



MAHADIRIN BIN HAJI AHMAD

## Perkembangan dan Peranan Mogok di Malaysia: Satu Kajian Awal

**IKHTISAR:** Kertas kerja ini – dengan mengguna-pakai kaedah sejarah, pendekatan kualitatif, dan sorotan literatur – menghuraikan fenomena mogok yang berlaku di Malaysia. Penjelasan dilakukan terhadap pengertian mogok, beberapa peristiwa mogok, peranan kesatuan dalam mogok, dan implikasinya terhadap perhubungan perusahaan. Dapatan kajian menunjukkan bahawa mogok merupakan salah satu bentuk tindakan perusahaan oleh para pekerja bagi menuntut hak dan keperluan mereka di tempat kerja. Mogok yang dilancarkan oleh pekerja adalah untuk menekan pihak majikan agar menerima cadangan dan tuntutan mereka, manakala pihak majikan pula berperanan untuk mengawal mogok agar tidak berpanjangan dan pihak kerajaan berperanan sebagai “penyelesai masalah” jika pertikaian tidak dapat diselesaikan. Kesan dari interaksi ini menyebabkan bilangan mogok semakin berkurangan; sebaliknya, corak pertikaian perusahaan lebih cenderung berbentuk individu, seperti pemuangan pekerja. Namun begitu, para pekerja tetap melancarkan tindakan perusahaan dalam keadaan-keadaan tertentu seperti piket dan “go-slow” bagi menyuarakan bantahan mereka terhadap pihak majikan. Kenyataan tersebut membuktikan bahawa fenomena tindakan perusahaan, seperti mogok, akan terus berlaku sebagai satu manifestasi ketidakharmonian dalam perhubungan perusahaan di Malaysia.

**KATA KUNCI:** Mogok; Pertikaian Perusahaan; Konflik Industri; Perhubungan Perusahaan; Kesatuan Sekerja di Malaysia.

**ABSTRACT:** “The Development and Function of Strike in Malaysia: An Introduction”. This paper – using the historical method, qualitative approach, and literature review – attempts to elaborate the phenomena of strike in Malaysia. It will be explained the meaning of strike, strike cases, the roles of trade union in strike, and the implications to Malaysian industrial relations. The findings show that strike is one of the forms of corporate action by workers to claim their rights and needs at work. The purpose of strike is mainly to repress the employer to agree with trade union proposal during the process of collective bargaining, while the employer responsible to confirm that strike not take long time and the government function as a “problem solver” if the disputes failed to reach any decision. This cycle finally transformed the nature of dominant disputes from strike to dismissal cases. Nevertheless, in certain situations, trade unions still conduct industrial action, such as picket, go-slow to show they objection with the employer. This proved that the industrial action phenomena, like strike, will be continuously happened as one of manifestation to break the industrial harmony in Malaysia.

**KEY WORD:** Strike; Industrial Disputes; Industrial Conflict; Industrial Relations; Trade Union in Malaysia.

**About the Author:** Mahadirin bin Haji Ahmad ialah Pensyarah di Program Hubungan Industri, Fakulti Kemanusiaan, Seni, dan Warisan UMS (Universiti Malaysia Sabah) di Kota Kinabalu, Sabah, Malaysia. Bagi urusan sebarang akademik, penulis boleh dihubungi secara terus dengan alamat emel: [muhadir@ums.edu.my](mailto:muhadir@ums.edu.my)

**Suggested Citation:** Ahmad, Mahadirin bin Haji. (2018). “Perkembangan dan Peranan Mogok di Malaysia: Satu Kajian Awal” in *SUSURGALUR: Jurnal Kajian Sejarah & Pendidikan Sejarah*, Volume 6(2), September, pp.135-152. Bandung, Indonesia: Minda Masagi Press and UBD Bandar Seri Begawan, Brunei Darussalam, ISSN 2302-5808.

**Article Timeline:** Accepted (June 1, 2018); Revised (August 31, 2018); and Published (September 30, 2018).

## PENDAHULUAN

Mogok merupakan salah satu bentuk tindakan perusahaan oleh para pekerja bagi menuntut hak dan keperluan mereka di tempat kerja. Sejalan dengan itu, kebanyakan negara telah menyediakan peruntukan khas kepada para pekerja untuk melakukan mogok dengan cara yang betul (Norwood, 2002; Parasuraman, 2006; dan Santoso, 2011).

Dalam konteks sejarah Malaysia, tindakan mogok telah berkembang sejajar dengan perkembangan kesatuan sekerja. Kemasukan pekerja imigran dari negara China dan India pada zaman pentadbiran British, akhirnya telah membentuk kelas pekerja di Malaysia dan telah menubuhkan kesatuan sekerja yang turut melancarkan beberapa siri mogok. Sejak itu, mogok menjadi senjata utama kepada pekerja dan turut digunakan oleh PKM (Parti Komunis Malaya) bagi menentang pihak British (Ramasamy, 1991; Said, 1992; dan Ling, 2012).

Kesannya, kawalan ke atas mogok telah diperketatkan oleh kerajaan British di Tanah Melayu, yang menyebabkan bilangan mogok telah berkurangan. Kawalan tersebut terus dilakukan pada era pasca-kemerdekaan (1957), sejajar dengan pembangunan negara Malaysia untuk mencapai negara perindustrian (Parasuraman, 2006; Santoso, 2011; dan Ghazali, 2012).

Berdasarkan kenyataan tersebut, kajian ini – dengan mengguna-pakai kaedah sejarah, pendekatan kualitatif, dan sorotan literatur (Sjamsuddin, 2007; Hamzah, 2010; dan Hua, 2016) – bertujuan untuk menghuraikan beberapa kejadian mogok di Malaysia; peranan kesatuan sekerja dalam melancarkan tindakan perusahaan; dan tindakan kawalan yang dilakukan oleh pihak kerajaan dan majikan.

Dapatan kajian mendapati bahawa kerjasama antara pihak kerajaan

dan majikan telah berjaya mengawal tindakan agresif oleh para pekerja. Namun begitu, kawalan yang dilakukan menyebabkan pergerakan kesatuan sekerja di Malaysia adalah terbatas dan berkembang secara perlahan, terutamanya hak dalam melancarkan mogok.

## DAPATAN DAN PERBINCANGAN

**Definisi Mogok.** Secara umum, mogok merupakan salah satu bentuk tindakan industri yang dilakukan oleh pihak pekerja bagi menuntut sesuatu dari pihak majikan. Dalam konteks ini, Kamal Halili Hassan & Rose Effendi Hussein (2003) menyatakan seperti berikut:

*Mogok pada dasarnya merupakan suatu pakatan oleh sekumpulan pekerja untuk memberhentikan kerja ataupun menarik balik tenaga buruh mereka buat sementara waktu. Pada kebiasaannya, tindakan ini diambil bagi menunjukkan kepada majikan (dan juga pihak lain) rasa tidak puas hati pekerja berhubung sesuatu keadaan, khususnya yang berkaitan dengan upah atau keadaan kerja. Secara spesifik, dalam konteks perhubungan perusahaan, mogok merupakan salah satu manifestasi hubungan yang tidak harmoni di antara pihak majikan dan pihak pekerja (Hassan & Hussein, 2003).*

Tujuan utama mogok adalah sebagai satu senjata utama bagi kesatuan sekerja. Sebagaimana dinyatakan oleh ramai penyelidik bahawa mogok juga merupakan bentuk tindakan perusahaan yang lain, suatu “senjata” berasaskan taktik “tekanan” yang digunakan dalam sesuatu pertikaian perusahaan, serta boleh dilakukan dalam bentuk primer atau sekunder (Norwood, 2002; Aminuddin, 2013; Osman, 2015; dan Setyoningrum, 2017). Dalam bentuk primer, ia digunakan secara langsung ke atas majikan apabila berlaku sesuatu pertikaian perusahaan antara mereka. Dalam bentuk sekunder pula, ia digunakan ke atas orang atau pun organisasi lain bagi mencapai matlamat

yang sama (Soepomo, 1985; Hassan & Hussein, 2003:36; Santoso, 2011; dan Aminuddin, 2013). Selain itu, J. Bornteins (1981) pula menyatakan lebih lanjut, seperti berikut:

*[...] the strike has been called the workers ultimate weapon. As we said earlier, the motto of the labour movement has always been "in unity, there is strength". Individual workers have always been powerless in confrontation with mighty corporations, with millions or billions of Dollars in assets. The one thing a worker has always had to bargain with the ability to perform the labour. A factory with workers busily producing good can make money for an employer; a factory lying idle is a burden. If an individual worker get mad and walks off the job, management can hire someone else. But, many workers walking off the job together can grind production to a halt and attempt to match the power of the employer in a test of strength (Bornteins, 1981:60).*

**Terjemahan:**

[...] mogok merupakan sesuatu yang digelar sebagai senjata muktamad pekerja. Sebagaimana yang dikatakan sebelum ini bahawa moto pergerakan buruh adalah "dalam kesatuan, ada kekuatan". Pekerja yang bertindak secara individu selalunya tidak berkuasa dalam melakukan penentangan terhadap syarikat-syarikat besar dan memiliki aset berjuta-juta Dollar. Namun begitu, satu perkara yang seorang pekerja perlu sedar adalah keupayaan mereka untuk tawar-menawar berasaskan keupayaan untuk melaksanakan tenaga kerja. Sebuah kilang dengan pekerja yang menghasilkan pekerja yang baik boleh menghasilkan wang untuk majikan; kilang yang terbiar adalah beban. Jika pekerja individu menjadi marah dan melepaskan pekerjaannya, pihak pengurusan boleh mengupah orang lain. Tetapi ramai pekerja yang melangkah kerja bersama-sama boleh mengisar pengeluaran hingga berhenti dan cuba menyamai kuasa majikan dalam ujian kekuatan.

