

**DENSITI, CAKUPAN DAN PENGIKTIRAFAN KESATUAN
SEKERJA: ANALISIS KAJIAN LEPAS**
Union Density, Coverage and Recognition: A Previous Study Analysis

¹MUZDALIFAH JANGLI

²FAZLI ABD. HAMID

*Fakulti Kemanusiaan, Seni & Warisan, Universiti Malaysia Sabah,
Jalan UMS, 88400 Kota Kinabalu Sabah.*

¹ejyfjangli@gmail.com, ²ag4477@msn.com

Dihantar: 7 Feb 2018 / Diterima: 10 Dis 2018

Abstrak Kajian literatur menunjukkan pelbagai kajian yang dibuat oleh sarjana-sarjana Hubungan Industri tentang pergerakan kesatuan sekerja di seluruh dunia. Pergerakan kesatuan sekerja pastinya mencorakkan sistem hubungan industri. Hal ini demikian kerana kesatuan sekerja merupakan salah satu faktor yang mempunyai matlamat memelihara dan melindungi kebajikan dan kepentingan hak asasi golongan pekerja. Kajian ini menggunakan kaedah analisis sekunder dengan menekankan tiga elemen yang dianggap penting untuk menentukan kekuatan kesatuan sekerja, iaitu densiti kesatuan, cakupan kesatuan dan pengiktirafan kesatuan sekerja. Objektif artikel ini adalah untuk mengenal pasti elemen utama di antara ketiga-tiga elemen kekuatan kesatuan sekerja yang dijalankan oleh pengkaji-pengkaji lepas. Artikel ini mendapati setiap ketiga-tiga elemen ini dikelaskan secara berasingan, sedangkan rangkuman ketiga-tiga ini perlu dibuat kerana kajian tentang kekuatan kesatuan sekerja boleh diterokai dengan lebih jelas dengan menggunakan faktor densiti kesatuan, cakupan dan pengiktirafan kesatuan. Kedua, kajian terkini khususnya yang menekankan tentang cakupan kesatuan masih terhad. Kajian yang menekankan tentang cakupan kesatuan perlu ditekankan kerana mampu mencorakkan solidariti kesatuan sekerja semasa.

Kata kunci: Elemen kekuatan kesatuan sekerja, densiti kesatuan, cakupan kesatuan, pengiktirafan kesatuan.

***Abstract** The literature review shows the various studies made by Industrial Relations scholars on the movement of trade unions worldwide. The trade union's movement definitely shapes the industrial relations system. This is because trade union is one of the factors that have the goal of preserving*

and protecting the welfare and importance of the workers' rights. This research uses the secondary analysis method that emphasizes on the three elements that considered vital in determining the strength of trade union, namely unity density, union coverage and union recognition. The objective of this article is to identify the key element between the three elements of union strength that are often applied based on previous studies. This article finds that each of these three elements is classified separately, whereas the summary of these three need to be made as studies on the strength of trade unions can be explored more clearly by using the factors of union density, coverage and union recognition. Secondly, the latest research especially that emphasizes on the union's coverage is still limited. A study that emphasizes on the coverage of the union should be emphasized as it depicts the solidarity of current trade unions.

Keywords: *Elements of union strength, union density, union coverage, union recognition.*

PENDAHULUAN

Perkembangan kesatuan sekerja di seluruh dunia bermula pada era kolonial dan fasa memperjuangkan demokrasi bagi menentang kawalan-kawalan yang dilaksanakan oleh pemerintah. Pada awal fasa, golongan buruh yang menganggotai kesatuan mempunyai semangat juang yang tinggi untuk mempertahankan kepentingan dan kebajikan ahli kesatuan sekerja. Bagaimanapun, tiada asas yang kukuh untuk mengiktiraf penubuhan kesatuan sekerja. Namun demikian, hak kebebasan penubuhan kesatuan sekerja pada masa ini telah dikecilkan mengikut wilayah dan bahagian-bahagian khusus yang diwujudkan oleh pemerintah (ILO, 2010).

Transformasi dan transisi dalam sosial, politik, perundangan dan taraf pendidikan telah meningkatkan kesedaran golongan pekerja tentang kepentingan hak pekerja di tempat kerja. Kesatuan sekerja merupakan salah satu elemen utama dalam sistem hubungan industri yang sering dijadikan perantaraan bagi golongan buruh untuk menyuarakan aduan mereka

tentang eksploitasi majikan yang berlaku. Kesatuan sekerja akan berusaha melindungi ahli-ahli kesatuan untuk menaik taraf kehidupan pekerja.

Artikel ini bertujuan mengupas konsep kekuatan kesatuan sekerja dengan menggarapkan tiga elemen utama, iaitu densiti kesatuan, cakupan kesatuan dan pengiktirafan kesatuan. Garapan ini akan melihat sejauh mana tiga elemen ini bergerak seiring pada masa kini. Ketiga-tiga elemen ini penting dalam menentukan kekuatan kesatuan sekerja.

