

**TAHAP KOMITMEN PEKERJA ASING
TERHADAP KESATUAN SEKERJA DI TAWAU,
SABAH**



HARTATY BINTI ALIMIN

UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

**FAKULTI KEMANUSIAAN, SENI DAN
WARISAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH
2015**

**TAHAP KOMITMEN PEKERJA ASING
TERHADAP KESATUAN SEKERJA: KAJIAN
KES DI TAWAU, SABAH**

HARTATY BINTI ALIMIN



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

**FAKULTI KEMANUSIAAN, SENI DAN
WARISAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH
2015**

UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

BORANG PENGESAHAN TESIS

JUDUL : _____

IJAZAH : _____

SAYA : _____ SESI PENGAJIAN : _____

(HURUF BESAR)

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 AKTA RAHSIA RASMI 1972)

TERHAD

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

TIDAK TERHAD

Disahkan oleh:

(TANDATANGAN PENULIS)

Alamat Tetap: _____

TARIKH: _____

(TANDATANGAN PUSTAKAWAN)

(NAMA PENYELIA)

TARIKH: _____

Catatan:

*Potong yang tidak berkenaan.

*Jika tesis ini SULIT dan 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).

PENGAKUAN

Karya ini adalah hasil kerja saya sendiri kecuali nukilan, ringkasan dan rujukan yang tiap-tiap satunya telah saya jelaskan sumbernya.

13 Mac 2015

Hartaty Binti Alimin

PA2009-8099



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

PENGESAHAN

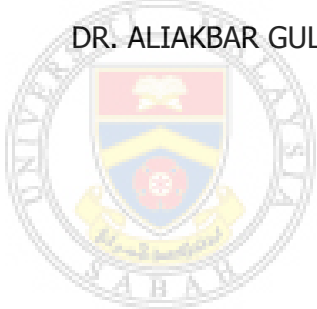
NAMA : **HARTATY BINTI ALIMIN**
NO. MATRIK : **PA2009-8099**
TAJUK : **TAHAP KOMITMEN PEKERJA ASING TERHADAP KESATUAN
SEKERJA DI TAWAU, SABAH**
IJAZAH : **SARJANA SASTERA (HUBUNGAN INDUSTRI)**
TARIKH VIVA : **13 MAC 2015**

DISAHKAN OLEH;

1. Pengerusi Jawatankuasa

DR. ALIAKBAR GULASAN

Tandatangan



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

2. PENYELIA

PUAN SALMIE JEMON

3. PENYELIA BERSAMA

PUAN KEE Y. SABARIAH BINTI KEE MOHD. YUSSOF

PENGHARGAAN

Alhamdulillah dan syukur ke hadrat Allah S.W.T dengan berkat dan keredhaan-Nya kerana saya telah berjaya meneruskan pengajian sehingga peringkat Ijazah Sarjana.

Saya merakamkan ucapan terima kasih kepada pengerusi SPIEU iaitu Tuan Haji Munadi, Kak Murni, Kak Darna serta ahli-ahli kesatuan sekerja SPIEU yang banyak memberi input dalam menjayakan kajian ini. Tidak dilupakan juga kepada pengurus-pengurus ladang yang terlibat memberikan kerjasama dalam memudahkan perjalanan kajian.

Ucapan jutaan terima kasih juga saya tujukan kepada jawatankuasa penyeliaan saya iaitu Puan Salmie Jemon, Puan Kee Y. Sabariah dan Dr. Aliakbar Gulasan, kerana telah banyak memberikan bimbingan, tunjuk ajar dan nasihat kepada saya sepanjang proses menyiapkan tesis ini. Tidak lupa juga kepada Dekan, Pensyarah dan Kakitangan Fakulti Kemanusiaan, Seni dan Warisan kerana bantuan dan galakkan serta sokongan yang diberikan.

Buat sahabat-sahabat dan rakan seperjuangan seperti Rosaini, Kalsia, Marlizah, Laila, Adi, Ujie, Jumriati, Kak Dila, Kak Gus, Suriyanah, Dida, Mila, Sue, Pina, dan ramai lagi yang tidak dapat disenaraikan, terima kasih atas segala bantuan, dorongan, dan semangat yang diberikan. Akhir sekali, terima kasih kepada semua pihak yang terlibat sama ada secara langsung ataupun tidak langsung dalam menjayakan tesis ini.

Istimewa sekali buat kedua ibu bapa saya, terima kasih kerana sentiasa mendoakan kejayaan saya serta dorongan dan sumbangan yang diberikan selama ini. Buat suami saya, Harianto, kakak dan adik-adik saya, terima kasih di atas kerjasama dan dorongan yang diberikan selama ini.

