

FREQUENTLY ASKED QUESTIONS

SISTEM INSURANS PEKERJAAN

6 Disember 2017



Frequently Asked Questions (FAQs)

1. Siapakan yang diliputi di bawah SIP?

- SIP meliputi semua majikan dan pekerja yang diliputi di bawah Akta 4, **kecuali**:
 - ✗ Pekerja yang berumur kurang dari 18 tahun dan yang lebih dari 60 tahun;
 - ✗ Pekerja yang baru yang berumur 57 tahun ke atas;
 - ✗ Kakitangan awam, Badan Berkanun, PBT;
 - ✗ Self-employed;
 - ✗ Domestic workers; dan
 - ✗ Sole proprietor atau majikan yang tidak menggaji pekerja

2. Bilakah tarikh sebenar SIP akan dikuatkuasakan?

- Pada masa ini, RUU SIP 2017 masih di perlu dibahaskan di Dewan Negara yang dijangka pada 14 Disember 2017 sebelum mendapat perkenan YDPA.
- Paling awal RUU SIP 2017 akan berkuatkuasa mulai 2 Januari 2018 atau paling lewat pada 15 Januari 2018.
- Caruman bagi bulan Januari bolehlah dibayar kepada PERKESO tidak lewat daripada 15 Januari 2018.
- Di peringkat awal pelaksanaan, Pertubuhan boleh memberi kelonggaran kepada majikan dalam hal pendaftaran, bayaran caruman tetapi majikan masih perlu mencarum mulai tarikh kuatkuasa.

3. Bagaimanakah majikan membayar caruman SIP?

- Terdapat 2 cara penyerahan maklumat caruman (format Borang 8A atau bentuk textfile yang mengandungi butiran majikan, pekerja dan jumlah caruman) iaitu:
 - ▶ OTC PERKESO (*Over the Counter*)
 - ▶ Portal ASSIST PERKESO (sila layari www.iperkeso.my)
- Majikan boleh membuat pilihan cara/saluran pembayaran caruman seperti berikut:
 - ▶ OTC PERKESO (Bayar di kaunter): tiada bayaran tunai di kaunter PERKESO kecuali bayaran cek, postal order dan money order
 - ▶ Online Portal ASSIST (FPX – financial

process exchange) (B2C-maybank2U; CIMBClicks, RHBNow atau B2B, maybank2e, CIMBBiz Channel, dan RHBReflex)

- ▶ OTC Ejen Pemungut (18 bank): majikan perlu hadir dengan ACR – **Acknowledgement Contribution Received** (pengesahan terimaan caruman)
- ▶ Electronic fund transfer (EFT): majikan perlu membuat bayaran melalui portal bank terlebih dahulu. Selepas bayaran majikan perlu kemaskini maklumat bayaran ke portal ASSIST.
- ▶ Internet Banking: proses pembayaran melalui Internet Banking kekal seperti biasa.

4. Saya telah berdaftar dengan PERKESO sebelum ini (di bawah Akta 4), adakah saya perlu berdaftar lagi?

- Pendaftaran pekerja adalah tanggungjawab majikan.
- Majikan dan pekerja yang telah berdaftar dengan Perkeso sebelum tarikh kuatkuasa SIP adalah dianggap telah berdaftar (deemed registered) tetapi mereka masih perlu mengisi borang SIP 1A dan SIP 2A sebagai tanda pengakuan dan pengistiharaan berdaftar dengan Akta SIP.
- Majikan dan pekerja yang masih belum berdaftar dengan Perkeso sebelum tarikh kuatkuasa perlulah berdaftar di bawah Akta 4 dan Akta SIP (Borang SIP 1 dan SIP2) seperti biasa.

5. Apakah borang yang diperlukan untuk pembayaran SIP? Adakah borang 8a masih digunakan?

- Pembayaran caruman SIP masih menggunakan format 8A di Portal ASSIST PERKESO atau secara Textfile yang mengandungi butiran majikan, pekerja dan caruman (self-printed 8A format) di kaunter PERKESO.
- Hanya Borang 8A (pre-printed) tidak akan diedarkan kepada majikan mulai Jan 2018.

