

**KOMITMEN KESATUAN SEKERJA TERHADAP HAK
PEKERJA DAN KEBAJIKAN PEKERJA DI
KESATUAN PEKERJA-PEKERJA SABAH
ELECTRICITY SDN BHD
(KPPSESB) SABAH.**

**BERNADETTE AUGUSTIN
BA18110828**

**FAKULTI SAINS SOSIAL DAN KEMANUSIAAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH
2021**



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

**KOMITMEN KESATUAN SEKERJA TERHADAP HAK
PEKERJA DAN KEBAJIKAN PEKERJA DI
KESATUAN PEKERJA-PEKERJA SABAH
ELECTRICITY SDN BHD
(KPPSESB) SABAH.**

BERNADETTE AUGUSTIN

BA18110828

**TESISINI DISERAHKAN UNTUK MEMENUHI
KEPERLUAN PENGIJAZAHAN IJAZAH SARJANA
MUDA SAINS SOSIAL.**

**FAKULTI SAINS SOSIAL DAN KEMANUSIAAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH**

2021



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

PENGAKUAN PELAJAR

Karya ini adalah hasil kerja saya sendiri yang bertajuk Komitmen Kesatuan Sekerja Terhadap Hak Pekerja Dan Kebajikan Pekerja Di Kesatuan Pekerja-Pekerja Sabah Electricity Sdn. Bhd (KPPSESB) Kota Kinabalu, Sabah, kecuali ringkasan, nukilan akan dijelaskan sumbernya.

BERNADETTE AUGUSTIN

BA18110828



PENGESAHAN

**KOMITMEN KESATUAN SEKERJA TERHADAP HAK PEKERJA DAN
KEBAJIKAN PEKERJA DI KESATUAN PEKERJA-PEKERJA SABAH
ELECTRICITY SDN. BHD (KPPSESB), KOTA KINABALU, SABAH.**

OLEH:

BERNADETTE AUGUSTIN

BA18110828

Latihan ilmiah ini dikemukakan bagi memenuhi sebahagian daripada syarat untuk memperolehi Ijazah Sarjana Muda Sains Sosial Dengan Kepujian dalam bidang Hubungan Industri.

Penyelia

EN. AZIZAN BIN HJ. MORSHIDI

Pensyarah Hubungan Industri

Tarikh:

DR. KEE. Y. SABARIAH KEE MOHD YUSSOF

Ketua Program Hubungan Industri

Tarikh:



PENGHARGAAN

Terlebih dahulu saya ingin mengucapkan puji syukur dengan atas kehadiran roh kudus dalam diri, saya dapat menyiapkan latihan ilmiah ini dengan jayanya walaupun menemui pelbagai dugaan dan rintangan.

Di kesempatan ini, saya ingin mengucapkan jutaan terima kasih yang tidak terhingga kepada Encik Azizan Bin Hj, Morshidi, selaku penyelia saya di atas kesabaran, sokongan, nasihat dan bimbingan yang diberikan telah banyak membantu kepada kejayaan dalam penghasilan tesis ini. Segala bantuan, semangat, strategi dan kebijaksanaan beliau telah banyak mengajar saya untuk menjadi seorang penyelidik yang baik. Tidak dilupakan juga kepada barisan pensyarah program Hubungan Industri Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan yang telah memberi perkongsian dan pengalaman sepanjang pengajian ini.

Ribuan terima kasih kepada kedua-dua ibu bapa saya, En. Augustin Bin Gilong dan Pn. Anita Binti Masingkin yang sentiasa memberi kasih sayang, doa, peringatan, panduan hidup, dorongan dan semangat yang amat saya perlukan semasa saya menyiapkan tesis ini dalam keadaan persekitaran yang tidak menentu, apatah lagi dalam situasi pandemik ini yang sungguh memberi cabaran kepada saya tetapi dengan sokongan moral mereka akhirnya saya dapat juga menyiapkan tesis ini.

Tidak dilupakan juga ucapan terima kasih kepada rakan seperjuangan saya iaitu Catherine Duling Anak Britten @ Dana, Ai Pell A/P Riam dan Jessica Anak Ribun yang telah banyak membantu saya, sentiasa mendengar luahan hati dan sentiasa memberi sokongan moral antara sesama kami sepanjang menyiapkan tesis ini. Tanpa mereka saya tidak dapat menyiapkan tesis ini dengan jayanya. Seterusnya, ucapan terima kasih kepada pihak Kesatuan Pekerja-Pekerja Sabah Electricity Sdn. Bhd (KPPSES) Kota Kinabalu, kerana telah sudi menjadi informan dalam penyelidikan ini, serta sudi memberi peluang kepada saya untuk menemu bual walaupun dalam situasi pandemic ini yang dijalankan secara atas talian.

Akhir kata, ucapan terima kasih juga kepada semua yang terlibat secara langsung dan tidak langsung dalam memberikan sumbangan cadangan dan bantuan dalam menyiapkan tesis ini. Semoga penyelidikan ini dapat dijadikan wadah ilmu yang berguna untuk tatapan kepada generasi akan datang.



