

UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

BORANG PENGESAHAN STATUS TESIS@

JUDUL: PERSEPSI AHLI KESATUAN SEKERJA TERHADAP PERUNDINGANKOLEKTIF : POLISI MELAKA KELUARGA DI IBU PEJABAT POS MALAYSIA

BERHAD SABAH, KOTA KINABALU.

IJAZAH: SARJANA MUDA DENGAN KEPUTJANSAYA AL-JANAH ABDUL RAZEK
(HURUF BESAR)

SESI PENGAJIAN: _____

mengaku membenarkan tesis (LPSM/Sarjana/Doktor Falsafah) ini disimpan di Perpustakaan Universiti Malaysia Sabah dengan syarat-syarat kegunaan seperti berikut:-

1. Tesis adalah hak milik Universiti Malaysia Sabah.
2. Perpustakaan Universiti Malaysia Sabah dibenarkan membuat salinan untuk tujuan pengajian sahaja.
3. Perpustakaan dibenarkan membuat salinan tesis ini sebagai bahan pertukaran antara institusi pengajian tinggi.
4. Sila tandakan (/)

SULIT

(Mengandungi maklumat yang berdarjah keselamatan atau Kepentingan Malaysia seperti yang termaktub di dalam AKTA RAHSIA RASMI 1972)

TERHAD

(Mengandungi maklumat TERHAD yang telah ditentukan oleh organisasi/badan di mana penyelidikan dijalankan)

TIDAK TERHAD

Disahkan Oleh



(TANDATANGAN PENULIS)

(TANDATANGAN PUSTAKAWAN)

Alamat Tetap: _____

Nama Penyelia _____

Tarikh: _____

Tarikh: _____

CATATAN:- *Potong yang tidak berkenaan.

**Jika tesis ini SULIT atau TERHAD, sila lampirkan surat daripada pihak berkuasa /organisasi berkenaan dengan menyatakan sekali sebab dan tempoh tesis ini perlu dikelaskan sebagai SULIT dan TERHAD.

@Tesis dimaksudkan sebagai tesis bagi Ijazah Doktor Falsafah dan Sarjana secara penyelidikan atau disertai bagi pengajian secara kerja kursus dan Laporan Projek Sarjana Muda (LPSM).

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

**PERSEPSI AHLI KESATUAN SEKERJA
TERHADAP PERUNDINGAN KOLEKTIF:
POLISI MESRA KELUARGA DI IBU PEJABAT
POS MALAYSIA BERHAD SABAH,
KOTA KINABALU**

**ALJANAH ABDUL RAZEK
HA 2005-3494**

**Latihan ilmiah ini dikemukakan adalah untuk
memenuhi daripada syarat-syarat penganugerahan
Ijazah Sarjana Muda Sains Sosial dengan kepujian**

**PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRI
SEKOLAH SAINS SOSIAL
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH
2008**

Pengesahan Penyelia

Dengan ini, saya memperakukan bahawa latihan ilmiah ini telah disiapkan oleh Aljanah Abdul Razek mengenai "Persepsi Ahli Kesatuan Sekerja Terhadap Perundingan Kolektif: Polisi Mesra Keluarga: Kajian Kes Di Pos Malaysia Berhad Cawangan Kota Kinabalu Sabah," dan telah diselia oleh saya sebagai sebahagian daripada syarat-syarat penganugerahan Ijazah Sarjana Muda Dengan Kepujian Universiti Malaysia Sabah.

Penyelia Latihan Ilmiah,

Jiah
(Puan Kee.Y.Sabariah Binti Kee Mohd Yussof)

22/9/2008
(Tarikh)



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

"Saya memperakui bahawa latihan ilmiah Sarjana Muda yang bertajuk "Persepsi Ahli Kesatuan Sekerja Terhadap Perundingan Kolektif: Polisi Mesra Keluarga: Kajian Kes Di Pejabat Pos Malaysia Berhad Cawangan Kota Kinabalu sabah," adalah hasil kerja saya sendiri kecuali nukilan-nukilan dan ringkasan yang tiap satunya telah saya jelaskan sumbernya"



ALJANAH ABDUL RAZEK
HA 2005-3494

PENGHARGAAN

Dengan nama Allah yang Maha Pemurah lagi Maha Mengasihi. Bersyukur ke hadrat Allah s.w.t, saya berjaya menyiapkan latihan ilmiah ini pada masa yang ditetapkan. Sesungguhnya hanya dengan redha dan kekuatan dari NYA, maka saya dapat menyiapkan latihan ilmiah ini. Ucapan setinggi-tinggi terima kasih ditujukan kepada puan Kee .Y. Sabariah Binti Kee Mohd Yussof di atas segala bimbingan, tunjuk ajar, teguran dan nasihat yang telah diberikan sepanjang menyiapkan latihan ini. Segala ilmu pengetahuan yang telah dicurahkan akan dimanfaatkan sepanjang perjalanan hidup ini.

Seterusnya penghargaan ini ditujukan kepada semua pensyarah Sekolah Sains Sosial terutamanya pensyarah-pensyarah Hubungan Industri iaitu Encik Fazli Abd Hamid, Dr Balakrishnan parasuraman, Puan Dzurizah Ibrahim, Puan Irma Wani, Puan Salmi, Encik Mahadirin Ahmad, Encik Fauzi Sarjono dan Encik Aripin. Tidak lupa juga ucapan terima kasih ini kepada Puan Jalilah, Puan Dayang Noorhayati dan juga kepada semua yang pernah mencerahkan ilmu kepada saya. Seterusnya penghargaan ini ditujukan kepada kedua ibubapa saya di atas semangat dan dorongan yang telah diberikan. Buat teman-teman seperjuangan Nurul Fazlee Asma, Leong, Elvira dan terutama sekali Fatimah Irene Edie iaitu kawan karib saya yang banyak membantu sepanjang penghasilan penulisan ilmiah ini.

