

PERANAN KESATUAN MAJIKAN DALAM PERHUBUNGAN PERUSAHAAN DI MALAYSIA (*The Role of Employers' Unions in Industrial Relations in Malaysia*)

Kamal Halili Hassan
k.halili@ukm.edu.my

Fakulti Undang-undang, Universiti Kebangsaan Malaysia, 43650 Bangi, Selangor, Malaysia.

Rujukan makalah ini (*To cite this article*): Kamal Halili Hassan. (2025). Peranan kesatuan majikan dalam perhubungan perusahaan di Malaysia. *Kanun: Jurnal Undang-undang Malaysia*, 37(2), 187–210. [https://doi.org/10.37052/kanun.37\(2\)no1](https://doi.org/10.37052/kanun.37(2)no1)

Makalah ini telah melalui proses penilaian sulit berganda
(*This article has gone peer review process*)

Peroleh: Received:	28/11/2024	Semakan: Revised	20/5/2025	Terima: Accepted:	27/5/2025	Terbit dalam talian: Published online	31/7/2025
-----------------------	------------	---------------------	-----------	----------------------	-----------	--	-----------

Abstrak

Pengkaji menganalisis peranan kesatuan majikan dalam konteks perhubungan perusahaan di Malaysia dalam makalah ini. Kesatuan majikan ialah gabungan majikan yang mengurus niaga atau bergiat dalam pelbagai sektor perusahaan di Malaysia. Terdapat kesatuan atau persekutuan majikan yang mewakili pengusaha dalam pelbagai sektor ekonomi, dan kesatuan majikan yang mempunyai ahli yang khusus yang menjalankan usaha niaga yang tertentu atau serupa. Pengkaji memfokuskan peranan kesatuan tersebut dalam pelbagai aktiviti, seperti sumbangan terhadap penggubalan perundangan, perundingan kolektif dan penyelesaian pertikaian perusahaan. Analisis makalah ini bertitik tolak daripada persoalan berkisarkan peranan kesatuan majikan, terutamanya dalam penggubalan dasar perhubungan perusahaan di Malaysia. Dalam hal ini, timbul persoalan, sama ada kesatuan majikan sentiasa membantah atau memberikan kerjasama kepada kerajaan dalam penggubalan polisi dan perundangan perhubungan perusahaan. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, pengkaji menganalisis arah aliran dan pola tindakan kesatuan majikan dalam perhubungan perusahaan melalui rujukan statistik, laporan persatuan, buku dan artikel jurnal. Hasil kajian menunjukkan bahawa kesatuan majikan memberikan sumbangan besar dan bermakna terhadap dasar buruh negara, sama ada melalui peranannya dalam aspek merangka atau meminda perundangan

baharu, perundingan kolektif, atau dalam proses penyelesaian pertikaian perusahaan.

Kata kunci: Kesatuan majikan, kesatuan sekerja, perhubungan perusahaan, perundingan kolektif, pertikaian perusahaan

Abstract

This paper analyses the role of employer unions in the context of industrial relations in Malaysia. Employer unions are coalitions of employers operating in various industrial sectors across the country. There are unions or federations representing employers across diverse economic sectors, as well as associations whose members are specifically involved in particular or similar business activities. This paper focuses on their roles in various activities, such as contributing to legislative development, engaging in collective bargaining, and resolving industrial disputes. The analysis begins with the question of the role played by employer unions, particularly in the formulation of national industrial relations policies. It raises the question: Do employer unions always oppose or cooperate with the government in formulating industrial relations policies and legislation? Through a qualitative approach, this paper analyses trends and patterns of action among employer unions in Malaysia's industrial relations by referencing statistics, association reports, books, and journal articles. The findings reveal that employer unions contribute meaningfully to national labour policies, whether through their roles in drafting or amending new legislation, engaging in collective bargaining, or participating in dispute resolution processes.

Keywords: Employer associations, trade unions, industrial relations, collective bargaining, trade dispute

PENDAHULUAN

Kesatuan atau persatuan majikan berperanan penting dalam perhubungan perusahaan. Namun begitu, perhatian dan fokus terhadap peranannya dalam wacana akademik lebih terhad berbanding dengan organisasi pekerja. Keadaan ini dapat difahami kerana kebanyakan undang-undang dan piawaian, sama ada pada peringkat antarabangsa atau nasional, lebih tertumpu pada hak organisasi pekerja (Ibsen, & Navrbjerg, 2022).

Berbanding dengan organisasi pekerja yang dilindungi oleh piawaian dan institusi antarabangsa, seperti Pertubuhan Buruh Antarabangsa (ILO), kesatuan atau persatuan majikan tidak mendapat perlindungan yang serupa. Hal ini dikatakan demikian kerana ada tanggapan bahawa majikan

ialah kumpulan yang kuat dan berpengaruh dari segi ekonomi dan mampu mengurus urusannya sendiri tanpa bantuan pihak luar (Neil, 2020).

Kesatuan atau persatuan majikan secara praktiknya berperanan penting dalam pembentukan dasar utama yang berkaitan dengan pekerjaan dan perhubungan perusahaan. Perhubungan perusahaan merujuk hubungan antara majikan atau kesatuan majikan dengan kesatuan sekerja pekerja.

Berbeza daripada hubungan pekerjaan yang merujuk interaksi antara majikan dengan pekerja individu, perhubungan perusahaan melibatkan hubungan antara majikan atau kesatuan majikan dengan kesatuan sekerja yang mewakili pekerja secara kolektif. Oleh itu, perhubungan perusahaan lebih luas skopnya kerana melibatkan perundingan antara kesatuan majikan dengan kesatuan sekerja pekerja (Farnham, 2008).

Kesatuan majikan berperanan sebagai pelobi yang berkesan dalam penggubalan undang-undang buruh, begitu juga dalam proses perundingan kolektif. Suara sokongan, keluhan atau bantahan daripada kesatuan majikan sering kedengaran apabila kerajaan mengumumkan pelaksanaan polisi atau undang-undang yang berkait dengan pekerjaan atau perhubungan perusahaan. Hal ini dikatakan demikian kerana setiap pelaksanaan undang-undang baharu biasanya mempunyai kesan kewangan terhadap majikan.

Motivasi terhadap topik ini ialah penerokaan peranan kesatuan majikan dalam perhubungan perusahaan yang kurang dibincangkan dalam literatur berbanding dengan kesatuan sekerja.

Peranan kesatuan majikan dalam perhubungan perusahaan menghadapi cabaran yang unik berbanding dengan kesatuan pekerja. Majikan sering dianggap sebagai golongan yang kaya dan mampu berdikari sehingga mengurangkan keperluan untuk mendapat perlindungan daripada pemerintah. Hal ini berbeza daripada kesatuan pekerja yang memerlukan perlindungan dan solidariti yang kukuh. Oleh itu, usaha kolektif daripada majikan sering dianggap kurang mendesak (Refslund, 2024).

Walaupun terdapat persepsi seperti ini, kesatuan majikan tetap berperanan penting dalam ekonomi pasaran dan perhubungan perusahaan. Sebagai pihak utama dalam dunia modal dan pengurusan, kesatuan majikan perlu terlibat dalam perbincangan dan proses pengambilan keputusan yang melibatkan tindakan kolektif dalam dunia perusahaan. Kajian ini berkisarkan persoalan iaitu: 1) Adakah kesatuan majikan menjadi kumpulan kapitalis yang memperkukuh penguasaannya terhadap pasaran modal dan buruh? 2) Adakah kesatuan majikan benar-benar berperanan sebagai rakan kongsi yang tulen dalam usaha mencari keseimbangan

dalam hubungan perusahaan? Persoalan seperti ini masih relevan untuk dikaji dan dianalisis.

Sebahagian besar legitimasi kesatuan majikan sebagai kuasa dalam perhubungan perusahaan bergantung pada sokongan yang diterima daripada ahlinya (Chaison, & Bigelow, 2002). Saiz keahlian berperanan penting dalam penentuan tahap sokongan ini, seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 1 hingga Jadual 4. Oleh itu, setiap kesatuan majikan perlu terus berkembang dan mewakili ahlinya dalam pelbagai aspek hubungan perusahaan, terutamanya dalam hal perundangan dan dasar negara.

