

## **KE ARAH PENGURANGAN KEBERGANTUNGAN TENAGA KERJA ASING DI SEKTOR BINAAN**

**Zakaria Mohd Yusof**

Jabatan Ukur Bahan, Fakulti Alam Bina, Universiti Teknologi Malaysia, 81310 Skudai, JOHOR.

**ABSTRAK** *Perkembangan sektor binaan yang pesat menyebabkan keperluan kepada tenaga kerja melonjak tinggi. Ini menyebabkan berlakunya jurang permintaan yang luas berbanding dengan penawaran tenaga kerja mahir. Akibatnya, berlaku permintaan yang tinggi terhadap tenaga kerja binaan asing dari tenaga kerja binaan tempatan. Permintaan yang tinggi ini telah menyebabkan kebanjiran pekerja asing tanpa izin. Keadaan ini, sekiranya tidak dibendung akan mengakibatkan mewujudkan sindrom kebergantungan yang keterlaluan kepada pekerja asing, seolah-olah kita ketandusan tenaga kerja tempatan terlatih.*

*Kertas kerja ini akan membincangkan kesan yang dihadapi oleh sektor binaan akibat daripada masalah di atas dan kenapakah sindrom kebergantungan kepada tenaga kerja asing ini berlaku. Seterusnya kertas kerja ini akan membincangkan strategi-strategi yang harus diambil bagi menggalakkan tenaga kerja tempatan terutamanya para belia agar lebih berminat menjadikan sektor pembinaan ini sebagai kerjaya mereka seterusnya mengurangkan kebergantungan tenaga kerja asing di sektor binaan.*

**Katakunci:** Sektor binaan, Tenaga kerja mahir, Pusat latihan, Laluan Kerjaya

### **Pengenalan**

Kertas kerja ini akan melihat sebab-sebab kenapa sektor binaan ini mempunyai kecenderungan untuk terlalu bergantung kepada tenaga kerja asing dan ke mana perginya tenaga kerja tempatan. Kertas kerja ini juga mencadangkan strategi yang harus dilaksanakan ke arah menjadikan sektor binaan ini sebagai kerjaya pilihan. Fasa pertama bagi mengekalkan tenaga kerja yang sedia ada dari menukar haluan ke sektor-sektor lain. serta meningkatkan kaedah pelaksanaan dalam pembinaan bagi mengurangkan kebergantungan kepada tenaga manusia. Fasa kedua ialah program jangka panjang pula cuba melihat semula sistem pendidikan yang wujud

*Zakaria Mohd Yusof*

dalam sektor pembinaan dalam usaha untuk menarik minat orang ramai kepada industri pembinaan seterusnya menjadikan sektor binaan ini sebagai satu kerjaya .

### **Sektor Binaan**

Sektor pembinaan memainkan peranan yang penting dalam menyediakan sumber pekerjaan dan menyediakan peluang kerjaya dalam berbagai bidang kemahiran. Ini adalah kerana keluaran dalam sektor pembinaan memerlukan penggunaan ramai tenaga kerja am dan tenaga kerja mahir secara serentak. Justeru itu industri binaan amat bergantung kepada tenaga kerja terutama tenaga kerja mahir. Sehingga Jun 2002, jumlah guna tenaga bagi sektor ekonomi negara dianggarkan seramai 9.84 juta orang. Sektor pembinaan telah mewujudkan sebanyak 789,600 peluang pekerjaan iaitu 8.2% dari jumlah guna tenaga negara. Jumlah ini merupakan satu peningkatan daripada jumlah guna tenaga tahun sebelumnya iaitu seramai 771,700 orang (CIDB, 2004).

Walau bagaimanapun, kekurangan tenaga kerja dalam industri binaan menjadi isu yang penting. Negara terpaksa mengimport tenaga kerja asing bagi menampung kekurangan tenaga kerja yang kritikal. Ini disebabkan oleh pemikiran masyarakat kita yang beranggapan bahawa bekerja di tapak bina akan dipandang rendah oleh masyarakat, walhal bidang kerja tersebut memberi pendapatan yang cukup lumayan berbanding dengan kerja-kerja di sektor lain.

