

Kertas Perintah 69 Tahun 2023

MALAYSIA

DIKEMUKAKAN DALAM DEWAN RAKYAT / NEGARA MENURUT PERINTAH



KERTAS PUTIH

CADANGAN DASAR GAJI PROGRESIF

30 NOVEMBER 2023

ISBN 978-967-5842-38-2



Untuk maklumat selanjutnya sila hubungi:

Ketua Setiausaha
Kementerian Ekonomi
Menara Prisma
No. 26, Persiaran Perdana, Presint 3
Pusat Pentadbiran Kerajaan Persekutuan
62675 Putrajaya
MALAYSIA

<https://www.ekonomi.gov.my>
T: 603-8000 8000

Hak Cipta Terpelihara ©

Semua Hak Terpelihara. Tiada mana-mana bahagian jua daripada penerbitan ini boleh diterbitkan semula atau disimpan di dalam bentuk yang boleh diperoleh semula atau disiarkan dalam sebarang bentuk dengan apa jua cara elektronik, mekanikal, fotokopi, rakaman dan/atau sebaliknya tanpa mendapat izin daripada Kementerian Ekonomi, Malaysia.



Dicetak oleh
Percetakan Nasional Malaysia Berhad
Kuala Lumpur, 2023
W: www.printnasional.com.my
E: cservice@printnasional.com.my
T: 603-9236 6895
F: 603-9222 4773

ISI KANDUNGAN

	Muka Surat
RINGKASAN EKSEKUTIF	i
BAB 1 LATAR BELAKANG DASAR GAJI, ISU DAN CABARAN DI MALAYSIA	1
1.1 Pengenalan	1
1.2 Takrifan Gaji dan Upah.....	1
1.3 Hubung Kait Gaji dengan Produktiviti	2
1.4 Isu dan Cabaran.....	3
1.4.1 Peningkatan Tahap Gaji yang Perlahan di Malaysia	5
1.5 Sasaran Rancangan Malaysia Kedua Belas, 2021-2025	13
BAB 2 REFORMASI GAJI DI MALAYSIA.....	14
2.1 Pengenalan	14
2.2 Akta Berkaitan Pekerja di Malaysia	14
2.3 Kaedah Penetapan Bersama (<i>Co-determination</i>)	15
2.4 Perjanjian Perundingan Kolektif (<i>Collective Bargaining Agreement</i>).....	17
2.5 Gaji Minimum	19
2.5.1 Dasar Gaji Minimum di Malaysia.....	20
2.6 Sistem Upah yang Dikaitkan dengan Produktiviti (PLWS)	22
2.6.1 Pelaksanaan PLWS di Malaysia	22
2.7 Pengalaman Singapura dalam Melaksanakan Reformasi Gaji	23
2.7.1 Perkara yang Boleh Dipelajari daripada Pengalaman Singapura	25
2.8 Keperluan Reformasi Gaji di Malaysia	25
BAB 3 CADANGAN MODEL PELAKSANAAN DASAR GAJI PROGRESIF	28
3.1 Ciri-ciri Asas Dasar Gaji Progresif	28
3.1.1 Bersifat Sukarela	28
3.1.2 Berteraskan Insentif.....	28
3.1.3 Berkaitan dengan Produktiviti	29
3.2 Mekanisme Dasar Gaji Progresif	30
3.2.1 Syarat Penyertaan.....	31
3.2.2 Cadangan Panduan Kenaikan Gaji Tahunan.....	31
3.2.3 Pemberian Insentif Mengikut Kadar dan Kumpulan Pekerja	32
3.3 Sistem Penilaian Majikan	34
3.4 Maklum Balas Pihak Majikan dan Pekerja	34
3.4.1 Majikan	34
3.4.2 Pekerja	35

BAB 4 JANGKAAN IMPAK DAN STRATEGI PELAKSANAAN DASAR GAJI PROGRESIF	36
4.1 Analisis Jangkaan Impak Pelaksanaan Dasar Gaji Progresif ke atas Indikator Terpilih	36
4.2 Strategi Meningkatkan Penyertaan Majikan.....	38
BAB 5 CADANGAN STRUKTUR TADBIR URUS DAN GARIS MASA PELAKSANAAN.	40
5.1 Struktur Tadbir Urus	40
5.2 Garis Masa Pelaksanaan	45
BAB 6 KESIMPULAN.....	47
SINGKATAN	49
SENARAI CARTA DAN JADUAL	50

RINGKASAN EKSEKUTIF

Kertas Putih Cadangan Dasar Gaji Progresif bertujuan untuk menerangkan komitmen Kerajaan bagi mereformasi pasaran buruh dengan matlamat untuk meningkatkan gaji pekerja selari dengan peningkatan produktiviti. Walaupun Kerajaan telah melaksanakan beberapa inisiatif berkaitan gaji, termasuk Perintah Gaji Minimum (PGM) dan Sistem Upah yang Dikaitkan dengan Produktiviti (PLWS) bagi meningkatkan gaji pekerja, tahap gaji yang rendah masih menjadi isu yang menyebabkan herotan dalam pasaran buruh. PGM didapati telah meningkatkan gaji pekerja berkemahiran rendah, namun telah menyebabkan situasi *wage compression* apabila kadar gaji permulaan graduan ditetapkan hampir dengan kadar gaji minimum. Kertas ini disusun dalam enam bab yang mengandungi latar belakang dasar gaji, isu, cabaran dan reformasi gaji di Malaysia. Cadangan model Dasar Gaji Progresif, strategi pelaksanaan, jangkaan impak serta struktur tadbir urus dan garis masa pelaksanaan dijelaskan secara terperinci dalam kertas ini.

Bab 1: Latar Belakang Dasar Gaji, Isu dan Cabaran di Malaysia menerangkan takrifan gaji dan upah serta hubung kait gaji dengan produktiviti. Pertumbuhan gaji dan produktiviti yang tidak selari di negara ini menunjukkan berlakunya kepincangan dalam pasaran buruh. Isu dan cabaran yang menyumbang kepada tahap gaji pekerja yang rendah diperincikan dalam bab ini.

Bab 2: Reformasi Gaji di Malaysia menerangkan inisiatif yang telah dilaksanakan di negara ini dalam usaha untuk mereformasi gaji. Beberapa akta telah digubal untuk mengawal selia penetapan dan pembayaran gaji pekerja, namun sebahagian besar pekerja masih menerima gaji pada tahap yang tidak memuaskan. Walaupun terdapat beberapa inisiatif berkaitan gaji yang sedang dilaksanakan, terdapat keperluan untuk menangani isu gaji rendah melalui reformasi dasar yang dipacu oleh Kerajaan. Pengalaman Singapura melaksanakan Dasar Pembetulan Gaji di antara tahun 1979 dan 1982 boleh dijadikan contoh.

Bab 3: Cadangan Model Pelaksanaan Dasar Gaji Progresif memperincikan ciri-ciri asas dan mekanisme pelaksanaan meliputi tiga kriteria utama, iaitu syarat penyertaan, cadangan kenaikan gaji tahunan serta insentif mengikut kadar dan kumpulan pekerja. Majikan bukan sahaja perlu memenuhi syarat penyertaan, malah perlu memastikan gaji pekerja adalah sama atau melebihi had gaji dalam cadangan panduan kenaikan gaji tahunan. Selain itu, 'Majikan Gaji Progresif' akan dinilai dan diberikan penarafan dalam bentuk bintang yang bertujuan untuk membolehkan syarikat bersaing.

Bab 4: Jangkaan Impak dan Strategi Pelaksanaan Dasar Gaji Progresif menerangkan impak pelaksanaan dasar ini kepada keluaran dalam negeri kasar (KDNK), bahagian pampasan pekerja daripada KDNK, kadar inflasi, produktiviti pekerja, caruman Kumpulan Wang Simpanan Pekerja dan hasil Kerajaan. Strategi pelaksanaan, merangkumi peningkatan kerjasama antara Kerajaan dengan wakil industri, peningkatan kesedaran pihak berkepentingan, pengiktirafan 'Majikan Gaji Progresif' terpilih sebagai *champions*, pengukuhan kursus peningkatan kemahiran dan penambahbaikan pangkalan data pasaran buruh juga digariskan dalam bab ini.

Bab 5: Cadangan Struktur Tadbir Urus dan Garis Masa Pelaksanaan menerangkan keperluan untuk mewujudkan struktur tadbir urus yang mantap dan berkesan melalui penubuhan tiga jawatankuasa, iaitu Jawatankuasa Khas Kabinet, Jawatankuasa Eksekutif dan Jawatankuasa Kerja. Keahlian dan fungsi setiap jawatankuasa serta garis masa pelaksanaan, termasuk projek rintis diperincikan dalam bab ini.

Bab 6: Kesimpulan merumuskan mengenai cadangan Dasar Gaji Progresif dan keperluan untuk mendapat kerjasama semua pihak dalam menjayakan dasar ini.

BAB 1

LATAR BELAKANG DASAR GAJI, ISU DAN CABARAN DI MALAYSIA

1.1 Pengenalan

Kertas Putih Cadangan Dasar Gaji Progresif merupakan sebuah dokumen Kerajaan yang menerangkan komitmen untuk mereformasi pasaran buruh dengan matlamat bagi meningkatkan gaji pekerja selari dengan peningkatan produktiviti. Kertas Putih ini memperincikan status berkaitan gaji dan produktiviti pekerja serta isu dan cabaran yang dihadapi. Kertas ini juga menghuraikan reformasi gaji yang telah dilaksanakan di Malaysia dan beberapa negara lain. Tumpuan utama Kertas ini adalah untuk menggariskan cadangan Kerajaan mengenai model Dasar Gaji Progresif yang mengandungi ciri-ciri asas, mekanisme pelaksanaan dan sistem penilaian majikan. Selain itu, jangkaan impak, strategi pelaksanaan dan cadangan struktur tadbir urus Dasar Gaji Progresif turut diperincikan dalam Kertas ini.

1.2 Takrifan Gaji dan Upah

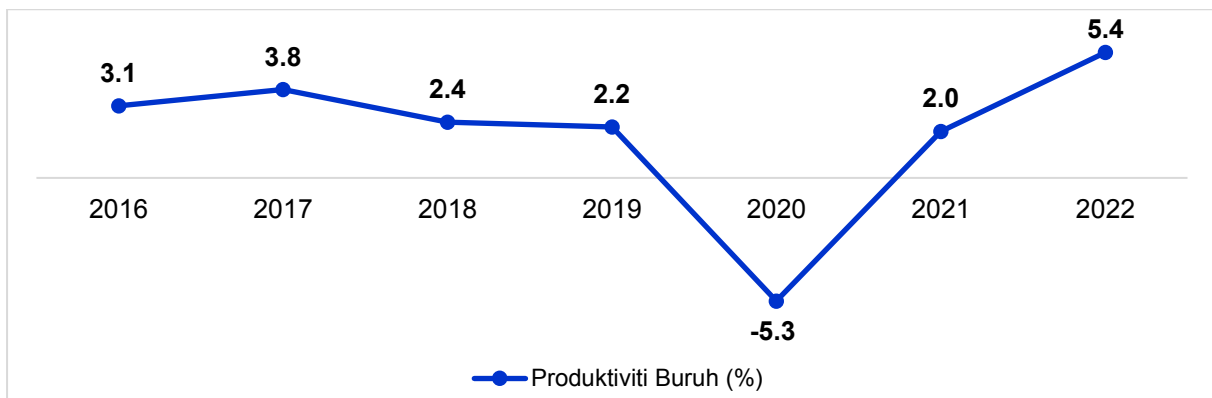
Berdasarkan definisi Pertubuhan Buruh Antarabangsa (ILO), gaji dan upah meliputi gaji pokok, elaun sara hidup dan lain-lain elaun dalam bentuk sama ada wang tunai, benda seperti makanan dan penginapan percuma, atau konsesi, yang dibayar secara tetap dan berkala serta bayaran kerja lebih masa kepada pekerja. Walau bagaimanapun, ia tidak termasuk bonus dan gratuiti, elaun keluarga dan lain-lain bayaran keselamatan sosial oleh majikan. Akta Kerja 1955 (Pindaan) 2022 [Akta A1651], Ordinan Buruh (Sabah Bab 67), Ordinan Buruh (Sarawak Bab 76) dan Akta Majlis Perundingan Gaji Negara 2011 [Akta 732] mendefinisikan gaji sebagai segala bayaran tunai yang harus dibayar kepada pekerja kerana kerja yang dilakukan berkait dengan kontrak perkhidmatan.

1.3 Hubung Kait Gaji dengan Produktiviti

Produktiviti pekerja digunakan untuk mengukur tahap kecekapan pekerja dan dikira sebagai nilai output yang dihasilkan oleh setiap pekerja ataupun bagi setiap jam bekerja. Nilai produktiviti setiap pekerja tersebut akan dibandingkan dengan produktiviti purata dalam mengeluarkan sesuatu jenis barangan atau perkhidmatan. Perbandingan ini akan menentukan pekerja tersebut merupakan pekerja yang produktif ataupun tidak.

Nilai produktiviti yang tinggi menunjukkan terdapat kecekapan dan keberkesanan penggunaan input yang menyumbang kepada pengurangan kos dalam menjalankan perniagaan dan meningkatkan tahap daya saing syarikat. Kadar pertumbuhan produktiviti buruh per pekerja dari tahun 2016 hingga 2022 adalah seperti ditunjukkan dalam **Carta 1**.

**Carta 1: Produktiviti Buruh Per Pekerja,
2016-2022**



Sumber: Jabatan Perangkaan Malaysia

Gaji lazimnya mempunyai hubungan langsung dengan produktiviti dan pekerja akan menerima gaji yang lebih tinggi apabila produktiviti meningkat. Walau bagaimanapun, kenaikan gaji di Malaysia didapati tidak seiring dengan peningkatan tahap produktiviti pekerja. Berdasarkan Laporan Tahunan Bank Negara Malaysia (BNM) 2018, kadar gaji di Malaysia adalah lebih rendah berbanding negara penanda aras seperti Singapura, Korea Selatan dan China. Sekiranya pertumbuhan gaji dan

produktiviti adalah tidak selari, ia menunjukkan bahawa terdapatnya kepincangan dalam pasaran buruh sesebuah negara.

1.4 Isu dan Cabaran

Sebahagian besar pekerja pada ketika ini terlibat dalam sektor yang tidak mempunyai tahap **produktiviti** yang tinggi. Secara keseluruhan, hubungan positif antara produktiviti dengan pekerjaan telah berubah menjadi hubungan negatif dan memberi isyarat bahawa sektor yang wujud pada ketika ini adalah kurang produktif¹. Hal ini menyebabkan tahap produktiviti pekerja di negara ini ketinggalan berbanding dengan negara maju dan situasi ini didapati merentas semua sektor ekonomi.

Pada masa yang sama, pasaran buruh juga menghadapi isu kekurangan **pekerjaan berkemahiran** manakala bilangan graduan semakin meningkat dari tahun ke tahun². Situasi ini memberi gambaran bahawa kebanyakan pekerja, terutama golongan belia terperangkap dalam pekerjaan yang tidak sepadan dengan kemahiran (*overqualification*) kerana keterbatasan penawaran pekerjaan yang sesuai dengan tahap pendidikan yang dimiliki³. Ketidakpadanan kemahiran dengan tahap pendidikan menyebabkan gaji yang diterima oleh sebahagian besar pekerja adalah lebih rendah dan keadaan ini kian meruncing dan amat membimbangkan.

