



SOALAN LAZIM (FAQ) BERKAITAN GAJI MINIMUM DI MALAYSIA

Urus Setia
Majlis Perundingan Gaji Negara
Kementerian Sumber Manusia
Aras 7, Blok D3, Kompleks D
Pusat Pentadbiran Kerjaan Persekutuan
62530 PUTRAJAYA
No. Tel: 03-8886 5156/5162
No. Faks: 03-8889 2377
Email: mpgn@mohr.gov.my

10 Oktober 2012

Dasar Gaji Minimum

1. Apakah tujuan utama pelaksanaan dasar gaji minimum?

Kementerian Sumber Manusia melalui Kajian Guna Tenaga Kebangsaan tahun 2009 mendapati bahawa 33.8% pekerja sektor swasta bergaji di bawah RM700 sebulan, relatif kepada Pendapatan Garis Kemiskinan (PGK) nasional RM800. Selain itu, kajian oleh Bank Dunia mendapati bahawa sejak 10 tahun yang lepas, kadar gaji di Malaysia hanya meningkat secara mendatar sebanyak 2.6% setahun sedangkan produktiviti meningkat secara purata sebanyak 6.7% dalam tempoh yang sama. Peningkatan gaji seperti yang dinyatakan di atas dilihat tidak sejajar dengan peningkatan produktiviti dan kos sara hidup yang kian meningkat. Ini menunjukkan wujudnya herotan (*distortion*) dalam pasaran buruh di mana gaji ditentukan oleh kuasa pasaran gagal meningkatkan gaji selaras dengan peningkatan kos sara hidup. Menyedari akan hakikat ini, Kerajaan telah membuat keputusan untuk mengambil langkah intervensi dengan memperkenalkan gaji minimum di peringkat kebangsaan.

Objektif Dasar Gaji Minimum ialah:

- (a) untuk memastikan keperluan asas pekerja dan keluarga mereka dapat dipenuhi;
- (b) untuk memberikan perlindungan sosial yang mencukupi kepada pekerja-pekerja;
- (c) untuk menggalakkan industri meningkatkan rantai pengeluaran global dengan melabur dalam intensif teknologi dan meningkatkan produktiviti buruh; dan
- (d) untuk mengurangkan kebergantungan negara kepada pekerja asing tidak mahir.

2. Apakah fungsi dan kuasa Majlis Perundingan Gaji Negara (MPGN) yang ditubuhkan di bawah Akta Majlis Perundingan Gaji Negara 2011 (Akta 732)?

Fungsi dan kuasa Majlis Perundingan Gaji Negara yang ditubuhkan di bawah seksyen 3 Akta 732 adalah sebagaimana yang diperuntukkan di bawah seksyen 4(1) Akta yang sama seperti berikut:

- (a) menasihati Kerajaan tentang semua perkara yang berhubungan dengan gaji minimum termasuk perkembangannya di peringkat antarabangsa;
- (b) membuat syor kepada Kerajaan tentang kadar dan liputan gaji minimum mengikut sektor, jenis pekerjaan dan kawasan wilayah, dan perkara-perkara lain yang berhubungan dengan gaji minimum dan gaji;
- (c) membuat rundingan dengan orang awam tentang kadar dan liputan gaji minimum;
- (d) mengumpul dan menganalisis data dan maklumat dan menjalankan kajian tentang gaji dan petunjuk sosioekonomi;
- (e) menyelaraskan dan menyelia, dan menilai impak, pelaksanaan gaji minimum;
- (f) mengkaji semula perintah gaji minimum;
- (g) menimbang teliti tentang semua perkara yang berhubungan dengan gaji minimum;
- (h) menyebarkan maklumat dan analisis tentang gaji; dan
- (i) menjalankan apa-apa fungsi lain yang difikirkannya patut untuk membolehkannya melaksanakan fungsinya dengan berkesan atau yang bersampingan dengan pelaksanaan fungsinya.

Di samping itu, MPGN mempunyai kuasa untuk melakukan segala perkara yang suai manfaat atau semunasabahnya perlu bagi atau bersampingan dengan pelaksanaan fungsinya.

MPGN juga diberi kuasa untuk mengkaji semula Perintah Gaji Minimum sekurang-kurangnya sekali dalam tiap-tiap 2 tahun.

