

**AMALAN GAJI MINIMUM DAN KESANNYA KE
ATAS KEADILAN PEMBAYARAN GAJI DAN
NIAT MOBILITI PEKERJA DI HOTEL
TANG DYNASTY, KOTA KINABALU**



MOHD. KHAIRUL NABIL BIN MOHD NOR AZAN

**FAKULTI KEMANUSIAAN, SENI DAN WARISAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH
2017**

**AMALAN GAJI MINIMUM DAN KESANNYA KE
ATAS KEADILAN PEMBAYARAN GAJI DAN
NIAT MOBILITI PEKERJA DI HOTEL
TANG DYNASTY, KOTA KINABALU**

MOHD. KHAIRUL NABIL BIN MOHD NOR AZAN



UMS

**TESIS INI DISERAHKAN UNTUK MEMENUHI
SYARAT MEMPEROLEHI IJAZAH SARJANA
SASTERA**

**FAKULTI KEMANUSIAAN, SENI DAN WARISAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH
2017**

UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

BORANG PENGESAHAN TESIS

JUDUL : _____

IJAZAH : _____

SAYA : _____ SESI PENGAJIAN : _____

(HURUF BESAR)

Mengaku membenarkan tesis *(LPSM/Sarjana/Doktor Falsafah) ini disimpan di Perpustakaan Universiti Malaysia Sabah dengan syarat-syarat kegunaan seperti berikut:-

1. Tesis adalah hak milik Universiti Malaysia Sabah.
2. Perpustakaan Universiti Malaysia Sabah dibenarkan membuat salinan untuk tujuan pengajian sahaja.
3. Perpustakaan dibenarkan membuat salinan tesis ini sebagai bahan pertukaran antara institusi pengajian tinggi.
4. Sila tandakan (/)

SULIT (Mengandungi maklumat yang berdarjah keselamatan atau kepentingan Malaysia seperti yang termaktub di AKTA RAHSIA RASMI 1972)

TERHAD (Mengandungi maklumat TERHAD yang telah ditentukan oleh organisasi/badan di mana penyelidikan dijalankan)

TIDAK TERHAD

Disahkan oleh:

(TANDATANGAN PENULIS)

(TANDATANGAN PUSTAKAWAN)

Alamat Tetap: _____

(NAMA PENYELIA)

TARIKH: _____

TARIKH: _____

Catatan:

*Potong yang tidak berkenaan.

*Jika tesis ini SULIT dan TERHAD, sila lampirkan surat daripada pihak berkuasa/organisasi berkenaan dengan menyatakan sekali sebab dan tempoh tesis ini perlu dikelaskan sebagai SULIT dan TERHAD.

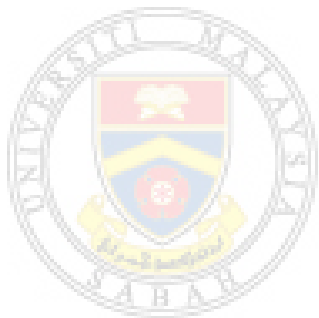
*Tesis dimaksudkan sebagai tesis bagi Ijazah Doktor Falsafah dan Sarjana Secara Penyelidikan atau disertai bagi pengajian secara kerja kursus dan Laporan Projek Sarjana Muda (LPSM).

PENGAKUAN

Karya ini adalah hasil kerja saya sendiri kecuali nukilan, ringkasan dan rujukan yang setiap satunya telah saya jelaskan sumbernya.

25 April 2017

.....
Mohd. Khairul Nabil Bin Mohd Nor Azan
MA1311014T



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

PENGESAHAN

NAMA : **MOHD. KHAIRUL NABIL BIN MOHD NOR AZAN**

NO. MATRIK : **MA1311014T**

TAJUK : **AMALAN GAJI MINIMUM DAN KESANNYA KE ATAS
Keadilan Pembayaran Gaji dan Niat Mobiliti
Pekerja di Hotel Tang Dynasty, Kota Kinabalu**

IJAZAH : **SARJANA SASTERA (HUBUNGAN INDUSTRI)**

TARIKH VIVA : **9 JANUARI 2017**

DISAHKAN OLEH;

PENYELIA
Dr. Dzurizah Ibrahim



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

Tandatangan

PENGHARGAAN

Bersyukur ke hadrat Ilahi kerana dengan limpah dan kurnianya, kajian ini dapat disempurnakan dengan baik. Besar harapan saya semoga kajian yang telah saya lakukan ini dapat memberi manfaat dan seterusnya boleh menjadi bahan rujukan kepada mereka yang berkenaan.

