

PERANAN DAN PENERIMAAN KESATUAN SEKERJA DI MALAYSIA

Fadillah Ismail¹, (Siti Sarah Omar², Siti Sarawati Johar³, Khairol Anuar Kamri⁴, Zahrul Akmal Damir⁵)

^{1,2} Fakulti Pengurusan Teknologi dan Perniagaan
Universiti Tun Hussein Onn Malaysia, 86400 Parit Raja, Batu Pahat, Johor

^{3,4,5} Pusat Pengajian Umum dan Kokurikulum
Universiti Tun Hussein Onn Malaysia, 86400 Parit Raja, Batu Pahat, Johor

¹fadillah@uthm.edu.my; ²sarah@uthm.edu.my; ³sarawati@uthm.edu.my;
⁴khairol@uthm.edu.my; ⁵zahruld@uthm.edu.my

ABSTRAK

Kesatuan sekerja merupakan persatuan pekerja yang berkerjasama untuk memperbaiki keadaan di tempat kerja dari segi ekonomi, sosial dan hak asasi manusia. Kajian ini bertujuan untuk mengkaji peranan kesatuan sekerja dalam menggalakkan perhubungan pekerja dalam organisasi, selain itu kajian ini turut mengkaji faktor-faktor penyertaan pekerja ke dalam kesatuan sekerja dari tiga faktor iaitu persekitaran sosial, keadilan hak pekerja dan peningkatan ekonomi serta tahap penerimaan pengurusan atasan terhadap kesatuan sekerja. Responden yang terlibat dalam kajian ini seramai 64 orang pekerja yang merupakan ahli-ahli kesatuan sekerja di XYZ Sdn Bhd. Data yang dikumpul dianalisis menggunakan SPSS (*Statistical Package For Social Science*) melalui kaedah deskriptif iaitu menggunakan nilai peratusan dan analisis min. Hasil kajian menunjukkan peranan kesatuan sekerja signifikan dalam mewakili pekerja dengan bacaan min paling tinggi iaitu 3.64. Selain itu, dapatan kajian menunjukkan faktor peningkatan ekonomi paling signifikan dalam penyertaan pekerja dalam kesatuan sekerja dengan bacaan min paling tinggi 3.58. Kajian ini juga menggunakan kaedah temubual di antara majikan (pihak pengurusan) dan ketua kesatuan sekerja. Hasil daripada analisis temubual mendapati pihak pengurusan menerima baik kewujudan kesatuan sekerja dalam organisasi ini.

Kata Kunci: Peranan, Kesatuan Sekerja, XYZ Sdn Bhd.

PENGENALAN

Kesatuan sekerja secara tradisinya dianggap sebagai instrumen penting untuk melindungi kepentingan pekerja di tempat kerja. Kesatuan sekerja di Malaysia didefinisikan dalam Akta Kesatuan Sekerja 1959 sebagai satu persatuan gabungan atau pekerja yang bekerja di Malaysia. Kesatuan sekerja bukanlah semata-mata organisasi yang memperjuangkan ekonomi pekerja atau merundingkan upah dan syarat-syarat pekerjaan dengan pihak pengurusan tetapi

kesatuan sekerja adalah satu kepentingan berorganisasi bagi melindungi dan memperjuangkan kepentingan pekerja menerusi tindakan kolektif.

Kesatuan sekerja adalah alat pekerja untuk rundingan secara kolektif. Industri dengan kesatuan sekerja selalunya mempunyai struktur upah yang lebih tinggi. Selain itu, kesatuan sekerja berunding dengan majikan untuk mendapatkan terma dan syarat pekerjaan yang lebih baik serta piawaian tempat kerja yang sihat. Kesatuan perdagangan pula mengukuhkan permintaan pekerja untuk undang-undang buruh dan perindustrian yang lebih baik. Keupayaan kesatuan untuk mewakili pekerja dan keluarga mereka berdiri sebagai aset, yang mana pihak-pihak politik cuba merosakkan mereka dengan memberikan tawaran yang lebih baik dari segi undang-undang pro-buruh. Kemudahan perubatan yang lebih baik, skim kebajikan, cuti tahunan, insurans dan faedah lain adalah hasilnya. Di samping itu, kesatuan sekerja dapat menjamin lebih banyak faedah keselamatan dalam pekerjaan untuk anggotanya berbanding pekerja yang tidak bersatu dan tidak teratur.

Kesatuan sekerja memainkan peranan yang penting dalam membela dan memperjuangkan kepentingan ahli-ahlinya. Peranan yang dimainkan oleh kesatuan sekerja terbahagi kepada tiga aspek iaitu dari segi ekonomi, sosial dan hak asasi manusia. Berdasarkan laporan bilangan kesatuan dan ahli keanggotaan kesatuan sekerja di MTUC menunjukkan peningkatan dalam bilangan kesatuan dan bilangan keanggotaan di Malaysia. Berikut ialah data statistik bilangan kesatuan dan ahli keanggotaan kesatuan sekerja di Malaysia dari tahun 2010- Sept 2014.

Jadual 1: Statistik bilangan kesatuan dan ahli keanggotaan kesatuan sekerja

| Tahun | Bilangan Kesatuan | Bilangan Keanggotaan |
|--------------|--------------------------|-----------------------------|
| Sept 2014 | 727 | 918673 |
| 2013 | 706 | 914677 |
| 2012 | 694 | 889718 |
| 2011 | 697 | 800171 |
| 2010 | 690 | 803289 |

Sumber: Laporan Bilangan Kesatuan dan Ahli Keanggotaan Kesatuan Sekerja MTUC.

Berdasarkan Jadual 1 di atas, bilangan kesatuan dan ahli keanggotaan kesatuan sekerja di Malaysia semakin bertambah daripada tahun ke tahun. Ini jelas menunjukkan kesatuan sekerja semakin mendapat perhatian dalam kalangan pekerja sebagai satu medium untuk menjaga segala hak dan kebajikan pekerja-pekerja di organisasi masing-masing.

Memandangkan kesatuan sekerja sangat penting, pengkaji berasa signifikan untuk mengkaji peranan kesatuan dalam menggalakkan perhubungan pekerja di syarikat XYZ Sdn Bhd. Syarikat XYZ Sdn. Bhd merupakan syarikat swasta dari Perancis. Kilang ini merupakan industri pembuatan atap genting yang terletak di Kluang, Johor. Syarikat tersebut juga mempunyai seramai 55 orang ahli-ahli kesatuan sekerja yang aktif.

PERNYATAAN MASALAH

Organisasi hari ini menghadapi persekitaran yang semakin kompetitif dan cepat berubah. Organisasi sukarela seperti kesatuan tidak terkecuali. Senario yang mencabar bukan sahaja dapat memadamkan komitmen ahli-ahlinya tetapi juga membahayakan kelangsungan hidupnya. Oleh itu, untuk mendapat dan mengekalkan sokongan dan kesetiaan untuk kesatuan, adalah penting untuk memahami struktur sebenar kesatuan pekerja, yang merupakan komitmen kesatuan.

Tambahan lagi, kesatuan sekerja seharusnya memainkan peranan yang cukup penting dalam menjaga hak-hak pekerja di tempat kerja mereka. Apabila pekerja merasakan tindakan yang dilakukan oleh pihak majikan adalah tidak adil kepada syarat dan terma pekerjaan, pekerja akan mencari jalan untuk menuntut keadilan dengan pihak majikan. Kesatuan sekerja juga didefinisikan sebagai “satu persatuan pekerja yang bekerjasama untuk memperbaiki keadaan kerja mereka” seperti yang dinyatakan oleh Maimunah Aminuddin (Zafir & Fazilah, 2011).

