

RESEARCH ARTICLE

PEMANTAPAN PENGURUSAN KESATUAN SEKERJA KAKITANGAN AM UNIVERSITI AWAM DI MALAYSIA

(Strengthening the Management of General Staff Unions at Public University in Malaysia)

Faiq Aziz*, Ismi Arif Ismail, Haslinda Abdullah, Nur Raihan Che Nawi, Nurul Afiqah Zulkifly, Muhd Dhamir Audi Azizul

Institut Pengajian Sains Sosial, Universiti Putra Malaysia, 43400 Serdang, Selangor, Malaysia

ABSTRAK - Kesatuan sekerja Universiti Awam terdapat di semua wilayah di Malaysia iaitu Semenanjung Malaysia, Sabah dan Sarawak. Kesatuan-kesatuan ini bergerak secara tersendiri mengikut wilayah masing-masing sejajar dengan kehendak Akta Kesatuan Sekerja 1959. Kesatuan sekerja ini dikawal selia dengan baik oleh Persatuan Presiden dan Setiausaha Kehormat Kesatuan Kakitangan Universiti Malaysia/IPTA (GAKUM). Walaupun terdapat banyak kajian mengenai keberkesanan kesatuan sekerja, namun kajian mengenai keberkesanan kesatuan sekerja di Malaysia adalah terhad dan skop serta pendekatan yang digunakan adalah berbeza-beza. Kadar keahlian kesatuan sekerja yang tinggi dapat menjamin keberkesanan perundingan kolektif. Objektif kajian ini adalah untuk mengenal pasti kaedah dan proses perundingan dengan pihak pengurusan universiti serta menganalisis isu yang mengekang penglibatan ahli dalam aktiviti kesatuan sekerja. Kajian ini menggunakan metod kualitatif melalui kaedah Perbincangan Kumpulan Fokus (FGD). Seramai 15 orang presiden kesatuan dan 15 orang setiausaha kesatuan telah terlibat di dalam perbincangan kumpulan berfokus ini berdasarkan sesi yang berlainan. Dapatan kajian menunjukkan tiga komponen utama kaedah dan proses perundingan dengan pihak pengurusan universiti di Malaysia iaitu kaedah perundingan oleh pihak kesatuan dengan pihak pengurusan universiti, proses perundingan, dan tempoh perundingan. Dua komponen utama telah diteliti berdasarkan isu yang mengekang penglibatan ahli dalam aktiviti kesatuan sekerja iaitu isu pihak pengurusan pusat tanggungjawab PTJ dan isu -isu peribadi pekerja. Implikasi kajian ini adalah sebagai usaha untuk memastikan kelastarian kesatuan sekerja, meningkatkan kesedaran tentang peranan dan tanggungjawab kesatuan dan menambah baik kaedah perundingan kesatuan sekerja dengan pihak pengurusan universiti. Penyelidikan lanjutan wajar diteliti berdasarkan dapatan terkini iaitu mengenalpasti cadangan penambahbaikan dalam meningkatkan penglibatan ahli, peningkatan pengurusan ahli, serta pengurusan kepimpinan.

ABSTRACT - Trade Unions in public institute of higher learning in Malaysia are initiate in Peninsular Malaysia, Sabah and Sarawak. These unions move discretely according to their respective regions in line with the requirements of the Trade Union Act 1959. These trade unions are well regulated by the Association of Presidents and Honorary Secretaries of Malaysian University/IPTA Staff Unions (GAKUM). Though there are numerous studies on the effectiveness of trade unions, the issue on the effectiveness of trade unions in Malaysia are limited and the scope and approaches used are varied. A high union membership rate can guarantee the effectiveness of collective bargaining. The aim of the present study to identify the method and process of consultation with the university management as well as analyze the issues that constrain the involvement of members in trade union activities. This study employed a qualitative method using the Focus Group Discussion (FGD) towards 15 union presidents and 15 union secretaries. The findings of the study indicates three main components of the method and process of consultation with the university management in Malaysia, specifically the method of consultation by the union with the university management, the consultation process, and the duration of the consultation. Two main components have been observed based on the issues that constrain members' involvement in trade union activities, namely responsibility center management issues (PTJ) and workers personal issues. The implication of this study acknowledged an effort to ensure the sustainability of trade unions, increase awareness of the responsibilities of unions and improve negotiation process between unions and university management. Future research should be looking into the present findings which is to improve in increasing union membership and the management of membership, leadership skills.

ARTICLE HISTORY

Received : 15th Aug. 2023
 Revised : 20th Sept. 2023
 Accepted : 05th Oct. 2023
 Published : 30th Oct. 2023

KEYWORDS

Management,
 Membership,
 Organizational,
 Trade Union,
 Workers rights,

1.0 PENDAHULUAN

Kesatuan sekerja secara tradisinya dianggap sebagai instrumen penting untuk melindungi kepentingan pekerja di tempat kerja. Kesatuan sekerja adalah elemen asas dalam perhubungan industri kerana ditubuhkan oleh para pekerja atau pihak majikan. Kesatuan sekerja ini dijadikan sebagai pengantara antara pihak majikan dengan pekerja untuk menyelesaikan segala konflik yang berlaku atau isu berkaitan dengan sektor pekerjaan. Oleh itu, kesatuan sekerja mempunyai pelbagai peranan untuk mengelakkan berlakunya konflik yang melibatkan sektor pekerjaan yang ada. Kesatuan sekerja bukanlah semata-mata organisasi yang memperjuangkan ekonomi pekerja atau merundingkan upah dan syarat-syarat pekerjaan dengan pihak pengurusan tetapi kesatuan sekerja adalah satu kepentingan berorganisasi bagi melindungi dan memperjuangkan kepentingan pekerja menerusi tindakan kolektif. Dalam konteks yang lebih besar, kesatuan sekerja berperanan sebagai sebuah institusi untuk mengimbangi kuasa pihak majikan dan kuasa pihak pemerintah. Peranan ini merupakan faktor utama yang akan menentukan keberkesanan kesatuan dan seterusnya mempengaruhi pergerakan institusi tersebut. Selain itu, terdapat faktor lain yang mempengaruhi peranan tersebut seperti keadaan ekonomi, sikap pihak majikan dan dasar perburuhan oleh pemerintah menyebabkan pergerakan kesatuan sekerja turut mengalami perubahan. Untuk memastikan sesebuah kesatuan sekerja yang utuh dan berpengaruh, ia perlu mempunyai jumlah ahli yang ramai dan kerjasama yang kuat diantara ahli-ahli dalam kesatuan sekerja memberikan kekuatan secara kolektif untuk berunding dan melakukan proses tawar-menawar dengan majikan bagi mendapatkan terma-terma dan syarat-syarat perkhidmatan yang lebih baik.

Di bawah Akta Kesatuan Sekerja 1959, kesatuan sekerja adalah satu pertubuhan atau gabungan pekerja atau majikan yang bekerja di Semenanjung Malaysia, Sabah atau Sarawak. Ia merujuk kepada satu entiti yang mewakili kepentingan pekerja mahupun majikan yang dibezakan mengikut wilayah, tred, pekerjaan atau industri. Sementara itu, Akta Kesatuan Sekerja 1959 juga memperuntukkan syarat khas bagi kesatuan sekerja pekerja kerajaan dan badan berkanun (Sekysen 27, Akta Kesatuan Sekerja 1959 dan Trade Unions (Exemption of Public Officers Notification 1981). Pergerakan kesatuan sekerja awam dan badan berkanun juga agak berbeza dengan kesatuan sekerja swasta berdasarkan peruntukan-peruntukan Akta Perhubungan Perusahaan 1967. Sehingga Ogos 2019 terdapat 759 kesatuan sekerja berdaftar di seluruh Malaysia yang mana 503 adalah kesatuan swasta, 169 adalah kesatuan sekerja kerajaan dan 87 adalah kesatuan sekerja badan berkanun dengan jumlah keahlian seramai 930,790 orang (Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja, 2021). Dalam konteks kesatuan sekerja badan berkanun, bilangan kesatuan sekerja dalam kalangan institut pengajian tinggi awam (Universiti Awam) adalah hampir satu pertiga. Kesatuan sekerja diwujudkan disebabkan oleh pemikiran kolektivisme iaitu melibatkan semangat keharmonian dan juga kebajikan pekerja atau ahli-ahli dalam sesebuah kesatuan sekerja. Kebajikan dan keharmonian ahli kesatuan sekerja dapat dipelihara sekiranya mereka sentiasa bersatu padu dan bekerjasama dengan bertindak secara kolektif. Kesatuan sekerja tempatan ini dijadikan satu kaedah penyaluran untuk meluahkan rasa ketidakpuasan hati berkaitan dasar-dasar tertentu yang melibatkan aktiviti pekerjaan yang ditetapkan oleh pihak majikan. Disamping itu, kesatuan sekerja ini ditubuhkan juga bertujuan untuk meningkatkan motivasi dalam kalangan pekerja. Oleh yang demikian, kajian ini akan mengkaji keberkesanan pengurusan sesebuah kesatuan sekerja Kakitangan Am dalam kalangan Universiti Awam Malaysia dalam usaha meningkatkan ahli dalam kesatuan, keberkesanan kesatuan mengimbangi kuasa pihak majikan dan kepatuhan kesatuan dalam menjalankan tanggungjawab mengikut akta. Umumnya, kajian ini bertujuan untuk meneroka sentimen dan aspirasi pekerja bagi menjadi asas ke arah kelestarian kesatuan sekerja selari dengan keperluan semasa dan masa hadapan. Secara khususnya, kajian ini dijalankan bertujuan:

- i. Mengenal pasti kaedah dan proses perundingan dengan pihak pengurusan universiti;
- ii. Menganalisis isu yang mengekang penglibatan ahli dalam program dan aktiviti kesatuan sekerja;

2.0 SOROTAN LITERATUR

Mengikut Akta Kesatuan Sekerja 1959, kesatuan sekerja ditakrifkan sebagai mana-mana pertubuhan atau kombinasi pekerja di tempat kerja di Semenanjung Malaysia, Sabah atau Sarawak, sama ada tetap atau sementara dalam sesuatu trend, pekerjaan atau industri yang serupa atau sekurang-kurangnya daripada senarai tersebut dalam Konteks Regulasi hubungan pekerja-majikan oleh pemerintah. Kesemua kesatuan sekerja di Malaysia hendaklah didaftarkan di bawah Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja (JHEKS) untuk mendapat pengiktirafan yang sah sebagai kesatuan sekerja yang berdaftar. Kesatuan sekerja di Malaysia terbahagi kepada dua badan utama iaitu Kongres Pekerja-pekerja Dalam Sektor Perkhidmatan Awam (CUEPACS) dan Kongres Kesatuan Sekerja Malaysia (MTUC). CUEPACS bertindak sebagai badan kesatuan sekerja untuk semua pekerja dalam sektor-sektor awam di Malaysia, manakala MTUC pula mewakili kesatuan-kesatuan sekerja dalam sektor awam. Kedua-dua badan ini menaungi kesatuan sekerja yang terdapat di Malaysia. Negara-negara membangun memiliki kadar keahlian kesatuan sekerja yang lebih rendah berbanding dengan negara-negara maju (Card & Freeman, 2009). Kadar keahlian kesatuan sekerja dan penyerapan kesatuan sekerja dalam tadbir urus pasaran buruh adalah penting bagi kekuatan kesatuan sekerja kerana ia dapat mengurangkan ketaksamaan dan pengangguran (Crouch, 2017). Di Malaysia, kesatuan sekerja memainkan fungsi yang penting dalam agenda perhubungan perindustrian yang melibatkan hubungan timbal balik antara majikan dan pekerja. Di samping itu, peranan dan campur tangan kerajaan dalam memperbaiki serta mengekalkan hubungan majikan-pekerja yang sihat turut dikenal pasti sebagai satu langkah yang bijak. Antara yang paling penting adalah melalui penggubalan akta-akta berkaitan pekerjaan seperti Akta Kerja 1955, Akta Kesatuan Sekerja 1959 serta Akta Perhubungan Perindustrian pada tahun 1967.

Di samping itu, kesatuan sekerja seharusnya melakukan pelbagai cara untuk meningkatkan kekuatan mereka. Tetapi, terdapat persoalan jika kekuatan ini paling baik dicapai melalui aktivisme pengorganisasian atau merekrut lebih ramai anggota baharu terlebih dahulu. Strategi-strategi ini mesti sejajar dengan akar umbi sebagai asas kesatuan sekerja dan gerakan buruh. Apatah lagi, amalan pemerkrasaan menekankan bahawa aktivisme kesatuan sekerja bukan sekadar untuk merekrut lebih ramai anggota kesatuan. Oleh sebab itu, model pengorganisasian memberikan tumpuan pada kempen pekerja, membina kapasiti kelas pekerja melalui pendidikan, advokasi, komunikasi dan memperluas jaringan (Cooper et. al., 2010). Biasanya, kesatuan sekerja boleh mengambil organisator profesional atau melatih anggotanya untuk menjadi organisator. Peranan organisasi ialah mengenal pasti anggota yang mempunyai potensi, menarik minat mereka untuk menyertai kempen pekerja dan menggerakkan kesatuan sekerja bagi menekan majikan atau negara. Semua aktiviti ini adalah mustahak untuk menggalakkan komitmen para anggota terhadap kesatuan sekerja (Heery, 2018). Pada masa sama, tindakan berkongsi kejayaan kesatuan sekerja dan kepentingan menjadi anggota kesatuan sekerja perlu dilakukan untuk meningkatkan pengambilan anggota baharu (Crouch, 2017). Pengiklanan dan pemasaran imej positif kesatuan sekerja sebegini penting untuk menambah keyakinan bukan sahaja kepada individu yang tidak pernah menjadi anggota. Malah, untuk bekas anggota kesatuan sekerja. Kepuasan kepada prestasi kesatuan sekerja dapat menjadi serampang dua mata kerana ia menyumbang dalam pengrekrutan dan pengekalan anggota. Maka, tradisi sosial yang baik berupaya untuk merekrut dan memupuk semangat berkesatuan dalam kalangan pekerja. Walau bagaimanapun, tradisi sosial dan pengrekrutan masih memerlukan lebih banyak penyelidikan (Kjellberg & Ibsen, 2016). Kedua-duanya juga boleh diperluaskan lagi kepada tindakan kolektif.

Di Malaysia, kesatuan sekerja institusi pengajian tinggi awam di Malaysia dapat dibahagikan melalui 5 zon. Zon pertama merupakan zon tengah yang terdiri daripada Kesatuan Kakitangan Akademik Universiti Teknologi Mara, Kesatuan Kakitangan Am Pusat Perubatan Universiti Malaysia, Kesatuan Kakitangan Am Universiti Kebangsaan Malaysia, Kesatuan Kakitangan Am Universiti Putra Malaysia (KEPERTAMA), Kesatuan Kakitangan Am Universiti Teknologi Malaysia, Kesatuan Kakitangan Sokongan Universiti Pertahanan Nasional Malaysia (KESUPNA), Kesatuan Kakitangan Umum Universiti Universiti Teknologi Mara, Persatuan Kakitangan Akademik Universiti Malaya, dan Universiti Of Malaya General Staff Union (Kesatuan Kakitangan Am Universiti Malaysia). Zon kedua merupakan zon selatan yang terdiri daripada Kesatuan Kakitangan Am International Islamic University Malaysia (KURNIA), Kesatuan Kakitangan Am Universiti Teknikal Malaysia Melaka (KEKUTEM), Kesatuan Kakitangan Pelaksana Universiti Tun Hussein Onn Malaysia, dan Kesatuan Kakitangan Sokongan Universiti Sains Islam Malaysia (KUSIMA). Zon ketiga pula merupakan zon utara yang terdiri daripada Kesatuan Kakitangan Pelaksana Universiti Malaysia Perlis, Kesatuan Kakitangan Am Universiti Sains Malaysia, Kesatuan Kakitangan Universiti Utara Malaysia (UUM), dan Kesatuan Pegawai Am Universiti Pendidikan Sultan Idris. Sementara itu, zon timur mewakili Kesatuan Kakitangan Am Universiti Malaysia Terengganu (KUAT), Kesatuan Kumpulan Pelaksana Universiti Sultan Zainal Abidin, Kesatuan Staf Pelaksana Universiti Malaysia Kelantan, dan Kesatuan Kakitangan Sokongan Universiti Malaysia Pahang. Zon terakhir pula adalah zon Sabah dan Sarawak yang terdiri daripada Kesatuan Kakitangan Am Universiti Malaysia Sabah, Kesatuan Kakitangan Am Universiti Malaysia Sarawak, dan Kesatuan Pegawai Pelaksana Universiti Putra Malaysia Kampus Bintulu Sarawak (KEPEKASA).

