

ANALISA DISKRIMINASI UPAYA PEMBAHARUAN
SUKSES MENTERA DALAM INDUSTRI
PERMILIKAN DI SABAH

RUHANI BINTI HASSANIPRANG

FAKULTI PENGURUSAN DAN EKONOMI
UNIVERSITI MALAYSIA TERENGGANU

2008

**ANALISIS DISKRIMINASI UPAH TERHADAP
BURUH WANITA DALAM INDUSTRI
PERKILANGAN DI SABAH**

**ROHANI BINTI MASSAKIRANG
SM EKONOMI (SUMBER ALAM)**

**KERTAS PROJEK INI DIKEMUKAKAN BAGI
MEMENUHI SEBAHAGIAN DARIPADA SYARAT
MEMPEROLEH IJAZAH SARJANA MUDA EKONOMI
SUMBER ALAM**

**JABATAN EKONOMI
FAKULTI PENGURUSAN DAN EKONOMI
UNIVERSITI MALAYSIA TERENGGANU**

2009

PENAKUAN

Saya akui Laporan Projek Ilmiah Tahun Akhir (EKN 4999A/B) ini adalah hasil kajian saya sendiri kecuali sumber-sumber lain yang telah saya jelaskan rujukannya melalui senarai rujukan yang telah dilampirkan.

30 APRIL 2009



.....

ROHANI BINTI MASSAKIRANG

UK 13345

DECLARATION

I hereby declare that this Final Year Paper Project (EKN 4999A/B) is the result of my own Investigation and findings, except where otherwise stated other sources are acknowledge by giving references is appended.

30 APRIL 2009



.....

ROHANI BINTI MASSAKIRANG

UK 13345

PENGHARGAAN

Syukur ke hadrat Ilahi kerana dengan limpah dan kurnia-Nya saya dapat menyiapkan kertas projek akhir ini pada masa yang ditetapkan. Pada kesempatan ini, saya ingin merakamkan ucapan terima kasih saya kepada beberapa pihak yang banyak membantu saya semasa menyiapkan kertas projek ini.

Sekalung penghargaan saya tujukan khas buat penyelia kertas projek, Prof Madya Dr. Fauziah Abu Hasan kerana tanpa sokongan, bantuan dan tunjuk ajar serta sumbangan idea beliau maka tidak lengkaplah kertas projek ini.

Ucapan terima kasih ini juga saya dedikasikan khas buat kedua ibu bapa tercinta, En. Massakirang Jappe dan Puan Kampe Yappe. Segala jerih payah dan setiap titis keringat yang mengalir adalah satu dorongan yang kuat untuk saya meneruskan perjuangan yang belum selesai.

Tidak dilupakan, saudara Rosmantika Petrus yang sering memberikan kata-kata peransang dan nasihat serta turut sama berkongsi idea-idea yang bernas semasa saya menyiapkan kertas projek ini. Terima kasih banyak untuk segalanya dan semoga anda berjaya.

Seterusnya ucapan terima kasih kepada pihak kilang dan para pekerja (responden) yang sudi memberi kerjasama semasa hadirnya saya untuk melakukan kajian soal selidik. Akhir sekali, terima kasih juga kepada rakan-rakan seperjuangan dan individu-individu yang terlibat secara langsung atau tidak dalam penghasilan kertas projek ini.

Sekian, terima kasih.

Yang benar,

Rohani Binti Massakirang

Ijazah Sarjana Muda Ekonomi (sumber Alam)

rohanimassakirang@yahoo.com

ABSTRAK

Kajian ini dijalankan bertujuan untuk menganalisis diskriminasi upah terhadap pekerja wanita dalam industri perkilangan di Sabah. Selain itu, kajian turut mengkaji latar belakang ekonomi pekerja wanita, mengkaji sama ada berlaku diskriminasi upah di kalangan pekerja wanita dan menganalisis sebab berlaku atau tidak diskriminasi upah dalam industri perkilangan di kalangan pekerja wanita. Method yang digunakan dalam kajian ini adalah pengumpulan data primer di mana beberapa buah kilang dipilih sebagai sampel. Kilang-kilang yang dipilih pula tertumpu di dua buah daerah di Sabah iaitu Lahad Datu dan Tawau. Selain itu, untuk melihat perbezaan kadar bayaran upah antara pekerja wanita dan lelaki, persamaan Oaxaca turut digunakan dan didapati terdapat perbezaan upah sebanyak RM5.19 di antara pekerja wanita dan lelaki. Keputusan analisis menunjukkan tidak berlaku diskriminasi dari segi bayaran upah di kalangan pekerja wanita di Sabah. Berdasarkan dapatan kajian, cadangan dapat dibuat seperti kesaksamaan gender di mana ia diharapkan dapat membasmi diskriminasi gender dalam pelbagai bidang termasuk perkhidmatan kesihatan, pendidikan, dan ekonomi.

ABSTRACT

This study is conducted to analyze wage discrimination on female workers in manufacturing industry in Sabah. Apart from that, this study also investigated the economic background for female workers, to study the presence of wage discrimination among female workers and to analyze the reasons why there is wage discrimination in manufacturing industry among male and female workers. Method used in this study is through primary data collection where a few factories in two districts in Sabah namely Lahad Datu and Tawau were selected. Oaxaca's equation was used to analyze the differences in wages between female and male workers, and it was found that the difference in wages was RM5.19. The results of analysis indicated that there is no discrimination in wage payment among male and female workers in Sabah. Based on the findings, it is hoped that gender discrimination in others fields including health services, education, and economy are eliminated and women workers will be able to advance in work as well as their male counterparts.

ISI KANDUNGAN

PERKARA	HALAMAN
Pengakuan	i
Penghargaan	ii
Abstrak	iii
Abstract	iv
Senarai Jadual	ix
Senarai Rajah	x
Senarai Singkatan	xi
BAB 1	
PENGENALAN	
1.0 Pengenalan	1
1.1 Wanita Dan Diskriminasi	3
1.2 Dasar Wanita Negara	5
1.3 Pelan Tindakan Wanita	6
1.4 Wanita Dan Pembangunan	9
1.5 Penyataan Masalah	12
1.6 Objektif Kajian	15
1.7 Batasan Kajian	15
1.8 Kepentingan Kajian	16
1.9 Organisasi Kajian	16
1.10 Kesimpulan	18

BAB 2

ULASAN KARYA

2.0	Pengenalan	19
2.1	Faktor-Faktor Diskriminasi Upah	19
2.1.1	Gender	20
2.1.2	Bangsa	23
2.1.3	Warna Kulit	23
2.2	Diskriminasi Upah Mengikut Sektor	24
2.3	Diskriminasi Upah Di Malaysia	26
2.4	Kesimpulan	27

BAB 3

METHODOLOGI KAJIAN

3.0	Pengenalan	28
3.1	Model Penyelidikan	28
3.2	Rangka Teori	30
3.3	Pengumpulan Data	32
3.3.1	Sumber Data	32
3.3.2	Skop Data	33
3.3.3	Pembinaan Soal Selidik	33
3.4	Teknik Persampelan	34
3.5	Pra-Ujian (Pilot Test)	35
3.6	Analisis Data	36
3.6.1	Model	36
3.7	Jangkaan Hipotesis	37
3.8	Jangkaan Hasil	37
3.9	Kesimpulan	38

BAB 4

ANALISIS KAJIAN

4.0	Pengenalan	39
4.1	Analisis Deskriptif	40
4.1.1	Analisis Latar Belakang Responden	40
4.1.2	Butiran Kerja	43
4.1.2.1	Nama Syarikat/Kilang	43
4.1.2.2	Jawatan Yang Dipegang	45
4.1.2.3	Tahun Kerja	46
4.1.2.4	Pengalaman Kerja	47
4.1.2.5	Bekerja Mengikut Syif	48
4.1.2.6	Bayaran Gaji	48
4.1.2.7	Gaji Yang Diterima	49
4.1.2.8	Bekerja Lebih Masa	50
4.1.2.9	Kekerapan Bekerja Lebih Masa	51
4.1.2.10	Menerima Kenaikan Gaji	52
4.1.2.11	Bonus Tahunan	53
4.1.2.12	Elaun Yang diterima	54
4.1.2.13	Jam Bekerja	55
4.1.2.14	Jam Bekerja Lebih Masa	56
4.1.3	Kepuasan Kerja	57
4.1.3.1	Kepuasan Terhadap Gaji Lebih Masa	57
4.1.3.2	Kepuasan Terhadap Bonus Tahunan	59
4.1.3.3	Kepuasan Terhadap Keselesaan Tempat Kerja	60
4.1.3.4	Kepuasan Terhadap Elaun Yang Diterima	61
4.1.3.5	Kepuasan Terhadap Jenis Tugas Yang Dilakukan	62
4.1.3.6	Kepuasan Terhadap Cara Penentuan Gaji	63
4.1.3.7	Kepuasan Terhadap Bayaran Gaji Berdasarkan Pengalaman	64
4.1.3.8	Kepuasan Terhadap Kenaikan Gaji Setiap Tahun	65
4.1.3.9	Kepuasan Terhadap Cara Pembayaran Gaji	66

4.1.3.10	Kepuasan Terhadap Persamaan Gaji	67
4.1.3.11	Kepuasan Terhadap Peluang Kenaikan Pangkat	68
4.2	Analisis Hasil Regresi	69
4.2.1	Pengujian t	69
4.2.2	Pengujian F	71
4.2.2.1	Pengujian F bagi Buruh Lelaki	71
4.2.2.2	Pengujian F bagi Buruh Wanita	72
4.3	Koefisien Penentuan Regresi (R^2)	73
4.3.1	R^2 Bagi Buruh Lelaki	73
4.3.2	R^2 Bagi Buruh Wanita	74
4.4	Model Oaxaca	75
4.5	Kesimpulan	75

BAB 5

CADANGAN DAN KESIMPULAN

5.0	Pengenalan	76
5.1	Ringkasan Permasalahan Dan Objektif Kajian	76
5.2	Ringkasan Penemuan Kajian	77
5.3	Polisi-polisi Kerajaan	80
5.4	Cadangan Yang Telah Dilaksanakan	82
5.4	Cadangan Berdasarkan Dapatan Kajian	83
5.4	Kesimpulan	85

RUJUKAN

LAMPIRAN SOAL SELIDIK

SENARAI JADUAL

- Jadual 1.1: Penduduk Wanita Mengikut Kumpulan Umur
- Jadual 1.2: Guna Tenaga Wanita Mengikut Pekerjaan 2000, 2005 Dan 2006 (%)
- Jadual 1.3: Kadar Penyertaan Tenaga Buruh Wanita Bertambah Setiap Tahun
- Jadual 4.1: Ringkasan Jadual Kekerapan
- Jadual 4.2: Tahun Bekerja
- Jadual 4.3: Bekerja Mengikut Syif
- Jadual 4.4: Ringkasan Jadual Koefisien
- Jadual 4.5: Ringkasan Jadual Koefisien
- Jadual 4.6: Ringkasan Keputusan ANOVA
- Jadual 4.7: Ringkasan Keputusan ANOVA
- Jadual 4.8: Ringkasan Model
- Jadual 4.9: Ringkasan Model

SENARAI RAJAH

- Rajah 3.1: Rangka teori
- Rajah 4.1: Nama syarikat/kilang
- Rajah 4.2: Jawatan yang dipegang
- Rajah 4.3: Pengalaman kerja
- Rajah 4.4: Cara pembayaran gaji
- Rajah 4.5: Gaji yang diterima
- Rajah 4.6: Bekerja lebih masa
- Rajah 4.7: Kekerapan bekerja lebih masa
- Rajah 4.8: Kenaikan gaji
- Rajah 4.9: Bonus tahunan
- Rajah 4.10: Elaun yang diterima
- Rajah 4.11: Jam bekerja
- Rajah 4.12: Jam bekerja lebih masa
- Rajah 4.13: Kepuasan terhadap gaji lebih masa
- Rajah 4.14: Kepuasan terhadap bonus tahunan
- Rajah 4.15: Kepuasan keselesaan tempat kerja
- Rajah 4.16: Kepuasan terhadap elaun yang diterima
- Rajah 4.17: Kepuasan terhadap jenis tugas
- Rajah 4.18: Kepuasan terhadap cara penentuan gaji
- Rajah 4.19: Kepuasan terhadap bayaran gaji berdasarkan pengalaman kerja
- Rajah 4.20: Kepuasan terhadap kenaikan gaji setiap tahun
- Rajah 4.21: Kepuasan terhadap cara pembayaran gaji
- Rajah 4.22: Kepuasan terhadap persamaan gaji
- Rajah 4.23: Kepuasan terhadap peluang terhadap kenaikan pangkat

SENARAI SINGKATAN

RMK	Rancangan Malaysia
NGO	Pertubuhan Bukan Kerajaan
MTUC	Kongres Kesatuan Sekerja Malaysia
ILO	International Labour Organization
FMM	Persekutuan Pengilang-pengilang Malaysia
SPSS	Statistical Package For The School Science
UPSR	Ujian Penilaian Sekolah Rendah
PMR	Penilaian Menengah Rendah
SPM	Sijil Pelajaran Malaysia
STPM	Sijil Tinggi Pelajaran Malaysia
KDNK	Keluaran Dalam Negara Kasar
DWN	Dasar Wanita Negara
DEB	Dasar Ekonomi Baru

BAB SATU

PENGENALAN

1.0 PENGENALAN

Umum mengetahui bahawa penduduk merupakan aset terpenting bagi sesebuah negara. Jumlah penduduk yang ramai, terutamanya penduduk yang berada dalam lingkungan umur bekerja iaitu antara 15-64 tahun merupakan sumber penawaran tenaga buruh kepada sektor ekonomi. Dalam masa yang sama, penduduk yang ramai juga akan meningkatkan permintaan untuk barangan dan perkhidmatan. Oleh itu, jelaslah bahawa negara yang mempunyai penduduk yang ramai mempunyai potensi yang besar untuk mencapai pertumbuhan ekonomi yang pesat dalam jangka masa panjang.

Bagi menganalisis peranan buruh dalam pertumbuhan dan pembangunan ekonomi, adalah tidak lengkap sekiranya peranan buruh wanita tidak dibincangkan secara khusus. Hal ini kerana buruh wanita mempunyai ciri-ciri yang berbeza daripada buruh lelaki seperti peranan mereka sebagai buruh dan suri rumah. Secara umumnya, kadar penyertaan buruh wanita jauh lebih rendah daripada buruh lelaki iaitu hanya 46.4 peratus berbanding buruh lelaki sebanyak 79.5 peratus kerana mereka dibatasi oleh banyak halangan terutamanya tugas mereka sebagai suri rumah (Sumber: Perangkaan Tenaga

Buruh, Malaysia, 2007). Sebahagian besar penglibatan wanita adalah dalam sektor tidak formal dan dalam pekerjaan peringkat rendah sahaja di sektor formal.

Seiring dengan kepesatan pembangunan negara, tidak dapat dinafikan bahawa peranan wanita juga telah berubah. Wanita telah diakui sebagai aset pembangunan negara yang mewakili satu pertiga daripada jumlah guna tenaga di Malaysia (Sumber: Jabatan Perangkaan Malaysia). Memandangkan arah tuju pembangunan negara dan Rancangan Malaysia ke-9 telah membuka laluan yang agak selesa kepada wanita untuk memajukan diri, maka sepatutnya wanita terutamanya mereka yang berkerjaya mengambil peluang untuk turut sama memainkan peranan dalam pembangunan negara. Kepesatan dalam pembangunan negara menyebabkan peranan wanita semakin penting dalam sektor-sektor yang diceburi dan telah ramai yang muncul memberi sumbangan di samping menunjukkan kebolehan yang membanggakan menyebabkan sumbangan mereka amat diperlukan.

Namun demikian, penglibatan wanita dalam sebarang program untuk pembangunan negara tidak seharusnya diukur dari aspek tertentu sahaja seperti kebolehan mereka menerajui sesebuah organisasi atau memegang jawatan tinggi. Sebaliknya peranan wanita seharusnya diukur dari pelbagai aspek dan secara menyeluruh sekali pun sebagai suri rumah tangga sahaja. Tugas untuk mendidik dan mengasuh anak adalah tanggungjawab yang tidak sepatutnya dipandang remeh. Pendidikan pertama bermula di rumah, oleh itu aspek pembangunan spiritual dan kesejahteraan emosi sepatutnya turut menjadi ukuran pembangunan dan kemajuan yang hendak dinilai.

Status wanita telah menjadi objektif utama dalam Rancangan Malaysia ke-6 (1991 – 1995), di mana satu dana khas diperuntukkan untuk perkembangan wanita dan telah menjadi satu langkah yang penting dalam menuju ke arah keperkasaan wanita-wanita di Malaysia. Rancangan-rancangan Malaysia seterusnya masih memberi perhatian kepada keperluan-keperluan wanita dengan cadangan untuk memajukan status mereka dalam masyarakat. Selain itu, pada tahun 2001, kerajaan telah mengambil langkah dengan menubuhkan Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat di mana kementerian ini telah diberikan mandat untuk mengendalikan isu-isu berkaitan dengan

wanita di samping mengangkat martabat wanita di negara ini. Perlembagaan Malaysia juga telah digubal semula pada bulan Ogos 2001 yang melarang sebarang bentuk diskriminasi yang berasaskan gender dalam mana-mana undang-undang.

Kerajaan masih terus memainkan peranan yang penting dalam menyokong usaha untuk mencapai lebih kesaksamaan gender di dalam negara ini, dengan menyediakan persekitaran yang sihat untuk memajukan wanita-wanita dalam arena kebangsaan dan juga antarabangsa. Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat yang bertanggungjawab dalam mengetengahkan isu-isu wanita di Malaysia telah diberikan peruntukan di mana ia telah ditingkatkan daripada RM 1.8 juta (US\$ 0.5 juta) pada tahun 2001 kepada RM 30.5 juta (US\$ 8.6 juta) pada tahun 2005, dan ia membuktikan bahawa negara ini amat serius di dalam komitmennya terhadap isu-isu wanita.

Secara kesimpulannya, penglibatan dan sumbangan wanita sememangnya perlu untuk menjayakan pembangunan di sesebuah negara. Keperluan itu melibatkan dan merangkumi wanita sebagai tenaga kerja dalam sektor awam dan swasta atau sebagai suri rumah sepenuh masa. Kini dalam situasi negara yang kian pesat membangun, keperluan kepada tenaga buruh wanita semakin terserlah terutamanya bagi mengisi kekosongan pekerjaan dalam sektor-sektor tertentu. Namun demikian, pihak-pihak yang terbabit terutamanya majikan dan masyarakat sendiri patut membuka lebih ruang dan peluang kepada wanita untuk mereka memajukan diri dan menonjolkan bakat mereka.

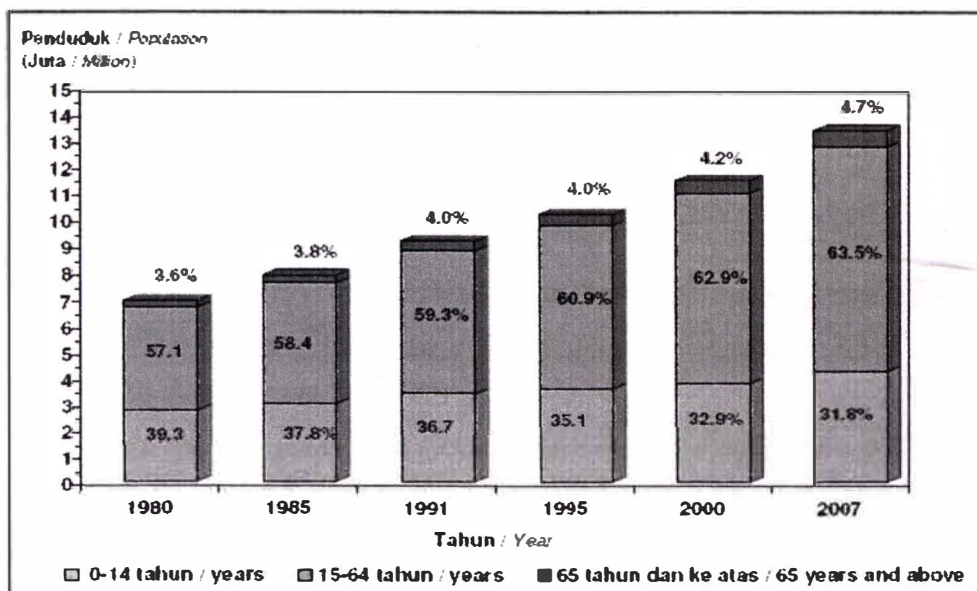
1.1 WANITA DAN DISKRIMINASI

Apabila isu wanita dan pekerjaan dibangkitkan, masyarakat tidak lari dari membincangkan isu diskriminasi yang seringkali menjadikan wanita sebagai sasarannya. Kepesatan pembangunan yang dialami negara menyebabkan peranan wanita juga turut berubah. Pepatah Melayu ada menyebut bahawa “tangan yang menghayun buaian sebenarnya mampu menggoncangkan dunia” dan itulah realiti yang berlaku terhadap wanita pada hari ini. Jika dahulu wanita hanya layak berada di rumah menguruskan kerja-kerja rumah tangga, namun kini wanita telah menjadi salah satu entiti penting dalam pembangunan negara. Kredibiliti mereka tidak lagi dipandang ringan dan

diperlekehkan kerana ramai yang telah muncul menunjukkan keupayaan mereka. Antaranya seperti Tan Sri Dr Zeti Akhtar Aziz, Datuk Dr Mashitah Ibrahim, Datuk Dr Mazlan Othman dan ramai lagi. Ketokohan mereka tidak dapat disangkal lagi dan menjadi sumber inspirasi kepada ramai wanita di Malaysia.

Namun demikian, penglibatan wanita dalam tenaga kerja seakan tidak digalakkan dan dikenakan bermacam-macam sekatan sehingga timbulnya isu diskriminasi terutamanya dari segi upah dan gender. Hal ini akan menimbulkan rasa rendah diri dan tidak mahu mencuba di dalam diri wanita kerana beranggapan peluang untuk bergiat aktif adalah kurang dan sangat terbatas akibat perlakuan masyarakat. Diskriminasi dapat di definisikan sebagai perlakuan individu atau masyarakat yang membeza-bezakan seseorang dari segi warna kulit, keturunan dan kedudukannya dalam masyarakat (Sumber: Kamus Dewan, Edisi Ketiga, 2002). Isu diskriminasi sebenarnya sukar untuk di atasi jika masih terdapat pihak yang terus mendiskriminasikan wanita sama ada dalam pekerjaan, pemikiran, perundangan, politik, agama, sosial dan sebagainya. Malah sikap diskriminasi ini tidak akan hilang dengan begitu sahaja kerana masih banyak lagi yang perlu diubah supaya wanita dapat menikmati kesaksamaan dari segi undang-undang dan peraturan- peraturan yang tertentu.

Jadual 1.1: Penduduk Wanita Mengikut Kumpulan Umur



Sumber: Jabatan Perangkaan Malaysia

Jadual 1.1 menunjukkan jumlah penduduk wanita di Malaysia mengikut kumpulan umur. Jika diperhatikan sepanjang 27 tahun tersebut berlaku pertumbuhan yang memberangsangkan terutamanya dalam kumpulan umur bekerja iaitu 15 hingga 64 tahun. Kadar pertumbuhan wanita yang pesat ini merupakan kelebihan kepada Negara kerana ia sekaligus dapat menambahkan bilangan tenaga buruh di Malaysia. Hal ini menyebabkan berlaku peningkatan dalam penglibatan wanita dalam sektor pekerjaan sekaligus menyumbang kepada pertumbuhan ekonomi negara.

1.2 DASAR WANITA NEGARA

Memandangkan penglibatan wanita semakin berkembang dalam sektor pekerjaan, maka kerajaan turut mengambil langkah untuk turut sama menjadi penggalak kepada pertumbuhan positif penglibatan wanita dalam sektor ekonomi. Kesungguhan kerajaan terhadap potensi wanita sebagai penyumbang dan penerima nikmat dapat dilihat dengan jelas melalui program-program serta dasar-dasar yang telah dilaksanakan dalam masa dua dekad yang lepas. Pada tahun 1989, Kerajaan telah menggubal satu dasar yang khusus untuk dijadikan panduan asas dalam usaha mengintegrasikan wanita sepenuhnya dalam proses pembangunan negara iaitu Dasar Wanita Negara. Dasar ini dibuat dengan harapan agar wanita dapat dilibatkan sepenuhnya dengan lebih terencana sama ada sebagai penyumbang kepada proses pembangunan negara atau dalam menikmati faedah pembangunan. Hak yang dinikmati oleh kaum lelaki seharusnya turut dinikmati oleh kaum wanita kerana wanita turut menyumbang kepada pembangunan negara.

Dasar Wanita Negara telah digubal dengan harapan segala halangan dan sekatan-sekatan kepada pengintegrasian wanita dapat diatasi sepenuhnya dalam proses pembangunan. Dua matlamat utama Dasar Wanita Negara adalah:

- i. Bagi menjamin perkongsian saksama dalam memperolehi kemudahan sumber, maklumat, peluang penyertaan dan manfaat pembangunan kepada lelaki dan wanita. Matlamat persamaan dan kesaksamaan hendaklah dijadikan teras dasar pembangunan yang berorientasikan rakyat, supaya wanita yang berupa separuh jumlah penduduk negara dapat menyumbangkan dan mencapai potensi mereka sepenuhnya; dan

- ii. Bagi mengintegrasikan wanita dalam semua sektor pembangunan negara selaras dengan kemampuan dan kehendak wanita bagi mempertingkatkan mutu kehidupan, membasmi kemiskinan, menghapuskan kejahilan dan buta huruf, dan menegakkan negara yang aman, makmur dan sentosa.

Selain itu, beberapa strategi telah dihuraikan bagi melaksanakan dasar ini. Antaranya adalah:

- Memperkukuhkan jentera pembangunan wanita;
- Mengorientasikan dasar dan tindakan agensi kerajaan supaya memasukkan proses perancangan, pelaksanaan dan pengawasan program-program pengintegrasian wanita;
- Pendidikan dan latihan untuk menyedarkan pihak pentadbiran kerajaan mengenai isu-isu wanita;
- Melibatkan badan-badan bukan kerajaan;
- Membasmi diskriminasi dan mengambil tindakan tegas;
- Memajukan dan menyelaraskan penyelidikan mengenai isu wanita;
- Penyediaan peruntukan yang mencukupi bagi melaksanakan program dan projek.

1.3 PELAN TINDAKAN WANITA

Dewasa ini, tidak dapat dinafikan bahawa kadar penyertaan wanita dalam sektor ekonomi kian menyerlah, namun terdapat beberapa isu dalam konteks penyertaan wanita dalam kegiatan ekonomi negara yang perlu ditangani agar potensi wanita benar-benar dapat digunakan dengan sebaik-baiknya dan wanita menikmati kesaksamaan dari segi peluang untuk memberikan sumbangan serta menikmati faedah pembangunan. Di Malaysia, wanita yang terlibat di dalam aktiviti ekonomi dapat dibahagikan kepada dua kategori utama; pertama golongan wanita sebagai usahawan dan ahli perniagaan yang terdapat di bandar dan di luar bandar. Kedua ialah wanita sebagai pekerja sektor awam dan swasta. Kedua-dua kumpulan wanita ini menghadapi pelbagai sekatan dan halangan

untuk melibatkan diri dalam kegiatan ekonomi secara aktif. Hal ini menyebabkan penglibatan mereka tidak diberi perhatian serius yang membanggakan dan dianggap perkara biasa sahaja.

Ekoran daripada timbulnya pelbagai isu wanita yang semakin membimbangkan, maka kerajaan tidak hanya menjadi pemerhati atau pendengar sahaja, sebaliknya mula membentuk dasar dan membuat pelbagai usaha untuk melindungi golongan wanita di Negara ini. Selain membentuk Dasar Wanita Negara, kerajaan juga telah membuat Pelan Tindakan Wanita yang juga tujuannya untuk melindungi hak dan membela nasib wanita. Isu-isu wanita dan pembangunan sering mendapat perhatian dan ia telah menjadi agenda dunia semenjak Bangsa-bangsa Bersatu menganjurkan Persidangan Wanita Pertama di Mexico pada tahun 1975.

Terdapat banyak kajian yang telah dibuat mengenai isu-isu wanita dan daripada kajian-kajian tersebut di dapati secara keseluruhannya wanita tidak dapat melibatkan diri sepenuhnya dalam proses pembangunan akibat halangan-halangan yang menyekat mereka. Hal ini menyebabkan lebih ramai wanita tertindas, tidak mendapat penjagaan kesihatan, menjadi mangsa keganasan rumah tangga dan sifat buas manusia yang tidak bertanggungjawab, dinafikan hak-hak asasi mereka, didiskriminasikan dan pelbagai bentuk ketidaksamaan yang seolah-olah menunjukkan status wanita lebih rendah daripada lelaki. Akibatnya jurang yang wujud antara lelaki dan wanita semakin ketara terutamanya dalam bidang-bidang tertentu walaupun telah ramai wanita yang muncul dengan kebolehan dan kejayaan yang membanggakan.

Walaupun telah banyak isu yang menunjukkan kekurangan dan kelemahan wanita, namun demikian dapat dilihat bahawa kedudukan wanita di negara ini semakin baik kerana dasar pembangunan negara yang dirancang tanpa mengira jantina bertambah baik dari semasa ke semasa. Namun masih banyak usaha yang perlu dilakukan bagi benar-benar meletakkan wanita pada tahap yang sewajarnya dan strategi-strategi berkaitan perlu digubal untuk membolehkan wanita memberi sumbangan secara lebih berkesan dalam proses pembangunan.

Landasan Bertindak (*Platform for Action*) telah dibentuk di mana pada bulan September 1995 berlangsung satu Persidangan Wanita Sedunia, keempat di Beijing, China. Dalam persidangan tersebut, Landasan Bertindak Bagi Memajukan Wanita Ke Tahun 2000 telah di terima untuk dilaksanakan oleh pelbagai pihak seperti kerajaan, badan-badan bukan kerajaan, badan-badan antarabangsa serta pihak-pihak lain. Melalui Deklarasi Beijing tersebut, semua negara anggota Pertubuhan Bangsa-Bangsa Bersatu yang menghadiri persidangan tersebut termasuklah Malaysia telah menyatakan komitmen untuk melaksanakan startegi-strategi dan program-program yang dirancang untuk mengatasi halangan-halangan kepada kemajuan wanita dan mencapai objektif dalam 12 bidang kritikal.

