

Komponen Utama Gaji Kehidupan Wajar

Mohd Nahar Mohd Arshad*
ma.nahar@iium.edu.my

Abstract

The objective of this article is to understand the main components of living wage. The assessment of the determination of wage through the market mechanism is first discussed. It is argued that the valuation of living wage via the labor market mechanism alone is not sufficient. Thus, the estimation of living wage needs to take into account religious and cultural elements since living wage components include the normative understanding of such concepts as fair wage, equitable wage, deserving wage and decent wage. At the same time, the estimation of living wage requires consultation and feedback from employers, workers, labour union and policy-makers. Issues pertaining to the implementation of living wage are also discussed in this article.

Keywords

Living wages, fair wages, equity, components, value.

* Assoc. Prof. & PhD., Department of Economics/Centre of Islamic Economics, Kulliyah of Economics and Management Science, International Islamic University Malaysia.

Pengenalan

Setiap orang mempunyai hak untuk hidup, dan ini bermakna, seseorang itu juga mempunyai hak untuk membina kehidupan yang sewajarnya. Sentimen ini sangat bersangkutan dengan soal keadilan kepada semua. Maka, apabila Bank Negara Malaysia menerbitkan laporan berkaitan gaji kehidupan wajar,¹ laporan tersebut telah menarik perhatian ramai dalam membincangkan isu keselarasan gaji pekerja dengan kewajaran hidup semasa. Perhatian semua pihak dalam mengupas isu gaji kehidupan wajar di negara ini merupakan satu perkembangan yang baik. Keadaan ini menggambarkan kesediaan kita untuk membina masa depan negara yang mengambil kira kebajikan kesemua pihak termasuklah para pekerja. Perkembangan ini menggambarkan anjakan paradigma di negara ini.

Sebelum ini, pada dekad-dekad selepas mencapai kemerdekaan pada tahun 1957, perbincangan banyak berkisar soal pembasmian kemiskinan. Polisi perindustrian negara dalam dekad 80-an pula menekankan kedudukan upah di Malaysia yang kompetitif atau murah, bagi menarik lebih banyak pelaburan asing ke Malaysia. Persaingan serantau, terutamanya ASEAN, terus menjadikan dasar upah buruh yang murah sebagai daya tarik pelaburan asing. Strategi ini tidak begitu membantu dalam menjaga kebajikan pekerja, selain tidak membawa masuk pelaburan asing yang berkualiti ke Malaysia khususnya dan ASEAN, amnya.²

Apabila kerajaan mula memperkenalkan dasar gaji minimum pada 2013, dasar ini merupakan satu lagi anjakan dalam pasaran buruh negara. Strategi ini dijangka dapat meningkatkan kedudukan ekonomi Malaysia. Dasar ini menuntut kualiti tenaga kerja yang baik di samping produktiviti yang setimpal. Kualiti

-
1. E. Chong dan F. A. Khong, *The Living Wage: Beyond Making Ends Meet* (Kuala Lumpur: Bank Negara Malaysia, 2018).
 2. J. K. Sundaram, *Industrializing Malaysia* (London: Routledge, 2013).

pelaburan asing yang lebih baik juga menjadi matlamat utama pengenalan dasar gaji minimum di negara ini.³

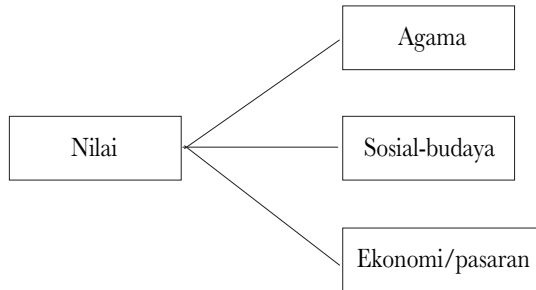
Menjelang tahun 2020, persoalan perihal kemampuan Malaysia untuk mencapai tahap negara berpendapatan tinggi terus mencabar pembuat dasar dan masyarakat. Ke arah matlamat tersebut, perbincangan berkaitan gaji kehidupan wajar merupakan satu asas perubahan yang diharapkan mampu membina pasaran buruh yang lebih harmoni dan berpaksikan kebajikan, sejajar dengan impian untuk membina sebuah negara Malaysia yang maju dan berkeadilan.

Motivasi kajian ini adalah berdasarkan penelitian kadar gaji pasaran semasa individu di Malaysia yang jauh lebih rendah berbanding perbelanjaan purata sesebuah isi rumah. Keadaan ini menuntut lebih daripada seorang individu dalam sesebuah isi rumah untuk bekerja bagi menyara kehidupan. Berdasarkan laporan 2018 Jabatan Perangkaan Malaysia (JPM), gaji dan upah buruh median di Malaysia ialah sebanyak RM1,703 berbanding purata perbelanjaan isi rumah Malaysia sebanyak RM4,033. Keadaan adalah lebih meruncing di kawasan bandar. Melihat kepada realiti tersebut, memahami komponen utama gaji kehidupan wajar dilihat sebagai suatu langkah progresif bagi memperbaiki kebajikan para pekerja di Malaysia.