6. Adakah pekerja asing perlu mencarum?

- ▶ Setakat ini, SIP tidak terpakai kepada pekerja asing.
- ▶ Menurut Fasal 83 RUU SIP 2017, Menteri diberi kuasa pengecualian pemakaian SIP denganewartakan pengecualian pemakaian SIP kepada pekerja asing.
- ▶ Akta 4 sedia ada setakat ini tidak meliputi pekerja asing

7. Adakah terdapat jadual caruman SIP yang membolehkan majikan buat rujukan?

- ▶ Rujuk Jadual Kedua RUU SIP 2017
 - ↗ http://www.parlimen.gov.my/files/billindex/pdf/2017/DR/D.R.%2039_2017%20-%20bm.pdf
- ▶ Rujuk juga microsite SIP
 - ↗ www.perkeso.gov.my/sip

8. Adakah majikan di beri tempoh penangguhan untuk melaksanakan SIP ini? Adakah dikenakan denda bagi penangguhan pembayaran dan bagaimana perkiraannya?

- Perkeso boleh mempertimbangkan tempoh pengecualian bagi tindakan penguatkuasaan seperti pengkompaunan atau pendakwaan pada peringkat awal pelaksanaan SIP (tempoh ini bergantung kepada tarikh kuatkuasa yang akan diumumkan).

9. Adakah pekerja yang diberhentikan boleh mendapat faedah SIP sebelum tempoh matang caruman pada 1 Januari 2019?

- Antara syarat kelayakan untuk menerima faedah SIP ialah
 - ▶ kehilangan pekerjaan yang telah disahkan;
 - ▶ mempunyai caruman sekurang-kurang 12 bulan dalam tempoh 24 bulan bagi tuntutan pertama;
 - ▶ pemberian bantuan kewangan juga bergantung kepada sama ada pencarum berkenaan bersedia untuk kembali semula bekerja (*able to work, available to work and actively seeking work*); dan bersedia mengikuti apa-apa program penempatan pekerjaan.
 - ▶ Pekerja yang kehilangan pekerjaan perlu memenuhi kesemua syarat kelayakan di atas untuk terus menerima bantuan kewangan SIP untuk tempoh dari 3 hingga 6 bulan.
- Kerajaan akan mengumumkan bantuan kewangan interim pada tahun 2018.

10. Apakah penalti yang dikenakan ke atas majikan ingkar?

- Majikan yang melakukan kesalahan tidak mendaftar perusahaan dan pekerjanya akan disabit bertanggung dengan denda tidak melebihi RM10,000 atau penjara untuk tempoh tidak melebihi 2 tahun atau kedua-duanya.
- Majikan yang ingkar mendaftar syarikat dan pekerja boleh dikenakan kompaun.
- Majikan juga dikehendaki membayar tunggakan caruman dan apa-apa bayaran lain seperti faedah caruman lewat bayar (FCLB) sebanyak 6% bagi tiap-tiap satu hari caruman lewat atau tidak dibayar atau minimum RM5 yang terbit daripada tidak membayar caruman.

11. Berapakah kos SIP kepada majikan terutama SME dan *Micro enterprises*?

- Daripada 662,939 majikan, 74% adalah terdiri daripada majikan mikro (micro enterprises) yang menggaji 5 pekerja dan ke bawah. Jika purata gaji pekerja adalah RM1,000 seorang, kos caruman majikan adalah RM1.90 seorang sebulan. Jika 5 pekerja, kos caruman SIP adalah RM9.50 sebulan (RM1.90 x 5 orang) atau RM114 setahun (RM1.90 x 12 bulan x 5 orang).
- Adakah caruman sebanyak RM9.50 sebulan bagi 74% majikan di negara ini membebankan?

12. Majikan saya tidak membayar gaji saya dan rakan-rakan sejak beberapa bulan yang lepas disebabkan oleh masalah kewangan syarikat. Bilakah saya layak untuk menuntut faedah SIP? Ini adalah kerana, sekiranya saya meletak jawatan atau menerima kerja di syarikat lain, saya bimbang majikan tidak akan membayar gaji tertunggak dan saya juga akan hilang pampasan renti-kerja.

- Sila rujuk Sub Fasal 30 (2) (b) RUU SIP. Kes majikan gagal membayar gaji boleh dianggap sebagai *constructive dismissal* atau *wilful breach* (kemungkiran) terma dan syarat kontrak perkhidmatan dengan sengaja oleh majikan.
- Dalam konteks ini, pekerja yang tidak

dibayar gaji walaupun pada bulan pertama dan letak jawatan pada bulan berikutnya berhak untuk dipertimbangkan menerima faedah SIP.

