

**PERUNDINGAN KOLEKTIF KESATUAN
SEKERJA PERBANKAN SABAH (SBEU):
KAJIAN KES DI BANK BUMIPUTRA COMMERCE
(M) BERHAD DAN BANK HSBC (M) BERHAD.**

KEE.Y.SABARIAH BINTI KEE MOHD YUSSOF

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

**SEKOLAH SAINS SOSIAL
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH
2006**



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

BORANG PENGESAHAN STATUS TESIS @

JUDUL : PERUNDINGAN KOLEKTIF KESATUAN SEKERJA PERBANKAN SABAH : KAJIAN KES DI BANK BUMIPUTRA COMMERCE (M) BERHAD DAN BANK HSBC (M) BERHAD.

SESI PENGAJIAN : 2003-2006

Saya, **KEE.Y.SABARIAH BINTI KEE MOHD YUSSOF** mengaku membenarkan tesis Sarjana ini disimpan di Perpustakaan Universiti Malaysia Sabah dengan syarat-syarat kegunaan seperti berikut:

1. Tesis ini adalah hak milik Universiti Malaysia Sabah
2. Perpustakaan Universiti Malaysia Sabah dibenarkan membuat salinan untuk tujuan pengajian saya
3. Perpustakaan dibenarkan membuat salinan tesis ini sebagai bahan pertukaran antara institusi pengajian tinggi
4. TIDAK TERHAD

Disahkan oleh

(Penulis :KEE.Y.SABARIAH BINTI KEE MOHD YUSSOF)

 (TANDATANGAN PUSTAKAWA)

Alamat :

Sekolah Sains Sosial,
Universiti Malaysia Sabah,
Peti Surat 2073, 88999,
Kota Kinabalu, Sabah.

(Penyelia : Prof. Madya Dr Fadzilah Majid Cooke)

Tarikh : 18 Ogos 2006

Tarikh : 29.08.06

CATATAN : @ Tesis dimaksudkan sebagai tesis Ijazah Doktor Falsafah dan Sarjana secara penyelidikan atau disertasi bagi pengajian secara kursus dan penyelidikan, atau laporan Projek Sarjana Muda (LPSM)



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

"Saya mengakui bahawa tesis sarjana bertajuk Perundingan Kolektif Kesatuan Sekerja Perbankan Sabah : kajian kes di Bank Bumiputra Commerce (M) Berhad dan Bank HSBC (M) Berhad adalah hasil kerja saya sendiri kecuali nukilan-nukilan dan ringkasan yang tiap satunya telah saya jelaskan sumbernya".

leah

KEE.Y.SABARIAH BINTI KEE MOHD YUSOF
PS03-003-010



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

Penghargaan

Dengan Nama Allah Yang Maha Pemurah Lagi Maha Mengasihani. Syukur Ke Hadrat Ilahi kerana dengan izin Nya, maka tesis sarjana ini dapat disiapkan. Setingga penghargaan dan terima kasih yang tidak terhingga diucapkan kepada pihak UMS khususnya Yg. Bgh. Tan Sri Prof. Datuk Seri Panglima Dr. Abu Hassan Othman (1994 - April 2005) dan Prof. Datuk Dr. Mohd Noh Dalimin, Naib Canselor UMS yang memberi kepercayaan dan sudi menaja pengajian ini. Ucapan setingga terima kasih kepada penyelia (1) Prof. Madya Dr Fadzilah Majid Cooke dan penyelia (2) Puan Salmie Jemon di atas bimbingan dan tunjuk ajar sepanjang menyiapkan tesis ini. Segala ilmu, teguran dan bimbingan membina amat saya hargai.

Dekan Sekolah Sains Sosial, Prof. Madya Hasan Mat Nor dan Prof.Dr. Sabihah Osman (September 2000-November 2002), terima kasih atas sokongan yang diberikan. Terima kasih kepada Cik Jaliyah Md. Shah dan Encik Syahruddin Hj. Awg Ahmad di atas masa yang diluangkan untuk mencerahkan pandangan dan idea dalam penyelidikan ini. Penghargaan dan terima kasih kepada Encik Fazli, Encik Balakrishnan, Puan Dzurizah, Puan Irma Wani, Puan Sarlona dan Puan Salmiah di atas sokongan dan bantuan yang diberikan. Begitu juga kepada rakan-rakan seperjuangan, Jury, Ramlie, Rizal, Maini, Siti Afsah dan Shafie, terima kasih di atas bantuan anda semua.

Ucapan terima kasih kepada Ahli Jawatan Kuasa SBEU, Cik Margaret Chin, Puan Catherine Jikunan, Encik Johnson, Puan Judy dan Cik Brenda di atas kerjasama yang tidak terhingga dalam memberi maklumat yang diperlukan. Begitu juga dengan kesemua kakitangan di Bank Bumiputera Commerce dan HSBC Kota Kinabalu. Tanpa kerjasama anda semua, tesis ini sudah tentu tidak dapat mencapai matlamatnya. Akhir sekali penghargaan ini diberikan kepada semua pihak dan individu yang terlibat dalam membantu proses menyiapkan tesis ini. Juga terima kasih kepada ahli keluarga, orang yang disayangi dan sahabat karib kerana sentiasa memberikan dorongan semasa tesis ini dilaksanakan. Semoga tesis ini dapat memberi manfaat kepada pekerja-pekerja di sektor perbankan dan bidang ilmu hubungan industri pada hari ini.



ABSTRACT

COLLECTIVE BARGAINING ON SABAH BANKING EMPLOYEE'S UNION (SBEU): CASE STUDY AT BUMIPUTRA COMMERCE (M) BERHAD AND HONG KONG & SHANGHAI BANK CORPORATION MALAYSIA BERHAD (HSBC).

This study looks at collective bargaining that came into force between 2003-2005 for the Sabah Banking Employee Union (SBEU) and the Sabah Commercial Banks Association. This study involved two banks as case studies namely: Bank Bumiputra Commerce and Hong Kong & Shanghai Bank Corporation Malaysia Berhad (HSBC). It combined qualitative and quantitative methods where questionnaires were distributed among 70 respondents and interviews were conducted with 15 informants (5 AJK SBEU & 10 SBEU members). The findings indicates that economic issues (salaries, bonuses, allowances & pensions) as well as social once (working hours ,annual leave and rest days) have been identified as term and working conditions in collective bargaining. This research evaluates the issues that have been raised and prioritized by SBEU members. Research findings by correlation analysis prove that there is a significant relationship between collective bargaining and the terms and social conditions. This indicates that bank workers prioritize social issues over economic once. In addition the members of SBEU also put high priority on job security. This research found that the committee members of SBEU are facing the challenges in upholding the rights and interest of workers. This has created a win-lose situation between employer and employee in collective bargaining. Conflicts that exist between them were due to the different interests that they have. Finally this research also found that Flanders theory on collective bargaining is applicable in the Sabah banking sector.



ABSTRAK

Tesis ini mengkaji perundingan kolektif yang berkuat kuasa pada tahun 2003 hingga 2005 ke atas Kesatuan Sekerja Perbankan Sabah (SBEU) dan majikan (Sabah Commercial Banks Association). Kajian melibatkan dua buah bank sebagai kajian kes iaitu Bank Bumiputra Commerce dan Bank Hong Kong & Shanghai Bank Corporation Malaysia Berhad (HSBC) Kota Kinabalu. Kaedah gabungan iaitu kuantitatif dan kualitatif diaplikasikan di mana, seramai 70 responden terlibat dalam menjawab soal selidik dan 15 orang informan ditemubual (5 orang AJK SBEU & 10 ahli SBEU). Keseluruhan dapatan kajian telah menjawab objektif dalam penyelidikan ini, di mana isu ekonomi iaitu upah, bonus, elaun dan faedah persaraan serta isu sosial yang meliputi masa bekerja, hari rehat dan cuti tahunan telah dikenal pasti sebagai temar dan kondisi pekerjaan dalam perundingan kolektif. Kajian ini menilai isu manakah yang lebih diutamakan oleh ahli SBEU dalam pekerjaan mereka. Hasil kajian dan analisis korelasi menunjukkan terdapat hubungan yang kuat di antara perundingan kolektif dengan temar dan kondisi sosial. Ini menunjukkan pekerja-pekerja di sektor perbankan Sabah mengutamakan isu sosial berbanding dengan isu ekonomi. Selain daripada itu ahli-ahli SBEU turut mengutamakan jaminan dalam pekerjaan. Dapatan kajian menunjukkan AJK SBEU berhadapan dengan cabaran-cabaran dalam memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja. Keadaan ini menimbulkan situasi kalah-menang di antara majikan dan pekerja dalam perundingan kolektif. Konflik wujud di antara mereka kerana masing-masing mempunyai hak dan kepentingan yang berbeza. Hasil kajian menunjukkan teori Flanders tentang perundingan kolektif dapat diaplikasi dalam kajian di sektor perbankan di Sabah.



