

PERBANDINGAN PENSTRUKTURAN GAJI MINIMUM PEKERJA PADA HOTEL BERKESATUAN SEKERJA DAN BUKAN BERKESATUAN SEKERJA

*(Comparative Studies on How Unionised Hotel and Non-Unionised Hotel Restructured Their
Employees Wage to become Minimum Wage)*

Mohd. Khairul Nabil Bin Mohd Nor Azan & Dzurizah Ibrahim

ABSTRAK

Akta Gaji Minimum telah diwartakan dan menjadi mandatori untuk dilaksanakan pada semua sektor pekerjaan swasta pada 1 Januari 2014. Salah sebuah sektor pekerjaan swasta yang wajib melaksanakan Akta Gaji Minimum adalah sektor perhotelan. Namun demikian, pelaksanaan gaji minimum pada sektor perhotelan mempunyai sedikit perbezaan jika dibandingkan dengan sektor pekerjaan yang lain. Hal ini kerana, Majlis Perundingan Gaji Negara 2012 ada menyatakan bahawa majikan di sesebuah sektor perhotelan boleh mengubah kesemua atau sebahagian caj perkhidmatan yang diagihkan kepada pekerja untuk diserap menjadi gaji minimum. Keadaan ini sekaligus menunjukkan bahawa majikan sektor perhotelan mempunyai kuasa penuh di dalam menstruktur semula gaji pekerjanya. Bersandarkan kajian kes kualitatif ke atas dua buah hotel yang berkesatuan sekerja dan bukan berkesatuan sekerja di Kota Kinabalu, kertas kerja ini akan membincangkan perbandingan penstruktur semula gaji minimum yang dilaksanakan pada sektor perhotelan berkesatuan sekerja dan bukan berkesatuan sekerja. Berdasarkan kepada temubual separa berstruktur ke atas dua orang wakil pengurusan hotel, dapatan kajian ini mendapati bahawa terdapat perbezaan di dalam penstruktur gaji minimum pada hotel berkesatuan sekerja dan hotel bukan berkesatuan sekerja. Kajian ini mencadangkan bahawa, sesebuah sektor perhotelan yang bukan berkesatuan sekerja mampu melaksanakan Akta Gaji Minimum tanpa adanya pengawasan daripada kesatuan sekerja. Kajian ini amat penting untuk dijadikan sandaran bagi memahami penstruktur gaji sesebuah organisasi bukan berkesatuan sekerja dan sekaligus membuktikan bahawa organisasi bukan berkesatuan sekerja juga mampu melaksanakan Akta Gaji Minimum sepenuhnya.

Kata kunci: gaji minimum, penstruktur gaji, sektor perhotelan, berkesatuan sekerja dan bukan berkesatuan sekerja.

ABSTRACT

The Minimum Wage Act was gazetted and became mandatory to be implemented to all private sector organization on the 1st January 2014. Among the private sector organizations that must implement the Minimum Wage Act is the hotel sector. However, the implementation of the minimum wage in the hotel sector was a little bit different compared to the other private sector organizations. This is because, *Majlis Perundingan Gaji Negara 2012* stated that the employers in a hotel sector can change all or part of the service charges they

have gained to be distributed to their employees by absorbing it into the minimum wage. This situation shows that the hotel sector employers have full power in restructuring their salaries. Based on a qualitative case study research on two hotels whom are unions and a non-unions hotel in Kota Kinabalu, this paper will be comparing the ways that have been taken by both hotels when restructuring their previous wage structure to minimum wage according to the Malaysian Minimum Wage Act. Based on a semi-structured interview on the two hotel management representatives, the findings of this study found that, there was a difference in union and non-union hotels ways of restructuring their minimum wage pays. This study suggests that a non-unionised hotel sector have no problems in implementing the Minimum Wage Act without the supervision of a trade union. This study is crucial in understanding how a non-unionised organization is able restructure their minimum wage without being monitored by a trade union and thus to prove that a non-unionised organization is also fully capable of implementing the Minimum Wage Act.

Keywords: Minimum Wage, Restructuring Wage, Hotels Sectors, Unionised and Non-Unionised

PENGENALAN

Kajian ini merupakan sebuah kajian kes perbandingan pelaksanaan gaji minimum pada sektor perhotelan di Kota Kinabalu. Perbandingan ini dilaksanakan terhadap dua buah hotel yang mana masing-masing merupakan hotel yang berkesatuan sekerja dan hotel yang bukan berkesatuan sekerja. Gaji Minimum telah mula diaplikasikan pada 1 Januari 2013 dan seterusnya telah menjadi akta mandatori pada 1 Januari 2014 (Majlis Perundingan Gaji Negara – MPGN, 2012). Pada awal pelaksanaan gaji minimum di Malaysia, nilai gaji minimum terbahagi kepada dua nilai yakni, bagi negeri-negeri di Semenanjung Malaysia adalah RM900 manakala untuk Labuan, Sabah dan Sarawak pula RM800 (MPGN, 2012). Nilai tersebut kemudiannya telah ditingkatkan pada 1 Julai 2016 agar selaras dengan keadaan ekonomi semasa iaitu RM1000 untuk negeri-negeri di Semenanjung Malaysia dan RM920 untuk Labuan, Sabah dan Sarawak (MPGN, 2016).

