

# TUNTUTAN HAK DAN KEPERLUAN PEKERJA DI TEMPAT KERJA

## 1. PENDAHULUAN

Mogok merupakan salah satu bentuk tindakan perusahaan oleh para pekerja bagi menuntut hak dan keperluan mereka di tempat kerja. Sejalan dengan itu, kebanyakan negara telah menyediakan peruntukan khas kepada para pekerja untuk melakukan mogok dengan cara yang betul (Norwood, 2002; Parasuraman, 2006; dan Santoso, 2011). Dalam konteks sejarah Malaysia, tindakan mogok telah berkembang sejajar dengan perkembangan kesatuan sekerja. Kemasukan pekerja imigran dari negara China dan India pada zaman pentadbiran British, akhirnya telah membentuk kelas pekerja di Malaysia dan telah menubuhkan kesatuan sekerja yang turut melancarkan beberapa siri mogok. Sejak itu, mogok menjadi senjata utama kepada pekerja dan turut digunakan oleh PKM (Parti Komunis Malaya) bagi menentang pihak British (Ramasamy, 1991; Said, 1992; dan Ling, 2012). Kesannya, kawalan ke atas mogok telah diperketatkan oleh kerajaan British di Tanah Melayu, yang menyebabkan bilangan mogok telah berkurangan. Kawalan tersebut terus dilakukan pada era pasca kemerdekaan (1957), sejajar dengan pembangunan negara Malaysia untuk mencapai negara perindustrian (Parasuraman, 2006; Santoso, 2011; dan Ghazali, 2012).

## 2. DEFINISI MOGOK

Secara umum, mogok merupakan salah satu bentuk tindakan industri yang dilakukan oleh pihak pekerja bagi menuntut sesuatu dari pihak majikan. Dalam konteks ini, Kamal Halili Hassan & Rose Effendi Hussein (2003) menyatakan seperti berikut: Mogok pada dasarnya merupakan suatu pakatan oleh sekumpulan pekerja untuk memberhentikan kerja ataupun menarik balik tenaga buruh mereka buat sementara waktu. Pada kebiasaannya, tindakan ini diambil bagi menunjukkan kepada majikan rasa tidak puas hati pekerja berhubung sesuatu keadaan, khususnya yang berkaitan dengan upah atau keadaan kerja. Secara spesifik, dalam konteks perhubungan perusahaan, mogok merupakan salah satu manifestasi hubungan yang tidak harmoni di antara pihak majikan dan pihak pekerja (Hassan & Hussein, 2003). Tujuan utama mogok adalah sebagai satu senjata utama bagi kesatuan sekerja.

## 3. KECENDERUNGAN MOGOK

Perkembangan mogok, sebagai salah satu bentuk tindakan industri, telah berubah sejajar dengan perkembangan tahap perindustrian (Kerr et al., 1962; Rose, Kumar & Gani,

2008; dan Osman, 2015). Corak perubahan tersebut merujuk kepada mogok yang dilakukan secara militant kepada penggunaan kaedah yang lebih aman, seperti piket dan lain-lain. Kenyataan ini menunjukkan mogok memainkan peranan penting dalam proses perindustrian sebagai satu manifestasi dalam perjuangan. Oleh itu, dapat disimpulkan bahawa mogok akan terus berlaku pada setiap tahap pembangunan sesebuah negara, samada pada zaman perindustrian atau pun pada era pasca-perindustrian (Rose, Kumar & Gani, 2008; Lindberg, 2011; dan Setyoningrum, 2017).

