

Faktor Penglibatan dan Penghalang dari menyertai Kesatuan Sekerja

Fadillah Ismail

Pusat Pengajian Umum dan Kokurikulum, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia,
Parit Raja, Batu Pahat, Johor, 86400, MALAYSIA

*fadillah@uthm.edu.my

DOI: <https://doi.org/10.30880/hsp.2022.02.02.002>

Received 26 July 2022; Accepted 4 December 2022; Available online 15 December 2022

Abstract: Keahlian kesatuan sekerja adalah penting untuk menilai kekuatan sesebuah kesatuan sekerja. Oleh itu, kajian ini dijalankan untuk menentukan faktor pekerja dalam menyertai kesatuan sekerja serta faktor yang menghalang penglibatan mereka. Kertas konsep ini akan mengupas secara terperinci mengenai faktor-faktor penglibatan pekerja dalam kesatuan sekerja berdasarkan empat faktor utama iaitu faktor ekonomi, faktor keselamatan, faktor kebajikan dan faktor ekonomi. Manakala faktor yang menghalang pekerja daripada menyertai kesatuan sekerja ialah kesatuan sekerja tidak mempunyai rekod yang baik untuk mewakili pekerja, keputusan kesatuan sekerja tidak selari dengan matlamat utama seseorang individu, pekerja kurang berminat dengan kesatuan sekerja dan majikan benci pekerja menyertai kesatuan sekerja. Hasil perbincangan terperinci yang dibincangkan dalam kertas konsep ini diharap dapat membantu pihak berwajib dalam menyelesaikan isu yang berkaitan dengan kesatuan sekerja pada masa akan datang.

Kata Kunci: Keahlian, Kesatuan Sekerja, Penglibatan, Penghalang

1. Pengenalan

Mengikut Akta Kesatuan Sekerja 1959, kesatuan sekerja didefinisikan sebagai apa-apa pertubuhan atau gabungan orang-orang kerja atau majikan-majikan, manakala jika dirujuk kepada Akta Perhubungan Perusahaan 1967, kesatuan sekerja ditakrifkan sebagai mana-mana kesatuan sekerja yang didaftarkan di bawah mana-mana undang-undang yang berhubungan dengan pendaftaran kesatuan sekerja [1]. Kesatuan sekerja merupakan satu pertubuhan yang menggabungkan semua pekerja dalam satu jenis industri dan kumpulan pekerja dalam bidang yang sama. Kesatuan sekerja dijadikan sebagai pengantara antara majikan dan pekerja dalam menyelesaikan konflik serta isu yang berkaitan dengan pekerjaan khususnya hal yang berkenaan dengan terma dan syarat- syarat perkhidmatan. Kesatuan sekerja

boleh ditubuhkan oleh pekerja-pekerja mahupun majikan. Ianya mewakili pekerja dalam sebarang perundingan dan menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan kepentingan mereka dengan majikan. Ringkasnya, kesatuan sekerja dapat ditakrifkan sebagai pertubuhan pekerja yang dibentuk dengan tujuan memajukan dan mempertahankan kepentingan pekerja [2].

Kesatuan pekerja mempunyai fungsi, peranan dan kepentingannya. Antara fungsinya ialah kesatuan sekerja dapat meningkatkan taraf hidup dan kepentingan ahli [3]. Selain dari menjamin keselamatan ahli terhadap ancaman dan ketidakpastian yang disebabkan oleh perubahan pasaran, perubahan teknologi atau keputusan pihak pengurusan, fungsi kesatuan sekerja juga dapat menjamin kebajikan kepada seluruh pekerja dalam sesebuah organisasi [4]. Ianya juga berfungsi mempengaruhi hubungan kuasa dalam sistem sosial agar pihak tertentu tidak mengancam keperluan dan matlamat kesatuan serta berfungsi dalam membentuk mekanisme dalam menangani dasar dan amalan menekan dan berat sebelah di tempat kerja [5].

Beberapa kaedah juga boleh diaplikasikan bagi mengekalkan hubungan baik antara majikan dan pekerja. Salah satu daripadanya adalah dengan membuat penyiasatan oleh kedua-dua belah pihak dan mendapatkan maklumat yang lengkap sebelum mengambil sebarang tindakan. Selain itu, menyelesaikan pertikaian dengan prosedur yang ditetapkan dengan tidak menggunakan kekerasan, paksaan, ugutan atau cara yang agresif dalam apa jua keadaan. Serta, kesatuan sekerja dan majikan juga perlu bekerjasama bukan hanya untuk memenuhi peruntukan undang-undang, tetapi perlu bersedia menyelesaikan masalah yang timbul daripada hubungan dan pekerja [2].

Jadual dibawah menunjukkan statistik keanggotaan kesatuan sekerja mengikut sektor bagi tahun 2016 hingga tahun 2020. Merujuk kepada bacaan yang tercatat pada jadual dibawah, didapati berlaku perkembangan yang sihat terdahat bilangan penyertaan keanggotaan bagi kesatuan sekerja di sektor kerajaan dan badan berkanun berbanding kesatuan sekerja sektor swasta.

Jadual 1: Keanggotaan Kesatuan Sekerja Mengikut Sektor 2016-2020 (JHEKS, 2021)

Tahun	Kerajaan	Badan Berkanun	Swasta
2016	478,559	87,212	362,031
2017	489,948	69,616	369,668
2018	471,164	69,685	389,885
2019	499,891	82,464	366,417
2020	501,032	83,998	371,512

Kesatuan sekerja boleh dipecahkan mengikut sektor. Di mana kesatuan sekerja sektor awam terdiri daripada sektor kerajaan, badan berkanun dan kerajaan tempatan. Menurut Akta KS, pekerja-pekerja di sektor awam hanya boleh menubuh dan menganggotai kesatuan dalam kementerian, jabatan atau pekerjaan yang serupa. Seterusnya, jenis kesatuan sekerja yang kedua adalah kesatuan sekerja majikan. Akta memberi hak yang sama kepada majikan untuk menubuhkan dan menganggotai kesatuan majikan tetapi majikan tidak boleh menganggotai kesatuan sekerja pekerja dan begitulah sebaliknya. Peraturan penubuhan dan keanggotaan kesatuan adalah sama. Ketiga kesatuan sekerja swasta. Kesatuan sekerja swasta terdiri daripada kesatuan yang bersifat kebangsaan atau kesatuan dalaman.

