

IDEOLOGI KESATUAN SEKERJA DAN PENGLIBATAN KESATUAN SEKERJA: TINJAUAN LITERATUR SISTEMATIK

TRADE UNION IDEOLOGY AND TRADE UNION PARTICIPATION: A SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW

NURUL FADILAH BINTI AHMAD¹
KEE Y SABARIAH BINTI KEE MOHD YUSSOF^{1*}

¹Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan
Universiti Malaysia Sabah, 88400 Kota Kinabalu, Sabah
Corresponding Author: *keesabariah@ums.edu.my

Tarikh dihantar: 08 Mac 2024 \ Tarikh diterima: 24 April 2024 \ Tarikh diterbitkan: 31 Disember 2024

DOI: <https://doi.org/10.51200/ejk.v30i.5517>

ABSTRAK - Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi penglibatan kesatuan sekerja yang telah dikenalpasti oleh pengkaji terdahulu. Salah satu faktor yang mempengaruhi adalah ideologi kesatuan sekerja. Namun, faktor ini mempunyai isu dalam sorotan kajian lepas disebabkan oleh penggunaan terma “ideologi” yang tidak jelas. Dengan menggunakan tinjauan literatur sistematik, objektif kajian ini adalah untuk mengkaji secara deskriptif keseluruhan artikel, kertas kerja dan bahan bacaan yang berkaitan dengan ideologi kesatuan sekerja dan penglibatan kesatuan sekerja. Oleh itu, tinjauan literatur sistematik ini akan dapat memberi input secara teoritikal bagi aspek kesatuan sekerja. Sehubungan dengan itu, data diperolehi daripada pangkalan data *Science Direct* dan *Emerald Insight* dari tahun 2013 sehingga 2023 dan dianalisis menggunakan kaedah PRISMA. Hasil kajian mendapati di sepanjang 10 tahun ini, dengan menggunakan kata kunci “*union ideology and union participation*” sebanyak 699 artikel yang diterbitkan bagi carian *Science Direct* manakala sebanyak 1485 artikel penyelidikan bagi carian menggunakan *Emerald Insight* tetapi hanya dua artikel sahaja yang relevan dalam kajian ini. Hasil kajian ini akan membantu kepada pencarian artikel penyelidikan kepada pengkaji dalam bidang yang memfokuskan kepada ideologi kesatuan sekerja dan penglibatan kesatuan sekerja.

Kata kunci: *Ideologi kesatuan sekerja, penglibatan kesatuan sekerja, tinjauan literatur sistematik, PRISMA.*

ABSTRACT: *There are several factors that influence trade union participation that have been identified by previous researchers. One of the influencing factors is the ideology of trade unions. However, this factor has an issue in the previous studies due to definition of the term "ideology" is not clear. Therefore, using a systematic literature review, the objective of this study is to descriptively review all articles, papers and reading materials related to trade union ideology and trade union participation. This systematic literature review will be able to provide theoretical input for trade union aspects. Accordingly, data was obtained from Science Direct and Emerald Insight databases from year 2013 to 2023 and analysed using the PRISMA method. The results of the study found throughout these 10 years, by using the keywords "union ideology and union participation" 699 articles were published for the Science Direct database while 1485 research articles for Emerald Insight database but only two article is relevant. The*

results of this study will help to find research articles for researchers in the field that focuses on trade union ideology and trade union participation.

Keywords: *Trade union ideology, trade union participation, systematic literature review, PRISMA.*

PENDAHULUAN

Dunia tanpa sempadan membolehkan maklumat sampai terus kepada penerima tanpa sebarang sekatan. Perubahan ini adalah disebabkan oleh perkembangan teknologi dan membentuk era digitalisasi yang terhasil daripada revolusi industri 4.0. Malahan dari konteks hubungan pekerjaan yang ada pada masa sekarang juga akan berubah hasil daripada perkembangan teknologi ini (Adha, 2020). Tidak dinafikan bahawa terdapat kesan positif yang signifikan diterima oleh pihak majikan dan pekerja. Namun perubahan corak pekerjaan yang berlaku seiring dengan perindustrian 4.0 telah mempengaruhi bentuk-bentuk pekerjaan samada *gig*, pekerja sambilan atau kontrak. Rentetan itu, wujud jurang yang besar di antara majikan dan juga pekerja (Ningsih, 2015). Pekerja yang tidak dapat beradaptasi dengan revolusi industri akan dilihat tidak mempunyai kemahiran digital yang diperlukan oleh organisasi dan mempunyai prestasi kerja yang rendah. Prestasi kerja merupakan indikator yang penting dalam menunjukkan sejauh mana pekerja dapat melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik atau sebaliknya. Akhirnya memberi kesan negatif kepada motivasi pekerja tersebut. Hal ini kerana, prestasi kerja dilihat mempunyai kaitan dengan kepuasan kerja dan juga motivasi kerja (Azman & Sieng, 2021).

