Jurnal Borneo Akhailogia (Warisan, Arkeologi & Sejarah), Disember 2026, Vol.11(1), hlm.351-368
e-ISSN: 2600-8726© Fazli Abdul Hamid, Mudzalifah Jangli & Bilcher Bala
https://jurcon.ums.edu.my/ojums/index.php/JBA/

PENGIKTIRAFAN KESATUAN DAN KAWALAN NEGARA: SEJARAH HUBUNGAN DI ANTARA KERAJAAN, MAJIKAN DAN KESATUAN SEKERJA DI SABAH, 1959-2020

Union Recognition and State Control: A History of Relations between Government, Employers and Trade Unions in Sabah, 1963-2020

Fazli Abdul Hamid,[1*] Mudzalifah Jangli[2] & Bilcher Bala[3]

[1,2&3] Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan, Universiti Malaysia Sabah
*Corresponding author: fhamid@ums.edu.my

Dihantar: 21 Jun 2026 / Penambahbaikan: 23 Julai 2026
Diterima: 1 Oktober 2026 / Terbit: 31 Disember 2026

Abstrak

Artikel ini meneliti sejarah hubungan antara kerajaan, majikan dan kesatuan sekerja di Sabah melalui analisis perbandingan terhadap pengalaman Kesatuan Kakitangan Am Sabah Electricity Sdn. Bhd. (KESKES) dan Sabah Bank Employees Union (SBEU) antara tahun 1963 hingga 2020. Kajian bertujuan menjelaskan kedudukan pengiktirafan kesatuan dalam sistem hubungan industri, menganalisis peranan dasar dan perundangan negara dalam membentuk perkembangan kesatuan sekerja serta menilai pengaruh pengiktirafan terhadap kekuatan kesatuan dalam sektor awam dan sektor swasta. Kajian menggunakan pendekatan sejarah secara kualitatif dengan menganalisis dokumen perundangan, laporan kesatuan, data kajian lapangan, temu bual dan sumber bertulis berkaitan perkembangan hubungan industri di Sabah. Dapatan kajian menunjukkan bahawa pengiktirafan kesatuan merupakan faktor penting dalam menentukan kekuatan organisasi kesatuan sekerja, namun pengaruhnya berbeza mengikut struktur sektor pekerjaan. Dalam sektor awam, kekuatan kesatuan lebih dipengaruhi oleh dasar kerajaan dan kerangka pentadbiran yang membentuk ruang tindakan kesatuan, manakala dalam sektor swasta pengiktirafan majikan mempunyai kesan yang lebih langsung terhadap keupayaan kesatuan melaksanakan perundingan kolektif dan mempertahankan kepentingan pekerja. Kajian turut menunjukkan bahawa perkembangan kesatuan sekerja di Sabah tidak dapat dijelaskan hanya melalui faktor keahlian atau kepimpinan, tetapi turut dipengaruhi oleh perubahan perundangan, dasar kerajaan,

transformasi ekonomi dan hubungan kuasa antara negara, majikan dan pekerja. Kajian ini berhujah bahawa sejarah perkembangan kesatuan sekerja di Sabah memperlihatkan proses transformasi daripada gerakan berasaskan solidariti pekerja kepada institusi yang semakin dibentuk oleh kawalan negara, pengiktirafan organisasi dan perubahan struktur ekonomi moden.

Kata Kunci : Kesatuan Sekerja, Hubungan Industri, Sejarah Buruh, Pengiktirafan Kesatuan, Sabah

Abstract

This article examines the historical relationship between the government, employers, and trade unions in Sabah through a comparative analysis of the experiences of Kesatuan Kakitangan Am Sabah Electricity Sdn. Bhd. (KESKES) and Sabah Bank Employees Union (SBEU) from 1963 to 2020. The study aims to explain the position of union recognition within the industrial relations system, analyse the role of state policies and legislation in shaping the development of trade unions, and assess the influence of recognition on union strength in both the public and private sectors. Employing a qualitative historical approach, the study analyses legislative documents, union records, fieldwork data, interviews, and written sources concerning the development of industrial relations in Sabah. The findings indicate that union recognition constitutes an important determinant of organisational strength, although its influence varies according to the employment sector. In the public sector, union strength is more strongly shaped by government policies and administrative structures governing union activities, whereas in the private sector employer recognition has a more direct impact on the union's ability to conduct collective bargaining and safeguard workers' interests. The study further demonstrates that the historical development of trade unionism in Sabah cannot be explained solely by membership size or leadership, but must also be understood through legislative changes, government policies, economic transformation, and the evolving power relations between the state, employers, and workers. This article argues that the history of trade union development in Sabah reflects a gradual transformation from a movement grounded in worker solidarity into an institution increasingly shaped by state control, organisational recognition, and modern economic structures.

Keywords **:** *Trade Unions, Industrial Relations, Labour History, Union Recognition, Sabah*

Pengenalan

Kesatuan sekerja merupakan salah satu institusi penting dalam perkembangan hubungan industri moden kerana berperanan mewakili kepentingan pekerja dalam rundingan dengan majikan serta menjadi saluran utama untuk memperjuangkan kebajikan, hak dan syarat pekerjaan. Dalam konteks Malaysia, perkembangan kesatuan sekerja berlaku seiring dengan pembentukan sistem hubungan industri yang berasaskan kerjasama antara kerajaan, majikan dan pekerja melalui kerangka perundangan yang diperkenalkan selepas kemerdekaan. Pelaksanaan Akta Kesatuan Sekerja 1959 dan Akta Perhubungan Perusahaan 1967 telah meletakkan asas kepada pengawalseliaan aktiviti kesatuan sekerja, proses pengiktirafan serta pelaksanaan perundingan kolektif antara pekerja dan majikan. Dalam kerangka tersebut, pengiktirafan kesatuan menjadi salah satu elemen utama yang menentukan kedudukan dan keupayaan sesebuah kesatuan untuk menjalankan fungsinya secara sah dalam sistem hubungan industri.