Pengertian berkenaan menunjukkan bagaimana mogok berfungsi sebagai satu bentuk tindakan oleh kesatuan sekerja, yang dapat mengimbangi kuasa pihak majikan, terutamanya

dalam proses perundingan. Oleh itu, mogok selalunya dilakukan pada masa perundingan kolektif, terutamanya jika perundingan tersebut menemui kegagalan (Enderwick, 1982; Aminuddin, 2013; dan Kee, Yussof & Johari, 2014).

Selain itu, mogok juga merupakan fenomena yang menggambarkan kewujudan konflik perusahaan. Dengan lain perkataan, apabila membincangkan berkaitan konflik perusahaan, secara langsung, tumpuan turut diberikan terhadap mogok (Parasuraman & Aryana, 2009; Lindberg, 2011; dan Aminuddin, 2013). Namun begitu, William Kornhauser (1959) – sepertimana dipetik juga dalam M.P. Jackson (1987) – menyatakan sebagai berikut:

*[...] it is difficult, and often not profitable, to attempt to distinguish rigidly between strikes and industrial conflict.*

*[...] the total range of behaviour and attitudes that express opposition and divergent orientation between individual owners and managers on the hand and working people and their organizations on the other, make this apparent (Kornhauser, 1959; dan Jackson, 1987:1).*

M. Rigby & M.L. Marco (1999) pula membuat kenyataan bahawa *the concept of industrial conflict tends to be viewed problematically in industrial relations literature* (konsep konflik industrial cenderung dilihat problematikal dalam literatur hubungan-hubungan industri). Mereka menegaskan lebih lanjut, seperti berikut:

*Strike action is only one manifestation of industrial conflict. However, because of its overt and collective nature, it has a higher profile and is more discussed than other examples of conflict. As Blyton and Turnbull (1994) point out, strike statistics provide only a partial view of collective industrial conflict. They do not reflect action short of a strike, such as overtime bans or work to rules. Nor must we assume that conflict between employer and employee is always manifested in*



*collective action. If we want to consider the full range of industrial conflict, the concept must also embrace individual manifestations of action, such as absenteeism, labour turnover, industrial sabotage, and restriction of production (Rigby & Marco, 1999).*

**Terjemahan:**

Tindakan mogok merupakan sebahagian dari manifestasi konflik perindustrian. Disebabkan sifatnya yang terbuka dan bersifat kolektif, mogok merupakan konflik yang mempunyai profil yang lebih tinggi dan lebih banyak didebatkan berbanding dengan konflik yang lain. Keadaan ini seperti yang ditunjukkan oleh Blyton and Turnbull (1994) bahawa statistik berkaitan fenomena mogok hanya memberikan gambaran berkaitan sebahagian konflik perindustrian yang berbentuk kolektif. Statistik tersebut tidak mengambil kira bentuk tindakan lain yang lebih singkat selain mogok, seperti enggan untuk kerja lebih masa atau kerja berasaskan peraturan. Kita juga tidak boleh menganggap bahawa konflik antara majikan dan pekerja sentiasa ditunjukkan dalam tindakan kolektif. Sekiranya kita ingin mempertimbangkan pelbagai konflik perindustrian, konsep ini juga mesti merangkumi manifestasi tindakan individu, seperti ketidakhadiran, perolehan pekerja, sabotaj industri, dan sekatan pengeluaran.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahawa mogok merupakan fenomena utama yang menunjukkan kejadian konflik industri dan memberi kesan terhadap kestabilan sosio-ekonomi serta politik dalam sesebuah masyarakat (negara). Berdasarkan pengaruh tersebut, kajian berkaitan mogok dilakukan dalam pelbagai disiplin ilmu dalam lapangan sains sosial (Provis, 2000; Franzosi, 2001; dan Rose, Kumar & Gani, 2008). Perkara ini dinyatakan lebih lanjut oleh Roberto Franzosi (2001) – sepertimana dipetik juga dalam K. Vandaele (2011) – sebagai berikut:

*Strikes are a multi-dimensional social phenomenon: the incidence of strikes, the number of workers involved, and strike*

*duration are all important for studying the strike phenomenon.*

*Different indicators are emphasized by different social science disciplines; largely depending on the latter's basic research questions.*

*For example, while economists mainly use strike frequency to research the impact of strikes on the economy and the business cycle, sociologists concentrate on the number of strikers involved to analyse the degree of worker mobilisation, their organisational capacity, and their reasons for going on strike (Franzosi, 2001; and Vandaele, 2011:7).*

**Terjemahan:**

Mogok merupakan suatu fenomena sosial yang bersifat multi-dimensi: bilangan mogok, jumlah pekerja yang terlibat, dan tempoh mogok merupakan aspek yang penting dalam sesuatu kajian berkaitan fenomena mogok.

Perbezaan kayu ukur telah ditekankan oleh disiplin sains sosial yang berbeza bagi menjelaskan berkaitan mogok; sebahagian besarnya bergantung kepada soalan-soalan penyelidikan asas terakhir.

Sebagai contoh, sementara pakar ekonomi menggunakan kekerapan mogok bagi mengkaji kesan mogok ke atas ekonomi dan kitaran perniagaan, ahli sosiologi pula lebih menumpukan perhatian kepada bilangan pemogok yang terlibat untuk menganalisis tahap pengerahan (mobilisasi) pekerja, keupayaan organisasi mereka, dan alasan mereka untuk melakukan mogok.

Kenyataan tersebut jelas menunjukkan tumpuan kajian dalam pelbagai bidang sains sosial terhadap mogok. Kajian dari disiplin ekonomi berkaitan kesan mogok terhadap ekonomi; manakala kajian sosiologis pula berkaitan darjah penglibatan pekerja dalam proses mobilisasi, sebab kepada mogok, dan keupayaan organisasi pekerja dalam melancarkan mogok (cf Franzosi, 2001; Hunt & Colander, 2002; dan Vandaele, 2011).

**Perubahan Kecenderungan Mogok.**

Perkembangan mogok, sebagai salah satu bentuk tindakan industri, telah berubah sejajar dengan perkembangan tahap perindustrian (Kerr *et al.*, 1962; Rose, Kumar & Gani, 2008;

dan Osman, 2015). Corak perubahan tersebut merujuk kepada mogok yang dilakukan secara *millitant* kepada penggunaan kaedah yang lebih aman, seperti piket dan lain-lain. Kenyataan ini menunjukkan pula bahawa mogok memainkan peranan penting dalam proses perindustrian sebagai satu manifestasi dalam perjuangan kelas. Oleh itu, dapat disimpulkan bahawa mogok akan terus berlaku pada setiap tahap pembangunan sesebuah negara, samada pada zaman perindustrian atau pun pada era pasca-perindustrian (Rose, Kumar & Gani, 2008; Lindberg, 2011; dan Setyoningrum, 2017). Menurut J. Bornteins (1981) pula, mogok akan sentiasa relevan, memandangkan bahawa:

*In a free society or in a totalitarian society, it is apparently a fact of human nature that employers cannot make workers work against their will forever. If their grievances are serious enough, workers will strike, even if their unions and government tell them not to. Strikes can be minimized they can be curtailed; they can be given a legal framework in which legal framework to play themselves out. But they do not appear outmoded (Bornteins, 1981:77).*

**Terjemahan:**

Dalam masyarakat yang bebas atau dalam masyarakat yang bercorak totalitarian, pihak majikan tidak akan dapat memaksa para pekerja untuk menentang kehendak mereka selamalamanya dalam dunia pekerjaan. Jika aduan pekerja adalah cukup serius, para pekerja akan melancarkan pemogokan, walaupun mendapat tentangan dari pihak kesatuan mereka sendiri dan kerajaan yang menyeru mereka agar tidak melakukan mogok. Mogok akan dapat diminimumkan atau pun boleh dikurangkan; mereka boleh diberikan rangka kerja undang-undang di mana rangka kerja undang-undang yang boleh memainkan diri. Tetapi mogok tidak akan kelihatan ketinggalan zaman.

Kenyataan tersebut, antara lain, disebabkan oleh keberkesanan mogok dalam menjamin kepentingan

ekonomi dan sosial golongan pekerja. Dalam konteks ini, A.W. Martin & M. Dixon (2010) – dengan memetik juga pendapat daripada A.W. Gouldner (1954); James Chriss (2001); dan L. Jenkins (2005) – menyatakan bahawa: “*employees strike to win economic benefits; contest management rights on the shop floor; and pressure state actors*” (Gouldner, 1954; Chriss, 2001; Jenkins, 2005; dan Martin & Dixon, 2010:93).

Hasilnya, tindakan kolektif melalui mogok telah berjaya mengubah kehidupan para pekerja menjadi lebih baik. Dalam konteks ini pula, Joe Burns (2011) menghujahkan bahawa kelas pekerja di Amerika Syarikat akan lebih berkuasa jika berjaya dalam mogok yang dianjurkan (Burns, 2011). Kejayaan ini disebabkan oleh kuasa mogok yang dapat menekan pihak majikan agar mempersetujui cadangan dan tuntutan para pekerja (*cf* Ahmad, 2011; Burns, 2011; Santoso, 2011; dan Jakasurya, 2012). Manakala C. White (2011) – dalam hubung-kaitnya dengan kenyataan Joe Burns (2011) – menghuraikan lebih lanjut, seperti berikut:

*Burns citing US labour relations scholars, union strike struggles improved workers' lives. Burns relates the history of union leader militancy, solidarity and secondary boycott strikes, industry-wide and pattern bargaining strikes, mass pickets to stop "replacement workers", sit-down strikes and occupations – all forcing management to negotiate until union demands are met.*

*By wielding the threat of a powerful, production halting strike, trade unionists forged a better way of life for millions of working class Americans during the roughly fifty year period from 1930 through 1980. [...]*

*The strike is by far the most important source of union power. Collective bargaining made little sense unless it was backed by the threat of a strike that halted production (White, 2011).*

**Terjemahan:**

Burns memetik para sarjana hubungan buruh di Amerika Syarikat berkaitan

perjuangan pekerja melalui mogok oleh kesatuan telah memperbaiki kehidupan para pekerja. Burns menyentuh sejarah pemimpin militan, perpaduan dan pemogokan menengah, penyebaran merentasi seluruh industri dan pola, piket massa untuk menghentikan “penggantian pekerja”, mogok duduk dan pekerjaan – semua memaksa pihak pengurusan untuk berunding sehingga tuntutan kesatuan dipenuhi.