3. Siapakah yang menganggotai MPGN?

Keanggotaan MPGN adalah terdiri daripada 6 orang wakil majikan, 6 orang wakil pekerja, 6 orang wakil pegawai awam dan 5 orang anggota lain. MPGN dipengerusikan oleh YBhg. Tan Sri Datuk Amar Steve Shim Lip Keong, bekas Ketua Hakim Sabah dan Sarawak dan seorang Timbalan Pengerusi, YBhg. Datuk Dr. Syed Muhamad bin Syed Abdul Kadir, bekas Ketua Setiausaha Kementerian Sumber Manusia serta dibantu oleh seorang Setiausaha.

4. Apakah ciri-ciri atau kriteria yang diambil kira dalam menentukan kadar gaji minimum?

Kadar gaji minimum dikaji oleh Jawatankuasa Teknikal yang terdiri daripada pakar-pakar ekonomi, perangkaan dan sains sosial. Hasil kajian Jawatankuasa tersebut dibincangkan dalam MPGN. Dalam menentukan kadar gaji minimum, dua kriteria utama diambil kira iaitu kriteria asas dan kriteria pelarasan.

Bagi kriteria asas, dua indikator ekonomi yang digunapakai iaitu Pendapatan Garis Kemiskinan (PGK) dan gaji penengah (*median wage*). PGK adalah sebagai indikator bagi menentukan keperluan asas pekerja dan keluarga pekerja dan gaji penengah sebagai indikator keupayaan majikan membayar gaji.

Bagi kriteria pelarasan, indikator-indikator yang diambil kira dalam penetapan kadar gaji minimum adalah perubahan Indeks Harga

Pengguna (*Consumer Price Index*), pertumbuhan produktiviti buruh dan kadar pengangguran.

5. Sejauh mana MPGN menggunakan statistik dan petunjuk-petunjuk sosio-ekonomi berkaitan dalam membincangkan dan menentukan kadar yang telah dipersetujui?

MPGN atas nasihat Jawatankuasa Teknikal menggunakan statistik dan maklumat yang sahih dan *reliable* daripada Jabatan Perangkaan Malaysia, Perbadanan Produktiviti Malaysia (MPC) dan Unit Perancang Ekonomi. Petunjuk-petunjuk ekonomi yang digunakan ialah Pendapatan Garis Kemiskinan (*Poverty Line Income*), Gaji Penengah (*Median Wages*), Indeks Harga Pengguna (*Consumer Price Index*), Pertumbuhan Produktiviti dan Kadar Pengangguran Sebenar. Petunjuk-petunjuk ekonomi seperti ini juga digunakan di negara-negara lain yang melaksanakan gaji minimum.

6. Kenapa Perintah Gaji Minimum ini tidak mengambil model Perintah Gaji Minimum bagi Pengawal Keselamatan iaitu mengikut zon?

MPGN telah membincangkan penetapan kadar gaji minimum dengan mendalam termasuk cadangan supaya gaji minimum ditetapkan mengikut zon. Walau bagaimanapun, berasaskan kepada kajian yang dibuat oleh Jawatankuasa Teknikal, kadar gaji minimum tidak wajar ditetapkan mengikut zon kerana gaji minimum adalah bertujuan untuk menampung keperluan asas pekerja dan keluarga mereka yang mana ia tidak sesuai dibezakan mengikut zon. Selain itu, ia adalah untuk mengelakkan mobiliti pekerja-pekerja dari satu zon yang mempunyai kadar gaji minimum yang rendah ke satu zon yang mempunyai kadar gaji minimum yang tinggi. Penetapan gaji minimum mengikut zon akan mendiskriminasikan pekerja.

PERINTAH GAJI MINIMUM 2012

7. Apakah yang dimaksudkan gaji minimum dalam Perintah Gaji Minimum 2012?

Maksud gaji minimum di bawah Perintah Gaji Minimum 2012 adalah sama dengan tafsiran gaji minimum di bawah seksyen 2, Akta Majlis Perundingan Gaji Negara 2011 (Akta 732) iaitu **gaji minimum adalah gaji pokok.**

8. Apakah perbezaan antara 'wages' dengan 'minimum wages'?

Maksud 'wages' bagi Perintah Gaji Minimum adalah sama erti dengan seksyen 2 Akta Kerja 1955, Ordinan Buruh Sabah atau Ordinan Buruh Sarawak. Manakala tafsiran 'minimum wages' adalah merujuk kepada **gaji pokok** seperti yang dinyatakan di bawah seksyen 2 Akta 732.