### **Isu Tenaga Kerja Binaan**

Kewujudan tenaga kerja binaan juga banyak dipengaruhi oleh sikap dan persepsi seseorang ke atas industri pembinaan itu sendiri. Dalam banyak keadaan persepsi terhadap industri binaan dilihat sebagai tidak mempunyai prospek yang menarik bagi mereka yang mencari pekerjaan. Ini adalah kerana selain dari tidak ada kesinambungan dalam karier pekerjaan, industri ini juga memerlukan tahap mobiliti yang tinggi. Menceburkan diri dalam bidang ini juga bermakna mereka harus bersedia untuk kehidupan yang lasak dan jauh dari kediaman. Status pekerja binaan juga dianggap rendah dengan gaji yang tidak setimpal dengan jumlah jam bekerja jika dibandingkan dengan industri lain. Suasana kerja juga tidak menarik dimana

*Ke arah pengurangan kebergantungan tenaga kerja asing di sektor binaan*

skop kerja yang agak sukar, suasana bekerja dalam suhu yang tinggi serta bentuk kerja yang adakalanya dianggap merbahaya.

Kerajaan melalui Lembaga Pembangunan Industri Pembinaan Malaysia (CIDB) telah memperuntukkan RM15 juta untuk melatih 18,000 tenaga kerja mahir tempatan dalam industri pembinaan. Menurut Timbalan Menteri Kerja Raya, Mohamed Khaled Nordin (Utusan Malaysia , 13 Disember 2000), usaha itu adalah strategi kerajaan untuk meningkatkan jumlah tenaga kerja mahir tempatan dan kemahiran yang dimiliki dalam sektor pembinaan. Langkah tersebut diharap dapat membantu hasrat kerajaan untuk mengurangkan penggantungan terhadap buruh asing.

Dr. Fong Chan Ong, Menteri Pembangunan Sumber Manusia dalam ucapannya semasa majlis makan malam Persatuan Jurubina Malaysia pada 19 Julai 2002 turut menyarankan, industri binaan perlu merangka strategi untuk melahirkan tenaga kerja mahir di kalangan pekerja tempatan. Ini adalah untuk membolehkan tenaga kerja tempatan mempunyai kemahiran yang tinggi dalam satu-satu bidang atau berbagai bidang supaya setiap tenaga kerja mempunyai nilai tambah dalam setiap peringkat pekerjaan sama ada di peringkat profesional dan juruteknik, peringkat penyeliaan, atau tred-tred yang khusus seperti kerja-kerja elektrik, kerja-kerja paip dan kemahiran-kemahiran yang lain. Tambah beliau lagi, usaha-usaha perlu dibuat bagi meningkatkan imej dan suasana kerja dalam industri binaan. Untuk itu, ganjaran yang setimpal dengan kerja yang dilakukan harus difikirkan serta laluan kerjaya yang meyakinkan dengan faedah dan upah yang tinggi, meningkatkan prosidur keselamatan di tempat kerja, kenaikan pangkat yang bersesuaian dengan kemahiran yang dimiliki serta menyuntik perasaan bangga dengan penglibatan kerja dalam industri binaan.

Bidang kerja pembinaan seharusnya tidak lagi wajar diistilahkan sebagai buruh kasar, hina dan kotor, sebaliknya kerja dalam bidang pembinaan ini diiktiraf sebagai kerjaya yang memerlukan kemahiran dan memiliki kemahiran mental, fizikal, kreatif serta ianya telah diakui sebagai tulang belakang pembangunan negara. Kerjaya sebagai tenaga kerja binaan dalam industri pembinaan bukan lagi dianggap sebagai pekerjaan untuk golongan atau kumpulan yang tercicir sebaliknya kemahiran yang

*Zakaria Mohd Yusof*

dimiliki dalam industri binaan ini adalah satu pekerjaan yang menjanjikan sumber rezeki yang lumayan (Berita Harian, 13 Ogos 1992).

### **Kenapa Tenaga Kerja Tempatan Tidak Berminat**

Berdasarkan kepada laporan CIDB(2004), terdapat beberapa punca mengapa tenaga tempatan tempatan kurang berminat untuk menjadikan sektor pembinaan sebagai kerjaya mereka. Di antara punca-punca tersebut ialah;

#### *Amalan Bayaran Gaji/Upah Mengikut Hari/Kuantiti*

Sistem penggajian/upah pekerja di sektor pembinaan berasaskan bayaran mengikut hari bekerja atau kuantiti/produktiviti. Jangka masa bekerja bergantung kepada peringkat kerja pembinaan dan kesinambungan pekerjaan bergantung kepada kebolehan kontraktor mendapatkan projek baru. Sistem penggajian ini merupakan amalan lazim dan ia memberikan kebaikan serta risiko yang rendah kepada kontraktor. Para kontraktor tidak mungkin beralih kepada sistem pekerjaan atau penggajian tetap memandangkan sektor pembinaan merupakan industri berisiko tinggi dan mempunyai banyak persaingan disamping sukar untuk mendapatkan projek secara berterusan.

