

POLA SOSIO-EKONOMI KILANG X SERTA TINJAUAN
KE ATAS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
SIKAP PEKERJA-PEKERJANYA.

DEDIKASI

Bersatu mengiringi kejayaan kita.

ABDUL WAHAB BIN MOHAMAD ALI

NO. Matrik 39609

Latihan Ilmiah Bagi Memenuhi Sebahagian

Daripada Syarat-syarat Untuk Ijazah Sarjana

Muda Sastera

Tak lupa kerana kacau-pangcu serta korabat.

Pada yang tiada, lupa dan datukku tersayang, dan terku-

tek tu lupakanmu jei, jauh di mata dekat di hati.

Kerana itulah, inilah kejayaan kita bersama.

JABATAN ANTROPOLOGI DAN SOSIOLOGI

UNIVERSITI MALAYA

KUALA LUMPUR

Sesi 1983

PENGHARGAAN

Bismillahirrahmanirrahim.

Syukur alhamdulillah.Dengan izinnya, sempurna jua akhirnya latihan ilmiah ini.Namun tak dilupakan atas kerjasama semua:

- Dr.Hing Ai Yun,pensyarah jabatan,yang tidak kenal erti jemu memberi tunjuk-ajar yang berkesan kepada saya,
- Institut Pengajian Tinggi yang sudi membiayai perbelanjaan latihan ilmiah ini,
- Abang Awi dan Kak Timah yang memberikan tumpangan sewaktu di Johor Baharu dulu,
- Kanda Syam yang mengenalkan saya kepada kawasan-kawasan di Johor Baharu itu,
- Kak Jah yang telah menaip latihan ilmiah ini dengan penuh sabar,
- Pentadbir kilang X kerana mengizinkan saya melakukan kajian di kilang berkenaan,
- Seluruh pekerja kilang X yang sanggup memberi kerjasama serta menjadikan saya sebagai rakan mereka,
- Rakan saya,Adi Zuraini,yang sanggup bersama-sama saya mencari bahan,ke hulu ke hilir.

Kepada semua, setinggi-tinggi terimakaseh.

kan oleh kesatuan sekerja di kilang ini. Dengan ini juga dapat membantu pekerja memperolehi sikap positif terhadap kerja bukan yang bersifat "workers versus management" semata-mata.

Sebagai penutup, bab 6 bukan sahaja memberi kesimpulan malah turut memberikan cadangan agar dapat memajukan pengeluaran kilang. Juga turut dibicarakan tentang kelemahan kajian yang dapat pula menjadi pengajaran kepada pengkaji-pengkaji yang kemudian.

1	INTRODUKSI DAN DAFTAR	1
1.1	LATARBELAKANG KAJIAN	
1.1.0	Pengantar	1
1.1.1	Pemuaian Kajian	3
1.1.2	Kekalahan Kajian	7
1.1.3	Kesimpulan Kajian	13
2	LATARBELAKANG KILANG	
2.0	Pengantar	24
2.1	Sejarah Perkembangan dan Perkembangan Kilang	25
2.2	Lojaliti dan Keadaan Teruskiitaran	27
2.3	Peran Ahliwangan	29
2.4	Struktur Organisasi dan Hal-hal Pengurusan	39
2.5	Pengeluaran	49
3	LATARBELAKANG Pekerja	
3.0	Pengantar	56
3.1	Latarbelakang Pekerja	57
3.2	Perkhidmatan Pekerja Dari Segi Pengurusan	63
3.3	Latarbelakang Responsen	73

DAFTAR KANDUNGAN

BAB	PAPAHAN DAN PAPAHAN YANG TERDAPAT DI ATAS SURAT	MUKA SURAT
	PENGHARGAAN	i
	SINOPSIS	ii
	DAFTAR KANDUNGAN	iv
	SENARAI JADUAL	vi
	SENARAI GAMBARAJAH DAN GERAF	ix
1	LATARBELAKANG KAJIAN	
1.0	Pengenalan	1
1.1	Tumpuan Kajian	5
1.2	Kaedah Kajian	7
1.3	Kerumitan Kajian	19
2	LATARBELAKANG KILANG	
2.0	Pengenalan	24
2.1	Sejarah Penubuhan dan Perkembangan Kilang	25
2.2	Lokasi Kilang dan Keadaan Persekitarannya	27
2.3	Urusan Kewangan	29
2.4	Struktur Organisasi dan Hal-hal Pengurusan	38
2.5	Pengeluaran	45
3	LATARBELAKANG PEKERJA	
3.0	Pengenalan	56
3.1	Latarbelakang Pekerja	57
3.2	Perihalan Pekerja Dari Aspek Pengurusan	63
3.3	Latarbelakang Responden	75

BAB	MUKA SURAT
3.4 Pendapatan dan Perbelanjaan Bulanan Responden	84
4 FAKTOR-FAKTOR YANG MEMBERI KESAN KE ATAS SIKAP PEKERJA TERHADAP PEKERJAANNYA	
4.0 Pengenalan	93
4.1 Gaji Sebagai Faktor Berpengaruh	94
4.2 Keadaan Kerja Sebagai Faktor Berpengaruh	105
4.3 Hubungan Dengan Penyelia/Majikan Sebagai Faktor Berpengaruh	110
4.4 Kesimpulan	123
5 KESATUAN SEKERJA	
5.0 Pengenalan	130
5.1 Perkembangan Kesatuan Sekerja Di Malaysia	131
5.2 Kesatuan Sekerja Di Kilang X	134
5.3 Peranan Kesatuan Sekerja (Secara Am)	140
5.4 Kesimpulan	148
6 KESIMPULAN	
6.0 Kesimpulan	150
6.1 Cadangan	151
6.2 Kelemahan Kajian	155
5.1 Kategori Pekerja Menurut Jenis Pekerjaan dan Pendidikan	
5.2 Kategori Pekerja Menurut Jenis Pekerjaan dan Agama	

SENARAI JADUAL

JADUAL		MUKA SURAT
1.1	Pertembuhan Kawasan-kawasan Perindustrian Baru Dalam Tempoh 1971-1981	4
1.2	Kaedah Kajian	8
1.3	Pemilihan Responden	11
2.1	Tambang Perjalanan	28
2.2	Jumlah Simpanan	30
2.3	Jumlah Saham Yang Dipegang	32
2.4	Jumlah Keuntungan Antara Tahun Perdagangan 1977-1982	34
2.5	Jualan Tempatan Tahun 1980	37
2.6	Peratus Jumlah Pemasaran	37
2.7	Bidang Tugas/Kuasa Tenaga Kerja	38
2.8	Gaji dan Kategori-kategorinya	43
2.9	Tangga Gaji Pekerja Kilang XY	45
2.10	Kos Bahan-bahan dan Bekalan Yang digunakan Dalam Tahun 1980	47
2.11	Keupayaan Pengeluaran dan Pengeluaran Sebenar Pada Tahun 1980	48
3.1	Kategori Pekerja Menurut Jenis Pekerjaan dan Etnik	58
3.2	Kategori Pekerja Menurut Jenis Pekerjaan dan Jantina	61

JADUAL

MUKA SURAT

3.3	Jumlah Responden Yang dipilih Berdasarkan Kategori Umur, Jantina dan Etnik	62
3.4	Kadar Bayaran 'Perbelanjaan Awal Pagi dan Lewat Malam'	64
3.5	Penentuan Jumlah Hari Cuti Tahunan	68
3.6	Jumlah Bayaran Faedah Persaraan Menurut Tempoh Perkhidmatan	74
3.7	Jumlah Pekerja Bujang/Kahwin	75
3.8	Bilangan Pekerja Dalam Beberapa Tingkat Umur	76
3.9	Jumlah Anak	79
3.10	Tingkat-tingkat Pelajaran Responden, Bapa, Isteri atau Suaminya	82
3.11	Bilangan Pekerja Yang Menduduki Jenis-jenis Rumah Tertentu	84
3.12	Bilangan Pekerja Dalam Tingkat Pendapatan Yang Tertentu	85
3.13	Purata Perbelanjaan Bulanan Pekerja-pekerja	88
4.1	Tempoh Perkhidmatan Dengan Kilang X	96
4.2	Cadangan Untuk Tukar Kerja	97
4.3	Faktor-faktor Yang Menyebabkan Pekerja Terus Bekerja Di Kilang X	97
4.4	Aspek-aspek Kerja Yang Dipentingkan	100
4.5	Kebaikan-kebaikan Kerja Sekarang	103
4.6	Aspek-aspek Kerja Yang Memuaskan/Tidak Memuaskan	106

JADUAL**DEWARAT GAMBARAJU****MUKA SURAT**

4.7	Bilangan Pekerja Yang Bekerja Menurut	
	Inisiatif/Peraturan	107
4.8	Tanggapan Pekerja Terhadap Pekerjaannya	108
4.9	Perasaan Pekerja Terhadap Pekerjaannya	109
4.10	Kecekapan Majikan Menurut Pendapat Pekerja	111
4.11	Keburukan Kerja Di Kilang X	116
4.12	Ciri-ciri Perlu Seorang Penyelia	118

5	Struktur Organisasi KEDAI	127
6	Struktur Organisasi Genggaman Kilang X,	
	Tampol, Jalan	140

GURAP**DEWARAT GURAP****MUKA SURAT**

1	Keuntungan Syarikat Antara 1977-1982	35
2	Ringkis Pendapatan Bulanan	36

SENARAI GAMBARA JAH

LATAR BELAKANG KAJIAN

GAMBARA JAH

MUKA SURAT

1	Pelan Kilang X	
2	Barisan Pengeluaran	
3	Struktur Organisasi Kilang X	41
4	Pekerjaan Yang Memberi Nilai Extrinsic dan Intrinsic	101
5	Struktur Organisasi NUDMIW	139
6	Struktur Organisasi Cawangan Kilang X, Tampoi, Johor	140

GERAF

MUKA SURAT

1	Keuntungan Syarikat Antara 1977-1982	35
2	Tingkat Pendapatan Bulanan	86

BAB I

LATARBELAKANG KAJIAN

1.0 Pengenalan

Malaysia adalah merupakan sebuah negara yang sedang membangun yang kaya dengan berbagai-bagai jenis sumber asli. Ia merupakan negara pengeluar getah, timah, minyak sawit dan lada yang terbesar di dunia. Pada masa yang mutakhir ini pula, minyak mentah telah menjadi bahan eksport yang penting. Tidak hairanlah kenapa Inggeris begitu berminat untuk menjajah Tanah Melayu pada abad sudah.

Sejak memperolehi kemerdekaannya dari Inggeris pada tahun 1957, dengan sumber-sumber asli yang kaya, negara ini telah merancangkan satu rancangan raksasa jangka 5 tahun yang dikenali sebagai Rancangan Malaysia. Tujuannya ialah untuk memajukan ekonomi negara serta mempelbagaikannya. Selain tumpuan yang diberi pada sektor pertanian, penekanan juga diberikan kepada sektor perindustrian yang secara langsung membuka peluang pekerjaan yang lebih luas kepada tenaga-tenaga buruh di negara ini. Sektor ini telah mula menampakkan kepentingannya kepada ekonomi negara dengan sumbangannya sebanyak 21% dari Keluaran Negara Kasar (KNK) pada tahun 1980. Kadar purata pertumbuhan tahunannya (annual average growth rate) ialah 14.3% sejak 3 tahun yang lepas. Malahan, kerajaan telah meletakkan sektor ini sebagai panduan dalam merangkakan rancangan pembangunan ekonomi jangka panjangnya. Di bawah Rancangan Malaysia Keempat (1981 - 1985), sebanyak \$102,639 juta perlu

disediakan untuk kegunaan pelaburan, yang darinya:

\$28,528 juta untuk sektor awam dan,

\$74,111 juta untuk sektor swasta.

Jumlah wang yang sebegitu banyak adalah perlu demi untuk memenuhi dua prinsip yang terkandung dalam Dasar Ekonomi Baru (DEB), yakni:-

- i. "A long-term target as embodies in the Outline Perspective Plan (OPP) was set, whereby by 1990, ownership in the corporate sector would be 70% Malaysian (including 30% Bumiputra) and 30% foreign. This is a global target and will not necessarily be applied at the level of individual enterprises in the economy."¹
- iv. "In the development of the industrial sector there is need to import technology, management expertise, as well as to obtain assistance in the establishment of expert outlets. In this context foreign participation is particularly welcomed."

Selain daripada faktor pelaburan, buruh juga memainkan peranan penting dalam memajukan sektor perindustrian. Faktor ini tidak membimbangkan kerana sebahagian besar dari jumlah penduduk kita terdiri daripada anak-anak muda. Menurut laporan MIDA,² dalam tahun 1980, lebih kurang 39.5% daripada jumlah penduduk negara yang seramai 14.3 juta orang adalah dalam lingkungan umur 0 - 14 tahun, walhal peratusan untuk penduduk yang berumur antara 15 - 64 tahun ialah 56.8% — yakni merupakan kumpulan umur pekerja. Dalam masa 5 tahun lagi adalah dijangkakan peratusan tersebut akan meningkat dengan kadar pertambahan sebanyak 3.1% setahun. Dengan ini bermakna peningkatan dalam jumlah

buruh dari 5.4 juta orang pada tahun 1980 kepada lebih kurang 6.3 juta orang pada tahun 1985. Selain berpunca daripada peningkatan dalam "working-age population", peningkatan dalam jumlah buruh juga disebabkan oleh penglibatan kaum wanita dalam sektor perburuhan ini. Maka dengan ini, dapat memajukan sektor perindustrian secara keseluruhan.

Dalam menggalakkan penanaman pelaburan di negara ini, di bawah "Investment Incentives Act" 1968, kelonggaran terhadap cukai pendapatan dan cukai pembangunan (development tax) diberikan kepada mana-mana syarikat yang mengeluarkan benda-benda pembuatan yang baru atau dalam memodenkan industri sendiri, memperkembangkan dan/atau mempelbagaikan pengeluaran. Terdapat lapan bentuk insentif cukai yang utama yang boleh dipilih oleh para pelabur. Kelapan-lapan insentif cukai tersebut ialah Taraf Perintis (Pioneer Status), Kredit Cukai Pelaburan (Investment Tax Credit), Kelonggaran Penggunaan Buruh (Labour Utilization Relief), Insentif Eksport (Export Incentives), Elaun Modal Tambahan (Increased Capital Allowance), Insentif Tempatan (Locational Incentives), Insentif Hotel (Hotel Incentives) dan insentif untuk setengah-setengah perusahaan pertanian yang disahkan. Untuk keterangan yang lebih lanjut, lihat Appendix 1.

Terdapat beberapa kemudahan lain, selain daripada pemberian insentif-insentif, yang bertujuan untuk memajukan perusahaan di negara ini. Antara yang paling dikenali ialah kemudahan kawasan perdagangan bebas (Free Trade Zone). Kawasan ini dikhaskan untuk mengeluarkan atau memasang barang-barang pengeluaran yang khusus untuk dieksport.

Tujuan pemberian kemudahan ini ialah untuk mengurangkan kawalan kastam dan sebagainya ke atas usaha mengimport bahan-bahan mentah, bahagian-bahagian jentera dan beberapa peralatan lain. Sehingga kini sudah terdapat 10 buah FTZ di negara ini yang terletak di Bayan Lepas, Perai, Limbungan Perai, Pulau Jerejak, Sungai Way, Batu Berendam, Tanjung Kling, Ulu Kelang, Telok Panglima Garang dan Senai.

Ternyata kini, dengan berbagai-bagai insentif serta kemudahan yang telah diberikan oleh kerajaan, tidak hairanlah kalau di Johor, industri-industri semakin banyak ditubuhkan. Data di bawah menerangkan kannya:-

Jadual 1.1: Pertumbuhan Kawasan-Kawasan Perindustrian Baru
Dalam Tempoh 1971 - 1981

Tahun	Kawasan Perindustrian Baru	Jumlah Kilang
1971	Johor Bahru IE	9
	Larkin IE	5
	Tampoi IE	13
	Muar IE	3
	Batu Pahat	3
1973	Pasir Gudang IE	5
	Tanjung Agas IE	2
	Segamat IE	1
1974	Tongkang Pecah IE	3
1975	Pasir Gudang FTZ	1
1981	Senai IE & FTZ	3
	Parit Raja IE	1
	Bandar Tenggara IE	1

Sumber: Statistik Tahun 1971 - 81, MIDA³

Data di atas menunjukkan pertumbuhan kawasan-kawasan perindustrian baru sejak tahun 1971 hingga 1981. Dengan ujudnya kawasan-kawasan perindustrian yang baru ini, serentak itu menunjukkan bahawa semakin banyak kilang ditubuhkan. Misalnya pada tahun 1971, jumlah kilang yang terdapat di seluruh negeri Johor ialah sebanyak 43 buah. Pada tahun 1982 angka itu meningkat kepada 84 buah kesemuanya. Peningkatan sebanyak sekali ganda dalam masa 12 tahun. Salah sebuah kawasan perindustrian yang menonjol kemajuannya ialah di Tampoi. Pada tahun 1982, terdapat 10 buah kilang didirikan di sini berbanding dengan tahun 1976, yang cuma terdapat 2 buah kilang sahaja. Dari 10 buah kilang tersebut, 3 buah daripadanya dimiliki sepenuhnya oleh pemilik tempatan dan 7 buah lagi secara "joint-venture". Antara 10 buah kilang ini jugalah terdapat sebuah kilang minuman yang menjadi tumpuan dalam tesis ini.

Jadi, kalau ditinjau semula beberapa tahun yang akhir ini, dapatlah dikatakan bahawa sektor perindustrian di negara ini amnya dan negeri Johor khasnya, sedang pesat berkembang. Dengan itu, adalah perlu ditinjau apakah kesannya ke atas kehidupan dan pekerjaan pekerja serta kesannya terhadap majikan. Dengan merujuki sebuah kilang, adalah diharapkan tesis ini akan berupaya untuk menjawab persoalan-persoalan itu dan lain-lain persoalan yang berkaitan dengan ilmu kemasyarakatan.

1.1 Tumpuan Kajian

Ini merupakan sebuah kajian yang bercorak umum tentang sosio-ekonomi sebuah kilang. Umum di sini membawa maksud, kajiannya

merangkumi keseluruhan aspek yang boleh dikaitkan dengan sesebuah kilang itu. Aspek-aspek pentadbiran kilang; struktur organisasinya, modalnya, kos projeknya, untung-ruginya, saham-saham yang dikeluarkannya, tingkat-tingkat gaji pekerja-pekerjanya, dimuatkan dalam kajian ini. Aspek yang menyentuh soal pekerja-pekerjanya, soal-soal kebajikan mereka, insentif-insentif yang diperolehi, hubungan mereka dengan pihak pentadbiran mahupun dengan sesama mereka, soal-soal kesatuan sekerja dan disiplin mereka juga disentuh dalam kajian ini. Adalah diharapkan, dengan bidang tumpuan yang luas ini maka dapatlah nanti dibuat beberapa kesimpulan yang bercorak kemasyarakatan, hasil gabungan data-data bertulis mahupun data-data yang diperolehi menerusi bualan dan perhatian. Misalnya nanti dapat dibuat suatu gambaran yang jelas tentang duduk-letaknya perkara yang menyentuh soal hubungan yang sering bertentangan antara pihak majikan dengan pekerja-pekerja yang masing-masing mempunyai kepentingan yang berlawanan — majikan mementingkan keuntungan serentak itu cuba meminimakan kos pengeluaran (salah satu cara untuk meminimakan kos pengeluaran ialah dengan membayar gaji yang rendah kepada pekerja-pekerja) manakala pekerja-pekerja pula mementingkan gaji serta soal-soal kebajikan mereka yang kepada pihak majikan akan meninggikan kos. Di sebelah pihak pekerja, sering didengari, mereka bercakap tentang penindasan yang dilakukan oleh pihak majikan samada dari segi pembayaran gaji yang rendah mahupun dari segi layanan yang buruk terhadap mereka. Kebenaran cakap-cakap ini turut diselidiki dalam tesis ini. Lantas, tesis ini juga akan cuba memaparkan pendapat kesatuan sekerja dan pendapat penulis tentang kekesanan kesatuan

tersebut dalam membela nasib pekerja-pekerja, seperti yang sering dilaung-laungkan oleh ketua-ketua kesatuan sekerja yang berkenaan.

Jadi dengan tumpuan kajian yang meliputi suatu daerah tumpuan yang luas, maka dapatlah diambil beberapa kesimpulan yang dikira berfaedah kepada bidang sains kemasyarakatan amnya.

1.2 Kaedah Kajian

Kajian ini didasarkan kepada data-data yang telah dikutip sejak awal bulan Mac hingga akhir bulan April 1983. Kajian awal selama 3 minggu telah dilakukan di dalam kilang berkenaan. Hanya selepas seminggu di dalamnya, barulah identiti penulis didedahkan. Pada masa ini, temubual dilakukan dengan pekerja-pekerja dan juga dengan pihak pentadbiran/majikan. Data-data tertentu juga dikutip daripada pihak pentadbiran. Pada minggu pertama di kilang, pengkaji bekerja seperti mana lain-lain pekerja. Semasa ini juga, banyak maklumat-maklumat diperolehi menerusi perbualan dan pemerhatian. Pada hari-hari selebihnya, data-data telah diperolehi dari berbagai sumber luar dari kilang. Berbagai-bagai kaedah telah digunakan bagi menjayakan kajian ini. Kaedah-kaedah ini digunakan bagi mencapai maksud-maksud tertentu. Lihat Jadual 1.2 untuk ringkasan kepada keterangan di atas.

Jadual 1.2: Kaedah Kajian

Tahap	Tempoh Masa	Tempat	Kaedah Pengkajian	Tujuan
Awal	Seminggu	Kilang X	Participant Observation	<ul style="list-style-type: none"> 1. Untuk mendapatkan kepercayaan daripada pekerja bahawa pengkaji adalah sebahagian dari mereka dengan pengkaji melakukan kerja-kerja seperti mana mereka lakukan. Jadi, maklumat-maklumat yang diperolehi adalah yang benar yang tidak terpengaruh oleh kehadiran orang asing.
	2 minggu	Kilang X	<ul style="list-style-type: none"> i. Temubual Formal dan Informal ii. Rujukan dari bahan terkumpul 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Untuk mendapatkan keterangan lebih lanjut tentang responden - pekerja dan majikan. 2. Untuk mendapatkan data-data dan maklumat-maklumat tentang organisasi kilang serta pekerja-pekerja.
Akhir	4 minggu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ibu Pejabat Kesatuan Kebangsaan Pengeluar-pengeluar minuman dan makanan (KKPMM) P.J. 2. Pej. Pendaftar Pertubuhan, KL dan JB 3. Ibu Pejabat Kilang X, KL 4. Pej. Pendaftar Syarikat, KL 5. Pej. MIDA, JB 6. Ibu Pejabat MIDA, KL 	<ol style="list-style-type: none"> i. Temubual Formal dan Informal ii. Rujukan dari bahan terkumpul 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Untuk memperolehi keterangan lebih lanjut tentang pergerakan kesatuan sekerja. 2. Untuk mendapatkan data-data lebih lanjut tentang soal-soal kewangan kilang.

1.21 Sampling

Menurut Seltiz⁴ yang memperkatakan tentang sampling -

"When we select some of the elements with the intention of finding out something about the population from which they are taken, we refer to the group of the elements as a sample."

i. Kilang

Kaedah "accidental samples" digunakan dalam pemilihan kilang bagi tujuan kajian. Menurut Selltiz⁵ lagi:

"In accidental sampling, one simply reaches out and takes the cases that are at hand..."

Kaedah ini digunakan kerana kesukaran pengkaji untuk mendapatkan pekerjaan di kilang-kilang yang telah ditemui. Sebanyak 5 buah kilang telah pengkaji kunjungi tetapi di kelima-limanya pengkaji telah gagal. Jadi dengan penerimaan pengkaji untuk menjalankan kajian di kilang X, kilang yang ke 6 pengkaji kunjungi, kesempatan itu segera pengkaji ambil. Lagipun, jumlah pekerjanya adalah tinggi, yakni 105 orang kesemuanya yang terlibat dalam proses pengeluaran.

ii. Pekerja

Dalam kajian ini, 50 orang telah dipilih bagi mewakili

105 orang pekerja-pekerja pengeluaran. Jumlah sampling ini adalah dikira mencukupi kerana ia mencangkupi sebahagian daripada pekerja-

pekerja itu. Ini akan menambahkan lagi kejituhan maklumat-maklumat yang diperolehi daripada pekerja-pekerja berkenaan.

Setelah bekerja selama seminggu di kilang berkenaan, pengkaji dapati di kalangan pekerja-pekerja lelaki khasnya, golongan pekerja yang muda adalah melebihi jumlah pekerja yang tua.⁶ (Penulis gagal untuk mendapatkan rekod umur pekerja-pekerja kerana kurang kerjasama dari pihak penyelia). Dari tinjauan itu, maka penulis telah menggunakan kaedah "quota samples" dalam menentukan responden-responden yang akan ditemubual. Ini dikira wajar untuk mendapat maklumat-maklumat yang seimbang dari pekerja-pekerja yang bukan saja terdiri dari yang tua dan muda, malah terdiri dari tingkat pekerjaan yang berbeza dan jantina yang berbeza (lelaki dan wanita). Kalau tidak digunakan kaedah ini, pengkaji takut kalau-kalau nanti responden-responden pengkaji terdiri dari golongan umur yang sama saja, jenis kerja yang sama saja atau terdiri dari pekerja-pekerja satu jenis jantina sahaja. Kalau ini berlaku, sudah tentulah maklumat akhir yang diperolehi tidak mewakili pekerja seluruhnya. Ini akan mencacatkan pengkajian kita. Dengan penggunaan "quota samples," yang menurut Sellitz -

"... to guarantee the inclusion in the sample of diverse elements of the population and to make sure that those diverse elements are taken account of in the proportions in which they occur in the population."

maka dapatlah ditentukan kejituhan maklumat yang diperolehi serta boleh mewakili pekerja-pekerja seluruhnya.

Jadi, penulis menetapkan pengambilan 25 orang pekerja lelaki yang berumur bawah 30 tahun dan 10 orang yang berumur lebih 30 tahun. Pembahagian ini dirasakan perlu kerana dari penglibatan selama seminggu sebagai pekerja, didapati terdapat perbezaan pendapat mahupun perlakuan yang nyata antara 2 golongan umur tadi. Jadi dengan menjadikan umur sebagai asas pembahagian dan pemilihan responden, adalah diharapkan dapat ditinjau pandangan dari dua pihak tentang sesuatu perkara yang akan dibangkitkan dalam temubual kelak.

Bagi pihak perempuan pengkaji telah menetapkan pengambilan seramai 15 orang, 11 orang berumur bawah 30 tahun dan 4 lagi lebih darinya. Ini dikira memadai bagi mewakili jumlah mereka yang seramai 24 orang itu. Lagipun, kesemua mereka adalah ditempatkan di bahagian yang sama dan di bahagian ini sahajalah yang memberikan penglibatan wanita dalam proses pengeluaran.

Masih berdasarkan kaedah yang sama, pengkaji turut memberikan alasan jenis tugas dalam menentukan pengambilan responden. Pembahagiannya seperti berikut:-

Jadual 1.3: Pemilihan Responden

Jenis Pekerjaan	Jumlah
Pekerja Barisan Pengeluaran (Production Line)	37
Pemandu Fork-lift	6
Pekerja Bilik Sirap	3
Foreman	2
Fitter	2
Jumlah	50

Dari pembahagian di atas, jumlah pekerja-pekerja di barisan pengeluaran adalah yang paling ramai diambil untuk dijadikan responden. Ini adalah kerana bilangan mereka yang paling ramai sekali daripada mana-mana bahagian kerja dalam kilang tersebut (lihat struktur organisasi kilang dalam Bab II untuk mengetahui bilangan pekerja dalam setiap bahagian kerja). Pemilihan seterusnya adalah wajar untuk mendapatkan suatu keterangan yang boleh mewakili seluruh pekerja dari setiap bidang kerja masing-masing.

1.22 Pengumpulan Data

i. Participant Observation

Dalam minggu pertama semasa berada dalam kilang X, penulis telah bekerja seperti juga lain-lain pekerja yang ada. Segala "schedule" yang biasa diikuti oleh pekerja, turut diikuti oleh pengkaji. Sebagai seorang pekerja baru, pengkaji ditempatkan di barisan pengeluaran (production line). Kerja pengkaji ialah seperti menyusun serta mengangkat peti-peti botol minuman yang diisi penuh ataupun yang kosong. Kerja ini tidaklah semudah mata memandang. Oleh kerana pengkaji mula bekerja pada pertengahan minggu, pengkaji telah merasai bekerja dalam 2 syif. Kalau syif pertama bermula dari 6.30 pagi hingga 2 petang, syif kedua pula bermula dari pukul 2.00 petang hingga 9.30 malam. Dalam syif kedua, kerjanya agak mudah sedikit kerana kumpulan pengkaji ditempatkan di bahagian B pula. Di sini kerja-kerjanya ialah seperti membasuh botol-botol serta menampal pelekat ke atas botol-botol tersebut. Bahagian ini dikenali sebagai bahagian "cordial", bahagian

yang mengeluarkan minuman-minuman yang tidak bergas.

Dalam masa seminggu itu, pengkaji telah berjaya merapatkan diri dengan teman-teman sekerja. Pengkaji telah benar-benar diterima sebagai sebahagian dari mereka. Ini rasanya sangat penting kerana:-

"A critical feature of participant observation is the degree of contact and involvement with the participants."⁸

Banyak maklumat telah diperolehi. Antara yang paling lazim diperolehi ialah maklumat-maklumat tentang hubungan pekerja dengan penyelia. Berdasarkan maklumat-maklumat itu serta tinjauan pengkaji, dapat disimpulkan bahawa hubungan tersebut tidaklah begitu baik. Apa saja keburukan yang dinyatakan, pasti pula dikaitkan dengan sikap penyelia, walhal tidak kedengaran pun sebarang rungutan yang menyalahi pihak pengurusan yang lebih tinggi. Dari pemerhatian juga dapat dibuat beberapa kesimpulan tentang sikap pekerja-pekerja terhadap pekerjaan mereka yang akan dibincangkan lebih lanjut dalam Bab IV nanti.

Cara pengutipan data pada ketika ini ialah secara "mental notes", di mana segala perbualan yang didengari dan perlakuan yang dilihat yang berfaedah kepada kajian cuba diingati. Setelah kembali semula ke rumah, segala data-data tersebut segera dicatitkan ke dalam sebuah buku catitan.

Walaupun kaedah (participant observation) ini adalah baik kerana pengkaji hadir dalam "natural setting" dan:

"... allow for a more detailed and comprehensive picture..."⁹

namun ia juga mempunyai keburukan sebab:

"... is subject to the problems of the observer's getting emotionally involved in the group and hence losing objectivity."

Misalnya, kerana terlalu rapat hubungan pengkaji dengan pekerja, tidaklah mustahil, kalau tanpa kawalan diri yang waras, pengkaji akan memihak kepada pekerja terutama dalam soal pertelaghanan antara pekerja dengan penyelia.

Walau bagaimanapun, pengkaji yakin bahawa kaedah ini sangatlah wajar digunakan bukan sahaja untuk mendapatkan maklumat malah merapatkan hubungan pengkaji dengan responden/pekerja. Dengan perhubungan sebegini sahajalah, menolong pengkaji untuk mendapatkan response yang lebih baik bila melakukan temubual nanti.

ii. Temubual

Dari tulisan Sellitz lagi, diungkapkan:

"In an interview, since the interviewer and the person interviewed are both present as the questions are asked and answered, there is opportunity for greater care in communicating questions and in eliciting information; in addition, the interviewer has the opportunity to observe both the subject and the total situation to which he or she is responding."

Temubual Dengan Pekerja

Terdapat ramai juga pekerja yang berpendidikan rendah. Seringkali sesuatu yang ditanya tidak dapat dijawab dengan tepat. Jadi adalah perlu digunakan 'participant observation' supaya dapat menerangkan kedudukan pekerja berkenaan, menerusi penglibatan pengkaji dengan pekerja-pekerja. Selain itu, kaedah temubual yang informal juga adalah sesuai digunakan. Kesesuaianya diterangkan dalam ungkapan terakhir tadi. Sekiranya soalan-soalan hanya diedarkan dengan menghendaki pekerja-pekerja ini menjawabnya, nescaya maklumat-maklumat yang akan diperolehi adalah terkeluar daripada apa yang disoal. Sering pengkaji menggunakan bahasa pasar yang lebih mudah untuk mereka memahaminya. Seperti yang terkandung dalam ungkapan terakhir tadi, nyatakan bahawa pengkaji juga dapat memahami kedudukan sebenar diri responden. Menerusi temubual yang telah pengkaji lakukan, nyatakan bahawa kebanyakan pekerja tidak begitu memahami tentang tanggungjawab mereka terhadap pengeluaran. Ini mungkin disebabkan oleh kurangnya pendidikan, yang boleh ditinjau daripada cara mereka berikan jawapan.

Oleh kerana telah mesra dengan pengkaji, selama 2 minggu berikutnya, pengkaji telah mendapat sokongan penuh daripada pekerja-pekerja dalam melakukan temubual dengan mereka. Ini bertepatan dengan kata-kata Sellitz.

"People enjoy talking to others who are friendly, and who are interested in what they think."¹⁰

Penulis tidak menetapkan masa-masa yang tertentu untuk mengadakan temubual dengan seseorang responden. Hanya pada masa-masa mereka berehat saja barulah temubual dijalankan. Masa-masa rehat mereka ialah selama $\frac{1}{2}$ jam untuk satu syif dan 15 minit tiap-tiap selepas satu pusingan kerja (Lihat Bab II, bahagian bidang tugas untuk keterangan lebih lanjut). Terpulang kepada pekerja itu sendiri untuk menentukan masa rehatnya asalkan tugas dalam barisan pengeluaran tidak terjejas. Jadi, bila sahaja seseorang pekerja itu berehat, pengkaji segera menemubualnya. Biasanya pula satu-satu temubual itu tidak berakhir dengan satu pertemuan saja sebab kesuntukan masa. Paling kurang, ia mengambil dua kali pertemuan untuk benar-benar menyempurnakan satu temubual itu. Walaupun responden pertama belum habis ditemubual, pengkaji terus menemubual responden yang lain. Bila ada masa lapang lagi responden pertama tadi ditemubual sekali lagi. Dengan ini dapat menjimatkan masa.

