





10

PERSEPSI PEKERJA TERHADAP KESATUAN SEKERJA: SATU KAJIAN DI HOTEL DI JOHOR BAHRU

SHAH ROLLAH ABDUL WAHAB
LILY SURIANI MOHD ARIF
ROZIANA SHAARI
SITI FATIMAH BAHARI
NOR AKMAR NORDIN
AZIZAH RAJAB
TEE SHER BEE

PENGENALAN

Pertikaian di antara majikan dan pekerja sering berlaku sekiranya wujud ketidakpuasan atau ketidakadilan terhadap sesebuah keputusan majikan terhadap pekerjanya. Kebiasaannya, pihak pekerja akan menyuarakan dan menyalurkan pendapat mereka melalui kesatuan sekerja yang bertindak sebagai wakil rasmi untuk berunding secara kolektif dengan majikan (Mariam, 1993).

Kesatuan sekerja juga merujuk kepada satu pertubuhan yang berdikari, yang akan membuat perundangan kolektif dan terpisah dengan majikan yang berperanan untuk mengekalkan dan meningkatkan keadaan, persekitaran dan syarat pekerjaan dan menggunakan haknya untuk mencapai tujuan dan keperluan pekerja (Green, 1994; Mankiw, 2001). Berdasarkan senario di Malaysia, kesatuan sekerja merujuk kepada satu persatuan atau gabungan pekerja atau majikan yang bekerja di Malaysia dan keahliannya

hendaklah terdiri daripada pekerja atau majikan dalam ketukangan, pekerjaan dan perindustrian yang tertentu atau yang seakan-akan sama. (Akta Kesatuan Sekerja 1959). Manakala menurut Poon (2002), kesatuan sekerja merujuk kepada satu pertubuhan pekerja atau majikan yang ditubuhkan untuk memajukan, memelihara dan memperbaiki kepentingan sosial, ekonomi serta politik ahli-ahlinya melalui tindakan kolektif

Kesatuan sekerja yang ditubuhkan lazimnya mempunyai agenda yang sistematik serta perancangan yang teliti untuk menjaga kepentingan ahli-ahlinya. Menurut Allen (1996), kesatuan sekerja yang ditubuhkan adalah bertujuan untuk memperbaiki syarat-syarat keadaan tempat kerja dan meningkatkan taraf hidup mereka. Selain daripada itu, kesatuan sekerja juga berfungsi untuk meningkatkan keadaan dan syarat pekerjaan, mendapatkan jaminan pekerjaan, pendapatan yang adil, menyuarakan pendapat, mempertimbangkan peralatan di tempat kerja, meningkatkan taraf hidup dan keselamatan sosial pekerja (Williamson, 1985; Mariam, 1993). Kesatuan sekerja juga berperanan untuk menyuarakan dan melindungi hak-hak ahlinya bagi menyeimbangi kuasa dan autoriti yang dimiliki oleh majikan dan pekerja seperti menyelesaikan perbezaan nilai, kemahuan, sikap dan tanggungjawab (Armstrong, 1999; Salamon, 2000)

Di Malaysia, kesatuan sekerja memainkan fungsi yang penting dalam agenda perhubungan perindustrian yang melibatkan hubungan timbal balik antara majikan dan pekerja. Di samping itu, peranan dan campur tangan kerajaan dalam memperbaiki serta mengekalkan hubungan majikan-pekerja yang sihat turut dikenal pasti sebagai satu langkah yang bijak. Antara yang paling penting adalah melalui penggubalan akta-akta berkaitan pekerjaan seperti Akta Kerja 1955, Akta Kesatuan Sekerja 1959 serta Akta Perhubungan Perindustrian (1967). Akta Kesatuan Sekerja 1959 digubal khusus oleh pihak kerajaan dengan kawalan selia oleh Ketua Pengarah Kesatuan Sekerja bagi memastikan kesatuan yang wujud di Malaysia tidak menyimpang daripada matlamat dan objektif asal iaitu memperjuangkan hak-hak ahlinya.