9. Kenapa terdapat dua tarikh pelaksanaan yang berbeza iaitu pada 1 Januari 2013 dan 1 Julai 2013?

Perbezaan tarikh kuat kuasa ini adalah untuk memberi masa yang mencukupi kepada majikan yang menggaji lima orang pekerja dan kurang untuk menstrukturkan semula gaji bagi permulaan pematuhan pada 1 Julai 2013.

10. Bolehkah majikan mengubahsuai elaun sedia ada yang dinikmati oleh pekerja ke dalam pengiraan gaji minimum?

Ya, tertakluk kepada peruntukan perenggan 6 Perintah Gaji Minimum 2012 di mana majikan dan pekerja atau kesatuan sekerja boleh merundingkan penstrukturan semula gaji sebelum

tarikh pelaksanaan Perintah, mengikut syarat-syarat seperti berikut:

- (i) Gaji pokok yang distruktur semula hendaklah mengikut kadar gaji minimum;
- (ii) Gaji yang distruktur semula tidak kurang baiknya daripada gaji yang sedia ada;
- (iii) Gaji yang distruktur semula tidak kurang daripada jumlah gaji yang sedia ada diterima oleh pekerja seperti dalam kontrak perkhidmatan;
- (iv) Penstrukturan semula gaji hanya melibatkan bayaran yang dibayar bagi kerja yang dilakukan semasa waktu kerja biasa (normal hours of work) pekerja itu;
- (v) Penstrukturan semula gaji tidak menyebabkan pekerja kehilangan mana-mana saraan yang dinyatakan di bawah seksyen 2 Akta Kerja 1955, Ordinan Buruh Sabah atau Ordinan Buruh Sarawak iaitu:
 - (a) nilai rumah/ tempat tinggal/ bekalan makanan/ minyak / air/ rawatan perubatan/ kemudahan/ perkhidmatan yang diluluskan;
 - (b) caruman yang dibayar majikan dalam wang pencen, kumpulan wang simpanan, skim pemberhentian pekerja/ rentikerja sementara/persaraan, skim jimat cermat atau mana-mana kumpulan wang lain atau skim yang ditubuhkan untuk faedah dan kebajikan pekerja;
 - (c) elaun perjalanan atau nilai konsesi perjalanan;

- (d) jumlah yang kena dibayar kepada pekerja untuk perbelanjaan-perbelanjaan khas yang diperlukan pekerja kerana jenis perniagaannya;
- (e) ganjaran yang kena dibayar atas pemberhentian/persaraan; atau
- (f) apa-apa bonus tahunan atau mana-mana bahagian dari apa-apa bonus tahunan.

11. Apakah tindakan yang perlu dibuat oleh majikan jika pekerja atau kesatuan sekerja enggan berunding bagi menstruktur semula gaji mereka?

Dalam merundingkan penstrukturan gaji ini, kedua-dua pihak hendaklah berusaha untuk mencapai persetujuan dengan semangat menang-menang (*spirit win-win*) supaya kedua-dua pihak tahu akan impak kepada diri masing-masing jika penstrukturan semula gaji tidak dapat dibuat sebelum tarikh-tarikh berkenaan. Sekiranya pihak majikan atau pekerja/kesatuan sekerja memerlukan sebarang nasihat berhubung urusan penstrukturan semula gaji, bantuan boleh diperolehi daripada Jabatan Tenaga Kerja atau Jabatan Perhubungan Perusahaan yang berdekatan. Maklumat mengenai nombor telefon dan alamat Jabatan Tenaga Kerja tersebut boleh diperolehi dari laman sesawang jtksm@mohr.gov.my (bagi Semenanjung Malaysia dan Labuan) atau jtksbh@mohr.gov.my (bagi negeri Sabah) atau jtkswk.mohr.gov.my (bagi negeri Sarawak). Manakala nombor telefon dan alamat Jabatan Perhubungan Perusahaan boleh diakses di jppm@mohr.gov.my.