Ucapan terima kasih kepada semua ahli Kesatuan Sekerja Perkeranian Pos Malaysia Berhad Sabah (KKPPS) terutamanya kepada Puan Jakelina Binti Lajium, Puan June Thu, Encik Francis X Guansing, Encik Joe Michael dan semua responden terlibat kerana banyak membantu dalam menyiapkan latihan ilmiah ini. Tanpa kerjasama anda semua, latihan ilmiah ini sudah tentu tidak mencapai matlamatnya. Akhir sekali ucapan terima kasih ini ditujukan khas kepada ahli keluarga saya serta semua pihak yang terlibat dan menyumbang kerjasama dalam penghasilan latihan ilmiah ini. Semoga latihan ilmiah ini akan memberi manfaat kepada semua dan penyelidik lain yang berminat serta berkecimpung dalam bidang hubungan industri.

ABSTRAK

PERSEPSI AHLI KESATUAN SEKERJA TERHADAP PERUNDINGAN KOLEKTIF: POLISI MESRA KELUARGA DI IBU PEJABAT POS MALAYSIA BERHAD SABAH, KOTA KINABALU.

Kajian ini mengkaji persepsi ahli kesatuan sekerja terhadap perundingan kolektif dalam memperjuangkan polisi mesra keluarga. Kajian ini melibatkan perundingan kolektif di antara majikan Pos Malaysia Berhad dengan ahli Kesatuan Pekerja Perkeranian Pos Malaysia Berhad Sabah (KKPPS) yang berkuat kuasa pada 1 Januari 2006 hingga Disember 2008. Tinjauan dilakukan dengan menggunakan kaedah kualitatif dan kuantitatif. Kaedah kuantitatif yang digunakan adalah dengan mengedarkan borang soal selidik pada 31 orang responden, manakala kaedah kualitatif yang dibuat dengan menemubual 3 orang responden. Secara keseluruhannya, dapatan kajian telah menjawap objektif penyelidikan ini, di mana perundingan kolektif di Pos Malaysia Berhad dapat melindungi hak pekerja dalam aspek polisi mesra keluarga. Hasil kajian dan analisis kolerasi menunjukkan terdapat hubungan positif sederhana di antara perundingan kolektif dan polisi mesra keluarga. Walaubagaimanapun terdapat elemen polisi mesra keluarga yang tidak disediakan untuk para pekerja iaitu masa bekerja anjal dan pusat penjagaan kanak-kanak.

ABSTRACT

THE PERCEPTION OF THE TRADE UNION ON COLLECTIVE BARGAINING: FAMILY - FRIENDLY POLICIES IN POS MALAYSIA BERHAD SABAH HEADQUARTER AT KOTA KINABALU.

This research investigated the perception of trade union members on collective bargaining in family-friendly policies issues. This study involves the collective bargaining between the employer of Pos Malaysia Berhad Sabah and Trade Union of Clerk Worker in Pos Malaysia Berhad (KKPPS) that enforced from 1 January 2006 until December 2008. This study is conducted by using quantitative and qualitative methods. The quantitative method is using with distribute the questionnaire to 31 respondents while qualitative method is done with interview three informants. As a whole, the study results are answering the research objectives, whereas the collective bargaining protecting the union rights on family friendly policies. Research findings by correlations analysis proved that there have a significant relationship between collective bargaining and family-friendly policies. Unfortunately not all of union rights on family-friendly policies are protected whereas there is no flexible working time and child care center are provided for workers.

Kandungan	Muka Surat
Tajuk	i
Pengesahan Penyelia	ii
Pengakuan	iii
Penghargaan	iv
Abstrak	v
Abstract	vi
Isi Kandungan	vii
Senarai Jadual	xii
Senarai Rajah	xiii
Singkatan	xiv

Bab 1	Pendahuluan	
1.1	Pengenalan	1
1.2	Permasalahan Kajian	3
1.3	Objektif Kajian	3
1.4	Hipotesis	3
1.5	Skop Kajian	5
1.6	Kepentingan Kajian	7
1.7	Definisi Konsep	10
	1.7.1 Perundingan Kolektif	10
	1.7.2 Perjanjian Kolektif	10
	1.7.3 Kesatuan Sekerja	11
	1.7.4 Kesatuan Majikan	11

1.7.5	Terma Dan Kondisi Pekerjaan	11
1.7.6	Polisi Mesra Keluarga	11
1.7.7	Masa Bekerja Yang Fleksibel	11
1.7.8	Pusat Penjagaan Kanak-Kanak	12
1.7.9	Cuti Untuk Ahli Keluarga Yang Sakit	12
1.7.10	Cuti Ketika Isteri Bersalin	12
1.7.11	Cuti Bersalin	12

Bab 2

Sorotan Literatur

2.1	Pengenalan	13
2.2	Konsep Perundingan Kolektif	13
2.3	Fungsi Perundingan Kolektif	15
2.4	Skop Perundingan Kolektif	17
2.5	Prosedur Perundingan Kolektif	20
2.6	Matlamat Perundingan Kolektif	21
2.7	Konsep Polisi Mesra Keluarga	23
2.8	Bentuk-Bentuk Polisi Mesra Keluarga	25
2.8.1	Cuti Bersalin	25
2.8.2	Masa Bekerja Fleksibel	26
2.8.3	Pusat Penjagaan Kanak-Kanak	30
2.8.4	Cuti Ketika Isteri Bersalin	32
2.8.5	Cuti Untuk Ahli Keluarga Yang Sakit	34
2.9	Perundingan Kolektif Dan Polisi Mesra Keluarga	35