Di Malaysia, kesatuan atau persekutuan majikan menunjukkan pertumbuhan yang konsisten dari segi jumlah keahlian pada setiap tahun seperti yang dapat dilihat dalam Jadual 4. Dengan berdasarkan latar belakang ini, penulis mengkaji legitimasi, kedudukan undang-undang dan peranan yang dimainkan oleh kesatuan majikan dalam perhubungan perusahaan di Malaysia.

KAJIAN LEPAS

Literatur berhubung kesatuan majikan sangat terhad di Malaysia. Setakat ini, hanya satu makalah dalam bentuk bab dalam buku yang ditemukan yang menyorot peranan kesatuan majikan dalam perhubungan perusahaan di Malaysia. Oleh itu, bagi mengimbangi kekurangan tersebut, rujukan terhadap dokumen lain, seperti laporan tahunan MEF yang mengandungi data keahlian dan laporan yang berkaitan dengan aktiviti kesatuan tersebut perlu dilakukan. Penulisan lain berkenaan persatuan atau kesatuan majikan di negara lain juga disoroti bagi mengisi kelompangan literatur yang berkaitan dengan kesatuan majikan di Malaysia.

Perbincangan terbaik tentang kesatuan majikan di Malaysia dilakukan oleh Nagiah Ramasamy (2017). Pengkaji tersebut membincangkan peranan kesatuan majikan dalam konteks pasaran buruh, hubungan perusahaan dan sistem pengurusan sumber manusia. Berhubung dengan jenis kesatuan majikan, pengkaji tersebut menyatakan bahawa kesatuan majikan mempunyai peranan yang bercampur-baur antara tujuan perniagaan dengan penjagaan kebajikan ahlinya. Hal ini terbukti menerusi penubuhan kesatuan atau persatuan majikan berdasarkan etnik, seperti Dewan Perniagaan Cina dan Dewan Perniagaan Melayu, di banyak negeri. Dewan Perniagaan ini juga menyuarakan bantahan kepada kerajaan berhubung dengan polisi atau perundangan yang dapat meningkatkan kos pengeluaran. Tumpuan pengkaji tersebut menjurus kepada peranan MEF. Hal ini dapat difahami kerana MEF menerbitkan aktiviti secara menyeluruh

dalam laporan tahunannya. Dalam kandungannya, selain perbincangan yang tidak begitu tuntas, Ramasamy juga menceritakan senario perhubungan perusahaan secara umum dari perspektif kesatuan sekerja pekerja.

Dalam literatur antarabangsa pula, kewujudan dan peranan kesatuan majikan kurang dikupas berbanding dengan kesatuan sekerja pekerja. Gooberman dan Hauptmeier (2022) membincangkan topik ini dari aspek falsafah, prinsip dan perkembangan organisasi majikan di beberapa buah negara. Pengkaji tersebut membincangkan beberapa literatur lama berkenaan isu organisasi majikan. Peranan majikan dalam perjalanan sejarah perhubungan perusahaan, terutamanya di Amerika Syarikat dan United Kingdom, dibincangkan berdasarkan konsep perundingan kolektif. Pengkaji tersebut juga membincangkan peranan organisasi majikan bagi mengesahkan legitimasi dan peranannya dalam situasi mencabar, serta perubahan yang disebabkan oleh keanjalan ekonomi, selain membantu memahami peranan organisasi majikan dalam pelbagai aspek perhubungan perusahaan di beberapa buah negara.

Pengkaji juga merujuk bahan lain yang mempunyai kesan terhadap kesatuan majikan, seperti jumlah keahlian kesatuan yang sekali gus membuktikan sokongan terhadap kesatuan. Laporan MEF ialah dokumen yang dapat membantu penyelidik untuk menyingkap peranan persekutuan majikan sebagai badan induk majikan di Malaysia dalam pelbagai aspek perhubungan perusahaan, seperti menyebarkan maklumat terkini tentang polisi dan perundangan buruh negara dan menganjurkan pelbagai bentuk latihan untuk ahlinya (www.mef.gov.my).

Menurut Khuan (2023) pula, perjanjian kolektif ialah dokumen yang dimeterai antara majikan atau kesatuan majikan dengan kesatuan sekerja pekerja. Perjanjian tersebut mesti diiktiraf (taken cognizance) oleh Mahkamah Perusahaan sebelum menjadi sah atau boleh dikuatkuasakan. Antara kesatuan majikan yang terlibat dengan perjanjian kolektif termasuklah Persatuan Pengeluar-pengeluar Pertanian Tanah Melayu/Malayan Agricultural Producers Association (MAPA) dan Persatuan Bank-bank Saudagar Malaya/Malayan Commercial Banks' Association (MCBA). MAPA memeterai perjanjian kolektif dengan Kesatuan Kebangsaan Pekerja-pekerja Ladang/National Union of Plantation Workers (NUPW), manakala, MCBA memeterainya dengan Kesatuan Kebangsaan Pekerja-pekerja Bank/National Union of Bank Employees (NUBE). Dokumen perjanjian kolektif merupakan manifestasi peranan kesatuan majikan dalam dunia pasaran bebas atau neoliberalisme yang

membolehkan kesatuan majikan dan kesatuan pekerja berunding bagi mencapai terma dan syarat pekerjaan, seperti gaji dan kemudahan lain.

METODOLOGI

Pengkaji menggunakan metodologi kualitatif untuk menganalisis peranan kesatuan majikan di Malaysia dalam pelbagai aspek perhubungan perusahaan secara mendalam. Tujuan analisis ini adalah untuk menilai kesahihan kesatuan majikan sebagai kuasa yang signifikan dalam hubungan perusahaan. Data dan statistik daripada laporan tahunan kesatuan majikan digunakan untuk menggambarkan perkembangan kesatuan tersebut.

Selain itu, laporan kes daripada pangkalan data LexisNexis dan Persekutuan Majikan Malaysia (Malaysia Employers Federation – MEF) turut disemak untuk menyoroti peranan kesatuan majikan dari segi mewakili ahlinya dalam pertikaian perusahaan. Data mengenai perjanjian kolektif diperoleh daripada laman web Mahkamah Perusahaan. Sumber data sekunder, seperti artikel dalam jurnal dan buku akademik, baik daripada dalam negara atau antarabangsa, turut menjadi rujukan penting dalam kajian ini.

Kerangka Teori

Beberapa kerangka teori diutarakan bagi menyokong kewujudan dan peranan kesatuan majikan dalam perhubungan perusahaan. Teori tersebut ialah perwakilan atau agensi, demokrasi perusahaan, koordinasi, solidariti, kapitalisme dan neoliberalisme.

Sebelum perbincangan diteruskan, wajar dijelaskan tentang majikan pada sisi undang-undang terlebih dahulu. Majikan boleh terdiri daripada individu, firma atau syarikat. Bagi sebuah organisasi, seperti firma atau syarikat, majikan dibezakan daripada pekerja kerana mempunyai personaliti tersendiri yang diberikan oleh undang-undang. Dengan erti kata lain, majikan diberi nama khusus dan boleh diambil atau mengambil tindakan undang-undang atas nama organisasi tersebut. Pihak atasan, seperti pengarah, yang mengetuai dan mengurus organisasi tersebut bukanlah pekerja, tetapi orang yang dikatakan sebagai “minda dan akal” bagi organisasi berkenaan. Sesebuah organisasi majikan boleh menjadi ahli bagi kesatuan majikan.

Di Malaysia, beberapa organisasi majikan boleh mendaftarkan dirinya, sama ada di bawah Akta Pertubuhan (AP) 1966 (Disemak 2021) atau Akta Kesatuan Sekerja (AKS) 1959. Namun demikian, organisasi majikan yang ingin mendaftarkan dirinya di bawah AKS sebagai sebuah kesatuan perlu memenuhi syarat statut tersebut. Organisasi tersebut mestilah bergiat

atau beroperasi dalam industri atau tred yang serupa. Misalnya, organisasi dalam industri perladangan bergabung sebagai ahli kesatuan dalam industri yang serupa (perladangan).

Bagi organisasi yang bergiat dalam industri yang pelbagai, organisasi tersebut boleh mendaftarkan dirinya di bawah AP. Penggunaan nama pada kesatuan majikan juga boleh mengelirukan kerana menggunakan kata “persatuan”, bukannya “kesatuan”. Sebagai contoh, Malayan Agricultural Producers Association (MAPA) yang didaftarkan di bawah AKS menggunakan kata “persatuan” pada nama kesatuannya.

