

HUBUNGAN PEKERJAAN DI SEKTOR INFORMAL: KAJIAN KES DI LAWAS, SARAWAK, MALAYSIA

(*Employment Relations in Informal Sector: A Case Study in Lawas, Sarawak*)

Norhidayah Binti Hasbullah & Dzurizah Ibrahim

ABSTRAK

Kajian lepas menyatakan bahawa asas hubungan pekerjaan sebagai bidang kajian adalah untuk menyiasat sifat hubungan yang wujud antara majikan dan pekerja. Sehubungan itu, kajian ini dijalankan untuk menyiasat hubungan pekerjaan dalam sektor informal dengan menggunakan kerangka kerja yang diperkenalkan oleh Goss (1991) untuk menafsirkan hubungan pekerjaan dalam firma kecil yang boleh difahami dengan mengambil kira dua dimensi: Pertama, sejauhmana majikan bergantung kepada pekerja masing-masing dan sebaliknya. Kedua, sejauhmana pekerja mempunyai keupayaan secara individu atau secara kolektif untuk mencabar kuasa majikan. Berdasarkan dua dimensi ini, empat sifat dikenalpasti untuk menyiasat sifat hubungan pekerjaan di sektor informal iaitu fraternalisme, paternalisme, *benevolent autocracy*, dan *passive acquiescence*. Kajian ini menggunakan pendekatan kualitatif, iaitu temu bual secara mendalam bersama empat orang majikan dan empat orang pekerja yang terlibat dalam sektor informal di Lawas, Sarawak. Hasil kajian mendapati bahawa sifat hubungan pekerjaan dalam sektor informal adalah bersifat *benevolent autocracy* kerana majikan sangat kurang bergantung ke atas pekerja mereka sehingga menyebabkan keupayaan pekerja agak terhad untuk mencabar kuasa majikan. Hasil kajian mendapati bahawa sifat hubungan pekerjaan dalam sektor informal adalah bersifat *benevolent autocracy* kerana majikan sangat kurang bergantung ke atas pekerja mereka sehingga menyebabkan keupayaan pekerja agak terhad untuk mencabar kuasa majikan. Ciri-ciri sektor informal yang bersifat kekeluargaan dan tidak berdaftar yang menyebabkan ketiadaan perlindungan kepada pekerja merupakan sebab utama yang mencorakkan hubungan pekerjaan dalam sektor informal. Kajian ini juga turut memberi sumbangan kepada pendefinisian semua hubungan pekerjaan serta mencadangkan reformasi dasar dalam konteks sektor informal terutamanya dalam melindungi hak pekerja.

Kata Kunci: Hubungan Pekerjaan, sektor informal, *benevolent autocracy*, Teori Goss, Lawas, Sarawak.

ABSTRACT

Literature review states that the basis of employment relations as a field of study is to investigate the nature of the relationship between employer and employee. Thus, this study was conducted to investigate employment relations in the informal sector by using a framework introduced by Goss

(1991) to interpreting employment relations in small firms that can be understood with regard to two related dimensions: First, the extent to which employers is dependent on his or her employees, and vice versa; and second, the extent to which employees have the capacity individually or collectively, to challenge the power of their employer. Based on these two dimensions, four distinct categories have been identified that reveal the complexity and diversity the nature of employment relationships in the informal sector, namely is 'fraternalism', 'paternalism', 'benevolent autocracy' and 'passive acquiescence' The study employ qualitative approach and in-depth interviews with four employers and four workers in the informal sector in Lawas, Sarawak. The findings show that the nature of the employment relations in the informal sector is 'benevolent autocracy' or employers are less dependent on their employees, resulting in limited labour capacity to challenge the employer's power. Characteristics of the informal and unregistered informal sector which result in lack of protection to workers are the main reason for the employment relations in the informal sector. This study also contributes to the redefinition of the term of employment relations in the informal sector and then suggest for policy reforms in the context of the informal sector, particularly in protecting the rights of workers.

Keywords: Employment relations, informal sector, benevolent autocracy; Goss Theory, Lawas Sarawak

PENGENALAN

Kajian ini merupakan kajian penerokaan ke atas sifat hubungan pekerjaan dalam sektor informal di Lawas, Sarawak. Kajian lepas menunjukkan walaupun istilah hubungan pekerjaan digunakan secara meluas, namun hubungan pekerjaan belum mempunyai definisi yang universal sehingga kini (Noor Syakirah Zakaria dan Mohd Khairuddin Hashim, 2015). Selain itu, penyelidikan mengenai amalan hubungan pekerjaan dalam konteks sektor informal kurang mendapat banyak perhatian kerana kajian mengenai amalan hubungan pekerjaan sebahagian besarnya lebih memberi tumpuan kepada syarikat-syarikat besar dan formal (Razouk, 2011; Sheehan, 2013). Memandangkan sektor informal memainkan peranan yang signifikan dalam membantu meningkatkan ekonomi Negara (Jabatan Perangkaan Malaysia, 2017), maka kajian ke atas hubungan pekerjaan adalah perlu untuk diberi perhatian. Menariknya, kajian ini akan menfokuskan kepada sektor informal di kawasan luar bandar Sarawak, iaitu daerah Lawas, Sarawak. Hal ini kerana kehadiran sektor informal di kawasan luar bandar seharusnya tidak diabaikan kerana sebahagian besar sektor informal luar bandar masih kekal sebagai kawasan yang belum diterokai dengan penyelidikan terutama di negara membangun (Khoo *et al.*, 2016).

Kajian lepas mendapati perbincangan mengenai hubungan pekerjaan di sektor informal masih terhad sehingga menimbulkan persoalan tentang sama ada wujud atau tidak hubungan pekerjaan di sektor informal (Chen, 2012). Misalnya, penjaja yang bergantung kepada pembekal tunggal untuk mengedar atau menjual barangan. Hal ini telah menyebabkan sifat hubungan pekerjaan di sektor informal tidak jelas. Menurut Chen (2012), hubungan pekerjaan jelas wujud tetapi ia tidak jelas siapa majikan dan siapa pekerja memandangkan majikan dan pekerja bekerja

bersama-sama di tempat kerja. Antara faktor yang menyebabkan hubungan pekerjaan menjadi samar-samar dan menimbulkan keraguan adalah disebabkan oleh kedudukan majikan dan pekerja yang tidak jelas, ketidakpastian hak-hak pekerja dan siapa yang bertanggungjawab terhadap pekerja serta kurangnya pematuhan dan penguatkuasaan ke atas undang-undang.