ABSTRAK

Secara teorinya, komitmen kesatuan sekerja mengandungi empat elemen utama yang terdiri daripada, kesetiaan terhadap kesatuan sekerja, kesediaan bekerja untuk kesatuan sekerja, tanggungjawab terhadap kesatuan sekerja dan kepercayaan terhadap kesatuan sekerja. Oleh itu, kajian ini akan melihat elemen-elemen komitmen ini dalam kalangan kesatuan sekerja yang melibatkan pekerja asing di Sabah yang menjadi ahli kepada *Sabah Plantation Industry Employees Union* (SPIEU). Penyelidikan ini bertujuan untuk mengenal pasti faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen ahli ke atas kesatuan sekerja. Faktor-faktor tersebut berdasarkan Model Selari yang melibatkan faktor demografi (status perkahwinan, jantina, umur dan tempoh perkhidmatan/tempoh menjadi ahli kesatuan sekerja) dan faktor-faktor yang mendorong pekerja menyertai kesatuan sekerja (faktor sosial, ekonomi dan politik). Penyelidikan ini menggunakan kaedah gabungan (kaedah kuantitatif dan kaedah kualitatif) tetapi kaedah kuantitatif merupakan kaedah utama dalam kajian ini. Bagi menguji kerangka kajian ini, penyelidik telah mengedarkan 265 borang soal selidik tetapi hanya 203 sahaja yang lengkap dan telah dianalisis. Pendekatan statistik deskriptif dan statistik inferensi digunakan untuk menganalisis data kajian. Dapatan kajian menunjukkan faktor demografi (jantina, umur dan tempoh perkhidmatan/tempoh menjadi ahli kesatuan sekerja) dan faktor sosial, ekonomi dan politik mempunyai hubungan yang signifikan dengan komitmen terhadap kesatuan sekerja. Sementara itu, melalui analisis regresi menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor demografi (jantina, umur dan tempoh perkhidmatan/tempoh menjadi ahli kesatuan sekerja) dan faktor sosial, ekonomi dan politik dengan komitmen terhadap kesatuan sekerja. Status perkahwinan didapati tidak mempunyai hubungan dan pengaruh yang signifikan dengan komitmen terhadap kesatuan sekerja. Hasil kajian ini telah menyumbang pengetahuan berkenaan komitmen terhadap kesatuan sekerja dalam kalangan pekerja asing dan menambah pengetahuan dalam Model Selari.

ABSTRACT

THE LEVEL OF UNION COMMITMENT OF FOREIGN WORKERS IN TAWAU, SABAH

Theoretically, unions commitment consists of four main elements namely, loyalty to the union, willingness to work for the union, responsibility to the union and the beliefs in unionism. Therefore this study will be looking at the union commitment among foreign workers in Sabah who are members of the Sabah Plantation Industry Employees' Union (SPIEU). This study aims to develop a research framework to identify factors that affect the commitment of the members towards trade union. These factors are based on Parallel Model of demographic factors (marital status, sex, age and length of service/union tenure) and factors that encourage workers to join trade union (social, economic and political). A combination of mixed methods (quantitative and qualitative method) has been used in this study, nevertheless quantitative method is the main method employed by the researcher. In order to test the research framework, 265 questionnaires were distributed but only 203 are completed and analyzed. Descriptive approach and inferential statistics were used to analyze the data. The findings show that demographic factors (gender, age and length of service/union tenure) and social factors, economics and politics have a significant relationship with a union commitment. Meanwhile, through regression analysis indicates a significant difference between demographic factors (gender, age and length of service/period of joining trade union) and social factors, economic and political commitment to the union. Marital status was found to have no significant effect relationship and the commitment of trade unions. The results of this study have contributed knowledge about union commitment among foreign workers and increase knowledge in the Parallel Model.

UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

SENARAI KANDUNGAN

| | Halaman |
|--|---------|
| TAJUK | |
| PENGAKUAN | i |
| PENGESAHAN | ii |
| PENGHARGAAN | iii |
| ABSTRAK | iv |
| <i>ABSTRACT</i> | v |
| SENARAI KANDUNGAN | vi |
| SENARAI JADUAL | xi |
| SENARAI RAJAH | xii |
| SENARAI SINGKATAN DAN SIMBOL | xiv |
| BAB 1: PENDAHULUAN | |
| 1.1 Pengenalan | 1 |
| 1.2 Permasalahan Kajian | 2 |
| 1.3 Persoalan Kajian | 7 |
| 1.4 Objektif Kajian | 7 |
| 1.5 Skop Kajian | 8 |
| 1.6 Kepentingan Kajian | 8 |
| 1.7 Definisi Operasional | 11 |
| 1.7.1 Definisi Komitmen Terhadap Kesatuan Sekerja | 11 |
| a. Kesetiaan Terhadap Kesatuan Sekerja <i>(loyalty to the union)</i> | 11 |
| b. Kesiediaan Bekerja Untuk Kesatuan Sekerja <i>(willingness to work for the union)</i> | 11 |

