

# PENGLIBATAN PEKERJA DALAM KESATUAN SEKERJA: SATU ANALISIS AWAL

(EMPLOYEE INVOLVEMENT IN TRADE UNIONS: A PRELIMINARY ANALYSIS)

AHMAD, N. F.<sup>1</sup> – YUSSOF, K. Y. S. K. M.<sup>1\*</sup>

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

*\*Penulis penghubung  
e-mail: keesabariah[at]ums.edu.my*

(Received 01<sup>st</sup> May 2026; revised 20<sup>th</sup> May 2026; accepted 28<sup>th</sup> May 2026)

**Abstrak.** Kemasukan buruh asing telah bermula sekitar tahun 1786 dan 1824 dibawah pemerintahan British yang memerlukan tenaga kerja bagi mengusahakan ekonomi di Tanah Melayu pada masa itu. Seterusnya pada tahun 1920-an pergerakan buruh semakin berkembang dengan pembentukan kesatuan sekerja yang membantu ahli mereka daripada ditindas oleh golongan pemodal. Pada masa itu, aktiviti ekonomi perladangan dan perlombongan berkembang pesat sehingga pihak pemodal perlu mengawal lebih buruh kerana telah mula muncul konflik antara pemodal dan juga tenaga buruh. Sehingga pada awal 1930-an dan perang dunia kedua tercetus, bermula kebangkitan dan kegelisahan buruh di Tanah Melayu. Tambahan lagi, penentangan secara formal berlaku di Malaysia pada tahun 1894 melalui kesatuan sekerja dalam kalangan pekerja kapal Melayu di Semenanjung Malaysia. Oleh itu, artikel ini akan mengupas lebih lanjut mengenai penglibatan pekerja di dalam kesatuan sekerja dengan menggunakan kaedah analisis kandungan. Dapatan kajian menunjukkan bahawa, perkembangan penubuhan kesatuan sekerja yang paling aktif dicatatkan berlaku pada tahun 1940-an apabila hampir 50 peratus tenaga buruh menjadi ahli kesatuan sekerja. Pada tahun 1946 juga berlaku mogok yang melibatkan hampir 200, 000 pekerja dan menyebabkan aktiviti ekonomi lumpuh. Rentetan daripada kejadian ini, dapat dilihat pada masa kini pemerintah mengawal aktiviti-aktiviti kesatuan sekerja menerusi penguatkuasaan undang-undang pekerjaan termasuk dengan pengenalan dasar perburuhan.

**Katakunci:** *kesatuan sekerja, mogok, buruh asing, Tanah Melayu, tenaga buruh*

**Abstract.** The entry of foreign labour began around 1786 and 1824 under British rule, when labour was needed to develop the economy of Malaya at that time. Subsequently, in the 1920s, the labour movement continued to grow with the formation of trade unions, which helped protect their members from oppression by capital owners. During that period, plantation and mining economic activities expanded rapidly, prompting capital owners to control the surplus labour force as conflicts began to emerge between capital owners and workers. By the early 1930s, and with the outbreak of the Second World War, labour unrest and mobilisation began to rise in Malaya. In addition, formal resistance in Malaysia began in 1894 through a trade union among Malay ship workers in Peninsular Malaysia. Therefore, this article further examines workers' involvement in trade unions using the content analysis method. The findings show that the most active development in the establishment of trade unions was recorded in the 1940s, when nearly 50 per cent of the labour force became members of trade unions. In 1946, a strike involving nearly 200,000 workers also took place, causing economic activities to come to a standstill. As a result of these events, it can be seen that, at present, the government controls trade union activities through the enforcement of employment laws, including the introduction of labour policies.

**Keywords:** *trade unions, strikes, foreign labour, Malaya, labour force*

## Pengenalan

Pada tahun 1778 sehingga tahun 1826 di bawah pemerintahan Sultan Selangor iaitu Sultan Ibrahim Shah telah mendorong kedatangan imigran Cina (Hamzah dan Jusoh, 2022). Perkembangan ekonomi yang memerlukan buruh-buruh asing bagi mengerjakan

Perusahaan getah dan biji timah telah bermula sejak Tanah Melayu menjadi tanah jajahan lagi. Hal ini disokong oleh (Rengasamey dan Raja, 2012) yang menyatakan bahawa perkembangan ini telah mendorong British untuk mengrekrut buruh-buruh asing menggunakan mekanisme khusus untuk mengusahakan getah dan biji timah. Kerajaan kolonial British telah menjadi contoh bentuk campur tangan negara secara langsung dalam hubungan industri terutamanya aktiviti buruh yang tersusun dan berterusan sehingga negara mencapai kemerdekaan (Peetz dan Todd, 2001). Akibat perkembangan ekonomi yang rancak serta kemasukan buruh dari India, China dan Jawa terus berkembang (Rengasamey dan Raja, 2012) dan mengakibatkan pergolakan ketidakpuasan hati antara pemodal dan juga buruh. Tentangan secara formal bermula pada awal tahun 1894 melalui kesatuan sekerja di kalangan pekerja kapal Melayu di Semenanjung disebabkan oleh layanan tidak adil oleh British dan pemodal asing kepada pekerja tempatan terutamanya pekerja perlombongan biji timah dan juga perladangan (Mohd Shamsudin, 2001). Rentetan itu, kesatuan sekerja terus berkembang di Tanah Melayu dan dikawal oleh beberapa undang-undang perburuhan sehingga mencapai kemerdekaan pada tahun 1957 (Ahmad et al., 2019).

Kini dunia tanpa sempadan membolehkan maklumat sampai terus kepada penerima tanpa sebarang sekatan. Perubahan ini adalah disebabkan oleh perkembangan teknologi dan membentuk era digitalisasi yang terhasil daripada revolusi industri 4.0. Malahan dari konteks hubungan pekerjaan yang ada pada masa sekarang juga akan berubah hasil daripada perkembangan teknologi ini (Adha, 2020). Tidak dinafikan bahawa terdapat kesan positif yang signifikan diterima oleh pihak majikan dan pekerja. Namun perubahan corak pekerjaan yang berlaku seiring dengan perindustrian 4.0 telah mempengaruhi bentuk-bentuk pekerjaan samada gig, pekerja sambilan atau kontrak. Akan wujud jurang yang besar di antara majikan dan juga pekerja (Ningsih, 2018). Pekerja yang tidak dapat beradaptasi dengan revolusi industri akan dilihat tidak mempunyai kemahiran digital yang diperlukan oleh organisasi dan mempunyai prestasi kerja yang rendah. Prestasi kerja merupakan indikator yang penting dalam menunjukkan sejauh mana pekerja dapat melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik atau sebaliknya. Akhirnya memberi kesan negatif kepada motivasi pekerja tersebut. Hal ini kerana, prestasi kerja dilihat mempunyai kaitan dengan kepuasan kerja dan juga motivasi kerja (Azman dan Sieng, 2021).