Selain itu, penyertaan pekerja dalam kesatuan ini dilihat sangat perlu kerana kesatuan memotivasi pekerja untuk menjadi persatuan berorganisasi. Selain itu, dengan menyertai kesatuan, menuntut kenaikan gaji, jaminan pekerjaan, peningkatan dalam syarat, peningkatan dalam standard keselamatan dan kesihatan, serta saluran untuk menyuarakan rasa tidak puas hati adalah ciri biasa dalam kalangan pekerja (Gurunathan & Chee 2016).

Pergerakan kesatuan sekerja Malaysia berhadapan dengan beberapa cabaran, terutamanya dari dasar neoliberal dan mengubah struktur pekerjaan. Kesatuan-kesatuan Malaysia umumnya kecil, berpecah belah dan serantau. Ini juga kerana keperluan ketat Akta Kesatuan Sekerja 1959. Kesatuan sekerja boleh dilihat sebagai instrumen penting untuk melindungi kepentingan pekerja. Namun, bekas Perdana Menteri, Tun Mahathir telah mengisytiharkan bahawa kesatuan sekerja adalah "tidak berlebihan", tidak mempunyai penglibatan yang kuat dalam dasar pembangunan negara, adalah 'lemah lembut dan konservatif'. Dengan sejumlah besar kesatuan kecil, pergerakan ini sangat berpecah-belah, berdasarkan perdagangan, pekerjaan, industri, dan pertubuhan, dan selanjutnya dipisahkan secara serantau, iaitu Semenanjung Malaysia, Sabah dan Sarawak dan dengan dimensi etnik.

Namun begitu, walaupun kesatuan sekerja mempunyai beberapa cabaran dari sudut kerajaan, setiap organisasi mempunyai peranan untuk dimainkan yang perlu ideal dan dapat dilihat sebagai pelengkap untuk setiap pekerja. Sudah tentu, peranan kesatuan sekerja akan sangat dipengaruhi oleh undang-undang dan peraturan negara dan sama ada pekerja-ahli koperasi adalah dianggap gaji-golongan atau bekerja sendiri; atau sebagai alternatif oleh jenis sistem perundingan kolektif yang wujud dalam sesebuah negara (Laliberté, 2013).

Justeru itu, kajian ini bertujuan untuk mengkaji peranan kesatuan sekerja dalam menggalakkan perhubungan pekerja dalam organisasi. Selain itu, kajian ini turut mengkaji faktor-faktor penyertaan pekerja ke dalam kesatuan sekerja melalui tiga faktor iaitu persekitaran sosial, keadilan hak pekerja dan peningkatan ekonomi serta tahap penerimaan pengurusan atasan terhadap kesatuan sekerja di syarikat XYZ.

- Perlu dipendekkan berfokus

PERSOALAN KAJIAN

Kajian ini cuba untuk menjawab beberapa persoalan berhubung persepsi dan peranan kesatuan pekerja di antara pekerja-pekerja XYZ Sdn Bhd terhadap kesatuan pekerja. Antaranya ialah:

1. Apakah peranan yang telah dimainkan oleh kesatuan sekerja XYZ Sdn Bhd?
2. Apakah faktor-faktor penyertaan pekerja ke dalam kesatuan sekerja di XYZ Sdn Bhd?
3. Apakah tahap penerimaan pengurusan atasan terhadap kesatuan sekerja?

OBJEKTIF KAJIAN

Objektif kajian berdasarkan kepada berikut:

1. Untuk mengenalpasti peranan yang dimainkan oleh kesatuan sekerja di XYZ Sdn Bhd.
2. Untuk mengenalpasti faktor-faktor penyertaan pekerja ke dalam kesatuan sekerja di XYZ Sdn Bhd.
3. Untuk mengenalpasti tahap penerimaan pengurusan atasan terhadap kesatuan sekerja.

SKOP KAJIAN

Kajian ini adalah untuk mengkaji peranan kesatuan, faktor-faktor penyertaan dan tahap penerimaan pengurusan atasan terhadap kesatuan sekerja. Untuk mengkaji

peranan dan kesatuan sekerja, kaedah soal selidik digunakan untuk mengumpul data dan data dianalisis menggunakan perisian *Statistical Packages For Social Sciences* (SPSS).

Kajian ini difokuskan di kilang XYZ Sdn Bhd dan responden yang terlibat bagi kajian ini adalah seramai 64 orang yang terdiri daripada ahli-ahli kesatuan sekerja di XYZ Sdn Bhd. Manakala kajian tahap penerimaan pengurusan atasan terhadap kesatuan sekerja adalah dengan menggunakan kaedah temu bual semi struktur bersama penolong pengurus sumber manusia dan ketua kesatuan sekerja.

KEPENTINGAN KAJIAN

Kajian ini penting bagi melihat sejauh mana peranan kesatuan sekerja dalam organisasi mengenai harapan, sokongan dan persepsi ahli kesatuan sekerja di XYZ Sdn Bhd terhadap fungsi, peranan dan tanggungjawab yang dimainkan oleh kesatuan sekerja dalam membela nasib dan menjaga kebajikan pekerja di organisasi ini. Kajian ini juga penting untuk mengetahui penerimaan pihak pengurusan atasan terhadap kewujudan kesatuan sekerja di organisasi.

Dari segi kepentingan kajian kepada pihak kesatuan, kajian ini dapat memberikan maklumat mengenai tahap sokongan dan persepsi oleh ahli kesatuan sekerja terhadap perjuangan wakil kesatuan sekerja. Di samping itu, kajian ini menjelaskan sejauhmana ahli-ahli mengiktiraf peranan yang telah dimainkan oleh kesatuan sekerja di XYZ Sdn Bhd. Kesatuan sekerja juga dapat memperolehi maklumat mengenai respons dan penilaian ahli kesatuan mengenai usaha-usaha yang telah dilakukan oleh wakil kesatuan dalam membela nasib pekerja kepada pihak pengurusan.

Dari segi kepentingan kajian kepada ahli-ahli kesatuan sekerja di XYZ Sdn Bhd, kajian ini penting kerana ahli-ahli kesatuan dapat memberikan pandangan baru terhadap kesatuan sekerja. Disamping itu, daripada data kajian ini, pihak kesatuan lebih peka dan mengambil berat terhadap kebajikan pekerja yang menganggotai kesatuan sekerja pada masa depan. Bagi pihak pengkaji, kajian ini membantu pengkaji mengetahui kepentingan kesatuan sekerja dari segi penyertaan keahlian dan peranan yang dimainkan oleh kesatuan sekerja di XYZ Sdn Bhd. Pengkaji juga akan mengenalpasti apakah faktor utama penyertaan pekerja ke dalam kesatuan serta penerimaan atasan pihak majikan terhadap kesatuan sekerja pada masa depan.

- Perlu dipendekkan berfokus atau melihat kepada keperluan artikel

KAJIAN LITERATUR

PENGENALAN

Bab ini akan membincangkan mengenai fungsi dan peranan kesatuan sekerja, konflik pekerja dan majikan, majikan dan kesatuan sekerja, faktor-faktor penyertaan pekerja dalam kesatuan sekerja dan penerimaan pengurusan terhadap kesatuan sekerja serta melihat kesatuan sekerja di masa hadapan. Kajian literatur ini dilakukan bertujuan untuk meningkatkan kefahaman pengkaji untuk melakukan penyelidikan dengan lebih berkesan.

