiviti perkhidmatan	<b>116</b>
<b>Rajah 3.26f</b>	Tempoh pencarum KWSP menyertai pekerjaan <i>p-hailing</i>	<b>117</b>
<b>Rajah 3.27</b>	Mekanisma caruman responden dengan KWSP bagi pekerjaan <i>p-hailing</i>	<b>117</b>
<b>Rajah 3.28</b>	Peratusan responden yang mempunyai simpanan / pelaburan sendiri	<b>118</b>
<b>Rajah 3.28a</b>	Peratusan responden yang mempunyai simpanan / pelaburan sendiri mengikut kumpulan umur	<b>119</b>
<b>Rajah 3.28b</b>	Peratusan responden yang mempunyai simpanan / pelaburan sendiri mengikut tahap pendidikan	<b>119</b>
<b>Rajah 3.28c</b>	Peratusan responden yang mempunyai simpanan / pelaburan sendiri mengikut taraf perkahwinan	<b>120</b>
<b>Rajah 3.28d</b>	Peratusan responden yang mempunyai simpanan / pelaburan sendiri mengikut zon tempat tinggal	<b>120</b>
<b>Rajah 3.28e</b>	Golongan OKU yang mempunyai simpanan / pelaburan sendiri	<b>121</b>
<b>Rajah 3.28f</b>	Peratusan responden yang menjadikan pekerjaan <i>p-hailing</i> sebagai pekerjaan utama yang mempunyai simpanan / pelaburan sendiri	<b>121</b>
<b>Rajah 3.28g</b>	Peratusan responden yang mempunyai simpanan / pelaburan sendiri mengikut anggaran pendapatan sebulan keseluruhan	<b>122</b>
<b>Rajah 3.29</b>	Peratusan pencarum PERKESO bagi pekerjaan <i>p-hailing</i>	<b>122</b>
<b>Rajah 3.29a</b>	Peratusan pencarum PERKESO bagi pekerjaan <i>p-hailing</i> mengikut kumpulan umur	<b>123</b>



<b>Rajah 3.29b</b>	Peraturan pencarum PERKESO bagi pekerjaan <i>p-hailing</i> mengikut tahap pendidikan	<b>123</b>
<b>Rajah 3.29c</b>	Peraturan pencarum PERKESO bagi pekerjaan <i>p-hailing</i> mengikut zon tempat tinggal	<b>124</b>
<b>Rajah 3.29d</b>	Peraturan pencarum PERKESO bagi pekerjaan <i>p-hailing</i> mengikut golongan OKU	<b>124</b>
<b>Rajah 3.29e</b>	Peraturan pencarum PERKESO bagi pekerjaan <i>p-hailing</i> mengikut jenis perkhidmatan penghantaran	<b>125</b>
<b>Rajah 3.29f</b>	Tempoh pencarum PERKESO menyertai pekerjaan <i>p-hailing</i>	<b>125</b>
<b>Rajah 3.29g</b>	Peraturan pencarum PERKESO bagi pekerjaan <i>p-hailing</i> mengikut jumlah waktu bekerja	<b>126</b>
<b>Rajah 3.29h</b>	Peraturan pencarum PERKESO yang menjadikan <i>p-hailing</i> sebagai pekerjaan utama	<b>126</b>
<b>Rajah 3.30</b>	Kaedah caruman responden dengan PERKESO bagi pekerjaan <i>p-hailing</i>	<b>127</b>
<b>Rajah 3.31</b>	Peraturan responden yang mendapat faedah daripada PERKESO bagi pekerjaan <i>p-hailing</i>	<b>127</b>
<b>Rajah 3.32</b>	Peraturan responden yang mempunyai polisi insurans (kemalangan / hayat / perubatan / hilang upaya) sebagai pekerja <i>p-hailing</i>	<b>127</b>
<b>Rajah 3.33</b>	Pembiayaan polisi insurans bagi responden	<b>128</b>
<b>Rajah 3.33a</b>	Peraturan responden mengikut pembiayaan polisi insurans dan kumpulan umur	<b>128</b>
<b>Rajah 3.33b</b>	Peraturan responden mengikut pembiayaan polisi dan tahap pendidikan	<b>129</b>
<b>Rajah 3.33c</b>	Peraturan responden mengikut pembiayaan polisi insurans dan zon tempat tinggal	<b>129</b>
<b>Rajah 3.33d</b>	Peraturan responden mengikut pembiayaan polisi insurans dan status OKU	<b>130</b>
<b>Rajah 3.33e</b>	Pembiayaan polisi insurans mengikut jenis pekerjaan utama	<b>130</b>

<b>Rajah 3.33f</b>	Peratusan responden mengikut pembiayaan polisi insurans dan anggaran pendapatan	<b>131</b>
<b>Rajah 3.34</b>	Peratusan penyertaan pekerjaan gig lain selain <i>p-hailing</i>	<b>131</b>
<b>Rajah 3.34a</b>	Peratusan responden yang menyertai pekerjaan gig lain selain <i>p-hailing</i> mengikut kumpulan umur	<b>132</b>
<b>Rajah 3.34b</b>	Peratusan pekerjaan gig yang disertai selain daripada <i>p-hailing</i>	<b>132</b>
<b>Rajah 3.35</b>	Lima ciri-ciri utama pekerjaan <i>p-hailing</i> dari pandangan responden	<b>133</b>
<b>Rajah 3.36</b>	Lima sebab utama responden menyertai perkhidmatan penghantaran barangan dan makanan / minuman	<b>133</b>
<b>Rajah 3.37</b>	Lima kelemahan yang dikenal pasti oleh responden terhadap pekerjaan <i>p-hailing</i>	<b>134</b>
<b>Rajah 3.38</b>	Peratusan responden yang menyertai persatuan bagi pekerjaan <i>p-hailing</i>	<b>134</b>
<b>Rajah 3.39</b>	Peratusan responden yang pernah mengalami kemalangan jalan raya sepanjang melaksanakan tugas penghantaran	<b>135</b>
<b>Rajah 3.40</b>	Pematuhan peraturan jalan raya mengikut peratusan responden	<b>135</b>
<b>Rajah 3.40a</b>	Pematuhan peraturan jalan raya mengikut kumpulan umur	<b>136</b>
<b>Rajah 3.40b</b>	Pematuhan peraturan jalan raya mengikut zon tempat tinggal	<b>136</b>
<b>Rajah 3.40c</b>	Kekerapan responden melanggar peraturan jalan raya	<b>137</b>
<b>Rajah 3.40d</b>	Peratusan kumpulan umur bagi setiap kategori kekerapan pekerja <i>p-hailing</i> melanggar peraturan jalan raya	<b>137</b>
<b>Rajah 3.40e</b>	Peratusan responden yang kerap melanggar peraturan jalan raya mengikut zon tempat tinggal	<b>138</b>
<b>Rajah 3.41a</b>	Peratusan responden yang menyatakan bahawa syarikat penyedia perkhidmatan tidak menyediakan kemudahan cuti	<b>139</b>
<b>Rajah 3.41b</b>	Peratusan responden yang menyatakan bahawa tidak pasti sama ada syarikat penyedia perkhidmatan ada menyediakan kemudahan cuti	<b>140</b>

<b>Rajah 3.41c</b>	Peratusan responden yang menyatakan bahawa syarikat penyedia perkhidmatan ada menyediakan kemudahan cuti	<b>140</b>
<b>Rajah 3.41d</b>	Penyediaan elaun dan bayaran tambahan yang lain oleh syarikat penyedia perkhidmatan	<b>141</b>
<b>Rajah 3.41e</b>	Kemudahan kewangan yang disediakan oleh syarikat penyedia perkhidmatan	<b>142</b>
<b>Rajah 3.41f</b>	Pemberian faedah dan hak pekerjaan oleh syarikat penyedia perkhidmatan	<b>143</b>
<b>Rajah 3.42</b>	Pemberian kontrak dan terma pekerjaan	<b>144</b>
<b>Rajah 3.43a</b>	Kemudahan saluran komunikasi untuk membuat aduan	<b>146</b>
<b>Rajah 3.43b</b>	Kebebasan bersuara dan menyatakan hak berkaitan dengan pekerjaan	<b>147</b>
<b>Rajah 3.43c</b>	Penyediaan proses rayuan sekiranya responden disingkirkan	<b>147</b>
<b>Rajah 3.43d</b>	Peranan persatuan atau organisasi yang membantu pekerja <i>p-hailing</i> untuk menyelesaikan pertikaian / aduan dengan syarikat penyedia perkhidmatan	<b>148</b>
<b>Rajah 3.44a</b>	Syarikat penyedia perkhidmatan memberi kerjasama dalam menangani masalah pekerja <i>p-hailing</i>	<b>149</b>
<b>Rajah 3.44b</b>	Syarikat penyedia perkhidmatan mempertimbangkan tuntutan yang dibuat oleh pekerja <i>p-hailing</i>	<b>149</b>
<b>Rajah 3.44c</b>	Syarikat penyedia perkhidmatan memberi kebenaran kepada organisasi seperti kesatuan sekerja atau persatuan untuk mewakili pekerja <i>p-hailing</i>	<b>150</b>
<b>Rajah 3.44d</b>	Pekerja <i>p-hailing</i> mengambil berat tentang kemajuan dan hala tuju syarikat penyedia perkhidmatan yang disertai	<b>150</b>
<b>Rajah 3.44e</b>	Syarikat penyedia perkhidmatan mengamalkan diskriminasi	<b>151</b>
<b>Rajah 3.44f</b>	Bentuk diskriminasi yang pernah dialami oleh responden sebagai pekerja <i>p-hailing</i>	<b>151</b>



<b>Rajah 3.45a</b>	Peratusan responden yang menyatakan tidak mempunyai isu kesihatan berkaitan pekerjaan <i>p-hailing</i>	<b>152</b>
<b>Rajah 3.45b</b>	Peratusan responden yang menyatakan ada mempunyai isu kesihatan berkaitan pekerjaan <i>p-hailing</i>	<b>153</b>
<b>Rajah 3.45c</b>	Peratusan responden yang menyatakan tidak pasti sama ada mempunyai isu kesihatan berkaitan pekerjaan <i>p-hailing</i>	<b>153</b>
<b>Rajah 3.46a</b>	Peratusan responden berkaitan dengan isu beban kerja yang tinggi dalam pekerjaan <i>p-hailing</i>	<b>154</b>
<b>Rajah 3.46b</b>	Peratusan responden berkaitan dengan isu risiko kemalangan jalan raya	<b>154</b>
<b>Rajah 3.46c</b>	Peratusan responden berkaitan dengan isu risiko mengalami kecederaan dalam pekerjaan	<b>155</b>
<b>Rajah 3.46d</b>	Peratusan responden berkaitan dengan isu keletihan melampau	<b>155</b>
<b>Rajah 3.46e</b>	Peratusan responden yang tidak mengamalkan ciri-ciri keselamatan dalam menjalankan aktiviti penghantaran	<b>156</b>
<b>Rajah 3.46f</b>	Peratusan responden yang menerima sebarang ancaman keselamatan semasa bekerja	<b>156</b>
<b>Rajah 3.47a</b>	Peratusan responden berkaitan dasar atau amalan yang dilaksanakan bagi melindungi keselamatan dan kesihatan pekerja <i>p-hailing</i>	<b>157</b>
<b>Rajah 3.47b</b>	Peratusan responden berkaitan dengan langkah proaktif untuk melindungi dan mempromosikan keselamatan dan kesihatan pekerjaan	<b>158</b>
<b>Rajah 3.47c</b>	Peratusan responden berkaitan dengan penyediaan peralatan keselamatan	<b>158</b>
<b>Rajah 3.47d</b>	Peratusan responden berkenaan dengan polisi pengurusan pekerja <i>p-hailing</i> dan kenderaan yang digunakan	<b>159</b>
<b>Rajah 3.47e</b>	Peratusan responden berkaitan dengan penilaian risiko yang dibuat terhadap aktiviti perkhidmatan penghantaran	<b>159</b>
<b>Rajah 3.47f</b>	Peratusan responden berkenaan sistem pelaporan kemalangan	<b>160</b>

<b>Rajah 3.48a</b>	Peratusan responden berkaitan dengan peningkatan kemahiran pekerja <i>p-hailing</i>	<b>161</b>
<b>Rajah 3.48b</b>	Peratusan responden terhadap pemberian latihan asas kepada pekerja <i>p-hailing</i>	<b>161</b>
<b>Rajah 3.48c</b>	Peratusan responden terhadap pemberian latihan khusus mengenai asas keselamatan dan kesihatan pekerjaan kepada pekerja <i>p-hailing</i>	<b>162</b>
<b>Rajah 3.48d</b>	Peratusan responden yang mengetahui mengenai Program Gerak Insan Gemilang (GIG) yang pernah dikendalikan oleh PSMB pada tahun 2020	<b>162</b>
<b>Rajah 3.48e</b>	Peratusan responden yang bercadang untuk kekal dalam pekerjaan <i>p-hailing</i>	<b>163</b>
<b>Rajah 3.49</b>	Peratusan maklum balas responden mengenai perlindungan undang-undang perburuhan	<b>164</b>
<b>Rajah 3.50</b>	Peratusan maklum balas responden mengenai hak perlindungan maklumat pekerja <i>p-hailing</i>	<b>165</b>
<b>Rajah 3.51</b>	Peratusan responden yang mempunyai akaun khusus untuk pendapatan dan perbelanjaan berkaitan <i>p-hailing</i>	<b>165</b>

# Senarai Singkatan

<b>4IR</b>	<i>Fourth Industrial Revolution</i>
<b>AKPK</b>	Agensi Kaunseling dan Pengurusan Kredit
<b>AKS</b>	Agensi Kawal Selia
<b>APAD</b>	Agensi Pengangkutan Awam Darat
<b>ASB</b>	Amanah Saham Bumiputera
<b>B40</b>	<i>Bottom 40 percent</i>
<b>BEIS</b>	<i>Business, Energy and Industry Strategy</i>
<b>BNM</b>	Bank Negara Malaysia
<b>BSN</b>	Bank Simpanan Nasional
<b>CDL</b>	<i>Competent Driving License</i>
<b>CMIE</b>	<i>Centre for Monitoring Indian Economy</i>
<b>co.co.co</b>	<i>Contract for continuative and coordinated services</i>
<b>COVID-19</b>	<i>Coronavirus Disease 2019</i>
<b>CUEPACS</b>	<i>Congress of Unions of Employees in the Public and Civil Services</i>
<b>DOLE</b>	<i>Department of Labor and Employment</i>
<b>DOSM</b>	<i>Department of Statistic Malaysia</i>
<b>ECO</b>	<i>Employment Compensation Ordinance</i>
<b>e-hailing</b>	<i>Electronic hailing</i>
<b>e-wallet</b>	<i>Electronic wallet</i>
<b>eHO</b>	<i>Electronic hailing Operator</i>
<b>EO</b>	<i>Employment Ordinance</i>
<b>ESA</b>	<i>Employment Standards Act</i>
<b>FAF</b>	<i>Family Assistance Fund</i>
<b>FGD</b>	<i>Focus Group Discussion</i>
<b>FreeBis</b>	<i>Free Bisikleta</i>
<b>GIG</b>	Program Gerak Insan Gemilang
<b>GLOW</b>	<i>Global Online Workforce</i>
<b>GPS</b>	<i>Global Positioning System</i>
<b>ICC</b>	<i>Indonesia Civil Code</i>
<b>ICLS</b>	<i>International Conference of Labour Statisticians</i>

<b>ID</b>	<i>Identification</i>
<b>IDI</b>	<i>In-depth Interview</i>
<b>ILMIA</b>	<i>Institute of Labour Market Information and Analysis</i>
<b>ILO</b>	<i>International Labour Organization</i>
<b>IPT</b>	Institut Pengajian Tinggi
<b>JCC</b>	<i>Joint Consultative Committee</i>
<b>JENDELA</b>	Pelan Jalinan Digital Negara
<b>JKKP</b>	Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan
<b>JPJ</b>	Jabatan Pengangkutan Jalan
<b>JPM</b>	Jabatan Perdana Menteri
<b>JPPM</b>	Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia
<b>JTK</b>	Jabatan Tenaga Kerja
<b>JKM</b>	Jabatan Kebajikan Masyarakat
<b>KBS</b>	Kementerian Belia dan Sukan
<b>KDNK</b>	Keluaran Dalam Negeri Kasar
<b>K-KOMM</b>	Kementerian Komunikasi dan Multimedia Malaysia
<b>KPDNHEP</b>	Kementerian Perdagangan Dalam Negeri dan Hal Ehwal Pengguna
<b>KPDNKHEP</b>	Kementerian Perdagangan Dalam Negeri Koperasi dan Hal Ehwal Pengguna
<b>KPI</b>	<i>Key Performance Indicator</i>
<b>KPT</b>	Kementerian Pengajian Tinggi
<b>KSM</b>	Kementerian Sumber Manusia
<b>KWSP</b>	Kumpulan Wang Simpanan Pekerja
<b>LHDN</b>	Lembaga Hasil Dalam Negeri
<b>LPKP</b>	Lembaga Pelesenan Kenderaan Perdagangan
<b>LPP</b>	Lesen Perniagaan Pengantaraan
<b>M40</b>	<i>Medium 40 percent</i>
<b>MASCO</b>	<i>Malaysia Standard Classification of Occupation</i>
<b>MBM</b>	Majlis Belia Malaysia
<b>MDEC</b>	<i>Malaysia Digital Economy Corporation</i>
<b>MEF</b>	<i>Malaysian Employers Federation</i>
<b>MIROS</b>	<i>Malaysian Institute of Road Safety Research</i>
<b>MJM</b>	Memorandum Jemaah Menteri



<b>MKP</b>	Modul Keharmonian Perusahaan
<b>MOM</b>	<i>Ministry of Manpower</i>
<b>MOT</b>	<i>Ministry of Transportation</i>
<b>MoU</b>	<i>Memorandum of Understanding</i>
<b>MPF</b>	<i>Mandatory Provident Fund</i>
<b>MPFSO</b>	<i>Mandatory Provident Fund Schemes Ordinance</i>
<b>MSIC</b>	<i>Malaysia Standard Industrial Classification</i>
<b>NGO</b>	<i>Non-governmental Organization</i>
<b>OBS</b>	Orang Bekerja Sendiri
<b>OKU</b>	Orang Kurang Upaya
<b>ONCA</b>	<i>Ontario Court of Appeal</i>
<b>ONSC</b>	<i>Ontario Superior Court of Justice</i>
<b>ONSS</b>	<i>Belgian National Social Security Office</i>
<b><i>p-hailing</i></b>	<i>Parcel hailing</i>
<b>PAJ</b>	Perbadanan Pengangkutan Awam Johor
<b>PBT</b>	Pihak Berkuasa Tempatan
<b>PDRM</b>	Polis Diraja Malaysia
<b>PDVL</b>	<i>Private Hire Car Driver's Vocational License</i>
<b>PEMERKASA</b>	Program Strategik Memperkasakan Rakyat dan Ekonomi
<b>PENGHANTAR</b>	Persatuan Penghantar <i>P-Hailing</i> Malaysia
<b>PENJANA</b>	Pelan Jana Semula Ekonomi Negara
<b>PenjanaGig</b>	Program Dana Padanan Ekonomi Gig Platform
<b>PERKESO</b>	Pertubuhan Keselamatan Sosial
<b>PERMAI</b>	Pakej Bantuan Perlindungan Ekonomi dan Rakyat Malaysia
<b>PKP</b>	Perintah Kawalan Pergerakan
<b>PKPB</b>	Perintah Kawalan Pergerakan Bersyarat
<b>PKPP</b>	Perintah Kawalan Pergerakan Pemulihan
<b>PKS</b>	Perusahaan Kecil dan Sederhana
<b>PNB</b>	Permodelan Nasional Berhad
<b>PPP</b>	Platform Penyedia Perkhidmatan
<b>PPV</b>	Pusat Pemberian Vaksin
<b>PRIHATIN</b>	Pakej Rangsangan Ekonomi Prihatin Rakyat
<b>PRS</b>	<i>Private Retirement Scheme</i>
<b>PSMB</b>	Pembangunan Sumber Manusia Berhad

<b>PSV</b>	<i>Public Service Vehicle</i>
<b>PUSPAKOM</b>	Pusat Pemeriksaan Kenderaan Berkomputer
<b>QR Code</b>	<i>Quick Response Code</i>
<b>RMKe-12</b>	Rancangan Malaysia Ke-12
<b>RRC</b>	<i>Representative Riders Council</i>
<b>SAMR</b>	<i>State Administration for Market Regulation</i>
<b>SCUK</b>	<i>Supreme Court United Kingdom</i>
<b>SKMM</b>	Suruhanjaya Komunikasi dan Multimedia Malaysia
<b>SKSPS</b>	Skim Keselamatan Sosial Pekerjaan Sendiri
<b>SPM</b>	Sijil Pelajaran Malaysia
<b>SPMV</b>	Sijil Pelajaran Malaysia Vokasional
<b>SSM</b>	Suruhanjaya Syarikat Malaysia
<b>TEKUN</b>	Tabung Ekonomi Kumpulan Usaha Niaga
<b>TERAJU</b>	Unit Peneraju Agenda Bumiputera
<b>TVET</b>	<i>Technical and Vocational Education and Training</i>
<b>TWU</b>	<i>Transport Workers Union</i>
<b>UI</b>	Universiti Indonesia
<b>UPE</b>	Unit Perancang Ekonomi
<b>WEA</b>	<i>Working Employment Act</i>
<b>WEF</b>	<i>World Economic Forum</i>



# **BAB 1**

# **PENGENALAN**







# BAB 1

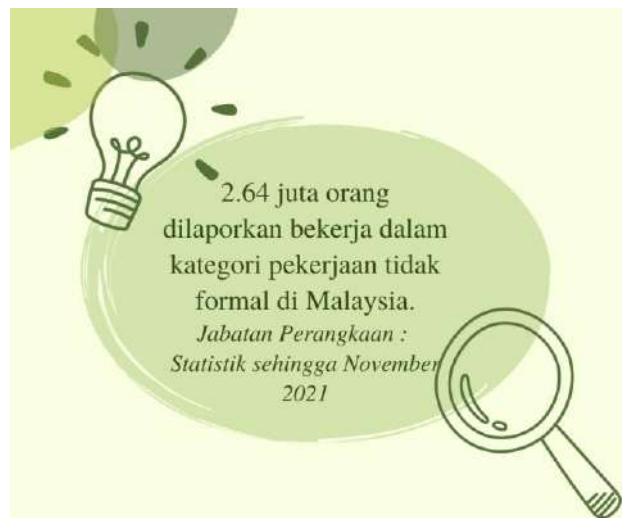
## Pengenalan

### 1.1 Pendahuluan

Bab Pengenalan ini membincangkan latar belakang mengenai keperluan dalam menjalankan Kajian Mengenai Isu Perundangan Perburuhan, Perhubungan Perusahaan Dan Perlindungan Sosial: Pekerja Gig Dalam Perkhidmatan Penghantaran Makanan Dan Barangan Yang Bekerja Sendiri. Bahagian seterusnya menjelaskan berkenaan dengan pernyataan masalah, objektif kajian, metodologi kajian, kepentingan kajian dan skop kajian yang dapat memberi gambaran mengenai tujuan kajian ini dijalankan serta diakhiri dengan rumusan.

### 1.2 Latar Belakang Kajian

Pandemik COVID-19 turut memberikan kesan terhadap perubahan pasaran buruh di Malaysia. Peralihan daripada pekerjaan formal kepada tidak formal berlaku akibat daripada kehilangan pekerjaan dan pengurangan pendapatan. Statistik Jabatan Perangkaan Malaysia (DOSM) sehingga November 2021 telah menunjukkan bahawa sebanyak 2.64 juta orang dilaporkan bekerja dalam kategori pekerjaan tidak formal di Malaysia.



Isu berkenaan dengan pekerja yang berada di dalam kategori pekerjaan tidak formal ini juga telah menjadi salah satu agenda yang dibangkitkan di dalam Pelan Rancangan Malaysia Ke-12 (RMKe-12). Pekerja yang terlibat dalam pekerjaan tidak formal tidak mendapat manfaat seperti di bawah terma pekerjaan standard yang mempunyai ciri pekerjaan jangka panjang dengan majikan dan dibayar gaji sepenuh masa. Pekerja yang bekerja dalam sektor tidak formal juga tidak mempunyai perlindungan keselamatan sosial khususnya insurans

berkaitan pencen, keilangan dan kehilangan pekerjaan. Selain itu, isu berkenaan dengan Kumpulan *Medium 40 percent* (M40) yang terlibat di dalam pekerjaan tidak formal turut mula mendapat perhatian Kerajaan. Ini kerana kumpulan ini mempunyai peluang yang terhad untuk mendapat bantuan memandangkan mereka secara umumnya tidak layak menerima bantuan sosial. Selain itu, mereka tidak dilindungi sepenuhnya oleh mekanisme insurans sosial, terutama yang bekerja di sektor tidak formal.

Menurut DOSM, pekerja gig di Malaysia adalah meliputi sektor perkhidmatan (pengangkutan, makanan dan minuman, penginapan, perdagangan borong dan runcit, seni dan hiburan, profesional dan maklumat dan komunikasi), sektor pembuatan (pembuatan produk makanan dan pakaian, dan percetakan), sektor pembinaan (pembinaan bangunan dan pertukangan khas) dan sektor pertanian.

Sementara itu, DOSM turut melaporkan bahawa pada tahun 2020 hasil perkhidmatan penghantaran makanan masing-masing turut meningkat 7.3 peratus dan 14.5 peratus pada Suku Pertama dan Suku Kedua berikutan permintaan yang meningkat disebabkan pergerakan terhad semasa Perintah Kawalan Pergerakan (PKP) dan Perintah Kawalan Pergerakan Bersyarat (PKPB). Perkhidmatan penghantaran makanan merekodkan pertumbuhan hasil sederhana sebanyak 1.9 peratus pada Suku Ketiga berikutan pembukaan semula restoran dan perkhidmatan makanan.

Artikel yang ditulis oleh Nisya Aziz yang bertajuk *Gig Economy Malaysia: Empowerment or Exploitation?* memaklumkan bahawa kebanyakan pekerja gig di Malaysia adalah mereka yang terlibat di dalam perkhidmatan *electronic hailing* (e-hailing) dan perkhidmatan penghantaran. Laporan daripada BERNAMA bertarikh 14 Disember 2020 turut memaklumkan bahawa terdapat peningkatan dalam kedua-dua perkhidmatan ini akibat daripada pandemik COVID-19.

Sehingga kini, masih belum terdapat survei yang dijalankan bagi mengukur berkenaan dengan pekerja gig yang bekerja sendiri (Nurfarahin, Noraliza & Nur Layali, 2018). Jika ada sekalipun ia memfokuskan kepada keselamatan dan kesihatan pekerjaan pekerja gig yang dikendalikan oleh Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (JKKP) dan kepada kaum bumiputera sahaja seperti yang dijalankan oleh Unit Peneraju Agenda Bumiputera (TERAJU). Oleh yang demikian, kajian ini boleh dijadikan sebagai permulaan dalam

membangunkan profil bagi pekerja gig terutamanya yang melibatkan penghantar makanan dan barangan khususnya yang bekerja sendiri. Bukan itu sahaja, kajian ini juga diharap akan dapat membantu Kerajaan khususnya kementerian dan agensi yang terlibat dalam menyediakan peruntukan dan garis panduan berkaitan perundangan perburuhan yang melindungi hak dan kebajikan pekerja-pekerja perkhidmatan penghantaran makanan dan barangan.

### 1.3 Pernyataan Masalah

Kajian ini perlu dilaksanakan kerana sehingga kini masih belum terdapat maklumat lengkap berkaitan dengan jumlah pekerja dalam perkhidmatan penghantaran makanan dan barangan terutama yang menggunakan platform penyedia perkhidmatan. Kajian lanjut adalah perlu bagi mengetahui penglibatan sebenar guna tenaga dan profil pekerja dalam perkhidmatan penghantaran makanan dan barangan yang bekerja sendiri ini. Selain itu, pada masa ini juga tiada peruntukan yang jelas berkaitan perundangan perburuhan yang melindungi hak dan kebajikan pekerja-pekerja perkhidmatan penghantaran makanan dan barangan terutama yang menggunakan syarikat penyedia perkhidmatan.

### 1.4 Objektif Kajian

Kajian ini dijalankan untuk mencapai objektif seperti berikut:





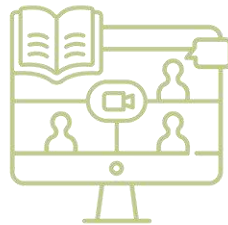
## 1.5 Metodologi Kajian

Kajian ini menggunakan kedua-dua kaedah kualitatif dan kuantitatif. Pendekatan yang digunakan di dalam kajian ini ialah *top-down* dan *bottom-up*. Data dan maklumat bagi kajian ini adalah daripada sumber-sumber berikut:



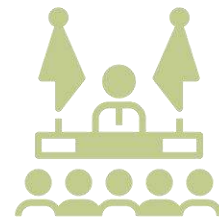
**6657 Orang**

Responden telah menjawab soal selidik dengan lengkap



**10 Sesi**

Tujuh (7) sesi FGD dan tiga (3) sesi IDI



**57 Orang**

Sebanyak 57 wakil daripada setiap kementerian / jabatan / agensi, persatuan majikan, kesatuan pekerja, ahli akademik dan syarikat penyedia perkhidmatan telah menyertai sesi FGD dan IDI

### i. Data Primer

Data primer bagi kajian ini diperoleh melalui soal selidik dan temu ramah yang dilakukan secara perbincangan kumpulan berfokus (FGD) dan *in-depth interview* (IDI):

#### a) Soal Selidik

Edaran soal selidik secara atas talian telah dijalankan dari 18 April 2022 sehingga 8 Julai 2022 bagi mendapatkan input mengenai demografi, maklumat pekerjaan dan pendapatan, isu-isu perundangan perburuhan, perhubungan perusahaan, perlindungan sosial dan keperluan latihan dan peningkatan kemahiran. Responden soal selidik ini terdiri daripada pekerja-pekerja gig dalam perkhidmatan penghantaran makanan dan barangan terutama yang menggunakan syarikat penyedia perkhidmatan di Malaysia. Kajian ini menggunakan teknik pensampelan bola salji (snowball sampling). Teknik pensampelan ini merujuk kepada sekumpulan subjek yang mempunyai rangkaian sosial masing-masing untuk membantu melengkapkan survei yang sama. Melalui kaedah pensampelan ini,

responden daripada kriteria yang sama tetapi mempunyai latar belakang yang berbeza boleh diperolehi. Teknik pensampelan ini digunakan apabila terdapat kesukaran dalam menentukan kerangka pensampelan bagi sesuatu populasi dalam penyelidikan yang dijalankan (Black, 2010; Johnson & Christensen, 2004; Saunders, Lewis & Thornhill, 2012). Borang soal selidik diedarkan kepada responden secara dalam talian dan edaran fizikal melalui risalah yang disertakan dengan *Quick Response Code* (QR Code). Bagi kajian ini, sebanyak 6,657 responden telah menjawab soalan soal selidik ini dengan lengkap.

**b) Perbincangan Kumpulan Berfokus (FGD) dan *In-Depth Interview* (IDI)**

Sebanyak tujuh (7) sesi FGD dan tiga (3) sesi IDI dijalankan bersama kementerian / jabatan / agensi, persatuan majikan, kesatuan pekerja, ahli akademik dan syarikat penyedia perkhidmatan yang terlibat dalam aktiviti penghantaran makanan dan barangan. Sebanyak 57 wakil daripada setiap kementerian / jabatan / agensi, persatuan majikan, kesatuan pekerja, ahli akademik dan syarikat penyedia perkhidmatan telah menyertai sesi FGD dan IDI ini. Tujuan kedua-dua sesi ini dijalankan adalah untuk mendapatkan input dan pandangan berkenaan isu-isu yang melibatkan pekerja gig dalam perkhidmatan penghantaran makanan dan barangan yang bekerja sendiri berhubung perundangan perburuhan, perhubungan perusahaan dan perlindungan sosial. Bukan itu sahaja, sesi ini juga turut mendapatkan pandangan berkenaan dengan cadangan-cadangan yang sesuai bagi mengatasi isu-isu yang telah dibangkitkan sepanjang sesi FGD dan IDI yang dijalankan. Sesi temu ramah dijalankan secara bersemuka dan dalam talian dengan menggunakan kaedah temu ramah berstruktur iaitu satu senarai soalan telah disediakan kepada pihak yang terlibat bagi tujuan mendapatkan input dan pandangan.

**ii. Data Sekunder**

Antara sumber utama data sekunder bagi kajian ini ialah data pentadbiran dan penerbitan laporan terdahulu:

**a) Data Pentadbiran**

Kajian ini juga merujuk kepada data-data yang berkaitan dengan pekerja dalam perkhidmatan penghantaran makanan dan barangan terutama yang menggunakan syarikat penyedia perkhidmatan di Malaysia.

**b) Penerbitan Laporan**

Selain daripada data pentadbiran, pasukan kajian juga merujuk kepada input dan maklumat yang diperoleh daripada laporan-laporan, artikel-artikel dan lain-lain penerbitan yang diterbitkan oleh mana-mana kementerian, jabatan, agensi atau mana-mana pihak yang berkaitan.

## **1.6 Kepentingan Kajian**

Kajian ini adalah *policy-oriented research* yang bertujuan membantu pembuat dasar dan pemegang taruh yang terlibat. Ia memberi sumbangan yang penting dari sudut praktikal dengan mengemukakan cadangan-cadangan yang boleh dilaksanakan (*implementable recommendations*) bagi membantu kementerian dan agensi yang berkaitan menambah baik dasar, perundangan dan pelaksanaan program sedia ada. Strategi dan inisiatif yang dicadangkan boleh dilaksanakan di peringkat nasional kerana ia adalah bersifat praktikal dan telah ditanda aras dengan negara-negara lain.

## **1.7 Skop Kajian**

Kajian yang dijalankan merangkumi seluruh Malaysia.

## **1.8 Rumusan**

Bab ini telah membincangkan secara ringkas latar belakang kajian, pernyataan masalah, objektif kajian, metodologi kajian, kepentingan kajian dan skop kajian. Bab seterusnya akan mengkaji tinjauan literatur yang sedia ada bagi memberikan gambaran dan kefahaman berkenaan dengan aktiviti berkaitan pekerja gig dalam perkhidmatan penghantaran makanan dan barangan yang bekerja sendiri di Malaysia.

# BAB 2 TINJAUAN LITERATUR







# BAB 2

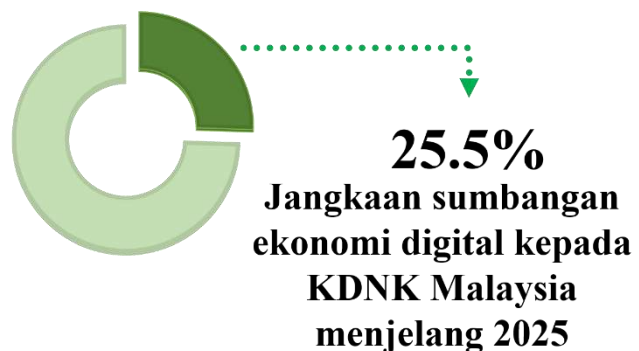
## TINJAUAN LITERATUR

### 2.1 Pendahuluan

Bab ini akan membincangkan berkenaan dengan landskap ekonomi gig di Malaysia. Selain itu, tinjauan literatur juga dibuat untuk melihat definisi ekonomi gig dan pekerja gig, guna tenaga, perundangan dan penglibatan agensi, bantuan Kerajaan yang telah diterima dan penandaarasan di peringkat global.

### 2.2 Landskap Ekonomi Gig di Malaysia

Ekonomi gig di Malaysia telah dikenal pasti sebagai sumber pertumbuhan ekonomi baharu dan sebagai komponen penting RMKe-12 seperti yang diumumkan oleh Mantan Perdana Menteri ketika itu iaitu Tun Dr. Mahathir Mohamad pada awal 2019. Bukan itu sahaja, pertumbuhan



ekonomi digital sebagai pemacu ekonomi gig telah dikenal pasti sebagai ekonomi baharu dan menjadi agenda utama negara sebagai sebahagian daripada RMKe-12. Berdasarkan laporan Ekonomi Digital Malaysia 2018 oleh DOSM didapati sumbangan ekonomi digital kepada ekonomi negara terus berkembang pada tahun 2018 dengan pertumbuhan sebanyak 6.9 peratus berbanding 9.8 peratus pada tahun 2017. Pada tahun 2019 pula, ekonomi digital telah menyumbang sehingga 19.1 peratus kepada Keluaran Dalam Negeri Kasar (KDNK) dan 18.5 peratus pada tahun 2020. Yang Amat Berhormat Perdana Menteri, Datuk Seri Ismail Sabri Yaakob turut memaklumkan bahawa ekonomi digital dijangka menyumbang 25.5 peratus kepada KDNK Malaysia menjelang 2025.

Kerajaan juga menyedari keperluan untuk mengawal selia industri berkaitan gig bagi memastikan peluang dan faedah yang berpunca daripada ekonomi gig ini akan turut seiring dengan perkembangan teknologi dan Revolusi Industri 4.0. Oleh yang demikian, Kementerian Sumber Manusia (KSM) telah dipertanggungjawabkan untuk menjalankan satu kajian yang menyeluruh berkenaan dengan pekerjaan yang melibatkan ekonomi gig di Malaysia terutamanya berkaitan dengan cara kerja, terma dan syarat pekerjaan yang harus ditakrifkan dari segi undang-undang agar bersesuaian dengan ekonomi di bawah Revolusi Industri 4.0 (Teh Athira Yusof. et al, 2019; Yiswaree Palansamy, 2019; The EdgeMarkets, 2019).

Keputusan Kerajaan pada 21 Ogos 2019 yang membenarkan perkhidmatan *ride-hailing* Gojek, Indonesia beroperasi di negara ini serta bantahan daripada sebilangan penunggang Foodpanda terhadap skim pembayaran baharu yang didakwa akan menjejaskan pendapatan mereka telah membuka mata pelbagai pihak terhadap keperluan mendesak bagi pengawalan yang efisien terhadap ekonomi gig. Kedua-dua insiden ini telah mendorong Kerajaan untuk menubuhkan satu jawatankuasa khas pada Oktober 2019 yang melibatkan tiga (3) pihak iaitu wakil daripada KSM, Kementerian Belia dan Sukan (KBS) dan Kementerian Perdagangan Dalam Negeri Koperasi dan Hal Ehwal Pengguna (KPDNKHEP) bagi membincangkan dan menyelesaikan isu-isu kritikal yang berkaitan dengan ciri-ciri dan bentuk pekerjaan dalam ekonomi gig dan kesannya terhadap pekerja. Pembentukan Jawatankuasa ini adalah untuk membuka ruang ke arah menyelesaikan dilema berkenaan cara menangani kemunculan pesat ekonomi gig dan perantara platform buruh digital lain yang menggunakan teknologi digital. Ini seterusnya dapat menyediakan pasaran maya yang lebih komprehensif dalam memenuhi permintaan, pembelian dan penjualan secara dalam talian. Selain itu, ia turut menjadi perantaraan buruh untuk kerja fleksibel jangka pendek dan lebih kerap berdasarkan setiap tugas.

Sehingga kini, tiada angka tepat yang boleh menunjukkan bilangan pekerja gig atau *giggers* di Malaysia. Walau bagaimanapun, bilangan pekerja gig dianggarkan semakin meningkat. Laporan daripada Bank Dunia turut memaklumkan bahawa ekonomi gig telah menunjukkan peningkatan di Malaysia dan membentuk lebih daripada 15 peratus jumlah pekerjaan pada 2017 (Bank Dunia, 2018). Bukan itu sahaja, Kumpulan Wang Simpanan Pekerja (KWSP) pada Ogos 2017 melaporkan ekonomi gig di Malaysia telah berkembang sebanyak 31 peratus (Hariati A., 2017). Sementara itu, kajian daripada INTI International University & Colleges mengenai landskap pekerjaan bagi *freelance* di Malaysia mendapati bahawa 68 peratus daripada 300 pekerja *freelance* sepenuh masa berumur antara 21 dan 35 tahun telah mewakili

pelbagai bidang pekerjaan profesional termasuk perniagaan, pemasaran dan teknologi maklumat. Dapatan kajian juga menunjukkan bahawa pekerjaan *freelance* telah menjadi pilihan pekerjaan pertama responden walaupun terdapat pekerjaan sepenuh masa.

Platform ekonomi gig yang menggunakan teknologi digital untuk memadankan pekerja dengan pelanggan berdasarkan setiap tugas adalah satu kelebihan kepada ekonomi dan produktiviti serta memberikan fleksibiliti yang sangat diperlukan kepada pekerja dan perniagaan. Peralihan daripada pekerjaan tetap, sepenuh masa kepada ekonomi gig seperti kontraktor bebas, *freelancer*, rakan kongsi, usahawan mikro dan kontrak jangka pendek menawarkan peluang kepada pekerja untuk menjadi lebih fleksibel, membantu pekerja menyesuaikan diri dengan tugas yang diterima dan kebebasan autonomi kepada pekerja gig yang akan memberi faedah kepada kedua-dua perniagaan dan pekerja.

Fleksibiliti dalam pekerjaan gig telah memberi manfaat dan peluang kepada semua individu seperti pencari kerja, penganggur, orang kurang upaya (OKU), golongan rentan, individu yang menjaga keluarga dan pelajar untuk sama-sama terlibat dalam platform buruh digital. Ini kerana mereka turut mendapat peluang untuk menjana pendapatan (Jabatan untuk Perniagaan, Tenaga dan Strategi Perindustrian, 2016; De Stefano, 2016; Byrne dan Waters, 2015). Bagi perniagaan pula, inovasi terhadap teknologi telah membantu peniaga dalam mengurangkan kos urus niaga dan buruh, memberikan fleksibiliti dalam menghadapi permintaan yang tidak stabil selain meningkatkan daya saing (Peck dan Theodore, 2012; ILO, 2016).

Walaupun bagaimanapun, terdapat juga kritikan yang diterima terhadap perkembangan ekonomi gig. Penggunaan platform dalam pasaran buruh digital akan mengurangkan perlindungan terhadap pekerja. Walaupun pekerja dalam ekonomi gig dikatakan sebagai pekerja dalam era moden, namun mereka akan mendapati diri mereka tidak menerima sebarang perlindungan pekerja sepertimana yang dinikmati oleh pekerja sepenuh masa, pekerja separuh masa dan sambilan lain. Ini kerana pekerja gig dianggap sebagai kontraktor bebas dan berada di luar jaringan keselamatan sosial perlindungan asas di tempat kerja. Bukan itu sahaja, peningkatan pesat platform ekonomi gig juga turut dikatakan mencerminkan eksploitasi terhadap kelemahan peraturan dan undang-undang yang berkaitan perburuhan. Pekerjaan dalam ekonomi gig juga akan mendorong kepada penjadualan kerja yang tidak dapat diramalkan, pendapatan yang tidak konsisten dan prospek pekerjaan jangka panjang yang kabur. Persaingan tidak adil, produktiviti yang lebih rendah dan isu ketidakhadiran juga mungkin akan timbul dan

memberikan kesan kepada pemilik perniagaan gig. Peranan syarikat penyedia perkhidmatan dalam mematuhi undang-undang buruh, perlindungan pekerja, peraturan keselamatan dan kesihatan pekerjaan, kualiti kerja dan sumbangan keselamatan sosial turut dipertikaikan. Ini kerana pekerja gig yang merupakan kontraktor bebas adalah tidak berhak mendapat sebarang bentuk perlindungan perburuhan seperti pekerja tradisional (Peck dan Theodore, 2012; ILO, 2016; Berg, J et al. 2018; De Stefano, 2016).

Ekonomi gig juga didapati melonjak di seluruh dunia. Hasil kajian daripada Upwork and Freelancers Union (2017) mendapati bahawa 57.3 juta rakyat Amerika atau 36 peratus daripada tenaga kerja warga Amerika adalah pekerja *freelance* dan menyumbang kira-kira USD1.4 trilion setiap tahun kepada ekonomi Amerika sejak tahun 2016. Laporan McKinsey & Company (2015) yang bertajuk *A Labour Market That Works: Connecting Talent with Opportunity in the Digital Age* melaporkan bahawa ekonomi gig boleh meningkat kepada AS\$2.7 trilion setahun atau dua peratus kepada ekonomi global pada tahun 2025. Selanjutnya, hasil laporan daripada *Independent Work: Choice, Necessity, and the Gig Economy* pada tahun 2016 mendapati bahawa 162 juta orang di Eropah dan Amerika Syarikat yang mewakili 20 peratus hingga 30 peratus populasi umur bekerja melibatkan diri dalam beberapa bentuk kerja *freelance* (Institut Global McKinsey, 2015; 2016). Bukan itu sahaja, kajian Institut Demografi, Fakulti Ekonomi & Perniagaan, Universiti Indonesia (UI) ke atas syarikat *ride-hailing* Indonesia iaitu Gojek mendapati bahawa platform dalam talian itu menyumbang sebanyak AS\$3 bilion kepada ekonomi Indonesia pada 2018. Gojek juga telah memacu pertumbuhan Perusahaan Kecil Sederhana (PKS) di Indonesia apabila 93 peratus daripada rakan kongsi Gojek turut menerima peningkatan dalam bilangan transaksi dan 55 peratus daripada mereka melaporkan peningkatan dalam pendapatan. Gojek turut bekerjasama dengan lebih 60,000 penyedia perkhidmatan tempatan, 70 peratus daripadanya adalah wanita dan 90 peratus adalah lepasan sekolah menengah (Universitas Indonesia, 2019).

## 2.2.1 Definisi Ekonomi Gig dan Pekerja *P-Hailing*

### 2.2.1.1 Definisi Ekonomi Gig

Istilah ekonomi gig pertama kali dicipta oleh wartawan Tina Brown pada tahun 2009 apabila beliau menulis berkenaan trend pekerja yang berasaskan urus niaga dalam pasaran digital (Brown, 2009). Ia juga dipanggil sebagai ekonomi atas permintaan dan ekonomi platform yang merujuk kepada permintaan dan penawaran aktiviti kerja dipadankan melalui platform dalam talian atau melalui aplikasi mudah alih (De Stefano, 2016).

United Kingdom's Department for Business, Energy & Industrial Strategy (BEIS) (2018) dalam kajian terhadap ciri-ciri individu yang bekerja dalam ekonomi gig mentakrifkan ekonomi gig sebagai pertukaran tenaga buruh untuk wang antara individu atau syarikat melalui platform digital yang secara aktif bertujuan untuk memudahkan pepadanan antara penyedia dan pelanggan secara jangka pendek dan pembayaran dibuat mengikut tugas. Bentuk kerja dalam ekonomi gig juga termasuk *crowdwork* dan pekerjaan atas permintaan melalui aplikasi (*work-on demand via apps*).

Istilah *crowdwork* telah diperkenalkan oleh penulis majalah Wired Jeff Howe pada tahun 2005 yang merujuk kepada pengambilan pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja bebas atau penyumberluaran secara terbuka melalui internet (Howe, 2006; Safire, 2009). *Crowdworkers* beroperasi dalam talian melalui platform yang menghubungkan sejumlah besar pelanggan dengan organisasi atau perniagaan dan selalunya merentasi sempadan. Ia melibatkan beberapa siri tugas yang perlu disiapkan dalam tempoh masa tertentu. Memandangkan penawaran pekerjaan ini dilakukan dalam talian maka ia boleh tersebar dalam jarak geografi yang jauh (De Stefano, 2016).

Sebaliknya, kerja atas permintaan melalui aplikasi (*work-on demand via apps*), adalah kerja yang dikendalikan dalam platform namun terhad berdasarkan lokasi dan geografi. Ini termasuk penghantaran, pengangkutan, kerja domestik, pembaikan rumah dan banyak lagi yang mana semuanya memerlukan pertemuan secara langsung antara pekerja gig dan mereka yang meminta perkhidmatan gig (De Stefano, 2016).

## EKONOMI GIG

Ditakrifkan sebagai pertukaran tenaga buruh untuk wang antara individu atau syarikat melalui platform digital yang secara aktif bertujuan untuk memudahkan pepadanan antara penyedia dan pelanggan secara jangka pendek dan pembayaran dibuat mengikut tugas

(BEIS, 2018)



## CROWDWORK

Merujuk kepada pengambilan pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja bebas atau penyumberluaran secara terbuka melalui internet

(Howe, 2006; Safire, 2009)



## WORK-ON DEMAND VIA APPS

Merujuk kepada kerja yang dikendalikan dalam platform namun terhad berdasarkan lokasi dan geografi

(De Stefano, 2016)



## PEKERJA GIG

Ditakrifkan sebagai mereka yang terlibat dalam menjalankan sesuatu tugas atau kerja melalui platform penyedia perkhidmatan dalam talian

(Sazali & Abdul Hamid, 2020)





Laporan daripada *World Economic Forum* (WEF) pada tahun 2021 mendefinisikan ekonomi gig sebagai penyertaan tenaga kerja dan penjana pendapatan secara gig melalui projek tunggal atau berdasarkan tugas yang diberikan. Ia berbeza dengan ekonomi tradisional yang melibatkan penyertaan pekerja secara sepenuh masa dan memberikan peluang kepada pekerja dalam pembangunan serta kelangsungan kerjaya. Hasil dapatan daripada kajian literatur yang lepas juga telah menyenaraikan ciri-ciri ekonomi gig ini



Jangka pendek



Hubungan kerja tidak formal



Berasaskan permintaan



Platform dalam talian



Bekerja sendiri



Kontraktor bebas



Freelancer



Komisen

sebagai pekerjaan yang bercirikan jangka pendek, hubungan kerja yang tidak formal, berasaskan permintaan, platform secara dalam talian, pekerja ekonomi gig juga dikategorikan sebagai pekerja bekerja sendiri, kontraktor bebas dan *freelancers* dan bayaran komisen adalah berdasarkan tugas yang diterima (Health and Safety Report, 2019).

Pekerja yang terlibat dalam pekerjaan ekonomi gig dikenali sebagai pekerja gig. Secara umumnya, pekerja gig adalah mereka yang terlibat dalam menjalankan sesuatu tugas atau kerja melalui platform penyedia perkhidmatan dalam talian. Walaupun pekerja gig sinonim dengan teknologi digital namun ia juga boleh merangkumi mana-mana individu yang bekerja secara bebas dan tidak terikat dengan mana-mana majikan. Ini termasuklah konsultan *freelance*, pemandu *e-hailing* dan *parcel hailing* (p-hailing), jurugambar mahupun pekebun kecil (Sazali & Abdul Hamid, 2020). Pekerja-pekerja ini melakukan tugas dalam tempoh masa dan bayaran yang telah ditetapkan dan tanpa terikat dengan hubungan pekerja dan majikan apabila tamat kontrak yang diberikan. Ini bermakna pekerja gig ini bebas melakukan lebih daripada satu tugas atau berurusan dengan lebih daripada satu platform penyedia perkhidmatan. Antara sektor yang mewakili pekerja ekonomi gig termasuk sektor pengangkutan, perkhidmatan dan industri kreatif.

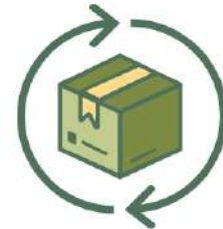
### 2.2.1.2 Definisi Pekerja P-Hailing

Kajian ini akan memfokuskan kepada pekerja gig yang bekerja sebagai penghantar makanan dan barangan yang bekerja sendiri dan menggunakan syarikat penyedia perkhidmatan. *Parcel Hailing* atau *p-hailing* merujuk kepada penghantaran makanan dan bungkusan bermotosikal (Motorcycle Parcel Delivery) yang menggunakan platform penyedia perkhidmatan sebagai pengantara. Walau bagaimanapun, terdapat juga pekerja *p-hailing* yang

menggunakan basikal dan berjalan kaki. (Ahmad Nizar & Zainal Abidin, 2021; Morshes, Khan, Thavir & Nur, 2021; Ravindran, 2021; TERAJU, 2021). Kementerian Pengangkutan Malaysia (MOT) dalam kenyataan yang dikeluarkan turut menamakan perkhidmatan kenderaan barangan menggunakan motosikal ini sebagai *p-hailing*. Ia bertujuan untuk membezakan daripada perkhidmatan *e-hailing* iaitu perkhidmatan kenderaan perkhidmatan awam yang menggunakan kenderaan motor yang muatan duduknya adalah empat (4) orang dan tidak melebihi daripada 11 orang termasuk pemandu. Terma lain yang digunakan selain daripada *p-hailing* adalah *delivery riders*. Skim Keselamatan Sosial Pekerjaan Sendiri (SKSPS) yang dikenali sebagai SPS Lindung di bawah Akta Keselamatan Sosial Pekerjaan Sendiri 2017 (Akta 789) turut mentakrifkan pekerja *p-hailing* sebagai *delivery riders* yang membawa maksud pekerja sendiri yang melaksanakan aktiviti penghantaran barangan ataupun makanan dengan menggunakan motosikal, basikal ataupun berjalan kaki. Kesemua takrifan yang digunakan kepada pekerja *p-hailing* dan *delivery riders* memfokuskan kepada pekerja yang menggunakan **motosikal, basikal atau berjalan kaki**. Walau bagaimanapun, didapati takrifan ini tidak meliputi mod kenderaan yang lain seperti kereta atau van. Namun begitu, berdasarkan kepada senario semasa didapati kenderaan seperti kereta dan van juga kebiasaannya turut digunakan untuk penghantaran barangan dan makanan. Oleh yang demikian, kajian ini juga akan

#### Definisi P-Hailing

Terdapat juga pekerja *p-hailing* yang menggunakan basikal dan berjalan kaki (Ahmad Nizar & Zainal Abidin, 2021; Morshes, Khan, Thavir, & Nur, 2021; Ravindran, 2021; Teraju, 2021) Penghantaran makanan dan bungkusan bermotosikal (Motorcycle Parcel Delivery) yang menggunakan platform penyedia perkhidmatan sebagai pengantara.



#### SKIM KESELAMATAN SOSIAL PEKERJAAN SENDIRI (SKSPS)

Akta Keselamatan Sosial Pekerjaan Sendiri 2017 (Akta 789) mentakrifkan pekerja *p-hailing* sebagai *delivery riders* iaitu pekerja sendiri yang melaksanakan aktiviti penghantaran barangan ataupun makanan dengan menggunakan motosikal, basikal ataupun berjalan kaki.

meluaskan skop kajian kepada mod pengangkutan yang lain bagi mendapatkan gambaran yang lebih jelas terhadap pekerja *p-hailing* di Malaysia.

### 2.2.2 Guna Tenaga

Pekerjaan tidak formal merujuk kepada pekerjaan tidak standard yang terkeluar daripada bidang hubungan pekerjaan standard. Hubungan pekerja dan majikan di dalam pekerjaan standard ini adalah jelas dan bersifat dua hala (ILO, 2016). Walau bagaimanapun, Pertubuhan Buruh Antarabangsa (ILO) menyatakan bahawa tidak ada definisi rasmi bagi pekerjaan tidak formal ini. Laporan daripada *17<sup>th</sup> ICLS Guidelines* mendefinisikan pekerjaan tidak formal sebagai jumlah bilangan pekerjaan tidak formal sama ada dijalankan dalam perusahaan sektor formal, perusahaan sektor tidak formal atau isi rumah. Ia meliputi:

- i. Pekerja akaun sendiri dan majikan yang bekerja sendiri dalam perusahaan sektor tidak formal;
- ii. Menjana pendapatan keluarga, tidak kira sama ada mereka bekerja di perusahaan sektor formal atau tidak formal;
- iii. Pekerja yang menjalankan pekerjaan tidak formal, sama ada bekerja dengan perusahaan sektor formal, oleh perusahaan sektor tidak formal atau sebagai pembantu rumah yang diambil bekerja oleh isi rumah;
- iv. Ahli koperasi pengeluar tidak formal; dan
- v. Pekerja akaun sendiri yang terlibat dalam pengeluaran barang secara eksklusif untuk kegunaan sendiri oleh isi rumah mereka.

ILO mendefinisikan majikan sebagai individu yang bekerja atas **akaun mereka sendiri** (own account worker) atau dengan satu atau beberapa rakan kongsi. Individu ini juga menjalankan jenis pekerjaan yang ditakrifkan sebagai **pekerjaan sendiri** yang mana ia turut melibatkan diri secara berterusan sama ada bersama seorang atau lebih orang yang bekerja untuk mereka yang digelar sebagai pekerja. Selain itu, **pekerjaan sendiri** turut ditakrifkan sebagai pekerjaan di mana pendapatan secara langsung adalah bergantung kepada keuntungan yang diperoleh daripada barangan dan perkhidmatan yang dihasilkan. *Own-account workers* pula merujuk kepada **pekerja yang bekerja sendiri (self-employed)** yang bekerja atas akaun mereka sendiri atau dengan satu atau lebih rakan kongsi, menjalankan jenis pekerjaan yang ditakrifkan sebagai "pekerjaan sendiri" dan tidak mengambil pekerja secara berterusan untuk bekerja dengan mereka. Laporan daripada *Organisation for Economic Co-operation and Development* (2016)

turut menyatakan bahawa pekerja yang bekerja sendiri ini termasuk majikan, pekerja akaun sendiri, ahli koperasi pengeluar dan pekerja yang bekerja dengan keluarga yang tidak dibayar. Individu dalam kumpulan ini tidak mempunyai kontrak rasmi untuk menerima jumlah pendapatan tetap pada selang masa yang ditetapkan. Walau bagaimanapun, mereka turut berkongsi pendapatan yang dijana oleh perusahaan yang dijalankan.

Laporan Survei Guna Tenaga Sektor Informal 2019 yang dikeluarkan oleh DOSM menyatakan bahawa kriteria sektor tidak formal ini boleh dibahagikan kepada tiga (3) kriteria iaitu semua atau sekurang-kurangnya satu barangan atau perkhidmatan yang dikeluarkan adalah untuk jualan atau transaksi barter; pertubuhan tidak berdaftar dengan Suruhanjaya Syarikat Malaysia (SSM) atau mana-mana badan professional termasuk Pihak Berkuasa Tempatan (PBT); dan saiz pekerja kurang daripada 10 orang dan tidak berdaftar di bawah perundangan yang ditetapkan.

Di Malaysia, terdapat hampir 15.6 juta tenaga buruh dan dianggarkan 1.3 juta daripada jumlah ini berada dalam sektor tidak formal (Tinjauan Ekonomi, 2021; DOSM; 2019). Laporan daripada DOSM juga menunjukkan bahawa guna tenaga sektor tidak formal pada tahun 2019 mencatatkan sebanyak 1.26 juta orang menyumbang kepada 8.3 peratus daripada guna tenaga di Malaysia. Daripada jumlah tersebut, Selangor telah mencatatkan jumlah tenaga sektor tidak formal tertinggi dengan 208.9 ribu orang (16.6%) manakala Perlis mencatatkan jumlah terendah iaitu sebanyak satu peratus pada tahun 2019. Selain itu, laporan ini juga menunjukkan bahawa 70 peratus daripada guna tenaga tidak formal terdiri daripada yang bekerja sendiri. Ini dapat dilihat juga daripada laporan Survei Tenaga Buruh yang menunjukkan bahawa pada Suku Pertama tahun 2020 menyaksikan sebanyak 2.66 juta orang adalah bekerja sendiri manakala pada Disember 2021 pula menyaksikan sebanyak 2.64 juta orang adalah daripada kategori yang sama dan kumpulan ini merupakan kumpulan kedua terbesar dalam guna tenaga di Malaysia.

Kegiatan ekonomi gig turut termasuk sebagai salah satu bentuk pekerjaan tidak formal. Guna tenaga bagi ekonomi gig juga telah menyaksikan peningkatan sebanyak 31 peratus pada tahun 2017 dan angka ini melepasi peningkatan guna tenaga konvensional (Berita Harian, 2020; Hariati A., 2017; Laporan KWSP, 2017). Sehingga tahun 2020, laporan daripada *World Bank* juga menunjukkan sebanyak 26 peratus daripada pekerja di Malaysia terdiri daripada *freelancer*. Selain itu, data 2020 juga dianggarkan sebanyak 200,000 pemandu *e-hailing* telah menyertai ekonomi gig di Malaysia (Menteri Pengangkutan Malaysia, 2020).

Kajian yang dijalankan oleh Perbadanan Ekonomi Digital Malaysia (MDEC) turut melaporkan pada tahun 2021 sejumlah 650,000 pekerja menyertai ekonomi gig dan angka ini dijangka akan terus bertambah. Peningkatan ini dapat dilihat khususnya kepada golongan belia yang celik teknologi dan peningkatan berlaku selepas penularan pandemik COVID-19 di negara ini. Kerajaan juga komited untuk memastikan semua pekerja gig dilindungi dan mendapat perlindungan sosial. Statistik yang dikeluarkan oleh

## GUNA TENAGA



Hampir 15.6 juta tenaga buruh dan dianggarkan 1.3 juta daripada jumlah ini berada dalam sektor tidak formal

(Tinjauan Ekonomi, 2021;  
Jabatan Perangkaan Malaysia, 2019)

Pada tahun 2021, sejumlah 650,000 pekerja menyertai ekonomi gig dan angka ini dijangka akan terus bertambah

(MDEC, 2021)

Sehingga 9 Julai 2021, seramai 64,773 pencarum aktif yang terdiri daripada rakan penghantar telah mencarum di bawah Skim Keselamatan Sosial Pekerjaan Sendiri (SKSPS)

(PERKESO, 2021)

Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO) pula menunjukkan sehingga 9 Julai 2021, seramai 64,773 pencarum aktif yang terdiri daripada rakan penghantar (delivery riders) telah mencarum di bawah SKSPS. Jumlah tersebut merangkumi 39 peratus daripada jumlah Orang Bekerja Sendiri (OBS) aktif yang mencarum dengan PERKESO iaitu seramai 166,189 orang. Walau bagaimanapun, jumlah ini hanya mewakili sebanyak 6.1 peratus daripada jumlah orang yang bekerja sendiri yang dicatatkan oleh DOSM iaitu sebanyak 2.72 juta.

Jadual 2.1 menunjukkan berkenaan data statistik daripada MDEC bagi pekerja *p-hailing* dari platform gig yang berdaftar dengan MDEC bagi tempoh 2019 sehingga Mac 2022. Jumlah pekerja gig yang berdaftar dan dilatih bagi tempoh 2019 sehingga Mac 2020 adalah sebanyak 525,418 orang. Peningkatan yang mendadak dapat dilihat bagi tahun 2020 (186,485) dan 2021 (280,458) berbanding tahun 2019 (51,232). Rekod juga menunjukkan terdapat peningkatan bagi jumlah pekerja gig yang menjana pendapatan dari tahun 2019 sehingga 2021. Sehingga Mac 2022, jumlah keseluruhan pekerja gig yang menjana pendapatan ialah sebanyak 369,966 orang. Dari segi jumlah pendapatan pula, peningkatan yang ketara boleh dilihat pada tahun 2020 (RM387,635,097.95) dan tahun 2021 (RM1,223,309,341.93) berbanding 2019 (RM167,976,170.38). Jumlah pendapatan keseluruhan bagi tempoh 2019 sehingga Mac 2022 adalah sebanyak RM1,792,662,696.36.

Jadual 2.1: Data statistik bagi pekerja *p-hailing* dari platform gig yang berdaftar dengan MDEC bagi tempoh 2019 sehingga Mac 2022

Bil	Data	Tahun				Jumlah
		2019	2020	2021	Mac 2022	
1	Jumlah pekerja gig berdaftar dan dilatih	51,232	186,485	280,458	7,243	<b>525,418</b>
2	Jumlah pekerja gig yang menjana pendapatan	25,196	161,721	180,433	2,616	<b>369,966</b>
3	Jumlah pendapatan keseluruhan (RM)	167,976,170.38	387,635,097.95	1,223,309,341.93	13,742,086.10	<b>1,792,662,696.36</b>

Nota:

1. *P-hailing* sektor mengikut klasifikasi pihak MDEC adalah melibatkan aktiviti penghantaran barangan dan makanan menggunakan pelbagai mod pengangkutan dan tidak terhad kepada motosikal sahaja.
2. Data adalah berdasarkan laporan yang dikemukakan oleh pihak penyedia platform yang aktif beroperasi dan telah ditentusahkan oleh pihak Kementerian Komunikasi dan Multimedia Malaysia (K-KOMM) dan MDEC melalui Jawatankuasa *Crowdsourcing*.

Sumber: MDEC

Walaupun tiada statistik yang jelas dan khusus menunjukkan bilangan sebenar penglibatan pekerja gig dalam perkhidmatan penghantaran barangan dan makanan, namun berdasarkan statistik yang dinyatakan di atas, ia dapat memberikan gambaran yang jelas berkenaan peningkatan jumlah pekerja gig yang terlibat dalam perkhidmatan penghantaran makanan dan barangan ini yang perlu diberikan perhatian.





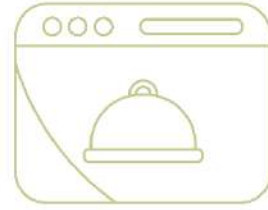
**525,418**

Jumlah pekerja gig berdaftar dan dilatih bagi tempoh 2019 sehingga Mac 2022.



**369,966**

Jumlah pekerja gig yang menjana pendapatan



**RM 1.79 juta**

Jumlah pendapatan keseluruhan (RM)

### 2.2.3 Perundangan dan Penglibatan Agensi

Kajian ini juga melihat dari sudut perundangan dan penglibatan agensi sama ada secara langsung atau tidak langsung terhadap pekerja gig di Malaysia. Melalui tinjauan literatur yang dilakukan mendapati bahawa terdapat beberapa Akta sedia ada yang memberi peruntukan kepada individu yang bekerja sendiri. Agensi Kawal Selia dan akta / peraturan yang dikuatkuasakan berkenaan dengan individu yang bekerja sendiri adalah seperti yang disenaraikan.

#### 2.2.3.1 Kementerian Sumber Manusia (KSM)



Dua (2) akta yang berkaitan dengan individu yang bekerja sendiri di bawah kementerian ini ialah di bawah Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (JKKP) dan PERKESO. Pertama ialah Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 yang dikuatkuasakan oleh JKKP yang memperuntukkan berkenaan dengan kewajipan am majikan dan orang yang bekerja sendiri kepada pekerja mereka dalam membentuk dasar keselamatan dan kesihatan pekerjaan. Kedua ialah Akta Keselamatan Sosial Pekerjaan Sendiri 2017 yang dikuatkuasakan oleh PERKESO. Akta ini memperuntukkan berkenaan keselamatan sosial dan memberikan perlindungan untuk orang bekerja sendiri. Akta



ini memperuntukkan mengenai pelaksanaan skim caruman kepada orang bekerja sendiri bagi perlindungan bencana pekerjaan sendiri yang disebabkan oleh suatu kemalangan atau penyakit semasa menjalankan pekerjaan sendirinya termasuk semasa dalam perjalanan pekerjaannya.

### **2.2.3.2 Kementerian Pengangkutan Malaysia (MOT)**

MOT turut melakukan penambahbaikan dan pindaan terhadap akta dan peraturan yang ada di bawah seliaannya. Ini bagi memastikan penguatkuasaan yang dijalankan turut mengambil kira pemandu *e-hailing* dan *p-hailing*.



Akta Lembaga Pelesenan Kenderaan Perdagangan (Pindaan) 2017 telah digubal bagi mengawal selia perkhidmatan dan kenderaan *e-hailing*. Selain itu, peruntukan undang-undang ini juga turut meliputi perkara berkaitan dengan pelesenan bagi perniagaan pengantaraan (perniagaan yang memudahkan perkiraan, penempatan atau transaksi kenderaan *e-hailing* / platform). Undang-undang ini juga turut menguatkuasakan pendaftaran syarikat-syarikat yang mengendalikan perkhidmatan *e-hailing* dengan Agensi Pengangkutan Awam Darat (APAD). Pemandu yang telah mendaftar akan melayakkan mereka untuk menuntut tambang pengangkutan awam daripada penjawat awam yang menggunakan perkhidmatan *e-hailing* bagi tujuan menghadiri kursus atau tugas rasmi. Penjawat awam layak membuat tuntutan balik bayaran yang telah dibuat. Melalui undang-undang ini juga, perniagaan pengantara perlu mendapatkan Lesen Perniagaan Pengantaraan (LPP) yang dikeluarkan oleh badan kawalan sama ada APAD atau Lembaga Pelesenan Kenderaan Perdagangan (LPKP). Perniagaan yang beroperasi tanpa lesen akan dikenakan denda tidak melebihi RM500,000 atau penjara tidak melebihi tiga (3) tahun.

Beberapa garis panduan telah diperkenalkan pada tahun 2018 kepada pemandu *e-hailing*. Garis Panduan Perkhidmatan *E-hailing* di bawah Perniagaan Pengantaraan diwujudkan bagi tujuan pengawalseliaan perkhidmatan *e-hailing* oleh APAD melalui pengeluaran lesen kepada syarikat-syarikat *e-hailing* (LPP). Selain itu, Garis Panduan bagi Pemandu Perkhidmatan Kenderaan Perkhidmatan Awam Kelas Teksi, Kereta Sewa, Teksi Mewah dan Kenderaan *E-hailing* turut diperkenalkan. Fokus utama ialah untuk memaklumkan kepada pemandu mengenai garis panduan bagi perkhidmatan awam kelas teksi, kereta sewa, teksi mewah dan kenderaan *e-hailing*.

Pada 1 April 2019, MOT telah mewajibkan pemandu *e-hailing* untuk mengambil lesen Kenderaan Perkhidmatan Awam (PSV). Pemandu boleh mendaftar dengan Institut Memandu dan Pusat Latihan Memandu *E-hailing* Operator (eHO) yang diiktiraf oleh Jabatan Pengangkutan Jalan (JPJ). Perancangan untuk memecahkan monopoli syarikat penyedia perkhidmatan *e-hailing* turut diambil kira dengan mengawal selia komisen yang diberikan. Kerajaan menetapkan dua (2) perkara penting untuk memastikan syarikat penyedia perkhidmatan *e-hailing* tidak boleh mengambil kesempatan ke atas pengguna dan pemandu *e-hailing* kerana kedudukan monopoli mereka. Ini termasuklah penetapan kadar surcaj maksimum adalah sebanyak dua (2) kali ganda dari kadar tambang sahaja. Manakala kadar komisen maksimum yang boleh dikenakan bagi pemandu teksi ialah sebanyak 10 peratus untuk setiap perjalanan dan bagi pemandu *e-hailing* ialah sebanyak 20 peratus untuk setiap perjalanan.

Akta Pengangkutan Awam Darat 2010 telah memasukkan takrif baharu berkenaan dengan kenderaan *e-hailing*. Kenderaan *e-hailing* didefinisikan sebagai suatu kenderaan motor yang muatan duduknya empat (4) orang dan tidak lebih daripada 11 orang (termasuk pemandu) yang digunakan untuk membawa orang dalam mana-mana perjalanan sebagai balasan bagi tambang perseorangan atau tambang berasingan bagi setiap satunya, yang perkiraan, penempahan atau transaksi, dan tambang bagi perjalanan itu dipermudah melalui suatu aplikasi elektronik mudah alih yang disediakan oleh suatu perniagaan pengantaraan. Bukan itu sahaja, kenderaan *e-hailing* juga telah dimasukkan di dalam senarai kelas kenderaan perkhidmatan awam.



Selain itu, penggunaan pelekat *e-hailing* turut dikuatkuasakan oleh JPJ. Kenderaan yang digunakan bagi tujuan perkhidmatan *e-hailing* perlu mempamerkan pelekat khas kenderaan *e-hailing* pada bahagian cermin hadapan dan cermin belakang kenderaan persendirian *e-hailing* ketika dipandu oleh seseorang pemegang permit semasa beroperasi membawa penumpang.

Bagi memastikan pemandu *e-hailing* melakukan pemeriksaan terhadap kenderaan yang digunakan, maka Pusat Pemeriksaan Kenderaan Berkomputer (PUSPAKOM) turut mengeluarkan panduan berkenaan dengan pemeriksaan kenderaan *e-hailing*. Buku panduan ini

boleh digunakan sebagai rujukan am sahaja dan tertakluk kepada arahan yang dikeluarkan oleh pihak berkuasa dari semasa ke semasa.

MOT juga menyedari akan peningkatan jumlah pekerja gig yang bekerja dalam perkhidmatan *p-hailing* terutamanya semasa pandemik COVID-19 melanda negara. Oleh yang demikian, satu garis panduan untuk pekerja *p-hailing* telah dikeluarkan pada tahun 2020. Ia turut melibatkan peraturan, kesihatan dan keselamatan yang ditetapkan oleh MOT. Ini termasuklah:

- i. Kewajipan memiliki lesen memandu penuh (CDL) yang sah dan berumur tidak kurang daripada 18 tahun;
- ii. Bebas daripada senarai hitam JPJ / Polis Diraja Malaysia (PDRM);
- iii. Mematuhi semua peraturan-peraturan jalan raya seperti memakai topi keledar dan sebagainya;
- iv. Kotak yang akan dibawa bagi mengisi barangan hendaklah mematuhi saiz yang telah ditetapkan di bawah kaedah pembinaan dan penggunaan JPJ;
- v. Pemandu dinasihatkan untuk mempunyai perlindungan insurans kepada diri sendiri dan motosikal yang digunakan berada dalam keadaan baik serta selamat digunakan;
- vi. Menjalankan proses sanitasi pembasmian kuman bagi kotak penghantaran setiap hari; dan
- vii. Langkah-langkah pencegahan penularan COVID-19.

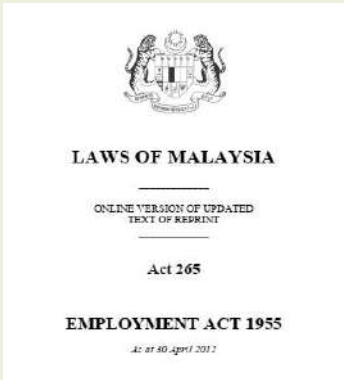


### 2.2.3.3 Definisi Pekerja di bawah Akta Perundangan di Malaysia

Jika dilihat daripada segi perundangan yang sedia ada berkaitan dengan pekerja gig di Malaysia, didapati kebanyakan akta, peraturan dan garis panduan yang dikeluarkan hanya memfokuskan kepada perlindungan sosial pekerja gig dan juga yang berkaitan dengan pelesenan dan pematuhan terhadap spesifikasi pengangkutan yang digunakan bagi tujuan *e-hailing* dan *p-hailing*. Tiada peruntukan khusus yang memfokuskan secara spesifik terhadap perundangan perburuhan di Malaysia bagi pekerja gig. Oleh yang demikian, sebelum kajian lanjut terhadap perundangan perburuhan dibuat bagi pekerja gig, maka adalah penting untuk kajian ini meneliti definisi pekerja yang terdapat dalam undang-undang di Malaysia. Jadual 2.2 menunjukkan senarai definisi yang diguna pakai beserta akta yang berkaitan.

Jadual 2.2: Definisi Pekerja di bawah pelbagai undang-undang di Malaysia

Bil.	Akta dan Definisi Pekerja / Orang Kerja
1	<p><b>Akta Kerja 1955</b></p> <p>Pekerja ertinya mana-mana orang atau golongan orang yang;</p> <p>a) Dimasukkan dalam mana-mana kategori dalam Jadual Pertama setakat mana yang dinyatakan di dalamnya; atau</p> <p>b) Berkaitan dengan orang yang mana Menteri membuat perintah di bawah subseksyen 2(3) atau seksyen 2A.</p> <p>Subseksyen 2(3) menyatakan bahawa Menteri bolehlah dengan perintah mengisytiharkan peruntukan-peruntukan tertentu Akta ini dan lain-lain undang-undang bertulis sebagaimana yang dinyatakan dalam perintah sebagai terpakai kepada mana-mana orang atau golongan orang yang diambil bekerja, yang terlibat atau yang berkontrak, untuk menjalankan kerja dalam mana-mana pekerjaan dalam sebarang kegiatan pertanian atau perusahaan, kerja binaan, badan berkanun, pihak berkuasa kerajaan tempatan, tred, perniagaan atau tempat kerja, dan dengan berkuatkuasanya mana-mana dari perintah-perintah tersebut:</p>



- a) Mana-mana orang atau golongan orang yang dinyatakan dalam perintah hendaklah disifatkan sebagai pekerja atau pekerja-pekerja;
- b) Orang, badan berkanun atau pihak berkuasa kerajaan tempatan yang mengambil bekerja, terlibat atau berkontrak dengan setiap orang atau golongan orang tersebut hendaklah disifatkan sebagai majikan;
- c) Majikan dan pekerja hendaklah disifatkan sebagai telah membuat kontrak perkhidmatan antara satu sama lain;
- d) Tempat di mana pekerja tersebut menjalankan kerja bagi majikannya hendaklah disifatkan sebagai tempat pekerjaan; dan
- e) Saraan untuk pekerja tersebut hendaklah disifatkan sebagai upah.

Seksyen 2A adalah berkenaan dengan Menteri boleh melarang pekerjaan selain daripada di bawah kontrak perkhidmatan.

Di bawah Jadual Pertama Akta ini juga memperincikan secara jelas bagi definisi pekerja iaitu:

i) Mana-mana orang, tidak kira pekerjaannya, yang telah memasuki kontrak perkhidmatan dengan seorang majikan di mana upah orang tersebut tidak melebihi satu ribu lima ratus ringgit sebulan.

ii) Mana-mana orang yang, tidak kira jumlah upah yang ia perolehi dalam sebulan, telah memasuki kontrak perkhidmatan dengan seorang majikan yang mana: -

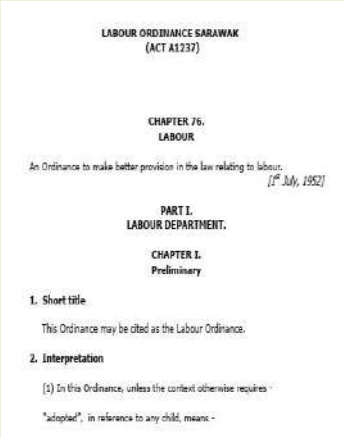
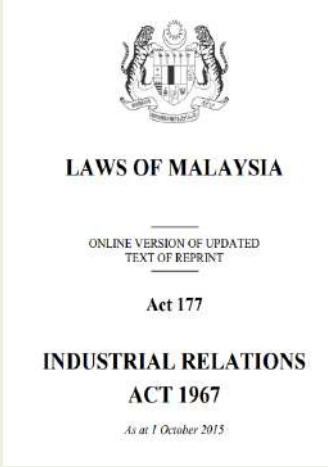
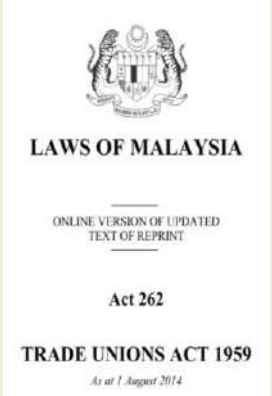
1) Ia terlibat dalam pekerjaan kasar termasuk kerja sedemikian sebagai seorang tukang atau perantis;

Dengan syarat bahawa sekiranya seseorang diambil bekerja oleh seseorang majikan sebahagiannya lagi dalam bidang-tugas lain, maka orang tersebut tidak boleh dianggap sebagai melaksanakan pekerjaan kasar kecuali jika masa bila ia dikehendaki melakukan pekerjaan kasar dalam mana-mana satu tempoh upah yang melebihi satu setengah dari jumlah masa yang ia dikehendaki untuk bekerja dalam tempoh upah tersebut;

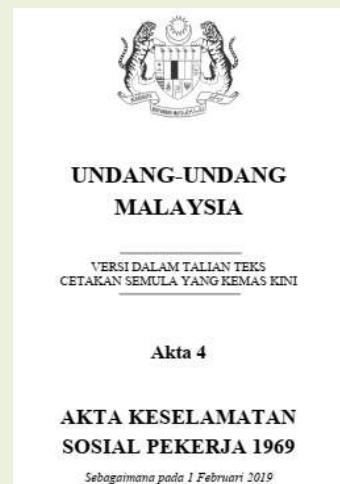
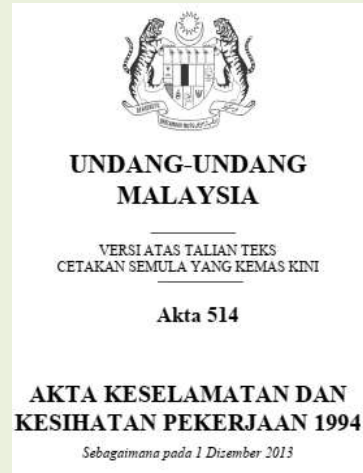
2) Ia terlibat dalam operasi dan pengendalian mana-mana kenderaan berjentera yang dijalankan untuk pengangkutan penumpang-penumpang atau barangan atau untuk upah atau untuk tujuan-tujuan perdagangan;

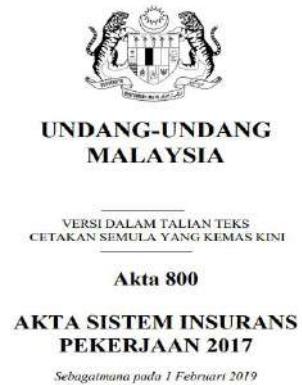



	<p>3) Ia menyelia atau menjaga pekerja-pekerja lain yang terlibat dalam pekerjaan kasar yang diambil bekerja oleh majikan yang sama dalam dan sepanjang pelaksanaan kerja mereka;</p> <p>4) Ia terlibat dalam apa-apa keupayaan dalam mana-mana kapal yang berdaftar di Malaysia dan yang;</p> <p>a) Bukan seorang pegawai yang disahkan di bawah Akta Perkapalan Saudagar United Kingdom sebagaimana yang dipinda dari semasa ke semasa;</p> <p>b) Bukan pemegang suatu sijil tempatan sebagaimana yang ditakrifkan dalam Bahagian VII dari Ordinan Perkapalan Saudagar, 1952 atau;</p> <p>c) Tidak mempunyai suatu perjanjian di bawah Bahagian III dari Ordinan Perkapalan Saudagar 1952; atau</p> <p>d) Ia terlibat sebagai kakitangan domestik.</p>
2	<p><b>Ordinan Buruh (Sabah Bab 67)</b></p> <div data-bbox="323 1048 694 1451" style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <p style="text-align: center;"><b>LABOUR ORDINANCE (SABAH CAP.67)</b></p> <p style="text-align: center;">( Amended as at 10.02.2005 by Act A1238 )</p> <p><b>PERINGATAN:</b></p> <p><small>Kaedah-Kaedah ini adalah ditaja semula. Jabatan telah berusaha untuk menyemak dan memastikan kelegakan dokumen ini. Sekiranya terdapat sebarang kekeliruan, rujukan hendaklah dibuat kepada naskah asal yang diwartakan oleh Kerajaan.</small></p> <p><b>REMINDER:</b></p> <p><small>These rules have been retyped. The Department has made efforts to check and ascertain the accuracy of this document. Should there be any doubt, the original copy which has been gazetted by the Government will be the reference.</small></p> </div> <p>Pekerja ertinya mana-mana orang atau golongan orang - (a) termasuk dalam mana-mana kategori dalam Jadual setakat yang dinyatakan di dalamnya; atau (b) yang berkenaan dengannya Menteri membuat perintah di bawah subseksyen 2A(7). Seksyen 2A adalah berkenaan dengan Menteri boleh melarang pekerjaan selain daripada di bawah kontrak perkhidmatan.</p> <p>Di bawah Jadual Pertama Ordinan ini juga memperincikan secara jelas bagi definisi pekerja. Jadual Pertama ini juga adalah setara dengan Jadual Pertama yang terdapat dalam Akta Kerja 1955.</p>

<p>3</p>	<p><b>Ordinan Buruh (Sarawak Bab 76)</b></p> <p>Pekerja ertinya mana-mana orang atau kelas orang - (a) termasuk dalam mana-mana kategori dalam Jadual setakat yang dinyatakan di dalamnya; atau (b) yang berkenaan dengannya Menteri membuat perintah di bawah subseksyen 2A(7). Seksyen 2A adalah berkenaan dengan Menteri boleh melarang pekerjaan selain daripada di bawah kontrak perkhidmatan.</p>  <p>Di bawah Jadual Pertama Ordinan ini juga memperincikan secara jelas bagi definisi pekerja. Jadual Pertama ini juga adalah setara dengan Jadual Pertama yang terdapat dalam Akta Kerja 1955.</p>
<p>4</p>	<p><b>Akta Perhubungan Perusahaan 1967</b></p>  <p>Pekerja (workmen) ertinya mana-mana orang, termasuk pelatih, yang diambil bekerja oleh majikan di bawah kontrak perkhidmatan untuk bekerja untuk mendapatkan sewa atau ganjaran dan bagi maksud-maksud prosedur yang berhubungan dengan pertikaian perdagangan termasuklah mana-mana orang yang telah dipecat, dilepaskan atau diturunkan pangkat dalam hubungan dengan atau sebagai kesan daripada pertikaian itu atau oleh kerana pemecatan, perlepasan atau penurunan pangkat itu telah menyebabkan pertikaian itu.</p>
<p>5</p>	<p><b>Akta Kesatuan Sekerja 1959</b></p> <p>Orang Kerja (workmen) atau pekerja ertinya mana-mana orang yang termasuk seseorang perantis, yang diambil kerja oleh seseorang majikan di bawah suatu kontrak pekerjaan untuk bekerja untuk mendapatkan upah atau ganjaran dan bagi tujuan-tujuan mana-mana prosiding berkaitan dengan pertikaian tred termasuk mana-mana orang yang telah dipecat, ditamatkan perkhidmatan atau dibuang kerja</p> 

	<p>berhubung dengan atau oleh sebab pertikaian tersebut atau yang mana pemecatan, penamatan perkhidmatan atau pembuangan pekerjaan telah membawa kepada pertikaian tersebut.</p>
<p>6</p>	<p><b>Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994</b></p> <p>Pekerja ertinya seseorang yang diambil kerja dengan diberi gaji di bawah kontrak perkhidmatan mengenai atau yang berkaitan dengan kerja suatu industri yang baginya Akta ini terpakai dan</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. yang diambil kerja secara langsung oleh majikan utama mengenai apa-apa kerja industri itu, atau yang bersampingan dengan atau sebagai permulaan bagi atau yang berkaitan dengan kerja industri itu, sama ada kerja itu dilakukan oleh pekerja itu di tempat kerja atau di tempat lain;</li> <li>b. yang diambil kerja oleh atau melalui seseorang majikan langsung di tempat kerja industri itu atau di bawah pengawasan majikan utama atau ejennya mengenai kerja yang biasanya menjadi sebahagian daripada kerja industri itu, atau yang menjadi permulaan bagi kerja yang dijalankan dalam atau bersampingan dengan maksud industri itu; atau</li> <li>c. yang perkhidmatannya dipinjamkan atau disewakan sementara kepada majikan utama oleh orang yang dengannya orang yang perkhidmatannya dipinjamkan atau disewakan itu telah memasuki suatu kontrak perkhidmatan.</li> </ol>
<p>7</p>	<p><b>Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969</b></p> <p>Pekerja ertinya seseorang yang diambil kerja dengan bergaji di bawah suatu kontrak perkhidmatan atau kontrak perantisan dengan seorang majikan, sama ada kontrak itu nyata atau tersirat ada atau dengan lisan atau dengan bertulis, dalam atau berhubung dengan kerja sesuatu perusahaan yang terhadapnya Akta ini terpakai dan</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>i) orang itu diambil kerja secara langsung oleh majikan utama dalam apa-apa kerja perusahaan,</li> </ol>



	<p>atau yang bersampingan dengan atau sebagai permulaan bagi atau yang berhubungan dengan kerja perusahaan, sama ada kerja itu dilakukan oleh pekerja itu di premis perusahaan itu atau di tempat lain; atau</p> <p>ii) orang itu diambil kerja oleh atau melalui seorang majikan langsung di premis perusahaan atau di bawah penyeliaan majikan utama atau ejennya dalam kerja yang biasanya adalah sebahagian daripada kerja perusahaan itu atau yang adalah permulaan bagi kerja yang dijalankan dalam atau yang bersampingan dengan maksud perusahaan itu; atau</p> <p>iii) perkhidmatan orang itu adalah dipinjamkan atau disewakan bagi sementara kepada majikan utama oleh orang yang dengannya orang yang perkhidmatannya dipinjamkan atau disewakan itu telah membuat suatu kontrak perkhidmatan.</p>
8	<p><b>Akta Sistem Insurans Pekerjaan 2017</b></p> <p>Pekerja ertinya seseorang yang diambil bekerja dengan bergaji di bawah suatu kontrak perkhidmatan atau perantisan dengan seorang majikan, sama ada kontrak itu nyata atau tersirat atau secara lisan atau bertulis, mengenai atau berkaitan dengan kerja sesuatu perusahaan yang baginya akta ini terpakai.</p> <div data-bbox="1050 943 1361 1339" style="text-align: center;">  <p>UNDANG-UNDANG MALAYSIA</p> <p>VERSI DALAM TALIAN TEKS CETAKAN SEMULA YANG KEMAS KINI</p> <p><b>Akta 800</b></p> <p><b>AKTA SISTEM INSURANS PEKERJAAN 2017</b></p> <p><i>Sebagaimana pada 1 Februari 2019</i></p> </div>
9	<p><b>Akta Kumpulan Wang Simpanan Pekerja 1991</b></p> <p>Pekerja ertinya mana-mana orang, yang bukannya orang yang perihalan-perihalannya dinyatakan dalam Jadual Pertama, yang diambil bekerja di bawah suatu kontrak perkhidmatan atau perantisan, sama ada secara bertulis atau lisan dan sama ada nyata atau tersirat, untuk bekerja bagi sesuatu majikan.</p> <div data-bbox="1050 1413 1361 1809" style="text-align: center;">  <p>UNDANG-UNDANG MALAYSIA</p> <p>VERSI ATAS TALIAN TEKS SEMULA YANG KEMAS KINI</p> <p>Akta 452</p> <p><b>AKTA KUMPULAN WANG SIMPANAN PEKERJA 1991</b></p> <p><i>Sebagaimana pada 26 Jun 2012</i></p> </div>

Secara umumnya, definisi pekerja yang ditakrifkan di dalam perundangan sedia ada adalah berasaskan perundangan perburuhan yang konvensional yang mana ia menyatakan dengan

jelas hubungan pekerja dan majikan serta pekerjaan yang dilaksanakan. Pemodenan di dalam pasaran buruh yang dipengaruhi oleh perubahan teknologi telah mengubah hubungan kerja tradisional antara pekerja dan majikan. Oleh yang demikian, kajian ini akan meneliti solusi terbaik yang boleh digunapakai dan disesuaikan bagi pekerja gig terutama pekerja gig dalam perkhidmatan penghantaran barangan atau makanan yang menggunakan platform penyedia perkhidmatan yang bekerja sendiri supaya pekerja-pekerja yang menggunakan platform digital ini turut menerima perlindungan dan faedah yang sewajarnya.

