

# PENDEKATAN METODOLOGI KAJIAN KES ISU DAN CABARAN KESATUAN SEKERJA: ANALISIS KAJIAN LEPAS

(METHODOLOGICAL APPROACH TO THE CASE STUDY OF TRADE UNION ISSUES AND CHALLENGE: ANALYSIS OF PAST STUDIES)

RAMLE, R.<sup>1\*</sup> – AHMAD, M. H.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> *Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan, Universiti Malaysia Sabah, Sabah, Malaysia.*

*\*Penulis penghubung*

*e-mail: ROZIANA\_RAMLE\_MA22[at]iluv.ums.edu.my*

(Received 07<sup>th</sup> April 2025; revised 13<sup>th</sup> June 2025; accepted 23<sup>rd</sup> June 2025)

**Abstrak.** Artikel ini membincangkan pendekatan metodologi kajian kes dalam meneliti isu dan cabaran yang dihadapi oleh kesatuan sekerja di Malaysia. Kesatuan sekerja merupakan entiti penting yang memperjuangkan hak dan kebajikan pekerja dari aspek ekonomi, sosial dan hak asasi manusia. Kajian ini menggunakan reka bentuk kajian kes kualitatif untuk memahami secara holistik pengalaman dan persepsi kesatuan sekerja dalam konteks sebenar. Pendekatan ini membolehkan penerokaan mendalam terhadap fenomena kompleks berkaitan dengan peranan, halangan dan strategi kesatuan sekerja dalam memperjuangkan kepentingan ahli mereka. Kertas kerja ini menghuraikan secara terperinci elemen metodologi yang digunakan, termasuk reka bentuk kajian, pemilihan kes, kaedah pengumpulan data, teknik analisis data, serta pertimbangan kesahan, kebolehpercayaan dan etika penyelidikan. Kajian ini juga memanfaatkan analisis literatur terdahulu untuk mengenal pasti trend dan jurang yang wujud dalam kajian berkaitan kesatuan sekerja di Malaysia. Objektif utama artikel ini adalah untuk membincangkan pendekatan metodologi kajian kes secara menyeluruh dan bagaimana ia diaplikasikan dalam menganalisis isu dan cabaran kesatuan sekerja, khususnya dari perspektif para sarjana. Pemilihan metodologi ini bertujuan memastikan dapatan kajian adalah tepat, sahih dan boleh dipercayai, sekali gus menyumbang kepada pemahaman mendalam mengenai dinamika pergerakan kesatuan sekerja di Malaysia. Kajian ini diharapkan dapat menjadi rujukan berguna bagi penyelidik, penggubal dasar dan penggiat kesatuan dalam meningkatkan kefahaman dan keberkesanan kesatuan sekerja di negara ini.

**Katakunci:** *metodologi, kajian kes, kesatuan sekerja, isu, cabaran*

**Abstract.** This article discusses the methodological approach employed in a case study examining the issues and challenges faced by trade unions in Malaysia. Trade unions are associations of workers that aim to improve workplace conditions in terms of economics, social welfare, and human rights. The study adopts a qualitative case study design to enable an in-depth exploration of complex phenomena within real-life contexts. This approach allows for a holistic understanding of trade union experiences, perceptions, and the challenges they encounter in advocating for workers' rights. The methodology includes the research design, case selection procedures, data collection methods, data analysis techniques, and considerations of validity, reliability, and ethics. The case study method was specifically chosen to ensure that the findings are relevant, credible, and deeply contextualized. This paper also draws upon prior research to frame the current study and identify gaps in existing literature. The objective is to present and justify the use of the case study methodology and to examine key trade union issues and challenges from scholarly perspectives. By reviewing past studies and applying rigorous qualitative methods, the research aims to contribute to a more comprehensive understanding of the dynamics affecting trade unions in Malaysia. Ultimately, this article underscores the importance of methodological rigor in generating valid findings and highlights the value of qualitative case studies in labour research.

