



# Merealisasikan Model Gaji Progresif

**M**odel gaji progresif merupakan peralihan daripada model pemberian gaji minimum kepada model kenaikan gaji secara berperingkat dan berfasa. Model ini secara tidak langsung membantu meningkatkan gaji pekerja yang bergaji rendah. Model gaji progresif ini memberikan kebaikan terhadap pekerja dengan memetakan laluan kerjaya dan latihan yang diperlukan untuk kenaikan gaji melalui penambahbaikan

dalam kemahiran, sekali gus meningkatkan produktiviti kerja. Pada masa yang sama, peningkatan kemahiran dan produktiviti kerja tersebut turut dijangka akan membantu majikan menambah keuntungan. Walau bagaimanapun, model gaji progresif banyak digunakan di negara lain dalam bidang pekerjaan yang gajinya tidak banyak meningkat disebabkan oleh produktiviti dan nilai tambah pekerjaan tersebut sukar untuk ditambah baik. Fokus model gaji progresif diberikan

terhadap pekerja bawahan atau berpendapatan rendah semata-mata. Dalam konteks pekerjaan, sudah tentu para pekerja dalam bidang pekerjaan apa-apa sekalipun mahukan peningkatan gaji, terutama bagi pekerja separa mahir dan kurang mahir. Boleh dikatakan bahawa model gaji progresif merupakan situasi menang-menang antara pekerja dengan majikan. Bagi pihak majikan, hal ini merupakan "simbolik" penghargaan terhadap pekerja kerana secara realitinya, tidak akan wujud majikan tanpa pekerja yang membantu menjayakan misi dan visi mereka, manakala bagi pihak pekerja pula, hal ini merupakan "simbolik" pengiktirafan majikan terhadap hasil kerja yang telah disumbangkan selama ini. Namun begitu, terdapat beberapa persoalan yang masih lagi menghantui industri pekerjaan di Malaysia dan perlu dihadam terlebih dahulu sebelum model gaji progresif

dapat dilaksanakan dengan jayanya.

### **Pelaksanaan Model Gaji Progresif**

Persoalan utama yang timbul bagi pelaksanaan model ini ialah adakah majikan sanggup untuk melaksanakannya kerana model gaji ini sudah pasti akan meningkatkan kos operasi mereka? Selama ini kos operasi dapat diminimumkan dengan kebergantungan majikan terhadap pekerja asing yang jauh lebih murah bayaran gajinya serta boleh dikerah tenaganya melebihi waktu bekerja yang sepatutnya. Malahan kerahan tenaga turut melangkaui skop kerja yang sebenar. Pekerja asing juga amat mudah direkrut dalam sektor pekerjaan 3D (*dangerous, difficult dan dirty*) yang kononnya tidak dipandang oleh pekerja tempatan. Kementerian Sumber Manusia menerima banyak aduan tentang majikan yang sudah mendapat kelulusan kuota pekerja asing dan kemudiannya memberhentikan pekerja tempatan yang bekerja dengan syarikat mereka.

Perkara seperti ini berlaku adalah disebabkan oleh keutamaan yang diletakkan pada pekerja asing oleh kebanyakan majikan. Sikap mengutamakan keuntungan inilah yang telah menyebabkan majikan menyalahgunakan Pelan Kelonggaran Penggajian Pekerja Asing. Waktu bekerja lebih masa diwujudkan di kebanyakan tempat kerja dan ada majikan mendakwa kos kerja lebih masa bagi pekerja asing lebih murah berbanding dengan pekerja tempatan. Percaya atau tidak inilah yang menjadi faktor penarik bagi majikan lebih memilih untuk menggaji pekerja asing berbanding dengan pekerja tempatan.

Cadangan pelaksanaan model gaji progresif ini diutarakan ketika isu pelaksanaan gaji minimum yang masih lagi belum reda kerana banyak perniagaan terkesan dengan COVID-19. Adakah dakwaan ini hanya dilihat sebagai

alasan bagi majikan untuk tidak meningkatkan kadar gaji minimum yang perlu dibayar kepada pekerja masing-masing? Majikan dilihat seolah-olah hanya memberikan fokus terhadap beban yang perlu ditanggung oleh pihak mereka sahaja tanpa mengambil peduli kesengsaraan hidup yang sedang dilalui oleh pekerja. Natijahnya, kerajaan memutuskan untuk menangguhkan penguatkuasaan gaji minimum RM1500 membabitkan majikan yang mempunyai kurang daripada lima orang pekerja hingga 1 Julai 2023.

Keputusan itu dibuat oleh kerajaan selepas mengambil kira soal kesediaan majikan dalam kategori berkenaan bagi menguatkuasakan gaji minimum baharu untuk pekerja mereka. Kategori yang dimaksudkan ialah perusahaan mikro, kecil dan sederhana (PMKS) dan 97.4% perniagaan di negara ini adalah dalam kategori PMKS. Daripada jumlah keseluruhan PMKS itu, 78% daripadanya adalah perusahaan mikro. Selain menggaji lebih tujuh juta pekerja, PMKS menyumbang hampir 40% daripada Keluaran Dalam Negeri Kasar (KDNK) dan lebih daripada 13% eksport negara.