Walaupun pendaftaran kesatuan majikan diperuntukkan dalam AKS sebagai kesatuan sekerja pekerja, sebahagian kesatuan majikan tidak berdaftar di bawah akta ini, sebaliknya di bawah AP. Hal ini disebabkan oleh organisasi majikan berkenaan bergiat dalam pelbagai sektor industri yang menyebabkan tidak memenuhi syarat atau ciri yang diwajibkan oleh AKS, iaitu perlu beroperasi dalam industri yang serupa (syarat sebelum pindaan AKS 2024).

Sistem ekonomi neoliberalisme melibatkan pelibatan aktif majikan dan kesatuannya dalam pembangunan ekonomi negara (Ibsen, & Navrbjerg, 2022; Ibsen, 2016; Neil, 2020). Bagi menguatkan peranan majikan, penubuhan kesatuan majikan dilihat sebagai pesaing bagi kesatuan sekerja, terutamanya dalam pembentukan perundangan dan perundingan kolektif. Walau bagaimanapun, tidak semua majikan bergabung atau menyertai kesatuan.

Dengan berdasarkan teori kerelaan, tidak ada paksaan untuk menyertai kesatuan (Kessler, & Purcell, 2003). Bagi yang memilih untuk menyertai kesatuan atau persatuan, majikan tersebut terikat kepada disiplin dan peraturan persatuan tersebut.

Teori perwakilan dapat menjadi sandaran bagi kewujudan dan peranan kesatuan majikan dalam perhubungan perusahaan (Neil 2020). Ada kalanya, majikan menyerahkan kuasa perundingan kepada kesatuannya. Langkah ini membolehkan majikan mendapatkan khidmat profesional yang lebih baik dari aspek perhubungan perusahaan, seperti perundingan kolektif, dan organisasi atau syarikat dapat memberikan tumpuan terhadap urusan perniagaan.

Menerusi teori solidariti, majikan menubuhkan kesatuan (Farnham, 2008). Jika bertindak bersendirian, suara majikan tersebut mungkin tidak didengari. Sebaliknya, jika dibawa oleh kesatuan, perkara tersebut lebih mudah didengari oleh pihak berkuasa. Hal ini dapat dilihat apabila kesatuan melobi kerajaan tentang sesuatu perkara.

Kesatuan majikan berpengaruh dalam pembentukan dasar perhubungan perusahaan negara, misalnya dari aspek sokongan atau kritikan dasar kerajaan yang berkaitan dengan majikan atau pekerja. Dalam konteks ini, ahli falsafah, seperti Bratman (2000), menyatakan bahawa individu bergabung bagi mencapai hasrat bersama, begitu juga Shussett (2024) dan Tollefsen (2015) yang menyumbang teori agensi, iaitu kesatuan bertindak sebagai agen perubahan. Menurut sarjana tersebut, individu mewakili sesuatu hasrat kepada kumpulan atau organisasi tertentu untuk bertindak bagi mencapai faedah tertentu.

Ahli falsafah, iaitu Sidney dan Beatrice Webb, seperti yang dinyatakan dalam Farnham (2008) menerusi teori demokrasi perusahaan menegaskan keperluan tindakan bersama sebagai satu unit atau kesatuan dalam perundingan kolektif. Campur tangan pemerintah tiada dalam situasi ini (Ibsen, & Navrberg., 2022). Dalam konteks ini, majikan perlu bersatu melalui sebuah kesatuan bagi tujuan perundingan yang kompleks dan mencabar. Dalam perundingan kolektif, kesatuan berperanan sebagai pihak dalam perundingan, sama ada secara langsung atau di balik tabir perundingan.

Konsep demokrasi perusahaan dikongsi juga oleh Immanuel Kant seperti yang dinyatakan dalam Goldmann (2020) yang sering memperkatakan keperluan hubungan buruh yang diterima secara universal, serta keadilan antara majikan dengan pekerja. Dalam hal ini, kesatuan majikan menjadi pihak dalam hubungan tersebut, bukan sahaja mewakili ahlinya, tetapi bertindak sebagai agen yang dapat membawa keadilan dalam hubungan perusahaan. Sebagai contoh, dalam pertikaian perusahaan, kesatuan majikan mewakili ahlinya dalam arbitrase atau badan pengadilan untuk berhadapan dengan kesatuan sekerja yang mewakili pekerja (Cartensen et al, 2022).

Wood (2002) mengupas asal usul kapitalisme dengan cara melihat kesatuan sebagai entiti yang penting untuk berhadapan dalam konflik antara pemodal dengan buruh. Oleh itu, kesatuan majikan meyatukan ahlinya di bawah satu payung bagi memperjuangkan hak kaum pemodal. Persepsi bahawa perjuangan kaum buruh dapat menghakis kekuatan pemodal menjadi dasar bagi penubuhan kesatuan majikan yang menyebabkan pihak tersebut perlu bergabung bagi membina kekuatan.

Dengan berdasarkan teori yang dinyatakan ini, ternyata bahawa kesatuan majikan mempunyai peranan yang bermakna sebagai agen bagi ahlinya dan sebagai komponen perhubungan perusahaan dalam semua aspek, termasuklah pelobi bagi dasar kerajaan, perundingan kolektif dan advokasi ketika pertikaian.

DAPATAN DAN PERBINCANGAN

Dalam kajian ini, pengkaji mendapati kewujudan sokongan majikan terhadap kesatuan yang mewakilinya dalam pelbagai aktiviti perhubungan perusahaan. Sokongan majikan dapat dilihat berdasarkan jumlah keahlian kesatuan majikan, seperti Malaysian Employers Federation. Keahlian dan sokongan tersebut melambangkan solidariti kukuh majikan terhadap kesatuannya dalam pelbagai aspek, seperti pembentukan perundangan buruh negara, pindaan beberapa perundangan pekerjaan, keselamatan dan kesihatan pekerjaan, kesatuan sekerja dan perhubungan perusahaan, perundingan kolektif dan pertikaian perusahaan.

Keanggotaan Persekutuan dan Kesatuan Majikan

Menerusi data yang diperoleh, didapati bahawa kesatuan majikan mendapat sokongan daripada sejumlah ahlinya. Majikan di Malaysia menganggotai kesatuan atau persatuan yang berbeza-beza berdasarkan sektor perusahaan masing-masing.

Kesatuan majikan di Malaysia dapat dibahagikan kepada tiga komponen. Pertama, kesatuan atau persatuan payung atau utama yang mempunyai keahlian majikan yang beroperasi dalam pelbagai perniagaan yang dikenali sebagai persekutuan (federation). Kedua, kesatuan yang ahlinya terdiri daripada jenis usaha perniagaan yang sama. Ketiga, kesatuan atau persatuan yang ahlinya bergiat dalam bidang perniagaan dan kebajikan.

Contoh kesatuan payung di Malaysia ialah Persekutuan Majikan Malaysia (MEF), Persekutuan Pengilang Malaysia (FMM), Pengusahaan Kecil dan Sederhana Malaysia (SME), dan Persatuan Perusahaan Kecil dan Sederhana (SAMENTA).

Persatuan Majikan Malaysia mempunyai ahli daripada semua saiz perusahaan, FMM khusus untuk sektor pembuatan dalam semua perusahaan, manakala SAMENTA menyokong perusahaan sektor kecil dan sederhana (MEF, 2022). Setiap persatuan, terutamanya MEF, berperanan dari segi mewakili anggotanya dalam pelbagai aspek hubungan perusahaan, seperti memberikan nasihat dalam perundingan kolektif, menganjurkan latihan, kursus dan bengkel, serta memperjuangkan isu nasional yang berkaitan dengan perburuhan atau pekerjaan.

Walau bagaimanapun, persekutuan majikan, seperti FMM, SME dan SAMENTA, lebih menumpukan urusan perdagangan dan perniagaan, serta menangani isu perhubungan perusahaan apabila diperlukan dari semasa ke

semasa. Tumpuan persekutuan majikan seperti ini lebih diberikan kepada kesatuan yang terlibat dalam perusahaan kecil dan sederhana.