Walau bagaimanapun, Scase (1995) ada menyatakan bahawa wujudnya hubungan pekerjaan yang lebih jelas di kalangan majikan firma kecil. Majikan di firma kecil biasanya bekerja bersama pekerja mereka di samping menjalankan rutin tugas-tugas pentadbiran dan pengurusan. Menurut ILO (2003), hubungan pekerjaan adalah hubungan undang-undang yang wujud antara majikan dan pekerja. Ia wujud apabila seseorang menjalankan kerja atau perkhidmatan di bawah syarat-syarat tertentu sebagai balasan ganjaran. Namun hakikatnya, sebahagian majikan lebih memilih untuk mengambil pekerja secara tidak rasmi bagi mengelakkan cukai dan caruman majikan kepada keselamatan sosial atau pencen pekerja (Chen, 2012). Justeru, sejauhmanakah pekerja dalam sektor informal di Lawas terikat dengan undang-undang? Sedangkan ILO (2003) sendiri menjelaskan hubungan pekerjaan dari segi sejarah adalah diwakili oleh asas undang-undang.

Berdasarkan permasalahan tersebut, kajian ini bertujuan untuk menyiasat hubungan pekerjaan itu wujud dalam sektor informal memandangkan definisi dan makna yang ditakrifkan oleh pengkaji lepas mengenai hubungan pekerjaan itu sendiri adalah bertentangan dengan senario sebenar dalam sektor informal. Ekoran itu, konsep hubungan pekerjaan perlu pentakrifan khusus atau pentakrifan semula memandangkan sifat-sifat sektor informal itu sendiri yang kompleks sehingga berlakunya percanggahan dan kontradiksi mengenai makna hubungan pekerjaan berdasarkan kajian lepas.

Sehubungan itu, kajian ini mencadangkan bahawa sifat hubungan pekerjaan di sektor informal boleh difahami dengan mengambil kira dua dimensi: Pertama, sejauh mana majikan bergantung kepada pekerja masing-masing dan sebaliknya. Kedua, sejauhmana pekerja mempunyai keupayaan secara individu atau secara kolektif untuk mencabar kuasa majikan. Berdasarkan dua dimensi ini, empat sifat dikenalpasti untuk melihat sifat hubungan pekerjaan di sektor informal iaitu '*fraternalism*', '*paternalism*', '*benevolent autocracy*', dan '*passive acquiescence*' (Goss, dalam William dan Adam-Smith, 2010).

CIRI-CIRI SEKTOR INFORMAL

Bersifat Kekeluargaan

ICLS menyatakan bahawa hubungan buruh di sektor informal kebanyakannya adalah berdasarkan pada pekerjaan kasual, kekeluargaan atau hubungan peribadi dan persekitaran hidup dan bukannya berdasarkan perjanjian kontrak dengan jaminan formal (Nazaria Baharuddin *et al.*, 2011). Selain itu, secara umumnya majikan mengambil pekerja dari kalangan keluarga dan jika menerima pekerja hanya berdasarkan kepercayaan. Menurut Matlay (2002), terdapat kira-kira 70 hingga 80 peratus daripada firma kecil adalah syarikat keluarga. Justeru itu, adalah penting untuk meneroka hubungan antara hubungan keluarga, peranan dan organisasi perniagaan kecil. Namun di Afrika,

kebanyakan perniagaan keluarga mempunyai kurang daripada lima pekerja, tidak berdaftar, tidak berlesen, dan biasanya tidak membayar cukai (Pretes dalam Matlay, 2002).

Tiada Perlindungan Sosial

Ciri-ciri sektor informal seterusnya adalah tiada perlindungan sosial. ILO (2003) turut menjelaskan pekerja gagal mendapat manfaat perlindungan sosial yang seharusnya dinikmati dalam hubungan pekerjaan adalah disebabkan oleh undang-undang yang tidak jelas atau skop yang terlalu sempit. Dalam sektor informal, undang-undang untuk melindungi pekerja dilihat seperti tidak wujud dan hal ini menyebabkan majikan mengeksploitasi pekerja mereka yang tidak dilindungi.

Menurut Akorsu (2013), perlindungan pekerjaan tidak diambil serius dalam sektor informal. Menurut kajiannya di Ghana, dalam hampir semua kes yang dikaji, keadaan kerja kekal miskin. Kajian beliau mengesahkan bahawa keperluan asas keselamatan dan kesihatan untuk pekerja, seperti tandas, air minuman, bantuan *first-kit* dan pakaian perlindungan adalah tidak wujud. Bahaya paling lazim adalah termasuk haba dan api. Hal ini disokong oleh Manning dan Effendi dalam Fajar Agung Nugroho (2010) yang menyatakan bahawa sektor informal ditandai sebagai pasaran tenaga kerja yang tidak dilindungi.

Mengelak daripada Pendaftaran

Mengelak daripada pendaftaran juga adalah ciri-ciri sektor informal yang dikenalpasti. Sebahagian daripada mereka yang terlibat dalam sektor informal telah memilih atau secara sukarela untuk bekerja secara informal untuk mengelak daripada pendaftaran dan membayar cukai. Majikan juga sering memilih untuk mengambil pekerja secara informal bagi mengelakkan cukai dan caruman majikan kepada keselamatan sosial atau pencen (Chen, 2012).

