

**TINDAKAN KOLEKTIF DAN KESATUAN SEKERJA:  
ANALISIS KAJIAN LEPAS  
COLLECTIVE ACTION AND TRADE UNIONS:  
AN ANALYSIS ON PREVIOUS RESEARCH**

NASSIAH GAONG  
MAHADIRIN AHMAD  
KEE Y. SABARIAH KEE MOHD YUSSOF

*Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan, Universiti Malaysia Sabah,  
Jalan UMS, 88400 Kota Kinabalu, Sabah*

*Corresponding author: nassiahcya@gmail.com*

*Tarikh dihantar: 29/6/2021 / Tarikh diterima: 23/8/2021 / Tarikh terbit: 22/12/2022*

*DOI: <https://doi.org/10.51200/ejk.v28i1.2507>*

**ABSTRAK** Tindakan kolektif merupakan sebarang jenis tindakan yang dilakukan secara bersama oleh kesatuan sekerja bagi mencapai matlamat serta memperbaiki terma dan kondisi pekerjaan di tempat kerja. Tindakan kolektif yang berjaya akan dapat menghasilkan insentif bagi kepentingan para pekerja khususnya dari aspek ekonomi dan sosial pekerja. Sehubungan dengan itu, objektif artikel ini adalah bertujuan untuk menghuraikan konsep dan kepentingan tindakan kolektif melalui perspektif para sarjana terhadap kesatuan sekerja pada masa ini. Selain itu, berdasarkan analisis kajian lepas, perjuangan terhadap upah dan kebajikan pekerja merupakan antara isu yang kerap dibincangkan dalam perundingan bersama dengan pihak majikan. Walau bagaimanapun, perubahan ekonomi dan struktur pekerjaan pada hari ini telah menyebabkan berlakunya perubahan tindakan kolektif pekerja. Keadaan ini menyebabkan kesatuan sekerja berada pada tahap “*labour quiescence*”. Berdasarkan analisis tersebut, kajian ini menegaskan bahawa kebajikan para pekerja akan lebih terpelihara jika mereka bersatu padu dan bergerak secara kolektif. Dengan itu, kajian lanjut perlu dilakukan bagi mengenal pasti aspek tindakan kolektif dan kepelbagaiannya pada masa kini.

**Kata kunci:** Kesatuan sekerja, tindakan kolektif, amalan perburuhan, perubahan ekonomi, struktur pekerjaan, kebajikan pekerja.

**ABSTRACT** *Collective action is an action done by a company and it's carried out together with a trade unions to achieve goals and to improve the terms and conditions of employment in a workplace. A successful collective action will be able to generate/produce incentives for the benefit of employees, especially from the economic and social aspects of employees. Thus the objective of this*

*article is to elaborate on the concept and importance of collective action through the perspective of scholars on current/nowadays trade unions. Not to forget, this paper will also be based on the analysis of previous studies/research, in which this paper will touch about the struggle for wages and employee welfare whom was one of the issues that are often discussed in consultation/negotiation with the employers. However, the changes in today's/nowadays economy and employment structure have led to changes in the collective actions of workers. This situation have caused trade unions to be at the level of "labor quiescence". Based on the analysis, this study asserts that, the welfare of employees will be better protected if they are united and move collectively. Therefore, further research needs to be done to identify the aspects of the current collective action and its diversity.*

**Keywords:** *Trade unions, collective action, labor practices, economic change, job structure, employee welfare.*

## **PENGENALAN**

Tindakan kolektif bertujuan untuk menambah baik status pekerjaan dan dilakukan oleh sekumpulan individu bagi mencapai tujuan yang sama (Congleton, 2015). Menurut Reshef (2004), tindakan kolektif merupakan bukti kejayaan pekerja dalam melakukan sebarang bentuk perubahan dan persekitaran yang lebih baik di tempat kerja. Oleh itu, tindakan kolektif merupakan usaha pekerja dalam menuntut upah dan kebajikan pekerja seperti hak ekonomi, kesejahteraan budaya dan sosial pekerja di tempat kerja (Ibrahim, 2012).

Kesatuan sekerja dilihat sebagai medium kesatuan bagi pekerja. Namun begitu, penyatuan kesatuan sekerja mempunyai pelbagai halangan seperti yang dikatakan dalam kajian (Rudra, 2017; Teri & Ford, 2017; Schmalz & Thiel, 2017) terdapat beberapa sekatan seperti isu lambakan tenaga buruh asing, gender, isu kepimpinan dan kemunculan parti politik yang tidak menggalakkan tindakan kolektif daripada terus berlaku. Keadaan ini telah memberi kesan kepada penurunan kes tindakan pekerja bagi sesetengah negara. Hal ini turut disokong melalui kajian Ahmad (2018), mengatakan kerjasama yang berlaku di antara kerajaan dan majikan dilihat telah berjaya mengawal pergerakan

pekerja khususnya berkaitan kewujudan beberapa kawalan atau sekatan terhadap tindakan agresif pekerja untuk melaksanakan tindakan kolektif.