Tambahan lagi, apabila hubungan pekerjaan berubah hal ini turut mempengaruhi bilangan keanggotaan kesatuan sekerja. Walhal kesatuan sekerja berperanan penting dalam memperjuangkan keadilan ahli-ahli mereka daripada tindakan pelecehan terhadap hak-hak pekerja oleh majikan (Annuar dan Nursyahidah, 2021). Kini, bagi menjimatkan kos operasi organisasi lebih berminat untuk menggunakan sumber luar iaitu pekerja kontrak daripada mengambil tenaga kerja baru sebagai pekerja dalam organisasi (Aigbogun, 2020). Perkara ini menjadi kebimbangan dalam kalangan pemimpin kesatuan sekerja dalaman untuk merekrut ahli kesatuan sekerja yang baru. Hal ini kerana, bagi kesatuan sekerja dalaman keahlian hanya terdiri daripada pekerja atas nama satu syarikat tempat di mana ahli bekerja, dan tidak boleh disertakan oleh pekerja kontrak dan juga pekerja asing (Ismail, 2022). Perkara ini menjadi cabaran pihak kesatuan sekerja untuk mengrekrut ahli baru akibat perubahan corak pekerjaan kepada penggunaan pekerja berstatus kontrak. Cabaran ini perlu dihadapi oleh kesatuan sekerja seiring dengan perubahan hubungan pekerjaan dan memerlukan pihak kesatuan sekerja untuk berusaha membentuk ideologi yang sama dalam kesatuan sekerja agar penglibatan secara aktif dapat ditingkatkan dari masa ke masa.

Penyelidikan berkaitan bidang hubungan industri telah lama bermula iaitu pada awal abad 20-an khususnya di Amerika Syarikat yang diterajui oleh John R. Commons (Cheremisinoff, 2000). Begitu juga di Malaysia, pengkajian mengenai hubungan industri telah lama dilakukan tidak kira di Semenanjung Malaysia, Sabah dan juga Sarawak. Namun, pengkajian mengenai kesatuan sekerja terutamanya skop ideologi kesatuan sekerja mempunyai limitasi dari segi bidang penyelidikan. Begitu juga mengenai penglibatan kesatuan sekerja itu sendiri kerana kajian masih kurang dilakukan dalam konteks Malaysia khususnya negeri Sabah sedangkan kajian mengenai penglibatan kesatuan sekerja memberi implikasi dalam sistem perhubungan antara majikan dan juga pekerja (Chawla et al., 2020). Perkara ini perlu diberi perhatian sewajarnya agar penyelidikan bagi semua skop dalam bidang hubungan industri dapat dikembangkan bagi rujukan pada penyelidik masa hadapan. Wujud limitasi kekurangan maklumat kajian lepas mengenai kesatuan sekerja di Malaysia turut di akui oleh Annuar dan Nursyahidah (2021).

Tambahan lagi, dalam konteks ideologi kesatuan sekerja itu sendiri menyatakan bahawa penggunaan terma ideologi adalah terhad dalam kajian lepas dan menjadi masalah kepada penggunaan terma yang betul. Kekeliruan ini kerana terdapat penulis yang menggunakan terma ideologi tanpa definisi atau dengan definisi yang berbeza. Pihak kesatuan sekerja juga memerlukan definisi yang jelas agar implementasi ideologi kesatuan sekerja dapat dilakukan dengan baik dan difahami oleh ahli-ahli kesatuan sekerja. Dalam hal ini, pendefinisian semula ideologi kesatuan sekerja adalah penting kerana perbezaan ideologi atau perbezaan pegangan ahli akan menyebabkan penglibatan kesatuan sekerja menurun (Annuar dan Nursyahidah, 2021). Akhirnya akan mempengaruhi penglibatan kesatuan sekerja untuk mewujudkan keanggotaan berterusan jika dibanding dengan merekrut ahli kesatuan sekerja.

Jika hal ini berterusan, sebuah kesatuan sekerja akan menjadi lemah kerana peningkatan penglibatan kesatuan sekerja akan menunjukkan tahap kekuatan yang dimiliki oleh sesebuah kesatuan sekerja. Hal ini disokong oleh statistik bilangan kesatuan sekerja dan juga keanggotaan dari tahun 2019 sehingga tahun 2022 adalah tidak konsisten. Apabila keahlian menurun bermakna kekuatan secara kolektif turut berkurangan dalam memperjuangkan hak ahli kesatuan sekerja (Ismail, 2022). Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi statistik ini samada menurun atau meningkat seperti faktor pengiktirafan kesatuan sekerja, peranan kesatuan sekerja samada berkesan ataupun tidak dan juga faktor samada kesatuan sekerja dalam suatu industri atau tred berkesan atau sebaliknya. Jika peranan kesatuan sekerja berkesan, ia menunjukkan ahli-ahli di bawah kesatuan sekerja tersebut dilindungi maka, keanggotaan kesatuan sekerja akan semakin meningkat.

Begitu juga dengan sokongan kesatuan sekerja menunjukkan bahawa, kesatuan sekerja yang mempunyai sokongan kepada ahli menjadi faktor menarik dalam penglibatan kesatuan sekerja (Tripti dan Ginni, 2015). Hal ini kerana, sokongan yang ditunjukkan oleh kesatuan sekerja samada dari sudut perjuangan hak Kebajikan ahli sehingga ke kepuasan kerja ahli membentuk persepsi yang positif oleh ahli-ahli kesatuan sekerja. Oleh itu, sokongan kesatuan sekerja menjadi faktor penting dalam menilai sejauh mana penglibatan pekerja dalam kesatuan sekerja.