Bab 3	Kaedah Penyelidikan.	
3.1	Pengenalan	43
3.2	Kaedah Kajian: Kuantitatif Dan Kualitatif	45
3.3	Reka Bentuk Kajian	47
3.4	Subjek Kajian	47
3.5	Teknik Persampelan	47
3.6	Teknik Pengumpulan Data	48
3.7	Instrumen kajian	50
	3.7.1 Instrumen Kajian Dalam Kaedah Kuantitatif	50
	3.7.1.1 Borang Soal Selidik	50
	3.7.1.2 Tinjauan Awal Borang Soal Selidik	52
	3.7.1.3 Mengedar Borang Soal Selidik	53
	3.7.1.4 Masalah Yang Dihadapi Dalam Mengedar Borang Soal Selidik	54
	3.7.2 Instrumen Kajian Dalam Kaedah Kualitatif	55
	3.7.2.1 Temu Bual Bersemuka	55
	3.7.2.1.1 Temu Bual Ke Atas AJK KKPPS	55
3.8	Teknik Analisis Data	56
Bab 4	Terma Dan Kondisi Pekerjaan Di Pos Malaysia Berhad Cawangan Kota Kinabalu Sabah.	
4.1	Pengenalan	58
4.2	Latar Belakang Responden	58

4.2.1 Jantina Responden.	59
4.2.2 Bangsa Responden	61
4.2.3 Taraf Pendidikan Dan Jawatan Responden	62
4.2.4 Pengalaman Bekerja Dan Tingkat Gaji Responden	64
4.2.5 Pengalaman Bekerja Dan Umur Responden	66
 4.3 Pengetahuan Tentang Polisi Mesra Keluarga Di Dalam Perundingan Kolektif	 68
4.4 Terma Dan Kondisi Pekerjaan Polisi Mesra Keluarga Dalam Perundingan Kolektif Di Antara Kesatuan Pekerja Perkeranian Pos Malaysia Berhad (KKPPS) Dan Majikan Pos Malaysia Berhad	
4.4.1 Pusat Penjagaan Kanak-Kanak	74
4.4.2 Cuti Ketika Isteri Bersalin	78
4.4.3 Cuti Bersalin	83
4.4.4 Masa Bekerja	85
4.4.5 Cuti Untuk Ahli Keluarga Yang Sakit	94
 4.5 Hubungan Di Antara Perundingan Kolektif Dengan Perlindungan Terhadap Hak Pekerja Dalam Polisi Mesra Keluarga	 98
 Bab 5 Penutup	
5.1 Rumusan Kajian	102
5.2 Implikasi Terhadap Kajian-Kajian Lepas	105
5.3 Implikasi Perundingan Kolektif Terhadap Polisi Mesra Keluarga.	107

5.4	Kajian Akan Datang.	110
Rujukan		112
Lampiran A		117
Lampiran B		127
Lampiran C		128
Lampiran D		129

Senarai Jadual	m/s
Jadual 3.1 Penterjemahan Nilai Koefisyen (R) Kolerasi	57
Jadual 4.1 Taburan Jantina Dan Status Responden	59
Jadual 4.2 Taburan Responden Mengikut Bangsa	61
Jadual 4.3 Taraf Pendidikan Dan Jawatan Responden	62
Jadual 4.4 Taburan Pengalaman Dan Tingkat Gaji Responden	64
Jadual 4.5 Taburan Pengalaman Bekerja Dan Umur Responden	66
Jadual 4.6 Taburan Persepsi Ahli Kesatuan Sekerja Terhadap Perundingan Kolektif Dan Polisi Mesra Keluarga	69
Jadual 4.7 Taburan Persepsi Responden Terhadap Pusat Penjagaan Kanak-Kanak Di Dalam Perundingan Kolektif	76
Jadual 4.8 Taburan Persepsi Responden Terhadap Cuti Ketika Isteri Bersalin Di Dalam Perundingan Kolektif	79
Jadual 4.9 Taburan Persepsi Responden Terhadap Cuti Bersalin Di Dalam Perundingan Kolektif	84
Jadual 4.10 Taburan Persepsi Responden Terhadap Masa Bekerja Yang Fleksibel Di Dalam Perundingan Kolektif	87
Jadual 4.11 Taburan Jawapan Responden Terhadap Cuti Untuk Ahli Keluarga Yang Sakit	95
Jadual 4.12 Kolerasi Di Antara Polisi Mesra Keluarga Dengan Perundingan Kolektif Di Antara Majikan Pos Malaysia Berhad Dan KKPPS	99

Senarai Rajah.

