

PERANAN

MAJLIS JAWATANKUASA KERJA (MJK)



DALAM
MENINGKAT DAN
MENGEKALKAN
KEAHLIAN KESATUAN
DI SARAWAK

DAYANG ASMAM AWANG HAMDAN
DZULZALANI EDEN
KHAIRUNNISA IBRAHIM
MUHAMMAD NOR SHAFIEE IBRAHIM
ROHANA JAINI

PERANAN MAJLIS JAWATANKUASA (MJK) DALAM MENINGKAT DAN MENGEKALKAN KEAHLIAN KESATUAN DI SARAWAK

Diterbitkan oleh :

Kesatuan Pembantu Pengurusan Murid Negeri Sarawak (KPPMSWK)
No 639, Lorong 7, Taman Matang Jaya,
Jalan Matang, 93050 Kuching,
Sarawak

Perpustakaan Negara Malaysia

Hak cipta @ 2025 Kesatuan Pembantu Pengurusan Murid Negeri Sarawak
(KPPMSWK)

Cetakan Pertama 2025

Hak cipta terpelihara. Tiada bahagian daripada buku ini boleh diterbitkan semula atau diedarkan dalam apa bentuk atau dengan apa-apa cara, atau disimpan dalam pangkalan data atau sistem penyimpanan, atau disiarkan dalam sebarang bentuk dengan apa jua cara termasuk elektronik, mekanikal, fotokopi, atau sebaliknya, tanpa terlebih dahulu mendapat izin daripada penerbit.

Dicetak oleh :

Percetakan Salam Sdn Bhd
81 & 81A, Jalan KPK 1/8,
Kawasan Perindustrian Kundang, Kundang Jaya,
48020 Rawang,
Selangor

KATA PENGHANTAR



KETUA PENGARAH
JABATAN HAL EHWAL KESATUAN
SEKERJA MALAYSIA
YBHG TUAN HAJI MOHD ASRI BIN ABDUL WAHAB

Salam Sejahtera dan Salam Malaysia Madani

Dengan penuh rasa syukur, saya merakamkan penghargaan atas penerbitan buku “Peranan Majlis Jawatankuasa Kerja (MJK) dalam Meningkatkan dan Mengekalkan Keahlian Kesatuan di Sarawak”. Penerbitan ini merupakan satu pencapaian penting yang mencerminkan komitmen berterusan kesatuan sekerja di Sarawak dalam memperkukuh kepimpinan dalaman, meningkatkan keberkesanan organisasi, serta memastikan kesinambungan keahlian melalui pendekatan berasaskan ilmu dan penyelidikan.

Buku ini merupakan hasil dedikasi pasukan penyelidik daripada i-CATS University College, Universiti Malaysia Sarawak serta Kesatuan Pembantu Pengurusan Murid Negeri Sarawak. Sumbangan mereka telah menghasilkan sebuah karya yang relevan, praktikal, dan selari dengan realiti pengurusan kesatuan di peringkat akar umbi. Dapatan kajian yang didokumentasikan di sini diyakini dapat menjadi rujukan berharga kepada pemimpin kesatuan, pegawai perhubungan perusahaan, dan semua pihak yang terlibat dalam memperkukuh gerakan kesatuan sekerja.

Dalam konteks memantapkan fungsi kesatuan, saya turut menghargai sokongan Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja (JHEKS) melalui pelaksanaan Program Hal Ehwal Kesatuan Sekerja (PHEKS) serta Geran JHEKS 2025. Inisiatif ini telah menyediakan ruang yang lebih luas untuk pembangunan kapasiti, program tanggungjawab sosial korporat (CSR), serta usaha memperkasa perlindungan hak pekerja termasuk mereka dalam sektor Gig.

Kajian yang mendasari penerbitan ini membuktikan bahawa Majlis Jawatankuasa Kerja memainkan peranan yang sangat signifikan dalam menarik dan mengekalkan keahlian kesatuan. Kepimpinan yang diyakini, komunikasi yang berkesan serta penglibatan ahli yang konsisten menjadi pemangkin kepada kesetiaan dan kekuatan organisasi kesatuan. Dapatan ini sewajarnya dijadikan panduan oleh semua MJK di seluruh Sarawak dan Malaysia agar kesinambungan gerakan kesatuan dapat terus dipertahankan dengan lebih mampan dan berstrategi.

Akhir kata, saya merakamkan setinggi-tinggi penghargaan kepada semua pihak yang terlibat dalam penghasilan dan penerbitan buku ini. Semoga segala usaha ini membawa manfaat yang berterusan, seterusnya memperkukuh peranan kesatuan sekerja sebagai rakan strategik dalam membentuk keharmonian perhubungan perusahaan di negara kita.

Sekian, Terima kasih

YBhg Tuan Haji Mohd Asri Bin Abdul Wahab
Ketua Pengarah
Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja Malaysia

KATA ALUAN



PENGARAH
JABATAN HAL EHWAL KESATUAN
SEKERJA SARAWAK

ENCIK TUJOH AK BACHAT

Salam Sejahtera dan Salam Malaysia Madani,

Saya merakamkan setinggi-tinggi penghargaan kepada pasukan penyelidik serta semua pemimpin dan ahli kesatuan sekerja di Sarawak yang telah memberi kerjasama dalam penyediaan buku ‘Peranan Majlis Jawatankuasa Kerja (MJK) dalam Meningkatkan dan Mengekalkan Keahlian Kesatuan di Sarawak’. Penghargaan khas juga ingin saya rakamkan kepada Kesatuan Pembantu Pengurusan Murid Negeri Sarawak yang telah berjaya menerajui program kajian dan penerbitan buku ini.

Kajian ini adalah sangat penting ketika landskap pekerjaan dan perhubungan perusahaan terus berubah dengan pantas akibat perkembangan ekonomi, teknologi digital dan pola tenaga kerja baharu. Saya amat menghargai komitmen MJK yang sentiasa berusaha memastikan kesatuan kekal aktif dan relevan. Strategi seperti aktiviti jaringan sosial, program turun padang, penganjuran kursus dan bengkel serta penggunaan media sosial telah memberi impak positif kepada pengukuhan hubungan antara pemimpin dan ahli. Kajian ini turut menegaskan bahawa kualiti kepimpinan, komunikasi strategik, dan tadbir urus yang berintegriti merupakan penentu utama kejayaan sesebuah kesatuan.

JHEKS Sarawak menyokong penuh penemuan kajian ini dan komited untuk:

- memperkukuh program pembangunan kepimpinan kesatuan,
- menyediakan khidmat nasihat dan sokongan teknikal kepada MJK,
- menggalakkan kerjasama strategik antara kesatuan, majikan dan agensi kerajaan serta
- memperluas inisiatif kesedaran tentang hak-hak pekerja dan manfaat keahlian.

Adalah menjadi harapan saya agar buku ini menjadi rujukan utama kepada kepimpinan kesatuan, ahli akademik dan pihak industri dalam memahami dinamika kesatuan sekerja di Sarawak serta memacu agenda pemerkasaan pekerja secara lebih tersusun, inklusif dan berkesan.

Semoga hasil kajian ini terus menyumbang kepada pembangunan kesatuan sekerja yang lebih utuh dan mampan demi kesejahteraan pekerja dan kemakmuran negeri Sarawak.

Sekian, Terima kasih

Encik Tujoh Anak Bachat

Pengarah

Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja Sarawak

PRAKATA



PRESIDEN
KESATUAN PEMBANTU PENGURUSAN
MURID NEGERI SARAWAK
(KPPMSWK)

PUAN ROHANA HJ JAINI

Salam Sejahtera dan Salam Malaysia Madani,

Pertama sekali, saya ingin merakamkan setinggi-tinggi penghargaan kepada semua pihak yang telah bertungkus-lumus menjayakan kajian ini terutama ahli jawatankuasa penyelidikan, rakan-rakan kesatuan sekerja serta semua peserta yang sudi memberikan masa, pandangan dan komitmen mereka. Tanpa sumbangan semua, kita tidak mungkin dapat menghasilkan buku yang bernilai dan relevan ini.

Kajian ini bukan sekadar satu laporan statistik semata-mata, tetapi ia merupakan nadi pemikiran yang mencerminkan aspirasi, harapan dan cabaran ahli-ahli kesatuan di seluruh negeri Sarawak. Ia mengetengahkan peranan strategik Majlis Jawatankuasa Kesatuan Sekerja sebagai pemangkin dalam memperkukuhkan jaringan keahlian, mempertingkatkan kefahaman tentang hak dan tanggungjawab dalam kesatuan serta memastikan suara kesatuan terus didengar dalam landskap pembangunan pendidikan dan kesejahteraan pekerja.

Sebagai Presiden, Kesatuan Pembantu Pengurusan Murid Negeri Sarawak saya percaya bahawa kesatuan yang kukuh adalah hasil daripada struktur yang mantap, komunikasi yang efektif serta hubungan yang berterusan antara ahli dan pimpinan. Kajian ini memberi kita ruang untuk menilai semula pendekatan dan strategi kita bukan sahaja dalam konteks mengekalkan keahlian tetapi juga dalam memperkayakan pengalaman keanggotaan yang bermakna dan berdaya tahan.

Saya berharap hasil kajian ini akan menjadi rujukan penting untuk tindakantindakan strategik yang lebih berimpak di masa hadapan khususnya dalam memperkasakan peranan Majlis Jawatankuasa Kesatuan Sekerja di peringkat kawasan, daerah dan negeri. Semoga ia turut membuka ruang dialog yang konstruktif antara pimpinan kesatuan, ahli serta pihak berkepentingan demi kemajuan bersama.

Akhir kata, saya ingin mengajak kita semua untuk bersama-sama meneruskan komitmen ini dengan penuh integriti, semangat setiakawan dan tekad yang padu. Mudah-mudahan buku ini akan menyalakan lebih banyak idea bernas yang membawa kesejahteraan kepada seluruh ahli kesatuan di Sarawak.

Sekian, terima kasih.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Salam hormat.

Pn. Rohana Haji Jaini

Presiden

Kesatuan Pembantu Pengurusan Murid Negeri Sarawak

SENARAI PENULIS

DAYANG ASMAH BINTI AWANG

HAMDAN merupakan Pensyarah Kanan di Program Hubungan Industri dan Pekerjaan, Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan, Universiti Malaysia Sarawak (UNIMAS). Beliau telah memperoleh Diploma Pembangunan Manusia di Universiti Putra Malaysia (UPM) pada tahun 2000 sebelum melanjutkan pelajaran ke peringkat Sarjana Muda Sains Sosial dalam bidang Antropologi dan Sosiologi di Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM) pada tahun 2003. Pada 2009, beliau memperoleh ijazah Sarjana Sastera Sosiologi di La Trobe University, Melbourne, Australia. Kini, beliau terlibat aktif dalam penyelidikan dan penulisan ilmiah berkenaan kesatuan sekerja di Malaysia dan penerima geran PHEKS sejak 2022 hingga 2025. Selain itu, beliau juga aktif mengadakan aktiviti sosial dan akademik bersama dengan kesatuan-kesatuan sekerja, Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja (JHEKS) Sarawak dan CUEPACS negeri Sarawak.



SENARAI PENULIS

DZULZALANI EDEN merupakan seorang ahli akademik dan penyelidik dalam bidang Perhubungan Perusahaan dan Pengurusan Sumber Manusia dengan pengalaman lebih 30 tahun merentasi sektor kerajaan, industri dan akademik. Beliau memperoleh PhD dalam Pengurusan, Perhubungan Perusahaan dan Sumber Manusia daripada Victoria University, Melbourne. Tempoh perjalanan kerjaya beliau bermula di Jabatan Tenaga Kerja, Kementerian Sumber Manusia sebelum berpindah ke bidang akademik di Universiti Malaysia Sarawak (UNIMAS). Dalam kerjaya akademik, beliau terlibat dalam pengajaran, penyeliaan, penyelidikan, pembangunan kurikulum serta penerbitan ilmiah berkaitan perhubungan perusahaan, undang-undang pekerjaan dan kesatuan sekerja. Beliau turut aktif dalam penyelidikan berasaskan dasar dan industri, termasuk kajian gaji minimum, kebolehpasaran beliau serta projek perundingan bersama agensi kerajaan dan industri. Kini sebagai Pengarah Digital Business School di i-CATS University College, beliau mengetuai pembangunan program Open & Distance Learning (ODL) dan latihan korporat, di samping terus terlibat dalam pengajaran dan penyelidikan.



SENARAI PENULIS

KHAIRUNNISA BINTI IBRAHIM

merupakan Pensyarah Kanan di Fakulti Ekonomi, Perniagaan dan Perakaunan (FEBA), Kolej Universiti i-CATS (i-CATS UC). Beliau telah memperoleh Diploma Pengajian Perniagaan Universiti Teknologi MARA (UiTM) pada tahun 2011 sebelum melanjutkan pelajaran ke peringkat Sarjana Muda Kepujian Perniagaan (Kewangan) pada tahun 2013 di Universiti Teknologi MARA (UiTM). Pada 2016, beliau memperoleh ijazah Sarjana Pentadbiran Korporat di Universiti Malaysia Sarawak (UNIMAS). Beliau memperoleh Doktor Pentadbiran Perniagaan pada tahun 2024 di Universiti Malaysia Sarawak (UNIMAS).



SENARAI PENULIS

MUHAMMAD NOR SHAFIEE BIN IBRAHIM merupakan Pensyarah di Fakulti Ekonomi, Perniagaan dan Perakaunan (FEBA), Kolej Universiti i-CATS (i-CATS UC). Beliau telah memperoleh Diploma Pengajian Perniagaan Universiti Teknologi MARA (UiTM) pada tahun 2006 sebelum melanjutkan pelajaran ke peringkat Sarjana Muda Kepujian Perniagaan (Pemasaran) pada tahun 2009. Pada 2015, beliau memperoleh ijazah Sarjana Pentadbiran di Universiti Teknologi MARA (UiTM). Beliau juga sedang melengkapkan tesis pengajian Doktor Falsafah dalam bidang Keusahawanan (PhD in Entrepreneurship) di Kolej Universiti i-CATS (i-CATS UC).



SENARAI PENULIS

ROHANA BINTI JAINI merupakan Presiden Pembantu Pengurusan Murid Negeri Sarawak. Beliau memegang jawatan dalam Kesatuan Pembantu Pengurusan Murid Negeri Sarawak dari Ahli Jawatankuasa Penaja lagi sebagai Pengerusi Penaja KPPMSWK. Beliau bertugas Sebagai Pembantu Pengurusan Murid di SK Petra Jaya dari Jun 2024 hingga sekarang. Sebelum ini beliau bertugas di SK Matang Jaya Dari 2017 hingga 2024. Penempatan pertama beliau di SK Abang Abdul Kadir pada 2006 hingga Jun 2007. Beliau memperoleh ijazah Pengurusan Awam di Universiti Utara Malaysia (kampus Kuching) secara PLK pada 2013. Pada tahun 2023 beliau memperoleh Ijazah Sarjana Pentadbiran Awam di Universiti Utara Malaysia. Kini beliau terlibat dalam Kesatuan dan masih memegang jawatan sebagai Presiden Kesatuan dari penubuhan kesatuan sampai sekarang.



KANDUNGAN

KATA ALUAN	v
PRAKATA	ix
SENARAI KANDUNGAN	xvii

BAB 1: PERKEMBANGAN KESATUAN SEKERJA DAN MAJLIS JAWATANKUASA KERJA

Struktur Keahlian dan Kesatuan Sekerja	1
Majlis Jawatankuasa Kerja (MJK)	6
Permasalahan Kajian	12
Justifikasi Kajian	14
Faedah Kajian	15
Kesimpulan	16

BAB 2: KAEDAH KAJIAN

Reka bentuk Kajian	19
Kaedah Pengumpulan Data	20
Persampelan	21
Kaedah Analisis Data	22
Kesahan dan Kebolehpercayaan	23
Etika Kajian	24

BAB 3: PERSEPSI AHLI TERHADAP PERANAN MJK

Pengenalan	29
Profil Responden	29
Analisis Deskriptif Terhadap Persepsi Ahli Kesatuan Tentang Peranan dan Sumbangan MJK	46
Persepsi Ahli Kesatuan Tentang Peranan dan Sumbangan MJK	49
Analisis Korelasi Bagi Hubungan Antara Persepsi Ahli dan Niat Untuk Kekal Menjadi Ahli Kesatuan	51

BAB 4: PENGAMBILAN DAN PENGEKALAN KEAHLIAN

Pengenalan	60
Kecenderungan Ahli Untuk Kekal Sebagai Ahli Dalam Persekitaran Yang Mencabar	62
Faktor Memperkukuh Peranan Majlis Jawatankuasa Kerja (MJK) Dalam Meningkatkan Keahlian Kesatuan	72
Bentuk Program dan Aktiviti untuk Menarik Ahli Baharu Kesatuan	78

BAB 5: KEUTAMAAN STRATEGIK KEPIMPINAN KESATUAN DALAM PENGAMBILAN & PENGEKALAN AHLI

Pengenalan	89
Cabaran Utama Pemimpin Kesatuan Dalam Pengambilan Ahli Baru Dan Pengekalan Ahli Sedia Ada	89
Strategi Yang Dilaksanakan oleh MJK Untuk Pengambilan dan Pengekalan Ahli Dalam Kesatuan	92

Bentuk-Bentuk Sokongan Yang Diperlukan MJK	94
Kelestarian Keahlian Sebagai Teras Kecemerlangan Kesatuan: Kajian Kes Majlis Jawatankuasa Kerja 2023-2026.	98

BAB 6: MODEL STRATEGIK MJK SEBAGAI PEMANGKIN KESATUAN: MEMPERKUKUH KEPEMIMPINAN DAN MENJAMIN KELESTARIAN KEAHLIAN

Pengenalan	106
Cadangan Utama Hasil Kajian	106
Transformasi Komunikasi dan Pemantapan Interaksi Melalui Platform Digital	107
Pengukuhan Aktiviti Penyertaan dan Kebersamaan	107
Pelan pembangunan kepimpinan kesatuan	107
Kerjasama Strategik Dengan Majikan Dan JHEKS	108
Pemodenan Operasi Dan Tadbir Urus MJK	109
Model Sebagai Kerangka Operasi dan Pembangunan Keahlian Yang Merangkumi 5 Teras Utama	109

SENARAI RAJAH

Rajah 1.1:	Struktur keahlian dan keanggotaan Kesatuan Sekerja	1
Rajah 1.2:	Akta dalam kesatuan	2
Rajah 1.3:	Peningkatan jumlah keahlian	3
Rajah 1.4:	Peranan dan struktur Majlis Jawatankuasa Kerja (MJK)	6
Rajah 1.5	Keanggotaan Majlis Jawatankuasa Kerja	6
Rajah 1.6	Kuasa, Kepimpinan dan kepentingan Strategik MJK	10
Rajah 1.7	Faktor Kepimpinan	11
Rajah 2.1	Kaedah kajian	23
Rajah 3.1:	Jenis Kesatuan	29
Rajah 3.2:	Bilangan responden mengikut jantina (N=516)	30
Rajah 3.3:	Persepsi Ahli Terhadap Peranan MJK	40
Rajah 3.4:	Taburan Persepsi Ahli Terhadap Peranan dan Sumbangan MJK	41
Rajah 3.5:	Tahap kepercayaan, kepuasan dan keterlibatan ahli dengan aktiviti MJK	44
Rajah 3.6	Faktor utama yang mendorong untuk kekal menjadi ahli kesatuan	53
Rajah 3.7:	Tiga Dimensi Utama untuk kekal dalam kesatuan	53
Rajah 4.1	Kecenderungan ahli untuk Kekal Sebagai Ahli Dalam Persekitaran yang Mencabar (n=516)	62
Rajah 4.2:	Kesesuaian strategi sedia ada Majlis Jawatankuasa (MJK) dalam menghadapi cabaran ekonomi semasa	64
Rajah 4.3:	Cabaran Ekonomi Semasa	65
Rajah 4.4:	Faktor Mempengaruhi Pengekalan Ahli	67
Rajah 4.5	Faktor Memperkukuh Peranan MJK dalam Peningkatan Ahli	72
Rajah: 4.6	Bentuk Program Aktiviti untuk Menarik Ahli Baharu	77
Rajah 4.7:	Keperluan Kesatuan Menjadi Ahli Gabungan Kesatuan	83
Rajah 5.1:	Cabaran utama pemimpin kesatuan dalam pengambilan ahli baru dan pengekalan ahli sedia ada	92
Rajah 5.2:	Strategi MJK untuk pengambilan dan pengekalan ahli kesatuan	92

Rajah 5.3:	Bentuk bentuk sokongan yang diperlukan MJK	95
Rajah 5.4:	Penggabungan dan kerjasama strategik	103
Rajah 6.1:	Cadangan Utama Hasil Kajian	105
Rajah 6.2:	5 Teras Utama Model MJK	109
Rajah 6.3:	Kesimpulan	112

SENARAI JADUAL

Jadual 1.1	Statistik Bilangan Kesatuan dan Keanggotaan (2020–2024)	4
Jadual 1.2	Kesatuan Sekerja Sarawak (2020–2024)	4
Jadual 1.3:	Bilangan dan Ahli Kesatuan Sekerja di Sarawak (November 2025)	5
Jadual 2.1	Pemetaan Objektif Kajian kepada Kaedah Penyelidikan	25
Jadual 2.2	Kaedah Pensampelan Kajian Kesatuan Sekerja di Sarawak	26
Jadual 3.1	Jenis Kesatuan dan Bilangan Kesatuan	29
Jadual 3.2:	Jawatan dan Bilangan Penjawatan	30
Jadual 3.3:	Bilangan responden mengikut jantina dan tahap Pendidikan	32
Jadual 3.4:	Bilangan responden mengikut jenis pekerjaan dan tempoh bekerja	33
Jadual 3.5:	Tahun bekerja dan tempoh menjadi ahli	35
Jadual 3.6:	Tempoh menjadi ahli dan pernah memegang jawatan	37
Jadual 3.7:	Deskriptif Statistik dimensi utama persepsi terhadap peranan MJK	39
Jadual 3.8:	Deskriptif Statistik Kecenderungan untuk Kekal Menjadi Ahli	45
Jadual 3.9:	Korelasi Analisis korelasi bagi menguji hubungan antara persepsi ahli dan niat untuk kekal menjadi ahli kesatuan	49
Jadual 3.10:	Persepsi Terhadap Peranan JHEKS Dalam Menyokong Peranan MJK	51
Jadual 4.1:	Penilaian Terhadap Model/Strategi Pengambilan & Pengekalan Ahli	59
Jadual 5.1:	Aktiviti Utama Kesatuan pada akhir tahun 2023	102

DAFTAR SINGKAT

AJK : Ahli Jawatankuasa

CUEPACS : Congress of Unions of Employees in the Public and Civil Services

Exco : Jawatankuasa Eksekutif

FGD : Focus Group Discussion

ILMIA : Institut Maklumat & Analisis Pasaran Buruh

JK : Jawatankuasa

JHEKS : Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja

KESUMA : Kementerian Sumber Manusia

MTUC : Malaysian Trade Union Congress

MJK : Majlis Jawatankuasa Kerja

ODL : Open and Distance Learning

PLK : Pengajian Luar Kampus

PHEKS : Program Hal Ehwal Kesatuan Sekerja (Geran Penyelidikan)

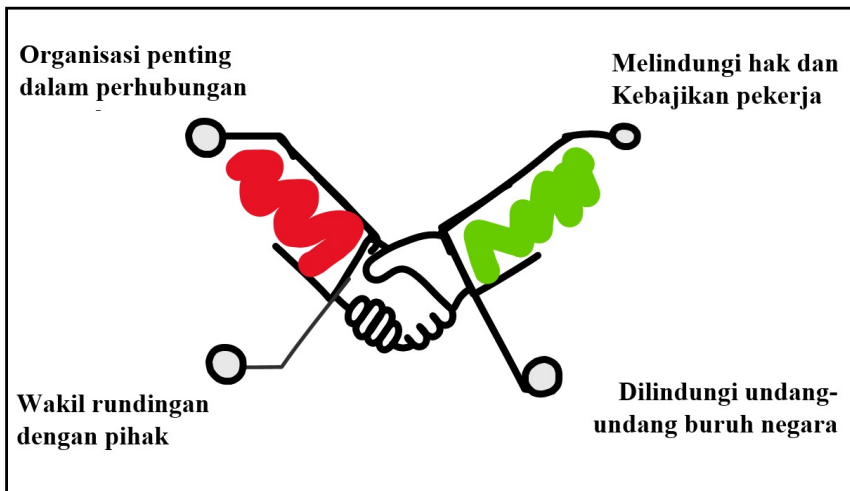
BAB 1

PERKEMBANGAN KESATUAN SEKERJA DAN MJK

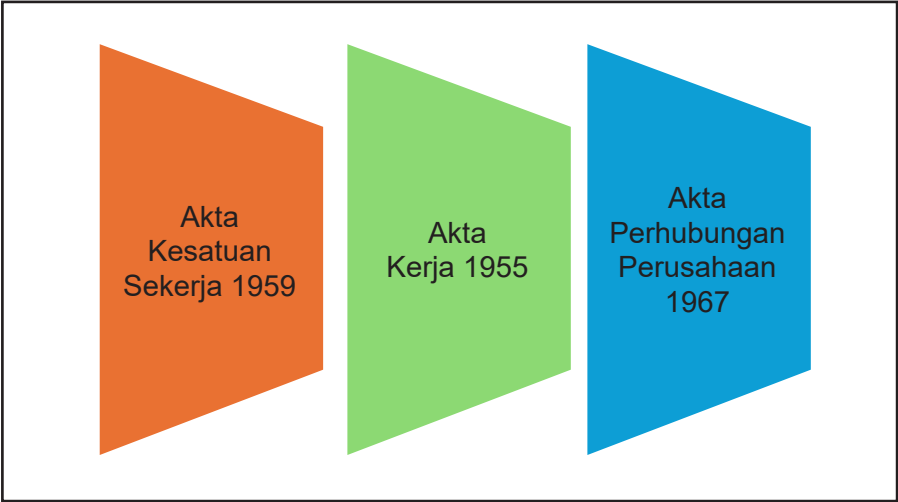
Struktur Keahlian & Keanggotaan Kesatuan Sekerja

Kesatuan sekerja adalah satu organisasi yang penting khususnya dalam bidang perhubungan perusahaan. Ia berperanan sebagai satu badan yang melindungi dan menjaga kepentingan ahli-ahlinya. Kesatuan sekerja juga berfungsi sebagai badan yang menjaga kepentingan anggotanya melalui proses perundingan secara langsung dengan pihak pengurusan di sesebuah organisasi tempat kerja. Kesatuan sekerja dilindungi di bawah Akta Kesatuan Sekerja 1959, Akta Kerja 1955 dan Akta Perhubungan Perusahaan 1967.