KONSEP KESATUAN SEKERJA

Peranan kesatuan sekerja bukan hanya dilihat sebagai organisasi ‘ekonomi’ semata-mata yang berunding perihal gaji, terma dan syarat pekerjaan semata-mata. Fungsi kesatuan sekerja tidak tertumpu kepada tempat kerja mahupun isu-isu pekerjaan sahaja. Kesatuan mempunyai spektrum yang meluas dalam ekonomi, industri dan hal-hal sosial kerana kesatuan sekerja juga mewakili pekerja dalam arena politik untuk menghebahkan kepentingan mereka (Solomon, 2000). Kesatuan sekerja merupakan institusi penting dalam masyarakat industri kerana memberikan hasil yang signifikan dari segi standard, ekuiti, dan keadilan hidup pekerja. Namun demikian, keadaan persekitaran pekerjaan yang sukar diramal seperti ekonomi perusahaan yang tidak stabil mengakibatkan pekerja terpaksa akur dengan nasib yang menimpa mereka. Dengan itu, pekerja memerlukan kesatuan sekerja untuk mempertimbangkan pendekatan dan strategi baharu untuk menyelesaikan masalah mereka (Jose, 1999). Menurut Napathorn dan Chanprateep (2011) pula, kesatuan sekerja pada masa kini dilihat sebagai pertubuhan yang ditubuhkan untuk membantu melindungi kepentingan pekerja dan memupuk hubungan yang baik bagi kedua-dua belah pihak iaitu majikan dan golongan pekerja. Peranan-peranan ini sudah pastinya menggerakkan kesatuan sekerja.

Pergerakan kesatuan sekerja telah menjadi wacana utama sarjana-sarjana hubungan industri di seluruh dunia (Ebbinghaus & Visser, 1999; Clawson & Clawson, 1999; Ebbinghaus, 2002). Contohnya, trend pergerakan kesatuan sekerja pasca Perang Dunia Kedua adalah seiring

dengan perkembangan pekerjaan, struktur sosial, pertumbuhan ekonomi dan institusi yang kukuh menjadi tunjang penggerak gerakan kesatuan sekerja (Ebbinghaus & Visser, 1999). Rintangan daripada pihak majikan yang mengakibatkan penurunan kadar densiti kesatuan telah melemahkan sokongan gerakan kesatuan sekerja (Clawson & Clawson, 1999). Integrasi sosial yang berlaku pada institusi pasaran buruh memberi impak kepada pergerakan kesatuan sekerja. Hal ini dapat dilihat dengan perubahan sosioekonomi dan peningkatan jumlah pekerjaan sambilan. Seterusnya, melemahkan rundingan kolektif kerana kurangnya sokongan daripada golongan pekerja (Ebbinghaus, 2002).

Pergerakan kesatuan sekerja telah mengalami kemerosotan akibat faktor struktur yang berlaku pada tahun 1980-an dan 1990-an. Perubahan melibatkan *deregulation*, pola pekerjaan yang fleksibel dan penstrukturan organisasi dalam sektor. Perluasan penstrukturan politik yang lebih luas menggalakkan daya saing dan campur tangan pemerintah ke atas ekonomi (Fairbrother *et al.*, 2007). Tetapi, terdapat tiga faktor yang diambil kira dalam melihat kemerosotan fungsi kesatuan sekerja iaitu faktor struktur, kitaran dan institusi (Ebbinghaus & Visser, 1999). Pertama, faktor struktur. Faktor struktur adalah perubahan dalam struktur sosial seperti pembentukan kelas pekerjaan, pengurangan jenis pekerjaan yang bergantung kepada tenaga buruh, peningkatan pekerjaan kolar putih, dan penyertaan wanita dalam tenaga kerja. Kedua, faktor institusi seperti jenis-jenis perlindungan atau isu yang diutarakan oleh kesatuan dan diiktiraf oleh pemerintah, peranan dan pengaruh kesatuan mendapatkan akses untuk mewakili ahli-ahlinya dan strategi majikan, sama ada mengiktiraf kesatuan atau menentang kewujudan kesatuan. Ketiga, faktor kitaran. Faktor kitaran terbahagi kepada dua, iaitu kitaran ekonomi dan kitaran politik. Kitaran ekonomi dapat dilihat dengan kadar pengangguran memberi kesan terhadap perkembangan dan kekuatan kesatuan sekerja. Kitaran politik pula boleh dilihat dengan kejayaan jentera kerajaan. Pihak pembangkang yang memihak kepada golongan pekerja akan mengasak kerajaan selaku pembuat dasar untuk memperbaiki sistem perburuhan untuk mendengar tuntutan yang dibuat oleh kesatuan akibat daripada tekanan ekonomi yang berlaku.

