

**ISU PEMBUANGAN PEKERJA SEBAGAI FAKTOR TARIKAN KEPADA  
KEUSAHAWANAN? – KAJIAN AWALAN**  
**ISSUE OF WORKER RETRENCHMENT AS AN ATTRACTION FACTOR FOR  
ENTREPRENEURSHIP: A PRELIMINARY ANALYSIS**

*MOHD RAFI BIN YAACOB & MOHD NOR HAKIMIN BIN YUSOFF*

*ABSTRAK*

Sejak kebelakangan ini, isu pemberhentian pekerja mendapat liputan luas di dada akhbar-Malaysia. Isu ini secara langsung akan memberi kesan negatif kepada negara dan lebih-lebih lagi kepada individu yang terbabit dimana mereka terpaksa mencari alternatif lain yang penuh dengan pelbagai cabaran untuk meneruskan hidup. Justeru, kajian awalan kualitatif ini dilaksanakan bagi mengenalpasti cabaran, rintangan yang hadapi setelah diberhentikan kerja serta langkah yang diambil untuk meneruskan kehidupan dalam menyara keluarga. Kronologi kajian ini mengandungi pernyataan masalah yang dikenalpasti berdasarkan kepada isu-isu pemberhentian pekerja pada masa ini. Terdapat tiga soalan kajian. Pertama untuk mengetahui samada pekerja yang diberhentikan ini mendapat pampasan atau tidak daripada majikan?. Kedua apakah pandangan individu yang diberhentikan samada mereka berpuas hati atau tidak dengan jumlah yang diberikan majikan?. Soalan ketiga pula adalah untuk mengenalpasti apakah tindakan yang dilakukan oleh pekerja yang diberhentikan supaya dapat meneruskan hidup mereka di masa hadapan?. Untuk menjawab persoalan penyelidikan yang dikenalpasti, penyelidik menjalankan sesi temubual dengan pekerja yang telah diberhentikan oleh majikannya. Responden dipilih berdasarkan berdasarkan *convenient sampling*. Temuramah yang diadakan pertengahan 2009 melibatkan persoalan-persoalan yang berkaitan dengan butir-butir peribadi individu, punca-punca lain mengapakah mereka diberhentikan kerja, serta tindakan yang diambil untuk meneruskan kehidupan untuk menyara keluarga. Diantara lain analisis menunjukkan walaupun pampasan diberikan oleh majikan responden tidak berpuas hati kerana jumlahnya dirasakan begitu kecil dan notis pemberhentian kerja dilakukan dalam tempoh yang agak singkat. Di samping itu responden terpaksa mengharungi kehidupan yang tidak menentu setelah diberhentikan kerja. Mendapat kerja baru yang bersesuaian bukanlah mudah. Akhirnya, beliau mencebur diri dengan perniagaan makanan. Nampaknya, pembuangan kerja boleh dikatakan sebagai faktor tolakan kepada keusahawanan. Walau bagaimanapun, kajian awalan yang bersikap kualitatif ini melibatkan hanya seorang individu, tetapi ia menarik dan memberi serba sedikit input yang berguna kepada kajian lanjutan yang melibatkan lebih ramai responden yang mengalami nasib yang sama.

*ABSTRACT*

In recent years, the issue of workers retrenchment has received a wide coverage in the newspapers in Malaysia. This issue will directly lead to a negative effect to the country, especially to the individuals involved that they have to find other alternative to survive, which is full of challenges. Therefore, this preliminary analysis is conducted to identify the challenge; obstacles that they may face after been terminated and the measures taken for live continuity in taking care of their family. The chronology of this study contains the problem statement, which is identified based on current retrenchment issues. There are three research questions. First to determine whether retrenched workers receive compensation from their employer. Second, to measure the level of satisfaction among the retrenched worker about the compensation amount received from their employer. Third, to identify the step that should be taken by these retrenched workers in continuing their life for the coming future. In order to answer the research questions, an interviews is conducted with the respondent is selected based on convenient sampling. He is among the thousand workers why have been faced by the same situation of being terminated. Interviews conducted in mid-2009 involving issues related to the personal details of individuals, causes of why they have been retrenched, as well as actions taken for live continuity in taking care of their family. Among others, the analysis shows that although the compensation given by the employer, the respondent is

dissatisfied with the amount, which is believed too small and the notice of termination is in a relatively short period. In addition, the respondent had to face an uncertain life after the termination, as to get a new job, which is compatible is not easy. Eventually, he involves in food business. Therefore, the retrenchment of workers can be considered as a push factor to entrepreneurship. However, this qualitative preliminary study involves only one individual, but it is quite interesting, and gives all the useful input to further studies involving more respondents who suffered the same situation.