**Keywords:** *methodology, case studies, trade unions, issues, challenge*

## **Pengenalan**

Menurut Yin (2009), Burns (2000) dan Merriam (1998) mengatakan bahawa reka bentuk penyelidikan kajian kes lebih kepada menggunakan kaedah kualitatif dan ianya sangat sesuai digunakan sesuatu kajian yang melibatkan pemerhatian seseorang individu atau unit, satu kumpulan manusia, keluarga, satu kelas, sekolah, satu masyarakat, peristiwa dan budaya. Hal ini demikian kerana, bagi suatu kajian haruslah memfokuskan kepada subjek yang mempunyai kriteria atau ciri yang dikaji. Ini bermakna sesuatu kajian kes yang kebanyakannya mengkaji berkaitan tentang individu atau peristiwa-peristiwa dalam lingkungan budaya dan persekitaran mereka (Burns, 2000). Di samping itu, beberapa orang penyelidik telah menekankan kebaikan kajian kes. Menurut Merriam (1998) menyatakan bahawa, kajian kes digunakan untuk meningkatkan kefahaman yang mendalam berkaitan dengan subjek yang ingin dikaji, memfokuskan kepada aspek berbanding dengan output, yang lebih mementingkan penemuan bukannya pengesahan sesuatu teori atau dapatan. Manakala menurut Yin (2009) mengatakan bahawa, kajian kes merupakan strategik penyelidikan yang memfokuskan kepada persoalan “siapa”, “mengapa”, atau “apakah”. Oleh sebab itu, kajian kes membolehkan penyelidikan yang menyeluruh atau holistik bagi mengetahui ciri-ciri dalam sesuatu peristiwa atau kehidupan sebenar. Contohnya, bagi mendapatkan gambaran yang lengkap, sesuatu kajian kes mesti mengumpulkan data dari pelbagai sumber bagi membolehkan kefahaman yang mendalam terhadap sesuatu penyelidikan (Burns, 2000).

Kaedah pemilihan kajian kes ini bukanlah satu strategi bagi menjalankan kajian tetapi lebih kepada bentuk laporan. Manakala menurut seorang tokoh saintis, akan mengiktiraf kajian kes sebagai salah satu strategi kajian. Selain itu, Yin (2009) menjelaskan bahawa strategi kajian kes digunakan dalam banyak situasi serta menjadi strategi kajian yang biasa dalam bidang psikologi, sosiologi, sains politik, kerja sosial, perniagaan dan perancangan komuniti. Tambahan pula, kajian kes ini boleh diadaptasi dalam semua fasa reka bentuk kajian, pengumpulan data, analisis dan pelaporan. Oleh itu, kajian kes ini sesuai kepada penyiasatan yang mendalam dan menyeluruh. Berikut kelebihan kajian kes adalah seperti berikut: (1) Penilaian dan analisis kandungan dokumen biasanya dilakukan dalam konteks Penggunaannya; (2) Kepelbagaian dari sudut intrinsik, instrumen dan pendekatan pengumpulan data membenarkan analisis kandungan dokumen dilakukan secara kuantitatif dan kualitatif; (3) Butiran yang diperoleh melalui kajian kes bukan hanya membantu meneroka atau memperinci data dalam persekitaran kehidupan sebenar, tetap membantu menjelaskan kompleksitas situasi kehidupan sebenar yang mungkin tidak dapat diperoleh melalui ujikaji atau tinjauan.

## ***Sototan literatur***

### ***Isu-isu kesatuan sekerja***

Kesatuan sekerja harus dibezakan dengan gerakan buruh. Perbezaan ini wujud kerana kesatuan sekerja belum tentu sama dengan gerakan buruh begitu juga dengan gerakan buruh yang mungkin berlainan dengan kesatuan sekerja. Hal ini menyebabkan kesatuan sekerja merujuk kepada organisasi formal yang dianggotai oleh para pekerja. Tujuan penubuhan organisasi ini adalah sebagai perwakilan anggota kesatuan sekerja dalam mengawal selia hak-hak pekerja di tempat kerja masing-masing. Maka itu, kesatuan sekerja ini wujud disebabkan oleh perbezaan gerakan buruh bagi memastikan kesatuan

sekerja mampu mengawal selia hak-hak di tempat kerja masing-masing Ghosh et al. (2009). Selain itu, menurut Amini et al. (2018) mengatakan bahawa, faktor jantina lelaki dan usia senior ialah dapatan paling konsisten dalam kajian-kajian lepas ramai pekerja lelaki menganggotai kesatuan sekerja berbanding dengan pekerja perempuan. Hal ini demikian kerana, wujudnya jurang ini wujud kerana pekerja perempuan terbeban dengan tanggungjawab sebagai pengurus keluarga dan rumah tangga. Hal ini mengakibatkan mereka kurang diwakili dalam kesatuan sekerja dan tidak dapat menuntut hak-hak perempuan yang tidak difahami oleh pihak lelaki. Contohnya, hak-hak cuti hamil, cuti bersalin dan cuti haid. Malah, majoriti pemimpin kesatuan sekerja adalah lelaki (Crisis, 2007) dan ini berpunca daripada faktor kemaskulinan kesatuan sekerja. Menariknya, meskipun tidak ramai anggota perempuan, mereka adalah lebih setia terhadap kesatuan sekerja berbanding dengan anggota lelaki (Schnabel, 2013).