Kajian literatur diperoleh melalui semakan dan pembacaan mana-mana kajian dan penulisan yang terdahulu yang pernah dijalankan di luar negara atau di dalam Malaysia berkenaan dengan kesatuan sekerja sama ada melalui buku, jurnal serta bahan-bahan penerbitan yang lain.

- Tidak ada keperluan untuk meletakkan pengenalan bagi setiap pecahan tajuk

KONSEP KESATUAN SEKERJA

Konsep kesatuan sekerja merujuk kepada tujuan penubuhan iaitu antaranya bagi maksud menggalakkan perhubungan perindustrian yang baik di antara pekerja dan majikan-majikan, memperbaiki syarat-syarat pekerjaan pekerja atau memperbaiki status ekonomi dan sosial mereka, atau meningkatkan produktiviti (Akta Kesatuan Sekerja, 1959). Kesatuan ini wujud untuk menangani masalah yang dihadapi oleh pekerja dalam sebarang bentuk seperti mengenai gaji, peraturan kerja tidak adil, pengaturan masa dan sebagainya. Semua pekerja yang bekerja di bawah satu majikan tertentu diwakili oleh kesatuan pekerja. Semua komunikasi yang berlaku di antara majikan dan tenaga kerja secara amnya berlaku melalui kesatuan.

Semua kesatuan sekerja juga bertanggungjawab untuk mengekalkan disiplin dalam kalangan pekerja. Pengurusan, pekerja dan kesatuan sekerja boleh mengambil tindakan tatatertib terhadap pekerja yang menyalahi undang-undang, mengganggu keamanan dan keharmonian di tempat kerja. Kesatuan sekerja memberi perlindungan kepada semua pekerja individu walaupun berbeza tahap pangkat dalam suatu organisasi. Di Malaysia, majikan, pekerja dan kesatuan sekerja amat penting atau elemen penting dalam sistem hubungan industri di negara ini (Ru *et al.*, 2014).

Berdasarkan senario di Malaysia, kesatuan sekerja merujuk kepada satu persatuan atau gabungan pekerja atau majikan yang bekerja di Malaysia dan keahliannya hendaklah terdiri daripada pekerja atau majikan dalam ketukangan, pekerjaan dan perindustrian yang tertentu atau yang seakan-akan sama (Akta Kesatuan Sekerja 1959).

KESATUAN SEKERJA DI MALAYSIA

Kesatuan sekerja merupakan sebuah badan yang tidak terikat dengan mana-mana organisasi lain. Sesebuah kesatuan yang bebas daripada pengaruh majikan merupakan kesatuan yang sangat berkuasa. Kesatuan sekerja juga adalah hubungan antara majikan dengan pekerja. Kesatuan sekerja di Malaysia didefinisikan dalam Akta Kesatuan Sekerja 1959 sebagai satu persatuan gabungan atau pekerja yang bekerja di Malaysia. Kesatuan sekerja merupakan sebuah badan yang tidak terikat dengan mana-mana organisasi lain. Kesatuan sekerja di Malaysia didefinisikan dalam Akta Kesatuan Sekerja 1959 sebagai satu persatuan gabungan atau pekerja yang bekerja di Malaysia. Kesatuan sekerja merupakan sebuah badan yang tidak terikat dengan mana-mana organisasi lain. Kesatuan sekerja berbeza daripada organisasi dimana organisasi hanya fokus mencapai keuntungan tetapi kesatuan mengambil berat ahli-ahli yang disertai untuk manfaat ekonomi (Thursfield & Grayley, 2016).

Persepsi pekerja daripada peranan kesatuan telah secara tradisinya dipertingkatkan dengan peranan kesatuan 'dalam mentadbir buruh aktif dasar-dasar pasaran dan faedah menyalurkan, seperti peningkatan kemahiran, perkhidmatan pekerjaan, insurans pengangguran, penjagaan kesihatan dan pencen. (Lysson & Ongori, 2011). Di samping itu, kesatuan sekerja berhadapan dengan faktor ekonomi, umumnya di luar kawalan mereka, seperti ancaman penerbangan modal, dan persaingan di seberang laut. Pergerakan kesatuan sekerja Malaysia berada dalam keadaan sedemikian dan dapat dikatakan pergerakan itu berhadapan dengan beberapa cabaran dari perubahan struktur pasar tenaga kerja dan polisi neo-liberal.

Kesatuan-kesatuan sekerja di Malaysia mempunyai tiga kategori iaitu In-house kesatuan sekerja, "Negara" kesatuan sekerja dan persekutuan kesatuan sekerja. Kesatuan sekerja dalaman ditubuhkan dalam butir penubuhan untuk menjaga kepentingan ahli-ahli di dalam pertubuhan itu. "Negara" kesatuan sekerja dikumpulkan mengikut industri, perdagangan, atau pekerjaan, dan keahlian mereka tidak terhad kepada tempat perniagaan sahaja tetapi geografi misalnya, kesatuan sekerja kebangsaan boleh menarik ahli-ahlinya sahaja dari Semenanjung Malaysia, atau Sabah, atau Sarawak. (Kumar, Ramendran & Yacob, 2012).

Kesatuan sepatutnya diuruskan sebagai sebuah badan tetap yang demokratik. Maka, ia tidak hanya aktif apabila pekerja menghadapi masalah, tetapi merupakan pertubuhan yang sentiasa memelihara dan memajukan kepentingan ahlinya. Lantaran itu, kesatuan sepatutnya mewakili dan melindungi pekerja tanpa diskriminasi, baik dari segi kaum, agama, jantina, umur dan lain-lain. Setiap ahli kesatuan, sama ada ahli biasa atau pemimpin yang terpilih, mempunyai tanggungjawab untuk memajukan kesatuan.

- Kedua-dua tajuk ini boleh diringkaskan dan gabungkan.

FUNGSI DAN PERANAN KESATUAN SEKERJA

Kesatuan sekerja adalah suatu elemen penting dalam sesebuah organisasi. Kesatuan sekerja terdiri daripada sekumpulan pekerja yang bergabung untuk melindungi kepentingan bersama dan mengadakan perundingan dan perjanjian bersama dengan majikan demi menjamin hak dan faedah pekerja. Kesatuan sekerja yang ditubuhkan lazimnya mempunyai agenda yang sistematik serta perancangan yang teliti untuk menjaga kepentingan ahli-ahlinya.

Kesatuan sekerja adalah pertubuhan yang bukan sahaja terhad kepada pekerja-pekerja biasa malahan termasuk mereka yang berada dalam kategori pengurusan, penyelia, eksekutif dan sebagainya. Menurut Gill & Meyer (2013) rangkaian kesatuan menyediakan infrastruktur komunikasi yang berkesan serta menyediakan cara yang berkesan untuk berkomunikasi dan berunding dengan pekerja.

Pembentukan pergerakan individu adalah suatu pergerakan yang tidak kuat. Individu mendapatkan kuasa dalam hubungan mereka dengan majikan mereka dengan membentuk kesatuan. Pekerja mengharapkan dengan menyertai kesatuan, mereka boleh dilindungi daripada diskriminasi, ketidakadilan dan eksploitasi di tempat kerja (Daud & Tumin, 2013).