Menurut Hayter (2015), penurunan kepadatan kesatuan sekerja ini disebabkan oleh trend perubahan dalam pekerjaan dan kebangkitan individualisme. Tambahan pula, di masa pandemik Covid-19 ini, kegawatan ekonomi mengakibatkan pihak majikan terpaksa membuang pekerja di dalam organisasi menjadikan bilangan ahli yang sedikit mengakibatkan kekuatan kesatuan tidak menyerlah dan boleh melemahkan organisasi kesatuan. Ini diikuti dengan masalah kesempitan kewangan yang membataskan aktiviti kesatuan untuk mempromosi dan mengumpulkan ahli dan bakal ahli di dalam dan luar tempat kerja. Berdasarkan kajian Dzulzalani (2015) membuktikan bahawa masalah kesempitan kewangan berkait rapat dengan masalah kekurangan kepadatan ahli dalam sesebuah kesatuan sekerja kerana kebanyakan kesatuan yang ada kini tidak mampu memperjuangkan isu-isu pekerjaan termasuklah jaminan kenaikan gaji, faedah dan keadaan kerja yang lebih baik. Walaubagaimanapun, tidak terdapat satu formula khusus yang boleh menerangkan trend penurunan dan kurangnya penglibatan pekerja dalam kesatuan kerana terdapat pelbagai faktor yang berbeza mempengaruhi fenomena ini (Aminuddin et. al., 2014).

Disamping itu, kesatuan-kesatuan sekerja juga bergelut dengan pelbagai cabaran dalaman dan luaran. Apatah lagi, ia adalah ketara bahawa globalisasi mewujudkan persaingan antara syarikat-syarikat (Munck, 2010). Akibatnya, mereka melakukan penyumberluaran, pengecilan operasi, penempatan semula pekerja di negara yang mempunyai kos lebih murah dan mengubah tenaga kerja menjadi prekariat supaya dapat mempertahankan keuntungan. Keadaan ini mengakibatkan kesatuan sekerja semakin terbatas untuk menuntut gaji lebih tinggi dan sukar memobilisasi pekerja. Justeru, begitu juga dengan cabaran untuk meyakinkan pekerja agar mereka terus menyokong kesatuan sekerja. Apatah lagi, tekanan juga muncul ketika kesatuan sekerja mengalami dilema sama ada ingin terus menggesa gaji setimpal atau menghadapi risiko lebih ramai pekerja menjadi mangsa pemberhentian kerja (Myant, 2013).

Walaupun terdapat banyak kajian mengenai keberkesanan kesatuan sekerja dijalankan di luar negara, namun tidak banyak kajian yang serupa dibuat di Malaysia. Kajian mengenai keberkesanan kesatuan sekerja di Malaysia adalah terhad dan skop serta pendekatan yang digunakan adalah berbeza-beza. Lanjutan daripada itu, kadar keahlian kesatuan sekerja adalah berkaitan dengan kekuatan kesatuan sekerja. Kadar keahlian kesatuan sekerja yang tinggi dapat menjamin keberkesanan perundingan kolektif (Kelly, 2015). Manakala, penurunan jumlah anggota kesatuan dan kadar keahlian kesatuan sekerja menunjukkan kelemahan kesatuan sekerja. Oleh sebab itu, kesatuan sekerja seharusnya mendapat sokongan yang utuh oleh semua pekerja demi melindungi dan mempertahankan hak-hak mereka. Oleh yang demikian,

kajian ini akan mengkaji keberkesanan pengurusan sesebuah kesatuan sekerja Universiti Awam di Malaysia dalam usaha untuk memastikan kelastarian kesatuan sekerja, meningkatkan kesedaran tentang peranan dan tanggungjawab kesatuan dan menambah baik kaedah perundingan kesatuan sekerja dengan pihak pengurusan universiti.

3.0 METODOLOGI KAJIAN

Kajian ini menggunakan metod kualitatif. Pendekatan kualitatif menggunakan kaedah Focus Group Discussion FGD bertujuan memberi maklumat tambahan kepada keberkesanan kesatuan sekerja mengimbangi proses perundingan dengan pihak pengurusan universiti serta faktor penghalang kakitangan untuk terlibat dalam kesatuan sekerja. Dalam menjalankan kajian ini, pihak penyelidik membahagikan lokasi kajian kesatuan sekerja seluruh Universiti Awam di Malaysia mengikut zon iaitu Zon Tengah terdiri daripada sembilan buah universiti, Zon Selatan terdiri daripada tiga buah universiti, Zon Utara terdiri daripada empat buah universiti, Zon Timur terdiri daripada empat buah universiti, Sabah terdiri daripada sebuah universiti dan Sarawak terdiri daripada dua buah universiti. Sampel informan bagi sesi FGD diambil dalam kalangan Presiden dan Setiausaha yang terdiri daripada Kumpulan Pengurusan dan Profesional dan Kumpulan Pelaksana menerusi teknik persampelan bertujuan (*purposive sampling*).

Kriteria informan adalah penting dalam kajian ini supaya mewakili suara Presiden dan ahli majlis tertinggi dalam usaha untuk merencana pembangunan kesatuan yang lebih menyeluruh dan komprehensif. Seramai 15 orang presiden kesatuan dan 15 orang setiausaha kesatuan telah terlibat di dalam perbincangan kumpulan berfokus ini berdasarkan sesi yang berlainan. Analisis data berdasarkan kepada verbatim FGD bersama presiden dan setiausaha kesatuan sekerja. Jemputan FGD diadakan oleh pihak pengkaji kepada presiden setiap kesatuan dan seterusnya kepada informan FGD sama ada secara sukarela mahupun diarahkan oleh Presiden masing-masing. Perbincangan Kumpulan Berfokus telah dijalankan pada 16 – 17 Julai 2022 di Universiti Malaysia Kelantan, Pengkalan Chepa, Kelantan. Terdapat enam buah kumpulan perbincangan berfokus dan terbahagi kepada dua sesi iaitu kumpulan Presiden dan kumpulan Setiausaha. Pecahan Informan Kesatuan Mengikuti Kumpulan boleh dilihat di dalam jadual 1 di bawah.

Analisa data dilakukan berdasarkan tema-tema daripada isu-isu umum yang di kenalpasti dan pengkategorian yang dilakukan. Pengkaji merupakan individu yang menyusun dan menganalisa data berpandukan tema-tema utama. Pengkaji juga perlu membaca keseluruhan transkrip temubual kemudian menganalisa semula transkrip untuk melihat interpretasi sebenar informan kajian (Serry & Liamputtong, 2013). Selepas habis menganalisa transkrip temubual, idea utama telah dikenal pasti menggunakan pendekatan induktif dalam pembentukan tema-tema utama. Secara amnya, apabila semua informan kajian sudah selesai ditemubual maka pengkaji telah menyusun segala maklumat yang dikumpul ke dalam transkrip temubual. Merujuk kepada transkrip temubual, pengkaji menjelaskan dengan lebih lengkap maklumat yang diberikan oleh informan. Kemudian, pengkaji menganalisa setiap transkrip informan dan membandingkan setiap transkrip temubual dari segi idea, emosi, perasaan, dan tahap minat dalam berkongsi maklumat. Teknik ini diulang dengan kerap untuk mendapatkan tema-tema kecil yang berkaitan. Tema kecil daripada proses analisa terbentuk dan pengkaji telah mengkategorikan setiap tema tersebut ke dalam tema yang lebih besar. Apabila pengkaji selesai menganalisa data, penerangan secara bertulis dilakukan untuk menerangkan keseluruhan hasil kajian.

Jadual 1. Pecahan Informan Kesatuan Mengikuti Kumpulan

Sesi	Kumpulan	Kesatuan	Jumlah Informan sebenar (Orang)
1	Kumpulan	KKUiTM, KESAUMAS, KEPERTAMA, KESPUMK	4
2	Presiden	KKPUTHM, KESUPNA, KESUKMA, KPA UPSI, KUSIMA	5
3	Pengurusan Kesatuan	UNISZA, KKAUTM, KUAT, KESUMP, KESKA, KEKUTEM	6
1	Kumpulan	KESUKMA, KKUiTM, KESAUMAS, KEPERTAMA	4
2	Setiausaha	KKPUTHM, KESUPNA, KESUKMA	8
3	Kesatuan	KKAUTM, KESKA UUM, KUSIMA	3

4.0 DAPATAN KAJIAN DAN PERBINCANGAN

Sesi perbincangan kumpulan berfokus telah membantu penyelidik untuk mendapatkan pandangan presiden dan setiausaha bagi pengisian objektif pertama (1) iaitu kaedah dan proses perundingan dengan pihak universiti. Informan dinamakan sebagai 'Informan 1', 'Informan 2' dan seterusnya. Berdasarkan perbincangan ini, terdapat 3 tema utama atau isu teras yang telah terbentuk iaitu; a) Kaedah perundingan oleh pihak kesatuan dengan pihak pengurusan universiti, b) Proses perundingan oleh pihak kesatuan dengan pihak pengurusan universiti, dan c) Tempoh perundingan oleh pihak kesatuan dengan pihak pengurusan universiti.