Rajah 1.1: Struktur Keahlian dan Keanggotaan Kesatuan Sekerja



Rajah 1.2: Akta dalam Kesatuan

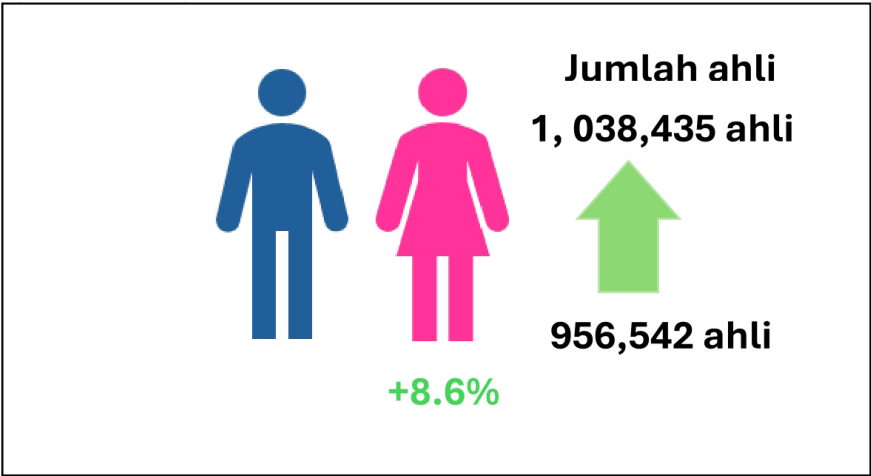


Laporan Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja (2025) menunjukkan bahawa dalam tempoh lima tahun, dari 2020 hingga 2024, jumlah keahlian kesatuan meningkat daripada 956,542 kepada 1,038,435 orang, bersamaan pertumbuhan kira-kira 8.6%. Dari segi bilangan kesatuan pula, berlaku sedikit penurunan daripada 770 kepada 762 kesatuan, iaitu pengurangan sekitar 1.0%. Meskipun jumlah kesatuan kekal hampir stabil, pola keanggotaan menunjukkan peningkatan yang lebih ketara, khususnya dalam kalangan wanita. Dalam tempoh yang sama, jumlah ahli wanita meningkat daripada 470,489 pada tahun 2020 kepada 521,957 pada tahun 2024, iaitu peningkatan sekitar 10.9%. Keanggotaan lelaki turut meningkat, daripada 486,053 kepada 516,478 orang, bersamaan pertambahan kira-kira 6.3%.

Dari segi sektor pula sektor kerajaan menunjukkan trend peningkatan yang stabil dalam keanggotaan kesatuan sekerja. Walaupun bilangan kesatuan hanya berubah sedikit daripada 167 pada tahun 2020 kepada 166 pada tahun 2024, jumlah keanggotaan meningkat secara konsisten setiap tahun. Keanggotaan

bertambah daripada 501,032 pada tahun 2020 kepada 542,379 pada tahun 2024. Ini mencerminkan pertumbuhan yang positif dan menunjukkan bahawa lebih ramai pekerja sektor kerajaan memilih untuk menyertai kesatuan sekerja sebagai saluran memperjuangkan hak dan kebajikan mereka.

Rajah 1.3: Peningkatan Jumlah Keahlian



Sementara itu, bagi sektor badan berkanun, trend bilangan kesatuan kekal agak stabil dengan sedikit turun naik, bermula daripada 94 pada tahun 2020 dan naik sedikit kepada 96 pada tahun 2024. Keanggotaan pula menunjukkan corak yang lebih berubah-ubah. Terdapat sedikit peningkatan dari 83,998 (2020) ke 84,536 (2024).

Trend ini memberi gambaran bahawa walaupun bilangan kesatuan tidak berubah dengan ketara, keanggotaan aktif adalah indikator utama kekuatan sesebuah kesatuan, dan usaha untuk menarik serta mengekalkan ahli perlu diberi penekanan berterusan bagi ketiga-tiga sektor kerajaan, badan berkanun dan swasta.

Jadual 1.1 Statistik Bilangan Kesatuan dan Keanggotaan (2020–2024)

	Kerajaan		Badan Berkanun		Swasta	
Tahun	Bil. Kesatuan	Bil. Ahli	Bil. Kesatuan	Bil. Ahli	Bil. Kesatuan	Bil. Ahli
2020	167	501,032	94	83,998	509	371,512
2021	167	505,864	92	75,777	488	359,273
2022	164	518,017	97	80,830	498	356,145
2023	164	537,127	95	83,429	497	387,815
2024	164	542,379	96	84,536	500	411,520

Di Sarawak, jumlah keanggotaan ahli kesatuan turut mencatat peningkatan yang ketara, iaitu daripada 50,658 orang pada tahun 2020 kepada 68,834 orang pada tahun 2024, bersamaan peningkatan sekitar 35.9%. Namun begitu, dalam tempoh yang sama, bilangan kesatuan berdaftar menunjukkan penurunan daripada 77 kepada 68 kesatuan, iaitu pengurangan kira-kira 11.7%.

Jadual 1.2 Kesatuan Sekerja Sarawak (2020–2024)

Tahun	Bil. Kesatuan Sekerja	Keanggotaan
2020	77	50,658
2021	75	50,530
2022	74	49,532
2023	70	68,407
2024	68	68,834

Sumber: Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja

Berdasarkan data terkini sehingga November 2025, keanggotaan kesatuan sekerja mengikut jenis di Sarawak, dapat diperhatikan bahawa kesatuan sektor kerajaan mencatat jumlah keahlian tertinggi, dengan keanggotaan seramai 50,220 orang merangkumi sebanyak 25 bilangan kesatuan, menjadikannya penyumbang terbesar kepada jumlah keseluruhan keahlian kesatuan di negeri ini. Sektor swasta pula mempunyai 16,011 orang keahlian dengan 37 kesatuan. Sektor badan berkanun mencatat angka paling rendah, hanya 8 kesatuan dengan 1,924 orang ahli. Secara keseluruhan, Sarawak mempunyai 70 kesatuan sekerja dengan jumlah keanggotaan seramai 68,155 orang. Statistik ini memberi gambaran bahawa sektor kerajaan merupakan tonggak utama dalam penyertaan kesatuan sekerja di Sarawak, manakala cabaran jelas wujud dalam menggalakkan keanggotaan dalam sektor swasta dan badan berkanun.

Jadual 1.3. Bilangan dan Ahli Kesatuan Sekerja di Sarawak (November 2025)

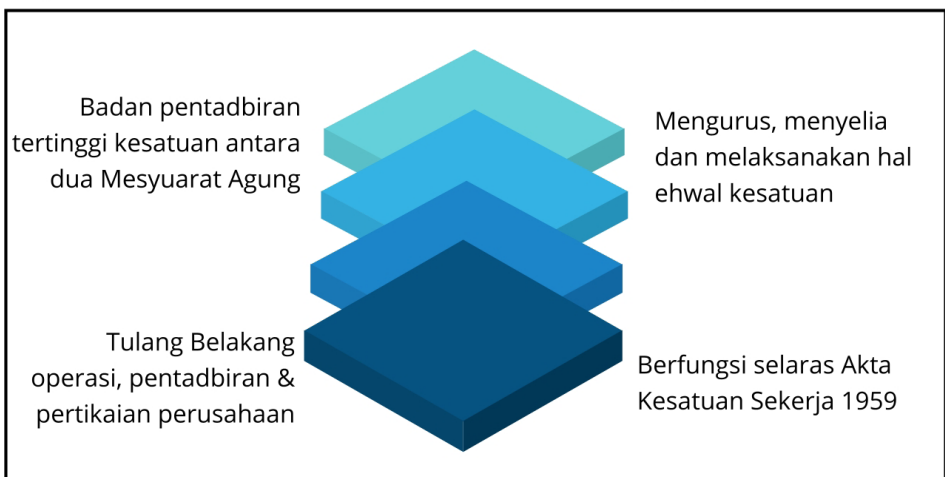
Jenis Kesatuan	Bil. Keahlian	Bil Kesatuan
Kerajaan	50,220	25
Badan Berkanun	1,924	8
Swasta	16,011	37
Jumlah	68,155	70

Perkembangan ini menunjukkan bahawa meskipun jumlah kesatuan tidak banyak berubah, secara keseluruhan bilangan keahlian meningkat dalam tempoh lima tahun yang lepas. Ini berkemungkinan hasil pelaksanaan strategi yang lebih berkesan oleh Majlis Jawatankuasa Kerja (MJK) dalam mengekalkan serta menarik ahli baharu.

Majlis Jawatankuasa Kerja (MJK)

Majlis Jawatankuasa Kerja (MJK) merupakan badan pentadbiran tertinggi dalam sesebuah kesatuan sekerja yang bertanggungjawab mengurus, menyelia dan melaksanakan segala hal ehwal organisasi di antara dua Mesyuarat Agung Tiga Tahunan. MJK memainkan peranan penting sebagai tulang belakang operasi kesatuan, termasuk dalam aspek pengurusan, pentadbiran dan penyelesaian pertikaian perusahaan. Melalui struktur yang sistematik dan mandat yang jelas, MJK memastikan kesatuan berfungsi secara teratur, telus dan selaras dengan peruntukan Akta Kesatuan Sekerja 1959.

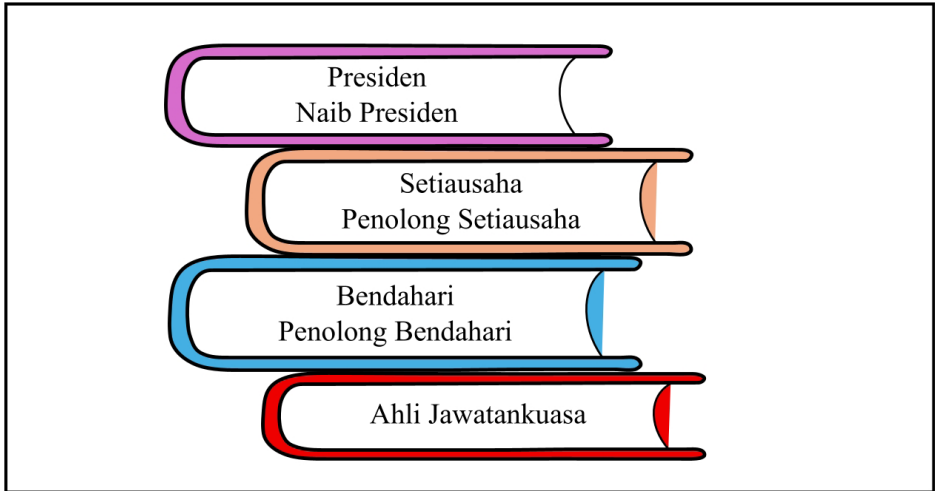
Rajah 1.4: Peranan dan struktur Majlis Jawatankuasa Kerja (MJK)



Dari segi keanggotaan, MJK lazimnya terdiri daripada Presiden, Naib Presiden, Setiausaha, Penolong Setiausaha, Bendahari, Penolong Bendahari serta beberapa orang Ahli Jawatankuasa tambahan, semuanya dikenali sebagai pegawai-pegawai kesatuan. Mereka dipilih melalui undi sulit setiap tiga tahun oleh ahli-ahli yang layak, sebagai sebahagian daripada proses demokrasi dalaman kesatuan. Bagi

jawatan yang tidak ditandingi, calon berkenaan dianggap menang tanpa bertanding mengikut peraturan yang ditetapkan.

Rajah 1.5: Keanggotaan Majlis Jawatankuasa Kerja



MJK juga beroperasi berdasarkan prinsip ketelusan dan akauntabiliti. Setiap mesyuarat rasmi hendaklah diadakan sekurang-kurangnya sekali setiap tiga bulan, lengkap dengan notis, agenda dan pengesahan minit. Dalam keadaan mendesak yang tidak memungkinkan mesyuarat diadakan, keputusan boleh dibuat melalui surat pekeliling, asalkan mendapat persetujuan majoriti anggota MJK.

Di samping itu, MJK mempunyai kuasa penting seperti membuat pelantikan bagi mengisi kekosongan jawatan, mentadbir pertukaran pegawai, mengawal penggunaan kewangan kesatuan dan mengambil tindakan tatatertib terhadap mana-mana ahli atau pegawai yang melanggar peraturan kesatuan. Sekiranya berlaku undi tidak percaya dalam Mesyuarat Agung Luar Biasa, MJK sedia ada

akan bertindak sebagai pentadbir sementara sehingga pemilihan baharu diadakan dalam tempoh sebulan.

Secara keseluruhan, MJK memainkan peranan strategik dalam memastikan kestabilan, keberkesanan dan kesinambungan pentadbiran sesebuah kesatuan. Melalui struktur organisasi yang teratur dan kuasa yang jelas, MJK bertindak sebagai pusat kepimpinan yang menentukan hala tuju kesatuan serta memelihara hak dan kepentingan ahli-ahlinya.

Menurut Faiq et al. (2023), pengurusan yang efektif dalam kesatuan bergantung kepada keupayaan kepimpinan tertinggi termasuk presiden, setiausaha dan jawatankuasa eksekutif untuk mengurus proses perundingan, memastikan penyertaan ahli dan menyelesaikan isu-isu berkaitan hubungan pekerjaan. Kajian ini menunjukkan bahawa kejayaan proses tawar-menawar kolektif banyak bergantung kepada kecekapan struktur pengurusan dalaman, termasuk keupayaan jawatankuasa untuk bertindak secara sistematik, responsif dan berdasarkan mandat ahli.

Dapatan empirikal daripada Faiq et al. (2023) menunjukkan bahawa presiden dan setiausaha memainkan peranan penting dalam menentukan kaedah perundingan bersama universiti, merancang strategi dialog, dan menyelesaikan isu berkaitan kebajikan serta penjawatan. Peranan ini selaras dengan fungsi utama MJK yang digariskan dalam peraturan kesatuan iaitu memimpin, mengurus dan menjaga kepentingan ahli secara kolektif melalui proses tersusun.

Pegawai kesatuan merupakan tonggak utama dalam memastikan kelancaran operasi dan keberkesanan sesebuah kesatuan sekerja. Mereka dipilih melalui undi sulit selaras dengan Akta Kesatuan Sekerja 1959 dan diberi mandat untuk mengurus pentadbiran serta kewangan kesatuan secara telus dan berakuntabiliti. Namun, semua fungsi teras ini hanya dapat digerakkan secara sistematik melalui struktur Majlis Jawatankuasa Kerja (MJK), iaitu badan eksekutif yang memimpin, menyelaraskan, dan memantau pelaksanaan tanggungjawab pegawai-pegawai kesatuan di antara dua mesyuarat agung.

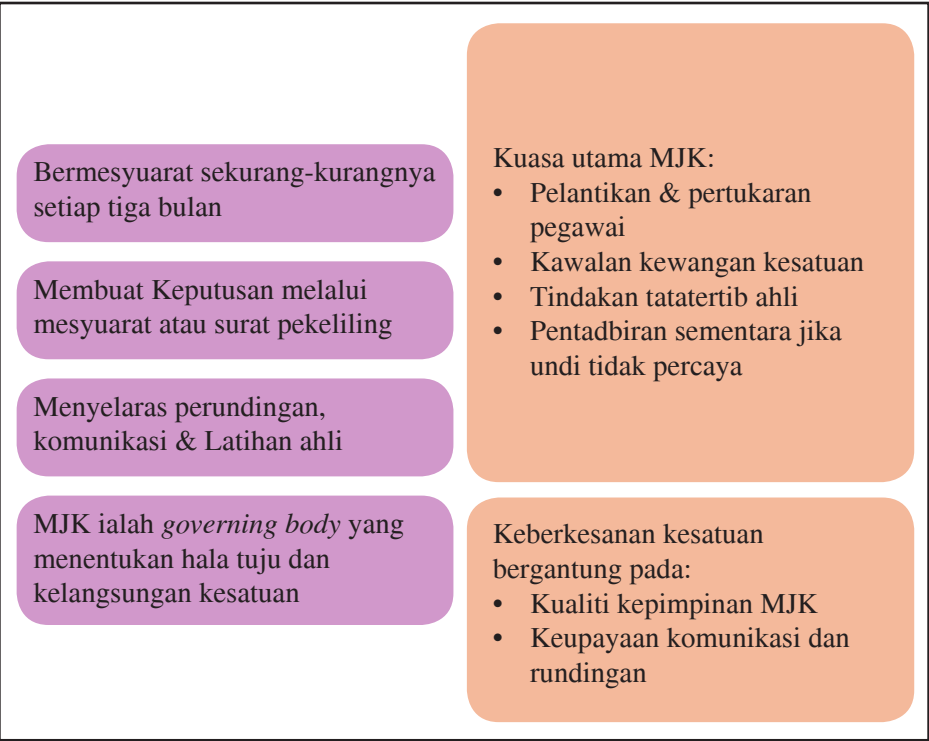
Di bawah naungan MJK, pegawai kesatuan melaksanakan tugas kritikal seperti memastikan pematuhan undang-undang, mengurus mesyuarat dan rekod rasmi, menyediakan laporan tahunan, serta menyelenggara daftar ahli dan kewangan. Dalam hubungan perusahaan, MJK turut berperanan menyelaraskan perundingan, menjadi jambatan komunikasi antara ahli, majikan dan pihak pengurusan, menubuhkan cawangan baharu, serta merancang latihan dan aktiviti pengukuhan kapasiti ahli.

Keberkesanan keseluruhan kesatuan sangat bergantung kepada keupayaan MJK menggerakkan pegawai yang berwibawa yang memahami tanggungjawab perundangan, memiliki kemahiran komunikasi dan rundingan, serta mengamalkan integriti dan profesionalisme. Dengan kepimpinan MJK yang mantap, kesatuan mampu meningkatkan penglibatan ahli, memupuk keharmonian hubungan majikan-pekerja, dan mengekalkan relevan dalam landskap pekerjaan yang sentiasa berubah.

Menurut Dzulzalani Eden et al. (2017) dalam *Kajian Keberkesanan Kesatuan Sekerja di Malaysia* terbitan ILMIA, keberkesanan kesatuan sekerja di Malaysia

banyak dipengaruhi oleh kualiti kepimpinan yang mengemudi organisasi tersebut. Kajian kaedah campuran ini menilai perspektif pelbagai pihak berkepentingan ahli kesatuan, majikan, gabungan kesatuan, persatuan majikan dan agensi Kerajaan bagi memahami bagaimana kesatuan berfungsi dalam ekosistem perhubungan perusahaan negara. Walaupun penurunan kepadatan kesatuan dilihat seiring tren global, dapatan menunjukkan isu pokok bukan semata-mata faktor ekonomi, tetapi lebih kepada struktur industri, rangka perundangan dan dasar kerajaan.

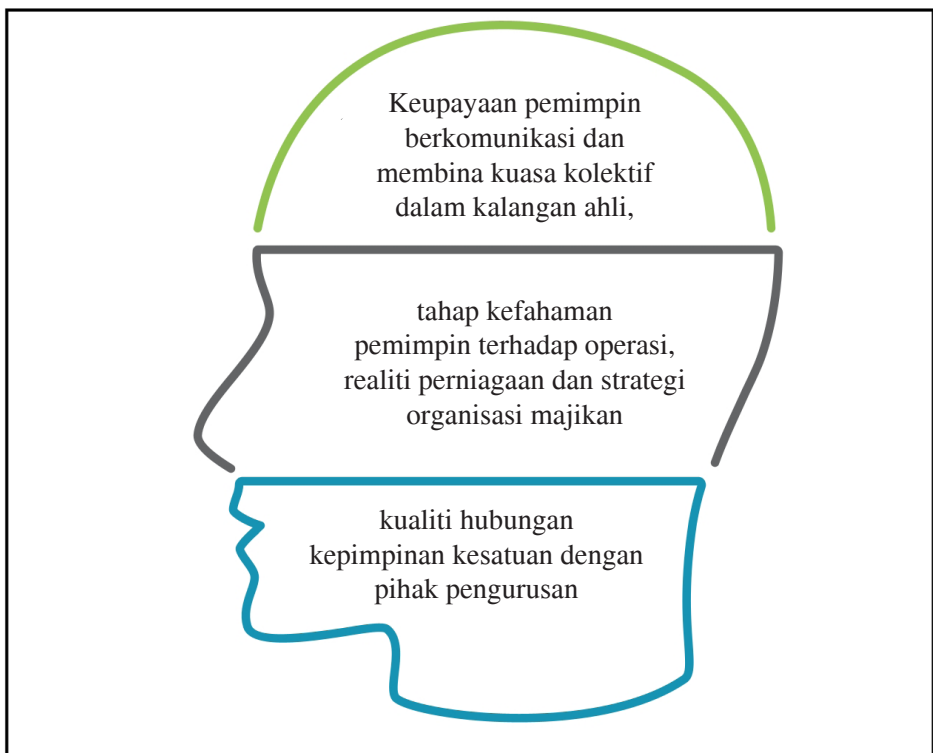
Rajah 1.6: Kuasa, Kepimpinan dan Kepentingan Strategik MJK



Lebih signifikan, kajian ini menegaskan bahawa keberkesanan kepimpinan kesatuan merupakan penentu utama kekuatan sesebuah kesatuan. Tiga faktor kepimpinan dikenal pasti sebagai kritikal:

- keupayaan pemimpin berkomunikasi dan membina kuasa kolektif dalam kalangan ahli,
- kualiti hubungan kepimpinan kesatuan dengan pihak pengurusan, dan
- tahap kefahaman pemimpin terhadap operasi, realiti perniagaan dan strategi organisasi majikan.

Rajah 1.7: Faktor Kepimpinan



Penemuan ini turut menunjukkan bahawa ahli kesatuan cenderung melihat kepimpinan dalam kesatuan dalaman (in-house union) sebagai lebih responsif, relevan dan berkesan berbanding kesatuan kebangsaan satu pola yang selari dengan negara maju dan ekonomi berpendapatan tinggi. Secara keseluruhan, kajian tersebut menegaskan bahawa kesatuan yang dipimpin oleh barisan pemimpin yang strategik, berpengetahuan, dan mampu mengartikulasikan kepentingan ahli dengan berkesan mempunyai keupayaan lebih besar untuk kekal relevan dan mempengaruhi landskap perhubungan perusahaan.

Oleh itu, berdasarkan literatur, MJK bukan sekadar struktur formal tetapi merupakan *governing body* yang menjadi nadi kepada keberkesanan kesatuan. Ia menentukan arah tuju organisasi, memastikan legitimasi melalui pemilihan demokratik, serta memainkan peranan strategik dalam memperkukuh hubungan perusahaan.

Sehubungan itu, kajian ini bertujuan meneliti dengan lebih mendalam peranan MJK dalam meningkatkan dan mengekalkan keahlian kesatuan di Sarawak. Bagi memastikan dapatan yang lebih kukuh dan tepat, pendekatan dwi-kaedah (mixedmethod) akan digunakan dan dibahagikan secara sistematik kepada dua komponen utama: (i) Kajian Kuantitatif dan (ii) Kajian Kualitatif.

Permasalahan Kajian

Penurunan kesatuan sekerja boleh memberi impak kepada persekitaran kerja pekerja di dalam sesebuah organisasi. Menurut Ganesan (2016) perkembangan kesatuan sekerja memberi implikasi kepada kekuatan dan kecekapan sesebuah kesatuan. Kesatuan sekerja memperjuangkan kepentingan anggotanya dari pelbagai aspek seperti kenaikan gaji dan faedah.

Penurunan bilangan kesatuan sekerja di Sarawak daripada 77 kesatuan (2019) kepada 70 kesatuan (2023) adalah suatu yang boleh mempengaruhi persekitaran kerja anggota yang mana pekerja memerlukan kesatuan sekerja untuk menyuarakan kepentingan mereka kepada pihak pengurusan lebih-lebih lagi setelah pandemik COVID-19 dan perkembangan ekonomi gig. Oleh hal demikian, adalah penting untuk menjalankan penyelidikan keahlian kesatuan sekerja khususnya kesatuan sekerja di negeri Sarawak bagi memahami tren terkini keanggotaan kesatuan sekerja. Penyelidikan ini bertujuan untuk mengkaji trend terkini keahlian kesatuan sekerja dan peranan yang dimainkan oleh Majlis Jawatankuasa Kerja (MJK) kesatuan sekerja dalam membuat pengambilan keahlian baru serta mengekalkan ahli sedia ada.

Walaupun Majlis Jawatankuasa Kerja (MJK) kesatuan sekerja di Sarawak ditubuhkan untuk memperkukuh keanggotaan dan memperjuangkan kepentingan pekerja, mereka masih berdepan dengan pelbagai isu dan cabaran dalam usaha pengambilan ahli baharu dan pengekalan keahlian sedia ada. Keberkesanan peranan MJK dilihat berbeza dari sudut pandang pemimpin kesatuan dan ahli biasa, dan tahap penghargaan atau kepercayaan terhadap peranan MJK ini mungkin mempengaruhi kecenderungan ahli untuk terus kekal dalam kesatuan. Dalam konteks ini, belum terdapat pemahaman yang menyeluruh dan berdasarkan bukti mengenai pendekatan atau model yang paling sesuai untuk menyokong peranan MJK dalam meningkatkan keanggotaan. Oleh itu, kajian ini perlu dijalankan untuk meneroka pengalaman, persepsi dan hubungan antara faktor-faktor ini secara menyeluruh agar penyelesaian yang lebih kontekstual dan berkesan dapat dicadangkan.

Persolan Kajian

- i. Apakah bentuk isu dan cabaran ahli Majlis Jawatankuasa Kerja (MJK) kesatuan sekerja dalam pengambilan keahlian baharu serta pengekalan keahlian sedia ada di Sarawak?
- ii. Bagaimanakah Majlis Jawatankuasa Kerja (MJK) kesatuan sekerja memainkan peranan mereka dalam membuat pengambilan keahlian baru dan mengekalkan keahlian sedia ada di Sarawak?
- iii. Sejauh manakah ahli kesatuan sekerja melihat peranan Majlis Jawatankuasa Kerja (MJK) dalam menarik ahli baharu dan mengekalkan keahlian sedia ada di Sarawak?
- iv. Apakah model yang sesuai digunakan oleh MJK dalam memastikan kelestarian keahlian kesatuan?

Justifikasi Kajian

Penyelidikan ini penting sebagai usaha untuk mengenalpasti isu dan cabaran yang dihadapi oleh kepimpinan tetinggi kesatuan sekerja dalam memastikan kelangsungan kepimpinan di Sarawak. Pemimpin berperanan penting dalam memastikan kesatuan sekerja terus bergiat aktif bagi memastikan hak-hak pekerja terus dibela dalam apa jua arus kemodenan dan cabaran di masa kini di samping memastikan persekitaran kerja dalam keadaan yang baik dan kondusif. Selain itu juga, kajian ini dapat memberi data empirikal bagi membantu dalam usaha meningkatkan dan mengekalkan keahlian di dalam kesatuan di Sarawak.

Faedah Kajian

Di samping berfaedah kepada Malaysia secara umumnya, kajian ini secara khusus boleh dimanfaatkan oleh tiga pihak utama seperti berikut:

I. Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja (JHEKS), Kementerian Sumber Manusia (KESUMA)

- Menyediakan maklumat empirikal untuk membantu JHEKS dalam membuat keputusan atau menggubal dasar berkaitan kesatuan sekerja;
- Membekalkan maklumat yang dapat membantu JHEKS dalam aktiviti kawal selia kesatuan sekerja;
- Membantu JHEKS untuk mengatur strategi untuk menyediakan *capacity-building* kepada pemimpin-pemimpin tertinggi kesatuan sekerja bagi memastikan kelangsungan dan kemampanan kesatuan sekerja di Malaysia.

II. Kesatuan Sekerja

- Menyedia maklumat yang dapat mengenalpasti isu-isu dan cabaran yang dihadapi oleh pemimpin kesatuan sekerja dalam meningkat dan mengekalkan keahlian kesatuan di Sarawak.
- Memberi data empirikal kepada pemimpin tertinggi kesatuan sekerja untuk meningkatkan usaha kelangsungan kesatuan pada masa akan datang.
- Membantu kesatuan sekerja merancang dan menyusun strategi bagi melahirkan pelapis pemimpin yang berkaliber agar kelangsungan dan kemampanan kesatuan sekerja di masa akan datang.

III. Institusi Pendidikan dan Pengajian Tinggi

- Menyediakan maklumat terkini dan data empirikal sebagai rujukan akademik berkaitan dengan kepimpinan dan perancangan penggantian kesatuan sekerja di Sarawak.
- Mempergiatkan aktiviti penyelidikan dan penulisan ilmiah berkaitan kepimpinan kesatuan sekerja dalam kalangan penyelidik dan pelajar yang pada masa ini masih kurang diberi perhatian.