- 12. Bolehkah majikan menyerapkan elaun-elaun tertentu dalam penstrukturan gaji minimum walaupun ia tidak dipersetujui oleh minoriti pekerja yang tidak berkesatuan?**

Majikan dan pekerja-pekerja sama ada yang berkesatuan yang tidak berkesatuan seharusnya bersepakat dalam merundingkan struktur gaji yang baru. Perundingan ini adalah penting di mana suara majoriti akan lebih mendapat perhatian oleh majikan. Namun pendapat pekerja yang tidak bersetuju dengan pandangan majoriti juga perlu diambilkira supaya majikan boleh melaksanakan sistem gaji yang adil kepada kedua-dua pihak.

- 13. Adakah elaun-elaun spesifik yang dibayar berdasarkan jenis pekerjaan boleh diserap ke dalam kiraan gaji minimum?**

Elaun-elaun yang dibayar khusus untuk jenis pekerjaan termasuk elaun panas, elaun habuk, elaun bising dan elaun berdiri adalah tidak harus distruktur semula. Ini adalah kerana elaun tersebut diperuntukkan kepada pekerja yang membuat suatu tugas selain daripada rutin pekerjaannya di mana tidak semua pekerja boleh melakukannya.

- 14. Bolehkah majikan mempraktikkan dua sistem gaji yang berasingan kepada pekerja-pekerja?**

Boleh. Namun majikan adalah dinasihatkan untuk menerapkan prinsip keadilan dan keharmonian dalam menjaga kebajikan pekerja-pekerja.

- 15. Adakah Perintah ini juga terpakai kepada pekerja asing?**

Ya, Perintah ini adalah terpakai kepada pekerja asing.

Pertamanya kerana tidak wajar wujud diskriminasi disebabkan kewarganegaraan seseorang pekerja, selaras dengan Konvensyen ILO No. 100 : *Equal Remuneration*. Malaysia telah meratifikasikan Konvensyen ini pada tahun 1997.

Keduanya, ia adalah bertentangan dengan seksyen 60L Akta Kerja 1955, seksyen 118B Ordinan Buruh Sabah atau seksyen 119B Ordinan Buruh Sarawak di mana tidak membenarkan sebarang bentuk diskriminasi antara pekerja asing dan pekerja tempatan. Ini adalah juga selaras dengan keputusan Mahkamah Perusahaan dalam kes *Chong Wah Plastics Sdn. Bhd. Lwn Idris & Lain-Lain [2001] ILR 598*, yang menyatakan pekerja asing layak mendapat gaji yang sama dengan pekerja tempatan bagi melakukan kerja yang sama.

Ketiganya, bagi menjamin dan memelihara peluang pekerjaan rakyat tempatan agar tidak terjejas.

- 16. Adakah kos penggajian pekerja asing seperti bayaran levi, bayaran pemeriksaan kesihatan oleh FOMEMA, insurans dan lain-lain boleh diambilkira sebagai sebahagian daripada gaji minimum?**

Tidak, kerana kos-kos tersebut bukan gaji. Sehubungan itu ia tidak boleh diambilkira sebagai sebahagian daripada gaji minimum.

- 17. Apakah prosedur untuk membuat permohonan penundaan tarikh kuat kuasa Perintah?**

Permohonan penundaan tarikh kuat kuasa boleh dibuat kepada Urus Setia MPGN dengan memberikan alasan permohonan penundaan kepada:-

Setiausaha
Majlis Perundingan Gaji Negara
Kementerian Sumber Manusia
Aras 7, Blok D3, Kompleks D
Pusat Pentadbiran Kerajaan Persekutuan
62530 PUTRAJAYA

Emel : mpgn@mohr.gov.my
Faks : 03-8889 2377

Alasan dan justifikasi yang munasabah dan kukuh perlu diberikan dalam permohonan penundaan ini. Dokumen yang perlu dikepilkan bersama adalah seperti berikut:

- (i) Maklumat asas majikan (daripada Suruhanjaya Syarikat Malaysia);
- (ii) Laporan Kewangan Syarikat untuk 3 tahun terakhir yang telah diaudit (tertakluk kepada tarikh memulakan perniagaan); dan
- (iii) Maklumat bulan terkini pekerja dengan pecahan pekerja tempatan dan asing bersama gaji bulan terakhir.