Landasan Bertindak telah menggariskan tindakan-tindakan yang perlu diambil untuk mencapai objektif-objektif yang telah dikenalpasti oleh semua pihak yang terlibat seperti kerajaan, Pertubuhan-pertubuhan Bukan Kerajaan (NGO), badan-badan antarabangsa dan lain-lain. Bagi negara ini, isu-isu yang akan diberi keutamaan untuk ditangani adalah isu-isu yang berkaitan dengan:

- Meningkatkan penyertaan wanita dalam perkongsian kuasa serta di peringkat pembuat keputusan;
- Memperkukuhkan mekanisme di semua peringkat untuk menggalakkan kemajuan wanita;
- Menggalakkan potensi ekonomi wanita;
- Memperkukuhkan kedudukan wanita dari segi perundangan; dan
- Menghapuskan keganasan terhadap wanita.

Selain daripada Persidangan Wanita Sedunia di Beijing, Malaysia juga telah menghadiri Persidangan Antarabangsa Mengenai Kependudukan dan Pembangunan di Kaherah pada bulan September 1994. Di persidangan tersebut, Malaysia juga telah menerima *Plan of Action on Population and Development* yang turut mengandungi satu

bab mengenai *Gender Equality and Equity* yang menggariskan tindakan-tindakan yang perlu diambil dalam tiga bidang iaitu:

- *Harmonizing the productive and reproductive roles of women;*
- *Full involvement of women in policy and decision-making; dan*
- *Greater participation and responsibility of men together with women.*

Dengan adanya Pelan Tindakan ini, semua pihak yang terlibat dalam usaha memartabatkan wanita di Negara ini akan mempunyai satu garis panduan umum dalam melaksanakan program-program pengintegrasian wanita dalam pembangunan. Melalui pelaksanaan cadangan-cadangan tindakan yang terkandung di dalam dokumen tersebut, di harap wanita di Malaysia akan mendapat kesaksamaan dari segi memperolehi peluang untuk menyertai dan melibatkan diri dalam membina Negara Malaysia yang lebih gemilang. Wanita mempunyai kedudukan yang sama dengan lelaki iaitu merupakan aset penting kepada Negara yang perlu diperkembangkan dan digemblingkan untuk merealisasikan wawasan Negara iaitu mewujudkan Negara Malaysia yang mantap dari aspek pembangunan ekonomi, sosio-budaya dan kemanusiaan, iaitu intipati ciri pembangunan mengikut “acuan sendiri”.

1.4 WANITA DAN PEMBANGUNAN

Wanita merupakan 48 peratus daripada penduduk dalam kumpulan umur bekerja 15-64 tahun (Sumber: Jabatan Perangkaan Malaysia). Bilangan wanita yang bekerja pada tempoh Rancangan Malaysia kelapan (RMK-8) bertambah daripada 3.3 juta pada tahun 2000 kepada 3.9 juta pada tahun 2005, namun berlaku penurunan yang agak ketara pada tahun 2006 di mana jumlahnya menjadi 3.66 juta. Hal ini disebabkan berlakunya persaingan sengit antara tenaga buruh wanita dan lelaki bagi menguasai pasaran kerja yang sedikit. Dalam tempoh RMK-8, kadar penyertaan tenaga buruh wanita bertambah daripada 44.7 peratus pada tahun 2000 kepada 45.9 peratus pada tahun 2005. Walaupun berlaku penurunan dalam bilangan wanita bekerja, namun pada tahun 2007, kadar penyertaan tenaga buruh wanita terus meningkat kepada 46.4 peratus. Peningkatan dan penurunan dalam kadar penyertaan tenaga buruh dapat dilihat dengan jelas pada Jadual

1.2 di bawah di mana ia telah dikategorikan mengikut sektor pekerjaan yang diceburi wanita.

Jadual 1.2 : Guna Tenaga Wanita Mengikut Pekerjaan 2000, 2005 Dan 2006 (%)

Kategori Pekerjaan	2000	2005	2006
Pegawai Kanan dan Pengurus	4.8	5.4	5.3
Profesional	7.2	7.5	6.9
Juruteknik dan profesional bersekut	14.1	14.0	13.9
Pekerja perkeranian	18.3	17.2	18.6
Pekerja Perkhidmatan dan Jualan	13.3	17.7	19.4
Pekerja Pertanian dan Perikanan	10.0	9.9	9.4
Pekerja Kraf dan Perdagangan Berkaitan	4.4	5.0	4.2
Operator Kilang dan Mesin dan pemasangan	15.8	11.5	11.0
Pekerjaan Asas	12.1	11.8	11.4
Jumlah	100.0	100.0	100.0

Sumber: Jabatan Perangkaan Malaysia

Jadual 1.2 di atas menunjukkan peratusan guna tenaga wanita mengikut sektor pekerjaan pada tahun 2000, 2005 dan 2006. Dari segi struktur pekerjaan, peratusan wanita yang bekerja dalam kumpulan pekerjaan bergaji tinggi adalah tinggi kerana tahap pencapaian mereka yang baik dalam bidang pendidikan. Peratusan wanita dalam kategori pegawai kanan dan pengurus meningkat daripada 4.8 peratus pada tahun 2000 kepada 5.4 peratus pada tahun 2005 seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 1.3. Namun demikian, berlaku penurunan sebanyak 0.1 peratus dalam kategori yang sama pada tahun 2006. Wanita yang bekerja dalam pekerjaan bertaraf profesional adalah seperti doktor, doktor pergigian, peguam dan arkitek. Peningkatan yang ketara juga berlaku dalam kategori perkhidmatan dan jualan, iaitu daripada 13.3 peratus pada tahun 2000 kepada 17.7 peratus pada tahun 2005 dan seterusnya meningkat kepada 19.4 peratus pada tahun 2006. Selain itu, bidang pekerjaan perkeranian adalah antara bidang yang paling banyak ceburi

oleh wanita di mana pada tahun 2000 jumlahnya adalah 18.3 peratus, berkurang sedikit pada tahun 2005 menjadi 17.2 peratus dan meningkat semula kepada 18.6 peratus pada tahun 2006. Manakala jumlah wanita yang bekerja dalam pekerjaan bergaji rendah semakin berkurang, khususnya dalam kategori operator kilang dan mesin dan pemasangan.

Dalam tempoh Rancangan Malaysia Kesembilan (RMKe-9), pelbagai usaha akan diambil untuk menyediakan persekitaran yang kondusif bagi memastikan penyertaan wanita yang lebih berkesan dalam pembangunan negara. Wanita akan dilengkapi dengan kemahiran dan pengetahuan yang sesuai bagi menjadikan mereka lebih berdaya saing dan serba boleh untuk menghadapi cabaran ekonomi berasaskan pengetahuan. Selain itu, prospek dalam RMKe-9 turut menekankan kepada usaha yang berterusan dalam menangani isu-isu berkaitan wanita bagi membolehkan wanita memanfaatkan sepenuhnya potensi mereka dan melibatkan diri dengan lebih berkesan sebagai rakan dalam pembangunan selaras dengan prinsip Islam Hadhari. Lantaran itu, sebarang kekangan oleh perundangan dan dari mana-mana institusi yang dikenalpasti mampu menghalang penyertaan wanita yang lebih besar dalam bidang ekonomi akan dikaji semula untuk menggalakkan penglibatan wanita yang aktif serta menyumbang kepada kemajuan yang lebih baik.

Selain itu, perangkaan yang dibuat oleh Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat mendapati bahawa terdapat kira-kira 4.7 juta orang berada di luar pasaran buruh dan tidak bekerja sama sekali. Majoriti kaum wanita yang berada di luar pasaran buruh adalah suri rumah tangga iaitu hampir 3 juta orang. Tenaga buruh yang berada di luar pasaran buruh juga sebenarnya memberi sumbangan kepada kemakmuran ekonomi dan kesejahteraan masyarakat di negara ini. Suri rumah tersebut menyumbang kira-kira 45 peratus dalam kerja-kerja yang tidak mempunyai sebarang bayaran. Sumbangan mereka ini jika dinilai dari segi wang ringgit, anggaran yang bakal diperolehi ialah sebanyak RM55 bilion berasaskan kepada Keluaran Dalam Negara Kasar (KDNK) pada tahun 2006.

1.5 PENYATAAN MASALAH

Penglibatan wanita di peringkat pekerjaan bertaraf rendah sudah tentu memberi implikasi negatif terhadap pendapatan mereka kerana mereka hanya akan memperoleh pendapatan yang rendah. Malahan disebabkan kos pengambilan dan penamatan kontrak pekerjaan bagi buruh wanita adalah minimum, maka kumpulan ini lebih mudah diganti. Situasi sebegini seterusnya menyebabkan jaminan pekerjaan bagi buruh wanita amat tipis dan ini adalah antara faktor utama yang menyebabkan mengapa masih kurang wanita menyertai pasaran buruh walaupun peluang mereka sangat cerah dalam sektor pekerjaan.

Jadual 1.3 : Kadar Penyertaan Tenaga Buruh Wanita Bertambah Setiap Tahun

Tahun	Kadar Penyertaan Tenaga Buruh Wanita
2000	44.5%
2005	45.7%
2010	49%

Sumber: Rangka Rancangan Jangka Panjang Ketiga (2001-2010)

Jadual 1.3 menunjukkan kadar penyertaan buruh wanita meningkat daripada 44.5 peratus pada tahun 2000 kepada 45.7 peratus pada tahun 2005. Hal ini mungkin disebabkan semakin ramai majikan yang menyedari peri pentingnya sumbangan wanita dalam sektor pekerjaan bagi mengisi kekosongan tempat dalam sektor pekerjaan. Selain itu, berlaku juga peningkatan positif dalam taraf pendidikan wanita yang kini dilihat kian menguasai pasaran pendidikan. Walaupun pertumbuhannya agak kecil namun ia merupakan pertumbuhan yang positif dan dijangka akan terus meningkat pada masa hadapan. Buktinya jangkaan yang dibuat pada tahun 2010 menunjukkan kadar penyertaan tenaga buruh wanita terus meningkat kepada 49 peratus. Daripada statistik yang ditunjukkan, jelaslah bahawa sumbangan wanita semakin meningkat dari setahun ke setahun dan peranan mereka sama pentingnya dengan lelaki dalam sektor pekerjaan. Namun demikian, disebabkan tanggapan masyarakat yang masih menganggap wanita

sebagai pencari nafkah kedua menyebabkan wujudnya diskriminasi penentuan upah dari segi gender.

Sumbangan tenaga buruh dalam sektor pekerjaan dan pembangunan negara termasuklah usaha mengekalkan perhubungan yang baik dalam perusahaan telah mendapat penghargaan dan perhatian. Namun demikian, masih terdapat segelintir daripada tenaga buruh di negara ini yang terus ditindas dan kekal menerima bayaran upah yang rendah. Majoritinya terdiri daripada pekerja-pekerja tidak mahir dan berada di luar dari skop perlindungan Kesatuan Sekerja. Tinjauan yang dilakukan oleh Kongress Kesatuan Sekerja Malaysia (MTUC) terhadap beberapa perjanjian bersama dari kesatuan gabungan mendapati gaji bagi pekerja-pekerja yang diwakili oleh kesatuan sekerja juga kurang memuaskan. Oleh itu, MTUC telah mengemukakan satu memorandum kepada bekas Perdana Menteri, Tun Abdullah Ahmad Badawi pada 18 Jun 2007 untuk meminta pelaksanaan perundangan gaji minimum dilaksanakan (Sumber: Kementerian Sumber Manusia).

Berdasarkan takrifan polisi gaji minimum yang dikeluarkan oleh “International Labour Organization” atau ILO, gaji minimum merupakan satu amaun minimum yang ideal, yang harus dibayar oleh majikan kepada pekerjaanya bersesuaian dengan keperluan minimum harian seseorang pekerja dan keluarganya. Kadar gaji minimum juga haruslah selari dengan keadaan ekonomi dan sosial semasa sesebuah negara. Bayaran gaji yang dibuat adalah mengikut kadar kiraan bulanan, harian atau jam. Dasar gaji minimum ini bukan sahaja dilaksanakan di negara-negara maju, malahan ia turut dilaksanakan di negara-negara dunia ketiga seperti Korea Selatan dan Sri Lanka. Namun demikian, penetapan gaji minimum sebenarnya akan merugikan majikan tetapi ia melindungi hak dan kebajikan pekerja.

Oleh itu, Menteri Sumber Manusia, Datuk Dr S. Subramaniam mencadangkan Persekutuan Pengilang-pengilang Malaysia (FMM) untuk menetapkan amaun munasabah sebagai gaji minimum bagi pekerja dalam sektor pembuatan berikutan kenaikan harga minyak dan kos hidup sekarang. Beliau berpendapat bahawa majikan

boleh menggariskan struktur gaji mereka sendiri berdasarkan prestasi pekerja dan produktiviti industri itu. Namun demikian, ia mestilah struktur gaji standard bagi sektor pembuatan dan wakil FMM disyorkan untuk merumuskan struktur gaji mereka sendiri yang dapat diterima dan munasabah serta memberi manfaat kepada kedua-dua pihak (Sumber: Bernama, 27 Jun 2008).

Laporan FMM mendedahkan 88 peratus syarikat pembuatan yang dikaji selidik memberikan kenaikan gaji pada purata 5.62 peratus kepada eksekutif dan 5.52 peratus kepada bukan eksekutif pada 2007. Hasil kaji selidik tersebut menunjukkan berlaku penurunan mata peratusan sebanyak 0.46 dalam kenaikan gaji bagi eksekutif, berbanding pada 2006 (6.08 peratus). Kenaikan gaji bagi bukan eksekutif juga lebih rendah pada kadar mata peratusan 0.4 berbanding 5.92 peratus pada 2006. FMM melaporkan bagi tahun 2008, seramai 116 responden dari kaji selidik yang dijalankan menyatakan yang mereka akan membayar kenaikan kepada eksekutif pada purata 5.92 peratus atau kenaikan mata peratusan 0.3. Selain itu, seramai 120 responden lain mengunjurkan untuk membayar kenaikan lebih tinggi kepada bukan eksekutif pada purata 5.73 peratus atau kenaikan mata peratusan 0.21 pada 2008 (Sumber: Kementerian Sumber Manusia).

Selain itu, apabila melangkah masuk ke dalam pasaran kerja, ramai buruh wanita tidak mendapat perlindungan daripada Kesatuan Sekerja, malah ramai juga buruh wanita yang tidak mengetahui tentang hak-hak mereka sebagai pekerja. Ini menyebabkan mereka dipergunakan, diberi ganjaran gaji yang rendah dan tidak setimpal dengan pekerjaan, terpaksa menanggung beban rumah tangga dan kewajipan keluarga, di samping terpaksa menjalani kerja penuh masa, serta tidak menikmati kemudahan dan peruntukan pekerjaan yang sepatutnya.

Hal ini wajar diberi perhatian yang lebih serius, khususnya dari segi peruntukan dalam undang-undang buruh tentang penggajian buruh wanita. Ia tidak hanya terhad kepada jaminan kerja, tetapi termasuk juga soal persamaan gaji. Hal ini kerana dalam soal upah contohnya, walaupun buruh wanita yang dibayar upah rendah berbanding buruh lelaki merupakan sesuatu yang tidak adil dari segi sosial, namun dari segi undang-

undang majikan tidak bersalah bersikap diskriminasi dalam hal ini atas sebab perbezaan gender. Akibatnya, didapati upah antara buruh wanita dengan buruh lelaki sering berbeza. Oleh itu, kajian ini adalah untuk mengkaji sama ada berlaku atau tidak diskriminasi dari segi bayaran upah yang di terima oleh buruh wanita dalam sektor perkilangan terutamanya di negeri Sabah.

1.6 OBJEKTIF KAJIAN

Dalam kajian ini, beberapa objektif telah dibentuk dan ingin dicapai pada akhir kajian. Objektif kajian yang telah dibentuk akan dipecahkan kepada dua jenis iaitu objektif umum dan objektif khusus.

Objektif Umum:

Menganalisis diskriminasi upah terhadap buruh wanita dalam industri perkilangan di Sabah.

Objektif Khusus:

- Mengkaji latar belakang ekonomi buruh wanita dalam industri perkilangan di Sabah.
- Mengkaji sama ada berlaku diskriminasi upah di kalangan buruh wanita dalam industri perkilangan di Sabah.
- Menganalisis sebab berlaku atau tidak diskriminasi upah dalam industri perkilangan di kalangan buruh wanita di Sabah.
- Memberi cadangan berdasarkan dapatan kajian.

1.7 BATASAN KAJIAN

Kajian ini mempunyai batasan di mana ia hanya akan tertumpu kepada tenaga buruh yang terlibat dalam sektor perkilangan sahaja. Kawasan kajian pula hanya akan melibatkan dua daerah sahaja di negeri Sabah iaitu Tawau dan Lahad Datu di mana kedua-dua daerah tersebut terdapat kilang-kilang yang menjalankan aktiviti yang

berbeza. Kilang yang dipilih terdiri daripada beberapa jenis kilang seperti kilang plastik, kilang kopi, kilang koko, dan kilang buah kelapa sawit yang dikenali mempunyai jumlah buruh wanita lebih daripada 20 orang. Responden pula tidak hanya tertumpu kepada buruh wanita semata-mata kerana untuk mengetahui sama ada diskriminasi upah berlaku atau tidak, buruh lelaki juga perlu terlibat. Satu borang soal selidik akan diedarkan kepada buruh wanita dan buruh lelaki yang memegang jawatan yang sama iaitu sebagai operator pengeluaran kilang.

1.8 KEPENTINGAN KAJIAN

Terdapat beberapa kepentingan dalam kajian ini dan salah satu daripadanya adalah untuk mencapai objektif umum dan objektif khusus yang telah dibentuk. Kajian ini dijalankan ekoran masalah-masalah yang timbul akibat daripada diskriminasi yang berlaku dan tiada tindakan susulan yang dibuat oleh pihak bertanggungjawab menyebabkan wanita merasa tertindas walaupun hak mereka telah diakui.

Selain itu, kajian ini sesuai dijadikan bahan rujukan bagi pembuat polisi dan sebagai bahan bacaan umum. Hal ini kerana setakat ini hanya sedikit sahaja kajian yang dijalankan berkaitan dengan diskriminasi dan masih belum terdapat sebarang kajian menyeluruh yang dibuat oleh mana-mana pihak yang berkaitan dengan diskriminasi upah yang melibatkan kaum wanita. Namun demikian terdapat banyak kajian telah dibuat oleh pengkaji dari luar negara yang berkaitan dengan diskriminasi gender ini dan juga beberapa kajian di Malaysia. Oleh itu, kajian ini merupakan pelengkap kepada kajian-kajian lepas yang dibuat di luar negara mengikut perspektif Malaysia.

1.9 ORGANISASI KAJIAN

Kajian ini akan diorganisasikan kepada lima bab iaitu :

Bab 1 iaitu pengenalan, merupakan bab yang memaparkan dengan jelas tentang tajuk yang akan dikaji iaitu “Analisis Diskriminasi Upah Terhadap Buruh Wanita Dalam

Industri Perkilangan Di Sabah". Bab ini mengandungi latar belakang kajian, objektif, pernyataan masalah, dan persoalan kajian serta rumusan bagi bab ini.

Bab 2 akan memuatkan kajian-kajian lepas daripada pelbagai sumber yang telah di buat oleh para pengkaji dari beberapa negara luar. Dapatan kajian dan pandangan yang di utarakan oleh pengkaji akan dimasukkan dalam bab ini untuk menyokong tajuk kajian.

Bab 3 akan menerangkan metodologi kajian dan teori yang digunakan dalam kajian di mana ia turut digunakan untuk menganalisis sebab berlaku atau tidak diskriminasi upah dalam industri perkilangan di kalangan buruh wanita di Sabah. Kaedah yang akan digunakan adalah kaedah ekonometrik iaitu menggunakan model regresi berbilang dan output data diperolehi menggunakan perisian '*Statistical Package For The School Science*' (SPSS). Selain itu, pelbagai ujian akan dijalankan terhadap pembolehubah bersandar dan pembolehubah tidak bersandar. Model yang akan digunakan dalam kajian ini juga akan dijelaskan secara menyeluruh.

Bab 4 pula akan membincangkan hasil analisis keputusan keseluruhan kajian dengan menggunakan pelbagai ujian. Setiap keputusan yang diperolehi akan dijelaskan dan dipersembahkan menggunakan jadual, graf dan rajah.

Bab 5 akan merumuskan hasil kajian dan membincangkan dasar, polisi serta mengutarakan cadangan berdasarkan kepada kajian ini sekaligus dapat menangani masalah diskriminasi gender yang masih berlaku.

1.10 KESIMPULAN

Seiring dengan arus pemodenan yang kian rancak, wanita yang juga merupakan aset pembangunan negara yang mewakili satu pertiga daripada jumlah guna tenaga perlu menyiapkan diri dengan segala bentuk kemahiran dan pengetahuan yang diperlukan. Hal ini bersesuaian dengan keadaan semasa terutamanya bagi menghadapi persaingan dengan kaum lelaki dalam bidang pekerjaan dan usaha untuk mendapatkan pengiktirafan yang sama tanpa sebarang bentuk ketidakadilan.

Seperti mana yang telah dibincangkan sebelum ini melalui beberapa sub topik, melalui proses pembangunan ekonomi, wanita mula mengorak langkah dengan menyertai pasaran buruh demi mempertingkatkan taraf hidup sekaligus memberi sumbangan yang bukan sedikit dalam proses pembangunan negara. Namun demikian, mereka berhadapan dengan masalah pengasingan pekerjaan, perbezaan dari segi bayaran upah dengan pekerja lelaki, hak yang tidak dilindungi, ketidakadilan dan sebagainya.

Secara rumusannya, bolehlah dikatakan bahawa wanita sebenarnya mendapat faedah daripada pembangunan melalui program-program yang direncanakan seperti perindustrian pembangunan luar bandar dan pembangunan keluarga. Perkembangan sektor industri dan sektor perkhidmatan baru terutamanya sektor perkilangan, telah banyak membuka peluang pekerjaan kepada wanita.

BAB DUA

ULASAN KARYA

2.0 PENGENALAN

Terdapat beberapa kajian lepas yang dijalankan oleh para pengkaji terutamanya pengkaji Barat tentang senario yang menyebabkan diskriminasi upah berlaku. Objektif utama sorotan literatur ini adalah untuk melihat sejauh mana diskriminasi berlaku di beberapa buah negara termasuk Malaysia dan apa pula hasil kajian mereka. Kebanyakan kajian yang dijalankan adalah menggunakan kaedah soal selidik terhadap isi rumah dan buruh di sektor swasta dan awam. Setiap sorotan akan melihat hasil dapatan kajian dan penyebab berlakunya diskriminasi upah sama ada dari segi gender, sektor ataupun warna kulit. Daripada sorotan yang dibuat, ia dapat digunakan untuk membuat perbandingan dan sebagai rujukan untuk kajian yang dijalankan di Malaysia iaitu di negeri Sabah.

2.1 FAKTOR-FAKTOR DISKRIMINASI UPAH

Pada pengenalan bab, definisi diskriminasi telah diberikan di mana ia merupakan perlakuan individu atau masyarakat yang membeza-bezakan seseorang dari segi warna kulit, keturunan dan kedudukannya dalam masyarakat (Sumber: Kamus Dewan, Edisi Ketiga, 2002). Dalam sektor pekerjaan, diskriminasi yang sering timbul adalah dari segi bayaran upah pekerja. Diskriminasi upah yang berlaku dapat dibahagikan kepada beberapa jenis iaitu dari segi gender, bangsa dan warna kulit.

2.1.1 Gender

Menurut Brookes, Hinks dan Watson (2000), oleh kerana data yang tidak konsisten, secara langsung perbandingan yang kuat bagi pasaran buruh antara negara adalah hampir mustahil. Pengkaji menjalankan kajian tentang perbandingan dalam perbezaan upah gender dan diskriminasi antara Jerman dan United Kingdom. Kajian ini menggunakan siri data panel baru yang dikawal untuk data yang tidak konsisten, di mana ia telah menimbulkan masalah. Dalam kajian ini, pengkaji akan menganggarkan perbezaan upah antara gender dan diskriminasi gender yang berlaku di Jerman dan United Kingdom. Anggaran panel digunakan untuk mengenalpasti perbezaan upah secara umum antara kedua-dua buah negara, dengan membandingkan data keratan rentas yang diambil untuk mengenalpasti perubahan yang berlaku antara tahun 1991 dan 1993. Didapati anggaran adalah konsisten dengan polisi yang diketahui dalam pasaran buruh. Hasil kajian mendapati yang perbezaan upah antara gender yang berlaku di United Kingdom adalah lebih besar berbanding yang berlaku di Jerman. Manakala diskriminasi oleh majikan majoritinya berlaku di kedua-dua buah negara.

Kajian yang dibuat oleh Dean Jolliffe (2001) menggunakan data isi rumah pada tahun 1995 dan melakukan soal selidik terpadu terhadap isi rumah di Bulgaria. Tujuan kajian ini adalah untuk mengkaji model bagi penentuan upah di Bulgaria dan untuk ujian pertama, hipotesis nol ialah struktur bayaran bagi wanita dan lelaki adalah sama. Penolakan hipotesis nol adalah bukti berlakunya diskriminasi gender, di mana walaupun wanita dan lelaki yang mempunyai taraf pendidikan yang sama, pengalaman, dan lain-lain faktor ekonomi yang relevan, namun mereka menerima bayaran yang berbeza. Berdasarkan Persamaan Standard Mincer, persamaan upah mengambil kira upah sebagai pembolehubah bersandar dan pendidikan, pengalaman dan set pembolehubah untuk mengawal institusi sebagai pembolehubah tidak bersandar. Hasilnya, daripada anggaran regresi upah yang berbeza bagi wanita dan lelaki menunjukkan upah wanita adalah 25 peratus lebih rendah daripada upah lelaki. Perbezaan upah adalah disebabkan oleh

perbezaan dalam latar belakang ekonomi buruh, seperti pendidikan, pengalaman atau sektor pekerjaan, namun ia hanya menjelaskan perbezaan upah yang sangat kecil.

Satu kajian oleh Jane Kabubo-Mariara (2003) mendapati bahawa penyertaan dalam pasaran buruh menunjukkan yang faktor penentu bagi penyertaan dalam pasaran kerja adalah berbeza bagi sektor dan gender yang berbeza. Kajian bertujuan untuk menganalisis penyertaan dalam pasaran buruh dan pendapatan mengikut gender serta mengkaji kewujudan dan sifat diskriminasi dalam pasaran buruh di Kenya. Daripada kajian tersebut, polisi telah dibentuk bagi meningkatkan kebajikan dan kadar penyertaan dalam pasaran buruh di Kenya. Latar belakang ekonomi buruh seperti pendidikan dan faktor demografi lain adalah faktor penentu penting bagi pilihan untuk sektor pekerjaan bagi wanita dan lelaki, namun pendidikan lebih penting untuk wanita berbanding rakan sejawat lelaki.

Kajian oleh Amy Y.C. Liu (2004) menggunakan kaedah soal selidik yang dibuat mengikut Vietnam Living Standards Surveys (VLSS) untuk tahun 1992-1993 dan 1997-1998. Pengkaji telah mengkaji perubahan upah yang di terima oleh buruh wanita dalam tempoh peralihan di Vietnam. Dalam kajiannya, pengkaji memilih sampel buruh yang berada dalam lingkungan umur 18-60 tahun yang telah bekerja untuk tempoh 12 bulan dan menyumbang dalam data pendapatan. Hasil kajian mendapati terdapat perubahan dalam jurang upah mengikut gender sepanjang tempoh kajian. Pengkaji juga mendapati peningkatan pengetahuan buruh tentang keadilan di tempat kerja untuk membanteras diskriminasi dan pembahagian kerja akan memudahkan pertumbuhan bagi sektor swasta dan mengurangkan diskriminasi.

Kajian yang dijalankan oleh Gonzalez, Clementina Santos dan Delfim Santos (2005) adalah tentang jurang upah gender yang berlaku di Portugal. Pengkaji menggunakan data daripada Rekod Kakitangan bermula tahun 1985 hingga tahun 2000. Pengkaji menganggarkan diskriminasi upah dan perbezaan pembahagian wang adalah menggunakan empat kaedah. Perkara utama adalah untuk menganalisis faktor penting di sebalik jurang upah gender dan perubahan yang memperincikan evolusi baru bagi

pasaran buruh Portugis di mana kadar penyertaan buruh adalah tinggi di negara tersebut. Pengkaji turut menggunakan kaedah Neumark yang membincangkan tentang hubungan sumbangan bagi perbezaan faktor dalam menjelaskan jurang upah gender. Hasil kajian mendapati bahawa, bertepatan dengan kajian antarabangsa yang lepas, pengukuran bagi diskriminasi mempengaruhi pengiraan pemberian bayaran upah yang berbeza. Jurang diskriminasi yang relevan tidak berubah antara masa dan ia tidak menunjukkan sebarang kecenderungan untuk menurun. Hasilnya juga tetap menunjukkan yang perbezaan adalah penting untuk menjelaskan jurang upah gender yang berlaku dan bagaimana upah wanita dan lelaki dibahagikan oleh sektor dalam industri. Sebagai pembolehubah modal manusia, hubungan buruh wanita dan lelaki adalah penting untuk menjelaskan jurang upah gender yang telah menurun terutamanya sepanjang tahun 1990-an.

