

SATU KAJIAN KES MENGENAI FAKTOR-FAKTOR  
YANG MENYEBABKAN KEKURANGAN PEKERJA  
BIASA TEMPATAN DI KILANG PAPAN LAPIS  
FORESCOM BERHAD

OI SIN PEI

FAKULTI SAINS SOSIAL  
UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK  
1997

HF  
5549.5  
D55  
O39  
1997

**Pusat Khidmat Maklumat Akademik  
UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK**

**SATU KAJIAN KES MENGENAI FAKTOR-FAKTOR YANG  
MENYEBABKAN KEKURANGAN PEKERJA BIASA  
TEMPATAN DI KILANG PAPAN LAPIS  
FORESCOM BERHAD**

**P.KHIDMAT MAKLUMAT AKADEMIK**



**OI SIN PEI**

**Latihan ilmiah ini dikemukakan untuk memenuhi sebahagian daripada  
syarat-syarat pengijazahan Sarjanamuda Sains Sosial Dengan Kepujian  
*Kajian Hubungan Industri dan Perburuhan (SmSS)***

**FAKULTI SAINS SOSIAL  
UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK  
1997**

## **PENGHARGAAN**

Dengan ini saya ingin mengambil kesempatan untuk merakamkan ucapan terima kasih dan penghargaan yang tidak terhingga kepada Encik Tan Kock Wah, selaku penyelia yang telah banyak memberi nasihat tunjuk ajar, bimbingan dan nasihat bagi menjayakan latihan ilmiah ini.

Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada pegawai personel kilang papan lapis Forescom, Encik Wong Kok Ping, pegawai personel kilang papan lapis Lin Shan Hao, Encik Leong Chun Jit, pegawai personel kilang papan lapis KTS, Encik Andrew Ng Hoi Chai, pegawai personel kilang papan lapis Kuching, Encik Nickles yang telah memberi kerjasama dan layanan yang baik sepanjang penyelidikan ini dibuat.

Saya berbesar hati juga untuk merakamkan ucapan penghargaan dan terima kasih kepada ketua program Pengurusan dan Perancangan Pembangunan, Dr Gabriel Tonga Noweg yang telah membantu dan memberi tunjuk ajar kepada saya untuk melaksanakan kajian dan menyiapkan latihan ilmiah ini.

Tidak lupa juga diucapkan terima kasih kepada saudari Tang Hung Huong, Chew Bee Ling, Yap Chui Foong dan Kum Lee Hua serta rakan-rakan seperjuangan yang lain yang telah banyak membantu menyiapkan kajian ini.

## ABSTRAK

95% dari tenaga buruh di kilang papan lapis Forescom merupakan pekerja asing dan hanya terdapat 22 orang pekerja biasa tempatan sahaja. Dengan itu, penyelidik percaya melalui penyelidikan ini, ia dapat memberi sedikit sebanyak bantuan dari segi penyelesaian masalah yang dihadapi oleh Forescom dengan mengkaji apakah faktor-faktor yang menyebabkan Forescom menghadapi masalah kekurangan pekerja biasa tempatan dari aspek majikan dan pekerja. Dari segi aspek majikan, penyelidik mengkaji punca-punca yang menyebabkan majikan sukar mendapat pekerja biasa tempatan, mengenalpastikan cara-cara yang digunakan oleh majikan dalam usaha mencari pekerja dan mengekalkan pekerja di dalam jawatan. Dari aspek pekerja pula, penyelidik mengenalpasti samada pekerja berpuas hati dengan upah, faedah sampingan dan kemudahan-kemudahan yang ditawarkan oleh majikan dan penyelidik juga menilai kehendak-kehendak pekerja yang difikirkan dapat menarik minat mereka bekerja. Cara yang digunakan untuk analisis ialah taburan kekerapan dan taburan peratusan. Kajian ini telah mendapati faktor-faktor yang berkemungkinan menyebabkan kekurangan pekerja biasa tempatan ialah pemberian gaji yang rendah, kemudahan yang tidak memuaskan, pemberian insentif dan faedah sampingan yang tidak memuaskan serta perubahan pengurusan. Faktor-faktor lain yang menyebabkan kekurangan pekerja biasa tempatan menurut majikan kilang-kilang papan lapis adalah pemberian tingkat gaji permulaan yang terlalu rendah, sikap pekerja, persepsi pekerja terhadap status sosial sebagai seorang

pekerja biasa tempatan, pekerja tidak tahan lasak, kurang motivasi, persaingan dengan kilang-kilang elektronik untuk mendapatkan pekerja, perpindahan tenaga buruh dan pekerja semakin berpendidikan tinggi pada masa kini.

