

Artikel

Penglibatan dan Produktiviti Buruh Tempatan dalam Industri Kelapa Sawit

(Involvement and Productivity of Local Labour in Oil Palm Industry)

Suhana Saad*, Zaimah R, Novel Lyndon & Azima AM

Pusat Kajian Pembangunan, Sosial dan Persekitaran, Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan, Universiti Kebangsaan Malaysia, 43600, Bangi, Selangor, Malaysia.

*Pengarang Koresponden: suhanasaad@ukm.edu.my

Abstrak: Produktiviti merupakan faktor penting untuk memastikan output yang optimum. Dalam industri kelapa sawit, produktiviti buruh memainkan peranan penting untuk memastikan kelestarian pengeluaran hasil kelapa sawit mencapai sasaran. Sarawak yang merupakan negeri utama penyumbang industri kelapa sawit di Malaysia terpaksa berhadapan dengan masalah kekurangan tenaga buruh yang serius. Pemberhentian buruh asing disebabkan oleh pandemik Covid 19 menjadikan isu buruh di Sarawak lebih parah. Penglibatan buruh tempatan diharapkan dapat menyelesaikan isu pemberhentian buruh asing. Namun begitu, rata-rata orang tempatan kurang berminat untuk terlibat dalam sektor pertanian kelapa sawit. Kajian ini bertujuan untuk membincangkan penglibatan buruh tempatan dalam pertanian kelapa sawit dan juga strategi untuk meningkatkan produktiviti buruh tempatan. Kajian ini menggunakan kaedah kuantitatif dan persampelan bertujuan dalam pengutipan data. Seramai 56 orang pekebun kecil kelapa sawit (PKS) yang mempunyai buruh tempatan telah dipilih. Hasil kajian menunjukkan, jenis buruh tempatan adalah ahli keluarga, sanak saudara dan buruh kampung. Mereka ini dibayar secara kontrak dan juga mengikut bilangan pokok kelapa sawit. Dari segi strategi untuk meningkatkan produktiviti buruh, menggunakan pekerja yang berkemahiran, amalan pertanian baik, modal yang mencukupi, kemahiran menguruskan haiwan perosak dan penyakit tanaman, pengkhususan kerja, kerja berkumpulan serta memberikan ganjaran merupakan antara saranan yang dikemukakan oleh PKS. Jika masalah ini tidak ditangani ia akan menjejaskan keseluruhan industri kelapa sawit khususnya di Sarawak memandangkan negeri ini merupakan antara penyumbang terbesar kelapa sawit negara. Jika kerajaan negeri dan persekutuan tidak dapat menyelesaikan isu kekurangan buruh dalam industri kelapa sawit, ia akan menjejaskan seluruh industri kelapa sawit Malaysia.

Kata kunci: Produktiviti, buruh tempatan, pekebun kecil kelapa sawit, buruh keluarga, buruh kampung

Abstract: Productivity is an essential factor in ensuring optimal output. In the oil palm industry, labour productivity is vital in ensuring that oil palm production reaches its target/production. Sarawak, a significant contributor to the oil palm industry in Malaysia, faces a severe labour shortage. The layoffs of foreign labour due to the Covid 19 pandemics made the labour issue in Sarawak even worse. The involvement of local labour is expected to resolve the decrease in foreign labour. However, local people have minimal interest in getting involved in the oil palm agriculture sector. This study aims to examine the involvement of local labour in oil palm and strategies to increase local labour productivity. This study uses quantitative methods and purposive

sampling in data collection. A total of 56 oil palm smallholders (PKS) who have local labour were selected. The results showed the type of local labour are family members, relatives, and village labour. They are paid on a contract basis and according to the number of oil palm trees. In terms of strategies to increase labour productivity, employing skilled workers, good agricultural practices, adequate capital, skills in managing pests and crop diseases, job specialization, group work, and rewards are among the recommendations put forward by PKS. If this problem still occurs, it will affect the entire oil palm industry, especially in Sarawak, as the state is one of its most significant contributors to oil palm. If the local and federal governments cannot resolve labour shortage issue in the oil palm industry, it will affect Malaysia's entire oil palm industry.

Keywords: Productivity, local labour, oil palm smallholders, family labour, village labour

Pengenalan

Produktiviti adalah salah satu faktor terpenting yang mempengaruhi pertumbuhan ekonomi (Wang et al., 2021), keuntungan (Ofori et al., 2021), dan daya saing organisasi (Čechura et al., 2021). Produktiviti biasanya dianggap sebagai penggunaan cekap sumber organisasi dan diukur dari segi kecekapan pekerja atau buruh. Buruh adalah salah satu sumber organisasi yang paling berharga, dan organisasi tidak akan dapat beroperasi tanpa mereka. Penggunaan buruh yang rasional (mengikut prosedur dan piawai) adalah salah satu prasyarat untuk mendapatkan kadar pembangunan pengeluaran yang tinggi, meningkatkan keberkesanan pengeluaran dan meningkatkan kesejahteraan pekerja (Maikov, 1972).

Malaysia sebagai pengeluar dan pengeksport minyak sawit kedua terbesar selepas Indonesia (Kushairi et al. 2019). Negara menghasilkan sekitar 20 juta tan minyak sawit mentah (CPO) setiap tahun dan menggaji hampir 431,000 tenaga kerja mahir dan berkemahiran rendah (Kementerian Kewangan 2020). Eksport minyak sawit mencatat RM38.7 bilion atau 3.9% daripada jumlah eksport dan negara destinasi eksport utama ialah India, China dan Pakistan (Jabatan Perangkaan 2019). Pengeluaran minyak sawit banyak bergantung pada pengeluaran buah tandan segar (TBS). Tenaga buruh sangat penting kerana sektor pertanian adalah berorientasikan buruh. Sebilangan besar buruh diperlukan untuk aktiviti penuaian dan pengumpulan TBS, serta kerja di lapangan (pemeliharaan, penyiangan dan pemangkasan). Tahap mekanisasi yang rendah untuk aktiviti seperti penuaian dan pengumpulan TBS menyebabkan aktiviti tersebut bergantung pada tenaga kerja manual (Azman 2013). Justeru itu, produktiviti buruh adalah merupakan perkara yang sangat penting dalam industri sawit kerana ianya memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap prestasi keseluruhan industri tersebut.

