



GARIS PANDUAN PELAKSANAAN DASAR GAJI PROGRESIF

Dikemaskini 20 November 2024

KANDUNGAN

1.	PENDAHULUAN	3
2.	TUJUAN	3
3.	DEFINISI	3
4.	OBJEKTIF DASAR GAJI PROGRESIF	4
5.	CIRI-CIRI ASAS DASAR GAJI PROGRESIF	5
6.	SKOP GARIS PANDUAN	5
7.	MEKANISME DASAR GAJI PROGRESIF	5
8.	BUKU PANDUAN GAJI POKOK PERMULAAN DAN KENAIKAN TAHUNAN UNTUK SEMUA SEKTOR	10
9.	TARIKH KUAT KUASA	10
10.	PEMATUHAN	10
11.	PENUTUP	10
12.	RUJUKAN	10

1. PENDAHULUAN

Dasar Gaji Progresif (DGP) merupakan satu anjakan dalam Kajian Separuh Penggal Rancangan Malaysia Kedua Belas (KSP RMKe-12) ke arah meningkatkan gaji dan mencapai pengagihan pendapatan yang lebih seimbang. Cadangan pelaksanaan DGP telah dibentangkan dan dipersetujui secara prinsip oleh Majlis Tindakan Ekonomi Negara pada 7 Ogos 2023. Cadangan ini kemudiannya mendapat persetujuan Jemaah Menteri pada 27 September 2023.

Kertas Putih Cadangan DGP telah dibentang dan diluluskan di Dewan Rakyat pada 30 November 2023 dan Dewan Negara pada 14 Disember 2023. Projek rintis DGP telah mula dilaksanakan pada Jun 2024. Berdasarkan Ucapan Belanjawan 2025 yang diumumkan oleh Yang Amat Berhormat Perdana Menteri pada 18 Oktober 2024, Kerajaan telah memperuntukkan sebanyak RM200 juta bagi menyokong pelaksanaan penuh DGP pada tahun 2025 yang akan memanfaatkan seramai 50 ribu pekerja.

2. TUJUAN

Garis panduan ini diterbitkan untuk meningkatkan kefahaman mengenai kaedah pelaksanaan DGP kepada para majikan dan pekerja.

3. DEFINISI

Pekerja peringkat permulaan: pekerja yang berkhidmat dalam tempoh 12 bulan pertama di syarikat dan jawatan tersebut.

Pekerja bukan peringkat permulaan: pekerja yang telah mengisi jawatan di syarikat lebih daripada 12 bulan.

Gaji pokok: gaji asas tidak termasuk bayaran elaun atau apa-apa bayaran lain.

Produktiviti: kecekapan dan keberkesanan setiap pekerja untuk menjana nilai ditambah atau output keseluruhan. Produktiviti buruh didefinisikan sebagai nisbah output (barangan dan perkhidmatan) kepada input (pekerja dan jumlah jam bekerja).

Syarikat Berkaitan Kerajaan: syarikat yang mempunyai objektif komersial utama dan di mana Kerajaan Malaysia mempunyai kepentingan mengawal langsung di dalamnya.

Syarikat Multinasional: merujuk kepada kumpulan syarikat yang diperbadankan/ didaftarkan/ beroperasi di lebih daripada satu Negara yang mempunyai induk-anak syarikat atau ibu pejabat-cawangan dan syarikat induk mempunyai kuasa mutlak untuk mengawal kumpulan syarikat. Hubungan induk-anak syarikat ditubuhkan apabila sebuah syarikat (induk) mempunyai kuasa mengawal ke atas syarikat lain (anak syarikat) dengan memiliki lebih daripada 50 peratus ekuiti.

Syarikat tempatan: sekurang-kurangnya 51 peratus daripada jumlah keseluruhan syer syarikat dipegang oleh warganegara Malaysia.

Pekerja: definisi 'pekerja' yang diliputi di bawah –

- i. Seksyen 2 Akta Kerja 1955;
- ii. Seksyen 2(1) Ordinan Buruh Sabah [Bab 67];
- iii. Seksyen 2(1) Ordinan Buruh Sarawak [Sarawak Bab 76]; atau
- iv. Seksyen 2 Akta Perhubungan Perusahaan 1967.

Kontrak perkhidmatan: apa-apa perjanjian, sama ada secara lisan atau bertulis, dan sama ada nyata atau tersirat, yang menurutnya seseorang bersetuju untuk mengambil kerja seorang yang lain sebagai pekerja dan orang yang lain itu bersetuju untuk berkhidmat dengan majikannya sebagai pekerja, termasuk kontrak perantisan.