Rajah 1.1	Skop Kajian Perundingan Kolektif Dan Polisi Mesra Keluarga	6
Rajah 4.1	Taburan Persepsi Responden Terhadap Perundingan Kolektif Yang Membincangkan Tentang Polisi Mesra Keluarga	72
Rajah 4.2	Taburan Persepsi Responden Terhadap Penyediaan Pusat Penjagaan Kanak-Kanak Untuk Para Pekerja	74
Rajah 4.3	Taburan Persepsi Responden Terhadap Cuti Bersalin yang Disediakan Adalah Mencukupi Untuk Suami	81
Rajah 4.4	Taburan Persepsi Responden Terhadap Cuti Bersalin Yang Ada Disediakan Di Dalam Organisasi	83
Rajah 4.5	Taburan Persepsi Responden Terhadap Bentuk-Bentuk Jadual Masa Bekerja Yang Fleksibel	89
Rajah 4.6	Taburan Jawapan Responden Yang Sanggup Bekerja Sepuluh Jam Sehari Untuk Mengurangkan Jumlah Hari Bekerja Dalam Seminggu	91
Rajah 4.7	Taburan Persepsi Responden Terhadap Masa Bekerja Fleksibel Yang Diperlukan Untuk Meluangkan Masa Yang Lebih Bersama Keluarga	93

Singkatan

KKPPS	: Kesatuan Pekerja Perkeranian Pos Malaysia Berhad
AJK	: Ahli Jawatan Kuasa
SPSS	: Statistical Packages For Social Science
ILO	: International Labour Organization
MEA	: Malta Employers Association
UHM	: Union Haddiema Maghqudin
APWU	: American Postal Workers Union
US	: United State.
IBEW	: International Brotherhood of Electrical Workers Local
PG&E	: Pacific Gas and Electric
SEIU	: Service Employees International Union
EAP	: Employment Assistance Programs
MCBA	: Malayan Commercial Bankers Association
MTUC	: Malaysian Trade Union Congress
MEF	: Malaysian Employers Federation
RBFG	: Royal Bank Financial Group
FWA	: Flexible Work Arrangement
EEOP	: Employment Equality Opportunity Program
UK	: United Kingdom
JPP	: Jabatan Perhidmatan Pos

BAB 1

PENDAHULUAN.

1.1 Pengenalan

Secara umumnya, perundingan kolektif merupakan satu mekanisma yang digunakan oleh para pekerja untuk memperjuangkan terma dan kondisi pekerjaan. Menurut badan ILO ataupun International Labour Organization mendefinisikan perundingan kolektif sebagai satu kaedah untuk menentukan terma dan syarat pekerjaan melalui perundingan di antara majikan dan kesatuan sekerja untuk mencapai matlamat persetujuan bersama (Balakrishnan Parasuraman, 2003). Manakala terma perundingan kolektif yang pertama oleh Sidney dan Webb pula mendefinisikan perundingan kolektif adalah satu kaedah, di mana kesatuan boleh mengekalkan dan memperbaiki terma dan kondisi pekerjaan dikalangan ahlinya (Micheal Salamon :1998).

Terdapat banyak definisi yang diberikan oleh para pemikir dan pengkaji lepas, mengenai perundingan kolektif. Walaubagaimanapun apa yang pasti perundingan kolektif adalah satu mekanisma penting bagi para pekerja menyuarakan hak dan kehendak mereka mengenai terma dan kondisi pekerjaan. Memandangkan kesan perundingan kolektif terhadap suara pekerja adalah sangat besar, ini telah mendorong pengkaji untuk melihat samada perundingan kolektif mampu memperjuangkan kondisi dan terma sosial pekerja terutama berkenaan dengan polisi mesra keluarga.

Polisi mesra keluarga merupakan satu polisi yang penting demi memastikan organisasi dapat membantu pekerja menseimbangkan tanggungjawap terhadap keluarga dan kerjaya. Menurut Gornick (2007) di United State (US) pelbagai polisi telah diwujudkan oleh kerajaan demi memastikan pekerja mempunyai masa yang cukup bersama keluarga, mengurangkan tekanan serta meningkatkan motivasi pekerja supaya lebih fokus terhadap pekerjaan mereka. Ini membuktikan bahawa polisi mesra keluarga amat diperlukan dalam sesebuah organisasi demi memenuhi keperluan sosial pekerja seterusnya melahirkan pekerja yang produktif dan menyumbang kepada peningkatan produktiviti organisasi.

(The work-family balance. An analysis of european and U.S work-time policies, www.sharedprosperity.org./ bp189. html)

Selain itu, organisasi juga dapat mengelakkan kerugian yang dialami oleh organisasi disebabkan kadar pusing ganti pekerja yang tinggi, ketidakhadiran yang kerap, pekerja yang tidak produktif, kos perubatan, kadar kemalangan yang tinggi dan sebagainya disebabkan konflik tanggungjawap terhadap keluarga dan pekerjaan (Wallen: 2002). Hal ini jelas menunjukkan bahawa polisi mesra keluarga memberi banyak manfaat kepada kedua-dua pihak iaitu pihak pekerja mahupun pihak majikan.

1.2 PERMASALAHAN KAJIAN

Permasalahan kajian ini adalah apabila terdapat majikan yang gagal menyediakan terma dan kondisi pekerjaan dalam aspek sosial khususnya berkenaan polisi mesra keluarga. Berdasarkan Kajian oleh Dewi (1996) mendapati pihak majikan mengabaikan terma dan kondisi sosial seperti masa bekerja, tempat tinggal dan kemudahan asas lain yang tidak sesuai untuk memenuhi keperluan hidup berkeluarga bagi seorang pekerja. Selain itu usaha majikan dalam mewujudkan pusat penjagaan kanak-kanak, cuti bersalin yang mencukupi, perkongsian kerja atau *job sharing*, dan jadual kerja yang fleksibel khususnya untuk pekerja wanita di Malaysia masih terlalu kurang (Noraini Mohd Noor: 2001: 126-128). Namun hakikatnya kesemua elemen ini tidak harus diabaikan kerana iaanya penting untuk menyokong pekerja menjalankan tanggungjawab terhadap keluarga dan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Menurut Wallen (2001) kegagalan pekerja menyeimbangkan tanggungjawab ini akan membawa kesan negatif terhadap prestasi dan produktiviti pekerja terhadap pekerjaannya.

