

KAJIAN KES KEPERLUAN TENAGA KERJA DI BESGRADE PRODUCTS SDN BHD

¹RUSSAYANI ISMAIL, ²NOR IDAYU MAHAT, ³LIM HOCK EAM, ⁴NORIZAN HJ AZIZAN, ⁵NORHANA SHAIBATUL KHADRI

^{1,2,3,4,5}Universiti Utara Malaysia, russ1140@uum.edu.my

Abstrak

Secara umumnya, industri perkayuan Malaysia merupakan industri yang kompetitif dan mempunyai potensi untuk terus berkembang. Disebabkan sebahagian besar daripada pengeluaran di dalam industri ini adalah untuk pasaran eksport, keadaan ekonomi global dan juga persaingan daripada negara pengeluar yang lain akan mempengaruhi kedudukan semasa industri ini. Justeru itu, bagi membolehkan pasaran ini berpotensi untuk terus maju ke hadapan, kualiti pengeluaran hasil kayu perlu ditingkatkan serta harga yang ditawarkan seharusnya lebih kompetitif. Secara umumnya, pergantungan yang tinggi kepada pekerja asing serta kurangnya penggunaan automasi boleh memberi kesan kepada kelangsungan dan kemapanan industri perkayuan Malaysia. Bagi meninjau dengan lebih mendalam tentang permasalahan industri ini satu kajian kes telah dilaksanakan ke atas Besgrade Products Sdn Bhd yang merupakan salah sebuah pengilang papan lapis terbesar di Malaysia. Dapatan kajian menunjukkan secara keseluruhannya, peratus pekerja asing di Besgrade Products Sdn Bhd adalah melebihi peratus pekerja tempatan dan ianya disumbang oleh jumlah pekerja asing yang tinggi bagi jawatan operator. Tempoh masa bekerja yang lama dan persekitaran kerja yang tidak selesa merupakan antara faktor penting yang menyebabkan kurangnya penyertaan pekerja tempatan. Pada masa yang sama, masalah komunikasi serta proses kelulusan permit yang rumit merupakan masalah yang dihadapi majikan berkaitan pengambilan pekerja asing. Berdasarkan kepada dapatan kajian, beberapa cadangan berkaitan tenaga kerja diketengahkan antaranya penjenamaan semula industri perkayuan agar ianya nampak lebih dinamik, menjamin kerjaya di masa hadapan dengan persekitaran kerja yang lebih kondusif; menawarkan kadar upah yang lebih kompetitif agar dapat menarik lebih ramai pekerja tempatan untuk bekerja; usaha ke arah automasi menerusi penggunaan teknologi yang seterusnya menggalakkan latihan pekerja mahir yang dapat mengendalikan mesin-mesin berteknologi tinggi ini; dan akhir sekali memantapkan dasar pengurangan

kebergantungan kepada buruh asing dengan pengurangan secara beransur dan pada masa yang sama melatih pekerja tempatan dengan kemahiran yang perlu.

Pengenalan

Industri perkayuan merupakan salah satu industri yang menjadi penyumbang utama kepada hasil negara. Industri ini menyumbang kira-kira 3.4% kepada keluaran dalam negara kasar (KDNK). Secara umumnya, industri ini berupaya menyediakan peluang pekerjaan kepada lebih 200,000 orang. Industri perkayuan di Malaysia telah melalui beberapa fasa berdasarkan kepada Pelan Induk Perindustrian. Di peringkat awal (Pelan Induk Perindustrian Pertama), aktiviti dalam industri perkayuan lebih tertumpu kepada pengeluaran kayu balak, pengilangan kayu gergaji dan papan lapis. Pada peringkat kedua perkembangan industri perkayuan (Pelan Induk Perindustrian Kedua), penekanan terus diberikan kepada proses nilai tambah yang berfokus kepada eksport kayu dan juga hasil kayu. Pada peringkat ketiga (Pelan Induk Perindustrian Ketiga), kerajaan mensasarkan perkembangan dalam hasil kayu balak ditingkatkan melalui proses nilai tambah yang lebih tinggi iaitu eksport perabot.

Bagi memantapkan pertumbuhan industri perkayuan, Lembaga Perindustrian Kayu Malaysia (MTIB) telah ditubuhkan di bawah akta Parlimen pada 1 Jun 1973 sebagai sebuah Badan Berkanun di bawah Kementerian Perusahaan Utama yang kini dikenali dengan Kementerian Perusahaan Perladangan dan Komoditi. Selaras dengan tugas-tugas yang telah ditetapkan kepada MTIB melalui Akta 105 Lembaga Perindustrian Kayu Malaysia (Perbadanan) 1973, Lembaga ini telah menentukan beberapa objektif penting seperti memajukan lagi perusahaan kayu-kayan dan meningkatkan taraf dengan penekanan ke atas pemprosesan nilai tambah; menggalak dan memperbaiki kaedah pemasaran keluaran kayu; membantu dan mengukuhkan pembangunan perusahaan kecil dan sederhana; menggubal dan menggalakkan aplikasi standard dalam pembangunan kayu dan memupuk semangat disiplin dalam perusahaan kayu-kayan.