Terdapat kesatuan majikan lain yang wujud pada peringkat sektor perniagaan dan negeri yang memberikan sokongan kepada MEF, seperti Persatuan Komersial Semenanjung Malaysia (CEAPM), Persatuan Majikan Hotel (AHE), Persatuan Majikan Insurans (AIE), Persatuan Bank-bank Komersial Malaya (MCBA), Persatuan Pengeluar-pengeluar Pertanian Tanah Melayu (MAPA), Dewan Perdagangan Malaysia (MCM), Persatuan Perusahaan Kayu Sabah (STIA), Persatuan Kayu Sarawak (STA), Persatuan Hotel Malaysia (MAH), Dewan Perdagangan dan Perusahaan Sarawak (SCCI), Persatuan Pengilang Tekstil Malaysia (MTMA), Persatuan Majikan Stevedore, Pulau Pinang dan Wilayah Wellesley (SEA), Dewan Perdagangan dan Perusahaan Malaysia-Perancis (MFCCI) dan Persatuan Perundingan Majikan Sabah (SECA) (MEF, 2022).

Jadual 1 Jumlah keahlian MEF pada 31 Disember 2022.

Jenis Ahli	Bilangan Syarikat	Bilangan Pekerja
Syarikat	6,516	1,561,958

Jadual 2 Keahlian mengikut saiz pekerja.

<50	51-100	101-250	251-500	501-1000	>1000
3,116 (47.45%)	1,185 (18.0%)	1,108 (16.8%)	538 (8.2%)	346 (5.3%)	280 (4.3%)

Nota: Jadual ini diadaptasi daripada Laporan Tahunan MEF 2022.

Jadual 3 Agihan keahlian mengikut kesatuan.

Syarikat Berkesatuan	Syarikat Tidak Berkesatuan
3,332 (50.7%)	3,241 (49.3%)

Nota: Jadual ini diadaptasi daripada Laporan Tahunan MEF 2022.

Jadual 4 Ahli biasa (tahun 2013 – tahun 2022).

Tahun	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Jumlah Ahli	4,818	4,894	5,040	5,152	5,338	5,595	5,877	6,112	6,241	6,516

Nota: Jadual ini diadaptasi daripada Laporan Tahunan MEF 2022.

Dengan berdasarkan Jadual 1, jumlah syarikat yang menjadi ahli MEF ialah 6,516 buah. Jumlah syarikat tempatan yang berdaftar di bawah SSM pula ialah 6,516 buah daripada 1,529,549 buah. Oleh itu, kadar keahlian MEF hanya lebih kurang 0.43%. Hal ini menunjukkan bahawa peratusan syarikat yang mendaftar sebagai ahli MEF adalah rendah. (Nota: MEF ialah satu daripada kesatuan majikan di Malaysia).

Dengan merujuk Jadual 2 pula, iaitu keahlian mengikut saiz syarikat, kumpulan terbesar dalam MEF terdiri daripada syarikat kecil dengan 50 atau kurang pekerja, yang berjumlah 3,116 ahli (47.45%). Jumlah ini diikuti oleh syarikat dengan 51 hingga 500 pekerja yang menyumbang sebanyak 2,851 ahli (43%). Angka ini menunjukkan bahawa sektor perusahaan kecil dan sederhana merupakan ahli paling ramai dalam MEF.

Menerusi Jadual 3, dapat diperhatikan bahawa agihan keahlian antara syarikat berkesatuan dengan tidak berkesatuan hampir seimbang, iaitu 50.7% dan 49.3%, masing-masing. Syarikat berkesatuan merujuk syarikat yang mempunyai kesatuan sekerja pekerja aktif dalam organisasi tersebut. MEF memberikan bantuan kepada syarikat berkesatuan, terutamanya dalam proses perundingan kolektif menerusi penawaran nasihat dan perkhidmatan konsultansi (www.mef.gov.my).

Dari segi keahlian MEF pula, jumlahnya meningkat dengan konsisten atau stabil dari tahun 2013 hingga tahun 2022 seperti yang dilihat dalam Jadual 4. Hal ini menunjukkan bahawa majikan atau syarikat yang menunjukkan minat untuk bernaung di bawah MEF meningkat dari semasa ke semasa.

Peranan Kesatuan Majikan dalam Pembentukan Perundangan Negara

Pembentukan atau penggubalan polisi yang kemudian menjadi perundangan dilaksanakan oleh kerajaan dalam pelbagai aspek perhubungan perusahaan. Namun demikian, proses tersebut turut melibatkan pemegang taruh dalam dunia perhubungan perusahaan. Dengan berasaskan sistem tripartisme di Malaysia, tiga pihak yang terlibat ialah kerajaan, majikan dan kesatuan sekerja pekerja. Pakar perundangan, pakar ekonomi dan pakar bidang lain juga turut memberikan pandangan dalam forum atau sesi libat urus. Sistem tripartisme memastikan input berguna diberikan oleh semua pemegang taruh supaya polisi dan perundangan berkenaan berkesan apabila dilaksanakan. Sistem tripartisme ini diwujudkan berdasarkan teori demokrasi perusahaan.

Wakil majikan terlibat dalam banyak penggubalan polisi perburuhan negara. Hal ini dikatakan demikian kerana wakil majikan ialah anggota

Majlis Penasihat Buruh Kebangsaan (National Labour Advisory Council – NLAC), iaitu sebuah majlis berbentuk pihak yang dianggotai oleh pihak kerajaan, wakil majikan, wakil pekerja dan pakar dalam pelbagai bidang. Antara peranannya termasuklah membincangkan hal ehwal polisi dan hala tuju perburuhan dan perhubungan perusahaan di Malaysia.

Kesatuan atau persatuan majikan dalam banyak situasi akur pada pengaruh antarabangsa, seperti ILO (Siti Suraya Abd Razak, & Nik Ahmad Kamal, 2021) dan triti atau perjanjian perdagangan antarabangsa, seperti Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership (CPTPP) (Li, & Whalley, 2021; Tingting Wu, & Dharendra Chadee, 2022).

Dalam rencana Politifacts (2016), dinyatakan bahawa Malaysia telah mengambil langkah yang sangat serius untuk membanteras pemerdagangan manusia (Graves, & Moorthy, 2016). Dalam dokumen berkaitan, dicatatkan bahawa Malaysia mula mematuhi syarat perjanjian TransPacific Partnership (TPPA) pada bulan Jun 2015 dengan meminda undang-undangnya untuk meningkatkan perlindungan terhadap mangsa pemerdagangan.

Antara perubahan yang dilakukan oleh Malaysia termasuklah pemberian capaian tempat perlindungan kerajaan, perumahan sementara dan prosedur pemulihan yang lebih mesra mangsa kepada mangsa. Malaysia juga mengambil langkah untuk menghentikan pemerdagangan manusia dalam sektor pembinaan (Bhala et al., 2016).

Pindaan terhadap Akta Kerja pada tahun 2022 turut merangkumi peruntukan baharu yang berkaitan dengan diskriminasi dan buruh paksa (Siti Marshita Mahyut et al., 2023). Hal ini menunjukkan bahawa transformasi perundangan buruh di Malaysia berlaku disebabkan oleh komitmen terhadap standard ILO dan perjanjian perdagangan antarabangsa (Wu, & Chadee, 2022).

Lazimnya, pihak kesatuan majikan akan memberikan sokongan kepada kerajaan dalam apa-apa juga pembentukan dan penggubalan polisi, serta perundangan perburuhan dan perhubungan perusahaan. Hasilnya, negara melalui beberapa pindaan perundangan yang besar antara tahun 2020 hingga tahun 2024, seperti Akta Kerja 1955 (pindaan 2020 dan 2022), Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (AKKP) 1994 (pindaan 2022), Akta Perhubungan Perusahaan (APP) 1967 (pindaan 2020) dan Akta Kesatuan Sekerja (AKS) 1959 (pindaan 2024). Pindaan tersebut melalui beberapa sesi libat urus dengan semua pemegang taruh, termasuklah kesatuan majikan (Kamal Halili, 2015).

Pindaan Perundangan Pekerja

Apabila perundangan atau perintah digubal, atau perundangan sedia ada dipinda, terdapat kos yang perlu ditanggung oleh majikan. Oleh itu, timbul tindak balas negatif daripada pihak kesatuan majikan. Ada kalanya, kesatuan majikan menyokong sesuatu dasar atau perundangan baharu yang diumumkan oleh kerajaan. Jika berdasarkan teori kapitalisme, kesatuan majikan akan mempertahankan haknya untuk mendapatkan keuntungan yang optimum. Perbincangan dalam subtajuk ini merujuk pindaan Akta Kerja, Perintah Gaji Minimum dan Kumpulan Wang Simpanan Pekerja yang merupakan sebahagian daripada perundangan pekerjaan di Malaysia.