| | | |
|----------------------------|---|----|
| c. | Tanggungjawab kepada kesatuan sekerja (<i>responsibility to the union</i>) | 11 |
| d. | Kepercayaan kepada ahli kesatuan sekerja (<i>belief in unionism</i>) | 11 |
| 1.7.2 | Pekerja Asing | 12 |
| 1.7.3 | Faktor Demografi | 12 |
| a. | Status Perkahwinan | 12 |
| b. | Jantina | 12 |
| c. | Umur | 12 |
| d. | Tempoh Perkhidmatan/Tempoh Menjadi Ahli Kesatuan Sekerja | 13 |
| 1.7.4 | Faktor-faktor yang Mendorong Pekerja Menyertai Kesatuan Sekerja | 13 |
| a. | Faktor Sosial | 13 |
| b. | Faktor Ekonomi | 13 |
| c. | Faktor Politik | 13 |
| 1.8 | Kesimpulan | 13 |
| BAB 2: KAJIAN LEPAS | | |
| 2.1 | Pengenalan | 15 |
| 2.2 | Konsep Kesatuan Sekerja | 15 |
| 2.2.1 | Perundangan Yang Terlibat | 17 |
| 2.3 | Pekerja Asing | 24 |
| 2.3.1 | Konsep Pekerja Asing | 24 |
| 2.3.2 | Keahlian Pekerja Asing Dalam Kesatuan Sekerja | 26 |
| 2.3.3 | Penglibatan Pekerja Asing Di Sabah | 27 |
| 2.3.4 | Kajian Lepas Mengenai Pekerja Asing | 29 |
| 2.4 | Komitmen Terhadap Organisasi | 33 |
| 2.4.1 | Definisi Komitmen Terhadap Kesatuan Sekerja | 35 |
| 2.4.2 | Kajian Lepas Mengenai Komitmen Terhadap Organisasi | 37 |
| 2.5 | Komitmen Terhadap Kesatuan Sekerja | 40 |
| 2.5.1 | Konsep Komitmen Terhadap Kesatuan Sekerja | 41 |
| 2.5.2 | Definisi Elemen-elemen Komitmen Terhadap Kesatuan Sekerja | 42 |
| 2.5.3 | Kajian Lepas Mengenai Komitmen Terhadap Kesatuan Sekerja | 44 |

| | | |
|-------|---|----|
| 2.5.4 | Faktor Demografi yang Mempengaruhi Komitmen Terhadap Kesatuan Sekerja | 53 |
| 2.5.5 | Faktor Pekerja Menyertai Kesatuan Sekerja (Faktor sosial, Ekonomi dan Politik) yang Mempengaruhi Komitmen Terhadap Kesatuan Sekerja | 56 |
| 2.6 | Kerangka Konseptual | 60 |
| 2.7 | Hipotesis Kajian | 61 |
| 2.8 | Kesimpulan | 61 |

BAB 3: METODOLOGI PENYELIDIKAN

| | | |
|-----|---|----|
| 3.1 | Pengenalan | 63 |
| 3.2 | Reka Bentuk Penyelidikan | 64 |
| 3.3 | Persampelan | 65 |
| | 3.3.1 Populasi | 65 |
| | 3.3.2 Sampel | 65 |
| | 3.3.3 Unit Analisis | 68 |
| 3.4 | Kaedah Pengumpulan Data | 68 |
| | 3.4.1 Sumber Primer | 68 |
| | 3.4.2 Sumber Sekunder | 69 |
| 3.5 | Instrumen Penyelidikan | 69 |
| | 3.5.1 Instrumen Kajian Dalam Kaedah Kuantitatif | 70 |
| | 3.5.2 Instrumen Kajian Dalam Kaedah Kualitatif | 73 |
| 3.6 | Kajian Rintis | 73 |
| | 3.6.1 Kebolehpercayaan | 74 |
| | 3.6.2 Ujian Normaliti | 75 |
| 3.7 | Kaedah Penganalisis Data | 75 |
| | 3.7.1 Kaedah Deskriptif | 76 |
| | 3.7.2 Kaedah Inferensi | 76 |
| | 3.7.3 Analisis Tematik | 79 |
| 3.8 | Kesimpulan | 80 |

BAB 4: ANALISIS DAN DAPATAN KAJIAN

| | | |
|-------|---|-----|
| 4.1 | Pengenalan | 81 |
| 4.2 | Pengenalan Penubuhan <i>Sabah Plantation Industry Employees Union</i> (SPIEU) | 81 |
| 4.2.1 | Latar Belakang SPIEU | 81 |
| 4.2.2 | Tujuan Penubuhan SPIEU | 82 |
| 4.2.3 | Keahlian SPIEU | 84 |
| 4.2.4 | Perjanjian Kolektif | 84 |
| 4.3 | Analisis Kuantitatif | 85 |
| 4.3.1 | Analisis Deskriptif, Analisis Korelasi, Analisis Mudah dan Berganda | 85 |
| | a. Analisis Demografi Responden | 85 |
| | b. Analisis Tahap Komitmen Terhadap Kesatuan Sekerja | 91 |
| | c. Analisis Keseluruhan Elemen Tahap Komitmen Terhadap Kesatuan Sekerja | 112 |
| | d. Pengujian Hipotesis | 114 |
| 4.4 | Ringkasan Keputusan Ujian Hipotesis | 116 |
| 4.5 | Analisis Kualitatif | 117 |
| 4.5.1 | Analisis Data Temubual Dengan Presiden dan Setiausaha SPIEU | 117 |
| 4.5.2 | Analisis Data Kumpulan Fokus Terhadap Lima Orang Responden Pekerja Asing | 118 |
| 4.5.3 | Analisis Data Kualitatif Berdasarkan Perjanjian Kolektif | 132 |
| 4.6 | Kesimpulan | 134 |