Walaubagaimanapun sikap majikan pada hari ini memperlihatkan reaksi yang berbeza seperti tidak bersetuju akan pendekatan polisi mesra keluarga di tempat kerja. Hal ini menyebabkan seruan kerajaan dan undang-undang yang diperuntukkan untuk melindungi hak pekerja dalam aspek ini menjadi sia-sia. Ini terbukti apabila menurut Rizzo (2007) mendapati kesatuan majikan Malta Employers Association (MEA) enggan menyahut seruan kerajaan yang menyeru pelaksanaan polisi mesra keluarga ke dalam sektor swasta malahan turut mengkritik kerajaan telah membuat keputusan yang salah. Untuk tujuan itu, kesatuan majikan juga enggan menghadiri perjumpaan dengan

kesatuan sekerja Union Haddiema Maghqudin (UHM) untuk berbincang mengenai perkara tersebut.

(Employer oppose plan to extend family-friendly measures to public servise,
www.eurofound.europa.eu/eiro/2007/02/articles/mto702_39i)

Justeru itu, sikap yang diperlihatkan oleh majikan pada hari ini sebenarnya adalah penyebab mengapa polisi mesra keluarga di peringkat organisasi masih kurang diamalkan walaupun terdapat undang-undang yang meliputi aspek ini. Permasalahan kajian ini menarik minat pengkaji untuk melihat polisi mesra keluarga yang diamalkan oleh Pos Malaysia Berhad dan apakah perundingan kolektif di antara KKPPS dan Majikan Pos Malaysia Berhad mengandungi elemen polisi mesra keluarga yang dikaji.

1.3 OBJEKTIF KAJIAN

- 1.3.1** Mengkaji polisi mesra keluarga yang terdapat di Pos Malaysia Berhad, Kota Kinabalu Sabah.
- 1.3.2** Mengkaji hubungan di antara polisi mesra keluarga dengan perundingan kolektif di antara KKPPS dan majikan Pos Malaysia Berhad.

1.4 HIPOTESIS KAJIAN

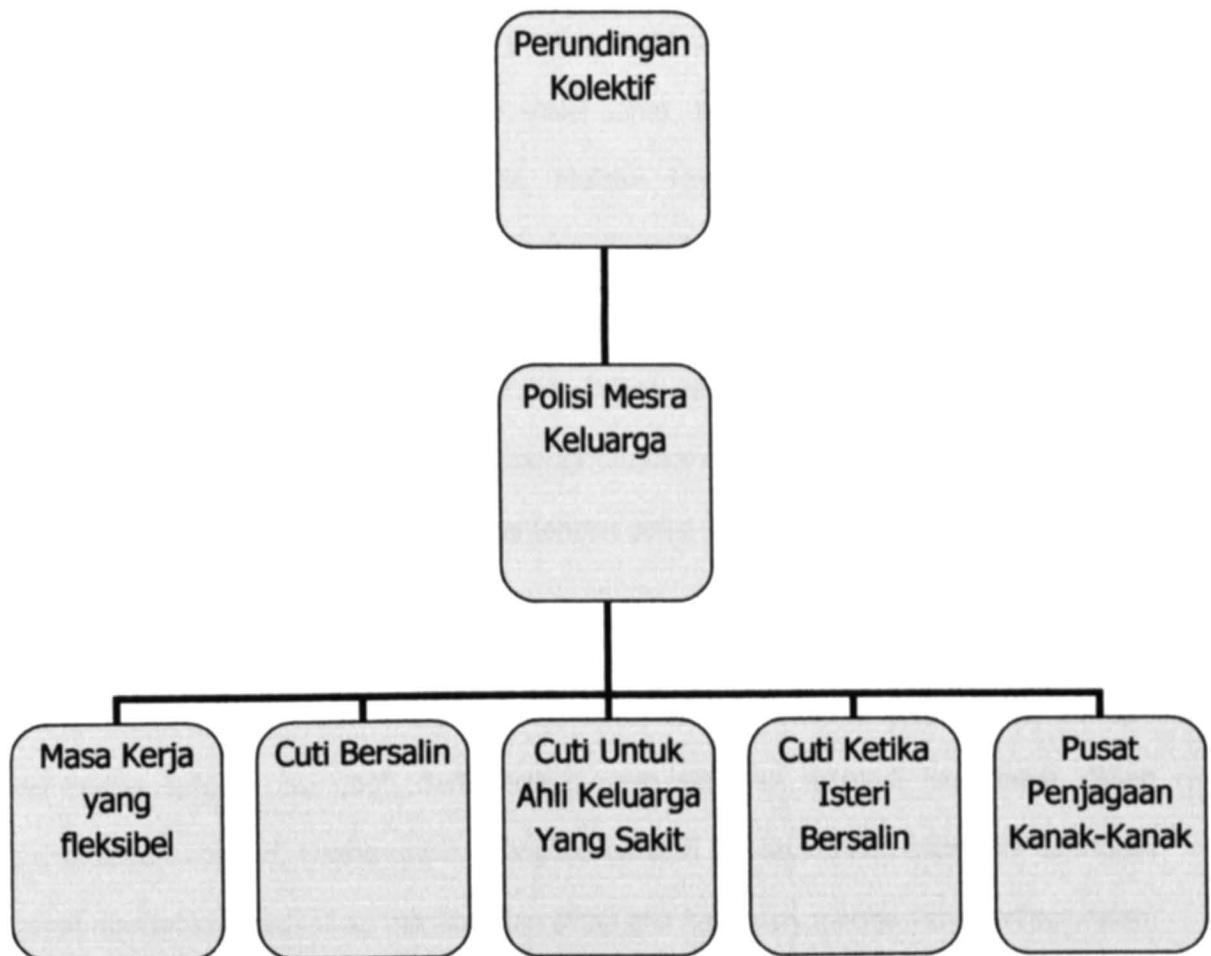
- HA: Terdapat hubungan di antara polisi mesra keluarga dan perundingan kolektif.
- H0 : Tidak terdapat hubungan di antara polisi mesra keluarga dan perundingan kolektif.

