

COLLECTIVE ACTION IN EMPLOYMENT RELATIONSHIPS: AN ANALYSIS OF COOPERATIVE CULTURE

TINDAKAN KOLEKTIF DALAM HUBUNGAN PEKERJAAN: ANALISIS BUDAYA GOTONG-ROYONG

Mahadirin Hj.Ahmad¹, Kee Y Sabariah Kee Mohd Yussof¹,

¹ *Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan, Universiti Malaysia Sabah. E-mail: muhadir@ums.edu.my*

¹ *Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan, Universiti Malaysia Sabah. E-mail: keesabariah@ums.edu.my*

Abstract: Collective action is one of the important elements in an employment relationship. The main feature of the action is that it involves cooperation between various community groups to achieve an objective. Among the main actions are collective bargaining and enterprise actions such as strikes and pickets. The element of cooperation shown by employees and employers is a form of exchange of spirit and resembles the culture of mutual cooperation among people in Southeast Asia. Based on these objectives, analysis will be done on the strike launched by the Utusan Malaysia trade union, picketing by the Malayan Railway Workers' Union (RUM) and Collective Bargaining by the Sabah Bank Workers' Union (SBEU). The results of the study show that there is a practice of mutual cooperation in collective actions carried out by workers, especially in increasing solidarity among members. In relation to that, the values of cohesion and unity can be increased which in turn has an impact on the survival of trade unions

Keywords: *Strike, Utusan Melayu, Railwaymen Union Malaya, Sabah Banking Employee Union, Trade Union, Strike, Picket, Collective Bargaining, Cooperation*

Pendahuluan

Pengekalan fungsi dan kewujudan sesuatu bangsa itu dipengaruhi oleh pelbagai faktor termasuklah sikap kebersamaan di kalangan ahlinya. Sikap tersebut memerlukan kerjasama dan kesediaan di kalangan ahli dalam mencapai sesuatu perkara. Salah satu konsep tersebut dikenali juga sebagai gotong-royong yang terdapat dalam masyarakat di Asia yang menjadi satu ciri bagi mencapai kemajuan di dunia ini. Namun begitu, kesan pembangunan dan kemajuan menyebabkan masyarakat kini lebih cenderung kepada sikap individualistik dan mementingkan kepentingan diri berbanding orang lain.

Sehubungan dengan itu, kajian ini merupakan suatu usaha untuk menjelaskan berkaitan amalan tersebut dan seterusnya adalah diharapkan agar dapat memberi kesedaran kepada para pekerja tentang pentingnya "kebersamaan" di tempat kerja dan dalam masyarakat. Objektif ini akan dapat dicapai dengan melakukan analisis berdasarkan tindakan kolektif di tempat kerja seperti perundingan bersama dan tindakan industri.

Metode Penelitian

Kajian ini menggunakan dilakukan dengan mengaplikasikan pendekatan analisis terhadap dokumen bagi menjelaskan beberapa kajian kes. Kes-kes yang dipilih adalah berkaitan tindakan industri yang dilakukan oleh kesatuan sekerja di Malaysia

Hasil dan Pembahasan

Gotong-royong dalam Masyarakat

Konsep gotong-royong merupakan satu bentuk tindakan sosial yang dapat dinilai pada sesuatu kelompok sama ada masyarakat atau komuniti. Definisi dan pengertian gotong-royong berkisar kepada konsep kerjasama seperti yang dinyatakan oleh Jannah (2015:14) bahawa:

“Gotong-royong berasal dari kata dalam bahasa Jawa. Kata Gotong dipadankan dengan kata pikul atau angkat. Kata royong dapat dipadankan dengan bersama-sama. Jadi kata gotong-royong secara sederhana berarti mengangkat sesuatu secara bersama-sama atau juga diartikan sebagai mengerjakan sesuatu secara bersama-sama. Jadi, gotong-royong memiliki pengertian sebagai bentuk partisipasi aktif setiap individu untuk ikut terlibat dalam memberi nilai tambah atau positif kepada setiap objek, permasalahan atau kebutuhan orang banyak di sekelilingnya.”

Sehubungan dengan itu, terdapat beberapa elemen atau ciri yang menjadikan gotong-royong menjadi penting dalam sesebuah masyarakat. Antaranya ialah dalam konteks kelestarian sesebuah bangsa seperti yang dinyatakan oleh Adi (2016:87) bahawa:

“Kegiatan gotong royong merupakan warisan nenek moyang kita yang perlu dilestarikan, karena sikap ini sangat positif sekali dan menunjang bagi keselarasan dan kenyamanan masyarakat dalam kehidupannya. Sikap gotong-royong merupakan ciri dari kehidupan masyarakat desa yang perlu dilestarikan, tetapi juga banyak faktor penghambat maupun pendukung terhadap gotong royong ini.