ABSTRAK

Kajian ini dijalankan untuk mengetahui komitmen kesatuan sekerja terhadap hak pekerja dan kebajikan pekerja di Kesatuan Pekerja-Pekerja Sabah Electricity Sdn. Bhd (KPPSESB) Kota Kinabalu. Hak pekerja dan kebajikan pekerja merupakan satu perkara yang amat penting untuk menjaga keharmonian dalam sesebuah organisasi. Seterusnya, kajian ini juga bertujuan untuk melihat impak komitmen kesatuan sekerja terhadap hak pekerja dan kebajikan serta langkah-langkah yang diambil oleh kesatuan sekerja dalam mengekalkan hak pekerja dan kebajikan pekerja sentiasa terjamin dan terpelihara. Kajian ini dijalankan dengan menggunakan temu bual melalui atas talian, hal ini kerana pandemik COVID-19 yang berlaku di negara Malaysia yang menyebabkan pergerakan setiap pekerja atau individu menjadi terhad. Memandangkan pandemik COVID-19 ini memberi pelbagai impak terhadap mana-mana organisasi terutama dalam kajian ini yang tertumpu kepada KPPSESB, di mana SESB menjaminkan tiada pengurangan pekerja, maka pengkaji berminat melihat lebih lanjut mengenai apakah hak dan kebajikan yang diberikan oleh pihak SESB seterusnya komitmen kesatuan sekerja terhadap hak pekerja dan kebajikan pekerja. Oleh itu, dapatan kajian mendapati bahawa kesatuan sekerja sangat berkomitmen dalam menjaga hak pekerja dan kebajikan pekerja di tempat kerja dengan segala permasalahan yang timbul atau di hadapi akan dibincangkan bersama pihak pengurusan atau majikan.

Kata kunci: komitmen, kesatuan sekerja, hak pekerja, kebajikan



ABSTRACT

This study was conducted to find the commitment of trade unions to the rights workers and welfare of workers in Kesatuan Pekerja-Pekerja Sabah Electricity Sdn. Bhd (KPPSESB) Kota Kinabalu. Employee rights and employee welfare is a very important thing to maintain harmony in an organization. Furthermore, this study also aims to look at the impact of trade union commitment on workers' rights and welfare as well as the measures taken by trade unions in maintaining workers' rights and workers' welfare is always guaranteed and protected. This study also was conducted using online interviews, this is because of the COVID-19 pandemic that occurred in Malaysia which caused the movement of each employee or individual to be limited. Given that the COVID-19 pandemic has various impacts on any organization, especially in this study which focuses on KPPSESB, where SESB guarantees no reduction of employees, the researcher is interested to see more about what rights and benefits provided by SESB and union commitment. workers against workers 'rights and workers' welfare. Therefore, the findings of the study found that trade unions are very committed in safeguarding the rights of workers and the welfare of workers in the workplace with all the problems that arise or are faced will be discussed with management or employers.

Keywords: commitment, trade union, workers right, welfare



KANDUNGAN

PERKARA	MUKA SURAT
TAJUK	
PENGAKUAN	i
PENGESAHAN	ii
PENGHARGAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
ISI KANDUNGAN	vi-ix
SENARAI JADUAL	x
SENARAI RAJAH	xi
SENARAI LAMPIRAN	xii
BAB 1: PENGENALAN	
1.0 Pengenalan	1
1.1 Latarbelakang Kajian	1-7
1.1 Permasalahan Kajian	7-8
1.3 Persoalan Kajian	8
1.4 Objektif Kajian	8-9
1.5 Skop Kajian	9-10
1.6 Signifikan Kajian	10
1.7 Definisi Konseptual	10-12
1.8 Susunan Tesis	12-13
1.9 Rumusan Bab	13
BAB 2: SOROTAN LITERATUR	
2.0 Pengenalan	14
2.1 Latar Belakang Organisasi	14-15
2.2 Definisi Konsep	15
2.2.1 Komitmen	15-18
2.2.1.1 Komitmen Organisasi	18-20
2.2.1.2 Komitmen Efektif (<i>Effective Commitment</i>)	20-21
2.2.1.3 Komitmen Normatif (<i>Normative Commitment</i>)	21



2.2.1.4 Komitmen Berterusan (<i>Continuance Commitment</i>)	21-22
2.3 Kesatuan Sekerja	22-27
2.3.1 Penyertaan Pekerja Dalam Kesatuan Sekerja	28-31
2.3.2 Perlindungan Hak Pekerja	31-32
2.3.3 Objektif Kesatuan Sekerja	32-34
2.4 Model Kesatuan Sekerja	34-35
2.5 Hak Pekerja	35-36
2.6 Kebajikan Pekerja	36-39
2.7 Teori	39
2.7.1 Teori Hierarki Keperluan Maslow	39-40
2.7.2 Teori Dua Faktor Herzberg	40-41
2.8 Kerangka Kajian	42
2.9 Rumusan Bab	43

BAB 3: METODOLOGI KAJIAN

3.0 Pengenalan	44
3.1 Reka Bentuk Kajian	45
3.2 Pendekatan Kaedah Penyelidikan Kualitatif	46-47
3.2.1 Unit Analisis	47-48
3.2.2 Lokasi Kajian	48
3.2.3 Instrumen Kajian	48-49
3.3 Teknik Persampelan	49-50
3.3.1 Pensampelan Bertujuan	50
3.3.2 Populasi Dan Persampelan Kajian	50-51
3.4 Prosedur Pengumpulan Data	51
3.4.1 Temu Bual	51-52
3.5 Kaedah Pengumpulan Data	52-54
3.5.1 Pengumpulan Data Primer	55
3.5.2 Pengumpulan Data Sekunder	55
3.6 Teknik Analisis Data	56
3.6.1 Analisis Tematik	56-57
3.6.2 Analisis Temu Bual	57-59
3.6.3 Pengekodan	59
3.6.4 Tema Dan Kod	60

3.7 Rumusan Bab	60
-----------------	----

BAB 4: DAPATAN KAJIAN

4.0 Pengenalan	61-62
4.1 Analisis Deskriptif Demografi Informan	62
4.2 Tema Dan Kod	63-65
4.3 Mengenal Pasti Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Kesatuan Sekerja Terhadap Hak Pekerja Dan Kebajikan Pekerja di Kesatuan Pekerja-Pekerja Sabah Electricity Sdn. Bhd (KPPSESB).	65-75
4.4 Menghuraikan Impak Kesatuan Sekerja Terhadap Hak Pekerja Dan Kebajikan Pekerja Di Kesatuan Pekerja-Pekerja Sabah Electricity Sdn. Bhd (KPPSESB).	76-81
4.5 Menghuraikan Langkah-Langkah Dalam Mengekalkan Hak Pekerja dan Kebajikan Pekerja Sentiasa Terjamin Dan Terpelihara.	81-88
4.6 Rumusan Bab	88-89