Justeru, objektif makalah ini adalah untuk meneliti tiga komponen utama gaji kehidupan wajar, iaitu komponen agama, sosiobudaya dan pasaran (rujuk Rajah 1). Perbincangan dalam fasal seterusnya akan dimulakan dengan meneliti komponen pasaran buruh terlebih dahulu. Perbincangan ini penting bagi memahami skop pengaruh pasaran dalam menentukan kadar upah dan gaji. Seperti yang kita sedia maklum, pasaran mempunyai banyak kelemahan dalam menentukan nilai, seperti kadar upah buruh. Di sinilah komponen agama dan sosiobudaya penting diambil kira dalam membina dan menstruktur komponen

3. N. A. Ibrahim dan R. Said, "The Implementation of the National Minimum Wages in Malaysia," *Journal of Economics, Business and Management* 3, no. 1 (2015): 125–131.

gaji kehidupan wajar bagi memastikan keadilan dan kebajikan semua pihak dipertimbangkan. Kemudian, perbincangan akan diteruskan dalam melihat soal pelaksanaan polisi gaji kehidupan wajar dan disusuli dengan kesimpulan.



Rajah 1: Komponen Utama Penentuan Nilai Upah/Gaji

Kaedah Kajian

Makalah ini merupakan sebuah kajian kualitatif yang melibatkan kaedah perbandingan literatur dan data. Berdasarkan kajian-kajian terdahulu, takrif dan komponen gaji kehidupan wajar dibandingkan sambil penelitian kritis dilakukan terhadap teori ekonomi berkenaan kaedah penentuan gaji melalui mekanisme pasaran. Setelah memahami kelemahan dalam penentuan gaji melalui mekanisme pasaran, komponen upah melalui penilaian agama dan sosio-budaya diambil kira. Seterusnya, realiti kedudukan kadar upah dan gaji di Malaysia dinilai. Kajian oleh Chong dan Khong⁴ daripada Bank Negara Malaysia menjadi rujukan asas dalam membincangkan isu gaji kehidupan wajar di Malaysia. Kajian mereka diambil kira kerana perhatian semasa oleh media massa dan pelbagai pihak terhadap dapatan kajian ini adalah meluas. Dapatan kajian mereka seterusnya dibandingkan

4. Chong dan Khong, *Living Wage*.

dengan data-data daripada Jabatan Perangkaan Malaysia bagi melihat realiti kadar upah di Malaysia dibandingkan dengan idea gaji kehidupan wajar. Cadangan polisi seterusnya diutarakan berdasarkan dapatan daripada perbandingan yang dibuat.

Teori Pasaran di Sebalik Konsep Gaji Kehidupan Wajar

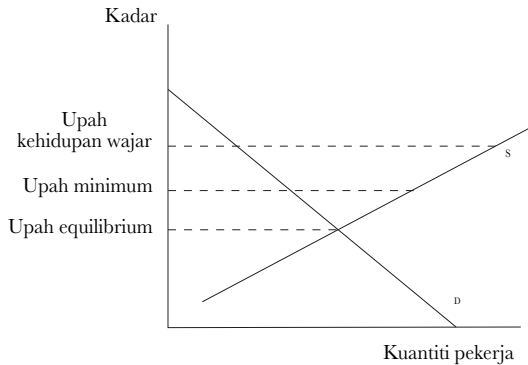
Sebenarnya, perbincangan isu gaji kehidupan wajar sudah lama menjadi perdebatan dalam kalangan sarjana Islam, pakar ekonomi dan pembuat polisi. Sarjana Islam seperti Ibnu Khaldun⁵ dan Ibnu Taimiyah,⁶ misalnya, telah menggariskan perkara-perkara penting dalam memastikan upah terhadap pekerja adalah adil, bebas eksploitasi dan memenuhi keperluan asas dan kebajikan mereka dan tanggungan. Lebih utama daripada pandangan para sarjana Islam ini, al-Qur'an dan al-hadis sendiri banyak menekankan soal keadilan dan kewajaran dalam sebarang transaksi, termasuklah transaksi upah kerja (*ujrah*, misalnya).⁷

Dalam konteks ekonomi konvensional, teori gaji kehidupan wajar boleh didapati dalam penulisan oleh nama-nama seperti Adam Smith, John Stuart Mill, Karl Marx dan ramai lagi.⁸ Dari segi polisi ekonomi, di Amerika Syarikat sendiri misalnya, perkara ini telah dibincangkan terutamanya dalam pemerintahan Presiden Franklin D. Roosevelt. Stabile, misalnya melihat keseriusan Roosevelt dalam memastikan para pekerja mendapat kadar gaji yang baik, terutamanya selepas melihat kesan *Great Depression* terhadap kebajikan ramai.⁹

5. C. Issawi, "Ibn Khaldun's Analysis of Economic Issues," dalam *Readings in Islamic Economic Thought* ed. Abul-Hasan M. Sadeq dan A. Ghazali (Kuala Lumpur: Longman, 1992), 222–237.
6. A. A. Islahi, "Economic Concepts of Ibn Taymiyyah," dalam *Readings in Islamic Economic Thought* ed. Abul-Hasan M. Sadeq dan A. Ghazali (Kuala Lumpur: Longman, 1992), 119–156.
7. *Al-Qaṣaṣ* (28): 26–28.
8. D. Stabile, *The Political Economy of a Living Wage: Progressives, the New Deal and Social Justice* (Cham: Springer International Publishing, 2016).
9. *Ibid.*, 1–46.