Tambahan lagi, apabila hubungan pekerjaan berubah hal ini turut mempengaruhi bilangan keanggotaan kesatuan sekerja. Walhal kesatuan sekerja berperanan penting dalam memperjuangkan keadilan ahli-ahli mereka daripada tindakan perlecehan terhadap hak-hak pekerja oleh majikan (Sharifah Nursyahidah, 2021). Kini, bagi menjimatkan kos operasi organisasi lebih berminat untuk menggunakan sumber luar iaitu pekerja kontrak daripada mengambil tenaga kerja baru sebagai pekerja dalam organisasi (Nosasu, 2020). Perkara ini menjadi kebimbangan dalam kalangan pemimpin kesatuan sekerja dalaman untuk merekrut ahli kesatuan sekerja yang baru. Hal ini kerana, bagi kesatuan sekerja dalaman keahlian hanya terdiri daripada pekerja atas nama satu syarikat tempat di mana ahli bekerja, dan tidak boleh disertakan oleh pekerja kontrak dan juga pekerja asing (Ismail, 2022). Perkara ini menjadi cabaran pihak kesatuan sekerja untuk merekrut ahli baru akibat perubahan corak pekerjaan kepada penggunaan pekerja berstatus kontrak. Cabaran ini perlu dihadapi oleh kesatuan sekerja seiring dengan perubahan hubungan pekerjaan dan memerlukan pihak kesatuan sekerja untuk berusaha membentuk ideologi yang sama dalam kesatuan sekerja agar penglibatan secara aktif dapat ditingkatkan dari masa ke masa.

Penyelidikan berkaitan bidang hubungan industri telah lama bermula iaitu pada awal abad 20-an khususnya di Amerika Syarikat yang diterajui oleh John R. Commons (Cheremisinoff, 2000). Begitu juga di Malaysia, pengkajian mengenai hubungan industri telah

lama dilakukan tidak kira di Semenanjung Malaysia, Sabah dan juga Sarawak. Namun, pengkajian mengenai kesatuan sekerja terutamanya skop ideologi kesatuan sekerja mempunyai limitasi dari segi bidang penyelidikan. Begitu juga mengenai penglibatan kesatuan sekerja itu sendiri kerana kajian masih kurang dilakukan dalam konteks Malaysia khususnya negeri Sabah sedangkan kajian mengenai penglibatan kesatuan sekerja memberi implikasi dalam sistem perhubungan antara majikan dan juga pekerja (Chawla et al., 2018). Perkara ini perlu diberi perhatian sewajarnya agar penyelidikan bagi semua skop dalam bidang hubungan industri dapat dikembangkan bagi rujukan pada penyelidik masa hadapan. Limitasi kekurangan maklumat kajian lepas mengenai kesatuan sekerja di Malaysia turut di akui oleh Sharifah Nursyahidah (2021).

Dalam konteks ideologi kesatuan sekerja itu sendiri, Geare (1970) menyatakan bahawa penggunaan terma ideologi adalah terhad dalam kajian lepas dan menjadi masalah kepada penggunaan terma yang betul. Kekeliruan ini kerana terdapat penulis yang menggunakan terma ideologi tanpa definisi atau dengan definisi yang berbeza. Pihak kesatuan sekerja juga memerlukan definisi yang jelas agar implementasi ideologi kesatuan sekerja dapat dilakukan dengan baik dan difahami oleh ahli-ahli kesatuan sekerja. Dalam hal ini, pendefinisian semula ideologi kesatuan sekerja adalah penting kerana perbezaan ideologi atau perbezaan pegangan ahli akan menyebabkan penglibatan kesatuan sekerja menurun (Sharifah Nursyahidah, 2021). Akhirnya akan mempengaruhi penglibatan kesatuan sekerja untuk mewujudkan keanggotaan berterusan jika dibandingkan dengan merekrut ahli kesatuan sekerja. Oleh itu, persoalan kajian ini adalah apakah definisi ideologi yang digunakan dalam konteks kesatuan sekerja? Manakala objektif kajian pula adalah untuk menilai definisi ideologi yang digunakan dalam konteks kesatuan sekerja.

SOROTAN LITERATUR

Definisi kesatuan sekerja

Mengikut Akta Kesatuan Sekerja (1958), kesatuan sekerja atau kesatuan ertinya apa-apa pertubuhan atau gabungan orang-orang kerja atau majikan-majikan, iaitu orang-orang kerja di mana tempat pekerjaan mereka adalah di Malaysia Barat, Sabah atau Sarawak, mengikut mana yang berkenaan, atau majikan-majikan yang mengambil kerja orang-orang di Malaysia Barat, Sabah atau Sarawak mengikut mana-mana yang berkenaan. Kesatuan sekerja yang telah berdaftar akan memainkan peranannya selaras dengan objektif penubuhan yang telah dibentuk. Antara peranan yang dimainkan ialah menjadi pengantara antara majikan dan pekerja, meningkatkan taraf hidup dan kepentingan ahli, menjamin keselamatan ahli terhadap ancaman pekerjaan (Ismail, 2022). Perundingan yang dilakukan antara majikan dan pekerja yang diwakili oleh kesatuan sekerja disebut sebagai perundingan kolektif yang akan mengikat kedua belah pihak mengikut perkara yang telah dipersetujui.