BAB 5: PERBINCANGAN, CADANGAN DAN KESIMPULAN

5.0 Pengenalan	90
5.1 Ringkasan Kajian	90-93
5.2 Perbincangan Dapatan Kajian	93
5.2.1 Mengenal Pasti Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Kesatuan Sekerja Terhadap Hak Pekerja Dan Kebajikan Pekerja Di Kesatuan Pekerja-Pekerja Sabah Electricity Sdn. Bhd (KPPSESB).	93-94
5.2.1.1 Keselamatan Pekerja	94-96
5.2.1.2 Kesihatan Pekerja	96-97
5.2.1.3 Perubatan	97
5.2.1.4 Menjaga Ahli Pekerja	98
5.2.2 Menghuraikan Impak Komitmen Kesatuan Sekerja Terhadap Hak Pekerja Dan Kebajikan Pekerja di Kesatuan Pekerja-Pekerja Sabah Electricity Sdn Bhd (KPPSESB).	98-99
5.2.2.1 Hak Dan Kebajikan Lumpuh	99



5.2.2.2 Pendapatan Pekerja	99-100
5.2.2.3 Mendisiplinkan Pekerja	100
5.2.2.4 Pekerja Dianaya	101
5.2.3 Menghuraikan Langkah-Langkah Dalam Mengekalkan Hak Pekerja dan Kebajikan Pekerja Sentiasa Terjamin Dan Terpelihara.	101
5.2.3.1 Mempunyai Prinsip Kekal	101-102
5.2.3.2 Mengutamakan Hak Pekerja	102-103
5.2.3.3 Bekerjasama	103-104
5.3 Kerangka Model Pengkaji	105
5.4 Implikasi Kajian	106
5.4.1 Implikasi Kepada Bidang Ilmu Hubungan Industri	106
5.4.2 Implikasi Metodologi	107
5.4.3 Implikasi Praktikal	107-108
5.5 Limitasi Dan Cadangan Untuk Kajian Akan Datang	108
5.5.1 Limitasi Kajian	108
5.5.2 Cadangan Untuk Kajian Akan Datang	108-109
5.6 Rumusan	109
RUJUKAN	110-113
LAMPIRAN	114-140

SENARAI JADUAL

Jadual 4.1	Jantina	62
Jadual 4.2	Umur	62
Jadual 4.3	Pengalaman Bekerja	62



SENARAI RAJAH

Rajah 2.8	Kerangka Model Pengkaji	42
Rajah 4.1	Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen kesatuan sekerja terhadap hak pekerja dan kebajikan pekerja.	63
Rajah 4.2	Impak komitmen kesatuan sekerja terhadap hak pekerja dan kebajikan pekerja	64
Rajah 4.3	Langkah-langkah dalam mengekalkan hak pekerja dan kebajikan pekerja sentiasa terjamin dan terpelihara.	65
Rajah 5.3	Kerangka Model Pengkaji	106



SENARAI LAMPIRAN

Lampiran A	Soalan Temu Bual	113-115
Lampiran B	Transkrip 1	119-125
	Transkrip 2	126-128
	Transkrip 3	129-140
Lampiran C	Surat Kebenaran Menjalankan Penyelidikan	141
Lampiran D	Hasil Keputusan Penyemak Plagarisme (Turnitin)	140



BAB SATU

PENGENALAN

1.0 Pendahuluan

Dalam bab ini membincangkan secara keseluruhan tentang kajian yang ingin dilakukan oleh pengkaji iaitu dengan menghuraikan aspek-aspek seperti latar belakang, permasalahan kajian, persoalan kajian, objektif kajian, kepentingan kajian, skop kajian, definisi konseptual dan susunan tesis. Kajian yang dijalankan ini adalah untuk melihat komitmen kesatuan sekerja terhadap hak pekerja dan kebajikan pekerja di Kesatuan Pekerja-Pekerja Sabah Electricity Sdn. Bhd Kota Kinabalu. Pada masa sekarang, dunia dilanda pandemik COVID-19 dan ramai pekerja diberhentikan kerja, hak dan kebajikan mereka tidak dijaga oleh majikan, oleh itu pengkaji telah tertarik untuk membuat satu kajian mengenai tajuk yang telah diutarakan diatas, untuk melihat kesatuan tersebut mengalami atau melakukan hal tersebut kepada pekerja.

1.1 Latar Belakang Kajian

Menurut Ahmad, Kee Y. Sabariah & Noor (2019), kesatuan sekerja berperanan sebagai mempertahankan dan memperjuangkan kepentingan pekerja dari segi hak dan jaminan pekerjaan. Hak pekerja meliputi kepada beberapa perkara asas yang terkandung dalam terma dan syarat pekerjaan seperti upah, isu keselamatan dan kebajikan. Manakala jaminan pekerjaan pula bermaksud perlindungan terhadap pemecatan atau pemberhentian yang tidak adil (Kee Mohd Yussof, Zakaria & Ahmad, 2015). Melalui konteks yang lebih besar, kesatuan sekerja berfungsi sebagai satu institusi yang mengimbangi kuasa pihak majikan dan kuasa pihak pemerintah. Peranan tersebut merupakan satu faktor utama yang akan menentukan keberkesanan kesatuan dan mempengaruhi pergerakan institusi. Selain itu, terdapat faktor lain yang mempengaruhi peranan itu seperti ekonomi, sikap pihak majikan dan



dasar perburuhan oleh pemerintah yang mengakibatkan pergerakan kesatuan sekerja turut mengalami perubahan.