Di Sabah, perkembangan kesatuan sekerja memperlihatkan pengalaman yang mempunyai ciri tersendiri berikutan perbezaan struktur ekonomi, komposisi sektor pekerjaan dan hubungan antara majikan dengan pekerja. Perkembangan sektor perkhidmatan awam, utiliti dan kewangan telah menyumbang kepada kemunculan pelbagai organisasi kesatuan yang mewakili pekerja dalam sektor masing-masing. Dalam keadaan tersebut, hubungan antara kerajaan, majikan dan kesatuan sekerja berkembang dalam bentuk yang berbeza mengikut sektor pekerjaan, khususnya antara sektor awam dan sektor swasta. Perbezaan ini memberi kesan terhadap proses pengiktirafan, tahap penglibatan kesatuan dalam perundingan kolektif serta kemampuan kesatuan mempertahankan kepentingan ahli-ahlinya.

Kedudukan pengiktirafan kesatuan menjadi semakin penting apabila pelbagai perubahan ekonomi dan organisasi pekerjaan mula mempengaruhi kekuatan gerakan kesatuan sekerja. Pertumbuhan sektor korporat, perubahan amalan pengurusan sumber manusia,

peningkatan persaingan ekonomi dan perubahan struktur pekerjaan telah mewujudkan cabaran baharu kepada organisasi kesatuan. Dalam keadaan tersebut, pengiktirafan bukan sahaja menentukan status perundangan sesebuah kesatuan, malah mempengaruhi keupayaannya untuk menyertai rundingan kolektif, mewakili pekerja dan mengekalkan pengaruh dalam organisasi pekerjaan. Oleh itu, kekuatan sesebuah kesatuan tidak dapat dijelaskan semata-mata melalui bilangan ahli atau tempoh penubuhannya, tetapi perlu dinilai dalam hubungan yang lebih luas antara dasar kerajaan, perundangan, majikan dan pekerja.

Artikel ini meneliti sejarah hubungan antara kerajaan, majikan dan kesatuan sekerja di Sabah melalui analisis perbandingan terhadap pengalaman Kesatuan Kakitangan Am Sabah Electricity Sdn. Bhd. (KESKES) dan Sabah Bank Employees Union (SBEU). Kedua-dua organisasi ini dipilih kerana mewakili pengalaman kesatuan dalam sektor yang berbeza, iaitu sektor utiliti yang berkait rapat dengan struktur pentadbiran awam dan sektor kewangan yang beroperasi dalam persekitaran korporat swasta. Perbandingan ini membolehkan penelitian dilakukan terhadap perbezaan proses pengiktirafan, hubungan dengan majikan serta faktor yang mempengaruhi kekuatan kesatuan dalam konteks institusi pekerjaan yang berlainan.

Kajian ini mempunyai tiga objektif utama. Pertama, menjelaskan kedudukan pengiktirafan kesatuan dalam perkembangan sistem hubungan industri di Sabah. Kedua, menganalisis peranan dasar dan perundangan negara dalam membentuk hubungan antara kerajaan, majikan dan kesatuan sekerja. Ketiga, menilai pengaruh pengiktirafan terhadap kekuatan kesatuan sekerja dalam sektor awam dan sektor swasta berdasarkan pengalaman KESKES dan SBEU. Melalui objektif tersebut, artikel ini berusaha menjelaskan bahawa sejarah perkembangan kesatuan sekerja di Sabah bukan sekadar sejarah organisasi pekerja, tetapi juga mencerminkan hubungan kuasa yang berkembang antara negara, majikan dan pekerja dalam proses pembangunan ekonomi dan institusi moden di Malaysia.

Permasalahan Kajian

Kajian mengenai kekuatan kesatuan sekerja telah menjadi perhatian sarjana hubungan industri sejak sekian lama kerana kesatuan sekerja merupakan institusi yang berperanan membentuk kedudukan ekonomi

dan sosial golongan pekerja. Walau bagaimanapun, kekuatan kesatuan sekerja bukanlah suatu konsep yang mudah ditentukan kerana pelbagai sarjana telah mengemukakan penjelasan yang berbeza berdasarkan faktor institusi, ekonomi, politik dan organisasi. Sebahagian sarjana menegaskan bahawa kekuatan kesatuan sekerja dipengaruhi oleh kedudukan ekonomi dan pasaran buruh, manakala sebahagian yang lain mengaitkannya dengan kestabilan politik, sistem pengeluaran dan peranan institusi dalam hubungan industri (Freeman, 1990; Western, 1995; Hyman, 2001; Checchi & Visser, 2005). Perbezaan pandangan ini menunjukkan bahawa kekuatan kesatuan sekerja bukan sahaja dipengaruhi oleh faktor dalaman organisasi tetapi turut dibentuk oleh persekitaran yang lebih luas. Oleh itu, persoalan yang timbul ialah apakah faktor yang sebenarnya menentukan kekuatan kesatuan sekerja di Sabah?