Ismail et al. (2018) turut menyatakan bahawa kesatuan sekerja merupakan alat perantara pekerja untuk mengadakan rundingan kolektif bersama majikan. Terdapat beberapa prosedur yang perlu dipatuhi apabila hendak melakukan rundingan seperti pelawaan hendaklah diberikan

agar pihak yang terlibat faham tujuan perundingan tersebut. Dalam hal ini, rundingan kebiasaannya akan melibatkan isu *bread and butter*, persekitaran di tempat kerja atau hal berkaitan hak-hak ahli kesatuan sekerja yang perlu diberi perhatian dan dibawa ke meja rundingan. Akhirnya isu yang dirundingkan akan menjadi *win-win* atau *win-lose* yang dipengaruhi oleh gaya perundingan yang dimainkan semasa rundingan berlaku.

Definisi ideologi kesatuan sekerja

Geare (1970) menyatakan bahawa ideologi merupakan satu set kepercayaan yang sama dipegang oleh satu kumpulan sosial. Selain itu, ideologi kesatuan sekerja merupakan prinsip yang dipegang dalam kesatuan sekerja agar perpaduan dapat dikekalkan walaupun mempunyai latar belakang ahli yang berbeza. Mengikut Hu et al. (2018), ideologi kesatuan sekerja mencerminkan orientasi perpaduan ahli terhadap kesatuan sekerja dan kesatuan sekerja dilihat mempunyai matlamat sosial dan juga politik.

Menurut Sharifah Nursyahidah (2021), terdapat dua perwatakan kesatuan sekerja iaitu kesatuan sekerja tulen yang berusaha untuk menyuarakan suara serta tuntutan pekerja dan kesatuan sekerja dalaman yang lebih memihak kepada majikan. Dalam hal ini, kesatuan sekerja dalaman ditubuhkan atas inisiatif majikan dan mempunyai kawalan daripada pihak majikan (Ismail, 2022). Kebanyakan kesatuan sekerja dalaman memegang ideologi konservatif iaitu lebih memihak kepada pihak majikan (Ismail, 2022). Berbanding kesatuan sekerja tulen yang ditubuhkan atas semangat memperjuangkan hak kebajikan ahli-ahli mempunyai ideologi politik dan berusaha untuk merekrut pekerja menjadi ahli dalam kesatuan sekerja tersebut.

Definisi penglibatan kesatuan sekerja

Terdapat perbezaan antara menjadi ahli kesatuan sekerja di borang keahlian dengan menjadi ahli kesatuan sekerja yang aktif samada dalam aktiviti formal atau tidak formal. Dalam hal ini, Bolton et al. (2017) mendefinisikan penglibatan kesatuan sekerja sebagai penglibatan aktif dalam kesatuan sekerja. Pekerja yang menyertai kesatuan sekerja bukan hanya menjadi ahli dalam kertas sahaja, tetapi bersama-sama dengan kesatuan sekerja dalam menjayakan aktiviti-aktiviti seperti mesyuarat bersama kesatuan dan sebagainya. Hal ini disokong oleh Gaudart et al. (2012) yang menyatakan bahawa penglibatan aktif ini akan memastikan isu yang wujud dalam hubungan pekerjaan dapat diperbaiki.

Jika ahli-ahli kesatuan sekerja bersatu maka sebarang permasalahan terutamanya isu yang memerlukan perhatian majikan boleh dirundingkan dengan menjadikan kesatuan sekerja sebagai wakil mereka. Oleh itu, dapat dilihat bahawa penglibatan kesatuan sekerja yang aktif memainkan peranan yang sangat besar dalam melindungi kepentingan ahli mereka. Namun begitu, penglibatan kesatuan sekerja menghadapi cabaran untuk mewujudkan keanggotaan berterusan jika dibanding dengan merekrut ahli kesatuan sekerja. Hal ini disebabkan oleh kesukaran untuk mengekalkan semangat, aktivisme, dan ideologi yang sama dalam kalangan anggota kesatuan sekerja (Sharifah Nursyahidah, 2021).

Hubungan ideologi kesatuan sekerja dengan penglibatan kesatuan sekerja

Sharifah Nursyahidah (2021) menyatakan terdapat dua jenis kesatuan sekerja yang akan membentuk ideologi yang berbeza. Dalam hal ini, perbezaan ideologi dalam kesatuan sekerja akan memberi impak kepada densiti kesatuan sekerja. Hal ini kerana, jika kesatuan sekerja masih bersifat tradisional adalah sukar untuk mengekalkan perpaduan dalam jangka masa yang panjang (Tripi & Ginni, 2015). Jika hal ini berterusan, kesatuan sekerja akan menjadi lemah kerana peningkatan penglibatan kesatuan sekerja akan menunjukkan tahap kekuatan yang dimiliki oleh sesebuah kesatuan sekerja. Hal ini disokong oleh statistik yang menunjukkan bilangan kesatuan sekerja dan juga keanggotaan dari tahun 2019 sehingga tahun 2022 adalah tidak konsisten.