Untuk memastikan wujudnya persekitaran yang kondusif dan perkhidmatan berkualiti yang berterusan, Dasar Perindustrian Kayu Negara (NATIP 2009-2020) telah dirangka sebagai garis panduan pembangunan dan kemajuan industri perkayuan dan perabot negara menjelang tahun 2020. MTIB menerusi salah satu daripada teras strategik NATIP (Teras 5:

Pembangunan Sumber Manusia) telah mengambil kira aspek pembangunan sumber manusia sebagai salah satu elemen penting dan kritikal yang perlu diberi penekanan supaya produktiviti, kecekapan, kualiti dan juga daya saing industri perkayuan dapat ditingkatkan.

Sehubungan ini, MTIB kini menyediakan satu platform bagi menyuaipadan sumber tenaga kerja tempatan khususnya pekerja mahir (*skilled worker*) dengan para majikan/syarikat di sektor perkayuan dan perabot negara. Diharap dengan adanya platform ini, para majikan/syarikat berkenaan dapat menjadikan ia satu alternatif dalam meningkatkan kemahiran pekerja sedia ada dan juga memilih calon-calon graduan yang berpengetahuan dan berkemahiran mengenai industri perkayuan dan perabot untuk diambil bekerja dan seterusnya dapat melonjakkan lagi industri perkayuan negara melalui peningkatan nilai tambah.

Pernyataan Masalah

Industri perkayuan boleh diklasifikasikan kepada aktiviti hulu (*upstream*) dan hiliran (*downstream*). Aktiviti hulu merangkumi penuaian dan penanaman balak. Aktiviti hiliran melibatkan tiga peringkat bermula daripada pemprosesan bahan mentah (kayu balak) kepada pembuatan produk kayu separa siap dan siap. Pada masa kini, kira-kira 60 peratus daripada nilai eksport industri kayu adalah berasal daripada aktiviti peringkat pertama yang termasuk penebangan kayu balak, dan pemprosesan kayu gergaji, papan lapis gentian, venir, dan partikel. Sementara itu, baki 40 peratus nilai eksport berasal daripada aktiviti peringkat kedua dan ketiga yang berkait dengan pembuatan dan eksport kayu kumai dan kayu berketam; produk *builders, joinery dan carpentry*; perabot dan komponen perabot serta komponen binaan kayu dan struktur (*Laporan NATIP, 2009*).

Bagi memastikan daya saing dan kemampanan industri kayu di Malaysia, maka kerajaan berhasrat untuk mencapai sasaran 60 peratus dalam nilai tambah bagi aktiviti hiliran. Usaha ke arah meningkatkan nilai tambah ini berkait rapat dengan pembangunan modal insan yang merupakan satu elemen penting berdasarkan teras strategik NATIP yang ke-5 iaitu memastikan tenaga mahir tempatan dapat ditingkatkan dan pergantungan kepada pekerja asing dikurangkan. Data pada tahun 2012 menunjukkan bahawa pengambilan pekerja asing telah meningkat sebanyak kira-kira 8.8% peratus berbanding dengan tahun 2011 (berdasarkan anggaran MTIB-DOS, 2013). Kos pengeluaran dan ketidaksediaan pekerja tempatan untuk

bekerja di dalam industri perkayuan adalah merupakan antara faktor yang dilihat menyumbang kepada pergantungan pekerja asing. Pada masa ini, ada pendapat yang menyatakan bahawa keperluan tenaga kerja mahir di dalam industri perkayuan tidak dapat dipenuhi oleh jumlah serta kualiti graduan daripada institusi latihan sedia ada. Justeru itu, untuk mengatasi masalah kekurangan tenaga mahir tempatan, terdapat keperluan untuk mengukuhkan kecekapan dan pengetahuan pekerja-pekerja tempatan dalam membantu penggunaan teknologi canggih dan peningkatan aktiviti perkilangan yang mempunyai nilai tambah yang lebih tinggi. Dengan menggunakan teknologi terkini dan kaedah latihan yang lebih efektif, produktiviti boleh dipertingkatkan untuk memenuhi keperluan tenaga kerja mahir dalam industri.