Manakala menurut Tailby dan Pollert (2011) menyatakan bahawa, golongan muda dianggap lebih peka terhadap isu-isu demokrasi dan kebebasan. Namun begitu, ianya bertentangan dengan hujah di mana hubungan usia muda dengan keanggotaan kesatuan sekerja adalah kurang signifikan. Pekerja-pekerja muda kurang tertarik untuk menjadi anggota kesatuan sekerja berbanding dengan pekerja-pekerja lebih tua. Hal ini berpunca, kebanyakannya berpunca daripada pengetahuan sedikit tentang kesatuan sekerja atau kurang interaksi dalam kalangan pekerja. Oleh sebab itu, peranan kesatuan sekerja menjadi tidak jelas dan tidak penting bagi pekerja muda. Keadaan ini berlainan bagi pekerja senior kerana mereka lebih berpengalaman dan memahami masalah-masalah atau selok-belok di tempat kerja. Perbezaan ini terjadi kerana mereka tidak dapat bergerak seiring dengan anggota senior dalam kesatuan sekerja, yang berbeza cara dan pemikiran dengan mereka (Waddington dan Kerr, 2002). Menurut Pedersini (2010) mengatakan bahawa, penurunan jumlah anggota kesatuan dan kadar keahlian kesatuan sekerja menunjukkan kelemahan kesatuan sekerja dan gerakan buruh. Bahkan, jika jumlah anggota bertambah tetapi kadar keahlian kesatuan sekerja masih di bawah 20 peratus, kesatuan sekerja mungkin belum berupaya untuk mewakili semua pekerja. Hal ini menyebabkan syarikat-syarikat multinasional lebih suka melabur di negara-negara yang memiliki kadar keahlian kesatuan sekerja yang rendah terutamanya di negara-negara membangun (Collings, 2008). Manakala pada tahun 2014, trend kadar keahlian kesatuan sekerja di banyak negara secara perlahan-lahan menurun dan terus berada di bawah 20 peratus. Antaranya ialah Perancis (20 peratus menjadi 8 peratus), Lithuania (31 peratus menjadi 9 peratus), Jepun (35 peratus menjadi 18 peratus) dan Amerika Syarikat (23 peratus menjadi 11 peratus). Oleh sebab itu, kadar keahlian kesatuan sekerja dan penyerapan kesatuan sekerja dalam tadbir urus pasaran buruh adalah penting bagi kekuatan kesatuan sekerja kerana ianya dapat mengurangkan ketaksamaan dan pengangguran (Crouch, 2017).

### ***Cabaran-cabaran kesatuan sekerja***

Kesatuan-kesatuan sekerja juga bergelut dengan pelbagai cabaran dalaman dan luaran. Namun begitu, dalam era globalisasi sebagai faktor yang menyulitkan kesatuan sekerja bukanlah satu rahsia. Ianya adalah ketara bahawa globalisasi mewujudkan persaingan antara syarikat-syarikat. Antara cabaran-cabaran Kesatuan Sekerja melakukan penyumberluaran, pengecilan operasi, penempatan semula pekerja di negara yang mempunyai kos yang lebih murah Malahan tenaga kerja menjadi prekariat supaya mempertahankan keuntungan. Hal ini demikian kerana, keadaan ini mengakibatkan kesatuan sekerja semakin terbatas untuk menuntut gaji yang lebih tinggi dan sukar

mobilisasi pekerja (Munck, 2010). Manakala menurut kajian terdahulu menyatakan bahawa kesatuan sekerja semakin terbatas untuk menuntut gaji yang lebih tinggi dan sukar mobilisasi pekerja. Justeru, begitu juga dengan cabaran untuk menyakinkan pekerja agar mereka terus menyokong kesatuan sekerja dan gerakan buruh. Oleh hal yang demikian kerana, golongan majikan akan melaga-lagakan para pekerja dengan menimbulkan perasaan takut dipecat, iri antara satu sama lain kerana perbezaan gaji atau berasa selesa dengan apa yang dimiliki oleh mereka kini. Jelaslah bahawa, kekangan untuk menyatukan semua pekerja juga timbul apabila Negara memisahkan pekerja tempatan dan pekerja migran serta terjadinya isu perkauman atau xenofobia dan kesannya kuasa politik kesatuan sekerja akan melemah.

