

**AMALAN PENSWASTAAN DAN IMPAKNYA  
TERHADAP PERKEMBANGAN PERGERAKAN  
KESATUAN SEKERJA DI ORGANISASI SABAH  
ELECTRICITY SDN. BHD DAN SABAH PORTS  
SDN. BHD**



**ASRON BIN PILIM**

**UMS**  
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

**FAKULTI SAINS SOSIAL DAN KEMANUSIAAN  
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH  
2022**

**AMALAN PENSWASTAAN DAN IMPAKNYA  
TERHADAP PERKEMBANGAN PERGERAKAN  
KESATUAN SEKERJA DI ORGANISASI SABAH  
ELECTRICITY SDN. BHD DAN SABAH PORTS  
SDN. BHD**

**ASRON BIN PILIM**



**TESIS INI DIKEMUKAKAN UNTUK  
MEMENUHI SYARAT MEMPEROLEH  
IJAZAH SARJANA SASTERA**

**FAKULTI SAINS SOSIAL DAN KEMANUSIAAN  
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH  
2022**

**UNIVERSITI MALAYSIA SABAH**

**BORANG PENGESAHAN STATUS TESIS**

JUDUL : **AMALAN PENSWASTAAN DAN IMPAKNYA TERHADAP PERKEMBANGAN PERGERAKAN KESATUAN SEKERJA DI ORGANISASI SABAH ELECTRICITY SDN BHD DAN SABAH PORTS SDN BHD**

IJAZAH : **SARJANA SASTERA**

BIDANG : **HUBUNGAN INDUSTRI**

Saya **ASRON BIN PILIM**, Sesi **2019-2022**, 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 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 1972)


TERHAD

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

TIDAK TERHAD



**ASRON BIN PILIM**  
**MA1811055T**

 ANITA BINTI ARSAD  
PUSTAKAWAN KANAN  
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

Disahkan Oleh,

(Tandatangan Pustakawan)



Tarikh: 15 Mei 2022

(Prof. Madya Dr Dzurizah Ibrahim)  
Penyelia

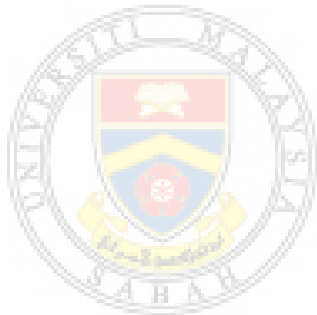
## PENGAKUAN

"Saya mengakui bahawa tesis sarjana bertajuk Amalan Penswastan dan Impaknya terhadap Perkembangan Kesatuan Sekerja di organisasi Sabah Electricity Sdn. Bhd. dan Sabah Ports Sdn. Bhd. adalah hasil kerja saya sendiri kecuali nukilan-nukilan dan ringkasan yang saya taip satunya telah saya jelaskan sumbernya".

02 Mac 2022



Asron Bin Pilim  
MA1811055T



UMMS  
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

## PENGESAHAN

NAMA : **ASRON BIN PILIM**  
NO. MATRIKS : **MA1811055T**  
TAJUK : **AMALAN PENSWASTAAN DAN IMPAKNYA  
TERHADAP PERKEMBANGAN PERGERAKAN  
KESATUAN SEKERJA DI ORGANISASI SABAH  
ELECTRICITY SDN. BHD DAN SABAH PORTS SDN.  
BHD**  
IJAZAH : **SARJANA SASTERA**  
BIDANG : **HUBUNGAN INDUSTRI**  
TARIKH VIVA : **02 SEPTEMBER 2021**



**PENYELIA**

Profesor Madya Dr. Dzurizah Ibrahim

**DISAHKAN OLEH;**

Tandatangan

## PENGHARGAAN

Syukur kepada Tuhan kerana dengan izin Nya, saya dapat menyiapkan tesis Sarjana ini dengan baik. Setinggi-tinggi penghargaan dan terima kasih yang tidak terhingga diucapkan kepada pihak UMS yang memberi kepercayaan dan sudi menaja pengajian ini. Ucapan setinggi terima kasih kepada penyelia iaitu Prof. Madya Dr. Dzurizah Ibrahim di atas bimbingan dan tunjuk ajar sepanjang menyiapkan tesis ini. Segala ilmu, teguran, dan bimbingan membina amat saya hargai.