Sekalung penghargaan ditujukan kepada ibu bapa saya yang amat dikasihi iaitu Mohd Nor Azan Bin Abdullah dan Jahasi @ Jahesi Binti Nain kerana telah banyak berkorban untuk saya selama ini. Jutaan terima kasih juga diucapkan kepada seluruh ahli keluarga iaitu Nurul Afiqah, Nor Nadia Nabilah, Nor Amalina, Mohd Arif, Mohammad Aidil, Muhammad Fikri, Nor Sofia dan Mohd Dubeis di atas kesudian di dalam memberikan segala bantuan, sokongan, dan dorongan kepada saya selama ini.

Setinggi-tinggi penghargaan saya ucapkan kepada Dr. Dzurizah Ibrahim selaku penyelia saya. Segala bimbingan, dorongan dan kesediaan beliau untuk membantu amat saya hargai dan disanjung tinggi. Semoga segala ilmu yang diberikan mendapat keberkatan daripada Allah S.W.T. Terima kasih juga diucapkan kepada wakil pengurusan Hotel Tang Dynasty dan semua responden yang sudi berkongsi data dengan saya ketika di lapangan.

Sekian, Terima kasih.

Mohd. Khairul Nabil Bin Mohd Nor Azan
25 April 2017



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

ABSTRAK

Akta Gaji Minimum 2012 telah dilaksanakan secara mandatori pada 1 Januari 2014 di semua sektor pekerjaan swasta. Hal ini menyebabkan berlakunya penstrukturan gaji kepada gaji minimum bagi kesemua sektor pekerjaan swasta. Salah sebuah sektor pekerjaan yang diwajibkan untuk menstruktur pembayaran gaji pekerja kepada gaji minimum adalah sektor perhotelan. Walau bagaimanapun, kaedah penstrukturan gaji sektor perhotelan adalah sedikit berbeza jika dibandingkan dengan sektor pekerjaan yang lain. Hal ini adalah seperti yang telah dinyatakan oleh Majlis Perundingan Gaji Negara (2012). Berdasarkan kepada kaedah penentuan gaji adil *Equal Opportunities Commission* (2003), kajian ini menumpukan kepada dua persoalan iaitu pertama, sejauh manakah penstrukturan gaji kepada gaji minimum yang dilaksanakan oleh majikan di sektor perhotelan mempunyai ciri-ciri keadilan pembayaran gaji dan kedua pula ialah sejauh manakah pelaksanaan gaji minimum yang telah distruktur semula mampu mengelakkan berlakunya niat mobiliti pekerja. Bersandarkan kepada kajian kes kualitatif ke atas seorang wakil pengurusan Hotel Tang Dynasty dan sepuluh orang responden pekerja yakni lima orang pekerja bahagian pengurusan dan lima orang pekerja bahagian operasi di Hotel Tang Dynasty, didapati bahawa kedua-dua bahagian pekerjaan mendapat pembayaran gaji minimum seperti yang telah dinyatakan oleh Majlis Perundingan Gaji Negara (2012). Namun dapatan kajian ini turut mendapati bahawa usaha dan tanggungjawab pekerja bahagian pengurusan adalah lebih banyak berbanding dengan pekerja bahagian operasi terutamanya ketika Hotel Tang Dynasty menerima kunjungan pelanggan yang ramai. Perkara ini jika dilihat pada ciri-ciri Teori Gaji Adil, menunjukkan bahawa berlaku keadilan pembayaran gaji bagi pekerja bahagian operasi manakala pekerja pengurusan pula sebaliknya. Walaupun wujud keadilan di dalam pembayaran gaji minimum pekerja Hotel Tang Dynasty, namun mobiliti pekerja tidak dapat dielakkan daripada berlaku untuk kedua-ke dua bahagian pekerjaan yang terdapat di Hotel Tang Dynasty.