Tenaga kerja tempatan lebih sanggup bekerja di sektor lain yang menawarkan upah yang lebih rendah asalkan memperolehi pekerjaan dan pendapatan terjamin atau tetap. Selagi mana sektor ini tidak dapat memberikan persepsi status kerjaya yang terjamin, selama itulah usaha menarik tenaga kerja tempatan terutamanya belia-belia lepasan sekolah akan menghadapi masalah.

#### *Persekitaran Kerja Kurang Selesa*

Sektor pembinaan selalunya dikaitkan dengan fenomena 3D iaitu '*Dirty, Difficult and Dangerous*' (Kotor, Sukar dan Merbahaya). Tenaga kerja tempatan berpendapat, pekerjaan di sektor pembinaan tidak dipandang tinggi di kaca mata masyarakat. Bebanan kerja yang berat dan terpaksa bekerja di bawah panas terik matahari dikaitkan dengan pekerjaan buruh kasar. Di samping itu, banyak berita di akhbar

### *Ke arah pengurangan kebergantungan tenaga kerja asing di sektor binaan*

menyiarkan insiden-insiden kemalangan di tapak binaan yang kadang-kala melibatkan kematian. Ini telah memburukkan lagi persepsi masyarakat terhadap sektor pembinaan.

#### *Keselamatan Di Tapak Binaan*

Kemasukan tenaga kerja asing yang ramai dari negara-negara lain telah memberikan imej yang kurang baik dari aspek keselamatan kerana mereka kurang memberikan perhatian atau tiada pengetahuan mengenai aspek-aspek keselamatan di tapak binaan. Masalah ini timbul adalah kerana mereka ini tidak menerima latihan secara formal sama ada di negara asal atau di Malaysia. Sikap tersebut juga menjadi salah satu punca yang menyumbang kepada berlakunya kemalangan. Insiden-insiden ini telah memberikan publisiti yang negatif dalam usaha untuk menarik lebih ramai lagi tenaga kerja tempatan terutamanya belia-belia.

#### *Kecenderungan Kontraktor Tempatan*

Peluang pekerjaan di sektor pembinaan sememangnya terbuka luas terutamanya kepada mereka yang tidak memilih dan amat memerlukan pekerjaan. Sikap ini ada pada pendatang asing di mana tujuan utama mereka masuk ke Malaysia adalah untuk mencari pekerjaan dan menyara diri dan keluarga di negara asal. Bagi membolehkan pekerja asing dimasukkan ke Malaysia secara sah, kontraktor perlu melalui beberapa prosedur tertentu yang melibatkan kos yang tinggi, mengambil masa yang lama dan penjagaan kebajikan pekerja secara asas yang perlu diambil perhatian.

Kebanjiran pendatang asing tanpa izin juga memberi alternatif kepada kontraktor untuk menggunakan khidmat mereka tanpa melalui semua proses di atas. Ini disebabkan oleh;

- a. Pekerja asing sanggup menerima kadar upah yang lebih murah berbanding pekerja tempatan;
- b. Pekerja asing tidak banyak menimbulkan kerenah dan sanggup menerima apa

- jua syarat yang dikenakan kepada mereka;
- c. Kebajikan pekerja asing tidak perlu dijaga dan diberikan perhatian dengan sempurna;
  - d. Kemudahan-kemudahan yang disediakan kepada pekerja asing boleh disediakan di bawah tahap keperluan minima; dan
  - e. Pekerja asing lebih mudah untuk berpindah-randah berbanding pekerja tempatan yang kebanyakannya mempunyai tempat kediaman yang tetap atau berkeluarga.

*Imej dan Pembangunan Kerjaya Yang Tidak Meyakinkan*

Pekerjaan di sektor pembinaan telah menjadi pilihan terakhir dan jika bekerja pun hanya untuk sementara. Di antara sebab-sebab ianya berlaku demikian ialah kerana tidak wujudnya pembangunan kerjaya yang meyakinkan bagi tenaga kerja binaan. Oleh sebab itu, usaha menarik minat masyarakat tempatan menceburi sektor binaan kurang mendapat sambutan terutamanya di kalangan belia lepasan sekolah. Jika adapun, mereka lebih cenderung menceburi bidang tred yang lebih memberi nilai tambah seperti elektrik, hawa dingin dan sebagainya.