## **ABSTRACT**

95% of Forescom Plywood workers are foreign and there are only 22 local general workers. Thus, the researcher believes that the study could help throw lights on the factors causing the shortage of domestic workers from both perspectives, employers and employees. It explores the causes of labor shortage from the employers' point of view. Methods used by management to attract and keeping workers at Forescom are also examined. From the perspective of employees, satisfaction of workers with wages, fringe benefits and facilities offered are studied. It also seeks to determine other additional incentives that may induce workers to stay on in Forescom. Statistic descriptive (frequency distribution and percentage distribution) is used to present and analyse the findings. The study has found various factors that may have led to shortage of domestic workers, ie., low wages, poor facilities, changing of management, inadequate incentives and other fringe benefits. Other factors that may have caused the problem of shortage of local general workers, accordings to the employers are: low starting salary, workers' attitude, poor perception of general workers by society to large, cannot deal with hard work, lack of motivation, keen competition from electronic factory for workers, labor mobility and workers who are relatively higher educated in contemporary society.

## KANDUNGAN

<b>PENGHARGAAN</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRAK</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>v</b>
<b>SENARAI JADUAL</b>	<b>xi</b>
<b>SENARAI RAJAH</b>	<b>xii</b>
<b>BAB 1      PENDAHULUAN</b>	<b>1</b>
1.0    Pengenalan	1
1.1    Kenyataan Masalah	7
1.2    Kepentingan Kajian	7
1.3    Objektif Umum	8
1.4    Objektif Khusus	9
1.5    Definisi Konsep	9
1.6    Skop Kajian	13
<b>BAB 2      INDUSTRI PERUSAHAAN KAYU</b>	<b>14</b>
2.1    Latar Belakang Industri Perusahaan Kayu	14
2.2    Jenis-jenis Industri Pemprosesan Kayu	15
2.3    Latar Belakang Kilang Papan Lapis Forescom	17

<b>BAB 3</b>	<b>ULASAN KARYA</b>	<b>19</b>
3.1	Teori Modal Manusia	19
3.2	Teori Kepuasan	21
3.2.1	Teori Hierarki Keinginan Manusia	21
3.2.2	Teori Dua Faktor	24
3.3	Model Pusing Ganti	25
3.4	Model Thibaut dan Kelly	29
<b>BAB 4</b>	<b>METOD</b>	<b>32</b>
4.1	Subjek	32
4.2	Pengumpulan Maklumat	32
4.2.1	Data Primer	33
4.2.2	Data Sekunder	37
4.2.3	Data Dalaman	37
4.3	Pemboleh Ubah Bersandar	38
4.4	Pemboleh Ubah Tidak Bersandar	38
4.5	Analisis Data	38
4.5.1	Statistik Deskriptif	38
4.5.2	Pengukuran 'Central Tendency'	39

4.6	Andaian dan Kekangan	39
4.6.1	Andaian	39
4.6.2	Kekangan	39
<b>BAB 5</b>	<b>KEPUTUSAN</b>	<b>41</b>
5.1	Analisis Pekerja	41
5.1.1	Latar Belakang Responden	41
5.1.2	Analisis Faktor-faktor Kekurangan Pekerja Biasa Tempatan	44
5.1.3	Berminat Terus Bekerja	56
5.1.4	Perubahan Pengurusan	58
5.2	Analisis Majikan	59
5.2.1	Punca-punca Sukar Mendapat Pekerja Biasa Tempatan	60
5.2.2	Cara-cara Mencari Pekerja Biasa Tempatan	63
5.2.3	Cara-cara mengekalkan Pekerja Biasa Tempatan	64
5.3	Perbincangan	65
<b>BAB 6</b>	<b>KESIMPULAN DAN CADANGAN</b>	<b>70</b>
6.1	Kesimpulan	70