Kajian telah dijalankan oleh Richard (2007) di negara Uganda di mana objektif kajian pengkaji adalah untuk menganalisis faktor-faktor penentu yang menyebabkan perbezaan upah dan untuk mengkaji kewujudan dan situasi diskriminasi pasaran buruh di Uganda. Metodologi yang digunakan adalah Pilihan Model Heckman yang dibina untuk membetulkan pilihan kemasukan buruh ke dalam pasaran kerja. Selain itu, kajian turut menggunakan kaedah soal selidik dan mendapatkan data isi rumah yang dikumpul oleh Biro Statistik Uganda. Hasil kajian menunjukkan jurang upah antara buruh wanita dan lelaki ialah sebanyak 39 peratus. Pengkaji mendapati faktor penentu upah adalah peningkatan dalam pendidikan, di mana ia penting untuk wanita yang ingin mengurangkan kemiskinan hidup dan meningkatkan pendapatan mereka. Keputusan daripada penganggaran jurang upah gender menggunakan Oaxaca (1973) dan Neumark (1988) menunjukkan perbezaan upah yang besar merupakan ciri kepada diskriminasi dan komponen yang besar ini tidak menjelaskan akibat daripada jurang upah yang sebenarnya membawa keburukan kepada wanita. Kajian ini mencadangkan polisi yang dapat mengurangkan ketidakcekapan gender, terutamanya semua polisi yang memberi impak positif terhadap pemberdayaan wanita yang tertindas akibat diskriminasi.

2.1.2 Bangsa

Lang, Manove dan Dickens (2004) menjalankan kajian bagi diskriminasi bangsa dalam pasaran buruh di mana penawaran kadar upah adalah diberikan bersama pembukaan peluang pekerjaan. Jika majikan menawarkan jawatan kosong dan penawaran kadar upah bagi pemohon dibuat bersama, mereka akan memilih yang mempunyai kelayakan. Sekiranya semua pemohon mempunyai kelayakan yang sama, majikan mempunyai kebebasan untuk membuat keputusan dan mungkin pilihan yang dibuat menyebabkan diskriminasi berlaku. Pengkaji membuat satu situasi di firma yang membuat tawaran upah, di mana pekerja boleh memohon dan firma yang akan membuat keputusan pekerja mana yang layak untuk diupah. Hasil yang menyebabkan perselisihan dalam pasaran buruh dapat menerangkan perbezaan bangsa, di mana hasil yang sedikit dalam pasaran atau perbezaan produktiviti yang rendah akan menyebabkan perbezaan upah yang besar mengikut bangsa. Jika dibandingkan dengan keseimbangan tanpa diskriminasi, maka keseimbangan diskriminasi pada masa depan akan menyebabkan pengeluaran bersih menjadi rendah dan bayaran upah bagi pekerja kulit hitam dan putih juga rendah tetapi ia memberikan keuntungan yang besar kepada firma. Pengkaji mengemukakan alasan bahawa hasil kajian ini membuat andaian umum kepada jumlah bagi kes yang berbeza termasuklah sedikit dalam pekerja kulit hitam dan putih adalah produktif secara purata.

2.1.3 Warna Kulit

Couch dan Daly (2000) dalam kajiannya terhadap upah yang diterima oleh orang kulit hitam dan kulit putih mendapati bahawa jurang upah berkurang pada tahun 1990 pada kadar 0.59 peratus. Penurunan dalam kepadatan pekerjaan merupakan sebab yang sangat penting dalam menjelaskan aliran ini. Upah yang diterima oleh pekerja baru adalah lebih memberangsangkan berbanding upah pekerja yang mempunyai pengalaman kurang daripada 10 tahun. Di kalangan pekerja baru dan pekerja lama, ketaksamaan upah umum memberi kesan kepada kadar upah yang tertumpu antara orang kulit hitam dan putih dalam tahun 1990. Kajian mendapati jurang upah antara orang kulit hitam dan putih kekal dalam lingkungan 30 peratus dalam 20 tahun lampau. Secara keseluruhannya, hasil

kajian mendapati bahawa jurang upah pekerja lelaki kulit hitam dan putih adalah 0.59 peratus antara tahun 1990 dan 1998. Sejak tahun 1992, jurang upah hitam-putih adalah kecil dan pada tahun 1998 jurangnya adalah yang paling kecil dalam sejarah. Antara sebab utama perubahan aliran ini adalah penurunan dalam pemusatan bagi majikan yang memberikan bayaran upah yang rendah terhadap pekerja kulit hitam dalam industri dan pekerjaan.

2.2 DISKRIMINASI UPAH MENGIKUT SEKTOR

Satu kajian oleh J. Zweimiiller dan R. Winter-Ebmer (1994) adalah untuk mengkaji perbezaan upah gender dalam pekerjaan sektor swasta dan sektor awam akan diambil kira. Hasil menunjukkan yang diskriminasi upah juga berlaku di sektor awam, tetapi kadarnya adalah rendah. Kedua-dua sektor adalah pada dasarnya terdapat perbezaan yang berkaitan dengan kemajuan profesional tak seimbang. Pengkaji dalam kajian ini mendekati masalah daripada sudut pandangan yang berbeza iaitu berlaku perbezaan jurang upah. Terdapat perbezaan mengapa berlakunya diskriminasi dalam sektor awam antaranya ialah tiada sekatan untung yang menyebabkan majikan tidak dipaksa oleh pasaran. Selain itu, upah sama rata dan tindakan polisi yang dipersetujui boleh digunakan dalam sektor awam. Bagi melihat diskriminasi gender dalam sektor swasta pengkaji hendak menumpukan pada tugas pekerjaan. Biasanya fungsi upah modal manusia adalah ciri khusus pekerjaan terhadap laporan yang mempengaruhi status kesatuan, sektor dan pekerjaan. Seperti mana yang dijangkakan perbezaan upah adalah tinggi dalam sektor swasta, tetapi berlaku juga dalam sektor awam, di mana jarak komponen diskriminasi adalah antara 12 peratus dan 25 peratus. Pengkaji menganalisis perbezaan gaji dalam pekerjaan yang berbeza dan dalam masa yang sama melalui proses kenaikan pangkat seperti yang dijelaskan oleh teori modal manusia. Menurut teori ini perbezaan gaji didapati menurun dengan kedudukan dalam kedua-dua sektor. Namun demikian, jika diskriminasi skim kenaikan pangkat tidak disatukan dalam analisis perbezaan gaji bagi kedua-dua sektor pekerjaan, maka 20 peratus perbezaan gaji yang tidak dijelaskan akan memberi kesan kepada ketidakseimbangan dalam kemajuan profesional.

Orhan Kara (2006) telah menjalankan soal selidik terhadap Perbelanjaan dan Pendapatan Isi Rumah rakyat Turki pada tahun 1994 untuk mengukur persamaan upah antara wanita dan lelaki. Pengkaji telah membina model tambahan yang dibuat oleh Blinder dan Oaxaca untuk mengukur kesan diskriminasi upah. Objektif kajian ini adalah untuk mengkaji perbezaan upah antara gender mengikut kumpulan atau jenis pekerjaan dan menilai diskriminasi upah gender mengikut jenis pekerjaan di Turki. Analisis empirikal menunjukkan bahawa diskriminasi upah memang berlaku di Turki. Pengkaji mendapati bahawa diskriminasi gender akan berkurangan jika buruh lebih berpelajaran dalam bidang pekerjaannya. Kajian juga menunjukkan sektor awam kurang berlaku diskriminasi gender berbanding dengan sektor swasta. Pembuat polisi sewajarnya memajukan pendidikan di kalangan wanita kerana hanya pendidikan yang mampu mengurangkan ketidaksamarataan gender seperti mana yang tersingkap daripada pengurangan jurang perbezaan upah bagi taraf pendidikan yang tinggi. Pelaksanaan polisi merupakan satu tindakan yang mampu mengurangkan ketidaksamarataan upah buruh wanita dan meningkatkan status wanita di pasaran kerja.

Kajian yang dijalankan oleh Baron dan Deborah A. Cobb-Clark (2008) menggunakan data Isi rumah, Pendapatan dan Pergerakan Buruh di Australia (HILDA) dari tahun 2001-2006 untuk menganalisis sumber bagi jurang upah dalam pengagihan upah di sektor awam dan sektor swasta di Australia. Pengkaji amat berminat terhadap peranan pengasingan gender dalam sektor pekerjaan yang khusus bagi menjelaskan gaji secara relatif. Walau bagaimanapun jurang upah gender di kalangan buruh bergaji tinggi, sebahagian besarnya tidak diterangkan dalam kedua-dua sektor kerana tingkat upah tertinggi (lebih daripada upah lantai) mungkin adalah lazim. Perbezaan dalam pengalaman buruh memainkan peranan yang lebih penting dalam menjelaskan upah relatif bagi semua wanita kecuali mereka yang bergaji tinggi dalam sektor swasta. Manakala perbezaan dalam kelayakan pendidikan dan sifat demografi adalah biasanya tidak penting dalam menjelaskan jurang upah gender. Pengkaji berminat untuk memahami kepentingan relatif bagi perbezaan gender dalam sifat demografi, kelayakan pendidikan, pengalaman dan kedudukan pasaran buruh dalam menjelaskan pengagihan bagi jurang upah gender untuk kedua-dua sektor pekerjaan. Hasil kajian mendapati

pengasingan dalam sektor pekerjaan yang menyebabkan jurang upah gender di kalangan buruh bergaji rendah dapat diterangkan sepenuhnya oleh perbezaan upah dalam produktiviti. Walau bagaimanapun, di kalangan pekerja bergaji tinggi, jurang upah yang dihadapi oleh wanita kebanyakannya (kira-kira 60 peratus) tidak diterangkan dalam sektor swasta dan ia tidak diterangkan sepenuhnya dalam sektor awam.

2.3 DISKRIMINASI UPAH DI MALAYSIA

Kertas kerja oleh Latifah (1998) ingin menyelidik kesan pekerjaan ke atas perbezaan pendapatan di antara lelaki dan wanita. Penyelidikan ini meneliti pendapatan pekerja wanita dalam setiap kategori pekerjaan dan membandingkan natijah pasaran buruh mereka dengan pekerja-pekerja lelaki. Dengan menggunakan data Malaysia, keputusan yang diperolehi menunjukkan bahawa perbezaan pendapatan antara lelaki dan wanita adalah berbeza mengikut pekerjaan dan ini turut menyumbang kepada keseluruhan jurang pendapatan antara gender di negara ini. Pendapatan pekerja lelaki dan wanita yang bekerja di dalam bidang pekerjaan yang dikendalikan oleh wanita adalah jauh lebih rendah berbanding dengan mereka yang bekerja dalam bidang pekerjaan yang diceburi oleh lelaki. Ini menunjukkan bahawa pendapatan dalam sesuatu pekerjaan bergantung kepada peratusan kaum wanita dalam sesuatu bidang tertentu. Penemuan ini juga menunjukkan bahawa jurang perbezaan pendapatan yang paling tinggi dan ketara adalah dalam bidang jualan di mana peratusan kaum wanita yang terlibat dalam pekerjaan ini adalah yang paling kecil. Sementara perbezaan pendapatan dalam bidang perkeranian pula merupakan yang paling kecil di mana peratusan wanita yang bekerja dalam bidang ini adalah yang paling besar. Selain dari perbezaan bakat, diskriminasi memainkan peranan penting yang mempengaruhi perbezaan pendapatan di antara lelaki dan wanita dalam setiap satu bidang pekerjaan. Kajian ini juga mendapati bahawa sumbangan komponen modal manusia ke atas perbezaan pendapatan di antara pekerja lelaki dan wanita adalah kecil, berbanding dengan komponen diskriminasi untuk setiap kategori pekerjaan. Diskriminasi pendapatan yang berlaku adalah hasil dari kesan berat sebelah yang memihak kepada pekerja lelaki bagi setiap bidang pekerjaan.

Kajian oleh Rahmah dan Zulridah (2005) mendapati bahawa purata pendapatan lelaki pada hakikatnya lebih tinggi daripada wanita. Wanita dibayar lebih rendah berbanding rakan sekerja lelaki disebabkan beberapa sebab seperti pencapaian dalam pendidikan, ciri pekerjaan dan jenis industri. Walaupun selepas laporan perbezaan bagi ciri produktiviti yang berkaitan, perbezaan upah gender mungkin masih berlaku hasil daripada perlakuan diskriminasi oleh majikan. Kajian ini cuba untuk mengukur faktor yang menentukan perbezaan gaji gender dalam sektor pembuatan di Malaysia. Analisis berdasarkan kaji selidik dijalankan terhadap 2,046 orang pekerja dalam enam industri utama yang diselenggara pada tahun 1999. Faktor yang menentukan perbezaan gaji diperoleh dengan menggunakan koefisien bagi fungsi pendapatan. Faktor ini dipecahkan kepada beberapa kategori seperti faktor demografi, modal manusia, ciri pekerjaan dan jenis pekerjaan. Hasil kajian mendapati pembolehubah faktor demografi dan modal manusia memainkan peranan utama dalam menentukan perbezaan upah gender.

2.4 KESIMPULAN

Terdapat banyak kajian yang telah dijalankan oleh pengkaji-pengkaji barat terhadap diskriminasi upah yang berlaku di beberapa buah negara. Daripada kajian tersebut didapati terdapat perbezaan dalam hasil kajian para pengkaji. Setiap kajian berbeza dari segi faktor-faktor yang menyebabkan berlaku diskriminasi upah berbeza mengikut tempat kerja, negara dan situasi ekonomi negara tersebut. Namun demikian, kebanyakan hasil kajian mendapati yang pendidikan merupakan faktor yang mampu mengurangkan diskriminasi yang berlaku. Namun demikian, beberapa kajian mendapati terdapat juga hasil yang lain apabila kajian dijalankan.

BAB TIGA

METHODOLOGI

3.0 PENGENALAN

Bagi mencapai objektif yang telah dibentuk pada awal kajian, maka pemilihan methodologi kajian yang sesuai akan dibincangkan dengan jelas. Objektif utama kajian ini adalah untuk menganalisis diskriminasi upah terhadap pekerja wanita dalam industri perkilangan di Sabah. Bab ini akan menerangkan langkah-langkah yang dibuat untuk menganalisis data dan mengkaji sama ada berlaku diskriminasi upah di kalangan buruh wanita dalam industri perkilangan di Sabah. Selain itu, ia turut memperincikan model penyelidikan yang kerap digunakan dalam menganggar diskriminasi dan analisis yang akan dilakukan ke atas data-data mentah yang diperolehi.

3.1 MODEL PENYELIDIKAN

Kajian ini akan menggunakan satu model yang dikenali sebagai Model Oaxaca untuk mengukur kesan diskriminasi upah, di mana pendekatan ini digunakan dengan meluas untuk mengukur diskriminasi upah gender¹. Andaikan pasaran mempunyai dua kumpulan buruh iaitu wanita dan lelaki. Diberi purata gaji lelaki ialah \bar{w}_M dan purata gaji

¹Borjas, 2000. Labor Economics.

wanita pula ialah \bar{w}_F . Satu definisi yang mungkin bagi diskriminasi ialah perbezaan dalam purata gaji iaitu:

$$\Delta\bar{w} = \bar{w}_M - \bar{w}_F \quad (1)$$

Persamaan di atas boleh disusun semula di mana $\Delta\bar{w}$ iaitu perbezaan gaji ditukar menjadi perbezaan dalam kemahiran antara wanita dan lelaki. Perubahan ini biasanya dibuat dengan penganggar regresi yang mempunyai hubungan dengan pendapatan lelaki dan wanita untuk meluaskan susunan bagi ciri sosioekonomi dan kemahiran. Bagi memudahkan penjelasan ini, diandaikan hanya terdapat satu pembolehubah iaitu pendidikan (digambarkan sebagai s). Fungsi pendapatan bagi kedua-dua kumpulan akan menjadi seperti berikut:

$$\begin{aligned} \text{Fungsi pendapatan lelaki: } w_M &= \alpha_M + \beta_M s_M \\ \text{Fungsi pendapatan wanita: } w_F &= \alpha_F + \beta_F s_F \end{aligned} \quad (2)$$

Koefisen β_M menerangkan berapa banyak pendapatan lelaki akan meningkat jika mereka mendapatkan setahun lagi pendidikan, manakala koefisen β_F juga menggambarkan hal yang sama bagi pendapatan wanita. Jika majikan menilai pendidikan yang dimiliki oleh wanita seperti mana mereka menilai pendidikan yang dimiliki oleh lelaki, kedua-dua koefisen akan menjadi sama, di mana $\beta_M = \beta_F$. Manakala bagi pintasan α_M dan α_F ia menggambarkan pintasan bagi individu setiap kumpulan. Jika majikan menilai kemahiran lelaki dan wanita yang tidak mempunyai pengalaman adalah sama, maka kedua-dua pintasan akan menjadi sama iaitu $\alpha_M = \alpha_F$. Model regresi akhirnya akan menjadi:

$$\Delta\bar{w} = \bar{w}_M - \bar{w}_F = \alpha_M + \beta_M \bar{s}_M - \alpha_F - \beta_F \bar{s}_F \quad (3)$$

di mana, \bar{s}_M adalah min pendidikan bagi lelaki dan \bar{s}_F adalah min pendidikan bagi

wanita. Daripada persamaan (3), tambah dan tolak persamaan ($\beta_M \times \bar{s}_F$) di sebelah kanan untuk menyusun persamaan. Persamaan dapat disusun semula dan ditulis sebagai:

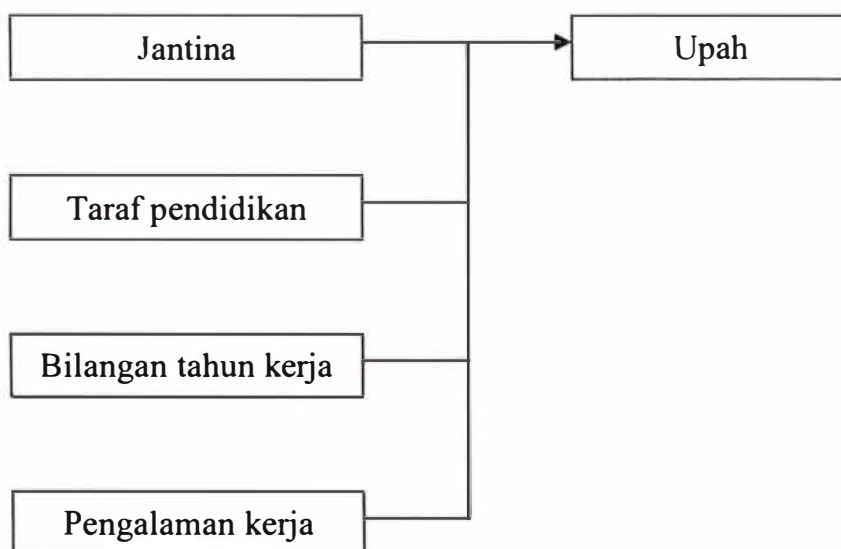
$$\Delta \bar{w} = (\alpha_M - \alpha_F + (\beta_M - \beta_F)\bar{s}_F + \beta_M(\bar{s}_M - \bar{s}_F)) \quad (4)$$

Persamaan di atas menunjukkan perbezaan upah terdiri daripada dua bahagian. Pada bahagian kedua persamaan tersebut, diandaikan yang syarat ini akan menjadi kosong apabila lelaki dan wanita mempunyai purata pendidikan yang sama (atau $\bar{s}_M - \bar{s}_F = 0$). Bahagian bagi perbezaan upah antara lelaki dan wanita meningkat disebabkan kedua-dua kumpulan berbeza dalam kemahiran mereka. Syarat pertama dalam persamaan akan menjadi positif jika majikan menilai pendidikan buruh lelaki lebih berbanding mereka menilai pendidikan buruh wanita ($\beta_M > \beta_F$), atau jika majikan hanya membayar buruh lelaki lebih daripada buruh wanita pada sebarang tahap pendidikan.

Oleh itu, pintasan bagi fungsi pendapatan buruh lelaki adalah lebih tinggi berbanding buruh wanita ($\alpha_M > \alpha_F$). Jurang upah meningkat disebabkan perbezaan layanan antara wanita dan lelaki yang menyebabkan diskriminasi berlaku. Malah terdapat banyak kajian empirikal yang dibuat oleh pengkaji-pengkaji dari luar yang menganggarkan berapa banyak perbezaan upah antara wanita dan lelaki yang boleh dianggap sebagai diskriminasi.

3.2 RANGKA TEORI

Melalui kerangka teori yang dibina, terdapat perhubungan antara pembolehubah bersandar dan pembolehubah-pembolehubah bebas. Upah merupakan pembolehubah bersandar dan pembolehubah bebas terdiri daripada jantina, taraf pendidikan, bilangan tahun kerja dan pengalaman kerja.



Rajah 3.1: Rangka teori

Rajah 1 di atas merupakan rangka teori yang dibina untuk kajian ini di mana ia menunjukkan perhubungan antara pembolehubah-pembolehubah yang terlibat. Berdasarkan rangka teori tersebut, fungsi persamaan dapat dibentuk seperti berikut:

$$Y = f(\text{jantina, taraf pendidikan, bilangan tahun kerja, pengalaman kerja})$$

Daripada persamaan di atas, Y merupakan fungsi upah dan merupakan pembolehubah bersandar. Manakala jantina, taraf pendidikan, bilangan tahun kerja dan pengalaman kerja merupakan pembolehubah bebas yang berfungsi kepada Y.

Bagi melengkapkan dan mencapai objektif kajian ini, maka responden yang dipilih melibatkan kedua-dua jantina iaitu wanita dan lelaki yang bekerja di sektor yang sama dengan bidang pekerjaan yang sama. Hal ini kerana adakalanya terdapat firma atau majikan yang membayar upah buruh berbeza mengikut gender dan menyebabkan diskriminasi upah gender berlaku. Taraf pendidikan dimasukkan dalam fungsi kerana semakin tinggi pendidikan seseorang pekerja, maka semakin tinggi bayaran upah yang

akan diterima oleh pekerja tersebut. Selain itu, pekerja yang mempunyai taraf pendidikan yang tinggi mempunyai peluang yang lebih cerah untuk mendapat kenaikan pangkat. Jika bayaran upah yang diterima oleh buruh tersebut tidak setimpal dengan pendidikan yang dimilikinya, maka situasi ini dapat diklasifikasikan sebagai diskriminasi.

Penentuan bayaran upah oleh majikan juga boleh dibuat mengikut bilangan tahun kerja buruh tersebut di sesebuah syarikat atau kilang tempatnya bekerja. Majikan akan menaikkan bayaran upah buruh sedikit demi sedikit bergantung kepada tempoh masa buruh tersebut bekerja di syarikat atau kilangnya. Faktor yang terakhir adalah pengalaman kerja buruh. Pengalaman kerja buruh adalah tidak terbatas pengalaman di tempat kerja mereka sekarang, sebaliknya termasuk pengalaman-pengalaman kerja yang lepas di syarikat atau kilang lain. Pengalaman kerja juga mampu mempengaruhi bayaran upah yang akan dibayar oleh majikan. Sekiranya buruh tersebut mempunyai lebih pengalaman dalam bidang tugasnya, maka majikan mungkin akan membayar upah mereka lebih daripada buruh yang kurang atau tidak berpengalaman.

3.3 PENGUMPULAN DATA

Bagi melengkapkan kajian ini, data perlu dikumpul sebelum analisis dilakukan. Kaedah pengumpulan data adalah bergantung kepada jenis kajian yang dibuat. Data-data yang dikumpul merupakan data primer di mana data diperolehi daripada soal selidik yang dilakukan. Selain itu, data sekunder juga digunakan sebagai maklumat tambahan yang akan menyokong kajian.

3.3.1 Sumber Data

Semua data yang digunakan dalam kajian ini dapat dipecahkan kepada dua bentuk iaitu data primer dan data sekunder. Data primer ialah data mentah yang diperolehi melalui soal selidik yang dijalankan di beberapa kawasan kajian di negeri Sabah. Soal selidik memerlukan pengkaji mengemukakan soalan kepada orang ramai iaitu responden untuk

mendapatkan maklumat sama ada melalui lisan atau soalan bertulis dalam borang soal selidik.

Selain itu, kajian turut menggunakan data sekunder yang akan digunakan sebagai maklumat tambahan yang akan menyokong kajian yang dijalankan. Data-data yang digunakan diperolehi daripada Jabatan Perangkaan Malaysia, Perangkaan Tenaga Buruh Malaysia, Unit Perancang Ekonomi, Rangka Rancangan Jangka Panjang Ketiga, dan Rancangan Malaysia pelbagai siri.

3.3.2 Skop Data

Kajian ini menggunakan dua jenis data seperti yang telah diterangkan sebelum ini. Oleh itu, skop data adalah berbeza bagi kedua-dua jenis data. Bagi data primer, skop data adalah terbatas kepada responden lelaki dan wanita yang berada dalam lingkungan umur bekerja iaitu antara 15-64 tahun dan bekerja dalam sektor perkilangan. Beberapa buah kilang yang terletak di dua daerah di Sabah iaitu Tawau dan Lahad Datu telah dikenalpasti dan dipilih sebagai kawasan kajian. Kilang-kilang yang dipilih pula mempunyai jumlah buruh wanita lebih daripada 20 peratus berbanding buruh lelaki. Ia penting bagi memudahkan proses pengumpulan data yang dikehendaki. Manakala data sekunder yang diambil dari pelbagai sumber terdiri daripada data yang diambil dari tahun 2000 sehingga tahun terkini iaitu 2006 dan 2007.

3.3.3 Pembinaan Soal Selidik

Sebelum proses pengumpulan data dilakukan, jenis-jenis soalan perlu ditentukan dan dibentuk terlebih dahulu. Soalan-soalan akan dipecahkan kepada tiga bahagian iaitu bahagian A, bahagian B dan bahagian C. Responden yang terlibat perlu menjawab semua soalan yang terdapat dalam borang soal selidik bagi mengelakkan borang tersebut rosak dan tidak dapat dianalisis kerana maklumat yang tidak lengkap. Setiap bahagian akan mengandungi beberapa soalan yang akan menjurus kepada pencapaian objektif kajian.

Soalan-soalan pada bahagian A adalah mengenai butir-butir peribadi responden seperti jantina, umur, taraf perkahwinan, bangsa, agama, jumlah tanggungan dan taraf pendidikan responden. Pada bahagian B pula, soalan-soalan yang dikemukakan adalah mengenai butiran kerja responden. Soalan-soalan lebih menjurus kepada soalan-soalan yang berkaitan dengan pekerjaan, pengalaman dan gaji responden. Manakala soalan-soalan pada bahagian C adalah mengenai kepuasan kerja responden. Antara soalan-soalan yang dikemukakan seperti kepuasan pekerja terhadap gaji, bonus, keselesaan tempat kerja, kemudahan yang disediakan dan elaun yang diterima. Selain itu, terdapat juga soalan tentang penentuan gaji, peluang kenaikan pangkat dan persamaan gaji antara buruh wanita dan lelaki.

3.4 TEKNIK PERSAMPELAN

Teknik persampelan merupakan satu proses untuk memilih sampel. Bagi kajian ini, teknik yang akan digunakan adalah teknik persampelan '*non-probability sampling*' kerana tiada maklumat populasi yang sebenar. '*Non-probability sampling*' adalah kemungkinan bagi mana-mana responden dalam populasi yang dipilih tidak diketahui maklumatnya. Pemilihan unit sampel dalam teknik ini adalah berubah-ubah di mana pengkaji akan bergantung kepada penilaian peribadi. Oleh itu, teknik ini dianggap baik kerana tiada teknik statistik yang tepat untuk mengukur ralat sampel rawak selain daripada teknik '*non-probability sampling*'². Responden yang dipilih adalah seramai 150 orang yang terdiri daripada buruh-buruh wanita dan lelaki yang bekerja di dalam sektor perkilangan dan memegang jawatan atau melakukan tugas yang sama. Pengumpulan data primer akan dijalankan menggunakan borang soal selidik yang akan diedarkan kepada responden yang menganggotai populasi yang sedang dikaji. Kaedah persampelan digunakan untuk mengkaji populasi dan soal selidik dapat mengukur ciri-ciri atau pemboleh ubah yang hendak diukur daripada saiz sampel yang banyak. Keupayaan soal

²Zikmund, 2003. Business Research Methods.

selidik menggunakan bilangan sampel yang banyak akan meningkatkan ketepatan anggaran statistik dan dapat mengurangkan ralat persampelan.

Kawasan kajian hanya akan melibatkan dua daerah sahaja di negeri Sabah iaitu Tawau dan Lahad Datu di mana kedua-dua daerah tersebut terdapat kilang-kilang yang menjalankan aktiviti pengeluaran yang berbeza. Kilang yang dipilih terdiri daripada beberapa jenis kilang seperti kilang plastik, kilang kopi, kilang koko, dan kilang buah kelapa sawit yang dikenalpasti mempunyai jumlah buruh wanita lebih daripada 20 orang. Responden pula tidak hanya tertumpu kepada buruh wanita semata-mata kerana untuk mengetahui sama ada diskriminasi upah berlaku atau tidak, buruh lelaki juga perlu terlibat.

Borang soal selidik akan diedarkan kepada buruh wanita dan buruh lelaki yang dikenalpasti sebagai responden. Beberapa cara akan digunakan untuk mempercepatkan pengedaran borang soal selidik. Antaranya ialah pengkaji akan menghubungi pihak kilang terlebih dahulu sebelum datang membuat kaji selidik. Cara ini dapat menjimatkan masa dan borang dapat diedar kepada responden yang betul. Selain itu, pengkaji turut menggunakan kaedah menemuramah melalui telefon di mana pengkaji dapat bertanya secara langsung dan terus menerima respon daripada responden yang dipilih.

3.5 PRA-UJIAN (PILOT TEST)

Setelah soalan kaji selidik siap dibuat, ujian kesahan kandungan perlu dilakukan terlebih dahulu. Selepas itu, pra-ujian perlu dilakukan sebelum borang kaji selidik tersebut diedarkan kepada responden sebenar. Bagi tujuan pra-ujian, hanya 10 orang responden diperlukan untuk melengkap borang soal selidik. Tujuan pra-ujian ini dilakukan adalah untuk:

- Memastikan soalan-soalan yang dikemukakan menepati objektif kajian.
- Menentukan bahawa soalan yang ditanya adalah bersesuaian dengan keadaan responden.

- Mengesan soalan atau perkataan yang tidak difahami oleh responden.
- Mengeluarkan soalan yang tidak menggambarkan maklumat yang diinginkan (soalan yang salah)

3.6 ANALISIS DATA

Data yang diperolehi daripada borang soal selidik akan dianalisis dengan model regresi berbilang dan analisis deskriptif menggunakan perisian SPSS (*Statistical Package For The School Science*). Analisis regresi dilakukan ke atas pemboleh ubah bersandar dan juga semua pemboleh ubah bebas. Pengujian F dilakukan untuk menguji hubungan bagi semua pemboleh ubah bebas terhadap pemboleh ubah bersandar. Manakala pengujian t dilakukan untuk menguji hubungan bagi setiap pemboleh ubah bebas terhadap pemboleh ubah bersandar.