- Walau bagaimanapun, kes seperti ini akan akan diperhalusi dan dirujuk kepada Jabatan Tenaga Kerja (JTK) atau JPP kerana majikan masih bertanggungjawab untuk membayar gaji tertunggak dan bayaran pampasan renti kerja yang berkaitan. Isu yang berkaitan ialah sama ada pekerja berkenaan menganggap dirinya telah 'kehilangan pekerjaan'.

13. Apakah jenis-jenis pendapatan yang perlu diambil kira untuk caruman ini? Bagaimakah kiraannya?

- Definisi gaji adalah sama seperti Akta 4 iaitu gaji kasar.
- Merujuk kepada RUU SIP 2017 adalah berikut:
 - ➔ “gaji” ertinya semua saraan yang kena dibayar dengan wang oleh seorang majikan kepada seorang pekerja termasuklah apa-apa bayaran berkenaan dengan cuti, hari kelepasan, lebih masa dan kerja tambahan pada hari kelepasan tetapi tidak termasuk—
 - ➔ (a) apa-apa caruman yang kena dibayar oleh majikan itu kepada mana-mana kumpulan wang pencen, kumpulan wang keselamatan sosial atau kumpulan wang simpanan;

- ➔ (b) apa-apa elaun perjalanan atau nilai apa-apa konsesi perjalanan;
- ➔ (c) apa-apa jumlah wang yang dibayar kepada pekerja itu bagi membayar belanja khas yang dilakukan hasil daripada pekerjaannya;
- ➔ (d) apa-apa ganjaran yang kena dibayar apabila berhenti bekerja atau bersara;
- ➔ (e) apa-apa bonus tahunan;
- ➔ (f) apa-apa faedah di bawah mana-mana undang-undang bertulis lain yang ditadbir oleh Pertubuhan; dan
- ➔ (g) apa-apa saraan lain sebagaimana yang ditetapkan;

14. Saya bekerja dengan syarikat outsourcing pembersihan bangunan di mana syarikat mempunyai kontrak dengan pemilik bangunan dalam tempoh dua tahun. Setelah bekerja 10 bulan, kami diberhentikan tanpa alasan yang munasabah dan majikan sebaliknya mengambil pekerja asing. Adakah kami layak menuntut faedah SIP? Jika tidak, apakah hak kami sebagai buruh?

- Pekerja tidak layak menuntut faedah SIP kerana caruman tidak memenuhi syarat minimum iaitu 12 bulan (termasuk bulan diberhentikan)
- Dari segi Akta Kerja 1955, pekerja juga tidak layak apa-apa pampasan penamatan kerja kerana bekerja kurang

dari dua tahun.

- Walau bagaimanapun, majikan telah melakukan kesalahan kerana mengutamakan penggajian pekerja asing berbanding pekerja tempatan.
- Sekiranya pekerja bekerja dengan majikan lain, caruman terdahulu (10 bulan) akan diambil kira jika berlaku kehilangan pekerjaan pada masa akan datang.

15. Apakah insurans sosial dan perbezaan dengan insurans komersial?

- SIP adalah insurans sosial yang berasaskan konsep ***solidarity fund, Pooling of Resources, Sharing of Risks*** dengan pendekatan '***defined benefit***' yang bertindak sebagai jaringan keselamatan sosial (***social safety net***).
- Konsep SIP mementingkan kebajikan pencarum dan tidak mempunyai elemen keuntungan kepada organisasi. Insurans sosial mempunyai nilai tambah bagi memberi faedah secara maksimum kepada pencarum.
- Insurans komersial pula adalah berkonsepkan orientasi perniagaan

dengan keutamaan kepada keuntungan maksimum kepada pihak konsesi.

- Insurans komersial kebiasaannya tidak mempunyai kelebihan dari segi skala ekonomi yang besar dan manfaat lebih menjurus kepada mereka yang berkemampuan berbanding dengan insurans sosial.