BAB 5: PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN

| | | |
|-----|-----------------------------|-----|
| 5.1 | Pengenalan | 135 |
| 5.2 | Perbincangan Dapatan Kajian | 135 |

| | | |
|-------|---|-----|
| 5.2.1 | Objektif Pertama: Tahap Komitmen Pekerja Asing Terhadap Kesatuan Sekerja | 136 |
| 5.2.2 | Objektif Kedua: Hubungan Faktor Demografi (status perkahwinan, jantina, umur dan tempoh perkhidmatan/tempoh menjadi ahli kesatuan sekerja) dengan Komitmen Terhadap Kesatuan Sekerja | 141 |
| 5.2.3 | Objektif Ketiga: Pengaruh Faktor Demografi (status perkahwinan, jantina, umur dan tempoh perkhidmatan/tempoh menjadi ahli kesatuan sekerja) dengan Komitmen Terhadap Kesatuan Sekerja | 144 |
| 5.2.4 | Objektif Keempat: Hubungan Faktor Sosial, Ekonomi dan Politik dengan Komitmen Terhadap Kesatuan Sekerja | 148 |
| 5.2.5 | Objektif Kelima: Pengaruh Faktor Sosial, Ekonomi dan Politik dengan Komitmen Terhadap Kesatuan Sekerja | 152 |
| 5.3 | Implikasi Kajian | 155 |
| 5.4 | Limitasi Kajian | 157 |
| 5.5 | Cadangan | 158 |
| 5.5.1 | Cadangan Kepada Kesatuan Sekerja Kakitangan Industri Perladangan Sabah | 158 |
| 5.5.2 | Cadangan Kajian Akan Datang | 159 |
| 5.6 | Rumusan Kajian | 160 |
| | Rujukan | 161 |
| | Lampiran A | 169 |
| | Lampiran B | 182 |
| | Lampiran C | 196 |

SENARAI JADUAL

| | Halaman |
|--|---------|
| Jadual 3.1: Penentuan Saiz Sampel Oleh Krejcie dan Morgan (1970) | 67 |
| Jadual 3.2: Senarai Instrumen Kajian yang Digunakan | 72 |
| Jadual 3.3: Nilai Cronbach Alpha Konstruk Komitmen Terhadap Kesatuan Sekerja | 75 |
| Jadual 3.4: Kaedah Analisis Data yang Digunakan Berdasarkan Hipotesis Kajian | 78 |
| Jadual 4.1: Maklumat Demografi Responden | 86 |
| Jadual 4.2: Jenis Pekerjaan Responden | 89 |
| Jadual 4.3: Perbandingan Jenis Pekerjaan dan Jantina | 90 |
| Jadual 4.4: Analisis Deskriptif Elemen Kesetiaan Terhadap Kesatuan Sekerja (<i>Loyalty To The Union</i>) | 92 |
| Jadual 4.5: Analisis Min dan Sisihan Piawai | 94 |
| Jadual 4.6: Kesiediaan Bekerja Untuk Kesatuan Sekerja (<i>Willingness To Work For The Union</i>) | 95 |
| Jadual 4.7: Analisis Min dan Sisihan Piawai | 98 |
| Jadual 4.8: Tanggungjawab Terhadap Kesatuan Sekerja (<i>Responsibility To The Union</i>) | 100 |
| Jadual 4.9: Analisis Min dan Sisihan Piawai | 102 |
| Jadual 4.10: Kepercayaan Terhadap Kesatuan Sekerja (<i>Belief In Unionism</i>) | 103 |
| Jadual 4.11: Analisis Min dan Sisihan Piawai | 108 |
| Jadual 4.12: Analisis Min dan Nilai Sisihan Piawai Elemen-elemen Komitmen Kesatuan Sekerja | 109 |
| Jadual 4.13: Analisis Min Untuk Pemboleh Ubah Komitmen Kesatuan Sekerja | 110 |
| Jadual 4.14: Hasil Ujian Korelasi Pearson | 111 |

