



اَوْنُوْ سِيْئِيْ تِيْكَوْ لُوْ كِيْ مَارَا
UNIVERSITI
TEKNOLOGI
MARA

**JABATAN BANGUNAN
FAKULTI SENIBINA, PERANCANGAN DAN UKUR
UNIVERSITI TEKNOLOGI MARA
PERAK**

DISEMBER 2009

Adalah disyorkan bahawa Laporan Latihan Amali ini yang disediakan

Oleh

**ANUAR BIN A AZIZ
2007105449**

bertajuk

PENGURUSAN BURUH DI TAPAK BINA

Diterima sebagai memenuhi sebahagian dari syarat untuk memperolehi Diploma Bangunan.

Penyelia Laporan :	<u>EN. AZAMUDIN BIN HUSIN</u>
Koordinator Latihan Amali :	<u>EN. HAIQAL BIN RAMLI</u>
Koordinator Program :	<u>EN. AZAMUDIN BIN HUSIN</u>
(Tandatangan)	(Nama)

JABATAN BANGUNAN
FAKULTI SENIBINA, PERANCANGAN DAN UKUR
UNIVERSITI TEKNOLOGI MARA
PERAK

DISEMBER 2009

PERAKUAN PELAJAR

Adalah dengan ini, hasil kerja penulisan laporan latihan praktikal ini telah dihasilkan sepenuhnya oleh saya kecuali seperti yang dinyatakan melalui latihan praktikal yang telah saya lalui selama 6 bulan mulai 1/12/2009 hingga 31/05/2010 di PROHASS JAYA (M) SDN. BHD. Ianya juga sebagai salah satu syarat lulus krusus BLD 299 dan diterima sebagai memenuhi sebahagian dari syarat untuk memperolehi Diploma Bangunan.

Nama : ANUAR BIN A. AZIZ

No. KP UiTM : 2007105449

Tarikh : 31 MEI 2010

PERHARGAAN

Assalamualaikum w.b.t

Alhamdulillah, syukur ke hadrat Ilahi dengan limpah kurnia-Nya dapat juga penulis menamatkan latihan industri dan Laporan Latihan Amali ini dengan jayanya tanpa sebarang masalah. Jutaan terima kasih kepada ibu bapa yang banyak menyokong penulis dalam pelbagai segi termasuklah jiwa dan raga yang amat tidak ternilai oleh penulis. Tidak lupa juga ribuan terima kasih kepada pensyarah penyelia penulis iaitu Encik Azamudin Bin Husin yang bertungkus-lumus menolong penulis sepanjang tempoh latihan amali ini, terima kasih kepada koordinator latihan praktikal iaitu Encik Haiqal bin Ramli kerana telah mengurus kesemua profil maklumat pelajar praktikal dengan jayanya tanpa sebarang kesulitan. Terima kasih juga kepada para pensyarah yang banyak memberi garis panduan dan tunjuk ajar dalam menyiapkan Laporan Latihan Amali ini terutama kepada pensyarah pelawat iaitu Cik Huda Binti Abdul Ghani. Terlebih dahulu, sekalung ucapan terima kasih yang tidak terhingga juga kepada warga kerja PROHASS JAYA (M) SDN. BHD. khususnya di tapak bina terutama penyelia kepada penulis iaitu Encik Mohd Fakhzan Bin Mohd Hanafi sebagai jurutera projek disitu yang tidak jemu-jemu memberi tunjuk ajar dan kata-kata dorongan kepada penulis. Tidak lupa juga buat penyelia tapak iaitu Tuan Haji Nik Mohd Yusof Bin Mohd Zain yang banyak memberi maklumat di tapak bina kepada penulis sepanjang menjalani latihan amali selama enam bulan bermula dari 01 Disember 2009 hingga 31 Mei 2010.

Sekian, terima kasih.

ABSTRAK

Kebiasaanya sesuatu sistem pengurusan ini perlu diambil berat oleh mana-mana pihak yang terlibat termasuklah dengan sistem pengurusan buruh di tapak bina ini. Pengurusan buruh dapat diistilahkan sebagai sesuatu kerja pengurusan yang dilakukan untuk mengurus pekerja di tapak bina. Laporan ini secara ringkasnya di buat bagi mengupas dengan terperinci tentang apakah cara-cara yang perlu dilakukan. Ianya dihasilkan melalui pengalaman selama enam bulan penulis berada di tapak projek pembinaan tersebut sebagai pelajar latihan praktikal. Laporan ini terbahagi kepada beberapa bahagian antaranya pendahuluan, latar belakang syarikat, teoritikal, laporan praktikal, masalah dan cara mengatasi serta cadangan dan kesimpulan. Sepanjang berada di tapak projek pembinaan, pelbagai cara untuk mengenal pasti bagaimana cara-cara pengurusan buruh di tapak bina ini dilakukan dan diuruskan, antaranya melalui pemerhatian dan juga soal jawab dengan jurutera projek di tapak bina itu iaitu Encik Mohd Fakhzan Bin Hanafi dan juga penyelia tapak yang juga banyak membantu penulis iaitu Tuan Hj Mohd Yusof Bin Mohd Zain dalam memahami cara-cara pengurusan. Kontraktor adalah memainkan peranan penting bagi melancarkan projek pembinaan tersebut, dalam laporan ini terdapat secara ringkas mengenai kajian teoritikal mengenai bagaimana cara-cara pengurusan buruh di tapak bina ini dapat dilakukan. Laporan ini juga telah mengetengahkan cadangan dan langkah yang perlu dilakukan bagi meminimakan masalah yang timbul hasil daripada pengurusan buruh yang tidak sistematik ini. Sebagai kesimpulannya, diharapkan agar laporan ini sedikit sebanyak dapat memberikan ilmu dan pengetahuan kepada pembaca terutama yang terlibat secara langsung bagi projek pembinaan dan kepada para pembaca yang lain mengenai masalah yang timbul daripada pengurusan buruh di tapak bina yang tidak konsisten dan mengetahui bagaimana cara-cara pengurusan buruh di tapak bina yang lebih baik agar satu system yang lebih sistematik dapat dilakukan.

Penghargaan	i
Abstrak	ii
Isi Kandungan	iii
Senarai Rajah	vi
Senarai Jadual	vi
Senarai Gambarfoto	vi
Senarai Singkat Kata	vii

KANDUNGAN

MUKA SURAT

BAB 1.0	PENDAHULUAN	1
1.1	Pengenalan Kajian	1
1.2	Pemilihan Tajuk Kajian	2
1.3	Objektif Kajian	4
1.4	Skop Kajian	5
1.5	Kaedah Kajian	6
BAB 2.0	LATAR BELAKANG SYARIKAT	7
2.1	Pengenalan Syarikat	7
2.2	Sejarah Penubuhan Syarikat	8
2.3	Objektif Syarikat	14
2.4	Carta Organisasi Syarikat	15
2.5	Senarai Pemegang Saham Didalam Syarikat Prohass Jaya (M) Sdn.Bhd	17
2.6	Senarai Projek Yang Telah Siap Di Bina	18
2.7	Senarai Projek Yang Sedang Dibina	23
2.8	Senarai Pembekal-Pembekal Utama Yang Membekalkan Barang Keperluan Kepada Syarikat	26

BAB	3.0	Kajian Teoritikai	31
	3.1	Pengenalan Pengurusan	31
	3.2	Fungsi Pengurusan	33
	3.2.1	Perancangan	34
	3.2.2	Perlaksanaan	34
	3.2.3	Kawalan	35
	3.3	Sistem Yang Diguna Dalam Pengurusan Buruh	36
	3.3.1	Sistem Sub-Kontraktor	36
	3.3.2	Sistem Kepala	37
	3.3.3	Sistem Kongsi-Kong	38
	3.4	Jenis Motivasi Yang Dapat Meningkatkan Produktiviti Kerja	40
	3.4.1	Motivasi Bukan Berbentuk Kewangan	40
	3.4.2	Motivasi Berbentuk Kewangan	41
	3.5	Cara Pembahagian Buruh	42
	3.5.1	Pembahagian Secara Menegak	42
	3.5.2	Pembahagian Secara Mendatar	42
	3.6	Kategori Buruh Dalam Sektor Pembinaan	43
	3.6.1	Buruh Mahir	43
	3.6.2	Buruh Separa Mahir	45
	3.6.3	Buruh Am	45
	3.7	Kesan-kesan Kegagalan Pengurusan Buruh	47
	3.7.1	Mutu	47
	3.7.2	Ekonomi	48
	3.7.3	Kualiti	48
BAB	4.0	KAJIAN KES	50
	4.1	Pengenalan	50
	4.2	Cara-cara Pengurusan Yang Betul	51
	4.2.1	Susunatur Tempat Tinggal Dan Makanan	51
	4.2.2	Keselamatan Dan Kebajikan Pekerja	51

	4.2.2.1 Sistem Pengurusan Keselamatan Di Tapak	
	Bina	53
	4.2.2.2 Kebajikan Buruh	54
4.2.3	Cara Pembayaran Gaji Kepada Pekerja	57
4.2.4	Mengetahui Bilangan Pekerja Yang Sepatutnya	60
4.2.5	Cuti Sakit Dan Pemberhentian Kerja	61
4.2.6	Susunatur Buruh Mengikut Kepakarannya	62
	4.2.6.1 Buruh Mahir	63
	4.2.6.2 Buruh Separa Mahir	64
	4.2.6.3 Buruh Am	64
BAB 5.0	MASALAH DAN CARA MENGATASI	66
5.1	Pengenalan	66
5.2	Masalah Pengurusan Buruh	67
	5.2.1 Salahguna Kepakaran Buruh	67
	5.2.2 Ketidakserasian Buruh Dan Majikan	68
	5.2.3 Ketidakserasian Buruh Dan Buruh	69
	5.2.3.1 Perbezaan Antara Adat Dan Budaya Hidup	69
	5.2.3.2 Layanan Majikan Terhadap Buruh	69
5.3	Cara Mengatasi	70
	5.3.1 Menggunakan Sistem Penjadualan Penggunaan Buruh Yang Baik	70
	5.3.2 Menyediakan Latihan Yang Secukupnya Kepada Buruh	71
	5.3.3 Memberi Ganjaran Kepada Buruh Yang Telah Lama	71
5.4	Cadangan	72
	5.4.1 Penggunaan Cara Pengurusan Yang Betul	72
	5.4.2 Perbaiki Sistem Pengurusan	72
BAB 6.0	KESIMPULAN	73
	SENARAI RUJUKAN	75

SENARAI RAJAH

Rajah 2.1	Logo Syarikat.	8
Rajah 2.2	Carta Organisasi Syarikat	15

SENARAI JADUAL

Jadual 2.1	Senarai Pemegang Saham Dalam Syarikat Prohass Jaya (M) Sdn.Bhd	17
Jadual 2.2	Senarai Kerja-Kerja Yang Telah Siap Di Bina Dalam Tempoh 27 Tahun Yang Lepas	18
Jadual 2.3	Senarai Pembekal-Pembekal Utama Kepada Syarikat	26

SENARAI GAMBARFOTO

Gambarfoto 2.1	Sijil Pendaftaran Pusat Khidmat Kontraktor (Pkk)	11
Gambarfoto 2.2	Sijil Taraf Bumiputera	12
Gambarfoto 2.3	Sijil Pendaftaran Cidb	13
Gambarfoto 2.4	Gambarfoto Jambatan Konkrit Yang Dibina	19
Gambarfoto 2.5	Gambarfoto Klinik Yang Dibina	20
Gambarfoto 2.6	Gambarfoto Parit Yang Dibina Di Pengkalan Chepa	20
Gambarfoto 2.7	Gambarfoto Sekolah Menengah Alor Pasir Yang Dibina Dan Disiapkan Oleh SPJSB	21
Gambarfoto 2.8	Gambarfoto Parit Yang Dibina Dan Disiapkan Oleh SPJSB	21
Gambarfoto 2.9	Bangunan Sekolah Yang Menjadi Projek SPJSB	22
Gambarfoto 2.10	Pembinaan Lapisan Lindung Di PCB Oleh SPJSB	22
Gambarfoto 2.11	Gambarfoto Projek Sekolah Tanjung Chat Yang Dibina Oleh SPJSB Kini	24

SENARAI SINGKAT KATA

SPJSB	Syarikat Prohass Jaya (M) Sdn. Bhd.
CIDB	Construction Industry Development Board
PKK	Pusat Khidmat Kontraktor
SDN BHD	Sendirian Berhad
JKR	Jabatan Kerja Raya
ABM	Akademik Binaan Malaysia

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Buruh merupakan suatu aset yang amat berharga sekali didalam sesuatu bidang pembinaan. Tanpa buruh yang bekerja di sesebuah tapak bina ini maka dapat di lihat sama sekali sesuatu projek pembinaan itu tidak akan boleh dilakukan kerana selain pihak pengurusan yang ada yang menguruskan sesuatu projek, buruh sememangnya perlu untuk melakukan kerja yang ada bagi menyiapkan sesuatu projek.

Jadi untuk melancarkan segala gerak kerja yang perlu dilakukan oleh buruh ini, pengurusan buruh yang baik dan berjalan lancar harus diutamakan didalam sesuatu projek yang baru hendak dibina kerana dengan adanya pengurusan buruh yang berjalan dengan lancar ini maka sesuatu projek pembinaan dapat dijalankan dengan lebih baik dan lebih efisien lagi.

Justeru itu, apa yang paling penting di sini ialah bagaimana cara dan kaedah yang paling efektif dan berkesan yang perlu dilakukan oleh pihak pengurusan sesebuah projek pembinaan yang hendak dijalankan dalam usaha untuk mendapatkan hasil yang baik yakni dalam untuk mendapatkan cara pengurusan buruh yang baik di tapak bina ini.

1.2 Pemilihan tajuk kajian

Tajuk yang dipilih untuk dijadikan kajian pada kali ini iaitu berkaitan dengan “Sistem pengurusan buruh di tapak bina” ini adalah amat bersesuaian sekali pada masa kini kerana didalam industri pembinaan pada masa sekarang, pengurusan buruh di tapak bina adalah merupakan salah satu faktor yang amat penting sekali dalam pengurusan sesuatu projek pembinaan.

Tambahan pula buruh mempunyai pelbagai masalah yang harus di selesaikan baik masalah di luar kawasan pembinaan mahupun semasa berada di dalam kawasan pembinaan yang harus di selesaikan dengan cara yang baik dan lebih proaktif. Perjalanan sesuatu projek pembinaan sememangnya bergantung pada pengurusan buruh itu sendiri, semakin baik sesuatu pengurusan maka semakin baiklah dan berjalan lancarlah perjalanan sesuatu projek pembinaan.

Pada masa sekarang ini segala pengurusan buruh ini dijadikan suatu elemen utama yang telah di beri perhatian yang lebih khusus lagi oleh pihak pentadbir syarikat. Ini dapat kita lihat di permulaan sesebuah projek pembinaan dimana pihak syarikat akan memberi sedikit taklimat kepada para pekerja berkenaan dengan peraturan dan syarat-syarat yang perlu dipatuhi, pengurusan passport serta permit yang perlu ada dan sah, agen buruh jika berlakunya kecemasan, penempatan buruh-buruh di tapak-tapak pembinaan untuk memudahkan segala kerja pentadbiran.