Dengan mengamankan ancaman mogok pengeluaran yang kuat dan kuat, para pekerja serikat pekerja mencipta cara hidup yang lebih baik bagi berjuta-juta pekerja kelas Amerika selama tempoh hampir lima puluh tahun dari 1930 hingga 1980. [...]

Pemogokan adalah sumber kesatuan yang paling berkuasa. Proses tawar-menawar kolektif tidak masuk akal melainkan ia disokong oleh ancaman mogok yang menghentikan pengeluaran.

Namun begitu, sejarah turut menunjukkan kesan buruk mogok terhadap negara dan pihak majikan, apabila ia melibatkan tindakan keganasan dan diadakan dalam tempoh yang panjang. Contohnya seperti yang berlaku di Mesir, Nigeria, dan Afrika Selatan pada tahun 2007 (cf Hall, 2007; Burns, 2011; White, 2011; dan Kurniawan ed., 2018). Mogok yang berlaku di negara-negara tersebut bukan sahaja menekan pihak majikan, malahan turut menekan organisasi antarabangsa, seperti IMF (*International Monetary Fund*). Dalam konteks ini, T. Hall (2007) menjelaskan lebih lanjut, seperti berikut:

*In these strikes, the workers counter-attacked against the rapacious neo-liberal program that world capitalism has been imposing on the workers and the poor everywhere. This program, imposed by the World Bank and the International Monetary Fund with the cooperation of the exploiting capitalists in every country, involves severe wage-cutting, union-busting, slashing of social programs, privatization of government enterprises, and rampant out-sourcing of jobs to the locations of the lowest wages. An example of this neo-liberal program can be seen domestically at the Delphi Corporation, which has declared bankruptcy, closed*

*many plants, out-sourced many production units, and slashed the wages of its work force almost in half, with the collaboration of the sold-out UAW union chiefs.*

*The same reactionary economic policy is being carried out in Egypt, Nigeria, South Africa, Iraq, and throughout the world, but in the recent actions the workers won some victories against neo-liberalism, including wage increases, that are substantial when compared to the conditions under which they had been living (Hall, 2007).*

#### **Terjemahan:**

Dalam mogok ini, para pekerja telah bertindak balas terhadap program neo-liberal yang menghina kapitalisme dunia telah memaksakan pekerja dan golongan miskin di mana-mana. Program ini, yang dikenakan oleh Bank Dunia dan Tabung Kewangan Antarabangsa dengan kerjasama para kapitalis yang mengeksploitasi di setiap negara, melibatkan pemotongan upah yang parah, kesatuan yang merosakkan, pemotongan program-program sosial, penswastan perusahaan-perusahaan kerajaan, dan pekerjaan-pekerjaan yang berleluasa ke lokasi gaji terendah. Satu contoh program neo-liberal ini dapat dilihat di dalam negeri di Delphi Corporation, yang telah mengisytiharkan mufis, menutup banyak loji, mengeluarkan banyak unit pengeluaran, dan memotong upah tenaga kerja hampir separuh, dengan kerjasama penjualan ketua-ketua kesatuan UAW.

Dasar ekonomi reaksioner yang sama sedang dijalankan di Mesir, Nigeria, Afrika Selatan, Iraq, dan seluruh dunia, tetapi dalam tindakan baru-baru ini pekerja memenangi beberapa kemenangan melawan neo-liberalisme, termasuk kenaikan upah yang besar, jika dibandingkan dengan keadaan di bawah yang mereka telah hidup.

Kesan mogok seperti yang dipaparkan di atas menyebabkan pihak kerajaan melakukan pelbagai kawalan, yang akhirnya menyebabkan mogok sukar dilakukan oleh para pekerja. Antara kawalan tersebut ialah melalui penginstitution konflik industri dengan mewujudkan pelbagai mekanisme penyelesaian pertikaian perusahaan dan sekatan dari sudut perundangan. Tindakan tersebut telah memberi kesan kepada pengurangan mogok

di kebanyakan negara maju (Ahmad, 2004; Aminuddin, 2013; Susanty, Miradipta & Jie, 2013; dan Tarumaraja *et al.*, 2017).

Oleh itu, terdapat kajian bagi menerangkan berkaitan tren mogok yang berkurang di kebanyakan negara di dunia, antaranya ialah berkaitan *institutionalisation of conflict*. Namun begitu, sejajar dengan pengurangan bilangan mogok telah berlaku peningkatan dalam pertikaian industri yang lebih terkawal dan secara individu. Keadaan ini telah berlaku di kebanyakan negara-negara maju, seperti di Amerika Syarikat, Britain, dan negara-negara Eropah lainnya (Gall & Hebdon, 2008; Martin & Dixon, 2010; Burns, 2011; Lindberg, 2011; dan Vandaele, 2011).

#### **Fenomena Mogok di Malaysia.**

Fenomena mogok, sebagai satu bentuk tindakan industri di Malaysia, berkembang seiring dengan perkembangan perusahaan perladangan, perlombongan, dan sektor perkhidmatan di bawah pentadbiran kerajaan British. Pengambilan buruh secara besar-besaran pada tahun 1920-an telah membentuk kelas pekerja di Malaysia, yang didominasi oleh buruh Cina dan buruh India. Kesan krisis ekonomi dan kondisi pekerjaan yang teruk menyebabkan para pekerja tersebut telah membentuk kesatuan buruh bagi menyuarakan permintaan mereka berkaitan upah dan keadaan pekerjaan yang lebih baik (Fong, 1999; Rose, Kumar & Gani, 2008; dan Ghazali, 2012).

Dalam sesetengah keadaan, para pekerja telah melancarkan mogok apabila tuntutan mereka tidak diterima oleh pihak majikan. Contohnya, mogok yang dilakukan di Klang, pada tahun 1941, oleh buruh India dalam sektor perladangan. Dalam tempoh lebih-kurang dua bulan, iaitu April hingga Mei 1941, para pekerja telah melancarkan sebanyak 28 kejadian mogok (Omar, 1979; Ramasamy, 1991;

dan Haniffa & Hassan, 2016).

Pada tahun 1947 pula, sebanyak 291 mogok telah berlaku di seluruh Tanah Melayu dan turut dipengaruhi oleh PKM (Parti Komunis Malaya), yang menyebabkan pihak kerajaan telah mengisytiharkan darurat di Tanah Melayu pada tahun 1948 (Said, 1992; dan Kassim, 2008). Kawalan tersebut, akhirnya, memberi kesan kepada pergerakan kesatuan sekerja dan menyebabkan mogok sukar dilakukan. Namun begitu, perubahan ini berlaku dalam bentuk yang perlahan dan memakan masa yang panjang (Ling, 2004 dan 2012; Kassim, 2008; dan Paidi & Ghani, 2010).

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

Mogok yang utama dalam konteks kajian ini merujuk kepada impak mogok tersebut terhadap perkembangan perhubungan perusahaan di Malaysia, yang akhirnya telah mencorakan bentuk hubungan yang wujud bagi mencapai keharmonian perusahaan. Secara ringkas, setiap kejadian mogok tersebut adalah seperti berikut:

Pertama, *Rangkaian Mogok Tahun 1947-1948*. Mogok yang dilakukan pada tempoh ini merupakan mogok yang tertinggi dalam sejarah kewujudan mogok di Malaysia, iaitu sebanyak 291 kes pada tahun 1947 dan 181 kes pada tahun 1948. Mogok-mogok yang dilakukan sebahagian besarnya melibatkan pekerja-pekerja dalam sektor perladangan getah (Ramasamy, 1991; Ahmad, 2004; dan



Rose, Kumar & Gani, 2008).

Menurut Kamaruddin M. Said (1992), mogok-mogok yang berlaku ini mempunyai kaitan rapat dengan kegiatan PMFTU (*Pan Malaya Federation Trade Union*), yang dikuasai oleh PKM (Parti Komunis Malaya). Kebanyakan mogok ini dikatakan, oleh pihak kerajaan ketika itu, mempunyai motif politik (Said, 1992:108). Kesannya, pihak kerajaan telah menguatkuasakan Undang-Undang Darurat pada 16hb Jun 1948, yang disertai oleh pindaan terhadap Undang-Undang Kesatuan Sekerja (*cf* Said, 1992; Ling, 2004; dan Kassim, 2008).

Kedua, *Mogok Pekerja Keretapi Tahun 1962*. Mogok ini diadakan pada 23hb Disember 1962 sehingga 15hb Januari 1963, yang bertujuan untuk menuntut bayaran upah secara bulanan dan agar diiktiraf sebagai kakitangan kerajaan. Dengan pengiktirafan tersebut, mereka akan layak untuk menerima syarat dan kondisi pekerjaan seperti kakitangan awam. Mogok ini memberi kesan kepada negara disebabkan sumbangannya dalam memberikan pembayaran upah secara bulanan dan diiktiraf sebagai pekerja awam. Keputusan ini turut diberikan kepada pekerja-pekerja lain yang berkhidmat dengan kerajaan. Selain itu, mogok ini juga menunjukkan bagaimana semangat kesepaduan (*solidarity*) dalam pergerakan pekerja dan turut membuktikan bahawa tindakan industri yang dilakukan dengan terancang akan menghasilkan keputusan yang menyebelahi kesatuan (Ramasamy, 1991; Jomo & Todd, 1994; Ghazali, 2012; dan Ahmad, 2018).