Oleh itu, fenomena tersebut telah berlaku di Malaysia sejak sebelum era kemerdekaan iaitu semenjak pentadbiran kerajaan British di Tanah Melayu dan masih dipraktikkan selepas pasca kemerdekaan. Seterusnya, perubahan terhadap dasar tersebut telah dilakukan sesuai dengan perubahan dasar pembangunan negara yang telah berubah yang tertumpu dari sektor pertanian kepada sektor perindustrian dan kini menuju ke arah negara maju dan perubahan yang telah berlaku menunjukkan satu kesinambungan daripada corak kepimpinan tertinggi negara iaitu kuasa tertinggi bagi pemerintah yang bertanggungjawab untuk menggubal dasar-dasar berkaitan perburuhan di Malaysia.

Dalam arus kemodenan, seluruh negara termasuk Malaysia telah dilanda oleh satu pandemik iaitu COVID-19 yang merupakan satu krisis kesihatan yang telah mengancam kelangsungan dan mengakibatkan kesejahteraan hidup masyarakat terjejas. Pandemik COVID-19 yang meningkat masa sekarang dan menjangkiti rakyat Malaysia telah menyebabkan kerajaan terpaksa menjalankan satu keputusan dengan mengisyiharkan dan melaksanakan Perintah Kawalan Pergerakan (PKP) sebagai langkah untuk memutuskan rangkaian wabak pandemik Covid-19 daripada terus merebak. Dalam Perintah Kawalan Pergerakan yang bermula pada 18 Mac 2020 telah dilaksanakan secara berperingkat sehingga ke fasa terakhir iaitu Perintah Kawalan Pergerakan Pemulihan (PKPP) yang berakhir pada 31 Disember 2020.

Kesan pandemik ini telah menambah beban dan cabaran kepada golongan pekerja, majikan dan kerajaan. Tambahan pula, dengan arahan penjarakan sosial dan Perintah Kawalan Pergerakan (PKP) dan majoriti pekerjaan terutamanya yang bergantung kepada interaksi kepada pelanggan secara fizikal atau secara bersemuka turut terkesan. Wabak yang berlaku ini telah memberi kesan yang besar dan telah memberi pandangan negatif daripada masyarakat, kerana bukan sahaja memberi impak kepada ekonomi negara malah politik serta kehidupan sosial rakyat. Hal ini kerana adalah perintah yang dikeluarkan oleh kerajaan telah mengakibatkan penduduk Malaysia dikehendaki untuk sentiasa berada di rumah dan tidak dibenarkan sama sekali untuk melakukan segala tugas harian di luar seperti

kebiasaan. Daripada senario yang berlaku memerlukan setiap individu haruslah beradaptasi dan menyesuaikan diri dengan norma baharu (Abdul Rashid Aziz, 2020).

Selain itu, terdapat banyak individu yang terjejas dalam pekerjaan, tambahan lagi kepada individu yang masih mencari pekerjaan menyebabkan ramai pengangguran berlaku yang disebabkan oleh PKP yang dilaksanakan seperti sektor penerbangan, perniagaan, pelancongan, industri kreatif, perumahan, pembuatan, sumber manusia, pertubuhan bukan kerajaan (NGO), perubatan swasta, pertanian dan perladangan (Mohd Zaky Zainudin, 2020). Menurut Johairi & Mohd Amirul (2020), di Malaysia, belia berumur 15-29 tahun yang merangkumi hampir kepada 40% daripada jumlah keseluruhan tenaga buruh di Malaysia yang berperanan sebagai tunjang kepada kemakmuran terhadap ekonomi negara. Pentingnya untuk memastikan belia dan termasuk graduan baharu memperolehi pekerjaan yang berkualiti dan setara mengikut kelayakan mereka tetapi situasi pasaran buruh pada masa kini sangat mencabar, ditambah lagi dengan krisis pandemik COVID-19 yang menyekat banyak pergerakan dan aktiviti ekonomi negara. Namun, ekonomi masih perlu bergerak untuk memastikan kesan negatif semasa dan selepas COVID-19 adalah minimum.

Semasa pandemik COVID-19 ini isu penindasan pekerja tidak asing lagi dalam dunia pekerjaan, malah berlaku pembuangan kerja dan banyak rintihan daripada pekerja mengenai layanan majikan terhadap mereka. Impaknya ramai pekerja yang tertekan dalam meneruskan kehidupan kerana kehilangan sumber pendapatan untuk menampung keluarga. Ia juga mendatangkan kesan buruk kepada ekonomi negara jika terdapat ramai orang tidak mempunyai pekerjaan dalam tempoh yang lama kerana apabila pengangguran meningkat, kuasa beli rakyat berkurang kerana hilang sumber pendapatan dan menyebabkan ekonomi negara akan merundum dan berisiko mengalami inflasi negara sehingga mengakibatkan sesebuah negara itu akan berkembang.

Hubungan antara majikan dan pekerja tidak merangkumi kepada undang-undang buruh yang jelas pada zaman dahulu yang menyebabkan majikan mempunyai kuasa yang tidak terkawal dan bebas melakukan sesuka hati terhadap pekerja. Dimana golongan pekerja akan tertindas dan tidak dapat layanan yang adil daripada majikan. Undang-undang buruh diperkenalkan secara perlahan, hubungan

majikan dan pekerja dikawal oleh undang-undang buruh walaupun mereka masih bebas dalam memasuki kontrak dan menyetujui terma-terma yang telah ditetapkan oleh majikan. Dalam setiap terma kontrak perkhidmatan tidak bertentangan dengan undang-undang kerana undang-undang tersebut telah menjamin kepada setiap perkara-perkara seperti upah, tempoh masa bekerja, cuti, dan sebagainya. Hubungan majikan dan pekerja di Malaysia adalah dikawal oleh undang-undang buruh. Perkembangan undang-undang buruh di Malaysia bermula daripada ramai buruh daripada Cina dan India yang dibawa masuk ke Tanah Melayu untuk bekerja di bahagian perlombongan, perniagaan dan pertanian.