#### **4. MOGOK DI MALAYSIA**

Mogok, sebagai satu bentuk tindakan industri di Malaysia, berkembang seiring dengan perkembangan perusahaan perladangan, perlombongan, dan sektor perkhidmatan di bawah pentadbiran kerajaan British. Pengambilan buruh secara besar-besaran pada tahun 1920-an telah membentuk kelas pekerja di Malaysia, yang didominasi oleh buruh Cina dan buruh India. Kesan krisis ekonomi dan kondisi pekerjaan yang teruk menyebabkan para pekerja tersebut telah membentuk kesatuan buruh bagi menyuarakan permintaan mereka berkaitan upah dan keadaan pekerjaan yang lebih baik (Fong, 1999; Rose, Kumar & Gani, 2008; dan Ghazali, 2012). Dalam sesetengah keadaan, para pekerja telah melancarkan mogok apabila tuntutan mereka tidak diterima oleh pihak majikan. Contohnya, mogok yang dilakukan di Klang, pada tahun 1941, oleh buruh India dalam sektor perladangan. Dalam tempoh lebih-kurang dua bulan, iaitu April hingga Mei 1941, para pekerja telah melancarkan sebanyak 28 kejadian mogok (Omar, 1979; Ramasamy, 1991; dan Haniffa & Hassan, 2016). Pada tahun 1947 pula, sebanyak 291 mogok telah berlaku di seluruh Tanah Melayu dan turut dipengaruhi oleh Parti Komunis Malaya, yang menyebabkan pihak kerajaan telah mengisytiharkan darurat di Tanah Melayu pada tahun 1948 (Said, 1992; dan Kassim, 2008). Kawalan tersebut, akhirnya, memberi kesan kepada pergerakan kesatuan sekerja dan menyebabkan mogok sukar dilakukan. Namun begitu, perubahan ini berlaku dalam bentuk yang perlahan dan memakan masa yang panjang (Ling, 2004 dan 2012; Kassim, 2008; dan Paidi & Ghani, 2010).

Secara khusus, terdapat beberapa kejadian mogok yang memberi impak kepada perkembangan perhubungan perusahaan di Malaysia, khasnya terhadap pergerakan kesatuan sekerja. Kejadian mogok-mogok tersebut telah menyebabkan pihak kerajaan mengambil tindakan untuk meminda perundangan sedia ada dan telah menyekat kesatuan sekerja untuk melancarkan mogok (Kuruville & Arudsothy, 1995; Ling, 2004; dan Rose, Kumar & Gani, 2008). Mogok yang utama adalah merujuk kepada impak mogok terhadap perkembangan perhubungan perusahaan di Malaysia, yang akhirnya telah mencorakan

bentuk hubungan yang wujud bagi mencapai keharmonian perusahaan. Secara ringkas, setiap kejadian mogok tersebut adalah seperti berikut:

Pertama, Rangkaian Mogok Tahun 1947-1948. Mogok yang dilakukan pada tempoh ini merupakan mogok yang tertinggi dalam sejarah kewujudan mogok di Malaysia, iaitu sebanyak 291 kes pada tahun 1947 dan 181 kes pada tahun 1948. Mogok yang dilakukan sebahagian besarnya melibatkan pekerja-pekerja dalam sektor perladangan getah (Ramasamy, 1991; Ahmad, 2004; dan Rose, Kumar & Gani, 2008). Menurut Kamaruddin M. Said (1992), mogok-mogok yang berlaku ini mempunyai kaitan rapat dengan kegiatan Pan Malaya Federation Trade Union, yang dikuasai oleh Parti Komunis Malaya. Kebanyakan mogok ini dikatakan, oleh pihak kerajaan ketika itu, mempunyai motif politik (Said, 1992:108). Kesannya, pihak kerajaan telah menguatkuasakan Undang-Undang Darurat pada 16 Jun 1948, yang disertai oleh pindaan terhadap Undang-Undang Kesatuan Sekerja (cf Said, 1992; Ling, 2004; dan Kassim, 2008).