Kesatuan sekerja dalaman (in-house) dan kesatuan sekerja kebangsaan (national) antara dua jenis kesatuan yang ada di Malaysia. Kesatuan sekerja dalaman ditubuhkan atas inisiatif majikan. Keahlian terdiri dari pekerja atas nama satu syarikat tempat kerja tersebut itu sahaja, dan tidak boleh disertakan oleh pekerja kontrak dan pekerja asing. Kesatuan ini dilihat lebih terkongkong dan seolah dikawal [6] Walaubagaimana pun, tiada bukti empirikal untuk menunjukkan sama ada kesatuan dalaman kurang berupaya mencapai objektif kesatuan biasa, seperti kenaikan gaji dan faedah untuk ahli mereka

berbanding kesatuan national [7]. Kesatuan sekerja kebangsaan ditubuhkan oleh pekerja untuk pekerja dan mempunyai keanggotaan yang lebih ramai kerana terdiri dari pelbagai kilang/tempat kerja dari setiap Negeri mengikut Wilayah naungan. Selain itu keanggotaan mencakupi seluruh industri yang sama. Pekerja kontrak dan pekerja asing juga boleh menyertai kesatuan tersebut.

Jadual 2: Keanggotaan kesatuan sekerja mengikut jenis 2016-2020 (JHEKS, 2021)

Tahun	Dalam (InHouse)	Kebangsaan (Nasional)	Jumlah
2016	631	103	734
2017	604	138	742
2018	613	138	751
2019	631	131	762
2020	631	139	770

Berpandukan kepada jadual keanggotaan kesatuan sekerja dalaman dan kebangsaan bagi tahun 2016 hingga 2020, catatan statistik menunjukkan perkembangan yang sihat daripada jumlah peningkatan keahlian tahun demi tahun bagi kesatuan sekerja dalaman berbanding kesatuan sekerja kebangsaan.

Kesatuan sekerja memainkan peranan dalam mengadakan perundingan yang melibatkan pekerja dengan majikan, seperti memperjuangkan faedah yang lebih baik kepada pekerja dan melindungi pekerja daripada ditindas oleh majikan. Bahkan, kesatuan sekerja juga mempunyai kepentingan seperti menyediakan pelbagai aktiviti dan kemudahan kepada pekerja. Contohnya, kesatuan sekerja boleh menawarkan kemudahan pendidikan kepada pekerja atau tanggungannya yang layak selain daripada mengadakan aktiviti riadah dan sosial bagi mengeratkan hubungan dengan ahli lain dalam kesatuan. Kepentingan dan peranan kesatuan sekerja juga adalah untuk meningkatkan taraf hidup pekerja dengan membantu mendapatkan faedah yang setara dengan yang diperoleh oleh pekerja di organisasi lain dalam industri yang sama, di samping dapat membantu mewujudkan persekitaran kerja yang harmoni [8].

Jadual 3: Kesatuan Sekerja di Malaysia mengikut Keanggotaan 2016-2020 (JHEKS, 2021)

Tahun	Bilangan kesatuan Sekerja	Keanggotaan
2016	734	927,802
2017	742	929,232
2018	751	930,734
2019	762	948,772
2020	770	956,542

Jika dirujuk 10 tahun yang lepas, didapati peratusan pekerja yang menyertai kesatuan sekerja (ketumpatan kesatuan) semakin berkurangan di banyak negara [9] dan ia merupakan indikator yang tidak baik. Ini kerana apabila keahlian menurun bermakna kekuatan kolektif berkurangan [10]. Namun begitu, jika diamati kepada statistik terbaru yang dikeluarkan oleh Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja, 2021, didapati terdapat perkembangan yang sihat. Dimana berlaku pertambahan penyertaan dan penglibatan pekerja dalam kesatuan sekerja di organisasi.

2. Faktor-faktor Penglibatan Kesatuan Sekerja

2.1 Faktor Ekonomi

Motif ekonomi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi penglibatan kesatuan sekerja. Keadaan ekonomi pada masa kini yang semakin mencabar dari segi kos sara hidup menjadi tujuan utama kepada para pekerja untuk melibatkan diri dalam kesatuan sekerja bagi membela nasib mereka. Pada Disember 2021, berlaku peningkatan kadar inflasi di Malaysia sebanyak 3.2 peratus iaitu kepada 124.5 dari 120.6 pada bulan yang sama tahun sebelumnya [11]. Kadar inflasi ini menyebabkan harga barang meningkat dengan kadar yang tinggi manakala pendapatan seseorang masih pada kadar yang sama. Walaupun kos sara hidup di Malaysia dikatakan jauh lebih rendah dari negara-negara lain, namun nilai gaji yang diterima di Malaysia juga adalah rendah. Terdapat data yang dikeluarkan oleh Pertubuhan Buruh Antarabangsa (ILO) yang menunjukkan gaji bulanan dari Januari hingga Jun jatuh atau mencatatkan peningkatan lebih perlahan berikutan wabak COVID-19. Dari data tersebut kita dapat lihat bahawa kos sara hidup dapat mengganggu situasi seseorang akibat ketidakcukupan pendapatan untuk menampung keperluan harian (Berita Harian, 2020). [12] apabila seseorang pekerja menyertai kesatuan sekerja, jika pekerja itu mempunyai kuasa untuk mengambil bahagian dan berunding dengan majikan untuk keadaan kerja yang lebih baik seperti gaji dan kebajikan. Mereka juga boleh meningkatkan kuasa tawar-menawar mereka. Sebagai contoh, permintaan untuk kenaikan gaji oleh Kongres Kesatuan Penjawat Awam (CUEPACS) telah menyebabkan kerajaan meluluskan kenaikan gaji baharu untuk kakitangan awam di seluruh negara [13].