6.1.2	Kesimpulan Faktor-faktor Yang Menyebabkan Kekurangan Pekerja Biasa Tempatan	70
6.2	Cadangan	73
6.2.1	Langkah-langkah Jangka Masa Pendek	73
6.2.2	Langkah-langkah Jangka Masa Panjang	74
	<b>LAMPIRAN</b>	<b>76</b>
	<b>NOTA RINGKAS</b>	<b>96</b>
	<b>BIBLIOGRAFI</b>	<b>98</b>

## SENARAI JADUAL

Jadual 1.1	Sumbangan Sektor Perkilangan Kepada Keluaran Dalam Negeri Kasar, Sarawak	2
Jadual 1.2	Bilangan Pekerja Bergaji Di Kilang Papan Lapis, Papan Gentian Keras dan Papan Serbuk Bagi Tempoh 1989-1995	4
Jadual 1.3	Perangkaan Utama Industri-industri Perakayuan, Sarawak-1992	6
Jadual 3.1	Tahap-tahap Keinginan Teori Hierarki Keinginan Manusia	22
Jadual 3.2	Perhubungan Di Antara Hasil Pekerjaan Semasa, CL, CL <sub>ALT</sub> Pengaruh dan Tingkahlaku Tindakan Keluar Organisasi	30
Jadual 5.1	Struktur Umur Responden	41
Jadual 5.2	Taraf Pendidikan Responden	43
Jadual 5.3	Jangkamasa Bekerja Responden	44
Jadual 5.4	Tingkat Gaji Pokok Sehari Responden	45
Jadual 5.5	Kekerapan Sebab-sebab Tidak Puas Hati Dengan Gaji	47
Jadual 5.6	Kekerapan Sebab-sebab Tidak Puas Hati Terhadap Keadaan Tempat Kerja dan Kerja Yang Meletihkan	55
Jadual 5.7	Kekerapan Berminat Terus Bekerja Berdasarkan Faktor-faktor	56
Jadual 5.8	Faktor-faktor Tidak Berminat Terus Bekerja Dengan Pekerjaan Sekarang	57
Jadual 5.9	Anggaran Bilangan Pekerja Biasa Tempatan dan Pekerja Asing Di Kilang-kilang Papan lapis Di Kuching	60

## **SENARAI RAJAH**

<b>Rajah 3.1</b>	<b>Proses Model Pusing Ganti Organisasi</b>	<b>26</b>
<b>Rajah 3.2</b>	<b>'Heuristic Model Of Affect-Intention-Withdrawal Behavior'</b>	<b>27</b>
<b>Rajah 5.1</b>	<b>Tahap Kepuasan Responden Terhadap Tingkat Gaji Yang Diterima</b>	<b>46</b>
<b>Rajah 5.2</b>	<b>Jenis Insentif dan Tingkat Kepuasan Responden Terhadapnya</b>	<b>51</b>
<b>Rajah 5.3</b>	<b>Jenis Faedah Sampingan dan Kepuasan Responden Terhadapnya</b>	<b>53</b>