Dekan fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan, terima kasih atas dorongan yang diberikan. Terima kasih kepada semua pensyarah Program Hubungan Industri di atas masa yang diluangkan untuk mencurahkan pandangan dan idea dalam penyelidikan ini. Begitu juga dengan rakan-rakan seperjuangan Mahanis, Mohd Salleh, Nadia, Beckey, dan Justinlee, terima kasih atas bantuan anda selama saya menjalankan penyelidikan ini.

Ucapan terima kasih kepada organisasi Sabah Electricity Sdn. Bhd. dan Sabah Ports serta kepada kesatuan iaitu KPPSESB, KJJSESB, KPPSP, dan KPSP di atas kerjasama yang tidak terhingga dalam memberi maklumat yang diperlukan. Tanpa kerjasama anda semua, pastinya tesis ini tidak akan dapat disiapkan. Akhir sekali, penghargaan ini diberikan kepada semua individu dan pihak yang terlibat secara langsung dan tidak langsung dalam menyiapkan tesis ini. Saya juga ingin mengucapkan terima kasih kepada keluarga saya, orang yang disayangi dan sahabat karib kerana sentiasa memberikan dorongan semasa tesis ini dijalankan. Semoga tesis ini dapat memberi manfaat kepada kesatuan sekerja di organisasi yang mengalami penswastan dan bidang ilmu Hubungan Industri pada hari ini.

Asron Bin Pilim  
02 September 2021

## ABSTRAK

Amalan penswastaan didapati telah meninggalkan pelbagai impak positif dan negatif ke atas perkembangan pergerakan sesebuah kesatuan sekerja. Di Malaysia, pelbagai entiti kerajaan telah diswastakan agar menjadi lebih efektif dan produktif. Walau bagaimanapun, bagaimana amalan penswastaan ini meninggalkan dampak terhadap kesatuan sekerja dalam konteks Malaysia kurang dikaji. Justeru, kajian ini bertujuan untuk menganalisis amalan penswastaan yang telah mempengaruhi perkembangan Kesatuan Pekerja-Pekerja Sabah Electricity Sendirian Berhad (KPPSESB), Kesatuan Jurutera-Jurutera Sabah Electricity Sendirian Berhad (KJJSESB) dalam organisasi SESB dan Kesatuan Pekerja-Pekerja Sabah Ports (KPPSP) serta Kesatuan Pegawai Sabah Ports (KPSP) dalam organisasi Sabah Ports selepas fasa penswastaan dilaksanakan. Berdasarkan pendekatan kajian kes kualitatif ke atas dua organisasi awam yang telah diswastakan iaitu Sabah Ports dan SESB, hasil temu bual mendalam ke atas 13 orang informan mendapati bahawa terdapat faktor yang mempengaruhi perkembangan pergerakan kesatuan selepas fasa penswastaan iaitu faktor strategi politik kesatuan sekerja dan faktor strategi Pengurusan Sumber Manusia. Pengkaji mendapati bahawa faktor tersebut sangat penting untuk dianalisis kerana menentukan samada kesatuan itu berkembang atau sebaliknya. Pada masa yang sama, dapatan kajian dalam penyelidikan ini mendapati bahawa aktor dalam sistem Hubungan Industri di Sabah mempunyai empat aktor iaitu Pemerintah, Majikan, Kesatuan Sekerja, dan Pemegang Taruh. Bukan itu sahaja, dapatan kajian juga mendapati bahawa selepas penswastaan berlaku majikan telah mengamalkan pendekatan Hybrid iaitu menggunakan Pluralist dan Unitarist dalam satu masa terhadap kesatuan sekerja yang ditubuhkan dalam organisasi mereka. Kesan penswastaan terhadap perkembangan kesemua kesatuan sekerja dapat dilihat dari tiga aspek iaitu kesan politik, ekonomi, dan sosial. Faktor dan kesan tersebut perlu dikenalpasti oleh kesatuan sekerja bagi memastikan kewujudan kesatuan mereka terus relevan agar kelestarian sistem Hubungan Industri di Sabah dan negara Malaysia dapat diteruskan.