Terdapat juga beberapa temubual yang dapat dihabiskan dengan satu pertemuan sahaja. Biasanya ia mengambil masa setengah jam dan dengan setengah-setengahnya pula, berlarutan hingga satu jam. Pengkaji tidak sekali-kali cuba menghalang responden dari meneruskan perbualannya. Ini kerana, pada pendapat pengkaji, dari perbualan yang panjang itu, walaupun ianya terkeluar dari apa yang disoalkan, ia tetap memberi faedah kerana dengan ini memberi gambaran yang lebih jelas lagi tentang hal ehwal pekerja amnya, responden berkenaan khususnya. Biasanya dalam sehari (2 syif), pengkaji dapat menemubual antara 5 - 8 orang responden.

Pengkaji juga tidak menetapkan tempat-tempat tertentu untuk diadakan temubual itu. Pengkaji ada diberi kebenaran untuk menggunakan bilik penyelia sebagai tempat temubual tetapi keistimewaan ini pengkaji tolak. Tempat-tempat temubual pengkaji dengan responden berlegar di tempat-tempat seperti kantin, surau, di luar stor dan di bawah tangki minyak — tempat khas untuk tidur dan berbual-bual! Tujuannya ialah untuk meujudkan satu suasana yang mesra dan bersahaja di antara pengkaji dengan responden. Adalah diragukan samada maklumat yang diberikan adalah sebenarnya kalau temubual itu diadakan di dalam bilik penyelia. Ini selaras dengan kata-kata Sellitz:

"The interview is the more appropriate technique for revealing information about complex, emotionally laden subjects or for probing the sentiments that may underline an expressed opinion."¹¹

Jadi sekiranya temubual tersebut dilakukan di dalam bilik penyelia, tentulah responden berasa takut untuk mendedahkan segala rasa hatinya. Ini sudah tentu mengurangkan kebenaran kajian kita.

Temubual Dengan Pihak Pengurusan/Majikan

Dua hari terakhir semasa pengkaji berada di kilang berkenaan, pengkaji telah menemubual 2 orang penyelia dan 2 orang pengurus — plant manager dan office manager. Perbualan ini diadakan di dalam bilik masing-masing. Lebih banyak maklumat telah diperolehi yang berkaitan tentang disiplin pekerja, serta kekesanan kesatuan sekerja. Selain itu turut dibualkan tentang untung-rugi kilang berkenaan serta

usaha-usahanya untuk merapatkan hubungan antara pekerja dan pihak pengurusan menerusi satu skima apa yang dikenali sebagai 'Industrial Relation Circle'.

Temubual Dengan Ketua-Ketua Kesatuan Sekerja

Temubual juga diadakan dengan ahli-ahli jawatankuasa kesatuan sekerja. Pengkaji telah menemubual setiausaha cawangan, dengan setiausaha agung kesatuan kebangsaannya di Ibu Kota serta dengan presiden NUCW (National Union of Commercial Workers) cawangan Johor yang mana pengkaji turut menyertai suatu mesyuarat ahli jawatankuasanya. Dari temubual-temubual ini, pengkaji telah memperolehi maklumat-maklumat penting tentang kebijakan pekerja serta tingkat gaji mereka yang dikira rendah jika dibandingkan dengan negara-negara jiran.

Temubual Dengan Pegawai-Pegawai Jabatan Kerajaan

Untuk mendapatkan keterangan yang lebih lanjut, pengkaji telah menemubual beberapa orang pegawai Pejabat Pendaftar Pertubuhan di Johor Bahru dan Kuala Lumpur. Hasilnya, pengkaji telah mendapat gambaran yang jelas dan seimbang tentang kedudukan kesatuan sekerja di negara ini dan juga tentang hal ehwal pekerja seluruhnya. Temubual-temubual ini diadakan pada masa-masa yang berasingan. Ini banyak bergantung kepada kelapangan masa yang ada di pihak yang ingin di-temubual.

iii. Rujukan Kepada Bahan-Bahan Terkumpul

Banyak maklumat yang diperolehi hasil dari penemuan bahan-bahan yang samada termuat dalam akhbar-akhbar tempatan, makalah-makalah terbitan MIDA (Malaysian Industrial Development Authority), maklumat-maklumat yang diperolehi dari Pejabat Pendaftar syarikat-syarikat, artikel-artikel dari Pejabat Pendaftar Pertubuhan serta dari ibu pejabat kilang berkenaan di Ibu Kota.

Dari akhbar-akhbar tempatan, banyak maklumat yang diperolehi yang berkaitan dengan kesulitan pekerja-pekerja tempatan serta laungan-laungan dari kesatuan-kesatuan sekerja tentang perkara-perkara yang mereka tidak puas hati. Dari makalah-makalah MIDA, terdapat maklumat penting tentang perusahaan di Malaysia, tentang insentif-insentif yang diuntukkan serta tentang tahap-tahap gaji pekerja. Maklumat yang diperolehi dari Pejabat Pendaftar syarikat serta ibu pejabat kilang X, amat berguna untuk mendapat sedikit gambaran tentang kilang berkenaan. Dari Pejabat Pendaftar Pertubuhan dan Jabatan Buruh, pengkaji mendapat bahan-bahan yang amat berguna bagi memperkatakan tentang kesatuan sekerja.

Umumnya, dari artikel-artikel serta maklumat yang telah diperolehi dari badan-badan tertentu yang telah disebutkan tadi telah banyak membantu dalam menjayakan kajian ini.

1.3 Kerumitan Kajian

Beberapa masalah telah dihadapi sewaktu menjalankan kajian.

Antaranya yang paling menyerikkan ialah masalah untuk mendapatkan kilang. Masalah-masalah lain, pada pengkaji, jika tidak diatasi nescaya akan turut menghilangkan kekesanan kajian ini. Syukur, masalah-masalah itu dapat diatasi juga.

1.31 Masalah Memasuki Kilang

Ini merupakan masalah utama yang dihadapi. Pada hari pertama pengkaji keluar, 4 buah kilang secara berturut-turut telah pengkaji kunjungi untuk mendapatkan pekerjaan tetapi gagal. Oleh kerana pengkaji tidak biasa dengan kawasan perindustrian di situ (Tampoi IE), maka banyak masa terbuang dalam memastikan arah kilang-kilang yang ingin dikunjungi. Sebab itulah hanya 4 buah kilang sahaja yang sempat dikunjungi pada hari pertama. Lagipun kenderaan awam sangat sukar diperolehi. Jarak di antara satu-satu kilang agak jauh juga. Walaupun banyak terdapat "kereta sapu"¹² ia hanya aktif pada waktu-waktu pagi antara 7.00 - 9.00 pagi dan petang antara 4.00 - 6.00 petang. Itupun sarat dengan penumpang.

Alasan yang diberi untuk menolak permintaan pengkaji ialah tiada kerja kosong. Apabila kemudiannya pengkaji mendedahkan identiti pengkaji serta menyatakan hasrat untuk melakukan suatu kajian, berbagai-bagai alasan lain pula yang diberikan. Misalnya ada yang takut pengkaji akan mendedahkan rahsia kilang kepada umum lantas merugikan kilang. Ini diikuti dengan syarahan yang panjang lebar tentang apa yang perlu pengkaji lakukan, siapa harus pengkaji jumpa dan sebagainya yang bertujuan untuk mengukuhkan lagi alasan mereka

tentang kenapa mereka tidak dapat beri kerjasama kepada pengkaji.

Alasan-alasan ini tidak berasas sama sekali. Mujurlah pada hari kedua, kilang yang keenam dikunjungi telah menyatakan kesudiannya untuk menerima pengkaji bekerja sambil melakukan kajian dengan serentak.

1.32 Masalah Untuk Temubual Dengan Pekerja Wanita

Adalah didapati, pekerja-pekerja wanita sangat malu untuk ditemubual. Tambahan pula pekerja lelaki sering mengusik-usik mereka bila sahaja mereka dilihat ditemubual. Tempat untuk temubual juga terhad. Kalau dengan pekerja-pekerja lelaki, tempat-tempat untuk diadakan temubual itu banyak tetapi dengan pekerja-pekerja wanita, satu-satunya tempat itu ialah di kantin. Itupun kalau di kantin tidak ramai orang. Kerana itu, penulis lebih banyak menemubual pekerja-pekerja wanita yang telah berumur serta yang peramah sahaja akibat sikap malu yang telah dikatakan tadi.

1.33 Masalah Tidak Serius Pekerja-Pekerja Muda

Masalah ini dihadapi dengan pekerja-pekerja yang berumur dalam lingkungan 25 - 30 tahun serta yang telah lama bekerja di barisan pengeluaran. Ini mungkin kerana rasa tidak puas hati mereka terhadap sistem kenaikan pangkat dalam kilang berkenaan. Dalam menjawab soalan, mereka nampaknya tidak begitu kesah tentang kebenaran. Sering jawapan yang diberi lebih menggambarkan tentang rasa tidak puas hati mereka. Kadang-kadang kalau mereka rasa sukar untuk menjawab, lantas disuruhnya pengkaji cadangkan apa jawapannya. Kadang-kadang mereka lebih suka

bertanya apa yang kawannya jawab sebelum itu. Dengan ini pengkaji tidak dapat mengelak dari menolong mereka memberikan jawapan secara tidak langsung. Walau bagaimanapun, pada keseluruhannya, response dari pekerja seluruhnya adalah agak memuaskan. MIDA, n.s. 1.

3. Laporan-Laporan Statistik Dari Tahun 1971 - 1981, Kluang MIDA.
4. C. Sellitz, Research Methods in Social Relations, Revised One-Volume Edition, N.Y., 1979.
5. Op. Cit., n.s. 217, n.p.
6. Nakud tua dalam kajian ini ialah merak yang berusia 30 tahun keatas.
7. Op. Cit., C. Sellitz, n.s. 518.
8. Op. Cit., C. Sellitz, n.s. 270.
9. Op. Cit., C. Sellitz, n.s. 270.
10. Op. Cit., C. Sellitz, n.s. 270.
11. Op. Cit., C. Sellitz, n.s. 270.
12. Kereta Saja Ialah sebenarnya tidak resmi yang diberikan sebagai tujuan kepada kereta-kereta yang kebanyakannya lama dan buruk, yang dimanfaatkan untuk mengangkut penumpang. Semandunya tidak sesuai untuk untuk melancarkan cederaikian. Biasanya tiba-tiba hanya 40c bagi setiap perjalanan (paling jauh ialah lebih kurang 2 batu). Jumlah penumpang tidak dihadkan, tetapi ada cuang penumpang dibenarkan naik.

Notakaki

1. Artikel: Investment in Malaysia - Policies and Procedures, Keluaran MIDA, m.s. 3 - 5 & m.s. 26.
2. Artikel: Labour and Wage Rates, Keluaran MIDA, m.s. 1.
3. Laporan-Laporan Statistik Dari Tahun 1971 - 1981, Keluaran MIDA.
4. C. Sellitz, Research Methods in Social Relation, Revised One-Volume Edition, N.Y. 1959.
5. Ibid., m.s. 517.
6. Maksud tua dalam kajian ini ialah mereka yang berumur 30 tahun keatas.
7. Op. Cit., C. Sellitz, m.s. 518.
8. Op. Cit., C. Sellitz, m.s. 270.
9. Op. Cit., C. Sellitz, m.s. 270.
10. Op. Cit., C. Sellitz, m.s. 294.
11. Op. Cit., C. Sellitz, m.s. 294.
12. Kereta Sapu ialah sebuah istilah tidak resmi yang diberikan sebagai rujukan kepada kereta-kereta yang kebanyakannya lama dan buruk, yang digunakan untuk mengangkut penumpang. Pemandunya tidak memiliki permit untuk melakukan sedemikian. Biasanya tambangnya ialah 40¢ bagi setiap perjalanan (paling jauh ialah lebih kurang 2 batu). Jumlah penumpang tidak dihadkan, selagi ada ruang, penumpang dibenarkan naik.

BAB II

LATARBELAKANG KILANG

2.0 Pengenalan

Dalam bab ini, penulis akan membincarakan beberapa aspek tentang kilang yang dikaji. Penulis bahagikan bab ini kepada lima bahagian dalam membincarakan tentangnya.

Dalam bahagian pertama, penulis menghuraikan secara ringkas tentang sejarah penubuhan kilang berkenaan. Ini diekori oleh huraian tentang perkembangannya hingga masa kini. Tidak ketinggalan, penulis turut menyenaraikan kilang-kilang yang tumbuh sebagai cawangan-cawangan kepada syarikat induk. Tujuan penghuraian ini ialah untuk memberi gambaran awal mengenai saiz operasi syarikat berkenaan amnya dan kilang X khasnya.

Dalam bahagian kedua pula, penulis berikan penjelasan tentang lokasi serta keadaan persekitaran luar dan dalam kilang. Dengan penjelasan ini, penulis berharap dapat menyedarkan pembaca tentang masalah-masalah pengangkutan pekerja juga tentang penawaran buruh yang ramai yang datangnya dari kampung-kampung yang berdekatan.

Menyentuh tentang urusan kewangan kilang, penulis telah membahagi-bahagikan bahagian ini kepada beberapa bahagian yang lebih kecil. Bahagian-bahagian itu ialah bahagian-bahagian yang membincarakan tentang modal, nilai harta tetap, nilai harta semasa, modal saham,

keuntungan dan pemasaran. Tujuannya antara lain ialah untuk melihat kedudukan kewangan kilang serta membandingkannya dengan kedudukan pada tahun yang sudah-sudah.

Bahagian keempat pula membincangkan tentang struktur organisasi, bidang tugas dan kuasa serta hal-hal pengurusan yang lain. Selain bertujuan untuk menunjukkan jenis-jenis kerja yang dilakukan serta tingkat-tingkatnya di dalam organisasi kilang, bahagian ini juga bertujuan untuk memberikan gambaran secara menyeluruh mengenai tugas-tugas pekerja terutamanya yang melibatkan pekerja-pekerja pengeluaran. Ini dapat menolong kita dalam memahami kedudukan pekerja-pekerja berkenaan, tentang kebijakan mereka yang akan dibincangkan dengan lebih lanjut lagi dalam bab keempat.

Dalam bahagian terakhir ini, penulis membincarakan tentang kos pengeluaran, jenis-jenis bahan mentah yang digunakan, jumlah pengeluaran juga tentang teknologi dan buruh yang antara kedua-duanya dikaitkan untuk memberi gambaran yang lebih jelas tentang pekerjaan pekerja dan fungsi jentera.

2.1 Sejarah Penubuhan Dan Perkembangan Kilang

Kilang ini merupakan sebuah cawangan daripada sebuah syarikat yang besar. Barang-barang pengeluarannya ialah bahan-bahan minuman keras dan ringan. Barang-barang tersebut samada dikeluarkannya sendiri atau dikeluarkan dengan mendapat kebenaran dari syarikat pengeluar barang-barang berkenaan yang sebenar (secara franchise). Merujuk

kepada syarikat induknya, ia telah ditubuhkan di Singapura pada tahun 1883 oleh dua orang ahli perniagaan berbangsa Ingeris. Pada ketika itu, jumlah pekerjanya hanya seramai dua puluh orang. Lima-belas tahun sesudah tarikh itu, hasil daripada gabungan beberapa buah syarikat, maka terbentuklah sebuah syarikat yang namanya kekal hingga sekarang. Sejak itu, syarikat ini telah mula menampakkan kemajuan yang pesat. Di antara tahun 1898 - 1950an, beberapa buah kilang telah ditubuhkan di Melaka dan Kuala Lumpur, di Ipoh, Butterworth, Pulau Pinang, Bangkok, Jakarta dan Surabaya. Pada tahun 1961, dengan menelan perbelanjaan berjuta-juta ringgit, sebuah kilang minuman keras dan ringan telah ditubuhkan di Kuala Lumpur. Ini diikuti dengan pendirian sebuah lagi kilang di Kuching lima tahun kemudian. Pada tahun 1968, barulah kilangnya di Tampoi, Johor ini (Kilang X) dibuka diikuti dengan penubuhan sebuah lagi di Kota Kinabalu pada tahun 1971. Sehingga kini, syarikat ini mempunyai 15 buah kilang semuanya di seluruh negara termasuk dua buah di Singapura. Di Brunei, sebuah kilang turut didirikan. Seterusnya, dengan kebenaran yang dikeluarkan, barang-barang pengeluarannya juga telah dikeluarkan di Jakarta, Surabaya dan Bangkok.

Selain kepesatan dalam mendirikan kilang-kilang, ia juga maju dalam usaha-usaha mendapatkan kebenaran untuk mengeluarkan serta mengedarkan barang-barang keluaran syarikat lain (kebenaran franchise). Sebanyak sembilan kebenaran diperolehi sejak tahun 1931 - 1972. Antara bahan minuman yang dikeluarkannya atas kebenaran ialah "coca-cola". Tidak hairanlah mengapa ia kini menjadi sebuah syarikat pengeluar

minuman yang ternama di rantau ini.

2.2 Lokasi Kilang Dan Keadaan Persekitarannya

Kilang X terletak dalam kawasan perusahaan Tampoi. Kebanyakan kilang yang terdapat dalam kawasan perusahaan ini terletak di sepanjang Jalan Tampoi. Jalan ini panjangnya kira-kira $3\frac{1}{2}$ batu. Di penghujung jalan ini ialah pekan Tampoi itu sendiri. Jauhnya pekan ini dari bandar Johor Bahru ialah lebih kurang 4 batu. Jarak di antara pekan Tampoi dengan kilang X ialah kira-kira 2 batu. Jadi kilang X terletak kira-kira 6 batu dari bandar Johor Bahru. Sekiranya tidak melalui pekan Tampoi (yang terletak ke arah barat kilang X) tetapi melalui kawasan perusahaan Larkin (yang terletak di selatan kilang X), jaraknya cuma lebih kurang 5 batu sahaja. Walaupun kedua-dua jarak tadi boleh dikatakan dekat, tetapi di sepanjang Jalan Tampoi, adalah sukar untuk mendapatkan kenderaan awam. Bas hanya tiba kira-kira setengah jam sebuah tetapi pada kebanyakan masa, ketibaannya tidak menentu. Ini sedikit sebanyak memberi masalah kepada pekerja-pekerja kilang di kawasan ini amnya dan kilang X khasnya. Kereta sapu hanya aktif antara awal pagi dan awal petang sahaja. Kegiatan ini pula hanya terhad di sepanjang Jalan Tampoi dan Kempas sahaja yang sudah tentu tidak menyediakan kemudahan itu kepada pekerja yang datangnya dari luar kawasan berkenaan. Daripada kajian yang dilakukan ke atas 50 orang responden, adalah didapati 32 orang daripada mereka menggunakan kenderaan awam untuk ke tempat kerja. Jumlah wang yang dibelanjakan untuk **sebulan** bagi 32 orang ini ialah sebanyak \$1,210 iaitu 6.3% dari

jumlah perbelanjaan bulanan seluruh responden. Ini bererti, untuk setiap orang, perbelanjaan untuk tambang bas dan kereta sapu ialah sebanyak \$37.80 sebulan atau \$1.30 sehari. Tambang yang dikenakan ialah seperti berikut:-

Jadual 2.1: Tambang Perjalanan

Kenderaan	Perjalanan		Tambang
	Dari	Ke	
Bas	Johor Bahru	Larkin IE	40¢
Bas	Johor Bahru	Kilang X	80¢
Kereta Sapu	Kempas	Simpang Jln Kempas/Tampoi	40¢
Kereta Sapu	Tampoi (Pekan)	Kilang X	40¢

Jadi, dengan jumlah responden yang ramai menggunakan kenderaan awam (64% dari keseluruhan responden) serta jumlah wang yang telah dibelanjakan untuknya, bolehlah dikatakan masalah kenderaan menjadi masalah yang agak besar juga kepada pekerja walaupun kilang ini letaknya tidak begitu jauh dari bandar.

Jaraknya dengan kilang-kilang lain agak jauh juga. Sekiranya berjalan kaki ke kilang yang paling dekat dengannya, ia mengambil masa 15 minit untuk sampai. Begitu juga halnya kalau meninjau dari satu ke satu kilang yang lain. Ini menerangkan bahawa kawasan perusahaan Tampoi ini tidaklah begitu padat.

Di sekitar kilang X terdapat beberapa buah kawasan yang lebih mirip kepada corak kekampungan. Antaranya yang paling hampir ialah Kampung Y dan Z yang letaknya sebelah-menyebelah kilang ini. Kampung Z ialah sebuah kawasan setinggan tanpa memperolehi kemudahan elektrik. Beberapa buah kampung yang lain terletak tidak sampai sebatu darinya. Ini telah dan akan terus memudahkannya dalam soal memenuhi keperluan buruh yang boleh diperolehi dari kampung-kampung berkenaan.¹

Dalam Gambarajah 1, digambarkan pelan kilang berkenaan. Ianya sebuah kilang yang besar dengan mempunyai sebuah bangunan utama. Di dalamnya terdapat pejabat-pejabat pengurusan dan perkeranian, stor, bilik pembancuh sirap, bahagian barisan pengeluaran, bahagian "boiler" dan bilik-bilik persalinan. Di sekitar kilang terdapat tangki-tangki air dan minyak, kawasan membakar sampah, kawasan perlonggokan peti-peti botol kosong, surau, stor dan sebuah padang. Dalam Gambarajah 2 pula memberi gambaran lebih khusus tentang bahagian pengeluaran.

2.3 Urusan Kewangan

Sayugia diperkatakan, kilang X merupakan sebuah cawangan kepada sebuah syarikat induk. Banyak daripada butir-butir yang menyentuh tentang kewangan dikendalikan oleh ibu pejabatnya. Hanya butir-butir kecil sahaja yang dikendalikannya sendiri. Dengan ini, laporan berikut lebih banyak tertumpu kepada soal kewangan syarikat daripada laporan yang khusus mengenai kewangan kilang X.

2.31 Modal

Menurut laporan tahunan syarikat keluaran 1982, jumlah modal yang dibenarkan ialah \$15,700,000. Nilai ini adalah sama seperti yang dibenarkan dalam tahun 1981. Terdapat sedikit penurunan dalam simpanan (reserves). Nilainya merosot dari \$42,317,971 pada tahun 1981 kepada \$42,000,049 pada tahun berikutnya. Adalah dipercayai, penurunan ini diakibatkan oleh kerugian yang dialami sebanyak \$317,922 pada tahun tersebut. Jumlah ini, ditolak dari jumlah baki yang terkumpul pada permulaan tahun maka tinggallah ia jumlah yang telah disebutkan tadi.

Jadual 2.2: Jumlah Simpanan

Simpanan (Reserves)	1982	1981
Baki Pada Awal Tahun	\$42,317,971	\$41,002,900
(Kerugian)/Keuntungan	(\$317,922)	\$ 1,315,071
Baki Pada Akhir Tahun	\$42,000,049	\$42,317,971

2.32 Nilai Harta Tetap

Nilai harta tetap syarikat berjumlah \$30,746,277 berbanding dengan tahun 1981, nilainya ialah \$30,244,561. Jenis-jenis harta tetapnya ialah:-

1. Tanah milik sendiri
2. Tanah yang dipajak

2.34 Harta 3. Bangunan-bangunan

4. Jentera dan kelengkapan-kelengkapan kilang

5. Kenderaan-kenderaan

Nilai terbesar dari kesemua jenis harta tetap ini ialah
nilai bangunan-bangunannya.

2.33 Nilai Harta Semasa

Terdapat sedikit kemerosotan dalam nilai harta semasa.

Dalam tahun 1981, jumlah nilainya ialah sebanyak \$59,762,221 tetapi pada tahun 1982, jumlah itu telah turun ke angka \$59,243,372. Harta semasa yang mempunyai nilai yang terbesar ialah nilai stok. Nilainya ialah \$38,980,621 dibandingkan dengan tahun 1981 yang jumlahnya lebih tinggi — \$41,369,535. Stok ini termasuklah:-

1. Botol-botol
2. Bahan-bahan mentah
3. Stok-stok pengeluaran
4. Stok kejuruteraan

Lain-lain jenis harta semasa ialah:

15,300,000

1. Pinjaman dari peminjam-peminjam
2. Syarikat-syarikat usahasama
3. Simpanan Tetap Bank
4. Baki di Bank

2.34 Modal Saham

Jumlah modal saham adalah tetap sejak tahun 1971. Jumlahnya ialah 40,000,000 unit. Ini adalah jumlah yang disyorkan (nominal share capital). Jumlah ini dibahagi kepada dua:

400,000 saham pengasas

39,600,000 saham biasa
40,000,000

Tiap-tiap seunit saham berharga seringgit. Walau bagaimanapun, jumlah sebenar saham yang dijual pada tiap-tiap tahun perdagangan ialah:

400,000 saham pengasas

15,300,000 saham biasa
15,700,000

Jumlah saham yang dipegang oleh ahli-ahli yang adapun tidak berubah sejak tahun 1977. Jadual di bawah menunjukkan jumlahnya yang tetap itu:-

Jadual 2.3: Jumlah Saham Yang Dipegang Oleh:

Pemilik Saham	Pengasas	Biasa
Syarikat X Berhad	174,000	15,300.000
Malaysia Nominees Sdn. Berhad	226,000	

Jadi, sejak tahun perdagangan 1977 hingga 1982, tidak terdapat sebarang kenaikan mahupun penurunan dalam jumlah modal saham syarikat.

Ini mungkin dapat dijadikan sebagai bukti tentang keyakinan pemilik saham terhadap kestabilan ekonomi syarikat. Betapa tidak, maklumat di bawah mengenai keuntungan menjelaskannya.

2.35 Keuntungan

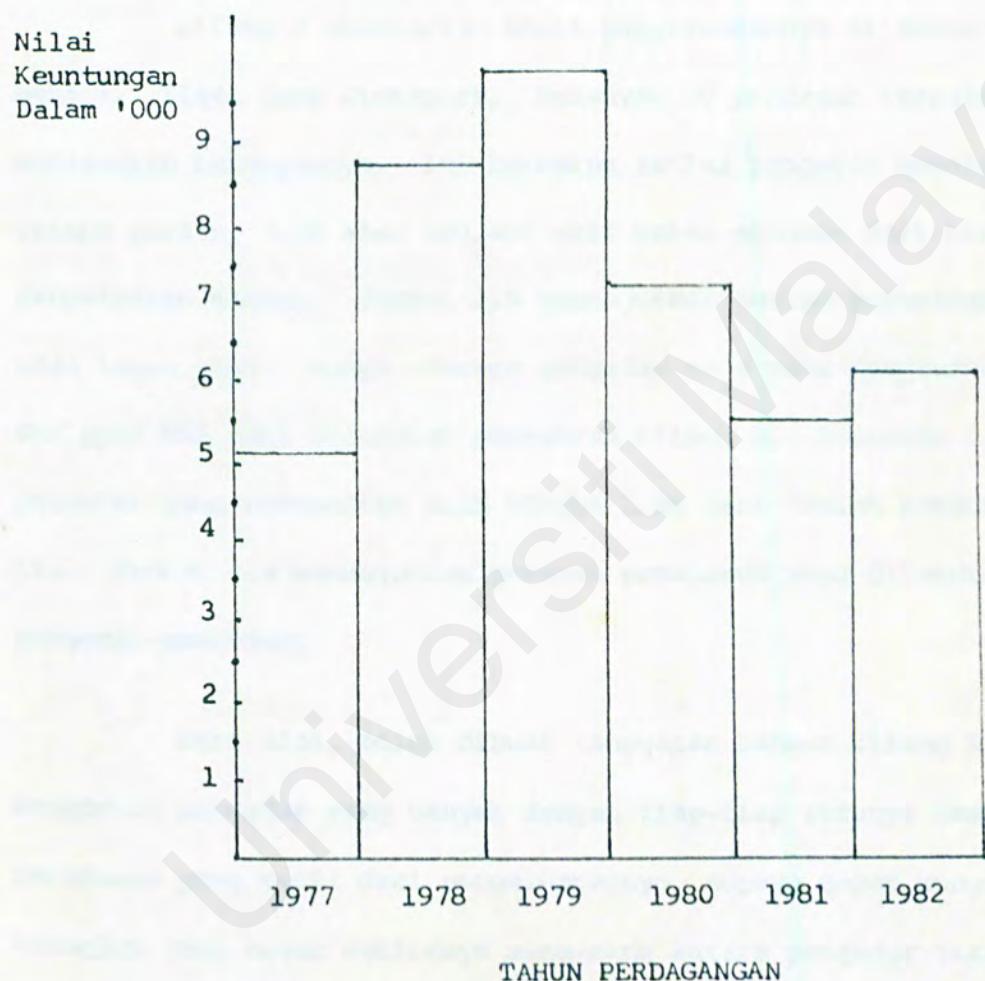
Jadual 2.4 memberi gambaran ringkas tentang keuntungan yang diperolehi serta dividen-dividen yang dibahagi-bahagikan kepada pemegang-pemegang saham di atas. Kalau dibuat perbandingan antara dua tahun perdagangan 1981 dan 1982, terdapat peningkatan dalam keuntungan. Untuk tahun perdagangan yang berakhir pada 31 Mac 1982, jumlah keuntungan yang diperolehi ialah \$6,282,078 berbanding dengan jumlah keuntungan yang dikutip sebelumnya - \$5,515,071. Walau bagaimanapun, jumlah keuntungan menampakkan kemerosotan secara berturut-turut dalam tahun-tahun perdagangan 1980 dan 1981. Dalam tahun 1979, jumlah keuntungan yang diperolehi ialah sebanyak \$9,816,255 telah merosot kepada \$7,169,610 pada tahun 1980 dan \$5,515,071 pada tahun 1981, sedangkan keuntungan yang diperolehi pada tahun 1979 itu adalah yang tertinggi antara enam tahun perdagangan yang dibandingkan itu. Kemerosotan ini tentu ada kena mengena dengan kemelesetan ekonomi dunia masa ini.

Walaupun berlaku sedikit kemerosotan dalam jumlah keuntungan pada kedua-dua tahun perdagangan yang disebutkan tadi, pemulihan kelihatan berlaku bila melihatkan kenaikan dalam jumlah keuntungan pada tahun 1982. Suatu yang menggalakkan ialah, walaupun ia mengalami kemerosotan dalam jumlah keuntungan tetapi ia tidak pernah mengalami

Jadual 2.4: Jumlah Keuntungan Antara Tahun Perdagangan 1977-1982

Tahun	Keuntungan Yang Diperolehi Setelah Cukai Termasuk Extraordinary Item (1)	Keuntungan Yang Dipindahkan Ke Dalam Atau (Dari) Simpanan (2)	Dividen Yang Dicadangkan Untuk Dibahagi-bahagikan (3)
1977	5,121,990	(4,478,010)	9,600,000
1978	8,859,659	8,859,659	-
1979	9,816,255	1,416,255	8,400,000
1980	7,169,610	149,610	7,020,000
1981	5,515,071	1,315,071	4,200,000
1982	6,282,078	(317,922)	6,600,000

GERAF 1: Keuntungan Syarikat Antara 1977 - 1982



kerugian. Ini sudah cukup untuk membuktikan bahawa syarikat ini adalah merupakan sebuah syarikat yang kukuh kedudukannya dari segi ekonomi.

2.36 Pemasaran²

Kilang X memasarkan hasil pengeluarannya di dalam negeri sahaja. Tiada yang dieksport. Sebanyak 30 pengedar tempatan yang memasarkan barangannya. Ini bermakna setiap pengedar memasarkan secara purata, 3.3% atau 420,486 unit bahan minuman dari hasil pengeluaran kilang. Jadual 2.5 menunjukkan jumlah pemasaran kilang X pada tahun 1980. Hanya seorang pengedar saja yang memasarkan lebih daripada 8% dari seluruhan pemasaran kilang X. Sebanyak 13 orang pengedar yang memasarkan 0.1% hingga 1.9% dari jumlah pemasaran kilang itu. Jadual 2.6 menunjukkan peratus pemasaran yang dilakukan oleh pengedar-pengedar.

Dari sini, boleh dibuat tanggapan bahawa kilang X sengaja mengambil pengedar yang banyak dengan tiap-tiap satunya memasarkan peratusan yang kecil dari pengeluarannya, supaya dapat mengelak kerugian yang besar sekiranya mana-mana antara pengedar tersebut mengalami kerugian. Dengan adanya polisi pemasaran sebegini, ia dapat menjamin keuntungan selain dapat menentukan kelincinan pengedaran barang-barang keluarannya.

Jadual 2.5: Jualan Tempatan Tahun 1980

Jenis Keluaran	Jumlah Jualan	
	Kuantiti '000	Nilai \$'000
Minuman "Carbonated"	12,217	8,135
Minuman Tidak Carbonated	9	8
Cordial dan Sirap	516	968
Jumlah	12,742	9,111

Jadual 2.6: Peratus Jumlah Pemasaran

Peratus Dari Seluruh Jumlah Pemasaran	Bilangan Pengedar
0.1 - 0.9	7
1.0 - 1.9	6
2.0 - 2.9	3
3.0 - 3.9	2
4.0 - 4.9	2
5.0 - 5.9	4
6.0 - 6.9	3
7.0 - 7.9	2
8.0 - 8.9	1
9.0 - 9.9	0
Jumlah	30

2.4 Struktur Organisasi Dan Hal-Hal Pengurusan

2.41 Struktur Organisasi

Secara amnya terdapat 6 orang tokoh yang menduduki kerusi lembaga pengarah syarikat. Di bawahnya terdapat 11 orang tokoh eksekutif yang masing-masing dengan jawatannya. Di tiap-tiap buah cawangan terdapat seorang pengurus yang dikenali sebagai Pengurus Kawasan (Regional Manager). Rajah 3 digambarkan hierarki organisasi kilang X.

2.42 Bidang Tugas/Kuasa

Dalam Jadual 2.7 berikut, diterangkan bidang tugas masing-masing di dalam kilang berkenaan. Tugas-tugas tersebut kadang-kadang bertindih-tindih tetapi masih terdapat perbezaannya dari segi bidang kuasanya pula.