Apabila pekerja menyertai kesatuan sekerja, pekerja dapat meningkatkan kekuatan secara kolektif untuk berunding dengan majikan berkaitan syarat-syarat pekerjaan yang lebih baik seperti upah dan faedah-faedah yang sesuai. Sebagai contoh, ahli-ahli dalam kesatuan sekerja membuat tuntutan terhadap majikan untuk meningkatkan kadar upah sekiranya majikan membayar upah pada kadar yang lebih rendah iaitu tidak sesuai dengan jenis pekerjaan. Kongres Kesatuan Pekerja-pekerja di dalam Perkhidmatan Awam (CUEPACS) juga meminta kerajaan menguatkuasakan gaji minimum RM1,800 dari RM1,200 sebulan menyebabkan kerajaan bersetuju untuk menaikkan kadar gaji baru kepada kakitangan kerajaan seluruh negara. Kali terakhir gaji minimum dinaikkan adalah pada 1 Februari 2020, dengan kenaikan RM100 daripada RM1,100 kepada RM1,200 sebulan. Kesatuan sekerja mempunyai perlindungan sah yang dilindungi oleh undang-undang. Oleh itu, kejayaan kesatuan sekerja untuk mendapatkan terma-terma yang lebih baik akan memberi pulangan faedah secara langsung kepada ahli-ahlinya. Kesannya, mereka dapat meningkatkan taraf ekonomi hidup mereka melalui faedah-faedah yang diterima setelah menyertai kesatuan sekerja (Astrowani, 2022).

2.2 Faktor Keselamatan

Pekerja juga menyertai kesatuan sekerja bagi mendapatkan perlindungan hak daripada diskriminasi, eksploitasi dan layanan yang tidak adil di tempat kerja oleh pihak pengurusan atau majikan seperti pilih kasih, membezakan upah antara individu pekerja dari segi ras, agama, jantina, dan sebagainya. Contohnya kes yang berlaku di Sea Firebricks di mana pembayaran gaji yang berlainan berdasarkan jantina untuk jumlah kerja yang sama. Keadaan ini jelas menunjukkan layanan yang tidak adil berdasarkan jantina terhadap pekerjanya. Bagi mengelakkan masalah ini berlaku kepada mereka, pekerja telah menyertai kesatuan untuk mendapatkan perlindungan hak [17]. Keselamatan pekerja kini menjadi keutamaan kerana wabak COVID-19 terus merebak, meletakkan pekerja dan orang lain dalam risiko. Dalam sesetengah kes, virus ini malah membawa kepada kematian. Peningkatan kes COVID-19 berkemungkinan disebabkan oleh pelbagai sumber, tetapi kebanyakan kes berpunca daripada pendedahan di tempat kerja. Menurut Utusan Malaysia (2021), sektor pembuatan menjadi punca utama peningkatan mendadak ini. Ini berikutan peningkatan mendadak kilang dibenarkan beroperasi melalui surat permohonan sahaja. COVID-19 adalah bentuk penularan yang paling biasa di tempat kerja, menyumbang 62% daripada semua kes penularan [11].

Selain itu, menurut [2][6] hak pekerja dalam organisasi juga dapat diperolehi oleh pekerja dalam sesebuah organisasi. Hak ini termasuklah hak untuk menyuarakan pendapat dan rasa tidak puas hati melalui saluran yang betul dengan melibatkan diri dalam kesatuan sekerja dan hak untuk mendapat faedah tertentu dalam organisasi. Hak lain yang diberikan kepada pekerja oleh organisasi adalah seperti penglibatan pekerja dalam membuat keputusan. Oleh itu, kesatuan sekerja ini menjadi pemerhati bagi mereka sekiranya ahli-ahlinya tidak mendapat layanan yang tidak adil daripada majikan. Keadaan ini, sekiranya mereka menyertai kesatuan sekerja, hak-hak mereka akan terpelihara dan akan mendapat bantuan daripada kesatuan sekerja sekiranya berlaku ketidakadilan kepada mereka daripada pihak majikan sepanjang tempoh bekerja mereka dalam organisasi berkenaan [14].

2.3 Menjaga Kebajikan dan Faedah Anggota-anggotanya

Antara faktor yang menyebabkan penglibatan didalam kesatuan sekerja ialah bagi menjaga kebajikan dan faedah anggota-anggotanya [15]. Hal ini kerana, kini terdapat pelbagai penindasan terhadap pekerja tidak mengira di dalam sektor swasta mahupun kerajaan. Pada tahun 2020 terdapat perbagai penindasan terhadap pekerja berlaku iaitu di suruh bekerja lebih masa tetapi dibayar dengan gaji yang rendah dan juga cuti yang minimum ini akan memberikan tekanan kepada pekerja kerana kos sara hidup yang tinggi terutama di bandar-bandar seperti di Kuala Lumpur. Pada tahun 2019 Statistik Jabatan Perangkaan Negara mencatatkan peningkatan pengangguran sebanyak 17.1 peratus pada Mac. Ini menunjukkan kesatuan sekerja amatlah penting bagi membela nasib pekerja-pekerja. Kesatuan sekerja boleh menuntut hak yang patut diberikan kepada anggota-anggotanya seperti kesatuan sekerja doktor yang mengangkat isu doktor kontrak yang telah lama berlaku di Malaysia. Kira-kira 4,000 doktor kontrak melakukan mogok secara aman dengan cara membawa pakad dan berpakaian serba hitam tempoh yang diambil dalam masa 15 hingga 30 jam. Akibat daripada kejadian ini kerajaan mengambil inisiatif menawarkan penambahbaikan faedah-faedah kepada pegawai pegawai perubatan kontrak seperti kesetaraan kerjaya pegawai tetap dan di berikan cuti bergaji penuh bagi yang belajar [15]. Di samping itu, Semasa pemerintahan British, kesatuan sekerja memperjuangkan hak pekerja terutamanya dalam hal-hal yang berkaitan dengan kebajikan mereka. Ini dibenarkan semasa zaman komunis, walaupun undang-undang berkaitan kesatuan sekerja tidak seketat sekarang. Kesatuan sekerja secara keseluruhannya terus bekerja bagi pihak ahli mereka, dan mereka berusaha untuk meningkatkan hak kesatuan sekerja. Kesatuan sekerja menggunakan pelbagai taktik untuk mempromosikan hak dan kebajikan ahli mereka, salah satunya ialah perundingan kolektif. Perjuangan yang dilakukan oleh kesatuan sekerja sudah tentu memberi impak yang besar kepada pekerja di mana kebajikan dan hak mereka lebih terjamin [4].