Perbincangan gaji kehidupan wajar saling bersangkutan dengan konsep-konsep seperti upah yang adil, upah yang layak (*fair wage*), upah yang baik (*decent wage*), upah subsisten, taraf hidup standard, sekuriti ekonomi dan keadilan sosial. Semua ini merupakan kata kunci utama dalam memahami kerangka komponen gaji kehidupan wajar itu sendiri.

Secara teori, kadar upah buruh adalah ditentukan oleh faktor pasaran. Merujuk kepada Rajah 2, dalam pasaran buruh yang kompetitif, kadar upah adalah ditentukan oleh persilangan antara keluk permintaan buruh (D) dan juga keluk penawaran buruh (S) (rujuk Rajah 2).



Rajah 2: Permintaan dan Penawaran Buruh serta Penentuan Upah

Persoalannya di sini ialah adakah faktor pasaran ini mampu memberikan upah kehidupan wajar? Jawapan kepada persoalan di atas ialah, tidak! Malah, di kebanyakan negara, upah yang ditentukan melalui pasaran adalah rendah. Keadaan ini memaksa pihak kerajaan memperkenalkan dasar upah atau gaji minimum. Sekiranya sesebuah kerajaan itu telah menetapkan kadar gaji minimum, persoalan seterusnya ialah adakah nilai gaji minimum ini setara dengan nilai upah atau gaji kehidupan wajar?

Daripada banyak kajian yang diteliti, kadar gaji minimum adalah lebih rendah berbanding dengan gaji kehidupan wajar (seperti yang ditunjukkan dalam Rajah 2).¹⁰ Dalam rajah yang sama, gaji kehidupan wajar adalah lebih tinggi daripada gaji minimum. Untuk memahami dengan lebih soal upah kehidupan wajar, perbincangan di bawah dibahagikan kepada dua perspektif: teori penawaran buruh/pekerja, dan juga teori permintaan buruh/pekerja.

Teori Penawaran Pekerja

Dalam pasaran buruh, penawaran buruh datang dari pihak isi rumah. Mereka menawarkan pengetahuan dan kemahiran dalam pasaran buruh. Hasil daripada tenaga yang dicurahkan, pihak majikan akan memberikan mereka upah atau gaji. Berdasarkan gaji yang ditawarkan, seseorang itu akan memilih sama ada hendak bekerja ataupun tidak.

Faktor upah amatlah penting sememangnya. Terdapat hubungan positif antara kadar upah dan jumlah penawaran buruh dalam pasaran (rujuk keluk S dalam Rajah 2). Justeru, jika para pekerja ditawarkan gaji kehidupan wajar, secara teorinya kita boleh menjangkakan bahawa lebih ramai akan berminat untuk masuk ke dalam pasaran buruh. Meskipun ramai yang hendak bekerja bagi mendapatkan gaji kehidupan wajar (lihat S dalam Rajah 2), dari segi permintaan buruh (D), syarikat-syarikat tidak akan mengambil banyak pekerja pada kadar gaji ini.

Biasanya, kesatuan-kesatuan sekerja dan para pekerja merupakan pihak yang akan membawa dan menyokong dasar gaji kehidupan wajar. Antara hujah lazim yang akan dinyatakan mereka adalah:

1. Kelebihan apabila pekerja mendapat gaji kehidupan wajar ialah kebajikan mereka dapat diselesaikan melalui

10. D. Neumark, "The Effects of Minimum Wages on Employment," *Federal Reserve Bank of San Francisco Economic Letter* (2015): 37.

- usaha mereka sendiri. Gaji ini juga memberikan kuasa beli yang lebih baik kepada pekerja.¹¹ Dalam kata lain, gaji kehidupan wajar akan melahirkan pekerja yang berbelanja (*consumer workers*).
2. Gaji kehidupan wajar memberikan lebih banyak peluang kepada pekerja untuk berbelanja, justeru meningkatkan lagi tahap kepuasan seseorang (utiliti) dan juga memberikan kesan gandaan (*multiplier*) pada pertumbuhan KDNK sesebuah negara.
 3. Maka, dari perspektif pekerja, sememangnya gaji kehidupan wajar amat dialu-alukan. Namun, perihal pembayaran gaji adalah terletak pada ketentuan para majikan. Di fasal berikutnya, kita akan memahami sudut pembayaran gaji kehidupan wajar dari konteks permintaan buruh.

Teori Permintaan Pekerja

Dalam pasaran buruh, terdapat hubungan negatif antara kadar upah dan juga permintaan terhadap buruh (rujuk keluk D dalam Rajah 2). Penetapan gaji kehidupan wajar secara teorinya akan mewujudkan permintaan buruh yang lemah dalam pasaran. Keadaan ini berlaku kerana pihak syarikat terpaksa membayar upah pekerja yang lebih mahal.