Di Malaysia, kesedaran terhadap pentingnya kesatuan sekerja boleh dilihat melalui peningkatan jumlah kesatuan sekerja yang didaftarkan serta jumlah keahliannya. Menurut laporan yang dikeluarkan Kementerian Sumber Manusia, pada tahun 2003 terdapat 803,873 orang pekerja yang menyertai 581 buah kesatuan sekerja yang berdaftar di Malaysia. Angka ini menunjukkan peningkatan sebanyak 9.5 pertaus daripada jumlah keahlian kesatuan sekerja di Malaysia pada tahun 2000 seperti Jadual 1

	2000	2001	2002	200
Keahlian yang berdaftar	734 037	784 881	802 260	803 879
Kesatuan sekerja yang berdaftar	563	578	581	581

Sumber : Laporan daripada Kementerian Sumber Manusia, 2003

Jadual 1: Jumlah Kesatuan Sekerja dan Keahlian di Malaysia

Umumnya, terdapat pelbagai faktor yang mempengaruhi penyertaan pekerja di dalam sesebuah kesatuan sekerja yang dibentuk. Antaranya peranan utama kesatuan sekerja supaya dapat memperjuangkan dan memenuhi keperluan dan kehendak mereka dengan perundangan kolektif di antara pekerja dengan majikan (Goldthrope et al., 1968; Harris, 1997). Harris (1997) pula menyatakan pekerja biasanya menyokong dan berminat untuk menyertai kesatuan sekerja kerana ketidakpuasan kerja seperti gaji dan faedah, jaminan kerja, keselamatan kerja, kenaikan pangkat dan sikap ketidakpuasan terhadap penyelia. Selain itu, mereka menganggap bahawa kesatuan sebagai satu badan yang saling tolong-menolong, bersikap keadilan dan mempunyai kuasa yang besar untuk mempengaruhi keputusan yang dibuat oleh pihak yang sebaliknya. Di samping itu, Whitney (1991) pula menjelaskan bahawa pekerja menyertai kesatuan sekerja adalah disebabkan oleh mereka tidak berpuashati terhadap keperluan

asas fisiologi, keselamatan di tempat kerja, sosial dan keperluan self-esteem. Pekerja juga membuat keputusan untuk menyertai kesatuan sekerja bergantung kepada faedah yang diterima melalui kesatuan sekerja berbanding kos yang akan diberikan kepada kesatuan sekerja (Thomas, 1982).

Peranan kesatuan sekerja sering dilihat daripada sudut yang negatif seperti mengadakan mogok dan piket, pemberontakan terhadap keputusan majikan dan sebagainya. Namun demikian, kesatuan sekerja sebenarnya mempunyai agenda lain yang lebih penting serta mampu dapat membantu organisasi untuk menguruskan pekerja mereka (Zammit dan Rizzo, 2002) Dalam erti kata yang lain, kesatuan sekerja memainkan peranan yang sangat penting iaitu sebagai penyelesaian masalah yang dalam perhubungan perindustrian. Oleh yang demikian, kesinambungan usaha serta hubungan yang baik antara pihak pengurusan (majikan) dan pihak pekerja sangat penting untuk memastikan keharmonian dalam organisasi dikekalkan. Kesimpulannya, kesedaran serta tanggungjawab untuk memastikan keadilan serta hubungan timbal balik yang sihat amat penting untuk memastikan kepuasan sama ada di pihak pekerja mahupun majikan.

KAJIAN LITERATUR

Peranan Kesatuan Sekerja

Ab. Aziz (2002) menjelaskan bahawa kesatuan sekerja mempunyai tiga peranan yang penting dalam perhubungan perindustrian iaitu menggalakkan perhubungan perindustrian yang sihat dan harmoni, mewakili pekerja dan membantu meningkatkan kualiti hidup serta taraf pekerja. Kesatuan sekerja berperanan dalam menggalakkan perhubungan perindustrian melalui proses perundingan kolektif yang seterusnya menjurus kepada pembaikan dan pembaharuan perjanjian kolektif majikan-pekerja yang ideal yang harus mengambil

kira pembaikan syarat dan terma pekerjaan, jaminan status ekonomi melalui kenaikan gaji dan pangkat serta merapatkan pertikaian keperluan antara kedua-dua pihak.