Tambahan lagi apabila kesatuan sekerja dapat menjaga kebajikan dan faedah anggota-anggotanya suara mereka akan lebih didengari oleh majikan kerana jumlah mereka yang ramai. Antara kebajikan pekerja yang dilindungi oleh kesatuan sekerja ialah hak untuk memberikan gaji yang setimpal dengan pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja. Kebiasaan ini sering berlaku ni Malaysia kerana pekerjaan yang diarahkan oleh majikan untuk pekerja lakukan tetapi tidak dibayar dengan nilai yang setimpal. Hal ini menyebabkan ramai pekerja yang di berhentikan kerja kerana mereka mengadu mengenai gaji atau upah yang sedikit majikan tidak mempedulikan suara pekerja kerana lebih mengutamakan keuntungan mereka [16]. Pada tahun ini 2022 kerajaan di gesa oleh setiausaha Agung Kongres Kesatuan Sekerja Malaysia (MTUC) iaitu Kamarul Baharin mansor bagi meningkatkan gaji minima sebanyak RM 1500 yang dahulunya hanya RM1200 ini bagi mengelakkan kemarahan pekerja terhadap kerajaan menurut beliau cadangan penagguhan kenaikan gaji minimum selama setahun adalah tempoh yang tidak munasabah dan kerisauan kerajaan mengenai pembuangan pekerja disebabkan kegagalan syarikat tidak dapat membayar gaji pekerja adalah tidak rasional. Jelaslah bahawa manfaat dari pada menyertai kesatuan sekerja bagi membela kebajikan dan manfaat pekerja [17].

2.4 Faktor Sosial

Antara faktor lain yang mempengaruhi penglibatan kesatuan sekerja adalah dari aspek sosial. Kesatuan sekerja merupakan kesatuan atau gabungan pekerja atau majikan dalam sesebuah organisasi. Hal ini menunjukkan bahawa setiap ahli keanggotaan akan berinteraksi antara satu sama lain bagi menyelesaikan atau membincangkan tentang permasalahan yang timbul dalam sesebuah organisasi tersebut. Menurut Kamus Dewan Bahasa dan Pustaka edisi Keempat, sosial merujuk kepada segala hal-hal yang berkaitan dengan masyarakat, tingkah laku masyarakat dan pergaulan tanpa mengira lelaki atau perempuan dengan tujuan untuk membangunkan masyarakat secara damai. Oleh itu, kesatuan sekerja amat penting dalam sesebuah organisasi bagi membela diri setiap ahli sekiranya dianiaya oleh pihak atasan. Berdasarkan maklumat tentang statistik kesatuan sekerja di Malaysia, bilangan keanggotaan kesatuan sekerja meningkat saban tahun dari tahun 2015 (913 169 orang) hingga tahun 2019 (930 790 orang). Peningkatan adalah sebanyak 1.93 peratus bersamaan dengan 17 621 orang. Dengan peningkatan ahli ini dapat mengukuhkan lagi kuasa pekerja untuk mempertahankan hak mereka (Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja Malaysia, 2019).

Tambahan pula, dengan keanggotaan yang lebih ramai, setiap ahli juga dapat mengeratkan hubungan antara satu sama lain serta dapat memelihara nasib pekerja [15]. Berdasarkan laporan Mohd Fadhi Mohd Sulaiman dalam keratan akhbar 'Utusan Malaysia' : 9 Februari 2021, isu yang sering berlaku antara pekerja dan majikan adalah soal bayaran upah. Di dalam akhbar tersebut timbul isu antara pihak pengurusan J&T Express Malaysia Perak yang melanggar dan mengabaikan pekerja-pekerja mereka. Setelah disiasat, isu ini adalah berpunca disebabkan oleh bayaran upah yang tidak setimpal. Oleh itu, peranan kesatuan sekerja di dalam organisasi tersebut memperjuangkan nasib dan melindungi hak mereka sebagai pekerja. Kongres Kesatuan Sekerja Malaysia (MTUC) memandang serius isu ini dan menggesa kepada Kementerian Sumber Manusia dan Kementerian Komunikasi Multimedia supaya bertindak segera dan memastikan isu ini diselesaikan sebaik mungkin agar pekerja di organisasi tersebut dapat mengekalkan faedah yang sedia ada [18][19].

Di Malaysia, kesatuan sekerja merupakan gabungan dan perikatan yang amat penting agar hubungan timbal balik antara pekerja dengan majikan terjalin dengan harmoni dan saksama. Dengan campur tangan pihak kerajaan dalam menyelesaikan permasalahan yang timbul antara pekerja dengan majikan juga merupakan satu usaha yang baik agar pekerja tidak dianiaya sepenuhnya oleh majikan. Kajian oleh De Dreu et al. (2000) menggunakan kaedah penyelidikan eksperimen dengan mencipta senario konflik rundingan antara majikan dan kesatuan sekerja. didapati mereka mempunyai motivasi sosial yang baik untuk menjaga kepentingan kedua-dua pihak. Kajian ini juga berpendapat bahawa jantina tidak memainkan peranan pengantara, dan tidak terdapat perbezaan dalam pemilihan teknik perundingan antara perunding dan perunding [14].

