

50 TAHUN MITASA SEBAGAI KESATUAN SEKERJA DALAM SEKTOR PENGAJIAN TINGGI: CABARAN DAN HALA TUJU

Ahmad Faisal Mohamed Fiah^{1*}

¹Fakulti Komunikasi dan Pengajian Media, Universiti Teknologi MARA (UiTM), Malaysia.

*E-mail: afaisal@uitm.edu.my

1. PENGENALAN KESATUAN SEKERJA

Aspek kesatuan sekerja merupakan antara elemen terpenting dalam perhubungan industri (industrial relation) yang mana isu perhubungan industri ini dikatakan mula wujud sejak awal kurun ke 18 lagi khususnya di beberapa negara di benua Eropah. Apabila membicarakan aspek perhubungan industri pula, ia melibatkan dua pihak utama iaitu majikan dan pekerja di mana ia berguna pakai untuk semua sector sama ada sector swasta mahupun sektor kerajaan. Dalam setiap perhubungan industri pula akan melibatkan hal yang dinamakan sebagai “pertikaian industri” dan dalam hal ini, amat jelas peranan dan kedudukan sesebuah kesatuan sekerja. Menurut Siti Zaharah Jamaluddin (2000), “pertikaian industri” didefinisikan oleh Akta Hubungan Industri 1967 sebagai:

“Apa-apa pertikaian antara majikan dengan pekerja yang berhubungan dengan pekerjaan atau bukan pekerjaan atau syarat-syarat pekerjaan atau peraturan-peraturan kerja bagi mana-mana pekerja tersebut.”

Menurut Balakrishnan (2006), jika berdasarkan definisi oleh Akta Hubungan Industri 1967 tersebut, didapati bahawa tidak ada apa-apa yang disebut sebagai tentang peranan kesatuan sekerja pekerja ataupun kesatuan majikan. Tetapi jika dilihat pula definisi “pihak” dalam Akta Hubungan Industri 1967 jelas menunjukkan kesatuan sekerja boleh memainkan peranan semasa pertikaian industri. Justeru, Akta Hubungan Industri 1967 mendefinisikan pihak sebagai “merujuk kepada pertikaian industri, ertinya kesatuan sekerja pekerja yang bertindak bagi semua atau mana-mana bilangan anggotanya dalam pertikaian industri atau majikan yang bertindak untuk kesemua atau mana-mana bilangan ahlinya dalam pertikaian industri” (2006: 31). Tambah Balakrishnan, pihak majikan mesti merestui dan bersetuju dengan pengiktirafan kesatuan sekerja sekiranya kesatuan sekerja dapat membuktikan bahawa ia mempunyai ahli yang majoriti sementara Akta Hubungan Industri juga membolehkan Menteri Sumber Manusia mempunyai kuasa terakhir dalam kawalan terhadap pengiktirafan kesatuan sekerja.

2. DEFINISI KESATUAN SEKERJA

Kesatuan sekerja atau kesatuan sekerja majikan telah diberikan takrifnya dalam Seksyen 2(1) Akta Kesatuan Sekerja 1959 yang bermaksud seperti berikut:

“apa-apa pertubuhan atau gabungan pekerja-pekerja atau majikan-majikan, yang menjadi pekerja di mana tempat pekerjaannya adalah di Malaysia Barat, Sabah atau Sarawak mengikut mana yang berkenaan:

- a) *dalam mana-mana pertubuhan, tred, pekerjaan atau industri yang tertentu atau dalam apa-apa industri yang serupa; dan*
- b) *sama ada secara sementara atau tetap; dan*
- c) *yang mempunyai antara tujuan-tujuannya satu atau lebih daripada tujuan-tujuan berikut..”*

(Siti Zaharah Jamaluddin, 2000:8)

Menurut Balakrishnan (2006), selain keperluan kawasan, kesatuan sekerja yang ingin ditubuhkan mestilah mewakili salah satu kumpulan yang dinyatakan dalam perenggan (a) iaitu pertubuhan, pekerjaan atau industri.