Berdasarkan Statistik Guna Tenaga Suku Kedua 2023 oleh Jabatan Perangkaan Malaysia (DOSM), didapati jumlah kekosongan jawatan untuk pekerja berkemahiran adalah 48,600 manakala pewujudan pekerjaan baharu pula adalah sebanyak 34,470 pada tahun 2022. Berdasarkan Statistik Pengajian Tinggi 2022, jumlah graduan yang dihasilkan pada tahun 2022 adalah sebanyak 282,038. Jumlah kekosongan dan pewujudan pekerjaan iaitu 83,070 pada tahun 2022

¹ Record, R dan Schmillen, A (2021). *Aiming High: Navigating the Next Stage of Malaysia's Development*. World Bank Group

² Cheng, C dan Zainul, H (2020). *Trends in Malaysia's Future of Work*. Institute of Strategic & International Studies Malaysia. Daripada: <https://www.isis.org.my/wp-content/uploads/2021/01/NACT.pdf>

³ Sazali, N.T dan Tumin, S.A (2020). *Leaving No Worker Behind: Deficit in Decent Work*. Khazanah Research Institute. Daripada: https://krinstitute.org/Working_Paper-@-Leaving_No_Worker_Behind-;_Deficit_in_Decent_Work.aspx

adalah jauh lebih rendah dan tidak dapat menampung jumlah keluaran graduan ini. Daripada jumlah tersebut hanya 29.5% sahaja yang akan berjaya memasuki pasaran pekerjaan berkemahiran manakala selebihnya akan bekerja di kategori separuh mahir dan ada juga yang berkecimpung dalam sektor informal sebagai pekerja gig.

Kekurangan pekerjaan berkemahiran menyebabkan jumlah guna tenaga tidak penuh berkaitan kemahiran meningkat sejak tahun 2016. Berdasarkan Survei Tenaga Buruh 2022 oleh DOSM, jumlah guna tenaga tidak penuh berkaitan kemahiran telah meningkat daripada 1.17 juta orang pada tahun 2016 kepada 2.02 juta orang pada tahun 2022, seperti ditunjukkan dalam **Carta 2**.

Carta 2: Guna Tenaga Tidak Penuh Berkaitan Kemahiran, 2016-2022

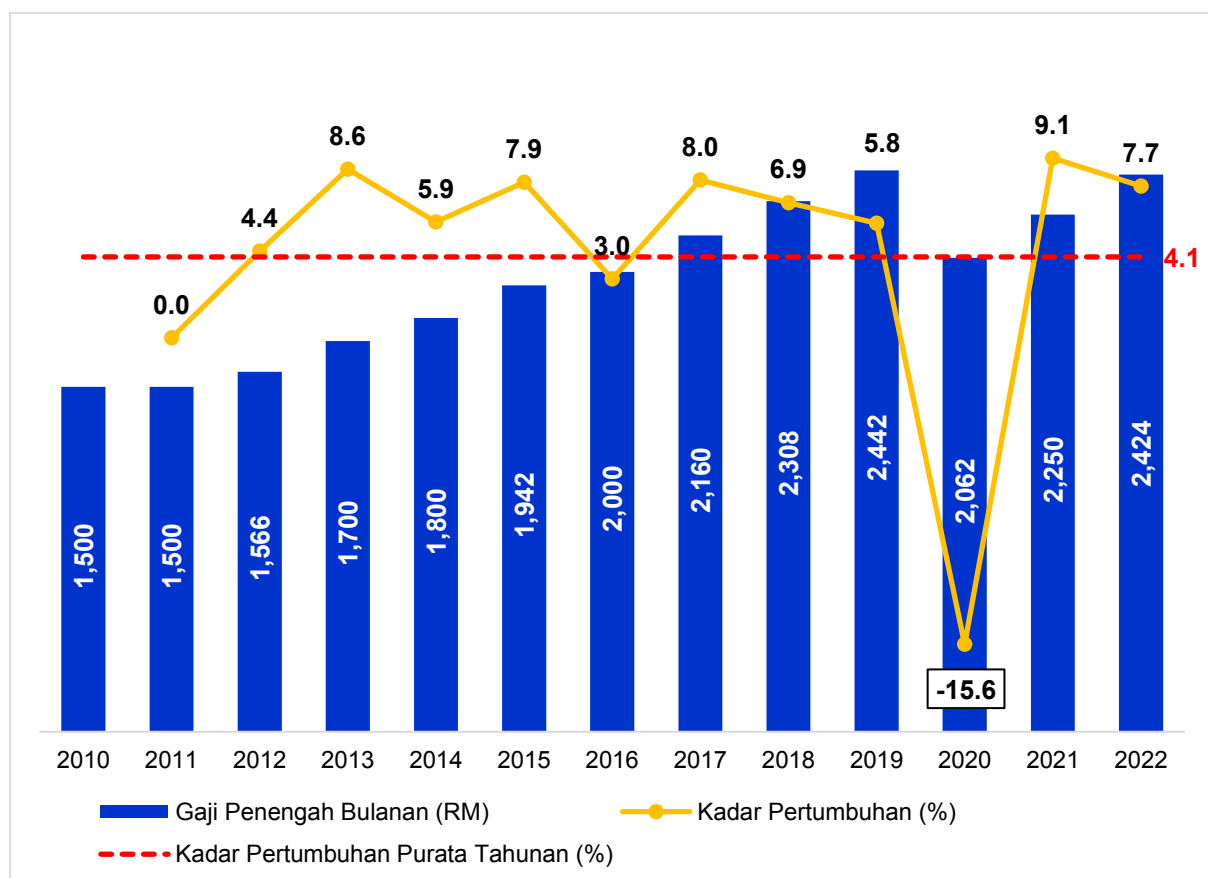


Sumber: Jabatan Perangkaan Malaysia

1.4.1 Peningkatan Tahap Gaji yang Perlahan di Malaysia

Berdasarkan Laporan Gaji dan Upah oleh DOSM, gaji penengah yang dicatatkan di Malaysia adalah sebanyak RM2,424 sebulan pada tahun 2022. Walaupun jumlah ini meningkat berbanding RM2,250 sebulan yang dicatatkan pada tahun 2021 semasa pemulihan pandemik COVID-19, jumlah ini masih rendah berbanding RM2,442 sebulan yang dicatatkan pada tahun 2019. Kadar pertumbuhan purata gaji penengah bulanan dari tahun 2011 sehingga tahun 2022 hanyalah sebanyak 4.1% setahun. Gaji penengah dan kadar pertumbuhan tahunan gaji dari tahun 2010 hingga tahun 2022 adalah seperti ditunjukkan dalam **Carta 3**.

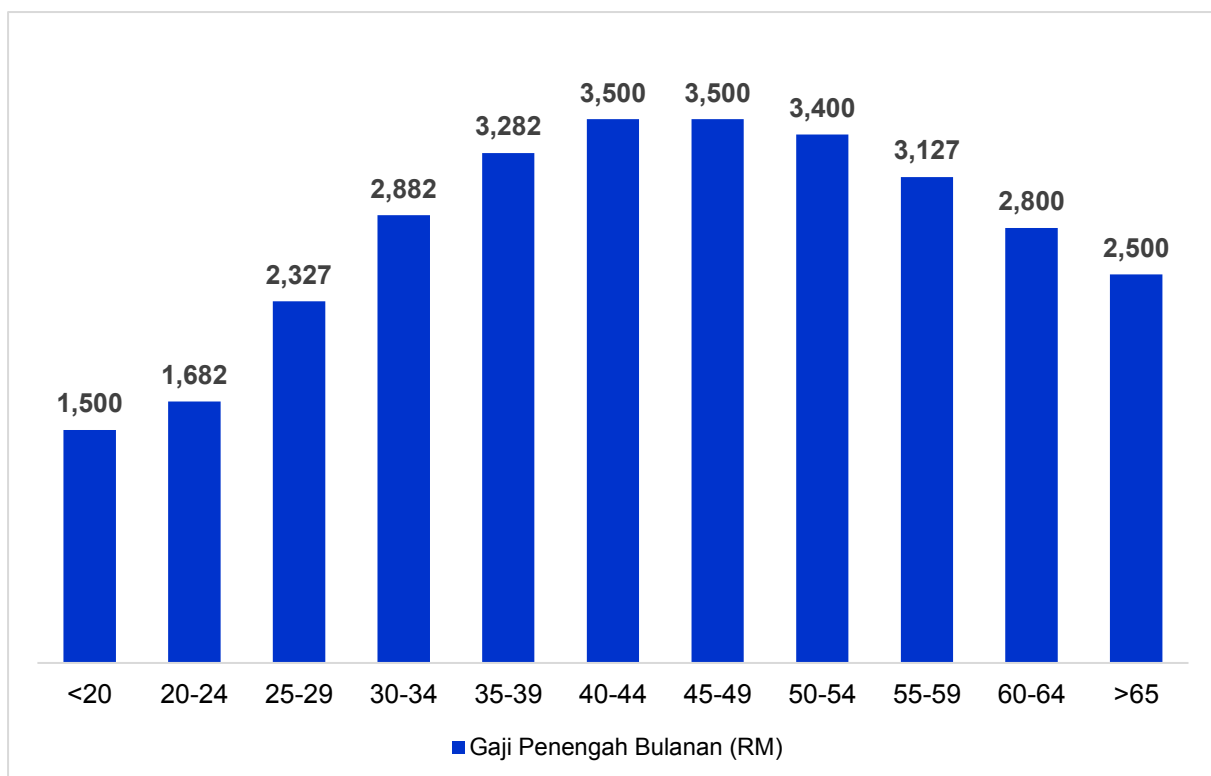
Carta 3: Gaji Penengah dan Kadar Pertumbuhan Tahunan Gaji, 2010-2022



Sumber: Jabatan Perangkaan Malaysia

Taburan gaji mengikut umur menunjukkan tahap gaji bagi kumpulan yang baru memasuki pasaran buruh adalah rendah. Kumpulan umur 20 hingga 24 tahun menerima gaji sebanyak RM1,682 sebulan, iaitu perbezaan hanya RM182 berbanding kumpulan umur di bawah 20 tahun yang menerima gaji minimum sebanyak RM1,500 sebulan. Bagi kategori umur 25 hingga 29 tahun, gaji penengah adalah sebanyak RM2,327 sebulan, iaitu peningkatan sebanyak RM645 berbanding kumpulan umur 20 hingga 24 tahun. Perbezaan gaji bagi kumpulan umur seterusnya adalah semakin kecil dan tidak berubah bagi kumpulan umur 40 hingga 49 tahun yang menerima gaji penengah tertinggi sebanyak RM3,500 sebulan. Gaji penengah bulanan mengikut kumpulan umur bagi suku pertama tahun 2023 adalah seperti ditunjukkan dalam **Carta 4**.

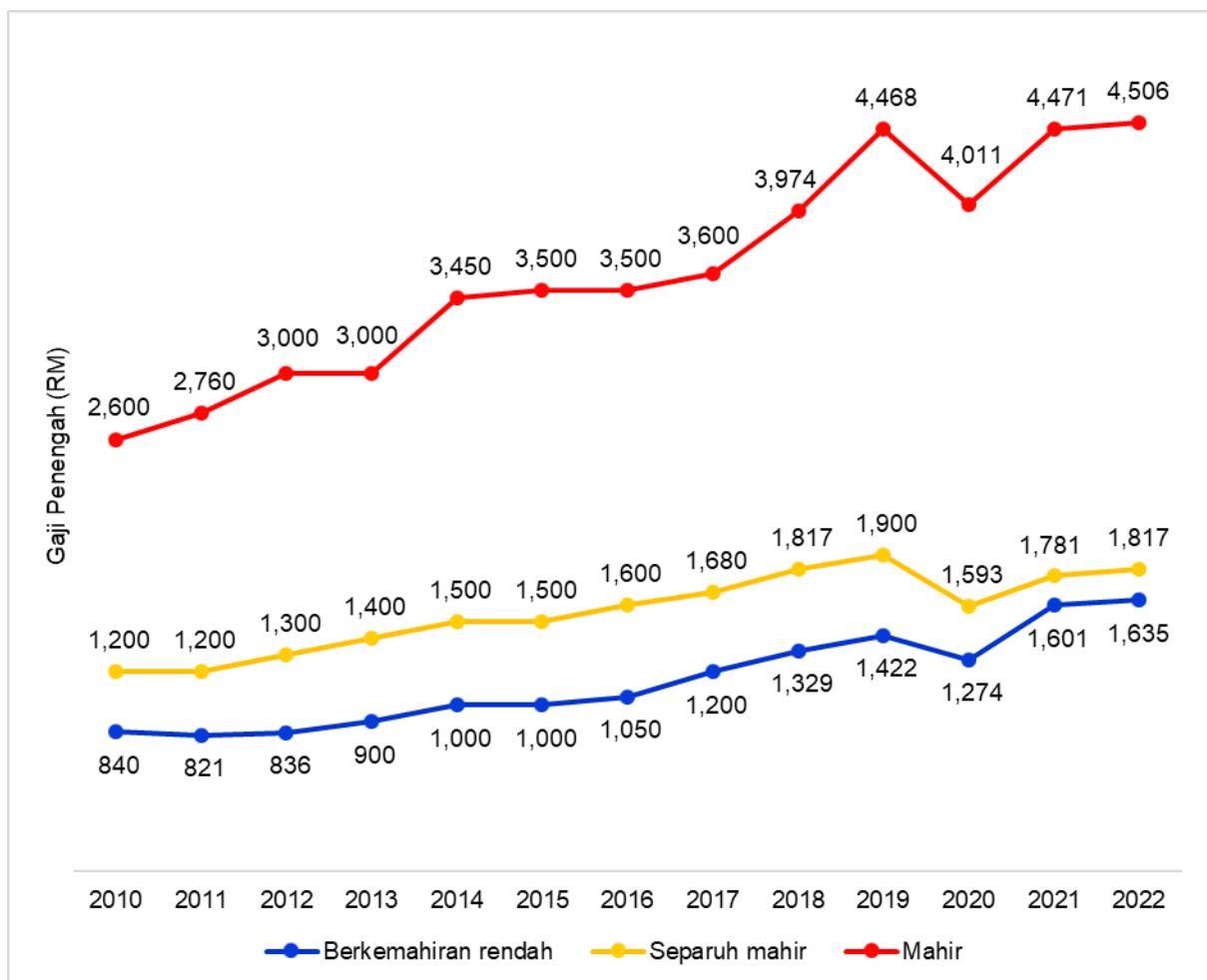
Carta 4: Gaji Penengah Bulanan Mengikut Kumpulan Umur, Suku Pertama Tahun 2023



Sumber: Jabatan Perangkaan Malaysia

Pelaksanaan dasar gaji minimum didapati telah meningkatkan kadar gaji pekerja berkemahiran rendah. Walau bagaimanapun, jurang gaji antara pekerja separuh mahir dan berkemahiran rendah didapati semakin mengecil sejak pelaksanaan dasar gaji ini. Trend ini menunjukkan seolah-olah pelaksanaan dasar gaji minimum telah menyebabkan gaji pekerja separuh mahir meningkat lebih kecil berbanding pekerja berkemahiran rendah, manakala gaji pekerja mahir meningkat dengan lebih tinggi. Gaji penengah mengikut kategori kemahiran dari tahun 2010 hingga 2022 adalah seperti ditunjukkan dalam **Carta 5**.