MTUC (*Malayan Trade Union Council*) dan CUEPACS (*Congress Union of Employees in Public and Civil Services*) telah mengambil bahagian dalam proses perbincangan dan menyediakan jawatankuasa kerja bagi menyokong tindakan RUM (*Railwaymen Union of Malaya*). Selain itu, mogok

simpati telah dilakukan oleh NUPW (*National Union of Plantation Workers*) dan Kesatuan Pekerja Pelabuhan Swettenham, dan beberapa kesatuan lain telah melancarkan *sympathy strike ballots* (Ramasamy, 1991; Chuli, 2015; dan Ahmad, 2018).

RUM juga menerima bantuan kewangan dari pelbagai jenis kesatuan sekerja di Malaya, Singapura, dan juga dari ITWF (*International Transport Worker's Federation*); ICFTU (*International Confederation of Free Trade Unions*); dan dari Kesatuan Sekerja lain di peringkat Asia. Jumlah kewangan yang diterima adalah sebanyak \$37,343.14 (tiga puluh tujuh ribu tiga ratus empat puluh tiga *Dollars* empatbelas *Cents*). Mogok ini akhirnya diselesaikan dengan campur tangan dari pendamai, iaitu Professor Diraja Ungku Aziz (Jomo & Todd, 1994; Chuli, 2015; dan Ahmad, 2018).

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

Pada 4 Januari sehingga 7 Januari



1979, kes ini telah dirujuk ke Jabatan Perhubungan Perusahaan untuk tujuan perdamaian. Namun begitu, pada 8 Januari 1979, Pendaftar Kesatuan Sekerja telah menasihatkan kesatuan untuk mendaftarkan semula 874 orang ahlinya, yang dikatakan telah melakukan tindakan industri yang tidak diiktiraf. Nasihat ini tidak dipatuhi oleh kesatuan; sebaliknya mereka bertindak melancarkan semula tindakan industri secara *work-to-rule*, yang menyebabkan 200 orang ahli kesatuan mendapat perhatian oleh pihak pengurusan dan telah memecat 11 orang pekerja (Saw, 1979; dan Jomo & Todd, 1994).

Selain itu, Timbalan Perdana Menteri telah mengancam untuk menutup syarikat tersebut dan Pendaftar Kesatuan Sekerja pula mengarahkan agar kesatuan memberikan Surat Tunjuk Sebab. Menteri Tenaga Kerja pula telah membekukan dana bagi kesatuan tersebut dan menghalang kesatuan untuk mengadakan sebarang aktiviti yang berkaitan dengan Surat Tunjuk Sebab. Tindakan pihak kerajaan seterusnya ialah membatalkan semua operasi penerbangan dengan alasan bahawa terdapat ancaman dan sabotaj terhadap pesawat MAS. Pada masa yang sama, seramai 23 orang aktivitis kesatuan sekerja telah ditahan di bawah ISA (*Internal Security Act* atau Akta Keselamatan Dalam Negeri) yang berlaku di Malaysia (Saw, 1979; Tan & Vasil eds., 1984; dan Jomo & Todd, 1994).

Kes ini akhirnya diselesaikan apabila pihak kerajaan mengumumkan pelarasan gaji yang baru dan kesatuan telah didaftarkan semula di bawah nama baru, iaitu Kesatuan Pekerja Sistem Penerbangan Malaysia (*Malaysian Airlines System Employees' Union*) pada 30 Ogos 1979 dan Kesatuan Pekerja Penerbangan Asing (*Foreign Airlines Employees' Union*) pada 24 April 1980 (Ramasamy, 1991; Jomo & Todd, 1994; dan Osman, 2015).

Berdasarkan kepada peristiwa-peristiwa mogok yang dinyatakan di atas, analisis berkaitan interaksi antara pihak pekerja, majikan, dan pihak kerajaan dalam konteks perhubungan perusahaan dapat dilakukan. Secara umum dapat dinyatakan bahawa tindakan pekerja melancarkan mogok adalah untuk menjaga dan memelihara kepentingan para pekerja. Tindakan tersebut memberi kesan kepada pihak majikan disebabkan operasi organisasi yang terhenti, manakala pihak kerajaan pula perlu untuk campur-tangan bagi memastikan suasana perhubungan perusahaan yang harmoni (Hassan & Hussein, 2003; Setyoningrum, 2017; dan Tarumaraja *et al.*, 2017).

Sebagai contoh, dalam pertikaian MAS (*Malaysian Airline System*) dan AEU (*Airline Employees Union*), tindakan pekerja melancarkan tindakan industri menyebabkan pihak majikan mengambil tindakan memecat beberapa orang ahli kesatuan dan merujukan pertikaian kepada pihak kerajaan. Campur-tangan Pendaftar Kesatuan Sekerja dan Jabatan Perhubungan Perusahaan telah mengarahkan supaya sebahagian besar ahli kesatuan didaftarkan semula, kerana mereka telah melancarkan tindakan industri yang tidak sah. Tindakan tersebut telah menyumbang "simpati" dari kesatuan di peringkat antarabangsa, yang menyebabkan campur tangan Timbalan Perdana Menteri dan penahanan ahli kesatuan di bawah Akta Keselamatan dalam Negeri atau ISA (*Internal Security Act*). Selepas semua kejadian tersebut, pertikaian ini diselesaikan dengan penyelarasan gaji kepada pekerja dan penubuhan semula kesatuan sekerja yang mewakili pelbagai lapisan pekerjaan (Tan & Vasil eds., 1984; Santoso, 2011; dan Wahyudi, 2015).

Selain itu, untuk menunjukkan peranan kesatuan dalam sesebuah tindakan industri, perbincangan

seterusnya adalah berkaitan tindakan kesatuan sekerja dan pekerja dalam melancarkan tindakan industri, meskipun terdapat banyak sekatan.

**Pengalaman Pekerja dalam Tindakan Perusahaan di Malaysia.**

Kejadian mogok turut menunjukkan proses interaksi antara para pelakon dalam perhubungan perusahaan. Dengan kata lain, setiap pelakon mempunyai peranan tersendiri dan setiap tindakan yang dilakukan akan memberi kesan kepada pelakon yang lain. Bagi menghuraikan proses ini, analisis dilakukan terhadap beberapa kajian lepas, yang mengandungi pengalaman peribadi dan tindakan yang dilakukan bagi menyelesaikan sesuatu pertikaian (Ahmad, 2004; Aminuddin, 2013; dan Kee, Yussof & Johari, 2014).

Pengalaman dalam menyediakan para pekerja untuk melakukan tindakan perusahaan menunjukkan bagaimana pihak kesatuan berperanan dalam mendidik para pekerja agar dapat membentuk sikap dan keyakinan yang betul. Contohnya, pengalaman yang diceritakan oleh A. Dass (1991), semasa terlibat dalam kesatuan sekerja, yang antara lain berusaha untuk membentuk sikap pekerja agar menjadi seorang yang berkeyakinan dalam menghadapi pihak majikan. Menurut A. Dass (1991) lebih lanjut menghuraikan, seperti berikut:

*Our aim was to help workers shed their fear of confronting employers. So, we tried to get individual workers to deal with their conflicts with management themselves, as far as it was possible. If someone came to us with a problem, we would discuss it with him, map out a strategy and accompany him to his meeting with the manager. But there, he was to do his own talking as far as possible. After a few experiences like this, he would lose his fear of authority and feel more confident to approach management directly.*

*We tried never to deter workers from any course they had decided on. If they wanted to strike we let them strike, if they wanted to go slow we let them, though*

*we discussed the matter thoroughly first. Eventually the management would call us and we would have to sit down with them to resolve the matter. But management would first have had a chance to discover, at first hand, how powerfully the workers felt about their grievances, and we would not form a buffer between the workers and the management. They also knew that they were responsible for industrial action and they could make their own mistakes. This rapidly developing consciousness exhibited itself constantly (Dass, 1991:143).*

**Terjemahan:**

Matlamat kami adalah untuk membantu para pekerja bagi menghentikan rasa takut mereka bila berhadapan dengan pihak majikan. Oleh itu, kami cuba mendapatkan beberapa individu pekerja untuk menangani konflik mereka dengan pengurusan sendiri, berasaskan kemampuan yang mereka miliki. Jika seseorang datang kepada kami dengan masalah, kami akan berbincang bersama mereka dengan merangka strategi dan menemani beliau untuk bertemu dengan pengurus. Tetapi semasa pertemuan tersebut, pekerja tersebut hendaklah melakukan perbincangannya sendiri mengikut tahap kemampuan mereka. Selepas beberapa pengalaman seperti ini, dia akan kehilangan ketakutan terhadap pihak berkuasa dan berasa lebih yakin untuk mendekati pengurusan secara langsung.

Kami cuba untuk tidak menghalang pekerja dari sebarang kursus yang mereka memutuskan. Sekiranya mereka mahu melancarkan mogok, kami akan membiarkan mereka untuk mogok. Jika mereka ingin melakukan tindakan kerja perlahan, kami biarkan mereka, walaupun kami membincangkan perkara itu dengan teliti terlebih dahulu. Akhirnya pihak pengurusan akan memanggil kami dan kami perlu duduk dengan mereka untuk menyelesaikan perkara itu. Namun, pengurusan pertama kali mempunyai peluang untuk menemui, pada mulanya, betapa kuatnya para pekerja merasakan keluhan mereka, dan kami tidak akan membentuk penampakan antara pekerja dan pihak pengurusan. Mereka juga tahu bahawa mereka bertanggungjawab terhadap tindakan perindustrian dan mereka boleh membuat kesilapan mereka sendiri. Kesedaran ini telah berkembang dengan pesat secara mendadak.

