

PERGERAKAN KESATUAN SEKERJA DI SABAH PADA ERA PRA MALAYSIA HINGGA TAHUN 1999

Dzurizah Ibrahim
Fakulti Kemanusiaan, Seni dan Warisan
Universiti Malaysia Sabah
idzuri@ums.edu.my

Abstrak

Kesatuan sekerja memainkan peranan penting dalam mewakili kepentingan pekerja dalam pelbagai aspek, khususnya kepentingan ekonomi dan sosial pekerja. Kebajikan para pekerja cuma akan terpelihara jika mereka bersatu padu dan bergerak secara kolektif. Perjuangan terhadap upah dan peningkatan taraf hidup sudah bermula seawal bermulanya sejarah revolusi industri di Eropah. Di Sabah, perkembangan kesatuan sekerja juga sudah wujud sebelum era penubuhan Malaysia. Pergerakan kesatuan sekerja di Sabah sememangnya agak penting bila dilihat daripada perspektif sistem hubungan industrinya. Hal yang jelas ialah kebangkitan pergerakan kesatuan sekerja yang meningkat sejak tahun 1962 hingga tahun 1999 sememangnya menunjukkan satu pertumbuhan penting dalam arena hubungan industri di Sabah. Justeru, makalah ini ditulis bersandarkan kajian awal tentang pergerakan kesatuan sekerja di Sabah sejak tahun 1962 (sebelum menyertai Malaysia) hinggalah tahun 1999. Takrif kesatuan sekerja, model kesatuan sekerja serta perkembangan pendaftaran kesatuan, jenis kesatuan yang wujud serta densiti keahlian dalam tempoh antara 1962 hingga 1999 dalam konteks negeri Sabah akan menjadi fokus perbincangan.

Kata kunci: Pergerakan kesatuan sekerja, era pra Malaysia, era pascamerdeka, Sabah.

Abstract

Trade unions play an important role in representing the interests of workers in various aspects, especially economic and social interests of workers. The welfare of the workers will be cared of only if they stand in union and move collectively. The fight against wage and rising standards of living have started as early as the beginning of the history of the industrial revolution in Europe.

In Sabah, the trade unions also existed before the formation of Malaysia. The trade union movement in Sabah is quite important when viewed from the perspective of the industrial relations system. Clearly, the rise of trade union movement has increased since 1962 to 1999 do show a significant growth in the industrial relations arena in Sabah. Therefore, this paper is a preliminary study based on the trade union movement in Sabah since 1962 (prior to joining Malaysia) until 1999. The definition of a trade union, trade union model and the development of a unified registration, type and density of union membership that existed in the period between 1962 to 1999 in the context of the state are the focus of the discussion.

Keywords: *The trade union movement, the pre Malaysia era, the post-independence era, Sabah*

Pengenalan

Makalah ini bertujuan untuk membincangkan pergerakan kesatuan sekerja di Sabah pada era pra dan pasca Malaysia, iaitu bermula dari tahun 1962 hingga 1999. Daripada perspektif hubungan industri, kesatuan sekerja merupakan sebuah institusi utama bagi pekerja. Hal ini demikian kerana kesatuan sekerja memainkan peranan penting dalam mewakili kepentingan pekerja dalam pelbagai aspek, khususnya dalam usaha memperjuangkan kepentingan ekonomi dan sosial seperti aspek kondisi pekerjaan yang diusahakan melalui perundingan kolektif. Perbincangan dalam makalah ini berkisar dari aspek takrif kesatuan sekerja, model kesatuan sekerja dan perkembangan pendaftaran kesatuan, jenis kesatuan yang wujud serta densiti keahlian dalam tempoh antara 1962 hingga 1999 dalam konteks negeri Sabah.

Takrif dan Kepentingan Kesatuan Sekerja

Kesatuan sekerja merupakan sebuah pertubuhan pekerja dalam masyarakat kapitalis moden yang bergabung untuk meningkatkan kondisi kerja mereka (Farnham & Pimlott, 1996). Lazimnya, pekerja menyertai kesatuan kerana menyedari bahawa jika bergerak secara kolektif, mereka akan berada dalam kedudukan yang kuat untuk sebarang tuntutan kenaikan upah dan syarat pekerjaan yang lebih baik (Farhman & Pimlott, 1996). Di samping itu,

melalui kesatuan sekerja juga mereka boleh melindungi hak mereka sebagai pekerja (Metcalf, 1990). Seandainya wujud unsur-unsur diskriminasi pihak pengurusan terhadap pekerja, maka kesatuan sekerja berperanan menghentikan amalan tersebut melalui tindakan-tindakan yang perlu. Umum maklum bahawa kesatuan sekerja berperanan penting dalam menjaga kepentingan ekonomi dan sosial para ahlinya (Minford, 1992, Dzurizah Ibrahim, 2009; Maimunah Aminudin, 2011). Inilah yang menjadi pokok pangkal kewujudan kesatuan sekerja yang cuba meningkatkan *status quo* pekerja, di samping mempertahankan hak ahlinya daripada diceroboh secara melampau oleh pihak majikan. Aspek keselamatan dan status pekerja dilindungi di samping memastikan diskriminasi dielakkan daripada terus menganiaya para pekerja.