Malaysia secara strukturnya bergantung kepada tenaga kerja asing terutamanya pekerja berkemahiran rendah dan berkos rendah, dan ini bukan hanya dalam sektor pertanian tetapi keseluruhan sektor dan masalah ini lebih meruncing dalam sektor kelapa sawit kerana terlalu bergantung kepada tenaga kerja asing (Anon 2020). Industri sawit negara telah kehilangan kira-kira 20 peratus hingga 30 peratus daripada potensi pengeluaran tahun 2021 berikutan daripada pandemik Covid 19 serta pengeluaran sawit dari Januari hingga Mei 2021 pula adalah sekitar 6.0 peratus, lebih rendah berbanding tahun 2020 (Anon 2021). Masalah kekurangan buruh ini telah memberi kesan yang lebih parah berbanding dengan penurunan harga global, baik kepada estet mahupun pekebun kecil (Institut Penyelidikan Khazanah 2021).

Sorotan Literatur

1. Produktiviti

Konsep produktiviti adalah dirujuk sebagai fungsi kepada kecekapan (*efficiency*) dan keberkesanan (*effectiveness*). Kecekapan merupakan keupayaan pengeluaran bagi sesebuah organisasi untuk memaksimumkan pengeluaran output berdasarkan sejumlah input yang telah ditetapkan. Keberkesanan pula bermaksud bagaimana output-output dapat memuaskan kumpulan-kumpulan sasar (*target groups*). Oleh itu, produktiviti secara umumnya boleh dijelaskan sebagai suatu keberkesanan atau kecekapan dalam sesebuah organisasi. Tangen (2005) menyatakan produktiviti adalah sesuatu yang sukar diukur dan ia dikatakan perkataan multi-dimensi, ini kerana takrifan produktiviti akan berbeza mengikut situasi yang berlainan.

Seterusnya menurut Globadian dan Husband (1990), definisi produktiviti boleh dibahagikan kepada tiga kategori yang utama. Kategori yang pertama ialah produktiviti dalam konsep teknologikal, yang dirujuk sebagai hubungan antara nisbah output dengan input yang digunakan dalam proses pengeluaran. Konsep yang kedua pula ialah hubungan antara output yang boleh dihasil dengan output potensi dalam sesuatu proses. Manakala, ketiga ialah kecekapan dalam agihan sumber. Oleh itu, produktiviti merupakan satu keupayaan untuk memenuhi keperluan masyarakat dengan menggunakan bilangan input yang minimum (Moseng & Rolstada 2001). Manakala Jackson dan Petersson (1999) pula cuba menghubungkan produktiviti dengan kecekapan dan keberkesanan dalam sesuatu proses. Ringkasnya, produktiviti adalah ukuran output per unit input. Jadi, produktiviti merupakan satu ukuran untuk mengukur daya pengeluaran atau pengukur kepada keberkesanan penggunaan sumber atau faktor-faktor pengeluaran (Shamzaeffa et al. 2006).

Produktiviti pekerja adalah ukuran pertumbuhan ekonomi dalam sesebuah negara. Ia mengukur jumlah barang dan perkhidmatan yang dihasilkan oleh tenaga kerja mengikut kepada tempoh tertentu. Ini adalah salah satu daripada beberapa jenis produktiviti yang diukur oleh ahli ekonomi. Produktiviti tenaga kerja yang sering disebut sebagai produktiviti pekerja adalah ukuran bagi organisasi atau syarikat, proses, industri atau negara (Freeman, 2008). Pertumbuhan produktiviti pekerja bermakna lebih banyak nilai ditambah kepada produk dan perkhidmatan yang kemudiannya akan menghasilkan pendapatan untuk diagihkan kepada pekerja.

Selain itu, produktiviti pekerja sering menjadi salah satu petunjuk ekonomi penting yang berkait rapat dengan pertumbuhan ekonomi, daya saing dan taraf hidup dalam ekonomi. Ia mewakili jumlah keseluruhan output yang diukur dari segi Keluaran Dalam Negara Kasar (KDNK) yang dihasilkan per unit oleh tenaga kerja yang diukur dari segi bilangan pekerja dalam jangka masa rujukan tertentu. Sebahagian besar kejayaan organisasi bergantung kepada produktiviti tenaga kerja. Menurut Hanaysha (2016), produktiviti tenaga kerja adalah elemen penting yang perlu diberi lebih perhatian, kerana tujuan utama melakukan kerja adalah untuk mendapatkan output maksimum dengan kos minimum.

Terdapat beberapa faktor yang mendorong produktiviti pekerja. Menurut Gilfedder (2014) penyediaan reka bentuk pekerjaan yang mencabar, motivasi, latihan dan pembangunan, pengiktirafan, penghargaan, penyertaan yang berkesan, autonomi, promosi, insentif, ganjaran dan kesesuaian budaya organisasi merupakan faktor yang mendorong produktiviti kerja. Produktiviti tenaga kerja dianggap salah satu perkara utama dalam daya saing organisasi (Njururi & Okech 2016). Seterusnya, Ali et al. (2013) menyatakan bahawa dalam sesebuah organisasi yang pekerjaanya terdedah kepada tekanan kerja akan menyebabkan produktiviti tenaga kerja dipengaruhi secara negatif serta memberikan kesan yang tidak baik kepada persekitaran kerja. Seperti yang dijelaskan sebelumnya, produktiviti tenaga kerja boleh dinilai dari segi kecekapan pekerja dalam melakukan tugasnya.