Perubahan pada nilai gaji minimum walau bagaimanapun tidak sama sekali menyebabkan peraturan-peraturan asal dalam Akta Gaji Minimum berubah. Hal ini termasuklah kuasa majikan di dalam menstruktur semula proses pembayaran gaji pekerja. Perkara ini tidak terkecuali bagi sektor perhotelan. Jika dilihat pada Akta Gaji Minimum 2012, majikan sektor perhotelan telah diberi kuasa untuk menstruktur gaji minimum di sektor perhotelan tanpa perlunya pengawasan daripada kesatuan sekerja. Penstrukturan semula gaji pekerja yang dilakukan oleh majikan sepatutnya memerlukan pengawasan dan perundingan daripada wakil kesatuan sekerja agar tidak wujud sebarang penyelewengan kuasa majikan di dalam menstruktur semula gaji pekerja. Hal ini kerana, menurut Bennett dan Kaufman (2008) terdapat beberapa tujuan kewujudan kesatuan sekerja yakni termasuklah mempunyai kepentingan yang besar di dalam memonopoli impak gaji, meningkatkan pampasan, bonus dan faedah pekerja, dan membantu di dalam pelaksanaan dan penggubalan polisi-polisi atau undang-undang berkaitan dengan pekerja. Pernyataan ini kemudiannya disokong oleh Balakrishnan (2003), beliau menyatakan bahawa kesatuan sekerja merupakan sebuah organisasi yang penting di dalam proses tripartisme iaitu menggubal satu polisi pembahagian gaji dan kekayaan yang sama rata dalam sesebuah masyarakat. Balakrishnan (2003) juga

menyatakan bahawa kesatuan sekerja mempunyai tanggungjawab di dalam memperjuangkan keselamatan pekerja, gaji benar dan faedah minimum pekerja berdasarkan kepada undang-undang yang wujud.

Dzurizah (2009), pula menyatakan bahawa kesatuan sekerja bertujuan untuk mempertahankan hak ahlinya selaku pekerja daripada dicerobohi secara melampau oleh majikan dan juga untuk memastikan diskriminasi terhadap pekerja dapat dielakkan. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya kewujudan sesebuah kesatuan sekerja di dalam membantu ahlinya untuk memperjuangkan hak-hak seseorang pekerja. Namun demikian, bagaimana pula bagi organisasi yang tidak mempunyai kesatuan sekerja? Adakah organisasi tersebut akan menjaga hak dan kebajikan seseorang pekerja. Perkara ini menjadi satu isu yang penting, terutamanya apabila gaji minimum diwujudkan di Malaysia. Perkara ini adalah kerana Pigou (1933) dalam Ambrosi (1986) serta Neumark dan Washer (2001), menyatakan bahawa peningkatan gaji seseorang pekerja akan mempengaruhi pengambilan pekerja yang bekerja di sesebuah organisasi. Semakin tinggi peningkatan gaji seseorang pekerja, maka semakin kurang pekerja yang di ambil bekerja di sesebuah organisasi dan secara tidak langsung akan menyebabkan beban kerja pekerja di sesebuah organisasi akan meningkat (Davies, 2013).

Hal ini jelas menunjukkan bahawa kewujudan kesatuan sekerja penting di dalam menstruktur gaji minimum yang dilaksanakan oleh sesebuah sektor pekerjaan dan sektor perhotelan adalah tidak terkecuali. Berdasarkan kepada pernyataan yang dikeluarkan oleh sarjana-sarjana lepas tersebut, kajian ini telah dilaksanakan untuk membandingkan penstrukturan gaji minimum yang telah dilaksanakan oleh dua buah sektor perhotelan yang masing-masing merupakan hotel berkesatuan sekerja dan hotel bukan berkesatuan sekerja.

SOROTAN LITERATUR

Seperti mana yang telah dinyatakan sebelum ini, kajian ini akan memfokuskan kepada perbandingan penstrukturan gaji minimum pada sektor perhotelan. Dua buah hotel telah dipilih yang mana masing-masing merupakan hotel berkesatuan sekerja dan hotel bukan berkesatuan sekerja. Pada bahagian sorotan literatur ini, kajian ini akan memfokuskan perbincangan berkenaan dengan isu gaji minimum, kesatuan sekerja dan juga maklumat berkenaan dengan pelaksanaan gaji minimum di sektor perhotelan di Malaysia.

Gaji Minimum

Gaji minimum ialah jumlah minimum bayaran gaji yang perlu dibayar oleh majikan di sesebuah organisasi kepada pekerjanya yang telah melaksanakan kerjanya mengikut ketetapan asas masa kerja yang ditetapkan atau yang dikira tanpa dikurangkan nilai gaji sama ada oleh individu atau pun melalui perjanjian kolektif (Pertubuhan Buruh Antarabangsa – ILO, 2014). Ketetapan gaji minimum dijamin oleh undang-undang untuk melindungi keperluan minimum pekerja dan keluarga mereka serta dilaksanakan dalam apa sahaja keadaan ekonomi negara dan sosial (ILO, 2014). MPMN (2012) pula menyatakan bahawa gaji minimum ialah gaji pokok seperti yang termaktub di bawah seksyen 2, Akta Majlis Gaji Negara 2011 (Akta 732) dan juga Perintah Gaji Minimum 2012 (MPMN, 2012). Foguel, Ramos dan Cameiro (2001) menyatakan bahawa gaji minimum adalah satu alat yang

digunakan untuk membantu pekerja-pekerja yang mendapat gaji paling rendah di dalam pengagihan pendapatan.