Kesatuan sekerja turut wujud lantaran daripada pemikiran kolektivisme yang melihat semangat kebajikan dan keharmonian para ahlinya. Kebajikan para pekerja cuma akan terpelihara jika mereka berdiri secara bersepadu dan bergerak secara kolektif (Farnham & Pimlott, 1996). Di samping itu, kesatuan sekerja juga ditubuhkan sebagai satu bentuk penyaluran atau kaedah untuk meluahkan rasa ketidakpuasan hati terhadap dasar-dasar tertentu yang dijalankan oleh majikan. Kesatuan sekerja berperanan untuk meningkatkan motivasi pekerja dan mengelakkan rasa tidak puas hati pekerja daripada terus berleluasa di tempat kerja.

Di Malaysia khususnya, takrif dan kepentingan kewujudan kesatuan sekerja dinyatakan dalam Akta Kesatuan Sekerja 1959. Menurut Seksyen 2 (1) Akta Kesatuan Sekerja 1959, kesatuan sekerja sebagaimana yang dinyatakan dalam akta adalah seperti berikut:

“...apa-apa pertubuhan atau gabungan pekerja-pekerja atau majikan-majikan yang menjadi pekerja di mana tempat pekerjaanya adalah di Malaysia Barat, Sabah atau Sarawak mengikut mana yang berkenaan: Dalam mana-mana pertubuhan, tred, pekerjaan atau industri yang tertentu atau dalam apa-apa industri yang serupa dan sama ada secara sementara atau tetap; dan yang mempunyai antara tujuan-tujuannya satu atau lebih daripada tujuan-tujuan berikut...”

(Siti Zaharah Jamaluddin, 2000:8)

Berdasarkan takrifan yang telah diberikan oleh Seksyen 2 (1) Akta Kesatuan Sekerja tersebut, para pekerja hanya boleh menubuhkan atau menyertai kesatuan sekerja berdasarkan tempat mereka bekerja iaitu di Sabah, Sarawak atau Malaysia Barat. Walau bagaimanapun, sebelum ini, pentakrifan kesatuan sekerja di Malaysia adalah berdasarkan Akta Kesatuan Sekerja United Kingdom 1913. Kemudiannya, kesatuan sekerja di Malaysia telah ditakrifkan melalui pentakrifan baharu, iaitu kesatuan yang mengawal perhubungan antara pekerja dan majikan untuk tujuan memupuk perhubungan individu yang baik antara pekerja dengan majikan, memperbaiki keadaan kerja pekerja atau meningkatkan taraf ekonomi dan status mereka serta untuk meningkatkan produktiviti (Abdul Razak Omar & Zainal Ariffin Ahmad, 1999).

Walaupun takrif kesatuan sekerja berubah mengikut perlembagaan, tujuannya adalah untuk mengawal perhubungan antara majikan dan pekerja, pekerja dan pekerja atau majikan dan majikan. Ia penting sebagai penanda aras had pengurusan sesuatu organisasi agar tidak melebihi batasan yang tidak sepatutnya seperti pendiskriminasian terhadap pihak tertentu untuk kepentingan sendiri. Kesatuan sekerja juga merujuk kepada satu pertubuhan pekerja atau majikan yang ditubuhkan untuk memajukan, memelihara dan memperbaiki kepentingan sosial, ekonomi dan politik ahli-ahlinya melalui tindakan kolektif (Poon, 2002).

Farmham dan Pimlott (1996) turut menganggap bahawa kesatuan sekerja merupakan persatuan penerima-penerima upah yang telah menubuhkan kesatuan bagi tujuan mengekalkan atau meningkatkan kondisi kehidupan bekerja dan syarat kerja sepanjang hayat pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahawa kesatuan sekerja berperanan penting dalam melindungi hak pekerja melalui perundingan kolektif (Dzurizah Ibrahim, 2009).

Model Kesatuan Sekerja

Tradisi kesatuan sekerja yang asalnya wujud atas dasar menjaga dan mengekalkan kepentingan pekerja khususnya dalam perundingan kolektif bagi mendapatkan hak penggajian dan kondisi kerja yang lebih baik, sewajarnya perlu diteruskan (Turnbull, 1994). Penguasaan majikan dan

pihak pengurusan tanpa melibatkan suara pekerja bawahannya serta penafian hak pekerja sudah tentu akan menghakis kekuatan kesatuan. Tambahan lagi dengan kepesatan pembangunan dunia dengan pelbagai kaedah pengurusan kerja dan sistem perekonomian, maka sudah tentu suara kesatuan secara keseluruhannya akan tergugat.