ELEMEN-ELEMEN KEKUATAN KESATUAN SEKERJA

Bagi menentukan elemen-elemen kekuatan kesatuan sekerja, kajian ini mengambil tiga elemen utama yang diadaptasi daripada kajian *Union Decline in Britain* oleh Stephen Machin pada tahun 2000. *Union coverage* (cakupan kesatuan) dan *union recognition* (pengiktirafan kesatuan) adalah lebih baik untuk melihat pengaruh kekuatan kesatuan sekerja. *Union density* (densiti kesatuan) perlu dilihat dari semasa ke semasa. Artikel ini akan menelusuri ketiga-tiga elemen ini dalam konteks masa kini berdasarkan kajian-kajian literatur yang lepas.

1. Densiti kesatuan adalah hasil pengukuran jumlah ahli kesatuan sekerja yang berwajaran dengan jumlah kebergantungan tenaga kerja secara keseluruhannya. Densiti kesatuan juga menunjukkan keahlian kesatuan sebagai perkadaran tenaga kerja yang layak sebagai indikator penyatuan pekerja dalam kesatuan sekerja. Densiti kesatuan juga mengukur sama ada pergerakan kesatuan sekerja tersebut mampu untuk menembusi tenaga kerja semasa (Ong *et al.*, 2014).
2. Cakupan kesatuan - penetapan melalui rundingan kolektif seperti gaji, faedah, terma dan kondisi pekerjaan (Machin, 2000).
3. Pengiktirafan kesatuan - tempat kerja, institusi, perundangan dan pemerintah yang mengiktiraf kesatuan sekerja untuk melaksanakan rundingan kolektif (Machin, 2000).

Densiti kesatuan

Gerakan kesatuan sekerja di seluruh dunia telah mengalami kemerosotan. Perubahan pasaran buruh bergerak seiring dengan perkembangan gerakan kesatuan sekerja bermula dengan transformasi kebergantungan ekonomi sektoral, daripada sektor berorientasikan pembuatan kepada sektor perkhidmatan. Perubahan ini telah mengubah pasaran pekerjaan khususnya dalam penawaran pekerjaan dalam sektor perkhidmatan, kadar pengangguran yang tinggi dan kewujudan *precarious work* (Visser, 2002).

Pada asasnya, kesatuan sekerja mempunyai pengaruh dalam institusi sosial kerana keputusan yang dibuat oleh ahli-ahli dalam kesatuan sekerja berdasarkan kedudukan majoriti kesatuan sekerja. Kadar pengangguran yang tinggi dan penawaran pekerjaan dalam sektor perkhidmatan yang mempunyai status pekerjaan yang tetap bukanlah jaminan peningkatan penyertaan pekerja dalam kesatuan sekerja. Pada masa yang sama, halangan daripada majikan juga memberi tekanan kepada perkembangan kesatuan sekerja. Pasaran buruh semasa akan mempengaruhi densiti kesatuan. Kemosotot kadar guna tenaga dalam pasaran buruh akan menyebabkan densiti kesatuan terjejas. Selain itu, halangan daripada majikan menyebabkan pekerja mempunyai peluang yang tipis untuk menyertai kesatuan sekerja. Majikan mengawal pekerja daripada terlibat dalam kesatuan untuk mengelakkan kesatuan bebas menuntut apa sahaja kemahuan mereka. Hal ini dianggap sebagai kerugian kepada majikan, sekali gus menyebabkan densiti kesatuan terjejas.

Rasionalnya, golongan pekerja mempunyai keperluan yang berbeza-beza di antara satu sama lain untuk menampung kehidupan seharian dan memperbaiki kehidupan yang lebih baik. Senarionya dapat dilihat dengan tujuan dan matlamat keahlian kesatuan sekerja untuk memperbaiki taraf ekonomi dan menyara kehidupan mereka. Namun, cakupan kesatuan akan dikurangkan seiring dengan penawaran dan permintaan buruh yang kian menurun. Pendek kata, kadar pengangguran yang tinggi akan menyumbang kepada penurunan kadar densiti kesatuan (Ebbinghaus & Visser, 1999). Kadar pengangguran yang semakin meningkat memberikan kesan negatif kepada kadar guna tenaga. Jika kadar guna tenaga rendah, maka densiti kesatuan juga akan mengalami penurunan. Selain itu, kekerapan menukar pekerjaan yang baharu juga menyebabkan pekerja gagal dilindungi oleh kesatuan sekerja (Checchi & Visser, 2005). Dalam hal ini, ketidakstabilan dalam kedudukan pekerjaan menyebabkan pekerja gagal untuk turut serta menjadi ahli kesatuan sekerja. Pekerja yang sering bertukar pekerjaan memberi impak kepada densiti kesatuan di peringkat sektoral. Pada masa yang sama, sifat kesatuan sememangnya dikawal dengan pemecahan pertubuhan kesatuan mengikut wilayah, sektoral dan jenis pekerjaan. Pemecahan ini bertujuan mengelakkan penggabungan ahli dalam skala yang besar.