Pindaan Akta Kerja pada tahun 2022 memperluas skop akta tersebut kepada semua pekerja, serta peruntukan, seperti penambahan jumlah hari cuti materniti, cuti paterniti, pengurangan jumlah jam bekerja dalam seminggu dan peruntukan kerja fleksibel (Mohd Bakri Abu Bakar et al., 2022).

Pindaan Akta Kerja pada tahun 2022, seperti cuti materniti dan aturan kerja luwes atau fleksibel, mendapat sokongan positif daripada kesatuan majikan. Kesatuan majikan, seperti MEF, menyokong dasar aturan kerja fleksibel kerana peruntukan tersebut menggalakkan situasi keseimbangan antara kerja dengan kehidupan (Bloom et al, 2024; www.mef.org.my). Sungguhpun begitu, aturan kerja luwes belum dilaksanakan secara meluas dalam industri. Hal ini dikatakan demikian kerana sesetengah sektor pekerjaan memerlukan pekerja bekerja sepenuh masa di tempat kerja. Oleh itu, konsep bekerja dari rumah tidak dapat dilaksanakan di tempat kerja tertentu.

Seterusnya, Perintah Gaji Minimum pada tahun 2025 menyebabkan gaji pekerja dinaikkan daripada RM1,500 kepada RM1,700 sebulan bermula pada 1 Februari 2025. Kenaikan gaji minimum yang diumumkan dalam pembentangan belanjawan negara oleh perdana menteri di parlimen pada bulan Oktober 2024 mendapat sokongan MEF (www.mef.org.my). Hal ini menunjukkan bahawa perundangan baharu atau pindaan tetap menerima reaksi daripada pemegang taruh, sama ada menyokongnya atau sebaliknya (Nordin Nurnaddia et al, 2021; Pei Ling Tin et al., 2014).

Contoh yang mendapat maklum balas berbeza daripada kesatuan majikan ialah cadangan supaya pekerja asing perlu mencarum dalam Kumpulan Wang Simpanan Pekerja bermula pada tahun 2025 secara berfasa. Dalam hal ini, pihak FFM memberikan maklum balas bahawa langkah tersebut memberikan tekanan kepada majikan. Pihak FFM

mencadangkan supaya gagasan tersebut ditangguhkan dalam tempoh dua tahun untuk membolehkan pemegang taruh terus berunding dengan pihak kerajaan (www.fmm.org.my). Tetapi, kini FMM menyambut baik langkah kerajaan menetapkan kadar caruman majikan sebanyak 2 peratus secara tetap bagi satu tempoh yang munasabah. Sebarang perubahan polisi berkaitan akan dirundingi terlebih dahulu dengan pihak majikan (FMM, 3 Februari, 2025).

Pindaan Perundangan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan

Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (AKKP) 1994 melalui perubahan besar pada tahun 2022 yang berkuat kuasa pada 1 Jun 2024. Pindaan AKKP melibatkan semakan yang agak besar dan pada masa yang sama, Akta Kilang dan Jentera (AKJ) 1967 dimansuhkan (Aneesya Suffiya Abu Seman, & Kamal Halili Hassan, 2024). Beberapa elemen yang terdapat dalam AKJ juga dimasukkan dalam AKKP pindaan 2022.

Selain itu, kewajipan untuk memastikan keselamatan dan kesihatan pekerjaan (KKP) perlu dipikul oleh semua majikan. Namun demikian, majikan dalam sektor mikro, kecil dan sederhana dikecualikan daripada beberapa peruntukan. Misalnya, melalui pindaan AKKP 2022, majikan atau pekerja yang bekerja sendiri dalam sektor mikro dikecualikan daripada menyediakan dasar atau polisi KKP.

Seterusnya, AKKP 1994 mengecualikan keperluan untuk melantik pegawai KKP, serta penubuhan jawatankuasa KKP di tempat kerja tertentu. Pelantikan tersebut tertakluk pada nilai kontrak atau jumlah pekerja. Oleh itu, bagi majikan di sektor kecil dan sederhana yang tidak diwajibkan untuk melantik pegawai KKP di tempat kerja masing-masing, pindaan AKKP 2022 menghendaki majikan melantik penyelaras KKP. Penyelaras KKP ini tidak mempunyai tanggungjawab yang sama seperti pegawai KKP kerana tugas penyelaras lebih kepada membantu organisasi dalam hal ehwal KKP di tempat kerja (Kamal Halili Hassan et al, 2024).

Peruntukan pindaan tersebut melegakan majikan di sektor kecil dan sederhana dalam aspek memastikan keselamatan di tempat kerja. Hal ini dikatakan demikian kerana jumlah gaji pegawai KKP lebih tinggi daripada penyelaras KKP yang lazimnya ialah pekerja sedia ada. Pindaan seumpama ini disambut baik oleh kesatuan majikan dalam perusahaan kecil dan sederhana.

Majikan dan kesatuan majikan menyokong pindaan AKKP meskipun mengakibatkan peningkatan kos. Hal ini dikatakan demikian kerana sekitaran kerja yang selamat menguntungkan majikan dalam tempoh yang panjang.

Pindaan Perundangan Kesatuan Sekerja dan Perhubungan Perusahaan

Akta Kesatuan Sekerja (AKS) 1959 dan Akta Perhubungan Perusahaan (APP) 1967 dipinda, masing-masing pada tahun 2024 dan tahun 2020. Beberapa peruntukan pindaan APP 1967 mula berkuat kuasa pada bulan September 2024. Kedua-dua perundangan ini berperanan penting, khususnya dalam dua bidang utama, iaitu kebebasan berkesatuan dan perundingan kolektif. Prinsip ini berdasarkan teori koordinasi dan demokrasi perusahaan.

Pindaan ini memperkenalkan beberapa perubahan utama yang berpotensi untuk mengubah gerakan kesatuan sekerja dan perhubungan perusahaan di Malaysia (Lee Hishamuddin, 2024). Oleh hal yang demikian, kedua-dua akta ini perlu dikaji bersama-sama kerana pindaan peruntukan berkenaan mempunyai implikasi serupa dalam konteks kebebasan berkesatuan dan perundingan kolektif. Sebagaimana pindaan akta buruh yang lain, pindaan berkenaan juga menyebabkan implikasi terhadap majikan dan kesatuan majikan.

Menerusi pindaan AKS 1959 pada tahun 2020 dan tahun 2024, prinsip kepelbagaian kesatuan sekerja diperkenalkan (Rahmat Lim, 2023) dengan membenarkan penubuhan pelbagai kesatuan sekerja merentas bidang, pekerjaan atau perusahaan. Pindaan ini menghapuskan sekatan sebelum ini yang menghadkan kesatuan kepada sektor tertentu atau serupa. Pindaan ini dilakukan supaya perundangan Malaysia selaras dengan piawaian buruh antarabangsa. Implikasi terhadap majikan dan kesatuan majikan akan berhadapan dengan kesatuan yang lebih kuat dan berpengalaman kerana pindaan tersebut membenarkan kesatuan yang bukan daripada perusahaan yang sama mewakili pekerja dalam mana-mana sektor atau industri.

Kepelbagaian kesatuan sekerja juga mempunyai kesan terhadap majikan dalam organisasi yang mempunyai kesatuan dalaman (in-house/enterprise union). Hal ini dikatakan demikian kerana pindaan yang berkaitan dapat memberikan kebebasan kepada pekerja atau ahli untuk memilih kesatuan sekerja berdasarkan pilihan sendiri, termasuklah kesatuan yang berada di luar organisasi. Cara majikan atau kesatuan

majikan menghadapi situasi seumpama ini ialah persoalan yang menarik untuk dinantikan.

Di samping itu, pindaan APP memperkenalkan hak perundingan tunggal. Apabila terdapat beberapa kesatuan yang mewakili kumpulan pekerja yang sama, pekerja dapat mengundi untuk memilih kesatuan yang mempunyai hak perundingan tunggal. Persoalan yang berbangkit ialah kebenaran untuk pekerja memilih mana-mana kesatuan sebagai perundingan tunggal bagi mewakili dirinya dalam perundingan kolektif menerusi pindaan APP ini.