Jadual 1 Statistik Bilangan dan Keanggotaan Kesatuan Sekerja di Malaysia 2018-2022

Item/Tahun	2019	2020	2021	2022
Bilangan kesatuan sekerja	762	770	747	759
Keanggotaan	948,772	956,542	940,914	954,992

Sumber: Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja Malaysia

Apabila keahlian kesatuan sekerja menurun bermakna kekuatan secara kolektif turut berkurangan dalam memperjuangkan hak ahli kesatuan sekerja (Ismail, 2022). Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi statistik ini sama ada menurun atau meningkat seperti faktor pengiktirafan kesatuan sekerja, peranan kesatuan sekerja samada berkesan ataupun tidak dan juga faktor samada kesatuan sekerja dalam suatu industri atau tred berkesan atau sebaliknya. Jika peranan kesatuan sekerja berkesan, ia menunjukkan ahli-ahli di bawah kesatuan sekerja tersebut dilindungi, maka keanggotaan kesatuan sekerja akan semakin meningkat. Namun kajian ini hanya akan menekankan kepada faktor ideologi kesatuan sekerja yang menjadi faktor mempengaruhi penglibatan kesatuan sekerja. Hal ini kerana, ideologi yang berbeza dalam kesatuan sekerja akan menjadi faktor penglibatan kesatuan sekerja semakin bertambah atau sebaliknya.

Dalam konteks negara barat, Ahiauzu (1985) menyatakan bahawa ideologi di negara bersatu Eropah, Barat Laut dan Australia dibentuk dan dipengaruhi oleh budaya masyarakat. Ideologi yang terbentuk dalam kesatuan sekerja akan membangkitkan kesetiaan ahli-ahli terhadap kesatuan sekerja dan mengukuhkan lagi kesatuan sekerja tersebut. Manakala, dalam konteks Malaysia pula, Sharifah Nursyahidah (2021) menyatakan dengan jelas bahawa dalam kesatuan sekerja di Malaysia terbentuk kepada dua kumpulan iaitu kesatuan sekerja tulen dan kesatuan sekerja dalaman. Dalam hal ini, kesatuan sekerja tulen memperjuangkan matlamat kesatuan sekerja dengan telus. Berbeza dengan kesatuan sekerja dalaman yang lebih bersifat konservatif memihak kepada pihak pengurusan.

METODOLOGI KAJIAN

Kertas kerja ini menggunakan analisis sorotan secara sistematik menggunakan kaedah PRISMA (*Preferred Reporting Item for Systematic Reviews and Meta-Analyzes*) yang

mempunyai empat fasa utama. Dalam hal ini, PRISMA akan memudahkan analisis dilakukan dengan lebih telus dan lengkap dengan sokongan artikel yang berkaitan (Page et al., 2021). Hal ini kerana, terdapat langkah-langkah penyelidikan yang perlu diikuti agar data yang diperolehi adalah tepat dan jitu. Bashah dan Zulkifli (2023) jelas menyatakan bahawa, penggunaan kaedah PRISMA ini akan membantu pengkaji mengenalpasti bahan yang tepat dengan menggunakan kata kunci yang pelbagai bagi pencarian artikel berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Artikel yang muncul adalah tepat dan lebih spesifik mengikut topik perbincangan. Namun, penyelidik perlu berhati-hati ketika melakukan analisis secara manual agar artikel yang tidak berkaitan tidak termasuk dalam dapatan kajian. Empat fasa yang terdapat dalam PRISMA ialah fasa *identification*, fasa *screening*, fasa *eligibility* dan fasa *inclusion*.

Fasa Identification

Identification merupakan fasa mengenalpasti kata kunci yang digunakan bagi mencari bahan dokumen dari sumber pangkalan data yang telah dipilih iaitu pangkalan data dari *Science Direct* dan juga *Emerald Insight*. Dari tiga kata kunci iaitu *Ideology*, *Participation* dan *Trade Union* yang digunakan dalam kajian ini akan dipelbagaikan menjadi empat kata kunci iaitu *Philosophy*, *Contribution*, *Involment* dan *Labor Union*. Dengan menggunakan kaedah *Boolean Operator* kata kunci tersebut dibentuk menggunakan *Tesaurus*. Dalam fasa ini, kata kunci dipelbagaikan akan membantu dalam memperluas pencarian dokumen yang berkaitan dengan topik kajian ini. Jadual 2 menunjukkan kata kunci utama dan kata kunci dipelbagaikan (*tesaurus*).

Jadual 2 Kata Kunci Utama dan Kata Kunci Dipelbagaikan (*Tesaurus*)

Topik utama	Kata kunci utama	Tesaurus
<i>trade union ideology and trade union participation</i>	<i>Ideology</i> <i>Participation</i> <i>Trade union</i>	<i>Philosophy</i> <i>contribution,</i> <i>involvement,</i> <i>labor union</i>

Seterusnya kata kunci yang telah dipelbagaikan menggunakan kaedah *Tesaurus* akan digabungkan menggunakan kaedah *Boolean Operator* dan *Truncation* seperti Jadual 3 di bawah.