3. PERKEMBANGAN KESATUAN SEKERJA DI MALAYSIA

Kesatuan sekerja di Malaysia dipercayai wujud seawal tahun 1920-an lagi di dalam sektor industri peladangan dan perlombongan (Balakrishnan, 2006 & Maimunah, 1999). Kebanyakan masyarakat Cina pada ketika itu terlibat dengan perlombongan bijih timah dan pengeluaran berasaskan getah. Ramai antara mereka bekerja di Tanah Melayu sebagai pekerja sementara keluarga mereka masih berada di Tanah Besar China. “Pertikaian” mengenai kadar upah telah mula dibangkitkan pada ketika itu di mana mereka percaya sekiranya mereka mempunyai pulangan yang mencukupi maka mereka akan pulang ke tanah air bagi memulakan kehidupan mereka di sana dan mempunyai kadar upah yang mencukupi bagi menampung keluarga mereka. Bagaimanapun pada ketika itu, ramai pekerja tidak menyertai kesatuan sekerja kerana ditentang hebat majikan mereka. Situasi membabitkan suasana perkerjaan dan kesatuan sekerja meningkat beberapa tahun selepas itu terutama menerusi pengaruh Parti Komunis Malaya (PKM) serta keadaan darurat antara tahun 1948 hingga 1960 yang turut menyaksikan PKM diharamkan serta Ordinan Kesatuan Sekerja (1959) wujud. Selepas kemerdekaan pada 1957, pergerakan kesatuan sekerja dipulihkan kembali yang mana banyak kesatuan sekerja sektor utama pada ketika itu ditubuhkan terutamanya di sektor-sektor ekonomi utama seperti perladangan, industri bank, perdagangan, perlombongan dan industri perkilangan.

4. KESATUAN KAKITANGAN AKADEMIK UiTM (MITASA)

Sebagaimana kesatuan sekerja yang lain, Kesatuan Kakitangan Akademik UiTM (MITASA) turut ditubuhkan di bawah Akta Kesatuan Sekerja (1959). MITASA ditubuhkan secara rasmi pada bulan April 1972 di mana pada ketika itu, Universiti Teknologi MARA dikenali sebagai Institut Teknologi MARA (ITM), justeru singkatan “MITASA” merujuk kepada “Mara Institute of Technology Academic Staff Association”. Garis masa MITASA tidak banyak bezanya dengan perkembangan ITM. Pada tahun 1999, ITM telah dinaiktaraf sebagai university penuh menerusi satu pengumuman yang dibuat oleh Perdana Menteri ke 4, Dato’ Seri Dr. Mahathir Mohd. Nama daftar MITASA telah ditukar kepada “Kesatuan Kakitangan Akademik UiTM” bersesuaian dengan perubahan nama ITM namun singkatan “MITASA” tetap dikekalkan hingga ke hari ini.

Md Tahir Abd Majid merupakan Presiden pertama MITASA dan sehingga kini telah menyaksikan sejumlah 46 orang telah menjawat jawatan Presiden. Berdasarkan Perlembagaan MITASA, Majlis Kerja atau Exco dipilih menerusi pemilihan setiap dua tahun sekali dan ia dijalankan menerusi undi sulit. Keahlian MITASA setakat tahun 2021, berjumlah seramai 2432 yang mana kesemua mereka terdiri daripada kakitangan akademik terutamanya kakitangan

akademik tetap yang berkhidmat dengan UiTM. MITASA juga merupakan antara ahli gabungan dalam CUEPACS dan pernah satu ketika, Presiden MITASA turut menjawat jawatan Timbalan Pengerusi CUEPACS. Selain itu, MITASA merupakan antara pelopor penubuhan Kongres Persatuan Akademik Malaysia (MAAC).