1.5 SKOP KAJIAN

Kajian ini akan dijalankan di Ibu Pejabat Pos Malaysia Berhad Cawangan Kota Kinabalu Sabah. Kajian yang dijalankan telah melibatkan 31 orang ahli Kesatuan Pekerja Perkeranian Pos Malaysia Berhad (KKPPS) daripada 60 orang ahli kesatuan ini di cawangan Kota Kinabalu Sabah. Selain itu kajian ini juga melibatkan Ahli Jawatankuasa Tinggi kesatuan sekerja KKPPS iaitu timbalan setiausaha, bendahari, serta timbalan bendahari. Skop kajian ini pula menumpukan analisis terhadap perjanjian kolektif yang berkuat kuasa mulai 1 Januari 2006 hingga 31 Disember 2008 di antara majikan Pos Malaysia Berhad dan kesatuan sekerja KKPPS sahaja.

Seterusnya kajian dilakukan adalah untuk mengkaji polisi mesra keluarga yang terdapat di dalam organisasi ini dan hubungan di antara perundingan kolektif dan polisi mesra keluarga. Terdapat lima elemen polisi mesra keluarga yang dikaji, iaitu pusat penjagaan kanak-kanak, cuti bersalin, masa bekerja yang fleksibel, cuti untuk ahli keluarga yang sakit dan cuti ketika isteri bersalin.

Rajah 1.1 : Skop Kajian Perundingan Kolektif Dan Polisi Mesra Keluarga.



1.6 KEPENTINGAN KAJIAN

Sejajar dengan itu kajian ini adalah penting agar dapat mengubah persepsi pekerja supaya meletakkan terma dan kondisi sosial sama penting dengan terma dan kondisi ekonomi dalam perundingan kolektif. Melalui kajian ini khususnya, akan dapat meningkatkan kesedaran pekerja terhadap kepentingan polisi mesra keluarga serta dapat melihat aspek ini sebagai isu utama untuk dibincangkan di dalam perundingan kolektif. Hal ini kerana berdasarkan kajian-kajian yang lepas terdapat kecenderungan oleh ahli kesatuan sekerja yang lebih mengutamakan aspek ekonomi dan mengabaikan kepentingan aspek sosial khususnya berkenaan polisi mesra keluarga.

Menurut Carassquar (2005) isu berkenaan polisi mesra keluarga dilihat sebagai isu kedua selepas isu upah dan kerjaya yang sentiasa menjadi isu utama dalam perundingan kolektif. Usaha untuk mengetengahkan isu berkenaan aspek ini seringkali gagal disebabkan oleh sikap majikan dan sikap ahli kesatuan sekerja yang terlibat dalam perundingan kolektif. Para pekerja lelaki yang lazimnya mendominasi ahli kesatuan sekerja di meja rundingan tidak peka terhadap isu ini. Oleh yang demikian, seringkali ahli kesatuan beranggapan bahawa isu ini hanya mengkhusus kepada keperluan wanita semata-mata dan hanya dibangkitkan apabila timbul isu penyamarataan di antara hak lelaki dan wanita di tempat kerja (Madrid *et al.*, 2005)

Namun hakikatnya aspek sosial juga merupakan aspek penting dalam kehidupan seorang pekerja. Menurut Doherty (2004) aspek sosial seperti masa rehat yang cukup sangat penting untuk menjamin motivasi dan produktiviti di kalangan para pekerja.

Sekurang-kurangnya melalui masa bekerja anjal pekerja boleh berehat dan meluangkan masa yang secukupnya bersama keluarga.

Menurut Carrasquer lagi, perspektif negatif pihak majikan terhadap polisi mesra keluarga juga merupakan faktor utama yang menyumbang kepada kegagalan usaha kerajaan untuk mewujudkan polisi mesra keluarga melalui perbincangan yang dijalankan di antara majikan dan kesatuan sekerja di dalam perundingan kolektif. Menurut Carrasquer, majikan enggan membincangkan polisi mesra keluarga di dalam perundingan kolektif kerana ianya dianggap akan mengganggu proses kerja, waktu bekerja pekerja dan konsep waktu bekerja yang sedia ada. Majikan dalam hal ini juga berpendapat bahawa elemen-elemen polisi mesra keluarga seperti pemberian pelbagai jenis cuti untuk pekerja hanya akan meningkatkan kos buruh, terutama bagi sektor yang didominasi oleh pekerja wanita (*Madrid et al., 2005*).

Sehubungan dengan itu, kajian ini juga diharapkan dapat mengubah persepsi negatif yang dimiliki oleh sesetengah majikan terhadap polisi mesra keluarga serta mula memberikan perhatian terhadap penyediaan kondisi dan terma pekerjaan berkenaan aspek ini di tempat kerja. Hal ini kerana polisi mesra keluarga adalah sangat penting untuk memenuhi keperluan sosial pekerja supaya dapat menseimbangkan tanggungjawab terhadap keluarga dan kerjaya. Oleh itu majikan seharusnya dapat melihat impak positif yang dapat dicapai melalui pelaksanaan polisi ini.