Kata Kunci: Amalan Penswastaan, Perkembangan Kesatuan Sekerja, *Hybrid*, Kelestarian Hubungan Industri

## **ABSTRACT**

### ***PRIVATIZATION PRACTICES AND THEIR IMPACT ON THE DEVELOPMENT OF THE TRADE UNION MOVEMENT IN SABAH ELECTRICITY SDN. BHD AND SABAH PORTS SDN. BHD***

*The practice of privatization was found to have left various positive and negative impacts on the development of a trade union movement. In Malaysia, various government entities have been privatized to be more effective and productive. However, how these privatization practices leave an impact on trade unions in the Malaysian context is poorly studied. Thus, this study aims to analyze the privatization practices that have influenced the development of Sabah Electricity Sendirian Berhad Employees Union (KPPSESB), Sabah Electricity Sendirian Berhad Engineers Union (KJSESBS) in SESB and Sabah Ports Employees Union (KPPSP) and Sabah Ports Officers Union (KPSP) in the Sabah Ports organization after the privatization phase was implemented. Based on the qualitative case study approach on two public organizations that have been privatized, namely Sabah Ports and SESB, the results of in -depth interviews with 13 informants found that there are factors that influence the development of the union movement after the privatization phase, namely trade union political strategy factors and Management strategy factors. Human resources. Researchers found that such factors are very important to analyze because they determine whether the union is growing or vice versa. At the same time, the findings of this research found that the actors in the Industrial Relations system in Sabah have four actors namely Government, Employers, Trade Unions, and Stakeholders. Not only that, the findings of the study also found that after the privatization took place employers have adopted a Hybrid approach that is to use Pluralist and Unitarist at the same time against the trade unions established in their organizations. The impact of privatization on the development of all trade unions can be seen from three aspects, namely the political, economic, and social impact. These factors and effects need to be identified by trade unions to ensure that the existence of their unions remains relevant so that the sustainability of the Industrial Relations system in Sabah and Malaysia can continue.*

*Keywords: Privatization Practices, Trade Union Development, Hybrid, Sustainability of Industrial Relations.*



# SENARAI KANDUNGAN

	Halaman
<b>TAJUK</b>	i
<b>PENGAKUAN</b>	ii
<b>PENGESAHAN</b>	iii
<b>PENGHARGAAN</b>	iv
<b>ABSTRAK</b>	v
<b><i>ABSTRACT</i></b>	vi
<b>SENARAI KANDUNGAN</b>	vii
<b>SENARAI JADUAL</b>	xiv
<b>SENARAI RAJAH</b>	xv
<b>SENARAI LAMPIRAN</b>	xvi
<b>BAB 1 : PENDAHULUAN</b>	
1.1 Pengenalan	1
1.2 Latar Belakang Kajian	2
1.3 Permasalahan Kajian	3
1.4 Persoalan Kajian	7
1.5 Objektif Kajian	7
1.6 Metodologi Kajian	8
1.6.1 Skop Kajian	9
1.7 Kepentingan Kajian	9
1.7.1 Polisi	10

1.7.2	Majikan	10
1.7.3	Kesatuan Sekerja	11
1.7.4	Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja (JHEKS)	11
1.8	Kesimpulan	12

## **BAB 2 : SOROTAN LITERATUR**

2.1	Pengenalan	14
2.2	Definisi Konseptual	14
2.2.1	Dasar Pandang Ke Timur (DPT)	14
2.2.2	Dasar Penswastaan	15
2.2.3	Dasar Kesatuan Sekerja	16
2.3	Proses Penswastaan	16
2.3.1	Peralihan Sektor Awam Kepada Sektor Swasta	16
2.3.2	Sejarah Penswastaan	17
2.3.3	Fungsi & Matlamat Dasar Penswastaan	19
2.3.4	Pengurusan Sumber Manusia dalam Organisasi Diswasta	20
2.4	Kesatuan Sekerja	21
2.4.1	Sejarah Kemunculan Kesatuan Sekerja	23
2.4.2	Implikasi Penswastaan	25
2.4.3	Matlamat Penubuhan Kesatuan Sekerja	29
2.4.4	Faktor Pekerja Tertarik Menyertai Kesatuan Sekerja	30
2.4.5	Jenis-Jenis Kesatuan Sekerja	33
2.4.6	Densiti Kesatuan Sekerja	35