Seterusnya, kesatuan sekerja juga bersedia untuk berhadapan dengan krisis ekonomi. Majikan cenderung memperbanyak kerja, memotong gaji, tidak membayar gaji atau memberhentikan pekerja yang akan menyebabkan kuasa perundingan kolektif oleh kesatuan sekerja yang 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). Menurut Doerflinger dan Pulignano (2018), kesatuan sekerja di banyak negara tertangkap dengan 'concession bargaining' yang menyerah atau memberikan kembali penambahbaikan hak-hak yang pernah diperoleh mereka sebelum krisis ekonomi tersebut berlaku. Kompromi ini adalah sebagai pertukaran untuk menyelamatkan lebih ramai pekerja neoliberalisme akan terus mencabar kesatuan sekerja jika tidak ditangani. Di samping itu, kekurangan boleh mencabar keberkesanan dan kelangsungan kesatuan sekerja. Hal ini menyebabkan di satu sisi, yuran keanggotaan dapat mencerminkan komitmen dan kesepaduan dalam kesatuan sekerja. Namun begitu, di sisi lain jika yuran keanggotaan adalah tinggi tetapi gaji masih rendah atau tidak ada kemajuan, pekerja tidak akan tertarik untuk menyertai kesatuan sekerja. Mereka akan menganggap bahawa yuran tersebut sebagai tidak berbaloi dan keanggotaan dalam kesatuan sekerja tidak memberi manfaat lebih tinggi. Oleh itu, kadar keahlian kesatuan sekerja juga boleh terjejas (Mundlak dan Shamir, 2014).

Manakala kajian lepas mengatakan bahawa isu penumpang percuma juga menjadi cabaran besar bagi kesatuan-kesatuan sekerja. Terdapat pekerja yang menikmati manfaat daripada perjuangan kesatuan sekerja. Mereka bukan anggota kesatuan sekerja dan tidak membayar yuran keanggotaan. Hal ini menunjukkan keadaan ini akan mempengaruhi pekerja lain untuk tidak menyertai kesatuan sekerja kerana mereka masih boleh mendapat manfaat sama sebagaimana dengan anggota kesatuan sekerja. Tegasnya, mereka enggan untuk berpartisipasi secara aktif dalam aktiviti kesatuan sekerja. Keadaan ini boleh menimbulkan cabaran kesatuan sekerja mahu berjuang dan isu penumpang ini akan menyebabkan pelanggaran mogok. Hal ini menyebabkan satu bentuk sabotaj terhadap perjuangan pekerja. Oleh itu, objektif kajian ini adalah untuk membincangkan pendekatan metodologi kajian kes yang digunakan, dan membincangkan isu dan cabaran yang dihadapi oleh kesatuan sekerja melalui perspektif penulis para sarjana.

## **Instrumen dan Metod Kajian**

Kajian ini merupakan penyelidikan asas dan menggunakan analisis kandungan untuk mengumpul serta menganalisis maklumat-maklumat yang berkaitan dengan isu dan cabaran kesatuan sekerja. Kaedah analisis kandungan ini dapat memudahkan analisis

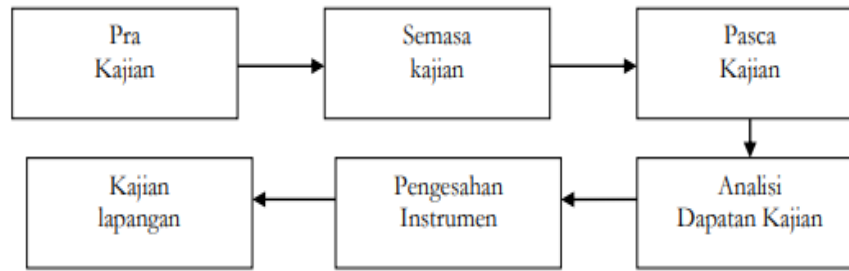
kualitatif, membantu perkembangan isu dan cabaran yang berlaku. Oleh sebab itu, sumber utama bagi sorotan literatur ini ialah jurnal, prosiding, kertas kerja, buku dan bab buku sama ada dalam bahasa Inggeris atau bahasa Malaysia. Seterusnya, kajian ini mengambil kira makalah-makalah penyelidikan kualitatif dan batasan tahun untuk sorotan literatur adalah bermula pada tahun 2001 hingga tahun 2021 bagi melihat trend dan perkembangan topik ini 20 tahun yang terakhir. Antara kata kunci semasa melakukan pencarian bahan ini secara dalam talian ialah kesatuan sekerja, gerakan buruh, kelas pekerja, demokrasi kesatuan, hubungan pekerjaan, taktik majikan, peranan Negara, hubungan industri dan pendemokrasian. Hasil carian menemui ribuan makalah dalam tempoh 20 tahun tersebut.

