

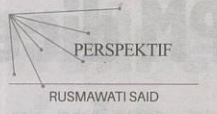
KEMENTERIAN SUMBER MANUSIA

“

# KERATAN AKHBAR KESUMA”

AHAD  
22 SEPTEMBER 2024





# Kenapa tidak wajibkan 'gaji kehidupan wajar'?

Isu gaji merupakan isu yang sangat menarik perhatian ramai kerana denai gaji, pekerja boleh menjadi lebih produktif dan ia juga boleh mencestuskan ketidakharmonian sesama sendiri.

Walaupun terdapat banyak konsep gaji yang diguna pakai di Malaysia untuk mengukur struktur gaji seperti gaji minimum, gaji kehidupan wajar, gaji progresif dan sistem gaji berkaitan produktiviti (PWLS), konsep yang sering didebatkan ialah gaji minimum dan 'gaji kehidupan wajar'.

Orang ramai sering keliru dengan dua konsep ini kerana ia berkait rapat dengan gaji asas dan kos sara hidup.

Akta Majlis Perundangan Gaji Negara 2011 (Akta 732) diperkenalkan oleh Kerajaan Malaysia melalui Perintah Gaji Minimum (PGM) pertama iaitu PGM 2012 yang mula dikuatkuasakan pada 1 Januari 2013. Gaji minimum merujuk kepada kadar gaji terendah yang ditetapkan oleh kerajaan. Ia bertujuan melindungi pekerja daripada dibayar terdulu rendah berbanding gaji pasaran.

Dengan menetapkan gaji minimum, kerajaan memastikan pekerja menerima bayaran yang sekurang-kurangnya cukup untuk memenuhi keperluan asas seperti makanan, pakaian dan tempat tinggal. Kadar terkinai gaji minimum yang berkuat kuasa sekarang ini ialah RM 1,500. Penentuan kadar ini telah melalui beberapa fasa rundingan antara majikan dan pekerja untuk menjamin keharmonian pasaran buruh.

## Gaji kehidupan wajar

Sebaliknya, gaji kehidupan wajar atau *living wage* adalah konsep yang lebih meluas, merangkumi pendapatan yang membolehkan isi rumah mencapai taraf hidup yang lebih selesa.

Pelaksanaan gaji kehidupan wajar ini adalah satu pilihan kepada majikan kerana penentuannya yang berbeza mengikut lokasi dan kos sara hidup di sesuatu kawasan.

Gaji kehidupan wajar bukan sahaja mencakupi keperluan asas tetapi juga memberi ruang untuk penglibatan sosial, perkembangan peribadi dan kehidupan yang bebas daripada tekanan kewangan yang berlebihan.

Contohnya, menurut kajian Bank Negara Malaysia (BNM) pada tahun 2018, anggaran gaji kehidupan wajar di Kuala Lumpur adalah seperti individu bujang sebanyak RM2,700 sebulan; pasangan tanpa anak sebanyak RM 4,500 sebulan dan pasangan dengan dua anak RM6,500 sebulan.

Terdapat beberapa sebab mengapa kerajaan memilih untuk mewajibkan gaji minimum tetapi tidak menawarkan atau mewajibkan gaji kehidupan wajar secara meluas antaranya ialah implikasi ekonomi, keberkesanan pelaksanaan, keseimbangan pasaran

“

*Gaji kehidupan wajar adalah lebih kompleks untuk dilaksanakan secara wajib, namun ia merupakan satu pilihan kepada majikan seandainya majikan merasakan ia boleh meningkatkan keuntungan dan produktiviti syarikat.”*

buruh dan peranan kerajaan.

Di bawah implikasi ekonomi, ia melibatkan tiga perkara asas iaitu kos kepada majikan, inflasi dan pelaburan asing.

Melalui kos kepada majikan, ia mewajibkan gaji kehidupan wajar boleh meningkatkan kos operasi syarikat, terutamanya untuk perniagaan kecil dan sederhana (PKS).

Keadaan ini mungkin menyebabkan majikan menutup operasi kerana tidak mampu membayar gaji mengikut keperluan seseorang.

Situasi ini boleh mendorong kepada penambahan kadar pengangguran kerana pemberhentian kerja yang mungkin akan berlaku.

Kenaikan gaji yang ketara boleh menyebabkan inflasi. Walaupun inflasi dari kenaikan gaji ini dijangka berlaku dalam jangka masa pendek sahaja, namun dikhuatiri eksploitasi harga yang berlaku menyebabkan inflasi akan terus berlarutan lebih panjang. Keadaan ini boleh menurunkan kuasa beli apabila harga barang meningkat secara mendadak.