Tidak Teratur dan Menyalahi Undang-Undang

Ciri-ciri sektor informal seterusnya adalah tidak teratur dan menyalahi undang-undang. Unit pengeluaran sektor informal juga dicirikan oleh perusahaan isi rumah. Perbelanjaan untuk pengeluaran biasanya tidak dibezakan daripada perbelanjaan isi rumah. Misalnya, modal barang seperti bangunan dan kenderaan digunakan tanpa membezakan untuk tujuan isi rumah atau perniagaan. Selain itu, sektor informal sering kali dilihat dalam negara membangun sebagai pengeluaran yang menyalahi undang-undang dan tersembunyi. Pengeluaran yang menyalahi undang-undang merujuk kepada aktiviti pengeluaran yang dilarang oleh undang-undang atau menjadi tidak sah apabila dijalankan oleh pengeluar yang tidak mematuhi undang-undang. Manakala, pengeluaran yang tersembunyi atau *underground* merujuk kepada aktiviti pengeluaran yang sah apabila dilaksanakan dengan mematuhi peraturan, tetapi sengaja disembunyikan daripada pihak berkuasa (United Nations Statistical Commission 1993 dalam Chen, 2012).

Masa Bekerja Tidak Tetap

Salah satu ciri-ciri penting dari perbezaan antara sektor tidak formal dan formal sering dipengaruhi oleh jam kerja yang tidak tetap dalam jangka waktu tertentu (Manning dan Effendi dalam Fajar Agung Nugroho, 2010). Selain itu, jam kerja yang berlebihan, kerja lebih masa tidak dibayar atau tidak wajar dibayar (Tesselaar dalam Francis O. Boachie-Mensah, 2012). Ramai yang terlibat sektor informal, terutamanya di negara-negara maju, memilih untuk terlibat dalam sektor informal kerana mereka mendapat lebih autonomi, fleksibiliti dan kebebasan dalam sektor ini berbanding dengan sektor yang formal. Dalam kata lain, mereka mempunyai kebebasan menjalankan perniagaan mereka sendiri, mempunyai fleksibiliti dalam menentukan jam atau hari operasi serta mereka boleh menggunakan dan membangunkan kreativiti mereka (Gerxhari, 2004).

Gaji Yang Rendah dan Tidak Menentu

Kebanyakan kajian juga menunjukkan mereka yang terlibat dalam sektor informal mempunyai hasil pendapatan yang rendah. Malah, kajian Akorsu (2013) mendedahkan bahawa gaji sebenar adalah jauh lebih rendah daripada gaji minimum. Hal ini disokong oleh Cully dalam Wilkinson (1999) menyatakan kebanyakannya firma kecil ini membayar gaji di bawah paras upah minimum. Menurut Rainnie (1985), majikan akan menghalalkan tindakan mereka dengan merujuk kepada kuasa-kuasa kompetitif daripada pasaran ekonomi. Dalam erti kata lain, mereka akan mengakui kepada pekerja mereka bahawa gaji yang mereka tawarkan adalah bukannya rendah, tapi ia adalah berada di luar kawalan mereka sendiri.

Tahap Berpendidikan yang Rendah

Ciri-ciri sektor informal seterusnya adalah berpendidikan rendah. Biasanya mereka yang terlibat dalam sektor informal ini mempunyai tahap pendidikan yang rendah memandangkan sektor informal dilihat sebagai pekerjaan yang lebih inferior. Tahap pendidikan adalah rendah dan buta huruf. Hal ini menyebabkan mereka melibatkan diri dalam sektor informal kerana tidak diterima bekerja di sektor formal. Menurut Keith Hart (1973), pekerja sektor informal umumnya adalah miskin, mempunyai pendidikan yang rendah, dan hanya memerlukan modal yang kecil. Umumnya para pekerja memilih bekerja di sektor informal kerana tidak mempunyai pendidikan yang cukup untuk bekerja di sektor formal.

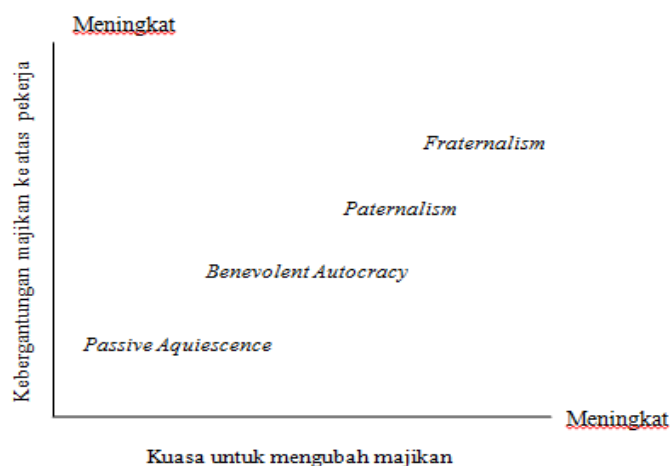
Justeru, mengetahui ciri-ciri sektor informal di Lawas, Sarawak ini adalah penting untuk mengetahui bagaimana persekitaran sektor informal itu akhirnya mempengaruhi sifat hubungan pekerjaan antara majikan dan pekerja.

TEORI GOSS DALAM SEKTOR INFORMAL DI LAWAS, SARAWAK

Teori Goss akan digunakan dalam memahami hubungan pekerjaan dalam sektor informal di Lawas, Sarawak. Pengkaji menggunakan teori ini untuk melihat bagaimana Teori Goss ini mampu mendedahkan hubungan pekerjaan dalam firma kecil di sektor informal. Teori Goss dalam Rajah

1 mencadangkan bahawa terdapat empat kategori yang akan mendedahkan sifat hubungan pekerjaan dalam firma kecil ini iaitu, *fraternalisme*, *paternalisme*, *benevolent autocracy* dan *passive acquiescence*.

Rajah 1: Teori Goss



Fraternalism

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

Paternalism

Kedua ialah *paternalism*, yang mana hubungan ini mempunyai perbezaan yang ketara dengan hubungan fraternalism. Di bawah hubungan pekerjaan yang bersifat *paternalism*, majikan mempunyai pergantungan yang lebih rendah kepada pekerja mereka. Perbezaan majikan dan pekerja adalah di tengah-tengah *paternalisme*. Pada masa yang sama, majikan cuba untuk mewujudkan hubungan pekerjaan dengan pekerja dengan merujuk kepada ikatan tugas dan

tanggungjawab bersama antara majikan dan pekerja. Namun, alternatif untuk pekerja adalah lebih terhad kerana majikan kurang bergantung kepada pekerja.

