

Impak Pelaksanaan Gaji Minima ke atas Prestasi Kerja: Kajian Terhadap Syarikat IKS di Kawasan Utara

Azura Abdul Rahman

Universiti Utara Malaysia, Kolej Pengurusan Perniagaan
06010 Sintok, Kedah, Malaysia.

ABSTRAK

Penyelidikan ini bertujuan untuk mengkaji impak pelaksanaan gaji minima terhadap prestasi kerja majikan dan pekerja-pekerja industri kecil dan sederhana (IKS) di kawasan utara. Kadar gaji minima yang telah diwartakan ialah sejumlah RM900 bagi semua pekerja swasta di kawasan Semenanjung dan sebanyak RM800 bagi semua pekerja swasta kawasan Sabah dan Sarawak. Pelaksanaan gaji minimum di Malaysia telah berkuatkuasa pada 1 Januari 2013 dengan kadar kenaikan gaji di Malaysia adalah yang terendah di rantau ini. Namun begitu, masih terdapat banyak syarikat yang memohon untuk dipertimbangkan pembayaran gaji minimum terhadap pekerja-pekerja mereka dan pihak kementerian telah melanjutkan tempoh pelaksanaan kepada 400 syarikat sehingga 31 Disember 2013 ini. Pendebatan tentang gaji minimum sudah menjadi isu negara selepas diumumkan oleh Perdana Menteri Malaysia, Datuk Seri Najib Tun Abd Razak pada 30 April 2012 dan harus dikaji secara mendalam bagi kepentingan para pekerja, prestasi syarikat dan pertumbuhan ekonomi negara secara menyeluruh. Kajian ini menggunakan kaedah *secondary data* iaitu kombinasi analisa dan maklumat yang diperolehi melalui jurnal, artikel, buku dan internet. Beberapa data diperolehi daripada Kementerian Kewangan bagi membantu membuat analisa dan kesimpulan mengenai kesan pelaksanaan gaji minima terhadap prestasi kerja majikan dan pekerja. Implikasi daripada kajian ini diharap dapat membantu pihak majikan dan pekerja dalam memberi prestasi kerja yang produktif serta dapat menguruskan tugas dengan baik. Kajian ini juga adalah penting dengan memberi gambaran yang sebenar betapa kepentingan polisi gaji minima terhadap ekonomi negara.

Keywords: gaji minima, IKS, prestasi kerja, kesan pelaksanaan

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Kajian

Isu gaji minima telah menarik perhatian dunia samada dalam bidang politik mahu pun akademik. Gaji minima adalah salah satu alat yang paling mempengaruhi taburan gaji di pasaran buruh. Malah, undang-undang gaji minima kini terdapat di lebih 90% negara-negara di dunia, namun pelaksanaannya sangat berbeza dalam kedua-dua pendekatan dan keberkesanan di seluruh negara. Kerana kesan potensi pengagihan, penetapan gaji minima sebagai satu perkara dasar menjadi isu perbalahan politik dan objek kontroversi antara kerajaan, pertubuhan-pertubuhan pekerja dan majikan.

Isu tersebut telah diutarakan oleh Kongres Kesatuan Sekerja Malaysia (MTUC) melalui satu tuntutan yang bersifat kolektif. Melalui tuntutan itu, MTUC mendesak kerajaan supaya melaksanakan dasar gaji minima berdasarkan kepada:

- a. Kebanyakan para pekerja yang tidak mahir dan tidak mempunyai persatuan menerima kadar gaji harian yang sangat rendah.
- b. Keputusan kerajaan menaikkan gaji pekerja sektor awam serta pemberian elaun sara hidup kepada kakitangan kerajaan menjelaskan betapa kos sara hidup kini yang telah meningkat.
- c. MTUC menegaskan bahawa kerajaan bersikap tidak adil kepada lebih daripada lapan juta pekerja sektor swasta yang menerima kadar gaji rendah berbanding kadar gaji yang diterima kakitangan awam di negara ini.
- d. Tindakan pihak kerajaan menolak tuntutan gaji minima pada awalnya telah menggalakkan kemasukan pekerja asing yang banyak membanjiri pasaran buruh tempatan.