3.6.1 Model

Berdasarkan rangka teori yang dibina, satu persamaan ekonometrik dapat dibentuk untuk menganalisis sebab berlaku atau tidak diskriminasi upah dalam industri perkilangan di kalangan buruh wanita di Sabah. Persamaan ekonometrik yang dibentuk adalah seperti berikut:

$$\Delta \bar{w} = (\alpha_M - \alpha_F) + (\beta_M - \beta_F) \bar{s}_F + \beta_M (\bar{s}_M - \bar{s}_F) + \beta_1 Yr + \beta_2 Exp + \varepsilon \quad (5)$$

di mana $\Delta \bar{w}$ adalah pemboleh ubah bersandar iaitu upah dan $(\alpha_M - \alpha_F)$ adalah pintasan bagi persamaan. Manakala pemboleh ubah tak bersandar pula terdiri daripada $(\beta_M - \beta_F) \bar{s}_F$ iaitu tahap pendidikan wanita, $\beta_M (\bar{s}_M - \bar{s}_F)$ adalah tahap pendidikan lelaki, Yr adalah bilangan tahun kerja responden dan Exp adalah pengalaman kerja responden. ε adalah ralat dan β_1, β_2 pula adalah parameter bagi model ekonometrik yang dibentuk.

3.7 JANGKAAN HIPOTESIS

Daripada persamaan ekonometrik yang telah dibentuk, beberapa hipotesis dapat dibuat iaitu seperti berikut:

$H_0: \beta_1 = 0$ [H_0 : jantina responden tidak mempengaruhi bayaran upah.]

$H_1: \beta_1 \neq 0$ [H_1 : jantina responden mempengaruhi bayaran upah.]

$H_0: \beta_2 = 0$ [H_0 : taraf pendidikan responden tidak mempengaruhi bayaran upah.]

$H_1: \beta_2 \neq 0$ [H_1 : taraf pendidikan responden mempengaruhi bayaran upah.]

$H_0: \beta_3 = 0$ [H_0 : bilangan tahun kerja responden tidak mempengaruhi bayaran upah.]

$H_1: \beta_3 \neq 0$ [H_1 : bilangan tahun kerja responden mempengaruhi bayaran upah.]

$H_0: \beta_4 = 0$ [H_0 : pengalaman kerja responden tidak mempengaruhi bayaran upah.]

$H_1: \beta_4 \neq 0$ [H_1 : pengalaman kerja responden mempengaruhi bayaran upah.]

3.8 JANGKAAN HASIL

Jangkaan hasil yang akan diperolehi daripada kajian ini ialah semua pemboleh ubah tak bersandar akan memberikan kesan terhadap bayaran upah yang diterima oleh buruh. Pengujian terhadap hipotesis akan dilakukan untuk melihat hubungan antara pemboleh ubah. Pengujian F dilakukan untuk menguji hubungan bagi semua pemboleh ubah bebas terhadap pemboleh ubah bersandar. Manakala pengujian t dilakukan untuk menguji hubungan bagi setiap pemboleh ubah bebas terhadap pemboleh ubah bersandar. Analisis ini akan menggunakan perisian SPSS. Jika hasil kajian ialah berjaya tolak H_0 pada aras keertian 5 peratus, maka bukti yang kukuh menunjukkan terdapat hubungan antara pemboleh ubah bebas tersebut dengan pemboleh ubah bersandar. Sebaliknya, jika gagal

tolak H_0 pada aras keertian 5 peratus menunjukkan pemboleh ubah bersandar tidak dipengaruhi oleh pemboleh ubah bebas tersebut.

3.9 KESIMPULAN

Kajian yang dijalankan akan menguji empat hipotesis yang telah dibentuk berdasarkan analisis yang akan dilakukan ke atas data-data yang dikumpul. Pengujian ke atas data-data tersebut akan menggunakan model regresi berbilang dan analisis deskriptif. Terdapat langkah-langkah tertentu yang perlu dibuat sebelum data dianalisis bagi tujuan mencapai objektif. Langkah-langkah tersebut telah diterangkan dengan terperinci pada bab ini iaitu bermula dengan rangka teori sehingga jangkaan hipotesis yang akan dibuat.

BAB EMPAT

ANALISIS KAJIAN

4.0 PENGENALAN

Bab ini akan membicarakan hasil analisis data yang diperoleh dari kajian yang telah dijalankan. Setelah kajian soal selidik dijalankan, maka data-data yang dikumpulkan akan dianalisis menggunakan model regresi berbilang dan analisis deskriptif menggunakan perisian SPSS (*Statistical Package For The School Science*) versi 16.0. Seterusnya data-data tersebut akan diproses dan dianalisis dan hasil kajian yang diperoleh akan diinterpretasi bagi membuktikan sama ada objektif kajian dicapai atau tidak. Terdapat dua analisis ekonometrik yang digunakan untuk menghasilkan keputusan output iaitu analisis deskriptif dan analisis regresi linear. Setiap analisis tersebut akan mengkaji data yang diperoleh bagi menerangkan hasil dapatan kajian bagi setiap pemboleh ubah yang digunakan dengan jelas dan terperinci. Bab ini juga akan menerangkan hasil kajian yang diperoleh dengan memasukkan hasil regresi ke dalam persamaan Model Oaxaca.

4.1 ANALISIS DESKRIPTIF

Analisis deskriptif digunakan untuk melihat data statistik kajian dengan lebih jelas dan sistematik serta mudah difahami. Membuat penghuraian data dengan bahan-bahan tertentu adalah teknik yang biasa digunakan dalam analisis ini. Contoh bahan-bahan yang digunakan dalam teknik ini adalah seperti jadual, carta dan angka-angka yang akan dihuraikan dalam bentuk peratusan dan graf.

4.1.1 Analisis Latar Belakang Responden

Kesemua 150 orang responden yang bekerja di 12 buah kilang telah ditemubual melalui soal selidik semasa kajian lapangan dibuat. Responden adalah terdiri daripada pekerja-pekerja kilang di mana 76 orang atau 50.7 peratus responden adalah wanita dan selebihnya seramai 74 orang atau 49.3 peratus responden adalah lelaki.

Analisis ciri-ciri responden meliputi aspek jantina, umur, taraf perkahwinan, bangsa, agama, jumlah tanggungan serta tahap pendidikan. Jadual 4.1 di bawah menunjukkan latar belakang responden yang bekerja di sektor perkilangan di dua buah daerah di Sabah.

Jadual 4.1
Ringkasan Jadual Kekerapan

Bil	Profil	Bilangan (Orang)	Peratusan (%)
1	Jantina		
	Lelaki	74	49.3
	Wanita	76	50.7
2	Umur		
	15-19	6	4.0
	20-24	39	26.0
	25-29	52	34.7
	30-34	37	24.7
	35-39	15	10.1

	40-44	1	0.7
3	Taraf perkahwinan Bujang Berkahwin Duda Janda	68 71 3 8	45.3 47.3 2.0 5.3
4	Bangsa Melayu/Bumiputera Cina India Lain-lain	129 0 0 21	86.0 0 0 14.0
5	Agama Islam Buddha Hindu Kristian Lain-lain	144 0 0 6 9	96.0 0 0 4.0 0
6	Jumlah tanggungan (orang) 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9	45 12 25 23 20 14 9 1 0 1	30.0 8.0 16.7 15.3 13.3 9.3 6.0 0.7 0 0.7
7	Tahap pendidikan UPSR PMR SPM STPM Diploma/Sijil	7 23 100 18 2	4.7 15.3 66.7 12.0 1.3

(Sumber: Soalan Kaji Selidik, 2008)

Berdasarkan kajian yang dibuat dan data yang dikumpul, didapati empat peratus responden adalah berada dalam lingkungan umur 15 tahun hingga 19 tahun. Responden yang berumur antara 20 tahun hingga 24 tahun pula adalah seramai 39 orang atau 26 peratus. Jumlah responden yang paling ramai adalah yang berada dalam lingkungan umur 25 tahun hingga 29 tahun iaitu seramai 52 orang atau 34.7 peratus. Manakala responden yang paling sedikit adalah yang berada dalam lingkungan umur 40 tahun hingga 44 tahun iaitu sebanyak 0.7 peratus atau satu orang sahaja.

Kajian turut mengambil maklumat mengenai taraf perkahwinan responden di mana seramai 68 orang responden atau 45.3 peratus responden masih berstatus bujang. Seramai 71 orang atau 47.3 peratus responden pula telah berkahwin. Manakala seramai tiga orang atau dua peratus adalah duda dan selebihnya 5.3 peratus atau lapan orang adalah janda.

Selain itu maklumat tentang bangsa dan agama responden juga diambil. Kajian mendapati daripada 150 orang responden, seramai 129 orang atau 86 peratus adalah terdiri daripada bangsa Melayu atau Bumiputera. Manakala selebihnya iaitu 21 orang responden atau 14 peratus adalah berbangsa lain-lain iaitu bangsa yang tidak dinyatakan di dalam soalan. Bagi agama responden pula didapati majoritinya adalah beragama Islam iaitu seramai 144 orang atau 96 peratus dan hanya enam orang atau empat peratus responden sahaja yang beragama Kristian.

Hasil dapatan kajian mendapati bahawa sebanyak 30 peratus daripada keseluruhan responden tidak mempunyai sebarang tanggungan. Seramai 12 orang atau lapan peratus responden pula hanya mempunyai seorang tanggungan sahaja. Manakala 16.7 peratus responden mempunyai dua orang tanggungan dan 15.3 peratus responden pula mempunyai tiga orang tanggungan. Jumlah tanggungan responden yang paling sedikit adalah seramai tujuh orang dan sembilan orang iaitu masing-masing hanya 0.7 peratus.

Hasil analisis seterusnya adalah mengenai tahap pendidikan responden di mana majoriti responden mempunyai tahap pendidikan sehingga tahap SPM (Sijil Pelajaran

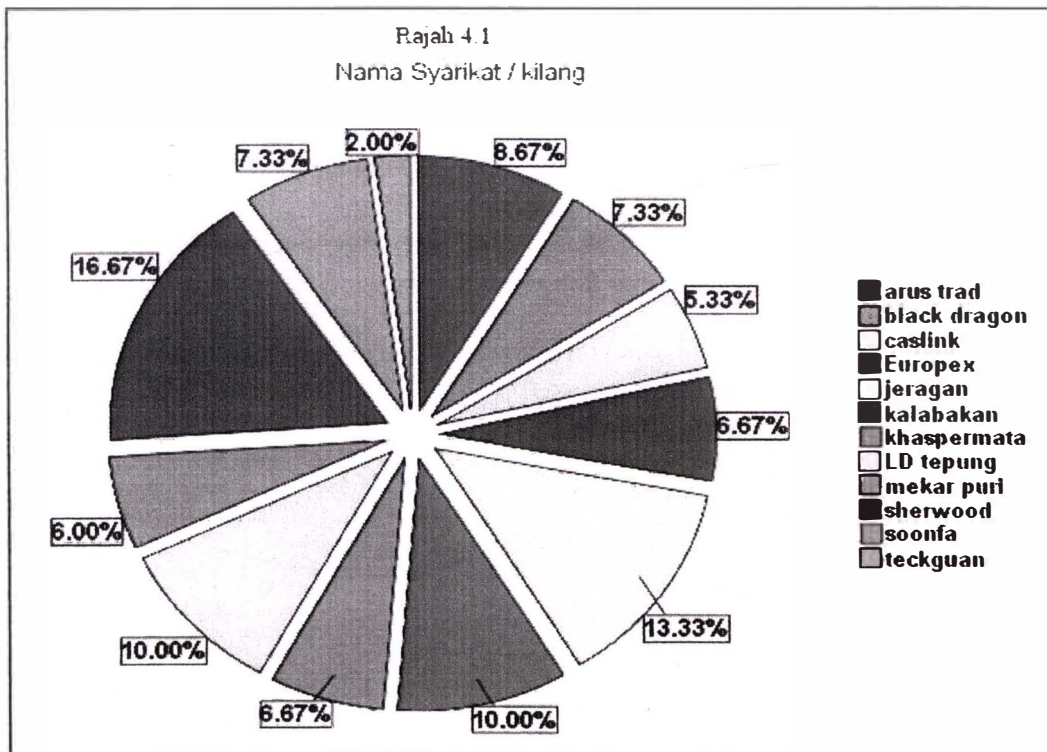
Malaysia) iaitu seramai 100 orang atau 66.7 peratus responden. Responden yang mempunyai tahap pendidikan setakat UPSR (Ujian Penilaian Sekolah Rendah) adalah sebanyak 4.7 peratus atau tujuh orang dan 15.3 peratus atau 23 orang responden pula memiliki tahap pendidikan sehingga PMR (Penilaian Menengah Rendah). Bagi responden yang berpendidikan sehingga tahap STPM (Sijil Tinggi Pelajaran Malaysia) pula adalah sebanyak 12 peratus atau 18 orang responden dan hanya dua orang responden sahaja mempunyai pendidikan sehingga ke tahap diploma atau sijil.

4.1.2 Butiran Kerja

Pada bahagian B, terdapat 14 soalan yang dikemukakan di mana ia meliputi butiran-butiran kerja responden. Antara soalan-soalan pada bahagian ini adalah seperti nama kilang, jawatan yang dipegang, tahun bekerja, pengalaman kerja, jumlah bayaran upah yang diterima, kekerapan bekerja lebih masa dan lain-lain soalan yang berkaitan dengan pekerjaan responden.

4.1.2.1 Nama Syarikat/Kilang

Rajah 4.1 di bawah menunjukkan taburan responden yang terlibat dalam kajian soal selidik yang telah dibuat pada akhir bulan November 2008. Didapati terdapat beberapa buah kilang yang hanya melibatkan sedikit sahaja responden kerana semasa kajian ini dijalankan, kebanyakan kilang sedang sibuk dan tidak dapat memberikan kerjasama yang baik. Namun demikian, kajian tetap berjalan dengan lancar.



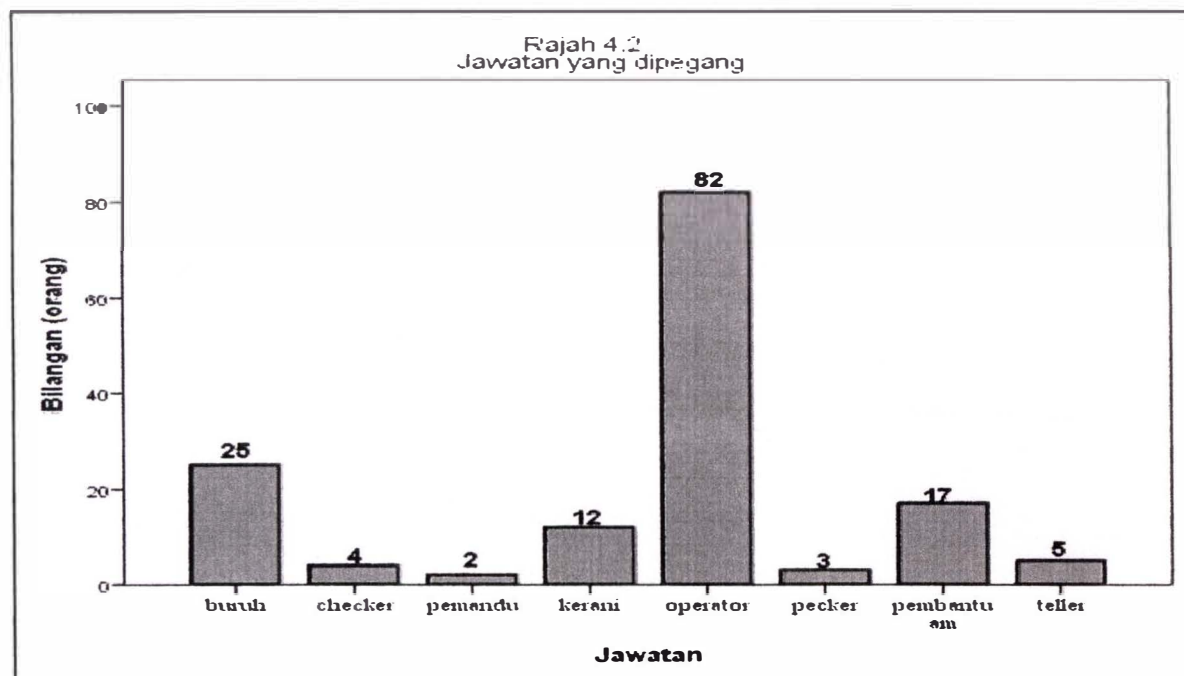
(Sumber: Soalan Kaji Selidik, 2008)

Berdasarkan Rajah 4.1 didapati majoriti responden bekerja di kilang Sherwood iaitu seramai 25 orang atau 16.7 peratus. Bagi kilang Jeragan Bestari iaitu sebuah kilang kelapa sawit, seramai 20 orang responden telah mengisi borang soal selidik. Bagi kilang Kalabakan dan kilang Tepung Lahad Datu, responden adalah sama iaitu masing-masing seramai 15 orang atau 10 peratus. Responden yang ditemui di kilang Black Dragon dan kilang Soonfa adalah seramai 11 orang atau 7.3 peratus masing-masing. Kilang Europex dan kilang Khaspermata pula turut mempunyai jumlah responden yang sama iaitu seramai 10 orang responden atau 6.7 peratus. Bilangan responden yang paling sedikit terlibat dalam kajian soal selidik ini adalah responden yang bekerja di kilang Teck Guan iaitu hanya tiga orang atau dua peratus sahaja.

4.1.2.2 Jawatan Yang Dipegang

Rajah 4.2 menunjukkan jenis jawatan yang dipegang oleh responden yang terlibat dengan soal selidik yang dibuat. Kebanyakan responden yang terlibat mempunyai jenis

pekerjaan yang sama. Hal ini kerana, bayaran upah yang diterima adalah hampir sama bagi jawatan yang sama.



(Sumber: Soalan Kaji Selidik, 2008)

Kebanyakan responden yang terlibat adalah memegang jawatan sebagai operator pengeluaran iaitu seramai 82 orang atau 54.7 peratus. Bagi jawatan pemandu hanya dua orang responden atau 1.3 peratus sahaja dan *pecker* adalah seramai tiga orang atau dua peratus sahaja yang terlibat. Selain jawatan tersebut, terdapat juga jawatan lain seperti buruh, kerani, *checker*, *teller* dan pembantu am. Bagi jawatan buruh, seramai 25 orang responden atau 16.7 peratus yang melibatkan diri dalam kajian ini. Manakala bagi jawatan kerani dan pembantu am, responden adalah masing-masing seramai 12 orang dan 17 orang. Selebihnya adalah *checker* iaitu seramai empat orang atau 2.7 peratus responden dan *teller* pula adalah seramai lima orang atau 3.3 peratus responden.

4.1.2.3 Tahun Kerja

Jadual 4.2 menunjukkan bilangan tahun bekerja bagi responden. Berdasarkan data yang ditunjukkan, bilangan tahun bekerja yang paling lama adalah selama dua tahun iaitu

seramai 23 orang atau 15.3 peratus daripada keseluruhan responden. Bagi responden yang bekerja selama satu tahun dan tiga tahun, masing-masing adalah seramai 22 orang atau 14.7 peratus dan 21 orang atau 14 peratus responden. Seterusnya seramai 20 orang responden masing-masing telah bekerja selama empat tahun dan enam tahun di kilang yang dipilih untuk dijadikan kawasan kajian. Hanya seorang responden sahaja yang didapati bekerja selama sembilan tahun dan seorang lagi telah bekerja selama 16 tahun. Selain itu, didapati seramai tujuh orang atau 4.7 peratus responden telah bekerja selama tujuh tahun, enam orang atau empat peratus responden telah bekerja selama lapan tahun dan selebihnya seramai lapan orang atau 5.3 peratus telah bekerja selama 10 tahun,

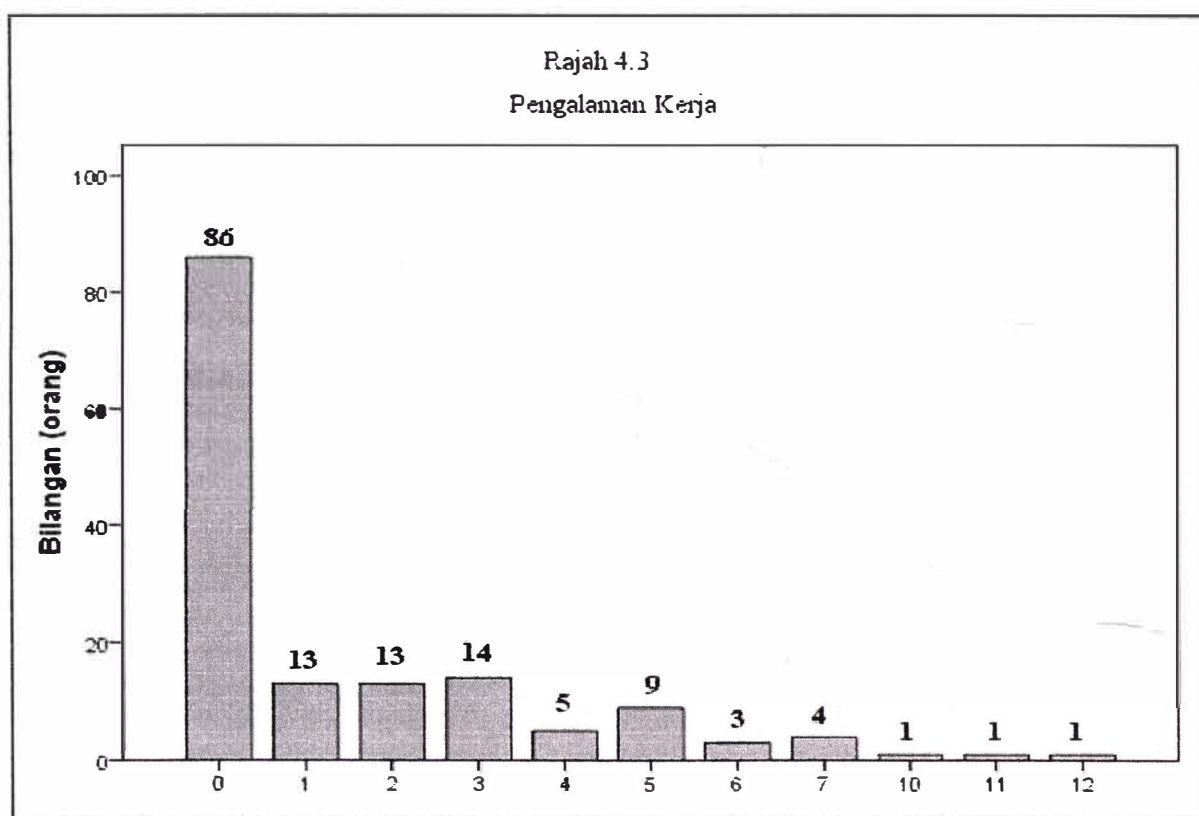
Jadual 4.2
Tahun Bekerja

Tahun kerja	Bilangan	Peratusan (%)
1	22	14.7
2	23	15.3
3	21	14.0
4	20	13.3
5	21	14.0
6	20	13.3
7	7	4.7
8	6	4.0
9	1	0.7
10	8	5.3
16	1	0.7
Jumlah	150	100.0

(Sumber: Soalan Kaji Selidik, 2008)

4.1.2.4 Pengalaman Kerja

Rajah 4.3 menunjukkan pengalaman bekerja yang dimiliki responden sebelum bekerja di kilang tersebut. Berdasarkan analisis yang dibuat, didapati seramai 86 orang atau 57.3 peratus responden yang bekerja tidak mempunyai sebarang pengalaman bekerja sebelum ini. Selain itu seramai 13 orang responden mempunyai setahun pengalaman bekerja dan 13 orang lagi mempunyai dua tahun pengalaman bekerja. Sebanyak 9.3 peratus atau 14 orang responden pula telah memiliki tiga tahun pengalaman bekerja di tempat lain sebelum ini. Pengalaman kerja seseorang merupakan satu kelebihan kerana daripada pengalaman yang dimiliki, mereka mendapat kelebihan berbanding pekerja lain terutamanya dari segi gaji. Didapati tidak ramai responden yang memiliki pengalaman kerja yang lama kerana masing-masing hanya seorang responden sahaja yang memiliki 10 tahun, 11 tahun dan 12 tahun pengalaman bekerja.



(Sumber: Soalan Kaji Selidik, 2008)

4.1.2.5 Bekerja Mengikut Syif

Jadual 4.3 menunjukkan jumlah responden yang bekerja mengikut syif. Didapati daripada 150 orang responden, hanya 86 orang atau 57.3 peratus responden bekerja mengikut syif iaitu sama ada siang atau malam. Selebihnya iaitu seramai 64 orang atau 42.7 peratus responden pula tidak bekerja mengikut syif atau hanya bekerja satu syif sahaja.

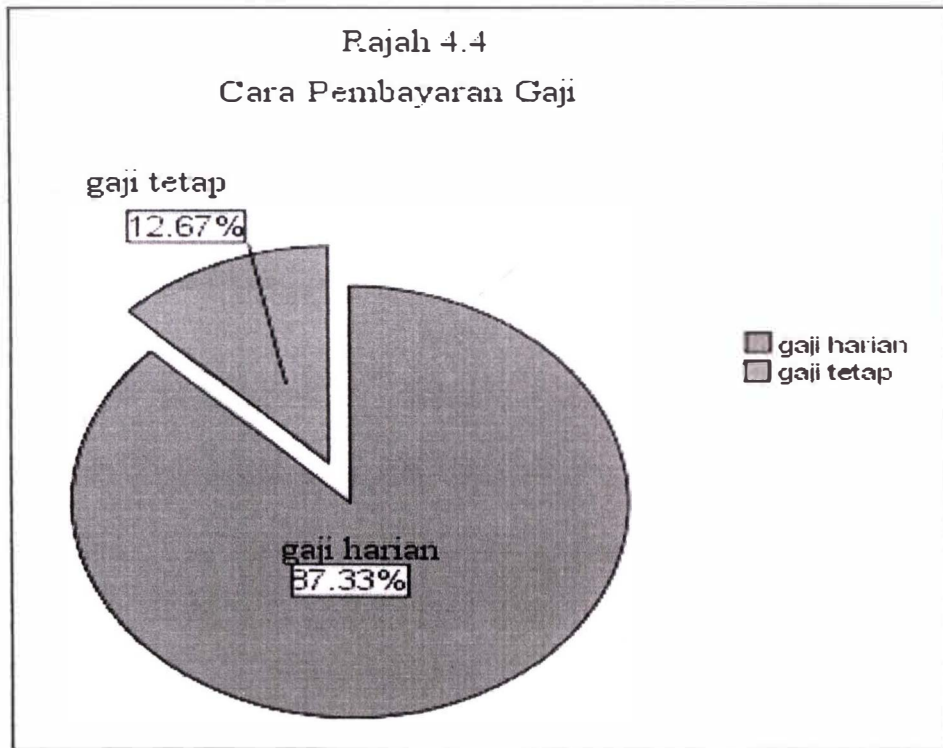
Jadual 4.3
Bekerja Mengikut Syif

Syif	Bilangan	Peratusan (%)
Ya	86	57.3
Tidak	64	42.7
Jumlah	150	100.0

(Sumber: Soalan Kaji Selidik, 2008)

4.1.2.6 Bayaran Gaji

Berdasarkan Rajah 4.4, didapati majoriti responden menerima gaji secara harian iaitu sebanyak 87 peratus atau 131 orang responden. Selebihnya iaitu sebanyak 13 peratus atau 19 orang responden pula menerima bayaran mengikut gaji tetap. Responden yang menerima bayaran gaji tetap adalah kerana telah bekerja lebih daripada lima tahun. Namun demikian, tidak semua responden yang telah lama bekerja menerima bayaran gaji tetap kerana terdapat juga responden yang masih menerima gaji secara harian. Hal ini mungkin disebabkan faktor pengalaman bekerja atau kecekapan semasa melaksanakan pekerjaan yang dibuat.