Kesimpulan

Bab ini menghuraikan perkembangan keanggotaan dan struktur kesatuan sekerja di Malaysia dan Sarawak serta menerangkan peranan strategik Majlis Jawatankuasa Kerja (MJK) sebagai tulang belakang kepimpinan kesatuan. Data JHEKS menunjukkan bahawa walaupun bilangan kesatuan hampir tidak berubah dari 2020 hingga 2024, keanggotaan pekerja meningkat, termasuk pertumbuhan ketara dalam kalangan wanita dan sektor kerajaan. Di Sarawak pula, jumlah ahli meningkat hampir 36% walaupun bilangan kesatuan menurun, menggambarkan keperluan pengukuhan strategi pengambilan dan pengekalan ahli.

Bab ini turut menekankan fungsi MJK sebagai badan eksekutif yang mengurus pentadbiran, kewangan, proses perundingan, penyelesaian pertikaian, dan halatuju strategik kesatuan. Dapatan kajian terdahulu menunjukkan bahawa keberkesanan kesatuan banyak bergantung pada kualiti kepimpinan terutamanya keupayaan komunikasi, hubungan dengan majikan, pematuhan undang-undang serta pemahaman pemimpin terhadap realiti perniagaan.

Permasalahan kajian dibina daripada trend penurunan bilangan kesatuan dan cabaran keanggotaan di Sarawak, khususnya peranan MJK dalam menarik dan mengekalkan ahli. Justifikasi kajian menegaskan keperluan memahami isu kepimpinan dan kelangsungan kesatuan, manakala faedah kajian disasarkan kepada JHEKS, kesatuan sekerja dan institusi pendidikan bagi menyokong pembuatan dasar, pengukuhan kapasiti pemimpin dan pembangunan pengetahuan akademik.

Reka bentuk Kajian

Sasaran responden kuantitatif adalah ahli biasa kesatuan, manakala untuk kualitatif sasaran responden adalah pemimpin kesatuan yang terdiri ahli-ahli MJK. Kajian ini menggunakan pendekatan kaedah campuran (mixed methods) yang menggabungkan kaedah kualitatif dan kuantitatif bagi mencapai objektif kajian dan menjawab persoalan penyelidikan. Ini membolehkan triangulasi data dan pemahaman yang lebih menyeluruh terhadap fenomena yang dikaji. Bagi kaedah kualitatif, data akan diperoleh melalui Perbincangan Kumpulan Berfokus (Focus Group Discussion - FGD) dan temuduga separa berstruktur bersama kepimpinan kesatuan sekerja di Sarawak. Perbincangan ini bertujuan untuk mendapatkan pandangan mendalam berkenaan isu, cabaran dan strategi dalam konteks kesatuan sekerja. Selain itu, kaedah temuduga juga akan dijalankan.

Serentak dengan itu, kaedah kuantitatif akan dilaksanakan melalui edaran soal selidik berstruktur kepada ahli kesatuan sekerja yang dipilih secara persampelan. Soal selidik ini akan mengumpul data berkaitan persepsi, tahap penyertaan dan keberkesanan peranan kesatuan dari perspektif ahli.

Penggunaan kedua-dua kaedah secara serentak membolehkan perbandingan dan pengesahan silang hasil dapatan, sekali gus meningkatkan kebolehpercayaan dan kebolehgunaan hasil kajian.

Fasa ini berfungsi sebagai penerokaan (exploratory) dan penjelasan (explanatory). Ia mencari mengapa dan bagaimana pemimpin kesatuan di Sarawak menghadapi cabaran tertentu.

Untuk fasa Kuantitatif, ini merupakan tahap pengukuran objektif. Tujuannya adalah untuk mendapatkan data dan tahap persepsi secara menyeluruh.

Kaedah Pengumpulan Data

Pengumpulan data bagi kaedah kualitatif menggunakan Perbincangan Kumpulan Berfokus (FGD) dan temubual secara semi-struktur. FGD digunakan untuk menjana interaksi antara Pegawai Kesatuan serta melihat dinamika kumpulan dan persetujuan kolektif tentang cabaran, strategi dan sokongan yang diperlukan oleh MJK. Temubual semi-struktur pula digunakan mengikut protokol soalan yang disediakan tetapi tetap memberi ruang dan fleksibiliti kepada MJK untuk menjawab secara bebas. Instrumen Kuantitatif ini kebiasaannya berbentuk Protokol Temuduga dan Borang Soal Selidik melalui “Google Form”. Memandangkan subjeknya adalah pemimpin tertinggi, soalan perlu di rekabentuk agar bersifat strategik, menyentuh dasar, dan berkaitan dengan pengurusan peringkat tertinggi kesatuan di Sarawak.

Data Kuantitatif dikumpul secara sistematik, biasanya melalui:

- Edaran Soal Selidik (Survey): Sama ada secara fizikal atau dalam talian (Google Forms).
- Skala Likert: Responden diminta menandakan tahap persetujuan mereka (Contoh: 1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju).
- Tempoh Masa: Terdapat garis masa yang ditetapkan untuk pengumpulan bagi memastikan data relevan dengan situasi semasa.

Persampelan

Teknik yang digunakan untuk kaedah kualitatif ialah Pensampelan Bertujuan (Purposive Sampling). Kriteria Responden mestilah "Pemimpin Tertinggi Kesatuan Sekerja di Sarawak." Rasionalnya, mereka adalah individu yang mempunyai pengetahuan paling mendalam (key informants) dan pengalaman langsung dalam mentadbir dan mengurus kesatuan sekerja.

Reka Bentuk Instrumen Kuantitatif utama adalah Borang Soal Selidik yang distrukturkan dengan teliti:

- Bahagian A: Kajian Demografi (Umur, jawatan, tempoh berkhidmat dalam kesatuan).
- Bahagian B: Item berkaitan Persepsi Terhadap Peranan Majlis Jawatankuasa Kerja (MJK).
- Bahagian C: Item Kecenderungan Untuk Kekal Sebagai Ahli.
- Bahagian D: Item berkaitan Penilaian Terhadap Model/Strategi Pengambilan & Pengekalan Ahli.
- Bahagian E: Soalan bersifat tertutup (closed-ended) untuk memudahkan analisis statistik.

Untuk Kuantitatif menggunakan teknik pensampelan yang membolehkan generalisasi:

- Pensampelan Rawak (Random Sampling): Memberi peluang sama rata kepada semua ahli kesatuan untuk dipilih sebagai responden.
- Saiz Sampel: Ditentukan berdasarkan jadual Krejcie & Morgan (1970) untuk memastikan data mewakili populasi ahli kesatuan di Sarawak secara tepat.

Kaedah Analisis Data

Untuk data kualitatif daripada FGD dan temuduga, proses kebiasaannya melibatkan transkripsi yang mana menukar rakaman audio kepada teks. Untuk analisis tematik, mengenal pasti corak (patterns) atau tema-tema utama yang muncul daripada perbualan atau melalui survei soalan kajian tersebut contohnya, tema "Cabaran Utama MJK" dan "Strategi yang Dilakukan oleh MJK".

Analisis deskriptif meringkaskan respon ahli-ahli kesatuan sekerja selaras dengan keberkesanan kesatuan sekerja. Analisis faktor telah digunakan untuk mengenal pasti dan mengesahkan item skala Likert yang boleh dikategorikan di bawah mana-mana dimensi tertentu. Dalam usaha untuk membuat hubungan kait telah digunakan. Prosedur yang sama telah digunakan pada item yang menilai pengetahuan dan kesediaan ahli kesatuan sekerja.

Peserta kajian adalah terdiri daripada ahli-ahli kesatuan sekerja dalam sektor Kerajaan and sektor swasta yang berdaftar dengan Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja. Kesatuan sekerja ini terdiri daripada kesatuan dalaman dan kebangsaan di bawah bidang kuasa Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja di Malaysia. Pengedaran kaji selidik telah dijalankan semasa kursus-kursus yang dianjurkan dengan kerjasama Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja dan Institut Maklumat dan Analisis Pasaran Buruh.

Menurut kaedah persampelan rawak, saiz sampel minimum yang diperlukan sebagai wakil populasi kajian (Krejcie & Morgan 1970). Kajian mendapati bahawa kebanyakan ahli-ahli kesatuan sekerja tertumpu di sektor pembuatan dan perkhidmatan (pengangkutan, kewangan dan insurans, komunikasi dan

perkhidmatan penginapan & makanan). Oleh itu, jumlah saiz sampel sasaran dalam kajian ini adalah seramai 516 ahli-ahli kesatuan sekerja.

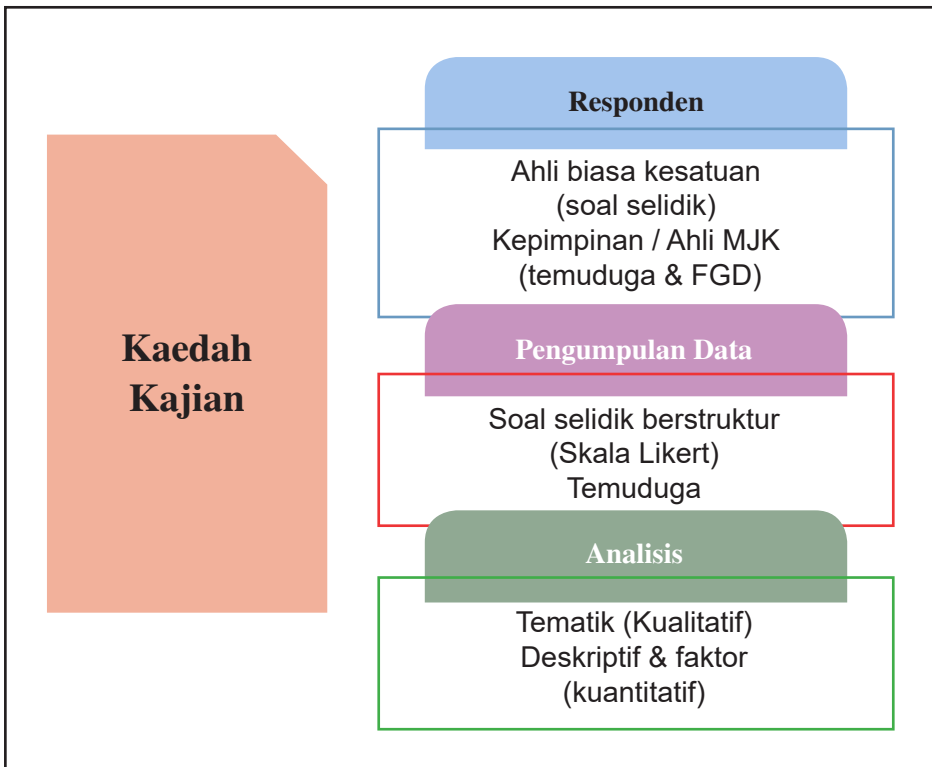
Sah dan Kebolehpercayaan (Validity & Reliability)

Dalam kualitatif, ini didefinisikan sebagai Kredibiliti dan Kebolehbergantungan. Triangulasi seperti yang disebut, menggabungkan data kuantitatif dan kualitatif adalah cara terbaik untuk mengesahkan penemuan. Manakala memulangkan semula transkrip kepada pemimpin kesatuan untuk mengesahkan bahawa apa yang ditulis adalah apa yang mereka maksudkan.

Untuk memastikan instrumen itu:

Sah Kandungan: Soalan disemak oleh pakar untuk memastikan ia benar-benar mengukur peranan MJK. Ujian Pilot: Mengukur pemahaman responden untuk menjawab Soal Selidik, bermakna responden memahami dan menjawab soalan secara konsisten.

Rajah 2.1: Kaedah Kajian



Etika Penyelidikan

Ini adalah aspek kritikal memandangkan ia melibatkan data dan maklumat yang penting termasuk mendapatkan persetujuan bertulis sebelum temuduga dan edaran soalan kajian survei bermula. Kerahsiaan (Confidentiality), ini memastikan identiti entiti atau nama kesatuan tertentu dirahsiakan jika isu yang dibincangkan adalah sensitif. Seterusnya Kebenaran Rakaman iaitu mendapatkan keizinan sebelum merakam perbualan dan juga kebenaran membuat edaran borang soal selidik.

Pendekatan ini sangat sesuai untuk konteks kesatuan sekerja di Sarawak kerana landskap kesatuan sekerja di sana mungkin mempunyai keunikan geografi, budaya kerja, atau polisi negeri yang tidak dapat direspon atau dijawab sepenuhnya melalui temuduga dan melalui borang soal selidik sahaja.

Walaupun kajian kuantitatif melibatkan jumlah responden yang besar, hak individu tetap menjadi keutamaan melalui prosedur berikut.

Persetujuan Termaklum (In formed Consent):

- Setiap borang soal selidik (sama ada fizikal atau digital) disertakan dengan Halaman Persetujuan di bahagian hadapan.
- Responden dimaklumkan tentang tujuan kajian, penglibatan mereka adalah secara sukarela, dan mereka mempunyai hak untuk menarik diri pada bila-bila masa tanpa sebarang penalti.
- Tindakan melengkapkan dan menyerahkan borang soal selidik dianggap sebagai tanda persetujuan (implied consent).

Kerahsiaan dan Tanpa Nama (Confidentiality & Anonymity):

Sistem "*Double-Blind*" diamalkan di mana pengkaji tidak meminta nama atau maklumat pengenalan peribadi yang sensitif.

Data dilaporkan secara agregat (berkelompok). Contohnya, "80% ahli bersetuju...", bukannya merujuk kepada individu tertentu. Ini melindungi responden daripada sebarang risiko implikasi di tempat kerja atau dalam organisasi kesatuan.

Bagi menjaga kerahsiaan informan kajian ini, pengkaji mendapatkan kebenaran bertulis daripada informan dengan mengisi borang “*Consent*”.

Pengkaji mendapatkan kebenaran daripada informan untuk merekod audio temubual bagi memastikan data yang dikutip dianalisis secara verbatim. Pengkaji juga akan memaklumkan informan bahawa maklumat peribadi informan seperti nama sebenar mereka tidak akan didedahkan kepada umum, sebaliknya nama mereka akan diubah kepada nama bukan sebenar atau “anonymous”.

Berikut ialah pemetaan metodologi kajian kepada objektif kajian agar pelaksanaan kaedah penyelidikan selaras dengan hasil yang ingin dicapai.

Jadual 2.1 Pemetaan Objektif Kajian kepada Kaedah Penyelidikan

No	Persoalan Kajian	Reka Bentuk Kajian	Kaedah Pengumpulan Data	Sampel Sasaran	Teknik Analisis Data
1	Apakah bentuk cabaran ahli MJK dalam pengambilan keahlian baharu serta pengekalan keahlian sedia ada?	Kualitatif	Temu bual separa berstruktur	Ahli Majlis Jawatankuasa Kerja (MJK)	Analisis tematik
2	Bagaimanakah MJK memainkan peranan dalam membuat pengambilan dan pengekalan keahlian?	Kualitatif	Temu bual separa berstruktur	Ahli MJK & wakil kesatuan sekerja	Analisis tematik / naratif

No	Persoalan Kajian	Reka Bentuk Kajian	Kaedah Pengumpulan Data	Sampel Sasaran	Teknik Analisis Data
3	Sejauh manakah ahli kesatuan melihat peranan MJK dalam menarik dan mengekalkan keahlian?	Kuantitatif	Soal selidik (skala Likert)	Ahli kesatuan sekerja (pelbagai sektor)	Statistik deskriptif & Korelasi Pearson
4	Apakah model yang sesuai digunakan oleh MJK dalam memastikan kelestarian keahlian kesatuan?	Kuantitatif	Soal selidik (skala Likert)	Ahli kesatuan sekerja (pelbagai sektor)	Statistik deskriptif

Jadual di bawah menunjukkan cadangan kaedah pensampelan bagi kaedah kualitatif dan kuantitatif dalam kajian ke atas kesatuan sekerja di Sarawak:

Jadual 2.2 Kaedah Pensampelan Kajian Kesatuan Sekerja di Sarawak

Kaedah	Jenis Pensampelan & Justifikasi	Maklumat Tambahan / Kriteria
Kualitatif (FGD - MJK)	- Pensampelan Bertujuan (Purposive Sampling) - Memilih peserta dengan pengetahuan mendalam & pengalaman dalam MJK - Mewakili kesatuan kerajaan & badan berkanun & lokasi di Sarawak	8–12 pemimpin kesatuan - Memegang jawatan dalam MJK - Pengalaman ≥ 2 tahun - Gabungan kesatuan besar & kecil

Kaedah	Jenis Pensampelan & Justifikasi	Maklumat Tambahan / Kriteria
Kuantitatif (Soal Selidik - Ahli)	• Pensampelan Berstrata Secara Rawak • Membahagikan populasi (66,000 ahli) kepada strata: - Jenis kesatuan (kerajaan/badan berkanun) - Lokaliti (bandar/luar bandar) - Industri (perkhidmatan/pembinaan/perkilangan) • Mengambil sampel rawak dalam setiap strata.	• Saiz sampel didasarkan ± 400 responden • Soal selidik atas talian (Google Form) • Borang fizikal bagi kawasan pedalaman • Kolaborasi dengan setiausaha kesatuan

Bab ini memberikan gambaran menyeluruh tentang dapatan kajian soal-selidik yang merangkumi profil responden serta bagaimana ahli kesatuan menilai peranan dan sumbangan Majlis Jawatankuasa Kesatuan (MJK). Berdasarkan dapatan kajian, bab ini meneroka tahap kepercayaan, kepuasan dan keterlibatan ahli dalam aktiviti kesatuan, serta menilai sejauh mana MJK berjaya memenuhi harapan dan keperluan ahli. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk memberi gambaran kukuh tentang kekuatan, kejelasan peranan dan keberkesanan fungsi MJK dalam organisasi kesatuan.

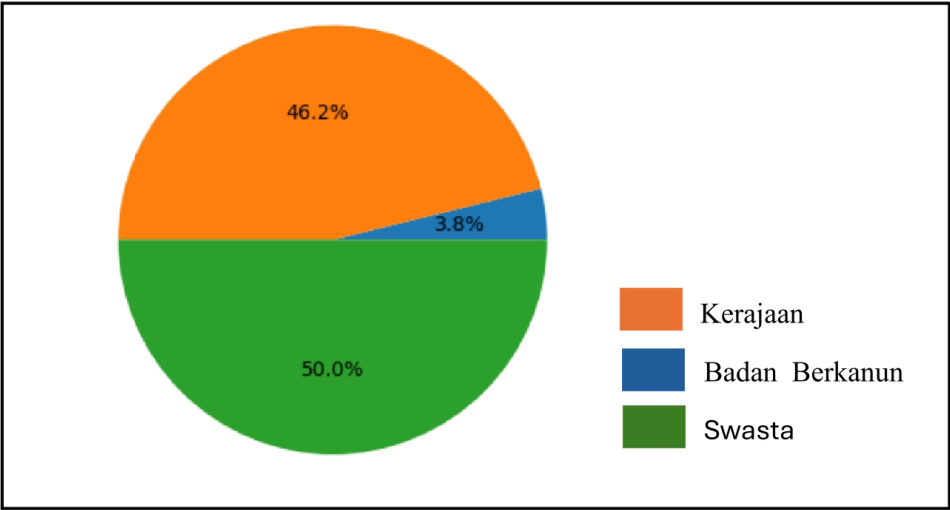
Profil Responden

Data menunjukkan bahawa keseluruhan 516 responden yang terlibat dalam kajian ini terdiri daripada majoriti 373 lelaki, manakala 143 responden ialah perempuan. Komposisi ini menggambarkan penyertaan yang lebih tinggi daripada golongan lelaki, sekaligus memberi gambaran awal tentang corak keanggotaan dan demografi dalam kalangan ahli kesatuan. Walaupun terdapat jurang penyertaan antara jantina, dapatan ini membantu memberikan konteks yang lebih jelas terhadap struktur keahlian serta keperluan dan keutamaan yang mungkin berbeza antara kumpulan responden. Secara keseluruhan, maklumat ini penting dalam merangka strategi penglibatan yang lebih inklusif dan responsif terhadap keperluan semua ahli.

Seramai 6 orang presiden kesatuan sekerja di Sarawak telah ditemubual secara mendalam, manakala seramai 26 orang informan telah ditemubual secara semi-struktur. Kaedah temubual ini dilakukan adalah bagi mengeksplorasi mengenai

persepsi dan pengalaman mereka mengenai cabaran yang dihadapi dalam mengambil ahli baru dan mengekalkan keahlian sedia ada, serta mengenai strategi yang dilakukan oleh mereka.

Rajah 3.1: Jenis Kesatuan



Jadual 3.1 Jenis Kesatuan dan Bilangan Kesatuan

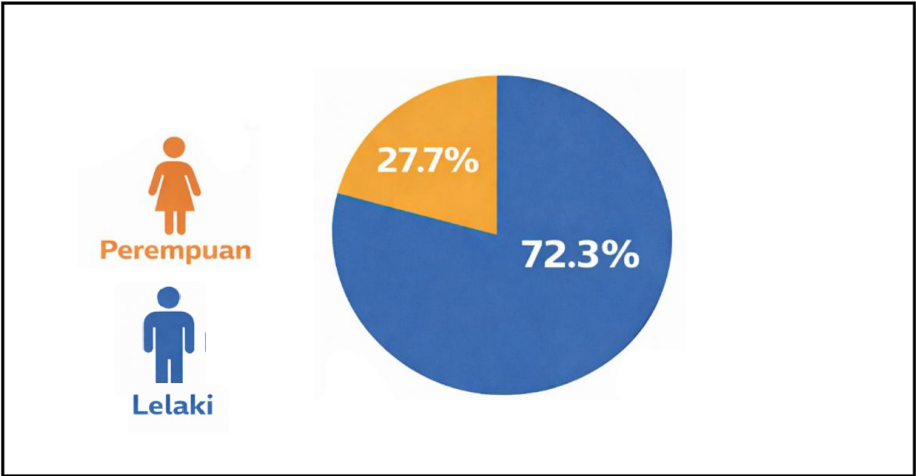
Jenis Kesatuan	Bilangan Kesatuan
Badan Berkanun	1
Kerajaan	12
Swasta	13
JUMLAH	26

Jadual 3.2: Jawatan dan Bilangan Penjawatan

Jawatan	Bilangan
Presiden	9
Timbalan presiden	4
Setiausaha	5
Bendahari	4
AJK/Exco	2
Ahli biasa	2
JUMLAH	26

Bilangan Responden Mengikut Jantina (N=516)

Rajah 3.2: Bilangan responden mengikut jantina (N=516)



Kumpulan umur 30–39 tahun merupakan kategori paling dominan, merangkumi 288 responden (55.8%), dengan 230 lelaki (44.6%) dan 58 perempuan (11.2%).

Ini menunjukkan bahawa golongan profesional dan pekerja matang dalam lingkungan usia ini menjadi teras utama keahlian kesatuan.

Kategori 20–29 tahun mencatat 77 responden (14.9%), terdiri daripada 71 lelaki (13.8%) dan hanya 6 perempuan (1.2%), menggambarkan kemasukan awal tenaga kerja muda yang masih rendah dalam kalangan wanita. Bagi kumpulan 40–49 tahun, seramai 132 responden (25.6%) direkodkan, merangkumi 62 lelaki (12.0%) dan 70 perempuan (13.6%). Ini menunjukkan keseimbangan jantina yang lebih jelas dalam kelompok pertengahan kerjaya, bahkan perempuan sedikit melebihi lelaki dalam kategori ini. Kategori 50–59 tahun pula mencatat 18 responden (3.5%), hampir seimbang antara lelaki (1.7%) dan perempuan (1.7%), mencerminkan kumpulan pekerja senior yang masih aktif menyumbang dalam kesatuan. Hanya 1 responden lelaki (0.2%) berada dalam kategori 60 tahun ke atas, menunjukkan bilangan kecil ahli veteran yang masih terlibat dalam aktiviti kesatuan.

Secara keseluruhan, dapatan ini memperlihatkan struktur keahlian yang kukuh dalam kalangan usia bekerja aktif, dengan dominasi jelas oleh lelaki (72.3%) namun dengan penyertaan signifikan daripada perempuan (27.7%), khususnya dalam kumpulan pertengahan usia.

Bilangan Responden Mengikut Jantina dan Kategori Umur

Jadual 3.3: Bilangan responden mengikut jantina dan kategori umur

Jantina / Umur	20-29	30-39	40-49	50-59	60+	Jumlah (Bil.)	Jumlah (%)
Lelaki	71 (13.8%)	230 (44.6%)	62 (12.0%)	9 (1.7%)	1 (0.2%)	373	72.3%
Perempuan	6 (1.2%)	58 (11.2%)	70 (13.6%)	9 (1.7%)	0 (0.0%)	143	27.7%
JUMLAH	77 (14.9%)	288 (55.8%)	132 (25.6%)	18 (3.5%)	1 (0.2%)	516	100%

Taburan tahap pendidikan menunjukkan corak yang jelas, dengan beberapa perbezaan ketara antara kedua-dua jantina. Kategori pendidikan paling besar ialah SPM, merangkumi 39.1% daripada semua responden. Lelaki membentuk bahagian terbesar dalam kategori ini (28.9% daripada keseluruhan responden), manakala perempuan menyumbang 10.3%. Ini menunjukkan bahawa SPM merupakan tahap pendidikan paling dominan dalam kalangan responden. Kategori kedua terbesar ialah Diploma, merangkumi 29.1% daripada keseluruhan responden. Dalam kategori ini, lelaki menyumbang 21.7%, jauh melebihi perempuan (7.4%). Ini menunjukkan bahawa pendidikan peringkat pertengahan lebih banyak diikuti oleh responden lelaki.

Bagi kategori Sijil, seramai 17.1% responden berada dalam kumpulan ini, dengan hampir kesemuanya lelaki (16.5%) dan hanya 0.6% perempuan. Ini menjadikan kategori Sijil antara yang paling didominasi oleh lelaki. Dalam kategori STPM, perempuan mengatasi lelaki. STPM merangkumi 9.5% daripada keseluruhan responden, dengan perempuan menyumbang 6.4%, dan lelaki hanya 3.1%. Ini menunjukkan bahawa penyertaan perempuan lebih tinggi di peringkat pra-universiti.

Tahap Sarjana Muda pula mencatatkan 5.0% responden keseluruhan, dengan pembahagian yang agak seimbang: lelaki (2.1%) dan perempuan (2.9%). Ini menunjukkan kedua-dua jantina mempunyai kecenderungan hampir sama dalam mengejar pendidikan peringkat ijazah. Hanya 0.2% (seorang responden) yang memiliki kelulusan Sarjana, dan individu tersebut ialah perempuan.

Secara keseluruhannya, walaupun komposisi responden didominasi oleh lelaki, pola pendidikan menunjukkan bahawa perempuan lebih menonjol dalam kategori STPM dan Sarjana Muda, manakala lelaki mendominasi SPM, Diploma dan Sijil. Ini memberikan gambaran menyeluruh mengenai latar belakang pendidikan serta perbezaan penyertaan mengikut jantina dalam kumpulan responden.