Memandangkan industri kayu merupakan satu industri yang berpotensi untuk berkembang maju, maka hasrat kerajaan untuk memberi fokus kepada peningkatan nilai tambah seharusnya diberi perhatian yang sewajarnya melalui polisi pembangunan modal insan yang lebih strategik. Pada masa yang sama, pengusaha yang terlibat di dalam industri perkayuan mestilah bersedia untuk berusaha menyediakan persekitaran kerja yang lebih kondusif, melabur di dalam R&D dan meningkatkan tahap automasi supaya pergantungan terhadap buruh asing dapat dikurangkan dan dapat bersaing secara lebih kompetitif dalam jangka masa panjang. Sehubungan itu satu kajian terhadap tenaga kerja industri kayu amat diperlukan bagi membolehkan pihak pengurusan MTIB melihat kepada keperluan dan permintaan tenaga kerja mahir serta menilai setiap polisi serta tindakan berkaitan bagi memenuhi keperluan tenaga kerja di sektor ini. Selain itu, kajian ini juga akan memberi fokus kepada penilaian kesan polisi kerajaan bagi mengurangkan kebergantungan industri kepada tenaga buruh asing terhadap industri perkayuan di Malaysia, kesediaan majikan untuk melabur di dalam R&D serta usaha mereka ke arah meningkatkan automasi.

Bagi tujuan mengenalpasti masalah sebenar yang membawa kepada pergantungan yang tinggi kepada buruh asing serta isu berkaitan automasi dan kemahiran graduan tempatan, maka satu kajian kes telah dilaksanakan terhadap Besgrade Products Sdn Bhd yang merupakan sebuah firma yang terlibat di dalam industri perkayuan. Objektif kajian, skop serta isu dan dapatan kajian dijelaskan di dalam seksyen yang seterusnya.

Objektif Kajian

Berdasarkan pernyataan masalah, maka kajian ini akan dijalankan bagi mencapai beberapa objektif seperti berikut:

1. Mendapatkan maklumat terkini tentang profil syarikat berdasarkan beberapa aspek yang ditentukan seperti status syarikat, bilangan pekerja, jenis perniagaan, milikan dan sebagainya.
2. Menilai keperluan (permintaan) tenaga kerja oleh syarikat dari aspek kuantiti dan kemahiran khusus serta keperluan kepada 'upskilling'.
3. Impak pelaksanaan gaji minima ke atas majikan.
4. Menilai kesediaan syarikat ke arah automasi serta masalah yang dihadapi.

Skop Kajian

Skop kajian yang dirancang meliputi lima (5) perkara seperti berikut:

1. Profil syarikat dan pekerja;
2. Latihan
3. Impak pelaksanaan dasar gaji minima.
4. Automasi

Kajian Kes di Besgrade Products Sdn Bhd

Pengenalan Syarikat

Penyelidik telah membuat satu kajian rintis terhadap Besgrade Products Sdn Bhd yang bertempat di Alor Setar, Kedah pada 18 Jun 2013 bagi mendapatkan pandangan tentang isu tenaga kerja di Besgrade Products Sdn Bhd. Sebagai salah satu pengeluar papan lapis terbesar di Malaysia, Besgrade Products Sdn Bhd, telah mengukuhkan reputasinya sejak penubuhannya pada tahun 1997. Syarikat ini telah diiktiraf sebagai antara 10 pengeluar papan lapis terbesar di Malaysia dan turut mendapat pengiktirafan dan pengesahan daripada

pelbagai badan persijilan. Antaranya ialah ISO9001:2008, Programme for the Endorsement of Forest (PEFC) Certification-Chain of Custody (PEFC-COC) Certification, The Forest Stewardship Council – Chain of Custody (FSC-COC) Certification, CE Certification (Export Standards) dan Japan Agricultural Standard (JAS Standards).

Produk Besgrade telah dieksport ke negara-negara Eropah. Syarikat ini juga turut mempunyai tiga cawangan lain iaitu di Hutan Melintang (Perak), Tanah Merah (Kelantan) dan Gua Musang (Kelantan) namun kajian ini hanya melibatkan kilang utama di Alor Setar. Majoriti tenaga kerja di Besgrade terdiri daripada warga asing dan ditempatkan di bahagian pengilangan. Manakala pekerja tempatan tertumpu di bahagian profesional. Besgrade tidak mensasarkan kelayakan yang tinggi untuk bekerja di bahagian pengilangan dan secara keseluruhan keperluan kepada tenaga mahir adalah terhad.

