

## **KEBAJIKAN PEKERJA DAN HUBUNGANNYA DENGAN KESATUAN SEKERJA: ANALISIS KAJIAN LEPAS *EMPLOYEE WELFARE AND THEIR RELATIONSHIP WITH TRADE UNION: ANALYSIS OF PAST STUDIES***

ROZIANA RAMLE  
MAHADIRIN HJ. AHMAD

*Program Hubungan Industri, Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan,  
Universiti Malaysia Sabah, Jalan UMS, 88400 Kota Kinabalu, Sabah, Malaysia*  
Corresponding author: ROZIANA\_RAMLE\_MA22@iluv.ums.edu.my

*Tarikh dihantar: 25/11/2023 / Tarikh diterima: 23/12/2023 | Tarikh terbit: 31 Disember 2023*  
DOI: <https://doi.org/10.51200/ejk.v29i.4881>

**ABSTRAK** Kebajikan pekerja merupakan hak pekerja yang harus dibela dan dijaga yang dilakukan bersama oleh pihak kesatuan sekerja demi keharmonian sesebuah organisasi. Sebagai contohnya, bantuan kewangan seperti pencen, bayaran sakit dan elaun, penjagaan kesihatan, pendidikan serta latihan. Program yang diwujudkan adalah bertujuan untuk mempertingkatkan produktiviti pekerja, baucer makan tengah hari untuk pekerja dan perkhidmatan rekreasi seperti perbelanjaan untuk bercuti. Hal ini demikian kerana, kebajikan pekerja ini sangat penting dalam meningkatkan kualiti pekerja dan seterusnya meningkatkan hubungan dalam berkesatuan. Berdasarkan tema tersebut, makalah ini akan menjelaskan kajian-kajian terdahulu berkaitan hubungan antara kebajikan pekerja dan peranan kesatuan sekerja yang melibatkan dua fasa iaitu fasa sebelum dan semasa pandemik COVID-19. Selain itu, objektif artikel ini adalah untuk menghuraikan konsep dan kepentingan kebajikan pekerja melalui perspektif para sarjana terhadap kesatuan sekerja pada masa kini. Berdasarkan analisis kajian lepas, kebajikan pekerja merupakan isu yang kerap dibincangkan dalam bersama dengan pihak majikan. Berdasarkan analisis tersebut, kajian ini menjelaskan bahawa hak kebajikan para pekerja akan dijaga jika kesatuan sekerja ini bergerak bersatu dalam memastikan hak kebajikan ini terpelihara. Oleh yang demikian kajian lanjut perlu dilakukan bagi mengenal pasti aspek kebajikan pekerja dan hubungannya dengan kesatuan sekerja.

**Kata kunci:** Kebajikan pekerja, kesatuan sekerja, struktur pekerjaan, pekerja, majikan.

**ABSTRACT** *Employee welfare is an employee's right that must be defended and taken care of by the trade union for the sake of the harmony of an organization. For example, financial assistance such as pensions, sick pay and allowances, health care, education, and training. The program created is aimed at improving employee productivity, lunch vouchers for employees and recreational services such as vacation expenses. This is so because the welfare of these workers is very important in improving the quality of workers and further improving the relationship in the union. Based on the theme, this paper will explain previous studies related to the relationship between employee welfare and the role of trade unions involving two phases, namely the phase before and during the COVID-19 pandemic. In addition, the objective of this article is to explain the concept and importance of employee welfare through the perspective of scholars on trade unions today. Based on the analysis of previous studies, the welfare of workers is an issue that is often discussed together with employers. Based on that analysis, this study explains that the workers' welfare rights will be protected if the trade union works together to ensure that these welfare rights are preserved. Therefore, further research needs to be done to identify aspects of employee welfare and their relationship with trade unions.*

**Keywords:** *Employee welfare, trade unions, job structure, employee, employer.*

## PENGENALAN

Kebajikan bermaksud kebaikan atau jasa (Kamus Perdana, 2002). Menurut Noraini (2002) mengatakan bahawa, kebajikan bermakna apa sahaja yang dilakukan sama ada perbuatan atau pekerjaan yang mendatangkan kebaikan yang memberi faedah dan keselesaan kepada orang lain. Walau bagaimanapun, kebajikan dalam kajian ini didefinisikan sebagai kebaikan-kebaikan atau kemudahan-kemudahan yang harus dinikmati oleh semua pekerja.

Menurut Hapriza Ashari (2004) menyatakan bahawa, dalam penulisan bukunya edisi pertama yang bertajuk undang-undang pekerjaan huraian dan panduan terhadap Akta Kerja 1955 mengatakan bahawa, tujuan akta tersebut adalah menyediakan faedah atau standard minimum kepada pekerja. Antara

standard minimum yang disediakan oleh Akta adalah mengenai waktu kerja dan kerja lebih masa, cuti rehat, cuti kelepasan, cuti tahunan, cuti sakit, cuti dan elaun bersalin penamatan kerja dan rentikerja sentara. Hal ini demikian kerana, akta kerja 1955 ini menyediakan terma dan kondisi kepada pekerja demi menjaga hak kebajikan pekerja semasa di bawah kontrak perkhidmatan.