4. OBJEKTIF DASAR GAJI PROGRESIF

DGP diperkenalkan bagi mencapai objektif berikut:

- i. Mereformasi struktur gaji pekerja Malaysia dan sebagai pelengkap kepada dasar-dasar sedia ada iaitu Dasar Gaji Minimum, Sistem Upah yang Dikaitkan dengan Produktiviti (*Productivity Linked-Wage System* - PLWS) dan Instrumen Perundingan Kolektif; dan
- ii. Meningkatkan gaji secara sistematik dan ekonomi negara dapat maju ke rantaian nilai yang lebih tinggi selaras dengan salah satu daripada 17 Anjakan Besar KSP RMKe-12 iaitu ketersediaan bakat masa hadapan.

5. CIRI-CIRI ASAS DASAR GAJI PROGRESIF

Ciri-ciri asas DGP adalah seperti berikut:

- i. **Bersifat sukarela**
Syarikat yang berminat untuk menyertai DGP boleh mendaftar secara sukarela melalui sistem permohonan secara dalam talian.
- ii. **Berteraskan insentif**
Syarikat yang mendaftar serta memenuhi syarat DGP akan menerima insentif. Jumlah insentif yang diberikan akan ditentukan oleh Kerajaan berdasarkan kedudukan fiskal negara.
- iii. **Terkait dengan produktiviti**
Kenaikan gaji perlu seiring dengan peningkatan tahap kemahiran dan produktiviti pekerja.

6. SKOP GARIS PANDUAN

Skop garis panduan ini merangkumi:

- i. Syarat penyertaan DGP;
- ii. Insentif DGP;
- iii. Penentuan latihan DGP; dan
- iv. Carta alir permohonan DGP.

7. MEKANISME DASAR GAJI PROGRESIF

7.1. Syarat penyertaan DGP

- 7.1.1 Majikan yang telah menyertai projek rintis DGP secara automatik layak menyertai pelaksanaan penuh DGP.
- 7.1.2 Majikan yang menyertai projek rintis DGP tetapi tidak ingin meneruskan penyertaan dalam pelaksanaan penuh, masih tertakluk kepada syarat projek rintis.

7.1.3 Syarikat tempatan yang ingin mendaftar sebagai 'Majikan Gaji Progresif' perlu memenuhi syarat seperti berikut:

- i. Berdaftar dengan Suruhanjaya Syarikat Malaysia (SSM), Pihak Berkuasa Tempatan (PBT) atau lain-lain pertubuhan;
- ii. Berdaftar dengan PERKESO dan KWSP;
- iii. Tidak termasuk Syarikat Berkaitan Kerajaan (GLC) dan Syarikat Multinasional (MNC);
- iv. Terbuka kepada pekerja warganegara Malaysia sahaja;
- v. Terbuka kepada pekerja yang bekerja sepenuh masa di bawah suatu kontrak perkhidmatan (*contract of service*);
- vi. Terbuka kepada pekerja yang menerima gaji pokok antara kadar gaji minimum semasa hingga RM4,999 sebulan; dan
- vii. Terbuka kepada **semua sektor kecuali**:
 - a. Pentadbiran awam dan pertahanan; Aktiviti keselamatan sosial wajib;
 - b. Aktiviti isi rumah sebagai majikan; Aktiviti mengeluarkan barangan dan perkhidmatan yang tidak dapat dibezakan oleh isi rumah untuk kegunaan sendiri; dan
 - c. Aktiviti badan dan pertubuhan luar wilayah.

7.2. Insentif DGP

7.2.1 Insentif bagi pekerja diambil kira bagi tempoh tiga tahun bermula tahun 2025 (sehingga Disember 2027).

7.2.2 Insentif berbentuk tunai adalah mengikut kadar dan kumpulan pekerja iaitu pekerja peringkat permulaan (*entry level*) dan pekerja bukan peringkat permulaan (*non-entry level*). Kadar insentif yang ditetapkan adalah seperti berikut:

Jadual 1: Kadar insentif sebulan mengikut kumpulan pekerja

Kumpulan Pekerja	Kadar Insentif Sebulan
<i>Entry level</i>	Maksimum RM200
<i>Non-entry level</i>	Maksimum RM300

(i) **Pekerja *entry level***

- (a) Majikan perlu menaikkan gaji pekerja *entry level* **sama atau lebih** daripada gaji permulaan yang ditetapkan dalam Buku Panduan Gaji Pokok Permulaan Dan Kenaikan Tahunan Untuk Semua Sektor;

- (b) Majikan layak mendapat insentif **maksimum RM200 sebulan** berdasarkan perbezaan gaji semasa (jawatan yang sama) dan gaji yang ditawarkan oleh majikan selepas menyertai DGP;
- (c) Kadar insentif yang diterima pada tahun pertama akan **kekalkan diterima bagi tahun selanjutnya**;
- (d) Bagi majikan projek rintis, kadar insentif **kekalkan sama dan layak diteruskan** untuk tempoh tiga tahun berturut-turut.