Secara keseluruhannya, produktiviti pekerja dapat dinilai dari segi output bagi seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu (Hanaysha, 2016). Menurut laporan oleh Malaysian Productivity Corporation (2017), produktiviti ialah hubung kait antara jumlah output yang dihasilkan dengan jumlah input yang digunakan dalam menghasilkan output berkenaan. Peningkatan tahap produktiviti bermakna berlakunya pencapaian output yang lebih baik dengan jumlah penggunaan sumber-sumber input yang sama atau berkurangan. Oleh itu, peningkatan dalam produktiviti memberi sumbangan kepada peningkatan taraf hidup, daya saing dan kualiti hidup yang lebih baik serta peningkatan produktiviti pekerja akan memberi manfaat kepada majikan dan pekerja. Produktiviti kerja memainkan peranan yang penting bagi sesebuah organisasi untuk bersaing dalam menghasilkan keuntungan. Setiap organisasi perlu meningkatkan produktiviti secara holistik dalam setiap jenis pekerjaan yang dilakukan selaras dengan matlamat sesebuah organisasi. Produktiviti yang tinggi juga akan membentuk kesejahteraan bagi setiap pekerja.

2. Industri Sawit di Sarawak

Pada tahun 2020, industri minyak sawit Malaysia menjana sekitar RM 72.4 bilion melalui eksport minyak sawit dan produknya ke pasaran antarabangsa. Jumlah ini adalah lebih tinggi pada kadar 14.18 peratus berbanding tahun sebelumnya (Kementerian Perusahaan Perladangan dan Komoditi 2021). Perkara ini memberikan gambaran kepada kebergantungan negara kepada industri sawit untuk kelangsungan serta kelestarian sektor perekonomian secara terus.

Situasi ini turut dikuatkan lagi melalui statistik perdagangan agrikomoditi dalam suku pertama tahun ini yang mana menunjukkan prestasi perdagangan agrikomoditi adalah didominasi oleh kelapa sawit dengan peratusan eksport meliputi 66.5 peratus bersamaan RM 68.1 bilion daripada keseluruhan nilai eksport agrikomoditi dalam tempoh Januari sehingga April tahun 2021 (Kementerian Perusahaan Perladangan dan Komoditi 2021). Sememangnya industri sawit mempunyai kepentingan yang begitu signifikan kepada keberhasilan perekonomian negara secara tidak langsung turut memberikan daya sokongan kepada pertumbuhan sektor-sektor yang lain.

Perkembangan industri sawit negara secara intensifnya amat dipengaruhi oleh sumbangan dari setiap negeri. Jika melihat kepada pecahan keluasan tanah yang dibangunkan untuk industri ini di Malaysia, Sarawak merupakan negeri penyumbang terbesar dengan peratusan keluasan 27.0 peratus (1,584 520 hektar) diikuti oleh negeri Sabah sebanyak 26.0 peratus (1, 543 054 hektar) daripada keseluruhan keluasan untuk industri sawit negara. Penyataan ini memberikan penjelasan kepada kepentingan negeri Sarawak dalam memainkan peranan serta memberikan sumbangan yang besar kepada perjalanan sektor ekonomi yang berlandaskan kepada kegiatan agrikomoditi kelapa sawit negara (Kementerian Perusahaan Perladangan dan Komoditi pada tahun 2020).

Sumbangan aktiviti kelapa sawit ialah sebanyak 49.6 peratus daripada keseluruhan pertumbuhan sektor pertanian Sarawak (Jabatan Perangkaan Malaysia 2019). Sehubungan itu, bagi meningkatkan serta memperkasakan industri sawit di Sarawak, Lembaga Minyak Sawit Malaysia (MPOB) telah melabur hampir RM50 juta bagi tujuan pembangunan dua buah stesen penyelidikan di Betong dan Kapit (Bernama 2021). Suntikan dana ini adalah bertujuan memperkasakan lagi aspek penyelidikan dan pembangunan industri sawit negeri. Peranan yang dimainkan negeri ini sebagai penyumbang kepada sektor ekonomi negara melalui industri sawitnya menjadi cabaran kepada pihak kerajaan negeri serta persekutuan untuk menggalakkan lagi industri sawit di Sarawak demi memacu pertumbuhan ekonomi pada peringkat nasional.

Pada tahun 2017, kerajaan negeri Sarawak mengalami kerugian besar sekitar RM2.45 bilion berikutan tandan buah segar tidak dapat dituai kerana mengalami masalah kekurangan pekerja (Abang Ismail 2018). Menurut Pei (2021) sektor perladangan termasuk peladang kecil sawit di Sarawak masih lagi bergantung kepada buruh asing. Permasalahan ini secara jelas memberikan impak yang cukup besar kepada kelestarian serta kemajuan industri sawit di negara ini secara amnya. Sektor perladangan di Sarawak telah mengupah tenaga kerja berjumlah 99,996 orang pekerja dalam pelbagai kategori yang mana 79.3 peratus daripada jumlah berkenaan adalah tenaga buruh asing (Abang Ismail 2018). Perkara ini cukup memberikan tekanan yang amat besar kepada pembangunan industri sawit negeri.

Isu kekurangan pekerja secara tidak langsung akan memberikan pengaruh kepada penurunan kadar pengeluaran produk industri sawit, yang akan menjejaskan nilai pendapatan negara. Tambahan pula, situasi negara yang dilanda pandemik Covid-19 turut memberikan impak yang amat besar kepada pertumbuhan sektor-sektor utama negara termasuk juga sektor pertanian yang melibatkan industri sawit secara keseluruhannya. Impak pandemik yang berlaku telah mengakibatkan industri sawit Malaysia mengalami kekurangan tenaga buruh sebanyak 37 ribu orang bersamaan hampir 10 peratus daripada jumlah keseluruhan pekerja (The Straits Times 2020). Negara amat terdedah kepada masalah kekurangan buruh sehingga 30 peratus daripada paras semasa. Pengurangan ini akan menyebabkan pengeluaran menurun sebanyak 80 peratus (Jabatan Perangkaan Malaysia 2021).

Peningkatan produktiviti buruh membolehkan industri atau ekonomi menghasilkan jumlah yang sama atau lebih banyak output dengan pekerja yang lebih sedikit (Langemeier 2018). Oleh kerana produktiviti buruh secara langsung berkaitan dengan output, ia memberi kesan besar terhadap pertumbuhan ekonomi dan taraf hidup sesebuah negara. Produktiviti buruh telah digambarkan sebagai mungkin penyumbang ekonomi dan sosial untuk kesejahteraan, terutamanya melalui penglibatan penduduk dalam pekerjaan pertanian (World Bank 2012) dan (Nolte & Ostermeier 2017).