Hakikatnya, konflik di tempat kerja merupakan perkara yang tidak dapat dielakkan (Usman, 2020). Kemajuan ekonomi dan sektor pekerjaan telah menyebabkan berlaku perubahan khususnya berkenaan tindakan kolektif pekerja (Cleven, 2019). Selain itu, menurut Kelly (2015), kajian baharu perlu dilakukan berkenaan tindakan kolektif dan kesatuan sekerja yang mula dikatakan agak tenang. Berdasarkan kenyataan ini, penulisan artikel ini bertujuan untuk menghuraikan konsep dan kepentingan tindakan kolektif melalui perspektif pelbagai pandangan sarjana terhadap tindakan kolektif kesatuan sekerja pada masa ini.

## **OBJEKTIF DAN KAEDAH KAJIAN**

Artikel ini dikembangkan berdasarkan analisis terhadap kajian lepas yang berkaitan dua tema besar iaitu tindakan kolektif dan kesatuan sekerja. Objektif kajian ini akan tertumpu terhadap konsep dan kepentingan tindakan kolektif dalam kalangan kesatuan sekerja dan menjelaskan perubahan tindakan kolektif yang pelbagai pada masa kini.

## **ANALISIS KAJIAN LEPAS**

### **Konsep dan Kepentingan Kesatuan Sekerja**

Kesatuan sekerja merupakan sebuah pertubuhan dalam kalangan pekerja yang bertujuan untuk memenuhi keperluan ekonomi dan kebajikan pekerja (Hoque *et al.*, 2017). Namun, pertubuhan ini telah mendapat pelbagai kritikan dan konflik khususnya ketika melakukan perundingan bersama majikan yang dilihat sering menjadi halangan dan golongan yang sering ingin meminimumkan pengeluaran organisasi. Hal ini disebabkan berlakunya pelanggaran keperluan dan objektif di antara pekerja dan majikan telah mendorong penggunaan kuasa seperti piket, mogok dan campur tangan kerajaan bagi memastikan tuntutan masing-masing dapat dipenuhi (Yussof & Johari, 2014).

Menurut Booth (2001), kesatuan sekerja merupakan pertubuhan yang dibentuk dengan lebih teratur untuk melindungi dan mempromosikan kepentingan pekerja dan dipercayai mampu meningkatkan kepercayaan dan kepuasan anggota. Melalui pertubuhan pekerja di tempat kerja dilihat dapat melibatkan pekerja melalui proses tawar-menawar, sekali gus akan mendorong organisasi untuk berkongsi lebih keuntungan dan memberikan pelbagai faedah serta manfaat kepada pekerja

Selain itu, Anuradha (2011), menyatakan kesatuan sekerja merupakan medan perjuangan dan perebutan kuasa di antara majikan dan pekerja bagi menentukan peningkatan ekonomi dan sosial di tempat kerja. Melalui kesatuan yang ditunjukkan akan dapat menggalakkan pekerja untuk lebih bersatu hati dan mempercepatkan proses tuntutan pekerja. Di samping itu, penubuhan kesatuan pekerja merupakan satu bentuk saluran dan kaedah untuk menyampaikan ketidakpuasan hati di tempat kerja terhadap dasar yang dilakukan oleh pihak majikan. Menurut Ibrahim (2012), kesatuan sekerja dilihat sebagai sebuah penubuhan yang dapat meningkatkan motivasi pekerja bagi mengelakkan penindasan yang lebih berleluasa dan meningkatkan kebajikan pekerja di tempat kerja. Oleh itu, kejayaan kesatuan sekerja akan dapat mendorong kepercayaan pekerja untuk melibatkan diri dalam aktiviti berkesatuan kerana pekerja akan berpendapat bahawa kesatuan sekerja mampu menjamin kepentingan ekonomi mereka (Yussof & Ahmad, 2009; Yussof *et al.*, 2019; Ahmad, 2018).