Dalam usaha menjelaskan kekuatan kesatuan sekerja, kebanyakan kajian memberikan penekanan kepada densiti dan cakupan kesatuan. Densiti kesatuan dianggap sebagai petunjuk penting kerana peningkatan keahlian dalam pasaran buruh menunjukkan keupayaan kesatuan mengekalkan solidariti pekerja dan memperkukuhkan kuasa kolektif mereka (Hyman, 2001; Visser, 2002; Kocer, 2007). Namun demikian, Sullivan (2009) berpendapat bahawa densiti kesatuan semata-mata tidak memadai untuk menjelaskan kekuatan sesebuah kesatuan kerana terdapat faktor lain seperti kepimpinan, struktur pekerjaan dan perubahan pasaran buruh yang turut mempengaruhi keberkesanan organisasi. Dalam masa yang sama, cakupan kesatuan yang merujuk kepada kemampuan memperoleh faedah melalui rundingan kolektif juga sering dianggap sebagai ukuran kekuatan kesatuan kerana perjuangan kesatuan bersifat kolektivisme dan berorientasikan kepentingan bersama ahli-ahlinya (Offe & Wiesenthal, 1980; Frege, 1997; Visser, 2002). Walau bagaimanapun, kewujudan ahli yang tidak aktif serta kecenderungan pekerja menikmati manfaat tanpa penglibatan langsung dalam aktiviti kesatuan menunjukkan bahawa kekuatan kesatuan tidak semestinya bergerak seiring dengan densiti dan cakupan semata-mata (Schnabel & Wagner, 2005). Oleh itu, persoalan yang timbul ialah sejauh manakah densiti dan cakupan kesatuan dapat menjelaskan kekuatan kesatuan sekerja di Sabah?

Selain densiti dan cakupan kesatuan, sejumlah sarjana menegaskan bahawa faktor institusi mempunyai pengaruh yang lebih besar dalam menentukan kekuatan kesatuan sekerja. Kemerosotan gerakan kesatuan sejak dekad 1980-an sering dikaitkan dengan perubahan struktur ekonomi, fleksibiliti pekerjaan, penstrukturan organisasi serta campur tangan pemerintah dalam hubungan industri (Fairbrother et al., 2007; Ebbinghaus & Visser, 1999). Di Malaysia, kekuatan kesatuan turut dipengaruhi oleh penguatkuasaan undang-undang, dasar kerajaan, strategi majikan dan proses pengiktirafan yang menentukan sama ada sesebuah kesatuan boleh berfungsi secara berkesan atau sebaliknya (Gooderham et al., 1999; Visser, 2015; Kumar et al., 2013). Malah, pelaksanaan Akta Kesatuan Sekerja 1959 dan Akta Perhubungan Perusahaan 1967 telah meletakkan kesatuan sekerja dalam suatu kerangka perundangan yang memberikan kerajaan dan majikan peranan yang penting dalam menentukan kedudukan kesatuan di tempat kerja (Ong et al., 2014; Ganesan, 2016; Kuruvilla & Arudsothy, 1995). Keadaan ini menunjukkan bahawa pengiktirafan kesatuan bukan sekadar prosedur pentadbiran, sebaliknya merupakan mekanisme yang menentukan legitimasi dan keupayaan kesatuan untuk mewakili pekerja. Oleh itu, persoalan yang timbul ialah sejauh manakah pengiktirafan kesatuan membentuk hubungan antara kerajaan, majikan dan kesatuan sekerja di Sabah dari tahun 1963 hingga 2020?

Berdasarkan ketiga-tiga permasalahan tersebut, artikel ini menilai semula pandangan yang mengaitkan kekuatan kesatuan sekerja dengan densiti dan cakupan kesatuan semata-mata. Sebaliknya, artikel ini berhujah bahawa sejarah perkembangan kesatuan sekerja di Sabah perlu difahami dalam konteks hubungan antara kerajaan, majikan dan pekerja yang dibentuk melalui kerangka institusi, perundangan dan proses pengiktirafan kesatuan. Dengan menggunakan pengalaman KESKES dan SBEU sebagai kajian kes, artikel ini meneliti bagaimana densiti, cakupan dan pengiktirafan berinteraksi dalam menentukan kekuatan kesatuan sekerja serta membentuk perkembangan hubungan industri di Sabah antara tahun 1963 hingga 2020.

Sorotan Literatur

Konsep kekuatan kesatuan sekerja telah lama menjadi perbahasan dalam bidang hubungan industri kerana tidak terdapat satu ukuran tunggal yang diterima secara universal untuk menjelaskan kekuatan sesebuah organisasi pekerja. Sebahagian sarjana menafsirkan kekuatan kesatuan berdasarkan keupayaannya mempengaruhi majikan dalam proses rundingan kolektif, manakala sebahagian yang lain mengaitkannya dengan kemampuan kesatuan memobilisasi pekerja serta mempertahankan kepentingan ahlinya dalam sistem hubungan industri (Freeman, 1990; Western, 1995; Hyman, 2001).

Menurut Hyman (2001), kekuatan kesatuan tidak hanya bergantung kepada organisasi itu sendiri, tetapi turut dipengaruhi oleh konteks politik, ekonomi dan institusi yang membentuk hubungan antara pekerja, majikan dan kerajaan. Pandangan ini selari dengan hujah Checchi dan Visser (2005) yang menegaskan bahawa perubahan struktur ekonomi dan pasaran buruh mempunyai pengaruh yang besar terhadap perkembangan dan ketahanan organisasi kesatuan sekerja. Dalam keadaan tersebut, kekuatan kesatuan perlu difahami sebagai satu konsep yang dinamik serta sentiasa berubah mengikut perkembangan sistem hubungan industri.

Walaupun terdapat pelbagai pendekatan untuk menjelaskan kekuatan kesatuan sekerja, kebanyakan sarjana bersetuju bahawa kemampuan organisasi mewakili pekerja secara berkesan merupakan ukuran yang penting dalam menentukan kekuatan sesebuah kesatuan. Namun demikian, perdebatan masih berterusan mengenai faktor yang paling berpengaruh dalam membentuk kekuatan tersebut, sama ada faktor organisasi, faktor institusi ataupun faktor persekitaran ekonomi dan politik (Hyman, 2001; Checchi & Visser, 2005).