#### **2.2.4 Bantuan Kerajaan Terhadap Pekerja Gig**

Penyertaan individu dalam ekonomi gig sepanjang tempoh pandemik COVID-19 telah menunjukkan peningkatan yang ketara berbanding sebelumnya. Dianggarkan kira-kira empat (4) juta individu telah menyertai ekonomi gig di Malaysia berbanding hanya 500,000 sebelum berlakunya pandemik COVID-19 (Berita Harian, 2021). Peningkatan perkhidmatan penghantaran makanan di Malaysia sebanyak 44 peratus pada tahun 2020 terjadi kerana terdapat peralihan yang mendadak bagi permintaan pengguna dalam perkhidmatan ini kerana ia lebih mudah dan selamat ketika berlakunya pandemik COVID-19. Bukan itu sahaja, penyediaan akses mudah untuk golongan kelainan upaya dan kumpulan isi rumah *Bottom 40 percent* (B40) bagi menjana pendapatan melalui ekonomi gig juga menjadi salah satu faktor peningkatan individu dalam perkhidmatan penghantaran makanan (e-Conomy SEA, 2020).

Di bawah pelan pemulihan ekonomi jangka pendek yang diumumkan Kerajaan, sebanyak RM75 juta diperuntukkan bagi membantu ekonomi gig. Peruntukan sebanyak RM50 juta dalam bentuk geran dana padanan kepada semua pencarum yang mencarum di bawah Skim Bencana Pekerjaan PERKESO dan Skim i-Saraan KWSP turut disediakan. Bukan itu sahaja, dalam usaha Kerajaan menggalakkan bidang *freelancing*, MDEC sebagai peneraju dalam pembangunan ekonomi digital di Malaysia turut diberikan peruntukan sebanyak RM25 juta bagi program Global Online Workforce (GLOW). Selain itu, Unit Perancang Ekonomi (UPE), Jabatan Perdana Menteri (JPM) turut mencadangkan agar penambahbaikan mekanisme perlindungan sosial perlu dibuat kepada pekerja gig di negara ini. Cadangan ini telah dinyatakan di dalam Dasar Revolusi Perindustrian Keempat (4IR) Negara.

Pelbagai program turut dilaksanakan oleh Kerajaan dalam usaha membantu individu yang terlibat dalam pekerjaan gig. Pada 6 November 2020, semasa pembentangan Belanjawan 2021,

Kerajaan telah mengumumkan beberapa inisiatif bagi membantu pekerja-pekerja gig ini. Antara inisiatif yang diumumkan ialah pelepasan cukai sehingga RM4,000 kepada pencarum KWSP meliputi caruman secara sukarela seperti mereka yang bekerja sendiri dalam sektor gig; pemberian pinjaman sehingga RM50,000 tempoh sehingga lima (5) tahun; Skim Jaminan Kredit Perumahan dengan jumlah dana RM2 billion kepada pekerja gig dan pengusaha kecil dan petani; dan insentif kepada individu bekerja di sektor gig berjumlah RM600 sebulan bagi tempoh enam (6) bulan. Selain itu, Bank Negara Malaysia (BNM) juga dipertanggungjawabkan dalam menguruskan kemudahan pinjaman *Micro Enterprises Facility*.

Penerangan ringkas berkenaan dengan program dan bantuan Kerajaan di peringkat Persekutuan dan Negeri adalah seperti di bawah.

#### 2.2.4.1 TEKUN Nasional, Kementerian Pembangunan Usahawan dan Koperasi



Skim Pembiayaan TEKUN Mobilepreneur merupakan satu inisiatif pembiayaan modal kepada usahawan perkhidmatan penghantaran yang menggunakan motosikal. Skim ini telah dilaksanakan dalam empat (4) fasa



dengan beberapa penambahbaikan. Skim Pembiayaan TEKUN Mobilepreneur 1.0 ialah skim pembiayaan baik pulih motosikal dan modal pusingan dengan had pembiayaan adalah sehingga RM2,000. Manakala had pembiayaan ini telah dinaikkan sehingga RM10,000 pada Skim Pembiayaan TEKUN Mobilepreneur 2.0. Kedua-dua skim ini telah dilaksanakan pada April 2020. Kesenambungan skim ini pada fasa 3.0 turut menyediakan kemudahan seperti pembelian motosikal, baik pulih motosikal, pendaftaran bersama syarikat *e-hailing* dan modal pusingan. Skim ini diteruskan pada tahun 2021 di bawah Skim Pembiayaan TEKUN Mobilepreneur 4.0 iaitu Skim Pembiayaan Repair dan Beli Motor untuk *rider*.

#### 2.2.4.2 Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO), Kementerian Sumber Manusia



Program Dana Padanan Caruman Ekonomi Gig Platform (PenjanaGig) yang diumumkan oleh YAB Perdana Menteri pada 5 Jun 2020 melalui Pelan Jana Semula Ekonomi Negara (PENJANA) adalah bantuan



Kerajaan bagi menjamin keselamatan sosial dan kebajikan golongan OBS yang melibatkan aktiviti pekerjaan dalam ekonomi gig. Sejak perintah kawalan pergerakan dilaksanakan, berlaku peningkatan terhadap permintaan ke atas perkhidmatan dan pekerjaan berlandaskan ekonomi gig dan seterusnya meningkatkan risiko kemalangan bencana kerja. Bantuan Kerajaan ini berbentuk sumbangan sebahagian caruman SKSPS, PERKESO. Pekerja gig yang diliputi di bawah program ini adalah mereka yang terlibat untuk menjalankan sesuatu tugas atau kerja di mana mereka dibayar upah untuk tugas tertentu dan dikendalikan melalui platform penyedia perkhidmatan dalam talian (online) serta aplikasi digital.



KEMENTERIAN  
SUMBER MANUSIA

Pada 6 November 2020, semasa pembentangan Belanjawan 2021, Kerajaan telah mengumumkan SPS Lindung ataupun Skim Bencana Pekerjaan bagi menyediakan perlindungan keselamatan sosial di bawah SKSPS, PERKESO kepada OBS. Bantuan Kerajaan ini adalah merupakan pakej penambahbaikan ke atas inisiatif PenjanaGig yang sedia ada diberikan kepada kumpulan ini sejak 15 Jun 2020. Kumpulan sasar OBS di bawah program inisiatif Kerajaan ini adalah kepada *Delivery Riders* dengan sasaran penerima seramai 40,000 orang. *Delivery Riders* merujuk kepada pekerja sendiri yang melaksanakan aktiviti penghantaran barangan ataupun makanan dengan menggunakan motosikal, basikal ataupun berjalan kaki.

Pada 31 Mac 2021, di bawah Program Strategik Memperkasakan Rakyat dan Ekonomi (PEMERKASA), PERKESO telah memperkenalkan Program KerjayaGig. Bantuan yang tersedia di bawah Insentif Pengambilan Pekerja Program KerjayaGig adalah seperti (a) Insentif sebanyak RM600 bagi setiap individu selagi mana mereka terlibat dengan pekerjaan sendiri / gig sehingga enam (6) bulan dan (b) Insentif berjumlah RM200 kepada organisasi, platform atau pertubuhan bagi setiap pengambilan pekerjaan sementara atau gig yang disediakan oleh operator yang berdaftar dengan PERKESO.

#### 2.2.4.3 Kumpulan Wang Simpanan Pekerja (KWSP)



Insentif i-Saraan dilaksanakan bagi menggalakkan pekerja sektor tidak formal untuk memulakan simpanan untuk hari persaraan melalui caruman KWSP. Melalui inisiatif ini, Kerajaan mencarum 15 peratus daripada jumlah caruman sukarela yang dibuat oleh

pekerja sektor tidak formal dan ia terhad kepada maksimum RM250 setahun. Melalui insentif i-Saraan ini juga akan membolehkan ahli yang bekerja sendiri dan golongan yang tiada pendapatan tetap untuk membuat caruman secara sukarela bagi tujuan persaraan dan dalam masa yang sama turut menerima caruman tambahan sebagai insentif daripada pihak Kerajaan.

Selain itu, KWSP turut komited dalam memastikan pekerja gig dapat membuat persediaan untuk menghadapi hari tua. Selain memperluaskan had umur bagi penerima insentif i-Saraan kepada 60 tahun bagi pekerja tidak formal, individu yang bekerja sendiri dan pekerja gig turut diberikan pelepasan cukai sehingga RM4,000 bagi caruman KWSP yang dibuat secara sukarela. Ini merupakan galakan yang diberikan kepada KWSP bagi pekerja gig dan tidak formal untuk menyertai skim KWSP bagi menjamin masa depan persaraan mereka.

#### 2.2.4.4 Jabatan Perdana Menteri (JPM)



Pembangunan Pelan MyDigital merupakan satu inisiatif Kerajaan dalam membantu memacu pertumbuhan ekonomi digital di Malaysia. Ini turut melibatkan pekerja-pekerja gig yang menjadikan digital platform sebagai medium utama dalam menjalankan urusan perniagaan. Antaranya ialah pelan tindakan bagi menyediakan latihan kemahiran kepada pekerja gig. Pelaksanaan latihan untuk pekerja gig ini akan dibantu oleh Pembangunan Sumber Manusia Berhad (PSMB) dan dilaksanakan melalui platform dalam talian sedia ada. Tujuan utama pembangunan latihan ini adalah untuk meningkatkan kemahiran dan kebolehpasaran pekerja gig. Pelan ini juga akan memperkenalkan program *GigUP* yang akan diterajui oleh PSMB untuk melengkapkan pekerja gig dengan kemahiran pelbagai tujuan. Sasaran Kerajaan adalah kepada semua pekerja gig yang terlibat dalam ekonomi gig di Malaysia.



Pelan tindakan seterusnya yang dicadangkan di bawah Pelan MyDigital ini ialah perlindungan sosial jangka panjang kepada pekerja gig PENJANA. Tujuan utama pelan ini adalah untuk memastikan pekerja gig dilindungi dengan perlindungan sosial

jangka panjang. Secara khususnya inisiatif ini akan melindungi pekerja gig sepenuh masa atau separuh masa yang bekerja sekurang-kurangnya dengan waktu kerja minimum dalam pelbagai platform.

#### 2.2.4.4 Lain-lain Program dan Bantuan

##### 2.2.4.5.1 Perbadanan Ekonomi Digital Malaysia (MDEC)

GLOW merupakan satu program yang menyediakan latihan kepada individu yang berminat untuk menjadi *freelancer*.

Latihan ini akan memfokuskan kepada pembangunan kemahiran dan juga pengetahuan untuk menceburi pekerjaan

sebagai *freelancing*. Selain itu, program eRezeki dan eUsahawan turut diperkenalkan oleh MDEC bagi membantu transisi peralihan kepada usahawan untuk beralih kepada platform digital. Selain itu program ini juga membantu memberikan pendedahan kepada semua para peniaga dan usahawan untuk memulakan pemasaran secara digital.



##### 2.2.4.5.2 Skim Jaminan Kredit Perumahan



Skim Jaminan Kredit Perumahan ini telah diperkenalkan oleh Kerajaan untuk membantu kumpulan pekerja gig, pengusaha kecil dan petani yang menghadapi kesukaran dalam pembelian rumah. Ini kerana kebanyakan daripada individu ini tidak mempunyai pendapatan yang tetap sehingga menyebabkan mereka sukar untuk mendapatkan pinjaman perumahan daripada institusi perbankan walaupun mereka sebenarnya mempunyai keupayaan untuk melakukan pembayaran balik. Oleh yang demikian, Kerajaan telah menyediakan jaminan sehingga RM2 bilion kepada pihak bank melalui skim ini bagi memberikan akses pembiayaan kepada golongan ini untuk membeli rumah.

#### 2.2.4.5.3 Pembiayaan Kredit Mikro



Melalui pengumuman di dalam Belanjawan 2021, Kerajaan turut menyediakan pembiayaan mikro bernilai hampir RM1.2 bilion yang disediakan melalui Tabung Ekonomi Kumpulan Usaha Niaga (TEKUN), Agrobank, Bank Simpanan Nasional (BSN) dan institusi kewangan yang lain. Ini juga termasuk tambahan sebanyak RM110 juta kepada *Micro Enterprises Facility* di bawah BNM bagi menggalakkan aktiviti keusahawanan dalam kalangan pekerja gig dan juga yang bekerja sendiri selain menyokong pelaksanaan program iTEKAD. Program ini merupakan satu program di bawah Pakej Rangsangan Ekonomi Prihatin Rakyat (PRIHATIN) yang bertujuan untuk membantu usahawan mikro khususnya dari golongan B40 dan asnaf yang terjejas akibat pandemik COVID-19. Ini termasuklah individu yang menjalankan perniagaan makanan dan minuman, pertanian dan ekonomi gig.

#### 2.2.4.5.4 Pakej Bantuan Perlindungan Ekonomi dan Rakyat Malaysia (PERMAI)

Bantuan ini telah diperkenalkan oleh APAD. Melalui bantuan ini, pemandu *e-hailing* akan memperoleh bantuan RM500 secara *one-off*. Antara kriteria kelayakan untuk mendapatkan bantuan ini ialah pemandu perlu berdaftar dengan mana-mana eHO yang sah dan pendapatan bulanan sekurang-kurangnya RM700 berdasarkan jumlah kutipan tambang bulan Oktober sehingga Disember 2020.



#### 2.2.4.6 Bantuan dan Program daripada Kerajaan Negeri

Selain daripada bantuan di peringkat Kerajaan Persekutuan, terdapat juga Kerajaan Negeri yang mengambil inisiatif bagi membantu pekerja-pekerja gig yang terkesan sepanjang pandemik COVID-19 di negeri masing-masing.





Kerajaan Negeri Selangor telah memperkenalkan Inisiatif Rebat Pengangkutan Grab ke Pusat Pemberian Vaksinasi (PPV). Inisiatif ini merupakan salah satu daripada inisiatif yang terdapat di dalam Pakej Kita Selangor 2.0 yang secara tidak langsung telah memberikan sokongan kepada pekerja *e-hailing*. Setiap pemandu *e-hailing* akan menerima rebat bernilai RM20. Selain itu, Kerajaan Negeri Selangor turut menyediakan dana sebanyak RM2 juta bagi membantu belia menjana sumber ekonomi dengan menceburi bidang perniagaan berasaskan perkhidmatan penghantaran makanan (p-hailing) melalui beberapa syarikat di negeri Selangor. Selain itu, Selangor Freelance juga telah diperkenalkan dengan menawarkan 5,000 sesi latihan dan kemahiran untuk warga Selangor untuk menjana pendapatan dalam ekonomi digital. Melalui program ini, individu yang berusia 18 tahun dan ke atas berpeluang menjana pendapatan dalam sektor ekonomi digital dan menerima bantuan RM400 daripada Kerajaan Negeri.

Seterusnya, Kerajaan Negeri Johor turut memberikan insentif petrol secara *one-off* kepada pekerja ekonomi gig Johor melalui Perbadanan Pengangkutan Awam Johor (PAJ). Perkara ini telah diumumkan pada pembentangan Belanjawan Johor 2022 oleh YAB Menteri Besar.



#### **2.2.4.7 Keperluan Pembangunan Program dan Bantuan Pada Masa Hadapan**

Komitmen Kerajaan dalam memastikan pembangunan program dan bantuan terhadap pekerja gig terbelas merupakan satu usaha yang seharusnya mendapat pujian. Secara keseluruhannya, berdasarkan tinjauan yang dilakukan melalui kajian ini dan dokumen yang sedia ada didapati bahawa program dan bantuan yang telah diberikan merangkumi perkara-perkara seperti berikut:

- i. Pemberian modal awal bagi membeli dan membaik pulih motosikal;
- ii. Kemudahan latihan melalui platform sedia ada;
- iii. Kemudahan simpanan untuk persaraan melalui caruman sukarela;
- iv. Pelepasan cukai;

- v. Skim jaminan kredit perumahan;
- vii. Pemberian insentif melalui pembayaran tunai atau petrol; dan
- viii. Pengintegrasian platform sedia ada bagi kemudahan kumpulan mudah terjejas untuk menyertai ekonomi gig.

Jika dilihat kebanyakan program dan bantuan yang diberikan adalah bersifat jangka pendek dan memfokuskan kepada bantuan kewangan, kemahiran dan galakan kepada individu untuk menceburi ekonomi digital. Walau bagaimanapun, sehingga kini masih belum terdapat bantuan atau program yang memberikan pendedahan kepada pekerja gig berkaitan dengan perundangan perburuhan dan perlindungan sosial. Oleh yang demikian, Kerajaan perlu melihat semula keperluan dan jenis program atau latihan yang sesuai untuk pekerja gig ini terutamanya yang berkaitan dengan perundangan perburuhan dan perlindungan sosial pada masa akan datang.

### 2.3 Hala Tuju Pekerja Gig di Malaysia di Bawah RMKe-12



Matlamat RMKe-12 dalam memantapkan pasaran buruh negara adalah untuk memberikan tumpuan kepada penajajaran semula pasaran buruh bagi mencapai pertumbuhan yang inklusif dan mampan di samping membangunkan bakat tersedia yang akan memenuhi keperluan masa hadapan. Antara tumpuan yang akan diberikan adalah untuk meningkatkan peluang pekerjaan kepada rakyat Malaysia, menambah baik kadar penyertaan tenaga buruh dan memperkukuhkan sistem menyokong pasaran buruh. Perubahan pasaran buruh disebabkan pandemik COVID-19

juga telah menyebabkan ramai rakyat Malaysia telah kehilangan pekerjaan dan pengurangan pendapatan. Ramai juga pekerja yang telah beralih daripada sektor formal kepada tidak formal. Walau bagaimanapun, mereka yang terlibat dalam sektor tidak formal ini tidak mendapat manfaat seperti yang termaktub di bawah terma pekerjaan yang mempunyai ciri pekerjaan jangka panjang dengan majikan tunggal dan dibayar gaji sepenuh masa. Bukan itu sahaja,



mereka yang terlibat dalam pekerjaan tidak formal juga tidak mempunyai perlindungan sosial khususnya insuran berkaitan pencen, keilangan dan pengangguran.

Peningkatan jumlah pekerja gig di Malaysia turut mendapat perhatian Kerajaan. RMKe-12 turut menyatakan bahawa Kerajaan sangat komited dalam memastikan kesejahteraan individu yang terlibat dalam pekerjaan tidak formal agar selaras dengan tonggak agenda *decent work*. Justeru, penyediaan skim perlindungan sosial termasuk manfaat kesihatan dan kehilangan pekerjaan serta simpanan persaraan akan terus ditambah baik. Di samping itu, pendekatan inovatif perlu diteroka dengan memanfaatkan pengantara atau penyedia platform sedia ada untuk mendapatkan maklumat berkaitan pekerja gig. Ini termasuk menyediakan peruntukan khusus dalam undang-undang sedia ada untuk memperoleh maklumat daripada pengantara mengenai pekerja gig bagi memudahkan akses kepada perlindungan sosial. Dana latihan bagi pekerja gig juga perlu diwujudkan bagi membolehkan pekerja tersebut meningkatkan kemahiran dan beralih kepada pekerjaan yang lebih baik. Bagi tujuan ini, amalan terbaik antarabangsa akan diguna pakai.

## **2.4 Penandaarasan dengan Negara Luar**

Kajian ini juga akan melihat perkembangan ekonomi gig dan pekerja gig khususnya yang melibatkan pekerja-pekerja gig dalam perkhidmatan penghantaran barangan dan makanan dari negara luar. Penandaarasan ini dibuat sebagai rujukan terhadap amalan perburuhan yang dilaksanakan di peringkat antarabangsa khususnya di rantau Asia Pasifik. Selain itu, kajian ini juga merujuk kepada negara-negara selain Asia Pasifik yang telah mempunyai kes-kes perburuhan berkaitan pekerja gig untuk dijadikan sebagai rujukan.

### **2.4.1 Pertumbuhan Ekonomi Gig di Beberapa Negara Asia Pasifik**

Perkembangan Industri Revolusi 4.0 dan pendigitalan dalam perniagaan turut memberi kesan kepada landskap perburuhan global. Penularan pandemik COVID-19 yang masih melanda dunia juga memberikan tekanan terhadap amalan perburuhan tradisional. Laporan daripada ILO melaporkan bahawa sebanyak 81 juta pekerja telah kehilangan pekerjaan pada tahun 2020 di rantau Asia Pasifik. Kemunculan ekonomi gig sebagai ekonomi baru secara langsung telah memberi pemodenan terhadap amalan perburuhan sekaligus merubah perhubungan antara pekerja dan majikan. Perkembangan ekonomi gig yang bercirikan model perniagaan baru

melalui perkembangan teknologi telah memberikan peluang kepada individu untuk memilih cara bekerja yang lebih bercirikan jangka pendek, bebas dan fleksibel berbanding pekerjaan tetap. Trend ini juga dijangka akan terus berkembang pada masa akan datang (Kelly Hong Kong, 2018).

Laporan daripada *The 2018 PERSOLKELLY APAC Workforce Insights - Gig Economy: How Free Agents are Redefining Work* turut menyatakan bahawa 64 peratus daripada syarikat-syarikat di negara Asia Pasifik menjangkakan berlakunya fleksibiliti dalam struktur pekerjaan dalam tempoh tiga (3) tahun akan datang iaitu pada tahun 2021. Bukan itu sahaja, laporan ini juga menunjukkan bahawa 88 peratus daripada *C-Suite Asia Pacific Leaders* yang terdiri daripada kumpulan pengurusan tertinggi di dalam syarikat yang ada di Asia Pasifik berpandangan bahawa mereka lebih



cenderung untuk mengekalkan pekerja-pekerja yang berstatus *freelance* atau bebas kerana ia lebih menjimatkan kos. Oleh yang demikian, adalah penting bagi kajian ini untuk melihat kesan pertumbuhan ekonomi gig di beberapa buah negara Asia Pasifik dan cara yang terbaik bagi negara-negara tersebut mendepani pemodenan terhadap landskap perburuhan negara mereka.

#### 2.4.1.1 Hong Kong



Pertumbuhan ekonomi gig di Hong Kong telah menyaksikan peningkatan guna tenaga sebanyak 40 peratus dari tahun 1999 sehingga tahun 2015. Hong Kong telah mendahului negara-negara di Asia Pasifik dalam memacu pertumbuhan model ekonomi gig sebagaimana yang telah dilaporkan oleh PersolKelly pada tahun 2018. Ini diikuti oleh negara Singapura, India, Australia dan Malaysia. Seterusnya, laporan ini juga mendapati bahawa sektor perbankan dan kewangan, runcit dan syarikat penyumberluaran dalam bidang teknologi maklumat merupakan yang tertinggi dalam menggunakan *freelance*. Bukan itu sahaja, permintaan yang tinggi terhadap pekerja gig juga dilihat pada pekerjaan yang melibatkan jualan, penganjur acara dan pentadbiran.

Ela (2020) dalam laporan yang ditulis oleh beliau bertajuk *Gig Economy in Asia: Gig Economy Hotspot Hong Kong CXC Asia* memaklumkan satu sistem yang dinamakan JobDoh yang berpangkalan di Hong Kong telah dibangunkan bagi memfokuskan kepada padanan pekerja gig dan juga pekerjaan gig. Hasil daripada pembangunan sistem ini menyaksikan bahawa ramai pekerja gig di Hong Kong terlibat dalam pekerjaan yang melibatkan Industri Pengurusan Acara, Hospitaliti dan Perkhidmatan Makanan. Selain itu, antara platform penyedia perkhidmatan yang ada termasuklah Uber, Couch Surfing, Airbnb, TaskRabbit, Upwork dan UpCounsel.



Pekerja gig di Hong Kong terbahagi kepada tiga (3) kumpulan utama iaitu *slashies*, pekerja gig dan yang bekerja sendiri. Ketiga-tiga kumpulan ini dikategorikan di bawah pekerja yang bekerja sendiri di dalam statistik guna tenaga Hong Kong. Statistik pada tahun 2019 menunjukkan bahawa terdapat 224,100 pekerja adalah bekerja sendiri yang mewakili 6.4 peratus daripada jumlah pekerja penduduk Hong Kong. Walau bagaimanapun, ia tidak mengambil kira kesan daripada kemelesetan ekonomi akibat pandemik COVID-19. Sebagai contoh apabila pada Mac 2020, Kesatuan Industri Muzik Hong Kong mendapati bahawa sebanyak 294 persembahan pemuzik mereka telah dibatalkan daripada 500 persembahan yang mana telah memberikan kesan terhadap sumber pendapatan pemuzik tersebut. Bukan itu sahaja, kesan daripada pandemik COVID-19 turut dilihat apabila peralihan daripada pekerjaan tradisional kepada pekerjaan gig mula meningkat. Ini terbukti apabila pertumbuhan permintaan terhadap perniagaan platform dalam talian seperti *ride-hailing* dan penghantaran makanan di Hong Kong telah membawa kepada peningkatan bilangan pekerja gig sama ada sepenuh masa dan sambilan (Allison & Claire, 2021). Perkembangan ini turut disokong dengan peningkatan terhadap sektor perniagaan konvensional seperti perbankan dan kewangan, peruncitan dan teknologi maklumat yang telah meningkatkan pengambilan pekerja gig mereka. Dianggarkan terdapat kira-kira 700,000 orang yang terlibat dalam ekonomi gig di Hong Kong. Mereka tidak bekerja secara tetap, merupakan pekerja bebas dan menjalankan tugas sebagai pekerja berasaskan kontrak. Persekutuan Kesatuan Sekerja di Hong Kong turut mendapati bahawa pekerja-pekerja gig ini tidak membuka akaun *Mandatory Provident Fund* (MPF) seperti pekerja tetap untuk mencarum bagi mendapatkan perlindungan sosial. Walaupun menerima kesan yang sama seperti pekerjaan tradisional sepanjang pandemik COVID-19, namun Kerajaan Hong Kong telah membantu pekerja-pekerja gig ini demi kelangsungan hidup

mereka. Sebagai contoh, Kerajaan Hong Kong telah menyalurkan pakej bantuan bernilai HK\$137.5 bilion bagi memastikan bahawa orang yang bekerja sendiri mendapat subsidi secara *one-off* sebanyak HK\$7,500 seorang dengan syarat mereka mempunyai Akaun MPF seperti pekerja lain.

Di Hong Kong, pencirian hubungan pekerja dan majikan bagi pekerjaan gig masih ditentukan oleh status sama ada seseorang itu “pekerja” atau “bekerja sendiri”. Penentuan status pekerja gig sama ada sebagai "pekerja" atau "bekerja sendiri" adalah bergantung pada bagaimana kontrak itu dirangka. Oleh yang demikian, jika seseorang diklasifikasikan sebagai pekerja di bawah undang-undang, individu tersebut berhak untuk mendapatkan faedah dan perlindungan perundangan perburuhan seperti Ordinan Pekerjaan (Bab 57) (EO), Ordinan Pampasan Pekerja (Bab 282) (ECO) dan *Mandatory Provident Fund Schemes Ordinance* (Bab 485) (MPFSO).

Selain daripada tiga (3) akta yang berkaitan dengan perundangan perburuhan di Hong Kong yang dinyatakan di atas, terdapat juga undang-undang perburuhan yang lain yang dikuatkuasakan di Hong Kong seperti Ordinan Gaji Minimum (Cap. 608) dan Ordinan Pampasan Pekerjaan (Cap. 282). Walau bagaimanapun, masih terdapat kesamaran dalam menentukan status pekerja-pekerja gig ini secara muktamad di dalam perundangan perburuhan di Hong Kong. Kekurangan perlindungan yang diberikan kepada pekerja gig telah menjadi isu dan perhatian dalam kalangan pekerja gig. Pada November 2021 yang lalu ratusan pekerja bagi platform penghantaran makanan dan runcit dalam talian telah melancarkan mogok agar Kerajaan melakukan penambahbaikan terhadap terma dan syarat kerja di Hong Kong. Walau bagaimanapun, Kerajaan telah menyatakan bahawa mereka tidak bercadang untuk meluaskan skop Ordinan Pekerjaan kepada pekerja gig atau orang yang bekerja sendiri.

### **A Concise Guide to the Employees' Compensation Ordinance**

(with Frequently Asked Questions on  
Common Employees' Compensation Issues)



Labour Department  
February 2022 Edition

#### **2.4.1.2 Singapura**

Singapura merupakan negara Asia Pasifik kedua yang mengalami pertumbuhan ekonomi gig yang pesat. Industri *freelance* di Singapura telah berkembang sejak beberapa tahun kebelakangan ini dan begitu juga dengan ekonomi gig. Pada tahun 2016, statistik rasmi yang



dikeluarkan oleh *Ministry of Manpower* (MOM) Singapura menunjukkan bahawa terdapat kira-kira 180,000 pekerja *freelance* yang dikategorikan di bawah akaun sendiri yang mewakili kira-kira 8.3 peratus daripada tenaga buruh Singapura pada tahun 2016. Daripada jumlah tersebut dianggarkan hanya 20,000 pekerja *freelance* yang menggunakan platform internet.

Menurut angka rasmi yang dikeluarkan oleh MOM mendapati bahawa pada tahun 2019 Singapura mempunyai seramai 211,000 pekerja *freelance* iaitu 9 peratus daripada tenaga buruh Singapura. Daripada jumlah itu, lebih 80 peratus melakukan kerja *freelance* sebagai pekerjaan utama mereka. Peningkatan ini sebahagiannya telah didorong oleh



populariti dan peningkatan platform dalam talian yang memberikan alternatif terhadap cara kerja yang lebih fleksibel di samping memberikan pendapatan yang lumayan. Pada tahun 2020 pula, MOM memaklumkan bahawa terdapat sebanyak 228,200 orang residen Singapura mempunyai akaun pekerja bekerja sendiri yang menunjukkan peningkatan daripada tahun sebelumnya.

Lonjakan jumlah individu yang mendaftar untuk terlibat dalam perkhidmatan penghantaran di Singapura dapat dilihat pada tahun 2020. Pada April 2020, syarikat penghantaran Deliveroo menambah seramai 1,000 penunggang tambahan menjadikan jumlah penghantar bagi syarikat ini meningkat kepada 7,000 penunggang. Seterusnya, Grab melaporkan peningkatan sebanyak 80 peratus dalam permohonan yang diterima untuk menjadi penunggang penghantaran Grab pada Mac 2020. Bukan itu sahaja, syarikat Foodpanda juga melaporkan bahawa jumlah penunggang yang diupah oleh syarikat tersebut telah mencecah 8,000 penunggang pada April 2020. Bagi perkhidmatan sewa kereta persendirian pula, dianggarkan seramai 50,600 pemohon telah memohon untuk mendapatkan lesen bagi *Private Hire Car Driver's Vocational License* (PDVL) apabila Kerajaan Singapura mengumumkan keperluan untuk memiliki lesen ini bagi semua pemandu perkhidmatan sewa kereta persendirian. Secara umumnya, pekerja platform di Singapura yang merujuk kepada individu yang terlibat dalam perkhidmatan penghantaran, pemandu kereta sewa persendirian dan pemandu teksi telah membentuk kira-kira 79,000 orang atau tiga (3) peratus daripada jumlah tenaga kerja bermastautin di Singapura.

Terdapat pelbagai jenis pekerjaan yang wujud dalam ekonomi gig di Singapura. Laporan survei yang dijalankan pada tahun 2015 mendapati bahawa pekerja akaun sendiri yang berdaftar di Singapura adalah dalam sektor pengangkutan dan penyimpanan (30%), diikuti oleh perdagangan borong dan runcit (12.3%), hartanah (9.2%), kewangan dan insurans (8.9%) dan pentadbiran awam dan pendidikan (7.9%). Pada tahun 2016 pula, daripada 200,000 pekerja *freelance* didapati kira-kira 167,000 pekerja menjadikan *freelance* sebagai pekerjaan utama seperti ejen insurans, pemandu kereta sewa persendirian, penjaja atau pemilik gerai dan tutor persendirian. Bukan itu sahaja, terdapat juga pekerja gig yang bekerja sebagai perunding, akauntan, pereka grafik, editor dan penghantar makanan.

Krisis pandemik COVID-19 di Singapura turut mengakibatkan kehilangan pendapatan yang ketara sama ada dari segi kehilangan pekerjaan, pengurangan atau pemotongan gaji, pengurangan permintaan pasaran serta desakan untuk mengambil cuti tanpa gaji. Laporan daripada MOM berkenaan dengan *Labour Force in Singapore: Impact of COVID-19 on the Labour Market 2020* mendapati bahawa kira-kira 52 peratus pekerja yang mempunyai akaun tetap menghadapi cabaran di tempat kerja akibat COVID-19 dan ia jauh lebih tinggi berbanding tahun sebelumnya 2019 sebanyak 35 peratus. Bagi pemilik akaun sendiri pula majoriti sebanyak 90 peratus menghadapi cabaran sepanjang pandemik COVID-19. Ini juga termasuk pekerja-pekerja gig.

Kerajaan Singapura turut memberikan bantuan kepada individu yang terkesan dengan pandemik COVID-19 ini termasuklah pekerja-pekerja gig. Pada bulan Mac 2020, Kerajaan Singapura telah melaksanakan bayaran \$6,500 untuk pekerja *freelance* sebagai tambahan kepada pakej sokongan isi rumah yang terjejas. Selain bantuan kewangan, Majlis Seni Kebangsaan Singapura juga bekerjasama dengan platform penstriman Bigo Live untuk melancarkan SGLivehouse yang merupakan satu siri pertunjukan maya untuk membantu pemuzik beralih ke persembahan secara dalam talian. Pada April dan September 2020 pula, Kerajaan Singapura telah melancarkan *Beyond's COVID-19 Family Assistance Fund* (FAF) bagi isi rumah yang terkesan. Majoriti pemohon FAF ini terlibat dalam pekerjaan bergaji rendah dan mempunyai pekerjaan yang tidak tetap atau tidak menentu. Ini termasuklah pekerja-pekerja gig di Singapura seperti *rider* penghantaran dan pemandu Grab / Gojek.



Di Singapura, perbezaan utama antara pekerja gig dan pekerja tetap adalah pekerja gig tidak dilindungi di bawah Akta Pekerjaan. Ini kerana pekerja gig kebanyakannya adalah kontraktor bebas atau berniaga sendiri. Persoalan yang dibangkitkan adalah apabila pekerja-pekerja gig yang terlibat dalam perkhidmatan penghantaran dan pengangkutan ini bergantung kepada platform teknologi bagi menyediakan dan menyelaraskan pekerjaan mereka.



INLAND REVENUE  
AUTHORITY  
OF SINGAPORE

Kebergantungan ini telah menjadikan pekerja-pekerja gig dikawal dari segi struktur kerja yang mereka lakukan. Unsur kawalan ini menimbulkan tanda tanya sama ada mereka ini masih boleh dianggap sebagai pekerja bebas atau telah wujud hubungan pekerjaan dengan penyedia platform (Pillai & Poh, 2021). Laporan bertajuk *Inland Revenue Authority of Singapore. Am I a Self-Employed Person?* memaklumkan bahawa memandangkan pekerjaan yang diambil oleh pekerja gig kebanyakannya adalah secara jangka pendek dan bebas maka pekerja gig adalah bekerja sendiri seterusnya terlibat dalam kontrak untuk perkhidmatan dan bukan kontrak perkhidmatan. Pendapatan yang diperoleh daripada pekerjaan gig boleh ditaksir cukai sebagai keuntungan atau keuntungan daripada perdagangan, perniagaan, profesion atau kerjaya. Selain daripada tidak dilindungi di bawah Akta Pekerjaan, pekerja gig seperti penghantar tidak boleh menuntut kecederaan kerja di bawah Akta Pampasan Kecederaan. Dalam ucapan yang disampaikan oleh Menteri Tenaga Manusia Singapura (2017) menyatakan bahawa tidak semua pekerja gig adalah merupakan seorang pekerja *freelance* gig. Ini kerana status pekerja gig juga boleh dianggap sebagai pekerja atau *freelance*. Sebagai contoh, sekiranya pemandu kereta persendirian menyertai syarikat pengangkutan dengan kontrak pekerjaan dan mengambil pekerjaan yang ditawarkan melalui aplikasi maka individu tersebut adalah pekerja dalam ekonomi gig. Pekerja ini mendapat perlindungan undang-undang buruh kerana terdapat kontrak pekerjaan dengan syarikat penyewaan kereta tersebut walaupun dalam jangka pendek. Sekiranya tidak wujud kontrak pekerjaan di antara pekerja gig dengan pemilik syarikat penyedia perkhidmatan maka pekerja ini dianggap pekerja *freelance* gig dan tidak dilindungi di bawah undang-undang buruh dan dianggap sebagai orang yang bekerja sendiri. Dalam erti kata lain, pekerja gig boleh menjadi pekerja gig atau *freelancer* gig bergantung kepada susunan kerja mereka dan hubungan dengan syarikat penyedia perkhidmatan tersebut.

Selain daripada Akta Pekerjaan dan Akta Pampasan Kecederaan yang memberikan hak dan perlindungan terhadap pekerja di Singapura, terdapat juga beberapa akta dan peraturan yang

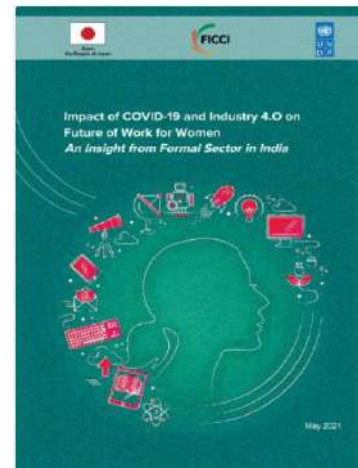
lain seperti *Central Provident Fund (Self-employed Persons) Regulations* yang menguatkuasakan caruman wajib bagi orang yang bekerja sendiri yang mempunyai pendapatan \$6,000 dan ke atas. Selain MOM, Kementerian Pengangkutan Singapura juga turut mengeluarkan beberapa peraturan yang berkaitan dengan ekonomi gig seperti (1) *Point-to-Point Passenger Transport Industry Act 2019* yang memperkenalkan *Ride-Hail Fare Regulation*, (2) *Point-to-Point Operator Licenses*, dan (3) *Application Guidelines for Ride-Hail Service Operator License*. Kerjasama di antara agensi kawal selia Singapura yang melibatkan MOM, *Singapore Police Force* dan Kementerian Pengangkutan Singapura telah mengeluarkan pekeliling berkenaan dengan *Safe Riding for Delivery Work*.

### 2.4.1.3 India



Ekonomi gig di India telah menjana lebih kurang 2 juta peluang pekerjaan semenjak tahun 2019 (Swetha, 2021). Ekonomi gig di India juga diramalkan akan meningkat tiga (3) kali ganda pada dekad akan datang dengan penciptaan sebanyak 90 juta pekerjaan berasaskan

gig kepada guna tenaga di India. Bukan itu sahaja malahan dijangkakan bahawa sumbangan ekonomi gig ini juga akan mencecah \$250 juta iaitu 1.25 peratus daripada KDNK India pada masa akan datang. Sektor utama yang menyumbang kepada pertumbuhan ekonomi gig ini ialah pembuatan, pembinaan, peruncitan, pengangkutan dan logistik. Ekonomi gig di India juga memainkan peranan penting dalam merapatkan jurang gaji. Kajian yang dijalankan bertajuk *The Impact of COVID-19 and Industry 4.0 on Future of Work for Women, An Insight from Formal Sector in India* menunjukkan bahawa ekonomi gig di India berpotensi untuk menarik dan memperkasakan lebih ramai wanita ke dalam pasaran buruh. India mempunyai bilangan pengguna internet



kedua tertinggi (375 juta) di seluruh dunia. Selain itu, akses kepada internet dalam kalangan orang India telah meningkat lebih 7,000 peratus dalam tempoh 15 tahun lepas. Peningkatan ini adalah merupakan faktor utama di sebalik pertumbuhan pesat industri *freelancing* di India. Inisiatif Kerajaan India menjalinkan kerjasama dengan syarikat seperti Google dan ISRO turut memberikan kebaikan kepada jaringan internet yang lebih baik di kawasan luar bandar dan terpencil di India seterusnya meningkatkan lagi akses dan memacu pertumbuhan ekonomi gig. Peningkatan dalam platform *freelancing* juga telah membantu dalam pembangunan ekonomi gig di India. Kemunculan platform seperti Upwork, Truelancer dan Guru telah menyediakan ruang akses yang lebih baik kepada pekerja *freelance* berkemahiran tinggi. Peningkatan platform *freelance* daripada 80 pada tahun 2009 kepada 330 pada tahun 2021 telah membuktikan pertumbuhan ekonomi gig yang sedang rancak di India.

Teknologi maklumat dan Perisian Industri merupakan antara industri pekerjaan gig yang mendapat perhatian di India. Selain itu perkhidmatan pengangkutan peribadi, penghantaran jarak jauh dan perkhidmatan persendirian di rumah juga merupakan pekerjaan gig yang popular di India. Antara platform penyedia perkhidmatan yang ada di India termasuklah Uber dan Ola (bagi pengangkutan peribadi), Swiggy, Zomato, Delhivery, Dunzo dan Foodpanda (ruang penghantaran), Urban Company, Housejoy, Handy, dan Mr. Right (perkhidmatan persendirian di rumah), Portea (kejururawatan di rumah), FlexingIt dan Upwork (bagi kemahiran tinggi dan tugas profesional).

Seperti negara-negara lain, India juga terkesan dengan kemunculan pandemik COVID-19. Data yang dikeluarkan oleh *Centre for Monitoring Indian Economy Pvt. Ltd.* (CMIE) pada Mac dan April 2020 menunjukkan bahawa seramai 113.6 juta orang kehilangan pekerjaan di India akibat pandemik COVID-19. Survei yang dijalankan pada tahun 2020 oleh Flourish

Ventures menganggarkan sebanyak 90 peratus pekerja gig India kehilangan pendapatan mereka semasa pandemik. Walaupun mereka memperoleh pendapatan melebihi Rs.25,000 sebulan sebelum wabak namun menjelang Ogos 2020 pendapatan mereka menurun sehingga mencecah kurang daripada Rs.15,000 sebulan dan kurang daripada Rs.150 sehari.



Tinjauan juga mendapati bahawa India akan kehilangan 135 juta pekerjaan kerana pandemik COVID-19 dan ini berkemungkinan besar akan berlakunya transisi terhadap tenaga kerja sepenuh masa ke arah ekonomi gig. Ini turut dikuatkan lagi apabila ramai pekerja yang diberhentikan memberi tumpuan dalam membangunkan kemahiran untuk

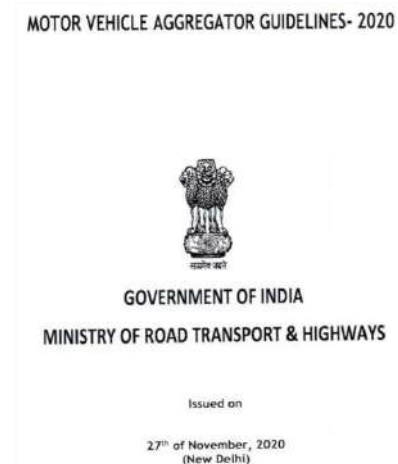


memanfaatkan peluang pekerjaan *freelance* dan menjadi sebahagian daripada ekonomi gig yang sedang berkembang ini. Kemunculan ekonomi gig memberikan nafas baru kepada orang ramai yang sedang mencari pekerjaan baharu pada ketika ini. Laporan oleh *Boston Consulting Group and Michael & Susan Dell Foundation* menunjukkan bahawa ekonomi gig boleh menawarkan sehingga 90 juta pekerjaan dalam ekonomi bukan pertanian di India.

Kerajaan India juga turut memberikan beberapa bantuan dan inisiatif kepada pekerja gig ini bagi kelangsungan hidup sepanjang pandemik COVID-19. Semasa pengumuman belanjawan tahun 2021, Menteri Kewangan India mengumumkan langkah bagi faedah keselamatan sosial untuk pekerja ekonomi gig negara. Ini termasuklah faedah keselamatan sosial akan meluas kepada pekerja gig dan platform. Gaji minimum akan terpakai kepada semua kategori pekerja dan mereka semua akan dilindungi oleh insurans.

Perundangan sedia ada di India mentakrifkan pekerja gig sebagai kontraktor bebas. Pada September 2020 yang lalu, Parlimen India telah meluluskan kod buruh yang baharu iaitu Kod Keselamatan Sosial 2020. Kod ini memberikan pengiktirafan kepada pekerja gig sebagai kategori pekerjaan baharu. Secara khususnya kod ini mendefinisikan pekerja gig sebagai orang yang melakukan kerja atau mengambil bahagian dalam pengaturan kerja dan memperoleh pendapatan daripada aktiviti itu walau pun hubungan majikan-pekerja adalah bersifat bukan tradisional. Kod ini juga mentakrifkan kerja platform sebagai satu bentuk pekerjaan di mana syarikat atau individu yang menggunakan platform dalam talian bagi tujuan memenuhi permintaan dan penawaran dalam pekerjaan atau perkhidmatan yang ditawarkan secara dalam talian. Kod itu juga menunjukkan bahawa pekerja sedemikian walaupun bukan pekerja boleh menerima faedah keselamatan sosial tertentu seperti yang ditentukan oleh Kerajaan pusat. Ini termasuk perlindungan nyawa dan hilang upaya, insurans kemalangan, faedah kesihatan dan bersalin, perkhidmatan perlindungan hari tua, penjagaan kanak-kanak dan faedah lain yang setara. Walau bagaimanapun, kod ini tidak bertujuan untuk memberikan status pekerja kepada pekerja gig.

India juga memperuntukkan undang-undang berkaitan dengan perburuhan dalam melindungi pekerja di negara tersebut. Bagi mendepani pemodenan dalam struktur perburuhan di India maka empat (4) kod buruh telah ditambah baik dan diperkenalkan iaitu *Code on Wages 2019*, *Code on Social Security 2020*, *Industrial Relations Code 2020* dan *Occupational Safety, Health and Working Conditions Code 2020*. Kod buruh baharu ini juga memberikan pengiktirafan yang sangat diperlukan kepada pekerja gig dan penyedia platform pekerja. Bukan itu sahaja, terdapat juga *Unorganised Workers' Social Security Act, 2008* yang terpakai kepada perusahaan yang dimiliki oleh individu atau pekerja yang bekerja sendiri dan terlibat dalam pengeluaran atau penjualan barangan / perkhidmatan dalam apa jua bentuk, di mana perusahaan tersebut menggaji kurang daripada sepuluh orang bilangan pekerja. Bagi kategori ini, Kerajaan India menyediakan faedah dalam perkara-perkara berkaitan dengan perlindungan nyawa dan hilang upaya, faedah kesihatan dan bersalin, perlindungan hari tua dan sebagainya. Walau bagaimanapun, ia tidak jelas sama ada pekerja gig akan berada dalam bidang kuasa ini. Seterusnya ialah *The Code On Social Security, 2020 Act 36 Of 2020* yang berkaitan dalam memberikan perlindungan sosial kepada pekerja di India. Di bawah Akta ini, pekerja gig diiktiraf sebagai kategori pekerjaan baharu. Walaupun kod ini tidak memberikan pengiktirafan terhadap status pekerja gig sebagai seorang pekerja namun Akta ini mencadangkan agar skim keselamatan sosial khas diwujudkan terhadap kumpulan pekerja ini. India juga turut menguatkuasakan *Motor Vehicle Aggregator Guidelines 2020* yang bertujuan untuk menyediakan garis panduan kepada setiap pemandu yang terlibat dalam pekerjaan yang melibatkan perantara atau pasaran digital bagi tujuan pengangkutan. Sebagai contoh garis panduan ini mewajibkan untuk semua syarikat penyedia perkhidmatan yang ditakrifkan sebagai *aggregator* untuk menyediakan insurans kesihatan dan insurans perlindungan nyawa kepada semua pekerja gig yang berurusan di bawah platform mereka.



#### 2.4.1.4 Australia

Pada tahun 2019 ekonomi gig di Australia telah berkembang sembilan (9) kali ganda berbanding tahun 2015 dengan anggaran perbelanjaan pengguna sebanyak \$6.3 juta. Perbandingan yang sama dapat juga dilihat bagi sektor pengangkutan swasta juga telah berkembang sebanyak 39 peratus manakala penghantaran makanan mengalami pertumbuhan lebih enam (6) kali ganda. Tenaga kerja ekonomi gig juga telah membuka peluang penyertaan seramai 250,000 pekerja gig. Dua (2) sektor yang mengalami perubahan akibat daripada peningkatan ekonomi gig termasuklah perkhidmatan pengangkutan peribadi dan penghantaran makanan.



Laporan daripada *Australian Industry Group* (2016) mendapati bahawa antara pekerjaan gig yang dijalankan di Australia termasuklah pembangunan perisian mudah alih web (44%), rekabentuk dan kreatif (14%), pentadbiran (13%), jualan dan pemasaran (10%) dan penulisan (8%). Walaupun terdapat peratusan penglibatan yang kecil dalam segmen pekerjaan ekonomi gig ini pada ketika itu namun lonjakan yang mendadak terhadap pemodenan struktur pekerjaan di Australia dapat dilihat ketika pandemik COVID-19 melanda akibat daripada pertumbuhan ekonomi gig.

Ekonomi gig di Australia turut terjejas akibat pandemik COVID-19. Ini kerana negara Australia telah melakukan beberapa penutupan dan penyekatan (lockdown) pada akhir Mac dan April 2020 bagi mengekang penularan wabak ini. Sebahagian besar didorong oleh penurunan mendadak dalam perkhidmatan pengangkutan persendirian di mana mengalami penurunan sebanyak 70 peratus pada awal April 2020. Namun begitu, pemulihan terhadap ekonomi gig dapat dilihat pada Mei 2020 dan pada Oktober 2020 kadar kenaikan perbelanjaan pengguna meningkat melebihi 40 peratus berbanding sebelum sekatan pada Februari 2020. Manakala perkhidmatan penghantaran makanan pula telah meningkat pada akhir Mac 2020 dengan perbelanjaan mingguan pengguna untuk penghantaran makanan adalah 70 peratus lebih tinggi pada Jun 2020 seterusnya melonjak kepada 100 peratus pada Oktober 2020. Ini terbukti apabila bilangan penghantaran ke rumah untuk makanan dan barangan runcit meningkat dengan ketara melalui pembelian dalam talian yang turut meningkat. Walau bagaimanapun, kesan peningkatan ini hanya kepada perkhidmatan penghantaran sahaja. Sebagai contoh,



apabila penutupan dan penyekatan dilakukan maka permintaan bagi aktiviti-aktiviti yang melibatkan persembahan muzik dan kesenian telah jatuh dengan mendadak. Bukan itu sahaja, kebanyakan perniagaan khususnya perniagaan yang dijalankan secara tradisional perlu mendepani cabaran dalam melakukan perubahan daripada perniagaan yang tradisional kepada perniagaan dalam talian.

Kerajaan Australia juga telah memperkenalkan pakej JobMaker bagi membantu pekerja demi kelangsungan hidup mereka. JobMaker merupakan satu garis panduan yang dikeluarkan oleh Australia dalam membentuk pemulihan ekonomi berhubung dengan pekerjaan, pendidikan, percukaian dan infrastruktur dengan tujuan untuk meneroka penciptaan pekerjaan baharu. Ini turut akan melibatkan penstrukturan semula pasaran buruh Australia yang akan membantu pertumbuhan ekonomi gig yang lebih mampan. Bagi merealisasikan perkara ini, sejumlah A\$37 juta subsidi telah dikeluarkan untuk perniagaan dan hamper A\$4 juta subsidi diperuntukan kepada pakej JobMaker.

Status pekerja dalam ekonomi gig adalah isu ketidaktentuan yang berterusan sehingga kini. Pengklasifikasian pekerja gig sebagai pekerja tetap turut menjadi isu di Australia. Antara akta yang terlibat bagi melindungi hak pekerja di Australia adalah *Fair Work Act (2009)*. Walau bagaimanapun, akta ini tidak memperuntukan sebarang peruntukan berkenaan dengan pekerja gig di Australia. Bagi pekerja yang berstatus kontraktor bebas pula, golongan ini diliputi di bawah *Independent Contractors Act 2006* yang memperuntukkan bahawa kontraktor bebas dibenarkan untuk menyaman penyedia platform (prinsipal) sekiranya kontrak adalah dirasakan berat sebelah, tidak adil atau tidak wajar. Oleh kerana masih belum terdapat satu ketetapan yang jelas berkenaan dengan status pekerja gig ini, maka beberapa kes berkenaan dengan isu pekerja gig dan juga penyedia platform telah pun difailkan di mahkamah.



#### **Fair Work Act 2009**

Act No. 28 of 2009 as amended

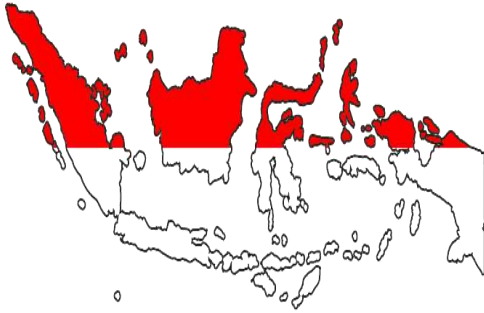
This compilation was prepared on 1 November 2010 taking into account amendments up to Act No. 51 of 2010

The text of any of those amendments not in force on that date is appended in the Notes section

The operation of amendments that have been incorporated may be affected by application provisions that are set out in the Notes section

Prepared by the Office of Legislative Drafting and Publishing, Attorney-General's Department, Canberra

#### 2.4.1.5 Indonesia



Ekonomi gig di Indonesia telah menjadi antara yang menyumbangkan pertumbuhan pesat pada peringkat makroekonomi dalam mencapai agenda *Making Indonesia 4.0*. Pada tahun 2019, laporan daripada *Demographic Institute of the Faculty of Economics and Business, University of Indonesia* menunjukkan bahawa transaksi Gojek sahaja telah menyumbang sebanyak 104.6 trilion Rupiah (hampir AS\$7 bilion) kepada ekonomi negara. Sumbangan ini sebahagian besarnya didorong oleh faktor bilangan peluang pekerjaan yang ditawarkan oleh penyedia platform dan transaksi perniagaan yang dilakukan melalui platform tersebut. Pertumbuhan ekonomi gig yang pesat ini terus menunjukkan peningkatan pada tahun 2020 apabila nilai barangan kasar untuk industri digital dianggarkan berjumlah AS\$44 juta dan dijangkakan hampir tiga (3) kali ganda kepada AS\$124 juta menjelang tahun 2025. Daripada jumlah tersebut didapati perkhidmatan pengangkutan dan penghantaran makanan telah menyumbang sebanyak AS\$5 juta dan dijangka akan mencecah AS\$16 juta menjelang tahun 2025. Ini bermakna pekerja gig yang bekerja sebagai pemandu *ride hailing* atau kurier penghantaran berada di barisan hadapan pemacu ekonomi digital Indonesia. Dianggarkan lebih daripada 2.5 juta pekerja gig berasaskan motosikal dan satu daripada lima (5) penduduk Indonesia telah menggunakan salah satu daripada perkhidmatan berasaskan motosikal di negara itu. Perkhidmatan penghantaran menggunakan platform di Indonesia yang pertama bermula pada tahun 2015 apabila perkhidmatan Ojek secara dalam talian menggunakan platform diperkenalkan oleh pembekal perkhidmatan. Sejak mula diperkenalkan, permintaan terhadap perkhidmatan Ojek semakin meningkat secara berterusan terutamanya di kawasan bandar. Perkhidmatan yang ditawarkan meliputi perkhidmatan penghantaran makanan, bungkusan serta mobiliti manusia. Berikutan peningkatan permintaan yang tinggi maka penunggang Ojek telah menjadi sumber alternatif untuk ramai pencari kerja. Antara faktor pendorong pencari kerja memilih pekerjaan ini ialah kerana ia bersifat jangka pendek, lebih fleksibel, tidak menetapkan sebarang had umur, tahap pendidikan dan pada masa yang sama pekerja Ojek juga berkemungkinan untuk memperoleh pendapatan lebih tinggi daripada gaji minimum berbanding pekerja tetap. Ekonomi gig di Indonesia juga telah memberikan peluang kepada kaum wanita untuk memperkasakan sumber pendapatan kerana terdapat fleksibiliti yang ditawarkan dalam ekonomi gig yang tidak ada dalam sektor ekonomi tradisional. Bukan

itu sahaja, ciri fleksibiliti yang wujud dalam ekonomi gig membuka peluang untuk suri rumah menjadi lebih berdikari dan menyumbang dalam menambah pendapatan keluarga.

Nina dan Ahmad (2021) dalam laporan memaklumkan bahawa terdapat sekurang-kurangnya empat (4) jenis ekonomi gig di Indonesia. Pertama ialah Perkhidmatan Perkongsian Aset (asset sharing services) yang memudahkan penyewaan hartanah dalam tempoh jangka pendek seperti syarikat Airbnb. Kedua ialah perkhidmatan berasaskan pengangkutan (transportation-based services) yang merangkumi perkongsian tunggangan, *carpooling*, penghantaran makanan atau kurier pakej. Ketiga ialah perkhidmatan profesional (professional services) yang menghubungkan di antara pekerja *freelance* berkemahiran dengan firma atau pelanggan melalui platform penyedia perkhidmatan. Kategori keempat ialah perkhidmatan barangan buatan tangan, isi rumah dan perkhidmatan pelbagai (handmade goods, household, and miscellaneous services) yang boleh ditawarkan oleh pekerja *freelance* atas permintaan pelanggan.

Ekonomi gig di Indonesia turut terkesan apabila sekatan dikenakan oleh Kerajaan Indonesia dalam usaha untuk membendung dan mengurangkan penyebaran virus COVID-19. Sekatan ini telah menjejaskan permintaan terhadap perkhidmatan yang melibatkan sentuhan fizikal dan pergerakan manusia seperti *ride-hailing* (Smita & Tilman, 2020). Pendapatan mereka telah mengalami penurunan drastik kerana pandemik COVID-19. Sebelum berlakunya sekatan sosial pada Mac 2020, lebih 40 peratus pekerja gig menerima pendapatan melebihi Rp3 juta (AS\$206) sebulan. Namun jumlah ini berkurangan pada bulan Jun dan Julai 2020 apabila hanya lima (5) peratus sahaja pekerja gig menerima pendapatan melebihi Rp3 juta (AS\$206) dan lebih daripada separuh pekerja gig pada ketika itu hanya mempunyai pendapatan bulanan di bawah Rp1 juta. Walau bagaimanapun, pandemik COVID-19 juga telah membawa kepada evolusi yang baharu kepada model perniagaan untuk aktiviti ekonomi gig. Ini kerana kebanyakan restoran tempatan atau perusahaan kecil dan sederhana telah menyertai aplikasi penghantaran sebagai satu cara untuk meneruskan kelangsungan operasi mereka. Berbeza dengan situasi yang dialami oleh *ride-hailing*, peningkatan dalam perkhidmatan penghantaran makanan telah dilihat mengalami pertumbuhan yang mendadak sepanjang tempoh pandemik COVID-19. Lonjakan dalam aktiviti membeli-belah dalam talian juga direkodkan sebanyak 320 peratus dan memberikan kesan yang positif kepada pekerja gig yang terlibat dalam perkhidmatan penghantaran dan kurier.

Kerajaan Indonesia juga telah memperkenalkan garis panduan untuk pembayaran tambang setiap kilometer (km) untuk memenuhi piawaian gaji minimum. Bukan itu sahaja Kementerian Pertanian Indonesia juga telah menjalinkan kerjasama dengan syarikat PT Indiguna Utama dan Grab Indonesia untuk menawarkan platform runcit dalam talian. Perkhidmatan Gojek melalui Go-Ride merupakan perkhidmatan yang mempunyai paling ramai pengguna di Indonesia. Bagi melindungi pengguna yang menggunakan platform Gojek ini maka syarikat Gojek telah menjalin kerjasama dengan Allianz untuk memberikan manfaat perlindungan dalam bentuk jaminan keselamatan maksimum kepada pelanggan mereka. Pelanggan akan dilindungi secara automatik dan menerima semua faedah perlindungan daripada syarikat secara percuma tanpa membayar sebarang bayaran untuk insurans. Semua kos ini akan ditanggung oleh Gojek. Bagi tuntutan insurans, pelanggan boleh menggunakan ciri bantuan keperluan aplikasi Gojek atau melayari laman web syarikat ini dan amaun setiap manfaat insurans akan dipindahkan melalui akaun bank yang didaftarkan oleh penumpang. Antara faedah yang diperoleh daripada insurans ini ialah kehilangan atau kerosakan harta peribadi akibat kecurian, perbelanjaan perubatan jika penumpang mendapat kemalangan yang menyebabkan kecederaan dan memerlukan perubatan rawatan, hilang upaya kekal sekiranya penumpang mengalami kemalangan yang menyebabkan kehilangan anggota badan atau telah diisytiharkan hilang upaya kekal oleh doktor dan kematian secara tidak sengaja diberikan sebagai perlindungan kepada kemalangan jalan raya.

Adalah mustahil untuk memisahkan isu undang-undang buruh daripada pembangunan ekonomi gig. Berdasarkan Undang-undang Buruh 13 (2003) mentakrifkan hubungan pekerjaan sebagai hubungan yang berlaku kerana kontrak pekerjaan antara majikan dan pekerja. Kontrak pekerjaan itu mesti mempunyai sekurang-kurangnya tiga (3) elemen iaitu kerja, perintah dan upah. Berdasarkan ujian undang-undang (legal test), status pekerja gig di Indonesia sebenarnya adalah kontraktor yang bekerja sendiri / bebas. Pekerja gig di Indonesia tidak kekal kerana permintaan pelanggan mendorong penyediaan pekerjaan namun bukan kesinambungan pekerjaan. Mereka juga mempunyai kebebasan untuk bekerja dengan majikan atau syarikat penyedia perkhidmatan yang lain secara bebas.

Pekerja tetap di Indonesia dilindungi di bawah Undang-undang Tenaga Kerja. Sebaliknya kontraktor bebas akan terikat di bawah *Indonesian Civil Code* (ICC). Kontraktor bebas tidak dipertimbangkan status sebagai pekerja tetapi sebagai pihak bebas yang terikat oleh kontrak untuk menyediakan perkhidmatan tertentu dan hanya dibayar apabila tugas telah siap dan bayaran gaji bukannya secara tetap seperti gaji bulanan. Kontraktor bebas tidak menerima faedah yang sama seperti yang dinikmati oleh pekerja tetap dan tidak tertakluk kepada Undang-undang Tenaga Kerja. Sehingga kini, perdebatan dalam memberikan perlindungan undang-undang kepada pekerja gig di Indonesia masih menjadi isu. Setakat ini, pekerja gig sendiri kurang memahami apa hak dan kewajiban mereka dan hanya mengambil bahagian dalam peraturan yang dibuat oleh majikan. Siciliya dan Wachid (2020) turut mencadangkan di dalam laporan yang ditulis agar pelaksanaan perlindungan undang-undang untuk pekerja gig mestilah setara dan mengikut Peraturan Tenaga Kerja iaitu Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang meliputi hal-hal berkaitan pekerjaan, jumlah masa bekerja, penentuan masa bekerja dan juga insurans sosial.



#### 2.4.1.6 Filipina



Menurut laporan yang dikeluarkan oleh Payoneer pada 2019 menunjukkan bahawa Filipina menduduki tempat keenam di dunia sebagai negara yang paling pesat berkembang untuk industri gig dan menyumbang kepada 35 peratus pertumbuhan dalam pendapatan *freelance*. Data mengenai bekalan buruh bagi platform dalam talian menunjukkan bahawa Filipina, India, Bangladesh dan Pakistan kini merupakan sumber utama bekalan buruh di seluruh dunia (Graham, et al. 2017). Dianggarkan juga terdapat 1.5 juta pekerja platform digital Filipina (juga dirujuk sebagai pekerja bebas dalam talian) yang terlibat dalam pelbagai perkhidmatan berasaskan projek seperti pembangunan perisian dan penulisan, pentadbiran, bantuan maya dan pemasaran digital termasuk data yang melibatkan pelanggan luar negara (Ofreneo 2018; Schnabel 2018; Graham et al. 2017). Kerajaan Filipina juga komited dalam memastikan pertumbuhan pasaran buruh digital bagi mengatasi masalah pekerjaan yang dihadapi oleh warga Filipina. Dianggap sebagai salah sebuah negara yang mempunyai kadar pengangguran yang tertinggi di Asia

dengan penduduk yang mahir berbahasa Inggeris dengan baik maka Kerajaan Filipina telah mempromosikan rakyat Filipina sebagai pekerja perkhidmatan bertaraf dunia bagi memastikan rakyat Filipina mendapat peluang pekerjaan di peringkat antarabangsa terutama dalam sektor yang melibatkan ekonomi gig.

Pandemik COVID-19 telah menjadi antara pendorong kepada pemacuan yang pesat kepada perkembangan ekonomi gig di Filipina. Didorong dengan ciri-ciri yang lebih fleksibel di samping pendapatan yang lebih tinggi dalam dolar telah menyebabkan ramai warga Filipina yang terlibat dalam pekerjaan tradisional beralih kepada platform digital (Soriano & Cabanes 2020). Antara contoh, kebanyakan pekerja di pusat panggilan perkhidmatan pelanggan telah beralih kepada ekonomi gig kerana mereka tidak lagi berminat untuk melakukan syif malam yang berterusan yang memberi kesan terhadap kesihatan mereka, tekanan pekerjaan, masa perjalanan yang panjang dari rumah ke pejabat dan disebabkan faktor peribadi seperti menjaga anak, ibu bapa yang sudah tua dan kehamilan bagi kaum wanita. Ini telah mendorong mereka untuk mencari pekerjaan yang membolehkan mereka untuk bekerja dari rumah dan bersifat lebih fleksibel.

Antara bantuan yang diberikan oleh Kerajaan Filipina di bawah *Department of Labor and Employment* (DOLE) terhadap pekerja gig adalah dengan mewujudkan inisiatif *Free Bisikleta* (FreeBis). Inisiatif ini merupakan kerjasama di antara pihak DOLE dan juga Grab Filipina dalam menyediakan peluang pekerjaan, peralatan (unit basikal, topi keledar, baju hujan, botol air, beg haba dan telefon bimbit Android) dan latihan kemahiran kepada Filipina yang menjadi pekerja gig di bawah platform Grab Filipina. Selain daripada Grab Filipina, DOLE juga memperluaskan kerjasama dengan beberapa platform penyedia perkhidmatan yang lain. *FreeBis* merupakan satu inisiatif khas bagi Program Sara Hidup Bersepadu DOLE untuk membantu pekerja yang terjejas oleh pandemik COVID-19.



Walaupun fleksibiliti mungkin menjadi ciri utama dan pilihan pekerja gig di Filipina namun sesetengah pekerja gig masih lebih cenderung kepada kestabilan dan faedah tradisional dalam pekerjaan terutamanya bagi mereka yang terpaksa beralih kepada ekonomi gig dan melaksanakan lebih banyak perkhidmatan melibatkan fizikal seperti perkhidmatan



penghantaran (Samson, 2021). Undang-undang Buruh di Filipina telah menetapkan bahawa pekerja gig lebih cenderung bercirikan kontraktor bebas. Oleh yang demikian pekerja gig ini tidak berhak untuk menuntut sebarang faedah pekerjaan. Sebaliknya, mereka hanya diberi pampasan berdasarkan kontrak antara kontraktor bebas dan prinsipal atau pihak yang memberi bayaran. Mereka juga tidak menikmati hak dan perlindungan yang sama diberikan kepada pekerja. Sebagai kontraktor bebas, mereka juga akan dianggap sebagai entiti di bawah *Philippine Competition Act* dan dianggap sama sebagai perusahaan komersial yang lain.

Percanggahan pendapat dalam struktur yuran merupakan punca ketidaksefahaman timbul antara pekerja dalam perkhidmatan penghantaran makanan dan platform penghantaran makanan. Bagi memastikan perkara ini dapat diselesaikan dengan baik maka DOLE telah mengeluarkan *Labour Advisory No. 14 series of 2021* bertajuk *Working Conditions of Delivery Riders in Food Delivery and Courier Activities* yang bertujuan untuk meneliti amalan yang dilaksanakan oleh platform penghantaran makanan. Selain itu, *Freelance Workers Protection Act* turut diluluskan yang bertujuan untuk memajukan hak dan kebajikan pekerja bebas dan memastikan mereka berhak kepada keadaan kerja yang berperikemanusiaan dan gaji yang sesuai. Selain itu, *National Digital Careers Act of 2020* telah diluluskan bagi meningkatkan daya saing pekerja gig melalui akses yang disediakan. Pelbagai agensi telah ditugaskan untuk membangunkan pelan perancangan bagi menyediakan akses kepada latihan pembangunan kemahiran, piawaian buruh dan bentuk bantuan lain kepada pekerja yang ingin menceburi kerjaya digital khususnya ekonomi gig. Selanjutnya, *Act Supporting the Growth and Development of Digital Careers in the Philippines* digubal bagi menyediakan sistem sokongan lanjutan kepada pekerja digital dalam negara yang baru memulakan kerjaya dalam ekonomi gig selepas terkesan akibat pandemik COVID-19. Bagi melindungi pekerja *freelance*, satu Akta telah digubal yang dikenali sebagai *Act Providing Protection and Incentives for Freelancers* yang bertujuan untuk menyediakan satu mekanisme bagi perlindungan pekerja *freelance* di Filipina. Penggubalan Akta ini masih diperingkat perbincangan untuk dilaksanakan. Takrifan *freelancer* yang digunakan di dalam Akta ini adalah:

*any natural person or entity composed of no more than one natural person, whether incorporated under the securities and exchange commission (SEC) registered as a sole proprietorship under the department of trade and industry (DTI), or registered as self-employed with the Bureau of Internal Revenue (BIR), who is hired or retained as an independent contractor by a hiring party to provide services in exchange compensation.*

## 2.4.2 Status Pekerja Gig di Peringkat Global

Kajian ini juga turut melihat amalan di beberapa negara selain di rantau Asia Pasifik terhadap isu status pekerja gig. Hasil daripada penelitian terhadap literatur yang lepas, kajian ini mendapati bahawa terdapat dua (2) kumpulan penandaarasan yang boleh dibuat terhadap status pekerja gig ini. Pertama ialah negara yang mengiktiraf pekerja gig sebagai pekerja berdasarkan keputusan mahkamah dan kedua ialah pemberian klasifikasi baru untuk pekerja gig.

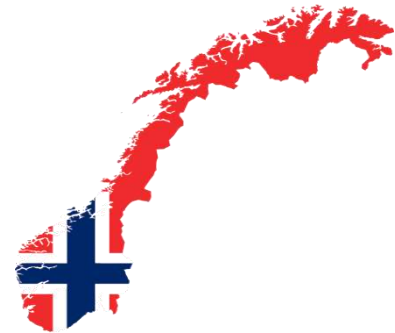
### 2.4.2.1 Negara yang Mengiktiraf Pekerja Gig Sebagai Pekerja Berdasarkan Keputusan Mahkamah

Terdapat beberapa negara yang memberikan pengiktirafan kepada pekerja gig sebagai pekerja seperti Norway, Jerman, Sepanyol, Belanda dan Perancis. Walau bagaimanapun, pengiktirafan ini hanyalah diberikan berdasarkan keputusan mahkamah dan kes-kes tertentu.



Di negara Jerman, Mahkamah Buruh Persekutuan di Jerman baru-baru ini telah memutuskan bahawa pekerja gig mungkin layak diiktiraf sebagai pekerja dalam keadaan tertentu. Sebagai contoh kes yang pernah dibicarakan di Jerman mendapati pengendali platform (defendan) memberikan arahan terperinci kepada pekerja gig (plaintif) seperti menyemak pembentangan produk tertentu di kedai runcit dan stesen minyak, mengambil gambar persembahan barangan dan menjawab soalan mengenai promosi produk. Untuk memenuhi kewajipan kontrak tersebut, syarikat platform membuat kontrak dengan pekerja platform. Timbul pertikaian antara syarikat platform dan pekerja sehingga pekerja tersebut bertindak menyaman syarikat platform bagi mengesahkan statusnya sebagai pekerja. Mahkamah Buruh Persekutuan kemudiannya membuat keputusan yang memihak kepada plaintif. Keputusan itu adalah berdasarkan penilaian **pelaksanaan perhubungan kontrak (contractual relationship) antara pekerja dan pengendali platform.**

Manakala di negara Norway, pekerja dalam ekonomi gig boleh diklasifikasikan sama ada sebagai pekerja atau pekerja yang bekerja sendiri bergantung kepada penilaian fakta kes. Secara umumnya, pihak mahkamah akan memutuskan penentuan status pekerja gig sama ada layak untuk mendapatkan status pekerja di bawah *Working Employment Act* (WEA) berdasarkan lapan (8) ciri berikut iaitu:



- i. Pihak yang bertanggungjawab dalam menanggung risiko hasil kerja akhir;
- ii. Bilangan pembekal pekerjaan (platform penyedia perkhidmatan) yang dimiliki oleh individu yang bekerja sendiri. Jika hanya ada satu, ini adalah faktor yang mungkin menunjukkan bahawa sebenarnya terdapat majikan dan bukan hubungan pembekal kerja;
- iii. Tempoh hubungan kerja itu bertahan;
- iv. Pihak yang membayar cukai dan premium insurans;
- v. Pihak yang mengarahkan bagaimana kerja itu dijalankan. Sekiranya pihak yang berkenaan diwajibkan untuk menyerahkan kepada pihak pengurusan berkenaan kawalan kerja, ini mungkin menunjukkan bahawa terdapat hubungan pekerjaan antara pihak yang terlibat;
- vi. Pemilikan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan kerja;
- vii. Adakah hubungan antara pihak-pihak boleh ditamatkan dengan tempoh notis tertentu; dan
- viii. Adakah pekerja gig dibenarkan menggunakan pembantu atau pembantu atas perbelanjaan sendiri?

Penilaian keseluruhan berdasarkan lapan (8) ciri tersebut di atas akan menjadi asas kepada mahkamah di Norway untuk menentukan status pekerja gig.

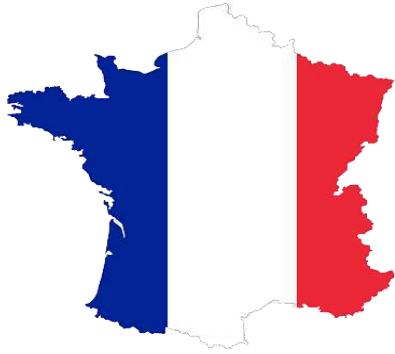


Bagi negara Sepanyol, Mahkamah Buruh negara berkenaan telah memutuskan bahawa adalah perlu untuk melihat sifat perhubungan di antara pekerja gig dan platform penyedia perkhidmatan berdasarkan peruntukan undang-undang perburuhan di negara tersebut, Akta 20/2007 (Law 20/2007) mengenai bekerja sendiri dan juga keputusan mahkamah berkenaan dengan kes ini. Walau bagaimanapun, penentuan

oleh mahkamah adalah bergantung kepada keadaan dalam setiap kes sama ada hubungan dengan pekerja itu adalah hubungan buruh (majikan dan pekerja) atau hubungan perniagaan. Pada 21 Julai 2021, selepas kurang daripada sebulan perbincangan, Kongres Sepanyol meluluskan undang-undang yang dikenali sebagai *Rider's Law* yang memberi pengiktirafan kepada penunggang sebagai pekerja yang berhak mendapat akses kepada pengawalseliaan kerja dan memaksa semua platform elektronik untuk membuat kontrak pekerjaan tetap dengan pekerja gig mereka yang menjalankan penghantaran. Para peniaga diberi masa tiga (3) bulan untuk menyesuaikan diri dengan undang-undang yang secara rasmi berkuat kuasa pada 12 Ogos 2021. Keputusan Mahkamah Buruh terkini terhadap syarikat utama yang beroperasi dalam sektor penghantaran telah mengesahkan bahawa hubungan antara penunggang dan syarikat adalah hubungan pekerjaan kerana tingkah laku penunggang memenuhi ciri subordinasi dan pergantungan yang setara dengan ciri-ciri tipikal bagi pekerja, (STS 2924/2020 25 September).

Pada tahun 2020, Mahkamah Agung Belanda telah membuat kesimpulan bahawa penilaian terhadap kewujudan hubungan pekerja dan majikan tidak boleh ditentukan oleh pihak pekerja gig mahupun syarikat penyedia perkhidmatan itu sendiri. Beberapa fakta perlu diambil kira sebelum penentuan ini dilakukan dan pihak mahkamah yang perlu memutuskan status tersebut. Sebagai contoh, Mahkamah Rayuan Belanda telah memutuskan bahawa pekerja Deliveroo layak diiktiraf sebagai pekerja bukannya pekerja yang bekerja sendiri. Ini bermakna pekerja Deliveroo boleh menuntut perjanjian pekerjaan dengan syarikat penyedia perkhidmatan mereka. Walaupun keputusan telah dibuat oleh Mahkamah Rayuan namun syarikat Deliveroo akan merayu kepada Mahkamah Agung terhadap keputusan ini.





Pertikaian berkenaan dengan status pekerja gig sebagai pekerja di negara Perancis akan ditentukan dengan melihat kepada beberapa faktor. Mahkamah akan menentukan berdasarkan kes demi kes. Faktor yang diambil kira adalah berkenaan dengan keselamatan sosial dan berkaitan undang-undang pekerjaan. Pada 12 Mei 2021, Mahkamah Rayuan Perancis memutuskan bahawa salah seorang pemandu Uber

adalah dilindungi oleh kontrak pekerjaan dan majikan (syarikat Uber) didapati tidak mematuhi kontrak pekerjaan apabila menamatkan kontrak perkhidmatan. Mahkamah menyatakan bahawa apabila pemandu berkenaan telah menandatangani kontrak yang disediakan oleh penyedia perkhidmatan, maka pemandu tersebut akan tertakluk dengan perkhidmatan yang ditetapkan oleh Uber yang secara unilateral menentukan syarat pelaksanaan perkhidmatan. Di samping itu, syarikat berhak untuk mengubah suai "pada bila-bila masa pengiraan kadar pengguna" dengan pemandu Uber. Satu lagi elemen yang dikenal pasti ialah Uber mempunyai "kuasa untuk mengawal prestasi perkhidmatan dan menghukum sebarang pelanggaran yang diperhatikan" berkenaan dengan pemandunya. Syarikat tersebut menggunakan kuasa ini terhadap pemandu dengan tidak menyambung kontrak buat sementara waktu berikutan keenggannya menerima penumpang. Berdasarkan gabungan unsur-unsur ini, Mahkamah Rayuan membuat kesimpulan bahawa **kontrak pekerjaan wujud** dan majikan harus dipersalahkan atas pelanggaran kontrak tersebut kerana tidak melaksanakan kewajipan tertentu yang dikaitkan dengan status pekerja. Mahkamah memutuskan agar pihak Uber membayar sejumlah €58,000 kepada pemandu tersebut meliputi pelbagai elaun dan pembayaran balik perbelanjaan. Keputusan mahkamah ini jelas menunjukkan bahawa apabila terdapat unsur pengawalan dalam kontrak perkhidmatan maka ia merupakan satu elemen penting dalam menentukan status pekerja tersebut kepada majikan.