Dengan andaian pasaran produk dan pasaran buruh yang kompetitif, kadar upah adalah berdasarkan tahap produktiviti pekerja atau nilai marginal produk pekerja (MRP_L) seharusnya bersamaan dengan kadar upah pasaran (W).¹²

$$MP * MR = W$$

$$MRP_L = W$$

11. S. Adams dan D. Neumark, "Living Wage Effects: New and Improved Evidence," *Economic Development Quarterly* 19, no. 1 (2005): 80–102.

12. G. J. Borjas, *Labor Economics* (New York: McGraw-Hill Education, 2016).

Persamaan di atas merupakan prinsip Penentuan Kadar Upah berlandaskan produktiviti yang kerap dibincangkan dalam buku teks ekonomi. Di sini kita dapati bahawa kadar upah hanya disandarkan pada sumbangan setiap pekerja kepada pendapatan syarikat (MRP_L) berdasarkan hasil pekerjaan mereka. Berikutan pasaran buruh yang kompetitif, maka pihak majikan atau syarikat tidak mempunyai pengaruh untuk mempengaruhi kadar upah dalam pasaran.

Bayaran kepada pekerja pada kadar gaji kehidupan wajar adalah melebihi nilai marginal produk seseorang pekerja ($MRP_L < W_w$)¹³ terhadap sesebuah syarikat. Keadaan ini bermakna gaji kehidupan wajar tidak disandarkan pada tahap produktiviti seseorang pekerja. Lantaran itu, soal gaji kehidupan wajar dicapai melalui penyelesaian pasaran bebas adalah agak terbatas. Secara teori, para majikan tidak akan menggajikan pekerja pada $MRP_L < W_w$.

Namun begitu, terdapat konsep yang dipanggil upah efisiensi (*efficiency wage*) dalam teori ekonomi. Upah efisiensi (w_e) merupakan kadar upah yang diletakkan lebih tinggi daripada kadar upah pasaran.¹⁴ Dari perspektif syarikat, pembayaran upah efisiensi dibuat atas faktor mencari pekerja yang benar-benar berkualiti apabila menawarkan peluang pekerjaan; memotivasikan pekerja sedia ada dan menggalakkan produktiviti pekerja. Kaedah penetapannya bukanlah seperti kaedah penetapan upah kehidupan wajar. Upah efisiensi masih berlandaskan faktor produktiviti pekerja tetapi upah kehidupan wajar bukan sahaja melibatkan produktiviti malahan juga persoalan etika, kewajaran sosial dan nilai kemanusiaan.

Terdapat juga hujah yang menyatakan bahawa pengenalan gaji kehidupan wajar akan mengakibatkan permintaan buruh berkurangan dalam jangka pendek dan juga jangka panjang. Untuk jangka pendek, gaji kehidupan wajar akan menyebabkan pihak syarikat mengambil kurang pekerja ekoran harga buruh

13. MRP_L = Marginal Produk Pekerja; W_w = Gaji Wajar

14. w_e = Upah efisiensi

yang mahal. Bagi jangka panjang pula, kadar upah buruh yang mahal akan membuatkan syarikat-syarikat menggantikan para pekerja dengan mesin. Kesan ini lebih dibimbangi kerana melibatkan perubahan struktur ekonomi, daripada intensif buruh kepada intensif kapital.

Seperti yang disebutkan di awal tadi, faktor pasaran sahaja tidak memadai dalam proses menetapkan kadar gaji kehidupan wajar.¹⁵ Faktor etika, nilai dan budaya yang dipengaruhi faktor agama dan sosiobudaya setempat turut perlu diambil kira. Faktor seperti idea keadilan, reputasi sebagai majikan yang baik (*goodwill*), nilai saham, budaya organisasi dalam menghargai para pekerja, dan cabaran teknologi semasa semuanya perlu diambil kira dalam usaha memahami komponen gaji kehidupan wajar.

Komponen Gaji Kehidupan Wajar

Faktor etika perlu mendahului faktor ekonomi dalam merangka kadar upah kehidupan wajar. Merujuk kepada Rajah 1, faktor etika dinilai pada asas agama dan sosiobudaya sesebuah masyarakat. Seperti yang dijelaskan sebelum ini dalam konteks permintaan buruh, para majikan yang meletakkan motif memaksimumkan untung akan cuba untuk meminimumkan kos pengeluaran. Antara perkara yang biasa dilaksanakan majikan adalah penetapan kadar upah yang rendah. Secara amnya, 75 peratus daripada kos pengeluaran melibatkan kos upah buruh. Justeru, usaha memperkenalkan gaji kehidupan wajar melalui inisiatif majikan adalah suatu yang sukar.

Dalam mendefinisikan upah kehidupan wajar, upah sedemikian bukan sahaja merupakan kadar upah yang memenuhi keperluan asas (*subsistence wage*), malahan juga merangkumi kadar yang bermaruah bagi seseorang untuk dirinya dan keluarganya

15. S. C. Carr, J. Parker, J. Arrowsmith, dan P. A. Watters, "The Living Wage: Theoretical Integration and an Applied Research Agenda," *International Labour Review* 155, no. 1 (2016): 1–24.