Salah satu pendekatan yang paling banyak digunakan untuk mengukur kekuatan kesatuan sekerja ialah densiti kesatuan. Densiti kesatuan merujuk kepada peratusan pekerja yang menjadi ahli kesatuan berbanding jumlah pekerja yang layak diwakili oleh kesatuan tersebut. Dalam banyak kajian hubungan industri, densiti dianggap sebagai petunjuk utama kekuatan kesatuan kerana peningkatan keahlian mencerminkan tahap sokongan pekerja terhadap organisasi dan kemampuan kesatuan memperluaskan pengaruhnya dalam pasaran buruh (Hyman, 2001; Visser, 2002; Kocer, 2007).

Walau bagaimanapun, hubungan antara densiti dan kekuatan kesatuan bukanlah sesuatu yang bersifat mutlak. Sullivan (2009) berhujah bahawa sesebuah kesatuan boleh memiliki kadar keahlian yang tinggi tetapi masih berhadapan dengan kesukaran untuk mempengaruhi dasar organisasi atau mempertahankan kepentingan pekerja. Situasi ini berlaku kerana faktor seperti perubahan struktur pekerjaan, kepimpinan organisasi dan persekitaran institusi turut mempengaruhi tahap keberkesanan sesebuah kesatuan. Oleh itu, densiti keahlian sahaja tidak semestinya dapat menjelaskan kekuatan sebenar sesebuah organisasi pekerja.

Selain densiti, cakupan kesatuan turut digunakan sebagai ukuran penting dalam menilai kekuatan organisasi pekerja. Cakupan kesatuan merujuk kepada sejauh mana pekerja memperoleh manfaat melalui rundingan kolektif seperti peningkatan gaji, perlindungan pekerjaan, kebajikan dan pelbagai syarat pekerjaan yang lebih baik. Menurut Offe dan Wiesenthal (1980), kesatuan sekerja berfungsi berasaskan prinsip kolektivisme yang menekankan kepentingan bersama dalam kalangan pekerja. Hujah ini turut disokong oleh Frege (1997) yang menegaskan bahawa keberkesanan kesatuan boleh dinilai melalui kemampuan organisasi memperoleh manfaat untuk ahli-ahlinya.

Namun demikian, beberapa sarjana berpendapat bahawa kewujudan pekerja yang menikmati manfaat hasil perjuangan kesatuan tanpa terlibat secara aktif dalam aktiviti organisasi mewujudkan cabaran kepada konsep cakupan kesatuan sebagai ukuran kekuatan organisasi pekerja. Fenomena ini menunjukkan bahawa manfaat yang diperoleh ahli tidak semestinya mencerminkan tahap kekuatan institusi sesebuah kesatuan (Schnabel & Wagner, 2005).

Perkembangan kajian hubungan industri sejak akhir abad ke-20 memperlihatkan peningkatan perhatian terhadap faktor institusi dalam menjelaskan kekuatan kesatuan sekerja. Perubahan struktur ekonomi global, pertumbuhan pekerjaan fleksibel dan penstrukturan semula organisasi telah mengurangkan pengaruh tradisional kesatuan di banyak negara (Ebbinghaus & Visser, 1999; Fairbrother et al., 2007). Dalam keadaan tersebut, kedudukan kesatuan semakin bergantung kepada persekitaran institusi yang menentukan ruang tindakan organisasi pekerja.

Menurut Gooderham et al. (1999), kekuatan kesatuan bukan sahaja dipengaruhi oleh jumlah ahli atau manfaat yang diperoleh pekerja, tetapi turut ditentukan oleh hubungan organisasi tersebut dengan kerajaan dan majikan. Pandangan ini turut dikembangkan oleh Visser (2015) yang menegaskan bahawa pengiktirafan kesatuan merupakan komponen penting dalam memastikan sesebuah organisasi pekerja dapat menjalankan fungsi perwakilan dan rundingan kolektif secara berkesan.

Dalam konteks Malaysia, pelbagai kajian menunjukkan bahawa perkembangan kesatuan sekerja dipengaruhi secara langsung oleh kerangka perundangan dan dasar kerajaan. Pelaksanaan Akta Kesatuan Sekerja 1959 dan Akta Perhubungan Perusahaan 1967 telah mewujudkan suatu sistem yang menjadikan pengiktirafan kesatuan sebagai syarat penting bagi pelaksanaan fungsi perwakilan pekerja (Kuruvilla & Arudsothy, 1995; Ong et al., 2014; Ganesan, 2016). Dalam keadaan tersebut, pengiktirafan berfungsi sebagai mekanisme yang menentukan legitimasi dan kedudukan sesebuah kesatuan dalam hubungan antara pekerja, majikan dan kerajaan.

Berdasarkan perbincangan tersebut, jelas bahawa literatur berkaitan kekuatan kesatuan sekerja masih memperlihatkan perbahasan mengenai faktor yang paling dominan dalam menentukan keberkesanan sesebuah organisasi pekerja. Walaupun densiti dan cakupan kesatuan sering digunakan sebagai ukuran utama, perkembangan kajian mutakhir menunjukkan bahawa faktor institusi, khususnya pengiktirafan kesatuan, mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kedudukan dan keberkesanan organisasi pekerja. Oleh itu, penelitian terhadap pengalaman KESKES dan SBEU adalah penting untuk menilai sejauh mana densiti, cakupan dan pengiktirafan kesatuan membentuk kekuatan kesatuan sekerja serta perkembangan hubungan industri di Sabah antara tahun 1963 hingga 2020.