Perkembangan aktiviti perlombongan, pertanian dan perniagaan di Tanah Melayu semakin meningkat dari semasa ke semasa dan jumlah buruh juga turut meningkat. Buruh yang dibawa masuk oleh orang Inggeris adalah merupakan pengusaha atau yang mempunyai perniagaan perlombongan bijih timah dan ladang getah melalui ejen tertentu, yang pada mulanya buruh Cina menandatangani kontrak pekerjaan sebelum bekerja di lombong bijih timah dalam sesuatu tempoh yang ditetapkan tetapi mereka di bebaskan untuk mencari pekerjaan baru, kerana sebahagian upah yang pekerja itu perolehi akan dipotong untuk membayar semula perbelanjaan mereka semasa mereka dibawa masuk ke Tanah Melayu, maka dapat dilihat bahawa keadaan pekerjaan pada masa dahulu sangat tertindas oleh majikan yang tidak memperdulikan hak dan kebajikan pekerja.

Seterusnya, bagi buruh India yang dibawa masuk ke Tanah Melayu kebanyakannya mereka adalah dari India Selatan dan bekerja di bahagian pertanian seperti ladang getah dan buruh India ini sebelum mula bekerja di ladang-ladang tersebut bagi tempoh yang telah ditentukan oleh pihak majikan buruh itu terikat pada satu sistem perjanjian. Tetapi sebahagian daripada pekerja akan terus tinggal dan bekerja di ladang, tetapi terdapat juga sebahagian daripada mereka bekerja di pelbagai sektor terutamanya di sektor kerajaan dan undang-undang yang khusus dalam melindungi hak dan kebajikan bagi pekerja yang bekerja. Malahan, saudagar Inggeris telah melantik ketuan daripada kaum buruh tersebut dalam menguruskan hal ehwal buruh-buruh tersebut.

Sejarah pertubuhan kesatuan sekerja di Malaysia telah ditubuhkan pada tahun 1920 iaitu bahagian Semenanjung Malaysia berkembang ke pantai barat iaitu

di bahagian Sabah pada awal tahun 1940. ada awalnya pertubuhan kesatuan sekerja ini agak perlahan tetapi Malaysia berusaha mewujudkan lebih banyak kesatuan sekerja untuk memastikan pekerja pada masa kini menyertai kesatuan sekerja dengan tujuan meningkatkan kesedaran akan pentingnya kesatuan sekerja dalam organisasi mereka diwujudkan demi kepentingan pekerja. Penubuhan kesatuan sekerja ini adalah disebabkan oleh kedatangan sekumpulan pekerja atau buruh yang bermula dari kemasukan imigran Cina dan India ke Tanah Melayu melalui suatu sistem yang kenal iaitu sistem Kangcu dan sistem Kangani yang dibawah masuk oleh penjajah British dahulu.

Menurut Muzdalifah & Fazli (2018), perkembangan kesatuan sekerja di seluruh dunia bermula pada era kolonial dan fasa memperjuangkan demokrasi bagi menentang kawalan-kawalan yang dilaksanakan oleh pemerintah. Pada awal fasa golongan buruh yang menganggotai kesatuan yang mempunyai semangat juang yang tinggi dalam mempertahankan kepentingan dan kebajikan ahli kesatuan (ILO, 2010). Menurut Hassan (2019), akta yang mengawal selia kesatuan sekerja di Malaysia adalah Akta Kesatuan Sekerja 1959 dan Akta Perhubungan Perusahaan 1967 (APP 1967). Dimana Akta Kesatuan Sekerja 1959 berperanan untuk mengawal semua perkara yang berkaitan dengan penubuhan, pendaftaran, aktiviti dan hal-hal yang berkait dengan pertikaian, penggunaan dan sumber dana kesatuan-kesatuan sekerja. Manakala APP 1967 juga berperanan utama dalam mengawal selia perhubungan serta mengekalkan keharmonian industri di antara majikan, pekerja dan kesatuan sekerja swasta. Kandungan akta tersebut adalah mengenai peruntukan-peruntukan yang berkaitan dengan hak majikan dan pekerja dalam penyelesaian pertikaian perusahaan.

Menurut Allen (1996), kesatuan sekerja yang telah ditubuhkan adalah bertujuan untuk memperbaiki syarat-syarat keadaan atau kondisi ditempat kerja dan meningkatkan taraf hidup mereka. Kesatuan sekerja merupakan persatuan yang memainkan peranan penting dalam perhubungan perusahaan di antara majikan dan pekerja. Seterusnya, sebagai pengantara majikan dan pekerja demi menggalakkan perhubungan perindustrian yang lebih baik dan harmoni. Kesatuan juga memainkan peranan dalam perundingan diantara pihak majikan dalam mendapatkan syarat-syarat dan terma pekerjaan yang lebih baik ke arah mengembangkan dan terus

meningkatkan status ekonomi dan sosial pekerja (Mumtaj & Harlida, 2016; Maimumanh, 2013).

Pada masa sekarang Malaysia merupakan sebuah negara yang sedang membangun yang mempunyai matlamat untuk menjadi satu negara yang maju tetapi dipengaruhi oleh corak hubungan industri di Malaysia yang terdiri daripada tiga aktor utama iaitu majikan, kesatuan sekerja dan kerajaan. Dalam mencapai negara maju pekerja dan majikan harus lebih bekerjasama dan memperbaiki hubungan di antara mereka. Oleh yang demikian, kajian ini adalah berdasarkan hak pekerja dan kebijakan pekerja. Sebelum dan semasa era pandemik COVID-19 ini berlaku, isu hak pekerja dan kebijakan pekerja sering kali terjadi, tambahan pula di masa kini semakin tidak di ambil kira oleh sesetengah majikan.