2.4.7	Proses Penubuhan Kesatuan Sekerja	36
2.4.8	Kekuatan Kesatuan Sekerja	39
2.4.9	Perundingan Kolektif	40
2.4.10	Perjanjian Kolektif	40
2.5	Pengalaman Dasar Penswastaaan Di Peringkat Global	41
2.5.1	Meningkatkan Prestasi Organisasi	42
2.5.2	Menarik Pelabur Asing	48
2.5.3	Meningkatkan Keuntungan	51
2.6	Amalan Dasar Penswastaaan Di Malaysia	54
2.7	Faktor-Faktor Dasar Penswastaaan Yang Mempengaruhi Perkembangan Pergerakan Kesatuan Sekerja	57
2.7.1	Strategi Pengurusan Sumber Manusia	57
2.7.2	Strategi Politik Kesatuan Sekerja	58
2.8	Kesan Penswastaaan Terhadap Kesatuan Sekerja	62
2.8.1	Kesan Ekonomi	63
2.8.2	Kesan Politik	64
2.8.3	Kesan Sosial	66
2.9	Teori-teori	67
2.9.1	Teori Sistem	67
2.9.2	Teori Unitarist	68
2.9.3	Teori Pluralist	68
2.10	Kerangka Konseptual	69
2.11	Kesimpulan	70

### **BAB 3 : METODOLOGI KAJIAN**

3.1	Pengenalan	71
3.2	Penyelidikan Kualitatif	71
3.3	Reka Bentuk Kajian	73
3.4	Persampelan	75
3.4.1	Teknik Persampelan	78
3.5	Kaedah Pengumpulan Data Kualitatif	79
3.5.1	Temu Bual	81
3.5.2	Kajian Perpustakaan	84
3.6	Skop Kajian	85
3.6.1	Lokasi Kajian	85
3.6.2	Subjek Kajian	86
3.7	Prosedur Kutipan Data	87
3.7.1	Analisis Data Kualitatif	87
3.8	Kesimpulan	94

### **BAB 4 : FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PERKEMBANGAN KESATUAN SEKERJA DALAM ORGANISASI**

4.1	Pengenalan	95
4.2	Profil Organisasi Kajian	95
4.2.1	Sabah Electricity Sdn. Bhd	96
4.2.2	Sabah Ports Sdn. Bhd	96

4.3	Profil Kesatuan Kajian	97
4.3.1	Kesatuan Pekerja-Pekerja Sabah Electricity Sdn. Bhd (KPPSESB)	98
4.3.2	Kesatuan Jurutera-Jurutera Sabah Electricity Sdn. Bhd (KJJSESB)	103
4.3.3	Kesatuan Pekerja-Pekerja Sabah Ports Sdn. Bhd (KPPSP)	109
4.3.4	Kesatuan Pegawai Sabah Ports (KPSP)	116
4.4	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perkembangan Kesatuan Sekerja di Sabah Ports	120
4.4.1	Faktor Yang Mempengaruhi Perkembangan Pergerakan KPPSP	120
4.4.2	Faktor Yang Mempengaruhi Perkembangan Pergerakan KPSP	143
4.5	Faktor Mempengaruhi Perkembangan Pergerakan Kesatuan Sekerja SESB	160
4.5.1	Faktor Mempengaruhi Perkembangan Pergerakan KPPSESB	161
4.5.2	Faktor Yang Mempengaruhi Perkembangan Pergerakan KJJSESB	180
4.6	Perbincangan Hasil Kajian Dan Kajian Lepas	196
4.6.1	Perkaitan Antara Dapatan Kajian Dan Kajian Lepas	196
4.6.2	Perkaitan Antara Dapatan Kajian Dan Teori	203
4.6.3	Kerangka Baharu Memahami Isu Kajian	209
4.7	Rumusan Bab	213
<b>BAB 5 :</b>	<b>KESAN PENSWASTAAN TERHADAP KESATUAN SEKERJA</b>	
5.1	Pengenalan	214
5.2	Kesan Penswastaan Terhadap Pergerakan Kesatuan Sekerja Sabah Ports	214