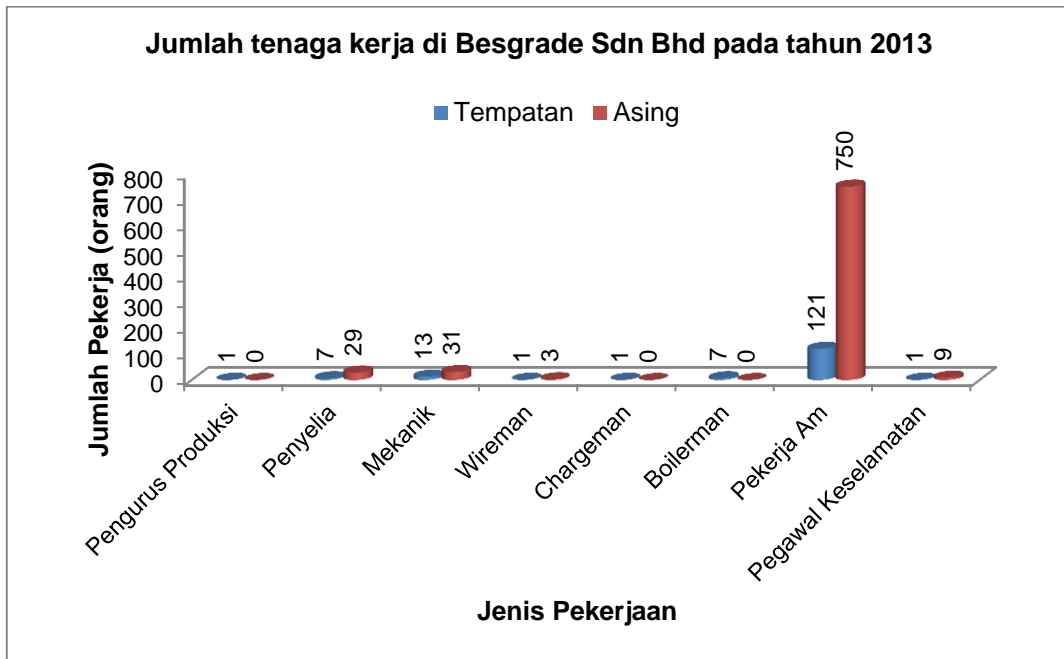
Mengapa Besgrade Products memilih pekerja asing?

Pengambilan pekerja asing di dalam industri perkayuan adalah merupakan fenomena biasa. Secara umumnya, pergantungan kepada pekerja asing yang tinggi adalah disebabkan oleh beberapa faktor terutamanya kesediaan pekerja asing untuk menerima gaji yang lebih rendah serta sanggup bekerja dalam persekitaran yang kurang selesa. Keadaan sebaliknya ditunjukkan oleh warga tempatan yang mana kebanyakan mereka meminta gaji yang lebih tinggi dengan persekitaran kerja yang baik dan selesa. Secara jelasnya, walaupun peluang pekerjaan di Besgrade sentiasa terbuka luas kepada semua tetapi ia masih gagal untuk menarik minat pekerja tempatan bekerja di dalam industri ini. Keadaan ini menyebabkan pihak Besgrade tiada pilihan dan terpaksa menggajikan pekerja asing yang mana tindakan ini mengundang pelbagai masalah kepada pihak syarikat seperti masalah pembaharuan permit, komunikasi antara pekerja serta masalah sosial yang lain.

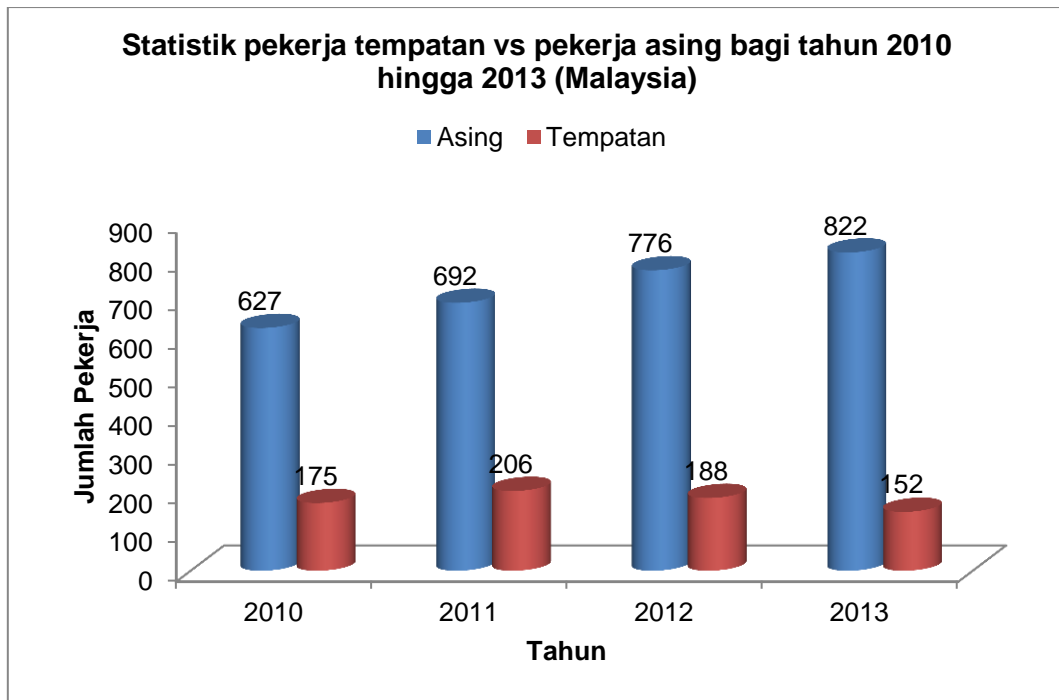
Berdasarkan kepada data yang diperolehi, secara umumnya Besgrade lebih bergantung kepada penggunaan tenaga kerja asing berbanding pekerja tempatan. Ini boleh dilihat daripada statistik tenaga kerja bagi tahun 2013 mengikut kategori jawatan (sila rujuk Rajah 1). Secara jelasnya, jawatan pekerja am ataupun operator adalah dimonopoli oleh pekerja asing iaitu seramai 750 orang berbanding pekerja tempatan seramai 121 orang atau nisbah