1) Kaedah perundingan oleh pihak kesatuan dengan pihak pengurusan universiti

Antara kaedah yang dilaksanakan oleh pihak kesatuan dengan pihak universiti adalah mengadakan Pra Majlis Bersama Jabatan (MBJ) sebelum di bawa ke peringkat atasan MBJ Induk, perjumpaan khas membincangkan isu-isu berbangkit jika terdapat permintaan kesatuan atau pengurusan, penglibatan aktif dengan universiti (perhubungan baik dengan pihak

pengurusan universiti, dan perbincangan secara langsung sebelum ke pra MBJ bagi mengurangkan birokrasi. Terdapat dua informan menyatakan kaedah perundingan dilaksanakan bersama Pra Majlis Bersama Jabatan (MBJ) sebelum di bawa ke peringkat atasan MBJ Induk. Menerusi Pra Majlis Bersama Jabatan (MBJ), informan menyatakan sekiranya terdapat isu-isu yang penting untuk dibangkitkan sebuah mesyuarat akan dilaksanakan bersama para ahli kesatuan. Sekiranya isu-isu tersebut berjaya diselesaikan maka tiada keperluan untuk dibawa ke peringkat MBJ. Tetapi sekiranya isu-isu tersebut gagal diselesaikan, maka wajar untuk dibawa ke peringkat MBJ. Pejabat pendaftar akan memainkan peranan untuk menyelesaikan isu-isu tersebut sehingga berjaya sebelum ke peringkat MBJ. Menurut informan 3 seperti berikut:

“...Sebelum melalui MBJ, kita akan ada satu meeting pra MBJ maksudnya rundingan itu bila ada isu daripada ahli kita akan buat satu mesyuarat khas di kalangan ANT untuk kita kelaskan isu-isu ini, isu-isu ini perlu kita bawa ke peringkat pra MBJ atau pun terus ke MBJ. Jadi bila kita dah kelas kan isu itu, ok. mana yang kita rasa dalam pra MBJ tak boleh selesai itu kita akan bawa ke MBJ lah...”

Pandangan ini dikuatkan pula oleh informan 1 dan 5 yang menyatakan bahawa MBJ sudah lama termaktub dalam pekeliling kesatuan dan MBJ dilaksanakan sebanyak 3 kali setahun

“...kita ada 2 cara lah satu nya ialah MBJ (ok MBJ) MBJ tu sebab dah termaktuib dalam pekeliling. kalau MBJ tu setahun 4 kali dan sekarang ni dah ada pindahan pekeliling aah dah jadi 3 kali setahun tapi saya rasa 3 kali pun dah mencukupi...”

Menurut informan 2 dan 4 Pra Majlis Bersama Jabatan (MBJ) sangat berpotensi terhadap para ahli kesatuan untuk membawa sesuatu isu itu secara matang dan teliti tanpa melibatkan sebarang isu berbangkit. Situasi ini berupaya untuk menarik lebih ramai keahlian tetap dalam kesatuan kerana mempamerkan proses perundingan yang matang dan kesamarataan. Kadar keahlian kesatuan sekerja dan penyerapan kesatuan sekerja dalam tadbir urus pasaran buruh adalah penting bagi kekuatan kesatuan sekerja kerana ia dapat mengurangkan ketaksamaan dan pengangguran (Crouch, 2017).

“...Sebelum ada MBJ kami akan duduk 15 AJK ini kami berbincang apa isu akan dibawa, cari pendekatan, apa isu besar kita bawak dan kami duduk bersama sama...kalau melibatkan peruntukan kami akan terus buat kertas kerja kalau tidak kami akan masuk dalam hal hal lain atau pun terus direct...”

Selain Pra Majlis Bersama Jabatan (MBJ), informan juga menyatakan berlakunya perjumpaan khas membincangkan isu-isu berbangkit jika terdapat permintaan kesatuan atau pengurusan. Kaedah ini memperlihatkan permintaan secara langsung daripada pihak kesatuan atau pihak pengurusan untuk berbincang sesuatu perkara. Sesebuah kesatuan di Universiti Awam mempunyai akses bersama pendaftar dan Naib Canselor untuk terus mengadakan perbincangan sekiranya perlu untuk berbincang perkara penting. Kaedah ini memperlihatkan pertalian yang rapat di antara pihak kesatuan dengan pengurusan dalam membincangkan sesuatu perkara. Berikut adalah pandangan informan 1 dan 2:

“...perjumpaan secara permohonan permintaan daripada kesatuan sendiri ataupun daripada pihak pengurusan... kadang-kadang pihak pengurusan ada mohon juga untuk bertemu dengan kesatuan dan kadang-kadang kesatuan sendiri memohon untuk berjumpa dengan pengurusan, ada juga akses kepada Pendaftar akses kepada VC saya boleh call dan saya boleh mintak PSN untuk mengadakan perbincangan kalau saya nak...”

Informan turut menyatakan sesebuah kesatuan mempunyai penglibatan aktif dengan universiti. Situasi ini menunjukkan sesebuah kesatuan itu mempunyai hubungan baik dengan pihak pengurusan universiti sebagai metod perundingan utama. Informan 5 menyatakan kaedah ini menumpukan kepada penglibatan aktif pihak kesatuan dalam pelbagai program pengurusan, kebajikan, kebudayaan, dan sebagainya yang dianjurkan oleh universiti. Tambahan pula, penglibatan aktif ini menunjukkan tanda sokongan yang tinggi daripada pihak kesatuan kepada pihak pengurusan universiti. Penglibatan aktif ini juga menawarkan beberapa faedah kepada ahli kesatuan mengikut peruntukan dan perundangan yang disediakan. Berikut merupakan pandangan informan 5 di zon selatan

“...Pertama sekali MBJ yang kedua perjumpaan atas permintaan kesatuan atau pengurusan dan yang ketiga penglibat dengan aktiviti universiti...penglibatan aktif ni kita join, support program internal macam sukan dan sebagainya...”

Manakala metod perundingan terakhir memperlihatkan kesatuan mengadakan perbincangan secara langsung sebelum ke pra MBJ bagi mengurangkan birokrasi. Informan 3 dan 4 menyatakan sesebuah kesatuan juga tidak mempunyai pra MBJ dan perjumpaan secara langsung merupakan inisiatif mereka untuk melaksanakan kaedah perundingan ini. Segala isu atau masalah yang timbul itu akan diberikan kepada biro pengaduan dan setiausaha akan membentangkan dalam mesyuarat jawatankuasa untuk mengenalpasti punca masalah tersebut.

Perjumpaan secara langsung ini terus kepada individu yang ingin dirujuk. Contohnya jika terdapat masalah daripada pihak bendahari maka kesatuan akan terus kepada pihak bendahari untuk menyelesaikan masalah tersebut. Kaedah ini memperlihatkan sesebuah isu yang timbul itu tidak perlu sampai kepada peringkat pra MBJ kerana sesebuah isu tersebut mempunyai metod penyelesaian tersendiri. Kebiasaannya, isu-isu yang tidak melibatkan dasar akan menggunakan kaedah perjumpaan secara langsung. Informan 3 dan 4 dalam kenyataan mereka:

“...Kami tidak ada pra MBJ kami terus merujuk kepada direct person, kalau masalah datang daripada pejabat bendahari so kami akan buat kunjung hormat kepada pejabat bendahari membincangkan isu tersebut macam mana nak selesaikan sebab kita bagi tahu tiada masalah yang tidak dapat diselesaikan... Tapi biasanya kalau di peringkat pendaftar tu di peringkat bendahari tu apabila kita nak bawa isu itu ke peringkat MBJ mereka biasanya tak nak benda tu sampai ke MB...”

Tema pertama ternyata membangkitkan tentang kefahaman yang jelas dalam kalangan presiden mahupun setiausaha kesatuan dalam membincangkan metod perundingan kesatuan masing-masing. Keadaan ini penting untuk menunjukkan sesebuah kesatuan itu lebih cakna dan matang tentang kaedah perundingan yang berkesan. Keadaan ini akan menyediakan sesebuah kesatuan itu untuk menjadi ahli kesatuan yang lebih bertanggungjawab mengikut dan terlibat secara langsung dan tidak langsung dengan aktiviti perundingan seterusnya membangunkan potensi dalam penyelesaian krisis ekonomi peringkat dalaman. Penglibatan pekerja dalam kesatuan sekerja bergantung kepada pekerja itu sendiri dalam memenuhi kehendak dan keperluannya dalam pekerjaan. Mana-mana kesatuan sekerja juga perlu bersedia untuk berhadapan dengan krisis ekonomi. Pada waktu ini, majikan cenderung memperbanyak kerja, memotong gaji, tidak membayar gaji atau memberhentikan pekerja. Situasi tersebut menyebabkan kuasa perundingan kolektif oleh kesatuan sekerja semakin merosot. Apatah lagi, tekanan juga muncul ketika kesatuan sekerja mengalami dilema sama ada ingin terus menggesa gaji setimpal atau menghadapi risiko lebih ramai pekerja menjadi mangsa pemberhentian kerja (Myant, 2013).

