



SISTEM UPAH YANG DIKAITKAN DENGAN PRODUKTIVITI (PLWS)

Usaha mempertingkatkan daya saing dan daya tahan Negara terus diberi keutamaan berikutan perubahan persekitaran ekonomi negara dan antarabangsa. Sehubungan itu, untuk kepentingan semua pihak yang berkenaan (pekerja sama ada berkesatuan atau tidak berkesatuan, majikan dan negara) adalah perlu dilaksanakan langkah-langkah meningkatkan kecakapan dan produktiviti.



PENGENALAN

Produktiviti merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi pertumbuhan ekonomi dan taraf hidup rakyat sesebuah negara. Oleh yang demikian, peningkatan produktiviti merupakan cara yang strategik untuk meningkatkan daya saing ekonomi. Menyedari kepentingan meningkatkan produktiviti dan daya saing organisasi, Sistem Upah Yang Dikaitkan Dengan Produktiviti atau *Productivity Linked Wage System* (PLWS) telah diperkenalkan oleh Kerajaan.

OBJEKTIF PLWS



Mewujudkan hubungan yang rapat di antara upah dengan produktiviti untuk meningkatkan daya saing dan memupuk kestabilan pekerjaan;



Membolehkan majikan mewujudkan pendekatan yang lebih meluas dan teratur bagi meningkatkan produktiviti dan upah pekerja melalui penglibatan yang aktif serta kerjasama daripada pekerja; dan



Membolehkan pekerja menikmati bahagian yang sewajarnya hasil daripada peningkatan produktiviti sekaligus dapat memupuk keadilan, perpaduan sosial dan memperbaiki kualiti kehidupan di samping membangunkan peluang kemajuan kerjaya dan meningkatkan kepuasan bekerja.

CIRI-CIRI UTAMA DALAM SISTEM UPAH YANG DIKAITKAN DENGAN PRODUKTIVITI (PLWS)

Ciri-ciri utama dalam sistem ini adalah:

- Upah hendaklah merangkumi kombinasi pendapatan bulanan atau lain-lain bayaran yang lebih kerap, kenaikan gaji tahunan, bonus tahunan atau lain-lain bonus yang tidak kerap;
- Upah hendaklah mengandungi komponen tetap dan komponen boleh ubah. Contohnya adalah seperti berikut:

KOMPONEN TETAP

- gaji pokok
- kenaikan gaji tahunan
- bonus kontraktual (di mana berkaitan)

- Perubahan gaji pokok perlu mengambil kira faktor-faktor seperti kos hidup, pengetahuan, kecekapan pengalaman dan kemahiran;
- Komponen tetap hendaklah menggambarkan nilai kerja dan bayaran kenaikan gaji tahunan adalah sebagai pengiktirafan tempoh perkhidmatan serta pengalaman para pekerja; dan
- Komponen boleh ubah boleh ditentukan dengan mengaitkan kepada produktiviti dan prestasi individu, kumpulan kerja atau organisasi. Petunjuk-petunjuk yang digunakan hendaklah telus dan dapat diukur. Pertimbangan juga perlu diberikan oleh pihak-pihak yang terlibat terhadap aspek masa pembayaran komponen boleh ubah.

KOMPONEN BOLEH UBAH

- kenaikan gaji tahunan adalah berdasarkan kepada peningkatan produktiviti / formula pengagihan keuntungan

MODEL-MODEL BAGI SISTEM INI

PLWS boleh diasaskan kepada Model Keuntungan, Model Produktiviti dan Model Gabungan.



Model Keuntungan

Menggunakan komponen tetap dan komponen boleh ubah yang ditetapkan mengikut formula pengagihan keuntungan syarikat seperti berikut:

- Formula tersebut hendaklah dipersetujui oleh pihak pengurusan dan kesatuan sekerja dan dijelaskan dalam perjanjian kolektif atau melalui rundingan bagi syarikat yang tidak berkesatuan serta disepak secara berjadual; dan
- Insentif tambahan dibayar apabila keuntungan syarikat melebihi sasaran, dikira berdasarkan pulangan ke atas pelaburan, aset, ekuiti dan purata keuntungan yang diperolehi dalam tahun-tahun sebelumnya.