Jadual 3 Hasil Gabungan Menggunakan *Boolean Operator* dan *Truncation*

Topik utama	Pangkalan data <i>Science Direct</i> dan <i>Emerald Insight</i>
<i>Trade union ideology and trade union participation</i>	((<i>“trade union ideology*”</i> OR <i>“trade union philosophy*”</i>) AND (<i>“trade union participation*”</i> OR <i>“trade union Involvement”</i> OR <i>“trade union contribution”</i>))

Fasa Screening

Fasa kedua merupakan fasa *screening* yang dilakukan secara manual dan memerlukan pemilihan bahan berdasarkan ciri-ciri yang telah ditetapkan dan dibahagikan mengikut pembahagian *Exclusion* dan juga *Inclusion*. Dalam kajian ini hanya tiga ciri sahaja yang telah

ditetapkan iaitu dari segi jangka masa, jenis dokumen dan juga bahasa. Bagi ciri jangka masa, dokumen di bawah tahun 2013 akan dikecualikan dan hanya dokumen dari tahun 2013 sehingga tahun 2023 sahaja yang akan dianalisis.

Begitu juga dengan jenis dokumen, selain daripada jurnal dan ulasan jurnal akan dikecualikan dan hanya mengambil dokumen berbentuk jurnal dan juga ulasan jurnal sahaja. Ciri-ciri yang terakhir adalah dari segi bahasa yang dipilih hanya jurnal dan ulasan jurnal berbahasa Inggeris sahaja. Selain daripada bahasa Inggeris, dokumen tersebut akan dikecualikan dan dimasukkan dalam exclusion. Ciri-ciri mengikut pembahagian *exclusion* dan juga *inclusion* seperti Jadual 4 di bawah.

Jadual 4 Pembahagian *Exclusion* dan *Inclusion*

Ciri-ciri	<i>Exclusion</i>	<i>Inclusion</i>
Jangka masa	Di bawah tahun 2013	Dari tahun 2013 sehingga tahun 2023
Jenis dokumen	Selain jurnal dan ulasan jurnal	Jurnal dan ulasan jurnal
Bahasa	Selain Bahasa Inggeris	Inggeris
Jumlah artikel (2,184)		

Setelah fasa pertama dan kedua dilakukan, sebanyak 2,184 dokumen yang akan dianalisis dan melalui fasa ketiga iaitu fasa *eligibility*. Hasil carian awal menggunakan pangkalan data *science direct* dan juga *emerald insight* adalah seperti dalam jadual di bawah.

Jadual 5

Jumlah dokumen mengikut pangkalan data *Science Direct* dan juga *Emerald Insight*

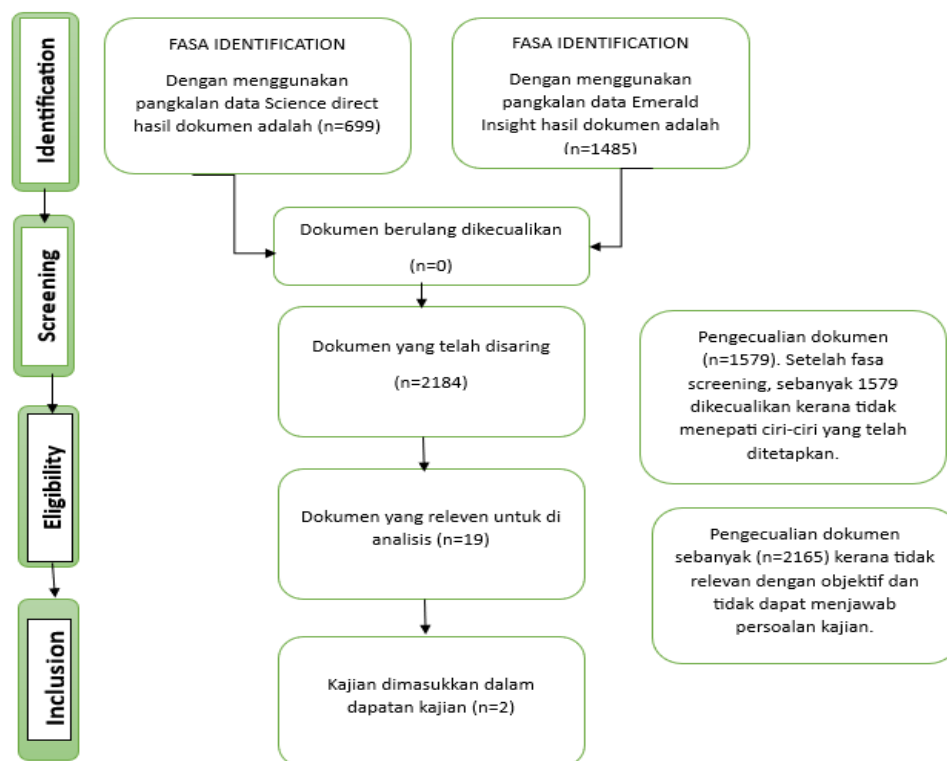
Topik	<i>Science direct</i>	<i>Emerald insight</i>
<i>Trade union ideology and trade union participation</i>	699	1485
Jumlah keseluruhan dokumen	2184	

Fasa *Eligibility*

Fasa *eligibility* merupakan fasa saringan dokumen secara manual dengan membaca setiap satu dokumen yang relevan dan dipilih berdasarkan objektif kajian. Dalam hal ini, berdasarkan ciri-ciri mengikut pembahagian *exclusion* dan juga *inclusion* yang telah dijalankan di atas menunjukkan bahawa bagi pangkalan data *Science direct* sebanyak 699 jurnal dan ulasan jurnal yang telah dikenalpasti. Begitu juga bagi pangkalan data *emerald insight*, sebanyak 1485 jurnal dan ulasan jurnal yang relevan telah ditemui. Secara keseluruhan, kedua-dua pangkalan data memberikan jumlah keseluruhan sebanyak 2184 buah jurnal dan ulasan jurnal dan akan diproses pada fasa *inclusion*.