## **PENGENALAN**

Pemberhentian kerja secara mudah bermaksud penamatan kontrak perkhidmatan seseorang pekerja akibat sama ada penutupan, penstrukturan semula, pengurangan pengeluaran ataupun penggabungan dan pengambilalihan sesebuah syarikat. Penggunaan teknologi moden yang serba canggih juga turut menyumbang pemberhentian kerja kerana jumlah pekerja yang diperlukan telah berkurangan. Ini adalah kerana mesim mampu mengambil alih tugas manusia dan menjalankan kerja dengan lebih efisien.

Kebelakangan ini kebanyakan negara di dunia mengalami kegawatan ekonomi akibat krisis ekonomi global yang berpunca daripada pasaran hartanah yang melampau di Amerika Syarikat. Pemijam perumahan di negara tersebut tidak mampu melunaskan hutang perumahan mereka. Rentetan daripada itu bank-bank di Amerika mengalami krisis kewangan yang teruk, syarikat-syarikat besar di Amerika kini telah banyak yang terpaksa gulung tikar. Indek pasaran saham dunia juga kini kian merosot dan memberikan kesan yang teruk kepada sektor lain. Ia adalah satu fenomena yang tidak dapat diatasi dalam jangka masa yang singkat kerana ia melibatkan banyak pihak. Krisis yang melanda ini telah mengakibatkan impak yang amat besar, terutamanya pada sektor perindustrian. Disamping itu kegawatan ekonomi dunia juga telah mengakibatkan negara-negara ASEAN menghadapi situasi yang sama, di mana banyak sektor perindustrian termasuk MNCs terpaksa mengurangkan operasi untuk mengelakkan kerugian yang besar. Situasi ini nampaknya memberikan kesan kepada negara-negara yang mempunyai tahap kebergantungan yang tinggi kepada keadaan ekonomi Amerika Syarikat, ini termasuklah Malaysia dan negara-negara ASEAN yang lain. Seperti teori domino, kegawatan yang dialami oleh syarikat besar MNCs turut mengheret syarikat-syarikat kecil yang bergantung pada mereka dari segi pembekalan dan juga kerja-kerja yang lain. Keadaan ini telah mengakibatkan pengusaha-pengusaha kilang dalam sektor perindustrian terpaksa mengurangkan aktiviti pengeluaran untuk mengelakkan kerugian. Rentetan dari itu, ramai pekerja dalam sektor perindustrian telah diberhentikan. Keadaan ini secara langsung telah meningkatkan kadar pengangguran di negara kita. Keadaan ini menjadi satu isu yang hangat diperbincangkan pada hari ini.

Berdasarkan maklumat yang diperolehi daripada Unit Perancang Ekonomi (EPU) secara kumulatif sebanyak 30,000 orang pekerja telah diberhentikan daripada Oktober 2008 hingga April 2009 (Sulaiman Mahbob, 2009). Krisis ekonomi yang melanda kini bukan hanya memberikan kesan yang besar terhadap sektor perindustrian sahaja, malah pada masa yang sama, secara langsung dan tidak langsung ia memberikan kesan pihak kerajaan, mahupun kepada isi rumah. Pelbagai masalah yang akan timbul dalam institusi kekeluargaan jika anggota dalam sesebuah keluarga tidak mempunyai sumber pendapatan yang tetap untuk menyara keluarga mereka.

Berdasarkan situasi yang sedang berlaku pada hari ini, kita seharusnya memikirkan suatu jalan penyelesaian. Pekerja-pekerja yang hilang pekerjaan dalam situasi sekarang ini seharusnya berfikir positif dan menceburi bidang pekerjaan lain antaranya menceburi bidang keusahawanan yang terlibat dalam perusahaan kecil sebagai sumber pendapatan. Ini adalah penting untuk memastikan mereka mewujudkan pekerjaan dan bukan mencari pekerjaan. Keusahawanan merangsangkan lagi pertumbuhan ekonomi negara.