Sementara itu, pelaburan asing pula melibatkan kos buruh yang lebih tinggi mungkin menjadikan Malaysia kurang menarik kepada pelabur asing yang mungkin memilih negara lain dengan kos buruh yang lebih rendah.

Ini boleh memberi kesan negatif terhadap ekonomi negara dan peluang pekerjaan.

## Kesukaran pelaksanaan

Kerajaan juga memilih untuk mewajibkan gaji minimum tetapi tidak menawarkan atau mewajibkan gaji kehidupan wajar secara meluas kerana keberkesanan pelaksanaan.

Di bawah keberkesanan pelaksanaan, terdapat dua faktor yang perlu dilihat iaitu kesukaran dalam penetapan dan kepelbagaian sektor.

Melalui kesukaran penetapan menunjukkan gaji kehidupan wajar perlu mengambil kira pelbagai faktor termasuk kos sara hidup yang berbeza mengikut lokasi, saiz keluarga, dan keperluan peribadi. Ini menjadikannya sukar untuk menetapkan satu kadar



Gaji minimum pekerja swasta di Malaysia perlu dinaikkan bagi mengimbangi kenaikan harga barangan dan perkhidmatan. - Gambar hiasan

yang sesuai untuk semua.

Bagi kepelbagaian sektor pula menunjukkan sektor ekonomi yang berlainan mempunyai kemampuan yang berbeza untuk membayar gaji yang lebih tinggi.

Sektor seperti perhotelan atau pertanian mungkin lebih terjejas berbanding sektor perkhidmatan atau mana-mana sektor yang mempunyai persaingan yang tinggi.

Sementara itu, di bawah keseimbangan pasaran buruh terdapat pasaran kerja fleksibel dan pengangguran serta pekerjaan tidak formal. Melalui pasaran kerja fleksibel, kerajaan mungkin lebih cenderung mengekalkan pasaran buruh yang fleksibel.

Keadaan ini mempunyai implikasi baik dan buruk serta turut bergantung kepada kekuatan pengaruh majikan atau pekerja dalam penentuan kadar upah.

Di bawah pengangguran dan pekerjaan tidak formal pula ialah peningkatan pekerja yang akan terlibat di dalam sektor tidak formal dijangka akan terus meningkat.

Apabila peningkatan penglibatan kumpulan berkenaan meningkat, ia akan menyebabkan perlindungan dan sekuriti sosial pekerja akan turut terjejas dan membawa kepada ketidakstabilan ekonomi.

Antara sebab lain kerajaan memilih untuk mewajibkan gaji minimum tetapi tidak menawarkan atau mewajibkan gaji kehidupan kerana peranan kerajaan itu sendiri.

Kerajaan sering memilih gaji minimum sebagai pendekatan yang lebih praktikal dan seimbang untuk melindungi pekerja di samping mengekalkan kestabilan ekonomi.

Ia sebagai alat untuk melindungi pekerja daripada eksploitasi dan memastikan mereka mendapat bayaran

asas yang mencukupi.

Gaji kehidupan wajar adalah lebih kompleks untuk dilaksanakan secara wajib, namun ia merupakan satu pilihan kepada majikan seandainya majikan merasakan ia boleh meningkatkan keuntungan dan produktiviti syarikat.

## Kesimpulan

Kesimpulannya, perbezaan utama antara gaji minimum dan gaji kehidupan wajar adalah matlamat serta kesannya terhadap kehidupan pekerja.

Gaji minimum mungkin cukup untuk menampung keperluan asas tetapi tidak mencukupi untuk menjamin kehidupan yang berkualiti.

Sebaliknya, gaji kehidupan wajar memastikan pekerja dapat hidup dengan selesa dan terlibat dalam aktiviti kemasyarakatan.

Dalam usaha Malaysia mencapai status negara berpendapatan tinggi, mengkaji semula struktur gaji yang sedia ada adalah penting.

Memahami perbezaan antara gaji minimum dan gaji kehidupan wajar adalah langkah awal ke arah memastikan pasaran buruh yang dinamik.

Pekerja memahami gaji yang diterima, manakala majikan membayar gaji yang setimpal. Gaji kehidupan wajar adalah satu pilihan kepada majikan manakala gaji minimum perlu diwajibkan untuk menjaga kebajikan pekerja.