Usaha tersebut di atas dapat dijadikan sebagai asas kepada para pekerja sebelum mereka terlibat dengan pelbagai jenis pertikaian, samada secara individu ataupun secara kolektif. Dengan sikap tersebut, para pekerja akan mampu terus kekal bersemangat dan berpendirian teguh apabila berhadapan dengan pelbagai kes dengan pihak majikan (*cf* Dass, 1991; Ahmad, 2004; Aminuddin, 2013; dan Kee, Yussof & Johari, 2014).

Secara khusus, A. Dass (1991) juga menceritakan beberapa tindakan perusahaan yang dilakukan oleh kesatuan kerana pelbagai isu. Kes yang pertama ialah usaha untuk menubuhkan kesatuan sekerja bagi sebuah kilang yang terletak bersebelahan dengan tempat kerja mereka, namun tindakan tersebut tidak berjaya disebabkan kekurangan pengalaman pada pemimpin kesatuan sekerja. Dalam konteks ini, A. Dass (1991) lebih lanjut menceritakan, seperti berikut:

*For instance, in the mid-1970s, we had tried to organize the workers of United Motor Works (UMW) in Shah Alam into our union, but initially failed due to the inexperience of our leadership. But the ordinary workers in surrounding factories, who were members of our union, decided to distribute pamphlets and application forms to the workers of UMW as they left the factory after work.*

*Suddenly, the gates opened and a few large thugs rushed out and beat them up. Six of the workers had to be treated in hospital for their injuries. The union reported the incident to the police and a court case was filed. Meanwhile, the company, using some supervisors, registered an in-house union. We tried to make contact with this union. Some of them used to consult us and discuss issues, and from that we built up a relationship (Dass, 1991:142).*

**Terjemahan:**

Sebagai contoh, pada pertengahan 1970-an, kami telah cuba mengorganisasi para pekerja United Motor Works (UMW) di Shah Alam ke dalam kesatuan kami,

tetapi usaha tersebut pada mulanya telah menemui kegagalan disebabkan oleh kepimpinan yang tidak berpengalaman. Namun begitu, para pekerja biasa yang terdapat di sekeliling kilang tersebut, yang merupakan ahli kesatuan kami, telah memutuskan untuk mengedarkan risalah dan borang permohonan kepada pekerja UMW ketika mereka meninggalkan kilang selepas bekerja.

Kesannya adalah di luar jangkaan, pintu pagar kilang tersebut telah dibuka dan beberapa samseng besar telah bergegas keluar dan telah memukul pekerja tersebut. Enam orang pekerja terpaksa dirawat di hospital kerana kecederaan mereka. Pihak kesatuan telah melaporkan kejadian itu kepada polis dan kes tersebut telah difailkan di mahkamah. Pada masa yang sama, pihak syarikat telah menggunakan beberapa penyelia, bagi mendaftarkan sebuah kesatuan dalaman. Pihak kesatuan telah cuba untuk membuat hubungan dengan kesatuan tersebut. Hasilnya, sebahagian daripada mereka telah bertindak untuk merujuk kepada kami dan membincangkan beberapa isu, dan sejak itu kami telah membina hubungan.

Tujuan mereka membantu, sepertimana dijelaskan di atas, adalah untuk menyediakan satu bentuk kepimpinan kesatuan sekerja, yang boleh menjalankan tugas dengan berkesan dan cuba untuk menggabungkan kesatuan yang sedia ada (*cf* Dass, 1991; Ahmad, 2004; Aminuddin, 2013; dan Kee, Yussof & Johari, 2014). Usaha ini, menurut A. Dass (1991), lebih lanjut adalah dijelaskan seperti berikut:

*Our motive was to change the leadership of the union in UMW and put in leaders who would be able to run the union efficiently, and at the same time try to amalgamate or federate with our union. Many of the workers from the other factories who knew the workers in UMW threw themselves into canvassing support for electing a new leadership.*

*Eventually, we were successful; good leaders were elected to the UMW union. The new leadership, which had the support of the majority of the workers, became militant and uncompromising with management, who then tried to buy the new leadership but failed. They then*

*transferred some of the leaders to outlying towns, and in some sections retrenched workers, subcontracting work when key leaders were employed. In this way, the union became co-opted by management (Dass, 1991:143).*

**Terjemahan:**

Motif kami adalah untuk mengubah kepimpinan kesatuan di UMW dan meletakkan pemimpin yang dapat menjalankan kesatuan dengan cekap, dan pada masa yang sama cuba menggabungkan atau bergabung dengan kesatuan kami. Kebanyakan pekerja dari kilang-kilang lain yang tahu pekerja di UMW melancarkan sokongan mereka untuk memilih kepimpinan baru.

Akhirnya, kami berjaya; pemimpin yang baik dipilih untuk kesatuan UMW. Kepimpinan baru, yang mendapat sokongan majoriti pekerja, menjadi militan dan tidak kompromi dengan pengurusan, yang kemudiannya cuba membeli kepimpinan baru tetapi gagal. Mereka kemudian memindahkan beberapa pemimpin ke bandar-bandar terpencil, dan di beberapa bahagian pekerja diberhentikan kerja, subkontrak kerja ketika para pemimpin utama bekerja. Dengan cara ini, kesatuan itu dipilih bersama oleh pihak pengurusan.

Contoh yang kedua adalah berkaitan tindakan piket dan *go-slow* yang dilakukan oleh pekerja, serta tindakan pihak majikan dan kerajaan bagi menyelesaikan pertikaian tersebut. Kes ini disebabkan oleh isu *lay-off* terhadap pekerja, di mana pekerja diarahkan untuk bekerja dalam masa yang pendek dengan upah yang rendah, iaitu bekerja selama 4 hari seminggu kerana masalah ekonomi pada tahun 1974 (Dass, 1991; Ahmad, 2004; Parasuraman, 2006; dan Aminuddin, 2013). Dalam konteks ini, A. Dass (1991) kembali menerangkan seperti berikut:

*When the workers learned of this, they were very angry and started picketing and putting up huge posters outside the factory. They made a coffin and placed it in front of the main gate. There was a limited go-slow in the factory. Management then referred this issue to the Industrial*

*Relations Department of the Ministry of Labour.*

*Meetings were held between both parties, and the work-site committee still insisted that they were not willing to lose one day's wages; however, they were prepared to compromised provided the company paid four-and-a-half days wages for a four-day week. The Director General of the Ministry of Labour (Industrial Relations) was not happy with this, as the company was accepting the work-site committee's proposal, and he felt that this would set a precedent which, in his opinion, was not good for industrial relations in the country (Dass, 1991:144).*

**Terjemahan:**

Apabila para pekerja mengetahui tentang ini, mereka sangat marah dan mula berpiket dan memasang poster besar di luar kilang. Mereka membuat keranda dan meletakkannya di hadapan pintu utama. Terdapat kelembapan terhad di kilang. Pengurusan kemudiannya mengemukakan isu ini kepada Jabatan Hubungan Industri, Kementerian Buruh.

Mesyuarat diadakan antara kedua-dua pihak, dan jawatankuasa kerja tapak masih menegaskan bahawa mereka tidak sanggup kehilangan satu hari gaji, namun mereka bersedia untuk berkompromi dengan syarat syarikat itu membayar gaji empat dan setengah hari untuk empat-hari per minggu. Ketua Pengarah Kementerian Buruh (Hubungan Perindustrian) tidak senang dengan ini, kerana syarikat itu menerima cadangan jawatankuasa kerja tapak, dan dia merasakan bahawa ini akan menetapkan duluan yang, pada pendapatnya, tidak baik untuk perindustrian hubungan di negara ini.

Berdasarkan contoh-contoh tersebut di atas dapat dibuktikan bahawa para pekerja akan sentiasa bertindak untuk menyatakan rasa tidak puas hati mereka, jika terdapat masalah dengan pihak majikan. Mereka akan mengambil tindakan secara berkumpulan bagi mengimbangi kuasa yang ada pada pihak majikan. Tindakan tersebut akan lebih tersusun dan terancang dengan adanya bantuan dan nasihat daripada kesatuan sekerja (Dass, 1991; Rose, Kumar & Gani,



2008; Kee, Yussof & Johari, 2014; dan Yong & Morshidi, 2017).

#### **Perbincangan dan Perdebatan.**

Penjelasan berkaitan mogok, yang dilakukan dalam kertas kerja ini, menunjukkan pengaruh mogok dalam perhubungan perusahaan di Malaysia. Mogok sebagai satu “senjata” yang digunakan oleh pekerja telah mengundang tindak balas dari pihak majikan dan kerajaan. Dengan kata lain, mogok telah menjadi satu elemen yang turut mengubah keadaan ekonomi dan sosial para pekerja ke arah yang lebih baik berbanding sebelumnya. Selain itu, dengan adanya mogok, pihak kerajaan telah mengambil pelbagai tindakan untuk mengurangkan kesan negatif mogok kepada masyarakat dan perkembangan ekonomi negara (Kuruvilla & Arudsothy, 1995; Aminuddin, 2013; dan Yong & Morshidi, 2017).

Antara langkah utama yang dilakukan oleh pihak kerajaan adalah dengan mewujudkan institusi khusus bagi mengatur dan mengawal pergerakan kesatuan sekerja dan mogok di Malaysia. Kawalan yang dilakukan adalah sejajar dengan dasar pembangunan negara, iaitu bagi memastikan peralihan ekonomi berasaskan pertanian kepada ekonomi berasaskan perindustrian berjaya dilakukan (Aminuddin, 2013; Hamid & Ismail, 2013; dan Sulaiman, 2016).

Pada zaman pentadbiran kerajaan British, kerajaan telah menyediakan beberapa asas perundangan bagi menyelesaikan sebarang pertikaian yang berlaku di antara pihak pekerja dan majikan. Bermula pada tahun 1940, kerajaan telah memperkenalkan *the Industrial Courts Ordinance*, manakala *Trade Disputes Ordinance* diperkenalkan pada tahun 1941 (Jomo & Todd, 1994:65). Selanjutnya, pada tahun 1956, Akta Kesatuan Sekerja telah diwujudkan, iaitu kesinambungan daripada *Trade Union Ordinance*, tahun 1940. Kawalan

ini telah diperkemas melalui pengenalan Akta Perhubungan Perusahaan pada tahun 1967 (Ramasamy, 1991; Jomo & Todd, 1994; and Aminuddin, 2013).