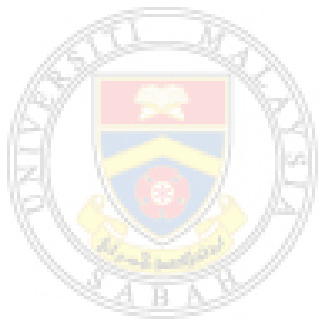
| | | |
|--------------|--|-----|
| Jadual 4.15: | Analisis Regresi Pemboleh Ubah Bebas dan Pemboleh Ubah Bersandar | 112 |
| Jadual 4.16: | Analisis Keseluruhan Kerangka Konseptual Kajian | 113 |
| Jadual 4.17: | Ringkasan Keputusan Ujian Hipotesis | 116 |



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

SENARAI RAJAH

| | Halaman |
|--|---------|
| Rajah 2.1: Organisasi dan Persekitaran Luarannya | 34 |
| Rajah 2.2: Kerangka Konseptual Kajian | 60 |
| Rajah 3.1: Kod dan Sub Kod dalam Analisis Tematik Kajian | 80 |



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

SENARAI SINGKATAN DAN SIMBOL

| | |
|---------------------------|--|
| AJK | Jawatankuasa |
| β | Beta |
| DBKL | Dewan Bandaraya Kuala Lumpur |
| MTUC | <i>Malaysian Trade Union Congress</i> |
| PPKP | Pasukan Petugas Khas Persekutuan |
| SPIEU | Sabah <i>Plantation Industry Employees Union</i> |
| SPSS | <i>Statistical Packages For Social Science</i> |
| SSNCSB | Salsabila, Safia & Nadiah Clothing Sdn. Bhd |
| N | Jumlah Keseluruhan |



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Gordon, Philpot, Burt, Thompson dan Spiller (dalam Bamberger *et al.*, 1999) mendefinisikan komitmen terhadap kesatuan sekerja sebagai mengelakkan ahli kesatuan sekerja kehilangan hak sebagai ahli dalam kesatuan sekerja, sentiasa berusaha untuk kesatuan sekerja dan mengenal pasti objektif mereka dalam kesatuan sekerja.

Gordon *et al.* (1980), dalam kajian Sinclair dan Tetrick (1995), menyatakan komitmen terhadap kesatuan sekerja terbahagi kepada empat iaitu kesetiaan terhadap kesatuan sekerja (*loyalty to the union*), kesediaan bekerja untuk kesatuan (*willingness to work for the union*), tanggungjawab terhadap kesatuan (*responsibility to the union*), dan kepercayaan kepada ahli kesatuan sekerja (*belief in unionism*). Oleh itu, kajian ini memfokuskan kepada tahap komitmen pekerja asing terhadap kesatuan sekerja dan melibatkan keempat-empat elemen komitmen terhadap kesatuan sekerja.

Kajian ini melibatkan pekerja asing Indonesia yang menjadi ahli kesatuan sekerja *Sabah Plantation Industry Employees Union* (SPIEU). Model Selari (Snape *et al.*, 2000), menjadi asas yang mempengaruhi komitmen terhadap kesatuan sekerja. Ia meliputi pemboleh ubah faktor demografi seperti status perkahwinan, jantina, umur dan tempoh perkhidmatan/tempoh menjadi ahli kesatuan sekerja yang mempengaruhi komitmen terhadap kesatuan sekerja. Di samping itu, penyelidik turut menambah faktor-faktor pekerja menyertai kesatuan sekerja yang terbahagi kepada faktor sosial, ekonomi dan politik sebagai pemboleh ubah bebas dalam kajian ini. Keseluruhan bab ini membincangkan mengenai permasalahan kajian, persoalan dan objektif kajian, skop kajian, kepentingan kajian dan definisi operasional.

1.2 Permasalahan Kajian

Bayazit *et al.* (2004), dan Bolton *et al.* (2007), menyatakan Gordon *et al.* (1980), telah mendefinisikan komitmen terhadap kesatuan sekerja kepada empat (4) elemen iaitu; kesetiaan terhadap kesatuan sekerja; kesediaan bekerja untuk kesatuan sekerja; tanggungjawab terhadap kesatuan sekerja dan; kepercayaan terhadap kesatuan sekerja.

Model Selari yang dibahaskan oleh Snape *et al.* (2000), mengambil kira pemboleh ubah faktor demografi seperti status perkahwinan, jantina, umur dan tempoh perkhidmatan/tempoh menjadi ahli kesatuan sekerja dan hubungannya dengan komitmen terhadap organisasi dan kesatuan sekerja. Dalam Model Selari dibahaskan bahawa tiada dapatan kajian yang konsisten mengenai faktor demografi dengan komitmen terhadap kesatuan sekerja. Perkara ini masih menjadi perdebatan di kalangan sarjana seperti Gordon *et al.* (1980), Barling *et al.* (1990), Deery *et al.* (1994), dan Fukami dan Larson (1984).