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

Benevolent Autocracy

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

Passive Acquiescence

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

METODOLOGI

Kajian ini menggunakan kaedah kualitatif kerana kesesuaiannya untuk menerokai bidang yang kurang diselidiki sebelum ini dan dapat memberi kefahaman terperinci tentang fenomena yang dikaji (Creswell, 2009). Kajian ini menggunakan reka bentuk kajian kes kerana fokus kajian adalah untuk meneroka, membuat penemuan dan interpretasi dan bukannya untuk menguji hipotesis.

Dengan menggunakan kaedah persampelan bertujuan, pengkaji membuat temu bual secara mendalam bersama empat orang majikan dan empat orang pekerja yang terlibat dengan sektor informal di Pasar Tamu Lawas dan Pasar Tani Lawas. Menurut Mason (2002), saiz sampel bagi kajian kualitatif adalah sesuai dalam lima orang hingga 350 orang responden. Dalam kajian ini juga, pengkaji menggunakan analisis data tematik untuk menganalisis data. Braun dan Clarke dalam Dzurizah Ibrahim (2013) menjelaskan analisis tematik sebagai satu kaedah untuk pengkaji mengenal pasti, menganalisis dan melaporkan tema dalam data.

HASIL KAJIAN

Ciri-ciri Sektor Informal di Lawas, Sarawak

Kajian ini mendapati bahawa ciri-ciri sektor informal di Lawas, Sarawak dan kajian lepas mempunyai persamaan dan perbezaan. Dalam konteks kajian ini, pengkaji menyimpulkan bahawa ciri-ciri sektor informal di Lawas, Sarawak adalah bersifat kekeluargaan, tiada perlindungan, tidak mengelak untuk mendaftarkan perniagaan, lebih teratur dan mematuhi undang-undang yang ditetapkan Majlis Daerah Lawas, masa bekerja yang tetap dan teratur, gaji yang rendah dan mempunyai pendidikan. Jadual 1 mengilustrasikan perbandingan antara kajian lepas dan hasil kajian mengenai ciri-ciri sektor informal di Lawas, Sarawak.

Jadual 1: Perbandingan Hasil Kajian dan Kajian Lepas

Kajian Lepas	Hasil Kajian
Bersifat Kekeluargaan	Bersifat Kekeluargaan
Tiada Perlindungan	Tiada Perlindungan
Mengelak Pendaftaran	Bukan Mengelak Pendaftaran
Tidak Teratur	Lebih Teratur
Masa Bekerja yang Tidak Tetap	Masa Bekerja Yang Tetap
Gaji yang Rendah dan Tidak Tetap	Gaji Yang Rendah Tetapi Tetap
Berpendidikan Rendah	Mempunyai Tahap Pendidikan

Sumber: Hasil temu bual di lapangan (2016)

Jadual 1 menunjukkan bahawa dari ketujuh-tujuh ciri-ciri sektor informal yang dikenalpasti, pengkaji mendapati hanya dua ciri-ciri yang bertepatan dengan kajian lepas iaitu bersifat kekeluargaan dan tiada perlindungan. Ciri-ciri selebihnya iaitu mengelak daripada pendaftaran; tidak teratur dan menyalahi undang-undang; masa bekerja tidak tetap; gaji rendah dan tidak menentu; dan berpendidikan rendah adalah tidak dapat dikenalpasti di Lawas, Sarawak.

Kajian mendapati bahawa ciri-ciri sektor informal di Lawas Sarawak bersifat kekeluargaan iaitu majikan dan pekerjaan mempunyai ikatan persaudaraan seperti ibu saudara, adik beradik dan sepupu. Majikan lebih memilih untuk mengambil pekerja dalam kalangan ahli keluarga supaya senang memberi arahan, lebih dipercayai, dan kurang berlaku pusing ganti pekerja. Manakala bagi pekerja pula, tujuan mereka bekerja dengan majikan dalam kalangan ahli keluarga pula adalah untuk membantu di samping untuk mendapatkan gaji memandangkan mereka tidak mempunyai pekerjaan lain. Tambahan lagi, para pekerja lebih selesa bekerja dengan majikan yang terdiri dalam kalangan ahli keluarga pekerja akan kurang tertekan dan lebih bebas. Ini bermakna, pekerja tidak pernah dipaksa untuk bekerja dan dimarahi apabila tidak datang bekerja.

Dari aspek perlindungan pula, majikan sememangnya tidak memberikan sebarang perlindungan dengan pekerja mereka. Semua majikan mengakui bahawa mereka tidak menyediakan sebarang perlindungan kepada pekerjaan mereka memandangkan perniagaan mereka hanya bersifat kecil-kecilan, pekerjaan yang tidak membebankan dan tidak berdaftar dengan mana-mana pihak berkuasa. Tapi, semua majikan mengakui bahawa perlindungan itu adalah perlu bagi majikan yang sepatutnya menyediakannya kepada pekerja. Para pekerja juga mengakui bahawa mereka secara suka rela bekerja dengan majikan mereka walaupun tidak dilindungi oleh sebarang jaminan pekerjaan seperti KWSP atau PERKESO kerana menganggap perlindungan itu adalah tidak perlu memandangkan pekerjaan mereka pun tidak membebankan.

Perniagaan yang dimiliki oleh semua pemilik adalah tidak berdaftar dengan mana-mana badan berkanun tidak seperti pihak Suruhanjaya Syarikat Malaysia (SSM) dan Pihak Berkuasa Tempatan. Para peniaga iaitu majikan hanya berniaga dengan kebenaran oleh Majlis Daerah Lawas (MDL) dan hanya perlu membayar tapak perniagaan setiap minggu sahaja. Bayaran lain selain itu adalah tidak ada sama sekali. Ini bermakna, semua peniaga ini berniaga di tempat yang telah ditetapkan oleh MDL dan bukan mengelakkan diri daripada pendaftaran perniagaan sama sekali. Hal ini kerana para majikan hanya membayar tapak perniagaan dan perniagaan mereka tidak perlu berdaftar atas nama syarikat.