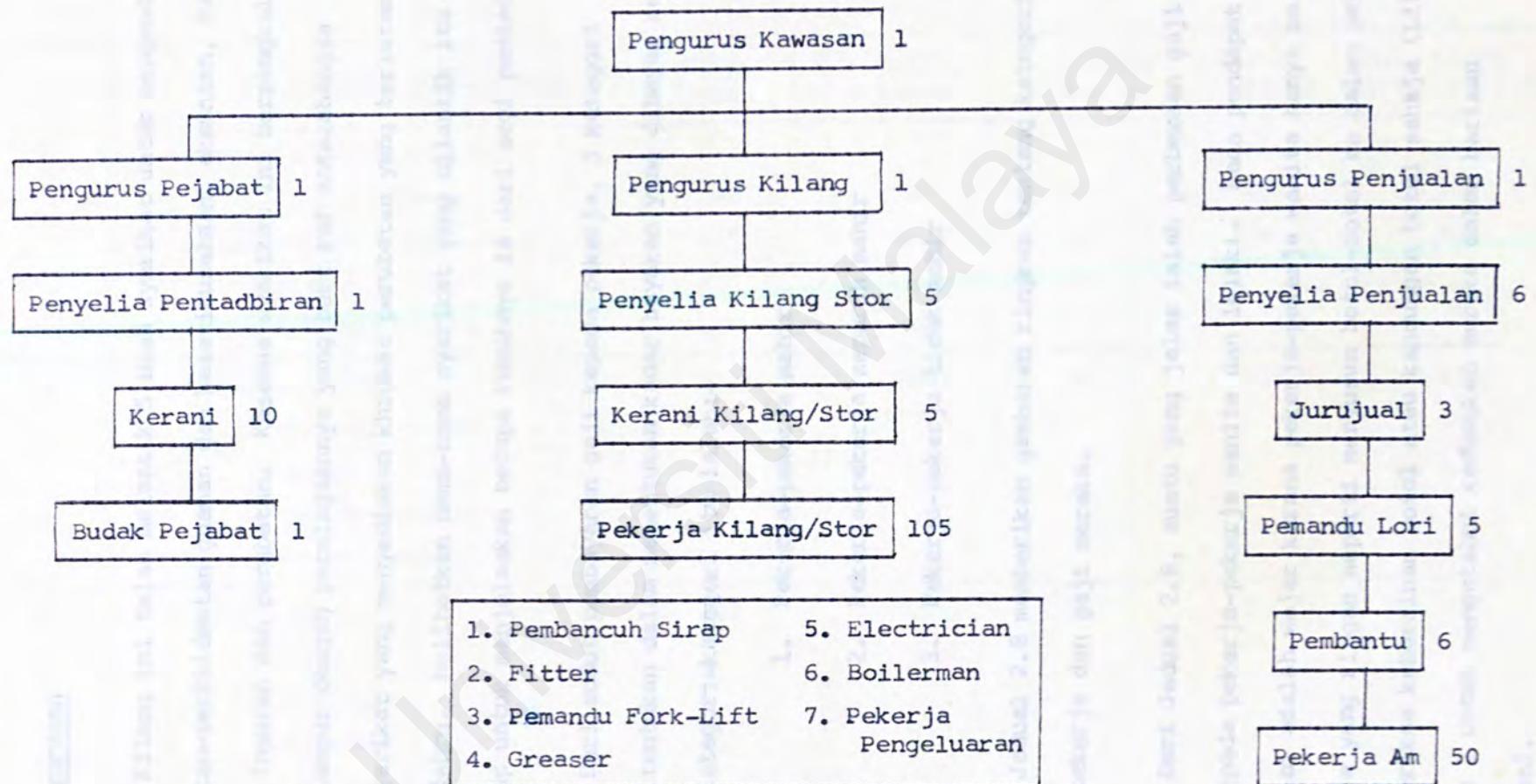
Jadual 2.7: Bidang Tugas/Kuasa Tenaga Kerja

Bil.	Jawatan	Tugas dan Kuasa
1.	Pengurus Kawasan	Ia merupakan kuasa tertinggi di dalam kilang. Tugasnya ialah untuk memastikan kelincinan perjalanan kilang dan kemajuan-nya. Beliau juga ialah perantara dalam memberikan maklumat tentang perjalanan kilang kepada syarikat induknya.
2.	Pengurus Pejabat	Kuasanya setaraf dengan Pengurus Kilang dan Pengurus Penjualan. Beliau mengepalai bahagian pentadbiran kilang. Tugasnya bukan setakat mengendalikan soal-soal pengambilan pekerja, soal gaji malah mengendalikan soal-soal pembelian bahan-bahan mentah dan keperluan-keperluan kilang.

Bil.	Jawatan	Tugas dan Kuasa
3.	Pengurus Kilang	Bidang kuasanya sama seperti di atas tetapi tugasnya ialah untuk mempastikan kelincinan perjalanan pengeluaran kilang, juga mempastikan kesempurnaan jentera-jentera pengeluaran.
4.	Pengurus Penjualan	Kedudukannya setaraf dengan dua jawatan di atas. Tugasnya ialah untuk merancangkan pemasaran barang pengeluaran kilang.
5.	Penyelia Pentadbiran	Ia lebih merupakan rakan sejawat kepada Pengurus Pejabat memandangkan tugas yang dilakukan adalah lebih kurang sama seperti yang dilakukan oleh tokoh itu. Walau bagaimanapun, beliau lebih banyak menerima arahan dari tokoh tersebut.
6.	Penyelia Kilang/ Stor	Tugasnya lebih berat kepada pengendalian mengatur tugas harian pekerja juga memastikan pekerja tidak culas dengan kerja.
7.	Penyelia Penjualan	Ia merupakan pembantu kepada Pengurus Penjualan. Banyak daripada tugas-tugas yang dirancangkan oleh Pengurus Penjualan dijalankannya.
8.	Kerani	Kalau Pengurus Pejabat dan Penyelia Pentadbiran merupakan tenaga perancang dalam hal-hal seperti kemasukan bahan-bahan mentah dan sebagainya, kerani pula melaksanakan tugas-tugas lanjutan. Tugas-tugasnya seperti menaip surat-surat resmi, melakukan segala simpan-kira dan lain-lain tugas yang berkaitan dengannya.
9.	Kerani Kilang/ Stor	Banyak terlibat dengan "paper work" seperti tugas di atas tetapi tumpuannya khusus kepada soal-soal jumlah keluar bahan-bahan pengeluaran dari stor/kilang.
10.	Jurujual	Tugasnya ialah untuk mencari pelanggan serta menguruskan hal-hal pengedaran barang keluaran serta pengangkutannya.

Bil.	Jawatan	Tugas dan Kuasa
11.	Budak Pejabat	Tugasnya menghendaki ia keluar kilang untuk poskan surat-surat resmi kilang atau ke kilang-kilang tertentu menghantar butir-butir kecil tentang soal-soal pengurusan kilang.
12.	Pemandu Lori dan Pembantu	Tugasnya ialah untuk mengangkut barang-barang keluaran ke tempat-tempat pelanggannya.
13.	Pekerja Am	Antara tugasnya ialah membersihkan kilang, membakar sampah.
14.	Pekerja Kilang/Stor	Tugasnya ialah mengadunkan bahan-bahan kimia untuk dijadikan sirap. Selanjutnya mengadunkannya dengan air yang telah mengalami carbonation untuk mendapatkan jenis minuman tertentu.
i.	Pembancuh Sirap	
ii.	Boilerman	Ia memastikan jentera pemanas air berjalan lancar pada setiap pagi. Jentera inilah yang kemudiannya menapis air, untuk menjadikan air itu sesuai dengan pemerosesan minuman.
iii.	Pemandu Fork-Lift	Tugasnya ialah mengangkut peti-peti botol minuman ke atas lori atau menyimpannya dalam stor.
iv.	Greaser	Tugasnya ialah untuk mempastikan jentera-jentera berjalan licin dengan memasukkan minyak grease ke dalamnya.
v.	Electrician	Beliau mengendalikan serta memperbaiki alat-peralatan letrik.
vi.	Fitter	Ia memperbaiki mana-mana kerosakan yang dialami oleh jentera-jentera dalam kilang.
vii.	Pekerja Pengeluaran	Mereka mengangkat peti-peti botol ke atas tempat pembasuh dan mengangkat peti-peti botol yang berisi ke atas sesebuah pelantar secara "manually".

Rajah 3: Struktur Organisasi Kilang X



*Nombor di sebelah tiap-tiap petak ialah bilangan tenaga kerja yang terlibat

2.43 Pengurusan

Kilang ini telah melantik 5 buah syarikat untuk mengendalikan perkhidmatan-perkhidmatan guaman dan kesetiausahaannya, akauntan, sumber kewangan, insuran dan perubatan. Kesemua syarikat ini berpangkalan di Kuala Lumpur dengan perniagaannya yang bertaraf antarabangsa kecuali syarikat yang menyediakan khidmat perubatan yang terletak di Johor Bahru. Melihatkan nama-nama syarikat yang dilantik itu sudah cukup untuk menjelaskan betapa kukuhnya ia dari segi pentadbiran.

Dari sudut pembayaran gaji kepada pekerja, 3 kategori pekerja ditentukan dalam menentukan kadar bayaran yang dibayar kepada mereka. Kategori-kategori itu ialah:-

1. Pekerja-pekerja mahir
2. Pekerja-pekerja separuh mahir
3. Pekerja-pekerja tidak mahir

Jadual 2.8 memberikan gambaran ringkas tentang kategori-kategori pekerja dan gaji mereka.

Dari Jadual 2.8, suatu yang jelas ialah perbezaan gaji yang dibayar kepada pekerja-pekerja wanita dan lelaki. Pada pendapat penulis, ini adalah wajar kerana pekerja-pekerja wanita hanya melakukan kerja-kerja yang ringan seperti menyusun botol-botol ke dalam peti serta memeriksa kebersihan botol atau kandungan botol sahaja (Lihat Gambarajah 2 untuk mengetahui kedudukan mereka dalam barisan pengeluaran).

Jadual 2.8: Gaji dan Kategori-Kategorinya

Gred	Kategori-Kategorinya	Gaji Mula	Gaji Maksima	Tempoh Khidmat: >5 Tahun	Tempoh Khidmat: <5 Tahun	Mula Kerja Sejak 31.12.81
A i	Tenaga Kerja Wanita:					
	Pekerja Kilang	240	560	23	20	18
ii	Tenaga Kerja Lelaki:	260	600	25	23	20
	Pekerja Kilang					
	Pembancuh Sirap					
B	Separuh Mahir	320	750	30	25	23
	Pembancuh Sirap					
	Greaser					
	Pemandu Gred II					
	Pemandu Fork-Lift					
C	Pekerja Mahir	360	850	35	30	25
	Fitter					
	Electrician					
	Boilerman					
	Pengawas Bilik Sirap/ Pembancuh Sirap					
	Pemandu Gred I					

Walaupun tidak ada undang-undang yang menetapkan gaji minima pekerja-pekerja, tetapi kategori gaji di atas boleh dianggap tinggi juga. Menurut laporan MIDA:³

"Basic wage rates for unskilled workers in the manufacturing industry varies from about \$5 per day upwards according to type of industry and location."

Kalau dibandingkan dengan gaji pekerja wanita di atas yang mendapat gaji permulaan sebanyak \$240 sebulan, maka ianya boleh dikira tinggi daripada industri-industri yang membayar \$150 untuk kategori pekerja yang sama sebagaimana yang dijelaskan oleh ungkapan di atas tadi.

Begitu juga halnya dengan dua kategori gaji yang lain walhal menurut MIDA, bagi pekerja separuh mahir, kadar gajinya ialah di antara \$160 - \$240 sebulan manakala untuk pekerja mahir pula ialah antara \$240 - \$450 sebulan.

Jika dibandingkan dengan kadar gaji yang dibayar di salah sebuah kilang berdekatan, kadar gaji di kilang ini masih dianggap tinggi. Lihat Jadual 2.9.

Dari Jadual 2.9, didapati bahawa pekerja wanita dibayar gaji antara \$317 - \$424.20 walhal bagi pekerja wanita di kilang X, gaji mereka antara \$240 - \$560.00 sebulan. Walaupun terdapat kekurangan dalam jumlah gaji permulaan sebanyak \$77 dari gaji permulaan di kilang XY tetapi gaji maksimanya melebihi \$135 dari gaji yang diperolehi oleh pekerja wanita gred 7 di kilang XY. Begitu juga dengan kadar gaji bagi pekerja lelaki, di kilang X, mereka dibayar dari \$260 - \$850

sebulan sedangkan di kilang XY, kadar gaji pekerja lelaki ialah \$333 - \$441 sebulan.

Jadi dari perbandingan-perbandingan di Jadual 2.9 maka dapatlah dibuat kesimpulan bahawa kilang ini bukan saja membayar gaji yang agak tinggi di kalangan kilang-kilang persekitaran tapi juga di antara kilang-kilang di seluruh negara.

Jadual 2.9: Tangga Gaji Pekerja Kilang XY

Kelas	Sejam (\$)	Satu Syif (\$)	Sebulan (\$)
1	1.51	10.57	317.10
2	1.55	10.85	325.50
3	1.59	11.13	333.90
4	1.63	11.41	342.30
5	1.67	11.69	350.70
6	1.94	13.58	407.40
7	2.02	14.14	424.20
7 ^a	2.06	14.42	432.60
8	2.10	14.70	441.00

Nota: Kelas 1 - 7 Untuk Wanita

Kelas 3 - 8 Untuk Lelaki

2.5 Pengeluaran

Butir-butir yang akan dikemukakan di bawah adalah merupakan butir-butir pengeluaran kilang X. Walau bagaimanapun nilai-nilaiannya adalah berdasarkan laporan pengeluaran pada tahun 1980. Maklumat semasa mengenainya tidak diperolehi kerana kurang kerjasama dari pihak

pengurusan.

2.51 Kos Pengeluaran dan Jenis-Jenis Bahan Yang Digunakan

Kos pengeluaran pada tahun 1980 ialah sebanyak \$4,065,819.

Berbagai-bagi bahan digunakan. Bahan-bahan tersebut ialah:-

1. Gula putih
2. Bahan perasa 7UP
3. Bahan perasa Fanta
4. Bahan perasa oren
5. Coca-cola
6. Gas karbon dioksid
7. Tudung botol cordial
8. Tudung botol bergerigi (crowncorks)
9. Pelekat
10. Bahan-bahan pembungkus
11. Lain-lain (termasuk air dan letrik)

Tiap-tiap jenis bahan ini memberikan nilai-nilai yang berbeza terhadap kos pengeluaran yang telah disebutkan tadi. Gula putih misalnya, digunakan sebanyak 4,023,800 paun dengan nilai kos berjumlah \$1,858,995 atau 46% dari kos pengeluaran. Gas karbon dioksid pula digunakan sebanyak 121,910 paun. Nilainya pula ialah \$67,661.53.

Dari berbagai jenis bahan yang telah dikemukakan tadi, terdapat 4 jenis bahan yang diperolehi dari luar negeri. Tiga darinya berupa bahan-bahan perasa oren, 7UP dan Fanta dan satu lagi ialah minuman botol coca-cola yang diimport terus. Keempat-empat jenis bahan ini melibatkan kos sejumlah \$1,115,951 atau 27% dari jumlah kos seluruhnya. Lihat Jadual 2.10 untuk gambaran ringkas tentang kos pengeluaran.

Jadual 2.10: Kos Bahan-Bahan dan Bekalan Yang Digunakan Dalam Tahun 1980

Bahan-Bahan	Unit	Tempatan		Import	
		Kuantiti	Nilai	Kuantiti	Nilai
Gula Pasir	Paun	4,023,800	1,858,995	-	-
Perasa 7UP	Liter	-	-	1,425	120,322
Coca-cola	Unit	-	-	1,872	477,667
Perasa Fanta	Unit	-	-	966	180,521
Perasa Oren	Tin	-	-	13,652	337,441
Gas Karbon Dicksid	Paun	121,910	67,661	-	-
Tudung Botol Biasa	'000 Keping	632	22,928	-	-
Tudung Botol Bergerigi	'000 Keping	44,555	375,627	-	-
Pelekat		672	18,342	-	-
Air	'000 Gelen	20,342	40,684	-	-
Bahan Pembakar:					
Minyak Pembakar	Liter	153,100	47,617	-	-
Minyak Diesel	Gelen	6,980	12,500	-	-
Kuasa Letrik	K.W.J.	764,469	135,003	-	-
Lain-lain (termasuk Bahan Pembungkus)	-	-	370,511	-	-
					Jumlah Seluruh Kos Pengeluaran
Jumlah			2,949,868	1,115,951	4,065,819

2.52 Jumlah Pengeluaran

Pada tahun yang sama juga, kilang ini telah mengeluarkan sebanyak 12,598,000 liter keluaran-keluaran minumannya. Nilainya ialah \$9,037,000. Sebahagian besar dari keluarannya itu tertumpu kepada minuman gas (carbonate) sebanyak 12,050,000 liter dikeluarkan. Sebanyak 534,000 liter minuman cordial dan sirap dikeluarkan pada tahun yang sama dan cuma 14,000 liter sahaja yang dikeluarkan dalam bentuk minuman yang tidak bergas.

Jumlah pengeluaran ini adalah rendah jika dibandingkan dengan keupayaan maksima satu syif setahun. Lihat Jadual 2.11.

Jadual 2.11: Keupayaan Pengeluaran dan Pengeluaran Sebenar Pada Tahun 1980

Jenis Keluaran	Unit	Keupayaan Maksima Satu Syif Setahun		Pengeluaran Sebenar	
		Kuantiti '000	Nilai \$'000	Kuantiti '000	Nilai \$'000
Minuman Carbonate	Liter	28,194	18,775	18,775	8,025
Minuman Tidak Carbonate	Liter	-	-	14	11
Cordial dan Sirap	Liter	278	521	534	1,001

Dari jadual di atas jelas menunjukkan hanya 44% sahaja dari keupayaan maksima pengeluaran kilang yang dapat dipenuhi, keadaan ini akan dibincangkan dengan lebih lanjut dalam bab-bab yang kemudian.

2.53 Teknologi dan Buruh: Tugas-tugasnya Dalam Proses Pengeluaran

Dalam perbincangan berikut, huraian-huraian mengenai tugas-tugas buruh dan teknologi berlandaskan urutan-urutan tertentu dalam proses pengeluaran.

Pada peringkat awal, air yang diperolehi daripada Pejabat Bekalan Air terlebih dahulu disalurkan ke dalam serangkaian peralatan yang terdiri daripada:-

1. Tangki bertindak (reaction tank)
2. Penapis (sand filter)
3. Unit Karbon yang diaktifkan (activated carbon unit)
4. Pencuci Air (water polisher)

Jenis buruh yang terlibat pada peringkat ini ialah boilerman. Tugasnya ialah untuk mempastikan alat-peralatan di atas dilancarkan setiap awal pagi.

Tujuan menyalurkan air ke dalam peralatan-peralatan di atas ialah untuk menyediakan air yang "crystal clear and bacteriologically sterile", yang sesuai untuk pemerosesan minuman ringan. Semasa melalui alat tersebut, proses "superchlorination" dilakukan ke atas air. Selepas itu, penapisan demi penapisan dilakukan. Karbon yang aktif dicampurkan. Tujuannya ialah untuk menghilangkan bahan klorin yang terkandung dalam air. Dengan ini maka sempurnalah sudah proses penyediaan kandungan air yang sesuai.

Air yang telah ditapis tadi sebahagiannya disalurkan ke bilik sirap menerusi sebuah saluran paip. Di sini pembancuh sirap akan mencampurkannya dengan gula putih. Campuran ini dimasak untuk mendapatkan sirap yang mudah (simple syrup). Sirap ini ditapis sebelum dicampurkan dengan bahan perasa serta asid-asid tertentu yang boleh dimakan. Dengan ini terjadilah sirap perasa (flavoured syrup).

Air yang selebihnya pula disalurkan ke dalam unit "carbo-cooler" di mana proses penyejukan dijalankan dengan tahap suhu 35°F , di dalam suatu ruang udara yang mengandungi karbon dioksid tulen. Apabila sebahagian gas tadi diserap oleh air maka berlakulah "carbonation". Dalam proses ini, ia dilakukan oleh alat carbo-cooler sepenuhnya tanpa bantuan buruh.

Bila kedua-dua proses di atas berakhir, yang tinggal kini ialah untuk mengadunkan kedua-duanya ke dalam botol-botol yang bersih. Sebelum itu, botol-botol yang kosong (yang dikembalikan oleh pengedar/pengguna) perlu menjalani proses pembersihan. Untuk tujuan itu, sebuah jentera pembasuh botol dilengkapkan. Pada peringkat ini, beberapa orang buruh diperlukan. Botol-botol yang kotor, dibawa dari kawasan luar kilang ke dalam oleh pemandu-pemandu fork-lift (tiap-tiap palate diletakkan di kawasan A - lihat Gambarajah 2). Setelah itu, tenaga buruh diperlukan untuk mengangkat peti-peti botol tadi ke atas alat gelungsur. Bayangkanlah beban yang ditanggung oleh pekerja-pekerja dalam melakukan tugas ini. Bukan sahaja berat, malah peti-peti tadi perlu diangkat ke atas alat gelungsur yang setinggi $4\frac{1}{2}$ kaki itu (Lihat

GAMBAR A & B) Ketinggian ini ditetapkan supaya dapat disamakan dengan ketinggian pada bahagian mulut jentera pembasuh botol. Untuk mengatasi masalah ini, adalah lebih baik dilengkapkan alat gelungsur otomatik yang bergerak secara sendirian daripada alat gelungsur biasa yang terpaksa ditolak-tolak untuk sampai ke satu-satu bahagian. Dengan adanya alat gelungsur otomatik ini, ketinggiannya dapat dikurangkan sebab peti-peti tadi boleh diangkatnya dari bahagian rendah ke bahagian lebih tinggi sebelum sampai ke bahagian mulut jentera pembasuh botol tadi. Lagi pun, dengan menggunakan alat gelungsur jenis biasa, seringkali tolakan-tolakan yang dilakukan adalah kasar dan menyebabkan peti-peti botol itu terhempas antara satu sama lain. Dalam proses itu, banyak pula botol-botol yang pecah yang bukan saja membahayakan pekerja-pekerja malah merugikan pihak kilang sendiri. Misalnya pada tahun lepas, lebih kurang 10 juta botol yang pecah. Kalau setiap botol harganya 40¢, maka 10 juta botol akan melibatkan kerugian sebanyak \$4 juta.

Setelah sampai peti-peti tadi ke bahagian mulut jentera pembasuh, pekerja-pekerja wanita terutamanya, mengeluarkan botol-botol kosong tadi dari peti-petinya serta dimasukkan ke dalam mulut jentera pembasuh. Terdapat 20 poket pada bahagian ini, yang menerusinya tiap-tiap botol memasukkinya. Setelah botol-botol tersebut berada dalam jentera pembasuh, ia pada mulanya disirami dengan pancutan air suam. Ini bertujuan untuk mencuci serta menyesuaikan botol-botol tersebut sebelum masuk ke bahagian yang lebih panas. Ia kemudian direndam dan disirami dengan "caustic solution" yang panas. Gunanya

cecair ini bukan sahaja untuk mencuci kekotoran tetapi juga untuk membunuh segala organisma halus. Bahan ini dikekalkan ke tahap suhu 150°F . Selepas itu barulah ia dicuci sekali lagi dengan air biasa. Sesudah itu, botol-botol tadi dikeluarkan dari jentera berkenaan. Ia kini telah sedia untuk disalurkan ke bahagian pengisi (filler) dan penutup (crownner). Di bahagian pengisi, sirap perasa dan air yang telah mengalami proses carbonation tadi dicampurkan ke dalamnya. Di bahagian penutup (crownner) pula, botol-botol yang telah berisi itu ditutup dengan tudung botol yang bergerigi (crowncorks). Sebelum itu, botol yang keluar dari jentera pembasuh tadi perlu melalui satu pemeriksaan untuk mempastikan ia benar-benar bersih. Tugas ini dilakukan oleh seorang pekerja wanita (lihat "sighters" dalam Gambarajah 2 untuk mengetahui kedudukan pekerja ini). Mana-mana botol yang didapati tidak bersih, sumbing atau pecah akan diketepikan.

Sesudah botol-botol itu diisi dan dikenakan tudung, ia akan melalui satu lagi pemeriksaan untuk mempastikan kandungannya adalah bersih. Setelah itu ia telah sedia untuk disimpan. Tiap-tiap botol dimasukkan ke dalam peti-peti kayu. Kerja ini dilakukan oleh pekerja-pekerja wanita. Yang anehnya alat gelungsur otomatik yang digunakan dari bahagian hujung jentera pembasuh hinggalah ke bahagian memasukkan botol-botol berisi tadi ke dalam peti, walhal dalam bahagian-bahagian sebelum itu, alat gelungsur yang digunakan ialah dari jenis biasa. Jadi, adalah tidak mustahil bagi pihak majikan untuk menerima saranan penulis tentang perlunya alat gelungsur otomatik di bahagian mengangkat botol-botol kosong tadi (sekitar kawasan A, Gambarajah 2).

Di bahagian terakhir, kerja-kerja mengangkat peti-peti dilakukan oleh pekerja-pekerja lelaki. Walaupun ketinggian alat gelungsur di bahagian ini cuma 2 kaki dari paras lantai, tapi oleh kerana kandungannya kini berisi minuman maka ianya satu yang membebankan juga. Tiap-tiap botol berisi 285 ml. air minuman. Satu peti boleh memuatkan 2 dozen botol yang bermakna bagi satu peti, seseorang terpaksa mengangkat 6,840 ml. kandungan air. Peti-peti ini perlu disusun ke dalam 6 tingkat di atas sebuah pelantar. Tiap-tiap tingkat perlu mengandungi 8 buah peti. Masalahnya ialah bila hendak menyusun peti-peti itu ke tingkat 6 yang parasnya ialah lebih kurang $4\frac{1}{2}$ kaki dari lantai. Oleh sebab beratnya peti-peti yang diangkat, untuk menyusunnya ke tingkat 6, pekerja-pekerja terpaksa menghayun peti-peti itu untuk meletakkannya ke tingkat itu. Ini selalunya menyebabkan botol-botol tadi terpelanting keluar dari petinya dan pecah. Keadaan ini sekali lagi bukan sahaja membahayakan pekerja-pekerja tetapi merugikan kilang. Rugi di sini bukan sahaja akibat daripada botol-botol yang pecah tetapi merugikan juga kerana setiap botol yang telah diisi telah dicukaikan secara otomatik semasa ia melalui bahagian pengisi tadi. Untuk mengatasi masalah ini, elok kalau pihak majikan mengurangkan jumlah peti yang harus diletakkan/disusun ke atas setiap pelantar itu. Elok kalau dikurangkan daripada 48 peti kepada 40 peti sahaja untuk setiap pelantar. Dengan ini mengurangkan paras ketinggian yang harus dicapai oleh pekerja dalam usaha menyusun peti-peti itu. Satu lagi kecacatan yang terdapat dalam bahagian ini ialah jumlah pekerja cuma 3 orang sahaja yang ditugaskan untuk melakukan kerja

yang berat ini. Tentulah jumlah ini tidak mencukupi.

Sesudah sesebuah pelantar diisi penuh, fork-lift digunakan untuk mengangutnya ke bahagian simpanan. Di bahagian simpanan ini, pelantar-pelantar tadi akan disusun ke dalam 4 tingkat (lihat Gambar C). Kerja-kerja ini sangat merbahaya. Seringkali berlaku kecelakaan di mana berlaku keruntuhan yang diakibatkan oleh samada tersalah pengendalian fork-lift, kayu-kayu pelantar yang telah reput atau susunan-susunan yang tidak betul. Runtuhan-runtuhan sebegini tidak sahaja membahayakan pemandu fork-lift malah pekerja-pekerja yang duduk berehat di sekelilingnya . Saranan penulis ialah supaya menukar peti-peti kayu yang mudah reput dengan peti-peti dari jenis malau/plastik. Ini sekurang-kurangnya dapat mengelak bahan akibat peti kayu yang pecah akibat reput.

Jadi, pada keseluruhannya, walaupun terdapat gandingan antara teknologi dan buruh dalam perlaksanaan tugas-tugas di dalam kilang ini, penggunaan tenaga buruh lebih banyak digunakan. Walau bagaimanapun, keperluan kilang yang lebih besar terhadap buruh tidak diimbangi dengan langkah-langkah keselamatan dan kebijikan yang wajar, yang harus diberikan kepada mereka. Janganlah nanti bila berlaku satu tragedi barulah tergesa-gesa untuk menyesalinya.

Notakaki

1. Dari 50 responden yang diselidiki, 17 daripada mereka berasal dari kampung persekitaran.
2. Merujuk kepada laporan keupayaan pengeluaran kilang X pada tahun 1980.
3. Artikel, Labour and Wage Rates, MIDA, m.s. 6.

Peng pertama, akan diperkatakan tentang jumlah tenaga kerja yang berlibat dalam organisasi kilang ini. Juga dinyatakan tentang bilangan kelangan pekerja menurut etnik dan jantina. Lanjut dari itu, akan dibuat tentang baik-buruknya skibat adanya pencapaian susulan etnik atau jantina ke atas kategori-kategori kerja yang tertentu itu.

Dalam bahagian kedua pula, diperkatakan tentang perjanjian¹ yang telah terneratai atau persebutan kedua-dua belah pihak mengenai dan kesetuan sekerja. Dalam perkajian bersama ini, berbagai-bagai perkara disentuh yang berkait secara langsung dengan hal seumur pekerja-pekerja di Kilang berkenaan. Dengan melihat kepada butir-butir perjanjian berkenaan, maka dapat dibuat kesimpulan tentang duduk-lestaknya hal-hal kewajikan dan yang berkaitan dengan pekerja-pekerja. Bahagian pula diisytarkan persoalan amanah menaikah ia dalam menjaga kepentingan pekerja.

Perhimpunan tentang responden-responden terkandung dalam bahagian seterusnya. Di sini pengkaji akan menyentuh tentang, antara lain, usia, taraf perkahwinan, bilangan adik-beradik atau anak pareka, tingkat serta tingkat pelajaran haga, isteri/mami dan responden sendiri. Pemikiran tentang pendapatan serta jumlah perbelanjaan

BAB III

LATARBELAKANG PEKERJA

3.0 Pengenalan

Bab ini dibahagikan kepada beberapa bahagian. Dalam bahagian yang pertama, akan diperkatakan tentang jumlah tenaga kerja yang terlibat dalam organisasi kilang ini. Juga dinyatakan tentang bilangan-bilangan pekerja menurut etnik dan jantina. Lanjutan dari itu, ulasan akan dibuat tentang baik-buruknya akibat adanya monopoli sesuatu etnik atau jantina ke atas kategori-kategori kerja yang tertentu itu.

Dalam bahagian kedua pula, diperkatakan tentang perjanjian¹ yang telah termeterai atas persetujuan kedua-dua belah pihak: majikan dan kesatuan sekerja. Dalam perjanjian bersama ini, berbagai-bagai perkara disentuh yang berkait secara langsung dengan hal ehwal pekerja-pekerja di kilang berkenaan. Dengan melihat kepada butir-butir perjanjian berkenaan, maka dapat dibuat kesimpulan tentang duduk-letaknya hal-hal kebijakan dan yang berkaitan dengan pekerja-pekerja. Boleh pula ditimbulkan persoalan samada memadaikah ia dalam menjaga kepentingan pekerja.

Perbincangan tentang responden-responden terkandung dalam bahagian seterusnya. Di sini pengkaji akan menyentuh tentang, antara lain, umur, taraf perkahwinan, bilangan adik-beradik atau anak mereka, tempat asal serta tingkat pelajaran bapa, isteri/suami dan responden sendiri. Pembicaraan tentang pendapatan serta jumlah perbelanjaan

mereka juga akan disentuh. Dalam hal ini, pengkaji cuba membuat perbandingan antara pekerja tua dan muda mengenai jumlah pendapatan yang diterima dan yang lebih penting untuk melihat samada benar atau tidak pekerja muda gemar boros dalam perbelanjaan. Selain itu, cuba meninjau samada pendapatan yang diterima adalah setimpal dengan pekerjaan yang dilakukan. Jika ya, setimpal, apakah pula puncanya yang menyebabkan pekerja tidak serius dengan pekerjaan mereka? Ini akan dijawab dalam Bab IV nanti.

Jadi, pada amnya, bab ini cuba membuat suatu kesimpulan serta memberi gambaran awal tentang kehidupan pekerja seluruhnya. Dengan berbekalkan kesimpulan dan gambaran ini dapat nanti memberi munafaat apabila meninjau sikap mereka terhadap pekerjaan yang dilakukan. Tinjauan ini akan dilakukan secara mendalam dalam Bab IV nanti.

3.1 Latarbelakang Pekerja

3.1.1 Kategori-Kategori Pekerja

Dalam Gambarajah 3 – Struktur Organisasi Kilang X, suatu gambaran yang jelas telah diberikan tentang bidang tugas serta kuasa masing-masing dalam organisasi kilang. Jumlah pekerja yang terlibat ialah seramai 201 orang. Selain daripada pembahagian menurut bidang kuasa seperti yang telah digambarkan dalam gambarajah berkenaan, pekerja juga dibahagi-bahagikan menurut kategori-kategori kerja yang tertentu. Terdapat 3 kategori kerja yang utama seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 3.1.

Jadual 3.1: Kategori Pekerja Menurut Jenis Pekerjaan Dan Etnik

Kategori Pekerja	Bumiputra		Cina		India		Jumlah	
	Bilangan	%	Bilangan	%	Bilangan	%	Bilangan	%
Pekerja-Pekerja Pengurusan								
(a) Profesional	-	-	-	-	-	-	-	-
(b) Tidak Profesional	-	-	4	27	-	-	4	25
Pekerja-Pekerja Teknikal Dan Penyeliaan								
	-	-	11	73	1	100	12	75
	0	0	15	100	1	100	16	100
Perkeranian Dan Yang Berkaitan Dengannya								
	3	21	10	77	3	100	16	53
Pekerja-Pekerja Jualan								
	-	-	3	23	-	-	3	10
Pekerja-Pekerja Perkhidmatan								
	11	79	-	-	-	-	11	37
	14	100	13	100	3	100	30	100
Pekerja-Pekerja Kilang								
(a) Mahir	3	2	5	18	-	-	8	5
(b) Tidak Mahir	77	63	16	57	4	100	97	63
Pekerja-Pekerja Am								
	43	35	7	25	-	-	50	32
	123	100	28	100	4	100	155	100
Jumlah	137	68	56	28	8	4	201	100

i. Kategori Pekerja Menurut Etnik

Jadual tadi juga menunjukkan jumlah pekerja yang terlibat dalam kategori-kategori kerja yang tertentu. Jumlah ini pula dibahagikan menurut etnik. Jelas didapati, jumlah pekerja Bumiputra melebihi daripada jumlah pekerja dari etnik lain. Kelebihan ini boleh dikatakan lebih sekali ganda dari jumlah pekerja etnik Cina dan sebelas kali ganda dari jumlah pekerja etnik India. Walau bagaimanapun, kebanyakan daripada pekerja-pekerja Bumiputra tertakluk ke dalam kategori-kategori:

1. Pekerja-pekerja Perkhidmatan
2. Pekerja-pekerja Kilang
3. Pekerja-pekerja Am

Kategori-kategori kerja di atas dianggap "inferior" di dalam hierarki organisasi kilang. Cuma 3 orang sahaja daripada mereka (pekerja-pekerja Bumiputra) yang tergolong dalam kategori kerja perkeranian. Dalam kategori pekerja pengurusan, teknikal dan penyeliaan, tidak seorang pun di antara mereka yang datangnya dari golongan Bumiputra. Mungkin inilah sebabnya kenapa sesuatu tindakan atau arahan yang dikeluarkan oleh pihak ini selalu ditafsirkan oleh pekerja sebagai yang berbau perkauman. Misalnya tindakan penyelia memarahi pekerja kerana leka berbual/berehat pada waktu bekerja, dianggap oleh pekerja sebagai tindakan daripada seorang yang sememangnya benci kepadanya, yang tergolong dalam etnik lain dari penyelia.