Pelaksanaan Akta Gaji Minimum di Malaysia secara tidak langsung telah meletakkan Malaysia di antara 150 lebih negara yang melaksanakan gaji minimum (Bank Negara Malaysia – BNM, 2012). Walaupun Akta Gaji Minimum dilaksanakan pada tahun 2013, namun demikian Dzurizah (2006) ada menyatakan bahawa pada tahun 1947, Akta Majlis Upah 1947 telah diwujudkan dan kewujudan Majlis Upah tersebut mempunyai peranan di dalam menetapkan upah minimum untuk sesebuah industri pekerjaan. Walau bagaimanapun, kuasa Majlis Upah adalah terhad kerana hanya mempunyai kuasa menstruktur upah minimum untuk pekerja panggung wayang, pembantu kedai, pekerja hotel dan industri pembekalan makanan serta pekerja pemungkah kapal (Maimunah, 1999 dalam Dzurizah 2006). Jelas menunjukkan bahawa usaha untuk melaksanakan gaji minimum di Malaysia telah lama bermula, yakni semenjak tahun 1947 lagi.

Justeru itu, pelaksanaan gaji atau upah minimum yang pertama di Malaysia adalah pada tahun 1956 namun hanya terpakai untuk pekerja India yang bekerja di estet sahaja (Suppiah, 2003). Permohonan gaji minimum sebanyak 3 sen oleh *National Union Plantation of Workers* (NUPW) pada awalnya telah ditolak pada 24 April 1956 namun pada Jun 1956 permohonan tersebut akhirnya telah dipersetujui oleh majikan pekerja buruh India di estet getah (Suppiah, 2003). Berdasarkan kepada pernyataan Suppiah (2003), jelas menunjukkan bahawa kesatuan sekerja mempunyai peranan yang penting di dalam membantu menetapkan nilai upah minimum pekerja India di estet getah.

Kesatuan Sekerja

Chris F. Wright (2011), menyatakan bahawa kesatuan sekerja memainkan peranan yang penting dalam membentuk gaya hidup seseorang pekerja. Dzulzalani Eden (2015), menyatakan bahawa antara tujuan kesatuan sekerja termasuklah memperbaiki status sosial, ekonomi dan produktiviti pekerja dan juga majikannya. Kesatuan sekerja UNISON (2014) menyatakan bahawa kesatuan sekerja merupakan wakil kepada pekerja di dalam menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi oleh pekerja dan majikan. Kesatuan sekerja juga merupakan sebuah badan yang bertujuan untuk memperbaiki gaji, keadaan tempat kerja dan juga berunding dengan majikan di dalam sebarang tuntutan pekerja (Trade Union Congress – TUC, 2010; UNISON, 2014).

Berdasarkan kepada pernyataan-pernyataan di atas, jelas menunjukkan bahawa kesatuan sekerja memainkan peranan yang penting di dalam membantu bukan sahaja pekerja malah majikan pada sesebuah organisasi. Perkara ini turut menunjukkan bahawa kewujudan kesatuan sekerja penting untuk sesebuah organisasi. Pelaksanaan gaji minimum yang telah diumumkan oleh Kerajaan Malaysia jelas menunjukkan bahawa perlunya kesatuan sekerja untuk memantau pelaksanaan Akta Gaji Minimum di sesebuah sektor pekerjaan agar kesemua pekerja mendapat gaji minimum seperti yang telah di mandatorikan oleh Kerajaan Malaysia.

Pelaksanaan Gaji Minimum di Sektor Perhotelan di Malaysia

Maimunah (1999) dalam Dzurizah (2006) ada menyatakan bahawa semenjak tahun 1947, Akta Majlis Upah diwujudkan untuk menetapkan upah minimum bagi lima sektor pekerjaan dan sektor perhotelan merupakan salah satu daripadanya. Hal ini jelas menunjukkan bahawa

sektor perhotelan merupakan sektor yang penting dan tidak terkecuali dalam penetapan upah atau gaji minimum. Pelaksanaan Akta Gaji Minimum pada tahun 2013 turut menyatakan sektor perhotelan sebagai salah satu sektor pekerjaan yang wajib melaksanakan gaji minimum namun penstrukturan gaji minimum pada sektor pekerjaan tersebut adalah terletak pada kuasa majikan pada sektor perhotelan tersebut.