5. PERANAN DAN SKOP MITASA

Sepertimana kebanyakan kesatuan sekerja yang lain, MITASA turut memainkan peranan tersendiri dalam memperjuangkan hak dan kebajikan pekerja khususnya dalam konteks di UiTM, kakitangan akademik. Setiap isu yang membabitkan kebajikan serta yang perkhidmatan pensyarah di bawa oleh MITASA dan dimajukan kepada pengurusan eksekutif UiTM menerusi beberapa platform rasmi khususnya mesyuarat Majlis Bersama Jabatan serta menerusi platform lain yang melibatkan pemegang jawatan utama di UiTM seperti Naib Canselor, Timbalan Naib Canselor (Akademik dan Antarabangsa) serta Pendaftar UiTM.

Berikut pula antara bidang atau skop langsung yang menjadi “tanggungjawab” MITASA sebagai sebuah kesatuan sekerja:

- 1) Memastikan satu organisasi yang lengkap bagi semua pekerja dan memajukan kepentingan mereka dalam bidang perhubungan perusahaan sosial dan intelek.
- 2) Mendapatkan serta mengekalkan untuk ahli-ahlinya mendapat kadar upah yang adil dan sesuai, keselamatan pekerjaan, masa kerja yang berpatutan, syarat pekerjaan dan memberi nasihat dan pertolongan yang sewajarnya.
- 3) Mengawal selia perhubungan antara majikan dengan pekerja, antara ahli dengan ahli, antara ahli dengan pekerja yang lain-lain dan cuba menyelaraskan apa-apa jua perselisihan di antara mereka dengan secara baik dan bermuafakat.
- 4) Membantu secara kewangan atau secara lain, kerja atau tujuan mana-mana kesatuan atau badan yang sah yang bertujuan memajukan minat sumber manusia kesatuan sekerja dan ahli-ahli kesatuan.
- 5) Memajukan kebajikan sosial dan pendidikan ahli-ahlinya dengan apa jua cara yang sah yang difikirkan bermanfaat oleh mesyuarat Majlis Kerja.
- 6) Memberi nasihat bantuan guaman kepada anggotanya yang berkaitan dengan pekerjaan mereka jika diputuskan Majlis Kerja.
- 7) Memberi nasihat bantuan guaman jika diputuskan oleh Majlis Kerja seperti pembiayaan kerana teraniaya dan semasa pertikaian gaji.
- 8) Memajukan perundangan yang menjejaskan minat anggota-anggota khususnya dan ahli-ahli amnya.
- 9) Mengusahakan jika diputuskan oleh mesyuarat agung urusan penyuntingan, percetakan dan pengedaran jurnal, majalah, kertas berita atau persuratan bercetak untuk memajukan tujuan kesatuan tau untuk memperkembangkan minat ahli-ahlinya.
- 10) Menubuhkan jika diputuskan oleh mesyuarat agung tabung kebajikan dan membuat peraturan untuk mentadbirkan tabung tersebut.
- 11) Melaksanakan sebarang aktiviti yang sesebuah kesatuan sekerja dibenarkan di sisi undang-undang.
- 12) Semua bidang/skop tugas ini haruslah dilaksanakan mengikut peraturan dan Akta Kesatuan Sekerja 1959.

(sumber: www.mitasa.uitm.edu.my)