Dari segi faktor keadilan hak pekerja, kesatuan sekerja memainkan peranan penting dalam menjaga dan melindungi pekerja dari diskriminasi, eksploitasi dan layanan yang tidak adil di tempat kerja oleh majikan. Selain itu, tujuan lain adalah sebagai jaminan kerja dari pembuangan atau pemecatan yang tidak adil daripada pihak majikan. Sehubungan dengan itu, penyertaan kesatuan sekerja ini ianya dapat melindungi pekerja dari segi jaminan kerja melalui kontrak kesatuan yang mengandungi peraturan-peraturan tegas yang berkenaan jaminan pekerja seperti yang termaktub dalam perjanjian kolektif. Menurut Xiaoyi (2016) mengatakan bahawa, sebab utama konflik antara pekerja dan majikan ialah berkenaan upah, dan gaji serta punca utama perbincangan telah memberi tumpuan bagaimana cara untuk mencapai kadar upah yang telah dipersetujui antara persatuan sekerja dan majikan.

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

## **OBJEKTIF KAJIAN**

Artikel ini dikembangkan berdasarkan analisis kajian lepas yang berkaitan dua tema besar iaitu kebajikan pekerja dan kesatuan sekerja. Objektif kajian ini akan tertumpu terhadap konsep kebajikan pekerja dan hubungannya dengan kesatuan sekerja. Secara spesifik, objektif kajian adalah untuk menjelaskan berkaitan kebajikan pekerja dan hubungannya dengan kesatuan sekerja. Selain

itu, artikel ini turut membincangkan kebajikan pekerja dan kesatuan sekerja yang melibatkan dua fasa iaitu sebelum dan semasa era pandemik COVID-19.

## KAJIAN LEPAS

### Konsep Kesatuan Sekerja sebagai “*Institutions*” dan “*functions*”

Dalam hubungan industri, konsep kesatuan sekerja boleh didefinisikan kepada dua pendekatan yang berbeza iaitu “*institutions*” dan “*Functions*”.

#### *Institutions*

Analisis yang dominan dalam penyelidikan Anglo-Amerika baru-baru prinsipnya adalah institusi penting. Dalam rangka perhubungan industri undang-undang atau kompromi bersejarah antara organisasi majikan dan pekerja. (Sisson, 1987). Berhubung dengan kesatuan sekerja menurut Clegg (1976) mengatakan bahawa, pendekatan “*institutions*” ini membangunkan aplikasi yang sistematik dalam konsep kesatuan sekerja. Hal ini demikian kerana, dalam hujah beliau kesatuan dalam organisasi berasaskan kepada tindakan seperti kedapatan keahlian, bentuk struktur, pengagihan kuasa dalam dan tingkah laku mogok daripada sistem perundingan kolektif yang menjadi sumber keutamaan kepada penubuhan kesatuan sekerja di Malaysia.

Selain itu, menurut Martin (1989) mengatakan bahawa telah memperuntukkan pergerakan kesatuan sekerja di 27 negara secara heroik kepada lima kategori berdasarkan hubungan mereka dengan parti politik. Pendekatan Martin ini bukan sekadar taksonomi kerana persoalan dapat dijawab dengan penjelasan dan teori yang tidak begitu bermaklumat dan sensitif dan hanya bertumpu isu-isu variasi sahaja. Hal ini demikian kerana, pendekatan ini menunjukkan perbandingan tahap determinisme struktur yang tinggi. Seperti yang hujahan oleh Visser (1994) menyatakan bahawa, berhubung dengan teori keahlian, penjelasan strukturalis mengenai kemerosotan kesatuan sekerja telah menyebabkan kesatuan sekerja tidak mendapat peluang sebagai penganjur aktif keahlian mereka apatah lagi sebagai aktor strategik yang mampu mengubah dinamika mereka pasaran

ini. Oleh itu, untuk mengelakkan pendekatan determinisme pendekatan Neo-institusionalisme telah dibangunkan.

### ***Functions***

Pendekatan ini mempunyai kepentingan analisis yang agak besar walaupun ianya secara empirik dan metodologi. (Hibbs,1978). Beliau menjelaskan bahawa, andaian fungsi ini merupakan pusat kepada kesatuan sekerja untuk membentuk pengagihan pendapatan demi kepentingan pekerja. Manakala menurut Hege dan Dufour (1995) mengatakan bahawa, walaupun pendekatan fungsi dan institusi ini mempunyai pendekatan yang berbeza tetapi hak-hak undang berakar dengan kuat seperti negara Jerman. Hege (1996) juga menyatakan bahawa, telah membuat justifikasi terhadap pendekatan institusi bukanlah unit yang sesuai untuk dijadikan analisis perbandingan kerana ianya dibentuk secara berbeza mengikut pengalaman dan bergerak mengikut konteks yang berbeza.

### **Pendekatan Neo-institusionalisme**

Pendekatan Neo-institusionalisme menyediakan titik permulaan yang jelas untuk kajian perbandingan Turner berkaitan dengan penglibatan kesatuan sekerja dalam penstrukturan semula ekonomi. Hujah beliau menjelaskan bahawa, pendekatan institusi ini merupakan persaingan yang sangat sengit dari segi faktor ekonomi. (Turner's, 1991). Manakala menurut pendekatan Pontusson (1992) mengatakan bahawa, kesatuan sekerja merupakan struktur organisasi yang dipengaruhi oleh ahli dan pegawai kesatuan sekerja yang mentakrifkan kepentingan orang gaji dan mereka juga menjelaskan gaji dan pilihan strategik yang ada. Tambahan pula, menurut Visser (1994) yang menggunakan pendekatan teori mobilisasi sumber kepada analisis perbandingan kesatuan sekerja 1994.