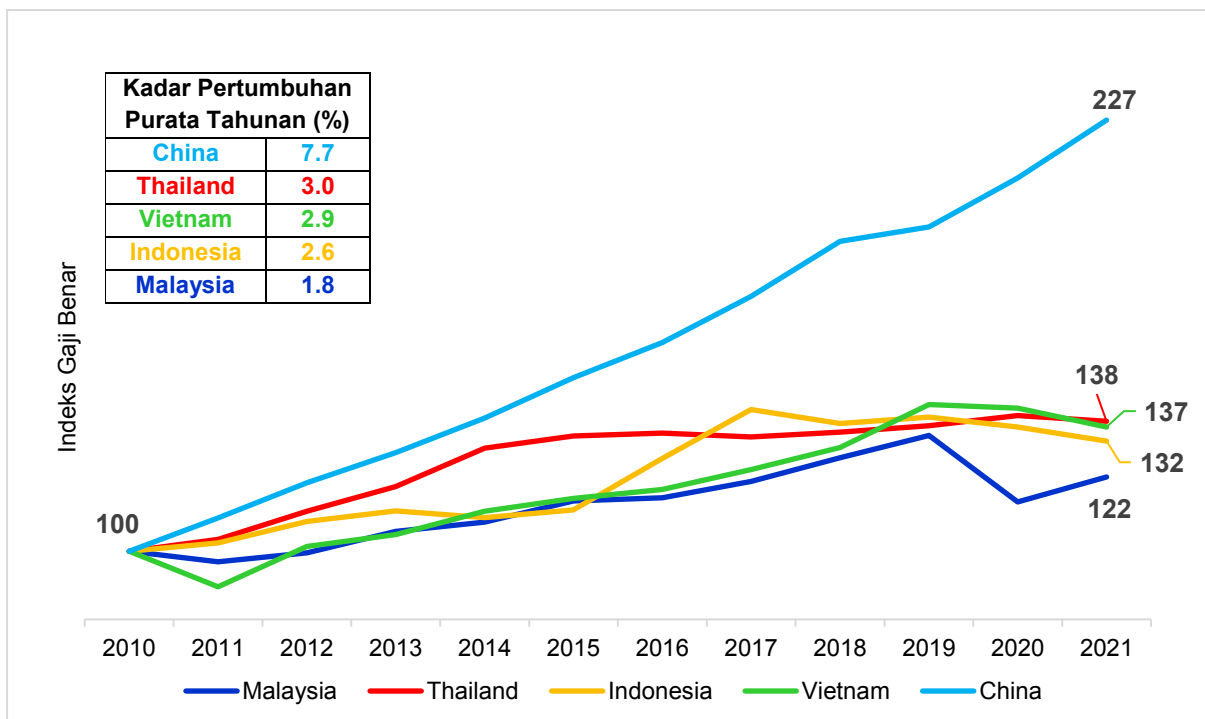
Carta 5: Gaji Penengah Mengikut Kategori Kemahiran, 2010-2022



Sumber: Jabatan Perangkaan Malaysia

Gaji benar di Malaysia telah mengalami trend pergerakan yang kekal pada paras yang tidak memberangsangkan. Jika dibandingkan dengan negara Asia seperti Thailand, Indonesia dan Vietnam, indeks gaji benar Malaysia berada pada tahap yang lebih rendah dan purata pertumbuhan tahunan jauh ketinggalan berbanding negara berkenaan. Perbandingan indeks gaji benar beberapa negara Asia terpilih antara tahun 2010 dan 2021 adalah seperti ditunjukkan dalam **Carta 6**.

Carta 6: Perbandingan Indeks Gaji Benar Beberapa Negara Terpilih, 2010-2021



Sumber: Bank Negara Malaysia dan Jabatan Perangkaan Malaysia

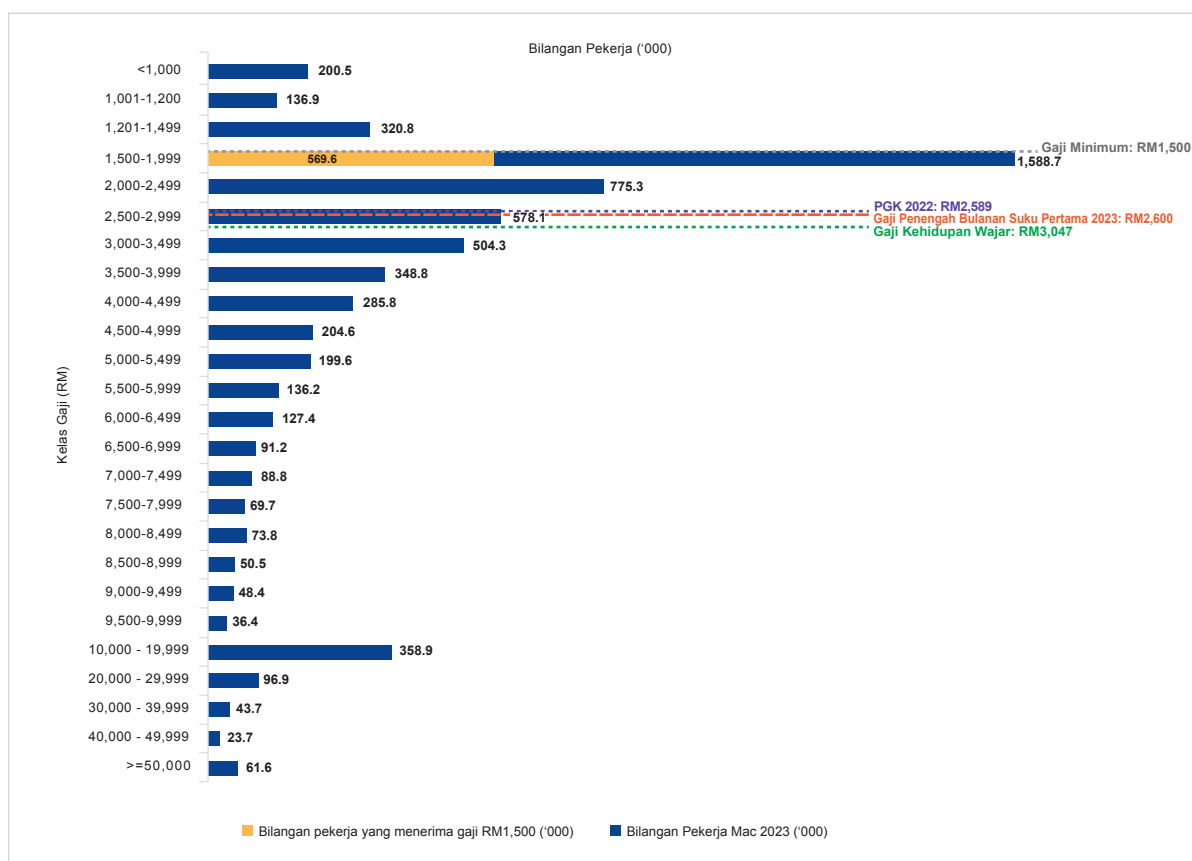
Secara perbandingan, pekerja di Malaysia menerima gaji yang lebih rendah daripada pekerja di beberapa negara Asia seperti China, Thailand dan Indonesia. Isu gaji menjadi bertambah rumit disebabkan oleh pandemik COVID-19.

Berdasarkan laporan Bank Dunia, kadar pertumbuhan gaji pekerja dalam kalangan umur 20 hingga 29 tahun bergerak dengan lebih perlahan berbanding pekerja dalam kategori umur 30 tahun dan ke atas. Pertumbuhan gaji yang perlahan memberikan isyarat bahawa kelulusan pendidikan pada peringkat tertiar tidak menjamin gaji yang jauh lebih

tinggi (*wage premium*) daripada yang memiliki pendidikan pada peringkat rendah dan menengah⁴.

Laporan Statistik Upah Pekerja (Sektor Formal) Mac 2023 oleh DOSM menunjukkan bahawa lebih 658 ribu pekerja di negara ini menerima gaji di bawah kadar gaji minimum sebanyak RM1,500 sebulan dengan gaji penengah sebanyak RM1,182 sebulan. Hampir 570 ribu pekerja pula menerima gaji sebanyak RM1,500 sebulan. Berdasarkan statistik tersebut, lebih tiga juta pekerja berada di bawah Pendapatan Garis Kemiskinan (PGK) tahun 2022 iaitu RM2,589 sebulan, seperti ditunjukkan dalam **Carta 7**.

Carta 7: Jumlah Pekerja Mengikut Kumpulan Gaji, Mac 2023

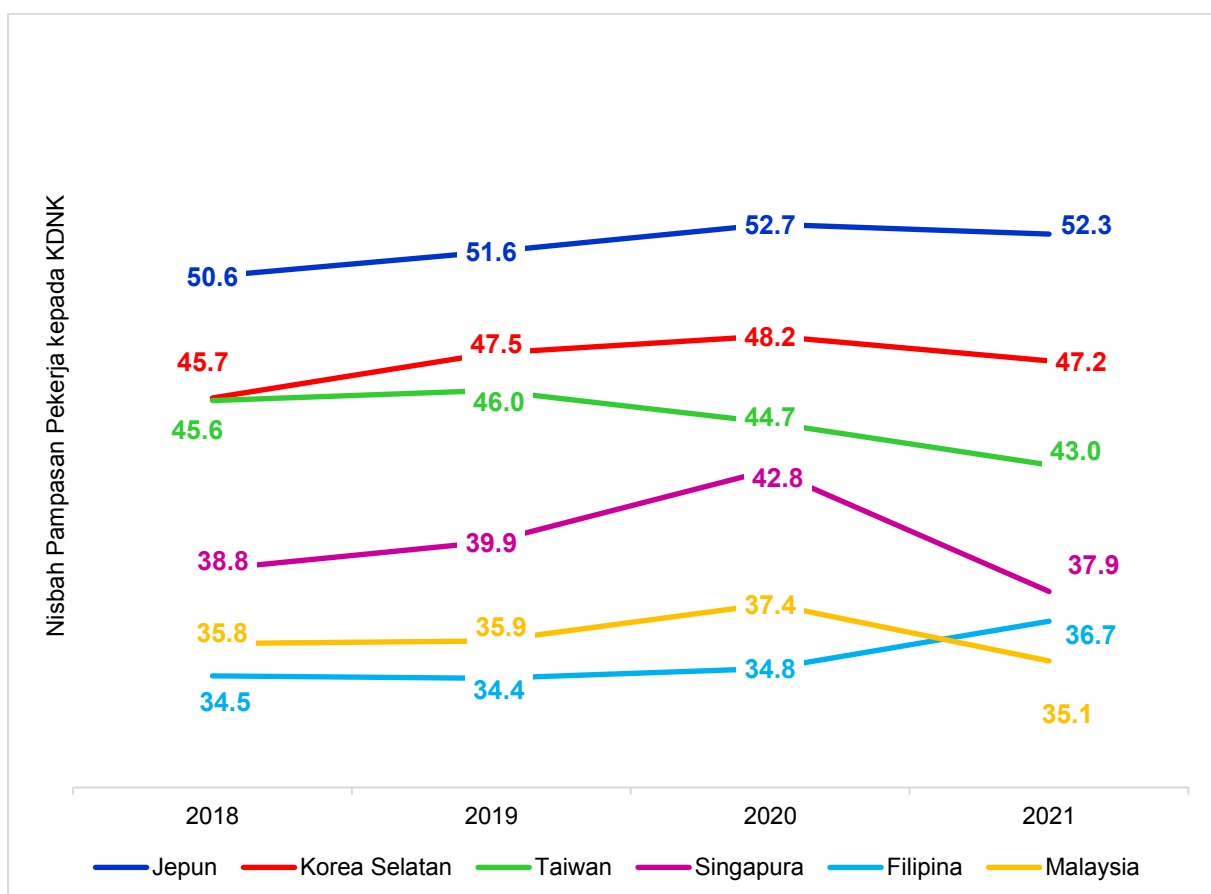


Sumber: Jabatan Perangkaan Malaysia

⁴ World Bank Group. (2019). *Malaysia Economic Monitor: Making Ends Meet*. World Bank. Daripada: <https://www.worldbank.org/en/country/malaysia/publication/malaysia-economic-monitor-making-ends-meet>

Antara kaedah yang kerap digunakan untuk membandingkan pulangan kepada pekerja di antara negara adalah bahagian pampasan pekerja (CE) kepada keluaran dalam negeri kasar (KDNK). Kadar CE di Malaysia telah menurun dengan mendadak sejak tahun 2020 dengan nisbah CE berkurangan daripada 37.4% pada tahun 2020 kepada 35.1% pada tahun 2021 dan hanya 32.4% pada tahun 2022. Nisbah ini jauh daripada sasaran Ekonomi MADANI yang menetapkan CE pada 45% dalam tempoh 10 tahun. Nisbah ini juga meletakkan Malaysia di belakang negara Asia lain seperti Jepun, Korea Selatan, Taiwan, Singapura dan Filipina. Perbandingan CE dengan negara Asia terpilih adalah seperti ditunjukkan dalam **Carta 8**.

Carta 8: Perbandingan Bahagian Pampasan Pekerja kepada KDNK dengan Negara Asia Terpilih, 2018-2021



Sumber: Jabatan Perangkaan Malaysia

Gaji yang rendah telah menyebabkan pekerja di negara ini menghabiskan peratusan yang tinggi daripada gaji yang diterima bagi menampung perbelanjaan asas dan tidak berpeluang untuk membuat sebarang simpanan. Kajian menunjukkan bahawa Malaysia merupakan antara negara yang mempunyai kadar simpanan isi rumah yang paling rendah di dunia⁵. Hampir separuh daripada jumlah pekerja di negara ini tidak mempunyai daya tahan kewangan, terutama pekerja dalam kalangan belia. Kebanyakan golongan pekerja didapati tidak mampu untuk menanggung perbelanjaan am atau membayar bil rawatan kecemasan dalam lingkungan RM1,000 hingga RM2,500 selama tiga bulan sekiranya kehilangan pekerjaan.

Sehingga bulan Mac 2023, sebanyak 70.5% daripada 7.2 juta pekerja sektor formal yang berumur antara 18 hingga 55 tahun didapati tidak mencapai nilai ambang simpanan asas Kumpulan Wang Simpanan Pekerja (KWSP) mengikut kategori umur mereka⁶. Ahli KWSP yang telah mengeluarkan simpanan persaraan semasa berlakunya pandemik COVID-19 belum mampu meningkatkan semula simpanan tersebut. Selain itu, simpanan penengah bagi ahli KWSP adalah sebanyak RM890 sahaja.

Gaji yang rendah juga menyebabkan golongan pekerja terpaksa membuat pinjaman dengan institusi kewangan. Peminjam di Malaysia mempunyai nisbah hutang yang jauh lebih tinggi dan ini telah mengakibatkan berlakunya peningkatan kes muflis disebabkan oleh hutang untuk pembelian rumah, kenderaan, kegunaan peribadi dan kad kredit.