Kajian ini memfokuskan kepada tahap komitmen terhadap kesatuan sekerja dan juga faktor-faktor demografi (jantina, tempoh perkhidmatan/umur) yang mempengaruhi komitmen terhadap kesatuan sekerja. Kajian ini juga melibatkan pekerja asing kerana melalui kajian-kajian lepas kebanyakan sarjana melibatkan pekerja dalam sektor awam, sektor pengangkutan, mekanik dan jurutera (Husna Johari, 2006; Davis, 2013; McElroy *et al.*, 1997; dan Gordon *et al.*, 1984).

Dalam kajian Gordon *et al.* (1980) dan Metochi (2002), menyatakan bahawa lelaki lebih signifikan menyertai aktiviti kesatuan sekerja berbanding perempuan. Gallgher dan Clark (2001), mendapati perempuan lebih setia terhadap kesatuan sekerja berbanding lelaki dan dapatan kajian tersebut seiring dengan Gordon *et al.* (1980), Iverson dan Kuruvilla (1995) dan Bayazit *et al.* (2004), yang mendapati lelaki mempunyai signifikan yang rendah terhadap kesetiaan kepada kesatuan sekerja berbanding perempuan.

Namun, dalam kajian Gordon *et al.* (1980); Mellor, Mathieu dan Swim (1994); Thacker, Fields dan Barclay (1990), mendapati lelaki mempunyai skor min yang tinggi terhadap tanggungjawab dan kesediaan bekerja untuk kesatuan sekerja. Dapatan kajian Bayazit *et al.* (2004), turut menyatakan lelaki mempunyai signifikan yang tinggi terhadap kesediaan dan tanggungjawab terhadap kesatuan

sekerja berbanding perempuan. Berdasarkan kajian lepas tersebut, didapati responden perempuan lebih cenderung terhadap elemen kesetiaan berbanding lelaki. Namun, responden lelaki lebih cenderung terhadap elemen kesediaan bekerja untuk kesatuan sekerja dan bertanggungjawab terhadap kesatuan sekerja. Metochi (2002), dalam Bolton (2007), pula menyatakan tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara lelaki dan perempuan dalam penyertaan kesatuan sekerja. Selain itu, Bolton *et al.* (2007), turut mendapati tidak terdapat perbezaan di antara responden yang bujang dan yang sudah berkahwin dalam penyertaan kesatuan sekerja. Oleh itu, berdasarkan kajian lepas yang dibincangkan terdapat perbezaan dapatan kajian yang mengaitkan jantina dan komitmen terhadap kesatuan sekerja. Walau bagaimanapun dapatan kajian sebelum ini masih tidak selari dan penerokaan lanjut terhadap pemboleh ubah ini masih perlu dilakukan.

Selain itu, kajian ini juga turut melihat tempoh perkhidmatan responden sebagai pemboleh ubah bebas yang mempengaruhi komitmen terhadap kesatuan sekerja. Bolton *et al.* (2007), mendapati umur, tempoh menjadi ahli kesatuan sekerja (*union tenure*) dan tempoh bekerja dalam organisasi (*organisational tenure*) mempunyai kolerasi yang kuat diantara satu sama lain. Namun, tempoh bekerja dalam organisasi mempunyai hubungan negatif dengan komitmen terhadap kesatuan sekerja dan penyertaan dalam kesatuan sekerja. Bayazit *et al.* (2004) turut mencadangkan bahawa penyelidik harus mengumpul data mengenai jantina dan tempoh menjadi ahli kesatuan sekerja untuk mengawal kesan yang wujud dalam analisis substantif.

Dapatan kajian Bayazit *et al.* (2004), adalah konsisten dengan Gordon *et al.* (1980), yang mencadangkan bahawa elemen kepercayaan terhadap kesatuan sekerja mungkin hanya wujud untuk ahli kesatuan sekerja yang lama dan bukan untuk ahli yang baru. Hal ini demikian kerana terdapat masalah dalam indikator untuk faktor kepercayaan terhadap kesatuan sekerja. Terdapat beberapa item yang tidak sesuai digunakan dalam elemen kepercayaan terhadap kesatuan sekerja dan ini mempengaruhi signifikan yang rendah untuk ahli yang baru. Kekurangan yang dilihat dalam kajian tersebut memerlukan pengesahan dan pemboleh ubah ini wajar diketengahkan dalam konteks kesatuan sekerja yang berbeza.

Sehubungan dengan itu, Metochi (2002), dalam Bolton (2007), turut mendapati ahli kesatuan sekerja yang berumur pertengahan 20-an hingga pertengahan 40-an didapati lebih signifikan dalam menyertai aktiviti kesatuan sekerja. Bartram *et al.* (2007), mendapati pekerja muda lebih cenderung terlibat sebagai aktivis berbanding pekerja di peringkat profesional. Dalam kajian Amangala (2013), menyatakan bahawa Mathieu dan Zajac (1990), mendapati terdapat hubungan yang signifikan dan positif di antara umur dan komitmen pekerja.