Apa yang membuatkan tuntutan gaji minima yang hangat diperdebatkan ini adalah disebabkan beberapa faktor seperti isu kenaikan gaji oleh kakitangan kerajaan, kenaikan harga minyak dan kenaikan harga barangan keperluan semasa dan didorong juga faktor sampingan lain seperti faktor politik.

1.2 Pernyataan Masalah

Pelaksanaan gaji minima ini telah tertangguh sekian lama apabila Kongres Kesatuan Sekerja Malaysia (MTUC) mulanya mengadakan demonstrasi menyatakan pendirian mereka terhadap pelaksanaan gaji minima ini pada 30 April 2008. Namun, pelbagai alasan diberi oleh kerajaan. Antaranya, gaji minima antara swasta dan kerajaan tidak dapat diselaraskan kerana faktor kelulusan, penilaian produktiviti berbeza, sasaran keuntungan kerajaan dan swasta berbeza dan sebagainya. Gaji minima dikatakan akan menyebabkan kerajaan bangkrap kerana tidak mampu membayar gaji sebanyak itu. Majikan tentu akan membayar gaji lebih jika mahu mengekalkan pekerja terbaiknya.

Bahkan satu ketika dulu, Dr Mahathir Bin Mohamad, bekas perdana menteri Malaysia yang ke 4 pernah menggesa bahawa produktiviti dan prestasi kerja mestilah selaras dengan pendapatan yang diterima. Sehubungan itu, apabila diwartakan dasar gaji minima ini, pelbagai tanggapan yang membabitkan produktiviti dan prestasi dikaitkan dengan kadar gaji yang ditetapkan oleh kerajaan terhadap majikan dan pekerja-pekerja mereka. Anggapan dan andaian ini membawa kepada penyelidikan yang harus dibuat bagi mengkaji keberkesanan dan impak pelaksanaan gaji minima ini terhadap majikan dan pekerja-pekerja sektor swasta.

Perbezaan antara gaji dan gaji minima

Konsep gaji

Gaji merupakan salah satu elemen utama yang terkandung di dalam kontrak perkhidmatan atau kontrak untuk perkhidmatan ataupun dalam cadangan setiap rundingan kolektif di dalam sesuatu perjanjian kolektif sama ada perjanjian kolektif yang baru mahupun memperbaharui perjanjian kolektif yang lama di antara kesatuan pekerja dengan majikan atau kesatuan majikan.

Dari segi definisi, gaji pendapatan atau upah sebagaimana yang ditakrifkan di bawah Seksyen 2 Akta Kerja 1955 ialah seperti berikut” upah pokok dan semua pembayaran lain dalam tunai

kepada seseorang pekerja bagi kerja yang dilakukan atas kontrak perkhidmatan...⁵” tetapi ianya tidak termasuk:

- a. Nilai rumah, tempat tinggal atau bekalan apa-apa makanan, minyak lampu atau air atau rawatan perubatan atau mana-mana kemudahan atau perkhidmatan yang diluluskan.
- b. Caruman yang dibayar oleh majikan sendiri kepada kumpulan wang pencen , kumpulan wang simpanan, skim pemberhentian pekerja, penamatan, mengurangkan pekerja atau skim 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 menanggung perbelanjaan khas yang diperlukan oleh kerana jenis pekerjaannya.
- e. Ganjaran yang kena dibayar atas pemberhentian atau persaraan.
- f. Bonus tahunan.