Pada masa terdekat ini, masalah ini tidak berlaku kerana ahli hanya memilih satu kesatuan daripada industri yang sama atau kesatuan yang selama ini mewakili dirinya. Menerusi pindaan APP, pekerja atau ahli perlu memilih satu kesatuan sekerja sahaja untuk mewakili dirinya jika terdapat lebih daripada satu kesatuan sekerja di tempat kerjanya. Hak ini bukan hak majikan.

Masalah yang dijangka berlaku disebabkan oleh pindaan tersebut ialah kesatuan sekerja di sesuatu tempat kerja atau perusahaan menjadi lemah jika beberapa buah kesatuan ditubuhkan. Hal ini menyebabkan perpecahan antara pekerja dan berkemungkinan meningkatkan permainan politik, seperti perebutan kuasa atau jawatan dalam kalangan pemimpin kesatuan sekerja di tempat kerja.

Hak perundingan tunggal juga dapat menyebabkan masalah jika wujud beberapa buah kesatuan dalam sesuatu perusahaan atau tempat kerja, terutamanya dari segi masa yang diperlukan untuk menyelesaikan sesuatu pertikaian berbangkit. Walau bagaimanapun, keberangkalian kewujudannya perebutan kuasa atau jawatan dalam kalangan majikan dan pekerja disebabkan oleh pindaan berkaitan masih suatu persepsi pada masa ini.

Peranan Kesatuan Majikan dalam Perundingan Kolektif

Perundingan kolektif yang diperuntukkan dalam APP ialah manifestasi sistem neoleliberalisme yang berdasarkan pasaran bebas. Perundingan ini membenarkan pihak berunding untuk mencapai persetujuan dalam pelbagai aspek pekerjaan, termasuklah penentuan upah (ILO, 2022). Sungguhpun berdasarkan sistem pasaran bebas, perundingan kolektif masih tertakluk pada campur tangan pemerintah, misalnya hak pekerja tidak boleh bertentangan dengan peruntukan perundangan, seperti Akta Kerja, dan rundingan harus dilakukan dengan suci hati (Rabiu Shatsari, & Kamal Halili Hassan, 2006; Siti Suraya Abd Razak, & Nik Ahmad Kamal Nik Mahmod 2019). Maksud suci hati dalam konteks ini ialah pihak tidak

boleh dengan sengajanya melambat-lambatkan proses rundingan tersebut atau menyembunyikan data yang sewajarnya didedahkan.

Persepsi bahawa kesatuan majikan atau majikan tidak begitu telus atau terbuka ketika perundingan kolektif sering disuarakan oleh kesatuan sekerja pekerja, terutamanya dalam perkara kewangan. Hal ini dapat difahami kerana hal ehwal kewangan sesuatu yang sulit, melainkan majikan ialah syarikat senarai awam. Pertikaian dalam perundingan kolektif dan perjanjian kolektif ada kalanya berlaku sehingga terpaksa dibawa ke mahkamah untuk diselesaikan. Perkara sebegini menyebabkan perundingan kolektif memerlukan masa yang lama sebelum dapat dimuktamadkan.

Pilihan diberikan kepada majikan atau kesatuan majikan untuk memasuki perundingan kolektif, namun pekerja tidak boleh memasuki perundingan tersebut kecuali diwakili oleh kesatuan sekerja berdaftar. Perjanjian kolektif diiktiraf (given cognizance) dan dikuatkuasakan oleh Mahkamah Perusahaan. Perjanjian kolektif ialah dokumen undang-undang yang mengatasi kontrak pekerjaan jika terma dan syarat dalam kedua-dua perjanjian bertentangan antara satu dengan lain. Dengan erti kata lain, terma dalam perjanjian kolektif mengatasi terma dalam kontrak pekerjaan.

Di Malaysia, perjanjian kolektif dimeterai antara majikan atau kesatuan majikan dengan kesatuan sekerja pekerja, serta perlu mematuhi prosedur di bawah AKS. Kesatuan majikan, seperti MEF dan FMM tidak layak untuk menjadi pihak dalam perjanjian kolektif dari segi undang-undang. Hal ini dikatakan demikian kerana ahli MEF dan FMM terdiri daripada majikan dalam pelbagai sektor ekonomi atau pengeluaran serta tidak berdaftar di bawah AKS. Sungguhpun begitu, MEF dan FMM boleh memberikan khidmat nasihat kepada ahlinya mengenai perkara yang berkaitan dengan perjanjian kolektif.

Kesatuan majikan yang terlibat dalam perundingan dan perjanjian kolektif adalah dalam sektor perbankan (David, & Todd, 2001) dan perladangan/pertanian (Gopal, & Narayanan, 2017). Contoh kesatuan majikan dalam konteks ini ialah MCBA yang bertindak bagi pihak bank saudagar dan MAPA yang mewakili beberapa buah syarikat perladangan.

Di Malaysia, sejumlah besar perjanjian kolektif dimeterai antara kesatuan sekerja dengan majikan, bukannya dengan kesatuan/persekutuan majikan, kecuali dalam dua sektor perusahaan tersebut. Meskipun demikian, dalam kedua-dua sektor tersebut, terdapat majikan yang tidak menjadi pihak bagi perjanjian kolektif yang diketuai oleh kesatuan

majikan. Hal ini dikatakan demikian kerana perjanjian kolektif dimeterai berdasarkan pilihan sesuatu pihak (Lim Weng Khuan, 2023).

Peruntukan dalam perjanjian kolektif mengandungi pelbagai terma dan syarat pekerjaan yang dipersetujui oleh kedua-dua belah pihak. Terma perjanjian kolektif tidak boleh bertentangan dengan perundangan negara. Perjanjian kolektif lazimnya mengandungi beberapa terma yang tidak diperuntukkan dalam perundangan, seterusnya menjadikannya dapat memberikan faedah tambahan kepada pekerja seperti pelbagai bentuk elaun. Dalam konteks ini, kesatuan majikan berperanan penting dalam menjadikan perjanjian kolektif di Malaysia lebih dinamik dan selaras dengan saranan ILO (Lee Kiong Hock, & Sukumaran Alagandram, 1996).

Perwakilan Majikan dalam Pertikaian Perusahaan

Persoalan timbul, sama ada kesatuan majikan mewakili ahlinya dalam litigasi mahkamah atau forum lain, seperti timbang tara tribunal. Kesatuan majikan tidak mewakili ahlinya dalam litigasi mahkamah awam, sama ada sivil atau jenayah. Lazimnya, litigasi di mahkamah awam melibatkan isu fakta dan undang-undang yang rumit, serta perkara teknikal, seperti prosedur dan pembuktian yang perlu dikendalikan oleh profesional undang-undang (peguam bela dan peguam cara) yang berkecualan di bawah Akta Profesion Undang-undang 1976.

Walau bagaimanapun, dengan kebenaran mahkamah, MEF atau kesatuan majikan boleh hadir sebagai sahabat mahkamah (*amicus curiae*) di mahkamah awam, seperti yang berlaku dalam kes *Crystal Crown Hotel & Resort Sdn Bhd (Crystal Crown Hotel Petaling Jaya)* (2021) dengan prosiding rayuan di Mahkamah Persekutuan.

Situasinya berbeza dalam timbang tara yang dilaksanakan di tribunal yang membenarkan perwakilan oleh kesatuan majikan. Oleh itu, MEF atau kesatuan majikan boleh hadir dalam prosiding di Mahkamah Perusahaan (yang bersifat seperti sebuah tribunal) untuk mewakili ahlinya. MEF boleh mewakili ahlinya dalam pertikaian di Mahkamah Perusahaan, seperti dalam kes *Kilby Jacob Atticus* (2022), *Ahmad Nazmi Bin Ab Talib* (2023) dan *Aegis BPO Malaysia Sdn Bhd* (2023). Menerusi Akta Kerja 1955 pula MEF atau kesatuan majikan dibenarkan hadir di Mahkamah Buruh bagi pihak ahlinya. Selain itu, Pindaan APP 2022 membenarkan sesiapa sahaja (kecuali peguam) untuk hadir ketika konsiliasi/perdamaian yang diadakan di Jabatan Perhubungan Perusahaan (JPP). Oleh itu, kesatuan majikan juga boleh hadir ketika proses konsiliasi/perdamaian di JPP.