Kedua, Mogok Pekerja Keretapi Tahun 1962. Mogok ini diadakan pada 23 Disember 1962 sehingga 15 Januari 1963, yang bertujuan untuk menuntut bayaran upah secara bulanan dan agar diiktiraf sebagai kakitangan kerajaan. Dengan pengiktirafan tersebut, mereka akan layak untuk menerima syarat dan kondisi pekerjaan seperti kakitangan awam. Mogok ini memberi kesan kepada negara disebabkan sumbangannya dalam memberikan pembayaran upah secara bulanan dan diiktiraf sebagai pekerja awam. Keputusan ini turut diberikan kepada pekerja-pekerja lain yang berkhidmat dengan kerajaan. Selain itu, mogok ini juga menunjukkan bagaimana semangat kesepaduan dalam pergerakan pekerja dan turut membuktikan bahawa tindakan industri yang dilakukan dengan terancang akan menghasilkan keputusan yang menyebelahi kesatuan (Ramasamy, 1991; Jomo & Todd, 1994; Ghazali, 2012; dan Ahmad, 2018). Malayan Trade Union Council dan Congress Union of Employees in Public and Civil Services telah mengambil bahagian dalam proses perbincangan dan menyediakan jawatankuasa kerja bagi menyokong tindakan Railwaymen Union of Malaya. Selain itu, mogok simpati telah dilakukan oleh National Union of Plantation Workers dan Kesatuan Pekerja Pelabuhan Swettenham, dan beberapa kesatuan lain telah melancarkan sympathy strike ballots (Ramasamy, 1991; Chuli, 2015; dan Ahmad, 2018). RUM juga menerima bantuan kewangan dari pelbagai jenis kesatuan sekerja di Malaya, Singapura, dan juga dari International Transport Worker's Federation, International Confederation of Free Trade Unions dan dari Kesatuan Sekerja lain di peringkat Asia. Jumlah kewangan yang diterima adalah sebanyak \$37,343.14. Mogok ini akhirnya diselesaikan dengan campur tangan dari pendamai, iaitu Professor Diraja Ungku Aziz (Jomo & Todd, 1994; Chuli, 2015; dan Ahmad, 2018).

Ketiga, Mogok Pekerja Sistem Penerbangan Malaysia Tahun 1979. Kejadian mogok ini melibatkan pekerja berjawatan rendah, seperti ground crew, sebahagian “krew kabin”, kakitangan perkeranian (clerical staff), dan juru teknik. Pertikaian bermula pada masa perundingan kolektif antara Kesatuan Pekerja Penerbangan Airlines Employee Unions dan pihak pengurusan. Pada penghujung tahun 1978, para pekerja tersebut telah melancarkan tindakan work-to-rule dan menolak untuk bekerja lebih masa, dengan tujuan untuk menekan pihak pengurusan agar menerima tuntutan mereka dalam perundingan yang sedang dijalankan. Namun begitu, perundingan tersebut menemui jalan buntu (deadlock), yang menyebabkan pihak pengurusan Malaysian Airline System telah melaporkan kepada Menteri Tenaga Manusia. Kesannya, para pekerja kembali bekerja seperti biasa (Saw, 1979; dan Jomo & Todd, 1994). Pada 4 Januari sehingga 7 Januari 1979, kes ini telah dirujuk ke Jabatan Perhubungan Perusahaan untuk tujuan perdamaian.

Namun begitu, pada 8 Januari 1979, Pendaftar Kesatuan Sekerja telah menasihatkan kesatuan untuk mendaftarkan semula 874 orang ahlinya, yang dikatakan telah melakukan tindakan industri yang tidak diiktiraf. Nasihat ini tidak dipatuhi oleh kesatuan sebaliknya mereka bertindak melancarkan semula tindakan industri secara work-to-rule, yang menyebabkan 200 orang ahli kesatuan mendapat perhatian oleh pihak pengurusan dan telah memecat 11 orang pekerja (Saw, 1979; dan Jomo & Todd, 1994). Selain itu, Timbalan Perdana Menteri telah mengancam untuk menutup syarikat tersebut dan Pendaftar Kesatuan Sekerja pula mengarahkan agar kesatuan memberikan Surat Tunjuk Sebab. Menteri Tenaga Kerja pula telah membekukan dana bagi kesatuan tersebut dan menghalang kesatuan untuk mengadakan sebarang aktiviti yang berkaitan dengan Surat Tunjuk Sebab. Tindakan pihak kerajaan seterusnya ialah membatalkan semua operasi penerbangan dengan alasan bahawa terdapat ancaman dan sabotaj terhadap pesawat MAS. Pada masa yang sama, seramai 23 orang aktivitis kesatuan sekerja telah ditahan di bawah Internal Security Act yang berlaku di Malaysia (Saw, 1979; Tan & Vasil eds., 1984; dan Jomo & Todd, 1994). Kes ini akhirnya diselesaikan apabila pihak kerajaan mengumumkan pelarasan gaji yang baru dan kesatuan telah didaftarkan semula di bawah nama baru, iaitu Kesatuan Pekerja Sistem Penerbangan Malaysia (Malaysian Airlines System Employees’ Union) pada 30 Ogos 1979 dan Kesatuan Pekerja Penerbangan Asing (Foreign Airlines Employees’ Union) pada 24 April 1980 (Ramasamy, 1991; Jomo & Todd, 1994; dan Osman, 2015).