Walaupun kuasa menstruktur semula gaji kepada gaji minimum terletak pada tangan seorang majikan pada sesebuah sektor perhotelan, namun kesatuan sekerja turut terlibat secara tidak langsung terutamanya sektor perhotelan yang berkesatuan sekerja. Hal ini kerana terdapat beberapa persatuan perhotelan yang telah menetapkan tarikh pelaksanaan gaji minimum pada semua sektor perhotelan dan berikut merupakan persatuan-persatuan yang telah mengarahkan agar ahli-ahli persatuan mereka melaksanakan gaji minimum kepada pekerja-pekerja di hotel-hotel yang wujud di Malaysia (Warta Kerajaan Persekutuan; Perintah Gaji Minimum (Pindaan) 2012);

- i. Persatuan Hotel Malaysia (MAH)
- ii. Persatuan Majikan-Majikan Hotel, Semenanjung Malaysia (AHE)
- iii. Persatuan Pemilik Hotel Malaysia (MAHO)
- iv. Persatuan Hotel Budget Malaysia (MBHA)

Kesemua majikan dalam sektor perhotelan yang telah menjadi persatuan hotel seperti yang tersenarai di atas telah menghantar permohonan untuk melaksanakan Akta Gaji Minimum pada 1 Oktober 2013 (Warta Kerajaan Persekutuan; Perintah Gaji Minimum (Pindaan) 2012). Hal ini jelas menunjukkan bahawa dengan adanya persatuan perhotelan maka pelaksanaan gaji minimum telah dapat diselaraskan. Namun demikian, bagaimana pula dengan sektor perhotelan bukan ahli kepada mana-mana kesatuan atau persatuan pekerja hotel. Kajian ini akan membincangkannya secara lebih lanjut pada bahagian dapatan kajian.

METODOLOGI KAJIAN

Kajian ini menggunakan pendekatan kajian kes kualitatif iaitu melalui kaedah temubual ke atas dua orang wakil pengurusan hotel yang masing-masing merupakan ahli kepada kesatuan sekerja hotel dan bukan ahli kepada kesatuan sekerja hotel. Pemilihan hotel adalah secara persampelan bertujuan. Anggaran masa yang digunakan untuk satu sesi temu bual adalah selama 1 jam dan 35 minit bagi setiap seorang responden wakil pengurusan hotel. Masa keseluruhan yang digunakan dalam mengutip data temu bual kesemua responden adalah sebanyak 3 jam dan 10 minit. Untuk menjaga kerahsiaan hotel yang dikaji maka nama kedua-dua buah hotel telah diubah.

DAPATAN KAJIAN

Berdasarkan kepada dapatan kajian yang diperolehi, kajian ini mendapati bahawa pelaksanaan gaji minimum di sektor perhotelan berkesatuan sekerja dan bukan berkesatuan sekerja adalah seperti berikut:

Jadual 1: Perbandingan Maklumat Asas Hotel Horis dan Hotel Ton

Perkara	Hotel Horis	Hotel Ton
Berkesatuan Atau	Ya, ahli kesatuan sekerja <i>Sabah Hotel</i>	Tidak Berkesatuan Sekerja

Tidak	<i>Resort, Restaurant Employees' Union</i>	
Tarikh Ditubuhkan	Jun 2011	Disember 1997
Taraf Hotel	4 Bintang	3 Bintang
Status Hotel	Sendirian Berhad	Sendirian Berhad
Cawangan Hotel Lain	Tidak	Ya (Memiliki 6 Cawangan Hotel)
Jumlah Unit Dalam Organisasi	11	10
	<ul style="list-style-type: none"> - Admin - Human Resource - Sales and Marketing - Finance - Front Office - Housekeeping - Food and Beverag - Communication - Security - Maintenance - Gym 	<ul style="list-style-type: none"> - Human resource - Sales and marketing - Account - Front office - Housekeeping - Food and beverage - Purchasing - Cost control - Security - Maintainance
Jumlah Pekerja	134	84
	Lelaki : 82 Perempuan: 52	Lelaki : 53 Perempuan: 31

Seperti yang telah dinyatakan terlebih dahulu, dua buah Hotel yang telah dikaji, masing-masing merupakan ahli kesatuan sekerja dan bukan ahli kesatuan sekerja. Hotel Horis merupakan ahli kepada kesatuan sekerja pekerja hotel manakala Hotel Ton pula, bukan ahli kepada mana-mana kesatuan sekerja. Berikut merupakan kenyataan yang telah dikeluarkan oleh wakil pengurusan hotel berkenaan dengan keahlian hotel mereka di dalam kesatuan sekerja:

“Ya, hotel kami merupakan ahli kepada kesatuan sekerja Sabah Hotel Resort, Restaurant Employees' Union (SHRREU) dan bukan kami sahaja, kebanyakan hotel di sekitar Kota Kinabalu ini, merupakan ahli kepada kesatuan tersebut...”

(Wakil Pengurusan Hotel Horis)

Berdasarkan kepada pernyataan yang dikeluarkan oleh wakil pengurusan Hotel Horis, jelas menunjukkan bahawa mereka merupakan ahli kepada kesatuan sekerja perhotelan dan beliau kemudiannya menambah bahawa kebanyakan hotel di sekitar Kota Kinabalu turut merupakan ahli kepada kesatuan sekerja perhotelan. Berbeza daripada Hotel Horis, Hotel Ton pula tidak menjadi ahli kepada kesatuan sekerja perhotelan dan berikut merupakan kenyataan yang telah beliau keluarkan:

“Hotel kami bukan ahli kepada kesatuan sekerja Sabah Hotel Resort, Restaurant Employees' Union, namun kami tidak melarang pekerja hotel kami daripada mengikuti mana-mana kesatuan sekerja...”