Masa Hadapan dan Cadangan

Bagi menghadapi perubahan dalam perhubungan perusahaan pada masa hadapan, kesatuan majikan perlu melakukan beberapa perkara. Pertamanya, berdasarkan pindaan perundangan di negara ini, kesatuan majikan perlu bersikap lebih proaktif bagi menjaga ahlinya, terutama yang bergiat dalam perusahaan kecil dan sederhana. Pindaan Akta Kerja, AKKP, AKS dan APP memberikan impak baharu kepada alam pekerjaan. Sebagai contoh, pindaan perundangan tersebut membawa perubahan besar, seperti aturan kerja fleksibel, perlindungan kepada pekerja pengurusan dan eksekutif, isu diskriminasi dan buruh paksa, kenaikan gaji minimum, serta perlindungan sosial untuk pekerja asing yang semuanya memberikan cabaran kewangan dan pengurusan kepada majikan.

Dalam konteks perhubungan perusahaan pula, berlaku penambahbaikan terhadap hak pekerja dalam aspek kebebasan berkesatuan dan perundingan kolektif melalui pindaan perundangan AKS pindaan 2024 dan APP pindaan 2020. Hal ini bererti bahawa dinamika berkesatuan dan perundingan kolektif dalam kalangan pekerja akan berubah kepada tahap yang lebih tinggi. Oleh itu, majikan perlu bersedia untuk menghadapi situasi berkenaan dan kesatuan majikan perlu melatih ahlinya untuk menghadapi dinamika tersebut.

Masa hadapan perundingan kolektif perlu melalui perubahan. Kini, perundingan kolektif lazimnya berlaku dalam keadaan yang agak tegang atau tidak telus. Sudah tiba masanya agar pendekatan perundingan baharu diteroka supaya pihak-pihak bersedia dengan data yang telus dan terbuka.

Sekiranya sikap terbuka tidak diamalkan dalam perundingan kolektif, timbul rasa curiga dan syak wasangka antara pihak-pihak, seterusnya melewati penyelesaian perundingan. Oleh itu, dicadangkan supaya Malaysia dapat mencontohi pengalaman negara lain, seperti Jepun (Luikkenan, 2021; Nehaa, 2023).

Di Jepun, kerajaannya menganjurkan musim perundingan kolektif yang dikenali sebagai *Shunto*. Musim ini berlaku pada musim luruh pada setiap tahun. Pada waktu ini, banyak syarikat, termasuklah organisasi besar, mengadakan perundingan kolektif dengan kesatuan sekerja pekerja. Kerajaan dan organisasi majikan merangka dasar kenaikan upah untuk dijadikan panduan, tetapi perundingan sebenarnya dilakukan antara majikan atau kesatuan majikan dengan kesatuan sekerja. Pengalaman perundingan kolektif di Jepun menekankan sikap kekeluargaan antara majikan/kesatuan majikan dengan kesatuan sekerja,

seterusnya menyebabkan persetujuan untuk perundingan kolektif yang muktamad mudah dicapai (Luikkenan, 2021; Nehaa, 2023).

Kesatuan majikan dapat mengorak langkah untuk menggalakkan ahlinya mencuba kaedah baharu, seperti penggunaan kecerdasan buatan (AI), khususnya dalam penyediaan pelbagai data untuk dibawa ke meja perundingan.

Sifat suci hati (good faith) sebenar harus diamalkan dalam perundingan kolektif (Siti Suraya Abd Razak, & Nik Ahmad Kamal Nik Mahmod, 2019). Sikap melewati-lewatkan perundingan kolektif oleh mana-mana pihak tidak selari dengan sifat suci hati yang dinyatakan dalam APP pindaan tahun 2020.

KESIMPULAN

Dengan berdasarkan data yang diperoleh, didapati bahawa kesatuan majikan mendapat sokongan daripada sejumlah ahlinya. Majikan di Malaysia menganggotai kesatuan majikan yang berbeza-beza berdasarkan sektor perusahaan masing-masing. Pelibatan kesatuan majikan bukan sahaja terhad pada hal ehwal pekerja dan perhubungan perusahaan, tetapi polisi tred dan perniagaan. Kesatuan majikan terlibat dalam pembentukan atau penggubalan polisi yang kemudiannya menjadi perundangan yang berkaitan dengan pekerjaan dan perhubungan perusahaan. Dalam proses tersebut, kesatuan majikan yang merupakan pemegang taruh memberikan cadangan kepada kerajaan.

Dalam situasi tertentu, kesatuan majikan menyatakan bantahannya kepada kerajaan sebelum atau selepas perundangan dikuatkuasakan. Namun begitu, akhirnya, kesatuan majikan tetap akur terhadap apa-apa perundangan yang dikuatkuasakan. Kesatuan majikan juga berperanan penting, sama ada sebagai penasihat atau pihak aktif dalam perundingan kolektif dan perwakilan pertikaian.

Secara keseluruhannya, kesatuan majikan memberikan sokongan kepada kerajaan dalam penggubalan polisi, serta perundangan perburuhan atau perhubungan perusahaan. Sebagai contoh, kesatuan majikan memberikan sokongan dalam proses pindaan perundangan antara tahun 2020 hingga tahun 2024, seperti Akta Kerja 1955, Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994, Akta Perhubungan Perusahaan 1967 dan Akta Kesatuan Sekerja 1959. Sokongan dan peranan kesatuan majikan ini penting dalam pembangunan ekonomi negara.

PENGHARGAAN

Pengarang merakamkan penghargaan kepada pengurusan Fakulti Undang-undang, Universiti Kebangsaan Malaysia kerana memberikan sokongan yang sewajarnya dalam penghasilan makalah ini.

PENDANAAN

Penerbitan makalah ini dibiayai oleh Dewan Bahasa dan Pustaka.

SUMBANGAN PENULIS

Selaku penulis tunggal, pengarang bertanggungjawab terhadap keseluruhan penulisan makalah ini.

PERISYTIHARAN

Konflik kepentingan: Pengarang tidak mempunyai sebarang konflik kepentingan dari segi kewangan dan bukan kewangan untuk diisytiharkan.

RUJUKAN

- Aneesya Suffiya Abu Seman, & Kamal Halili Hassan. (2024). Analisis Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Pindaan) 2022: Perbandingan sebelum dan selepas pindaan serta implikasinya terhadap perusahaan. *Jurnal Undang-undang dan Masyarakat, (JUUM)*, 34(2), 122–145. DOI: 10.17576/juum-2024-3402-09
- Beson, J., Zhu, Y., & Gospel, H. (Penyunting). (2017). *Employers' associations in Asia, employer collective action* (Edisi Pertama). Routledge.
- Bhala, R., Howse, R., Lester, S., & Weiss, M. (2016). To TPP or not TPP? Should the U.S. join the trans-pacific partnership and other international trade agreements? *Journal of International Business and Law*, 16(1), 7. <https://scholarlycommons.law.hofstra.edu/jibl/vol16/iss1/7>
- Bloom, N., Han, R., & Liang, J. (2024). Hybrid working from home improves retention without damaging performance. *Nature*. <https://doi.org/10.1038/s41586-024-07500-2>
- Bratman, Michael E. (2000). Valuing and the will. *Philosophical Perspectives*, 14, 249–65. <http://www.jstor.org/stable/2676131>
- Carstensen, B. M., Ibsen, C. L., & Schmidt, A. V. (2022). Ideas and power in employment relations studies. *Industrial Relations*, 61(1), 3–21. <https://doi.org/10.1111/irel.12302>
- Chaison, G. N., & Bigelow, B. J. (2002) Unions and legitimacy. ILR Press. <https://id.erudit.org/iderudit/006913ar>CopiedAn error has occurred
- David, P., & Todd, P. (2001). Otherwise you're on your own: Unions and bargaining in Malaysian banking. *International Journal of Manpower*, 22(4), 333–348.

