

**HUBUNGAN PEKERJAAN DALAM SEKTOR INFORMAL
DI LAWAS, SARAWAK**
*EMPLOYMENT RELATIONS IN INFORMAL SECTOR
IN LAWAS, SARAWAK*

NORHIDAYAH BINTI HASBULLAH¹
DZURIZAH IBRAHIM²*

^{1&2}Fakulti Kemanusiaan, Seni dan Warisan, Universiti Malaysia Sabah,
Jalan UMS, 88400, Kota Kinabalu, Sabah.

*¹*norhidayah_hasbullah@yahoo.com*; ²*idzuri@ums.edu.my*

Tarikh dihantar: 15 Februari 2018 / Tarikh diterima: 25 Julai 2018

ABSTRAK Pertubuhan Buruh Antarabangsa (ILO) dalam ‘*Report of the Committee on the Employment Relationship*’ menyatakan bahawa hubungan pekerjaan pada masa kini semakin kompleks dan tiada satu definisi yang boleh diterima untuk mentakrifkan hubungan pekerjaan. Pelbagai ujian dan kriteria diwujudkan pada peringkat kebangsaan untuk mentakrifkan hubungan pekerjaan. Malah, asas hubungan pekerjaan sebagai bidang kajian dikatakan adalah untuk meneliti sifat hubungan yang wujud antara majikan dan pekerja. Sehubungan itu, kajian ini mencadangkan bahawa sifat hubungan pekerjaan di sektor informal boleh difahami dengan mengambil kira dua dimensi: Pertama, sejauh mana majikan bergantung kepada pekerja masing-masing dan sebaliknya. Kedua, sejauh mana pekerja mempunyai keupayaan secara individu atau secara kolektif untuk mencabar kuasa majikan. Berdasarkan dua dimensi ini, empat sifat dikenal pasti untuk melihat sifat hubungan pekerjaan di sektor informal, iaitu ‘*fraternalism*’, ‘*paternalism*’, ‘*benevolent autocracy*’, dan ‘*passive acquiescence*’. Kajian ini menggunakan pendekatan kualitatif, iaitu temu bual separa berstruktur bersama lapan orang responden di Lawas, Sarawak. Hasil kajian mendapati bahawa sifat hubungan pekerjaan dalam sektor informal adalah bersifat ‘*benevolent autocracy*’. Hal ini demikian kerana majikan kurang bergantung kepada pekerja mereka dan menyebabkan keupayaan pekerja agak terhad untuk mencabar kuasa majikan. Ia adalah keadaan yang paling biasa di sebuah firma kecil, iaitu pengurus atau pemilik kurang bergantung kepada pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dari kedudukan kuasa sebagai majikan. Hasil penemuan kajian ini turut menjelaskan bahawa konsep hubungan pekerjaan itu tidak hanya semata-mata ditandai dengan hubungan undang-undang seperti yang dinyatakan

dalam kajian lepas, tetapi hubungan pekerjaan itu juga meliputi sejauh mana majikan dan pekerja saling bergantung antara satu sama lain dan mewujudkan hubungan pekerjaan.

Kata kunci: Hubungan pekerjaan, sektor informal, *benevolent autocracy*, Lawas, kualitatif.

ABSTRACT *International Labour Organization (ILO) in the 'Report of the Committee on the Employment Relationship' states that current employment relationships are increasingly complex and there is no acceptable definition to define 'employment relationships.' Various tests and criteria were established at the national level to define employment relationships. Literature review states that the basis of employment relationships as a field of study is to investigate the nature of the relationship between the employer and the employee. This study suggests that the nature of employment relationships in the informal sector can be understood using two related dimensions: First, the extent to which the employer is dependent on the employees, and vice versa; and second, the extent to which the employees have the capacity individually or collectively, to challenge the power of their employer. Based on these two dimensions, four distinct categories that reveal the nature of employment relationships in the informal sector are identified. They are 'fraternalism,' 'paternalism,' 'benevolent autocracy' and 'passive acquiescence.' The study is conducted using the qualitative approach through in-depth interviews with eight respondents in Lawas, Sarawak. The findings show that the nature of the employment relationships in the informal sector is 'benevolent autocracy' as the employer is not overly dependent on their employees, therefore the employee has a limited capacity to challenge the employer's power. This is most common in small firms where the manager or owner is not overly dependent on the employees and is able to influence the employees from a position of power. The characteristic of informal sector like family members and unregistered that causes lack of protection to workers is the main reason for creating employment relations in the informal sector. The findings of this study also describe that the concept of employment relationships are not merely bound by legalities as stated in previous studies, but that employment relationships cover the dependencies between the employer and the employee.*

Keywords: *Employment relations, informal sector, benevolent autocracy, qualitative.*

PENGENALAN

Kajian lepas membuktikan bahawa pelaksanaan amalan hubungan pekerjaan yang berkesan bukan hanya mampu untuk meningkatkan prestasi pekerja, tetapi juga mampu membantu meningkatkan prestasi organisasi. Hal ini demikian kerana melalui amalan hubungan pekerjaan yang baik membolehkan pihak pengurusan mencapai ciri-ciri harmoni yang tinggi dalam kalangan pekerja dan seterusnya menjadi pemangkin kepada prestasi kerja yang baik serta berkesan kepada organisasi (Parasuraman, 2006).

Walaupun pelaksanaan amalan hubungan pekerjaan adalah penting kepada kedua-dua organisasi besar dan kecil, kajian lepas menunjukkan penyelidikan berkaitan amalan hubungan pekerjaan dalam konteks sektor informal telah diabaikan dan tidak mendapat banyak perhatian. Hal ini disebabkan kajian tentang amalan hubungan pekerjaan sebahagian besarnya lebih memberi tumpuan kepada syarikat-syarikat besar dan formal (Razouk, 2011; Sheehan, 2013). Tambahan lagi, Khoo *et al.* (2016) menjelaskan sektor informal sering terpisah daripada sektor formal dan dilihat sebagai entiti yang berasingan. Hal ini telah menyebabkan sektor informal diabaikan berbanding sektor formal.