Saranan pengkaji dalam menghilangkan rasa syak di kalangan pekerja-pekerja ini ialah dengan mengambil beberapa orang pekerja dari golongan Bumiputra untuk diserapkan ke dalam kedua-dua kategori kerja di atas tadi. Dengan ini bukan sahaja dapat mengurangkan syak wasangka perkauman malah dapat mengharmonikan hubungan antara pekerja dan pihak pengurusan.

ii. Kategori Pekerja Menurut Jantina

Kalau ditinjau semula tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja-pekerja kilang: "boilerman", pemandu fork-lift, "greaser", juruletrik (electrician), "fitter", dan pekerja pengeluaran, nyatahah tidak satu pun di antaranya yang sesuai untuk dilakukan oleh pekerja-pekerja wanita. Kalaupun ada, hanya dalam barisan pengeluaran, itupun yang hanya melibatkan kerja-kerja yang ringan seperti yang telah dihuraikan dalam Bab II (2.53). Tidak hairanlah kenapa hanya sebilangan kecil sahaja mereka yang menyumbangkan tenaga kerja di dalam kilang ini.

Dari Jadual 3.2, bilangan pekerja wanita hanya seramai 34 orang atau 17% dari seluruh tenaga kerja kilang. Pekerja-pekerja ini hanya terdapat dalam 2 kategori pekerjaan sahaja iaitu dalam kategori perkeranian dan pekerja kilang. Jumlah mereka di dalamnya masing-masing ialah 10 orang (daripada 16 orang) dan 24 orang (daripada 97 orang). Dengan tumpuan kepada pekerja kilang, jumlah pekerja wanita adalah terlalu rendah jika dibandingkan dengan jumlah pekerja lelaki. Seperti yang disebutkan tadi, jumlah mereka cuma seramai 24 orang atau 25% daripada seluruh pekerja kilang. Ketidakseimbangan jumlah ini

Jadual 3.2: Kategori Pekerja Menurut Jenis Pekerjaan dan Jantina

Kategori Pekerja	Bil. Lelaki	Bil. Wanita
A. Pekerja-Pekerja Pengurusan		
(a) Profesional	-	-
(b) Tidak Profesional	4	-
Pekerja-Pekerja Teknikal dan Penyeliaan	12	-
	16	-
B. Perkeranian Dan Yang Berkaitan Dengannya		
Pekerja-Pekerja Jualan	3	-
Pekerja-Pekerja Perkhidmatan	11	-
	20	10
C. Pekerja-Pekerja Kilang		
(a) Mahir	8	-
(b) Tidak Mahir	73	24
Pekerja-Pekerja Am	50	-
	131	24
Jumlah A + B + C	167	34

sememangnya dapat diterima. Ini adalah kerana dalam kategori pekerjaan ini, kerja-kerjanya berkehendakkan tenaga-tenaga fizikal yang besar yang lebih layak dilakukan oleh pekerja-pekerja lelaki. Dalam lain-lain kategori pekerjaan, ketidakseimbangan ini sepatutnya boleh dikurangkan kerana dalam kategori-kategori pekerjaan tersebut, ciri-ciri kerjanya

lebih banyak melibatkan soal-soal seperti kepandaian dalam pengurusan, personalitinya dan pengalaman. Golongan wanita tidaklah banyak kurangnya dalam ciri-ciri yang disebutkan itu. Ini terbukti dengan adanya tokoh-tokoh wanita yang menduduki jawatan-jawatan pengurus atau yang setanding dengannya di negara kita maupun di luar negeri. Jadi tidak ada sebabnya kenapa wanita harus disisihkan daripada menduduki jawatan-jawatan itu di kilang ini.

iii. Kesimpulan

Daripada kategori-kategori pekerja yang telah disebutkan di atas tadi, maka ianya dijadikan dasar dalam memilih responden-responden pengkaji secara "quota sampling" seramai 50 orang itu. Satu lagi kategori yang perlu diambil kira serta penting dalam usaha untuk membezakan antara kelakuan-kelakuan pekerja tua dan muda ialah umur. Walaupun pengkaji gagal memperolehi sebuah rekod tentang umur pekerja-pekerja, tetapi berdasarkan anggaran mata kasar, pengkaji percaya, suatu "sample" yang hampir tepat telah diperolehi. Lihat jadual di bawah:

Jadual 3.3: Jumlah Responden Yang Dipilih Berdasarkan Kategori Umur, Jantina Dan Etnik

Jantina	Umur Kurang 30 Tahun			Umur Lebih 30 Tahun		
	Melayu	Cina	India	Melayu	Cina	India
Lelaki	25	-	-	10	-	-
Wanita	8	2	1	1	3	-

Dari segi kategori pekerjaan, tumpuan kajian hanyalah semata-mata kepada kategori pekerjaan pekerja-pekerja kilang yang berjumlah 105 orang atau 52% dari jumlah tenaga kerja kilang. Huraian yang lebih lanjut tentang pemilihan responden ini ada diuraikan di dalam Bab I (1.21)(ii) di bawah tajuk kecil PEKERJA.

3.2 Perihalan Pekerja Dari Aspek Pengurusan

Perbincangan berikut adalah berdasarkan kepada kandungan yang terdapat dalam Perjanjian Bersama yang telah dimeterai bersama oleh pihak majikan dan pihak NUDMIW (Kesatuan Kebangsaan Pekerja-Pekerja Perusahaan Membuat Minuman). Sambil meneliti kandungan tersebut, beberapa ulasan diberi yang menyentuh tentang kesannya ke atas kebajikan pekerja. Kesan ini dilihat bukan saja menerusi pemerhatian pengkaji ke atas tingkah-laku pekerja akibat butir-butir perjanjian itu tetapi juga menerusi temubual pengkaji dengan para pekerja itu sendiri untuk mendapat pandangan mereka mengenainya.

3.21 Tempoh Kerja dan Gaji

Para pekerja dikehendaki bekerja selama sekurang-kurangnya 45 jam seminggu. Mereka bekerja di dalam 2 syif. Syif pertama bermula dari pukul 6.30 pagi hingga 2 petang manakala syif kedua dari 2.00 petang hingga 9.30 malam. Ini bermakna pekerja-pekerja dimestikan bekerja dalam tempoh masa $7\frac{1}{2}$ jam sehari. Berkaitan dengan ini, elaun syif diberikan kepada pekerja-pekerja sebagai tambahan kepada gaji pokok mereka. Menurut definisi yang diberikan dalam artikel 19, perjanjian

berkenaan:

"... the shift allowance as set out is intended as compensation for any inconvenience and/or additional cost incurred by reason of shift duty."

Atas dasar ini, hanya syif kedua sahaja yang diberikan elaun ini dengan kadar bayaran sebanyak \$2.50 sehari. Adakah ini bermakna syif pertama tidak mendatangkan "any inconvenience and/or additional cost incurred by reason of shift duty?" Walau bagaimanapun, syif pertama ini tertakluk di bawah bayaran "perbelanjaan awal pagi dan lewat malam." Jadi pekerja tidak disia-siakan oleh satu syarat itu sahaja. Menurut syaratnya, untuk membolehkan pekerja memperolehi bayaran ini ("perbelanjaan awal pagi dan lewat malam"), mereka perlulah melaporkan diri untuk bekerja pada atau sebelum 5.30 pagi/6.30 pagi atau habis kerja selepas 11.30 malam. Mereka dibayar seperti berikut:

Jadual 3.4: Kadar Bayaran "Perbelanjaan Awal Pagi
Dan Lewat Malam"

Tempoh	Kadar/Kali Dilakukan (\$)
Pada Atau Sebelum 5.30 Pagi	4.50
Pada Atau Sebelum 6.30 Pagi	3.00
Selepas 11.30 Malam	4.00

Menurut pengalaman pengkaji, tempoh yang ditetapkan di atas adalah dipatuhi dengan tegas. Misalnya seorang pekerja telah merungut tentang dirinya yang dikatakan tidak layak mendapatkan bayaran itu

hanya kerana beliau terlewat dua minit daripada tempoh yang ditetapkan (tempoh pada atau sebelum 6.30 pagi). Dari satu segi, memanglah baik kerana adanya ketegasan dalam menentukan waktu kedatangan pekerja tetapi dari segi yang lain, tujuan insentif itu telah bertukar menjadi punca kekecewaan pekerja berkenaan. Ini telah membuatkan pekerja itu tidak bersemangat dalam melakukan kerjanya pada hari itu, lantas mengurangkan daya pengeluarannya secara individu. Saranan pengkaji ialah perlunya dimasukkan unsur perikemanusiaan dalam penentuan tempoh kedatangan pekerja itu. Kalau terlewat seminit dua, usahlah dihiraukan. Sekeras-keras tindakan pun, biarlah sekadar memberi amaran sahaja. Jika masih berulang, maka bayaran itu tidak perlu diberikan lagi. Walaupun ia mungkin menampakkan ketidak tegasan dalam melaksanakan peraturan namun yang penting, biarlah insentif itu berupa yang menggalakkan pekerja untuk bekerja bukannya yang berubah menjadi sesuatu yang mengecewakan mereka pula.

Dari artikel 15, kerja lebih masa (overtime) didefinisikan sebagai:-

"... work performed outside normal working hours at the request of the company and with the consent of the employee and the employee shall be paid at 1½ times his normal houring rate of pay."

Cara pengiraan kadar bayaran sejam (normal houring rate of pay) ialah seperti berikut:-

$$\frac{\text{Gaji} \times 12 \text{ Bulan}}{52 \text{ Minggu} \times 45 \text{ Jam}} = \text{Kadar Bayaran Sejam}$$

Diambil contoh seorang pekerja yang gaji bulanannya ialah \$336, maka kadar bayaran sejamnya ialah:

$$\frac{\$336 \times 12}{52 \times 45} = \$1.70 \text{ sejam}$$

Maka dengan ini, jika ia membuat kerja lebih masa yang dibayar $1\frac{1}{2}$ kali ganda daripada kadar bayaran sejam, maka jumlah bayarannya ialah \$2.55 sejam.

Bila pekerja dikehendaki bekerja pada hari rehat, bayarannya ialah seperti berikut:-

Jam	Bayaran
4	Dibayar Gaji Hari Penuh
4 - 8	Dibayar Sekali Ganda Dari Kadar Sejam

Untuk setiap tempoh kerja yang melebihi 8 jam, pekerja akan dibayar 3 kali ganda dari kadar sejam yang biasa. Ini bermakna kalau kadar sejam ialah \$1.70, maka pekerja berkenaan akan dibayar sebanyak \$5.10 untuk setiap jam selepas tempoh 8 jam itu. Sekiranya tempoh kerja itu dilakukan pada hari cuti am berbayar (paid public holiday), pekerja akan dibayar $4\frac{1}{2}$ kali ganda dari kadar sejam yang biasa. Ini bermakna, kalau kadar sejam yang biasa ialah \$1.70, maka pekerja berkenaan akan dibayar sejumlah \$7.65 sejam. Bayaran sebegini pengkaji kira adalah sangat menggalakkan semangat bekerja pekerja. Namun pekerja-pekerja tertentu sahaja yang dilihat kerap melakukan kerja lebih masa ini.

Pekerja-pekerja ini selalunya akan bermula dengan syif pertama dan bekerja terus menerus hingga akhir syif kedua. Ini bererti mereka bekerja selama 15 jam. Walau bagaimanapun, kekerapan melakukan kerja lebih masa ini tidaklah ketara. Hanya bila ada alasan-alasan seperti ingin berbelanja lebih untuk bulan-bulan tertentu atau untuk membeli barang-barang mewah seperti "mini-compo", barulah mereka ambil peluang bekerja itu. Dari pemerhatian, paling kerap seseorang itu melakukan kerja lebih masa ini ialah sekali dalam seminggu, walaupun tak dapat dinafikan ada pekerja yang melakukannya lebih dari sekali seminggu, dan yang tidak mengambilnya langsung. Ini menunjukkan bahawa pendapatan tidak begitu penting dalam mendorong pekerja untuk bekerja. Kalau ia penting, sudah pasti lebih ramai dan lebih kerap pekerja melakukan kerja lebih masa ini.

Menyentuh tentang cuti am berbayar, telah diperuntukkan sebanyak 17 hari semuanya dalam setahun. Jumlah ini melebihi 7 hari daripada jumlah yang telah ditetapkan dalam EMPLOYMENT ORDINANCE 1955. Sekiranya cuti am berbayar jatuh pada hari rehat (Ahad), hari esoknya akan diumumkan sebagai cuti am berbayar. Kalau sesuatu cuti am itu diisythihar secara mendadak, menurut artikel 25, cuti tersebut masih dianggap sebagai cuti am berbayar.

Menurut artikel 26:-

"Upon completion of every 12 months continuous service with the company, an employee shall be entitled to be paid annual leave."

Penentuan jumlah hari cuti tahunan ialah seperti berikut:-

Jadual 3.5: Penentuan Jumlah Hari Cuti Tahunan

Tempoh Perkhidmatan (Tahun)	Jumlah Hari Cuti Tahunan
1 - 3	14 Hari Bekerja
3 - 5	17 Hari Bekerja
5 - 10	22 Hari Bekerja
10 keatas	25 Hari Bekerja

Dekat tempoh 10 tahun, jumlah hari cuti tahunan adalah 25 hari.

Jumlah di atas jika dibandingkan dengan apa yang telah ditetapkan dalam EMPLOYMENT ORDINANCE 1955, didapati angkanya adalah hal-hal sama tetapi salut tidak ada yang bertemu dengan peraturan yang melebihi daripada yang dikemukakan dalam ordinan itu yang antara lain peraturan diperpanjang lagi tempoh cuti seiringnya supaya pada akhirnya menyebut:

"... and 12 days of paid annual leave
for those employees with 2 or more
years of service but less than 5 years
of service and 16 days for those with
over 5 years service."²

Walhal dalam perjanjian bersama, bagi tempoh perkhidmatan yang melebihi 5 tahun, jumlah hari cuti tahunannya ialah 22 - 25 hari setahun, lebih 6 - 9 hari daripada di atas. Jadi pada pendapat pengkaji, perjanjian bersama ini lebih bertolak ansur kepada pihak pekerjanya.

Selain itu, pekerja akan diberikan cuti timbang rasa (compassionate leave) bila berlakunya kematian ke atas sesiapa yang ditunjuk dan diberikan itu tanpa ada batasan. Iaitu sebarang yang berikut:

1. Suami/isteri
2. Anak sendiri
3. Ibubapa
4. Ibubapa ipar
5. Cucu
6. Adik atau abang atau kakak atau adik perempuan

Jumlah hari cutinya ialah 3 hari kerja kalau kematian itu berlaku dalam negeri dan tambahan sehari lagi kalau ianya berlaku di luar negeri. Pada pendapat pengkaji, jumlah ini adalah memadai kalau dilihat dari segi beban yang perlu dihadapi dalam menguruskan hal-hal kematian tetapi kalau hendak ditinjau dari sudut perasaan, perlulah dipanjangkan lagi tempoh itu ke seminggu supaya pekerja benar-benar dapat mententeramkan perasaannya yang kecewa itu. Dengan ini tak akan membabitkannya dengan pekerjaan/pengeluaran.

Pekerja juga diberi cuti berbayar selama 3 hari kerja sebagai menyambut kelahiran 3 orang anaknya yang pertama. Cuti berbayar selama 4 hari kerja diberikan kepada pekerja yang ingin melangsungkan perkahwinannya (untuk yang pertama sahaja). Cuti berbayar juga diberikan kepada pekerja yang menghadiri kursus kesatuan sekerja yang disahkan oleh Kementerian Buruh. Bagi mereka yang ingin menduduki peperiksaan juga diberi cuti berbayar selain dibayar $\frac{2}{3}$ daripada jumlah yuran peperiksaan oleh pihak kilang. Pada pendapat pengkaji, adalah wajar cuti-cutি yang diberikan itu berupa cuti berbayar. Ini sekurang-kurangnya menunjukkan sikap ambil berat majikan terhadap pekerjanya.

Malah "occasion" yang diberikan itu pun adalah sesuatu yang mustahak kepada kehidupan pekerja. Dengan ini, memberi gambaran kepada pekerja bahawa majikan adalah bertimbang rasa terhadap soal kebijakan mereka.

3.22 Kesihatan

Terdapat 6 artikel di dalam perjanjian bersama ini yang memberi perhatian tentang kesihatan. Dalam artikel 31 - MEDICAL ATTENTION, dinyatakan pekerja-pekerja berhak mendapatkan pemeriksaan kesihatan percuma dari sebuah klinik yang dilantik oleh syarikat. Jika pekerja terpaksa dimasukkan ke hospital, ia akan ditempatkan dalam wad kelas 2. Walau bagaimanapun, pihak kilang hanya memperuntukkan \$2,000 sahaja untuk setiap pekerja pada setiap tahun bagi tanggungannya ke atas pekerja berkenaan. Tambahan lagi \$500 setahun hanya akan diberi atas budi-bicara pihak kilang. Mengenai cuti, pekerja-pekerja yang sakit yang tidak memerlukan ia dimasukkan dalam hospital, akan diberi cuti berbayar selama 23 hari kerja. Jika ia perlu dimasukkan ke hospital, tambahan lagi 60 hari cuti berbayar diberikan. Jumlah ini lebih tinggi daripada syarat minima yang termaktub dalam EMPLOYMENT ORDINANCE 1955, yang antara lain menyatakan:-

"14 - 21 days sick leave in a year depending on length of service and where hospitalisation is necessary, up to an aggregate of 60 days paid sick leave in each year."

Dari pengalaman pengkaji di kilang berkenaan, ada pengkaji terima rungutan dari seorang pekerja yang mengatakan bahawa beliau telah tidak dibenarkan berjumpa doktor oleh penyelianya walaupun sakit

(selsema) kerana pada penyelia, barisan pengeluaran pada hari itu tidak cukup tenaga kerja. Ini bermakna artikel di atas telah dilanggar oleh penyelia. Mungkin pekerja berkenaan tidak tahu menahu tentang ketelanjuran penyelia daripada artikel yang dinyatakan di atas, tetapi ingin pengkaji sarankan supaya pekerja diberi kebebasan untuk pergi berjumpa doktor dahulu untuk sahkan bahawa ia sakit. Tidak seperti sekarang yang menghendaki pekerja melaporkan diri kepada penyelia sebelum pergi berjumpa doktor (kes-kes yang serius dikecualikan).

Terdapat satu peruntukan dalam perjanjian berkenaan yang memperuntukkan bayaran sebanyak \$100 seorang kepada mereka yang tidak pernah mengambil cuti sakit dalam setahun. Potongan \$10 akan dikenakan untuk tiap-tiap sehari cuti sakit hingga pengambilan cuti ini selama 4 hari. Kalau lebih dari 4 hari, serta-merta pekerja berkenaan tidak layak untuk mendapat ganjaran tadi. Dari temubual pengkaji secara tidak formal, pengkaji sedari bahawa tidak seorang pun daripada para pekerja yang memperolehi ganjaran ini pada tahun lepas. Ini mungkin kerana syarat yang ketat dikenakan yang mana pekerja tidak boleh mengambil cuti sakit selama lebih 4 hari, walaupun pada keseluruhannya kadar pengambilan cuti sakit tidak tinggi (dari temubual pengkaji dengan penyelia).

Dalam artikel 34 disebut:

"Prolonged illness is defined as any form of serious illness example T.B., cancer, leukemia or cases of paralysis that is certified by the company medical practitioner as likely to endure for more than 3 calendar months."

Dalam hal ini, pihak kilang akan menentukan satu bentuk tindakan yang perlu diambil daripada 3 yang di bawah:-

1. Memberi tambahan cuti sakit berbayar kepada pekerja yang dilakukan. Jumlah tambahan pokok pekerja baris ini akan ditentukan berkenaan.

2. Memberi tambahan cuti sakit tidak berbayar atau dibayar setengah.

3. Menghentikan pekerja berkenaan.

Tindakan ke 3 agak berat. Bukan sahaja kehilangan pekerjaan malah kalau menurut artikel 13, pekerja tersebut tidak layak mendapat bonus (Jumlah gaji pokok selama 2 bulan yang diberi kepada pekerja yang telah "confirm" sejak 31 Disember setiap tahun). Menurut artikel itu:-

"An employee who is dismissed or resigns to avoid dismissal shall not be entitled to the annual bonus or any portion thereof."

Walau bagaimanapun, dari tinjauan pengkaji ke atas pekerja-pekerja dan rekod-rekod lama, tindakan seperti ini belum pernah dikenakan dalam kilang ini.

3.23 Tempoh Percubaan Dan Persaraan

Kepada pekerja-pekerja baru, tempoh percubaan selama 3 bulan dikenakan ke atas mereka. Tempoh ini boleh dilanjutkan lagi 3 bulan. Walaupun setakat ini, kes ini jarang berlaku, tetapi apa yang meng-

gusarkan pekerja ialah selama tempoh itu, mereka tidak layak untuk menjadi ahli kesatuan sekerja. Banyak rungutan yang didengari tentang langkah majikan membuang pekerja bila hampir dengan tempoh 3 bulan yang ditetapkan. Oleh kerana pekerja-pekerja baru ini bukan ahli kesatuan, tindakan majikan tidak menerima apa-apa bantahan resmi pekerja. Bagi pihak majikan, dengan pembuangan pekerja ini maka dapat ia elakkan diri dari membayar gaji pekerja yang bertaraf tetap yang lebih mahal. Jadi di sini telah berlaku ketidak-adilan kepada pekerja-pekerja baru.

Di bawah artikel 40 yang bertajuk PERSARAAN DAN FAEDAHNYA, ditetapkan umur persaraan bagi pekerja lelaki ialah 55 tahun manakala bagi pekerja wanita ialah 45 tahun. Ini adalah tingkat-tingkat umur persaraan yang biasa di negara ini.

Bila bersara, pekerja berhak mendapatkan suatu bayaran yang besar yang dikenali sebagai faedah persaraan (retirement benefit). Bayaran ini samalah seperti bayaran pencen yang dibayar kepada pesara-pesara kakitangan kerajaan (tetapi pencen dibayar setiap bulan walhal faedah persaraan ini dibayar sekaligus). Jumlah bayaran yang diterima ialah seperti berikut:

Jadual 3.6: Jumlah Bayaran Faedah Persaraan
Menurut Tempoh Perkhidmatan

3.21 Status Pekerjaan

Tempoh Perkhidmatan (Tahun)	Faedah
Kurang 5	Tiada
5 - 10	10 Hari Gaji Pokok Berdasarkan Kepada Jumlah Gaji Terakhir Untuk Setiap Tahun Yang Penuh
10 - 15	15 Hari (Seperti Di Atas)
15 - 20	20 Hari (Seperti Di Atas)
20 Keatas	25 Hari (Seperti Di Atas)

3.24 Kesimpulan

Pada keseluruhannya, dari butir-butir yang telah disebutkan dalam bahagian ini (3.2), kebijakan sosial pekerja boleh dikatakan terpelihara. Banyak pula butir-butir berkenaan yang melampaui syarat minima yang terkandung di dalam EMPLOYMENT ORDINANCE 1955. Sandaran pengkaji kepada butir-butir ini untuk memperolehi gambaran umum mengenai kebijakan pekerja, pada pendapat pengkaji adalah realistik, kerana butir-butir inilah yang sentiasa dijadikan asas oleh pihak kesatuan untuk menegur pihak kilang bila sahaja butir-butir perjanjian itu dilanggarnya. Oleh kerana begitu sensitifnya butir-butir perjanjian ini, tidak keterlaluanlah jika pengkaji merujuki butir-butir berkenaan untuk meninjau tentang kebijakan para pekerja.

3.3 Latarbelakang Responden

3.31 Status Perkahwinan

Seramai 26 orang responden telahpun mendirikan rumah tangga. Dari jumlah ini, 18 orang darinya ialah pekerja-pekerja lelaki dan 8 orang pekerja wanita. Ini tidak bermakna lebih ramai pekerja-pekerja lelaki yang telah berkahwin. Ini jelas kalau dilihat peratusan pekerja lelaki yang berkahwin dengan yang tidak berkahwin. Peratusan itu ialah 51% pekerja lelaki yang berkahwin dan 49% yang masih bujang. Manakala peratusan bagi pekerja wanita yang berkahwin ialah 53% dibandingkan dengan peratusan pekerja wanita yang masih bujang - 47%. Di sini, boleh diambil satu tanggapan bahawa jumlah responden yang berkahwin serta yang masih bujang adalah lebih kurang sama. Ini dapat menambahkan kejituhan kesimpulan yang diambil bila membandingkan tingkat perbelanjaan antara dua status tersebut.

Jadual 3.7: Jumlah Pekerja Bujang/Kahwin

Jantina	Bujang	%	Berkahwin	%	Jumlah
Lelaki	17	49	18	51	35
Wanita	7	47	8	53	15

3.32 Umur

Umur purata responden-responden ialah 28 tahun dengan umur purata bagi pekerja lelaki ialah 29 tahun dan wanita 27 tahun. Angka umur ini menunjukkan seolah-olah pekerja-pekerja terdiri dari mereka

yang hampir menjangkau usia 30 tahun. Ini tidaklah merupakan hal yang sebenarnya. Jika menurut pengelasan kepada tingkat-tingkat umur yang tertentu seperti Jadual 3.8, adalah didapati bilangan responden yang tergolong dalam tingkat umur 20 - 25 tahun adalah lebih kurang sama dengan bilangan mereka yang tergolong dalam tingkat umur 26 - 30 tahun. Jadi, kalau tanggapan dibuat bahawa sebahagian besar responden adalah terdiri daripada mereka yang hampir menjangkau usia 30 tahun, maka sebenarnya tanggapan itu meleset sekali. Dengan adanya bilangan responden yang tergolong dalam tingkat-tingkat umur yang tertentu itu dapat menguatkan lagi "sampling" pengkaji kerana adanya "diverse elements" yang berupa umur pekerja yang berbeza-beza. "Diverse elements" ini mungkin dapat memberikan gambaran yang berbeza tentang sikap setiap tingkat umur terhadap pekerjaannya, yang akan dibincangkan dalam Bab IV nanti.

Jadual 3.8: Bilangan Pekerja Dalam Beberapa Tingkat Umur

Tingkat Umur	Bilangan	%
20 - 25	17	34
26 - 30	19	38
31 - 35	9	18
36 Keatas	5	10
Jumlah	50	100

3.33 Bilangan Adik-Beradik

Jumlah purata adik-beradik bagi setiap responden ialah seramai 7 orang. Bilangan ini bolehlah dikatakan tinggi jika dibandingkan dengan masyarakat bandar golongan elit yang lebih gemar untuk mempunyai keluarga yang kecil bilangan ahlinya. Daripada analisa yang dibuat, didapati seramai 3 orang pekerja yang mempunyai bilangan adik beradik seramai 11 orang keatas walhal 33 orang yang lain mempunyai jumlah adik-beradik seramai antara 6 - 10 orang. 14 orang pekerja pula mempunyai bilangan adik-beradik antara 1 - 5 orang. Ini menunjukkan bahawa sebahagian besar daripada responden adalah mempunyai keluarga yang besar. "Trend" tradisional untuk berkeluarga besar yang masih diikuti oleh sebahagian besar daripada masyarakat negara ini nampaknya digambarkan juga dalam sampling pengkaji ini.

Walaupun jumlah purata adik-beradik ini agak besar, namun daripada penemuan pengkaji, responden tidak bertanggungjawab secara langsung untuk menanggung nafkah kehidupan adik-beradiknya. Ini terutamanya dirujuk kepada pekerja yang telah berkeluarga. Kesemua daripada responden yang telah berkahwin tinggal di luar rumah ibubapa mereka. Ini bermakna bahawa mereka tinggal di rumah yang anggota keluarganya terdiri daripada keluarga "prokreasi"nya. Jadi, tanggungan secara langsung ke atas adik-beradik tidak ada melainkan diberi wang setiap bulan kepada ibu mereka. Bagi pekerja-pekerja yang masih bujang pula, juga sedemikian halnya. Mereka hanya berikan wang bulanan kepada

ibu mereka, itupun tidak menentu. Jadi, jumlah adik-beradik tidak memberi sebarang kesan kepada perbelanjaan pekerja, kerana pekerja tidak terbabit secara langsung untuk menanggung kehidupan adik-beradiknya.

3.34 Bilangan Anak

Telah dikatakan tadi, 26 orang daripada responden telah mendirikan rumah tangga. Dari bilangan ini, 24 orang daripadanya telah memperolehi anak. Cuma 2 orang sahaja yang belum dikurniakan anak. Purata anak setiap responden (yang telah berkahwin) ialah seramai 3 orang. Bilangan ini adalah kecil. Ini menunjukkan bahawa keluarga prokreasi responden adalah kecil walhal keluarga orientasi (iaitu purata seramai 7 orang setiap responden) adalah besar menurut perbandingan. Bilangan ahli yang kecil di dalam keluarga prokreasi responden ini mungkin disebabkan oleh tempoh berkahwin yang baru sahaja lagi. Ini disandarkan kepada fakta bahawa purata umur pekerja-pekerja yang sudah berkahwin ialah 33 tahun. Tingkat umur ini, pada pendapat pengkaji, adalah terlalu muda untuk mempunyai jumlah ahli keluarga prokreasi yang lebih ramai.

Dalam Jadual 3.9, seramai 13 orang responden yang telah berkahwin mempunyai bilangan anak seramai 1 - 2 orang dan cuma 3 orang sahaja yang mempunyai bilangan anak-anak antara 5 - 6 orang. Walau bagaimanapun dari segi pecahan umur, golongan tua mempunyai bilangan anak yang lebih ramai. Dari jadual tersebut, 6 orang daripada mereka yang mempunyai bilangan anak antara 3 - 4 orang dan 3 orang lagi mempunyai anak seramai 5 - 6 orang. Di kalangan yang muda pula, 9 orang daripada

Jadual 3.9: Jumlah Anak

Umur	Bilangan Anak					Jumlah Anak
	0	1 - 2	3 - 4	5 - 6	6 Keatas	
(> 30 tahun)						
Tua	-	4	6	3	-	13
(< 30 tahun)						
Muda	2	9	2	-	-	11
Jumlah	2	13	8	3	0	24

mereka yang mempunyai bilangan anak seramai 1 - 2 orang dan tidak seorang pun di antara mereka yang mempunyai bilangan anak lebih daripada 4 orang. Dari jadual ini, yang menunjukkan bahawa golongan tua mempunyai lebih ramai anak, dapat disimpulkan bahawa potensi untuk mempunyai lebih ramai anak memang ada cuma ianya mengambil masa sedikit. Lagipun purata umur pekerja muda yang telah berkahwin ialah 28 tahun. Pada pendapat pengkaji, umur ini adalah terlalu muda untuk memiliki anak yang lebih ramai.

3.35 Tempat Asal/Tempat Tinggal Yang Lama Tempoh Masa Diduduki

Adalah didapati, 39 orang responden atau 78% dari seluruh responden adalah berasal atau tinggal lama di kampung. Jumlah responden yang berasal atau tinggal lama di bandar ialah seramai 11 orang. Tujuan mengemukakan angka ini bukanlah untuk menunjukkan ada berlakunya proses migrasi desa ke bandar tetapi sekadar menunjukkan bahawa responden lebih ramai datangnya dari kawasan perkampungan persekitaran. Oleh kerana kedudukan kilang dikelilingi oleh beberapa buah perkampungan,

maka tidak hairanlah kenapa sebahagian besar pekerja-pekerjanya tinggal atau berasal daripada perkampungan-perkampungan berkenaan.

3.36 Tingkat Pelajaran

i. Tingkat Pelajaran Responden

Boleh dikatakan, peratus responden yang berpelajaran adalah agak tinggi. 7 orang responden memperolehi lulusan Sijil Pelajaran Malaysia. 5 darinya terdiri daripada pekerja lelaki dan 2 lagi pekerja wanita. Jumlah responden yang mendapat didikan sekolah menengah ialah seramai 32 orang. Darinya, 22 orang pekerja lelaki dan 10 orang pekerja wanita. Ini bermakna seramai 39 orang atau 78% dari keseluruhan responden yang mendapat didikan sekolah menengah (termasuk yang lulus S.P.M.). Jadi, taraf didikan pekerja di kilang ini, majoritinya adalah tinggi. Di kalangan lelaki, 27 orang atau 77% daripada mereka mempunyai didikan sekolah menengah manakala di kalangan pekerja wanita, 12 orang atau 80% daripada mereka menerima didikan yang sama. Ini menunjukkan bahawa taraf didikan antara pekerja lelaki dan wanita tidak jauh bezanya selain ia menyatakan tentang didikan yang agak tinggi yang diperolehi oleh keseluruhan pekerja kilang ini.

Dari segi umur pula, boleh dikatakan golongan tua tidak mempunyai didikan yang tinggi seperti pekerja muda. Dalam tingkat pelajaran sekolah menengah, hanya 6 orang sahaja (daripada 14 orang) yang pernah memperolehinya. Seorang daripada mereka tidak pernah bersekolah langsung. Tingkat pelajaran yang rendah ini mungkin kerana

mereka pernah hidup di zaman penjajah yang tidak begitu berminat untuk memajukan taraf didikan anak watan. Walau bagaimanapun, yang pasti di sini, walaupun mempunyai taraf pelajaran yang rendah, itu tidak menghalang mereka daripada melakukan kerja-kerja yang kini dikerjakan oleh pekerja-pekerja yang berkelulusan sekolah menengah.

ii. Tingkat Pelajaran Bapa

Adalah didapati, 60% daripada keseluruhan bapa kepada responden yang tidak pernah hadir ke mana-mana sekolah "secular." Mungkin keterlaluan kalau dikatakan 60% daripada mereka adalah buta huruf. Bagi bapa-bapa responden yang menerima didikan di sekolah, tingkat pelajaran mereka tidaklah begitu tinggi. Cuma 3 orang atau 6% daripada mereka yang mendapat didikan di tingkatan 1 - 5 dan 17 orang atau 34% pula dari mereka yang mendapat didikan sekolah rendah.