Ketidakstabilan politik yang berterusan menyebabkan kekuatan kesatuan sekerja menjadi terhad. Hal ini demikian kerana senario jenayah, rasuah dan ekonomi bayangan akan kian berleluasa. Pemerintah akan bertindak mengehendkan keahlian kesatuan sekerja disebabkan beberapa desakan seperti halangan daripada institusi kewangan negara yang kurang yakin dengan pentadbiran politik yang bergolak. Negara yang bergolak pastinya mempunyai masalah kewangan. Keadaan ini akan menyebabkan institusi kewangan negara itu bergantung dengan pelaburan langsung asing. Pelabur memerlukan modal yang stabil untuk memastikan operasi perniagaan mereka berjalan dengan lancar. Oleh itu, pemerintah mengambil langkah untuk menyekat kebebasan kesatuan sekerja. Hal yang demikian akan menyebabkan keahlian kesatuan sekerja yang berkurangan (Uphurch, 2006). Menurut Korkut *et al.* (2016), sistem ekonomi mempengaruhi kesatuan sekerja kerana transformasi ekonomi membolehkan bebanan hutang negara dikurangkan dan mengurangkan kadar pengangguran. Hal ini akan memberi kesan kepada densiti kesatuan secara keseluruhannya. Ekonomi dan politik secara langsung boleh mengawal densiti kesatuan. Hal yang demikian kerana kesatuan sekerja merupakan ancaman kepada majikan dan pemerintah.

Perkembangan politik di Malaysia mempengaruhi pergerakan kesatuan sekerja. Polakan politik menghalang kesatuan sekerja untuk berpihak kepada Anwar Ibrahim. Dr Mahathir memastikan *Malaysian Trade Union Congress* (MTUC) tidak menyertai parti-parti politik yang melibatkan perbalahan politik di antara Anwar dan Dr Mahathir. Halangan ini berpunca daripada Perdana Menteri yang mahu menjaga kekuatan *United Malays National Organisation* (UMNO). Kepentingan UMNO ada majoritinya adalah Melayu. UMNO akan mewakili suara Melayu. Pembangkang mempunyai agenda meluas wacana politik tanpa mengira dengan menggabungkan isu-isu pengagihan, demokrasi dan keadilan sosial. Hukuman penjara yang dilaksanakan ke atas Anwar dianggap sebagai suatu jalan melemahkan semangat penyokong kebebasan Anwar. Hubungan di antara pemimpin kesatuan, parti-parti politik pemerintah dan pembangkang bersama-sama dengan pembahagian etnik tenaga kerja telah mewujudkan perpecahan perpaduan golongan buruh. Beberapa isu infra etnik timbul seperti pasca Dasar Ekonomi Baru (DEB) yang belum terlaksana

sepenuhnya. *Labour exclusion* perlu dilaksanakan oleh pemimpin UMNO mengelakkan kesatuan sekerja digabungkan, terutamanya kedudukan Malaysia sebagai platform MNC dan memberi kepentingan dalam UMNO (Bhopal, 2001). Dalam konteks Malaysia, politik semasa memberi impak kepada kesatuan. Hal ini dapat dilihat dalam kepemimpinan negara. MTUC telah dikawal dan terdapat dalam peruntukan Akta Kesatuan Sekerja 1971 tidak membenarkan kepemimpinan kesatuan untuk terlibat dalam politik. Kesatuan dikhuatiri untuk menyokong pihak pembangkang disebabkan oleh manifestasi pembangkang untuk mengurangkan agihan pengagihan pendapatan antara ras. Kawalan perundangan daripada pemerintah menyebabkan densiti kesatuan berkurangan.

Menurut Deppe dan Tatur (1997), peranan kesatuan sekerja semakin terhakis akibat daripada krisis pekerjaan yang melanda seiring dengan pertumbuhan sektor swasta. Fungsi kesatuan sekerja telah dikurangkan di syarikat-syarikat milik kerajaan dan kerajaan mendominasi sektor perkhidmatan (penswastaan). Pengangguran adalah akibat daripada krisis pekerjaan. Pengangguran akan menghadkan potensi tindakan kesatuan sekerja, dan peningkatan pekerjaan *precarious*. Malahan, ia mengurangkan kadar densiti kesatuan. Pertumbuhan sektor informal menyebabkan wujudnya *precarious employment*. Dasar kerajaan lebih ke arah menjaga pekerjaan formal. Solidariti ke atas individu tidak berlaku ke atas pekerja dalam sektor informal. Hal yang demikian kerana sektor informal tidak dilindungi oleh penguatkuasaan undang-undang. Pekerja yang memilih pekerja informal sering kali diabaikan kebajikan mereka kerana tidak terlibat dalam kesatuan sekerja. Penglibatan pekerja dalam pekerjaan informal juga merupakan faktor yang menyumbang kepada penurunan densiti kesatuan.

