

Peranan Kesatuan Sekerja Dalam Mewujudkan Keharmonian Perhubungan Perusahaan Antara Majikan Dan Pekerja-Pekerja di Malaysia

Kesatuan Sekerja adalah sebuah organisasi yang berperanan mewakili pekerja-pekerja di tempat pekerjaan. Ia diberi takrifan *‘an organisation that represents the people who work in a particular industry, protects their rights, and discusses their pay and working conditions with employers’*. Manakala Pertubuhan Buruh Antarabangsa (ILO) pula mendefiniskan kesatuan sekerja sebagai sebuah pertubuhan yang ditubuhkan bagi maksud memaju dan menjaga kepentingan pekerja. Kesatuan Sekerja telah memainkan peranan bagi mengawal selia perhubungan perusahaan melalui proses perundingan kolektif secara langsung dengan pihak pengurusan.

Berdasarkan statistik dari **Buku Statistik Kesatuan Sekerja Malaysia 2016 – 2020** yang dikeluarkan oleh Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja, bilangan kesatuan sekerja dan keanggotaan mereka bagi tahun 2020 adalah seperti berikut :

Sektor	Bil. Kesatuan Sekerja	Keanggotaan
Kerajaan	167	501,032
Swasta	509	371,512
Badan Berkanun	94	83,998

Jumlah	770	956,542

Sebagai pecahan, terdapat 631 buah Kesatuan Sekerja Dalaman dan 139 buah Kesatuan Sekerja Kebangsaan.

Jumlah pekerja-pekerja yang menganggotai kesatuan sekerja juga didapati kurang dari 10% gunatenaga kerja dalam negara.

Fungsi Dan Peranan Kesatuan Sekerja

Terdapat beberapa fungsi dan peranan utama kesatuan-kesatuan sekerja dalam negara kita. Antaranya adalah :-

- i. kesatuan sekerja berperanan sebagai kumpulan pendesak di tempat kerja. Mereka perlu dilihat sebagai berkeupayaan untuk mempengaruhi sebarang keputusan yang dibuat oleh pihak majikan yang melibatkan kepentingan dan kebajikan pekerja-pekerja.
- ii. Kesatuan sekerja juga berperanan dalam memastikan kedudukan gaji dan faedah-faedah kewangan yang diperolehi pekerja-pekerja sentiasa dioptimumkan.
- iii. Kesatuan sekerja hendaklah sentiasa mengawal selia system perhubungan perusahaan bersama-sama dengan pihak pengurusan di tempat kerja supaya kebajikan pekerja-pekerja sentiasa diberi keutamaan dan dilindungi. Perkara ini dapat direalisasikan apabila termetrainya Perjanjian Kolektif.
- iv. Kesatuan Sekerja juga berperanan menyediakan perkhidmatan dan latihan bagi meningkatkan taraf kehidupan dan social ahli-ahli dari masa ke semasa seiring dengan kemajuan dan pembangunan ekonomi dalam negara.

Berdasarkan **Laporan Industrial Harmony Index (IHI) 2020 yang dikeluarkan oleh Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia**, skor IHI secara keseluruhan yang dicapai oleh negara kita bagi tahun 2020 adalah 78.0%. Skor ini menunjukkan tahap keharmonian perusahaan di negara kita adalah di tahap baik. Pencapaian ini pastinya turut disumbangkan oleh kesatuan sekerja-kesatuan sekerja yang telah menjalankan peranan dan tanggungjawab mereka bagi mewujudkan keharmonian perhubungan perusahaan antara majikan dan pekerja-pekerja di negara kita.

Kajian **Perjanjian Kolektif 2013 yang diterbitkan oleh Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia**, mengesahkan bahawa sebanyak 265 Perjanjian Kolektif telah berjaya dimuktamadkan di Mahkamah Perusahaan. Kejayaan memuktamadkan Perjanjian Kolektif juga adalah bukti peranan dan sumbangan yang besar yang telah dilaksanakan oleh kesatuan-kesatuan sekerja dalam mewujudkan system perhubungan perusahaan yang lebih baik dan berkesan di negara kita.