## **BAB 1            PENDAHULUAN**

### **1.0    PENGENALAN**

Sektor pembuatan mengalami pertumbuhan pesat sejak kemerdekaan. Hasil daripada dasar perindustrian yang dilaksanakan, sektor pembuatan terus berkembang dan memberi sumbangan yang semakin penting kepada Keluaran Dalam Negara Kasar (KDNK). Sektor pembuatan telah memberi sumbangannya kepada KDNK sebanyak 31.6% pada tahun 1994 dan 33.1% pada tahun 1995 (Laporan Ekonomi 1995/96 dan 1996/97). Menurut sasaran yang ditetapkan oleh Rancangan Malaysia Ketujuh (RMT), dijangka sumbangan sektor ini kepada KDNK meningkat daripada 33.1 peratus pada tahun 1995 kepada 37.5 peratus pada tahun 2000. Di Sarawak, sektor pembuatan merupakan sektor yang telah diberi penekanan utama oleh kerajaan negeri untuk mempelbagaikan struktur ekonomi negeri pada masa kini yang tertumpu kepada perlombongan, perhutanan dan pertanian kepada ekonomi perindustrian menjelang tahun 2020 (Wan Liz, 1992). Pertumbuhan sektor pembuatan akan menjadikan sektor perindustrian sebagai sektor utama selaras dengan matlamat Sarawak menjelang tahun 2020. Pada tahun 1991, sektor perkilangan menyumbang sebanyak 14.5 peratus kepada Keluaran Kasar Dalam Negeri dan menunjukkan peningkatan jika berbanding dengan 6.62 peratus pada tahun 1980 (Lampiran 1). Pada tahun 1974, nilai pengeluaran sektor perkilangan di Sarawak ialah RM768 juta, nilai ini meningkat ke RM1,258 juta pada tahun 1981, RM3,736 juta pada tahun 1985, RM4,990 juta pada tahun 1990, nilai ini meningkat ke RM7,599 juta pada tahun 1993 (Lampiran 2). Sektor perindustrian di Sarawak telah tumbuh secara perlahan pada

tahun 1960an tetapi meningkat dengan agak cepat pada tahun 1970an setelah usaha kerajaan menggalakkan pembangunan sektor perindustrian (Haji Talib dan Wan Liz, 1992). Sektor perindustrian juga boleh dikatakan sebagai sesuatu aktiviti yang menyokong asas ekonomi bagi Sarawak. Sumbangan sektor ini kepada Keluaran Dalam Negeri Kasar Sarawak menunjukkan peningkatan sejak tahun 1970. Walaupun mengalami sedikit kemerosotan pada tahun 1975 dan 1980 seperti di Jadual 1.1 di bawah:

Jadual 1.1: Sumbangan Sektor Perkilangan Kepada Keluaran Dalam Negeri Kasar Sarawak

Sektor/Tahun	1970	1975	1980	1985	1990	1993
Perkilangan (%)	10.5	9.1	8.2	11.8	13.0	15.1

Sumber: Penyesuaian dari 'Sarawak: The Next Step', Dr. Hatta Solhee, Busrah Haji Bujang & Sim Ah Hua, State Planning Unit, Angkatan Zaman Mansang (AZAM) Sarawak.

Akibat pertumbuhan sektor perkilangan di Sarawak, banyak peluang pekerjaan telah wujud dan secara tidak langsung, mengurangkan kadar pengangguran dari 9.7% pada tahun 1990 ke 7% pada tahun 1993.

Oleh kerana prospek pertumbuhan sektor pembuatan negara kita, Malaysia begitu baik, permintaan tenaga manusia sama ada pekerja mahir, separa mahir dan tidak mahir telah meningkat. Pada tahun 1990, jumlah permintaan tenaga buruh Malaysia ialah 6,686,000 orang, jumlah ini meningkat kepada 7,915,400 orang pada tahun 1995 dan pada tahun 2000, jumlah ini dijangka meningkat ke 9,066,200 orang