Keberkesanan kawalan perundangan menyebabkan bilangan mogok telah berkurang dan memberikan pelbagai implikasi terhadap perhubungan perusahaan di Malaysia. Implikasi pertama ialah berkaitan kelangsungan kesatuan sekerja. Mogok sebagai senjata utama kesatuan turut melambangkan tentang kuasa yang ada pada kesatuan sekerja dan akan mempengaruhi keberkesanan kesatuan sekerja sebagai sebuah institusi yang membela nasib pekerja (Aminuddin, 2013; Kee, Yussof & Johari, 2014; dan Tarumaraja *et al.*, 2017).

Kenyataan ini menyokong dapatan Kamaruddin M. Said (1992), yang menyimpulkan bahawa pengenalan undang-undang juga untuk memberi tekanan kepada kesatuan agar tidak mudah melancarkan mogok. Oleh itu, Kamaruddin M. Said (1992) menyimpulkan bahawa:

*[...] undang-undang buruh dan kesatuan sekerja yang dikuatkuasakan oleh negara digunakan untuk melemah dan menekan serta menutup sama sekali kemungkinan bagi kelahiran kesedaran kelas di kalangan para pekerja (Said, 1992:119).*

Namun begitu, kenyataan daripada Kamaruddin M. Said (1992) tersebut, menurut K.S. Jomo & P. Todd (1994), menimbulkan persoalan terhadap beberapa perkara, antaranya samada pengurangan tersebut menunjukkan sikap rasa puas hati di kalangan pekerja atau kerana kesusahan dalam mengadakan mogok (*cf* Said, 1992; dan Jomo & Todd, 1994). Dalam konteks ini, K.S. Jomo & P. Todd (1994), lebih lanjut, menyatakan seperti berikut:

*Perhaps more significant than the nature and level of unionization have been the trends in industrial action taken by workers. It might be argued that less*

*industrial action could be reflect either higher worker satisfaction with jobs conditions or a greater disinclination to take industrial action, because of the difficulties and scarifies involved.*

*Certainly, the changing industrial relations environment in Malaysia, particularly the role of legislation and its implications for mounting industrial action, has gradually and systematically curtailed workers and union rights while strengthening management and government prerogatives. The results has been an overall decline in industrial disputes, particularly strikes, since 1948 and especially from the mid-1970s onwards, although this process has hardly been gradual or smooth (Jomo & Todd, 1994).*

#### **Terjemahan:**

Mungkin lebih penting daripada sifat dan tahap penyatuan adalah trend dalam tindakan perindustrian yang diambil oleh pekerja. Mungkin dikatakan bahawa kurang tindakan perindustrian dapat mencerminkan sama ada kepuasan kerja yang lebih tinggi dengan kondisi pekerjaan atau kecenderungan yang lebih besar untuk mengambil tindakan industri, karena kesulitan dan penjelasan yang terlibat.

Sudah tentu, persekitaran hubungan perindustrian yang berubah di Malaysia, terutamanya peranan undang-undang dan implikasinya untuk meningkatkan tindakan perindustrian, secara perlahan-lahan dan secara sistematik menghalang pekerja dan hak kesatuan sekaligus mengukuhkan pengurusan dan prerogatif kerajaan. Hasilnya telah merosot secara keseluruhan dalam perselisihan perindustrian, terutamanya serangan, sejak 1948 dan terutama sejak pertengahan 1970an dan seterusnya, walaupun proses ini hampir tidak secara beransur-ansur atau lancar.

Selain itu, dalam konteks yang lebih umum, implikasi seterusnya ialah terhadap perdebatan berkaitan keharmonian perusahaan di Malaysia, adakah dengan berkurangnya bilangan mogok dapat dijadikan asas sebagai petunjuk dalam keharmonian perusahaan? Tindakan kawalan melalui penginstitutionan penyelesaian pertikaian perusahaan (Jabatan

Perhubungan Perusahaan dan Mahkamah Perusahaan) menyebabkan kecenderungan mogok semakin berkurang.

Tindakan ini, menurut Sarosh Kuruvilla & Bryan Mundell (1999), merupakan fenomena sejagat dan berlaku di kebanyakan negara ASEAN (*Association of South East Asian Nations*) bagi menyokong proses pembangunan ekonomi selepas kemerdekaan (Kuruvilla & Mundell, 1999). Matlamatnya adalah untuk mengawal konflik dan mencapai keharmonian bagi menyokong proses perindustrian (Kuruvilla & Erickson, 2000:18). Hasrat tersebut telah ditekankan oleh kerajaan Malaysia, yang akan sentiasa memastikan keharmonian perusahaan agar terus terpelihara sejajar dengan pembangunan dan kemajuan ekonomi negara. Dalam konteks ini, Menteri Sumber Manusia dalam kerajaan Malaysia, pada tahun 2011, menyatakan seperti berikut:

*Dalam usaha ke arah meningkatkan daya saing negara melalui pembangunan modal insan, perkara-perkara yang mendatangkan kemudaratan kepada ekonomi, seperti tindakan perusahaan perlulah dielakkan. Kita memerlukan suasana perhubungan perusahaan yang harmoni dan kondusif untuk memesatkan lagi pertumbuhan ekonomi negara. Dalam konteks ini, kerajaan amat menitikberatkan kerjasama dan hubungan baik antara tiga pihak, iaitu kerajaan, majikan, dan juga pekerja.<sup>1</sup>*

Sebaliknya, data menunjukkan bahawa terdapat banyak kes berkaitan pembuangan pekerja dilaporkan di Jabatan Perhubungan Perusahaan dan Mahkamah Perusahaan. Kes-kes pembuangan ini, antara lain, dikategorikan kepada tiga jenis, iaitu: *Retrenchment*, Pembuangan

<sup>1</sup>Lihat "Ucapan Menteri Sumber Manusia Sempena Sambutan Hari Pekerja Tahun 2011". Wujud secara online di: [www.mohr.gov.my/pdf/speechHP2011.pdf](http://www.mohr.gov.my/pdf/speechHP2011.pdf) [dilayari di Kota Kinabalu, Sabah, Malaysia: 23hb April 2017].

Konstruktif, dan Pembuangan Salahlaku (Ahmad, 2004; Aminuddin, 2013; dan Tarumaraja *et al.*, 2017).

Fenomena ini membuktikan bahawa pertikaian perusahaan tidak dapat dielakkan dan akan terus berlaku. Dengan itu, dapat dikatakan bahawa konflik industri masih berlaku, tetapi telah berubah kepada yang berbentuk individu dan menunjukkan bahawa keharmonian perusahaan telah terjejas.

## KESIMPULAN <sup>2</sup>

Mogok, sebagai salah satu bentuk tindakan industri, menggambarkan pertarungan kelas yang berlaku antara pihak majikan dan pekerja dalam sesebuah pertikaian perusahaan. Pihak kerajaan akan campur tangan sebagai pihak ketiga bagi menyediakan mekanisme penyelesaian yang sesuai, jika sesuatu pertikaian menemui jalan buntu. Tindakan kerajaan sebolehnya adalah untuk memastikan bahawa kebajikan pekerja dan kepentingan majikan dapat dijamin agar pembangunan negara dapat dilaksanakan. Namun begitu, tindakan tersebut menyebabkan perubahan dalam pertikaian perusahaan yang lebih berbentuk individu, seperti pembuangan pekerja.

Oleh itu dapat disimpulkan bahawa kecenderungan mogok, sebagai salah satu bentuk tindakan industri, telah berkurangan kesan kawalan dari pihak

kerajaan. Tindakan ini, sebaliknya, telah menyebabkan pertikaian berubah kepada yang lebih terkawal dan lebih bersifat perseorangan, iaitu secara individu.<sup>3</sup>

## Referensi

- Ahmad, M. (2004). "Timbangtara Pertikaian Perusahaan di Malaysia: Satu Analisis Konflik". *Tesis Sarjana Sastera Tidak Diterbitkan*. Bangi: UKM [Universiti Kebangsaan Malaysia].
- Ahmad, Mahadirin. (2018). "Trade Union and Collective Action in Malaysia: Case Study of RUM". Available online at: [https://www.researchgate.net/publication/327236670\\_TRADE\\_UNION\\_AND\\_COLLECTIVE\\_ACTION\\_IN\\_MALAYSIA\\_CASE\\_STUDY\\_OF\\_RUM](https://www.researchgate.net/publication/327236670_TRADE_UNION_AND_COLLECTIVE_ACTION_IN_MALAYSIA_CASE_STUDY_OF_RUM) [accessed in Kota Kinabalu, Sabah, Malaysia: August 31, 2018].
- Ahmad, Noor Amin. (2011). *Ekonomi Pasaran Sosial: Alternatif untuk Malaysia?* Rawang, Selangor: Institut Kajian Dasar (IKD). Wujud secara online juga di: [https://www.kas.de/c/document\\_library/get\\_file?uuid](https://www.kas.de/c/document_library/get_file?uuid) [dilyari di Kota Kinabalu, Sabah, Malaysia: 16 September 2017].
- Aminuddin, Maimunah. (2013). *Malaysia Industrial Relation & Employment Law*. Kuala Lumpur: McGraw-Hill/Irwin, 8<sup>th</sup> edition.
- Bornsteins, J. (1981). *Unions in Transition*. New York: Julian Messner.
- Burns, Joe. (2011). *Reviving the Strike: How Working People Can Regain Power and Transform America*. Brooklyn and New York: IG Publishing. Available online also at: <https://libcom.org/files/Reviving%20the%20Strike%20-%20Joe%20Burns.pdf> [accessed in Kota Kinabalu, Sabah, Malaysia: August 31, 2017].
- Chriss, James. (2001). "Alvin W. Gouldner and Industrial Sociology at Columbia University" in *Sociology & Criminology Faculty Publications*, No.24. Available online also at: [https://engagedscholarship.csuohio.edu/clsoc\\_crim\\_facpub/24](https://engagedscholarship.csuohio.edu/clsoc_crim_facpub/24) [accessed in Kota Kinabalu, Sabah, Malaysia: August 31, 2017].
- Chuli, Norasafasina. (2015). "Perkembangan Kesatuan Sekerja di Malaysia". Wujud