Daripada ekoran yang berlaku, Kongres Kesatuan Sekerja Malaysia (MTUC) telah memberi nasihat terhadap majikan untuk tidak menggunakan pandemik Covid-19 yang melanda pada masa sekarang sebagai satu alasan untuk menafikan hak pekerja dan kebijakan pekerja. Dalam situasi yang berlaku memerlukan keterlibatan dalam mengurus yang sering daripada majikan dan wakil pekerja bagi memastikan keimbangan akan hal tersebut dapat dielakkan. Kedua belah pihak perlu bekerjasama dan mencari jalan penyelesaian yang teratur bagi menangani isu atau masalah agar kepentingan dan kebijakan pekerja tidak terjejas.

Daripada Berita Harian (2020), telah menyatakan bahawa menurut Pertubuhan Buruh Antarabangsa (ILO) menjangkakan peningkatan kadar pengangguran terutamanya dalam sektor perkhidmatan makanan dan minuman serta diikuti dengan sektor pertanian dan sektor pembinaan yang disebabkan oleh krisis COVID-19 ini. Sejak Perintah Kawalan Pergerakan (PKP) dikuatkuasakan, kedua belah pihak saling mementingkan kepentingan dengan mengeluarkan pelbagai pernyataan berkaitan dengan isu pekerja yang memfokuskan terhadap kepentingan majikan dan kebijakan pekerja.

Jabatan Tenaga Kerja (2020), telah menyatakan bahawa pentadbiran Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (OSHA) telah menerbitkan Panduan Menyediakan Tempat Kerja semasa pandemik COVID-19, yang menggariskan langkah majikan yang boleh diambil dan diikuti untuk membantu dan melindungi

tenaga kerja. Dalam OSHA telah membahagikan tempat kerja dan operasi kerja kepada empat zon yang berisiko dan ia berguna dalam menentukan amalan kerja dan langkah berjaga-jaga yang sesuai. Bagi pekerja yang datang untuk bekerja tetapi terlihat demam, selesema, dan kesukaran untuk bernafas pekerja diwajibkan untuk membuat pemeriksaan kesihatan.

1.2 Permasalahan Kajian

Krisis pandemik COVID-19 yang sedang menular dan semakin meningkat sehingga menjangkiti rakyat Malaysia mengakibatkan kerajaan terpaksa menjalankan Perintah Kawalan Pergerakan (PKP) sebagai langkah berjaga-jaga dan untuk memutuskan rantai pandemik COVID-19 daripada terus merebak. Impak daripada PKP yang dilaksanakan di negara ini telah memberi impak negatif terhadap sektor pekerjaan. Hal ini kerana, banyak sektor pekerjaan seperti premis perniagaan yang terpaksa ditutup sebagai usaha membantu kerajaan untuk mengekang penularan wabak COVID-19 daripada terus menular dalam masyarakat sehingga. Keadaan tersebut telah menyebabkan banyak syarikat tidak dapat menampung kos perbelanjaan termasuklah gaji pekerja hingga menyebabkan syarikat terpaksa melakukan pengurangan pekerja dalam syarikat mereka (Jabatan Perangkaan Negara, 2020).

Seterusnya, isu hak pekerja dan kebijakan pekerja bukanlah isu yang baru sahaja muncul diseluruh negara khususnya di Malaysia. Dalam krisis yang melanda pada masa sekarang, majikan tidak seharusnya menggunakan pandemik COVID-19 ini sebagai satu alasan dalam menafikan hak pekerja, namun pihak majikan perlu melibat urus yang sering antara majikan dan wakil pekerja dalam memastikan penyakit dan juga kebimbangan mengenainya dapat dielakkan dan sentiasa bekerjasama dan mencari jalan penyelesaian yang baik semasa menangani masalah yang berlaku. Dalam krisis yang berlaku ini, majikan juga harus mengenal tanda dan gejala COVID-19 dan langkah-langkah untuk meminimumkan risiko jangkitan, selain melaksanakan protokol respon kecemasan di tempat kerja.

Pengkaji memilih KPPSESB adalah untuk mengetahui lebih lanjut mengenai hak dan kebijakan pekerja. Antara permasalahan yang dihadapi oleh KPPSESB adalah memandangkan pandemik COVID-19 ini pihak SESB menjamin tiada

pengurangan pekerja, maka pengkaji ingin melihat lebih lanjut mengenai apa hak dan kebajikan yang diberikan oleh pihak SESB. Hal ini kerana, keperluan SESB kepada bekalan elektrik menjadi semakin penting bukan sahaja untuk memacu pembangunan dalam pelbagai sektor ekonomi, tetapi di saat dunia dilanda wabak COVID-19 ini, penyaluran bekalan elektrik kepada hospital-hospital, klinik-klinik serta pusat kuarantin amat kritikal maka tugas yang mereka pikul bukanlah suatu yang mudah kerana adakalanya mereka perlu mendaki bukit, menuruni lembah dan merentasi sungai dan paya dalam keadaan cuaca yang tidak tentu demi memastikan bekalan elektrik sentiasa ada kepada pengguna. Dalam keadaan sedemikian, adakah pihak pengurusan dan kesatuan sekerja mementingkan dan menjaga hak dan kebajikan semasa mereka bekerja diwaktu pandemik ini, disebabkan ramai pekerja yang terpaksa bekerja dan memikul tugas dengan penuh tanggungjawab bagi memastikan bekalan elektrik kepada pengguna sentiasa utuh.