Kesatuan sekerja mula dikenali apabila negara-negara industri mengalami proses pembangunan yang cepat. Isu keselamatan pekerja sering diketengahkan kerana keselamatan pekerja seolah-olah tidak wujud pada waktu dahulu mahupun pada waktu sekarang. Kini, kebanyakan isu-isu yang diungkitkan pada waktu dahulu sedikit sebanyak diperbetulkan dan diperjuangkan oleh kesatuan sekerja. Kesatuan sekerja moden dan kesatuan sekerja tradisional mempunyai ciri yang berbeza dalam isu-isu yang berlaku. Kesatuan sekerja moden misalnya telah mengalihkan tumpuan mereka kepada beberapa aspek dalam pengurusan kerja untuk melindungi kepentingan ahli-ahlinya di kawasan tempat kerja mereka. Masalah-masalah ataupun isu-isu yang dihadapi bagaimanapun diatasi dengan mengadakan rundingan secara bersama. Kuasa kesatuan terletak pada keupayaan ahlinya dalam menguruskan dan memperjuangkan hak-hak mereka terhadap organisasi mereka.

Di Malaysia, kesatuan sekerja memainkan fungsi yang penting dalam agenda perhubungan perindustrian yang melibatkan hubungan timbal balik antara majikan dan pekerja. Di samping itu, peranan dan campur tangan kerajaan dalam memperbaiki serta mengekalkan hubungan majikan-pekerja yang sihat turut dikenal pasti sebagai satu langkah yang bijak. Antara yang paling penting adalah melalui penggubalan akta-akta berkaitan pekerjaan seperti Akta Kerja 1955, Akta Kesatuan Sekerja 1959 serta Akta Perhubungan Perindustrian (1967). Akta Kesatuan Sekerja 1959 digubal khusus oleh pihak kerajaan dengan kawalan selia oleh Ketua Pengarah Kesatuan Sekerja bagi memastikan kesatuan yang wujud di

Malaysia tidak menyimpang daripada matlamat dan objektif asal iaitu memperjuangkan hak-hak ahlinya (Khalid et. al, 2009).

FAKTOR-FAKTOR PENYERTAAN DALAM KESATUAN SEKERJA

Kesatuan sekerja memainkan peranan penting dalam mewujudkan dan menguatkan kuasa rundingan kolektif antara pekerja dan majikan. Hubungan yang baik antara kesatuan sekerja yang kuat dan majikan membantu para pekerja menikmati lebih banyak faedah dan melihat bayaran yang lebih baik seiring dengan peningkatan produktiviti. Kesatuan sekerja yang kuat adalah penting dalam memastikan hak-hak pekerja tidak dilanggar oleh majikan, selain menjadi medium untuk meningkatkan produktiviti buruh.

Sebenarnya banyak faktor-faktor yang mempengaruhi penyertaan dalam kesatuan sekerja salah satunya adalah untuk mengorganisasikan pekerja-pekerja yang menjadi ahli sebagai ahli kesatuan dan memajukan kepentingan mereka dalam bidang perhubungan perusahaan, kemasyarakatan dan ilmu pengetahuan. Umumnya, peranan utama kesatuan sekerja adalah untuk memperjuangkan dan memenuhi keperluan dan kehendak mereka dengan perundangan kolektif di antara pekerja dengan majikan (Khalid et. Al, 2009). Tambahan lagi, pekerja biasanya menyokong dan berminat untuk menyertai kesatuan sekerja kerana ketidakpuasan kerja seperti gaji dan faedah, jaminan kerja, keselamatan kerja, kenaikan pangkat dan sikap ketidakpuasan terhadap penyelia. Selain itu, mereka menganggap bahawa kesatuan sebagai satu badan yang saling tolong-menolong, bersikap keadilan dan mempunyai kuasa yang besar untuk mempengaruhi keputusan yang dibuat oleh pihak yang sebaliknya.

Menurut Shrestha (2012), sebab-sebab lain untuk menyertai kesatuan sekerja adalah:

1. Kesatuan sekerja menjalankan pelbagai penyelidikan untuk kempen dan dasar-dasar baru terutama bagi dasar kerajaan dan untuk ahli-ahli.
2. Keahlian kesatuan sekerja membantu melindungi keselamatan ahlinya, dan berkempen bagi pihak ahli-ahlinya.
3. Kesatuan sekerja memastikan kesihatan dan peraturan keselamatan wujud dalam sesebuah organisasi. Semua pekerja di tempat kerja harus mempunyai "*accessto*" persekitaran kerja yang selamat.

Berdasarkan kajian-kajian terdahulu, penyertaan kesatuan secara langsung dipengaruhi oleh sikap pekerja iaitu kesetiaan kesatuan, kesatuan perantaraan, sikap "Mereka dan Kami" dan kolektivisme tempat kerja (Gamage & Hewegama, 2012).

Dari segi keperluan sosial, pekerja yang menyertai kesatuan sekerja boleh menonjolkan sifat-sifat seorang pemimpin dan mereka berpeluang untuk menjadi salah seorang pemimpin dalam persatuan berorganisasi. Pekerja yang menyertai

kesatuan sekerja terbukti persahabatan dan semangat kerjasama mereka akan lebih kuat. Semangat ini akan membolehkan ahli kesatuan untuk menganggap diri mereka sebagai ahli keluarga besar dalam persatuan yang saling membantu satu sama lain pada masa-masa akan datang (Daud & Tumin, 2013).

Dari segi faktor keadilan hak pekerja, kesatuan sekerja memainkan peranan penting dalam menjaga dan melindungi pekerja dari diskriminasi, eksploitasi dan layanan yang tidak adil di tempat kerja oleh majikan. Selain itu tujuan lain ialah sebagai jaminan kerja dari pembuangan atau pemecatan yang tidak adil dari majikan. Dengan menyertai kesatuan dapat melindungi pekerja dari segi jaminan kerja melalui kontrak kesatuan yang mengandungi peraturan-peraturan tegas berkenaan jaminan pekerja seperti termaktub dalam perjanjian kolektif. Menurut Xiaoyi (2016), sebab utama konflik antara pekerja dan majikan ialah berkenaan upah dan gaji, dan punca utama perbincangan telah memberi tumpuan bagaimana cara untuk mencapai kadar upah yang dipersetujui antara persatuan sekerja dan majikan. Menurut Sinclair, Martin, & Sears (2010), keselamatan di tempat kerja menjadi keutamaan yang penting dalam kontrak tawar-menawar dalam kesatuan.

Faktor ekonomi sentiasa menjadi faktor dorongan untuk menjadikan keadaan hidup yang lebih baik. Kesatuan juga boleh menggalakkan pihak pengurusan untuk memperkenalkan amalan kerja yang lebih produktif supaya mereka boleh kekal berdaya saing serta menuntut gaji yang lebih tinggi dari pihak pengurusan (Gill & Meyer, 2013). Faktor ekonomi menjadi pilihan pekerja dan cara untuk mendapatkan apa yang diinginkan ialah dengan menyertai kesatuan sekerja yang ditubuhkan. Melalui kesatuan, mereka dapat memperbaiki syarat-syarat perkhidmatan pekerjaan yang lebih baik dan memuaskan. Menurut Turner & Flannery, (2016) fungsi utama kesatuan sekerja melalui rundingan secara kolektif adalah untuk meningkatkan gaji dan syarat-syarat pekerjaan dalam kalangan ahli kesatuan.