Oleh kerana suara kesatuan boleh tergugat dan seterusnya melemahkan fungsi kesatuan di samping merosotnya densiti keahliannya, maka Turnbull (1994) tampil dengan dua pendekatan tentang model kesatuan sekerja iaitu Model Klasik *Professional Servicing Union* dan Model *Organising Union*. Model *Professional Servicing Union* menekankan kebergantungan ahli kesatuan sekerja kepada pegawai-pegawai kesatuan sekerja sepenuh masa untuk memberikan perkhidmatan dalam memenuhi keperluan para ahlinya. Perhubungan ini dicirikan sebagai kebergantungan kepada perunding profesional. Model ini juga melihat pegawai-pegawai kesatuan turut melibatkan diri dalam sistem hubungan industri berbanding para ahli biasa. Walau bagaimanapun, model ini sudah dianggap tidak sesuai dengan keadaan pasaran buruh kini yang banyak dicirikan dengan profil kerja berbentuk baharu dan persekitaran kerja yang kerap berubah. Bagi kesatuan sekerja yang bersedia untuk berubah dan mengharungi cabaran baharu, pasaran buruh baharu mungkin memerlukan perhubungan antara kesatuan sekerja dan keahlian yang berbeza.

Model kedua yang diperkenalkan Turnbull (1994) adalah Model *Organising Union*. Model ini menyatakan bahawa jika kesatuan sekerja mengambil, mengekal dan mewakili para ahlinya dalam persekitaran pasaran baharu, maka mereka perlu mengambil kira struktur tenaga kerja dan organisasi. Ahli-ahli juga seharusnya diberi kuasa untuk mengatur agenda sendiri dan menyelesaikan masalahnya, di samping memberikan sokongan menerusi pegawai-pegawai kesatuan sekerja sepenuh masa sebagai satu keperluan yang mendesak. Model kesatuan ini berusaha untuk menghubungkan dan membangunkan pengalaman-pengalaman kolektif kesatuan di tempat kerja dan menyelesaikan masalah mereka menerusi tindakan kolektif. Dalam banyak hal, model ini mencerminkan tradisi terbaik pengurusan buruh dari segi tindakan kolektif.

Hal yang jelas ialah, kedua-dua model kesatuan ini berusaha untuk melihat bagaimana kesatuan sekerja dibangunkan menerusi kepentingan densiti keahliannya. Model ini berguna dalam keadaan persekitaran masa kini yang boleh mempengaruhi pertumbuhan dan densiti keanggotaan kesatuan sekerja. Terdapat pelbagai faktor yang mempengaruhi pertumbuhan dan densiti keanggotaan kesatuan sekerja. Antara faktor-faktor tersebut termasuklah pengangguran, inflasi dan gaya pengurusan, perubahan ekonomi, perubahan teknologi dan penstrukturan semula industri; pandangan awam terhadap kesatuan sekerja; dan juga perilaku kerajaan terhadap kesatuan sekerja.

Di samping itu, polisi dan perilaku majikan dan pengurus, saiz organisasi yang menyediakan pekerjaan, saiz sektor awam dan penswastaan, ciri pemimpin kesatuan, ciri personel dan kerja, dan variasi tradisi setempat serta budaya tempatan turut memainkan peranan dalam mempengaruhi pergerakan kesatuan sekerja.

Latar Belakang Sabah Era 1960-an

Perjuangan terhadap upah dan peningkatan taraf hidup sudah bermula seawal bermulanya sejarah revolusi industri di Eropah (Qasim Ahmad, 1999). Di Sabah, perkembangan kesatuan sekerja juga sudah wujud sebelum era penubuhan Malaysia lagi. Justeru, makalah ini ditulis bersandarkan kajian awal tentang pergerakan kesatuan sekerja di Sabah sejak tahun 1962 (sebelum menyertai Malaysia) hinggalah tahun 1999.

Tahun 1960 merupakan tahun kemakmuran bagi Borneo Utara atau kini dikenali sebagai Sabah. Nilai eksportnya pada masa itu bernilai \$222.6 juta, mewakili peningkatan lebih 25 peratus perangkaannya pada tahun 1959. Ia juga merupakan angka tertinggi pernah direkodkan di negeri ini (Rutherford, 1963).

Pertanian pula merupakan sektor asas perekonomian Sabah pada era sebelum Malaysia. Tiga perlima daripada penduduk aktifnya terlibat dengan sektor perladangan yang mencapai hingga 15 hingga 20 ekar dan diusahakan bersama keluarga atau buruh upahan. Pertanian bentuk ini mengeluarkan beras dan bijiran campuran untuk sara diri dan untuk tujuan eksport seperti getah

dan kopra. Walau bagaimanapun, eksport utama Sabah pada masa itu adalah balak. Justeru, sektor pembalakan merupakan penyumbang terbesar kepada peningkatan industri eksport. Walaupun peningkatan dalam pengeluaran berlaku, guna tenaga yang terlibat cuma meningkat sebanyak 16 peratus sahaja. Situasi ini menggambarkan kecenderungan ekonomi dalam guna tenaga boleh dicapai dengan pelbagai proses mekanisme dalam industri.