3. Faktor-faktor Penghalang dari Menyertai Kesatuan Sekerja

3.1 Kesatuan Sekerja Tidak Mempunyai Rekod yang Baik untuk Mewakili Pekerja

Pergerakan kesatuan sekerja adalah satu elemen yang sangat penting dalam perhubungan perindustrian Malaysia. Dimana, kesatuan sekerja merupakan sebuah badan yang tidak terikat dengan mana-mana organisasi yang lain, hal ini kerana hanya hubungan antara majikan dan pekerja sahaja yang terlibat. Kesatuan sekerja juga didefinisikan sebagai satu persatuan pekerja yang bekerjasama untuk memperbaiki keadaan kerja mereka, seperti yang dinyatakan oleh [20], antara sebab kesatuan sekerja ditubuhkan adalah sebagai pengantaraan antara majikan dan juga pekerja dalam bekerjasama menyelesaikan konflik serta dalam mencapai visi dan misi sesebuah syarikat, selain itu bagi memastikan kebajikan para pekerja tidak diabaikan. Menurut [10][4], kesatuan sekerja dapat dibahagikan kepada dua iaitu kesatuan sekerja para pekerja dan juga kesatuan sekerja para majikan. Fungsi kesatuan sekerja majikan ini adalah untuk membanteras ketidakpuasan hati pekerja yang akan melakukan pemberontakan terhadap syarat dan terma yang telah ditetapkan oleh sesebuah organisasi. Manakala

untuk kesatuan sekerja pekerja pula, mereka terdiri daripada gabungan pekerja yang lain bagi memperjuangkan hak dan keadilan mereka di dalam pekerjaan sekiranya majikan mereka menganiaya mereka.

Namun didalam usaha majikan mahupun pekerja untuk menubuhkan kesatuan sekerja, terdapat juga faktor yang menghalang seseorang individu untuk menyertai kesatuan sekerja. Antara faktor yang menjadi isu utama terhadap sesebuah syarikat ialah kesatuan sekerja tidak mempunyai rekod yang baik untuk mewakili pekerja. Hal ini dimana, apabila seseorang individu yang ingin menyertai kesatuan sekerja, mereka seharusnya tidak mempunyai sebarang rekod disiplin seperti tidak dikenakan sebarang tindakan tatatertib akibat masalah disiplin. Di dalam sesebuah kesatuan sekerja, haruslah mempunyai ketua yang mampu untuk menguruskan sesuatu kumpulan. Antara rekod tidak baik yang tercetus di dalam kesatuan sekerja ialah tiada pemimpin yang berwibawa atau tetap. Di mana sentiasa membiarkan pekerja di bawah kesatuannya terkapai-kapai dan tidak mengetahui sebarang tugas yang harus mereka lakukan. Hal ini akan mengakibatkan berlakunya masalah besar di dalam kesatuan antaranya wujudnya ketidakhafahaman antara ahli. Oleh itu, setiap pemimpin haruslah menjadi seorang ketua yang efektif dengan sentiasa berhubung dengan kesemua ahli bagi memastikan mereka sentiasa mendapat sokongan yang diperlukan. Dengan ini jelaslah bahawa ketiadaan pemimpin yang berwibawa dan juga efektif akan menyebabkan terjejasnya kesatuan sekerja dalam mewakili pekerja yang lain.

Selain daripada ketiadaan pemimpin yang berwibawa, adanya kesatuan sekerja yang tidak adil atau pilih kasih dengan hanya menyokong puak-puak mereka sahaja juga merupakan faktor-faktor penghalang daripada menyertai kesatuan sekerja. Hal ini tercetus kerana terdapat ahli daripada kesatuan sekerja bagi pekerja hanya menjaga kepentingan dirinya dan juga puak mereka sahaja serta memihak kepada majikan, hal ini menyebabkan ahli kesatuan sekerja yang lain berasa yang mereka ditindas tanpa dapat menuntut hak mereka yang sewajarnya. Secara tidak langsung telah menyebabkan ramai pekerja yang lain berasa tawar hati untuk menyertai kesatuan sekerja kerana nasib dan hak mereka tidak diendahkan. Oleh hal yang demikian, Kesatuan sekerja seharusnya bertindak adil kepada para pekerja yang agar hak mereka dijamin. Oleh itu, kesatuan sekerja yang ditubuhkan perlu memainkan peranan mereka dengan bertindak adil terhadap semua ahli kesatuan sekerja dan tidak melakukan penindasan terhadap mereka. Sekiranya pekerja tidak menyertai kesatuan sekerja, hal ini akan memberikan kesan yang buruk terhadap organisasi dan nama syarikat kerana berkemungkinan mereka akan melakukan sesuatu perkara yang diluar jangkaan seperti melakukan demokrasi, rusuhan atau mogok.

Seterusnya, Kesatuan Sekerja yang tidak sihat dan bermasalah juga merupakan faktor yang menghalang pekerja daripada menyertai Kesatuan Sekerja. Kesatuan Sekerja yang tidak sihat ialah kesatuan yang tidak melakukan perkara-perkara yang dituntut oleh jabatan tersebut dan kesatuan yang bermasalah pula ialah kesatuan yang aktif namun tidak melakukan apa-apa penghantaran dokumentasi seperti Borang L, Borang U dan Penyata Kewangan mengikut masa yang telah ditentukan oleh pihak jabatan [3]. Kesatuan Sekerja yang tidak sihat dan bermasalah juga berisiko tinggi untuk menimbulkan masalah yang lebih besar kepada pekerja dan organisasi yang menyertai Kesatuan Sekerja tersebut. Kegagalan Kesatuan Sekerja tersebut telah mencatatkan rekod yang buruk kepada Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja dan menyebabkan ramai pekerja yang kurang yakin terhadap kemampuan dan peranan sebenar Kesatuan Sekerja.