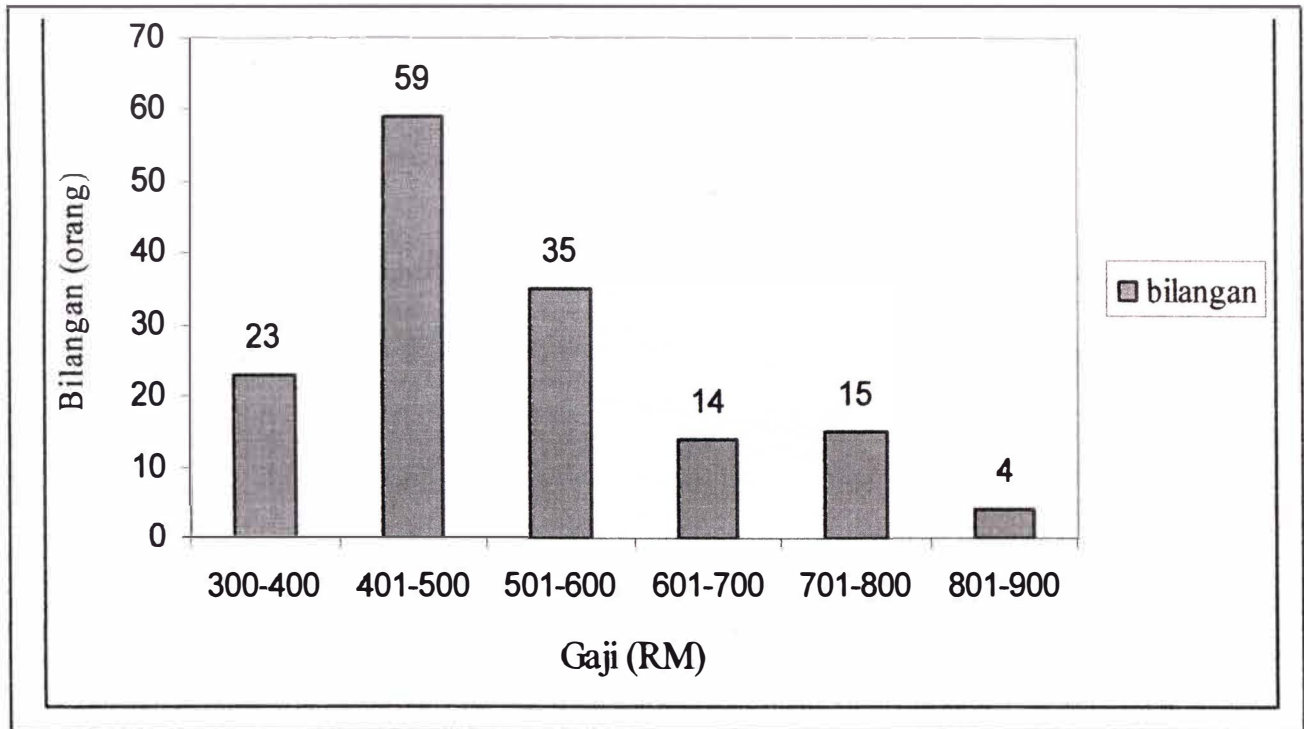


(Sumber: Soalan Kaji Selidik, 2008)

4.1.2.7 Gaji Yang Diterima

Rajah 4.5 menunjukkan bayaran gaji yang diterima oleh responden dalam sebulan. Didapati kebanyakan pekerja yang menjadi responden kajian menerima bayaran gaji di antara RM401 hingga RM500 setiap bulan iaitu seramai 59 orang atau 39.4 peratus. Pada tingkat gaji RM501 hingga RM600 sebulan pula, responden yang menerima gaji tersebut adalah seramai 35 orang atau 23.3 peratus. Bagi tingkat gaji RM300 hingga RM400 sebulan pula, bilangan responden yang menerima gaji tersebut adalah sebanyak 15.3 peratus atau 23 orang. Tingkat gaji yang tertinggi diterima oleh responden adalah sebanyak RM801 hingga RM900 sebulan, namun hanya empat orang responden yang mendapat gaji yang tertinggi ini. Selebihnya iaitu seramai 15 orang responden menerima RM701 hingga RM800 sebulan dan 14 orang yang lain menerima RM601 hingga RM700 sebulan.

Rajah 4.5
Gaji yang diterima

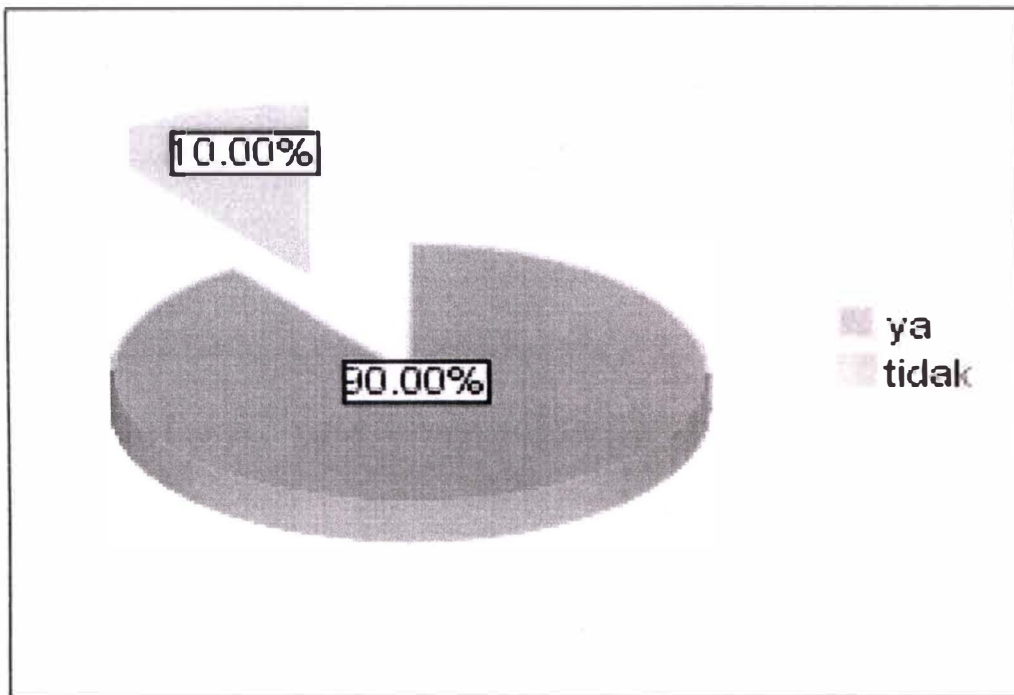


(Sumber: Soalan Kaji Selidik, 2008)

4.1.2.8 Bekerja Lebih Masa

Berdasarkan Rajah 4.6 di bawah, didapati majoriti responden bekerja lebih masa iaitu 90 peratus daripada keseluruhan responden. Manakala hanya 10 peratus responden sahaja yang tidak bekerja lebih masa. Responden yang membuat kerja lebih masa akan mendapat bayaran gaji yang lebih berbanding responden yang tidak melakukannya. Oleh itu, ramai pekerja yang memilih untuk membuat kerja lebih masa atas faktor bayaran gaji yang akan diterima setiap bulan.

Rajah 4.6
Bekerja lebih masa

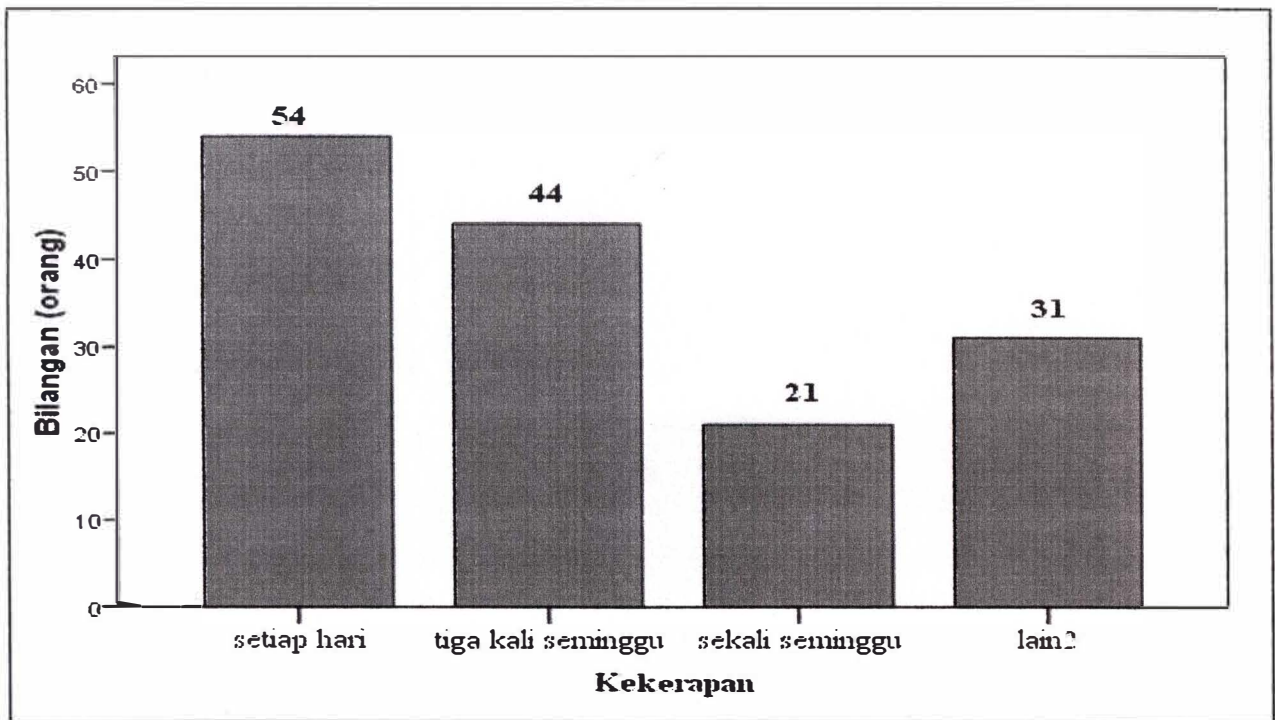


(Sumber: Soalan Kaji Selidik, 2008)

4.1.2.9 Kekerapan Bekerja Lebih Masa

Responden yang bekerja lebih masa mempunyai kekerapan berbeza semasa melakukannya. Berdasarkan Rajah 4.7, didapati responden yang bekerja lebih masa setiap hari adalah seramai 54 orang atau 36 peratus daripada keseluruhan responden yang terlibat. Seramai 44 orang atau 29.3 responden pula melakukan kerja lebih masa sebanyak tiga kali dalam seminggu. Manakala 21 orang responden yang lain hanya melakukan sekali sahaja kerja lebih masa dalam seminggu dan selebihnya seramai 31 orang atau 20.7 peratus pula adalah lain-lain. Responden yang melakukan kerja lebih masa lain-lain adalah diandaikan hanya melakukan kerja lebih masa sekali sebulan atau sangat jarang melakukannya.

Rajah 4.7
Kekerapan bekerja lebih masa

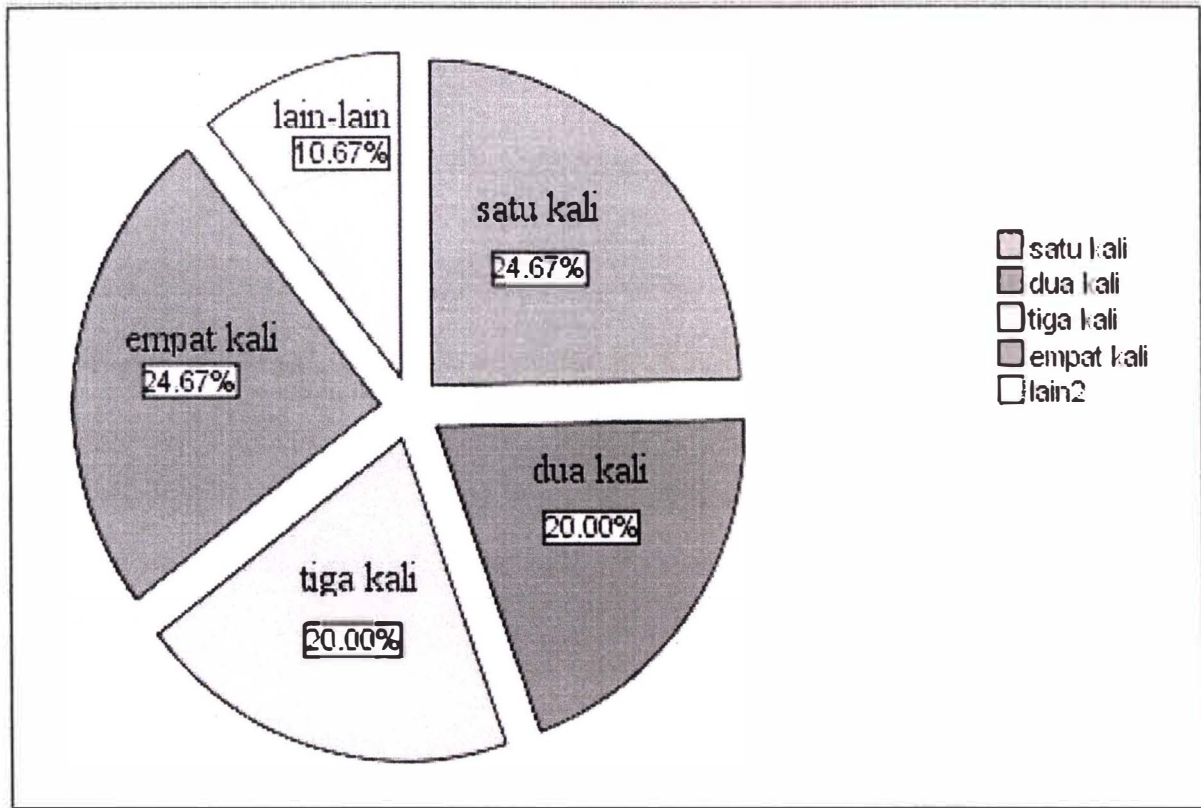


(Sumber: Soalan Kaji Selidik, 2008)

4.1.2.10 Menerima Kenaikan Gaji

Oleh kerana bilangan tahun kerja dan pengalaman yang dimiliki adalah berbeza, maka kenaikan gaji yang diterima oleh responden juga adalah berbeza. Berdasarkan Rajah 4.8 di bawah, didapati sebanyak 25 peratus responden telah menerima kenaikan gaji sebanyak empat kali. Manakala 24 peratus atau 37 orang responden pula telah menerima sekali kenaikan gaji. Selain itu sebanyak 20 peratus atau 30 orang responden masing-masing telah menerima dua kali dan tiga kali kenaikan gaji. Didapati hanya 11 peratus daripada keseluruhan responden telah menerima lebih daripada empat kali kenaikan gaji.

Rajah 4.8
Kenaikan gaji

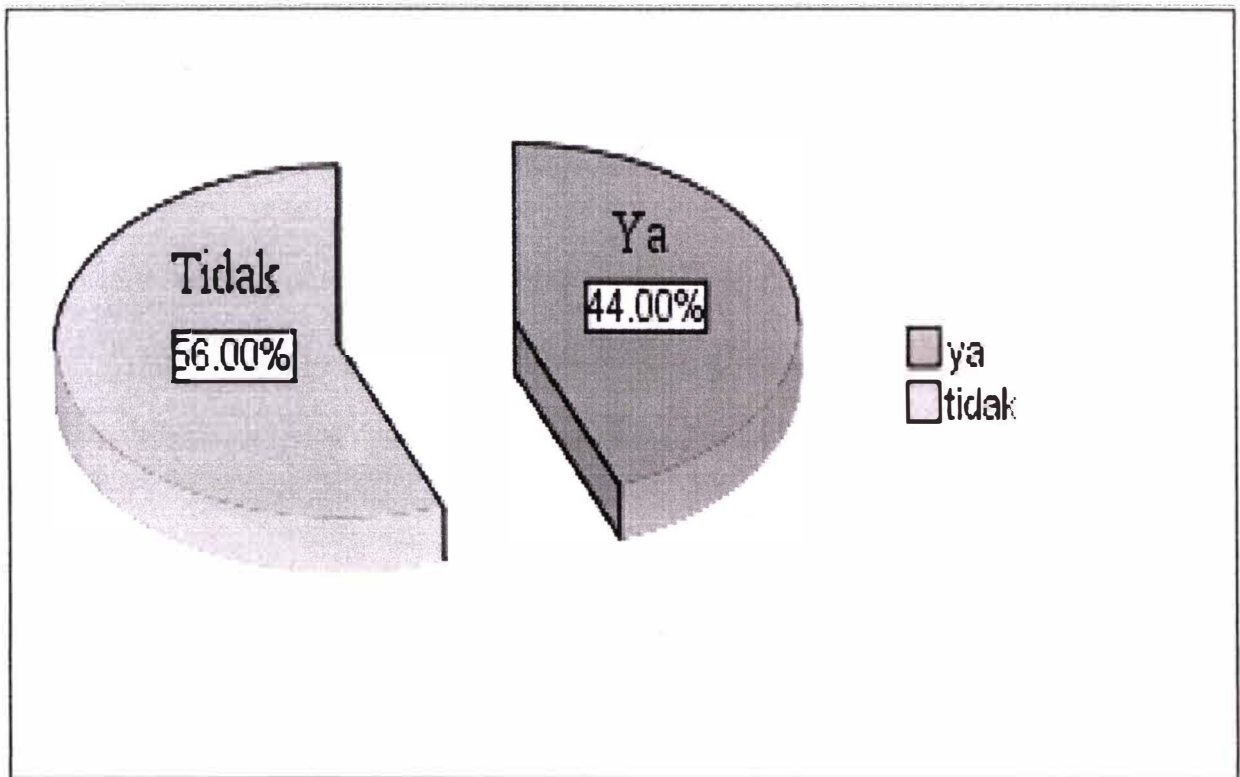


(Sumber: Soalan Kaji Selidik, 2008)

4.1.2.11 Bonus Tahunan

Berdasarkan hasil kajian yang diperolehi, tidak semua responden menerima bonus setiap tahun daripada kilang tempat mereka bekerja. Rajah 4.9 menunjukkan daripada 150 orang responden yang terlibat, hanya 44 peratus atau 66 orang pekerja sahaja yang menerima bonus setiap tahun. Selebihnya sebanyak 56 peratus atau 84 orang responden pula tidak menerima bonus setiap tahun atau pun jarang menerima bonus tersebut. Hal ini kerana, bonus yang diberikan adalah berdasarkan pencapaian responden atau keuntungan yang diperolehi oleh kilang tersebut.

Rajah 4.9
Bonus Tahunan

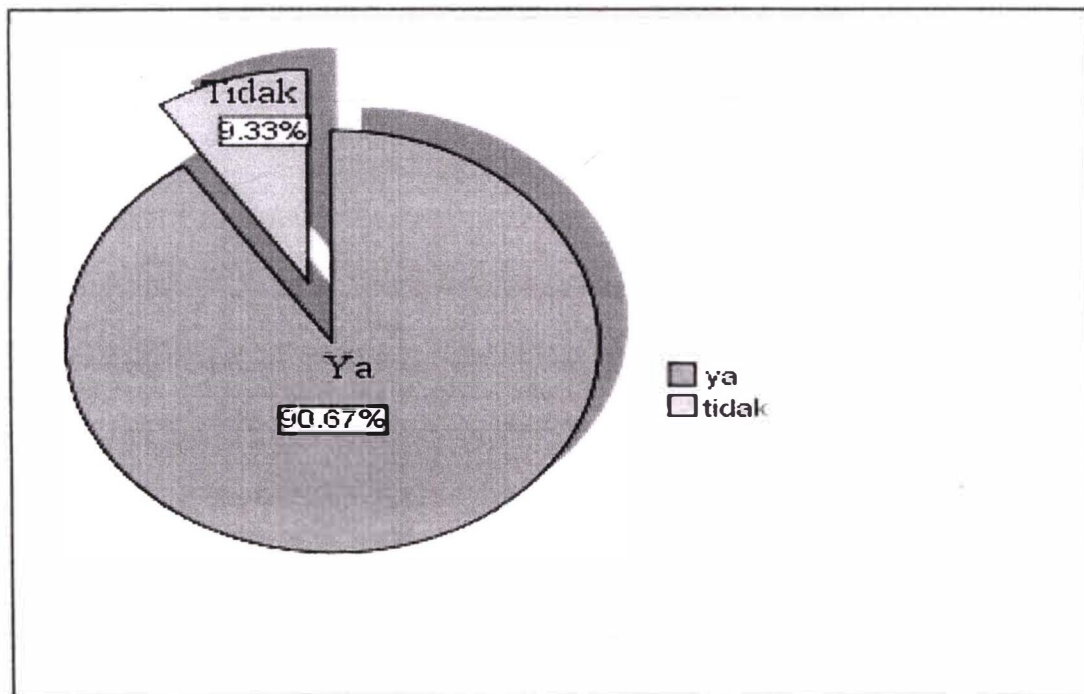


(Sumber: Soalan Kaji Selidik, 2008)

4.1.2.12 Elaun Yang diterima

Rajah 4.10 menunjukkan elaun yang pernah diterima oleh responden yang terlibat dalam kajian soal selidik ini. Hampir 90 peratus atau 136 orang daripada 150 orang responden pernah menerima elaun yang disediakan oleh majikan. Selebihnya seramai 14 orang atau 10 peratus responden tidak pernah menerima sebarang bentuk elaun.

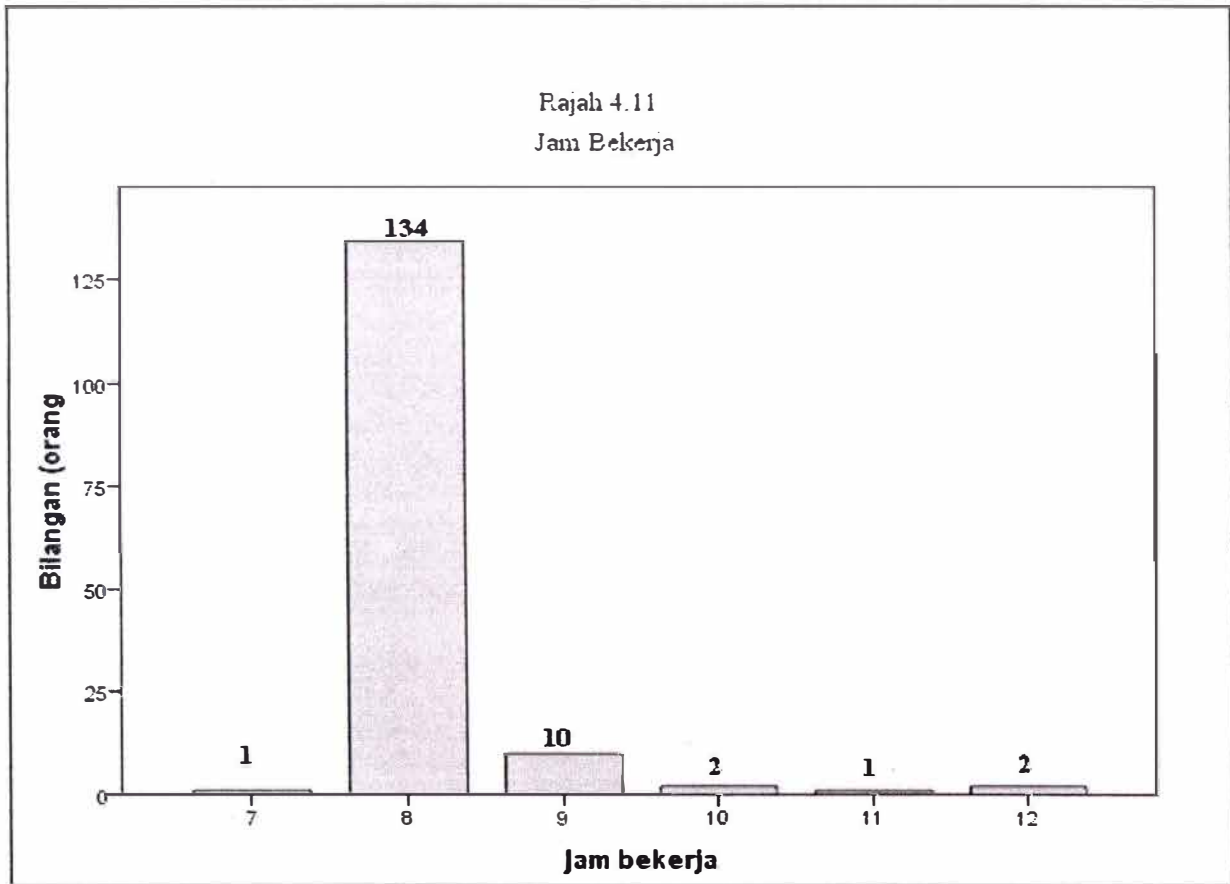
Rajah 4.10
Elaun yang diterima



(Sumber: Soalan Kaji Selidik, 2008)

4.1.2.13 Jam Bekerja

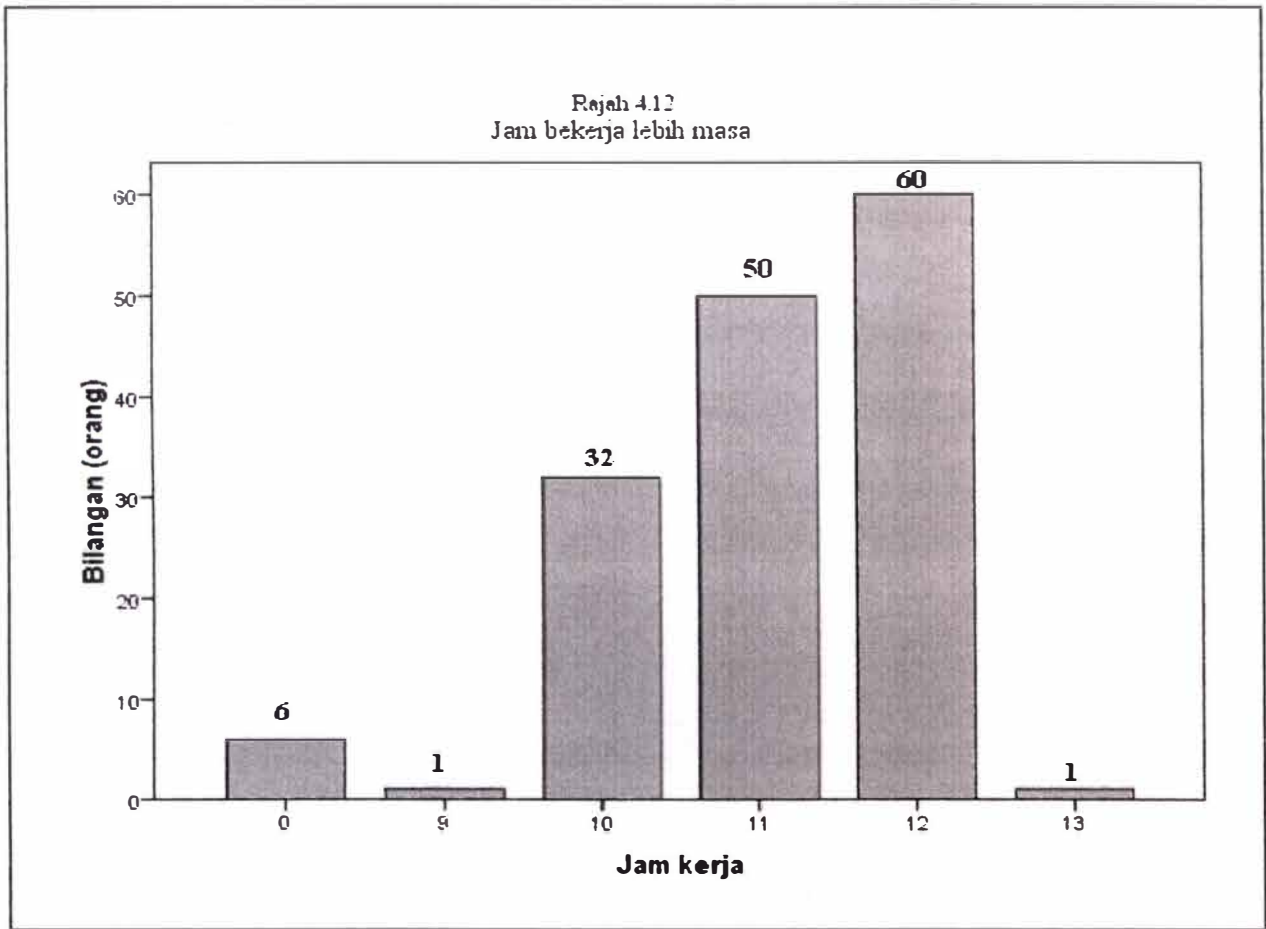
Rajah 4.11 menunjukkan jam bekerja bagi kesemua 150 orang responden tidak termasuk kerja lebih masa. Didapati majoriti responden bekerja selama lapan jam iaitu seramai 134 orang atau 89.3 peratus. Seramai 10 orang atau 6.7 peratus responden pula bekerja selama sembilan jam. Sebanyak 1.3 peratus responden pula bekerja masing-masing selama 10 jam dan 12 jam. Selebihnya iaitu masing-masing seorang responden bekerja selama tujuh jam dan 11 jam setiap hari.



(Sumber: Soalan Kaji Selidik, 2008)

4.1.2.14 Jam Bekerja Lebih Masa

Rajah 4.12 di bawah menunjukkan jumlah jam bekerja bagi seseorang responden termasuk jam bekerja lebih masa. Didapati seramai 60 orang atau 40 peratus responden bekerja sehingga 12 jam sehari termasuk jam bekerja lebih masa. Manakala seramai 50 orang responden pula bekerja sehingga 11 jam setiap hari. Bagi jumlah jam bekerja selama 10 jam, hanya 32 orang atau 21.3 peratus responden sahaja yang melakukannya. Jumlah jam bekerja yang paling sedikit dilakukan oleh responden adalah masing-masing selama sembilan jam dan 13 jam iaitu hanya seorang responden atau 0.7 peratus. Selebihnya seramai enam orang responden pula tidak melakukan kerja lebih masa. Bilangan jam bekerja lebih masa adalah mengikut inisiatif responden itu sendiri kerana semakin lama seseorang melakukan kerja lebih masa maka semakin tinggilah upah yang akan diterimanya setiap bulan.