Tahun 1962 pula menyerlah sebagai tahun bersejarah dalam pembangunan politik dan perlembagaan Sabah pada masa itu. Pada waktu itu, Suruhanjaya Cobbold membuat lawatan pada bulan Februari dan Mac bertujuan untuk mendapatkan keputusan daripada Sabah untuk mencapai kemerdekaan melalui penyertaannya ke dalam Malaysia pada 31 Ogos 1963 (Rutherford, 1963).

Perkembangan Hubungan Industri dan Kesatuan Sekerja di Sabah Pada Era 1960-an

Ordinan Kesatuan Sekerja (Cap. 143) yang digunakan pada tahun 1960-an di Sabah pada masa itu telah memperuntukkan hak pendaftaran kesatuan sekerja, di samping peruntukan piagam tribunal untuk kes-kes yang mana pihak-pihak yang bersetuju merujuk pertelingkahan industri kepada timbang tara. Kesemua kesatuan sekerja dikehendaki didaftarkan di bawah ordinan, Suruhanjaya Buruh dan Kebajikan yang juga merangkap sebagai *ex-officio* Pendaftar Kesatuan Sekerja. Pada masa itu, Jabatan Buruh berperanan memberi nasihat dan bimbingan bagi setiap kes yang menjadi penyebab kepada pembangunan kesatuan sekerja. Walaupun Jabatan Buruh tidak mengambil sebarang langkah aktif untuk menstimulasikan pekerja, tetapi kecenderungan pekerja waktu itu untuk menubuhkan kesatuan sekerja telah berlaku sendiri dalam kalangan mereka.

Pada awal tahun 1960-an, hubungan industri dilihat sebagai kekal menggunakan kaedah hubungan peribadi yang rapat antara majikan dan pengurus serta pekerja secara individu. Keadaan perhubungan ini memberikan satu perbandingan yang berbeza dengan keadaan perkembangan kesatuan sekerja di Semenanjung Malaysia. Namun, harus diingat bahawa hampir dua pertiga pekerja di Sabah terlibat dalam pertanian dan industri sebenarnya

adalah bekerja sendiri atau bekerja dengan keluarga. Sebahagian besar sepertiga lagi adalah terdiri daripada kumpulan pekerja pendatang khususnya dari Indonesia.

Dalam kalangan penduduk bumiputera Sabah, pendapatan mereka umumnya adalah hasil daripada bentuk pekerjaan sementara atau pekerjaan bermusim. Kebanyakannya mempunyai tanah ladang sendiri. Pendapatan dari ladang itu bukanlah satu-satunya pekerjaannya atau sumber pendapatan mereka. Keadaan inilah yang antara lain menyebabkan pembantutan pembangunan kesatuan dalam kalangan pekerja bumiputera Sabah pada masa itu.

Penyebab lain kepada pembantutan kesatuan sekerja di Sabah adalah kekurangan buruh di kebanyakan daerah dan kesannya, kedudukan pekerja tidak kuat dan tidak bersatu. Di samping itu, ia juga turut disumbangkan oleh kesan kadar industrialisasi yang rendah, ketiadaan pengalaman pekerja untuk memimpin kesatuan sekerja, serta perbezaan bangsa dan bahasa antara pekerja turut menjadi punca kepada kurangnya penglibatan pekerja dalam kesatuan sekerja. Justeru, keadaan ini antara lain menyumbang kepada pembantutan kesatuan sekerja jika dibandingkan dengan keadaan di Semenanjung Malaysia pada waktu itu.

Walau bagaimanapun, sehingga tahun 1962 kemunculan kesedaran terhadap politik dan perhubungan rapat dengan negara-negara jiran telah menimbulkan minat negara dalam pembangunan organisasi industri masa itu (Rutherford, 1963). Natiujahnya, sehingga pada tahun 1962 sahaja berlaku peningkatan mendadak pendaftaran kesatuan sekerja, iaitu sebanyak lapan kesatuan sekerja berbanding cuma lima sahaja pada sepuluh tahun sebelumnya. Jadual 1 menunjukkan pendaftaran kesatuan sekerja secara terperinci mengikut tarikh pendaftarannya. Ternyata tahun 1962 mencatatkan jumlah pendaftaran yang signifikan dalam sejarah perhubungan perindustrian di Sabah, terutama dalam era sebelum Malaysia. Peningkatan ini berlaku seiring dengan kesedaran kerajaan pada masa itu terhadap pembangunan industri. Justeru, lebih ramai penduduk mulai terlibat dalam organisasi industri dan mula meninggalkan kampung halaman mereka untuk bekerja dalam pelbagai sektor perindustrian seperti pembalakan, perladangan dan perkhidmatan dan tidak lagi bergantung kepada pekerjaan sendiri semata-mata.