Namun kajian ini hanya akan menekankan kepada faktor ideologi kesatuan sekerja dan sokongan kesatuan sekerja yang menj\*adi faktor yang mempengaruhi penglibatan kesatuan sekerja. Hal ini kerana, ideologi yang berbeza dalam kesatuan sekerja akan menjadi faktor penglibatan kesatuan sekerja semakin bertambah atau sebaliknya. Dalam

kajian Annuar dan Nursyahidah (2021) mendapati bahawa pekerja yang dipengaruhi oleh ideologi politik di tempat kerja akan menjadikan mereka lebih berminat untuk menyertai kesatuan sekerja. Ideologi yang dipegang ini mendorong mereka untuk mendekati dan mempengaruhi pekerja lain untuk terlibat aktif dalam kesatuan sekerja. Begitu juga dalam (Shore et al., 1994) yang menunjukkan bahawa dalam menilai penglibatan kesatuan sekerja, faktor sokongan kesatuan sekerja perlu dikaji agar perkembangan ilmu pengetahuan dapat dibangunkan dalam dunia penyelidikan. Oleh itu, persoalan kajian adalah: (1) Apakah definisi ideologi yang digunakan dalam konteks kesatuan sekerja? (2) Adakah faktor ideologi kesatuan sekerja dan sokongan kesatuan sekerja mempengaruhi penglibatan kesatuan sekerja? Manakala objektif kajian pula adalah: (1) Menilai definisi ideologi yang digunakan dalam konteks kesatuan sekerja; (2) Menilai faktor ideologi kesatuan sekerja dan sokongan kesatuan sekerja mempengaruhi penglibatan kesatuan sekerja (*Jadual 1*).

**Jadual 1.** Statistik bilangan dan keanggotaan kesatuan sekerja di Malaysia 2018-2022.

Item/Tahun	2019	2020	2021	2022
Bilangan kesatuan sekerja	762	770	747	759
Keanggotaan	948,772	956,542	940,914	954,992

### **Definisi kesatuan sekerja**

Kesatuan sekerja mengikut seksyen 2 Akta Kesatuan Sekerja 1959 ditakrifkan sebagai pertubuhan atau gabungan pekerja atau majikan- majikan iaitu orang-orang ditempatkan di tempat kerja dan tempat kerja mereka di Semenanjung Malaysia, Sabah dan Sarawak mengikut mana-mana yang berkenaan. Manakala, dalam Akta Perhubungan Perusahaan 1967 mentakrifkan kesatuan sekerja sebagai satu pertubuhan yang memohon untuk didaftarkan sebagai sesuatu kesatuan sekerja mengikut sebarang undang-undang yang berhubung dengan pendaftaran kesatuan sekerja. Tambahan lagi, kesatuan sekerja membolehkan pekerja mempunyai peluang untuk bersuara mengenai apa yang mereka alami di tempat kerja mereka dan hal tersebut akan disampaikan kepada majikan melalui kesatuan. Kesatuan sekerja yang telah berdaftar akan memainkan perannya selaras dengan objektif penubuhan yang telah dibentuk. Antara peranan yang dimainkan ialah menjadi pengantara antara majikan dan pekerja, meningkatkan taraf hidup dan kepentingan ahli, menjamin keselamatan ahli terhadap ancaman pekerjaan (Ismail, 2022).

Ismail et al. (2017) turut menyatakan bahawa kesatuan sekerja merupakan alat perantara pekerja untuk mengadakan rundingan kolektif bersama majikan. Terdapat beberapa prosedur yang perlu dipatuhi apabila hendak melakukan rundingan seperti pelawaan hendaklah diberikan agar pihak yang terlibat faham tujuan perundingan tersebut. Dalam hal ini, rundingan kebiasaannya akan melibatkan isu bread and butter, persekitaran di tempat kerja atau hal berkaitan hak-hak ahli kesatuan sekerja yang perlu diberi perhatian dan dibawa ke meja rundingan. Akhirnya isu yang dirundingkan akan menjadi win-win atau win-lose yang dipengaruhi oleh gaya perundingan yang dimainkan semasa rundingan berlaku. Perundingan yang dilakukan antara majikan dan pekerja yang diwakili oleh kesatuan sekerja disebut sebagai perundingan kolektif yang akan mengikat kedua belah pihak mengikut perkara yang telah dipersetujui. Apabila perbincangan telah mencapai kata putus, terma dan kondisi akan diterbitkan sebagai perjanjian kolektif. Seksyen 2 Akta Perhubungan Perindustrian (1967) mentafsirkan perjanjian kolektif sebagai perjanjian bertulis yang dicapai antara majikan atau kesatuan

sekerja majikan-majikan di satu pihak dengan kesatuan sekerja pekerja-pekerja atau berhubung dengan hubungan antara pihak-pihak tersebut.

Kedua-dua definisi di atas membawa maksud yang sama iaitu perjanjian kolektif merupakan perjanjian berhubung dengan syarat-syarat dan peraturan-peraturan perkhidmatan yang dibuat antara majikan atau sekumpulan majikan dan kesatuan sekerja pekerja. Fungsi yang dimainkan oleh kesatuan sekerja pada masa kini boleh dilihat dari sudut instrumentaliti intrinsik kesatuan sekerja dan instrumentaliti ekstrinsik kesatuan sekerja (Yussof, 2020). Instrumentaliti kesatuan sekerja adalah keupayaan kesatuan sekerja untuk mendapatkan faedah-faedah yang diinginkan oleh ahli-ahli kesatuan sekerja yang merangkumi nilai ekstrinsik dan instrinsik (Yang et al., 2023). Oleh itu, pekerja dalam organisasi akan melihat keupayaan atau keberkesanan kesatuan sekerja dalam memperjuangkan hak ahli-ahli mereka tidak terus dieksploitasi oleh pihak majikan. Nilai instrinsik adalah seperti gaji dan upah yang lebih baik, manakala nilai ekstrinsik lebih kepada kepuasan kerja seperti persekitaran kerja yang selamat dan ergonomik. Jika kesatuan sekerja tersebut memainkan fungsinya dengan baik, maka ahli-ahli kesatuan sekerja akan mempunyai tahap penglibatan kesatuan sekerja yang baik dan tinggi.