“Pekerja” ertinya mana-mana orang atau golongan orang yang dinyatakan dalam Jadual Ordinan Buruh Sabah atau Jadual Ordinan Buruh Sarawak iaitu pendapatannya yang tidak melebihi RM2,500 sebulan, memasuki suatu kontrak perkhidmatan dengan seorang majikan di mana dia melakukan kerja. Manakala pembantu rumah tidak diliputi di bawah Ordinan Buruh Sarawak (Labour Ordinance Sabah Cap. 67 – Act A1238 & Labour Ordinance Sarawak – Act A1237). Secara umumnya, buruh tempatan difahami sebagai orang berstatus warganegara dan tinggal setempat di mana dia melakukan kerja. Dalam kajian ini, buruh tempatan ditakrifkan sebagai ahli keluarga, sanak saudara atau penduduk kampung. Buruh tempatan akan diambil bekerja sama ada secara kontrak ataupun mengikut jumlah pokok dikerjakan. Antara kerja-kerja yang dilaksanakan oleh buruh tempatan ini adalah memancit (meracun), membaja, memangkas, menjolok buah, mengutip buah, memungkah buah, menjadi pemandu lori dan sebagainya.

Metodologi

Dalam kajian ini pekebun kecil kelapa sawit di Sarawak yang menggunakan buruh tempatan dijadikan subjek kajian. Sarawak dipilih kerana mempunyai jumlah keluasan tanaman kelapa sawit tertinggi di Malaysia (MPIC, 2021). Teknik persampelan bertujuan digunakan untuk memilih sampel. Jumlah populasi pekebun kecil kelapa sawit di Sarawak yang menggunakan buruh tempatan ialah seramai 275 orang. Disebabkan beberapa faktor, termasuk sekatan perintah kawalan pergerakan akibat pandemik Covid-19, tidak semua pekebun kecil sawit bersetuju untuk mengambil bahagian dalam kajian ini. Pada September 2021, satu soal selidik tinjauan telah diedarkan kepada 80 pekebun kecil di Sarawak yang menggunakan buruh tempatan di

kebun mereka. Data dikumpul menggunakan soal selidik tinjauan bersemuka, yang diedarkan dan pekebun kecil dibimbing dalam menjawab soalan. Responden diminta membulatkan jawapan yang paling menggambarkan tahap persetujuan mereka untuk setiap soalan. Setiap responden mengambil bahagian secara sukarela dan dimaklumkan tentang matlamat kajian. Di samping itu, mereka diberi jaminan bahawa maklumat mereka akan kekal sulit sepanjang proses pengumpulan data. Soal selidik telah disemak oleh pakar untuk memastikan semua item ukuran mewakili konstruk dengan tepat. Semakan lanjut telah dibuat oleh beberapa pekebun kecil melalui kajian rintis untuk memastikan soal selidik dapat difahami dengan mudah.

Hasil Kajian

1. Demografi Responden

Jadual 1 menunjukkan majoriti responden berumur antara 46 dan 65 tahun. Kira-kira 21.4% responden berumur antara 46 hingga 55 tahun, dan 35.7% adalah berumur antara 56 hingga 65 tahun. Majoriti responden adalah lelaki (48 orang atau 85.7%), dengan hanya 8 orang perempuan (14.3%). Hampir separuh daripada responden (46.4%) hanya berpendidikan sekolah rendah, 25% berkelulusan sekolah menengah, 17.9% tidak bersekolah, 7.1% berkelulusan sarjana muda (7.1%) dan baki 3.6% berkelulusan diploma. Majoriti responden (67.9%) memperuntukkan kurang daripada RM5000 setahun untuk penggunaan mesin. Dari segi pengalaman, 46.4% responden mempunyai pengalaman 5 hingga 10 tahun. Manakala 35.7% dan 17.9% masing-masing mempunyai pengalaman kurang daripada 5 tahun dan 11 hingga 15 tahun. Majoriti responden sebanyak 64.29% mempunyai tanah seluas 2 hingga 4 ekar tanah untuk penanaman kelapa sawit. Selain itu, analisis deskriptif menunjukkan majoriti pekebun kecil (60.98%) dapat memperoleh 2 hingga 4 tan tandan buah segar dalam tempoh sebulan. Dapatan kajian ini juga menunjukkan bahawa hampir separuh 49.02% pekebun kecil memperuntukkan RM1000 hingga RM2000 sebulan untuk menjaga kebun mereka.

Jadual 1. Latarbelakang responden

Latarbelakang	Frekuensi	Peratus
Umur (tahun)		
26-35	9	16.1
36-45	9	16.1
46-55	12	21.4
56-65	20	35.7
66 >	6	10.7
Jantina		
Lelaki	48	85.7
Perempuan	8	14.3
Tahap Pendidikan		
Tidak bersekolah	10	17.9
Sekolah Rendah	26	46.4
Sekolah Menengah	14	25.0
Diploma	2	3.6
Ijazah Sarjanamuda	4	7.1
Pendapatan		

< RM5000	38	67.9
RM5001-RM10,000	15	26.8
RM11,000-RM15,000	3	5.4
Pengalaman terlibat		
< 5 Tahun	20	35.7
5-10 Tahun	26	46.4
11-15 Tahun	10	17.9
Keluasan Tanah (ekar)		
,2 ekar		12.5
2 - 4 ekar		64.29
> 4 - 6 ekar		17.86
> 6 - 8 ekar		3.57
> 8 ekar		1.79
Buah Tandan Segar (Tan)		
< 2 tan		9.76
2 - 4 tan		60.98
> 4 - 6 tan		19.51
> 6 - 8 tan		4.88
> 8 tan		4.88
Kos/bulan		
Less than RM1000		25.49
RM1000 - RM2000		49.02
>RM2000 - RM3000		15.69
>RM3000 - RM4000		7.8
> RM4000		1.96