Berdasarkan kepada peristiwa mogok yang dinyatakan di atas, interaksi antara pihak pekerja, majikan, dan pihak kerajaan dalam konteks perhubungan perusahaan dapat dilakukan. Secara umumnya, dapat dinyatakan bahawa tindakan pekerja melancarkan mogok adalah untuk menjaga dan memelihara kepentingan para pekerja. Tindakan tersebut

memberi kesan kepada pihak majikan disebabkan operasi organisasi yang terhenti, manakala pihak kerajaan pula perlu untuk campur-tangan bagi memastikan suasana perhubungan perusahaan yang harmoni (Hassan & Hussein, 2003; Setyoningrum, 2017 dan Tarumaraja et al., 2017). Sebagai contoh, dalam pertikaian Malaysian Airline System dan Airline Employees Union, tindakan pekerja melancarkan tindakan industri mengakibatkan pihak majikan mengambil tindakan memecat beberapa orang ahli kesatuan dan merujuk pertikaian kepada pihak kerajaan. Campur-tangan Pendaftar Kesatuan Sekerja dan Jabatan Perhubungan Perusahaan telah mengarahkan supaya sebahagian besar ahli kesatuan didaftarkan semula, kerana mereka telah melancarkan tindakan industri yang tidak sah. Tindakan tersebut telah menyumbang “simpati” dari kesatuan di peringkat antarabangsa, yang menyebabkan campur tangan Timbalan Perdana Menteri dan penahanan ahli kesatuan di bawah Akta Keselamatan dalam Negeri atau Internal Security Act.

Pertikaian ini diselesaikan dengan penyelarasan gaji kepada pekerja dan penubuhan semula kesatuan sekerja yang mewakili pelbagai lapisan pekerjaan (Tan & Vasil eds., 1984; Santoso, 2011; dan Wahyudi, 2015). Selain itu, untuk menunjukkan peranan kesatuan dalam sesebuah tindakan industri, perbincangan seterusnya adalah berkaitan tindakan kesatuan sekerja.

## **5. KESIMPULAN**

Mogok, sebagai salah satu bentuk tindakan industri, menggambarkan pertarungan kelas yang berlaku antara pihak majikan dan pekerja dalam sesebuah pertikaian perusahaan. Pihak kerajaan akan campur tangan sebagai pihak ketiga bagi menyediakan mekanisme penyelesaian yang sesuai, jika sesuatu pertikaian menemui jalan buntu. Tindakan kerajaan seboleh bolehnya untuk memastikan bahawa kebajikan pekerja dan kepentingan majikan dapat dijamin agar pembangunan negara dapat dilaksanakan. Namun begitu, tindakan tersebut menyebabkan perubahan dalam pertikaian perusahaan yang lebih berbentuk individu, seperti pembuangan pekerja. Oleh itu dapat disimpulkan bahawa kecenderungan mogok, sebagai salah satu bentuk tindakan industri, telah berkurangan kesan kawalan dari pihak kerajaan. Tindakan mogok boleh memberi kesan kepada pelbagai pihak iaitu melibatkan pihak majikan dengan pihak pekerja ataupun kesatuan sekerja kerana mogok yang di lakukan hendak mengikut prosedur yang sah di sisi undang-undang. Pelancaran mogok juga boleh menyebabkan pekerja menarik diri daripada melakukan kerja yang membawa kesan yang negative kepada pengeluaran hasil syarikat. Oleh itu, langkah-langkah hendaklah diambil bagi mengatasi tindakan mogok daripada berlaku. Majikan juga harus peka terhadap tanggungjawab menjaga kebajikan pekerja agar keharmonian industri