(*decency wage*).¹⁶ Terdapat tiga persoalan penting dalam memahami komponen gaji kehidupan wajar:

1. Bagaimanakah kadarnya hendak ditentukan?
2. Siapakah yang perlu membuat pembayaran gaji kehidupan wajar?
3. Adakah kadarnya perlu ditetapkan secara mandatori atau dilaksanakan secara sukarela?

Bagi menjawab persoalan pertama, terdapat beberapa kaedah yang boleh diambil kira. Misalnya, penilaian moral berasaskan agama dan nilai sosial menjadi asas penting dalam mencari kadar upah kehidupan wajar. Dari sudut *maqāsid al-sharī'ah*, kita boleh melihat kepada konsep memenuhi *darūriyyāt* dan mencapai tahap minimum *ḥājīyyāt* dalam menentukan kadar gaji kehidupan wajar. Perbincangan yang lebih teliti adalah perlu bagi menentukan apakah perkara-perkara yang disifatkan sebagai *darūriyyāt* dan apakah pula perkara minimum *ḥājīyyāt*.

Laporan oleh Bank Negara Malaysia (BNM),¹⁷ misalnya, adalah berdasarkan keperluan asas (*subsistence*) mereka yang tinggal di Kuala Lumpur dengan sosiobudaya masyarakatnya yang suka makan di luar dan akan pulang ke kampung halaman sebulan sekali. Seperti yang dilaporkan, andaian bakul perbelanjaan yang diambil kira melibatkan:

1. Makanan, perumahan, dan pengangkutan. Ini melibatkan peratusan perbelanjaan terbesar untuk ketiga-tiga kelompok isi rumah (bujang, berpasangan dan berpasangan dengan dua anak).
2. Disebabkan gaya hidup yang sibuk di bandar, isi rumah diandaikan kerap makan di restoran, terutamanya bagi yang bujang. Kekerapan makan di luar menurun bagi yang berkeluarga.

16. D. Stabile, *The Political Economy of a Living Wage*.

17. Untuk perbandingan gaji kehidupan wajar antara negara, rujuk Chong dan Khong, *Living Wage*, 3. Mereka telah membuat perbandingan komponen gaji kehidupan wajar yang dilaksanakan di New Zealand, Australia dan United Kingdom.

3. Individu diandaikan menggunakan pengangkutan awam, sementara yang berpasangan diandaikan memiliki kenderaan buatan tempatan.
4. Peruntukan juga disediakan untuk rekreasi, seperti peralatan sukan dan filem, satu perjalanan percutian domestik murah setiap tahun, dan sambutan perayaan;
5. Anggaran juga termasuk sumbangan kepada Kumpulan Wang Simpanan Pekerja (KWSP), pendapatan cukai yang perlu dibayar, dan simpanan yang boleh digunakan untuk memenuhi perbelanjaan kecemasan, termasuk bil penjagaan kesihatan yang tidak dijangka;
6. Jumlah minimum diperuntukkan untuk pendidikan dan penjagaan kesihatan kerana perkhidmatan ini disediakan hampir percuma oleh Kerajaan.

Kategori gaji	RM (per bulan)	Upah per jam (Gaji bulanan/160 jam)
Gaji minimum (individu)	1,000	6.25
Gaji median graduan (individu)	3,300	20.625
Gaji median (isi rumah)	5,228	32.675
Gaji purata (isi rumah)	6,958	43.49
Gaji hidup wajar (isi rumah)	6,500	40.63

Sumber: Chong dan Khong (2018) dan JPM (2018b)

Jadual 1: Perbandingan kadar gaji (RM, tahun 2016)

Jumlah gaji kehidupan wajar berdasarkan laporan BNM untuk seorang individu ialah RM2,700, berpasangan RM4,500 dan berpasangan dengan dua anak (isi rumah) ialah RM6,500. Bagi tahun 2016, berdasarkan Jadual 1, didapati bahawa gaji median bagi isi rumah di Malaysia (RM5,228) adalah lebih rendah daripada anggaran gaji kehidupan wajar bagi mereka yang tinggal di Kuala Lumpur.

Komponen Utama Gaji Kehidupan Wajar

Merujuk kepada Jadual 2 pula, berdasarkan laporan Jabatan Perangkaan Malaysia (JPM),¹⁸ purata perbelanjaan bulanan isi rumah di Malaysia bagi tahun 2016 adalah sebanyak RM4,033 berbanding RM3,578 pada tahun 2014. Malah, daripada laporan JPM juga didapati pada tahun 2016, purata perbelanjaan bulanan isi rumah di Kuala Lumpur adalah sebanyak RM6,214, iaitu lebih rendah daripada anggaran yang dibuat oleh BNM untuk gaji kehidupan wajar. Mungkin anggaran yang lebih bersesuaian untuk menentukan gaji kehidupan wajar boleh dibuat dengan merujuk kepada laporan perbelanjaan isi rumah oleh Jabatan Statistik Malaysia itu sendiri. Ini kerana jumlah yang dilaporkan, seperti dalam Jadual 2, kelihatan lebih representatif bagi menggambarkan perbelanjaan isi rumah secara keseluruhan, di samping mengambil kira kos kepada majikan (nilainya lebih rendah berbanding anggaran BNM).