### ***Temubual mendalam***

Temu bual mendalam ialah temu muka berulang antara pengkaji dan subjek pengkajian, dalam rangka memahami pandangan subjek pengkajian mengenai hidupnya, pengalamannya, ataupun situasi sosial sebagaimana diungkapkan dalam bahasanya mereka yang tersendiri (Taylor dan Bogdan, 1984). Temu bual mendalam adalah percakapan dua arah dalam suasana kesetaraan, akrab dan informal. Teknik ini sesuai pada situasi: (1) Aspek yang menjadi perhatian pengkajian sudah jelas dan dirumuskan dengan tepat; (2) Orang yang menjadi subjek pengkajian tidak terjangkau kerana berkaitan dengan peristiwa lalu; (3) Pengkaji menghadapi keterbatasan waktu, sehingga tidak mungkin melakukan pemerhatian dengan cara penglibatan penuh; (4) Pengkajian sangat bergantung pada manusia atau responden dalam skala luas lagi besar; (5) Pengkaji ingin menjelaskan pengalaman subjek manusia: Riwayat hidup memungkinkan pengkaji mengenal subjek pengkajian secara akrab, melihat dunia melalui mata mereka dan masuk melalui pengalaman mereka.

### ***Prosedur dan langkah-langkah pengumpulan data***

Kajian rintis dalam kajian membantu penyelidik dalam perancangan untuk mengumpul data, seperti menentukan jenis yang diperlukan, prosedur yang harus diikuti dalam proses pengumpulan data (Yin, 2009) (*Rajah 1*). Seterusnya, penyelidik juga boleh menyemak kesahan instrumen yang digunakan serta mengetahui kekangan-kekangan yang mungkin timbul dalam proses pengumpulan data. Oleh hal demikian kerana, ianya perlu diambil perhatian dalam kajian sebenar. Manakala menurut kajian lepas, mengatakan bahawa kajian rintis adalah sangat penting bagi seseorang penyelidik untuk menguji kebolehannya mendapatkan maklumat awal berkaitan dengan latar belakang responden yang akan dikaji. Contohnya, penyelidik boleh mengkaji dan mengesahkan beberapa aspek konseptual yang terlibat dalam penyelidikannya (Yin, 2009). Dan seterusnya meramalkan implikasi-implikasi yang mungkin wujud hasil daripada kajian tersebut. Selain itu, dalam penyelidikan ini kajian rintis telah dijalankan hasil daripada kajian-kajian lepas.



Rajah 1. Proses pelaksanaan kajian rintis.

### Analisis kandungan dokumen

#### Akra-akta kesatuan sekerja & Perjanjian perburuhan

Menurut peraturan-peraturan Akta Kesatuan Sekerja pada tahun 1959 mengatakan bahawa, peraturan ini merupakan dibawah Akta Kesatuan Sekerja di 1959 dan sebanyak enam bahagian yang termaktub dalam bahagian ini. Antaranya, Bahagian I lebih kepada daftar, permohonan pendaftaran dan cara untuk membuat pendaftaran serta akhir sekali adalah notis pembatalan pendaftaran. Oleh hal demikian, pendaftaran ini adalah tertakluk pindaan yang telah ditetapkan. Contohnya, bagi permohonan pendaftaran apa-apa kaedah baru atau apa-apa penggubalan yang dibuat kaedah-kaedah yang ada Kesatuan sekerja di bawah seksyen 38 (3) hendaklah dibuat kepada Ketua Pengarah dalam tiga salinan yang pada matanya mengikut borang K yang dinyatakan dalam jadual Pertama. Menurut artikel bab III berkaitan dengan tinjauan Teoritis Perjanjian Kerja dan Perjanjian Perburuhan yang dilaporkan pada 2005 mengatakan bahawa, perjanjian perburuhan dibuat satu syarikat atau beberapa buah syarikat lebih kepada syarat-syarat perburuhan yang diperhatikan dalam perjanjian kerja ini. Sehubungan dengan itu, menurut A. Ridwan Halim bahawa perjanjian perburuhan yang diadakan oleh pihak majikan di suatu pihak dengan syarikat buruh yang lain untuk menentukan batas-batas persyaran kerja sesuai dengan termaktub dalam perjanjian kerja. Hal ini mengakibatkan kewujudan perjanjian ini, maka wujud hubungan erat antara perjanjian kerja dengan perjanjian perburuhan disebabkan perjanjian ini melengkapi syarat-syarat yang perlu dipenuhi dalam membuat perjanjian kerja.