Kandungan

Tajuk	i
Pengakuan	ii
Penghargaan	iii
Abstrak	iv
<i>Abstract</i>	v
Isi Kandungan	vi
Senarai Rajah	xi
Senarai Jadual	xii
Singkatan	xiv

BAB SATU**PENGENALAN**

1.1	Pendahuluan	1
1.2	Objektif Kajian	4
1.3	Permasalahan Kajian	4
1.4	Persoalan Kajian	5
1.5	Kepentingan Kajian	6
1.6	Skop Kajian	8
1.7	Hipotesis Kajian	10
1.8	Definisi Operasi	10

BAB DUA**KAJIAN LITERATUR**

2.1	Pengenalan	13
2.2	Konsep Perhubungan Perindustrian	13
2.3	Konsep Perundingan Kolektif	15
	2.3.1 Fungsi Perundingan Kolektif	17
	2.3.2 Skop Perundingan Kolektif	19
	2.3.3 Peringkat Perundingan Kolektif	22
2.4	Proses Perundingan Kolektif	24
	2.4.1 Pihak Yang Terlibat Dalam Perundingan Kolektif	28
2.5	Teori dan Perspektif Perundingan Kolektif	30
	2.5.1 Perdebatan Teori Flanders dan Teori Webbs	30
	2.5.2 Teori Tingkah Laku dalam Perundingan Buruh	31



	2.5.3 Teori Perundingan Conjunctive & Teori Cooperative	34
2.6	Konsep Kesatuan Sekerja	37
	2.6.1 Kesatuan Sekerja dari Perspektif Perundangan Buruh	40
	2.6.2 Faktor Penubuhan Kesatuan Sekerja	42
2.7	Kajian-kajian Lepas	46
	2.7.1 Kajian 1970-an : Terma dan Kondisi Pekerjaan Dalam Perundingan Kolektif	46
	2.7.2 Kajian 1980 hingga 1990: Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Perundingan Kolektif	48
	2.7.3 Kajian Terkini: Tahun 2000	56
BAB TIGA	METODOLOGI KAJIAN	
3.1	Pengenalan	63
3.2	Reka bentuk Penyelidikan	63
3.3	Kaedah Penyelidikan	64
3.4	Teknik Persampelan	65
3.5	Teknik Pengumpulan Data	67
3.6	Instrumen Kajian	67
	3.6.1 Instrumen Kajian Dalam Kaedah Kuantitatif	67
	3.6.1.1 Borang Soal Selidik	67
	3.6.1.2 Tinjauan Awal Borang Soal Selidik	70
	3.6.1.3 Mengedar Borang Soal Selidik	72
	3.6.1.4 Masalah Yang Dihadapi Dalam Mengendalikan Borang Soal Selidik	72
	3.6.2 Instrumen Kajian Dalam Kaedah Kualitatif	73
	3.6.2.1 Temu Bual Bersemuka	73
	3.6.2.1.1 Temu Bual Ahli Jawatan Kuasa (AJK) SBEU	73
	3.6.2.1.2 Temu Bual Ahli Kesatuan Sekerja	74
3.7	Teknik Analisis Data	75

BAB EMPAT	KEANGGOTAAN DALAM KESATUAN SEKERJA BANK Sabah (SBEU)	
4.1	Pengenalan	79
4.2	Latar Belakang Responden	80
	4.2.1 Jantina Responden	80
	4.2.2 Status Perkahwinan Responden	81
	4.2.3 Pengalaman Bekerja dan Umur Responden	82
	4.2.4 Taraf Pendidikan Dan Jawatan Responden	84
4.3	Latar Belakang Kesatuan Sekerja Bank Sabah (SBEU)	85
4.4	Faktor-faktor Pekerja Menganggotai Kesatuan Sekerja Perbankan Sabah (SBEU)	88
	4.4.1 Kesatuan Sekerja Majikan Memberi Sokongan Kepada SBEU	89
	4.4.2 SBEU Dapat Memperjuangkan Isu Ekonomi Pekerja	92
	4.4.3 SBEU Mempunyai Matlamat dan Tujuan Yang Jelas	95
	4.4.4 SBEU Mengutamakan Kebajikan Pekerja	98
	4.4.5 Semangat Berpasukan dan Bersatu Padu	99
BAB LIMA	TERMA DAN KONDISI PEKERJAAN DI BANK BCB & HSBC	
5.1	Pengenalan	103
5.2	Pekerja dan Perundingan Kolektif Dalam Sektor Perbankan di Sabah	104
	5.2.1 Pemahaman Responden Terhadap Perundingan Kolektif	104
	5.2.2 Hubungan Majikan, Pekerja & Pertikaian Industri	107
	5.2.3 Kepentingan Perundingan Kolektif	113
5.3	Perundingan Kolektif : Terma dan Kondisi Ekonomi	117
	5.3.1 Upah	117

5.3.1.1 Permintaan Pekerja Terhadap Upah Dalam Perundingan Kolektif	118	
5.3.1.2 Pekerja Tidak Melibatkan Diri Dalam Menuntut Kenaikan Upah	120	
5.3.1.3 Isu Upah Sebagai Isu Utama Di Dalam Organisasi	121	
5.3.1.4 Isu Upah Dalam Perundingan Kolektif Di antara SBEU dan Majikan	123	
5.3.1.5 Penglibatan Pihak Ketiga Dalam Perundingan Tentang Upah	126	
5.3.2 Bonus	127	
5.3.3 Elaun	131	
5.3.3.1 Elaun Sabah	131	
5.3.3.2 Elaun Perjalanan	132	
5.3.3.3 Elaun Sara Diri	132	
5.3.3.4 Elaun Kerja Syif	133	
5.3.3.5 Elaun Makan	133	
5.3.3.6 Elaun Kesulitan	134	
5.3.4 Faedah Persaraan	136	
5.4 Perundingan Kolektif : Terma dan Kondisi Sosial	138	
5.4.1 Masa Bekerja	139	
5.4.2 Hari Rehat	148	
5.4.3 Cuti Tahunan	148	
BAB ENAM	HUBUNGAN DI ANTARA PERUNDINGAN KOLEKTIF DENGAN TERMA & KONDISI EKONOMI DAN SOSIAL : SATU PENILAIAN	
6.1	Pendahuluan	155
6.2	Perbandingan Di Antara Terma Dan Kondisi Ekonomi Dan Sosial Di Dalam Perundingan Kolektif Di Antara SBEU & Commercial Banks, Association	156
6.3	Kehendak Pekerja Di Dalam Tema Dan Kondisi Ekonomi	157
	6.3.1 Peningkatan Dalam Upah	157
	6.3.2 Peningkatan Caruman Majikan dalam KWSP pekerja	159

	6.3.3 Elaun Letak Kereta dan Elaun Juruwang dalam Perundingan Kolektif	161
	6.3.4 Cadangan Terhadap Bonus Pekerja	162
6.4	Kehendak Sosial Pekerja di dalam Perundingan Kolektif	163
	6.4.1 Keperluan Cuti Berbanding Upah	163
	6.4.2 Bekerja Lima Hari Seminggu	165
	6.4.3 Keutamaan Kepada Tugas Harian Berbanding Bayaran Kerja Lebih Masa	168
	6.4.4 Masalah Memohon Cuti Tahunan	168
6.5	Jaminan Pekerjaan	169
6.6	Kepimpinan Ahli Jawatan Kuasa SBEU	171
6.7	Cabaran-Cabaran Yang Dihadapi Oleh AJK SBEU Dalam Memperjuangkan Kepentingan Pekerja	175
	6.7.1 Kerjasama Ahli Kesatuan Sekerja Kepada Kepimpinan SBEU	175
	6.7.2 Pertentangan Pendapat Bersama Pihak Majikan Ketika Perundingan Kolektif	176
	6.7.3 Reaksi Ahli SBEU Terhadap Kepimpinan SBEU	176
	6.7.4 Masalah Kewangan Yang Dihadapi Oleh SBEU	178
	6.7.5 Implikasi Masalah NUBE Kepada SBEU	178
BAB TUJUH	PENUTUP	
7.1	Rumusan Kajian	180
7.2	Implikasi Kajian Dengan Teori Perundingan Kolektif	193
7.3	Implikasi Dapatan Kajian Kepada Kajian Lepas	197
7.4	Cadangan	202