Kategori	2014	2016
Malaysia	3,578	4,033
Bandar (<i>Urban</i>)	3,921	4,402
Kampong (<i>Rural</i>)	2,431	2,725
Putrajaya	-	6,971
Kuala Lumpur	-	6,214

Sumber: JPM (2018a)

Jadual 2: Purata perbelanjaan isi rumah
(RM, 2014 dan 2016)

Selain itu, sejauh manakah para majikan sudah bersedia atau menyediakan diri untuk anjakan kadar gaji para pekerja di negara ini perlu juga diteliti. Langkah memperkenalkan gaji minimum pada tahun 2013 merupakan satu langkah yang tepat ke arah memperbaiki kebajikan para pekerja di negara ini. Gaji minimum yang ada sekarang (RM1,000) masih lagi

18. *Laporan Penyiasatan Perbelanjaan Isi Rumah 2016* (Kuala Lumpur: Jabatan Perangkaan Malaysia, 2018).

berada di bawah paras garis kemiskinan bagi sesebuah isi rumah di Malaysia.

Berikut adalah komponen yang perlu diambil kira bagi memenuhi maksud tuntutan gaji kehidupan wajar:

1. Hak peluang pekerjaan yang sah bagi mendapatkan upah;
2. Hak untuk kadar gaji yang mencukupi terutamanya untuk keperluan makanan, pakaian, tempat tinggal dan rekreasi;
3. Hak untuk pendidikan yang baik buat diri dan keluarga;
4. Hak untuk terus memajukan diri dalam suasana adil dan kompetitif;
5. Hak untuk sebuah kediaman yang memenuhi taraf hidup semasa;
6. Hak untuk rawatan perubatan yang mencukupi dan menikmati taraf kesihatan yang baik;
7. Hak untuk sekuriti ekonomi terutama semasa hari tua, ketidakupayaan akibat penyakit, kemalangan dan pengangguran.

Boleh disimpulkan di sini bahawa tidak semestinya kesemua hak yang dijelaskan di atas perlu terbatas dalam suatu nilai digit gaji kehidupan wajar. Ada beberapa hak yang boleh dicapai melalui pelaksanaan undang-undang atau polisi yang mesra pekerja; ada pula hak yang boleh dipastikan perlaksanaannya dalam bentuk perkhidmatan-perkhidmatan kerajaan atau pihak bukan kerajaan. Dalam erti kata lain, pendekatan yang holistik dan tidak terbatas hanya dalam bentuk nilai gaji perlu diambil kira di sini.

Penilaian Polisi

Bagi pembuat polisi, pengenalan gaji kehidupan wajar perlu mengambil kira banyak faktor. Di sini akan dibincangkan beberapa komplikasi yang mungkin timbul dan perlu diambil kira dalam mempertimbang sebarang polisi ke arah pengenalan gaji kehidupan wajar.

Komponen Utama Gaji Kehidupan Wajar

Gaji minimum antara lain bertujuan memberi keupayaan asas kepada pekerja yang menerimanya untuk menyara kehidupan, sementara gaji kehidupan wajar bermatlamat memberikan pekerja tahap kehidupan yang baik. Sejauh mana kedua-dua gaji dapat mencapai matlamat pemberiannya ditentukan oleh beberapa faktor, seperti saiz keluarga dan kos sara hidup setempat.

Berikutan gaji kehidupan wajar turut mengambil kira faktor saiz isi rumah, penentuan sebanyak mana gaji yang hendak diberikan agak rumit dan kompleks. Seperti dalam laporan Bank Negara Malaysia, kehidupan wajar bagi seorang individu berbeza berbanding dengan yang berpasangan atau sebuah isi rumah. Maka, apakah gaji kehidupan wajar merujuk kepada pendapatan individu atau pendapatan isi rumah?

Penentuan gaji kehidupan wajar juga sensitif dengan taraf hidup seseorang atau sesebuah isi rumah. Ini kerana tahap perbelanjaan adalah sensitif kepada tahap pendapatan (*income elasticity of demand*). Daripada laporan Perbelanjaan Isi Rumah 2016,¹⁹ misalnya, purata perbelanjaan T20, M40 dan B40 berbeza dari segi keutamaan barang-barang yang dibeli (misalnya kehendak atau keperluan). Keadaan ini merumitkan lagi proses untuk menentukan kedudukan gaji kehidupan wajar. Mungkin penentuan gaji kehidupan wajar berlandaskan tahap pendapatan golongan B40 boleh dijadikan sebagai landasan asas penentuannya, berbanding dengan mengambil kira keseluruhan pendapatan isi rumah di Malaysia.