5.2.1	Kesan Penswastaan Terhadap Pergerakan KPPSP	214
5.2.2	Kesan Penswastaan Terhadap Pergerakan KPSP Di Organisasi Sabah Ports	230
5.3	Kesan Penswastaan Terhadap Pergerakan Kesatuan Sekerja SESB	235
5.3.1	Kesan Penswastaan Terhadap Pergerakan KPPSESB	236
5.3.2	Kesan Penswastaan Terhadap Pergerakan KJJSESB	252
5.4	Perbincangan Hasil Kajian dan Kajian Lepas	266
5.4.1	Perkaitan Antara Dapatan Kajian Dan Kajian Lepas Serta Teori	266
5.5	Rumusan Bab	269
<b>BAB 6 : KESIMPULAN</b>		
6.1	Pengenalan	270
6.2	Kepentingan Hasil Dapatan Kajian	270
6.2.1	Implikasi Kajian	271
6.2.2	Sumbangan Penyelidikan	272
6.3	Limitasi Penyelidikan	286
6.4	Kajian Akan Datang	288
6.5	Cadangan	288
6.5.1	Cadangan kepada Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja	289
6.5.2	Cadangan kepada Kesatuan	291
6.5.3	Cadangan Kepada Majikan	294

6.6 Kesimpulan	296
<b>RUJUKAN</b>	290-297
<b>LAMPIRAN</b>	298-313



**UMS**  
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

## SENARAI JADUAL

	Halaman
Jadual 3.1 : Berikut memaparkan pemilihan sampel kajian ini	76
Jadual 3.2 : Klasifikasi Teknik Persampelan dalam Bentuk Jadual	78
Jadual 3.3 : Jadual Ringkas Bagi Gambaran Awal Kaedah Penggumpulan Data Kualitatif	80
Jadual 3.4 : Tema Faktor Mempengaruhi Perkembangan Pergerakan Kesatuan - Kesan Penswastaan Terhadap Pergerakan Kesatuan Sekerja	91
Jadual 4.1 : Informan SESB Dan Jawatan Dalam KPPSESB	102
Jadual 4.2 : Analisis Purat Peningkatan Jumlah Ahli Mengikut Tahun	103
Jadual 4.3 : Informan SESB Dan Jawatan Dalam KJJSESB	107
Jadual 4.4 : Informan Sabah Ports Dan Jawatan Dalam KPPSP	112
Jadual 4.5 : Jumlah Ahli Kesatuan Mengikut Pelabuhan	113
Jadual 4.6 : Analisis Purata Peningkatan Jumlah Ahli Mengikut Tahun	115
Jadual 4.7 : Informan Sabah Ports dan Jawatan dalam KPSP	117
Jadual 4.8 : Analisis Purata Peningkatan dan Penurunan Jumlah Ahli KPSP Mengikut Tahun	118



## SENARAI RAJAH

	Halaman
Rajah 2.1 : Faktor Yang Mempengaruhi Perkembangan Pergerakan Kesatuan Sekerja Selepas Penswastaan; Kesan Penswastaan Terhadap Ekonomi, Sosial, Dan Politik Kesatuan Sekerja	69
Rajah 3.1 : Skop Kajian	85
Rajah 3.2 : Carta Alir Prosedur Kutipan Data	87
Rajah 3.3 : Langkah Analisis Data Dalam Bentuk Carta Alir	88
Rajah 4.1 : Teori Hybrid	212
Rajah 6.1 : Sistem Hubungan Industri di Sabah	281



## SENARAI FOTO

	Halaman
Foto 4.1 : Carta Organisasi KPPSESB	101
Foto 4.2 : Carta Organisasi KPPSP	111