### Dapatan dan Perbincangan Kajian

Dapatan kajian bagi analisis tematik boleh didapati dalam *Jadual 1*.

Jadual 1. Isu & cabaran kesatuan sekerja.

Kode	Sub kode	Rujukan
Isu		
Gerakan buruh	Perbezaan buruh kerja	Ghosh et al. (2009)
Faktor jantungina	Perbezaan Jantina	Amini et al. (2018)
Menganggantoi Kesatuan Sekerja		
Golongan muda	Peka isu-isu semasa berkaitan dengan demokrasi dan kebebasan	Tailby dan Pollert (2011)
Jumlah anggota	Penurunan jumlah anggota kesatuan sekerja	Pedersini (2010)
Kelemahan kesatuan sekerja		
Kesatuan sekerja		
Cabaran		
Kesatuan-kesatuan sekerja	Bergelut cabaran dalaman dan luaran	Munck (2010)
Gaji	Gaji lebih tinggi	
Sukar mobilisasi pekerja		
Kesatuan sekerja	Berhadapan dengan krisis ekonomi	Myant (2013)

Isu-isu kesatuan sekerja dapat dilihat melalui wujudnya perbezaan gerakan buruh. Perbezaan kesatuan sekerja ini tentu sama dengan gerakan buruh yang berlaku yang disebabkan oleh wujudnya perbezaan pertubuhan kesatuan sekerja. Lanjutan daripada itu, tujuan penubuhan organisasi ini adalah sebagai perwakilan anggota kesatuan sekerja dalam mengawal selia hak-hak pekerja di tempat kerja masing-masing. Jelaslah bahawa, kesatuan ini wujud disebabkan oleh perbezaan gerakan buruh bagi memastikan kesatuan sekerja mampu mengawal selia hak-hak di tempat kerja masing-masing (Ghosh et al., 2009). Manakala menurut Amini et al. (2018) mengatakan bahawa, faktor jantina lelaki dan usia senior ialah dapatan paling konsisten dalam kajian-kajian lepas ramai pekerja lelaki menganggotai kesatuan sekerja berbanding dengan pekerja perempuan. Hal ini demikian kerana, wujudnya jurang ini wujud kerana pekerja perempuan terbeban dengan tanggungjawab sebagai pengurus keluarga dan rumah tangga. Sebagai contohnya, mereka kurang diwakili dalam kesatuan sekerja dan tidak dapat menuntut hak-hak perempuan yang tidak difahami oleh pihak lelaki. Antara sebab-sebabnya adalah, hak-hak cuti hamil, cuti bersalin dan cuti haid. Malah, majoriti pemimpin kesatuan sekerja adalah lelaki (Crisis, 2007) dan ini berpunca daripada faktor kemaskulinan kesatuan sekerja. Menariknya, meskipun tidak ramai anggota perempuan, mereka adalah lebih setia terhadap kesatuan sekerja berbanding dengan anggota lelaki (Schnabel, 2013).