## **ISU-ISU PEMBERHENTIAN KERJA**

Rentetan dari masalah ekonomi yang berlaku pada hari ini telah menyebabkan pelbagai masalah di negara kita. Antara isu utama yang hangat diperbincangkan pada hari ini adalah mengenai kemelesetan ekonomi yang telah memberikan impak yang besar terhadap seluruh dunia pada penghujung tahun 2008. Kesan dari masalah ekonomi yang berlaku ini telah mengakibatkan masalah pengangguran yang teruk terhadap pekerja tempatan di negara kita. Namun begitu Malaysia mempunyai undang-undang untuk melindungi pekerja dan memastikan pembuangan kerja tidak dilakukan dengan sewenang-wenangnya. Tetapi keadaan situasi

sekarang mungkin disebabkan oleh kelowongan penguatkuasaan undang-undang masih ada pengusaha sektor perindustrian yang tidak bertanggungjawab cuba menanggung di air keruh - mengaut keuntungan dengan mengambil pekerja asing sedangkan pekerja tempatan pula di berhentikan. Ini memberikan kesan yang lebih teruk terhadap sosio-ekonomi negara. Walau bagaimanapun ada pihak pengusaha yang prihatin. Pihak pengusaha sektor perindustrian melakukan transformasi terhadap pengurusan kerja seperti memberikan cuti tanpa gaji yang lama kepada pekerja, skim perberhentian kerja secara sukarela (VSS), pemotongan gaji dan sebagainya.

## **OBJEKTIF KAJIAN**

Dalam kajian ini terdapat tiga objektif:

- (a) Mengenalpasti adakah individu yang diberhentikan diberikan pampasan sewajarnya.
- (b) Menilai sejauh manakah reaksi pekerja yang diberhentikan.
- (c) Mengenalpasti adakah isu pembuangan kerja menjadi motivasi individu untuk menjadi usahawan.

## **PERMASALAHAN KAJIAN**

Jadual 1 menunjukkan statistik pemberhentian pekerja bermula 1 Oktober 2008 sehingga 27 April 2009 (Sulaiman Mahbob, EPU, 2009). Jadual 1 menunjukkan empat jenis tindakan yang diambil oleh majikan bagi mengurangkan kos operasi dalam menghadapi krisis ekonomi yang sedang dialami. Tindakan pertama yang diambil adalah pemberhentian pekerja secara tetap. Tindakan ini telah diambil oleh 805 majikan. Secara keseluruhannya, seramai 23,889 orang pekerja telah ditamatkan perkhidmatan secara tetap. Berdasarkan jadual, seramai 16,744 orang pekerja tempatan dan 7,145 orang pekerja asing telah diberhentikan secara tetap.

Seterusnya adalah pemberhentian sukarela. Seramai 185 majikan telah menerima notis pemberhentian secara sukarela yang melibatkan 7,342 orang pekerja tempatan dan 900 orang pekerja asing. Secara keseluruhannya, seramai 8,242 orang pekerja telah meletakkan jawatan secara sukarela. Seterusnya adalah pemberhentian sementara. Tindakan pemberhentian sementara telah diambil oleh 20 orang majikan. Pemberhentian sementara telah diberikan kepada 7,692 orang pekerja tempatan dan 2,122 orang pekerja asing. Jumlah keseluruhan pekerja yang diberhentikan buat sementara waktu adalah seramai 9,814 orang. Lain-lain tindakan yang diambil oleh majikan adalah dengan membuat pengurangan gaji pekerja. Seramai 351 majikan telah membuat keputusan untuk mengurangkan pembayaran gaji terhadap 31,865 orang pekerja, melibatkan 23,215 pekerja tempatan dan 8,650 orang pekerja asing.

Jumlah keseluruhan majikan yang terpaksa mengambil tindakan adalah seramai 1,361 orang. Manakala seramai 54,993 orang pekerja tempatan telah menerima kesan akibat daripada krisis ekonomi yang melanda. Pekerja asing yang berkerja di Malaysia juga tidak terkecuali daripada menerima impak yang sama. Dimana ia mencatatkan jumlah pekerja seramai 18,817 orang. Secara keseluruhannya, seramai 73,810 orang telah menerima impak akibat krisis ekonomi yang melanda.

Menyedari kes pemberhentian pekerja menjadi semakin berleluasa dan serius, pihak kerajaan harus membuat pemantauan dan mengambil tindakan sewajarnya bukan sahaja untuk menangani pemberhentian pekerja tetapi pada masa yang sama memastikan kebajikan pekerja tidak diabaikan. Ini termasuklah memberi kesedaran, pengetahuan dan latihan keusahawanan. Oleh itu matlamat awalan yang dicungkil daripada kajian ini adalah diperlukan untuk mengadakan kajian yang lebih komprehensif untuk melihat sejauh manakah masalah pemberhentian pekerja ini memberi kesan sosio-ekonomi terhadap individu yang terlibat, pandangan individu tersebut terhadap pampasan yang diberikan, dan juga tindakan susulan yang diambil untuk kelangsungan hidup.