6:1. Selain daripada itu, jawatan penyelia dan mekanik juga turut dimonopoli oleh pekerja asing. Dapatan ini adalah selari dengan statistik penggunaan buruh asing di dalam industri perkayuan di Malaysia dari tahun 2010 hingga 2013. Sepanjang tempoh tersebut, penggunaan tenaga kerja asing yang direkodkan adalah jauh lebih besar jumlahnya berbanding dengan pekerja tempatan.

Rajah 1: Jumlah tenaga kerja di Besgrade Products Sdn Bhd pada tahun 2013



Rajah 2: Statistik pekerja tempatan vs pekerja asing di Besgrade Products Sdn Bhd bagi tahun 2010 hingga 2013



Isu utama yang diutarakan oleh Besgrade Products Sdn Bhd berkaitan penggunaan tenaga kerja asing yang tinggi adalah kerana kurangnya minat pekerja tempatan untuk melibatkan diri di dalam industri ini, dan ianya disebabkan oleh dua faktor utama:

a) Tempoh Masa Bekerja dan Disiplin

Jumlah waktu bekerja di Besgrade adalah selama 12 jam. Faktor tempoh bekerja yang panjang membuat pekerja tempatan kurang berminat dan tidak mampu mendisiplinkan diri dalam mematuhi tempoh bekerja yang ditetapkan. Sikap pekerja tempatan yang suka memilih pekerjaan, selain malas bekerja mempengaruhi kadar lantik henti yang tinggi.

b) Persekitaran Kerja Kurang Selesa

Industri perkayuan dikaitkan dengan suasana 3D iaitu 'Dirty, Difficult and Dangerous' (Kotor, Sukar dan Merbahaya). Pekerjaan seumpama ini memerlukan tenaga kudrat yang kuat dan menurut Besgrade, bekerja di industri perkayuan merupakan pilihan terakhir pekerja tempatan. Warga tempatan kebanyakannya kurang berminat untuk bekerja di dalam industri ini kerana keadaan yang tidak kondusif. Pekerja tempatan juga dilihat sebagai lebih selesa untuk membuat kerja-kerja

kampung seperti menoreh getah, bersawah dan sesetengahnya memilih untuk bekerja di dalam pejabat berhawa dingin walaupun gaji yang ditawarkan adalah jauh lebih rendah.

Selain dua faktor utama yang menyumbang kepada kurangnya minat pekerja tempatan untuk menceburi industri perkayuan, Besgrade Products Sdn Bhd juga berpendapat bahawa sebahagian latihan yang disediakan oleh institut kemahiran tidak relevan dengan kehendak industri. Namun begitu, majoriti tenaga kerja yang diperlukan di Besgrade Products Sdn Bhd adalah bagi jawatan operator dan syarikat tidak memerlukan pekerja yang mempunyai kemahiran/kelayakan untuk jawatan ini. Kelayakan maksima yang diperlukan hanyalah SPM. Kemahiran yang diperolehi pekerja adalah lebih berasaskan kepada 'on job' training.

Masalah dengan Pekerja asing

Warga asing yang bekerja di Besgrade Products Sdn Bhd majoritinya berasal daripada negara-negara Asia seperti Bangladesh, Vietnam, Myanmar, Indonesia dan lain-lain. Rata-rata pekerja asing yang datang tidak mempunyai sebarang kelayakan akademik dan kemahiran. Di samping mendapat gaji, pekerja asing turut diberi kemudahan tempat tinggal oleh Besgrade Products Sdn Bhd.

Namun, terdapat beberapa masalah yang dihadapi dalam menguruskan pekerja asing. Antara yang utama adalah masalah komunikasi kerana ada sesetengah mereka yang tidak boleh bertutur Bahasa Melayu dan Bahasa Inggeris. Sebagai penyelesaian, Besgrade Products Sdn Bhd terpaksa menggunakan bahasa isyarat atau meminta bantuan rakan senegara mereka yang telah lama bekerja untuk memberi arahan kerja.