(Lampiran 3). Dengan pertumbuhan pesat sektor pembuatan, permintaan tenaga buruh telah meningkat pada kadar 7.8% pada tahun 1994 dan 8.4% pada tahun 1995 (Laporan Ekonomi 1995/96 dan 1996/97). Permintaan tenaga buruh dalam sektor pembuatan seperti di Lampiran 4 menunjukkan permintaan paling tinggi untuk pekerja dalam kategori tidak mahir iaitu kira-kira 34 peratus pada tahun 1995. Begitu juga di Sarawak, jumlah permintaan tenaga buruh juga meningkat dari tahun 1980 ke tahun 1993. Pada tahun 1980, jumlah permintaan tenaga buruh ialah 457,192 orang, jumlah ini meningkat ke 592,952 orang pada tahun 1991 dan meningkat ke 753,800 orang pada tahun 1993. Di sektor pembuatan, peratusan permintaan terhadap tenaga buruh juga meningkat iaitu 6.1 peratus pada tahun 1980, 8.5 peratus peratus bagi tahun 1991 dan pada tahun 1993, permintaan tenaga buruh meningkat ke 12.3 peratus daripada jumlah tenaga buruh setiap tahun (Buku Tahunan Perangkaan Sarawak, 1994). Menurut Buku Statistik Tahunan Sarawak 1993, jumlah penduduk Sarawak pada tahun 1993 dianggarkan seramai 1,795,800 orang. Kadar penyertaan tenaga buruh sebanyak 74.8% pada tahun 1993 manakala bagi tahun 1990, kadar penyertaan tenaga buruh ialah 77.4% dan ia merosot ke 72.6% pada tahun 1992.

Mengikut perangkaan utama yang dibuat oleh Jabatan Perangkaan Sarawak bagi kilang papan lapis, papan gentian keras dan papan serbuk (particle board mills), bilangan pekerja bergaji pada akhir tempoh tahun 1992 ialah 34,100 orang, jumlah ini meningkat ke 45,701 orang pada tahun 1993 dan 52,789 orang pada tahun 1994. Bagi akhir tempoh tahun 1995, sebanyak 62,063 pekerja bergaji bekerja di industri ini. Sehingga bulan April 1996, jumlah ini meningkat ke 65,113 orang seperti Jadual 1.2 di bawah. Walaupun lebih ramai orang di Sarawak mempunyai pekerjaan, mereka

masih terhad terutamanya kepada industri yang sangat berintensifkan buruh yang hanya memerlukan sedikit kemahiran (Jabatan Perangkaan Sarawak).

**Jadual 1.2: Bilangan Pekerja Bergaji Di Kilang Papan Lapis, Papan Gentian Keras Dan Papan Serbuk Bagi Tempoh 1989-1995**

Tahun	Bilangan
1989	21,322
1990	22,967
1991	27,258
1992	34,100
1993	45,701
1994	52,789
1995	62,063
1996 (Jan-Apr.)	65,113

Sumber: Perangkaan Pembuatan Bulanan Malaysia April 1996, Jabatan Perangkaan Malaysia.

Permintaan tinggi terhadap tenaga buruh di pasaran ketat (peluang pekerjaan yang banyak relatif kepada pencari kerja) telah mewujudkan kekurangan pekerja terutamanya di industri yang menggunakan buruh secara intensif, terutamanya industri berasaskan kayu, tekstil dan industri elektronik (Rancangan Malaysia Keenam, 1991-1995).

Masalah kekurangan gunatenaga di sektor pembuatan bukanlah merupakan masalah baru dan semakin serius dalam keadaan pasaran buruh yang ketat, satu keadaan kadar pengangguran yang rendah yang akan menggalakkan majikan mengiklankan jawatan kosong ataupun meminta pertolongan dari agensi pekerjaan tempatan akibat perkembangan pesat sektor pembuatan. Ini dapat digambarkan dengan kemerosotan kadar pengangguran Malaysia iaitu dari 8.1 peratus pada tahun 1988 ke 2.8 peratus pada tahun 1995. Masalah kekurangan tenaga buruh di Malaysia

bukan sahaja bagi kategori pekerja mahir malah pekerja tidak mahir dan pekerja biasa. Masalah ini diatasi dengan membawa masuk pekerja asing dari Indonesia, Bangladesh dan Filipina (Kok, 1994).

Bukti wujudnya masalah kekurangan tenaga buruh di sektor pembuatan ini diperkuatkan lagi dengan kenyataan yang dibuat oleh Timbalan Menteri Sumber Manusia, Yang Berhormat Dato' Abdul Kadir di 'National Economic Conference' pada akhir-akhir ini, walaupun terdapat 1.2 juta orang yang memasuki pasaran buruh, dijangka sekurang-kurangnya terdapat 200,000 tenaga buruh masih diperlukan untuk mengisi jawatan yang wujud (Certified Management Digest, August, 1996). Mengikut Rancangan Malaysia Keenam (RM6), kekurangan pekerja di sektor pembuatan lebih ketara pada industri yang menggunakan buruh secara intensif misalnya industri berasaskan kayu.