Passport serta permit yang sah amat penting sekali kerana kebanyakan para pekerja yang ada didalam Syarikat Prohass Jaya (M) Sdn.Bhd. (SPJSB) adalah terdiri daripada buruh asing yang kebanyakannya adalah buruh daripada Indonesia, Bangladesh dan ada juga buruh daripada Thailand.

Kebiasaanya, prosedur yang perlu dipatuhi dan diikuti oleh pihak syarikat bagi menjamin pengesahan pengambilan buruh asing adalah dikendalikan oleh pihak agen buruh itu sendiri dan hanya penyimpanan pasport, pengurusan buruh untuk pulang ke negara asal serta penyambungan permit adalah dikendalikan oleh pihak syarikat dan yang selebihnya adalah dikendalikan oleh pihak agen buruh.

Selain itu, kebajikan buruh perlu dijaga oleh majikan seperti yang terkandung di dalam syarat-syarat pengambilan buruh asing yang telah dipersetujui oleh kedua-dua belah pihak. Seterusnya, keselamatan buruh di tapak bina juga perlu dititikberatkan terutamanya dari ketua tapak binaan masing-masing.

Walaupun begitu, keselamatan yang dititikbertakan ini adalah amat penting sekali dalam menjaga kebajikan buruh dan juga untuk mengelakkan daripada perkara yang tidak diingini terus berlaku.

Faktor ini sangat penting sekali kerana pihak buruh dan pihak majikan sama-sama mempunyai hak masing-masing. Selain itu, kebajikan dan undang-undang semasa di tapak bina juga penting untuk dipatuhi dan dijaga dengan baik kerana untuk memastikan juga segala perjalanan sesuatu projek pembinaan itu dapat berjalan dengan lebih baik lagi.

1.3 Objektif Kajian

Kajian ini adalah bertujuan untuk mengkaji dengan lebih lanjut lagi disamping mengupas cara-cara yang perlu dilakukan untuk mendapatkan sistem pengurusan buruh yang lebih baik di tapak bina ini.

Oleh itu untuk mencapai matlamat kajian ini, ianya memerlukan objektif-objektif seperti berikut:-

- i. Menenalpasti bagaimana cara-cara yang perlu dilakukan dalam usaha untuk mendapatkan suatu sistem pengurusan buruh yang lebih baik lagi.
- ii. Menenalpasti bagaimana cara-cara ini berfungsi dan dapat diguna pakai supaya sistem yang lebih elok diperolehi.

1.4 Skop kajian

Laporan yang dipilih dan dihasilkan ini adalah banyak bergantung kepada ruang skop yang melibatkan pihak pengurusan termasuklah pihak pentadbir syarikat dengan pihak buruh. Kedua-duanya amat berkait rapat sekali kerana ianya merupakan suatu komponen yang sangat penting sekali dalam untuk mentadbir dan menguruskan buruh di tapak bina.

Tanpa adanya pengurusan buruh yang baik ini maka dapat dilihat disini banyak masalah yang akan timbul kelak dan sekaligus boleh menghalang perjalanan sesuatu projek. Kajian berkenaan dengan cara pengurusan buruh di tapak bina ini adalah untuk mengetahui dengan lebih lanjut lagi tentang cara-cara pengurusan buruh di tapak bina disamping untuk mengetahui bagaimana cara-cara yang dilaksanakan ini berfungsi. Adakah ianya merupakan sesuatu cara yang boleh dianggap berjaya?

Antara perkara yang dikaji selidik ialah bagaimana cara pengurusan buruh di tapak bina yang betul yang sepatutnya dilakukan oleh pihak kontraktor yang mana ianya meliputi bagaimana cara pengurusan dan susunatur tempat tinggal pekerja seperti rumah kongsi, pengurusan makanan dan juga keselamatan para pekerja semasa melakukan sebarang kerja di tapak bina ini dilakukan.

Selain itu, bilangan pekerja yang betul juga penting disamping pihak kontraktor mengetahui bidang kerja yang boleh dilakukan oleh pekerja tersebut. Susunatur pekerja mengikut pembahagian buruh samaada buruh mahir mahupun separuh mahir juga perlu supaya cara pengurusan yang betul dapat diperolehi dan sekaligus menjayakan system pengurusan buruh ini.

1.5 Kaedah kajian

Untuk menyediakan sebuah laporan yang begitu lengkap ini, penulis banyak menggunakan medium yang difikirkan wajar oleh penulis sebagai cara penulis untuk mendapatkan maklumat tentang cara pengurusan buruh di tapak bina ini. Antara kaedah yang digunakan oleh penulis ialah seperti:

- melalui temubual dengan pekerja binaan itu sendiri tentang apa kerja yang sedang dilakukan dan juga melalui temubual dengan pengurus tapak bina serta juga dengan jurutera projek
- melalui juga penelitian, pemerhatian dan juga penganalisan semasa berada di tapak bina
- melalui pembacaan, pemikiran serta penyelidikan menerusi buku-buku, internet yang banyak berkait rapat dengan tajuk yang dipilih oleh penulis terutama bahan-bahan yang berunsur pengurusan buruh di tapak bina.

BAB 2

LATAR BELAKANG SYARIKAT

2.1 Pengenalan

Penulis telah memilih sebuah syarikat yang digelar PROHASS JAYA (M) SDN.BHD sebagai syarikat yang dijadikan tempat untuk penulis membuat latihan praktikal sebagaimana yang telah diwajibkan kepada semua pelajar semester kelima yang telah mengikuti jurusan Diploma Bangunan di UiTM Seri Iskandar, Perak Darul Ridzuan yang mana ianya adalah salah satu syarat utama untuk lulus dalam bidang ini.

Untuk melengkapkan lagi laporan ini, penulis telah pun membuat satu temuramah dengan pihak syarikat bagi tujuan untuk bertanyakan serba sedikit tentang hal ehwal syarikat ini yang mana seperti sejarah penubuhan syarikat, objektif syarikat, senarai projek yang telah dan sedang dibina, senarai pihak yang menjadi pembekal utama kepada pihak syarikat serta pelbagai perkara lagi yang berkaitan dengan syarikat ini yang boleh dijadikan bahan utama kepada penulis untuk menulis laporan mengenai latar belakang syarikat ini.

Terlebih dahulu secara amnya hendak ditulis oleh penulis ialah nama pemegang saham terbesar ataupun nama pemilik syarikat ini iaitu yang telah dikenali dengan nama Hj. Nik Mohd Hassan Bin Nik Mohd Zain yang mana telah menjadi peneraju kepada syarikat dimana penulis ini membuat latihan praktikal. Huraian dengan lebih lanjut lagi mengenai apa yang telah di temuramah oleh penulis dapat dilihat didalam laporan ini.

2.2 Sejarah Penubuhan Syarikat



Rajah 2.1 : logo syarikat

Syarikat PROHASS JAYA (M) SDN.BHD (SPJSB) ini yang mana telah menjadi tempat praktikal bagi penulis selama masa enam bulan latihan praktikal yang perlu dilalui oleh penulis dijalankan disini. Sebelum ini, nama syarikat iaitu PROHASS JAYA (M) SDN. BHD. ini bukanlah nama yang sebenar kerana sebelum ini syarikat terlebih dahulu dikenali sebagai SYARIKAT N.Y.CHE WOOK yang mana nama syarikat yang dahulunya ini adalah telah diambil daripada nama Nik Yah iaitu nama emak kepada boss, dan che wook pula adalah sempena nama nenek boss itu sendiri.

Dahulunya SYARIKAT N.Y.CHE WOOK ini adalah sebuah syarikat yang telah didaftarkan dengan pendaftar perniagaan yang mana telah didaftarkan pada 03.01.1980 yang mana usia penubuhan syarikat ini telah pun mencecah 30 tahun. Kemudiannya, untuk mengorot langkah yang lebih aktif lagi dalam bidang kontrak, syarikat ini mula berdaftar dengan pusat khidmat kontraktor dalam kelas 'BX' dan pada tanggal 30.12.1981 adalah menjadi tarikh keramat dimana syarikat ini telah pun mendaftar dengan pusat khidmat kontraktor ini.

Semenjak telah didaftarkan dengan pusat khidmat kontraktor ini, syarikat yang bernama SYARIKAT N.Y.CHE WOOK ini telah melaksanakan berbagai-bagai jenis projek sehingga telah meliputi projek pembinaan kuarters Polis, Bangunan Sekolah, Pusat Kesihatan, Jambatan, Parit, Infrastruktur dan juga longkang utama serta banyak lagi projek yang dapat dan telah dilaksanakan oleh syarikat ini. Dalam pembinaan kesemua projek yang telah dilaksanakan oleh syarikat ini boleh dikatakan kesemua projek yang telah dilaksanakan ini berjaya disiapkan dalam tempoh yang telah ditetapkan dan juga telah mengikut jadual yang telah diperuntukkan kepada syarikat.

Disamping itu juga, boleh dikatakan juga ada projek yang telah disiapkan ini dapat disiapkan awal daripada masa yang diperuntukkan didalam kontrak malah ada jуда projke yang siap sehingga 11 bulan lebih awal daripada tempoh asal kontrak. Oleh itu diatas kecemerlangan syarikat ini sehingga boleh menyiapkan projek awal daripada masa kontrak, maka dengan ini banyak anugerah telah diberikan kepada syarikat. Syarikat bagaimanapun telah dianugerahkan dengan beberapa surat tahniah dan juga penghargaan bagi menjadi simbolik kepada kejayaan ini.

Selain mendapat surat penghargaan dan tahniah ini dimana dengan kecemerlangan ini, syarikat juga telah berjaya dipilih untuk mengikuti satu kursus yang mana kursus ini adalah dibawah program kontraktor berwibawa yang mana telah diprogramkan pada bulan Mac pada tahun 1996. Ekoran daripada program ini, syarikat ini kemudiannya diberi beberapa projek secara runding terus untuk dilaksanakan. Ini merupakan suatu kejayaan yang amat besar dan paling bernilai kepada syarikat ini dalam untuk menaruh harapan dan kepercayaan kepada pelbagai pihak untuk diberi pelbagai projek.

Dengan berbekalkan pengalaman-pengalaman yang ada setelah selama masa penubuhan syarikat ini, pihak pengurusan atasan telah pun berbincang dengan lebih lanjut lagi untuk melonjakkan syarikat ini untuk dijadikan sebuah syarikat yang akan lebih berprestij tinggi dan lebih dikenali lagi.

Oleh itu, berbekalkan pengalaman ini, maka sampailah sudah masanya pihak pengurusan ini untuk melebarkan sayap syarikat ini dengan langkah lebih kedepan dengan cara mendaftarkan syarikat ini kedalam kelas yang lebih besar lagi iaitu kepada kelas 'A'.

Oleh yang demikian, dalam pada yang sama juga, pihak syarikat seharusnya mengubah status perniagaan ini iaitu daripada syarikat daftar perniagaan ini kepada syarikat sdn.bhd. sehinggalah muncul sebuah syarikat baru yang telah diberi nama Syarikat PROHASS JAYA (M) SDN.BHD. sebagai sebuah syarikat yang berdiri teguh sebagai syarikat kontraktor kelas 'A'. Selaras dengan ini juga, syarikat bernama baru ini juga telah diperbadankan dengan modal berbayar adalah sebanyak RM1,000,000.00 dan dengan modal yang dibenarkan adalah sebanyak RM5,000,000.00.

Demi untuk mengekalkan status kewibawaan ini hasil daripada kejayaan yang telah dikecapi selama ini, maka pada 10HB oktober pada tahun 2000, Syarikat Prohass Jaya (M) Sdn.Bhd. ini telah pun mengambilalih sepenuhnya perniagaan Syarikat N.Y.CHE WOOK yang mana seperti diawal pendaftaran perniagaan dahulunya itu. Pengambilalihan ini hanyalah semata-mata pengambilalihan status perniagaannya sahaja dimana ahli kongsi ataupun ahli lembaga pengarah dan ahli pengurusan ini adalah daripada orang yang sama juga.

Oleh itu, selaras dengan perniagaan ini, syarikat ini telah pun terus dikenali sebagai Syarikat Prohass Jaya (M) Sdn.Bhd. sehinggalah sampai kepada masa dan saat ini. Dengan itu tadi maka sudahlah serba sedikit tentang sejarah penubuhan syarikat Prohass Jaya (M) Sdn.Bhd. ini.

		No. Siri TB 083191
PUSAT KHIDMAT KONTRAKTOR KEMENTERIAN PEMBANGUNAN USAHAWAN DAN KOPERASI		
SIJIL KONTRAKTOR KERJA TARAF BUMIPUTERA		
Adalah dengan ini syarikat tuan seperti tercatat di dalam Sijil ini diiktiraf sebagai kontraktor kerja bertaraf Bumiputera. Pemberian pengiktirafan ini adalah tertakluk kepada syarat-syarat termaktub di belakang sijil.		
<u>NO. SIJIL PENDAFTARAN</u>	<u>KELAS PENDAFTARAN</u>	<u>TEMPOH SAH LAKU :</u>
0302 A 2001 0332	A	DARI : 23/04/2009 HINGGA : 22/04/2011
<u>NAMA DAN ALAMAT BERDAFTAR</u>		
PROHASS JAYA (M) SDN.BHD. NO. 91, TINGKAT 1 BANGUNAN ASTAKA STADIUM SULTAN MOHD IV 15200 KOTA BHARU KELANTAN		
<u>PEGAWAI SYARIKAT YANG DITAULIAHKAN</u>	<u>NO.K/P</u>	<u>JAWATAN</u>
NIK HASSAN BIN MOHD ZAIN		PENGARAH URUSAN
NIK RAIHAN BT. NIK HASSAN		PENGARAH
*****	*****	*****
 (SHARIT BIN ABU HASAN)		
Pegarah Pusat Khidmat Kontraktor Kementerian Pembangunan Usahawan Dan Koperasi.		
Tarikh : 19/03/2009		

GAMBARFOTO 2.1: Sijil Pendaftaran daripada Pusat Khidmat Kontraktor



No. Siri AD 248654

PUSAT KHIDMAT KONTRAKTOR
KEMENTERIAN PEMBANGUNAN USAHAWAN DAN KOPERASI

NO. SIJIL PENDAFTARAN
0302 A 2001 0332

Adalah disahkan Syarikat seperti butir-butir berikut berdaftar dengan Pusat ini tertakluk kepada syarat-syarat yang tercatat di dalam sijil ini.