Bagi majikan yang menggaji 6 orang pekerja atau lebih yang tarikh kuat kuasanya bermula pada 1 Januari 2013, permohonan tersebut hendaklah diterima oleh Urus Setia MPGN **selewat-lewatnya pada 2 Oktober 2012.**

Manakala bagi majikan yang menggaji 5 orang pekerja atau kurang yang tarikh kuat kuasanya bermula pada 1 Julai 2013, permohonan tersebut hendaklah diterima oleh Urus Setia MPGN **selewat-lewatnya pada 1 April 2013.**

18. Apakah kadar bayaran bagi pekerja separa masa dalam Perintah ini?

Pekerja separa masa sebagaimana ditakrifkan di bawah Peraturan-Peraturan Kerja (Pekerja Separu Masa) 2010 boleh dibayar gaji minimum berasaskan kepada kadar ikut jam iaitu RM4.33 sejam di Semenanjung Malaysia atau RM3.85 sejam bagi Sabah, Sarawak dan Wilayah Persekutuan Labuan.

19. Perintah ini mengandungi kadar gaji minimum untuk pekerja-pekerja bergaji bulan dan mengikut jam. Apakah kadar gaji minimum bagi pekerja-pekerja bergaji harian?

- (i) Bagi Semenanjung Malaysia, kadar gaji minimum harian adalah seperti berikut:

Bil. Hari Bekerja Dalam Seminggu	Kadar Gaji Harian
6	RM34.62
5	RM41.54
4	RM51.92

Nota: Pengiraan di atas adalah berdasarkan jumlah jam bekerja iaitu maksimum 48 jam seminggu.

- (ii) Bagi Sabah, Sarawak dan Wilayah Persekutuan Labuan, kadar gaji minimum harian adalah seperti berikut:

Bil. Hari Bekerja Dalam Seminggu	Kadar Gaji Harian
6	RM30.77
5	RM36.92
4	RM46.15

Nota: Pengiraan di atas adalah berdasarkan jumlah jam bekerja iaitu maksimum 48 jam seminggu.

- 20. Jika syarikat di Semenanjung Malaysia mengamalkan 43 jam kerja untuk 5 hari dalam seminggu, bolehkah pekerja bergaji harian dibayar pada kadar RM38.60 sehari?**

Tidak boleh. Pekerja bergaji harian yang bekerja 5 hari seminggu hendaklah dibayar sekurang-kurangnya RM41.54 sehari tanpa mengira jumlah jam dia bekerja dalam sehari. Ini adalah selaras dengan Garis Panduan Pelaksanaan Gaji Minimum yang dikeluarkan oleh Majlis Perundingan Gaji Negara melalui sekyen 4 (2) Akta Majlis Perundingan Gaji Negara 2011. Garis Panduan tersebut boleh diakses di laman sesawang www.mohr.gov.my.

- 21. Bagaimanakah gaji minimum perlu dibayar kepada pekerja tanpa gaji pokok secara *piece-rated*, *tonnage*, *trip* atau komisyen?**

Bagi pekerja yang tiada gaji pokok tetapi gaji mereka dibayar secara *piece-rated*, *tonnage*, *trip* atau komisyen, kaedah pelaksanaan gaji minimum adalah seperti berikut:

- (i) Jika gaji yang dibayar melebihi gaji minimum, maka gaji minimum RM900 di Semenanjung Malaysia atau RM800 di Sabah, Sarawak dan Wilayah Persekutuan Labuan dianggap sebagai telah dipatuhi;
- (ii) Jika gaji yang dibayar adalah RM900 di Semenanjung Malaysia atau RM800 di Sabah, Sarawak dan Wilayah Persekutuan Labuan maka gaji minimum RM900 atau RM800 dianggap sebagai telah dipatuhi; dan
- (iii) Jika gaji yang dibayar kurang daripada RM900 di Semenanjung Malaysia atau RM800 di Sabah, Sarawak dan Wilayah Persekutuan Labuan, maka majikan hendaklah menambah apa jua yang kurang untuk memenuhi gaji minimum RM900 atau RM800.