2. Penglibatan Buruh Tempatan

Jadual 2 menggambarkan penyertaan buruh tempatan dalam industri kelapa sawit, dengan kira-kira 42.9% responden menggaji 4 hingga 6 buruh tempatan, 41.1% menggaji 1 hingga 3 buruh tempatan, dan baki responden menggaji lebih daripada 6 buruh tempatan. Dari segi pilihan pengambilan buruh, 91.7% responden lebih suka mengupah buruh mereka secara kontrak. Berbeza dengan pelantikan sepenuh masa, buruh kontrak dikehendaki datang ke ladang kelapa sawit hanya apabila diperlukan. Mengikut dapatan kajian, sebab utama responden menggunakan tenaga kerja tempatan adalah untuk menyediakan peluang pekerjaan kepada penduduk tempatan (98.21%), diikuti dengan sikap pekerja tempatan yang mudah menerima arahan (75%) dan mudah untuk mengurus (71.43%), kerajaan menghentikan pengimportan pekerja asing (64.29%), mudah mendapatkan pekerja tempatan (64.29%) dan gaji murah (21.43%) berbanding pekerja asing. Penemuan ini menunjukkan bahawa faktor kerajaan yang telah menghentikan import buruh asing bukanlah pendorong utama untuk pekebun kecil menggunakan buruh tempatan. Sebahagian besar pekebun kecil (92.90%) membayar pekerja berdasarkan kontrak, hanya 10.70% membayar pekerja berdasarkan bilangan pokok kelapa sawit. Walaupun klasifikasi buruh tempatan diagihkan hampir sama rata dalam tiga kumpulan berbeza, 33.90% buruh tempatan adalah daripada ahli keluarga, 32.10% daripada saudara-mara dan 33.90% adalah pekerja kampung.

Jadual 2. Penglibatan Buruh Tempatan dalam Pertanian Kelapa Sawit

Latarbelakang Responden	Frekuensi	Peratus
Bilangan Buruh Tempatan		
1-3 people	23	41.1
4-6 people	24	42.9
7-10 people	8	14.3
11 people and more	1	1.8
Cara Melantik/Menggaji Buruh		
Kontrak	44	78.60
Sepenuh Masa	4	7.10
Kedua-dua (Kontrak dan Sepenuh Masa)	8	14.3
Sebab		
Upah Murah	12	21.40
Mudah Diperolehi	36	64.30
Memberikan Peluang Pekerjaan	55	98.20
Mudah Diurus	40	71.40
Mudah Menerima Arahan	42	75.00
Faktor Kerajaan	36	64.30
Kaedah Membayar Upah		
Mengikut Bilangan Pokok	6	10.70
Berasaskan Kontrak	52	92.90
Jenis/klasifikasi Buruh		
Ahli Keluarga	19	33.90
Sanak Saudara	18	32.10
Pekerja Kampung	19	33.9

3. Strategi Meningkatkan Produktiviti Buruh Tempatan

Median (Mdn), julat antara kuartil (IQR) dan tahap persetujuan mengenai strategi untuk meningkatkan produktiviti buruh tempatan ditunjukkan dalam Jadual 3. Kebanyakan responden bersetuju dengan idea untuk meningkatkan gaji pekerja (Mdn= 4, IQR=1), meningkatkan penggunaan jentera (Mdn=4, IQR=1), meningkatkan pengambilan pekerja mahir (Mdn=4, IQR=1), melaksanakan amalan pertanian yang baik (Mdn=4, IQR=1), modal pekebun kecil yang mencukupi (Mdn=4, IQR=1), pengurusan ancaman perosak dan penyakit (Mdn=4, IQR=1), melaksanakan pengkhususan pekerjaan berdasarkan kategori kerja (Mdn=4, IQR=1), menggalakkan kerja berkumpulan (Mdn=4, IQR=0.75) dan memberi insentif atau ganjaran kepada pekerja yang rajin bekerja (Mdn=4, IQR=1). Sebaliknya, mempertingkatkan latihan kemahiran (Mdn=3, IQR=1) adalah sederhana.

Berdasarkan Jadual 3, kira-kira 75% pekebun kecil kelapa sawit “bersetuju” atau “sangat bersetuju” bahawa strategi menggalakkan kerja berkumpulan dan memberi insentif kepada pekerja yang bekerja keras berpotensi untuk meningkatkan produktiviti buruh tempatan. Selain itu, majoriti responden juga bersetuju

dengan strategi melaksanakan amalan pertanian yang baik (69.64%), kemahiran pengurusan perosak dan ancaman penyakit (64.29%), modal PKS mencukupi (62.50%), pengkhususan kerja mengikut kategori pekerjaan. (62.50%), menggaji pekerja mahir (60.71%), memperluaskan penggunaan mesin (58.92%), dan menaikkan gaji pekerja (53.57%). Pekebun kecil kelapa sawit pula kurang bersemangat tentang strategi meningkatkan latihan kemahiran untuk buruh tempatan.

Jadual 3. Median, Julat antara Kuartil dan Tahap Persetujuan Mengenai Strategi untuk Meningkatkan Produktiviti Buruh Tempatan

Strategi	Mdn	IQR	Tahap Persetujuan (Peratus)			
			Tidak Setuju	Tidak Pasti	Setuju	Sangat Setuju
Menaikkan Upah	4	1		46.43	46.43	7.14
Mempertingkatkan Latihan Kemahiran	3	1	7.14	50.00	39.29	3.57
Mempertingkatkan Penggunaan jentera	4	1	5.36	35.71	48.21	10.71
Menggunakan pekerja yang berkemahiran	4	1	3.57	35.71	55.35	5.36
Mengamalkan Amalan Pertanian Baik	4	1	3.57	26.79	58.93	10.7
Modal yang mencukupi	4	1	5.36	32.14	55.36	7.14
Kemahiran pengurusan haiwan perosak dan ancaman penyakit	4	1	7.14	28.57	58.93	5.3
Mengadakan pengkhususan kerja mengikut kategori kerja	4	1	5.36	32.14	53.57	8.93
Menggalakkan Berkumpulan Kerja	4	0.75	3.57	21.43	60.71	14.29
Memberi Insentif/Ganjaran	4	0.75		25.00	60.71	14.29