6. ISU YANG DIBANGKITKAN MITASA

Sejak mula ditubuhkan pada 1972, pelbagai isu yang telah dibawa oleh MITASA untuk perhatian dan tindakan pengurusan ITM/UiTM. Antara isu yang seringkali dibawa oleh MITASA termasuklah isu yang membabitkan kadar gaji yang dinikmati pensyarah UiTM. Bagaimanapun isu membabitkan gaji bukanlah di bawah kuasa mutlak UiTM semata-mata walaupun UiTM merupakan badan berkanun dan mempunyai autonomi dari segi pentadbiran seharian. Hal gaji turut membabitkan pihak seperti Jabata Perkhidmatan Awam (JPA), Kementerian Kewangan dan Kementerian Pendidikan atau Kementerian Pengajian Tinggi (KPT) memandangkan UiTM merupakan sebuah universiti awam. Sungguhpun demikian, beberapa perubahan dari segi emolument telah disaksikan dan telah ditambahbaik namun terdapat juga beberapa aspek yang menjurus kepada perkhidmatan pendidikan tinggi tidak dinikmati secara langsung. Menerusi keanggotaan MITASA dalam CUEPACS, isu ini juga telah dibawa dan telah beberapa kali dipertimbangkan sebelum diputuskan di peringkat pusat. Pada tahun 2016, menerusi Kongres Kakitangan Akademik Universiti Malaysia (KAKUAM) yang berlangsung di Akademi Pengajian Tinggi (AKEPT), MAAC telah mengusulkan semakan gaji pensyarah universiti awam serta memperkenalkan Sisem Saraan Universiti khusus buat kakitangan universiti dan institusi pengajian tinggi awam yang lain sama ada akademik mahupun bukan akademik.

Selain isu membabitkan gaji pensyarah, isu kenaikan pangkat di kalangan pensyarah gred DM52 dan ke bawah juga pernah diutarakan beberapa kali. Malahan MITASA turut mengutarakan isu yang membabitkan syarat kenaikan pangkat walaupun sesetengah syarat tersebut khusus buat kenaikan pangkat Profesor Madya dan Profesor. Sehingga kini, MITASA terus konsisten membawakan isu-isu ini dan sememangnya harus diakui beberapa proses dan syarat telah mengalami perubahan dan penambahbaikan. Isu-isu lain turut menjadi perhatian MITASA termasuklah isu fleksibiliti pekerjaan untuk pensyarah di kesemua sistem UiTM termasuklah di kampus-kampus cawangan, isu keselamatan dan kesihatan pekerjaan serta isu yang berkaitan dengan pengajaran dan pembelajaran. MITASA turut menerima pelbagai aduan yang dibawa ahli berkaitan dengan perkhidmatan antaranya termasuklah isu disiplin serta penilaian prestasi. Terdapat beberapa situasi yang memerlukan MITASA bertindak mewakili ahli terbabit dan menjadi perunding dan orang tengah dalam menyelesaikan pertikaian yang dibawakan. Sebahagian situasi yang dibawa telah diselesaikan dengan baik hasil kompromi antara pihak tanggungjawab (PTJ) dengan ahli MITASA yang mengadu.

7. SUMBANGAN MITASA

Sungguhpun secara langsung, MITASA dilihat sebagai satu kesatuan sekerja yang mewakili kakitangan akademik di UiTM namun MITASA juga tidak terkecuali dalam memberikan sumbangan kesarjanaan dan pembangunan akademik. Menurut mantan Presiden, Allahyarham Abd Latiff Ishak dan beberapa mantan exco yang lain, antara “sumbangan” paling bermakna dalam sejarah perjalanan UiTM sebagai sebuah universiti ialah menerusi penubuhan Fakulti Perubatan. Penubuhan Fakulti Perubatan dikatakan tercetus menerusi satu perjumpaan antara barisan exco MITASA dengan Perdana Menteri ke 4, Dato’ Seri Dr. Mahathir Mohd dalam satu majlis rasmi pada tahun 2001. Pada ketika itu, UiTM telah dinaiktaraf sebagai sebuah universiti dan barisan exco pada ketika itu menyuarakan pandangan, “proses” naik taraf UiTM sebagai sebuah universiti hanya bermakna dengan tertubuhnya Fakulti Perubatan. Ia berikutan kebanyakan universiti terutama universiti yang terdapat di negara ini turut mempunyai Fakulti Perubatan. Selain itu, exco pada ketika itu juga berpendapat bahawa ia juga

antara langkah terbaik dalam meningkatkan lagi jumlah doktor perubatan di negara ini di kalangan Bumiputra.