22. Adakah pekerja dalam tempoh percubaan ('probationer') layak menerima gaji minimum?

Ya. Pada tempoh awal pelaksanaan gaji minimum, pekerja dalam tempoh percubaan boleh dibayar kadar pengurangan maksimum tidak melebihi 30% daripada kadar gaji minimum untuk tempoh enam bulan pertama perkhidmatan mereka.

23. Golongan pekerja yang manakah tidak terlibat dengan gaji minimum?

Perintah ini tidak meliputi pekerja dalam kategori berikut:

- (i) **Pekhidmat domestik** iaitu seseorang yang diambil bekerja berhubung dengan kerja suatu kediaman persendirian majikan dan tidak berhubung dengan mana-mana

perusahaan, perniagaan atau profesion seperti pembantu rumah, tukang kebun, tukang masak dan sebagainya; atau

- (ii) **Perantis** iaitu seseorang yang memasuki Kontrak Perantisan dengan majikan di mana majikan mengaku akan mengambil bekerja dan melatihnya secara sistematik untuk satu perusahaan bagi suatu tempoh yang tidak kurang dua tahun.

24. Siapakah yang akan menguatkuasakan peruntukan Akta 732 dan Perintah ini?

Jabatan Tenaga Kerja telah dipertanggungjawabkan untuk menguatkuasakan Perintah ini. Majikan atau pekerja yang menghadapi sebarang masalah berkenaan urusan gaji minimum ini boleh menghubungi pegawai-pegawai Jabatan Tenaga Kerja yang berdekatan untuk sebarang bantuan khidmat nasihat.

Jabatan Tenaga Kerja mempunyai pejabat di seluruh negara. Nombor telefon dan alamat pejabat-pejabat tersebut boleh diperolehi dari laman sesawang jtksm.mohr.gov.my (bagi Semenanjung Malaysia dan Labuan) atau jtksbh.mohr.gov.my (bagi negeri Sabah) atau jtkswk.mohr.gov.my (bagi negeri Sarawak).

25. Kenapa perlu ada hukuman penjara bagi kesalahan di bawah Akta ini?

Hukuman penjara ini adalah tindakan terakhir ke atas majikan yang melakukan kesalahan yang berulang (*repeated offence*).

26. Bagaimana Perjanjian Kolektif perlu diubah supaya mematuhi Perintah ini?

Pihak majikan dan kesatuan sekerja perlu berunding bagi tujuan penstrukturan semula gaji yang telah dipersetujui dalam Perjanjian Kolektif. Mana-mana perubahan (*variation*) kepada Perjanjian Kolektif yang telah dipersetujui perlu didepositkan sama ada oleh pihak majikan atau kesatuan sekerja ke Mahkamah Perusahaan untuk pengiktirafan.

27. Adakah Perintah ini akan menjejaskan *Productivity Linked Wage System* (PLWS)?

Perintah ini tidak menghalang pihak majikan untuk terus melaksanakan PLWS. Bahkan, ia menggalakkan peningkatan produktiviti majikan dan pekerja. PLWS adalah sistem pembayaran gaji yang perlu dipersetujui bersama antara majikan dengan kesatuan sekerja sebelum ia dilaksanakan.

28. Bagaimana saya hendak mendapatkan maklumat lanjut mengenai pelaksanaan gaji minimum di Malaysia?

Selain berhubung dengan pegawai-pegawai Jabatan Tenaga Kerja, maklumat terperinci boleh diperolehi dengan merujuk kepada Perintah Gaji Minimum 2012 dan Garis Panduan Pelaksanaan Gaji Minimum (versi Bahasa Malaysia atau versi Bahasa Inggeris) yang boleh diakses di laman sesawang www.mohr.gov.my.

Sekiranya mana-mana pihak memerlukan maklumat tambahan, sila hubungi Urus Setia di alamat berikut:

Urus Setia
Majlis Perundingan Gaji Negara
Kementerian Sumber Manusia
Aras 7, Blok D3, Kompleks D
Pusat Pentadbiran Kerajaan Persekutuan
62530 PUTRAJAYA

No. Tel: 03-8886 5156/ 5162

Faks : 03-8889 2377

Emel : mpgn@mohr.gov.my