Metodologi Kajian

Kajian ini menggunakan pendekatan kualitatif sejarah dengan mentafsir semula dapatan empirikal yang diperoleh daripada kajian asal berkaitan kekuatan kesatuan sekerja dalam kalangan ahli KESKES dan SBEU. Pendekatan ini dipilih kerana artikel bertujuan menjelaskan perkembangan hubungan antara kerajaan, majikan dan kesatuan

sekerja di Sabah dalam konteks sejarah hubungan industri, bukannya sekadar mengukur tahap kekuatan kesatuan dari sudut statistik. Oleh itu, data empirikal yang terkandung dalam kajian asal digunakan sebagai bahan bukti untuk memahami perubahan dan perkembangan institusi kesatuan sekerja dalam tempoh 1963 hingga 2020.
Sumber utama kajian terdiri daripada data soal selidik yang dikumpulkan daripada ahli KESKES dan SBEU. Pemilihan kedua-dua kesatuan ini membolehkan perbandingan dilakukan antara kesatuan yang beroperasi dalam sektor utiliti dan kesatuan yang mewakili pekerja sektor kewangan. Instrumen soal selidik yang digunakan dalam kajian asal dibangunkan berdasarkan konstruk densiti kesatuan, cakupan kesatuan dan pengiktirafan kesatuan yang dikenal pasti daripada literatur hubungan industri. Konstruk-konstruk tersebut kemudiannya digunakan untuk menilai faktor yang mempengaruhi kekuatan kesatuan sekerja dalam organisasi yang dikaji.

Selain data soal selidik, kajian ini turut memanfaatkan sumber sekunder yang digunakan dalam manuskrip asal, termasuk bahan berkaitan perkembangan kesatuan sekerja, hubungan industri, dasar kerajaan serta kerangka perundangan yang berkaitan dengan aktiviti kesatuan sekerja di Malaysia. Antaranya termasuk perbincangan mengenai pelaksanaan Akta Kesatuan Sekerja 1959 dan Akta Perhubungan Perusahaan 1967 yang membentuk struktur hubungan antara pekerja, majikan dan kerajaan dalam sistem hubungan industri negara. Sumber-sumber tersebut digunakan untuk mentafsir dapatan empirikal dalam konteks sejarah perkembangan institusi kesatuan sekerja di Sabah.

Dari sudut analisis, artikel ini menumpukan perhatian kepada tiga faktor utama yang dikenal pasti dalam kajian asal, iaitu densiti kesatuan, cakupan kesatuan dan pengiktirafan kesatuan. Ketiga-tiga faktor tersebut dianalisis secara deskriptif dan interpretatif dengan memberi perhatian kepada kedudukannya dalam menjelaskan kekuatan kesatuan sekerja. Dapatan statistik yang dikemukakan dalam manuskrip asal tidak dibincangkan sebagai ukuran kuantitatif semata-mata, tetapi ditafsir sebagai petunjuk kepada pola hubungan yang wujud antara kerajaan, majikan dan kesatuan sekerja. Melalui pendekatan ini, data empirikal digunakan untuk menjelaskan faktor yang membentuk perkembangan kesatuan sekerja dan hubungan industri di Sabah. Berasaskan pendekatan tersebut, artikel ini meneliti pengalaman KESKES dan SBEU sebagai kajian kes untuk menjelaskan bagaimana densiti, cakupan dan pengiktirafan kesatuan berinteraksi

dalam membentuk kekuatan organisasi pekerja. Analisis ini seterusnya digunakan untuk memahami perkembangan sejarah hubungan antara kerajaan, majikan dan kesatuan sekerja di Sabah sejak pembentukan Malaysia hingga tahun 2020.

Perbincangan Dapatan Kajian

Bahagian ini membincangkan dapatan kajian berdasarkan tiga faktor utama yang dikenal pasti dalam manuskrip asal, iaitu densiti kesatuan, cakupan kesatuan dan pengiktirafan kesatuan. Ketiga-tiga faktor tersebut merupakan konstruk utama yang digunakan untuk menjelaskan kekuatan kesatuan sekerja dalam kalangan ahli KESKES dan SBEU. Perbincangan ini turut menilai sejauh mana dapatan empirikal kajian menyokong atau mencabar pandangan sarjana terdahulu mengenai faktor yang menentukan kekuatan kesatuan sekerja. Walaupun literatur hubungan industri lazimnya menumpukan kepada densiti dan cakupan kesatuan sebagai ukuran utama kekuatan organisasi pekerja (Hyman, 2001; Visser, 2002; Kocer, 2007), kajian ini menunjukkan bahawa faktor pengiktirafan mempunyai kedudukan yang lebih signifikan dalam menjelaskan kekuatan sesebuah kesatuan. Dapatan tersebut memperlihatkan bahawa kekuatan kesatuan sekerja tidak boleh dijelaskan melalui faktor organisasi semata-mata, tetapi perlu difahami dalam konteks hubungan yang lebih luas antara kerajaan, majikan dan pekerja yang membentuk sistem hubungan industri di Sabah.

(a) Densiti Kesatuan dan Kekuatan Organisasi Pekerja

Densiti kesatuan sering dianggap sebagai salah satu petunjuk utama dalam menentukan kekuatan sesebuah kesatuan sekerja kerana tahap keahlian yang tinggi mencerminkan kemampuan organisasi menarik serta mengekalkan sokongan pekerja. Dalam literatur hubungan industri, jumlah ahli yang ramai lazimnya dikaitkan dengan pembentukan solidariti pekerja yang lebih kukuh, sekali gus meningkatkan keupayaan kesatuan untuk bertindak sebagai wakil kolektif dalam mempertahankan hak dan kepentingan ahlinya. Menurut Hyman (2001), densiti keahlian menyediakan asas kepada pembentukan solidariti pekerja yang membolehkan kesatuan membina kekuatan organisasi secara kolektif. Hujah ini sejajar dengan pandangan Visser (2002) dan Kocer (2007) yang menegaskan bahawa

peningkatan keahlian mampu memperkukuhkan kuasa tawar-menawar kesatuan dalam hubungannya dengan majikan. Berdasarkan perspektif tersebut, kekuatan sesebuah kesatuan sering diandaikan berkembang seiring dengan pertambahan bilangan ahli dan tahap penyertaan pekerja dalam organisasi.