Lazimnya, golongan pekerja menyertai kesatuan sekerja pastinya mempunyai tujuan yang tersendiri. Menurut Waddington dan Whitston (1997), terdapat dua sebab yang boleh mempengaruhi keahlian pekerja dalam kesatuan. Pertama, ia disebabkan penggabungan kolektif. Golongan pekerja akan berasa sokongan yang kuat apabila berkumpul bersama-sama dalam kesatuan untuk menyuarakan keluahan mereka di tempat kerja. Rakan sekerja juga turut memberi galakan kepada rakan yang lain untuk turut menyokong perjuangan kesatuan, termasuklah memperbaiki bayaran

gaji serta terma dan syarat pekerjaan. Secara langsung, kepercayaan telah ditanam sesama ahli untuk mencapai matlamat memperbaiki pendapatan mereka. Kedua, adalah untuk meraih kepentingan dan faedah individu. Contohnya, latihan dan pembangunan pekerja untuk lebih terjamin dalam kerjaya mereka, perkhidmatan profesional dan kewangan. Hal ini akan mencetuskan jurang perbezaan yang nyata di antara gender yang mempunyai keperluan yang berbeza. Ahli wanita akan memberi keutamaan kepada isu yang berat kepada wanita kerana keahlian wanita lebih ramai berbanding lelaki. Gender memainkan peranan yang penting dalam proses kolektif, (McAdam, 1992; Viterna, 2006). Gender membezakan setiap pengalaman gerakan sosial (McAdam, 1992). Proses kolektif yang dibuat dalam kesatuan sekerja boleh membentuk identiti ahli wanita menghadapi aktivisme yang berisiko tinggi (Viterna, 2006).

Di samping itu, dominasi sesuatu gender juga dilihat melalui pengalaman dan persepsi mereka terhadap kesatuan. Kecenderungan golongan pekerja untuk menyertai kesatuan sekerja apabila mereka melihat cara dan inisiatif kesatuan menarik minat mereka. Contohnya, golongan pekerja wanita mempunyai persepsi yang rendah terhadap kesatuan kerana mereka adalah pekerja sambilan dan tidak mampu untuk membayar yuran keahlian kesatuan sekerja berbanding pekerja lelaki yang bekerja sepenuh masa dan mendapat perlindungan sepenuhnya daripada kesatuan (Sinclair, 1995). Persepsi begini memperlihatkan pengalaman yang dialami oleh pekerja menyebabkan mereka tidak berminat untuk menjadi ahli kesatuan sekerja. Selain itu, pekerja wanita yang bekerja sambilan merasakan kesatuan sekerja kurang efektif dan berhasrat untuk tidak akan menyertai kesatuan sekerja (Walters, 2002). Menurut Beyerlain dan Hipp (2006), pekerja wanita mempunyai halangan untuk menyertai kesatuan sekerja kerana pekerja wanita dianggap sebagai ancaman dalam tindakan kolektif. Wanita mempunyai komitmen rumah tangga seperti penjagaan anak. Hal ini akan menyukarkan mereka komited sepenuhnya dalam kesatuan sekerja. Kessler-Harris (1975) menyatakan peranan tradisional yang dipegang oleh wanita menyukarkan organisasi pekerja wanita bergerak secara aktif. Peranan setiap ahli dalam mengaktifkan gerakan kesatuan sekerja menunjukkan komitmen dan sokongan setiap ahli dalam solidariti kesatuan sekerja. Penyertaan yang rendah dalam kalangan ahli akan menyebabkan

kekuatan kesatuan sekerja semakin rendah. Contohnya, ahli wanita yang bekerja sambil tidak berminat untuk menyertai mesyuarat yang diadakan oleh kesatuan (Fosh, 1993; Sinclair, 1996). Masalah ini akan berlarutan hingga menutup ruang untuk kesatuan sekerja menyalurkan bantuan mereka apabila melibatkan isu-isu yang berkaitan dengan gender.