Fasa Inclusion

Seterusnya merupakan fasa *inclusion* dilakukan yang melibatkan pengekstrakan data dan analisis data. Fasa ini dilakukan agar dokumen yang dipilih dapat menjawab persoalan kajian. Oleh itu, selepas melalui fasa analisis secara kritis, hanya dua dokumen sahaja yang relevan dengan objektif kajian ini. Proses analisis sistematik adalah seperti gambar rajah di bawah:



Rajah 1 Proses Analisis Sistematik
(Sumber: Pages *et al.*, 2021)

DAPATAN KAJIAN

Setelah melalui fasa *identification*, fasa *screening*, fasa *eligibility* dan fasa *inclusion*, dapatan kajian mendapati terdapat dua dokumen berbentuk jurnal dan ulasan jurnal digunakan bagi menjawab persoalan kajian ini bagi mencapai objektif kajian. Artikel pertama telah diterbitkan pada tahun 2020 oleh penulis Chawla *et al.* (2020) dalam konteks negara India. Dalam kajian ini, definisi ideologi yang digunakan ialah:

“Ideologi kesatuan sekerja ditakrifkan sebagai satu set kepercayaan dan nilai yang memberikan ahli rasa ada solidariti, serta membantu mereka menghadapi eksploitasi majikan”

Definisi yang diberikan mencakupi peranan yang dimainkan oleh kesatuan sekerja dalam melindungi ahli-ahli mereka daripada perlakuan yang tidak adil di tempat kerja yang sering dilakukan oleh pihak majikan. Nilai yang dibentuk oleh ideologi kesatuan sekerja telah membawa sikap bersatu yakni solidariti dalam kalangan kesatuan sekerja. Malahan dapatan Chawla *et al.* (2020) menunjukkan bahawa ideologi kesatuan memainkan peranan penting dalam menyokong penglibatan kesatuan sekerja.

Jadual 6: Definisi 1 Konseptual Ideologi dalam Konteks Kesatuan Sekerja

Penulis	Tajuk	Kaedah kajian	Populasi/ Sampel	Definisi Ideologi yang digunakan	Dapatan Kajian
1. Ginni Chawla et al. (2020)	<i>Operationalizing the antecedents and outcomes of union participation in the Indian context</i>	Kuantitatif	403 responden, sektor pembuatan di India.	Ia ditakrifkan sebagai satu set kepercayaan dan nilai yang memberikan ahli rasa ada solidariti, serta membantu mereka menghadapi eksploitasi majikan	Ideologi kesatuan memainkan peranan penting dalam menyokong penglibatan kesatuan sekerja.

Manakala artikel kedua merupakan daripada penulis yang sama iaitu Ginni (2018) yang memberikan definisi ideologi kesatuan sekerja merupakan:

“Ideologi boleh ditakrifkan sebagai satu set kepercayaan, sikap dan nilai yang dipegang oleh kumpulan sosial.”

Kumpulan sosial yang dimaksudkan merupakan kesatuan sekerja yang mewakili pekerja-pekerja atau majikan-majikan di tempat kerja. Dalam artikel ini turut mendapati bahawa hanya tuntutan yang wajar mendorong pekerja untuk membentuk ikatan emosi yang kuat dengan kesatuan sekerja mereka dan terlibat dalam aktiviti kesatuan sekerja sama ada dari segi formal atau tidak formal.

Jadual 7: Definisi 2 Konseptual Ideologi Dalam Konteks Kesatuan Sekerja

Penulis	Tajuk	Kaedah kajian	Populasi / Sampel	Definisi Ideologi yang digunakan	Dapatan Kajian
2. Ginni Chawla et al. (2018)	<i>Worker participation in union activities: a conceptual review</i>	Kualitatif	Tinjauan literatur sistematik	Ideologi boleh ditakrifkan sebagai “satu set kepercayaan, sikap dan nilai yang dipegang oleh kumpulan sosial.	Hanya tuntutan yang wajar mendorong pekerja untuk membentuk ikatan emosi yang kuat dengan kesatuan sekerja mereka dan terlibat dalam aktiviti penglibatan kesatuan sekerja.