Kejayaan atau keberkesanan sesebuah kesatuan sekerja seperti yang ditakrifkan oleh Bryson (2003) adalah *“an effective agency when it can improve the working conditions and employment in seven domains: wage increment, protecting workers from being maltreated by employer, achieving equal opportunities, making work engagement an enjoyable experience, working with management to perform better, increasing management responses from employees and making the workplace a more conducive place for work “*

Bagaimanapun, sejauh mana sesebuah kesatuan sekerja berjaya melaksanakan fungsi dan peranan mereka dengan berkesan adalah bergantung kepada beberapa factor. Antara factor-faktor tersebut adalah :-

a. Kemampanan Kesatuan Sekerja (Union sustainability)

Sesebuah kesatuan sekerja yang berkeupayaan untuk bertahan dalam persekitaran kerja semasa yang sentiasa mencabar akan dilihat sebagai boleh menguruskan kesatuan mereka dengan baik dan berkesan. Pegawai-pegawai kesatuan dalam banyak perkara perlu berani membuat keputusan yang drastik dan betul demi memperjuangkan dan memelihara kebajikan serta hak-hak pekerja.

b. Perhubungan Dengan Ahli

Hubungan yang baik antara Majlis Jawatankuasa Kerja kesatuan dengan ahli-ahli juga banyak memainkan peranan penting dalam menentukan keberkesanan atau kejayaan sesebuah kesatuan sekerja. Pegawai-pegawai kesatuan yang sentiasa prihatin kepada masalah dan kebajikan ahli-ahli akan sentiasa dihormati dan diberi kepercayaan oleh ahli-ahli. Hubungan baik, kerjasama erat antara ahli dan pegawai kesatuan serta saling hormat menghormati dalam perhubungan dengan ahli akan banyak membantu mengukuhkan keberkesanan sesebuah kesatuan sekerja.

c. Pengetahuan Perundangan dan Pematuhan

Pegawai-pegawai kesatuan yang dilantik hendaklah memiliki pengetahuan berkenaan undang-undang dan hak-hak pekerja. Kriteria ini juga adalah penting dan memberi kekuatan kepada kesatuan dalam menangani pelbagai isu semasa yang melibatkan kebajikan dan kepentingan pekerja-pekerja.

d. Pengurusan kesatuan sekerja

Sesebuah kesatuan sekerja yang cekap dan berkesan juga tergantung kepada cara pengurusan dan urus tadbir hal ehwal sesebuah kesatuan sekerja. Pengurusan kesatuan yang baik dan cekap sudah tentu sentiasa akan menitik beratkan penglibatan pekerja-pekerja dalam pelbagai dimensi yang akan mencorakkan hala tuju dan masa depan ahli-ahli. Dalam hal ini juga, pengurusan kesatuan perlu mewujudkan perbincangan secara berkala antara ahli-ahli dan pihak pengurusan majikan dalam menentukan dan menguruskan amalan perhubungan perusahaan yang sentiasa mengambil berat dan memelihara kebajikan ahli-ahli dan pekerja-pekerja.

Cabaran Dan Halangan

Begitu juga dengan halangan-halangan dan cabaran-cabaran lain yang perlu diberi perhatian dan ditangani dengan baik oleh pengurusan kesatuan sekerja bagi memastikan keberkesanan sesebuah kesatuan sekerja.

Antaranya adalah perkara-perkara seperti :-

a) Hubungan dengan majikan

Seringkali kita mendengar hubungan antara majikan dengan kesatuan sekerja sentiasa dingin. Majikan dikatakan telah mempunyai persepsi negative terhadap kesatuan sekerja sejak dari awal sebelum penubuhan sesebuah kesatuan sekerja lagi. Persepsi sebegini tidak membantu menyuburkan system perhubungan perusahaan antara majikan dan pekerja-pekerja malah persepsi negative sebegini hanya akan membantutkan system perhubungan perusahaan dalam negara kita.