Tambahan pula, golongan muda dianggap lebih peka terhadap isu-isu demokrasi dan kebebasan. Namun begitu, ianya bertentangan dengan hujah di mana hubungan usia muda dengan keanggotaan kesatuan sekerja adalah kurang signifikan. Pekerja-pekerja muda kurang tertarik untuk menjadi anggota kesatuan sekerja berbanding dengan pekerja-pekerja lebih tua. Hal ini berpunca, kebanyakannya berpunca daripada pengetahuan sedikit tentang kesatuan sekerja atau kurang interaksi dalam kalangan pekerja (Tailby dan Pollert, 2011). Oleh sebab itu, peranan kesatuan sekerja menjadi tidak jelas dan tidak penting bagi pekerja muda. Keadaan ini berlainan bagi pekerja senior kerana mereka lebih berpengalaman dan memahami masalah-masalah atau selok-belok di tempat kerja. Perbezaan ini terjadi kerana mereka tidak dapat bergerak seiring dengan anggota senior dalam kesatuan sekerja, yang berbeza cara dan pemikiran dengan mereka (Waddington dan Kerr, 2002). Menurut Pedersini (2010) mengatakan bahawa, penurunan jumlah anggota kesatuan dan kadar keahlian kesatuan sekerja menunjukkan kelemahan kesatuan sekerja dan gerakan buruh. Bahkan, jika jumlah anggota bertambah tetapi kadar keahlian kesatuan sekerja masih di bawah 20 peratus, kesatuan sekerja mungkin belum berupaya untuk mewakili semua pekerja. Hal ini menyebabkan syarikat-syarikat multinasional lebih suka melabur di negara-negara yang memiliki kadar keahlian kesatuan sekerja yang rendah terutamanya di negara-negara membangun (Collings, 2008). Manakala pada tahun 2014, trend kadar keahlian kesatuan sekerja di banyak negara secara perlahan-lahan menurun dan terus berada di bawah 20 peratus.

Sehubungan dengan itu, cabaran-cabaran kesatuan sekerja yang pertama dapat dilihat dari segi cabaran dalaman dan luaran. Dalam era globalisasi, faktor yang menyulitkan kesatuan sekerja bukanlah satu rahsia. Ianya adalah ketara bahawa globalisasi mewujudkan persaingan antara syarikat-syarikat. Antara cabaran-cabaran Kesatuan Sekerja melakukan penyumberluaran, pengecilan operasi, penempatan semula pekerja di negara yang mempunyai kos yang lebih murah Malahan tenaga kerja menjadi

prekariat supaya mempertahankan keuntungan. Hal ini demikian kerana, keadaan ini mengakibatkan kesatuan sekerja semakin terbatas untuk menuntut gaji yang lebih tinggi dan sukar mobilisasi pekerja (Munck, 2010). Selain itu, kesatuan sekerja semakin terbatas untuk menuntut gaji yang lebih tinggi dan sukar mobilisasi pekerja. Justeru, begitu juga dengan cabaran untuk menyakinkan pekerja agar mereka terus menyokong kesatuan sekerja dan gerakan buruh. Oleh hal yang demikian kerana, golongan majikan akan melaga-lagakan para pekerja dengan menimbulkan perasaan takut dipecat, iri antara satu sama lain kerana perbezaan gaji atau berasa selesa dengan apa yang dimiliki oleh mereka kini. Jelaslah bahawa, kekangan untuk menyatukan semua pekerja juga timbul apabila Negara memisahkan pekerja tempatan dan pekerja migran serta terjadinya isu perkauman atau xenofobia dan kesannya kuasa politik kesatuan sekerja akan melemah. Begitu juga dengan kesatuan sekerja juga bersedia untuk berhadapan dengan krisis ekonomi. Majikan cenderung memperbanyak kerja, memotong gaji, tidak membayar gaji atau memberhentikan pekerja yang akan menyebabkan kuasa perundingan kolektif oleh kesatuan sekerja yang 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). Menurut Doerflinger dan Pulignano (2018), kesatuan sekerja di banyak negara tertangkap dengan 'concession bargaining' yang menyerah atau memberikan kembali penambahbaikan hak-hak yang pernah diperolehi mereka sebelum krisis ekonomi tersebut berlaku. Kompromi ini adalah sebagai pertukaran untuk menyelamatkan lebih ramai pekerja neoliberalisme akan terus mencabar kesatuan sekerja jika tidak ditangani.