Kajian mendapati para peniaga menjalankan perniagaan dengan lebih teratur di mana majikan berniaga di tapak Tamu Lawas dan Pasar Tani yang telah disediakan oleh pihak MDL. Perniagaan yang dijalankan adalah teratur dan tidak menyalahi undang-undang sama sekali kerana para majikan berniaga dengan kebenaran oleh MDL bukan secara haram atau sembunyi-sembunyi.

Selain itu, semua perniagaan ini berjalan pada masa dan waktu yang telah ditetapkan. Ini bermakna, masa bekerja juga adalah tetap. Para majikan dan pekerja berniaga berdasarkan waktu yang telah ditetapkan oleh MDL. Bagi peniaga yang beroperasi di Pasar Tamu, waktu peniaga dibenarkan beroperasi adalah pada bermula dari 6.00 pagi hingga 7.00 malam untuk hari Jumaat, manakala untuk hari Sabtu adalah bermula dari pukul 6.00 pagi hingga 2.00 petang. Bagi hari-hari biasa iaitu hari Isnin hingga Khamis, waktu berniaga adalah bergantung kepada majikan itu sendiri tetapi haruslah di antara pukul 6.00 pagi hingga 5.00 petang.

Bagi perniaga yang berniaga di Pasar Tani Lawas pula, para peniaga hanya dibenarkan berniaga bermula daripada pukul 2.00 petang hingga 10.00 malam pada setiap hari. Hasil kajian mendapati majikan berniaga berdasarkan kepada masa operasi yang telah ditetapkan oleh MDL. Ini bermakna, masa bekerja adalah tetap dan teratur. Selain masa bekerja yang tetap, semua perniagaan juga beroperasi pada hari yang tetap dan sama setiap minggu. Ringkasnya, semua perniagaan berjalan secara tetap dan bukan berkala.

Hasil kajian turut mendapati gaji pekerja adalah berbaloi walaupun diparas gaji minimum. Setiap pekerja menerima gaji yang sama oleh majikan masing-masing. Gaji yang diterima juga tetap dan tidak berubah-ubah. Gaji pekerja juga berbeza mengikut masa bekerja mereka di mana pekerja akan menerima gaji yang lebih jika bekerja lebih masa bekerja. Jika pekerja bekerja satu hari, mereka akan menerima gaji lebih tinggi berbanding jika pekerja bekerja setengah hari. Ini bermakna, semakin lama masa bekerja, semakin tinggi gaji diterima.

Selain itu, gaji yang dibayar kepada pekerja tidak dikira berdasarkan pengalaman atau tahap pendidikan, tetapi dibayar sebagai balasan bekerja. Bagi majikan, semua pekerja mereka dibayar kerana khidmat mereka sebagai pekerja. Justeru, pengalaman dan tahap pendidikan bukan keutamaan kepada majikan untuk mengambil pekerja bekerja. Seterusnya, gaji pekerja dibayar secara harian dan tetap, di mana setiap pekerja akan menerima gaji sebaik sahaja habis waktu bekerja. Selain itu, semua gaji juga adalah ditentukan sendiri oleh majikan. Ini bermakna, pekerja hanya menerima gaji yang diberikan oleh majikan masing-masing.

Dari aspek pendidikan pula, dapatan kajian mendapati bahawa terdapat dua orang majikan yang mempunyai tahap pendidikan SPM, seorang PMR dan seorang lagi adalah UPSR. Ini bermakna, semua majikan mempunyai tahap pendidikan masing-masing dan tahu membaca, menulis dan mengira. Namun, semua pekerja yang terlibat dalam kajian ini mempunyai tahap pendidikan SPM. Mereka bekerja selepas menamatkan persekolahan Tingkatan Lima.

Namun, terdapat juga majikan yang tidak mahu bekerja di sektor formal sekiranya diberi peluang kerana minat dengan perniagaan yang mereka lakukan sekarang. Berbanding dengan semua pekerja yang terlibat dalam kajian ini, semua pekerja akan meninggalkan pekerjaan mereka sekarang jika mereka diberi peluang untuk bekerja di sektor informal kerana jaminan pekerjaan yang lebih baik. Para pekerja mengakui bahawa mereka bekerja dengan majikan sementara mencari dan menunggu panggilan kerja yang lebih menjamin.

Sifat Hubungan Pekerjaan di Sektor Informal

Dapatan kajian mendapati bahawa hubungan pekerjaan yang bersifat *benevolent autocracy* lebih menyerlah dalam sektor informal di Lawas, Sarawak. Terdapat empat ciri-ciri hubungan pekerjaan yang bersifat *benevolent autocracy* yang dapat dikenalpasti iaitu majikan kurang bergantung dengan pekerjanya; wujudnya perbezaan antara majikan dan pekerja; majikan tegas dalam menegur pekerjanya dan majikan tegas membuat keputusan.

Majikan Kurang Bergantung dengan Pekerja dalam Perniagaan

Hasil kajian mendapati bahawa majikan boleh menjalankan perniagaan walaupun pekerja tidak dapat datang bekerja. Hal ini menunjukkan bahawa majikan kurang untuk bergantung dengan pekerja mereka. Pengalaman majikan sebelum ini mengendalikan perniagaan tanpa pekerja menyebabkan majikan kurang bergantung sepenuhnya dengan pekerja mereka. Pekerja hanya diperlukan untuk membantu majikan menjalankan perniagaan mereka.

Terdapat Perbezaan yang Jelas antara Majikan dan Orang Bawahan

Dapatan kajian ini mendapati bahawa wujud perbezaan yang jelas antara majikan dan pekerja memandangkan terma dan syarat pekerjaan adalah ditentukan oleh majikan dan dipersetujui oleh pekerja. Menandakan majikan adalah kurang bergantung dengan pekerja, hal ini telah menyebabkan kuasa pekerja adalah terhad terutamanya dalam aspek menentukan gaji dan cuti. Bagi majikan, walaupun pada asalnya beliau yang menentukan pembahagian tugas, namun lama-kelamaan pekerja tahu apa yang perlu dilakukan seterusnya tanpa perlu diarahkan untuk melakukan kerja tersebut. Walaupun pekerja mempunyai autonomi dan kebebasan melakukan kerja, namun tidak bermakna pekerja mempunyai kuasa untuk melawan kuasa majikan. Dalam konteks kajian ini, majikan masih mempunyai kuasa dalam menentukan gaji, cuti dan pengagihan tugas kepada pekerja. Ini bermakna wujud perbezaan antara majikan dan pekerja walaupun majikan kurang bergantung sepenuhnya kepada pekerja.