Walau bagaimanapun, dapatan kajian menunjukkan bahawa hubungan antara densiti kesatuan dan kekuatan organisasi pekerja tidak semestinya bersifat langsung. Meskipun keahlian yang tinggi merupakan asas penting kepada kewujudan sesebuah kesatuan, faktor tersebut tidak mencukupi untuk menerangkan keseluruhan variasi kekuatan kesatuan dalam kalangan responden yang dikaji. Keadaan ini menunjukkan bahawa kekuatan organisasi pekerja tidak hanya bergantung kepada jumlah ahli, tetapi turut dipengaruhi oleh pelbagai faktor lain yang menentukan keupayaan kesatuan untuk berfungsi secara berkesan. Dapatan ini selari dengan pandangan Sullivan (2009) yang berhujah bahawa keahlian yang ramai tidak semestinya menjamin keberkesanan organisasi sekiranya kesatuan berhadapan dengan kekangan institusi, perubahan struktur pekerjaan atau kelemahan kepimpinan. Pandangan yang hampir sama turut dikemukakan oleh Ebbinghaus dan Visser (1999) yang menegaskan bahawa faktor institusi sering memainkan peranan yang lebih besar berbanding faktor keahlian semata-mata dalam menentukan kekuatan sesebuah kesatuan sekerja.

Dapatan ini memperlihatkan bahawa densiti kesatuan masih relevan sebagai petunjuk kekuatan organisasi pekerja, namun peranannya lebih bersifat asas berbanding faktor penentu utama. Dari perspektif sejarah, perkembangan ini menunjukkan bahawa kekuatan kesatuan sekerja di Sabah tidak hanya bergantung kepada pertumbuhan keahlian, tetapi turut dipengaruhi oleh persekitaran institusi yang membentuk ruang tindakan organisasi pekerja. Keadaan tersebut mencerminkan perubahan dalam hubungan industri moden apabila kekuatan kesatuan semakin dipengaruhi oleh dasar kerajaan, struktur institusi dan perubahan persekitaran ekonomi yang mengawal operasi organisasi pekerja (Western, 1995; Checchi & Visser, 2005; Fairbrother et al., 2007). Oleh itu, walaupun densiti kesatuan kekal penting dalam menjelaskan kekuatan organisasi pekerja, faktor tersebut perlu difahami dalam hubungan yang lebih luas dengan struktur institusi yang membentuk perkembangan kesatuan sekerja di Sabah.

(b) Cakupan Kesatuan dan Keberkesanan Rundingan Kolektif

Selain densiti keahlian, literatur hubungan industri turut memberikan perhatian yang besar terhadap cakupan kesatuan sebagai salah satu ukuran penting dalam menentukan kekuatan organisasi pekerja. Cakupan kesatuan merujuk kepada keupayaan sesebuah kesatuan memperoleh pelbagai manfaat untuk pekerja melalui rundingan kolektif, termasuk peningkatan gaji, perlindungan pekerjaan, kebajikan pekerja serta penambahbaikan syarat perkhidmatan. Dalam perspektif ini, kekuatan kesatuan bukan sahaja diukur melalui jumlah ahli yang berjaya direkrut, tetapi juga berdasarkan keupayaannya menghasilkan manfaat yang boleh dinikmati oleh pekerja. Menurut Offe dan Wiesenthal (1980), kesatuan sekerja berfungsi sebagai organisasi kolektif yang mewakili kepentingan pekerja dan kekuatannya dapat dinilai melalui keberkesanan pelaksanaan fungsi tersebut. Pandangan ini disokong oleh Frege (1997) yang mengaitkan keberkesanan kesatuan dengan keupayaannya menghasilkan faedah yang nyata kepada ahli melalui proses perundingan dan perwakilan. Oleh itu, semakin luas manfaat yang diperoleh pekerja hasil rundingan kolektif, semakin tinggi kecenderungan kesatuan tersebut dianggap berkesan dan berpengaruh dalam sistem hubungan industri.

Dapatan kajian menunjukkan bahawa cakupan kesatuan mempunyai hubungan yang signifikan dengan persepsi ahli terhadap kekuatan organisasi pekerja. Responden umumnya mengaitkan keberkesanan kesatuan dengan kemampuan organisasi memperoleh pelbagai manfaat yang dapat meningkatkan kesejahteraan dan perlindungan pekerjaan mereka. Keadaan ini menunjukkan bahawa kejayaan rundingan kolektif masih merupakan salah satu asas utama yang membentuk keyakinan pekerja terhadap organisasi kesatuan. Dapatan tersebut selaras dengan hujah bahawa manfaat kolektif berperanan penting dalam mengekalkan sokongan ahli serta mengukuhkan legitimasi organisasi pekerja dalam kalangan pekerja yang diwakili (Offe & Wiesenthal, 1980; Frege, 1997; Visser, 2002). Dengan kata lain, kemampuan memperoleh manfaat melalui rundingan kolektif terus menjadi petunjuk penting dalam menilai keberkesanan sesuatu kesatuan sekerja.