Masalah lain ialah tempoh kontrak paling lama yang ditetapkan oleh kerajaan ke atas pekerja asing untuk berkhidmat di sesebuah kilang seperti Besgrade Products Sdn Bhd hanyalah 3 tahun. Oleh yang demikian, pihak pengurusan perlu menguruskan semula pengambilan pekerja asing ke Malaysia tetapi ia melibatkan tempoh masa yang lama. Ini adalah kerana pengambilan pekerja asing adalah secara berperingkat dan kelulusan daripada Kementerian Dalam Negeri mengambil masa selama 10 bulan, diikuti dengan 4 bulan proses melalui agen.

Bagi mengatasi masalah kekurangan pekerja, Besgrade Products Sdn Bhd telah menggunakan sistem kerja lebih masa (*overtime*).

Automasi

Secara umumnya, Besgrade Products Sdn Bhd tidak bergantung sepenuhnya kepada automasi. Besgrade beroperasi secara separa automasi dengan menggunakan teknologi mesin daripada Jepun seperti jadual berikut:

Jadual 1: Jenis mesin yang digunakan di Besgrade Products Sdn Bhd

No.	Jenis Mesin	Tujuan Penggunaan
1	Yamamoto Fully Automatic Phenolic Line, Medium or High Density Overlay Overlaying Press Line	Menghasilkan papan lapis kemasan <i>phenolic film</i> dengan gred untuk dieksport. Mesin automasi dikawal sepenuhnya menggunakan sistem berkomputer bagi mengurangkan risiko kecacatan pada papan lapis dan juga mengurangkan risiko berlakunya kemalangan di tempat kerja.
2	Meinan S-BAL-DC-4N-E	Mesin ini direka khusus untuk mendapatkan venir daripada kayu balak yang agak sukar untuk diproses. Mesin ini menjamin kualiti venir yang tinggi, kecekapan pengeringan optimum dan hasil produk yang tinggi bagi setiap hektar hutan bagi membantu memelihara hutan dan menjimatkan tenaga.
3	Yamamoto 45 Openings APT Hot-press	Mesin ini beroperasi sepenuhnya menggunakan sistem komputer bagi menghasilkan papan lapis berkualiti tinggi dan mengurangkan risiko kemalangan di kalangan pekerja. Mesin berkapasiti tinggi ini mampu untuk mengurangkan kos operasi.
4	EN-303 Smart In-line Dryer Veneer Moisture Contents Control System	Mesin pengeringan berteknologi komputer ini membolehkan pengeringan berterusan secara automatik bagi mencapai tahap kelembapan venir yang tepat. Ini bagi mengurangkan risiko kecacatan kualiti pada produk berlaku semasa proses pengeluaran.
5	Super Automatic Vertical Knife Grinder - Toyo KGV-SF22	Mesin ini meminjam kaedah teknologi pengisaran terkini untuk mengekalkan ketajaman pisau pemotong. Ini bagi memastikan pengeluaran kepingan venir berkualiti tinggi yang konsisten.

Walaupun terdapat mesin berteknologi tinggi, Besgrade masih berpendapat tahap automasi di syarikat tersebut tidak mungkin boleh mencapai 100% dalam tempoh 10 tahun akan datang kerana mereka masih memerlukan tenaga kerja sekurang-kurangnya 50% bagi menyokong setiap automasi. Dalam situasi sedia ada, satu mesin masih memerlukan dua orang pengendali. Di samping itu, terdapat seksyen yang masih bergantung 100% kepada tenaga kerja yang terdiri daripada operator dan tidak melibatkan penggunaan sebarang teknologi mesin.

Antara masalah lain yang menyebabkan Besgrade kurang bersedia untuk menuju ke arah automasi adalah disebabkan kos pembelian mesin yang tinggi dan kesukaran mendapatkan alat ganti mesin. Mesin yang digunakan diimport daripada negara luar seperti Jepun dan Jerman. Sekiranya terdapat kerosakan yang memerlukan alat ganti, pihak syarikat perlu mengeluarkan kos yang tinggi memandangkan alat ganti tersebut tidak terdapat di Malaysia dan kerja membaik pulih mesin turun mengambil masa yang lama.

Kesan Pelaksanaan Dasar Gaji Minima kepada Besgrade Products Sdn Bhd

Berkaitan dengan kadar upah, kerajaan telah mewajibkan pelaksanaan dasar gaji minima berkuatkuasa sepenuhnya mulai 1 Januari 2014. Sejajar dengan saranan kerajaan, majikan telah mula melaksanakan dasar gaji minima. Walaupun begitu, keadaan ini telah meningkatkan kos sebanyak 45% kepada Besgrade Products Sdn Bhd susulan daripada pelaksanaan gaji minima kerana kos pembayaran gaji yang meningkat secara mendadak dan seterusnya membebankan syarikat. Kos tenaga kerja meningkat bukan hanya kerana peningkatan gaji serta upah bulanan meningkat tetapi juga peningkatan terhadap sumbangan majikan kepada Kumpulan Wang Simpanan Pekerja (KWSP) serta kadar bayaran lebih masa. Syarikat menyatakan bayaran gaji minima tidak setimpal dengan kelayakan minima serta tahap kemahiran pekerja dan terlalu tinggi kepada pekerja tidak mahir. Kenaikan kos tenaga kerja akan menjejaskan keuntungan syarikat selain mempunyai implikasi terhadap perjanjian kolektif dengan kesatuan sekerja.