Selain itu, terdapat beberapa perkara lain berkaitan gotong-royong seperti yang diungkapkan oleh Syamsudin Hichalid (dalam Adi, 2016: 87) yang menjelaskan dengan lebih lanjut bahawa:

Dengan kedua kekuatan medan, iaitu faktor penghambat dan faktor pendukung yang saling bertentangan, kita dapat melestarikan nilai-nilai budaya yang merupakan jiwa gotong royong masyarakat desa, termasuk sistem pengerahan tenaga dalam kegiatan masyarakat desa, kerja bakti dan kegiatan tolong-menolong. Strategi yang paling mendasar ialah sistem pendekatan kepemimpinan yang bijaksana atau pendekatan kebijakan, bagaimana menghilangkan atau memperkecil faktor penghambat itu, serta memperkuat faktor pendukung dalam suatu proses perkembangan gotong royong dalam pembangunan (Syamsudin HichaM, 1983:148. 33).

Berdasarkan kepada kenyataan-kenyataan tersebut, aktiviti gotong-royong turut menyumbang kepada pengukuhan solidariti dalam kalangan masyarakat seperti yang ditegaskan oleh Rolitia, et.all (2016) bahawa:

“Melalui kegiatan gotong royong yang dilakukan oleh masyarakat, kegiatan adat berlangsung dengan baik. Gotong royong akan berkaitan dengan solidaritas yang tentunya akan memberikan pengaruh dalam masyarakat, baik secara individu maupun pengaruh secara kelompok.

Bagaimana peranan solidaritas berjalan tentunya didukung oleh bagaimana masyarakat menyingkapi setiap nilai yang ada dalam gotong royong yang tertanam di lingkungannya, meskipun hidup bersama, dalam menyikapinya akan berbeda karena disesuaikan dengan rasa solidaritas yang ada.

Dalam konteks yang lebih besar, budaya gotong-royong memainkan peranan yang lebih besar dalam pembentukan negara bangsa. Sebagai contoh, dalam konteks pembentukan negara Indonesia adalah didasari kepada konsep pancasila. Perkara ini telah ditegaskan oleh Suharto dalam satu ucapannya seperti yang dinyatakan oleh Effendi (2013:5) bahwa:

“Sebagai tadi telah saya katakan: kita mendirikan Negara Indonesia, yang kita semua harus mendukungnya. Semua buat semua! Bukan Kristen buat Indonesia, bukan golongan Islam buat Indonesia, bukan Hadi koesoema buat Indonesia, bukan Van Eck buat Indonesia, bukan Nitisemito yang kaya buat Indonesia, tetapi Indonesia buat Indonesia! – semua buat semua! Jikalau saya peras yang lima menjadi tiga, dan yang tiga menjadi satu, maka dapatlah saya satu perkataan Indonesia yang tulen, yaitu perkataan “gotong-royong”. Negara Indonesia yang kita dirikan haruslah negara gotong royong. “Gotong-royong” adalah faham yang dinamis, lebih dinamis dari “kekeluargaan”, saudara- saudara! Kekeluargaan adalah satu faham yang statis, tetapi gotong-royong menggambarkan satu usaha, satu amal, satu pekerjaan, yang dinamakan anggota yang terhormat Soekardjo: satu karyo, satu gawe! Gotong-royong adalah membanting tulang bersama, pemerasan keringat bersama, perjuangan bantu- binantu bersama. Amal semua buat kepentingan semua, keringat semua buat kebahagiaan semua. Holupis-kuntul-baris buat kepentingan bersama! Itulah gotong-royong.”

Berdasarkan kepada kepelbagaian tersebut, terdapat beberapa ciri yang dapat disimpulkan berkaitan konsep gotong-royong dan tindakan kolektif iaitu berkaitan kesepakatan, solidariti dan kesukarelaan. Konsep kesepakatan merujuk kepada saling persefahaman di antara ahli dalam sesebuah kumpulan yang dapat mewujudkan kerjasama antara pelbagai individu yang mempunyai pelbagai perbezaan. Konsep yang kedua ialah kesukarelaan yang menekankan berkaitan sikap menyumbang tanpa perlu paksaan. Kerelaan diasaskan kepada matlamat yang sama iaitu untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Namun begitu, perubahan gaya hidup disebabkan proses pembangunan dan kebergantungan ekonomi menyebabkan budaya ini semakin kurang diambil perhatian. Sebagai contoh, kajian terhadap masyarakat di Malaysia yang menurut Zahid (1996:98):