Jadual 1 Kesatuan sekerja yang didaftarkan sehingga tahun 1962

NAMA KESATUAN	TAHUN PENDAFTARAN
The Incorporated Society of Planters (North Borneo Branch)	4 Oktober 1951
The Tongkang Association of Sandakan	22 April 1952
The North Borneo Civil Service Union, Jesselton	10 Mei 1952
The Chinese School Teachers' Association, Interior	23 Februari 1956
The Commercial Employees' Union, Jesselton	24 Jun 1957
The Jesselton Teachers' Association	3 Mei 1962
The Sandakan District Rubber Estate Workers' Union	3 Julai 1962
The Sandakan District Road Vehicle Drivers' Union	3 Julai 1962
The Jesselton District Shop Workers' Union	10 Ogos 1962
The Sandakan District Coffee Shop, Bar and Restaurant Employees' Union	12 September 1962
The Sandakan District Shop Assistants' Union	12 September 1962
The Jesselton District Road Vehicle Drivers' Union	30 November 1962
The Borneo Airways Employees' Union	1 Disember 1962

Sumber: Rutherford, J. P. (1963)

Walaupun kesatuan-kesatuan ini mempunyai ahli seramai 3,788 orang, hampir kesemuanya ditubuhkan di bandar dan didominasi oleh kaum Cina. Secara tidak langsung, dasar pecah dan perintah yang diperkenalkan oleh Kerajaan British pada waktu itu turut mempengaruhi pertumbuhan kesatuan sekerja yang mengasing-asingkan kehidupan antara kaum mengikut sektor pekerjaan atau ekonomi.

Kesatuan sekerja pada era tersebut adalah agak baharu dan tidak keterlaluan jika dikatakan masih berada pada peringkat 'janin'. Pada awal tahun 1960-an misalnya, hubungan industri telah dilihat sebagai asas kepada hubungan personal yang rapat antara individu pengurusan dengan pekerja mereka (Rutherford, 1961). Kebanyakan majikan melayan pekerja mereka dengan sabar dan penuh pertimbangan dengan adanya kesedaran untuk menyediakan perumahan yang baik, kemudahan dan kebajikan serta bersedia untuk bekerjasama dengan Jabatan Buruh pada masa itu demi menjaga hubungan yang harmoni.

Keseluruhannya, pada awal tahun 1960-an, hubungan industri dilihat sebagai tahap awal bermulanya kebangkitan kesatuan sekerja di Sabah. Walaupun ada beberapa aduan individu dilaporkan, setelah disiasat oleh

pegawai dari Jabatan Buruh, kebanyakan kes aduan telah diselesaikan, sementara jabatan berperanan memberikan nasihat dan bimbingan dalam setiap kes. Ia bertujuan untuk memastikan hubungan yang harmoni dapat dikekalkan.

Walaupun secara keseluruhannya hubungan industri dan pergerakan kesatuan sekerja di Sabah agak memuaskan pada masa itu, densiti keanggotaan pekerja bumiputera dalam kesatuan sekerja ternyata tidak ramai. Selain itu, rata-rata kesatuan sekerja yang wujud berada di kawasan pekan atau bandar. Justeru, keanggotaan kesatuan lebih didominasi oleh kaum Cina (Rutherford, 1963) yang juga rata-rata tinggal di sekitar kawasan pekan dan bandar seiring dengan pengaruh dasar pecah dan perintah Kerajaan British pada masa itu.

Kesatuan Sekerja di Sabah Era Pascamerdeka

Selepas kemerdekaan dan menyertai Malaysia pada tahun 1963, sistem hubungan industri di Sabah dan pergerakan kesatuan sekerja secara keseluruhannya terus memuaskan dari segi kewujudan bilangan kesatuan sekerja mahupun densiti keanggotaannya. Begitu juga dari segi hubungan industrinya yang dilaporkan baik (Rutherford, 1961; 1963). Beberapa buah kesatuan yang telah berjaya didaftarkan dan jumlah kesatuan meningkat. Situasi ini menandakan wujud kesedaran yang lebih tinggi dalam kalangan pekerja di Sabah pada era selepas merdeka berbanding sebelumnya.

Perkara ini dapat dilihat dari segi peningkatan dan perkembangan pendaftaran kesatuan sekerja di Sabah, sebagaimana yang dilaporkan sejak 1 Julai 1946 hingga pada 31 Disember 1997. Jadual 2 menunjukkan bahawa terdapat 105 permohonan pernah dilakukan sejak tahun 1946 hingga 1997 dan daripada jumlah tersebut, 46 daripadanya telah didaftarkan, manakala 58 lagi dibubarkan.

Jadual 2 Perkembangan pendaftaran kesatuan sekerja di Sabah sejak Julai 1946 hingga Disember 1997

Jenis Kesatuan	Permohonan	Didaftarkan	Dibubarkan	Menunggu
Kesatuan sekerja pekerja-pekerja	105	46	58	-
Kesatuan sekerja majikan	-	-	-	-
Persekutuan kesatuan sekerja	-	-	-	-

Sumber: Laporan Tahunan 1997 Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja Sabah