Umunya, kesatuan sekerja memainkan peranan yang penting untuk menjamin keharmonian perhubungan perindustrian yang wujud antara pekerja dan majikan. Menurut Mumtaj dan Harlida (2003), antara peranan yang dimainkan oleh kesatuan sekerja adalah mewujudkan perhubungan yang harmoni dengan pihak kerajaan, mewakili pekerja dalam tuntutan atau dakwaan di Mahkamah Perusahaan, mengatur dan mengadakan aktiviti sosial antara ahli-ahli kesatuan dan menganjurkan tindakan perusahaan melalui peruntukan yang disahkan oleh undang-undang seperti mogok, piket dan kerja perlahan.

Manakala menurut Williamsom (1985) kesatuan sekerja mempunyai peranan-peranan tertentu dalam sesebuah organisasi seperti memastikan keadilan dalam syarat pekerjaan yang digubal, jaminan pekerjaan dalam organisasi serta menjamin kewujudan demokrasi industri. Bagi syarat pekerjaan, lazimnya isu yang sering dipertikaikan dan dipertahankan ialah jumlah masa pekerjaan. Berdasarkan Akta Kesatuan Sekerja (1959) waktu kerja pekerja ialah tidak melebihi 8 jam sehari dan 48 jam seminggu. Selain itu, kesatuan juga berusaha untuk meningkatkan keadaan fizikal tempat kerja untuk ahlinya dengan cara perundingan dan cuba untuk mempengaruhi pihak atasan supaya peka kepada isu-isu semasa seperti jangkitan penyakit, penyiasatan kemalangan dan kebajikan industri. Bagi jaminan pekerjaan pula, pihak kesatuan sekerja cuba melindungi pekerja dengan mendapat hak yang sepatutnya serta mendapat sistem perlindungan sosial di tempat kerja. Manakala bagi demokrasi industri, kesatuan sekerja akan memastikan bahawa pihak pekerja mempunyai hak untuk bersuara dan mengeluarkan pendapat terhadap keputusan-keputusan yang penting oleh pihak atasan (majikan). Antara contoh demokrasi industri seperti kawalan oleh pekerja (bermaksud pekerja boleh membuat keputusan dan mengawal terus kepada syarikat), penyertaan (bermaksud pekerja mempunyai hak yang sama dengan pemegang-pemegang saham yang lain dalam

pembuatan keputusan) dan perundingan (bermaksud aktiviti yang sering dilakukan sekiranya tidak berpuashati dengan keputusan yang dibuat oleh pihak atasan).

Faktor-Faktor Penyertaan Pekerja

Menurut Maimunah (1999), terdapat tiga sebab utama mengapa pekerja membentuk dan menganggotai kesatuan sekerja iaitu keranan tuntutan ekonomi, hak dan sosial yang sebenarnya telah dibincang dalam Teori Hirarki Keperluan Maslow. Pekerja melalui kesatuan sekerja ingin menuntut kenaikan ganjaran dan gaji selaras dengan penambahan beban tugas serta desakan ekonomi serta menginginkan suasana perhubungan perindustrian yang harmoni dan sihat tanpa mengabaikan kebajikan pekerja-pekerjanya (Rosenbloom dan Shafritz, 1985; Fossum, 2006).

Thomas (1982) pula menyatakan bahawa faktor utama yang mendorong pekerja menyertai kesatuan sekerja adalah disebabkan oleh tuntutan psikologi. Antaranya ketidakpuasan pekerjaan seperti persekitaran kerja, merasa ketidakadilan bayaran yang dilakukan, memerlukan keterlibatan pengaruh dan penyertaan dalam pekerjaan serta persepsi bahawa pekerja mampu untuk mempengaruhi keadaan pekerjaan. Rajah 1 menunjukkan secara jelas bagaimana faktor-faktor psikologi mempengaruhi penyertaan pekerja dalam sesebuah kesatuan sekerja.