“Kewajipan sosial terhadap komuniti terpaksa dibelakangkan untuk menjamin penghidupan keluarga. Oleh itu hubungan sosial yang erat, kerjasama dan saling membantu yang menjadi ciri-ciri penting di dalam sistem sosio-budaya Melayu desa sudah mula pudar. Individualisme sudah mula mengambil alih tempat hidup bermasyarakat sebagai asas kehidupan sosial di kampung ini. Pergantungan penghuni-penghuni kampung ini kepada pemburuhan untuk nafkah hidup mereka bukan saja boleh menggugat penghidupan mereka pada masyarakat yang tertentu tetapi juga mengancam hidup bermasyarakat yang menjadi akar tunjang kepada kehidupan sosial desa. Dengan bekerja sebagai buruh di bandar bermakna mereka terpaksa berada di luar komuniti mereka sepanjang hari. Ini menimbulkan masalah apabila aktiviti sosial seperti gotong-royong dan kenduri-kendara diadakan. Aktiviti-aktiviti ini yang tujuan utamanya ialah untuk menjaga kebersihan kampung, meraikan perkahwinan atau membaca doa selamat, juga membantu mempereratkan hubungan anggota-anggota komuniti. Kegagalan mengambil bahagian sepenuhnya dalam aktiviti ini mungkin akan menimbulkan keretakan dalam kehidupan sosial komuniti.”

Berdasarkan kenyataan-kenyataan tersebut, dapat disimpulkan berkaitan kepentingan dan masalah yang akan dihadapi sekiranya amalan ini tidak diamalkan dalam masyarakat. Sehubungan dengan itu, objektif makalah ini yang merupakan satu kajian awal adalah untuk mengenal pasti amalan gotong-royong yang terdapat dalam konteks pekerjaan pada masa kini. Salah satu bentuk tersebut ialah melalui konsep "tindakan kolektif" iaitu suatu tindakan yang dilakukan secara bersama berasaskan matlamat tertentu. Dalam konteks kajian ini, fokus akan diberikan terhadap perhubungan pekerjaan dengan menumpukan kepada kesatuan sekerja sebagai agen dalam tindakan kolektif.

Tindakan Kolektif di Tempat Kerja

Konsep kerjasama dan kesepakatan yang terdapat dalam budaya gotong-royong juga terdapat dalam tindakan kolektif yang dilakukan di tempat kerja terutamanya yang melibatkan kesatuan sekerja. Kajian-kajian yang dilakukan sebelum ini oleh Mahadirin (2018) dan Mahadirin & Reevany (2017b, 2017, 2016, 2015, 2014, 2012), Mahadirin dan Kee Y Sabariah (2020) mengesahkan berkaitan keperluan dan kepentingan tindakan kolektif di tempat kerja. Antaranya ialah dalam usaha untuk mengekalkan keharmonian perusahaan dan meningkatkan prestasi organisasi. Selain itu, konsep ini adalah selari dengan tindakan industri yang dilakukan oleh pekerja melalui kesatuan sekerja seperti yang dijelaskan oleh Mahadirin (2018:3) bahawa:

"Collective action has different meaning and different interpretations and widely been apply to the society and different interest of scholar in social science and humanities. In context of Industrial (employment) relations, few different had been identified. First, collective action referred to the context of collective process which focusing in the function of union to "persuade" members to involved in the action. Second, enhance the function of union not just in the context of workplace but in political process of nation development."

Bagi menjelaskan pengertian tersebut, makalah ini akan menghuraikan berkaitan tiga fenomena utama berkaitan tindakan kolektif oleh kesatuan sekerja di Malaysia iaitu: i) Mogok oleh Pekerja-pekerja Utusan Melayu pada tahun 1961, ii) Piket oleh Pekerja-pekerja Kereta Api Tanah Melayu dan iii) Perundingan Kolektif oleh pekerja-pekerja Bank Sabah yang berkuat kuasa pada tahun 2003 hingga 2005. Pemilihan ini adalah bagi melanjutkan kajian berkaitan kesatuan sekerja yang telah dilakukan sejak dahulu lagi.

Kajian Kes Tindakan Kolektif

Analisis berkaitan tindakan kolektif oleh kesatuan sekerja dalam makalah ini merupakan satu kesinambungan kajian yang telah dilakukan sebelum ini. Kajian-kajian tersebut secara umumnya berkaitan pelbagai tema dengan memberikan tumpuan kepada Railwaymen Union of Malaya (RUM). Sehubungan dengan itu, kesinambungan ini akan melengkapkan kajian tersebut dan seterusnya menambahkan lagi literatur berkaitan perkembangan kesatuan sekerja di Malaysia.

Kajian pertama ialah fenomena mogok yang dilancarkan oleh kesatuan sekerja Utusan Malaysia pada tahun 1961 yang bermatlamat untuk mengekalkan kebebasan akhbar di Persekutuan Tanah Melayu yang baru mencapai kemerdekaan. Matlamat utamanya ialah untuk mempertahankan kebebasan akhbar sebagai saluran kepada masyarakat. Menurut Sahidan (2019):

"Mohd. Safar Hasim dalam buku Akhbar dan Kuasa: Perkembangan Sistem Akhbar di Malaysia Sejak 1806 (1996) menyatakan, pada hakikatnya pengambilalihan syarikat akhbar Utusan Melayu oleh ahli-ahli dan kumpulan yang rapat dengan UMNO dalam tahun 1961 merupakan usaha satu kuasa untuk menguasai satu kuasa lain; iaitu kuasa politik (yang sudah menjadi kuasa kerajaan), menguasai kuasa akhbar. Menurut Mohd. Safar lagi, tujuan UMNO mengambil alih Utusan