Bilangan Responden Mengikut Jantina dan Tahap Pendidikan

Jadual 3.4: Bilangan responden mengikut jantina dan tahap pendidikan

Jantina/ Tahap Pendidikan	Sijil	SPM	STPM	Diploma	Sarjana Muda	Sarjana (Master)	Jumlah (n)
Lelaki	85 (16.5%)	149 (28.9%)	16 (3.1%)	112 (21.7%)	11 (2.1%)	0 (0.0%)	373 (72.3%)
Perempuan	3 (0.6%)	53 (10.3%)	33 (6.4%)	38 (7.4%)	15 (2.9%)	1 (0.2%)	143 (27.7%)
JUMLAH	88 (17.1%)	202 (39.1%)	49 (9.5%)	150 (29.1%)	26 (5.0%)	1 (0.2%)	516 (100%)

Analisis terhadap 516 orang responden menunjukkan bahawa majoriti besar merupakan pekerja sektor swasta, iaitu seramai 395 orang (76.6%), diikuti sektor kerajaan seramai 115 orang (22.3%), manakala badan berkanun hanya

merangkumi 6 orang (1.2%). Taburan ini memperlihatkan bahawa keanggotaan kesatuan atau penyertaan dalam kajian ini didominasi oleh golongan pekerja swasta. Dari sudut tempoh perkhidmatan, kategori 0–5 tahun dan 6–10 tahun merupakan kumpulan terbesar, masing-masing dengan 126 orang (24.4%) dan 125 orang (24.2%). Ini menunjukkan penyertaan yang kukuh daripada pekerja baharu dan awal kerjaya, terutamanya dalam sektor swasta yang mencatat bilangan tertinggi dalam dua kategori tersebut.

Bagi kategori 11–15 tahun, 92 orang (17.8%) direkodkan, manakala 79 orang (15.3%) berada dalam tempoh 16–20 tahun. Kategori yang lebih panjang tempoh perkhidmatannya, iaitu 21–25 tahun (48 orang; 9.3%), 26–30 tahun (21 orang; 4.1%), dan 31 tahun ke atas (25 orang; 4.8%), menunjukkan penurunan yang ketara. Ini mengisyaratkan bahawa bilangan pekerja senior yang kekal lama dalam organisasi adalah lebih kecil.

Dari perspektif jenis pekerjaan, sektor kerajaan memperlihatkan komposisi yang lebih stabil dengan bilangan yang signifikan dalam kategori 11 tahun ke atas, berbanding sektor swasta yang lebih tertumpu pada kategori 0–10 tahun. Hal ini sejajar dengan pola kerjaya dalam sektor awam yang biasanya mempunyai tempoh perkhidmatan lebih panjang dan kadar mobiliti yang rendah.

Secara keseluruhannya, dapatan ini menunjukkan bahawa struktur tenaga kerja yang terlibat terdiri daripada majoriti pekerja sektor swasta dengan tempoh perkhidmatan yang lebih pendek hingga sederhana, manakala pekerja kerajaan menonjol dalam kategori perkhidmatan lebih panjang. Ini memberikan gambaran jelas tentang dinamik umur perkhidmatan dan kestabilan kerjaya dalam kalangan ahli atau responden kajian.

Bilangan Responden Mengikut Jenis Pekerjaan dan Tempoh Bekerja

Jadual 3.5: Bilangan responden mengikut jenis pekerjaan dan tempoh bekerja

Jenis Pekerjaan	5 tahun dan ke bawah	6-10 tahun	11-15 tahun	16-20 tahun	21-25 tahun	26-30 tahun	31 tahun dan ke atas	Jumlah
Kerajaan	46	26	14	10	8	3	8	115
Badan Berkanun	2	2	1	0	0	1	0	6
Swasta	78	97	77	69	40	17	17	395
Jumlah	126	125	92	79	48	21	25	516

Analisis peratusan menunjukkan bahawa majoriti ahli dalam kategori 0–5 tahun perkhidmatan mempunyai penglibatan yang sangat rendah, dengan 96.6 peratus (84 daripada 87 orang) hanya terlibat dalam kesatuan selama 1–5 tahun. Corak yang hampir sama juga dapat dilihat dalam kalangan pekerja 6–10 tahun perkhidmatan, di mana 77.2 peratus (132 daripada 171 orang) masih berada dalam penglibatan 1–5 tahun, manakala hanya 21.1 peratus (36 orang) mempunyai penglibatan 6–10 tahun.

Dalam kategori 11–15 tahun perkhidmatan, pengagihan penglibatan menjadi lebih beragam. Sebanyak 46.9 peratus (60 daripada 128 orang) terlibat 1–5 tahun, manakala 35.2 peratus (45 orang) mempunyai penglibatan 11–15 tahun. Ini menunjukkan kehadiran kumpulan ahli yang lebih stabil dan komited dalam jangka masa lebih panjang.

Bagi kumpulan 16–20 tahun perkhidmatan, pola yang lebih seimbang muncul. Sebanyak 55.3 peratus (57 daripada 103 orang) kekal dalam penglibatan rendah (1–5 tahun), manakala 23.3 peratus (24 orang) dan 14.6 peratus (15 orang) berada

dalam penglibatan 6–10 tahun dan 16–20 tahun. Ini menandakan kepelbagaian tahap komitmen yang ketara dalam kumpulan pekerja berpengalaman ini.

Kategori 21–25 tahun menunjukkan pola yang lebih tersebar, dengan 38.9 peratus (7 daripada 18 orang) terlibat 1–5 tahun, 27.8 peratus (5 orang) terlibat 6–10 tahun, dan masing-masing 16.7 peratus (3 orang) berada dalam kategori 16–20 tahun dan 21+ tahun. Ini menunjukkan peralihan sebahagian ahli kepada penglibatan yang lebih mendalam.

Bagi kumpulan paling lama berkhidmat, 31 tahun ke atas, 40 peratus (2 daripada 5 orang) telah terlibat dalam kesatuan lebih daripada 21 tahun, mencerminkan komitmen jangka panjang yang tinggi walaupun bilangan ahli kecil.

Secara keseluruhan, dapatan ini menunjukkan bahawa majoriti ahli dalam hampir semua kategori perkhidmatan masih berada pada tahap penglibatan rendah (1–5 tahun). Namun, kumpulan yang lebih berpengalaman mula menunjukkan corak penglibatan jangka panjang yang lebih kukuh, yang penting bagi kesinambungan kepimpinan dan kekuatan organisasi kesatuan.

Tahun bekerja dan Tempoh menjadi Ahli

Jadual 3.6: Tahun bekerja dan tempoh menjadi ahli

Tempoh Perkhidmatan	1–5 tahun (%)	6–10 tahun (%)	11–15 tahun (%)	16–20 tahun (%)	21 tahun dan ke atas (%)	Jumlah (N)
0–5 tahun	96.6%	3.4%	0.0%	0.0%	0.0%	87
6–10 tahun	77.2%	21.1%	1.8%	0.0%	0.0%	171
11–15 tahun	46.9%	18.0%	35.2%	0.0%	0.0%	128
16–20 tahun	55.3%	23.3%	6.8%	14.6%	0.0%	103
21–25 tahun	38.9%	27.8%	0.0%	16.7%	16.7%	18
26–30 tahun	50.0%	25.0%	0.0%	25.0%	0.0%	4
31 tahun ke atas	20.0%	0.0%	20.0%	20.0%	40.0%	5
Jumlah (N)	343	92	56	20	5	516

Analisis menunjukkan bahawa majoriti ahli yang terlibat dalam kesatuan berada dalam kategori penglibatan 1–5 tahun. Dalam kumpulan ini, 96.8 peratus (332 daripada 343 orang) tidak memegang jawatan, manakala hanya 3.2 peratus (11 orang) memegang jawatan pada masa kini. Ini menggambarkan bahawa ahli yang berada pada peringkat awal penglibatan dalam kesatuan lazimnya masih belum terlibat dalam peranan kepimpinan formal.

Bagi ahli dengan penglibatan 6–10 tahun, corak yang berbeza muncul. Sebanyak 18.5 peratus (17 daripada 92 orang) memegang jawatan, iaitu peratusan tertinggi dalam semua kategori. Ini menunjukkan bahawa tempoh penglibatan pertengahan merupakan fasa paling aktif dan kritikal dalam membentuk barisan pemimpin kesatuan, di mana ahli yang terlibat lebih daripada lima tahun mula menunjukkan komitmen kepimpinan yang lebih mendalam.

Dalam kategori penglibatan 11–15 tahun, sebanyak 5.4 peratus (3 daripada 56 orang) memegang jawatan. Walaupun lebih rendah berbanding kategori sebelumnya, angka ini tetap menunjukkan wujudnya kumpulan ahli berpengalaman yang masih memainkan peranan kepimpinan. Namun begitu, majoritinya 94.6 peratus tidak memegang jawatan, berkemungkinan kerana perubahan fasa kerjaya, komitmen kerja, atau peralihan kepimpinan kepada ahli yang lebih muda.

Kategori 16–20 tahun pula menunjukkan bahawa 15 peratus (3 daripada 20 orang) memegang jawatan, sekali lagi menandakan bahawa sebahagian ahli yang telah lama terlibat masih terus menyumbang melalui peranan kepimpinan. Walaupun bilangannya kecil, kumpulan ini penting kerana mereka membawa pengalaman dan kesinambungan organisasi.

Akhir sekali, kategori penglibatan 21 tahun ke atas memperlihatkan bahawa 100 peratus (5 orang) tidak memegang jawatan pada masa kini. Ini mungkin menunjukkan bahawa ahli veteran yang telah lama berkhidmat lebih cenderung untuk melepaskan jawatan kepada generasi baru, atau memilih untuk menyumbang melalui peranan tidak formal seperti penasihat, mentor, atau penyokong strategik.

Secara keseluruhan, dapatan ini menunjukkan bahawa kecenderungan untuk memegang jawatan kesatuan adalah paling tinggi dalam kalangan ahli yang berada pada tahap penglibatan pertengahan (6–10 tahun). Ahli baharu cenderung belum bersedia untuk memegang jawatan, manakala ahli veteran pula lebih banyak berperanan sebagai penyokong berbanding pemegang jawatan formal. Corak ini memberikan gambaran jelas tentang dinamik kepimpinan kesatuan dan titik optimum bagi pembangunan pemimpin pelapis.

Tempoh Menjadi Ahli dan Pernah Memegang Jawatan

Jadual 3.7: Tempoh menjadi ahli dan pernah memegang jawatan

Tempoh Menjadi Ahli/ Pernah Memegang Jawatan	Tidak (%)	Ya (%)	Jumlah (N)
1-5 tahun	96.8%	3.2%	343
6-10 tahun	81.5%	18.5%	92
11-15 tahun	94.6%	5.4%	56
16-20 tahun	85.0%	15.0%	20
21 tahun ke atas	100.0%	0.0%	5
Jumlah Ahli (N)	482	34	516

Persepsi Ahli Kesatuan Tentang Peranan Dan Sumbangan Majlis Jawatankuasa Kerja (MJK)

Berdasarkan hasil kajian yang dijalankan, tahap persepsi ahli terhadap peranan dan sumbangan Majlis Jawatankuasa Kerja (MJK) telah dianalisis menggunakan kaedah taburan kekerapan dan kepadatan skor purata. Hasil analisis adalah seperti berikut:

Berdasarkan Rajah 3.1 sebahagian besar ahli memberikan penilaian yang sangat tinggi terhadap MJK. Majoriti skor tertumpu dalam julat 4.0 hingga 5.0. Kepadatan tertinggi dicatatkan pada skor antara 4.5 hingga 5.0 (melebihi 80% responden), yang menunjukkan bahawa majoriti responden "Sangat Setuju" dengan keberkesanan peranan yang dimainkan oleh MJK.

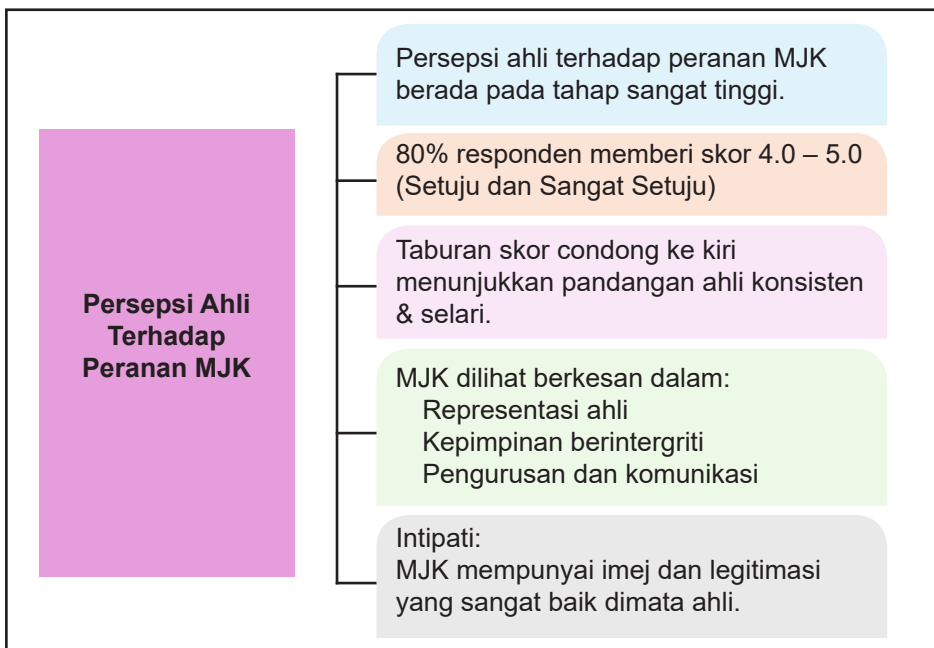
Bentuk taburan condong ke kiri (*Left Skewed*) menunjukkan taburan yang tidak simetri dan tertumpu ke arah kanan (skor tinggi). Keadaan ini menggambarkan bahawa pandangan ahli adalah selari dan konsisten dalam mengiktiraf sumbangan MJK. Jurang perbezaan pendapat adalah kecil kerana sangat sedikit responden yang memberikan penilaian di bawah tahap sederhana (skor 3.0).

Berdasarkan Analisis Kelompok Persepsi (Bimodal Tendency), garis kepadatan (garis hijau), menunjukkan dua puncak utama dalam kategori skor tinggi, iaitu sekitar skor 4.0 dan 4.8. Ini menunjukkan wujudnya dua kelompok besar ahli:

- Kelompok Setuju: Ahli yang melihat sumbangan MJK sebagai berkesan dan mencukupi.
- Kelompok Sangat Setuju: Ahli yang melihat MJK sebagai sangat cemerlang dalam menjalankan peranannya.

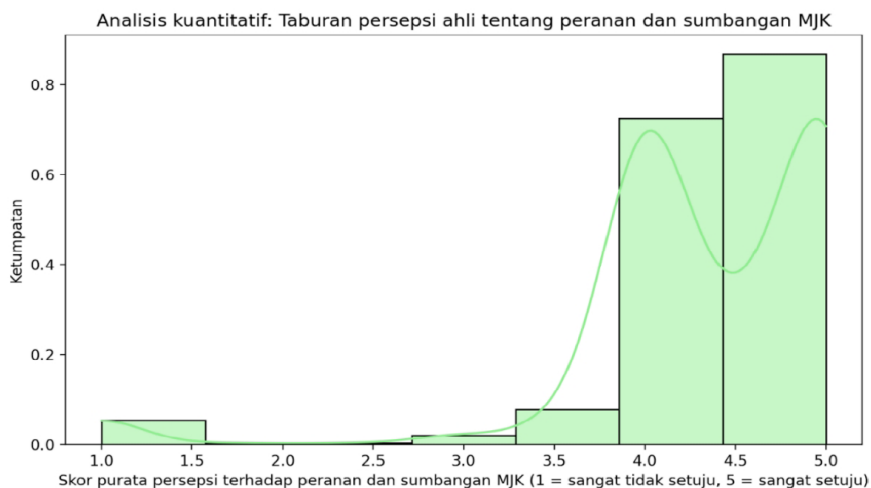
Walaupun secara keseluruhan data adalah positif, terdapat segelintir kecil responden yang memberikan skor dalam julat 1.0 hingga 1.5. Ini menunjukkan masih terdapat ahli yang berpendapat bahawa perlu ada penambahbaikan bagi memenuhi ekspektasi sebahagian kecil ahli yang mungkin merasa peranan MJK belum sampai ke tahap yang diharapkan.

Rajah 3.3: Persepsi Ahli Terhadap Peranan MJK



Secara keseluruhannya, analisis kuantitatif ini mengesahkan bahawa MJK mempunyai imej dan prestasi yang sangat baik di mata ahli kesatuan. Keyakinan ahli terhadap sumbangan MJK adalah pada tahap yang sangat memuaskan, yang mana ini merupakan indikator penting bagi sokongan ahli terhadap inisiatif masa hadapan pihak MJK.

Rajah 3.4: Taburan Persepsi Ahli Terhadap Peranan dan Sumbangan MJK



Tahap kepercayaan, kepuasan dan keterlibatan ahli dengan aktiviti MJK

Dapatan tentang bagaimana ahli menilai tahap kepercayaan, kepuasan dan keterlibatan mereka terhadap aktiviti MJK dapat dilihat melalui taburan skor persepsi yang ditunjukkan dalam Rajah 3.2. Skor yang digunakan adalah berdasarkan skala 1 hingga 5, di mana skor yang lebih tinggi mencerminkan persepsi yang lebih positif. Secara keseluruhannya, rajah ini memperlihatkan bahawa majoriti skor tertumpu pada julat tinggi, khususnya antara 4 hingga 5. Ini

bermaksud kebanyakan ahli mempunyai pandangan yang baik dan positif terhadap pelaksanaan aktiviti oleh MJK.

Daripada sudut tahap kepercayaan, taburan skor yang tinggi menunjukkan bahawa ahli secara umumnya mempercayai peranan dan fungsi MJK. Kepercayaan ini boleh dikaitkan dengan keyakinan ahli terhadap keupayaan MJK dalam merancang, mengurus dan melaksanakan aktiviti yang berkaitan dengan kepentingan ahli. Apabila majoriti skor berada pada tahap tinggi, ia menggambarkan bahawa ahli melihat MJK sebagai badan yang berfungsi dengan baik serta mampu mewakili suara dan keperluan mereka. Dalam konteks ini, kepercayaan ahli adalah elemen penting kerana ia menjadi asas kepada hubungan yang kukuh antara MJK dan ahli-ahlinya.

Selain itu, tahap kepuasan ahli juga dapat difahami melalui taburan skor yang sama. Skor purata yang tinggi menunjukkan bahawa ahli berpuas hati dengan aktiviti yang dianjurkan oleh MJK. Kepuasan ini mungkin merangkumi pelbagai aspek, seperti kesesuaian aktiviti yang dijalankan, cara aktiviti diuruskan, serta manfaat yang diperoleh oleh ahli hasil daripada penyertaan mereka. Apabila ahli memberikan skor yang tinggi, ini menandakan bahawa aktiviti MJK memenuhi jangkaan mereka dan dianggap relevan dengan keperluan semasa. Kepuasan yang tinggi juga mencerminkan bahawa usaha MJK dalam merancang dan melaksanakan aktiviti telah memberikan impak yang positif kepada ahli.

Dari segi keterlibatan ahli, taburan skor yang tertumpu pada nilai tinggi menunjukkan bahawa ahli bukan sekadar menjadi pemerhati, tetapi turut terlibat secara aktif dalam aktiviti MJK. Keterlibatan ini boleh dilihat dalam bentuk kehadiran yang konsisten, penyertaan dalam perbincangan, sumbangan idea,

serta sokongan terhadap pelaksanaan aktiviti. Apabila ahli merasa yakin dan berpuas hati, mereka lebih cenderung untuk melibatkan diri secara aktif. Oleh itu, skor tinggi dalam rajah ini menggambarkan hubungan yang positif antara MJK dan ahli, di mana aktiviti yang dianjurkan berjaya menarik minat dan komitmen ahli.

Walaupun majoriti skor adalah tinggi, rajah ini juga menunjukkan kewujudan beberapa skor rendah, khususnya pada julat sekitar 1 hingga 2.5. Walau bagaimanapun, bilangan skor rendah ini adalah sangat kecil. Ini menunjukkan bahawa hanya segelintir ahli yang mungkin mempunyai pandangan kurang positif terhadap aktiviti MJK. Keadaan ini adalah perkara biasa dalam mana-mana organisasi atau kumpulan, kerana setiap individu mempunyai pengalaman, jangkaan dan tahap penglibatan yang berbeza. Namun begitu, kewujudan skor rendah ini tidak menjejaskan gambaran keseluruhan yang menunjukkan persepsi positif secara umum.

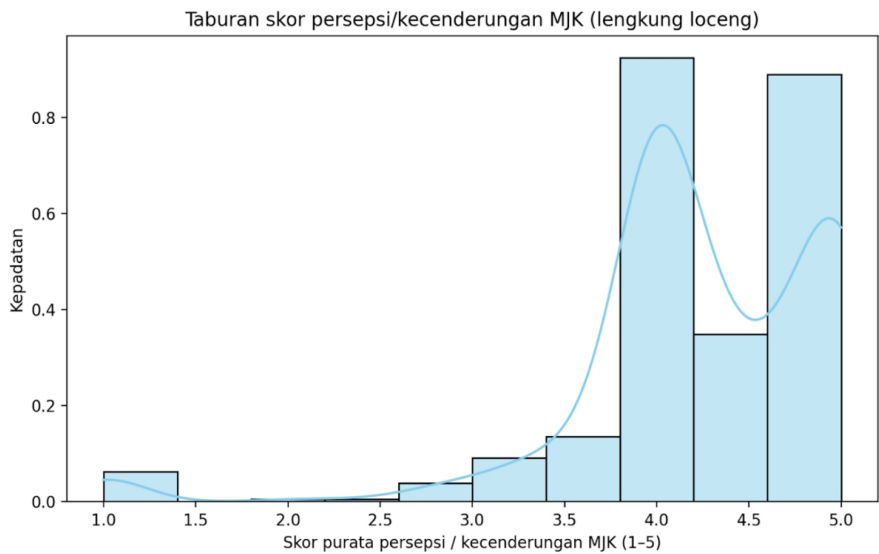
Kewujudan skor rendah ini juga boleh dijadikan sebagai petunjuk kepada MJK untuk melakukan penambahbaikan berterusan. MJK boleh meneliti faktor-faktor yang mungkin menyebabkan sebilangan kecil ahli kurang berpuas hati atau kurang terlibat, seperti kekangan komunikasi, jadual aktiviti yang kurang sesuai, atau keperluan ahli yang belum sepenuhnya dipenuhi. Dengan mengambil maklum balas ini secara konstruktif, MJK boleh memperkukuh lagi peranan dan keberkesanan mereka pada masa hadapan.

Secara keseluruhan, taburan skor persepsi ini memberikan gambaran yang jelas bahawa tahap kepercayaan, kepuasan dan keterlibatan ahli terhadap aktiviti MJK adalah tinggi. Majoriti ahli menunjukkan kecenderungan positif, yang

menandakan bahawa MJK berjaya memainkan peranan mereka dengan berkesan. Kepercayaan yang tinggi menunjukkan keyakinan ahli terhadap kepimpinan dan pengurusan MJK. Di samping itu, kepuasan yang tinggi mencerminkan keberkesanan aktiviti yang dianjurkan, manakala keterlibatan yang tinggi menunjukkan komitmen ahli terhadap aktiviti tersebut.

Dapatan ini secara tidak langsung menunjukkan bahawa aktiviti MJK bukan sahaja diterima dengan baik, malah berupaya mewujudkan hubungan yang harmoni dan saling menyokong antara MJK dan ahli. Keadaan ini amat penting bagi memastikan kelangsungan peranan MJK sebagai badan yang mewakili kepentingan ahli. Dengan mengekalkan tahap kepercayaan, kepuasan dan keterlibatan yang tinggi, MJK berada pada kedudukan yang baik untuk terus berfungsi secara efektif dan relevan pada masa akan datang.

Rajah 3.5: Tahap kepercayaan, kepuasan dan keterlibatan ahli dengan aktiviti MJK



Analisis Deskriptif Bagi Mengenalpasti Dimensi Utama Persepsi

Untuk menganalisa persepsi ahli terhadap peranan MJK sebanyak sepuluh pernyataan telah digunakan seperti pada Jadual 3.2. Pernyataan B1 hingga B10 memberikan gambaran menyeluruh tentang bagaimana 516 responden memberikan jawapan yang merangkumi fungsi teras MJK dalam pengurusan keahlian, komunikasi, representasi dan kepimpinan. Ia merangkumi usaha menarik ahli, menyampaikan informasi secara telus, mewakili suara ahli, memupuk solidariti serta menerajui kesatuan dengan integriti dan penuh kepercayaan.

Jadual 3.8: Deskriptif Statistik dimensi utama persepsi terhadap peranan MJK

Penyataan	Min	Sisihan Piawai (SD)	Kecondongan (Skewness)	Kurtosis
Menarik ahli baharu	96.8%	3.2%	-2.13	6.53
Mengekalkan keahlian melalui aktiviti	4.30	0.83	-1.91	5.32
Menjelaskan faedah keahlian dengan jelas	4.35	0.81	-2.09	6.24
Mewakili suara ahli dengan berkesan	4.41	0.82	-2.27	6.87
Menyampaikan maklumat pekerjaan secara telus	4.36	0.84	-2.10	5.93
Kepuasan terhadap tahap komunikasi	4.32	0.85	-2.05	5.64
Mengambil kira pandangan ahli	4.30	0.84	-1.97	5.49
Aktiviti meningkatkan rasa kekitaan	4.26	0.85	-1.83	4.72

Penyataan	Min	Sisihan Piawai (SD)	Kecondongan (Skewness)	Kurtosis
Memupuk semangat solidariti ahli	4.36	0.85	-2.09	5.84
Kepimpinan berintegriti dan boleh dipercayai	4.40	0.80	-2.15	6.66

Secara umum, setiap pernyataan (B1 hingga B10) mempunyai nilai min antara 4.26 hingga 4.40, iaitu sangat hampir dengan nilai maksimum skala Likert iaitu 5 (“sangat setuju”). Ini bermakna majoriti responden bersetuju atau sangat bersetuju dengan pernyataan yang berkaitan dengan persepsi ahli terhadap kesatuan dan peranan MJK. Nilai min yang tinggi ini menggambarkan bahawa responden mempunyai pandangan yang positif terhadap aspek yang diukur oleh pernyataan-pernyataan tersebut. Contohnya, jika menjelaskan faedah keahlian yang jelas mengukur keyakinan ahli terhadap kepimpinan MJK, maka min sekitar 4.35 menunjukkan bahawa sebahagian besar ahli benar-benar yakin terhadap kepimpinan tersebut.

Nilai sisihan piawai pula berada antara 0.79 hingga 0.86. Sisihan piawai adalah satu ukuran untuk menilai “sejauh mana jawapan responden berbeza antara satu sama lain.” Jika sisihan piawai bernilai kecil, jawapan responden lebih seragam; jika besar, jawapan sangat berbeza-beza. Dalam jadual ini, nilai sisihan piawai sederhana menunjukkan bahawa kebanyakan responden memberikan jawapanyang hampir sama. Ini memberi isyarat bahawa persepsi ahli tidak bercanggah antara satu sama lain dan mereka mempunyai pengalaman, harapan dan pandangan yang hampir serupa terhadap MJK dan kesatuan.

Selain itu, jadual menunjukkan nilai kecondongan (skewness) bagi semua item adalah negatif, dan bagi sesetengah item nilainya agak besar, contohnya -2.12 atau -2.27. Kecondongan negatif ini bermakna majoriti jawapan tertumpu pada

bahagian atas skala (iaitu “setuju” dan “sangat setuju”). Dalam bahasa mudah, ini menunjukkan responden sangat cenderung memberikan jawapan positif. Dapatan ini bukan sahaja menyokong nilai min yang tinggi, tetapi juga memberi gambaran bahawa ahli kesatuan benar-benar mempunyai persepsi yang baik terhadap aspek yang diukur contohnya keberkesanan komunikasi MJK, ketelusan proses dan sokongan yang diberikan kepada ahli.