16. Bolehkah pekerja yang telah lama mencarum tetapi tidak pernah membuat tuntutan dan mendapatkan balik caruman beliau?

- Berdasarkan konsep ***solidarity fund, pooling of resources and sharing of risks***, setiap tuntutan faedah SIP memerlukan sekurang-kurangnya 38 hingga 146 caruman daripada pencarum lain untuk membiayai tuntutan tersebut.
- Sekiranya cadangan ini dipertimbangkan, semua pencarum yang tidak pernah membuat tuntutan akan meminta caruman mereka dikembalikan.
- Bila ini berlaku, konsep ***solidarity fund*** tidak lagi boleh dipakai dan sebaliknya akan menjadi ***savings model*** seperti KWSP.

- Ini bermakna, pencarum yang kehilangan pekerjaan hanya layak dibayar faedah mengikut carumannya sendiri iaitu serendah RM1.90 x 12 atau x 24 atau RM7.90 x 12 atau x 24 iaitu antara **RM22.80 hingga RM189.60**. Berbanding faedah di bawah SIP antara **RM2,600 hingga RM14,400**.
- Ini adalah model SIP yang selalu dicadangkan oleh pihak MEF. Jika mencarum **seumur hidup pun tidak akan berjaya** menyamai faedah kewangan SIP dan ini belum termasuk bantuan carian kerja dan latihan.

17. Berapakah sebenarnya bilangan pekerja yang diberhentikan?

- Statistik pemberhentian untuk 3 tahun kebelakangan ini ialah 44,343 (2015), 37,699 (2016) dan 26,638 (sehingga Ogos 2017). Walau bagaimanapun, angka sebenar adalah jauh lebih tinggi kerana **74% daripada majikan di negara ini adalah dalam kategori perusahaan mikro** yang menggaji 5 pekerja dan kurang yang tidak diwajibkan melapor pemberhentian kepada JTK.
- Berdasarkan kajian oleh ILO pada 2010 hingga 2012, jumlah pekerja yang kehilangan pekerjaan dan berpotensi untuk menuntut faedah di bawah SIP dianggarkan antara 137,000 hingga 215,000 setiap tahun.
- Dalam kegawatan ekonomi tahun 1997/1998, bilangan pekerja tempatan yang diberhentikan adalah 121,222. Manakala

2007/2009, seramai 154,000 pekerja tempatan diberhentikan semasa krisis subprima USA.

18. Mengapakah liputan SIP mandatori bukannya pilihan?

- Setiap pekerja perlu daripada pelbagai ketidaktentuan dan risiko yang boleh berlaku disebabkan peralihan ekonomi dan ketidakpadanan permintaan dan penawaran kerja.
- Kehilangan pekerjaan boleh terjadi kepada sesiapa sahaja.
- Kebanyakan negara melaksanakan SIP secara mandatori kecuali sesetengah negara yang memperluaskan liputannya kepada kategori pekerja tertentu seperti golongan yang bekerja sendiri atau pekerja asing. (e.g. Denmark memperkenalkan skim insurans sukarela namun liputan melebihi 80% populasi yang bekerja)

19. Kenapa PERKESO perlu melantik ejen pemungut bagi maksud mendapatkan balik apa-apa hutang yang kena dibayar kepada PERKESO?

- Amalan melantik ejen pemungut adalah perlu bagi memungut sebarang hutang seperti caruman tertunggak dan Faedah Caruman Lewat Bayar (FCLB) yang kena dibayar kepada Pertubuhan
- Tindakan sedemikian diperlukan bagi memastikan pendapatan tertunggak dikutip bagi tujuan kemampunan dana SIP

20. Adakah SIP meliputi pekerja asing? Jika tidak, mengapa?

- SIP tidak meliputi pekerja asing sebagaimana dasar sedia ada di bawah Akta 4. Melalui fasal 83 RUU, Menteri akan membuat perintah bagi mengecualikan pekerja asing.
- Pekerja asing tidak diliputi kerana mereka diambil bekerja untuk tempoh tertentu sahaja iaitu kontrak bertempoh tetap. Penamatan suatu kontrak bertempoh tetap tidak dianggap sebagai kehilangan pekerjaan dalam RUU ini.
- Walau bagaimanapun, sekiranya majikan memberhentikan pekerja tempatan dan menggantikan dengan pekerja asing, Kerajaan mungkin akan mewajibkan pekerja asing turut mencarum dalam dana SIP.