Melayu ialah supaya akhbar berpengaruh itu lebih memihak kepadanya manakala para pekerja Utusan Melayu pula dikatakan mahu mempertahankan kebebasan akhbar itu daripada kawalan politik. Kuasa politik yang ada pada UMNO diperkukuhkan lagi oleh kuasa ekonomi iaitu pihak yang mengambil alih Utusan Melayu merupakan pemegang-pemegang saham minoriti. "Dua dasar bertembung dalam kejadian ini iaitu "dasar asal" dan "dasar baharu". Dasar asal Utusan Melayu ialah berjuang untuk bangsa, agama dan tanah air yang dinyatakan dalam keluaran sulung akhbar itu pada 29 Mei 1939 sambil berikrar: Dengan sendi yang tiga itulah akhbar Utusan Melayu itu berdiri dan atas itulah jua akhbar Utusan Melayu hidupnya dan menyabung nyawa".

dan "dasar baharu". Dasar asal Utusan Melayu ialah berjuang untuk bangsa, agama dan tanah air yang dinyatakan dalam keluaran sulung akhbar itu pada 29 Mei 1939 sambil berikrar: Dengan sendi yang tiga itulah akhbar Utusan Melayu itu berdiri dan atas itulah jua akhbar Utusan Melayu hidupnya dan menyabung nyawa".

Berdasarkan matlamat tersebut, pihak kesatuan telah menggerakkan ahli dan juga beberapa orang wartawan untuk melancarkan pemogokan. Antara beberapa elemen yang menunjukkan betapa teguhnya sifat tindakan kolektif di kalangan para pekerja. Keadaan ini dapat dinilai berdasarkan tulisan oleh Sahidan (2019) bahawa:

"Pemogok-pemogok telah bersumpah untuk bersama-sama sehingga tuntutan mereka dipenuhi dan meminum air Yasin yang dijampi dengan bacaan Yasin beramai-ramai bagi memeterikan perjanjian sesama mereka". Menurut Osman Abadi dalam tulisannya Mogok: Kebebasan Akhbar atau Sengketa Politik? (1989) dalam buku Di Sebalik Jendela Utusan Melayu, mogok pekerja-pekerja Utusan Melayu tidak syak lagi merupakan satu pemogokan yang terbesar dan terkuat serta paling menggoncangkan suasana industri persuratkhabaran negara era itu.

Bagi Osman yang juga Timbalan Ketua Pengarang merangkap Ketua Pengarang Majalah Kumpulan Utusan era 1980-an, kekuatan mogok itu bukanlah kerana jumlah bilangan mereka yang mogok kerana hanya 117 orang pekerja Utusan Melayu yang terlibat, suatu jumlah yang kecil berbanding mogok Kereta api Tanah Melayu. "Jadi gema dan gempa mogok Utusan Melayu itu bukan kerana kuantiti tetapi kualiti mereka yang mogok yang terdiri daripada golongan wartawan-wartawan handalan dan sasterawan- sasterawan negara yang ulung. "Nama-nama seperti Said Zahari, Usman Awang, Abu Zaki Fadzil, Awam il- Sarkam, Salleh Yusof, Tajuddin Kahar, Zailani Sulaiman dan Rosedin Yaakub adalah antara nama-nama wartawan dan sasterawan yang sehingga sekarang dikagumi orang". (Osman Abadi 1989: 38)

Kenyataan ini jelas menunjukkan sifat kesepakatan dan kesukarelaan yang ditunjukkan oleh para pekerja dalam organisasi. Hasilnya telah berjaya menghalang penguasaan akhbar tersebut dari penguasaan pemerintah pada masa tersebut. Kejayaan ini menurut Sahidan (2019) lagi:

"Sebenarnya, nama wartawan dan sasterawan besar itulah yang telah menggoncangkan peristiwa Mogok Utusan Melayu 1961 sehingga menjadisatu pemogokan yang besar dan menggemparkan negara sekaligus menjadi titik noktah pengambilalihan Utusan Melayu oleh golongan elit yang berkuasa dalam UMNO. Pemogok juga tidak pulang ke rumah masing-masing sepanjang mogok tetapi makan dan minum di luar bangunan Utusan Melayu."

Kerjasama oleh para pekerja dan wartawan menunjukkan sikap bekerjasama dan kesepakatan bagi mencapai matlamat yang telah ditetapkan. Semangat ini merupakan satu bentuk "gotong-

royong“ yang boleh dinilai dalam konteks pekerjaan. Semangat yang sama turut ditunjukkan dalam fenomena piket yang dilakukan oleh pekerja Kereta Api Tanah Melayu pada tahun 2014.