Nilai kurtosis pula menunjukkan bentuk taburan jawapan responden. Dalam jadual ini, nilai kurtosis adalah tinggi dan positif (contohnya 6.52, 5.93, 8.66) bermaksud jawapan responden berkumpul rapat di sekitar nilai min. Ini bermakna ahli kesatuan bukan sahaja bersetuju, tetapi mereka bersetuju secara konsisten dan kukuh tidak terdapat kumpulan besar responden yang memberikan jawapan yang bertentangan. Dalam konteks kajian ini, hal ini sangat penting kerana ia menunjukkan kewujudan kesepakatan yang kuat dalam kalangan ahli.

Daripada keseluruhan data statistik ini, beberapa kesimpulan penting boleh dibuat. Pertama, responden memberikan maklum balas yang jelas dan tidak bercelaru mereka memahami soalan dan memberikan penilaian yang hampir sama antara satu sama lain. Kedua, jawapan yang positif dan konsisten mencerminkan tahap kepuasan, keyakinan dan sokongan yang tinggi terhadap kesatuan dan MJK. Ketiga, variasi jawapan yang sederhana menunjukkan bahawa tidak terdapat polarisasi pendapat; dengan kata lain, tiada kumpulan ahli yang tidak puas hati secara kritikal atau menolak peranan MJK.

Dapatan kajian empirikal ini penting kerana ia mengesahkan bahawa ahli kesatuan bukan sahaja berpuas hati, tetapi juga mempunyai pengalaman yang

selari dan konsisten, yang mencerminkan kekuatan fungsi dan peranan MJK dalam organisasi.

Persepsi Ahli Terhadap Kecenderungan Untuk Kekal Sebagai Ahli

Secara keseluruhan, tahap kecenderungan dan persepsi ahli terhadap pengkalan keahlian serta sokongan Majlis Jawatankuasa Kerja (MJK) berada pada aras yang tinggi, dengan nilai min bagi setiap pernyataan melebihi 4.10. Ini menunjukkan bahawa majoriti responden mempunyai pandangan yang positif terhadap keahlian kesatuan dan peranan MJK dalam mengekalkan penyertaan ahli.

Hasrat untuk kekal sebagai ahli kesatuan mencatatkan nilai min 4.39, iaitu yang tertinggi antara semua pernyataan. Ini menggambarkan komitmen dan kecenderungan yang kuat dalam kalangan ahli untuk terus bersama kesatuan. Walaupun skewness bernilai negatif (-2.12) menunjukkan taburan condong ke kiri, hal ini menandakan ramai responden memberikan skor tinggi. Nilai kurtosis yang agak besar (6.45) turut menunjukkan taburan lebih runcing, menandakan kesepakatan responden yang konsisten. Sokongan MJK mempengaruhi keputusan untuk kekal sebagai ahli juga menunjukkan nilai min yang tinggi (4.30), menandakan bahawa peranan MJK dianggap signifikan dalam memastikan ahli terus bersama kesatuan. Skewness negatif (-1.85) menunjukkan kecenderungan responden memilih kategori persetujuan, manakala nilai kurtosis (5.07) menunjukkan pengelompokan skor yang padat pada bahagian tinggi skala.

Manfaat kebajikan yang diterima melalui keahlian turut mencatatkan min 4.32 mencerminkan keyakinan ahli bahawa kesatuan menyediakan nilai tambah yang jelas. Nilai skewness (-1.89) dan kurtosis (5.53) sekali lagi menunjukkan penumpuan jawapan kepada tahap persetujuan yang tinggi.

Bagi pernyataan kesanggupan memperbaharui keahlian walaupun berdepan cabaran luaran, nilai min adalah 4.15 sedikit lebih rendah berbanding pernyataan lain tetapi masih pada aras tinggi. Ini menunjukkan komitmen ahli kekal kukuh walaupun terdapat isu seperti kenaikan yuran, perubahan kepimpinan atau cabaran ekonomi. Skewness (-1.52) dan kurtosis (3.14) menggambarkan taburan yang tetap condong ke arah persetujuan.

Kesediaan ahli untuk menggalakkan rakan sekerja menyertai kesatuan mencatatkan min 4.38, menunjukkan tahap kebanggaan dan keyakinan ahli terhadap kesatuan itu sendiri. Skewness (-2.00) dan kurtosis (5.60) menunjukkan pemusatan respons yang tinggi kepada skor positif.

Jadual 3.9: Deskriptif Statistik Kecenderungan untuk Kekal Menjadi Ahli

Penyatuan	N	Mean	SD	Skewness	Kurtosis
Saya berhasrat untuk terus kekal sebagai ahli kesatuan sekerja	516	4.39	0.80	-2.12	6.48
Sokongan MJK mempengaruhi keputusan saya untuk kekal dalam kesatuan.	516	4.30	0.82	- 1.85	5.07
Keahlian dalam kesatuan memberi manfaat kebajikan yang nyata	516	4.32	0.80	-1.89	5.53

Penyatuan	N	Mean	SD	Skewness	Kurtosis
Saya sanggup memperbaharui keahlian walaupun terdapat cabaran luaran (contoh: kenaikan yuran, perubahan kepimpinan, ekonomi gig, COVID-19)]	516	4.15	0.89	- 1.52	3.14
Saya akan menggalakkan sekerja untuk menyertai kesatuan.	516	4.38	0.82	- 2.00	5.60

Analisis korelasi bagi menguji hubungan antara persepsi ahli dan niat untuk kekal menjadi ahli kesatuan

Kesatuan pekerja memainkan penting dalam melindungi hak, kebajikan dan kepentingan para pekerja. Namun, kadar penyertaan dan kekal ahli dalam kesatuan sering menjadi isu yang mencabar dalam konteks pasaran buruh moden. Justeru, memahami faktor-faktor yang mendorong ahli untuk kekal dalam kesatuan amat penting bagi memastikan kelangsungan dan keberkesanan organisasi.

Jadual 3.10 Korelasi Analisis korelasi bagi menguji hubungan antara persepsi ahli dan niat untuk kekal menjadi ahli kesatuan

		PERSEPSI	KECENDERUNGAN
PERSEPSI	Pearson Correlation	1	.825**
	Sig. (2-tailed)		< .001
	N	516	516
KECENDERUNGAN	Pearson Correlation	.825**	1
	Sig. (2-tailed)	< .001	
	N	516	516

** Korelasi signifikan pada tahap 0.01 (2-tailed).

Dapatan kajian berdasarkan analisis korelasi Pearson menunjukkan bahawa wujud hubungan positif yang sangat kuat antara persepsi ahli terhadap kesatuan dan kecenderungan mereka untuk kekal sebagai ahli. Nilai korelasi yang diperolehi, iaitu $r = 0.825$, menggambarkan bahawa apabila persepsi ahli meningkat terutama dari segi kepercayaan terhadap fungsi kesatuan, ketelusan keputusan, perlindungan hak, dan keberkesanan peranan Majlis Jawatankuasa Kerja (MJK) maka kecenderungan mereka terus terlibat dan mengekalkan keahliannya juga turut meningkat secara signifikan. Keputusan ini disokong oleh nilai signifikan $p < 0.001$ yang menandakan bahawa hubungan tersebut bukan berlaku secara kebetulan, sebaliknya adalah kukuh dari sudut statistik. Dapatan ini memberi implikasi penting kepada peranan MJK, khususnya dalam usaha memastikan persepsi ahli sentiasa positif melalui komunikasi yang jelas, pengurusan isu secara adil, serta pelaksanaan program dan manfaat yang memberi impak langsung kepada kesejahteraan ahli. Secara keseluruhannya, analisis ini

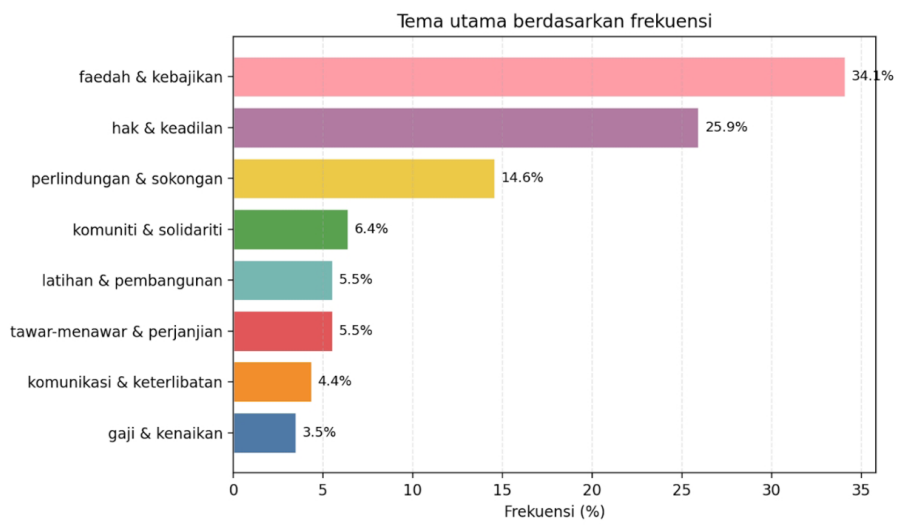
menegaskan bahawa persepsi merupakan pemacu utama yang mempengaruhi tingkah laku keahlian, dan pengukuhan persepsi positif adalah strategi kritikal dalam meningkatkan kecenderungan ahli untuk kekal dalam kesatuan.

Penentuan faktor paling berpengaruh terhadap kesetiaan ahli

Rajah 3.3 membincangkan hasil dapatan kajian berasaskan analisis frekuensi terhadap tema utama yang mempengaruhi keputusan ahli untuk kekal menjadi ahli kesatuan. Rajah 3.3 menunjukkan kekerapan menunjukkan bahawa ahli kekal dalam kesatuan terutamanya kerana keupayaannya untuk menstabilkan keadaan material dan mengurangkan risiko seperti responden berulang kali menyebut mengenai gaji, faedah, perlindungan dan keupayaan untuk berunding secara kolektif. Tema - tema ini disokong oleh keprihatinan terhadap keadilan prosedur dan hak untuk bersuara seperti meliputi hak, perwakilan dan komunikasi yang jelas yang secara bersama-sama mengangkat kesatuan daripada sekadar meknisme insurans kepada sebuah forum yang sah untuk mempengaruhi keputusan.

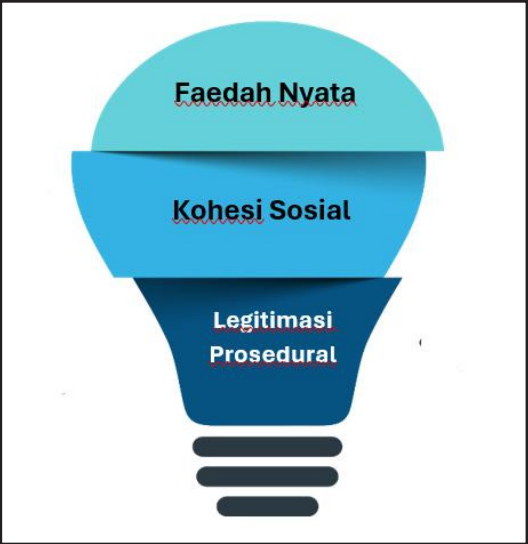
Ahli menggambarkan kesatuan sebagai satu infrastruktur sosial yang menawarkan pengiktirafan, bantuan bersama dan rasa kebersamaan. Secara keseluruhan, di mana faedah ketara, legitimasi, prosedur, dan perpaduan sosial saling berinteraksi. Kekerapan membantu menunjukkan sejauh mana kepentingan isu ini merentasi responden. Walaupun, ia tidak mengukur tahap intensiti, coraknya jelas bahawa ahli tidak kekal kerana satu kelebihan sahaja, tetapi kerana kesatuan pada masa yang sama mengurangkan pendedahan kepada kejutan, memperluaskan suara mereka dalam keputusan tempat kerja dan menanamkan mereka dalam satu identiti kolektif.

Rajah 3.6 Faktor utama yang mendorong untuk kekal menjadi ahli kesatuan



Dapatan ini menunjukkan bahawa keputusan ahli untuk kekal dalam kesatuan bukan berpunca daripada satu faktor tunggal, tetapi hasil daripada interaksi pelbagai dimensi. Tiga dimensi utama dikenal pasti iaitu:

Rajah 3.7: Tiga Dimensi Utama untuk kekal dalam kesatuan



Faedah nyata (*tangible benefits*) : meliputi kebajikan, sokongan, dan perlindungan, gaji dan kenaikan

Faedah dan kebajikan muncul sebagai faktor pendorong utama keahlian kesatuan. Ahli menilai kesatuan sebagai saluran yang mampu memberikan kestabilan kewangan dan sosial melalui faedah seperti bantuan kebajikan, perlindungan insurans, cuti tambahan, serta program kesejahteraan. Kesatuan dilihat bukan sekadar badan perundingan, tetapi juga sebagai institusi perlindungan yang menjamin kebajikan ahli dan keluarga mereka. Faktor ini menggambarkan bahawa manfaat material menjadi asas utama kepada hubungan antara kesatuan dan ahli, sejajar dengan teori ekonomi sosial yang menegaskan kepentingan insentif kebajikan dalam mengekalkan penyertaan.

Faktor *perlindungan dan sokongan* (14.6%) menonjol sebagai motivasi penting. Ahli melihat kesatuan sebagai pelindung daripada ketidakadilan majikan, ancaman kehilangan kerja, atau perubahan dasar organisasi yang menjejaskan pekerja. Kesatuan menyediakan rangkaian bantuan moral, undang-undang, dan sosial yang mengurangkan risiko individu, menjadikannya satu bentuk perlindungan kolektif.

“ Faktor utama yang mendorong saya untuk menyertai kesatuan sekerja adalah untuk memperjuangkan kebajikan dan hak pekerja secara kolektif, memastikan suasana kerja yang lebih adil dan selamat, serta mempunyai saluran rasmi untuk menyuarakan pendapat dan isu yang dihadapi oleh pekerja. Selain itu, saya percaya kesatuan dapat memperkukuhkan solidariti di kalangan pekerja dalam memperjuangkan kepentingan bersama. ”

Responden 54

Kesatuan membantu memastikan pekerja dilindungi daripada sebarang ketidakadilan majikan seperti gaji tidak dibayar, diskriminasi, atau pemberhentian tidak adil

Responden 139

Legitimasi prosedural (*procedural legitimacy*) – merangkumi keadilan, hak bersuara, dan perwakilan; serta

Faktor *hak dan keadilan* merupakan tema kedua tertinggi (25.9%). Ahli kekal dalam kesatuan kerana percaya bahawa organisasi ini memperjuangkan keadilan prosedur, hak bersuara, dan perwakilan yang sah. Kesatuan menyediakan platform untuk menyalurkan aduan, menyuarakan pandangan, dan menuntut keadilan secara kolektif. Elemen ini menunjukkan bahawa kesetiaan ahli bukan hanya berasaskan imbuhan material, tetapi turut dipengaruhi oleh persepsi terhadap legitimasi dan ketelusan organisasi.

Untuk memastikan hak dan kebajikan saya sebagai pekerja dilindungi serta mendapat faedah yang lebih baik melalui suara kolektif kesatuan

Responden 74

“

untuk mendapatkan gaji dan faedah yang lebih baik, jaminan dan keselamatan kerja, memperjuangkan hak dan kebajikan, serta mendapatkan suara dan sokongan kolektif dalam menyuarakan masalah kepada majikan

 Responden 75

”

Kohesi sosial (*social cohesion*) – yang menegaskan nilai solidariti dan komuniti, latihan dan pembangunan, tawar menawar dan perjanjian, komunikasi dan kerteliban.

Walaupun kadar frekuensinya lebih rendah (6.4%), faktor *komuniti dan solidariti* tetap signifikan. Ahli menggambarkan kesatuan sebagai ruang sosial yang membina rasa kebersamaan, kepercayaan, dan identiti kolektif. Aspek ini menonjolkan nilai emosi dan sosial keahlian kesatuan di mana rasa “dimiliki bersama” menjadi pendorong bukan material yang mengikat ahli dalam jangka panjang.

“

Supaya memperoleh lebih banyak maklumat dalam bidang kerja yang diceburi serta membolehkan berkongsi maklumat dengan rakan sepasukan

 Responden 240

”

“

Ingin menambah ilmu pengetahuan Dan berkongsi pengalaman dengan kawan sekerja

Responden 311

”

Gabungan ketiga-tiga dimensi ini membentuk *model nilai keahlian menyeluruh (total membership value model)*, di mana kesatuan dilihat bukan sahaja sebagai pelindung hak ekonomi, tetapi juga sebagai wadah sosial dan moral yang memperkukuh kesejahteraan ahli.

Dapatan kajian menunjukkan bahawa peranan JHEKS dalam menyokong fungsi dan keberkesanan MJK dinilai sangat positif oleh para responden. Semua item mencatatkan skor min melebihi 4.20, menandakan tahap persetujuan yang tinggi terhadap keupayaan JHEKS melaksanakan pemantauan, kawal selia dan pemberian sokongan kepada kesatuan. Responden khususnya menilai tinggi sumbangan JHEKS dalam memastikan ketelusan MJK serta sokongan terhadap isu-isu kesatuan di Sarawak (Mean = 4.27). Selain itu, JHEKS turut dilihat berperanan penting dalam memperkukuh kapasiti kepimpinan kesatuan (Mean = 4.25) dan menyediakan khidmat nasihat berterusan bagi memastikan kesatuan kekal aktif (Mean = 4.23). Kepuasan terhadap aktiviti pemeriksaan dan kawal selia JHEKS turut berada pada tahap tinggi (Mean = 4.20). Secara keseluruhan, dapatan ini menunjukkan bahawa JHEKS memainkan peranan yang konsisten, profesional dan signifikan dalam memperkukuh tadbir urus serta keberkesanan operasi kesatuan. Perincian dapatan ini ditunjukkan dalam Jadual 3.11

Jadual 3.11 Persepsi Terhadap Peranan JHEKS Dalam Menyokong Peranan MJK

Penyataan	N	Mean	SD
Peranan JHEKS dalam memastikan ketelusan MJK.	516	4.27	0.781
Pemantauan JHEKS meningkatkan keberkesanan pengurusan.	516	4.26	0.789
Sokongan JHEKS terhadap isu kesatuan di Sarawak.	516	4.27	0.783
Kepuasan terhadap kawal selia dan pemeriksaan JHEKS.	516	4.20	0.802
JHEKS memperkukuh kapasiti kepimpinan kesatuan.	516	4.25	0.800
Khidmat nasihat JHEKS memastikan kesatuan kekal aktif.	516	4.23	0.807

BAB 4

PENGAMBILAN DAN PENGEKALAN KEAHLIAN

Pengenalan

Dapatan kajian menunjukkan tahap persetujuan yang tinggi terhadap keberkesanan pelbagai strategi pengambilan dan pengekalan ahli yang dilaksanakan oleh MJK. Responden menilai bahawa pendekatan yang digunakan termasuk strategi pengambilan, penggunaan platform digital, program pembangunan pengetahuan, latihan, serta aktiviti kebersamaan berfungsi dengan baik dalam menyokong kesejahteraan ahli dan mengukuhkan hubungan mereka dengan kesatuan. Selain itu, strategi kesatuan didapati relevan dengan cabaran semasa serta berjaya memenuhi keperluan generasi pekerja baharu. Secara keseluruhannya, penilaian ini menunjukkan bahawa model strategi MJK bukan sahaja berkesan, malah diaplikasikan secara konsisten dalam meningkatkan komitmen dan rasa dihargai dalam kalangan ahli. Perincian lanjut dapatan tersebut ditunjukkan dalam Jadual 4.1

Jadual 4.1: Penilaian Terhadap Model/Strategi Pengambilan & Pengekalan Ahli

Penyataan	N	Mean	SD
Strategi pengambilan ahli berkesan.	516	4.16	0.843
Pendekatan digital digunakan dengan berkesan.	516	4.25	0.818
Promosi kesatuan mudah diakses pekerja baharu.	516	4.15	0.861
Program kesatuan meningkatkan pengetahuan ahli.	516	4.24	0.830
Strategi pengekalan menyokong kesejahteraan ahli.	516	4.26	0.810

Penyataan	N	Mean	SD
Latihan meningkatkan komitmen ahli.	516	4.18	0.836
Aktiviti kesatuan menguatkan rasa kebersamaan.	516	4.22	0.829
Strategi kesatuan sesuai dengan cabaran semasa.	516	4.15	0.841
Pendekatan kesatuan relevan untuk Gen Y/Gen Z.	516	4.18	0.843
Ahli berasa dihargai melalui aktiviti kesatuan.	516	4.17	0.876

Dapatan kajian menunjukkan bahawa peranan JHEKS dalam menyokong fungsi dan keberkesanan MJK dinilai sangat positif oleh para responden. Semua item mencatatkan skor min melebihi 4.20, menandakan tahap persetujuan yang tinggi terhadap keupayaan JHEKS melaksanakan pemantauan, kawal selia dan pemberian sokongan kepada kesatuan. Responden khususnya menilai tinggi sumbangan JHEKS dalam memastikan ketelusan MJK serta sokongan terhadap isu-isu kesatuan di Sarawak (Mean = 4.27). Selain itu, JHEKS turut dilihat berperanan penting dalam memperkukuh kapasiti kepimpinan kesatuan (Mean = 4.25) dan menyediakan khidmat nasihat berterusan bagi memastikan kesatuan kekal aktif (Mean = 4.23). Kepuasan terhadap aktiviti pemeriksaan dan kawal selia JHEKS turut berada pada tahap tinggi (Mean = 4.20). Secara keseluruhan, dapatan ini menunjukkan bahawa JHEKS memainkan peranan yang konsisten, profesional dan signifikan dalam memperkukuh tadbir urus serta keberkesanan operasi kesatuan. Perincian dapatan ini ditunjukkan dalam Jadual 5.2.

Kecenderungan ahli untuk Untuk Kekal Sebagai Ahli Dalam Persekitaran Yang Mencabar

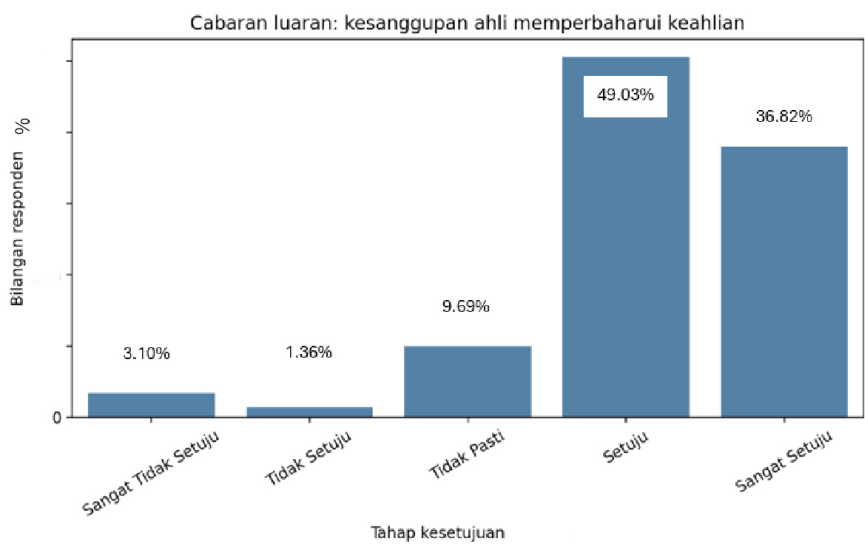
Berdasarkan Rajah 4.1 majoriti besar responden menunjukkan tahap persetujuan yang tinggi terhadap kecenderungan mereka untuk mengekalkan keahlian kesatuan walaupun berhadapan dengan pelbagai cabaran luaran. Sebahagian besar ahli menyatakan *Setuju* dan *Sangat Setuju*, mencerminkan keyakinan bahawa MJK masih berupaya memainkan peranan penting dalam memastikan keahlian kesatuan terus dikekalkan dalam keadaan persekitaran yang mencabar.

Jumlah responden yang bersetuju adalah jauh lebih tinggi berbanding mereka yang tidak pasti atau tidak bersetuju. Dapatan ini menunjukkan bahawa walaupun kesatuan berhadapan dengan tekanan luaran seperti perubahan ekonomi, peningkatan kos sara hidup, kesan pandemik COVID-19, serta perubahan corak pekerjaan seperti ekonomi Gig, ahli masih melihat usaha MJK sebagai relevan dan berkesan. Keadaan ini mencerminkan keupayaan MJK untuk menyesuaikan pendekatan dan mengekalkan kepercayaan ahli terhadap fungsi dan peranan kesatuan.

Sebaliknya, bilangan responden yang menyatakan *Tidak Pasti* adalah sederhana dan boleh ditafsirkan sebagai kumpulan ahli yang masih menilai keberkesanan usaha MJK atau memerlukan bukti yang lebih jelas tentang impak strategi yang dilaksanakan. Manakala, peratusan ahli yang *Tidak Setuju* dan *Sangat Tidak Setuju* adalah sangat kecil, menunjukkan bahawa penolakan terhadap peranan MJK dalam mengekalkan keahlian adalah minimum dan tidak dominan.

Secara keseluruhannya, dapatan ini menggambarkan bahawa MJK mempunyai pengaruh yang kukuh dalam mengekalkan keahlian kesatuan dalam situasi persekitaran yang mencabar. Tahap persetujuan yang tinggi dalam kalangan ahli menunjukkan keyakinan, sokongan dan penerimaan terhadap usaha MJK, sekali gus mengesahkan bahawa cabaran luaran tidak melemahkan sepenuhnya kepercayaan ahli terhadap peranan dan fungsi kesatuan. Dapatan ini juga memberi isyarat bahawa MJK berada pada landasan yang betul, namun masih perlu memperkukuh strategi bagi meyakinkan kumpulan ahli yang masih berada dalam kategori tidak pasti.

Rajah 4.1 Kecenderungan ahli untuk Untuk Kekal Sebagai Ahli Dalam Persekitaran Yang Mencabar (n=516)



Berdasarkan Rajah 4.2 majoriti besar responden menyatakan tahap persetujuan yang tinggi terhadap kesesuaian strategi sedia ada yang dilaksanakan oleh MJK dalam menghadapi cabaran persekitaran ekonomi semasa. Bilangan responden yang memilih *Setuju* dan *Sangat Setuju* adalah jauh lebih tinggi berbanding kategori lain,

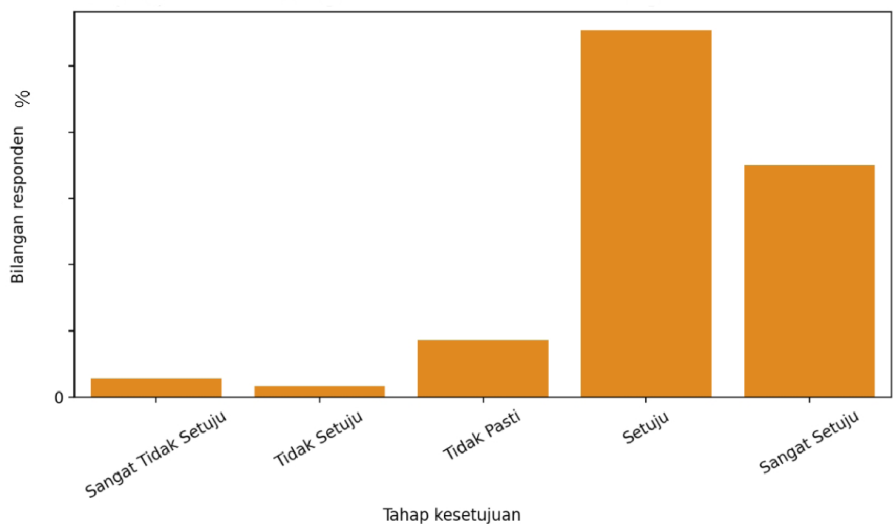
menunjukkan bahawa ahli secara umum melihat strategi MJK sebagai relevan dan sesuai dengan keadaan ekonomi yang mencabar.