Majikan Tegas Menegur Pekerja

Hubungan pekerjaan yang bersifat *benevolent autocracy* juga bersifat tegas dalam mengawal operasi perniagaan terutamanya dalam menegur pekerjanya. Majikan akan menegur pekerja secara lisan dan berdepan supaya pekerjanya akan ingat dan tidak melakukan kesalahan yang sama setiap kali bekerja. Hal ini kerana adalah penting untuk menegur pekerja bagi mengelakkan pekerja melakukan kesalahan yang sama.

Tegas Membuat Keputusan

Dapatan kajian mendapati bahawa semua keputusan adalah ditentukan sendiri oleh majikan. Hal ini kerana majikan berpendapat mereka yang membayar upah pekerja. Namun, majikan juga akan menerima pendapat pekerja jika sesuatu keputusan itu tidak dapat diputuskan oleh majikan sendiri. Justeru, kajian ini mendapati bahawa majikan akan menerima pendapat pekerjanya jika majikan tidak dapat membuat keputusan. Jika pendapat tersebut lebih baik, maka majikan akan menggunakan pendapat pekerja untuk membuat keputusan.

PERBINCANGAN KAJIAN

Ciri-ciri sektor informal yang wujud di Lawas, Sarawak dilihat sebagai asas dalam menentukan sifat hubungan pekerjaan antara majikan dan pekerja. Antara ciri-ciri sektor informal yang dikenalpasti wujud dalam kajian ini ialah bersifat kekeluargaan, tiada perlindungan, tidak mengelak untuk mendaftarkan perniagaan, lebih teratur dan tidak menyalahi undang-undang, masa bekerja yang tetap dan teratur, gaji yang rendah dan mempunyai pendidikan.

Dalam konteks kajian ini, ciri-ciri sektor informal yang bersifat kekeluargaan melihatkan bagaimana corak hubungan pekerjaan dalam sektor informal ini. Disebabkan hubungan majikan dan pekerja adalah bersifat kekeluargaan, jadi majikan tidak terlalu bergantung sepenuhnya dengan pekerja mereka. Majikan mengambil ahli keluarga sebagai pekerja hanya untuk membantu mereka dalam perniagaan. Selain itu, majikan juga senang bekerjasama dengan pekerja mereka yang merupakan ahli keluarga sendiri dan hal ini menyebabkan majikan kurang membuat pengawasan ke atas pekerja mereka atas unsur kepercayaan kepada keluarga sendiri. Tambahan lagi, pekerja juga mudah menerima dan mengikut arahan munasabah dari majikan yang dianggap keluarga. Namun begitu, dalam konteks kajian ini, sebarang keputusan adalah ditentukan oleh majikan sendiri tetapi dalam masa yang sama masih menerima pendapat pekerja yang merupakan ahli keluarga mereka.

Seterusnya, ciri-ciri sektor informal iaitu ketiadaan perlindungan telah menyebabkan kuasa pekerja adalah terhad untuk mencabar kuasa majikan. Dalam konteks perniagaan keluarga, majikan yang terdiri daripada ahli keluarga akan cenderung untuk mengawal pekerja mereka yang juga merupakan ahli keluarga. Hal ini telah menyebabkan kebebasan peribadi dan hak pekerja disekat terutamanya daripada perlindungan sosial. Selain itu, perusahaan yang terdiri daripada ahli keluarga juga dilihat sebagai cara untuk mengelak daripada membayar cukai dan mendaftarkan perniagaan mereka memandangkan pekerja yang terdiri daripada ahli keluarga sendiri.

Ciri-ciri sektor informal bagi gaji yang rendah dan tetap juga menyebabkan pekerja terpaksa akur dengan keputusan majikan walaupun terdiri daripada ahli keluarga. Hal ini kerana hanya majikan yang mengeluarkan modal dan keuntungan atau kerugian adalah ditanggung majikan sendiri. Justeru, gaji yang diberikan juga adalah rendah dan tetap. Ini bermakna tiada kenaikan upah berlaku dalam konteks kajian ini. Tambahan lagi, kuasa pekerja adalah terhad untuk meminta kenaikan gaji memandangkan majikan juga mempunyai keupayaan dan kebolehan untuk mengendalikan perniagaan mereka walaupun tanpa ada pekerja.

Tambahan lagi, pengkaji mendapati wujud hubungan yang berterusan antara majikan dan pekerja yang ditandai dengan upah. Namun, pekerja hanya menerima upah dan tidak menerima faedah lain. Hal ini kerana Brown dalam Blyton dan Turnbull (1998) menjelaskan bahawa hubungan pekerjaan adalah hubungan yang berterusan antara majikan dan pekerja di mana kontrak pekerjaan itu sendiri bersifat *'open ended'* yang mana gaji mungkin dipersetujui terlebih dahulu, tetapi tidak dinyatakan secara jelas atau tepat.

ILO (2003) melihat hubungan pekerjaan daripada segi sejarah adalah diwakili oleh asas undang-undang. Namun hakikatnya dalam konteks sektor informal kajian ini, hubungan pekerjaan adalah tidak terikat dengan sebarang undang-undang atau peraturan sama sekali. Malah, para pekerja juga tidak mengetahui hak mereka dan hal ini telah menyebabkan pekerja tidak dilindungi

oleh sebarang undang-undang. Hal ini disokong oleh Henley *et al.* (2006) menyatakan adalah sesuatu yang mustahil bahawa beberapa pekerja dalam pertubuhan kecil mempunyai kontrak pekerjaan yang mematuhi peraturan pasaran buruh dan menyumbang kepada skim insurans sosial.