Manakala tenaga kerja binaan tempatan yang telah terlatih pula sering mengubah haluan ke sektor lain yang memberikan kerjaya yang lebih terjamin dan persekitaran pekerjaan yang lebih selesa. Senario ini menyebabkan usaha membangunkan pelapis tenaga kerja binaan tempatan kurang berjaya. Industri pembinaan juga mempunyai stigma bahawa satu industri yang memberi pulangan yang rendah, memerlukan tenaga fizikal yang kuat, industri yang tidak perlu menggunakan fikiran, kerja yang lasak dan terdedah kepada unsur negatif.

Imej negatif ini telah menular ke sekolah-sekolah menengah. Persepsi yang negatif ini seharusnya diperbetulkan kerana di sinilah sumber tenaga yang menjadi harapan utama untuk menampung kekurangan tenaga kerja tempatan. Oleh itu, masalah utama pengurangan pekerja mahir ialah di peringkat kemasukan (entrance) pekerja-pekerja baru. Antara sebab-sebab mengapa sektor pembinaan tidak menjadi pilihan utama pelajar-pelajar ialah;

### *Ke arah pengurangan kebergantungan tenaga kerja asing di sektor binaan*

- a. Trend di sekolah peringkat menengah yang kurang memberi perhatian kepada industri ini menyebabkan pelajar-pelajar tidak berpeluang untuk mengetahui industri binaan dengan jelas.
- b. Peranan kaunselor kerjaya di sekolah-sekolah yang lebih menggalakkan kerjaya di bidang lain selain dari pembinaan. Ini adalah kerana kaunselor sendiri tidak begitu jelas dan faham tentang kerjaya dalam industri binaan.
- c. Berita-berita yang keluar tentang industri pembinaan kebanyakannya berita-berita negatif seperti kemalangan dan kelambatan penyiapan projek. Berita-berita positif seperti kejayaan sesuatu projek kurang ditimbulkan.
- d. Struktur industri itu sendiri melihat pekerja-pekerja mahir diperlukan untuk sesuatu projek sahaja dan tidak diperlukan bila sesuatu projek itu telah siap. Ini menunjukkan tidak adanya tumpuan terhadap individu dan keperluan peningkatan diri.

### **Kerjaya di Sektor Pembinaan**

#### *Minat dan Kecenderungan*

Pemerhatian yang telah di buat di beberapa tapak bina menunjukkan kepada kita betapa industri binaan sebenarnya bergantung penuh kepada tenaga kerja asing, seolah-olah kita ketiadaan tenaga kerja tempatan terutamanya belia-belia. Walhal setiap tahun, lebih 450,000 ribu pelajar yang menduduki Sijil Pelajaran Malaysia. Dari jumlah ini, adalah dianggarkan tidak kurang dari 250,000 pelajar yang tidak memperolehi keputusan yang memungkinkannya mereka melanjutkan pelajaran ke peringkat yang lebih tinggi. Minat dan kerjaya mereka perlu dibentuk sejak di alam persekolahan lagi dengan mengambil kira kemampuan akademik mereka.

Adalah perlu untuk disedarkan bahawa kerjaya tidak semestinya bermula dengan memiliki keputusan yang cemerlang atau hanya bermula setelah mendapatkan tempat pengajian di universiti. Ianya harus dimulakan se awal-awal tahap pendidikan di peringkat rendah mahupun di peringkat menengah. Di sinilah minat dalam bidang industri binaan perlu disemai.



*Zakaria Mohd Yusof*

Kerjaya dalam industri binaan bukanlah hanya kerjaya untuk menjadi Akitek, Jurutera, Juruukur Bahan atau Pengurus Projek semata-mata. Sebenarnya masih ada kerjaya lain yang sama penting dari segi peranannya yang mana tanpa mereka aktiviti dalam industri binaan tidak dapat dilaksanakan, iaitu tenaga kerja di tapak bina. Ini terbukti ketika proses pemutihan dahulu, banyak sekali tapak-tapak projek pembinaan terpaksa ditutup disebabkan penggerakannya telah diarahkan pulang. Ini adalah kerana hampir 90% tenaga kerja binaan sama ada mahir atau tidak terdiri dari tenaga kerja asing.

Persoalannya ke mana hilangnya belia-belia kita yang telah tamat persekolahan? Ke mana pula perginya mereka yang telah pun menamatkan latihan di pelbagai institusi latihan kemahiran khusus dalam bidang pembinaan. Ini memberi gambaran kepada kita bahawa belia-belia yang telah dilatih ini masih tidak mempunyai persediaan yang cukup untuk menghadapi realiti pekerjaan yang sebenar. Latihan-latihan yang diikuti tidak nampak impaknya ke atas industri binaan walaupun perbelanjaan yang besar telah diperuntukkan. Apa gunanya latihan sedemikian rupa sekiranya ianya tidak dapat dimunafatkan oleh negara. Antara faktor yang dikenalpasti ialah minat dan kecenderungan terhadap sektor binaan tidak dipupuk sejak dari awal lagi. Ini menyebabkan kerjaya sebenar di sektor binaan masih lagi kabur pada pandangan mereka.