### ***Penglibatan kesatuan sekerja***

Terdapat perbezaan antara menjadi ahli kesatuan sekerja di borang keahlian dengan menjadi ahli kesatuan sekerja yang aktif samada dalam aktiviti formal atau tidak formal. Dalam hal ini, penglibatan kesatuan sekerja sebagai penglibatan aktif dalam kesatuan sekerja. Pekerja yang menyertai kesatuan sekerja bukan hanya menjadi ahli dalam kertas sahaja, tetapi bersama-sama dengan kesatuan sekerja dalam menjayakan aktiviti-aktiviti seperti mesyuarat bersama kesatuan dan sebagainya. Dalam hal ini, penglibatan aktif ini akan memastikan isu yang wujud dalam hubungan pekerjaan dapat diperbaiki. Jika ahli-ahli kesatuan sekerja bersatu maka sebarang permasalahan terutamanya isu yang memerlukan perhatian majikan boleh dirundingkan dengan menjadikan kesatuan sekerja sebagai wakil mereka. Oleh itu, dapat dilihat bahawa penglibatan kesatuan sekerja yang aktif memainkan peranan yang sangat besar dalam melindungi kepentingan ahli mereka. Namun begitu, penglibatan kesatuan sekerja menghadapi cabaran untuk mewujudkan keanggotaan berterusan jika dibanding dengan merekrut ahli kesatuan sekerja. Hal ini disebabkan oleh kesukaran untuk mengekalkan semangat, aktivisme, dan ideologi yang sama dalam kalangan anggota kesatuan sekerja (Annuar dan Nursyahidah, 2021).

Oleh itu, penglibatan kesatuan sekerja yang aktif memainkan peranan yang sangat besar dalam melindungi kepentingan ahli mereka. Tambahan lagi, kajian menunjukkan motivasi pekerja untuk menyertai dan terlibat aktif dalam kesatuan sekerja akan lebih tinggi jika iklim hubungan industri menyokong kepada konsep penglibatan kesatuan sekerja. Fungsi kesatuan sekerja seperti melindungi hak ahli, memastikan keadaan kerja yang selamat serta layanan yang adil akan mengekalkan penglibatan kesatuan sekerja yang aktif. Sebagai balasanya kesatuan sekerja akan memberikan sokongan kepada ahli-ahli mereka. Definisi sokongan kesatuan sekerja ialah persepsi ahli-ahli kesatuan sekerja mengenai sejauh mana kesatuan sekerja menghargai dan mengambil berat kebajikan serta sumbangan mereka dalam kesatuan sekerja (Tetrick et al., 2007). Begitu juga dengan (Tripti dan Ginni, 2015) yang melihat bahawa sokongan kesatuan sekerja menjadi faktor penarik ahli-ahli kesatuan sekerja memberikan penglibatan aktif mereka dalam aktiviti-aktiviti kesatuan sekerja samada aktiviti formal atau tidak formal.

### ***Definisi ideologi kesatuan sekerja***

Geare (1994) menyatakan bahawa ideologi merupakan satu set kepercayaan yang sama dipegang oleh satu kumpulan sosial. Selain itu, ideologi kesatuan sekerja merupakan prinsip yang dipegang dalam kesatuan sekerja agar perpaduan dapat dikekalkan walaupun mempunyai latar belakang ahli yang berbeza. Mengikut ideologi kesatuan sekerja mencerminkan orientasi perpaduan ahli terhadap kesatuan sekerja dan kesatuan sekerja dilihat mempunyai matlamat sosial dan juga politik. Annuar dan Nursyahidah (2021) terdapat dua perwatakan kesatuan sekerja iaitu kesatuan sekerja tulen yang berusaha untuk menyuarakan suara serta tuntutan pekerja dan kesatuan sekerja dalaman yang lebih memihak kepada majikan. Dalam hal ini, kesatuan sekerja dalaman ditubuhkan atas inisiatif majikan dan mempunyai kawalan daripada pihak majikan (Ismail, 2022). Kebanyakan kesatuan sekerja dalaman memegang ideologi konservatif iaitu lebih memihak kepada pihak majikan (Ismail, 2022). Berbanding kesatuan sekerja tulen yang ditubuhkan atas semangat memperjuangkan hak Kebajikan ahli-ahli mempunyai ideologi politik dan berusaha untuk mengrekrut pekerja menjadi ahli dalam kesatuan sekerja tersebut.

### ***Definisi sokongan kesatuan sekerja***

Sokongan kesatuan sekerja adalah persepsi ahli-ahli kesatuan sekerja mengenai sejauh mana kesatuan sekerja menghargai dan mengambil berat kebajikan serta sumbangan mereka dalam kesatuan sekerja (Shore et al., 1994). Hal ini sangat penting dalam membentuk persepsi ahli mengenai sokongan kesatuan sekerja kerana, ahli yang berasa kesatuan sekerja mempunyai sokongan terhadap mereka terutamanya mengenai masalah di tempat kerja, akan menunjukkan penglibatan yang tinggi. Hal ini turut berlaku dalam kajian (De Witte et al., 2008) yang menunjukkan bahawa keselamatan pekerjaan yang rendah akan mempengaruhi persepsi ahli kesatuan sekerja terhadap kesatuan sekerja mereka.

## **Instrumen dan Metod Kajian**

Kertas kerja ini menggunakan analisis sorotan secara sistematik menggunakan kaedah PRISMA (*Preferred Reporting Item for Systematic Reviews and Meta-Analyzes*) yang mempunyai empat fasa utama. Dalam hal ini, PRISMA akan memudahkan analisis dilakukan dengan lebih telus dan lengkap dengan sokongan artikel yang berkaitan (Page et al., 2021). Hal ini kerana, terdapat langkah-langkah penyelidikan yang perlu diikuti agar data yang diperolehi adalah tepat dan jitu. Bashah dan Zulkifli (2023) jelas menyatakan bahawa, penggunaan kaedah PRISMA ini akan membantu pengkaji mengenalpasti bahan yang tepat dengan menggunakan kata kunci yang pelbagai bagi pencarian artikel berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Artikel yang muncul adalah tepat dan lebih spesifik mengikut topik perbincangan. Namun, penyelidik perlu berhati-hati ketika melakukan analisis secara manual agar artikel yang tidak berkaitan tidak termasuk dalam dapatan kajian. Empat fasa yang terdapat dalam PRISMA ialah fasa *identification*, fasa *screening*, fasa *eligibility* dan fasa *inclusion*.