Konsep Gaji Minima

Konsep gaji minima pula merupakan satu elemen yang melibatkan keadilan sosial yang bertujuan untuk membantu mengurangkan kadar kemiskinan dengan meningkatkan kuasa beli mereka yang miskin melalui peningkatan kadar gaji. Dari segi undang-undang , akta gaji minima ini mewajibkan majikan menggaji pekerjaannya pada kadar yang telah ditetapkan oleh kerajaan sebanyak RM900 bagi kawasan Semenanjung manakala sebanyak RM800 bagi kawasan Sabah dan Sarawak. Manakala dari sudut ekonomi, ia merupakan kadar gaji yang ditetapkan lebih tinggi dari kadar gaji semasa.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan konsep yang sangat meluas diperkatakan dan dibahaskan berdekad lamanya. Dalam sesebuah organisasi, prestasi kerja memainkan peranan yang sangat penting dalam usaha mencapai tujuan dan matlamat setiap organisasi. Bagi mengekalkan kecemerlangan dalam setiap organisasi , penumpuan terhadap pembaikan yang berterusan dalam prestasi kerja adalah perlu dalam meningkatkan produktiviti dan kualiti kerja setiap individu. Poon (1994) beranggapan bahawa setiap organisasi perlu menilai prestasi kerja setiap individu dari masa ke semasa bagi menentukan produktiviti dan sumbangan yang berterusan kepada organisasi.

Prestasi kerja selalunya ditakrifkan dalam psikologi industri dan organisasi yang berkaitan dengan tempat kerja seseorang. Ia juga merupakan sebahagian daripada bidang pengurusan sumber manusia yang merujuk kepada seseorang yang melakukan tugas sama ada baik atau buruk. Walaupun terdapat kekeliruan bagaimana ia perlu ditakrifkan secara tepat, prestasi kerja adalah satu ciri yang penting berkaitan kejayaan dan hasil organisasi. Dari perspektif psikologi, Campbell (1990) menggambarkan prestasi kerja sebagai pembolehubah tahap individu. Menurut Campbell (1993), prestasi adalah dikatakan sebagai seseorang yang diupah oleh organisasi untuk melakukan tugas dengan baik. Prestasi kerja secara umum boleh didefinisikan sebagai tingkah laku yang dilakukan oleh pekerja-pekerja di tempat kerja yang berkaitan dengan matlamat organisasi (Campbell, 1994).

⁵ Akta Pekerjaan 1955 dan Peraturan-Peraturannya

Kajian semasa termasuk penilaian secara umum ditakrifkan prestasi tugas, serta petunjuk tingkah laku prestasi tugas yang berkaitan hanya pekerjaan tertentu tingkah laku prestasi tugas yang berkaitan hanya pekerjaan tertentu (contohnya, kepuasan pelanggan sering digunakan untuk mengukur prestasi tugas dalam industri perkhidmatan). Di samping itu berkenaan prestasi tugas, dimensi prestasi yang lain telah dikenal pasti (misalnya, Murphy, 1990; Organ, 1997), seperti tingkah laku kewarganegaraan organisasi (OCB), yang merujuk kepada tingkah laku budi bicara yang manfaat organisasi dengan meningkatkan sosial dan psiko-logik konteks di mana teras teknikal organisasi beroperasi (Borman & Motowidlo, 1993; Organ, 1997).

Campbell (1990) telah mencadangkan lapan faktor model prestasi bersandarkan faktor penyelidikan analisis yang cuba untuk menguasai dimensi kewujudan prestasi kerja (ke tahap lebih kecil atau lebih besar) di semua pekerjaan.

