

## **Perbandingan penstrukturan gaji minimum pekerja pada hotel berkesatuan sekerja dan bukan berkesatuan sekerja**

### **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 penstrukturan 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 penstrukturan 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 penstrukturan gaji sesebuah organisasi bukan berkesatuan sekerja dan sekaligus membuktikan bahawa organisasi bukan berkesatuan sekerja juga mampu melaksanakan Akta Gaji Minimum sepenuhnya.