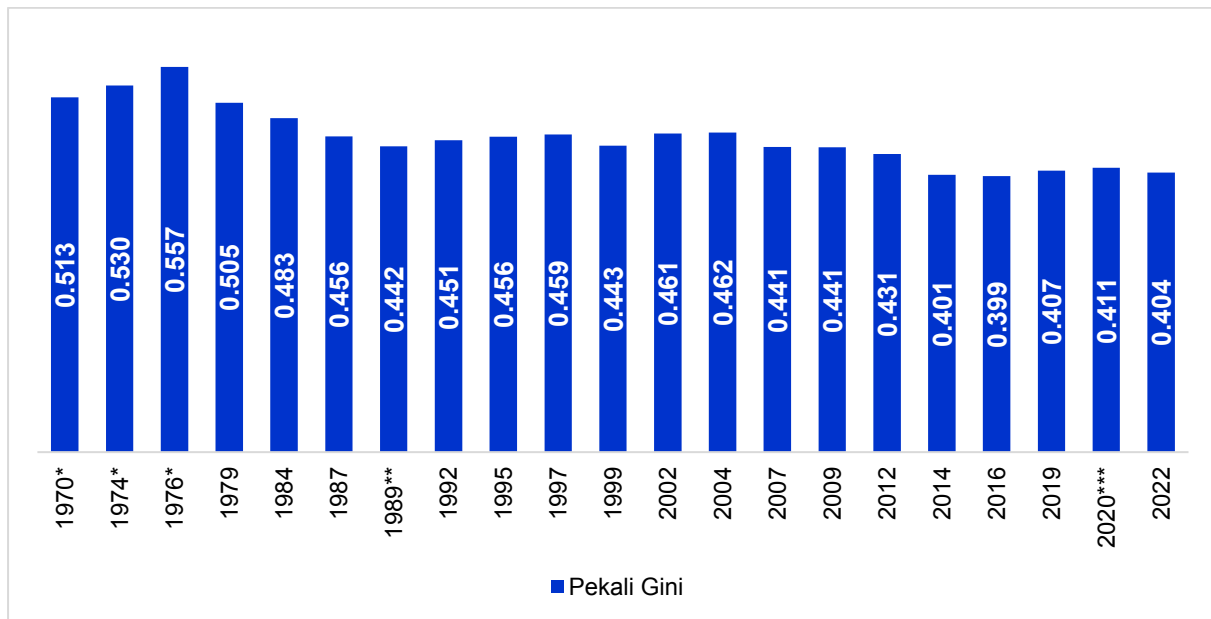
Selain itu, gaji yang rendah telah menyebabkan kesenjangan antara golongan berpendapatan tinggi dan rendah. Kesenjangan pendapatan yang diukur melalui pekali Gini menunjukkan jurang yang semakin melebar. Walaupun pekali Gini menunjukkan trend penurunan semenjak tahun 1976 daripada 0.557 kepada 0.399 pada tahun 2016, indeks tersebut kekal sekitar 0.404 sehingga tahun 2022. Perbandingan pekali

⁵ World Bank Group. (2019). *Malaysia Economic Monitor: Making Ends Meet*. World Bank. Daripada: <https://www.worldbank.org/en/country/malaysia/publication/malaysia-economic-monitor-making-ends-meet>

⁶ Media Desk KWSP. (2023). *KWSP Nafi Dakwaan Yang Tersebar Melalui Whatsapp Mengenai Krisis Tunai*. Daripada: <https://www.kwsp.gov.my/ms/web/guest/w/epf-refutes-allegation-circulated-via-whatsapp-on-cash-crunch-crisis>

Gini di Malaysia dari tahun 1970 hingga tahun 2022 adalah seperti ditunjukkan dalam **Carta 9**.

Carta 9: Perbandingan Pekali Gini di Malaysia, 1970-2022



Sumber: Jabatan Perangkaan Malaysia

Nota:

* Merujuk kepada Semenanjung Malaysia sahaja

** Mulai tahun 1989, data adalah berdasarkan kepada warganegara Malaysia

*** Merujuk kepada nilai anggaran berdasarkan kajian ini

Jurang pendapatan yang semakin melebar bermaksud kebanyakan rakyat akan menghadapi kesukaran untuk mencapai tahap mobiliti sosial yang lebih baik. Malaysia berada pada kedudukan ke-43 dalam Indeks Mobiliti Sosial Antarabangsa pada tahun 2020, di belakang negara seperti Kazakhstan, Uruguay dan Bulgaria⁷. Berdasarkan laporan *Khazanah Research Institute*, anak-anak Malaysia tidak mendapat peluang yang sepatutnya untuk meningkatkan mobiliti sosial⁸. Walaupun 62% anak-anak Malaysia mempunyai pendidikan yang lebih baik daripada generasi sebelumnya, hanya 37% mendapat pekerjaan yang berkemahiran dan hanya 35% menikmati gaji yang lebih tinggi daripada ibu bapa mereka.

⁷ Schwab, K. (2020). *Global Social Mobility Index 2020: Equality, Opportunity and a New Economic Imperative*. World Economic Forum.

⁸ Khalid, M.A. (2016). *Climbing the Ladder: Socio-economic Mobility in Malaysia*. Khazanah Research Institute.

Keadaan ini dilihat akan mendatangkan masalah sosial dalam kalangan masyarakat. Ketidakmampuan pekerja dalam kalangan belia untuk memenuhi keperluan hidup seperti berkahwin dan mempunyai anak akan menjejaskan keupayaan ekonomi dan mempercepatkan negara menjadi negara tua.

1.5 Sasaran Rancangan Malaysia Kedua Belas, 2021-2025

Rancangan Malaysia Kedua Belas (RMKe-12) telah menetapkan beberapa sasaran berkaitan pasaran buruh untuk mewujudkan pasaran buruh yang berdaya tahan dan mampan. Antara sasaran RMKe-12 adalah gaji penengah mencapai RM2,900 sebulan pada tahun 2025, purata kadar pertumbuhan produktiviti pekerja sebanyak 3.6% bagi tempoh 2021 hingga 2025 dan bahagian CE kepada KDNK sebanyak 40% pada tahun 2025.

Walau bagaimanapun, beberapa sasaran telah disemak semula dalam Kajian Separuh Penggal (KSP) RMKe-12, mengambil kira unjuran pertumbuhan ekonomi global dan domestik serta kesan pemulihan daripada pandemik COVID-19. Antara sasaran yang telah disemak semula termasuk gaji penengah kepada RM2,700 sebulan pada tahun 2025, manakala purata kadar pertumbuhan produktiviti pekerja kepada 3.7% bagi tempoh 2021 hingga 2025.

BAB 2

REFORMASI GAJI DI MALAYSIA

2.1 Pengenalan

Pelbagai inisiatif telah dilaksanakan dalam usaha untuk mereformasi gaji di Malaysia bagi menambah baik ekosistem pasaran buruh. Inisiatif ini termasuk pindaan dan pengenalan perundangan mengenai gaji dan upah, pengenalan kaedah penetapan bersama untuk menggalakkan penglibatan wakil pekerja dalam peringkat membuat keputusan dan pembangunan indeks untuk mengukur keharmonian perusahaan, pembangunan garis panduan mengenai upah dan produktiviti. Walau bagaimanapun, negara memerlukan anjakan besar dalam usaha untuk meningkatkan gaji pekerja sejajar dengan matlamat Ekonomi MADANI ke arah mengangkat semula darjat dan martabat negara dan memastikan limpahan hasil kepada rakyat untuk menikmati kehidupan.

2.2 Akta Berkaitan Pekerja di Malaysia

Akta Kerja 1955 [Akta 265] merupakan akta utama bagi melindungi kebajikan golongan pekerja yang mengandungi peruntukan berkaitan gaji, jam bekerja, cuti, penamatan kerja dan pemberhentian pekerja. Penambahbaikan peruntukan akta ini dilaksanakan melalui Akta Kerja 1955 (Pindaan) 2022 [Akta A1651] yang telah berkuat kuasa pada 1 Januari 2023. Antara penambahbaikan akta tersebut adalah perluasan liputan kepada semua pekerja tanpa mengira had gaji. Bayaran kerja lebih masa pula diperluaskan kepada pekerja yang bergaji sehingga RM4,000 berbanding RM2,000 sebulan sebelum ini. Selain itu, pengiraan gaji dipinda berdasarkan kalendar bulan berkenaan dan bukannya 26 hari. Akta ini hanya terpakai di Semenanjung Malaysia dan Wilayah Persekutuan Labuan.

Selain itu, Akta Majlis Perundingan Gaji Negara 2011 [Akta 732] telah diperkenalkan untuk menubuhkan Majlis Perundingan Gaji Negara (MPGN) dengan tanggungjawab untuk menjalankan kajian tentang semua perkara berkenaan dengan gaji minimum. MPGN akan mencadangkan syor kepada Kerajaan berkaitan Perintah Gaji Minimum

(PGM) bagi meningkatkan gaji lantai supaya tenaga kerja dapat memenuhi keperluan asas mengikut kos sara hidup semasa.

Akta Kesatuan Sekerja 1959 [Akta 262] pula merupakan akta penting bagi mengawal pergerakan kesatuan sekerja di Malaysia yang memperuntukkan tatacara serta proses pendaftaran, pembatalan dan urus tadbir kesatuan sekerja. Cadangan pindaan bagi memperkemas kerangka perundangan ke arah menyokong penubuhan dan pentadbiran kesatuan sekerja yang matang, progresif dan relevan sedang dilaksanakan. Pindaan ini akan dapat meningkatkan bilangan kesatuan sekerja dan membuka peluang kepada lebih ramai pekerja untuk menyertai kesatuan sekerja dan menyeimbangkan kuasa tawar-menawar (*bargaining power*) termasuk dalam rundingan penetapan gaji antara pihak majikan dan kesatuan sekerja.

Walaupun telah terdapat beberapa akta yang bertujuan untuk mengawal selia penetapan dan pembayaran gaji pekerja, namun gaji yang diterima oleh sebahagian besar pekerja masih pada tahap yang kurang memuaskan. Cadangan supaya Kerajaan mewujudkan akta khusus berkaitan iklan gaji bagi meningkatkan ketelusan antara pihak majikan dan pekerja sedang diteliti oleh Kerajaan dan dilihat satu langkah yang baik untuk menyelesaikan isu gaji rendah.

2.3 Kaedah Penetapan Bersama (*Co-determination*)

Hubungan baik antara majikan dan pekerja adalah penting untuk memperkukuh keharmonian perusahaan yang merupakan antara elemen dalam meningkatkan gaji dan produktiviti pekerja. Walaupun Akta A1651, Ordinan Buruh (Sabah Bab 67) dan Ordinan Buruh (Sarawak Bab 76) merupakan instrumen penting bagi mengawal selia pihak majikan dan pekerja sektor swasta, hubungan pihak majikan dan pekerja adalah unik dan mempunyai sifat kebergantungan yang tinggi.

Dalam meningkatkan keharmonian perusahaan, pelbagai usaha telah dilaksanakan oleh Kerajaan, termasuk memperkenalkan kaedah penetapan bersama untuk menggalakkan penglibatan wakil pekerja dalam peringkat membuat keputusan. Kaedah penetapan bersama

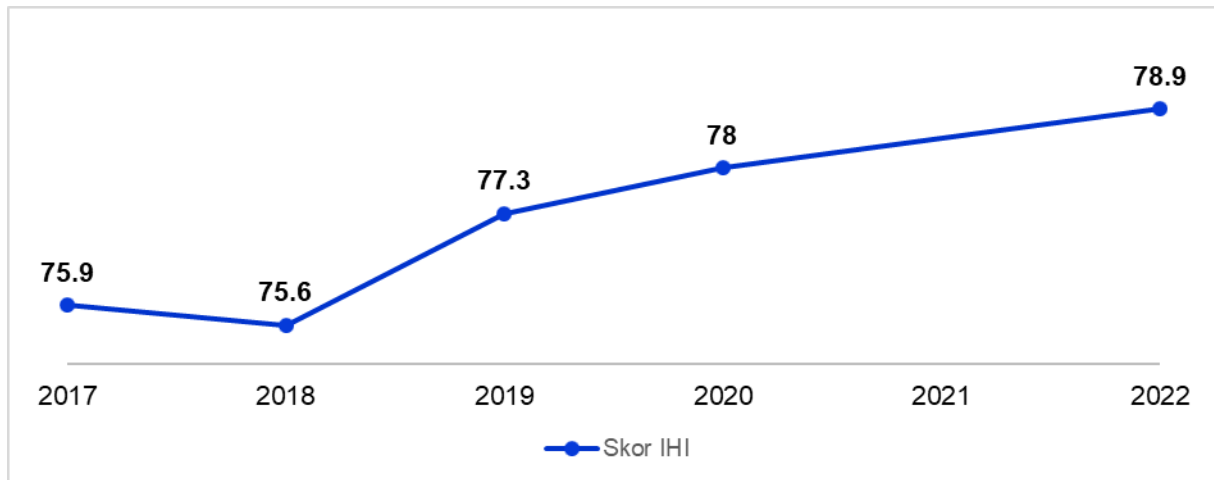
mempunyai lima teras iaitu kesefahaman, kebersamaan, kekitaan, kepercayaan dan ketelusan. Kaedah ini adalah penting bagi memastikan pekerja mempunyai suara dalam proses membuat keputusan yang dapat mempengaruhi persekitaran kerja, kadar upah, faedah pekerja dan peluang latihan. Kaedah ini juga akan dapat mengurangkan konflik selain memupuk budaya kerjasama antara majikan dan pekerja dalam platform formal atau tidak formal.

Antara negara terawal yang mempunyai undang-undang berkaitan kaedah penetapan bersama adalah Jerman melalui pengenalan Akta *Co-determination* pada tahun 1976. Akta tersebut membenarkan pekerja untuk memilih wakil pekerja bagi mewakili separuh daripada lembaga pengarah penyeliaan. Akta ini dikuatkuasakan kepada semua syarikat awam dan swasta yang mempunyai lebih daripada 2,000 pekerja. Walaupun pelaksanaan kaedah penetapan bersama syarikat di Jerman didapati kurang memberi kesan kepada gaji pekerja, kaedah ini masih dapat mempengaruhi kestabilan pekerjaan, persekitaran kerja dan kepuasan bekerja secara subjektif.

Dalam mengukur tahap keharmonian perusahaan, Indeks Keharmonian Perusahaan (IHI) telah dibangunkan oleh Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia dengan lima dimensi keharmonian, iaitu hubungan memupuk, keterhubungan, saling berdamai, bertanggungjawab dan saling bekerjasama. Sejak IHI dilaksanakan pada tahun 2017, perusahaan di Malaysia telah mencapai tahap baik, iaitu skor antara 70.0% hingga 89.9%. Skor ini membuktikan bahawa hubungan antara pihak majikan dan pekerja atau kesatuan sekerja di Malaysia menunjukkan ciri-ciri keharmonian.

Ciri-ciri keharmonian perusahaan dapat dilihat apabila pekerja dan majikan saling bekerjasama, saling mempercayai dan saling menghormati. Selain itu, perusahaan yang harmoni mempunyai hubungan mesra dan akrab serta konflik yang rendah antara pekerja dengan majikan. Ciri keharmonian perusahaan juga dapat dikenal pasti dengan keamanan di tempat kerja seperti tiada mogok. Pencapaian skor IHI dari tahun 2017 hingga tahun 2022 adalah seperti ditunjukkan dalam **Carta 10**.

**Carta 10: Pencapaian Skor Indeks Keharmonian Perusahaan,
2017-2022**



Sumber: Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia

2.4 Perjanjian Perundingan Kolektif (*Collective Bargaining Agreement*)

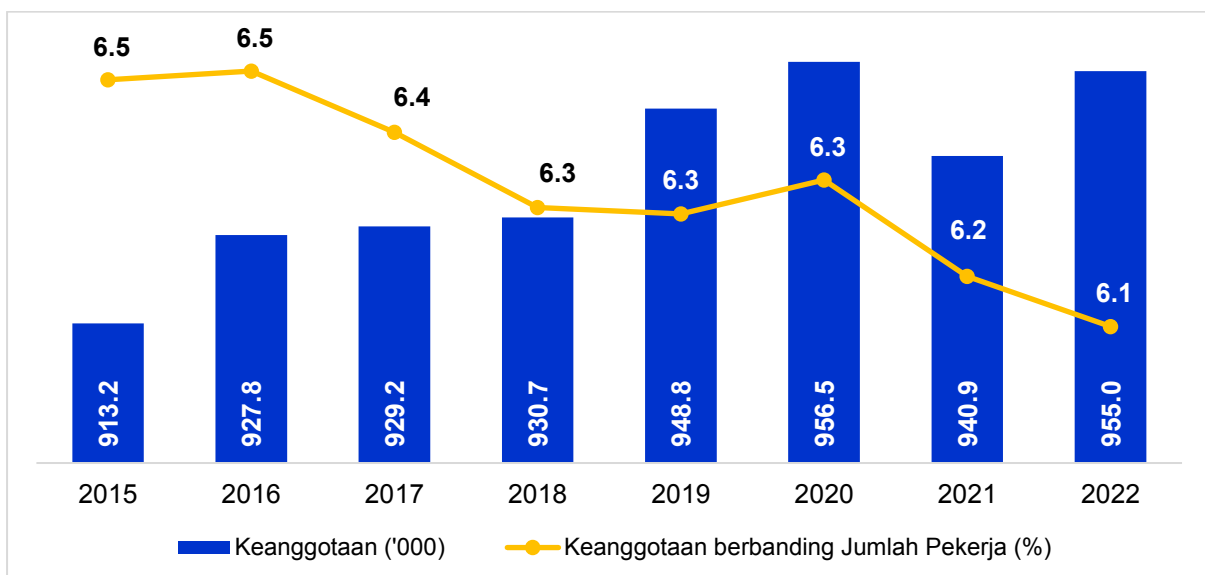
Menurut ILO, perjanjian perundingan kolektif ditakrifkan sebagai satu perjanjian bertulis antara majikan dan kesatuan pekerja. Perjanjian ini meliputi perkara berkaitan gaji dan upah, jam bekerja, penamatan pekerjaan, terma dan syarat pekerjaan serta hak kedua-dua pihak majikan dan pekerja. Perjanjian perundingan kolektif merupakan satu komponen yang penting dalam perhubungan industri dan membantu untuk mewujudkan rangka kerja berkaitan kerjasama antara majikan dan kesatuan sekerja bagi memastikan kepentingan kedua-dua pihak dijamin.