Cakupan kesatuan

Menurut Che Rose *et al.* (2000), keutamaan rundingan kolektif bagi sektor swasta tertumpu kepada hubungan yang signifikan antara perubahan persekitaran dan keutamaan rundingan kolektif yang lebih menitikberatkan tentang perlindungan, memperbaiki upah dan faedah di tempat kerja. Rundingan kolektif yang lebih menitikberatkan persaraan, mekanisme bagi perlindungan dan memperbaiki jaminan pekerjaan dan perlindungan pekerja. Kesatuan sekerja juga mengadakan rundingan kolektif sebagai fungsi yang penting kepada dalam ekonomi pasaran. Rundingan kolektif memberi impak yang besar terhadap terma dan kondisi pekerjaan. Terdapat empat elemen utama dalam terma dan kondisi pekerjaan iaitu gaji, waktu bekerja, kondisi pekerjaan dan faedah sosial. Namun demikian, impak rundingan kolektif lebih terserlah pada faedah sosial, kondisi pekerjaan, dan gaji. Pengaruh kesatuan sekerja didorong oleh dua faktor utama, iaitu masalah kewangan dan kepimpinan kesatuan sekerja. Masalah kewangan mengakibatkan pihak majikan mengurangkan ganjaran untuk diberikan kepada pekerja akibat keuntungan syarikat yang merudum. Selain itu, komitmen pemimpin kesatuan sekerja juga mempengaruhi kekuatan kesatuan untuk mempertahankan hak dan kepentingan ahli kesatuan sekerja. Contohnya jika pemimpin kesatuan diberikan faedah oleh syarikat, minat mereka untuk memperjuangkan hak pekerja semakin berkurang (Trif, 2007). Kepimpinan mempengaruhi minat ahli dalam kesatuan sekerja. Ahli akan percaya dan setia dengan pemimpin yang memberi komitmen dalam memperjuangkan hak dan kebajikan ahli-ahli kesatuan sekerja yang lain.

Pengiktirafan kesatuan

Menurut Uphurch (2006), perkembangan dalam pergerakan kesatuan sekerja dipengaruhi oleh peranan pemerintah. Pemerintah mengawal struktur

dalam pentadbiran kerajaan. Pasti pemerintah akan mengawal gerakan sosial yang menentang dasar yang dilaksanakan oleh pemerintah. Hal yang demikian akan menggugat kedudukan kesatuan sekerja apabila kesatuan sekerja memerlukan pengiktirafan daripada majikan dan pemerintah. Pengiktirafan ini penting untuk kesatuan sekerja kerana dengan adanya pengiktirafan daripada pemerintah dan majikan, kesatuan sekerja dapat meningkatkan keyakinan pekerja untuk menyertai kesatuan sekerja. Sekali gus, membuat tuntutan berasaskan ekonomi seperti bonus tahunan, elaun kerja lebih masa, kenaikan gaji dan sebagainya.

Kesatuan sekerja di Malaysia adalah di bawah kawalan undang-undang. Pemerintah bertindak untuk menguatkuasakan undang-undang dengan pelaksanaan Akta Kesatuan Sekerja 1971 dan Akta Perhubungan Perusahaan. Dengan pelaksanaan undang-undang, pemerintah mampu melenyapkan kuasa tawar-menawar yang dituntut oleh kesatuan sekerja (Ong *et al.*, 2014). *Industrial Climate* sangat penting kepada keahlian kesatuan sekerja kerana kerajaan mengehadkan hak rundingan kolektif melalui pengurusan prerogatif di bawah Akta Perhubungan Perusahaan 1967. Selain itu, Akta Kesatuan Sekerja 1959 mengenakan sekatan yang ketat ke atas aktiviti-aktiviti kesatuan sekerja. Majikan menggalak dan mewujudkan strategi agar kesatuan tidak mencampuri pengurusan di tempat kerja. Di Malaysia, kesatuan sekerja tidak boleh diiktiraf tanpa mendapat kebenaran dari pihak majikan. Kesatuan sekerja di Malaysia juga sukar meyakinkan ahlinya (Ganesan, 2016). Majikan dan pemerintah bertegas dalam mengurangkan ‘suara’ pekerja di tempat kerja demi menyelamatkan kestabilan dan keuntungan firma dan negara. Kekuatan kesatuan sekerja akan mula terhakis apabila adanya campur tangan pemerintah dalam mengawal gerakan kesatuan sekerja.

Pengaruh utama kekuatan kesatuan sekerja di Malaysia adalah penguatkuasaan undang-undang dan dasar kerajaan. Penguatkuasaan undang-undang kesatuan sekerja yang ketat merupakan punca yang menyebabkan pergerakan kesatuan sekerja terbantut. Kesatuan sekerja merupakan medium untuk pekerja berjuang mempertahankan kepentingan mereka. Selain itu, keadaan ekonomi dan pasaran buruh juga merupakan faktor penentu kepada peningkatan dan penurunan densiti kesatuan.

Pasaran buruh yang tidak stabil juga boleh mengakibatkan perkembangan kesatuan sekerja terhalang. Kesan daripada pengangguran yang tinggi, keanggotaan dalam keahlian kesatuan sekerja mengambil masa yang panjang untuk membina keyakinan golongan pekerja untuk terlibat dalam kesatuan. Pengangguran dan kos yang dilaburkan bagi majikan untuk pekerja menjadi pertimbangan utama sebelum pekerja memutuskan untuk terlibat dalam pergerakan sekerja (Said *et al.*, 2002). Pengiktirafan kesatuan sekerja dibuat oleh Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja (JHEKS). JHEKS akan bertanggungjawab mendaftarkan pertubuhan kesatuan sekerja. Setiap tahun kesatuan sekerja akan menghantarkan laporan kesatuan kepada JHEKS. Dalam hal yang demikian, pengiktirafan kesatuan sebegini mengawal aktiviti kesatuan agar tidak bertindak agresif dengan mengadakan sebarang mogok dan piket.