Sehubungan dengan itu, pendekatan Neo-institusionalisme dan pendekatan pilihan strategik mempunyai persamaan yang sama. (Konchan et al., 1984). Kedua-dua pendekatan ini, mempunyai kesan dan dipengaruhi oleh kuasa konseptual. Jelaslah bahawa, struktur dalam perundingan kolektif antara negara Australia, New Zealand, dan Amerika Syarikat yang menggunakan

pendekatan pilihan strategik dan pendekatan ini kurang sesuai diguna pakai dalam kesatuan sekerja kerana ianya akan mempengaruhi penstrukturan semula ekonomi. (Gardner,1995).

### **Pendekatan Pilihan strategik**

Menurut Adams (1995) mengatakan bahawa, menekankan pendekatan pilihan strategik ini sebagai majikan, kesatuan sekerja dan kerajaan telah mewujudkan berat sebelah dalam perundingan industri mengikut negara masing-masing. Namun begitu, beliau juga menegaskan bahawa persefahaman bersama yang mendasari berdasarkan institusi yang ditubuhkan dan institusi yang pernah dianggap berubah tidak akan berubah dalam masa yang singkat.

### **Kepentingan Kesatuan Sekerja**

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

Secara keseluruhannya, kesatuan sekerja merupakan kesatuan yang dapat memastikan kebajikan pekerja lebih terpelihara dengan baik melalui keupayaan kesatuan yang dapat menyatukan suara pekerja dalam melaksanakan tindakan kolektif. Menurut Anne (2009) mengatakan bahawa, kesatuan sekerja dilihat mampu menyemarakkan semangat kerjasama pekerja seterusnya akan dapat memudahkan pihak pengurusan untuk melakukan pertimbangan dengan tepat, sesuai dengan keperluan pekerja.

### **Konsep Kebajikan Pekerja**

Menurut Asforth & Rogers (2012) mengatakan bahawa, sesebuah organisasi merupakan tempat kebajikan pekerja beroperasi. Pekerja merupakan ejen

kepada sesebuah organisasi. Hal ini dikatakan demikian kerana, menurut Bartol dan & Dong (2012) menyatakan bahawa, persepsi berkaitan dengan hubungan terhadap organisasi melihat kepada apabila pekerja dan pihak majikan bertindak bersama-sama dalam sistem sebuah organisasi yang lebih tinggi.

Manakala menurut Takeuchi (2012) menyatakan bahawa, memberi beberapa cadangan perhubungan yang pelbagai dalam sebuah organisasi seperti kepada pengurus kanan, penyelia dan juga rakan pekerja akan membawa pengaruh yang besar kepada organisasi berbanding pihak pekerja dalam organisasi. Dalam kenyataan tersebut, justifikasi menurut Shore & Barksdale (1998) mengatakan bahawa, pekerja kontrak juga satu kewajiban yang termasuk dalam kebajikan pekerja kerana mereka juga merupakan pekerja yang memberi sumbangan dan sokongan penuh kepada sebuah organisasi.

### **Kepentingan Kebajikan Pekerja**

Dari segi faktor keadilan hak pekerja, ianya berhubung kait dengan kerjasama kesatuan sekerja dalam menjaga dan melindungi pekerja dari diskriminasi, eksploitasi dan layanan yang tidak adil di tempat kerja oleh majikan. (Daud & Tumin, 2013). Menurut Zakaria (2000) mengatakan bahawa, hak pekerja dalam organisasi juga dapat diperolehi oleh pekerja dalam sesebuah organisasi. Hak ini termasuklah untuk menyuarakan pendapat dan rasa tidak puas hati melalui saluran yang betul dengan melibatkan diri dalam kesatuan sekerja dan hak untuk mendapat faedah tertentu dalam organisasi. Sehubungan dengan itu, hak lain yang diberikan kepada pekerja oleh organisasi adalah seperti penglibatan pekerja dalam membuat keputusan. Maka itu, kesatuan sekerja ini menjadi pemerhati bagi mereka sekiranya ahli-ahlinya tidak mendapat layanan yang tidak adil daripada majikan.

Di samping itu, menurut Thomas (2003) kebajikan ini penting dan mempengaruhi keselamatan pekerja kerana ianya merupakan salah satu hak pekerja yang perlu dijaga dan diberi perhatian yang tinggi khususnya oleh pihak majikan. Walau bagaimanapun, terdapat juga majikan yang lebih mementingkan hasil produktiviti syarikat berbanding keselamatan pekerja bagi mengurangkan kos perbelanjaan. Tegasnya, Jumlah ahli kesatuan sekerja yang ramai akan mempengaruhi kesatuan sekerja untuk menyuarakan hal-hal

yang berbangkit yang berkaitan dengan pekerjaan khususnya dalam aspek keselamatan kepada pihak majikan.