Ketidakpuasan terhadap upah, faedah dan keadaan tempat kerja

Merasa ketidakadilan bayaran

Ketidakpuasan terhadap tahap penyertaan, penglihatan dalam kerjanya

Ketidakpuasan pekerjaan

Pekerja terus bekerja komitmen yang tinggi terhadap kerja

Pekerja meletak jawatan komitmen yang rendah terhadap kerja
Pekerja mempunyai sikap yang positif terhadap kesatuan sekerja
Pekerja tidak percaya terhadap kesatuan sekerja

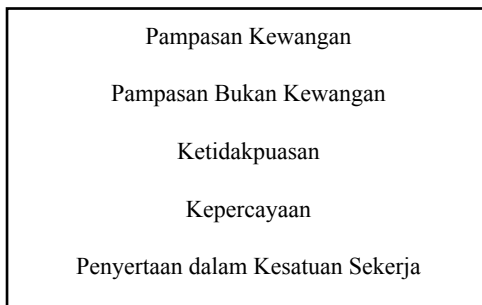
Rajah 1: Faktor yang Mempengaruhi Pekerja Menjadi Ahli Kesatuan Sekerja Sumber: Thomas (1982). "Understanding Personnel Management." New York: CBS Publishing.

Manakala menurut Zafir dan Fazilah (2003) kebanyakan pekerja menyertai kesatuan sekerja kerana faktor ekonomi dan bukan ekonomi. Ini bermaksud, jika pekerja tidak berpuashati dengan pampasan sama ada dalam bentuk kewangan atau bukan kewangan, ia boleh menyebabkan pekerja mempercayai bahawa pentingnya kesatuan sekerja untuk memperjuangkan keadilan dan hak mereka. Ini juga dilihat sebagai faktor yang mendorong penglibatan pekerja dalam sesebuah kesatuan sekerja. Rajah 2 menunjukkan dengan jelas bagaimana factor kewangan dan bukan kewangan yang akan mendorong penyertaan pekerja dalam sesebuah kesatuan sekerja yang ditubuhkan.

Peranan Pengurusan Sumber Manusia Terhadap Kesatuan Sekerja

Bahagian Pengurusan Sumber Manusia merupakan unit yang paling hampir untuk menangani masalah serta perbezaan kehendak yang berlaku antara hubungan majikan-pekerja. Antara tanggungjawab atau peranan pihak pengurusan sumber manusia ialah meningkatkan perhubungan industri organisasi seperti menyertai aktiviti-aktiviti kesatuan sekerja, menyedarkan pekerja tentang kepentingan perhubungan industri melalui kesatuan sekerja, menjalankan perjanjian kolektif dan sebagainya. Selain daripada itu, pihak pengurusan sumber

manusia perlu mengambil berat tentang kebajikan serta keperluan pekerja dan menjalinkan perhubungan yang baik antara pekerja (Ab. Aziz, 2002). Oleh yang demikian, pihak pengurusan sumber manusia perlu bersama-sama membantu kesatuan sekerja menunjukkan keupayaan mereka dalam memperjuangkan hak-hak dan kebajikan pekerja.



Sumber : Zafir dan Fazilah (2003)

Rajah 2: Mengapa Pekerja Menyertai Kesatuan Sekerja

OBJEKTIF KAJIAN

Objektif kajian ini adalah seperti berikut:

- 3.1 Mengenalpasti persepsi ahli kesatuan sekerja terhadap faktor penyertaan pekerja dalam sesebuah kesatuan sekerja
- 3.2 Mengenalpasti persepsi ahli kesatuan sekerja terhadap peranan kesatuan sekerja
- 3.3 Mengenalpasti persepsi ahli kesatuan sekerja terhadap tanggungjawab pihak pengurusan sumber manusia kepada kesatuan sekerja.