(Wakil Pengurusan Hotel Ton)

Wakil pengurusan Hotel Ton menyatakan bahawa mereka bukan ahli kepada kesatuan sekerja namun tidak melarang pekerjanya daripada mengikuti atau menjadi ahli kepada kesatuan sekerja dan beliau kemudiannya telah menambah:

“...seperti yang saya nyatakan sebentar tadi, kami tidak melarang pekerja kami daripada menjadi ahli kepada kesatuan sekerja dan kesatuan sekerja tersebut sendiri ada datang memberi ceramah berkenaan dengan keahlian kesatuan sekerja namun setelah ceramah tersebut, tidak terdapat seorang pun pekerja kami yang berminat untuk menjadi ahli kepada kesatuan tersebut...”

(Wakil Pengurusan Hotel Ton)

Wakil pengurusan Hotel Ton menyatakan bahawa *Sabah Hotel Resort, Restaurant Employees' Union* ada melaksanakan sesi ceramah kepada pekerja Hotel Ton namun demikian, tidak terdapat pekerja dari Hotel Ton yang menyertai kesatuan sekerja tersebut.

Seterusnya, dapatan kajian mendapati bahawa Hotel Horis merupakan hotel bertaraf empat binatang yang agak baru kerana telah mula beroperasi pada Jun 2011 dan tidak mempunyai cawangan hotel yang lain manakala Hotel Ton pula merupakan hotel bertaraf tiga bintang dan telah mula beroperasi semenjak Disember 1997 serta mempunyai 6 cawangan hotel di sekitar negeri Sabah. Berdasarkan kepada dapatan kajian juga, di dapati Hotel Horis mempunyai 11 unit pekerjaan dengan jumlah pekerja sebanyak 134 orang pekerja manakala Hotel Ton pula mempunyai 10 unit pekerjaan dengan jumlah pekerja sebanyak 84 orang pekerja. Kesemua unit pekerjaan di Hotel Horis dan Hotel Ton terbahagi kepada dua bahagian pekerjaan iaitu pekerja operasi dan pekerja bahagian pengurusan.

Jadual 2 merupakan dapatan kajian yang telah diperolehi berkenaan dengan pelaksanaan gaji minimum serta pembayaran gaji pekerja di Hotel Horis dan juga Hotel Ton. Di dapati bahawa terdapat perbezaan di dalam pelaksanaan gaji minimum pada kedua-dua perhotelan namun terdapat juga persamaan di dalam maklumat yang diperolehi. Berikut merupakan dapatan kajian perbandingan maklumat pembayaran gaji pekerja di Hotel Horis dan Hotel Ton.

Jadual 2: Perbandingan Maklumat Pembayaran Gaji Pekerja Hotel Horis dan Hotel Ton

Perkara	Hotel Horis	Hotel Ton
Tarikh Melaksanakan Gaji Minimum	April 2013	Disember 2012
Kaedah Pembayaran Gaji Sebelum Pelaksanaan Gaji Minimum	Gaji Asas + Elaun (bergantung pekerjaan) + <i>Service Charge</i> (Bergantung Pengalaman Pekerja)	Gaji Asas + Elaun + insentif (Bergantung Senioriti dan Pengalaman Pekerja)
Kaedah Pembayaran Gaji Seorang Pekerja Selepas Gaji Minimum	Gaji Minimum + Elaun (Bergantung Pengalaman Pekerja)	Gaji Minimum + Elaun + Insentif (Bergantung Pengalaman Pekerja)
Perubahan Pada Proses Pembayaran Gaji Selain Gaji Minimum	Pemansuhan Sistem <i>Service Point</i>	Tiada
Pemberhentian Pekerja	Tiada	Tiada
Perubahan Pada Skop Kerja Pekerja	Tiada	Tiada

Berdasarkan Jadual 2, Dapatan kajian mendapati bahawa tarikh pelaksanaan gaji minimum di Hotel Horis yang merupakan hotel berkesatuan sekerja adalah pada April 2013 manakala Hotel Ton yang bukan merupakan ahli kepada kesatuan sekerja pula menyatakan bahawa mereka telah melaksanakan Akta Gaji Minimum pada Disember 2012. Hal ini menunjukkan bahawa walaupun Hotel Ton merupakan ahli kepada kesatuan sekerja bahagian perhotelan namun mereka mampu melaksanakan Akta gaji minimum lebih awal berbanding Hotel Horis. Walau bagaimanapun, Hotel Horis telah melaksanakan Akta Gaji Minimum

lebih awal daripada permohonan penangguhan pelaksanaan beberapa persatuan perhotelan yang wujud di Malaysia, yang mana tarikh penangguhan permohonan untuk melaksanakan Akta Gaji Minimum adalah 1 Oktober 2013 (Warta Kerajaan Persekutuan; Perintah Gaji Minimum (Pindaan) 2012). Hal ini jelas menunjukkan bahawa Hotel Horis berjaya melaksanakan Akta Gaji Minimum lebih awal daripada tarikh 1 Oktober 2013.

Berdasarkan kepada dapatan kajian yang diperoleh, di dapati bahawa proses pembayaran gaji pekerja sebelum pelaksanaan gaji minimum di Hotel Horis dan Hotel Ton adalah berbeza. Berikut merupakan pernyataan wakil pengurusan Hotel Horis berkenaan dengan kaedah pembayaran gaji sebelum pelaksanaan gaji minimum:

“Sebelum kami laksanakan gaji minimum di hotel ini, gaji pekerja adalah berbeza mengikut unit pekerjaan dan bergantung pengalaman kerja, namun secara umumnya pembayaran gaji seorang pekerja adalah gaji asas pekerja ditambah dengan elaun kerja dan juga service point...”