#### 2.4.2.2 Negara yang Memberikan Klasifikasi Baru untuk Terma Pekerja Gig

Hasil kajian literatur juga mendapati bahawa terdapat negara-negara yang masih mengekalkan status pekerja gig sebagai pekerja bebas atau kontraktor bebas. Walau bagaimanapun, negara-negara ini telah memberikan terma baru bagi pekerja gig ini.



Menurut undang-undang Itali, pekerja dalam ekonomi gig atau perkongsian ekonomi boleh diklasifikasikan sebagai sama ada (i) **pekerja bawahan** atau (ii) **pekerja bekerja sendiri**, atau mungkin (iii) sebagai kategori ketiga, yang dipanggil **kolaborator / para-pekerja bawahan / separa bawahan** [contract for continuative and coordinated services (co.co.co.)]. Walau bagaimanapun, kebanyakan peraturan yang

terpakai untuk *co.co.co* adalah peraturan berkaitan dengan pekerjaan sendiri, oleh itu mereka pada dasarnya boleh dianggap sebagai bekerja sendiri. Tambahan pula, pekerja ekonomi gig di Itali hampir keseluruhannya diupah melalui kontrak bekerja sendiri iaitu mereka melakukan aktiviti mereka dengan menggunakan kenderaan dan alatan mereka sendiri dan mereka bebas untuk memilih sama ada melaksanakan tugas / aktiviti itu atau tidak daripada penyedia perkhidmatan.

Negara Ireland telah memperluas skop kategori bekerja sendiri bagi negara mereka dengan memperkenalkan istilah *False Employment* dan *Fully Dependant Self-Employed* di bawah *The Competition (Amendment) Act 2017*. Di bawah Akta ini, *False Employment* dirujuk sebagai individu yang:



- i. Melaksanakan untuk seseorang ('orang lain'), di bawah kontrak (sama ada nyata atau tersirat dan jika nyata, sama ada secara lisan atau bertulis), aktiviti atau perkhidmatan yang sama sebagai pekerja orang lain itu;
- ii. Mempunyai hubungan subordinasi berhubung dengan orang lain selama tempoh hubungan kontrak;
- iii. Dikehendaki mengikut arahan orang lain berkenaan dengan masa, tempat dan kandungan kerjanya;
- iv. Tidak berkongsi risiko komersial orang lain;
- v. Tidak mempunyai kebebasan berhubung dengan penentuan jadual waktu, tempat dan cara melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya; dan
- vi. Untuk tempoh perhubungan kontrak, menjadi sebahagian daripada aku janji orang lain.

Seterusnya bagi *Fully Dependant Self-Employed* pula ditakrifkan sebagai individu:

- i. yang melaksanakan perkhidmatan untuk orang lain (sama ada atau tidak orang yang baginya perkhidmatan itu dilaksanakan juga adalah majikan pekerja) di bawah kontrak (sama ada nyata atau tersirat, dan jika nyata, sama ada secara lisan atau bertulis); dan
- ii. yang pendapatan utamanya berkenaan dengan pelaksanaan perkhidmatan sedemikian di bawah kontrak diperoleh daripada tidak lebih daripada dua (2) orang.



Bagi negara Denmark pula, hasil keputusan daripada perjanjian kolektif di antara Hilfr.dk dan kesatuan sekerja telah bersetuju untuk memperkenalkan kategori pekerja baharu dengan status pekerjaan selari dengan pekerjaan bebas sedia ada. Semua pekerja *freelance* ini boleh memohon untuk menjadi **pekerja platform** dan dilindungi oleh perjanjian kolektif. Walau bagaimanapun, syarat yang dikenakan ialah pekerja akan dianggap sebagai pekerja yang dilindungi oleh perjanjian selepas 100 jam bekerja secara konsisten selama sebulan dalam tempoh setahun melainkan mereka secara aktif memilih untuk menarik diri. Kaedah yang digunakan ini adalah sebagai percubaan selama setahun. Yuran minimum juga ditetapkan untuk pekerja domestik yang diklasifikasikan sebagai pekerja bebas.

Berbeza dengan negara Kanada, keputusan Mahkamah Rayuan Ontario (ONCA) bagi kes McKee v Reid's Heritage Homes Ltd. pada tahun 2009, telah mencadangkan *two-step test* dijalankan untuk menentukan sama ada pekerja tersebut adalah kontraktor bebas (*independent contractor*) atau kontraktor terikat (*dependent contractor*) dalam konteks undang-undang pekerjaan. Status kontraktor terikat (*dependent contractor*) telah dicipta sebagai **kategori**

**pertengahan** untuk melindungi pekerja yang diklasifikasikan secara kurang tepat sebagai kontraktor bebas untuk menghadkan kelayakan mereka apabila perkhidmatan mereka ditamatkan. Semenjak kes McKee difailkan, mahkamah Kanada terus meneliti dengan





terperinci sifat hubungan kerja berdasarkan kelakuan kedua-dua pihak yang terlibat. Bagi kes McKee, mahkamah memutuskan bahawa pergantungan ekonomi yang timbul daripada hubungan kerja eksklusif atau hampir eksklusif adalah ciri status kontraktor terikat (*dependent contractor*). Walau bagaimanapun, mahkamah tidak menyatakan dengan jelas bahawa hubungan kerja eksklusif adalah perlu untuk diklasifikasikan sebagai kontraktor terikat (*dependent contractor*) dan akibatnya, setiap kes mempunyai tafsiran yang sangat subjektif. Secara umumnya *two-step test* ini akan melibatkan dua peringkat penentuan iaitu yang pertama, mahkamah harus menentukan niat subjektif pihak-pihak yang terlibat melalui persetujuan atau kelakuan bertulis; dan kedua ialah mahkamah harus memastikan realiti objektif dengan menilai sama ada fakta itu konsisten dengan niat yang dinyatakan oleh kedua-dua pihak. Dalam langkah kedua, pembuat keputusan selalunya akan mempertimbangkan empat (4) faktor berikut seperti yang dinyatakan dalam keputusan kes *Wiebe Door Services Ltd. v. MNR, 39 ACWS (2d) 256* iaitu kawalan, pemilikan alat-alat pekerjaan, peluang keuntungan dan risiko kerugian. Mahkamah telah berulang kali memutuskan bahawa tiada faktor tertentu yang dominan. Wajaran relatif setiap faktor akan bergantung kepada fakta dan keadaan tertentu bagi setiap kes. Dalam hal ini, mahkamah akan mempertimbangkan semua faktor dan akan menilai keseluruhan perhubungan berdasarkan kes demi kes (*case by case basis*).



Di United Kingdom, Kerajaan telah mengklasifikasikan tiga (3) status berbeza untuk individu yang bekerja iaitu bekerja sendiri (*self-employed*), pekerja (*employee*) dan kategori pertengahan yang dipanggil "pekerja" (*worker*). Oleh yang demikian, status pekerjaan seseorang akan bergantung kepada keadaan sama ada kontrak mereka adalah kontrak perkhidmatan iaitu pekerja (*employee*), kontrak untuk prestasi kerja peribadi (*worker*) atau kontrak untuk perkhidmatan (*self-employed*). Pekerja (*employee*) ialah seseorang yang bekerja di bawah syarat kontrak pekerjaan. Kontrak pekerjaan boleh dalam bentuk bertulis, lisan atau tersirat. Manakala takrifan pekerja (*worker*) adalah lebih luas dan termasuk mana-mana individu yang bekerja sama ada di bawah kontrak pekerjaan atau jenis kontrak lain tetapi tidak bekerja sendiri. Kategori ini termasuk pekerja kasual, pekerja agensi atau beberapa pekerja bebas tetapi syarat kontrak akan menentukan status pekerjaan mereka. Seseorang dalam ekonomi gig atau perkongsian boleh termasuk dalam mana-mana daripada tiga (3) kategori ini bergantung pada keadaan hubungan kerja mereka dengan penyedia perkhidmatan mereka. Tiada peraturan khas yang ditetapkan dalam menentukan

status pekerjaan bagi pekerjaan gig. Sepanjang 24 bulan yang lalu, terdapat beberapa kes Tribunal Pekerjaan di United Kingdom di mana individu yang telah dilabelkan sebagai bekerja sendiri telah didapati tergolong dalam takrifan pekerja. Sebagai contoh pada 19 Februari 2021, Mahkamah Agung United Kingdom (SCUK) telah memutuskan bahawa pemandu Uber di United Kingdom adalah pekerja dan bukan kontraktor bebas. Ini bermakna pemandu layak mendapat pelbagai perlindungan pekerjaan seperti gaji minimum, cuti tahunan bergaji dan perlindungan pemberi maklumat. Keputusan mahkamah ini adalah berasaskan tahap kawalan syarikat Uber terhadap pemandunya.

## **2.5 Kes-kes Perburuhan Melibatkan Pekerja Gig di Peringkat Antarabangsa**

Kajian ini juga telah merujuk kepada beberapa kes Mahkamah yang berkaitan dengan isu-isu pekerja gig khususnya dalam perkhidmatan penghantaran. Bahagian ini akan menyenaraikan ringkasan lima (5) kes mahkamah daripada United Kingdom, Australia, Kanada, Jerman dan Belgium.

### **2.5.1 *Uber BV v Aslam* di United Kingdom**



Kes ini difailkan oleh pemandu Uber berkenaan dengan status pekerjaan mereka sebagai pemandu Uber di syarikat Uber BV. Syarikat Uber BV telah berhujah dan menyatakan pendirian syarikat bahawa pemandu Uber adalah bekerja sendiri dan bukan pekerja di syarikat mereka. Sebaliknya pemandu Uber telah menafikan kenyataan daripada syarikat berkenaan dan menyatakan bahawa mereka adalah pekerja. Apabila tuntutan ini dibuat di Tribunal Pekerjaan pada enam (6) tahun yang lalu, Tribunal mendapati bahawa pemandu Uber adalah berstatus pekerja. Walau bagaimanapun, kes ini telah dirayu dan dibawa ke Tribunal Rayuan Pekerjaan, Mahkamah Rayuan dan terkini di Mahkamah Agung. Walaupun keputusan ini dirayu, namun setiap mahkamah telah bersetuju dengan keputusan asal Tribunal Pekerjaan iaitu pemandu Uber tersebut adalah pekerja. Beberapa elemen penentu telah dijadikan asas kepada penghakiman mahkamah iaitu:

- i. Syarikat Uber telah menetapkan tambang dan ini bermakna syarikat yang menentukan jumlah pendapatan pemandu Uber;
- ii. Syarikat Uber menetapkan syarat dalam kontrak dan pemandu tidak mempunyai hak untuk bersuara mengenainya;

- iii. Permintaan terhadap perkhidmatan penghantaran ini adalah di bawah kawalan Syarikat Uber dan syarikat ini boleh mengenakan tindakan terhadap pemandu Uber sekiranya mereka menolak terlalu banyak permintaan terhadap perkhidmatan penghantaran tersebut; dan
- iv. Syarikat Uber juga melakukan pemantauan terhadap perkhidmatan pemandu melalui penarafan pemberian bintang dan syarikat berhak untuk menamatkan perkhidmatan pemandu selepas beberapa amaran diberikan dan pemandu masih tidak melakukan penambahbaikan atau perubahan.

Selain itu, rujukan terhadap perjanjian bertulis antara Syarikat Uber BV dan pemandu Uber juga mendapati bahawa:

- i. Pemandu Uber yang pertama kali menggunakan aplikasi Uber dikehendaki untuk menandatangani **borang pendaftaran rakan kongsi** yang menyatakan bahawa mereka bersetuju untuk mematuhi terma dan syarat yang diterangkan sebagai **Syarat Rakan Kongsi** bertarikh 1 Julai 2013. Seterusnya pada Oktober 2015 pula **Perjanjian Perkhidmatan** baharu telah diperkenalkan dan pemandu dikehendaki untuk menandatangani perjanjian yang tertera sebelum mereka boleh mendaftar masuk semula ke dalam aplikasi Uber dan menerima permintaan terhadap perkhidmatan penghantaran.
- ii. Pada Klausula 4.2 telah menyatakan bahawa Syarikat Uber BV berhak untuk menukar pengiraan tambang pada bila-bila masa mengikut budi bicara syarikat **berdasarkan faktor pasaran tempatan**. Pada Klausula 4.3 pula memperuntukkan bahawa Syarikat Uber BV dan / atau Ahli Gabungannya berhak untuk melaraskan tambang bagi pengangkutan tertentu (contoh sekiranya pemandu mengambil laluan yang tidak cekap semasa menjalankan tugas penghantaran) atau syarikat berhak untuk membatalkan tambang (contoh sekiranya terdapat aduan daripada Pengguna).

Antara hak yang dituntut oleh pekerja Uber ini ialah hak-hak yang terdapat di bawah (1) Akta Gaji Minimum Negara 1998 dan peraturan berkaitan untuk pemandu Uber tersebut dibayar sekurang-kurangnya gaji minimum yang ditetapkan untuk kerja yang dilakukan; dan (2) hak di bawah Peraturan Waktu Bekerja 1998 yang meliputi hak untuk menerima cuti tahunan bergaji. Dalam kes ini, salah seorang daripada pengadu iaitu Aslam memfailkan hak beliau di bawah

Akta Hak Pekerjaan 1996 agar beliau tidak mengalami layanan yang memudaratkan atas alasan beliau telah membuat pendedahan bagi kes ini (whistleblowing).

Isu berbangkit yang difailkan dalam kes ini pada tahun 2016 di Tribunal Pekerjaan adalah berkenaan dengan tuduhan terhadap Uber yang tidak membayar gaji minimum dan gagal menyediakan cuti berbayar di bawah Akta Hak Pekerjaan 1996 dan Akta Gaji Minimum Negara 1998. Fakta penting dalam kes ini ialah pemandu adalah orang bawahan syarikat dan bergantung kepada Uber. Mereka tidak boleh menggantikan perkhidmatan dengan pemandu lain. Walaupun pemandu Uber mempunyai kawalan ke atas masa bekerja mereka dan Syarikat Uber tidak menentukan masa kerja pemandu namun pemandu mempunyai kewajipan untuk bekerja sendiri di bawah tahap kawalan oleh Syarikat Uber.

Keputusan Tribunal Pekerjaan memutuskan bahawa pihak yang menuntut adalah pekerja (worker) walaupun pemandu tersebut tidak bekerja di bawah kontrak pekerjaan. Walau bagaimanapun, Tribunal mendapati bahawa pemandu ini bekerja untuk Uber London di bawah kontrak pekerja (worker contracts) seperti mana takrifan perundangan. Keputusan tersebut adalah berasaskan pada keadaan kerja pemandu Uber yang perlu menghidupkan aplikasi Uber sepanjang menjalankan tugas dan berada di lokasi yang diminta oleh syarikat untuk bekerja. Keputusan ini kekal walaupun syarikat melakukan rayuan sehingga ke Mahkamah Agung. Justifikasi keputusan Mahkamah Tinggi adalah berasaskan (1) penetapan tambang oleh syarikat; (2) penetapan terma-terma perjanjian secara satu hala sahaja di pihak syarikat; (3) syarikat mengenakan denda kepada pemandu yang gagal mematuhi polisi Syarikat Uber; dan (4) syarikat menentukan perbualan antara pemandu dan penumpang semasa pemandu sedang bekerja.

Walaupun keputusan ini memihak kepada pemandu Uber, namun ia menimbulkan beberapa persoalan dan tidak memberikan kesan kepada keputusan perbicaraan yang dijalankan ke atas Syarikat Uber dan pemandunya di negara-negara lain seperti Amerika Syarikat. Pada tahun 2021, satu kes di Amerika Syarikat yang turut membabitkan Syarikat Uber dan pemandunya telah berjaya untuk tidak memberikan status pekerja kepada pemandunya berdasarkan Undang-undang Buruh California melalui *Proposition 22* yang mengecualikan *apps-based driver* daripada undang-undang buruh California. Di samping Uber, langkah itu disokong oleh beberapa syarikat teknologi paling berpengaruh di Silicon Valley termasuk Lyft, Instacart dan DoorDash yang membelanjakan lebih daripada \$200 juta untuk usaha itu. *Proposition 22*

memberikan syarikat-syarikat ini pengecualian daripada mengklasifikasikan kontraktor bebas sebagai pekerja.

### **2.5.2 *Diego Franco v Deliveroo Australia Pty Ltd di Australia***



Kes ini adalah berkaitan dengan pemecatan tidak adil (unfair dismissal) yang dilakukan oleh Syarikat Deliveroo Australia Pty Ltd. Pekerja syarikat ini telah memfailkan kes di bawah seksyen 394 (Fair Work Act 2009). Permohonan dibuat oleh Diego Da Silva Franco. Pemohon (Franco) telah diwakili oleh Kesatuan Pekerja Pengangkutan Australia (TWU).

Syarikat Deliveroo telah melakukan bantahan terhadap permohonan daripada Diego Da Silva Franco kerana mereka berpandangan bahawa (a) pemohon bukan pekerja Deliveroo tetapi sebaliknya adalah kontraktor bebas dan (b) pemohon tidak dibuang kerja.

Isu yang dibangkitkan adalah berkenaan dengan status pekerjaan bagi pekerja Deliveroo yang memfailkan kes ini. Kes ini juga merujuk kepada Penghakiman Mahkamah Tinggi bagi kes *Hollis v Vabu* yang menyatakan bahawa aspek asas yang perlu diambil kira ialah sama ada hubungan tersebut merupakan hubungan di antara pekerja atau kontraktor, sama ada individu itu berkhidmat dengan perniagaan orang lain atau melaksanakan kerja mereka sebagai sebahagian daripada perdagangan bebas atau perniagaan mereka sendiri. Menurut penghujahan yang dibuat bagi kes Franco ialah terdapat penemuan bahawa beliau berkhidmat dengan perniagaan Deliveroo dan bukannya menjalankan perniagaannya sendiri. Ia mengambil kira realiti hubungan antara Syarikat Deliveroo dan pekerjanya. Franco menjalankan perniagaan bukan di atas kerelaan beliau sendiri tetapi sebaliknya dia menjalankan kerja untuk Deliveroo dan dia bekerja dalam perniagaan Deliveroo tersebut.

Bagi kes pemecatan tidak adil terhadap Franco pula, didapati bahawa tidak ada sebab yang sah dibuat bagi pemecatan tersebut. Ini kerana pemecatan tersebut dibuat atas alasan kegagalan Franco untuk menghantar pesanan dalam masa yang munasabah. Namun begitu, alasan tersebut tidak boleh dijadikan sebab yang sah kerana purata masa penghantaran atau jangkaan masa penghantaran tidak pernah dimaklumkan kepada Franco atau mana-mana penunggang lain. Selain itu, hujah juga menyatakan bahawa Franco tidak diberitahu bahawa dia berisiko untuk ditamatkan perkhidmatan dan apabila dia meminta kelonggaran daripada pihak syarikat,

namun pihak syarikat telah pun membuat keputusan. Bukan itu sahaja, Franco juga tidak dimaklumkan berkenaan dengan petunjuk prestasi yang perlu diberikan perhatian oleh semua penunggang. Mahkamah memutuskan bahawa Franco adalah pekerja kepada Syarikat Deliveroo. Oleh yang demikian, pemecatan yang dilakukan terhadap Franco adalah tidak adil dan pemulihan kerja serta bayaran balik gaji kebelakangan (backwages) oleh Syarikat Deliveroo harus dilakukan.

### 2.5.3 *Heller v. Uber Technologies Inc. di Kanada*



Kes ini adalah berkenaan dengan David Heller yang merupakan penduduk daripada wilayah Ontario, Kanada. Heller telah memeterai perjanjian perkhidmatan dengan Syarikat Uber. Heller bertugas sebagai penghantar makanan dari restoran kepada pengguna menggunakan aplikasi telefon Uber. Heller memperoleh pendapatan antara CAN\$400 dan \$600 seminggu sebagai pemandu Uber. Dalam kontrak perjanjian perkhidmatan tersebut telah menyatakan bahawa ia hanya sekadar perjanjian pelesenan untuk mengakses perisian Uber dan tidak mewujudkan sebarang hubungan pekerjaan. Perjanjian ini turut mengandungi klausa yang memperuntukkan undang-undang Belanda sebagai undang-undang yang mengawal dan klausa penyelesaian pertikaian memperuntukkan bahawa sebarang pertikaian pada masa depan hendaklah diserahkan kepada timbang tara. Sekiranya tidak berjaya ia perlu dibawa ke Dewan Perniagaan Antarabangsa (International Chamber of Commerce). Proses penyelesaian pertikaian ini memerlukan yuran pentadbiran dan pemfailan pendahuluan sebanyak AS\$14,500 untuk sebarang tuntutan di bawah AS\$200,000. Pada 2017, Heller telah memfailkan kes bagi pihak pemandu Uber di Ontario dengan mendakwa bahawa mereka adalah pekerja Uber dan dengan itu berhak mendapat manfaat Akta Piawaian Pekerjaan Ontario, 2000, S.O. 2000, c. 41 (ESA). Isu-isu yang berbangkit adalah (1) pemandu Uber merupakan pekerja dan bukan kontraktor bebas dan mereka dilindungi di bawah ESA; (2) Uber telah melanggar ESA; dan (3) peruntukan timbangtara yang terdapat dalam perjanjian perkhidmatan itu adalah tidak boleh dikuatkuasakan.

Keputusan Mahkamah Tinggi Ontario (ONSC) membenarkan penangguhan prosiding oleh Syarikat Uber yang memihak kepada timbang tara. Mahkamah mendapati bahawa perjanjian yang dibuat oleh Syarikat Uber bukan sesuatu yang tidak wajar dan mengambil kesempatan ke

atas Heller. Keputusan daripada ONCA pula memutuskan yang berbeza. Mahkamah Rayuan menyatakan klausa timbang tara adalah tidak wajar sama ada *four-part test* yang digunakan oleh Mahkamah Ontario atau *two-part test* yang digunakan oleh pihak yang bersetuju telah dijalankan. Hakim juga merujuk kepada kes Douez lawan Facebook, Inc. dan menyatakan bahawa Syarikat Uber memilih klausa timbang tara ini adalah untuk memihak kepada dirinya sendiri dan mengambil kesempatan ke atas pemandunya. Rayuan telah dibuat kepada Mahkamah Tinggi Kanada dan keputusan Mahkamah Rayuan adalah dikekalkan kerana majoriti hakim memperakui bahawa terdapat unsur tidak adil dalam klausa timbang tara itu.

#### 2.5.4 *Crowdworker Case di Jerman*



Kes seterusnya adalah daripada Jerman berkenaan dengan kes *Crowdworker*. Dalam kes ini, syarikat penyedia perkhidmatan telah menyediakan perkhidmatan untuk pemeriksaan penempatan produk di kedai runcit dan di stesen minyak. Platform dalam talian telah digunakan untuk melaksanakan perkhidmatan ini. Permintaan pelanggan dibahagikan kepada tugas mikro (kerja mikro) dan diterbitkan di platform dalam talian sebagai tawaran kerja individu. *Crowdworkers* boleh mendaftar di platform ini dan menerima tawaran ini sebagai balasan untuk pembayaran. Selepas mendapat notis pemecatan daripada syarikat penyedia perkhidmatan, pengadu telah memfailkan pemecatan tersebut yang dianggap sebagai tidak adil ke Mahkamah Buruh. Pengadu berpandangan bahawa hubungan kontrak yang wujud di antara syarikat penyedia perkhidmatan dengan pengadu bukanlah kontrak bebas tetapi merupakan hubungan pekerjaan. Kandungan kontrak tersebut adalah antara lain menyatakan bahawa (a) hubungan kontrak antara pengadu dan syarikat penyedia perkhidmatan bukanlah hubungan pekerjaan; (b) pengadu tidak terikat dengan sebarang arahan daripada syarikat penyedia perkhidmatan; (c) pengadu boleh membuat keputusan secara bebas untuk menerima atau menolak tawaran; dan (d) syarikat penyedia perkhidmatan boleh tetapi tidak diwajibkan untuk menawarkan Pekerjaan Mikro (Micro Jobs) yang telah dimuat naik ke dalam aplikasi syarikat. Pengadu yang bersetuju untuk menerima Pekerjaan Mikro dalam radius 50 km dari lokasi pengadu perlu menyelesaikan arahan kerja tersebut dalam tempoh dua (2) hingga empat (4) jam. Walau bagaimanapun, pengadu masih boleh membatalkan arahan tersebut tanpa sebarang sekatan.



Mahkamah Buruh Persekutuan berpandangan bahawa perjanjian perkhidmatan sebenarnya adalah perjanjian pekerjaan. Walaupun pengadu tidak diwajibkan untuk menerima arahan kerja dan tidak terikat dengan jadual yang ditetapkan oleh majikan, namun pengadu mempunyai kebergantungan kepada jumlah tempahan daripada syarikat penyedia perkhidmatan. Keputusan Mahkamah Buruh Persekutuan patut diberi perhatian kerana dua (2) sebab. Pertama, penilaian bahawa hubungan pekerjaan telah diwujudkan adalah berdasarkan dua kriteria sahaja. Kedua, Mahkamah Buruh Persekutuan memperkenalkan kriteria baharu yang belum pernah wujud sebelum ini iaitu sistem insentif.

Pada penghujung tahun 2020, Mahkamah Buruh Persekutuan telah memutuskan bahawa individu yang menggunakan aplikasi platform secara bebas sebenarnya adalah seorang pekerja. Kes itu dikenali sebagai *Crowdworker Case* dan menarik perhatian ramai kerana keputusan Mahkamah Rendah sebelum ini telah menolak status mereka sebagai pekerja. Keputusan Mahkamah Buruh Persekutuan telah mengubah model perniagaan syarikat penyedia perkhidmatan secara radikal di Jerman.

### 2.5.5 *Ministry of Labour v Deliveroo* di Belgium



*Ministry of Labor and Employment* Belgium telah memfailkan kes di Tribunal Buruh berhubung status pemandu di bawah syarikat Deliveroo. Badan autoriti perburuhan Belgium telah melakukan siasatan terhadap kontrak, hubungan antara syarikat penyedia perkhidmatan dan pemandu serta keadaan kerja pemandu. Ini rentetan daripada aduan dan tuntutan oleh para pemandu untuk mengkelaskan semula pekerjaan mereka sebagai pekerja. Siasatan telah dilakukan selama dua tahun bermula pada tahun 2017. Hasil siasatan didapati bahawa syarikat penyedia perkhidmatan Deliveroo gagal untuk mematuhi undang-undang buruh Belgium dan penghantar tidak dilindungi oleh sebarang skim perlindungan sosial sekiranya berlaku kemalangan. Pada tahun 2020, *Belgian National Social Security Office* (ONSS) telah memulakan prosiding terhadap syarikat penyedia perkhidmatan Deliveroo kerana gagal untuk membuat caruman perlindungan sosial ke atas pekerja mereka.

Bagi kes ini terdapat dua (2) persoalan yang dibangkitkan iaitu (a) sama ada penghantar di bawah platform Deliveroo boleh mendapat manfaat kewangan dalam sistem ekonomi

perkongsian (sharing economy); dan (b) sama ada mereka layak dikelaskan sebagai orang yang bekerja sendiri atau pekerja. Sekiranya para penghantar dibayar hanya mengikut penghantaran yang dibuatnya dan dikelaskan sebagai orang yang bekerja sendiri maka ini bermakna mereka tidak layak untuk mendapatkan akses kepada manfaat penjagaan kesihatan, bayaran bagi bekerja lebih masa atau cuti. Walau bagaimanapun, syarikat Deliveroo pula menyatakan bahawa pemandu tidak akan dapat menikmati kebebasan sekiranya mereka dikelaskan sebagai pekerja. Mahkamah kemudiannya menolak tuntutan yang dibuat oleh pemandu untuk mengelaskan semula mereka sebagai pekerja. Keputusan tersebut adalah berasaskan aspek-aspek berikut iaitu:

**i. Kehendak dan kesanggupan pihak yang berkontrak**

Pemandu menandatangani perjanjian dengan syarikat penyedia perkhidmatan atas kehendak dan kesanggupan mereka sendiri dan semasa menandatangani kontrak, pemandu telah mengambil maklum tentang ciri serta keadaan kerja mereka.

**ii. Kebebasan untuk menguruskan waktu bekerja**

Mahkamah Buruh berpendapat bahawa sistem bagi aplikasi tempahan penghantaran tidak mengikat pemandu sepenuhnya kerana pemandu masih mempunyai kebebasan untuk memilih sama ada ingin menerima atau menolak pekerjaan tersebut. Tambahan pula pemandu juga tidak perlu mendaftar waktu kerja mereka.

**iii. Kebebasan untuk menguruskan kerja**

Deliveroo tidak memberi sebarang arahan berhubung kerja penghantaran kepada pemandu dan pemandu tidak wajib untuk menerima jadual perjalanan kerja dan berhak untuk menolak sekiranya dikehendaknya. Berhubung pemakaian Sistem Kedudukan Sejagat (GPS), mahkamah juga berpendapat pemakaiannya tidak memberi impak pada kebebasan pemandu.

**iv. Kawalan**

Mahkamah juga tidak menemui sebarang bentuk kawalan oleh pihak Deliveroo ke atas pemandu atas asas Deliveroo menafikan penilaian prestasi kerja dilakukan terhadap pemandu

dan pemandu tidak perlu menyertakan sebarang justifikasi atas ketidakhadiran mereka. Selain itu, majoriti pemandu menyatakan bahawa Deliveroo tidak mengawal peralatan kerja atau kenderaan mereka.

## 2.6 Rumusan

Secara keseluruhannya, bahagian ini telah mengupas berkenaan dengan tinjauan literatur berkaitan dengan ekonomi dan pekerja gig khususnya pekerja gig yang bekerja dalam perkhidmatan penghantaran barangan dan makanan yang bekerja sendiri. Selain melihat trend dan pengaruh ekonomi gig dalam sistem perburuhan, bahagian ini juga membuat penandaarasan dengan negara-negara daripada Asia Pasifik dan rantau yang lain. Beberapa kes dan keputusan mahkamah berkenaan dengan status pekerja gig turut dijadikan rujukan penandaarasan. Tinjauan literatur ini akan menjadi salah satu asas kepada rekomendasi kajian yang akan turut disokong oleh dapatan kajian. Bahagian seterusnya akan memfokuskan kepada dapatan kajian ini yang dijalankan secara kuantitatif dan kualitatif.





Mob 9:41 AM 100%



# PIZZA



\$ 12

## PIZZA PEPPERONI

400 G

TOMATO PASTE  
DRIED OREGANO  
SLICES PEPPERONI  
MOZZARELLA CHEESE  
PARMESAN CHEESE

1

ADD TO CART



# BAB 3 DAPATAN KAJIAN





# BAB 3

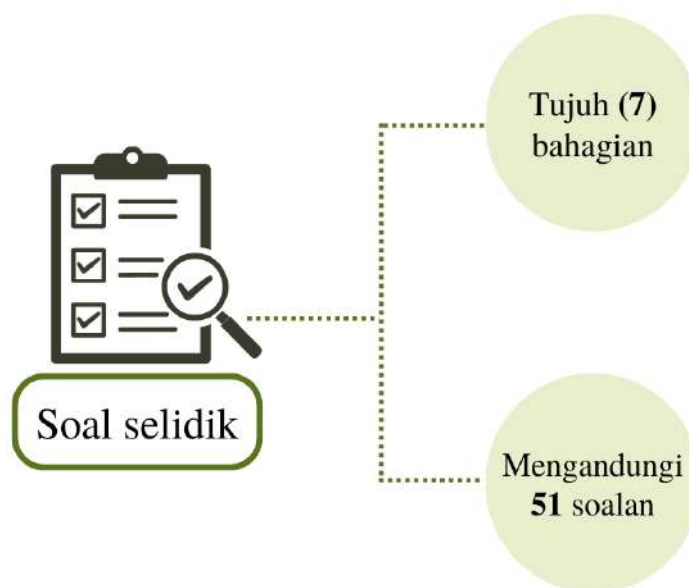
## DAPATAN KAJIAN

### 3.1 Pendahuluan

Bab ini mengandungi analisis berkenaan dapatan soal selidik, perbincangan FGD dan IDI. Responden bagi dapatan soal selidik terdiri daripada individu yang terlibat dalam pekerjaan perkhidmatan penghantaran makanan dan barangan yang bekerja sendiri dan menggunakan platform penyedia perkhidmatan. Seramai 6,657 responden telah menjawab soal selidik ini dengan lengkap. Bagi sesi FGD dan IDI pula, sebanyak 10 sesi telah dijalankan. Sesi ini melibatkan wakil daripada kementerian / jabatan / agensi, wakil majikan dan pekerja, persatuan, syarikat penyedia perkhidmatan dan juga para akademik. Data kajian ini adalah tidak berwajaran namun dapatan kajian ini adalah indikatif.

### 3.2 Dapatan Kuantitatif

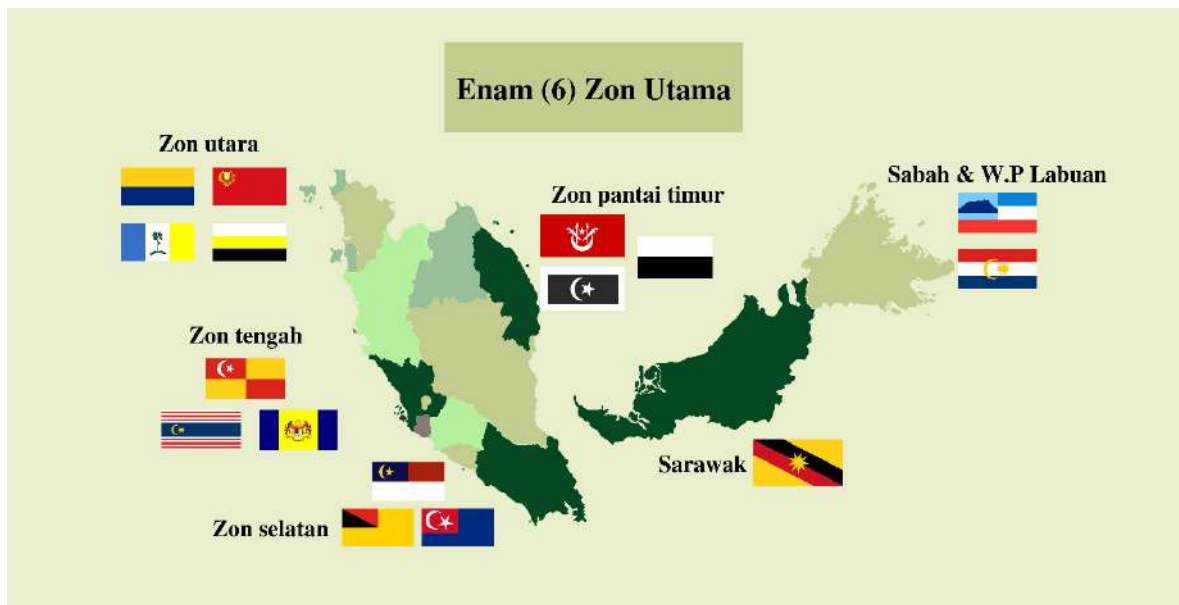
Bahagian ini akan menerangkan berkenaan dengan analisis dapatan kuantitatif bagi soalan soal selidik yang telah diedarkan. Soalan soal selidik ini terbahagi kepada tujuh (7) bahagian dan mengandungi 51 soalan.





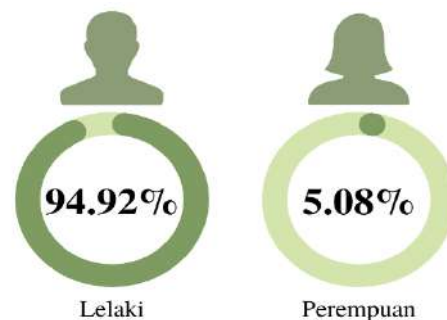
### 3.2.1 Bahagian A: Demografi

Bahagian ini akan menganalisis berkenaan dengan latar belakang responden yang menjawab soalan ini. Antara maklumat yang terdapat di dalam bahagian ini termasuklah jantina, umur, etnik, tahap pendidikan, taraf perkahwinan, negeri asal, tempat tinggal sekarang, bilangan ahli isi rumah dan status OKU. Jumlah soalan bagi bahagian ini ialah sebanyak 10 soalan. Analisis yang dilakukan adalah di peringkat nasional dan terdapat juga beberapa soalan yang memfokuskan kepada peringkat zon. Terdapat enam (6) zon utama iaitu Zon Tengah (Selangor, Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur dan Putrajaya), Zon Utara (Pulau Pinang, Kedah, Perak dan Perlis), Zon Selatan (Johor, Negeri Sembilan dan Melaka), Zon Pantai Timur (Kelantan, Pahang dan Terengganu), Sabah dan Wilayah Persekutuan Labuan serta Sarawak.



Rajah 3.1 menunjukkan peratusan responden mengikut jantina. Daripada 6,657 orang responden yang menjawab soal selidik tersebut, sebanyak 94.92 peratus merupakan responden lelaki manakala 5.08 peratus merupakan responden perempuan.

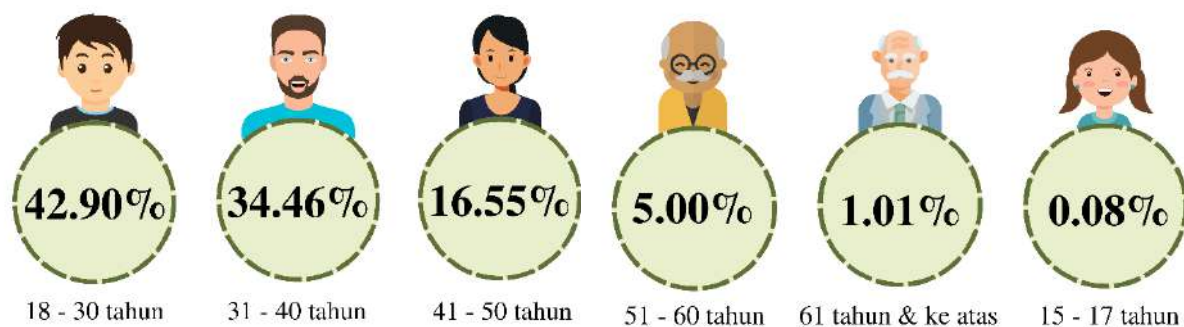
**Rajah 3.1: Peratusan responden mengikut jantina**



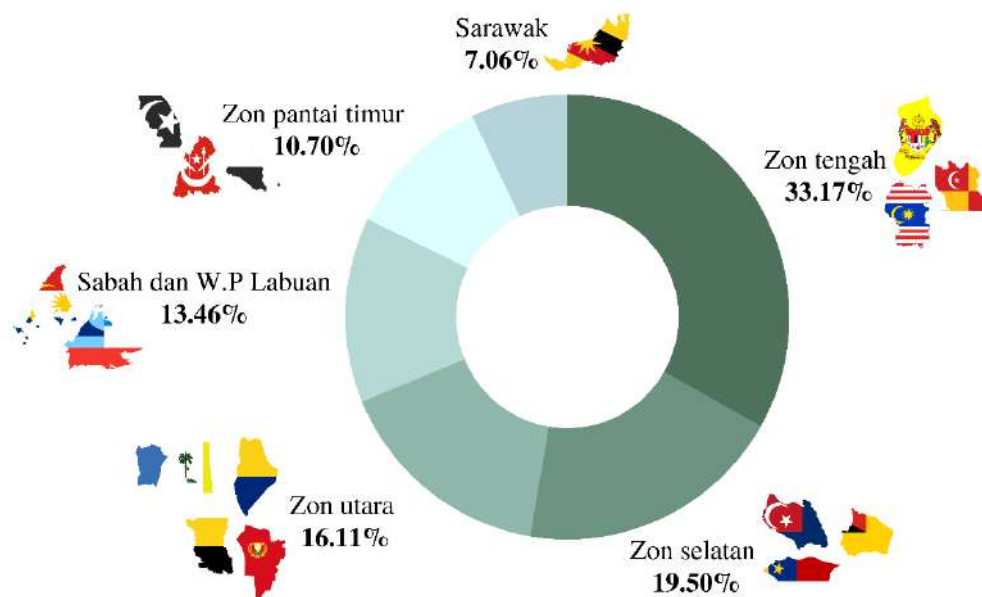
Rajah 3.2 sehingga Rajah 3.2e merujuk kepada analisis bagi kumpulan umur responden. Ini termasuklah kumpulan umur yang menjawab soal selidik, zon yang mempunyai jumlah responden belia tertinggi, zon yang mempunyai jumlah responden warga emas yang tertinggi, anggaran jumlah responden pekerja belia dan warga emas dalam perkhidmatan *p-hailing*, responden mengikut kumpulan etnik yang tertinggi bagi setiap peringkat umur dan peratus bagi lelaki dan perempuan mengikut peringkat umur.

Rajah 3.2 menunjukkan kumpulan umur bagi responden yang telah menjawab soal selidik ini. Analisis menunjukkan bahawa tiga (3) kumpulan responden yang tertinggi yang telah menjawab soal selidik ini adalah daripada individu yang berumur 18 hingga 30 tahun (42.90%), diikuti dengan individu yang berumur 31 hingga 40 tahun (34.46%) dan berumur 41 hingga 50 tahun (16.55%). Bukan itu sahaja, analisis pada Rajah 3.2a juga mendapati bahawa golongan belia daripada Zon Tengah merupakan yang tertinggi menjawab soal selidik ini (33.17%), diikuti dengan Zon Selatan (19.50%), Zon Utara (16.11%), Sabah dan W.P Labuan (13.46%), Zon Pantai Timur (10.70%) dan Sarawak (7.06%). Manakala Rajah 3.2b pula menunjukkan jumlah tertinggi bagi kategori warga emas yang telah menjawab soal selidik ini ialah Zon Tengah (52.24%), Zon Utara dan Zon Selatan masing-masing 17.91 peratus, Sabah dan W.P Labuan (4.48%), Zon Pantai Timur (4.48%) dan Sarawak (2.99%).

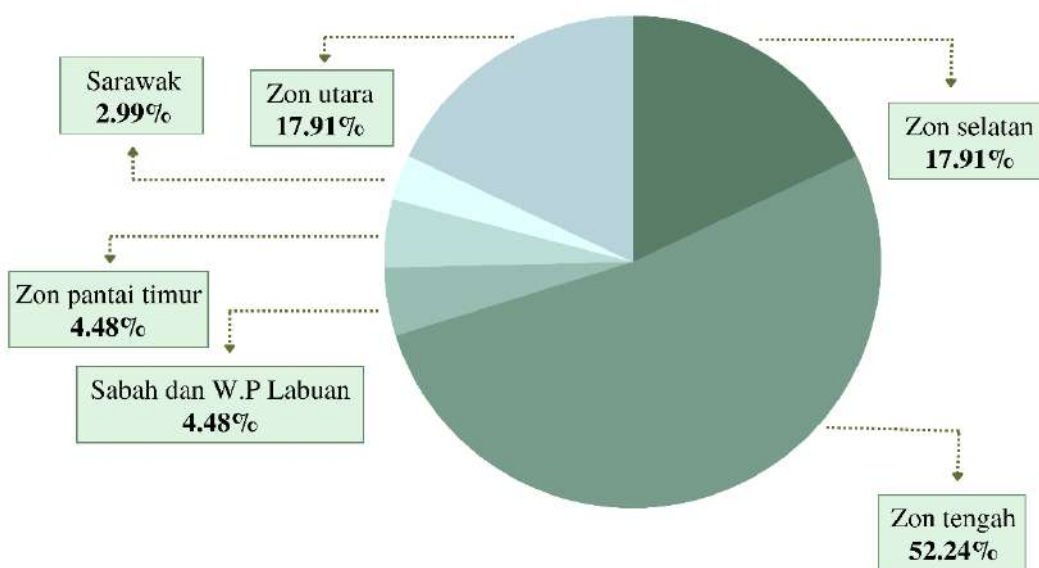
**Rajah 3.2: Peratusan responden mengikut kumpulan umur**



**Rajah 3.2a: Peratusan responden dalam kalangan belia mengikut zon**



**Rajah 3.2b: Peratusan responden dalam kalangan warga emas mengikut zon**



Berdasarkan jumlah responden yang menjawab soal selidik ini iaitu 6,657 responden, 97.71 peratus merupakan golongan belia yang terdiri daripada individu yang berumur 15 hingga 30 tahun manakala 2.29 peratus merupakan golongan warga emas yang terdiri daripada individu yang berumur melebihi 60 tahun (Rajah 3.2c). Berdasarkan sampel responden, kajian menganggarkan jumlah penyertaan belia dalam *p-hailing* di Malaysia ialah sebanyak 68,397 orang manakala warga emas pula dianggarkan sebanyak 1,603 orang. Jumlah ini

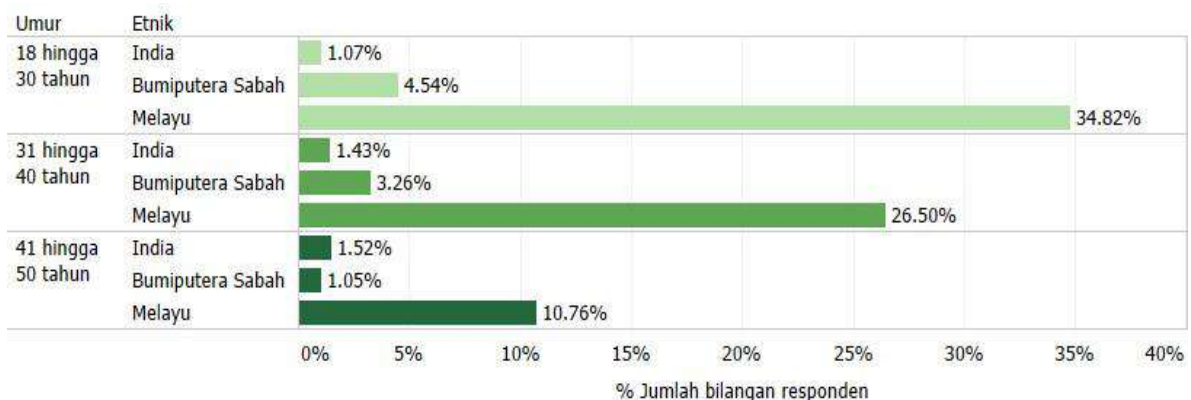
adalah berdasarkan anggaran penyertaan individu di dalam perkhidmatan *p-hailing* pada tahun 2021 sebanyak 70,000 (TERAJU).

**Rajah 3.2c: Anggaran jumlah pekerja belia dan warga emas dalam perkhidmatan *p-hailing***

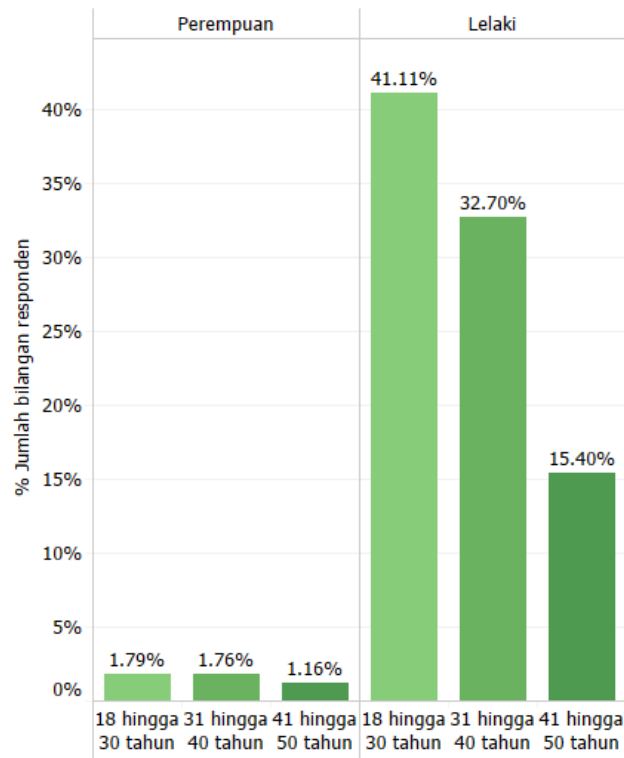


Bukan itu sahaja, analisis pada Rajah 3.2d menunjukkan responden Melayu dilihat memonopoli bilangan responden yang menjawab soal selidik ini bagi setiap kategori umur. Seterusnya, analisis turut memfokuskan kepada bilangan responden lelaki dan perempuan mengikut peringkat umur (Rajah 3.2e). Bagi kategori lelaki didapati tiga (3) kumpulan yang mencatatkan responden tertinggi yang menjawab soalan soal selidik ini ialah daripada individu yang berumur 18 hingga 30 tahun (41.11%) diikuti dengan kumpulan umur 31 hingga 40 tahun (32.70%) dan kumpulan umur 41 hingga 50 tahun (15.40%). Kategori perempuan juga menunjukkan keputusan yang sama iaitu individu yang berumur 18 hingga 30 tahun merupakan kumpulan yang tertinggi (1.79%) diikuti dengan kumpulan umur 31 hingga 40 tahun (1.76%) dan kumpulan umur 41 hingga 50 tahun (1.16%).

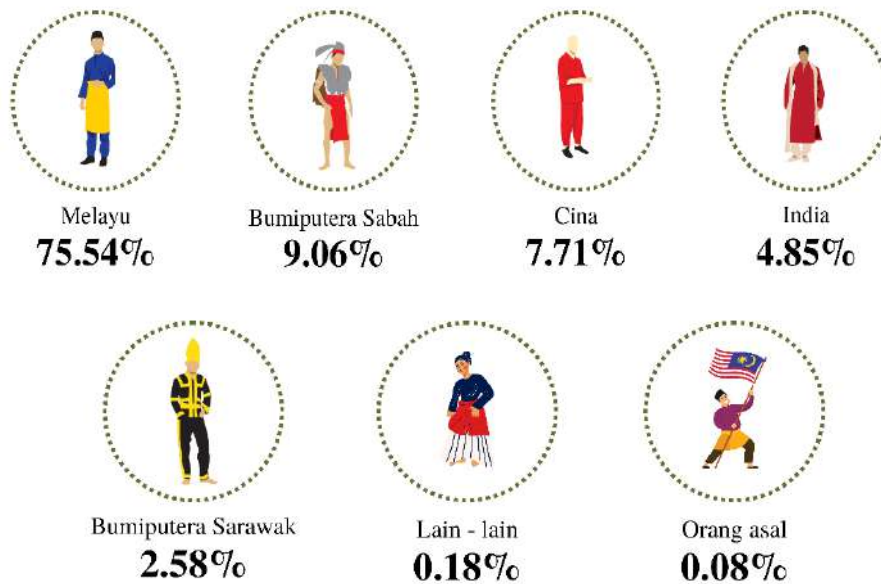
**Rajah 3.2d: Peratusan responden mengikut etnik dan kumpulan umur**



**Rajah 3.2e: Peratusan responden mengikut jantina dan kumpulan umur**



**Rajah 3.3: Peratusan responden mengikut etnik**

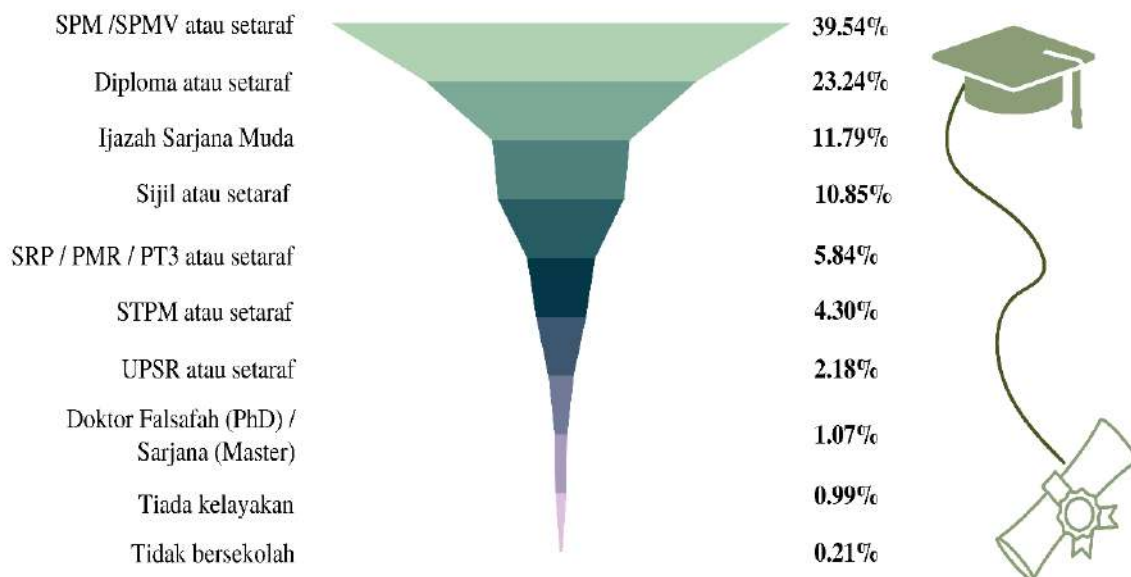


Rajah 3.3 menunjukkan peratusan responden mengikut kumpulan etnik. Daripada 6,657 orang responden yang menjawab soal selidik tersebut, sebanyak 75.54 peratus merupakan Melayu, diikuti dengan kumpulan Bumiputera Sabah (9.06%), Cina (7.71%), India (4.85%), Bumiputera Sarawak (2.58%), lain-lain (0.18%) dan orang asal (0.08%).

Rajah 3.4 dan 3.4a merujuk kepada analisis bagi tahap pendidikan responden. Ini termasuklah peringkat umur responden yang paling tinggi dicatatkan bagi setiap tahap pendidikan di kalangan pekerja *p-hailing*.

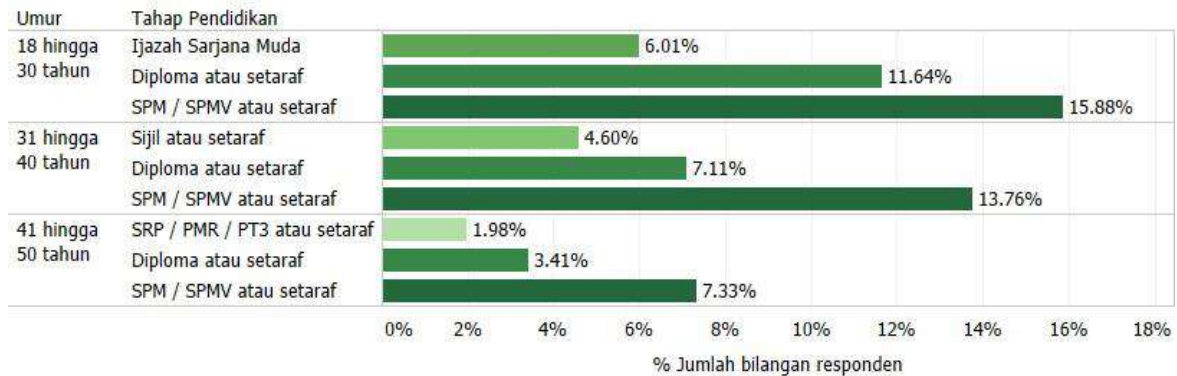
Rajah 3.4 menunjukkan analisis tahap pendidikan responden. Tiga (3) kumpulan responden tertinggi yang telah menjawab soalan soal selidik ini ialah yang mempunyai tahap pendidikan Sijil Pelajaran Malaysia (SPM) / Sijil Pelajaran Malaysia Vokasional (SPMV) atau setaraf (39.54%), diikuti dengan kelulusan Diploma dan setaraf (23.24%) dan Ijazah Sarjana Muda (11.79%). Dapatan juga menunjukkan terdapat 0.21 peratus responden yang tidak bersekolah dan 0.99 peratus tidak mempunyai sebarang kelayakan akademik. Seterusnya, dapatan pada Rajah 3.4a juga mendapati bahawa kumpulan umur 18 hingga 30 tahun merupakan kumpulan yang tertinggi bagi responden dengan kelulusan SPM / SPMV atau setaraf (15.88%), Diploma atau setaraf (11.64%) dan 6.01 peratus Ijazah Sarjana Muda.

**Rajah 3.4: Peratusan responden mengikut tahap pendidikan**



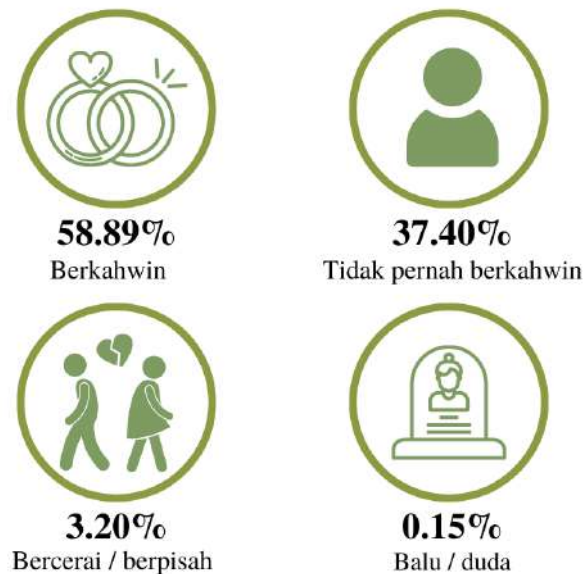


**Rajah 3.4a: Peratusan responden mengikut tahap pendidikan dan kumpulan umur**



Rajah 3.5 menunjukkan peratusan responden mengikut taraf perkahwinan. Analisis mendapati 58.89 peratus responden telah berkahwin, 37.40 peratus tidak pernah berkahwin, 3.20 peratus mempunyai status bercerai / berpisah dan 0.51 peratus adalah berstatus balu / duda yang kematian pasangan.

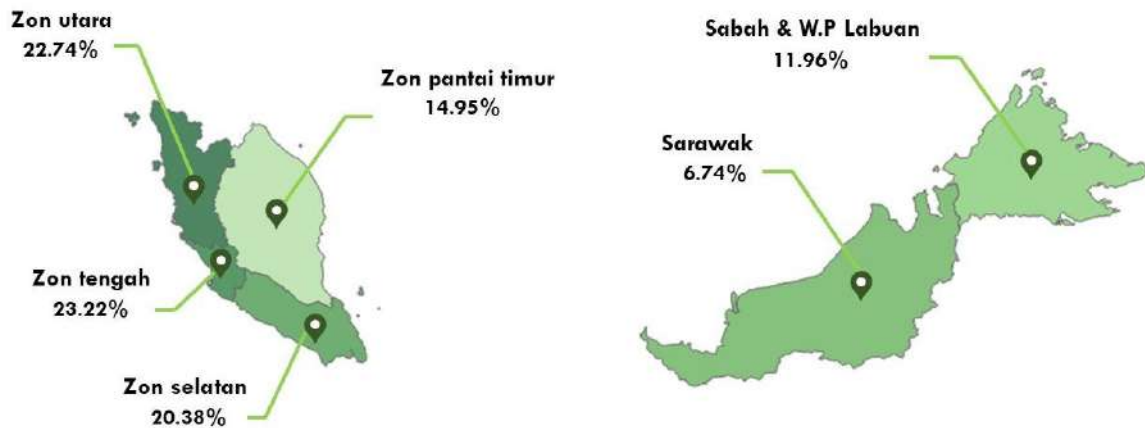
**Rajah 3.5: Peratusan responden mengikut taraf perkahwinan**



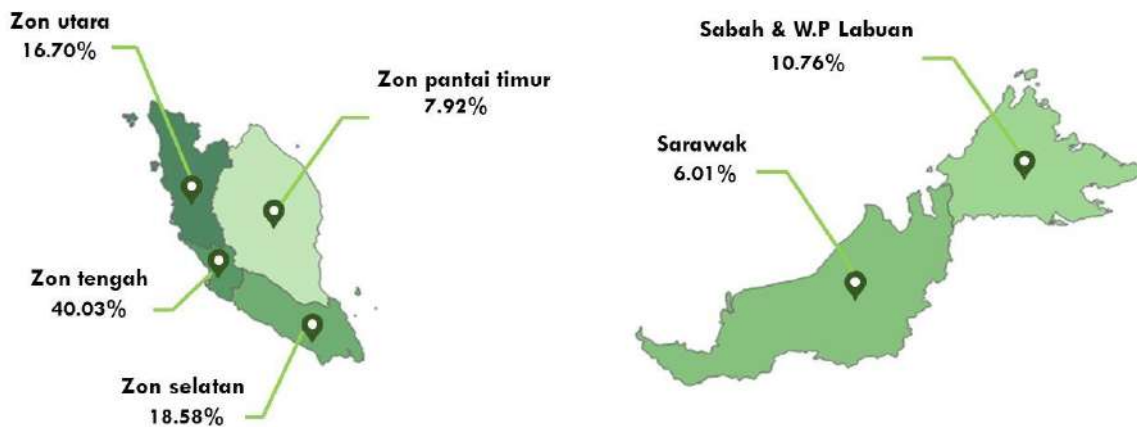
Rajah 3.6 menunjukkan peratusan responden mengikut negeri asal. Analisis mendapati 23.22 peratus responden berasal dari Zon Tengah, 22.74 peratus dari Zon Utara, 20.38 peratus dari Zon Selatan, 14.95 peratus dari Zon Pantai Timur, 11.96 peratus dari Sabah dan W.P Labuan dan 6.74 peratus berasal dari Sarawak.



**Rajah 3.6: Peratusan responden mengikut negeri asal**



**Rajah 3.7: Peratusan responden mengikut zon tempat tinggal sekarang**



Rajah 3.7 menunjukkan peratusan responden mengikut tempat tinggal sekarang. Analisis mendapati bahawa Zon Tengah mempunyai responden yang paling tinggi (40.03%) diikuti dengan Zon Selatan (18.58%) dan Zon Utara (16.70%). Analisis tambahan dibuat bagi Zon Tengah dan mendapati bahawa kebanyakan responden dari luar Zon Tengah telah berhijrah ke negeri-negeri di dalam Zon Tengah ini. Analisis mendapati bahawa penghijrahan responden adalah yang tertinggi datang dari Zon Utara (6.39%) Zon Pantai Timur (5.70%) dan Zon Selatan (4.98%).

**Rajah 3.8: Peratus responden mengikut ahli isi rumah**

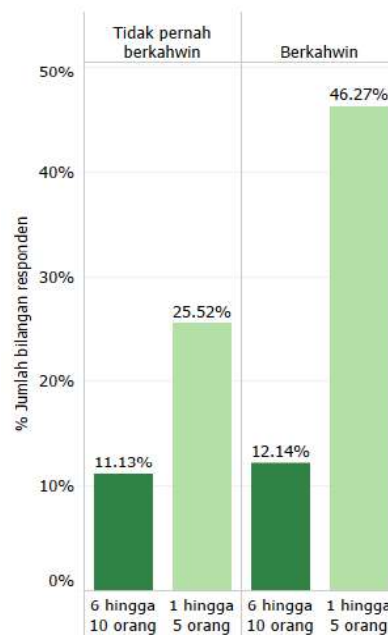


Analisis tambahan juga menunjukkan bahawa 46.27 peratus responden yang telah berkahwin mempunyai isi rumah antara 1 hingga 5 orang manakala responden yang telah berkahwin dan mempunyai isi rumah 6 hingga 10 orang sebanyak 12.14 peratus (Rajah 3.8a).

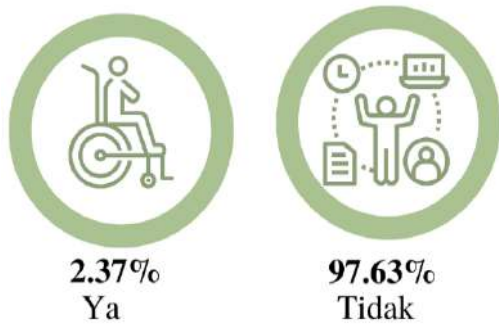
Bagi kategori OKU pula, didapati sebanyak 2.37 peratus responden telah menjawab soal selidik ini dan yang tertinggi adalah daripada Zon Tengah (1.08%). Walau bagaimanapun, hanya 1.46 peratus responden OKU berdaftar dengan Jabatan Kebajikan Masyarakat (JKM) manakala 0.91 peratus adalah tidak berdaftar (Rajah 3.9 hingga Rajah 3.10).

Rajah 3.8 dan 3.8a ialah berkenaan dengan responden mengikut bilangan ahli isi rumah dan responden mengikut taraf perkahwinan dan bilangan ahli isi rumah. Rajah 3.8 menunjukkan sebanyak 74.97 peratus mempunyai bilangan isi rumah 1 hingga 5 orang manakala 23.76 peratus mempunyai isi rumah sebanyak 6 hingga 10 orang. Selebihnya merupakan responden yang mempunyai isi rumah 11 orang dan ke atas.

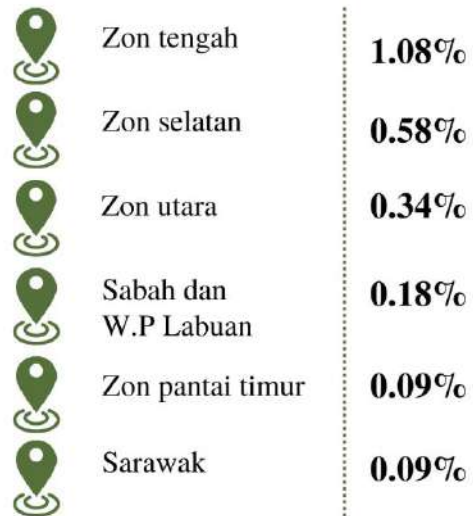
**Rajah 3.8a: Peratus responden mengikut taraf perkahwinan dan ahli isi rumah responden**



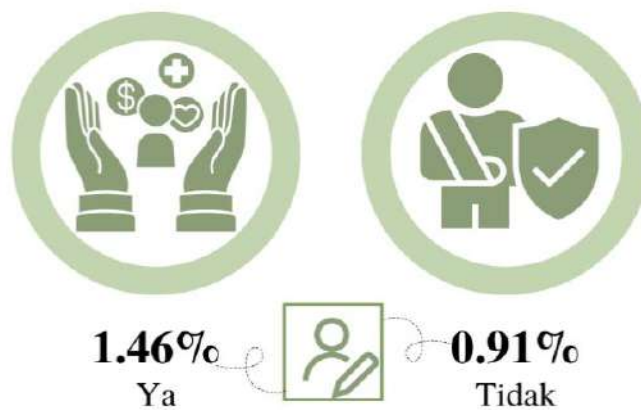
**Rajah 3.9: Peratusan responden mengikut status OKU**



**Rajah 3.9a: Peratusan OKU mengikut zon tempat tinggal**

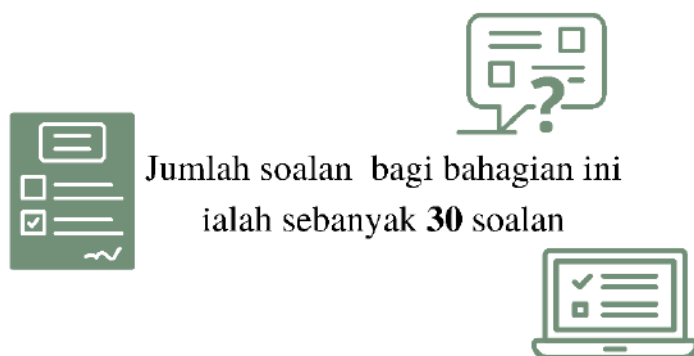


**Rajah 3.10: Peratusan responden OKU yang berdaftar dengan JKM**



### 3.2.2 Bahagian B: Maklumat Pekerjaan dan Pendapatan

Bahagian ini adalah berkenaan dengan maklumat dapatan analisis bagi perkara-perkara yang berkaitan dengan status pekerjaan utama responden, tempoh menyertai *p-hailing*, jenis perkhidmatan penghantaran yang dilakukan, kaedah pengangkutan, hak milik kenderaan yang digunakan, jumlah platform penyedia perkhidmatan yang disertai, anggaran pendapatan sebelum dan selepas menyertai *p-hailing*, kos petrol dan penyelenggaraan, tempoh waktu bekerja, caruman PERKESO dan KWSP, sebab utama menyertai *p-hailing*, kelemahan yang dikenal pasti, pematuhan dan pelanggaran peraturan jalan raya. Jumlah soalan bagi bahagian ini ialah sebanyak 30 soalan.



Rajah 3.11 sehingga Rajah 3.11e memperihalkan mengenai responden yang menjadikan pekerjaan *p-hailing* sebagai sumber pendapatan utama mereka. Perkara yang diambil kira di dalam analisis ini termasuklah kumpulan umur, tahap pendidikan, taraf perkahwinan, tempat tinggal responden mengikut zon dan jumlah ahli isi rumah.

Soal selidik ini turut memfokuskan kepada responden yang menjadikan pekerjaan *p-hailing* sebagai sumber pendapatan utama mereka. Dapatan di Rajah 3.11 mendapati bahawa sebanyak 73.98 peratus responden telah memilih *p-hailing* sebagai sumber pendapatan utama mereka.

#### **Rajah 3.11: Peratusan responden yang menjadikan pekerjaan *p-hailing* sebagai sumber pendapatan utama**

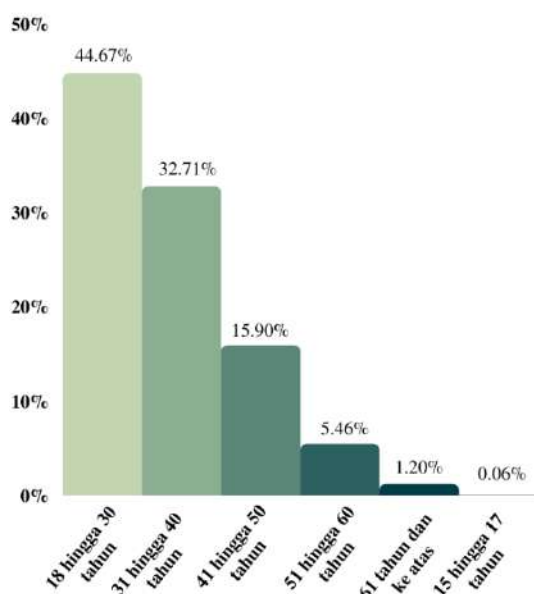


**73.98%**

Sumber pendapatan utama

Berdasarkan peratusan ini, analisis pada Rajah 3.11a menunjukkan bahawa tiga (3) kumpulan umur tertinggi yang menjadikan pekerjaan *p-hailing* sebagai sumber pendapatan utama ialah dari kumpulan responden yang berumur 18 hingga 30 tahun (44.67%) diikuti dengan 31 hingga 40 tahun (32.71%) dan yang berumur 41 hingga 50 tahun (15.90%). Merujuk kepada Rajah 3.11b, dari segi tahap pendidikan responden pula didapati tiga (3) kumpulan yang memiliki tahap pendidikan di peringkat SPM / SPMV atau setaraf mempunyai peratusan yang tertinggi iaitu 30.52 peratus diikuti oleh responden yang memiliki Diploma atau setaraf (16.64%) dan Sijil atau setaraf (8.19%).

**Rajah 3.11a: Peratusan responden yang menjadikan pekerjaan *p-hailing* sebagai sumber pendapatan utama mengikut kumpulan umur**

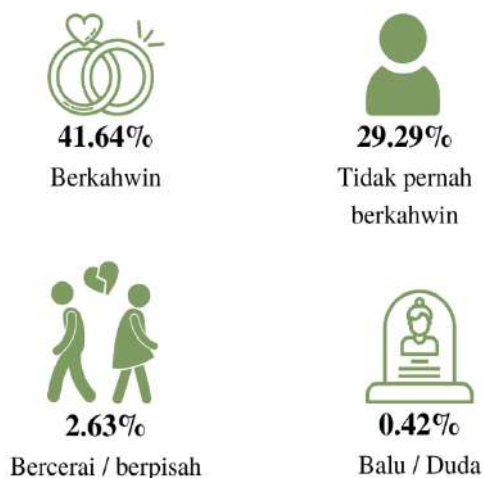


**Rajah 3.11b: Peratusan responden yang menjadikan pekerjaan *p-hailing* sebagai sumber pendapatan utama mengikut tahap pendidikan**



Dapatan di Rajah 3.11c juga menunjukkan bahawa sebanyak 41.64 peratus responden yang menjadikan *p-hailing* sebagai sumber pendapatan utama ini berstatus sudah berkahwin berbanding mereka yang tidak pernah berkahwin sebanyak 29.29 peratus. Analisis pada Rajah 3.11d menunjukkan Zon Tengah mempunyai responden yang tertinggi dalam menjadikan *p-hailing* sebagai sumber pendapatan utama mereka (29.34%) diikuti dengan Zon Selatan (13.68%), Zon Utara (11.78%), Sabah dan W.P Labuan (8.82%), Zon Pantai Timur (5.92%) dan Sarawak (4.45%). Kebanyakan yang memilih *p-hailing* sebagai sumber pendapatan utama terdiri daripada mereka yang mempunyai jumlah ahli isi rumah sebanyak 1 hingga 5 orang (55.11%) seperti yang ditunjukkan pada Rajah 3.11e.

**Rajah 3.11c: Peratusan responden yang menjadikan pekerjaan *p-hailing* sebagai sumber pendapatan utama mengikut taraf perkahwinan**



**Rajah 3.11d: Peratusan responden yang menjadikan pekerjaan *p-hailing* sebagai sumber pendapatan utama mengikut zon tempat tinggal**



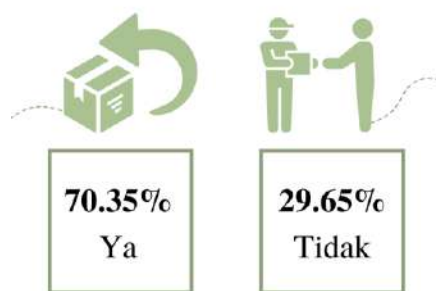
**Rajah 3.11e: Peratusan responden yang menjadikan pekerjaan *p-hailing* sebagai sumber pendapatan utama mengikut ahli isi rumah**



Rajah 3.12 sehingga Rajah 3.12e menjelaskan mengenai responden yang menjadikan pekerjaan *p-hailing* sebagai pekerjaan utama mereka. Perkara yang diambil kira dalam analisis ini termasuklah kumpulan umur, tahap pendidikan, taraf perkahwinan, tempat tinggal responden mengikut zon dan jumlah ahli isi rumah.

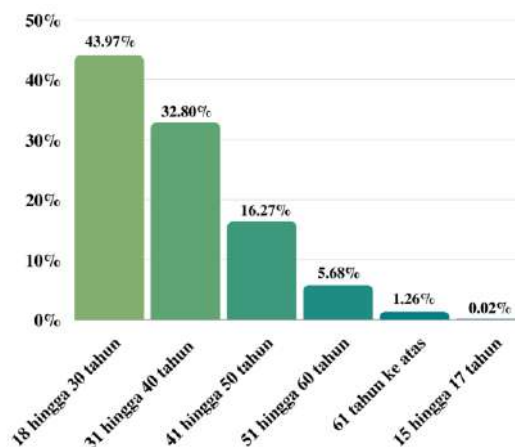
Soal selidik ini turut memfokuskan kepada responden yang menjadikan pekerjaan utama mereka ialah *p-hailing*. Dapatan seperti di Rajah 3.12 mendapati bahawa sebanyak 70.35 peratus responden telah memilih *p-hailing* sebagai pekerjaan utama mereka.

**Rajah 3.12: Peratusan pekerjaan *p-hailing* sebagai pekerjaan utama responden**



Berdasarkan peratusan ini, analisis pada Rajah 3.12a menunjukkan bahawa tiga (3) kumpulan umur tertinggi yang menjadikan pekerjaan *p-hailing* sebagai pekerjaan utama ialah terdiri daripada kumpulan responden yang berumur 18 hingga 30 tahun (43.97%) diikuti dengan 31 hingga 40 tahun (32.80%) dan yang berumur 41 hingga 50 tahun (16.27%).

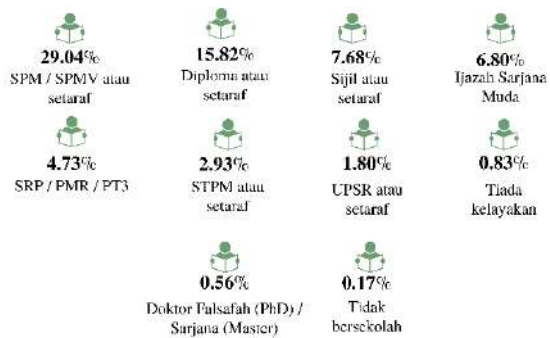
**Rajah 3.12a: Peratusan responden yang menjadikan pekerjaan *p-hailing* sebagai pekerjaan utama mengikut kumpulan umur**





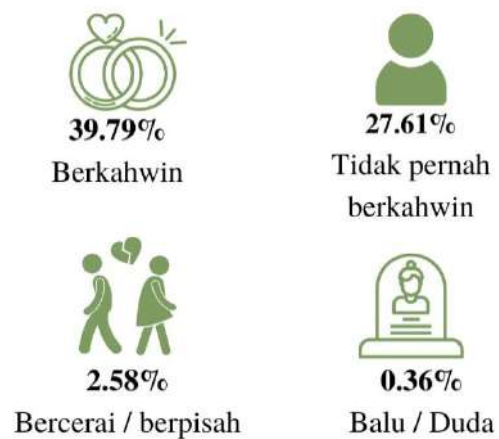
Bukan itu sahaja, dari segi tahap pendidikan responden pula didapati tiga (3) kumpulan responden yang tertinggi ialah yang memiliki tahap pendidikan di peringkat SPM / SPMV atau setaraf (29.04%) diikuti oleh responden yang memiliki Diploma atau setaraf (15.82%) dan Sijil atau setaraf (7.68%) seperti yang ditunjukkan di Rajah 3.12b.

**Rajah 3.12b: Peratusan responden yang menjadikan pekerjaan *p-hailing* sebagai pekerjaan utama mengikut tahap pendidikan**



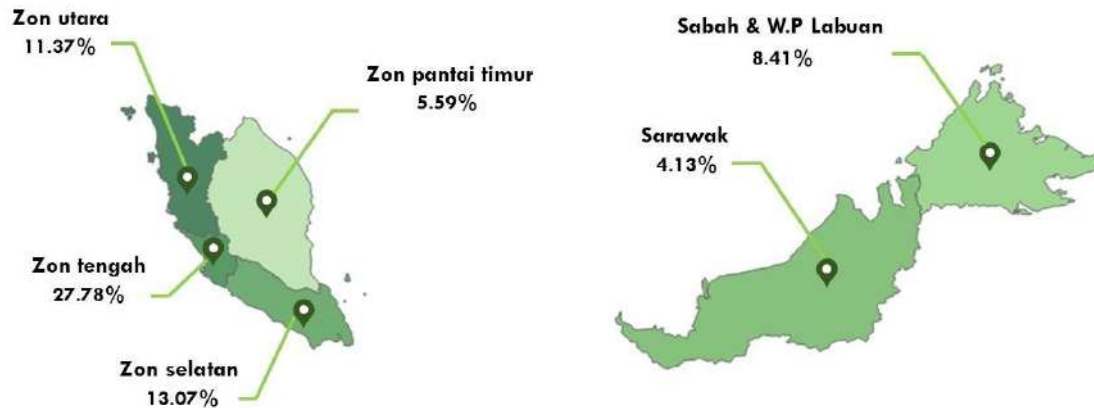
Dapatan di Rajah 3.12c pula menunjukkan bahawa sebanyak 39.79 peratus responden yang menjadikan *p-hailing* sebagai pekerjaan yang utama ini berstatus sudah berkahwin berbanding mereka yang tidak pernah berkahwin sebanyak 27.61 peratus.

**Rajah 3.12c: Peratusan responden yang menjadikan pekerjaan *p-hailing* sebagai pekerjaan utama mengikut taraf perkahwinan**



Analisis di Rajah 3.12d menunjukkan Zon Tengah mempunyai responden yang tertinggi dalam menjadikan *p-hailing* sebagai pekerjaan utama mereka (27.78%) diikuti dengan Zon Selatan (13.07%), Zon Utara (11.37%), Sabah dan W.P Labuan (8.41%), Zon Pantai Timur (5.59%) dan Sarawak (4.13%). Manakala analisis di Rajah 3.12e menunjukkan kebanyakan yang memilih *p-hailing* sebagai pekerjaan yang utama terdiri daripada mereka yang mempunyai jumlah ahli isi rumah sebanyak 1 hingga 5 orang (52.31%).

**Rajah 3.12d: Peratusan responden yang menjadikan *p-hailing* sebagai pekerjaan utama mengikut zon tempat tinggal**



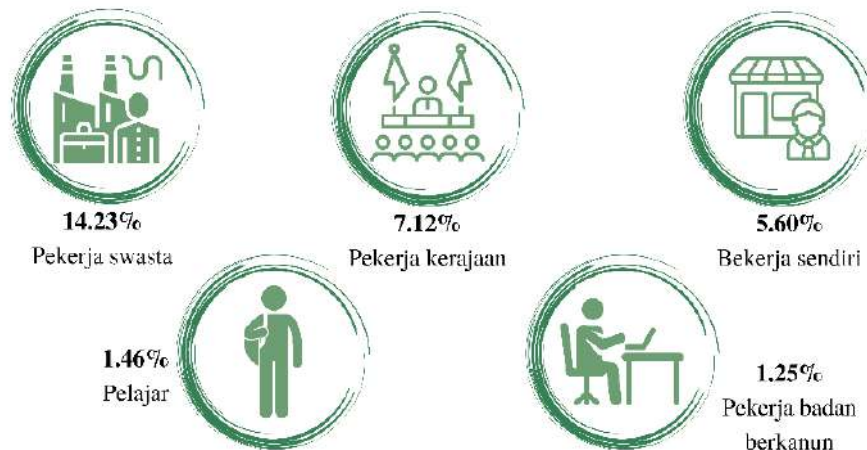
**Rajah 3.12e: Peratusan responden yang menjadikan *p-hailing* sebagai pekerjaan utama mengikut ahli isi rumah**



Rajah 3.13 sehingga Rajah 3.13b berkenaan dengan responden yang tidak menjadikan pekerjaan *p-hailing* sebagai pekerjaan utama mereka. Perkara yang diambil kira di dalam analisis ini termasuklah pekerjaan yang dilakukan oleh responden sekiranya *p-hailing* bukan pekerjaan utama, kumpulan umur responden dan tempat tinggal responden mengikut zon.

Analisis mendapati bahawa responden yang tidak memilih pekerjaan *p-hailing* sebagai pekerjaan utama adalah merupakan responden yang telah mempunyai pekerjaan yang lain ataupun sedang belajar. Rajah 3.13 mendapati sebanyak 14.23 peratus merupakan pekerja swasta, 7.12 peratus merupakan pekerja kerajaan, 5.60 peratus terdiri daripada mereka yang bekerja sendiri, 1.46 peratus adalah pelajar dan 1.25 peratus merupakan pekerja badan berkanun.

**Rajah 3.13: Pekerjaan responden sekiranya *p-hailing* bukan pekerjaan utama**



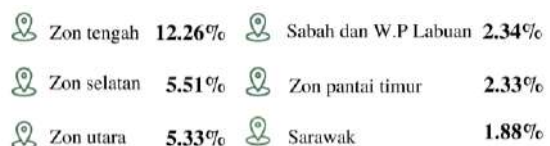
Selain itu, analisis di Rajah 3.13a menunjukkan bahawa tiga (3) kumpulan umur tertinggi terdiri daripada mereka yang berumur di antara 18 hingga 30 tahun (11.97%), kumpulan umur 31 hingga 40 tahun (11.39%) dan kumpulan umur 41 hingga 50 tahun (5.11%).

**Rajah 3.13a: Pekerjaan responden sekiranya *p-hailing* bukan pekerjaan utama mengikut kumpulan umur**



Seterusnya, analisis di Rajah 3.13b turut memfokuskan kepada tempat tinggal responden mengikut zon. Tiga (3) kumpulan yang mencatatkan peratusan tertinggi ialah daripada Zon Tengah (12.26%) diikuti dengan Zon Selatan (5.51%) dan Zon Utara (5.33%).

**Rajah 3.13b: Pekerjaan responden sekiranya *p-hailing* bukan pekerjaan utama mengikut zon tempat tinggal**



Rajah 3.14 menunjukkan tempoh bekerja responden pada pekerjaan utama yang bukan *p-hailing*. Analisis mendapati bahawa 8.86 peratus responden bekerja dalam tempoh 1 hingga 4 tahun pada pekerjaan asal mereka diikuti dengan 7.46 peratus yang melebihi 10 tahun, 6.44 peratus pula bekerja dalam tempoh 5 tahun sehingga 10 tahun, 4.08 peratus pula kurang daripada 6 bulan dan 2.79 peratus bekerja di antara tempoh 6 bulan sehingga 11 bulan.

