

**PERBANDINGAN KESATUAN SEKERJA DAN  
PENDEMOKRASIAN DI BORNEO MALAYSIA  
DAN BORNEO INDONESIA: KAJIAN KES DI  
SEKTOR MINYAK DAN GAS, PERKAYUAN  
DAN KELAPA SAWIT**

**SHARIFAH NURSYAHIDAH BINTI SYED ANNUAR**

**UNIVERSITI SAINS MALAYSIA**

**2021**

**PERBANDINGAN KESATUAN SEKERJA DAN  
PENDEMOKRASIAN DI BORNEO MALAYSIA  
DAN BORNEO INDONESIA: KAJIAN KES DI  
SEKTOR MINYAK DAN GAS, PERKAYUAN  
DAN KELAPA SAWIT**

oleh

**SHARIFAH NURSYAHIDAH BINTI SYED ANNUAR**

**Tesis ini diserahkan untuk  
memenuhi keperluan bagi  
Doktor Falsafah**

**September 2021**

## PENGHARGAAN

Segala puji dan syukur kepada Tuhan atas rahmat-Nya. Penyelesaian tesis ini hanya dapat dilakukan dengan bimbingan, bantuan dan dorongan daripada ramai orang. Saya bersyukur selalu dipertemukan dengan orang-orang yang baik. Pertama-tama, saya ingin berterima kasih kepada semua individu yang tidak dapat saya sebutkan di sini, khususnya informan daripada kesatuan sekerja, pihak autoriti dan ahli akademik di Borneo Malaysia dan Borneo Indonesia yang sudi ditemu bual dan mereka yang membantu saya dalam mendapatkan sumber dan maklumat berkaitan. Pertolongan anda telah memberikan sumbangan yang berharga kepada ilmu pengetahuan. Saya juga hendak merakamkan penghargaan kepada penyelia utama saya, Dr. Azmil Mohd. Tayeb kerana berkongsi pandangan intelektualnya dan membantu melancarkan pemikiran saya ketika menulis. Beliau juga secara tidak langsung telah melatih saya untuk menjadi peneliti yang mandiri. Terima kasih juga kepada penyelia kedua, Prof. Madya Dr. Benny Teh Cheng Guan yang selalu memberikan inspirasi dan motivasi. Jutaan terima kasih juga kepada Kementerian Pengajian Tinggi (KPT) dan Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM) yang menguruskan penajaan pengajian saya. Sokongan daripada pensyarah-pensyarah sains politik dan semua kakitangan di Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM) dan Universiti Sains Malaysia (USM) juga selalu akan dikenang. Tidak dilupakan, Kerajaan Indonesia kerana memberikan Izin Penelitian Asing dan Kartu Izin Tinggal Terbatas (KITAS) kepada saya. Terima kasih Dr. Jumadi, Universitas Tanjungpura, Pontianak atas kesudian menjadi mitra kerja dan menyambut kedatangan saya di Kalimantan, Indonesia. Tesis ini tidak akan sempurna tanpa doa dan restu keluarga. Terima kasih Bapak, Syed Annuar Sha Latip dan Mum, Noraishah Abdullah kerana melahirkan dan membesarkan saya sehinggalah berjaya ke tahap ini. Pencapaian ini ialah bukti bahawa saya amat menghargai semuanya termasuklah pendidikan yang Bapak dan Mum berikan. Terima kasih juga kepada pasangan saya, Benk Riyadi kerana selalu menjadi sistem sokongan yang terbaik dalam perjalanan ini dan membuatkan saya percaya kepada kebolehan diri saya. Terima kasih kepada semua kawan yang selalu mendoakan dan memberikan semangat. Tesis ini didedikasikan kepada kelas pekerja di seluruh dunia dan Giulio Regeni, pelajar Ph.D yang diseksa dan mati dibunuh ketika sedang meneliti tentang kesatuan sekerja di Mesir pada tahun 2016. Sehingga kini, tidak ada jawapan mengenai siapa yang membunuhnya.

## ISI KANDUNGAN

<b>PENGHARGAAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>ISI KANDUNGAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>SENARAI JADUAL</b> .....	<b>ix</b>
<b>SENARAI RAJAH</b> .....	<b>x</b>
<b>SENARAI SINGKATAN</b> .....	<b>xi</b>
<b>SENARAI LAMPIRAN</b> .....	<b>xii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xiii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB 1        PENGENALAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Pengenalan .....	1
1.2 Pernyataan Masalah .....	4
1.3 Persoalan Kajian .....	7
1.4 Tujuan Kajian.....	8
1.5 Skop Kajian.....	9
1.5.1 Kawasan kajian .....	9
1.5.2 Tempoh masa .....	12
1.6 Kepentingan Kajian .....	14
1.7 Definisi Istilah.....	16
1.7.1 Kesatuan sekerja .....	16
1.7.2 Gerakan buruh.....	16
1.7.3 Trend nasional.....	17
1.7.4 Hubungan pekerjaan .....	17
1.7.5 Negara .....	17
1.7.6 Neoliberalisme .....	18
1.7.7 Kapitalisme .....	18
1.7.8 Teori Marxisme.....	19
1.7.9 Borneo.....	19
1.8 Pembahagian Bab.....	20
<b>BAB 2        KAJIAN LITERATUR DAN KERANGKA KONSEPTUAL</b> .....	<b>21</b>