Penerimaan kesatuan sekerja daripada pihak pengurusan amatlah penting dalam menjaga hubungan yang erat antara pihak majikan dan pihak kesatuan. Ini kerana kedua-dua pihak memainkan peranan penting dalam membuat dan menambahbaik perjanjian kolektif. Pihak majikan tidak menolak penubuhan wujudnya kesatuan sekerja di organisasi. Penubuhan ini sah dari segi undang-undang Akta Kesatuan Sekerja 1959. Selain itu kerajaan juga tidak menolak penubuhan kesatuan sekerja dalam organisasi. Walaubagaimanapun, kerajaan sentiasa memantau kuasa yang dimiliki oleh kesatuan sekerja kerana tidak mahu kuasa dan pengaruh tersebut di salah gunakan sehingga mengakibatkan pergolakan ekonomi dan politik negara. Pergerakan kesatuan sekerja diharapkan menjadi lebih kuat pada masa hadapan terutamanya apabila keadaan ekonomi menjadi teruk, dan kekal sebagai persatuan untuk menentukan masa depan mereka sendiri (Nowak, 2015).

METODOLOGI

PENGENALAN

Bab ini membincangkan dengan terperinci berkaitan kaedah yang digunakan untuk menjalankan kajian ini. Beberapa pendekatan telah digunakan bagi mencapai objektif kajian. Ia melibatkan bagaimana pengkaji mengumpul data bagi mencapai matlamat dan objektif kajian. Antara perkara yang dibincangkan dalam bab ini ialah rekabentuk kajian, responden kajian, kaedah pengumpulan data, instrumen kajian, kajian rintis dan kaedah analisis data.

REKA BENTUK KAJIAN

Menurut Marshall & Rossman (2010) seorang penyelidik boleh menggunakan tiga jenis kaedah penyelidikan iaitu penerokaan, deskriptif dan penyelidikan sebab dan akibat. Reka bentuk kajian ialah pelan tindakan yang memperlihatkan secara terperinci bagaimana sesuatu kajian itu dijalankan. Dalam kajian ini menggunakan kajian berbentuk deskriptif. Ritchie *et al.*, (2013) berpendapat bahawa dengan menggunakan kaedah deskriptif, penyelidik akan dapat melihat sampel daripada target populasi dan membuat kesimpulan yang diperlukan berdasarkan pemboleh ubah. Ia juga berfungsi sebagai panduan dalam membantu penyelidik semasa proses memungut, menganalisis dan membuat pentafsiran hasil daripada penyelidikan yang dijalankan.

Kajian ini adalah berbentuk deskriptif dan temu bual semi struktur. Kajian berbentuk deskriptif ini merupakan satu bentuk kajian yang bertujuan untuk menerangkan keadaan semasa sesuatu perkara. Kajian ini menggunakan borang soal selidik untuk memperolehi data dan kaedah temu bual semi struktur di mana soalan-soalan dirangka sebelum ditanya kepada responden untuk mendapatkan maklumat bagi menjawab persoalan kajian seperti yang diterangkan dalam jadual di bawah.

Jadual 2: Rekabentuk Kajian

| Objektif Kajian | Kaedah Kajian | Responden |
|---|----------------------------|--|
| Peranan Kesatuan Sekerja | Soal selidik | Ahli Kesatuan |
| Faktor-faktor Penyertaan Dalam Kesatuan Sekerja | Soal selidik | Ahli Kesatuan |
| Tahap Penerimaan Pengurusan Atasan Terhadap Kesatuan Sekerja | Temu bual semi struktur | 1. Pengurus Sumber Manusia 2. Ketua Kesatuan |

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi kajian ini adalah responden dalam kalangan juruteknik pengeluaran di Syarikat XYZ Sdn. Bhd. Jumlah populasi bagi juruteknik pengeluaran di Syarikat XYZ Sdn. Bhd ialah seramai 102 orang yang merupakan ahli kesatuan sekerja.

Sebanyak 82 borang soal selidik diedarkan kepada responden yang merupakan ahli kesatuan, namun hanya 71 borang soal selidik yang dikembalikan semula. Walaubagaimana pun setelah proses pembersihan data dilakukan, terdapat 7 borang soal selidik yang terpaksa dibuang dan hanya 64 borang soal selidik yang dianalisis untuk tujuan kajian ini.

PERSAMPELAN KAJIAN

Bagi menentukan responden yang dipilih mewakili populasi kajian, kaedah persampelan bertujuan digunakan dalam kajian ini dengan memilih juruteknik di organisasi syarikat XYZ Sdn Bhd. Penggunaan persampelan bertujuan adalah untuk membolehkan pengkaji menentukan responden yang sesuai dan khusus dengan tujuan kajiannya (Norizah, Hasrina, & Adnan, 2014).

Jadual 3: Persampelan Kajian

| Item | Persampelan Kajian | Kaedah Kajian |
|---------------|---------------------------|----------------------|
| Sampel Kajian | 64 orang | Soal Selidik |
| Responden 1 | X | |
| Responden 2 | Y | Temubual |

INSTRUMEN KAJIAN

Untuk objektif kajian satu dan dua, instrumen yang digunakan dalam kajian ini ialah borang soal selidik. Borang soal selidik ini terdiri daripada Bahagian A; mengenai demografi iaitu maklumat tentang responden, bahagian B yang terdiri daripada pernyataan peranan yang dimainkan oleh kesatuan sekerja dan bahagian C terdiri daripada pernyataan mengenai faktor-faktor penyertaan pekerja ke dalam kesatuan sekerja di XYZ Sdn Bhd. Instrumen yang digunakan untuk menjawab objektif ketiga ialah dengan menggunakan kaedah temu bual secara semi struktur.

ANALISIS KEBOLEHPERCAYAAN

Hubungan positif antara pembolehubah bebas dan pembolehubah bersandar ditunjukkan oleh *Alpha cronbach* (α). *Alpha Cronbach* digunakan sebagai kaedah ujian kebolehpercayaan untuk menunjukkan hubungan positif antara pembolehubah. Jika nilai alpha menghampiri 1, maka ia menunjukkan tahap kebolehpercayaan yang tinggi, manakala jika nilai alpha kurang 0.6, maka tahap kebolehpercayaan adalah rendah. Tetapi sekiranya nilai alpha adalah melebihi 0.7, maka ia mempunyai kebolehpercayaan yang lebih baik. Jadual 4

menunjukkan skala kebolehpercayaan *Alpha Cronbach* (George & Mallery, 2003).

Jadual 4: Skala Kebolehpercayaan *Alpha Cronbach*

| Pekali kebolehpercayaan | Tahap kepercayaan |
|--------------------------------|--------------------------|
| $\alpha \geq 0.9$ | Amat baik |
| 0.70 – 0.79 | Baik |
| 0.60 – 0.69 | Sederhana |
| 0.50 – 0.59 | Diragui |
| $\alpha \leq 0.50$ | Ditolak |

Sumber: George & Mallery, 2003

KAJIAN RINTIS

Kajian rintis juga dijalankan untuk memenuhi beberapa tujuan iaitu menguji kefahaman responden terhadap struktur ayat dan item-item tertentu dalam soal selidik ini di samping meninjau masalah yang akan timbul sebelum kajian sebenar dijalankan. Leon *et al.*, (2011) menyatakan bahawa tujuan utama kajian rintis dijalankan adalah untuk memeriksa kemungkinan yang dimaksudkan yang akan beraku kajian sebenar dijalankan. Matlamat utama kajian rintis adalah untuk mencari masalah dalam soal selidik, termasuk soalan yang lemah, arahan yang tidak lengkap dan item yang sukar dijawab.