Persoalan tentang dasar gaji kehidupan wajar juga berkisar dalam soal retorik politik atau satu dasar jangka panjang yang benar-benar menitikberatkan kebajikan pekerja. Di Malaysia, parti-parti politik yang wujud tidak menyatakan dasar atau polisi yang jelas sama ada mereka pro-perniagaan atau pro-pekerja seperti banyak negara-negara lain (Australia dan Great Britain, misalnya). Jika kerajaan benar-benar ingin memperkenalkan gaji kehidupan wajar, sememangnya ini suatu dasar pro-pekerja

19. Ibid., 20–50.

tetapi tidak popular dalam kalangan para majikan atau syarikat. Peningkatan gaji boleh menjejaskan keuntungan syarikat yang seterusnya boleh membawa kepada peningkatan kadar pengangguran. Kerajaan yang menerajui negara dan juga pembuat dasar perlu bertanya apakah matlamat akhir pengenalan dasar ini: kebajikan para pekerja atau pekerja berbelanja (*consumer workers*) yang bertujuan meningkatkan KDNK negara?

Jika pengenalan gaji kehidupan wajar bertujuan meningkatkan kuasa beli para pekerja, apakah kawalan harga barang bagi mengekang tekanan inflasi lebih wajar dilaksanakan? Atau, meletakkan dasar menuntut para majikan membayar gaji kehidupan wajar adalah lebih berkesan? Atau apakah langkah yang lebih baik adalah dengan tidak mengenakan cukai pendapatan bagi mereka yang berpendapatan sederhana dan ke bawah supaya pendapatan boleh guna mereka lebih tinggi dan selaras dengan matlamat gaji kehidupan wajar? Ini juga merupakan satu aspek polisi yang boleh diambil kira. Kajian yang lebih rapi diperlukan bagi mendapatkan jawapan untuk tiga persoalan di atas.

Pekerja di Malaysia dibayar dalam Ringgit Malaysia. Namun, sebagai sebuah negara ekonomi terbuka, banyak barangan dan perkhidmatan mempunyai kuantiti import yang tinggi atau diimport terus untuk pasaran tempatan. Natijahnya, tekanan harga berikutan pertukaran wang asing turut memberikan kesan atas kuasa beli dan makna kehidupan wajar penduduk Malaysia. Bagi penduduk bandar besar seperti Kuala Lumpur misalnya, kebanyakan premis perniagaan berjenama antarabangsa adalah melata di sana sini tetapi mahal dan tidak ramai yang mampu membayar harga tersebut. Di sini, penilaian maksud kehidupan wajar menjadi lebih rumit.

Apa yang penting dalam memperkenalkan gaji kehidupan wajar adalah usaha untuk memastikan kadar upah atau gaji bukan sahaja berlandaskan produktiviti, tetapi juga mengambil kira faktor-faktor nilai agama, sosiobudaya, pasaran buruh dan kuasa beli pengguna. Ini bagi memastikan mereka mempunyai kehidupan yang baik dan bermaruah. Usaha ke arah ini

memerlukan tahap peningkatan kadar gaji yang berkala. Berikut merupakan beberapa perkara yang perlu diperhatikan dalam memperkenal sebarang dasar yang melibatkan kenaikan tangga gaji.

1. Pertama, gaji rendah mungkin menunjukkan produktiviti rendah pekerja. Produktiviti rendah mungkin kerana kemahiran pekerja adalah rendah dan mungkin juga menunjukkan pekerja bekerja dengan kapital yang sangat sedikit. Upaya untuk meningkatkan upah tanpa memperbaiki kemahiran pekerja atau tahap adaptasi kapital mesti dilaksanakan terlebih dahulu.
2. Kedua, setelah perkara di atas diatasi dan jika gaji pekerja masih lagi rendah, maka kesatuan sekerja adalah cara untuk menangani isu ini menerusi rundingan gaji. Mempunyai kesatuan sekerja yang kukuh adalah mustahak bagi tujuan ini. Apabila kesatuan sekerja mendapat kedudukan monopoli, timbang tara kerajaan adalah penting bagi memastikan kebajikan semua pihak dapat dipenuhi.

Tidak mudah bagi kerajaan untuk memberi mandat gaji kehidupan wajar dalam setiap pekerjaan. Namun, sekurang-kurangnya kerajaan boleh menetapkan bahawa kontraktor yang melaksanakan kerja kerajaan membayar gaji kehidupan wajar. Ini akan memberikan mesej yang jelas kepada pasaran.

Dalam menuju ke arah gaji kehidupan wajar, kerajaan juga perlu mengukuhkan kedudukan pasaran buruh dengan mewujudkan peraturan dalam hal pemotongan upah atau gaji pekerja. Majikan tidak sepatutnya sewenang-wenangnya memotong gaji pekerja. Selain itu, pemantapan dasar gaji minimum diperlukan sebelum gaji kehidupan wajar diperkenalkan. Juga, gaji minimum boleh dinaikkan secara berperingkat dan berterusan. Ini akan memberikan para majikan kepastian dasar dan masa untuk menyesuaikan diri dengan kadar upah. Para majikan mungkin akan menggantikan pekerja dengan

mesin atau memastikan produktiviti pekerja selaras dengan peningkatan gaji. Penetapan gaji kehidupan wajar juga adalah sensitif industri. Keupayaan syarikat dalam industri pertanian berbeza dengan syarikat dalam industri perkilangan dalam membayar upah. Perkara ini perlu diambil kira.