Rasional Kajian

Kajian lepas menunjukkan walaupun istilah hubungan pekerjaan digunakan secara meluas, hubungan pekerjaan belum mempunyai definisi yang universal sehingga kini (Noor Syakirah Zakaria & Mohd Khairuddin Hashim, 2015). Pelbagai definisi telah digunakan oleh pengkaji lepas untuk menerangkan hubungan pekerjaan. Bermacam ujian dan kriteria diwujudkan pada peringkat antarabangsa untuk mendefinisikan hubungan pekerjaan. Namun, tidak banyak kajian yang menyentuh hubungan pekerjaan di sektor informal. Hal ini menyebabkan definisi hubungan pekerjaan yang digunakan oleh pengkaji-pengkaji lepas adalah bercanggah dan bertentangan dengan hubungan pekerjaan di sektor informal secara empirikalnya.

Bray *et al.* (2011) misalnya mendefinisikan hubungan pekerjaan merupakan hubungan antara majikan dan pekerja, sama ada secara kolektif dan secara individu, dalam penentuan isu substantif dan prosedur di tahap organisasi dan tempat kerja. Berbanding dengan Gennard dan Hakim dalam Bray *et al.* (2011) pula lebih menumpukan ruang yang banyak kepada aspek-aspek individu apabila menyentuh hubungan pekerjaan, manakala Blyton dan Turnbull kelihatan hampir secara eksklusif lebih menumpukan kepada hubungan kolektif, tetapi fokusnya kepada bukan kesatuan sekerja. Menurutnya, hubungan pekerjaan adalah hubungan yang rumit antara pekerja, sama ada kesatuan sekerja atau bukan ahli kesatuan pekerja dengan majikan yang dijalankan sama ada secara kolektif dan secara individu.

Namun, kajian lepas mendapati perbincangan tentang hubungan pekerjaan di sektor informal masih terhad sehingga menimbulkan persoalan kewujudan hubungan pekerjaan di sektor informal (Chen, 2012). Misalnya, penjaja yang bergantung kepada pembekal tunggal untuk mengedar atau menjual barangan. Hal ini telah menyebabkan sifat hubungan pekerjaan di sektor informal tidak jelas. Menurut Chen (2012), hubungan pekerjaan jelas wujud tetapi ia tidak jelas siapa majikan dan siapa pekerja memandangkan majikan dan pekerja bekerja bersama-sama di tempat kerja. Hal ini bertepatan dengan kenyataan ILO yang mana antara faktor yang menyebabkan hubungan pekerjaan menjadi samar-samar dan menimbulkan keraguan adalah disebabkan oleh kedudukan majikan dan pekerja yang tidak jelas, ketidakpastian hak-hak pekerja dan siapa yang bertanggungjawab terhadap pekerja serta kurangnya pematuhan dan penguatkuasaan ke atas undang-undang.

Walau bagaimanapun, Scase (1995) ada menyatakan bahawa wujudnya hubungan pekerjaan yang lebih jelas dalam kalangan majikan firma kecil. Majikan di firma kecil biasanya bekerja bersama pekerja mereka di samping menjalankan rutin tugas pentadbiran dan pengurusan. Dalam firma tersebut, sifat hubungan pekerjaan adalah kompleks dan sememangnya unik serta heterogen. Pemilik perniagaan bertindak sebagai majikan dan pada masa yang sama bekerja bersama pekerja mereka dalam melaksanakan kerja yang produktif seolah-olah mereka sendiri adalah pekerja. Ringkasnya, majikan di firma kecil bertindak sebagai pemodal dan juga buruh. Hal ini adalah berbeza dengan firma yang lebih besar yang mana status majikan dan pekerja sudah ditentukan.

Menurut ILO, hubungan pekerjaan adalah hubungan undang-undang yang wujud antara majikan dan pekerja. Ia wujud apabila seseorang menjalankan kerja atau perkhidmatan di bawah syarat-syarat tertentu sebagai balasan ganjaran. Namun hakikatnya, sebahagian daripada mereka yang terlibat dalam sektor informal telah memilih atau secara sukarela bekerja secara tidak rasmi untuk mengelakkan pendaftaran dan cukai. Majikan juga sering memilih untuk mengambil pekerja secara tidak rasmi bagi mengelakkan cukai dan caruman majikan kepada keselamatan sosial atau pencen pekerja (Chen, 2012). Tambahan lagi, sebahagian besar pemilik firma kecil juga adalah bekerja sendiri dan tidak mempunyai pekerja (Scase, 2003). Lantaran itu, sejauh manakah hubungan pekerjaan wujud dalam sektor informal? Jika hubungan pekerjaan menjadi kurang penting, kerelevanan hubungan pekerjaan sebagai bidang kajian akan menjadi persoalan (William & Adam-Smith, 2010).

Seterusnya, makna sektor informal makin berkembang dan memberi tumpuan kepada perusahaan yang tidak dikawal selia oleh undang-undang, termasuklah hubungan pekerjaan yang tidak mengikut undang-undang yang dikawal selia atau dilindungi. Salah satu sebabnya ialah sektor informal adalah heterogen. Walaupun mempunyai istilah yang pelbagai, pemahaman konseptual sektor informal lebih tertumpu kepada sebuah entiti yang mempunyai status tidak formal, tidak mempunyai status undang-undang yang kukuh, dan tidak dilindungi atau tidak dikawal oleh institusi negeri. Selalunya sifat-sifat ini timbul kerana saiznya yang kecil. Tambahan lagi, informaliti yang wujud dalam sesebuah perusahaan itu boleh menjadi satu strategi untuk mengelakkan peraturan dan kawalan, menjimatkan kos atau mengelakkan cukai.