Perbincangan

Strategi yang dilaksanakan oleh pihak kerajaan untuk meningkatkan penggunaan buruh tempatan adalah melalui aspek kewangan adalah dengan meningkatkan taraf gaji minimum untuk mendorong orang tempatan bekerja di kebun kelapa sawit. Jika dilihat pada tahun 2013, kerajaan Malaysia telah melaksanakan inisiatif peningkatan gaji minimum sebanyak RM 900 sebulan bagi pekerja di Semenanjung Malaysia dan RM 800 sebulan bagi mereka yang berada di negeri Sabah dan Sarawak. Perlaksanaan inisiatif gaji minimum ini sekali lagi dilaksanakan oleh pihak kerajaan apabila mengumumkan tingkat gaji minimum yang baru pada tahun 2019 iaitu sebanyak RM 1100 sebulan berdasarkan bayaran mengikut kuantiti atau produktiviti dan kualiti kerja yang dilakukan dalam tempoh masa 8 jam kerja sehari atau lebih. Jabatan Perhubungan Perusahaan

Malaysia di bawah Kementerian Sumber Manusia juga telah melaksanakan suatu sistem upah yang dikaitkan dengan produktiviti (PLWS). Sistem upah ini merangkumi kombinasi pendapatan bulanan dan lain-lain bayaran yang kerap dibayar, kenaikan gaji tahunan, bonus tahunan atau lain-lain bayaran tunai kepada pekerja (Kementerian Perusahaan Perladangan dan Komoditi 2020). Oleh yang demikian, PKS boleh meningkatkan kadar upah dan faedah kepada pekerja. Ini kerana aspek upah amat memainkan peranan penting dalam mempengaruhi tindakan dan keputusan pekerja untuk bekerja dalam sesebuah industri. Menurut Chiu et al. (2002) kadar upah dan faedah perlu diseimbangkan untuk memberikan kepuasan kepada kehendak pekerja dan mampu mengekalkan mereka untuk sentiasa kompetitif untuk meningkatkan produktiviti mereka. Perkara ini memberikan penekanan yang jelas kepada kepentingan usaha ini untuk digerakkan secara tidak langsung mampu memberikan impak positif kepada output ladang para pengusaha.

Pembangunan kemahiran merupakan perkara asas kepada kebolehpasaran pekerja yang boleh diperolehi melalui program-program latihan yang berterusan kepada tenaga kerja. Beberapa kajian juga menunjukkan wujud ketidakpadanan kemahiran pekerja berbanding dengan kehendak pasaran buruh. Oleh itu, Kementerian Sumber Manusia (KSM) juga menekankan kepentingan kepada peningkatan kemahiran (*upskilling*), latihan semula (*reskilling*) dan kemahiran silang (*cross-skilling*) dalam landskap pasaran buruh agar tenaga buruh dapat melengkapkan diri dengan kemahiran baru dan menguasai kemahiran dalam pelbagai bidang pekerjaan (Junaidi & Mohd Amirul 2020). Bagi mengekalkan kompetitif dalam situasi pasaran buruh tempatan yang dijangka lebih mencabar selepas Covid-19, adalah penting untuk melengkapkan tenaga buruh tempatan dengan kemahiran yang diperlukan oleh industri. Oleh itu, pihak kerajaan telah menyediakan Skim Latihan Dual Nasional (SLDN) yang dikawalselia oleh Jabatan Pembangunan Kemahiran di bawah Kementerian Sumber Manusia (KSM) sebagai kaedah latihan berlandaskan industri (*industry-driven*) dengan pelaksanaannya dilaksanakan melalui usahasama antara Pusat Latihan Kemahiran dan Syarikat serta Syarikat Latihan Dalaman (*in-house training*). Program SLDN mampu menyediakan laluan kerjaya dan pembangunan diri setanding dengan kelayakan akademik peserta. Konsep latihan SLDN adalah pembelajaran dalam dua situasi iaitu pembelajaran di tempat kerja dan institusi latihan. Tujuan program ini adalah untuk meningkatkan kemahiran pelatih, meningkatkan kebolehpasaran graduan SLDN dalam mendapatkan tempat pekerjaan pada masa akan datang dan memberikan peluang kepada perintis untuk mendapatkan sijil kemahiran. Malahan, latihan ini menawarkan beberapa bidang berkaitan dengan pertanian kelapa sawit seperti kursus penyeliaan dan operasi penanaman kelapa sawit dan eksekutif pertanian yang dapat menarik ramai tenaga kerja untuk menyertai latihan ini sekaligus melibatkan diri sebagai tenaga buruh dalam sektor pertanian kelapa sawit (Jabatan Pembangunan Kemahiran 2020).

Strategi penggunaan jentera telah dilaksanakan oleh MPOB untuk memudahkan kerja di lapangan serta meningkatkan kecekapan perladangan dan produktiviti buruh. Mekanisasi ini termasuk penggunaan Cantas, Grabber, Treler Motosikal, Rhyno dan Beluga. Penggunaan kaedah ini akan meningkatkan produktiviti dan merupakan antara alternatif bagi mengatasi isu kekurangan tenaga kerja. Sebagai contoh, penuaian dengan pemotong bermotor (Cantas) akan meningkatkan produktiviti setiap pekerja daripada 1 tan TBS sehari kepada 2.2 tan TBS sehari (Azman, Siti & Zuraihan 2015). Kerajaan turut menawarkan insentif khusus dengan menaikkan kadar upah kepada buruh tempatan bagi menyertai sektor perladangan ini. Insentif ini dijangka dapat menarik minat khususnya golongan muda untuk terbabit dalam sektor perladangan (Mohd Zaky 2020).