*Ke mana Perginya Belia-Belia Yang di Latih?*

Faktor-faktor berikut adalah kemungkinan-kemungkinan yang menjadi punca kenapa belia-belia yang terlatih ini tidak timbul di pasaran.

- a. Industri binaan satu industri yang unik dan kompleks. Banyak di antara tugas-tugas memerlukan kerja berkumpulan. Dengan hanya mempunyai kemahiran dalam satu atau dua tred, dan secara individu pula, agak sukar untuk mereka ini diterima oleh para kontraktor. Tambahan pula mereka masih tidak mempunyai pengalaman yang mencukupi. Kontraktor biasanya memerlukan kumpulan 10 hingga 20 orang yang terlatih untuk diberi tanggung jawab di tapak bina bergantung kepada saiz projek.



*Ke arah pengurangan kebergantungan tenaga kerja asing di sektor binaan*

- b. Justeru itu, kontraktor-kontraktor nampaknya lebih cenderung untuk mendapatkan khidmat tenaga kerja asing yang sememangnya datang secara kumpulan dengan seorang bertindak sebagai 'kepala'. Tenaga kerja asing juga dikatakan lebih komited dengan tugas yang diberikan berbanding dengan tenaga tempatan.
- c. Laluan kerjaya dalam sektor pembinaan mungkin tidak diterangkan dengan jelas semasa di peringkat latihan. Minat yang seharusnya dipupuk di peringkat ini tidak dapat dilaksanakan. Ini berkemungkinan di sebabkan oleh tenaga pengajar juga tidak begitu arif dengan dunia perkontrakan yang sebenar.
- d. Terdapat di kalangan pelatih-pelatih yang memang tidak mempunyai minat dalam sektor binaan. Kehadiran mereka di pusat-pusat latihan di sebabkan tidak mempunyai pilihan lain bagi mengisi masa yang terluang setelah tamat persekolahan. Adakalanya kehadiran mereka di pusat latihan hanyalah secara kebetulan semata-mata. Akibatnya kemahiran yang diperolehi tidak dapat dimunafaatkan dan tenaga kerja asing sebagai pilihan para kontraktor.
- e. Pusat-pusat latihan yang terdapat di negara ini tidak di letakkan di bawah satu pengawasan dan diletakkan bawah kementerian yang berbeza. (Jadual 1). Ini akan menyebabkan fokus kepada keperluan latihan yang bertujuan untuk memenuhi keperluan industri tidak dapat diselaraskan.
- f. Pengawasan yang berlainan dari pelbagai kementerian memungkinkan penggunaan kurikulum yang juga berlainan. Adalah penting untuk diselaraskan, supaya sekiranya keperluan untuk mengakreditasikan program tersebut, ianya dapat dilakukan dengan sempurna dengan mengambil kira kepentingan dan keperluan industri. Akreditasi adalah penting untuk mendapat pengiktirafan dari industri dan ke arah menentukan laluan kerjaya yang lebih terjamin.

Jadual 1: Pusat-Pusat Latihan Kemahiran Pembinaan

Pusat Latihan	Bil. Pusat	Kementerian
Akademi Pembinaan Malaysia (ABM)	6	Kerja Raya
Institut Kemahiran MARA	12	Pemb. Usahawan dan Koperasi
Institut Latihan Perindustrian	14	Sumber Manusia
Institut Kemahiran Belia Negara	8	Belia dan Sukan
Politeknik	13	Pengajian Tinggi
Kolej Komuniti	17	Pengajian Tinggi
Sekolah Teknik dan Vokasional	86	Pelajaran
Giatmara	130	Pemb. Usahawan dan Koperasi
<b>Jumlah</b>	<b>287</b>	

Sumber: Tinjauan Industri Pembinaan 2001-2002, CIDB 2004

### Strategi Penyelesaian

Kertas kerja ini telah menggariskan dua bentuk pendekatan iaitu penyelesaian jangka pendek dan penyelesaian jangka panjang.