Menurut Rozhan Othman (2005) mengatakan bahawa, dalam berkesatuan wakil pemimpin yang mengetuai kesatuan sekerja dalam organisasi yang haruslah mempunyai ciri kepimpinan berkebolehan serta bertanggungjawab dapat mengambil kepercayaan dan menyakinkan ahli-ahli kesatuan bahawa perjuangan mereka adalah tidak sia-sia dan hak-hak mereka dapat dipelihara. Berdasarkan kenyataan tersebut, jelas menunjukkan bahawa seorang pemimpin dalam kesatuan sekerja akan mempunyai keberanian dan kebolehan dalam mempertahankan hak kebajikan pekerja kerana seorang pemimpin dalam kesatuan merupakan individu yang berpengaruh dalam kesatuan agar lebih kuat.

## **METODOLOGI KAJIAN**

Kajian ini menggunakan pendekatan kaedah kualitatif. Menurut Bryman (2008) proses kajian kualitatif adalah bermula dengan mengemukakan persoalan kajian yang umum, diikuti dengan pemilihan subjek atau topik yang berkaitan. Proses seterusnya adalah pengumpulan data yang berkaitan dengan topik. Hasil interpretasi data, teori atau konsep sedia ada atau baru dapat ditentukan. Oleh hal yang demikian, proses ini berulang bagi memperkemas persoalan kajian supaya persoalan yang jelas dan tepat dapat ditentukan. Maka itu, bagi tujuan menjawab persoalan yang telah diperkemas, pengumpulan data lanjutan perlu dilakukan. Setelah teori atau konsep dapat ditentukan dengan kukuh, proses seterusnya iaitu penulisan temuan atau kesimpulan yang diperolehi.

## **DAPATAN KAJIAN**

### **Kajian Utama Kebajikan Pekerja dan Hubungannya dengan Kesatuan Sekerja**

Dapatan utama kajian ini adalah berkaitan beberapa kajian utama yang telah dilakukan berkaitan dengan kebajikan pekerja dan hubungan dengan



kesatuan sekerja sebelum dan semasa era pandemik COVID-19 seperti yang ditunjukkan jadual 1 di bawah:-

**Jadual 1** Kajian utama kebajikan pekerja dan hubungannya dengan kesatuan sekerja

Tahun	Penulis	Tumpuan kajian
<b>Sebelum era pandemik COVID-19</b>		
2015	A Azhar, HA Wahab dan AM Ishak (2015)	Hak asasi pekerja menurut perspektif Islam dan Undang-undang
2016	Hirwan Jasbir Jaafar, Harlinda Abdul Wahab dan Nurli Yaacob (2016)	Undang-undang di Malaysia dan jaminan Hak orang Kurang Upaya untuk bekerja
2017	Rumainur (2017)	Perlindungan hak upah pekerja
2018	Amirul (2018)	Isu kebajikan dari segi waktu jam bekerja
2019	Lagarde, C dan J D Ostry (2019)	Hak pekerja wanita dilindungi
<b>Semasa era pandemik COVID-19</b>		
2020	Bakar dan Reuters (2020)	Isu penggajian pekerja (era COVID-19)

Jadual 1 di atas menunjukkan kebanyakan kajian menjelaskan isu, cabaran dan perlindungan hak kebajikan pekerja. Peranan kepimpinan kesatuan sekerja memberi galakan kepada aktiviti industri yang memberi sumbangan dalam pergerakan proses buruh. Maka itu, hak kebajikan pekerja merupakan salah satu perkara penting dalam pekerjaan dan saling mempunyai hubung kait dengan kesatuan sekerja.

### **Kebajikan Pekerja dan hubungannya dalam kalangan Kesatuan Sekerja**

Dalam sesebuah organisasi hubungan yang baik diantara kedua-dua pihak akan membantu meningkatkan lagi suasana tempat kerjaya yang produktif, meningkatkan tahap motivasi pekerja, memastikan kadar pusing ganti buruh akan berkurangan serta membantu mengurangkan pertikaian di tempat kerja. (Atkinson & Curtis, 2004; Debrah & Mmieh, 2009; Geare, Edgar, & McAndrew, 2006; Wilkinson, 1999a). Hal ini demikian kerana, dalam memelihara hak kebajikan pekerja adalah penting bagi mewujudkan hubungan yang baik antara pihak pekerja dan majikan bagi memastikan keharmonian organisasi seterusnya terma dan kondisi pekerjaan dipenuhi sepenuhnya.

Selain itu, kesatuan sekerja merupakan perwakilan pekerja dalam sesebuah organisasi. Objektif utama kewujudan kesatuan sekerja ini adalah untuk membantu pekerja dalam mendapatkan hak mereka sebagai seorang pekerja. Kajian lepas menunjukkan peranan kesatuan sangat penting terutamanya dari segi aspek ekonomi dan sosial. (Aminuddin, 2007, 2009a, 2009b). Hal ini jelas mengatakan bahawa, daripada pengkaji-pengkaji lepas menjelaskan bahawa keadaan kesatuan sekerja mempengaruhi penetapan polisi serta amalan hubungan pekerjaan (Dundon, Grugulis, & Wilkinson, 1999; Harney & Dundon, 2006, 2007). Hal ini jelas melihat bahawa, kesatuan sekerja bukan sahaja merupakan perwakilan dalam sesebuah organisasi tetapi kesatuan sekerja akan bergerak dan memberi perhatian sepenuhnya kepada penjagaan kebajikan pekerja.