Secara keseluruhannya, kesatuan sekerja merupakan penyumbang kepada proses pengurusan sumber manusia melalui ‘suara kolektif’ yang lebih teratur serta sistematik. Kesatuan sekerja dilihat mampu menyemarakkan semangat kerjasama pekerja di samping akan dapat memudahkan pihak pengurusan untuk melakukan pertimbangan dengan lebih tepat, sesuai dengan keperluan pekerja (Anne, 2009). Gabungan pekerja tidak hanya melibatkan tuntutan upah semata-mata namun melalui pertubuhan kesatuan sekerja pekerja akan dapat terlibat secara langsung dalam proses pembuatan keputusan organisasi mereka (Dagmar, 2020). Berdasarkan kenyataan tersebut, jelas membuktikan kesatuan sekerja merupakan kesatuan yang dapat memastikan kebajikan pekerja lebih terpelihara dengan baik melalui keupayaan kesatuan yang dapat menyatukan suara pekerja dalam melaksanakan tindakan secara kolektif.

## **Konsep dan Kepentingan Tindakan Kolektif**

Bahagian ini akan menjelaskan konsep dan kepentingan tindakan kolektif dalam kalangan kesatuan sekerja. Analisis ini akan menilai konsep dan kepentingan tindakan kolektif pekerja dalam usaha untuk meningkatkan terma dan kondisi pekerjaan anggota.

Menurut Blake *et al.* (2017), tindakan kolektif merupakan langkah terakhir yang dapat dilakukan oleh pekerja untuk memberikan tekanan kepada pihak lawan. Menurut (Norwood, 2002; Aminudin 2013; Osman, 2017) dalam Ahmad (2018), tekanan boleh dilakukan dengan menggunakan teknik primer, iaitu memberi tekanan langsung kepada pihak lawan (majikan), manakala teknik sekunder ialah menggunakan pihak ketiga dengan tujuan memberi tekanan bagi mencapai matlamat yang sama. Tekanan ini akan mendorong pihak lawan untuk mendengar dan mengadakan rundingan bersama dengan pekerja.

Dalam konteks hubungan industri, kesatuan sekerja memainkan peranan yang penting bagi memastikan kepentingan kolektif pekerja dapat didengari oleh pihak pengurusan. Tindakan asas yang boleh dilakukan ketika berhadapan dengan pertikaian industri ialah dengan mengadakan rundingan, melakukan tindakan industri, atau melakukan kerjasama dengan pihak NGO. Secara umumnya, keberhasilan ini akan dapat memberi manfaat sosial dan ekonomi kepada pihak yang menuntut dan seterusnya akan membawa kepada perubahan dasar yang lebih membaik dalam sesebuah organisasi. Oleh itu, bagi memahami tindakan kolektif pekerja dengan merujuk kepada kajian Schmick (2018), telah menjadi penyumbang kepada bidang ilmu teoretikal dan empirikal dengan menjelaskan berasaskan kepada pendekatan Mancur Olson pada tahun 1971 yang bertajuk "*logic of collective action*".

Kajian ini telah menjelaskan beberapa konsep berkenaan dengan tawaran yang diperoleh hasil daripada sesebuah tindakan kolektif yang dilakukan. Berdasarkan andaian ini, manfaat yang diperoleh oleh sekumpulan pekerja adalah faedah yang bersifat kepentingan umum atau faedah persendirian. Model ini mempunyai kos tetap yang perlu ditanggung oleh pekerja, iaitu kos berbentuk yuran yang akan menjamin pembiayaan terhadap sebarang aktiviti kesatuan. Oleh itu, golongan pekerja yang diramalkan

akan lebih cenderung untuk melakukan tindakan kolektif adalah kumpulan pekerja dan majikan yang bersaiz kecil akan cenderung untuk melakukan tindakan. Akan tetapi, sekiranya kepentingan tindakan tersebut lebih bersifat peribadi, maka kumpulan kecil akan cenderung mengambil tindakan kolektif. Sekiranya faedah adalah bersifat umum dan menjamin kepentingan bersama, dilihat tindakan kolektif akan lebih cenderung dilakukan oleh sekumpulan besar. Namun, menurut Olson (1971), selain daripada sikap majikan yang terus berusaha untuk menghalangi sebarang bentuk kerjasama dan pertikaian pekerja, tindakan pelaku juga dilihat mampu menjadi punca kegagalan sesebuah tindakan sekiranya mempunyai kepentingan peribadi dan tidak bertindak sesuai dengan keperluan anggota yang diwakili.