(Sumber: Soalan Kaji Selidik, 2008)

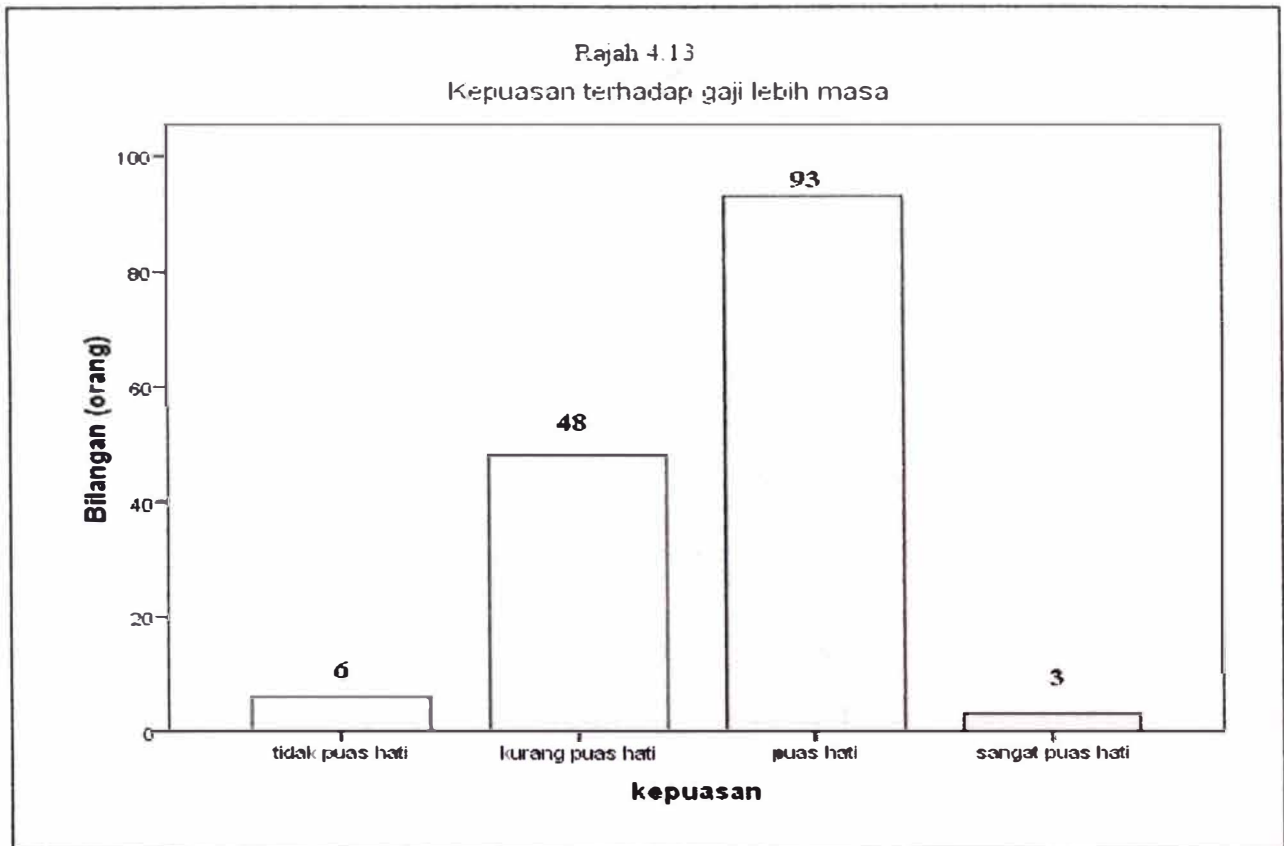
4.1.3 KEPUASAN KERJA

Pada bahagian C pula, soalan yang dikemukakan adalah meliputi tahap kepuasan responden terhadap pekerjaan mereka. Antara soalan-soalan yang terkandung dalam bahagian ini adalah tentang kepuasan dari segi gaji, bonus, keselesaan, kemudahan, elaun, jenis pekerjaan dan sebagainya,

4.1.3.1 Kepuasan Terhadap Gaji Lebih Masa

Rajah 4.13 menunjukkan tahap kepuasan pekerja terhadap gaji yang dibayar jika seseorang itu bekerja lebih masa. Hampir 90 peratus daripada responden yang terlibat melakukan kerja lebih masa sama ada sekali, tiga kali, atau setiap hari dalam seminggu.

Selain itu, terdapat juga responden yang tidak melakukan kerja lebih masa atau sangat jarang melakukannya.

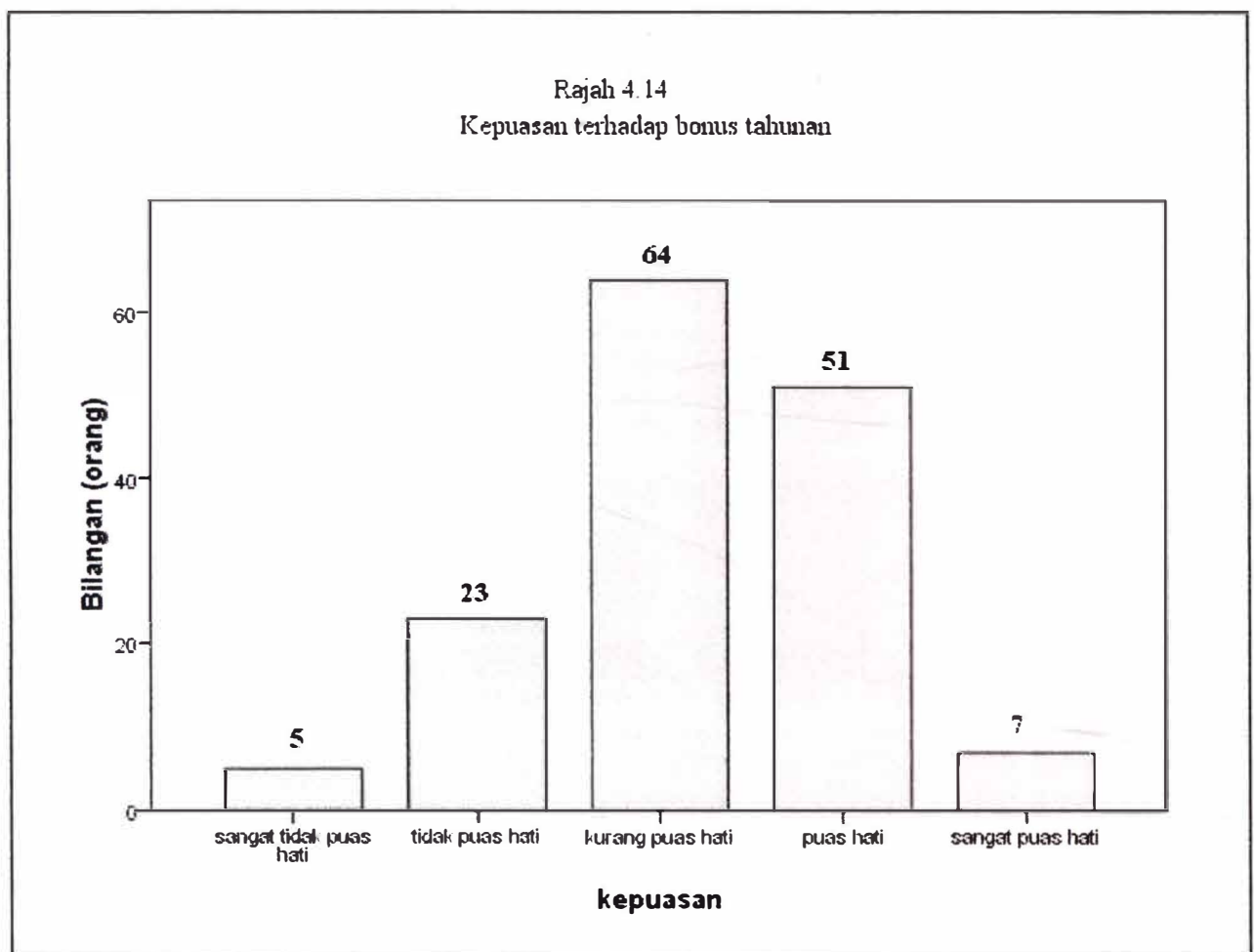


(Sumber: Soalan Kaji Selidik, 2008)

Berdasarkan rajah di atas kebanyakan responden berpuas hati dengan gaji yang dibayar bagi kerja lebih masa yang dibuat iaitu seramai 93 orang atau 62 peratus. Responden yang sangat berpuas hati dengan bayaran yang diterima adalah seramai tiga orang sahaja. Manakala bagi responden yang kurang berpuas hati dengan bayaran yang diterima adalah seramai 48 orang atau 32 peratus dan selebihnya seramai enam orang pula tidak berpuas hati.

4.1.3.2 Kepuasan Terhadap Bonus Tahunan

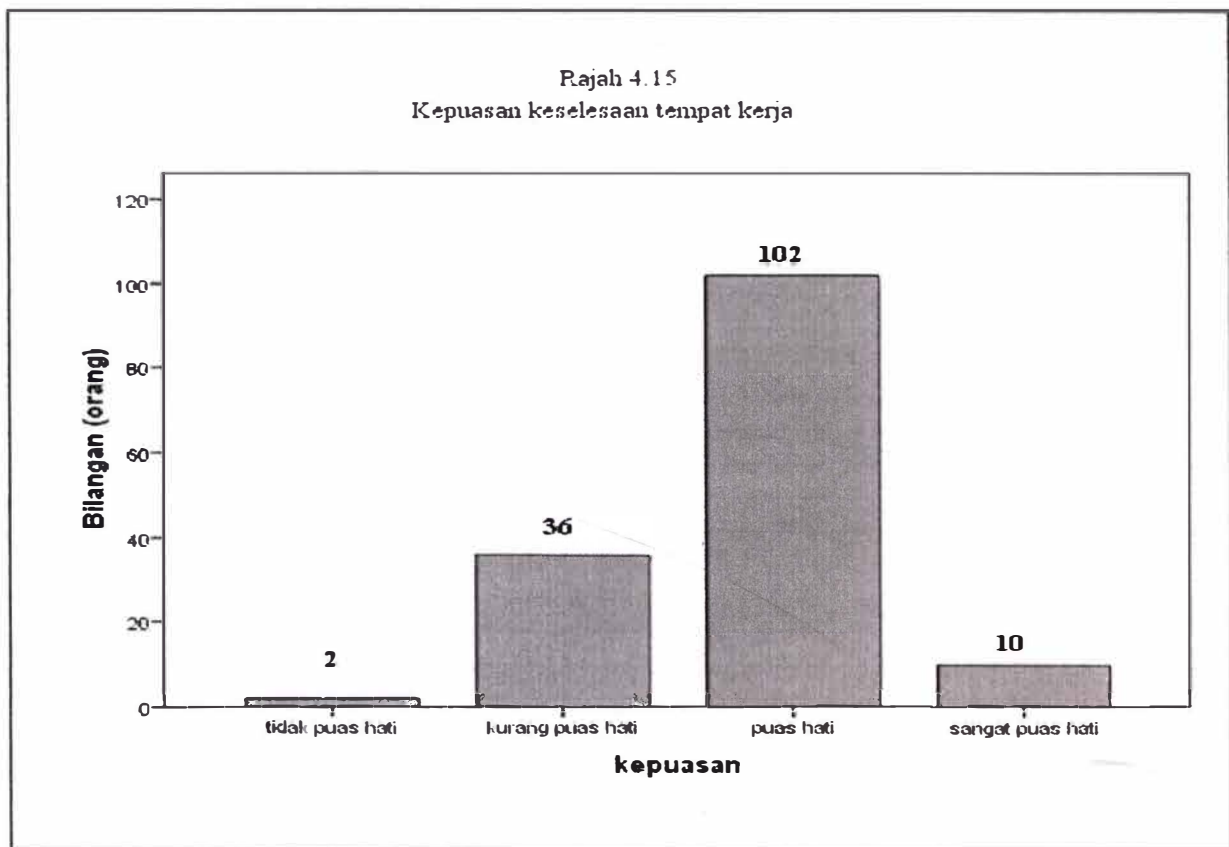
Rajah 4.14 menunjukkan tahap kepuasan pekerja terhadap bonus tahunan yang diterima. Seramai 64 orang atau 42.7 peratus responden kurang berpuas hati dengan bonus yang diterima. Hal ini kerana, tidak semua responden dapat menikmati bonus setiap tahun kerana ia bergantung kepada keuntungan syarikat. Manakala 23 orang atau 15.3 peratus reponden berasa tidak berpuas hati dan lima orang atau 3.3 peratus pula sangat tidak puas hati dengan bonus tahunan mereka. Namun demikian terdapat juga responden yang berasa puas hati dengan bonus tahunan yang diterima iaitu seramai 51 orang atau 34 peratus. Selebihnya seramai tujuh orang pula berasa sangat puas hati dengan bonus tahunan mereka.



(Sumber: Soalan Kaji Selidik, 2008)

4.1.3.3 Kepuasan Terhadap Keselesaan Tempat Kerja

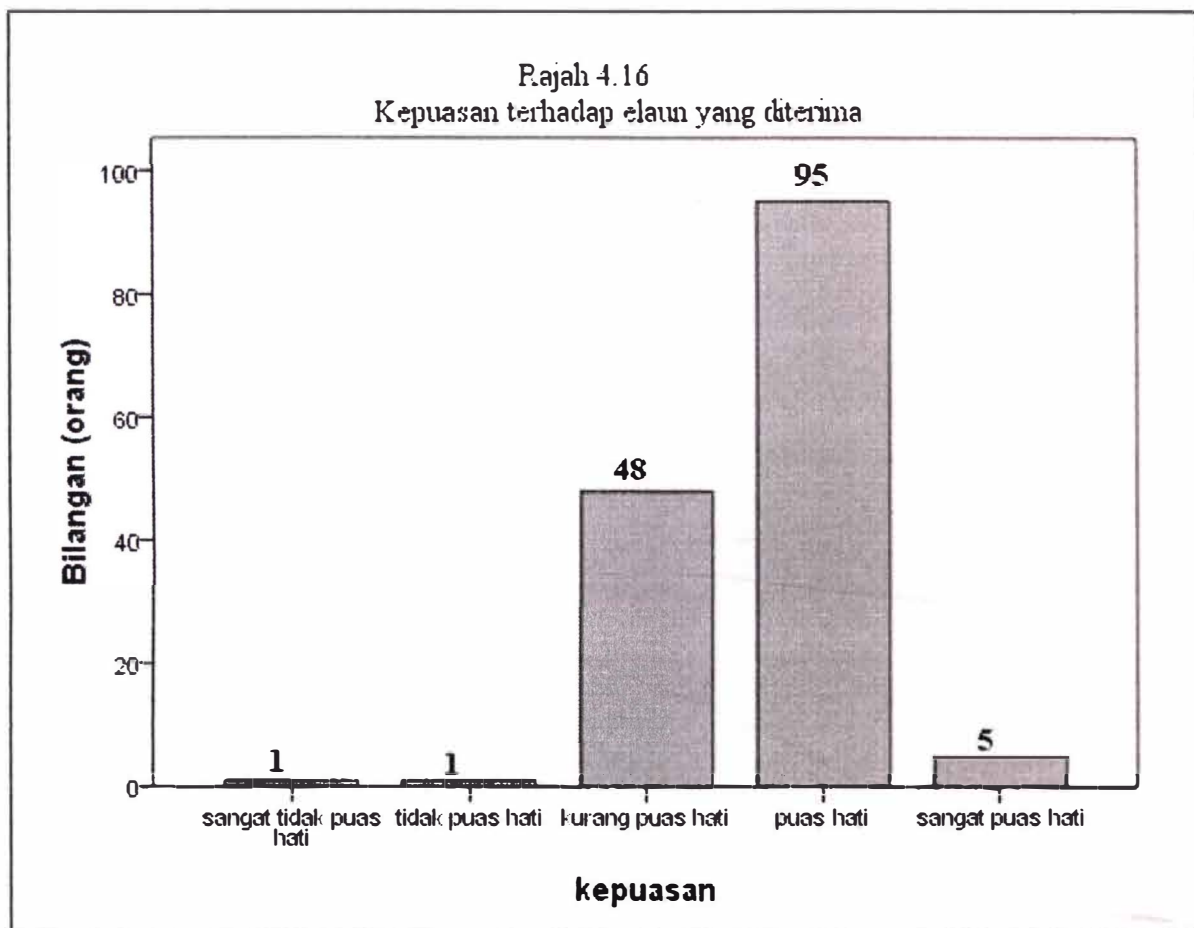
Berdasarkan Rajah 4.15 di bawah, didapati 102 orang responden berpuas hati dengan keselesaan di tempat kerja mereka. Ia merangkumi kebersihan tempat kerja dan tahap keselamatan di sekitarnya. Kebanyakan responden berasa puas hati dengan keselesaan di tempat kerja mereka iaitu seramai 102 orang atau 68 peratus responden. Terdapat juga responden yang kurang puas hati terhadap tahap keselesaan di tempat kerja mereka iaitu seramai 36 orang dan hanya dua orang responden sahaja yang berasa tidak puas hati dengan keselesaan tersebut. Walau bagaimanapun, terdapat juga responden yang sangat berpuas hati iaitu seramai 10 orang atau 6.7 peratus.



(Sumber: Soalan Kaji Selidik, 2008)

4.1.3.4 Kepuasan Terhadap Elaun Yang Diterima

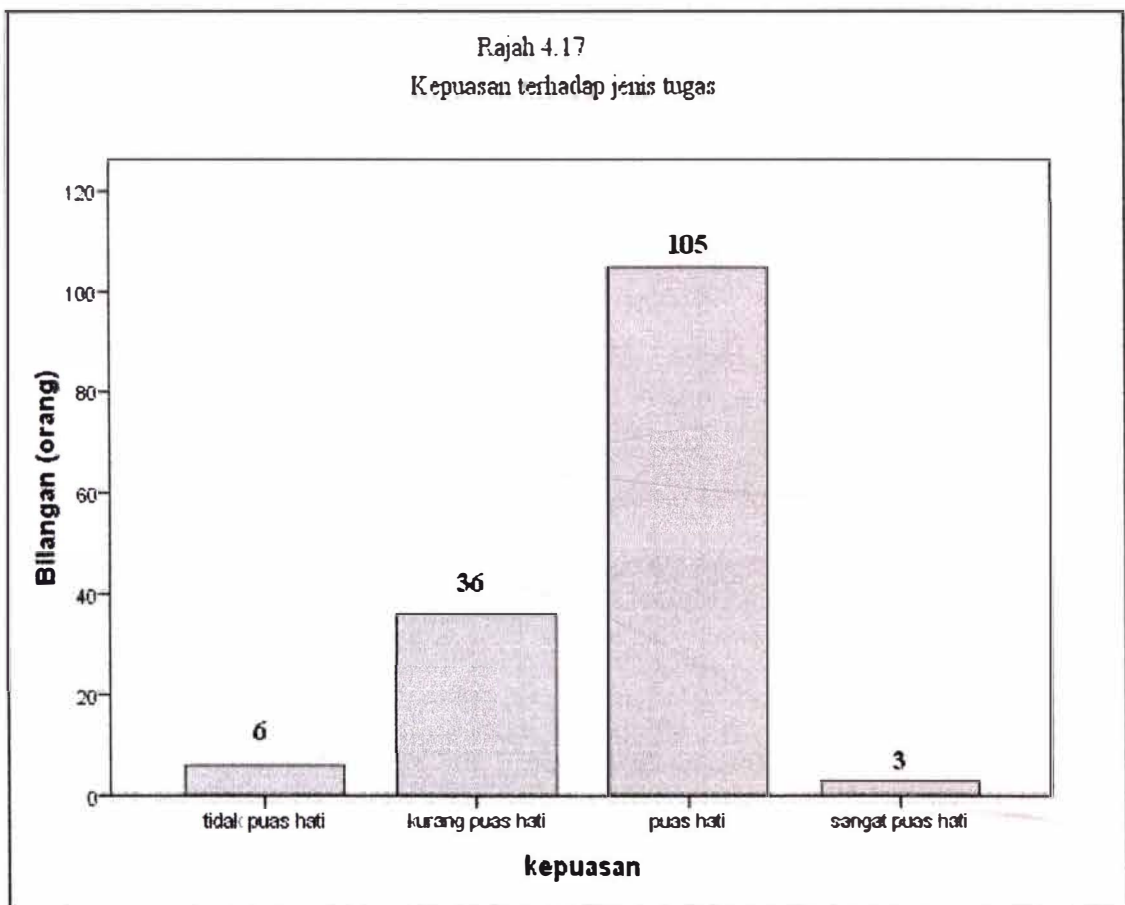
Tahap kepuasan individu terhadap elaun yang diterima setiap bulan digambarkan dalam Rajah 4.16. Seramai 95 orang atau 63.3 peratus responden berpendapat mereka berpuas hati dengan elaun yang diterima. Manakala hanya lima orang yang berasa sangat puas hati dan 48 orang pula berasa kurang puas hati dengan elaun tersebut. Selebihnya pula berasa tidak puas hati dan sangat tidak puas hati iaitu masing-masing satu orang atau 0.7 peratus responden.



(Sumber: Soalan Kaji Selidik, 2008)

4.1.3.5 Kepuasan Terhadap Jenis Tugas Yang Dilakukan

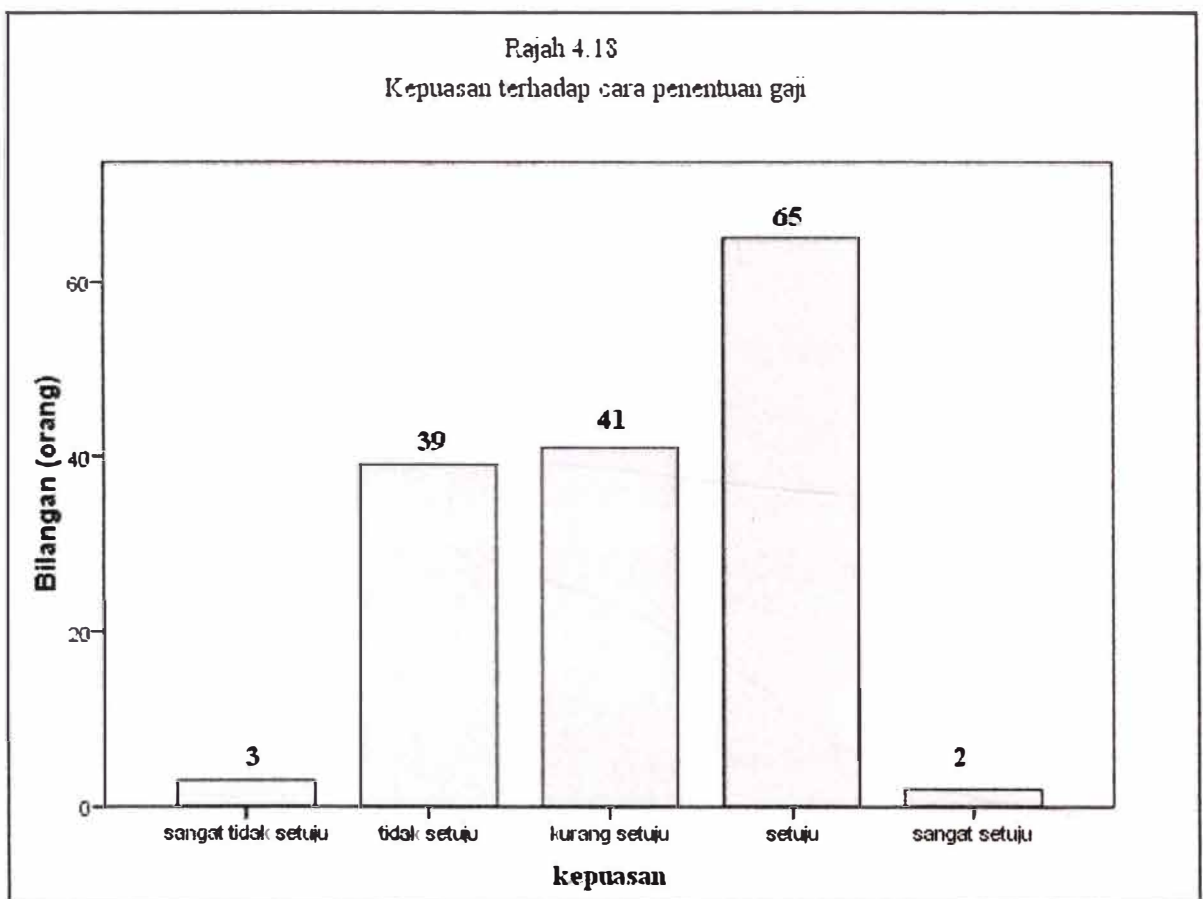
Rajah 4.17 menunjukkan tahap kepuasan pekerja terhadap jenis tugas yang dilakukan di tempat kerja. Responden yang berasa puas hati dengan jenis tugas yang dilakukan adalah seramai 105 orang atau 70 peratus. Manakala 24 peratus atau 36 orang responden yang lain berasa kurang puas hati dan 6 orang responden pula berasa tidak puas hati dengan jenis tugas yang mereka lakukan. Hanya tiga orang atau dua peratus responden sahaja yang berpendapat mereka sangat puas hati dengan jenis tugas yang dilakukan.



(Sumber: Soalan Kaji Selidik, 2008)

4.1.3.6 Kepuasan Terhadap Cara Penentuan Gaji

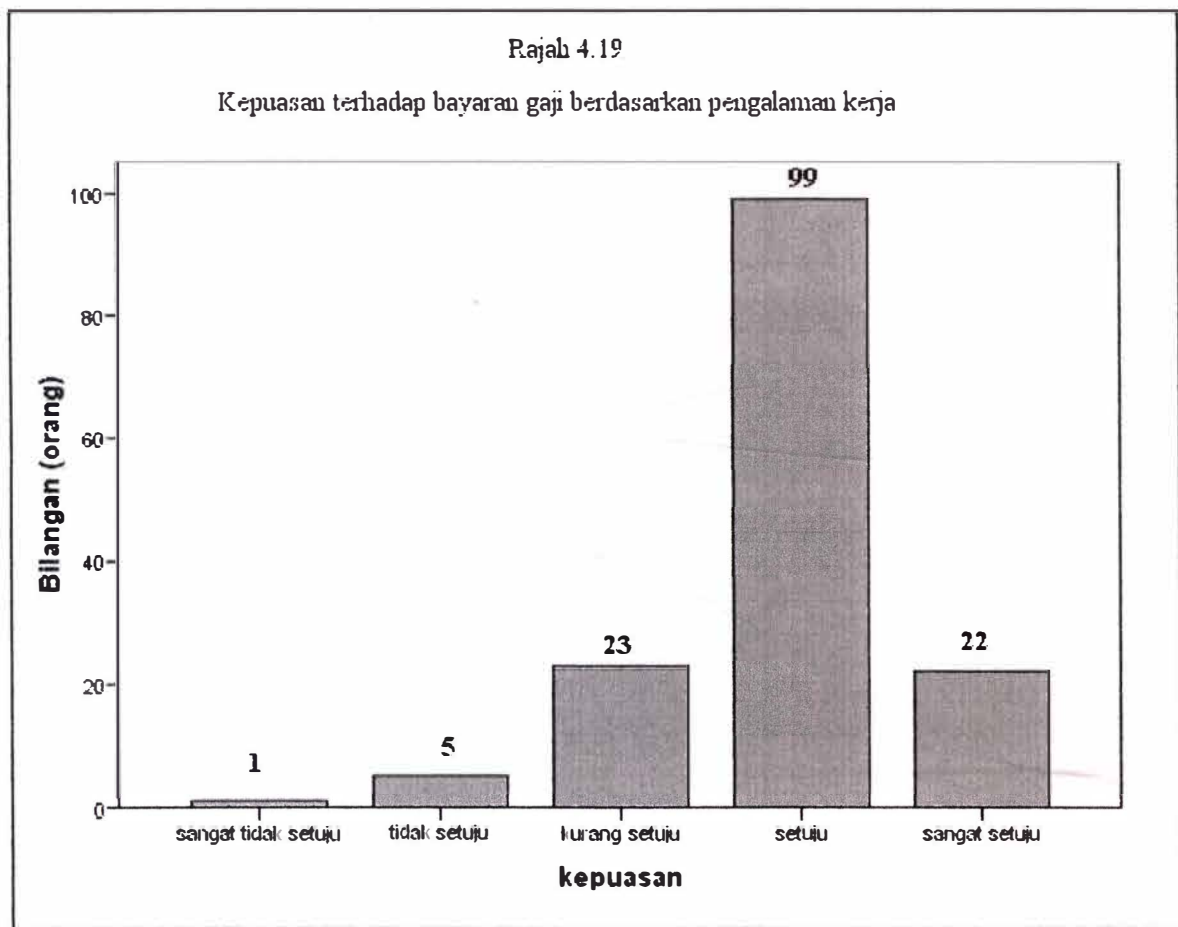
Rajah 4.18 di bawah menunjukkan kepuasan responden terhadap cara penentuan gaji yang dibuat berdasarkan tahap pendidikan mereka. Didapati seramai 65 orang atau 43.3 peratus responden bersetuju dengan cara penentuan gaji mengikut tahap pendidikan dan hanya dua orang responden sahaja yang berasa sangat setuju dengan cara ini. Manakala 41 orang atau 27.3 peratus responden berasa kurang setuju, 39 orang atau 26 peratus berasa tidak setuju dan tiga orang pula berasa sangat tidak setuju dengan cara penentuan gaji berdasarkan tahap pendidikan pekerja.



(Sumber: Soalan Kaji Selidik, 2008)

4.1.3.7 Kepuasan Terhadap Bayaran Gaji Berdasarkan Pengalaman

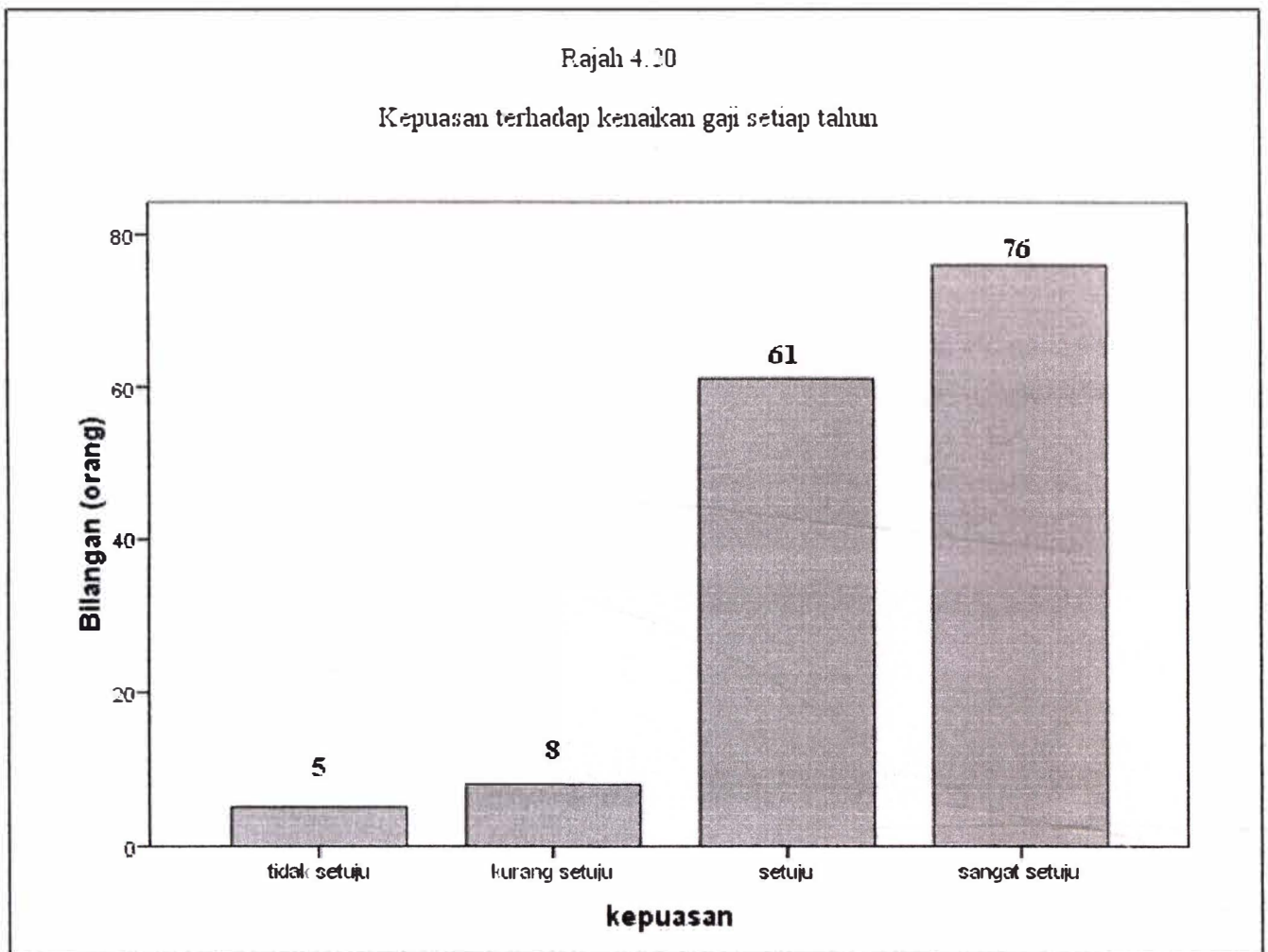
Berdasarkan Rajah 4.19, didapati majoriti responden iaitu seramai 99 orang atau 66 peratus bersetuju jika bayaran gaji dibuat berdasarkan pengalaman kerja mereka sebelum ini. Hal ini kerana tidak semua pekerja mempunyai tahap pendidikan yang tinggi, oleh itu gaji mereka dapat ditentukan berdasarkan pengalaman kerja mereka sebelum bekerja di kilang tersebut. Selain itu seramai 22 orang atau 14.7 peratus responden sangat setuju dengan cara pembayaran ini. Namun demikian tidak semua responden bersetuju dengan cara ini kerana terdapat 23 orang atau 15.3 peratus mengatakan kurang setuju, lima orang tidak bersetuju dan seorang responden pula berasa sangat tidak setuju.