### ***Fasa identification***

*Identification* merupakan fasa mengenalpasti kata kunci yang digunakan bagi mencari bahan dokumen dari sumber pangkalan data yang telah dipilih iaitu pangkalan data dari *Science Direct* dan juga *Emerald Insight*. Dari empat kata kunci iaitu *Ideology*, *perceived union support*, *Participation* dan *Trade Union* yang digunakan dalam kajian ini akan dipelbagaikan menjadi 12 kata kunci iaitu *Philosophy*, *belief*, *principles*, *doctrine*, *policy*, *Contribution*, *Involvement*, *Labor Union*, *workers' association*, *labor* dan *Provision*, *Backing*, *encouragement*. Dengan menggunakan kaedah *Boolem Operator* kata kunci tersebut dibentuk menggunakan *Tesaurus*. Dalam fasa ini, kata kunci dipelbagaikan akan membantu dalam memperluas pencarian dokumen yang berkaitan dengan topik kajian ini. *Jadual 2* menunjukkan kata kunci utama dan kata kunci dipelbagaikan (*tesaurus*). Seterusnya kata kunci yang telah dipelbagaikan menggunakan kaedah *Tesaurus* akan di gabungkan menggunakan kaedah *Boolem Operator* dan *Truncation* seperti *Jadual 3* di bawah.

**Jadual 2. Kata kunci utama dan kata kunci dipelbagaikan (Tesaurus).**

Topik utama	Kata kunci utama	Tesaurus
Trade union ideology, perceived union support and trade union participation	Ideology Participation Trade union Perceived union support	Philosophy, belief, principles, doctrine, policy contribution, involvement, workers' association, labor union Provision, Backing, encouragement

**Jadual 3. Hasil gabungan menggunakan Boolem Operator dan Truncation.**

Topik utama	Pangkalan data Science Direct dan Emerald Insight
trade union ideology, perceived union support and trade union participation	((“trade union ideology*” OR “trade union philosophy*” OR “trade union belief*” OR “trade union principles*” OR “trade union doctrine*” OR “trade union policy”) AND (“trade union participation*” OR “trade union Involvement” OR “trade union contribution”) AND (“Perceived union support*” OR “Perceived Provision*” OR “Perceived Backing*” OR “Perceived encouragement”))

### Fasa Screening

Fasa kedua merupakan fasa screening yang dilakukan secara manual dan memerlukan pemilihan bahan berdasarkan ciri-ciri yang telah ditetapkan dan dibahagikan mengikut pembahagian *Exclusion* dan juga *Inclusion*. Dalam kajian ini hanya tiga ciri sahaja yang telah ditetapkan iaitu dari segi jangka masa, jenis dokumen dan juga bahasa. Bagi ciri jangka masa, dokumen dibawah tahun 2018 akan dikecualikan dan hanya dokumen dari tahun 2018 sehingga tahun 2023 sahaja yang akan dianalisis.

Begitu juga dengan jenis dokumen, selain daripada jurnal dan ulasan jurnal akan dikecualikan dan hanya mengambil dokumen berbentuk jurnal dan juga ulasan jurnal sahaja. Ciri-ciri yang terakhir adalah dari segi bahasa yang dipilih hanya jurnal dan ulasan jurnal berbahasa inggeris sahaja. Selain daripada bahasa inggeris, dokumen tersebut akan dikecualikan dan dimasukkan dalam *exclusion*. Ciri-ciri mengikut pembahagian *exclusion* dan juga *inclusion* seperti *Jadual 4* di bawah. Setelah fasa pertama dan kedua dilakukan, sebanyak 2, 184 dokumen yang akan dianalisis dan melalui fasa ketiga iaitu fasa *eligibility*. Hasil carian awal menggunakan pangkalan data science direct dan juga *emerald insight* adalah seperti dalam *Jadual 5* di bawah.

**Jadual 4. Pembahagian Exclusion dan Inclusion.**

Ciri-ciri	Exclusion	Inclusion
Jangka masa	Dibawah tahun 2018	Dari tahun 2018 sehingga tahun 2023

Jenis dokumen Bahasa	Selain jurnal dan ulasan jurnal Selain Bahasa Inggeris	Jurnal dan ulasan jurnal Inggeris
Jumlah artikel (13,955)		

**Jadual 5.** Jumlah dokumen mengikut pangkalan data Science Direct dan juga Emerald Insight.

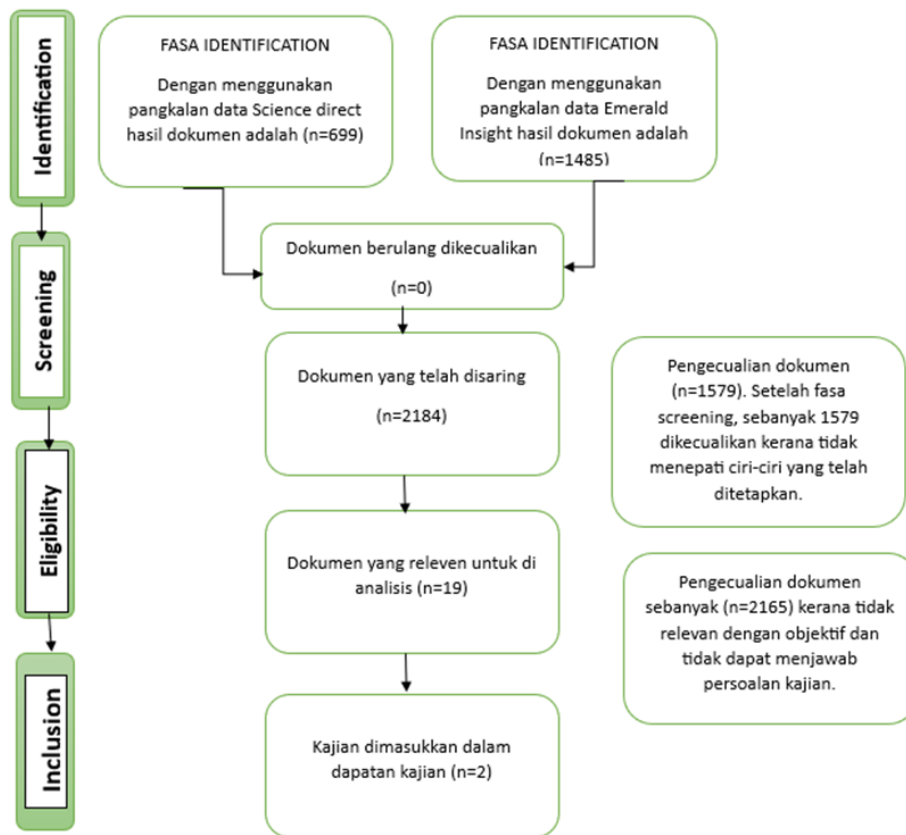
Topik	Science direct	Emerald insight
Trade union ideology and trade union participation	3848	10,107
Jumlah keseluruhan dokumen	13,955	