Berdasarkan permasalahan tersebut, hubungan pekerjaan di sektor informal sememangnya wujud. Namun, perbincangannya masih lagi terhad kerana kajian lepas kurang memberi perhatian ke atas sektor informal sehingga menyebabkan pengetahuan dan maklumat tentang hubungan pekerjaan di sektor informal tidak banyak didedahkan. Ekoran itu, konsep hubungan pekerjaan memerlukan pentakrifan khusus atau pentakrifan semula memandangkan sifat-sifat sektor informal itu sendiri yang kompleks sehingga berlakunya percanggahan tentang makna hubungan pekerjaan berdasarkan kajian lepas. Edwards (2003) menyatakan bahawa asas hubungan pekerjaan sebagai bidang kajian adalah untuk menyiasat sifat hubungan yang wujud antara majikan dan pekerja.

Oleh itu, Goss dalam William dan Adam-Smith (2010) mencadangkan bahawa hubungan pekerjaan di firma-firma kecil boleh difahami dengan mengambil kira dua dimensi yang berkaitan. Pertama, sejauh mana majikan bergantung kepada pekerja masing-masing dan sebaliknya. Kedua, sejauh mana pekerja mempunyai keupayaan, sama ada secara individu atau secara kolektif untuk mencabar kuasa majikan. Walaupun kajian lepas menyediakan pelbagai pandangan dan definisi yang berbeza tentang hubungan pekerjaan, definisi yang lebih komprehensif berkaitan dengan hubungan pekerjaan di sektor informal adalah tidak ditemui. Memandangkan berlaku kekaburan tentang hubungan pekerjaan dalam sektor informal, maka pengkonseptualan semula istilah hubungan pekerjaan selari dengan dapatan empirikal kajian ini adalah sesuatu yang menarik untuk dikaji.

Sorotan Literatur

Sektor Informal

Dari segi konseptual, terma informal telah dicipta oleh Keith Hart (1973). Beliau merupakan seorang ahli antropologi sosial dan orang pertama yang mencipta istilah sektor informal (dalam konteks Dunia Ketiga) ke dalam literatur akademik. Beliau memperkenalkan konsep sektor informal untuk menggambarkan sebahagian daripada tenaga buruh bandar yang bekerja di luar pasaran buruh formal (Gerxhani, 2004).

Hart (1973) menganggap sektor informal hampir sinonim untuk semua kategori individu yang bekerja sendiri. Namun, menurut Breman dan Das dalam Akorsu (2013), konsep yang dinyatakan oleh Hart telah dianggap sebagai sesuatu yang bersifat deskriptif, iaitu tanpa membuat analisis yang mendalam. Oleh hal yang demikian, wacana tentang definisi, saiz dan hubungan pekerjaan adalah tidak menyakinkan. De Soto (dalam Gerxhani, 2004) pula menekankan konsep sektor informal dengan memberi tumpuan kepada rangka kerja pengawalseliaan. Melalui pendekatan ini, status 'sah' ialah unsur utama yang membezakan informal daripada aktiviti formal.

Konsep sektor informal oleh ILO berdasarkan Laporan Misi Kenya pada tahun 1972 pula menjelaskan sektor informal ditandai dengan mudah dimasuk oleh pengusaha baharu, pergantungan pada sumber-sumber asli, hak milik keluarga, operasi skala kecil dan produktiviti yang rendah,

berintensifkan buruh dan penyesuaian kepada teknologi, pergantungan pekerja kepada sumber kemahiran dan pendidikan informal, tidak dikawal oleh perundangan dan pasaran yang kompetitif serta kurang sokong kerajaan (Chaudhuri & Mukhopadhyay, 2010).

Namun, Chaudhuri dan Mukhopadhyay (2010) menyatakan bahawa kepelbagaian definisi sektor informal dikemukakan oleh pengkaji yang berbeza dan ILO itu sendiri. Pada Januari 1993, The Fifteenth International Conference of Labour Statisticians (ICLS) menggunakan definisi statistik antarabangsa sektor informal dan perusahaan informal berdasarkan kriteria berikut:

- a) perusahaan yang tidak diperbadankan;
- b) semua atau sekurang-kurangnya satu barangan atau perkhidmatan yang dihasilkan adalah bertujuan untuk jualan atau transaksi *barter*;
- c) saiz mereka dari segi pekerjaan akan ditentukan mengikut keadaan negara, tidak didaftarkan di bawah bentuk undang-undang negara, pekerja mereka tidak berdaftar; dan
- d) terlibat dalam aktiviti bukan pertanian.

Bagaimanapun, perusahaan majikan informal mesti memenuhi satu atau kedua-dua daripada kriteria berikut, iaitu saiz unit di bawah tahap pekerjaan tertentu dan perusahaan atau pekerjanya tidak didaftarkan. Rangka kerja ini dicadangkan oleh Resolusi ICLS yang membolehkan negara-negara untuk menyesuaikan diri dengan definisi operasi asas dan kriteria dengan keadaan tertentu mereka. Khususnya, fleksibiliti dibenarkan dengan tiada pendaftaran sama ada kepada perusahaan atau pekerjanya, kemasukan atau pengecualian profesional atau pekerja domestik, dan kemasukan atau pengecualian daripada pertanian (Chaudhuri & Mukhopadhyay, 2010).

Saiz biasanya digunakan sebagai kriteria utama dan dominan, terutama dalam penyelidikan awal untuk mengukur sektor informal. Saiz aktiviti biasanya dikenal pasti berdasarkan jumlah orang yang bekerja. Sebagai contoh, Sethuraman (dalam Gerxhari, 2004) menjelaskan tuntutan bahawa pekerja kurang daripada sepuluh orang harus dianggap sebagai sebahagian daripada sektor informal. Hasilnya, kecil atau besar sesebuah operasi dianggap sebagai salah satu ciri-ciri utama daripada aktiviti sektor informal. Kriteria ini menjadi sangat berguna dalam menjalankan kaji selidik perusahaan.

Namun dalam konteks kajian ini, definisi daripada Laporan Penyiasatan Guna Tenaga Sektor Informal Malaysia 2013 diguna pakai untuk memilih

sektor informal di Lawas, Sarawak. Sektor informal berdasarkan laporan adalah pertubuhan yang tidak berdaftar dengan Suruhanjaya Syarikat Malaysia (SSM) atau mana-mana badan profesional, termasuk Pihak Berkuasa Tempatan (PBT); semua atau sekurang-kurangnya satu barangan atau perkhidmatan yang dikeluarkan adalah untuk jualan atau transaksi *barter* dan saiz pekerja kurang daripada sepuluh orang dan tidak berdaftar di bawah perundangan yang ditetapkan. Berdasarkan definisi ini, pengkaji akan mengenal pasti perusahaan yang menepati kriteria tersebut dan meneroka sifat hubungan antara majikan dan pekerja dalam konteks sektor informal.