UMS  
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

## SENARAI LAMPIRAN

		Halaman
Lampiran A :	Koleksi Gambar Kajian	304



UMS  
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Pengenalan**

Penyelidikan ini bertujuan untuk menganalisis faktor yang mempengaruhi perkembangan kesatuan sekerja terpilih di Sabah yang telah melalui proses penswastaan. Lantaran itu, kesan penswastaan terhadap pergerakan kesatuan sekerja akan turut dianalisis bagi memahami bagaimana perkembangan pergerakan kesatuan sekerja dipengaruhi oleh penswastaan. Sehubungan dengan itu, penyelidikan ini mengambil empat kesatuan berbeza yang telah mengalami proses penswastaan dari dua organisasi iaitu Sabah Electricity Sdn Bhd (SESB) dan Sabah Port (SP) untuk dijadikan sebagai kajian kes kualitatif dalam penyelidikan ini. Kesatuan daripada organisasi SESB terdiri daripada Kesatuan Pekerja-Pekerja SESB (KPPSESB), Kesatuan Jurutera-Jurutera SESB (KJJSESB), manakala kesatuan daripada organisasi Sabah Ports pula terdiri daripada Kesatuan Pekerja-Pekerja Sabah Port (KPPSP) dan Kesatuan pegawai Sabah Ports (KPSP).

Pemilihan kesemua kesatuan berkenaan sebagai subjek kajian dalam penyelidikan ini diperkuatkan lagi oleh maklumat yang dikeluarkan oleh Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja negeri Sabah (JHEKS) yang mana diantara kesatuan tersebut telah dikategorikan sebagai kesatuan yang tidak aktif dan aktif selepas fasa penswastaan berlaku dalam organisasi mereka (JHEKS negeri Sabah, 2019). Keadaan ini bermaksud bahawa salah satu factor mengapa kesatuan berkenaan tidak aktif atau tidak berkembang adalah disebabkan oleh faktor penswastaan. Melalui penyelidikan ini, pengkaji dapat mengenalpasti faktor yang menyebabkan sesebuah kesatuan itu mengalami perkembangan ataupun tidak selepas fasa penswastaan. Dalam bab ini juga, pengkaji akan memaparkan prosedur kajian

yang merangkumi latar belakang kajian, permasalahan kajian, persoalan kajian, objektif kajian, skop kajian, kepentingan kajian serta definisi operasional yang digunakan dalam melaksanakan penyelidikan ini.

## **1.2 Latar Belakang Kajian**

Menurut Mohd. Rosli & Mohamed Aslam (2000) Dasar Pensiwaan merupakan satu proses yang menyebabkan pemindahan aset kerajaan kepada sektor swasta ataupun orang persendirian selepas pensiwaan dilakukan. Jika ditelusuri sejarah, Dasar Pensiwaan pertama kali diumumkan sebagai dasar negara oleh Tun Dr. Mahathir Mohamed pada tahun 1983 (Mohd. Rosli & Mohamed Aslam, 2000) yang memegang jawatan sebagai Perdana Menteri pada ketika itu yang bertujuan untuk mengatasi beberapa isu utama yang timbul dalam negara seperti beban kerajaan dalam menjalankan operasi sektor awam. Dasar Pensiwaan ini membawa kesan kepada pelbagai struktur organisasi seperti perubahan polisi dan peraturan organisasi, terma dan kondisi pekerjaan, serta kesatuan sekerja yang terdapat dalam organisasi tersebut.

Pada masa yang sama, perancangan dan pelaksanaan pensiwaan oleh kerajaan melibatkan pindaan kepada undang-undang untuk menyokong proses pensiwaan seperti Akta Pencen (1980), Akta Telekomunikasi (1950) dan Akta Elektrik (1949) dan juga pembentukan pasukan pengkaji untuk merangka pelan induk pensiwaan (Mohd, Rosli & Mohamed Aslam, 2000). Dalam pada itu, kebanyakan negara sehingga pada masa kini telah terlibat secara aktif dalam proses pensiwaan dan Malaysia merupakan antara negara yang melaksanakan pensiwaan dalam skala yang besar untuk meningkatkan keseimbangan ekonomi dan cara kerajaan untuk mengurangkan peranan dalam sektor awam. Lantaran itu, pensiwaan yang berlaku dalam organisasi akan menyebabkan struktur organisasi akan mengalami perubahan yang merangkumi sistem pentadbiran, pembahagian jabatan dalam organisasi, dan seumpamanya. Perubahan yang sama berlaku kepada sesebuah organisasi selepas ia diswastakan melalui perubahan struktur organisasi (Megginson, 2000; Isitt & Moroz, 2007;