Hal ini kerana perundangan mengambil pelbagai faktor untuk menentukan kewujudan sifat hubungan pekerjaan. Ini termasuk faktor-faktor seperti tempoh dan kesinambungan tugas, operasi, perbelanjaan gaji yang berkaitan, kemudahan, penyediaan alat dan bahan, tanggungjawab dan risiko, hubungan antara pihak-pihak yang berunding, organisasi, jenis imbuhan, cuti sakit, sama ada kerja-kerja yang dijalankan secara peribadi, gaji, cuti, bayaran cukai, pengawasan kerja dan waktu bekerja. Namun, Ordinan Buruh Sarawak (Bab 76) tidak memperuntukkan sama sekali peruntukan untuk pekerja yang bekerja di sektor informal. Hal ini kerana Ordinan Buruh Sarawak hanya mengawal selia standard minimum terma dan syarat pekerjaan bagi pekerja dalam sektor swasta, sama ada berkesatuan atau tidak berkesatuan di negeri Sarawak. Jadi di jelas di sini bahawa pekerja dalam sektor informal adalah tidak dilindungi sama sekali dalam ordinan ini.

Ordinan Buruh Sarawak pertama kali digubal pada 1959 dan dipinda pada 2005 untuk membawanya sejajar dengan peruntukan Akta Kerja 1955. Ordinan ini melindungi pekerja dalam perkara seperti bayaran gaji, waktu bekerja, cuti sakit, cuti tahunan dan faedah bersalin. Semua majikan hendaklah mengikuti peraturan-peraturan yang dinyatakan. Namun, Ordinan Buruh Sarawak tidak meliputi semua pekerja. Ordinan ini hanya tertakhluk kepada pekerja yang mempunyai kontrak perkhidmatan dengan majikan dan berpendapatan tidak melebihi RM2,500 sebulan. Begitu juga bagi buruh kasar tanpa mengira gaji bulanan mereka termasuk pemandu dan mekanik kenderaan bermotor. Namun, pembantu rumah tidak diliputi di bawah Ordinan Buruh Sarawak.

Sehubungan itu, pekerja yang di luar skop Ordinan Buruh Sarawak perlu bergantung kepada kontrak pekerjaan mereka atau menyertai kesatuan sekerja untuk membuat tawaran bagi pihak mereka. Namun, sejauhmanakah pekerja yang terlibat dalam sektor informal mampu menuntut hak mereka memandangkan mereka juga berhak untuk mendapat manfaat yang sama dengan pekerja lain. Justeru perlunya undang-undang diperuntukkan untuk melindungi hak pekerja di sektor informal. Hal ini kerana Akorsu (2013) menjelaskan yang mana ketiadaan hubungan majikan dan pekerja yang jelas dalam interaksi sektor informal merupakan salah satu sebab kewujudan piawai buruh yang tidak standart. Rentetan itu, dengan adanya reformasi asar atau pembentukan polisi, maka hubungan majikan dan pekerja akan lebih jelas.

Seterusnya, walaupun kajian lepas menyediakan pelbagai pandangan dan definisi yang berbeza mengenai hubungan pekerjaan, namun definisi yang lebih komprehensif berkaitan dengan hubungan pekerjaan di sektor informal adalah tidak ditemui. Menurut Henley *et al.* (2006), suatu hubungan pekerjaan adalah bergantung kepada sejauh mana sejauh mana kedua-dua pihak majikan dan pekerja boleh menyesuaikan terma-terma dan syarat-syarat pekerjaan untuk kelebihan terbaik mereka.

Justeru, kajian ini merumuskan bahawa definisi hubungan pekerjaan dalam sektor informal di Lawas, Sarawak adalah 'hubungan kebergantungan yang rendah antara majikan dan pekerja yang ditandai dengan upah serta bersifat kekeluargaan dan tiada perlindungan. Dalam konteks kajian ini, upah merupakan faktor utama yang mewujudkan hubungan pekerjaan antara majikan dan pekerja. Ciri-ciri sektor informal di Lawas yang bersifat kekeluargaan dan tidak berdaftar telah

menyebabkan ketiadaan perlindungan kepada pekerja telah mencorakkan hubungan pekerjaan dalam sektor informal.

Oleh itu, definisi hubungan pekerjaan oleh Ram *et al.* (2001) tidak hanya semata-mata merujuk kepada hubungan pekerjaan informal yang berterusan antara majikan dan pekerja, yakni adanya pihak-pihak yang saling bergantung antara satu sama lain serta mewujudkan corak konflik dan kerjasama yang berlaku secara lisan serta tidak bertulis di mana wujudnya persefahaman tersirat yang timbul daripada interaksi pihak-pihak di tempat kerja. Tetapi harus juga mengira faktor-faktor persekitaran seperti faktor kekeluargaan.

Apabila majikan dan pekerja terdiri daripada ahli keluarga, kebanyakan majikan tidak melihat keperluan untuk memberi perhatian kepada piawaian dan peruntukan undang-undang lain kerana ahli keluarga tidak akan merungut atau membantah sebarang tindakan dan keputusan yang majikan tentukan. Ahli-ahli keluarga juga tidak berfikir bahawa mereka perlu bertegas untuk mewujudkan keadaan kerja yang lebih baik. Lagipun, dalam kebanyakan kes tertentu, mereka yang tidak bernasib baik untuk mempunyai pekerjaan melihat peluang untuk bekerja dengan ahli keluarga sebagai satu bentuk bantuan seperti mana yang berlaku dalam konteks kajian ini. Justeru, reformasi undang-undang adalah penting bagi melindungi pekerja dalam sektor informal.

KESIMPULAN

Kesimpulannya, kajian ini mendapati bahawa ciri-ciri sektor informal dalam kajian ini dilihat penting dalam menentukan sifat hubungan pekerjaan dalam sektor informal. Dalam konteks kajian ini, ciri-ciri sektor informal yang bersifat kekeluargaan melihatkan bagaimana corak hubungan pekerjaan dalam sektor informal ini. Majikan yang terdiri daripada ahli keluarga akan cenderung untuk mengawal pekerja mereka yang juga merupakan ahli keluarga. Hal ini telah menyebabkan hak pekerja disekat terutamanya daripada perlindungan sosial. Dari perspektif ini, keluarga boleh dilihat sebagai tapak eksploitasi perniagaan kecil yang semakin berkembang.