Bagi aspek teoretikal pula memperlihatkan bagaimana kehendak dan keperluan individu berjaya mencapai kesepakatan melalui perkongsian kepentingan secara bersama. Secara teori, keperluan dan perkhidmatan akan tersedia dan kebiasaannya telah ditanggung oleh organisasi melalui kos tanggungan ini akan menghasilkan apa yang digelar sebagai 'hak awam'. Manfaat kesatuan sekerja dinikmati oleh setiap ahli dan menurut tawaran faedah yang diperoleh daripada hasil aktiviti lobi kesatuan. Secara ringkas, 'hak awam' merupakan perkongsiaan yang diterima oleh setiap anggota melalui manfaat yang diberikan organisasi atau kesatuan. Namun begitu, merujuk kepada kenyataan mengenai kelas sosial yang diperkenalkan oleh Marx (1948) mengenai ketidakseimbangan hubungan di antara pekerja dan majikan (pemodal) yang menjelaskan akan berlaku ketidakadilan ketika memenuhi tuntutan pekerja. Kenyataan ini telah bercanggah dengan 'hak awam' yang disediakan di sesebuah organisasi yang dilihat majikan mempunyai kuasa untuk menyediakan terma yang lebih memihak kepada golongan mereka sahaja sehingga akan membawa kepada konflik pekerjaan dan akhirnya akan membawa kepada tindakan kolektif pekerja. Pendekatan ini menggambarkan apa yang berlaku ketika era Marxist sehingga telah mengembalikan hak dan kepentingan tindakan kolektif yang dilihat perlu dilakukan oleh pekerja bagi menyeimbangkan kuasa majikan dan pekerja.

Lantaran daripada perbezaan keperluan yang dimiliki oleh dua kelas sosial ini dilihat dapat mempengaruhi peranan dan cara layanan kepada kelas yang dianggap rendah dan akan bertindak sebagai penguasa terhadap harta

yang dimiliki dan seterusnya akan memperlakukan mereka dalam kalangan kelas rendah sebagai pekerja yang mampu menghasilkan kekayaan (Dam Manh Long, 2016). Layanan dan guna tenaga yang berlebihan terhadap golongan pekerja telah menyebabkan perjuangan upah dan kebajikan pekerja merupakan isu yang akan terus diperjuangkan. Perjuangan ini sering dikaitkan sebagai pertentangan dan konflik antara pihak pemodal dan pekerja.

## **Kajian Utama Tindakan Kolektif dan Hubungannya dengan Kesatuan Sekerja**

Dapatan utama kajian ini adalah berkaitan beberapa kajian utama yang telah dilakukan berkaitan tindakan kolektif dan hubungannya dengan kesatuan sekerja seperti yang ditunjukkan pada Jadual 1 di bawah;

**Jadual 1** Kajian-kajian utama tindakan kolektif dari tahun 2014 – 2020

<b>Tahun</b>	<b>Penulis</b>	<b>Tumpuan Kajian</b>
2014	Yussof dan Johari (2014)	Cabaran melaksanakan tindakan kolektif
2015	Congleton (2015)	Definisi tindakan kolektif
2018	Mark (2018)	Definisi tindakan kolektif
2019	Rhinehart (2019)	Kepentingan tindakan kolektif
2019	Hannah dan Chris (2019)	Punca-punca berlakunya tindakan kolektif pekerja
2020	Thomson (2020)	Kepentingan tindakan kolektif

Jadual di atas menunjukkan kebanyakan kajian menjelaskan kepentingan tindakan kolektif kepada pekerja, majikan dan kerajaan. Peranan kepimpinan kesatuan sekerja memberi galakan kepada aktiviti industri yang merupakan sumbangan terbesar dalam proses pergerakan buruh. Hal ini demikian kerana, tindakan kolektif merupakan usaha yang mewujudkan kerjasama antara pekerja dalam usaha untuk memenuhi matlamat pekerja.

## **Tindakan Kolektif Pekerja dalam Kalangan Kesatuan Sekerja**

Tindakan kolektif merupakan tindakan yang dibenarkan dalam perundangan dunia namun tindakan ini tidak terlepas daripada pelbagai konflik dan cabaran yang dihadapi ketika sedang memperjuangkan hak pekerja seperti penulisan (Yussof & Johari, 2014) yang menjelaskan kewujudan konflik tradisional

dengan mempertikaikan matlamat kesatuan sekerja yang semata-mata ingin mendapatkan upah yang lebih tinggi namun keperluan tersebut telah bertentangan dengan keperluan pihak pengurusan yang lebih bersifat ingin meminimumkan pengeluaran. Keadaan ini sedikit sebanyak telah menjadi halangan terbesar kesatuan sekerja dalam memperjuangkan pergerakan mereka.