METODOLOGI

Rekabentuk Kajian

Kajian ini merupakan kajian deskriptif kuantitatif yang bertujuan mengenalpasti persepsi ahli kesatuan sekerja terhadap kesatuan sekerja. Kajian deskriptif merupakan statistik yang menerangkan tentang subjek kajian dan gambaran secara umum tentang perkara yang dikaji (Rusinah 2001). Ia hanya melibatkan peratusan, min, median, mod yang boleh dipersembahkan melalui carta bar, jadual, carta pai, histogram dan sebagainya (Amir, 1989).

Persampelan Kajian

Sebanyak 103 pekerja dipilih sebagai responden kajian dipilih yang merupakan pekerja-pekerja di hotel A yang telah menjadi ahli kesatuan sekerja yang terdiri daripada pelbagai peringkat yang berada di bawah peringkat penyelia serta merangkumi semua jabatan. Antara jabatan yang terlibat Administrative and General, Engineering, Housekeeping, Laundry, Fitness Center, Food and Beverage, Front Office, Kitchen Stewarding, Telephone Operator dan Marketing Communication. Pensampelan rawak mudah telah digunakan dalam kajian ini untuk memilih responden kajian. Pensampelan rawak mudah merujuk kepada setiap unit dalam populasi mempunyai peluang yang sama untuk dijadikan sebagai sampel kajian (Ravindra dan Naurang, 1996)

Penganalisan Data

Dalam kajian ini, satu set borang soal selidik telah digunakan untuk mengumpul data-data yang berkaitan. Kaedah analisis data yang digunakan merupakan analisis kuantitatif yang mana analisis dilakukan berdasarkan maklum balas atau jawapan yang diberikan oleh responden dalam borang soal selidik yang diedarkan. Data yang diperolehi akan diproses dengan menggunakan perisian Statistical Package for Social Science (SPSS) dan dianalisis dan diterjemah

menggunakan min seperti Jadual 2.

Julat Skor Min	Tahap Persepsi
3.67 hingga 5.00	Tinggi
2.34 hingga 3.66	Sederhana
1.0 hingga 2.33	Rendah

Jadual 2: Julat Skor Min dan Tahap Persepsi

PERBINCANGAN DAPATAN KAJIAN

Objektif Pertama: Mengenalpasti persepsi ahli kesatuan sekerja terhadap faktor penyertaan pekerja dalam sesebuah kesatuan sekerja

Faktor Penyertaan	Min	Tahap Persepsi
Ketidakpuasan terhadap gaji	3.50	Sederhana
Jaminan kerja	4.01	Tinggi
Keselesaian dan kebajikan pekerja	3.91	Tinggi
Kenaikan pangkat	2.19	Rendah
Pengaruh rakan sekerja	3.86	Tinggi
Aktiviti kesatuan sekerja	2.73	Rendah
Tujuan sosialisasi	3.76	Tinggi
Diwajibkan oleh majikan	2.07	Rendah

Jadual 3: Faktor Penyertaan Pekerja Terhadap Kesatuan Sekerja

Jadual 3 menunjukkan secara jelas persepsi pekerja terhadap faktor-faktor yang menggalakkan penyertaan mereka dalam kesatuan sekerja seperti ketidakpuasan terhadap gaji, jaminan kerja, keselesaan dan kebajikan pekerja, urusan kenaikan pangkat, pengaruh rakan sekerja, aktiviti kesatuan sekerja, tujuan sosialisasi dan diwajibkan oleh majikan. Berdasarkan dapatan yang diperolehi, responden bersetuju bahawa isu jaminan kerja (min = 4.01) dan keselesaan dan kebajikan pekerja (min 3.91) memainkan peranan yang penting yang menggalakkan penyertaan pekerja dalam kesatuan sekerja yang dibentuk. Dapatan ini menyokong dapatan yang diperolehi oleh Bradley (1994) terhadap 200 orang pekerja di 5 buah organisasi di Britain yang menunjukkan bahawa factor untuk menjaga kebajikan, mengambil kira tentang keperluan pekerja serta jaminan hak pekerjaan menjadi faktor yang dominan yang mempengaruhi penyertaan pekerja dalam kesatuan sekerja.