Tahap persetujuan yang dominan ini mencerminkan keyakinan ahli bahawa strategi sedia ada MJK mampu bertahan dalam realiti ekonomi semasa termasuk isu seperti peningkatan kos sara hidup dan kekangan kewangan ahli. Ahli berpendapat bahawa langkah-langkah yang diambil oleh MJK adalah bersifat praktikal dan tidak membebankan, sekali gus membantu memastikan kebajikan ahli terus terpelihara walaupun dalam suasana ekonomi yang tidak menentu.

Sebahagian kecil responden berada dalam kategori *Tidak Pasti*, yang boleh ditafsirkan sebagai kumpulan ahli yang masih menilai keberkesanan strategi sedia ada atau kurang pendedahan terhadap pelaksanaan strategi tersebut. Walau bagaimanapun, bilangan responden dalam kategori *Tidak Setuju* dan *Sangat Tidak Setuju* adalah sangat kecil, menunjukkan bahawa penolakan terhadap strategi sedia ada MJK adalah minimum dan tidak mewakili pandangan majoriti.

Secara keseluruhannya, dapatan ini menunjukkan bahawa strategi sedia ada MJK adalah sesuai dan diterima dengan baik oleh ahli dalam menghadapi cabaran ekonomi semasa. Tahap persetujuan yang tinggi menyokong objektif kajian, iaitu menilai kesesuaian strategi MJK, dan membuktikan bahawa pendekatan yang dilaksanakan berada pada landasan yang betul. Namun, MJK masih boleh memperkukuh komunikasi dan penjelasan mengenai strategi sedia ada bagi meningkatkan keyakinan kumpulan ahli yang masih berada dalam kategori tidak pasti.

Rajah 4.2: Kesesuaian strategi sedia ada Majlis Jawatankuasa (MJK) dalam menghadapi cabaran ekonomi semasa.



Dalam menghadapi persekitaran ekonomi yang semakin mencabar, keseluruhan dapatan ini menunjukkan bahawa MJK perlu merangka strategi yang lebih adaptif, realistik dan responsif terhadap perubahan sosioekonomi, struktur pekerjaan serta keperluan ahli. Cabaran-cabaran yang dikenal pasti daripada tekanan kos sara hidup, dinamik kepimpinan, kesan pascapandemik hingga perubahan generasi dan bentuk pekerjaan menuntut MJK untuk memperkukuh pendekatan pengurusan, memperkemas komunikasi dan mempertingkatkan nilai tambah kepada ahli agar kesatuan kekal relevan, berdaya saing dan berupaya memenuhi harapan ahli dalam situasi ekonomi semasa yang tidak menentu.

Rajah 4.3: Cabaran Ekonomi Semasa



Perubahan Sosioekonomi Tema pertama yang dikenal pasti ialah cabaran perubahan sosioekonomi. Ahli secara konsisten menyatakan bahawa peningkatan kos sara hidup, tekanan ekonomi, dan ketidaktentuan kewangan memberi kesan kepada keupayaan MJK untuk melaksanakan aktiviti dan menarik penyertaan ahli. Dalam keadaan ini, ahli perlu mengutamakan keperluan peribadi dan keluarga, menyebabkan komitmen terhadap aktiviti kesatuan menjadi semakin terhad. Cabaran ini menuntut MJK untuk lebih peka terhadap situasi ekonomi semasa dan menyesuaikan perancangan agar sejajar dengan kemampuan serta keperluan ahli.

Kepimpinan dan kesinambungan organisasi

Tema kedua berkaitan dengan cabaran kepimpinan dan kesinambungan organisasi. Data menunjukkan bahawa perubahan kepimpinan, khususnya apabila berlaku tanpa perancangan yang jelas, boleh menjejaskan kestabilan organisasi. Ahli melihat bahawa pertukaran kepimpinan yang kerap berpotensi melemahkan hala tuju MJK serta menimbulkan kekeliruan dalam pelaksanaan

dasar dan aktiviti. Situasi ini menekankan kepentingan kepimpinan yang stabil, berwibawa dan berupaya membina kepercayaan ahli secara berterusan.

Kesan berpanjangan pandemik COVID-19

Tema ketiga merujuk kepada kesan berpanjangan pandemik COVID-19 terhadap pengurusan dan penglibatan ahli. Walaupun pandemik telah berakhir, kesannya masih dirasai dalam bentuk perubahan cara bekerja, berkomunikasi dan berinteraksi. Ahli menyatakan bahawa aktiviti secara dalam talian dan pengurangan pertemuan fizikal telah menjejaskan hubungan antara MJK dan ahli. Keadaan ini menjadikan usaha untuk mengekalkan penglibatan aktif ahli sebagai satu cabaran yang berterusan, sekali gus memerlukan pendekatan pengurusan yang lebih fleksibel dan kreatif.

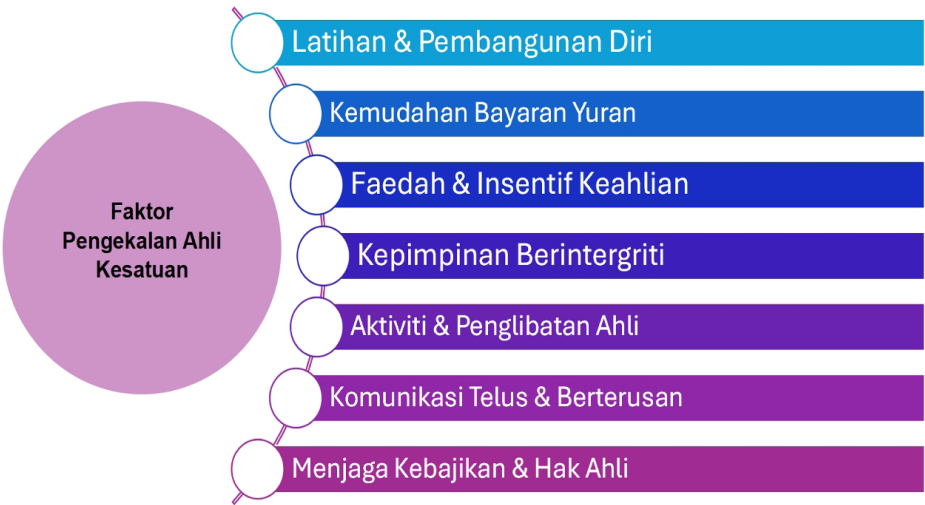
Tema keempat adalah cabaran penyesuaian terhadap perubahan struktur pekerjaan dan generasi baharu. Data menunjukkan bahawa kewujudan ekonomi gig dan perubahan keutamaan generasi muda mempengaruhi cara ahli melihat peranan kesatuan. Ahli cenderung menilai keberkesanan MJK berdasarkan manfaat langsung yang diterima, berbanding penglibatan jangka panjang. Oleh itu, MJK berdepan cabaran untuk menyesuaikan pendekatan, komunikasi dan strategi agar lebih relevan dengan keperluan semasa ahli yang semakin pelbagai latar belakang dan jangkaan.

Faktor Pengekalan Ahli Dalam Situasi Persekitaran Yang Mencabar

Dapatan kajian secara keseluruhan menunjukkan bahawa pengekalan keahlian dalam kesatuan sangat bergantung kepada sejauh mana kesatuan mampu memenuhi keperluan, harapan dan kesejahteraan ahlinya. Ahli kesatuan

cenderung untuk kekal setia apabila mereka melihat kesatuan benar-benar berfungsi sebagai pelindung hak pekerja, berkomunikasi secara telus, serta menyediakan ruang penglibatan yang aktif dan bermakna. Kepimpinan yang berintegriti, faedah keahlian yang jelas, kemudahan pembayaran yuran, dan peluang pembangunan diri turut menjadi faktor penting yang mempengaruhi hubungan ahli dengan kesatuan. Secara keseluruhan, kajian ini menegaskan bahawa kesatuan perlu bergerak sebagai organisasi yang responsif, profesional dan dekat dengan ahli bukan sahaja dalam memperjuangkan hak, tetapi juga dalam membina kepercayaan, menyemai rasa memiliki dan mewujudkan nilai tambah kepada keahlian (Rajah 5.4).

Rajah 4.4: Faktor Mempengaruhi Pengekalan Ahli



Menjaga Kebajikan dan Memperjuangkan Hak Ahli

Tema yang paling dominan dalam dapatan kajian ialah keperluan kesatuan untuk sentiasa menjaga kebajikan dan memperjuangkan hak ahli secara konsisten dan

berterusan. Majoriti responden menegaskan bahawa ahli akan terus kekal dalam kesatuan sekiranya mereka melihat kesatuan benar-benar berfungsi sebagai pembela kepada pekerja. Kebajikan ahli tidak dilihat secara sempit, tetapi merangkumi pelbagai aspek penting seperti gaji yang adil, elaun yang setimpal, keselamatan dan kesihatan di tempat kerja, faedah perubatan, perlindungan undang-undang serta keadilan dalam layanan majikan terhadap pekerja.

Responden turut menekankan bahawa usaha memperjuangkan hak ini mestilah bersifat nyata dan boleh dilihat hasilnya, bukan sekadar janji atau kenyataan lisan. Apabila ahli mengemukakan masalah atau aduan, mereka mengharapkan kesatuan bertindak dengan segera, profesional dan bersungguh-sungguh. Kejayaan kesatuan dalam rundingan kolektif, penyelesaian kes disiplin atau pembelaan kebajikan pekerja akan meningkatkan keyakinan ahli bahawa keahlian mereka benar-benar membawa manfaat. Keadaan ini seterusnya mengukuhkan kesetiaan ahli untuk terus kekal bersama kesatuan.

Komunikasi Telus dan Berterusan dengan Ahli

Tema kedua yang sangat ditekankan oleh responden ialah kepentingan komunikasi yang jelas, telus dan berterusan antara kesatuan dan ahli. Responden menyatakan bahawa ahli mudah berasa terpinggir dan tidak dihargai apabila mereka tidak menerima maklumat yang mencukupi berkaitan aktiviti kesatuan, keputusan mesyuarat, hala tuju organisasi atau hasil rundingan dengan pihak majikan.

Oleh itu, kesatuan perlu sentiasa menyalurkan maklumat terkini melalui pelbagai saluran yang mudah diakses seperti mesyuarat berkala, kumpulan WhatsApp, media sosial, buletin atau sesi perjumpaan bersemuka. Selain komunikasi sehalu, komunikasi dua hala juga amat penting. Ahli mahu pandangan, cadangan dan

aduan mereka didengar serta dipertimbangkan sebelum sebarang keputusan dibuat. Apabila komunikasi berjalan dengan baik dan terbuka, ahli akan berasa dihormati, dihargai dan lebih yakin untuk terus bersama kesatuan.

Aktiviti dan Penglibatan Aktif Ahli

Dapatan kajian turut menunjukkan bahawa aktiviti dan penglibatan aktif ahli memainkan peranan yang besar dalam mengekalkan keahlian kesatuan. Responden mencadangkan agar kesatuan sentiasa menganjurkan pelbagai aktiviti seperti hari keluarga, program sukan, ceramah, bengkel, kursus, aktiviti pembinaan pasukan (*team building*) serta perjumpaan berkala bersama ahli.

Aktiviti sebegini bukan sahaja dapat mengeratkan hubungan silaturahim sesama ahli, malah menjadikan kesatuan lebih hidup dan aktif. Kesatuan yang kerap menganjurkan aktiviti akan dilihat sebagai organisasi yang dekat dengan ahli dan bukan sekadar wujud atas nama sahaja. Apabila ahli dilibatkan secara langsung dalam perancangan dan pelaksanaan aktiviti, mereka akan berasa lebih dekat dengan kesatuan serta mempunyai rasa memiliki yang lebih tinggi terhadap kesatuan tersebut. Perasaan inilah yang mendorong ahli untuk terus kekal sebagai sebahagian daripada kesatuan.

Kepimpinan yang Berintegriti, Amanah dan Dipercayai

Tema seterusnya menekankan kepentingan kepimpinan kesatuan yang berintegriti, amanah dan boleh dipercayai. Ramai responden menyatakan bahawa keyakinan ahli terhadap kepimpinan MJK merupakan faktor utama yang mempengaruhi keputusan mereka untuk kekal dalam kesatuan. Kepimpinan yang jujur, telus, adil dan berani bersuara demi kepentingan ahli akan membina kepercayaan yang kukuh dalam kalangan ahli.

Sebaliknya, kepimpinan yang tidak telus, tidak konsisten atau gagal menunaikan janji boleh menyebabkan ahli hilang keyakinan dan seterusnya menjauhkan diri daripada kesatuan. Oleh itu, pemimpin kesatuan perlu sentiasa menunjukkan komitmen yang tinggi, bersikap profesional dan bersungguh-sungguh dalam menjalankan amanah yang dipertanggungjawabkan kepada mereka. Kepimpinan yang baik bukan sahaja menjaga kebajikan ahli, tetapi juga menjadi contoh kepada ahli dalam mengukuhkan perpaduan dan kepercayaan terhadap kesatuan.

Faedah, Insentif dan Keistimewaan Keahlian

Sebahagian responden mencadangkan agar kesatuan menyediakan faedah dan keistimewaan yang jelas kepada ahli sebagai galakan untuk mengekalkan keahlian. Antara faedah yang dicadangkan termasuk skim kebajikan, insurans berkumpulan, bantuan kecemasan, saguhati, diskaun, ganjaran kesetiaan serta penghargaan kepada ahli yang aktif dan setia.

Faedah ini dilihat sebagai nilai tambah yang membezakan antara ahli dan bukan ahli kesatuan. Apabila ahli merasakan bahawa keahlian memberi kelebihan yang nyata dan boleh dirasai secara langsung, mereka akan lebih terdorong untuk terus menyokong kesatuan. Keistimewaan ini juga dapat meningkatkan rasa dihargai dan seterusnya mengukuhkan kesetiaan ahli terhadap kesatuan.

Kemudahan dan Fleksibiliti Pembayaran Yuran

Tema seterusnya berkaitan dengan kemudahan dan fleksibiliti dalam pembayaran yuran keahlian. Ramai responden mencadangkan agar pembayaran yuran dilakukan melalui potongan gaji atau kaedah automatik seperti *direct debit*. Kaedah ini memudahkan ahli, terutamanya mereka yang sibuk atau bertugas di

kawasan pedalaman, serta dapat mengelakkan masalah yuran tertunggak yang boleh menyebabkan keahlian terbatal.

Walaupun aspek ini kelihatan kecil, ia sebenarnya memberi kesan yang besar terhadap pengekalan ahli. Sistem pembayaran yang mudah dan tidak membebankan membantu memastikan keahlian ahli kekal aktif tanpa gangguan teknikal atau pentadbiran.

Latihan dan Pembangunan Diri Ahli

Walaupun kurang dominan berbanding tema lain, terdapat responden yang mencadangkan agar kesatuan menyediakan latihan dan program pembangunan diri kepada ahli. Program seperti kursus kemahiran, bengkel kerjaya, latihan kepimpinan dan ceramah motivasi dilihat dapat meningkatkan keupayaan serta keyakinan ahli dalam kerjaya mereka.

Program pembangunan diri ini menunjukkan bahawa kesatuan bukan sahaja memperjuangkan hak pekerja, tetapi juga mengambil berat tentang masa depan dan kemajuan peribadi ahlinya. Apabila ahli melihat kesatuan sebagai platform yang menyokong pembangunan diri dan kerjaya, mereka akan lebih merasa dihargai dan seterusnya meningkatkan kesetiaan terhadap kesatuan.

Faktor Memperkukuh Peranan Majlis Jawatankuasa Kerja (MJK) dalam Meningkatkan Keahlian Kesatuan

Bahagian ini membentangkan dapatan kajian berkaitan padangan ahli kesatuan untuk memperkukuh peranan MJK dalam usaha meningkatkan keahlian kesatuan. Dapatan diperoleh melalui analisis tematik terhadap maklum balas soalan terbuka, yang membolehkan pandangan ahli dihuraikan secara lebih

mendalam dan menyeluruh berdasarkan pengalaman sebenar mereka di tempat kerja.

Rajah 4.5 Faktor Memperkukuh Peranan MJK dalam Peningkatan Ahli



Promosi dan Kempen Kesedaran yang Lebih Meluas

Majoriti responden mencadangkan agar MJK mempergiatkan usaha promosi dan kempen kesedaran mengenai peranan serta kepentingan kesatuan sekerja. Ramai ahli berpendapat bahawa masih terdapat pekerja yang kurang memahami fungsi sebenar kesatuan dan menganggap keahlian tidak membawa manfaat secara

langsung. Oleh itu, usaha penerangan yang berterusan amat diperlukan bagi meningkatkan kefahaman pekerja, khususnya dalam kalangan pekerja baharu dan mereka yang belum menyertai kesatuan.

Antara cadangan yang sering dikemukakan termasuk penganjuran sesi taklimat, bengkel kesedaran, forum terbuka serta penggunaan bahan promosi seperti poster, risalah, video pendek dan media sosial. Ahli berpendapat bahawa pendedahan yang konsisten dan mudah difahami akan membantu pekerja melihat kesatuan sebagai satu keperluan, bukan sekadar pilihan. Promosi yang berkesan juga dapat menghapuskan persepsi negatif dan salah faham terhadap peranan MJK dan kesatuan secara keseluruhan.

Penganjuran Aktiviti dan Program yang Menarik serta Bermanfaat

Tema kedua yang jelas muncul ialah keperluan untuk memperbanyakkan aktiviti dan program kesatuan yang dapat menarik minat ahli. Responden mencadangkan agar MJK menganjurkan pelbagai aktiviti seperti kursus, bengkel kemahiran, program motivasi, aktiviti sukan, hari keluarga, makan malam bersama dan program pembangunan kerjaya. Aktiviti sedemikian bukan sahaja memberi manfaat secara langsung kepada ahli, malah dapat mengeratkan hubungan antara ahli kesatuan.

Ramai responden percaya bahawa kesatuan yang aktif menganjurkan program akan lebih mudah menarik penyertaan pekerja. Aktiviti yang diadakan juga perlu mengambil kira keperluan dan kemampuan ahli, termasuk faktor masa, lokasi dan jarak tempat kerja. Dengan adanya program yang relevan dan inklusif, ahli akan

berasa lebih dihargai dan seterusnya meningkatkan kesetiaan serta komitmen mereka terhadap kesatuan.

Komunikasi yang Telus, Jelas dan Dua Hala

Dapatan kajian turut menunjukkan bahawa komunikasi yang berkesan merupakan elemen penting dalam memperkukuh peranan MJK. Ramai responden menekankan keperluan MJK untuk menyampaikan maklumat dengan lebih jelas, telus dan konsisten kepada semua ahli. Maklumat berkaitan isu pekerja, keputusan mesyuarat, hasil rundingan dan perancangan masa hadapan perlu disalurkan secara terbuka agar ahli sentiasa berasa dimaklumkan dan dilibatkan.

Selain komunikasi sehalu, responden turut mencadangkan agar MJK menyediakan ruang komunikasi dua hala yang membolehkan ahli menyuarakan pendapat, cadangan dan masalah yang dihadapi. Platform seperti sesi dialog, perjumpaan berkala, kumpulan media sosial atau town hall dianggap sesuai untuk menggalakkan penglibatan ahli. Komunikasi yang baik bukan sahaja meningkatkan kepercayaan ahli, malah dapat mengukuhkan hubungan antara MJK dan ahli kesatuan.

Pengukuhan Kebajikan dan Faedah Ahli Kesatuan

Sebahagian besar responden menyatakan bahawa kebajikan dan faedah ahli perlu diperkukuh bagi menarik lebih ramai pekerja menyertai kesatuan. Ahli berpendapat bahawa manfaat keahlian perlu jelas dan dapat dirasakan secara langsung, seperti bantuan kebajikan, tabung kecemasan, insurans berkumpulan, sokongan guaman dan program kesejahteraan pekerja.

Responden juga mencadangkan agar wujud perbezaan yang ketara antara ahli dan bukan ahli dari segi faedah yang diterima. Apabila pekerja melihat manfaat nyata yang diperolehi melalui keahlian, mereka akan lebih terdorong untuk menyertai kesatuan. Oleh itu, pengukuhan aspek kebajikan dianggap sebagai salah satu strategi utama dalam meningkatkan keahlian serta mengekalkan ahli sedia ada.

Kepimpinan MJK yang Berintegriti, Berilmu dan Berani Bersuara

Tema seterusnya menekankan kepentingan kepimpinan MJK yang berintegriti dan berwibawa. Responden mencadangkan agar barisan MJK terdiri daripada individu yang jujur, amanah, berpengetahuan luas dan berani memperjuangkan hak pekerja. Kepimpinan yang lemah atau tidak telus boleh menjejaskan kepercayaan ahli dan seterusnya melemahkan kesatuan.

Ahli juga menekankan keperluan MJK untuk membuat keputusan secara bersama, mendengar pandangan ahli dan bertindak adil tanpa pilih kasih. Kepimpinan yang berkesan akan meningkatkan keyakinan ahli terhadap kesatuan dan memberi gambaran bahawa MJK benar-benar komited dalam menjaga kebajikan serta kepentingan pekerja.

Pendekatan Turun Padang dan *Roadshow* ke Tempat Kerja

Ramai responden mencadangkan agar MJK lebih kerap turun padang untuk mendekati pekerja, khususnya di kawasan luar bandar dan pedalaman. Pendekatan ini membolehkan MJK memahami isu sebenar yang dihadapi oleh ahli di tempat kerja masing-masing. Lawatan, *roadshow* dan perjumpaan di peringkat jabatan atau daerah dianggap lebih berkesan berbanding komunikasi secara tidak langsung.

Dengan turun padang, MJK dapat membina hubungan yang lebih rapat dengan ahli, mendengar luahan mereka secara terus dan memberi penerangan yang lebih jelas mengenai peranan kesatuan. Pendekatan ini juga dapat meningkatkan kepercayaan ahli terhadap MJK serta menggalakkan pekerja yang belum menjadi ahli untuk menyertai kesatuan.

Latihan dan Pembangunan Kapasiti Kepimpinan MJK

Walaupun kurang dominan berbanding tema lain, sebahagian responden mencadangkan agar MJK diberikan latihan dan pembangunan kepimpinan secara berterusan. Latihan dalam bidang undang-undang buruh, komunikasi, rundingan dan pengurusan konflik dilihat penting bagi memastikan MJK lebih bersedia dalam menjalankan tugas mereka.

Latihan ini bukan sahaja meningkatkan kecekapan MJK, malah dapat membantu mereka menangani isu pekerja dengan lebih profesional dan berkesan. Ahli percaya bahawa MJK yang berilmu dan terlatih akan lebih diyakini dan dihormati oleh pekerja serta pihak pengurusan.

Program-Program Untuk Penarikan Ahli

Analisis tematik ini menghimpunkan pandangan responden mengenai bentuk program dan aktiviti yang berpotensi menarik lebih ramai ahli baharu menyertai kesatuan. Melalui soalan terbuka, responden berkongsi pandangan berdasarkan pengalaman sebenar di tempat kerja, membolehkan dapatan yang lebih jujur dan autentik. Secara keseluruhannya, responden cenderung mencadangkan program yang mesra pekerja, mudah disertai, memberi manfaat langsung serta mampu mewujudkan hubungan sosial yang positif. Berbanding aktiviti yang terlalu

formal, mereka lebih mengutamakan program yang dekat dengan kehidupan seharian, mampu membina kepercayaan dan mempamerkan kesatuan sebagai organisasi yang inklusif, relevan dan benar-benar memahami keperluan pekerja.

Rajah: 4.6 Bentuk Program Aktiviti untuk Menarik Ahli Baharu



Bentuk Program dan Aktiviti untuk Menarik Ahli Baharu Kesatuan

Bahagian ini menghuraikan dapatan kajian berkaitan bentuk program dan aktiviti yang dicadangkan oleh responden bagi menarik lebih ramai ahli baharu menyertai kesatuan. Analisis ini dibuat berdasarkan soalan terbuka yang membolehkan responden menyatakan pandangan dan cadangan mereka secara bebas berdasarkan pengalaman sebenar di tempat kerja. Melalui analisis tematik, beberapa tema utama telah dikenal pasti yang menggambarkan keperluan, kecenderungan serta harapan ahli terhadap pendekatan kesatuan dalam usaha meningkatkan keahlian.

Secara keseluruhan, dapatan menunjukkan bahawa responden lebih cenderung mencadangkan program yang bersifat **mesra pekerja, tidak membebankan, bermanfaat secara langsung dan mampu membina hubungan sosial yang positif.**

Program yang terlalu formal atau berorientasikan pentadbiran semata-mata kurang mendapat penekanan berbanding aktiviti yang dekat dengan kehidupan seharian pekerja.

Aktiviti Sosial dan Kekeluargaan

Tema yang paling dominan ialah cadangan untuk menganjurkan aktiviti sosial dan kekeluargaan seperti hari keluarga, majlis makan malam, jamuan santai, potluck, perjumpaan tidak formal serta aktiviti yang melibatkan ahli keluarga. Responden berpendapat bahawa aktiviti sebegini mampu mewujudkan suasana yang lebih mesra, selesa dan tidak terlalu formal, sekali gus membantu pekerja mengenali kesatuan dengan lebih dekat.

Melalui aktiviti kekeluargaan, pekerja bukan sahaja dapat berinteraksi dengan ahli kesatuan sedia ada, malah dapat melihat kesatuan sebagai sebuah komuniti yang prihatin dan inklusif. Apabila pekerja dan keluarga mereka berasa diterima serta dihargai, kepercayaan terhadap kesatuan akan meningkat. Keadaan ini secara tidak langsung dapat menarik minat pekerja yang belum menjadi ahli untuk menyertai kesatuan, kerana mereka melihat keahlian sebagai sesuatu yang membawa nilai sosial dan emosi, bukan sekadar perjuangan hak semata-mata.

Program Sukan dan Aktiviti Riadah

Tema kedua yang turut menonjol ialah penganjuran program sukan dan aktiviti riadah seperti futsal, badminton, bola tampar, sukaneka dan aktiviti luar. Responden melihat program ini sebagai aktiviti yang menyeronokkan, mudah disertai dan sesuai untuk semua lapisan umur serta latar belakang pekerja.

Aktiviti sukan dan riadah bukan sahaja membantu meningkatkan kesihatan fizikal, malah dapat membina semangat berpasukan dan kebersamaan dalam kalangan pekerja. Program yang bersifat santai ini juga membantu mengurangkan tekanan kerja dan menjadikan kesatuan lebih menarik, khususnya kepada golongan pekerja muda dan generasi baharu. Apabila kesatuan dilihat aktif dan menyeronokkan, persepsi bahawa kesatuan adalah organisasi yang kaku dan membosankan dapat diubah.

Kursus, Bengkel dan Latihan Pembangunan Kerjaya

Tema seterusnya merujuk kepada program berbentuk kursus, bengkel dan latihan pembangunan kerjaya. Responden mencadangkan agar kesatuan menganjurkan bengkel berkaitan bidang tugas, kursus kemahiran, latihan kepimpinan, seminar keselamatan pekerjaan serta ceramah motivasi dan peningkatan sendiri. Program seperti ini dianggap memberi nilai tambah yang jelas kepada ahli dan bakal ahli.