3.2 Keputusan Kesatuan Sekerja Tidak Selari dengan Matlamat Utama Seseorang Individu

Penubuhan Kesatuan Sekerja (Trade Unions) secara amnya memberi pelbagai kelebihan dan manfaat kepada ahli-ahlinya. Namun yang demikian, disebalik kelebihan penubuhan Kesatuan Sekerja ini, terselit juga beberapa kelemahan nya yang tersembunyi. Antaranya ialah, keputusan Kesatuan Sekerja tidak selari dengan matlamat utama seseorang individu. Keputusan yang tidak selari ini juga berpunca antaranya daripada fahaman politik. Sebagai contoh, Kesatuan Sekerja bergiat aktif dalam gerakan politik, mereka kebanyakannya akan berusaha untuk mendapatkan pengaruh dan sokongan daripada kerajaan dari pelbagai peringkat. Keadaan ini menyebabkan ketidak sefahaman berlaku antara

Kesatuan Pekerja dan ahli-ahlinya kerana tidak semua berkongsi fahaman politik yang sama. Perkara ini menjadi lebih teruk apabila usaha-usaha melobi ini menggunakan yuran atau upah yang dibayar oleh ahli-ahlinya dalam jumlah yang besar, maka sesetengah ahli-ahli Kesatuan Sekerja ini tidak bersetuju dengan perkara tersebut.

Selain daripada itu, Kesatuan Sekerja juga sering menindas suara-suara dari minoriti sebaliknya berpihak kepada majoriti. Hal ini menjadi semakin teruk apabila mereka Kesatuan Sekerja menyokong sesuatu perubahan yang tidak semestinya memberi perubahan atau impak kepada semua pekerja. Sikap ketidakadilan ini sedikit sebanyak telah menghalang pekerja-pekerja dari menyertai Kesatuan Sekerja.

Diskriminasi terhadap suara minoriti atau individu daripada Kesatuan Sekerja ini telah menjadi barah dalam organisasi ini. Penerimaan sokongan terhadap golongan majoriti sahaja membuatkan suara minoriti terpinggir dimana perkara ini tidak sepatutnya berlaku bagi sesebuah organisasi yang mementingkan hak seseorang individu itu terjaga [5].

Seterusnya, perubahan dari aspek peranan Kesatuan Sekerja juga merupakan salah satu faktor yang telah menjejaskan keputusan yang dibuat oleh Kesatuan Sekerja. Kesatuan Sekerja kurang melihat peranan wanita dalam jawatan kepimpinan sesebuah organisasi yang mengakibatkan Kesatuan Sekerja kurang mengambil serius berkaitan dengan isu-isu yang melibatkan wanita [3]. Keadaan ini mengakibatkan berlakunya diskriminasi gender terhadap pekerja Wanita dalam Kesatuan Sekerja serta menjejaskan peranan Kesatuan Sekerja terhadap keputusan yang dibuat berkaitan masalah yang melibatkan pekerja wanita. Disebabkan oleh itu, terdapat segelintir pihak berasa tidak adil terhadap keputusan yang dibuat oleh pihak Kesatuan Sekerja bagi membela pekerja wanita.

3.3 Pekerja Kurang Berminat Dengan Kesatuan Sekerja

Kesatuan sekerja ialah merupakan pertubuhan atau gabungan antara pekerja-pekerja atau majikan-majikan dalam suatu organisasi atau kumpulan dalam perhubungan industri mengikut Akta Kesatuan Sekerja tahun (1959). Antara tujuan kesatuan sekerja ini ditubuhkan adalah berfungsi sebagai saluran perhubungan sekumpulan pekerja yang bergabung demi melindungi kepentingan bersama antara majikan. Selain itu, Kesatuan Sekerja ini amat penting dalam menyelesaikan masalah yang berlaku konflik atau masalah ketidak puashati antara majikan dan pekerja dalam setiap masalah yang berlaku yang boleh membawa impak yang negatif samada individu atau orang lain dalam organisasi atau kumpulan.

Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan penglibatan pekerja dalam Kesatuan Sekerja. Antaranya ialah motif ekonomi, perlindungan hak dan sebab-sebab sosial. Tujuan pekerja untuk menuntut motif ekonomi adalah untuk menambah baik situasi ekonomi mereka daripada keadaan yang sedia ada menjadi lebih baik dan mengelakkan isu-isu yang menimpa banyak pekerja seperti masalah gaji, pembayaran bonus dan juga elaun-elaun tertentu [4].

Walaupun bagaimanapun, terdapat juga kekangan yang timbul dalam penglibatan diri pekerja dalam menyertai pertubuhan kumpulan Kesatuan Sekerja iaitu pekerja kurang berminat dalam menyertai Kesatuan Sekerja. Golongan majikan tidak seharusnya terus berkeras untuk tidak membayar levi pekerja asing dan mementingkan keuntungan semata-mata, sebaliknya mereka harus juga memikirkan aspek pembangunan dan kesejahteraan negara, kata Presiden Kongres Kesatuan Sekerja Malaysia (MTUC), Datuk Abdul Halim Mansor [19]. Faktor keegoisan dalam diri majikan memberikan pandangan yang amat negatif kepada pekerja dalam organisasi terutama sekali layanan terhadap pekerja asing. Hal ini demikian, terdapat segelintir majikan yang mempunyai sifat mementingkan diri sendiri yang memikirkan keuntungan terhadap diri sendiri. Akibatnya, pekerja dalam organisasi timbulnya rasa tidak puas hati terhadap majikan dan akhirnya kurang minat untuk menjalankan tanggungjawab kerja dan melakukan kerja dengan sambil lewa.