1. Faktor yang pertama ialah tingkah laku tugas tertentu (*task specific behaviors*) yang termasuk tingkah laku mereka bahawa janji individu sebagai sebahagian daripada pekerjaan. Mereka adalah tugas substantif teras yang menggambarkan antara satu pekerjaan dengan yang lain.
2. Sebaliknya, tingkah laku tertentu bukan tugas, faktor kedua, adalah tingkah laku yang seorang individu adalah dikehendaki untuk melaksanakan yang tidak hanya merujuk kepada kerja tertentu.
3. Bertulis dan tugas-tugas komunikasi lisan merujuk kepada aktiviti-aktiviti di mana penyandang dinilai, bukan pada kandungan mesej yang semestinya, tetapi pada kecakapan yang mereka menyampaikan komunikasi. Pekerja perlu membuat persembahan lisan dan bertulis formal dan tidak formal untuk pelbagai khalayak dalam pelbagai pekerjaan yang berbeza dalam tenaga kerja.
4. Prestasi individu juga boleh dinilai dari segi usaha, sama ada hari ke hari, atau apabila terdapat keadaan yang luar biasa. Faktor ini mencerminkan sejauh mana individu menjalankan tugas-tugas pekerjaan.
5. Domain prestasi juga mungkin termasuk aspek disiplin diri.
6. Dalam pekerjaan di mana individu bekerja rapat atau sangat saling bergantung, prestasi mungkin termasuk sejauh mana seseorang membantu kumpulan dan rakan sekerja. Ini mungkin termasuk bertindak sebagai model peranan yang baik, memberi nasihat, latihan atau membantu mengekalkan matlamat kumpulan.
7. Kebanyakan pekerjaan juga mempunyai komponen kepimpinan atau penyeliaan. Individu akan digunapakai untuk melaksanakan banyak perkara yang ditandakan di bawah faktor sebelumnya dan di samping itu akan bertanggungjawab untuk meting daripada ganjaran dan hukuman. Aspek prestasi ini berlaku dengan cara bersemuka.
8. Prestasi pengurusan dan pentadbiran melibatkan aspek-aspek kerja yang melibatkan organisasi atau kumpulan tetapi tidak melibatkan penyeliaan langsung. Satu tugas pengurusan akan menetapkan matlamat sebuah organisasi atau bertindak balas terhadap rangsangan luar untuk membantu kumpulan dalam mencapai matlamatnya. Sehubungan itu seorang pengurus mungkin bertanggungjawab untuk memantau kumpulan dan kemajuan individu terhadap matlamat dan memantau sumber-sumber organisasi.

Satu lagi taksonomi prestasi kerja telah dicadangkan dan dibangunkan oleh Murphy (1994). Model ini adalah jauh lebih luas dan membahagikan prestasi ke dalam hanya empat dimensi.

1. Tingkah laku berorientasikan tugas adalah sama dengan tingkah laku tugas tertentu dalam model Campbell. Dimensi ini termasuklah mana-mana tugas-tugas utama yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang.

2. *Interpersonally* berorientasikan tingkah laku diwakili oleh mana-mana interaksi yang pekerja utama ada dengan pekerja lain. Ini boleh menjadi tugas yang berkaitan atau bukan tugas yang berkaitan. Dimensi ini menyimpang dari *taxonomy* Campbell kerana ia termasuk tingkah laku (ucapan, bersosial, dan lain-lain) yang tidak menuju ke arah matlamat organisasi.
3. *Down-time behaviors* adalah tingkah laku yang mana pekerja melibatkan diri mereka pada masa lapang sama ada di tempat kerja atau di luar tapak. *Down-time behaviors* yang berlaku di luar tapak hanya dianggap sebagai prestasi kerja apabila mereka kemudiannya menjejaskan prestasi kerja (sebagai contoh, di luar tingkah laku yang menyebabkan ketidakhadiran).
4. Tingkah laku yang boleh merosakkan / berbahaya.

Dalam erti kata lain, prestasi kerja adalah tingkah laku yang menyumbang kepada matlamat organisasi. Menurut Motowidlo, Borman dan Schmidt (1997) , mereka turut memberi hujah definisi yang sama bahawa prestasi kerja merupakan tingkah laku yang boleh dinilai dari segi sejauh mana ia memberi kesan kepada organisasi.

Viswesvaran dan Ones (2000) memperkenalkan takrifan yang terbaru tentang prestasi kerja sebagai "tindakan berskala, tingkah laku dan hasil daripada pekerja yang terlibat di dalam atau membawa kepada perhubungan dan menyumbang kepada matlamat organisasi" .

Katz dan Kahn (1978) telah memperkenalkan model dua faktor prestasi kerja dengan memisahkan prestasi kerja kepada faktor yang terdiri daripada tingkah laku organisasi yang ditetapkan untuk tugas sebenar dan faktor yang terdiri daripada tingkah laku yang dianggap mengikut budi bicara. Borman dan Motowidlo (1993) pula menggambarkan dua model dimensi yang memisahkan prestasi kerja ke dalam satu dimensi tugas dan dimensi konteks. Mereka menggambarkan prestasi tugas sebagai aktiviti-aktiviti yang berkaitan dengan pengeluaran (mengubah bahan mentah menjadi produk-produk dan perkhidmatan organisasi) dan servis dan mengekalkan keperluan tugas teras.