Responden berpendapat bahawa apabila kesatuan menyediakan peluang pembelajaran dan peningkatan kemahiran, pekerja akan melihat keahlian kesatuan sebagai satu pelaburan jangka panjang untuk perkembangan diri dan kerjaya. Program latihan juga membantu meningkatkan keyakinan pekerja

terhadap kesatuan kerana ia menunjukkan bahawa kesatuan bukan sahaja memperjuangkan hak, tetapi juga mengambil berat tentang kemajuan dan kebolehan ahlinya.

Roadshow, Hari Terbuka dan Pameran Kesatuan

Tema keempat yang dikenal pasti ialah penganjuran *roadshow*, hari terbuka, pameran dan jelajah ke jabatan, sekolah atau daerah. Responden mencadangkan agar kesatuan lebih kerap turun padang untuk memperkenalkan peranan, fungsi dan pencapaian kesatuan secara langsung kepada pekerja.

Pendekatan ini dianggap lebih berkesan berbanding hebahan secara tidak langsung kerana pekerja dapat bertanya soalan, mendapatkan penjelasan dan melihat sendiri aktiviti kesatuan. *Roadshow* dan hari terbuka juga memberi peluang kepada pekerja yang belum menjadi ahli untuk berinteraksi secara terus dengan MJK dan ahli sedia ada, sekali gus mengurangkan keraguan dan salah faham terhadap kesatuan.

Program Kesedaran dan Taklimat Hak Pekerja

Sebahagian responden menekankan kepentingan program kesedaran dan taklimat berkaitan hak pekerja. Cadangan ini termasuk ceramah undang-undang buruh, taklimat hak pekerja, sesi orientasi untuk pekerja baharu serta penerangan mengenai peranan kesatuan dalam melindungi kebajikan pekerja.

Responden berpendapat bahawa masih ramai pekerja yang kurang memahami hak mereka dan peranan sebenar kesatuan. Oleh itu, pendedahan awal dan penerangan yang jelas dapat meningkatkan kesedaran serta membantu pekerja membuat keputusan yang lebih bermaklumat untuk menyertai kesatuan. Program ini juga dapat meningkatkan keyakinan pekerja terhadap kesatuan sebagai institusi yang berpengetahuan dan berwibawa.

Program Digital dan Penggunaan Media Sosial

Walaupun kurang dominan, terdapat responden yang mencadangkan penggunaan platform digital dan media sosial seperti WhatsApp, Facebook, TikTok, video pendek dan poster digital. Kaedah ini dilihat sesuai dengan peredaran masa dan gaya komunikasi generasi muda.

Penggunaan media digital dapat membantu kesatuan menyebarkan maklumat dengan lebih cepat, luas dan kos efektif. Selain itu, platform digital juga boleh memudahkan proses pendaftaran ahli serta meningkatkan interaksi dua hala antara kesatuan dan pekerja. Walaupun tidak menjadi cadangan utama, tema ini menunjukkan keperluan kesatuan untuk menyesuaikan pendekatan dengan perubahan teknologi dan komunikasi semasa.

Insentif, Ganjaran dan Program Kebajikan

Tema terakhir melibatkan cadangan pemberian insentif, ganjaran dan faedah kebajikan seperti hadiah, diskaun, yuran percuma sementara, skim insurans atau bantuan kebajikan kepada ahli baharu. Walaupun tema ini kurang ditekankan

berbanding tema lain, ia tetap dilihat sebagai faktor sokongan yang boleh menarik minat awal pekerja untuk menyertai kesatuan.

Responden berpendapat bahawa insentif boleh berfungsi sebagai tarikan tambahan, namun perlu disokong oleh program yang lebih bermakna dan berimpak jangka panjang. Oleh itu, insentif dilihat sebagai pelengkap kepada strategi lain, bukan sebagai strategi utama dalam meningkatkan keahlian.

Keperluan Kesatuan Menjadi Ahli Gabungan

Dalam merangka strategi pengekalan ahli, dapatan kajian ini menunjukkan bahawa kekuatan MJK bukan sahaja bergantung pada keupayaannya melindungi hak pekerja di peringkat dalaman, tetapi juga pada sejauh mana ia dapat membina jaringan sokongan yang lebih luas melalui gabungan kesatuan. Ahli melihat bahawa penyertaan dalam gabungan memberikan kelebihan strategik yang penting daripada peningkatan kuasa rundingan, pengukuhan solidariti, akses kepada latihan dan kepakaran, hinggalah kepada perlindungan perundangan yang lebih menyeluruh. Faktor-faktor ini bukan sahaja meningkatkan keyakinan ahli terhadap kesatuan, tetapi turut memperkukuh kredibiliti dan keberkesanan MJK dalam menghadapi cabaran industri yang semakin kompleks. Maka, penglibatan aktif dalam gabungan kesatuan berpotensi menjadi salah satu strategi utama MJK untuk mengekalkan ahli dengan memastikan mereka merasakan bahawa suara dan kepentingan mereka diperjuangkan melalui satu platform yang lebih kuat, tersusun dan berpengaruh.

Rajah 4.7: Keperluan Kesatuan Menjadi Ahli Gabungan Kesatuan



Menguatkan Suara dan Kuasa Rundingan Kesatuan

Tema paling dominan yang muncul daripada dapatan kajian ialah keperluan untuk menguatkan suara dan kuasa rundingan kesatuan. Ramai ahli berpendapat bahawa kesatuan yang bergerak secara bersendirian sering berdepan dengan kekangan dari segi pengaruh dan kekuatan dalam proses rundingan dengan pihak majikan. Sebaliknya, apabila kesatuan menjadi sebahagian daripada gabungan yang lebih besar, suara pekerja akan menjadi lebih lantang dan lebih sukar untuk diketepikan.

Ahli melihat gabungan sebagai satu wadah yang menyatukan suara ramai pekerja daripada pelbagai sektor dan organisasi. Apabila tuntutan disuarakan secara kolektif melalui gabungan, ia bukan sahaja membawa lebih berat dalam rundingan gaji, elaun dan kebajikan, malah meningkatkan peluang tuntutan

tersebut dipertimbangkan oleh pihak berkuasa dan pembuat dasar. Keadaan ini memberikan keyakinan kepada ahli bahawa kepentingan mereka akan diperjuangkan dengan lebih berkesan.

Kekuatan Kolektif dan Solidariti Sesama Kesatuan

Tema kedua yang jelas dikenal pasti ialah kepentingan kekuatan kolektif dan semangat solidariti. Ahli melihat gabungan kesatuan sebagai simbol perpaduan dan kerjasama antara kesatuan-kesatuan yang berkongsi matlamat yang sama. Melalui gabungan, kesatuan kecil tidak lagi berjuang secara bersendirian, sebaliknya mendapat sokongan moral dan strategik daripada kesatuan lain.

Solidariti ini dianggap amat penting apabila berhadapan dengan isu berskala besar seperti perubahan undang-undang buruh, penstrukturan organisasi atau konflik industri. Ahli percaya bahawa semangat kebersamaan ini bukan sahaja menguatkan kesatuan, malah memberi perlindungan emosi dan keyakinan bahawa hak pekerja diperjuangkan secara bersama.

Akses kepada Sumber, Latihan dan Kepakaran

Dapatan kajian turut menunjukkan bahawa ahli menghargai akses kepada sumber, latihan dan kepakaran yang disediakan melalui gabungan kesatuan. Gabungan lazimnya mempunyai pengalaman yang luas, kepakaran undang-undang serta jaringan profesional yang boleh dimanfaatkan oleh kesatuan ahli.

Melalui penyertaan dalam gabungan, MJK dan ahli kesatuan berpeluang mengikuti latihan kepimpinan, bengkel rundingan, kursus undang-undang buruh dan program pembangunan kapasiti. Ahli melihat peluang ini sebagai satu nilai

tambah yang penting kerana ia membantu meningkatkan kecekapan kesatuan dalam mengurus isu pekerja secara lebih profesional dan berkesan.

Perlindungan dan Sokongan Hak Pekerja yang Lebih Menyeluruh

Sebahagian besar responden turut menekankan bahawa gabungan kesatuan dapat memberikan perlindungan dan sokongan hak pekerja yang lebih menyeluruh. Gabungan dilihat sebagai satu bentuk “perlindungan tambahan” yang dapat membantu kesatuan apabila berhadapan dengan isu perundangan yang rumit, tekanan daripada pihak majikan atau cabaran struktur organisasi.

Ahli percaya bahawa melalui gabungan, kesatuan mempunyai akses kepada sokongan undang-undang, advokasi awam dan pengaruh dalam perbincangan dasar buruh. Perlindungan ini memberikan rasa selamat kepada ahli kerana mereka yakin bahawa kesatuan tidak beroperasi secara bersendirian dalam mempertahankan hak pekerja.

Perkongsian Idea, Maklumat dan Amalan Terbaik

Tema seterusnya ialah kepentingan perkongsian idea, maklumat dan amalan terbaik antara kesatuan. Ahli melihat gabungan sebagai satu platform pembelajaran bersama yang membolehkan kesatuan berkongsi pengalaman, strategi dan pendekatan yang telah berjaya dilaksanakan di tempat lain.

Perkongsian ini membantu kesatuan memperbaiki kelemahan sedia ada dan menyesuaikan diri dengan perubahan dalam dunia pekerjaan. Ahli juga

berpendapat bahawa pertukaran maklumat ini menjadikan kesatuan lebih progresif, inovatif dan bersedia menghadapi cabaran masa hadapan.

Meningkatkan Kredibiliti dan Pengaruh Kesatuan

Walaupun kurang dominan, terdapat responden yang menekankan bahawa keanggotaan dalam gabungan kesatuan dapat meningkatkan kredibiliti dan imej kesatuan. Kesatuan yang bernaung di bawah gabungan besar dilihat lebih tersusun, profesional dan diyakini oleh pekerja serta pihak majikan.

Kredibiliti ini membantu mengukuhkan kedudukan kesatuan sebagai wakil sah pekerja dan meningkatkan kepercayaan ahli terhadap keupayaan kesatuan untuk memperjuangkan kepentingan mereka. Dalam jangka panjang, imej yang positif ini juga dapat menarik minat pekerja baharu untuk menyertai kesatuan.

Kurang Pendedahan dan Ketidakpastian dalam Kalangan Sebilangan Ahli

Sebilangan kecil responden menyatakan bahawa mereka tidak pasti atau kurang memahami peranan gabungan kesatuan. Dapatan ini menunjukkan bahawa masih terdapat keperluan untuk meningkatkan pendedahan dan penerangan kepada ahli mengenai fungsi serta manfaat gabungan kesatuan.

Walau bagaimanapun, jumlah responden dalam kategori ini adalah kecil dan tidak menjejaskan dapatan keseluruhan yang menunjukkan sokongan kuat terhadap keanggotaan kesatuan dalam gabungan yang lebih besar.

Secara keseluruhannya, faktor utama yang mendorong ahli untuk kekal dalam kesatuan mencerminkan keseimbangan antara keperluan material dan bukan material. Keahlian dalam kesatuan bukan sekadar soal faedah ekonomi, tetapi turut berkait rapat dengan keadilan, sokongan moral dan rasa kebersamaan. Dalam konteks pembangunan tenaga kerja moden, kesatuan dan kelangsungan organisasi dalam jangka panjang.

BAB 5

KEUTAMAAN STRATEGIK KEPIMPINAN KESATUAN DALAM PENGAMBILAN & PENGEKALAN AHLI

Bab ini membincangkan dapatan yang diperolehi daripada perspektif Majlis Jawatankuasa Kerja (MJK) dari segi keutamaan strategik untuk mengurus kesatuan secara dalam usaha memastikan kelestarian pengambilan ahli baru dan mengekalkan ahli yang sedia ada dalam kesatuan sekerja di Sarawak. Di dalam bab ini memfokuskan mengenai isu dan cabaran utama yang dihadapi oleh Pegawai Kesatuan. Selain mengenal pasti cabaran, bab ini juga menghuraikan pelbagai strategi yang telah dilaksanakan oleh MJK bagi mengatasi isu pengambilan dan pengekalan ahli kesatuan sedia ada. Akhir sekali, bab ini meneliti bentuk-bentuk sokongan yang diperlukan oleh MJK dalam usaha meningkatkan keahlian dan mengekalkan keahlian kesatuan. Bab ini memberi gambaran secara komprehensif tentang realiti yang dihadapi oleh MJK dalam memastikan kemampunan kesatuan sekerja pada masa kini.

Cabaran Utama Pemimpin Kesatuan dalam Pengambilan Ahli Baru dan Pengekalan Ahli Sedia ada

Cabaran utama yang dihadapi oleh pemimpin kesatuan sekerja dalam pengambilan ahli baharu di tempat kerja dapat dianalisis secara menyeluruh, merangkumi isu kesedaran, nilai keahlian, logistik dan kekangan luaran.

Kekurangan kesedaran dan pemahaman

Cabaran utama yang dihadapi oleh pemimpin kesatuan sekerja di Sarawak ialah terdapat kekurangan kesedaran berkaitan fungsi kesatuan sekerja dalam kalangan pekerja. Selain itu juga, mereka mempunyai kekurangan kesedaran mengenai

kepentingan untuk menyertai kesatuan sekerja. Bukan itu sahaja, ramai pekerja tidak memahami tentang fungsi kesatuan sekerja dan faedah yang diperolehi apabila mereka menyertai kesatuan sekerja. Ini juga menyebabkan pekerja mempunyai minat yang rendah untuk menyertai kesatuan sekerja. Hasil temubual juga mendapati terdapat unsur hasutan dalam kalangan ahli kesatuan dan bukan ahli tentang faedah dan manfaat yang diperolehi apabila menyertai kesatuan. Ini kerana, mereka mempersoalkan hala tuju kesatuan. Keadaan ini berlaku disebabkan oleh mereka tidak memperoleh maklumat mengenai visi, misi dan matlamat yang jelas kepada pekerja baru dan ahli yang sedia ada.

“Cabaran utama adalah kurang minat di kalangan pekerja yang baru masuk kerja termasuk tiada kelebihan yang menarik yang dapat ditawarkan oleh kesatuan”

Responden 12

Isu Nilai Keahlian dan Kewangan

Cabaran yang kedua yang dihadapi oleh pemimpin kesatuan sekerja adalah berkaitan dengan faedah yang diperolehi oleh ahli dalam penyertaan kesatuan dan kos penyertaan menjadi ahli. Hasil kajian mendapati bahawa terdapat keraguan yang ketara

“Ahli mempersoalkan kelebihan ahli berbanding bukan ahli selain bantuan perundangan”

Responden 20

terhadap nilai penyertaan menjadi ahli. Ahli kesatuan mempersoalkan perbezaan faedah yang diperolehi diantara ahli dan bukan ahli kerana apa yang diperjuangkan oleh kesatuan akan meliputi seluruh pekerja, tidak kira mereka ahli atau bukan ahli kesatuan. Hal ini menyebabkan persepsi bahawa tiada keistimewaan dan kelebihan yang menarik yang kesatuan boleh tawarkan kepada ahli. Dari segi isu kewangan, terdapat pekerja yang tidak mahu terikat dengan pembayaran yuran bulanan walaupun yuran adalah rendah.

Kesukaran Penyampaian Maklumat kepada Pekerja

Pemimpin kesatuan sekerja menghadapi beberapa halangan dalam usaha untuk mengambil ahli baru dan kesukaran komunikasi dengan bakal ahli. Kesatuan menghadapi kesukaran untuk menyampaikan faedah dan insentif menjadi ahli. Ini adalah kerana, ada dalam kalangan pemimpin yang menghadapi kekurangan pengetahuan cara untuk memberi maklumat mengenai kesatuan dengan cara yang menarik. Terdapat kesatuan yang mempunyai beberapa cawangan di daerah lain, faktor geografi turut menyumbang kepada kesukaran untuk penyampaian maklumat dan melibatkan kos yang tinggi. Bukan itu sahaja, faktor kaedah komunikasi juga terbatas disebabkan oleh kurangnya interaksi bersemuka di antara pemimpin dan ahli sedia ada.

Kekurangan Ilmu Pengetahuan dan Kemahiran Berkaitan Pengurusan Kesatuan

Selain cabaran mengambil keahlian baru kesatuan, pemimpin kesatuan turut berhadapan dengan cabaran untuk mengekalkan keahlian sedia ada. Hasil kajian mendapati, terdapat dalam kalangan ahli kesatuan yang mempunyai kekurangan

kesedaran tentang peranan yang dimainkan oleh MJK dan peranan yang perlu dilakukan oleh ahli dalam kesatuan.

“Ramai pekerja yang tidak memahami
akan fungsi dan faedah dalam
kesatuan sekerja”

Responden 10

Selain itu juga, pemimpin kesatuan menghadapi kekurangan kemahiran dalam membuat rundingan dengan pihak pengurusan, tidak mempunyai pengetahuan yang jelas mengenai akta-akta berkaitan kesatuan sekerja, perundangan dan hak-hak ahli dalam kesatuan. Kajian ini turut mendapati bahawa ada dalam kalangan pemimpin kesatuan mempunyai tahap pengetahuan yang rendah bagi pengurusan kesatuan, pengurusan dokumen, kewangan, tadbir urus kesatuan, perancangan penggantian, kemahiran kepimpinan dan kemahiran komunikasi. Kekurangan kemahiran-kemahiran yang penting ini menyukarkan pemimpin untuk mengekalkan keahlian kesatuan.

Rajah 5.1: Cabaran utama pemimpin kesatuan dalam pengambilan ahli baru dan pengekaln ahli sedia ada



Strategi Yang Dilaksanakan oleh MJK untuk Pengambilan dan Pengekaln Ahli Dalam Kesatuan

Rajah 5.2: Strategi MJK untuk pengambilan dan pengekaln ahli kesatuan



Mengadakan aktiviti bersifat jaringan

Pelbagai usaha yang dilakukan oleh pemimpin-pemimpin kesatuan sekerja bagi mengambil ahli baru dan mengekal ahli yang sedia ada. Hasil kajian mendapati pemimpin-pemimpin kesatuan mengadakan aktiviti bersifat jaringan sosial bersama dengan ahli-ahli kesatuan seperti pembinaan pasukan (*teambuilding*), majlis makan malam, ramah-tamah hari raya, program hari keluarga dan sukan. Aktiviti-aktiviti ini dapat mempertemukan antara MJK dan ahli-ahli kesatuan dan mengukuh hubungan yang baik.

MJK Turun Padang

Aktiviti turun padang yang dilakukan oleh MJK didapati memberi kesan yang baik dalam meningkat dan mengekalkan keahlian kesatuan. Hasil kajian mendapati bahawa pemimpin kesatuan mengadakan aktiviti turun padang ke cawangan-cawangan kesatuan. Melalui aktiviti turun padang, pemimpin berjumpa sendiri dengan ahli-ahli kesatuan untuk mendapatkan maklumbalas daripada ahli mengenai isu-isu kesatuan, hal-hal berkaitan pekerjaan dan kebajikan dan bersemuka bagi menerangkan tentang kebaikan berkesatuan. Usaha ini menunjukkan kesungguhan dan keperihatinan pemimpin mengenai hal ehwal ahli dan sekaligus menyuntik semangat berkesatuan dalam kalangan ahli.

“Mengadakan aktiviti seperti program berkaitan kesatuan dengan mengadakan forum tentang kepentingan berkesatuan dan faedah yang diperoleh”

Responden 19

Kesatuan Mengadakan Kursus, Seminar dan Bengkel

Pengambilan dan pengekalan keahlian boleh dilakukan melalui penganjuran aktiviti meningkatkan pengetahuan dan kemahiran. MJK menjalankan aktiviti kursus, seminar dan bengkel berkaitan seperti kepimpinan, pentadbiran, motivasi dan penggunaan kecerdasan buatan (AI).

Mengadakan aktiviti Sosial

Aktiviti sosial turut menjadi salah satu cara pengambilan dan pengekalan ahli dalam kesatuan sekerja di Sarawak. Aktiviti sosial seperti sukan, rekreasi dan riadah membuka peluang kepada pekerja untuk menyertai kesatuan dan dalam masa yang sama dapat mengeratkan hubungan antara ahli kesatuan.

Penggunaan media sosial

Penggunaan media sosial dilihat sebagai salah satu wadah kesatuan untuk mengambil ahli baru dan mengekalkan keahlian sedia ada. Pihak kesatuan menggunakan media sosial kesatuan untuk membuat hebahan tentang pengambilan ahli baru, mempromosikan aktiviti-aktiviti kesatuan yang boleh menarik minat bukan ahli untuk menyertai kesatuan. Mengemaskini aktiviti-aktiviti kesatuan turut menunjukkan keaktifan kesatuan, dan fungsi kesatuan dalam menjaga kesejahteraan ahli-ahli kesatuan.

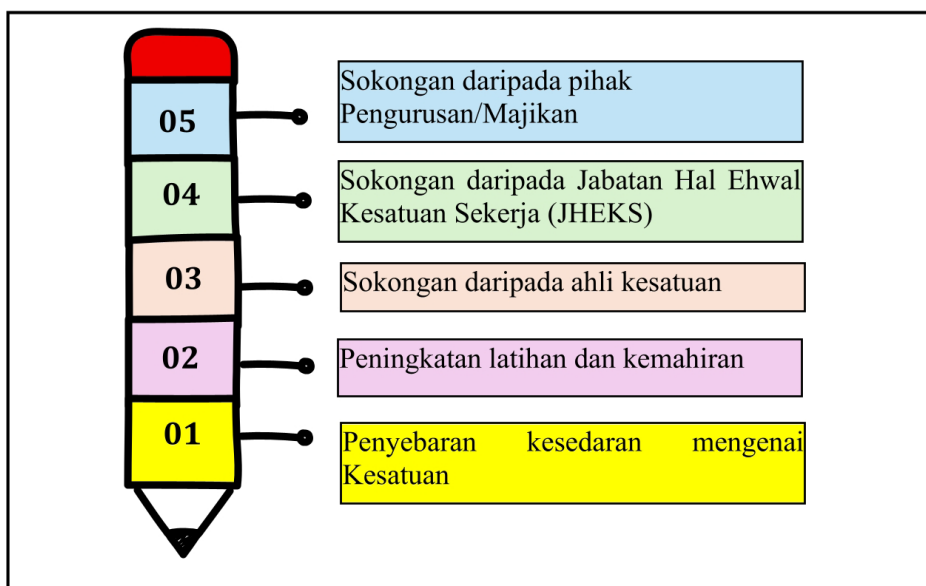
**“Hebahan melalui media social dan
lawatan kerja kesatuan”**

Responden 21

Bentuk-Bentuk Sokongan Yang Diperlukan MJK

Hasil kajian turut mendapati pihak MJK memerlukan pelbagai bentuk sokongan dari pelbagai pihak bagi memastikan peningkatan dan pengekalan keahlian dalam kesatuan.

Rajah 5.3: Bentuk bentuk sokongan yang diperlukan MJK



Sokongan daripada pihak Pengurusan/Majikan

Pihak MJK menyatakan sokongan daripada pihak pengurusan atau majikan adalah amat penting bagi memastikan keahlian kesatuan meningkat.

“Memohon untuk JHEKS untuk memperbanyakkan program dan latihan serta membantu MJK untuk hadir di dalam program yang diadakan oleh MJK serta ahli yang dijemput dalam memperkenalkan kesatuan dan kepentingannya”

Responden 15

Ini boleh dilakukan di mana pekerja-pekerja baru diberi pendedahan mengenai kewujudan dan fungsi kesatuan sekerja semasa hari pertama menyertai organisasi. MJK berpendapat bahawa pihak pengurusan boleh memberi galakan kepada pekerja dan memberi peluang kepada kesatuan untuk mempromosikan kesatuan kepada pekerja-pekerja baru. Selain itu juga, MJK berpendapat bahawa sokongan pihak pengurusan penting dari segi memberi kebenaran kepada ahli-ahli kesatuan untuk menghadiri aktiviti-aktiviti berkaitan dengan kesatuan. Pihak MJK turut berpendapat bahawa proses pengambilan ahli kesatuan baru bukan bergantung sepenuhnya usaha daripada pihak kesatuan sekerja.

Sokongan daripada Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja (JHEKS)

Sokongan daripada pihak JHEKS turut dilihat penting dalam meningkat dan mengekalkan keahlian kesatuan. Menurut MJK, sokongan daripada JHEKS dari segi memperbanyakkan program dan aktiviti yang boleh memperkenalkan kesatuan sekerja kepada para pekerja. Terdapat juga MJK memerlukan sokongan daripada pihak JHEKS dari aspek kewangan dalam membiayai kos menjalankan program dan aktiviti seperti kursus, seminar dan bengkel yang mana ia memerlukan kos yang tinggi. Ini kerana terdapat kesatuan yang tidak mempunyai

dana kewangan yang mencukupi untuk membiayai aktiviti yang ingin dianjurkan oleh kesatuan. Dengan adanya geran seperti PHEKS membantu mengurangkan bebanan kewangan kesatuan.

Sokongan daripada ahli kesatuan

Kekuatan sesuatu kesatuan sekerja bukan sahaja memerlukan sokongan daripada pihak pengurusan dan JHEKS tetapi sokongan daripada ahli kesatuan turut dilihat penting. Hasil kajian mendapati sokongan daripada ahli adalah diperlukan. MJK berpendapat bahawa bentuk sokongan yang diperlukan oleh ahli kesatuan adalah dari segi emosi, motivasi, komitmen yang berterusan, kesefahaman dan kebersamaan. Bentuk-bentuk sokongan boleh dilihat apabila pihak MJK menganjurkan aktiviti atau program seperti kursus, seminar, bengkel, sukan, riadah dan khidmat masyarakat untuk memperluaskan jaringan kepada masyarakat luar.

Peningkatan latihan dan kemahiran

Kajian ini turut mendapati bahawa untuk proses pengambilan ahli baru dan pengekalan keahlian yang sedia ada memerlukan kemahiran yang tertentu. Kemahiran komunikasi, kemahiran interpersonal dan teknik memujuk atau menyakinkan mereka yang berpotensi menjadi ahli perlu dipelajari dan diberi latihan yang berterusan. MJK memerlukan latihan dan mempelajari kemahiran-kemahiran melalui kursus, seminar dan bengkel.

Penyebaran kesedaran mengenai Kesatuan

Kajian mendapati sokongan yang diperlukan oleh pihak MJK dalam meningkatkan dan mengekalkan keahlian sedia ada ialah penyebaran kesedaran

mengenai kesatuan. Di antara kesedaran yang diperlukan ialah seperti tentang hak-hak pekerja, faedah dan manfaat yang diperoleh dalam menyertai kesatuan, kebajikan yang diperjuangkan oleh kesatuan dan aktiviti-aktiviti yang dijalankan oleh kesatuan. Selain itu juga, MJK berpendapat bahawa tindakan proaktif dengan bukti-bukti perjuangan yang telah berjaya dibawa ke peringkat pengurusan sepanjang penubuhan kesatuan turut dilihat sebagai perkara yang menjadi bukti kewujudan kesatuan.