(Wakil Pengurusan Hotel Horis)

Berdasarkan kepada pernyataan wakil pengurusan Hotel Horis, beliau menyatakan bahawa gaji seseorang pekerja adalah berdasarkan kepada unit kerja seseorang pekerja dan pengalaman kerja, namun beliau turut menyatakan bahawa secara asasnya pembayaran gaji seseorang pekerja adalah merangkumi gaji asas, elaun dan *service point*. Beliau kemudiannya menambah:

“...Namun elaun ini ada berbagai-bagai jenis dan ada elaun yang tidak diperoleh oleh pekerja lain, sebagai contoh elaun bil telefon yang dikhaskan kepada pekerja unit Sales and Marketing...”

(Wakil Pengurusan Hotel Horis)

Berdasarkan kepada pernyataan wakil pengurusan Hotel Horis, jelas menunjukkan bahawa wujud elaun yang dikhaskan kepada unit-unit pekerjaan yang tertentu. Dapatan kajian berkenaan dengan pembayaran gaji sebelum pelaksanaan gaji minimum di Hotel Ton adalah sedikit berbeza. Berikut merupakan pernyataan yang dikeluarkan oleh wakil pengurusan Hotel Ton:

“Berkenaan dengan cara kami bayar gaji sebelum kami laksanakan gaji minimum, kami membayar gaji pekerja berdasarkan kepada senioriti dan pengalaman kerja pekerja dan juga ditambah dengan elaun dan insentif yang terdapat di hotel ini...”

(Wakil Pengurusan Hotel Ton)

Berdasarkan kepada pernyataan yang dikeluarkan oleh wakil pengurusan Hotel Ton, beliau menyatakan bahawa proses pembayaran gaji pekerja sebelum pelaksanaan gaji minimum merangkumi gaji, elaun dan insentif. Wakil pengurusan Hotel Ton turut menyatakan bahawa proses pembayaran gaji adalah berdasarkan kepada senioriti dan pengalaman kerja seseorang pekerja. Hal ini menunjukkan bahawa terdapat perbezaan dalam pembayaran gaji pekerja sebelum pelaksanaan gaji minimum.

Selepas pelaksanaan gaji minimum, di dapati bahawa kaedah pembayaran gaji minimum pada Hotel Horis telah berubah namun Hotel Ton masih lagi mengekalkan kaedah pembayaran gaji yang sama. Berikut merupakan pernyataan yang telah dikeluarkan oleh wakil pengurusan Hotel Horis berkenaan dengan pembayaran gaji pekerja mereka setelah pelaksanaan gaji minimum:

“Selepas pelaksanaan gaji minimum, kami hanya membayar gaji pekerja kami dengan gaji minimum dan ditambah dengan elaun, namun pekerja senior dan sudah tentu pekerja berpengalaman akan mendapat gaji yang lebih daripada nilai gaji minimum...”

(Wakil Pengurusan Hotel Horis)

Berdasarkan kepada pernyataan yang dikeluarkan oleh wakil pengurusan Hotel Horis, beliau menyatakan bahawa selepas pelaksanaan gaji minimum, proses pembayaran gaji hanya merangkumi gaji minimum dan elaun sahaja. Wakil pengurusan Hotel Horis kemudiannya menambah:

“...Kami tidak melaksanakan lagi service point kerana nilai gaji yang diperolehi pekerja sekarang adalah hampir dengan nilai gaji pekerja sebelum pelaksanaan gaji minimum...”

(Wakil Pengurusan Hotel Horis)

Wakil pengurusan Hotel Horis menyatakan bahawa pelaksanaan gaji minimum telah menyebabkan nilai gaji pekerja mempunyai nilai yang hampir sama dengan sebelum pelaksanaan gaji minimum dan atas sebab tersebut *service point* terpaksa dimansuhkan. Dapatan kajian mendapati bahawa Hotel Ton masih lagi menggunakan kaedah pembayaran yang seperti sebelum pelaksanaan gaji minimum dan berikut merupakan pernyataan yang telah wakil pengurusan Hotel Ton nyatakan:

“Kami masih lagi melaksanakan pembayaran gaji pekerja kami seperti sebelum gaji minimum dilaksanakan di hotel ini. Cuma yang berbeza ialah gaji asas pekerja ditingkatkan kepada nilai gaji minimum seperti yang telah pihak MPMN tetapkan dan ditambah dengan elaun dan insentif...”

(Wakil Pengurusan Hotel Ton)

Wakil pengurusan Hotel Ton menyatakan bahawa tidak ada perubahan pada kaedah pembayaran gaji pekerja di Hotel Ton dan hanya gaji asas pekerja sahaja ditingkatkan menjadi nilai gaji minimum. Hal ini menunjukkan bahawa Hotel Ton tidak mengubah kaedah pembayaran gaji pekerja hotel mereka namun keadaan sebaliknya berlaku kepada Hotel Horis.