(Sumber: Soalan Kaji Selidik, 2008)

4.1.3.8 Kepuasan Terhadap Kenaikan Gaji Setiap Tahun

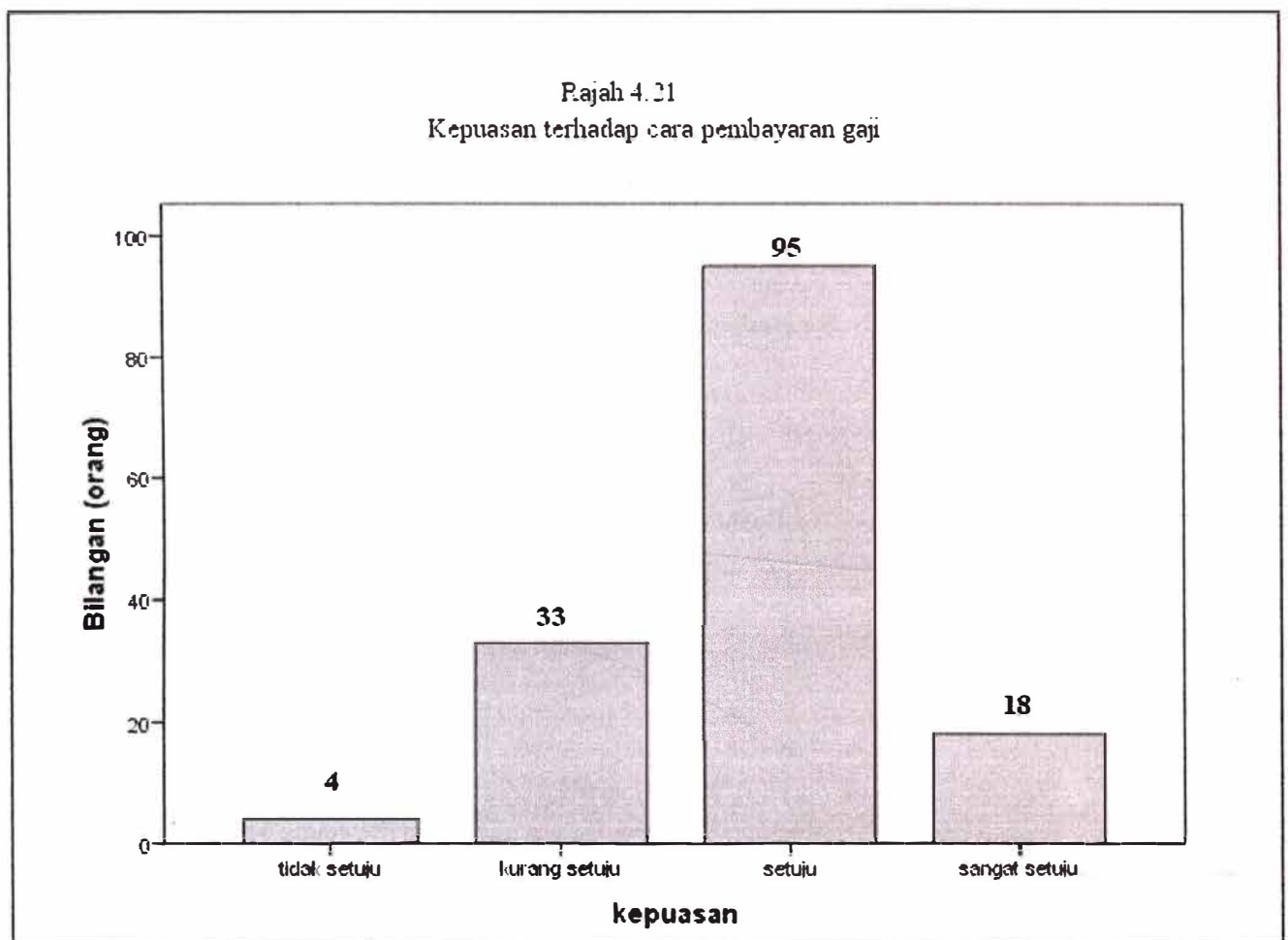
Rajah 4.20 di bawah menunjukkan kepuasan responden terhadap kenaikan gaji jika ia dibuat setiap tahun. Didapati seramai 76 orang atau 50.7 peratus responden sangat setuju jika gaji mereka dinaikkan setiap tahun dan 61 orang atau 40.7 peratus responden yang lain bersetuju dengan langkah ini. Namun demikian, terdapat juga responden yang kurang bersetuju iaitu seramai lapan orang dan selebihnya seramai lima orang tidak bersetuju jika gaji dinaikkan setiap tahun.



(Sumber: Soalan Kaji Selidik, 2008)

4.1.3.9 Kepuasan Terhadap Cara Pembayaran Gaji

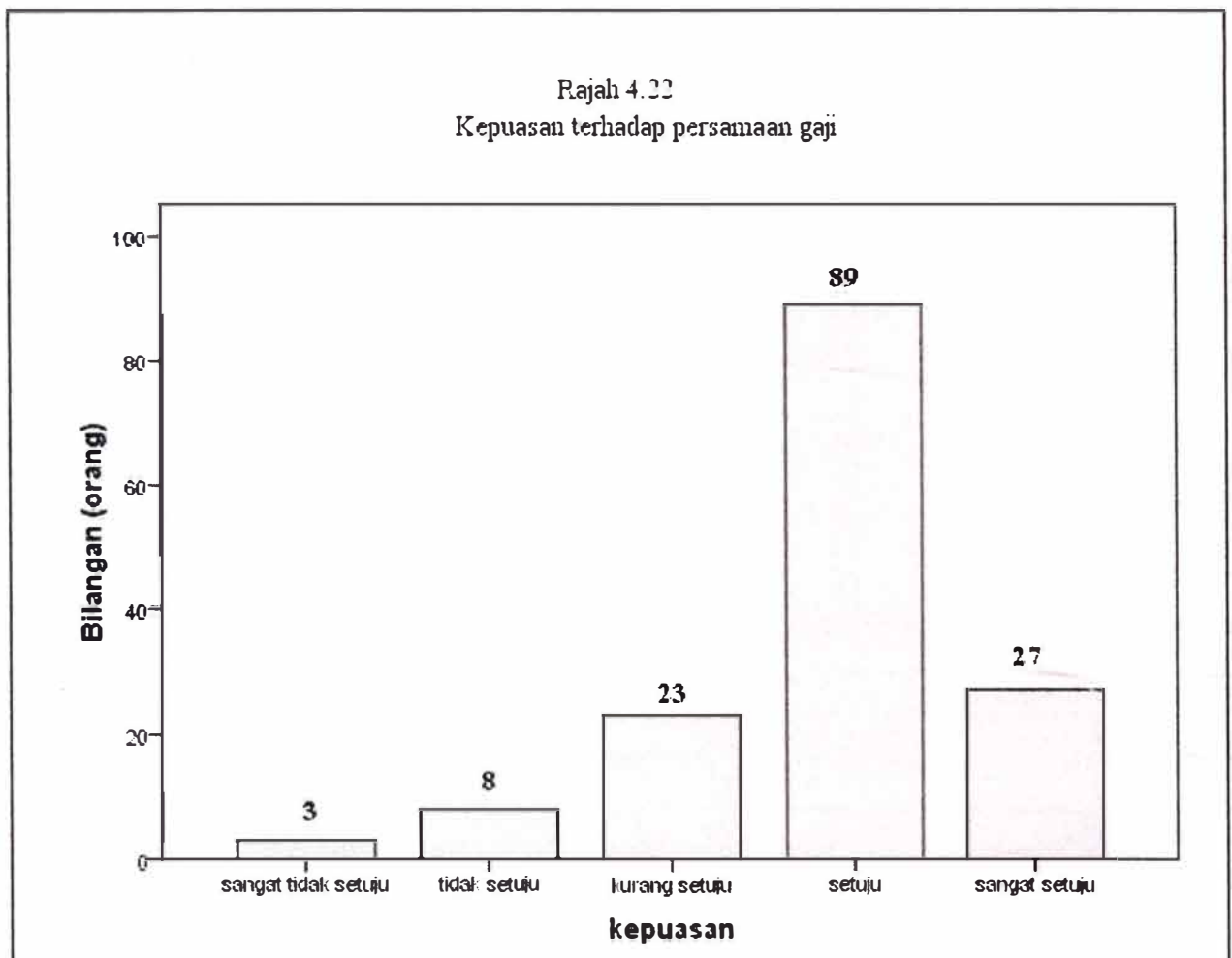
Merujuk Rajah 4.21, didapati 95 orang atau 63.3 peratus responden bersetuju jika cara pembayaran gaji ditentukan berdasarkan pengalaman kerja seseorang. Seramai 18 orang responden pula sangat bersetuju dengan cara pembayaran ini. Namun terdapat 33 orang atau 22 peratus responden yang kurang bersetuju dan selebihnya seramai empat orang responden pula tidak bersetuju jika cara ini digunakan.



(Sumber: Soalan Kaji Selidik, 2008)

4.1.3.10 Kepuasan Terhadap Persamaan Gaji

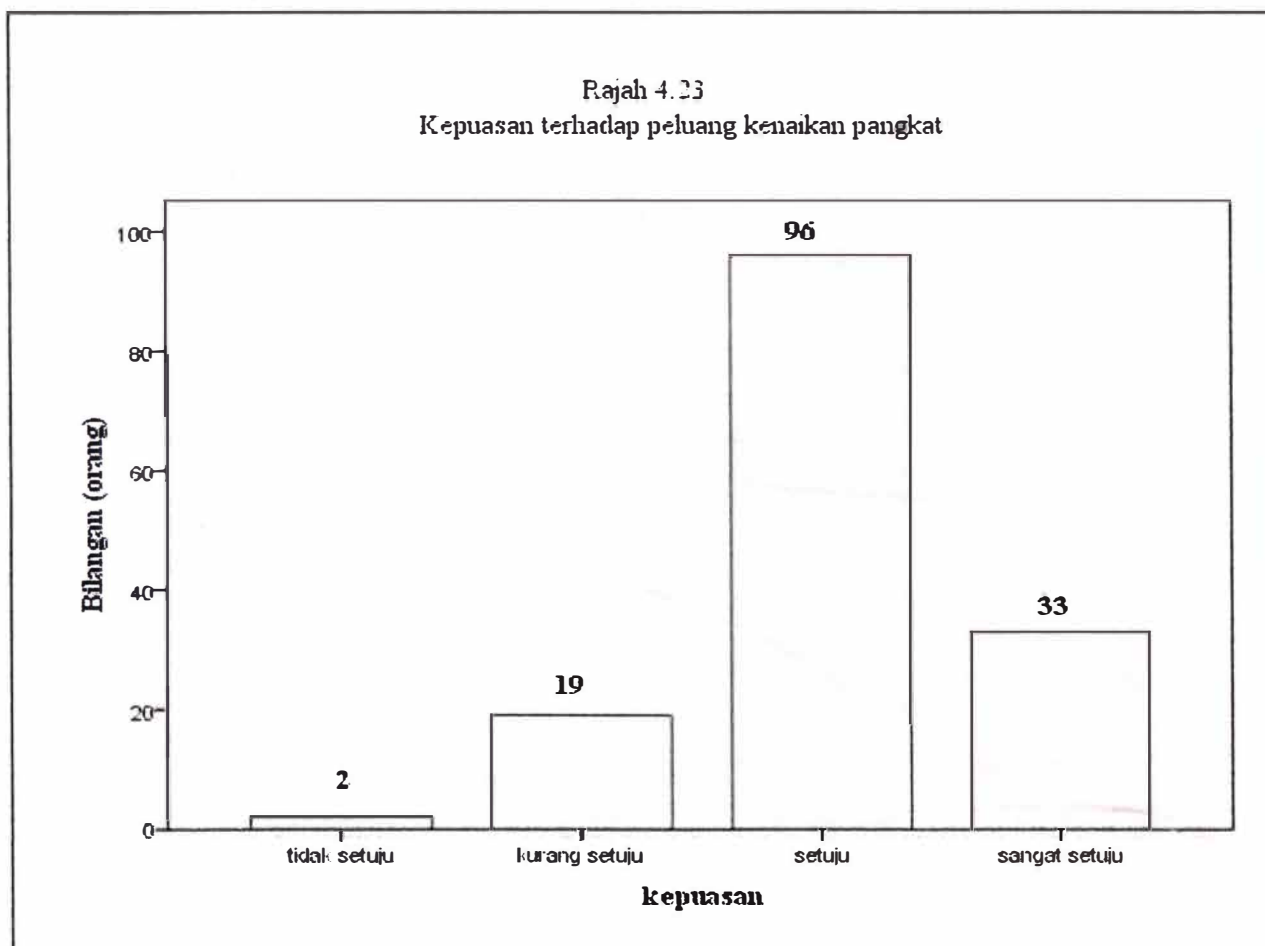
Berdasarkan Rajah 4.22, didapati seramai 89 orang responden bersetuju jika bayaran gaji antara pekerja wanita dan lelaki disamakan bagi jenis pekerjaan yang sama. Hal ini kerana, terdapat perbezaan bayaran bagi wanita dan lelaki walau pun mereka melakukan jenis pekerjaan yang sama. Kebanyakan responden yang bersetuju adalah terdiri daripada pekerja wanita. Seramai 27 orang atau 18 peratus responden pula sangat bersetuju jika pembayaran gaji adalah sama bagi jenis pekerjaan yang sama. Walau bagaimanapun, terdapat juga responden yang kurang bersetuju iaitu seramai 23 orang atau 15.3 peratus responden. Selebihnya seramai lapan orang tidak bersetuju dan tiga orang lagi sangat tidak setuju jika pembayaran gaji wanita dan lelaki disamakan bagi jenis pekerjaan yang sama.



(Sumber: Soalan Kaji Selidik, 2008)

4.1.3.11 Kepuasan Terhadap Peluang Kenaikan Pangkat

Rajah 4.23 di bawah menunjukkan kepuasan responden terhadap peluang kenaikan pangkat yang sama bagi pekerja wanita dan lelaki. Didapati daripada 150 orang responden yang terlibat dalam kajian ini, 96 orang atau 64 peratus responden bersetuju jika diberi peluang kenaikan pangkat yang sama bagi wanita dan lelaki. Seramai 33 orang responden yang lain pula berpendapat mereka sangat bersetuju dengan peluang yang diberikan. Namun demikian, terdapat 19 orang atau 12.7 peratus responden kurang bersetuju dan dua orang selebihnya pula tidak bersetuju jika peluang tersebut diberikan.



(Sumber: Soalan Kaji Selidik, 2008)

4.2 ANALISIS HASIL REGRESI

Analisis regresi adalah satu kaedah yang dilakukan untuk melihat perhubungan linear antara pemboleh ubah bersandar dengan pemboleh ubah bebas. Analisis ini juga digunakan bagi mengukur ralat dalam perhubungan ini bagi membuat ramalan terhadap pemboleh ubah bersandar. Ia juga adalah untuk mengukur kekuatan perhubungan antara pemboleh ubah bersandar dan pemboleh ubah bebas.

4.2.1 Pengujian t

Jadual 4.4 menunjukkan output data yang telah dikira menggunakan perisian SPSS bagi responden lelaki. Pengujian t dilakukan untuk menguji hubungan bagi setiap pemboleh ubah bebas terhadap pemboleh ubah bersandar.

Jadual 4.4
Ringkasan Jadual Koefisien

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	211.295	71.903		2.939	.004
	edu	18.457	6.170	.229	2.991	.004
	tenure	27.013	3.593	.565	7.517	.000
	experience	23.362	3.948	.460	5.918	.000

- a. Pemboleh ubah bebas: (tetap), pendidikan, tahun kerja, pengalaman
b. Pemboleh ubah bersandar: gaji

Berdasarkan output yang diperolehi, ujian t yang dibuat akan mengambil nilai p pada jadual iaitu nilai signifikan. Ia sebenarnya bagi memudahkan ujian t yang akan dibuat kerana pengkaji tidak perlu mengira hasil ujian secara manual. Hasil daripada ujian t menunjukkan bahawa pendidikan lelaki adalah signifikan pada 0.004. Hal ini bermakna hipotesis H_0 berjaya ditolak pada aras keertian 1 peratus, maka terdapat bukti

kukuh yang menunjukkan terdapat hubungan antara pendidikan lelaki dengan bayaran upah yang diterima.

Bagi pemboleh ubah tahun kerja, didapati pemboleh ubah tersebut adalah signifikan. Hal ini bermakna H_0 berjaya ditolak pada aras keertian 1 peratus, maka terdapat bukti kukuh yang menunjukkan terdapat hubungan antara tahun kerja lelaki dengan bayaran upah yang diterima. Seterusnya, pemboleh ubah pengalaman juga didapati signifikan. Hal ini bermakna H_0 berjaya ditolak pada aras keertian 1 peratus, maka terdapat bukti kukuh yang menunjukkan terdapat hubungan antara pengalaman lelaki dengan bayaran upah yang diterima.

Jadual 4.5 pula menunjukkan output data yang telah dikira menggunakan perisian SPSS bagi responden wanita. Pengujian t dilakukan untuk menguji hubungan bagi setiap pemboleh ubah bebas terhadap pemboleh ubah bersandar.

Jadual 4.5
Ringkasan Jadual Koefisien

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	277.721	72.773		3.816	.000
	edu	12.976	6.555	.198	1.980	.052
	tenure	19.912	4.589	.440	4.339	.000
	experience	10.712	6.765	.162	1.583	.118

- a. Pemboleh ubah bebas: (tetap), pendidikan, tahun kerja, pengalaman
- b. Pemboleh ubah bersandar: gaji

Hasil daripada ujian t menunjukkan yang pendidikan wanita adalah signifikan pada 0.052 berdasarkan nilai p yang diperolehi. Hal ini bermakna H_0 berjaya ditolak pada aras keertian 10 peratus, maka terdapat bukti kukuh yang menunjukkan terdapat hubungan antara pendidikan wanita dengan bayaran upah yang diterima.

Bagi pemboleh ubah tahun kerja, didapati pemboleh ubah tersebut adalah signifikan. Hal ini bermakna H_0 berjaya ditolak pada aras keertian 1 peratus, maka terdapat bukti kukuh yang menunjukkan terdapat hubungan antara tahun kerja wanita dengan bayaran upah yang diterima. Seterusnya, pemboleh ubah pengalaman pula didapati tidak signifikan iaitu 0.118. Hal ini bermakna H_0 gagal ditolak pada aras keertian 10 peratus, maka tidak terdapat bukti yang kukuh untuk menunjukkan terdapat hubungan antara pengalaman wanita dengan bayaran upah yang diterima.

4.2.2 Pengujian F

Pengujian F dilakukan untuk melihat sama ada pemboleh ubah bebas dapat mempengaruhi pemboleh ubah bersandar atau tidak. Ia bertujuan untuk menguji model secara keseluruhannya untuk bayaran upah. Nilai F yang diperolehi daripada jadual ($F_{\alpha, n, n-k-1}$) akan dibandingkan dengan nilai F yang diperolehi daripada output regresi. Apabila nilai F di dalam regresi lebih tinggi daripada nilai F di dalam jadual, maka model tersebut adalah baik secara keseluruhannya. Tetapi, jika sebaliknya model berkenaan adalah tidak baik. Aras keertian yang digunakan dalam pengujian ini adalah 5 peratus.

4.2.2.1 Pengujian F bagi Buruh Lelaki

Jadual 4.6 menunjukkan ringkasan keputusan ANOVA bagi responden lelaki yang diperolehi daripada output regresi menggunakan perisian SPSS.

Jadual 4.6
Ringkasan Keputusan ANOVA

Model	Jumlah kuasa dua	Darjah kebebasan df	Min kuasa dua	Pengujian F	Signifikan
1 Regresi	897093.147	3	299031.049	34.116	.000 ^a
Residual	613551.447	70	8765.021		
Jumlah	1510644.595	73			

- a. Pemboleh ubah bebas: (tetap), pendidikan, tahun kerja, pengalaman
b. Pemboleh ubah bersandar: gaji

Berdasarkan daripada analisis yang telah dilakukan, didapati nilai $F = 34.116 > F_{0.05, 3, 70} = 2.76$. Maka H_0 dapat ditolak. Justeru, terdapat bukti yang kukuh menyatakan bahawa semua pemboleh ubah iaitu pendidikan, tahun kerja dan pengalaman adalah signifikan secara statistik pada aras keertian 5 peratus. Oleh itu, kesemua pemboleh ubah yang digunakan akan mempengaruhi jumlah bayaran upah yang diterima.

4.2.2.2 Pengujian F bagi Buruh Wanita

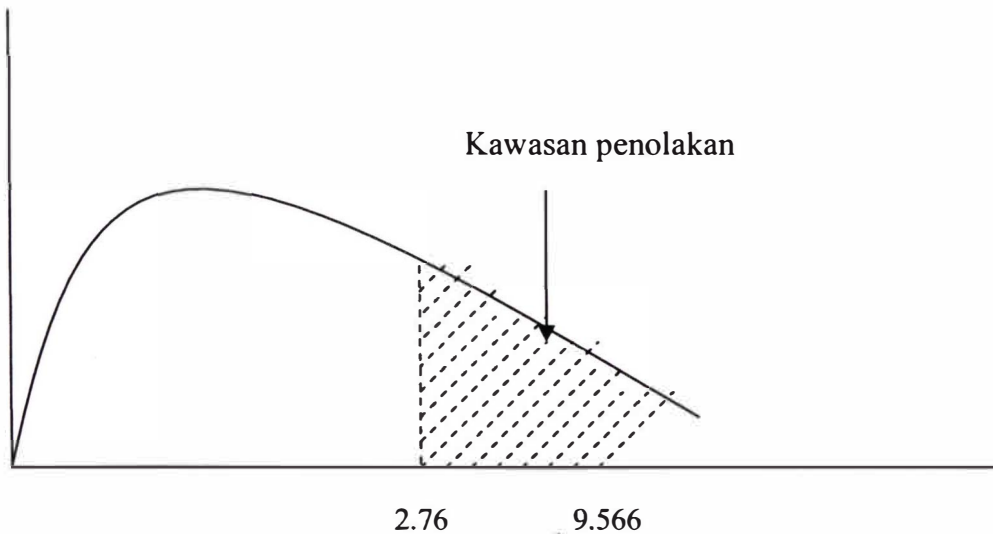
Jadual 4.7 menunjukkan ringkasan keputusan ANOVA bagi responden wanita yang diperolehi daripada output regresi menggunakan perisian SPSS.

Jadual 4.7
Ringkasan Keputusan ANOVA

Model	Jumlah kuasa dua	Darjah kebebasan df	Min kuasa dua	Pengujian F	Signifikan
1 Regresi	181769.668	3	60589.889	9.566	.000 ^a
Residual	456034.280	72	6333.809		
Jumlah	637803.947	75			

- a. Pemboleh ubah bebas: (tetap), pendidikan, tahun kerja, pengalaman
b. Pemboleh ubah bersandar: gaji

Berdasarkan daripada analisis yang telah dilakukan, didapati nilai $F = 9.566 > F_{0.05, 3, 72} = 2.76$. Maka H_0 dapat ditolak. Hal ini menunjukkan terdapat bukti yang kukuh menyatakan bahawa semua pemboleh ubah iaitu pendidikan, tahun kerja dan pengalaman adalah signifikan secara statistik pada aras keertian 5 peratus. Oleh itu, kesemua pemboleh ubah yang digunakan akan mempengaruhi jumlah bayaran upah yang diterima.



Rajah 4.4 : Taburan F

4.3 KOEFISIEN PENENTUAN REGRESI (R^2)

R^2 digunakan untuk mengukur ketepatan sesuatu garis regresi di mana ia menunjukkan sejauh mana variasi pemboleh ubah bersandar dapat diterangkan oleh pemboleh ubah-pemboleh ubah bebasnya.

4.3.1 R^2 Bagi Buruh Lelaki

Koefisien penentuan regresi (R^2) dilakukan untuk pekerja lelaki dan hasilnya adalah seperti di bawah.

Jadual 4.8
Ringkasan Model

Model	R	R ²	Pelarasan R ²	Penganggaran Ralat Piawai
1	.771 ^a	.594	.576	93.622

a. Pemboleh ubah bebas: (tetap), pendidikan, tahun kerja, pengalaman

Berdasarkan Jadual 4.8 di atas, didapati nilai R² adalah bersamaan dengan 0.594. Hal ini bermakna 59.4 peratus variasi dalam pemboleh ubah bersandar (gaji lelaki) dapat diterangkan oleh pemboleh ubah bebas iaitu pendidikan, tahun kerja dan pengalaman. Manakala 40.6 peratus lagi tidak dapat diterangkan.

4.3.2 R² Bagi Buruh Wanita

Koefisien penentuan regresi (R²) turut dilakukan untuk pekerja wanita dan hasilnya adalah seperti yang ditunjukkan di bawah.

Jadual 4.9
Ringkasan Model

Model	R	R ²	Pelarasan R ²	Penganggaran Ralat Piawai
1	.534 ^a	.285	.255	79.585

a. Pemboleh ubah bebas: (Constant), pendidikan, tahun kerja, pengalaman

Berdasarkan jadual 4.9 di atas, didapati nilai R² adalah bersamaan dengan 0.285. Hal ini bermakna 28.5 peratus variasi dalam pemboleh ubah bersandar (gaji wanita) dapat diterangkan oleh pemboleh ubah bebas iaitu pendidikan, tahun kerja dan pengalaman. Manakala 71.5 peratus lagi tidak dapat diterangkan.

4.4 MODEL OAXACA

Bagi menentukan sama ada berlaku diskriminasi atau tidak di kalangan pekerja wanita dalam industri perkilangan, maka persamaan Model Oaxaca telah digunakan. Hasil data yang diperolehi akan dimasukkan ke dalam persamaan seperti berikut:

$$\begin{aligned}\Delta\bar{w} &= (\alpha_M - \alpha_F + (\beta_M - \beta_F)\bar{s}_F + \beta_M(\bar{s}_M - \bar{s}_F)) \\ &= (211.295 - 277.721) + (18.457 - 12.976) 10.70 + 18.457 (10.84 - 10.70) \\ &= -66.426 + 58.647 + 2.584 \\ &= -5.195\end{aligned}$$

Oleh kerana perbandingan perlu dibuat maka data yang akan dianalisis akan diasingkan antara responden lelaki dan wanita. Berdasarkan hasil yang diperolehi, didapati perbezaan upah antara lelaki dan wanita adalah -5.195. Hal ini menunjukkan upah wanita adalah lebih tinggi daripada upah lelaki secara purata sebanyak RM5.19 di mana hasil kajian mendapati tidak berlaku diskriminasi upah di kalangan buruh wanita dalam industri perkilangan.

4.5 KESIMPULAN

Secara amnya, faktor-faktor seperti pendidikan, tahun kerja dan pengalaman akan mempengaruhi jumlah bayaran upah yang diterima oleh seseorang buruh. Ini dapat dibuktikan melalui analisis yang telah dilakukan. Pengujian t, pengujian F dan koefisien penentuan regresi yang dilakukan adalah bertujuan untuk mengukuhkan lagi bukti bahawa terdapat hubungan antara pemboleh ubah bersandar dengan pemboleh ubah bebas. Selain itu, hasil data yang diperolehi turut diuji menggunakan model Oaxaca di mana hasilnya turut membuktikan bahawa tidak berlaku diskriminasi di kalangan buruh wanita dalam industri perkilangan.

BAB LIMA

CADANGAN DAN KESIMPULAN

5.0 PENGENALAN

Bab ini akan membincangkan rumusan keputusan tentang kajian analisis diskriminasi upah di kalangan pekerja wanita dalam sektor perkilangan di Sabah. Bab ini akan memperlihatkan penemuan dan cadangan yang dibuat terhadap kajian yang dijalankan. Cadangan yang disarankan adalah bertujuan untuk meningkatkan lagi bilangan wanita dalam sektor pekerjaan, namun sangat kurang usaha untuk memperbaiki keadaan tempat kerja mereka, mengiktiraf beban kerja yang tidak dibayar serta menyediakan perkhidmatan penjagaan anak.