Senarai Rajah

Rajah 3.1	Ruang Lingkup Kajian Dalam Perundingan Kolektif di antara SBEU dan Majikan	78
Rajah 4.1	Pengiktirafan Majikan Dan Undang-Undang	90
Rajah 4.2	Kesatuan Sekerja Majikan Memberikan Sokongan Padu Kepada SBEU	91
Rajah 4.3	SBEU Dapat Memperjuangkan Isu Ekonomi Seperti Upah, Bonus, Elaun Dan Faedah Persaraan	93
Rajah 4.4	SBEU Dapat Meningkatkan Taraf Hidup Pekerja, Perlindungan Daripada Diskriminasi Upah Dan Perlindungan Daripada Masalah Ekonomi Negara	94
Rajah 4.5	SBEU Mempunyai Objektif Dan Tujuan Yang Jelas	96
Rajah 4.6	AJK SBEU Cekap Dan Peka Terhadap Masalah Pekerja	98
Rajah 4.7	Semangat Berpasukan Dan Bersatu padu Dalam SBEU	100
Rajah 5.1	Perundingan Kolektif Menjaga Kebajikan Kewangan	117
Rajah 5.2	Peratus Taburan Responden Yang Meminta Kenaikan Upah Dalam Perundingan Kolektif	118
Rajah 5.3	Taburan Pandangan Responden Terhadap Isu Upah Yang Merupakan Isu Utama Dalam Perundingan Kolektif	122
Rajah 5.4	Taburan Jawapan Responden Tentang Kepuasan Hati Mereka Dengan Bonus Yang Diterima	128
Rajah 5.5	Taburan Jawapan Responden Berpuas Hati Dengan Elaun Yang Diperoleh Melalui Perjanjian Kolektif	134
Rajah 5.6	Adakah Anda Berpuas Hati Dengan Faedah Persaraan Anda	137
Rajah 5.7	Pekerja Berpuas Hati Dengan Cuti Tahunan Mereka	150
Rajah 6.1	Pekerja Sanggup Bekerja Melebihi Umur Persaraan	159
Rajah 6.2	Taburan Jawapan "Anda Lebih Mementingkan Cuti Daripada Kenaikan Upah"	164
Rajah 6.3	Taburan Jawapan Tentang Hari Rehat Pekerja-Pekerja Bank Perlu Di Tambah Dengan Menambahkan Masa Bekerja	166
Rajah 7.1	Implikasi Tawaran Majikan dan Keputusan SBEU Tentang Isu Upah dalam Perundingan Kolektif	192

Senarai Jadual

Jadual 3.1	Kekuatan Hubungan Pemboleh Ubah Berdasarkan Nilai r	76
Jadual 3.2	Kekuatan Hubungan Dengan Nilai KMO	77
Jadual 4.1	Taburan Jantina Mengikut Bank	80
Jadual 4.2	Taburan Status Perkahwinan Responden	81
Jadual 4.3	Taburan Pengalaman Bekerja Dan Umur Responden	82
Jadual 4.4	Taburan Taraf Pendidikan Dan Jawatan Responden	84
Jadual 4.5	Keputusan Ujian KMO Dan Ujian Bartlett's	88
Jadual 4.6	Faktor-Faktor Pekerja Menganggotai SBEU	89
Jadual 4.7	Taburan Jawapan Responden : SBEU Dapat Meningkatkan Upah Pekerja	93
Jadual 4.8	Taburan Jawapan Responden Tentang SBEU Mempunyai Kepimpinan Yang Baik Dalam Mencapai Matlamat Kesatuan Sekerja	97
Jadual 5.1	Taburan Kekerapan Persepsi Responden Mengenai Perundingan Kolektif	104
Jadual 5.2	Taburan Responden Yang Tidak Mengetahui & Tidak Mengetahui Hak-Hak Mereka Di Dalam Perjanjian Kolektif Mengikut Jantina	104
Jadual 5.3	Taburan Kekerapan Persepsi Responden Terhadap Hubungan Majikan Dan Pekerja	108
Jadual 5.4	Taburan Kekerapan Persepsi Responden Mengenai Kepentingan Perundingan Kolektif	113
Jadual 5.5	Peratus Jumlah Kenaikan Upah Yang Dikehendaki Responden	119
Jadual 5.6	Taburan Responden Sama Ada Pernah/Tidak Meminta Kenaikan Upah Dalam Perundingan Kolektif Mengikut Pengalaman Bekerja	120
Jadual 5.7	Elaun Sabah Berdasarkan Upah Pekerja	131
Jadual 5.8	Elaun Kerja Syif Mengikut Jawatan	133
Jadual 5.9	Taburan Jawapan Kepuasan Hati Pekerja Mengikut Jantina	137
Jadual 5.10	Pandangan Responden Terhadap Masa Bekerja	140
Jadual 5.11	Taburan Pekerja Yang Suka Bekerja Lebih Masa Mengikut Status Perkahwinan	141
Jadual 5.12	Taburan Persepsi Masa Bekerja Seharian Harus Di Pendekkan Mengikut Jantina	141
Jadual 5.13	Taburan Pekerja Yang Suka Masa Bekerja Fleksibel	143
Jadual 5.14	Tahun Perkhidmatan dan Jumlah Cuti Tahunan Mengikut Seksyen 104D(1)(a)(b)(c) Ordinan Buruh Sabah	149
Jadual 5.15	Jumlah Cuti Tahunan Mengikut Tahun Perkhidmatan Di Dalam Perjanjian Kolektif SBEU Dan Majikan	149



Jadual 5.16	Taburan Jumlah Responden Yang Berpuas Hati Dengan Cuti Tahunan Mengikut Pengalaman Bekerja	151
Jadual 5.17	Masalah Yang Dihadapi Oleh Pekerja Terhadap Cuti Tahunan	152
Jadual 6.1	Korelasi Di Antara Terma Dan Kondisi Ekonomi Dan Sosial Dengan Perundingan Kolektif Di Antara Sabah Commercial Banks' Association & Sabah Banking Employees' Union (SBEU) 2003 Hingga 2005	156
Jadual 6.2	Taburan Responden Yang Sanggup Bekerja Melebihi Umur Persaraan Mengikut Jantina	159
Jadual 6.3	Taburan Jawapan Responden Lebih Mementingkan Cuti Berbanding Kenaikan Upah Mengikut Status Perkahwinan	164



SINGKATAN

SBEU	: Kesatuan Sekerja Perbankan Sabah
BCB	: Bank Bumiputera Commerce
HSBC	: Hong Kong dan Shanghai Banking Corporation
US	: United Stated
UK	: United Kingdom
MTUC	: Kongres Kesatuan Sekerja Malaya
AJK	: Ahli Jawatan Kuasa
CB	: Collective Bargaining
CA	: Collective Agreement
PLWS	: Sistem Gaji Berasaskan Produktiviti
VSS	: Persaraan Secara Sukarela
NUBE	: Kesatuan Sekerja Bank Kebangsaan
IHP	: Indeks Harga Pengguna
IRC	: Inter Relation Committee
SPSS	: Statistical Packages For Social Science
KMO	: Kaiser Mayer Olkin



BAB 1

PENGENALAN

1.1 Pendahuluan

Kajian ini dijalankan ke atas pekerja-pekerja sektor perbankan yang dilindungi oleh kesatuan sekerja iaitu Sabah Banking Employees' Union (SBEU). SBEU merupakan kesatuan sekerja yang mewakili pekerja-pekerja bank di Sabah. Walau bagaimanapun tidak semua bank-bank di Sabah menjadi anggota SBEU. Kesatuan sekerja ini dianggotai seramai 1898 orang ahli yang berdaftar dan terdiri daripada tujuh belas buah bank di mana lima buah bank adalah bank antarabangsa dan dua belas merupakan bank tempatan (sila rujuk lampiran A).