TARIKH MULA BERDAFTAR DENGAN PKK : 23/04/2001

NAMA DAN ALAMAT BERDAFTAR:

271579-W
PROHASS JAYA (M) SDN.BHD.
NO. 91, TINGKAT 1
BANGUNAN ASTAKA
STADIUM SULTAN MOHD IV
15200 KOTA BHARU
KELANTAN

TEMPOH SAH LAKU:

DARI : 23/04/2009
HINGGA : 22/04/2011

KELAS	KEPALA	SUB KEPALA
A	I	1, 3a, 7a, 7b, 9***
	II	1, 2a, 2b, 5, 7a, 7b, 8a, 8b***
	III	3***
	IV	1, 2b, 2d, 2e, 3a, 3b, 3c, 3d, 4a, 5, 6a, 8***
	VI	2, 7***
	***	*****

PEGAUAI SYARIKAT YANG DITAUHIAHKAN NO.K/P

NIK HASSAN BIN MOHD ZAIN
NIK RAIHAN BT. NIK HASSAN

JAWATAN

PENGARAH URUSAN
PENGARAH

(SHARIF BIN ABU HASAN)

Pengarah
Pusat Khidmat Kontraktor
Kementerian Pembangunan Usahawan Dan Koperasi.

Tarikh Cetak : 19/03/2009

GAMBARFOTO 2.2: Sijil Kontraktor Kerja Taraf Bumiputra



A 121311

Perakuan Pendaftaran

Adalah dengan ini diperakui bahawa kontraktor yang dinyatakan di bawah ini telah berdaftar dengan Lembaga mengikut Bahagian VI Akta Lembaga Pembangunan Industri Pembinaan Malaysia 1994. Pendaftaran ini adalah tertakluk kepada syarat-syarat yang telah ditetapkan di belakang Perakuan ini

No Pendaftaran: 0120010827-KN065246

Nama Kontraktor : PROHASS JAYA (M) SDN. BHD.

Alamat Berdaftar : NO. 91,TINGKAT 1
BANGUNAN ASTAKA
STADIUM SULTAN MOHD IV
15200 KOTA BHARU
KELANTAN

Gred, kategori dan pengkhususan berdaftar

G7	Tiada limit	B	B04
G7	Tiada limit	CE	CE21

Tarikh Mula Berkuatkuasa : 01 SEP 2007

Tarikh Habis Tempoh Perakuan : 31 AUG 2010*

**Perakuan ini hendaklah diperbaharui sewat-kuatnya 60 hari sebelum tarikh habis tempoh.*

STATUS : AKTIF - Kontraktor yang diawardkan projek semasa perakuan pendaftaran ini dikeluarkan.

(DATUK R. HAMZAH HASAN)
Ketua Eksekutif
Bertarikh: 03 AUG 2007



GAMBARFOTO 2.3 : Sijil Perakuan Pendaftaran CIDB

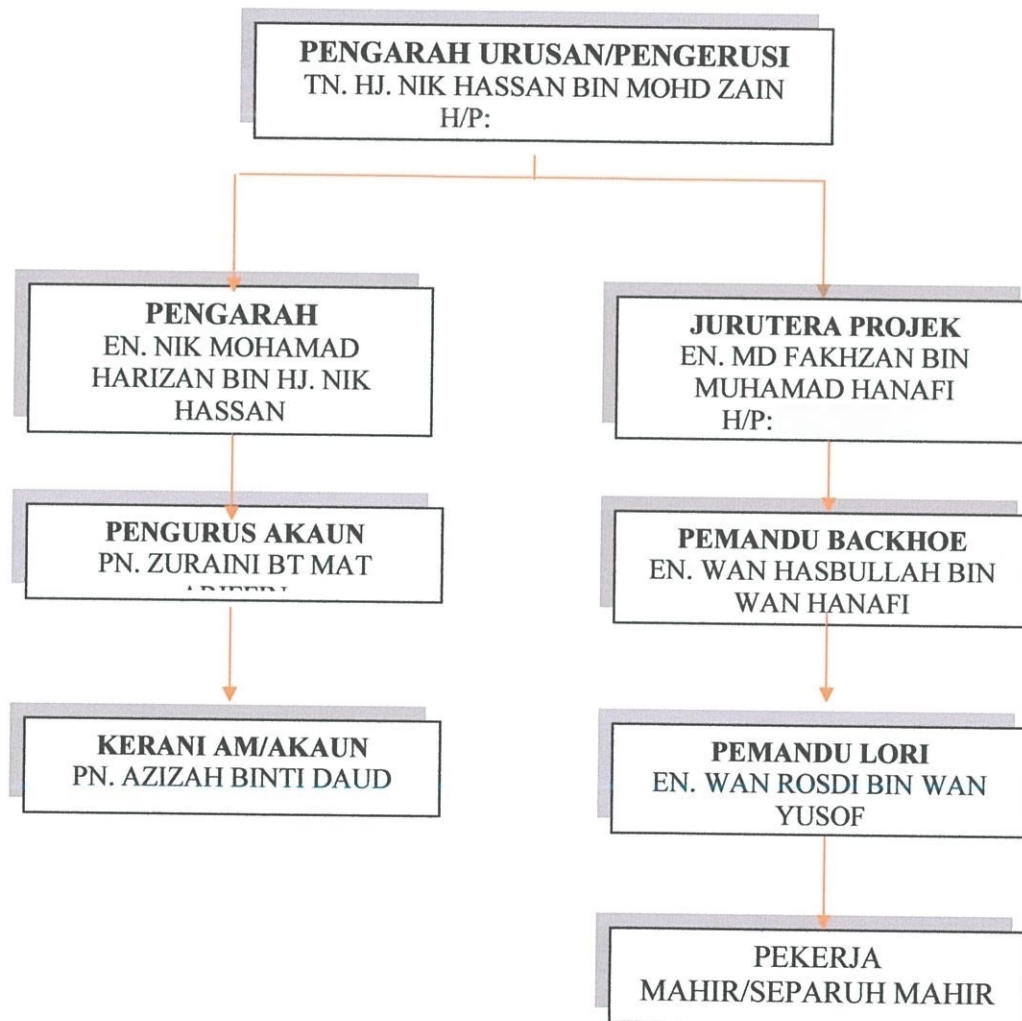
2.3 Objektif Syarikat

Setiap penubuhan sesuatu badan ataupun sesuatu syarikat semestinya perlu ada objektifnya yang paling utama. Ini kerana objektif yang ada di syarikat yang menjadi penulis ini melakukan latihan praktikal ini mungkin akan menjadi pendorong utama kepada syarikat untuk menjadi lebih berjaya lagi di masa depan. Setiap sesuatu yang hendak ditubuhkan ini perlu ada misi dan juga objektifnya yang tersendiri. Oleh itu antara objektif utama Syarikat Prohass Jaya (M) Sdn.Bhd. ini ialah seperti dibawah ini:

- i. SPJSB ini ingin sekali untuk melihat kesemua projek yang sedang dan akan dibina kelak akan dapat disiapkan didalam jangka masa yang telahpun ditetapkan didalam kontrak.
- ii. SPJSB juga akan berusaha untuk tampil lebih maju lagi seiring dengan masa sekarang yang mana setiap pihak perlu lebih aktif dan lebih maju lagi.
- iii. SPJSB lebih kepada Mementingkan kualiti dalam pembinaan.

2.4 Carta Organisasi Syarikat

Setiap sesuatu benda terutamanya yang lebih melibatkan kepada pengurusan ini sememangnya amat memerlukan suatu susunatur yang paling baik. Oleh itu, didalam penubuhan sesuatu syarikat terutamanya, carta organisasi syarikat amat dan sememangnya perlu ada supaya segala urusan pentadbiran boleh berjalan secara dengan lebih lancar lagi. Justeru itu syarikat dimana penulis membuat latihan praktikal ini juga ada carta organisasinya yang tersendiri. Antaranya adalah seperti dalam carta dibawah ini



RAJAH 2.2: Carta organisasi Syarikat Prohass Jaya (M) Sdn.Bhd (SPJSB)

Sesuatu carta organisasi yang dibina ini sememangnya tidak akan lengkap tanpa huraian yang lebih jelas dan lebih terperinci lagi. Justeru itu pada kali ini penulis ingin sekali menerangkan tentang maklumat ahli pengurusan yang juga turut terlibat dalam syarikat SPJSB ini. Pertama sekali semestinya akan didahulukan oleh pengurus ataupun dengan kata lain pemegang saham yang paling tinggi sekali ataupun pengarah urusan didalam syarikat SPJSB ini.

Nama pengerusi ini ialah Hj. Nik Hassan Bin Mohd Zain yang mana pada masa sekarang ini sememangnya telah menetap di kediaman tetapnya iaitu di Lot 660, Persiaran Husna, Baung Bayam, 15200 Kota Bharu, Kelantan yang mana beliau ini berumur 52 tahun. Sudah menjadi lumrah kehidupan pada masa kini iaitu kejayaan sesuatu pencapaian itu bukanlah mudah kerana sememangnya untuk mencapai suatu kejayaan ini, seseorang itu seharusnya mempunyai pelajaran ataupun kelulusan yang tinggi didalam sesuatu bidang yang hendak mereka ceburi.

Oleh itu pengerusi SPJSB ini juga sememangnya mempunyai kelulusannya yang tersendiri iaitu beliau ini adalah kelulusann daripada Diploma Land, Surveying & Adv. Diploma Land Surverying (UiTM). Beliau ini bukan sahaja berkelulusan tinggi bahkan beliau juga mempunyai pengalaman yang begitu lama sekali di dalam bidang pembinaan ini. Pengalaman selama 23 tahun dalam bidang ini dapat dijadikan inspirasi dalam peningkatan kualiti syarikat.

Selain itu, 23 tahun ini merupakan suatu masa yang begitu lama dan boleh dikatakan oleh penulis disini bahawa beliau ini adalah seorang yang penuh dengan pengalaman dan dengan pengalaman yang ditimba ini lah beliau dapat menerajui syarikat ini dengan lebih baik lagi disamping dapat meningkatkat lagi produktiviti syarikat dan dapat mendidik buruh supaya dapat bekerja dengan lebih baik lagi. Beliau ini merupakan pemegang saham yang paling tinggi di dalam SPJSB ini iaitu sebanyak RM 543, 800.00.

2.5 Senarai Pemegang Saham Didalam Syarikat Prohass Jaya (M) Sdn.Bhd.

BIL	AHLI PEMEGANG	JUMLAH PEGANGANG (RM)
1	HJ NIK HASSAN BIN MOHD ZAIN	543,800.00
2	NIK RAIHAN BINTI NIK HASSAN	637,500.00
3	SITI ESAH BINTI MOHD ZAIN	42,050.00
4	NIK HASNAH BINTI MOHD ZAIN	34,250.00
5	NIK NOORUL SHAKIR BINTI MOHAMED SAKRIN	15,000.00
6	NIK NOORASIAH BINTI MOHD ZAIN	42,050.00
7	NIK NORAINI BINTI MOHD ZAIN	42,050.00
8	NIK KHATIJAH BINTI CHE MOHD ZAIN	42,050.00
9	ARIFIN BIN MOHD ZAIN	62,500.00
10	NIK NAZRY BIN MOHD ZAIN	62,500.00
11	ROSMINI BINTI ABDUL RAHMAN	50,000.00

JADUAL 2.1: Senarai Pemegang saham dalam syarikat Prohass Jaya (M) Sdn.Bhd.

Senarai diatas ini merupakan senarai nama pemegang-pemegang saham yang mana telah bergiat secara langsung dalam syarikat ini. Walaubagaimanapun menurut kerani akaun SPJSB ini iaitu Pn.Zuraini Binti Mat Ariffin syarikat ini bagaimanapun membuka satu akaun bank CIMB bagi tujuan untuk dijadikan sebagai (Short Term Advance) sebagai cagaran jika ada sebarang masalah yang timbul yang mana mungkin akan melibatkan dengan keewangan. Oleh itu dengan adanya STA ini yang mana telah mempunyai nilai sebanyak 3.8 juta didalam akaun tersebut maka dengan ini pihak syarikat tidak akan bimbang akan segala kesulitan yang akan berlaku jika melibatkan isu keewangan ini.

2.6 Senarai Projek Yang Telah Siap Di Bina

Seiring dengan usia penubuhannya yang telah lama ditubuhkan itu iaitu setelah hampir 30 tahun ini, banyak projek yang telah diperolehi oleh syarikat ini hasil daripada kecemerlangan yang telah ditunjukkan oleh pihak syarikat dari setahun ke setahun sehingga telah nebdapat pelbagai penghargaan dan juga surat tahniah. Kebanyakan projek yang diperolehi oleh syarikat ini ialah kebanyakannya melibatkan projek pihak JKR. Antara projek tang telah siap dibina dalam tempoh 27 tahun yang lalu dapat dilihat seperti di dalam jadual di bawah yang telah penulis perolehi daripada pihak pengurusan syarikat ini sendiri.

Bil	Nama Projek	Agensi Pelaksanaan	Harga (RM)	Tahun Siap	Catatan
1	Membina dan menyiapkan sekolah rendah kebangsaan kepas Pasir Mas Kelantan.	JKR	850,000	1979	Siap dalam tempoh kontrak
2	Membina dan Menyiapkan Sebuah Sekolah Menengah Sultan Ibrahim(2) Pasir Mas, Kelantan.	JKR	931,000.00	1982	Siap dalam tempoh kontrak

3	Membina Dan Menyiapkan Sebuah Sekolah Kebangsaan Mentuan, Kota Bharu, Kelantan.	JKR	896,000.00	1986	Siap dalam tempoh kontrak
4	Cadangan Membina dan Menyiapkan Jambatan Konkrit Di Atas Sungai Lebir Di RPT Manek Urai, Kelantan.	KESEDAR	2,827,936.00	1993	Siap dalam tempoh  GambarFoto 2.4 : Gambarfoto Jambatan Konkrit Yang Dibina
5	Membina Dan Menyiapkan 3 Blok Klinik, 1 Blok Bangunan Gunasama, 2 Unit Rumah Kelas C, 4 Unit Kelas F, 12 Unit Kelas G, Setor/	JKR	3,410,523.90	1997	Siap dalam tempoh kontrak 

	Garaj Serta Lain-Lain Kerja yang Berkaitan Dengannya Di Pusat Kesihatan Pulau Chondong, Machang, Kelantan.				 GambarFoto 2.5 : Gambarfoto Klinik yang dibina
6	Menyambung Dan Menyiapkan Kerja-Kerja Pembinaan Parit Infrastruktur Kawasan Pengkalan Chepa Fasa 1 Yang Terbengkalai Dalam Program Rancangan Tebatan Banjir Kota Bharu, Kelantan.	UPPP	1,530,679.40	1998	Siap 10 bulan lebih awal  Gambarfoto 2.6: Gambarfoto parit yang dibina di Pengkalan Chepa

7	Cadangan Membina Dan Menyiapkan Bangunan Tambahan Serta Lain-lain Kerja Yang Berkaitan Untuk Sekolah Menengah Alor Pasis, Tanah Merah, Kelantan.	JPP	3,496,510.07	2000	Siap 6 bulan lebih awal  GambarFoto 2.7 : Gambarfoto Sekolah Menengah Alor Pasis yang dibina dan disiapkan oleh SPJSB
8	Membina Dan Menyiapkan Parit Utama LM-2 Dan LM-3 Serta Kerja-kerja Berkaitan Dalam Program Rancangan Tebatan Banjir Kota Bharu, Kelantan.	UPPP, JPS, MALAYSIA KELANTAN	4,146,765.25	2001	Siap dalam tempoh kontrak  GambarFoto 2.8: Gambarfoto parit yang dibina dan disiapkan oleh SPJSB

9	Membina Dan Menyiapkan Bangunan Tambahan Dan Kerja-kerja Berkaitan Di Sekolah Menengah Sri Gunong, Bachok, Kelantan.	TIMBALAN PENGARAH (TEKNIKAL) JPP KELANTAN	3,964,250.00	2001	Siap dalam tempoh kontrak (8 ½ bulan)  GambarFoto 2.9 : Bangunan Sekolah yang menjadi projek SPJSB
10	Kerja- kerja Kecemasan Pembinaan Lapis Lindung Untuk Pengawalan Hakisan Pantai Cahaya Bulan Kota Bharu, Kelantan.	UPPP, JPS MALAYSIA KELANTAN	3,423,425.00	2005	Siap 3 bulan lebih awal (Tempoh kontrak 6 bulan)  GambarFoto 2.10: Pembinaan lapisan lindung di PCB oleh SPJSB.