Begitu juga dengan Allen dan Meyer (1990), turut mendapati bahawa terdapat hubungan korelasi yang positif di antara umur dan komitmen efektif (elemen dalam komitmen terhadap organisasi). Manakala Karsh *et al.* (2005) pula mendapati jururawat yang lebih tua menunjukkan tahap komitmen yang lebih tinggi terhadap komitmen berterusan (elemen dalam komitmen terhadap organisasi) berbanding pekerja yang lebih muda. Walau bagaimanapun, terdapat juga sarjana yang mendapati bahawa umur dan komitmen terhadap organisasi adalah tidak signifikan. Hawkins (1998), dalam kajiannya yang melibatkan pengetua sekolah menengah mendapati terdapat hubungan yang tidak signifikan di antara umur dan komitmen afektif. Colbert dan Kwon (2000), kajiannya terhadap auditor dalam kolej dan universiti gagal untuk menunjukkan hubungan yang wujud di antara umur dan komitmen terhadap organisasi. Hal ini menunjukkan bahawa hubungan di antara pemboleh ubah umur dan komitmen terhadap kesatuan sekerja dan organisasi adalah tidak konsisten berdasarkan kajian-kajian lepas.

Jurang kajian demografi dan komitmen terhadap kesatuan sekerja masih memerlukan kajian yang lebih lanjut dalam konteks pekerja asing untuk menguji faktor demografi dan hubungannya dengan komitmen terhadap kesatuan sekerja. Oleh itu, kajian ini ingin menguji Model Selari dalam konteks di Sabah yang menguji hubungan faktor demografi dengan komitmen terhadap kesatuan sekerja.

Di Malaysia, kajian mengenai komitmen terhadap kesatuan sekerja masih kurang dijalankan berbanding kajian di luar negara. Kajian mengenai komitmen terhadap kesatuan sekerja yang melibatkan pekerja di sektor dan swasta pernah dilakukan oleh Husna Johari (2006) yang melibatkan pekerja pengkeranian dan perbankan. Md Fauzi Md Ismail *et al.* (2008) pula membincangkan mengenai

hubungan komitmen terhadap kesatuan sekerja dan penyertaan ahli dalam aktiviti kesatuan sekerja. Oleh itu, kajian ini akan melibatkan pekerja asing yang bekerja dalam sektor perladangan. Selain itu, mereka juga merupakan ahli kesatuan sekerja *Sabah Plantation Industry Employees Union (SPIEU)*, yang merupakan satu-satunya kesatuan sekerja kebangsaan di Sabah yang menerima keahlian daripada pekerja asing.

Selain daripada faktor-faktor demografi yang dinyatakan dalam Model Selari, kajian ini juga mengambil kira faktor-faktor yang mendorong pekerja menyertai kesatuan sekerja di mana ia dibahagikan kepada faktor sosial, ekonomi dan politik. Ini adalah kerana faktor sosial, ekonomi dan politik dilihat sangat mempengaruhi penyertaan pekerja dalam kesatuan sekerja. Maka ia memberi gambaran bahawa faktor ini akan mempengaruhi komitmen terhadap kesatuan sekerja.

Crowling dan James (1994) dalam Kee Y. Sabariah dan Mahadirin (2010) mendapati faktor-faktor yang mendorong pekerja menyertai kesatuan sekerja adalah kerana faktor ekonomi (upah, inflasi dan pengangguran), perubahan struktur pekerjaan dan perubahan persekitaran hubungan industri (perubahan fungsi kesatuan sekerja, pengiktirafan kesatuan sekerja dan strategi pengambilan pekerja). Manakala Kee Y. Sabariah dan Mahadirin (2010) turut menyatakan 3 faktor yang mendorong pekerja menyertai kesatuan sekerja dalam kalangan pekerja di sektor perbankan (SBEU) iaitu faktor ekonomi, sosial dan politik. Namun, kajian tersebut tidak mengaitkan faktor-faktor tersebut dengan komitmen terhadap kesatuan sekerja sama ada ianya mempunyai hubungan yang positif atau sebaliknya. Maimunah Aminuddin (2011), dalam kajiannya turut menyatakan faktor-faktor yang mendorong pekerja menyertai kesatuan sekerja iaitu untuk meningkatkan keadaan ekonomi, melindungi hak-hak mereka dan juga faktor sosial.

Berdasarkan kajian lepas, tiada sebarang kajian yang mengaitkan komitmen terhadap kesatuan sekerja dengan faktor yang mendorong pekerja menyertai kesatuan sekerja terutamanya dalam kalangan pekerja asing. Oleh itu, rasional melibatkan pekerja asing dalam kajian ini adalah kerana kesatuan sekerja di Malaysia tidak banyak melibatkan pekerja asing dalam kesatuan sekerja. Selain itu, tidak ramai pekerja asing yang tahu mengenai hak mereka untuk menyertai

kesatuan sekerja. Penggunaan ramai tenaga kerja asing berbanding pekerja tempatan dalam sektor perladangan juga turut menjadi salah satu yang mendorong kajian ini dijalankan. Hal ini adalah berdasarkan kajian yang pernah dijalankan oleh Daud Amatzin (2004), Chew Sang Hai (2004), dan Pg. Abdul Halim Pg. Rambang (2004) yang menyatakan mengenai penggunaan pekerja asing yang lebih ramai di negeri Sabah dalam sektor perladangan.