ABSTRACT

MINIMUM WAGE: FAIR PAY AND WORKERS MOBILITY INTENTION AT TANG DYNASTY HOTELKOTA KINABALU SABAH

The National Minimum Wage Act 2012 has been mandatory implemented on the first January 2014. This Minimum Wage Act implementation has resulted the private sectors to restructure their worker salary. The minimum wage acts have been affecting all jobs in the private sector. Hospitality is one of the private sectors that must implement the minimum wage. However, the hospitality wage structuring methods are slightly different if compared to other private sectors. It is as described by the National Wage Consultative Council (2012). Base on the method of determining a fair wage by the Equal Opportunities Commission (2003), this study have been focusing on two research question. Firstly, does the minimum wages that have been structured from the previous payment structure by the employer of a hospitality sectors is fair and secondly, can the new restructured wage (minimum wage) could prevent workers from the workers intention to mobility. By using qualitative study case method on hospitality sector in Kota Kinabalu Sabah. An in-depth interview have been made and this research have found that, Tang Dynasty Hotel have two section of worker which is managerial employee and operational employee in their organization. In this study, Tang Dynasty Hotel Have implementing the minimum wage on November 2012. However this study has found out that the effort and responsibility of the managerial employee are more than the operational employee, especially when the hotel is busy with hotel customer. By looking to the Fair Pay Theory, we could conclude that the operational employees are receiving fair pay but that does not imply to the managerial employees. Even though the minimum wages have been implemented, it could not prevent workers (among the respondents) at Tang Dynasty Hotel from the workers mobility intention. This shown that, although there is a fair pay in the minimum wage payment, the workers mobility are still inevitable from happening.

KANDUNGAN

	Halaman
TAJUK	i
PENGAKUAN	ii
PENGESAHAN	iii
PENGHARGAAN	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
KANDUNGAN	vii
SENARAI JADUAL	xvi
SENARAI RAJAH	xviii
SENARAI SINGKATAN	xix
SENARAI LAMPIRAN	xxi
BAB 1: PENDAHULUAN	
1.1 Pengenalan	1
1.2 Latar Belakang Kajian	1
1.3 Permasalahan Kajian	2
1.4 Persoalan Kajian	6
1.5 Objektif Kajian	6
1.6 Metodologi Kajian	6
1.7 Kepentingan Kajian	7
1.8 Struktur Penulisan Tesis	8
1.9 Kesimpulan	8

BAB 2: SOROTAN LITERATUR: GAJI MINIMUM, GAJI ADIL DAN NIAT MOBILITI PEKERJA

2.1	Pengenalan	9
2.2	Definisi Gaji Minimum, Gaji Adil Dan Mobiliti Pekerja	9
2.2.1	Gaji Minimum	9
2.2.2	Gaji Adil	11
2.2.3	Mobiliti Pekerja	14
2.3	Latar Belakang Gaji Minimum	16
2.3.1	Sejarah Kewujudan Gaji Minimum	16
2.3.2	Pelaksanaan Gaji Minimum di Peringkat Global	16
2.3.3	Pelaksanaan Gaji Minimum di Asia Tenggara	21
2.3.4	Pelaksanaan Gaji Minimum di Malaysia	24
2.3.5	Pelaksanaan Gaji Minimum di Sektor Perhotelan	29
2.4	Gaji Minimum dan Kaedah Penetapannya	30
2.4.1	Kaedah Penetapan Gaji Minimum di Peringkat Global	30
2.4.2	Kaedah Penetapan Gaji Minimum di Asia Tenggara	32
2.4.3	Kaedah Penetapan Gaji Minimum Di Malaysia	34
2.4.4	Kaedah Penetapan Gaji yang Adil	39
i.	Usaha Pekerja	41
ii.	Tanggungjawab Pekerja	42
iii.	Kemahiran Pekerja	43
iv.	Pengetahuan Pekerja	44
v.	Gaji	45
vi.	Faedah	45

	vii.	Kaedah Penetapan Gaji Mengikut Teori Gaji Adil (EOC, 2003)	46
2.5		Mobiliti Pekerja	54
	2.5.1	Kajian Mobiliti Pekerja oleh Creedy dan Whitfield	54
	2.5.2	Kajian Mobiliti Pekerja oleh Batchmann, Bauer dan David	57
	2.5.3	Kajian Mobiliti Pekerja oleh Heinz dan Ward-Warmedinger	58
	2.5.4	Kajian Mobiliti Pekerja oleh Medina	58
	2.5.5	Kajian Mobiliti Pekerja oleh Dieleman dan Harnmeijer	59
2.6		Saling Hubung Kait Keadilan Pembayaran Adil dan Niat Mobiliti Pekerja	60
2.7		Gaji Minimum, Keadilan Pembayaran Gaji dan Niat Mobiliti Pekerja Dalam Sektor Perhotelan	62
2.8		Kerangka Konseptual	63
2.9		Kesimpulan	67
BAB 3: METODOLOGI KAJIAN			
3.1		Pengenalan	68
3.2		Pendekatan Penyelidikan Kualitatif	69
3.3		Persoalan Kajian dan Objektif Kajian	70
3.4		Reka Bentuk Kajian	71
	3.4.1	Pendekatan Kualitatif	71
	3.4.2	Kajian Kes Pemilihan Organisasi	73
3.5		Metodologi Kajian	74
	3.5.1	Temu Bual	74
	3.5.2	Persampelan	75