Piket oleh Kesatuan Pekerja-pekerja Kereta Api Tanah Melayu (RUM) 2014

Tindakan kolektif seterusnya ialah piket yang dilakukan oleh Kesatuan Pekerja Kereta Api Tanah Melayu atau Railwaymen Union of Malaya (RUM). Piket ini merupakan salah satu bentuk tindakan industri yang dilakukan di luar waktu bekerja dengan tujuan untuk menarik perhatian organisasi dan masyarakat secara umum. Matlamat ini ditegaskan dalam kajian oleh Mahadirin (2018:9) bahawa:

“The main issue for the picketing was the conflict between RUM and the CEO as reported in the Newspaper: (The Star Online, Mei, 09, 2014): “KUALA LUMPUR: More than 400 Keretapi Tanah Melayu Berhad (KTMB) workers braved a heavy evening downpour to demand their president's resignation Friday. Led by the Railwaymen's Union of Malaya (RUM), they picketed in front of KTMB's head office along Jalan Hishammuddin at 4.30pm, accusing KTMB president of ineffective leadership. They also called upon Prime Minister Razak to intervene and replace current President. Members of other unions, including the National Union of Bank Employees and the Malayan Trades Union Congress, were also present at the picket. Despite heavy rain that started falling half an hour into their picket, those gathered did not leave, and appeared to ramp up their protest by hitting drums and dancing.”

Bagi mencapai matlamat tersebut, pihak kesatuan telah melakukan pelbagai siri mesyuarat dan perjumpaan dengan setiap cawangan bagi menerangkan tujuan dan strategi piket. Akhirnya mereka telah membuat keputusan untuk melancarkan piket pada 09 Mei 2014 dengan kehadiran lebih kurang 500 orang ahli. Selain itu, para pekerja terpaksa menanggung kesan piket iaitu telah diberhentikan kerja terutamanya barisan kepimpinan kesatuan sekerja seperti yang diterangkan oleh Mahadirin (2018:9):

“The picket was end in 19.00 o'clock which give a big implication to the workers when the administration have decided to dismiss almost of the workers and RUM executive members. During that times, all the workers are under pressure especially on economic and psychological but still involving on union activities. Finally, the decision for reinstatement are giving to the workers on November, 19 2014 and the new President of KTMB are appoint to giving a newdirections for the railway transport in Malaysia. Comparing to the railway workers, the context and the disputes are same in the context of employer dynamics which are tend to practice a union busting on the workplace. For that reasons, the event of picket give an advantage for the RUM to survive eventthere have been terminated for almost two month and suffer economically and psychological. The reinstatement come with the efforts of RUM to get a better solution with many strategies involving others trade union (MTUC, ASLEF). These confirm the important of „strike as a school of war“.

Piket tersebut dilakukan dalam tempoh yang singkat iaitu bermula pukul 5 sehingga pukul 7 petang. Namun begitu, terdapat banyak aktiviti yang perlu dilakukan bagi menjayakan piket tersebut terutamanya untuk meyakinkan ahli bagi mengambil bahagian. Sehubungan dengan itu, tindakan bersama telah dilakukan melalui siri mesyuarat dan lawatanke setiap cawangan bagi menerangkan tujuan sebenar. Kesan kepada tindakan ini telah membuatkan pihak kerajaan mengambil tindakan untuk tidak menyambung perantaraan CEO KTMB yang lama, sebaliknya melantik calon baru yang mempunyai pengalaman dalam sektor kereta api di Malaysia.

Kesepakatan dan kesukarelaan yang sama turut ditunjukkan dalam kajian kes seterusnya iaitu proses mendapatkan tuntutan kenaikan upah yang lebih baik oleh pekerja-pekerja perbankan di Sabah.

Perundingan Kolektif oleh Kesatuan Sekerja Pekerja-pekerja Bank Sabah (SBEU).

Aktiviti ketiga ialah proses perundingan kolektif yang melibatkan proses tawar-menawar antara majikan dan pekerja yang diwakili oleh kesatuan sekerja. Perundingan yang berjaya akan menghasilkan perjanjian kolektif yang bertindak sebagai satu bentuk kontrak pekerjaan bagi tiga hingga lima tahun berikutnya. Dalam konteks ini, analisis akan dilakukan terhadap perundingan antara Sabah Banking Employee Union (SBEU). Dalam perundingan tersebut, kepimpinan kesatuan sekerja telah bertindak secara kolektif bagi mendapatkan hasil perjanjian yang memberi kebaikan kepada keseluruhan ahli. Menurut Kee Y Sabariah dan Mahadirin (2009:138) terdapat beberapa isu yang wujud, antaranya ialah kadar kenaikan upah iaitu:

“Memandangkan keputusan majikan yang hanya memberikan 5 peratus kenaikan upah, AJK SBEU telah berusaha meminta kenaikan upah yang lebih tinggi daripada 5 peratus. Antara strategi yang digunakan ialah dengan memanjangkan tempoh perundingan kolektif di antara majikan dan SBEU. Mereka masing-masing membuat kajian yang terperinci tentang permintaan tersebut sebelum menyambung perundingan tentang upah.”