Kekurangan tenaga manusia juga membawa kepada fenomena pengambilan buruh asing untuk memenuhi kekosongan jawatan tempatan. Pada permulaannya, kekurangan tenaga buruh hanya didapati di sektor pertanian, pembinaan dan perkhidmatan domestik. Tetapi bagi tahun 1980 an, kekurangan tenaga buruh telah berkembang ke sektor perkhidmatan dan pembuatan. Masalah kekurangan tenaga buruh ini boleh diatasi dengan pengambilan buruh asing (Azizah, 1991). Perdana Menteri Malaysia, Datuk Seri Dr. Mahathir Mohamad, dalam perutusan tahun barunya telah memberikan penekanan terhadap usaha menambah bilangan buruh tempatan kerana pengambilan buruh asing dari Indonesia, Filipina dan India semakin menambah. Pada masa ini, ada 1.2 juta buruh asing bekerja di negara ini dan ia dijangka bertambah kepada 2.3 juta menjelang tahun 2000 (Utusan Malaysia, 1 Ogos,

1996). Industri perkayuan di Sarawak juga memang banyak bergantung kepada buruh asing. Mengikut Buku Tahunan Perangkaan Sarawak 1993, kilang-kilang kayu lapis, papan keras dan serbuk papan telah mengupah pekerja bukan warganegara Malaysia seperti di Jadual 1.3 di bawah iaitu 45 peratus tenaga buruh adalah buruh asing dari jumlah seramai 10,348 pekerja, 4,629 orang adalah bukan warganegara Malaysia.

Jadual 1.3: Perangkaan Utama Industri-industri Perkayuan, Sarawak (1992)

Keterangan industri	Bilangan pertubuhan	Nilai pengeluaran (RM'000)	Pekerja warganegara Malaysia	Pekerja bukan warganegara Malaysia	Jumlah pekerja
Membuat kayu, keluaran-keluaran kayu dan gabus melainkan perabot	185	1,197,144	16,320	5796	22116
Kilang-kilang papan	120	560,015	9507	1154	10661
Kilang-kilang kayu lapis, papan keras dan serbuk papan	23	570,348	5719	4629	10348

Sumber: Penyesuaian dari Buku Tahunan Perangkaan Sarawak, 1993

Masalah kekurangan tenaga buruh juga sering dikaitkan dengan kadar pusing ganti pekerja yang tinggi dan pemberian kadar upah yang rendah. Oleh sebab itu, pekerja mahir dan tidak mahir tempatan sering bertukar kerja demi untuk mencapai taraf hidup yang lebih memuaskan. Kemudahan-kemudahan dan insentif-insentif yang menarik adalah beberapa faktor yang menarik minat mereka bekerja. Oleh itu, kekurangan faktor ini juga turut menjejaskan pengekatan dan minat pekerja untuk terus bekerja.

## **1.1 KENYATAAN MASALAH**

Masalah kekurangan pekerja biasa tempatan di kilang papan lapis Forescom telah menyebabkan pengambilan buruh asing secara beramai-ramai untuk memenuhi kekosongan jawatan pekerja biasa. Dengan jumlah 491 pekerja biasa, seramai 469 orang ataupun 95% pekerja biasa adalah pekerja asing dari Indonesia. Oleh sebab itu, masalah penyelidikan ini ialah mengenalpasti apakah punca-punca yang menyebabkan masalah kekurangan pekerja biasa tempatan di Forescom.

## **1.2 KEPENTINGAN KAJIAN**

Kekurangan tenaga buruh yang boleh menyebabkan pasaran buruh menjadi ketat mendatangkan kesan negatif kepada ekonomi adalah disebabkan oleh para pekerja mengambil kesempatan untuk menuntut upah yang lebih tinggi dari majikan yang mengalami masalah kekurangan tenaga buruh. Sementara majikan pula sanggup menawarkan upah yang lebih tinggi bagi menarik pekerja. Secara tidak langsung, inflasi akan berlaku.