3.5.3	Pengendalian Kerja Lapangan	79
3.6	Kaedah Pengutipan Data	80
3.6.1	Kaedah Pengutipan Data Primer	81
i.	Teknik Temubual	80
3.6.2	Pengutipan Data Sekunder	85
i.	Kajian Perpustakaan	85
ii.	Kaedah Penyelidikan Menggunakan Internet	85
3.7	Kaedah Analisis Data	86
3.7.1	Tema dan Sub-Tema Tesis	87
3.7.2	Tema Niat Mobiliti Pekerja dan Sub-Tema	89
3.8	Pertimbangan Metodologi	90
3.9	Pertimbangan Etika	91
3.10	Kesimpulan	91
BAB 4: DAPATAN KAJIAN: HOTEL TANG DYNASTY DAN KEADILAN PEMBAYARAN GAJI		
4.1	Pengenalan	93
4.2	Latar Belakang Organisasi	93
4.2.1	Profil Organisasi	93
4.2.2	Jenis Pekerjaan dan Jenis Pekerja yang Terdapat di Hotel Tang Dynasty	94
4.2.3	Penstrukturan dan Pelaksanaan Gaji Minimum di Hotel Tang Dynasty	96
i.	Penstrukturan Gaji Kepada Gaji Minimum di Hotel Tang Dynasty	96
ii.	Pelaksanaan Gaji Minimum di Hotel Tang Dynasty	100

4.2.4	Pembayaran Gaji dan Faedah yang Diperoleh Pekerja Hotel Tang Dynasty	106
i.	Penentuan Pembayaran Gaji Pekerja Hotel Tang Dynasty	106
ii.	Penentuan Pemberian Faedah Pekerja Hotel Tang Dynasty	108
4.2.5	Perbezaan Pembayaran Gaji Sebelum dan Selepas Pelaksanaan Gaji Minimum	112
4.2.6	Perbezaan Skop Kerja Sebelum dan Selepas Pembayaran Gaji Minimum	115
4.2.7	Pembayaran Gaji Pekerja Hotel Tang Dynasty	117
4.3	Pengklasifikasian Pekerjaan	119
4.4	Pembayaran Gaji (Gaji Minimum) Pekerja Hotel Tang Dynasty Dan Ciri-Ciri Keadilan Pembayaran Gaji	120
4.4.1	Pemahaman Pekerja Hotel Tang Dynasty Berkenaan Gaji Minimum	120
4.4.2	Ciri-Ciri Gaji Adil	125
i.	Usaha Yang Digunakan Oleh Pekerja Untuk Menyelesaikan Tugas sesuatu Pekerjaan di Hotel Tang Dynasty	125
a.	Usaha Kerja Pekerja Bahagian Pengurusan	125
b.	Usaha Kerja Pekerja Bahagian Operasi	128
c.	Usaha dan Ciri-ciri Keadilan Pembayaran Gaji	130
ii.	Tanggungjawab Kerja Seseorang Pekerja di Hotel Tang Dynasty	131
a.	Tanggungjawab Kerja Pekerja Bahagian Pengurusan	131
b.	Tanggungjawab Kerja Pekerja Bahagian Operasi	140
c.	Tanggungjawab dan Ciri-ciri Keadilan Pembayaran Gaji	144