Jadual 5: Keputusan Ujian Kebolehpercayaan Ujian Rintis

| Bahagian | Pemboleh ubah | Alpha Cronbach (α) | N. Bil Soalan | Keputusan |
|--------------------|-------------------------------------|---|----------------------|------------------|
| Bahagian B | Menggalakkan hubungan perindustrian | 0.890 | 5 | Baik |
| | Mewakili pekerja | 0.807 | 5 | Baik |
| | Meningkatkan taraf hidup pekerja | 0.931 | 6 | Amat Baik |
| Bahagian C | Persekitaran Sosial | 0.934 | 5 | Amat Baik |
| | Keadilan Hak Pekerja | 0.942 | 5 | Amat Baik |
| | Peningkatan Ekonomi | 0.896 | 5 | Baik |
| Keseluruhan | | 0.878 | 31 | Baik |

ANALISIS KAJIAN

Bab ini membentangkan penemuan kajian yang dianalisis menggunakan SPSS (*Stastical Pakage for Social Science*). Ia menunjukkan dapatan kajian mengenai peranan kesatuan sekerja dalam menggalakkan perhubungan pekerja dalam organisasi di XYZ Sdn Bhd. Perbincangan ini dibuat dalam bentuk deskriptif untuk menghuraikan latar belakang diri sampel kajian, peranan dan faktor penyertaan untuk bahagian B dan bahagian C. Untuk bahagian D, kaedah temubual semi berstruktur telah digunakan. Setiap soalan temubual yang telah dijawab oleh responden dijadikan sebagai data yang diperoleh serta akan dianalisis bagi mendapatkan jawapan. Responden yang dipilih untuk ditemubual bagi objektif ketiga ialah wakil pihak pengurusan dan wakil kesatuan sekerja di syarikat ini.

ANALISIS STATISTIK DESKRIPTIF

LATAR BELAKANG RESPONDEN

Untuk bahagian ini, item-item yang dikaji adalah seperti jantina, bangsa, status, umur, kelulusan akademik dan tempoh perkhidmatan.

Jadual 6: Taburan Responden

| Demografi | | Kekerapan/ Peratusan |
|-------------------|----------------------|---------------------------------|
| Jantina | Lelaki | 46 (71.8%) |
| | Perempuan | 19 (29.6%) |
| Taraf perkahwinan | Bujang | 22 (34.3%) |
| | Berkahwin | 38 (59.3%) |
| | Duda/Janda | 4 (6.2%) |
| Peringkat umur | 30 tahun dan kebawah | 20 (31.2%) |
| | 31 – 40 tahun | 32 (50.0%) |
| | 41 – 50 tahun | 11 (17.1%) |
| | 51 tahun dan keatas | 1 (1.5%) |
| Tahap Pendidikan | SRP / PMR | 3 (4.6%) |
| | SPM | 37 (57.8%) |

| Demografi | | Kekerapan/ Peratusan |
|--------------------------|------------------|---------------------------------|
| | STPM | 13 (20.3%) |
| | Sijil/Diploma | 9 (14.0%) |
| Tempoh Perkhidmatan | Bawah 5 tahun | 12 (18.7%) |
| | 6– 10 tahun | 19 (29.6%) |
| | 11– 15 tahun | 22 (34.3%) |
| | 16 – 20 tahun | 7 (10.9%) |
| | 21 tahun keatas | 4 (6.2%) |
| Tahun menyertai kesatuan | 2004 dan kebawah | 21 (32.8%) |
| | 2005 – 2009 | 21 (32.8%) |
| | 2010 – 2014 | 16 (25.0%) |
| | 2015 – 2017 | 6 (9.3%) |

Merujuk kepada Jadual 6 di atas, daripada 64 orang responden didapati 71.8 peratus mewakili responden lelaki manakala 29.6 peratus iaitu seramai 19 orang responden adalah perempuan. Manakala lebih dari separuh responden iaitu 59.3 peratus terdiri daripada mereka yang telah berkahwin, 34.3 peratus berstatus bujang dan hanya 6.2 peratus berstatus duda atau janda. Jika diperhatikan pada peringkat umur, didapati 31.2 peratus mewakili responden yang berumur 31 tahun kebawah. Responden yang berumur antara 31 hingga 40 tahun menyumbang sebanyak 50 peratus, dan 17.1 peratus mewakili responden berumur antara 41 hingga 50 tahun. Terdapat seorang responden dicatatkan berumur 51 tahun keatas.

Berdasarkan dapatan kajian terhadap tahap pendidikan, didapati 57.8 peratus iaitu mewakili 37 orang responden berpendidikan di peringkat SPM. Seramai 11 orang responden mempunyai pendidikan di tahap STPM dan Sijil/Diploma. Terdapat kurang dari 5 peratus dicatatkan mempunyai pendidikan di tahap SRP/PMR dan diperingkat Ijazah. Berikut merupakan tempoh perkhidmatan responden dalam organisasi, 34.3 peratus mewakili responden yang telah berkhidmat diantara 11 hingga 15 tahun, manakala 31 orang responden berkhidmat kurang daripada 10 tahun. Hanya 11 orang responden telah berkhidmat selama lebih 16 tahun di organisasi tersebut.

Demografi responden mencatatkan 65.6 peratus iaitu seramai 42 orang responden telah menyertai kesatuan sekerja di antara tahun 2004 hingga 2009. Manakala 16 orang responden iaitu 25 peratus menyertai kesatuan pada tahun 2010 hingga 2014. Hanya 9.3 peratus menyertai kesatuan pada tahun 2015 hingga 2017.

ANALISIS DESKRIPTIF

Analisis deskriptif adalah teknik yang digunakan untuk menggambarkan ciri-ciri sampel kajian analisis deskriptif diwakili dalam bentuk min. Selepas analisis data menggunakan perisian *Statistical Packages for Social Sciences* (SPSS), min merujuk kepada ukuran kecenderungan memusat setiap item dijawab oleh responden. Nilai min boleh dibahagikan kepada rendah, sederhana dan tinggi. Jadual 7 menunjukkan tahap peringkat min dibangunkan oleh Tasmin & Woods (2008).

Jadual 7: Tahap peringkat min

| Tahap | Julat |
|--------------|--------------|
| Rendah | 1.00-2.30 |
| Sederhana | 2.40-3.70 |
| Tinggi | 3.80-5.00 |

Sumber: Tasmin & Woods, 2008

Objektif 1: Peranan Kesatuan Sekerja.

Berdasarkan dapatan kajian, didapati ketiga-tiga peranan kesatuan sekerja mencatatkan bacaan min skor yang berada di tahap sederhana. Dengan catatan bacaan min skor 3.64 bagi peranan kesatuan sekerja untuk mewakili pekerja. Manakala min 3.52 bagi peranan kesatuan sekerja dalam menggalakkan hubungan perindustrian di antara pekerja, kesatuan dan majikan. Peranan kesatuan dalam meningkatkan taraf hidup pekerja mencatatkan min 3.20.

Jadual 8: Deskriptif Analisis Peranan Kesatuan Sekerja

| Bahagian | Pemboleh ubah | Skor min | Keputusan |
|-----------------|-------------------------------------|-----------------|------------------|
| Bahagian B | Menggalakkan hubungan perindustrian | 3.52 | Sederhana |
| | Mewakili pekerja | 3.64 | Sederhana |
| | Meningkatkan taraf hidup pekerja | 3.20 | Sederhana |

Objektif 2: Faktor-faktor Penyertaan Dalam Kesatuan Sekerja

Terdapat tiga faktor utama penyertaan pekerja dalam kesatuan sekerja. Hasil dapatan mencatatkan bacaan min 3.58 terhadap faktor ekonomi yang menjelaskan peningkatan dan kestabilan. Manakala faktor keadilan hak pekerja mencatatkan min 3.42 iaitu berada di tahap sederhana. Min skor 3.34 adalah bagi faktor persekitaran sosial dalam dan di luar organisasi sepertimana yang ditunjukkan dalam Jadual 9 dibawah.