Walau bagaimanapun, dapatan kajian turut menunjukkan bahawa manfaat yang dinikmati pekerja tidak semestinya menggambarkan kekuatan institusi sesebuah kesatuan secara menyeluruh. Situasi ini dapat dijelaskan melalui kewujudan pekerja yang menerima manfaat hasil perjuangan kesatuan tanpa terlibat secara aktif dalam organisasi atau aktiviti kesatuan. Keadaan tersebut menyebabkan manfaat yang diperoleh pekerja tidak semestinya mencerminkan tahap komitmen terhadap organisasi atau kekuatan sebenar institusi kesatuan. Dapatan ini menyokong pandangan Schnabel dan Wagner (2005) yang menjelaskan bahawa terdapat sebahagian pekerja yang menikmati hasil perjuangan kolektif tanpa memberikan sumbangan yang setara kepada organisasi. Oleh itu, sebagaimana densiti kesatuan, cakupan kesatuan juga mempunyai keterbatasan sebagai ukuran tunggal dalam menjelaskan kekuatan sesebuah organisasi pekerja.

Dari perspektif sejarah, dapatan ini memperlihatkan bahawa fungsi kesatuan sekerja di Sabah telah berkembang melangkaui peranan tradisional sebagai ejen rundingan kolektif semata-mata. Sebaliknya, kesatuan turut berfungsi sebagai institusi yang bergantung kepada kedudukan undang-undang, legitimasi organisasi dan hubungan kuasa yang terbentuk antara pekerja, majikan dan kerajaan. Perkembangan ini menunjukkan bahawa keberkesanan sesebuah kesatuan tidak hanya ditentukan oleh keupayaannya memperoleh manfaat untuk ahli, tetapi turut dipengaruhi oleh faktor institusi yang membentuk ruang tindakan organisasi pekerja dalam sistem hubungan industri Malaysia (Gooderham et al., 1999; Visser, 2015; Kocer & Hayter, 2011). Oleh itu, cakupan kesatuan perlu difahami sebagai sebahagian daripada proses yang lebih luas dalam menjelaskan perkembangan dan kekuatan kesatuan sekerja di Sabah.

(c) Pengiktirafan Kesatuan dan Hubungan antara Kerajaan, Majikan dan Pekerja

Bahagian ini membincangkan faktor yang muncul sebagai dapatan paling signifikan dalam kajian, iaitu pengiktirafan kesatuan. Berbeza dengan densiti dan cakupan yang lebih memfokuskan aspek organisasi pekerja, pengiktirafan kesatuan berkait secara langsung dengan hubungan antara kesatuan, majikan dan kerajaan. Oleh sebab itu, pengiktirafan bukan sahaja menentukan kedudukan organisasi pekerja dalam sistem hubungan industri, malah menentukan legitimasi

kesatuan untuk mewakili pekerja secara rasmi.
Dapatan kajian menunjukkan bahawa pengiktirafan merupakan faktor yang paling berpengaruh dalam menjelaskan kekuatan kesatuan sekerja, khususnya dalam sektor swasta. Dapatan ini sejajar dengan pandangan Gooderham et al. (1999) yang menegaskan bahawa keberkesanan sesebuah kesatuan bergantung pada hubungan institusinya dengan majikan dan kerajaan. Hujah yang sama turut dikemukakan oleh Visser (2015) yang menegaskan bahawa pengiktirafan merupakan syarat asas yang membolehkan sesebuah kesatuan melaksanakan fungsi perwakilan dan rundingan kolektif secara sah. Dalam konteks ini, kekuatan kesatuan tidak lagi bergantung sepenuhnya kepada bilangan ahli atau manfaat yang diperoleh pekerja, tetapi kepada kemampuan organisasi memperoleh kedudukan yang diiktiraf dalam sistem hubungan industri.

Kepentingan pengiktirafan kesatuan turut berkait rapat dengan perkembangan perundangan dan dasar hubungan industri di Malaysia. Pelaksanaan Akta Kesatuan Sekerja 1959 dan Akta Perhubungan Perusahaan 1967 telah mewujudkan suatu kerangka institusi yang mengawal proses pendaftaran, pengiktirafan dan perwakilan kesatuan sekerja. Dalam keadaan tersebut, kerajaan dan majikan memainkan peranan yang penting dalam menentukan ruang tindakan organisasi pekerja (Kuruvilla & Arudsothy, 1995; Ong et al., 2014; Ganesan, 2016). Oleh itu, pengiktirafan berfungsi sebagai mekanisme yang menentukan bukan sahaja kewujudan sesebuah kesatuan, tetapi juga tahap keberkesanan organisasi tersebut dalam memperjuangkan kepentingan pekerja.

Dari perspektif sejarah, dapatan ini menunjukkan bahawa perkembangan kesatuan sekerja di Sabah sejak pembentukan Malaysia lebih dipengaruhi oleh pembentukan hubungan institusi antara kerajaan, majikan dan pekerja berbanding faktor organisasi semata-mata. Dengan kata lain, kekuatan kesatuan sekerja bukan hanya persoalan jumlah ahli atau manfaat yang diperoleh pekerja, tetapi turut ditentukan oleh struktur kuasa yang membentuk proses pengiktirafan kesatuan dalam sistem hubungan industri. Dapatan ini sekali gus menyokong hujah bahawa pengiktirafan merupakan faktor yang paling signifikan dalam menjelaskan perkembangan sejarah kesatuan sekerja di Sabah antara tahun 1963 hingga 2020.