Sehubungan dengan itu, pihak kesatuan telah merancang pelbagai strategi bagi memastikan kadar tuntutan yang dicadangkan akan dapat memberi kebaikan kepada semua ahli. Pertimbangan ini diterangkan oleh Kee Y Sabariah dan Mahadirin (2008:138) seperti berikut:

“SBEU berusaha memperjuangkan nilai kolektif kesatuan sekerja yang bukan bersifat individu tetapi untuk kepentingan semua ahli. Melalui kaca mata SBEU, kemungkinan besar ada sesetengah pekerja yang tidak akan menerima bonus berdasarkan prestasi dan keadaan ini menyumbang kepada masalah psikologi pekerja dan menurunkan motivasi mereka. Berdasarkan demografi responden, terdapat responden yang bekerja sebagai penghantar surat dan pembantu pejabat; oleh itu amalan PLWS tidak sesuai untuk mereka berbanding pekerja perkeranian yang boleh dinilai melalui pencapaiannya. Demi hak kolektif ahli dan kepentingan jangka masa panjang, SBEU akhirnya telah menerima peningkatan upah sebanyak 5 peratus. Walaupun gagal menuntut kenaikan upah sebanyak 10 hingga 12 peratus pada perundingan kolektif tahun 2003–2005 tetapi SBEU masih dapat mengekalkan hak keistimewaan yang sedia ada, iaitu bonus tahunan dan bonus berdasarkan prestasi dalam perjanjian kolektif

mereka. Selain itu mereka dapat mengekalkan cuti tahunan dan bayaran kerja lebih masa. Ini merupakan perjuangan yang positif dan tidak sia-sia daripada menuntut peningkatan upah yang akhirnya mengorbankan hak keistimewaan mereka.”

Berdasarkan kepada kenyataan tersebut, dapat dinyatakan bahawa meskipun dalam jangka masa pendek pihak kesatuan tidak dapat menuntut kenaikan upah yang tinggi, tetapi dalam jangka masa panjang, pihak kesatuan mendapat kelebihan lain. Kejayaan ini menunjukkan suatu kesepakatan dalam kalangan ahli dan kesukarelaan oleh pemimpin kesatuan sekerja. Selain itu, sikap bergotong royong ini boleh dikaitkan dengan sikap kolektivisme yang diamalkan oleh pemimpin kesatuan sekerja di Sabah. Menurut Kee Y Sabariah (2015) keseluruhan pemimpin kesatuan sekerja di Sabah mempunyai sikap kolektivisme. Hasil kajian yang melibatkan pemimpin kesatuan sekerja daripada 21 buah kesatuan sekerja di Sabah mendapati sikap kolektivisme yang wujud dalam sebuah kesatuan sekerja membantu mereka membentuk hubungan yang baik di antara kesatuan sekerja dan pihak majikan. Keseluruhan pemimpin memberi persepsi bahawa

sikap kolektivisma ini adalah satu budaya bekerjasama, menyokong kerja berkumpulan, saling menghormati dan mewujudkan kepercayaan sesama ahli kesatuan dan pihak majikan. Mereka menolak sikap individualistik dalam kesatuan sekerja dan menyifatkan sifat tersebut hanya mendatangkan kesan negatif kepada iklim hubungan industri.

Berdasarkan dapatan-dapatan ini, perbincangan seterusnya adalah berkaitan analisis terhadap dapatan di atas berdasarkan beberapa elemen yang menunjukkan ciri gotong-royong yang terdapat di tempat kerja.

Pembahasan

Amalan gotong-royong yang dilakukan oleh masyarakat desa merupakan satu bentuk tindakan secara bersama oleh sekelompok individu bagi mencapai satu tujuan yang tertentu. Fenomena yang sama dapat diperhatikan di tempat kerja dengan menilai beberapa jenis tindakan industri yang dapat dikaitkan dengan kewujudan konflik di tempat kerja. Berdasarkan ketiga-tiga peristiwa yang dinyatakan sebelum ini, analisis seterusnya adalah untuk menjelaskan berkaitan dua elemen utama yang menunjukkan amalan “gotong-royong” iaitu dari aspek kesepakatan dan kesukarelaan.