sentiasa terjaga yang boleh mengakibatkan mogok haram mahupun mogok yang sah. Tidak kira negara Malaysia mahu pun negara luar negara Malaysia tindakan mogok ini boleh mencemarkan imej organisasi atau negara kerana kerana boleh menyekat kemasukan pelabur ke dalam negara kerana sistem dalam organisasi atau negara kurang sistematik. Mogok, sebagai salah satu bentuk tindakan industri, menggambarkan pertarungan kelas yang berlaku antara pihak majikan dan pekerja dalam sesebuah pertikaian perusahaan. Pihak kerajaan akan campur tangan sebagai pihak ketiga bagi menyediakan mekanisme penyelesaian yang sesuai, jika sesuatu pertikaian menemui jalan buntu. Tindakan kerajaan seboleh-bolehnya adalah untuk memastikan kebajikan pekerja dan kepentingan majikan dapat dijamin agar pembangunan negara dapat dilaksanakan. Namun begitu, tindakan tersebut menyebabkan perubahan dalam pertikaian perusahaan yang lebih berbentuk individu, seperti pembuangan pekerja. Oleh itu dapat disimpulkan bahawa kecenderungan mogok, sebagai salah satu bentuk tindakan industri, telah berkurangan kesan kawalan dari pihak Kerajaan. Justeru itu, keharmonian industri harus di jaga oleh pihak majikan dan juga pihak pekerja iaitu di mana hak prerogatif di ketepikan membolehkan keadilan bersama dijaga yang memberi kepuasan dan kesan yang lebih baik. Buktinya seperti Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia telah mengambil langkah untuk memastikan keharmonian di tempat kerja sentiasa terpelihara seperti melaksanakan program-program berterusan melalui aktiviti lawatan harmoni, ceramah dan sebagainya. Selain itu, pekerja dan majikan serta kesatuan sekerja juga diberi penerangan mengenai perkara-perkara yang berkaitan dengan pekerjaan seperti undang-undang perburuhan, amalan perhubungan perusahaan yang baik dan galakan penubuhan mekanisma perundingan di antara pihak majikan dan pekerja yang membolehkan keharmonian industri sentiasa terpelihara sekiranya semua pihak seperti majikan, pekerja mahupu kesatuan sekerja saling bekerjasama dan menjaga kesejahteraan bersama.

## **RUJUKAN**

- Ahmad, M. (2004). "Timbangtara Pertikaian Perusahaan di Malaysia: Satu Analisis Konflik". Tesis Sarjana Sastera Tidak Diterbitkan. Bangi: UKM [Universiti Kebangsaan Malaysia].
- Ahmad, Noor Amin. (2011). Ekonomi Pasaran Sosial: Alternatif untuk Malaysia? Rawang, Selangor: Institut Kajian Dasar (IKD). Wujud secara online juga di: [https://www.kas.de/c/document\\_library/get\\_file?uuid](https://www.kas.de/c/document_library/get_file?uuid) [dilayari di Kota Kinabalu, Sabah, Malaysia: 16 September 2017].
- Aminuddin, Maimunah. (2013). Malaysia Industrial Relation & Employment Law. Kuala