Berdasarkan data daripada ILO, terdapat 98 negara yang menggunakan sekurang-kurangnya satu jenis perjanjian perundingan kolektif untuk menetapkan gaji dan situasi bekerja⁹. Antara negara yang melaksanakan perjanjian perundingan kolektif dengan meluas adalah Denmark, Norway dan Sweden. Kejayaan pelaksanaan perjanjian perundingan kolektif di negara tersebut dapat dilihat melalui perlindungan yang lebih baik ke atas pekerja dan tahap gaji yang tinggi.

⁹ Ryder, G. (2022). *Social Dialogue: Collective bargaining for an inclusive, sustainable and resilient recovery*. International Labour Organization.

Di Malaysia, undang-undang dan penguatkuasaan berkaitan perjanjian perundingan kolektif masih terhad dan penglibatan pekerja dalam kesatuan sekerja adalah masih rendah. Jumlah keanggotaan dalam kesatuan sekerja berbanding jumlah pekerja didapati amat rendah, iaitu pada kadar 6%. Sebagai perbandingan, purata penyertaan pekerja dalam kesatuan sekerja di negara *Organisation for Economic Co-operation and Development* (OECD) adalah sebanyak 15.8% pada tahun 2019. Jumlah keanggotaan dalam kesatuan sekerja dan peratus keanggotaan berbanding jumlah pekerja di Malaysia dari tahun 2015 hingga 2022 adalah seperti ditunjukkan dalam **Carta 11**.

Carta 11: Jumlah Keanggotaan dalam Kesatuan Sekerja dan Peratus Keanggotaan Berbanding Jumlah Pekerja di Malaysia, 2015-2022



Sumber: Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja dan Jabatan Perangkaan Malaysia

Berdasarkan Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja, jumlah pekerja yang menyertai kesatuan sekerja dan dilindungi di bawah perjanjian perundingan kolektif adalah kurang daripada 2%. Bagi menambah baik sistem perundingan kolektif, Kerajaan sedang dalam proses untuk meminda Akta 262 yang bertujuan untuk meningkatkan bilangan kesatuan sekerja dan keanggotaan pekerja dalam kesatuan sekerja. Pindaan akta ini penting untuk menyeimbangkan kuasa tawar-menawar (*bargaining power*) antara pihak majikan dan kesatuan sekerja. Selain itu,

kerjasama dengan ILO dijalin untuk meneliti reformasi undang-undang perburuhan dan perhubungan industri.

2.5 Gaji Minimum

Menurut takrifan oleh ILO, gaji minimum adalah upah minimum yang harus dibayar kepada pekerja untuk kerja atau perkhidmatan yang dilakukan dalam tempoh tertentu dan tidak boleh dikurangkan oleh individu atau menerusi perjanjian bersama. Lebih 90% daripada negara anggota ILO, termasuk Malaysia telah meratifikasi Konvensyen Nombor 131: Konvensyen Penetapan Gaji Minimum 1970 (C131) dan mempunyai gaji minimum yang dilindungi oleh undang-undang.

Konsep gaji minimum mula diperkenalkan sebagai tindak balas kepada persekitaran kerja yang mengeksploitasi pekerja semasa Revolusi Perindustrian pada abad ke-19. Industrialisasi secara besar-besaran telah meningkatkan tahap permintaan buruh dan pekerja terpaksa mengharungi waktu bekerja yang panjang, menerima gaji yang rendah dan bekerja dalam keadaan berbahaya. Eksploitasi ini telah mendorong pergerakan kesatuan sekerja dan advokasi untuk pampasan yang adil. Hal ini menyebabkan kebanyakan negara melaksanakan intervensi dalam pasaran buruh bagi melindungi pekerja dan memastikan keperluan asas pekerja dan keluarga mereka dipenuhi.

Pelaksanaan gaji minimum terus berkembang sepanjang abad ke-20 dengan beberapa negara memperkenalkan undang-undang berkaitan gaji minimum sebagai sebahagian daripada usaha untuk mengatasi kemiskinan dan pengagihan pampasan yang lebih inklusif dan saksama. Lazimnya, gaji minimum ditentukan oleh kerajaan dan disemak secara berkala dengan mengambil kira maklum balas daripada pihak majikan dan kesatuan sekerja serta keadaan ekonomi semasa.

New Zealand merupakan antara negara terawal yang melaksanakan sistem gaji minimum. Akta *The Industrial Conciliation and Arbitration* yang diperkenalkan pada tahun 1894 telah dijadikan kerangka untuk menyelesaikan pertikaian antara pekerja dan majikan serta memperuntukkan penetapan kadar gaji minimum bagi industri tertentu. Di bawah akta ini, pihak yang mempunyai pertikaian mengenai upah dan persekitaran kerja boleh mengemukakan aduan kepada lembaga arbitrase

untuk diselesaikan secara aman. Lembaga yang diwakili oleh pihak majikan, pekerja dan pengerusi bebas akan memastikan proses penyelesaian pertikaian yang adil.

2.5.1 Dasar Gaji Minimum di Malaysia

Kajian Guna Tenaga Kebangsaan oleh Institut Maklumat dan Analisis Pasaran Buruh pada tahun 2009 mendapati bahawa 33.8% daripada pekerja sektor swasta memperoleh pendapatan kurang daripada RM700 sebulan. Nilai ini adalah lebih rendah daripada PGK pada ketika itu, iaitu RM800. Berdasarkan dapatan tersebut, Kerajaan telah memperkenalkan Akta 732. Di bawah Seksyen 2 akta tersebut, gaji minimum ditakrifkan sebagai gaji pokok yang akan ditetapkan atau sebagaimana yang ditetapkan dalam PGM di bawah Seksyen 23. PGM 2012 yang menetapkan kadar minimum sebanyak RM900 bagi Semenanjung Malaysia dan RM800 di Sabah, Sarawak dan Wilayah Persekutuan Labuan telah dikuat kuasa mulai 1 Januari 2013. Penetapan ini terpakai kepada majikan yang mempunyai lebih daripada lima orang pekerja dan majikan yang menjalankan aktiviti profesional seperti yang dikelaskan di bawah Piawaian Pengelasan Pekerjaan Malaysia (MASCO). Kadar gaji minimum berdasarkan PGM 2012 adalah seperti ditunjukkan dalam **Jadual 1**.

Jadual 1: Kadar Gaji Minimum Berdasarkan Perintah Gaji Minimum 2012

KAWASAN WILAYAH	KADAR GAJI MINIMUM	
	BULANAN	SETIAP JAM
Semenanjung Malaysia	RM900	RM4.33
Sabah, Sarawak dan Wilayah Persekutuan Labuan	RM800	RM3.85

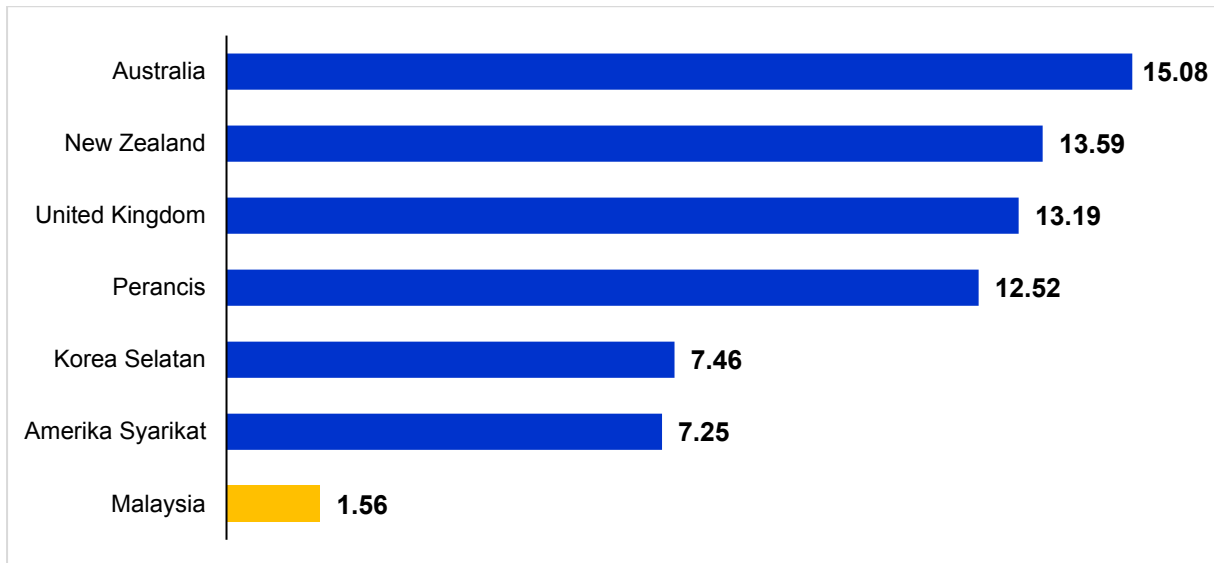
Seksyen 25 Akta 732 menetapkan gaji minimum perlu dikaji sekurang-kurangnya sekali setiap dua tahun untuk menilai keberkesanan dan implikasi PGM ke atas pembangunan sosioekonomi negara. PGM telah dikaji semula pada tahun 2016, 2018, 2020 dan 2022. Kadar gaji minimum telah diseragamkan di seluruh negara berdasarkan pewartaan PGM 2022. Kadar gaji minimum berdasarkan PGM 2022 adalah seperti ditunjukkan dalam **Jadual 2**.

Jadual 2: Kadar Gaji Minimum Berdasarkan Perintah Gaji Minimum 2022

KADAR GAJI MINIMUM				
BULANAN	HARIAN			SETIAP JAM
RM1,500	Bilangan hari bekerja dalam seminggu			RM7.21
	6	5	4	
	RM57.69	RM69.23	RM86.54	

Pelaksanaan PGM telah mencapai objektif untuk meningkatkan gaji golongan pekerja berkemahiran rendah serta mengurangkan jurang pendapatan dengan pekerja berkemahiran dan separuh mahir. Berdasarkan analisis yang dilaksanakan oleh ILO, gaji minimum sebanyak RM1,500 (USD325) sebulan atau RM7.21 (USD1.56) sejam yang ditetapkan di Malaysia dengan mengambil kira jumlah maksimum bekerja selama 48 jam seminggu adalah lebih rendah berbanding beberapa negara terpilih, seperti ditunjukkan dalam **Carta 12**.

Carta 12: Gaji Minimum Beberapa Negara Terpilih (USD/jam)



Sumber: CEIC Data Global Database (berdasarkan pertukaran mata wang RM1 = USD0.22)

2.6 Sistem Upah yang Dikaitkan dengan Produktiviti (PLWS)

Produktiviti merupakan satu daripada faktor penting dalam pertumbuhan ekonomi. Peningkatan produktiviti berlaku apabila lebih banyak barangan dan perkhidmatan dapat dikeluarkan dengan jumlah jam kerja yang sama. Secara amnya, majikan sepatutnya membayar gaji yang lebih adil kepada pekerja yang dapat meningkatkan produktiviti. PLWS merupakan satu sistem yang mewujudkan hubungan lebih rapat antara upah dan produktiviti yang secara tidak langsung dapat meningkatkan CE.

2.6.1 Pelaksanaan PLWS di Malaysia

Pada tahun 1996, Garis Panduan Pembaharuan Gaji telah diterbitkan oleh Majlis Penasihat Buruh Kebangsaan hasil cadangan Persekutuan Majikan-Majikan Malaysia (MEF) supaya sistem gaji fleksibel diwujudkan berikutan kemelesetan ekonomi pada waktu itu. Garis panduan tersebut melibatkan rundingan *tripartite* yang terdiri daripada pekerja iaitu Kongres Kesatuan Sekerja Malaysia, majikan iaitu MEF dan Kerajaan. Garis panduan yang sistematik dan menyeluruh ini dibangunkan bagi mengambil kira elemen produktiviti dalam penentuan gaji dan upah.

Kerajaan telah memperkenalkan PLWS sejak tahun 2005 dalam usaha untuk meningkatkan daya saing ekonomi melalui peningkatan produktiviti dan gaji pekerja. PLWS mempunyai dua komponen, iaitu Komponen Tetap merangkumi gaji pokok, kenaikan gaji tahunan dan bonus kontraktual, dan Komponen Berubah, iaitu kenaikan gaji tahunan berdasarkan peningkatan produktiviti atau formula pengagihan keuntungan. Kedua-dua komponen ini membentuk tiga model PLWS, iaitu model keuntungan, produktiviti dan gabungan kedua-duanya.

Model keuntungan adalah berdasarkan formula pengagihan keuntungan syarikat dan harus dipersetujui bersama oleh pihak majikan dan kesatuan sekerja serta digariskan dalam perjanjian perundingan kolektif. Model produktiviti pula adalah berdasarkan prestasi syarikat dan/atau kadar produktiviti setiap pekerja. Model gabungan pula adalah kombinasi kedua-dua model keuntungan dan produktiviti.

PLWS mewujudkan situasi menang-menang dengan membenarkan majikan melaksanakan pelarasan gaji mengikut prestasi ekonomi, manakala pekerja diberikan insentif yang jelas dan berpotensi untuk menerima gaji yang lebih tinggi selaras dengan peningkatan output. Pekerja juga boleh memperoleh bahagian atau gaji yang saksama hasil daripada peningkatan produktiviti dan prestasi kerja sejajar dengan Matlamat Pembangunan Mampan (SDG) 8, iaitu Pertumbuhan Ekonomi dan Pekerjaan yang Baik.

Walaupun PLWS telah memanfaatkan 43% daripada jumlah pekerja dalam sektor swasta, namun kadar gaji tidak dapat ditingkatkan ke tahap yang lebih tinggi. Oleh yang demikian, Kerajaan memerlukan satu dasar baharu yang akan menjadi pelengkap kepada dasar gaji minimum dan PLWS.

2.7 Pengalaman Singapura dalam Melaksanakan Reformasi Gaji

Singapura merupakan antara negara yang berjaya meningkatkan gaji pekerja ke tahap yang lebih tinggi menerusi pelaksanaan Dasar Pembetulan Gaji antara tahun 1979 dan 1982. Dasar ini turut berjaya meningkatkan produktiviti, mengurangkan kebergantungan terhadap

pekerja asing berkemahiran rendah dan meningkatkan sumbangan sektor bernilai tinggi. Kejayaan dasar ini dijadikan sebagai panduan dalam merangka Dasar Gaji Progresif di Malaysia mengambil kira struktur ekonomi Singapura pada ketika itu menyamai struktur ekonomi negara pada ketika ini.