21. Adakah SIP melindungi mereka yang bekerja sendiri?

- Jawapannya tidak, SIP hanya terpakai kepada pekerja yang bekerja dengan majikan.
- Kehilangan pekerjaan bagi pekerja bekerja sendiri sukar untuk disahkan atau tidak dapat ditentukan kerana tiada pihak yang boleh menentusahkan berlakunya pemberhentiaan kerja.

22. Bolehkan faedah SIP dibayar bagi tempoh yang lebih panjang dan kadar penggantian yang lebih tinggi?

- Berdasarkan pengesyoran oleh pakar runding ILO, sebagai permulaan Faedah SIP dihadkan kepada tahap minimum iaitu tidak lebih daripada 6 bulan, manakala kadar penggantian pendapatan pula tidak kurang daripada 45% (purata).
- Sekiranya dana SIP berkembang dan mantap, pelbagai penambahbaikan boleh dibuat untuk faedah pencarum (majikan dan pekerja) seperti berikut:
 - ▶ kadar penggantian pendapatan yang lebih tinggi
 - ▶ tempoh faedah lebih daripada 6 bulan terutamanya kepada pekerja yang

berusia

- ▶ bantuan mobiliti yang lebih komprehensif seperti bantuan perpindahan, sewa rumah sementara, bantuan persekolahan dan sebagainya
- ▶ bayaran materniti untuk tempoh 3 bulan atau lebih
- ▶ subsidi gaji untuk menggalakan majikan menggaji penganggur yang berusia, atau pekerja baharu yang tiada pengalaman kerja.

23. Apakah langkah dan strategi bagi mengelakkan moral hazards dikalangan penerima faedah SIP?

- Antara mekanisme untuk mencegah *moral hazards* termasuk:
 - ▶ Memenuhi syarat kelayakan - penerima faedah SIP mestilah bersedia untuk kembali bekerja, mampu untuk bekerja dan aktif mencari pekerjaan (*available to work, able to work and actively seeking work*).
 - ▶ Penerima faedah SIP akan dipantau dengan teliti dan wajib melaporkan aktiviti pencarian kerja setiap bulan sebagai syarat untuk terus menerima faedah bulanan;
 - ▶ Sebarang penipuan, pemalsuan atau

dokumen yang mengelirukan akan didakwa dan pesalah dikehendaki untuk memulangkan semula faedah yang diperolehi;

- ▶ Bagi tuntutan yang berulang kali, tempoh kelayakan yang lebih lama bagi setiap tuntutan yang berikutnya (*longer loading factor*);
- ▶ Penerima faedah SIP yang tidak hadir atau menolak 2 kali tawaran kerja yang bersesuaian atau menolak jemputan menghadiri temu duga dan enggan mengikuti program latihan, bayaran faedah boleh digantung dan tidak layak untuk menerima faedah berikutnya.

24. Adakah wajar PERKESO menjalankan perkhidmatan pekerjaan dan latihan memandangkan telah wujud agensi yang berkaitan seperti JobsMalaysia, IMOC, JPK dan JTM?

- PERKESO akan bekerjasama dengan pelbagai agensi sedia ada di bawah KSM termasuk agensi yang melaksanakan latihan dan carian pekerjaan termasuk agensi swasta seperti Jobstreet.com bagi mengurangkan kos pentadbiran dan pertindihan fungsi.
- Ini kerana tanggung jawab pencarian kerja dan penempatan pekerjaan adalah tanggung jawab semua pihak. Walau bagaimanapun, sekiranya agensi-agensi yang berkenaan tidak mempunyai kapasiti

dan kapabiliti yang sepatutnya PERKESO akan turut menyediakan perkhidmatan tersebut sebagai tanggung jawabnya kepada pencarum.

- PERKESO mempunyai pengalaman yang luas selama 46 tahun dalam mentadbir sosial insurans, pembayaran faedah dan perkhidmatan penempatan pekerjaan yang holistik (*case management approach*).
- Program Penempatan Pekerjaan PERKESO telah dilaksanakan sejak 2007 dan telah diiktiraf diperingkat antarabangsa sebagai antara pengamal terbaik.



TERIMA KASIH

SISTEM INSURANS PEKERJAAN

19

Frequently Asked Questions (FAQs)