- Lumpur: McGraw-Hill/Irwin, 8th edition. Bornteins, J. (1981). *Unions in Transition*. New York: Julian Messner.
- Ghazali, Abdullah Zakaria. (2012). "Persekutuan Tanah Melayu Merdeka, 31 Ogos 1957: Liku dan Jejak Perjuangan Patriot dan Nasionalis Menentang British" dalam *Malaysia dari Segi Sejarah*, Bilangan 40. Kuala Lumpur: Persatuan Sejarah Malaysia.
- Hamid, Ahmad Fauzi Abdul & Muhamad Takiyuddin Ismail. (2013). "Masa Depan Kerajaan Malaysia: Perjuangan untuk Legitimasi" dalam *Kyoto Review of Southeast Asia*, Issue 13 [March]. Wujud secara online pula di: <https://kyotoreview.org/wpcontent/uploads/Hamid-Ismail-Bahasa.pdf> [accessed in Kota Kinabalu, Sabah, Malaysia: August 31, 2017].
- Hamzah, A. (2010). "Kaedah Kualitatif dalam Penyelidikan Sosiobudaya" dalam *Jurnal Pengajian Media Malaysia*, Volume 6(1).
- Haniffa, Mohamed Ali & Hikmah Hassan. (2016). "Kolonialisme British dan Impak Sosio-Ekonomi di Tanah Melayu, 1874-1950: Suatu Penelitian Awal" dalam *Prosiding Persidangan Sejarah Sosio-Ekonomi Malaysia*. Kuala Lumpur: Jabatan Sejarah UM [Universiti Malaya].
- Hassan, Kamal Halili & Rose Effendi Hussein. (2003). *Undang-Undang Pertikaian Perusahaan dan Mogok di Malaysia*. Bangi: Penerbit UKM [Universiti Kebangsaan Malaysia].
- Hua, Ang Kean. (2016). "Mengenai Penyelidikan dan Kajian Kes: Satu Tinjauan Literatur" dalam *GEOGRAFIA Online: Malaysian Journal of Society and Space*, Volume 12, Issue 10, ms.49-55. Wujud secara online juga di: <http://journalarticle.ukm.my/10626/1/6.geografia-ogos16-angkeanhua-edam.pdf> [dilayari di Kota Kinabalu, Sabah, Malaysia: 16 September 2017].
- Todd. (1994). *Trade Unions and the State in Peninsular Malaysia*. Singapore: Oxford University Press.
- Kassim, Rahamat Bin Abu. (2008). "Darurat di Tanah Melayu, 1948-1960: Strategi Parti Komunis Malaya (PKM) dan Pemerintah". Disertasi Sarjana Sastera Tidak Diterbitkan. Pulau Pinang: Pusat Pengajian Ilmu Kemanusiaan USM [Universiti Sains Malaysia]. Wujud secara online pula di: [http://eprints.usm.my/35916/1/RAHAMAT\\_BIN\\_ABU\\_KASSIM\\_\(KHK\)\\_\(NN24\).pdf](http://eprints.usm.my/35916/1/RAHAMAT_BIN_ABU_KASSIM_(KHK)_(NN24).pdf) [dilayari di Kota Kinabalu, Sabah, Malaysia: 20 Mei 2018].
- Kee, Kee Y. Sabariah, Mohd Yussof & Husna Johari. (2014). "Pendekatan Pengurusan Konflik dan Hubungannya dengan Amalan Interest Based Bargaining (IBB): Kajian ke Atas Pemimpin Kesatuan Sekerja Sektor Perindustrian di Sabah" dalam *Journal of Techno-Social*, Vol.6, No.2 [December], ms.63-80.
- Ling, Ho Hui. (2004). *Darurat 1948-1960: Keadaan Sosial di Tanah Melayu*. Kuala

Lumpur: Penerbit UM [Universiti Malaya]. Ling, Ho Hui. (2012). "Strategi Pergerakan Komunis dan Parti Komunis Malaya (PKM), 1920-1989" dalam SARJANA, Vol.27, No.2 [Disember], ms.61-78.

Parasuraman, Balakrishnan. (2006). Hubungan Industri di Malaysia: Pendekatan dan Amalan. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.

Parasuraman, Balakrishnan & Satria Aryana. (2009). "The Present Scenario of Malaysian and Indonesian Industrial Relations: Accommodation or Conflictual" in Asian Profile, Volume 37(1), pp.35-54. Provis, Chris. (2000). "Ethics, Deception, and Labor Negotiation" in Journal of Business Ethics, Volume 28, pp.145-158.