Estrin and Pelletier, 2018). Hal ini demikian kerana selepas organisasi melalui proses penswastan maka hampir keseluruhan struktur organisasi itu mengalami penswastan masih wajar dibincangkan kerana kebanyakan negara terlibat aktif dalam proses penswastan yang membawa kepada peralihan sistem ekonomi serta seringkali penswastan yang dilaksanakan dipandang serong oleh masyarakat terutamanya kaum buruh (Dongling Cai *et al.*, 2018; Lieberman & Kopf, 2008). Dalam penyelidikan ini, pemilihan organisasi SESB dan Sabah Port yang mempunyai kesatuan sekerja sebagai satu kajian kes mampu membantu pengkaji untuk menganalisis faktor dan kesan penswastan terhadap pergerakan kesatuan berkenaan. Oleh itu, dengan adanya kajian kes dari dua organisasi yang berbeza ini akan mampu memperlihatkan bagaimana sesebuah kesatuan itu boleh mengalami perkembangan ataupun kemerosotan selepas fasa penswastan.

### **1.3 Permasalahan Kajian**

Penswastan merupakan satu proses yang menyebabkan perubahan status organisasi yakni organisasi awam kepada sektor swasta (Astami, 2010; Estrin and Pelletier, 2018; Chong and Silanes, 2002). Di Malaysia khususnya, Dasar Penswastan ini telah diterima baik kerana fungsinya yang sangat penting dalam meningkatkan ekonomi negara dan meringankan beban pemerintah yang menyebabkan penggunaannya diperluaskan dalam sektor awam (Uzir A. Malik, 1996). Pada awalnya, penswastan dilihat memberikan kesan baik terutamanya kepada kerajaan kerana mampu menjimatkan perbelanjaan kerajaan, meningkatkan kecekapan perkhidmatan, dan serta meningkatkan prestasi organisasi. Seperti hujah oleh Taylor & Warrack (1998), penswastan berlaku disebabkan oleh sektor awam kurang efisien dalam perniagaan dan penswastan dilihat mampu menangani isu berkenaan. Namun, tidak dinafikan bahawa kesan baik tersebut telah diiringi oleh kesan buruk yang dapat dianalisis dalam sudut pandangan kaum buruh (Foster dan Taylor. 1994; Odgen. 1990; Potts,1999; Abbass, 1993; Chong and Silanes, 2002; Estrin and Pelletier, 2018).

Selepas proses penswastaaan dilakukan, maka isu mengenai kesan negatif proses penswastaaan mula menjadi kerisauan di kalangan pekerja kerana ia akan melibatkan pengurangan pekerja, pemindahan pekerja, kehilangan hak-hak keistimewaan pekerjaan yang lain, dan kemerosotan pengaruh kesatuan sekerja yang dibuktikan melalui kajian-kajian lepas oleh pengkaji terdahulu (Odgen, 1990; Potts, 1999; Abbass, 1993; Estrin and Pelletier, 2018; Chong and Silanes, 2002). Keadaan ini kerana, selepas penswastaaan dilaksanakan kesatuan sekerja dan pekerja menerima kesan-kesan penswastaaan yang menjejaskan pergerakan kesatuan sekerja. Contohnya, Abbass (1993) dan Burnes et al, (2004) menyatakan bahawa ramai ahli kesatuan kehilangan pekerjaan kerana aktiviti penstrukturan semula yang telah menekan kesatuan sekerja. Hal ini kerana, Osman & Nor Ghani (1999) berhujah bahawa kebajikan dan nasib kaum pekerja terjejas apabila syarikat dan perusahaan awam diswastakan.