### **Fasa Eligibility**

Fasa *eligibility* merupakan fasa saringan dokumen secara manual dengan membaca setiap satu dokumen yang relevan dan dipilih berdasarkan objektif kajian. Dalam hal ini, berdasarkan ciri-ciri mengikut pembahagian *exclusion* dan juga *inclusion* yang telah dijalankan di atas menunjukkan bahawa bagi pangkalan data *Science direct* sebanyak 3848 jurnal dan ulasan jurnal yang telah dikenalpasti. Begitu juga bagi pangkalan data *emerald insight*, sebanyak 10,107 jurnal dan ulasan jurnal yang relevan telah ditemui. Secara keseluruhan, kedua-dua pangkalan data memberikan jumlah keseluruhan sebanyak 13, 955 buah jurnal dan ulasan jurnal dan akan diproses pada fasa *inclusion*.

### **Fasa Inclusion**

Seterusnya merupakan fasa *inclusion* dilakukan yang melibatkan pengekstrakan data dan analisis data. Fasa ini dilakukan agar dokumen yang dipilih dapat menjawab persoalan kajian. Oleh itu, selepas melalui fasa analisis secara kritis, hanya dua dokumen sahaja yang relevan dengan objektif kajian ini. Proses analisis sistematik adalah seperti *Rajah 1* di bawah.



**Rajah 1.** Proses analisis sistematik.  
Sumber: Page et al. (2021)

## Dapatan dan Perbincangan Kajian

Setelah melalui fasa *identification*, fasa *screening*, fasa *eligibility* dan fasa *inclusion* dapatan kajian mendapati terdapat enam dokumen berbentuk jurnal dan ulasan jurnal digunakan bagi menjawab persoalan kajian ini bagi mencapai objektif kajian.

### **Objektif pertama: Pendefinisian semula konsep ideologi kesatuan sekerja**

Artikel pertama telah diterbitkan pada tahun 2020 oleh penulis Chawla et al. (2020) dalam konteks negara India. Dalam kajian ini, definisi ideologi yang digunakan ialah:

*“Ideologi kesatuan sekerja ditakrifkan sebagai satu set kepercayaan dan nilai yang memberikan ahli rasa ada solidariti, serta membantu mereka menghadapi eksploitasi majikan”*

Definisi yang diberikan mencakupi peranan yang dimainkan oleh kesatuan sekerja dalam melindungi ahli-ahli mereka daripada perlakuan yang tidak adil di tempat kerja yang sering dilakukan oleh pihak majikan. Nilai yang dibentuk oleh ideologi kesatuan sekerja telah membawa sikap bersatu yakni solidariti dalam kalangan kesatuan sekerja. Malahan dapatan artikel Chawla et al. (2020) menunjukkan bahawa ideologi kesatuan memainkan peranan penting dalam menyokong penglibatan kesatuan sekerja. Manakala

artikel kedua merupakan daripada penulis yang sama iaitu Ginni (2018) yang memberikan definisi ideologi kesatuan sekerja merupakan:

*“Ideologi boleh ditakrifkan sebagai satu set kepercayaan, sikap dan nilai yang dipegang oleh kumpulan sosial”*

Kumpulan sosial yang dimaksudkan merupakan kesatuan sekerja yang mewakili pekerja-pekerja atau majikan-majikan di tempat kerja. Dalam artikel ini turut mendapati bahawa hanya tuntutan yang wajar mendorong pekerja untuk membentuk ikatan emosi yang kuat dengan kesatuan sekerja mereka dan terlibat dalam aktiviti kesatuan sekerja samada dari segi formal atau tidak formal.

***Faktor ideologi kesatuan sekerja dan sokongan kesatuan sekerja mempengaruhi penglibatan kesatuan sekerja***

Objektif kedua kajian ini menilai faktor ideologi kesatuan sekerja dan sokongan kesatuan sekerja mempengaruhi penglibatan kesatuan sekerja. Hasil daripada analisis PRISMA mendapati bahawa terdapat hubungan antara faktor ideologi kesatuan sekerja dan sokongan kesatuan sekerja dengan penglibatan kesatuan sekerja. Perincian dapatan kajian adalah seperti *Jadual 6*.

***Jadual 6. Faktor ideologi kesatuan sekerja dan sokongan kesatuan sekerja.***

Penulis	Tajuk	Kaedah kajian	Populasi/ Sampel	Dapatan Kajian
Chawla et al. (2020)	Operationalizing the antecedents and outcomes of union participation in the Indian context	Kuantitatif	403 responden, sektor pembuatan di India.	Ideologi kesatuan sekerja memainkan peranan yang penting dalam menyokong penglibatan kesatuan sekerja. Dalam hal ini, konflik akan wujud jika berlaku perbezaan ideologi antara pihak pengurusan dan juga pekerja. Sokongan kesatuan sekerja: Apabila ahli menganggap kesatuan sekerja memberi sokongan kepada mereka seperti mengambil berat tentang kesejahteraan dan kepentingan ahli maka, ahli ini akan berasa bertanggung jawab untuk mengikuti aktiviti berkaitan kesatuan dan akhirnya membentuk penglibatan pekerja yang aktif.
Ginni (2018)	Worker participation in union activities: a conceptual review	Kualitatif	Tinjauan literatur sistematik	Ideologi kesatuan sekerja: Membina ideologi kesatuan sekerja yang sama dalam kesatuan sekerja perlu dilakukan kerana perpaduan dalam kesatuan sekerja akan meningkatkan tahap penglibatan kesatuan sekerja. Ideologi kesatuan sekerja memainkan peranan penting dalam menyokong penglibatan kesatuan sekerja kerana faktor instrumentaliti tidak boleh diharapkan untuk mengekalkan perpaduan dalam jangka masa yang panjang. Sokongan kesatuan sekerja: Sokongan kesatuan sekerja terbentuk daripada teori pertukaran sosial, iaitu pertukaran sosial antara kesatuan sekerja dan ahli kesatuan sekerja. Sebagai contoh, apabila ahli merasakan bahawa kesatuan mengambil berat tentang kesejahteraan mereka dan menghargai mereka, boleh dijangkakan bahawa ahli,

---

seterusnya, akan menunjukkan sokongan dan kesetiaan yang lebih besar kepada kesatuan.

