



PERUNDING JURUWAS SDN BHD (394795-T)

- Civil and Structural Consulting Engineers
- Mechanical and Electrical Consulting Engineers

Ruj. Tuan :

Ruj. Kami : PJSB/UITM/(E)bil(02)10

Tarikh : 15hb. April 2010

Pengarah Projek,

No. 3A, Jalan Kelumpang Satu 27/41A,
Taman Bunga Negara,
Seksyen 27, 40400 Shah Alam
(u.p : **En. Abdul Karim Bin Bidin**)
Fax : 51922105

Tuan,

Cadangan kerja-kerja menaiktaraf kabel 11kV sediaada dan juga sambungan bekalan ke Pusat Konvensyen dan Kebudayaan untuk Universiti Teknologi MARA (UiTM)

Kadar bayaran untuk kerja lebih masa

Berikut merupakan tatacara bayaran gaji untuk kerja lebih masa sebagaimana akta pekerjaan 1955 termasuk tangga gaji kakitangan yang berkenaan dan cara pengiraan: -

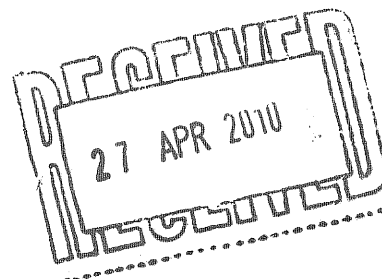
Jawatan	Penjawat	Gaji pokok
Resident Engineer (Electrical)	Razali Bin Ramli	4,025.00
Clerk of Work (Electrical)	Faizal Amari	1,635.00
Pembantu Teknik	Rosli Baharudeen	2,250.00

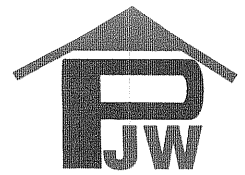
2.0 Contoh pengiraan adalah sebagaimana berikut: -

Penama : Razali Bin Ramli
Jumlah jam kerja sehari : 8 jam (8.30 – 5.30, 6 hari seminggu, 4 minggu sebulan)
Untuk sebulan : 192 jam

Kerja lebih masa dari 5.30 hingga 10 malam (hari biasa)

Jumlah bayaran : $\frac{\text{RM4,025.00}}{192} \times 4.5 \text{ jam} = \text{RM94.43.}$





Sekian, terima kasih.

Saya yang benar,

Kharussukor Husain
Pengarah

- s.k :-
1. Ketua Timbalan Pengarah
Bahagian Projek
Pejabat Pembangunan,
Universiti Teknologi MARA,
40450 Shah Alam Selangor Darul Ehsan
(u.p : **Tuan Hj. Junaidi Bin Muslim**)
Fax : 03-55442220
 2. Jurutera Elektrik
Pejabat Pembangunan,
Universiti Teknologi MARA,
40450 Shah Alam Selangor Darul Ehsan
(u.p : **En. Amran**)
Fax : 03-55442220
 3. Kakitangan tapak
Pejabat Tapak Pusat Konvensyen
& Kebudayaan UiTM,
Jalan Sarjana ½, UiTM Shah Alam
(u.p : **En. Razali Bin Ramli**)
 4. Fail

Jabatan Buruh menyediakan khidmat nasihat kepada majikan dan pekerja mengenai semua aspek perundangan pekerjaan di Malaysia. Setiap pertubuhan atau usaha pertanian maupun perindustrian yang mana terdapat perniagaan, perdagangan, profesion atau bisnes dijalankan yang menggaji atau bakal menggaji pekerja mestilah memaklumkan kepada Jabatan Buruh terdekat dalam tempoh 90 hari memulakan operasi. Apabila menggaji seorang rakyat asing, pihak majikan mestilah memaklumkan Jabatan Buruh dalam tempoh 14 hari.

1. AKTA PEKERJAAN 1955

Akta Pekerjaan 1955 menetapkan syarat-syarat minimum pekerjaan. Ia adalah untuk semua pekerja-pekerja di Semenanjung Malaysia dan Wilayah Persekutuan Labuan yang gaji bulanannya tidak melebihi RM1,500 dan semua pekerja manual tidak kira gaji mereka. Namun begitu, pekerja-pekerja yang gaji mereka di antara RM1,500 dan RM5,000 sebulan masih boleh mendapatkan pembetulan daripada Jabatan Buruh mengenai gaji dan bayaran berbentuk tunai lain seperti ditetapkan dalam kontrak perkhidmatan. Di bawah Akta Pekerjaan 1955:

- i) Setiap pekerja mestilah diberikan satu kontrak pekerjaan bertulis yang menetapkan terma dan syarat pekerjaan, termasuk tempoh notis yang diperlukan untuk berhenti.
- ii) Gaji mestilah dibayar tidak lewat daripada hari ketujuh selepas hari terakhir mana-mana tempoh gaji. Slip bayaran diperlukan, membutirkan gaji ditolak sebarang potongan mengikut undang-undang.
- iii) Pekerja-pekerja wanita tidak dibenarkan bekerja dalam mana-mana kegiatan perindustrian atau pertanian di antara jam 10.00 malam dan 5.00 pagi, kecuali dengan kelulusan bertulis terlebih dahulu Ketua Pengarah, Jabatan Buruh.
- iv) Pekerja-pekerja wanita layak mendapat cuti bersalin 60 hari bergaji untuk setakat lima anak yang hidup. Mereka hendaklah dibayar gaji mengikut kadar biasa, tertakluk kepada minimum RM6.00 sehari.
- v) Masa bekerja biasa hendaklah tidak lebih daripada lapan jam sehari atau 48 jam seminggu.
- vi) Pekerja-pekerja layak mendapat cuti bergaji bagi sekurang-kurangnya sepuluh hari cuti umum yang digazet dalam mana-mana tahun takwim dan mana-mana hari diisytiharkan sebagai cuti umum di bawah Seksyen 8 Akta Cuti, 1951.
- vii) Lapan hari cuti tahunan bergaji untuk pekerja-pekerja kurang daripada dua tahun perkhidmatan, 12 hari cuti tahunan bergaji untuk pekerja-pekerja yang berkhidmat dua tahun tetapi kurang daripada lima tahun, dan 16 hari cuti bergaji untuk mereka yang berkhidmat lima tahun atau lebih.
- viii) Empat belas hari cuti sakit bergaji untuk pekerja-pekerja kurang dua tahun perkhidmatan, 18 hari cuti sakit bergaji untuk pekerja-pekerja yang berkhidmat dua tahun tetapi kurang daripada lima tahun dan 22 hari cuti sakit bergaji untuk mereka yang berkhidmat lebih daripada lima tahun dalam setiap tahun takwim dan di mana diperlukan masuk hospital, sehingga maksimum 60 hari cuti sakit bergaji setiap tahun takwim.
- ix) Bayaran kerja lebihmasa adalah sebanyak minimum satu setengah kali kadar bayaran sejam pada hari-hari kerja biasa, dua kali kadar sejam pada hari rehat dan tiga kali kadar sejam pada hari cuti umum.

Untuk maklumat lanjut, sila hubungi:

Ketua Pengarah
Jabatan Buruh, Semenanjung Malaysia
Aras 5, Blok D3, Parcel D
Pusat Pentadbiran Kerajaan Persekutuan
62505 Putrajaya
Tel: 03-8886 5000
Faks: 03-8889 2368
Laman web: jtksm.mohr.gov.my
E-mel: jbsm@mohr.gov.my

Ordinan Buruh, Sabah Dan Ordinan Buruh, Sarawak

Ordinan Buruh, Sabah dan Ordinan Buruh, Sarawak mengawal terma-terma dan syarat-syarat pekerjaan dan perkara-perkara pekerjaan lain di negeri masing-masing.

2. PERHUBUNGAN PERUSAHAAN

2.1 Akta Kesatuan Sekerja, 1959

Kerajaan menggalakkan pertumbuhan kesatuan-kesatuan sekerja yang bertanggungjawab dan, untuk tujuan ini, Akta Kesatuan Sekerja, 1959 dan Peraturan-peraturan Kesatuan Sekerja, 1959 telah digubal. Perundangan-perundangan ini memerlukan supaya:

- Kesatuan-kesatuan Sekerja menghadkan keahlian mereka kepada pekerja-pekerja dalam satu pertubuhan, bidang kegiatan, pekerjaan atau industri tertentu.
- Semua kesatuan sekerja mestilah berdaftar.
- Tidak ada kesatuan sekerja yang boleh menganjurkan mogok tanpa terlebih dahulu mendapat persetujuan secara undi rahsia sekurang-kurangnya dua per tiga daripada jumlah ahlinya yang layak mengundi.
- Semua kesatuan diperiksa sentiasa untuk menentukan pematuhan undang-undang.

2.2 Akta Perhubungan Perusahaan, 1967

Akta Perhubungan Perusahaan, 1967 mengawal perhubungan di antara majikan-majikan dan pekerja-pekerja dan kesatuan sekerja mereka, termasuk pencegahan dan penyelesaian pertikaian kerja. Akta ini menggariskan perkara-perkara berikut:

- i. Perlindungan hak-hak sah majikan-majikan dan pekerja-pekerja dan kesatuan-kesatuan sekerja mereka.
- ii. Prosedur untuk pembentangan tuntutan-tuntutan untuk pengiktirafan dan skop perwakilan kesatuan-kesatuan sekerja dan rundingan kolektif
- iii. Perkara-perkara yang tidak dibenarkan masuk dalam cadangan-cadangan untuk rundingan bersama adalah mengenai kenaikan pangkat, pertukaran, pengambilan pekerja, pemberhentian kerja, pembuangan kerja, pengambilan semula, pembahagian tugas, dan larangan mogok dan mengunci pintu mengenai mana-mana isu ini.
- iv. Satu penekanan terhadap rundingan terus di antara majikan-majikan dan pekerja-pekerja dan kesatuan-kesatuan sekerja mereka untuk menyelesaikan apa-apa perselisihan. Apabila gagal, Akta ini menyediakan penyelesaian pantas dan adil bagi pertikaian kerja secara pendamaian dan timbangtara.
- v. Menteri Sumber Manusia mencampur tangan dan merujuk di mana-mana peringkat sebarang pertikaian kerja kepada Mahkamah Perusahaan untuk Timbangtara.