<sup>2</sup>**Nota Campur:** Artikel ini – sebelum dikemaskini dan dibaiki dalam bentuknya kini – berasaskan kepada kertas kerja yang bertajuk "Mogok di Malaysia: Satu Kajian Awal", yang dibentang, dibincang, dan kemudiannya wujud dalam *Prosiding* Persidangan Kebangsaan Pengurusan Sumber Manusia ke-6, muka surat 184-197, Anjuran Kolej Perniagaan UUM (Universiti Utara Malaysia) di Sintok, Kedah dan Kerajaan Negeri Melaka, pada tarikh 5hb-6hb Disember 2012, bertempat di Hotel Holiday Inn, Melaka, Malaysia. Saya merakamkan berbilang terima kasih kepada pihak Penganjur, yang sudah membagi kebenaran dan laluan supaya artikel ini boleh diterbitkan dalam sebuah jurnal akademik. Walau bagaimanapun, semua kandungan dan pentafsiran dalam artikel ini adalah di atas tanggung jawab akademik saya secara persendirian selaku penulis.

<sup>3</sup>**Kenyataan:** Saya, dengan ini, membuat kenyataan sebenar bahawa artikel ini adalah idea dan dapatan kajian saya persendirian; ianya bukan hasil daripada tindakan plagiat, memandangkan semua sumber yang saya petik wujud dalam Senarai Rujukan atau Referensi. Saya juga membuat kenyataan sebenar bahawa artikel ini belum dihantar, diwasit, dan diterbit oleh mana-mana jurnal akademik, samada di Malaysia mahupun di luar negara.



- secara online di: [https://www.researchgate.net/...KESATUAN\\_SEKERJA\\_DI\\_MALA](https://www.researchgate.net/...KESATUAN_SEKERJA_DI_MALA) [accessed in Kota Kinabalu, Sabah, Malaysia: August 31, 2017].
- Dass, A. (1991). *Not Beyond Repair: Reflections of a Malaysian Trade Unionist*. Hong Kong: Asia Monitor Resource Center Ltd. Available online also at: [http://digitalibrary.my/dmdocuments/malaysiakini/312\\_not%20beyond%20repairreflections%20of%20a%20malaysian%20trade%20unionist.pdf](http://digitalibrary.my/dmdocuments/malaysiakini/312_not%20beyond%20repairreflections%20of%20a%20malaysian%20trade%20unionist.pdf) [accessed in Kota Kinabalu, Sabah, Malaysia: August 31, 2017].
- Enderwick, P. (1982). "Collective Bargaining and Strikes: An Exit-Voice Analysis" in *International Journal of Manpower*, Volume 3, Issue 1, pp.10-15.
- Fong, L.Y. (1999). *Labour and Trade Unionism in Colonial Malaya: A Study of the Socio-Economic and Political Bases of the Malayan Labour Movement, 1930-1957*. Pulau Pinang: Penerbit USM [Universiti Sains Malaysia].
- Franzosi, Roberto. (2001). "The Use of Narrative in the Study of Protest Events". Paper presented in the Conference on Repression and Mobilization: What We Know and Where We Should Go from Here, organized by the University of Maryland, on 21-24 June.
- Gall, G. & R. Hebdon. (2008). "Industrial Conflict" in N. Bacon *et al.* [eds]. *The Handbook of Employment Relations*. London: Sage.
- Ghazali, Abdullah Zakaria. (2012). "Persekutuan Tanah Melayu Merdeka, 31 Ogos 1957: Liku dan Jejak Perjuangan Patriot dan Nasionalis Menentang British" dalam *Malaysia dari Segi Sejarah*, Bilangan 40. Kuala Lumpur: Persatuan Sejarah Malaysia.
- Gouldner, A.W. (1954). *Wildcat Strike*. Yellow Springs OH: Antioch Press.
- Hall, T. (2007). "Egypt, Nigeria, South Africa, and Elsewhere: Workers Rise in Strike Struggles" in *The Fortieth Issue of CV*, Volume 13(2), August 24, 56 pages. Available online also at: <http://www.comunistvoice.org/40cStrikes.html> [accessed in Kota Kinabalu, Sabah, Malaysia: August 31, 2017].
- Hamid, Ahmad Fauzi Abdul & Muhamad Takiyuddin Ismail. (2013). "Masa Depan Kerajaan Malaysia: Perjuangan untuk Legitimasi" dalam *Kyoto Review of Southeast Asia*, Issue 13 [March]. Wujud secara online pula di: <https://kyotoreview.org/wp-content/uploads/Hamid-Ismail-Bahasa.pdf> [accessed in Kota Kinabalu, Sabah, Malaysia: August 31, 2017].
- Hamzah, A. (2010). "Kaedah Kualitatif dalam Penyelidikan Sosiobudaya" dalam *Jurnal Pengajian Media Malaysia*, Volume 6(1).
- Haniffa, Mohamed Ali & Hikmah Hassan. (2016). "Kolonialisme British dan Impak Sosio-Ekonomi di Tanah Melayu, 1874-1950: Suatu Penelitian Awal" dalam *Prosiding Persidangan Sejarah Sosio-Ekonomi Malaysia*. Kuala Lumpur: Jabatan Sejarah UM [Universiti Malaya].
- Hassan, Kamal Halili & Rose Effendi Hussein. (2003). *Undang-Undang Pertikaian Perusahaan dan Mogok di Malaysia*. Bangi: Penerbit UKM [Universiti Kebangsaan Malaysia].
- Hua, Ang Kean. (2016). "Mengenai Penyelidikan dan Kajian Kes: Satu Tinjauan Literatur" dalam *GEOGRAFIA Online: Malaysian Journal of Society and Space*, Volume 12, Issue 10, ms.49-55. Wujud secara online juga di: <http://journalarticle.ukm.my/10626/1/6.geografia-ogos16-angkeanhua-edam.pdf> [dilayari di Kota Kinabalu, Sabah, Malaysia: 16 September 2017].
- Hunt, E.F. & D.C. Colander. (2002). *Social Sciences: An Introduction to the Study of Society*. Massachusetts: Allyn & Bacon.
- Jackson, M.P. (1987). *Strikes*. New York: St. Martin Press, Inc.
- Jakasurya, Pandu. (2012). "Amerika Serikat: Tidak Ada Pilihan bagi Kaum Buruh?" dalam *In Defence of Marxism*, on May 31, Terjemahan. Wujud secara online pula di: <https://www.marxist.com/no-choice-for-workers-ba.htm> [dilayari di Kota Kinabalu, Sabah, Malaysia: 16 September 2017].
- Jenkins, L. (2005). "Mazimzing Range of Motion in Older Adult" in *The Journal on Active Aging*, Issue on January-February, pp.50-55.
- Jomo, K.S. & P. Todd. (1994). *Trade Unions and the State in Peninsular Malaysia*. Singapore: Oxford University Press.
- Kassim, Rahamat Bin Abu. (2008). "Darurat di Tanah Melayu, 1948-1960: Strategi Parti Komunis Malaya (PKM) dan Pemerintah". *Disertasi Sarjana Sastera Tidak Diterbitkan*. Pulau Pinang: Pusat Pengajian Ilmu Kemanusiaan USM [Universiti Sains Malaysia]. Wujud secara online pula di: [http://eprints.usm.my/35916/1/RAHAMAT\\_BIN\\_ABU\\_KASSIM\\_\(KHK\)\\_NN24.pdf](http://eprints.usm.my/35916/1/RAHAMAT_BIN_ABU_KASSIM_(KHK)_NN24.pdf) [dilayari di Kota Kinabalu, Sabah, Malaysia: 20 Mei 2018].
- Kee, Kee Y. Sabariah, Mohd Yussof & Husna Johari. (2014). "Pendekatan Pengurusan Konflik dan Hubungannya dengan Amalan Interest Based Bargaining (IBB): Kajian ke Atas Pemimpin Kesatuan Sekerja Sektor Perindustrian di Sabah" dalam *Journal of Techno-Social*, Vol.6, No.2 [December], ms.63-80.
- Kerr, Clark *et al.* (1962). *Industrialism and Industrial Man: The Problems of Labor and Management in Economic Growth*. London: Heinemann.
- Kornhauser, William. (1959). *The Politics of Mass Society*. Glencoe, III: Free Press.
- Kurniawan, Hendra [ed]. (2018). *Mosaik Afrika: Kapita Selektta Afrika dalam Sejarah*. Sukabumi, Jawa Barat, Indonesia: CV