iii.	Pengalaman Kerja Seseorang Pekerja di Hotel Tang Dynasty	150
iv.	Prestasi Kerja Seseorang Pekerja di Hotel Tang Dynasty	154
a.	Penilaian Prestasi Pekerja Bahagian Pengurusan	154
b.	Penilaian Prestasi Pekerja Bahagian Operasi	157
c.	Prestasi Kerja dan Pemberian Kursus	159
v.	Gaji Pekerja Hotel Tang Dynasty	163
a.	Penentuan Gaji Pekerja Baru di Hotel Tang Dynasty	163
b.	Penentuan Gaji Pekerja Senior di Hotel Tang Dynasty	165
c.	Kesesuaian Pembayaran Gaji Pekerja Hotel Tang Dynasty	168
vi.	Faedah-Faedah yang Diterima oleh Pekerja di Hotel Tang Dynasty	171
a.	Perbezaan Faedah Pekerja Bahagian Pengurusan dan Operasi di Hotel Tang Dynasty	175
b.	Perbezaan Faedah Berdasarkan Senioriti Pekerja Di Hotel Tang Dynasty	177
c.	Pemberian Faedah Berdasarkan Prestasi Pekerja Di Hotel Tang Dynasty	179
d.	Perbezaan Faedah Pekerja Tetap dan Separuh Masa di Hotel Tang Dynasty	181
4.5	Kesimpulan	184
BAB 5	DAPATAN KAJIAN: PENSTRUKTURAN GAJI DAN NIAT MOBILITI	
5.1	Pengenalan	185
5.2	Penstrukturan Semula Gaji Minimum dan Niat Mobiliti Pekerja	185

5.2.1	Kadar Pusing Ganti Pekerja Hotel Tang Dynasty	186
5.2.2	Niat Pusing Ganti Pekerja Hotel Tang Dynasty	191
5.2.3	Faktor Kepada Niat Pusing Ganti Pekerja Hotel Tang Dynasty	201
	i. Gaji yang Dibayar oleh Sesebuah Organisasi	202
	ii. Masa Bekerja Pada Sesebuah Organisasi	204
	iii. Tanggungjawab Kerja Pada Sesebuah Organisasi	206
	iv. Jarak Tempat Kerja Sesebuah Organisasi Daripada Rumah Pekerja	208
	v. Tawaran dan Peluang Pekerjaan Yang Ditawarkan Oleh Sesebuah Organisasi	211
	vi. Hubungan Pekerjaan Yang Harmoni	214
	vii. Keupayaan dan Cara Pengurusan Sesebuah Organisasi	217
	viii. Faedah Tambahan yang Diberikan Oleh Sesebuah Organisasi	221
	ix. Keseimbangan Kerja Kehidupan Pekerja	222
	x. Faktor Untuk Mendapatkan Pengalaman Kerja yang Baru	223
5.2.4	Kesan Niat Kepada Mobiliti Pekerja	225
	i. Memohon dan Mencari Peluang Pekerjaan Yang Lain	225
	ii. Kenalan Pekerja yang Telah Bermobiliti Kerja dan Sebab Mereka Bermobiliti	231
5.3	Kesimpulan	237
BAB 6: PERBINCANGAN DAPATAN KAJIAN		
6.1	Pengenalan	239
6.2	Gaji Minimum di Hotel Tang Dynasty	239

6.3	Keadilan Pembayaran Gaji di Hotel Tang Dynasty	242
6.3.1	Usaha Kerja Pekerja Hotel Tang Dynasty	244
6.3.2	Tanggungjawab Kerja Pekerja Hotel Tang Dynasty	245
6.3.3	Pengalaman Kerja Pekerja Hotel Tang Dynasty	246
6.3.4	Prestasi Kerja Pekerja Hotel Tang Dynasty	247
6.3.5	Senioriti Pekerja Hotel Tang Dynasty	247
6.3.6	Gaji yang Diperolehi Pekerja Hotel Tang Dynasty	248
6.3.7	Faedah yang Diperolehi Pekerja Hotel Tang Dynasty	250
	i.	
	Penentuan Faedah Dari Sudut Prestasi Kerja Pekerja Hotel Tang Dynasty	251
	ii.	
	Penentuan Faedah Dari Sudut Senioriti Pekerja Hotel Tang Dynasty	252
	6.3.8	
	Perbandingan Teori Gaji Adil dan Dapatan Kajian	252
6.4	Mobiliti Pekerja di Hotel Tang Dynasty	254
6.5	Keadilan Pembayaran Gaji dan Mobiliti Pekerja Hotel Tang Dynasty	257
6.6	Faktor Manipulasi dan Bergerak Balas di Antara Gaji Minimum, Ciri-ciri Keadilan Pembayaran Gaji dan Niat Mobiliti Pekerja	261
6.7	Kesimpulan	262
 BAB 7: KESIMPULAN KAJIAN		
7.1	Pengenalan	263
7.2	Sumbangan Empirikal	263
	7.2.1	
	Ciri-ciri Keadilan Pembayaran Gaji di Hotel Tang Dynasty	263
	7.2.2	
	Mobiliti Pekerja di Hotel Tang Dynasty	267