1.3 Persoalan Kajian

Kajian ini bertujuan untuk menyelesaikan permasalahan kajian dihadapi oleh pengkaji mengenai komitmen kesatuan sekerja terhadap hak pekerja dan kebajikan pekerja di Kesatuan Pekerja-Pekerja Sabah Electricity Sdn Bhd (KPPSESB). Dalam keadaan sedemikian timbul persoalan bagi mencapai tujuan penyelidikan ini iaitu beberapa persoalan yang timbul yang telah dikenal pasti iaitu:

- 1.3.1 Apakah faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen kesatuan sekerja terhadap hak pekerja dan kebajikan pekerja?
- 1.3.2 Adakah komitmen kesatuan sekerja memberi impak terhadap hak pekerja dan kebajikan pekerja?
- 1.3.3 Apakah langkah-langkah kesatuan sekerja dalam mengekalkan hak pekerja dan kebajikan pekerja sentiasa dijamin dan terpelihara?

1.4 Objektif Kajian

Kajian ini dijalankan adalah bertujuan untuk mendapatkan gambaran yang jelas tentang komitmen kesatuan sekerja terhadap hak pekerja dan kebajikan pekerja di

Kesatuan Pekerja-Pekerja Sabah Electricity Sdn. Bhd (KPPSESB). Bagi mencapai tujuan ini terdapat beberapa objektif kajian yang telah dikenal pasti iaitu:

- 1.4.1 Mengenal pasti faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen kesatuan sekerja terhadap hak pekerja dan kebajikan pekerja di Kesatuan Pekerja-Pekerja Sabah Electricity Sdn. Bhd (KPPSESB).
- 1.4.2 Menjelaskan impak komitmen kesatuan sekerja terhadap hak pekerja dan kebajikan pekerja di Kesatuan Pekerja-Pekerja Sabah Electricity Sdn. Bhd (KPPSESB).
- 1.4.3 Menghuraikan langkah-langkah kesatuan sekerja dalam mengekalkan hak pekerja dan kebajikan sentiasa terjamin dan terpelihara.

1.5 Skop Kajian

Dalam kajian ini pengkaji telah memilih tempat kajian di Kesatuan Pekerja-Pekerja Sabah Electricity Sdn. Bhd (KPPSESB Sabah). Kesatuan ini terletak di Jalan Tunku Abdul Rahman, 88673 Kota Kinabalu, yang telah wujud dalam anggaran 50 tahun yang lalu. Kesatuan ini ditubuhkan adalah untuk mengorganisasikan pekerja-pekerja sebagai ahli kesatuan dan memajukan kepentingan mereka dalam bidang perhubungan perusahaan, kemasyarakatan dan ilmu pengetahuan. Seterusnya, kesatuan ini juga bertujuan untuk mengatur perhubungan diantara pekerja dengan majikan dalam meningkatkan daya pengeluaran dan memperoleh serta mengekalkan ahli-ahlinya dalam keselamatan pekerjaan, sukatan gaji yang adil dan syarat-syarat pekerjaan yang sepatutnya.

Pengkaji telah menemu bual tiga orang informan secara atas talian berkaitan komitmen kesatuan sekerja terhadap hak pekerja dan kebajikan pekerja di KPPSESB, akibat daripada keadaan situasi pada masa kini pengkaji hanya menemu bual informan secara atas talian, di mana kebanyakan negara terutama di Malaysia telah mengalami penyebaran wabak COVID-19 yang telah menyebabkan banyak sektor yang terpaksa ditutup dan bekerja secara mengikut SOP yang telah ditetapkan bagi mengurangkan penyebaran berlaku di tempat kerja. Informan yang telah ditemu bual oleh pengkaji adalah yang berpegang jawatan sebagai pengarah, timbalan setiausaha dan ahli majlis tertinggi.

Informan yang telah ditemui bual adalah pekerja yang berumur dalam lingkungan 45 tahun hingga 55 tahun ke atas untuk mendapatkan maklum balas yang tepat. Selain itu, informan juga bekerja pada waktu siang sahaja dan mereka juga akan bekerja di luar kawasan untuk memastikan keadaan terma dan syarat pekerjaan sentiasa dijaga dan terpelihara.

1.6 Signifikan Kajian

Kajian ini bertujuan untuk mengetahui komitmen kesatuan sekerja terhadap hak pekerja dan kebijakan pekerja di KPPSESB. Hak dan kebijakan pekerja adalah hal yang amat penting bagi setiap pekerja untuk mempertahankan dan perlindungan diri mereka agar sentiasa terpelihara dan terjamin semasa mereka melakukan atau menjalankan kerja mereka di tempat kerja. Apabila hak pekerja dan kebijakan pekerja dijaga maka secara tidak langsung ia memberikan impak yang positif kepada organisasi, di mana pekerja sentiasa berasa senang untuk bekerja di dalam organisasi dan sentiasa taat kepada majikannya.

1.6.1 Mengenal pasti faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen kesatuan sekerja terhadap hak pekerja dan kebijakan pekerja.

1.6.2 Membantu pekerja untuk mengetahui lebih lanjut mengenai hak pekerja dan kebijakan pekerja agar sentiasa terjamin.

1.6.3 Komitmen kesatuan sekerja memberi impak terhadap hak pekerja dan kebijakan pekerja sentiasa terjaga dan terjamin.

1.6.4 Mengetahui langkah-langkah kesatuan sekerja mengekalkan hak pekerja dan kebijakan pekerja sentiasa terjamin.

1.7 Definisi Konseptual

Definisi istilah yang digunakan merujuk kepada pengertian komitmen kesatuan sekerja terhadap hak pekerja dan kebijakan pekerja.