2) Tempoh perundingan

Berkaitan dengan kaedah perundingan juga, persoalan timbul bagaimanakah tempoh perundingan yang telah dilakukan sepanjang informan menyertai kesatuan ini. Persoalan yang diutarakan dalam perbincangan ini adalah sejauh mana tempoh perundingan untuk isu perjawatan dan kebajikan. Tempoh perundingan ini menandakan kesediaan ahli kesatuan untuk memperhalusi sesebuah perundingan itu sebelum memberikan hasil yang signifikan. Di peringkat pra MBJ, isu perjawatan dan perkhidmatan ini mengambil masa yang lama untuk dirundingkan kerana keputusan turut mengambil kira pandangan Naib Counselor dan akan dirujuk kepada Jawatankuasa Pengurusan Universiti. Sebagai contoh terdapat ahli kesatuan yang memperjuangkan kakitangan yang tidak pernah mendapat anugerah perkhidmatan cemerlang dan apabila jabatan sumber manusia meneliti senarai ahli, sebilangan besar ahli kesatuan mendapat anugerah tersebut serta insentif. Informan 7 dan 8 dalam kenyataan mereka:

“...Kalau yang tu... dari segi penjawatan dan perkhidmatan macam tadi lah saya cakap. Biasanya dia ambik masa 2 tahun...”

Di bawah isu perjawatan ini, tempoh 2 tahun yang diketengahkan mengambil kira perundingan bersama jabatan sumber manusia. Jabatan sumber manusia akan menyenaraikan beberapa calon yang layak berkaitan isu perjawatan yang dirundingkan. Kenyataan informan 10 dan 11 adalah seperti berikut:

“...Kita runding dengan HR lah. Kita bawa senarai... senarai ahli yang tak pernah dapat APC 10 tahun tu dengan 3 tahun kebelakangan dia...Kita hantar senarai jumpa dengan HR. HR akan tapis balik lah. Tapis aaa... lepastu ada yang dapat aa... ramai lah yang dapat dalam 2 tahun...”

Sementara itu, informan 8, 11, dan 12 menyatakan untuk isu kebajikan, pihak kesatuan hanya mengambil masa 6 bulan dan ke bawah untuk perundingan. Keadaan ini menunjukkan tempoh perundingan yang tidak lama berkaitan hal kebajikan. Isu-isu berbentuk kebajikan tidak mengambil masa yang lama untuk berunding dan tidak melalui pra MBJ secara amnya. Secara langsung, pihak universiti sangat peka dengan hal ehwal kebajikan para ahli kesatuan.

“...Kalau macam isu-isu biasa ni, isu-isu kecil ni lebih kurang 6 bulan dah boleh settle. Maksudnya, kadang tak perlu masuk MBJ pun, dia sembang-sembang je haa okay... dah boleh settle! cuma kalau melibatkan kewangan dan penjawatan haa memang lama... sebab selalunya memang kalah dalam penjawatan. Kami memang tak boleh...”

Tema kedua yang merujuk kepada tempoh perundingan ini memperlihatkan ketelitian kesatuan dengan pihak pengurusan untuk menyelesaikan isu-isu yang berbangkit. Penyelidik meyakini tempoh perundingan yang dinyatakan mampu menghasilkan hasil perundingan yang signifikan selaras dengan keperluan ahli kesatuan. Seiring dengan keperluan menginstitusikan kesatuan sekerja, tempoh perundingan seharusnya wajar ditekankan sebagai elemen teras dalam merundingkan sesebuah isu itu secara matang supaya fungsi kesatuan tidak disalahguna. Keadaan ini penting supaya kesatuan berupaya meningkatkan literasi dan kesedaran mereka tentang kepentingan memahami, membicarakan dan merundingkan sesuatu isu secara matang. Ini adalah penting agar mereka bersedia mengambil tanggungjawab membina kemajuan kesatuan dan mengisi ruang kepimpinan. Menurut informan, tempoh perundingan ini bersesuaian dan tidak mengambil terlalu lama untuk melakukan perundingan. Keadaan ini juga merupakan kejayaan sesebuah kesatuan itu beroperasi dengan baik. Tindakan menguar-uarkan kejayaan kesatuan sekerja dan kepentingan menjadi anggota kesatuan sekerja perlu dilakukan untuk meningkatkan pengambilan anggota baharu (Sharma, 2012).

3) Proses perundingan

Tema ketiga iaitu proses perundingan merujuk kepada proses dialog antara dua atau lebih orang atau pihak berdasarkan sesuatu isu tersebut. Secara umumnya didorong oleh fakta bahawa pihak-pihak yang terlibat mempunyai kepentingan bersama dan yang lain dalam perundingan. Oleh itu, perbincangan yang diadakan dengan tujuan untuk mencapai penyelesaian yang memuaskan bagi kedua-dua pihak, tidak kira sama ada persetujuan dicapai atau tidak, disebut

sebagai rundingan. Proses perundingan memudahkan mencapai kesepakatan yang memuaskan bagi kedua-dua pihak dan merupakan cara yang paling disarankan untuk menyelesaikan konflik. Informan 5, 8, dan 11 menyatakan antara proses perundingan yang dilaksanakan adalah perundingan bersama Pusat Tanggungjawab (PTJ) sebelum ke peringkat MBJ.

Menurut informan, proses perundingan ini kadang kala dilaksanakan bersama Pusat Tanggungjawab untuk pelbagai perkara berbangkit. Sekiranya tiada penyelesaian bersama PTJ, maka proses perundingan ini dibawa kepada peringkat pendaftar dan sekiranya gagal maka akan dibawa terus kepada MBJ. PTJ juga turut memainkan peranan dalam keberkesanan proses perundingan ini. Berikut merupakan kenyataan informan:

“...Dia dalam konteks kesatuan sekerja ni kita ada rundingan, mula-mula kita akan buat rundingan dengan PTJ...kalau dengan PTJ tak berkesan kita akan buat rundingan tu dengan pendaftar...tak selesai jugak kita akan bawa pergi MBJ (Mesyuarat Bersama Jabatan) So, biasanya kat situ memang dah ada keputusan dah ...”

Informan 3 dan 9 turut menegaskan bahawa perundingan bersama Pusat Tanggungjawab (PTJ) membantu mereka meneliti setiap perkara-perkara berbangkit dengan jelas. Kenyataan mereka:

“...Di mana-mana saja pun ke bendahari ke, pendaftar ke... ahli jawatankuasa ini akan bermesyuarat memutuskan isu yang kita nak bawa kita nak bincangkan pro and kontra dia, apa tindakan-tindakan, baru lah kita bawa... mesyuarat jawatankuasa, AGM... AGM ni dua tahun sekali... tiga tahun sekali... itu usul yang dibangkitkan oleh ahli...ada yang peringkat dalaman, ada di peringkat luar ada di peringkat universiti... itu dua perkara lah...dan ini bergantung lah di mana peringkat dalaman kesatuan selesaikan bawa ke pengurusan, bawa pengurusan lah, tapi jawatankuasa bermesyuarat dalam isu dia bicang, bahas... yang akhirnya di bawa kepada mana yang nak jumpa ...”

Selain daripada dua proses di atas, informan turut menyatakan kesatuan mengadakan perjumpaan atau berhubung secara langsung dengan orang yang bertanggungjawab. Informan 12 dan 13 menyatakan Sesebuah kesatuan di Universiti Awam juga mempunyai individu yang boleh dihubungi secara langsung seperti pegawai khas, ketua PTJ, dan pelbagai pihak berkaitan. Secara langsung ini merupakan model pengorganisasian yang memberikan tumpuan pada kempen pekerja, membina kapasiti kelas pekerja melalui pendidikan, advokasi, komunikasi dan memperluas jaringan (Cooper et al., 2010). Kesatuan mempunyai autoriti secara langsung untuk berunding bersama pihak yang berkaitan. Proses perundingan ini tidak mengambil masa yang lama kerana secara terus kepada pihak yang dirujuk.