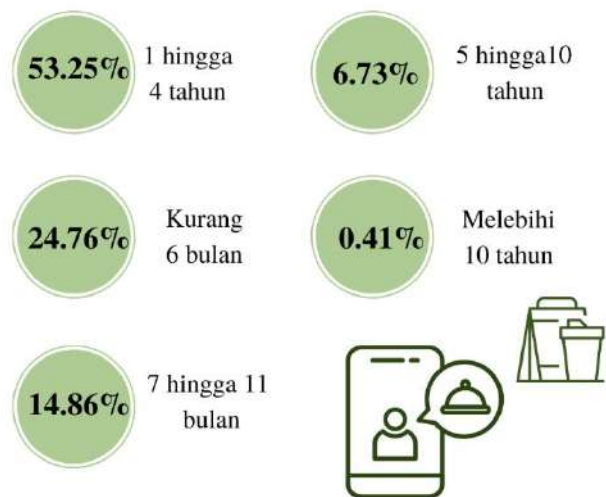
**Rajah 3.14: Tempoh bekerja responden pada pekerjaan utama yang bukan *p-hailing***



Rajah 3.15 berkenaan dengan tempoh responden bekerja sebagai *p-hailing* termasuklah analisis mengikut zon.

Rajah 3.15 menunjukkan bahawa kebanyakan responden telah menyertai *p-hailing* dalam tempoh antara 1 hingga 4 tahun (53.25%), kurang daripada 6 bulan (24.76%), antara 7 bulan hingga 11 bulan (14.86%), bagi tempoh 5 tahun hingga 10 tahun (6.73%) dan melebihi 10 tahun (0.41%). Seterusnya, Zon Tengah mencatatkan peratusan tertinggi (22.07%) bagi tempoh penyertaan *p-hailing* bagi tempoh antara 1 hingga 4 tahun.

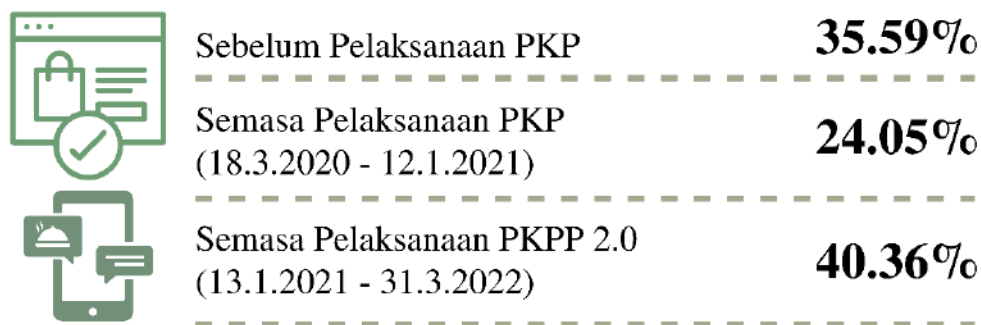
**Rajah 3.15: Tempoh responden bekerja sebagai pekerja *p-hailing***



Rajah 3.16 sehingga Rajah 3.16e memperincikan berkenaan dengan penyertaan responden dalam *p-hailing*. Analisis yang dibuat termasuklah melihat kumpulan umur, taraf perkahwinan, kumpulan etnik, tahap pendidikan dan tempat tinggal responden mengikut zon.

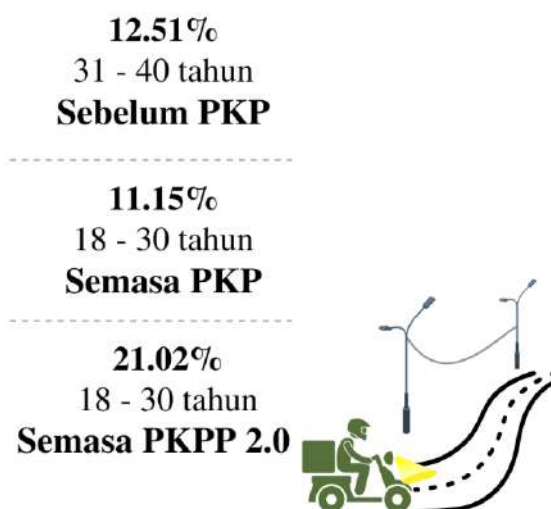
Kajian ini mendapati bahawa sebanyak 40.36 peratus responden menyertai pekerjaan *p-hailing* semasa pelaksanaan Perintah Kawalan Pergerakan Pemulihan 2.0 (PKPP 2.0) (13.1.2021 – 31.3.2022) berbanding dengan 35.59 peratus sebelum pelaksanaan PKP dan 24.05 peratus semasa pelaksanaan PKP (18.3.2020 – 12.1.2021). Dapatan ini boleh dirujuk kepada Rajah 3.16.

**Rajah 3.16: Penyertaan responden dalam pekerjaan *p-hailing* sebelum / semasa tempoh PKP**



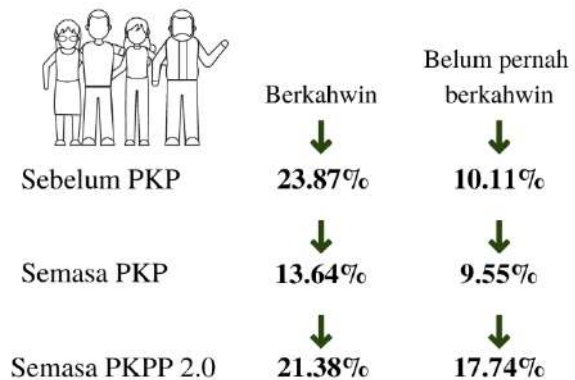
Analisis di Rajah 3.16a turut menunjukkan bahawa kumpulan umur di antara 18 hingga 30 tahun merupakan kumpulan tertinggi yang menyertai *p-hailing* ketika pelaksanaan PKP dan PKPP 2.0 masing-masing 11.15 peratus dan 21.02 peratus. Sebaliknya, dapatan menunjukkan bahawa penyertaan yang tertinggi sebelum pelaksanaan PKP dibuat ialah datangnya dari kumpulan responden yang berumur 31 hingga 40 tahun iaitu sebanyak 12.51 peratus.

**Rajah 3.16a: Peratusan responden yang menyertai *p-hailing* sebelum / semasa tempoh PKP mengikut kumpulan umur**



Bagi analisis taraf perkahwinan pula, didapati responden yang berkahwin merupakan kumpulan yang tertinggi menyertai *p-hailing* sama ada sebelum pelaksanaan PKP (23.87%), semasa pelaksanaan PKP (13.64%) dan PKPP 2.0 (21.38%) berbanding dengan responden yang tidak pernah berkahwin iaitu daripada sebelum pelaksanaan PKP (10.11%), semasa pelaksanaan PKP (9.55%) dan PKPP 2.0 (17.74%).

**Rajah 3.16b: Peratusan responden yang menyertai *p-hailing* sebelum / semasa tempoh PKP mengikut taraf perkahwinan**



Bagi tahap pendidikan pula, Rajah 3.16c menunjukkan bahawa responden yang mempunyai SPM / SPMV atau setaraf merupakan kumpulan yang tertinggi menyertai *p-hailing* sama ada sebelum pelaksanaan PKP (14.54%), semasa pelaksanaan PKP (9.19%) dan PKPP 2.0 (15.80%) berbanding dengan pemegang Diploma atau setaraf iaitu daripada sebelum pelaksanaan (7.87%), semasa pelaksanaan PKP (5.63%) dan PKPP 2.0 (9.73%). Kumpulan ketiga tertinggi pula ialah pemegang Ijazah Sarjana Muda iaitu sebelum pelaksanaan PKP (3.58%), semasa pelaksanaan PKP (2.97%) dan PKPP 2.0 (5.24%).

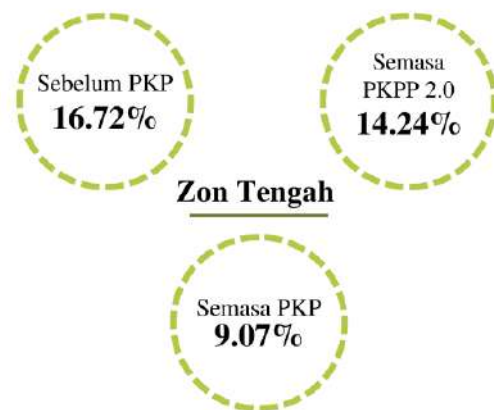
**Rajah 3.16c: Peratusan responden yang menyertai *p-hailing* sebelum / semasa tempoh PKP mengikut tahap pendidikan**

Tahap Pendidikan	Sebelum PKP	Semasa PKP	Semasa PKPP 2.0
SPM / SPMV atau setaraf	14.54%	9.19%	15.80%
Diploma atau setaraf	7.87%	5.63%	9.73%
Ijazah Sarjana Muda	3.58%	2.97%	5.24%



Analisis tempat tinggal responden mengikut zon pula mendapati bahawa Zon Tengah telah mencatatkan peratusan yang tertinggi bagi penyertaan responden dalam *p-hailing* iaitu sebelum pelaksanaan PKP (16.72%), semasa pelaksanaan PKPP 2.0 (14.24%) dan semasa pelaksanaan PKP (9.07%). Ini boleh dilihat pada Rajah 3.16d.

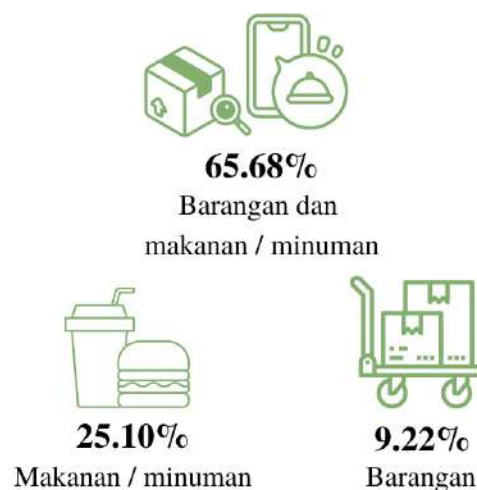
**Rajah 3.16d: Peratusan responden yang menyertai *p-hailing* sebelum / semasa tempoh PKP mengikut zon tempat tinggal**



Rajah 3.17 sehingga Rajah 3.17d menjelaskan berkenaan jenis perkhidmatan penghantaran yang dilakukan oleh responden. Analisis tambahan yang dibuat adalah berkenaan dengan kumpulan umur, tempat tinggal responden mengikut zon, kumpulan OKU dan taraf perkahwinan.

Rajah 3.17 menunjukkan bahawa penghantaran barangan dan makanan / minuman merupakan peratusan perkhidmatan yang tertinggi yang dilakukan oleh responden (65.68%) diikuti dengan penghantaran makanan dan minuman (25.10%) serta penghantaran barangan (9.22%).

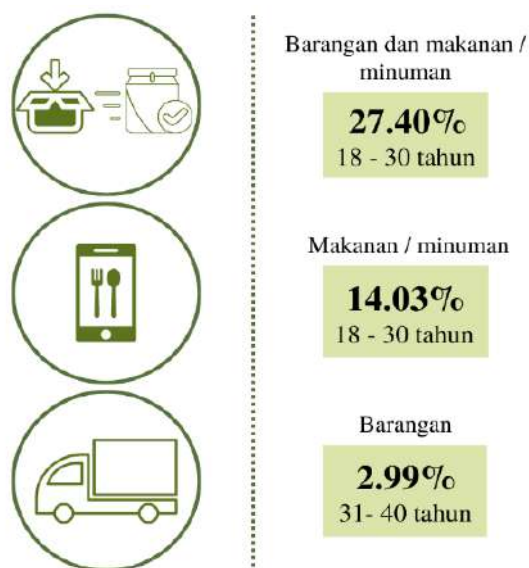
**Rajah 3.17: Peratusan responden mengikut jenis perkhidmatan penghantaran**





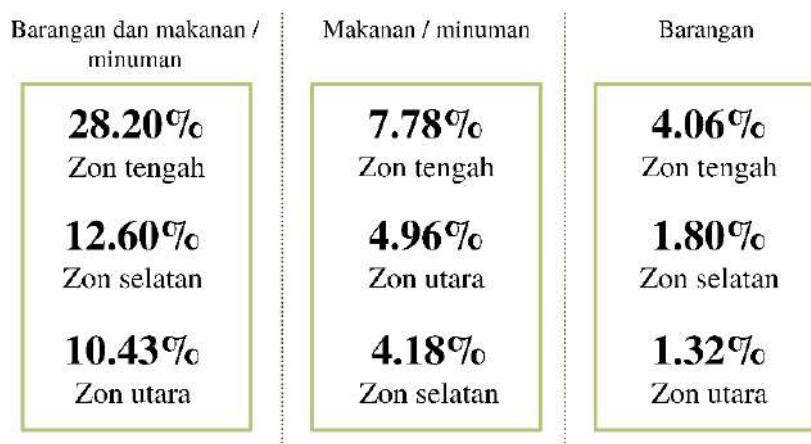
Dapatan Rajah 3.17a juga menunjukkan bahawa responden yang berumur di antara 18 hingga 30 tahun merupakan kumpulan yang tertinggi menjalankan aktiviti penghantaran bagi barangan dan makanan / minuman (27.40%) dan penghantaran makanan / minuman sahaja (14.03%). Sebaliknya responden yang berumur 31 hingga 40 tahun merupakan kumpulan tertinggi yang memilih untuk menjalankan perkhidmatan penghantaran barangan sahaja (2.99%).

**Rajah 3.17a: Peratusan responden mengikut aktiviti penghantaran dan kumpulan umur**



Seterusnya, aktiviti penghantaran bagi barangan dan makanan / minuman menunjukkan responden daripada Zon Tengah merupakan yang tertinggi (28.20%) diikuti dengan Zon Selatan (12.60%) dan Zon Utara (10.43%). Bagi aktiviti penghantaran makanan dan minuman juga menunjukkan Zon Tengah merupakan yang tertinggi (7.78%) diikuti dengan Zon Utara (4.96%) dan Zon Selatan (4.18%). Begitu juga bagi aktiviti penghantaran barangan yang tetap menunjukkan Zon Tengah merupakan yang tertinggi (4.06%) diikuti dengan Zon Selatan (1.80%) dan Zon Utara (1.32%). Ini ditunjukkan pada Rajah 3.17b.

**Rajah 3.17b: Peratusan responden mengikut aktiviti penghantaran dan zon tempat tinggal**



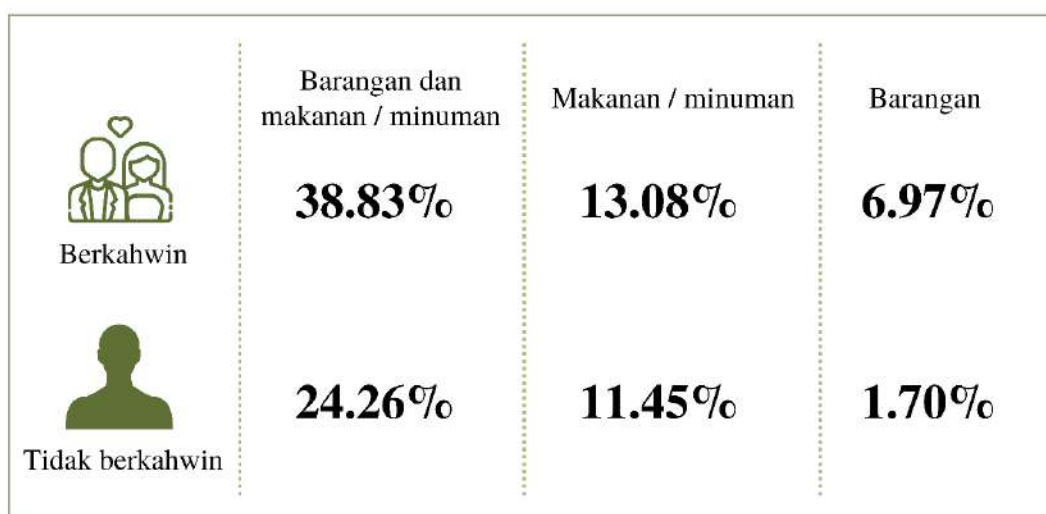
Rajah 3.17c adalah merujuk kepada kumpulan OKU di mana aktiviti penghantaran barangan dan makanan / minuman merupakan yang tertinggi (1.44%) berbanding dengan aktiviti penghantaran makanan dan minuman (0.63%) serta penghantaran barangan sahaja (0.30%).

**Rajah 3.17c: Peratusan responden OKU mengikut aktiviti penghantaran**



Rajah 3.17d merujuk kepada analisis taraf perkahwinan. Analisis mendapati bahawa peratusan responden yang berkahwin mengatasi responden yang tidak pernah berkahwin bagi ketiga-tiga aktiviti penghantaran tersebut. Peratusan responden yang berkahwin dan tidak berkahwin masing – masing menunjukkan 38.83 peratus dan 24.26 peratus bagi penghantaran barangan dan makanan / minuman. Manakala sebanyak 13.08 peratus dan 11.45 peratus bagi penghantaran makanan / minuman serta 6.97 peratus dan 1.70 peratus bagi aktiviti penghantaran barangan.

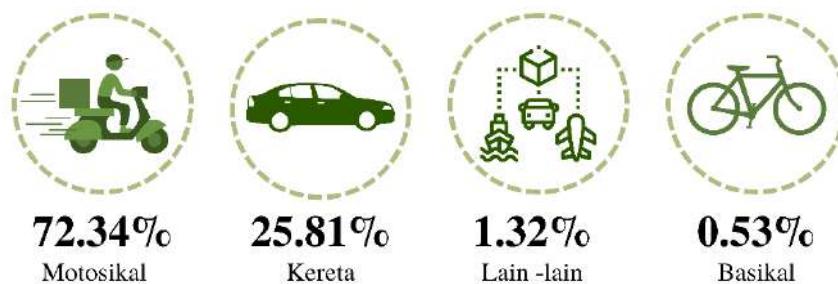
**Rajah 3.17d: Peratusan responden mengikut aktiviti penghantaran dan taraf perkahwinan**



Rajah 3.18 dan Rajah 3.18a memfokuskan kepada kaedah pengangkutan yang digunakan dan kumpulan umur responden.

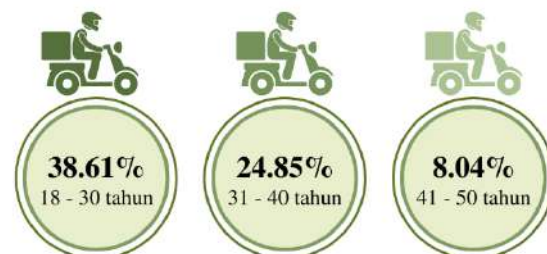
Rajah 3.18 merujuk kepada kaedah pengangkutan yang digunakan oleh responden dalam menjalankan aktiviti *p-hailing*. Analisis mendapati bahawa penggunaan motosikal adalah merupakan peratusan yang tertinggi (72.34%) diikuti dengan peratusan kereta (25.81%), lain-lain kenderaan (1.32%) dan basikal (0.53%).

**Rajah 3.18: Kaedah pengangkutan yang digunakan oleh responden**



Analisis pada Rajah 3.18a mendapati bahawa responden yang berumur di antara 18 hingga 30 tahun merupakan pengguna motosikal tertinggi (38.61%) diikuti oleh responden yang berumur 31 hingga 40 tahun (24.85%) dan ketiga responden berumur 41 tahun hingga 50 tahun (8.04%).

**Rajah 3.18a: Peratusan responden bermotosikal mengikut kumpulan umur**

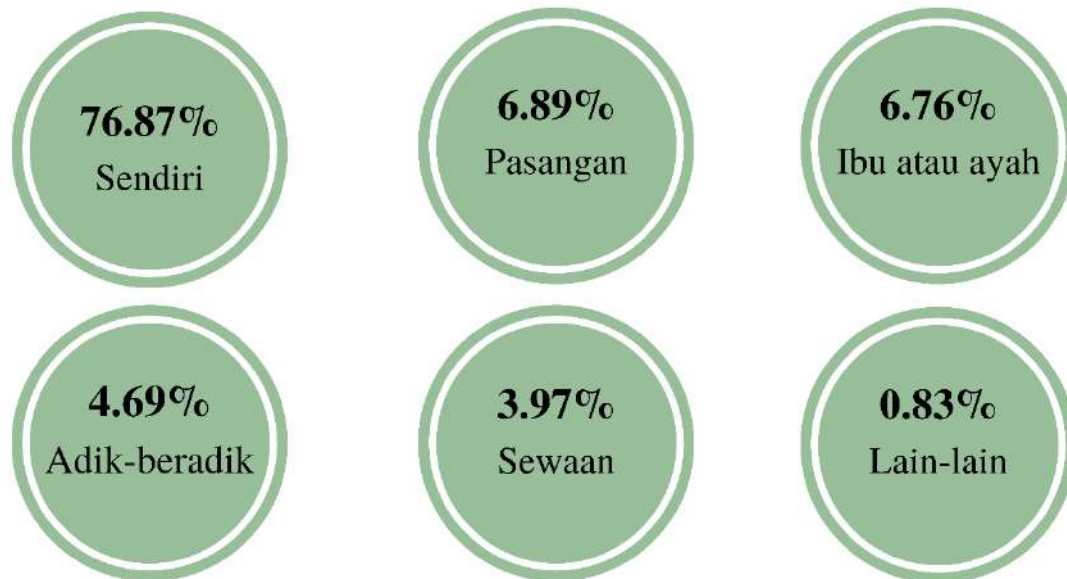


Rajah 3.19 memfokuskan berkenaan dengan hak pemilikan kenderaan yang digunakan oleh responden bagi menjalankan aktiviti *p-hailing*. Selain itu, analisis juga melihat tempat tinggal responden mengikut zon.

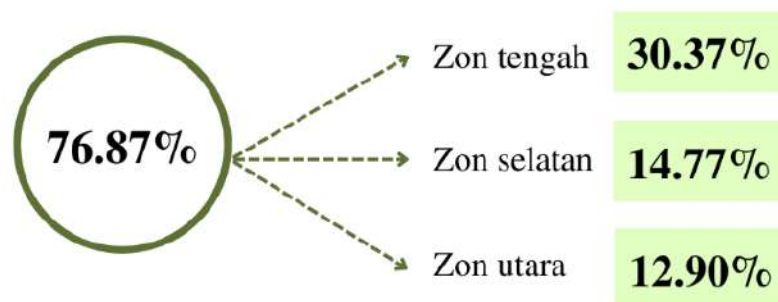
Kajian ini juga melihat berkenaan dengan pemilikan kenderaan bagi responden. Analisis pada Rajah 3.19 menunjukkan bahawa peratusan tertinggi ialah responden yang memiliki kenderaan sendiri (76.87%), diikuti dengan pemilikan oleh pasangan (6.89%), pemilikan oleh ibu atau ayah (6.76%), pemilikan oleh adik – beradik (4.69%), sewaan (3.97%) dan

lain-lain (0.83%). Analisis mendapati kebanyakan responden yang memiliki kenderaan sendiri pula terdiri daripada responden yang menetap di Zon Tengah (30.37%), Zon Selatan (14.77%) dan Zon Utara (12.90%). Kebanyakan daripada responden yang memiliki kenderaan sendiri ini adalah mempunyai motosikal (59.52%).

**Rajah 3.19: Peratusan responden mengikut pemilikan kenderaan**

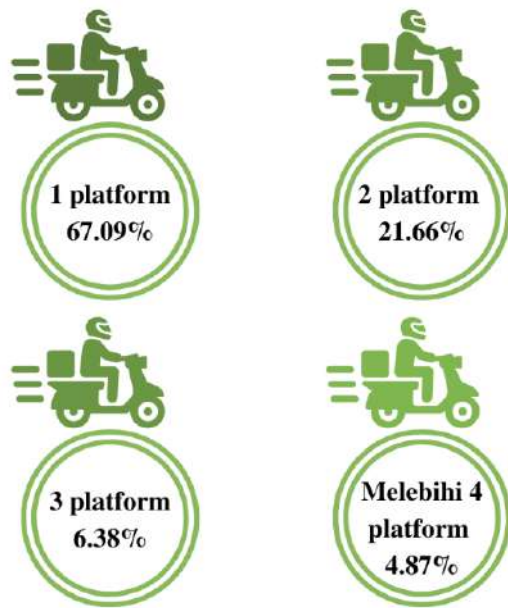


**Rajah 3.19a: Peratusan pemilikan kenderaan sendiri mengikut zon tempat tinggal**



Rajah 3.20 sehingga Rajah 3.20c ialah berkenaan dengan jumlah platform penyedia perkhidmatan yang disertai oleh responden ini. Selain itu, analisis juga melihat jenis pengangkutan dan kumpulan umur responden.

**Rajah 3.20: Peratusan platform penyedia perkhidmatan yang digunakan oleh responden**



Analisis ini juga turut memfokuskan kepada bilangan platform penyedia perkhidmatan yang disertai oleh responden. Dapatan Rajah 3.20 menunjukkan sebanyak 67.09 peratusan responden menggunakan satu (1) platform sahaja manakala 21.66 peratus pula menggunakan dua (2) platform serta selebihnya ialah tiga (3) platform dan melebihi empat (4) platform masing-masing sebanyak 6.38 peratus dan 4.87 peratus.

Bagi responden yang menggunakan satu (1) platform sahaja didapati bahawa kebanyakan responden tersebut menggunakan motosikal (46.99%) berbanding kereta (18.90%) seperti di Rajah 3.20a. Bukan itu sahaja, sebanyak 28.99 peratus adalah berumur di antara 18 hingga 30 tahun, 22.14 peratus berumur 31 hingga 40 tahun dan 11.31 peratus pula berumur 41 hingga 50 tahun seperti di Rajah 3.20b.

**Rajah 3.20a: Peratusan responden mengikut kaedah pengangkutan yang digunakan**

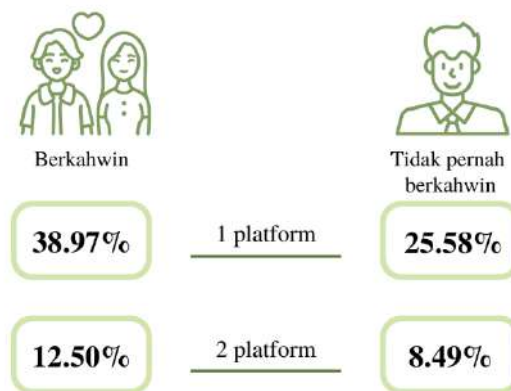


**Rajah 3.20b: Peratusan kumpulan umur responden yang menggunakan satu platform penyedia perkhidmatan sahaja**



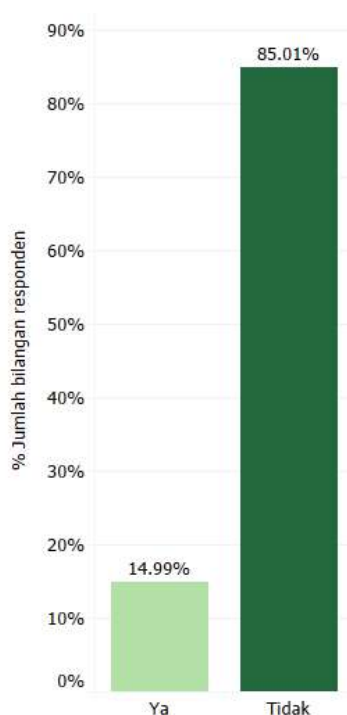
Analisis tambahan juga mendapati responden yang telah berkahwin mempunyai peratus tertinggi bagi kedua-dua penyertaan sama ada satu (1) platform atau dua (2) platform. Peratus tersebut masing-masing sebanyak 38.97 peratus dan 12.50 peratus. Bagi taraf responden yang tidak pernah berkahwin pula menunjukkan jumlah penyertaan platform sama ada satu (1) atau dua (2) platform masing-masing sebanyak 25.58 peratus dan 8.49 peratus.

**Rajah 3.20c: Taraf perkahwinan responden yang menggunakan satu dan dua platform penyedia perkhidmatan**

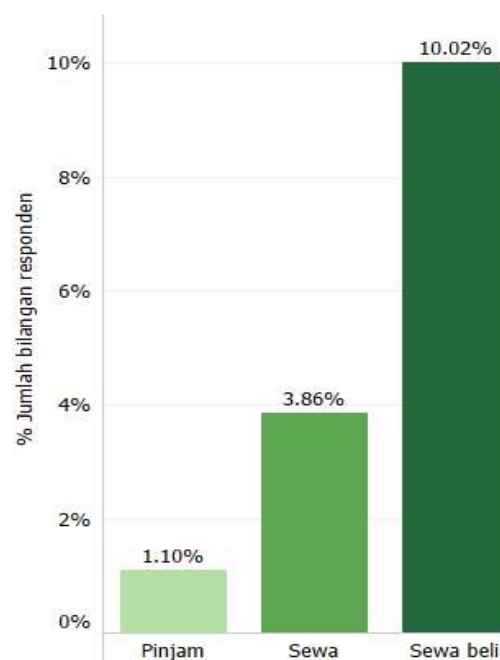


Rajah 3.21 dan Rajah 3.21a ialah analisis berkenaan dengan syarikat penyedia perkhidmatan yang menyediakan kenderaan untuk kegunaan penghantaran barangan atau makanan / minuman.

**Rajah 3.21: Penyediaan kenderaan oleh syarikat penyedia perkhidmatan**



**Rajah 3.21a: Kaedah pemberian kenderaan oleh syarikat penyedia perkhidmatan**

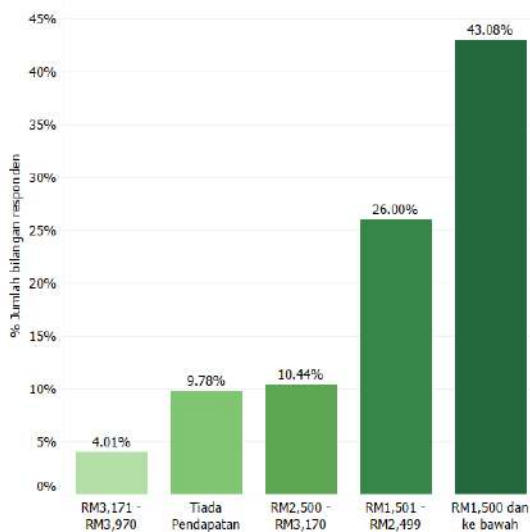




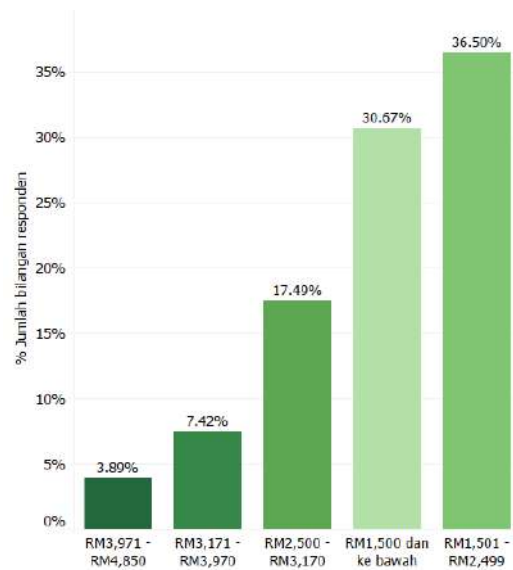
Analisis di Rajah 3.21 menunjukkan sebanyak 85.01 peratus responden memaklumkan bahawa syarikat penyedia perkhidmatan tidak menyediakan kenderaan untuk digunakan oleh responden. Walau bagaimanapun terdapat sebanyak 14.99 peratus memaklumkan bahawa syarikat penyedia perkhidmatan ada menyediakan kemudahan kenderaan untuk digunakan oleh responden bagi tujuan *p-hailing*. Kebanyakan syarikat tersebut menggunakan kaedah sewa beli (10.02%), sewa (3.86%) dan pinjaman (1.10%) seperti di Rajah 3.21a.

Kajian ini juga melihat jumlah pendapatan bagi responden sebelum dan selepas menyertai aktiviti *p-hailing* seperti di Rajah 3.22 dan Rajah 3.23. Bukan itu sahaja, analisis juga akan melihat anggaran pendapatan pekerja *p-hailing* seperti di Rajah 3.23a.

**Rajah 3.22: Anggaran pendapatan sebulan responden sebelum menjadi pekerja *p-hailing***



**Rajah 3.23: Anggaran pendapatan keseluruhan (pekerjaan utama dan pekerjaan *p-hailing*)**

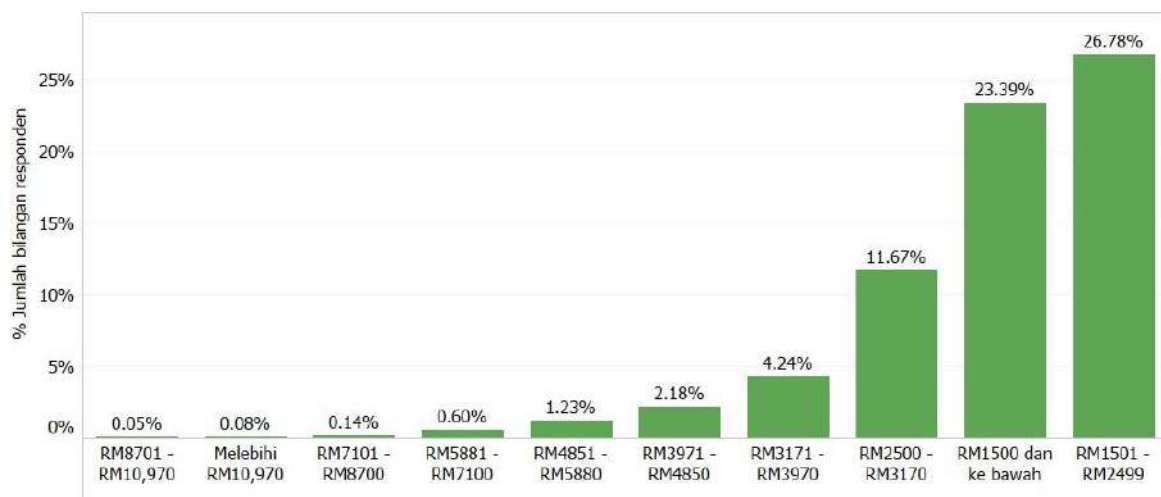


Dapatan analisis di Rajah 3.22 menunjukkan lima (5) kumpulan pendapatan tertinggi responden sebelum menyertai *p-hailing*. Pertama ialah sebanyak 43.08 peratus responden mencatatkan anggaran pendapatan sebanyak RM1,500 dan ke bawah. Seterusnya diikuti dengan 26.00 peratus berpendapatan RM1,501 hingga RM2,499, sebanyak 10.44 peratus mempunyai anggaran pendapatan RM2,500 hingga RM3,170, sebanyak 9.78 peratus responden yang tiada mempunyai pendapatan dan 4.01 peratus mempunyai anggaran pendapatan sebanyak RM3,171 hingga RM3,970.



Perubahan dapat dilihat daripada dapatan analisis selepas responden menyertai aktiviti *p-hailing* seperti yang ditunjukkan dalam Rajah 3.23. Dapatan analisis menunjukkan lima (5) kumpulan pendapatan tertinggi responden selepas menyertai *p-hailing*. Pertama ialah 36.50 peratus responden mempunyai anggaran pendapatan sebanyak RM1,501 hingga RM2,499 diikuti dengan 30.67 peratus berpendapatan RM1,500 dan ke bawah, sebanyak 17.49 peratus mempunyai anggaran pendapatan RM2,500 hingga RM3,170, sebanyak 7.42 peratus berpendapatan RM3,171 hingga RM3,970 dan 3.89 peratus mempunyai anggaran pendapatan RM3,971 sehingga RM4,850. Penyertaan responden dalam aktiviti *p-hailing* ini menunjukkan terdapat peningkatan terhadap pendapatan responden.

**Rajah 3.23a: Peratusan berkenaan dengan anggaran pendapatan pekerja *p-hailing***



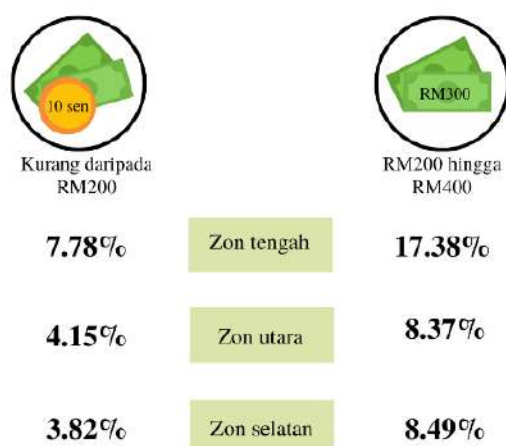
Seterusnya, analisis di Rajah 3.23a memfokuskan kepada peratusan berkenaan dengan anggaran pendapatan pekerja *p-hailing*. Tiga (3) kumpulan anggaran pendapatan tertinggi yang diperoleh pekerja *p-hailing* ialah antara RM1,501 hingga RM2,499 (26.78%) diikuti dengan RM1,500 dan ke bawah (23.39%) serta RM2,500 hingga RM3,170 (11.67%).

Rajah 3.24 hingga Rajah 3.24b ialah berkenaan dengan anggaran kos petrol dan lain-lain penyelenggaraan sebulan bagi responden yang menyertai *p-hailing*. Analisis turut dibuat dari segi zon yang tertinggi dan jenis perkhidmatan penghantaran.

**Rajah 3.24: Anggaran kos petrol dan lain-lain penyelenggaraan sebulan**



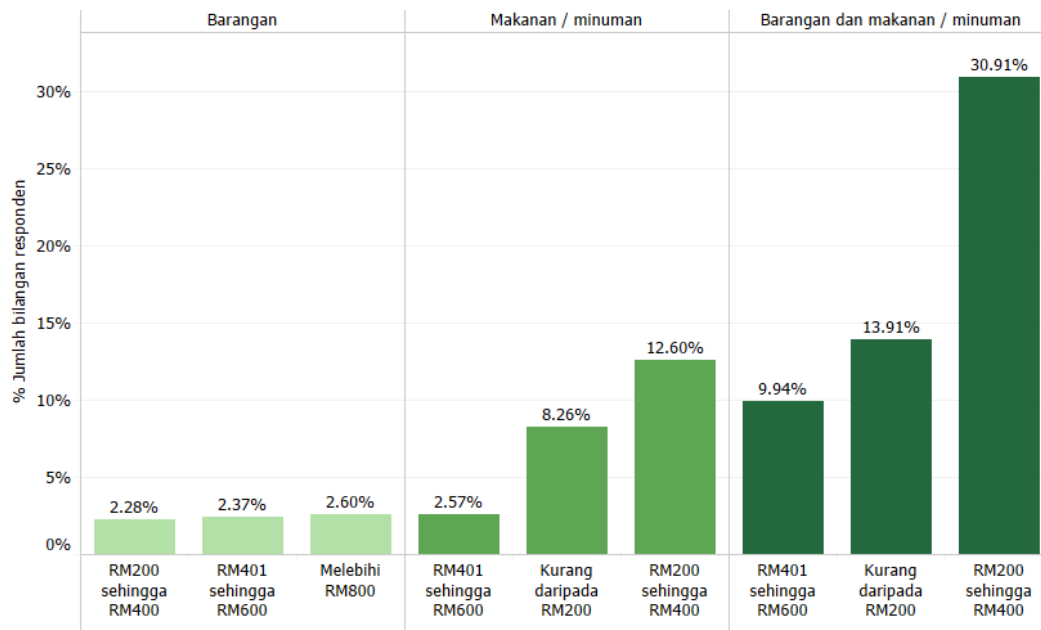
**Rajah 3.24a: Anggaran kos petrol dan lain-lain penyelenggaraan mengikut zon tempat tinggal responden**



Dapatan analisis di Rajah 3.24 menunjukkan bahawa anggaran kos petrol dan lain-lain penyelenggaraan tertinggi yang ditanggung oleh responden ialah antara RM200 sehingga RM400 (45.80%). Peratusan kedua tertinggi pula ialah kurang daripada RM200 (22.88%) diikuti dengan RM401 sehingga RM600 (14.89%), melebihi RM800 (10.58%) dan RM601 sehingga RM800 (5.86%). Rajah 3.24a menunjukkan Zon Tengah, Zon Utara dan Zon Selatan merupakan zon yang mencatatkan peratusan tertinggi bagi kos petrol dan lain-lain penyelenggaraan masing-masing mencatatkan 17.38 peratus, 8.37 peratus dan 8.49 peratus bagi jumlah kos RM200 sehingga RM400 manakala 7.78 peratus, 4.15 peratus dan 3.82 peratus masing-masing bagi jumlah kos kurang daripada RM200.

Analisis tambahan di Rajah 3.24b juga mendapati bahawa jenis perkhidmatan penghantaran barangan dan makanan / minuman yang mempunyai anggaran kos tertinggi iaitu di antara RM200 sehingga RM400 (30.91%), kurang daripada RM200 (13.91%) dan RM401 sehingga RM600 (9.94%). Bagi perkhidmatan penghantaran makanan / minuman pula menunjukkan bahawa kos tertinggi adalah di antara RM200 sehingga RM400 (12.60%), kurang daripada RM200 (8.26%) dan RM401 sehingga RM600 (2.57%). Sebaliknya bagi perkhidmatan penghantaran barangan mendapati bahawa kos petrol dan lain-lain penyelenggaraan yang tertinggi adalah melebihi RM800 (2.60%), RM401 sehingga RM600 (2.37%) dan RM200 sehingga RM400 (2.28%).

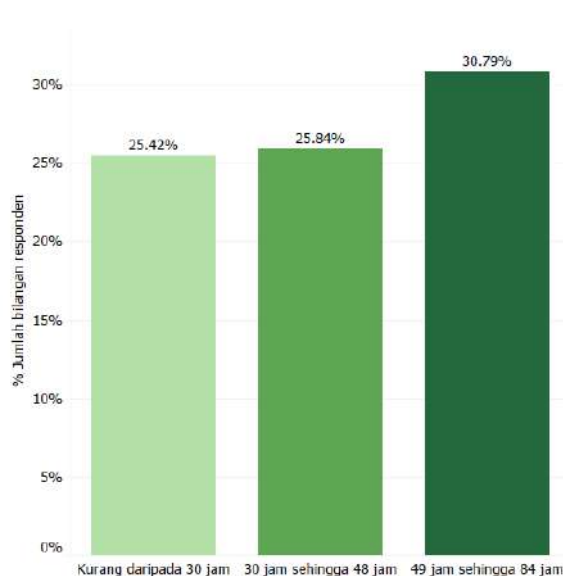
**Rajah 3.24b: Anggaran kos petrol dan lain-lain penyelenggaraan mengikut jenis perkhidmatan**



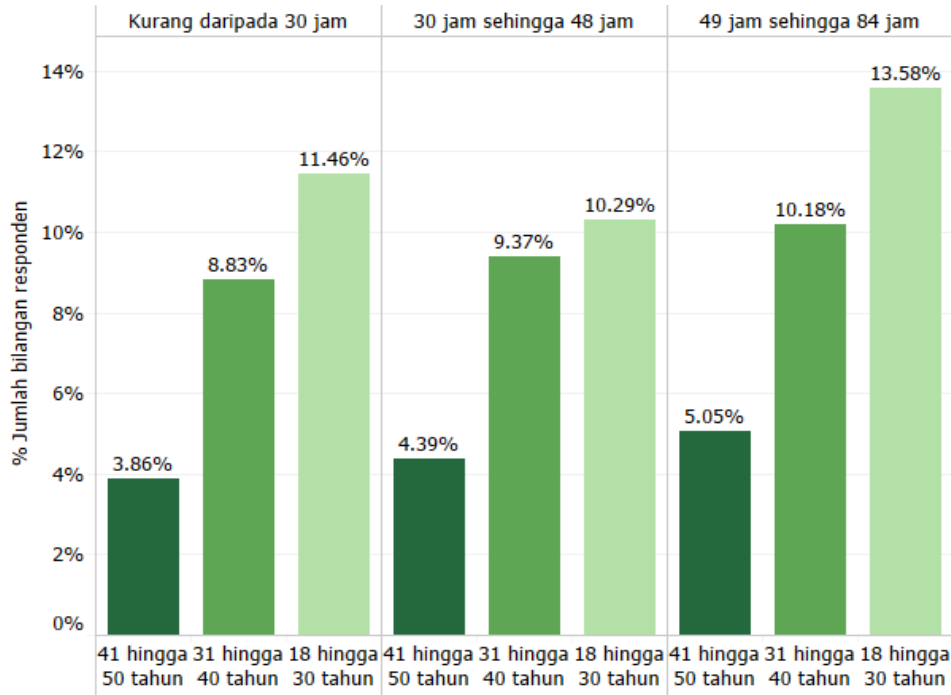
Rajah 3.25 hingga Rajah 3.25c ialah berkenaan dengan anggaran jumlah waktu bekerja dalam seminggu. Analisis tambahan turut merangkumi jumlah waktu bekerja mengikut kumpulan umur responden, tempat tinggal responden mengikut zon dan jenis perkhidmatan.

Bagi analisis anggaran jumlah waktu bekerja dalam seminggu pula, dapatan analisis menunjukkan bahawa terdapat tiga (3) kategori tempoh waktu bekerja dalam seminggu yang mempunyai peratusan tertinggi. Kategori pertama ialah responden yang bekerja antara tempoh 49 jam sehingga 84 jam seminggu (30.79%), 30 jam sehingga 48 jam seminggu (25.84%) dan kurang daripada 30 jam (25.42%). Analisis ini boleh dirujuk pada Rajah 3.25.

**Rajah 3.25: Jumlah waktu bekerja dalam seminggu bagi pekerjaan *p-hailing***



**Rajah 3.25a: Jumlah waktu bekerja mengikut kumpulan umur**



Rajah 3.25a menunjukkan analisis jumlah waktu bekerja mengikut kumpulan umur. Bagi kumpulan umur responden yang bekerja antara 49 jam sehingga 84 jam seminggu, peratusan tertinggi adalah daripada kumpulan responden yang berumur 18 hingga 30 tahun (13.58%), diikuti dengan kumpulan responden yang berumur 31 hingga 40 tahun (10.18%) dan seterusnya yang berumur antara 41 hingga 50 tahun (5.05%).

Bagi responden yang bekerja antara tempoh 30 jam sehingga 48 jam seminggu pula didapati bahawa kumpulan umur yang tertinggi ialah 18 hingga 30 tahun (10.29%), diikuti dengan kumpulan umur 31 hingga 40 tahun (9.37%) dan seterusnya yang berumur 41 hingga 50 tahun (4.39%).

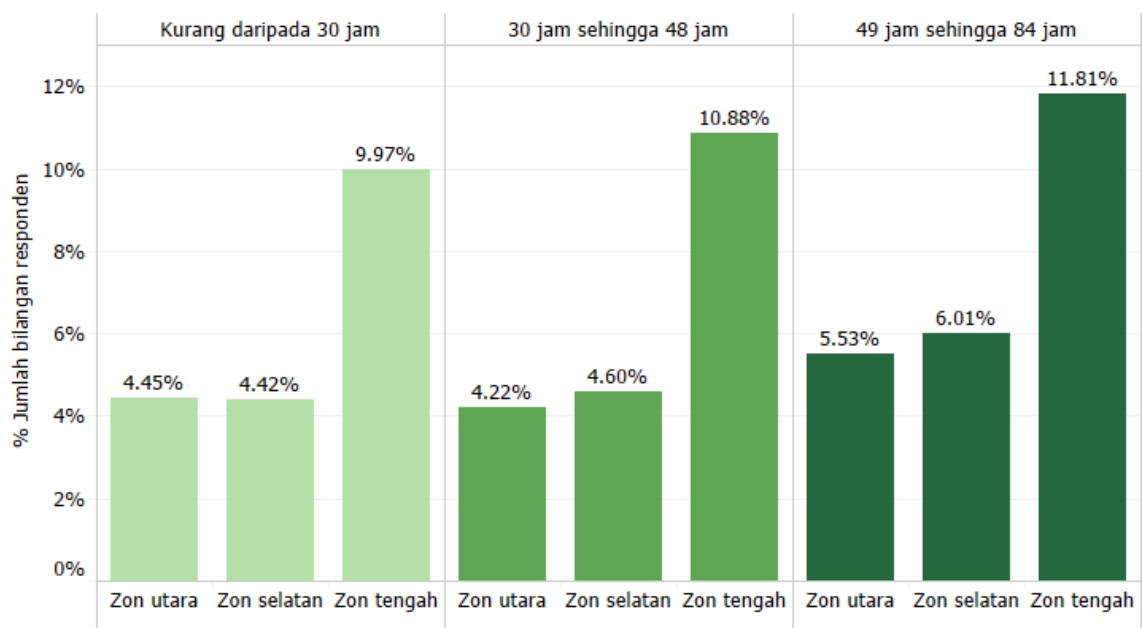
Bagi tempoh masa bekerja seminggu kurang daripada 30 jam pula menunjukkan peratus kumpulan umur yang tertinggi ialah antara 18 hingga 30 tahun (11.46%), diikuti dengan kumpulan umur 31 hingga 40 tahun (8.83%) dan yang berumur antara 41 hingga 50 tahun (3.86%).

Analisis seterusnya memfokuskan kepada tempat tinggal responden mengikut zon. Kebanyakan responden yang bekerja antara 49 jam sehingga 84 jam seminggu ini datangnya daripada Zon Tengah (11.81%). Seterusnya pula diikuti dengan Zon Selatan (6.01%) dan Zon Utara (5.53%).

Bagi responden yang bekerja antara tempoh 30 jam sehingga 48 jam seminggu pula didapati daripada Zon Tengah (10.88%), Zon Selatan (4.60%) dan Zon Utara (4.22%).

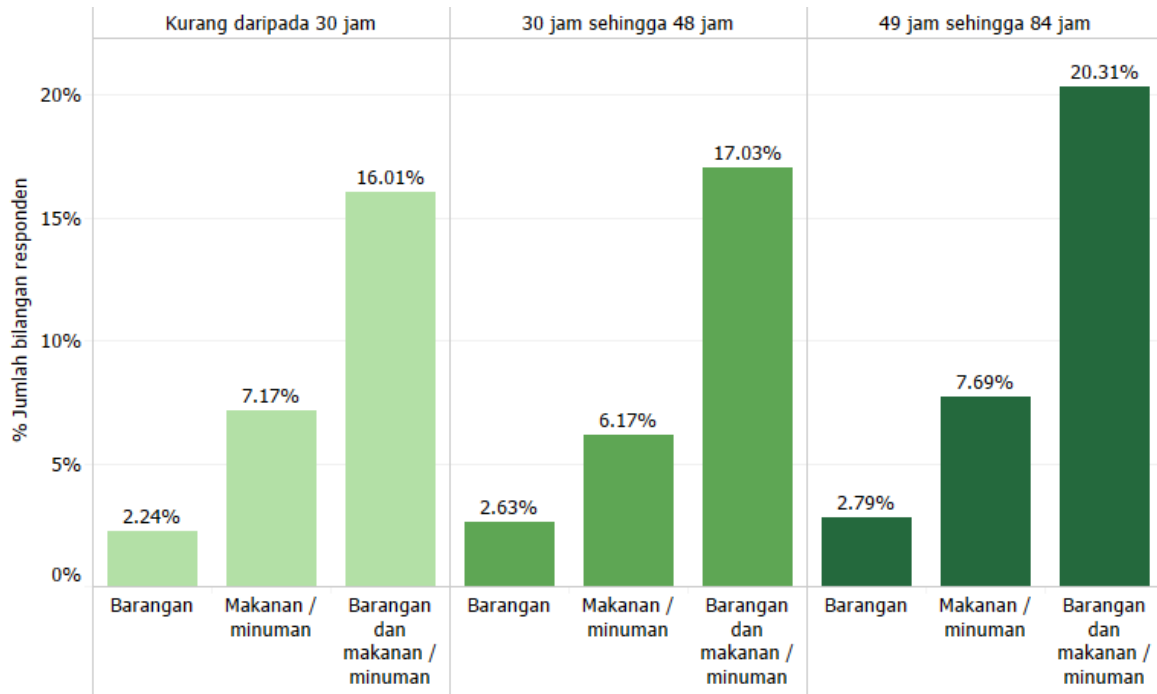
Bagi tempoh masa bekerja seminggu kurang daripada 30 jam pula menunjukkan Zon Tengah mempunyai peratusan yang tinggi (9.97%), diikuti dengan Zon Selatan (4.42%) dan Zon Utara (4.45%). Analisis ini boleh dirujuk pada Rajah 3.25b.

**Rajah 3.25b: Jumlah waktu bekerja mengikut zon tempat tinggal**



Analisis tambahan juga memfokuskan kepada jenis perkhidmatan penghantaran yang dijalankan.

**Rajah 3.25c: Jumlah waktu bekerja mengikut jenis perkhidmatan**



Dapatan analisis di Rajah 3.25c menunjukkan bahawa peratusan bagi tempoh waktu bekerja pada 49 jam sehingga 84 jam seminggu menunjukkan kebanyakan responden menjalankan perkhidmatan penghantaran barangan dan makanan / minuman (20.31%), penghantaran makanan / minuman (7.69%) dan penghantaran barangan (2.79%). Bagi jumlah waktu bekerja antara 30 jam sehingga 48 jam seminggu mendapati bahawa perkhidmatan penghantaran tertinggi ialah bagi penghantaran barangan dan makanan / minuman (17.03%), penghantaran makanan / minuman (6.17%) dan penghantaran barangan (2.63%). Seterusnya bagi tempoh waktu bekerja kurang 30 jam pula mendapati peratusan tertinggi ialah bagi penghantaran barangan dan makanan / minuman (16.01%), penghantaran makanan / minuman (7.17%) dan penghantaran barangan (2.24%).

Rajah 3.26 hingga Rajah 3.26f ialah berkenaan caruman KWSP. Analisis bagi bahagian ini turut merangkumi kumpulan umur, tahap pendidikan, tempat tinggal responden mengikut zon, golongan OKU, jenis perkhidmatan penghantaran dan tempoh menyertai *p-hailing* bagi kedua-dua kumpulan responden yang mencarum atau tidak mencarum.

Keputusan analisis mendapati bahawa hanya 22.05 peratus responden yang mencarum dengan KWSP manakala 77.95 peratus tidak melakukan sebarang caruman dengan KWSP seperti di Rajah 3.26.

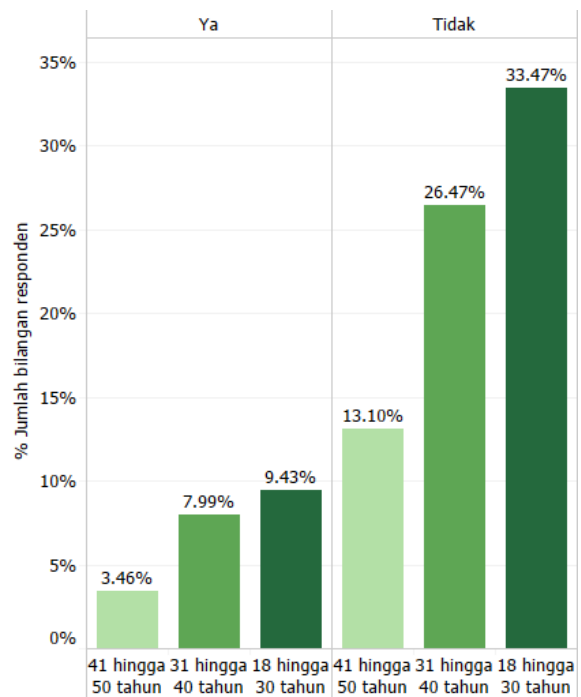
**Rajah 3.26: Peratusan pencarum KWSP bagi pekerjaan *p-hailing***





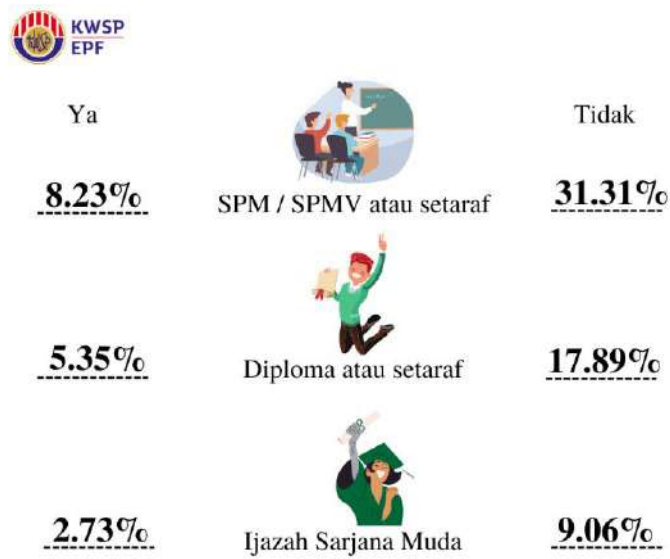
Dari segi kumpulan umur pencariur pula didapati sebanyak 9.43 peratus pencariur berumur di antara 18 hingga 30 tahun, 7.99 peratus daripada kumpulan umur 31 hingga 40 tahun manakala 3.46 peratus merupakan kumpulan umur 41 hingga 50 tahun. Bagi responden yang tidak pencariur, analisis menunjukkan bahawa 33.47 peratus adalah datang daripada kumpulan umur 18 hingga 30 tahun. Seterusnya sebanyak 26.47 peratus daripada kumpulan umur 31 hingga 40 tahun dan 13.10 peratus daripada kumpulan umur 41 hingga 50 tahun. Analisis ini boleh dirujuk pada Rajah 3.26a.

**Rajah 3.26a: Peratusan pencariur KWSP bagi pekerjaan *p-hailing* mengikut kumpulan umur**



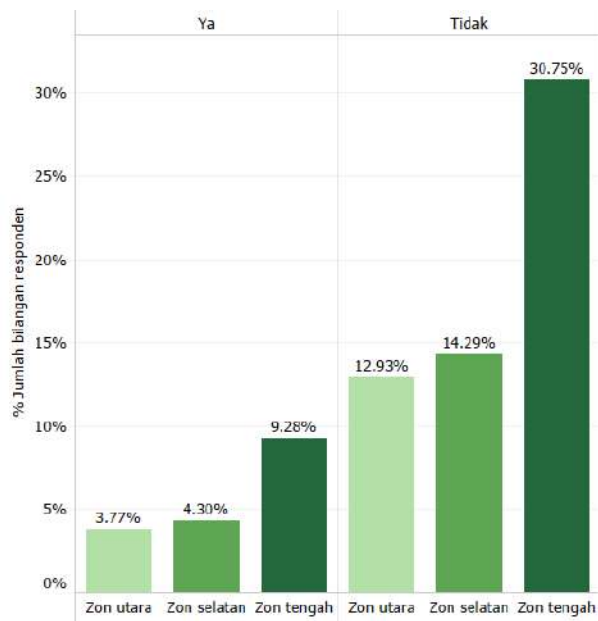
Bagi tahap pendidikan responden pula menunjukkan bahawa responden yang pencariur mempunyai tahap pendidikan SPM / SPMV atau setaraf (8.23%), diikuti dengan tahap pendidikan Diploma atau setaraf (5.35%) dan akhir sekali tahap pendidikan Ijazah Sarjana Muda (2.73%). Bagi responden yang tidak pencariur pula, tahap pendidikan yang mencapai peratusan tertinggi ialah SPM / SPMV atau setaraf (31.31%), kedua ialah Diploma atau setaraf (17.89%) dan akhir sekali tahap pendidikan Ijazah Sarjana Muda (9.06%) seperti di Rajah 3.26b.

**Rajah 3.26b: Peratusan pencarum KWSP bagi pekerjaan *p-hailing* mengikut tahap pendidikan**



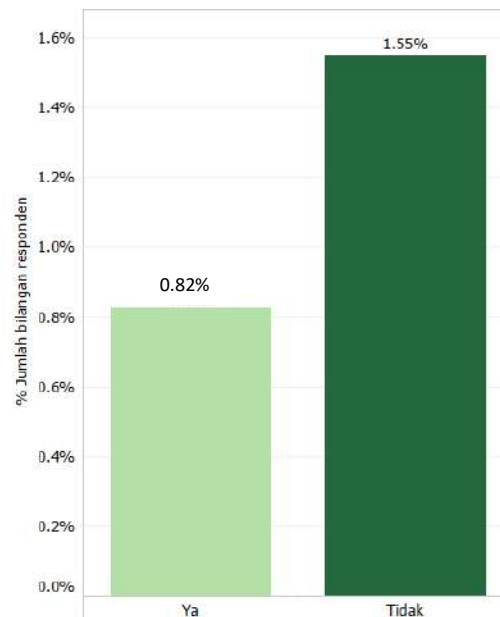
Jika dilihat daripada tempat tinggal responden mengikut zon yang mencarum, Rajah 3.26c menunjukkan bahawa kebanyakan responden yang mencarum ini adalah daripada Zon Tengah (9.28%), Zon Selatan (4.30%) dan Zon Utara (3.77%). Analisis turut memfokuskan kepada responden yang tidak mencarum. Zon tertinggi bagi kategori tidak mencarum ini ialah daripada Zon Tengah (30.75%), Zon Selatan (14.29%) dan Zon Utara (12.93%).

**Rajah 3.26c: Peratusan pencarum KWSP bagi pekerjaan *p-hailing* mengikut zon tempat tinggal**



Dapatan kajian menunjukkan bahawa sebanyak 2.37 peratus responden adalah daripada golongan OKU. Daripada peratusan tersebut, didapati peratusan responden yang mencarum ialah sebanyak 0.82 peratus berbanding 1.55 peratus yang tidak mencarum seperti di Rajah 3.26d.

**Rajah 3.26d: Peratusan pencarum KWSP bagi golongan OKU untuk pekerjaan *p-hailing***



Bagi jenis perkhidmatan penghantaran pula, kategori responden yang mencarum menunjukkan bahawa perkhidmatan penghantaran barangan dan makanan / minuman merupakan yang tertinggi (15.20%) diikuti dengan perkhidmatan penghantaran makanan / minuman (4.66%) dan penghantaran barangan (2.19%). Bagi kumpulan responden yang tidak mencarum pula menunjukkan peratusan bagi perkhidmatan penghantaran barangan dan makanan / minuman (50.47%) manakala penghantaran makanan / minuman (20.44%) dan penghantaran barangan (7.03%) seperti di Rajah 3.26e.

**Rajah 3.26e: Peratusan pencarum KWSP bagi pekerjaan *p-hailing* mengikut aktiviti perkhidmatan**

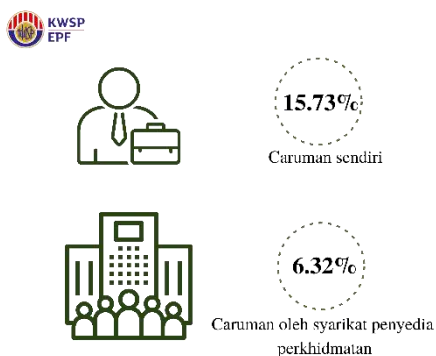


Analisis bagi caruman KWSP juga melihat tempoh penyertaan responden yang mencarum dan juga yang tidak mencarum. Bagi responden yang mencarum didapati telah menyertai *p-hailing* di antara 1 tahun sehingga 4 tahun (12.51%), diikuti dengan kurang 6 bulan (4.51%) dan 7 bulan sehingga 11 bulan (3.05%). Sebaliknya bagi peratusan responden yang tidak mencarum didapati tempoh penyertaan di dalam *p-hailing* ialah 1 tahun sehingga 4 tahun (40.74%), kurang 6 bulan (20.25%) dan 7 bulan sehingga 11 bulan (11.81%) seperti di Rajah 3.26f.

**Rajah 3.26f: Tempoh pencarum KWSP menyertai pekerjaan *p-hailing***



**Rajah 3.27: Mekanisma caruman responden dengan KWSP bagi pekerjaan *p-hailing***

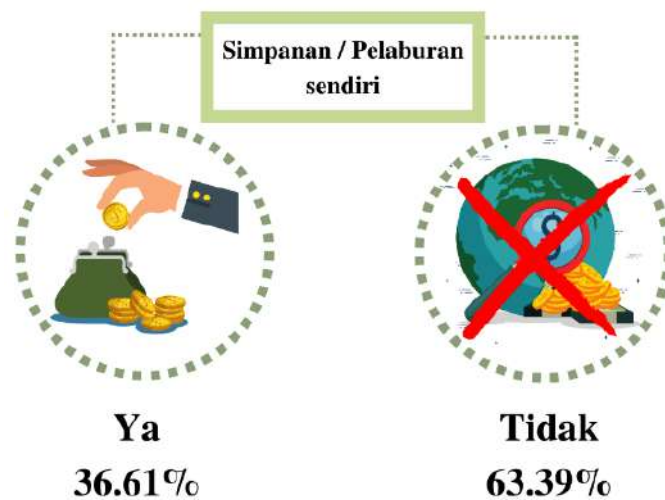


Dapatan kajian menunjukkan bahawa sebanyak 22.05 peratus responden mencarum dengan KWSP. Daripada peratusan tersebut didapati sebanyak 15.73 peratus daripada pencarum melakukan caruman sendiri dan hanya 6.32 peratus melalui syarikat penyedia perkhidmatan seperti di Rajah 3.27.

Rajah 3.28 sehingga Rajah 3.28g ialah berkenaan dengan simpanan atau pelaburan yang dimiliki oleh responden seperti Amanah Saham Bumiputera (ASB), Skim Persaraan Swasta (PRS), simpanan emas dan lain-lain. Analisis bagi bahagian ini turut merangkumi kumpulan umur, tahap pendidikan, taraf perkahwinan, tempat tinggal responden mengikut zon, golongan OKU, pekerjaan *p-hailing* sebagai pekerjaan utama dan anggaran pendapatan keseluruhan responden yang mempunyai simpanan atau pelaburan sendiri dan sebaliknya.

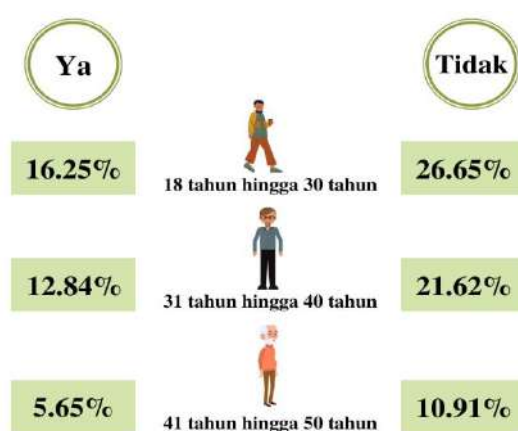
Keputusan analisis di Rajah 3.28 mendapati bahawa terdapat 36.61 peratus responden yang mempunyai simpanan mahupun pelaburan sendiri manakala 63.39 peratus tidak mempunyai apa-apa simpanan.

**Rajah 3.28: Peratusan responden yang mempunyai simpanan / pelaburan sendiri**



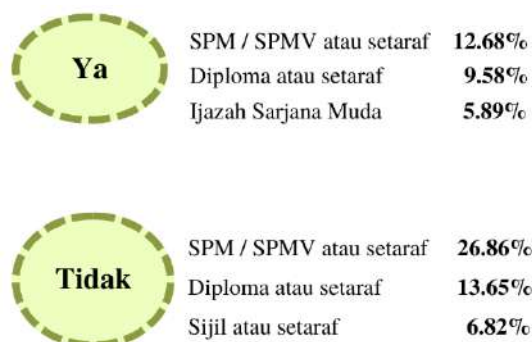
Dari segi kumpulan umur responden yang mempunyai simpanan / pelaburan sendiri pula didapati sebanyak 16.25 peratus responden berumur di antara 18 hingga 30 tahun, 12.84 peratus daripada kumpulan umur 31 hingga 40 tahun manakala 5.65 peratus merupakan kumpulan umur 41 hingga 50 tahun. Bagi responden yang tidak mempunyai apa-apa simpanan / pelaburan sendiri pula menunjukkan bahawa 26.65 peratus adalah datang daripada kumpulan umur 18 hingga 30 tahun. Seterusnya 21.62 peratus daripada kumpulan umur 31 hingga 40 tahun dan 10.91 peratus daripada kumpulan umur 41 hingga 50 tahun. Analisis ini boleh dirujuk pada Rajah 3.28a.

**Rajah 3.28a: Peratusan responden yang mempunyai simpanan / pelaburan sendiri mengikut kumpulan umur**



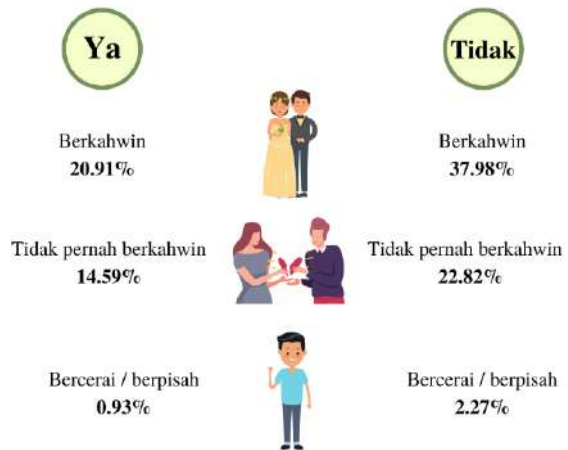
Bagi tahap pendidikan responden pula menunjukkan bahawa responden yang mempunyai simpanan / pelaburan sendiri ialah daripada tahap pendidikan SPM / SPMV atau setaraf (12.68%), diikuti dengan tahap pendidikan Diploma atau setaraf (9.58%) dan akhir sekali tahap pendidikan Ijazah Sarjana Muda (5.89%). Bagi responden yang tidak mempunyai simpanan / pelaburan sendiri pula, tahap pendidikan yang mencapai peratusan tertinggi ialah SPM / SPMV atau setaraf (26.86%), kedua ialah Diploma atau setaraf (13.65%) dan akhir sekali yang mempunyai Sijil atau setaraf (6.82%) seperti di Rajah 3.28b.

**Rajah 3.28b: Peratusan responden yang mempunyai simpanan / pelaburan sendiri mengikut tahap pendidikan**



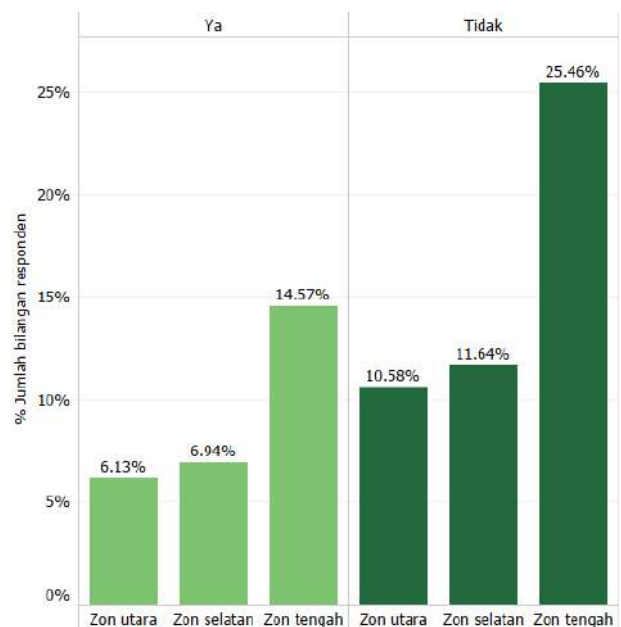
Bagi kategori taraf perkahwinan pula, responden yang mempunyai simpanan / pelaburan sendiri adalah yang telah berkahwin (20.91%), tidak pernah berkahwin (14.59%) dan yang telah bercerai atau berpisah (0.93%). Keputusan analisis bagi kategori taraf perkahwinan yang tidak mempunyai simpanan / pelaburan sendiri menunjukkan responden yang telah berkahwin (37.98%), tidak pernah berkahwin (22.82%) dan yang telah bercerai atau berpisah (2.27%) seperti di Rajah 3.28c.

**Rajah 3.28c: Peratusan responden yang mempunyai simpanan / pelaburan sendiri mengikut taraf perkahwinan**



Selanjutnya ialah kebanyakan responden yang mempunyai simpanan / pelaburan sendiri ini adalah daripada Zon Tengah (14.57%), Zon Selatan (6.94%) dan Zon Utara (6.13%). Analisis turut memfokuskan kepada responden yang tidak melakukan mempunyai simpanan / pelaburan sendiri. Zon tertinggi bagi responden yang tidak mempunyai simpanan / pelaburan sendiri ini ialah daripada Zon Tengah (25.46%), Zon Selatan (11.64%) dan Zon Utara (10.58%) seperti di Rajah 3.28d.

**Rajah 3.28d: Peratusan responden yang mempunyai simpanan / pelaburan sendiri mengikut zon tempat tinggal**



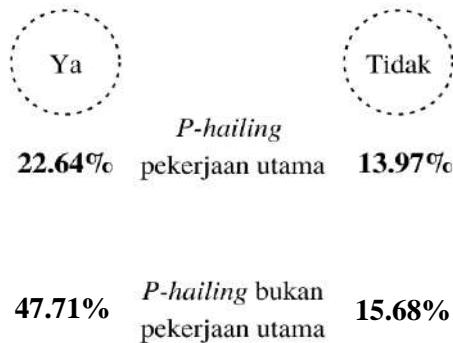


Bagi golongan OKU pula didapati peratus responden yang mempunyai simpanan / pelaburan sendiri ialah sebanyak 0.74 peratus berbanding 1.64 peratus yang tidak mempunyai simpanan / pelaburan sendiri seperti di Rajah 3.28e.

**Rajah 3.28e: Golongan OKU yang mempunyai simpanan / pelaburan sendiri**



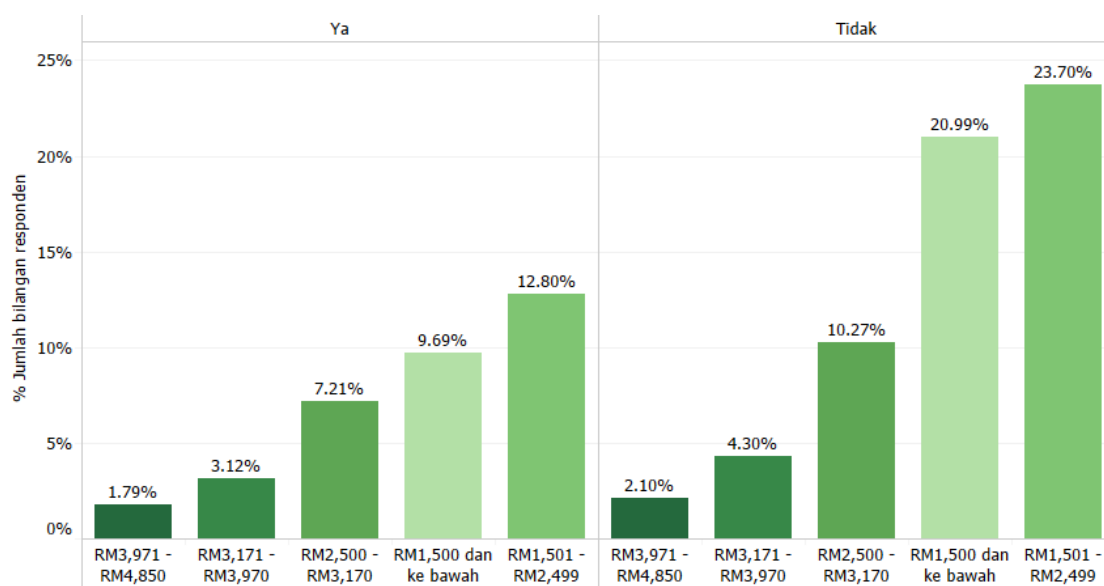
**Rajah 3.28f: Peratusan responden yang menjadikan pekerjaan *p-hailing* sebagai pekerjaan utama yang mempunyai simpanan / pelaburan sendiri**



Bagi responden yang memilih *p-hailing* sebagai pekerjaan utama mereka pula menunjukkan bahawa peratusan bagi responden yang mempunyai simpanan / pelaburan sendiri ialah sebanyak 22.64 peratus berbanding 13.97 peratus yang tidak mempunyai simpanan / pelaburan sendiri seperti di Rajah 3.28f.

Analisis tambahan yang seterusnya pula memfokuskan kepada kategori anggaran pendapatan keseluruhan responden. Bagi responden yang mempunyai simpanan / pelaburan sendiri didapati tiga (3) kumpulan pendapatan keseluruhan yang merekodkan peratusan tertinggi ialah RM1,501 sehingga RM2,499 (12.80%) diikuti dengan RM1,500 dan ke atas (9.69%) dan RM2,500 sehingga RM3,170 (7.21%). Bagi responden yang tidak mempunyai simpanan / pelaburan sendiri pula didapati tiga (3) kumpulan pendapatan keseluruhan yang merekodkan peratusan tertinggi ialah RM1,501 sehingga RM2,499 (23.70%), diikuti dengan RM1,500 dan ke atas (20.99%) dan RM2,500 sehingga RM3,170 (10.27%) seperti di Rajah 3.28g.

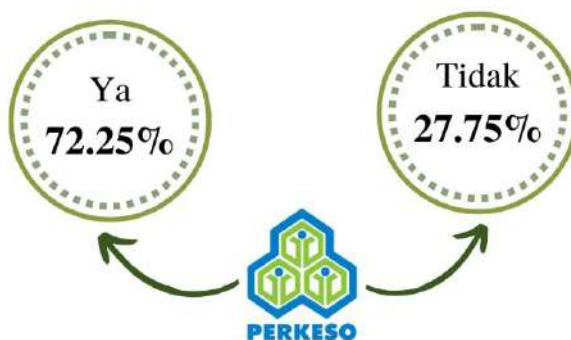
**Rajah 3.28g: Peratusan responden yang mempunyai simpanan / pelaburan sendiri mengikut anggaran pendapatan sebulan keseluruhan**



Rajah 3.29 hingga Rajah 3.29h ialah berkenaan caruman PERKESO. Analisis bagi bahagian ini turut merangkumi kumpulan umur, tahap pendidikan, tempat tinggal responden mengikut zon, golongan OKU, jenis perkhidmatan penghantaran, tempoh menyertai *p-hailing*, jumlah waktu bekerja dan yang menjadikan pekerjaan *p-hailing* sebagai pekerjaan utama bagi kedua-dua kategori responden yang mencarum atau tidak mencarum.

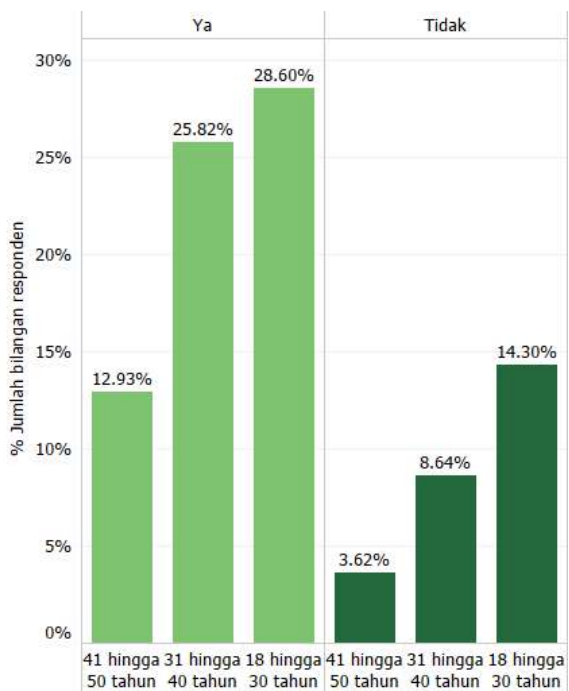
Rajah 3.29 menunjukkan hanya 72.25 peratus responden yang mencarum dengan PERKESO manakala 27.75 peratus tidak melakukan sebarang caruman dengan PERKESO.

**Rajah 3.29: Peratusan pencarum PERKESO bagi pekerjaan *p-hailing***



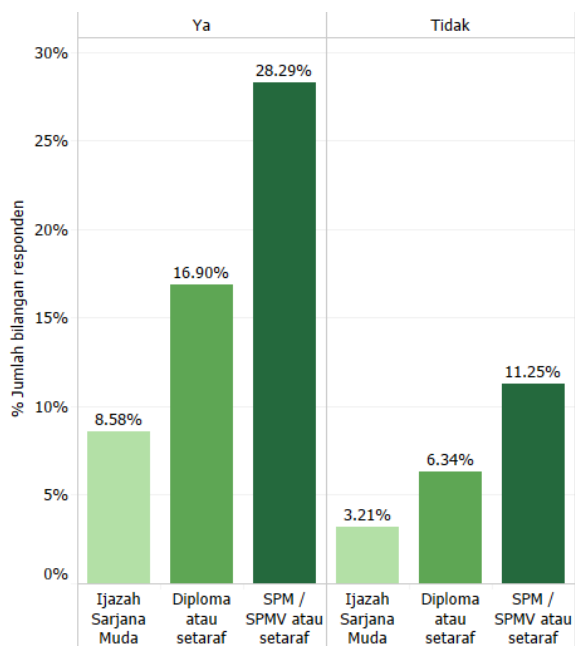
Dari segi umur pencarum pula didapati sebanyak 28.60 peratus pencarum berumur di antara 18 hingga 30 tahun, 25.82 peratus daripada kumpulan umur 31 hingga 40 tahun manakala 12.93 peratus merupakan kumpulan umur 41 hingga 50 tahun. Bagi responden yang tidak mencarum pula analisis menunjukkan bahawa 14.30 peratus adalah datang daripada kumpulan umur 18 hingga 30 tahun. Seterusnya 8.64 peratus daripada kumpulan umur 31 hingga 40 tahun dan 3.62 peratus daripada kumpulan umur 41 hingga 50 tahun seperti di Rajah 3.29a.

**Rajah 3.29a: Peratusan pencarum PERKESO bagi pekerjaan *p-hailing* mengikut kumpulan umur**



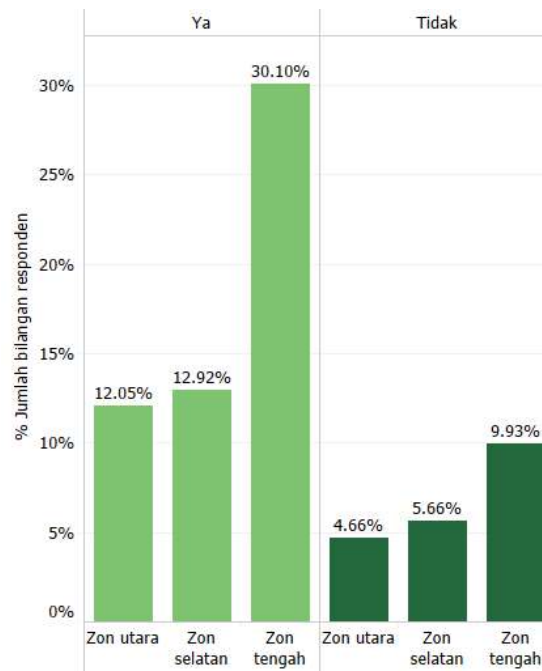
Bagi tahap pendidikan responden pula menunjukkan bahawa responden yang mencarum mempunyai tahap pendidikan SPM / SPMV atau setaraf (28.29%) diikuti dengan tahap pendidikan Diploma atau setaraf (16.90%) dan Ijazah Sarjana Muda (8.58%). Bagi responden yang tidak mencarum pula, tahap pendidikan yang mencapai peratusan tertinggi ialah SPM / SPMV atau setaraf (11.25%), kedua ialah Diploma atau setaraf (6.34%) dan Ijazah Sarjana Muda (3.21%) seperti di Rajah 3.29b.

**Rajah 3.29b: Peratusan pencarum PERKESO bagi pekerjaan *p-hailing* mengikut tahap pendidikan**



Kebanyakan responden yang mencarum ini adalah daripada Zon Tengah (30.10%), Zon Selatan (12.92%) dan Zon Utara (12.05%). Analisis turut memfokuskan kepada responden yang tidak melakukan caruman. Zon tertinggi bagi kategori tidak melakukan caruman ini ialah daripada Zon Tengah (9.93%), Zon Selatan (5.66%) dan Zon Utara (4.66%) seperti di Rajah 3.29c.

**Rajah 3.29c: Peratusan pencarum PERKESO bagi pekerjaan *p-hailing* mengikut zon tempat tinggal**



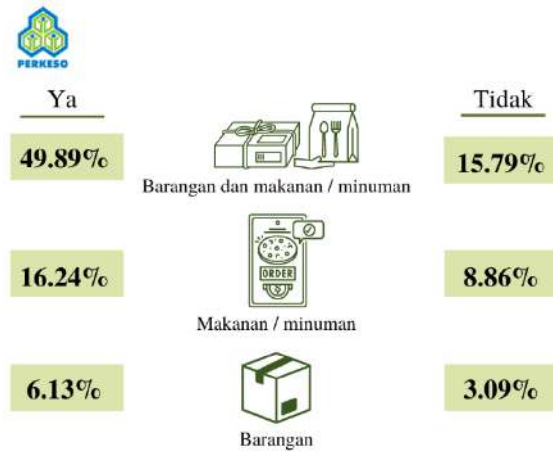
Bagi caruman daripada golongan OKU pula didapati peratusan responden yang mencarum ialah sebanyak 1.92 peratus berbanding 0.45 peratus yang tidak mencarum seperti di Rajah 3.29d.