Justeru itu, kesatuan-kesatuan sekerja hendaklah menunjukkan tauladan yang baik yang boleh memikat hati majikan-majikan. Mereka perlu menunjukkan model kesatuan sekerja yang sewajarnya dicontohi dan membuktikan kepada majikan-majikan bahawa kesatuan sekerja di negara kita bukan sekadar menjadi badan pendesak untuk meraih pelbagai faedah kewangan semata-mata tetapi lebih dari itu kesatuan sekerja mempunyai tanggungjawab yang besar untuk membina system perhubungan perusahaan yang adil dan sentiasa dihormati.

b) Masalah Kepimpinan

Pemimpin-pemimpin kesatuan hendaklah mengeneipkan kepentingan diri masing-masing. Seringkali kita terdengar wujudnya pertikaian dalaman antara pemimpin-pemimpin kesatuan sekerja yang masing-masing berebut `kawasan', pengaruh dan jawatan. Sikap seumpama ini hanya akan melemahkan pergerakan kesatuan sekerja dan seterusnya gagal menarik minat kemasukan ahli-ahli baru.

Sewajarnya, pemimpin-pemimpin kesatuan sekerja hendaklah mengutamakan dan memperjuangkan kebajikan pekerja-pekerja dan membina system perhubungan perusahaan yang mantap bersama-sama dengan pihak pengurusan majikan-majikan di negara ini. Hanya dengan memiliki sikap yang baik dan bertanggungjawab seperti ini sahaja akan mengharumkan imej kesatuan-kesatuan sekerja.

c) Keanggotaan Yang Kecil

Seperti kita sedia maklum, keanggotaan kesatuan sekerja tidak sampai 10% daripada gunatenaga kerja negara kita. Jumlah ini amat kecil dan jelas menunjukkan pekerja-pekerja kurang berminat dan tidak mengambil tahu berkenaan pergerakan kesatuan sekerja di negara ini. Perkara ini tidak harus dipandang ringan oleh pemimpin-pemimpin kesatuan sekerja. Keanggotaan kesatuan yang kecil sudah pasti menyumbang kepada dana kesatuan yang kecil jugak. Tidak banyak perkara atau aktiviti yang dapat dilaksanakan jika kesatuan tidak mempunyai dana yang besar.

Sehubungan itu, pemimpin-pemimpin kesatuan sekerja haruslah "turun padang" untuk menjelaskan kepada pekerja-pekerja di luar sana bahawa kesatuan sekerja mempunyai peranan besar dalam memelihara dan menjaga kebajikan pekerja-pekerja di negara ini. Hanya dengan kempen yang agresif dan berterusan sahaja yang dapat memberi kesedaran dan kefahaman kepada golongan pekerja di negara ini.

Begitu juga dengan cabaran-cabaran lain seperti kekurangan pengetahuan tentang pergerakan kesatuan sekerja, kebebasan kesatuan sekerja yang agak

terhad dan lain-lainnya turut perlu ditangani dengan baik bagi memastikan kelangsungan kesatuan sekerja yang signifikan dalam membina system perhubungan perusahaan yang adil dan mantap.

Hala Tuju Pergerakan Kesatuan Sekerja

Dalam konteks undang-undang dan amalan kesatuan sekerja pula, dua perkara paling penting daripada konvensyen Pertubuhan Buruh Antarabangsa (ILO) adalah :-

- i. Kebebasan Berpersatuan dan Perlindungan Hak untuk berkesatuan (konvensyen 87), dan
- ii. Hak Untuk Berkesatuan dan Konvensyen Perundingan Bersama (Konvensyen 98)

Sekiranya kedua-dua konvensyen ini dapat diurus tadbir dengan baik dan cermat, pergerakan kesatuan sekerja di negara kita akan dilihat lebih cekap dan berkesan.

Masa hadapan pergerakan kesatuan sekerja dan keberkesanan peranannya di negara kita banyak bergantung kepada sejauh mana kepimpinan kesatuan sekerja dapat menguruskan dan menangani semua factor dan cabaran-cabaran yang dinyatakan.