Dasar Pembetulan Gaji telah diperkenalkan kerana Singapura menyedari ekonomi negara itu tidak akan dapat bersaing dalam pembuatan yang bernilai rendah dan berintensifkan buruh. Langkah utama yang telah dilaksanakan ialah menubuhkan Majlis Gaji Nasional (NWC) pada tahun 1972 yang merupakan satu institusi *tripartite* dalam usaha untuk memastikan pengagihan pendapatan adalah saksama, selaras dengan pembangunan negara tersebut. NWC akan mengemukakan cadangan kenaikan gaji tahunan yang lebih tinggi setiap tahun. Kadar kenaikan gaji ini ditentukan berdasarkan peningkatan produktiviti dan pertumbuhan ekonomi negara.

Cadangan gaji oleh NWC berfungsi sebagai gaji lantai yang sepatutnya dibayar dan majikan juga digalakkan untuk membayar gaji melebihi cadangan tersebut. Walaupun cadangan gaji ini hanya berfungsi sebagai rujukan dan pematuhan kepada dasar adalah secara sukarela, peratusan majikan yang menjadikan cadangan gaji ini sebagai rujukan adalah sangat tinggi.

Peratus kenaikan gaji secara purata meningkat pada kadar dua digit selama tiga tahun berturut-turut bermula tahun 1979, manakala produktiviti meningkat pada tahap yang lebih tinggi. Di samping itu, bahagian CE kepada KDNK telah meningkat kepada 46.2% pada tahun 1985. Peningkatan gaji benar juga seiring dengan peningkatan tahap produktiviti.

Bagi menyokong usaha untuk meningkatkan gaji dan produktiviti, Singapura juga telah meningkatkan kadar caruman majikan dalam Kumpulan Wang Simpanan Pusat daripada 16.5% kepada 25%, menaikkan levi pembangunan kemahiran daripada 2% kepada 4% dan memperketatkan kawalan kemasukan pekerja asing berkemahiran rendah.

2.7.1 Perkara yang Boleh Dipelajari daripada Pengalaman Singapura

Berdasarkan pengalaman Singapura, beberapa perkara boleh dipelajari dalam melaksanakan reformasi gaji di Malaysia seperti berikut:

- (i) Penetapan gaji secara kolektif berdasarkan konsep *tripartite* meningkatkan komitmen pihak majikan untuk menyokong dasar dan sasaran gaji oleh Kerajaan;
- (ii) Penentuan entiti yang memberi cadangan gaji dan pelaksanaan perlu dalam kalangan organisasi berpengalaman luas mengenai isu gaji dan memiliki kredibiliti yang tinggi;
- (iii) Keperluan untuk menetapkan indikator yang bersesuaian bagi memantau tahap produktiviti, gaji benar, kos buruh, KDNK dan CE;
- (iv) Keperluan untuk menetapkan elemen kawalan bagi mengelakkan konflik kepentingan dan salah laku oleh mana-mana pihak; dan
- (v) Pelaksanaan dasar reformasi gaji secara berasingan dengan dasar sampingan lain untuk mengelakkan peningkatan kos buruh melebihi kenaikan produktiviti.

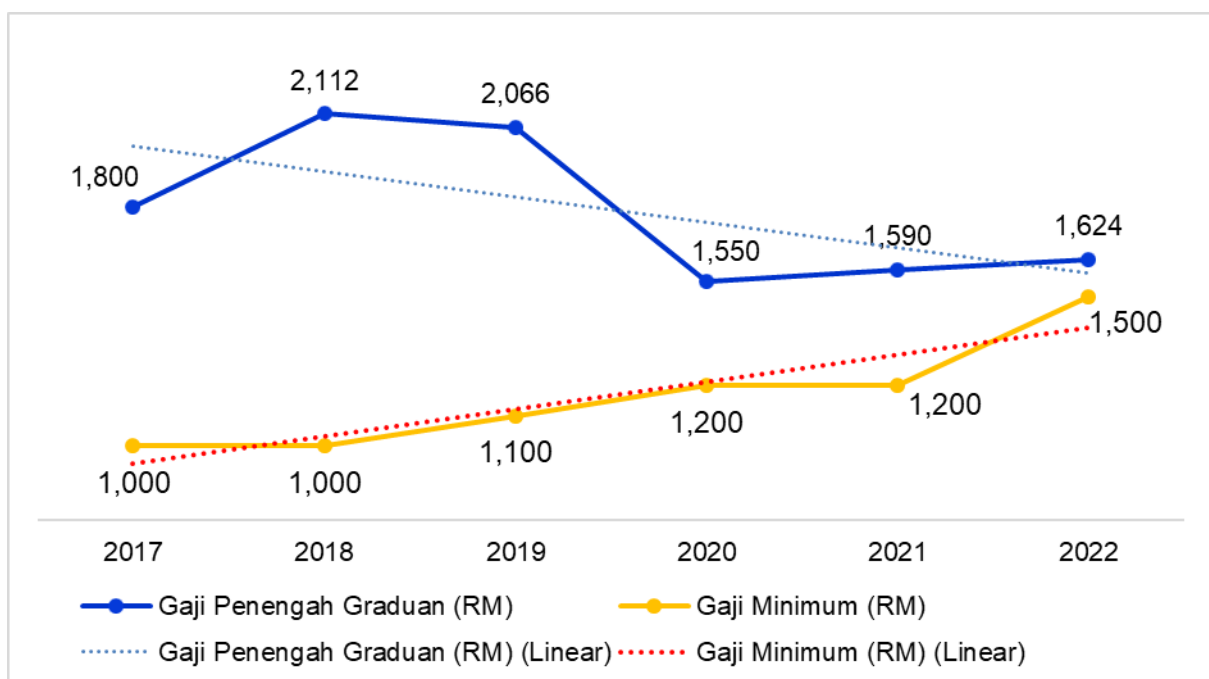
2.8 Keperluan Reformasi Gaji di Malaysia

Walaupun pelaksanaan PGM telah membantu dalam meningkatkan tahap gaji pekerja yang berkemahiran rendah, dasar tersebut memberi kesan negatif ke atas penetapan gaji permulaan untuk graduan. Situasi *wage compression* berlaku apabila kadar gaji permulaan graduan ditetapkan hampir dengan kadar gaji minimum. Keadaan ini mengakibatkan jurang antara gaji jawatan peringkat permulaan bagi graduan dan jawatan berkemahiran rendah semakin mengecil.

Pelaksanaan PGM juga mengakibatkan pertumbuhan gaji yang amat rendah apabila majikan memberi lebih tumpuan kepada penyediaan peruntukan untuk memenuhi keperluan gaji minimum. Situasi ini meninggalkan ruang yang amat kecil untuk meningkatkan gaji graduan berdasarkan tahap pendidikan, kemahiran dan pengalaman. Ini terbukti

apabila jurang antara gaji minimum dan gaji penengah graduan semakin mengecil dan berlakunya penurunan gaji penengah bulanan graduan daripada RM2,066 pada tahun 2019 kepada RM1,624 sebulan pada tahun 2022. Dalam tempoh masa yang sama, gaji minimum telah meningkat daripada RM1,100 kepada RM1,500 sebulan, seperti ditunjukkan dalam **Carta 13**.

Carta 13: Gaji Penengah Bulanan Jawatan Peringkat Permulaan Bagi Graduan dan Gaji Minimum, 2017-2022



Sumber: Kementerian Sumber Manusia dan Jabatan Perangkaan Malaysia

Kesan yang lebih serius dapat dilihat apabila graduan yang memiliki tahap pendidikan pada peringkat tertiar tidak lagi mempunyai kelebihan kerana gaji permulaan graduan tidak banyak berbeza dengan gaji minimum. Kementerian Pendidikan Malaysia melaporkan bahawa 48.7% daripada pelajar lepasan Sijil Pelajaran Malaysia pada sesi persekolahan 2021 memilih untuk tidak melanjutkan pelajaran atas beberapa faktor termasuklah tertarik dengan ekonomi gig yang didapati memberikan pendapatan dan persekitaran kerja yang lebih fleksibel.

Perpindahan tenaga kerja kepada sektor tidak formal boleh menyebabkan cabaran yang lebih getir kepada pasaran buruh dan ekonomi,

termasuklah hasil cukai dan produktiviti yang lebih rendah. Di samping itu, perpindahan tersebut boleh mewujudkan isu sosial seperti pendapatan yang tidak terjamin dan kekurangan perlindungan sosial pekerja.

Kadar penyertaan dalam kesatuan sekerja yang terlalu rendah juga menghalang pelaksanaan perjanjian perundingan secara berkesan. Tahap penyertaan yang rendah ini berkait rapat dengan budaya kesatuan di negara ini. Sehubungan itu, satu dasar reformasi gaji yang dipacu oleh Kerajaan amat diperlukan untuk menangani isu gaji rendah yang telah membelenggu golongan pekerja di negara ini sejak sekian lama.

BAB 3

CADANGAN MODEL PELAKSANAAN DASAR GAJI PROGRESIF

Dasar Gaji Progresif yang dicadangkan merupakan satu anjakan dalam KSP RMKe-12 ke arah meningkatkan gaji dan mencapai pengagihan pendapatan yang lebih seimbang. Cadangan pelaksanaan Dasar Gaji Progresif telah dibentangkan dan dipersetujui secara prinsip oleh Majlis Tindakan Ekonomi Negara pada 7 Ogos 2023. Cadangan ini kemudiannya mendapat persetujuan Jemaah Menteri pada 27 September 2023.

3.1 Ciri-ciri Asas Dasar Gaji Progresif

Dasar Gaji Progresif yang akan diperkenalkan buat julung kalinya di Malaysia adalah bersifat sukarela, berteraskan insentif dan terkait dengan produktiviti.

3.1.1 Bersifat Sukarela

Pelaksanaan Dasar Gaji Progresif tidak bersifat mandatori melalui pewujudan sebarang akta baharu. Syarikat yang berminat untuk menyertai Dasar Gaji Progresif boleh mendaftar secara sukarela melalui sistem permohonan secara dalam talian. Hanya syarikat yang mendaftar sebagai 'Majikan Gaji Progresif' sahaja akan dipertimbang untuk menerima insentif dan perlu memenuhi syarat yang ditetapkan.

Penyertaan secara sukarela akan memberikan ruang yang mencukupi untuk syarikat bersiap sedia dan melakukan penyesuaian berikutan peningkatan kos buruh. Tempoh pelaksanaan dasar ini juga dapat disingkatkan mengambil kira proses penyertaan yang lebih mudah, berbanding keperluan mewujudkan peruntukan undang-undang, sekiranya dilaksanakan secara mandatori. Selain itu, syarikat yang mendaftar sebagai 'Majikan Gaji Progresif' akan mempunyai kelebihan dalam menarik bakat terbaik dan mengekalkan bakat sedia ada.

3.1.2 Berteraskan Insentif

Hasil soal selidik yang dijalankan mendapati bahawa majikan, terutama dalam kalangan perusahaan mikro, kecil dan sederhana (PMKS) yang merangkumi 97% daripada perusahaan di negara ini, memerlukan bantuan daripada Kerajaan bagi membiayai kos untuk menyertai Dasar Gaji

Progresif. Inisiatif gaji sedia ada pada ketika ini adalah tidak berteraskan insentif dan penerimaan adalah tidak begitu menggalakkan dalam kalangan majikan.

Syarikat yang berdaftar serta memenuhi syarat dan kriteria Dasar Gaji Progresif akan menerima insentif yang akan disalurkan untuk tempoh satu tahun. Jumlah insentif yang diberikan kepada syarikat akan ditentukan oleh Kerajaan. Pemberian insentif bagi tempoh setahun akan membolehkan syarikat yang berdaftar menyesuaikan pelan perniagaan bagi mengambil kira peningkatan kos buruh dalam melaksanakan dasar ini.

3.1.3 Terkait dengan Produktiviti

Sistem yang berteraskan produktiviti bertujuan untuk memastikan kesaksamaan antara kedua-dua pihak, iaitu majikan dan pekerja, melalui konsep timbal balik. Konsep ini bertujuan untuk menangani kebimbangan utama pihak majikan, iaitu kenaikan gaji perlu seiring dengan peningkatan tahap kemahiran dan produktiviti pekerja. Perkara ini amat dititikberatkan berdasarkan sesi libat urus yang diadakan dengan pihak majikan. Hasil sesi libat urus dengan golongan pekerja pula mendapati bahawa pekerja bersedia dan menyatakan keinginan untuk menghadiri kursus peningkatan kemahiran bagi meningkatkan tahap kemahiran dan produktiviti.

Syarikat yang menyertai Dasar Gaji Progresif perlu menyediakan dokumen yang mengesahkan bahawa pekerja telah menghadiri dan melengkapkan kursus dan latihan peningkatan kemahiran yang diiktiraf oleh Kerajaan bagi meningkatkan produktiviti. Langkah ini merupakan sebahagian daripada strategi di bawah kerangka dan perancangan ekonomi negara yang memberi penekanan kepada pembelajaran berterusan. Dasar Gaji Progresif juga akan dapat mendorong syarikat untuk terus meningkatkan pelaburan dalam teknologi dan automasi bagi melonjakkan tahap produktiviti dan daya saing syarikat.

Cadangan Dasar Gaji Progresif ini telah mengambil kira keberkesanan pelaksanaan inisiatif berkaitan gaji yang telah dan sedang dilaksanakan oleh Kerajaan, termasuklah Dasar Gaji Minimum, Program Subsidi Upah (PSU) dan PLWS. Perbandingan kriteria utama inisiatif berkaitan gaji adalah seperti ditunjukkan dalam **Jadual 3**.

Jadual 3: Perbandingan Kriteria Utama Inisiatif Berkaitan Gaji

Inisiatif/ Kriteria	Dasar Gaji Minimum	Program Subsidi Upah	PLWS	Dasar Gaji Progresif
Bersifat sukarela	Tidak	Ya	Ya	Ya
Berteraskan insentif	Tidak	Ya	Tidak	Ya
Terkait dengan produktiviti	Tidak	Tidak	Ya	Ya

Berdasarkan perbandingan dalam jadual di atas, Dasar Gaji Progresif diyakini dapat menyelesaikan isu gaji rendah kerana memiliki ketiga-tiga ciri iaitu bersifat sukarela, berteraskan insentif dan terkait dengan produktiviti. Dasar ini akan mempunyai mekanisme yang jelas bagi menggalakkan penyertaan syarikat dan pekerja melalui penetapan kriteria kelayakan yang perlu dipenuhi, cadangan kenaikan gaji tahunan yang ditentukan Kerajaan dan penyediaan insentif mengikut kadar dan kumpulan tertentu.

3.2 Mekanisme Dasar Gaji Progresif

Dasar Gaji Progresif yang akan dilaksanakan mempunyai mekanisme yang jelas meliputi tiga kriteria utama, iaitu syarat penyertaan, cadangan kenaikan gaji tahunan dan insentif mengikut kadar dan kumpulan pekerja. Syarikat yang menyertai dasar ini hendaklah memenuhi semua syarat yang ditetapkan untuk melayakkan penerimaan insentif tunai.

3.2.1 Syarat Penyertaan

Syarikat yang ingin mendaftar sebagai 'Majikan Gaji Progresif' perlu memenuhi syarat seperti berikut:

- (i) Berdaftar dengan Suruhanjaya Syarikat Malaysia (SSM), Jabatan Pendaftaran Pertubuhan Malaysia (ROS), Pihak Berkuasa Tempatan (PBT) atau lain-lain pertubuhan;
- (ii) Bukan syarikat berkaitan kerajaan dan syarikat multinasional;
- (iii) Tuntutan insentif hanya kepada pekerja dalam kalangan warganegara Malaysia;
- (iv) Pekerja hendaklah memegang jawatan sepenuh masa secara kontrak perkhidmatan (*contract of service*) atau kontrak untuk perkhidmatan (*contract for service*) bagi tempoh yang melebihi tiga tahun;
- (v) Pekerja menerima gaji bulanan tidak melebihi had gaji yang akan ditentukan oleh Jawatankuasa Eksekutif Pelaksanaan Dasar Gaji Progresif sebelum penyertaan; dan
- (vi) 'Majikan Gaji Progresif' dikehendaki untuk melaporkan maklumat gaji pekerja yang terlibat dalam dasar ini secara dalam talian.