**Rajah 3.29d: Peratusan pencarum PERKESO bagi pekerjaan *p-hailing* mengikut golongan OKU**

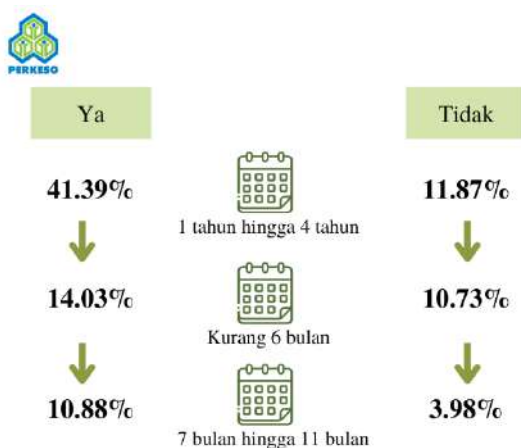


Bagi jenis perkhidmatan penghantaran pula, kategori responden yang mencarum menunjukkan bahawa perkhidmatan penghantaran barangan dan makanan / minuman merupakan yang tertinggi (49.89%) diikuti dengan perkhidmatan penghantaran makanan / minuman (16.24%) dan penghantaran barangan (6.13%). Bagi kumpulan responden yang tidak mencarum pula menunjukkan peratusan bagi perkhidmatan penghantaran barangan dan makanan / minuman (15.79%) manakala penghantaran makanan / minuman (8.86%) dan penghantaran barangan (3.09%) seperti di Rajah 3.29e.

**Rajah 3.29e: Peratusan pencarum PERKESO bagi pekerjaan *p-hailing* mengikut jenis perkhidmatan penghantaran**



**Rajah 3.29f: Tempoh pencarum PERKESO menyertai pekerjaan *p-hailing***

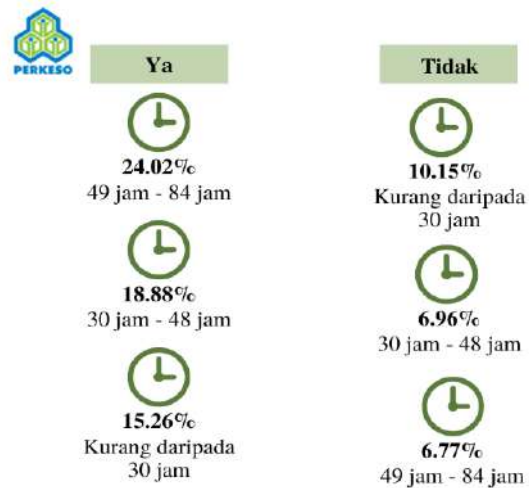


Analisis juga melihat tempoh penyertaan responden dalam pekerjaan *p-hailing* yang mencarum dan juga yang tidak mencarum. Bagi responden yang mencarum didapati telah menyertai *p-hailing* di antara 1 tahun sehingga 4 tahun (41.39%) diikuti dengan kurang 6 bulan (14.03%) dan 7 bulan sehingga 11 bulan (10.88%). Sebaliknya bagi peratusan responden yang tidak mencarum didapati tempoh penyertaan di dalam *p-hailing* ialah 1 tahun sehingga 4 tahun (11.87%), kurang 6 bulan (10.73%) dan 7 bulan sehingga 11 bulan (3.98%) seperti di Rajah 3.29f.

Seterusnya analisis juga melihat jumlah waktu bekerja bagi pencarum dan bukan pencarum.

Bagi kumpulan yang mencarum, tempoh waktu bekerja responden ialah 49 jam sehingga 84 jam (24.02%) diikuti dengan 30 jam sehingga 48 jam (18.88%) dan kurang daripada 30 jam (15.26%). Bagi kumpulan yang tidak mencarum pula, tempoh waktu bekerja tertinggi responden ialah kurang daripada 30 jam (10.15%) diikuti dengan 30 jam sehingga 48 jam (6.96%) dan 49 jam sehingga 84 jam (6.77%) seperti di Rajah 3.29g.

**Rajah 3.29g: Peratusan pencarum PERKESO bagi pekerjaan *p-hailing* mengikut jumlah waktu bekerja**



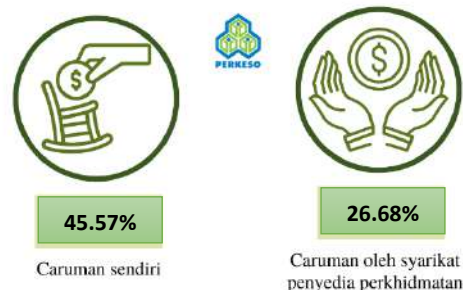
Analisis tambahan yang lain pula ialah bagi kategori responden mencarum dan tidak mencarum yang menjadikan pekerjaan *p-hailing* ini sebagai pekerjaan utama. Bagi kumpulan yang mencarum didapati sebanyak 53.52 peratus memilih *p-hailing* sebagai pekerjaan utama. Bagi kumpulan yang tidak menjadikan *p-hailing* sebagai pekerjaan utama pula menunjukkan sebanyak 18.73 peratus tidak mencarum seperti di Rajah 3.29h.

**Rajah 3.29h: Peratusan pencarum PERKESO yang menjadikan *p-hailing* sebagai pekerjaan utama**



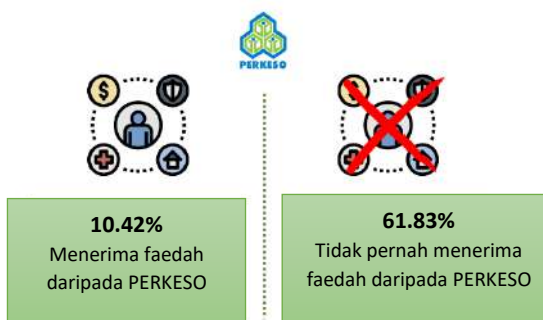
Dapatan kajian menunjukkan bahawa sebanyak 72.25 peratus merupakan pencarum PERKESO. Daripada jumlah tersebut sebanyak 45.57 peratus menunjukkan bahawa responden mencarum sendiri manakala 26.68 peratus adalah caruman oleh syarikat penyedia perkhidmatan seperti di Rajah 3.30.

**Rajah 3.30: Kaedah caruman responden dengan PERKESO bagi pekerjaan *p-hailing***



Seterusnya daripada 72.25 peratus pencarum PERKESO didapati bahawa sebanyak 10.42 peratus menunjukkan responden telah mendapat faedah daripada PERKESO manakala 61.83 peratus tidak pernah mendapat sebarang faedah seperti di Rajah 3.31.

**Rajah 3.31: Peratusan responden yang mendapat faedah daripada PERKESO bagi pekerjaan *p-hailing***



Rajah 3.32 menunjukkan peratusan responden yang mempunyai polisi insurans sebagai pekerja *p-hailing*. Sebagai contoh insurans kemalangan, hayat, perubatan dan hilang upaya. Sebanyak 45.07 peratus responden mempunyai polisi insurans sendiri manakala 54.93 peratus adalah sebaliknya.

**Rajah 3.32: Peratusan responden yang mempunyai polisi insurans (kemalangan / hayat / perubatan / hilang upaya) sebagai pekerja *p-hailing***



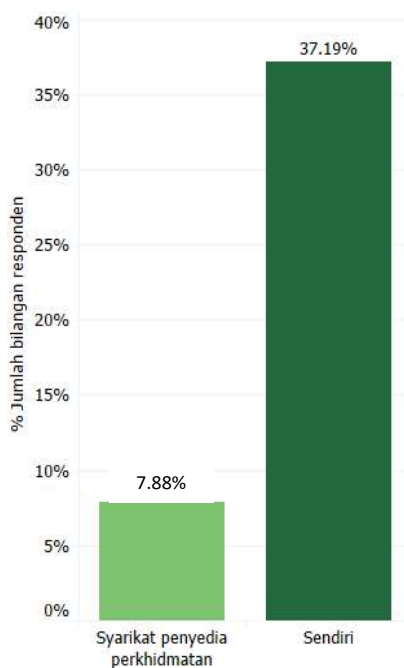


Rajah 3.33 hingga Rajah 3.33f adalah berkenaan dengan analisis tambahan bagi kumpulan responden yang mempunyai polisi insurans. Ini termasuklah analisis mengikut kumpulan umur, tahap pendidikan, tempat tinggal responden mengikut zon, golongan OKU dan yang menjadikan pekerjaan *p-hailing* sebagai pekerjaan utama serta anggaran pendapatan sebulan.

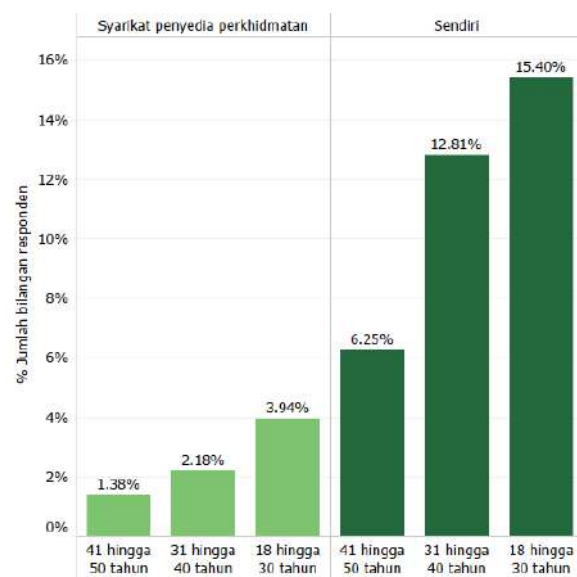
Dapatan kajian menunjukkan sebanyak 45.07 peratus responden mempunyai insurans sendiri. Daripada peratusan tersebut hanya 37.19 peratus responden yang membiayai polisi insurans mereka sendiri manakala 7.88 peratus pula dibiayai oleh syarikat penyedia perkhidmatan seperti di Rajah 3.33.

Seterusnya analisis tambahan turut dibuat dari segi kumpulan umur kepada pekerja *p-hailing* yang membiayai polisi insurans sendiri (37.19%). Analisis mendapati bahawa sebanyak 15.40 peratus responden berumur di antara 18 hingga 30 tahun, 12.81 peratus daripada kumpulan umur 31 hingga 40 tahun manakala 6.25 peratus merupakan kumpulan umur 41 hingga 50 tahun. Bagi responden yang mempunyai polisi insurans dan dibiayai oleh syarikat penyedia perkhidmatan pula menunjukkan bahawa 3.94 peratus adalah datang daripada kumpulan umur 18 hingga 30 tahun. Seterusnya 2.18 peratus daripada kumpulan umur 31 hingga 40 tahun dan 1.38 peratus daripada kumpulan umur 41 hingga 50 tahun seperti di Rajah 3.33a.

**Rajah 3.33: Pembiayaan polisi insurans bagi responden**

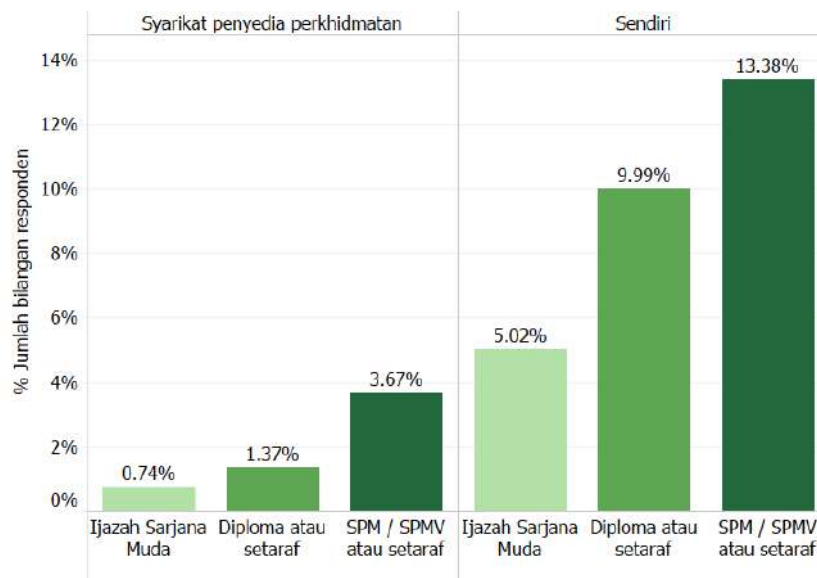


**Rajah 3.33a: Peratusan responden mengikut pembiayaan polisi insurans dan kumpulan umur**

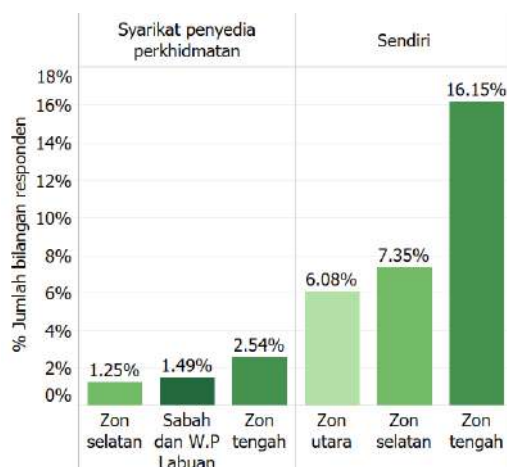


Rajah 3.33b menunjukkan analisis bagi tahap pendidikan responden. Hasil dapatan menunjukkan bahawa tiga (3) peratusan tertinggi bagi kumpulan responden yang mempunyai polisi insurans sendiri ialah SPM / SPMV atau setaraf (13.38%) diikuti dengan tahap pendidikan Diploma atau setaraf (9.99%) dan Ijazah Sarjana Muda (5.02%). Bagi responden yang mempunyai polisi insurans melalui syarikat penyedia perkhidmatan, tahap pendidikan yang mencapai peratusan tertinggi ialah SPM / SPMV atau setaraf (3.67%), kedua ialah Diploma atau setaraf (1.37%) dan Ijazah Sarjana Muda (0.74%).

**Rajah 3.33b: Peratusan responden mengikut pembiayaan polisi insurans dan tahap pendidikan**



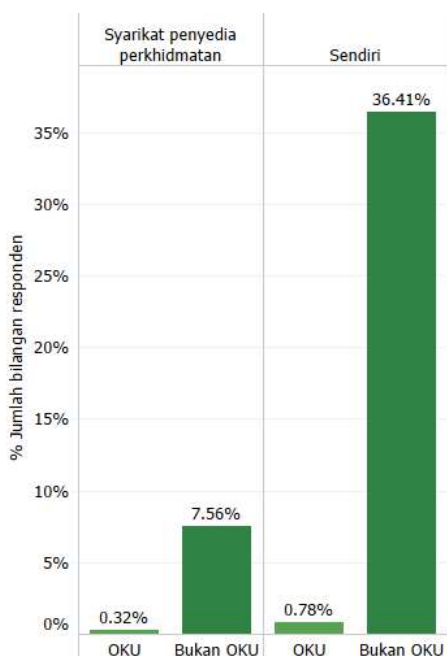
**Rajah 3.33c: Peratusan responden mengikut pembiayaan polisi insurans dan zon tempat tinggal**



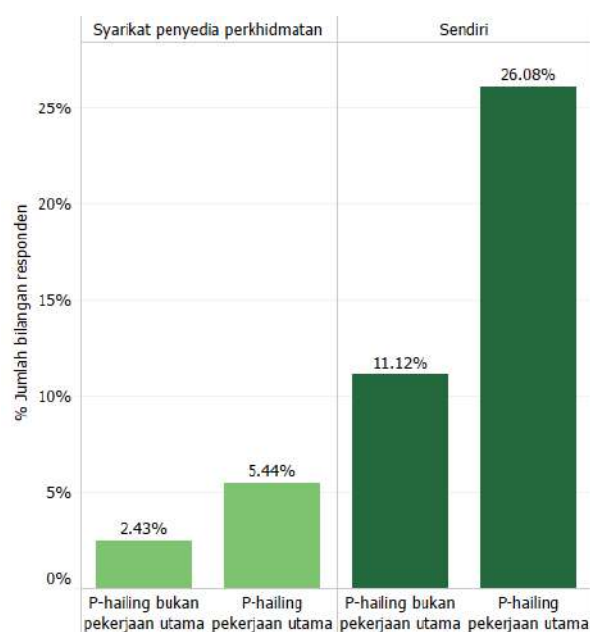
Kebanyakan responden yang mencarum sendiri polisi insurans ini adalah daripada Zon Tengah (16.15%), Zon Selatan (7.35%) dan Zon Utara (6.08%). Analisis turut memfokuskan kepada syarikat penyedia perkhidmatan yang membiayai insurans kepada responden. Zon tertinggi bagi kategori ini ialah daripada Zon Tengah (2.54%), Sabah dan W.P Labuan (1.49%) dan Zon Selatan (1.25%) seperti di Rajah 3.33c.

Analisis seterusnya memfokuskan kepada golongan OKU yang mempunyai polisi insurans sendiri (1.1%). Daripada peratus tersebut sebanyak 0.78 peratus responden OKU mempunyai polisi insurans sendiri manakala yang mempunyai polisi insurans melalui syarikat penyedia perkhidmatan adalah sebanyak 0.32 peratus seperti di Rajah 3.33d. Bagi kategori responden yang menjadikan *p-hailing* sebagai pekerjaan utama pula menunjukkan sebanyak 26.08 peratus membiayai polisi insurans sendiri manakala 5.44 peratus adalah dibiayai oleh syarikat penyedia perkhidmatan seperti di Rajah 3.33e.

**Rajah 3.33d: Peratusan responden mengikut pembiayaan polisi insurans dan status OKU**

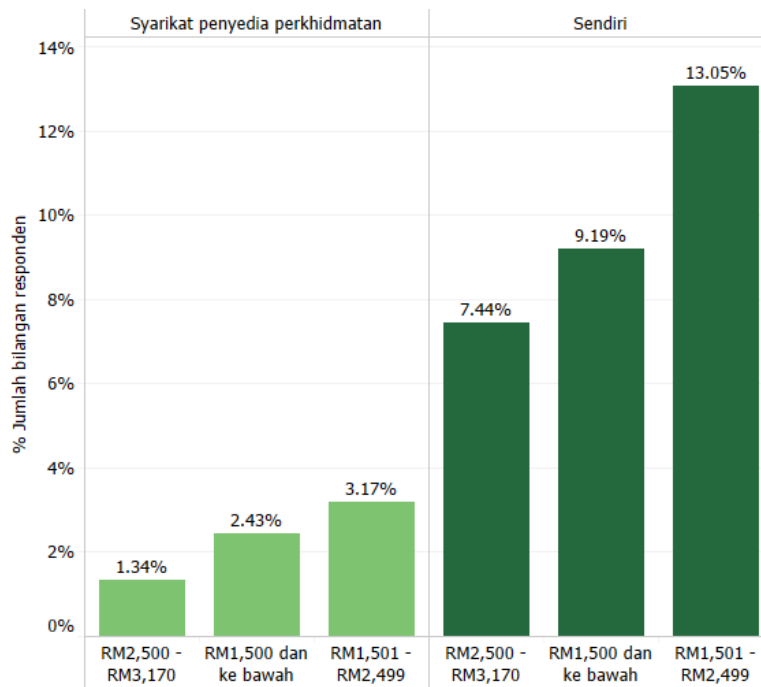


**Rajah 3.33e: Pembiayaan polisi insurans mengikut jenis pekerjaan utama**



Analisis tambahan di Rajah 3.33f juga menunjukkan bahawa kategori anggaran pendapatan sebulan responden yang menjadikan pekerjaan *p-hailing* ini sebagai pekerjaan utama. Bagi kumpulan yang membiayai polisi insurans sendiri didapati sebanyak 13.05 peratus mempunyai anggaran pendapatan antara RM1,501 hingga RM2,499, diikuti dengan 9.19 peratus mempunyai anggaran pendapatan sebanyak RM1,500 dan ke bawah dan 7.44 peratus mempunyai anggaran pendapatan sebanyak RM2,500 hingga RM3,170. Seterusnya, bagi kumpulan responden yang dibiayai oleh syarikat penyedia perkhidmatan didapati bahawa peratusan anggaran pendapatan bulanan sebanyak 3.17 peratus bagi pendapatan antara RM1,501 hingga RM2,499, sebanyak 2.43 peratus bagi pendapatan RM1,500 dan ke bawah dan 1.34 peratus bagi pendapatan antara RM2,500 hingga RM3,170.

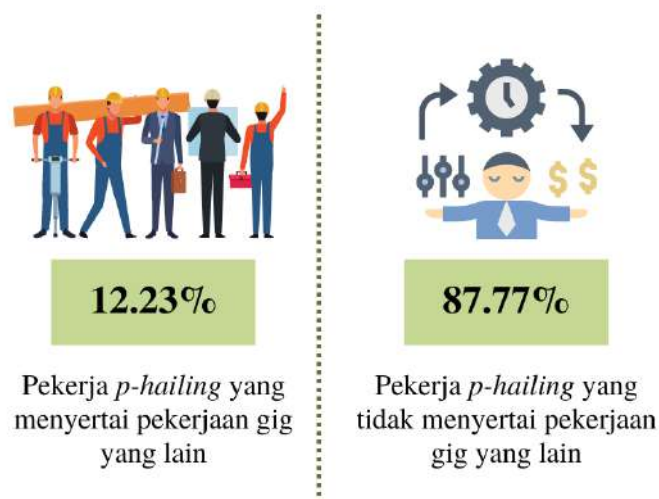
**Rajah 3.33f: Peratusan responden mengikut pembiayaan polisi insurans dan anggaran pendapatan**



Rajah 3.34 hingga Rajah 3.34b adalah berkenaan penyertaan responden dengan pekerjaan gig yang lain selain *p-hailing*. Analisis ini termasuklah kumpulan umur dan jenis pekerjaan gig yang disertai selain *p-hailing*.

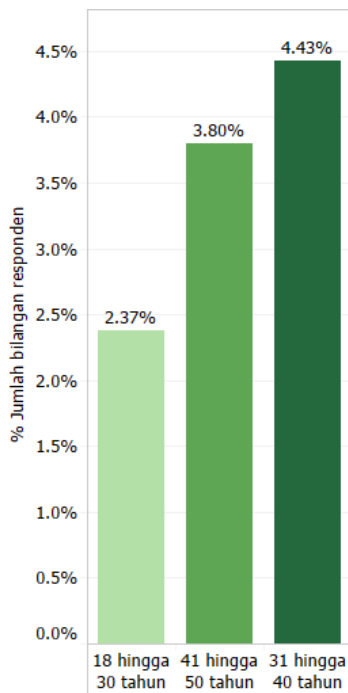
Dapatan analisis pada Rajah 3.34 menunjukkan bahawa sebanyak 87.77 peratus responden tidak menyertai pekerjaan gig yang lain dan hanya 12.23 peratus sahaja yang menyertai.

**Rajah 3.34: Peratusan penyertaan pekerjaan gig lain selain *p-hailing***

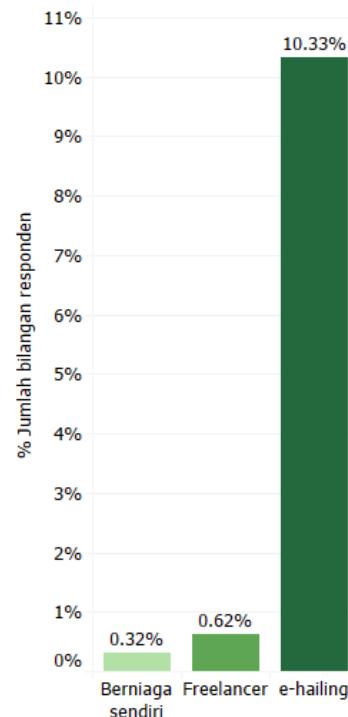


Bagi kumpulan umur pula, kumpulan responden tertinggi yang menyertai pekerjaan gig yang lain ialah yang berumur antara 31 hingga 40 tahun (4.43%) diikuti dengan 41 hingga 50 tahun (3.80%) dan 18 hingga 30 tahun (2.37%) seperti di Rajah 3.34a. Jenis pekerjaan yang disertai oleh responden ini ialah *e-hailing* (10.33%), *freelancer* (0.62%) dan berniaga sendiri (0.32%) seperti di Rajah 3.34b.

**Rajah 3.34a: Peratusan responden yang menyertai pekerjaan gig lain selain *p-hailing* mengikut kumpulan umur**

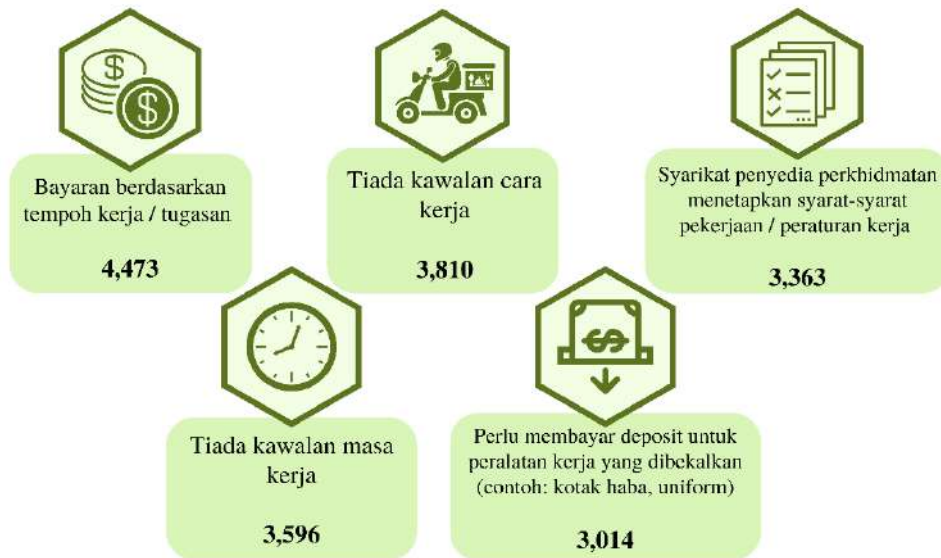


**Rajah 3.34b: Peratusan pekerjaan gig yang disertai selain daripada *p-hailing***



Rajah 3.35 menunjukkan lima (5) ciri-ciri pekerjaan *p-hailing* yang telah dipilih oleh responden. Analisis mendapati responden telah memilih lima (5) ciri tertinggi iaitu bayaran berdasarkan tempoh kerja / tugas (4,473) diikuti dengan tiada kawalan cara kerja (3,810), syarikat penyedia perkhidmatan menetapkan syarat-syarat pekerjaan / peraturan kerja (3,363), tiada kawalan masa kerja (3,596) dan responden perlu membayar deposit untuk peralatan kerja yang dibekalkan oleh syarikat penyedia perkhidmatan (3,014).

**Rajah 3.35: Lima ciri-ciri utama pekerjaan *p-hailing* dari pandangan responden**



Rajah 3.36 menunjukkan lima (5) sebab utama responden menyertai perkhidmatan penghantaran barangan dan makanan / minuman. Analisis mendapati responden telah memilih lima (5) sebab yang tertinggi iaitu untuk menampung perbelanjaan harian (6,018), membantu keluarga (5,080), mempunyai masa bekerja yang fleksibel (4,835), membuat simpanan (3,224) dan tidak terikat dengan peraturan / kontrak pekerjaan (2,650).

**Rajah 3.36: Lima sebab utama responden menyertai perkhidmatan penghantaran barangan dan makanan / minuman**



Rajah 3.37 menunjukkan lima (5) kelemahan pekerjaan *p-hailing* yang dikenal pasti oleh responden. Analisis mendapati responden telah menyatakan kelemahan yang tertinggi ialah persaingan yang semakin meningkat untuk mendapatkan tugas penghantaran (6,641), lokasi penghantaran yang tidak tepat (6,639), gangguan operasi / aplikasi syarikat penyedia perkhidmatan yang selalu terjadi (6,612), status makanan / barangan tidak halal (6,603) dan kontrak pekerjaan yang sentiasa berubah-ubah dan tidak adil kepada pekerja *p-hailing* (6,522).

**Rajah 3.37: Lima kelemahan yang dikenal pasti oleh responden terhadap pekerjaan *p-hailing***



Rajah 3.38 menunjukkan hanya 9.63 peratus responden menyertai persatuan untuk pekerjaan *p-hailing* manakala 90.37 peratus tidak menyertai persatuan tersebut.

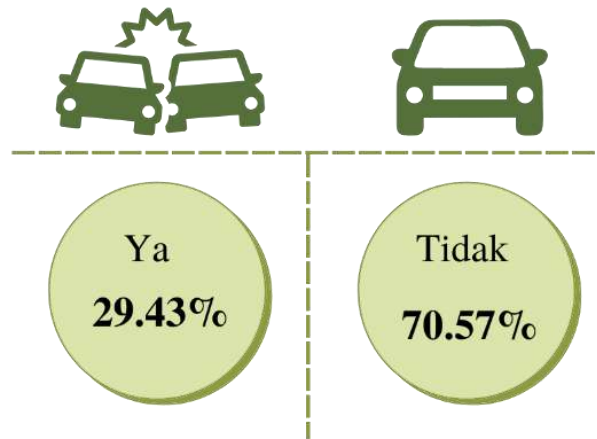
**Rajah 3.38: Peratusan responden yang menyertai persatuan bagi pekerjaan *p-hailing***





Rajah 3.39 menunjukkan bahawa 29.43 peratus responden pernah mengalami kemalangan jalan raya sepanjang melaksanakan tugas penghantaran manakala 70.57 peratus tidak pernah mengalami kemalangan jalan raya.

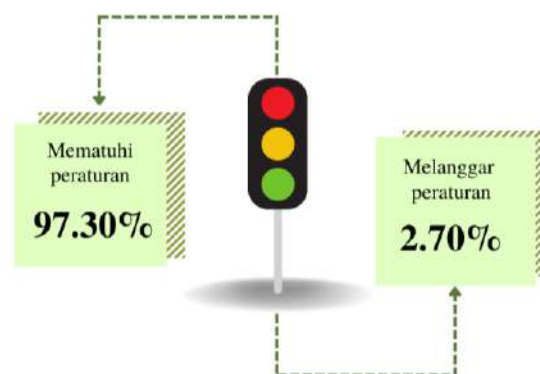
**Rajah 3.39: Peratusan responden yang pernah mengalami kemalangan jalan raya sepanjang melaksanakan tugas penghantaran**



Rajah 3.40 hingga 3.40e berkenaan dengan jumlah responden yang mematuhi dan tidak mematuhi peraturan jalan raya. Analisis tambahan turut memfokuskan kepada kumpulan umur, tempat tinggal responden mengikut zon, kekerapan responden melanggar peraturan jalan raya, kumpulan umur yang paling tinggi bagi setiap kategori kekerapan dan juga tempat tinggal responden mengikut zon yang paling tinggi bagi setiap kategori kekerapan melanggar peraturan jalan raya.

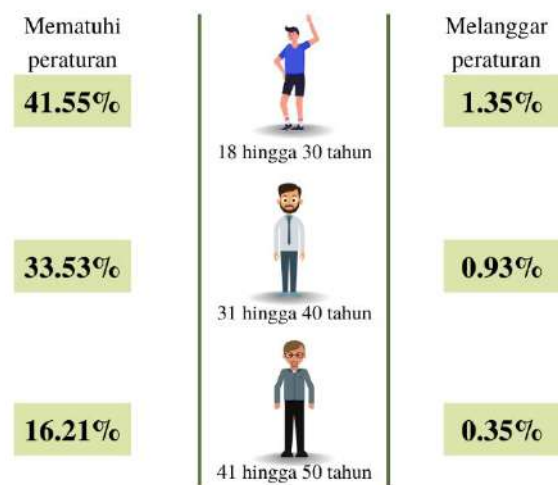
Hasil dapatan kajian mendapati bahawa sebanyak 97.30 peratus responden menyatakan mereka mematuhi peraturan jalan raya dan hanya 2.70 peratus yang mengakui mereka melanggar peraturan jalan raya seperti di Rajah 3.40.

**Rajah 3.40: Pematuhan peraturan jalan raya mengikut peratusan responden**



Seterusnya, kumpulan umur tertinggi bagi responden yang mematuhi peraturan jalan raya ialah 18 hingga 30 tahun (41.55%) diikuti dengan 31 hingga 40 tahun (33.53%) dan 41 hingga 50 tahun (16.21%). Bagi kumpulan umur tertinggi yang melanggar peraturan jalan raya pula ialah 18 hingga 30 tahun (1.35%) diikuti dengan responden yang berumur 31 hingga 40 tahun (0.93%) dan berumur 41 hingga 50 tahun (0.35%) seperti di Rajah 3.40a.

**Rajah 3.40a: Pematuhan peraturan jalan raya mengikut kumpulan umur**



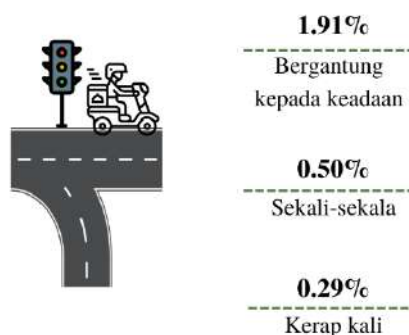
Zon Tengah merekodkan peratusan tertinggi bagi responden yang mematuhi peraturan jalan raya (38.80%) diikuti Zon Selatan (18.04%) dan Zon Utara (16.22%). Ketiga-tiga zon ini juga merupakan yang tertinggi bagi responden di dalam kategori melanggar peraturan jalan raya dengan peratusan bagi Zon Tengah (1.23%), Zon Selatan (0.54%) dan Zon Utara (0.48%) seperti di Rajah 3.40b.

**Rajah 3.40b: Pematuhan peraturan jalan raya mengikut zon tempat tinggal**



Analisis menunjukkan sebanyak 2.70 peratus responden melanggar peraturan jalan raya. Peratusan kekerapan responden yang melanggar peraturan jalan raya ialah terdiri daripada situasi berikut iaitu bergantung kepada keadaan (1.91%), sekali-sekala (0.50%) dan kerap kali (0.29%) seperti di Rajah 3.40c.

**Rajah 3.40c: Kekerapan responden melanggar peraturan jalan raya**

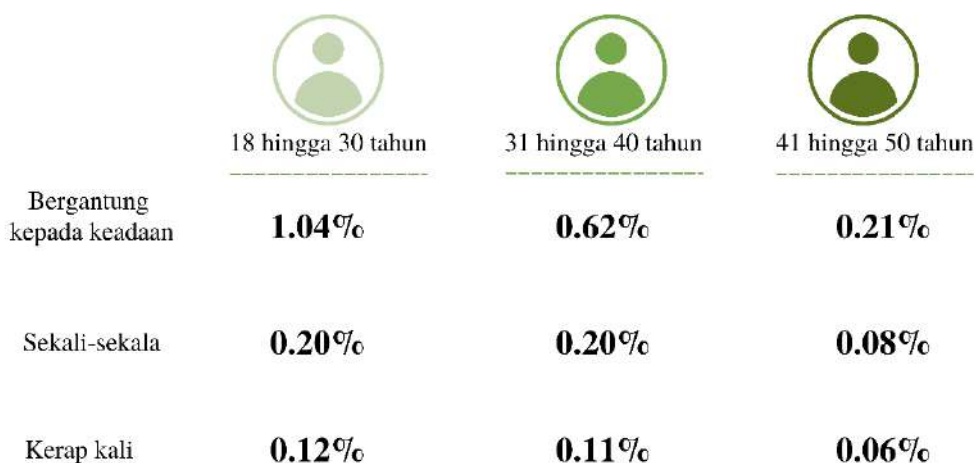


Rajah 3.40d menunjukkan analisis bagi pelanggaran peraturan jalan raya yang dilakukan oleh responden. Kumpulan umur tertinggi yang melanggar peraturan bergantung kepada keadaan ialah daripada kumpulan umur 18 hingga 30 tahun (1.04%), 31 hingga 40 tahun (0.62%) dan 41 hingga 50 tahun (0.21%).

Seterusnya, tiga (3) kumpulan umur tertinggi bagi responden yang melakukan kesalahan secara sekali-sekala pula ialah kumpulan umur 18 hingga 30 tahun dan 31 hingga 40 tahun masing-masing 0.20 peratus.

Manakala kumpulan umur 41 hingga 50 tahun ialah sebanyak 0.08 peratus. Responden yang kerap kali melakukan pelanggaran jalan raya pula terdiri daripada responden yang berumur 18 hingga 30 tahun (0.12%), 31 hingga 40 tahun (0.11%) dan 41 hingga 50 tahun (0.06%).

**Rajah 3.40d: Peratusan kumpulan umur bagi setiap kategori kekerapan pekerja *p-hailing* melanggar peraturan jalan raya**

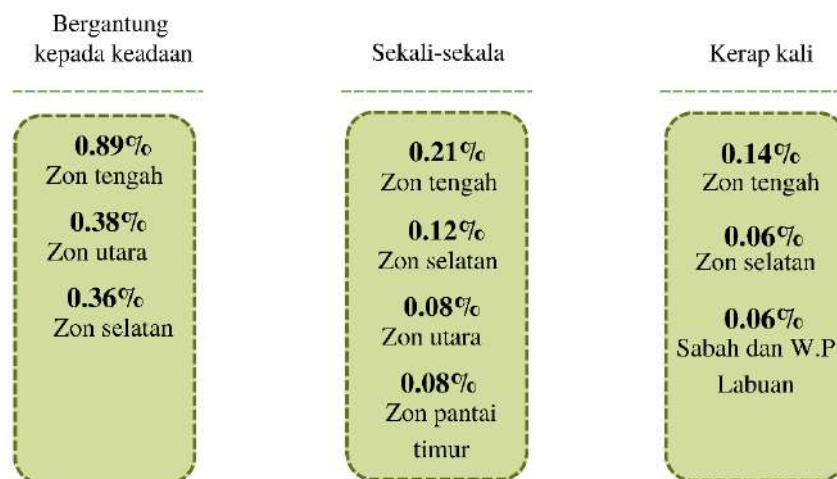


Zon Tengah mencatatkan peratusan tertinggi iaitu 0.89 peratus bagi pelanggaran peraturan jalan raya yang dilakukan bergantung kepada keadaan diikuti dengan Zon Utara iaitu 0.38 peratus dan Zon Selatan iaitu 0.36 peratus.

Sebaliknya, bagi pelanggaran secara sekali-sekala pula, Zon Tengah mencatatkan peratusan tertinggi sebanyak 0.21 peratus, Zon Selatan sebanyak 0.12 peratus dan Zon Utara serta Zon Pantai Timur masing-masing 0.08 peratus.

Bagi pelanggaran secara kerap kali pula, Zon Tengah mencatatkan peratusan tertinggi iaitu 0.14 peratus, Zon Selatan serta Sabah dan W.P Labuan masing-masing 0.06 peratus seperti di Rajah 3.40e.

**Rajah 3.40e: Peratusan responden yang kerap melanggar peraturan jalan raya mengikut zon tempat tinggal**



### 3.2.3 Bahagian C: Perundangan Perburuhan

Kajian ini juga turut menyenaraikan soalan-soalan yang berkaitan dengan perundangan perburuhan. Sebanyak dua (2) soalan telah disenaraikan yang merangkumi perkara-perkara seperti faedah pekerjaan yang diperoleh serta kontrak dan terma di antara responden dan syarikat penyedia perkhidmatan. Ini termasuklah hari rehat dan cuti, kemudahan kewangan, elaun dan pembayaran tambahan serta faedah-faedah lain.

#### Hari Rehat dan Cuti

Rajah 3.41a hingga 3.41f adalah analisis berkenaan dengan hari rehat dan cuti yang disediakan oleh syarikat penyedia perkhidmatan kepada responden yang menyertai *p-hailing* bersama dengan syarikat tersebut. Ini termasuklah hari rehat mingguan, cuti tahunan, cuti sakit berbayar, cuti bersalin, cuti paterniti dan cuti umum.

Secara keseluruhannya, dapatan analisis jelas menunjukkan bahawa lebih daripada 50.00 peratus jumlah responden menyatakan bahawa syarikat penyedia perkhidmatan **tidak** menyediakan hari rehat mingguan dan kemudahan cuti-cuti yang lain bagi responden yang menjalankan aktiviti *p-hailing* dengan syarikat penyedia perkhidmatan. Peratusan maklumat tersebut ialah hari rehat mingguan (51.89%), cuti tahunan (62.75%), cuti sakit berbayar (71.88%), cuti bersalin (70.08%), cuti paterniti (69.19%) dan cuti umum (65.53%).

**Rajah 3.41a: Peratusan responden yang menyatakan bahawa syarikat penyedia perkhidmatan tidak menyediakan kemudahan cuti**



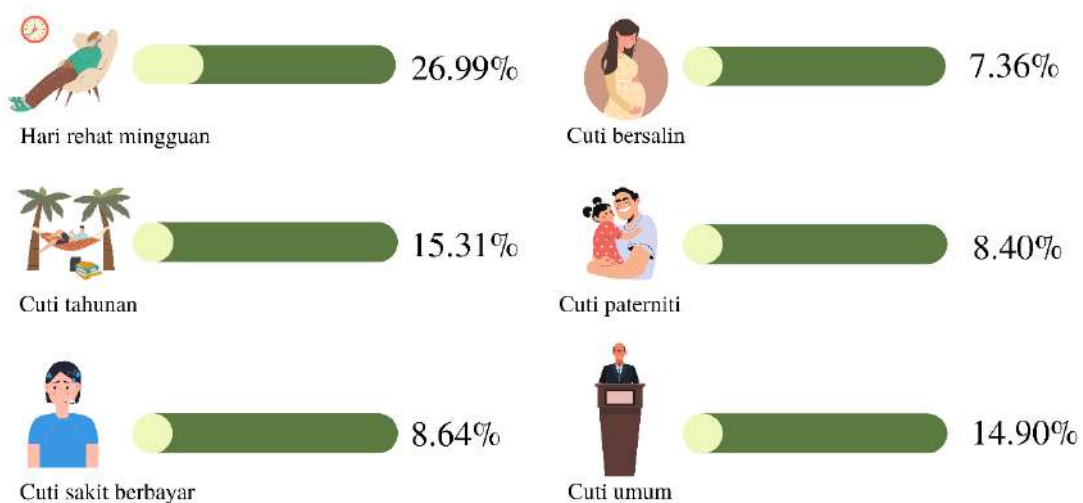
Analisis juga mendapati bahawa kebanyakan responden **tidak pasti** sama ada syarikat penyedia perkhidmatan ada menyediakan hari rehat dan kemudahan cuti-cuti yang lain kepada responden. Peratusan maklumat tersebut ialah hari rehat mingguan (21.12%), cuti tahunan (21.95%), cuti sakit berbayar (19.48%), cuti bersalin (22.56%), cuti paterniti (22.41%) dan cuti umum (19.57%).

**Rajah 3.41b: Peratusan responden yang menyatakan bahawa tidak pasti sama ada syarikat penyedia perkhidmatan ada menyediakan kemudahan cuti**



Seterusnya peratusan bagi jawapan responden yang menyatakan bahawa syarikat penyedia perkhidmatan **ada** menyediakan kemudahan hari rehat mingguan iaitu sebanyak (26.99%), cuti tahunan (15.31%), cuti sakit berbayar (8.64%), cuti bersalin (7.36%), cuti paterniti (8.40%) dan cuti umum (14.90%).





**Rajah 3.41c: Peratusan responden yang menyatakan bahawa syarikat penyedia perkhidmatan ada menyediakan kemudahan cuti**



## Elaun dan Pembayaran Tambahan

Rajah 3.41d berkenaan dengan elaun dan pembayaran tambahan yang diterima oleh responden daripada syarikat penyedia perkhidmatan. Ini termasuklah elaun perjalanan / minyak, elaun telefon, elaun penginapan dan bayaran kerja tambahan / insentif tambahan kepada bayaran mengikut kadar asas.

**Rajah 3.41d: Penyediaan elaun dan bayaran tambahan yang lain oleh syarikat penyedia perkhidmatan**

	Ya	Tidak pasti	Tidak
 Elaun perjalanan / minyak	11.06%	17.03%	71.91%
 Elaun telefon	7.38%	15.64%	76.99%
 Elaun penginapan	4.96%	16.76%	78.28%
 Bayaran kerja tambahan / insentif tambahan kepada bayaran mengikut kadar asas	31.25%	19.33%	49.42%

Keputusan analisis di Rajah 3.41d menunjukkan bahawa majoriti responden bersetuju bahawa syarikat penyedia perkhidmatan **tidak** menyediakan elaun perjalanan / minyak (71.91%), elaun telefon (76.99%), elaun penginapan (78.28%) dan bayaran kerja tambahan / insentif tambahan kepada bayaran mengikut kadar asas (49.42%) daripada syarikat penyedia perkhidmatan.

Analisis juga menunjukkan bahawa kebanyakan responden **tidak pasti** sama ada syarikat penyedia perkhidmatan ada menyediakan elaun perjalanan / minyak (17.03%), elaun telefon (15.64%), elaun penginapan (16.76%) dan bayaran kerja tambahan / insentif tambahan kepada bayaran mengikut kadar asas (19.33%).

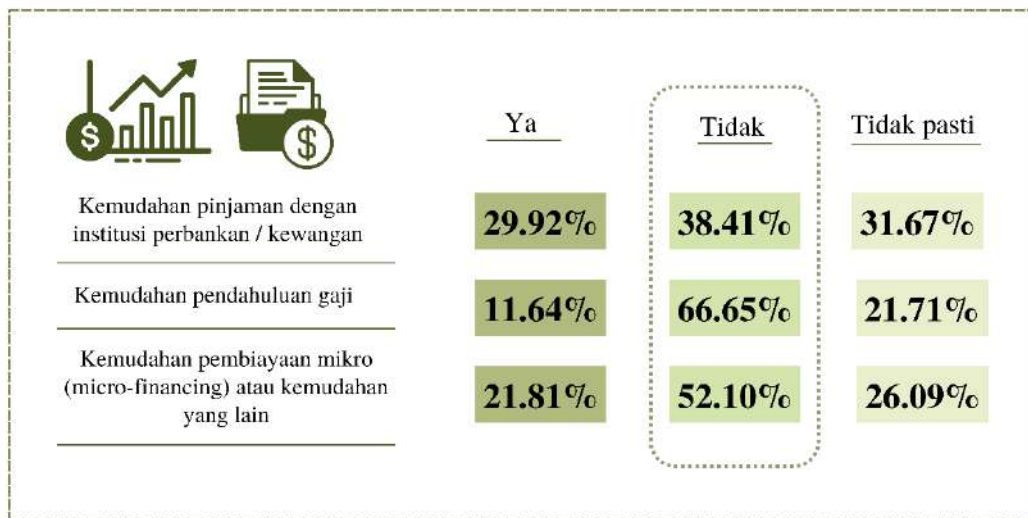
Selain itu, responden turut menyatakan bahawa syarikat penyedia perkhidmatan **ada** menyediakan elaun perjalanan / minyak (11.06%), elaun telefon (7.38%), elaun penginapan (4.96%) dan bayaran kerja tambahan / insentif tambahan kepada bayaran mengikut kadar asas (31.25%).



## Kemudahan Kewangan

Rajah 3.41e menunjukkan kemudahan kewangan yang disediakan oleh syarikat penyedia perkhidmatan. Ini termasuklah kemudahan pinjaman dengan institusi perbankan / kewangan, kemudahan pendahuluan gaji dan kemudahan pembiayaan mikro.

**Rajah 3.41e: Kemudahan kewangan yang disediakan oleh syarikat penyedia perkhidmatan**



Bagi analisis kemudahan kewangan yang disediakan oleh syarikat penyedia perkhidmatan pula menunjukkan bahawa majoriti responden bersetuju bahawa syarikat penyedia perkhidmatan **tidak** menyediakan kemudahan kewangan kepada responden seperti kemudahan pinjaman dengan institusi perbankan / kewangan (38.41%), kemudahan pendahuluan gaji (66.65%) dan kemudahan pembiayaan mikro (micro-financing) atau kemudahan yang lain (52.10%).

Analisis juga menunjukkan bahawa kebanyakan responden **tidak pasti** sama ada syarikat penyedia perkhidmatan ada menyediakan kemudahan pinjaman dengan institusi perbankan / kewangan (31.67%), kemudahan pendahuluan gaji (21.71%) dan kemudahan pembiayaan mikro (micro-financing) atau kemudahan yang lain (26.09%).

Selain itu, responden juga bersetuju bahawa syarikat penyedia perkhidmatan **ada** menyediakan kemudahan pinjaman dengan institusi perbankan / kewangan (29.92%),

kemudahan pendahuluan gaji (11.64%) dan kemudahan pembiayaan mikro (micro-financing) atau kemudahan yang lain (21.81%).

### Faedah-Faedah dan Hak Pekerjaan Yang Lain

Rajah 3.41f memfokuskan berkenaan dengan analisis yang melibatkan faedah-faedah dan hak pekerjaan yang lain seperti pampasan pemberhentian, hak berkesatuan, bayaran gaji minimum, diberikan kontrak pekerjaan, diberikan slip gaji dan pakaian seragam / kotak atau beg haba disediakan secara percuma.

**Rajah 3.41f: Pemberian faedah dan hak pekerjaan oleh syarikat penyedia perkhidmatan**

	Ya	Tidak pasti	Tidak
Pampasan pemberhentian	6.10%	23.31%	70.59%
Hak berkesatuan	9.43%	30.51%	60.06%
Bayaran gaji minimum	14.02%	22.77%	63.21%
Kontrak pekerjaan	14.09%	23.22%	62.69%
Slip gaji	68.06%	11.57%	20.37%
Pakaian seragam / kotak / beg besar / beg haba secara percuma	28.75%	11.76%	59.49%

Analisis pada Rajah 3.41f menunjukkan majoriti responden bersetuju bahawa syarikat penyedia perkhidmatan **tidak** menyediakan faedah-faedah dan hak pekerjaan seperti pampasan pemberhentian (70.59%), hak berkesatuan (60.06%), bayaran gaji minimum (63.21%), kontrak pekerjaan (62.69%), slip gaji (20.37%) dan pakaian seragam / kotak / beg besar / beg haba secara percuma (59.49%).

Analisis juga mendapati bahawa kebanyakan responden **tidak pasti** sama ada syarikat penyedia perkhidmatan ada menyediakan faedah-faedah dan hak pekerjaan kepada responden seperti pampasan pemberhentian (23.31%), hak berkesatuan (30.51%), bayaran

gaji minimum (22.77%), kontrak pekerjaan (23.22%), slip gaji (11.57%) dan pakaian seragam / kotak / beg besar / beg haba secara percuma (11.76%).

Di samping itu, dapatan daripada soal selidik menunjukkan bahawa kebanyakan syarikat penyedia perkhidmatan **ada** menyediakan slip gaji untuk responden (68.06%) dan pakaian seragam / kotak / beg besar / beg haba secara percuma (28.75%). Hanya sebahagian kecil syarikat penyedia perkhidmatan menyediakan pampasan pemberhentian (6.10%), hak berkesatuan (9.43%), bayaran gaji minimum (14.02%) dan kontrak pekerjaan (14.09%).

### Kontrak dan Terma Pekerjaan

Rajah 3.42 berkenaan dengan kontrak dan terma pekerjaan yang disediakan oleh syarikat penyedia perkhidmatan kepada pekerja *p-hailing*. Ini termasuklah prosedur kerja, bahasa yang jelas dan mudah difahami, status pekerjaan, notis penamatan dan kaedah penyelesaian pertikaian.

**Rajah 3.42: Pemberian kontrak dan terma pekerjaan**

	Ya	Tidak pasti	Tidak
Prosedur kerja dalam kontrak perkhidmatan	64.49%	20.05%	15.46%
Kontrak ditulis dalam bahasa yang jelas dan mudah difahami	67.27%	18.52%	14.21%
Status pekerjaan dalam kontrak	62.96%	20.85%	16.19%
Kaedah penyelesaian dalam kontrak	39.94%	33.33%	26.72%
Tempoh notis penamatan perkhidmatan	32.69%	34.76%	32.55%

Analisis menunjukkan bahawa responden **bersetuju** terdapat prosedur kerja dinyatakan dengan jelas dalam kontrak (64.49%), kontrak ditulis dalam bahasa yang jelas dan mudah difahami untuk diberikan kepada pekerja *p-hailing* (67.27%), status pekerjaan pekerja *p-hailing* dinyatakan dengan jelas dalam kontrak (62.96%), kaedah penyelesaian pertikaian dinyatakan dengan jelas dalam kontrak (39.94%) dan tempoh notis penamatan dinyatakan dalam kontrak yang diberikan kepada responden (32.69%).

Sebahagian responden pula memaklumkan bahawa **tidak pasti** sama ada prosedur kerja dinyatakan dengan jelas dalam kontrak (20.05%), kontrak ditulis dalam bahasa yang jelas dan mudah difahami untuk diberikan kepada pekerja *p-hailing* (18.52%), status pekerjaan pekerja *p-hailing* dinyatakan dengan jelas dalam kontrak (20.85%), kaedah penyelesaian pertikaian dinyatakan dengan jelas dalam kontrak (33.33%) dan tempoh notis penamatan dinyatakan dalam kontrak atau sebaliknya (34.76%).

Analisis juga menunjukkan bahawa syarikat penyedia perkhidmatan **tidak** memaklumkan di dalam kontrak atau terma pekerjaan berkenaan dengan prosedur kerja yang dinyatakan dengan jelas dalam kontrak tersebut (15.46%), kontrak ditulis dalam bahasa yang jelas dan mudah difahami untuk diberikan kepada pekerja *p-hailing* (14.21%), status pekerjaan pekerja *p-hailing* dinyatakan dengan jelas dalam kontrak (16.19%), kaedah penyelesaian pertikaian dinyatakan dengan jelas dalam kontrak (26.72%) dan tempoh notis penamatan dinyatakan dalam kontrak (32.55%).

### 3.2.4 Bahagian D: Perhubungan Perusahaan

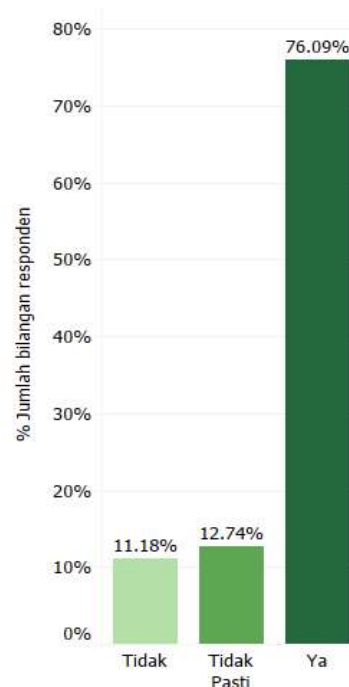
Kajian ini juga turut melihat perkara-perkara yang berkaitan dengan perhubungan perusahaan. Sebanyak dua (2) soalan telah disenaraikan di bahagian ini yang meliputi saluran komunikasi pekerjaan dan jalinan kerjasama serta hubungan yang baik antara pekerja *p-hailing* dan syarikat penyedia perkhidmatan.

#### A. Saluran komunikasi antara pekerja *p-hailing* dan syarikat penyedia perkhidmatan

Rajah 3.43a hingga Rajah 3.43d adalah berkenaan dengan kemudahan saluran komunikasi untuk membuat aduan, kebebasan bersuara dan menyatakan hak berkaitan dengan pekerjaan, penyediaan proses rayuan sekiranya responden disingkirkan dan peranan persatuan atau organisasi yang membantu pekerja *p-hailing* untuk menyelesaikan pertikaian / aduan dengan syarikat penyedia perkhidmatan.

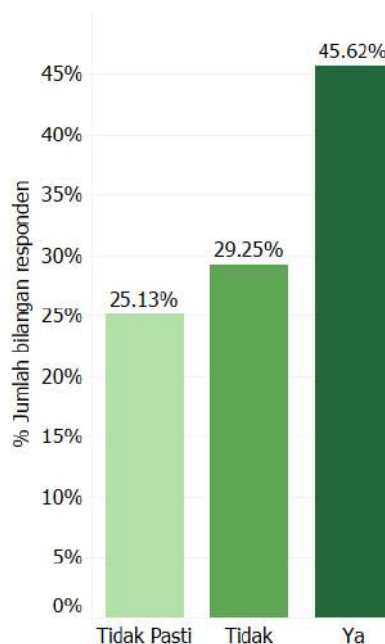
Rajah 3.43a menunjukkan bahawa 76.09 peratus responden **bersetuju** terdapat kemudahan saluran komunikasi untuk membuat aduan yang disediakan oleh syarikat penyedia perkhidmatan manakala sebanyak 12.74 peratus **tidak pasti** dan 11.18 peratus menyatakan **tidak**.

**Rajah 3.43a: Kemudahan saluran komunikasi untuk membuat aduan**



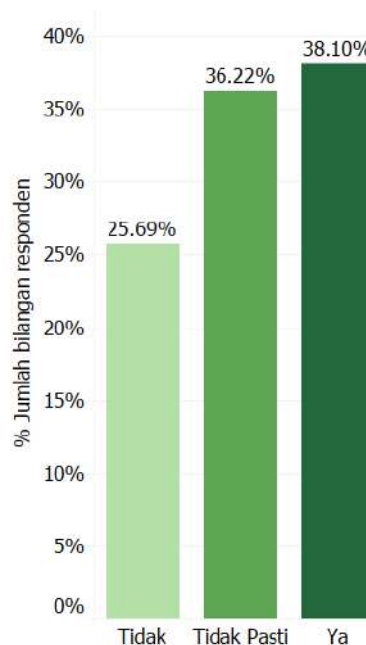
Analisis di Rajah 3.43b pula adalah berkenaan dengan peluang kebebasan bersuara dan menyatakan hak berkaitan dengan pekerjaan oleh pekerja *p-hailing* yang diberikan syarikat penyedia perkhidmatan. Sebanyak 45.62 peratus **bersetuju** manakala 29.25 peratus **tidak bersetuju** diikuti dengan 25.13

**Rajah 3.43b: Kebebasan bersuara dan menyatakan hak berkaitan dengan pekerjaan**



Rajah 3.43c adalah memfokuskan berkenaan dengan maklumat sama ada syarikat penyedia perkhidmatan menyediakan medium bagi proses rayuan sekiranya responden disingkirkan. Dapatan menunjukkan bahawa sebanyak 38.10 peratus menyatakan syarikat penyedia perkhidmatan **ada** menyediakan medium bagi proses rayuan manakala 36.22 peratus pula **tidak pasti** dan 25.69 peratus menyatakan **tiada** sebarang medium disediakan bagi proses rayuan sekiranya mereka disingkirkan.

**Rajah 3.43c: Penyediaan proses rayuan sekiranya responden disingkirkan**



Rajah 3.43d adalah merujuk kepada peranan persatuan atau organisasi yang membantu pekerja *p-hailing* untuk menyelesaikan pertikaian / aduan dengan syarikat penyedia perkhidmatan. Dapatan analisis menunjukkan 38.89 peratus responden menyatakan **tidak ada** bantuan daripada persatuan / kesatuan kepada responden, 36.01 peratus adalah **tidak pasti** manakala 25.10 peratus menyatakan **ada** terdapat bantuan yang diberikan dalam menyelesaikan sebarang pertikaian dan aduan.

**Rajah 3.43d: Peranan persatuan atau organisasi yang membantu pekerja *p-hailing* untuk menyelesaikan pertikaian / aduan dengan syarikat penyedia perkhidmatan**



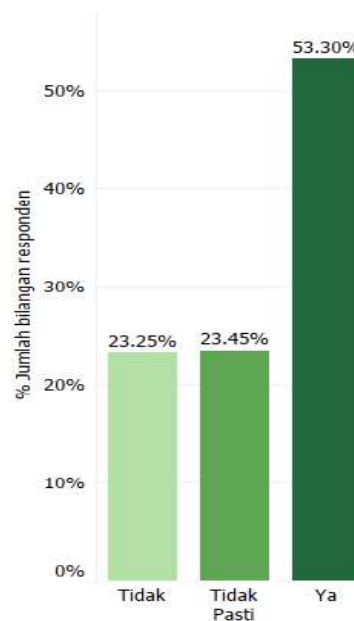
## **B. Jalinan kerjasama dan hubungan yang baik antara pekerja *p-hailing* dan syarikat penyedia perkhidmatan**

Rajah 3.44a hingga Rajah 3.44f adalah analisis berkenaan dengan kerjasama yang diberikan oleh syarikat penyedia perkhidmatan dalam menangani masalah, pertimbangan tuntutan yang dibuat oleh pekerja *p-hailing* kepada syarikat penyedia perkhidmatan dan kebenaran kepada kesatuan sekerja atau persatuan bagi mewakili pekerja *p-hailing*. Bukan itu sahaja, analisis juga memfokuskan kepada pekerja *p-hailing* sama ada mereka mengambil berat kemajuan dan hala tuju syarikat penyedia perkhidmatan selain berkenaan dengan amalan diskriminasi yang mungkin wujud dalam syarikat penyedia perkhidmatan tersebut.



Rajah 3.44a adalah berkenaan kerjasama yang diberikan oleh syarikat penyedia perkhidmatan dalam menangani masalah. Dapatan analisis menunjukkan sebanyak 53.30 peratus menyatakan **ya**, sebanyak 23.45 peratus responden menyatakan **tidak pasti** berkenaan dengan perkara ini manakala 23.25 peratus menyatakan **tidak**.

**Rajah 3.44a: Syarikat penyedia perkhidmatan memberi kerjasama dalam menangani masalah pekerja *p-hailing***



Rajah 3.44b pula berkenaan dengan maklumat sama ada syarikat penyedia perkhidmatan mempertimbangkan tuntutan yang dibuat oleh pekerja *p-hailing*. Dapatan menunjukkan sebanyak 39.45 peratus menyatakan **ya** bahawa syarikat penyedia perkhidmatan mempertimbangkan tuntutan yang dibuat oleh mereka. Manakala 31.46 peratus responden **tidak pasti** dengan perkara tersebut dan sebanyak 29.10 peratus menyatakan **tidak**.

**Rajah 3.44b: Syarikat penyedia perkhidmatan mempertimbangkan tuntutan yang dibuat oleh pekerja *p-hailing***



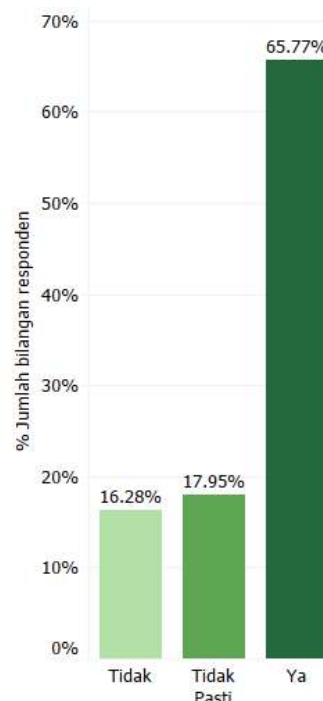
Rajah 3.44c pula adalah berkaitan dengan maklumat sama ada syarikat penyedia perkhidmatan memberi kebenaran kepada organisasi seperti kesatuan sekerja atau persatuan untuk mewakili pekerja *p-hailing*. Dapatan menunjukkan sebanyak 40.98 peratus menyatakan **tidak pasti** manakala 34.34 peratus menyatakan **tidak** dan hanya 24.68 peratus menyatakan **ya** berkenaan dengan perkara ini.

**Rajah 3.44c: Syarikat penyedia perkhidmatan memberi kebenaran kepada organisasi seperti kesatuan sekerja atau persatuan untuk mewakili pekerja *p-hailing***



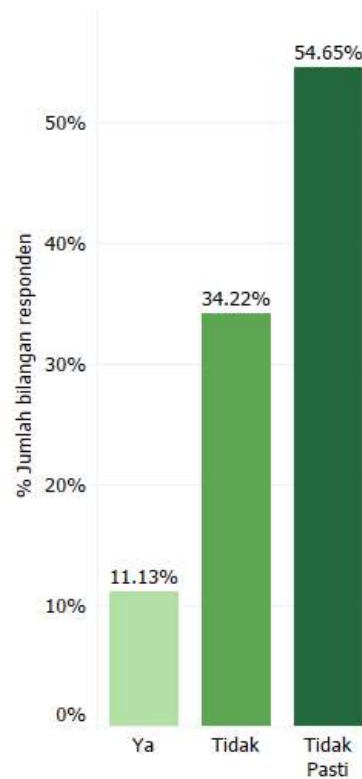
Rajah 3.44d pula berkaitan dengan maklumat sama ada pekerja *p-hailing* mengambil berat tentang kemajuan dan hala tuju syarikat penyedia perkhidmatan yang disertai. Dapatan menunjukkan bahawa sebanyak 65.77 peratus menyatakan mereka mengambil **cakna** berkenaan dengan kemajuan dan hala tuju syarikat manakala 17.95 peratus adalah **tidak pasti** dan 16.28 peratus menjawab **tidak**.

**Rajah 3.44d: Pekerja *p-hailing* mengambil berat tentang kemajuan dan hala tuju syarikat penyedia perkhidmatan yang disertai**

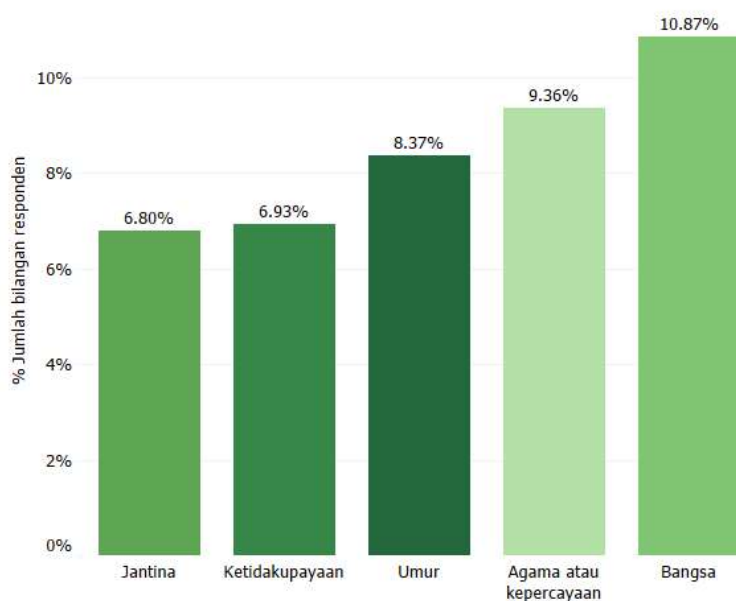


Rajah 3.44e pula berkenaan dengan amalan diskriminasi yang mungkin wujud dalam syarikat penyedia perkhidmatan. Analisis menunjukkan sebanyak 54.65 peratus menjawab **tidak pasti** manakala 34.22 peratus menyatakan **tidak** dan hanya 11.13 peratus menyatakan **ya**. Bagi responden yang menjawab **ya** maka analisis tambahan dilakukan untuk melihat bentuk diskriminasi yang pernah dialami oleh responden. Peratusan tertinggi ialah diskriminasi bangsa (10.87%), agama atau kepercayaan (9.36%), umur (8.37%), ketidakupayaan (6.93%) dan akhir sekali jantina (6.80%) seperti di Rajah 3.44f.

**Rajah 3.44e: Syarikat penyedia perkhidmatan mengamalkan diskriminasi**



**Rajah 3.44f: Bentuk diskriminasi yang pernah dialami oleh responden sebagai p-hailing**



### 3.2.5 Bahagian E: Perlindungan Sosial

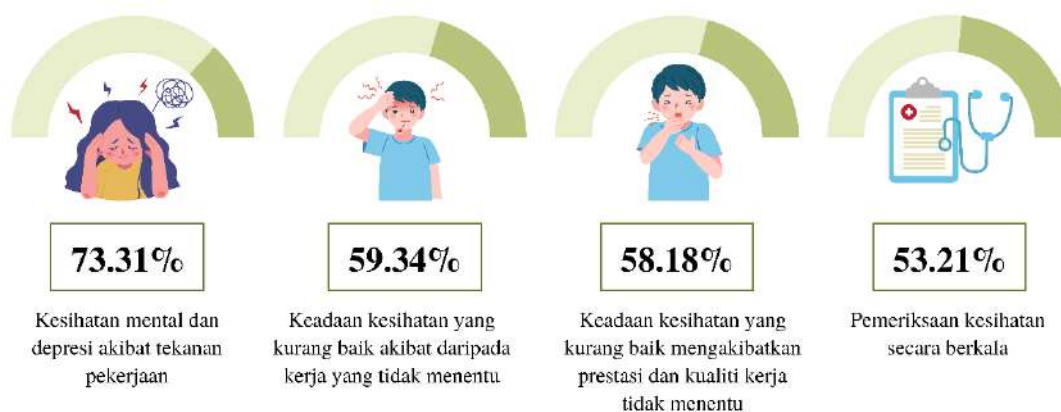
Bahagian ini mengandungi hasil dapatan daripada maklumat yang berkaitan dengan perlindungan sosial. Sebanyak tiga (3) soalan telah disenaraikan di dalam bahagian ini yang meliputi isu kesihatan, keselamatan serta dasar keselamatan dan langkah pencegahan oleh syarikat penyedia perkhidmatan.

#### A. Isu kesihatan pekerja *p-hailing*

Rajah 3.45a hingga Rajah 3.45c menunjukkan dapatan analisis bagi kesihatan mental dan depresi akibat tekanan pekerjaan, keadaan kesihatan yang kurang baik akibat daripada kerja yang tidak menentu dan keadaan kesihatan yang kurang baik mengakibatkan prestasi dan kualiti kerja tidak menentu serta sama ada responden melakukan pemeriksaan kesihatan secara berkala.

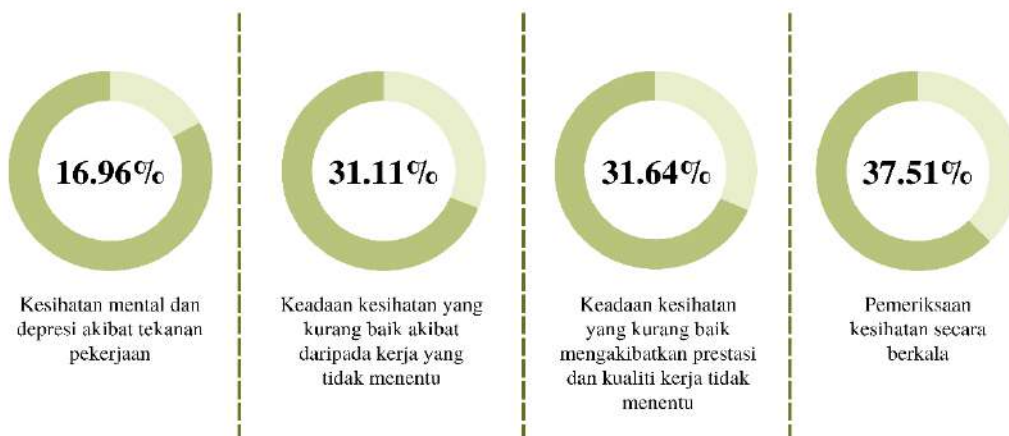
Dapatan analisis berkenaan dengan isu kesihatan pekerja *p-hailing* secara keseluruhannya menunjukkan bahawa peratusan tertinggi responden yang menjawab **tidak** ialah pada soalan berkaitan dengan kesihatan mental dan depresi akibat tekanan pekerjaan (73.31%), keadaan kesihatan yang kurang baik akibat daripada kerja yang tidak menentu (59.34%) dan keadaan kesihatan yang kurang baik mengakibatkan prestasi dan kualiti kerja tidak menentu (58.18%) serta sama ada responden melakukan pemeriksaan kesihatan secara berkala (53.21%).

**Rajah 3.45a: Peratusan responden yang menyatakan tidak mempunyai isu kesihatan berkaitan pekerjaan *p-hailing***



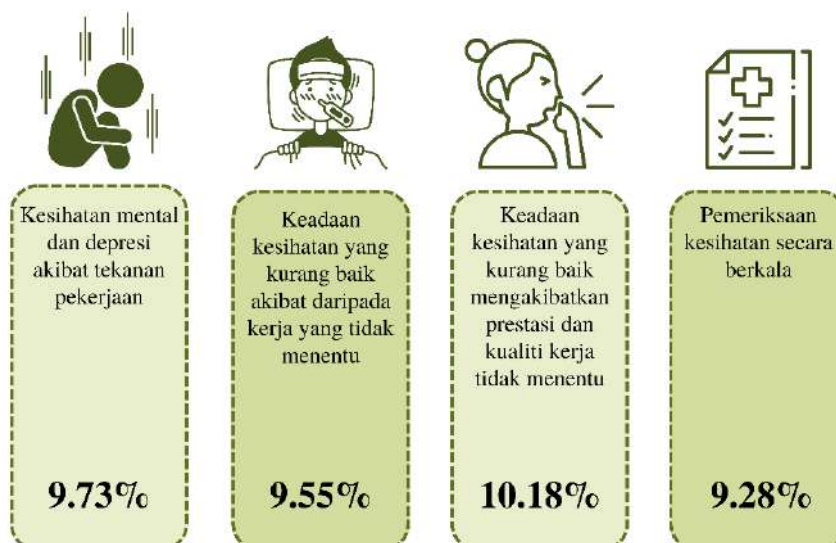
Dapatan analisis juga menunjukkan terdapat responden menyatakan **ya** untuk soalan berkaitan dengan kesihatan mental dan depresi akibat tekanan pekerjaan (16.96%), keadaan kesihatan yang kurang baik akibat daripada kerja yang tidak menentu (31.11%) dan keadaan kesihatan yang kurang baik mengakibatkan prestasi dan kualiti kerja tidak menentu (31.64%) serta sama ada responden melakukan pemeriksaan kesihatan secara berkala (37.51%).

**Rajah 3.45b: Peratusan responden yang menyatakan ada mempunyai isu kesihatan berkaitan pekerjaan *p-hailing***



Analisis di Rajah 3.45c bahawa responden menjawab **tidak pasti** bagi soalan berkaitan dengan kesihatan mental dan depresi akibat tekanan pekerjaan (9.73%), keadaan kesihatan yang kurang baik akibat daripada kerja yang tidak menentu (9.55%) dan keadaan kesihatan yang kurang baik mengakibatkan prestasi dan kualiti kerja tidak menentu (10.18%) serta sama ada responden melakukan pemeriksaan kesihatan secara berkala (9.28%).

**Rajah 3.45c: Peratusan responden yang menyatakan tidak pasti sama ada mempunyai isu kesihatan berkaitan pekerjaan *p-hailing***



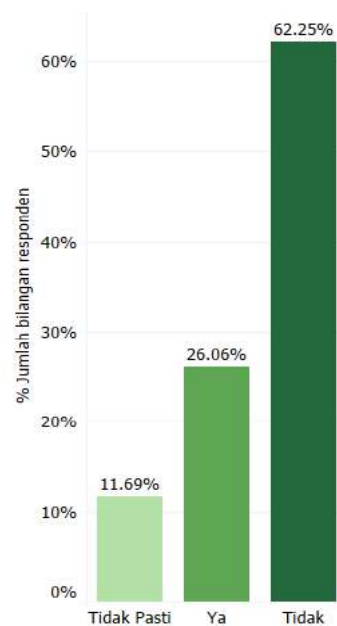
## B. Isu keselamatan pekerja *p-hailing*

Rajah 3.46a sehingga Rajah 3.46f menunjukkan dapatan analisis bagi isu keselamatan pekerja *p-hailing*. Ini termasuklah beban kerja yang tinggi, risiko kemalangan jalan raya, risiko mengalami kecederaan dalam pekerjaan, keletihan melampau dan tidak mengamalkan ciri-ciri keselamatan dalam menjalankan pekerjaan *p-hailing*.

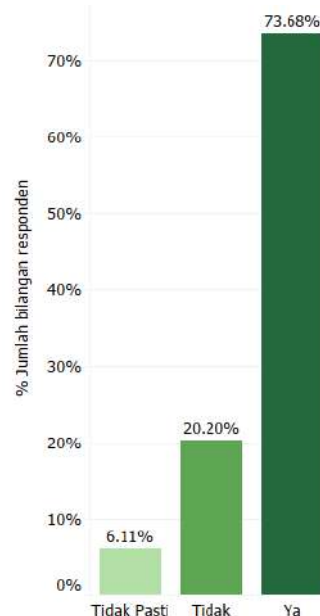
Analisis di Rajah 3.46a adalah berkaitan dengan beban kerja yang tinggi. Dapatan menunjukkan bahawa 62.25 peratus menyatakan mereka **tidak** menganggap pekerjaan *p-hailing* ini mempunyai beban kerja yang tinggi. Manakala responden yang **bersetuju** adalah sebanyak 26.06 peratus dan 11.69 peratus responden menyatakan **tidak pasti**.

Analisis di Rajah 3.46b pula merujuk kepada risiko keselamatan jalan raya. Responden **bersetuju** bahawa mereka mempunyai risiko kemalangan jalan raya sepanjang menjalankan tugas iaitu sebanyak 73.68 peratus. Manakala responden yang menyatakan **tidak** ialah sebanyak 20.20 peratus dan **tidak pasti** sebanyak 6.11 peratus.

**Rajah 3.46a: Peratusan responden berkaitan dengan isu beban kerja yang tinggi dalam pekerjaan *p-hailing***

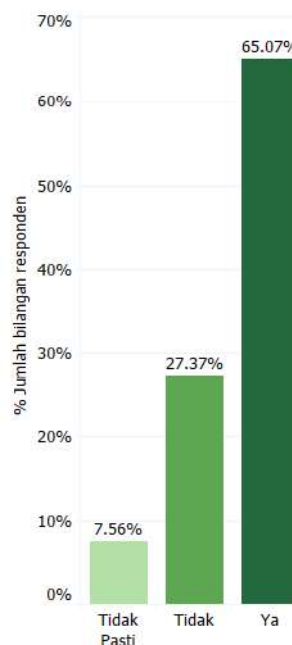


**Rajah 3.46b: Peratusan responden berkaitan dengan isu risiko kemalangan jalan raya**



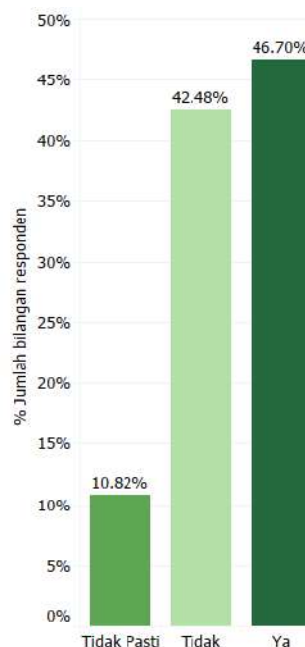
Analisis di Rajah 3.46c adalah isu berkaitan risiko mengalami kecederaan dalam pekerjaan. Responden **bersetuju** bahawa mereka berhadapan risiko kecederaan yang tinggi dalam pekerjaan *p-hailing* iaitu sebanyak 65.07 peratus, **tidak bersetuju** sebanyak 27.37 peratus dan **tidak pasti** sebanyak 7.56 peratus.

**Rajah 3.46c: Peratusan responden berkaitan dengan isu risiko mengalami kecederaan dalam pekerjaan**



Analisis di Rajah 3.46d pula berkaitan dengan isu keletihan melampau yang dihadapi oleh pekerja *p-hailing*. Peratusan tertinggi ialah bagi responden yang **bersetuju** bahawa mereka mengalami keletihan melampau dalam pekerjaan *p-hailing* ini sebanyak 46.70 peratus, **tidak bersetuju** sebanyak 42.48 peratus dan **tidak pasti** sebanyak 10.82 peratus.

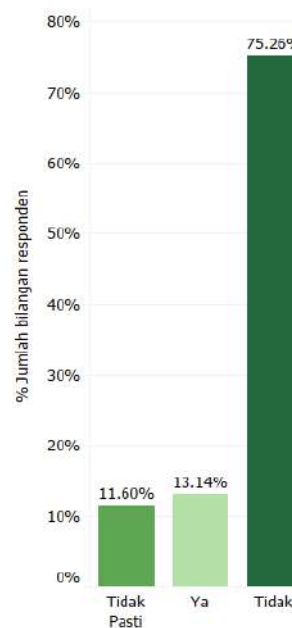
**Rajah 3.46d: Peratusan responden berkaitan dengan isu keletihan melampau**





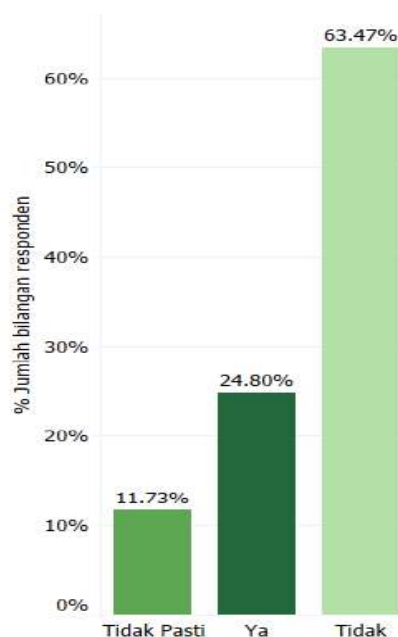
Seterusnya analisis di Rajah 3.46e pula berkaitan dengan pekerja *p-hailing* yang tidak mengamalkan ciri-ciri keselamatan dalam menjalankan aktiviti penghantaran. Sebanyak 75.26 peratus responden **tidak bersetuju**, manakala sebanyak 13.14 peratus **bersetuju** dan 11.60 peratus **tidak pasti**.

**Rajah 3.46e: Peratusan responden yang tidak mengamalkan ciri-ciri keselamatan dalam menjalankan aktiviti penghantaran**



Soalan kajian juga turut mengambil kira berkenaan dengan sama ada pekerja *p-hailing* ada menerima sebarang ancaman keselamatan semasa bekerja. Analisis di Rajah 3.46f menunjukkan sebanyak 63.47 peratus responden menjawab **tidak** menerima sebarang ancaman keselamatan, manakala sebanyak 24.80 peratus bersetuju ada menerima ancaman keselamatan dan sebanyak 11.73 peratus **tidak pasti**.

**Rajah 3.46f: Peratusan responden yang menerima sebarang ancaman keselamatan semasa bekerja**

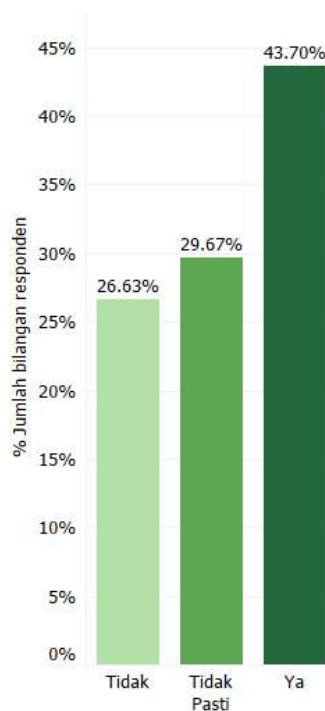


### C. Dasar Keselamatan dan Langkah Pencegahan oleh Syarikat Penyedia Perkhidmatan

Rajah 3.47a sehingga Rajah 3.47f menunjukkan dapatan analisis berkenaan dasar keselamatan dan langkah pencegahan yang dibuat oleh syarikat penyedia perkhidmatan. Ini termasuklah sama ada syarikat penyedia perkhidmatan melaksanakan dasar atau amalan bagi melindungi keselamatan dan kesihatan pekerja *p-hailing*, langkah-langkah proaktif untuk melindungi dan mempromosikan kesihatan dan keselamatan pekerjaan, penyediaan peralatan keselamatan seperti jaket keselamatan, pewujudan polisi berkaitan pengurusan pekerja *p-hailing* dan kenderaan yang digunakan, penilaian risiko terhadap aktiviti perkhidmatan penghantaran dan sistem pelaporan kemalangan.

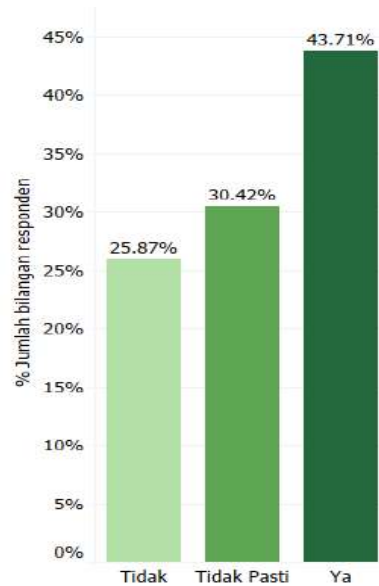
Analisis di Rajah 3.47a adalah berkaitan dengan dasar atau amalan yang dilaksanakan oleh syarikat penyedia perkhidmatan bagi melindungi keselamatan dan kesihatan pekerja *p-hailing*. Dapatan analisis menunjukkan sebanyak 43.70 peratus responden menjawab **ya** bahawa terdapat dasar atau amalan yang dilaksanakan bagi melindungi kesihatan dan keselamatan mereka oleh syarikat penyedia perkhidmatan manakala 29.67 peratus adalah **tidak pasti** dan 26.63 peratus menjawab **tidak**.