JADUAL 2.2: Senarai Kerja-Kerja yang telah siap di bina dalam tempoh 27 tahun yang lepas

2.7 Senarai Projek Yang Sedang Dibina

Projek-projek seperti yang telah penulis nyatakan diatas itu adalah kesemua projek yang telahpun dilaksanakan oleh pihak syarikat dalam masa 27 tahun yang lepas. Oleh itu buat masa sekarang ini juga pihak syarikat mempunyai 2 projek yang sedang dibina dan salah satu projek yang sedang dibina ini adalah hampir siap. Antara projek yang sedang dibina pada masa sekarang ini ialah seperti yang telah dinyatakan oleh penulis sepertimana dibawah ini:

- i. Cadangan Membina Dan Menyiapkan Sebuah Sekolah Menengah Kebangsaan Tanjung Chat Yang Mengandungi 24 Bilik Darjah Dan Kemudahan Berkaitan Di Daerah Kota Bharu, Kelantan Darul Naim.

Nilai Kontrak yang diperuntukkan kepada projek ini ialah sebanyak RM14,829,249.00. ianya juga merupakan suatu nilai kontrak yang paling besar berbanding dengan banyak projek lain yang telah di laksanakan oleh pihak syarikat ini. Tarikh milik tapak untuk projek ini ialah pada tanggal 05 JUN 2007 dan tarikh yang disangka siap projek ini ialah pada 23 NOVEMBER 2009.

Projek ini sebenarnya adalah salah satu projek dibawah Kementerian Pelajaran Malaysia yang mana sepenuhnya menjadi milik Kementerian Pelajaran Malaysia ini.

Manakala pihak jurutera yang terlibat dalam pelaksanaan projek ini bukanlah calang-calang Syarikat jurutera bahkan ianya juga merupakan sebuah syarikat yang juga pesat membangun. Syarikatnya itu ialah Design Nexus Architect.



GambarFoto2.11: Gambarfoto projek sekolah Tanjung Chat yang dibina oleh SPJSB kini.

- ii. Cadangan Pembinaan Lima (5) Blok Bangunan Penjara Wanita Dan Pagar 'Anti-Climb' Di Penjara Pengkalan Chepa, Kelantan Darul Naim.

Projek ini merupakan salah satu lagi projek yang sedang dibina buat masa sekarang ini selain daripada projek pembinaan sekolah seperti yang telah dinyatakan di atas ini. Projek ini sememangnya telah diperuntukkan nilai kontrak sebanyak RM14,439,249.00 untuk disiapkan dalam masa yang telah ditetapkan oleh pihak syarikat yang terlibat ini. Tarikh milik tapak projek ini ialah pada 28 APRIL 2009 yang mana tarikh yang akan dijangka siap projek ini ialah pada 27 APRIL 2011 iaitu lebih kurang 1 tahun lebih lagi untuk disiapkan.

Pada hakikatnya progress kerja yang sepatutnya mengikut jadual yang telah ditetapkan ini ialah sebanyak 11% sahaja tetapi Syarikat Prohass Jaya (M) Sdn.Bhd (SPJSB) telah pun menunjukkan kecemerlangan dalam usaha pembinaan ini.

Sehingga sekarang ini progress kerja sebenar ini ialah sebanyak 21.8%. Ini menunjukkan suatu prestasi yang amat baik sekali. Projek ini sememangnya adalah sebuah projek yang dilaksanakan untuk Kementerian Dalam Negeri yang mana secara langsungnya juga telah menjadi pemilik kepada projek ini. Tetapi apa kan daya jika sesuatu projek yang dibina tidak ada pihak jurutera yang mengendalikannya itu maka akan menjadi kesukaran kepada semnua pihak kelak. Oleh itu untuk projek pada kali ini pihak jurutera yang terlibat ini ialah Setiausaha Bahagian, Bahagian Pembangunan Kementerian Dalam Negeri

2.8 Senarai Pembekal-Pembekal Utama Yang Membekalkan Barang Keperluan Kepada Syarikat

BIL	NAMA & ALAMAT PEMBEKAL	JENIS BARANGAN	JUMLAH KREDIT (RM)	TEMPOH KREDIT
1	KWANG CHIN MARKETING SDN. BHD. Lot 1629, Jalan Dato' Lundang, 15200 Kota Bharu, Kelantan. Tel: 09-7449888 Fax: 09-7479898	Besi, simen, gabion, mattress, BRC, AC paip, Tangki air, papan lapis dll.	1,000,000.00	60 Hari
2	CHEONG HING (Y.C.TANG) HARDWARE SDN. BHD. 5232-M, Jalan Hamzah, 15050 Kota Bharu, Kelantan. Tel: 09-7485713 Fax: 09-7481231	Simen, Besi Keluli, BRC, Papan Lapis dll.	100,000.00	60 Hari

3	WONG SIONG KONG FURNITURE No. 4191, Jalan Sultan Yahya Petra, 15150 Kota Bharu, Kelantan. Tel: 09-7482898	Frame Pintu/Jendela, Alat-Alat Perabut Dan Sebagainya.	300,000.00	60 Hari
4	T & L TRADING COMPANY Lot No. 1063, Jalan Hospital (Sebelah Pasar Berek 12), 15000 Kota Bharu, Kelantan. Tel: 09-7446590	Simen, Papan Lapis, Atap Genting, Besi dll.	150,000.00	60 Hari
5	GK KUARI SDN. BHD. PT 48, 1 St Floor, Jalan Dusun Muda, 15200 Kota Bharu, Kelantan. Tel: 09-7484755 Fax: 09- 7485755	Batu Kuari & Premix	250,000.00	60 Hari
6	TRUSTAR PREMIX SDN. BHD. 4213-G, Penthouse Suite, Trustar Building, Jalan Kebun Sultan, 15350 Kota Bharu, Kelantan. Tel: 09-7435999 Fax: 09-7435699	Premix	250,000.00	60 Hari

7	TRUSTAR PREMIX SDN. BHD. 4213-G, Penthouse Suite, Trustar Building, Jalan Kebun Sultan, 15350 Kota Bharu, Kelantan. Tel: 09-7435999 Fax: 09-7435699	Ready Mixed	250,000.00	60 Hari
8	PROGRESS TRADING & MARKETING Lot PT 241 & 242, Jalan Pekeliling, 15200 Kota Bharu, Kelantan. Tel: 09-7487828 Fax: 09-7484828	Simen, Zink, Asbestor, Besi, Keluli Lembut, Paip Fitting, Plywood, Dawai dll.	200,000.00	60 Hari
9	HJ. RAMLI BIN JAAFAR No. 105, Belakang Masjid, Kg. Chap, Jalan Bekelam, 16070 Jelawat, Bachok, Kelantan. Tel: 09-7789822	Membekal & Menyewa Peralatan Lori-Lori, Kren Dan Excavator, Batu Baur, Tanah Dan Pasir	200,000.00	60 Hari

10	CHE NOH AWANG LAH Lot 124, Jalan Atas Paloh, Belakang Masjid Pengkalan Batu Pasir, 15300 Kota Bharu, Kelantan. Tel: 09- 7443239	Batu Pasir & Batu-Bata	200,000.00	60 Hari
11	TIMOR BARAT BATU SDN. BHD. 3535-B, Tingkat Atas, Jalan Kuala Krai, 15050 Kota Bharu, Kelantan. Tel: 09-7483675	Batu Baur, Premix, Ready Mixed, Mesin-Mesin Kerja dll.	500,000.00	60 Hari
12	MARS TRADING Batu 1 ½, Jalan Pengkalan Chepa, 15400 Kota Bharu, Kelantan. Tel: 09-7485120 Fax: 09-7441244	Kayu & Papan Lapis	250,000.00	60 Hari

13	POLYEDAR MARKETING & CONSTRUCTIONS 182, Seksyen 50, Simpang Empat Cherang, Panji, 15200 Kota Bharu, Kelantan. Tel: 09-7479182 Fax: 09-7430166	Peralatan Sistem Air & Plumbing	200,000.00	60 Hari
----	---	--	------------	---------

JADUAL 2.3: Senarai pembekal-pembekal utama kepada syarikat

BAB 3

SISTEM PENGURUSAN BURUH DI TAPAK BINA

3.1 Pengenalan pengurusan

Industri binaan juga merupakan satu sektor yang menjadi enjin kepada pertumbuhan ekonomi negara dan sebahagian besar sumbernya digunakan untuk pembangunan negara (Zakaria Mohd Yusof, 2006). Secara teoritikalnya, pengurusan dapat didefinisikan sebagai suatu elemen sains dan seni yang mana elemen ini adalah bertujuan untuk mengawal segala benda yakni bertujuan untuk mengawal orang seperti mana untuk menguruskan segala pengurusan yang berkaitan dengan orang di dalam sesuatu bidang mahupun di dalam sesuatu kerja yang hendak dibuat.

Selain daripada itu, pengurusan juga adalah untuk mengawal segala perkara yang berkaitan dengan jentera yakni dari segi kemudahan jentera serta bagaimana cara untuk mendapatkan jentera jikalau jentera yang dikehendaki untuk melakukan kerja itu tidak ada. Manakala elemen sains dan seni ini pula adalah berkaitan dengan mengawal bahan iaitu pengawalan bahan yang akan digunakan didalam sesuatu kerja termasuklah kerja pembinaan ini.

Walaubagaimanapun, pengurusan yang terakhir ialah pengurusan yang melibatkan wang yakni pengurusan pembayaran gaji kepada para pekerja dan juga pembayaran-pembayaran lain yang melibatkan segala kos di dalam bidang pembinaan ini. Pengawalan yang dikaitkan disini adalah bertujuan untuk menyudahkan kerja yang dijalankan dengan lebih lengkap lagi serta dengan lebih berjaya lagi seiring dengan masa yang telah ditetapkan tanpa menelan kos yang berlebihan.

Selain itu juga, proses pengurusan ini tidak boleh lari daripada proses yang merangkumi proses perancangan, pengorganisasi, mengarah dan juga dalam untuk mengawal segala penggunaan sumber yang ada supaya segala usaha kerja yang dilakukan ini dapat di capai matlamat utamanya.

Oleh itu disini dapat di simpulkan bahawa segala pengurusan yang ada ataupun untuk membentuk sesebuah pengurusan yang lebih berkualiti dan efisien ini, segala pihak harus memainkan peranannya yang tersendiri iaitu lebih kepada peranan masing-masing dalam melakukan tugas masing-masing supaya sebuah bentuk pengurusan yang baik yang merangkumi segala proses di atas itu dapat di laksanakan. Justeru itu pengurusan buruh di tapak bina ini juga seharusnya merangkumi kesemua proses seperti proses perancangan, pengorganisasian, mengarah dan juga dalam untuk mengawal buruh yang ada itu.

3.2 Fungsi pengurusan

Setiap perkara yang dilakukan itu sememangnya perlu ada fungsinya yang tersendiri supaya perkara yang dilakukan itu dapat melakukan tujuan ianya dicipta. Oleh itu antara pendekatan lain didalam usaha untuk membincangkan pengurusan ini ialah dengan cara menyenaraikan apakah fungsi pengurusan itu sendiri.

Oleh yang demikian disini, antara fungsi yang biasa yang sering kali dirujuk dengan perkataan pengurusan ini ialah beerti adanya kerja merancang, mengorganisasi, meyelaras, mengawal, menyelia, mengarah dan juga melaksanakan sesuatu perkara yang telah dirancang itu supaya suatu perancangan pengurusan itu dapat dilaksanakan dengan lebih baik lagi.

Sememangnya fungsi-fungsi yang telah dinyatakan ini sememangnya tidak sesekali memberikan definisi kepada pengurusan tetapi ianya sering kali memberikan idea yang bernas sekali tentang apa yang sepatutnya dilakukan oleh seseorang pengurus itu untuk mengurus sesuatu syarikat.

Terdapat tiga fungsi yang paling utama sekali dan yang biasa dikenalpasti dalam pengurusan ini iaitu seperti dibawah ini:

- i. Perancangan
- ii. Perlaksanaan
- iii. Kawalan

3.2.1 Perancangan

Perkara yang paling asas sekali dan juga merupakan fungsi yang utama sekali ialah suatu perkara yang digelar dengan nama perancangan ataupun dengan cara merancang. Perkara ini membawa maksud yang tersendiri iaitu ianya bermakna menentukan sebab-sebab tindakan yang telah dilakukan itu serta polisi ataupun juga tatacara.

Tanpa perancangan yang ada mahupun tanpa perancangan yang lebih terperinci lagi ini, tidak banyak perkara yang boleh dilakukan malahan adakalanya sesuatu perkara itu langsung tidak boleh dilakukan. Kebiasanya, fungsi yang juga dipanggil fungsi menyusun juga merupakan salah satu daripada perancangan.

3.2.2 Perlaksanaan

Setelah satu fungsi telahpun dibentuk dan juga telahpun dilaksanakan itu iaitu fungsi perancangan sepertimana yang diatas ini, maka fungsi yang seterusnya iaitu fungsi pelaksanaan ini perlu pula dilaksanakan. Didalam proses perlaksanaan ini, ianya sering kali melibatkan penggunaan sumber-sumber dan juga bahan-bahan yang penting supaya perancangan yang dilakukan dapat berfungsi dengan berkesan didalam keseluruhan proses pengurusan sesuatu perkara ini.

Dengan adanya proses seperti penyelarasan, mengarah dan juga menyelia ini, maka ianya merupakan sebahagian daripada fungsi pelaksanaan ini. Oleh itu perlaksanaan sesuatu pengurusan itu dapat dilakukan sekiranya ada proses perlaksanaan ini.

3.2.3 Kawalan

Antara fungsi yang terakhir sekali ialah fungsi kawalan dimana fungsi kawalan ini kebiasaanya adalah melalui pemerhatian kepada keputusan yang diperolehi selain daripada merekod maklumat dan juga mengambil sebarang tindakan pembetulan sekiranya ada berlaku sebarang kesulitan.