Manakala responden bersetuju bahawa isu kenaikan pangkat (min = 2.07) dan penyertaan yang diwajibkan oleh majikan (min = 2.19) bukan merupakan faktor yang kuat untuk mempengaruhi penyertaan pekerja. Dapatan ini menunjukkan bahawa pihak pengurusan kurang memberikan sokongan terhadap penubuhan kesatuan sekerja serta mengiktiraf peranan kesatuan sekerja untuk mewujudkan persekitaran perhubungan perindustrian yang harmoni. Dapatan ini menyokong dapatan yang diperolehi oleh Arsene dan Roy (1993) terhadap kesatuan sekerja dalam Hotel dan Industri Makanan di Scotland. Dapattannya menunjukkan pihak pengurusan tidak menerima dan mengiktiraf peranan kesatuan sekerja dan beranggapan bawah kesatuan sekerja merupakan penghalang utama kepada pihak pengurusan.

Objektif Kedua: Mengenalpasti persepsi ahli kesatuan sekerja terhadap peranan kesatuan sekerja

Peranan Kesatuan Sekerja	Min	Tahap Persepsi
Pembaikan syarat pekerjaan, status ekonomi dan sosial di kalangan pekerja	3.38	Sederhana
Perwakilan pekerja apabila menghadapi masalah berkaitan majikan	3.65	Sederhana
Peningkatan taraf hidup atau status sosial pekerja	3.47	Sederhana
Min Keseluruhan	3.50	Sederhana

Jadual 4: Persepsi Pekerja terhadap Peranan Kesatuan Sekerja

Jadual 4 menunjukkan dengan jelas persepsi pekerja terhadap peranan yang dimainkan oleh kesatuan sekerja yang meliputi pembaikan syarat pekerjaan, status ekonomi dan sosial di kalangan pekerja, perwakilan pekerja apabila pekerja menghadapi masalah dan peningkatan taraf hidup atau status sosial pekerja. Berdasarkan dapatan kajian, tahap persepsi responden terhadap peranan keseluruhan kesatuan sekerja berada pada tahap sederhana (min = 3.50). Dapatan kajian ini menyokong dapatan yang diperolehi dalam kajian Zammit dan Rizzo (2000). Dapatan terhadap 584 orang daripada kesatuan sekerja di Malta menunjukkan bahawa kesatuan sekerja perlu mengambil berat tentang keperluan ahlinya berbanding menentang dengan pihak pengurusan.

Responden beranggapan bahawa kesatuan sekerja memainkan peranan yang penting dalam mewakili pekerja sekiranya berlaku pertikaian dengan pihak majikan (min = 3.65). Dapatan kajian ini menyokong dapatan kajian oleh Marian (1993) terhadap Kongres Kesatuan Sekerja Malaysia yang mendapati bahawa keperluan dan kehendak pekerja akan dapat disuarakan oleh wakil-wakil kesatuan sekerja yang dianggotai. Selain daripada itu, responden juga berpendapat bahawa kesatuan sekerja memainkan peranan yang juga penting dalam peningkatan taraf hidup (min = 3.50) dan pembaikan syarat pekerjaan (min = 3.38).

Objektif Kedua: Mengenalpasti persepsi ahli kesatuan sekerja terhadap tanggungjawab pihak pengurusan sumber manusia kepada kesatuan sekerja

Peranan Pihak Pengurusan Sumber Manusia	Min	Tahap Persepsi
Tanggungjawab pihak pengurusan sumber manusia kepada kesatuan sekerja daripada segi pengurusan	3.18	Sederhana
Tanggungjawab pihak pengurusan sumber manusia kepada kesatuan sekerja daripada segi penyertaan	3.06	Sederhana
Tanggungjawab pihak pengurusan sumber manusia kepada kesatuan sekerja daripada segi galakan dan dorongan	2.69	Sederhana
Min Keseluruhan	2.98	Sederhana