**Rajah 3.47a: Peratusan responden berkaitan dasar atau amalan yang dilaksanakan bagi melindungi keselamatan dan kesihatan pekerja *p-hailing***



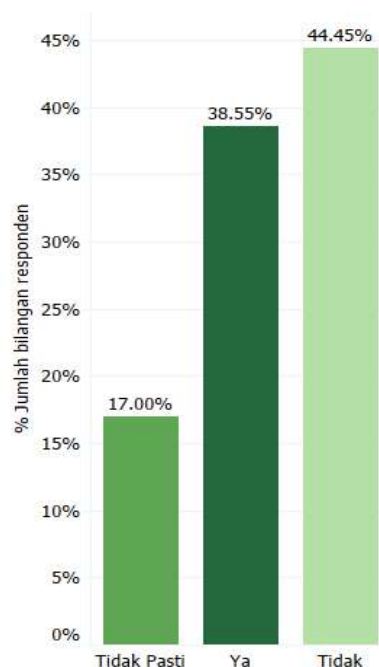
Analisis di Rajah 3.47b pula berkenaan dengan langkah proaktif yang diambil oleh syarikat penyedia perkhidmatan untuk melindungi dan mempromosikan keselamatan dan kesihatan pekerjaan *p-hailing*. Dapatan analisis menunjukkan bahawa responden **bersetuju** terdapat langkah proaktif yang diambil oleh syarikat berkenaan iaitu sebanyak 43.71 peratus manakala 30.42 peratus adalah **tidak pasti** dan 25.87 peratus menyatakan **tidak**.

**Rajah 3.47b: Peratusan responden berkaitan dengan langkah proaktif untuk melindungi dan mempromosikan keselamatan dan kesihatan pekerjaan**



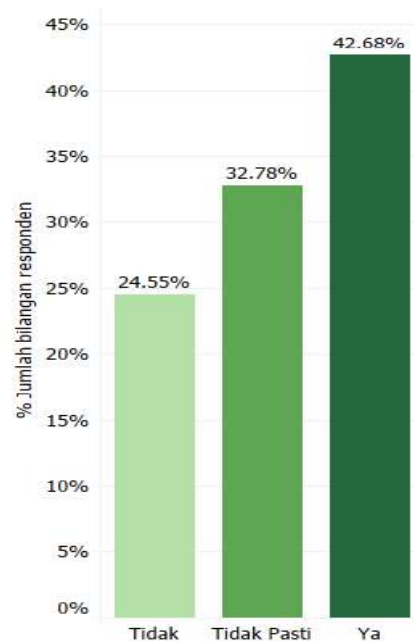
Bagi analisis di Rajah 3.47c adalah merujuk kepada penyediaan peralatan keselamatan seperti jaket keselamatan oleh syarikat penyedia perkhidmatan kepada pekerja *p-hailing*. Majoriti responden menyatakan bahawa syarikat penyedia perkhidmatan **tidak** menyediakan peralatan keselamatan kepada pekerja *p-hailing* sebanyak 44.45 peratus diikuti dengan responden yang menjawab **ya** iaitu sebanyak 38.55 peratus dan 17.00 peratus menyatakan **tidak pasti**.

**Rajah 3.47c: Peratusan responden berkaitan dengan penyediaan peralatan keselamatan**



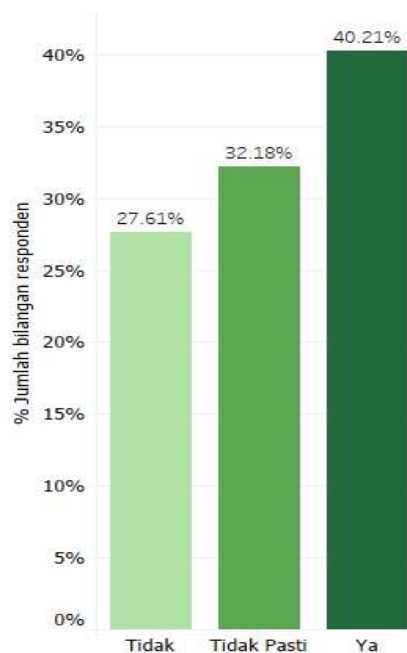
Bagi Rajah 3.47d pula merujuk kepada polisi yang disediakan oleh syarikat penyedia perkhidmatan berkaitan pengurusan pekerja *p-hailing* dan kenderaan yang digunakan. Sebanyak 42.68 peratus responden menyatakan syarikat penyedia perkhidmatan **ada** menyediakan polisi berkaitan dengan pengurusan pekerja *p-hailing* dan kenderaan yang digunakan manakala 32.78 peratus menyatakan **tidak pasti** dan sebanyak 24.55 peratus menjawab **tidak**.

**Rajah 3.47d: Peratusan responden berkenaan dengan polisi pengurusan pekerja *p-hailing* dan kenderaan yang digunakan**



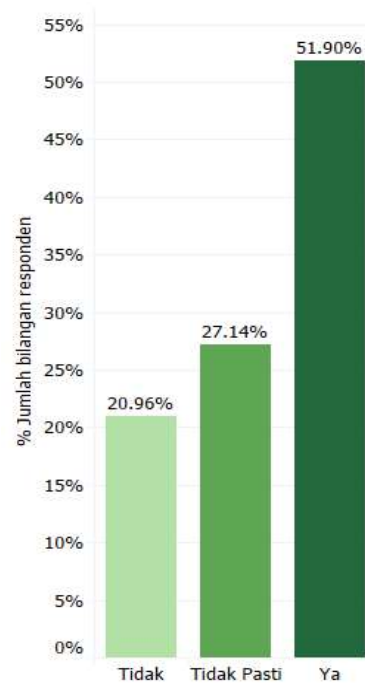
Rajah 3.47e memfokuskan kepada penilaian risiko yang dibuat oleh syarikat penyedia perkhidmatan penghantaran. Bagi soalan soal selidik ini sebanyak 40.21 peratus responden menjawab **ya** manakala sebanyak 32.18 peratus menjawab **tidak pasti** dan sebanyak 27.61 peratus menjawab **tidak**.

**Rajah 3.47e: Peratusan responden berkaitan dengan penilaian risiko yang dibuat terhadap aktiviti perkhidmatan penghantaran**



Kajian ini juga ingin melihat sama ada terdapat sistem pelaporan kemalangan diwujudkan oleh syarikat penyedia perkhidmatan. Hasil soal selidik mendapati sebanyak 51.90 peratus menyatakan **ya** manakala 27.14 peratus menyatakan **tidak pasti** dan sebanyak 20.96 peratus menjawab **tidak** seperti di Rajah 3.47f.

**Rajah 3.47f: Peratusan responden berkenaan sistem pelaporan kemalangan**

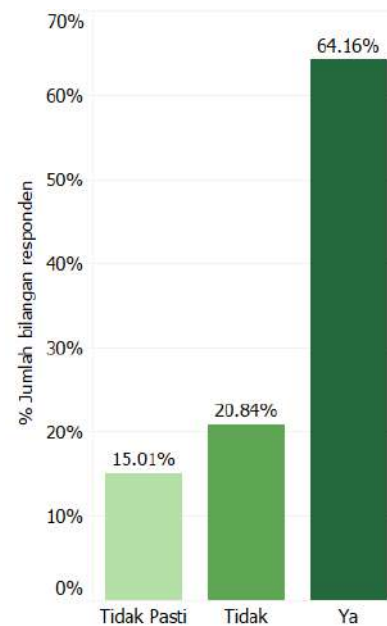


### 3.2.6 Bahagian F: Keperluan Latihan dan Peningkatan Kemahiran

Bahagian seterusnya adalah berkenaan dengan keperluan latihan dan peningkatan kemahiran. Sebanyak satu (1) soalan telah disenaraikan di dalam bahagian ini. Soalan-soalan ini termasuklah peningkatan kemahiran, pemberian latihan asas dan khusus dalam bidang perkhidmatan penghantaran barangan dan makanan / minuman.

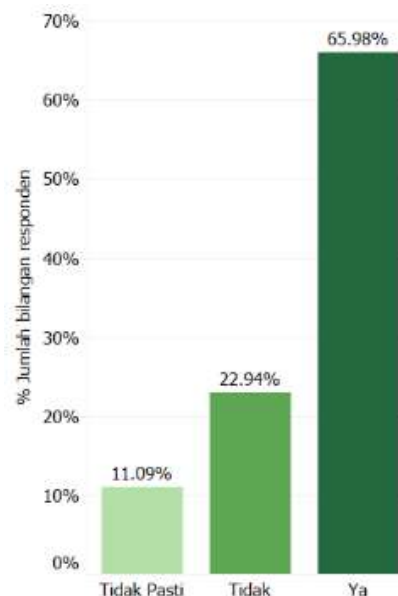
Rajah 3.48a adalah analisis berkenaan sama ada pekerjaan *p-hailing* ini meningkatkan kemahiran responden. Sebanyak 64.16 peratus responden **bersetuju** bahawa pekerjaan *p-hailing* ini membantu meningkatkan kemahiran mereka manakala 20.84 peratus menyatakan **tidak** dan sebanyak 15.01 peratus menyatakan **tidak pasti**.

**Rajah 3.48a: Peratusan responden berkaitan dengan peningkatan kemahiran pekerja *p-hailing***



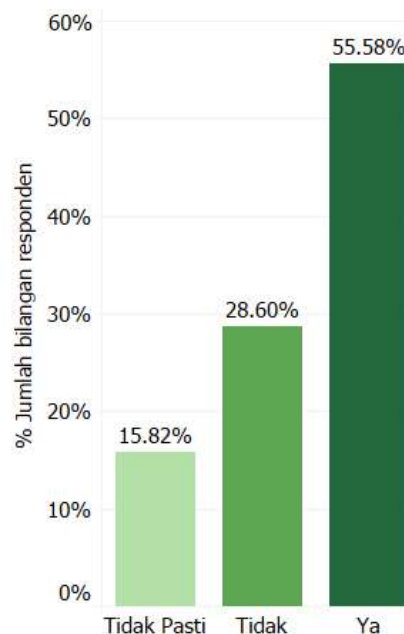
Bagi Rajah 3.48b pula analisis berkaitan dengan latihan asas yang diberikan oleh syarikat penyedia perkhidmatan kepada pekerja *p-hailing*. Sebanyak 65.98 peratus responden menyatakan **ya** mendapat latihan asas manakala 22.94 peratus menjawab **tidak** dan 11.09 peratus menyatakan **tidak pasti**.

**Rajah 3.48b: Peratusan responden terhadap pemberian latihan asas kepada pekerja *p-hailing***



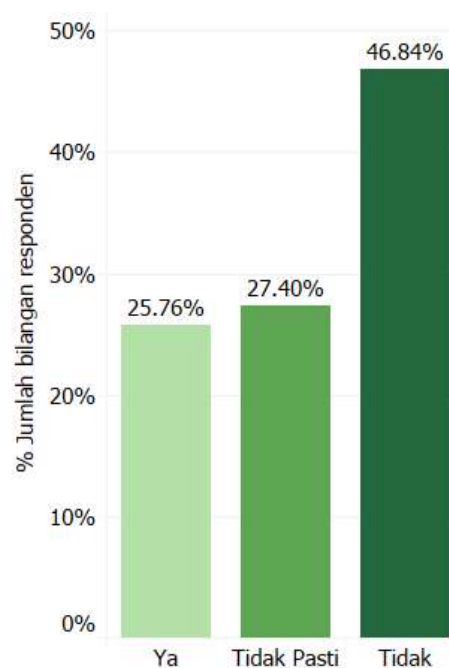
Seterusnya Rajah 3.48c adalah analisis mengenai latihan khusus asas keselamatan dan kesihatan pekerjaan yang diberikan kepada pekerja *p-hailing* oleh syarikat penyedia perkhidmatan. Bagi soalan ini sebanyak 55.58 peratus responden menyatakan **ya** manakala 28.60 peratus menyatakan **tidak** dan sebanyak 15.82 peratus adalah **tidak pasti**.

**Rajah 3.48c: Peratusan responden terhadap pemberian latihan khusus mengenai asas keselamatan dan kesihatan pekerjaan kepada pekerja *p-hailing***



Analisis di Rajah 3.48d adalah berkaitan dengan Program Gerak Insan Gemilang (GIG) yang pernah dikendalikan oleh PSMB pada tahun 2020. Sebanyak 46.48 peratus responden **tidak mengetahui** mengenai program ini manakala 27.40 peratus adalah **tidak pasti** dan hanya 25.76 peratus responden **mengetahui** berkenaan program ini.

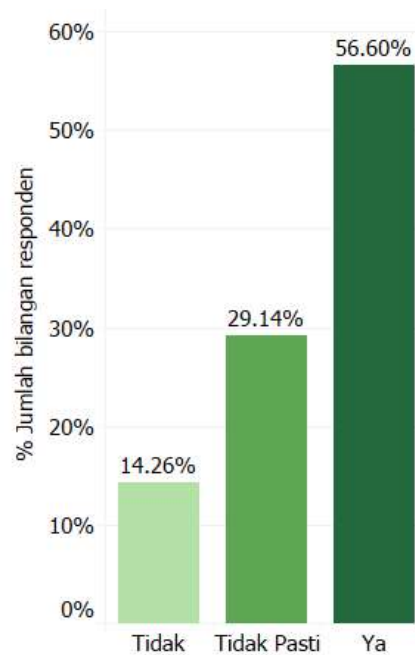
**Rajah 3.48d: Peratusan responden yang mengetahui mengenai Program Gerak Insan Gemilang (GIG) yang pernah dikendalikan oleh PSMB pada tahun 2020**





Bukan itu sahaja, kajian ini juga mendapatkan maklum balas daripada responden sama ada mereka bercadang untuk kekal dalam pekerjaan *p-hailing* ini atau tidak. Dapatan analisis menunjukkan bahawa sebanyak 56.60 peratus responden menyatakan **ya** untuk kekal dalam pekerjaan *p-hailing* ini manakala 29.14 peratus adalah **tidak pasti** dan 14.26 peratus menyatakan **tidak** seperti di Rajah 3.48e.

**Rajah 3.48e: Peratusan responden yang bercadang untuk kekal dalam pekerjaan *p-hailing***

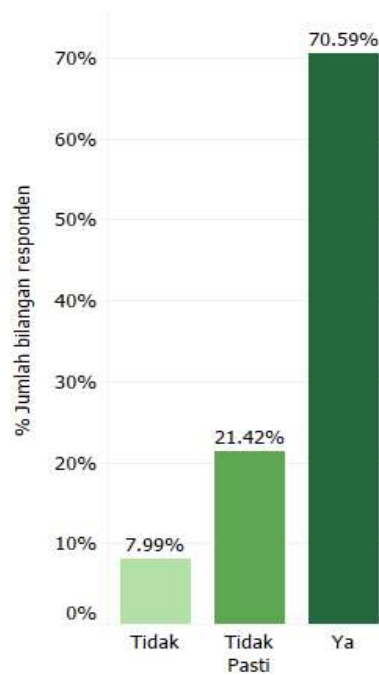


### 3.2.7 Bahagian G: Lain-lain

Bahagian terakhir bagi soalan soal selidik ini ialah berkaitan dengan perkara - perkara lain seperti perlindungan undang-undang perburuhan, hak perlindungan maklumat responden sebagai penghantar barangan dan makanan / minuman serta pengurusan kewangan responden. Sebanyak tiga (3) soalan telah disenaraikan di dalam bahagian ini.

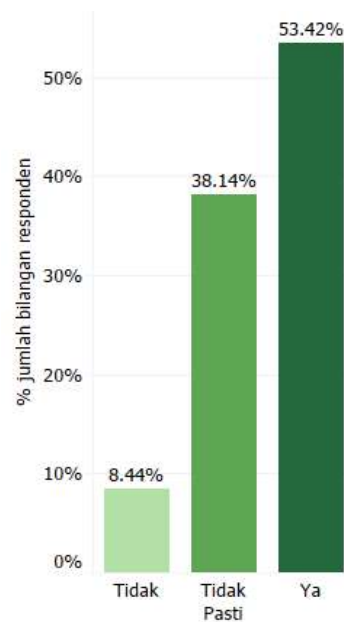
Rajah 3.49 adalah berkaitan dengan maklum balas daripada responden sama ada mereka ingin mendapatkan perlindungan di bawah undang-undang perburuhan seperti Akta Kerja 1955, Ordinan Buruh Sabah (Bab 67), Ordinan Buruh Sarawak (Bab 76), Akta Kesatuan Sekerja 1959, Akta Perhubungan Perusahaan 1967 dan lain-lain akta yang berkaitan. Sebanyak 70.59 peratus responden **bersetuju** untuk dilindungi di bawah undang-undang perburuhan manakala 21.42 peratus menyatakan **tidak pasti** dan 7.99 peratus menjawab **tidak**.

**Rajah 3.49: Peratusan maklum balas responden mengenai perlindungan undang-undang perburuhan**

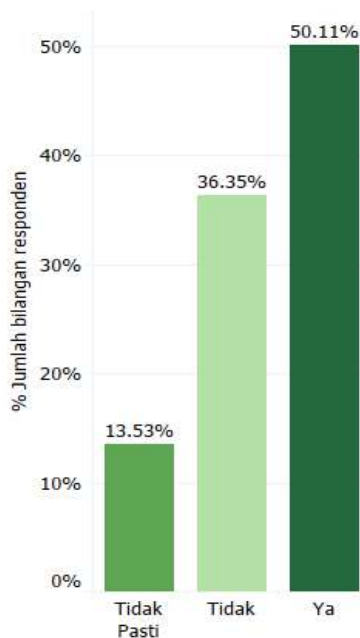


Selain itu, kajian ini juga mendapatkan maklum balas berkenaan dengan hak perlindungan maklumat pekerja *p-hailing* seperti yang terdapat pada Rajah 3.50. Sebanyak 53.42 peratus responden **bersetuju** agar maklumat mereka dilindungi manakala 38.14 peratus menyatakan **tidak pasti** dan 8.44 peratus menjawab **tidak**.

**Rajah 3.50: Peratusan maklum balas responden mengenai hak perlindungan maklumat pekerja *p-hailing***



**Rajah 3.51: Peratusan responden yang mempunyai akaun khusus untuk pendapatan dan perbelanjaan berkaitan *p-hailing***



Rajah 3.51 memfokuskan berkenaan pengurusan kewangan yang mana soalan soal selidik turut mendapatkan maklumbalas berkenaan dengan pemilikan akaun khusus untuk pendapatan dan perbelanjaan berkaitan dengan *p-hailing*. Dapatan analisis mendapati bahawa 50.11 peratus responden **mempunyai** akaun khusus bagi pendapatan dan perbelanjaan *p-hailing* manakala 36.35 peratus menyatakan **tidak mempunyai** akaun yang khusus dan 13.53 peratus menyatakan **tidak pasti** berkenaan dengan perkara ini.

### 3.3 Dapatan Kualitatif

Bahagian ini akan membincangkan berkenaan dengan analisis kualitatif hasil daripada FGD dan IDI yang telah dijalankan. Fokus utama sesi ini adalah untuk mendapatkan pandangan berkenaan dengan penguatkuasaan undang-undang perburuhan dan pengangkutan jalan raya bagi pekerja *p-hailing*, perlindungan sosial serta simpanan hari tua dan isu-isu pekerjaan bagi pekerja *p-hailing*.

#### 3.3.1 Perundangan Perburuhan

Sesi pertama bagi FGD memfokuskan kepada isu-isu berkaitan dengan perundangan perburuhan. Sebanyak 14 orang wakil yang terdiri daripada jabatan dan agensi di bawah KSM termasuklah dari Jabatan Tenaga Kerja (JTK) Sabah dan Sarawak telah hadir.



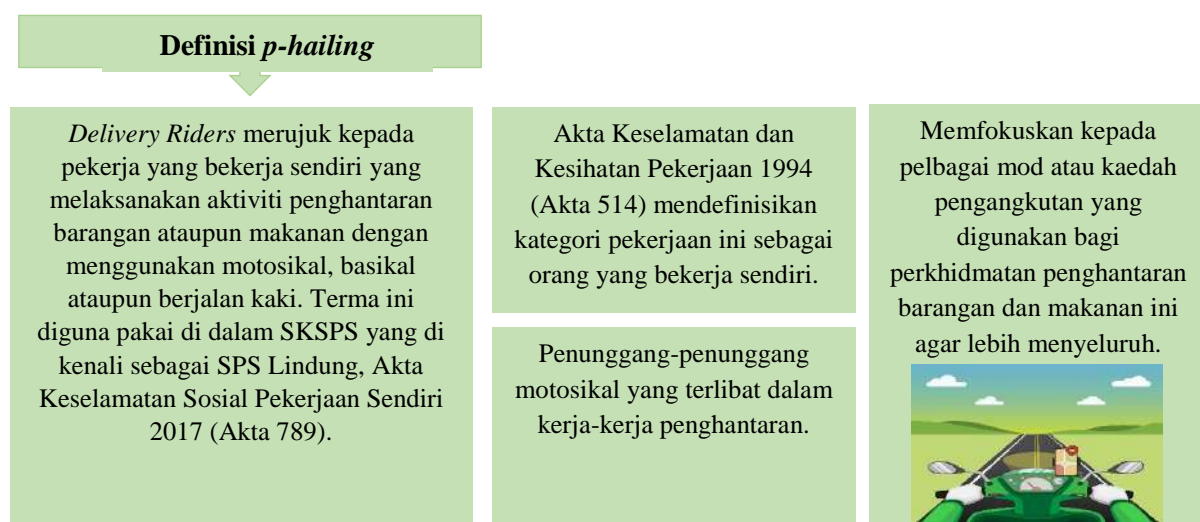
##### 3.3.1.1 Definisi *P-Hailing*

Sesi ini turut mendapatkan pandangan daripada wakil yang hadir berkenaan dengan definisi *p-hailing* daripada perspektif mereka. Ini kerana pasukan kajian berpandangan bahawa perlu ada satu definisi yang menyeluruh bagi mewakili pekerja-pekerja *p-hailing* di Malaysia memandangkan definisi yang ada ini mungkin boleh ditambah baik berdasarkan perubahan dan perkembangan perkhidmatan *p-hailing* yang semakin pesat.

Salah seorang peserta yang hadir telah memaklumkan bahawa PERKESO menggunakan terma *Delivery Riders* yang merujuk kepada pekerja yang bekerja sendiri yang melaksanakan aktiviti penghantaran barangan ataupun makanan dengan menggunakan motosikal, basikal ataupun berjalan kaki. Terma ini diguna pakai di dalam SKSPS yang dikenali sebagai SPS Lindung, Akta Keselamatan Sosial Pekerjaan Sendiri 2017 (Akta 789). Walau bagaimanapun, terdapat juga pandangan yang mencadangkan bahawa penetapan definisi ini perlu merujuk kepada polisi yang ingin dikeluarkan oleh pihak kementerian. Ini bagi memastikan definisi yang akan dikeluarkan tidak bercanggah dengan mana-mana akta atau peraturan yang sedia ada. Selain itu, terdapat juga pandangan yang diterima dan memaklumkan bahawa asas dalam menentukan definisi ini perlu dilihat daripada susur galur

ekonomi gig itu sendiri. Secara umumnya, asas utama ekonomi gig ini adalah melibatkan aktiviti-aktiviti pekerjaan yang tidak formal, tidak mempunyai perlindungan dari segi sosial dan menggunakan platform sebagai pengantara. Selain itu, peserta di dalam sesi ini turut bersetuju bahawa rujukan akta yang berkaitan perlu diambil kira dalam menentukan definisi pekerja *p-hailing*. Sekiranya tiada mana-mana akta yang mendefinisikan secara jelas berkenaan dengan pekerjaan *p-hailing* ini maka sumber-sumber yang lain seperti kajian-kajian literatur boleh dijadikan rujukan. Selain itu, peserta FGD bagi sesi ini turut memaklumkan bahawa Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 (Akta 514) mendefinisikan kategori pekerjaan ini sebagai orang yang bekerja sendiri.

Selain itu, peserta juga turut memberikan pandangan bahawa jika dilihat secara umum, *p-hailing* ini merujuk kepada penunggang-penunggang motosikal yang terlibat dalam kerja-kerja penghantaran. Walau bagaimanapun, mod / kaedah pengangkutan yang digunakan dalam menghantar barangan atau makanan semakin berkembang. Peserta turut berkongsi berkenaan dengan syarikat penghantar makanan di Amerika Syarikat yang telah menggunakan dron sebagai salah satu mod pengangkutan. Ini tidak mustahil akan turut digunakan di Malaysia. Oleh yang demikian adalah wajar agar definisi *p-hailing* ini turut memfokuskan kepada pelbagai mod atau kaedah pengangkutan yang digunakan bagi perkhidmatan penghantaran makanan dan barang ini agar lebih menyeluruh. Salah seorang peserta turut bersetuju dengan cadangan ini memandangkan kebanyakan pekerja *p-hailing* yang menghantar makanan dan barangan menggunakan kenderaan yang pelbagai selain daripada basikal dan motosikal. Sebagai contoh, kebanyakan pekerja - pekerja *p-hailing* di Sabah banyak menggunakan kereta untuk melakukan penghantaran berbanding kenderaan motosikal atau basikal seperti di Semenanjung Malaysia.



### 3.3.1.2 Status Pekerja *P-Hailing*

Peserta juga telah diminta untuk memberikan pandangan berkenaan dengan status pekerja *p-hailing* di Malaysia. Ini termasuklah usaha-usaha yang dijalankan oleh pihak KSM dalam usaha melindungi pekerja-pekerja *p-hailing* ini.

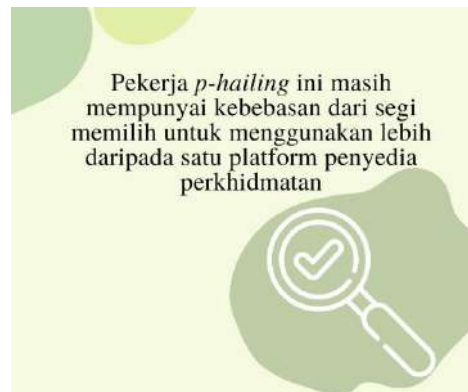
Salah seorang peserta memaklumkan bahawa beberapa siri libat urus telah dilakukan dalam usaha untuk mencari jalan bagi melindungi individu yang bekerja dalam perkhidmatan ini. Ini termasuklah memastikan individu yang terlibat di dalam pekerjaan *p-hailing* ini mendapat perlindungan sosial yang sewajarnya daripada PERKESO dan KWSP. Walaupun usaha untuk mengiktiraf dan melindungi pekerja *p-hailing* ini di bawah undang-undang perburuhan telah dikemukakan namun terdapat pandangan agar definisi pekerja di bawah akta perburuhan yang sedia ada ini adalah dikekalkan. Ini kerana pengiktirafan pekerja *p-hailing* ini perlu diperhalusi dengan teliti supaya ia tidak memberikan kesan kepada sistem perburuhan yang sedia ada.

Buat masa ini terdapat kesukaran dalam menentukan sama ada pekerja *p-hailing* adalah pekerja atau tidak kerana tiada kes yang difailkan oleh pekerja *p-hailing* untuk dijadikan kes rujukan (precedent case). Bukan itu sahaja, peserta turut berpandangan bahawa elemen di dalam kontrak pekerjaan pekerja *p-hailing* perlu diteliti sama ada ikatan kontrak mereka adalah kontrak perkhidmatan (contract of service) ataupun kontrak untuk perkhidmatan (contract for service). Ini bermakna pekerja *p-hailing* perlu membuktikan bahawa terdapat elemen-elemen yang menunjukkan wujud hubungan majikan dan pekerja (master and servant) sebelum pekerja itu diiktiraf sebagai pekerja di bawah undang-undang perburuhan. Ini kerana berdasarkan pengalaman peserta, kebanyakan pekerja *p-hailing* faham dengan status mereka dan tidak mahu diiktiraf sebagai pekerja. Selain itu, adalah penting untuk mengetahui kehendak dan keperluan pekerja *p-hailing* ini kerana peserta turut berpendapat bahawa kepentingan pekerja *p-hailing* adalah lebih kepada perlindungan sosial.

Peserta turut memaklumkan bahawa secara umumnya di Sarawak terdapat tiga (3) kategori pekerja iaitu bukan pekerja (*p-hailing*), *part-timer* (KFC, McD dan SugarBun) dan *freelancer*. Pengiktirafan status pekerja ini perlu dilihat secara terperinci termasuklah elemen-elemen kawalan yang wujud di antara pekerja *p-hailing* dan syarikat penyedia perkhidmatan.

### 3.3.1.3 Elemen Kawalan di Antara Syarikat Penyedia Perkhidmatan dan Pekerja *P-Hailing*

Isu seterusnya yang dibangkitkan di dalam sesi ini adalah berkaitan dengan elemen kawalan yang wujud di antara syarikat penyedia perkhidmatan dan pekerja *p-hailing*. Hasil daripada perbincangan, peserta bersetuju bahawa wujud elemen kawalan daripada syarikat penyedia perkhidmatan dan pekerja *p-hailing*.



Antara elemen kawalan yang dilihat wujud adalah lebih cenderung kepada penentuan dalam tempoh masa bekerja dan jarak lokasi penghantaran. Walau bagaimanapun peserta memaklumkan bahawa terdapat perbezaan unsur kawalan bagi setiap syarikat penyedia perkhidmatan tersebut. Selain itu, pekerja *p-hailing* ini masih mempunyai kebebasan dari segi memilih untuk menggunakan lebih daripada satu platform penyedia perkhidmatan. Walaupun terdapat elemen kawalan di antara syarikat penyedia perkhidmatan dengan pekerja *p-hailing* namun peserta berpandangan ia masih bersifat kecil (tidak signifikan). Peserta turut memaklumkan berkenaan dengan GPS yang dibuat oleh syarikat penyedia perkhidmatan yang membolehkan pihak syarikat mengawal pergerakan pekerja *p-hailing* sehingga mengabaikan keselamatan pekerja *p-hailing* itu sendiri. Selain itu, terdapat juga kawalan dari segi komersial seperti kadar bayaran dibuat tetapi tiada kawalan dari segi kebajikan pekerja. Dari sini wujud unsur ketidakadilan terhadap pekerja *p-hailing*.

### 3.3.1.4 Pematuhan dan Kesesuaian Pemakaian Undang-Undang Perburuhan kepada Pekerja Gig Terutama *P-Hailing*

Peserta turut diajukan persoalan berkenaan dengan kesesuaian pemakaian undang-undang perburuhan yang sedia ada kepada pekerja *p-hailing* khususnya. Para peserta yang hadir berpandangan agar undang-undang perburuhan yang sedia ada dikekalkan. Ini kerana akta-akta berkaitan perburuhan yang sedia ada ini jelas telah mendefinisikan kumpulan pekerja yang dilindungi di bawahnya. Sekiranya peruntukan baharu berkenaan dengan pekerja gig khususnya pekerja *p-hailing* dimasukkan di dalam akta-akta ini, maka ia akan memberikan impak yang besar kepada sistem perburuhan yang sedia ada. Ini kerana masih terdapat



kekaburan dalam menentukan status pekerja *p-hailing* ini dan hubungan mereka dengan syarikat penyedia perkhidmatan sebagai majikan. Bukan itu sahaja, peserta turut berpandangan bahawa definisi pekerja di dalam akta-akta perburuhan yang sedia ada ini tidak mengambil kira pekerjaan tidak formal terutamanya pekerja gig. Walau bagaimanapun, panduan dalam bentuk peraturan atau garis panduan antara syarikat penyedia perkhidmatan dan pekerja *p-hailing* wajar diwujudkan sekurang-kurangnya akan menjadi panduan kepada pihak-pihak yang terlibat dalam pekerjaan gig khususnya *p-hailing*.

Salah seorang peserta turut memaklumkan bahawa mereka sedang dalam usaha mengeluarkan satu tata amalan yang boleh digunakan oleh syarikat penyedia perkhidmatan. Tata amalan ini memfokuskan kepada tanggungjawab syarikat penyedia perkhidmatan dalam aspek keselamatan dan kesihatan pekerjaan. Tata amalan ini adalah sebagai satu garis panduan dan rujukan yang boleh digunakan oleh syarikat penyedia perkhidmatan. Walaupun ia tidak bersifat mengikat dari segi undang-undang (not legally blind) namun tata amalan ini wajar dibaca bersekali dengan akta yang berkaitan.



Mereka berpandangan agar akta perburuhan yang sedia ada dikekalkan. Ini kerana akta perburuhan yang sedia ada ini jelas telah mendefinisikan kumpulan pekerja yang dilindungi di bawahnya.



Panduan dalam bentuk peraturan atau garis panduan antara syarikat penyedia perkhidmatan dan pekerja *p-hailing* wajar diwujudkan sekurang-kurangnya akan menjadi panduan kepada pihak-pihak yang terlibat dalam pekerjaan gig khususnya *p-hailing*.

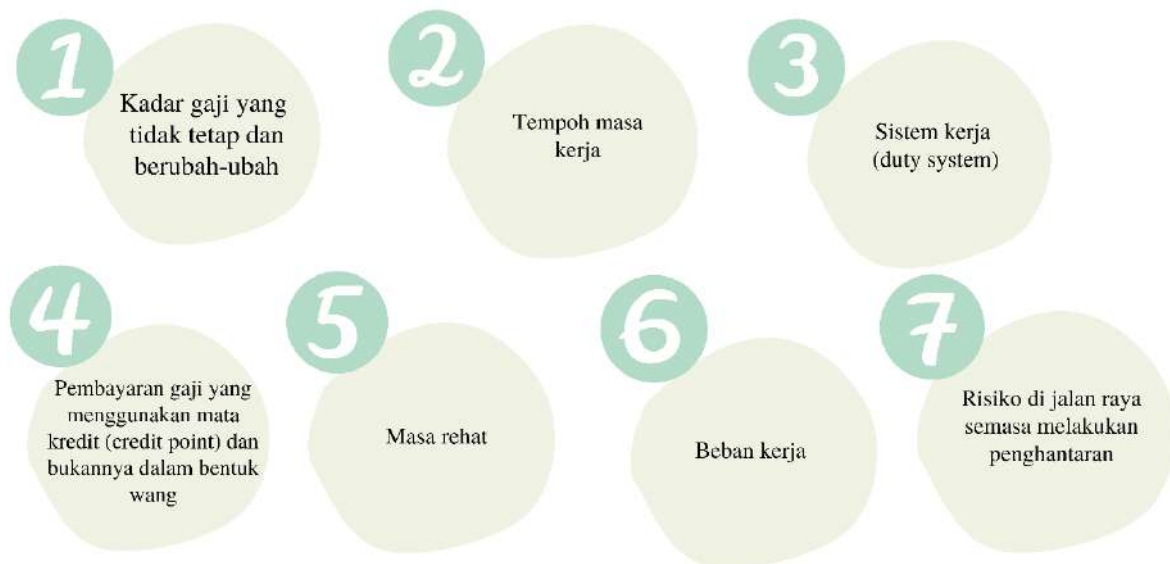
### 3.3.1.5 Penyelesaian Aduan dan Pertikaian

Setiap peserta turut diminta untuk berkongsi berkenaan dengan aduan dan pertikaian yang diterima daripada jabatan dan agensi masing-masing berkenaan dengan pekerja *p-hailing*.

Peserta sesi ini memaklumkan memang terdapat aduan dan pertanyaan yang diterima daripada pekerja *p-hailing* ini. Antara isu yang dibangkitkan ialah berkenaan dengan kadar gaji / upah yang tidak tetap dan berubah-ubah. Bukan itu sahaja, isu berkenaan dengan pembayaran gaji / upah yang menggunakan mata kredit (credit point) dan bukannya dalam bentuk wang juga turut dibangkitkan.

Selain itu, terdapat juga aduan berkenaan dengan tempoh masa kerja, beban kerja, masa rehat, sistem kerja (duty system) dan risiko di jalan raya semasa melakukan penghantaran turut diadukan oleh pekerja *p-hailing*.

Peserta turut memaklumkan bahawa jabatan sentiasa bersifat terbuka dalam menerima aduan-aduan daripada pekerja gig terutama pekerja *p-hailing*. Walau bagaimanapun sehingga kini masih belum terdapat sebarang aduan secara rasmi yang diterima untuk dijadikan rujukan kes. Bukan itu sahaja, peserta turut memaklumkan bahawa kebanyakan pertanyaan dan khidmat nasihat yang diterima daripada pekerja *p-hailing* adalah melibatkan isu-isu kewangan seperti ketidakpuasan hati berkenaan dengan pembayaran komisen bagi caj penghantaran barangan dan makanan.



### 3.3.2 Perlindungan Sosial serta Simpanan Hari Tua

Sesi ini melibatkan pihak PERKESO dan juga KWSP yang membincangkan berkenaan dengan perlindungan sosial serta simpanan hari tua.

### 3.3.2.1 Caruman PERKESO



Kerajaan telah mewajibkan pekerja di bawah sektor pengangkutan dan penghantaran barangan atau makanan ini secara mandatori mendaftar dan mencarum dengan SKSPS mulai 1 Oktober 2021 bagi memastikan kategori pekerja tersebut mempunyai perlindungan keselamatan sosial. Ini kerana mereka merupakan golongan yang berisiko tinggi mengalami kemalangan semasa menjalankan pekerjaan.

Wakil PERKESO memaklumkan bahawa sehingga 17 Jun 2022 sejumlah 393,818 OBS yang telah mendaftar dan mencarum di bawah SKSPS bagi 20 sektor. Daripada jumlah tersebut sebanyak 153,241 pencarum adalah bagi Sektor Pengangkutan Penghantaran Barangan atau Makanan. Pihak PERKESO mensasarkan seramai 1 juta OBS menyertai SKSPS. Walau bagaimanapun sehingga kini hanya 39.38 peratus OBS aktif menyertai skim ini. Pihak PERKESO juga turut memaklumkan terdapat empat (4) pelan bayaran caruman yang ditawarkan seperti berikut di Jadual 3.1:

**Jadual 3.1: Pelan bayaran caruman PERKESO**

Bil.	Pendapatan Bulanan	Bayaran Caruman Bulanan	Bayaran Caruman Setahun
1	RM1,050	RM13.10	RM157.20
2	RM1,550	RM19.40	RM232.80
3	RM2,950	RM36.90	RM442.80
4	RM3,950	RM49.40	RM592.80

PERKESO menyatakan bahawa *delivery riders* (riders) dan syarikat penyedia perkhidmatan kedua-duanya memainkan peranan penting terhadap caruman SKSPS. *Riders* akan

mendaftar dan mencarum secara individu manakala syarikat penyedia perkhidmatan akan menghantar maklumat *riders* yang aktif untuk dicarumkan dengan syarat persetujuan *riders* tersebut. Platform-platform seperti Grab dan Foodpanda juga yang menjalinkan kerjasama bersama PERKESO melalui Memorandum Persefahaman (MoU) yang telah dipersetujui. Walau bagaimanapun, Platform Penyedia Perkhidmatan (PPP) hanya merupakan rakan strategi sahaja yang dikenali sebagai *partners*. Oleh itu, PPP tiada punca kuasa untuk mencarumkan OBS di bawah pekerja gig.

Bukan itu sahaja, PERKESO turut giat melaksanakan beberapa langkah kesedaran bagi memberi pendedahan mengenai SKSPS. Ini termasuklah:



### 3.3.2.2 Perancangan PERKESO Pada Masa Hadapan Terhadap Pekerja *P-Hailing*

PERKESO juga bercadang untuk memperluaskan SKSPS ini kepada skim-skim yang lebih luas termasuk penyakit kritikal dan Skim Bukan Bencana Kerja Pekerjaan Sendiri. Selain itu, terdapat juga cadangan daripada pihak PERKESO agar diwujudkan dasar dan undang-undang (akta) yang bersesuaian bagi mengawal selia OBS di bawah sektor ini meliputi keseluruhan ekosistem *p-hailing* termasuk pekerja gig. Bukan itu sahaja, wakil PERKESO mencadangkan agar Persatuan Penghantar P-Hailing Malaysia (PENGHANTAR) yang menjaga kebajikan, keselamatan dan keadilan rakan-rakan penghantar *p-hailing* untuk dilantik sebagai Ahli Jawatankuasa Badan Kawal Selia yang akan ditubuhkan kelak.

### 3.3.2.3 Caruman Kumpulan Wang Simpanan Pekerja (KWSP)



Sesi ini turut dihadiri oleh wakil daripada KWSP. Isu yang berkaitan dengan KWSP ini ialah berkenaan dengan simpanan hari tua bagi pekerja *p-hailing*. Wakil daripada KWSP telah memaklumkan bahawa Insentif Persaraan atau dikenali sebagai i-Saraan telah diperkenalkan kepada individu yang bekerja sendiri. Caruman ini adalah secara sukarela yang membolehkan ahli yang bekerja sendiri dan tiada

pendapatan tetap untuk membuat caruman sukarela untuk tujuan persaraan dan pada masa yang sama menerima caruman tambahan daripada pihak Kerajaan. Di bawah insentif ini pencarum akan menerima sumbangan Kerajaan sebanyak 15 peratus atau jumlah maksimum sebanyak RM250/setahun ke atas caruman yang dibuat dan berkuatkuasa pada 1 Januari 2018. Insentif khas ini diberikan sehingga Disember tahun 2022.

Sehingga tahun 2021, dianggarkan lebih kurang 450,000 individu yang bekerja sendiri telah mencarum namun hanya 15,000 yang aktif melakukan caruman. Walaupun tiada sasaran khusus yang ditetapkan namun KWSP optimis untuk memastikan angka pencarum bagi i-Saraan terus meningkat. Antara faktor yang menyumbang kepada jumlah pencarum yang masih rendah terutama bagi pekerja *p-hailing* ini disebabkan oleh gaji yang rendah dan kos sara hidup yang tinggi yang menyebabkan para pekerja *p-hailing* mengambil keputusan untuk tidak mencarum. Faktor yang kedua ialah sikap para pekerja *p-hailing* yang tidak

mempunyai kesedaran untuk mencarum. Seterusnya, antara faktor lain adalah tentang celik kewangan di mana rata-rata dari kalangan mereka tidak mempunyai ilmu yang baik dalam menguruskan kewangan.

Wakil KWSP turut memaklumkan bahawa pihak KWSP telah menandatangani memorandum persefahaman dengan dua (2) syarikat penyedia perkhidmatan iaitu Grab dan GoGet. Menurut wakil tersebut, pendekatan yang dilakukan oleh syarikat Grab adalah dengan memaklumkan kepada *riders* berkenaan dengan caruman ini dan *riders* boleh melakukan pendaftaran sendiri dan mencarum sendiri. Bukan itu sahaja, bagi menyokong usaha yang dilakukan ini pihak Grab juga telah mengenal pasti *riders* yang mempunyai prestasi yang baik (*high performance*) dan memberikan tambahan caruman sebanyak 5 peratus atau maksimum RM80. Selain itu, pihak Grab turut memberikan tambahan 5 peratus caruman kepada *riders* dengan syarat *riders* tersebut bekerja secara sepenuh masa, tidak terikat dengan mana-mana majikan, kategori OKU dan berumur 60 tahun dan ke atas.

Selain itu, pendekatan yang berbeza diguna pakai oleh syarikat GoGet iaitu pihak GoGet telah menyediakan satu aplikasi untuk memudahkan pendaftaran caruman dilakukan iaitu *auto enrolment*. Walau bagaimanapun para *riders* boleh memilih tetapan yang disediakan untuk mencarum atau tidak mencarum setelah *riders* mendaftar sebagai pencarum.

#### **3.3.2.4 Perancangan KWSP Pada Masa Hadapan Terhadap Pekerja *P-Hailing***

Kebanyakan daripada *riders* memilih untuk mencarum sendiri namun usaha untuk menjalinkan kerjasama dengan pihak syarikat penyedia perkhidmatan turut dilakukan oleh KWSP bagi menyediakan satu inisiatif untuk menggalakkan syarikat penyedia perkhidmatan mencarum untuk *riders*. Sasaran KWSP pada masa hadapan adalah dengan melaksanakan *auto enrolment* dan *auto deduction* secara serentak. Cadangan ini telah dikemukakan oleh pihak KWSP tetapi ditolak oleh syarikat penyedia perkhidmatan. Pihak KWSP turut berharap agar dapat mewajibkan pendaftaran dan caruman KWSP dilakukan kepada semua syarikat penyedia perkhidmatan dan individu yang bekerja sendiri pada masa hadapan. Bagi meningkatkan kesedaran terhadap kepentingan mencarum pendapatan yang ada, pihak KWSP akan mempergiatkan usaha melalui pelaksanaan program kesedaran dan menghantar pegawai untuk turun padang bagi memberikan penerangan berkaitan faedah caruman KWSP kepada semua individu termasuk *riders*.



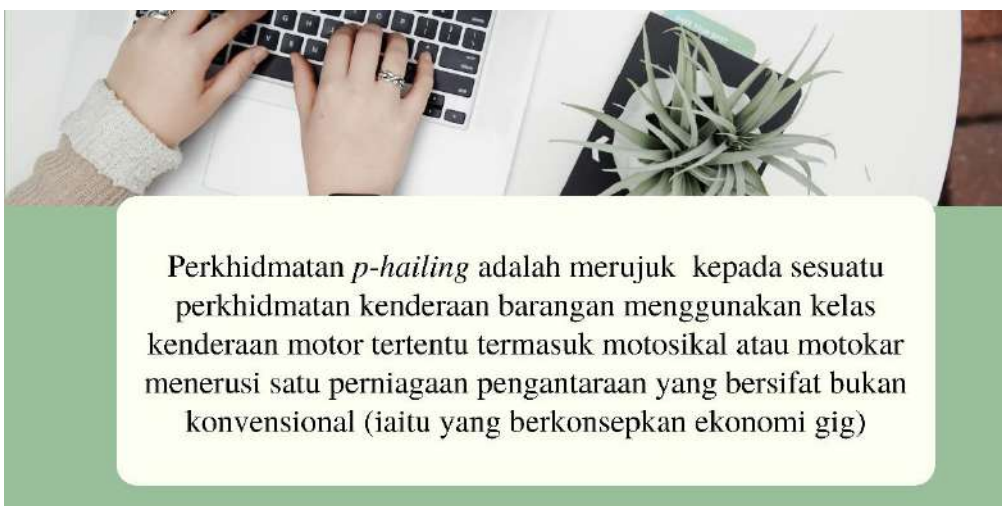
### 3.3.3 Penguatkuasaan Pengangkutan dan Jalan Raya

Sesi ini telah dihadiri oleh peserta daripada MOT, APAD, JPJ dan Institut Penyelidikan Keselamatan Jalan Raya Malaysia (MIROS). Sesi ini membincangkan isu-isu berkenaan dengan penguatkuasaan pengangkutan dan jalan raya bagi pekerja *p-hailing*.



#### 3.3.3.1 Definisi *P-Hailing*

Peserta telah memaklumkan bahawa MOT sedang dalam proses pindaan undang-undang dan peraturan berkenaan dengan perkhidmatan *p-hailing*. Satu Memorandum Jemaah Menteri (MJM) telah dihantar bagi mendapatkan kelulusan berkenaan dengan pindaan undang-undang dan peraturan ini.





MJM tersebut telah mencadangkan definisi **perkhidmatan p-hailing** ialah merujuk kepada suatu perkhidmatan kenderaan barangan menggunakan kelas kenderaan motor tertentu termasuk motosikal atau motokar menerusi satu perniagaan pengantaraan yang bersifat bukan konvensional (iaitu yang berkonsepkan gig ekonomi). Antara lain perkhidmatan ini adalah melibatkan mana-mana orang, syarikat atau entiti yang sedang menjalankan perkhidmatan kenderaan barangan seperti:

- a. **Kenderaan De-Controlled** (iaitu menjalankan perniagaan sendiri dan menghantar barang sendiri menggunakan kenderaan barangan dengan BDM < 7,500kg) termasuklah menggunakan motosikal serta motokar. Kumpulan ini **dikecualikan** daripada keperluan untuk mendapatkan Lesen Pengendali Perkhidmatan Kenderaan Barangan dan Lesen Kenderaan Barangan daripada APAD di bawah Akta 715 atau Lesen Kenderaan Barangan daripada Lembaga Pelesenan Kenderaan Perdagangan (LPKP) Negeri Sabah dan Negeri Sarawak di bawah Akta 334. Namun pemilik kenderaan, pemandu motokar dan penunggang juga adalah **diwajibkan** mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan di bawah Akta Pengangkutan Jalan 1987 [Akta 333];
- b. **Kenderaan Barangan Lori Pembawa A** atau **Lori Pembawa C** dan pada masa sama telah turut menggunakan motosikal serta motokar. Kumpulan ini **diwajibkan** mendapatkan / mempunyai Lesen Pengendali Perkhidmatan Kenderaan Barangan dan Lesen Kenderaan Barangan daripada APAD di bawah Akta 715 atau Lesen Kenderaan Barangan daripada LPKP di bawah Akta 334. Pemilik kenderaan, pemandu motokar dan penunggang juga adalah **DIWAJIBKAN** mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan di bawah Akta 333. Namun, **tiada keperluan** untuk membuat permohonan baharu / tambahan bagi yang telah mempunyai satu lesen pengendali. Sebaliknya memadai hanya menggunakan lesen sedia ada sahaja. Kenderaan motokar dan motosikal yang digunakan akan turut **diwajibkan** dilesenkan di APAD atau LPKP seperti pelesenan kenderaan barangan sedia ada;
- c. **Motosikal dan motokar** yang menjalankan perniagaan pengantaraan iaitu perkhidmatan kenderaan barangan. Kumpulan ini **diwajibkan** untuk mendapatkan Lesen Perniagaan Pengantaraan (LPP) dan Lesen Kenderaan Barangan daripada APAD di bawah Akta 715 atau LPKP di bawah Akta 334. Pemilik kenderaan, pemandu motokar dan penunggang juga adalah **diwajibkan** mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan di bawah Akta 333.

Peserta turut menjelaskan bahawa pada masa sekarang mana-mana orang yang hendak mengendalikan atau mengadakan suatu perniagaan penghantaran adalah diwajibkan di bawah Akta 715 dan Akta 334 untuk mendapatkan LPP dan mematuhi semua syarat-syarat yang ditetapkan. Namun berdasarkan peruntukan undang-undang sedia ada, Akta 715 dan Akta 334 pada masa ini hanya mewajibkan LPP yang melibatkan perkhidmatan awam sahaja untuk dilesenkan.

Mengambil kira jenis atau skop perniagaan penghantaran yang dijalankan adalah sama (iaitu memudahkan perkiraan, penempahan atau transaksi), sama ada sebagai satu kenderaan perkhidmatan awam mahupun kenderaan barangan, maka kewajipan untuk dilesenkan perlu diperluaskan kepada perniagaan penghantaran yang menyediakan perkhidmatan penghantaran kenderaan barangan. Perkara ini bertujuan memastikan keseragaman undang-undang (antara perniagaan penghantaran yang menjalankan perkhidmatan pengangkutan awam dengan kenderaan barangan).

### **3.3.3.2 Pematuhan dan Kesesuaian Pemakaian Akta kepada Pekerja Gig Terutamanya *P-Hailing***

Merujuk kepada cadangan pindaan undang-undang dan peraturan yang sedang dilakukan oleh MOT, cadangan pindaan adalah melibatkan:

#### **a. Pindaan Akta 333 dan peraturan-peraturan di bawahnya**

Pindaan utama melibatkan seksyen 57 bagi memperjelas kewajipan mempunyai Lesen Vokasional bagi pemandu motokar dan penunggang motosikal, serta menetapkan had umur minimum kepada penunggang motosikal perkhidmatan *p-hailing* kepada tidak kurang daripada 18 tahun. Bagi individu yang hendak menjadi pemandu motokar, syarat minimum had umur 21 tahun adalah dikekalkan.



Selain itu, keperluan untuk suatu perlindungan insurans, pemeriksaan berkala, penggunaan tanda pakaian dan tanda pengenalan, pembinaan khusus motosikal dan motokar bagi tujuan perkhidmatan *p-hailing* hendaklah diperuntukkan melalui suatu pindaan terhadap Akta 333 dan peraturan-peraturan / kaedah-kaedah yang berkenaan;

**b. Pindaan Akta 715 dan peraturan-peraturan di bawahnya**

Pindaan kepada Jadual Ketiga bagi menyenaraikan “perkhidmatan kenderaan barangan” / “perkhidmatan *p-hailing*” bagi membolehkan keperluan untuk suatu lesen perniagaan penghantaran turut terpakai kepada perkhidmatan tersebut.



Suatu peruntukan khusus bagi memperuntukkan kuasa untuk menolak mana-mana permohonan yang kenderaan motornya masih mempunyai apa-apa perkara tidak selesai dengan JPJ, APAD, LPKP dan PDRM juga hendaklah diperuntukkan dengan jelas di bawah Akta 715. Perihal syarat permohonan, pemohon, kenderaan motor yang hendak digunakan bagi tujuan perkhidmatan *p-hailing* serta penetapan kadar tambang muatan dan tambang bagi perkhidmatan *p-hailing* juga akan ditetapkan di dalam peraturan-peraturan yang berkenaan;

**c. Pindaan Akta 334 dan peraturan-peraturan di bawahnya**

Pindaan utama adalah kepada definisi “perniagaan pengantaraan” bertujuan memperluaskan syarat yang mempunyai lesen perniagaan pengantaraan kepada syarikat yang memudahkan perkiraan, penempahan atau transaksi bagi penyediaan perkhidmatan kenderaan barangan sama ada untuk apa-apa balasan berharga atau nilai wang atau selainnya. Kuasa untuk mengawal selia tambang dan tambang muatan bagi perkhidmatan kenderaan barangan di Sabah, Sarawak dan Wilayah Persekutuan Labuan juga akan diperuntukkan dengan jelas di dalam Akta 334.



Suatu peruntukan khusus bagi memperuntukkan kuasa untuk menolak mana-mana permohonan yang kenderaan motornya masih mempunyai apa-apa perkara tidak selesai dengan JPJ, APAD, LPKP dan PDRM juga akan diperuntukkan dengan jelas di bawah Akta 334. Perihal syarat permohonan, pemohon, kenderaan motor, yang hendak digunakan bagi tujuan perkhidmatan *p-hailing* serta penetapan kadar tambang muatan dan tambang bagi perkhidmatan *p-hailing* juga akan ditetapkan di dalam peraturan-peraturan yang berkenaan.

Peserta turut memberikan maklum balas berkenaan dengan cadangan terdapat kemungkinan definisi *p-hailing* diluaskan kepada mod pengangkutan dua roda yang lain seperti basikal dan sebagainya. Pada masa ini cadangan pengawalseliaan perkhidmatan *p-hailing* hanya melibatkan kenderaan bermotor sahaja. Penglibatan kenderaan mikromobiliti perlu diteliti dan dikaji secara terperinci sebelum dilaksanakan kerana isu utama iaitu skop keselamatan dan sekuriti perlu diambil kira termasuk penyediaan infrastruktur / ekosistem yang bersesuaian bagi menyokong keperluan kenderaan mikromobiliti dalam perkhidmatan ini. Kenderaan mikromobiliti adalah merujuk kepada mana-mana kenderaan yang dipacu oleh sumber elektrik, enjin pembakaran dalam atau kuasa manusia atau gabungan sumber elektrik, enjin pembakaran dalam atau kuasa manusia, dan mempunyai kelajuan maksimum 50km/j (sumber: Majlis Keselamatan Negara, MKN)

Selepas pindaan ke atas Akta 333, 715 dan 334 berjaya dimuktamadkan, definisi baharu yang dicadangkan di dalam pindaan akan menjadi pemakaian rasmi bagi perkhidmatan ini dan mana-mana pelaksanaan yang melibatkan perkhidmatan ini juga akan dikawal selia berdasarkan peruntukan yang akan dikuat kuasa kelak.

Seterusnya, berkenaan dengan pembangunan polisi, peraturan, pelan berkaitan pelesenan dan perkhidmatan pula akan dibangunkan oleh pihak APAD / JPJ menerusi penggubalan kaedah atau peraturan di bawah akta-akta yang berkenaan sebaik sahaja dasar pengawalseliaan mengenainya diputuskan oleh Jemaah Menteri. Peraturan-peraturan terlibat akan dikemas kini dari masa ke masa mengikut keperluan pelaksanaan dan keadaan semasa.

### **3.3.3.3 Pertikaian dan Aduan**

Peserta juga memaklumkan bahawa berdasarkan kepada penemuan survei yang telah dijalankan oleh Unit Pengangkutan Awam, MOT, antara cabaran utama yang dinyatakan adalah berhubung dengan kadar komisen yang diterima.

### **3.3.3.4 Ketidapatuhan kepada Undang-undang dan Peraturan Jalan Raya**

Peserta memaklumkan bahawa MOT berpandangan pihak operator / pengendali perkhidmatan perlu mengemas kini senarai semak bagi pemandu yang ingin berdaftar sebagai rakan penghantar bagi mematuhi semua keperluan pelesenan sebelum menjalankan perkhidmatan penghantaran tersebut.

Selain itu, satu kajian berkenaan dengan tingkah laku penunggang *p-hailing* ini telah dibuat yang berkaitan dengan pematuhan undang-undang dan peraturan jalan raya oleh MIROS. Kajian tersebut telah dijalankan bermula pada tahun 2019 sehingga kini. Seramai lebih kurang 20 ribu penunggang telah terlibat dengan kajian ini. Melalui pemerhatian kamera litar pada lampu isyarat, dapatan awal mendapati bahawa antara kesalahan tertinggi yang dilakukan oleh penunggang *p-hailing* ialah berada di kotak kuning diikuti dengan kesalahan melanggar lampur isyarat.

### **3.3.4 Isu Pekerjaan *P-Hailing*: Pandangan Wakil Majikan dan Syarikat Penyedia Perkhidmatan**

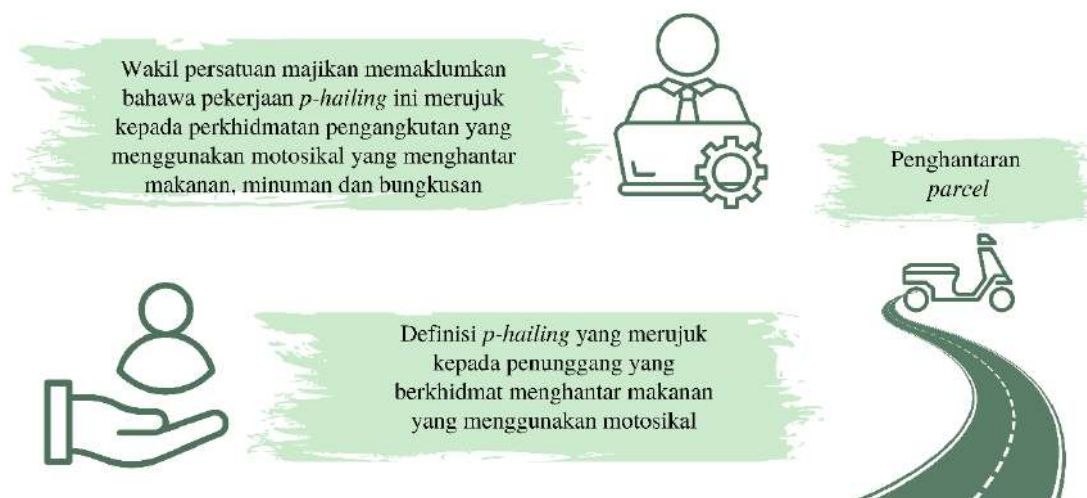
Sesi ini membincangkan berkenaan dengan isu-isu pekerjaan *p-hailing* daripada pandangan persatuan majikan dan juga syarikat penyedia perkhidmatan. Sebanyak dua (2) syarikat penyedia perkhidmatan telah bersetuju untuk menyertai sesi FGD ini.

#### **3.3.4.1 Definisi *P-Hailing***

Wakil persatuan majikan memaklumkan bahawa pekerjaan *p-hailing* ini merujuk kepada perkhidmatan pengangkutan yang menggunakan motosikal yang menghantar makanan, minuman dan bungkusan. Selain itu, mereka ini juga merupakan kontraktor bebas (independent contractor) dan bukan bekerja dengan platform. Mereka hanya memberikan perkhidmatan kepada pelanggan dan platform sahaja. Selain itu, mereka ini juga menggunakan kenderaan sendiri ketika melakukan penghantaran. Peningkatan kerja sektor *p-hailing* adalah ketika bermulanya pandemik dan ia telah membuka peluang kepada orang ramai untuk mendapatkan pendapatan.

Selain persatuan majikan, peserta juga terdiri daripada wakil daripada beberapa syarikat penyedia perkhidmatan di Malaysia. Syarikat pertama memaklumkan bahawa *p-hailing* boleh didefinisikan sebagai penghantaran *parcel*. Peserta mencadangkan agar ia tidak dihadkan kepada mod pengangkutan yang tertentu. Sebagai contoh di Singapura, perkhidmatan *p-hailing* juga menggunakan mikromobiliti seperti skuter. Kemungkinan penggunaan dron juga dilihat sebagai satu mod pengangkutan yang akan digunakan pada masa hadapan. Syarikat juga menamakan individu (penghantar makanan dan barangan) yang menyertai syarikat mereka sebagai “rakan penghantar.”

Syarikat penyedia perkhidmatan kedua yang menjadi peserta FGD turut memberikan pandangan berkenaan dengan definisi *p-hailing* yang merujuk kepada penunggang yang berkhidmat menghantar makanan menggunakan motosikal. Peserta juga bersetuju sekiranya mod pengangkutan yang pelbagai dimasukkan di dalam definisi umum bagi pekerja *p-hailing* ini.



### 3.3.4.2 Isu-isu Pekerjaan *P-Hailing*

Syarikat penyedia perkhidmatan tidak boleh dianggap majikan kepada pekerja *p-hailing* ini kerana peserta daripada persatuan majikan berpandangan bahawa tidak wujud hubungan pekerja dan majikan di antara syarikat penyedia perkhidmatan dan pekerja *p-hailing*. Bukan itu sahaja, pekerja *p-hailing* juga tidak menganggap mereka sebagai “majikan” walaupun mereka bekerja sendiri. Pekerja *p-hailing* cenderung ke arah fleksibiliti dalam pekerjaan mereka. Walau bagaimanapun, syarikat penyedia perkhidmatan ini masih merupakan majikan kepada pekerja-pekerja yang bekerja selain daripada pekerja *p-hailing* di syarikat

berkenaan. Mereka masih perlu berdaftar sebagai syarikat di bawah SSM. Peserta turut memaklumkan bahawa syarikat ini juga boleh menganggotai MEF dan ada sesetengah syarikat ini telah menjadi ahli.

Syarikat pertama memaklumkan bahawa mereka mempunyai mekanisme dan saluran untuk membolehkan pekerja *p-hailing* membuat aduan. Mekanisme pertama adalah melalui talian khidmat pelanggan di mana sekiranya terdapat aduan berkenaan dengan motor rosak dan pekerja *p-hailing* tidak boleh melakukan penghantaran, maka mereka boleh menghubungi talian tersebut. Mekanisme kedua ialah dengan melantik *Representative Riders Council* (RRC) yang bertindak sebagai wakil bagi setiap kawasan yang ditetapkan. Pemilihan RRC ini berdasarkan prestasi yang baik ditunjukkan oleh seseorang *riders* itu. Mereka yang dilantik ini akan menerima elaun setiap kali menghadiri mesyuarat bersama syarikat penyedia perkhidmatan. Pelaksanaan tanggungjawab sebagai RRC akan diselia oleh pihak syarikat untuk memastikan RRC menjalankan tanggungjawab yang diberikan. Antara jenis aduan yang diterima oleh syarikat ini termasuklah isu kekurangan tempahan makanan yang diterima, isu capaian aplikasi, kekhilafan dalam menghantar makanan dan permintaan agar meningkatkan kadar bayaran kepada *riders*.

Syarikat kedua turut bersetuju dengan pandangan bahawa pekerja *p-hailing* ini tidak sesuai untuk diiktiraf dan diberikan status sebagai pekerja. Ini kerana norma pekerjaan mereka yang tidak tetap dan juga kebanyakan daripada pekerja *p-hailing* ini ialah *freelance* yang bekerja secara bebas.

#### **3.3.4.3 Pertikaian dan Aduan**

Peserta daripada persatuan majikan memaklumkan bahawa konsep *p-hailing* dan *e-hailing* adalah lebih kurang sama sahaja. Peserta daripada wakil persatuan majikan turut memaklumkan satu kes daripada syarikat Shell Malaysia di mana pemandu-pemandu lori Shell yang menghantar petrol ke stesen minyak berhadapan dengan isu kelewatan bagi penghantaran minyak ke stesen minyak. Bagi mengatasi masalah tersebut maka syarikat Shell telah menukarkan status semua pemandu kepada kontraktor bebas dan kontrak perkhidmatan adalah di bawah *Contract for Service*. Perhubungan pekerja dan majikan telah tidak wujud lagi sebaliknya ia lebih kepada perhubungan komersial kerana pemandu tersebut menjalankan perniagaan sendiri dalam operasi penghantaran minyak dengan



syarikat Shell. Modus operandi mereka juga bergantung kepada kerja yang diterima dan jumlah penghantaran yang perlu dibuat sahaja.

Syarikat pertama memaklumkan apabila aduan diterima maka mereka akan melakukan pendekatan yang berbeza bergantung kepada jenis kes yang diadakan. Sebagai contoh sekiranya ia melibatkan kes-kes jenayah maka laporan akan dibuat sebelum tindakan lanjut diambil. Walau bagaimanapun peserta memaklumkan bahawa setiap syarikat mempunyai pendekatan yang berbeza dalam menyelesaikan aduan yang berkaitan dengan pengurusan *riders* dan pembayaran upah. Oleh yang demikian, *riders* berhak untuk membuat pilihan sekiranya dirasakan tidak berpuas hati dengan pendekatan yang dibuat oleh syarikat tersebut maka mereka bebas untuk menyertai syarikat yang lain. Peserta juga memaklumkan bahawa syarikat mereka ada menyediakan garis panduan untuk rujukan rakan penghantar mereka. Syarikat ini turut berkongsi berkenaan dengan sesetengah syarikat penyedia perkhidmatan yang menggunakan pendekatan seperti menggunakan tahap (level) prestasi dalam menentukan pembayaran. Syarikat tersebut menetapkan petunjuk prestasi utama (KPI) dan sistem matriks bagi setiap pekerja *p-hailing* yang menggunakan platform mereka. Ini bermakna pekerja *p-hailing* tersebut perlu memastikan prestasi mereka adalah konsisten untuk layak menerima kadar bayaran yang tinggi mengikut tahap yang ditetapkan. Kegagalan untuk mengekalkan prestasi akan menyebabkan tahap mereka akan turun dan pembayaran akan berkurangan. Berlainan pula pendekatan yang dilakukan oleh syarikat ini iaitu pembayaran yang dibuat adalah berdasarkan trip penghantaran. Bukan itu sahaja, bayaran tambahan seperti insentif mengikut lokasi (jarak), *peak time* dan hari hujan turut akan diberikan. Syarikat ini juga melakukan pemetaan sendiri dalam mengelakkan isu ketidaksamaan dalam kiraan jarak.

Syarikat penyedia perkhidmatan kedua pula memberitahu bahawa antara aduan yang paling kerap diterima ialah berkenaan dengan kadar tambang yang berbeza. Ini disebabkan oleh masalah teknikal yang dihadapi oleh sistem aplikasi syarikat ini. Apabila aduan ini diterima, maka syarikat akan menyemak semula sistem yang ada pada mereka. Isu yang kedua ialah berkenaan dengan kekurangan aktiviti pemasaran yang dilakukan oleh pihak syarikat kepada *vendor* dan juga pengguna. Aduan yang lain turut melibatkan kehilangan barang pelanggan dan *riders* tidak dapat dihubungi yang mana perkara ini merupakan masalah yang serius. Syarikat akan menyekat *identification* (ID) *riders* dan siasatan akan dilakukan. Laporan polis juga akan dibuat oleh syarikat ini. Bukan itu sahaja, aduan berkenaan dengan

perbezaan jarak juga turut dibangkitkan oleh *riders*. Apabila perkara ini berlaku maka syarikat akan melakukan pemetaan semula bagi menyemak ketepatan jarak tersebut. Sekiranya terdapat kekhilafan maka pihak syarikat akan melakukan pembayaran lebihan tersebut kepada *riders*. Tiada isu berkenaan dengan pembayaran upah diterima setakat ini.

#### **3.3.4.4 Perundangan Perburuhan**

Wakil daripada persatuan majikan turut mencadangkan agar akta sedia ada tidak dicampur-aduk dengan akta baharu berkenaan dengan pekerja gig. Ini kerana ekonomi gig merupakan model perniagaan baharu dan mempunyai skop yang luas. Ekonomi gig juga lebih merupakan pasaran bebas yang fleksibel. Walau bagaimanapun, langkah terbaik yang boleh dilakukan ialah dengan mengurangkan beban peraturan (*regulatory burden*) berkaitan dengan pekerjaan gig. Ini kerana ekosistem gig perlu diambil kira dalam memastikan keunikan ekonomi gig yang bersifat fleksibel. Kewujudan peraturan yang pelbagai akan menyukarkan pihak-pihak yang terlibat dalam pekerjaan *p-hailing* khususnya. Sebagai contoh, apabila pihak Kerajaan mengeluarkan undang-undang dan peraturan berkenaan dengan pemandu *e-hailing* maka isu yang timbul ialah kenaikan harga tambang bagi *e-hailing* akibat kos yang meningkat yang perlu ditanggung oleh pemandu. Bukan itu sahaja, Kerajaan perlu melihat semula data berkenaan dengan penyertaan pemandu *e-hailing* ini setelah peraturan tersebut dilaksanakan bagi memastikan sama ada terdapat pengurangan bilangan pemandu *e-hailing* ini apabila peraturan tersebut dikuatkuasakan.

#### **3.3.4.5 Maklumat Asas Operasi Syarikat Penyedia Perkhidmatan**

Secara umumnya, sehingga kini dianggarkan seramai 50,000 hingga 60,000 rakan penghantar yang aktif bersama syarikat pertama ini. Manakala dianggarkan seramai 100,000 individu telah mendaftar sebagai rakan penghantar. Syarikat memaklumkan bahawa mereka hanya akan meluluskan pendaftaran bagi pekerja tempatan sahaja dan tiada pekerja asing yang dibenarkan untuk menyertai syarikat ini sebagai pekerja *p-hailing*. Terma dan syarat untuk menjadi rakan penghantar turut disertakan dan ada dipaparkan di dalam laman sesawang syarikat. Walau bagaimanapun sekiranya berlaku sebarang pelanggaran terma dan syarikat maka pekerja *p-hailing* perlu bertanggungjawab sepenuhnya.

Syarikat kedua ini merupakan syarikat yang dimiliki oleh warganegara Malaysia yang memfokuskan kepada *p-hailing* sahaja. Individu yang berdaftar untuk menyertai syarikat ini dalam *p-hailing* dikenali sebagai *riders*. Syarat-syarat untuk mendaftar sebagai *riders* bagi syarikat ini ialah individu mestilah warganegara Malaysia, berumur 18 tahun dan ke atas, mempunyai lesen memandu dan cukai jalan bagi kenderaan yang akan digunakan. Pembayaran dibuat secara komisen iaitu berdasarkan tempahan yang diterima. Setiap satu tempahan yang diterima, syarikat akan menolak 15 peratus daripada jumlah bayaran yang dikenakan pada tempahan tersebut. Peratus penolakan adalah ditentukan oleh pihak syarikat sendiri. Pembayaran upah adalah melalui *credit point* yang akan terus dimasukkan ke dalam akaun *riders* apabila penghantaran selesai. Walau bagaimanapun, syarikat turut memberikan bayaran insentif kepada *riders* yang mempunyai pencapaian yang baik dari segi jumlah penghantaran tempahan yang tinggi. Tiada jadual kerja dan tempoh masa yang ditetapkan kepada semua *riders*. Ini bermakna syarikat memberikan kebebasan kepada *riders* untuk memilih masa penghantaran mereka sendiri. Sehingga kini dianggarkan seramai 60,000 orang *riders* telah mendaftar bersama dengan syarikat ini. *Riders* yang telah mendaftar dengan syarikat ini boleh merujuk terma perkhidmatan di laman sesawang syarikat. Satu salinan terma perkhidmatan akan diberikan kepada *riders* untuk ditandatangani dan simpanan mereka. Latihan secara dalam talian juga perlu dihadiri oleh *riders* yang telah mendaftar. Antara pengisian latihan termasuklah berkenaan dengan aplikasi yang akan digunakan serta keselamatan jalan raya.



### 3.3.4.6 Isu-isu Semasa yang Dihadapi oleh Syarikat Penyedia Perkhidmatan

Syarikat pertama turut berkongsi berkenaan dengan isu terpencil yang terjadi dalam kalangan pekerja *p-hailing* iaitu memberi upah kepada pekerja asing untuk melakukan penghantaran mereka. Walaupun insiden ini jarang berlaku namun ia perlu diberikan perhatian yang serius. Bagi syarikat ini sekiranya terdapat kesalahan yang dibuat oleh rakan penghantar maka mereka akan memberikan amaran awal terlebih dahulu bergantung kepada jenis kesalahan dan isu yang timbul. Jika amaran awal yang diberikan masih belum terdapat sebarang perubahan maka rakan penghantar ini akan diminta untuk menghadiri kelas latihan semula (*refresher training*) dan mereka perlu membuat *Aku Janji*. Sekiranya masih berulang maka rakan penghantar ini akan ditamatkan perkhidmatannya. Mereka boleh membuat rayuan melalui saluran yang disediakan oleh syarikat ini. Peserta juga bersetuju bahawa status pekerja *p-hailing* ini kekal fleksibel. Syarikat ini menggunakan terma *platform enable gig worker* bagi pekerja gig ini. Berkenaan dengan kadar upah pula, peserta berpandangan ia adalah hak syarikat penyedia perkhidmatan untuk menetapkannya. Sekiranya terdapat perubahan dalam pembayaran upah atau terma dan syarat maka RRC yang dilantik akan memaklumkan secara terus kepada rakan penghantar yang lain. Pemakluman juga akan dibuat melalui aplikasi *whatsapp*. Syarikat ini juga memberikan kebebasan kepada rakan penghantar berkenaan dengan tempoh masa bekerja yang mereka inginkan. Berkenaan dengan notis penamatan pula tiada notis penamatan akan diberikan. Walau bagaimanapun sekiranya rakan penghantar tidak aktif dalam melakukan apa-apa penghantaran selama enam (6) bulan maka mereka akan ditamatkan sebagai rakan penghantar. Syarat untuk memastikan mereka kekal aktif ialah dengan melakukan penghantaran sekurang-kurangnya sekali dalam tempoh enam (6) bulan.

Walaupun tiada isu yang serius dihadapi oleh syarikat kedua ini namun mereka sentiasa peka dengan sebarang perubahan yang ingin dibuat terutama perkara-perkara yang melibatkan *riders*. Sekiranya terdapat isu-isu yang ingin disampaikan kepada pihak syarikat maka *riders* boleh menggunakan aplikasi yang disediakan sebagai saluran aduan. Bukan itu sahaja, syarikat juga mewujudkan kumpulan *whatsapp* mengikut negeri dan setiap kumpulan tersebut akan diuruskan oleh wakil syarikat.

### **3.3.4.7 Perlindungan Sosial Terhadap *Riders P-Hailing***

Syarikat pertama juga memaklumkan bahawa mereka turut memberikan kerjasama kepada pihak PERKESO dalam memastikan rakan penghantar mendaftar sebagai pencarum PERKESO. Walau bagaimanapun tiada pemantauan secara formal dilakukan oleh syarikat ini terhadap semua rakan penghantar bagi memastikan mereka melakukan caruman. Mereka juga mengambil maklum berkenaan dengan isu rakan penghantar yang masih belum melakukan caruman. Bagi syarikat ini, mereka juga menyediakan kemudahan insurans (in-house). Insurans ini adalah percuma yang disediakan oleh pihak syarikat berdasarkan kerja yang dilakukan oleh rakan penghantar.

Syarikat kedua memaklumkan bahawa mereka turut mengambil inisiatif dalam menguar-uarkan berkenaan dengan pendaftaran sebagai pencarum PERKESO sahaja. Kerjasama strategik turut dilakukan bersama dengan pihak PERKESO. Walau bagaimanapun, *riders* didapati tidak berminat untuk mendaftar sebagai pencarum KWSP. *Riders* berpandangan bahawa tiada keperluan ke atas mereka untuk mencarum kepada KWSP memandangkan mereka berstatus *freelance*.

### **3.3.4.8 Bantuan atau Faedah yang Disediakan kepada *Riders P-Hailing***

Syarikat pertama juga memaklumkan antara faedah yang diberikan kepada rakan penghantar mereka ialah peluang untuk *upskilling* dan *reskilling*. Sebagai contoh, syarikat ini turut menjalinkan kerjasama dengan kolej tempatan untuk membolehkan rakan penghantar menghadiri kursus jangka pendek. Bukan itu sahaja, faedah lain juga turut diberikan seperti bantuan kewangan sekiranya berlaku kematian akibat kemalangan kepada rakan penghantar yang sedang menjalankan penghantaran. Rakan penghantar juga turut diberikan beg haba yang mana deposit yang diberikan akan dipulangkan semula kepada rakan penghantar. Bagi memudahkan rakan penghantar untuk melakukan urusan kewangan, syarikat juga ada menyediakan penyata pembayaran. Berbeza dengan syarikat yang lain, pembayaran akan terus dilakukan oleh syarikat ini setelah penghantaran selesai.

Sekiranya berlaku sebarang kemalangan, syarikat kedua ini turut akan memberikan bayaran khas kepada *riders* yang terlibat. *Riders* akan mendapat baju percuma tetapi perlu membeli beg haba. Sekiranya beg haba rosak dlm tempoh enam (6) bulan maka jaminan akan

diberikan manakala sekiranya melebihi enam (6) bulan maka *riders* perlu membuat pembelian beg haba semula. Kemudahan insurans juga tidak disediakan oleh syarikat ini namun ia masih dalam proses pelaksanaan. Sekiranya *riders* tidak berminat untuk menjadi *riders* kepada syarikat ini maka mereka boleh memaklumkan secara e-mel sahaja.

### **3.3.5 Isu Pekerjaan *P-Hailing*: Pandangan Ahli Akademik**

Sesi FGD ini melibatkan seramai lima (5) orang ahli akademik yang mewakili pelbagai bidang iaitu ekonomi, pengurusan sumber manusia, perundangan dan keselamatan dan kesihatan pekerjaan.

#### **3.3.5.1 Ciri-ciri Ekonomi Gig Secara Umum**

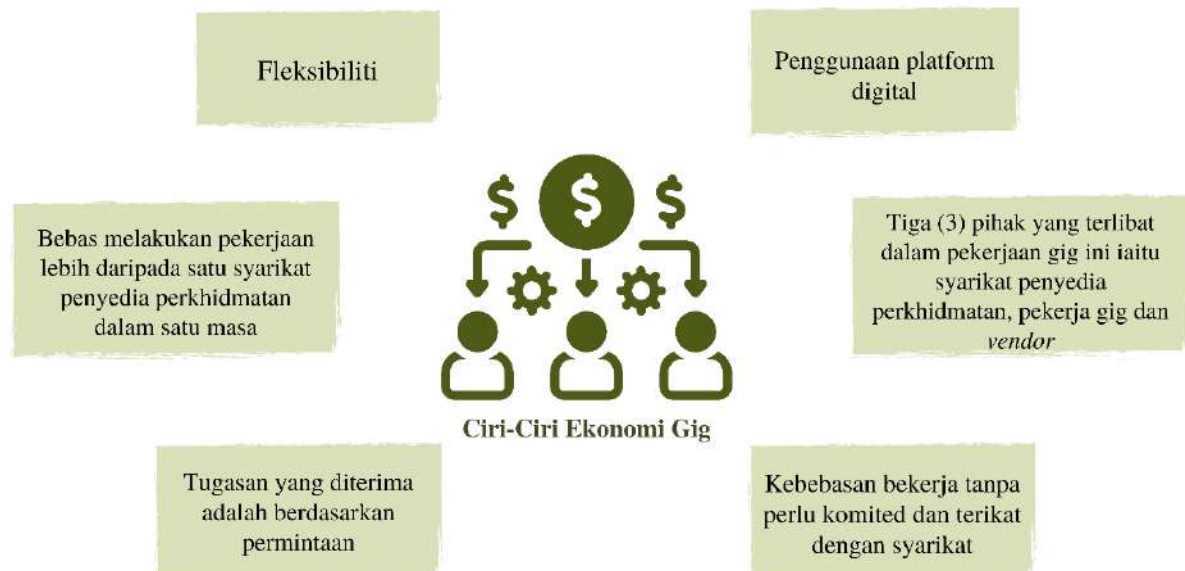
Peserta bersetuju menyatakan bahawa tujuan utama ekonomi gig ini ialah fleksibiliti. Tujuan individu menyertai ekonomi gig termasuk juga pekerja *p-hailing* adalah untuk mendapat kebebasan bekerja tanpa perlu komited dan terikat dengan syarikat. Selain itu, ciri-ciri umum ekonomi gig boleh dilihat dari segi pemilikan aset yang tidak banyak kerana pekerja gig ini menggunakan aset mereka sendiri dan banyak menggunakan operasi secara dalam talian. Kos operasi juga rendah dan tiada lesen khas yang diperlukan oleh pekerja gig. Ini kerana sekiranya terdapat lesen khas untuk membenarkan pekerja gig beroperasi maka ia akan mengurangkan penyertaan individu dalam pekerjaan gig ini.

Selain itu, ekonomi gig ini merujuk kepada penyertaan individu yang tidak mempunyai pekerjaan yang tetap dan pemilihan dibuat kerana ia bersifat bebas dan fleksibel. Mereka yang terlibat juga akan berhenti apabila telah mencapai sasaran pendapatan yang mereka inginkan. Tugas yang diterima adalah berdasarkan permintaan. Bukan itu sahaja, pekerja di dalam ekonomi gig ini juga bebas melakukan pekerjaan lebih daripada satu syarikat penyedia perkhidmatan dalam satu masa. Tiga (3) pihak yang terlibat dalam pekerjaan gig ini iaitu syarikat penyedia perkhidmatan, pekerja gig dan *vendor*. Kebanyakan pekerja gig tidak mempunyai insurans dan menerima kadar upah yang tinggi.

Penggunaan platform digital juga dilihat sebagai satu ciri utama ekonomi gig. Individu yang terlibat dalam ekonomi gig juga dikenali sebagai kontraktor bebas (*independent contractor*)

kerana tiada ciri-ciri *master and servant* di antara individu tersebut dengan syarikat berkenaan. Ia juga dikenali sebagai pekerjaan tidak formal.

Selain itu, dalam Akta 514 turut mendefinisikan individu ini sebagai bekerja sendiri. Walaupun tidak tertakluk di bawah akta mengenai perburuhan namun individu yang bekerja sendiri ini juga tertakluk di bawah seksyen 17, Akta 514 yang menyatakan berkenaan dengan kewajipan am majikan dan orang yang bekerja sendiri kepada orang selain daripada pekerja mereka. Ini bermakna pekerja gig yang sedang melaksanakan tugas juga perlu memastikan keselamatan orang awam yang lain berdasarkan perspektif keselamatan dan kesihatan pekerjaan.



Terdapat beberapa kriteria yang dirasakan perlu ada oleh sesebuah syarikat sekiranya ingin menyertai ekonomi gig. Peserta turut memaklumkan bahawa kriteria ini boleh dilihat daripada dua perspektif utama iaitu daripada perspektif syarikat dan pekerja gig.