Di samping itu, kejadian perpindahan kerja juga berlaku iaitu pekerja bertukar dari satu majikan ke satu majikan lain dalam usaha mendapatkan upah yang lebih tinggi dan faedah sampingan serta insentif-insentif yang lebih menarik. Memang tidak dapat dinafikan, kejadian perpindahan kerja ini menimbulkan kesan-kesan negatif. Kilang-kilang yang ditinggalkan oleh para pekerja berkemungkinan akan mengalami kemerosotan produktiviti kerana kehilangan pekerja yang mahir. Majikan terpaksa rekrut dan memberi latihan kepada pekerja baru yang tidak mahir. Oleh yang demikian, ini menambahkan kos pengeluaran majikan.

Oleh kerana masalah kekurangan tenaga buruh, majikan telah dibenarkan mengambil pekerja asing untuk mengisi jawatan kosong dan wujud pula gejala penindasan para pekerja asing; jika fenomena ini tidak dikawal boleh menimbulkan pelbagai masalah ekonomi dan sosial.

Memandangkan masalah kekurangan tenaga buruh bukan sahaja membawa kesan negatif kepada majikan tetapi juga ekonomi negara. Kajian adalah diperlukan untuk meninjau punca-punca masalah kekurangan tenaga buruh ini supaya langkah-langkah yang diperlukan dapat diambil oleh majikan dan kerajaan untuk mengatasi masalah yang dikemukakan di atas akibat masalah kekurangan tenaga buruh. Ini dapat membantu majikan dengan mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi kekurangan tenaga buruh supaya majikan dan kerajaan dapat memberi perhatian kepada faktor-faktor ini dan berjaya mengatasi masalah kekurangan buruh.

### **1.3 OBJEKTIF UMUM**

Tujuan kertas projek ini adalah mencari dan mengkaji punca-punca masalah kekurangan pekerja biasa tempatan di kilang papan lapis Forescom dengan meninjau masalah ini dari aspek majikan dan pekerja.

#### **1.4 OBJEKTIF KHUSUS**

1. Mencari punca-punca yang menyebabkan majikan sukar mendapat pekerja biasa tempatan.
2. Mengenalpasti cara-cara yang digunakan oleh majikan dalam usaha mencari pekerja.
3. Mengenalpasti cara-cara yang digunakan oleh majikan untuk mengekalkan para pekerja di dalam jawatan melalui cara-cara seperti kenaikan gaji, pangkat, kemudahan yang disediakan dan lain-lain lagi.
4. Menilai apakah kehendak-kehendak pekerja yang difikirkan dapat menarik minat mereka untuk bekerja.
5. Mengenalpastikan sama ada para pekerja berpuas hati dengan upah, faedah sampingan dan kemudahan-kemudahan yang ditawarkan oleh majikan.

#### **1.5 DEFINISI KONSEP**

##### **Pekerja Biasa**

Mengikut definisi yang diberikan oleh pegawai personel kilang papan lapis Forescom, Encik Wong Kok Ping, pekerja biasa adalah kategori pekerja yang tidak mempunyai pengalaman bekerja dan tidak mempunyai kemahiran. Pekerja jenis ini akan ditugaskan kepada penyelia di mana-mana jabatan yang memerlukan jenis pekerja ini. Pekerja biasa ini akan diberi latihan semasa menjalankan tugasnya dan dibayar gaji kiraan hari.

### **Kekurangan Pekerja**

Dave dan Jen (1992) menerangkan bahawa kekurangan buruh bermaksud firma-firma tidak dapat mengupah sebanyak pekerja yang mereka mahu pada kadar upah yang tertentu. Dengan perkataan lain, kekurangan buruh adalah permintaan buruh yang berlebihan pada tahap upah semasa.