8. CABARAN DAN MASA DEPAN MITASA

Pada tahun 2022, MITASA akan menyambut ulangtahun penubuhannya yang ke 50 dan ini bermakna usia MITASA telah mencapai setengah abad. Seperti mana organisasi dan kesatuan sekerja yang lain, bukan mudah untuk berada pada kedudukan yang dikecapi hari ini di samping dengan cabaran-cabaran yang telah dilalui setakat ini. Bagi MITASA antara cabaran terbesar yang perlu diharungi selepas ini termasuklah dalam menarik lebih ramai pensyarah khususnya di kalangan generasi baharu untuk menyertai MITASA. Buat masa ini, keahlian dalam MITASA tidak diwajibkan buat pensyarah di UiTM dan pastinya ia merupakan satu cabaran untuk menarik minat lebih ramai pensyarah menyertai MITASA dana pa yang lebih penting untuk melihat kelangsungan MITASA di dalam UiTM sebagai sebuah kesatuan sekerja yang mewakili kakitangan akademik. Namun demikian, kebanyakan ahli MITASA positif dengan penyertaan dalam MITASA. MITASA juga tidak terkecuali dengan cabaran semasa dunia terutama dalam zaman media sosial sekarang. Senario semasa juga menuntut MITASA untuk mengikuti arus perkembangan semasa. Sepanjang ditubuhkan hingga ke hari ini, hubungan dengan pengurusan eksekutif sentiasa dipertingkatkan. Walaupun terdapat beberapa perbezaan pandangan antara pengurusan dengan MITASA, namun segalanya telah ditangani dengan baik. Mungkin terdapat beberapa isu yang dibawakan tidak dapat diselesaikan atau dipenuhi dengan segera namun pengurusan UiTM tetap mencari jalan terbaik bagi mencari penyelesaian demi kepentingan bersama dan atas nama pembangunan UiTM sebagai sebuah organisasi unggul yang dihormati.

9. KESIMPULAN

Sebagai kesimpulan, kewujudan MITASA sebagai kesatuan sekerja di UiTM harus dikekalkan dan dimantapkan untuk memastikan kebajikan kakitangan akademik terbela. Stigma negatif yang seringkali dilontarkan terhadap kesatuan sekerja harus dikikis. Bagi sesetengah anggota masyarakat dan mungkin sebahagian majikan merasakan bahawa kesatuan sekerja selalu dianggap sebagai golongan pendesak dan mengganggu perjalanan pengurusan sesebuah organisasi namun ia seharusnya dilihat dari sudut yang lebih positif. Dalam konteks MITASA, selain menjadi pihak yang dapat menegakkan semak dan imbang (*check and balance*), sudah pasti ia juga hadir bersama pandangan-pandangan membina untuk melihat UiTM melangkah dengan lebih jauh dan menjadi *role model* serta contoh amalan tadbir urus terbaik selain cemerlang dalam akademik dan menghasilkan graduan yang benar-benar berkemampuan dan berkualiti.

10. RUJUKAN

- Balakrishnan Parasuraman (2004). *Malaysian industrial relations: A critical analysis*. Kuala Lumpur: Prentice Hall.
- Balakrishnan Parasuraman (2006). *Hubungan industri di Malaysia: Pendekatan dan amalan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Bean, R. (1994) *Comparative industrial relations: An introduction to cross-national perspective* (Edisi ke-2). London: Routledge.
- George, K. (2009). *In pursuit of fair play: Reminiscences of a Malaysian trade unionist*. Petaling Jaya: SIRD.

- Jomo K. S., & Wad, P. (1994). In-house unions, looking east for industrial relations dlm Jomo (Ed.). *Japan and Malaysia development: In the shadow of the rising sun*. London: Routledge.
- Maimunah Aminuddin (1999). *Malaysian industrial relations and employment law*. Kuala Lumpur: McGraw Hill.
- Siti Zaharah Jamaluddin (2000). *Pengenalan kepada undang-undang perhubungan perusahaan di Malaysia*. Kuala Lumpur: Universiti Malaya Press.
www.mitasa.uitm.edu.my (dilayari pada 22 September 2021)