Selain itu, penambahbaikan kepada kemudahan infrastruktur di kebun turut dilihat menjadi perkara dominan untuk digerakkan oleh PKS bagi menarik minat pekerja tempatan untuk terlibat dalam sektor ini. Seperti yang dinyatakan bahawa, sektor ini sering dikaitkan dengan sektor 3D iaitu sukar, kotor dan bahaya,

yang mana menjadi faktor penolak kepada keterlibatan golongan belia tempatan untuk melibatkan diri (Abdullah et al. 2011). Sementara itu, menurut Roslina et al. (2016) menyatakan bahawa persekitaran tempat kerja yang tidak menarik dan kotor membuatkan belia kurang berminat untuk berkecimpung dalam industri ini. Perkara ini perlu diambil serius oleh para pemain industri khususnya para pengusaha ladang untuk meningkatkan kemudahan infrastruktur mereka seperti kemudahan asas khususnya elektrik dan air serta teknologi-teknologi yang mampu mempermudah proses pekerjaan di ladang mereka. Tambahan pula, keperluan semasa yang kritikal khususnya kemudahan capaian internet adalah bersifat mandatori pada ketika ini untuk menarik minat penduduk tempatan menceburi sektor kelapa sawit ini. Aspek-aspek seperti ini perlu diberikan tumpuan yang menyeluruh untuk merencanakan lagi perkembangan industri sawit negara sebagai antara peneraju kepada pengeluaran produk sawit di dunia.

Penyataan kepada beberapa strategi ataupun langkah ini sememangnya amat bergantung kepada kebolehan para pekebun kecil kelapa sawit untuk mengadaptasi kepada segala keperluan dan sokongan melalui pelbagai inisiatif oleh pihak kerajaan seperti mana yang telah dibincangkan sebelum ini. Keterbukaan para pengusaha untuk mengembangkan aktiviti mereka yang didorong oleh pihak kerajaan amat diperlukan untuk membolehkan sektor ini menjadikan antara sektor pilihan untuk penduduk tempatan khususnya belia bagi memulakan mahupun mengembangkan karier kerjaya mereka. Perkembangan industri dan perubahan keperluan teknologi semasa perlu diselarikan untuk memenuhi segala keperluan langsung mahupun tidak langsung bagi meningkatkan minat serta pandangan rakyat tempatan berkenaan dengan pekerjaan di sektor kelapa sawit.

Kesimpulan

Negeri Sarawak kini mempunyai masalah kekurangan buruh yang meruncing. Masalah ini ditambah lagi kesan daripada pandemik COVID 19 yang menyebabkan ramai pekerja asing diberhentikan dan ada juga yang telah pulang ke negara asal. Kerajaan memang tidak berdiam diri dalam mencari langkah untuk menyelesaikan isu ini. Namun demikian, isu kekurangan buruh seperti tiada penghujung. Beberapa strategi dilihat dapat diketengahkan dalam menangani isu yang kian genting ini. Antaranya, meningkatkan produktiviti buruh, menggunakan pekerja yang berkemahiran, amalan pertanian baik, modal yang mencukupi, kemahiran menguruskan haiwan perosak dan penyakit tanaman, pengkhususan kerja, kerja berkumpulan serta memberikan ganjaran merupakan antara saranan yang dikemukakan oleh PKS. Implikasi jika masalah ini tidak ditangani ia akan menjejaskan keseluruhan industri kelapa sawit khususnya di Sarawak memandangkan negeri ini merupakan antara penyumbang terbesar kelapa sawit negara.

Penghargaan: Penulisan ini merupakan sebahagian daripada penyelidikan berkaitan “produktiviti buruh tempatan dalam pertanian kelapa sawit” kod penyelidikan EP-2020-036.

Rujukan

- Anon. (2020). Isu kekurangan pekerja ladang tak berkesudahan. *Bernama*, 27 September.
- Anon. (2018). Sarawak mempunyai keluasan kelapa sawit terbesar. *Utusan Borneo*, 29 November.
- Azman Ismail. (2013). The effect of labour shortage in the supply and demand of palm oil in Malaysia. *Journal Oil Palm Industry Economic*, 13(2), 15-26.
- Abang Ismail. (2018). Industri sawit teras pertanian negara. *Utusan Borneo Online*, 10 Ogos.

