

PERSEPSI STAF AKADEMIK TERHADAP KESATUAN SEKERJA: KAJIAN KES DI KESATUAN KAKITANGAN AKADEMIK UNIVERSITI TEKNOLOGI MARA (MITASA)

Mazlan Che Soh^{1*}, Ahmad Faisal Mohamed Fiah², Nur Zafifa Kamaruzaman³, Zurina Md Nen⁴, Irimi Ibrahim⁵, Faridah Hussain⁶, & Marina Ismail⁷

^{1,3,4}Fakulti Sains Pentadbiran dan Pengajian Polisi, Universiti Teknologi MARA (UiTM), Seremban, Malaysia

²Fakulti Komunikasi dan Pengajian Media, Universiti Teknologi MARA (UiTM), Shah Alam, Malaysia

^{5,6}Fakulti Undang-Undang, Universiti Teknologi MARA (UiTM), Shah Alam, Malaysia

⁷Akademi Pengajian Bahasa, Universiti Teknologi MARA (UiTM), Shah Alam, Malaysia

E-mail: mazlan3161@uitm.edu.my

1. PENGENALAN

Kesatuan Sekerja adalah merupakan antara rakan kongsi terpenting dalam sistem perhubungan perusahaan di Malaysia. Setelah merdeka, hal ehwal kesatuan sekerja telah dikawalselia oleh Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja (JHEKS), Kementerian Sumber Manusia menerusi Akta Kesatuan Sekerja 1959, Akta Perhubungan Perusahaan 1967 dan Akta Pekerja 1955 (Tarumaraja et al., 2015). Berdasarkan statistik Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja, sehingga Ogos 2019 terdapat 759 kesatuan sekerja dengan keanggotaan seramai 930,790 (JHEKS, 2020). Sektor pendidikan juga tidak terkecuali dimana berdasarkan statistik JHEKS terdapat 55 kesatuan sekerja dalam sektor ini dengan keahlian seramai 306,508 (JHEKS, 2020). Salah satu daripadanya adalah Kesatuan Kakitangan Akademik Universiti Teknologi MARA (MITASA) yang telah ditubuhkan pada 12 April 1972 (MITASA, 2021) dengan tujuan untuk memelihara hak dan kepentingan staf akademik di UiTM serta memaksimumkan penyertaan dikalangan mereka yang layak untuk mendaftar sebagai ahli. Di Malaysia, perbincangan terhadap faktor penyumbang kepada berkurangnya minat pekerja menyertai kesatuan telah dilakukan menerusi pelbagai kajian (Aminuddin, 2009; Ganesan 2016; Ismail et al, 2018). Masalah sama turut dialami MITASA apabila daripada 7,820 staf akademik Gred DM52 yang layak menjadi ahli hanya 2,393 atau 30.6% (MITASA, 2021). Berdasarkan premis di atas, maka kajian ini bertujuan untuk menjawab tiga persoalan kajian iaitu:- a) Meneliti persepsi kakitangan akademik UiTM terhadap MITASA (kefahaman tentang MITASA dan peranan MITASA); b) Mengenal pasti faktor-faktor yang mempengaruhi kecenderungan penglibatan staf akademik UiTM Gred DM52 dan ke bawah untuk terlibat sebagai ahli MITASA dan c) Mengkaji sebab tentang ketidakterlibatan dalam kalangan staf akademik UiTM Gred DM52 dan ke bawah sebagai ahli MITASA.

2. METODE

Pendekatan kuantitatif telah digunakan dalam kajian ini. Persampelan bertujuan digunakan sebagai penentuan kriteria kajian ini dengan staf akademik Gred DM52 dan kebawah di seluruh UiTM meliputi 7,820 orang (Kassim, 2020). Populasi ini dipilih memandangkan syarat keahlian MITASA adalah terhad meliputi pensyarah dari kelompok ini

sahaja. Mengambil kira jadual yang dicadangkan oleh Krejcie and Morgan (1970), seramai 367 responden telah disasarkan bagi menjawab soalan dimana persampelan mudah (*convenience sampling*) digunakan. Memandangkan situasi pandemik Covid-19 dan halangan pergerakan, pengedaran borang soal selidik telah memanfaatkan kaedah elektronik menerusi emel staf, whatsapp, Facebook dan Telegram agar capaian adalah meluas dan menyeluruh. Borang soal selidik terbahagi kepada empat seksyen. Bahagian A adalah berkait profil demografi responden. Bahagian B pula mengenai persepsi kakitangan akademik UiTM terhadap MITASA (meliputi komponen kefahaman dan peranan MITASA). Manakala bahagian C berkenaan faktor-faktor kecenderungan penglibatan sebagai ahli dan Bahagian D pula bagi mengenalpasti sebab di sebalik ketidaklibatan mereka. Bagi analisis data ianya menggunakan SPSS dan dapatan kajian melibatkan profil demografi disampaikan dengan menggunakan analisa deskriptif. Manakala bagi menghurai hubungan di antara pembolehubah pula ujian-T sampel tidak bersandar ke atas data telah digunakan.