(ii) Pekerja *non-entry level*

- (a) Majikan perlu menaikkan peratus gaji pekerja *non-entry level* **sama atau lebih** daripada peratus kenaikan gaji tahunan yang ditetapkan (minimum kenaikan 6%) dalam Buku Panduan Gaji Pokok Permulaan Dan Kenaikan Tahunan Untuk Semua Sektor;
- (b) Majikan layak mendapat insentif **maksimum RM300** sebulan berdasarkan peratus kenaikan gaji tahunan;
- (c) Kadar insentif adalah **jumlah peratus kenaikan gaji pada tahun pertama dan kumulatif bagi tahun seterusnya** (tiga tahun) sehingga maksimum RM300; dan
- (d) Bagi majikan projek rintis, **kaedah yang sama terpakai dan layak diteruskan** untuk tempoh tiga tahun berturut-turut.

- 7.2.3 Majikan perlu melaporkan maklumat gaji pekerja yang terlibat melalui sistem dalam talian.
- 7.2.4 Majikan perlu mengemukakan surat pengesahan kenaikan gaji DGP kepada pekerja sebagai rujukan.
- 7.2.5 Latihan akan menjadi pra-syarat untuk pembayaran insentif.
- 7.2.6 Pemberian insentif adalah tertakluk kepada konsep *first come, first served*.

7.3 Penentuan Latihan DGP

Syarikat yang menyertai DGP perlu menyediakan dokumen yang mengesahkan bahawa pekerja telah menghadiri dan melengkapkan kursus dan latihan peningkatan kemahiran bagi meningkatkan produktiviti. Penentuan latihan berdasarkan keperluan berikut:

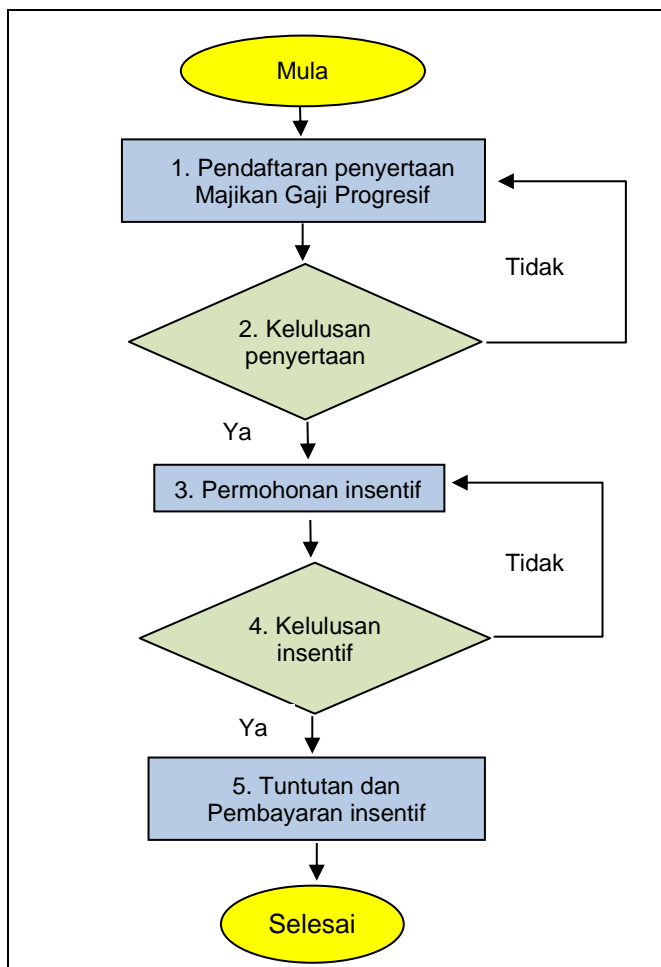
Keperluan latihan	
i. Syarat-syarat latihan	<ul style="list-style-type: none"> a. Terbuka kepada majikan yang berdaftar atau tidak berdaftar dengan Human Resource Development Corporation (HRD Corp); b. Majikan hendaklah memenuhi keperluan latihan sebagai salah satu prasyarat tuntutan insentif DGP. Opsyen alternatif kepada prasyarat latihan adalah melalui Pengiktirafan Pencapaian Terdahulu (PPT); a. Pengukuran produktiviti diukur melalui bukti kehadiran latihan/ sijil berkaitan dan penilaian majikan.
ii. Tempoh minimum latihan	Minimum 21 jam latihan/ PPT bagi setiap tahun
iii. Mod latihan	<ul style="list-style-type: none"> a. Bersemuka (face-to-face); b. <i>Remote Online Training (ROT)</i>; c. Pembelajaran Dalam Talian (<i>e-learning</i>); dan d. Hibrid.
iv. Platform latihan	Latihan boleh diperoleh daripada mana-mana platform latihan sedia ada.