Kajian ini juga berharap agar majikan dan pekerja yang terlibat dalam sektor informal mengetahui perkara-perkara yang berkaitan dengan tanggungjawab majikan dan hak-hak pekerja. Justeru, reformasi dasar atau pembentukan polisi adalah penting untuk melindungi hak pekerja. Hal ini kerana kajian ini jelas menunjukkan bahawa pekerja yang terlibat dalam sektor informal adalah terjejas dan tidak mendapat hak yang sewajarnya sebagai pekerja. Hal ini turut dinyatakan oleh ILO (2003) yang mana hubungan pekerjaan daripada segi sejarah adalah diwakili oleh asas undang-undang, iaitu undang-undang buruh dan perjanjian kolektif untuk melindungi hak-hak pekerja.

PENGHARGAAN

Ucapan penghargaan dan terima kasih ditujukan kepada Universiti Malaysia Sabah kerana membiayai segala urusan kewangan yang berkaitan dalam usaha menghasilkan artikel ini. Penulisan artikel ini adalah hasil daripada data yang diperolehi daripada geran penyelidikan berkod

‘GUG0081-SS-2/2016’ yang dibiayai oleh Geran Bantuan Penyelidikan Pascasiswazah (UMSGreat), Universiti Malaysia Sabah.

RUJUKAN

- Akorsu. (2013). Labour Standart Application in the Informal Economy of Ghana: The Patterns and Pressure. *Economic Annals*, 8, 157-175.
- Blyton, P. & Turnbull, P. (1998). *The Dynamics of Employee Relations*. London: MacMillan.
- Bray et al. (2011). *Employment Relation: Theory and Practice*. Australia: McGraw-Hill Australia Pty Ltd.
- Chen. (2012). *The Informal Economy: Definitions, Theories and Policies*. Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (WIEGO).
- Creswell. (2009). *Third Edition Research Design. Qualitative, Quantitative and Mixed Method Approches*. United States of America: SAGE Publications.
- Dzurizah Ibrahim. (2013). *An Analysis of Work and Non-Work Patterns in Malaysian Public Sector Workplaces: A Multilevel Approach*. UK: Cardiff University.
- Edward, P. (2003). *The Employment Relationship and the Field of Industrial Relations*. 2nd ed. in *Industrial Relations: Theory and Practice in Britain*. Wiley: Blackwell.
- Fajar Agung Nugroho. (2010). *Penataan Sektor Informal di Belakang Kampus UNS*. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Sebelas Maret: Surakarta.
- Francis O. Boachie-Mensah. (2012). *Human Resource Practices in the Informal Sector in Cape Coast, Ghana*. *Journal of Management Research*, 4, 1-16.
- Gerxhari, K. (2004). *The Informal Sector in Developed and Less Developed Countries: A Literature Survey*, *Public Choice*, 120, 267-300.
- Hart, K. (1973). *The Informal Income Opportunities and Urban Employment in Ghana*. *Journal of Modern African Studies*, 11, 61-89.
- Henley et al. (2006). *On Defining and Measuring the Informal Sector*. German: IZA Discussion Paper No. 2473.
- ILO. (2003). ‘Provisional Record Ninety-First Session (no. 21)’. Fifth Item on the Agenda: The Scope of the Employment Relationship. Geneva: International Labour Conference.
- Jabatan Perangkaan Malaysia. (2017). *Informality and Informal Employment in Malaysia*. National Economic Outlook Conference 2018-2019: Hotel Continental Kuala Lumpur.
- Khoo et al. (2016). *Plights and Perils of the Rural Informal Sector: A Case Study of Petty Traders in Kuala Nerang, Kedah*. *International Journal of Environment, Society and Space*, 4, 1-161.
- Mason. (2002). *Qualitative Researching Second Edition*. London: SAGE Publications Ltd
- Matlay, H. (2002). *Training and HRM Strategies in Small Family-Owned Businesses: An Empirical Overview in Denise E. Fletcher*. London: Routledge.
- Nazaria Baharudin et al. (2011). *Informal Employment in Informal Sector Enterprises in Malaysia*. *Journal of the Department of Statistics Malaysia*, 2, 22-45.

- Noor Syakirah Zakaria dan Mohd Khairuddin Hashim. (2015). The Impact of Employment Relations Practices on Performance of Malaysian SMEs: The Conceptual Framework. Proceedings of the 4th International Seminar on Entrepreneurship and Business, 91-107.
- Ram, M., Edwards, P., Gilman, M., & Arrowsmith, J. (2001). The Dynamics of Informality: Employment Relations in Small Firms and the Effects of Regulatory Change. *Work, Employment & Society*, 15, 845–861.
- Rainnie. (1985). Is Small Beautiful? Industrial Relation in Small Clothing Firms. *Sosiologi*, 10, 21, 224.
- Razouk, A. (2011). High-Performance Work Systems and Performance of French Small-and Medium-Sized Enterprises: Examining Causal Order. *The International Journal of Human Resource Management*, 22, 311–330.
- Scase, R. (1995). Employment Relations in Small Firms. In P. Edward (Ed.). *Industrial Relations: Theory And Practice* (Second edi, pp. 470–488). London: Blackwell Publishing.
- Sheehan, M. (2013). Human Resource Management and Performance: Evidence from Small and Medium-Sized Firms. *International Small Business Journal*.
- Stokes dan Wilson. (2006). *Small Business Management and Entrepreneurship*. United Kingdom: Cengage Learning EMEA.
- Wilkison. (1999). *Employment Relations in SMEs*. Loughborough University Business School: United Kingdom.
- William & Adam-Smith. (2010). *Contemporary Employment Relations: A Critical Introduction*. University of Oxford: Oxford University Press.

MAKLUMAT PENULIS

NORHIDAYAH BINTI HASBULLAH

Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan (FSSK)
Universiti Malaysia Sabah (UMS)
norhidayah_hasbullah@yahoo.com

PROF MADYA DR DZURIZAH IBRAHIM

Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan (FSSK)
Universiti Malaysia Sabah (UMS)
idzuri@ums.edu.my