Ianya melibatkan proses pemerhatian kepada keputusan perancangan untuk melihat jika ia diikuti dan memberikan hasil yang diperlukan sepertimana yang diperlukan jika adanya sistem pengurusan ini. Jika tidak, ianya sepatutnya memberikan amaran awal supaya segala kerja pengubahsuaian dapat dilakukan terlebih dahulu sebelum sebarang rekod diambil.

3.3 Sistem Yang Diguna Dalam Pengurusan Buruh

Terdapat beberapa sistem yang sering kali diguna pakai dalam usaha untuk menguruskan buruh-buruh yang ada bekerja di sesuatu tapak bina ini. Dengan adanya sistem-sistem seperti ini, pengurusan buruh di tapak bina dapat dilakukan dengan lebih baik lagi disamping membentuk suatu pengurusan yang boleh dianggap berjaya. Antara sistem yang diguna pakai dalam pengurusan buruh ini adalah seperti berikut (selva,1997 dan nota kuliah saw5113, 1997):

- i. Sistem Sub-Kontraktor
- ii. Sistem Kepala
- iii. Sistem Kongsi-Kong

3.3.1 Sistem Sub-Kontraktor

Didalam sistem yang pertama ini iaitu sistem sub-kontraktor yang mana sub-kontraktor yang dinamakan adalah sub-kontraktor yang dilantik di mana perlaksanaan kerjanya memerlukan kepakaran tertentu yang diperlukan dalam sesuatu pekerjaan itu. Kebiasanya sub-kontraktor ini akan dilantik oleh pihak perunding dengan persetujuan daripada pihak pemaju yang turut terlibat dalam sesuatu projek itu.

Oleh yang demikian, sub-kontraktor yang telah dilantik ini adalah di bawah pengawasan pemaju dan segala persoalan perlu diajukan terus kepada jurutera perunding ataupun arkitek sesuatu projek yang ingin dibuat itu. Maka dengan itu, kerjasama yang jitu dengan kontraktor utama amat perlu agar tidak menjejaskan perjalanan projek.

Kebiasaanya sistem sub-kontraktor ini akan diguna pakai untuk melakukan kerja-kerja yang sering kali dikaitkan dengan kerja-kerja jenis pemasangan dan sebagainya.

Antara kerja-kerja yang biasa dilaksanakan ialah seperti berikut:

- i. pemasangan lif
- ii. pemasangan sistem mencegah kebakaran
- iii. pemasangan talian elektrik
- iv. pemasangan sistem penghawa dingin
- v. pemasangan sistem pembentungan dan lain-lain.

3.3.2 Sistem Kepala

Manakala sistem yang seterusnya yang diguna pakai pula ialah sistem kepala. Kebanyakan sistem pembinaan di Malaysia pada masa kini menggunakan sistem jenis ini di mana kerja-kerja tertentu akan diserahkan kepada kepala-kepala yang berpengalaman yang mempunyai pekerjaanya sendiri.

Tidak seperti sistem sub-kontraktor yang mana system itu adalah dibawah pengawasan pemaju dan segala persoalan perlu diajukan terus kepada jurutera perunding ataupun arkitek, akan tetapi menerusi system kepala ini, kepala-kepala ini akan diawasi dan diselaraskan oleh pengurus tapak untuk melancar dan menyiapkan sesuatu projek pembinaan itu pada jangka masa yang telah ditetapkan.

Manakala pengkhususan kerja bagi sistem kepala ini pula adalah seperti:

- i. mengikat bata
- ii. kerja-kerja perparitan
- iii. pertukangan kayu
- iv. pemasangan besi tetulang
- v. kerja-kerja pengkonkritan dan lain-lain

3.3.3 Sistem Kongsi-Kong

Manakala sistem yang ketiga pula yang digelar sistem kongsi-kong ini pula adalah satu sistem dimana sistem ini adalah buruh kelas terendah sekali di mana ianya adalah dikira dengan gaji harian dan di bawah seliaan pengurus tapak.

Oleh itu, penggunaannya tidaklah terlalu meluas berbanding dengan sistem kepala. Antara kerja-kerja umum yang biasa dilakukan oleh kongsi-kong ini ialah:

- i. mengangkat bahan binaan dari lori
- ii. pembersihan kawasan tapak bina
- iii. mengangkat batu-bata atau besi tetulang ke tempat ia diperlukan dan lain-lain.

Walau bagaimanapun, rangkuman ketiga-tiga sistem di atas ini amat diperlukan di tapak bina untuk penghasilan mutu kerja yang lebih maksimum disamping penggunaan kos yang lebih minimum. Untuk meningkatkan lagi sesuatu produktiviti kerja, seperti apa yang telah diketahui, kerajaan telahpun melancarkan satu kaedah untuk meningkatkan kualiti dan produktiviti kerja.

Selain itu, menurut pegawai eksekutif Lembaga Pembangunan Industri Pembinaan Malaysia (CIDB), ianya mewajibkan semua pekerja binaan menjalani ujian sebelum memperbaharui sesuatu pendaftarannya. Manakala , pekerja asing daripada sektor binaan pula akan disyaratkan untuk mendaftar diri dengan cibd terlebih dahulu dan perlu menjalani ujian kemahiran sebelum permit kerja mereka dikeluarkan oleh jabatan imigresen.

Kaedah ini merupakan satu usaha yang perlu dilakukan untuk mempertingkatkan lagi kualiti kemahiran pekerja binaan dan kuanliti bangunan disamping mempertingkatkan mutu pengurusan buruh binaan di tapak bina. (selva,1997 dan nota kuliah saw5113, 1997)

3.4 Jenis Motivasi Yang Dapat Meningkatkan Produktiviti Kerja

Untuk meningkatkan lagi produktiviti kerja oleh buruh binaan di sesebuah tapak binaan, produktiviti kerja dapat juga ditingkatkan lagi dengan adanya beberapa jenis motivasi yang sememangnya perlu untuk buruh meningkatkan produktiviti kerja ini. Antara motivasi yang ada yang dapat meningkatkan produktiviti seperti yang dinyatakan adalah seperti berikut:

1. Motivasi Bukan Berbentuk Kewangan
2. Motivasi Berbentuk Kewangan

3.4.1 Motivasi Bukan Berbentuk Kewangan

Motivasi yang dimaksudkan ini adalah berkaitan dengan kemudahan dan juga kebajikan para pekerja yang sepatutnya disediakan oleh pihak pengurusan projek seperti tempat tinggal sementara, kemudahan bekalan air dan elektrik, khidmat kesihatan, perlindungan insuran, kantin, keselamatan tapak bina, tanda keselamatan di tempat berbahaya, kebersihan tapak dan kadangkala ia juga perlu menganjurkan latihan mencegah kemalangan agar kemalangan sifar ditapak bina dapat dicapai.

3.4.2 Motivasi Berbentuk Kewangan

Manakala motivasi yang kedua pula ialah motivasi berbentuk kewangan. Terdapat pelbagai alternatif yang dapat dikaitkan dengan motivasi berbentuk kewangan ini, antaranya ialah seperti :

- i. upah upah buruh mestilah mengikut pasaran semasa dan tepat pada masanya.
- ii. bonus - pemberian bonus apabila projek dapat disiapkan lebih awal dari masa yang dijangkakan.
- iii. Pengagihan keuntungan yang diperoleh oleh kapala diagihkan sama rata antara mereka.
- iv. agihan buruh binaan yang sistematik dalam usaha mengagihkan tenaga buruh mengikut keperluan bagi setiap aktiviti yang dilakukan.
- v. mencadangkan konsep kadar bonus iaitu bonus diberikan kepada setiap prestasi yang melebihi daripada piawaian yang ditetapkan. konsep ini telah digunakan secara meluas di sektor swasta bagi meningkatkan kualiti dan produktiviti pekerjaanya.
- vi. Sokongan-sokongan yang dimaksudkan adalah galakkan melalui khidmat-khidmat nasihat untuk menaikkan semangat berkerja (moral) selain daripada menjaga kepentingan dan hubungan baik dengan buruh binaan.

3.5 Cara Pembahagian Buruh.

Secara amnya, organisasi buruh di dalam sektor pembinaan terbahagi kepada dua bahagian iaitu:-

- i. Pembahagian secara menegak
- ii. Pembahagian secara mendatar

3.5.1 Pembahagian Secara Menegak

Tenaga kerja yang besar pula perlu dibahagikan ke dalam suatu bentuk sistem hierarki yang dapat membezakannya di antara satu sama lain. Pembahagian mengikut cara ini biasanya diterangkan sebagai cara pembahagian mengikut otak dan tangan, iaitu pembahagian buruh yang dilihat dari segi aspek keperluan kemahiran menggunakan otak ataupun tangan.

Untuk itu, tenaga kerja akan dibahagikan mengikut hierarki yang mana setiap hierarki mewakili darjah keperluan yang berbeza-beza ke atas dua aspek tersebut.

3.5.2 Pembahagian Secara Mendatar

Tenaga kerja boleh dibezakan mengikut kemahiran terhadap sesuatu tugas yang spesifik sahaja. Bagi mendapat kecekapan, tenaga kerja dibahagikan kepada beberapa kumpulan yang berlainan iaitu dalam organisasi yang berbeza. Pembahagian ini selalunya dihubungkan dengan bahan, sebagai contohnya, kayu dikaitkan dengan tukang kayu, bata dikaitkan dengan tukang bata dan beginilah seterusnya.

3.6 Kategori Buruh Dalam Sektor Pembinaan

Buruh binaan di dalam sektor pembinaan boleh dibahagikan kepada beberapa kategori iaitu:-

- i. Buruh mahir
- ii. Buruh separa mahir
- iii. Buruh am

3.6.1 Buruh Mahir

Buruh mahir merupakan buruh binaan yang terlibat dalam kerja-kerja yang memerlukan kepakaran. Taraf kemahiran bagi buruh ini selalunya diberikan berdasarkan kepada tempoh mereka bekerja di dalam industri binaan. Jangkamasa tempoh bekerja yang diperlukan oleh seseorang itu untuk mendapatkan status ini agak lama iaitu di antara lima hingga sepuluh tahun.

Selain daripada cara ini terdapat juga keadaan yang mana buruh-buruh tersebut melalui satu latihan pendidikan formal bagi mendapatkan taraf kemahiran tersebut. Buruh mahir boleh dianggapkan sebagai mereka yang mempunyai kemahiran dan pengalaman khusus dalam bidang tertentu. Contohnya, tukang kayu hanya menjalankan kerja-kerja pertukangan kayu.

Bagi buruh mahir, mereka mendapat latihan formal yang dianjurkan oleh badan-badan tertentu untuk memberikan kemahiran yang diperlukan bagi satu-satu jenis pekerjaan. Salah satu institusi yang menjalankan kursus seperti ini ialah Akademi Binaan Malaysia (ABM).

Latihan yang diberikan adalah berasaskan *competency based training* yang memberikan keutamaan kepada latihan berbentuk praktikal lebih daripada teori.

Selepas menamatkan latihan di ABM dan menjalani tempoh bekerja yang disyaratkan, ABM akan menilai kemahiran pelatih dan sekiranya lulus, mereka akan diberi Sijil Kecekapan Kemahiran.

Dengan sijil ini, mereka akan layak untuk berdaftar dengan Lembaga Pembangunan Industri Pembinaan Malaysia (CIDB) sebagai buruh atau pekerja mahir. Antara latihan kemahiran yang ditawarkan ialah :

- i) Kerja penurapan bata
- ii) Kerja pelepaan
- iii) Kerja pendawaian
- iv) Kerja pemasangan paip
- iv) Kerja jubin
- v) Pertukangan kayu dan tanggam

Kegagalan pelatih menamatkan pendidikan dan kegagalan dalam memperolehi sijil tamat pengajian tidak melayakkan beliau digelar sebagai buruh mahir. Berdasarkan kedua-dua prosedur perolehan taraf buruh mahir ini, sesuatu definisi bagi buruh mahir dapat disediakan.

Buruh mahir boleh didefinisikan sebagai seseorang yang mempunyai latarbelakang kemahiran dari institusi-institusi tertentu dan ini dibuktikan dengan pensijilan. Buruh mahir juga didefinisikan sebagai seseorang yang telah menjadi perintis di dalam sesuatu tred binaan untuk beberapa tahun dan membuatnya mahir di dalam tred tersebut sungguhpun beliau tidak menjalani latihan formal.

Memandangkan kepada prosedur yang memakan masa seseorang itu menjadi buruh mahir, maka pengeluaran tenaga kerja ini dikatakan agak lembap dan tidak mampu memenuhi permintaan semasa.

Peratusan bilangan buruh mahir berbanding dengan lain-lain buruh dalam industri binaan agak kecil iaitu sebanyak 20 peratus daripada keseluruhan tenaga kerja. Sementara itu, dari segi bayaran pula, buruh mahir menerima bayaran paling tinggi berbanding dengan lain-lain buruh mengikut bidang kepakaran mereka.

3.6.2 Buruh Separa Mahir

Buruh separa mahir juga terlibat di dalam kerja-kerja binaan yang memerlukan kepakaran. Walau bagaimanapun, tahap kepakaran tersebut tidaklah setinggi buruh mahir yang banyak membuat keputusan di dalam menentukan cara kerjanya. Semasa kerja-kerja pembinaan, buruh separa mahir lazimnya bekerja bersama-sama dengan buruh mahir.

Berbanding dengan buruh mahir, buruh ini pula memakan masa yang agak lama untuk mendapatkan taraf separa mahir. Jangkamasa lama bekerja yang diperlukan ialah di antara satu hingga lima tahun. Buruh separa mahir ini menjadi pembantu kepada buruh-buruh mahir.

3.6.3 Buruh Am

Berlainan daripada kedua-dua kategori yang diterangkan di atas, buruh am tidak memerlukan kepakaran di dalam kerja-kerjanya. Oleh sebab itu juga, maka bekalan tenaga buruh am ini mudah diperolehi. Kemasukan imigran dari Negara jiran secara beramai-ramai banyak memberi sumbangan ke atas sumber buruh am dalam industri binaan di Malaysia. Selain daripada imigran, pelatih-pelatih juga merupakan salah satu sumber bagi tenaga kerja ini.

Buruh am juga dikenali sebagai buruh tidak mahir. Selain mendapat latihan formal, buruh-buruh am ini juga mendapat latihan tidak formal melalui pemerhatian.

Biasanya, buruh-buruh am ini hanya menjalankan kerja-kerja seperti memunggah bata atau mengangkat simen tetapi, selepas beberapa ketika, melalui pemerhatian dan sedikit latihan atau tunjuk ajar, mereka boleh melakukan tugas yang lebih baik. Buruh am masih mempunyai peluang untuk meninggikan statusnya dengan memperolehi taraf kemahiran.

Walau bagaimanapun, ianya memakan masa yang agak lama iaitu satu hingga lima tahun untuk menjadikannya sebagai buruh separa mahir dan lima hingga sepuluh tahun untuk mendapatkan taraf buruh mahir.

Kesimpulannya, buruh tersebut perlu menjalani program perintisan. Dari segi bayaran pula, buruh am menerima bayaran yang agak rendah berbanding dengan kedua-dua kategori buruh yang terdahulu.