## **SOROTAN KAJIAN**

### **PENGURANGAN TENAGA DAN PEMBUANGAN PEKERJA**

Mengikut Aminah Aminuddin (2008 hlm.271) pengurangan tenaga kerja adalah pemberhentian perkhidmatan pekerja kerana berlaku kelebihan (redundancy) pekerja. Ini bermaksud seseorang perniagaan itu tidak mempunyai kerja kepada individu tersebut. Pengurangan pekerjaan disebabkan oleh perubahan teknologi, pengurangan permintaan, kerugian perniagaan dan pengambilalihan dan penstrukturan semula perniagaan. Memandangkan pengurangan kerja mempunyai akibat yang tidak baik kepada kedua-dua pihak pekerja dan majikan seboleh-bolehnya ia cuba dielakkan. Seseorang pekerja yang kehilangan pekerja akan menghadapi masalah kewangan, tekanan psikologi dan juga kesihatan yang tidak baik. Dalam hal ini pihak majikan menghadapi masalah kerana ia menyebabkan moral yang rendah di kalangan pekerja yang masih lagi bekerja, ketidakpercayaan orang ramai terhadap organisasi tersebut serta melibatkan perbelanjaan yang besar dalam jangka masa yang pendek terutamanya dari segi pembayaran pampasan kepada pekerja (Maimunah Aminuddin, 2009 hlm.272).

Untuk memastikan pengurangan dan pembuangan pekerja tidak dilakukan dengan sewenang-wenangnya (untuk mendapat keuntungan maksimum) majikan perlu mempunyai alasan yang kukuh berbuat demikian. Jika seseorang yang ditamatkan perkhidmatan merasa tidak puas ia boleh membuat tuntutan melalui Jabatan Kejuruteraan Perhubungan Industri dan Mahkamah Perindustrian. Jika kes dibawa ke mahkamah adalah tanggungjawab majikan untuk menunjukkan bukti bahawa pengurangan pekerja adalah disebabkan sebab yang dibenarkan dan prosedur telah diikuti dengan sepenuhnya (Maimunah Aminuddin, 2009 hlm.274). Contohnya, sebuah syarikat membuat minuman ringan memberhentikan pekerjanya kerana mengalami kerugian hampir RM5 juta. Pada tahun 1982, Mahkamah Industri mengarahkan syarikat tersebut mengambil semula 18 pekerja yang telah diberhentikan kerana didapati salah satu sebab syarikat tersebut menyewa 37 buah kereta untuk kegunaan pengurus syarikat yang mendapat faedah minyak, cukai jalan dan insuran secara percuma. Kesemua mereka yang diberhentikan adalah mereka diperingkat operasi tetapi tiada seorang pun eksekutif dan pengurus diberhentikan. Mahkamah mendapati justifikasi yang diberikan oleh syarikat tersebut tidak cukup untuk memberhentikan pekerja yang menjalankan kerja operasi syarikat (Maimunah Aminuddin, 2009, hlm.277).

Walaupun sebilangan pekerja yang diberhentikan mencari pekerjaan di tempat lain, ada sesetengahnya terjun dalam bidang keusahawanan dan memulakan perniagaan mereka sendiri. Nampaknya salah satu pemandu atau sebab mencebur dalam bidang ini ialah kehilangan pekerjaan. Contohnya, seorang personaliti TV terkenal mengambil VSS yang ditawarkan oleh majikannya dan bersama-sama kawan beliau menubuhkan syarikat sendiri. Beliau berkata tidak akan bekerja dengan orang lain, kerana menjadi usahawan bermakna seseorang itu boleh mencorakkan perniagaannya sendiri, baginya itulah kebebasan yang tidak ternilai harganya ([www.msc-mgt.net](http://www.msc-mgt.net), dipetik dalam Maimunah Aminuddin, 2009, hlm.276).

## **FAKTOR TOLAKAN DAN TARIKAN KEUSAHAWANAN**

Penyelidik dalam bidang keusahawanan membuat kajian untuk mengetahui motivasi seseorang individu itu memulakan perniagaan. Di satu sudut, penyelidik keusahawanan percaya pembawaan ciri-ciri personaliti seseorang seperti kemahuan tinggi untuk berjaya, berinovasi, bertoleransi dengan sesuatu yang tidak pasti, kecenderungan mengambil risiko dan mempunyai locus kawalan yang tinggi adalah motivasi utama (Chell, 1985; Collins, P.J., & E.A., 2004; Ginsburg & Buchholtz, 1989; Johnson, 1990). Sebaliknya, di satu sudut lain, penyelidik mempercayai faktor luaran atau situasi seseorang iaitu faktor (tarikan dan tolakan) lebih penting. Seseorang individu boleh ditolak ke dunia usahawanan oleh faktor luaran yang negatif seperti kehilangan dan tidak mempunyai pekerjaan, gaji rendah di samping peluang naik pangkat yang rendah, dan juga keinginan untuk bekerja tanpa diselia oleh orang lain (Curran & Blackburn, 2001; Moore & Buttner, 1997). Pada masa yang sama faktor tarikan seperti keinginan menjadi bos, meningkatkan harta, merubah gaya hidup atau mengambil contoh pengalaman dan pengetahuan orang lain boleh menarik seseorang itu kepada keusahawanan (Birley & Westhead, 1994; Burke, FitzRoy, & Nolan, 2002).