Keadaan pasaran yang tidak stabil, selain persaingan yang sengit serta kesukaran mengawal harga di pasaran membuatkan syarikat agak keberatan untuk melaksanakan dasar gaji minima ini. Ini adalah sebahagian cabaran yang perlu didepani oleh syarikat yang mempengaruhi

pendapatan syarikat bagi menampung pelbagai kos yang semakin meningkat termasuklah kos tenaga kerja. Pasaran yang berkurangan akan menyebabkan pengeluaran dan produktiviti menurun. Untuk mengatasi keadaan ini syarikat mungkin perlu memberhentikan pekerja atau jika keadaan berterusan, syarikat mungkin ditutup.

Usaha untuk mengurangkan pengambilan pekerja asing

Antara usaha dan inisiatif yang dibincangkan dalam mengurangkan pengambilan pekerja asing dalam industri perkayuan adalah seperti:

a) Penjenamaan semula industri kayu

Bagi menarik pekerja tempatan untuk bekerja di dalam industri ini maka penjenamaan semula industri perkayuan mesti dilaksanakan. Industri perkayuan sentiasa dikaitkan dengan industri yang mempunyai persekitaran kerja yang tidak selesa seperti tiada penghawa dingin, kotor, berhabuk dan bahaya. Sebahagian pula beranggapan bahawa industri ini adalah 'sunset' industri yang mana tidak menjamin masa depan yang cerah. Dalam konteks ini kerajaan, persatuan dalam industri dan terutamanya syarikat mestilah berusaha mengembling tenaga untuk mengubah persepsi negatif. Kesedaran untuk mewujudkan persekitaran yang lebih kondusif dan penerangan tentang masa depan industri akan dapat membantu graduan untuk menceburi industri perkayuan.

b) Kadar upah yang lebih kompetitif

Pengenalan dasar gaji minima yang berkuatkuasa sepenuhnya mulai 1 Januari 2014 adalah satu dasar yang baik bagi meningkatkan kebajikan tenaga kerja terutamanya di dalam industri perkayuan. Namun begitu kadar upah yang lebih kompetitif perlu diwujudkan bagi pelbagai jawatan bersesuaian dengan produktiviti pekerja. Sepatutnya dasar gaji minima ini hanya dilaksanakan di kalangan pekerja tempatan dan tidak melibatkan pekerja asing. Pekerja tempatan merasakan tidak adil kerana selain gaji minima yang sama, pekerja asing juga menikmati kemudahan lain seperti tempat tinggal serta insurans kesihatan. Penambahbaikan kualiti pekerja melalui latihan perlu seiring dengan upah atau gaji yang ditawarkan. Memandangkan peningkatan upah ini akan memberi kesan kepada syarikat mikro, kecil dan

sederhana, maka penekanan kepada peningkatan produktiviti dan kecekapan pengeluaran perlu diberi perhatian. Menaikkan gaji asas pekerja tempatan melebihi gaji minima yang telah ditetapkan kerajaan dilihat sebagai galakan kepada pekerja tempatan di samping menjaga kebajikan mereka. Meskipun kos meningkat sekiranya menggajikan pekerja tempatan dengan kadar yang lebih tinggi, kesannya adalah untuk jangka masa panjang kerana negara tidak perlu lagi bergantung dengan pekerja asing.

c) Usaha ke arah automasi

Pada keseluruhannya, industri perkayuan masih belum mencapai tahap automasi yang tinggi di mana dapatan yang diperoleh daripada keseluruhan industri pada tahun 2013 menunjukkan sebanyak 65% aktiviti atau proses masih dilakukan secara manual, 30% separuh-automasi dan hanya 5% automasi sepenuhnya. Bagi meningkatkan daya saing di samping menambahbaik kecekapan dan output, usaha ke arah automasi dan mekanisasi perlu diberi penekanan. Kesediaan ke arah automasi dan mekanisasi bukan sahaja dapat meningkatkan produktiviti malah dapat mengurangkan kebergantungan industri kepada penggunaan buruh yang intensif terutamanya buruh asing. Hasrat Malaysia untuk meningkatkan nilai tambah dalam produk berkaitan kayu kepada 60% menjelang tahun 2020 memerlukan kesediaan syarikat dalam industri ini untuk ke arah automasi.