Walau bagaimanapun, adalah terlalu subjektif untuk menentukan antara buruh separa mahir dengan buruh mahir, melainkan bagi mereka yang telah mempunyai Sijil Kecekapan Kemahiran.

3.7 Kesan-Kesan Kegagalan Pengurusan Buruh

Setiap kontraktor yang menguruskan sesuatu projek pembinaan ini sememangnya mengimpikan suatu pengurusan yang lebih baik lagi disamping untuk membentuk satu gerak kerja yang lebih cemerlang lagi.

Terdapat banyak kesan yang boleh timbul sekiranya suatu pengurusan tenaga buruh ini mendapat kegagalan. Kesan yang timbul ini adalah kemungkinan boleh mempengaruhi tiga perkara yang paling penting sekali iaitu dari segi :

- i. Mutu
- ii. Ekonomi
- iii. Kualiti

3.7.1 Mutu

Kesan yang akan timbul dari segi mutu akibat daripada kegagalan pengurusan buruh ini ialah kemungkinan besar ianya boleh mempengaruhi kepada kerja pembinaan itu sendiri dimana jika hendak dibandingkan dengan pengurusan buruh yang lebih baik lagi.

Contohnya jika suatu kerja pembinaan itu tidak diuruskan buruh yang bekerja disitu dengan baik maka ianya boleh menimbulkan kesan dari segi mutu yang tidak baik sepertimana contoh disini jika sepatutnya pekerja itu mahir dalam kerja konkrit tetapi pekerja tersebut disuruh untuk melakukan kerja paip, maka disini dapat dilihat mutu kerja paip yang dilakukan oleh pekerja tersebut adalah kurang berbanding dengan mutu kerja yang dilakukan oleh pekerja yang lebih mahir lagi dalam sesuatu bidang masing-masing.

Oleh itu dapat disimpulkan disini bahawa jika ada pengurusan buruh yang baik dan pengurusan itu tidak menemui kegagalan, maka mutu kerja yang dihasilkan juga akan bertambah baik lagi jika dibandingkan dengan kegagalan dalam usaha untuk menguruskan buruh ini dengan lebih baik lagi.

3.7.2 Ekonomi

Selain daripada kesan yang akan timbul dari segi mutu itu, kesan yang lain pula mungkin akan timbul dari segi ekonomi. Didalam konteks ekonomi ini sahaja banyak kesan kegagalan yang akan timbul. Terutamanya sekali ialah ianya mungkin akan melibatkan kepada pihak syarikat itu sendiri dimana kemungkinan besar syarikat kontraktor yang terlibat ini mungkin akan menanggung kerugian yang lebih besar kerana jika tidak ada pekerja yang melakukan kerja di tapak bina yang sedang dibina itu maka kemungkinan sesuatu projek yang telah dijalankan itu akan memerlukan jangka masa yang lebih panjang lagi sehinggakan kemungkinan perlu kepada permohonan lanjutan lebih masa lagi untuk disiapkan.

Bukan itu sahaja, malah besar kemungkinan juga kerja pembinaan itu akan sering kali tergendala kesan daripada kegagalan pengurusan buruh itu dengan lebih baik lagi. Kerja yang tergendala juga boleh menyebabkan sesuatu projek yang dibina itu lambat siap untuk dibina.

3.7.3 Kualiti

Manakala kesan kegagalan yang terakhir ini iaitu dari segi kualiti juga memberikan impak yang besar kepada sesuatu syarikat sekiranya pengurusan buruh ini mendapat jalan kegagalan. Terdapat banyak kesan yang akan mempengaruhi kualiti ini sepertimana kualiti kerja yang dilakukan itu akan berkurangan hasil daripada kegagalan pengurusan buruh ini dengan baik.

Contohnya jika buruh yang tidak berpengurusan, maka kemungkinan buruh yang bekerja itu akan bekerja secara sambil lewa sahaja dan ada sesetengah pekerja itu hanyalah semata-mata datang untuk mencukupkan bilangan dan untuk mendapatkan gaji sahaja tanpa perlu bekerja dengan lebih baik untuk mencapai kualiti yang lebih baik lagi.

Oleh itu kualiti kerja yang dicapai tidak akan berkualiti dan berkemungkinan besar kerja yang dilakukan itu perlu diulang kembali dan ini juga boleh menyebabkan syarikat yang membuat projek pembinaan itu mengalami lebih banyak kerugian akibat daripada proses kerja yang sepatutnya dilakukan sekali dibuat dua kali kerja.

BAB 4

SISTEM PENGURUSAN BURUH DI TAPAK BINA

4.1 Pengenalan

Sistem pengurusan buruh yang baik sememangnya memerlukan banyak cara yang betul yang perlu dilakukan. Sekiranya cara yang betul ini dilakukan, maka dapat dilihat disini bahawasanya sistem pengurusan buruh di sesebuah tapak bina itu telahpun mencapai kejayaan.

Bukan mudah untuk mencapai sesuatu kejayaan dalam pengurusan buruh ini. Banyak perkara yang perlu terlebih dahulu di ketahui agar segala gerak tanduk yang dilakukan itu dapat menghasilkan satu impian yang sering kali di impikan oleh pihak kontraktor. Terdapat pelbagai kaedah yang dapat dilakukan untuk mendapatkan kejayaan didalam bidang pengurusan ini.

Melalui kajian yang dibuat di salah satu tapak bina milik SPJSB ini yang mana sebuah projek pembinaan sebuah sekolah menengah yang mengandungi 24 bilik darjah berserta dengan kemudahan yang berkaitan di daerah Kota Bahru. Melalui pemerhatian di sini, pengurusan buruh yang dilakukan oleh pihak syarikat ini bolehlah di ambil sebagai contoh yang lebih relevan lagi untuk dijadikan bahan kajian.

4.2 Cara-Cara Pengurusan Yang Betul

4.2.1 Susunatur tempat tinggal dan makanan

Sememangnya untuk mendapatkan pengurusan buruh yang lebih baik ini, cara yang pertama dapat dilakukan oleh kontraktor ialah dengan mengurus segala tempat tinggal dan juga makanan para pekerja di tapak bina ini. Seperti apa yang penulis perhatikan semasa latihan praktikal ini, pihak SPJSB ini sendiri memberi tempat tinggal sementara kepada para pekerja yang bekerja di tapak bina ini.

Sememangnya pekerja yang tinggal di sini adalah daripada golongan pekerja asing. Daripada aspek pemakanan pekerja ini, pihak syarikat sedikit sebanyak membekalkan makanan kepada pekerja yang tinggal di tapak bina ini disamping dibekalkan juga oleh agen yang menguruskan pekerja asing ini.

Di tapak bina ini pada masa sekarang, kabin kosong yang tidak digunakan lagi telahpun dijadikan sebagai tempat tinggal bagi pekerja disini. Sememangnya pekerja ini akan memasak sendiri kerana segala makanan dan peralatan untuk memasak seperti dapur gas, gas memasak, periuk, pinggan, semua disediakan. Selain daripada itu juga, pihak SPJSB ini turut membekalkan bekalan air bersih kepada pekerja yang tinggal di tapak bina ini.

4.2.2 Keselamatan Dan Kebajikan Pekerja

Keselamatan dan juga kebajikan adalah merupakan dua perkara yang berbeza sama sekali yang mana keselamatan buruh ini menurut Abdul Aziz Hussin (2001), keselamatan pekerja didefinisikan sebagai keselamatan pekerja daripada bencana kecederaan, kematian atau kerosakan tubuh badannya.

Manakala kebajikan pekerja pula dapat diungkapkan dengan kata lain iaitu kebajikan ini lebih kepada nilai belah kasihan ataupun nilai hati nurani, mahupun jiwa pekerja tersebut.

Keselamatan di tapak bina ini seharusnya dititik beratkan didalam setiap jiwa pekerja yang mana pekerja yang bekerja di tapak bina ini seharusnya menganggap diri masing-masing itu sentiasa berada dalam situasi yang berbahaya sekali dan bahaya yang datang itu tidak kenal sesiapa.

Ini kerana tapak bina sering kali dilabelkan dengan 'Zon Bahaya' yang mana tapak bina ini adalah suatu tempat yang dianggap bahaya dan tidak selamat untuk membuat sesuatu perkara tanpa langkah-langkah keselamatan yang betul dan baik.

Tidak hairanlah pada masa kini di media massa seperti televisyen menerusi berita televisyen, akhbar yang pelbagai keluaran, radio dan banyak lagi media massa yang sering kali memamparkan tentang kemalangan yang sering kali berlaku di tapak bina.

Isu kelimatan pekerja ini juga turut dialami oleh negara-negara maju seperti di Amerika Syarikat contohnya seperti pada tahun 1996 yang mana mencatatkan jumlah kemalangan sebanyak 6.2 juta kes di tempat bekerja (Grossman, S.I 1996).

Manakala tidak lupa juga di Negara membangun seperti di United Kingdom yang mana turut mencatatkan angka yang tinggi iaitu dengan jumlah 1.9 juta kes yang dilaporkan bersamaan dengan 5.1 kes kemalangan bagi setiap 1000 orang pekerja (Grossman, S.I 1996).

Kejadian kecuaiannya pekerja semasa melakukan pekerjaan di tapak bina ini adalah sering kali di kaitkan dengan kurangnya penekanan kepada aspek keselamatan yang sepatutnya diberikan oleh pekerja semasa melakukan pekerjaan di tapak bina ini supaya tidak akan timbul lagi sebarang masalah yang boleh merosakkan reputasi samaada bagi pihak pekerja mahupun bagi pihak majikan. Buruh sememangnya sering kali di kaitkan dengan perlakuannya yang melakukan segala pekerjaan yang dilakukan di sesebuah tapak binaan.

4.2.2.1 Sistem Pengurusan Keselamatan Di Tapak Bina

Setiap perkara yang di lakukan ini amat memerlukan suatu sistem. Lagi baik pengurusan sesuatu sistem itu maka ianya boleh mendorong kepada keberkesanan sesuatu sistem itu. Telah menjadi lumrah manusia pada masa kini, setiap tapak bina yang sedang dalam pembinaan kini kebanyakannya tidak boleh lari lagi daripada kes-kes kecurian. Tidak kiralah kecurian yang melibatkan barangan yang berjumlah besar malah ada kalanya melibatkan kecurian yang hanyalah dari barangan yang berjumlah kecil sahaja.

Semasa penulis berada di tapak bina SPJSB ini iaitu bagi tujuan latihan praktikalnya yang mana pada masa kini SPJSB ini menjalankan suatu projek pembinaan sebuah sekolah menengah di salah sebuah daerah di Kota Bharu.

Semasa di tapak bina banyak kes kecurian telah berlaku yang melibatkan pelbagai jenis barang. Contohnya dapat dilihat dalam sebulan yang lepas yang mana banyak barangan pengelektrikan seperti wayar, kabel elektrik telah di curi dan adakalanya wayar elektrik telahpun di potong oleh insan yang tidak bertanggungjawab ini.

Oleh itu untuk mengelakkan perkara ini dari terus berlaku dan berulang lagi, sememangnya di tapak bina ini telah pun di letakkan pengawal keselamatan sehinggakan pada satu kes kecurian itu pengawal keselamatan itu dapat menangkap pencuri yang masuk ke tapak bina bagi tujuan untuk mencuri.

Dengan adanya sistem penempatan pengawal keselamatan di tapak bina ini, ini dapat membantu lagi usaha untuk melancarkan lagi perjalanan sesuatu projek supaya tidak terbengkalai oleh kerana kekurangan dan mungkin ketiadaan barang untuk meneruskan projek lagi.

Disamping itu juga, pengawal keselamatan juga dapat membantu para buruh asing yang bekerja di situ dan adakalanya boleh memberi pertolongan kepada buruh asing kerana kebanyakan buruh asing yang bekerja di tapak bina ini mendapat penempatan di tapak bina ini.

4.2.2.2 Kebajikan Buruh

Kebajikan buruh sememangnya amat dititikberatkan oleh SPJSB ini kerana jika SPJSB ini tidak bertanggungjawab dalam perihal kebajikan buruh yang bekerja di tapak bina ini maka kemungkinan besar pekerja ini boleh lari daripada bekerja di sini.

Aspek kesihatan semasa melakukan pekerjaan di tapak bina ini sememangnya amat di titik beratkan sekali kerana seperti yang selalu berlaku yang mana tapak bina ini adalah merupakan salah sebuah tempat yang paling banyak berdepan dengan kes-kes kemalangan.

Bukan sahaja kemalangan ini boleh berlaku di jalan raya, bahkan di tapak bina ini sendiri boleh menyebabkan kemalangan berlaku. Banyak kes-kes kemalangan yang berlaku di tapak bina ini yang mana boleh mengakibatkan kecederaan, kerosakkan harta benda dan sehinggakan boleh menyebabkan nyawa pekerja binaan itu melayang.

Oleh itu untuk mengelakkan daripada perkara yang tidak di ingini ini terus sahaja berlaku, maka perhatian yang lebih lagi seharusnya diberikan lagi supaya tahap keselamatan di tapak bina ini dapat di tingkatkan lagi.

Untuk memastikan ketiga-tiga isu seperti yang telah dinyatakan diatas ini diambil berat dan dipertanggungjawabkan oleh majikan kepada pekerja supaya ketiga-tiga isu yang telah dinyatakan seperti di atas ini diambil kira melalui suatu penyediaan sistem yang lebih selamat lagi selain daripada kaedah pengoperasian, pengendalian, penyimpanan serta penghantaran bahan binaan dengan lebih selamat lagi supaya ianya tidak akan menimbulkan kes-kes bahaya ini.

Selain daripada itu juga, pihak majikan terutamanya perlu menyediakan suatu pelan keselamatan dan juga suatu pelan kesihatan serta kebajikan pekerja dengan pelbagai cara sehingga termasuklah dengan cara membentuk suatu ahli jawatankuasa yang boleh menguruskan hal-hal yang berkaitan dengan isu-isu diatas ini.

Boleh dikatakan kesemua pihak syarikat yang mendapat sesuatu projek pembinaan itu membuat satu pelan keselamatannya yang tersendiri. Tidak asing juga bagi SPJSB ini yang mana SPJSB ini juga ada membuat suatu pelan keselamatannya yang tersendiri yang mana pelan keselamatan yang

dibuat oleh SPJSB ini adalah sangat mudah sekali iaitu dengan cara pekerja ini seharusnya menjaga keselamatan dirinya sendiri manakala jika ada sebarang masalah bolehlah berjumpa dengan pihak majikannya sendiri.

Bukan ini sahaja, pihak majikan ataupun penyelia tapak yang mana menyelia sesuatu tapak pembinaan ini boleh memberi rawatan ataupun bantuan segera kepada pekerja yang mengalami sebarang kecederaan sementara satu tindakan susulan diambil samada mendapat rawatan di klinik ataupun di hospital yang berhampiran.

Contohnya jika ada pekerja yang mengalami luka seperti terkena mesin memotong besi ataupun mesin lain sepertimana yang telah berlaku semasa penulis sendiri berada di tapak bina ini pada baru-baru ini yang mana salah seorang pekerja di tapak bina ini terkena mesin memotong besi.