Dalam masa yang sama, Foster & Taylor (1994) berhujah bahawa penswastaaan dilakukan adalah untuk mengurangkan pengaruh kesatuan sekerja perkhidmatan awam kerana kesatuan mampu mempengaruhi syarat dan kadar gaji yang sedia ada. Berbeza di Malaysia pula kerana di negara Malaysia, kesatuan sekerja awam dan badan berkanun tidak menikmati hak kesatuan seperti yang diperuntukkan dalam Akta Kesatuan Sekerja 1959 termasuk hal perundingan kolektif. Lantaran itu, dalam proses penswastaaan yang dilaksanakan pengurusan sumber manusia menjadi kuasa yang dominan dalam organisasi untuk mengurus tenaga kerja yang diperlukan dalam organisasi kerana ia penting kepada peningkatan prestasi organisasi. Seperti hujah Ogden (1990) melalui kajiannya tentang kesan penswastaaan terhadap kaum buruh, beliau menyatakan bahawa penswastaaan merupakan satu peluang bagi pengurusan untuk mengadaptasi pengurusan yang memberi kelebihan kepada mereka.

Oleh itu, dapat disimpulkan bahawa kajian-kajian tersebut memperlihatkan penswastaaan adalah satu fenomena yang tidak baik kepada kesatuan sekerja kerana memberi kesan negatif terhadap pergerakan kesatuan sekerja. Namun, berbeza pula dengan kajian yang dilakukan oleh Craft (2003) yang menjelaskan bahawa penswastaaan adalah satu fenomena yang mampu membolehkan

kesatuan mengalami perkembangan. Dalam kajian Craft (2003) dan Fa-Hsien Lee (2008) menyatakan bahawa penswastaan merupakan salah satu perangsang kepada kekuatan kesatuan sekerja melalui beberapa strategi teratur oleh kesatuan sekerja. Strategi yang digunakan oleh kesatuan menjadikan perkembangan kesatuan menjadi lebih baik dan terus mengalami perkembangan selepas fasa penswastaan. Keadaan ini kerana, Kreisberg (2004) menyatakan bahawa kesatuan telah mencapai satu perubahan yang ketara apabila kesatuan mula menyesuaikan diri terhadap cabaran-cabaran yang timbul selepas fasa penswastaan.

Lantaran itu, perbezaan pendapat dan dapatan hasil kajian pada masa lalu menimbulkan persoalan serta telah mewujudkan jurang kajian pada masa lalu berkenaan dengan pengaruh penswastaan terhadap perkembangan kesatuan sekerja. Selain itu, isu-isu pekerjaan yang dihadapi oleh kesatuan dalam kajian lepas tersebut juga mendorong pengkaji untuk melakukan penyelidikan ini samada isu-isu pekerjaan berkenaan dihadapi oleh kesatuan sekerja yang menjadi subjek kajian dalam penyelidikan ini. Isu-isu berkaitan kesatuan sekerja ini perlu diteliti dengan mendalam agar pengkaji dapat memahami bagaimana penswastaan mampu mempengaruhi perkembangan pergerakan kesatuan sekerja selepas fasa penswastaan. Dengan erti kata lain, isu-isu berkaitan dengan faktor-faktor serta impak terhadap kelangsungan kesatuan sekerja dapat dijelaskan dengan lebih mendalam dan terperinci. Permasalahan ini memberikan dorongan kepada pengkaji untuk mengkaji bagaimana penswastaan mempengaruhi perkembangan pergerakan kesatuan sekerja selepas fasa penswastaan dilaksanakan. Hal ini kerana, Zulkifly Osman & Nor Ghani (1999) menjelaskan bahawa kajian tentang kesan penswastaan terhadap pasaran buruh kurang dilakukan oleh para pengkaji. Hujah ini disokong oleh Foged and Aaskoven (2016) yang menyatakan bahawa kesan penswastaan terhadap pekerja sangat sedikit perhatian terutamanya di Eropah. Kebanyakan kajian hanya memperlihatkan kesan baik iaitu keuntungan hasil daripada dasar penswastaan tersebut yang mengakibatkan kajian tentang kesan penswastaan terhadap kaum buruh masih kurang dilaksanakan. Bukan itu sahaja, penswastaan masih wajar dibincangkan kerana kebanyakan negara terlibat aktif dalam proses penswastaan yang