Rujukan

- Abdul, R. A. D. (2020). Pengangguran Dalam Kalangan Tenaga Kerja Semasa Wabak COVID-19. *Malaysian Journal of Social Science and Humanities*, 5(11), 1-9.
- Abdul, R. O., & Zainal, A. A. (1999). Perhubungan industri di Malaysia. Kota Kinabalu: Universiti Malaysia Sabah.
- Ahmad, M., Kee Mohd Yussof, K. Y. S. & Zakaria, N. S. (2019). Dasar Perburuhan Dan Impaknya Terhadap Pergerakan Kesatuan Sekerja di Malaysia: Satu Kajian Awal. *Journal of Borneo Social Transformation Studies*, 5(1), 86-113.
- Akta Kesatuan Sekerja 1959, (Akta 262) & Peraturan-Peraturan 1959, Kuala Lumpur: International Law Book Services.
- Allen, N. (2003). "Organizational Commitment in the Military: A Discussion of Theory and Practice". *Military Psychology*, 15, 237-253.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization", *Journal of Occupational Psychology*. 63, 1-18.
- Alsiewi, A. M. O., G, F. H., & A. Etlesh. K. A. (2016). Continuance Commitment in the Educational Sector: The Libyan Perspective. *International Journal of Business and Management Invention*. 5(9), 14-22.
- Bakar, C. W. T. C. W. A. (2008). Reaksi Kepemimpinan MTUC Terhadap Hak Pekerja Semasa Berlakunya Krisis Ekonomi Dunia. 1, 99-114.
- Berawi. F. M. (2018). *Metodologi Penyelidikan: Panduan Menulis Tesis*. Sintok: Penerbit Universiti Utara Malaysia.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology* ,3(2), 77-101.

- Clegg, H. A. (1979). *The Changing System of Industrial Relations in Great Britain: A Completely Rewritten Version of the "System of Industrial Relations in Great Britain"*. Blackwell.
- Dunlop. (1958). Industrial relations systems, Carbondale. In: Southern Illinois University Press.
- Holt, A. S. J. (2005). *Principles Of Construction Safety*, Oxford: Penerbit Blackwell Science.
- Jackson, M. P. (1991). *An Intriduction to Industrial Relations*, Routledge, London.
- Jangli, M., & Hamid, F. A. (2018). Densiti Cakupan Dan Pengiktirafan Kesatuan Sekerja: Analisis Kajian Lepas.
- Jehani, L. (2006). Hak-hak Pekerja bila di-Phk: VisiMedia.
- Junaidy Abu Bakar. (2006). *Suara-Suara Mangsa: Pengurusan Kes Kemalangan Dan Keselamatan Industri Di Malaysia*, Bangi: Penerbit Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Lewis. T & Elainie, B. J. (2014). *Contextual Teaching Learning*, Jakarta: Penerbit KAIFA.
- Marinah, A. & Norhazwani, S. (2017). Pendekatan Keselamatan Dan Kesejahteraan Pelajar Sekolah-Sekolah Di Malaysia. *Management Research Journal*, 7(1), 139-153.
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). "Commitment in the Workplace: Toward a General Model", *Human Resource Management Review*, 11: 299-326.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch L., & Topolnytsky, L. (2002). "Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences", *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52.
- Mohd, K., & Ahmad, Y. M. B. H. A. (2009). Perdebatan Isu Productivity Linked Wages System dalam Perundingan Kolektif Kesatuan Sekerja Perbankan Sabah, *Sosiohumanika*, 2(1), 125-140.

- Ngang, T. K., & Hussin, T. A. B. R. (2015). Hubungan Kepimpinan Etika, Komitmen Afektif, Pengubatan Kerja Dan Sokongan Organisasi. *Kajian Malaysia*. 33(1), 93-119.
- Nizam, M. F., Parasuraman, B., & Mohammad, I. (2020). Peranan Kesatuan Sekerja Dalam Meningkatkan Hak dan Kebajikan Pekerja: Satu Analisis Kajian Literatur, Seminar on Post Covid-19 And The Labour Market.
- Othman, A. S., Ishak, A. R & Hanafi, U. S. M. (2018). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen, Motivasi dan Prestasi Kerja. *International Journal of Modern Trends in Business Research*, 1(3), 29-46.
- Parasuraman. B. (2003). *Hubungan Industri Dan Pengurusan Sumber Manusia: Isu Dan Cabaran*: Petaling Jaya, Penerbit Pearson.
- Parasuraman, B., & Jones, M. (2006). *Joint Consultative Committee in the Malaysian Postal Industry*.
- Rahman. N. M. A & Nordim. M. (2001). Komitmen dan Kepuasan Kerja Pekerja di Dua Jenis Organisasi. *Jurnal Pengurusan*, 20, 97-110.
- Raudhiah, N., Nakiah, S., & Hashim, A. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesedaran Pekerja Terhadap Amalan Keselamatan Pekerjaan: Kajian Kes Di Sebuah Syarikat Logistik. *Proceeding Of The 2nd Inetrnational Conference On Management And Muamalah*, 210-222.
- Siti. S. A. R., & Nik Ahmad. K. N. M. (2021). Pengesahan Konvensyen Buruh Antarabangsa dan Pembaharuan Proses Pengiktirafan Kesatuan Sekerja di Malaysia. *Pertanika. Jurnal Sains dan Kemanusiaan*. 29(1):193-206.
- Turnbull, P. (1994). *Organising Works in Australia - Can it work in Britain?* Department of Management and Industrial Relations. Working Paper Series. University of Melbourne.
- Uphurcuh, M. (2006). Strategic Dilemma for Trade Union in Transformation: The Experience of Serbia. *South-East Europe Review*, 43–64
- Yaacob, M. F., & Yusoff, M. N. H. (2010). Isu Pembuangan Pekerja Sebagai Faktor Tarikan Kepada Keusahawanan- Kajian Awalan. *Prosiding Perkem V*, 2, 121-128.

Zafir & Fazilah. (2003). *Malaysian Industrial Relations: A Critical Analysis*.
Petaling Jaya

Zairul Arif Zanal Abidin. (2018). Pengenalan Hak-Hak Pekerja. Diakses daripada pada
5/5/2021.