Bagi syarikat yang ingin menceburi ekonomi gig, mereka perlu menyediakan platform digital yang sesuai dan memastikan platform yang digunakan adalah selamat dalam menjalankan apa-apa transaksi terutamanya jika melibatkan pembayaran kepada pekerja gig. Sistem pelaporan yang teratur dan sistematik juga perlu disediakan supaya prestasi perkhidmatan pekerja gig ini boleh diukur. Walau bagaimanapun ia perlu dibezakan dengan sistem yang sedia ada bagi pekerja tetap. Bukan itu sahaja, syarikat juga perlu menyediakan latihan yang sesuai yang boleh dihadiri oleh pekerja gig ini sebagai satu cara untuk



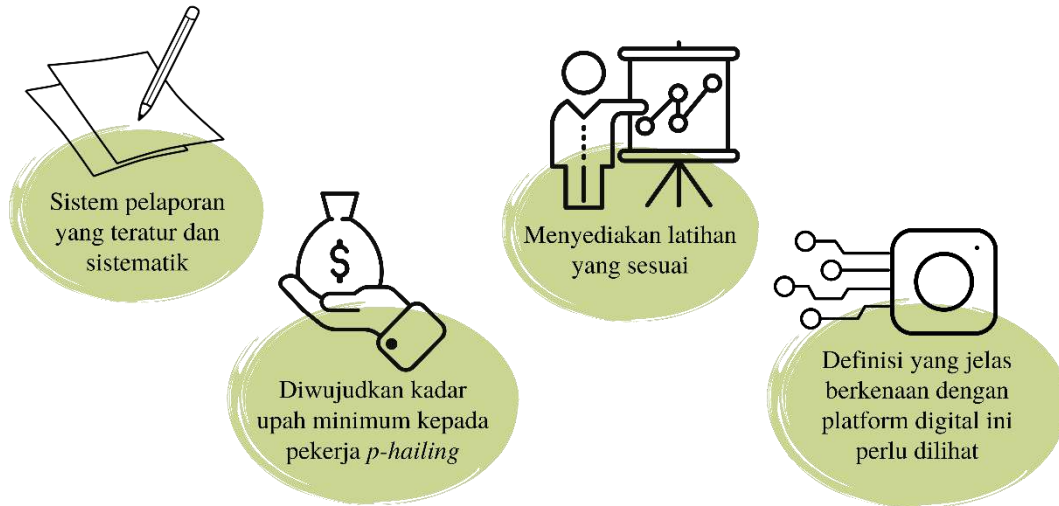
memberikan peluang kepada pekerja gig meningkatkan kemahiran mereka sekiranya ingin bekerja tetap pada masa hadapan.

Seterusnya, bagi syarikat penyedia perkhidmatan pula pemberian kadar upah yang setara perlu dibuat. Bukan itu sahaja, ini perlu mengambil kira juga masa menunggu sesuatu tempahan yang dibuat oleh pelanggan kerana ia melibatkan masa pekerja *p-hailing* juga. Peserta juga mencadangkan agar diwujudkan kadar upah minimum kepada pekerja *p-hailing* ini sebagai pendapatan yang terjamin (income security) untuk mereka. Bukan itu sahaja, perbezaan pembangunan sistem operasi (algorithm) yang unik bagi setiap syarikat penyedia perkhidmatan akan mewujudkan persaingan yang sihat. Kaedah pengoperasian yang berbeza dalam melakukan penetapan kadar upah misalnya akan membuka banyak peluang untuk pekerja *p-hailing* bebas memilih penyedia perkhidmatan. Sistem penilaian prestasi yang menyeluruh juga perlu disediakan bagi memastikan pembayaran yang dibuat adil dan saksama. Ini akan dapat memotivasikan pekerja *p-hailing*. Walaupun syarikat penyedia perkhidmatan ini muncul dengan pesat namun mereka perlu berdaftar dan mendapatkan lesen perniagaan yang sah juga. Penetapan kawalan yang minimum bagi memastikan keadilan terhadap kedua-dua pihak perlu dibuat untuk memastikan tiada eksploitasi berlaku. Syarikat juga perlu menyatakan syarat minimum yang jelas kepada individu yang ingin menyertai perkhidmatan *p-hailing* yang ditawarkan.

Walaupun jelas dinyatakan bahawa penggunaan platform digital merupakan medium yang digunakan oleh syarikat penyedia perkhidmatan ini namun definisi yang jelas berkenaan dengan platform digital ini perlu dilihat semula sebagai contoh sama ada melibatkan syarikat sahaja atau juga individu secara persendirian dan berasaskan lokasi atau *cloud based*. Perkara ini perlu kerana akan dapat membantu Kerajaan dalam memfokuskan berkenaan dengan keperluan perlindungan yang sesuai yang boleh diberikan kepada kedua-dua pihak kelak.

Di Malaysia, terdapat tiga (3) aspek yang dilihat sebagai perkara yang perlu diambil kira bagi syarikat penyedia perkhidmatan. Model perniagaan (business model) yang digunakan perlu sesuai di dalam konteks, nilai dan budaya masyarakat Malaysia. Ini termasuklah jangkaan pelanggan yang tinggi untuk mendapatkan kualiti perkhidmatan yang konsisten. Syarikat juga perlu memastikan pekerja *p-hailing* ini jelas berkenaan dengan status dan hak mereka yang tidak sama dengan pekerja yang tetap.

Dari sudut pekerja gig pula, secara umumnya individu tersebut perlu menyediakan tempat kerja yang berasingan yang sesuai untuk menyempurnakan tugas yang diberikan bergantung kepada kerja yang dibuat. Penyediaan jaringan rujukan juga perlu diwujudkan oleh syarikat agar menjadi rujukan kepada pekerja gig tersebut sepanjang menjalankan tugas.



### 3.3.5.2 Keperluan Perundangan Perburuhan bagi Pekerja *P-Hailing* di Malaysia

Peserta juga diminta untuk memberikan pandangan sekiranya pekerja gig khususnya *p-hailing* ini diiktiraf sebagai pekerja. Peserta telah memberikan pandangan dari sudut faedah dan kebaikan yang boleh diterima oleh pekerja gig dan kesan sebaliknya.

Pekerja *p-hailing* yang diiktiraf sebagai pekerja ini sudah pasti akan mendapat kestabilan pendapatan yang terjamin dan tetap. Sebagai pekerja-pekerja, mereka ini akan layak menerima gaji minimum dan berhak menerima elaun pengangkutan dan perlindungan insurans yang disediakan oleh syarikat. Pembinaan kerjaya juga akan dapat dimanfaatkan melalui latihan yang disediakan oleh syarikat kerana mereka mempunyai hak yang sama seperti pekerja tetap yang lain. Tanggungjawab juga akan dipikul oleh syarikat sepenuhnya kerana ia tertakluk di bawah perundangan perburuhan. Kos yang ditanggung oleh *riders* juga akan berkurangan dan meningkat bagi pihak syarikat. Peningkatan kos buruh ini akan memberi kesan kepada harga yang dikenakan kepada pelanggan. Pekerja juga layak diwakili oleh kesatuan sekerja sekiranya terdapat sebarang pertikaian yang berlaku. Peserta juga berpandangan sekiranya mereka mempunyai kesatuan sekerja namun sejauh mana mereka boleh memastikan kesatuan dapat melindungi hak-hak mereka. Ini kerana berkemungkinan

tidak semua pekerja berminat untuk menyertai kesatuan sekerja. Selain itu, agihan tugas juga akan diterima oleh pekerja ini secara berstruktur seperti pekerja tetap yang lain dan perlu mencapai petunjuk prestasi yang ditetapkan oleh syarikat. Di bawah Akta 514 berkenaan keselamatan dan kesihatan ada memaklumkan bahawa majikan dan pekerja mempunyai tanggungjawab bersama. Namun dari segi penyediaan kemudahan keselamatan dan kesihatan kepada semua pekerja *p-hailing* ini akan menjadi tanggungjawab syarikat.

Walau bagaimanapun, sekiranya mereka ini diiktiraf sebagai pekerja, maka mereka akan menerima tugas secara hakiki dan tidak lagi fleksibel. Kawalan sepenuhnya terhadap pekerja juga akan wujud dan pekerja perlu mematuhi waktu kerja yang ditetapkan tanpa sebarang pilihan yang boleh dibuat. Ini mungkin akan menjejaskan prestasi kerja pekerja *p-hailing*. Bukan itu sahaja, tiada lagi kebebasan untuk pekerja ini memilih syarikat penyedia perkhidmatan yang melebihi daripada satu memandangkan mereka akan terikat sepenuhnya dengan satu syarikat sahaja yang telah dipilih sebagai majikan. Antara kesan yang dapat dilihat ialah berkemungkinan bilangan pekerja *p-hailing* ini akan berkurangan dan ekonomi gig akan hilang keunikannya yang bersifat fleksibel.

Berbeza sekiranya mereka kekal sebagai bukan “pekerja” maka semua hak sebagai “pekerja” tidak akan diperoleh. Walaupun mereka tidak mempunyai hak dalam menubuhkan kesatuan sekerja namun peserta berpandangan bahawa penubuhan persatuan dengan sokongan yang kuat daripada anggota juga sudah mencukupi untuk pekerja *p-hailing* ini memperjuangkan hak mereka. Ini disokong dengan peruntukan di bawah Akta 514 yang menyatakan bahawa individu yang bekerja sendiri akan bertanggungjawab sepenuhnya dalam memastikan keselamatan dan kesihatan mereka ketika melakukan tugas.

### **3.3.5.3 Status bagi Pekerja *P-Hailing* di Malaysia**

Peserta turut ditanya berkenaan dengan pandangan sekiranya pekerja gig ini dikategorikan sebagai kontraktor bebas.

Peserta memaklumkan bahawa ILO merujuk pekerja gig ini sebagai kontraktor bebas. Walau bagaimanapun di United Kingdom, mereka merujuk pekerja gig ini kepada terma yang disebut sebagai *worker* (contract for service) untuk membezakan dengan terma *employee* (contract of service) bagi pekerja tetap. Pekerja gig ini tidak sepatutnya diletakkan

di dalam kategori pekerja seperti pekerja tetap yang sedia ada. Peserta juga memberi cadangan bahawa kemungkinan pekerja gig ini khususnya *p-hailing* boleh dikategorikan sebagai *dependant contractor* dan boleh menerima faedah yang hampir sama dengan pekerja tetap dari segi kadar bayaran upah yang minimum dan perlindungan sosial. Walau bagaimanapun, perkara ini perlu diteliti supaya tiada eksploitasi akan berlaku. Perkara yang perlu dilihat dalam menetapkan status bagi pekerja *p-hailing* ini ialah apakah yang mereka ini mahukan. Persoalan yang perlu diambil kira juga ialah bagaimana penentuan status ini boleh dibuat. Antara pandangan daripada peserta termasuklah cadangan untuk memastikan terdapat peruntukan atau peraturan yang boleh mengikat kedua-dua pihak ini. Sebagai contoh diletakkan di bawah syarat-syarat perlesenan berkenaan dengan tanggungjawab asas syarikat penyedia perkhidmatan terhadap pekerja *p-hailing*. Peserta juga memaklumkan bahawa cadangan untuk melihat perkara ini di bawah Akta Kontrak 1950 adalah kurang sesuai. Bukan itu sahaja peserta turut memaklumkan bahawa sekiranya terdapat perundangan atau peraturan yang mengikat kedua-dua pihak ini maka mereka akan mengetahui perkara yang dibenarkan dan tidak dibenarkan sepanjang menjalankan aktiviti pengoperasian. Ini memerlukan punca kuasa yang jelas. Peserta juga memaklumkan bahawa Singapura telah mewujudkan *joint circular* (pekeliling bersama) yang memfokuskan kepada isu-isu keselamatan dan kesihatan pekerja yang menjadi tanggungjawab majikan. *Joint circular* ini akan menjadi rujukan mahkamah juga sekiranya berlaku apa-apa isu. Peserta mencadangkan agar kaedah ini boleh digunakan tanpa melibatkan sebarang penggubalan akta baharu yang mengambil masa yang panjang untuk dimuktamadkan. Selain itu, peserta turut mencadangkan agar rujukan mungkin boleh dibuat kepada modul *e-hailing* yang telah dibangunkan.

Peserta juga ada memaklumkan bahawa sebelum penentuan status dibuat kepada pekerja *p-hailing* ini istilah yang ingin digunakan perlu jelas dengan mengambil kira penandaarasan yang diguna pakai oleh negara-negara luar seperti United Kingdom dan Australia. Ini penting bagi memastikan keunikan ekonomi gig tersebut tidak terjejas yang seterusnya akan memberikan kesan kepada pelaburan negara. Sekiranya ingin menguatkuasakan sesuatu undang-undang atau peraturan yang baharu maka perlu dilihat dari segi kesesuaian bagi syarikat-syarikat penyedia perkhidmatan juga memandangkan ada syarikat ini dipunyai oleh rakyat tempatan dan di peringkat antarabangsa.

### 3.3.6 Isu Pekerja *P-Hailing*: Pandangan Wakil Pekerja

Sesi FGD ini melibatkan semua wakil pekerja yang terdiri daripada kesatuan sekerja. Bukan itu sahaja, sesi ini juga menjemput wakil daripada Persatuan Penghantar *P-Hailing* Malaysia (PENGHANTAR).

#### 3.3.6.1 Latar Belakang PENGHANTAR

Secara umumnya, peserta yang mewakili persatuan ini memaklumkan bahawa objektif utama penubuhan persatuan ini adalah untuk menjaga dan memelihara kebajikan penghantar *p-hailing* di Malaysia. Sehingga kini, dianggarkan seramai 9000 *riders* telah menganggotai persatuan ini. Fokus utama



keanggotaan persatuan ini adalah kepada *riders* bermotosikal tidak kira secara sepenuh masa atau separuh masa. Tiada yuran keahlian dikenakan kepada mereka yang menyertai persatuan ini.

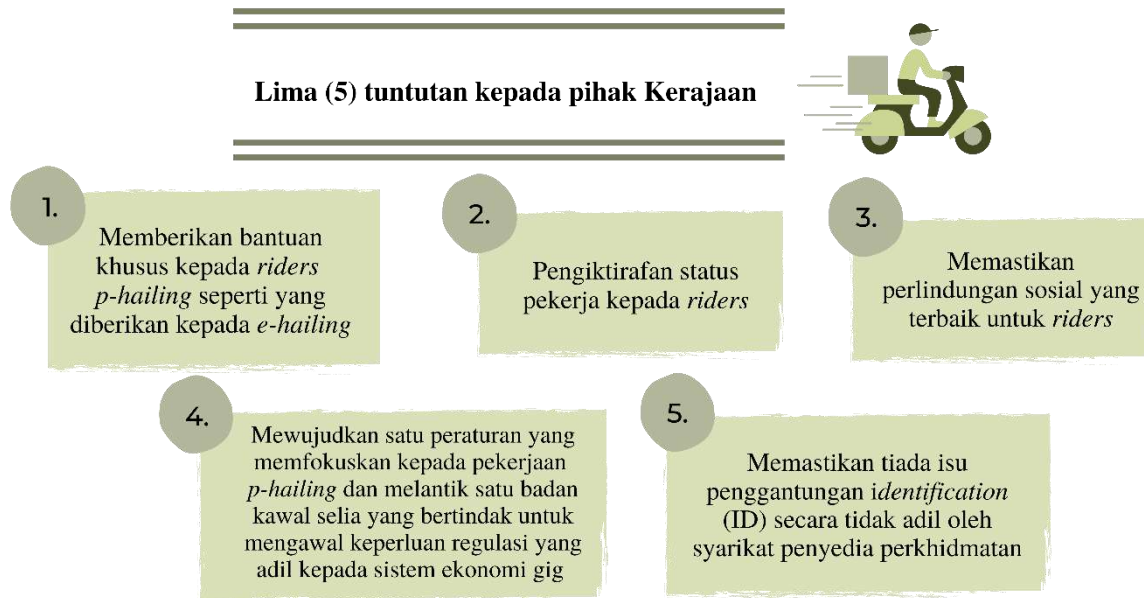
#### 3.3.6.2 Status Pekerja *P-Hailing*

Sesi ini turut mendapatkan pandangan daripada semua peserta berkenaan dengan pengiktirafan status pekerja *p-hailing* seandainya diberikan pengiktirafan pada masa hadapan.

Para peserta daripada sesi ini sebulat suara bersetuju sekiranya Kerajaan mengiktiraf pekerja *p-hailing* ini sebagai pekerja. Ini kerana pengiktirafan yang diberikan akan membolehkan pekerja *p-hailing* ini dapat menikmati segala faedah sosial seperti jaminan pekerjaan, keselamatan, perumahan, pendidikan dan pampasan.

Selain itu, sekiranya pengiktirafan diberikan maka ia akan membolehkan para pekerja *p-hailing* ini untuk menubuhkan kesatuan sekerja yang akan memudahkan mereka diwakili dalam sesuatu rundingan kolektif bagi menyelesaikan sesuatu pertikaian. Peserta yang mewakili PENGHANTAR turut memaklumkan bahawa persatuan telah mengemukakan lima (5) tuntutan kepada pihak Kerajaan. Tuntutan tersebut merangkumi perkara-perkara seperti pengiktirafan status pekerja kepada *riders*, mewujudkan satu peraturan yang memfokuskan kepada pekerjaan *p-hailing* dan melantik satu badan kawal selia yang

bertindak untuk mengawal keperluan peraturan yang adil kepada sistem ekonomi gig, memastikan perlindungan sosial yang terbaik untuk *riders*, memberikan bantuan khusus kepada *riders p-hailing* seperti yang diberikan kepada *e-hailing* dan memastikan tiada isu penggantungan ID secara tidak adil oleh syarikat penyedia perkhidmatan ke atas *riders*.



### 3.3.6.3 Penglibatan Penjawat Awam sebagai *Riders P-Hailing*

Peserta yang mewakili *Congress of Unions of Employees in the Public and Civil Services* (CUEPACS) memaklumkan bahawa kebanyakan penjawat awam yang menceburi pekerjaan *p-hailing* ini adalah terdiri daripada Gred 11 hingga Gred 19. Walau bagaimanapun terdapat juga penjawat awam dari kategori Pengurusan dan Professional yang turut terlibat dalam pekerjaan ini terutama daripada Gred 41. Antara faktor yang mendorong kepada penglibatan mereka di dalam pekerjaan *p-hailing* ini ialah kos sara hidup yang tinggi dan tangga gaji yang rendah. Peserta juga memaklumkan satu perbincangan telah diadakan dengan pihak Kerajaan untuk melihat semula tangga gaji bagi penjawat awam ini.

### 3.3.6.4 Aduan dan Pertikaian

Peserta dimaklumkan bahawa pekerja *p-hailing* boleh membuat aduan di JTK sekiranya terdapat kontrak pekerjaan yang boleh dirujuk. JTK perlu mengambil tindakan dan menyediakan satu saluran aduan khusus kepada *riders* bagi membolehkan mereka membuat aduan. Peserta turut membangkitkan berkenaan dengan kontrak pekerjaan yang disediakan

oleh syarikat penyedia perkhidmatan. Beliau turut mencadangkan agar setiap syarikat penyedia perkhidmatan untuk mengemukakan sesalinan kontrak pekerjaan kepada pihak Kerajaan untuk memastikan kontrak yang dikeluarkan adalah adil dan tidak berat sebelah.

### 3.3.7 Isu Pekerja *P-Hailing*: Pandangan dari Lain-Lain Kementerian dan Agensi



Sesi FGD ini turut menjemput beberapa kementerian, jabatan dan agensi yang terlibat secara langsung dan tidak langsung bagi pekerjaan *p-hailing*. Peserta yang hadir terdiri daripada wakil daripada Kementerian Komunikasi dan Multimedia Malaysia (K-KOMM), MDEC, Kementerian Pengajian Tinggi (KPT), KBS dan Majlis Belia Malaysia (MBM).

#### 3.3.7.1 Definisi *P-Hailing*

Pasukan kajian turut mendapatkan pandangan daripada peserta-peserta yang hadir berkenaan dengan definisi *p-hailing*. Salah seorang peserta memaklumkan secara umumnya pekerjaan *p-hailing* ini merujuk kepada mana-mana pekerjaan yang menjalankan perkhidmatan penghantaran makanan dan barangan dengan menggunakan motosikal, kereta dan lori. Selain itu, terdapat juga peserta memaklumkan bahawa terma mod pengangkutan dan berjalan kaki turut digunakan sebagaimana yang terdapat di dalam laporan daripada pihak Unit Peneraju Agenda Bumiputera (TERAJU) bagi mendefinisikan pengangkutan yang digunakan oleh pekerja *p-hailing* ini.

Peserta daripada MDEC turut memaklumkan bahawa dalam mendefinisikan *p-hailing* adalah perlu untuk melihat berdasarkan aktiviti pekerjaan gig tersebut. Secara umumnya



pekerjaan *p-hailing* ini melibatkan elemen-elemen penghantaran barangan, makanan, *personal helper* (yang menggunakan platform) dan mod pengangkutan. Bukan itu sahaja, rujukan juga perlu dibuat kepada *Malaysia Standard Industrial Classification* (MSIC) dan *Malaysia Standard Classification of Occupations* (MASCO). *Personal helper* merujuk kepada pekerjaan yang dijalankan oleh *riders* untuk membeli barangan, makanan atau melakukan apa-apa pekerjaan yang dipesan melalui platform oleh pelanggan.

Pihak KPT turut memaklumkan bahawa terdapat di kalangan pelajar di Institut Pengajian Tinggi (IPT) yang turut terlibat dalam pekerjaan gig ini. Sebagai contoh pelajar daripada politeknik. Maklumat yang dicatatkan di dalam sistem politeknik bagi pelajar yang menjalankan kegiatan *p-hailing* ini ialah sebagai kategori pekerja sendiri.

Selain itu, salah seorang peserta turut memaklumkan bahawa pekerjaan gig ini adalah di bawah perkongsian ekonomi yang mana adalah merupakan perkongsian aset. Walau bagaimanapun situasi yang berlaku sekarang ialah pekerja *p-hailing* kebanyakannya menggunakan kenderaan sendiri.

Selain itu, terdapat juga peserta yang memaklumkan bahawa K-KOMM sedang mewujudkan satu inisiatif iaitu dengan memperkenalkan satu peraturan kepada syarikat kurier di Malaysia. Peraturan ini masih di dalam proses semakan. Bukan itu sahaja, peserta turut berpandangan bahawa pihak MOT lebih sesuai dalam mendefiniskan terma *p-hailing* ini.



Selanjutnya, peserta turut bersetuju dengan cadangan ILMIA agar satu definisi yang menyeluruh dibuat bagi mendefinisikan terma pekerja *p-hailing* di Malaysia.

### **3.3.7.2 Capaian Aplikasi**

Isu yang turut dibangkitkan di dalam sesi ini adalah berkenaan dengan isu capaian aplikasi. Ini kerana pasukan kajian turut memaklumkan bahawa terdapat rintihan daripada syarikat penyedia perkhidmatan dan juga pekerja *p-hailing* berkenaan dengan capaian internet yang tidak stabil yang telah mengganggu capaian aplikasi mereka semasa melakukan tugas. Ini amat dirasakan terutama bagi kawasan liputan luar bandar. Peserta daripada K-KOMM memaklumkan bahawa terdapat satu jabatan berkaitan dengan infrastruktur dan aplikasi yang mengawalselia capaian internet. Beliau turut memaklumkan bahawa Pelan Jalinan Digital Negara (JENDELA) turut memfokuskan kepada kawasan berpenduduk bagi memastikan capaian internet diterima dengan baik. Pewujudan aplikasi Jendela.my yang memberikan maklumat berkenaan dengan capaian internet bagi sesuatu kawasan turut dibangunkan. Sekiranya terdapat aduan berkenaan dengan capaian ini, syarikat penyedia perkhidmatan atau pekerja *p-hailing* boleh membuat aduan melalui saluran yang disediakan. Walau bagaimanapun beliau memaklumkan mungkin terdapat keperluan pada masa hadapan untuk melakukan libat urus bersama dengan syarikat penyedia perkhidmatan dan para pekerja *p-hailing* bagi memaklumkan kemudahan yang telah disediakan seperti aplikasi Jendela.my.

### **3.3.7.3 Kerjasama dan Usaha yang Dijalankan dalam Memperkasakan Ekonomi Gig Terutamanya *P-Hailing***

Peserta turut memaklumkan bahawa pada masa ini telah wujud kerjasama strategik di antara kementerian dalam usaha memperkasakan ekonomi gig. Program MyGIG merupakan satu program kerjasama strategik yang dilaksanakan oleh KBS bersama K-KOMM dengan sokongan rakan strategik iaitu MDEC dan MBM. Program ini bertujuan menyediakan sokongan kepada golongan belia khususnya belia yang terjejas pendapatannya akibat pandemik COVID-19 dengan membuka peluang pendapatan secara digital melalui Ekonomi Gig atau Ekonomi Perkongsian menerusi platform eRezeki yang dikendalikan oleh pihak MDEC. Walau bagaimanapun program ini hanyalah bagi tempoh 2020 sehingga 2021

sahaja. Peserta turut memaklumkan menerima permintaan yang tinggi daripada golongan belia untuk menyertai program ini.

#### **3.3.7.4 Penglibatan Golongan Lepas Sekolah dan Graduan sebagai *Riders P-Hailing***

Para peserta turut memaklumkan bahawa mereka menyedari berkenaan dengan penglibatan golongan lepasan sekolah dan graduan sebagai *riders* dalam pekerjaan *p-hailing*. Secara amnya, usaha dalam menyediakan latihan *upskilling* dan *reskilling* telah pun dibuat bagi membantu kumpulan ini untuk lebih bersedia dan kompeten memasuki ekonomi gig. Walau bagaimanapun, tiada latihan yang khusus ditumpukan kepada golongan yang menjalankan pekerjaan *p-hailing*.

Peserta turut memaklumkan bahawa di peringkat pengajian tinggi turut disediakan latihan untuk persediaan bagi bakal graduan menyertai ekonomi gig tetapi latihan ini disediakan bagi pekerjaan gig yang terpilih sahaja yang memberikan nilai tambah (*added value*) yang tinggi.

Bukan itu sahaja, peserta turut memaklumkan bahawa program-program yang dijalankan di bawah KBS adalah merupakan program kesedaran bagaimana untuk memasuki pasaran ekonomi gig. Peserta juga memaklumkan bahawa pada tahun 2022 sahaja terdapat sebanyak 150 program telah dan akan dijalankan. Selain itu terdapat juga program kesedaran yang melibatkan kerjasama strategik di antara KBS dan BNM. Program ini turut melibatkan dua (2) buah Organisasi Bukan Kerajaan (NGO) dan ikon yang dilantik pula di kalangan Felo Perdana.

#### **3.3.7.5 Pengurusan Kewangan serta Simpanan Hari Tua**

Isu berkenaan dengan pengurusan kewangan dan kesedaran berkenaan dengan hari tua turut dibincangkan di dalam sesi ini. Peserta yang hadir memaklumkan memang terdapat beberapa pendekatan yang melibatkan sesi libat urus di antara Agensi Kaunseling dan Pengurusan Kredit (AKPK), PERKESO dan KWSP bersama IPT tempatan. Walau bagaimanapun ia masih terpulang kepada pihak institusi itu sendiri untuk melakukan seberapa kerap yang dirasakan sesuai.

Peserta juga mencadangkan agar libat urus bersama GoGet sebagai contoh boleh dibuat pada masa hadapan dalam usaha untuk meningkatkan kefahaman dan mempromosi berkenaan dengan caruman PERKESO dan KWSP. Antara isu yang harus dilihat adalah berkenaan dengan caruman yang ditawarkan oleh kedua-dua agensi yang terlibat. Ini kerana caruman insurans yang ditawarkan oleh syarikat swasta dilihat lebih fleksibel dan bersifat anjal. Sebagai contoh caruman insurans yang ditawarkan oleh syarikat swasta membolehkan pekerja *p-hailing* untuk menetapkan jam mula bagi caruman dibuat bergantung kepada masa mereka bekerja. Oleh yang demikian ini memudahkan para pekerja *p-hailing* untuk membuat pilihan caruman mengikut tempoh mereka melaksanakan tugas dan mereka tidak terikat dengan caruman insurans yang telah ditetapkan oleh agensi pemberi insurans.

### **3.3.8 Perkongsian Data**

Secara umumnya, peserta berpandangan perkongsian data ini amat perlu. Walau bagaimanapun terdapat beberapa isu yang perlu diambil kira untuk melakukan penguatkuasaan terhadap perkara ini.

Pertama adalah berkenaan dengan pemilikan data daripada syarikat penyedia perkhidmatan. Kebanyakan syarikat penyedia perkhidmatan adalah merupakan syarikat antarabangsa dan ibu pejabat adalah berada di luar negara. Oleh yang demikian, peserta berpandangan bahawa peruntukan undang-undang atau peraturan yang dibuat perlu mengambil kira perkara ini.

Pihak KWSP juga bersetuju sekiranya syarikat penyedia perkhidmatan diwajibkan untuk berkongsi data dengan pihak Kerajaan. Pihak KWSP turut mencadangkan agar perkongsian data ini turut melibatkan Jabatan Pendaftaran Negara (JPN). Ini bagi memastikan agar maklumat yang menyeluruh seperti maklumat asas *riders* berkenaan dengan status perkahwinan, kematian, keluarga dan lokasi tempat tinggal dapat dijadikan rujukan oleh pihak KWSP dalam menjejaki waris *riders* apabila kematian berlaku.

Isu perlindungan data peribadi pekerja *p-hailing* juga turut dibangkitkan. Peserta memaklumkan bahawa Akta Perlindungan Data Peribadi 2010 (Akta 709) sedang dalam proses pindaan dan telah mengambil kira beberapa sektor baru untuk dimasukkan ke dalam akta ini. Berkenaan dengan isu perkongsian data pula, peserta memaklumkan bahawa telah terdapat satu Jawatankuasa Ekonomi Perkongsian Nasional diwujudkan. Ini mungkin boleh

dijadikan salah satu medium bantuan dalam usaha untuk mengumpulkan semua data berkenaan dengan ekonomi gig termasuk pekerjaan *p-hailing*. Bukan itu sahaja, keperluan untuk mengetahui punca kuasa yang jelas juga perlu bagi memudahkan pengumpulan data dibuat.

Selain itu, perkongsian data oleh operator / pengendali perkhidmatan akan dapat membantu pihak Kerajaan untuk menjalankan analisis dan memahami skop dan *trend* yang berkaitan dengan pekerja *p-hailing* di Malaysia.

Peserta yang mewakili PENGHANTAR turut memaklumkan bahawa ia sangat wajar dilakukan. Persatuan boleh dijadikan sebagai *hub-database*. Mereka seterusnya mencadangkan agar perlu diadakan satu peraturan khusus mengenai perkara ini. Bukan itu sahaja, wakil persatuan majikan turut bersetuju sekiranya syarikat penyedia perkhidmatan berkongsi data umum kepada pihak Kerajaan tetapi bukan data peribadi pekerja *p-hailing* kerana ia tertakluk kepada Akta 709. Sekiranya terdapat keperluan untuk mendapatkan data peribadi tersebut maka satu kerjasama strategik perlu dibuat di antara DOSM dan juga pihak Suruhanjaya Komunikasi dan Multimedia Malaysia (SKMM) yang menguatkuasakan Akta 709. Walau bagaimanapun wakil persatuan majikan tidak bersetuju sekiranya keperluan perkongsian data ini dijadikan sebagai satu syarat khusus dalam permohonan atau pembaharuan lesen bagi syarikat penyedia perkhidmatan.

Syarikat penyedia perkhidmatan pertama dan kedua bersetuju berkenaan dengan perkara ini. Mereka juga memaklumkan bahawa perkongsian data telah dibuat dengan beberapa agensi melalui surat rasmi yang dikeluarkan. Walau bagaimanapun sekiranya data yang ingin diminta melibatkan data peribadi rakan penghantar maka perlu dirujuk dengan Akta 709.

### **3.3.9 Cadangan dan Rekomendasi**

Hasil daripada kesemua sesi FGD yang telah dibuat maka pasukan kajian ILMIA telah menyenaraikan kesemua cadangan dan rekomendasi daripada peserta. Cadangan dan rekomendasi ini dibahagikan kepada perundangan perburuhan, perlindungan sosial dan lain-lain.

### 3.3.9.1 Perundangan Perburuhan

Beberapa cadangan telah dikemukakan di dalam sesi yang melibatkan **perundangan perburuhan**. Cadangan-cadangan tersebut termasuklah pewujudan kategori pekerjaan baharu bagi pekerja *p-hailing* sebagai contoh sama ada mereka merupakan *dependent contractor* atau *independent contractor*. Selain itu terdapat juga cadangan bahawa pekerja *p-hailing* ini wajar dikategorikan sebagai kontraktor bebas di mana kontrak pekerjaan di antara pekerja *p-hailing* dan syarikat penyedia perkhidmatan adalah lebih menjurus kepada *contract for service*. Perkara ini perlu diperhalusi dengan melihat dari semua sudut.

Bukan itu sahaja, peserta juga berpandangan perlu ada satu peraturan yang jelas berkenaan dengan pekerja *p-hailing* ini. Pewujudan satu unit khas di bawah KSM juga bagi menangani isu-isu pekerja gig amnya dan *p-hailing* khususnya dilihat sebagai satu perkara yang wajar dipertimbangkan. Ini perlu mengambil kira model perniagaan baharu yang wujud di dalam ekonomi gig. Peserta juga memaklumkan bahawa jabatan dan agensi yang terlibat perlu lebih terbuka dalam menerima aduan-aduan daripada pekerja *p-hailing* tanpa mengambil kira status sama ada mereka ini pekerja atau bukan pekerja. Penyediaan saluran aduan khas dirasakan wajar ditubuhkan. Oleh yang demikian satu prosedur operasi *standard* atau garis panduan perlu diwujudkan bagi mengendalikan kes-kes aduan berkenaan dengan pekerja gig amnya dan pekerja *p-hailing* khususnya di jabatan dan agensi yang terlibat. Walau bagaimanapun peserta bersetuju bahawa cadangan untuk mengeluarkan satu peraturan berkaitan pekerja gig ini perlu diperhalusi agar ia bersifat menang-menang (*win-win situation*) bagi kedua-dua pihak. Bukan itu sahaja, kewujudan peraturan baru berkaitan pekerjaan gig juga perlu mengambil kira keunikan ekonomi gig itu sendiri supaya tidak mendatangkan konflik atau percanggahan dalam sistem ekonomi gig itu kelak. Sesi libat urus perlu diadakan sebelum sesuatu peraturan yang baru ingin dibuat.

Selain itu, peserta turut mencadangkan agar JTK perlu menerima dan menangani aduan daripada pekerja *p-hailing*. Satu saluran khas perlu diwujudkan untuk pekerja *p-hailing* membuat aduan di pejabat-pejabat JTK. Bagi memastikan perkara ini dapat dilaksanakan maka satu garis panduan berkenaan dengan pengendalian aduan berkenaan dengan pekerja *p-hailing* ini perlu dibuat oleh JTK untuk dijadikan rujukan. Dalam menangani isu pertikaian yang wujud maka satu mekanisme yang khusus perlu dibuat dan satu badan khas atau

persatuan perlu diberikan pengiktirafan yang membolehkan mereka mewakili pekerja *p-hailing* menyelesaikan pertikaian.

Satu garis panduan khusus berkenaan dengan penyediaan kontrak pekerjaan di antara syarikat penyedia perkhidmatan dan juga pekerja *p-hailing* juga turut dicadangkan oleh peserta. Garis panduan ini akan menjadi rujukan kepada semua syarikat penyedia perkhidmatan. Ini kerana pada masa kini masih tiada pihak yang mengawal selia berkenaan dengan penyediaan kontrak perkhidmatan yang dikeluarkan oleh syarikat penyedia perkhidmatan. Ini penting bagi memastikan kontrak yang dikeluarkan adalah adil dan tiada unsur-unsur berat sebelah atau eksploitasi.

Syarikat penyedia perkhidmatan pertama berpandangan bahawa penyeragaman penetapan garis panduan dalam menentukan terma dan syarat perkhidmatan adalah tidak sesuai diguna pakai. Ini kerana setiap syarikat menggunakan pendekatan yang berbeza. Sekiranya ia dibuat maka keunikan ekonomi gig yang bersifat fleksibel dan bebas akan terkesan. Mereka juga berpendapat bahawa di Malaysia, terlalu banyak undang-undang dan peraturan yang dibuat yang mana memberikan kesukaran kepada ekonomi gig ini untuk berkembang. Cadangan agar syarikat penyedia perkhidmatan ini melaksanakan pengawalaturan sendiri (self-regulation) seperti yang dibuat oleh Lembaga Hasil Dalam Negeri (LHDN) kepada pembayar cukai. Syarikat kedua pula memaklumkan bahawa sekiranya terdapat keperluan untuk mewujudkan garis panduan maka ia boleh difokuskan kepada tata amalan untuk *riders* dalam menjalankan tugas. Peserta juga berpandangan bahawa perlu ada sekurang-kurangnya syarat atau peraturan minimum yang dibuat untuk mengikat syarikat penyedia perkhidmatan dan juga pekerja *p-hailing*. Walau bagaimanapun syarat atau peraturan ini mestilah tidak memberi kesan kepada fleksibiliti kegiatan ekonomi gig. Cadangan untuk mewujudkan *joint circular* juga dilihat sebagai satu inisiatif yang boleh dipertimbangkan oleh pihak Kerajaan untuk menjadi rujukan dan memudahkan semua pihak yang terlibat dalam ekonomi gig.

Peraturan yang berselerak dan tidak berpusat mungkin menjadi salah satu halangan dalam memperkasakan ekonomi gig sebagai satu model ekonomi baru di Malaysia. Keperluan untuk menentukan agensi kawal selia bagi individu yang terlibat dalam ekonomi gig ini perlu ditentukan. Penentuan agensi kawal selia ini akan memberikan punca kuasa yang jelas dalam mengawal selia aktiviti berkaitan ekonomi gig tidak kira sama ada berkaitan dengan



syarikat penyedia perkhidmatan mahupun pekerja gig. Sebagai contoh kawalan terhadap penetapan pembayaran komisen kepada pekerja *p-hailing* khususnya perlu diperhalusi dan bukannya hanya bergantung kepada pasaran sahaja. Wakil pekerja turut mencadangkan beberapa jabatan atau agensi yang dirasakan sesuai untuk dilantik sebagai agensi kawal selia. Pertama ialah SKMM kerana operasi perkhidmatan *p-hailing* ini adalah melibatkan urusan *e-commerce* dan aplikasi. Seandainya SKMM dilantik sebagai agensi kawal selia maka urusan pematuhan prosedur pengoperasian syarikat akan dapat diselaraskan dan dibangunkan. Isu berkenaan dengan sistem aplikasi yang lemah turut boleh dipantau. Selain itu, terdapat juga cadangan agar Jabatan Perdana Menteri (JPM) menjadi agensi kawal selia bagi ekonomi gig ini secara keseluruhannya. Perlantikan satu Menteri yang khusus dalam menjaga kebajikan ekonomi dan pekerja gig juga turut dicadangkan sekiranya JPM menjadi agensi kawal selia bagi ekonomi gig ini. Seterusnya terdapat juga cadangan agar JTK dilantik sebagai agensi kawal selia bagi pekerja gig khususnya *p-hailing*. Ini kerana seperti yang telah sedia maklum, JTK merupakan Jabatan yang bertanggungjawab dalam menguruskan isu-isu yang berkaitan dengan pekerjaan di Malaysia. Pelaksanaan dan penguatkuasaan berkaitan isu-isu pekerja juga turut dilaksanakan oleh JTK di seluruh Malaysia. Wakil persatuan majikan juga bersetuju sekiranya terdapat satu agensi kawal selia yang memantau perkara-perkara yang berkaitan dengan isu pekerjaan gig ini. Walau bagaimanapun wakil persatuan majikan mencadangkan agar KSM bukanlah menjadi agensi kawal selia ini tetapi Kementerian Perdagangan Dalam Negeri dan Hal Ehwal Pengguna (KPDNHEP) memandangkan hubungan antara syarikat penyedia perkhidmatan dan pekerja *p-hailing* adalah lebih menjurus kepada perhubungan komersial. Berkenaan dengan isu agensi kawal selia, syarikat pertama berpandangan bahawa perlu ada pelbagai agensi yang bertanggungjawab dalam mengawal selia pekerjaan gig ini. Walau bagaimanapun ada juga peserta yang berpandangan bahawa tiada keperluan untuk melantik satu agensi kawal selia yang khusus. Ini kerana undang-undang dan peraturan di Malaysia telah jelas menyatakan bidang kuasa bagi setiap isu berkaitan dengan ekonomi gig. Fokus utama ialah dengan meningkatkan tahap penguatkuasaan terhadap undang-undang dan peraturan yang telah sedia ada. Memperkemaskan dan menambah baik sistem yang ada dilihat sudah memadai. Kepentingan utama ialah meneliti setiap isu yang timbul daripada pekerja *p-hailing* ini dan pihak yang bertanggungjawab kepada isu tersebut.

Bukan itu sahaja, pendekatan yang baharu perlu difikirkan sebelum sesuatu peraturan diwujudkan kerana ekonomi gig ini merupakan ekonomi era baru dan berbeza dengan

ekonomi tradisional. Cadangan untuk mewujudkan kategori pekerjaan baharu merupakan salah satu langkah yang baik selagi ia mengekalkan keunikan ekonomi gig itu sendiri. Walau bagaimanapun, dalam usaha mewujudkan peraturan baru ini peserta turut mencadangkan agar *regulatory sandbox* dibuat terlebih dahulu untuk melihat keberkesanan peraturan yang ingin dikuatkuasakan. Ini untuk memungkinkan sebarang penambahbaikan yang boleh dibuat selepas hasil daripada *regulatory sandbox* diperolehi.

### 3.3.9.2 Perlindungan Sosial

Bagi **perlindungan sosial** pula, isu caruman insurans persendirian dan daripada pihak PERKESO, peserta mencadangkan agar jenis-jenis insurans persendirian boleh diterima pakai selain daripada caruman perlindungan daripada PERKESO. Selain itu, cadangan pewujudan tribunal khas di bawah kendalian PERKESO bagi kes-kes berkaitan perlindungan sosial turut dicadangkan oleh peserta. Dari segi keselamatan dan kesihatan pula, peserta turut berpandangan agar penguatkuasaan difokuskan kepada pengeluaran lesen kepada syarikat penyedia perkhidmatan. Ini kerana peserta turut memaklumkan proses pengeluaran lesen ini bukan sahaja melibatkan syarikat namun turut mengambil kira pekerja *p-hailing* yang akan menggunakan perkhidmatan daripada syarikat ini. Peserta memaklumkan bahawa antara syarat kelulusan lesen adalah pekerja *p-hailing* perlu mencarum dengan pihak PERKESO.

Wakil daripada KWSP turut mencadangkan sekali lagi agar sistem *auto enrolment* dan *auto deduction* diperkenalkan dan dikuatkuasakan. Bagi menggalakkan penyertaan, cadangan untuk pengurangan cukai mungkin antara insentif yang boleh diberikan kepada syarikat penyedia perkhidmatan yang melaksanakan sistem *auto enrolment* dan *auto deduction* ini. Bukan itu sahaja, kewajipan untuk melaksanakan sistem ini mungkin boleh dijadikan syarat dalam memperbaharui lesen syarikat penyedia perkhidmatan. Bagi memungkinkan perkara ini terjadi, pihak KWSP berpandangan bahawa adalah penting agar semua agensi yang terlibat dalam ekosistem perlindungan sosial ini untuk sama-sama bergerak seiring tanpa meninggalkan satu sama lain. Secara khususnya pihak KWSP mencadangkan agar kerjasama yang strategik perlu dibuat di antara pihak KWSP dan PERKESO dalam usaha mempromosikan faedah perlindungan sosial kepada semua pekerja termasuk pekerja *p-hailing*.

Pihak KWSP mengambil maklum berkenaan dengan graduan dan lepasan sekolah yang menyertai pekerjaan *p-hailing*. Dalam usaha meningkatkan kesedaran kepentingan caruman pada golongan muda ini maka KWSP berpandangan bahawa pihak Kerajaan khususnya kementerian yang terlibat untuk bekerjasama dalam memberikan kesedaran awal mengenai faedah caruman dan simpanan hari tua. Bukan itu sahaja, kesedaran ini juga perlu disemai kepada pelajar-pelajar di peringkat pengajian tinggi seperti dari kalangan pelajar Pendidikan dan Latihan Teknikal dan Vokasional (TVET) dan pelajar tahun akhir. Cadangan untuk mewajibkan semua pekerja *p-hailing* untuk menghadiri taklimat berkenaan dengan perkara-perkara berkaitan dengan dengan caruman PERKESO dan KWSP adalah wajar dikuatkuasakan.

Bukan itu sahaja, dalam usaha menyampaikan maklumat berkenaan dengan kepentingan perlindungan sosial kepada pekerja gig khususnya *p-hailing*, peserta mencadangkan agar tenaga pengajar yang mengajar individu yang ingin menceburi ekonomi gig di bawah seliaan MDEC perlu didedahkan dengan maklumat-maklumat berkenaan dengan kepentingan perlindungan sosial ini seperti maklumat berkenaan dengan caruman PERKESO dan KWSP. Ini kerana tenaga pengajar merupakan individu yang secara langsung berinteraksi dengan pengajar dan penyampaian maklumat akan lebih mudah disampaikan secara terus kepada mereka yang terlibat.

Berkenaan dengan ketidakanjalan kaedah caruman insurans yang ditawarkan oleh PERKESO berbanding syarikat swasta, satu kajian menyeluruh perlu dibuat untuk memastikan kaedah caruman yang lebih fleksibel boleh dilaksanakan. Sebagai contoh aplikasi Raiz yang memperkenalkan model simpanan dan pelaburan yang mudah dan tidak membebankan pengguna. Raiz Malaysia Sdn. Bhd. merupakan sebuah syarikat pelaburan yang bekerjasama dengan Permodalan Nasional Berhad (PNB).

Bukan itu sahaja, terdapat juga cadangan untuk meningkatkan penguatkuasaan dengan memasukkan syarat mandatori berkenaan dengan keperluan perlindungan insurans. Sebagai contoh semua syarikat penyedia perkhidmatan adalah diwajibkan menyediakan kemudahan perlindungan insurans kepada (1) penunggang / pemandu, (2) pihak ketiga dan kepada barangan dan (3) bagi individu yang jatuh di bawah definisi bekerja sendiri, hendaklah mencarum di bawah SKSPS di bawah PERKESO.

Walaupun pekerja *p-hailing* telah diwajibkan untuk mencarum kepada PERKESO dan sesi libat urus bersama pekerja *p-hailing* telah dibuat, namun peserta turut mencadangkan agar sesi libat urus turut diperluaskan dengan syarikat penyedia perkhidmatan juga. Kerjasama strategik daripada syarikat penyedia perkhidmatan juga penting dalam usaha untuk memastikan maklumat ini tersebar luas.

Tanggungjawab juga perlu diberikan kepada syarikat penyedia perkhidmatan dengan memastikan pekerja *p-hailing* yang ingin menggunakan platform syarikat perlu mempunyai akaun caruman PERKESO yang aktif. Perkara ini juga boleh dibuat bagi caruman KWSP juga. Caruman pula mestilah dibuat oleh pekerja *p-hailing* dan bukannya syarikat penyedia perkhidmatan.

### **3.3.9.3 Lain-lain**

Satu sesi perkongsian maklumat dan pertukaran pandangan dengan pemegang taruh terutama pemain industri perlu diadakan berkenaan dengan isu pembangunan ekonomi baru. Ini kerana perlu ada titik persefahaman oleh semua pihak berkenaan dengan model ekonomi baharu ini.

Bagi menjadikan individu yang terlibat dalam ekonomi gig ini kompeten di dalam pasaran pekerjaan maka **peluang pembelajaran** sepanjang hayat kepada pekerja gig khususnya *p-hailing* perlu diambil kira. Ini khususnya kepada belia-belia yang tidak mempunyai pendidikan yang khusus berkenaan dengan ekonomi gig khususnya pekerjaan *p-hailing* ini. Makluman peluang peningkatan kerjaya kepada para graduan yang mempunyai kemahiran atau latar belakang akademik yang baik tetapi menyertai *p-hailing* ini perlu dibuat bagi mengelakkan isu *underemployment* berlaku. Pihak yang berkaitan perlu memaklumkan individu yang dirasakan layak untuk menceburi bidang pekerjaan gig yang lain dan lebih sesuai supaya pekerja *p-hailing* ini mempunyai banyak pilihan dan peluang pekerjaan. Ini bagi mengelakkan negara kehilangan sumber guna tenaga berkemahiran tinggi di kalangan rakyat tempatan.

Penetapan had usia motosikal kepada 10 tahun juga dirasakan kurang sesuai oleh syarikat penyedia perkhidmatan pertama ini. Mereka memaklumkan sekiranya penguatkuasaan dilaksanakan maka ia akan memberi impak dan beban kepada golongan B40 yang

majoritinya menggunakan motosikal sebagai mod pengangkutan penghantaran. Bukan itu sahaja, pelaksanaan lesen PSV juga dirasakan wajar disemak semula kerana ia melibatkan kos kepada semua rakan penghantar terutama dari kumpulan B40. Peserta memaklumkan bahawa kos yang tinggi yang perlu ditanggung untuk mendapatkan lesen PSV kelak adalah tidak wajar kerana individu yang memohon ini kebanyakannya mempunyai pendapatan yang rendah. Tujuan utama individu menyertai pekerjaan *p-hailing* adalah untuk menambahkan pendapatan yang kurang. Sebaliknya sekiranya perkara ini dilaksanakan maka bebanan untuk menyediakan kos bagi mendapatkan lesen PSV akan menjadi halangan kepada individu ini untuk menyertai pekerjaan *p-hailing*.

### **3.4 Rumusan**

Bab ini telah membincangkan dapatan analisis berasaskan soalan soal selidik dan sesi perbincangan kumpulan berfokus yang telah dijalankan berkenaan dengan pekerjaan perkhidmatan penghantaran barangan dan makanan / minuman yang bekerja sendiri. Hasil kajian ini mendapati terdapat beberapa isu yang telah dikenalpasti berdasarkan dapatan analisis yang telah dibuat selain yang telah dibangkitkan oleh kementerian / jabatan / agensi, persatuan majikan, kesatuan pekerja, ahli akademik dan syarikat penyedia perkhidmatan semasa sesi perbincangan kumpulan berfokus dijalankan. Bab seterusnya akan membincangkan beberapa isu utama yang dibangkitkan dan rekomendasi yang telah dicadangkan daripada bab ini.



# BAB 4 ISU DAN REKOMENDASI







# BAB 4

## ISU DAN REKOMENDASI

### 4.1 Pendahuluan

Kajian ini memfokuskan kepada lima (5) tumpuan strategik yang meliputi sebanyak 19 inisiatif khusus kepada individu yang akan menyertai *p-hailing* dan pekerja *p-hailing* yang sedia ada, syarikat penyedia perkhidmatan dan kementerian / jabatan / agensi yang berkaitan.

#### TUMPUAN STRATEGIK :

**1**

• **Tumpuan Strategik 1:**

Memastikan kebajikan pekerja *p-hailing* dapat dilindungi di bawah perundangan perburuhan atau yang setara

• **Tumpuan Strategik 2:**

Menyediakan saluran aduan dan komunikasi yang sesuai bagi menyelesaikan pertikaian di antara syarikat penyedia perkhidmatan dan pekerja *p-hailing*

**2**

**3**

• **Tumpuan Strategik 3:**

Menambah baik program perlindungan sosial yang sedia ada bagi pekerja *p-hailing* supaya lebih fleksibel dan sesuai

• **Tumpuan Strategik 4:**

Menambah baik pelan latihan kemahiran kepada syarikat penyedia perkhidmatan dan pekerja *p-hailing*

**4**

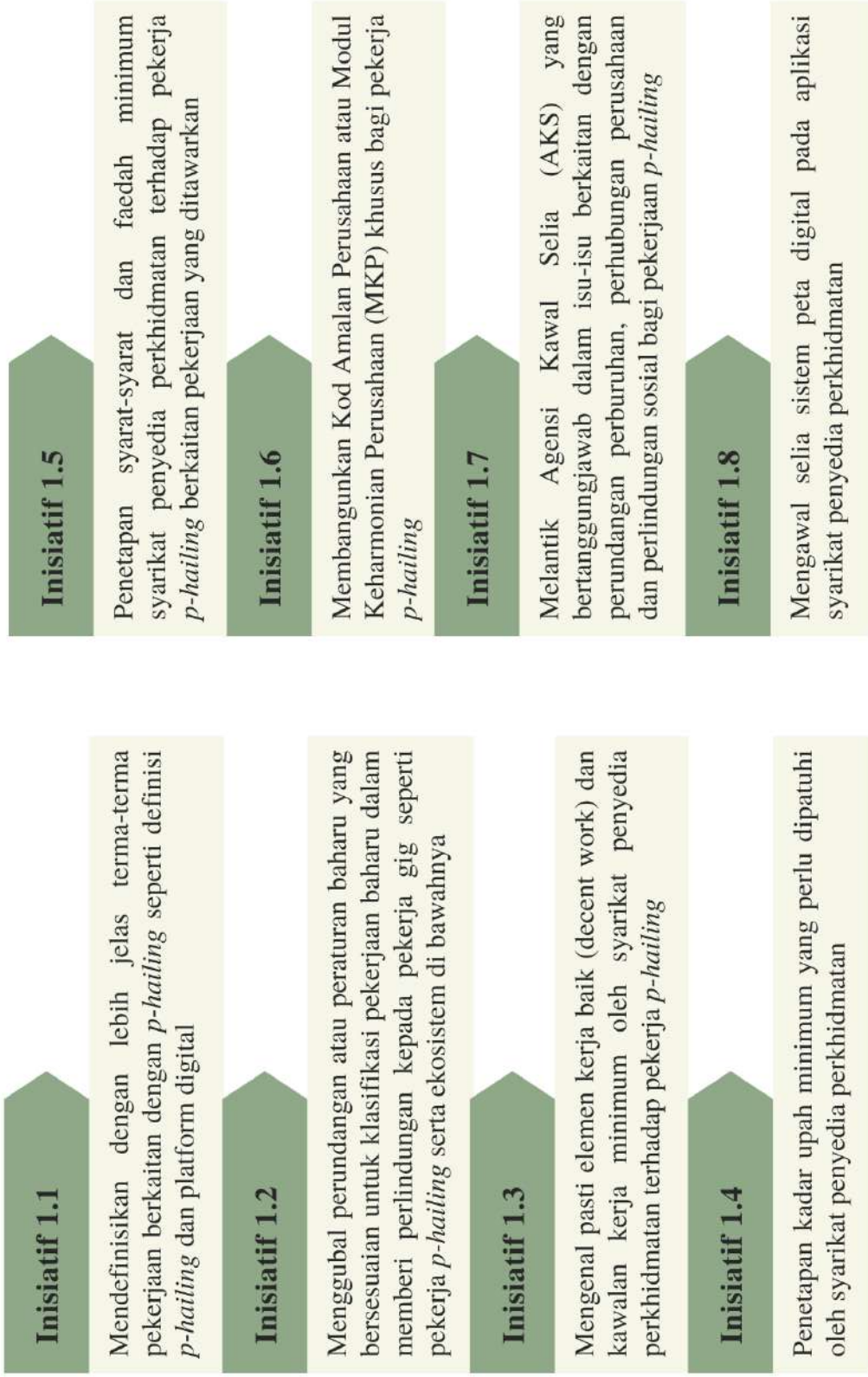
**5**

• **Tumpuan Strategik 5:**

Membangunkan pangkalan data bersepadu bagi pendaftaran pekerja *p-hailing*

# TUMPUAN STRATEGIK 1

Memastikan kebajikan pekerja *p-hailing* dilindungi di bawah perundangan perburuhan atau yang setara



# TUMPUAN STRATEGIK 1

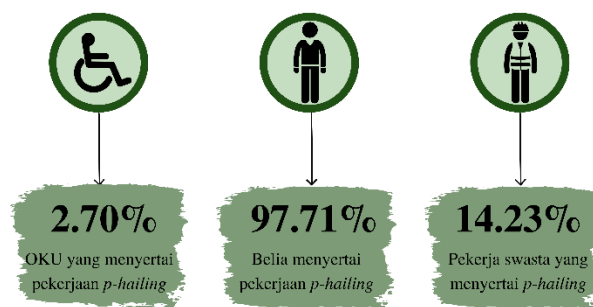
## Memastikan Kebajikan Pekerja *P-Hailing* Dilindungi Di Bawah Perundangan Perburuhan Atau Yang Setara

### Isu Utama Untuk Ditangani: Status Pekerjaan *P-Hailing*

#### Inisiatif 1.1: Mengklasifikasikan pekerjaan gig sebagai terma pekerjaan baharu

Perkembangan ekonomi digital dan model perniagaan baharu yang bercirikan pekerjaan jangka pendek, bebas dan fleksibel yang disokong oleh aplikasi teknologi telah mengubah cara bekerja di seluruh dunia. Konsep pekerjaan baharu ini telah memberi peluang kepada golongan muda, suri rumah, pesara, golongan OKU dan mereka yang sudah bekerja untuk turut sama menyertai pekerjaan sebagai *p-hailing* bagi menambah pendapatan.

Klasifikasi sebagai pekerjaan baharu yang dicadangkan adalah untuk membolehkan mereka berada di bawah kelompok definisi pekerja yang sebenar dan hubungan di antara pekerja dengan syarikat penyedia perkhidmatan atau mana-mana orang yang mereka berkontrak. Kontraktor terikat *dependent contractor* / pekerja bebas adalah cadangan terma pekerjaan baharu yang boleh diberikan kepada pekerja gig seperti pekerja *p-hailing*.



Turin Court of Appeal memutuskan bahawa *riders* diberi perlindungan dan dalam masa yang sama mengekalkan fleksibiliti dalam bekerja. Mengklasifikasikan mereka sebagai pekerja kategori ketiga dan memberikan perlindungan perburuhan adalah pilihan yang terbaik.

(*Decision 26/2019 Turin Court of Appeal. Stanchi Studio Legale. 'Appeal court deems Foodora riders self-employed with certain workers' rights' Lexology (2019)*)

## Rasional



Kebanyakan negara luar juga menghadapi isu penentuan pekerja gig sebagai pekerja yang dilindungi di bawah undang-undang perburuhan masing-masing. Penentuan pekerja gig adalah ditentukan oleh keputusan mahkamah mengikut tuntutan yang difailkan. Mahkamah akan menentukan sama ada pekerja ini adalah pekerja atau kontraktor terikat melalui ujian kawalan dan ujian integrasi. Pada masa ini, Malaysia tidak mempunyai *precedent case* yang boleh dijadikan rujukan dalam menentukan mereka sebagai pekerja atau tidak.

Pemerhatian mendapati bahawa pekerja *p-hailing* menikmati kebebasan dalam memilih waktu bekerja mereka sendiri, tugasan penghantaran dan mereka juga boleh bekerja lebih daripada satu (1) platform secara serentak. Hasil tinjauan survei juga mendapati sebanyak 21.66 peratus responden bekerja dengan dua (2) platform berbanding dengan pekerja yang kebanyakannya mempunyai satu majikan dalam satu masa di bawah undang-undang perburuhan sedia ada.

Tindakan berhati-hati juga perlu diambil dalam mengklasifikasikan pekerja *p-hailing* ini sebagai pekerja. Kesan pengiktirafan sebagai pekerja di bawah undang-undang buruh sedia ada berkemungkinan besar akan memberi kesan kepada kerja mereka yang fleksibel selain boleh bekerja lebih daripada dua (2) syarikat platform serentak. Keadaan ini berkemungkinan akan menjejaskan pendapatan mereka jika mereka terikat dengan undang-undang pekerjaan tradisional. Walau bagaimanapun, tidak dinafikan ada juga pekerja di bawah kontrak perkhidmatan dengan majikan yang bekerja dengan lebih daripada satu majikan dalam satu-satu masa.

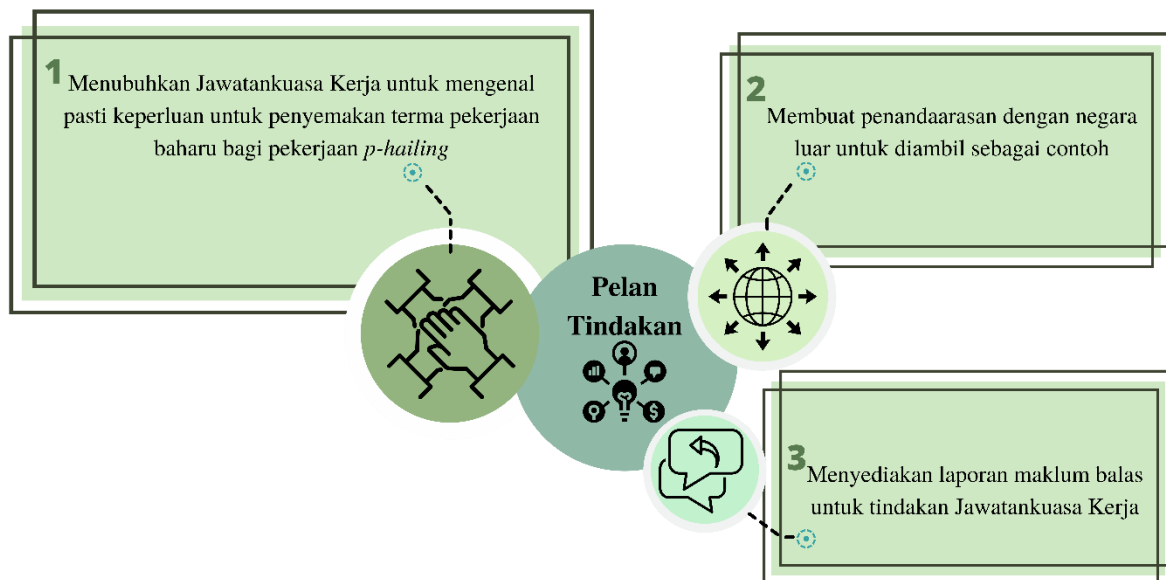


Cadangan mengklasifikasikan pekerja *p-hailing* sebagai kontraktor terikat atau pekerja bebas adalah lebih sesuai bagi memberi hak dan perlindungan kepada mereka bagi memastikan kebajikan turut dipelihara. Cadangan klasifikasi ini adalah bersesuaian dengan pekerjaan di atas platform digital.

## Kanada



Kerajaan Kanada telah mewujudkan kategori ketiga iaitu kontraktor terikat (dependent contractor) melalui pindaan tafsiran pekerja dalam pelbagai statut (akta). Dengan pindaan ini telah memperluaskan definisi pekerja dan membolehkan lebih ramai pekerja dilindungi di bawah undang-undang buruh

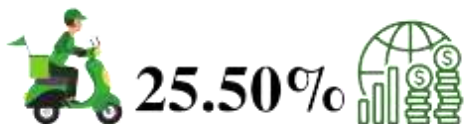




## Isu Utama Untuk Ditangani: Tiada Perundangan / Peraturan Khas Bagi Pekerja *P-Hailing*

**Inisiatif 1.2: Menggubal perundangan atau peraturan baharu yang bersesuaian untuk klasifikasi pekerjaan baharu dalam memberi perlindungan kepada pekerja gig seperti pekerja *p-hailing* serta ekosistem di bawahnya**

Perkembangan ekonomi gig di Malaysia telah memberi impak positif kepada pendapatan negara. Perkembangan ekonomi digital dijangka akan menyumbang sebanyak 25.5 peratus kepada KDNK Malaysia menjelang 2025. Ini bermakna sumbangan kepada ekonomi negara oleh pekerja gig seperti pekerja *p-hailing* adalah sangat bermakna kerana mereka juga sebahagian daripada guna tenaga kepada negara.



Sumbangan kepada KDNK Malaysia menjelang 2025

Perkembangan pesat ekonomi digital ini telah menunjukkan banyak kemunculan platform dalam talian seterusnya membuka peluang pekerjaan baharu kepada rakyat Malaysia. Rentetan daripada perkembangan ini, Kerajaan juga perlu memberi fokus kepada kebajikan pekerja *p-hailing* ini. Pada masa ini tiada tafsiran yang jelas mengenai definisi pekerja *p-hailing* sama ada mereka pekerja, kontraktor terikat atau pun bekerja sendiri. Undang-undang perburuhan yang ada sekarang seperti Akta Kerja 1955, Ordinan Buruh (Sabah Bab 67), Ordinan Buruh (Sarawak Bab 76) dan Akta Perhubungan Perusahaan 1967 hanya menyatakan dengan jelas klasifikasi pekerja dan majikan yang dilindungi sahaja. Undang-undang perburuhan sedia ada hanya menjaga kebajikan pekerja yang mempunyai kontrak perkhidmatan (contract of service) manakala kontrak pekerjaan pekerja *p-hailing* adalah lebih menjurus kepada kontrak untuk perkhidmatan (contract for service) yang bersifat fleksibel dan jangka pendek.

Oleh yang demikian, inisiatif penggubalan perundangan / peraturan baharu ini bagi klasifikasi pekerjaan baharu ini (kontraktor terikat / pekerja bebas) adalah untuk memastikan pekerja *p-hailing* dilindungi oleh perundangan / peraturan yang khusus tanpa menjejaskan fleksibiliti kerja dan pendapatan serta keunikan ekonomi gig secara keseluruhannya. Perundangan / peraturan baharu ini adalah meliputi faedah perlindungan minimum yang adil dari segi kadar upah, syarat-syarat pekerjaan dan lain-lain perkara yang adil kepada pekerja gig seperti *p-hailing*. Perundangan / peraturan baharu ini juga perlu dijadikan panduan kepada pekerja *p-hailing* dan syarikat penyedia perkhidmatan.

## Rasional



Hasil daripada tinjauan survei menunjukkan sebanyak 73 peratus responden menyatakan bahawa pekerjaan *p-hailing* adalah menjadi sumber pendapatan utama mereka. Manakala kumpulan umur yang menjadikan *p-hailing* sebagai sumber pendapatan utama mereka ialah daripada kumpulan umur 18 hingga 30 tahun iaitu sebanyak 44.67 peratus. Selain itu tinjauan survei juga menunjukkan bahawa sebanyak 4,835 responden menyatakan mereka memilih untuk menyertai perkhidmatan penghantaran barangan dan makanan / minuman ini adalah kerana mempunyai masa bekerja yang fleksibel selain menampung perbelanjaan harian dan membantu keluarga.

**73.00%**

Responden menyatakan bahawa pekerjaan *p-hailing* adalah menjadi sumber pendapatan utama mereka



**44.67%**

Kumpulan umur 18 hingga 30 tahun yang menjadikan *p-hailing* sebagai sumber pendapatan utama mereka



**4,835**

Responden memilih untuk menyertai perkhidmatan penghantaran barangan dan makanan / minuman ini adalah kerana mempunyai masa bekerja yang fleksibel



Perubahan model ekonomi baharu ini perlu dipantau oleh Kerajaan bagi mengelakkan eksploitasi dan monopoli oleh pihak tertentu. Kes-kes aduan, mogok dan piket yang berlaku sejak kebelakangan ini oleh pekerja *p-hailing* menunjukkan bahawa isu yang timbul tidak dapat diselesaikan akibat daripada kelompongan undang-undang perburuhan sedia ada. Isu-isu ini ialah seperti penamatan, isu bayaran yang tidak setimpal, isu perubahan terma dan syarat yang tidak jelas dan lain-lain lagi isu yang berkaitan pekerjaan mereka perlu ditangani dengan segera.



Landskap pekerjaan ekonomi digital adalah berlainan dengan landskap pekerjaan tradisional. Perundangan atau peraturan baharu yang digubal perlu mengandungi definisi yang jelas dan boleh menjadi rujukan kesemua pihak-pihak yang berada dalam ekosistem ekonomi gig ini. Antara definisi yang perlu dimasukkan ialah definisi pekerja *p-hailing*, platform penyedia perkhidmatan dan vendor. Aspek lain seperti saluran pertikaian dan perlindungan sosial yang lain juga boleh diambil kira dalam penggubalan ini dalam berperanan untuk menjamin kebajikan pekerja.

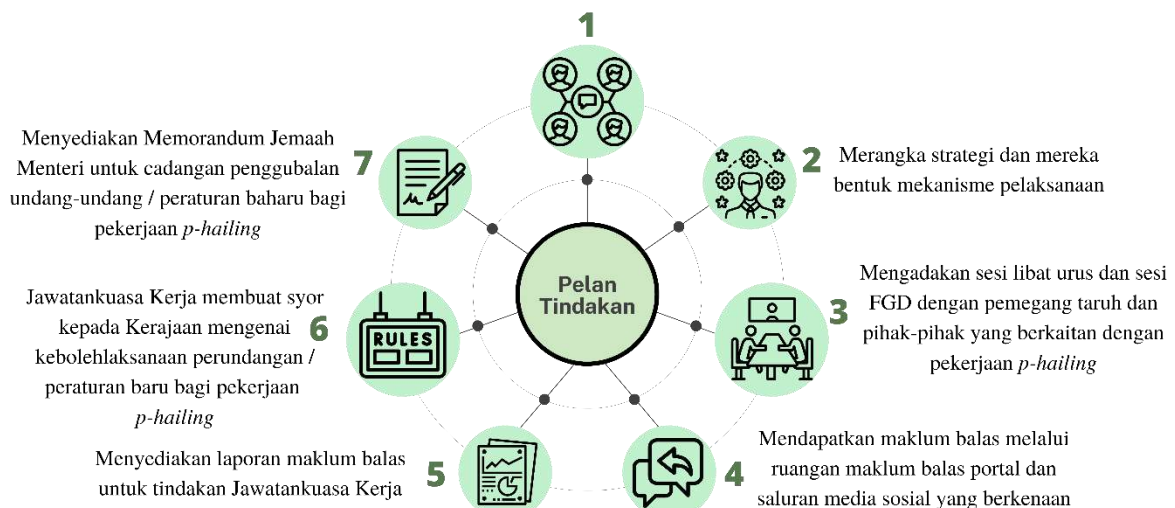
Malaysia seharusnya tidak ketinggalan dalam mendepani cabaran ini dan perlu mengorak langkah segera serta komprehensif dengan menggubal dasar baharu bagi membolehkan Malaysia menjadi negara yang berdaya saing dalam ekonomi digital.

## Filipina



Department of Labor and Employment (DOLE) telah mengeluarkan *Labour Advisory No. 14 series of 2021* bertajuk *Working Conditions of Delivery Riders in Food Delivery and Courier Activities* yang bertujuan untuk meneliti amalan yang dilaksanakan oleh platform penghantaran makanan. Selain itu, *Freelance Workers Protection Act* turut diluluskan yang bertujuan untuk memajukan hak dan kebajikan pekerja bebas dan memastikan mereka berhak kepada keadaan kerja yang berperikemanusiaan dan gaji yang sesuai. Selain itu, *National Digital Careers Act of 2020* telah diluluskan bagi meningkatkan daya saing pekerja gig melalui akses yang disediakan.

Menubuhkan Jawatankuasa Kerja untuk mengenal pasti keperluan untuk penggubalan undang-undang / peraturan baharu



## Isu Utama Untuk Ditangani: Kawalan Syarikat Penyedia Perkhidmatan Terhadap Pekerja *P-Hailing*

**Inisiatif 1.3: Mengenal pasti elemen *decent work* dan kawalan kerja minimum oleh syarikat penyedia perkhidmatan terhadap pekerja *p-hailing***

Merujuk kepada laporan yang dikeluarkan oleh ILO, 2018 telah menggariskan 18 kriteria untuk memastikan pekerja yang bekerja dengan platform digital adalah berada dalam keadaan *decent work*. Antara kriteria utama tersebut adalah:

- a) Memastikan pekerja mempunyai fleksibiliti untuk menolak tugas yang diterima;
- b) Memastikan arahan tugas yang jelas dan disahkan sebelum pengeposan tugas kepada *riders*;
- c) Memaklumkan kepada pekerja sebab mereka menerima penarafan (rating) yang tinggi atau rendah; dan
- d) Memastikan pihak syarikat penyedia perkhidmatan menggunakan algoritma yang tidak begitu ketat yang membolehkan *riders* mempunyai masa yang mencukupi dalam membuat penghantaran.

Selain itu, untuk memastikan tugas penghantaran dilaksanakan dengan cekap dan teratur syarikat penyedia perkhidmatan boleh menyediakan garis panduan sebagai kawalan minimum seperti:

- a) Pilihan masa bekerja;
- b) Etika berpakaian;
- c) Akses kepada pelanggan; dan
- d) Kebebasan bekerja dengan syarikat penyedia perkhidmatan yang lain dalam satu masa.

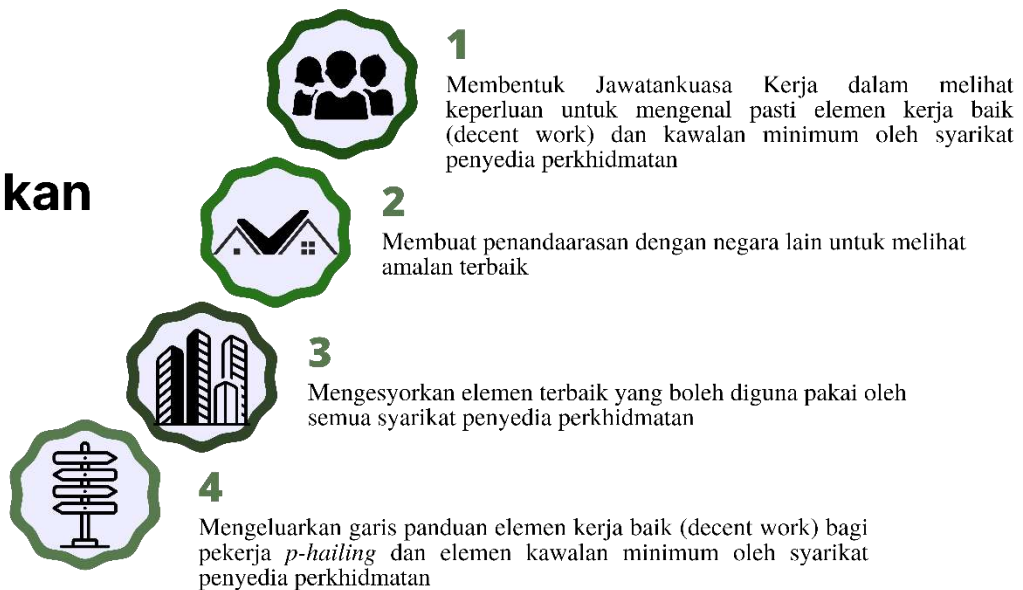
## Rasional



Dokumen rujukan berkaitan perkara amalan kerja baik (decent work) dan kawalan minimum yang boleh dilaksanakan oleh syarikat penyedia perkhidmatan ini boleh menjadi rujukan kepada pembuat dasar, pemain industri *p-hailing* dan juga pekerja *p-hailing* yang baru menyertai *p-hailing*. Dokumen rujukan ini maka akan dapat membantu mengelakkan pekerja *p-hailing* dieksploitasi oleh syarikat penyedia perkhidmatan dan seterusnya model ekonomi gig ini dapat berkembang dengan keadaan harmoni seperti mana pekerjaan-pekerjaan yang lain.

Dokumen ini boleh diterbitkan melalui kerjasama bersepadu di antara agensi Kerajaan yang terlibat dalam ekonomi gig secara langsung dan tidak langsung.

## Pelan Tindakan



## Isu Utama Untuk Ditangani: Kadar Upah Yang Sentiasa Berubah-Ubah

### Inisiatif 1.4: Penetapan kadar upah minimum yang perlu dipatuhi oleh syarikat penyedia perkhidmatan

Satu mekanisme penetapan kadar upah minimum terhadap pekerjaan *p-hailing* perlu dilaksanakan bagi memastikan syarikat penyedia perkhidmatan tidak melakukan manipulasi terhadap bayaran yang sepatutnya diterima oleh pekerja *p-hailing*. Penetapan kadar upah minimum ini akan dapat mengelakkan daripada terjadinya kejatuhan kadar upah yang mendadak tanpa sebarang kawalan yang akan menjejaskan pendapatan *riders*.

Bukan itu sahaja, penetapan kadar upah minimum ini juga wajar diperhalusi dengan mengambil kira faktor demografi bagi setiap negeri. Ini kerana terdapat perbezaan demografi yang ketara bagi kawasan bandar dan luar bandar. Selain itu, penetapan kadar upah minimum ini juga perlu mengambil kira isu yang berkaitan dengan penghantaran yang melibatkan *single order* dan juga *multiple orders*.

Penetapan kadar upah ini boleh dilaksanakan dengan merujuk dasar gaji minimum sebagai panduan untuk pembangunan struktur upah yang lebih adil. Indikator dan metrik yang digunakan untuk menentukan kadar upah minimum ini perlu disemak secara berkala selaras dengan pembangunan ekonomi. Oleh yang demikian, komunikasi berterusan dengan pemain industri dan individu yang terlibat dalam pekerjaan *p-hailing* juga harus dikekalkan.

### Rasional



Tiada pengawalan khusus terhadap syarikat penyedia perkhidmatan telah mengakibatkan syarikat penyedia perkhidmatan menetapkan prosedur mereka sendiri mengikut budi bicara masing-masing. Hal ini termasuklah penetapan kadar upah yang tidak menentu dan tidak tetap.

Manipulasi terhadap penetapan kadar upah yang tidak setimpal dengan jarak penghantaran yang dibuat telah memberikan tekanan kepada pekerja *p-hailing*. Sebagai contoh apabila harga makanan yang dihantar telah mengalami kenaikan harga tetapi sebaliknya kadar upah penghantaran dikurangkan oleh syarikat penyedia perkhidmatan. Terdapat juga aduan yang diterima berkenaan dengan kadar bayaran upah dan insentif yang sama bagi setiap penghantaran dan bukannya berdasarkan jarak dan masa. Tiada bayaran tambahan atau pampasan diterima oleh pekerja *p-hailing* apabila penghantaran mengambil masa yang lebih lama untuk dilaksanakan.



**23.39%**

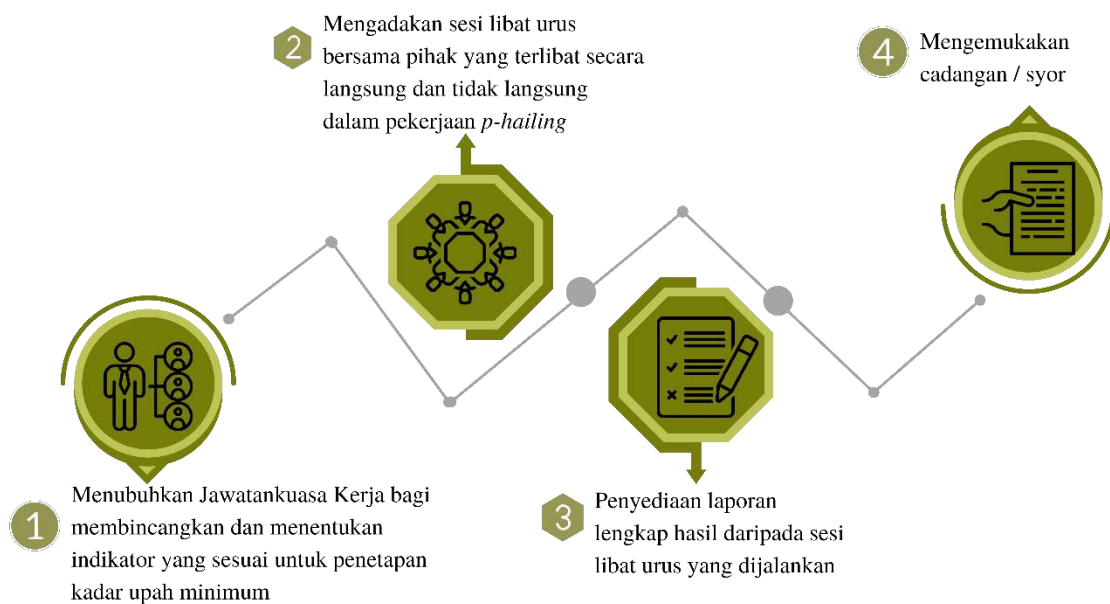
Pekerja *p-hailing* masih mempunyai anggaran pendapatan RM1,500 dan ke bawah



**30.67%**

Pekerja *p-hailing* yang juga mempunyai pekerjaan utama masih berpendapatan RM1,500 dan ke bawah

## Pelan Tindakan



## Isu Utama Untuk Ditangani: Syarat Dan Faedah Pekerjaan Gig Yang Tidak Jelas

### Inisiatif 1.5: Penetapan syarat dan faedah minimum syarikat penyedia perkhidmatan terhadap pekerja *p-hailing* berkaitan pekerjaan yang ditawarkan

Penetapan syarat dan faedah minimum berkenaan dengan pekerjaan yang ditawarkan kepada pekerja *p-hailing* perlu dibuat bagi memastikan pekerja *p-hailing* yang menggunakan platform syarikat tersebut mengetahui dengan jelas kriteria dan faedah yang ditawarkan oleh syarikat penyedia perkhidmatan tersebut. Berdasarkan tinjauan terhadap 19 buah syarikat penyedia perkhidmatan tempatan dan sembilan (9) buah syarikat penyedia perkhidmatan luar negara mendapati bahawa terdapat perbezaan yang ketara bagi syarikat-syarikat ini dalam meletakkan syarat dan faedah minimum bagi pekerjaan *p-hailing* ini.

Oleh yang demikian, syarat-syarat minimum seperti warganegara Malaysia, berumur 18 tahun dan ke atas, mempunyai kenderaan atau mod kenderaan yang sesuai atau pejalan kaki, mempunyai lesen memandu yang sah (lesen percubaan tidak dibenarkan), mempunyai telefon pintar yang sesuai dan cara pendaftaran perlu dinyatakan dengan jelas kepada pekerja *p-hailing* oleh syarikat penyedia perkhidmatan.

Bukan itu sahaja, faedah-faedah minimum seperti pemilihan waktu kerja yang fleksibel, kadar bayaran upah penghantaran sama ada dikira mengikut jenis kenderaan, jarak, lokasi, zon, jam, masa, *batch* atau yang setara, insentif yang disediakan sama ada dalam bentuk token, tunai, diskaun, baucar, rebat, pulangan tunai atau yang setara, penyediaan latihan asas serta perlindungan sosial yang disediakan sama ada melalui caruman PERKESO, KWSP atau perlindungan insurans peribadi yang disediakan oleh syarikat penyedia perkhidmatan sendiri juga perlu dinyatakan dengan jelas.

Peserta juga berpandangan bahawa perlu ada sekurang-kurangnya syarat atau peraturan minimum yang dibuat untuk mengikat syarikat penyedia perkhidmatan dan juga pekerja *p-hailing*. Walau bagaimanapun syarat atau peraturan ini mestilah tidak memberi kesan kepada fleksibiliti kegiatan ekonomi gig.

- Syarikat penyedia perkhidmatan



## Rasional



Penetapan syarat-syarat dan faedah-faedah minimum ini perlu bagi memastikan ketelusan maklumat oleh syarikat penyedia perkhidmatan terhadap tawaran yang diberikan kepada pekerja *p-hailing*. Bukan itu sahaja, ini juga untuk memastikan agar syarikat penyedia perkhidmatan mematuhi syarat-syarat dan faedah-faedah yang telah ditetapkan ini terutama bagi perkara-perkara yang berkaitan dengan perlindungan sosial kepada pekerja *p-hailing*.

## Pelan Tindakan





## Isu Utama Untuk Ditangani: Tiada Garis Panduan Khas Bagi Pekerjaan *P-Hailing* Untuk Menjadi Rujukan

### Inisiatif 1.6: Membangunkan Kod Amalan Perusahaan atau Modul Keharmonian Perusahaan (MKP) khusus bagi pekerja *p-hailing*

Kod Amalan atau Modul ini merupakan garis panduan khusus bagi pekerja *p-hailing*, syarikat penyedia perkhidmatan dan jabatan / agensi yang terlibat dalam pekerjaan *p-hailing*. Kod Amalan atau Modul ini akan memfokuskan kepada perkara yang berkaitan dengan isu-isu perburuhan, perhubungan perusahaan dan perlindungan sosial. Kod Amalan atau Modul ini akan merangkumi perkara-perkara seperti prosedur dan proses pengendalian aduan pekerja *p-hailing*, penetapan elemen kawalan paling minimum bagi syarikat penyedia perkhidmatan terhadap pekerja *p-hailing*, penetapan bayaran upah minimum dan lain-lain perkara yang berkaitan pekerjaan *p-hailing*.

## Rasional



Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia (JPPM) telah mengemas kini Kod Amalan Keharmonian Perusahaan yang diterbitkan pada tahun 1975 bagi disesuaikan dengan keadaan semasa. Seiring dengan perkembangan model ekonomi baharu maka adalah wajar sekiranya Kod Amalan Keharmonian Perusahaan ini turut dibangunkan khusus bagi pekerja *p-hailing* dan pekerja gig secara amnya.

Selain itu, JPPM sedang dalam proses membangunkan satu MKP bagi rujukan pekerja dan majikan dalam sektor formal di Malaysia. Oleh yang demikian pembangunan MKP bagi pekerja *p-hailing* dilihat sebagai satu permulaan bagi pekerja dalam ekonomi gig khususnya pekerja *p-hailing*. Sehingga kini, tiada modul atau garis panduan yang dibuat sebagai rujukan oleh syarikat penyedia perkhidmatan dan pekerja *p-hailing* sekiranya berlaku sebarang pertikaian.

Walau bagaimanapun, pembangunan Kod Amalan atau MKP ini memerlukan kerjasama yang bersepadu daripada semua jabatan / agensi yang ada di bawah KSM bagi memastikan pelaksanaannya bersifat komprehensif dan menyeluruh.