Menurut laporan dalam *Sabah Banking Employee's Union Training Course* (2000), sejak tahun 1950-an idea tentang penubuhan kesatuan sekerja telah bermula di Sabah. Organisasi pertama yang ditubuhkan untuk mewakili pekerja dikenali sebagai Kesatuan Perkhidmatan Awam Utara Borneo (The North Borneo Service Union). Walau bagaimanapun fungsi organisasi terawal ini amat terhad kepada aktiviti-aktiviti sosial pekerja sahaja.

Pada tahun 1960 an, organisasi ini telah dibubarkan kerana gagal mencapai objektif dalam melindungi kebajikan pekerja. Pada masa yang sama berlaku eksplotasi dan diskriminasi pekerja, untuk mengatasi masalah ini maka satu lagi kesatuan ditubuhkan iaitu Kesatuan Pekerja-pekerja Perdagangan Utara Borneo (The North Borneo Commercial Employees' Union) yang dianggotai oleh pekerja-pekerja bank dan pekerja pembalakan.

Dalam laporan yang sama menyatakan bahawa pada tahun 1965, pekerja-pekerja Hong Kong and Shanghai Banking Corporation (HSBC) telah mengadakan mogok kerana perundingan antara pekerja dan majikan menemui jalan buntu. Ini



UMS
UNIVERSITI MAI AYSIA SARAH

merupakan mogok yang pertama berlaku di Sabah dan telah berlanjutan selama sepuluh hari. Berikutan daripada itu maka terbentuklah perjanjian kolektif pertama untuk pekerja-pekerja bank di Sabah. Peristiwa itu telah menjadi titik tolak permulaan sejarah pergerakan kesatuan sekerja di negeri Sabah.

Pada tahun 1965 juga, Ordinan Kesatuan Sekerja telah diperkenalkan di Sabah. Melalui peruntukan undang-undang ini, maka pekerja-pekerja bank bersetuju untuk menubuhkan Kesatuan Sekerja Bank Sabah (SBEU) pada 15 Jun 1967. Objektif utama penubuhannya ialah mempertahankan dan mempromosikan kepentingan-kepentingan kolektif ahli-ahli dan taraf kehidupan sosial dan ekonomi ahli kesatuan, memastikan keadaan tempat kerja yang selamat dan masa bekerja yang berpatutan, mewujudkan hubungan yang baik di antara majikan dan pekerja-pekerja dan memberi perlindungan kepada sistem perundangan yang mempengaruhi kepentingan ahli-ahli kesatuan.

Keseluruhannya awal tahun 1960-an, perhubungan industri dilihat sebagai tahap awal bermulanya kebangkitan kesatuan sekerja di Sabah (Dzurizah Ibrahim, 2000:374). Pada tempoh seawal itu pekerja-pekerja di Sabah telah menyedari betapa pentingnya mereka menubuhkan kesatuan sekerja. Kajian yang dibuat oleh Dzurizah Ibrahim (2000) menunjukkan bahawa kesatuan sekerja di Sabah telah mengalami peningkatan sejak empat dekad yang lalu. Bermula pada tahun 1960-an sebanyak 13 kesatuan sekerja didaftarkan, jumlah ini meningkat kepada 33 buah kesatuan sekerja pada tahun 1970-an. Walau bagaimanapun pada tahun 1980-an jumlah kesatuan sekerja merosot sedikit kepada 32 buah kesatuan. Namun pada tahun 1990-an jumlah kesatuan sekerja yang berdaftar meningkat secara drastik kepada 47 buah kesatuan sekerja. Walaupun mengalami peningkatan penubuhan kesatuan sekerja yang menggalakkan tetapi bilangan kesatuan sekerja di Sabah masih kurang kerana ada sesetengah organisasi swasta tidak mempunyai kesatuan sekerja.

Kajian yang sama menunjukkan di antara jumlah kesatuan sekerja di Malaysia yang berdaftar di bawah Akta Kesatuan Sekerja 1959 hingga Jun 1999,



Sabah mencatatkan jumlah kesatuan sekerja yang terendah iaitu sebanyak 48 kesatuan sekerja dengan jumlah ahli 25,583 orang. Semenanjung Malaysia mempunyai 421 kesatuan sekerja dengan ahli seramai 656,201 orang dan Sarawak sebanyak 69 kesatuan sekerja yang merangkumi 42,089 ahli.

Secara umumnya dapat digambarkan bahawa masih banyak lagi syarikat swasta di Sabah yang tidak menubuhkan kesatuan sekerja seperti syarikat insurans, syarikat pengawal keselamatan, agen-agen perjalanan dan syarikat penghantaran surat. Adakah mungkin terdapat halangan yang kuat daripada majikan yang tidak menyokong penubuhan kesatuan sekerja ataupun pekerja sendiri tidak mahu berusaha menentukan nasib mereka di tangan kesatuan sekerja ?

Memfokuskan kepada masalah kekurangan kesatuan sekerja di Sabah, kajian ini akan mengetengahkan isu perundingan kolektif antara majikan dan pekerja melalui kesatuan sekerja yang diiktiraf. Kajian ini amat penting untuk memberi kesedaran bahawa melalui kesatuan sekerja nasib para pekerja di Sabah dapat diperjuangkan. Isu perundingan kolektif diketengahkan untuk menarik minat pekerja dan majikan kerana ia merupakan peranan utama kesatuan sekerja.

Pandangan majikan terhadap kesatuan sekerja harus diubah kerana mereka bukanlah penentang atau golongan pendesak kepada majikan. Kesatuan sekerja akan membantu majikan bersama-sama mencapai matlamat organisasi. Perundingan kolektif akan membawa kepada perjanjian kolektif di antara majikan dan pekerja dan ia akan menjadi garis panduan dalam pekerjaan dan perundungan yang dapat melindungi kedua-dua belah pihak.

Perundingan kolektif akan memberi peluang kepada para pekerja mendapat terma dan kondisi pekerjaan yang lebih baik dengan persetujuan bersama-sama majikan. Majikan juga memperoleh impak yang positif, di antaranya mendapat kerjasama padu dari pekerja, peningkatan produktiviti dan operasi organisasi akan

berjalan dengan lancar. Pekerja akan lebih berpuas hati dan bermotivasi untuk bekerja kerana majikan mengambil berat akan kebajikan mereka.

1.2 Objektif Kajian

- i. Mengkaji terma dan kondisi pekerjaan ekonomi dan sosial yang terkandung dalam perundingan kolektif di dalam sektor perbankan di Sabah.
- ii. Meneliti isu mana yang lebih dipentingkan oleh pekerja-pekerja dalam sektor berkenaan.
- iii. Mengenal pasti cabaran-cabaran yang dihadapi oleh ahli jawatan kuasa (AJK) kesatuan sekerja dalam memperjuangkan hak-hak berkaitan isu ekonomi dan isu sosial pekerja dalam perundingan kolektif.

1.3 Permasalahan Kajian

Dalam dunia pekerjaan umumnya di Malaysia, upah pekerja yakni isu ekonomi menjadi keutamaan para pekerja malah isu sosial seperti cuti dan hari rehat kurang ditumpukan. Ia dapat dibuktikan dengan beberapa kajian lepas antaranya oleh Ahmad Atory Hussain (2001:152) yang menyatakan peristiwa pemogokan pertama berlaku pada tahun 1955 apabila pekerja menuntut pihak syarikat perlombongan menaikkan upah. Ramasamy (1994) menjalankan kajian ke atas sektor perladangan di Malaysia dan mendapati sejak tahun 1949 lagi ahli Kesatuan Sekerja Ladang Kebangsaan (NUPW) telah mengadakan mogok kerana tidak puas hati dengan upah yang diterima. Selvakumaran (1994:281) menyatakan sehingga tahun 1989 perundingan tentang upah masih belum selesai di antara NUPW dan majikan sehingga menyebabkan mogok yang melibatkan 65000 ahli kesatuan pada Februari 1990. Siti Rohani Yahaya (2002 : 123) turut menjalankan kajian di sektor perladangan dan mendapati sungguhpun pendapatan pekerja dilindungi di dalam perjanjian kolektif tetapi ia juga tertakluk kepada harga getah. Pekerja-pekerja ladang



tetap menerima upah yang sedikit dan taraf hidup masih di tahap rendah. Memandangkan kepada senario ini, para pekerja terus berusaha menuntut upah yang lebih baik dari majikan.