Seterusnya, dapatan kajian berkenaan dengan perubahan yang berlaku selain daripada nilai gaji pekerja berubah. Di dapati bahawa Hotel Horis hanya memansuhkan *service point* namun tiada perubahan pada elaun-elaun yang lain. Berikut merupakan pernyataan yang dikeluarkan oleh wakil pengurusan Hotel Horis:

“...Tiada banyak perubahan pada elaun pekerja. Yang hanya berubah adalah service point. Selepas gaji minimum dilaksanakan, kami telah memansuhkan service point. Itu sahaja...”

(Wakil Pengurusan Hotel Horis)

Berdasarkan pernyataan wakil pengurusan Hotel Horis, tiada sebarang perubahan selain daripada pemansuhan *service point*. Berikut pula merupakan pernyataan wakil responden Hotel Ton;

“Tidak ada sebarang pemansuhan elaun atau insentif yang terdapat pada hotel ini. Yang hanya berubah, adalah nilai gaji telah ditingkatkan menjadi nilai yang telah ditetapkan oleh MPMN...”

(Wakil Pengurusan Hotel Ton)

Berdasarkan kepada pernyataan yang telah wakil pengurusan Hotel Ton keluarkan, jelas menunjukkan bahawa tidak terdapat sebarang pemansuhan di dalam pemberian elaun dan insentif pekerja.

Dapatan kajian ini turut mendapati bahawa kedua-dua sektor perhotelan tidak melaksanakan pemberhentian pekerja dan berikut merupakan pernyataan yang telah kedua-dua wakil pengurusan hotel nyatakan:

“Tidak, pihak hotel kami tidak memberhentikan pekerja kerana jika seseorang pekerja berhenti maka kami terpaksa mencari pekerja yang lain untuk mengisi kekosongan pekerja tersebut...”

(Wakil Pengurusan Hotel Horis)

“Kami tidak memberhentikan pekerja kami di hotel ini tapi kalau mereka ingin berhenti kami akan melaksanakan exit interview untuk mengetahui sebab mereka berhenti dan kalau boleh kami cuba untuk memberikan nasihat untuk kekal di hotel ini...”

(Wakil Pengurusan Hotel Ton)

Berdasarkan kepada pernyataan kedua-dua wakil pengurusan hotel, menunjukkan bahawa pihak hotel tidak melaksanakan pemberhentian pekerja kerana pemberhentian pekerja akan menyebabkan pihak hotel terpaksa mencari pekerja yang baru. Dapatan kajian ini juga ada mendapati bahawa tidak berlaku sebarang perubahan pada skop pekerjaan pekerja walaupun berlaku peningkatan pada gaji pekerja di kedua-dua buah hotel dan berikut merupakan pernyataan kedua-dua wakil pengurusan hotel:

“Tidak, kami tidak meningkatkan skop kerja pekerja di hotel ini namun tidak dapat dinafikan bahawa jika ada pekerja yang berhenti, maka kami terpaksa menyelaraskan tanggungjawab kerja pekerja agar dapat mengisi posisi kerja pekerja yang berhenti sehingga adanya pekerja yang baru...”

(Wakil Pengurusan Hotel Horis)

“Tidak sama sekali, hal seperti ini tidak berlaku di sini. Malahan kami terpaksa menyuruh pekerja-pekerja yang belum menghabiskan cuti tahunan mereka untuk menghabiskan cuti mereka...”

(Wakil Pengurusan Hotel Ton)

Berdasarkan pernyataan yang dikeluarkan oleh kedua-dua wakil pengurusan hotel, jelas menunjukkan bahawa pengurusan hotel tidak meningkatkan beban pekerja di hotel tersebut kerana gaji minimum dilaksanakan. Namun demikian, wakil pengurusan Hotel Ton ada menyatakan bahawa beban seseorang pekerja akan bertambah jika terdapat pekerja yang berhenti. Hal ini berlaku kerana perlunya pekerja yang mengisi kekosongan kerja yang terdapat di hotel tersebut dan beban tersebut hanyalah sementara sahaja, yakni sehingga kekosongan kerja tersebut di isi oleh pekerja yang baru.

Berdasarkan kepada dapatan kajian ini, jelas menunjukkan bahawa terdapat perbezaan di dalam penetapan dan penstrukturan gaji minimum di Hotel Horis dan Hotel Ton. Namun perbezaan tersebut tidak menunjukkan bahawa Hotel yang bukan ahli kesatuan sekerja tidak mampu melaksanakan akta yang telah diwujudkan oleh Kerajaan Malaysia. Secara tidak langsung menunjukkan sebuah hotel yang bukan ahli kepada kesatuan sekerja mampu mengikuti Akta Gaji Minimum.

KESIMPULAN

Berdasarkan kepada dapatan kajian yang diperoleh, jelas menunjukkan bahawa walaupun Hotel Ton bukanlah merupakan ahli kepada mana-mana kesatuan atau persatuan namun pihak pengurusan Hotel Ton telah melaksanakan Akta Gaji Minimum lebih awal daripada Hotel Horis. Walaupun terdapat sedikit perbezaan di dalam pelaksanaan dan penstrukturan pembayaran gaji pekerja yang dilaksanakan oleh kedua-dua buah hotel namun hal ini menunjukkan bahawa walaupun sesebuah sektor pekerjaan tidak menjadi ahli kepada mana-mana kesatuan atau persatuan pekerja, tidak bermaksud sektor pekerjaan tersebut tidak mampu untuk melaksanakan atau mengikuti peraturan yang telah ditetapkan oleh Kerajaan Malaysia.