PERBINCANGAN

Sebanyak 2184 dokumen berbentuk jurnal dan ulasan jurnal telah dikenalpasti mempunyai kaitan dengan topik utama kajian ini. Namun setelah melalui proses analisis literatur sistematik,

kajian mendapati hanya dua jurnal sahaja yang menjawab persoalan kajian ini iaitu apakah definisi ideologi yang digunakan dalam konteks kesatuan sekerja. Dapatan ini menunjukkan bahawa penyelidikan mengenai ideologi kesatuan sekerja masih kurang dilakukan dan memerlukan perhatian penyelidik. Tambahan lagi, hasil dapatan kajian selari dengan permasalahan kajian iaitu wujud limitasi kekurangan maklumat kajian lepas mengenai kesatuan sekerja di Malaysia yang turut di akui oleh Sharifah Nursyahidah (2021). Skop kajian telah dikecilkan dan memfokuskan kepada ideologi kesatuan sekerja dan hanya dua sahaja artikel yang relevan dapat di analisis.

Tambahan lagi, tiada satu pun jurnal atau ulasan jurnal yang diperolehi yang membincangkan dalam konteks kajian di Malaysia khususnya kesatuan sekerja di Sabah. Sedangkan jika diteliti negeri Sabah mencatatkan peningkatan bilangan kesatuan sekerja setiap tahun dari tahun 2018 dengan 75 kesatuan sekerja, pada 2019 meningkat kepada 78 kesatuan sekerja, pada tahun 2020 konsisten dengan 78 kesatuan sekerja, pada tahun 2021 meningkat kepada 80 buah kesatuan sekerja dan pada tahun 2022 meningkat kepada 84 kesatuan sekerja yang berdaftar (Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja Malaysia, 2022). Peningkatan saban tahun ini menunjukkan bahawa kesedaran untuk berkesatuan adalah meningkat. Adalah wajar agar penyelidikan mengenai kesatuan sekerja dipergiatkan. Terutamanya kajian yang memfokuskan kepada ideologi kesatuan sekerja dan penglibatan kesatuan sekerja.

Selain itu, artikel yang dianalisis adalah daripada penulis yang sama dengan fokus yang sama iaitu ideologi kesatuan sekerja dan penglibatan kesatuan sekerja. Dua artikel ini mempunyai kesinambungan dalam membincangkan mengenai faktor yang mempengaruhi penglibatan kesatuan sekerja termasuk ideologi kesatuan sekerja. Chawla et al. (2020) berpendapat bahawa terdapat beberapa faktor lain yang mempengaruhi penglibatan kesatuan sekerja selain ideologi kesatuan sekerja seperti instrumentaliti kesatuan sekerja, sokongan kesatuan sekerja, komitmen kesatuan sekerja dan sikap pro kesatuan sekerja. Oleh itu, dapat dirumuskan bahawa definisi yang digunakan dalam kajian ini ialah *ideologi kesatuan sekerja merupakan satu set nilai kepercayaan yang sama di pegang oleh ahli kesatuan sekerja*. Ideologi yang sama dalam kesatuan sekerja dapat meningkatkan perasaan “kekitaan” dalam diri ahli kesatuan seterusnya solidariti bersama dapat dibentuk (Geare, 1970).

KESIMPULAN

Secara keseluruhannya, analisis menggunakan kaedah PRISMA sangat membantu dalam pencarian bahan rujukan dan bacaan dengan lebih berfokus. Penggunaan kata kunci yang telah dipelbagaikan tersebut memperluaskan lagi capaian pencarian. Namun, setelah analisis dilakukan secara sistematik menunjukkan hanya dua jurnal dan ulasan jurnal yang membantu kajian ini. Hal ini menunjukkan bahawa penyelidikan yang memfokuskan topik utama iaitu ideologi kesatuan sekerja dan penglibatan kesatuan sekerja perlu diberi perhatian oleh penyelidikan masa hadapan. Tidak dinafikan bahawa kajian ini telah mencapai objektif apabila pendefinisian semula ideologi kesatuan sekerja sebagai “*satu set nilai kepercayaan yang sama di pegang oleh ahli kesatuan sekerja*”. Tanpa mengira ideologi konservatif atau politik, ahli-

ahli mempunyai kepercayaan kepada kesatuan sekerja dapat melindungi dan mempertahankan hak dan kebajikan ahli.

LIMITASI KAJIAN

Tidak dinafikan bahawa dapatan kajian turut menunjukkan bahawa terdapat limitasi kajian yang dihadapi dan boleh dijadikan rujukan oleh penyelidik pada masa hadapan. Limitasi pertama ialah penggunaan pangkalan data yang mana kajian ini hanya memfokuskan kepada pangkalan data *Science Direct* dan juga *Emerald Insight* sahaja. Walhal terdapat beberapa lagi jenis pangkalan data yang boleh diakses bagi mendapatkan dokumen sokongan yang lebih banyak dan skop kajian yang luas. Oleh itu, penyelidik akan datang boleh menggunakan pangkalan data yang berbeza agar dapatan kajian dapat diperluas lagi. Kaedah PRISMA tidak menghadkan penggunaan pangkalan data, namun etika penyelidikan perlu dipatuhi agar dapatan kajian adalah telus dan jitu.