Jadual 9: Deskriptif Analisis Faktor-Faktor Penyertaan Dalam Kesatuan Sekerja

| Bahagian | Pemboleh ubah | Skor min | Keputusan |
|------------|----------------------|----------|-----------|
| Bahagian C | Persekitaran Sosial | 3.34 | Sederhana |
| | Keadilan Hak Pekerja | 3.42 | Sederhana |
| | Peningkatan Ekonomi | 3.58 | Sederhana |

ANALISIS TEMUBUAL SEMI STRUKTUR OBJEKTIF 3: TAHAP PENERIMAAN PIHAK PENGURUSAN ATASAN TERHADAP KESATUAN SEKERJA

Bahagian ini menilai objektif ketiga kajian iaitu tahap penerimaan pihak pengurusan atasan terhadap kesatuan sekerja di XYZ Sdn Bhd untuk mencapai objektif ketiga dalam kajian ini iaitu menggunakan kaedah temu bual semi berstruktur ini kerana lebih praktikal dan mudah bagi mencapai objektif ketiga. Setiap soalan temu bual yang telah dijawab oleh responden dijadikan data yang diperolehi serta akan dianalisis bagi mendapatkan jawapan kepada objektif ketiga kajian ini.

Responden yang dipilih untuk temubual bagi kedua-dua objektif merupakan kakitangan yang bekerja di XYZ Sdn Bhd iaitu pihak pengurusan dan wakil pegerusi kesatuan sekerja di XYZ Sdn Bhd. Pemilihan responden ini bertujuan untuk menjawab objektif ini berdasarkan jawatan yang dipegang di kilang tersebut. Temubual dilakukan terhadap dua responden yang berbeza untuk mengetahui pandangan dan cadangan yang berkenaan dengan penerimaan pihak pengurusan terhadap kesatuan sekerja secara keseluruhannya.

Responden ini adalah penting untuk memberikan maklumat yang tepat dan menjawab objektif ketiga ini. Kajian untuk objektif ketiga dilakukan secara temubual semi struktur di mana soalan-soalan dirangka terlebih dahulu sebelum temu bual dilakukan. Responden pertama ialah Puan Norizan Binti Ismail wakil dari pihak majikan XYZ Sdn Bhd manakala responden kedua ialah Encik Mohamad Bin Kasman wakil dari kesatuan sekerja di XYZ Sdn Bhd. Responden pertama mempunyai pengalaman selama 13 tahun dan responden kedua mempunyai pengalaman 20 tahun di XYZ Sdn Bhd.

Jadual 10: Latar Belakang Responden

| Bil Responden | Jawatan | Pengalaman Bekerja | Taraf Pendidikan |
|----------------------|---|---------------------------|-------------------------|
| Responden 1 | Penolong Pengurus Sumber Manusia | 13 Tahun | IJAZAH |
| Responden 2 | Pengerusi kesatuan sekerja | 20 Tahun | STPM |

ANALISIS DATA BAHAGIAN D: TAHAP PENERIMAAN PIHAK PENGURUSAN ATASAN TERHADAP KESATUAN SEKERJA

Objektif 3 merupakan hasil temubual yang dilakukan terhadap dua responden berkenaan mengenai penerimaan pengurusan atasan terhadap kesatuan sekerja di XYZ. Kedua-dua responden bebas memberikan pendapat masing-masing berdasarkan soalan-soalan yang disediakan dalam bahagian ini.

Soalan pertama dari segi faktor hubungan iaitu responden diminta memberikan pandangan adakah pihak pengurusan atasan selalu berbincang dengan pihak kesatuan sekerja berhubung masalah pekerja. Berdasarkan hasil temu bual yang dilakukan, perbincangan banyak dilakukan antara pihak kesatuan dan pihak majikan tetapi secara tidak formal di mana perjumpaan di pejabat sumber manusia atau melalui telefon sahaja. Untuk perbincangan, wakil pihak kesatuan selalu berjumpa dengan pihak pengurusan untuk melaporkan tentang masalah-masalah pekerja pada pihak pengurusan. Antara masalah yang paling utama ialah datang lambat, rehat terlebih waktu dan tidur pada waktu kerja. Kenyataan adalah seperti berikut:

“Secara tak formal contohnya kita kat sini ada wakil kesatuan kat sini. Tapi tiada kerap jumpa duduk tiada banyak tidak formal jumpa dan telefon sahaja.

Selalunya masalah disiplin kerap berlaku di sini di kalangan pekerja antaranya datang lambat, tidak buat kerja, rehat terlebih waktu dan tidur.”

Sumber: responden pertama

Soalan kedua ialah dari segi faktor hubungan iaitu responden diminta untuk memberikan pandangan berhubung adakah pihak pengurusan atasan selalu menerima cadangan dan saranan kesatuan berhubung langkah penyelesaian masalah pekerja. Untuk soalan ini, pihak majikan dan wakil kesatuan sepakat dan bertolak ansur jika ada melibatkan masalah pekerja dengan tindakan wakil pihak kesatuan akan membuat laporan jika pekerja mempunyai masalah disiplin. Jika masalah berulang, siasatan dalaman akan dilakukan dan jika kesalahan berat seperti mencuri akan diberhentikan kerja. Kenyataan adalah seperti berikut:

“Ada, perjumpaan tidak sekerap tetapi kalau pengerusi kesatuan sekerja cakap kita akan berunding pasal masalah disiplin kerja, kalau boleh dilaksanakan kita laksanakan. Bagi kita akan bagi surat tunjuk sebab satu kali sahaja, kalau jawapan tidak memuaskan kita akan buat siasatan dalaman dan jika kesalahan berat seperti mencuri akan diberhentikan kerja.”

Sumber: responden pertama

Soalan ketiga dari segi faktor hubungan, responden diminta memberikan pandangan berkenaan dengan perundingan kolektif dalam bentuk mesyuarat dan perbincangan di antara pengurusan atasan dengan wakil kesatuan sekerja. Hasil daripada temubual, perundingan kolektif dilakukan setiap 3 tahun sekali. Untuk XYZ perjanjian kolektif dalam kategori Non-Metallic Mineral Products Manufacturing Employess’s Unions. Segala perundingan berkenaan dengan penambahbaikan dalam perjanjian akan dibincangkan terlebih dahulu sebelum mendapat kelulusan tiga pihak iaitu pihak majikan, wakil kesatuan dan pihak kesatuan kebangsaan. Ahli-ahli kesatuan sekerja akan mendapat upah, cuti, bonus dan elaun seperti yang termaktub di dalam perjanjian. Kenyataan adalah seperti berikut:

“Ya, ada 3 tahun sekali ada perundingan kolektif dengan kesatuan kesatuan peringkat kebangsaan. Yang kali terakhir sekali ialah bulan 8 2016 tahun lepas Mereka akan bagi usul apa yang mereka hendak. Selalunya akan mendapat keputusan positif. Perbincangan dilakukan dengan Pengarah Urusan Terreal, pengurus akaun, ketua kesatuan, saya dah kemudian wakil dua orang kesatuan peringkat kebangsaan.”