Di samping itu, kekurangan boleh mencabar keberkesanan dan kelangsungan kesatuan sekerja. Hal ini menyebabkan di satu sisi, yuran keanggotaan dapat mencerminkan komitmen dan kesepaduan dalam kesatuan sekerja. Namun begitu, di sisi lain jika yuran keanggotaan adalah tinggi tetapi gaji masih rendah atau tidak ada kemajuan, pekerja tidak akan tertarik untuk menyertai kesatuan sekerja. Mereka akan menganggap bahawa yuran tersebut sebagai tidak berbaloi dan keanggotaan dalam kesatuan sekerja tidak memberi manfaat lebih tinggi. Oleh itu, kadar keahlian kesatuan sekerja juga boleh terjejas (Mundlak dan Shamir, 2014). Seterusnya, kajian lepas turut mengatakan bahawa isu penumpang percuma juga menjadi cabaran besar bagi kesatuan-kesatuan sekerja. Terdapat pekerja yang menikmati manfaat daripada perjuangan kesatuan sekerja. Mereka bukan anggota kesatuan sekerja dan tidak membayar yuran keanggotaan. Hal ini menunjukkan keadaan ini akan mempengaruhi pekerja lain untuk tidak menyertai kesatuan sekerja kerana mereka masih boleh mendapat manfaat sama sebagaimana dengan anggota kesatuan sekerja.

## **Kesimpulan**

Kesatuan sekerja merupakan aktor tradisional yang sukar untuk mempertahankan hak-hak pekerja dan kesatuan sekerja. Namun begitu, kesatuan sekerja masih wujud sehingga hari ini walaupun dipengaruhi oleh kapitalisme, majikan dan Negara. Lanjutan daripada itu, sorotan literatur ini akan menunjukkan bahawa terdapat kesepakatan dalam kalangan sarjana berkaitan dengan kepentingan kesatuan sekerja dan gerakan buruh di seluruh dunia dalam menggiatkan semula peranan dan aktiviti kesatuan sekerja sebagai perwakilan kelas pekerja dan golongan bawahan. Oleh itu, kesatuan sekerja masih dilihat sebagai aktor yang masih relevan khususnya dalam pendemokrasian.

## Penghargaan

Kajian ini dibiayai oleh pengarang.

## Konflik Kepentingan

Pengarang mengesahkan bahawa tiada konflik kepentingan melibatkan mana-mana pihak dalam kajian penyelidikan ini.

## RUJUKAN

- [1] Amini, B., Peters, K., Amorim, K. (2018): Bringing Gender to the Forefront of the Trade Union Movement: A Roundtable with Women Labour Union Leaders around the World. – *Critique* 46(2): 307-325.
- [2] Burns, R. (2000): *Introduction to Research Methods*. – Melbourne, Victoria, Longman Cheshire 624p.
- [3] Collings, D.G. (2008): Multinational corporations and industrial relations research: A road less travelled. – *International Journal of Management Reviews* 10(2): 173-193.
- [4] Crinis, V. (2007): Malaysia: Women, labour activism and unions. – In *Women and Labour Organizing in Asia*, Routledge 15p.
- [5] Crouch, C. (2017): Membership density and trade union power. – *Transfer: European Review of Labour and Research* 23(1): 47-61.
- [6] Doerflinger, N., Pulignano, V. (2018): Crisis-related collective bargaining and its effects on different contractual groups of workers in German and Belgian workplaces. – *Economic and Industrial Democracy* 39(1): 131-150.
- [7] Ghosh, P., Nandan, S., Gupta, A. (2009): The Changing Roles of Trade Unions in India: A Case Study of National Thermal Power Corporation (NTPC), Unchahar. – *Asian Academy of Management Journal* 14(1): 37-57.
- [8] Merriam, S.B. (1998): *Qualitative research and case study applications in education*. – Jossey-Bass Publishers 275p.
- [9] Munck, R. (2010): Globalization and the labour movement: challenges and responses. – *Global Labour Journal* 1(2): 218-232.
- [10] Mundlak, G., Shamir, H. (2014): Organizing migrant care workers in Israel: industrial citizenship and the trade union option. – *International Labour Review* 153(1): 93-116.
- [11] 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.
- [12] Pedersini, R. (2010): Trade union strategies to recruit new groups of workers. – *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* 51p.
- [13] Schnabel, C. (2013): Union membership and density: Some (not so) stylized facts and challenges. – *European Journal of Industrial Relations* 19(3): 255-272.
- [14] Tailby, S., Pollert, A. (2011): Non-unionized young workers and organizing the unorganized. – *Economic and Industrial Democracy* 32(3): 499-522.
- [15] Waddington, J., Kerr, A. (2002): Unions fit for young workers? – *Industrial Relations Journal* 33(4): 298-315.
- [16] Yin, R.K. (2009): *Case study research: Design and methods*. – Sage 5: 219p.