---

## ***Perbincangan***

Sebanyak 13,1953 dokumen berbentuk jurnal dan ulasan jurnal telah dikenalpasti mempunyai kaitan dengan topik utama kajian ini. Namun setelah melalui proses analisis literatur sistematik mendapati hanya dua jurnal sahaja yang menjawab persoalan kajian ini iaitu apakah definisi ideologi dan faktor ideologi kesatuan sekerja dan sokongan kesatuan sekerja yang digunakan dalam konteks kesatuan sekerja. Dapatan ini menunjukkan bahawa penyelidikan mengenai ideologi kesatuan sekerja serta sokongan kesatuan sekerja masih kurang dilakukan dan memerlukan perhatian penyelidik. Tambahan lagi, hasil dapatan kajian selari dengan permasalahan kajian iaitu wujud limitasi kekurangan maklumat kajian lepas mengenai kesatuan sekerja di Malaysia turut di akui oleh Annuar dan Nursyahidah (2021). Skop kajian telah dikecilkan dan memfokuskan kepada ideologi kesatuan sekerja dan hanya dua sahaja artikel yang relevan dapat dianalisis.

Tambahan lagi, tiada satu pun jurnal atau ulasan jurnal yang diperolehi yang membincangkan dalam konteks kajian di Malaysia khususnya kesatuan sekerja Negeri Sabah. Sedangkan jika diteliti negeri Sabah mencatatkan peningkatan bilangan kesatuan sekerja setiap tahun dari tahun 2018 dengan 75 kesatuan sekerja, 2019 meningkat kepada 78 kesatuan sekerja, 2020 konsisten dengan 78 kesatuan sekerja, 2021 meningkat kepada 80 buah kesatuan sekerja dan tahun 2022 meningkat kepada 84 kesatuan sekerja yang berdaftar (Statistik Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja Malaysia). Peningkatan saban tahun ini menunjukkan bahawa kesedaran untuk berkesatuan adalah meningkat. Adalah wajar agar penyelidikan mengenai kesatuan sekerja dipergiatkan. Terutamanya kajian yang memfokuskan kepada ideologi kesatuan sekerja dan penglibatan kesatuan sekerja.

Selain itu, artikel yang dianalisis adalah daripada penulis yang sama dengan fokus yang sama iaitu ideologi kesatuan sekerja dan penglibatan kesatuan sekerja. Dua artikel ini mempunyai kesinambungan dalam membincangkan mengenai faktor yang mempengaruhi penglibatan kesatuan sekerja termasuk ideologi kesatuan sekerja dan sokongan kesatuan sekerja. Penulis iaitu Ghini Chawla berpendapat bahawa terdapat beberapa faktor lain yang mempengaruhi penglibatan kesatuan sekerja selain ideologi kesatuan sekerja seperti instrumentaliti kesatuan sekerja, komitmen kesatuan sekerja dan sikap pro kesatuan sekerja. Oleh itu, dapat dirumuskan bahawa definisi yang digunakan dalam kajian ini adalah ideologi kesatuan sekerja merupakan satu set nilai kepercayaan yang sama di pegang oleh ahli kesatuan sekerja. Ideologi yang sama dalam kesatuan sekerja dapat meningkatkan perasaan “kekitaan” dalam diri ahli kesatuan seterusnya soladiriti bersama dapat dibentuk. Manakala, faktor ideologi kesatuan sekerja dan sokongan kesatuan sekerja boleh digunakan untuk kajian lanjut dalam mengkaji hubungkait dengan penglibatan pekerja dalam kesatuan sekerja.

## **Kesimpulan**

Secara keseluruhannya, analisis menggunakan kaedah PRISMA sangat membantu dalam pencarian bahan rujukan dan bacaan dengan lebih berfokus. Penggunaan kata kunci yang telah dipelbagaikan tersebut memperluaskan lagi capaian pencarian. Namun, setelah analisis dilakukan secara sistematik menunjukkan hanya dua jurnal dan ulasan

jurnal yang membantu kajian ini. Hal ini menunjukkan bahawa, penyelidikan yang memfokuskan topik utama iaitu ideologi kesatuan sekerja dan penglibatan kesatuan sekerja perlu diberi perhatian oleh penyelidikan masa hadapan. Tidak dinafikan bahawa kajian ini telah mencapai objektif apabila pendefinisian semula ideologi kesatuan sekerja sebagai “satu set nilai kepercayaan yang sama di pegang oleh ahli kesatuan sekerja”. Tanpa mengira ideologi konservatif atau politik, ahli-ahli mempunyai kepercayaan kepada kesatuan sekerja dapat melindungi dan mempertahankan hak dan kebajikan ahli. Tambahan lagi, dapatan kajian turut menunjukkan bahawa terdapat limitasi kajian yang dihadapi dan boleh dijadikan rujukan oleh penyelidik pada masa hadapan. Limitasi pertama ialah penggunaan pangkalan data di mana kajian ini hanya memfokuskan kepada pangkalan data Science Direct dan juga Emerald Insight sahaja. Walhal terdapat beberapa lagi jenis pangkalan data yang boleh diakses bagi mendapatkan dokumen sokongan yang lebih banyak dan skop kajian yang luas. Oleh itu, penyelidik akan datang boleh menggunakan pangkalan data yang berbeza agar dapatan kajian dapat diperluas lagi. Kaedah PRISMA tidak menghadakan penggunaan pangkalan data, namun etika penyelidikan perlu dipatuhi agar dapatan kajian adalah telus dan jitu.