Didikan yang rendah ini tidak memeranjatkan kerana ramai daripada mereka yang hidup di zaman penjajah seperti yang telah disebutkan tadi. Walau bagaimanapun, adalah keterlaluan untuk mencapkan mereka sebagai buta huruf hanya kerana tidak mendapat didikan di sekolah "secular".

3.37 Suami/Isteri Bekerja

Jumlah pasangan suami isteri yang bekerja ialah seramai 13 pasangan iaitu 50% dari jumlah responden yang telah berkahwin (yang seramai 26 orang). Dari jumlah ini, hanya 5 orang isteri kepada responden-responden lelaki yang bekerja. 13 orang lagi isteri kepada

Jadual 3.10: Tingkat-Tingkat Pelajaran Responden, Bapa,
Isteri atau Suaminya

Tingkat Pelajaran	Responden			%	Bapa	%	Suami/ Isteri	%
	30 Tahun	30 Tahun	Jumlah					
S.P.M.	7	0	7	14	0	0	3	12
Tingkatan 1 - 5	26	6	32	64	3	6	9	34
Sekolah Rendah	4	6	10	20	17	34	12	46
Tidak Bersekolah	0	1	1	2	30	60	2	8
	37	13	50	100	50	100	26	100

responden-responden lelaki tidak bekerja. Pada pendapat pengkaji, adalah memadai hanya suami sahaja yang bekerja kerana bilangan ahli keluarga tidaklah ramai iaitu purata 3 orang sekeluarga. Pendapatan responden lelaki sahaja pun boleh menampung nafkahnya.

3.38 Jenis Rumah

Seramai 22 orang responden tinggal di rumah milik sendiri. 16 orang yang lain tinggal di rumah sewa dan 12 orang lagi tinggal di rumah setinggan. Kalau jenis rumah yang diduduki boleh dijadikan ukuran untuk menentukan kedudukan ekonomi penghuninya, maka dapatlah dikatakan bahawa hampir sebahagian daripada mereka mempunyai kedudukan kewangan atau latar hidup yang agak memuaskan. Misalnya daripada 22 orang yang tinggal di rumah milik sendiri, 5 darinya tinggal dalam rumah jenis batu sepenuhnya, 10 orang dalam rumah papan dan 7 lagi dalam rumah separuh papan dan batu. Tetapi jumlah responden yang tinggal di kawasan setinggan tidak kurang juga bilangannya. 12 orang kesemuanya. Daripada jumlah ini, 9 orang darinya terdiri daripada pekerja-pekerja yang telah berkahwin. Ini mungkin menerangkan bahawa pekerja-pekerja yang telah berkahwin ini tidak mempunyai kedudukan kewangan yang stabil. Benar atau tidaknya kenyataan ini akan dijelaskan dalam bahagian berikutnya.

Walaupun penilaian ini mampunya tingkat yang sedang antara dari segi penilaian pengetahuan pelajar, ia bukannya menunjukkan bahawa 225 diantara para pelajar berada dalam kategori pendapatan antara RM 1000.00 dan RM 1500.00. Dari sekutumnya ini, 208 adalah berasal dari keluarga puas-

Jadual 3.11: Bilangan Pekerja Yang Menduduki
Jenis-Jenis Rumah Tertentu

Jenis	Milik Sendiri	Sewa	Setinggan	Jumlah	%
Papan	10	8	12	30	60
Batu	5	3	0	8	16
Papan dan Batu	7	5	0	12	24
Jumlah	22	16	12	50	100

3.40 Pendapatan Dan Perbelanjaan Bulanan Responden

3.41 Pendapatan Bulanan Responden

Purata pendapatan bulanan setiap responden ialah sebanyak \$533. Jumlah ini adalah lebih daripada gaji permulaan pekerja seperti yang telah dikemukakan dalam Jadual 2.8. Jika menurut pembahagian umur, purata pendapatan bulanan untuk pekerja muda ialah sebanyak \$503 berbanding dengan purata pendapatan bulanan pekerja tua sebanyak \$613. Jumlah pendapatan yang lebih besar ini mungkin dapat diterangkan oleh keterlibatan yang lebih lama pekerja-pekerja tua dalam kilang ini.

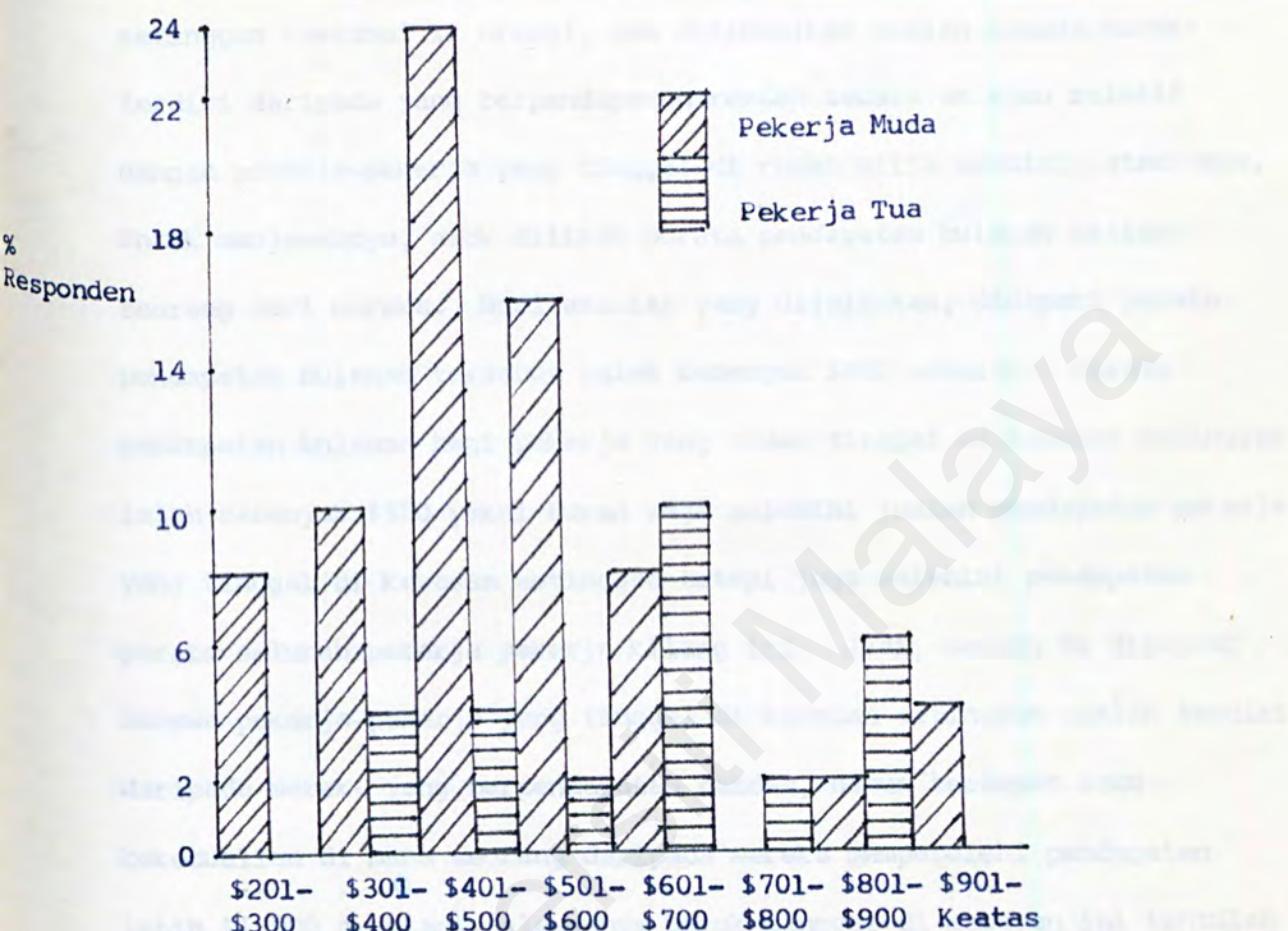
Dari jadual yang dikemukakan, didapati seramai 14 orang pekerja memperolehi pendapatan antara \$401 - \$500. Dari jumlah ini, 12 darinya terdiri daripada pekerja muda dan 2 lagi pekerja tua. Tingkat pendapatan ini nampaknya tingkat yang paling ketara dari segi perolehan pendapatan pekerja. Geraf 2 menunjukkan bahawa 28% daripada para pekerja tergolong dalam tingkat perolehan pendapatan antara \$401 - \$500. Dari peratusan ini, 24% adalah dalam kategori pekerja

Jadual 3.12: Bilangan Pekerja Dalam Tingkat Pendapatan Yang Tertentu

Ting.	Pendapatan (\$)	Bilangan	%	(30 Tahun) Muda	(30 Tahun) Tua
201	- 300	4	8	4	-
301	- 400	7	14	5	2
401	- 500	14	28	12	2
501	- 600	9	18	8	1
601	- 700	9	18	4	5
701	- 800	1	2	0	1
801	- 900	4	8	1	3
901 Keatas		2	4	2	0
Jumlah		50	100	36	14

muda dan 4% dalam pekerja tua. Majoriti daripada pekerja tua memperolehi pendapatan antara \$601 - \$700. Jumlah mereka ialah seramai 5 orang. Jadi, secara menyeluruh didapati bahawa pekerja-pekerja di kilang ini, samada yang tua atau muda, majoritinya memperolehi pendapatan antara \$400 - \$700. Tingkat pendapatan ini pada pendapat pengkaji adalah dikira tinggi jika dibandingkan dengan tingkat pendapatan pekerja di kilang lain. Lagipun jumlah pendapatan yang disebutkan tadi merupakan jumlah pendapatan yang diperolehi oleh responden sendiri yang tidak termasuk pendapatan isteri atau suami yang bekerja. Jadi, kalau demikian, hidup responden boleh dianggap sederhana mewah.

GERAF 2: Tingkat Pendapatan Bulanan



TINGKAT-TINGKAT PENDAPATAN

Merujuk kepada pekerja-pekerja yang tinggal di kawasan setinggan (seramai 12 orang), ada ditimbulkan soalan samada mereka terdiri daripada yang berpendapatan rendah secara am atau relatif dengan pekerja-pekerja yang tinggal di rumah milik sendiri atau sewa. Untuk menjawabnya, elok dilihat purata pendapatan bulanan setiap seorang dari mereka. Dari analisa yang dijalankan, didapati purata pendapatan bulanan tersebut ialah sebanyak \$480 sebulan. Purata pendapatan bulanan bagi pekerja yang tidak tinggal di kawasan setinggan ialah sebanyak \$550 yakni bukan saja melebihi jumlah pendapatan pekerja yang tinggal di kawasan setinggan tetapi juga melebihi pendapatan purata seluruh pekerja pekerja kilang ini. Jadi, secara am didapati bahawa pekerja-pekerja yang tinggal di kawasan setinggan adalah terdiri daripada mereka yang berpendapatan rendah, namun terdapat satu kekecualian di mana seorang daripada mereka memperolehi pendapatan lebih \$1,000 sebulan. Alasannya untuk tinggal di kawasan ini tentulah bukan disebabkan oleh tekanan ekonomi. Dari analisa yang dilakukan, didapati bahawa jumlah perbelanjaannya sebulan ialah sebanyak \$550 serta menanggung 4 orang anak dan seorang isteri. Jumlah perbelanjaan ini dikira tinggi jika dibandingkan dengan purata perbelanjaan pekerja seluruhnya yang akan dibincangkan nanti. Pada pendapat pengkaji, adapun beliau tinggal di sini semata-mata untuk mengelakkan diri daripada membelanjakan wangnya untuk hal-hal perumahan. Dengan itu, ia dapat gunakan pendapatannya untuk keperluan-keperluan lain yang difikirkannya lebih perlu. Tetapi dari segi majoriti, kebanyakan para pekerja yang tinggal di kawasan setinggan ini ialah mereka yang memperolehi

pendapatan bulanan yang rendah.

3.42 Perbelanjaan Bulanan Responden

Lanjutan daripada perbincangan mengenai pendapatan bulanan pekerja yang tinggal di kawasan setinggan tadi, elok dilihat purata perbelanjaan bulanan mereka pula. Purata perbelanjaan bulanan mereka ialah \$335.20. Bagi pekerja-pekerja yang tinggal di kawasan bukan setinggan, purata perbelanjaan bulanan mereka ialah \$398.55. Ini menunjukkan bahawa pekerja-pekerja yang tinggal di kawasan setinggan berbelanja kurang daripada pekerja-pekerja yang tinggal di kawasan bukan setinggan. Kurangnya perbelanjaan ini mungkin kerana bukan saja menyedari bahawa pendapatan mereka adalah rendah tetapi mungkin juga kerana tiada perlunya membayar sewa rumah, hasil tanah dan rumah, bil letrik dan air dan sebagainya.

Jadual 3.13: Purata Perbelanjaan Bulanan Pekerja-Pekerja

Jenis Perbelanjaan	Nilai Purata (\$)	% Daripada Seluruh Perbelanjaan
Makanan	189	49
Pemberian Pada Ibu	69	18
Hiburan	34	9
Belanja Minyak Tanah, Bil-bil Air dan Letrik	26	7
Tambang Perjalanan	24	6
Pelajaran Anak	10	3
Pakaian	7	2
Jumlah	383.35	100

Dari Jadual 3.13, 49% daripada seluruh perbelanjaan pekerja adalah untuk makanan. Purata perbelanjaan makanan bagi setiap pekerja pula ialah sebanyak \$189 sebulan. Jumlah yang besar ini adalah wajar memandangkan ia adalah keperluan asasi manusia. Jumlah perbelanjaan yang kedua besarnya ialah pemberian kepada ibu. Purata perbelanjaan untuknya ialah \$69 sebulan. Jumlah ini adalah kecil tetapi memadai lah ia sebagai suatu pemberian dari seorang anak yang bekerja di kilang.

Terdapat perbezaan perbelanjaan ke atas pakaian dan hiburan antara pekerja muda dengan yang tua. Purata perbelanjaan untuknya bagi pekerja-pekerja muda ialah sebanyak \$43.55 sebulan manakala purata perbelanjaan tersebut bagi pekerja tua ialah \$35.35 sahaja. Ini bermakna pekerja-pekerja muda lebih banyak berbelanja ke atas pakaian dan hiburan daripada pekerja-pekerja tua. Kenyataan ini lebih jelas jika ditinjau purata perbelanjaan setiap responden ke atas makanan. Bagi pekerja muda, purata perbelanjaan untuknya ialah \$145 sebulan walhal bagi pekerja tua, purata perbelanjaan itu ialah sebanyak \$300. Satu kesimpulan yang dapat dibuat ialah bahawa pekerja tua lebih banyak berbelanja ke atas barang-barang keperluan daripada apa yang dibelanjakan oleh pekerja muda ke atasnya.

Meninjau perbelanjaan yang dibuat oleh pekerja-pekerja yang telah berkahwin (26 orang) dengan yang bujang (24 orang), didapati purata perbelanjaan pekerja-pekerja yang telah berkahwin ialah \$449.36 berbanding dengan purata perbelanjaan pekerja-pekerja bujang yang cuma sebanyak \$311.83 sebulan. Jumpaan ini selaras dengan jumpaan di atas

di mana di kalangan pekerja-pekerja tua, hanya seorang sahaja yang masih bujang lagi. Jadi bermakna ada kesannya ke atas perbelanjaan pekerja-pekerja tua (yang sebahagian besarnya telah berkahwin) kerana terpaksa menanggung hidup keluarganya. Di pihak pekerja bujang pula, mereka tidak perlu menyara keluarga selain, kalau adapun, dengan memberi wang pada ibu-ibu mereka pada setiap bulan.

Kesimpulan

Secara keseluruhannya, pengkaji berpendapat bahawa kehidupan pekerja-pekerja di kilang ini adalah memuaskan sekiranya ditinjau dari segi pendapatan semata-mata. Misalnya, cuma 4 orang sahaja daripada mereka yang memperolehi pendapatan di antara \$201 - \$300 sebulan. Malah purata pendapatan seluruh pekerja yang telah dikemukakan telah menjadi bukti bahawa dari segi pendapatan, pekerja-pekerja di kilang ini boleh menjalani hidup yang sederhana mewah. Apa tidaknya, kerana di kalangan mereka, ada yang pengkaji dapati memakai baju, seluar, kasut dari jenama yang terkemuka. Walau bagaimanapun, bila ditinjau pendapat mereka tentang kehidupan mereka, mereka lebih gemar untuk berbincang tentang bayaran gaji yang rendah daripada menceritakan tentang kesusahan-kesusahan mereka. Pada pendapat pengkaji, pendapat-pendapat yang mereka berikan itu sebenarnya suatu cubaan untuk melindungi diri mereka kerana tidak bekerja dengan bersungguh-sungguh. Sebenarnya bukan gaji rendah yang menyebabkan sebahagian dari mereka cuai bekerja. Kalau gaji yang rendah dipertikaikan kenapa beberapa insentif yang dianjurkan, seperti yang terkandung dalam perjanjian bersama, tidak

cuba dicapai sedangkan dengan insentif-insentif ini boleh sekurang-kurangnya menambahkan pendapatan. Malah dari sudut kebijakan pekerja, dari penelitian pengkaji terhadap isi perjanjian bersama, syarat-syaratnya adalah sesuai dengan pekerja malah lebih baik daripada yang ditetapkan oleh Employment Ordinance itu sendiri.

Jadi, apa yang hendak ditegaskan di sini ialah bahawa jika ditinjau dari segi latar kehidupan pekerja, pekerja tidak menghadapi masalah walaupun tidak dinafikan, ada yang tinggal di kawasan setinggan. Pun demikian, jika dibezakan antara pendapatan dan perbelanjaan bulanan, masih mampu untuk memperolehi lebihan. Namun jika ditinjau pendapatan pekerja sendiri, mereka jarang menyatakan puas hati mereka terhadap pendapatan yang diterima. Pendapat pengkaji dalam hal ini ialah bahawa mereka cuma memberi sebab untuk tidak melakukan kerja dengan lebih sempurna agar dapat menyeimbangkan antara keupayaan pengeluaran maksima dengan pengeluaran sebenar kilang.

Notakaki

1. Perjanjian Bersama: Antara Kilang X dengan Kesatuan Kebangsaan Pekerja-Pekerja Perusahaan Membuat Minuman Yang Berkuatkuasa Dari 29 November 1982 - 31 Disember 1984.

6.0 Pengenalan

2. Employment Ordinance, 1955 dalam Makalah Investment in Malaysia: Policies and Procedures, Keluaran M.I.D.A.

Dalam bab ini, pengkaji cuba menyelidiki faktor-faktor

m.s. 37.

sebenarnya yang mempengaruhi sikap para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas harianya. Pengkaji mengandaikan bahawa sebahagian besar pekerja-pekerja di kilang ini tidak melaksanakan kerjanya dengan penuh daya-usahanya. Andaiam ini disandarkan kepada seluruh data yang menunjukkan pengeluaran sebenar adalah jumlah rendah berbanding keupayaan pengeluaran rata-rata kilang. Data ini ada dipaparkan sebelumnya dalam Bab II, Jadual 2.11 di bawah tajuk Keupayaan Pengeluaran dan Pengeluaran Sebenar Pada Tahun 1980.

Untuk itu, pengkaji membahagikan bab ini kepada 3 bahagian yang utama. Bahagian pertama akan meninjau semula gaji merupakan faktor penting dalam mempengaruhi sikap para pekerja. Di sini akan dikemukakan beberapa bujih yang berdasarkan beberapa maklumat yang diperolehi dari temuduga dengan pekerja atau melalui pemerhatian. Sesungguhnya dengan itu, pengkaji akan melihat semula pendapatan yang diperolehi mencukupi atau tidak. Dengan ini dapat diperjelaskan lagi bujih pengkaji tentang kesannya ke atas sikap pekerja.

Dalam bahagian kedua jala, keadaan kerja dan tempat bekerja di jedikan bahan perincianan selepas seithatnya seorang faktor berpengaruh

BAB IV

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMBERI KESAN KE ATAS SIKAP PEKERJA TERHADAP PEKERJAANNYA

4.0 Pengenalan

Dalam bab ini, pengkaji cuba menyelidiki faktor-faktor sebenarnya yang mempengaruhi sikap para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas hariannya. Pengkaji mengandaikan bahawa sebahagian besar pekerja-pekerja di kilang ini tidak melakukan kerjanya dengan penuh daya-usahanya. Andaian ini disandarkan kepada sebuah data yang menunjukkan pengeluaran sebenar adalah jauh lebih rendah daripada keupayaan pengeluaran maksima kilang. Data ini ada dipaparkan sebelumnya dalam Bab II, Jadual 2.11 di bawah tajuk Keupayaan Pengeluaran dan Pengeluaran Sebenar Pada Tahun 1980.

Untuk itu, pengkaji membahagikan bab ini kepada 3 bahagian yang utama. Bahagian pertama akan meninjau samada gaji merupakan faktor penting dalam mempengaruhi sikap para pekerja. Di sini akan dikemukakan beberapa hujah yang berdasarkan beberapa maklumat yang diperolehi dari temuduga dengan pekerja atau melalui pemerhatian. Sehubungan dengan itu, pengkaji akan melihat samada pendapatan yang diperolehi mencukupi atau tidak. Dengan ini dapat diperjelaskan lagi hujah pengkaji tentang kesannya ke atas sikap pekerja.

Dalam bahagian kedua pula, keadaan kerja dan tempat bekerja dijadikan bahan perbincangan dalam melihatnya sebagai faktor berpengaruh

ke atas sikap pekerja terhadap pekerjaannya. Di sini, tinjauan misalnya dibuat tentang berat atau tidak, bosan atau tidaknya kerja yang dilakukan itu. Maka, dari tinjauan-tinjauan ini dapat diambil satu kesimpulan tentang kekesanannya terhadap sikap para pekerja.

Bahagian terakhir pula, perbincangan menyentuh tentang hubungan pekerja dengan penyelia. Inikah punca utama yang melemahkan semangat bekerja pekerja-pekerja lantas memberi kesan ke atas daya pengeluaran kilang? Dalam mengupas persoalan ini, beberapa perkara disentuh. Antaranya termasuklah gelagat-gelagat dua pihak yang saling tidak mahu memahami tanggungjawab masing-masing.

4.1 Gaji Sebagai Faktor Berpengaruh

Sebelum menyentuh lebih lanjut tentang tajuk ini, ada baiknya dikemukakan beberapa jumpaan yang akan memberi faedah tambahan dalam memahami gelagat-gelagat para pekerja.

4.1.1 Tempoh Bekerja

Daripada 50 orang responden, 33 orang atau 66% daripada mereka menyatakan pekerjaannya di kilang ini merupakan yang pertama walaupun tempoh khidmat mereka telah lama. Tafsiran awal yang dibuat ialah bahawa pekerja-pekerja ini tidak gemar bertukar kerja. Ini disokong oleh jumpaan yang mana 33 orang daripada pekerja-pekerja muda telah berkhidmat dengan kilang ini selama tempoh 1 - 10 tahun. Pekerja-pekerja tua pula, 8 orang daripada mereka telah berkhidmat selama lebih daripada 10 tahun di kilang ini. Tempoh-tempoh perkhidmatan ini adalah

panjang. Kalau pekerja gemar untuk bertukar kerja, tentu tempoh khidmat seperti di atas tidak tercapai. Malah dari temuduga yang dijalankan berhubung dengan ini, 29 orang daripada seluruh pekerja menyatakan diri mereka tidak bercadang untuk bertukar kerja. Daripada jumlah ini, ujud keseimbangan antara pekerja tua dan muda dalam memberikan jawapan itu. Walau bagaimanapun, di sebelah pihak pekerja muda, terdapat percanggahan dalam memberikan jawapan. 19 orang daripada mereka menyatakan keinginan untuk bertukar kerja dan 17 lagi tidak. Ini mungkin kerana pekerja-pekerja berharap untuk memperolehi pekerjaan yang lebih baik memandangkan taraf akademik mereka yang lebih baik dari pekerja tua (lihat perbincangan tentang Tingkat Pelajaran dalam Bab III, bahagian 3.36). Oleh kerana percanggahan ini, tentu ada baiknya dilihat apakah ciri-ciri yang diberikan oleh pekerja untuk terus bekerja di kilang ini. (Sedangkan hampir separuh daripada pekerja muda menyatakan hasrat untuk bertukar kerja).

Dari Jadual 4.3 diketahui 18 orang atau 50% daripada para pekerja muda memberi sebab tiada peluang kerja yang lain yang menyebabkan mereka terus bekerja di kilang ini. Bila dirujuki tempoh perkhidmatan mereka yang panjang, pengkaji berpendapat bahawa peluang untuk memperolehi kerja lain adalah sukar walaupun dapat berbangga dengan memperolehi didikan sekolah menengah. Tidak keterlaluan untuk mengatakan adanya pekerja-pekerja ini di sini untuk selama tempoh yang panjang itu bukanlah membuktikan kesetiaan mereka pada kilang tetapi kerana terpaksa. Oleh sebab itu, minat mereka terhadap pekerjaan yang dilakukan boleh disangsikan. Mungkin ini merupakan

sebahagian daripada sebab kenapa pihak kilang tidak dapat mencapai keupayaan pengeluaran maksimanya.

Meninjau para pekerja tua pula, 12 orang daripada mereka menyatakan hasrat untuk terus bekerja di kilang ini. Cuma 2 orang sahaja yang tidak berpendapat demikian. Bila ditinjau sebab mereka tidak bercadang bertukar kerja lain, didapati alasan "sudah tua" dan "berkeluarga" sebagai alasan utama mereka. Dari Jadual 4.3 didapati 8 orang atau 57% daripada mereka memberikan jawapan sedemikian.

Mungkin keterlaluan kalau dikatakan ketaatan pekerja tua adalah lebih daripada pekerja muda tetapi yang pasti sebilangan besar daripada mereka tidak bercadang untuk bekerja di tempat lain. Ini sekurang-kurangnya menanamkan rasa untuk bekerja dengan sedaya upaya memandangkan pekerja ingin terus bekerja di kilang ini. Sebab itulah dalam bab yang kemudian dinyatakan kenapa masalah-masalah tidak banyak ditimbulkan oleh pekerja-pekerja tua ini, melainkan ditimbulkan oleh pekerja-pekerja muda sahaja.

Jadual 4.1: Tempoh Perkhidmatan Dengan Kilang X

Tempoh	Pekerja		Jumlah	%
	(< 30 Tahun) Muda	(> 30 Tahun) Tua		
1 Bulan	1	0	1	2
1 - 5 Tahun	18	3	21	42
6 - 10 Tahun	15	3	18	36
11 - 15 Tahun	2	4	6	12
16 - 20 Tahun	0	2	2	4
21 dan Keatas	0	2	2	4
Jumlah	36	14	50	100

Jadual 4.2: Cadangan Untuk Tukar Kerja

Ya/Tidak	Pekerja		Jumlah	%
	(< 30 Tahun)	(> 30 Tahun)		
Muda	Tua			
Ya	19	2	21	42
Tidak	17	12	29	58
Jumlah	36	14	50	100

Jadual 4.3: Faktor-Faktor Yang Menyebabkan Pekerja
Sebaiknya Yang Muda Terus Bekerja Di Kilang X

Sebab	Pekerja		Jumlah	%
	(< 30 Thn)	(> 30 Thn)		
Muda	Tua			
Sementara Mendapat Kerja				
Lain	18	3	21	42
Puas Hati Dengan Kerja				
Sekarang	6	0	6	12
Sudah Tua dan Berkeluarga	1	8	9	18
Tiada Pelajaran	3	0	3	6
Tidak Suka Bertukar				
Kerja/Dah Lama Kerja				
Di sini	1	1	2	4
Kawan Ramai Di sini	1	0	1	2
Tidak Tahu	6	2	8	16
Jumlah	36	14	50	100

4.12 Aspek Yang Dipentingkan: Gaji

Dari penyelidikan pengkaji tentang aspek-aspek yang dipentingkan oleh pekerja-pekerja, "gaji" atau pendapatan diberikan tempat utama. Lihat Jadual 4.4.

Daripada jadual berkenaan, jumlah yang paling ramai memberikan "gaji" sebagai aspek terpenting. Seramai 46 orang kesemuanya atau 92% daripada responden yang memberikan jawapan itu. Cuma 3 orang sahaja yang memberikan jawapan "kerja yang dilakukan" sebagai yang penting. Ini secara am menunjukkan bahawa sebilangan besar pekerja mementingkan wang dalam melaksanakan kerja-kerjanya. Soal tentang apa seharusnya dilakukan dalam kilang nampaknya tidak dipentingkan.

Keadaan yang sama didapati bila merujuki pekerja menurut pecahan umur. Masing-masing, pekerja tua dan muda menyatakan gaji sebagai aspek terpenting dalam pekerjaan. Di kalangan pekerja muda misalnya 32 orang atau 89% daripada mereka meletakkan gaji sebagai aspek pertama dan kedua pentingnya. Dari ini, 31 darinya meletakkan ia sebagai aspek yang terpenting. Di kalangan pekerja tua pula, kesemua mereka (100%) meletakkan gaji sebagai pilihan utama. Jadi, antara 2 kategori pekerja ini, tidak ada pertelaghanan dalam menentukan aspek kerja yang dipentingkan. Ini pula memberi kesimpulan bahawa nilai material lebih dipentingkan oleh sebahagian besar pekerja-pekerja di kilang ini. Lain-lain aspek yang tidak bersifat material yang berperanan menjaga kebajikan pekerja, nampaknya tidak mendapat perhatian. Misalnya aspek "Jaminan Pekerjaan" hanya disokong oleh 28 orang para

pekerja atau 56% daripada para pekerja. Itupun, hanya 3 orang sahaja yang meletakkannya sebagai yang terpenting. Seharusnya aspek ini mendapat sokongan lebih $\frac{3}{4}$ daripada seluruh pekerja memandangkan ianya merupakan aspek yang menentukan samada terus bekerja atau berhentinya seseorang itu dari pekerjaannya. Ini pula menentukan corak kehidupan pekerja berkenaan.

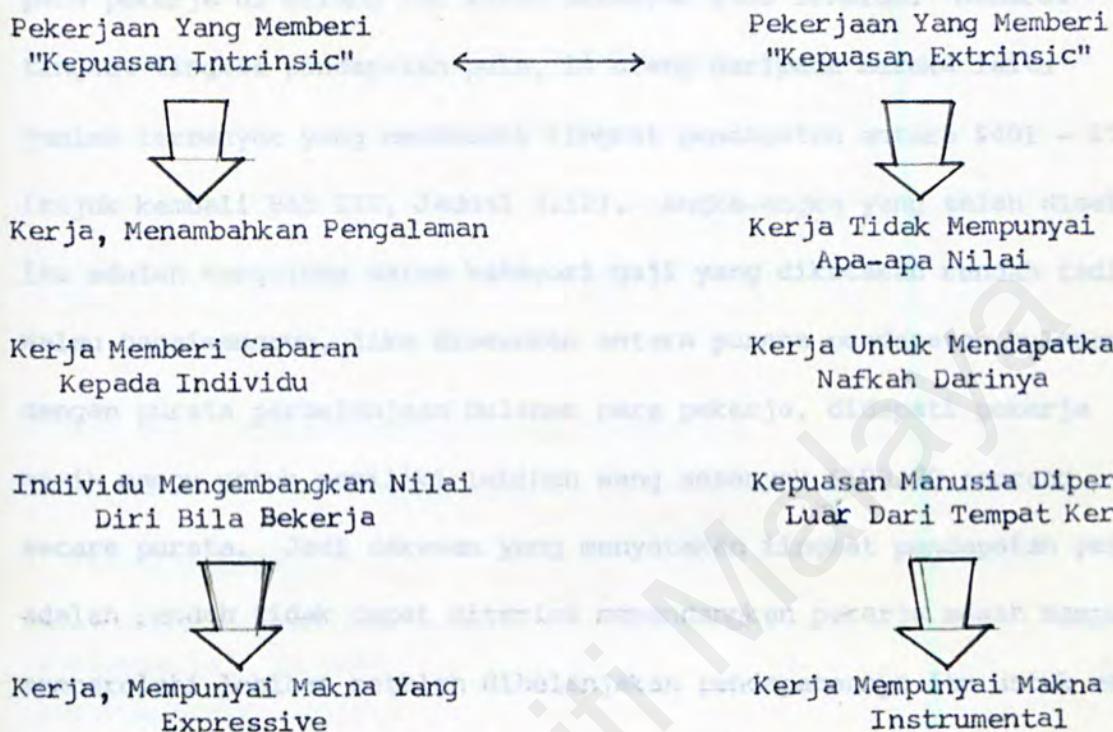
Jadi boleh dibuat suatu tanggapan bahawa pekerjaan bagi para pekerja ini hanyalah memberikan kepuasan "extrinsic" daripada "intrinsic" kepada mereka.¹ Ini bermakna, pekerjaan hanya dilakukan untuk mendapatkan gaji yang darinya, dapat menampung hidup sehari-hari. Oleh kerana itu, pekerja akan dapat berpuas hati dengannya. Lihat Gambarajah 4 yang dipetik dari Watson.²

Apabila gaji lebih diutamakan, maka kerja kepada mereka, tidak mempunyai sebarang nilai selain untuk memperolehi gaji daripada melakukannya. Dalam Jadual 4.4, hanya 3 orang sahaja yang menyatakan "Kerja yang dilakukan" sebagai aspek yang penting. Bila "kerja yang dilakukan" tidak diberi makna yang lebih besar oleh para pekerja maka bolehlah dikatakan bahawa sikap mereka terhadap pekerjaan adalah negatif sedangkan aspek tersebut melibatkan kesedaran mereka terhadap apa yang harus dilakukannya untuk menjamin pengeluaran kilang yang sempurna.