Kajian empirikal yang dijalankan menunjukkan pelbagai keputusan: menyokong sama ada faktor tolakan atau tarikan menjadi faktor penting kepada keusahawanan. Kajian yang dijalankan oleh Wang, Walker & Redmond (2006) ke atas motivasi usahawan perniagaan kecil di Western Australia mendapati motivasi faktor tarikan adalah lebih penting daripada motivasi faktor tolakan keusahawanan. Di Vietnam, kajian motivasi keusahawanan oleh Benzing, Chu & Callanan (2005) mendapati terdapat perbezaan mengikut kawasan di negara tersebut. Usahawan di bandar Ho Chi Minh memulakan perniagaan disebabkan oleh kepuasan diri dan peningkatan hidup, manakala pengusaha di bandar Hanoi disebabkan

oleh faktor tolakan berkaitan dengan peluang pekerjaan. Bandar Hanoi secara relatifnya mempunyai taraf ekonomi yang lebih rendah dan kadar pengangguran yang tinggi berbanding dengan Ho Chi Minh.

## METODOLOGI KAJIAN

Dalam kajian ini kaedah pengumpulan data secara temubual diaplikasikan. Ini adalah bertujuan untuk mendapatkan maklumat daripada responden mengenai situasi yang berlaku serta bagi menjawab persoalan kajian. Kaedah temubual adalah merupakan kaedah pengumpulan data yang memerlukan pengkaji untuk berjumpa (tidak semestinya secara fizikal) bersoal jawab dengan responden yang dipilih. Dalam kajian ini kaedah temubual melalui telefon di antara pihak penyelidik dan responden dilakukan pada pertengahan tahun 2009. Ini adalah kerana jarak geografi antara responden dan pihak penyelidik. Pihak penyelidik berada di Pantai Timur, manakala responden yang bersetuju bekerjasama secara sukarela tinggal di Johor.

Walau bagaimanapun, wujud beberapa kelemahan dalam proses temubual melalui telefon. Antaranya adalah, penyelidik tidak dapat melihat apakah reaksi sebenar responden melalui bahasa badan atau *body language*. Dengan menggunakan perbualan telefon, mimik muka dan perasaan responden tidak dapat dilihat dan dinilai dengan tepat. Luahan perasaan responden terhadap situasi yang dialami juga amat terhad apabila menggunakan teknik perbualan telefon. Selain itu, perbualan dengan responden juga perlu lebih mendarat iaitu dimana penyelidik perlu terus fokus kepada soalan-soalan yang ingin disoal. Ini adalah kerana, apabila menggunakan telefon perbualan yang memakan masa yang lama akan mengakibatkan kos yang lebih tinggi. Walau bagaimanapun, proses temubual yang di buat adalah menggunakan garis panduan yang disediakan agar proses temubual adalah fokus kepada perkara penting dan tidak menyimpang dari objektif asal kajian.

Proses temubual dilakukan selama 45 minit. Sepanjang temubual dijalankan, segala maklumat penting yang diberikan oleh responden telah direkodkan. Memandangkan kajian yang dibuat ini adalah berbentuk kualitatif, segala maklumat dan percakapan yang dikeluarkan oleh responden adalah merupakan data yang perlu dinilai dan diterjemah dalam bahagian analisis data. Temu bual terlebih dahulu ditranskripkan, kemudian kod tertentu diberikan mengikut tajuk perbualan. Seterusnya, kod-kod dibahagikan mengikut tema-tema perbincangan.

## ANALISIS DATA

Dalam kajian ini kaedah pengumpulan data secara temubual cuba diaplikasikan. Ini adalah bertujuan untuk mendapatkan maklumat mengenai respon individu terlibat terhadap situasi yang berlaku. Temubual yang telah dijalankan melalui telefon adalah informal. Namun demikian, garis panduan telah dirangka dalam proses temubual untuk memastikan temubual yang dijalankan berteras dan menjawab kepada objektif kajian. Responden telah dipilih secara rawak dikalangan pekerja di sektor perindustrian yang telah dibuang kerja akibat daripada krisis ekonomi global yang telah melanda pada awal Oktober 2008. Walaupun agak sukar untuk mendapatkan responden disebabkan oleh kekangan seperti faktor lokasi, kerjasama dan sebagainya seorang responden telah berjaya ditemubual.