Menurut Tombari dan spinks (1999) terdapat pelbagai jenis pendekatan polisi mesra keluarga seperti kemudahan pusat penjagaan anak, cuti bersalin, waktu bekerja anjal, cuti keluarga, pusat penjagaan orang tua dan banyak lagi telah berjaya meningkatkan kemampuan dan komitmen pekerja untuk turut sama mencapai objektif syarikat. Selain itu, kajian ini juga mendapati kedua ibubapa yang bekerja perlu mempunyai masa yang secukupnya bersama keluarga untuk memastikan tanggungjawab terhadap keluarga dan pekerjaan dapat diseimbangkan. Namun apa yang penting, di samping konflik rumah tangga dapat dikurangkan, pendekatan ini juga akan menjamin komitmen dan tumpuan pekerja terhadap pekerjaannya.

Menurut Clifton dan Shepard (2002) dalam kajiannya berkenaan kesan pelaksanaan program pekerjaan dan keluarga-*Work-Life Program* terhadap 500 buah syarikat dalam 30 jenis industri di US mendapati bahawa pelaksanaan program tersebut telah berjaya meningkatkan produktiviti organisasi. Program pekerjaan dan keluarga-*Work-Life Program* yang dilaksanakan termasuklah dengan menyediakan pusat penjagaan kanak-kanak, cuti bersalin, cuti untuk ahli keluarga yang sakit, masa bekerja yang anjal, ruang untuk menyusukan anak dan sebagainya telah memberikan kesan positif kepada majikan dan pekerja.

Justeru itu kajian ini dapat memperlihatkan kepada pihak majikan dan pihak pengurusan bahawa pelaksanaan polisi mesra keluarga sebenarnya memberikan impak positif terhadap organisasi secara tidak lansung, misalnya melalui peningkatan komitmen dan tumpuan pekerja seterusnya kepada produktiviti organisasi tersebut. Keupayaan majikan melihat hubungkait ini diharapkan dapat menimbulkan kesedaran

RUJUKAN

Dokumentari Rasmi Yang Tidak Diterbitkan

Perjanjian bersama ke lima di antara Pos Malaysia Berhad dan Kesatuan Pekerja/ Perkeranian Pos Malaysia Sabah (KKPPS). Berkuat kuasa mulai 1 Januari 2006 sehingga 31 Disember 2008.

Dokumen Kerajaan

Akta 1996. *Akta Hubungan Industri 1967* (Akta 177). Kuala Lumpur:

International Law Book Services.

Akta 2001. *Akta Kesatuan Sekerja 1959* (Akta 262). Kuala Lumpur: International

Law Book Service.

Buku-Buku Ilmiah

Balakirshnan Parasuraman.2003. *Hubungan Industri dan Pengurusan Sumber Manusia: Isu dan Cabaran.* (Edisi kedua).Pertaling Jaya: Prentice Hall Pearson.

Collin Hellen.1994. *The Pregnancy Directive . A Guide For Human Resource Managment.*United State of America : Blackwell Publishers.

Jones Fiona, Burke J Ronald dan Westman Mina. 2006. *Work-Life Balance. A Perspective .* United State of America: Psichology Press.

Katz C. Harry dan Kochan A.Thomas.2004. *An Introduction to Collective Bargaining And Industrial Relations.* (Third Edition). New York: McGraw-Hill.

Khadijah Mohamed, Che Thalbi Md. Ismail, Yuhanif Yusof.2005. *Undang-undang Pekerjaan dan Perhubungan Perindustrian.* Petaling Jaya : Prentice Hall, Selangor.

Maimunah Aminuddin.1996. *Malaysian Employment Law and Industrial Relation (2nd edition)* Singapore: McGraw-Hill Book Co.

Madrid, Carrasquer pilar, Matilde Massao dan Antonia Martin. 2005. *A Study Of Work-Life Balance: The Current Situation, Needs And Demands.* Spain :The Women' Institute.

Mohd. Majid Konting. 2005. *Kaedah Penyelidikan Pendidikan.* Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.

- Murphy Edna.1996. *Fleksibel Work*. Great Britain : The Home Office Partnership
- Noraini Mohd Noor. 2001. *Work, Family and Women's Well-being: Selected Papers*. Kuala Lumpur: International Islamic University Malaysia.
- Pitt Marcie. 2006. *Work and Family Handboek .Multi Diciplinary Perspectives And Approaches*. London : Lawrence Erbaum Associations, New Jersey.
- Rohana Yusof. 2004. *Penyelidikan Sains Sosial*. Bentong: PTS Publication & Distributors Sdn Bhd, Pahang Darul Makmur
- Rema Dewi.1996. *Contract Labour In Peninsular Malaysia*, Institut Kajian Dasar (IKD). Kuala Lumpur.
- Rose Ed. 2001. Employment Relations. England: Pearson Education Limited
- Salamon Micheal.1998. *Industrial Relation. Theory and Practice*. Great Britain : Pearson Education Limited.
- Vanugopal S. 2005. *A Guide To The Labour Ordinance Of Sabah (Amendment Act 2004) And The Labour Of Sarawak. (Amendment Act 2005)*. Kota Kinabalu: New SabahTimes.
- Wallen Jacqueline. 2002. *Balancing Work and Family. The Role of The Workplace*. United State of America : A Pearson Education Company

Jurnal

- Burke. J Ronald. 2001. *Organizational Values, Work Experiences And Satisfactions Among Managerial And Professional Women*. Journal of Development. 20 (4) : 346-353.
- Burke. J Ronald. 2002. *Do Managerial Men Benefit From Organizational Values Supporting Work-Personal Life Balance?*.Women In Management Review.15 (2): 81-19.
- Broadbridge Adelina.1999. *Retail Managers: Stress And The Work-Family Relationship*.International Journal of Retail & Distribution Management. 27 (9): 374-382
- Beach R.H. Steven dan Martin K. Jack. 1995. *Work, family And Health: The Expanding Role Of EAP professionals*. Employee Counselling Today. 7 (4) 23-24
- Doherty Liz. 2004. *Work-Life Balance Initiatives Implications For Women*. Employee Relations. 26 (4) : 433-452.