Maklumat terperinci Garis Panduan Latihan DGP boleh dirujuk di laman sesawang: <https://gajiprogresif.gov.my>

7.4 Carta Alir Permohonan DGP

Majikan yang berminat untuk menyertai DGP boleh membuat permohonan secara dalam talian melalui portal rasmi DGP. Proses permohonan majikan melibatkan:

- i. Pendaftaran penyertaan Majikan Gaji Progresif;
- ii. Kelulusan penyertaan;
- iii. Permohonan insentif;
- iv. Kelulusan insentif; dan
- v. Tuntutan dan pembayaran insentif.



1. Pendaftaran penyertaan Majikan Gaji Progresif

- Memohon di laman sesawang: <https://gajiprogresif.gov.my>
- Permohonan bermula pada tahun 2025.

2. Kelulusan penyertaan:

Syarat penyertaan:

- Penyertaan dibuka kepada semua sektor kecuali Sektor O, T dan U.
- Berdaftar dengan PERKESO dan KWSP; dan
- Bukan Syarikat Berkaitan Kerajaan dan Syarikat Multinasional.

3. & 4. Permohonan dan kelulusan insentif:

Syarat:

- Bagi pekerja bergaji antara kadar gaji minimum semasa hingga RM4,999 sebulan;
- Pekerja telah menghadiri minimum 21 jam latihan/ PPT bagi setiap tahun;
- Patuhi Buku Panduan Gaji Pokok Permulaan Dan Kenaikan Tahunan Untuk Semua Sektor; dan
- Melaporkan maklumat gaji pekerja yang terlibat melalui sistem dalam talian.

5. Tuntutan dan pembayaran insentif

Bayaran insentif:

- ke akaun majikan;
- secara bulanan bermula tahun 2025;
- kepada pekerja tempatan; dan
- mengikut kadar dan kumpulan pekerja.

Rajah 1: Carta Alir Permohonan DGP

8. BUKU PANDUAN GAJI POKOK PERMULAAN DAN KENAIKAN TAHUNAN UNTUK SEMUA SEKTOR

Majikan perlu merujuk Buku Panduan Gaji Pokok Permulaan Dan Kenaikan Tahunan Untuk Semua Sektor melalui portal rasmi DGP.

9. TARIKH KUAT KUASA

Garis panduan ini berkuat kuasa bermula Januari 2025.

10. PEMATUHAN

Garis panduan ini menggariskan terma dan syarat bagi pelaksanaan DGP di mana sebarang pelanggaran terhadap terma dan syarat tersebut akan menyebabkan majikan tidak layak untuk menyertai DGP.

11. PENUTUP

DGP diperkenalkan supaya kepincangan yang sedia wujud dalam pasaran buruh dapat diperbaiki melalui reformasi pasaran buruh dengan memastikan pekerja mendapat gaji yang bermaruah dan sepadan seiring dengan peningkatan produktiviti. Selain itu, pelaksanaan dasar ini diharapkan dapat mewujudkan pasaran buruh yang kompetitif, membangun dan menstabilkan ekonomi negara apabila produktiviti pekerja dapat ditingkatkan melalui perancangan latihan sepanjang hayat.

12. RUJUKAN

- i. Kertas Putih Cadangan Dasar Gaji Progresif
- ii. Survei Produktiviti Buruh, Jabatan Perangkaan Malaysia (DOSM)
- iii. Buku Panduan Borang Nyata Syarikat 2021, Lembaga Hasil Dalam Negeri (LHDN)
- iv. Akta Kerja 1955 [Akta 265]
- v. Akta Agensi Pekerjaan Swasta 2017 [Akta 246]
- vi. Akta Perhubungan Perusahaan 1967 [Akta 177]
- vii. Ordinan Buruh Sabah [Bab 67]
- viii. Ordinan Buruh Sarawak [Sarawak Bab 76]
- ix. Pekeliling Bahagian Metodologi dan Penyelidikan DOSM Bil 1. 2021 : Pemakaian Kod dan Definisi NEC 2020 MNC dan MCOICOP 2021