Secara keseluruhannya, perkembangan kesatuan sekerja sejak tahun 1962 hingga ke tahun 1999 turut menyaksikan peningkatan bilangan kesatuan sekerja yang berdaftar. Jadual 1 sebelum ini misalnya memperlihatkan bilangan kesatuan sekerja yang berdaftar sehingga tahun 1962 adalah sebanyak 13 buah. Pada tahun 1970-an pula, pendaftarannya meningkat kepada 33 buah kesatuan sekerja yang dilapor telah berdaftar. Walau bagaimanapun, mengikut Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja Sabah, pendaftaran kesatuan sekerja sekitar tahun 1980-an mengalami penurunan kepada 32 buah. Namun, pada sekitar 1990-an pendaftaran kesatuan sekerja melonjak naik semula kepada 47 buah sehingga tahun 1999 (sila lihat Jadual 3). Peningkatan ini dilaporkan sebagai akibat kesedaran pekerja (Laporan Tahunan Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja 1995 – 1999) terhadap kepentingan peranan kesatuan sekerja dalam menjaga kepentingan pekerja, di samping ceramah-ceramah yang dijalankan oleh pihak Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja Sabah yang berterusan turut sama mewujudkan kesedaran pekerja.

Jadual 3 Pendaftaran kesatuan sekerja dari era 1960-an hingga 1990-an

Tahun	Jumlah Kesatuan
1960an	13*
1970an	33
1980an	32
1990an	47

Sumber: Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja Sabah (tidak diterbitkan) *Rutherford, J. P. (1963)

Walaupun bagaimanapun, perkembangan ini masih tidak dapat menandingi perkembangan kesatuan sekerja di Semenanjung Malaysia mahupun di Sarawak. Jadual 4 misalnya memperlihatkan jumlah kesatuan sekerja dan

densiti keahlian secara keseluruhannya yang telah didaftarkan di bawah Akta Kesatuan Sekerja 1959 hingga Jun 1999. Di Semenanjung Malaysia sahaja, bilangan kesatuan sekerja mencecah kepada jumlah 421 buah dengan keahlian seramai 656,201 orang. Di Sarawak, jumlah kesatuan adalah sebanyak 69 buah dengan jumlah keahlian seramai 42,089 orang, manakala Sabah masih ketinggalan jauh dengan jumlah kesatuan sekerja sebanyak 48 buah kesatuan sekerja dengan keahlian cuma seramai 25,583 orang.

Jadual 4 Jumlah kesatuan sekerja di Malaysia (berdaftar) di bawah Akta Kesatuan Sekerja 1959

Wilayah	Jumlah Kesatuan Sekerja	Jumlah Keahlian
Semenanjung Malaysia	421	656,201
Sabah	48	25,583
Sarawak	69	42,089

Sumber: Laporan Tahunan 1999 Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja Sabah

Terdapat beberapa yang faktor telah dikenal pasti menjadi punca kepada kelembapan pertumbuhan kesatuan sekerja di Sabah berbanding Semenanjung Malaysia atau Sarawak. Antara faktor kelemahan kesatuan sekerja pada awal 1990-an ialah;

- 1) Kurang pemeriksaan kesatuan sekerja daripada pihak berwajib akibat sistem pengangkutan yang tidak sempurna. Perkara ini berikutan daripada jalan-jalan penghubung masih tidak berturap sedangkan kos pembaikan kenderaan pula adalah tinggi.
- 2) Ada dalam kalangan kesatuan sekerja yang tidak menghantar Borang N, menyebabkan kesatuan sekerja tidak dapat menyempurnakan fungsi sebaiknya. Borang N merupakan penyata tahunan kesatuan yang wajib diisi, dilapor dan diserahkan kepada pihak berwajib mengikut Seksyen 56 (1) Akta Kesatuan Sekerja 1959 dan di bawah Peraturan 28.
- 3) Pentadbiran kesatuan sekerja juga dilaporkan agak lembab dan tidak berfungsi secara padu.
- 4) Wujud masalah kepimpinan dalam kesatuan sekerja.
- 5) Tiada kutipan yuran dilaksanakan.

Kesatuan sekerja yang dibubarkan pula dikenal pasti berpunca daripada ketidakpatuhan kesatuan sekerja terhadap peraturan seperti berikut:

- 1) Tidak mengadakan mesyuarat agung tahunan atau dwitahunan.
- 2) Perpindahan atau pertukaran jawatan pegawai kesatuan sekerja lama membebaskan pegawai baharu. Masalah ini mengakibatkan penyerahan tugas menjadi tidak sempurna, di samping tidak mendapat tunjuk ajar dan bimbingan yang baik daripada pegawai sebelumnya. Akibatnya, berlaku kemerosotan dalam pematuhan undang-undang.
- 3) Pematuhan peraturan tentang undi sulit tidak dipatuhi sepenuhnya dalam kalangan ahli. Aduan diterima daripada kalangan ahli kesatuan sendiri, sekali gus menunjukkan pada masa yang sama wujud kesedaran dalam kalangan segelintir ahli terhadap hak mereka.
- 4) Kesilapan pegawai yang kurang arif terhadap undang-undang.

Perkembangan Kesatuan Sekerja Mengikut Jenis

Sepanjang tahun 1990-an memperlihatkan pola kesatuan sekerja yang secara keseluruhannya menunjukkan peningkatan penubuhan dan pendaftaran kesatuan sekerja. Jadual 5 memperlihatkan peningkatan bilangan kesatuan sekerja mengikut jenis.