- Farnham, D. (2008), Beatrice and Sidney Webb and the intellectual origins of British industrial relations. *Employee Relations*, 30 (5), 534–552. <https://doi.org/10.1108/01425450810888295>
- Federation of Malaysian Manufacturers. (t.t.). Official website of the Federation of Malaysian Manufacturers (FMM). <https://www.fmm.org.my>
- Goldman, L. (2020). *Immanuel kant, radical thinkers, versa books 2025*. <https://www.versobooks.com/en-gb/products>.
- Gooberman, L., & Hauptmeier, M. (Penyunting). (2022). *Contemporary employers' organizations: adaptation and resilience*. Routledge.
- Graves, A., & Moorthy, N. (2016). Because of the Trans-Pacific Partnership, “we’ve got a country like Malaysia taking really serious efforts to crack down on human trafficking”. Politifact. The Poynter Institute. <https://www.politifact.com/factchecks/2016/aug/05/barack-obama>
- Ibsen, L. C. (2016.) Making sense of employer collectivism – The case of Danish Wage bargaining under recession. *Journal of Industrial Relations*, 58(5), 669–687.
- Ibsen, L. C., & Navrbjerg, E. S. (2022). Keeping the state out through legitimacy: Employers’ organizations in Denmark. Dlm. L. Gooberman & M. Hauptmeier (Penyunting), *Contemporary employers' organizations: Adaptation and resilience* (Edisi pertama, hlm. 122–138). Routledge.
- International Labour Organization (ILO). (2022). *Social dialogue report 2022, collective bargaining for an inclusive, sustainable and resilient recovery*. ILO.
- Kamal Halili Hassan, Rozanah Ab. Rahman, & Mariani Ismail. (2024). *Legal aspects of industrial safety in Malaysia*. Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Kamal Halili Hassan. (2015). Regulatory impact analysis in legal research: Way forward for Malaysian legislation. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(3), 520–524.
- Kessler, I., & Purcell, J. (2003). Individualism and collectivism. Dlm. P. Edwards (Penyunting), *Industrial relations theory and practice* (Edisi kedua, hlm. 313–337), Blackwell.
- Lee Hishamuddin, & Gled Hill. (2024). <https://lh-ag.com/wp-content/upload>
- Lee Kiong Hock, & Sukumaran Alagandram. (1996). Contract labour in Malaysia: Perspectives of principal employers, contractors and workers’. *International Labour Review*, 135(6), 75–91.
- Li, C., & Whalley, J. (2021). Effects of the comprehensive and progressive agreement for trans-Pacific Partnership. *The World Economy*, 44(5), 1312–1337. <https://doi.org/10.1111/twec.13026>
- Lim Weng Khuan. (2023). *A practical guide to negotiating collective agreements with trade unions in Malaysia* (Edisi semakan kedua). Creation Sdn. Bhd.
- Liukkunen, U. (2021). The role of collective bargaining in labour law regimes: A global approach. Dlm. K. Boele-Woelki, D. P. Fernández Arroyo & A. Senegacnik (Penyunting), *General Reports of the XXth General Congress*

- of the International Academy of Comparative Law - Rapports généraux du XXème Congrès général de l'Académie internationale de droit comparé. Ius Comparatum - Global Studies in Comparative Law*, (Jil. 50, hlm. 373–408). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-48675-4_14.
- Mahkamah Perusahaan Malaysia. (t.t.). www.mp.gov.my
- Malaysia Employers Federation (MEF). (2022). *Annual report 2022*. www.mef.gov.my
- Mohd Bakri Abu Bakar, Nurul Syahirah Zakaria, Nor Azlina Mohd Ariffin, Iswandi Harahap, Muhamad Wazir Muslat, & Mohd Adlin Salleh. (2022). The perception of employees on work-from-home during movement control order in Malaysia. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities* (MJSSH), 7(6), e001568. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v7i6.1568>
- Nagiah Ramasamy. (2017). Employers' associations in Malaysia: Seeking greater relevance. Dlm. J. Benson, Y. Zhu & H. Gospel (Penyunting), *Employers' associations in Asia: Employer collective action* (hlm. 205–228). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315672335-11>
- Nehaa, V. (2023). Comparative analysis of collective bargaining in India and Japan. *Indian Journal of Law and Legal Research*, 5(1), 1–12. <https://www.ijllr.com/post/comparative-analysis-of-collective-bargaining-in-india-and-japan>
- Neil, H. R. (2020). Employer associations: Collective bargaining, services and power in historical perspective: The case of the EEF in the UK. *Labor History*, 61(3–4), 286–299. <https://doi.org/10.1080/0023656X.2020.1725811>
- Nordin Nurnaddia, Nordin Nurhaiza, Yusoff N. Mohamed, & Zainudin Norzalina. (2021). The impact of minimum wage on employment in Malaysia'. Dlm. B. Alareeni, A. Hamdan, & I. Elgedawy (Penyunting), *The importance of new technologies and entrepreneurship in business development: In the context of economic diversity in developing countries* (hlm. 858–869). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-69221-6_66
- Parthiban S. Gopal, & Suresh Narayanan. (2017). Collective agreements and the wages of rubber tappers in Malaysia, 1954–2003: A revisit of “bad bargains”. *Malaysian Journal of Economic Studies*, 54(1), 141–157. <https://doi.org/10.22452/MJES.vol54no1.7>
- Parthiban S. Gopal, & Suresh Narayanan. (2017). Collective agreements and the wages of rubber tappers in Malaysia, 1954–2003: A revisit of “bad bargains”. *Malaysian Journal of Economic Studies*, 54(1), 141–157. <https://doi.org/10.22452/MJES.vol54no1.7>
- Pei Ling Tin., Yusof M. Fathi., Nik Mahmood N. Hasnaa, & Hup Soon Tan. (2014). The implementation of minimum wages in Malaysia. *Sains Humanika*, 2(2), 3–46.
- Rabiu Shatsari, & Kamal Halili Hassan. (2006). The right to collective bargaining in Malaysia in the context of ILO standards. *Asian Journal of Comparative Law*, 1, 1–20.

- Rahmat Lim & Partners. (2023, 29 Disember). *Trade Unions (Amendment) Bill 2023 passed in Senate*. Rahmat Lim & Partners. <https://www.rahmatlim.com/publication/articles/27322/trade-unions-amendment-bill-2023-passed-in-senate>
- Refslund, B. (2025). Theorizing collective action: Instrumental collectivism as a key concept for explaining workplace collective action. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 64(2), 229–245. <https://doi.org/10.1111/irel.12364>
- Shussett, D. (2024). Group Agency. Dlm. M. Sellers & S. Kirste (Penyunting), *Encyclopedia of the Philosophy of Law and Social Philosophy*. Springer. https://doi.org/10.1007/978-94-007-6730-0_1151-1
- Siti Marshita Mahyut, Harvind Singh Terlok Singh, Jivashini Ravi, Logeswari Yogalingan, Jeremy Russel Danker, & Vishnu Darshan Thiagarajan. (2023). Impactful changes: Analyzing the Employment (Amendment) Act 2022 on employers and employees in Malaysia'. Dlm. Y. C. Adam & S. A. Samsudin (Penyunting), *Proceedings of the 3rd International Conference on Law and Digitalization*, 7–37.
- Siti Suraya Abd Razak, & Nik Ahmad Kamal Nik Mahmod. (2019). An analysis of the good faith bargaining process: Reform of the Malaysian trade union legal framework. *IIUMLJ*, 27(2), 501–524.
- Siti Suraya Abd Razak, & Nik Ahmad Kamal Nik Mahmod. (2021). Ratification of International Labour Convention and the reformation of trade union recognition process in Malaysia. *Pertanika Journal of Social Sciences and Humanities*, 29(1), 193–206. <https://doi.org/10.47836/pjssh.29.1.11>
- Tingting Wu, & Dhirendra Chadee. (2022). Comprehensive and progressive agreement for Trans-Pacific Partnership (CPTPP): Implications for the Asia-Pacific Region. Dlm. Tingting Wu & Neng Liang Bu (Penyunting), *International business in the new Asia-Pacific: Advances in theory and practice of emerging markets*. Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-87621-0_3
- Tollefsen, D. P. (2015). *Groups as agents*. John Wiley and Sons.
- Wood, E. M. (2002). *The origin of capitalism, a longer view*. Verso.

Kes Mahkamah:

- Ahmad Nazmi Bin Ab Talib v. Prasarana Malaysia Berhad, Award No: 1593/2023.
- Aegis BPO Malaysia Sdn Bhd v. Sivanesan A/L Durairajah, Award No. 774/2023.
- Crystal Crown Hotel & Resort Sdn. Bhd. (Crystal Crown Hotel Petaling Jaya) v. National Union of Hotel, Bar & Restaurant Workers, Peninsular Malaysia. [2021] 3 MLJ 466.
- Kilby Jacob Atticus v. Halliburton Business Services Sdn Bhd [2022] 4 ILJ 164.