Sumber: responden pertama

a

“Ya kerana mana-mana yang menyertai kesatuan sekerja akan mendapat faedah-faedah yang sama rata dengan ahli-ahli kesatuan sekerja. Berkenaan dengan upah.bonus yang termaktub dalam perjanjian kolektif syarikat dengan kesatuan sekerja peringkat kebangsaan yang didaftarkan.”

Sumber: responden kedua

Keputusan analisis berdasarkan sesi temubual yang dijalankan terhadap pihak pengurusan atasan dan pihak kesatuan yang telah berjaya ditemubual oleh penyelidik dan dianalisis bagi mendapatkan keputusan kajian. Berdasarkan hasil analisis temu bual antara dua pihak iaitu pihak pengurusan dan pihak kesatuan menunjukkan bahawa pihak pengurusan atasan menerima baik kewujudan kesatuan sekerja di organisasi ini.

KESIMPULAN DAN CADANGAN

Kajian ini dijalankan adalah untuk mengenalpasti peranan kesatuan sekerja dalam menggalakkan perhubungan pekerja dalam organisasi di XYZ Sdn Bhd. Selain itu kajian ini juga adalah untuk mengenalpasti faktor-faktor penyertaan pekerja dalam kesatuan dan tahap penerimaan pihak atasan terhadap kesatuan. Kajian ini penting untuk pengkaji, majikan, dan pihak kesatuan pada masa depan.

CADANGAN KAJIAN

Berdasarkan kajian yang dijalankan, didapati bahawa kesatuan sekerja di organisasi XYZ boleh ditambahbaik lagi pada masa hadapan. Ini kerana, kesatuan sekerja memainkan peranan penting dalam sesebuah organisasi dalam syarikat. Antara cadangan yang perlu dilakukan ialah:

CADANGAN KEPADA PIHAK MAJIKAN

1. Pihak majikan haruslah mendengar masalah dan menyediakan tempat kerja yang kondusif dan selamat kepada para pekerja yang menganggotai kesatuan sekerja.
2. Pihak majikan hendaklah sentiasa berbincang dengan pihak kesatuan agar dapat menambah baik kesatuan sekerja pada masa depan.

CADANGAN KEPADA PIHAK KESATUAN

1. Kesatuan sekerja perlulah memberi idea –idea yang bagus untuk penambah baik dalam syarikat.
 2. Kesatuan sekerja haruslah bergiat aktif dan agresif dan lebih memainkan peranan untuk kemajuan syarikat.
- Boleh digabungkan di bawah topik besar cadangan

KESIMPULAN

Kesimpulannya, kajian yang telah dijalankan telah mencapai objektif yang dikehendaki oleh penyelidik iaitu untuk mengetahui peranan kesatuan dalam organisasi. Secara keseluruhannya, peranan kesatuan sekerja di XYZ memainkan peranan penting dalam menggalakkan perhubungan pekerja dalam organisasi XYZ Sdn Bhd.

RUJUKAN

- Akta Kesatuan Sekerja 1959. Dicapai di alamat <http://jheks.mohr.gov.my/ms/images/penerbitan/penerbitan>
- Bilangan Kesatuan Dan Keanggotaan Kesatuan Sekerja (2014). Dicapai di alamat <http://www.mtuc.org.my/sandbox/wp-content/uploads/2014/11/Statistik-2014-kesatuan-sekerja>.
- Daud, Z., & Tumin, S. (2013). The Relationship between Employees' Need and the Formation of Trade Union: The Malaysian Manufacturing Company'S Experience. *International Journal of Business and Social Science*,4(13), 124-134.
- Gamage, P. N., & Hewegama, G. V. (2012) Determinants of Union Participation of Public Sector Organizations in Sri Lanka.Sri Lankan Journal of Human Resource Management, 3(1), 19–31.
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference Buku 4*. Boston, MA: Allyn & Bacon Gill, C., & Meyer, D. (2013). Union presence, employee relations and high performance work practices. *Personnel Review*, 42(5), 508–528. <https://doi.org/10.1108/PR-072011-0117>
- Gurunathan, S. S., Joseph, & Chee, L., Sheng (2014) Factors Promoting Enterprise Level Union-Management Partnership In The Garment Industry Of Cambodia *Journal of Economics, Commerce and Management*, 4(8),603 -625.
- Khalid, A. A., Rahman, R. H. A., Omar, R., Yaacob, H. F., Rahman, H. A., Rajab, A.& Ismail, N. S. (2009). *Amalan latihan dan pembangunan sumber manusia di Malaysia*. Penerbit Universiti Teknologi Malaysia.
- Kumar Moona Haji Mohamed, R., Ramendran SPR, C., & Yacob, P. (2012). The Impact of Employment of Foreign Workers: Local Employability and Trade Union Roles inMalaysia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 2(10), 2222–6990. <https://doi.org/10.14197/atr.20121557>
- Leon, A. C.; Davis, L. L.; Kraemer, H. C. 2011.The role and interpretation of pilot studies in clinical research,*Journal of Psychiatric Research* 45(5): 626–629.<http://dx.doi.org/10.1016/j.jpsychires.2010.10.008>

- Lysson, J. M., & Ongori, H. (2011). Effectiveness Of Trade Unions In Promoting Employee Relations In Organisations. *Global J. of Arts & Mgmt*, 1(4), 57-64.
- Marshall, C., & Rossman, G. B. (2010). *Designing qualitative research*. Sage Publications.
- Norizah, A., Hasrina, M., & Adnan, H. (2014). Hubungan Kedinamikan Dalam Dengan Keberkesanan Pasukan Maya: Satu Tinjauan Di Organisasi Bertaraf Koridor Raya Multimedia (Msc) Yang Terpilih. *Jurnal Komunikasi*, 30, 191– 218.
- Nowak, P. (2015). The past and future of trade unionism. *Employee Relations*, 37(6).683–691. <https://doi.org/10.1108/ER-04-2015-0064>
- Laliberté, P. (2013). Trade unions and worker Cooperatives: Where are we at? Geneva: *International Journal of Labour Research*.
- Ritchie, J., Lewis, J., Nicholls, C. M., & Ormston, R. (2013). *Qualitative research practice: A guide for social science students and researchers*. Sage.
- Ru, O. S., Jamil, R., & Yusof, M. F. (2014). Understanding the Declining of Trade Union Density: Literature Review and Conceptual Framework. *Sains Humanika*, 2(2), 25-30
- Shrestha, B. R. (2012). The Effect of Trade Unionism on Workers a Case Study on PAM. Dicapai di alamat <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/48309/thessuspdf.pdf?sequence=1>
- Tasmin, R., & Woods, P. C. (2008). Linking Knowledge Management and Innovation: a Structural Equation Modeling Approach. *Innovation and Knowledge Management in Business Globalization: Theory & Practice* (558-565).
- Thursfield, D., & Grayley, K. (2016). Exploring performance management in four UK trade unions. 789-804.
- Xiaoyi Wen , (2016), "Employer-Initiated Collective Bargaining: A Case Study Of The Chinese Sweater Industry", *Employee Relations*, 38 (2), 267–285. <http://dx.doi.org/10.1108/ER-05-2013-0055>
- Zafir, M. M., & Fazilah, M. H. (2011). *Prinsip Pengurusan Sumber Manusia*. Selangor: Leeds Publications (M) Sdn.Bhd.