“...Kita terus pegawai atas lah... Kita contact dia dapat ke tak dapat kita buat masa office hours lah.. kalau pegawai khas tu masih lagi tak dapat... macam kita tak nak...tak nak terus kepada VC...direct kepada VC. Tidak ada masalah... Tak perlu ada notis sebab kesatuan kita ada authority direct terus kepada VC dan top 5...”

Informan 5 turut menyokong perjumpaan secara terus ini membantu mereka untuk merancang masa perundingan seterusnya memudahkan urusan pekerjaan mereka. Kenyataan informan:

“...Perjumpaan terus... Kita pun sama... kita just on call kita bagi tahu...ok... tarikh ini kita nak jumpa bendahari contohnya oh... dia sibuk... ok... minta jadual dia bila dia tak sibuk dan block untuk kami jumpa itu ja... kita lebih kepada by calling lah...”

Memperolehi pandangan pihak pendaftar juga sangat ditekankan oleh informan. Proses perundingan bersama pendaftar di sesetengah kesatuan dilakukan beberapa peringkat sebelum dibawa ke peringkat MBJ. Oleh itu, ahli kesatuan akan meminta pendapat pendaftar untuk memastikan proses perundingan ini berjalan lancar. Pendaftar juga mempunyai kelulusan untuk meluluskan peruntukan yang ingin diminta oleh ahli kesatuan. Berikut merupakan kenyataan informan 7 dan 13:

“...Lantikan kami yang... yang sesi yang baru ni kami ada buat perjumpaan dengan pendaftar cuma dengan Naib Cancellor je kitorang tak dapat tarikh sampai sekarang sebab Naib Cancellor kita pun baru dapat kan so, dia memang busy sangat 4 kali dia bagi tarikh kat saya semua nya tak boleh. Kami berpeluang untuk berjumpa dengan pendaftar lah dan pendaftar mintak kitorang sediakan....”

Informan 12 menguatkan hujah lagi dengan menyatakan pendaftar merupakan individu yang mudah dihubungi dan tidak mempunyai pelbagai masalah dalam berunding terutama dalam hal ehwal kewangan:

“...tapi kan apa yang saya lihat kan sekarang berlaku saya punya VC, pendaftar yang terkini laa sebenarnya tak der MBJ pun kami boleh direct terus VC dan Pendaftar boleh terus lulus peruntukan untuk beberapa puluh ribu nak buat inovasi... mungkin kekuatan saya dan rakan-rakan dalam CEUPACS, mungkin...”

Secara amnya, tema ketiga ini memperlihatkan kepelbagaian proses perundingan yang berkesan untuk memastikan sesebuah itu berjaya diperjuangkan. Respon yang diberikan juga menunjukkan bahawa secara keseluruhannya informan mempunyai pengetahuan dan alternatif untuk terlibat secara aktif sebagai ahli atau pemimpin dalam kesatuan merentas sektor kerajaan, industri dan komuniti. Usaha ini penting bagi menyediakan ahli kesatuan mewarisi kepimpinan dan pentadbiran secara lebih tersusun, sistematik dan strategik dan seterusnya memajukan sebuah kesatuan yang sejahtera. Proses perundingan yang telah dilalui dalam kesatuan meningkatkan tahap kepuasan informan dalam kesatuan serta meningkatkan penyertaan ahli. Lanjutan daripada itu, kadar keahlian kesatuan sekerja adalah berkaitan dengan kekuatan kesatuan sekerja. Kadar keahlian kesatuan sekerja yang tinggi dapat menjamin keberkesanan perundingan kolektif (Kelly, 2015).

Objektif 2: Menganalisis Isu Yang Mengekang Penglibatan Ahli Dalam Program dan Aktiviti Kesatuan Sekerja

1) Kurang Mendapat Sokongan Pihak Pengurusan PTJ

Menerusi isu kekurangan sokongan sokongan pihak pengurusan PTJ ini telah dialami oleh informan sekian lama. Halangan pihak pengurusan PTJ ini boleh dilihat melalui keizinan ketua jabatan untuk membenarkan atau tidak untuk mengikuti program. Terdapat segelintir ketua jabatan yang tidak membenarkan ahli kesatuan untuk mengikuti program. Ahli kesatuan juga perlu menumpukan masa yang maksimum kepada pekerjaan hakiki sebelum mengikuti program kesatuan. Informan 1 dan 5 menyatakan:

“...Pendaftar luluskan tapi bawah tu “Kelulusan bergantung kepada keputusan Ketua Jabatan” Jadi ada masalah jugak lah kat situ...ketua jabatan tak bagi izin... Mesyuarat, kursus... bengkel... kita akan mintak pelepasan dari VC, dia tulis jugak “Bergantung kepada kelulusan Ketua Jabatan...”

Informan 2 dan 6 menguatkan hujah mereka dengan menyatakan kelulusan PTJ ini bergantung kepada prestasi pekerjaan hakiki masing-masing. Oleh itu, prestasi pekerjaan hakiki menentukan kelulusan PTJ untuk menghadiri program kesatuan untuk mengelakkan sebarang konflik. Berikut kenyataan informan 2 dan 6:

“...satu lagi mungkin saya boleh tambah sikitlah, macam kita ini dah sedia sedia maklum yang kita ini kakitangan perlaksana, jadi tugas hakiki kita itu sendiri yang banyak nak laksanakan banyak jugakan, jadi nak deal nak pergi buat this kind of job yang berkaitan kesatuan apa semua ini memang betul memang nak kena fokuskan hakiki itu dulu sebelum kita punya pegawai ini duduk tarik muka ke, tak beri kebenaran untuk next ke apa ke, so kita punya pengurusan sendiri itu pun kena kena betul betul fixed, kalau tak nanti dia akan jadi sebab, disebabkan kesatuan, kerja hakiki tak terurus. itu yang tak nak di tak nak dengar itu...”

2) Isu-Isu Peribadi Dalam Kalangan Ahli

Antara isu peribadi dalam kalangan ahli adalah isu kewangan. Isu kewangan ini memperlihatkan kesatuan mempunyai masalah kewangan untuk melakukan aktiviti. Oleh itu, sedikit sumbangan diperlukan daripada ahli kesatuan untuk membantu pembangunan program kesatuan. Selain itu, mentaliti para ahli yang menyatakan kesatuan adalah badan kebajikan juga menyebabkan sesebuah program itu sukar dibangunkan kerana mereka mengharapkan sagu hati daripada pihak penganjur. Kenyataan informan 3, 8, dan 11:

“...Yang kedua soal kewangan kita kesatuan ni... kita yuran bukan banyak sangat... kita nak program umpamanya ini kira ok lah GAKUM ni sendiri ni... kalau kesatuan masing-masing dia kena keluar sendiri... Tapi soalnya duit tak ada, kita hanya buat di sekitar di peringkat jawatankuasa...”

Terdapat juga mentaliti sesetengah ahli kesatuan yang menyatakan kesatuan merupakan badan kebajikan. Mentaliti ini seperti membunuh fungsi kesatuan sebagai organisasi yang memperjuangkan hak pekerja bukan badan kebajikan. Informan 4 dalam kenyataannya:

“...Macam isu duit jugak lah kan. Macam ni jenuh kami nak bagi diorang faham yang kesatuan ni bukan badan kebajikan. Diorang duk ingat kesatuan ni sama macam badan kebajikan Universiti Awam ...”

Selain itu, informan 11 juga menyatakan yuran keahlian tidak dapat menampung keperluan ahli kesatuan. Tambahan pula, peningkatan yuran keahlian sesuatu yang kurang digemari oleh ahli kesatuan.

“...Yuran tak naik, tapi kami nak menampung untuk kematian, yang kelahiran cahaya mata, so duitkan? Then mereka tak boleh tengok kalau kita ambil jawatankuasa ini lebih, contoh pergi sana dapat t-shirt, dia orang akan bangkitkan isu itu, kenapa jawatankuasa dapat t-shirt sedangkan kami menggunakan machine geran yang pihak universiti, kami tak ‘usik’ duit keahlian yang dia orang bayar tiap bulan...”

Tidak dinafikan, informan juga memerlukan sokongan daripada pihak universiti dalam mengukuhkan kedudukan kewangan. Kenyataan informan 5 dan 7:

“...Kita ada dana yang terhad... kalau macam yang prof katakan tadi tu kalau nak tanya tentang universiti, kadang-kadang kita mengharapkan support daripada universiti untuk ada allocation untuk something yang macam tu lah sebab aktiviti ni sebab biasanya kesatuan dia buat dia nak pulangkan balik kepada kakitangan contoh macam kalau kita ambik macam tazkirah tadi tu ataupun CME ataupun kita punya sharing tu kita nak membina keperibadian supaya dia takda isu kata kesatuan ini asyik meminta sahaja tanpa ada give and take ...”