5.1 RINGKASAN PERMASALAHAN DAN OBJEKTIF KAJIAN

Kefahaman terhadap konsep gender dan pelaksanaan kesaksamaan gender merupakan asas pertama di dalam memastikan jurang ini diketepikan serta pemberdayaan wanita dalam ertikata sebenar dapat terlaksana. Bagi kebanyakan wanita, beban kerja yang tidak dibayar mengambil sebahagian besar masa mereka. Walaupun mereka bekerja di luar rumah, wanita yang bekerja tetap mengendalikan kerja-kerja di rumah.

Sebelum ini, permasalahan dan objektif kajian telah dibincangkan dengan terperinci dalam bab 1. Umum mengetahui bahawa diskriminasi merupakan sesuatu yang wajar

diberi perhatian yang lebih serius, khususnya dari segi peruntukan dalam undang-undang buruh tentang penggajian buruh wanita. Ia tidak hanya terhad kepada jaminan kerja, tetapi termasuk juga soal persamaan gaji. Hal ini kerana dalam soal upah contohnya, walaupun buruh wanita yang dibayar upah rendah berbanding buruh lelaki merupakan sesuatu yang tidak adil dari segi sosial, namun dari segi undang-undang, majikan yang bersikap diskriminasi terhadap pekerjaanya disebabkan oleh perbezaan gender adalah tidak bersalah. Akibatnya, di dapati upah antara buruh wanita dengan buruh lelaki sering berbeza. Oleh itu, kajian ini seperti mana yang telah dijelaskan adalah untuk mengkaji sama ada berlaku atau tidak diskriminasi dari segi bayaran upah yang di terima oleh buruh wanita dalam sektor perkilangan terutamanya di negeri Sabah.

5.2 RINGKASAN PENEMUAN KAJIAN

Setelah kajian dan analisis dilakukan, didapati tidak berlaku diskriminasi dari segi bayaran upah dalam industri perkilangan di Sabah seperti mana yang dipersoalkan dalam kajian ini. Malah didapati bayaran upah untuk wanita lebih tinggi berdasarkan pengalaman kerja mereka sebelum ini berbanding buruh lelaki. Namun demikian, kekurangan dalam kemahiran-kemahiran pengurusan dan profesional selalunya menjadi penghalang kepada peluang-peluang yang ada untuk wanita maju kepada jawatan-jawatan profesional yang lebih tinggi. Peluang-peluang seperti latihan pendidikan serta vokasional untuk wanita perlu untuk menggalakkan penglibatan mereka dalam lapangan-lapangan yang membawa kepada pekerjaan-pekerjaan yang berpendapatan tinggi dalam kesemua sektor.

Berdasarkan dapatan dan hasil kajian yang diperolehi, apabila dibuat perbandingan antara kajian ini dengan kajian-kajian lepas didapati terdapat perbezaan dari segi dapatan dan hasil kajian. Kajian yang dibuat oleh Dean Jolliffe (2001) mendapati daripada anggaran regresi upah yang berbeza bagi wanita dan lelaki menunjukkan upah wanita adalah 25 peratus lebih rendah daripada upah lelaki. Perbezaan upah adalah disebabkan oleh perbezaan dalam latar belakang ekonomi buruh, seperti pendidikan, pengalaman atau sektor pekerjaan, namun ia hanya menjelaskan perbezaan upah yang sangat kecil.

Manakala dalam kajian ini pula, terdapat perbezaan dalam latar belakang ekonomi buruh namun ia tidak menunjukkan perbezaan yang ketara dari segi pembayaran upah yang diterima oleh buruh wanita dan lelaki.

Selain itu, satu kajian yang dibuat oleh Richard (2007) di negara Uganda di mana objektif kajian pengkaji adalah untuk menganalisis faktor-faktor penentu yang menyebabkan perbezaan upah dan untuk mengkaji kewujudan dan situasi diskriminasi pasaran buruh di Uganda. Pengkaji mendapati faktor penentu upah adalah peningkatan dalam pendidikan, di mana ia penting untuk wanita yang ingin mengurangkan kemiskinan hidup dan meningkatkan pendapatan mereka. Selari dengan objektif pertama kajian ini iaitu untuk mengkaji latar belakang ekonomi buruh wanita dalam industri perkilangan di Sabah, didapati faktor pendidikan turut mempengaruhi bayaran upah yang diterima oleh buruh.

Kajian yang dijalankan oleh Gonzalez, Clementina Santos dan Delfim Santos (2005) adalah tentang jurang upah gender yang berlaku di Portugal. Pengkaji menggunakan data daripada Rekod Kakitangan bermula tahun 1985 hingga tahun 2000. Pengkaji menganggarkan diskriminasi upah dan perbezaan pembahagian wang adalah menggunakan empat kaedah. Pengkaji menggunakan kaedah Neumark yang membincangkan tentang hubungan sumbangan bagi perbezaan faktor dalam menjelaskan jurang upah gender. Hasil kajian mendapati bahawa, bertepatan dengan kajian antarabangsa yang lepas, pengukuran bagi diskriminasi mempengaruhi pengiraan pemberian bayaran upah yang berbeza. Jurang diskriminasi yang relevan tidak berubah antara masa dan ia tidak menunjukkan sebarang kecenderungan untuk menurun. Kajian ini pula menggunakan model Oaxaca untuk menentukan sama ada berlaku diskriminasi atau tidak di kalangan wanita. Hasilnya mendapati bahawa tidak berlaku diskriminasi upah di kalangan pekerja wanita dan terdapat perbezaan upah yang diterima oleh pekerja wanita dan lelaki iaitu secara purata sebanyak RM5.19.

Kertas kerja oleh Latifah (1998) ingin menyelidik kesan pekerjaan ke atas perbezaan pendapatan di antara lelaki dan wanita. Kajian menunjukkan bahawa pendapatan dalam

sesuatu pekerjaan bergantung kepada peratusan kaum wanita dalam sesuatu bidang tertentu. Selain dari perbezaan bakat, diskriminasi memainkan peranan penting yang mempengaruhi perbezaan pendapatan di antara lelaki dan wanita dalam setiap satu bidang pekerjaan. Diskriminasi pendapatan yang berlaku adalah hasil dari kesan berat sebelah yang memihak kepada pekerja lelaki bagi setiap bidang pekerjaan. Namun demikian dalam kajian ini, didapati tidak berlaku diskriminasi upah dalam industri perkilangan di Sabah malah didapati secara puratanya upah wanita adalah lebih tinggi berbanding upah lelaki.

Couch dan Daly (2000) dalam kajiannya terhadap upah yang diterima oleh orang kulit hitam dan kulit putih mendapati bahawa jurang upah berkurang pada tahun 1990 pada kadar 0.59 peratus. Penurunan dalam kepadatan pekerjaan merupakan sebab yang sangat penting dalam menjelaskan aliran ini. Kajian mendapati jurang upah antara orang kulit hitam dan putih kekal dalam lingkungan 30 peratus dalam 20 tahun lampau. Secara keseluruhannya, hasil kajian mendapati bahawa jurang upah pekerja lelaki kulit hitam dan putih adalah 0.59 peratus antara tahun 1990 dan 1998. Sejak tahun 1992, jurang upah hitam-putih adalah kecil dan pada tahun 1998 jurangnya adalah yang paling kecil dalam sejarah. Antara sebab utama perubahan aliran ini adalah penurunan dalam pemusatan bagi majikan yang memberikan bayaran upah yang rendah terhadap pekerja kulit hitam dalam industri dan pekerjaan. Masalah diskriminasi upah berdasarkan warna kulit atau bangsa kebanyakannya berlaku di luar negara dan didapati Malaysia jarang berhadapan dengan masalah ini. Walaupun kebanyakan pekerja dalam sektor perkilangan terdiri daripada bangsa Melayu, namun pekerja yang berbangsa lain turut diberi peluang untuk menceburi bidang pekerjaan yang sama. Namun demikian kadar penyertaan mereka amat sedikit jika hendak dibandingkan dengan pekerja yang berbangsa Melayu.

Selain itu, kajian oleh Jane Kabubo-Mariara (2003) mendapati bahawa penyertaan dalam pasaran buruh menunjukkan yang faktor penentu bagi penyertaan dalam pasaran kerja adalah berbeza bagi sektor dan gender yang berbeza. Kajian bertujuan untuk menganalisis penyertaan dalam pasaran kerja dan pendapatan mengikut gender serta mengkaji kewujudan dan sifat diskriminasi dalam pasaran buruh di Kenya. Hasil

daripada kajian tersebut, satu polisi telah dibentuk bagi meningkatkan kebajikan dan kadar penyertaan dalam pasaran buruh di Kenya. Latar belakang ekonomi buruh seperti pendidikan dan faktor demografi lain adalah faktor penentu penting bagi pilihan untuk sektor pekerjaan bagi wanita, namun demikian pendidikan lebih penting untuk wanita berbanding rakan sejawat lelaki jika wanita ingin bersaing. Kerajaan juga telah menyediakan pelbagai kemudahan dan intensif tidak kira untuk wanita atau lelaki memajukan diri.

5.3 POLISI-POLISI KERAJAAN

Dasar Buruh Negara bertujuan untuk mempercepatkan pertumbuhan ekonomi dan mempertingkatkan mutu kehidupan tenaga kerja. Negara sedang menempuh masa peralihan sebagai sebuah negara maju dan dasar ini penting kerana perubahan teknologi, ekonomi dan sosial memerlukan strategi yang seimbang dalam isu-isu perburuhan dan tenaga kerja.

Dasar buruh negara mempunyai beberapa objektif utama iaitu untuk;

- Mengadakan strategi pekerjaan untuk semua orang.
- Mewujudkan tenaga kerja terlatih dan berkemahiran serta sanggup menerima pembaharuan.
- Meningkatkan produktiviti perburuhan dan menggalak etika kerja yang baik.
- Mewujudkan suasana perhubungan perusahaan yang harmoni.
- Memastikan standard perburuhan dan keselamatan sosial responsif untuk memenuhi kehendak dalam memperbaiki kehidupan pekerja.

Matlamat negara adalah untuk menjadi sebuah negara maju dalam semua bidang. Oleh itu, Malaysia hendaklah mementingkan kualiti dan kecemerlangan di samping memupuk budaya kerja yang positif. Selain itu, setiap industri perlu mempertingkatkan latihan kemahiran serta memperkenalkan pendekatan baru dalam perhubungan

perusahaan. Kerajaan perlu memperkukuh kerjasama produktif antara pekerja dan pengurusan di mana kerajaan akan berterusan mempertingkatkan standard perburuhan serta faedah-faedah keselamatan sosial untuk meningkatkan semangat pekerja. Pengurusan negara yang efisien akan mempertingkatkan produktiviti dan memastikan sumber manusia digunakan secara optimum bagi membolehkan negara ini bersaing dengan negara-negara maju.

Dasar Ekonomi Baru yang berpegang prinsip untuk membasmi kemiskinan tanpa mengira kaum, berjaya menghapuskan pengenalan kaum secara kegiatan ekonomi di kalangan masyarakat. Apabila kepentingan umum lebih diutamakan daripada kepentingan kaum, perasaan diskriminasi antara kaum akan mengurang dan akhirnya diskriminasi dihapuskan. Undang-undang turut diusulkan untuk merangkumi tindakan diskriminasi dan hukuman yang dikenakan ke atas tindakan tersebut bagi melindungi masyarakat dari segala bentuk diskriminasi berdasarkan ras dan etnik. Di Malaysia, sesetengah orang berpendapat bahawa wujudnya ketidakseimbangan pendapatan antara kaum disebabkan diskriminasi ras. Bilangan kaum Cina yang bergiat dalam perniagaan adalah lebih banyak daripada kaum Melayu. Maka, dianggap bahawa bangsa Cina adalah lebih kaya daripada bangsa Melayu. Dasar Ekonomi Baru (DEB) kemudian diperkenalkan untuk mengurangkan jurang ekonomi antara kaum dengan membantu kaum-kaum tertentu. Pemerintah negara yang memperkenalkan dasar baru ini dikatakan bermoral kerana tindakannya adalah untuk mengurangkan jurang ekonomi antara kaum. Pada masa yang sama, mereka yang sebelum ini tidak berpeluang berniaga sama ada kekurangan modal atau faktor lain akhirnya dapat berbuat demikian di bawah DEB. Dasar ini juga dikatakan dapat mengurangkan masalah “yang kaya bertambah kaya, yang miskin bertambah miskin”. Oleh demikian, kepentingan diri dan kepentingan orang lain dapat dicapai pada masa yang sama.

5.4 CADANGAN YANG TELAH DILAKSANAKAN

Pada satu mesyuarat dengan Konvensyen Bangsa Bangsa Bersatu berkenaan status wanita dalam hal kesaksamaan gender di Malaysia, Dato' Seri Shahrizat Abd Jalil, Menteri Pembangunan Wanita, Keluarga dan Pembangunan Masyarakat menegaskan bahawa mewujudkan suasana dan persekitaan yang sesuai serta mengarusperdanakan gender merupakan asas yang amat perlu bagi menegakkan kesaksamaan gender disamping mewujudkan peluang-peluang saksama bagi wanita dan lelaki. Dalam konteks ini, beliau menjelaskan bahawa langkah kerajaan yang paling signifikan ialah pembentukan dasar dan undang-undang yang bertepatan. Menurut beliau lagi penubuhan Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga, dan Pembangunan Masyarakat pada tahun 2001 merupakan satu usaha Kerajaan yang bertepatan untuk membangunkan dan memajukan wanita.

Manakala di dalam strategi pelaksanaan Dasar Wanita Negara (DWN) ada dinyatakan bahawa beberapa strategi telah dibentuk bagi menjamin kecekapan, keberkesanan, keselarasan dan keseragaman DWN dapat dilaksanakan. Strategi DWN yang telah digariskan khusus dalam kesaksamaan gender ialah:

- (i) Pendidikan dan Latihan Untuk Menyedarkan Pihak Pentadbiran Kerajaan Mengenai Isu Wanita, di mana telah digariskan untuk membangkitkan kesedaran dan komitmen institusi dan agensi kerajaan, program latihan kepekaan jantina gender *sentisizing* dipelbagai peringkat hendaklah diadakan. Program latihan mengenai wanita dan pembangunan hendaklah diadakan berterusan untuk kakitangan kerajaan.
- (ii) Membasmi Diskriminasi dan Mengambil Tindakan Tegas, di mana ditegaskan bahawa langkah-langkah khusus hendaklah diambil bagi membasmi diskriminasi terhadap wanita. Kelemahan-kelemahan undang-undang bagi menjamin hak wanita hendaklah dibaiki. Tumpuan khas hendaklah dihalakan kepada kawasan-kawasan kurang maju di luar bandar di mana wanita yang tidak berdaya dan cacat serta wanita diberi peluang pendidikan.

(iii) Peruntukan Anggaran Belanjawan DWN menegaskan bahawa Kerajaan hendaklah menentukan bahawa Kementerian-kementerian dan Agensi-agensi yang berkenaan menggunakan peruntukan yang telah diluluskan dengan mengubahsuaikan tindakan bagi memenuhi program dan projek pembangunan wanita.

Manakala Pelan Tindakan yang digariskan DWN untuk menjayakan strategi di atas ialah merupakan pelaksanaan program-program seperti:

- (i) Latihan untuk Menghapuskan gambaran-gambaran yang merendahkan maruah dan imej wanita;
- (ii) Menyemak dasar pengambilan dan pelaksanaan tugas institusi bagi menjamin diskriminasi terhadap wanita tidak diamalkan;
- (iii) Institusi-institusi swasta hendaklah diawasi supaya mereka tidak meneruskan diskriminasi terhadap wanita ataupun mengekalkan gambaran-gambaran yang menghinakan penyertaan wanita.

5.4 CADANGAN BERDASARKAN DAPATAN KAJIAN

Berdasarkan daripada hasil kajian yang diperolehi, beberapa cadangan dapat dibuat bagi meningkatkan lagi produktiviti kerja di samping dapat melindungi hak seseorang pekerja. Berdasarkan kajian soal selidik yang dibuat, didapati hampir 87 peratus responden masih menerima bayaran gaji secara harian walaupun telah beberapa tahun bekerja di kilang atau syarikat tersebut. Kadar bayaran yang diterima pula antara RM 12 hingga RM 30 mengikut jenis pekerjaan, jam bekerja dan pengalaman kerja mereka sebelum ini. Oleh itu, cadangan yang boleh dibuat adalah membayar gaji secara bulanan kepada pekerja yang telah bekerja melebihi tempoh dua tahun atau pun pekerja-pekerja yang menunjukkan prestasi kerja yang baik. Gaji yang dibayar secara bulanan adalah lebih efektif kerana pekerja akan menerima gaji secara tetap setiap bulan dan tambahan gaji jika mereka melakukan kerja lebih masa. Di samping itu hak pekerja juga akan dilindungi.

Selain tu, majikan boleh mengambil langkah galakan dengan memberikan peluang kenaikan pangkat yang sama bagi semua pekerja. Kenaikan pangkat boleh dibuat sama ada berdasarkan pendidikan seseorang atau pengalaman kerja lepas yang dimilikinya. Jika sebelum ini peluang banyak diberikan kepada pekerja lelaki sahaja terutamanya dalam industri perkilangan, maka sewajarnya majikan bersikap lebih adil dan terbuka dengan memberikan peluang yang sama kepada pekerja wanita. Hal ini kerana, kini wanita juga sudah memiliki kebolehan, kemahiran, pengalaman dan tahap pendidikan yang baik setanding dengan rakan sekerja lelaki.

Seterusnya adalah meningkatkan tahap keselamatan dan keselesaan di kawasan tempat kerja. Persekitaran yang bersih dan selamat dapat meningkatkan motivasi pekerja untuk bekerja dengan lebih baik sekaligus dapat meningkatkan lagi produktiviti kerja mereka. Hal ini dapat dibuktikan melalui soalan kepuasan pada kajian yang dilakukan dan didapati hampir 20 peratus responden berpendapat bahawa mereka kurang berpuas hati dengan tahap keselesaan dan kemudahan yang disediakan di tempat kerja. Oleh sebab itu, penambahbaikan yang dilakukan oleh majikan merupakan galakan kepada para pekerja.

Kebanyakan pekerja yang menerima pelbagai kemudahan atau sebarang bentuk insentif seperti elaun cenderung untuk meningkatkan mutu kerja mereka kerana merasakan bahawa kerja mereka mendapat penghargaan daripada pihak majikan. Oleh itu, semakin banyak kemudahan serta elaun yang disediakan, maka semakin tinggi tingkat produktiviti buruh.

5.4 KESIMPULAN

Kini, di Malaysia sudah wujud undang-undang yang menghalang diskriminasi kepada seseorang sama ada berdasarkan bangsa, agama mahupun gender. Kesaksamaan gender adalah isu utama dalam mencapai matlamat Pembangunan Milenium dan merupakan faktor kritikal kepada pembentukan persekitaran yang adil dan toleransi. Persekitaran yang disebutkan adalah aspek kritikal tumbesaran kanak-kanak yang seimbang dan harmoni di dalam perjalanan mereka menjadi dewasa yang peka gender. Pelaksanaan kesaksamaan gender adalah diharapkan akan dapat membasmi diskriminasi gender dalam pelbagai bidang termasuk perkhidmatan kesihatan, pendidikan, dan ekonomi serta seluruh aspek yang melibatkan wanita.

Justeru, dalam tempoh Rancangan Malaysia Kesembilan (RMK-9), pelbagai mekanisme akan diperkenal bagi membolehkan wanita melibatkan diri dalam proses membuat keputusan di semua peringkat. Ini adalah bagi memastikan keperluan wanita dapat diambil kira dalam rumusan dasar serta pembangunan strategi dan program bagi kemajuan kaum wanita selanjutnya. Latihan analisis dan kepekaan gender bagi penggubal dan perancang dasar serta pelaksana program akan terus dijalankan di sektor awam dan swasta. Usaha yang lebih akan diambil bagi memastikan pengumpulan dan penyusunan data mengikut gender dibuat secara sistematik bagi memudahkan penganalisan, mewujudkan kesedaran dan merumuskan tindakan yang bersesuaian dan berkesan terhadap isu berkaitan gender.

RUJUKAN

- Amy Y.C. Liu. (2004), Gender wage gap in Vietnam: 1993 to 1998, *Journal of Comparative Economics* 32, (pp. 586–596).
- Baron, Deborah A. Cobb-Clark. (2008), Occupational Segregation and the Gender Wage Gap in Private- and Public-Sector Employment: A Distributional Analysis, Australian National University, Discussion Paper No. 3562.
- Bellante, Jackson. (1992), *Ekonomi Buruh Pilihan Dalam Pasaran Buruh*. Penterjemah: Nazlifa Md. Ali, Dewan Bahasa Dan Pustaka. 373 p.
- Borjas. (2000), *Labor Economics, Measuring Discrimination* (pp. 362-369). Harvard University.
- Brookes, Hinks, Watson. (2000), Comparisons in Gender Wage Differentials and Discrimination between Germany and the United Kingdom.
- Couch, Daly. (2000), *Black-White Wage Inequality in the 1990s: A Decade of Progress*, University of Connecticut, Federal Reserve Bank of San Francisco.
- Dean Jolliffe. (2001), *The Gender Wage Gap in Bulgaria: A Semi parametric Estimation of Discrimination*, William Davidson Institute Working Paper 401.
- Dr. Fatimah. (1984), “Minah Karan”: *The Truth About Malaysian Factory Girls*, Berita Publishing Sdn Bhd. 168 p.
- Gonzalez, Clementina Santos, Delfim Santos. (2005), *The Gender Wage Gap in Portugal: Recent Evolution and Decomposition*.
- J. Zweimiiller, R. Winter-Ebmer. (1994), Gender wage differentials in private and public sector jobs, *Journal Population Economics* 7 (pp. 271-285).
- Jane Kabubo-Mariara. (2003), *Wage Determination and the Gender Wage Gap in Kenya: Any Evidence of Gender Discrimination?*, African Economic Research Consortium, Nairobi.
- Lang, Manove, Dickens. (2004), *Racial Discrimination in Labor Markets with Posted Wage Offers*, Boston University, The Brookings Institution.
- Latifah. (1998), *Occupational Sex Segregation and Discrimination in Peninsular Malaysia*, International Islamic University Malaysia, Gombak.

- Malaysia. (2001), Rancangan Malaysia Kelapan, 2001-2005. Percetakan Nasional Berhad: Kuala Lumpur.
- Malaysia. (2006), Laporan Tahunan Penyiasatan Tenaga Buruh Di Malaysia, Kuala Lumpur: Jabatan Perangkaan Malaysia.
- Malaysia. (2006), Rancangan Malaysia Kesembilan, 2006-2010. Percetakan Nasional Berhad: Kuala Lumpur.
- Orhan Kara. (2006), Occupational Gender Wage Discrimination in Turkey, *Journal of Economic Studies*, Vol. 33 No. 2.
- Rahmah, Zulridah. (2005), Gender Wage Differentials in the Malaysian Manufacturing Sector, *Journal of Economics and Management* 13, no.2, (pp. 119-137). International Islamic University Malaysia, Gombak.
- Rahmah. (1996), 'Modal Manusia Dan Perolehan Buruh'. *Diskriminasi Bayaran dan Perbezaan Perolehan*, (pp.145-160). Dewan Bahasa Dan Pustaka.
- Richard. (2007), Wage Determination and Gender Discrimination in Uganda, Economic Policy Research Centre (EPRC).
- Siti Rohani. (2000), Penggunaan Dan Kebolehubahan Buruh Di Malaysia, Dewan Bahasa Dan Pustaka. 219 p.
- Supian, Rahmah, Muhammad Anuar. (1997), Pembangunan Sumber Manusia. Zulkifli, Rahmah, *Isu Dalam Pasaran Buruh*, (pp. 101-114). Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi.
- Supian, Rahmah, Muhammad Anuar. (1997), Pembangunan Sumber Manusia. Nor Aini, *Tenaga Buruh Wanita*, (pp. 115-134). Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi.
- Supian, Rahmah, Muhammad Anuar. (1997), Pembangunan Sumber Manusia. Zulkifli, *Upah, Produktiviti dan Kesatuan Sekerja*, (pp. 135-150). Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi.
- Zikmund. (2003), *Business Research Methods, Part 3: Research Method For Collecting Primary Data* (pp. 173-288). Oklahoma State University.
- Zikmund. (2003), *Business Research Methods, Part 5: Sampling and Fieldwork* (pp. 367-449). Oklahoma State University.



Bil:

--	--	--

Kepada:

Tuan/Puan yang dihormati,

**"ANALISIS DISKRIMINASI UPAH TERHADAP BURUH WANITA DALAM INDUSTRI
PERKILANGAN DI SABAH"**

Objektif kajian ini adalah untuk mengkaji latar belakang ekonomi buruh wanita dalam industri perkilangan, mengkaji sama ada berlaku diskriminasi upah di kalangan buruh wanita dalam industri perkilangan, menganalisis sebab berlaku atau tidak diskriminasi upah dalam industri perkilangan dan memberi cadangan berdasarkan dapatan kajian. Maklumat yang diperolehi daripada kajian ini akan digunakan sebagai pelengkap kepada penulisan Kertas Projek Akhir di mana kajian ini merupakan salah satu syarat bergraduasi bagi pelajar-pelajar Program Sarjana Muda Ekonomi (Sumber Alam) di Universiti Malaysia Terengganu. Saya amat berbesar hati atas kesudian Tuan/Puan meluangkan masa untuk mengambil bahagian dalam kajian ini.

Segala maklumat yang diberikan adalah rahsia dan hanya akan digunakan untuk kajian ini sahaja. Kerjasama anda adalah amat dihargai. Sekian, terima kasih.

Yang benar,

(Rohani Binti Massakirang)

UK13345

Sarjana Muda Ekonomi (Sumber Alam)

Bahagian A : BUTIR-BUTIR PERIBADI

Sila tandakan / dan isikan jawapan pada ruangan yang disediakan.

1. Jantina

Wanita

Lelaki

2. Umur tahun

3. Taraf perkahwinan

Bujang

Duda

Berkahwin

Janda

4. Bangsa

Melayu/Bumiputera

India

Cina

Lain-lain (nyatakan)

5. Agama

Islam

Hindu

Buddha

Kristian

Lain-lain (nyatakan).....

6. Jumlah tanggungan orang

7. Taraf pendidikan

UPSR

STPM

PMR

Diploma/Sijil

SPM

Bahagian B: BUTIRAN KERJA

Sila tandakan / dan isikan jawapan pada ruangan yang disediakan.

8. Nama syarikat/kilang

.....

9. Jawatan yang dipegang

.....

10. Berapa tahunkah anda telah bekerja di syarikat/kilang tersebut?

..... tahun

12. Berapa tahunkah pengalaman kerja anda di syarikat/kilang terdahulu? (Jika ada)

.....tahun

13. Adakah anda bekerja mengikut syif?

Ya

Tidak

14. Bagaimanakah bayaran gaji anda dibuat?

Gaji harian

Gaji tetap

15. Berapakah gaji yang di terima setiap bulan?

RM

16. Adakah anda bekerja lebih masa? (Jika "Ya" sila jawab soalan 17)

(Jika "Tidak" terus ke soalan 18)

Ya

Tidak

17. Berapa kerapkah anda bekerja lebih masa?

Setiap hari	<input type="checkbox"/>	Sekali seminggu	<input type="checkbox"/>
Tiga kali seminggu	<input type="checkbox"/>	Lain-lain (nyatakan)	

18. Sepanjang tempoh anda bekerja, berapa kalikah anda menerima kenaikan gaji?

Satu kali	<input type="checkbox"/>	Empat kali	<input type="checkbox"/>
Dua kali	<input type="checkbox"/>	Lain-lain (nyatakan)	
Tiga kali	<input type="checkbox"/>		

19. Adakah anda menerima bonus setiap tahun?

Ya	<input type="checkbox"/>
Tidak	<input type="checkbox"/>

20. Adakah anda pernah menerima sebarang bentuk elaun?

Ya	<input type="checkbox"/>
Tidak	<input type="checkbox"/>

21. Berapa jamkah anda bekerja setiap hari?

..... jam (Tidak termasuk kerja lebih masa)
..... jam (Termasuk kerja lebih masa)

22. Berapakah perbelanjaan anda setiap bulan?

RM300-RM400	<input type="checkbox"/>	RM601-RM700	<input type="checkbox"/>
RM401-RM500	<input type="checkbox"/>	Lain-lain(nyatakan)	
RM501-RM600	<input type="checkbox"/>		

Bahagian C: KEPUASAN KERJA

Bulatkan pilihan jawapan anda.

- 5 **Sangat Puas hati**
- 4 **Puas hati**
- 3 **Tidak Pasti**
- 2 **Tidak Puas hati**
- 1 **Sangat Tidak Puas hati**

- 23. Gaji yang dibayar jika bekerja lebih masa.
- 24. Bonus yang diterima setiap tahun.
- 25. Keselesaan tempat kerja.
- 26. Kemudahan yang disediakan oleh syarikat/kilang.
- 27. Elaun yang diterima.
- 28. Jenis tugas yang dilakukan di tempat kerja.

1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5

Bulatkan pilihan jawapan anda.

5 Sangat setuju

4 Setuju

3 Tidak Pasti

2 Tidak Setuju

1 Sangat Tidak Setuju

- 29. Penentuan gaji mengikut tahap pendidikan.
- 30. Gaji ditentukan berdasarkan pengalaman kerja.
- 31. Gaji dinaikkan setiap tahun.
- 32. Cara pembayaran gaji ditentukan berdasarkan pengalaman kerja
- 33. Gaji buruh wanita dan lelaki sama bagi jenis pekerjaan yang sama.
- 34. Peluang kenaikan pangkat yang sama bagi buruh wanita dan lelaki.

1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5

kembalikan semula borang yang telah lengkap diisi kepada pembanci



**Sarjana Muda Ekonomi (Sumber Alam)
Jabatan Ekonomi , Fakulti Pengurusan Dan Ekonomi (FPE) , Universiti Malaysia
Terengganu**

**ANALISIS DISKRIMINASI UPAH TERHADAP BURUH WANITA DALAM INDUSTRI PERKILANGAN DI
SABAH - ROHANI BINTI MASSAKIRANG**