Menurut Silva (1997) menjelaskan terdapat tiga tujuan utama peruntukan undang-undang pekerjaan digubal serta dilaksanakan oleh pihak kerajaan. Pertama, perundangan pekerjaan menjadi kerangka kerja undang-undang yang berperanan sebagai garis panduan kepada pihak majikan, pekerja dan organisasi serta pihak-pihak berkepentingan. Kedua, undang-undang turut dijadikan sebagai asas untuk menentukan terma dan kondisi pekerjaan yang minimum yang perlu dispatch oleh pihak majikan seperti soal pembayaran gaji dan upah, cuti rehat dan umum serta pelbagai lagi aspek pekerjaan yang lain. Akhir sekali, undang-undang berkaitan dengan pekerjaan untuk membantu dalam memastikan keadilan serta kesaksamaan di dalam dunia pekerjaan. Ketiga-tiga komponen ini penting bagi memastikan kebajikan pekerja dijaga oleh pihak majikan.

Di samping itu, motivasi pekerja bergantung kepada gaji dan kesejahteraan mereka. Hal ini demikian kerana, majikan dapat memenuhi keperluan asas pekerja, mereka akan terus dan kekal komited. Dalam sebuah organisasi yang berjaya, kerana mencapai kejayaan yang mempunyai seorang pekerja yang komited yang menyumbang perolehan yang lebih banyak dan menunjukkan peningkatan produktiviti (Fatra & Heryanto, 2019). Berdasarkan kepada situasi semasa iaitu era COVID-19, banyak perubahan telah berlaku iaitu dari hak kebajikan pekerja.

Kejayaan atau keberkesanan sesebuah kesatuan sekerja seperti yang ditakrifkan oleh Bryson (2003) adalah:-

*an effective agency when it can improve the working conditions and employment in seven domains: wage increment, protecting workers from being maltreated by employer, achieving equal opportunities, making work engagement an enjoyable experience, working with management to perform better, increasing management responses from employees and making the workplace a more conducive place for work.*

Sehubungan dengan itu, menurut Shore at al. (1994) mendefinisikan kesatuan sekerja kepada dua dimensi. Dimensi pertama, lebih kepada pendekatan traditional iaitu isu-isu berkaitan perjanjian bersama berkaitan dengan gaji, faedah, jaminan pekerjaan, kenaikan pangkat, tempoh masa bekerja, keselamatan dan kesihatan. Manakala dimensi kedua merujuk kepada isu-isu yang kurang berkaitan perkara-perkara traditional perjanjian bersama produktiviti pekerja, keadaan pekerjaan, layanan oleh pekerja, hubungan pekerja majikan, kepuasan kerja dan keuntungan syarikat. Maka itu, dua dimensi ini merupakan dua elemen yang perjanjian yang berkaitan dengan kebajikan pekerja tetapi dalam perspektif yang berbeza.

Seterusnya, menurut Bryson (2003) menyatakan bahawa, kesatuan sekerja juga berperanan penting dalam memperbaiki keadaan kerja dan pekerjaan dalam tujuh keadaan iaitu mendapatkan kenaikan upah, melindungi pekerja daripada layanan buruk majikan, peluang yang sama rata kepada pekerja-pekerja, membuatkan kerja lebih menarik dan menyeronokkan, serta mampu bekerja dengan pihak pengurusan untuk prestasi yang lebih baik, seterusnya mampu meningkatkan tindak balas pengurusan kepada pekerja, akhirnya, menjadikan tempat kerja lebih baik untuk bekerja.

Menurut Waddington dan Whitston (1997), terdapat dua sebab yang boleh mempengaruhi keahlian pekerja dalam kesatuan. Pertama, ianya disebabkan dengan penggabungan kolektif dan golongan pekerja akan berasa sokongan yang kuat apabila berkumpul bersama-sama dalam kesatuan untuk menyuarakan keluhan mereka di tempat kerja dan rakan sekerja juga turut akan memberi galakan kepada rakan yang lain untuk turut serta dalam menyokong perjuangan kesatuan termasuk memperbaiki bayaran gaji serta terma dan syarat pekerjaan.

Seterusnya, kesatuan sekerja berperanan penting dalam memperjuangkan kepentingan pekerja dari segi hak dan jaminan pekerjaan. Hak pekerja merangkumi beberapa perkara asas yang terkandung dalam syarat dan terma pekerjaan. Contohnya, dalam dilihat dari segi upah, kebajikan dan isu keselamatan. Jaminan pekerjaan ini saling berkaitan dengan perlindungan terhadap pemecatan atau pemberhentian yang tidak adil (Kee Mohd Yussof, Zakaria, & Ahmad, 2015). Hubungan yang erat antara majikan dan kesatuan akan memupuk Kerjasama yang baik dan hal akan menjadi kesatuan akan lebih berani menuntut hak mereka sebagai kesatuan dalam menjaga kebajikan mereka sebagai pekerja. Oleh itu, kerjasama antara majikan adalah elemen yang penting agar kebajikan pekerja mereka terjaga dan dilindungi sepenuhnya oleh majikan.