Disebabkan masalah kewangan, terdapat segelintir ahli kesatuan mencadangkan kewujudan elaun bursar dengan kenderaan demi memastikan keadilan kesatuan. Kenyataan informan 14:

“...Mungkin puan boleh masuk dalam findings tu kitorang nak elaun bursar dengan elaun kenderaan. Dia, contoh dia Elaun Parking Kenderaan...Diorang ni semua ada pemandu. Dia parking kenderaan kat mana? Elaun telefon? Kita telefon dia bukan dia telefon kita. Kan? ...”

Selain isu kewangan, isu kelapangan ahli turut dibincangkan dan terarah kepada kelapangan ahli para kakitangan yang berpengalaman luas untuk masuk ke dalam kesatuan. Mereka mempunyai pengalaman dalam perkhidmatan dan diharapkan dapat membantu pembangunan kesatuan tetapi sukar untuk mendapatkan kerjasama mereka. Kehadiran untuk

mesyuarat juga sangat mendukacitakan sehingga presiden menjanjikan isu elaun akan dibincangkan dalam mesyuarat dan kehadiran ahli akan meningkat. Selain itu, kurangnya kekuatan semangat pasukan dalam kesatuan turut menjadi faktor penglibatan ahli kerana tidak peka dengan pembangunan kesatuan. Kenyataan ini menyokong kajian Dzulzalani (2015) membuktikan bahawa masalah kesempitan kewangan berkait rapat dengan masalah kekurangan kepadatan ahli dalam sesebuah kesatuan sekerja kerana kebanyakan kesatuan yang ada kini tidak mampu memperjuangkan isu-isu pekerjaan termasuklah jaminan kenaikan gaji, faedah dan keadaan kerja yang lebih baik. Tambahan pula beberapa program yang dilakukan tidak selari dengan minat ahli kesatuan serta masa untuk melakukan aktiviti ketika waktu bekerja atau hujung minggu turut menyumbang faktor utama.

“...Masalah ni memang masalah yang sering dihadapi oleh kesatuan... kami lah... mungkin kami lah sebab kadang-kadang kesatuan di arah oleh JACK untuk sekurang-kurangnya mesyuarat empat kali setahun kan. so kita nak panggil hundred percent exco hadir pun agak sukar... mesti ada yang seorang, dua orang macam mesyuarat agung minggu lepas saya naik kan kadar kehadiran mesyuarat untuk menarik minat hadir kan. kadar elaun...”

Selain itu, ahli kesatuan juga tidak mempunyai komitmen yang tinggi dan hanya sekadar membayar yuran keahlian sahaja sebagai usaha membantu kesatuan. Di sini kita boleh melihat presiden tidak mempamerkan peranan untuk mengorganisasi kesatuan dengan bijaksana. Peranan presiden seharusnya mengenal pasti anggota yang mempunyai potensi, menarik minat mereka untuk menyertai kempen pekerja dan menggerakkan kesatuan sekerja bagi menekan majikan atau Negara. Semua aktiviti ini adalah mustahak untuk menggalakkan komitmen para anggota terhadap kesatuan sekerja (Heery, 2012). Informan 8 menyatakan:

“...Dia macam ni... kita pun hairan... sikap dia... aku dah bayar... hah... buat... aku dah bayar kan. Nampak... jangan tunjuk pasal... dia sekarang ni... dia cakap...kita dah bayar kan. dia orang buat lah... tak payah tunggu kita... dia style macam tu...takda komitmen...”

Isu kelapangan ahli ini juga berkaitan dengan masa bekerja di mana program yang dilaksanakan tidak bersesuaian dengan waktu bekerja para ahli. Kenyataan informan 4, 8, dan 9:

“...Contoh bila kita buat aktiviti, dia tak berminat. Banyak jugak yang tak berminat. Dia tak hadir... Memang harapan kalau kita buat program, nak mendapatkan kehadiran tu memang sukar sebab kita pun nak buat program mesti dalam waktu bekerja. Kalau dalam hujung minggu, kita takkan dapat buat program sebab kita... pasti mesti diorang takkan datang...”

Di samping isu-isu di atas, terdapat juga isu mentaliti negatif para ahli. Ahli kesatuan yang tidak meyakini kredibiliti kesatuan untuk menyuarakan hak ahli kesatuan dan mempersoalkan faedah menyertai kesatuan. Apabila tidak mendapat faedah yang dikehendaki maka akan membentuk sebuah persepsi negatif kepada presiden dan mengakibatkan segelintir ahli membuat keputusan untuk meninggalkan kesatuan tersebut. Mentaliti seperti ini wajar untuk dielakkan demi pembangunan kesatuan. Berikut kenyataan informan 10:

“...Bila kita buat program mereka tak nak join bila kita suruh jadi ahli dia kata tak da apa benefit dapat pun ada yang ahli tu ajak kawan kawan berhenti beramai ramai sampai buat statement yang Presiden makan duit, Setiausaha makan duit huh kaan macam macam lah dia kata buang duit padahal RM5 jer pun dulu dulu RM3, RM1 tu untuk kebajikan yang RM2 tu untuk pentadbiran campur aktiviti aktiviti semua tu ada kebajikan di situ tapi mentality kakitangan ni sendiri, kadang-kadang tu kita dah tak tahu nak buat macam mana lagi, macam macam program, Mesra Bersama lah aaa sejenis bersama Presiden lah kita panggil lah Presiden CUEPACS ker, siapa pun kita panggil...”

Informan juga turut menyatakan terdapat isu konflik dalaman antara ahli-ahli. Konflik dalaman ahli merujuk kepada kurangnya kesedaran berkaitan dengan hak-hak yang perlu dilaksanakan sebagai seorang ahli kesatuan sekerja dan merasakan fungsi ahli kesatuan tidak selari dengan hasrat penubuhan kesatuan. Informan 13 dan 15 menyatakan:

“...Konflik ahli ni sebenarnya... ahli, ahli kurang kesedaran. Kurang kesedaran berkaitan dengan hak-hak yang perlu dilaksanakan sebagai seorang ahli kesatuan sekerja dan dia merasakan ahli kesatuan ni sama dengan dalam persatuan tapi persatuan ni berbeza sebab tu jabatan nya berbeza akta nya berbeza dan orang-orang yang menyelia pun berbeza. Kalau persatuan dengan ROS tapi kesatuan dengan JHEKS (Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja). Jadi, itu yang menjadikan sebenarnya...”

Di samping itu, berlaku juga ketidakpuasan hati para ahli terhadap presiden dan keadaan ini menyebabkan pemerintahan dalam kesatuan terganggu. Berikut kenyataan informan 2:

“...ada team b yang tak berapa puas hati dengan Presiden saya cakap no problem aaa saya cakap AGM akan datang bertanding kemudian pada tahun 2014, ya 2014 lebih kurang gitu laa, 2017 dan saya aaa undur diri tak bertanding bagi dia bertanding, dia bertanding dia menang, dia menang aaah baru dia nampak ooo macam ni kesatuan 1.22.09 rupa nya, sebulan letak jawatan dan bila letak jawatan tak ada presiden MJK berhak untuk membuat lantikan dan mereka lantik semula saya dengan terpaksa rela saya pegang balik dan team B tu pun dah tak ada dah dah bubar dah...”

Isu solidariti juga turut tercetus di mana majoriti ahli kesatuan menyatakan semangat perjuangan yang konsisten sukar dibangunkan dalam kesatuan. Semangat kesepakatan dan persaudaraan yang lemah menyebabkan hala tuju kesatuan kabur serta ahli kesatuan tidak tahu fungsi mereka dalam kesatuan tersebut. Situasi ini sangat berkaitan dengan kajian

Orji et. al (2016) iaitu penurunan kepadatan kesatuan sekerja ini disebabkan oleh trend perubahan dalam pekerjaan dan kebangkitan individualisme. Kenyataan informan 7 dan 11:

“...kita akan gunakan untuk kita punya kerjaya, betul saya tak nafikan macam you cakap tadi pengurusan itu tanggungjawab kita, kita dah biasa deal dengan orang so macam bila sebut perjuangan ini, dia bukannya seminggu, dua minggu, setahun tak macam kita dah itu sebabnya consistency sangat penting. Consistency dan semangat perjuangan itu...”