Tindakan kolektif yang sering dilakukan dalam kalangan pekerja ialah mengadakan mogok sebagai salah satu inisiatif pekerja untuk menarik perhatian pihak lawan. Mogok mempunyai ciri-ciri tindakan kolektif dan kaedah ini dilakukan secara berkumpulan yang bergerak secara kolektif (Congleton, 2015). Kegiatan mogok yang dilaksanakan oleh pekerja telah membuktikan bahawa pihak pengurusan atau dasar kerajaan di sesebuah kawasan dan organisasi mengalami masalah sehingga tidak mampu menyediakan mekanisme yang sesuai dengan keperluan pekerja sehingga tidak dapat menjaga keharmonian di tempat kerja (Anner & Liu, 2016). Berdasarkan definisi yang dikeluarkan daripada *International Labour Organization* (ILO) - dengan terjemahan, mogok bermaksud; pemberhentian kerja sementara yang dilakukan oleh satu atau lebih kumpulan pekerja dengan tujuan untuk menegakkan atau menolak tuntutan atau menyatakan rungutan, atau menyokong pekerja lain dalam tuntutan mereka atau rungutan. Kesan interaksi daripada pihak yang bertikai akan menyebabkan para pekerja melancarkan tindakan perusahaan bagi menyuarakan bantahan mereka terhadap pihak majikan dan tindakan kolektif seperti mogok akan terus berlaku sebagai medium perjuangan pekerja (Ahmad, 2018). Oleh itu, mogok dilihat sebagai inisiatif pekerja untuk mempromosi dan mempertahankan kepentingan ekonomi dan sosial mereka (Mark, 2018).

Namun begitu, tindakan kolektif tidak hanya boleh dilakukan oleh pekerja. Majikan juga mempunyai hak untuk melaksanakan tindakan kolektif mereka dan tindakan ini adalah bertujuan untuk mengimbangi tindakan pekerja. *'lockout'* merupakan tindakan yang dibenarkan menurut amalan perundangan dan menurut (Botha & Lephoto, 2017), tindakan kolektif majikan mampu menyekat pergerakan pekerja dengan tidak membenarkan pekerja untuk memasuki premis pekerjaan mereka. Tindakan ini bertujuan memberi ugutan ke atas pendapatan pekerja dengan tidak membayar gaji dan melakukan penguncian atau menarik balik pembayaran bergaji pekerja.



Kelebihan dan keupayaan majikan dalam melaksanakan 'lockout' merupakan ancaman terbesar kepada pekerja bagi meneruskan tuntutan mereka.

Secara umumnya, tindakan kolektif merupakan cara yang terbaik bagi memupuk sikap kerjasama pekerja bagi melibatkan diri serta menghindar daripada sebarang bentuk diskriminasi majikan (Rhinehart, 2019) dan jika dilihat melalui kajian ini juga memberi pendapat bahawa sekiranya pekerja ingin merasa selamat dan diperlakukan dengan adil, pekerja perlu bersatu hati, bersedia untuk bekerjasama bagi mencapai kepentingan bersama. Oleh hal yang demikian, tindakan kolektif pekerja merupakan tindakan industri yang telah diakui oleh sejumlah kepimpinan antarabangsa dan serantau seperti Pertubuhan Buruh Antarabangsa, Majlis Eropah dan Kesatuan Eropah yang bertujuan menjaga kebajikan pekerja serta dilihat mampu mengimbangi kuasa tawar-menawar pekerja yang dikatakan lebih lemah daripada majikan Hannah dan Chris (2019).

Senario ini menggambarkan seperti yang diterangkan oleh Thomson (2020), dengan memberikan kenyataan bahawa majikan mahupun pihak pengurusan sering tidak memerhatikan hubungan mereka bersama pekerja, sebaliknya majikan akan terus-menerus memberi perhatian yang penuh dan menjaga hubungan mereka dengan pemilik saham serta golongan pemodal yang lain. Kenyataan ini jelas membuktikan majikan tidak menjadikan pekerja sebagai keutamaan bagi organisasi dan menganggap kebajikan serta keperluan pekerja sebagai satu kewajiban. Oleh itu, bagi memastikan suara dan keperluan pekerja diberi perhatian sepenuhnya oleh majikan, pekerja harus melihat kepentingan kesatuan sekerja dan tindakan kolektif dalam menjamin dan hak sebagai pekerja.

### **Perubahan Tindakan Kolektif dalam Kalangan Kesatuan Sekerja**

Dapatan kajian ini adalah berkaitan dengan beberapa kajian utama yang telah dilakukan berkenaan perubahan tindakan kolektif dalam kalangan kesatuan sekerja seperti yang ditunjukkan pada Jadual 2. Kajian lepas menunjukkan telah berlaku perubahan dalam tindakan kolektif pekerja. Hal ini disebabkan berlaku perubahan struktur kerja dan kemajuan teknologi. Di samping itu, kesatuan sekerja pada hari ini telah mengalami kemajuan yang dilihat agak

mencabar sehingga kesatuan telah mengalami penurunan dan mengalami kemerosotan. Namun begitu, hasil kajian mendapati penggunaan media sosial telah berperanan sebagai medium sokongan kepada kesatuan sekerja untuk lebih relevan pada masa kini.