**Jadual 2** Kebajikan pekerja dan kesatuan sekerja yang melibatkan dua fasa iaitu sebelum dan semasa era pandemik COVID-19

Tahun	Penulis	Tumpuan kajian
<b>Sebelum era pandemik COVID-19</b>		
2012	Md Lazim <i>et al.</i> , (2012)	Tekanan di tempat kerja
2016	Amy E. Green <i>et al.</i> , (2016)	Peningkatan emosi dalam kalangan pekerja
<b>Semasa era pandemik COVID-19</b>		
2020	Craven <i>et al.</i> , (2020)	Perubahan corak pekerjaan
2023	Tan Hong Kai dan Puteri Aisyah Sufian (2023)	Isu pemotongan gaji pekerja

Dapatan kajian ini adalah berkaitan dengan beberapa kajian utama yang telah dilakukan berkenaan kebajikan pekerja dan kesatuan sekerja yang melibatkan dua fasa iaitu sebelum dan semasa era pandemik COVID-19 seperti yang ditunjukkan pada jadual 2 di bawah. Kajian lepas menunjukkan telah berlaku perubahan dari segi menjaga kebajikan pekerja. Hal ini demikian kerana, kesatuan sekerja pada hari ini sedikit mencabar sehingga kesatuan telah mengalami penurunan dan mengalami kemerosotan. Namun begitu, hasil kajian mendapati bahawa media sosial dan bukti daripada pengkaji lepas kesatuan sekerja masih berperanan sebagai medium sokongan kepada kesatuan sekerja untuk lebih relevan pada masa kini. (Aminuddin 2003; Ramasamy & Rowley 2008).

## **Kebajikan Pekerja dan Kesatuan Sekerja yang Melibatkan Dua Fasa iaitu Sebelum dan Semasa Era Pandemik COVID-19.**

Menurut kajian Md Lazim *et al.*, (2012) mengatakan bahawa, yang menjadikan tekanan kerja sebagai penyederhana, hasil kajiannya yang menyatakan tekanan kerja sebagai penyederhana, hasil kajiannya menyatakan tekanan kerja berperanan sebagai quasi moderator kerana mempunyai hubungan yang negatif dengan hasrat untuk kekal. Hal ini dikatakan demikian kerana, apabila pekerja yang mengalami tekanan kerja yang tinggi, maka hasrat untuk kekal di organisasi akan turut menurun.

Manakala interaksi tekanan kerja terhadap sokongan organisasi mempunyai hubungan dengan pengekalan pekerja. Selain itu, kajian lepas daripada Amy E. Green *et al.*, (2016) mengatakan bahawa, akan menggunakan tekanan sebagai penyederhana menyatakan tekanan yang tinggi seperti keletihan emosi, Lebanon kerja dan pekerjaan yang mustahil untuk dilaksanakan dapat mengurangkan perasaan kesetiaan pekerja di organisasi.

Sehubungan dengan itu, pandemik COVID-19 baru-baru ini telah membawa kepada krisis global yang melanda banyak industri perkhidmatan (Suneson, 2020). Dengan itu, akan mengganggu pasaran dan ekosistem perkhidmatan (Craven *et al.*, 2020). Hal ini demikian kerana, gangguan ini telah memaksa orang ramai untuk bekerja dari rumah (BDR) dan ini berikutan hanya organisasi telah mengubah dasar sumber manusia mereka untuk menampung perubahan yang dijangka (Carnevale dan Hatak ,2020).

Melihat kepada keadaan situasi yang terkini, kerja dari rumah (BDR) telah menjadi norma baharu. Individu yang menggunakan teknologi dan juga mempelajari kemahiran baru untuk kekal dikemas kini dan berkomunikasi secara maya. Oleh hal yang demikian, individu yang menggunakan teknologi dan juga mempelajari kemahiran baru untuk kekal dikemaskini dan berkomunikasi secara maya. Tegasnya, di sini dapat dilihat perubahan corak kerja semasa era pandemik COVID-19 ini telah memberi pengalaman baru kepada tenaga kerja dalam menceburi bidang teknologi dalam pekerjaan. (Carnevale dan Hatak ,2020).

Menurut Tan Hong Kai dan Puteri Aisya Sufian (2023) mengatakan bahawa, pada era pandemik COVID-19 berlaku pembekuan dan pemotongan gaji dan ianya merupakan perkara yang biasa bagi kebanyakan pekerja yang membawa kepada kemerosotan atau penurunan gaji dan pengurangan dalam caruman bulanan KWSP. Malaysian Trades Union Congress (MTUC) berlaku pengurangan cukai pendapatan dan tambahan RM 500.00 dalam simpanan untuk pencaerum KWSP tertentu tidak cukup untuk menangani isu teras peningkatan kos sara hidup dan penurunan kuasa beli.

## PERBINCANGAN

Berdasarkan kepada semua kajian yang dinyatakan, tema utama yang dapat dikenalpasti oleh penulis adalah berkaitan dengan kebajikan pekerja melalui dua fasa iaitu sebelum dan semasa era pandemik COVID-19. Menurut Singh dan Loncar (2010) dan Chepchumba dan Kimutai (2017), mengatakan bahawa, tahap gaji mempengaruhi kesetiaan pekerja terhadap organisasi. Dengan kata lain, apabila tahap gaji tidak setinggi yang diharapkan, prestasi kerja mungkin akan terjejas serta merosot dan mengakibatkan pekerja memilih untuk berhenti kerja. Tambahan lagi, pekerja yang dibayar upah yang lebih rendah mempunyai niat yang lebih tinggi untuk berhenti kerja berbanding dengan pekerja yang dibayar dengan upah yang lebih tinggi (Emiroglua *et al.*, 2015; Albattat & Sorn, 2013; Carbery *et al.*, 2003; dan Pizam & Thornburg, 2000). Maka itu, isu gaji ini masih menjadi isu perbincangan sehingga ke hari ini.