Hasil daripada penelitian telah menemui seorang responden perempuan yang berusia lingkungan 40an yang sudi bekerjasama untuk ditemubual. Temubual melalui telefon mengambil masa selama 40 minit untuk menjawab soalan yang diajukan. Hasil daripada temubual telah memperolehi maklumat-maklumat yang dikehendaki untuk menjawab persoalan kajian. Responden telah berkhidmat di kilang tersebut selama lapan tahun bermula pada tahun 2000 dan telah memegang jawatan sebagai *Quality Control (QC)*. Responden merupakan seorang ibu tunggal yang telah kematian suami tiga tahun lepas dan mempunyai empat orang anak, dua orang yang masih bersekolah. Responden merupakan bekas pekerja sebuah kilang yang berasaskan makanan yang beroperasi di sekitar Kepala Batas, Pulau Pinang dan telah diberhentikan akibat daripada krisis ekonomi yang telah melanda pada lewat tahun 80an.

Menurut responden pihak kilang telah memberhentikan pekerja disebabkan pihak kilang tidak mampu menanggung kerugian akibat kegawatan ekonomi. Responden telah diberi notis sebulan lebih awal sebelum responden diberhentikan dan menurut responden ia merupakan suatu tempoh yang singkat baginya untuk mencari pekerjaan lain. Pihak kilang hanya memberikan pampasan dua bulan gaji sahaja kepada responden dan menurut responden ia merupakan jumlah yang kecil disebabkan gaji responden yang sedikit. Responden yang telah berkhidmat selama lapan tahun itu menegaskan bahawa dia tidak berpuas hati

dengan cara pihak kilang memberhentikan pekerja disebabkan tempoh pemberian notis hanya sebulan dan pampasan yang diberikan juga adalah sedikit. Memandangkan keadaan ekonomi yang tidak menentu ini sukar bagi responden untuk mencari pekerjaan lain ditambah pula dengan taraf pendidikan yang rendah. Pekerja-pekerja kilang tersebut telah membuat mogok semasa pemberitahuan notis namun ianya tidak diindahkan oleh pihak majikan.

Responden juga menyuarakan rasa tidak berpuas hati dan terkilan kepada pihak majikan apabila pekerja asing (warga Nepal) dibawa masuk menggantikan tempat mereka. Responden juga merasakan bahawa mereka tidak dihargai oleh majikan dan rasa tertindas serta tertekan dengan keadaan hidup. Disebabkan jumlah pekerja yang sedikit iaitu seramai 23 orang sahaja responden tidak melaporkan ketidakpuashatian mereka kepada pihak MTUC (Kongres Kesatuan Sekerja Malaysia) dan tidak mengambil sebarang tindakan terhadap majikan. Selepas diberhentikan responden cuba untuk mendapatkan pekerjaan lain tetapi gagal mungkin disebabkan faktor usia ditambah pula dengan keadaan ekonomi yang semakin meruncing. Responden harus mencari alternatif lain untuk mendapatkan sumber kewangan bagi menampung keperluan keluarga dan anak-anak yang masih bersekolah.

Berbekalkan wang pampasan yang diberikan oleh majikan responden telah membuka kedai menjual makanan secara kecil-kecilan di hadapan sekolah berhampiran rumahnya. Selepas beberapa bulan menjalankan perniagaan tersebut responden berasa bersyukur hasil perniagaannya dapat menampung keperluan hidupnya walaupun tidak sepenuhnya. Menurut responden situasi yang berlaku keatas dirinya sedikit sebanyak telah merubah hidupnya. Walaupun sebelum ini terlintas dihati kecil beliau untuk berniaga tetapi beliau masih lagi memilih makan gaji. Walaupun dengan hanya menjalankan perniagaan secara kecil-kecilan responden rasa bersyukur kerana dengan hasil usahanya ia mampu menyara keluarga dan responden juga merasa bangga kerana dapat berdiri di atas kaki sendiri untuk meneruskan hidup atas hasil usahanya sendiri. Responden juga bercita-cita untuk menjadi seorang usahawan dengan membuka sebuah kedai runcit suatu hari nanti.

Responden telah menyuarakan pendapat dan pandangan kepada pihak majikan agar tidak terus membuang dan menindas pekerja disamping menjaga kebajikan pekerja. Menurut responden lagi majikan haruslah mengikut garis panduan yang telah ditetapkan untuk membuang pekerja dan tidak melakukannya secara sesuka hati. Ia bertujuan supaya pekerja boleh mengambil langkah persediaan awal sebelum diberhentikan. Responden juga menasihatkan rakan-rakan yang telah dibuang kerja supaya mencari alternatif lain untuk mendapatkan sumber pendapatan bagi meneruskan hidup walaupun dengan berniaga secara kecil-kecilan seperti dirinya.