Tabel 1. Elemen Gotong-royong dalam Tindakan Industri

	Elemen Gotong Royong	Mogok Utusan	Piket RUM	Perundinga SBEU
1.	Kesepakatan	Mengekalkan kebebasan bersuara	Menolak Penyambungan kontrak Presiden	Menuntut kenaikan upah
2.	Kesukarelaan	Mengorbankan masa dan tenaga	Mengorbankan masa dan tenaga	Kemahiran perundingan

Konsep kesepakatan merupakan ciri utama yang menentukan kejayaan sesebuah tindakan kolektif yang dianjurkan oleh sesebuah kesatuan sekerja. Mogok, piket dan perundingan yang dilakukan seperti yang ditunjukkan pada jadual 1 menunjukkan ciri kesepakatan iaitu untuk mencapai satu matlamat yang sama. Dengan adanya matlamat tersebut, pelbagai strategi telah dirancang dan dilaksanakan secara bersama oleh pemimpin dan juga ahli kesatuan sekerja. Selanjutnya, bagi menjayakan setiap strategi yang telah dirancang memerlukan kerjasama yang menyeluruh dari semua pihak. Kerjasama tersebut dapat diperolehi dengan adanya elemen yang kedua iaitu semangat kesukarelaan yang melibatkan pengorbanan masa dan juga tenaga serta pelbagai kemahiran lain seperti kemahiran pengucapan awam dan kemahiran dalam perundingan.

Berdasarkan analisis tersebut, dapatlah ditegaskan bahawa sikap bekerjasama yang menjadi asas dalam budaya gotong-royong adalah menyerupai dengan tindakan kolektif yang dilakukan di tempat kerja. Kenyataan ini membuktikan bahawa terdapat pelbagai nilai positif yang terdapat dalam kalangan masyarakat desa di Asia yang perlu dikembangkan di tempat kerja terutamanya yang terletak di pusat bandar. Penerapan ini akan dapat mengimbangkan sifat individualistik yang kini semakin ketara kesan dari perubahan bentuk pekerjaan dan juga ledakan teknologi dalam pekerjaan. Sehubungan dengan itu, kajian awal ini dapat mengesahkan berkaitan persamaan gotong-royong dan tindakan kolektif seperti yang dipaparkan pada Jadual 2 di bawah.

Tabel 2 Ciri Sepadan Gotong-royong dan Tindakan Kolektif

	Elemen	Gotong Royong	Tindakan Kolektif
	Kesepakatan	Kenduri , Majlis keramaian	Tindakan industri
	Kesukarelaan	Tenaga dan masa Serta kemahiran	Tenaga dan masa Serta kemahiran

Sumber: Analisis oleh Penulis

Ciri-ciri yang ditunjukkan pada Jadual 2 menunjukkan bahawa nilai dan semangat keberkesamaan yang sememangnya telah wujud dalam budaya masyarakat. Semangat ini memainkan peranan penting dalam mengekalkan keharmonian dalam sesebuah kelompok masyarakat. Sehubungan dengan itu, peranannya adalah penting untuk terus dikembangkan dalam konteks pekerjaan.

Kesimpulan

Analisis dan perbincangan dalam makalah ini merupakan suatu usaha berterusan bagi mengembalikan semangat gotong-royong yang sedia ada dalam masyarakat di Asia Tenggara. Terdapat persamaan yang jelas antara konsep gotong-royong dan tindakan kolektif yang melibatkan para pekerja di Malaysia. Penekanan terhadap elemen kesepakatan dan kesukarelaan telah menyumbang kepada kerjasama yang kukuh dalam kalangan para pekerja dan kesatuan sekerja. Sehubungan dengan itu, budaya ini akan dapat meningkatkan kerjasama dalam kalangan para pekerja dalam konteks kecenderungan sifat individualistik di tempat kerja dan dalam masyarakat.

Acknowledgement

Terima Kasih diucapkan kepada Pusat Pengurusan Penyelidikan dan Inovasi Universiti Malaysia Sabah(UMS) atas sokongan untuk menghadiri pembentangan kertas kerja ini pada persidangan Seminar Antarabangsa ke-8, Arkeologi, Sejarah, Bahasa & Budaya (ASBAM 8) di Ancasa Residences, Port Dickson, Negeri Sembilan, Malaysia pada 27 hingga 28 Julai 2019. Selain itu, artikel ini turut menjadi asas kepada kejayaan permohonan Geran FRGS (Fundamental Research Grant Scheme) oleh Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia (kod geran FRGS/1/2019/SS03/UMS/03/1) dengan tajuk penyelidikan Re-conceptualization of Collective action among Trade Unionist in Sabah (Kajian semula konsep Tindakan Kolektif di Kalangan Kesatuan Sekerja di Sabah).