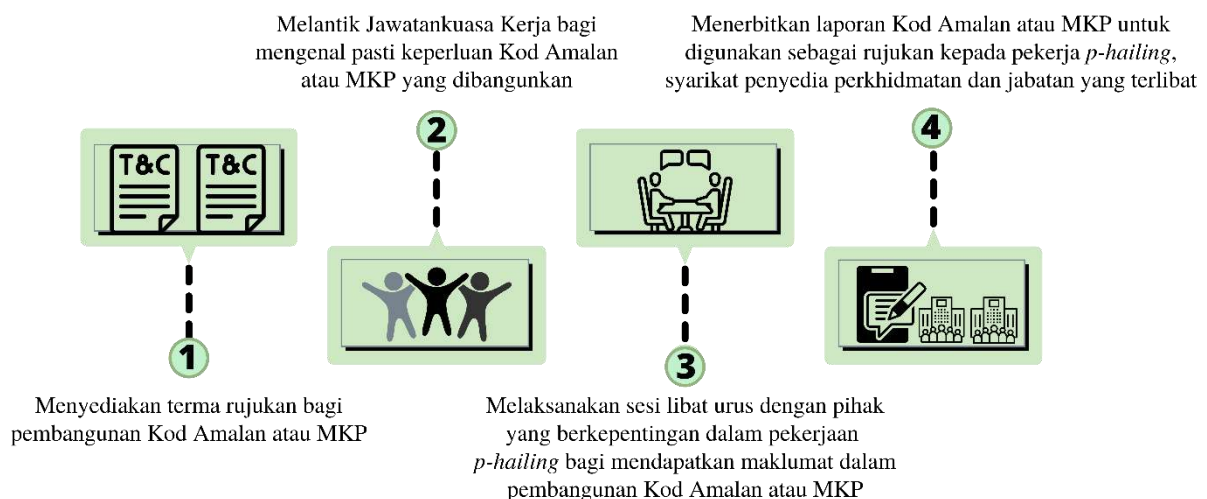
Kajian literatur juga telah mengenalpasti salah satu penanda arasan iaitu *State Administration for Market Regulation (SAMR)*. SAMR bersama-sama dengan enam (6) agensi Kerajaan di Beijing, China telah mengeluarkan satu garis panduan untuk melindungi penghantar makanan daripada dieksploitasi oleh syarikat penyedia perkhidmatan.

Menurut garis panduan tersebut, syarikat penyedia perkhidmatan perlu memastikan bahawa penghantar makanan memperoleh gaji melebihi gaji minimum di kawasan tempat mereka beroperasi. Garis panduan ini juga melarang syarikat penyedia perkhidmatan daripada menggunakan algoritma yang ketat untuk menanda aras prestasi penunggang. Sebaliknya, syarikat penyedia perkhidmatan perlu menggunakan algoritma sederhana yang sesuai dan membolehkan lebih banyak masa untuk penghantar makanan menyelesaikan penghantaran mereka.

Garis panduan ini juga turut memaklumkan agar syarikat penyedia perkhidmatan untuk membantu penghantar makanan bagi mendapat akses kepada keselamatan sosial serta insurans komersial bagi menampung kos seperti kemalangan dan penyakit. Syarikat penyedia perkhidmatan juga telah diarahkan untuk mewujudkan *union organization* supaya penghantar makanan boleh mengambil bahagian dalam merundingkan hak mereka.

---

## Pelan Tindakan



## Isu Utama Untuk Ditangani: Tiada Agensi Kawal Selia Yang Dilantik Khusus Bagi Pekerjaan *P-Hailing* Berkaitan Isu-Isu Perundangan Perburuhan, Perhubungan Perusahaan Dan Perlindungan Sosial

**Inisiatif 1.7: Melantik Agensi Kawal Selia (AKS) yang bertanggungjawab dalam isu-isu berkaitan dengan perundangan perburuhan, perhubungan perusahaan dan perlindungan sosial bagi pekerjaan *p-hailing***

Perkembangan ekonomi gig secara umumnya dan pekerjaan *p-hailing* secara khususnya telah dilihat sebagai salah satu penyumbang baharu kepada sumber pendapatan rakyat dan ekonomi negara. Peningkatan terhadap bilangan pekerja *p-hailing* dan kemunculan syarikat penyedia perkhidmatan dalam menawarkan platform bagi perkhidmatan penghantaran barangan dan makanan / minuman dilihat telah menjadi tidak terkawal dan mewujudkan jurang ketidakadilan kepada sesetengah pihak khususnya pekerja *p-hailing*. Hal ini berlaku apabila tiada agensi yang khusus yang diberikan tanggungjawab untuk memantau dan mengawal selia aktiviti pekerjaan *p-hailing* ini terutama dalam isu-isu yang melibatkan perundangan perburuhan, perhubungan perusahaan dan perlindungan sosial.

### Rasional



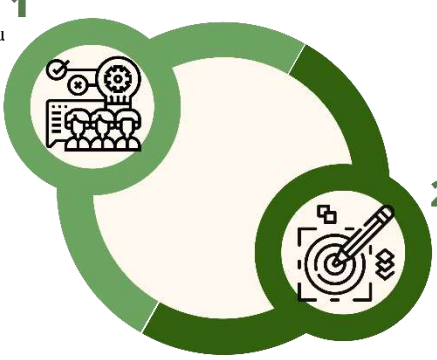
AKS yang dilantik ini seharusnya bertanggungjawab dalam mengawal selia garis panduan dan polisi berkaitan dengan perundangan perburuhan, perhubungan perusahaan dan perlindungan sosial bagi pekerja *p-hailing* ini. Antara perkara yang perlu diperhalusi oleh AKS yang dilantik ini ialah (i) kawalan kepada syarikat penyedia perkhidmatan seperti sistem pengoperasian syarikat, (ii) pelan keselamatan yang disediakan oleh syarikat penyedia perkhidmatan kepada pekerja *p-hailing*, (iii) penggunaan aplikasi dan peta digital, (iv) pengiraan jarak dan penghantaran pesanan, (v) caj perkhidmatan yang dikenakan kepada vendor dan juga pekerja *p-hailing*, (vi) pengiraan dan pembayaran upah dan komisen, (vii) prosedur kerja yang jelas dan syarat minimum yang perlu dinyatakan dengan jelas kepada pekerja *p-hailing* yang ingin menceburi pekerjaan *p-hailing*, (viii) penetapan penentuan KPI yang jelas, (ix) jadual kerja yang fleksibel, (x) penggantungan dan penamatan pekerja *p-hailing* oleh syarikat penyedia perkhidmatan, (xi) penyelesaian pertikaian, (xii) kebajikan pekerja *p-hailing*, (xiii) peluang pembangunan kerjaya, (xiv) struktur bayaran yang berbeza bagi setiap kawasan seperti bandar dan luar bandar, (xv) elemen kawalan dan (xvi) lain-lain perkara yang berkaitan dengan pekerjaan *p-hailing*.

Peraturan yang berselerak dan tidak berpusat mungkin menjadi salah satu halangan dalam memperkasakan ekonomi gig sebagai satu model ekonomi baru di Malaysia. Keperluan untuk menentukan agensi kawal selia bagi individu yang terlibat dalam ekonomi gig ini perlu ditentukan. Penentuan agensi kawal selia ini akan memberikan punca kuasa yang jelas dalam mengawal selia aktiviti berkaitan ekonomi gig tidak kira sama ada berkaitan dengan syarikat penyedia perkhidmatan mahupun pekerja gig.

- Responden FGD

**Pelan Tindakan**

1  
Membentuk Jawatankuasa Kerja bersepadu yang melibatkan semua jabatan / agensi yang terlibat secara langsung dalam pekerjaan *p-hailing*



2  
Meneliti bidang kuasa setiap jabatan / agensi yang terlibat bagi isu-isu berkaitan pekerjaan *p-hailing*

## Isu Utama Untuk Ditangani: Peta Digital Di Aplikasi Syarikat Penyedia Perkhidmatan Yang Tidak Selaras

### Inisiatif 1.8: Mengawal selia sistem peta digital pada aplikasi syarikat penyedia perkhidmatan

Pihak yang berwajib wajar melihat perkara ini kerana sistem peta digital adalah satu elemen penting yang digunakan oleh pekerja *p-hailing* dalam melaksanakan aktiviti penghantaran barangan dan makanan / minuman. Aplikasi seperti *Google Earth*, *Google Maps* dan aplikasi *Waze* menyediakan peta dan yang boleh dilihat dari ruang dan jalan dari sebahagian besar tempat di dunia. Hasil tinjauan mendapati bahawa terdapat syarikat penyedia perkhidmatan yang melakukan pemetaan sendiri untuk mengelakkan isu ketidaksamaan dalam kiraan jarak. Isu yang timbul adalah terdapat perbezaan bayaran kerana ketidaktepatan jarak dengan jarak sebenar yang terpaksa dilalui oleh pekerja *p-hailing* dalam menjalankan tugas mereka. Selain itu masa penghantaran yang ditetapkan dalam sistem juga kadangkala tidak sepadan / setara dengan jarak yang digunakan dalam proses penghantaran.

Hal ini juga disebabkan oleh jarak peta digital dalam aplikasi lebih singkat dari

jarak sebenar dan penghantar barangan dan makanan / minuman perlu mengambil masa yang lebih lama daripada yang diperuntukkan. Ini ditambah lagi dengan liputan kawasan penghantaran yang agak luas dan lebih memburukkan keadaan apabila sistem aplikasi lambat (*lagging*) dan mengakibatkan kesuntukan masa untuk penghantaran.

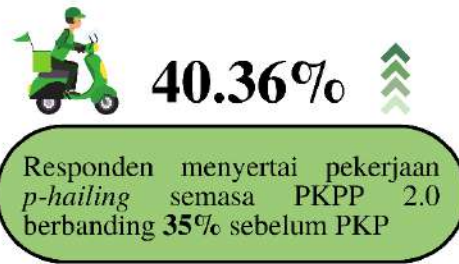
Tindakan proaktif yang perlu dilaksanakan oleh Kerajaan ialah menubuhkan pasukan pemeriksa kepada syarikat penyedia perkhidmatan dalam memastikan sistem peta digital yang digunakan oleh mereka adalah selaras dengan sistem peta aplikasi *Google* ataupun aplikasi *Waze*.

### Rasional



Pada masa ini pekerjaan *p-hailing* tidak di kawal selia oleh mana-mana agensi Kerajaan. Isu pengurangan bayaran penghantaran oleh syarikat penyedia perkhidmatan adalah berpunca daripada perbezaan jarak sebenar sistem peta digital di aplikasi syarikat penyedia perkhidmatan yang tidak selari dengan sistem peta aplikasi *Google* dan aplikasi *Waze*. Perkara ini perlu diambil tindakan segera memandangkan pekerjaan *p-hailing* ini

menjadi alternatif untuk rakyat mendapatkan sumber pendapatan terutamanya selepas pandemik COVID-19. Hasil tinjauan mendapati bahawa sebanyak 40.36 peratus responden menyertai pekerjaan *p-hailing* semasa PKPP 2.0 berbanding 35 peratus sebelum PKP.



## Pelan Tindakan



## TUMPUAN STRATEGIK 2

Menyediakan saluran aduan dan komunikasi yang sesuai bagi menyelesaikan pertikaian di antara syarikat penyedia perkhidmatan dan pekerja *p-hailing*

### Inisiatif 2.1

Keperluan mewujudkan Jawatankuasa Kerja (work council) atau Jawatankuasa Perundingan Bersama (JCC) bagi menyelesaikan sebarang pertikaian

### Inisiatif 2.2

Menentukan perwakilan untuk mewakili pekerja *p-hailing*



## TUMPUAN STRATEGIK 2

### Menyediakan Saluran Aduan Dan Komunikasi Yang Sesuai Bagi Menyelesaikan Pertikaian Di Antara Syarikat Penyedia Perkhidmatan Dan Pekerja *P-Hailing*

#### Isu Utama Untuk Ditangani: Saluran Khas Bagi Penyelesaian Pertikaian Dan Aduan

**Inisiatif 2.1: Keperluan mewujudkan Jawatankuasa Kerja (work council) atau Jawatankuasa Perundingan Bersama (JCC) bagi menyelesaikan sebarang pertikaian**

Walaupun pekerja *p-hailing* tidak mempunyai kesatuan sekerja untuk mewakili mereka kerana status mereka yang masih samar namun ia bukanlah satu alasan untuk meniadakan hak pekerja *p-hailing* untuk bersuara sekiranya terjadi sesuatu pertikaian yang melibatkan isu-isu berkaitan dengan pekerjaan *p-hailing*. Konsep penentuan bersama (co-determination) seperti mana yang dinyatakan di dalam Pelan Induk Sumber Manusia Kebangsaan 2020 – 2030 boleh dijadikan rujukan. Penubuhan Jawatankuasa Kerja (work council) atau JCC dilihat merupakan salah satu alternatif yang boleh digunakan bagi menyelesaikan sebarang pertikaian di antara pekerja *p-hailing* dan syarikat penyedia perkhidmatan.

#### Rasional



Konsep penentuan bersama ini akan memastikan pekerja *p-hailing* mempunyai hak untuk bersuara dalam proses membuat keputusan dan ia bukan sahaja berkenaan dengan aspek penentuan upah tetapi juga aspek lain seperti persekitaran kerja, faedah pekerjaan dan peluang latihan. Penubuhan Jawatankuasa Kerja (work council) atau JCC akan membolehkan pekerja *p-hailing* mempunyai wakil dalam proses yang melibatkan pembuatan keputusan dan rundingan damai antara pekerja *p-hailing* dan syarikat penyedia perkhidmatan.

Pembentukan Jawatankuasa Kerja (work council) atau JCC adalah penting kerana ia memberi peluang untuk pekerja *p-hailing* bersuara secara kolektif. Ia juga akan berupaya menghasilkan kesan positif untuk perusahaan, meningkatkan suara pekerja dan meningkatkan kepercayaan dan kerjasama.

---

## Pelan Tindakan



1

Mengenal pasti pihak yang akan menganggotai Jawatankuasa Kerja (work council) atau JCC



2

Mengenal pasti tanggungjawab bagi setiap keanggotaan dan fungsi jawatankuasa yang akan ditubuhkan



3

Melakukan fasa perintis untuk melihat keberkesanan jawatankuasa yang akan ditubuhkan



4

Melakukan semakan dan penambahbaikan terhadap hasil daripada fasa perintis yang telah dijalankan

## Isu Utama Untuk Ditangani: Tiada Perwakilan Yang Boleh Mewakili Pekerja *P-Hailing*

**Inisiatif 2.2: Menentukan perwakilan untuk mewakili pekerja *p-hailing***

Menyedari cabaran baharu yang dihadapi oleh pekerja *p-hailing* maka penubuhan persatuan bagi mewakili pekerja *p-hailing* merupakan salah satu cara yang boleh dilakukan bagi mewakili mereka dan menggantikan peranan kesatuan sekerja. Melalui persatuan, mereka mungkin mempunyai platform untuk menyuarakan hak dan runding damai bagi menyelesaikan pertikaian yang dihadapi oleh pekerja *p-hailing*.

Oleh yang demikian, persatuan-persatuan pekerja *p-hailing* yang wujud di Malaysia seharusnya diberikan peluang untuk mewakili pekerja *p-hailing* memandangkan tiada sebarang kesatuan sekerja didaftarkan pada masa ini. Bukan itu sahaja, persatuan ini juga perlu diberikan peluang untuk sama-sama terlibat dalam rundingan atau perbincangan yang melibatkan syarikat penyedia perkhidmatan dan pekerja *p-hailing*.

### Rasional



Syarikat penyedia perkhidmatan tidak seharusnya mengabaikan kewujudan persatuan pekerja *p-hailing* kerana persatuan itu boleh mempengaruhi ahli mereka dalam memilih syarikat penyedia perkhidmatan yang menawarkan syarat pekerjaan yang lebih baik. Walaupun terdapat syarikat penyedia perkhidmatan yang mungkin tidak mengiktiraf persatuan dalam perundingan dan perbincangan namun ia tidak menghalang persatuan daripada mewakili semua ahlinya dalam pekerjaan *p-hailing*. Persatuan ini boleh berunding dan membuat perjanjian rasmi dengan syarikat penyedia perkhidmatan untuk menawarkan terma kontrak yang lebih baik dan mengelakkan manipulasi. Melalui perjanjian rasmi ini, persatuan akan berfungsi sebagai pemain utama dalam meningkatkan kerjasama dan persefahaman di antara syarikat penyedia perkhidmatan dan pekerja *p-hailing*. Penyesuaian ini akan mewujudkan tanggungjawab kolektif dalam meningkatkan kecekapan operasi perniagaan dan meningkatkan produktiviti di kalangan pekerja *p-hailing*.

## Persatuan Penghantar *P-Hailing* Malaysia

Persatuan Kebajikan Kumpulan Penghantar *P-Hailing* Kuala Lumpur, Selangor dan Putrajaya (PERKEB-P)

Persatuan Kebajikan Penghantar Bermotosikal Perak (PKPBP)

Persatuan Rakan Penghantar Melaka (RPM)

Persatuan Penghantar *P-Hailing* Negeri Perlis

Persatuan Penghantar *P-Hailing* Negeri Pulau Pinang

Persatuan Penghantar *P-Hailing* Negeri Kedah

Persatuan Penghantar *P-Hailing* Wilayah Persekutuan

Persatuan Penghantar *P-Hailing* Negeri Sembilan

Persatuan Penghantar *P-Hailing* Negeri Johor

Persatuan Penghantar *P-Hailing* Negeri Pahang

Persatuan Penghantar *P-Hailing* Negeri Terengganu

Persatuan Penghantar *P-Hailing* Negeri Kelantan

Persatuan Penghantar *P-Hailing* Negeri Sarawak

Persatuan Penghantar *P-Hailing* Negeri Sabah

*Grab Drivers Malaysia Association (GDMA)*

Kumpulan *Rider* Foodpanda

Kumpulan *Rider* Grabfood

Kumpulan *Rider* Lalamove

Kumpulan *Rider* Mr.Speedy

## Pelan Tindakan

**1**

Mengenal pasti persatuan *p-hailing* yang berdaftar di Malaysia yang boleh mewakili pekerja *p-hailing*



**2**

Menyediakan terma dan syarat yang perlu dipatuhi oleh persatuan sekiranya ingin mewakili pekerja *p-hailing* di dalam perundingan kolektif atau rundingan damai



## TUMPUAN STRATEGIK 3

Menambah baik program perlindungan sosial yang sedia ada bagi pekerja *p-hailing* supaya lebih fleksibel dan sesuai

### Inisiatif 3.1

Garis Panduan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan *P-Hailing*

### Inisiatif 3.2

Memperkuhkan program pelan caruman PERKESO dan KWSP agar lebih komprehensif untuk meningkatkan bilangan pencarum dalam kalangan pekerja *p-hailing*

### Inisiatif 3.3

Kewajipan syarikat penyedia perkhidmatan untuk memastikan semua pekerja *p-hailing* yang menggunakan platform syarikat telah mendaftar sebagai pencarum PERKESO dan KWSP

### Inisiatif 3.4

Kewajipan syarikat penyedia perkhidmatan untuk menawarkan perlindungan insurans kepada semua pekerja *p-hailing* yang menggunakan platform syarikat

### Inisiatif 3.5

Penetapan garis panduan terhadap prosedur tuntutan insurans yang ditawarkan oleh syarikat penyedia perkhidmatan



**KWSP**  
**EPF**



## TUMPUAN STRATEGIK 3

### Menambah Baik Program Perlindungan Sosial Yang Sedia Ada Bagi Pekerja *P-Hailing* Supaya Lebih Fleksibel Dan Sesuai

**Isu Utama Untuk Ditangani: Tiada Garis Panduan Khusus Berkenaan Keselamatan dan Kesihatan Bagi Pekerja *P-Hailing***

#### Inisiatif 3.1: Garis Panduan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan *P-Hailing*

Hasil daripada analisis yang dibuat di dalam kajian ini mendapati bahawa kebanyakan pekerja *p-hailing* terdedah dengan risiko keselamatan dan kesihatan sepanjang melakukan penghantaran. Satu garis panduan berkenaan dengan kesihatan dan keselamatan pekerjaan perlu diwujudkan bagi memastikan syarikat penyedia perkhidmatan dan juga pekerja *p-hailing* mempunyai satu bentuk rujukan yang boleh digunakan.



**97.71%**  
Belia



**2.29%**  
Warga emas

Garis panduan ini juga perlu meliputi perkara-perkara yang berkaitan dengan tanggungjawab syarikat penyedia perkhidmatan dan juga pekerja *p-hailing*. Ini penting untuk memastikan hak perlindungan kesihatan dan keselamatan diberikan sewajarnya kepada pekerja *p-hailing* secara adil dan saksama.



**30.79%**

49 jam sehingga 84 jam seminggu



**25.84%**

30 jam sehingga 48 jam seminggu



**25.42%**

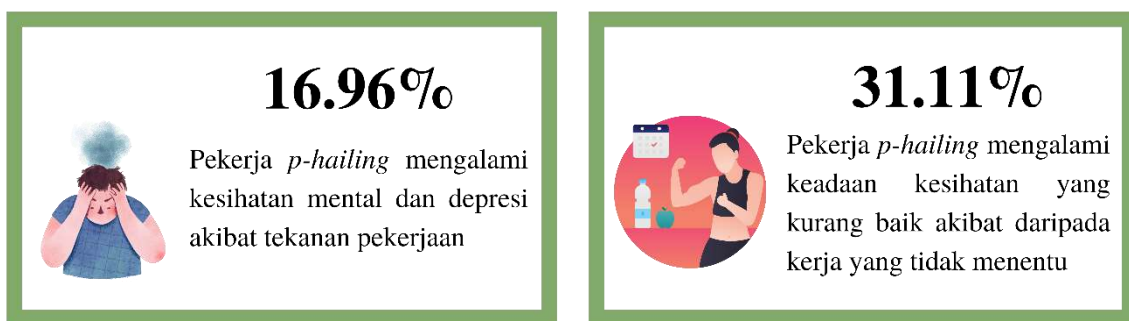
kurang daripada 30 jam



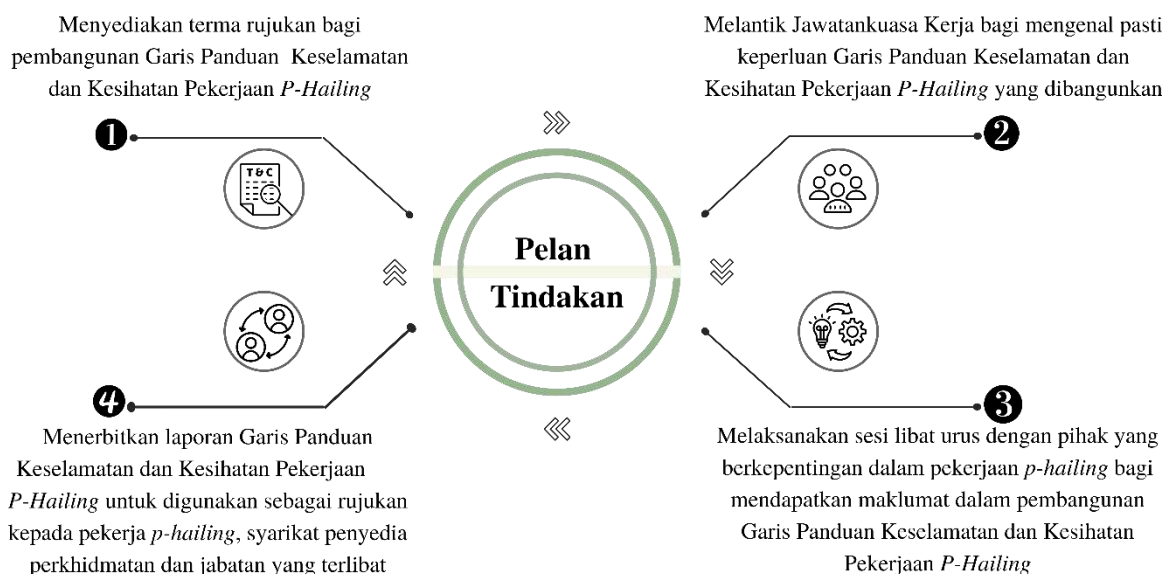
## Rasional



Tempoh waktu kerja yang panjang dan juga bebanan kotak panas yang dibawa oleh pekerja *p-hailing* juga akan mempengaruhi tahap kesihatan dan keselamatan pekerja *p-hailing* sepanjang menjalankan aktiviti penghantaran. Keletihan yang melampau mungkin dihadapi oleh pekerja *p-hailing* dan akan menyebabkan fokus pemanduan mereka akan terjejas. Hal ini perlu diberikan perhatian bagi memastikan tahap kesihatan pekerja *p-hailing* akan terjaga. Bukan itu sahaja, pekerja *p-hailing* ini juga terdiri daripada kumpulan umur berbeza bermula daripada golongan belia hinggalah warga emas. Sehubungan itu, kemampuan mereka juga adalah berbeza dan perlu diambil kira. Garis panduan yang akan diwujudkan ini penting sebagai panduan dalam memastikan budaya kerja yang sihat dan selamat dapat diwujudkan dalam kalangan pekerja *p-hailing*.



**70%** Penunggang *p-hailing* menunggang secara berisiko terutama pada waktu puncak





## Isu Utama Untuk Ditangani: Pelan Perlindungan Sosial Yang Perlu Disemak dan Ditambah Baik Mengikut Kesesuaian Pekerjaan *P-Hailing*

**Inisiatif 3.2: Memperkukuhkan program pelan caruman PERKESO dan KWSP agar lebih komprehensif untuk meningkatkan bilangan pencarum dalam kalangan pekerja *p-hailing***

Langkah-langkah yang boleh diambil oleh pihak PERKESO dan KWSP bagi menambah baik program adalah seperti berikut:

- a) PERKESO dan KWSP hendaklah bergerak bersama-sama dalam mempromosikan faedah caruman di bawah Akta 789 dan program simpanan persaraan sukarela (*i-Saraan*);
- b) Memperluaskan program bersama persatuan pekerja *p-hailing* bagi meningkatkan kempen kesedaran kepada ahli mereka mengenai faedah dan perlindungan yang akan diperolehi melalui kedua-dua program ini;
- c) Melaksanakan *auto enrolment* dan *auto deduction* kepada pekerja yang berkemampuan dengan komitmen caruman secara tetap setiap bulan;
- d) Menyediakan pelan perlindungan sosial kemalangan yang boleh melindungi pekerja *p-hailing* untuk tempoh masa yang singkat seperti hari ke hari, bulan ke bulan atau perubahan satu jenis

pekerjaan gig ke jenis pekerjaan gig yang lain untuk memberi peluang kepada pekerja *p-hailing* mencarum mengikut masa dan kemampuan kewangan mereka;

- e) Menyediakan pelan caruman yang boleh diaktifkan dan dinyahaktifkan sekiranya mereka tidak membuat aktiviti penghantaran serta memudahkan penyelarasan had dan perlindungan; dan
- f) Mempertingkatkan kerjasama strategik antara PERKESO dan KWSP dengan syarikat penyedia perkhidmatan bagi memastikan pekerja *p-hailing* mereka mencarum dalam kedua-dua skim ini.

Langkah-langkah ini adalah selaras dengan objektif dalam memastikan pekerja gig (termasuk pekerja *p-hailing*) disokong dengan perlindungan sosial jangka panjang di bawah Rangka Tindakan (Blueprint) Ekonomi Digital Malaysia 2021-2025 tercapai.

## Rasional



Inisiatif Kerajaan mewajibkan pekerja *p-hailing* mencarum dengan PERKESO di bawah SKSPS berkuat kuasa 1 Oktober 2021 adalah dilihat sebagai langkah yang baik bagi menjamin keselamatan pekerjaan

ini. Hasil tinjauan mendapati bahawa 72.25 peratus responden mencarum dan sebahagian lagi sebanyak 27.75 peratus masih belum mencarum dan kurang kesedaran mengenai faedah akibat daripada bencana pekerjaan dan kemalangan.



Skim SKSPS



**72.25%**

Responden yang telah mencarum



**27.75%**

Responden yang masih belum mencarum

Bagi program di bawah caruman i-Saraan KWSP pula hasil tinjauan mendapati hanya 22.05 peratus mencarum dan sebanyak 77.95 peratus masih belum mencarum. Keadaan ini memberi gambaran bahawa pihak berwajib perlu mempergiatkan usaha dalam mendidik golongan ini tentang kesedaran literasi kewangan serta simpanan untuk hari persaraan / hari tua. Tidak dinafikan bahawa selepas pandemik COVID-19 ramai pekerja yang terkesan. Mereka berusaha mencari pendapatan untuk menampung kos sara hidup yang semakin meningkat tanpa memperuntukkan simpanan untuk hari persaraan mereka.

Program promosi yang lebih kerap dalam pelbagai medium membolehkan pekerja *p-hailing* lebih memahami faedah dan manfaat yang mereka akan peroleh daripada program i-Saraan demi menjamin kelangsungan mereka dan ahli keluarga mereka.



**22.05%**

Responden yang telah mencarum



**77.95%**

Responden yang masih belum mencarum

Kerjasama strategik seperti memeterai MoU di antara pihak PERKESO mahupun KWSP dengan syarikat penyedia perkhidmatan seperti Grab, Foodpanda dan GoGet Malaysia telah membuktikan program sebegini amat membantu pekerja *p-hailing* mereka mencarum dalam kedua-dua program caruman ini.

Matlamat utama kepada inisiatif ini adalah untuk meningkatkan lebih ramai pencarum pekerja *p-hailing* mendapat perlindungan sosial dan seterusnya kebajikan serta masa depan mereka akan terpelihara.

Selain itu inisiatif untuk penambahbaikan kedua-dua pelan caruman ini juga adalah perlu mengambil kira faktor seperti pendapatan yang tidak tetap (hari ke hari atau secara bulanan), kos sara hidup yang berbeza pada setiap lokasi dan pekerja *p-hailing* yang bekerja dengan beberapa buah platform penyedia perkhidmatan.

## **Pelan Tindakan**

**1**

Membentuk Jawatankuasa Kerja secara bersepadu antara PERKESO dan KWSP, syarikat penyedia perkhidmatan dan persatuan pekerja *p-hailing* dalam memperkasakan perlindungan sosial kepada pekerja *p-hailing*

**2**

Merancang dan melaksanakan pelbagai program kesedaran dan kerjasama strategik dengan syarikat penyedia perkhidmatan

**3**

Mengesyorkan pendekatan terbaik bagi mekanisme *auto enrolment* dan *auto deduction* dan pelan perlindungan yang lebih fleksibel serta bersesuaian dengan masa dan kemampuan kewangan pekerja *p-hailing*

**4**

Membuat projek rintis bagi melihat kesesuaian mekanisme yang dicadangkan

## Isu Utama Untuk Ditangani: Kesedaran Yang Kurang Oleh Syarikat Penyedia Perkhidmatan Terhadap Perlindungan Sosial Kepada Pekerja P-Hailing

**Inisiatif 3.3: Kewajipan syarikat penyedia perkhidmatan untuk memastikan semua pekerja *p-hailing* yang menggunakan platform syarikat telah mendaftar sebagai pencarum PERKESO dan KWSP**

Dalam usaha untuk memastikan kesemua pekerja *p-hailing* mendaftar sebagai pencarum dan juga melakukan caruman bagi kedua-dua akaun PERKESO dan KWSP maka wajar sekiranya syarikat penyedia perkhidmatan mengambil langkah proaktif bagi membantu pihak Kerajaan. Syarikat penyedia perkhidmatan boleh memberikan kerjasama dengan mewajibkan semua pekerja *p-hailing* yang

ingin mendaftar menggunakan platform syarikat perlu aktif mencarum di dalam PERKESO dan KWSP. Kaedah *auto enrolment* dan *auto deduction* juga boleh digunakan oleh syarikat penyedia perkhidmatan apabila pekerja *p-hailing* ini mendaftar dengan syarikat penyedia perkhidmatan berkenaan.

### Tidak mencarum



Bukan itu sahaja, syarikat penyedia perkhidmatan juga perlu memberikan kerjasama dengan menjadikan caruman PERKESO dan KWSP ini sebagai **syarat utama** kepada pekerja *p-hailing*. Tindakan tegas seperti menyekat masuk dan penggantungan ID juga boleh dilakukan oleh syarikat penyedia perkhidmatan bagi pekerja *p-hailing* yang tidak mendaftar dan tidak melakukan caruman. Selain itu, Kerajaan juga perlu mengambil tindakan yang tegas kepada syarikat penyedia perkhidmatan yang membenarkan pekerja

*p-hailing* yang tidak mencarum kepada PERKESO dan KWSP tetapi aktif menjalankan kegiatan penghantaran barangan dan makanan / minuman dengan menggunakan platform syarikat tersebut. Kerjasama daripada syarikat penyedia perkhidmatan amat diperlukan dalam usaha Kerajaan untuk memastikan semua pekerja *p-hailing* mendapat perlindungan sosial yang sewajarnya.

## Pelan Tindakan



## Isu Utama Untuk Ditangani: Masih Terdapat Syarikat Penyedia Perkhidmatan Yang Tidak Menawarkan Perlindungan Insurans Kepada Pekerja *P-Hailing*

**Inisiatif 3.4: Kewajipan syarikat penyedia perkhidmatan untuk menawarkan perlindungan insurans kepada semua pekerja *p-hailing* yang menggunakan platform syarikat**

Syarikat penyedia perkhidmatan juga bertanggungjawab dalam menawarkan perlindungan insurans kepada semua pekerja *p-hailing* sebagai alternatif tambahan kepada pekerja *p-hailing* untuk mendapatkan perlindungan sosial tambahan. Insurans yang ditawarkan perlu bersifat fleksibel dan tidak membebankan pekerja *p-hailing*. Syarikat penyedia perkhidmatan perlu memaklumkan kepada

pekerja *p-hailing* berkenaan dengan faedah-faedah yang akan diperoleh melalui insurans ini dan prosedur bagi proses tuntutan sekiranya berlaku sebarang kemalangan sepanjang menjalankan aktiviti penghantaran. Kerjasama strategik di antara syarikat penyedia perkhidmatan dan juga syarikat insurans juga boleh dilakukan bagi memudahkan pekerja *p-hailing* untuk mendaftar.

54.93%

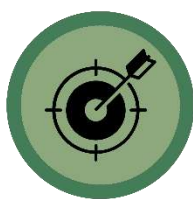


Pekerja *p-hailing* tidak mempunyai polisi insurans sendiri

37.19%



Pekerja *p-hailing* membiayai polisi insurans sendiri



### Pelan Tindakan



1

Melakukan libat urus dengan jabatan / agensi, persatuan *p-hailing* dan syarikat penyedia perkhidmatan bagi mendapatkan persetujuan



2

Pemantauan daripada jabatan / agensi yang terlibat secara berkala apabila pelaksanaan sepenuhnya dibuat

## Isu Utama Untuk Ditangani: Tiada Garis Panduan Yang Jelas Bagi Tuntutan Perlindungan Insurans Kepada Pekerja *P-Hailing*

**Inisiatif 3.5: Penetapan garis panduan terhadap prosedur tuntutan insurans yang ditawarkan oleh syarikat penyedia perkhidmatan**

Isu berkenaan dengan tuntutan insurans kepada pekerja *p-hailing* sekiranya berlaku kemalangan juga turut dibangkitkan oleh persatuan pekerja *p-hailing*. Satu garis panduan terhadap prosedur tuntutan insurans yang ditawarkan oleh syarikat penyedia perkhidmatan perlu diwujudkan bagi memastikan ketelusan dalam perlindungan insurans yang ditawarkan. Garis panduan ini akan menerangkan berkenaan dengan tanggungjawab syarikat penyedia perkhidmatan dan juga tanggungjawab pekerja *p-hailing* sekiranya ingin membuat tuntutan akibat kemalangan ketika menjalankan tugas. Garis panduan ini perlu dirujuk dan diguna pakai oleh kedua-dua pihak seandainya terdapat pertikaian terhadap sebarang tuntutan yang dibuat. Mana-mana pihak yang gagal untuk mematuhi garis panduan ini seharusnya dikenakan tindakan yang sewajarnya.

### Rasional



Penetapan garis panduan ini penting bagi memastikan hak kedua-dua pihak iaitu syarikat penyedia perkhidmatan dan pekerja *p-hailing* dilindungi dengan adil dan saksama. Ketidakhahaman dan salah faham mungkin akan berlaku apabila tiada garis panduan yang jelas untuk menerangkan prosedur tuntutan insurans yang disediakan. Ketelusan dalam melakukan proses tuntutan dan bayaran perlu diambil kira agar tiada pihak yang ditindas. AKS yang dilantik perlu memastikan semua syarikat penyedia perkhidmatan menyediakan garis panduan ini dan mendapat kelulusan terlebih dahulu sebelum diguna pakai. Pihak AKS bertanggungjawab dalam menentukan maklumat asas yang perlu dinyatakan dengan jelas di dalam garis panduan ini. Pemantauan secara berkala juga perlu dilakukan bagi memastikan kepatuhan syarikat penyedia perkhidmatan dalam mengguna pakai garis panduan yang disediakan ini.



## Pelan Tindakan

**1**

Melantik Jawatankuasa Kerja bagi mengenal pasti keperluan Garis Panduan Tuntutan Pembayaran Insurans Pekerja *P-Hailing* yang dibangunkan

**2**

Melaksanakan sesi libat urus dengan pihak yang berkepentingan dalam pekerjaan *p-hailing* bagi mendapatkan maklumat dalam pembangunan Garis Panduan Tuntutan Pembayaran Insurans Pekerja *P-Hailing*

**3**

Menyenaraikan maklumat asas yang perlu dinyatakan oleh syarikat penyedia perkhidmatan dalam garis panduan yang dibuat

**4**

Memastikan semua syarikat penyedia perkhidmatan menghantar draf garis panduan ini untuk semakan dan kelulusan jabatan / agensi yang berkaitan

**5**

Garis panduan yang telah diluluskan perlu dipaparkan di dalam laman web dan juga diberikan kepada pekerja *p-hailing*

**6**

Syarikat penyedia perkhidmatan perlu mengadakan sesi taklimat untuk menerangkan berkenaan dengan garis panduan ini dengan dihadiri oleh wakil jabatan / agensi yang terlibat dan pekerja *p-hailing*

**7**

Pemantauan secara berkala dilakukan bagi memastikan syarikat penyedia perkhidmatan mematuhi garis panduan yang ditetapkan

## TUMPUAN STRATEGIK 4

Menambah baik pelan latihan kemahiran kepada syarikat penyedia perkhidmatan dan pekerja *p-hailing*

### Inisiatif 4.1

Latihan kepada syarikat penyedia platform dengan menggunakan modul latihan yang diiktiraf dan dijalankan oleh pihak yang diiktiraf oleh Kerajaan

### Inisiatif 4.2

Latihan kepada pekerja *p-hailing* dengan menggunakan modul latihan yang diiktiraf dan dijalankan oleh pihak yang diiktiraf oleh Kerajaan

### Inisiatif 4.3

Menyemak dan menambah baik modul bagi program yang sedia ada

## TUMPUAN STRATEGIK 4

### Menambah Baik Pelan Latihan Kemahiran Kepada Syarikat Penyedia Perkhidmatan Dan Pekerja *P-Hailing*

**Isu Utama Untuk Ditangani: Tiada Modul Latihan Yang Khusus Kepada Syarikat Penyedia Perkhidmatan Berkenaan Dengan Kepentingan Perundangan Perburuhan, Perhubungan Perusahaan Dan Perlindungan Sosial**

**Inisiatif 4.1: Latihan kepada syarikat penyedia perkhidmatan dengan menggunakan modul latihan yang diiktiraf dan dijalankan oleh pihak yang diiktiraf oleh Kerajaan**

Syarikat-syarikat penyedia perkhidmatan yang beroperasi dan menjalankan aktiviti penghantaran barangan dan makanan / minuman juga perlu diberikan latihan dan pendedahan berkenaan dengan kepentingan perundangan perburuhan, perhubungan perusahaan dan perlindungan sosial. Maklumat asas seperti pengendalian aduan dan pertikaian serta memahami hak dan tanggungjawab syarikat penyedia perkhidmatan terhadap pekerja *p-hailing* adalah antara latihan yang boleh disediakan oleh jabatan / agensi yang bertanggungjawab.

Walaupun syarikat penyedia perkhidmatan bukanlah majikan kepada pekerja *p-hailing* namun mereka perlu didedahkan dengan tanggungjawab dalam memelihara hak dan menjaga kebajikan pekerja *p-hailing*. Oleh yang demikian, pembangunan modul latihan yang bersifat komprehensif dan menyeluruh adalah perlu dibangunkan dan dijadikan panduan kepada syarikat-syarikat penyedia perkhidmatan ini. Modul latihan ini perlu dibangunkan mengikut struktur pekerjaan *p-hailing* dan disediakan oleh pakar industri yang terlibat dalam pekerjaan *p-hailing*.

#### Rasional



Latihan ini perlu dijadikan sebagai salah satu syarat utama kepada syarikat penyedia perkhidmatan agar syarikat penyedia perkhidmatan ini memahami tanggungjawab mereka dari sudut perundangan terutamanya yang melibatkan isu-isu perundangan perburuhan, perhubungan perusahaan dan perlindungan sosial kepada pekerja *p-hailing*. Pendedahan ini perlu diberikan kepada syarikat penyedia perkhidmatan yang sedia ada ataupun yang baru sahaja mendaftar dan mendapatkan lesen.

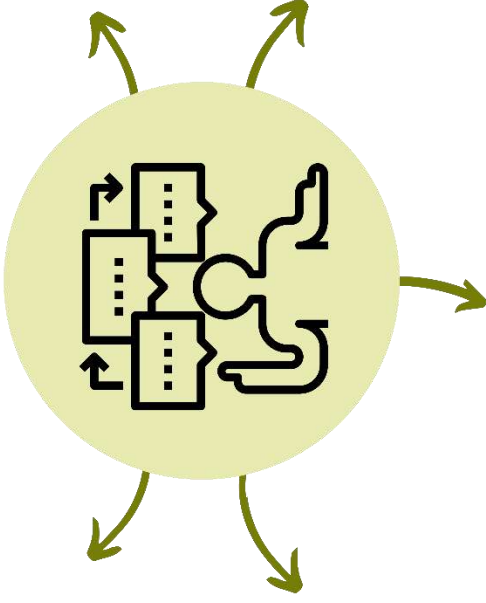
## Pelan Tindakan

**01**

Menyediakan Terma Rujukan bagi pembangunan Modul Latihan Pekerjaan *P-Hailing* bagi syarikat penyedia perkhidmatan

**05**

Melakukan penambahbaikan secara berkala



**02**

Melantik Jawatankuasa Kerja bagi mengenal pasti keperluan Modul Latihan Pekerjaan *P-Hailing* bagi syarikat penyedia perkhidmatan

**03**

Melaksanakan sesi libat urus dengan pihak yang berkepentingan dalam pekerjaan *p-hailing* bagi mendapatkan maklumat dalam pembangunan Modul Latihan Pekerjaan *P-Hailing* bagi syarikat penyedia perkhidmatan

**04**

Menerbitkan laporan Modul Latihan Pekerjaan *P-Hailing* bagi syarikat penyedia perkhidmatan

## Isu Utama Untuk Ditangani: Tiada Modul Latihan Yang Khusus Kepada Pekerja *P-Hailing* Berkenaan Dengan Kepentingan Perundangan Perburuhan, Perhubungan Perusahaan Dan Perlindungan Sosial

**Inisiatif 4.2: Latihan kepada pekerja *p-hailing* dengan menggunakan modul latihan yang diiktiraf dan dijalankan oleh pihak yang diiktiraf oleh Kerajaan**

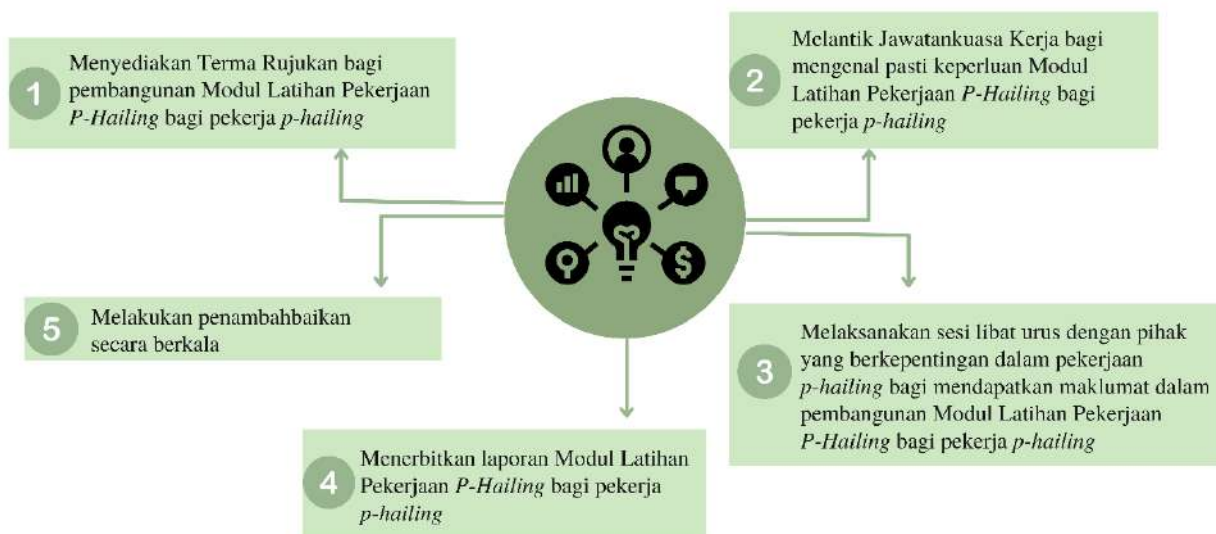
Selain daripada pihak syarikat penyedia perkhidmatan, pekerja *p-hailing* juga perlu diberikan latihan pendedahan terhadap perundangan perburuhan, perhubungan perusahaan dan perlindungan sosial di Malaysia yang berkaitan dengan pekerjaan *p-hailing*. Latihan asas ini akan membuka peluang kepada pekerja *p-hailing* untuk menggunakan saluran yang betul sekiranya terdapat sebarang aduan dan pertikaian dengan pihak syarikat penyedia perkhidmatan.

### Rasional



Walaupun terdapat usaha dalam memberikan latihan kepada pekerja gig secara umumnya namun sehingga kini masih belum ada latihan khusus kepada pekerja gig ini berkaitan dengan perundangan perburuhan, perhubungan perusahaan dan perlindungan sosial secara khusus. Latihan ini perlu bagi memberikan pendedahan kepada pekerja gig amnya dan pekerja *p-hailing* khususnya berkenaan dengan hak-hak yang mereka boleh peroleh walaupun sebagai pekerja gig.

### Pelan Tindakan



## Isu Utama Untuk Ditangani: Tiada Modul Latihan Yang Khusus Bagi Peningkatan Kompetensi Kepada Pekerja P-Hailing

### Inisiatif 4.3: Menyemak dan menambah baik modul bagi program yang sedia ada

Dalam usaha Kerajaan untuk membangunkan bakat digital yang tangkas dan kompeten maka pengenalan kepada program peningkatan kemahiran professional berkaitan ekonomi digital telah dicadangkan di dalam Rangka Tindakan (Blueprint) Ekonomi Digital Malaysia. KSM telah dilantik sebagai peneraju bagi program ini.

Selain itu, KSM juga telah memperkenalkan program *GigUp* untuk melengkapkan pekerja gig dengan kemahiran untuk pelbagai tujuan. Tujuan utama program ini adalah untuk meningkatkan kemahiran dan kebolehpasaran pekerja gig dalam ekonomi perkongsian. Walau bagaimanapun dapatan analisis menunjukkan bahawa hanya 25.76 peratus sahaja yang mengetahui berkenaan dengan program *GigUp* yang dijalankan ini. Sebanyak 46.84 peratus yang tidak mengetahui manakala 27.40 peratus menyatakan tidak pasti.



**25.76%**  
Mengetahui berkenaan dengan program *GigUp*



**46.84%**  
Tidak mengetahui berkenaan dengan program *GigUp*



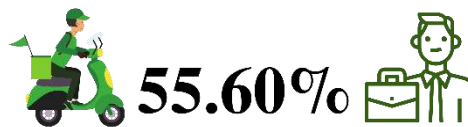
**27.40%**  
Tidak pasti berkenaan dengan program *GigUp*

Nota: Responden merupakan pekerja *p-hailing*



Oleh yang demikian, bagi memastikan program yang dijalankan ini dapat dimanfaatkan kepada semua jenis pekerjaan gig maka semakan dan penambahbaikan modul perlu dibuat. Ini kerana setiap aktiviti pekerjaan gig ini mempunyai kumpulan pekerjaan yang berbeza. Sebagai contoh kumpulan pekerjaan profesional dan bukan profesional. Perbezaan modul bagi setiap

kumpulan sasaran juga perlu diteliti dan diambil kira bagi memastikan ia sesuai dan bersifat inklusif. Ini kerana 55.60 peratus pekerja *p-hailing* menyatakan bahawa mereka akan kekal dalam pekerjaan *p-hailing*. Maka penyediaan latihan yang sesuai dan khusus perlu dibangunkan bagi memastikan kumpulan pekerja *p-hailing* ini menjadi lebih berdaya saing pada masa akan datang.



Pekerja *p-hailing* menyatakan bahawa mereka akan kekal dalam pekerjaan *p-hailing*

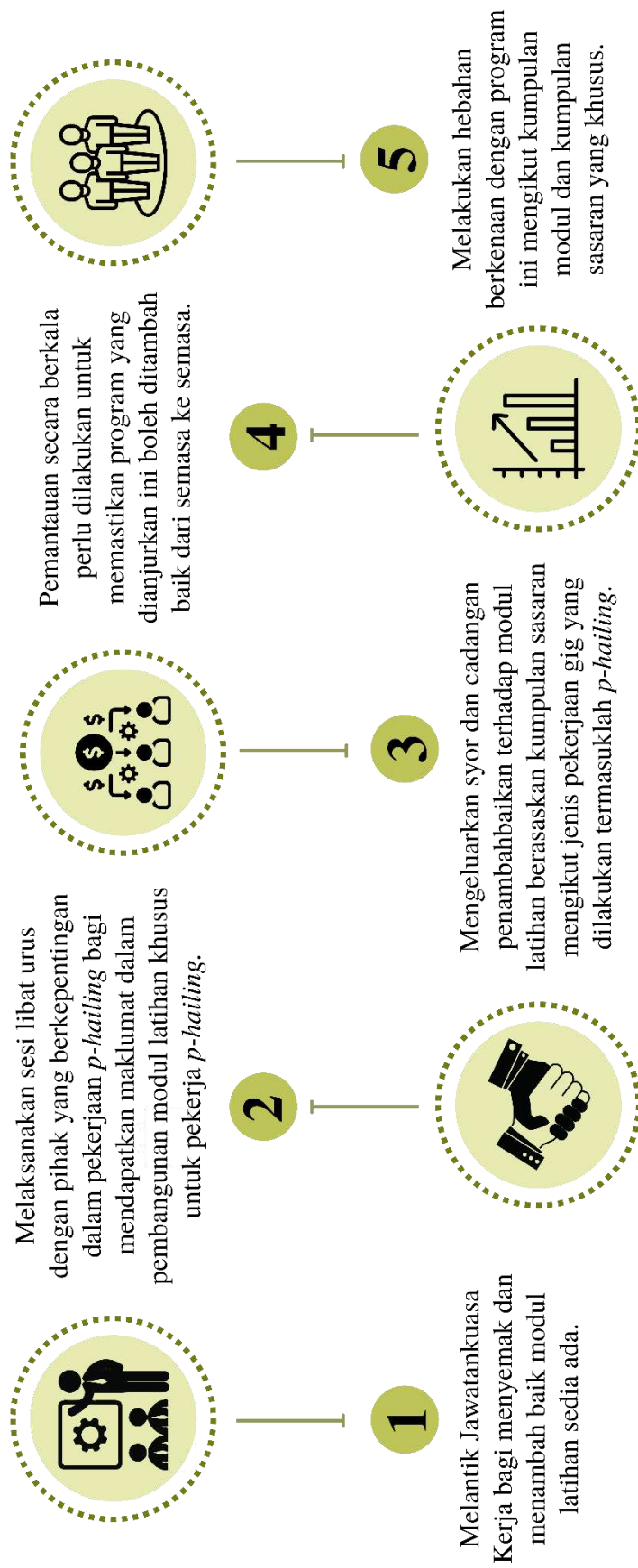
**TheStar**

**Isnin, 01 Mac 2021**

*Dari perspektif pekerja, pemilihan platform latihan dalam talian juga penting. Sesetengah platform dalam talian menyediakan kursus yang mungkin hanya sesuai untuk pekerja yang mempunyai tahap pendidikan tinggi dan mereka yang memahami Bahasa Inggeris dengan baik. Ini tidak termasuk sebahagian besar pekerja gig yang mungkin mempunyai tahap pendidikan yang lebih rendah dan pemahaman Bahasa Inggeris yang lemah.*



## Pelan Tindakan

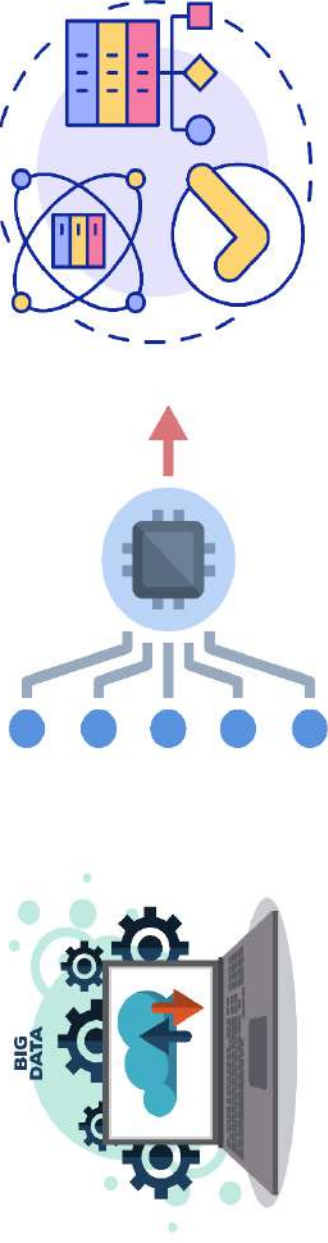


## TUMPUAN STRATEGIK 5

Membangun pangkalan data bersepadu bagi pendaftaran pekerja *p-hailing*

### Inisiatif 5.1

Pembangunan pangkalan data berpusat bagi pekerja *p-hailing*



## TUMPUAN STRATEGIK 5

### Membangunkan Pangkalan Data Bersepadu Bagi Pendaftaran Pekerja *P-Hailing*

#### Isu Utama Untuk Ditangani: Data Pekerja *P-Hailing* Yang Berselerak Dan Tidak Berpusat

**Inisiatif 5.1: Pembangunan pangkalan data berpusat bagi pekerja *p-hailing***

Pangkalan data berpusat pekerja *p-hailing* bukan sekadar mampu menyokong inisiatif strategik Kerajaan seperti mana yang dinyatakan di dalam RMKe-12 di bawah **Strategi A2 iaitu memperkukuh sistem yang menyokong pasaran buruh melalui penambahbaikan infrastruktur maklumat pasaran buruh**. Pembangunan pangkalan data ini boleh meningkatkan keupayaan Kerajaan untuk

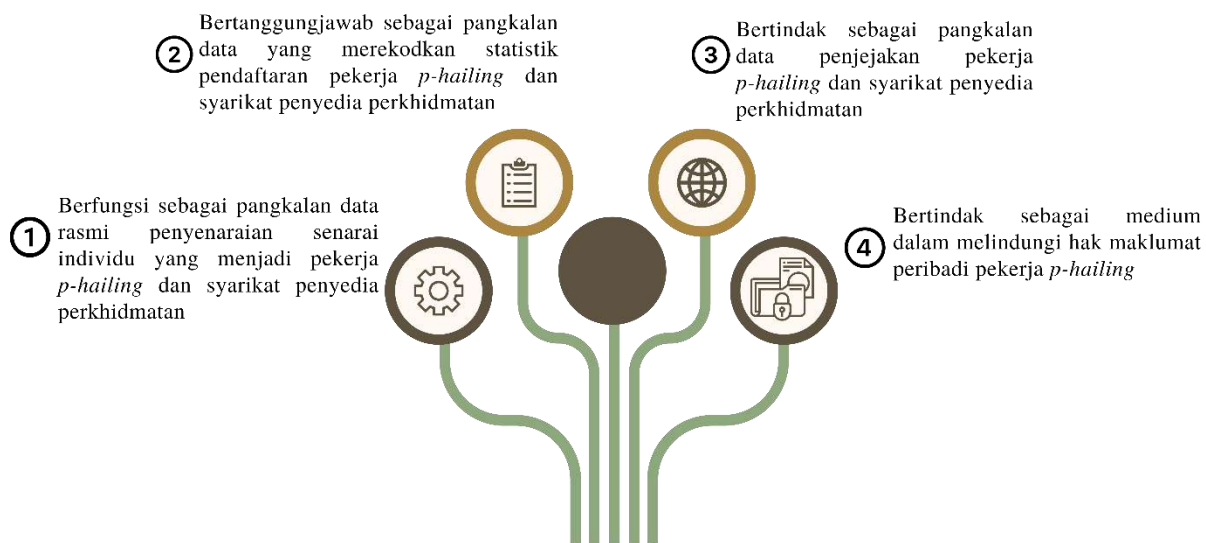
membangunkan inisiatif berkaitan pekerjaan *p-hailing* berdasarkan data sebenar. Oleh yang demikian, perisian antara muka yang bersesuaian perlu dibangunkan untuk memudahkan pelaksanaan ciri-ciri penting dan keberkesanan pengurusan data berkaitan dengan *p-hailing*. Aspek keselamatan data peribadi juga hendaklah dipastikan demi menjaga kerahsiaan data peribadi. Perkongsian data jika perlu, hanya boleh dilaksanakan di antara agensi utama Kerajaan yang berkepentingan dalam ekonomi dan pekerjaan gig ini.

#### Rasional

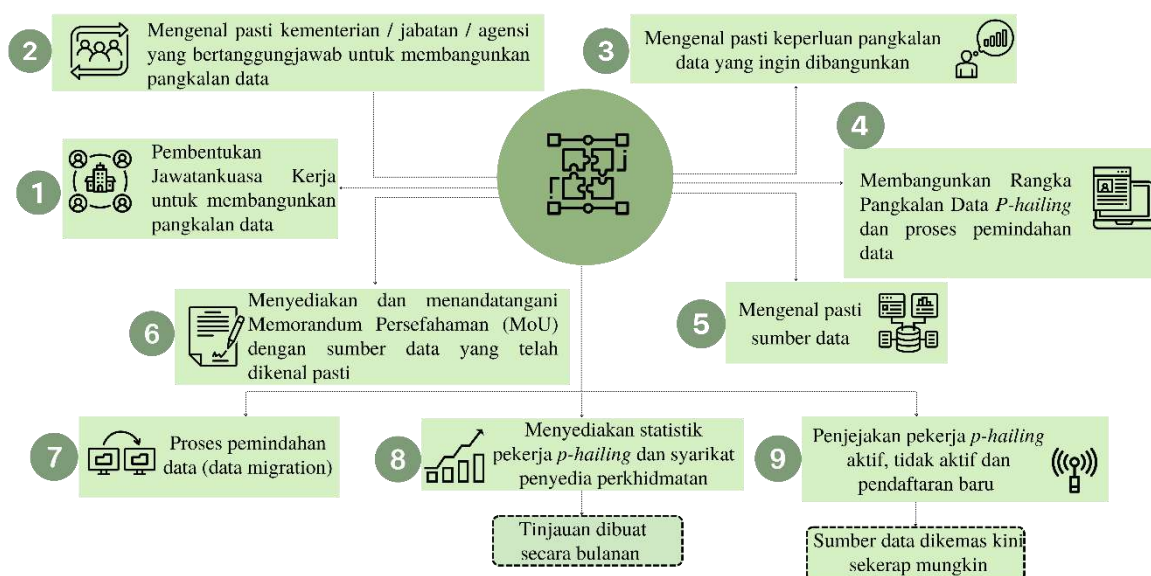


Pangkalan data ini akan memberi tumpuan khusus kepada pekerja *p-hailing* dan syarikat penyedia perkhidmatan dan ia hendaklah dibangunkan untuk membantu Kerajaan dalam menyediakan profil terhadap pekerja *p-hailing* dan juga syarikat penyedia perkhidmatan. Pada masa ini, tiada Kementerian yang dipertanggungjawabkan untuk menjadi pusat perekodan penyertaan dalam pekerjaan *p-hailing* dan syarikat penyedia perkhidmatan. Peningkatan terhadap penyertaan pekerjaan *p-hailing* perlu direkodkan, dilaporkan dan dianalisis. Melalui profil yang dibangunkan, Kerajaan akan mempunyai kemampuan untuk menjejak kejayaan pelaksanaan sesuatu dasar dan program yang melibatkan pekerja *p-hailing*. Data mentah yang diperoleh ini akan membolehkan Kerajaan menjejak pekerja *p-hailing* yang aktif dan tidak aktif. Dalam jangka panjang, fungsi penjejakan ini berpotensi diperluaskan lagi untuk sektor pekerjaan gig yang lain.

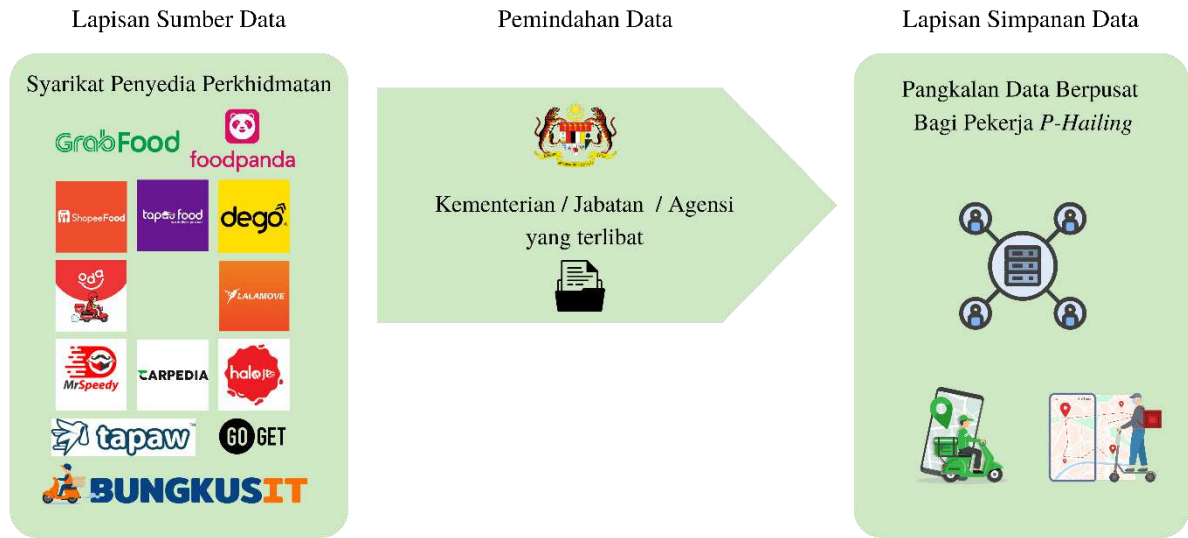
## Pangkalan data ini hendaklah merangkumi ciri-ciri berikut:



## Pelan Tindakan



## Penyepaduan Sumber Data ke dalam Pangkalan Data







# BAB 5

# KESIMPULAN







## KESIMPULAN

Dalam usaha Kerajaan memastikan hak pekerjaan dan perlindungan sosial diberikan kepada pekerja *p-hailing* maka kajian ini dilihat sebagai satu pemangkin dalam memenuhi hasrat Kerajaan sebagaimana yang dinyatakan di dalam RMKe-12.

Sebanyak lima (5) Teras Strategik telah dicadangkan dan 19 inisiatif dikemukakan bersama pelan tindakan bagi isu-isu yang berbangkit berkaitan dengan pekerjaan *p-hailing*. Teras Strategik yang dicadangkan ini meliputi perundangan perburuhan, perhubungan perusahaan dan perlindungan sosial kepada pekerja *p-hailing* yang akan atau sedang menceburi pekerjaan *p-hailing* ini.

Kerajaan memainkan peranan penting dalam perancangan masa hadapan dalam penggubalan dasar dan program baharu yang akan dilaksanakan kepada pekerja *p-hailing*. Oleh yang demikian, kerjasama bersepadu diperlukan oleh semua pihak yang terlibat secara langsung dan tidak langsung di dalam pekerjaan *p-hailing* ini memandangkan ia telah menjadi satu trend pekerjaan baharu kepada rakyat Malaysia. Perubahan kepada ekonomi model baharu dan pemodenan teknologi pendigitalan perlu diadaptasi secara berhemah.

Kebanyakan negara luar sudah mengambil langkah perlindungan kepada golongan pekerja gig yang terlibat dalam ekonomi gig ini. Malaysia juga perlu bersedia menghadapi cabaran baru ini bagi memastikan tiada keciciran berlaku kepada pekerja-pekerja ekonomi gig khususnya pekerja *p-hailing*. Usaha-usaha dalam memastikan maklumat berkenaan dengan pekerjaan gig khususnya *p-hailing* perlu dipergiat kepada pemegang taruh dan juga pihak yang berkaitan bagi memastikan perubahan yang ingin dibuat akan mendapat manfaat kepada semua.

Akhir sekali, semua pihak perlu bertanggungjawab dalam memastikan ekonomi gig khususnya pekerjaan *p-hailing* akan terus berkembang walaupun terdapat beberapa isu-isu berkenaan dengan perundangan perburuhan, perhubungan perusahaan dan perlindungan sosial. Kerjasama bersepadu diperlukan dalam memastikan keunikan pekerjaan gig dapat dikekalkan dan ekosistem ekonomi gig ini terpelihara.



## Rujukan

- Aggarwal, S., & Ehrbeck, T. (2020, September 10). Insight: Hit hard by COVID-19, gig workers display grit, resilience. *The Jakarta Post*. <https://www.thejakartapost.com/academia/2020/09/10/insight-hit-hard-by-covid-19-gig-workers-display-grit-resilience.html>
- Ahmad Nizar, N. N., & Zainal Abidin, S. A. S. (2021). Online Food Delivery Services: Make or Break the Halal Supply Chain? *Journal of Food and Pharmaceutical Sciences*, 9(1), 384–394. <https://doi.org/10.22146/jfps.1149>
- APAC Workforce Insights. (2018). *Gig Economy: How Free Agents Are Redefining Work*. Thailand: PersolKelly
- Aristi, N. M., & Pratama, A. R. (2021). Exploring Familiarity and Participation in Online Gig Economy Among Indonesians. *Proceedings of the 5<sup>th</sup> International Conference on Information Technology and Digital Applications (ICITDA 2020)*, 1077, 1–9. <https://doi.org/10.1088/1757-899x/1077/1/012066>
- Australia: Fair Work Act 2009
- Australia: Independent Contractor Act 2006
- Bajet 2022. (2021). *Skim Jaminan Kredit Perumahan. Bantuan Rakyat Yang Akan Datang*. Kementerian Kewangan Malaysia. Daripada <https://budget.mof.gov.my/manfaat/filter.html>
- Belanjawan 2021. (2021). *Infografik PEMERKASA 2021*. Kementerian Kewangan. Daripada <https://belanjawan2021.treasury.gov.my/index.php/ms/galeri/infografik-pemerksa-2021>
- BERNAMA. (2021, Oktober 29). Intipati Bajet 2022. *Berita Harian*. <https://www.bharian.com.my/berita/nasional/2021/10/881431/intipati-bajet-2022>
- BERNAMA. (2019, Mac 28). Daftar lesen *e-hailing* bermula 1 April - JPJ. *Astro Awani*. <https://www.astroawani.com/berita-malaysia/daftar-lesen-ehailing-bermula-1-april-jpj-202369>
- Charlton, E. (2021, Mei 26). *What is the Gig Economy and What's the Deal for Gig Workers?* World Economic Forum. <https://www.weforum.org/agenda/2021/05/what-gig-economy-workers/>
- Chok, S. (2021, Februari 23). *Essential work and the gig economy: Job quality matters*. Academia SG. <https://www.academia.sg/academic-views/essential-work-and-the-gig-economy-job-quality-matters/>

- Chok, S. (2021). *Household Incomes, Arrears, and Impacts on Employment: Preliminary Findings from Beyond Social Services' COVID-19 Study December 2020*. Beyond Social Services.
- COVID-19: 3 daripada 5 hilang pekerjaan berusia bawah 40. (2020, Jun 14). *Berita Harian*. <https://www.bharian.com.my/berita/nasional/2020/06/700243/covid-19-3-daripada-5-hilang-pekerjaan-berusia-bawah-40>
- De Stefano, V. (2015). The Rise of the "Just-in-Time Workforce": On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the "Gig Economy". *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37, 471-504. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2682602>
- Fairwork. (2021). *Fairwork Indonesia Ratings 2021: Labour Standards in the Gig Economy*. [https://fair.work/wp-content/uploads/sites/131/2021/12/211209\\_Fairwork\\_Report\\_Indonesia-2021.pdf](https://fair.work/wp-content/uploads/sites/131/2021/12/211209_Fairwork_Report_Indonesia-2021.pdf)
- Fox, D., Webster, J., & Jones, A. (2019). *Understanding the health and safety implications of the gig economy*. Health and Safety Executive. <https://www.hse.gov.uk/research/rpdf/rr1143.pdf>
- Grab Philippines. (2020, Oktober 27). *Grab PH, DOLE team up to provide livelihood opportunities and skills training to displaced Filipino workers through the Free Bisikleta initiative*. [Kenyataan Akhbar]. Daripada [https://www.grab.com/ph/press/others/grabph\\_dolefreebis/](https://www.grab.com/ph/press/others/grabph_dolefreebis/)
- Garis Panduan bagi Pemandu Perkhidmatan Kenderaan Perkhidmatan Awam Kelas Teksi, Kereta Sewa, Teksi Mewah dan Kenderaan *E-Hailing*: Suruhanjaya Pengangkutan Awam Darat (2018).
- Garis Panduan Perkhidmatan *E-Hailing* di bawah Perniagaan Pengantaran: Suruhanjaya Pengangkutan Awam Darat (2018).
- Howe, J. (2006, Jun 1). *The Rise of Crowdsourcing*. WIRED. <https://www.wired.com/2006/06/crowds/>
- IAS Parliament. (2021, Disember 31). *Unaddressed Status of Gig Workers*. Shankar IAS Academy. <https://www.iasparliament.com/current-affairs/unaddressed-status-of-gig-workers>
- IBEF. (2021, Mei 5). *Emergence of India's Gig Economy*. India Brand Equity Foundation. <https://www.ibef.org/blogs/emergence-of-india-s-gig-economy>
- Idris, A. R. (2021, Ogos 16). RM2 juta bantu belia ceburi *P-Hailing*. *Utusan Malaysia*. <https://www.utusan.com.my/berita/2021/08/rm2-juta-bantu-belia-ceburi-p-hailing/>
- ILO Department of Statistics. *Labour Force Statistics (LFS, STLFS, RURBAN)*. International Labour Organization. Daripada <https://ilostat.ilo.org/resources/concepts-and-definitions/description-labour-force-statistics/>

India: Act 36, The Code on Social Security 2020

India: Act 29, Code on Wages 2019

India: Act 35, Industrial Relations Code 2020

India: Act 37, Occupational Safety, Health and Working Conditions Code 2020 Unorganised

India: Act 33, Workers' Social Security Act 2008

Inland Revenue Authority of Singapore. (2022). *Am I a Self-Employed Person?* <https://www.iras.gov.sg/taxes/individual-income-tax/self-employed-and-partnerships/am-i-a-self-employed-person>

International Labour Organization. (2004). *Seventeenth International Conference of Labour Statisticians (ICLS)*. Daripada <https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/download/articles/2004-1.pdf>

Jabatan Hal Ehwal Korporat, Kumpulan Wang Simpanan Pekerja (KWSP). (2021, Oktober 29). *KWSP Sokong belanjawan 2022 ke arah memulih ekonomi dan membina semula daya tahan, penting dalam mengukuhkan simpanan persaraan* [Kenyataan Media]. Daripada <https://www.kwsp.gov.my/ms/web/guest/w/kwsp-sokong-belanjawan-2022-ke-arrah-memulih-ekonomi-dan-membina-semula-daya-tahan-penting-dalam-mengukuhkan-simpanan-persaraan>

Kementerian Hal Ehwal Ekonomi. (2019, November 5). *Rancangan Malaysia Kedua Belas, 2021–2025 (RMKe-12) Sesi Libat Urus Atas Talian* [Kenyataan Akhbar]. Daripada <https://www.epu.gov.my/ms/media/pengumuman/rancangan-malaysia-kedua-belas-2021-2025-rmke-12-sesi-libat-urus-atas-talian>

Kementerian Kewangan Malaysia. (2020). Bab 3: Tinjauan Makroekonomi. *Tinjauan Ekonomi 2020*. (pp. 71-120). Daripada <https://www.mof.gov.my/portal/arkib/ekonomi/2021/Bab3.pdf>

Kementerian Pengangkutan. (2020, Ogos 18). *Pemberitahuan Pertanyaan Dewan Rakyat Mesyuarat Kedua, Penggal Ketiga Parlimen Ke-empat Belas. No. Soalan: 2*.

Kumar, D. (2021, Disember 3). Here's how India's gig economy and its \$5-trn goal by 2025 are connected. *Business Standard*. [https://www.business-standard.com/article/economy-policy/here-how-india-s-gig-economy-and-its-5-trn-goal-by-2025-are-connected-121120300937\\_1.html](https://www.business-standard.com/article/economy-policy/here-how-india-s-gig-economy-and-its-5-trn-goal-by-2025-are-connected-121120300937_1.html)

KWSP. (2022). *i-Saraan: Jaminan Persaraan Dengan Caruman Sukarela*. Daripada <https://www.kwsp.gov.my/ms/member/contribution/i-saraan>

Lin, W. E. (2019, Julai 8). Malaysia should not ignore gig economy — lawmakers. *The Edge Markets*. <https://www.theedgemarkets.com/article/malaysia-should-not-ignore-gig-economy-%E2%80%94-lawmakers>

- Lepanjuuri, K., Wishart, R., & Cornick, P. (2018). *The Characteristics of Those in the Gig Economy*. Department of Business, Energy & Industrial Strategy (BEIS). Daripada [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/687553/The\\_characteristics\\_of\\_those\\_in\\_the\\_gig\\_economy.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/687553/The_characteristics_of_those_in_the_gig_economy.pdf)
- Manpower Research & Statistics Department. (2021). *Labour Force in Singapore (Impact of COVID-19 on the Labour Market)*. Ministry of Manpower, Singapore. Daripada <https://stats.mom.gov.sg/Pages/Labour-Force-In-Singapore-2020.aspx>
- Manyika, J., Lund, S., Bughin, J., Robinson, K., Mischke, J., & Mahajan, D. (2016, Oktober 10). *Independent work: Choice, necessity, and the gig economy*. McKinsey Global Institute. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/independent-work-choice-necessity-and-the-gig-economy>
- Manyika, J., Lund, S., Robinson, K., Valentino, J., & Dobbs, R. (2015, Jun). *A labor market that works: connecting talent with opportunity in the digital age*. McKinsey Global Institute.
- Mardian Yoel, S., & Wachid Hasym, M. (2021). Healthcare Protection for Gig Workers: A Brief Case During Pandemic. *Proceedings of the 1<sup>st</sup> International Conference on Law and Human Rights (ICLHR 2020)*, 549, 404-409. <https://doi.org/10.2991/as-sehr.k.210506.053>
- Matesa, E. (2020, Jun 16). *Gig Economy in Asia: Gig Economy Hotspot Hong Kong*. CXC Global. <https://www.cxcglobal.com/en-sg/gig-economy-hotspot-hong-kong>
- Maybank Kim Eng Research. (2017). *Singapore Economics, The Gig Economy*. Daripada [https://factsetpdf.maybankke.com/PDF/69142\\_MACRO\\_\\_54e8bf2465a6410aa7e8d10b59bec945.pdf](https://factsetpdf.maybankke.com/PDF/69142_MACRO__54e8bf2465a6410aa7e8d10b59bec945.pdf)
- Mills, J., & S Jan, C., (2017). *The Gig Economy (Structure, Measurement & Opportunities)*. APSCo Australia. <https://www.aph.gov.au/DocumentStore.ashx?id=b01af25c-1343-4193-b4ab-c64e20c3bded&subId=564127>
- Ministry of Manpower, Singapore (2017, Mac 6). *Speech on CPF and gig economy by Mr Lim Swee Say, Minister for Manpower at Committee of Supply 2017*. [Kenyataan Akhbar]. Daripada <https://www.mom.gov.sg/newsroom/speeches/2017/0306-speech-by-min-lim-on-cpf-and-gig-economy-at-cos-2017>
- Mohamad, H. F. (2021, November 21). MSD2021: Empat juta sertai ekonomi gig sejak pandemik. *Berita Harian*. <https://www.bharian.com.my/bisnes/lain-lain/2021/11/890323/msd2021-empat-juta-sertai-ekonomi-gig-sejak-pandemik>
- Olano, G. (2021, September 7). *Singapore working on better protections for gig workers*. Insurance Business Asia. <https://www.insurancebusinessmag.com/asia/news/breaking-news/singapore-working-on-better-protections-for-gig-workers-310343.aspx>
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2021). *Self-employment rate*. Daripada <https://data.oecd.org/emp/self-employment-rate.html>

- Oyer, P. (2020, September 7). *Surviving Covid-19: Gig workers in Singapore*. IZA World of Labor. <https://wol.iza.org/news/surviving-covid-19-gig-workers-in-singapore>
- Palansamy, Y. (2019, Oktober 22). PM: Gig economy to be included in 12th Malaysia Plan. *Malay Mail*. <https://www.malaymail.com/news/malaysia/2019/10/22/pm-gig-economy-to-be-included-in-12th-malaysia-plan/1802540>
- Penyelidikan, Analitik dan Teknologi Maklumat (RAIT) & Unit Peneraju Agenda Bumiputera (TERAJU). (2021). *Kajian Peluang Pekerjaan dalam Perkhidmatan P-Hailing (Penghantaran Makanan) di Kalangan Bumiputera Semasa Pandemik Covid-19*. D daripada <https://www.teraju.gov.my/documents/r4.pdf>
- Peck, J. & Theodore, N. (2012). Politicizing Contingent Work: Countering Neoliberal Labor Market Regulation... from the Bottom Up? *South Atlantic Quarterly*. 111(4), 741-761. <https://doi.org/10.1215/00382876-1724165>
- Pemberitahuan Pertanyaan Bagi Jawapan Lisan Mesyuarat Ketiga, Penggal Kedua, Parlimen Keempat Belas. (Oktober-Disember 2019).
- PERKESO. (2020). *Program Dana Padanan Caruman Ekonomi Gig Platform (PenjanaGig)*. D daripada <https://gig.perkeso.gov.my/>
- Perbadanan Pengangkutan Awam Johor. (2020). *Pemberian Insentif Petrol Secara One-Off Kepada Pekerja Ekonomi GIG Johor*.
- Pillai, S., & Poh, O. (2021, Ogos 24). Big questions over gig worker welfare in Singapore. *The Business Times*. <https://www.businesstimes.com.sg/garage/big-questions-over-gig-worker-welfare-in-singapore>
- PUSPAKOM. (2019). *Pemeriksaan kenderaan e-hailing*. D daripada <https://piam.org.my/wp-content/uploads/2021/04/Item-6-PUSPAKOM.pdf>
- Ravindran, S. (2021, August 26). Subsidy for 3,000 p-hailing riders. *The Star*. <https://www.thestar.com.my/metro/metro-news/2021/08/26/subsidy-for-3000-p-hailing-riders>
- Safire, W. (2009, Februari 5). Fat Tail. *The New York Times Magazine*. <https://www.nytimes.com/2009/02/08/magazine/08wwln-safire-t.html>
- Samson, M. L. (2021, September 14). Workers' rights in the gig economy. *Business World*. <https://www.bworldonline.com/workers-rights-in-the-gig-economy/>
- Sazali, N. T. & Abdul Hamid, H. (2020, Disember 7). *Bekerja Sendiri, Risiko Sendiri*. Khazanah Research Institute. [http://www.krinstitute.org/assets/contentMS/img/template/editor/View\\_Bekerja%20sendiri%20risiko%20sendiri\\_20201207\\_v2.pdf](http://www.krinstitute.org/assets/contentMS/img/template/editor/View_Bekerja%20sendiri%20risiko%20sendiri_20201207_v2.pdf)
- Skim Bencana Pekerjaan*. PERKESO. D daripada <https://www.perkeso.gov.my/perkhidmatan-kami/perlindungan/skim-bencana-pekerjaan.html>



- Soriano, C. R., & Cabañes, J. V. (2020). Between “World Class Work” And “Proletarianised Labor” [E-book]. *The Routledge Companion to Media and Class* (1<sup>st</sup> ed., pp. 1-29). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781351027342>
- Swetha, P. G. (2021). *A Closer Look at the Future of Gig Economy in India*. Cloudely. <https://cloudely.com/a-closer-look-at-the-future-of-gig-economy-in-india/>
- Tekun Nasional. (2020). *Skim Pembiayaan Tekun Mobilepreneur 3.0*. Kementerian Pembangunan Usahawan dan Koperasi. Daripada <https://www.tekun.gov.my/ms/inisiatif-tekun-covid19/tekun-mobilepreneur/>
- Tekun Nasional. *Skim Pembiayaan Tekun Mobilepreneur 4.0*. Kementerian Pembangunan Usahawan Dan Koperasi. Daripada <https://www.tekun.gov.my/wp-content/uploads/2021/05/FAQ-TM-4.0.pdf>
- Undang-undang Malaysia: Akta 800, Akta Sistem Insurans Pekerjaan 2017
- Undang-undang Malaysia: Akta 265, Akta Kerja 1955
- Undang-undang Malaysia: Akta 262, Akta Kesatuan Sekerja 1959
- Undang-undang Malaysia: Akta 514, Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994
- Undang-undang Malaysia: Akta 4, Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969
- Undang-undang Malaysia: Akta 789, Akta Keselamatan Sosial Pekerjaan Sendiri 2017
- Undang-undang Malaysia: Akta 452, Akta Kumpulan Wang Simpanan Pekerja 1991
- Undang-undang Malaysia: Akta 334, Akta Lembaga Pelesenan Kenderaan Perdagangan (Pindaan) 2017
- Undang-undang Malaysia: Akta Pengangkutan Awam Darat 2010 (Sebagaimana 15 Januari 2019)
- Undang-undang Malaysia: Akta 167, Akta Perhubungan Perusahaan 1967
- Undang-undang Malaysia: Ordinan Buruh (Sabah Bab 67)
- Undang-undang Malaysia: Ordinan Buruh (Sarawak Bab 76)
- Undang-undang Republik Indonesia: Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Department of Labor and Employment. *Labor Advisory No. 14 Series of 2021: Working Conditions of Delivery Riders in Food Delivery and Courier Activities*.
- Unit Perancang Ekonomi, Jabatan Perdana Menteri. (2021a). *Dasar Revolusi Perindustrian Keempat (4IR) Negara*. Daripada [https://www.epu.gov.my/sites/default/files/2021-10/4IR\\_BM\\_0.pdf](https://www.epu.gov.my/sites/default/files/2021-10/4IR_BM_0.pdf)

- Unit Perancang Ekonomi, Jabatan Perdana Menteri. (2021b). *Malaysia Digital Economy Blueprint*. Darpada <https://www.epu.gov.my/sites/default/files/2021-02/malaysia-digital-economy-blueprint.pdf>
- United Nation Development Programme, India. (2021). *Impact of Covid-19 and Industry 4.0 on Future of Work for Women, An Insight from Formal Sector in India*. <https://www.undp.org/india/publications/impact-covid-19-and-industry-40-future-work-women>
- Upwork. (2017, Oktober 2017). *Freelancers predicted to become the U.S. workforce majority within a decade, with nearly 50% of millennial workers already freelancing, annual "Freelancing in America" study finds* [Kenyataan Akhbar]. Darpada <https://www.upwork.com/press/releases/freelancing-in-america-2017>
- Vyas, M., (2021, Julai 12). *Disproportionate fall in urban male jobs*. Centre of Monitoring Indian Economy Pvt. Ltd. <https://www.cmie.com/kommon/bin/sr.php?kall=warticle&dt=20210712171532&msec=220>
- Yusof, T. A., Harun, H. N., & Yunus, A. (2019, Oktober 22). Govt to regulate gig economy to safeguard workers' welfare, says Dr M. *News Straits Times*. <https://www.nst.com.my/news/nation/2019/10/532324/govt-regulate-gig-economy-safeguard-workers-welfare-says-dr-m>