Model Produktiviti

Menggunakan komponen tetap dan komponen boleh ubah yang ditetapkan mengikut formula pengagihan keuntungan syarikat seperti berikut:

- Pihak Pengurusan dan Kesatuan/Wakil pekerja akan berunding mengenai bayaran insentif berdasarkan peningkatan produktiviti bagi tahun berkenaan;
- Insentif upah bagi sesuatu tahun hendaklah selaras dengan peningkatan produktiviti;
- Kenaikan gaji tahunan dibayar berasaskan produktiviti boleh ubah;
- Bayaran produktiviti boleh berubah bergantung kepada prestasi syarikat;
- Di peringkat permulaan, satu formula atau persefahaman perlu diwujudkan untuk membuat pelarasan bagi produktiviti boleh ubah;
- Syarikat yang tidak mempunyai petunjuk-petunjuk produktiviti sendiri boleh menggunakan petunjuk industri, produktiviti negara atau pertumbuhan ekonomi sebagai panduan bagi menentukan pembayaran upah pada tahun berkenaan; dan
- Petunjuk-petunjuk produktiviti yang digunakan hendaklah berdasarkan kepada nilai tambah setiap pekerja atau kaedah-kaedah yang lain.

Model Gabungan

Mengambil kira kedua-dua model berasaskan keuntungan dan berasaskan produktiviti.

KOMPONEN PENTING DALAM MELAKSANAKAN PLWS

Kejayaan pelaksanaan PLWS mengambil kira empat komponen penting berikut:-

- 01** Wujud kepercayaan antara majikan dan pekerja
- 02** Perkongsian maklumat secara telus
- 03** Ketelusan mewujudkan permuafakatan/kerjasama ke arah peningkatan produktiviti
- 04** Peningkatan produktiviti dapat menghasilkan keuntungan yang boleh dikongsi bersama

ELEMEN-ELEMEN PLWS

Berikut adalah antara elemen-elemen PLWS yang digunakan:-



LANGKAH-LANGKAH MELAKSANAKAN PLWS

Terdapat beberapa langkah yang perlu diikuti oleh syarikat sebelum melaksanakan PLWS:

- Wujudkan kesedaran mengenai PLWS dalam kalangan pihak pengurusan syarikat
- Taklimat/Penerangan kepada pekerja mengenai PLWS
- Tubuh Jawatankuasa Dalaman yang diwakili oleh pihak pengurusan dan pekerja
- Pembentukan alat-alat pengukuran produktiviti (KPI)
- Mendapatkan maklum balas daripada pekerja dan pengurusan
- Peralihan kepada sistem baru secara percubaan
- Semakan dan penambahbaikan berterusan
- Melaksanakan PLWS

FAEDAH-FAEDAH PELAKSANAAN PLWS

- ★ Menjamin peningkatan produktiviti dan daya saing di peringkat syarikat;
- ★ Pembayaran upah diselaraskan mengikut prestasi ekonomi sekaligus dapat mengurangkan impak negatif terhadap majikan dan pekerja;
- ★ Menjamin kestabilan pekerjaan dan mengurangkan risiko berlakunya pemuangan pekerja sewaktu kelembapan ekonomi;
- ★ Mewujudkan situasi menang-menang (*win-win situation*) bagi kedua belah pihak;
- ★ Membolehkan syarikat menyelaras polisi mengikut keadaan ekonomi semasa;
- ★ Memperbaiki pengkhususan kerja mengikut kemahiran dan meningkatkan kerjaya para pekerja;
- ★ Menambahbaik komunikasi dan kerjasama antara majikan dan pekerja kerana kedua-dua pihak berusaha menjurus kepada peningkatan prestasi; dan
- ★ Meningkatkan motivasi, moral pekerja serta kepuasan bekerja.

Untuk keterangan lanjut, sila hubungi:

**BAHAGIAN KEHARMONIAN PERUSAHAAN (BKeP)
JABATAN PERHUBUNGAN PERUSAHAAN MALAYSIA**

Aras 9, Blok D4, Kompleks D, Pusat Pentadbiran Kerajaan Persekutuan, 62530 W.P Putrajaya
Tel : 03-8886 5434 Faks : 03-8889 2355 E-mel : jppm@mohr.gov.my atau bkep@mohr.gov.my
Laman web Jabatan: <https://jpp.mohr.gov.my>
FB: Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia (JPPM) atau Bahagian Keharmonian Perusahaan Jppm