Jadual 4.4: Aspek-Aspek Kerja Yang Dipentingkan

Aspek-Aspek	Pekerja Muda			Pekerja Tua			Jumlah	%
	1	2	3	1	2	3		
Gaji	31	1	0	14	0	0	46	92
Jaminan Pekerjaan	3	16	2	0	7	0	28	56
Keselamatan	-	2	17	0	0	0	28	56
Peluang Naik Pangkat	0	8	1	0	1	2	12	24
Sebab Melakukan Kerja	0	4	1	0	1	2	8	16
Dekat Rumah	0	0	8	0	0	0	8	16
Keselesaan	0	3	1	0	3	0	7	14
Hubungan Dengan Penyelia	0	2	0	0	2	0	4	8
Kerja Yang Dilakukan	0	1	1	0	0	1	3	6

Gambarajah 4: Pekerjaan Yang Memberi Nilai Extrinsic dan Intrinsic



4.13 Gaji Sebagai Alasan Bekerja

Bila gaji dijadikan aspek kerja yang terpenting, maka ia telah menjadi satu perkara yang sensitif, yang boleh menjelaskan daya pengeluaran pekerja/kilang sekiranya berlaku beberapa kecurangan terhadapnya. Dakwaan yang mengatakan pendapatan pekerja-pekerja kilang (antara \$200 – \$700) tidak berpatut dengan taraf hidup sekarang,³ tidak dapat pengkaji menerimanya setelah mengkaji pekerja-pekerja di kilang ini. Ada pula yang mengatakan pendapatan pekerja di negara ini adalah lebih rendah jika dibandingkan dengan sebuah negara jiran.⁴ Biar pengkaji berikan sedikit penjelasan mengenainya.

Telah disebutkan sebelumnya, purata pendapatan bulanan para pekerja di kilang ini ialah sebanyak \$533 sebulan. Menurut tingkat-tingkat pendapatan pula, 14 orang daripada mereka iaitu jumlah terbanyak yang menduduki tingkat pendapatan antara \$401 - \$500 (rujuk kembali Bab III, Jadual 3.12). Angka-angka yang telah disebutkan itu adalah tergolong dalam kategori gaji yang dikatakan rendah tadi. Walau bagaimanapun, jika dibezakan antara purata pendapatan bulanan dengan purata perbelanjaan bulanan para pekerja, didapati pekerja masih mampu untuk memiliki lebihan wang sebanyak \$193.70 seorang secara purata. Jadi dakwaan yang menyatakan tingkat pendapatan pekerja adalah rendah tidak dapat diterima memandangkan pekerja masih mampu memperolehi lebihan setelah dibelanjakan pendapatannya itu untuk makanan, sewa rumah, tambang pengangkutan, pakaian, hiburan, pelajaran anak-anak, bil-bil letrik dan air serta pemberian wang kepada ibu. Sekiranya rendah, tentu saja pendapatan yang diperolehi itu tidak dapat menampung perbelanjaan-perbelanjaan yang disebutkan di atas, inikan pula untuk memperolehi lebihan.

Di negara jiran, mungkin tingkat gajinya lebih tinggi tetapi nilai perbelanjaan tiap seorang juga tinggi kerana umum mengetahui bahawa di negara itu, harga barang-barang keperluannya adalah tinggi. Akhirnya tahap pendapatan sebenar pekerja mungkin sama atau mungkin lebih rendah daripada apa yang diperolehi oleh pekerja-pekerja di sini khasnya di kilang X.

Jadi, pada pendapat pengkaji, pekerja-pekerja tidak boleh memberikan alasan gaji yang rendah untuk tidak bekerja dengan sepenuh hati (sedangkan itulah yang sering dirungutkan). Lagipun, dalam menganalisa jawapan-jawapan yang diberikan tentang kebaikan kerja sekarang, seramai 20 orang atau 40% daripada mereka mengakui bahawa "mendapat gaji bulanan" sebagai salah satu kebaikan dalam pekerjaan ini. Lihat jadual di bawah.

Jadual 4.5: Kebaikan-Kebaikan Kerja Sekarang

Kebaikan-Kebaikan	Pekerja		Jumlah	%
	Muda	Tua		
Mendapat Gaji Bulanan	16	4	20	40
Ada Kemudahan (seperti Kemudahan Kesihatan, Cuti Tahun dan Elaun)	6	2	8	16
Bebas Bergerak	2	2	4	8
Kerja Terjamin	0	2	2	4
Kerja Tidak Sukar Untuk Melakukannya	1	0	1	2
Majikan Mengambil Berat Soal Pekerja	1	0	1	2
Keadaan Tempat Kerja Baik	0	1	1	2
Dapat Membantu Perusahaan	1	0	1	2
Dapat Lebih Ramai Kawan	0	2	2	4
Disiplin	0	1	1	2
Tiada Kebaikan	5	1	6	12
Tidak Tahu	7	3	10	20

Lagipun daripada analisa pengkaji tentang aspek-aspek kerja

yang memuaskan dan yang tidak memuaskan (lihat Jadual 4.6), 39 orang

atau 78% daripada para pekerja menyatakan puas hati mereka tentang pendapatan yang diperolehi. Jadi pada amnya, aspek gaji tidak ditimbulkan sebagai salah satu sasaran rungutan para pekerja.

Terdapat juga beberapa jenis insentif, selain daripada yang terkandung dalam perjanjian bersama, yang dikemukakan oleh pihak kilang, bertujuan untuk menggalakkan lagi daya pengeluaran pekerja/kilang. Misalnya kepada mana-mana syif yang berjaya mengeluarkan 75% daripada pengeluaran maksima, maka anggota syif berkenaan akan dibawa ke tempat-tempat perkelahan pada hujung bulan. Selain wang, mereka juga dibiayai dengan makanan serta minuman semasa hari perkelahan tersebut. Selain itu, mereka juga dibayar 30¢ untuk setiap kali "target" 75% itu dicapai. Ini bermakna, kalau sebulan, pekerja boleh kumpul sebanyak \$8.40 oleh kerana pencapaian target tersebut. Malangnya, menurut Pengurus Kilang, bulan Februari yang lalu (Februari 1983), hanya 2 kali sahaja "target" itu dicapai. Semangat bertandingan antara satu-satu syif pun telah merosot. Ini menyebabkan insentif yang telah dicadangkan itu tidak bererti lagi. Pengkaji difahami bahawa bukanlah sukar untuk mencapai "target" itu. Kalau sekadar bekerja seperti biasa sahaja pun (yakni tidak curi tulang, tidak banyak botol-botol yang pecah dan sebagainya), target itu mudah saja dicapai. Sekiranya para pekerja mengatakan bahawa pendapatan mereka tidak berpatutan, kenapakah peluang yang diberi untuk menambahkan pendapatan ini diabaikan, walaupun mungkin ianya dalam bentuk pulangan yang kecil. Jadi pendapatan tidak boleh dijadikan alasan untuk tidak bekerja dengan bersungguh-sungguh walaupun pengkaji tidak menafikan bahawa:

"If they are allowed to deteriorate in many ways they would create a climate of dissatisfaction and frustration in which people will not give of their best."⁵

Dalam hal pekerja-pekerja kilang ini, gaji atau pendapatan sebenarnya tidak boleh dianggap faktor yang kurang memuaskan. Dengan itu alasan pendapatan yang rendah tidak boleh diterima yang digunakan semata-mata untuk melepaskan diri dari tanggungjawab kerja yang sebenar. Kesimpulan pengkaji dari perbincangan di atas ialah pendapatan sebenarnya bukanlah menjadi faktor berpengaruh terhadap sikap bekerja para pekerja. Kenyataan ini seiaras dengan kata-kata:-

"Such factors as company policy, administration, human relationships, technical supervision, working conditions and pay, have less power to motivate people..."⁶

Pendapatan yang didakwa sebagai rendah, sebenarnya hanya dijadikan sebagai alasan yang tidak berasas untuk menutup kelemahan pekerja yang sebahagian besarnya tidak bersungguh-sungguh dengan pekerjaan mereka.

4.2 Keadaan Kerja Sebagai Faktor Berpengaruh

4.21 Kerja Menurut Inisiatif/Peraturan

Dalam analisa pengkaji tentang samada pekerja bekerja menurut inisiatif atau kerana diperintah (menurut peraturan), 24 orang atau 48% daripada para responden mengatakan bahawa mereka bekerja menurut inisiatif. Lihat Jadual 4.7 di sebelah.

Jadual 4.6: Aspek-Aspek Kerja Yang Memuaskan/Tidak Memuaskan

Aspek-Aspek Kerja	Memuaskan Pekerja			Jumlah	Tidak Memuaskan Pekerja			Jumlah
	Muda	Tua			Muda	Tua		
Gaji	29	10	39	7	4	11		
Jaminan Kerja	25	12	37	11	2	13		
Peluang Naik Pangkat	12	7	19	24	7	31		
Keadaan Tempat Kerja	30	13	43	6	1	7		
Pergaulan Dengan Pekerjaan Lain	36	14	50	0	0	0		
Kebebasan Bekerja	33	14	47	3	0	3		
Kerja Yang Dilakukan	32	13	45	4	1	5		
Tindakan Penyelia	10	7	17	26	7	33		
Keselamatan	29	11	40	7	3	10		
Disiplin	24	13	37	12	1	13		
Kadar Kerja	28	11	39	8	3	11		

Jadual 4.7: Bilangan Pekerja Yang Bekerja
Menurut Inisiatif/Peraturan

	Pekerja		Jumlah	%
	Muda	Tua		
Bekerja Menurut Inisiatif	19	5	24	48
Bekerja Menurut Peraturan	11	1	12	24
Tidak Tahu	6	8	14	28
Jumlah	36	14	50	100

Dari jadual di atas, 19 orang atau 53% daripada pekerja-pekerja muda mengatakan bahawa mereka bekerja menurut inisiatif.

Peratus ini adalah lebih tinggi daripada peratus pekerja tua yang memberi "inisiatif" sebagai sebab mereka bekerja. Di kalangan pekerja tua ini, hanya 5 orang atau 36% daripada mereka sahaja mengatakan sedemikian. Suatu perkara yang meragukan pengkaji, sekiranya pekerja-pekerja muda mengatakan bahawa mereka bekerja menurut inisiatif, kenapakah pula ujud jurang perbezaan yang begitu besar antara pengeluaran sebenar dan keupayaan maksima pengeluaran kilang seperti yang digambarkan dalam Jadual 2.11 dalam Bab II yang sudah. Sekiranya benar mereka bekerja mengikut inisiatif, sudah tentulah jurang tersebut tidak begitu besar kerana mereka merupakan golongan umur yang majoriti selain tenaga muda yang gagah yang ada pada mereka. Persoalan ini akan dijawab dalam beberapa bahagian berikutnya.

4.22 Kerja Adalah Berat/Ringan

Menyentuh tentang perkara di atas, ramai dari kalangan pekerja yang mengatakan bahawa kerja yang mereka lakukan adalah sederhana. Makna kata, kerja mereka itu kadang-kadangnya berat dan kadang-kadangnya pula ringan. Daripada analisa di bawah didapati, 13 orang daripada pekerja-pekerja muda mengatakan kerja itu sebagai sederhana bebannya manakala di kalangan pekerja-pekerja tua, 7 orang daripada mereka menyatakan sedemikian. Walau bagaimanapun, di kalangan pekerja-pekerja muda, 14 orang atau 39% daripada mereka mengatakan bahawa pekerjaan mereka adalah berat. Pada pendapat pengkaji, ini memang benar kerana pengkaji sendiri pernah terlibat dengan pekerjaan sedemikian. Dalam Bab II yang sudah telah pengkaji nyatakan bagaimana pekerja-pekerja terpaksa mengangkat peti-peti yang berat ke atas alat gelungsur yang lebih tinggi kedudukannya dan bagaimana payahnya untuk menyusun peti ke dalam satu susunan 6 tingkat. Kerja-kerja begini amat sukar dan berat untuk dilakukan. Akibatnya, pada tahun lepas sahaja sebanyak 10 juta botol minuman yang telah pecah. Ini mungkin memberi salah satu jawapan kepada sebab pengeluaran kilang yang kurang.

Jadual 4.8: Tanggapan Pekerja Terhadap Pekerjaannya

Pekerja Yang Dianggap Kerja Sebagai	Pekerja		Bilangan	%
	Muda	Tua		
Berat	14	1	15	30
Ringan	9	5	14	28
Sederhana	13	7	20	40
Tidak Tahu	0	1	1	2
Jumlah	36	14	50	100

Analisa di atas lebih kurang sama jawabnya dengan analisa berikutnya. Dalam Jadual 4.9, adalah didapati peratusan yang hampir sama di antara jawapan-jawapan yang diberi mengenai bosan atau tidaknya kerja sekarang oleh pekerja-pekerja muda. 11 orang atau 30% daripada mereka memberikan jawapan yang kerja sekarang bosan. Begitu juga yang memberikan jawapan kerja sekarang "kadang-kadang bosan", semuanya sejumlah 11 orang atau 30% juga. Yang memberikan jawapan sebagai tidak bosan ialah seramai 11 orang atau 30%. Jadi dari segi bilangan dan peratusannya, tidaklah terdapat perbezaan yang ketara sangat dalam memberi jawapan samada pekerjaan sekarang adalah bosan atau tidak. Jawapan yang seragam ini mungkin menerangkan bahawa masalah bosan atau tidak sebenarnya tiada kaitan secara langsung dengan keadaan tempat kerja mereka, tetapi hanya merupakan desakan peribadi semata-mata. Sekiranya ia merupakan jawapan hasil pengaruh keadaan tempat kerja, sudah tentu jurang antara bilangan yang memberi jawapan itu besar bezanya memandangkan pekerja adalah dari bahagian pengeluaran semuanya, terutama dari barisan pengeluaran.

Jadual 4.9: Perasaan Pekerja Terhadap Pekerjaannya

Pekerja Yang Anggap Kerja Sebagai	Pekerja		Bilangan	%
	Muda	Tua		
Bosan	11	1	12	24
Tidak Bosan	11	6	17	34
Kadang-Kadang Bosan	11	1	12	24
Tidak Tahu	3	6	9	18
Jumlah	36	14	50	100

Di kalangan pekerja tua pula, di antara yang memberi jawapan, 6 orang mengatakan bahawa pekerjaan mereka tidak bosan. Jadi adakah sebab ini kita dapati nanti, hubungan mereka dengan penyelia tidak seteruk hubungan penyelia dengan pekerja muda. Ini akan dijawab nanti.

4.23 Aspek Gaji: Puas Hati/Tidak

Dari analisa sebelumnya didapati bilangan pekerja yang bercadang untuk tukar kerja lain dan yang tidak adalah lebih kurang sama (lihat Jadual 4.2). Walau bagaimanapun, golongan pekerja tua lebih gemar untuk terus bekerja di kilang ini. Suatu yang hairan, kenapa masih ada yang ingin bertukar kerja sedangkan kebanyakan mereka berpuas hati dengan pendapatan yang telah diterima (Lihat Jadual 4.6).

Dari jadual tersebut didapati 39 orang atau 78% dari seluruh pekerja berpuas hati dengan pendapatan yang telah diperolehi. Ini bermakna mereka berpuas hati dengan pendapatan purata bulanan seorang sebanyak \$533 itu. Jadi kenapa masih ada yang bercita-cita untuk tukar kerja lain sedangkan lebih $\frac{3}{4}$ daripada mereka berpuas hati dengan pendapatan yang diperolehi. Adakah sebab lain dari pendapatan yang menyebabkan mereka ingin bertukar kerja? Perbincangan berikut adalah untuk mengupas persoalan itu, terutama tentang hubungan penyelia dengan pekerja.

4.3 Hubungan Dengan Penyelia/Majikan Sebagai Faktor Berpengaruh

Salah satu daripada jumpaan pengkaji tentang pekerja-pekerja

di kilang ini ialah bahawa rungutan yang selalu ditimbulkan bukan kerana tindakan-tindakan pihak majikan terhadap mereka, tetapi kerana tindakan-tindakan beberapa penyelia tertentu. Jumaan ini tidak semata-mata berdasarkan pemerhatian atau perbualan pengkaji dengan pekerja malah dibuktikan dengan analisa yang dibuat hasil temuduga pengkaji dengan pekerja.

Jadual 4.10: Kecekapan Majikan Menurut Pendapat Pekerja-Pekerja

Majikan Cekap Dengan Tugas Mereka	Pekerja		Bilangan	%
	Muda	Tua		
Ya	28	9	37	74
Tidak	2	1	3	6
Tidak Pasti	6	4	10	20
Jumlah	36	14	50	100

Merujuk kepada analisa di atas, seramai 37 orang atau 74% daripada seluruh pekerja mengatakan bahawa majikan/pentadbir kilang adalah cekap dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Oleh kerana majoriti daripada pekerja berpendapat sedemikian, maka sudah pastilah mereka berpuas hati dengan tindakan majikan berkenaan. Oleh yang demikian, pengkaji dapat membuat satu tanggapan bahawa hubungan pekerja dan majikan tidaklah merupakan hubungan yang berkonflik. Dengan ini juga bermakna sikap bekerja pekerja tidaklah dipengaruhi secara mutlaknya oleh hubungan antara mereka dengan majikan. Ini bererti daya pengeluaran pekerja yang rendah sebenarnya tidak begitu dikesani oleh kaitan dengan tindakan majikan, kerana kalau majikan dianggap

tidak cekap tentu mendapat tentangan dari pekerja. Bentuk penentangan itu digambarkan menerusi tindakan bekerja seperti "go-slow" yang semata-mata mengurangkan lagi pengeluaran.

4.31 Hubungan Dengan Penyelia

Telah diperkatakan sebelum ini beberapa faktor yang mungkin dapat diterima sebagai sebab rendahnya daya pengeluaran pekerja seperti mana digambarkan dalam Jadual 2.11 yang sudah. Pada pendapat pengkaji faktor-faktor yang dikemukakan itu tidak berupaya memberi jawapan yang tepat untuk menerangkan kenapa daya pengeluaran yang rendah itu dan kenapa sikap bekerja para pekerja sedemikian rupa hingga menjaskan pengeluaran. Jawapan yang pasti, mungkin dapat diperolehi dalam bahagian ini.

Jadual 4.6 sekali lagi didapati seramai 33 orang atau 66% daripada seluruh pekerja mengatakan rasa tidak puas hati mereka terhadap penyelia. Daripada bilangan ini 26 orang atau 79% daripadanya terdiri daripada golongan pekerja muda. Di kalangan pekerja tua pula, peratusannya adalah sama bila menyatakan tentang puas atau tidak puas hatinya terhadap tindakan penyelia. 7 orang daripada mereka mengatakan rasa tidak puas hati dan 7 orang juga menyatakan rasa puas hati mereka terhadap penyelia. Sebelum membincangkan tentang rasa tak puas hati di kalangan sebahagian besar pekerja-pekerja muda, elok terlebih dahulu pengkaji kemukakan hujah-hujah pengkaji tentang sebab kemungkinan kenapa ujudnya keseimbangan dalam jawapan yang diberikan oleh golongan tua tentang perasaannya terhadap penyelia dalam bahagian berikut.

4.32 Hubungan Tanpa Konflik Pekerja Tua Dan Penyelia

Usia kebanyakan pekerja tua adalah melebihi usia para penyelia (seramai 5 orang) yang dalam lingkungan 30 - 35 tahun itu. Telah menjadi lumrah alam sejak zaman purbakala lagi, yang muda menghormati yang tua. Inilah juga, pada pendapat pengkaji yang berlaku di sini. Pengkaji dapati hubungan itu ujud atas dasar segan-menegani antara penyelia-penyelia dengan pekerja-pekerja tua. Oleh sebab itu, para penyelia tidak cuba untuk menegur para pekerja berkenaan manakala di pihak pekerja-pekerja tua itu pula, atas dasar yang sama (saling menghormati) tidak sekali-kali cuba melakukan perkara-perkara yang melanggar peraturan kerja. Dengan ujudnya hubungan yang saling menghormati ini telah meujudkan hubungan yang harmoni antara kedua-dua pihak berkenaan. Hubungan yang saling menghormati ini pada sebahagian besarnya tidak ujud antara pekerja-pekerja muda dengan penyelia. Ini adalah kerana sebahagian besar daripada para pekerja muda adalah dalam lingkungan umur para penyelia. Jadi ujud satu pertentangan antara penyelia yang ingin menunjukkan "supremacy"nya ke atas pekerja dengan pekerja yang tidak suka dititah-perintah.

Dari segi kerja pula, di kalangan pekerja tua tersebut, dua darinya bekerja sebagai "foreman", seorang sebagai pemandu fork-lift, 3 orang sebagai pembancuh sirap dan 8 orang lagi sebagai buruh biasa. Dari pemerhatian pengkaji, pekerjaan sebagai foreman, pemandu fork-lift dan pembancuh sirap tidak memerlukan penyeliaan yang rapi. Jadi, hubungan pekerja berkenaan dengan penyelia-penyelia tidaklah begitu

kerap. Dengan ini, kesempatan untuk berkonflik adalah kurang. Pemandu fork-lift misalnya, ia bekerja di atas kenderaannya. Dengan melakukan kerjanya dengan sempurna, maka tidak ada sebab untuk penyelia memberi arahan-arahan tertentu kepadanya. Bagi pembancuh sirap pula, mereka bekerja di dalam sebuah bilik pembancuh khas. Jarang sekali pengkaji nampak penyelia datang ke bilik ini. Jadi hubungan dengan penyelia adalah terlalu jarang. Dengan ini, tidak memberi kesempatan untuk kedua-duanya melakukan perkara-perkara yang tidak disenangi oleh mana-mana pihak.

Faktor lama bekerja juga memberi jawapan kepada kenapa hubungan yang tidak berkonflik antara pekerja-pekerja tua dengan para penyelia. Dalam Jadual 4.1 yang lalu, didapati majoriti daripada pekerja-pekerja tua telah bekerja selama antara 11 - 21 tahun dan ke atas. Peratusnya ialah 57%, walhal di kalangan pekerja muda hanya 6% sahaja daripada mereka yang telah bekerja antara 11 - 21 tahun itu. Dengan ini, di kalangan pekerja-pekerja tua, telah ujud "seniority" di kalangan mereka jika dibandingkan dengan pekerja-pekerja lain di kilang berkenaan. Oleh sebab "seniority" inilah pada pendapat pengkaji, mereka menjadi golongan yang dihormati bukan sahaja oleh pekerja, tetapi oleh penyelia dan pihak pentadbir kilang. Kehormatan mereka sebagai yang lebih senior pada pendapat pengkaji telah mengukuhkan lagi rasa hormat para penyelia terhadap mereka. Jadi, untuk meujudkan suasana "disharmony" dengan pekerja-pekerja ini adalah sesuatu yang tidak bijak dan patut dielakkan.

Selain faktor-faktor luaran yang telah disebutkan tadi, faktor dalaman juga turut memainkan peranan yang penting dalam melihat hubungan yang tidak berkonflik antara pekerja tua dengan penyelia. Dari segi pendapatan misalnya, seperti yang telah disebutkan, pendapatan purata bulanan mereka ialah \$613. Jumlah ini melebihi jumlah yang diperolehi oleh pekerja-pekerja muda (\$503 sebulan). Jadi dengan pendapatan yang tinggi ini telah menyebabkan mereka merasa puas hati dengannya (Menurut Jadual 4.6, 4 orang atau 29% daripada mereka sahaja yang tidak puas hati dengan pendapatan yang diperolehi). Jadi, tidak ada sebab bagi mereka untuk bekerja sambil lewa. Dengan ini tidak memberi peluang kepada penyelia untuk menyelar mereka. Jadi hubungan baik itu terus ujud.

Dalam Jadual 4.8 pula didapati hanya seorang sahaja dari kalangan mereka yang mengatakan bahawa pekerjaan mereka adalah berat. Ini bermakna yang pekerjaan mereka itu sebahagian besarnya adalah ringan atau sederhana. Jadi, soal beban yang berat tidak timbul. Maka dengan ini, kerja yang dilakukan adalah lancar. Dengan kelancaran kerja ini juga maka penyelia tidak berpeluang untuk menegur para pekerja tua ini. Jadi, hubungan yang tidak berkonflik sentiasa ujud antara kedua-dua belah pihak.

4.33 Hubungan Berkonflik Pekerja Muda Dan Penyelia

Kenapakah sebilangan besar daripada pekerja-pekerja muda melahirkan rasa kurang puas hati terhadap para penyelia?

Jadual 4.11: Keburukan Kerja Di Kilang X

Keburukan-Keburukan	Pekerja		Bilangan	%
	Muda	Tua		
Penyelia Gemar Menekan Pekerja	6	2	8	16
Disuruh Mengganti Pekerja Secara Paksa/Sukar				
Mendapat Cuti	2	1	3	2
Kerja Teruk	2	0	2	4
Bosan	2	0	2	4
Sukar Naik Pangkat	1	0	1	2
Tiada Keburukan	17	8	25	50
Tidak Pasti	7	3	10	20

Perhatian: Bilangan responden yang berikan jawapan itu.
(Setengah responden beri lebih daripada 1 keburukan)

i. Gelagat Penyelia

Dari Jadual di atas, 2 daripada jenis keburukan itu melibatkan tindakan penyelia. 6 orang daripada pekerja-pekerja muda itu mengatakan bahawa penyelia selalu menekan pekerja-pekerja manakala 2 orang lagi mengatakan bahawa mereka dipaksa menggantikan tempat pekerja yang tidak hadir bekerja atau sukar untuk mendapatkan cuti. Dari perhatian pengkaji, dakwaan di atas ada juga kebenarannya. Misalnya seorang penyelia telah memarahi beberapa orang pekerja yang waktu itu sedang dalam masa berehat. Beliau tidak cuba untuk mendengar alasan pekerja-pekerja lantas menimbulkan suatu pertengkaran kecil. Akhirnya pekerja-

pekerja berkenaan (3 orang) terpaksa juga bekerja semula walaupun pada waktu itu sepatutnya waktu untuk berehat. Walaupun pada penyelia berkenaan, beliau telah menang dalam perbalahan tadi tetapi yang lebih penting ialah kesan tindakannya itu. Pengkaji telah perhatikan yang selepas pertengkaran itu, pekerja-pekerja tadi melakukan kerjanya secara acuh tak acuh sahaja. Apa yang mereka lakukan lebih menampakkan rasa kecewa mereka terhadap penyelia tadi. Pekerjaan mereka lembab dan pada ketika-ketika tertentu kedengaran bunyi botol-botol yang pecah. Ini mungkin menyebabkan kerendahan yang dialami dalam pengeluaran kilang.

Satu lagi sikap penyelia yang pengkaji sedari ialah sikap dendamnya pada pekerja-pekerja yang tertentu yang sebelum ini telah melakukan kesalahan. Walaupun pekerja berkenaan melakukan kesalahan yang kecil, sepantas itu beliau ditegur dan dicaci, seolah-olah kesalahan itu disengajakan oleh pekerja berkenaan. Sikap dendam sebegini tidaklah patut diamalkan oleh seorang ketua (penyelia). Akibatnya, hubungan penyelia dengan pekerja berkenaan seumpama bahayanya "telur di hujung tanduk," yang lambat laun membangkitkan perbalahan.

Pengkaji juga pernah berdepan dengan seorang pekerja yang menghidap demam selsema telah tidak dibenarkan cuti hanya kerana bagi penyelia pekerja-pekerja tidak mencukupi untuk melakukan tugas-tugas pengeluaran. Alasan ini menunjukkan bahawa penyelia berkenaan tidak memperdulikan tentang kebajikan pekerja. Apalah yang boleh dilakukan

oleh seorang pekerja yang sakit? Pengkaji dapati pekerja berkenaan sangat lemah untuk melakukan kerja-kerjanya yang memerlukan tenaga fizikal yang kuat itu. Ditambah dengan rasa kecewanya, sudah tentulah kerja yang dilakukannya tidak menampakkan sebarang kesungguhan. Sayugia diingatkan, tindakan-tindakan penyelia terhadap pekerja-pekerja yang telah disebutkan di atas sebenarnya mendapat simpati daripada rakan-rakan sekerja mereka. Akibatnya, seluruh struktur kerja berkenaan memperlihatkan kelembapan dalam bekerja. Ini pada perkiraan akhirnya merendahkan daya pengeluaran kilang.

Jadual 4.12: Ciri-Ciri Perlu Seorang Penyelia

Ciri-Ciri	Pekerja		Bilangan	%
	Muda	Tua		
Berpengalaman	2	0	2	4
Pandai Susun Jadual Kerja	1	0	1	2
Percaya Pada Kebolehan Pekerja	0	1	1	2
Bertimbang Rasa	21	10	31	62
Bertanggungjawab	4	0	4	8
Tidak Pasti	8	3	11	22
Jumlah	36	14	50	100

Dari jadual di atas, didapati bahawa ciri-ciri yang diberikan lebih menitikberatkan tentang hubungan penyelia dan pekerja yakni bagaimana hubungan itu harus dijalankan. Cuma 3 orang sahaja yang mementingkan soal kepandaian dari segi teknikal sebagai ciri yang

perlu untuk menjadi seorang penyelia. Ini diperlihatkan dalam bahagian "berpengalaman" dan "pandai susun jadual kerja" dalam jadual di atas tadi. 21 orang atau 58% daripada pekerja-pekerja muda memberikan ciri bertimbang rasa sebagai ciri yang perlu untuk menjadi seorang penyelia yang baik. Peratusan yang tinggi ini membuktikan bahawa tindakan penyelia terhadap pekerja-pekerja yang telah disebutkan tadi adalah mendapat simpati daripada sebahagian besar pekerja-pekerja seluruhnya.

Sikap tidak cuba memahami perasaan pekerja juga menyebabkan hubungan berkonflik antara penyelia dengan pekerja-pekerja muda. Memanglah diakui bahawa kebersihan sangat penting terutamanya dalam sebuah kilang yang memproses bahan-bahan minuman. Ada kalanya, kebersihan yang "total" tak dapat dicapai akibat kecuaian-kecuaian yang tidak disengajakan. Tidaklah bagus kalau seorang penyelia menunjuk-nunjukkan dengan kakinya sampah-sampah kecil itu. Bukankah lebih bagus kalau ditunjukkan dengan tangan? Dengan tindakan yang kurang sopan itu telah melahirkan rasa benci pekerja terhadap penyelia. Tambahan pula bila teguran itu dilakukan di depan pekerja-pekerja lain dengan nada yang tinggi. Ini menjatuhkan air muka pekerja berkenaan. Seelok-eloknya pekerja berkenaan haruslah ditegur di dalam pejabat. Setidak-tidaknya, kuranglah sikit rasa malu itu. Apabila pekerja ditegur dengan cara yang tidak betul, kalaupun tidak pekerja itu membalas balik teguran penyeliannya, setidak-tidaknya rasa malunya tadi ditebus dengan melakukan kerja-kerjanya secara sambil lewa. Akibatnya, sudah tentu memberi kesan ke atas pengeluaran

kilang.

ii. Disiplin Pekerja

Disiplin pekerja-pekerja muda juga boleh dipertikaikan.

Terdapat beberapa orang yang suka "curi tulang". Walaupun tadi, ada pengkaji katakan tentang kesilapan penyalia memarahi pekerja-pekerja yang sebenarnya sedang berada dalam waktu rehat, terdapat juga beberapa orang pekerja yang sengaja duduk bersama-sama rakan-rakannya yang sedang dalam waktu rehat itu. Pada ketika ini mereka menghisap rokok serta berbual-bual seolah-olah mereka benar-benar berada dalam waktu rehat itu. Tindakan mereka ini sedikit sebanyak telah melambatkan proses pengeluaran. Pada satu ketika pengkaji dapati pekerja-pekerja di bahagian B tidak dapat melakukan kerjanya kerana tiadanya pekerja di bahagian A yang bertugas menyalurkan peti-peti botol kosong ke bahagian B. Pada ketika yang lain, pengkaji dapati peti-peti botol penuh tersadai begitu saja di atas alat gelungsur di bahagian C tanpa seorang pekerja mengangkatnya ke atas pelantar-pelantar (Lihat Gambarajah 2 dalam Bab II) keadaan ini kerap berlaku. Tidak hairanlah kenapa jurang perbezaan yang luas ujud antara keupayaan pengeluaran maksima dengan pengeluaran sebenar kilang seperti yang digambarkan dalam Jadual 2.11 yang sudah.

Sedang asyik "curi tulang", mereka juga mengganggu pekerja-pekerja lain dengan memperliti-perlinya. Misalnya pengkaji dapati, seorang pekerja yang pengkaji anggap yang patuh pada pekerjaannya, diperli dengan kata-kata yang boleh melemahkan semangat bekerja

pekerja berkenaan. Oleh kerana rasa malunya atas kutukan rakannya itu, tidak dapat tidak langsung iapun terbabit dengan tindakan "curi tulang" pekerja-pekerja itu. Jadi semangat bekerja pekerja-pekerja banyak dipengaruhi oleh pekerja-pekerja yang lebih culas. Malangnya pekerja-pekerja yang culas inilah pula yang lebih berpengaruh dalam kilang berkenaan. Akibatnya sebahagian besar pekerja terpengaruh di bawahnya.

Kebanyakan pekerja juga tidak menghiraukan tentang arahan yang dikeluarkan. Adalah menjadi kesalahan bagi pekerja-pekerja mengambil bahan-bahan minuman daripada barisan pengeluaran. Sebuah peti khas yang diisi dengan bahan-bahan minuman telah disediakan supaya membolehkan pekerja mengambil dan meminumnya. Arah ini tidak dihiraukan. Pekerja lebih gemar mengambilnya dari barisan pengeluaran yang dianggap lebih "fresh". Ini merugikan pihak kilang kerana setiap botol yang telah diisi serta ditudung adalah secara otomatis dicukai kecuali yang telah ditempatkan di dalam peti khas tadi. Sekiranya para pekerja mengambilnya dari peti khas tadi, maka kerugian yang dialami dapatlah dielakkan. Pada setiap minggu, lebih \$10,000 telah dibayar sebagai cukai. Lagipun dengan tindakan mengambil bahan minuman dari barisan pengeluaran itu sedikit sebanyak telah menjelaskan pengeluaran harian kilang.

Dari perbualan pengkaji dengan beberapa orang pekerja tua, pengkaji diberitahu bahawa sekiranya pekerja-pekerja bekerja dengan hanya menurut peraturan (tidak berusaha lebih dari keupayaan mereka)

sahaja, kilang boleh mengeluarkan sebanyak 12,000 botol sehari. Tetapi oleh sebab tindakan-tindakan pekerja seperti yang telah disebutkan di atas serta beberapa faktor lain, hanya 8,571 botol sahaja yang dapat dikeluarkan dalam sehari. Kalau sehari sajapun, telah berlaku kekurangan sebanyak 3,429 botol, maka setahun angka kekurangannya ialah sebanyak 1,251,585 botol. Ini bermakna kilang telah kehilangan pendapatan sebanyak \$750,951 bila sebuah botol dijual di kedai dengan harga 60¢.