Laporan ekonomi 2011/2012 mencatatkan sebanyak 1.8 juta pekerja asing yang berdaftar di Malaysia dengan 38.2 peratus bekerja di sektor pembuatan, 16 peratus di sektor pembinaan dan 14.2 peratus bekerja dalam sektor perladangan. Pekerja asing Indonesia yang berdaftar menyumbang bilangan yang paling tinggi iaitu 50.9 peratus (dalam <http://www.academia.edu>, 2015). Bilangan ini meningkat kepada 2.1 juta pekerja asing yang mempunyai permit bekerja dalam pelbagai sektor di negara ini seperti yang telah dinyatakan oleh Datuk Seri Richard Riot Jaem pada November 2014 (dalam www.mohr.gov.my/index.php/ms/news-cutting/1053, 2015). Manakala menurut Akhmad Irfan (2015) dalam Ramli Dollah (2015), statistik pekerja asing yang berada di Sabah dan berdaftar dengan Konsulat Indonesia di Sabah adalah seramai 260,000 orang. Oleh itu, berdasarkan statistik yang diberikan, jelas menunjukkan bahawa pekerja asing lebih cenderung terlibat dalam sektor perladangan di Sabah seterusnya memonopoli sektor berkenaan. Kebergantungan Negara Malaysia khususnya di Sabah terhadap pekerja asing masih berada di tahap yang tinggi. Oleh itu penglibatan mereka dalam kesatuan sekerja terutamanya di kalangan ahli SPIEU harus diberi perhatian.

Kenyataan ini dibuktikan oleh Kamaruddin M. Said (2008) yang menyatakan bahawa pergantungan terhadap pekerja asing masih tinggi di negara ini namun kedudukan mereka dalam kesatuan sekerja masih kurang jelas dan mendapat banyak tentangan daripada pihak majikan. Beliau turut menyatakan bahawa satu dasar yang lebih pragmatik perlu digubal dan dikuatkuasakan oleh kerajaan.

Berdasarkan statistik dan penjelasan mengenai kedudukan pekerja asing dalam kesatuan sekerja, kajian ini amat penting kerana ia melihat sejauhmana tahap komitmen mereka dalam kesatuan sekerja dan adakah ianya dipengaruhi oleh faktor demografi dan juga faktor ekonomi, sosial dan politik. Hal ini demikian, tidak banyak kajian di Malaysia yang mengupas isu pekerja asing yang menjadi ahli

kesatuan sekerja dan juga komitmen mereka terhadap kesatuan sekerja. Berdasarkan isu-isu yang telah dikupas maka beberapa persoalan kajian telah ditimbulkan untuk dijadikan panduan kajian ini.

1.3 Persoalan kajian

1. Apakah tahap komitmen pekerja asing terhadap kesatuan sekerja?
2. Adakah faktor demografi (status perkahwinan, jantina, umur, tempoh perkhidmatan/tempoh menjadi ahli kesatuan sekerja) mempunyai hubungan dengan komitmen pekerja terhadap kesatuan sekerja?
3. Adakah faktor demografi (status perkahwinan, jantina, umur, tempoh perkhidmatan/tempoh menjadi ahli kesatuan sekerja) mempunyai pengaruh dengan komitmen pekerja terhadap kesatuan sekerja?
4. Adakah faktor sosial, ekonomi dan politik (faktor-faktor pekerja menyertai kesatuan sekerja) mempunyai hubungan dengan komitmen terhadap kesatuan sekerja?
5. Adakah faktor sosial ekonomi dan politik (faktor-faktor pekerja menyertai kesatuan sekerja) mempengaruhi komitmen terhadap kesatuan sekerja?

1.4 Objektif kajian

1. Mengetahui tahap komitmen pekerja asing terhadap kesatuan sekerja.
2. Mengetahui sejauhmana faktor demografi (status perkahwinan, jantina, umur, tempoh perkhidmatan/tempoh menjadi ahli kesatuan sekerja) mempunyai hubungan dengan komitmen pekerja terhadap kesatuan sekerja.
3. Mengetahui sejauhmana faktor demografi (status perkahwinan, jantina, umur, tempoh perkhidmatan/tempoh menjadi ahli kesatuan sekerja) mempunyai pengaruh dengan komitmen pekerja terhadap kesatuan sekerja.
4. Mengetahui sejauhmana faktor sosial, ekonomi dan politik (faktor-faktor pekerja menyertai kesatuan sekerja) mempunyai hubungan dengan komitmen terhadap kesatuan sekerja.
5. Mengetahui sejauhmana faktor sosial, ekonomi dan politik (faktor-faktor pekerja menyertai kesatuan sekerja) mempengaruhi komitmen terhadap kesatuan sekerja.