**Jadual 2** Kajian utama perubahan tindakan kolektif

Tahun	Penulis	Tumpuan
2001	Esteban dan Ray (2001)	Kesan tindakan kolektif terhadap pekerja
2010	Vandaele (2010)	Ramalan tindakan kolektif (mogok) dalam sistem hubungan industri
2012	Pang <i>et al.</i> (2012)	Media sosial sebagai medium gerakan sosial
2013	Chan (2013)	Tindakan kolektif kesatuan sekerja China
2015	Kelly (2015)	Perubahan dalam tindakan kolektif pekerja
2018	Klaus (2018)	Kepakaran melakukan tindakan kolektif-menggunakan media sosial

Punca kemerosotan kesatuan sekerja menurut Esteban dan Ray (2001), adalah ketika pekerja terpaksa menanggung kos yang sangat tinggi. Di samping itu, tindakan ini dilihat turut hadir dengan membawa kesan negatif kepada pekerja selepas menyertai aktiviti mogok seperti pembuangan pekerja telah menimbulkan keraguan dan ketakutan kepada pekerja untuk melibatkan diri dalam aktiviti yang dianjurkan oleh kesatuan.

Selain itu, menurut kenyataan yang dikeluarkan oleh (Vandaele, 2010), terdapat tiga sebab utama kemerosotan tindakan kolektif pekerja. Pertama adalah mogok dikaitkan sebagai pengganggu kepada aliran dan pendapatan majikan dan turut dikatakan sebagai ‘serangan politik’ dan dijelaskan akan mencabar dasar kerajaan kedua, tindakan kolektif akan mewujudkan hubungan yang tidak sihat dan dianggap sebagai mengancam keharmonian sesebuah perhubungan khususnya yang berkaitan dengan dunia pekerjaan dan yang ketiga, dikatakan bahawa corak tindakan kolektif dan pengurusan organisasi tidak memberi nilai dalam pergerakan buruh dan tidak dianggap sebagai perjuangan kelas pekerja.

Namun begitu, perubahan masa dan peredaran zaman telah mendatangkan solusi yang terbaik bagi memenuhi kritikan terhadap pergerakan buruh tradisional yang dikatakan mulai merosot dan tidak lagi mendapat sokongan pada zaman yang moden ini. Oleh itu, menurut Pang *et al.* (2012) beranggapan bahawa pendekatan melalui media sosial merupakan pendekatan yang paling efektif dan tidak memerlukan dana yang banyak dalam mempromosikan kesatuan atau ingin melaksanakan tindakan kolektif.

Selain itu, Kelly (2015:1) turut menjelaskan telah berlaku perubahan dalam tindakan kolektif pekerja yang dipercayai disebabkan oleh perubahan ekonomi dan sektor pekerjaan serta dinyatakan selepas dari tahun 1968-1974 konflik di antara buruh dan pengurusan mengalami penurunan sehinggakan telah tidak lagi menjadi isu yang hangat dalam dunia akademik. Namun, keadaan ini dipercayai berlaku disebabkan perubahan corak kepimpinan pekerja dan majikan serta melihat kepada keupayaan atau kemajuan sesebuah negara.

Sehubungan dengan itu, perkembangan industri ke arah *Internet of Things* (IoT) telah merencanakan lagi penggunaan dan pelaksanaan internet pintar di merata dunia. Perubahan perindustrian yang berasaskan kepada penggunaan teknologi yang lebih moden telah menyebabkan pelbagai perubahan pekerjaan berlaku dan seterusnya membawa perubahan dalam proses perburuhan dunia. Oleh itu, menurut Klaus (2018) kesatuan sekerja yang mempunyai kemampuan dalam melaksanakan amalan pengurusan kesatuan sekerja yang berlandaskan kepada penguasaan digital seperti penggunaan media sosial akan membawa pelbagai manfaat dan kelebihan kepada kesatuan sekerja. Keadaan ini juga dilihat dapat membantu pekerja yang tidak berorganisasi dalam mempromosikan kesatuan dan tindakan tindakan kolektif pekerja.