DAFTAR PUSTAKA

Adi Rahman. (2016) Perubahan budaya bergotong royong masyarakat di desa Santan Tengah kecamatan Marangkayu, Ejournal Sosiatri-Sosiologi 2016, 4 (1): 86-99. Dirujuk dari: { [HYPERLINK "http://ejournal.ps.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2016/02/jurnal%20adi%20\(02-18-16-02-47-08\).pdf"](http://ejournal.ps.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2016/02/jurnal%20adi%20(02-18-16-02-47-08).pdf) }

Jannah, Anis Mukhodimatul (2015). Dinamika psikologis gotong-royong (studi fenomenologi pada survivor bencana erupsi gunung Kelud di desa Pandansari, Kecamatan Ngantang. Tesis Pengajian Doktor Falsafah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Didapati pada: { [HYPERLINK "http://etheses.uin-malang.ac.id/1684/6/11410145_bab_2.pdf"](http://etheses.uin-malang.ac.id/1684/6/11410145_bab_2.pdf) }

Kee Y.Sabariah Kee Mohd Yussof & Mahadirin Hj.Ahmad (2009). "Perdebatan Isu Productivity Linked Wages System dalam Perundingan Kolektif Kesatuan Sekerja Perbankan Sabah, SOSIOHUMANIKA: Jurnal Pendidikan Sains Sosial dan Kemanusiaan, Vol.2, No.1, pp.125-140. Didapati pada:

<https://mindamas-journals.com/sosiohumanika/article/view/353/351>

Kee Y Sabariah Kee Mohd Yussof (2015) Faktor-faktor peramal kepada amalan Interest Based Bargainning dalam kalangan pemimpin kesatuan sekerja di Sabah. Tesis Pengajian Doktor Falsafah. Universiti Utara Malaysia. Didapati pada: { HYPERLINK "<http://etd.uum.edu.my/6278/>" }

Mahadirin Hj.Ahmad,. (2018). Perkembangan dan peranan mogok di Malaysia: satu kajian awal, SUSURGALUR: Jurnal Kajian Sejarah & Pendidikan Sejarah, Volume 6(2), September, pp.135-152.

Didapati pada: <http://www.journals.mindamas.com/index.php/susurgalur/article/view/1093/973>

----- (2018), Trade union and collective action in Malaysia: case study of RUM, Kertas kerja yang dibentangkan di ILERA World Congress 2018, 23 hingga 27 Julai, COEX Korea Selatan.

Didapati pada halaman: { HYPERLINK

"<http://online.ileraworld.org/abs/files/TRADE%20UNION%20AND%20COLLECTIVE%20ACTION%20IN%20MALAYSIA.%20Fullpaper%20Final.pdf>" }

----- & Mohamad Reevany Bustami, (2017 b). Mogok dan kesatuan sekerja: Analisis fenomenologikal, Prosiding Seminar Pascasiswazah Hubungan Industri dan Pekerjaan 2017, 13 September, Fakulti Kemanusiaan Seni dan Warisan, UMS, (373-345)

----- (2016). "Labour Quiescence" dan keharmonian perusahaan di Malaysia. Kertas kerja yang dibentangkan di International Malaysian Studies Conference (MSC10), 2016, Fakulti Kemanusiaan, Seni dan Warisan UMS, 15-17 Ogos 2016

----- (2015). Industrial conflict and trade union: case study of Railwaymen Union Malaya (RUM), Paper presented in The International Conference on Development and Socio-Spatial Inequalities 2015 (ICDSSI2015) –Bayview Beach Hotel, Batu Feringgi, Penang, August, 19-20.

----- (2014). Sekatan mogok dan kelangsungan kesatuan sekerja di Malaysia, Kertas kerja yang dibentangkan di Persidangan Antarabangsa Kelestarian Insan 2014, Universiti Tun Hussein Onn, Batu Pahat Johor, 09-10 April 2014

----- (2012). Mogok di Malaysia: satu kajian awal, Proceedings The Sixth National Human Resource Management Conference 2012, December 5-6, 2012, Holiday Inn, Melaka (184-197)

----- & Kee Y Sabariah Kee Mohd Yussof. (2020) Mogok Pekerja Kereta Api Tanah Melayu 1962-1963: Satu Analisis Penyelesaian Konflik. Southeast Asian Social Science Review, Vol 5, No.2 , p.103-128.

Rolitia, M. Achdiani, Y. & Wahyu Eridiana,W. (2016), Nilai gotong royong untuk memperkuat solidaritas dalam kehidupan masyarakat kampung Naga, SOSIETAS, Journal Pendidikan Sosiologi, vol 6.

No. 1. Dirujuk dari: { HYPERLINK

"<http://dx.doi.org/10.17509/sosietas.v6i1.2871>" \h }

Sahidan Jaafar (2019) Sajak Duri Dan Api Tiup Semangat Pemogok, Utusan Melayu, 04 Februari. Dipetik dari: { HYPERLINK "<https://www.utusan.com.my/nasional/2019/02/sajak-duri-dan-api-tiup-semangat-pemogok/>" }

Tajuddin Nur Effendi (2013) Budaya gotong-royong masyarakat dalam perubahan sosial saat ini, Jurnal Pemikiran Sosiologi ,Volume 2 No. 1, Dipetik dirujuk dari: <https://journal.ugm.ac.id/jps/article/download/23403/pdf>

Zahid Emby (1996) Kampung Buruh: mengimbangkan penghidupan dan hidup bermasyarakat, Jati, Bilangan 2, p.91-99. Didapati pada: { HYPERLINK "https://jati.um.edu.my/index.php/jati/article/view/5602/3353" }