## **PERBINCANGAN HASIL KAJIAN**

Hasil kajian mendapati, cara pembuangan pekerja hari ini tidak mengambil kira kepentingan kepada para pekerja. Banyak syarikat yang memberhentikan pekerja secara mengejut tanpa memberi tempoh masa yang sesuai kepada pekerja untuk mendapatkan pekerjaan lain. Ini menjejaskan kehidupan harian mereka. Ramai pekerja yang diberhentikan kerja sukar untuk mendapatkan pekerjaan lain dalam masa terdekat dan ada juga yang terpaksa menjadi penganggur selepas diberhentikan kerja. Ini merupakan satu penindasan kepada para pekerja yang diberhentikan. Masalah bertambah rumit dengan situasi ekonomi yang tidak menentu menyebabkan pekerja yang diberhentikan sukar mendapat pekerjaan lain setelah diberhentikan. Ramai pekerja yang tidak berpuas hati dengan cara mereka diberhentikan. Tempoh notis yang pendek menyebabkan mereka sukar untuk mendapatkan pekerjaan lain. Walaupun pekerja mengadakan piket untuk menyatakan ketidakpuasan hati mereka, tetapi mereka tidak melaporkan kepada Kongres Kesatuan Pekerja Malaysia (MTUC) berkenaan masalah yang mereka hadapi.

Kajian juga mendapati responden kajian yang diberhentikan kerja tidak mempunyai sumber pendapatan lain setelah diberhentikan. Individu tersebut terpaksa bergantung kepada pampasan yang diberikan dan juga menggunakan simpanan yang mereka ada. Setelah itu mereka terpaksa mencari pekerjaan atau sumber pendapatan lain. Setelah gagal mendapat pekerjaan maka ia mencari alternatif lain untuk menampung kehidupan dan juga untuk terus hidup. Pekerja yang diberhentikan kerja juga terpaksa mengubah corak hidup mereka. Responden terpaksa berjimat dengan sumber kewangan yang ada supaya dapat menampung kehidupan dalam masa yang panjang sehingga mendapat pekerjaan baru. Bayangkan apa akan terjadi kepada pekerja yang kehilangan pekerjaan akan kehilangan kenderaan akibat ditarik kerana gagal membayar ansuran bulanan. Ini merumitkan keadaan pekerja tersebut bagai pepatah Melayu “sudah jatuh ditimpa tangga”.

Kajian juga mendapati cara pemberhentian pekerja pada hari ini merupakan satu ketidakadilan kepada para pekerja. Nampaknya, majikan sewenang-wenangnya memberhentikan pekerja. Ia dilakukan secara mengejut dan ini membebankan pekerja untuk mendapatkan kerja lain dalam masa terdekat. Keadaan ini lebih terasa kepada pekerja yang mempunyai pendapatan rendah. Pemberhentian ini memberikan kesan yang mendalam kepada kehidupan pekerja yang diberhentikan. Responden melalui detik-detik sukar sebelum memperolehi kerja baru. Majikan seharusnya menyediakan notis awal dan pampasan yang sewajarnya agar pekerja yang bakal diberhentikan mampu untuk mendapatkan pekerjaan lain sebelum diberhentikan kerja.

Kajian juga mendapati kebaikan yang wujud akibat dari situasi pemberhentian kerja ini. Ini kerana pekerja yang diberhenti kerja mula meminati bidang perniagaan dan usahawanan. Responden mula menceburi bidang perniagaan ini setelah gagal dalam mendapatkan pekerjaan lain. Di sini jelas faktor tolakan merupakan motivasi utama responden ini terlibat dalam keusahawanan. Nampaknya dalam kegawatan ekonomi, keusahawanan terutamanya yang melibatkan perniagaan secara kecil-kecilan mampu memberi peluang pekerjaan. Dalam kegawatan ekonomi sektor asas seperti makanan, pendidikan dan juga perkhidmatan masih memberi ruang kepada seseorang untuk mengusahakan aktiviti-aktiviti sebegini.