7.3	Implikasi Kajian	270
	7.3.1 Implikasi Teoritikal	270
	7.3.2 Implikasi Polisi	271
7.4	Limitasi dan Cadangan Kajian	273
7.5	Kesimpulan	274
	RUJUKAN	276
	LAMPIRAN	285

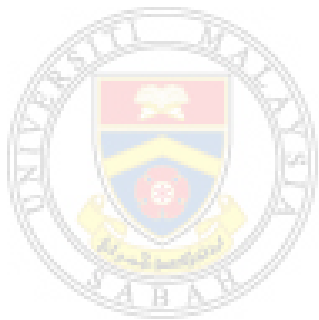


UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

SENARAI JADUAL

	Halaman
Jadual 2.1: Jadual Pengiraan Pembayaran Gaji Pekerja Di Semenanjung Malaysia Mengikut Hari Bekerja Dalam Seminggu	27
Jadual 2.2: Jadual Pengiraan Pembayaran Gaji Pekerja Di Sabah, Sarawak Dan Labuan Mengikut Hari Bekerja Dalam Seminggu	28
Jadual 2.3: Kadar Gaji minimum Berdasarkan Kepada Formula MPGN	36
Jadual 2.4: Kadar Gaji Minimum Yang Dicadangkan MPGN	37
Jadual 2.5: Kadar Gaji Minimum Mengikut Perintah Gaji Minimum 2012	37
Jadual 2.6: Jadual Gaji Minimum, Kadar Gaji Penengah Semasa (2012), Perbezaan Gaji Penengah dan Gaji minimum dan Kadar Pendapatan Garis Kemiskinan (2009)	37
Jadual 3.1: Profil Responden Pekerja Hotel Tang Dynasty	78
Jadual 3.2: Temubual Responden Hotel Tang Dynasty Mengikut Jawatan Disandang, Tarikh Ditemubual Dan Durasi Temubual	84
Jadual 3.3: Tema Gaji Adil dan Sub-Temanya	88
Jadual 3.4: Tema Niat Mobiliti Pekerja dan Sub-Temanya	89
Jadual 4.1: Jenis Pekerjaan Yang Wujud Di Hotel Tang Dynasty	95
Jadual 4.2: Senarai Faedah-Faedah Yang Diberikan Oleh Hotel Tang Dynasty Kepada Pekerjaanya	104
Jadual 4.3: Tahap Pendidikan Responden Pekerja Hotel Tang Dynasty dan Jawatan yang Disandang	119
Jadual 4.4: Gaji Responden Sebelum Dan Selepas Pelaksanaan Gaji Minimum	124
Jadual 4.5: Senarai Faedah-Faedah Yang Responden Pekerja Hotel Tang Dynasty Peroleh Mengikut Bahagian Pekerjaan (Bahagian Pengurusan Dan Bahagian Operasi)	173

Jadual 5.1:	Kadar pusing ganti pekerja di Hotel Tang Dynasty dari tahun 2010 sehingga April 2015	188
Jadual 6.1:	Perbandingan Ciri-ciri Gaji Adil Antara Pekerja Bahagian Pengurusan dan Bahagian Operasi Hotel Tang Dynasty	243