Prestasi kerja adalah ukuran di mana pekerja melaksanakan tugas di tempat kerja . Giga dan Hoel, (2003) menyatakan bahawa wujud hubungan positif antara faedah yang diberikan kepada pekerja dan output yang dia hasilkan, kerana ia menimbulkan tahap kepuasan. Walau bagaimanapun, ia tidak wajib bahawa manfaat harus dari segi kewangan.

Prestasi kerja sebagai konsep Multi-Dimensi

Prestasi adalah satu konsep pelbagai dimensi. Borman dan Motowidlo(1993) memberi perbezaan antara tugas (*task*) dan prestasi konteks (*contextual performance*).

Prestasi Tugas (Task performance)

Prestasi tugas itu sendiri merupakan pelbagai dimensi. Sebagai contoh , di antara komponen lapan prestasi yang diutarakan oleh Campbell (1990), terdapat lima faktor yang merujuk kepada prestasi tugas .

- i. *Job-specific task proficiency*
- ii. *Non –job specific task proficiency*
- iii. *Written and oral communication proficiency*
- iv. *Supervision*
- v. *Management/administration*

Prestasi Konteks (Contextual Performance)

Tingkah laku yang bertujuan terutamanya untuk berfungsi dengan lancar dalam organisasi kerana ia adalah pada masa sekarang dan tingkah laku proaktif yang bertujuan untuk mengubah dan memperbaiki proses organisasi dan prosedur kerja.

Hubungan antara prestasi tugas (task) dan prestasi konteks (contextual performance).

Prestasi tugas (*task*) dan prestasi konteks (*contextual performance*) boleh dibezakan pada tahap konsep. Terdapat juga bukti yang semakin banyak bahawa kedua-dua konsep juga boleh dipisahkan empirikal (e.g., Morrison & Phelps, 1999, Motowildo & Van Scotter, 1994; Van Scooter & Motowildo, 1996; Williams & Anderson, 1991).

Prestasi sebagai satu Konsep yang Dinamik

Prestasi individu tidak stabil selamanya. kepelbagaian dalam prestasi individu mencerminkan proses pembelajaran dan perubahan jangka panjang perubahan sementara dalam prestasi (Sonntag, 2002). Penyelidik telah menggunakan pelbagai perspektif untuk mengkaji prestasi. Pada tahap yang paling umum seseorang boleh membezakan antara tiga perspektif yang berbeza:

- (1) seseorang individu perbezaan perspektif yang mencari untuk ciri-ciri individu (contohnya, umum keupayaan mental, personaliti) sebagai sumber untuk perubahan dalam prestasi,
- (2) perspektif situasi yang memberi tumpuan kepada aspek situasi sebagai fasilitator dan halangan untuk prestasi, dan
- (3) perspektif peraturan prestasi yang menerangkan proses prestasi. Perspektif ini tidak saling eksklusif tetapi pendekatan fenomena prestasi dari sudut yang berbeza yang melengkap satu sama lain.

Campbell (1990) mencadangkan satu model umum perbezaan individu dalam prestasi yang menjadi sangat berpengaruh (rujuk juga Campbell et al., 1993). Dalam model beliau, Campbell membezakan komponen prestasi (misalnya, kecekapan tugas tertentu kerja), penentu komponen prestasi kerja dan ramalan ini.

Campbell menerangkan komponen prestasi sebagai fungsi tiga penentu

- (1) perisytiharan pengetahuan,
- (2) pengetahuan prosedur dan kemahiran, dan
- (3) motivasi.