Dasar pembangunan negara menerusi strategi penggantian import industri telah menyebabkan sistem hubungan industri dalam sektor swasta dikawal oleh pemerintah. Kesatuan sekerja dikawal melalui proses pendaftaran pertubuhan kesatuan sekerja menerusi undang-undang yang dikuatkuasakan oleh pemerintah. Proses pengiktirafan kesatuan sekerja menjadi lebih sukar. Kawalan pemerintah melalui undang-undang dikatakan menghadkan konflik di tempat kerja berlaku dan menjaga kepentingan pembangunan ekonomi. Kebebasan kesatuan sekerja untuk melakukan tawar-menawar menjadi semakin terhad. Penguatkuasaan undang-undang tidak menjejaskan amalan pekerjaan. Walaupun peranan kesatuan sekerja dalam tawar-menawar telah dihadkan berkenaan pekerjaan, pemecatan dan pemberhentian, kes pemecatan pekerjaan menjadi agenda utama dalam pertikaian industri oleh kesatuan kerana melibatkan tuduhan yang tidak adil bagi kesatuan dan bukan kesatuan (Kuruvilla & Arudsothy, 1995). Pengurusan prerogatif telah dibentuk untuk mengurangkan kuasa tawar-menawar di tempat kerja. Pekerja dihalang untuk mempersoalkan hal-hal yang berkaitan dengan pemecatan, kenaikan pangkat, perpindahan, pemberhentian dan lain-lain. Hal ini demikian kerana pengurusan prerogatif merupakan hak pihak majikan. Kesatuan sekerja tidak boleh campurtangan dalam urusan pengurusan prerogatif.

Kesatuan sekerja di Malaysia mempunyai kuasa membuat keputusan yang lemah walaupun mempunyai pemimpin yang berkelayakan. Majikan dan pemerintah dianggap mencetuskan lagi *union decline* kerana kesatuan sekerja tidak mendapat sokongan yang kukuh dalam sistem perundangan di Malaysia. Selain itu sistem komunikasi yang kurang berkesan berlaku antara majikan dan pengurusan. Pemimpin kesatuan tidak pasti sama ada pihak pengurusan menentang kewujudan kesatuan sekerja kerana ahli kesatuan sebahagian besarnya tidak pasti sama ada majikan cuba mengambil pekerja yang menjadi ahli kesatuan sekerja. Akta Kesatuan Sekerja 1959 dan Akta Hubungan Perusahaan 1967 telah menyebabkan pihak pengurusan menentang pergerakan kesatuan kerana amalan komunikasi yang tidak sihat menggambarkan ciri-ciri negatif perundangan (Kumar *et al.*, 2013). Penerimaan kesatuan sekerja di tempat kerja merupakan salah satu faktor yang menyumbang kepada kegagalan pengiktirafan kesatuan. Pihak pengurusan di tempat kerja tidak memberi kerjasama dengan kewujudan kesatuan sekerja. Mereka sering mengambil lewa dan mengambil kesempatan ke atas kelemahan kepimpinan kesatuan sekerja. Hal ini akan menyebabkan kesatuan sekerja gagal mendapat pengiktirafan di tempat kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis terhadap kajian lepas, kajian ini mendapati ketiga-tiga faktor iaitu densiti kesatuan, cakupan kesatuan, dan pengiktirafan terdapat jurang yang perlu dikaji oleh pengkaji akan datang. Pertama, setiap elemen-elemen ini dikelaskan secara berasingan. Ketiga-ketiganya tidak dirangkumkan menjadi satu penulisan. Rangkuman ketiga-tiga ini perlu dibuat kerana kajian tentang kekuatan kesatuan sekerja boleh diterokai dengan lebih jelas dengan menggunakan faktor densiti kesatuan, cakupan dan pengiktirafan kesatuan. Kedua, kajian terkini khasnya yang menekankan tentang cakupan kesatuan masih terhad. Kajian yang menekankan tentang cakupan kesatuan perlu ditekankan kerana mencorakkan solidariti kesatuan sekerja kini. Oleh itu, kajian kesatuan sekerja masih lagi relevan dalam memahami sistem hubungan industri secara holistik pada masa kini.