Manakala menurut Huai (2015) mengatakan bahawa, faktor upah dan gaji, persekitaran kerja serta tekanan kerja memainkan peranan yang penting bagi memberi kepuasan kepada pekerja dan seterusnya dapat mengurangkan niat untuk berhenti kerja. Hal ini demikian kerana, menurut Tang *et al.*, (2000) menyatakan bahawa, pekerja yang berkebolehan dan berkemahiran serta mempunyai kesetiaan kepada organisasi akan menjadi aset penting kepada kejayaan organisasi. Para pengurus sumber manusia wajar memberi perhatian agar faktor seperti upah dan gaji, persekitaran kerja serta tekanan kerja dipertingkatkan agar organisasi tidak menghadapi kekurangan pekerja yang berwibawa.

Pada era pandemik COVID-19, telah memberi dampak signifikan dalam dunia pekerjaan di seluruh dunia (Kniffin *et al.*, 2021). Situasi ini telah mengakibatkan struktur pekerjaan menjadi semakin tidak menentu sehingga menjejaskan kualiti pekerjaan. (Figart,2021). Hal ini disebabkan ianya tidak dapat memenuhi standard minimum bagi piawaian kualiti pekerjaan yang baik. Pada dasarnya kualiti pekerjaan dapat diklasifikasikan sebagai kondisi pekerjaan (ILO,2020).

Berdasarkan kenyataan tersebut, ‘kualiti pekerjaan’ juga sering digunakan secara bersilih ganti dengan istilah lain seperti ‘pekerjaan yang baik’, ‘pekerjaan yang adil’ dan ‘kondisi pekerjaan yang baik’ (Warhurst *et al.*, 2017). Oleh itu, piawaian ini boleh dinilai berdasarkan kerangka konseptual ‘*Decent Work*’ oleh ILO (2014) terdapat 11 karakteristik sosial. Antaranya, pendapatan mencukupi, perlindungan sosial, persekitaran kerja selamat, akses perundingan kolektif, dan sebagainya. Jelaslah bahawa, pekerjaan yang mampu memenuhi piawaian ini akan dikenalpasti suatu pekerjaan yang baik kerana mampu menjaga hak asasi manusia dan hak-hak pekerjaan setiap individu. (Burgess,2003). Kualiti suatu pekerjaan, menilai produktiviti dan kepuasan hidup seseorang individu (Seubert *et al.*, 2021).

Secara keseluruhannya, setiap tahun isu kebajikan pekerja mengalami perubahan dan khususnya yang sangat ketara adalah pada tahun 2020 di mana kebajikan pekerja merupakan isu yang hangat dibincangkan dalam kalangan kesatuan sekerja. Hal ini demikian kerana, kebajikan pekerja ini adalah penting dan perlunya kekuatan kesatuan sekerja adalah dalam mempertahankan kebajikan pekerja. Jika dilihat pada bermula pada tahun 2020 perubahan corak pekerjaan itu sangat mempengaruhi cara penjagaan kebajikan pekerja kerana kebanyakan sektor pada ketika itu telah ditutup untuk mengelakkan jangkitan penyakit COVID-19. Oleh itu, kesatuan sekerja terus wujud dan memainkan peranan yang penting untuk memperjuangkan kebajikan dan kepentingan golongan pekerja di Malaysia. (Yussof, *et al.* 2015). Kejayaan kesatuan sekerja ialah pelaksanaan undang-undang berkaitan dengan upah minimum pada tahun 2012 (Che Wan Abu Bakar, 2014).

## KESIMPULAN

Kebajikan pekerja merupakan isu yang tidak boleh dielakkan dalam konteks hubungan industri. Meskipun pelbagai isu dan cabaran dalam konteks kebajikan pekerja, kesatuan sekerja sebagai perwakilan sangat berperanan penting dalam menjaga kewajipan pekerja. Hal ini demikian kerana, kesatuan sekerja merupakan penggerak suatu organisasi tersebut agar melahirkan seorang pekerja yang berkualiti dan itu bermula daripada penjagaan kebajikan pekerja. Tanpa kebajikan pekerja sudah tentu akan memberi impak yang negatif kepada sesebuah organisasi dan bukan sahaja “*time*” organisasi akan terjejas malahan “*quality*” pekerja juga akan menurun. Oleh itu, kebajikan pekerja merupakan hal yang mustahak yang perlu dijaga oleh pihak kesatuan.