Ada kemungkinan isu upah di Malaysia masih belum mencapai jalan penyelesaiannya sehingga pekerja-pekerja tidak dapat mengalihkan perhatian mereka kepada isu sosial. Tambahan pula pekerja-pekerja masih tidak berpuas hati ke atas upah yang mereka terima seperti yang berlaku di sektor perladangan. Pekerja-pekerja terus menuntut kenaikan upah dari masa ke semasa sehingga mereka mengabaikan aspek sosial di dalam perundingan kolektif.

Sementara itu negara kita tertinggal jauh di belakang dalam membincangkan isu-isu sosial seperti di negara barat yang mula merundingkan tentang masa bekerja fleksibel dan penggunaan konsep telekerja¹. Kajian yang dijalankan oleh *Labour Project For Working Families* dan *AFL-CIO Working Women Department* (1992) mencadangkan agar kesatuan sekerja membincangkan alternatif jadual kerja di dalam perundingan kolektif. Antara isu yang diketengahkan ialah masa bekerja yang fleksibel dan penggunaan konsep telekerja dalam pekerjaan. Jika dilihat isu-isu sosial sebegini sangat sesuai dalam era globalisasi pada masa kini. Oleh yang demikian terma dan kondisi sosial juga perlu diambil berat dalam pekerjaan dan diberikan perhatian di dalam perundingan kolektif.

1.4 Persoalan Kajian

Dalam perundingan kolektif isu ekonomi seperti upah, bonus, elaun dan faedah kewangan masih lagi menjadi keutamaan pekerja berbanding isu sosial seperti masa bekerja dan hari rehat. Percanggahan pendapat juga berlaku di antara sarjana terawal iaitu Webbs dan Flanders, di mana Webbs menegaskan bahawa perundingan kolektif adalah institusi ekonomi manakala Flanders pula menyatakan

¹ Telekerja adalah salah satu bentuk kerja yang popular di mana komputer peribadi dan internet akan digunakan secara meluas di rumah atau di mana jua (Sandhu et.al 1999, dipetik dalam Balakrishnan , 2003 : 113).

perundingan kolektif adalah institusi politik yang melibatkan kuasa majikan dan pekerja (Jackson,1992:35).

Perdebatan ini dan keutamaan pekerja terhadap isu ekonomi berbanding isu sosial menarik minat pengkaji melihat sejauh mana isu ekonomi menjadi keutamaan di dalam perundingan kolektif di antara *Sabah Banking Employees' Union* (SBEU) dan majikan (*Sabah Commercial Banks Association*).

Kajian ini turut menilai sama ada pekerja-pekerja bank berjaya mencapai keinginan mereka terhadap aspek ekonomi dan memeterai perjanjian kolektif. Selain itu cabaran-cabaran yang dihadapi oleh AJK SBEU dalam memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja turut dikenal pasti. Isu sosial iaitu masa bekerja, hari rehat dan cuti adalah penting kepada pekerja dalam menjalankan tugas dan kehidupan sosial seharian. Walau bagaimanapun pekerja kurang mengetengahkan tentang isu-isu sosial ini.Persoalannya adakah pekerja di sektor perbankan ini juga mementingkan isu sosial atau lebih kepada isu ekonomi semata-mata. Kajian ini membandingkan kenyataan berdasarkan teori yang dinyatakan oleh Webbs dan Flanders tentang perundingan kolektif. Hasil kajian ini menilai sejauh manakah teori Flanders dan Webbs ini dapat diaplikasikan di sektor perbankan di Sabah.

1.5 Kepentingan Kajian

Kajian ini cuba menampung kekurangan yang ketara dalam bidang ilmu hubungan industri. Sepanjang pengetahuan pengkaji, buat masa ini masih belum ada kajian yang dijalankan secara khusus tentang impak perundingan kolektif di Sabah mahupun di Malaysia yang melibatkan kajian kes dan pekerja di sektor perbankan. Kebanyakan penyelidikan dan tulisan tertumpu kepada hubungan industri di Malaysia dengan hanya menyentuh tentang perundingan kolektif secara umum sahaja seperti definisi, fungsi, skop dan prosedur mengikut perundangan buruh. Ia dapat dilihat melalui penulisan oleh Anantaraman (1997) yang bertajuk *Malaysian Industrial Relations, Law and Practice*, Abdul Razak Omar dan Zainal Ariffin Ahmad (1999)

iaitu Perhubungan Industri di Malaysia dan Maimunah Aminuddin (2003) dalam *Malaysian Industrial Relations and Employment Law*.

Di samping itu kebanyakan kajian tertumpu kepada pergerakan kesatuan sekerja dan hanya membincangkan tentang isu upah dalam perundingan kolektif. Antaranya ialah kajian oleh Ramasamy (1994), Selvakumaran (1994) dan Siti Rohani Yahya (2000). Kajian mereka mengutarakan tentang keadaan pekerja-pekerja ladang yang hidup dalam kemiskinan kerana upah yang rendah. Walaupun perjanjian kolektif melindungi upah pekerja-pekerja ladang, tetapi ia masih tertakluk kepada harga getah.

Peetz dan Todd (2001) pula menjalankan kajian ke atas Kesatuan Sekerja Bank Kebangsaan (NUBE) dan hanya menyentuh tentang terma dan kondisi pekerjaan dalam perjanjian kolektif seperti upah, bonus dan masa bekerja secara deskriptif sahaja. Fokus kajian mereka adalah tertumpu kepada faktor-faktor yang menyumbang kepada kekuatan kesatuan sekerja seperti bilangan ahli kesatuan dan struktur organisasi. Oleh yang demikian, kajian ini akan menjadi kajian yang pertama memfokuskan kepada terma dan kondisi pekerjaan ekonomi dan sosial dalam perundingan kolektif dan melihat impaknya kepada pekerja dalam sektor perbankan.

Kajian ini juga merupakan dorongan kepada majikan di atas kepentingan perundingan kolektif di dalam sesebuah organisasi. Pengiktirafan kesatuan sekerja memberi ruang kepada pekerja mengadakan perundingan kolektif dengan majikan. Malangnya tidak semua majikan mahu memberi pengiktirafan kepada kesatuan sekerja dan memberi hak untuk pekerja menuju kesatuan sekerja. Maka kajian ini diharapkan dapat meningkatkan pengiktirafan kesatuan sekerja dalam organisasi kerana ia membolehkan perundingan kolektif dijalankan bagi mendapatkan manfaat bersama.

Isu perundingan kolektif masih baru di kalangan pihak pengurusan, pekerja dan majikan itu sendiri. Oleh yang demikian perlu ada satu pendedahan untuk mereka mengenali apa itu perundingan kolektif dan kepentingannya kepada

organisasi, majikan dan pekerja . Ada sesetengah pekerja tidak tahu tentang terma dan kondisi pekerjaan yang perlu mereka tuntut dan merupakan hak mereka sebagai pekerja. Oleh itu dalam kajian ini akan memaparkan terma dan kondisi pekerjaan yang wajar dirundingkan di dalam perundingan kolektif. Pekerja dapat mengenal pasti apakah hak-hak yang boleh diperoleh melalui perundingan kolektif seperti kenaikan upah, masa bekerja, cuti dan faedah persaraan.

Perundingan kolektif melindungi pekerja melalui terma dan kondisi pekerjaan yang meliputi aspek sosial dan ekonomi pekerja. Walau bagaimanapun daripada senario perundingan kolektif di Malaysia, pekerja dilihat lebih menumpukan kepada isu ekonomi iaitu upah dan kewangan yang lain. Oleh itu kajian ini menegaskan bahawa pekerja juga perlu mengutamakan aspek sosial seperti masa bekerja, cuti rehat dan seumpamanya. Aspek sosial tidak kurang pentingnya kepada pekerja kerana mereka berhadapan dengan isu ini setiap hari. Jika pekerja terus mengabaikan isu sosial dalam hidup mereka maka majikan akan mengambil kesempatan di atas sifat sambil lewa pekerja untuk mengabaikan kebaikan pekerja.