- Forster Nick. 2000. *A Case Study Of Women Academics' Views On Equal Opportunities, Career Prospects And Work-Family Conflicts In A British University*. Women In Management review. 15 (7) : 316-330.
- Hyman Jeff. 2007. *Work And Life : Can Employee Representations Influence Balance?* Employee Relation. 29 (4): 367-384.
- McIntyre Jacqueline. 2002. Women In Part Time Management In The Retail Sector. The Employee's Viewpoint. Personnal Review. 29 (5) : 637-653.
- Nadeem Sadia dan Hendry Chris. 2003. *Power Dynamics In The Long Term Development Of Employee-Friendly Flexible Working*. Women In Management Review. 18 (1/2): 32-49.
- Peet David dan Todd Patricia. 2001. "Otherwise you're on your own": Unions And Bargaining In Malaysian Banking. International Journal Of Manpower. 22 (4): 333-334.
- Remery Chantal, Doorne-Huiskes Anneke van dan Schippers Jop. 2003. *Family-Friendly Policies In The Netherlands. The Tripartite Involvement*. Personnel Review. 32 (4) 456-473.
- Strachan Glenda dan Burgess John. 1998. *The 'Family Friend" Workplace: Origins, Meaning and Application At Australian Workplaces*. International Jurnal Of Manpower. 19 (14): 250-261.
- Thorthwaite Louise dan Sheldon Peter. 2004. *Employee Self Restoring For Work-Family Balance.Leading In Australia*. Employee Relations. 26 (3): 238-254.
- Thomas J Clifton dan Sherpard. 2004. *Work And Family Programs And Productivity.Estimates Applying A Production Function Model*. International Journal Of Public Sector Management. 27. (8) : 714-728.
- Tombari Norma dan Spinks Nora. 1999. *The Work/Family Interface At Royal Bank Financial Group: Successful Solutions A Retrospective Look At Lessons Learned*. Women In Management Review. 14 (5) : 186-193.

Tesis

- Kee. Y. Sabariah Kee Mohd Yussof. 2006. *Perundingan Kolektif Kesatuan Sekerja Perbankan Sabah (SBEU): Kajian Kes di Bank Bumiputera Commerce (M) Berhad dan Bank HSBC (M) Berhad*. Sekolah Sains Sosial, Universiti Malaysia Sabah.
- Mesrinah Jahilin. 2007. *Perundingan Kolektif dan Perlindungan Terhadap Pekerja Wanita Di Ibu Pejabat Pos Malaysia Berhad. Sabah Kota Kinabalu*. Sekolah Sains Sosial, Universiti Malaysia Sabah.

Laman Web

Gender Equality Bargaining (atas talian)

www.ilo.org/public/english/employment/gems/downloads/pdf&w.htm.

Dicetak pada 3 mac 2008.

The Work-Family Balance. An Analysis Of European And U.S Work-Time Policies (atas talian)

www.sharedprosperity.org./ bp189. htm.

Dicetak pada 26 januari 2008.

Employer Oppose Plan To Extend Family-Friendly Measure To Public Service (atas talian)

www.eurofound.europa.eu/eiro/2007/02/article /mto70239i

Dicetak pada 15 januari 2008.

University Of California Human Resource And Benefit (atas talian)

www. at yourservise. ucop. edu

Dicetak pada 14 februari 2008.

Bargaining for alternative schedules (labor project for working families and the AFL-CIO working women' department) (atas talian)

<http:// www.bctdworkingfamilies .com/women/f-alwrk.htm>.

Dilihat pada 12 januari 2008.

Bargaining for Child Care Centres (labor project for working families and the AFL-CIO working women' department) (atas talian)

<http:// www.bctdworkingfamilies .com/women/f-alwrk.htm>.

Dilihat pada 12 januari 2008.

Women's Aid Organisation : 14 Day Paternity Leave To Fathers (Press statement ,21 february 2002) (atas talian)

<http:// www.wao.org.my/news/20020302 - paternity leave.htm>.

Dilihat pada 29 Januari 2008.

Cuti Untuk Menjaga Anak (Pekeliling Perhimpunan Awam, Bilangan 15 tahun 2007)

(atas talian)

<http:// www.jpa.gov.my/pekeliling/pp07/bil15/pp1507.pdf>.

Dilihat pada 15 januari 2008



Responden Yang Ditemu Bual

En Francis X Guansing. 2008. "Persepsi Ahli Kesatuan Sekerja Terhadap Perundingan Kolektif: Polisi Mesra Keluarga Di Pejabat Pos Malaysia Berhad Sabah, Kota Kinabalu." Temubual 1 April.

Puan Jakelina Lajium. 2008. "Persepsi Ahli Kesatuan Sekerja Terhadap Perundingan Kolektif: Polisi Mesra Keluarga Di Pejabat Pos Malaysia Berhad Sabah, Kota Kinabalu." Temubual 1 April.

Puan June Thu. 2008. "Persepsi Ahli Kesatuan Sekerja Terhadap Perundingan Kolektif: Polisi Mesra Keluarga Di Pejabat Pos Malaysia Berhad Sabah, Kota Kinabalu." Temubual 1 April.