Ramasamy, P. (1991). "Pergerakan Buruh Ladang: Satu Tinjauan Sejarah" dalam Akademika, Volume 38 [Januari], ms.73-86. Wujud secara online pula di: <http://ejournal.ukm.my/akademika/article/viewFile/3534/2084> [dilayari di Kota Kinabalu, Sabah, Malaysia: 16 September 2017].

Said, Kamaruddin M. (1992). Hubungan Perusahaan di Malaysia, 1946-1970. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka. Santoso, Budi. (2011). "Pengaturan Mogok Kerja dalam Perspektif Hukum Indonesia dan Malaysia" dalam Pandecta, Vol.6, No.1 [Januari], ms.95-105. Saw, C. (1979). "Peristiwa MAS: Mana Ada Salah?" dalam majalah Nadi Insan, Bilangan 1 [Mei]. Wujud secara online juga di: <http://www.pusatsejarahakyat.org/wp-content/uploads/2016/08/Nadi-Insan-01-1979-05.pdf> [dilayari di Kota Kinabalu, Sabah, Malaysia: 2hb Mei 2018].

Sjamsuddin, Helius. (2007). Metodologi Sejarah Yogyakarta: Penerbit Ombak

Soepomo, Imam. (1985). Pengantar Hukum Perburuhan. Jakarta: Penerbit Djambatan.

Sulaiman, Hazman A.G. (2016). "Kesatuan Sekerja (Trade Union) di Malaysia". Wujud secara online di: [http://www.academia.edu/8773016/Kesatuan\\_Sekerja\\_Trade\\_Union\\_di\\_Malaysia](http://www.academia.edu/8773016/Kesatuan_Sekerja_Trade_Union_di_Malaysia) [dilayari di Kota Kinabalu, Sabah, Malaysia: 2hb Mei 2018].

Tarumaraja, Balasubramaniam A. et al. (2017). "Pengaruh Organisasi Kesatuan dan Sikap Majikan terhadap Keberkesanan Kesatuan dalam Kalangan Pegawai-pegawai Kesatuan Sekerja" dalam Jurnal Pengurusan, Volume 51, ms.65-78. Wujud secara online juga di: <http://ejournals.ukm.my/pengurusan/article/viewFile/22782/7788> [dilayari di Kota Kinabalu, Sabah, Malaysia: 2hb Mei 2018]. "Ucapan Menteri Sumber Manusia Sempena Sambutan Hari Pekerja Tahun 2011". Wujud secara online di: [www.mohr.gov.my/pdf/speechHP2011.pdf](http://www.mohr.gov.my/pdf/speechHP2011.pdf) [dilayari di Kota Kinabalu, Sabah, Malaysia: 23hb April 2017].

Vandaele, K. (2011). "Sustaining or Abandoning 'Social Peace'? Strike Developments and Trends in Europe Since the 1990s" in Working Paper 05: European Trade Union Institute. Available online also at: [www.etui.org/About-Etui/Staff/Kurt-Vandaele](http://www.etui.org/About-Etui/Staff/Kurt-Vandaele) [accessed in Kota Kinabalu, Sabah, Malaysia: August 31, 2017].



Wahyudi, Ridwan. (2015). "Kejatuhan Syarikat Malaysia Airlines: Sebuah Pembelajaran bagi Modenisasi Malaysia". Esay Tidak Diterbitkan. Bangi: Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan UKM [Universiti Kebangsaan Malaysia]. Wujud secara online juga:[https://www.academia.edu/16870463/KAJATUHAN\\_SYARIKAT\\_MALAYSIA\\_AIRLINES\\_SEBUAH\\_PEMBELAJARAN\\_BAGI\\_MODENISASI\\_MALAYSIA](https://www.academia.edu/16870463/KAJATUHAN_SYARIKAT_MALAYSIA_AIRLINES_SEBUAH_PEMBELAJARAN_BAGI_MODENISASI_MALAYSIA) [dilayari di Kota Kinabalu, Sabah, Malaysia: 2hb Mei 2018].

**Disediakan oleh:**

Norilakasmanira binti Noor

Jabatan Perhubungan Perusahaan Kelantan

16 Oktober 2022