Kajian ini turut mencadangkan agar sebuah kajian yang lebih meluas berkenaan dengan kepentingan kesatuan atau persatuan sekerja dilaksanakan bagi menilai sejauh mana keahlian sesebuah organisasi dengan kesatuan atau persatuan pekerja dapat menjamin organisasi tersebut untuk mematuhi peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh Kerajaan Malaysia. Hal ini kerana kajian yang dilaksanakan ini adalah bersifat kualitatif dan hanya mampu mengeneralisasikan teori sahaja dan jika satu proses mengeneralisasikan populasi ingin dilaksanakan maka satu kajian bersifat kuantitatif adalah dicadangkan untuk dilaksanakan. Kajian ini juga hanya terhad kepada dua sektor perhotelan yang masing-masing merupakan hotel berkesatuan sekerja dan hotel bukan berkesatuan sekerja, justeru jika skop kajian ini diperluaskan kepada sektor atau industri pekerja yang berlainan dengan menggunakan pendekatan yang berbeza, sudah tentu ia akan menemukan dapatan yang juga berbeza.

RUJUKAN

- Ambrosi, G. M. (1986). *The Keynesian Reception of Classical Analysis: Pigou's Theory of Unemployment and its Critique in Keynes' General Theory*. <https://www.uni-trier.de/fileadmin/fb4/prof/VWL/EWP/Publikationen/Ambrosi/keypigo.pdf>. Diakses Pada 07 April 2014.
- Balakrishnan Parasuraman. (2003). *Hubungan Industri dan Pengurusan Sumber Manusia: Isu dan Cabaran*. Malaysia. Pearson Prentice Hall.
- Chris F. Wright. (2011). *What Role For Trade Union in Future Workplace Relation?*. *Acas Future of Workplace Relation discussion paper series*. http://www.acas.org.uk/media/pdf/g/m/What_role_for_trade_unions_in_future_workplace_relations.pdf. Diakses Pada 29.08.2017.
- Davies, A. (2013). *Mercatus Research: Unintended Consequence Of Raising The Minimum Wage*. <http://mercatus.org/sites/default/files/unintended-consequences-raising-minimum-wage.pdf>. Diakses Pada 03 Ogos 2015.
- Dzurizah Ibrahim. (2009). *Kesatuan Sekerja Alaf Baharu: Cabaran Globalisasi dan Masa Depan*. Dalam Dzurizah Ibrahim, Balakrishnan Parasuraman & Rosazman Hussin. 2009. *Hubungan Industri dan Sumber Manusia: Isu dan Perspektif*. (M.S 67-81). Universiti Malaysia Sabah. Norzaynab Printing Sdn. Bhd.
- Dzulzalani Eden. (2015). *Transformasi Kesatuan Sekerja Dalam Pembangunan Negara*. <http://ir.unimas.my/10295/1/Konvensyen%20kesatuan%20Sekerja%202015.pdf>. Diakses Pada 29.08.2017.

- Foguel, M.N, Ramos, L dan Cameiro, F. (2001). The Impacts of the Minimum Wage on the Labor Market, Poverty and Fiscal Budget in Brazil. http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/2156/1/TD_839.pdf. Diakses Pada 20 September 2013.
- Jamen T. Bennett dan Bruce E. Kaufman. (2008). What Do Union Do?: A Twenty-Year Perspective. Transaction Publishers. New Brunswick, United States of America.
- Majlis Perundingan Gaji Negara, Kementerian Sumber Manusia. (2012). Soalan Lazim (FAQ) Berkaitan Gaji Minimum di Malaysia. http://www.mohr.gov.my/pdf/FAQ_GAJIMINIMUM.pdf. Diakses: 20 September 2013.
- Perintah Gaji Minimum. (2016). Warta Kerajaan Persekutuan: P.U. (A) 116. http://minimumwages.mohr.gov.my/pdf/perintah_GM_PUA116.pdf. Diakses Pada 29.08.2017.
- Perintah Gaji Minimum. (2013). Warta Kerajaan Persekutuan : P.U.(A)214. <http://www.mohr.gov.my/docz/perintahgajiminimum2013.pdf>. Diakses: 20.09.2013.
- Suppiah, Ummadevi. (2003). Tun V.T. Sambanthan : Peranannya dalam Politik dan Kemajuan Orang India di Malaysia. Tesis Sarjana. University of Malaya.
- Trade Union Congress. (2010). Trade Union At Work, What They Are And What They Do. <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/unionsatwork.pdf>. Diakses Pada 29.08.2017.
- UNISON. (2014). What Is A Trade Union. <https://www.unison.org.uk/content/uploads/2014/02/On-line-Catalogue221582.pdf>. Diakses Pada 29.08.2017.

MAKLUMAT PENULIS

MOHD. KHAIRUL NABIL BIN MOHD NOR AZAN

Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan,
Universiti Malaysia Sabah.
mohdkhairulnabil169@yahoo.com

DZURIZAH IBRAHIM

Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan,
Universiti Malaysia Sabah.
idzuri@ums.edu.my

Copyright of e-BANGI Journal is the property of e-BANGI Journal and its content may not be copied or emailed to multiple sites or posted to a listserv without the copyright holder's express written permission. However, users may print, download, or email articles for individual use.