Seperti usaha yang dilakukan oleh kesatuan negara Kanada dan Amerika Syarikat yang telah menggabungkan empat kesatuan dengan menggelarkan penubuhan tersebut sebagai '*Smart Action Network*'. Penubuhan ini memberikan pendedahan kepada pengunjung melalui media sosial dengan menyediakan laman rasmi dan memberikan pendedahan awal kepada ahli kesatuan mengenai kondisi pekerjaan dan mendorong pekerja untuk berdaftar sebagai ahli kesatuan sekerja.

Rakyat Amerika Syarikat dan Kanada telah bersatu melalui penubuhan laman sesawang rasmi yang telah ditubuhkan dan digelar sebagai anggota Smart Action Network atau SMART (<http://www.smartaction.org/>). Penubuhan ini telah berjaya membawa suara pekerja di dalam Dewan Kuasa. Selain itu, penubuhan Smart Action merupakan pendedahan dan galakan kepada seluruh masyarakat untuk mengambil tindakan dan melibatkan diri dalam pembuatan keputusan di tempat kerja dan penerimaan Smart Action dalam kalangan masyarakat juga dikatakan sebagai sokongan yang dapat memberi semangat kepada kesatuan ini untuk lebih menjaga hak dan kebajikan pekerja di tempat kerja.

Fenomena ini membuktikan peredaran masa dengan pelbagai kemajuan akan terus berlaku khusus dalam dunia pekerjaan. Demikian juga dengan pergerakan kesatuan sekerja yang mewajibkan kesatuan untuk mempunyai pelbagai inisiatif mencari jalan keluar dalam memastikan kesatuan akan terus menjadi relevan bagi menjaga kebajikan dan menjamin pekerjaan pekerja.

## **KESIMPULAN**

Pertikaian di tempat kerja merupakan isu yang tidak dapat dielakkan oleh ketiga pelakon utama dalam industri pekerjaan. Meskipun pelbagai kawalan telah diberikan, tetapi tindakan kolektif akan terus relevan dan tidak dapat dielakkan, sama ada tindakan tersebut hanya bersifat individu atau dilakukan dalam bentuk berkumpulan. Oleh itu, kesedaran terhadap hak asas sebagai pekerja merupakan hal mustahak yang perlu diketahui oleh pekerja. Seperti pengetahuan mengenai hak menubuhkan kesatuan dan menjalankan aktiviti industri merupakan hak asas seorang pekerja. Kesedaran mengenai hak pekerja akan menjadikan sistem perburuhan lebih teratur dan tidak berat sebelah. Oleh itu, dapat disimpulkan bahawa tindakan kolektif pekerja merupakan salah satu cara yang membolehkan pekerja memperjuangkan hak ekonomi, hak sosial dan hak politik pekerja di tempat kerja agar lebih membaik.

## **PENGHARGAAN**

Artikel ini merupakan sebahagian daripada penulisan tesis sarjana penulis di bawah geran penyelidikan Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia: FRGS0526-2019 yang bertajuk “Penilaian Semula Konsep Tindakan Kolektif di Kalangan Kesatuan Sekerja di Sabah (*Reconceptualization of Collective Action Among Trade Unionist in Sabah*)”. Sekalung penghargaan kepada Pusat Pengurusan Penyelidikan dan Inovasi, Universiti Malaysia Sabah dan semua pihak yang terlibat dalam penghasilan penulisan ini.

## **RUJUKAN**

- A.M.R.B. Masli & K.Y.S.K.M. Yussof. (2019). Hubungan antara pendekatan pengurusan konflik, persepsi sokongan organisasi dan emotional labor: Satu ulasan literatur: The relationship between conflict management, perceived organizational supports and emotional labor: A review of literature. *Jurnal Kinabalu*, 25.
- Anne, N.C. (2009). *The transformation of human resource management and industrial relations in Vietnam*. A volume in Chandos Asian Studies Series. Chandos Publishing.
- Anuradha, M.V. (2011). Unionism as collective action: Revisiting Klandermans theory. *JSTOR Journal*, 46 (3).
- Blake, D. R. *et al.* (2017). Addressing conflict through collective action in natural resource management. *International Journal of the Commons*, 11 (2), 877-906.
- Booth, A.L. (2001). Trade unions, economic behavior of. *International of the social and behavioral science*. Colchester: University of Essex. 15807-15813.
- Botha, M.M & Lephoto, M. (2017). An employer’s recourse to lock-out and replacement labour: An evaluation of recent case law. *Journal Law Publications*, 20, 1-31.
- Chan, C.K. (2013). Contesting class organization: Migrant workers ‘strikes in China’. international labor and working-class history. *JSTOR Journal*, 83, (Special Issue). Strikes and Social Conflicts, 112-136.
- Cleven, T. S. (2017). Collective action and globalization: Building and mobilizing labour power. *Journal of Industrial Relations*, 59 (4), 397-419.
- Congleton, R. D. (2015). Logic of collection action. *Springer Stable*, 164 (3), 217-234.
- D. Ibrahim. (2016). Pergerakan kesatuan sekerja di Sabah pada era Malaysia hingga tahun 1999. *Jurnal Kinabalu*, 18, 1-17.
- Dagmar Schiek. (2020). Collective bargaining and unpaid care as a social security risk an EU perspective. *European and Transnational Studies*, 8 (1).