Kesimpulan

Artikel ini meneliti sejarah hubungan antara kerajaan, majikan dan kesatuan sekerja di Sabah melalui analisis terhadap faktor yang menentukan kekuatan kesatuan sekerja dalam kalangan ahli KESKES dan SBEU. Kajian mendapati bahawa kekuatan kesatuan tidak dapat dijelaskan sepenuhnya melalui faktor yang lazim digunakan dalam literatur hubungan industri, iaitu densiti dan cakupan kesatuan. Walaupun densiti kesatuan menyumbang kepada pembentukan solidariti dan sokongan pekerja terhadap organisasi, dapatan kajian menunjukkan bahawa jumlah keahlian yang tinggi tidak semestinya menjamin keberkesanan sesebuah kesatuan dalam memperjuangkan kepentingan ahlinya. Begitu juga dengan cakupan kesatuan yang merujuk kepada keupayaan memperoleh manfaat melalui rundingan kolektif. Walaupun faktor ini penting dalam mengekalkan keyakinan dan sokongan pekerja terhadap kesatuan, manfaat yang diperoleh tidak semestinya mencerminkan kekuatan institusi sesebuah organisasi pekerja secara keseluruhan.

Kajian turut mendapati bahawa pengiktirafan kesatuan merupakan faktor yang paling signifikan dalam menentukan kekuatan kesatuan sekerja. Kedudukan sesebuah kesatuan bukan sahaja bergantung kepada bilangan ahli atau manfaat yang diperoleh melalui rundingan kolektif, tetapi turut dipengaruhi oleh pengiktirafan yang diterima daripada majikan serta kerangka institusi yang dibentuk oleh kerajaan. Dalam konteks ini, pengiktirafan berfungsi sebagai mekanisme yang menentukan legitimasi, keberkesanan dan keupayaan kesatuan untuk mewakili pekerja secara rasmi dalam sistem hubungan industri.

Secara keseluruhannya, artikel ini berhujah bahawa sejarah perkembangan kesatuan sekerja di Sabah antara tahun 1963 hingga 2020 lebih dipengaruhi oleh hubungan institusi antara kerajaan, majikan dan pekerja berbanding faktor organisasi semata-mata. Walaupun densiti dan cakupan kesatuan kekal penting, kedua-dua faktor tersebut tidak dapat berfungsi secara berkesan tanpa pengiktirafan yang membolehkan kesatuan menjalankan peranannya secara sah. Dari perspektif sejarah, perkembangan kesatuan sekerja di Sabah memperlihatkan bahawa pengiktirafan telah menjadi mekanisme utama yang membentuk hubungan kuasa antara kerajaan, majikan dan pekerja melalui dasar, perundangan dan institusi hubungan industri. Oleh itu, pengiktirafan kesatuan muncul sebagai

faktor yang paling penting dalam menjelaskan perkembangan hubungan industri dan sejarah kesatuan sekerja di Sabah sepanjang tempoh kajian.

Senarai Rujukan

Buku dan Jurnal

Checchi, D. & Visser, J. (2005). Intergenerational Mobility and Trade Unions. *European Sociological Review*. Vol. 21 (2): 125-136.

Ebbinghaus, B. & Visser, J. (1999). When Institutions Matter: Union Growth and Decline in Western Europe, 1950-1995. *European Sociological Review*. Vol. 15 (2): 135-158.

Fairbrother, P., Yates, C. A. B. & Stewart, P. (2007). *Trade Unions in Renewal: A Comparative Study*. London: Continuum International Publishing Group.

Freeman, R. B. (1990). Labour Market Institutions and Economic Performance. *Economic Policy*. Vol. 5 (10): 63-80.

Frege, C. M. (1997). *Trade Unions, Employer Organisations and Collective Bargaining in Britain*. London: University of Warwick.

Ganesan, N. (2016). Trade Unions and Industrial Relations in Malaysia. *Journal of Asian and African Studies*. Vol. 51 (4): 456-472.

Gooderham, P., Nordhaug, O. & Ringdal, K. (1999). Institutional and Rational Determinants of Organisational Practices. *Administrative Science Quarterly*. Vol. 44 (3): 507-531.

Hyman, R. (2001). *Understanding European Trade Unionism: Between Market, Class and Society*. London: Sage Publications.

Kocer, R. G. (2007). Factors Influencing Union Strength and Effectiveness. *Industrial Relations Journal*. Vol. 38 (4): 297-312.

Kocer, R. G. & Hayter, S. (2011). Comparative Experiences of Trade Union Revitalisation. *Industrial Relations Journal*. Vol. 42 (6): 569-592.

Kumar, N., Lucio, M. M. & Rose, R. C. (2013). Industrial Relations and Trade Union Development in Malaysia. *Employee Relations*. Vol. 35 (1): 77-92.

Kuruvilla, S. & Arudsothy, P. (1995). Economic Development Strategy, Government Labour Policy and Union Decline in Malaysia. *Journal of Industrial Relations*. Vol. 37 (2): 229-245.

Offe, C. & Wiesenthal, H. (1980). Two Logics of Collective Action. *Political Power and Social Theory*. Vol. 1: 67-115.

Ong, S. T., Chandrakantan, S. & Norhafizah, M. H. (2014). Trade Union Recognition and Industrial Relations in Malaysia. *International Journal of Business and Society*. Vol. 15 (3): 401-418.

Schnabel, C. & Wagner, J. (2005). Determinants of Trade Union Membership. *Industrial Relations Journal*. Vol. 36 (2): 111-126.

Sullivan, R. (2009). Union Membership and Organisational Effectiveness. *Labour Studies Journal*. Vol. 34 (1): 105-123.

Visser, J. (2002). Why Fewer Workers Join Unions in Europe: A Social Custom Explanation of Membership Trends. *British Journal of Industrial Relations*. Vol. 40 (3): 403-430.

Visser, J. (2015). What Happened to Collective Bargaining during the Great Recession? *IZA Journal of Labor Policy*. Vol. 4 (9): 1-35.

Western, B. (1995). A Comparative Study of Working-Class Disorganisation: Union Decline in Eighteen Advanced Capitalist Countries. *American Sociological Review*. Vol. 60 (2): 179-201.