Pelaksanaan dasar ini ditumpukan kepada syarikat tempatan, terutama dalam kalangan PMKS memandangkan sebahagian besar pekerja yang menerima gaji yang rendah merupakan pekerja PMKS. Syarikat multinasional tidak termasuk dalam kategori syarikat yang layak menerima insentif memandangkan syarikat mampu membayar gaji pada tahap yang berdaya saing serta boleh menarik dan mengekalkan bakat berbanding PMKS. Syarikat berkaitan kerajaan juga tidak diliputi memandangkan sebahagian besar pekerja daripada syarikat ini telah dibayar gaji yang lebih kompetitif dan sebahagian syarikat menerima peruntukan daripada Kerajaan.

3.2.2 Cadangan Panduan Kenaikan Gaji Tahunan

Had gaji bagi Dasar Gaji Progresif akan ditentukan oleh Jawatankuasa Eksekutif Pelaksanaan Dasar Gaji Progresif. Pada tahun pertama

pelaksanaan, cadangan had gaji ditetapkan untuk pekerja yang menerima gaji di bawah RM5,000 dan tidak kurang daripada gaji minimum yang dikuatkuasakan. Cadangan ini mengambil kira jumlah pekerja yang menerima gaji antara RM1,500 dan RM4,999 merangkumi 66.6% atau seramai empat juta pekerja. Had gaji yang ditetapkan akan membolehkan lebih ramai pekerja sektor swasta menerima manfaat daripada inisiatif ini.

Cadangan panduan kenaikan gaji tahunan mengikut sektor ekonomi dan kategori pekerjaan dalam MASCO akan disediakan pada tahun 2024 dan dikemas kini pada setiap tahun. Panduan ini akan meliputi cadangan penentuan gaji berdasarkan gaji pokok dan kenaikan gaji bagi setiap kategori pekerjaan.

Cadangan kenaikan gaji tahunan adalah berdasarkan purata gaji mengikut kategori pekerjaan dan ditambah dengan peratusan yang bersesuaian mengambil kira beberapa faktor seperti tahap intensif buruh sesuatu industri, trend gaji industri dan kadar inflasi serta dasar semasa dan kesan kepada ekonomi. Jawatankuasa Kerja akan diberi tanggungjawab untuk menyediakan cadangan panduan kenaikan gaji tahunan untuk perakuan Jawatankuasa Eksekutif Pelaksanaan Dasar Gaji Progresif.

3.2.3 Pemberian Insentif Mengikut Kadar dan Kumpulan Pekerja

Insentif berbentuk tunai yang akan disediakan adalah mengikut kadar dan kumpulan pekerja. Kumpulan pekerja terdiri daripada pekerja peringkat permulaan dan bukan peringkat permulaan. Pekerja peringkat permulaan merujuk kepada pekerja yang ditawarkan pekerjaan untuk mengisi jawatan peringkat permulaan (*entry-level post*) dan biasanya memerlukan pengalaman yang minimum atau yang ditawarkan untuk mengisi jawatan pada peringkat lebih tinggi dengan pengalaman. Pekerja bukan peringkat permulaan pula merujuk kepada pekerja yang telah mempunyai pengalaman selama beberapa tahun dan telah mengisi jawatan di syarikat.

Bagi kumpulan pekerja peringkat permulaan, syarikat layak menerima kadar insentif pada nilai tetap sehingga maksimum RM200 sebulan

selama 12 bulan, sekiranya syarikat membayar gaji pada kadar yang sama atau melebihi cadangan panduan kenaikan gaji tahunan yang akan ditetapkan. Bagi kumpulan pekerja bukan peringkat permulaan, syarikat layak menerima kadar insentif pada nilai tetap sehingga maksimum RM300 sebulan selama 12 bulan sekiranya syarikat memberi kadar kenaikan gaji tahunan berdasarkan had yang ditentukan jawatankuasa khas. Kenaikan gaji yang dilaksanakan oleh majikan sebelum tahun penyertaan tidak akan diambil kira.

Pemberian insentif kepada kumpulan pekerja peringkat permulaan akan dikira dari tarikh pekerja memulakan pekerjaan, manakala insentif kepada kumpulan pekerja bukan peringkat permulaan pula akan dikira dari tarikh kenaikan gaji dan pengesahan kenaikan gaji dilaksanakan. Penyaluran insentif kepada majikan akan dilaksanakan pada setiap suku tahun, dalam tempoh enam bulan tuntutan dikemukakan.

Peruntukan dana untuk pelaksanaan inisiatif di bawah Dasar Gaji Progresif akan disediakan oleh Kerajaan mengambil kira kedudukan fiskal. Penyaluran insentif gaji progresif kepada syarikat akan dilaksanakan berdasarkan *first come, first served*. Mekanisme pembayaran insentif akan diperhalusi untuk tidak membebankan syarikat bersaiz kecil, terutama PMKS.

Pemberian insentif berbentuk tunai adalah mirip kepada PSU yang diperkenalkan oleh Kerajaan ketika berlakunya pandemik COVID-19. Insentif ini akan dibayar setelah syarikat mengemukakan dokumen berkaitan gaji pekerja dan penyertaan pekerja dalam kursus peningkatan kemahiran. Dokumen tersebut penting untuk memastikan pekerja telah menerima kenaikan gaji serta bagi mengelakkan syarikat menyalah guna insentif untuk mengaut keuntungan. Bukti dan dokumen yang dikemukakan oleh syarikat akan melalui proses pengauditan oleh pihak Kerajaan. Kaedah dan sistem untuk melaksanakan dasar ini akan dipermudah bagi memastikan proses pendaftaran, semakan dokumen dan penyaluran insentif adalah lancar.

3.3 Sistem Penilaian Majikan

Prestasi 'Majikan Gaji Progresif' akan dinilai dan diberikan penarafan dalam bentuk bintang. Penilaian prestasi adalah berdasarkan dua komponen, iaitu komponen asas dan komponen bonus. Komponen asas merangkumi tiga elemen iaitu peratusan pekerja yang dibayar gaji sama atau melebihi cadangan panduan kenaikan gaji tahunan yang ditetapkan oleh Kerajaan, peratusan perbezaan kadar gaji melebihi cadangan panduan kenaikan gaji dan tempoh sebagai 'Majikan Gaji Progresif'. Komponen bonus mempunyai dua elemen iaitu nisbah gaji tertinggi dan terendah syarikat dan nisbah penyertaan pekerja wanita pada peringkat pengurusan pertengahan dan tertinggi.

Tujuan sistem penilaian majikan adalah untuk membolehkan syarikat bersaing antara satu sama lain dari segi prestasi kenaikan gaji bagi mewujudkan budaya penetapan gaji yang lebih baik. Penarafan bintang pula akan dikendalikan oleh agensi yang mempunyai kredibiliti supaya keputusan penarafan bintang dapat menjadi rujukan yang diterima oleh semua pihak.

3.4 Maklum Balas Pihak Majikan dan Pekerja

Sesi libat urus dan survei dengan pihak berkepentingan telah diadakan bermula dari bulan Julai 2023 hingga September 2023 bagi mendapatkan maklum balas mengenai cadangan pelaksanaan Dasar Gaji Progresif. Kebanyakan pihak memberi maklum balas positif terhadap cadangan model pelaksanaan Dasar Gaji Progresif bagi meningkatkan gaji pekerja.

3.4.1 Majikan

Hasil sesi libat urus mendapati majoriti daripada majikan terpilih bersedia untuk menyertai Dasar Gaji Progresif, sekiranya ia bersifat sukarela dan memberikan ruang kepada majikan untuk meneliti terlebih dahulu kemampuan dan prestasi kewangan syarikat sebelum mengambil bahagian. Selain itu, majikan menyokong cadangan pemberian insentif tunai yang akan mengurangkan beban kenaikan kos buruh. Majikan juga

bersedia untuk membayar gaji yang lebih tinggi, namun kenaikan gaji tersebut perlu seiring dengan peningkatan produktiviti pekerja.

3.4.2 Pekerja

Hasil survei yang dilaksanakan ke atas seramai 2,038 pekerja mendapati sebanyak 60% menyokong pelaksanaan Dasar Gaji Progresif kerana dasar ini dijangka berupaya untuk meningkatkan gaji pekerja secara sistematik. Di samping itu, dapatan daripada sesi libat urus yang diadakan bersama pekerja mendapati kebanyakan pekerja berpandangan gaji yang diterima adalah terlalu rendah dan tidak dapat menampung keperluan hidup pada masa ini. Golongan pekerja juga bersedia untuk meningkatkan kemahiran dan produktiviti melalui kursus dan latihan sebagai syarat untuk menerima kenaikan gaji.

BAB 4

JANGKAAN IMPAK DAN STRATEGI PELAKSANAAN DASAR GAJI PROGRESIF

Pelaksanaan Dasar Gaji Progresif dijangka akan memberi impak kepada KDNK, bahagian CE kepada KDNK, kadar inflasi, produktiviti pekerja, caruman Kumpulan Wang Simpanan Pekerja (KWSP), hasil kerajaan serta kadar pengangguran. Mengambil kira model Dasar Gaji Progresif yang akan diperkenalkan adalah berasaskan insentif, Kerajaan perlu menyediakan peruntukan bagi menampung kos pelaksanaan dasar ini.

4.1 Analisis Jangkaan Impak Pelaksanaan Dasar Gaji Progresif ke atas Indikator Terpilih

Bagi memberi pemahaman yang lebih jelas mengenai jangkaan impak pelaksanaan Dasar Gaji Progresif terhadap ekonomi dan kewangan kerajaan, tiga senario impak telah disediakan menggunakan model *computable general equilibrium*. Andaian yang digunakan dalam ketiga-tiga senario ini ialah seperti berikut:

- (i) Pekerja yang layak adalah terdiri daripada empat juta pekerja swasta warganegara Malaysia dalam sektor formal yang bergaji antara RM1,500 dan RM4,999 sebulan;
- (ii) Kerajaan menyediakan peruntukan tahun pertama sebanyak RM2 bilion bagi Senario 1, RM3.8 bilion bagi Senario 2 dan RM5 bilion bagi Senario 3; dan
- (iii) Pemberian insentif adalah sebanyak RM300 sebulan.

Dapatan untuk ketiga-tiga senario ini adalah seperti ditunjukkan dalam **Jadual 4**.

Jadual 4: Dapatan Analisis Senario Berdasarkan Model Ekonomi bagi Tahun Pertama Pelaksanaan Dasar Gaji Progresif

Perkara	Senario 1	Senario 2	Senario 3
Peruntukan Kerajaan (Tahunan)	RM2 bilion	RM3.8 bilion	RM5 bilion
Bilangan Pekerja yang Mendapat Manfaat	1.05 juta	1.97 juta	2.62 juta
Tambahan kepada Pertumbuhan KDNK Benar (Mata peratusan)	+0.22%	+0.41%	+0.56%
Tambahan kepada Nilai KDNK Benar ¹⁰	+RM3.3 bilion	+RM6.2 bilion	+RM8.4 bilion
Tambahan kepada CE (Mata peratusan)	+0.1%	+0.1%	+0.2%
Peningkatan Kadar Inflasi (Mata peratusan)	+0.24%	+0.46%	+0.61%
Tambahan kepada Produktiviti (Mata peratusan)	+0.08%	+0.16%	+0.20%
Tambahan kepada Caruman KWSP	+RM0.79 bilion	+RM1.49 bilion	+RM1.98 bilion
Tambahan Hasil Cukai Pendapatan	+RM1.8 bilion	+RM3.3 bilion	+RM4.4 bilion
Pembayar Cukai Pendapatan Baharu	+37,529 orang	+70,173 orang	+84,719 orang
Pengurangan Kadar Pengangguran (Mata peratusan)	-0.14%	-0.26%	-0.35%

¹⁰ Berdasarkan KDNK benar pada tahun 2022, iaitu RM1.51 trilion berbanding dengan KDNK nominal pada tahun yang sama, iaitu RM1.79 trilion.

Dasar Gaji Progresif dijangka akan menyumbang secara positif kepada ekonomi melalui peningkatan KDNK benar, caruman KWSP dan hasil cukai pendapatan. Kenaikan gaji bagi pekerja yang terlibat akan memberikan kesan pengganda apabila kuasa beli dapat ditingkatkan dan seterusnya memberi impak positif kepada penggunaan dan pelaburan swasta. Kenaikan gaji pekerja akan memberikan kesan positif dari segi peningkatan produktiviti dan pengurangan kadar pengangguran di samping menambah baik bahagian pampasan pekerja. Walaupun dasar ini akan meningkatkan kadar inflasi akibat peningkatan permintaan pengguna dan kuasa beli, kesan positif pertumbuhan ekonomi dilihat akan mengimbangi peningkatan kadar inflasi dalam jangka masa panjang.

4.2 Strategi Meningkatkan Penyertaan Majikan

Dasar Gaji Progresif adalah berbeza dengan inisiatif reformasi gaji yang lain kerana bersifat sukarela. Bagi mencapai sasaran, Kerajaan perlu memastikan dasar tersebut mendapat sambutan yang menggalakkan daripada pihak berkepentingan. Oleh itu, strategi yang berkesan perlu dirangka untuk meningkatkan penyertaan dan memanfaatkan lebih ramai pekerja. Antara strategi tersebut adalah seperti berikut:

(i) Meningkatkan Kerjasama antara Kerajaan dengan Wakil Industri

Kerajaan akan bekerjasama rapat dengan persatuan majikan bagi menggalakkan penyertaan majikan daripada semua sektor. Akses kepada platform digital bagi mendapatkan maklumat berkaitan Dasar Gaji Progresif, termasuk tatacara penyertaan dan kelebihan dasar ini akan diperluas.

(ii) Meningkatkan Kesedaran Pihak Berkepentingan

Sesi penerangan secara berterusan untuk memberikan kesedaran kepada majikan dan pekerja mengenai kepentingan dan kelebihan Dasar Gaji Progresif akan diadakan melalui kaedah bersemuka dan secara dalam talian.

(iii) Mengiktiraf ‘Majikan Gaji Progresif’ Terpilih Sebagai *Champions*

Kerajaan akan mengiktiraf *champions* dalam kalangan ‘Majikan Gaji Progresif’ yang berusaha sebaik mungkin untuk meningkatkan tahap gaji pekerja bagi dijadikan contoh teladan. Pengiktirafan ini akan dapat menggalakkan penyertaan lebih ramai majikan.

(iv) Memperkukuh Kursus Peningkatan Kemahiran

Kursus peningkatan kemahiran akan diperkukuh bagi membolehkan pekerja meningkatkan produktiviti agar seiring dengan kenaikan gaji yang diterima. Kerajaan akan mengenal pasti dan mengiktiraf program latihan yang bersesuaian.

(v) Menambah Baik Pangkalan Data Pasaran Buruh

Pangkalan data pasaran buruh akan ditambah baik dan diperkukuh bagi memastikan perancangan, pelaksanaan dan pemantauan Dasar Gaji Progresif dapat dibuat secara efektif.

BAB 5

CADANGAN STRUKTUR TADBIR URUS DAN GARIS MASA PELAKSANAAN

Komitmen semua pihak yang terlibat, termasuk kementerian dan agensi Kerajaan, majikan dan pekerja adalah penting bagi memastikan dasar ini dapat dilaksanakan dengan lancar. Struktur tadbir urus yang mantap dan berkesan merentasi kementerian dan agensi akan diwujudkan melalui penubuhan beberapa jawatankuasa. Pada masa yang sama, garis masa yang praktikal telah disediakan untuk mencapai matlamat Dasar Gaji Progresif.