Berdasarkan fakta ini, apakah akan timbul alasan yang sama daripada pihak majikan untuk model gaji progresif apabila tiba waktu pelaksanaannya? Sesungguhnya model gaji progresif menuntut komitmen dan kerjasama sektor swasta dalam memastikan pelaksanaannya dapat direalisasikan dengan jayanya kerana bersifat sukarela. Komitmen dan kerjasama majikan sangat diperlukan bagi merapatkan jurang yang ketara antara pertumbuhan gaji rakyat dengan kenaikan kos sara hidup.

### **Pertumbuhan Gaji dan Kos Sara Hidup**

Selama ini, pertumbuhan gaji di Malaysia masih pada tahap yang rendah berbanding dengan negara serantau lain. Hal ini sekali gus memerlukan

langkah segera bagi menutup jurang berkenaan melalui model gaji progresif. Laporan Bank Dunia menyatakan bahawa kenaikan gaji Malaysia menurun secara mendadak walaupun produktiviti meningkat. Pada masa sama, peratusan pendapatan pekerja Malaysia menurun daripada 37.2% pada tahun 2020 kepada 32.4% pada tahun 2022.

Untuk rekod, majikan Malaysia disifatkan paling kedekut di Asia Tenggara dari segi bayaran upah apabila hanya membelanjakan 25% daripada KDNK untuk pembayaran gaji. Angka itu adalah antara yang terendah di rantau ini berbanding dengan Singapura (40%), Indonesia (84%) dan Filipina (76%). Peratusan bayaran yang begitu rendah itu tidak masuk akal kerana kebanyakan majikan berkemampuan untuk membayar lebih daripada gaji minimum. Hal ini jelas menunjukkan betapa majikan lebih mengutamakan keuntungan.

Berdasarkan Laporan Statistik Upah Pekerja (Sektor Formal) Suku Pertama tahun 2023 yang dibentangkan pada minggu lalu, lebih dua juta pekerja Malaysia masih berpendapatan kurang RM2000 sebulan. Situasi ini lebih membimbangkan bagi golongan muda antara umur 20 hingga 24 tahun yang gaji penengah mereka hanya RM1682 sebulan. Bagi kebanyakan pekerja Malaysia, gaji hanya meningkat kepada RM3500 pada paras tertinggi sekitar umur 40 hingga 49 tahun sepanjang kerjaya mereka. Terdapat juga pekerja yang gajinya statik dan tidak berubah walaupun telah bekerja lebih 25 tahun di syarikat yang sama. Keadaan ini amat memeritkan pekerja yang berusaha keras untuk bekerja tetapi tidak mendapat bayaran gaji yang setimpal. Oleh itu, isu gaji menjadi perkara pokok yang tidak boleh diabaikan lagi.

Hakikatnya, Malaysia masih tidak dapat mencapai paras pendapatan benar per kapita pada tahap yang sewajarnya dan menyukarkan untuk menjamin perubahan status sosial majoriti



masyarakat ke tahap yang lebih baik. Oleh itu, model gaji progresif wajar dilaksanakan bagi memberi perspektif yang betul ke atas sistem pekerjaan di Malaysia. Peningkatan gaji secara tahunan tidak dijadikan amalan oleh majikan kerana pelbagai keneham yang perlu dilakukan oleh majikan untuk memberikan kenaikan gaji.

Oleh sebab ketiadaan penambahan gaji tahunan, maka peningkatan atau perubahan sosial bagi pekerja tidak berlaku. Seharusnya, model gaji progresif yang dicadangkan kerajaan disambut baik oleh majikan sebagai satu anjakan ke arah memulihkan pasaran pekerja supaya gaji pekerja dapat ditingkatkan dengan lebih konsisten dan pengagihan gaji lebih seimbang.

Dengan kesukaran dalam pelaksanaan gaji minimum yang masih lagi mempunyai konflik, apakah pula nasib model gaji progresif yang bakal dilaksanakan kerajaan? Inilah dilema dan cabaran yang terpaksa ditempuh oleh kerajaan. Kerajaan perlu mencari kaedah luar biasa bagi memastikan model gaji progresif dapat direalisasikan dengan

## **Harus diingat bahawa pelaksanaan model gaji progresif turut berupaya mengawal dua isu, iaitu kebergantungan terhadap tenaga kerja asing dan ketidaksepadanan peluang kerja.**

jayanya. Hal ini sekali gus memberikan manfaat terhadap golongan pekerja tempatan. Semoga dilema dan cabaran ini dapat dileraikan dalam situasi menang-menang supaya

pada akhirnya ekonomi dapat dipulihkan, sektor perniagaan kembali stabil dan kesejahteraan rakyat dapat dipertingkatkan. Kesejahteraan rakyat perlu dipertingkatkan agar dapat menikmati pekerjaan dengan gaji yang lebih bermaruah demi mengurangkan bebanan kos sara hidup.

Harus diingat bahawa pelaksanaan model gaji progresif turut berupaya mengawal dua isu, iaitu kebergantungan terhadap tenaga kerja asing dan ketidaksepadanan peluang kerja. Apabila model gaji progresif yang dicadangkan kerajaan dilaksanakan kelak, model ini mampu mengurangkan kebergantungan negara terhadap pekerja asing apabila rakyat tempatan berminat untuk mengisi ruang kerja yang ada khususnya dalam sektor tidak popular kerana tarikan struktur gaji yang ditawarkan. Dari segi ketidaksepadanan kerja pula, graduan yang sebelum ini mungkin tidak berminat untuk bekerja dalam bidangnya kerana pembayaran gaji yang rendah akan mulai mengisi peluang pekerjaan itu kerana gaji yang dibayar lebih setimpal dengan kelulusan mereka. END