Akibat daripada tindak-tanduk pekerja-pekerja tadi, hubungan yang telah sedia keruh dengan penyelia telah diburukkan lagi. Ini berlaku apabila penyelia terserempak dengan pekerja-pekerja berkenaan yang sedang "curi tulang" dan "curi minum". Dengan itu, adalah sukar untuk menyaksikan hubungan mesra antara kedua-dua pihak itu.

iii. Pengaruh Etnik

Dalam bab yang sudah, ada diperkatakan tentang pembahagian pekerja menurut etnik. Ada juga dinyatakan betapa perlunya dipel-bagaikan jenis etnik di dalam kedua-dua sektor-sektor pengurusan dan perburuhan. Dalam kategori penyelia misalnya, daripada 5 orang penyelia kilang/stor, empat darinya adalah dari etnik Cina manakala seorang lagi dari etnik India. Tidak seorangpun daripada mereka yang terdiri dari etnik Melayu walhal pekerja Melayu merupakan golongan yang majoriti dalam kategori pekerja-pekerja kilang yang dikawal oleh para penyelia. Sudah tentulah tindakan-tindakan penyelia yang dari etnik lain, dianggap oleh para pekerja sebagai tindakan sebuah etnik

yang ingin menindas etniknya, walaupun mungkin pada penyelia, beliau tidak bertujuan sedemikian. Kesimpulan ini dicapai hasil temubual dan pengalaman pengkaji dengan para pekerja kilang berkenaan. Seringkali ditimbulkan soal etnik. Soal penindasan satu etnik ke atas etnik lain. Akibat dari perasaan sebeginilah yang menggalakkan lagi perbuatan-perbuatan pekerja seperti yang telah dinyatakan dalam bahagian (i) dan (ii) tadi. Hubungan-hubungan sebegini sudah tentu akan merugikan kilang. Sikap saling mempercayai tidak ujud antara pekerja-pekerja yang terdiri daripada satu etnik dengan majikan/penyelia yang terdiri daripada etnik yang lain. Ini akhirnya akan memberi kesan ke atas pengeluaran kilang.

4.4 Kesimpulan

Sebagai menyimpulkan perbincangan kita dalam bab ini, elok ditegaskan sekali lagi bahawa perbincangan-perbincangan tadi cuba mengutarakan apakah faktor-faktor sebenar yang telah memberi kesan ke atas sikap pekerja langsung mempengaruhi tahap pengeluaran kilang. Antara faktor-faktor yang diselidiki ialah pendapatan, keadaan kerja (working conditions), serta hubungan antara majikan dengan pekerja dan penyelia dengan pekerja. Faktor ini diselidiki kerana ia selaras dengan ungkapan yang diberikan menurut penyelidikan Herzberg:

"The second type of factors, associated with job dissatisfaction are concerned with the environment the task is done in. Such factors as company policy, administration, human relationships, technical supervision working conditions and pay have less power to motivate people but if they are allowed

to deteriorate in many ways, they would
create a climate of dissatisfaction and
frustration in which people will not
give of their best. They may not of
themselves create job interest, but when
satisfactory, they prevent frustration
and remove obstacles to individual effort.⁷

Berdasarkan ungkapan di atas, pengkaji turut mengkaji apakah polisi-polisi majikan menekan pihak pekerja. Untuk itu, melalui penelitian terhadap Perjanjian Bersama yang termeterai yang telah dibincang dalam Bab III yang lalu, pengkaji membuat kesimpulan bahawa perjanjian tersebut adalah adil secara keseluruhannya. Penelitian terhadap perjanjian ini adalah perlu kerana ia menggambarkan polisi majikan menerusi butir-butir yang dipersetujui oleh kedua-dua pihak, majikan dan pekerja. Dari segi pentadbiran pula, mirip kepada polisi majikan, daripada tinjauan dilakukan, majoriti daripada pekerja menyatakan kecekapannya (majikan) dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Ini telah dibincangkan dalam Bab IV bahagian 4.3 yang sudah. Kecekapan di sini bukan saja bermaksud cekap dari segi pengurusan pengeluaran tapi juga dari segi pengendalian soal-soal kebijakan pekerja. Oleh kerana majoriti daripada para pekerja mengatakan kecekapannya, maka pengkaji berpendapat, pentadbiran di kilang ini adalah baik dan dengan itu faktor ini tidak dapat diterima sebagai menjawab persoalan kita tentang sikap bekerja pekerja yang dikira negatif berdasarkan kepada jurang yang luas yang ujud antara keupayaan pengeluaran maksima dengan pengeluaran sebenar kilang.

Satu lagi faktor yang dikaji ialah hubungan kemasyarakatan (human relationship). Dari Jadual 4.6, didapati bahawa seluruh pekerja, baik yang muda atau tua, menyatakan rasa puas hatinya dengan pergaulan sesama mereka. Dari pemerhatian pengkaji juga, itulah jawabnya. Hubungan mesra itu tidak meliputi satu kaum tertentu malah seluruh kaum. Misalnya senda-gurauan antara pekerja lelaki Melayu dan Cina sering ujud, tambah-tambah dengan pekerja wanita. Antara tua dan muda, walaupun mungkin ujud rasa hormat menghormati namun hubungan itu tetap mesra. Misalnya panggilan-panggilan seperti pak cik, mak cik, abang dan kakak kepada pekerja tua bukan saja menampakkan rasa hormat itu malah menampakkan mesranya hubungan itu. Panggilan yang lebih khusus ialah seperti Pak Mat, Pak Lah dan sebagainya. Jadi faktor ini ditolak juga dalam menerangkan sikap bekerja pekerja. Walau bagaimanapun hubungan sebegini tidak begitu ujud antara penyelia dan pekerja.

Faktor pendapatan juga tidak dapat diterima dalam menerangkan sikap pekerja itu. Walaupun ada dakwaan yang menyatakan bahawa gaji pekerja kilang di negara ini adalah rendah (antara \$200 - \$700 sebulan), namun seperti yang telah dibincangkan dalam Bab IV (4.13) dan (4.23), faktor ini tidak dapat menerangkan sikap pekerja di kilang ini. Pengkaji berpendapat, pendapatan pekerja di kilang ini adalah memuaskan (purata \$533 sebulan). Tidak ada sebarang "deterioration" ke atasnya yang boleh "create a climate of dissatisfaction and frustration in which people will not give their best." Kalaupun ada yang mengatakan gajinya rendah serta tidak berpatutan, ini cuma alasan semata-mata

untuk melarikan diri daripada melakukan kerjanya dengan sempurna

Hanya 2 faktor saja yang dapat diterima dalam memahami sikap para pekerja berkenaan. Kedua-dua faktor itu ialah keadaan kerja dan hubungan dengan penyelia.

Dalam perbincangan tentang keadaan kerja ini dalam Bab IV, 4.2 yang sudah, tumpuan lebih diberikan kepada berat-ringannya kerja yang dilakukan. Sebahagian besar daripada pekerja-pekerja muda mengatakan kerjanya sebagai samada berat atau sederhana. Sebagai seorang yang pernah mengalami kerja-kerja yang dilakukan itu, pada pengkaji memang benar kerja itu berat. Ini sedikit sebanyak menimbulkan rasa bosan dan bebal para pekerja. Rasa-rasa ini diperlihatkan dalam kerja-kerja mereka seperti curi tulang serta mencampak-campakkan saja peti-peti yang menyebabkan botol-botol yang telah berisi, yang telah di"tax", pecah. Ini sekurang-kurangnya melibatkan kos yang tinggi (setiap botol harganya 40¢ di kilang) serta mengurangkan pengeluaran. Di kalangan pekerja-pekerja tua, hal ini tidak timbul memandangkan kerja-kerja mereka lebih mudah untuk dilakukan.

Faktor berikut merupakan faktor utama yang mempengaruhi sikap pekerja yang negatif terhadap pekerjaannya. Faktor itu ialah faktor hubungan antara penyelia dan pekerja, terutama pekerja muda. Seperti yang telah dijelaskan, hubungan yang berkonflik tidak ujud antara penyelia dengan pekerja tua (Lihat Bab IV, 4.32) melainkan dengan sebahagian besar pekerja-pekerja muda. Banyak faktor yang menyumbangkan kepada berlakunya hubungan berkonflik itu. Antara

yang telah dibincangkan ialah sikap tidak bertimbang rasa penyelia, disiplin pekerja dan rasa syak perkauman ke atas pihak atasan. Akibat hubungan sebegini, telah menyebabkan pengeluaran kilang terbantut sedikit.

Jadi, sekiranya pihak kilang ingin menambahkan pengeluarannya, elok ditumpukan perhatiannya kepada 2 faktor di atas. Dari segi keadaan kerja misalnya, seperti yang telah dinyatakan, pihak kilang perlulah membeli alat-alat yang sesuai supaya pekerja mudah menyesuaikan diri dengannya. Jarak antara permukaan alat gelungsur dengan tanah misalnya adalah tinggi ($4\frac{1}{2}$ kali) dekat bahagian mulut jentera pembasuh botol (lihat Gambar A dan B). Adalah terlalu sukar bagi seorang pekerja untuk mengangkat peti-peti botol kosong ke atas permukaan gelungsur tadi. Sekiranya direndahkan sedikit jarak itu, akan bukan sajalah memudahkan kerja malah menjimatkan kos akibat tindakan pekerja yang mencampak-campakkan saja peti itu. Sebaik-baiknya, alat gelungsur otomatik dibekalkan. Cadangan ini ada dibincangkan dalam Bab II, bahagian 2.53 yang sudah.

Dari segi hubungan antara penyelia dan pekerja, untuk mengatasinya, paling utama yang harus dilakukan ialah dengan melantik penyelia dari kalangan etnik Melayu. Beliau juga mestilah dari kalangan pekerja sendiri supaya pahit-maung pekerja dapat difahaminya. Adalah sukar untuk mengubah sikap penyelia yang ada. Jadi saranan pengkaji di atas adalah sebaik-baiknya. Lagipun, dengan perlantikan seorang dua etnik Melayu ke jawatan itu dapat mengelakkan rasa syak

perkauman terutamanya dari kalangan pekerja yang majoritinya terdiri daripada etnik Melayu terhadap majikan/penyelia yang kesemuanya terdiri daripada etnik bukan Melayu. Dengan ini, majikan dapat sekaligus mengatasi masalah disiplin pekerja kerana dari tinjauan, disiplin buruh itu lahir dari rasa kecewanya terhadap penyelia. Dengan adanya seorang dua penyelia seperti yang disarankan tadi, kemungkinan disiplin pekerja dapat diperbaiki, tambahan pula kalau penyelia yang dilantik itu adalah dari kalangan pekerja sendiri dan pula ia adalah seorang yang disegani oleh pekerja, maka pekerja akan secara spontan, patuh kepadanya. Dengan itu juga dapat mengembalikan semula suasana pekerjaan yang dikehendaki dan seterusnya dapat merapatkan jarak antara keupayaan maksima pengeluaran dengan pengeluaran sebenar malah dapat pula mengimbangi antara kedua-duanya itu.

Notakaki

BAB V

1. Watson, T.J., Sociology, Work and Industry, Routledge and Kegan Paul, m.s. 115 & 116.
2. Ibid, m.s. 116.
3. BERITA HARIAN Keluaran 11 Mac 1983, m.s. 8.
Bac ini dibenarkan kepada beberapa bahagian yang tertentu.
4. Hasil Pertemuan Dengan Pengurus National Union of Commercial Workers, Johor.
Dalam pengajian cuba menyingskap kembali skemanya kerja
5. Herzberg Research, dalam Latihan Ilmiah 81/82 oleh Linda Lau Mei Hwa.
memberi suatu gambaran awal tentang Kesatuan Sekutuan Sektor yang betapa
6. Ibid.
Lebihannya ia apabila diterajui oleh pihak-pihak yang tertentu. Dalam
7. Ibid.
bahagian ini juga akan dijelaskan definisi Kesatuan Bekerja seperti
yang didefinisikan oleh pihak kerangkuan.

Dalam bahagian kedua puluh, pengajian merujuk kepada Kesatuan-Kesatuan Bekerja yang terdapat di kilang ini. Dalam hal ini, pengajian cuba selidiki kesan yang ditimbulkan disebut daripada ujodnya beberapa Kesatuan Bekerja di kilang ini. Oleh kerana sebilangan besar pekerja mengaligotai sebuah kesatuan tertentu, maka hanya kesatuan ini sahaja akan dirujuk dalam kajian ini.

Sabagian ketiga puluh cuba menghuraikan fungsi-fungsi kesatuan. Pandangan daripada para pekerja tentang fungsi kesatuan juga akan disentuh. Dari sini, mungkin boleh dibuat tanggapan sebaiknya pekerja tahar atau tidak akan fungsi sebenar penubuhan Kesatuan Sekutuan yang dianggotainya.

BAB V

KESATUAN SEKERJA

5.0 Pengenalan

Bab ini dibahagikan kepada beberapa bahagian yang tertentu.

Dalam bahagian pertama, pengkaji cuba menyingkap kembali akan sejarah penubuhan Kesatuan Sekerja di negara ini. Tujuannya ialah untuk memberi suatu gambaran awal tentang Kesatuan Sekerja, tentang betapa bahayanya ia apabila diterajui oleh pihak-pihak yang tertentu. Dalam bahagian ini juga akan dijelaskan definisi Kesatuan Sekerja seperti yang didefinisikan oleh pihak berkuatkuasa.

Dalam bahagian kedua pula, pengkaji merujuk kepada Kesatuan Kesatuan Sekerja yang terdapat di kilang ini. Dalam hal ini, pengkaji cuba selidiki kesan yang mungkin timbul daripada ujudnya beberapa Kesatuan Sekerja di kilang ini. Oleh kerana sebilangan besar pekerja menganggotai sebuah kesatuan tertentu, maka hanya kesatuan ini sahaja akan dirujuki dalam kajian ini.

Bahagian ketiga pula cuba menghuraikan fungsi-fungsi kesatuan. Pandangan daripada para pekerja tentang fungsi kesatuan juga akan disentuh. Dari sini, mungkin boleh dibuat tanggapan samada pekerja faham atau tidak akan fungsi sebenar penubuhan Kesatuan Sekerja yang dianggotainya.

5.1 Perkembangan Kesatuan Sekerja Di Malaysia

Gerakan Kesatuan Sekerja di negara ini adalah dimulakan serta berkembang selepas Perang Dunia Kedua. Sebelum ini, tidak terdapat satu pun Kesatuan Sekerja yang didaftarkan. Selepas perang tersebut, seiring dengan kesedaran politik dan sosial, beberapa buah pertubuhan dan Kesatuan Sekerja telah ditubuhkan di negara ini.

Tidak lama setelah berakhirnya Perang Dunia Kedua, telah lahir sebuah pertubuhan yang disebut GENERAL LABOUR UNION atau diterjemahkan sebagai Kesatuan Pekerja-Pekerja Am. Malangnya, pertubuhan ini dikuasai oleh pihak komunis. Anggota pertubuhan ini terdiri daripada para pekerja dari berbagai gred dan jenis perusahaan. Pertubuhan ini telah tampil ke muka secara terang-terangan pada tahun 1946. Kemudiannya beberapa buah cawangan telah berjaya didirikan di setiap buah negeri di Semenanjung. Kerajaan penjajah (colonial) pada masa itu yang menyedari betapa bahaya dan seriusnya ancaman yang didatangkan oleh pertubuhan itu terutamanya dengan jayanya penyeludupan komunis ke dalam perusahaan-perusahaan asas yang amat penting bagi ekonomi negara, terutama sekali penyusupan pengaruh mereka ke ladang-ladang getah; telah mengkanunkan undang-undang kesatuan. Dengan ini bermakna setiap Kesatuan Sekerja mesti didaftarkan. Adalah diharapkan, dengan penguatkuasaan perintah ini dapat diperangi Kesatuan-Kesatuan Sekerja yang anti-Kerajaan.

Darurat diisytharkan pada bulan Ogos, 1948. Dengan pengisytharan ini, pertumbuhan dan perkembangan Kesatuan-Kesatuan Sekerja

agak tersekat. Tidak banyak Kesatuan Sekerja yang ditubuhkan pada waktu itu.

Sebaik sahaja selepas negara mencapai kemerdekaannya pada tahun 1957, Kerajaan telah mengumumkan persetujuannya menggalakkan pergerakan Kesatuan Sekerja yang kuat, bebas dan demokratik di negara ini. Pada 1hb. Jun 1959, telah dikuatkuasakan Ordinan Kesatuan Sekerja 1959. Sejak itu Kesatuan-Kesatuan Sekerja telah mencapai kemajuan yang semakin pesat.

5.11 Definisi Kesatuan Sekerja

Menurut seksyen 2 seperti yang terkandung dalam Trade Unions Ordinance, 1959, Kesatuan Perdagangan (Sekerja) didefinisikan sebagai:

"As any association or combination of workmen or employers, being workmen or employers whose place of work is in the states of Malaya (or Sabah or Sarawak) or employers employing workmen in the states of Malaya (or Sabah or Sarawak)."¹

Kesatuan yang hendak ditubuhkan itu mestilah tertakluk kepada mana-mana jenis perdagangan, pekerjaan atau perindustrian atau tertakluk dalam mana-mana jenis perdagangan, pekerjaan atau perindustrian yang sama. Selain itu, ia perlu mempunyai salah satu daripada tujuan-tujuan penubuhan seperti berikut:

1. Untuk melancarkan hubungan antara pekerja dan majikan, atau antara pekerja dan pekerja, atau antara majikan dan majikan.

2. Untuk mewakili samada golongan pekerja atau majikan di dalam kekecohan perdagangan (trade disputes).
3. Pengendalian soal-soal yang disebabkan oleh kekecohan perdagangan serta perkara-perkara yang berkaitan dengannya.
4. Mengilhamkan, mengendalikan atau membiayai sesuatu mogok atau "lock-outs" dalam mana-mana perdagangan atau perindustrian atau penyediaan pendapatan atau faedah-faedah lain kepada ahli-ahlinya semasa menjalani tempoh mogok atau "lock-outs" itu.

Daripada 4 tujuan penubuhan di atas, bolehlah dibuat satu kesimpulan bahawa Kesatuan Perdagangan (Sekerja) ialah sebuah persatuan yang ditubuhkan menurut mana-mana jenis perdagangan, pekerjaan atau perindustrian yang bertujuan untuk memupukkan perhubungan baik antara pekerja dan majikan, pekerja dan pekerja atau majikan dan majikan sambil menjadi badan yang cuba melindungi kebijakan ahli-ahlinya.

Sesebuah kesatuan tidak boleh mempunyai keahliannya yang terdiri daripada kedua-dua golongan pekerja dan majikan. Ini adalah kerana sejarah telah membuktikan bahawa perhubungan antara kedua-duanya adalah sentiasa bertentangan terutamanya dari segi kepentingan. Jadi, saranan untuk meujudkan konsep house union, yang mengandaikan majikan dan pekerja adalah mempunyai kepentingan yang sama, pada pendapat pengkaji adalah tidak begitu realistik. Zaman feudal misalnya telah melahirkan golongan-golongan LORD dan VASSAL - tuan tanah dan hamba,

begitu juga apa yang disarankan oleh KARL MARX mengenai masyarakat kapitalis yang mengandungi 2 kelompok masyarakat yang bertentangan - bourgeois dan proletariat. Kerana pertentangan ini, perlu dipisahkan antara dua kelompok berkenaan supaya tiap satunya dapat memelihara kepentingannya daripada penindasan yang akan dilakukan oleh pihak yang satu lagi.

5.2 Kesatuan Sekerja Di Kilang X

5.21 Jumlah Kesatuan Dan Kesannya Ke Atas Kekuahan Kesatuan

Sesuatu yang unik tentang kegiatan Kesatuan Sekerja di kilang ini ialah bahwasanya terdapat 3 buah kesatuan di dalamnya yang mewakili para pekerja. Seramai 185 orang semuanya daripada jumlah tenaga kerja kilang X (seramai 201 orang) yang boleh diterima menjadi ahli Kesatuan Sekerja. Yang selebihnya adalah tergolong dalam kesatuan majikan. Para pekerja ini terdiri daripada kerani, jurujual, pemandu lori dan pembantunya, pekerja am serta pekerja kilang, 3 buah kesatuan yang telah disebutkan tadi ialah:-

1. Kesatuan Kebangsaan Pekerja-Pekerja Perusahaan Membuat Minuman (National Union of Drink Manufacturing Industry Workers) - NUDMIW - 104 ahli.
2. Kesatuan Kebangsaan Pekerja-Pekerja Perdagangan (National Union of Commercial Workers) - NUCW - 30 ahli.
3. Kesatuan Pekerja-Pekerja Perusahaan Bahan Minuman (Union of Beverages Industry Workers) - UBIW - 11 ahli.

Daripada tinjauan pengkaji, jumlah pekerja (185 orang) yang menjadi ahli kepada NUDMIW ialah seramai 104 orang, iaitu jumlah keanggotaan yang terbesar di antara ketiga-tiga kesatuan yang telah disebutkan di atas. NUCW mempunyai jumlah keanggotaan seramai 30 orang manakala UBIW pula hanya mempunyai keanggotaan seramai 11 orang sahaja. (40 orang lagi tidak layak menjadi ahli kesatuan kerana menurut arahan pentadbiran, mereka ini belum "confirm" dalam pekerjaan dan dengan itu tidak dibenarkan menjadi ahli).

Bagaimakah boleh ujudnya 3 Kesatuan Sekerja di kilang ini? Umum mengetahui adalah lazim untuk sesebuah kilang mempunyai sebuah Kesatuan Sekerja sahaja. Walau bagaimapun, keujudan kesatuan-kesatuan di sini punyai satu fungsi utama iaitu untuk membela nasib pekerja-pekerja. Adapun NUCW ditubuhkan ialah untuk memastikan pekerja-pekerja di bidang perkeranian khasnya mendapat layanan yang sewajarnya dari majikan. Ini kerana, kemungkinan besar masalah mereka tidak begitu sama dengan apa yang dihadapi oleh pekerja-pekerja pengeluaran. Pengkaji kurang arif kenapa UBIW harus ditubuhkan walaupun ianya bertujuan menjaga kepentingan ahlinya tetapi kebanyakan ahli-ahlinya adalah pekerja-pekerja pengeluaran yang boleh diserapkan dalam NUDMIW. Pada keseluruhannya pengkaji berpendapat, memadailah dengan sebuah kesatuan - NUDMIW. Lagipun, selalunya tindakan majoritilah yang lebih berkesan. Dari segi peraturan, tidaklah salah untuk mempunyai 3 buah Kesatuan Sekerja dalam kilang ini selagi ahli-ahlinya tertakluk:-

"Within a particular trade, occupation or industry, or in similar trades, occupations or industries."²

Persamaan mungkin terdapat di antara NUDMIW dengan UBIW dari segi namanya. Namun begitupun, kedua-duanya masih sah kerana keanggotaannya terdiri daripada pekerja-pekerja kilang yang terlibat dalam perusahaan membuat minuman. Bagi NUCW pula, keanggotaannya lebih ramai terdiri daripada tenaga-tenaga kerja perkeranian dan yang berkaitan dengannya. Perkeranian di sini adalah satu jenis pekerjaan. Dengan itu, NUCW juga adalah sah ditubuhkan di kilang ini. Kesimpulan ini bukan saja dibuat berdasarkan penelitian pengkaji terhadap Trade Unions Ordinance 1959 malah telah disahkan oleh 2 orang tenaga kerja di Pejabat Pendaftar Pertubuhan di Johor Bahru dan di Kuala Lumpur.

Apakah untungnya mempunyai 3 buah kesatuan dalam kilang ini?

Kalau dilihat secara kasar, adalah merugikan untuk mempunyai jumlah kesatuan sebanyak itu. Ini adalah kerana pekerja-pekerja telah dibahagikan kepada kumpulan kesatuan tertentu, di mana tiap-tiap sebahnya akan mempunyai jumlah keanggotaan yang tidak ramai. Telah diketahui bahawa selalunya kekuatan sesebuah kesatuan ditentukan oleh bilangan anggotanya. Semakin ramai jumlah anggotanya, maka semakin kuatlah kedudukan kesatuan tersebut. Kesatuan yang kuat dan teguh selalunya digeruni oleh pihak majikan. Bila keanggotaan kurang, daya pendesak kesatuan turut lemah dan dengan itu mudah bagi pihak majikan untuk mempermainkan-mainkannya. Walau bagaimanapun, kenyataan di atas bukanlah satu kebenaran yang mutlak bagi membincangkan kesatuan-kesatuan yang ada di kilang ini. NUDMIW misalannya mempunyai keanggotaan seramai 104 orang atau 56% daripada seluruh pekerja-pekerja,

atau 51% daripada seluruh tenaga kerja kilang. Walaupun peratusannya tidak tinggi tetapi jika dibandingkan peratusan tersebut dengan peratusan tenaga kerja dalam kategori pentadbir/majikan (8% sahaja) dan dengan peratusan keanggotaan NUCW (16% daripada pekerja-pekerja dan 15% daripada seluruh tenaga kerja kilang), boleh dikatakan bahawa NUDMIW sebenarnya kesatuan yang mewakili pekerja-pekerja di kilang ini dengan berkesan. Misalnya mogok yang telah dianjurkan oleh kesatuan ini pada tahun 1976 telah benar-benar melumpuhkan perjalanan sistem pengeluaran kilang. Walhal pada masa itu, anggota-anggota daripada 2 buah kesatuan lain (NUCW dan UBIW) tetap melaksanakan tugas-tugas harian mereka. Hanya 2 minggu selepas mogok tersebut, dengan campur tangan pihak Kementerian Buruh, mogok itu dibubarkan. Hasilnya, gaji para pekerja dinaikkan.

Jadi, apa yang hendak ditegaskan ialah, walaupun terdapat 3 buah kesatuan dalam kilang ini, yang penubuhannya adalah sah tiap-tiap sebuahnya, namun kesan negatif daripada keujudannya itu tidak kelihatan. Kesannya lebih merupakan kesan yang didatangkan oleh sebuah Kesatuan sahaja. Dalam hal ini, NUDMIW telah menonjolkan kekuatannya dengan bantuan jumlah anggotanya yang paling ramai di kalangan Kesatuan-kesatuan Sekerja yang ada. Oleh sebab itu, pengkaji hanya akan membincangkan kesatuan ini sahaja secara lebih mendalam.

5.22 Organisasi Kesatuan (NUDMIW)

Kesatuan ini telah ditubuhkan pada tahun 1961 oleh syarikat induk kepada kilang X ini. Keanggotaan hanya terbuka kepada pekerja-

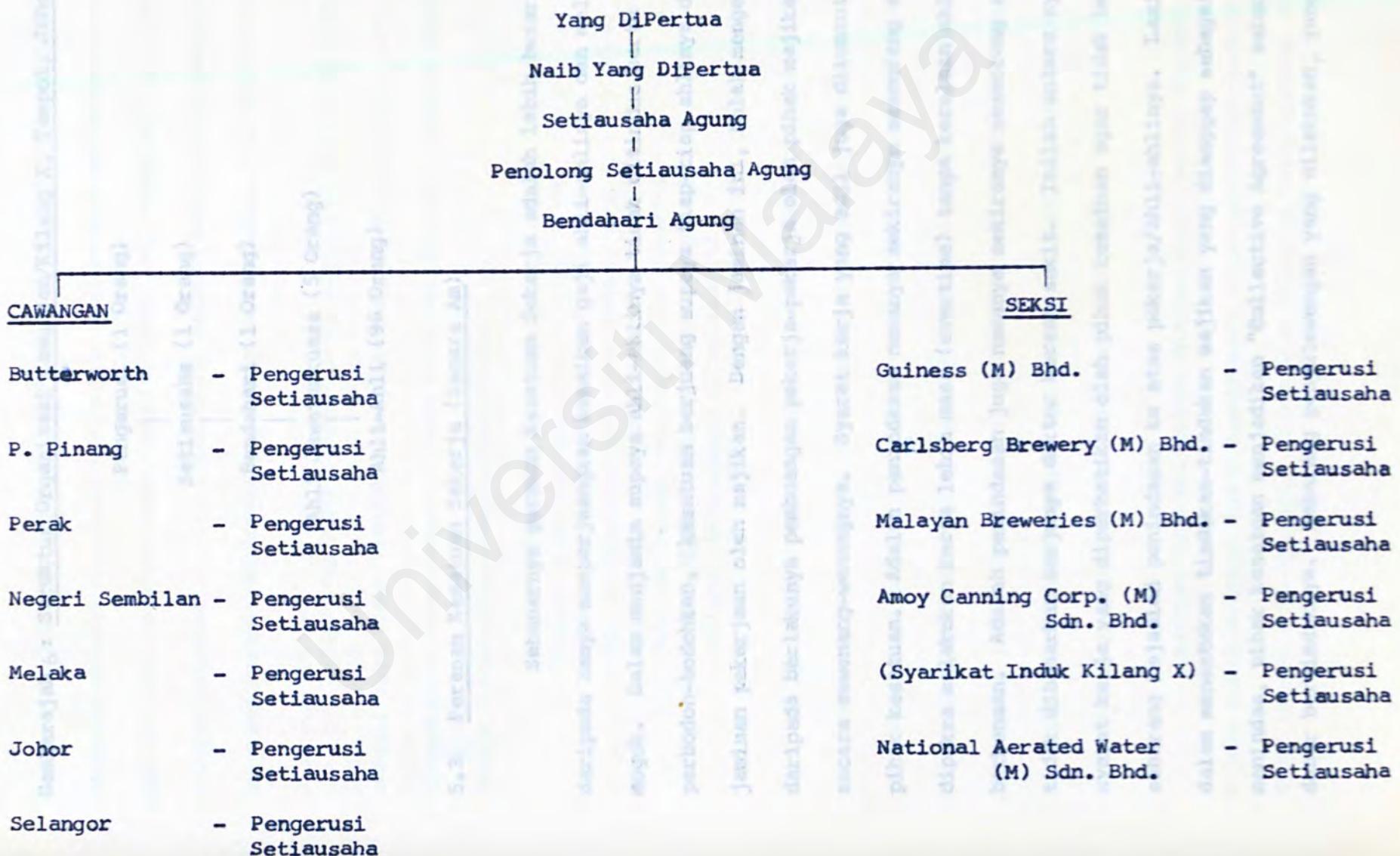
pekerja kilang X serta lain-lain pekerja kilang di bawah syarikat induk ini pada peringkat permulaannya. Tidak beberapa lama kemudian, beberapa buah kesatuan daripada kilang-kilang perusahaan membuat minuman yang lain telah bergabung untuk meujudkan sebuah Kesatuan Kebangsaan seperti yang ada sekarang ini. Jumlah keahlian kini ialah 2,264 orang. Pada masa ini terdapat 6 buah Kesatuan Sekerja daripada 6 buah kilang membuat minuman telah bergabung ke dalam kesatuan ini. Keenam-enam buah kilang itu ialah:-

1. Guiness (M) Berhad
2. Carlsberg Breweries (M) Berhad
3. Malayan Breweries (M) Berhad
4. Amoy Canning Corporation (M) Sendirian Berhad
5. (Syarikat Induk Kepada Kilang X)
6. National Aerated Water (M) Sendirian Berhad

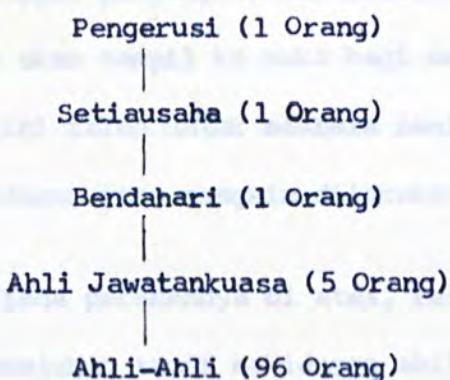
Untuk menyelaraskan kegiatan kesatuan, sebuah ibu pejabat telah didirikan di Petaling Jaya, Selangor. Dari sinilah segala arahan dihantar ke cawangan-cawangannya yang terdapat di 6 buah negeri di Semenanjung. Cawangan-cawangan tersebut ialah di Butterworth, Pulau Pinang, Perak (Ipoh), Negeri Sembilan (Seremban), Melaka, Johor (Tampoi) dan Selangor.

Gambarajah berikut menunjukkan carta organisasi NUDMIW secara am dan carta organisasi kesatuan tersebut di kilang X ini.

Gambarajah 5: Struktur Organisasi N.U.D.M.I.W.



Gambarajah 6 : Struktur Organisasi Cawangan/Kilang X, Tampoi, Johor



5.3. Peranan Kesatuan Sekerja (Secara Am)

Sebenarnya peranan Kesatuan Sekerja adalah lebih besar daripada hanya memperjuangkan kenaikan gaji ahli-ahlinya dan melancarkan mogok. Dalam menjamin supaya ahli-ahlinya tidak ditindas serta diperbodoh-bodohkan, kesatuan berjuang supaya tiap-tiap ahlinya diberi jaminan pekerjaan oleh majikan. Dengan jaminan ini, boleh mengelak daripada berlakunya pembuangan pekerja-pekerja oleh pihak majikan secara sewenang-wenangnya. Syarat kerja yang adil juga dituntut oleh pihak kesatuan. Adalah penindasan namanya sekiranya seseorang ahlinya dipaksa melakukan kerja lebih masa (overtime) tanpa kerelaan ahli berkenaan. Adalah penindasan juga namanya sekiranya seseorang ahli tidak dibenarkan berjumpa doktor kerana sakit. Inilah antara syarat-syarat kerja yang diperhatikan oleh pihak kesatuan agar tidak berlaku sebarang kejadian penindasan ke atas pekerja/ahli-ahlinya. Lazimnya, dalam menentukan tindakan-tindakan majikan yang dianggap sebagai menindas, pihak kesatuan menjadikan "Collective Agreement" sebagai dasar bertindaknya. Sebarang penyelewengan yang dilakukan, yang

bertentangan dengan apa yang telah tercatit di dalamnya, adalah dianggap sebagai melanggar perjanjian dan berlaku penindasan. Bila ini berlaku, kesatuan akan tampil ke muka bagi mengatasinya. Jadi, peranan kesatuan di sini ialah untuk membela nasib ahlinya daripada sebarang bentuk penindasan yang mungkin dilakukan oleh pihak majikan.

Selain daripada peranannya di atas, kesatuan juga berperanan sebagai agen untuk memajukan taraf kehidupan ahli-ahlinya. Ini, boleh dikatakan selaras dengan saranan Datuk Mak Hon Kam, Menteri Buruh dan Tenaga Rakyat yang antara lain berkata:-

"While it may not be realistic for trade unions to discard their traditional role for job security and advancement, they should also reach out for wider horizons. They can become meaningful and creative social institutions by identifying with national development objectives."³

Memanglah selaras dengan "national development objectives" bila kesatuan turut campur tangan dalam menyediakan rancangan-rancangan bagi pendidikan pekerja, pendidikan anak-anak mereka, asrama, kursus-kursus latihan kesihatan, perancang keluarga serta berbagai kegiatan sivik yang lain. Dengan kegiatan-kegiatan seumpama ini, sekurang-kurangnya dapat meningkatkan taraf hidup ahli-ahlinya serta keluarga masing-masing, daripada keadaan hidup sebelumnya.