Selain itu, pekerja menghadapi kesukaran untuk mendaftar sebagai ahli Kesatuan Sekerja [7]. Hal ini dikatakan demikian kerana, pekerja diminta untuk memenuhi syarat yang telah ditetapkan oleh Kesatuan Sekerja untuk mendaftar sebagai ahli kesatuan seperti berkerja dalam pekerjaan, trend atau industri yang sama. Pekerja yang memohon juga hanya dibenarkan memohon sebagai ahli Kesatuan Sekerja di Kawasan kerja mereka sama ada di Semenanjung Malaysia atau Sabah atau Sarawak. Pekerja yang memohon sebagai ahli Kesatuan Sekerja di Semenanjung Malaysia tidak dibenarkan untuk memohon sebagai ahli Kesatuan Sekerja di Sabah atau Sarawak begitu juga sebaliknya. Tambahan lagi, permohonan yang dibuat akan melalui beberapa prosedur yang mengambil masa agak lama untuk mendapatkan keputusan sama ada diluluskan atau gagal permohonan [2]. Keadaan ini jelas menyulitkan pekerja yang ingin menyertai Kesatuan Sekerja.

Oleh itu, terdapat segelintir pekerja merasa kurang minat untuk campur tangan bersama-sama memperjuangkan kepentingan hak-hak pekerja dalam sesebuah organisasi [1]. Menjaga kepentingan bersama sesama pekerja amatlah penting kerana persekitaran kerja merupakan peranan utama dalam diri individu untuk datang dan menjalankan tanggungjawab masing-masing. Hal ini demikian kerana, terdapat segelintir pekerja yang tidak mempunyai kata sepakat yang sama serta mempunyai rasa iri hati sesama sendiri terhadap pencapaian yang mendapat pujian dari pihak atasan atau majikan juga merupakan salah satu punca hilang rasa kerjasama untuk pekerja ini dari menyertai kumpulan Kesatuan Sekerja.

3.4 Majikan Benci Pekerja Menyertai Kesatuan Sekerja

Tujuan utama kesatuan sekerja ditubuhkan adalah untuk memberikan keadilan dan hak kepada para pekerja. Sekiranya pengurusan syarikat melayan pekerja mereka dengan adil, penubuhan kesatuan sekerja dapat dielakkan. Jika pekerja menyertai kesatuan sekerja, ianya akan menjadi masalah kepada syarikat kerana kesatuan amat susah untuk berurusan dengan mereka [21].

Kesatuan sekerja akan mempunyai impak terhadap sesuatu organisasi, sama ada secara langsung atau tidak langsung. Ini kerana mereka telah membuat sesuatu kerja dalam organisasi tersebut lebih perlahan, mengurangkan produktiviti dan meruntuhkan hubungan sesama pekerja [20]. Kepada sesebuah organisasi, kesatuan sekerja dilihat sebagai halangan kepada perkembangan organisasi dan merupakan satu ancaman terhadap hubungan majikan dan pekerja mereka sehingga mereka tidak beroperasi. Kesatuan sekerja membuat para majikan sukar untuk membuat pilihan atau perubahan major dengan cekap, dan ianya akan mengehadkan perolehan pekerja supaya majikan tidak dapat mengambil pekerja dan lebih kurang pekerja yang akan mendapat pekerjaan [6].

Ahli-ahli kesatuan telah dijanjikan dengan janji gaji yang lebih besar, faedah kesihatan dan masa bercuti oleh kesatuan sekerja. Hal ini telah membawa kepada ketidakpuasan hati majikan terhadap kesatuan sekerja kerana mereka sering menaikkan kos. Kesatuan sekerja bagi majikan adalah sangat tidak menyenangkan kerana mereka memutuskan untuk secara sukarela meningkatkan gaji dan faedah dalam mendahului kesatuan sekerja [16]. Selain itu, kesatuan sekerja sering merundingkan keadaan kerja yang memberi manfaat untuk ahli mereka [21]. Orang dalam perniagaan yang pernah bekerja dalam organisasi kesatuan sering merungut kekurangan fleksibiliti dan cabaran yang mungkin timbul oleh kesatuan dalam menangani kakitangan kesatuan yang berprestasi rendah. Prosedur rungutan yang kadangkala mungkin berlarutan, menyusahkan dan mahal untuk diuruskan ini merupakan antara sebab penentangan majikan terhadap kesatuan pekerja [7].

Disebabkan oleh itu, terdapat segelintir majikan yang tidak mengiktiraf penubuhan Kesatuan Kerja bagi mengelakkan pekerja membuat tuntutan terhadap majikan seperti gaji, tempoh bekerja, cuti dan sebagainya. Hal ini dikukuhkan lagi dengan Akta Kesatuan Sekerja 1959 yang telah termaktub menyatakan bahawa setiap penubuhan Kesatuan Sekerja yang ingin ditubuhkan perlu mendapatkan persetujuan dan diiktiraf oleh pihak majikan dalam sesebuah organisasi sebelum mendaftar dengan Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja [22]. Kurang kerjasama yang diberikan oleh pihak majikan

terhadap Kesatuan Sekerja menyukarkan pekerja untuk menuntut keadilan dan hak mereka terhadap majikan dan pihak organisasi [3].

Sekiranya ianya tidak diberi perhatian, pengurusan akan terdedah dan hak pengurusan akan menjadi terhad. Akhir sekali, jika majikan terus menentang kesatuan sekerja, konflik antara kedua-dua belah pihak akan berlaku.

4. Kesimpulan

In summary, based on students' perceptions, it is fairly stated that PBL is a good activity to be implemented for HVAC course as PBL emphasises student-centered learning and is focused on real-life issues or problems. The activities and techniques used in this method should be wide, but the evaluation must be based on precise criteria that determine the level of learners' capacity to apply information at the higher level. This study indicates that the PBL promote the students direct responsible for their own learning, teamwork, professionalism, and effective communication among them. It is recommended to determine the quality of teaching-learning process and assessment system for PBL in future studies.