Di samping itu kajian ini diharapkan dapat menyedarkan para majikan tentang tanggungjawab menjaga hak-hak pekerja sebagai aset yang amat berharga bagi sesebuah organisasi. Tanpa sumber manusia sesebuah organisasi tidak akan dapat mencapai matlamatnya dan melalui kajian ini majikan akan dapat melihat apakah kebaikan yang diperoleh daripada satu perundingan yang dimeterai.

1.6 Skop Kajian

Kajian ini dijalankan ke atas ahli kesatuan sekerja yang menganggotai SBEU di bandar Kota Kinabalu. Teknik persampelan purposif digunakan untuk memilih dua buah bank yang terlibat dalam kajian ini. Bank yang dipilih sebagai kajian kes ialah bank HSBC (M) Berhad (HSBC) dan bank Bumiputra Commerce (M) Berhad (BCB). Rasional memilih kedua-dua bank ini adalah untuk mewakili kesatuan sekerja di bank tempatan iaitu bank BCB dan kesatuan sekerja di bank antarabangsa iaitu

bank HSBC. Walau bagaimanapun perbandingan tidak akan dilakukan kerana kedua-dua bank dilindungi oleh perundingan kolektif yang sama. Bank HSBC di pilih sebagai mewakili bank antarabangsa kerana ia merupakan sebuah bank yang menjadi perintis kepada terbentuknya perjanjian kolektif pertama untuk pekerja-pekerja perbankan di Sabah. Manakala bank BCB adalah bank tempatan yang mencatatkan jumlah ahli kesatuan sekerja yang paling ramai daripada dua belas bank tempatan iaitu seramai 201 orang ahli.

Ketika kajian ini dijalankan perjanjian kolektif yang terpakai adalah berkuat kuasa pada 2003 dan tamat pada 2005. Kajian ini memberi tumpuan kepada ahli kesatuan sekerja di bank HSBC dan BCB kerana mereka adalah individu yang memperjuangkan hak-hak sebagai pekerja dan menjadikan perundingan kolektif sebagai alat untuk menyampaikan keinginan mereka kepada majikan. Selain itu mereka dilindungi oleh perundingan kolektif dan menerima kesan daripada perundingan tersebut.

Kajian ini keseluruhannya melibatkan 85 orang responden di mana 70 orang responden menjawab soal selidik dan 15 orang informan ditemu bual. Seramai 46 responden dari BCB dan 24 responden dari HSBC terlibat dalam soal selidik ini. Responden dipilih secara rawak dengan mengedarkan sebanyak 100 borang soal selidik, di mana 50 soal selidik untuk HSBC dan 50 lagi untuk responden di BCB. Walau bagaimanapun setelah tiga bulan tempoh mengumpulkan soal selidik hanya 70 borang soal selidik yang dikembalikan.

Selain daripada soal selidik, temu bual dijalankan ke atas 15 orang informan utama di mana, 10 orang adalah ahli kesatuan sekerja dan 5 orang AJK SBEU. Temu bual dengan AJK SBEU terdiri daripada pengurus, setiausaha agung, timbalan setiausaha agung, bendahari agung dan bendahari cawangan. Tujuan temu bual ini adalah untuk mendapatkan maklumat secara terperinci yang tidak boleh diperoleh melalui soal selidik. AJK SBEU dipilih sebagai informan kerana mereka adalah

RUJUKAN

Dokumen Rasmi Yang Tidak Diterbitkan

Memorandum Of Agreement Between Sabah Commercial Banks' Association And Sabah Banking Employees' Union. Effective from 1st Januari 2003.

The Sabah Banking Employees' Union Training Course, Phase 1 on 10 & 11 March 2000.

Akta Kerajaan

Akta. 1967. Akta Kesatuan Sekerja 1959 (Akta 262) & Peraturan-Peraturan.
Kuala Lumpur: Jabatan Percetakan Negara.

Akta. 1967. Akta Kerja 1955 (Akta 265) & Peraturan-Peraturan. Kuala Lumpur:
Jabatan Percetakan Negara.

Akta .1967. Akta Perhubungan Perusahaan 1967. Kuala Lumpur: Jabatan
Percetakan Negara.

Ordinan Buruh Sabah. (Sabah CAP.67) Ammended as at 10.02.2005 by Act A1238).
Sabah : Kelab Kebajikan dan Sosial,Jabatan Tenaga Kerja Sabah (KESERU)

Akhbar

Berita Harian. 28 Jun 2005. Sistem Kerja Baru Tingkat Produktiviti.

Daily Express. 8 Mac 2005. Picket Closure Of Bank Outlets.

The Star. 9 December 2003. Malaysia: Drop in Pay Increment.

Utusan Malaysia. 16 Jun 2005. Produktiviti Merosot- Kesatuan Sekerja Diminta
Terima Sistem Kenaikan Gaji Ikon Merit.

Tesis / Latihan Ilmiah

Fazli Abd Hamid. 1998. *Hubungan Antara Kuasa Bertindak Pekerja dan Kualiti Kehidupan Kerja.* Tesis Sarjana, Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi.



Jalilah Md. Shah.2003. *Peranan Wanita Di Dalam Komuniti Setinggan: Kajian Kes Di Kg. Lembaga Padi, Likas, Kota Kinabalu.* Tesis Sarjana, Universiti Malaysia Sabah, Kota Kinabalu.

Kertas Kerja

Adi Farudin. 2001. *Penyediaan Borang Soal Selidik dan Kaedah Temu duga dalam Penyelidikan.* Prosiding Seminar Penyelidikan dan Penulisan, Kota Kinabalu, 2-3 April, Anjuran Pusat Penataran Ilmu dan Bahasa Universiti Malaysia Sabah (Sabah).

Dzurizah Ibrahim. 2000. *Pergerakan Kesatuan Sekerja Di Sabah : Era Pra Dan Pasca Malaysia.* Proceedings of The Sixth Biennial Borneo Research Conference, Sarawak, 10-14 Julai, Anjuran Universiti Malaysia Sarawak & Sarawak Development Institute (Sarawak).

Mohammad Adam Bakar. 2001. *Pemilihan Metod Kajian : Kuantitatif atau Kualitatit.* Prosiding Seminar Penyelidikan dan Penulisan, Kota Kinabalu, 2-3 April, Anjuran Pusat Penataran Ilmu dan Bahasa Universiti Malaysia Sabah (Sabah).

Mohammad Haji Yusuf. 2001. *Kaedah Penyelidikan Kuantitatif.* Prosiding Seminar Penyelidikan dan Penulisan, Kota Kinabalu, 2-3 April, Anjuran Pusat Penataran Ilmu dan Bahasa Universiti Malaysia Sabah (Sabah).

Buku

Abd Razak Omar & Zainal Ariffin Ahmad. 1999a. *Konsep Dan Teknik Pengurusan Sumber Manusia.* Kota Kinabalu : Universiti Malaysia Sabah.

Abd Razak Omar & Zainal Ariffin Ahmad. 1999b. *Perhubungan Industri Di Malaysia.* Kota Kinabalu : Universiti Malaysia Sabah.

Ab Aziz Yusof. 2002. *Pengurus Sumber Manusia, Konsep Dan Perlaksanaan.* Kuala Lumpur : Prentice Hall.

Ahmad Atory Hussain. 2001. *Pengurusan Personel. Awam dan Swasta: Suatu Tinjauan Konflik Dalam Organisasi.* Kuala Lumpur : Utusan Publication & Distributors Sdn Bhd.

Ahmad Mahdzan Ayob. 2002. *Kaedah Penyelidikan Sosioekonomi.* (2nd edition). Kuala Lumpur : Dewan Bahasa Dan Pustaka.



Altaf Ahmad & Nik Ahmad. 2003. *Employment Law In Malaysia*. Kuala Lumpur: International Law Book Services.

Armstrong, M. 1996. *A Handbook Of Personnel Management Practice*. (6th edition). London: Kogan Page.

Bailey, D.K. 1984. *Kaedah Penyelidikan Sosial*. (Terj.). Kuala Lumpur : Dewan Bahasa Dan Pustaka.

Balakrishnan Parasuraman. 2003. *Hubungan Industri Dan Pengurusan Sumber Manusia Isu Dan Cabaran*. Kuala Lumpur : Prentice Hall-Pearson.