Kekurangan buruh juga diterangkan dengan menganalisis perubahan pada penentu masalah seperti kadar pemberhentian kerja, kadar bilangan kali mengupah pekerja, dan kadar jawatan kosong. Kadar perhentian kerja iaitu nisbah bilangan pekerja yang berhenti kerja kepada jumlah pekerja cenderung meningkat jika wujudnya masalah kekurangan buruh. Kadar bilangan kali mengupah pekerja juga cenderung meningkat untuk mengisi jawatan kosong yang ditinggalkan oleh pekerja yang berhenti kerja. Kadar jawatan kosong yang meningkat bermaksud timbulnya masalah kekurangan buruh kerana pertumbuhan peluang pekerjaan melebihi pencari kerja, akibatnya jawatan kosong yang masih belum diisi oleh pekerja meningkat.

### **Pekerja Asing**

Pekerja asing adalah pekerja bukan warganegara Malaysia yang bekerja di negara Malaysia. Biasanya, pekerja asing datang dari Indonesia, Thailand, Myanmar, Filipina, Bangladesh dan negara-negara yang lain (Azizah, 1995). Kebanyakan pekerja asing diambil masuk secara sah ataupun haram untuk bekerja di sektor pertanian, pembinaan, sektor perkilangan kayu dan sektor perkhidmatan.

### **Pekerja Tempatan**

Pekerja tempatan adalah pekerja-pekerja warganegara Malaysia yang bekerja dengan majikan di Malaysia.

### **Pengagihan Skim**

Forescom mempraktikkan pengagihan skim adalah untuk mewujudkan perasaan kepunyaan organisasi di antara pekerja. Dengan erti kata lain, pengagihan skim adalah merupakan perkongsian keuntungan berasaskan pencapaian pekerjaan pekerja.

### **Elaun Teknikal**

Elaun teknikal adalah elaun yang diberikan kepada setiap pekerja yang bekerja di bahagian pengeluaran untuk memberi galakkan kepada mereka supaya hadir penuh bekerja. Elaun teknikal ini tidak ditawarkan kepada pekerja di bahagian pengurusan. Elaun teknikal ini adalah dalam kiraan hari dan bayaran kepada setiap pekerja adalah berlainan. Ini adalah kerana prestasi kehadiran dan pencapaian kerja bagi pekerja adalah berlainan. Biasanya bayaran elaun teknikal adalah di antara RM1 sehingga RM10.

### **Cuti Khas**

Cuti khas bagi pekerja biasa Forescom adalah dikategorikan sebagai cuti tanpa gaji kerana mereka menerima gaji kiraan hari. Bagi pekerja di bahagian pengurusan dan pengeluaran yang menerima gaji bulanan, cuti khas mereka dikategorikan sebagai

cuti berbayar. Cuti khas bagi pekerja biasa hanya 5 hari sahaja iaitu cuti perkahwinan 2 hari, cuti kematian ahli keluarga 2 hari dan cuti kematian datuk, nenek ataupun saudara mara satu hari sahaja.

### **Wang Tunai Pendahuluan**

Wang tunai pendahuluan hanya ditawarkan kepada pekerja yang menerima gaji bulanan sahaja. Oleh kerana pekerja biasa menerima gaji harian, pekerja biasa tidak ditawarkan faedah sampingan ini. Biasanya, pekerja dibenarkan meminjam wang tunai pendahuluan sebelum krismas, Hari Raya dan Tahun Baru Cina. Sebelum Forescom diambil alih oleh kumpulan Shin Yang, pekerja biasa juga dibenarkan menikmati faedah sampingan ini tetapi setelah diambil alih, pekerja biasa tidak lagi dibenarkan meminjam wang pendahuluan dari pihak majikan.

### **Subsidi Perubatan**

Subsidi perubatan Forescom bukan dalam bayaran tunai kepada pekerja tetapi pihak pengurusan menyediakan rawatan dari panel doktor di klinik Rakyat dan hospital kerajaan

### **Subsidi Makanan**

Forescom tidak membayar subsidi makanan dalam bentuk tunai tetapi menyediakan sarapan pagi, makanan tengah hari, makanan malam dan makanan larut malam bagi pekerja-pekerja yang tinggal di asrama ataupun bekerja syif.