Hubungan Pekerjaan di Sektor Informal

Berdasarkan kajian lepas, hubungan pekerjaan informal boleh ditakrifkan sebagai proses tenaga kerja secara individu atau kolektif yang berlaku secara lisan serta tidak bertulis di mana wujudnya persefahaman tersirat yang timbul daripada interaksi pihak-pihak di tempat kerja (Ram *et al.*, 2001). Selain itu, formaliti di firma-firma kecil mungkin berbeza-beza dengan saiz tertentu. Storey *et al.* (2010) mencadangkan semakin berkembang sesebuah organisasi, semakin tinggi keperluan organisasi tersebut untuk mengamalkan pengurusan sumber manusia yang lebih formal di organisasi mereka.

Kajian lepas mendedahkan bahawa kajian terdahulu menunjukkan amalan hubungan pekerjaan di firma-firma kecil adalah cenderung untuk menjadi agak *ad hoc* dan tidak formal (Matlay, 2002a; Ram *et al.*, 2001). Tambahan lagi, Scase (1995) menyatakan bahawa bekerja sendiri, pemilik-pengawal, dan pemilik-pengarah merupakan strategi majikan kecil untuk mendapatkan kesetiaan pekerja mereka, yang mana ia berlaku dalam konteks hubungan personal bersemuka. Kenyataan ini disokong oleh Curran dan Stanworth (1979) yang mana firma-firma kecil menawarkan peranan kerja yang lebih pelbagai dan hubungan bersemuka, iaitu secara bersemuka dalam suasana sosial yang fleksibel dengan kurang daripada birokrasi yang lebih besar dalam perusahaan. Bermakna, hubungan pekerjaan di firma kecil adalah lebih cenderung untuk dimonopoli oleh pemilik atau pengurus, berbanding pengurus sumber manusia atau pengurus personel. Hal ini demikian kerana majikan bertanggungjawab menentukan hubungan pekerjaan di firma kecil berbanding untuk mempunyai pengurusan pekerja yang bersifat formal seperti di firma yang lebih besar.

Chen (2012) menjelaskan bahawa hubungan pekerjaan di sektor informal adalah bersifat menyamar atau tidak jelas. Misalnya, firma yang menerajui rantaian subkontrak boleh mendakwa bahawa mereka mempunyai hubungan jual beli dengan orang yang mengeluarkan barangan dan perkhidmatan tersebut berbanding untuk menjalani hubungan pekerjaan yang disubkontrakkan. Bermakna, firma tersebut tidak mahu bertanggungjawab sebagai majikan ke atas orang yang membekalkan barang dan perkhidmatan kepada mereka. Hubungan pekerjaan juga dilihat bersifat kabur. Sebagai contoh, para penjaja yang bergantung kepada pembekal tunggal untuk menjual atau mengedar barang-barang. Justeru, dalam konteks tersebut timbul kekeliruan siapa adalah majikan dan siapa adalah pekerja dalam sebuah perniagaan.

Disebabkan kedudukan majikan dan pekerja adalah tidak jelas, maka pekerja tidak mengetahui hak mereka dan siapa yang bertanggungjawab untuk mendapatkan hak-hak ini. Di bawah setiap satu daripada hubungan pekerjaan, pekerja cenderung untuk tidak dilindungi di bawah undang-undang buruh atau dilindungi oleh perjanjian perundingan kolektif kerana bekerja secara tidak formal. Di samping itu, mengikut definisi, mereka yang bekerja di sektor informal menerima sedikit atau tidak ada perlindungan undang-undang (ILO, 1991). Hal ini demikian kerana dalam kebanyakan kes, majikan bertujuan menyembunyikan perhubungan pekerjaan bagi mengelakkan diri mereka daripada bertanggungjawab ke atas pekerja.

Selain itu, menurut Akorsu (2013), ketiadaan hubungan majikan dan pekerja yang jelas dalam interaksi sektor informal merupakan salah satu sebab kewujudan piawaian buruh yang tidak standard. Apabila pekerja terdiri daripada ahli keluarga, kebanyakan majikan tidak melihat keperluan untuk memberi perhatian kepada piawaian dan peruntukan undang-undang lain kerana ahli keluarga tidak akan merungut atau membantah sebarang tindakan dan keputusan yang ditentukan oleh majikan. Ahli-ahli keluarga juga tidak memikirkan mereka perlu bertegas untuk mewujudkan keadaan kerja yang lebih baik. Lagipun, dalam kebanyakan kes tertentu, mereka yang tidak bernasib baik untuk mempunyai pekerjaan melihat peluang untuk bekerja dengan ahli keluarga sebagai satu bentuk bantuan.

Ringkasnya, majikan yang berhasrat untuk menyembunyikan hubungan pekerjaan atau mengelakkan diri untuk bertanggungjawab ke atas hak pekerja adalah mewakili firma atau perusahaan informal. Kenyataan ini disokong oleh

Akorsu (2013), iaitu sesetengah majikan bersembunyi di sebalik sifat informal untuk melanggar hak-hak pekerja. Selain itu, untuk menjadi lebih fleksibel dan mengurangkan kos buruh, banyak firma formal mengambil pekerja di bawah hubungan pekerjaan informal. Kontraktor bebas misalnya dibayar oleh syarikat yang menggaji mereka dan diambil bekerja sebagai pekerja, tetapi syarikat tersebut tidak mengiktiraf hubungan tersebut. Kontraktor juga akan berhadapan dengan banyak risiko dan kos pekerjaan yang tinggi sehingga menyebabkan syarikat tidak sanggup untuk mempunyai hubungan jangka panjang dan secara langsung dengan kontraktor (Beynon dalam William & Adam-Smith, 2010).