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

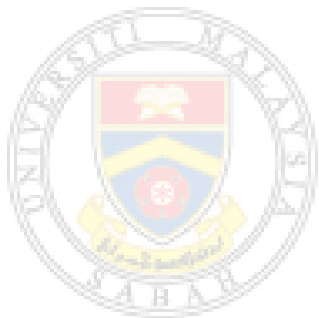
SENARAI RAJAH

	Halaman
Rajah 2.1: Formula Gaji Minimum	36
Rajah 2.2: Gaji adil dan kesamarataan gaji	40
Rajah 2.3: Panduan Mengukur Keadilan Dan Kesamarataan Pembayaran Gaji	48
Rajah 2.4: Saling Hubung Kait Gaji Adil, Pengambilan Pekerja Dan Beban Kerja	61
Rajah 2.5: Kerangka Konseptual Gaji Adil	64
Rajah 3.1: Proses Kajian	72
Rajah 5.1: Pola Perubahan Jumlah Pekerja Berhenti, Masuk dan Jumlah pekerja pada akhir Tahun Hotel Tang Dynasty dari tahun 2010 sehingga April 2015.	190
Rajah 6.1: Perbandingan Teori Gaji Adil EOC (2003) Penentuan Gaji Adil Dapatan Kajian	253
Rajah 6.2: Perbandingan Sorotan Literatur dan Dapatan Kajian Mobiliti Pekerja	255
Rajah 6.3: Saling Hubung Kait Gaji Adil dan Mobiliti Pekerja	259
Rajah 6.4: Faktor Manipulasi Dan Faktor Bergerak Balas Gaji Minimum, Keadilan Pembayaran Gaji Dan Niat Mobiliti Pekerja	261

SENARAI SINGKATAN

ILO	-	<i>International Labour Organisation</i> (Pertubuhan Buruh Antarabangsa)
LPPM	-	Lembaga Pembangunan Pelaburan Malaysia
KDNK	-	Keluaran Dalam Negara Kasar
MNC	-	<i>Multinational Cooperation</i> (Perusahaan Multi Nasional)
PKS	-	Perusahaan Kecil dan Sederhana
BNM	-	Bank Negara Malaysia
MPGN	-	Majlis Perundingan Gaji Negara
EOC	-	<i>Equal Opportunities Commission</i>
NWC	-	National Wages Council
COLA	-	<i>Cost Of Living Allowance</i>
NUPW	-	<i>National Union Plantation of Workers</i>
CIMB	-	<i>Commerce International Merchant Bankers</i>
GM	-	Gaji Minimum
PGK	-	Pendapatan Garis Kemiskinan
GP	-	Gaji Penengah
P	-	Pertumbuhan Produktiviti
IHP	-	Indeks Harga Pengguna
KPS	-	Kadar Pengangguran Sebenar
i	-	Wilayah
PMR	-	Penilaian Menengah Rendah
SPM	-	Sijil Pelajaran Malaysia
STPM	-	Sijil Tinggi Pelajaran Malaysia
KWSP	-	Kumpulan Wang Simpanan Pekerja

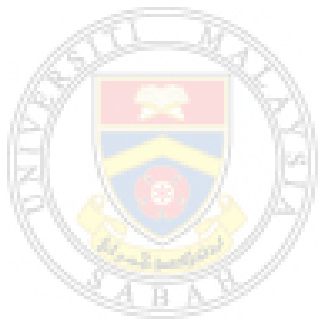
- PERKESO** - Perlindungan Keselamatan Sosial
- SOP** - Standard Operating Procedure
- GST** - *Goods Service Tax*
- ETP** - *Economic Transformation Program* (Program Transformasi Ekonomi)
- UMS** - Universiti Malaysia Sabah



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

SENARAI LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran A Soalan Temu Bual Wakil Pihak Pengurusan Hotel Tang Dynasty	285
Lampiran B Soalan Temu Bual Responden Pekerja Hotel Tang Dynasty	291



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Kajian ini merupakan satu kajian kes yang merujuk kepada pelaksanaan dan keadilan gaji minimum serta kesannya kepada mobiliti pekerja. Kajian kes ini dijalankan di Hotel Tang Dynasty Kota Kinabalu. Gaji minimum ialah jumlah minimum bayaran gaji yang perlu dibayar kepada pekerja 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). Manakala di Malaysia, maksud gaji minimum di bawah Perintah Gaji Minimum 2012 adalah sama dengan tafsiran gaji minimum di bawah seksyen 2, Akta Majlis Gaji Negara 2011 (Akta 732) iaitu gaji minimum adalah gaji pokok (Majlis Perundingan Gaji Negara – MPGN, 2011).

Negeri Sabah telah mula mengaplikasikan gaji minimum pada 1 Januari 2013 dan pada 1 Januari 2014, pelaksanaan gaji minimum telah menjadi mandatori kepada semua majikan yang menggaji pekerja. Oleh itu di dalam kajian ini, telah mengenal pasti kelompangan yang wujud dalam pelaksanaan gaji minimum di Kota Kinabalu Sabah berdasarkan kepada sorotan literatur kajian lepas. Seterusnya, berdasarkan kepada dapatan kajian, kelompangan tersebut telah diisi berdasarkan kepada analisis dapatan kajian ini.