Kesatuan juga melibatkan dirinya dalam sektor ekonomi. Tujuan penglibatannya ialah semata-mata untuk memberikan kemudahan hidup kepada ahli-ahlinya. Ditubuhkan beberapa buah koperasi untuk

pemilikan rumah, perdagangan pengguna, insuran, urusan bank, ladang tenusu, pelaburan bersama dan lain-lain lagi yang berkaitan dengan ekonomi. Usaha-usaha ini adalah selaras dengan usaha kerajaan untuk membangunkan negara. Umum mengetahui bahawa masalah perumahan di negara ini merupakan masalah yang berterus-terusan. Dengan penglibatan Kesatuan Sekerja dalam rancangan-rancangan perumahan, telah dapat, bukan sahaja mengatasi masalah perumahan yang dihadapi oleh ahli-ahlinya malah sekurang-kurangnya dapat meredakan sedikit masalah perumahan negara.

Datuk Mak Hon Kam juga pernah menyebut:

"Union leaders should seek greater productivity to ensure better benefits for workers."⁴

Dalam hal ini, kesatuan tidak ketinggalan dalam mengadakan kursus-kursus kemahiran kepada ahli-ahlinya. Dengan kemahiran-kemahiran ini, dapat diaplikasikan ke dalam kerja mereka di kilang-kilang atau tempat-tempat kerja pekerja-pekerja berkenaan. Dengan kemahiran ini, maka dapat sekurang-kurangnya menambahkan daya pengeluaran individu dan kilang. Seminar-seminar juga diadakan bagi membincangkan langkah-langkah yang perlu diambil oleh pihak kesatuan dan ahlinya dalam menambahkan lagi daya pengeluaran. Dengan daya pengeluaran yang tinggi akan memastikan perkembangan perusahaan secara berterusan, lantas meujudkan lebih banyak peluang-peluang pekerjaan. Jadi, dengan tindakan pekerja-pekerja, telah memungkinkan pengujudan peluang-peluang pekerjaan yang besar kepada penduduk negara ini.

5.31 Peranan Kesatuan Di Kilang X Serta Kelemahannya

Sebentar tadi telah dihuraikan peranan-peranan sebenar yang harus dimainkan oleh tiap-tiap Kesatuan Sekerja. Malangnya, peranan-peranan yang disarankan tadi tidak pun kelihatan dimainkan sepenuhnya oleh pihak Kesatuan Sekerja di kilang ini. Ini mungkin kerana kesedaran pemimpin kesatuan di kilang ini tentang peranan sebenar sesebuah Kesatuan Sekerja adalah masih samar-samar lagi. Tidak hairanlah kenapa ahli-ahlinya sendiri tidak begitu faham akan peranan yang seharusnya dimainkan oleh kesatuan mereka.

Pengkaji dapati bahawa Kesatuan Sekerja di kilang ini lebih memberatkan soal-soal yang berkaitan dengan penindasan pihak majikan terhadap ahli-ahlinya. Kedudukannya, pengkaji ibaratkan sebagai seekor singa yang tidur. Apabila diusik, sepantas kilat ia menyerang. Keujudan kesatuan di kilang ini seolah-olah tidak berperanan. Hanya apabila menerima rungutan daripada ahli-ahlinya, barulah ia memperlihatkan geraknya dengan membuat bantahan kepada pihak majikan atas perkara-perkara yang menjadi rungutan ahli-ahlinya itu. Selain itu, ia "tidur". Jadi, keujudan Kesatuan Sekerja di kilang ini hanyalah untuk menjadi agen kepada ahli-ahlinya menentang pihak majikan. Ini, pada pendapat pengkaji, adalah merupakan gejala yang tidak sihat, yang membuatkan para pekerja begitu "manja" dengan Kesatuan Sekerja mereka. Ada seorang pekerja yang pengkaji tanyakan tentang kuasa yang ada pada Kesatuan Sekerja di kilang ini. Beliau mengatakan bahawa kesatuan amat berpengaruh di kilang ini. Apa-apa bantahan yang ingin dibuat tentang

tingkah-laku pekerja di dalam kilang perlu disalurkan terlebih dahulu kepada kesatuan. (Kenyataan ini adalah benar setelah pengkaji merujuknya kepada Setiausaha Kesatuan Sekerja kilang ini). Malangnya, pengkaji dapati, dengan fahaman bahawa kesatuannya amat berkuasa, telah menimbulkan fahaman lain bahawa majikan takut kepada pekerja-pekerja oleh kerana kuatnya kuasa Kesatuan Sekerja. Dengan fahaman sedemikian, telah menyebabkan disiplin pekerja-pekerja berada pada tahap yang rendah. Ramai daripada pekerja didapati bermain-main ketika bekerja. Ada pula yang mengambil masa yang panjang, yang lebih daripada had masa yang ditentukan untuk berehat. Perkara yang lazim dilakukan ialah duduk berbual beramai-ramai ketika dalam tempoh bekerja hingga menyebabkan satu-satu bahagian pengeluaran itu terbengkalai. Bila ini berlaku, maka proses pengeluaran kilang menjadi lembab. Ini mungkin menyediakan satu lagi sebab kenapa pihak kilang tidak dapat mencapai keupayaan pengeluaran maksimanya.

Memanglah bagus bila sesebuah kesatuan itu bertindak membela nasib pekerja/ahlinya daripada ditindas, tetapi dalam masa yang sama, pihak kesatuan haruslah menyedarkan ahli-ahlinya tentang tanggungjawab mereka yang sebenar sebagai pekerja. Sebagai seorang pekerja, haruslah mempunyai disiplin dalam melakukan kerja mereka. Kesatuan haruslah menyedarkan para ahlinya, tindakan-tindakan seperti manakah, oleh pihak majikan, yang boleh diadukan kepadanya untuk diambil tindakan. Janganlah perkara-perkara yang kecil seperti teguran-teguran yang halus (teguran yang dilakukan secara bersopan) pun mahu diambil tindakan. Malangnya inilah yang didapati berlaku di kilang ini. Pekerja didapati

mempunyai sikap dendam terhadap penyelianya. Oleh kerana sikap ini, apa saja perlakuan penyelia yang bertujuan untuk membetulkan keadaan bekerja, sering diertikan sebagai penindasan. Oleh kerana adanya kesatuan sebagai sandaran untuk membela mereka, pekerja mengambil sikap tidak memperdulikan arahan-arahan yang diberi. Bukanlah pengkaji mengatakan bahawa kesalahan terletak seratus peratus kepada pekerja. Penyelia pun ada kelemahannya yang menyebabkan pekerja tidak gemar akan tindakan-tindakannya. Apa yang hendak dikatakan di sini ialah, kesatuan tidaklah harus terlalu manjakan ahli-ahlinya, hingga perkara-perkara kecil yang belum tentu kebenarannya pun mahu diperbaiki dan dibawa bersemuka dengan majikan. Ini semata-mata akan mejudkan hubungan yang tidak harmoni antara kesatuan dengan majikan.

Satu lagi kelemahan Kesatuan Sekerja di kilang ini ialah bahawa ia tidak cuba memainkan peranan menggalakkan pekerja-pekerja/ ahli-ahlinya meningkatkan daya pengeluaran masing-masing. Ia juga tidak cuba menghilangkan tanggapan majoriti yang berpendapat dengan pengeluaran yang bertambah, hanya akan menguntungkan pihak majikan semata-mata. Tindakan-tindakannya yang lebih bersifat "union versus management," telah menghilangkan kepercayaan ahlinya untuk mendapat faedah kerana bekerja keras dalam meninggikan pengeluaran. Dengan anggapan bahawa "union" sering bertelagah dengan "management", dan pertelagahan ini sukar diselesaikan, maka pekerja-pekerja tidak cuba untuk meninggikan daya pengeluaran kilang kerana sekiranya mereka berbuat demikian bererti mereka telah memihak kepada pihak majikan.

Jadi, adalah perlu terlebih dahulu pihak kesatuan membuktikan bahawa hubungan kerjasamanya dengan majikan sentiasa ujud. Dengan keujudan kerjasama ini, mudah baginya untuk mempengaruhi ahli-ahlinya supaya meninggikan daya pengeluaran kilang. Ini adalah kerana dengan kerjasama itu, telah memberi keyakinan kepada para pekerja bahawa di antara kedua-duanya tidak ada penyelewengan terutama di pihak majikan. Dengan ini faedah yang akan diperolehi oleh pekerja daripada pengeluaran yang bertambah akan terjamin.

Selain daripada tiadanya usaha untuk menggalakkan daya pengeluaran pekerja oleh kesatuan, pengkaji juga dapati soal-soal seperti untuk menaikkan taraf hidup pekerja melalui rancangan-rancangan pendidikan dan ekonomi serta beberapa rancangan lain yang pernah diutarakan, tidak dititikberatkan oleh pihak kesatuan. Tugas kesatuan yang penting ialah dalam merangkan "Collective Agreement" bersama-sama dengan pihak majikan. Selain daripada itu, ia berperanan menjadi agen pembantah terhadap dasar-dasar/tindakan-tindakan majikan yang dianggap oleh ahli-ahlinya sebagai tindakan yang menindas mereka. Jadi, kesimpulannya dapat dikatakan bahawa peranan Kesatuan Sekerja di kilang X adalah jauh daripada peranan sebenar yang harus dimainkan oleh sesebuah Kesatuan Sekerja. Dengan peranannya yang cetek itu telah melahirkan keadaan "workers versus management" yang mana pada perkiraan terakhirnya tidak menguntungkan mana-mana pihak, baik pekerja, kesatuan maupun majikan.

5.32 Kesedaran Pekerja Tentang Kesatuan Sekerja Di Kilang X

Ramai daripada kalangan pekerja memberikan jawapan yang hampir menyamai pendapat orang ramai tentang fungsi Kesatuan Sekerja. Kesemua 50 orang responden menjawab kesatuan berperanan membela nasib dan kebijakan pekerja. "Kebajikan", seperti yang pengkaji fahami ialah:

"Condition of having good health,
comfortable living and working
conditions."⁵

Tetapi, menerusi pergaulan dan perbualan dengan pekerja-pekerja berkenaan, pengkaji sedari bahawa fahaman mereka tentang "kebijikan" adalah berlainan. Gaji dianggap sebagai sebahagian dan terpenting dalam maksud "kebijikan" itu. Untuk menegaskannya, diambil contoh 22 orang pekerja yang pernah menyertai mogok pada tahun 1976 yang dianjurkan oleh NUDMIW. 19 orang daripadanya menjawab "gaji naik" kepada soalan "Apakah Kesan-Kesan Mogok". Tuntutan gaji dikaitkan dengan mogok. Mogok dilancarkan oleh Kesatuan Sekerja. Dengan ini bermakna ada kaitannya antara tuntutan gaji dengan Kesatuan Sekerja. Dari contoh di atas, menampakkan fahaman pekerja tentang peranan kesatuan semata-mata untuk menuntut kenaikan gaji. Inilah juga fahaman yang dianuti oleh masyarakat umum. Fahaman yang cetek tentang peranan kesatuan ini seperti yang telah dinyatakan disebabkan oleh kurangnya usaha kesatuan untuk menghebahkan peranannya yang sebenar.

5.4 Kesimpulan

Tidak dapat dinafikan bahawa fungsi Kesatuan Sekerja yang utama ialah untuk memelihara kebajikan ahli-ahlinya. Selain itu, ia juga berperanan untuk meningkatkan lagi mutu hidup ahlinya menerusi rancangan-rancangan akademik, latihan dan ekonomi yang dianjurkannya. Malangnya, seperti yang telah diperkatakan, fahaman tentang peranannya yang sebenar tidak begitu dimengerti oleh pekerja malah oleh setengah-setengah ketua kesatuan itu sendiri. Akibatnya, majikan lebih berupa musuh kepada kesatuan. Hubungan "union versus management" terus kekal.

Menyedari betapa Kesatuan Sekerja bisa diperalatkan oleh musuh negara, beberapa langkah telah diambil. Antaranya ialah penetapan syarat bagi seseorang yang dilantik menjadi ketua kesatuan. Sejak akhir-akhir ini, in-house union pula disarankan, yang bertujuan bukan sahaja untuk mengelak daripada diperalatkan oleh musuh negara malah untuk mengelakkan daripada berlakunya pertikaian perusahaan seluruh negara yang pastinya menggoncang ekonomi negara. Namun, pada pendapat pengkaji, usaha ini tidaklah realistik. Apa yang realistik ialah mendedahkan pekerja-pekerja serta pemimpin Kesatuan Sekerja kepada peranan yang sebenarnya yang harus dimainkan oleh kesatuan. Dengan dapat mengembalikan semula hubungan baik pekerja dan majikan juga akan meningkatkan lagi mutu kehidupan pekerja.

Notakaki

1. Trade Union Ordinance, dalam The Industrial Relations Law of Malaysia oleh Wu Min Aun, m.s. l.
2. Ibid.
3. Ucapan Datuk Mak Hon Kam di Seminar untuk Ketua-Ketua Kesatuan Sekerja ASEAN yang dianjurkan oleh International Federation of Plantation, Agricultural and Allied Workers dalam Akhbar STAR Keluaran 3 Mei 1983.
4. Ucapan Datuk Mak Hon Kam di Perasmian Perayaan Hari Pekerja yang dianjurkan oleh CEUPACS dalam Akhbar STAR Keluaran 2 Mei 1983.
5. Seperti makna yang diberikan oleh Oxford Student's Dictionary of Current English oleh A.S. Hornby.

terdapatnya ketidakelehangan antara pengaruh pengeluaran makna dengan pengeluarannya yang sebenarnya. Seperti yang dapat dilihat pada beberapa pasal ditinjau, tinjauan terhadap pendapat bulanan serta interaksi sosio-ekonomi pelajar didapati tidak memberikan jawapan kepada persoalan di atas. Pendapat bulanan pekerja secara purata adalah tinggi jika dibandingkan dengan pendapatan pekerja di kilang lain. Tanggungan pekerja terhadap keluarganya pun tidak memberi kesan ke atas perbelanjaan mereka. Jadi dari segi ekonomi, tidak ada alasan untuk pekerja bersaing dengan pekerjaannya lantaran ketidakseimbangan sebenar kilang.

Analisis diperlakukan, kerja yang melibatkan waktu maksimum menyatakan pengaruh ke atas perlakuan kerja. Misalnya pekerja berpelita menggunakan peti-peti seluruh 24 jam (setiap peti mempunyai 24 kotol, tiap-tiap koti adalah 3 paku) ke pakaiannya dari lantai sederhana yang mudah rusak. Keadaan kejadian, peti-peti disusup-

BAB VI

KESIMPULAN

6.0 Kesimpulan

Sebagai menyimpulkan bahasan-bahasan yang telah lalu, jelas menunjukkan bahawa kilang X merupakan sebuah organisasi pekerjaan yang besar. Ini berdasarkan kepada aspek kewangan dan perburuhan yang terdapat di dalamnya. Aspek-aspek ini telah diperkatakan dalam Bab II. Walau bagaimanapun, kilang ini turut menghadapi masalah terutamanya ketidakseimbangan antara keupayaan pengeluaran maksima dengan pengeluarannya yang sebenar. Sebagai mengupas persoalan ini, beberapa aspek ditinjau. Tinjauan terhadap pendapatan bulanan serta latarbelakang sosio-ekonomi pekerja didapati tidak memberikan jawapan kepada persoalan di atas. Pendapatan bulanan pekerja secara purata adalah tinggi jika dibandingkan dengan pendapatan pekerja di kilang lain. Tanggungan pekerja terhadap keluarganya pun tidak memberi kesan ke atas perbelanjaan mereka. Jadi dari segi ekonomi, tidak ada sebab untuk pekerja kecewa dengan pekerjaannya lantas merendahkan pengeluaran sebenar kilang.

Adalah didapati, kerja yang membebankan serta membosankan mempunyai pengaruh ke atas perlakuan kerja. Misalnya pekerja terpaksa mengangkat peti-peti seberat 24 paun (setiap peti mempunyai 24 botol, tiap-tiap satu seberat 1 paun) ke paras $4\frac{1}{2}$ kaki dari lantai adalah sesuatu yang membebangkan. Kerana keletihan, peti-peti dicampak-

campakkan yang menyebabkan banyak botol yang pecah serta minuman yang membazir. Dengan ini, pengeluaran menjadi kurang.

Hubungan yang tidak memuaskan antara pekerja dan majikan juga memberi kesan buruk ke atas perlakuan kerja. Dengan ini, kerja-kerja yang dilakukan lebih menampakkan rasa kecawa mereka. Dengan ini juga, kerja-kerja dilakukan sambil lewa.

Untuk mengatasi masalah kerja yang membebankan, beberapa saranan telah dikemukakan dalam bab yang lalu. Antara yang terpenting, pihak majikan perlu memikirkan untuk mengurangkan ketinggian yang harus dicapai bagi meletak atau menyusun peti-peti ke tempat-tempatnya. Dengan pengurangan ini, kerja mencampak-campakkan peti dapat dikurangkan. Dalam mengatasi masalah hubungan tidak baik antara pekerja dan penyelia ialah dengan memecah monopoli satu-satu kaum ke atas jawatan penyelia khasnya, jentera pentadbiran amnya. Dengan ini dapat menghilangkan keraguan pekerja yang sebahagian besarnya terdiri daripada satu kaum tertentu, berlawanan dengan kaum yang menduduki jawatan penyelia.

Kesatuan Sekerja pula boleh memainkan peranan dengan menyedarkan ahli-ahlinya tentang betapa perlu kerjasama pekerja dengan majikan. Selain itu, kesatuan juga boleh menjalankan aktiviti-aktiviti yang lebih berfaedah kepada ahli-ahlinya.

6.1 Cadangan

Oleh kerana tiadanya peranan Kesatuan Sekerja dalam usaha untuk mencari jalan bagi meningkatkan daya pengeluaran kilang, pengkaji

cadangkan di sini supaya pihak majikan sendiri yang menubuhkan sebuah pasukan penggalak pengeluaran (Productivity Improvement Team) yang terbukti kejayaannya di beberapa buah negara maju. Tujuan penubuhannya bukanlah semata-mata mencari idea-idea baru dalam usaha menambahkan pengeluaran tetapi mencari punca yang menyebabkan berlakunya kekurangan dalam pengeluaran. Misalnya di kilang ini, pengkaji dapati di bahagian "stacking" (lihat Gambarajah 2 - Kedudukan C) berlaku pembaziran yang banyak, di mana botol-botol yang telah diisi dengan bahan minuman perlu diangkat dalam peti-peti kayu ke atas pelantar. Dalam melakukan kerja-kerja ini, jumlah botol yang pecah adalah banyak. Ini amat merugikan kerana selain daripada botol-botol yang pecah, bahan minuman yang terkandung dalamnya juga terbuang dan lebih membebankan lagi ialah bahawa setiap botol yang telah diisi itu secara otomatik telah dicukai sebaik-baik ia menerusi sebuah alat yang telah dipasangkan oleh pihak kastam. Jadi, tugas PIT bolehlah bertindak pertama-tamanya mengesan bahagian manakah yang banyak melibatkan pembaziran/pengurangan dalam pengeluaran. Dalam misalan di atas, ialah di bahagian "stacking". Langkah selanjutnya ialah untuk mencari sebab kenapa pembaziran itu boleh berlaku. Dalam hal yang di atas, beberapa jumpaan telah pengkaji perolehi. Pertama, peti-peti yang digunakan untuk mengisi botol-botol minuman kebanyakannya telah reput. Dengan ini mudah terkopak dan mengakibatkan botol-botol di dalamnya jatuh dan pecah. Saranan pengkaji ialah menukar peti-peti kayu itu dengan peti-peti dari bahan plastik/malau. Kalau ini sukar dilakukan, pihak tertentu dalam kilang perlulah mempastikan bahawa

peti-peti kayu yang telah reput dibuang. Untuk itu, elok diberikan satu-satu tempoh tertentu bagi penggunaannya. Selepas tempoh ini, peti-peti itu bolehlah dibuang. Walau bagaimanapun, oleh kerana keadaan yang sentiasa lembab yang ujud di bahagian pengeluaran ini, elok saja tempoh penggunaan itu dipendekkan atau kalau boleh, digantikan saja dengan peti-peti dari bahan plastik/malau yang sukar pecah walaupun di tempat-tempat lembab.

Sebab kedua ialah kerana bebanan bagi pekerja untuk menyusun peti-peti tadi ke dalam 6 tingkat seperti yang telah diperkatakan dalam bab yang lalu. Oleh kerana majoriti pekerja adalah sederhana tingginya (antara 5 - 5½ kaki), adalah terlalu berat untuk mengangkat peti-peti itu ke tingkat yang lebih tinggi dari paras dadanya. Untuk memenuhi syarat jumlah tingkat itu, pekerja didapati mencampak-campakkan sahaja peti-peti tersebut ke dalam tingkatnya (terutama tingkat keenam). Selalunya hasil perbuatan ini, mengakibatkan banyak botol-botol yang terpelanting dari petinya dan pecah. Saranan pengkaji untuk mengatasi masalah ini seperti mana telah pengkaji nyatakan dahulu dan diulangi di sini, jumlah tingkat itu perlulah dikurangkan. Dengan pengurangan ini maka beban untuk mengangkat peti ke paras yang lebih tinggi dapat dilenyapkan sekaligus mengurangkan jumlah pembaziran akibat botol-botol yang pecah itu.

Jadi, tindakan PIT ialah untuk melihat perkara-perkara seperti yang telah pengkaji nyatakan di atas tadi. Laporan-laporan boleh diberikan kepada pihak majikan untuk memperbetulkannya.

Dari segi keahlian, sejajar dengan jumlah tenaga kerja di kilang ini, PIT boleh mengambil 6 orang untuk menganggotainya. Daripada 6 orang ini, seorang daripadanya mestilah terdiri daripada penyelia. Beliau boleh dilantik sebagai Pengarah badan ini memandangkan pengalamannya dalam soal penyeliaan. Empat orang boleh diambil daripada para pekerja pengeluaran manakala seorang lagi dari bahagian lain. Ketidak-seimbangan jumlah ini ialah kerana di barisan pengeluaran didapati lebih ramai pekerja dan di sinilah merupakan nadi dalam sistem pengeluaran kilang. Jadi jumlah pengambilan daripada mereka perlulah lebih. Daripada 4 orang ini pula, 2 darinya perlulah dilantik dari pekerja-pekerja lama dan 2 lagi dari pekerja-pekerja baru. Pembahagian ini mungkin dapat menolong majikan memahami sikap dan kemauhan pekerja dalam 2 golongan itu dalam melakukan pekerjaannya. Dalam bab yang sudah, ada dinyatakan tentang tingkah-laku yang tidak berkonflik antara pekerja tua dengan penyelia dan hubungan berkonflik antara pekerja muda dengan penyelia. Oleh kerana hubungan antara pekerja dan penyelia adalah penting dalam menentukan jumlah pengeluaran, maka oleh kerana adanya hubungan yang berkonflik di antara kedua-dua golongan, risiko untuk mengalami pengeluaran yang kurang adalah besar. Kenyataan ini disokong oleh kajian ahli sosiologi pekerjaan dan organisasi iaitu Elton Mayo yang telah membuat kajiannya di Hawthorne Plant dalam Western Electric Company, Chicago pada tahun 1930. Beliau mendapati bahawa hubungan baik antara pekerja dengan majikan (penyelia) adalah penting dan membuat kesimpulan bahawa kepuasan kerja (kerana hubungan baik tadi) memberi kesan ke atas kecekapan kerja dan akhirnya

kepada peningkatan pengeluaran.

Oleh kerana didapati bahawa hubungan berkonflik ujud antara pekerja muda dengan penyelia, maka dengan penyerapan dua orang daripada mereka ke dalam PIT dapat membantu majikan dalam memahami sikap mereka terhadap penyelia dan apakah punca-puncanya yang menyebabkan berlakunya sikap sedemikian yang akhirnya meujudkan hubungan berkonflik itu. Dengan terbongkarnya maklumat tentang apa puncanya konflik itu, maka terpulang kepada majikan untuk mengambil langkah-langkah perlu bagi mengatasinya.

Seorang lagi ahli boleh dilantik daripada bahagian-bahagian yang lain dalam kilang ini. Ini semata-mata untuk mendapatkan pandangan yang mungkin berbeza daripada pandangan-pandangan yang telah diberikan oleh wakil daripada pekerja pengeluaran tadi.

Untuk menjadikan badan ini lebih berkesan, jumpaan-jumpaan yang lebih kerap perlulah diadakan bagi membincangkan sesuatu yang berkaitan dengan pengeluaran serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Pada pendapat pengkaji, seelok-elok tempoh perjumpaan ialah 2 minggu sekali supaya dapat memberikan masa yang mencukupi untuk setiap ahlinya menyediakan laporan-laporannya.

6.2 Kelemahan Kajian

6.21 Pemilihan Kilang

Pengkaji memilih kilang X sebagai tempat kajian adalah secara kebetulan. Oleh sebab itu, mungkin pemilihan ini adalah meragukan.

Walau bagaimanapun, pengkaji tidak mempunyai pilihan lain dalam menentukan kilang mana yang mahu dipilih. Ini adalah kerana pengkaji tidak mendapat kerjasama sepenuhnya daripada pihak majikan di kilang-kilang yang dikunjungi. Pihak majikan tidak dapat menerima pengkaji walaupun sekadar sebagai seorang pekerja biasa dengan identiti pengkaji dirahsiakan. Ini adalah kerana pada masa itu, tiada kerja kosong dalam kilang-kilang berkenaan. Tetapi apabila pengkaji mendedahkan identiti pengkaji yang sebenar dan menyatakan hasrat untuk menjalankan kajian, permohonan pengkaji tetap ditolak dengan berbagai-bagai alasan. Apabila kilang X menerima permohonan pengkaji untuk menjalankan kajian, lantas peluang itu diambil, tanpa ragu-ragu lagi. Mujur bagi pengkaji, jumlah pekerja di kilang ini adalah ramai juga - 201 orang, dan 105 orang darinya adalah terdiri daripada pekerja-pekerja pengeluaran. Pekerja-pekerjanya juga terdiri daripada berbagai lapisan samada dari segi umur, etnik mahupun jenis pekerjaan. Atas keragaman ini, pengkaji percaya ia boleh mewakili ciri umum yang terdapat di seluruh kilang di negara ini, walaupun tidak dinafikan adanya kelemahan dalam menentukan tempat kajian.

6.22 Pemilihan Pekerja

Dalam kajian ini, 50 orang responden dipilih sebagai "sampling". Pengkaji sedar akan kelemahan penggunaan sampling tetapi ini tidak dapat dielakkan kerana masa kajian yang singkat. Untuk menemuduga seluruh 105 orang pekerja pengeluaran akan mengambil masa yang panjang. Tambahan pula pekerja-pekerja adalah dikehendaki berada

di tempat kerja masing-masing sepanjang waktu kerja kerana mana-mana bahagian yang kurang tenaga kerjanya, maka seluruh proses pengeluaran akan tergendala. Kejadian ini sudah tentu tidak dikehendaki berlaku di dalam mana-mana kilang juga.

Usaha pengkaji untuk memilih seramai 50 orang responden itu dilakukan secara "quota samples". Pengkaji sedar akan kemungkinan ujudnya "bias" dalam pemilihan responden. Tetapi pada pendapat pengkaji, untuk mendapatkan responden-responden yang dapat mewakili keseluruhan pekerja yang terdiri daripada tua - muda, lelaki - perempuan serta tingkat-tingkat pekerjaan yang berbeza (berat atau ringan), quota samples adalah diperlukan. Kalau tidak, mungkin responden pengkaji akan terdiri daripada misalnya, yang tua sahaja. Walau bagaimanapun, setelah ditetapkan quota-quota tertentu, pemilihan responden yang tergolong dalam satu-satu quota berkenaan adalah dilakukan secara "accidental samples". Misalnya quota untuk pekerja tua ialah 14 orang, tetapi pengambilan 14 orang pekerja tua adalah secara "accidental", yang ditemuduga secara kebetulan.

Tidak dinafikan betapa bagusnya melakukan temuduga ke atas setiap pekerja di kilang berkenaan, dengan mengenepikan "quota samples". Ini akan menambahkan lagi kejituhan kepada maklumat yang diperolehi. Sudah tentu kejituhan yang lebih adalah lebih baik daripada kejituhan yang kurang daripadanya.

Kalau tidak mampu untuk menemuduga seluruh pekerja, mungkin kerana jumlah pekerja yang terlalu ramai (yang secara logik, tidak

mampu ditemuduga oleh seorang pengkaji sahaja), boleh digunakan "samples". Namun untuk menggunakan "quota samples", perlulah terlebih dahulu dirujuki rekod-rekod tentang umur pekerja, tangga gaji mereka serta lain-lain maklumat yang memberi gambaran latar mengenai pekerja. Misalnya dari rekod tertentu diketahui bahawa jumlah pekerja muda (< 30 tahun) ialah seramai 80 orang dan pekerja tua (> 30 tahun) ialah seramai 20 orang, kalau 50 orang responden yang hendak dipilih maka quota tersebut perlulah mengambil 40 orang pekerja muda dan 10 orang pekerja tua. Quota ini adalah selaras dengan jumlah pekerja menurut umur seperti yang disebutkan tadi. Dalam kajian ini, rekod yang dimaksudkan tidak dapat dirujuki kerana tidak ada rekod sepertinya yang disimpan oleh pihak kilang ini.

6.23 Metode Kajian

Antara metode pengumpulan data yang pengkaji gunakan dalam kajian ini ialah "participant observation" dan temubual yang "informal".

Pengkaji sedar betapa singkatnya tempoh pengkaji terlibat secara langsung dengan pekerja. Selama hanya seminggu pengkaji bekerja tanpa diketahui oleh sesiapapun di kalangan pekerja akan identiti pengkaji yang sebenar (2 minggu lagi, pengkaji jalankan temubual dengan tenaga kerja). Tempoh ini memanglah singkat. Walau bagaimanapun, maklumat yang diperolehi daripada pengalaman selama seminggu itu adalah banyak serta amat berfaedah. Adapun kekurangan masa yang dihabiskan untuk kajian dalam kilang ini adalah kerana masalah kewangan pengkaji sendiri. Pengkaji merupakan orang asing

di tempat kajian. Pengkaji terpaksa berbelanja dengan jumlah yang banyak untuk sampai dan tinggal di sini (di rumah sepupu pengkaji). Dari tempat tinggal pengkaji pun, jaraknya ke kilang X ialah lebih kurang 5 batu. Oleh kerana harga makanan di sini adalah tinggi, diikuti dengan kewangan pengkaji yang sedikit, masa kajian terpaksa dipendekkan. Walau bagaimanapun, semasa menjalankan temuduga, kerja itu selalu berlarutan hingga pertengahan masa syif kedua (2.00 - 9.30 malam). Ini bermakna, satu hari sebenarnya pengkaji lakukan kerja 2 hari bekerja (syif pertama dan kedua).

Satu lagi kelemahan yang mungkin diragui ialah sikap "emotionally involve" pengkaji terhadap pekerja-pekerja. Sepanjang pengetahuan pengkaji, pengkaji tidak "bias" pada mana-mana pihak. Bila pengkaji mengatakan bahawa pekerja-pekerja muda tidak begitu berdisiplin, maka ini ada buktinya. Tidaklah bermakna yang pengkaji adalah anti pekerja-pekerja muda. Bila pula pengkaji sarankan agar penyelia cuba memahami sikap serta adat-resam pekerjanya, tidak bererti pengkaji punya perasaan "bias" terhadap para pekerja. Mungkin dalam hal ini melibatkan perasaan, tetapi perasaan ini adalah sesuatu yang positif yang mempunyai tujuan murni tanpa bertujuan untuk "menegak benang yang basah". Pengkaji mengakui bahawa hubungan pengkaji dengan pekerja adalah rapat hingga pernah pengkaji diajak bersama ke Singapura untuk "shopping". Belanja minum petang adalah biasa saja yang diberi oleh pekerja kepada pengkaji. Tetapi ini tidak boleh dijadikan alasan untuk mengatakan bahawa pengkaji akan didorong untuk "bias" terhadap pekerja. Pengkaji masih waras untuk menimbangkan kebenaran sebarang

maklumat yang diperolehi daripada para pekerja berkenaan. Jadi, masalah "emotionally involve" pada pendapat pengkaji, tidak punya kesan ke atas metode "participant observation" ini.

Jadi, pengkaji tidak sekali-kali menafikan tentang kelemahan kajian ini. Namun kelemahan-kelemahan itu adalah sukar untuk diatasi, terutama tentang pemilihan tempat kajian. Walau bagaimanapun, kelemahan-kelemahan itu tidaklah memberi kesan yang besar sangat kepada kajian ini oleh kerana langkah-langkah tertentu yang telah diambil oleh pengkaji untuk menutupi kelemahan tersebut.

Sumber

1. *Entanglement in Malaysian Policing: A Grounded Theory*, M.T.D.A.
2. *Iskandar and Wayu Kutes*, M.I.B.A.
3. *Perjanjian Persekutuan Antara Wilayah Sabah & Sarawak Dengan MJDML*.

Keratan Akhir

1. *BERSITA HARIAN* (20 Jan 1993).
2. *MENGGUAR MAJLISILAH KELUARAN 1 Mac 1993.*
3. *THE STAR* (KELUARAN 2 dan 3 Mac 1993).

BIBLIOGRAFI

Buku

1. C. Sellitz, Research Methods in Social Relation, Revised One-volume Edition, N.Y. 1959.
2. T.J. Watson, Sociology, Work and Industry, Routledge & Kegan Paul.
3. Wu Min Aun, The Industrial Relations Law of Malaysia, Heinemann Educational Books (Asia) Ltd.
4. A.S. Hornby, Oxford Student's Dictionary of Current English, Oxford University Press.
5. Linda Lau Mei Hwa, Latihan Ilmiah 1981/82.

Artikel

1. Investment in Malaysia: Policies & Procedures, M.I.D.A.
2. Labour and Wage Rates, M.I.D.A.
3. Perjanjian Bersama Antara Majikan Kilang X Dengan NUDMIW.

Keratan Akhbar

1. BERITA HARIAN Keluaran 11 Mac 1983.
2. MINGGUAN MALAYSIA Keluaran 1 Mei 1983.
3. THE STAR Keluaran 2 dan 3 Mei 1983.