Jadi di tapak bina itu sendiri pihak SPJSB telahpun menyediakan satu peti pertolongan cemas ataupun lebih dikenali dengan 'First Aid'. Maka dengan itu pekerja tersebut dapat merawat luka tersebut dengan menggunakan peralatan yang ada dalam peti pertolongan cemas itu untuk rawatan sementara sebelum mendapatkan rawatan lanjutan di hospital yang berdekatan.

Bukan sahaja pihak SPJSB ini menyediakan peti pertolongan cemas ini sahaja, malah SPJSB ini juga banyak menyediakan peralatan-peralatan keselamatan untuk kesemua pekerjaanya untuk mengelakkan kecederaan yang teruk sekiranya berlaku kemalangan di tapak bina ini.

Banyak peralatan keselamatan telah disediakan oleh SPJSB ini antaranya adalah seperti menyediakan kasut, baju serta topi keselamatan.

Walaupun SPJSB ini menyediakan peralatan keselamatan ini dengan sempurna, tetapi tanggungjawab pekerja dalam untuk menjaga dan memastikan peralatan ini dapat di gunakan dengan lebih baik lagi untuk terus digunakan harus di ambil berat oleh pekerja.

Oleh itu, para pekerja seharusnya memainkan peranannya yang sendiri dengan cara memakai segala peralatan keselamatan yang telah diberikan dan disediakan oleh majikan ataupun SPJSB ini. Dengan cara ini risiko kemalangan di tapak bina ini mungkin dapat dikurangkan lagi.

4.2.3 Cara Pembayaran Gaji Kepada Pekerja

Semua orang yang bekerja pada masa kini hanyalah semata-mata untuk mencari rezeki untuk menyara hidup supaya sisa hidup yang berbaki ini dapat diteruskan dengan lebih baik lagi tanpa ada sebarang cacat cela yang dapat merumitkan lagi hidup ini. Kini dapat di lihat semua orang amat sekali memerlukan wang untuk menjalani kehidupan pada masa kini yang serba moden sehinggakan untuk membelikan makanan sahaja memerlukan kos yang begitu tinggi.

Justeru itu, kebanyakan pekerja yang bekerja dalam bidang pembinaan ini terutama tenga buruh ini, kebanyakan daripada mereka ini bukanlah daripada keluarga yang senang sememangnya kebanyakan daripada mereka yang bekerja di tapak bina ini adalah daripada golongan yang serba susah.

Oleh itu pemnbayaran gaji kepada buruh mengikut kerja yang dilakukan oleh buruh ini sememangnya merupakan salah satu lagi cara pengurusan buruh yang lebih baik lagi.

Pembayaran gaji yang tetap pada setiap bulan kepada buruh ini sememangnya bukan sahaja memberi rezeki kepada pekerja ini malah ianya juga dapat meningkatkan lagi semangat pekerja ini untuk melakukan kerja di samping memberi dorongan untuk bekerja dengan lebih rajin dan melakukan kerja yang lebih berkualiti lagi.

Kebanyakan pekerja yang lari daripada sesebuah tapak bina itu sememangnya amat berkait rapat sekali dengan cara pembayaran gaji kepada pekerja tersebut. Penahan gaji kepada pekerja tersebut adalah faktor utama kepada pelarian pekerja ke tapak bina yang lain. Keadaan ini sememangnya perlu dihindarkan daripada berlaku dan terus berlaku kerana ianya bukan sahaja boleh menyebabkan pekerja itu lari bahkan boleh mengundang kepada pelbagai masalah lain lagi.

Pembayaran gaji yang dilakukan oleh pihak SPJSB ini sememangnya dilakukan tepat pada masanya mengikut sepertimana yang telah di janjikan diantara pihak SPJSB yang mana menjadi kontraktor utama dengan pihak sub-kontraktor. Contohnya dalam persetujuan yang telah dicapai diantara kedua-dua pihak ini, yang mana dalam perjanjian antara SPJSB dengan sub-kontraktor yang mana pihak sub-kontraktor meminta untuk dibayar gaji secara tiap-tiap minggu ini, maka dengan itu bayaran gaji kepada pekerja di bawah sub-kontraktor ini seharusnya dibayar setiap minggu.

Kebanyakan sub-kontraktor yang terlibat dalam pembinaan dengan SPJSB ini, kebanyakan daripadanya memilih untuk dibayar gaji secara mingguan. Justeru itu, penulis sememangnya memainkan peranan penting dalam untuk mengira berapa jumlah pekerja yang ada ataupun bilangan pekerja sub-kontraktor yang datang mengikut sub-kontraktor masing-masing.

Bagi SPJSB ini, bayaran gaji yang di bayar kepada sub-kontraktor ini dibayar mengikut bilangan pekerja yang datang bekerja setiap hari di dalam masa seminggu.

Negara ini tidak boleh lari dengan undang-undang yang telah di maktubkan dalam perlembagaan Malaysia. Oleh itu mengikut undang-undang dari segi pembayaran gaji kepada pekerja ini, pembayaran gaji ini telah ditekankan didalam suatu akta. Akta yang menyatakan perkara ini ialah akta kerja 1995 yang mana seperti syeksen 31 dan juga syeksen 33.

Di dalam syeksen 33 ini menyatakan bahawa prisipal, kontraktor utama dan juga sub-kontraktor ini yang bukan juga majikan sememangnya amat bertanggungjawab sekali dalam usaha untuk membayar gaji yang sepatutnya dibayar kepada para pekerja di dalam satu-satu bulan mahupun didalam satu- satu minggu bergantung kepada kontraktor dan juga sub-kontraktor yang terlibat.

Untuk pembayaran gaji bagi pihak pekerja untuk SPJSB ini sendiri, ada segelintir pekerja yang bekerja dengan SPJSB ini sendiri di bayar dengan gaji mingguan dan ada juga segelintir pekerja seperti pemandu jentolak, pemandu lori, penyelia di berikan dengan gaji bulanan.

Manakala di dalam akta kerja 1995 syeksen 31 pula menyatakan bahawa, pembayaran gaji perlu diutamakan berbanding dengan hutang-hutang lain sekiranya harta majikan ditahan oleh mahkamah. Ini membawa maksud pembayaran gaji kepada pekerja itu seharusnya diberikan lebih keutamaan iaitu jika ada berlaku sebarang masalah contohnya jika harta yang dimiliki oleh majikan itu ditahan oleh pihak makhamah maka gaji pekerja terlebih dahulu di kehendaki di bayar oleh majikan dan jika lebihan daripada pembayaran gaji pekerja ini barulah boleh di buat pembayaran hutang-hutang lain sekiranya ada.

Oleh itu, disini dapat kita simpulkan bahawa pembayaran gaji kepada pekerja oleh pihak majikan ini adalah lebih diberi keutamaan berbanding dengan hutang yang di tanggung oleh pihak syarikat.

Selain daripada itu, mengikut syeksen 24 didalam akta kerja 1995 yang mana dalam syeksen 24 ini menyatakan bahawa potongan gaji sememangnya tidak boleh dilakukan oleh mana-mana majikan tanpa ada persetujuan terlebih dahulu daripada pekerja tersebut kecuali pemotongan gaji itu adalah bertujuan untuk membuat pembayaran untuk SOCSO dan juga EPF yang mana pembayaran ini adalah wajib daripada pekerja untuk diberikan kepada pihak majikan untuk pihak majikan membayar kepada SOCSO dan EPF ini.

Justeru itu, dapat di simpulkan di sini bahawasanya pembayaran gaji pekerja mengikut klausa yang telah termaktub di dalam borang kontrak ini sememangnya adalah salah satu langkah yang amat bijak serta amat berjaya dalam usaha untuk menguruskan buruh di tapak bina ini dengan lebih baik lagi.

4.2.4 Mengetahui Bilangan Pekerja Yang Sepatutnya Bekerja

Selain daripada perkara yang telah dibincangkan di atas ini, pengurusan buruh yang betul juga amat memerlukan pengamatan daripada pihak kontraktor. Sememangnya, jurutera projek yang dilantik untuk mengurus projek ini sepatutnya mengetahui dengan lebih lagi tentang bilangan pekerja yang diperlukan untuk melakukan sesuatu pekerja sebelum ianya dilakukan.

Ini bertujuan untuk mengawal bilangan pekerja yang sepatutnya sahaja melakukan sesuatu pekerjaan itu. Contohnya di tapak bina milik SPJSB ini yang mana jika sesuatu kerja baru yang hendak dilakukan, maka jurutera projek yang terlibat ini terlebih dahulu berbincang dengan sub-kontraktor yang terlibat untuk mengetahui bilangan pekerja yang diperlukan.

Contohnya jika hendak melakukan kerja-kerja mengecat bangunan sekolah ini yang hanya tinggal sedikit sahaja lagi yang masih belum dicat, maka bilangan pekerja yang sepatutnya diperlukan untuk melakukan kerja itu hanyalah seramai dua orang sahaja akan tetapi bilangan pekerja yang ada ini adlah seramai empat orang. Maka dengan ini pembaziran tenaga kerja dan pengurusan buruh disini adalah tidak betul.

Justeru itu, pengurusan yang betul bukan sahaja memandang perkara yang besar sahaja untuk di ambil berat. Malah perkara yang kecil seperti bilangan pekerja yang melakukan pekerjaan itu juga perlu dipadang dengan lebih baik lagi untuk mendapatkan sistem pengurusan yang lebih baik lagi.

4.2.5 Cuti Sakit Dan Pemberhentian Kerja

Setiap insan sememangnya tidak mahu diri sendiri itu mengalami sebarang penyakit dan adakalanya ingin sekali setiap insan yang bernyawa milik Allah S.W.T ini sentiasa berada dalam keadaan sihat walafiat selalunya. Tidak kurang juga kepada pekerja yang bekerja di tapak bina ini yang mana pekerja disini juga sememangnya tidak mahu bekerja jika sekiranya berada dalam keadaan yang sakit dan memerlukan masa untuk beristirehat.

Oleh yang demikian, untuk memastikan pekerja yang bekerja di tapak bina ini mendapat cuti sakit, maka dengan ini satu akta keselamatan sosial dan juga kebajikan perumahan 1965 yang mana menurut akta ini pekerja yang layak menerima bayaran sakit adalah apabila tidak mampu bekerja akibat sakit dan mengalami kecederaan semasa melakukan kerja.

Akta ini ada menyatakan juga bahawasanya bayaran minimum boleh diterima dalam jangkamasa sakit dan cedera ini daripada pihak majikan yang terlibat. Selain daripada cuti sakit, pihak majikan juga perlu memikirkan bagaimana dan apa sebab seseorang pekerja itu boleh diberhentikan daripada bekerja di sesebuah tapak bina itu.

Oleh yang demikian itu, Kontraktor hanya perlu mengambil pekerja-pekerja samaada kakitangan teknikal, pekerja-pekerja mahir mahupun buruh biasa yang betul-betul cekap dan berkelakuan baik sahaja. Akan tetapi sekiranya ada pekerja yang kurang berminat untuk bekerja ini, maka pihak kontraktor berhak untuk memecat pekerja tersebut seperti mana yang telah dipersetujui bersama semasa pekerja tersebut diterima masuk untuk bekerja itu.

4.2.6 Susunatur Buruh Mengikut Kepakarannya

Buruh yang ada di tapak bina ini sebenarnya perlu diketahui terlebih dahulu kepakaran yang dimilikinya sebelum suatu arahan kerja daripada jurutera projek ataupun peyelia tapak dibuat. Penyusunan buruh dengan kerja yang dilakukan perlu bertepatan dengan kemahiran yang dimilikinya. Penyusunan yang tidak betul bukan sahaja boleh mengganggu perjalanan projek, malahan ianya juga boleh menyebabkan kerja yang di hasilkan itu dalam keadaan yang kurang diharapkan oleh pihak majikan.

Penyusunan buruh mengikut kepakarannya itu amat penting seperti mana contoh penyusunan buruh yang di lakukan di tapak bina ini. Sememangnya, disini pekerja yang mempunyai kepakaran tertentu akan disuruh untuk melakukan kerja tersebut sahaja.

Contohnya jika pekerja itu mahir dalam bidang pemasangan set kunci pintu-pintu bilik yang ada ini, kerja seperti pemasangan paip air ataupun kerja-kerja berkaitan pendawaian elektrik tidak sepatutnya menyuruh pekerja tersebut melakukannya.

Sekiranya pekerja tersebut melakukan kerja yang di luar kemahirannya itu, ia bukan sahaja mencerminkan kecacatan dalam pengurusan buruh di tapak bina ini, malah ianya juga dapat menampakkan kesan yang mendalam pada kerja tersebut.

Sememangnya kecacatan pada kerja tersebut tidak boleh dinafikan lagi. Selain itu, pembahagian buruh mengikut kategori yang betul juga perlu dititik beratkan oleh pihak SPJSB. Didalam sektor pembinaan ini, terdapat tiga kategori buruh yang paling utama. Antara kategori yang dimaksudkan ini ialah seperti:

- i. Buruh mahir
- ii. Buruh separa mahir
- iii. Buruh am

4.2.6.1 Buruh Mahir

Dengan kemahiran kerja yang diperolehi dan dikumpulkan selama 5 hingga 10 tahun dalam bidang pembinaan ini, seseorang buruh itu boleh dikatakan sebagai buruh mahir. Kebiasaanya buruh mahir ini ada seperti dalam sistem “kepala” yang mana sistem ini merujuk kepada buruh mahir yang bertindak sebagai kepala kepada buruh separa mahir dan juga buruh am. Akan tetapi buruh mahir ini juga ada yang bekerja sendiri tanpa bergantung harap kepada buruh yang lain.

Kebiasaanya pihak SPJSB ini tidak banyak menggunakan pekerja yang mahir ini berbanding dengan pekerja separa mahir mahupun pekerja am. Kebiasaanya SPJSB ini melantik buruh mahir ini agar dijadikan sebagai sub-kontraktor mahupun dijadikan sebagai “kepala” kepada buruh yang lain.

Contohnya, salah seorang pekerja mahir yang bernama En.Razali ataupun lebih mesra dengan panggilan ‘abe lie’ yang mana pekerja mahir ini dilantik sebagai sub-kontraktor untuk kerja-kerja yang melibatkan kerja longkang di sekolah yang baru dibina oleh SPJSB ini.

Oleh itu dapat disimpulkan disini bahawa pengurusan buruh mahir yang betul dapat menjamin kerja yang lebih bernutu lagi disamping dapat menjayakan lagi sistem pengurusan buruh ditapak bina ini menjadi satu kejayaan.

4.2.6.2 Buruh Separa Mahir

Manakala pengurusan buruh separa mahir juga perlu dilakukan kerana sememangnya pekerja yang ada di tapak bina ini banyak terdiri daripada buruh separa mahir ini. Oleh itu buruh separa mahir ini hanya perlu melakukan kerja yang ada pakar kemahiran pada dirinya sahaja, jadi tidak sepatutnya pihak kontraktor menyuruh pekerja separa mahir ini melakukan kerja yang diluar daripada bidang kemahirannya itu.