RUJUKAN

- Beyerlain K., & Hipp J (2006). A two-stage model for a two-stage process: How biographical availability matters for social movement mobilization, *Mobilization: An International Quarterly* 11(3), 299-320.
- Bhopal, M. (2001). Malaysian Unions in political crisis: Assessing the impact of the Asian contagion. *Asian Business Review*, 8 (2), 73–100.
- Che Rose, R., Kumar, N., & Gani, H. (2008). Environmental changes and collective bargaining priorities: Analysis, implications and outline for future research. *The Journal of International Social Research*, Volume 1/5, 684–705.
- Checchi D. & Visser J., (2005) Pattern Persistence in European Trade Union Density: A Longitudinal Analysis 1950-1996, *European Sociological Review* 21(1), pp. 2-21.
- Clawson, D., & Clawson, M. A. (1999). What happened to the US labor movement? Union decline and renewal. *Annual Review of Sociology*, 25, 25–119.
- Deppe, R., & Tatur, M. (1997). Transformation process and trade union configurations in Poland and Hungary. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 3 (2), 242–269.
- Ebbinghaus, B. (2002). Trade Unions' changing role: Membership erosion, organisational reform, and social partnership in Europe. *Industrial Relations Journal*, 33 (5), 465–483.
- Ebbinghaus, B., & Visser, J. (1999). When institutions matter: Union growth and decline in Western Europe, 1950–1995. *European Sociological Review*, 15 (2), 135–158.
- Fairbrother, P., William, G., Barton, R., Gibellieri, E., & Tropeoli, A. (2007). Union facing the future: Questions and possibilities. *Labor Studies Journal*, 31 (4), 31–53.
- Fosh, P. (1993). Membership participation in workplace Trade Unionism: The possibility of Union Renewal. *British Journal of Industrial Relations*, 31 (4), 577–592.
- Ganesan J., (2016). A review on factors contributing to declining trade union membership in Malaysia, *International Journal of Advanced and Applied Science* 3(11), 93-98.
- International Labour Organization. (2010). Trade Union pluralism and proliferation in French-speaking Africa (1st ed.). Geneva: International Labour Office.
- Jose, A.V. (1999). The future of the labour movement: Some observations on developing countries, Discussion paper DP/112/1999, Labour and Society Programme. *International Institute for Labour Studies*. Geneva: International Labour Organization.
- Kessler-Harris, A. (1975). Where are the organized women workers? *Feminist Studies* 3 (1–2), 92–100.
- Korkut, U., Ruyter, A. D., Maganaris, M., & Bailey, D. (2016). What next for Unions in Central and Eastern Europe? Invisibility, departure and the transformation of industrial relations. *European Journal of Industrial Relations*, 1–16.

- Kumar, N., Lucio, M. M., & Che Rose, R. (2013). Workplace industrial relations in a developing environment: Barriers to renewal within unions in Malaysia. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 51, 22–44.
- Kuruville, S., & Arudsothy, P. (1995). Economic development strategy, government labour policy and firm-level industrial relations practices in Malaysia. Dlm. A. Verma, T. A. Kochan, & R. D Lansbury (Eds.). *Employment Relations in the Growing Asian Economies*, pp. 158–193, New York: Routledge.
- Machin, S. (2000). Union decline in Britain. *British Journal of Industrial Relations*, 38, 631–645.
- McAdam D. (1992). Gender as a Mediator of the Activist Experience: The Case of Freedom Summer, *American Journal of Sociology*, 97 (5), 1211–1240.
- Napathorn, C., & Chanprateep, S. (2011). What types of factors can influence the strength of Labor Unions in companies and state enterprises in Thailand? *International Journal of Business and Management*, 6 (2), 112–124.
- Ong, S. R., Jamil, R., & Yusof, M. F. (2014). Understanding the declining of Trade Union Density: Literature review and conceptual framework. *Sosiohumanika*, 2 (2), 25–30.
- Said, F., Zakaria, R. H., & Mohd Said, S. (2002). The determinants of Trade Union membership growth in Malaysia. *IJUM Journal of Economic and Management*.
- Sinclair, D. (1995). The importance of sex for the propensity to unionize. *British Journal of Industrial Relations*, 33 (2), 239–252.
- Sinclair, D. (1996). The importance of gender for participation in and attitudes to Trade Unionism. *Industrial Relations Journal*, 27 (2), 239–252.
- Solomon, M. (2000). *Industrial relations: Theory and practice* (4th ed.). London: FT/Prentice Hall.
- Trif, A. (2007). Collective bargaining in Eastern Europe: Case study evidence from Romania. *European Journal of Industrial Relations*, 13 (2), 237–256.
- Uphurch, M. (2006). Strategic dilemma for trade union in transformation: The experience of Serbia. *South-East Europe Review*, 43–64.
- Visser J., (2006) Union Membership Statistics in 24 Countries, *Monthly Labor Review* (1), pp 38-49.
- Viterna J. S. (2006). Pulled, pushed and persuaded: Explaining women's into the salvadoran guerrilla army. *American Journal of Sociology*, 112 (1), 1–45.
- Waddington, J., & Whitston, C. (1997). Why do people join trade union in a period of membership decline? *British Journal of Industrial Relations*, 35 (4), 515–546.
- Walters, S. (2002). Female part-time workers' attitudes to trade unions in Britain. *British Journal of Industrial Relations*, 40 (1), 49–68.