Secara keseluruhannya, dapatan di dalam Bab ini menunjukkan bahawa MJK menghadapi pelbagai cabaran dalam pengambilan dan pengekalan keahlian. Di antara cabaran utama yang dihadapi oleh MJK ialah kekurangan kesedaran dan pemahaman tentang fungsi kesatuan, persepsi terhadap nilai keahlian, isu kewangan, kesukaran penyampaian maklumat, persepsi terhadap nilai keahlian, isu kewangan, kesukaran penyampaian maklumat serta kekurangan pengetahuan dan kemahiran pengurusan dalam kalangan Pegawai Kesatuan. Semua cabaran ini bukan sahaja menjejaskan keberkesanan usaha pengambilan ahli baharu, malah memberi kesan kepada kepada keupayaan kesatuan untuk mengekalkan komitmen yang ditunjukkan oleh ahli sedia ada. Kajian turut mendapati bahawa MJK telah melaksanakan pelbagai strategi antaranya mengadakan aktiviti jaringan sosial, program turun padang, kursus, seminar, bengkel, aktiviti sosial dan memanfaatkan media sosial bagi menarik ahli baru dan mengekalkan ahli sedia ada. Walau bagaimanapun, usaha ini memerlukan sokongan dari pelbagai pihak seperti pihak pengurusan, JHEKS, ahli-ahli kesatuan serta penyediaan latihan dan pembangunan kemahiran, di samping usaha memperluas penyebaran kesedaran mengenai kesatuan. Oleh hal demikian, adalah penting untuk memperkukuh kedudukan MJK di Sarawak dalam proses pengambilan dan pengekalan keahlian pada masa hadapan.

Kelestarian Keahlian sebagai Teras Kecemerlangan Kesatuan: Kajian Kes Majlis Jawatankuasa Kerja 2023–2026

Kesatuan ini diwakili oleh MJK yang mana peranan mereka dijelaskan seperti dibawah.

PERANAN MAJLIS JAWATANKUASA KERJA (MJK)

Aktiviti Teras Sepanjang Sesi:

-  Merancang dan Menyelaras Program Kesatuan
 - Menyediakan takwim tahunan.
 - Menyelaras aktiviti di peringkat negeri dan daerah.
-  Mengurus Hal Ehwal Pentadbiran dan Kewangan
 - Mesyuarat berkala bagi pemantauan pentadbiran.
 - Rekod dan audit kewangan mengikut prosedur kesatuan.
-  Menyampaikan Suara Ahli kepada Pihak Berkepentingan
 - Mengemukakan isu PPM kepada jabatan, CUEPACS dan MTUC.
 - Mengadakan libat urus bersama pihak kerajaan.
-  Memantau Aktiviti Peringkat Daerah/Zon
 - Lawatan kerja dan semakan laporan program.
-  Menjaga Kebajikan dan Profesionalisme Ahli
 - Menyediakan kursus motivasi dan pembangunan kerjaya.
 - Mengurus isu kebajikan secara kolektif.

Objektif Dan Pencapaian Berasaskan Aktiviti

Memperkukuhkan Tadbir Urus dan Integriti Kesatuan

Aktiviti Utama:

- 🚩 Melaksanakan semua resolusi dan usul Mesyuarat Agung secara berjadual.
- 🚩 Menambah baik sistem dokumentasi, rekod kewangan dan pemantauan program.
- 🚩 Mengukuhkan ketelusan melalui amalan kewangan berintegriti dan berakauntabiliti.

Pencapaian:

- 🚩 Tadbir urus lebih sistematik dan mematuhi peraturan kesatuan.
- 🚩 Keyakinan ahli terhadap hal ehwal pentadbiran meningkat.

Memperjuangkan Kebajikan dan Hak Ahli

Aktiviti Utama:

- 🚩 Mengumpulkan dan menyampaikan isu kebajikan, beban tugas, keselamatan dan pembangunan kerjaya kepada jabatan berkaitan.
- 🚩 Melaksanakan kempen keahlian di zon dan daerah.
- 🚩 Menjalankan program penyertaan ahli seperti sesi dialog, taklimat dan aktiviti kesatuan.

Pencapaian:

- 🚩 Penyertaan ahli meningkat melalui pelbagai program.
- 🚩 Suara ahli disampaikan secara tersusun melalui saluran rasmi kesatuan.
- 🚩 Solidariti dan kebersamaan diperkukuhkan.

Memperkasa Profesionalisme

Aktiviti Utama:

- ✚ Penganjuran kursus peningkatan kemahiran, bengkel profesionalisme dan program pembangunan kapasiti.
- ✚ Menyediakan platform perkongsian kepakaran antara ahli di seluruh Sarawak.
- ✚ Menggalakkan penyertaan aktif dalam program pembangunan profesional.

Pencapaian:

- ✚ Peningkatan kemahiran teknikal dan imej profesional ahli.
- ✚ Kesatuan menjadi rujukan dalam pembangunan profesionalisme

Menjamin Kelangsungan dan Kemajuan Kesatuan

Aktiviti Utama:

- ✚ Pembangunan pelapis kepimpinan melalui penglibatan aktif dalam program kesatuan.
- ✚ Perancangan strategik jangka panjang dan penyusunan sistem kerja yang mampan.
- ✚ Penyediaan pelan tindakan bagi kesinambungan perjuangan kesatuan selepas sesi 2023–2026.

Pencapaian:

- ✚ Pelapis kepimpinan dikenal pasti dan diberi ruang pendedahan.
- ✚ Perjalanan kesatuan lebih tersusun dan berfokus.

Sepanjang tahun 2023, Kesatuan ini telah melaksanakan pelbagai aktiviti berimpak tinggi bertujuan memperkukuhkan organisasi, memantapkan tadbir urus, serta memastikan suara dan kebajikan ahli terus diperkasa. Dua aktiviti utama pada akhir tahun 2023 ialah:

Jadual 5.1 Aktiviti Utama Kesatuan pada akhir tahun 2023

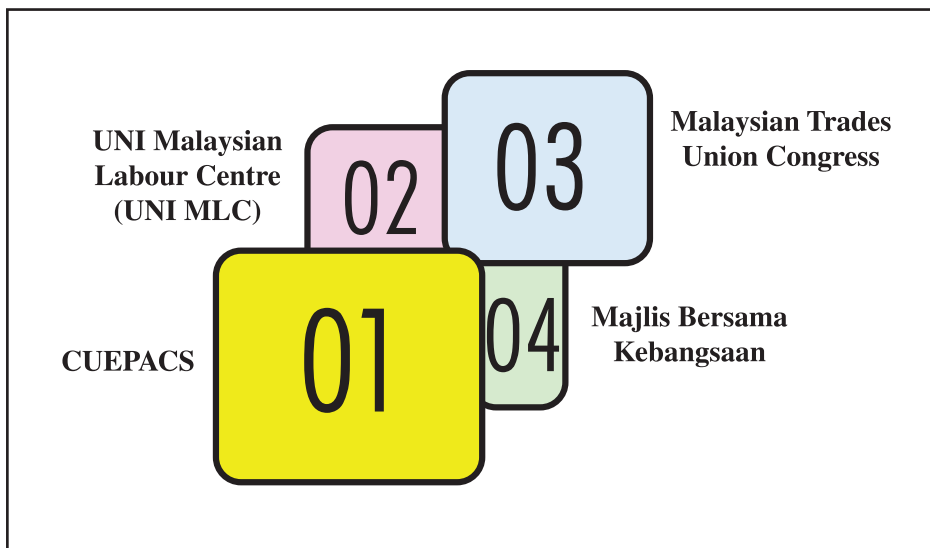
Seminar Pengukuhan Diri Dalam Kesatuan (29–30 September 2023)	Mesyuarat Agung Kesatuan (30 September 2023)
Seminar ini dianjurkan sebagai platform pembinaan kapasiti untuk mengukuhkan nilai perjuangan, kefahaman peranan kesatuan dan semangat solidariti dalam kalangan ahli.	Mesyuarat Agung merupakan medan tertinggi pembentangan laporan MJK, laporan kewangan yang diaudit serta perbincangan dan kelulusan usul-usul perwakilan. Mesyuarat turut menjadi platform penyatuan suara ahli dari seluruh Sarawak serta menilai pencapaian kesatuan bagi tempoh tiga tahun sebelumnya. Mesyuarat Agung ini juga menyaksikan pemilihan kepimpinan baharu bagi sesi 2023–2026, selaras dengan peruntukan Perlembagaan Kesatuan.

Penggabungan Dan Kerjasama Strategik

Penyertaan dan Kerjasama dengan Badan Induk Pekerja menjalinkan hubungan rasmi dengan:

- 🚩 CUEPACS
- 🚩 UNI Malaysian Labour Centre (UNI MLC)
- 🚩 Malaysian Trades Union Congress (MTUC)
- 🚩 Majlis Bersama Kebangsaan Pelaksana (MBK Am)

Rajah 5.4: Penggabungan dan kerjasama strategik



Aktiviti Sepanjang Kerjasama

- ✚ Penyertaan dalam persidangan, bengkel dan program pembangunan kesatuan.
- ✚ Penyertaan dalam platform advokasi perundangan dan pembangunan kerjaya.
- ✚ Perkongsian maklumat dan jaringan perwakilan di peringkat negeri dan kebangsaan.

Impak Kerjasama

- ✚ Memperkukuhkan kedudukan kesatuan sebagai suara rasmi PPM.
- ✚ Membuka peluang latihan, pembangunan kepimpinan dan advokasi.
- ✚ Meningkatkan imej dan kredibiliti kesatuan.

Struktur dan aktiviti Majlis Jawatankuasa KerjaKesatuan ini bagi sesi 2023–2026 menunjukkan komitmen yang tinggi dalam memperkukuhkan pentadbiran kesatuan, memperjuangkan kebajikan ahli serta memperkasa profesionalisme.

Kerjasama strategik bersama CUEPACS, UNI MLC, MTUC dan MBK Am telah membuka ruang baharu bagi memperluaskan advokasi serta meningkatkan keupayaan kepimpinan kesatuan. MJK akan terus memastikan pelaksanaan program secara konsisten, berimpak tinggi dan selaras dengan objektif penubuhan kesatuan demi memastikan suara PPM terus diperkasa di peringkat negeri dan kebangsaan.

BAB 6

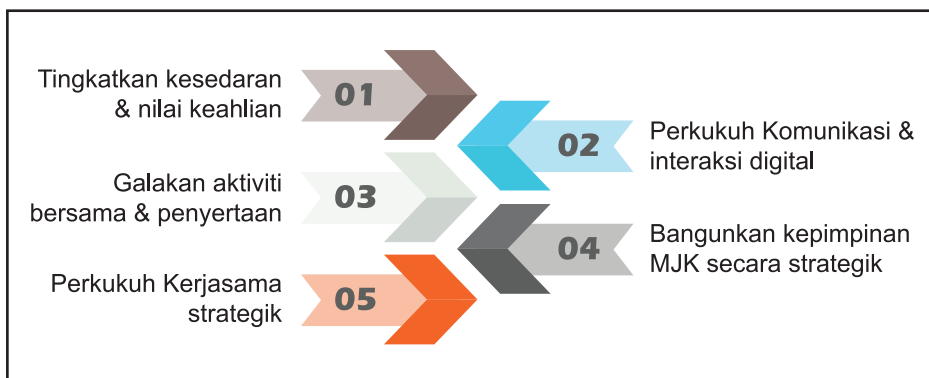
MODEL STRATEGIK MJK SEBAGAI PEMANGKIN KESATUAN: MEMPERKUKUHKAN KEPIMPINAN DAN MENJAMIN KELASTARIAN KEAHLIAN

Pengenalan

Bab ini merumuskan cadangan komprehensif dan model strategik berasaskan keseluruhan dapatan kajian mengenai peranan Majlis Jawatankuasa Kerja (MJK) sebagai pemangkin kepada pengukuhan kesatuan. Berdasarkan penilaian kuantitatif dan kualitatif, kajian ini menegaskan bahawa kekuatan sesebuah kesatuan banyak bergantung kepada kepimpinan, strategi penglibatan ahli dan sokongan sistemik daripada pelbagai pihak termasuk MJK, Ahli majikan dan Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja.

Cadangan Utama Hasil Kajian

Rajah 6.1: Cadangan Utama Hasil Kajian



Memperkukuh Kesedaran dan Nilai Keahlian

Kesedaran mengenai manfaat keahlian masih menjadi cabaran utama. Oleh itu, kesatuan perlu memperkukuh usaha pendidikan dan pendedahan melalui pelaksanaan modul orientasi keahlian bagi pekerja baharu, menyediakan bahan promosi digital seperti infografik, animasi dan video pendek, serta memanfaatkan ‘success stories’ rundingan dan pencapaian kesatuan untuk meningkatkan keyakinan ahli. Selain itu, sesi taklimat berkala di tempat kerja mampu memperkukuh kefahaman pekerja mengenai nilai keahlian dan mendorong penyertaan yang lebih aktif.

Transformasi Komunikasi & Pemantapan Interaksi Melalui Platform Digital

Kajian menunjukkan digital engagement memberi kesan positif terhadap pengambilan ahli. Oleh itu, MJK perlu mengaktifkan saluran-saluran ini secara berkala dengan kandungan mingguan atau dwimingguan, menyediakan siaran langsung, Q&A interaktif serta forum pekerja bagi meningkatkan keterlibatan. Penggunaan sistem e-pendaftaran ahli juga dapat memudahkan proses keahlian dan menunjukkan imej kesatuan yang moden dan responsif terhadap keperluan semasa.

Pengukuhan Aktiviti Penyertaan dan Kebersamaan

Aktiviti sosial, kekeluargaan dan riadah meningkatkan *sense of belonging*.

Justeru, MJK disarankan untuk menghasilkan kalendar tahunan aktiviti sosial dan riadah, menganjurkan program bersama antara cawangan, serta memperkenalkan pertandingan, perhimpunan santai dan program komuniti yang dapat menggalakkan penyertaan. Langkah ini terbukti mampu meningkatkan *sense of belonging* serta menyokong kelestarian keahlian.

Pelan Pembangunan Kepimpinan Kesatuan

Kepimpinan merupakan faktor kritikal kelestarian kesatuan. Oleh itu, MJK perlu membangunkan pelan pembangunan kepimpinan yang lebih strategik melalui kursus intensif berkaitan undang-undang buruh, latihan rundingan kolektif dan komunikasi berkesan. Selain itu, pelan penggantian pemimpin (*succession plan*) perlu diwujudkan bagi memastikan kesinambungan kepimpinan. Program *mentoring* antara kesatuan besar dan kecil juga berupaya memastikan perkongsian kepakaran, manakala latihan audit dan kewangan dapat memperkukuh integriti tadbir urus keseluruhan kesatuan.

Kerjasama Strategik Dengan Majikan dan JHEKS

Kajian ini menegaskan bahawa hubungan antara kesatuan, majikan dan JHEKS sangat penting dalam memastikan operasi kesatuan berjalan lancar dan berkesan. Majikan boleh memainkan peranan yang lebih aktif melalui penyediaan ruang bagi kesatuan memperkenalkan diri semasa sesi induksi pekerja baharu. JHEKS pula disaran memperkasakan fungsi khidmat nasihat, pemantauan dan sokongan teknikal kepada MJK. Cadangan lain termasuk penganjuran “Forum Tahunan Kepimpinan Kesatuan Sarawak” untuk menyatukan pelbagai pihak berkepentingan, serta penyediaan geran latihan kepada kesatuan kecil yang mungkin kurang sumber. Kerjasama strategik ini dapat memperkukuh ekosistem perhubungan perusahaan yang lebih harmoni dan mampan.

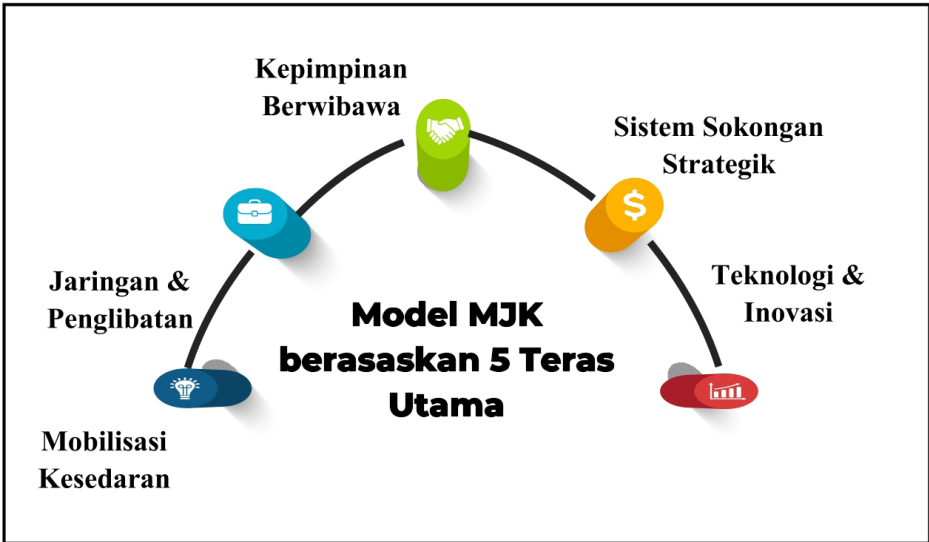
Pemodenan Operasi dan Tadbir Urus MJK

Pemodenan operasi merupakan langkah kritikal bagi memastikan MJK kekal relevan dan efisien dalam mengurus keahlian serta aktiviti kesatuan. Penggunaan dashboard digital untuk pemantauan keahlian, pembangunan SOP bagi pengurusan mesyuarat dan dokumentasi, serta analisis berkala ke atas status keahlian dan aktiviti dapat meningkatkan ketelusan dan kecekapan pengurusan. Di samping itu, sistem fail dan komunikasi rasmi perlu diperhalusi untuk memastikan rekod sentiasa dikemas kini dan mudah diakses oleh kepimpinan. Pemodenan ini bukan sahaja mengurangkan kesilapan pentadbiran, tetapi juga membina imej kesatuan yang profesional dan bersedia menghadapi cabaran masa depan.

Model sebagai kerangka operasi dan pembangunan keahlian yang merangkumi lima teras utama.

Model MJK dicadangkan sebagai rangka kerja strategik yang menyeluruh bagi memperkukuh peranan Majlis Jawatankuasa Kerja (MJK) dalam memastikan kelestarian keahlian dan keberkesanan fungsi kesatuan di Sarawak. Model ini berasaskan lima teras utama yang saling melengkapi, dan bersama-sama membentuk satu sistem kepimpinan yang responsif, berdaya tahan serta relevan dengan keperluan semasa pekerja. Dengan menekankan keseimbangan antara kepimpinan, penglibatan ahli, teknologi serta sokongan ekosistem, model ini menyediakan peta hala tuju jangka panjang yang boleh membantu kesatuan mengekalkan daya saing dan pengaruhnya dalam persekitaran pekerjaan yang berubah dengan pantas.

Rajah 6.2: 5 Teras Utama Model MJK



Teras pertama, Mobilisasi Kesedaran, menekankan keperluan meningkatkan pemahaman mengenai nilai dan manfaat keahlian. Kesedaran yang lemah sering menjadi punca utama pekerja tidak menyertai atau tidak kekal sebagai ahli kesatuan. Oleh itu, mobilisasi kesedaran melalui promosi berstruktur, orientasi pekerja baharu, pendedahan tentang hak pekerja, serta perkongsian kejayaan rundingan menjadi asas kepada pembentukan kesatuan yang kuat. Pengukuhan teras ini memastikan pekerja melihat keahlian bukan sekadar formaliti, tetapi sebagai satu pelaburan dalam keselamatan, kebajikan dan suara kolektif mereka.

Teras kedua, Jaringan dan Penglibatan, menekankan pembinaan hubungan yang kukuh antara MJK dan ahli. Dapatan kajian menunjukkan bahawa aktiviti sosial, kekeluargaan dan program riadah dapat meningkatkan rasa kebersamaan serta mengukuhkan identiti kesatuan. Melalui teras ini, kesatuan berperanan sebagai komuniti yang menyatukan pekerja merentas latar belakang, generasi dan

kawasan. Penglibatan aktif yang merangkumi interaksi bersemuka, dialog dua hala dan aktiviti kerjasama membolehkan kesatuan membina sokongan moral dan psikologi yang penting dalam mengekalkan keahlian.

Teras ketiga, Kepimpinan Berwibawa, memberi tumpuan kepada pembangunan kapasiti pemimpin kesatuan. Keberkesanan MJK bergantung kepada tahap kompetensi, profesionalisme dan integriti pemimpin. Latihan dalam bidang rundingan kolektif, perundangan buruh, tadbir urus dan komunikasi strategik adalah penting bagi memastikan MJK mampu menjalankan tugas dengan berkesan. Komponen ini turut menekankan keperluan pelan penggantian (*succession planning*) untuk menjamin kesinambungan kepimpinan dan mengelakkan kesatuan daripada menjadi lemah apabila berlakunya peralihan kepimpinan.

Teras keempat, Sistem Sokongan Strategik, mengiktiraf keperluan kerjasama pelbagai pihak dalam memperkukuh kesatuan. Majikan, JHEKS dan agensi berkaitan memainkan peranan penting dalam menyediakan sokongan teknikal, latihan, pemantauan dan ruang interaksi dengan pekerja baharu. Melalui sokongan sistemik, kesatuan dapat meningkatkan keberkesanan operasi, mematuhi keperluan perundangan, serta memperkukuh kredibiliti dan ketelusan pengurusan. Sokongan ekosistem ini juga memberi keyakinan kepada ahli bahawa kesatuan berada dalam rangka kerja tadbir urus yang kukuh.

Teras kelima, Teknologi dan Inovasi, bertujuan memastikan kesatuan kekal relevan dalam era digital. Generasi pekerja baharu seperti Gen Y dan Gen Z mengutamakan akses maklumat yang cepat, mudah dan interaktif. Melalui

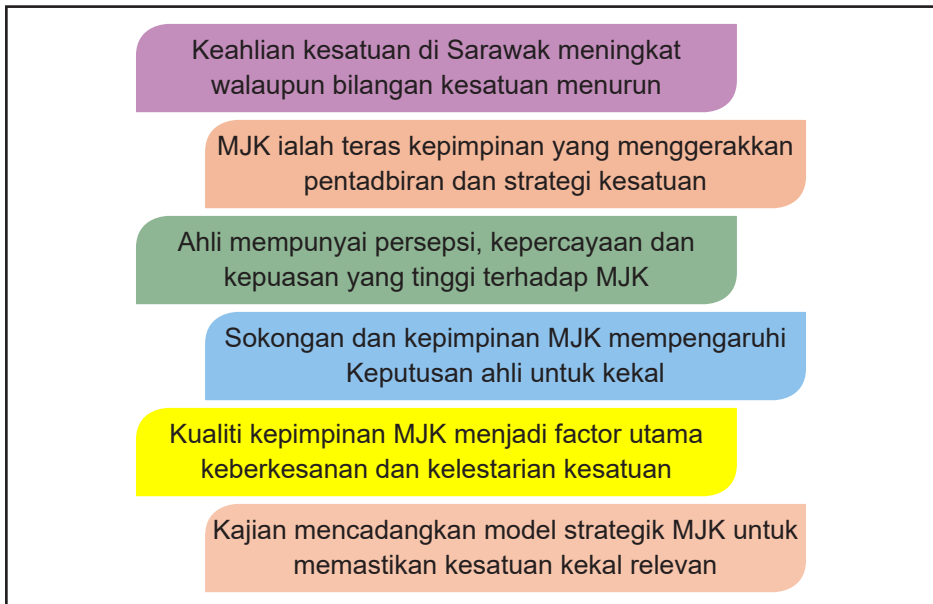
penggunaan media sosial, sistem e-pendaftaran, platform komunikasi digital dan dashboard pemantauan keahlian, kesatuan dapat meningkatkan keberkesanan penyampaian maklumat, memudahkan proses keahlian, dan menambah baik penyertaan ahli. Transformasi digital ini bukan sahaja meningkatkan kecekapan, tetapi juga membentuk imej kesatuan yang moden dan progresif.

Secara keseluruhannya, Model MJK berfungsi sebagai kerangka transformasi holistik yang menggabungkan aspek kesedaran, penglibatan, kepimpinan, sokongan sistem dan inovasi teknologi. Dengan mengamalkan model ini, MJK dapat memperkukuh struktur organisasi, meningkatkan keyakinan ahli, serta memastikan kesatuan kekal berdaya saing, mampan dan relevan dengan keperluan tenaga kerja masa kini dan masa depan.

Model ini berfungsi sebagai peta hala tuju jangka panjang bagi memandu kesatuan dalam mengekalkan kelestarian keahlian. Kajian ini mengesahkan bahawa MJK adalah nadi penggerak kepada keberkesanan kesatuan. Cadangan dan model yang dibentangkan dalam bab ini menyediakan asas kukuh untuk MJK memperkukuh kepimpinan, memodenkan strategi penglibatan ahli, serta mengekalkan budaya kesatuan yang inklusif dan berdaya tahan.

Kajian ini menunjukkan bahawa keahlian kesatuan di Sarawak terus meningkat meskipun jumlah kesatuan semakin berkurangan. Perkembangan ini dipacu oleh peranan Majlis Jawatankuasa Kerja (MJK) sebagai teras kepimpinan yang menggerakkan tadbir urus, komunikasi strategik dan hala tuju organisasi kesatuan.

Rajah 6.3: Kesimpulan



Dapatan turut menunjukkan bahawa ahli mempunyai persepsi yang sangat positif, disertai tingkat kepercayaan dan kepuasan yang tinggi terhadap kepimpinan MJK. Sokongan dan kredibiliti MJK terbukti menjadi faktor penting yang mempengaruhi keputusan ahli untuk terus kekal bersama kesatuan.

Secara keseluruhan, kualiti kepimpinan MJK muncul sebagai penentu utama keberkesanan operasi dan kelestarian keahlian. Sehubungan itu, kajian mencadangkan pembangunan Model Strategik MJK bagi memastikan kesatuan kekal relevan, berdaya saing dan mampan dalam jangka panjang.

Senarai Rujukan

Akta Kesatuan Sekerja 1959 (Akta 262). (1959). Laws of Malaysia. Kuala Lumpur: International Law Book Services.

Aminuddin, M. (2017). *Malaysian Industrial Relations and Employment Law* (9th ed.). McGraw-Hill Malaysia.

Durrishah Idrus, Zulkifli Khair, & Abd Rahman Tamuri (Eds.). (2022). *Perkembangan dan isu-isu kesatuan sekerja di Malaysia*. Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja, Kementerian Sumber Manusia & Persatuan Kakitangan Akademik Universiti Teknologi Malaysia.

Eden, D., et al. (2017). *Kajian Keberkesanan Kesatuan Sekerja di Malaysia*. Institute of Labour Market Information and Analysis. ISBN 9789671511923

Faiq, A., Ismi, A. I., Haslinda, A., Nur Raihan, C. N., Nurul Afiqah, Z., & Muhd Dhamir Audi, A. (2023). *Pemantapan pengurusan kesatuan sekerja kakitangan awam universiti awam di Malaysia*. *International Journal of Humanities Technology and Civilization*, 8(2), 149–159

Ganesan, Jaya (2016) A review on factors contributing to declining trade union membership in Malaysia. *International Journal of Advanced and Applied Sciences*, 3(11) 2016, Pages: 93-98

Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja (JHEKS) (2023) *Kompilasi Statistik Kesatuan Sekerja Malaysia*. Kementerian Sumber Manusia.

Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja. (n.d.). *Statistik kesatuan sekerja Malaysia*. Kementerian Sumber Manusia. Retrieved from <https://www.mohr.gov.my/index.php/ms/agencies/jheks>. Access on 24th December 2025

Ministry of Human Resources Malaysia. (2025). *Statistik Kesatuan Sekerja Malaysia 2025*. Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja (JHEKS).

Sharma, A. (2012). *Employee participation and union engagement in Malaysia*. *Asian Journal of Industrial Relations*, 15(1), 45–60.

Ong, S.R., Jamil, R. & Yusof, M. F. (2014) Understanding the decline of trade union density: Literature review and conceptual framework, *Sains Humanika*. 2:2 (2014) 25–30.

Yaacob, M.A., et.al., International Conference on Public Policy & Social Sciences, ICOPS 2023, International University of Bosnia, Bosnia and Herzegovina, 14-15 Sep 2023, E-BPJ 9(SI20), Mar 2024 (pp.245-251)