Justeru itu, pengurusan dan susunatur buruh separa mahir yang betul ini dapat menjamin kecermerlangan bukan sahaja kepada projek yang dibina itu, malahan kecermerlangan juga kepada system pengurusan buruh yang dilakukan oleh pihak kontraktor.

4.2.6.3 Buruh Am

Bukan buruh mahir dan separa mahir sahaja perlu diuruskan malahan buruh am juga perlu diuruskan. Ini kerana buruh am ini sememangnya adalah buruh yang paling banyak terdapat di tapak bina. Walaupun buruh ini tidak mahir, buruh ini dapat melakukan kerja-kerja dalam sektor pembinaan ini dengan baik sekiranya pengurusan yang dibuat oleh pihak majikan adalah baik.

Sememangnya buruh am yang hanya setahun jagung ini dalam bidang pembinaan ini, tidak dapat dinafikan bahawa buruh am ini masih lagi dapat menjadi buruh separa mahir mahupun buruh mahir sekiranya pengamatan yang baik oleh buruh am dilakukan dengan baik disamping mencari pengalaman selama 5 hingga 10 tahun.

BAB 5

MASALAH KAJIAN DAN CARA MENGATASI

5.1 Pengenalan

Pada masa kini, di dalam industri pembinaan, banyak masalah yang timbul yang sering kali dikaitkan dengan masalah pengurusan sesuatu projek yang tidak betul. Pengurusan projek merupakan proses di mana pengurus projek memainkan peranan utama mengawal dan membuat perancangan terhadap semua aktiviti di sepanjang tempoh pembinaan.

Antaranya adalah yang merangkumi pekerja, bahan binaan, jadual kerja, tempoh masa, kos, pengetahuan dan kemahiran, peralatan dan jentera di tapak dan bermacam-macam lagi tanggungjawab bagi mencapai dan memenuhi permintaan pelanggan.

Pengurusan buruh yang baik dapat menjamin kelancaran sesebuah projek pembinaan itu. Oleh itu sekiranya tidak ada pengurusan buruh di tapak bina ini, maka banyak masalah berkaitan pekerjaan yang timbul.

Pihak kontraktor ataupun pemaju sememangnya perlu memainkan peranan yang lebih penting lagi dalam usaha untuk memastikan segala permasalahan yang timbul ini dapat di selesaikan dengan baik tanpa mengecewakan mana-mana pihak.

Tanpa pendidikan yang khusus dalam bidang pengurusan ini, masalah yang sering kali timbul itu berkemungkinan besar sukar untuk di uruskan dan diselesaikan.

5.2 Masalah Pengurusan Buruh

5.2.1 Salahguna Kepakaran Buruh

Kepakaran seseorang buruh itu sebaik-baiknya perlu diketahui oleh pihak kontraktor terlebih dahulu sebelum menyuruh buruh itu melakukan sebarang pekerjaan. Masalah sememangnya boleh timbul akibat daripada penyalahgunaan kepakaran buruh ini.

Antara contoh penyalahgunaan kepakaran buruh ini dapat dilihat seperti yang sering kali terjadi di mana-mana tapak bina. Contohnya jika seseorang buruh itu mahir ataupun pakar dalam bidang kerja-kerja pendawaian elektrik tetapi buruh itu disuruh melakukan kerja-kerja berkaitan pengkonkritan.

Maka disini dapat diperlihatkan bahawa kerja-kerja pengkonkritan yang dilakukan oleh buruh tersebut mungkin akan mengalami masalah mahupun kegagalan ataupun mungkin kerja yang dilakukan itu tidak bagus dan tidak mencapai target yang telah ditentukan.

Oleh itu, dapat diperkatakan disini bahawa, penyalahgunaan kepakaran buruh ini bukan sahaja boleh merugikan pihak kontraktor, malah ia juga mampu untuk menimbulkan sebarang masalah di tapak bina ini.

5.2.2 Ketidakserasian Buruh Dan Majikan

Sebarang ketidakserasian antara buruh dan majikan boleh timbul apabila buruh itu sendiri tidak dapat memahami konsep yang telahpun dirancang oleh majikan. Akan tetapi, buruh pula menganggap majikan itu tidak memenuhi kebajikan mereka tetapi apa yang sebenarnya berlaku ialah buruh itu sendiri yang tidak memahami konsep kebajikan yang perlu damtelahpun disediakan oleh majikan.

Contohnya yang jelas dapat dilihat disini, buruh sememangnya tidak dibenarkan sama sekali membawa isteri dan anak-anak untuk tinggal bersama di tapak bina. Ini kerana ianyan akan menimbulkan banyak masalah seperti keselamatan isteri dan anak-anak itu berada dalam keadaan berbahaya semasa berada di tapak bina ini.

Justeru itu, berkemungkinan besara lesen pembinaan pihak SPJSB ini mungkin akan dibekukan oleh pihak penguasa dalam jangkamasa yang telahpun ditetapkan oleh pihak penguasa ini. Sehubungan dengan itu juga, kerja-kerja pembinaan ini terpaksa dihentikan dan ini akan membawa kepada aktiviti pembinaan yang dijalankan ini tertangguh daripada jangkamasa asal yang mana ianya akan menyebabkan syarikat menanggung kerugian besar.

Selain itu, langkah penjimatan yang diamalkan oleh pengurus projek tidak akan mencapai matlamatnya apabila buruh menggunakan kemudahan yang ada melebihi daripada yang sepatutnya.

Sebagai contohnya, bagi buruh yang membawa ahli keluarga datang ketapak bina ini, mereka akan menggunakan kontena yang disediakan untuk satu keluarga mereka. Sepatutnya kontena tersebut hanya akan diduduki oleh buruh yang bekerja di tapak bina itu sahaja.

Oleh itu, pihak SPJSB ini terpaksa membeli kontena lain untuk menempatkan buruh baru. Jadi tidak sesuaialah jika buruh tersebut membawa datang keluarganya ke tapak bina ini. Bukan masalah dapat diselesaikan malah ianya akan menambahkan lagi permasalahan ini.

5.2.3 Ketidakserasian Buruh Dengan Buruh

Ketidakserasian antara buruh dengan buruh ini berkemungkinan boleh disebabkan oleh beberapa faktor sepertimana berikut :

- i. Perbezaan antara adat dan budaya hidup
- ii. Layanan majikan terhadap buruh

5.2.3.1 Perbezaan Antara Adat Dan Budaya Hidup

Perbezaan antara adat dan budaya hidup buruh ini sememangnya boleh menimbulkan sebarang masalah. Oleh kerana pihak SPJSB ini ada menggunakan khidmat buruh asing seperti daripada negara Indonesia, Bangladesh, dan lain-lain lagi mungkin sedikit sebanyak masalah ketidaksefahaman ini akan timbul jika ianya tidak dijaga dengan baik.

5.2.3.2 Layanan Majikan Terhadap Buruh

Kebiasannya, buruh sub kontraktor juga banyak membawa masalah kepada buruh SPJSB ini. Antara yang banyak dipersoalkan ialah layanan majikan terhadap mereka. Walaupun begitu, mengikut laporan keselamatan tapak bina, ianya masih belum tiada kes pergaduhan di tapak bina berlaku. Ini disebabkan oleh kebijaksanaan kakitangan syarikat yang bertugas di tapak bina itu.

5.3 Cara Mengatasi

Terdapat banyak cara dalam usaha untuk mengatasi sebarang masalah yang sering kali timbul yang juga dikaitkan dengan system pengurusan buruh di tapak bina ini. Antara cara yang dapat dilakukan adalah seperti berikut:

- i. Menggunakan Sistem Penjadualan Penggunaan Buruh Yang Baik
- ii. Menyediakan Latihan Yang Secukupnya Kepada Buruh
- iii. Memberi Ganjaran Kepada Buruh Yang Telah Lama Berkhidmat

5.3.1 Menggunakan Sistem Penjadualan Penggunaan Buruh Yang Baik.

Penjadualan penggunaan buruh yang lebih baik akan menjamin kecepatan perjalanan sesebuah projek pembinaan ini. Penjadualan yang diamalkan oleh SPJSB setakat ini adalah sangat bagus.

Akan tetapi, hasil daripada kajian masih lagi terdapat buruh yang menjalankan kerja secara tidak tetap dan tidak mengikut sepertimana yang telah ditetapkan dalam jadual yang telah di buat oleh pihak SPJSB ini.

Ini adalah kerana hanya seorang buruh itu sahaja yang mahir membuat kerja-kerja tersebut dan sesetengah buruh yang lain tidak mahir dalam melakukan kerja tersebut.

Sistem penjadualan yang lebih baik perlu dirancang dengan lebih teliti lagi agar segala permasalahan yang timbul ini dapat diselesaikan dengan lebih baik lagi. Perkongsian idea antara pihak SPJSB dan sub kontraktor adalah sangat perlu.

5.3.2 Menyediakan Latihan Yang Secukupnya Kepada Buruh

Latihan perlu disediakan kepada buruh agar buruh dapat bekerja dengan lebih mahir dan efisien lagi. Justeru itu, pihak SPJSB ini juga perlu memastikan bahawa buruh dibawak sub kontraktor yang bekerja di tapak bina mempunyai latihan yang cukup. Ini adalah bertujuan untuk menjaga kualiti projek selain untuk mencerminkan suatu yang positif tentang pihak SPJSB ini didalam bidang pengurusan.

Latihan tidak perlu dijalankan secara menyeluruh akan tetapi dijalankan secara berperingkat. Ini adalah supaya tidak mengganggu perjalanan kerja yang sedang dijalankan. Majikan tidak perlu menggunakan khidmat jurulatih luar tetapi hanya menggunakan khidmat buruh mahir yang berada di tapak. Justeru itu, latihan sememangnya boleh dijalankan semasa proses melakukan kerja pembinaan ini.

5.3.3 Memberi Ganjaran Kepada Buruh Yang Telah Lama Berkhidmat

Memberi ganjaran kepada buruh yang telah lama berkhidmat ini merupakan salah satu idea yang sangat bagus dan efisien sekali kerana dapat meningkatkan motivasi buruh untuk menjalankan kerja dengan lebih rajin di samping menambah kepercayaan buruh terhadap majikan. Buruh-buruh yang telah berkhidmat melebihi lima tahun perlu diberi ganjaran seperti kenaikan gaji dan juga elaun. Ganjaran akan diberikan oleh pihak syarikat kepada buruh yang rajin dan efektif dalam melakukan sebarang kerja yang disuruh.

5.4 Cadangan

5.4.1 Penggunaan Cara Pengurusan Yang Betul

Penggunaan cara-cara pengurusan buruh ditapak bina yang betul ini bukan sahaja dapat menyelesaikan kebanyakan masalah yang timbul daripada soal pengurusan, malah ianya juga boleh meningkatkan lagi daya mampu dan kebolehan sesebuah organisasi yang dibentuk itu.

5.4.2 Perbaiki Sistem Pengurusan

Sememangnya, sistem pengurusan di tapak bina ini sepatutnya perlu diperbaiki lagi agar sesuatu sistem pengurusan yang lebih baik dapat dicapai disamping memperbaiki segala kelemahan yang ada semasa pengurusan sesuatu perkara itu dapat dilakukan.

BAB 6

KESIMPULAN

Pada masa kini, industri pembinaan adalah salah satu daripada industri terbesar yang menyumbangkan pendapatan kepada Negara. Ia jelas dilihat dengan sentiasa adanya projek pembinaan yang baru dari masa ke semasa yang mana secara tidak langsungnya ekonomi Negara berkembang dengan lebih pesat lagi berikutan industri pembinaan yang terus dilakukan di Negara ini. Industri pembinaan Negara menjadi agenda utama dalam setiap kali belanjawan Negara dibentangkan. Ini jelas terbukti dengan peruntukan yang banyak telah disediakan untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat.

Akan tetapi pada hari ini mungkin banyak pihak terlepas pandang ataupun hanya mengambil remeh sahaja tentang pengurusan buruh ini. Dengan masalah pengurusan buruh yang tidak betul dalam bidang pembinaan ini, ianya bukan sahaja dapat mengaibkan pihak buruh malah ianya juga dapat mengaibkan pihak kontraktor sekaligus boleh menyebabkan perkara yang tidak diinginkan boleh berlaku.

Sepanjang tempoh latihan praktikal yang dijalankan selama 6 bulan, penulis telahpun mendapat banyak pengalaman melalui latihan praktikal tersebut terumatanya dalam kajian berkaitan dengan sistem pengurusan buruh di tapak bina. Penulis dapat memerhatikan keadaan sebenar bagaimana cara pengurusan buruh di tapak bina ini dilakukan.

Berdasarkan daripada laporan yang dibuat oleh penulis ini, objektif yang dicadangkan telahpu dikenalpasti oleh penulis iaitu untuk mengenalpasti apakah cara-cara pengurusan buruh di tapak bina yang betul bagi projek tersebut telahpun tercapai. Oleh itu, secara tidak langsungnya, penulis juga dapat mengetahui apakah kesannya kajian ini kepada pihak kontraktor dan sebagainya.

Kesimpulannya, masalah pengurusan buruh di tapak bina ini boleh menjadi satu isu yang besar sekiranya tindakan yang tidak betul dilakukan semasa pengurusan buruh itu dilakukan. Banyak pihak terutamanya pihak kontraktor akan mendapat masalah sama ada dari segi masalah perjalanan buruh itu sehinggalah juga kepada masalah pembinaan projek itu samaada projek lambat siap mahupun hasil kerja yang tidak berkualiti dihasilkan.

Justeru itu, sebelum perkara yang tidak diingini oleh mana-mana pihak timbul, maka semua pihak terutamanya sekali pihak kontraktor mahupun buruh perlu berusaha dengan lebih gigih lagi dalam usaha untuk mendapatkan sistem pengurusan yang lebih baik disamping mengukuhkan lagi hubungan sesama insan yang mungkin akan terjejas akibat daripada perselisihan faham antara dua insan.

Diharapkan ilmu dan pengalaman yang diperolehi oleh penulis hasil daripada latihan praktikal ini akan dapat digunakan pada masa yang akan datang bagi mengurangkan masalah yang timbul dalam industri pembinaan Negara selain dapat memantapkan lagi industri pembinaan ini.

SENARAI RUJUKAN:

Abdul Aziz Hussin. 2001. Keselamatan Pekerja Di Tapak Bina Tanggungjawab Bersama. Universiti Sains Malaysia.

Zakaria Mohd Yusof (2006). Cabaran-cabaran di sektor binaan dalam Menyediakan Tenaga Kerja Mahir Tempatan – Satu Sorotan Penulisan. Universiti Teknologi Malaysia.

Akta Kerja 1955 (Akta 265), Peraturan-peraturan Dan Perintah.

Akta Keselamatan Sosial Dan Kebajikan Perumahan 1965

Selva, 1997 Dan Nota Kuliah Saw5113, 1997.

Grossman, S.I. (1996). *Occupational Safety and Health Administration US Department of Labour*, Journals of OSHA Technical Data Centre, dlm. SIA Newsletter 96-97: July 1996.