Jadual 5 Bilangan kesatuan sekerja di Sabah mengikut jenis 1990 – 1999

Jenis Kesatuan	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Kesatuan pekerja-pekerja kerajaan	11	12	11	12	12	12	12	13	15	15
Kesatuan swasta	12*	13*	14*	16*	16*					
Kebangsaan						9	8	9	9	9
Dalam						8	9	10	9	9
Kesatuan sekerja penguasa tempatan	6	6	6	6	6	7	7	9	9	9
Kesatuan pekerja badan-badan berkanun	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
Kesatuan majikan	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
Jumlah	33	35	35	38	38	40	40	46	47	47

Nota * tidak dinyatakan pecahannya kepada kesatuan swasta kebangsaan atau dalaman.

Sumber: Kompilasi Laporan Tahunan Pelbagai Tahun, Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja Sabah.

Jadual 5 menunjukkan bilangan kesatuan sekerja swasta (kebangsaan dan dalaman) sebagai jenis kesatuan yang dominan jumlahnya berbanding jenis kesatuan yang lain pada tahun 1990-an. Didapati kesatuan sekerja

swasta kebangsaan dan dalaman sehingga tahun 1999 mencatatkan sebanyak 18 buah kesatuan sekerja, berbanding kesatuan sekerja pekerja kerajaan, badan berkanun dan penguasa tempatan. Perkembangan ini berlaku serentak dengan peningkatan tahap industrialisasi yang juga mula berkembang di sekitar negeri Sabah.

Perkembangan Densiti Keahlian Kesatuan Sekerja

Walaupun berlaku peningkatan terhadap bilangan kesatuan sekerja dan jumlah keanggotaan pekerja yang memilih untuk menjadi ahli kesatuan sekerja secara berdaftar, peningkatan tersebut agak bersifat fluktuasi yakni tidak stabil. Hal ini dapat dilihat menerusi Jadual 6 yang turut mencatatkan turun naik densiti keanggotaan kesatuan sekerja di Sabah. Tulisan Arudsothy (1991) misalnya menunjukkan bahawa densiti kesatuan sekerja di Malaysia mengalami kemerosotan yang jelas sejak tahun 1984 berikutan dengan polisi industri yang memberi peluang kepada pelabur asing. Ternyata, keadaan ini turut memberi impak ke atas perkembangan kesatuan sekerja di Sabah. Kuruvilla dan Arudsothy (1995) turut membincangkan bagaimana polisi dan tindakan kerajaan menyebabkan keanggotaan kesatuan merosot dan lemah dan impaknya turut terasa di Sabah.

Jadual 6 Keahlian kesatuan sekerja mengikut bilangan ahli berdaftar dan ahli berhak di Sabah 1990 – 1999

Tahun	Bilangan Ahli Berdaftar	Bilangan Ahli Berhak
1990	22002	19159
1991	24187	21473
1992	24086	24292
1993	25255	24715
1994	23059	20793
1995	24684	23245
1996	25068	23226
1997	27915	23536
1998	26053	23910
1999	25583	24535

Sumber: Disesuaikan daripada Laporan Tahunan pelbagai tahun Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja Sabah

Jadual 6 memaparkan peningkatan secara umum walaupun densiti keanggotaan kesatuan sekerja mengalami penurunan dan peningkatan. Namun demikian, kemerosotan berkenaan yang tidak begitu ketara. Misalnya pada sekitar tahun 1993, densiti keahlian meningkat kepada seramai 25,255 orang berbanding tahun sebelumnya seramai 24,086 orang. Densiti ini merosot semula pada tahun 1994 dengan jumlah 23,059. Walau bagaimanapun, ia meningkat semula pada tahun 1995 dan 1996. Harus diingat bahawa angka tersebut merupakan jumlah ahli yang berdaftar tetapi jumlah ahli yang berhak pula adalah lebih kecil daripada jumlah yang berdaftar. Ahli yang berhak merupakan ahli kesatuan sekerja yang berdaftar dan mematuhi semua peraturan keahlian, misalnya membayar yuran bulanan dan tahunan. Justeru, jika seseorang pekerja mendaftar menjadi ahli kesatuan sekerja, ia mungkin diiktiraf sebagai ahli kesatuan berdaftar dan ahli yang berhak jika ia mematuhi dan mengikut semua peraturan dan syarat menjadi ahli. Walau bagaimanapun, seseorang pekerja yang mendaftar menjadi ahli kesatuan sekerja tetapi tidak mengikut atau mematuhi peraturan atau syarat keahlian sebagaimana yang ditetapkan, ia boleh dianggap sebagai tidak berhak. Jadual 6 juga turut memperlihatkan keadaan yang mana jumlah ahli berhak lebih kecil jumlahnya berbanding dengan jumlah ahli berdaftar. Hal ini menunjukkan bahawa kesatuan sekerja cuma dapat melindungi ahli yang berhak sepenuhnya dalam jumlah tertentu sahaja walaupun ahli berdaftar agak ramai.