Isu terakhir merupakan isu logistik. Logistik merujuk kepada masalah pengangkutan dan tempat tinggal ahli kesatuan untuk mengikuti program kerana mereka menetap di lokasi yang jauh dengan lokasi aktiviti kesatuan menyebabkan peratusan kehadiran turut terkesan. Informan 8 menyatakan:

“...Yang berjauhan... kadang-kadang tu aktiviti yang berada di Bangi mungkin agak sukar untuk orang kampus daripada Cheras ataupun KL untuk datang. Jadi, kita pecahkan kalau kat Bangi, ada aktiviti Bangi, dekat Cheras ada aktiviti Cheras, KL ada aktiviti Cheras aaa....”

5.0 KESIMPULAN

Dapatan kajian menunjukkan bahawa terdapat tiga komponen utama kaedah dan proses perundingan dengan pihak pengurusan universiti di Malaysia iaitu kaedah perundingan oleh pihak kesatuan dengan pihak pengurusan universiti, proses perundingan, dan tempoh perundingan. Kajian juga mendapati bahawa informan sangat peka dan mempunyai pengetahuan yang baik dalam pengurusan kesatuan dan interaksi yang positif bersama pelbagai pihak dalam membincangkan isu-isu berbangkit memberikan hasil perundingan yang signifikan kepada warga kesatuan. Dua komponen utama telah diteliti berdasarkan isu yang mengekang penglibatan ahli dalam aktiviti kesatuan sekerja iaitu isu pihak pengurusan PTJ dan isu -isu peribadi yang mengekang penglibatan ahli. Signifikan kajian ini dapat dilihat menerusi penyediaan maklumat empirikal dalam membantu Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja Malaysia (JHEKS) membuat keputusan atau menggubal dasar berkaitan kesatuan sekerja. JHEKS berupaya untuk mengenalpasti strategi untuk mencapai keanggotaan kesatuan sekerja meluas di Malaysia. Selain itu, penyelidikan ini membantu Gabungan Majlis Presiden Dan Setiausaha Kehormat Kesatuan Kakitangan Universiti/Universiti Awam Malaysia (GAKUM) dalam merangka strategi untuk meningkatkan kepatuhan kesatuan sekerja kepada peraturan dan undang-undangan berkaitan pergerakan kesatuan sekerja. Tambahan pula berupaya untuk membantu kesatuan sekerja di universiti-universiti seluruh Malaysia dalam menyusun strategi untuk meningkatkan perkembangan prestasi masing-masing. Tidak dinafikan juga kajian ini membantu mempergiatkan aktiviti penyelidikan berkaitan pergerakan kesatuan sekerja dalam kalangan penyelidik bagi mendepani landskap pekerjaan semasa.

Penyelidik mengambil maklum akan isu pengurusan keanggotaan yang efektif harus dilaksanakan penambahbaikan. Pengkaji meyakini isu yang mengekang penglibatan ahli dalam program dan aktiviti kesatuan sekerja di atas harus ditangani segera. Kesatuan perlu memikul tanggungjawab besar untuk mengundang ahli baru untuk menyertai kesatuan serta mempunyai program yang dapat membangunkan aspek insaniah, kesihatan, pendidikan, sikap, dan pendapatan informan. Program yang dapat mengimbangi taraf hidup, kemajuan teknologi, mutu pendidikan dan pendapatan informan wajar diteruskan, namun usaha untuk penambahbaikan perlu difikirkan bagi memastikan ahli kesatuan mendapat manfaat yang maksimum. Kesatuan di Universiti Awam perlu mengadakan lebih kerap lagi aktiviti seperti menyediakan latihan pengetahuan dan kemahiran yang diperlukan ahli kesatuan. Misalnya, kesatuan boleh membuat survei bentuk latihan pengetahuan dan kemahiran apa yang diperlukan oleh ahli – ahli. Situasi ini dapat melihat peranan kesatuan dalam membantu kompetensi ahli – ahli kesatuan (Sharma, 2012). Bagi mengekalkan ahli – ahli dalam kesatuan, kesatuan perlu menyemak faedah – faedah yang diberikan oleh kesatuan. Berkemungkinan faedah – faedah menjadi ahli tidak disemak atau sudah lama dan tidak relevant lagi untuk perkembangan semasa. Selain itu, kesatuan boleh mencari keahlian baru dengan memberikan penerangan semasa minggu orientasi pekerja baru dan juga mengalakkan majikan – majikan untuk memberi sokongan pekerja – pekerja baru menyertai kesatuan. Melalui perkembangan terkini, kesatuan boleh mengurus *database* dengan menggunakan platform media sosial untuk menari minat pekerja untuk menyertai kesatuan. Hal ini juga berkaitan dengan perubahan pesat dalam penggunaan teknologi dan kepelbagaian permintaan keperluan oleh majikan. Semakin banyak maklumat yang diperolehi oleh seseorang pekerja berkaitan kerjaya yang dipilih maka akan menjadikan perancangan kerjaya informan menjadi lebih baik. Secara khususnya, membuat perancangan kerjaya memerlukan maklumat tentang pekerjaan yang sedang dipertimbangkan dari pelbagai aspek yang relevan seperti pengetahuan, kemahiran, latihan dan sebagainya. Akhir sekali, setiap kesatuan Kakitangan AM Universiti Awam perlu mengadakan pertemuan secara berkala dengan kesatuan – kesatuan Universiti Awam yang lain bagi medapat berkongsi maklumat dan pengalaman bagaimana sesebuah kesatuan mengurus pelbagai isu yang timbul dalam kalangan ahli kesatuan. Kajian masa akan datang juga boleh dilakukan berdasarkan dapatan FGD iaitu mengenalpasti cadangan penambahbaikan dalam meningkatkan penglibatan ahli, cadangan penambahbaikan menerusi peningkatan pengurusan ahli, dan cadangan penambahbaikan menerusi pengurusan kepimpinan. Secara keseluruhan, kajian mendapati bahawa informan memperakui kesatuan merupakan institusi yang berguna untuk mendapatkan maklumat mengenai majikan serta tempat kerja. Informan juga berupaya membantu universiti untuk menjadi lebih berdaya saing dalam industri pendidikan.

6.0 PENGHARGAAN

Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja, Kementerian Sumber Manusia Malaysia kerana memberikan sokongan kewangan dan Kesatuan Kakitangan Am UPM (KEPERTAMA) untuk perbadanan mereka. Kerja ini disokong oleh geran penyelidikan GPKS 2022.

7.0 KONFLIK KECENDERUNGAN

Penulis ingin memaklumkan tiada konflik kecenderungan di dalam kajian ini.

8.0 RUJUKAN

- Aminuddin, M. S. H., & Rahman, H. A. (2015). Health risk survey for domestic waste management agency workers: Case study on Kota Bharu Municipal Council (MPKB), Kelantan, Malaysia. *International Journal of Environmental Science and Development*, 6(8), 629.
- Card, D., & Freeman, R. B. (Eds.). (2009). *Small differences that matter: Labor markets and income maintenance in Canada and the United States*. University of Chicago Press.
- Cooper, R., Kempf, H., & Peled, D. (2010). Regional debt in monetary unions: Is it inflationary?. *European Economic Review*, 54(3), 345-358.
- Crouch, C. (2017). Membership density and trade union power. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23(1), 47-61.
- Dzulzalani Eden. (2015). Transformasi Kesatuan Sekerja dalam pembangunan negara. <http://ir.unimas.my/10295/1/Konvensyen%20kesatuan%20Sekerja%202015.pdf>. Diakses pada 29.08.2017.
- Hayter, S. (2015). Unions and collective bargaining. *Labour markets, institutions and inequality: Building just societies in the 21st century*, 95-122
- Heery, E. (2018). Fusion or replacement? Labour and the 'new' social movements. *Economic and Industrial Democracy*, 39(4), 661-680.
- Kelly, J. (2015). Trade union membership and power in comparative perspective. *The Economic and Labour Relations Review*, 26(4), 526-544.
- Kjellberg, A., & Ibsen, C. L. (2016). Attacks on union organizing: Reversible and irreversible changes to the Ghent-systems in Sweden and Denmark. In *Den Danske Model set udefra (The Danish Model Inside Out)* (pp. 279-302). Jurist-og Økonomforbundets Forlag
- Munck, R. (2010). Globalization and the labour movement: challenges and responses. *Global labour journal*, 1(2).
- Myant, M. (2013). The impact of the economic crisis on collective bargaining in the Czech Republic. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 19(2), 185-194.
- Orji, M. G., Ringim, K. J., Boman, S. A., & Emmanuel, A. (2016). Trade unionism on academic performance and development of Nigerian universities: A comparative study. *Journal of World Economic Research*, 5(6), 91-100.
- Serry, T., & Liamputtong, P. (2013). The in-depth interviewing method in health. *Research methods in health: Foundations for evidence-based practice*, 39-53.