Pengetahuan perisytiharan termasuk pengetahuan mengenai fakta-fakta, prinsip, matlamat, dan diri sendiri. Ia dianggap sebagai satu fungsi kebolehan seseorang, personaliti, minat, pendidikan, latihan, pengalaman dan kebolehan interaksi-rawatan. Pengetahuan dan kemahiran prosedur termasuk kemahiran kognitif dan psikomotor, kemahiran fizikal, kemahiran pengurusan diri, dan kemahiran interpersonal. Ramalan pengetahuan dan kemahiran prosedur sekali lagi kebolehan, personaliti, minat, pendidikan, latihan, pengalaman dan interaksi dan kebolehan-rawatan tambahan amalan.

Kesimpulan

Dalam setiap hubungan pekerjaan, upah atau gaji merupakan elemen terpenting dalam menjalankan kehidupan seharian dan merupakan instrumen utama yang menghubungkan pekerja dan majikan. Oleh itu, upah atau gaji juga penting bagi setiap majikan untuk membangunkan sesebuah organisasi.

Bagi para pekerja, upah merupakan sumber pendapatan yang penting bagi menentukan tahap kualiti hidup mereka di samping kadar gaji minima ini merupakan ukuran pkhidmatan setiap pekerjaan yang dilakukan dalam setiap organisasi. Berlainan dengan pihak majikan, kadar gaji yang ditetapkan merupakan sebahagian daripada kos pengeluaran sesebuah organisasi. Oleh itu, ia amat penting dalam aspek penentuan daya saing, prestasi kerja dan juga jenis serta bilangan pekerja yang akan diambil untuk melakukan setiap tugas di organisasi.

Menurut Ravn dan Sorensen (1999) (seperti yang dipetik dalam Fanti & Gori, 2011) menganggap bahawa gaji minima bagi pekerja tidak mahir memberi kesan kepada pertumbuhan produktiviti buruh dan prestasi kerja melalui dua sumber pengumpulan kemahiran: persekolahan sebelum memasuki pasaran buruh dan latihan di tempat kerja.

Prestasi tugas mempunyai ciri-ciri prestasi multi-dimensi dan dinamik dalam semulajadi. Adalah dicadangkan tiga perspektif utama dalam penyelidikan yang berkaitan dengan prestasi, iaitu satu perbezaan individu perspektif, perspektif situasi, dan perspektif peraturan prestasi. Setiap perspektif adalah yang dikaitkan dengan campur tangan peningkatan prestasi tertentu. Kajian kesusasteraan menunjukkan bahawa integrasi daripada tiga perspektif yang berbeza terhadap prestasi yang diperlukan. Terutama, yang menghubungkan perbezaan individu dan perspektif situasi perspektif hubungan prestasi yang seolah-olah menjanjikan. Seperti integrasi adalah perlu untuk memahami mengapa ciri-ciri individu tertentu dan faktor-faktor keadaan hasil dalam prestasi individu yang tinggi. Oleh itu majikan bergantung kepada ciri-ciri yang dapat dilihat sebagai proksi utama bagi menentukan gaji, dengan kesan, seperti dalam teori segmentasi, bahawa sesetengah kemahiran tidak boleh diiktiraf atau dihargai. Faktor-faktor ini juga boleh menjelaskan kadar pengangguran yang lebih tinggi bagi orang-orang muda yang telah meninggalkan pendidikan peluang pekerjaan awal tetapi meningkat bagi pelajar-pelajar. (Lucas & Keegan, 2007)

RUJUKAN

- Borman, W. C., & Brush, D. H. (1993). More progress towards a taxonomy of managerial performance require-ments. *Human Performance*, 6(1), 1-21.
- Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E. (1993). A theory of performance: In N. Schmitt & W. C. Borman (Eds.), *Personnel Selection in Organizations* (pp. 35-70). San Francisco: Jossey-Bass
- Lucas, R., & Keegan, S. N. (2007). Young workers and the National Minimum Wage. *Equal Opportunities International*, 26(6), 573–589. Retrieved October 9, 2013, from <http://www.emeraldinsight.com/10.1108/02610150710777051>
- Motowidlo, S. J., & Van Scotter, J. R. (1994). Evidence that task performance should be distinguished from con-textual performance. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 475-480.

Sonnentag, S. (2002). Chapter 1 Performance Concepts.

Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2000). Perspectives on models of job performance.
International Journal of Selection and Assessment, 8(4), 216-226.