Penghargaan

Penulisan ingin merakamkan penghargaan kepada Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja (JHEKS) yang menyalurkan data statistik kenggotaan kesatuan sekerja dan dana penyelidikan Geran Pembangunan Kesatuan Sekerja (GPKS, 2022).

Rujukan

- [1] Nik Ahmad Kamal Nik Mahmod (2020) Trade Union Laws In Malaysia And Japan: A Comparative Overview *Advances in Social Sciences Research Journal – Vol.7, No.12* Publication Date: December 25, 2020. DOI:10.14738/assrj.712.9483.
- [2] Mumtaj Hassan (2020). Perlindungan Berhubung Hak Pekerja Untuk Berkesatuan Sekerja Di Malaysia. *International Journal Of Law, Government And Communication (IJLGC)*. Volume 5 Issue 20 (September 2020) PP. 138-147 DOI 10.35631/IJLGC.5200011
- [3] Asron Pilim & Azizan Morshidi. (March 2017). Trend dan Fakta Kesatuan Sekerja. Universiti Malaysia Sabah (UMS). https://www.researchgate.net/publication/315456987_Trend_Dan_Fakta_Kesatuan_Sekerja
- [4] Sumarnie binti Saguna. (2020, August 3). Kesatuan Sekerja Di Malaysia. Malaysia Trades Union Database. <https://tradeunion.org.my/kesatuan-sekerja-di-malaysia/>
- [5] Che Supian Mohamad Nor, Ramesh Kumar Moona Haji Mohamed, Charles Ramendran SPR, Prem Kumar Nadarajan, Vimala Kadiresan (2018) Trade Unions: Relevant Out of Irrelevant? A Study on Generation's Perception in Malaysia *International Journal of Human Resource Studies* ISSN 2162-3058 2018, Vol. 8, No. 3
- [6] Damian Raess & Andreas Dür & Dora Sari (2018) Protecting labor rights in preferential trade agreements: The role of trade unions, left governments, and skilled labor
- [7] Nagiah Ramasamy (2008) The Future and Challenges Of The Of The Trade Union Movement In Malaysia. Paper presented at the Union Executive CIMB Bank (UEC) First Area Committee Conference, 23-25 February, 2008, at Swiss Garden Damai Laut, Pangkor, Malaysia

- [8] Naresh Kumar, Miguel Martinez Lucio and Raduan Che Rose (2012) Workplace industrial relations in a developing environment: barriers to renewal within unions in Malaysia. *Asia Pacific Journal of Human Resources* (2013) 51, 22–44 doi:10.1111/j.1744-7941.2012.00053.x
- [9] Kopf, D. (2019). Union membership in the US keeps on falling, like almost everywhere else. US: Quartz.
- [10] Suhaila Mohamed, Faridahwati Mohd Shamsudin & Husna Johari (2010) Union Organisation and Effectiveness: An Empirical Study on In-House Union in Malaysia. *Empirical Study on In-House Union in Malay*
- [11] Nazaraly, M. Z. (2022, January 21). Inflasi negara meningkat 3.2 peratus. *Sinar Harian*. <https://www.sinarharian.com.my/ampArticle/184138>
- [12] Nurul Arissa Mohamad Yusoff, Nur Azreena Othman & Mahazril, Aini Yaacob (2021) What Influence Employees' Intention To Join A Union? E-Proceeding 8th International Conference On Public Policy And Social Science (ICoPS) 2021 eISBN: 978-967-14569-4-1 (Publication Date: 27 October 2021) UiTM Cawangan N. Sembilan, Kampus Seremban
- [13] Astro Awani. (2017). Levi pekerja asing: Majikan jangan banyak alasan lagi - MTUC. *astroawani.com*. <https://www.astroawani.com/berita-malaysia/levi-pekerja-asing-majikan-jangan-banyak-alasan-lagi-mtuc-164248>
- [14] Morshidi, A. H., Yussof, K. Y. S. K. M., & Bahari, M. I. B. @. (2021). Trade Union and Job Changes in Volatile Times: A Systematic Literature Review & Future Research Agenda. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 11(2), 923-937
- [15] Utusan Online. Mohd. Fadhli Mohd. Sulaiman. 30 Julai 2021, 5:52 pm Doktor kontrak tubuh kesatuan sekerja
- [16] CPM News Asia. (2016, October 13). Why do employers dislike unions? –CPM News Asia. <http://www.cpmnews.asia/2016/10/13/why-do-employers-dislike-unions/>
- [17] Berita Harian (2022) Kakitangan IPP Jimah gesa majikan segera iktiraf kesatuan pekerja. Oleh Wartawan BH - Mei 18, 2022 @ 2:09pm [bhnews@bh.com.my](https://www.bhnews.com.my)
- [18] Che Wan Takwa Che Wan Abu Bakar (2008) Reaksi Kepemimpinan MTUC Terhadap Hak Pekada Semasa Berlakunya Krisis Ekonomi Dunia. *Jurnal Islam, Masyarakat kontemporari*. Jil. 1, 2008,99-114
- [19] Astro Awani. (2017). Levi pekerja asing: Majikan jangan banyak alasan lagi - MTUC. *astroawani.com*. <https://www.astroawani.com/berita-malaysia/levi-pekerja-asing-majikan-jangan-banyak-alasan-lagi-mtuc-164248>
- [20] Yuva (2014) Hak untuk berkesatuan adalah hak asasi pekerja. *Solidariti Pekerja*. Isu ke5 (Januari-Mac)
- [21] Chitra Reddy, (2020, January 22). Why Employers don't like Unions? Myths and Facts. *Wisestep*. <https://content.wisestep.com/employers-unions/>

- [22] Nik Ahmad Kamal Nik Mahmud (2020) Trade Union Laws In Malaysia And Japan: A Comparative Overview Advances in Social Sciences Research Journal – Vol.7, No.12 Publication Date: December 25, 2020. DOI:10.14738/assrj.712.9483.