Bernardin, H. J. & Russell, E.A.J. 1992. *Human Resource Management : An Experience Approach*. New York : McGraw-Hill.

Cowling, A. & James, P. 1994. *The Essence Of Personnel Management and Industrial Relation*. New York : Prentice Hall.

Deeks, J. & Rasmussen, E. 2002. *Employment Relation In New Zealand*. Kuala Lumpur : Pearson.

Deery, S., Plownan, D. & Walsh, J. 2000. *Industrial Relations, A Contemporary Analysis* . (2nd edition). Australia: McGraw-Hill.

Dessler, G. 2002. *Pengurusan Sumber Manusia*. (Terj.). (8th edition). Kuala Lumpur : Prentice Hall.

Dunlop,T. John. 1993. *Industrial Relations Systems*.(revised edition). Boston,Massachusetts : Harvard Business School Press.

Dzurizah Ibrahim, Balakrishnan Parasuraman & Rosazman Hussin (ed.). 2000. *Hubungan Industri Dan Sumber Manusia Isu dan Perspektif*. Kuala Lumpur : Universiti Malaysia Sabah.

Fossum, A. J. 1995. *Labour Relation*. (7th edition.) Boston : Irwin Mc-Graw.

Gospel,F.H. & Palmer, G. 1983. *British Industrial Relations*. (2nd edition.) London : Routledge.

Graham, HT. & Bennett,R. 1995. *Human Resource Management*. (8th edition.) London : The M+E Handbook Series.



Hollinshead, G. & Leat, M. 1995. *Human Resource Management An International and Comparative Perspective on The Employment Relationship*.London: Pitman Publishing.

Hollinshead, G., Nicholls, P. & Taiby, S. (ed.).2003. *Employee Relations*. (2nd edition.) Horlow,England : Prentice Hall.

Jackson, M. P. 1992. *An Introduction To Industrial Relations*. London : Routledge.

Juhary Hj. Ali. 2000. *Mengurus Sumber Manusia*. Kuala Lumpur : Dewan Bahasa dan Pustaka.

Kamal Halili. 1994. *Hubungan Undang-undang Majikan Dan Pekerja*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa Dan Pustaka.

Kamaruddin M. Said. 1992. *Hubungan Perusahaan di Malaysia 1946-1970*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa Dan Pustaka.

K, Rajkumar. 2001. *Panduan Mudah Undang-undang Buruh Malaysia*. (Terj.) Kuala Lumpur: Pelanduk Publication.

Leong Yee Fong. 1999. *Labour And Trade Unionism in Colonial Malaya: A Study of the Socio-Economic & Political Bases of The Malaya Labour Movement, 1930 – 1957*. Pulau Pinang : Universiti Sains Malaysia.

Maimunah Aminuddin. 1994. *Panduan Pengurusan Personel*. (Terj.). Kuala Lumpur : Fajar Bakti.

Maimunah Aminuddin. 1998. *Pengurus Sumber Manusia*. (3rdedition). Kuala Lumpur : Fajar Bakti Sdn Bhd.

Maimunah Aminuddin. 2003. *Malaysian Industrial Relations and Employment Law*. (4th edition). Kuala Lumpur : Mc Graw-Hill.

Mill Quinn D.1994. *Labor Management Relations*. (5th edition.) Boston: Mc Graw-Hill.

Mohd Sheffie Abu Bakar. 1987. *Metodologi Penyelidikan untuk Ekonomi dan Bidang-Bidang Berkaitan*. Bangi : Universiti Kebangsaan Malaysia.



- Mohamad Yazam Sharif (ed.).2001. *Asas Pengurusan Sumber Manusia, Pendekatan Proses*. Kuala Lumpur : Utusan Publication & Distributor Sdn Bhd.
- Neil, W. C.1986. *From Conjunctive Bargaining To Cooperative Bargaining*. New York: Mc Graw Hill.
- Newstrom, W. J. & Davis, K.1997. *Organizational Behavior ,Human Behavior At Work*. (10th edition.) Boston : Mc Graw Hill.
- P, Ramasamy. 1994. *Plantation Labour, Unions, Capital and The State in Paninsular Malaysia*. Kuala Lumpur : Oxford University Press.
- Qasim Ahmad.1999. *Revolusi Industri Pertama*. Kota Kinabalu : Universiti Malaysia Sabah.
- Reynolds, H. M. & Moser, H. 1998. *Labor Economic and Labor Relations*. (11th edition.) Horlow, England : Prentice Hall.
- R, Selvakumaran. 1994. *Indian Plantation Labour In Malaysia*. Kuala Lumpur : S . Abdul Majeed & Co Publishing Division.
- Salamon, M.1998. *Industrial Relations*. (3rd edition.) Horlow, England : Prentice Hall.
- Shafritz,J.M. & Rosenbloom,D.H.1985. *Essentials Of Labour Relations*. Reston, Virginia: Prentice Hall.
- Siti Rohani Yahaya. 2000. *Penggunaan dan kebolehubahan Buruh Di Malaysia*. Kuala Lumpur : Dewan Bahasa Dan Pustaka.
- Siti Zaharah Jamaluddin. 2000. *Pengenalan Kepada Undang-undang Perhubungan Perusahaan di Malaysia*. Kuala Lumpur: Universiti Malaya.
- Syed Arabi Idid. 1998. *Kaedah Penyelidikan Komunikasi Dan Sains Sosial*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa Dan Pustaka.
- Siyudadain Mirza, S. 2000. *Human Resource Management*. New Delhi : Tata Mc Graw Hill Publishing Company Limited.
- V, Anantaraman. 1997. *Malaysian Industrial Law and Practice*. Serdang Selangor : Universiti Putra Malaysia Press.



- Walton,E.R.,Gershenfeld, J. & McKersie, B.R. 1994. *Strategic Negotiations*. USA : Harvard Collage.
- Wright, C.1995. *Human Resource Management*. Britain: BPP Publishing Limited.
- Wu Min Aun.1995. *Undang-undang Perhubungan Perusahaan di Malaysia*. (revised edition). Kuala Lumpur : Logman.

Artikel Dalam Jurnal

- Behrens,M. & Jacoby, W. 2004. The Rise Of Experimentalism in German Collective Bargaining. *British Journal Of Industrial Relations*. 42 (1): 95-123.
- Bradley, H.1994. Divided We Fall: Unions And Their Members. *Employee Relations*. 16 (2): 41-52.
- Brown, A. J. 2000. Labour Perspectives On Accounting and Industrial Relations :A Historical and Comparative Review. *Labour Studies Journal*. 25 (2):41-71.
- Brown,W.,Deakin,S.,Nash,D.& Oxenbridge,S. 2000. The Employment Contract : From Collective Procecedures to Individual Rights. *British Journal Of Industrial Relations*. 38 (4).611-629.
- Burgess, R. & Lane, R.M.1993. A New Tool For Collective Bargaining. *Labor Studies Journal*.18 (3). 38-49.
- Fiorito,J. & Hendricks,E.W. 1987. Union Characteristics and Bargaining Outcomes. *Industrial and Labour Relations Review*. 40 (4) : 569-584.
- Hasle,P.,Hansen,J.N. & Moller,N. 2004. Agreements Between Labour Unions and Employer's Association as a Strategy For The Prevention Of Repetitive Strain Injury. *Economic and Industrial Democracy*. 25 (1): 75-101.
- Leap,L.T. & Grigsby,D.W. 1986. A Conceptualization Of Collective Bargaining Power. *Industrial and Labour Relations Review*. 39 (2): 202-213.
- Maria Pilar de Luis Carnicer, Angel Martinez Sanchez & Manuela Perez. 2004. Work-Family Conflict In a Southern European Country.*Journal Of Managerial Psychology*. 19 (5): 466-489.
- Mishel, L.1986. The Structural Determinants of Union Bargaining Power. *Industrial and Labour Relations Review*. 40 (1): 90-103.



Morishima Motohiro.1991. Information Sharing and Collective Bargaining in Japan: Effects on Wage Negotiation. *Industrial Relations and Labor Relations Review.* 44 (3):469-485.

Nay, A.L.1991. The Determinants Of Concession Bargaining In The Airline Industri and Labour Relations. *Industrial and Labour Relations Review.* 44(2): 307-323.