Kerangka Konseptual Hubungan Pekerjaan di Sektor Informal

Kebergantungan Majikan ke atas Pekerja



Rajah 1 Kerangka konseptual hubungan pekerjaan di sektor informal
Sumber: Goss (1991)

Rajah 1 merupakan kerangka konseptual hubungan pekerjaan di sektor informal yang digunakan sebagai sandaran untuk mengkonseptualkan semula definisi hubungan pekerjaan di sektor informal di Lawas. Goss (1991) mencadangkan bahawa sifat hubungan pekerjaan di firma-firma kecil boleh difahami dengan mengambil kira dua dimensi, iaitu pertama, sejauh

mana majikan bergantung kepada pekerja masing-masing dan sebaliknya. Kedua, sejauh mana pekerja mempunyai keupayaan, secara individu atau secara kolektif untuk mencabar kuasa majikan. Dengan menggunakan dua dimensi tersebut, ia adalah mungkin untuk menghasilkan empat kategori yang berbeza untuk mendedahkan kerumitan dan kepelbagaian hubungan pekerjaan dalam perniagaan kecil (Goss, 1991). Empat sifat yang dikenal pasti untuk mendedahkan sifat hubungan pekerjaan di sektor informal ialah *fraternalism*, *paternalism*, *benevolent autocracy* dan *passive acquiescence*. Rajah 1 menunjukkan semakin meningkat kebergantungan majikan ke atas pekerja, maka semakin tinggi kuasa pekerja untuk mengubah majikan dan semakin kurang kebergantungan pekerja kepada majikan, semakin lemah kuasa pekerja untuk mengubah majikan. Justeru, teori ini akan digunakan untuk mengenal pasti sifat hubungan pekerjaan dalam sektor informal di Lawas.

a) Fraternalism

Pertama, istilah *fraternalism* boleh digunakan untuk situasi di mana majikan bekerja dengan pekerja mereka dan sangat bergantung kepada mereka. Keadaan ini bukan hanya mewujudkan hubungan yang harmoni antara majikan dan pekerja, tetapi juga bersifat *egalitarian* dan pekerja biasanya akan menikmati terma-terma dan syarat-syarat pekerjaan. Situasi ini menerangkan situasi di mana pemilik atau pengurus adalah bergantung kepada kemahiran pekerja untuk mendapatkan pekerjaan yang dilakukan. Justeru, pekerja adalah cenderung untuk menikmati keuntungan dan menanggung risiko kerugian bersama majikan. Menurut Stokes dan Wilson (2006), *fraternalism* adalah jenis pengurusan yang diamalkan dalam organisasi kecil di mana pemilik atau pengurus bergantung kepada kemahiran yang diberikan oleh pekerja untuk kerja yang dilakukan. Biasanya, pekerja-pekerja ini tidak bergantung kepada perniagaan kecil kerana kemahiran yang dimiliki oleh mereka mempunyai permintaan yang tinggi di tempat lain. Namun begitu, jenis kerja yang dijalankan adalah berdasarkan kepada persetujuan bersama antara orang yang mengurus firma kecil dan pekerja-pekerja mahir.

b) Paternalism

Kedua ialah *paternalism*, yang mana hubungan ini mempunyai perbezaan yang ketara dengan hubungan *fraternalism*. Di bawah hubungan pekerjaan yang bersifat *paternalism*, majikan mempunyai pergantungan yang lebih rendah

kepada pekerja mereka. Perbezaan majikan dan pekerja adalah di tengah-tengah *paternalism*. Pada masa yang sama, majikan cuba untuk mewujudkan hubungan pekerjaan dengan pekerja, dengan merujuk kepada ikatan tugas dan tanggungjawab bersama antara majikan dan pekerja. Namun, alternatif untuk pekerja adalah lebih terhad kerana majikan kurang bergantung kepada pekerja.

Stokes dan Wilson (2006) pula seterusnya menjelaskan bahawa *paternalism* adalah jenis gaya pengurusan di mana pemilik atau pengurus kurang bergantung kepada pekerja tertentu. Perbezaan antara pemilik dan pekerja boleh dan jelas dapat dilihat. Bagaimanapun, majikan mengakui bahawa perniagaan memerlukan komitmen daripada pekerja, justeru cenderung untuk mewujudkan satu ikatan antara pihak pengurusan dan pekerja sebagai satu cara untuk memberi motivasi dan galakan dalam kerja mereka. Contoh *paternalism* boleh didapati di organisasi kecil yang bekerja agensi pekerjaan sementara, di mana kaedah kerja dibuat atas dasar sementara. Bagaimanapun, agensi mengakui kepentingan pekerja sementara walaupun majikan tidak bergantung kepada pekerja mereka sepenuhnya.

c) *Benevolent Autocracy*

Ketiga pula ialah *benevolent autocracy*. Hubungan pekerjaan seperti ini wujud dalam keadaan di mana majikan yang kurang bergantung kepada pekerja mereka. Hal ini secara langsung menyebabkan kuasa pekerja menjadi agak terhad. Ia merupakan keadaan yang paling biasa berlaku di sebuah firma kecil di mana pengurus atau pemilik kurang bergantung kepada pekerja dan dapat mempengaruhi mereka berdasarkan kedudukan kuasa sebagai majikan. *Benevolent autocracy* juga boleh didapati di banyak firma kecil dalam dunia moden perniagaan, di mana majikan atau pengurus kurang bergantung kepada pekerja serta cenderung untuk menunjukkan kuasa mereka dengan pekerja. Pekerja dikatakan tidak terlalu bergantung dengan ekonomi di firma kecil, namun mereka cenderung untuk mempunyai hubungan yang rapat dan mesra dengan majikan. Walau bagaimanapun, hubungan tersebut tidak berterusan di luar waktu bekerja. Syarikat IT yang kecil cenderung untuk melayan pekerja mereka dalam bentuk *benevolent autocracy* kerana perkembangan teknologi dan bekalan buruh yang dibandingkan dengan pekerjaan yang ada (Stokes & Wilson, 2006).