#### *Penyelesaian Jangka Pendek*

Pastikan tenaga kerja ini sentiasa mempunyai tugas yang mesti dilaksanakan. Ianya tidak bergantung kepada satu kemahiran yang dimiliki semata-mata. Untuk itu kemahiran yang dimiliki hendaklah tidak terhad kepada satu kemahiran sahaja. Kemahiran hendaklah pelbagai supaya tenaganya akan diperlukan hampir di setiap peringkat pembinaan. Untuk itu kemahiran yang dimiliki hendaklah tidak terhad kepada satu kemahiran sahaja. Kemahiran hendaklah pelbagai supaya tenaganya akan diperlukan hampir di setiap peringkat pembinaan. Ini untuk mengelakkan dari mereka merasakan diri mereka terbiar.

- a. Berkongsi tenaga kerja. Kontraktor-kontraktor, menerusi persatuan kontraktor yang ada perlu melihat jadual projek masing-masing. Ini adalah untuk

*Ke arah pengurangan kebergantungan tenaga kerja asing di sektor binaan*

memastikan tenaga kerja masing-masing dapat digunakan secara optima melalui gunasama tenaga kerja.

- b. Kontraktor utama harus menghadkan kerja-kerja dalam satu-satu masa. Selain dari membolehkan kontraktor berkenaan memberi tumpuan kepada satu-satu projek dari segi penyeliaan dan pengurusan kewangan, ianya juga bagi memastikan subkontraktor mempunyai cukup masa untuk menguruskan pekerja mereka. Kerja-kerja juga seharusnya tidak terhad kepada hanya satu sub kontraktor sahaja. Sub kontraktor juga akan rasa lebih terjamin peluang kerjanya, bayaran mengikut masa yang ditentukan dan tahap penyeliaan yang lebih berkesan.
- c. Kemungkinan untuk diusulkan peraturan supaya semua kontraktor menggunakan tenaga kerja tempatan dalam tred-tred tertentu sebagai syarat mendapatkan projek. Ini akan memastikan pelatih-pelatih yang telah mendapatkan latihan di pusat-pusat latihan mendapat tempat yang sewajarnya di sektor binaan ini mengikut kemahiran yang dimiliki. Insentif yang sewajarnya harus difikirkan oleh klien kepada kontraktor-kontraktor atau sub kontraktor yang menyahut seruan penggunaan tenaga kerja tempatan.

*Penyelesaian Jangka Panjang*

Abdol R (1998), telah mengemukakan cadangan berikut dalam usaha menarik minat belia dalam industri pembinaan. Di antara penyelesaian jangka panjang adalah seperti berikut;

*Mewujudkan Pusat Pendidikan Menyeluruh.* Minat dan penyertaan pelajar-pelajar perlu dipupuk. Ini merupakan kunci bagi menyokong program-program 'school-to-work' di peringkat sekolah menengah lagi kerana di peringkat inilah mereka mula menyedari kerjaya mereka. Program ini memerlukan kerjasama kontraktor-kontraktor untuk ke sekolah-sekolah. Taklimat tentang kepentingan sektor pembinaan dapat diterangkan dengan jelas. Ini memberi peluang kepada pelajar untuk mengikuti kelas pembinaan di samping lawatan ke tapak bina yang diaturkan. Program ini juga

*Zakaria Mohd Yusof*

memerlukan penglibatan kontraktor sebagai mentor di mana kontraktor-kontraktor berkaitan menjadikan sekumpulan pelajar sebagai 'kumpulan angkat' dan memantau kefahaman mereka tentang pembinaan. Ini akan memberi gambaran yang lebih jelas tentang proses pembinaan itu sendiri.

*Latihan Secara 'Hands-on'.* Program ini bermula selepas tamatnya persekolahan di peringkat menengah. Program ini menyediakan kursus dan latihan yang lebih khusus dalam tempoh 1 atau 2 tahun dan pelajar dikehendaki bekerja secara sepenuh masa atau separuh masa bagi memperolehi pengalaman secara 'hands-on'. Kurikulum yang disediakan hendaklah diselaraskan untuk tujuan pengiktirafan. Sekolah-sekolah juga dikehendaki memberikan imej yang positif terhadap pelajar-pelajar. Untuk ini guru kaunseling dan kerjaya sekolah perlu diberi kefahaman yang jelas tentang kerjaya dalam industri pembinaan. Jika perlu guru-guru kaunseling perlu di beri penerangan yang jelas dari masa ke semasa dalam bentuk seminar-seminar.