- Astro Awani. (2020). *Belanjawan 2021: RM3.7 billion bagi sediakan 500,000 peluang pekerjaan*. <https://www.astroawani.com/berita-malaysia/belanjawan-2021-rm37-bilion-bagi-sediakan-500000-peluang-pekerjaan-267101>.
- Azman Ismail. (2013). The Effect of Labour Shortage in the Supply and demand of palm oil in Malaysia. *Oil Palm Industry Journal*, 13(2), 15-25.
- Bass B.M., & Avolio B.J. (1990). Developing transformational leadership: 1992 and beyond. *Journal of European Industrial Training*, 14, 21-27.
- Bernama. (2021). 29 Mac.
- Bernama. (2021). *Majlis Pekerjaan Malaysia*. <https://bernama.com/bm/infografik/index.php?v=8091>.
- Bernama. (2020). 6 November.
- Berita Harian. (2021). 5 Ogos.
- Čechura, L., Kroupová, Z. Ž., Kostlivý, V., & Lekešová, M. (2021). Productivity and Efficiency of Precision Farming: The Case of Czech Cereal Production. *Agris On-Line Papers in Economics and Informatics*, 13(3), 15–24. <https://doi.org/10.7160/aol.2021.130302>.
- Chiu R.K., Luk V.W.M., & Tang T.L.P. (2002). Retaining and motivating employees: Compensation preferences in Hong Kong and China. *Personal Review*, 31(4), 402-431.
- Freeman R. (2008). *Labour productivity indicators comparison of two OECD Databases productivity differences and the Balassa-Samuelson effect*. Division of Structural Economic Statistics, Organization for Economic Co-Operation and Development. https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=PDBI_I4.
- Ghobadian A., & Husband, T. (1990). Measuring total productivity using production functions. *International Journal of Production Research*, 28(2), 1435–1446.
- Hanaysha J. (2016). Testing the Effects of Employee Empowerment, Teamwork and Employee Training on Employee Productivity in Higher Education Sector. *International Journal of Learning & Development* 6(1), 164–178.
- Jabatan Perangkaan Malaysia. (2019). Perangkaan Perdagangan Luar Negeri Bulanan.
- Jusoh, M. A., Omar, A. R. C., & Ahmad, A. (2017). Tahap pengetahuan pelajar dalam industri sawit di Malaysia. *Management Research Journal*, 7(1), 154-162.
- Junaidi Mansor & Mohd Amirul. (2020). *Cabaran dan strategi pasca-pandemik untuk belia*. Discussion paper 5/20, Khazanah Research Institute, 13 April.
- Jackson, M., & Petersson, P. (1999). Productivity an Overall Measure of Competitiveness. *Proceeding of the Second Workshop on Intelligent Manufacturing Dystems*. Lauren, Belgium. hlm. 573–581.
- Kamarulzaman, N., Saleh, A. A., Hashim, H., & Ghani, A. A. (2011). An Overview of The Influence of Physical Office Environments Towards Employees. *Procedia Engineering*, 20, 262–268.
- Kementerian Perusahaan Perladangan dan Komoditi. (2021). *Prestasi Perdagangan Sektor Agrikomoditi Bagi Januari-April 2021*. <http://mpi.gov.my/mpi/statistik/prestasi-perdagangan-main>.
- Kementerian Perusahaan Perladangan dan Komoditi. (2020). *PocketStats Agricomdity: Q4/ 2020*. Penerbit Kementerian Perusahaan Perladangan dan Komoditi.
- Kementerian Perusahaan Perladangan dan Komoditi. (2021). *Pencapaian Agrikomoditi Tahun 2020*. <http://mpi.gov.my/mpi/agrikomoditi/pencapaian-agrikomoditi>.
- Kementerian Pengajian Tinggi. (2010). *Hala Tuju bidang Pertanian*. Universiti Teknologi MARA.
- Kushairi, A., Ong-Abdullah, M., Nambiappan, B., Hishamuddin, E., Bidin, M. N. I. Z., Ghazali, R., Subramaniam, V., Sundram, S., Parveez, G. K. A. (2019). Oil Palm Economic Performance In Malaysia and R&D Progress.In 2018. *Journal of Oil Palm Research*, 31(2), 165-194.

- Labour Ordinance Sabah Cap. 67 – Act A1238 & Labour Ordinance Sarawak – Act A1237. <http://www.mp.gov.my/acts/Labour>.
- Langemeier, M. (2018). Labour Efficiency and Productivity Benchmarks. *Journal of the American Society of Farm Managers and Rural Appraisers*, 76 (2013), 222-235.
- Mohd Zaky Zainuddin. (2020). MPOB cadang insentif tarik pekerja tempatan ke ladang sawit. *Berita Harian*, 24 Ogos.
- Moseng B., & Rolstadas A. (2001). *Success factors in the productivity process, 10th World Productivity Congress*. <http://www.catriona.napier.ac.uk/resource/wpcloth/moseng.htm>.
- Maikov, A. (1972). Manpower and Labour Productivity. *Soviet Review*, 13(4), 299–311. <https://doi.org/10.2753/RSS1061-14281304299>.
- Nor Hanisah. (2017). Cantas Elektrik kurangkan kos. *Metro*, 26 September.
- Nolte, K. & Ostermeier, M. (2017). Labour Market Effects of Large-Scale Agricultural Investment: Conceptual Considerations and Estimated Employment Effects. *Journal World Development*, 98, 430–446.
- Gilfedder S. (2014). Leveraging Financial Wellness to Enhance Employee Productivity and Empower HR Executives. *Employment Relations Today*, 41(3), 33–47.
- Njururi E., & Okech T.C. (2016). Determinants of Employee Productivity in Kenya's Private Limited Companies in the Manufacturing Sector. *International Journal of Economics Commerce and Management*, 4(10), 661–676.
- Ofori, G., Zhang, Z., & Ling, F. Y. Y. (2021). Initiatives that enable Singapore contractors to improve construction productivity. *Built Environment Project and Asset Management*, 11(5), 785–803. <https://doi.org/10.1108/BEPAM-11-2020-0175>.
- Pei G. P. (2021). Sarawak falls short on palm oil despite having largest plantation area. *Free Malaysia Today*, 29 Mac.
- Pejabat Perdana Menteri Malaysia. (2021). *Majlis Pekerjaan Negara*. <https://www.pmo.gov.my/ms/majlis-pekerjaan-negara/>.
- Perkeso. (2021). *Program intensif pengambilan pekerja dan bantuan latihan*. <http://www.perkeso.gov.my/186-pen-jana/>.
- PMO. (2020). *"Prihatin Rakyat Economic Stimulus Package (Prihatin) Speech Text"*. Prime Minister Office.
- Roudtable on Sustainable Palm Oil (RSPO). (2020). *Protecting local labour rights in the Palm Oil Sector*. <https://www.rspo.org/news-and-events/news/protecting-local-labour-rights-in-the-palm-oil-sector>.
- Shaikh Asyraf dan Mohd Syahmin. (2015). MPOB perkenal Cantas EVO . *Berita Harian*, 10 Ogos.
- Shamzaeffa Samsudin, Noraznin Abu Bakar, Norehan Abdullah, Amizam Arzemi dan Norazlina Abdul Wahab. (2006). *Ekonomi buruh: Teori dan analisis*. Universiti Utara Malaysia.
- Tangen S. (2005). Professional Practice Demystifying productivity and performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 54(1), 1-7.
- World Bank. (2012). *World Development Report 2013: Jobs*. Washington, DC <http://dx.doi.org/10.1596/978-0-8213-9575-2>.
- Wang, M., Xu, M., & Ma, S. (2021). The effect of the spatial heterogeneity of human capital structure on regional green total factor productivity. *Structural Change and Economic Dynamics*, 59, 427–441. <https://doi.org/10.1016/j.strueco.2021.09.018>.
- Zubir Sulaiman. (2019). Cantas bantu tingkat produktiviti lading sawit. *Sinar Harian*, 15 November.