3. DAPATAN DAN PERBINCANGAN

Hasil pengedaran borang kajian soal selidik seramai 574 orang staf atau 156% melebihi dari sasaran telah menyertai dan menjawab soalselidik. Daripada jumlah tersebut seramai 206 (36.3%) adalah lelaki dan 368 (63.7%) perempuan. Dari segi jawatan, seramai 5 orang Pembantu Pensyarah (0.9%), Pensyarah seramai 132 (23.2%) dan Pensyarah Kanan seramai 431 (75.9%). Seterusnya seramai 295 (52.9%) responden merupakan ahli manakala 273 (48.1%) orang pula bukan ahli. Maklumat lanjut rujuk Jadual 1.

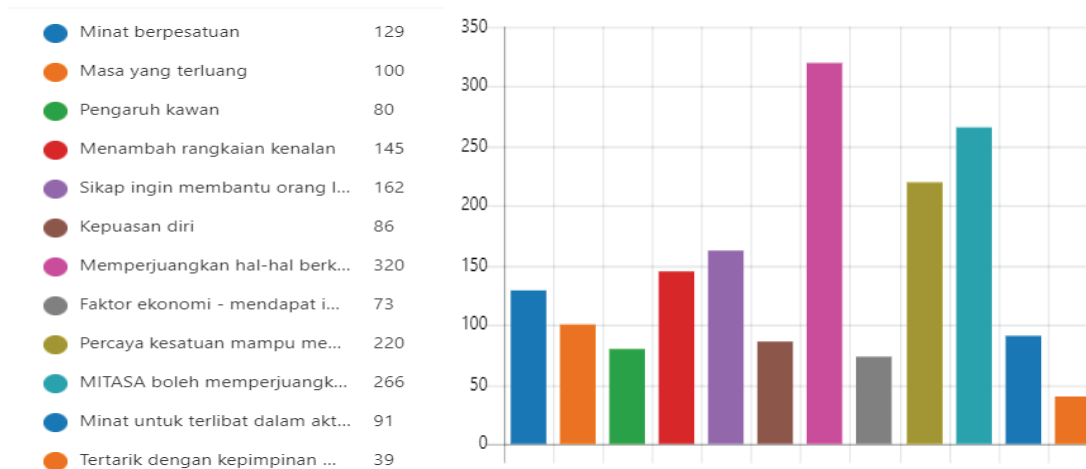
Jadual 1: Rumusan Profil Demografi Responden

No.	Profil	Penerangan	Jumlah Responden	Peratus
1	Jantina	Lelaki	206	36.3
		Perempuan	368	63.7
2	Umur	25-40	265	46.7
		41-50	220	38.7
		51-60	83	14.6
3	Jawatan	Pembantu Pensyarah	5	0.9
		Pensyarah	132	23.2
		Pensyarah Kanan	431	75.9
4	Pengalaman kerja	1-5 tahun	105	18.5
		6-10 tahun	114	20.1
		11-15 tahun	192	33.8
		16-20 tahun	85	15.0
		21 tahun ke atas	72	12.7
5	Keahlian	Ahli	295	52.9
		Bukan Ahli	273	48.1
6	Sejarah Keahlian	1-3 tahun	83	14.5
		4-6 tahun	29	5.1
		7-10 tahun	73	12.8
		11 tahun ke atas	110	19.2

Jadual 2: Ujian Persepsi Kakitangan Akademik UiTM terhadap MITASA

		Independent Samples Test									
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
										Lower	Upper
MeanPeranan	Equal variances assumed	2.921	.088	5.291	565	.000	.74462	.14073	.46820	1.02105	
	Equal variances not assumed			5.271	548.625	.000	.74462	.14126	.46715	1.02210	

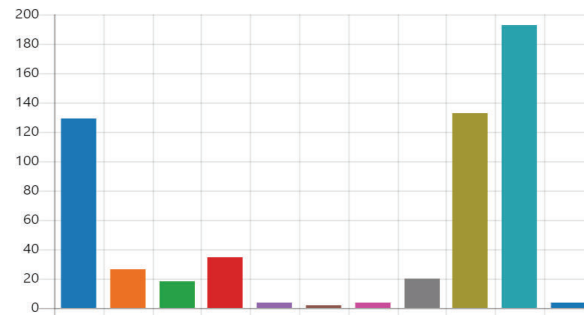
Bagi mengenalpasti persepsi kakitangan akademik UiTM terhadap MITASA *Levene's Test for Equality of Variances* telah dilakukan. Berdasarkan Jadual 2, keputusan yang diperolehi daripada ujian tersebut menunjukkan tiada perbezaan persepsi yang ketara di antara ahli dan bukan ahli terhadap MITASA. Secara kesimpulannya, pengetahuan dan kefahaman terhadap MITASA dalam kalangan ahli dan bukan ahli adalah sama. Hal ini adalah berdasarkan nilai yang tertera di dalam Jadual 2, iaitu nilai $p=0.88$ iaitu lebih besar >0.05 .