Apabila pekerja dibayar gaji kehidupan wajar, kebajikan holistik mereka perlu dipantau. Misalnya, isu sejauh mana para pekerja perlu bekerja dalam sehari bagi memperoleh pendapatan kehidupan wajar mesti diteliti. Jika sasaran RM2,700 bagi seorang individu itu memaksanya bekerja lebih daripada sepuluh jam sehari, atau melakukan lebih daripada satu pekerjaan dalam sehari, ini tidak membawa makna sebenar dalam konteks kehidupan wajar. Setiap orang perlu mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupannya.

Kesimpulan

Perbincangan tentang gaji kehidupan wajar merupakan satu langkah progresif dalam membina kesejahteraan ekonomi sesebuah negara. Gaji kehidupan wajar mencerminkan keperihatinan banyak pihak untuk memastikan para pekerja mendapat pembelaan sewajarnya. Namun setakat ini, perkara tersebut hanya suatu konsep atau retorik semasa.

Daripada perbincangan yang telah dibuat, didapati bahawa dasar gaji kehidupan wajar melalui penyelesaian pasaran buruh adalah rumit. Justeru, penilaian melalui nilai agama dan sosiobudaya masyarakat adalah penting. Konsep adil, saksama, maruah dan amanah lebih layak dilihat melalui penilaian agama dan sosiobudaya, bukannya melalui kaca mata pasaran. Di sini, komponen gaji kehidupan wajar amat luas dan terbuka untuk dibahaskan. Secara asasnya, gaji demikian merangkumi keperluan asas dan mencapai tahap minimum kehidupan yang selesa berdasarkan faktor saiz keluarga, geografi dan taraf hidup masyarakat semasa.

Terdapat pelbagai isu yang perlu diselesaikan dan dikemaskini terlebih dahulu sebelum gaji kehidupan wajar

Komponen Utama Gaji Kehidupan Wajar

diperkenalkan di Malaysia. Antaranya adalah langkah pengukuhan pasaran buruh di Malaysia seperti undang-undang buruh, dasar gaji minimum, isu pekerja asing dan mekanisme timbang tara antara majikan dan kesatuan sekerja.

Rujukan

- Adams, S., dan D. Neumark. “Living Wage Effects: New and Improved Evidence.” *Economic Development Quarterly* 19 no. 1 (2005): 80–102.
- Borjas, G. J. *Labor Economics*. New York: McGraw-Hill Education, 2016.
- Carr, S. C., J. Parker, J. Arrowsmith, dan P. A. Watters. “The Living Wage: Theoretical Integration and an Applied Research Agenda.” *International Labour Review* 155 no. 1 (2016): 1–24.
- Chong, E., dan F. A. Khong. *The Living Wage: Beyond Making Ends Meet*. Kuala Lumpur: Bank Negara Malaysia, 2018. http://www.bnm.gov.my/files/publication/ar/en/2017/cp04_001_box.pdf.
- Duriana, D. “Principle of Economic Ibn Taymiyyah: Moral Analysis.” *Al-Ulum* 15 no. 1 (2015): 185–200.
- Ibrahim, N. A., dan R. Said. “The Implementation of the National Minimum Wages in Malaysia.” *Journal of Economics, Business and Management* 3 no. 1 (2015): 125–131.
- Islahi, A. A. “Economic Concepts of Ibn Taymiyyah.” Dalam *Readings in Islamic Economic Thought*, ed. Abul-Hassan M. Sadeq dan A. Ghazali. Kuala Lumpur: Longman, 1992, 119–156.
- Issawi, C. “Ibn Khaldun’s Analysis of Economic Issues.” Dalam *Readings in Islamic Economic Thought*, ed. Abul-Hassan M. Sadeq dan A. Ghazali. Kuala Lumpur: Longman, 1992, 222–237.
- Laporan Penyiasatan Perbelanjaan Isi Rumah 2016*. Kuala Lumpur: Jabatan Perangkaan Malaysia, 2018. <https://www.dosm.gov.my/v1/index.php?r=column/c>
- Neumark, D. “The Effects of Minimum Wages on Employment.” *Federal Reserve Bank of San Francisco Economic Letter* 37 (2015). <https://www.frbsf.org/economic-research/files/el2015-37.pdf>.

Komponen Utama Gaji Kehidupan Wajar

- Neumark, D., dan S. Adams. "Do Living Wage Ordinances Reduce Urban Poverty?" *Journal of Human Resource* XXXVIII no. 3 (2003): 490–521.
- Nissen, B. "Living Wage Campaigns from a Social Movement Perspective: The Miami Case." *Labor Studies Journal* 25 no. 3 (2000): 29–50.
- Stabile, D. *The Political Economy of a Living Wage: Progressives, the New Deal and Social Justice*. Cham: Springer International Publishing, 2016.
- Sundaram, J. K. *Industrializing Malaysia*. London: Routledge, 2013.