- Dam Manh Long. (2016). The difference in economic systems in capitalist and communist countries. Centria University of Applied Sciences.
- Esteban, J., & Ray, D. (2001). Collective action and the group size paradox. *The American Political Science Review*, 95 (3), 663-672.
- Fantasia, R., Voss, K., & Eidlin, B. (2013). *Labor movement. The Wiley-Blackwell Encyclopedia of social and political movements*. London: Blackwell Publishing.
- Hannah Johnston & Chris Land-Kazlauskas. (2019). *Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy*. International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland.
- Hoque, K. et al. (2017). Union representation, collective voice and job quality: An analysis of a survey of union members in the UK finance sector. *Economic and Industrial Democracy: An International Journal*, 38 (1), 27-50.
- K.Y.S.K.M. Yussof & Husna Johari. (2014). Pendekatan pengurusan konflik dan hubungannya dengan amalan interest based bargaining (IBB): Kajian ke atas pemimpin kesatuan sekerja sektor perindustrian di Sabah. *Journal of Techno-Social*, 6 (2), 63-80.
- K.Y.S.K.M. Yussof & M. Ahmad. (2010). *Faktor-faktor keahlian dalam Sabah Banking Employees Union (SBEU)*. Teks dalam buku.
- Keller, B. (2020). Employment relations without collective bargaining and strikes: The unusual case of civil servants in Germany. *Journal of Industrial Relations*, 51, 1-2: 110-133.
- Kelly, J. (2015). The economic and labour relations review. *Sage Journal*, 26 (4).
- Klaus Schoemann. (2018). Digital technology to support the trade union movement. *Open Journal of Social Sciences*, 6, 67-82.
- Leon, T. (2008). *The communist manifesto and its relevance for today*. Australia: Resistance.
- M. Ahmad, K.Y.S.K.M. Yussof & N.S. Zakaria. (2019). Dasar perburuhan dan impaknya terhadap pergerakan kesatuan sekerja di Malaysia: Satu kajian awal. *Journal of Borneo Social Transformation Studies*, 5 (1).
- M. Ahmad. (2018). Perkembangan dan peranan mogok di Malaysia: Satu kajian awal. *Jurnal Kajian Sejarah dan Pendidikan Sejarah*, 6 (2).
- Mark, A.T. (2018). Takeover defense, collective action and the top management team. *Journal Emerald Insight*, 41 (12).
- Olson Mancur. (1971) *The logic of collective action: Public good and the theory of group*. Harvard: Harvard University Press.
- Pang N., Pei, D., & Goh. (2012). Are we all here for the same purpose? social media and individualized collective action. *Online Information Review*, 40 (4), 544-559.
- Reshef.Y. (2004). A theory of union collective action. *Journal of Labor Research*, 25, 623-644.

- Rhinehart, L. (2019). *Let's not forget unions and collective action when discussing victories on workers' rights*. Economy Policy Institute.
- Rudra, Sil. (2017). The battle over flexibilization in post-communist transitions: Labor politics in Poland and the Czech Republic, 1989–2010. *Journal of Industrial Relations*, 59 (4), 420-443.
- S.B. Usman & K.Y.S.K.M. Yussof. (2020). Perilaku membisu dalam kalangan penguatkuasa di sektor awam terpilih. *e-Bangi*, 17 (6).
- Schmalz, S & Thiel, M. (2017). G Metall's comeback: Trade union renewal in times of crisis. *Journal of Industrial Relations*, 59 (4), 465-486.
- Schmick, E. (2018). Collective action and the origins of the American labor movement. *The Journal of Economic History*, 78 (3), 744-784.
- Teri, L.C & Ford, M. (2017). Institutions and collective action in divided labour movements: Evidence from Indonesia. *Journal of Industrial Relations*, 59 (4), 444-464.
- Thomson, S. (2020). The unlikeliest of unions: Conservatives look to make allies in the labour movement. *National Post*. Canada. University Press on Behalf of International Labor. International Labor and Working-Class History.
- Vandalae, K. (2011). *Sustaining or abandoning 'social peace'? strike development and trends in Europe since the 1990*. Brussels: ETUI AISBL.