d) *Passive Acquiescence*

Keempat adalah *passive acquiescence* di mana pekerja ditekankan sebagai kos, diambil bekerja dan dipecat mengikut ragam pasaran, dengan tidak ada keutamaan di pihak majikan untuk mewujudkan kestabilan hubungan pekerjaan (William & Smith, 2010). Pekerja yang sering terjejas di bawah hubungan pekerjaan seperti ini adalah golongan perempuan dari kaum minoriti yang sangat bergantung kepada majikan untuk kerja yang dibayar. Menurut Stoke dan Wilson (2006), pekerja dieksploitasi oleh pemilik atau pengurus untuk memastikan kos operasi yang rendah dan mempunyai perkhidmatan yang fleksibel. Misalnya, pelajar dan pendatang asing diambil sebagai pekerja sementara untuk mengurangkan kos operasi. Oleh itu, pekerja akan berkhidmat secara fleksibel dan hanya akan bekerja apabila mereka diperlukan dan mendapat bayaran untuk masa yang tertentu. Kekurangan kemahiran telah menyebabkan pekerja dalam kategori ini terdedah kepada eksploitasi.

Metodologi

Kajian ini meneroka makna hubungan pekerjaan sebenar yang wujud dalam sektor informal di Lawas, Sarawak. Oleh itu, kajian kualitatif adalah kaedah kajian yang tepat untuk menjelaskan makna hubungan pekerjaan di sektor informal. Menurut Merriam dalam Creswell (1994), kajian kualitatif adalah bertujuan untuk mengetahui makna sebenar yang ingin dikaji. Selain itu, Morse dalam Creswell (1994) turut menjelaskan bahawa ciri-ciri kajian kualitatif adalah seperti berikut:

- a) Untuk mengkaji konsep yang bersifat *immature* kerana kekurangan teori dan kajian lepas.
- b) Timbul tanggapan bahawa teori yang sedia ada mungkin tidak tepat, tidak sesuai dan berat sebelah.
- c) Keperluan penerokaan untuk menerangkan fenomena dan membangunkan teori.
- d) Sifat fenomena yang ingin dikaji tidak dapat disesuaikan oleh kajian kuantitatif.

Kajian Penerokaan

Berdasarkan objektif kajian ini, pengkaji menggunakan reka bentuk kajian penerokaan kerana tujuan kajian ini adalah untuk meneroka sifat hubungan pekerjaan dalam sektor informal. Menurut Saunders *et al.* (1993), kajian penerokaan adalah untuk mengetahui makna yang berharga tentang apa yang berlaku dan melihat pandangan baharu serta bertanya soalan dan menilai fenomena baharu. Oleh itu, tujuan kajian ini adalah untuk mendapatkan maklumat yang mendalam tentang hubungan pekerjaan di sektor informal. Ekoran itu, sifat penerokaan kajian ini telah menjadikan kajian kes adalah reka bentuk kajian yang paling sesuai. Menurut Yin (2009), penyelidikan berasaskan penerokaan paling sesuai dikaji menggunakan reka bentuk kajian kes. Hal ini demikian kerana reka bentuk kajian kes lebih memberikan penekanan kepada pemahaman dalam konteks fenomena sosial.

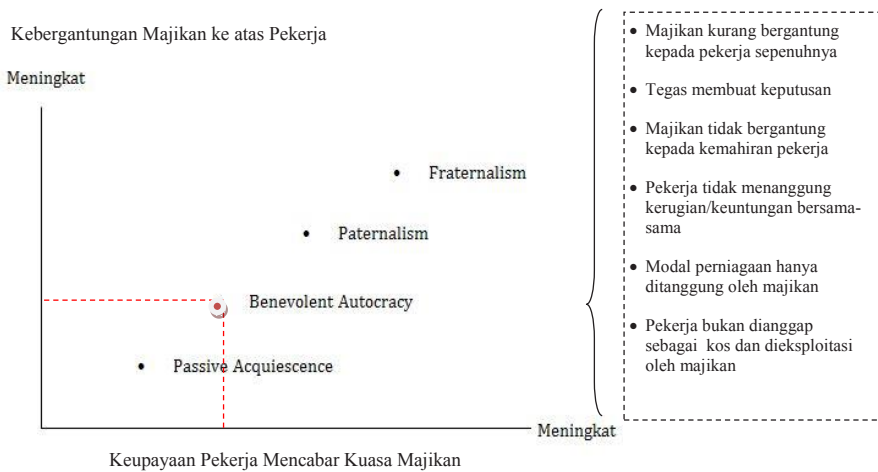
Selain itu, kajian penerokaan membenarkan pengkaji untuk menjelaskan konsepnya atau mengumpulkan maklumat untuk mengetahui sejauh mana kemungkinan penyelidikan dengan lebih mendalam perlu dilakukan. Kajian penerokaan juga mempunyai potensi yang banyak untuk membuka kajian kepada satu bidang yang belum diterokai oleh mana-mana pengkaji (Syed Arabi Idid, 1998). Tambahan lagi, kajian penerokaan dipilih kerana hasil dapatan kajian lepas tidak menyokong secara empirikal makna hubungan pekerjaan di sektor informal. Kebanyakan kajian lepas lebih menumpukan kepada hubungan pekerjaan di sektor formal. Memandangkan dapatan kajian lepas mewujudkan kontradiksi berkaitan dengan makna hubungan pekerjaan di sektor informal, maka pengkaji memilih kajian yang bersifat penerokaan agar maklumat lanjut dapat diperolehi.

Sampel Kajian

Kajian ini menggunakan teknik persampelan bertujuan, iaitu seramai empat perniagaan yang terlibat dalam sektor informal di Lawas dipilih sebagai sampel kajian. Pengkaji menemu bual seorang majikan dan seorang pekerja bagi setiap perniagaan dan jumlah responden keseluruhan adalah seramai lapan orang. Namun, sebelum proses pengumpulan data dilaksanakan, responden telah dikenal pasti terlebih dahulu supaya menepati ciri-ciri kajian ini. Hal ini disebabkan kaedah kualitatif bukan untuk membuat generalisasi

kepada populasi kajian tetapi lebih kepada meneroka secara mendalam ke atas fenomena yang dikaji (Creswell, 2002). Kenyataan ini turut disokong oleh Bryman dan Bell (2011) yang mana dapatan kajian hanya digeneralisasikan secara teoretikal dan tidak boleh digeneralisasi secara populasi.