Jadual 5: Persepsi Pekerja Terhadap Peranan Pihak Pengurusan Sumber Manusia

Jadual 5 menunjukkan persepsi pekerja terhadap peranan pihak pengurusan sumber manusia kepada kesatuan sekerja daripada segi pengurusan, penyertaan dan galakan serta dorongan. Dapatan kajian menunjukkan tahap persepsi responden terhadap peranan pihak pengurusan sumber manusia kepada kesatuan sekerja secara keseluruhan berada pada tahap sederhana (min = 2.98). Dapatan juga menjelaskan bahawa pekerja bersetuju bahawa pihak pengurusan sumber manusia membantu pengurusan kesatuan sekerja dalam organisasi (min = 3.18). Namun demikian, tahap responden pekerja terhadap peranan pihak pengurusan sumber manusia daripada segi galakan dan dorongan adalah rendah berbanding peranan-peranan yang lain (min 2.98). Dapatan keseluruhan kajian ini menyokong dengan dapatan yang diperolehi dalam kajian Norwahidah (2001). Kajian tersebut mendapati meskipun undang-undang di Malaysia

membenarkan pekerja menubuhkan kesatuan sekerja tetapi biasanya akan dihalang oleh pihak majikan melalui pelbagai cara termasuklah melalui karenah birokrasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan dapatan kajian didapati faktor yang paling mempengaruhi penyertaan pekerja dalam sesebuah kesatuan sekerja adalah faktor jaminan kerja serta keselesaan dan kebajikan pekerja. Harris (1997) menyatakan pekerja biasanya menyokong dan berminat untuk menyertai kesatuan sekerja kerana mereka berasa ketidakpuasan terhadap kerja seperti gaji dan faedah, jaminan kerja, keselamatan kerja, kenaikan pangkat dan ketidakpuasan kepada penyelia. Selain daripada itu, Gani (1996) mendapati bahawa pekerja akan menyertai kesatuan sekerja sekiranya mereka berasa mereka berasa kecewa dan tidak berpuashati terhadap gaji mereka. Ini membuktikan bahawa faktor paling utama yang menggalakkan penyertaan pekerja adalah bergantung kepada peranan kesatuan sekerja untuk mendapatkan keadilan dan hak yang sewajarnya

Seterusnya persepsi ahli kesatuan sekerja terhadap peranannya dari segi pembaikan syarat pekerjaan, perwakilan pekerja dan peningkatan taraf hidup berada pada tahap sederhana. Seperti yang dinyatakan oleh Williamson (1985), kesatuan sekerja ditubuhkan untuk meningkatkan keadaan dan syarat pekerjaan, mendapatkan jaminan pekerjaan, pendapatan yang adil, menyuarakan pendapat dan menyediakan persekitaran pekerjaan yang selamat. Anantaraman (1997) menyatakan bahawa kesatuan sekerja perlu bertindak sebagai orang tengah untuk menyelesaikan pertikaian yang wujud dalam hubungan majikan-pekerja. Namun demikian, untuk menggalakkan penyertaan pekerja dalam kesatuan maka pihak kesatuan sekerja perlu menunjukkan keupayaannya untuk membantu dan memenuhi keperluan ahli-ahlinya (Pors, 2003)

Selain daripada itu, tanggungjawab yang dimainkan oleh

pihak pengurusan sumber manusia terhadap kesatuan sekerja sama ada daripada segi pengurusan, penyertaan dan galakan serta golongan juga berada pada tahap sederhana. Parasuraman (2002) menjelaskan bahawa kesedaran yang kurang terhadap kepentingan kesatuan sekerja dalam pengurusan organisasi menyebabkan kurangnya minat serta kepercayaan pihak pengurusan kepada aktiviti kesatuan sekerja serta usaha untuk mengiktirafkannya. Selain daripada itu, kurangnya kerjasama pihak pengurusan dengan kesatuan sekerja disebabkan pemikiran ortodoks mereka bahawa pemimpin kesatuan sekerja sentiasa membawa masalah serta menonjolkan imej yang buruk kepada organisasi (Peter, 2001)

Kesimpulannya, kerjasama untuk mewujudkan persefahaman dan perhubungan perindustrian yang harmoni dan sihat amat penting untuk memastikan keperluan dan kehendak majikan-pekerja dapat dipenuhi dengan seadanya.