RUJUKAN

- Adha, L. A. (2020). Digitalisasi industri dan pengaruhnya terhadap ketenagakerjaan dan hubungan kerja di Indonesia. *Journal Kompilasi Hukum*, 5(2), 267–298. <https://doi.org/10.29303/Jkh.V5i2.49>
- Akta Kesatuan Sekerja (No. 262). (1959). Malaysia: Government of Malaysia. [https://jheks.mohr.gov.my/wp-content/uploads/undang-undang/TRADE_UNION_ACT_1959%20\(ACT%20262\).pdf](https://jheks.mohr.gov.my/wp-content/uploads/undang-undang/TRADE_UNION_ACT_1959%20(ACT%20262).pdf)
- Azman, M., & Sieng, L. W. (2021). Faktor-faktor mempengaruhi prestasi pekerja mengikut perspektif pekerja. *Journal of Business Management and Accounting*, 11(1), 87–107. <https://doi.org/10.32890/Jbma2021.11.1.5>
- Ahiauzu, A. I. (1985). Ideology, culture and trade union behavior: The Nigerian case. *The Developing Economics*, 23 (3). <https://doi.org/10.1111/j.1746-1049.1985.tb00061.x>
- Bolton, D., Bagraim, J. J., Witten, L., Mohamed, Y., Zvobgo, V., & Khan, M. (2007). Explaining union participation: The effects of union commitment and demographic factors. *SA Journal of Industrial Psychology*, 33(1), 74–79. <https://doi.org/10.4102/sajip.v33i1.254>
- Bashah, M. A., & Zulkifli, H. (2023). Kajian systematic literature review (slr) tentang faktor mempengaruhi kesedaran dan cara mengatasi isu etika digital (2018-2022). *International Journal of Advanced Research in Islamic Studies and Education (Arise)*, 3(2), 16–36.
- Chawla, G., Singh, T., & Singh, R. (2020). Operationalizing the antecedents and outcomes of union participation in the Indian context. *Journal Of Indian Business Research*, 12(4), 481–508. <https://doi.org/10.1108/Jibr-03-2019-0086>
- Cheremisinoff, N. (2000). Introduction to industrial safety. *Practical Guide to Industrial Safety*, April, 1–32. <https://doi.org/10.1201/9780203904213.Ch1>
- Ginni, C. (2018). Worker participation in union activities: A conceptual review. *Personnel Review*, 47(1), 206–226. <https://doi.org/10.1108/Pr-09-2016-0253>
- Gaudart, C., Petit, J., Dugué, B., Daniellou, F., Davezies, P., & Théry, L. (2012). Impacting working conditions through trade union training. *Work*, 41(2), 165–175. <https://doi.org/10.3233/WOR-2012-1281>
- Geare, A. J. (1970). Ideology in Industrial Relations. *New Zealand Journal of Industrial Relations*, 19(2), 117–130. <https://doi.org/10.26686/nzjir.v19i2.3346>

- Hu, E., Zhang, M., Shan, H., Zhang, L., & Yue, Y. (2018). Job satisfaction and union participation in China: Developing and testing a mediated moderation model. *Employee Relations*, 40(6), 964–980. <https://doi.org/10.1108/ER-10-2017-0245>
- Ismail, F. (2022). Faktor penglibatan dan penghalang dari menyertai kesatuan sekerja. *Human Sustainability Procedia*, 2(2), 7–18. <https://doi.org/10.30880/hsp.2022.02.02.002>
- Ismail, F., Omar, S. S., Johar, S. S., Kamri, K. A., & Damin, D. A. (2018). Peranan dan penerimaan kesatuan sekerja di Malaysia. *Universiti Tun Hussein Onn*, 1–22. <Http://Ocs.Uthm.Edu.My/Uthmocr/Index.Php/Hsp/Article/Download/118/25>
- Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja. (2022). Kompilasi statistik kesatuan sekerja di Malaysia 2018-2022. <https://jheks.mohr.gov.my/wp-content/uploads/e-BUKU%20STATISTIK%20JHEKS%202023.pdf>.
- Ningsih, M. (2015). Pengaruh perkembangan revolusi industri 4.0 dalam dunia teknologi di Indonesia. *Revolusi Industri*, 1–12. [Www.Hannovermesse.De. http://dx.doi.org/10.31219/osf.io/pswmu](http://dx.doi.org/10.31219/osf.io/pswmu)
- Nosasu, A. R. (2020). Outsourcing and its impact on employee engagement and corporate culture in the financial sector case study: Sterling bank Nigeria [Unpublished Master's thesis]. National College of Ireland
- Page, M. J., Moher, D., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., Mcdonald, S., Mckenzie, J. E. (2021). Prisma 2020 explanation and elaboration: Updated guidance and exemplars for reporting systematic reviews. *The BMJ*, 372. <https://doi.org/10.1136/Bmj.N160>
- Sharifah Nursyahidah, S. A. (2021). Kesatuan sekerja dan hubungan pekerjaan: *Artikel Sorotan. Malaysian Journal of History, Politics & Strategic Studies*, 48(3), 68–104.
- Tripti, S., & Ginni, C. (2015). Antecedents and Consequences of Union Participation: A Review. *Journal of Advanced Management Science*, 44–49. <https://doi.org/10.12720/joams.3.1.44-49>