Penemuan Kajian



Rajah 2 Kedudukan sifat hubungan pekerjaan *benevolent autocracy* dalam sektor informal di Lawas, Sarawak

Berdasarkan Rajah 2, penemuan mendapati bahawa hubungan pekerjaan dalam sektor informal di Lawas, Sarawak adalah bersifat *benevolent autocracy* kerana majikan kurang bergantung kepada keupayaan pekerja mereka. Majikan tidak memerlukan kemahiran pekerja untuk menjalankan perniagaan. Hasil kajian juga mendapati pergantungan majikan kepada pekerja adalah atas alasan untuk membantu perniagaan mereka dan bukan atas pergantungan kemahiran seperti yang dinyatakan dalam sifat *fraternalism*. Hal ini demikian kerana majikan boleh menjalankan perniagaan walaupun pekerja mereka tidak masuk ke tempat kerja. Namun, hal ini secara langsung menyebabkan kuasa pekerja agak terhad. Ia adalah keadaan yang paling biasa berlaku di sebuah firma kecil di mana pengurus atau pemilik kurang bergantung kepada pekerja dan dapat mempengaruhi mereka berdasarkan kedudukan kuasa sebagai majikan.

Majikan juga bersikap tegas dalam membuat keputusan walaupun kadang-kadang majikan turut meminta pendapat pekerja mereka. Hal ini disebabkan majikan berpendapat mereka yang membayar upah pekerja dan keputusan harus dibuat oleh majikan. Majikan juga akan menegur pekerja mereka jika melakukan kesalahan atau kesilapan. Namun, majikan tidak pernah menghukum pekerjanya memandangkan mempunyai ikatan kekeluargaan. Bermakna, majikan lebih bersikap baik hati dan tidak terlalu bersikap autokrasi dalam hubungan pekerjaan. Hal ini turut disokong oleh kajian lepas yang mana pengkaji terdahulu berpendapat bahawa hubungan pekerjaan yang cenderung dijalankan dalam firma kecil di Asia Tenggara adalah gaya *benevolent autocracy* terutamanya dalam kalangan pemilik firma kecil (Menkhoff & Kay, 2000).

Hal ini secara langsung menyebabkan kuasa pekerja seperti membuat keputusan dan memberi pendapat adalah terhad. Hubungan pekerjaan *benevolent autocracy* juga boleh didapati di banyak firma kecil dalam dunia moden perniagaan, di mana majikan atau pengurus kurang bergantung kepada pekerja serta cenderung untuk menunjukkan kuasa mereka kepada para pekerja. Pekerja dikatakan tidak terlalu bergantung dengan ekonomi di firma kecil, tetapi mereka cenderung untuk mempunyai hubungan yang rapat dan mesra dengan majikan. Walau bagaimanapun, hubungan tersebut tidak melebihi di luar waktu bekerja.

Oleh itu, sifat hubungan pekerjaan dalam sektor informal di Lawas, Sarawak tidak bersifat *paternalistic* kerana majikan tidak membuat pengawasan ke atas pekerja sehingga menyebabkan pekerja kurang kebebasan bekerja. Dapatan kajian mendapati semua pekerja bebas untuk melakukan kerja tanpa menunggu arahan majikan. Majikan juga jarang memberi arahan kepada pekerja walaupun bekerja bersama-sama. Majikan hanya memantau pekerjanya pada awal waktu mereka bekerja sahaja. Selain itu, majikan juga berpendapat bahawa pekerja sudah sedia maklum tugasnya sendiri dan tidak perlu diarahkan. Justeru, *paternalistic* tidak diterima sebagai sifat hubungan pekerjaan di sektor informal.

Kajian ini juga mendapati bahawa hubungan pekerjaan di sektor informal yang bersifat *passive acquiescence* di Lawas, Sarawak adalah tidak wujud kerana hubungan pekerjaan yang bersifat *passive acquiescence* wujud apabila pekerja ditekan sebagai kos, diambil bekerja dan dipecat mengikut ragam pasaran, dengan tidak ada keutamaan di pihak majikan

untuk mewujudkan kestabilan hubungan pekerjaan. Namun, dapatan kajian mendapati bahawa semua majikan tidak menganggap pekerja sebagai kos sama sekali, malah membantu mereka dalam menjalankan perniagaan. Tambahan lagi, hubungan pekerjaan yang bersifat *passive acquiescence* juga memerlukan pekerja hanya untuk sementara. Namun, dalam konteks kajian ini, semua majikan didapati mempunyai niat untuk mengekalkan pekerjaannya, tetapi para majikan juga tidak akan menghalang jika pekerjaannya mahu mencari pekerjaan lain.

Hubungan pekerjaan yang bersifat *passive acquiescence* juga melihat pekerja dieksploitasi oleh majikan untuk memastikan kos operasi yang rendah dan mempunyai perkhidmatan yang fleksibel. Namun, dalam konteks kajian ini, para pekerja tidak merasakan sama sekali bahawa majikan mengeksploitasi mereka memandangkan para pekerja bekerja secara sukarela. Selain itu, para pekerja juga berpuas hati dengan gaji yang diberikan oleh majikan. Tambahan lagi, hasil perundingan adalah hasil persetujuan bersama dan majikan tidak sesuka hati menentukan terma dan syarat pekerjaan. Justeru, hubungan pekerjaan *benevolent autocracy* adalah diterima sebagai sifat hubungan pekerjaan dalam sektor informal di Lawas, Sarawak.