Rajah 1: Faktor yang Mempengaruhi Penglibatan Staf Akademik

Rajah 1 menunjukkan faktor penggalak terhadap penyertaan staf akademik sebagai ahli MITASA. Majoriti respondent (320) menyatakan bahawa faktor melibatkan keyakinan bahawa MITASA mampu memperjuangkan hak kakitangan akademik dilihat faktor utama penyumbang kepada penyertaan staf akademik dalam MITASA. Di samping itu, seramai 120 responden menyatakan bahawa kepercayaan terhadap kesatuan dalam memenuhi tuntutan psikologi mereka berhubung perjuangan mengenai isu seperti persekitaran tempat kerja dan seumpamanya mendorong kepada penyertaan mereka

Komitmen kerja	129
Tidak minat	26
Tiada kepentingan	18
Komitmen keluarga	35
Tidak suka bercampur dengan...	4
Pengaruh kawan	2
Masalah peribadi	4
Pendekatan pihak pengurusan...	20
Saluran komunikasi MITASA y...	133
Tiada maklumat yang jelas	193
Sukar untuk menjadi ahli - ker...	4



Rajah 2: Faktor yang Mempengaruhi Penglibatan Staf Akademik

Seterusnya bagi objektif kajian ketiga iaitu bagi mengetahui sebab ahli akademik di UiTM tidak berminat menyertai MITASA adalah seperti di Rajah 2. Dapatan kajian menunjukkan 193 responden berpendapat bahawa antara sebab utama adalah mereka mendapati tiada maklumat yang jelas disalurkan kepada mereka tentang kesatuan. Sehubungan dengan itu, maklumat yang kurang jelas ini mungkin disebabkan oleh saluran komunikasi MITASA yang kurang berkesan (133 responden). Selain itu, komitmen kerja (129 responden) dan komitmen kepada keluarga (35 responden) telah menghalang responden untuk menyertai kesatuan. Selain itu, terdapat sebilangan kecil (26 responden) responden menyatakan mereka tidak minat menyertai kesatuan, justeru mereka memilih untuk tidak terlibat dalam MITASA.

4. KESIMPULAN

Mengambil kira penemuan dari kajian ini maka dapat disimpulkan bahawa umumnya persepsi staf akademik melibatkan aspek pengetahuan dan kefahaman terhadap MITASA dalam kalangan ahli dan bukan ahli adalah sama. Manakala bagi kalangan responden yang merupakan ahli, faktor utama yang mendorong mereka menyertai MITASA adalah atas kepercayaan kesatuan ini berupaya memperjuangkan hak-hak mereka. Justeru bagi memastikan kepercayaan dan kelangsungan ini berkekalan penting bagi MITASA meneruskan secara konsisten usaha tersebut. Namun begitu, dengan berdasarkan faktor dikemukakan bagi mereka yang tidak berminat menyertainya, beberapa kelemahan seperti aspek komunikasi, maklumat tidak jelas, kempen keahlian yang lebih agresif serta libat sama yang lebih kerap dengan staf adalah antara perkara yang perlu diberi perhatian oleh pihak pengurusan MITASA agar dapat melakukan strategi yang berkesan dalam memastikan lebih ramai staf akademik yang dapat menganggotai MITASA, sekaligus dapat melibatkan diri secara aktif sebagai ahli demi menjamin kelangsungan kesatuan sekerja ini.

5. PENGHARGAAN

Penulis sukacita merakamkan penghargaan kepada Kesatuan Kakitangan Akademik Universiti Teknologi MARA (MITASA) yang telah membiayai kajian ini.

6. RUJUKAN

- Aminuddin, M. (2009). Employment relations in Malaysia: Past, present, and future. *New Zealand Journal of Asian Studies*, 11(1), 304-317.
- Ganesan, J. (2016). A review on factors contributing to declining trade union membership in Malaysia. *International Journal of Advanced and Applied Sciences*, 3(11), 93-98.
- Ismail, F., Omar, S. S., Johar, S. S., Kamri, K. A., & Damin, Z. A. (2018). Peranan dan penerimaan kesatuan sekerja di Malaysia. *Human Sustainability Procedia*.
- Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja. (2020). *Maklumat statistik kesatuan sekerja*. Diakses dari <https://jheks.mohr.gov.my/index.php/sumber/statistik-all/statistik>.
- Kassim, M. A. (2020). *Amanat Naib Canselor*. Disampaikan pada 26 Februari 2020 di DATC, UiTM Shah Alam.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- MITASA. (2021). *Mitasa*. Diakses dari <https://mitasa.uitm.edu.my/v2/index.php/en/home/mitasa>.
- Tarumaraja, B. A., Omar, F., Halim, F. W., & Hafidz, S. W. M. (2015). The relationship between union organization and union effectiveness: The role of type of union as moderator. *Procedia-Social and Behavioural Sciences*, 211, 34-41.