Peetz, D. & Todd, P. 2001. Otherwise You're On Your Own :Union And Bargaining In Malaysian Banking. *International Journal Of Manpower.* 22 (4):333-348.

Rohana Ariffin.1989. *Women And Trade Union In West Malaysia. Journal Of Contemporary Asia.* 19 (1) :78-94.

Rout,R.U.,Cooper,L.C. & Kerslake,H.1997.Working And Non Working Mother: A Comparative Study. *Women In Management Review.* 12 (7):264-275.

Scheuer,S .1999. The Impact Of Collective Agreements On Working Time In Denmark. *British Journal Of Industrial Relations.* 37 (3) : 465-481.

T. Ramayah, Muhamad Jantan & Chandra Mohan Krishnan. 2004. Retrenchment Strategy In Human Resource Management : The Case Of Voluntary Separation Schema (VSS). *Asian Academy Of Management Journal.* Vol 9 (2):35-62.

Tuckman, A. &Finnerty, C.1998. Individual Contracts, Collective Bargaining And Trade Unionism: A Case For The Union Voice. *Personnel Review.* 27(6): 448-459.

Wad, P. 2005. Workers In The Supply Chain Of The Global Automobile Industry. *Asian Labour Update.* 54: 18-24.

Bab Dalam Buku

Chew Soon Beng & Lim Siew Ngoh. 1996. Industrial Relations In The Banking and Financial Sector. Chew Soon Beng & Rosalind Chow (ed.). *Industrials in Singapore Industry.* Singapore: Addison Wesley Publishing Company. hlm 55-83.

Dabscheck Braham. 1989. A Survey Of Theory Of Industrial Relations. Barbash, J & Barbash, K. (ed.). *Theories and Concept in Comparative Industrial Relations.* Columbia: University of South Carolina Press. hlm 155-184.

Kheel, W. T. 1979. Collective Bargaining And Automation. Havelick,J.F. & Khell,T.W. (ed.). *Collective Bargaining: New Dimensions in Labour Relation.* Colorado: Westview Press. hlm 35-42.

Morley, E.I. 1979. Behavioral Studies Of Industrial Bargaining. Stephenson, M.G. & Brotherton, J.C. (ed.). *Industrial Relations, A Social Psychological.* New York : Unwin Brother Ltd. hlm 214-217.

Rosow,M.J.1979. Putting the Quality of Working Life on the Bargaining Table. Havelick,J.F.&Khell,T.W.(ed.).*Collective Bargaining: New Dimensions in Labour Relation.* Colorado: Westview Press. hlm 101 – 111.

Watts, E.G.1979. Collective Bargaining and Inflation. Havelick,J.F. & Khell,T.W. (ed.). *Collective Bargaining: New Dimensions in Labour Relation.* 1979. Colorado: Westview Press. 43-47.

Wipisinger, W.W. 1979. Output: Collective Bargaining and Productivity. Havelick,J.F. & Khell,T.W. (ed.). *Collective Bargaining: New Dimensions in Labour Relation.*Colorado : Westview Press. 25 - 42.

Laman Web

"Abdul Jalil, Solomon Elected NUBE President" dlm.
<http://www.bernama.com/bernama/v3/news>. Dilihat pada 15 Oktober 2005.

"Annotated SPSS Output, Factor Analysis" dlm. <http://www.ncl.ac.uk/iss/statistics/docs/factoranalysis.html> . Dilihat pada 23 Februari 2005.

"Bargaining For Alternative Work Schedules" (Labor Project For Working Families and The AFL-CIO Working Women's Department) dlm. <http://www.bctd.workingfamilies.com/women/f-alwrk.htm> .Dilihat pada 18 November 2003.

"Comments on Statistical Validity Of Factor Analysis Samples" dlm.
http://adt.waikato.ac.nz/uploads/approved/adtuow20060202.170211/public/22_Appendix_6.pdf. Dilihat pada 23 Februari 2005.

Fatimah Said, Roza Hazli dan Saad Mohd Said.2001. "The Determinants Of Trade Union Membership Growth In Malaysia". Kertas Kerja FEA 13, Universiti Malaya, Kuala Lumpur dlm. <http://www.cassey.com/fea2001-13.pdf>. Dilihat pada September 2005.



"Len Seng Workers Continue Picket" dlm. <http://www.labourcentre.org/n>. Dilihat pada April 2005.

"SBEU wins the 2003 Model Union in the private sector in Malaysia award" dlm. <http://www.union-network.org-contact@union-network.org>. Dilihat pada September 2003.

"Trend in Collective Agreement for The Period of 2002-2003" dlm. <http://www.mtuc.org.my/trendca2003.htm>. Dilihat pada April 2005.

Riadz Radzi.2005. "Rasional Lanjutkan Usia Bersara" dlm. <http://www.emedia.com.my>. Dilihat pada 16 September 2005.

Responden Yang Ditemubual

Ag. Omar Hj. Ag. Salleh, 2005. Kaunter Pertukaran Wang Asing, Airport Kota Kinabalu. Ahli SBEU selama 23 tahun. "Impak Perundingan Kolektif kepada ahli SBEU". 16 Jun.

Brenda Reston Areno, 2005. Luyang. Bendahari SBEU Cawangan Kota Kinabalu 2003-2005. "Isu Politik,Sosial,Ekonomi dan Cabaran dalam Perundingan Kolektik SBEU". 26 Jun.

Catherine Jikunan, 2005. Pejabat Rasmi SBEU cawangan Sabah. Setiausaha Agung SBEU sejak tahun 2000). "Isu Politik,Sosial,Ekonomi dan Cabaran dalam Perundingan Kolektik SBEU". 12 April.

Crystal Liew, 2005. Sales Office BCB Kota Kinabalu. Ahli SBEU Selama 2 Tahun. "Impak Perundingan Kolektif kepada ahli SBEU". 14 Jun.

Dg.Jaidah, 2005. Ibu Pejabat BCB Kota Kinabalu. Ahli SBEU Selama 25 Tahun. "Impak Perundingan Kolektif kepada ahli SBEU". 15 Jun.

Henry Francis. 2005. Sales Office BCB Kota Kinabalu. Ahli SBEU Selama 22 Tahun. "Impak Perundingan Kolektif kepada ahli SBEU". 13 Jun.

Herman Akip. 2005. Ibu Pejabat BCB Kota Kinabalu. Ahli SBEU Selama 15 tahun. "Impak Perundingan Kolektif kepada ahli SBEU". 13 Jun.

Johnson Barumban. 2005. Pejabat Rasmi SBEU cawangan Sabah. Bendahari Agung SBEU Sejak Tahun 1990. "Isu Politik,Sosial,Ekonomi dan Cabaran dalam Perundingan Kolektik SBEU". 17 Jun.



Judy Stephen. 2005. Bank Muamalat Kota Kinabalu. Timbalan Setiausaha Agung SBEU Sejak Tahun 2003 ."Isu Politik,Sosial,Ekonomi dan Cabaran dalam Perundingan Kolektif SBEU". 22 April.

Junaidah Bidin.2005. Ibu Pejabat BCB Kota Kinabalu. Ahli SBEU selama 11 Tahun. "Impak Perundingan Kolektif kepada ahli SBEU". 14 Jun.

Kancan. 2005. Ibu Pejabat BCB Kota Kinabalu. Ahli SBEU selama 22 Tahun. "Impak Perundingan Kolektif kepada ahli SBEU". 14 Jun.

Margarate Chin, 2005. Pejabat Rasmi SBEU cawangan Sabah. Pengerusi SBEU Sejak Sept 2002. "Isu Politik,Sosial,Ekonomi dan Cabaran dalam Perundingan Kolektif SBEU". 12 April.

Mohd Nazri. 2005. Ibu Pejabat BCB Kota Kinabalu. Ahli SBEU selama 8 Tahun. "Impak Perundingan Kolektif kepada ahli SBEU". 14 Jun.

Serekula Abdullah. 2005. BCB Cawangan Kuwasa. Ahli SBEU selama 26 Tahun. "Impak Perundingan Kolektif kepada ahli SBEU". 16 Jun.

Yunus Hj Idris. 2005. Ibu Pejabat BCB Kota Kinabalu. Ahli SBEU selama 13 Tahun. "Impak Perundingan Kolektif kepada ahli SBEU". 15 Jun.