d) Memantapkan Dasar Pengurangan Pergantungan kepada Buruh Asing

Kerajaan perlu mengawal *service line* dengan mengurangkan penggunaan pekerja asing. Daripada pemerhatian, pekerja asing telah memonopoli pekerjaan di hotel, restoran, lapangan terbang dan lain-lain lagi. Pergantungan yang tinggi kepada buruh asing akan menyebabkan ketidakstabilan industri perkayuan di dalam jangka masa panjang. Keadaan ekonomi global akan mempengaruhi penawaran buruh asing yang mana kebergantungan yang tinggi ini akan memberi impak negatif sekiranya penawaran buruh asing berkurangan. Pengurangan kebergantungan ini walau bagaimanapun tidak boleh dilakukan secara drastik kerana ianya akan memberi impak yang besar kepada industri. Pengurangan secara beransur dapat dilakukan dengan menyediakan tenaga kerja tempatan dengan kemahiran yang perlu dan pada masa yang sama insentif ke arah mekanisasi dipertingkatkan.

e) **Penekanan Kemahiran**

Kerajaan telah menekankan bahawa pekerja berkemahiran lebih penting daripada pekerja kolar putih. Antara cadangan yang diusulkan ialah memberi biasiswa pelajaran kepada pelajar miskin di sekolah vokasional dan selepas tamat SPM pelajar tersebut boleh diserap menjadi pekerja. Secara umumnya kesediaan industri untuk mengadaptasi teknologi terkini juga akan mempengaruhi kemahiran dari segi tenaga kerja yang diperlukan dan program-program latihan yang lebih mengkhusus perlu dirangka. Sehingga kini kerajaan begitu komited dalam melatih tenaga kerja yang berkebolehan menerusi penubuhan pelbagai pusat latihan kemahiran. Syarikat perlu memberi peluang kepada pekerja yang dilihat mempunyai potensi tinggi dan beri latihan yang bersesuaian untuk lebih maju ke hadapan.

Kesimpulan

Secara jelasnya, penyelesaian kepada isu tenaga kerja di dalam industri perkayuan memerlukan komitmen dan kerjasama yang padu antara majikan, agensi penyedia latihan, persatuan serta agensi kerajaan yang terlibat. Industri perkayuan mampu untuk berkembang maju sekiranya majikan berusaha ke arah meningkatkan automasi dan menyediakan persekitaran kerja yang lebih kondusif disamping upah yang lebih kompetitif bagi keuntungan jangka masa panjang. Pada masa yang sama dasar-dasar berkaitan industri perkayuan dan tenaga kerja perlu diperkukuhkan dengan dasar yang jelas dan konsisten.

Sekiranya Malaysia ingin mencontohi negara-negara maju seperti Jepun, Korea, Amerika Syarikat dan China yang menggunakan teknologi terkini ke arah automasi pengeluaran bagi menggantikan tenaga buruh asing, satu kajian impak pelaksanaan perlu dilaksanakan secara lebih mendalam. Apa yang perlu difikirkan ialah adakah majikan dalam industri perkayuan ini telah cukup bersedia untuk membuat pelaburan dalam usaha ke arah menuju automasi dan adakah kos tersebut akan membebankan industri. Apakah kerajaan juga bersedia untuk memberi sebarang insentif bagi menggalakkan pengusaha dalam industri ini menuju ke arah automasi? Apakah jenis insentif yang perlu disediakan oleh pihak kerajaan? Berkaitan dengan latihan yang disediakan pula, apakah latihan yang dilaksanakan oleh pusat latihan kemahiran sedia ada mampu mengeluarkan graduan yang diperlukan oleh industri

perkayuan? Sejauh manakah graduan yang dikeluarkan oleh pusat kemahiran ini berminat untuk berkecimpung dalam industri perkayuan?

Persoalan-persoalan ini perlu diberi perhatian yang sewajarnya bagi menjamin pertumbuhan industri perkayuan yang mapan di Malaysia. Sekiranya persoalan ini tidak ditangani dengan sempurna, pergantungan buruh asing yang berterusan akan memberi kesan terutamanya dalam persekitaran ekonomi yang tidak stabil.

RUJUKAN

Annual Report 2011. Malaysian Timber Council (MTC).

Garis Panduan Bagi Definisi Baharu PKS (2013). Sekretariat bagi Majlis Pembangunan PKS Kebangsaan. SME Corp. Malaysia.

Malaysia, Jabatan Perangkaan Malaysia (2008-2010). Employment, salaries & wages in the manufacturing industries by category by local & foreign for wood industry. Putrajaya: Jabatan Perangkaan Malaysia.

National Timber Industry Policy (2009 – 2010). Ministry of Plantation Industries and Commodities Malaysia (2009). Malaysia.

Occupational Analysis Wood Based Industry (2013). Jabatan Pembangunan Kemahiran. Kementerian Sumber Manusia.

RMA-Perunding Bersatu Sdn Bhd. (1993). Manpower Development Needs of The Furniture Processing Industry (The Case of Export – Oriented Factories). Lembaga Perindustrian Kayu Malaysia.