Kesimpulan

Tuntasnya, mewujudkan makna atau konsep hubungan pekerjaan yang tepat dan diterima umum merupakan satu cabaran utama yang terpaksa dihadapi dalam mendiskusikan hubungan pekerjaan. Rentetan itu, Teori Goss digunakan untuk melihat sifat hubungan pekerjaan dalam konteks sektor informal. Hal ini turut dicadangkan oleh ILO (2006) di mana hubungan pekerjaan itu ditentukan oleh sifat hubungan antara majikan dan pekerja. Dalam konteks sektor informal, hubungan pekerjaan di Lawas, Sarawak dilihat lebih bersifat *benevolent autocracy* memandangkan majikan kurang bergantung dengan pekerja dan hal ini menyebabkan kuasa pekerja adalah terhad untuk mencabar kuasa majikan. Justeru, hubungan pekerjaan di sektor informal di luar bandar dilihat lebih kepada hubungan yang bebas antara majikan dan pekerja yang ditandai dengan upah dan tidak terikat dengan sebarang peraturan. Hal ini adalah disebabkan oleh ciri-ciri sektor informal yang wujud dan akhirnya mempengaruhi corak hubungan pekerjaan yang wujud di Lawas.

Selain itu, kajian ini juga secara langsung telah menyumbang kepada ilmu pengetahuan. Kajian lepas menunjukkan penyelidikan berkaitan hubungan pekerjaan dalam konteks sektor informal telah diabaikan dan tidak mendapat banyak perhatian. Tambahan lagi, sektor informal sering terputus dan terasing daripada sektor formal serta dilihat sebagai entiti yang berbeza. Justeru, kajian ini akan memberi implikasi ke atas bidang ilmu dengan meneroka sifat hubungan pekerjaan dalam konteks sektor informal. Kajian ini menjadi semakin mencabar apabila tumpuan dialihkan dalam konteks dunia pekerjaan yang semakin heterogen. Rentetan itu, dapatan hasil kajian ini akan membuka kepada pengetahuan baharu terutamanya ke atas hubungan pekerjaan dalam konteks sektor informal.

Pengiktirafan

Norhidayah binti Hasbullah adalah pelajar sarjana Hubungan Industri di Universiti Malaysia Sabah (UMS). Beliau menerima Ijazah Sarjana Muda Sains Sosial (Hubungan Industri) dari Universiti Malaysia Sabah (UMS) pada tahun 2015. Bidang pengajiannya lebih tertumpu kepada hubungan pekerjaan dan sumber manusia. Penyelidikannya ditaja oleh pihak UMSGreat.

Rujukan

- Abbott, K. (2006). A review of employment relations theories and their application. *Problem and Perspectives in Management, 1*, 187–199.
- Akorsu. (2013). Labour standard application in the informal economy of Ghana: The patterns and pressure. *Economic Annals, 8* (196), 157–175.
- Balakrishnan Parasuraman. (2006). *Hubungan industri di Malaysia: Pendekatan dan amalan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Blyton, P., & Turnbull, P. (1998). *The dynamics of employee relations*. London: MacMillan.
- Bray et al. (2011). *Employment relation: Theory and practice*. Australia: McGraw-Hill Australia Pty Ltd.
- Chaudhuri & Mukhopadhyay. (2010). *Revisiting the informal sector: A general equilibrium approach*. London: Springer New York Dordrecht Heidelberg.
- Chen. (2012). The informal economy: Definitions, theories and policies. *Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (WIEGO) Working Papers*.
- Creswell, W. J. (1994). *Research design. qualitative & quantitative approaches*. London: SAGE Publications.

- Curran, J. & Stanworth, J. (1979). Worker involvement and social relations in the small firm. *Sociological Review*, 27 (2), 317–42.
- Edwards, P. (2003). The employment relationship and the field of industrial relations. In P. Edwards (Ed.). *Industrial Relations: Theory and Practice* (2nd ed.). London: Blackwell Publishing.
- ILO. (2003). *Provisional Record Ninety-first Session (No. 21). Fifth item on the agenda: The scope of the employment relationship*. Geneva: International Labour Conference.
- Khoo *et al.* (2016). Plights and perils of the rural informal sector: A case study of petty traders in Kuala Nerang, Kedah. *International Journal of Environment, Society and Space*, 4 (1), 1–161.
- Matlay, H. (2002a). Industrial relations in the SMEs: Conceptual and contextual perspectives. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 9 (3), 307–318.
- Menkhoff, T., & Kay, L. (2000). Managing organizational change and resistance in small and medium sized family firms. *Research and Practice in Human Resource Management*, 8 (1), 153–172.
- Noor Syakirah Zakaria & Mohd Khairuddin Hashim. (2015). The impact of employment relations practices on performance of Malaysian SmeS: The conceptual framework. *Proceedings of the 4th International Seminar on Entrepreneurship and Business*, 91–107.
- Purcell, J. (1987). Mapping management styles in employee relations. *Journal of Management Studies*, 24 (5), 533–548.
- Quang, T., & Vuong, N. T. (2002). Management styles and organizational effectiveness in Vietnam. *Research and Practice in Human Resource Management*, 10 (1), 36–55.
- Ram, M., Edwards, P., Gilman, M., & Arrowsmith, J. (2001). The dynamics of informality: Employment relations in small firms and the effects of regulatory change. *Work, Employment & Society*, 15 (4), 845–861.
- Razouk, A. A. (2011). High-performance work systems and performance of french small-and medium-sized enterprises: Examining causal order. *The International Journal of Human Resource Management*, 22 (2), 311–330.
- Scase, R. (1995). Employment relations in small firms. In P. Edward (Ed.). *Industrial Relation Theory and Practice* (2nd ed). London: Blackwell Publishing.
- Sheehan, M. (2013). Human resource management and performance: Evidence from small and medium-sized firms. *International Small Business Journal*.
- Stokes & Wilson. (2006). *Small business management and entrepreneurship*. United Kingdom: Cengage Learning EMEA.
- Storey *et al.* (2010). Linking HR formality with employee job equity: The role of firm and workplace size. *Human Resource Management*, 49 (2), 305–329.
- William & Adam-Smith. (2010). *Contemporary employment relations: A critical introduction*. Oxford: University of Oxford, Oxford University Press.
- Yin. (2014). *Case study research. design and method* (5th ed.). London: SAGE Publications.