*Persepsi Terhadap Pekerja Binaan dan Industri Binaan.* Pelajar-pelajar perlu diberi persepsi yang baik terhadap industri. Ini perlu bagi menanamkan rasa hormat terhadap tenaga kerja dan industri binaan;

1. Pendekatan yang digunakan oleh pemilik terhadap para kontraktor hendaklah lebih profesional.
2. Kontraktor pula haruslah menunjukkan imej yang positif serta profesional yang boleh menagih rasa hormat di kalangan masyarakat.
3. Tenaga kerja binaan juga mesti mempunyai rasa bangga terhadap kemampuan dan sumbangan yang mereka berikan. Ini akan memberi imej yang baik kepada golongan belia.
4. Penglibatan kedua-dua pihak iaitu klien dan kontraktor amat diperlukan bagi meningkatkan imej dan sistem pendidikan.

### **Saranan dan Cadangan**

Bagi membolehkan tenaga kerja tempatan yang dilatih berada di pasaran seterusnya mengelakkan dari berlakunya pembaziran guna tenaga, berikut ialah beberapa saranan dan cadangan untuk difikirkan;

1. Menubuhkan unit tenaga kerja pembinaan bagi memantau penempatan pelatih-pelatih di tapak-tapak projek. Pusat-pusat latihan hendaklah membantu dan memastikan pelatih-pelatih agar tidak menukar haluan kerjaya mereka. Jika ini berlaku, latihan yang diberikan merupakan suatu pembaziran kepada negara. Pemantauan ini juga dapat memastikan adanya kesinambungan atau khidmat selepas latihan.
2. Wajibkan latihan industri dalam kurikulum pengajaran. Pelatih-pelatih dikehendaki untuk melalui proses latihan industri sebelum sijil tamat latihan dikeluarkan kepada mereka. Jika perlu pihak kementerian yang berkaitan hendaklah mengarahkan agar kontraktor-kontraktor terutama yang melaksanakan projek-projek kerajaan dikehendaki menyediakan latihan industri ini bagi memberikan pendedahan kepada pelatih dalam dunia pengkontrakan yang sebenar.
3. Mengubahsuai kurikulum sedia ada agar memenuhi keperluan sebenar industri. Elemen-elemen pengurusan dan keusahawanan perlu di masukkan bagi menyiapkan diri pelatih dalam aspek-aspek penyeliaan projek. Dengan ini pelatih-pelatih yang tamat latihan tidak sahaja melihat kerjaya mereka sebagai tenaga kerja mahir di tapak bina semata-mata, tetapi mampu bertindak sebagai penyelia projek, penganggar kos projek serta penghitung kuantiti bahan. Kemahiran ini amat berguna untuk kontraktor-kontraktor kelas rendah kerana kebanyakan kontraktor dalam katagori ini tidak mempunyai pengetahuan yang mendalam dalam aspek ini.
4. Jika perlu, kerajaan, melalui agensi-agensi kerajaan yang berkaitan meletakkan syarat tambahan kepada mana-mana kontraktor supaya menyenaraikan tenaga

kerja mahir tempatan yang dilatih sebagai pekerja mereka sebelum urusan memberi atau membaharui lesen dibuat. Ini bagi memastikan pelatih-pelatih merasakan sijil latihan yang diperolehi mempunyai nilai di pasaran pekerjaan.

5. Mana-mana pelatih yang telah menamatkan latihan dengan jayanya dan didapati berkemampuan hendaklah diberi dorongan untuk memperolehi lesen binaan sendiri. Bimbingan selanjutnya hendaklah diberi. Adalah diharapkan melalui bimbingan yang berterusan ini akan mampu melahirkan usahawan yang berjaya dalam bidang pembinaan.
6. Kerajaan hendaklah memberi insentif tertentu kepada mana-mana kontraktor yang menggunakan tenaga kerja tempatan dalam pelaksanaan projek mereka.

### **Kesimpulan**

Keseluruhannya, isu tenaga kerja tidak dapat dielakkan sepenuhnya. Penyelesaian jangka pendek hanyalah sekadar penyelesaian yang bersifat sementara. Penyelesaian jangka panjang bergantung kepada program pendidikan yang pastinya memerlukan sokongan dan komitmen semua pihak terutamanya pemain-pemain dalam industri binaan.

Bagaimanapun, tanggung jawab bukanlah terletak kepada pemilik projek semata-mata. Majikan /kontraktor juga harus melihat masalah ini sebagai masalah mereka juga. Perubahan sikap terhadap industri pembinaan mestilah datang dari semua pihak yang terlibat dalam industri binaan. Kontraktor juga harus menawarkan faedah-faedah tertentu bagi menarik minat dan mengekalkan tenaga kerja dalam jangka panjang. Berkongsi sebahagian dari keuntungan akan menyebabkan tenaga kerja ini mempunyai minat secara peribadi terhadap syarikat dan ini akan meningkatkan prestasi syarikat dari masa ke semasa. Kerja yang dilakukan juga akan lebih berkualiti. Bayaran lebih masa juga turut menyumbang kepada pengekalan tenaga kerja.