Rumusan

Pergerakan kesatuan sekerja di Sabah sememangnya agak penting dalam membicarakan pola sistem hubungan industrinya. Apa yang jelas, kebangkitan pergerakan kesatuan sekerja yang meningkat sejak tahun 1962 hingga tahun 1999 sememangnya menunjukkan satu pertumbuhan yang penting dalam arena hubungan industri di Sabah. Bermula sejak Suruhanjaya Cobbold pada tahun 1962 lagi, telah wujud unsur-unsur kesedaran pekerja terhadap peri pentingnya menjaga kebajikan dan hal ehwal upah mereka. Walau bagaimanapun, kewujudan kesatuan sekerja yang mulai ketara pada tahun 1962 bukanlah petanda kepada layanan majikan yang tidak adil. Sebaliknya, perjuangan kesatuan sekerja lebih dilihat sebagai bentuk penggabungan pekerja secara kolektif dan bersemangat padu untuk kepentingan yang lebih sejagat.

Keadaan ini berlanjutan hingga ke tahun 1999 dengan bilangan kesatuan yang lebih banyak dan jumlah ahli yang turut meningkat daripada sebelumnya. Peningkatan ini selari dengan peningkatan pembangunan dan industrialisasi di Sabah, di samping penggalakan penubuhan kesatuan dalaman oleh Kerajaan Malaysia secara keseluruhannya. Hal yang jelas ialah pembangunan dan perkembangan kesatuan sekerja di Sabah ini secara keseluruhannya agak perlahan tetapi memperlihatkan perkembangan yang baik dari segi pertumbuhannya walaupun masih jauh ketinggalan dengan kesatuan sekerja di Semenanjung Malaysia dan Sarawak.

Rujukan

- Abdul Razak Omar & Zainal Ariffin Ahmad. (1999). *Perhubungan industri di Malaysia*. Kota Kinabalu: Universiti Malaysia Sabah.
- Akta Kesatuan Sekerja Malaysia 1959 (Akta 262) dan Peraturan-peraturan 1959*. Kuala Lumpur: International Law Book Services.
- Arudsothy, P. (1991). The state and industrial relations in developing countries: The Malaysian situation. *ASEAN Economic Bulletin*, 6 (3). March.
- Dzurizah Ibrahim. (2009). Kesatuan sekerja alaf baru: Cabaran globalisasi dan masa depan. Dlm. Dzurizah Ibrahim, Balakrishnan Parasuraman & Rosazman Hussin (Peny.). *Hubungan Industri dan Sumber Manusia. Isu dan Perspektif*. Kota Kinabalu: Penerbit UMS, hlm. 67 – 82.
- Farnham, D. & Pimlott, J. (1996). *Understanding industrial relations*. London: Cassell.
- Kuruvilla & Arudsothy, P. (1995). 'Economic development strategy, government labour policy and firm-level industrial relations practices in Malaysia'. Dlm. Verma, A. *et al.* (Eds.) *Employment Relations in the Growing Asian Economies*. London: Routledge.
- Laporan Suka Tahunan Kedua. (1999). Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja, Malaysia.
- Laporan Tahunan 1990, Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja Sabah.
- Laporan Tahunan 1991, Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja Sabah.
- Laporan Tahunan 1992, Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja Sabah.
- Laporan Tahunan 1993, Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja Sabah.
- Laporan Tahunan 1994, Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja Sabah.
- Laporan Tahunan 1995, Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja Sabah.
- Laporan Tahunan 1996, Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja Sabah.
- Laporan Tahunan 1997, Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja Sabah.

- Laporan Tahunan 1998, Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja Sabah.
- Laporan Tahunan 1999, Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja Sabah.
- Maimunah Aminuddin. (2011). *Human resource management. Principles and Practices (2nd ed.)* Kuala Lumpur: Oxford University Press.
- Metcalf, D. (1990). Union presence and labour productivity in British manufacturing industry. A reply to Nolan Marginson. *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 28 (2).
- Minford, P. (1982). Trade unions destroy a million jobs. *Journal of Economic Affairs*, Vol. (2) January, hlm. 73 – 79.
- Poon, J. (2002). *Pengurusan sumber manusia (2nd ed.)*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Qasim Ahmad (1999). *Revolusi Industri. Sejarah permasalahan sosioekonomi dan politik*. Kota Kinabalu: Universiti Malaysia Sabah.
- Rutherford, J. P. (1961). *Report of the Department of Labour and Welfare for the year 1960*. Jesselton: North Borneo Government Printing Office.
- Rutherford, J. P. (1963). *Report of the Department of Labour and Welfare for the year 1962*. Jesselton: North Borneo Government Printing Office.
- Siti Zaharah Jamaluddin. (2000). *Pengenalan kepada undang-undang perhubungan perusahaan di Malaysia*. Kuala Lumpur: Universiti Malaya Press.
- Turnbull, P. (1994). *Organising Works in Australia - Can it work in Britain?* Department of Management and Industrial Relations. Working Paper Series. University of Melbourne.