## KESIMPULAN

Pemberhentian pekerja merupakan suatu isu yang sedang hangat diperkatakan sejak kebelakangan ini. Krisis ekonomi dunia adalah punca utama berlakunya pembuangan pekerja di seluruh dunia termasuklah Malaysia. Ia sememangnya satu fenomena yang tidak diingini oleh banyak pihak, tidak dapat di atasi dalam tempoh jangka masa yang singkat. Krisis yang melanda ini telah memberikan impak yang amat besar, terutamanya di sektor perindustrian. Kebanyakan sektor perindustrian terpaksa mengurangkan operasi untuk mengelakkan kerugian yang besar dan ada sesetengah pengusaha kilang yang terpaksa memberhentikan operasi mereka. Pekerja merupakan aset yang sangat penting kepada sesebuah firma untuk menjalankan operasi, disebabkan krisis ekonomi dunia yang telah melanda ramai pekerja yang telah diberhentikan. Namun begitu pemberhentian pekerja yang telah dilakukan oleh majikan haruslah mengikut garis panduan yang telah ditetapkan agar tidak berlakunya penindasan terhadap pekerja dan pekerja yang diberhentikan mendapatkan hak yang sepatutnya mereka perolehi. Bagi menangani masalah ini serta membela nasib pekerja yang diberhentikan, semua pihak haruslah bekerjasama dan berganding baru agar dapat menangani isu ini dengan lebih cekap dan efektif supaya ianya tidak terus berleluasa. Walau bagaimanapun pemberhentian pekerja daripada satu sudut yang lain telah menjadi satu motivasi penting kepada keusahawanan. Nampaknya, seseorang itu memceburi bidang dalam keusahawanan kerana faktor persekitaran yang dihadapinya. Kesusahan hidup, kesukaran mendapat pekerjaan dan juga kehilangan pekerjaan menjadi motivasi seseorang itu menjadi usahawan. Memandangkan kajian ini melibatkan seorang responden sahaja, kajian akan datang perlulah melibatkan lebih ramai mereka yang menghadapi masalah yang sama.

## RUJUKAN

- Aminuddin, A. (2008). *Human Resource Management*. Shah Alam: Oxford
- Benzing, C., Chu, H. M., & Callanan, G. (2005). Regional comparison of the motivation and problems of Vietnamese entrepreneurs. *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 10, 3-27.
- Birley, S., & Westhead, P. (1994). A taxonomy of business start-up reasons and their impact on firm growth and size. *Journal of Business Venturing*, 9, 17-31.
- Burke, A. E., FitzRoy, F. R., & Nolan, M. A. (2002). Self-employment wealth and job creation: the roles of gender, non-pecuniary motivation and entrepreneurial ability. *Small Business Economics*, 19(3), 255-270.
- Chell, E. (1985). The entrepreneurial personality: a few ghosts laid to rest? *International Small Business Journal*, 3(3), 43-54.
- Collins, C. J., P.J, H., & E.A., L. (2004). The relationship of achievement motivation to entrepreneurial behavior. *Human Performance*, 17(1), 95-117.
- Curran, J., & Blackburn, R. A. (2001). Older people and the enterprise society: age and self-employment propensities. *Work, Employment and Society*, 15(4), 251-261.

- Ginsburg, A., & Buchholtz, A. (1989). Are entrepreneurs a breed apart? A look at the evidence. *Journal of General Management*, 15(2), 32-40.
- Johnson, B. (1990). Toward a multidimensional model of entrepreneurship: the case of achievement motivation and the entrepreneur. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 14, 39-54.
- Sulaiman Mahbob (2009). Krisis Ekonomi Global. Taklimat Senario Ekonomi Semasa. 3 Mei, Jabatan Pembangunan Persekutuan Negeri Kelantan.
- Moore, D. P., & Buttner, E. H. (1997). *Women Entrepreneurs: Moving beyond the Glass Ceiling*. Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Wang, C., Walker, E. A., & Redmond, J. (2006). On small ownership motivation and strategic planning in small business *Journal of Asia Entrepreneurship and Sustainability*, 11(4). Retrieved from [www.asiaentrepreneurshipjournal.com](http://www.asiaentrepreneurshipjournal.com)

JADUAL 1: Jumlah Pemberhentian Pekerja Dari 1 Oktober 2008 Sehingga 27 April 2009

JENIS TINDAKAN	BILANGAN MAJIKAN	JUM PEKERJA TEMPATAN	JUM PEKERJA ASING	JUM KESELURUHAN
Pemberhentian	805	16,744	7,145	23,889
Pemberhentian Sukarela	185	7,342	900	8,242
Pemberhentian Sementara	20	7,692	2,122	9,814
Pengurangan Gaji	351	23,215	8,650	31,865
Jumlah	1,361	54,993	18,817	73,810

(Sumber: Sulaiman Mahbob, EPU, 3 May 2009, Taklimat Krisis Ekonomi Global, 3 Mei 2009, Jabatan Pembangunan Persekutuan, Negeri Kelantan)