## *Ke arah pengurangan kebergantungan tenaga kerja asing di sektor binaan*

Kekurangan tenaga kerja juga boleh di atasi dengan meningkatkan imej dan rasa bangga pekerja binaan itu sendiri. Ini boleh dilakukan dengan meraikan kejayaan dalam menyiapkan kerja dengan baik. Ianya juga boleh dilakukan di peringkat lebih tinggi umpamanya peringkat kebangsaan. Dengan ini kontraktor mempunyai pilihan yang jelas bagaimana mereka boleh membantu masalah kekurangan tenaga kerja binaan ini.

### **Rujukan**

Abdol R. Chini, et. all (1999), *Causes of the Construction Skilled Labour Shortage and Proposed Solution.*, ASC Proceedings of the 35<sup>th</sup>. Annual Conference, California Polytechnic State University – San Luis Obispo, California.

Bernard T.H Wang, Dr (1988). *Construction & Development (with reference to Malaysia)* (m.s. 100-113)Kuala Lumpur: Pelanduk Publication.

Berita Harian (1992). *Sektor Pembinaan Dan Pembuatan Penting* dlm. Berita Harian, 13 Ogos 1992. Kuala Lumpur: Berita Harian.

CIDB Malaysia (2000). *New Approach In The Development Of Skill Standards*. CIDB News, Issue 2 Jun 2000. (ms 8-9)Kuala Lumpur: Lembaga Pembangunan Industri Pembinaan Malaysia (CIDB).

CIDB Malaysia (2000). *Latihan Kemahiran Belia Membuka Peluang Golongan Belia Menyertai Sektor Binaan*. CIDB News, Issue 2 Jun 2000.( ms 18-19) Kuala Lumpur: Lembaga Pembangunan Industri Pembinaan Malaysia (CIDB).

CIDB Malaysia (2000). *Skill Accreditation For Construction Site Personnel*. CIDB News, Issue 3 September 2000. (ms 16-17) Kuala Lumpur: Lembaga Pembangunan Industri Pembinaan Malaysia (CIDB).

CIDB Malaysia (2000). *CIDB Target To Produce More Trained And Accredited Construction Personnel By Year 2001*. CIDB News, Issue 4 Disember 2000. (ms 8) Kuala Lumpur: Lembaga Pembangunan Industri Pembinaan Malaysia (CIDB).

CIDB Malaysia (2001). *Mengakreditasi Tenaga Kerja Industri Pembinaan Malaysia Bagi Menjana Tenaga Kerja Berprestasi Tinggi*. CIDB News, Issue 2 Jun 2001. (ms 14-15) Kuala Lumpur: Lembaga Pembangunan Industri Pembinaan Malaysia (CIDB).

CIDB Malaysia (2001). *Kemahiran Dalam Industri Pembinaan Menjanjikan Pendapatan Lumayan*. CIDB News, Issue 4 Disember 2001. (ms 4-5) Kuala Lumpur: Lembaga Pembangunan Industri Pembinaan Malaysia (CIDB).

Morgan V. Lewis, (2000) *Vocational Education and the Dilemma of Education*, Volume 25, Issue 4 Journal of Vocational Education Research,



*Zakaria Mohd Yusof*

Tinjauan Industri Binaan 2001-2002 (2004), *Faktor-faktor Pengeluaran Sektor Pembinaan* (Bab 3, ms 33-35) Lembaga Pembangunan Industri Pembinaan Malaysia (CIDB)

Utusan Malaysia (2001). *Buruh Asing Diambil Pastikan Perniagaan Tidak Terjejas*. dlm. Utusan Malaysia, 19 Oktober 2001. Kuala Lumpur: Utusan Malaysia.

Zakaria (2004), *Pengurusan Tenaga Kerja di Sektor Pembinaan – Peranan Pusat Latihan Dalam Melahirkan Tenaga Kerja Mahir*, MiCRA – 3rd. Annual Conference & General Meeting, 4-5 May 2004, Langkawi.

Zakaria (2004), *Pendidikan Vokasional dan Latihan Dalam Melahirkan Tenaga Kerja Tempatan Dalam Industri Pembinaan*, Konferens GREduc 2004, Anjuran Fakulti Pendidikan, Universiti Putra Malaysia 11 September 2004, Hotel Residence, Bangi.