## RUJUKAN

- Aminuddin., M. (2013). *Malaysian industrial relations and employment law*. McGraw-Hill Book C.
- Ashforth, B. E., & Rogers, K. M. (2012). Is the employee organization relationship misspecified? The centrality of tribes in experiencing the organization. *The employee-organization relationship*, pp. 23-53.
- Bakar, N. (2020). *4090 pekerja terkesan akibat Covid-19*. Kuala Lumpur: Harian Metro.
- Bartol, K. M., & Dong, Y. (2012). Virtual employee-organization relationships: Linking in the challenge of increasingly EOR. In J. A. M. Coyle Shapiro, L. M. Shore, & L. E. Tetrick (Eds.). *The employee organization relationship*, pp. 281-306.
- Burgess, S. a. (2003). The Role of Incentives in the Public Sector: Issue and Evidence. *Oxford Review of Economic Policy*, 19, 285-300. .
- Carbery, R, Garavan, T.N., O’Brien, F., McDonnell , J. (2003). Predicting Hotel Managers’ Turnover Cognitions. *Journal of Managerial Psychology*, 18(7): 649-679.
- Che Wan Abu Bakar, W. T. (2003). *Kepimpinan MTUC dan hubungan perusahaan*. Kuala Lumpur: Shah Alam: Karisma Publications Sdn.Bhd. .
- Daud, Z., & Tumin, S. (2013). The Relationship between Employees’ Need and the Formation of Trade Union: The Malaysian Manufacturing Company’s Experience. . *International Journal of Business and Social Science*, 4(13),124-134.



- Emiroglua B.D; Akovab O., & Tanriverdic H. (2015). The Relationship Between Turnover Intention and Demographic Factors in Hotel Businesses: A study at Five Star Hotel in Istanbul. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 207 (2015): 385-397.
- Fatra, A., & Heryanto, H. (2019). The Effect Of Implementation Of Population Administration Policy And Employee Motivation On Quality Of Service And Its Impact On Community Satisfaction In Issuance Of Birth Access. (Case in: The Department of Population and Civil Registration of the Dharm. *Archives of Business Research*, 7(7), 155-165.
- Kee Mohd Yussof, Zakaria, & Ahmad. (2015). Transformasi kesatuan sekerja: Isu, cabaran dan masa depan. In *Persidangan Transformasi Sosial ke 2*.
- Khalid, A. A., Rahman, R. H. A., Omar, R., Yaacob, H. F., Rahman, H. A., Rajab, A. & Ismail, N. S. (2009). *Amalan latihan dan pembangunan sumber manusia di Malaysia*. Kuala Lumpur: Penerbit Universiti Teknologi Malaysia.
- Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. P., Bakker, A. B., Bamberger, P., Bapuji, H., Bhave, D. P., Choi, V. K., Creary, S. J., Demerouti, E., Flynn, F. J., Gelfand, M. J., Greer, L. L., Johns, G., Kesebir, S., Klein, P. G., (2021). COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action. *American Psychologist*, 76(1), 63–77. .
- Kumar Moona Haji Mohamed, R., Ramendran SPR, C., & Yacob, P. (2012). The impact of employment of foreign workers: Local employability and trade union roles in Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 2(10), 2222–6990.
- Laliberté, P. (2013). Trade unions and worker cooperatives: Where are we at? Geneva:. *International Journal of Labour Research*.
- Lysson, J. M. (2011). Effectiveness Of Trade Unions In Promoting employee relations in organisations. *Global J. of Arts & Mgmt*, 1(4), 57- 64. .
- Othman, R. (n.d.). Pengurusan sumber manusia: Menghadapi cabaran dan pengetahuan. *Dewan Bahasa dan Pustaka. Kuala Lumpur*.
- Pizam, A. T. (2000). Absenteeism and voluntary turnover in Central Florida Hotels. *A Pilot Study: Hospitality Management*, 19:211-217.
- Reuters. (2020). *Malaysia says over 2,600 Malindo Air employees were affected by the retrenchment plan*. The Business Times.
- Ru, O. S., Jamil, R., & Yusof, M. F. (2014). Understanding the declining of trade union density: Literature Review and Conceptual Framework. *Sains Humanika*, 2(2), 25-30.
- Seubert. (2021). Critical reflection and critical reflexivity as core processes for critical WOP: Precarious employment as an example. *Applied Psychology*, 72(1), 106-125.
- Shore, L. M., & Barksdale, K. (1998). Examining degree of balance and level of obligations in the employment relationship: A social exchange approach. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 731-744.

- Singh P. and Loncar N. (2010). Pay satisfaction, job satisfaction and turnover intent. *Industrial Relations*, 65(3), 2010.
- Takeuchi, R. (2012). A relational perspective on the employee-organization relationship: A critique and proposed extension. In J. A-M. Coyle Shapiro, L. M. Shore, & L. E. Tetrick (Eds.). *The employee organization relationship*, pp. 23-53.
- Thomas. (n.d.). Hubungan industri dan pengurusan sumber manusia isu dan cabaran. Petaling Jaya Selangor. *Pearson Malaysia Sdn.Bhd.* .
- Wen, X. (2016). Employer-initiated collective bargaining: A case study of the Chinese sweater industry. *Employee Relations*, 38(2), 267-285.
- Whitston, J. W. (1997). Why do people join unions in a period of membership decline? *British Journal of Industrial Relations*, 35(4), 515-546.
- Zafir, M. M., & Fazilah, M. H. (2011). *Prinsip pengurusan sumber manusia*. Kuala Lumpur: Leeds Publications (M) Sdn.Bhd.