- Jejak. Wujud secara online pula di: <http://repository.usd.ac.id/31009/1/B.12.%20Editor%20Tunggal%20Buku%20Mosaik%20Afrika.pdf> [dilayari di Kota Kinabalu, Sabah, Malaysia: 20 Mei 2018].
- Kuruvilla, S. & P. Arudsothy. (1995). "Economic Development Strategy, Government Labour Policy, and Firm-Level Industrial Relations Practices in Malaysia" in A. Verma *et al.* [eds]. *Employment Relations in the Growing Asian Economies*. London: Routledge.
- Kuruvilla, Sarosh & Bryan Mundell. (1999). *Colonialism and the Institutionalization and Industrial Relations in Developing Nations*. Stamford, CA: JAI Press.
- Kuruvilla, Sarosh & Christopher L. Erickson. (2000). "Change and Transformation in Asian Industrial Relations" in *Journal of Industrial Relations*, Vol.41, No.2 [April], pp.171-228. Available online also at: <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/APCITY/UNPAN014351.pdf> diakses pada 10.10.2011 [accessed in Kota Kinabalu, Sabah, Malaysia: August 31, 2017].
- Lindberg, Henrik. (2011). "Industrial Action in Sweden: A New Pattern?" in *Ratio Working Paper*, No.176. Available online also at: [http://www.ratio.se/media/95036/h1\\_industrial.pdf](http://www.ratio.se/media/95036/h1_industrial.pdf) [accessed in Kota Kinabalu, Sabah, Malaysia: August 31, 2017].
- Ling, Ho Hui. (2004). *Darurat 1948-1960: Keadaan Sosial di Tanah Melayu*. Kuala Lumpur: Penerbit UM [Universiti Malaya].
- Ling, Ho Hui. (2012). "Strategi Pergerakan Komunis dan Parti Komunis Malaya (PKM), 1920-1989" dalam *SARJANA*, Vol.27, No.2 [Disember], ms.61-78.
- Martin, A.W. & M. Dixon. (2010). "Changing to Win? Threat, Resistance, and the Role of Unions in Strikes, 1984-2002" in *American Journal of Sociology*, Volume 116, Number 1 [July], pp.93-129.
- Norwood, Stephen H. (2002). *Strikebreaking and Intimidation*. Chapel Hill, N.C.: University of North Carolina Press.
- Omar, Abdul Rahim. (1979). "Mogok Buruh Estet India di Daerah Klang, 1941". *Tesis Latihan Ilmiah Tidak Diterbitkan*. Pulau Pinang: USM [Universiti Sains Malaysia].
- Osman, Mohamad Ismail bin. (2015). "Transformasi Kesatuan Sekerja di Sabah". Wujud secara online di: [http://www.academia.edu/10106959/TRANSFORMASI\\_KESATUAN\\_SEKERJA\\_DI\\_SABAH](http://www.academia.edu/10106959/TRANSFORMASI_KESATUAN_SEKERJA_DI_SABAH) [dilayari di Kota Kinabalu, Sabah, Malaysia: 16 September 2017].
- Paidi, Zulhilmi bin & Rohani Haji Ab Ghani. (2010). "Darurat di Tanah Melayu: Peristiwa dan Pengajaran untuk Generasi Masakini dalam Konteks Ketahanan Nasional". *Kertas Kerja* dibentang dan dibincang dalam Political Managements and Policies in Malaysia. Wujud secara online juga di: <http://repo.uum.edu.my/3166/1/S2.pdf> [dilayari di Kota Kinabalu, Sabah, Malaysia: 16 September 2017].
- Parasuraman, Balakrishnan. (2006). *Hubungan Industri di Malaysia: Pendekatan dan Amalan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Parasuraman, Balakrishnan & Satrya Aryana. (2009). "The Present Scenario of Malaysian and Indonesian Industrial Relations: Accomodation or Conflictual" in *Asian Profile*, Volume 37(1), pp.35-54.
- Provis, Chris. (2000). "Ethics, Deception, and Labor Negotiation" in *Journal of Business Ethics*, Volume 28, pp.145-158.
- Ramasamy, P. (1991). "Pergerakan Buruh Ladang: Satu Tinjauan Sejarah" dalam *Akademika*, Volume 38 [Januari], ms.73-86. Wujud secara online pula di: <http://ejournal.ukm.my/akademika/article/viewFile/3534/2084> [dilayari di Kota Kinabalu, Sabah, Malaysia: 16 September 2017].
- Rigby, M. & M.L. Marco. (1999). "Industrial Conflict in Spain" in *South Bank European Paper*, No.6. Available online also at: [www.bus.lsbu.ac.uk/resources/CIBS/european-institute-papers/.../699](http://www.bus.lsbu.ac.uk/resources/CIBS/european-institute-papers/.../699) [accessed in Kota Kinabalu, Sabah, Malaysia: August 31, 2017].
- Rose, Raduan Che, Naresh Kumar & Harris Gani. (2008). "Unions' Perception toward Changing Landscape of Industrial Relations in Malaysia" in *European Journal of Social Sciences*, Volume 7(2), pp.128-147.
- Said, Kamaruddin M. (1992). *Hubungan Perusahaan di Malaysia, 1946-1970*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Santoso, Budi. (2011). "Pengaturan Mogok Kerja dalam Perspektif Hukum Indonesia dan Malaysia" dalam *Pandecta*, Vol.6, No.1 [Januari], ms.95-105.
- Saw, C. (1979). "Peristiwa MAS: Mana Ada Salah?" dalam majalah *Nadi Insan*, Bilangan 1 [Mei]. Wujud secara online juga di: <http://www.pusatsejarahakyat.org/wp-content/uploads/2016/08/Nadi-Insan-01-1979-05.pdf> [dilayari di Kota Kinabalu, Sabah, Malaysia: 2hb Mei 2018].
- Setyoningrum, Indri Ajeng. (2017). "Mogok sebagai Salah Satu Akibat dari Perselisihan Hubungan Industrial". *Skripsi Sarjana Tidak Diterbitkan*. Surabaya, Jawa Timur, Indonesia: Jurusan Pendidikan Luar Sekolah FIP UNESA [Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya]. Wujud secara online pula di: [http://www.academia.edu/37576381/MOGOK\\_KERJA\\_SEBAGAI\\_SALAH\\_SATU\\_AKIBAT\\_DARI\\_PERSELISIHAN\\_HUBUNGAN\\_INDUSTRIAL](http://www.academia.edu/37576381/MOGOK_KERJA_SEBAGAI_SALAH_SATU_AKIBAT_DARI_PERSELISIHAN_HUBUNGAN_INDUSTRIAL) [dilayari di Kota Kinabalu, Sabah, Malaysia: 2hb Mei 2018].
- Sjamsuddin, Helius. (2007). *Metodologi Sejarah*.

- Yogyakarta: Penerbit Ombak.
- Soepomo, Imam. (1985). *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Penerbit Djambatan.
- Sulaiman, Hazman A.G. (2016). "Kesatuan Sekerja (Trade Union) di Malaysia". Wujud secara online di: [http://www.academia.edu/8773016/Kesatuan Sekerja Trade Union di Malaysia](http://www.academia.edu/8773016/Kesatuan_Sekerja_Trade_Union_di_Malaysia) [dilayari di Kota Kinabalu, Sabah, Malaysia: 2hb Mei 2018].
- Susanty, A., R. Miradipta & F. Jie. (2013). "Analysis of the Effect of Attitude toward Works, Organizational Commitment, and Job Satisfaction on Employee's Job Performance" in *European Journal of Business and Social Sciences*, Volume 1(10), pp.15-24.
- Tan, Chee Koon & Raj Vasil [eds]. (1984). *Without Fear or Favour*. n.c. [no city]: Eastern Universities Press.
- Tarumaraja, Balasubramaniam A. *et al.* (2017). "Pengaruh Organisasi Kesatuan dan Sikap Majikan terhadap Keberkesanan Kesatuan dalam Kalangan Pegawai-pegawai Kesatuan Sekerja" dalam *Jurnal Pengurusan*, Volume 51, ms.65-78. Wujud secara online juga di: <http://ejournals.ukm.my/pengurusan/article/viewFile/22782/7788> [dilayari di Kota Kinabalu, Sabah, Malaysia: 2hb Mei 2018].
- "Ucapan Menteri Sumber Manusia Sempena Sambutan Hari Pekerja Tahun 2011". Wujud secara online di: [www.mohr.gov.my/pdf/speechHP2011.pdf](http://www.mohr.gov.my/pdf/speechHP2011.pdf) [dilayari di Kota Kinabalu, Sabah, Malaysia: 23hb April 2017].
- Vandaele, K. (2011). "Sustaining or Abandoning 'Social Peace'? Strike Developments and Trends in Europe Since the 1990s" in *Working Paper 05: European Trade Union Institute*. Available online also at: [www.etui.org/About-Etui/Staff/Kurt-Vandaele](http://www.etui.org/About-Etui/Staff/Kurt-Vandaele) [accessed in Kota Kinabalu, Sabah, Malaysia: August 31, 2017].
- Wahyudi, Ridwan. (2015). "Kejatuhan Syarikat Malaysia Airlines: Sebuah Pembelajaran bagi Modenisasi Malaysia". *Esai Tidak Diterbitkan*. Bangi: Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan UKM [Universiti Kebangsaan Malaysia]. Wujud secara online juga di: [https://www.academia.edu/16870463/KAJATUHAN SYARIKAT MALAYSIA AIRLINES SEBUAH PEMBELAJARAN BAGI MODENISASI MALAYSIA](https://www.academia.edu/16870463/KAJATUHAN_SYARIKAT_MALAYSIA_AIRLINES_SEBUAH_PEMBELAJARAN_BAGI_MODENISASI_MALAYSIA) [dilayari di Kota Kinabalu, Sabah, Malaysia: 2hb Mei 2018].
- White, C. (2011). "We Need More, Not Fewer Strikes" in *An Online Opinion at the Australia's e-Journal of Social and Political Debate*. Available online also at: <http://www.onlineopinion.com.au/view.asp?article=12833&page=0> [accessed in Kota Kinabalu, Sabah, Malaysia: August 31, 2017].
- Yong, J.J. & A. Morshidi. (2017). "Isu Mogok dalam Hubungan Industri". Wujud secara online di: [https://www.researchgate.net/publication/315457357 ISU MOGOK DALAM HUBUNGAN INDUSTRI](https://www.researchgate.net/publication/315457357_ISU_MOGOK_DALAM_HUBUNGAN_INDUSTRI) [dilayari di Kota Kinabalu, Sabah, Malaysia: 2hb Mei 2018].