RUJUKAN

- Mariam Mat (1993). "Peranan MTUC dalam Sejarah Perkembangan Kesatuan Sekerja di Malaysia." Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia
- Allen, V. L. (1996). "Militant Trade Unionism." London: Merlin Press
- Green, G. D. (1994). "Industrial Relations: Texts and Cases." Edisi Keempat. London: Pitman Publishing
- Mankiw, N. G. (2001). "Principles of Economics." Edisi Kedua. Harcourt College Publishing
- Williamson, H. (1985). "The Trade Unions." Edisi Ketujuh. USA: Prentice Hall
- Armstrong, M (1999). "Human Resource Management Practice." Edisi Keenam. New York: Kogan Page Limited
- Salamon, M. (2000). "Industrial Relations: Theory and Practice."

- Edisi Keempat. Essex: Prentice Hall
- Goldthrope, J. H., Lockwood, D., Bechofer, F. dan Platt, J. (1968). "The Affluent Worker. Industrial Attitude and Behavior." London: Cambridge University Press
- Harris, M. (1997). "Human Resource Management: A Practical Approach." USA: Harcourt Brace and Company
- Whitney, A. A. (1991). "Labor Relations." Edisi Ketujuh. USA: Prentice Hall
- Thomas, H. S. (1982). "Understanding Personnel Management." New York: CBS College Publishing
- Zammit, E. L. dan Rizzo, S. (2002). "The Perceptions of Trade Unions By Their Members: A Survey Report on Trade Unions in Malta." *Journal of Employee Relations*
- Ab Aziz Yusof (2002). "Pengurusan Sumber Manusia: Konsep, Isu dan Pelaksanaan." Malaysia: Prentice Hall
- Mumtaj, A. dan Harlida, A. W. (2003). "Undang-undang Pekerja untuk Pengurus." Bentong: PTS Publications and Distributors
- Maimunah Aminuddin (1999). "Malaysian Industrial Relations and Employment Law." Edisi Ketiga. Malaysia: McGraw Hill
- Rosenbloom, D. H. dan Shafritz, J. M. (1985). "Essential of Labor Relations." USA: Reston Publishing Company
- Poon, J. M. L. (2002). "Pengurusan Sumber Manusia." Edisi Kedua. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka
- Fossum, J. A. (2006). "Labor Relations: Development, Structure and Process." New York: McGraw Hill Book Company
- Zafir dan Fazilah (2003). "Mengurus Sumber Manusia." Kuala Lumpur: Utusan Publications and Distributors Sdn. Bhd.
- Rusinah Joned (2001). "Metodologi Penyelidikan." Serdang: Institut Pendidikan dan Pembelajaran Jarak Jauh
- Amir Hussain Baharuddin (1989). "Kaedah Kuantitatif: Suatu Pengenalan." Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka
- Ravindra Singh dan Naurang Singh Mangat (1996). "Elements of Survey Sampling." Netherlands: Kluwer Academic

Publishers

- Bradley, H. (1994). "Divide We Fall: Unions and Their Members." *Journal of Employee Relations*. 16. 41-52
- Arsene, H. A. dan Roy, C. W. (1993). "Employee Relations." USA: University Press Limited
- Norwahidah Abdul Samad (2001). "Kebebasan Pekerja di Malaysia untuk Menubuhkan dan Menyertai Kesatuan Sekerja." Serdang: Universiti Putra Malaysia
- Gani, A. (1996). "Who Joins The Unions and Why?: Evidence From India." *International Journal of Manpower*
- Anantaraman, V. (1997). "Malaysian Industrial Relations." Serdang: Universiti Putra Malaysia
- Pors, N. O. (2003). "Loyalty and Skepticism Among Members of A Professional Union: The Case of The Union of Librarians in Denmark." *Journal of New Library World*
- Parasuraman, B. (2002). "Hubungan Industri dan Pengurusan Sumber Manusia: Isu dan Cabaran." Petaling Jaya: Prentice Hall
- Peter, H. S. (2001). "Otherwise You're On Your Own: Unions and Bargaining in Malaysian Banking." *International Journal of Manpower*