### **Penghargaan**

Kajian ini dibiayai oleh pengarang.

### **Konflik Kepentingan**

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

### **RUJUKAN**

- [1] Adha, L.A. (2020): Digitalisasi Industri Dan Pengaruhnya Terhadap Ketenagakerjaan Dan Hubungan Kerja Di Indonesia. – *Journal Kompilasi Hukum* 5(2): 267-298.
- [2] Ahmad, M., Yussof, K.Y.S.K.M., Zakaria, N.S. (2019): Dasar Perburuhan Dan Impaknya Terhadap Pergerakan Kesatuan Sekerja di Malaysia: Satu Kajian Awal: Labour Policy and Its Impact on The Movement of Trade Union in Malaysia: A Preliminary Study. – *Journal of Borneo Social Transformation Studies* 5(1): 86-113.
- [3] Aigbogun, R.N. (2020): Outsourcing and its Impact on Employee Engagement and Corporate Culture in the Financial Sector Case Study: Sterling Bank Nigeria. – *National College of Ireland* 105p.
- [4] Anuar, S., Nursyahidah, S. (2021): KESATUAN SEKERJA DAN HUBUNGAN PEKERJAAN: ARTIKEL SOROTAN. – *Jebat: Malaysian Journal of History, Politics & Strategy* 48(3): 68-104.
- [5] Azman, M., Sieng, L.W. (2021): Faktor-Faktor Mempengaruhi Prestasi Pekerja Mengikut Perspektif Pekerja. – *Journal Of Business Management and Accounting* 11(1): 87-107.
- [6] Bashah, M.A., Zulkifli, H. (2023): Kajian Systematic Literature Review (SLR) Tentang Faktor Mempengaruhi Kesedaran Dan Cara Mengatasi Isu Etika Digital (2018-2022). – *International Journal of Advanced Research in Islamic Studies and Education (Arise)* 3(2): 16-36.

- [7] Chawla, G., Singh, T., Singh, R. (2020): Operationalizing the antecedents and outcomes of union participation in the Indian context. – *Journal of Indian Business Research* 12(4): 481-508.
- [8] Cheremisinoff, N.P. (2000): *Practical guide to industrial safety: Methods for process safety professionals*. – CRC Press 32p.
- [9] De Witte, H., Sverke, M., Van Ruysseveldt, J., Goslinga, S., Chirumbolo, A., Hellgren, J., Nswall, K. (2008): Job Insecurity, Union Support And Intentions To Resign Membership: A Psychological Contract Perspective. – *European Journal Of Industrial Relations* 14(1): 85-103.
- [10] Ginni, C. (2018): Worker Participation in Union Activities: A Conceptual Review. – *Personnel Review* 47(1): 206-226.
- [11] Hamzah, N.H.M., Jusoh, A. (2022): PENGLIBATAN PEMODAL NEGERI-NEGERI SELAT DAN IMIGRAN CINA DALAM AKTIVITI PERLOMBONGAN BIJIH TIMAH DI LUKUT, 1824-1864: THE INVOLVEMENT OF STRAITS STATE CAPITALS AND CHINESE IMMIGRANTS IN TIN MINING ACTIVITIES IN LUKUT, 1824-1864. – *Asian Journal of Environment, History and Heritage* 6(1): 55-71.
- [12] Ismail, F. (2022): Faktor penglibatan dan penghalang dari menyertai kesatuan sekerja. – *Human Sustainability Procedia* 2(2): 7-18.
- [13] Ismail, F., Omar, S.S., Johar, S.S., Kamri, K.A., Damin, Z.A. (2017): Peranan dan penerimaan kesatuan sekerja di Malaysia. – *Human Sustainability Procedia* 22p.
- [14] Mohd Shamsudin, F. (2001): Tentang pekerja: masih relevankah ia? – *Jelapang* 2(2): 109-125.
- [15] Ningsih, M. (2018): Pengaruh perkembangan revolusi industri 4.0 dalam dunia teknologi di indonesia. – *Pengaruh Perkembangan Revolusi Industri* 4: 1-12.
- [16] Page, M.J., Moher, D., Bossuyt, P.M., Boutron, I., Hoffmann, T.C., Mulrow, C.D., Shamseer, L., Tetzlaff, J.M., Akl, E.A., Brennan, S.E., Chou, R. (2021): *Prisma 2020 Explanation And Elaboration: Updated Guidance And Exemplars For Reporting Systematic Reviews*. – *The BMJ* 36p.
- [17] Peetz, D., Todd, P. (2001): “Otherwise You’re On Your Own”: Unions And Bargaining In Malaysian Banking. – *International Journal Of Manpower* 22(4): 333-348.
- [18] Rengasamey, P.A., Raja, S.S. (2012): Peranan Dan Perkembangan Tabung Imigrasi Tamil Di Tanah Melayu, 1907-1938. – *Sarjana* 28(2): 49-66.
- [19] Shore, L.M.F., Tetrick, L.E., Sinclair, R.R., Newton, L.A. (1994): Validation Of A Measure Of Perceived Union Support. – *Journal Of Applied Psychology* 79(6): 971-977.
- [20] Tetrick, L.E., Shore, L.M., Mcclurg, L.N., Vandenberg, R.J. (2007): A Model Of Union Participation: The Impact Of Perceived Union Support, Union Instrumentality, And Union Loyalty. – *Journal Of Applied Psychology* 92(3): 820-828.
- [21] Tripti, S., Ginni, C. (2015): Antecedents and consequences of union participation: A review. – *Journal of Advanced Management Science* 3(1): 44-49.
- [22] Yang, L., Zhang, Q., Gong, H., Cheng, Y. (2023): Cross-level effects of union practices on extra-role behaviors: the mediating role of industrial relations climate, union commitment and union instrumentality. – *International Journal of Manpower* 44(1): 133-151.
- [23] Yusof, K.S.M. (2020): Pengaruh Iklim Hubungan Industri Dan Keberkesanan Kesatuan Sekerja Terhadap Amalan Interest Based Bargaining (Ibb) Dalam Kalangan Pemimpin Kesatuan Sekerja Di Sabah. – *eBangi* 17(6): 1823-1884.