Gaji minimum sememangnya tidak boleh terlalu tinggi kerana ia merupakan gaji lantai. Sememangnya juga konsep gaji minimum ini perlu dimantapkan dengan konsep upah lain.

Gaji minimum sahaja tidak cukup untuk memperbaiki struktur gaji dan pasaran buruh yang seimbang.

\* Rusmawati Said ialah Profesor Ekonomi Buruh di Sekolah Perniagaan dan Ekonomi Universiti Putra Malaysia



## Persidangan pembangunan modal insan terbesar di Asia Tenggara, fokus AI untuk tenaga kerja

# NHCCE kembali 30 September ini

**PETALING JAYA** – Persidangan pembangunan sumber manusia (HR) terbesar di negara ini yang diiktiraf oleh Malaysia Book of Records iaitu Pameran & Persidangan Modal Insan Kebangsaan (NHCCE) kembali tahun ini dengan menentangakan tema Menginsankan Kecerdasan Buatan (AI) Untuk Tenaga Kerja Masa Depan.

Bertempat di Pusat Pameran dan Perdagangan Antarabangsa Malaysia (MITEC) pada 30 September hingga 2 Oktober ini, NHCCE 2024 bakal menghimpunkan minda terbaik berhubung pembangunan modal insan, baik di peringkat antarabangsa mahupun domestik.

Acara tahunan perdana oleh HRD Corp, agensi di bawah Kementerian Sumber Manusia itu telah mencipta kejayaan besar tahun lalu, setelah menarik lebih 4,000 perwakilan dari seluruh rantau Asia Tenggara.

NHCCE 2024 dijangka lebih menarik dengan skopnya telah diperluaskan untuk merangkumi keseluruhan spektrum pembangunan modal insan dan perniagaan, membuka pentas untuk menentukan wacana pemban-



**NHCCE 2024 bakal menemukan pelbagai pakar profesional dalam bidang modal insan dari seluruh dunia di MITEC yang akan berlangsung selama tiga hari bermula 30 September ini.** – GAMBAR HIASAN

gunaan modal insan yang seterusnya.

Menurut HRD Corp dalam satu kenyataan, NHCCE 2024 bakal menampilkan lebih daripada 30 penceramah yang terdiri daripada peneraju pemikir global dalam modal insan, pengamal HR yang berfikir ke hadapan dan pakar.

Selain itu, lebih daripada 300 pempamer terkemuka turut hadir bagi menawarkan produk dan

perkhidmatan terkini untuk peningkatan kemahiran, teknologi baharu dan platform kesejahteraan pekerja.

"NHCCE 2024 berusaha untuk menangani wacana penting mengenai peranan AI di tempat kerja dan pemahaman mengenai AI tentang masa depan pekerjaan dan tenaga kerja dengan melihat kaedah untuk menangani cabaran serta memanfaatkan peluang daripada pertumbuhan

AI bagi pekerja serta bakat di rantau ini.

"Melalui persidangan ini, perwakilan membincangkan tentang isu perbincangan mengenai amalan terbaik dalam melatih semula dan meningkatkan kemahiran pekerja untuk terus mendahului revolusi AI merentasi pelbagai sektor.

"Agenda lain termasuk memupuk kerjasama antarabangsa dalam membangunkan penye-

lesaian AI yang melengkapkan kekuatan manusia serta memperjuangkan pelaburan dalam penyelidikan dan pembangunan dipacu AI yang boleh mewujudkan peluang pekerjaan baharu di seluruh rantau ini," katanya.

Pelbagai program lain yang disusun sempena NHCCE 2024 termasuk persidangan tertutup, aktiviti interaktif, sesi membina rangkaian, acara padanan perniagaan dan kelas pakar.

Sementara itu, antara penceramah ternama yang bakal menyampaikan buah fikiran mereka termasuk Mehdi Hasan, wartawan dan pengulas politik British-Amerika yang pernah bekerja dengan *The Guardian*, *Al Jazeera*, *Peacock* serta *MSNBC*, di mana beliau menjadi hos rancangan *'The Mehdi Hasan Show'*.

Turut dijadualkan hadir adalah Dr. Jack J. Phillips, pakar global dalam akauntabiliti serta Dr. Justin Cohen, yang merupakan penulis buku terlaris, penceramah global dan peneraju dunia dalam transformasi manusia.

Sebarang maklumat lanjut mengenai NHCCE 2024 boleh dibuat menerusi pautan <https://hrdcorp.gov.my/nhcce>.