5.1 Struktur Tadbir Urus

Struktur tadbir urus pelaksanaan Dasar Gaji Progresif akan melibatkan penubuhan tiga jawatankuasa, iaitu Jawatankuasa Khas Kabinet, Jawatankuasa Eksekutif dan Jawatankuasa Kerja Pelaksanaan Dasar Gaji Progresif. Jawatankuasa Khas Kabinet akan menetapkan hala tuju dan strategi, manakala Jawatankuasa Eksekutif bertanggungjawab memastikan objektif pelaksanaan dicapai. Keahlian dan fungsi jawatankuasa adalah seperti ditunjukkan dalam **Jadual 5**.

Jadual 5: Keahlian dan Fungsi Jawatankuasa

Jawatankuasa Khas Kabinet Pelaksanaan Dasar Gaji Progresif

Pengerusi	Timbalan Perdana Menteri II
Ahli-Ahli	(i) Menteri Ekonomi (ii) Menteri Sumber Manusia (iii) Menteri Pelaburan, Perdagangan dan Industri (iv) Ketua Setiausaha Negara (v) Timbalan Menteri Kewangan (vi) Ketua Pengarah Perkhidmatan Awam (vii) Ketua Setiausaha Perbendaharaan (viii) Ketua Setiausaha Kementerian Ekonomi (ix) Ketua Setiausaha Kementerian Pelaburan, Perdagangan dan Industri

	(x) Ketua Setiausaha Kementerian Sumber Manusia (xi) Gabenor Bank Negara Malaysia
Urus Setia Bersama	(i) Kementerian Ekonomi (ii) Kementerian Sumber Manusia
Fungsi (a) Menetapkan hala tuju dan strategi pelaksanaan Dasar Gaji Progresif; (b) Memantau status pelaksanaan dasar; (c) Membuat intervensi yang bersesuaian berdasarkan isu dan permasalahan yang timbul; dan (d) Memperaku cadangan panduan kenaikan gaji tahunan sebelum dikemukakan untuk persetujuan Jemaah Menteri.	

Jawatankuasa Eksekutif Pelaksanaan Dasar Gaji Progresif

Pengerusi Bersama	Ketua Setiausaha Kementerian Ekonomi dan Ketua Setiausaha Kementerian Sumber Manusia
Ahli-Ahli	(i) Ketua Setiausaha Perbendaharaan (ii) Ketua Setiausaha Kementerian Pelaburan, Perdagangan dan Industri (iii) Ketua Setiausaha Kementerian Perdagangan Dalam Negeri dan Kos Sara Hidup (iv) Gabenor Bank Negara Malaysia (v) Ketua Perangkawan (vi) Ketua Pegawai Eksekutif Kumpulan Wang Simpanan Pekerja (vii) Ketua Eksekutif Pertubuhan Keselamatan Sosial (viii) Ketua Eksekutif Pembangunan Sumber Manusia Berhad (ix) Ketua Pengarah Perbadanan Produktiviti Malaysia (x) Setiausaha Majlis Perundingan Gaji Negara
Urus Setia Bersama	(i) Kementerian Ekonomi (ii) Kementerian Sumber Manusia

Fungsi

- (a) Memastikan pelaksanaan setiap program di bawah Jawatankuasa Kerja adalah selaras dengan hala tuju dan strategi yang ditetapkan Jawatankuasa Khas Kabinet;
- (b) Menyelaras pelaksanaan dasar;
- (c) Mengenal pasti dan mengemukakan cadangan intervensi berdasarkan isu dan permasalahan yang timbul;
- (d) Menyemak cadangan panduan kenaikan gaji tahunan; dan
- (e) Melaksanakan pengurusan risiko berkaitan pelaksanaan dasar.

Jawatankuasa Eksekutif akan disokong oleh empat Jawatankuasa Kerja, iaitu:

- (i) Pembangunan Dasar;
- (ii) Pembangunan Sistem;
- (iii) Peningkatan Kemahiran; dan
- (iv) Panduan Kenaikan Gaji Tahunan.

Keanggotaan dan fungsi setiap Jawatankuasa Kerja adalah seperti ditunjukkan dalam **Jadual 6**.

Jadual 6: Keanggotaan dan Fungsi Jawatankuasa Kerja

Jawatankuasa Kerja	Fungsi	Kementerian / Agensi*
(i) Pembangunan Dasar	• Melaksanakan rundingan bersama pihak majikan dan kesatuan sekerja • Penyediaan garis panduan bagi majikan dan pekerja • Pemantauan, penilaian dan koordinasi	Ketua: • Kementerian Sumber Manusia Ahli: • Kementerian Ekonomi • Kementerian Kewangan • Kementerian Pelaburan, Perdagangan dan Industri • Jabatan Perkhidmatan Awam • Perbadanan Produktiviti Malaysia

Jawatankuasa Kerja	Fungsi	Kementerian / Agensi*
(ii) Pembangunan Sistem	• Pendaftaran syarikat • Pemilihan syarikat • Pemantauan syarikat	Ketua: • Kementerian Sumber Manusia Ahli: • Pertubuhan Keselamatan Sosial • Kumpulan Wang Simpanan Pekerja • Jabatan Perangkaan Malaysia
(iii) Peningkatan Kemahiran	• Pelaksanaan verifikasi latihan • Pemeriksaan kualiti latihan • Pengawalseliaan, pengauditan dan koordinasi latihan	Ketua: • Kementerian Sumber Manusia Ahli: • Pembangunan Sumber Manusia Berhad • Perbadanan Produktiviti Malaysia • Pertubuhan Keselamatan Sosial • Wakil industri
(iv) Panduan Kenaikan Gaji Tahunan	• Penyediaan cadangan kenaikan gaji tahunan	Ketua: • Kementerian Sumber Manusia Ahli: • Jabatan Perangkaan Malaysia • Bank Negara Malaysia • Majlis Perundingan Gaji Negara • Kementerian Pendidikan Tinggi • Institusi Penyelidikan

Nota: *Keahlian Jawatankuasa Kerja boleh dipinda mengikut keperluan

Sekretariat Khas akan ditubuhkan di Kementerian Ekonomi dalam tempoh interim untuk menyelaraskan tugas setiap Jawatankuasa Kerja sehingga pelaksanaan Dasar Gaji Progresif dipindahkan ke kementerian dan agensi yang berkaitan.

5.2 Garis Masa Pelaksanaan

Perancangan bagi melaksanakan dasar ini telah bermula sejak awal tahun 2023. Pelaksanaan Dasar Gaji Progresif akan dimulakan dengan projek rintis pada bulan Jun 2024. Penilaian terhadap keberkesanan projek rintis akan dibuat sebelum keputusan mengenai pelaksanaan Dasar Gaji Progresif secara menyeluruh ditentukan. Perincian garis masa pelaksanaan termasuk projek rintis adalah seperti ditunjukkan dalam **Jadual 7**.

Jadual 7: Garis Masa Pelaksanaan

Tarikh	Perkara
April - Julai 2023	• Pengumpulan maklumat dan pelaksanaan sesi libat urus dengan pihak berkepentingan
7 Ogos 2023	• Pembentangan kepada MTEN
11 September 2023	• Pembentangan KSP RMKe-12 di Parlimen yang mengandungi pelaksanaan Dasar Gaji Progresif
27 September 2023	• Pembentangan kepada Jemaah Menteri
4 Oktober 2023	• Taklimat kepada Jemaah Menteri
November - Disember 2023	• Pembentangan Kertas Putih Cadangan Dasar Gaji Progresif di Parlimen • Penubuhan Jawatankuasa Kerja
Januari - Mac 2024	• Sesi libat urus dengan pihak berkepentingan (kementerian dan agensi, majikan dan kesatuan sekerja) • Promosi berkaitan projek rintis • Penyediaan cadangan panduan kenaikan gaji tahunan • Pembangunan sistem pendaftaran, pemilihan dan pemantauan syarikat
April 2024	• Pendaftaran syarikat projek rintis
Mei 2024	• Penerbitan cadangan panduan kenaikan gaji tahunan • Pemilihan syarikat untuk projek rintis
Jun - September 2024	• Pelaksanaan projek rintis
September 2024	• Penilaian pelaksanaan projek rintis

Semakan prestasi pelaksanaan projek rintis akan dibuat selepas empat bulan bagi menilai keberkesanan dan menentukan hala tuju pelaksanaan dasar ini. Pelan pelaksanaan yang komprehensif akan dirangka sebelum pelaksanaan penuh Dasar Gaji Progresif dilaksanakan.

BAB 6

KESIMPULAN

Pekerja di Malaysia telah lama dibelenggu dengan isu berkaitan gaji yang rendah dan tidak setimpal dengan produktiviti. Isu ini sering menjadi perdebatan dalam ruang awam dan pihak Kerajaan sering dipersalahkan. Kerajaan telah memperkenalkan dua inisiatif jangka panjang berkaitan gaji, iaitu PLWS dan PGM. Pelaksanaan PLWS yang bersifat sukarela dan bukan berteraskan insentif tidak memberikan impak besar dalam meningkatkan gaji pekerja. PGM pula telah berjaya meningkatkan gaji pekerja berkemahiran rendah, namun dasar ini telah menyebabkan berlaku situasi *wage compression* dengan gaji permulaan untuk graduan hampir sama dengan gaji minimum yang ditetapkan oleh Kerajaan.

Kerajaan perlu berani untuk mengambil tindakan lebih drastik untuk terus meningkatkan gaji dan memastikan pengagihan pendapatan yang lebih seimbang. Dasar Gaji Progresif merupakan dasar reformasi gaji yang dijangka berupaya untuk mencapai matlamat tersebut memandangkan dasar ini adalah bersifat sukarela, berteraskan insentif dan terkait dengan produktiviti.

Majikan yang berdaftar dan terpilih untuk menyertai dasar ini akan diberikan insentif tunai oleh Kerajaan. Usaha ini akan menggalakkan penyertaan dan mengurangkan beban majikan akibat kenaikan kos buruh, terutama dalam kalangan PMKS dalam tempoh awal peralihan. Pemberian insentif ini adalah tertakluk kepada beberapa syarat, termasuk majikan mematuhi cadangan panduan kenaikan gaji tahunan manakala pekerja menghadiri kursus peningkatan kemahiran yang diiktiraf oleh Kerajaan.

Pelaksanaan dasar ini dijangka akan memberikan impak positif kepada ekonomi melalui peningkatan KDNK benar, caruman KWSP dan hasil cukai pendapatan. Selain itu, produktiviti pekerja akan dapat ditingkatkan dan kadar pengangguran dikurangkan. Pelaksanaan dasar ini juga akan mempercepatkan peralihan kepada automasi, mekanisasi dan pendigitalan. Walaupun dasar ini dijangka akan meningkatkan kadar inflasi ekoran peningkatan permintaan dan kuasa beli pengguna, kesan

positif pertumbuhan ekonomi akan dapat mengimbangi peningkatan tersebut dalam jangka panjang.

Pelaksanaan Dasar Gaji Progresif merupakan satu daripada anjakan besar dalam KSP RMKe-12. Inisiatif mereformasi gaji melalui pelaksanaan dasar ini diharap mendapat penyertaan yang menggalakkan daripada majikan dan disambut baik oleh pekerja. Kerajaan komited dalam memastikan kepincangan yang sedia wujud dalam pasaran buruh diperbaiki segera bagi memastikan pekerja mendapat gaji yang bermaruah seiring dengan peningkatan produktiviti. Sekiranya dasar ini tidak mencapai objektif yang disasarkan, Kerajaan akan terpaksa mengambil tindakan yang bersifat mandatori bagi mencapai matlamat Ekonomi MADANI ke arah mengangkat semula darjat dan martabat negara dan memastikan limpahan hasil kepada rakyat untuk menikmati kehidupan.

SINGKATAN

Singkatan	Deskripsi
BNM	Bank Negara Malaysia
CE	pampasan pekerja
COVID-19	Penyakit Coronavirus 2019
IHI	Indeks Keharmonian Perusahaan
ILO	Pertubuhan Buruh Antarabangsa
KDNK	keluaran dalam negeri kasar
KSP	Kajian Separuh Penggal
KWSP	Kumpulan Wang Simpanan Pekerja
MASCO	Piawaian Pengelasan Pekerjaan Malaysia
MEF	Persekutuan Majikan-Majikan Malaysia
MPC	Perbadanan Produktiviti Malaysia
MPGN	Majlis Perundingan Gaji Negara
MTEN	Majlis Tindakan Ekonomi Negara
NWC	Majlis Gaji Nasional
OECD	<i>Organisation for Economic Co-operation and Development</i>
PERKESO	Pertubuhan Keselamatan Sosial
PGK	Pendapatan Garis Kemiskinan
PGM	Perintah Gaji Minimum
PLWS	Sistem Upah yang Dikaitkan dengan Produktiviti
PMKS	perusahaan mikro, kecil dan sederhana
PSU	Program Subsidi Upah
RMKe-12	Rancangan Malaysia Kedua Belas
SDG	Matlamat Pembangunan Mampan

SENARAI CARTA DAN JADUAL

Carta 1	:	Produktiviti Buruh Per Pekerja, 2016-2022	Halaman 2
Carta 2	:	Guna Tenaga Tidak Penuh Berkaitan Kemahiran, 2016-2022	Halaman 4
Carta 3	:	Gaji Penengah dan Kadar Pertumbuhan Tahunan Gaji, 2010-2022	Halaman 5
Carta 4	:	Gaji Penengah Bulanan Mengikut Kumpulan Umur, Suku Pertama 2023	Halaman 6
Carta 5	:	Gaji Penengah Mengikut Kategori Kemahiran, 2010-2022	Halaman 7
Carta 6	:	Perbandingan Indeks Gaji Benar Beberapa Negara Terpilih, 2010-2021	Halaman 8
Carta 7	:	Jumlah Pekerja mengikut Kumpulan Gaji, Mac 2023	Halaman 9
Carta 8	:	Perbandingan Bahagian Pampasan Pekerja kepada KDNK dengan Negara Asia Terpilih, 2018-2021	Halaman 10
Carta 9	:	Perbandingan Pekali Gini di Malaysia, 1970-2022	Halaman 12
Carta 10	:	Pencapaian Skor Indeks Keharmonian Perusahaan, 2017-2022	Halaman 17
Carta 11	:	Jumlah Keanggotaan dalam Kesatuan Sekerja dan Peratus Keanggotaan Berbanding Jumlah Pekerja di Malaysia, 2015-2022	Halaman 18
Carta 12	:	Gaji Minimum Beberapa Negara Terpilih (USD/jam)	Halaman 22

Carta 13	:	Gaji Penengah Bulanan Jawatan Peringkat Permulaan Bagi Graduan dan Gaji Minimum, 2017-2022	Halaman 26
Jadual 1	:	Kadar Gaji Minimum Berdasarkan Perintah Gaji Minimum 2012	Halaman 20
Jadual 2	:	Kadar Gaji Minimum Berdasarkan Perintah Gaji Minimum 2022	Halaman 21
Jadual 3	:	Perbandingan Kriteria Utama Inisiatif Berkaitan Gaji	Halaman 30
Jadual 4	:	Dapatan Analisis Senario Berdasarkan Model Ekonomi bagi Tahun Pertama Pelaksanaan Dasar Gaji Progresif	Halaman 37
Jadual 5	:	Keahlian dan Fungsi Jawatankuasa	Halaman 40
Jadual 6	:	Keanggotaan dan Fungsi Jawatankuasa Kerja	Halaman 42
Jadual 7	:	Garis Masa Pelaksanaan	Halaman 45