2.1	Pengenalan .....	21
2.2	Kesatuan Sekerja.....	22
2.2.1	Faktor-faktor menganggotai (dan tidak menganggotai) kesatuan sekerja .....	22
2.2.2	Kadar keahlian kesatuan sekerja ( <i>trade union density</i> ) .....	25
2.2.3	Pengorganisasian dan perekrutan kesatuan sekerja .....	27
2.2.4	Cabaran-cabaran kesatuan sekerja .....	32
2.2.5	Demokrasi kesatuan sekerja.....	36
2.3	Majikan .....	42
2.3.1	Peranan persatuan majikan.....	42
2.3.2	Taktik-taktik majikan.....	46
2.4	Negara.....	50
2.4.1	Negara dan sistem kapitalisme.....	50
2.4.2	Negara dan hubungan pekerjaan .....	54
2.5	Rumusan Kajian Literatur.....	58
2.6	Sejarah Gerakan Buruh dan Undang-Undang Pekerjaan di Malaysia dan Indonesia .....	59
2.6.1	Gerakan buruh prakemerdekaan dan selepas pembentukan Malaysia....	59
2.6.2	Undang-undang pekerjaan Malaysia.....	63
2.6.3	Gerakan buruh dari era kemerdekaan hingga era Reformasi Indonesia .	66
2.6.4	Undang-undang pekerjaan Indonesia.....	69
2.7	Kajian-Kajian Lepas di Malaysia dan Indonesia .....	73
2.7.1	Malaysia.....	73
2.7.2	Indonesia .....	81
2.7.3	Rumusan kajian-kajian lepas di Malaysia dan Indonesia .....	88
2.8	Kerangka Konseptual.....	89
2.8.1	Budaya nasional Hofstede.....	90
2.8.2	Fungsi-fungsi Negara Hyman .....	97
2.8.3	Pendemokrasian Acemoglu dan Robinson .....	101
2.8.4	Integrasi kerangka konseptual.....	109
2.9	Ringkasan Bab .....	111

<b>BAB 3</b>	<b>METODOLOGI KAJIAN .....</b>	<b>112</b>
3.1	Pengenalan .....	112
3.2	Reka Bentuk Kajian .....	113
3.2.1	Falsafah kajian .....	113
3.2.2	Pendekatan kajian .....	114
3.2.3	Metodologi kajian .....	115
3.3	Populasi Kajian dan Pensampelan Kajian.....	117
3.3.1	Populasi kajian dan sampel kajian .....	117
3.3.2	Pensampelan bertujuan .....	121
3.3.3	Unit analisis kajian.....	123
3.3.4	Ufuk masa .....	123
3.4	Pengumpulan Data .....	124
3.4.1	Etika-etika penyelidikan .....	124
3.4.2	Teknik pengumpulan data.....	125
3.5	Penganalisan Data .....	130
3.5.1	Teknik penganalisan data .....	130
3.6	Ringkasan Bab .....	131
<b>BAB 4</b>	<b>KEBANGKITAN PEKERJA BERKEISTIMEWAAN: KESATUAN SEKERJA DI BINTULU DAN BALIKPAPAN .....</b>	<b>132</b>
4.1	Pengenalan .....	132
4.2	Kesatuan Kakitangan Petroliaam Nasional Berhad (KAPENAS) Sarawak .....	136
4.2.1	Hubungan persekutuan-negeri dan isu royalti minyak di Sarawak .....	136
4.2.2	Penglibatan PETRONAS di Sarawak .....	138
4.2.3	Latar belakang KAPENAS Sarawak .....	140
4.2.4	Majlis Jawatankuasa Agung KAPENAS Sarawak 2018-2020.....	141
4.2.5	Isu-isu utama KAPENAS Sarawak dan PETRONAS .....	142
4.2.6	Cabaran-cabaran KAPENAS Sarawak .....	145
4.2.7	<i>Sandwich Class?</i> .....	151
4.2.8	Garis masa KAPENAS Sarawak .....	160
4.3	Serikat Pekerja Mathilda Balikpapan.....	161
4.3.1	Sejarah PT. Pertamina di Indonesia .....	161

4.3.2	Autonomi daerah dalam penguasaan minyak dan gas di Kalimantan Timur .....	163
4.3.3	Latar belakang Serikat Pekerja Mathilda Balikpapan.....	165
4.3.4	Struktur organisasi Serikat Pekerja Mathilda Balikpapan 2019-2022 ..	166
4.3.5	Kesejahteraan pekerja atau kedaulatan tenaga nasional .....	167
4.3.6	Agenda hubungan harmoni .....	172
4.3.7	Garis masa Serikat Pekerja Mathilda Balikpapan.....	180
4.4	Ringkasan Bab .....	181
<b>BAB 5</b>	<b>AKTOR EKONOMI, AKTOR POLITIK: KESATUAN SEKERJA DI SIPITANG DAN BANJARMASIN .....</b>	<b>182</b>
5.1	Pengenalan .....	182
5.2	Kesatuan Pekerja-Pekerja Industri Perakayuan Sabah (STIEU) .....	186
5.2.1	Kemelut Sabah Forest Industries Sdn. Bhd. (SFI).....	186
5.2.2	Latar belakang STIEU .....	189
5.2.3	Taktik-taktik majikan.....	191
5.2.4	Usaha-usaha STIEU .....	196
5.2.5	Kekangan pengorganisasian pekerja sektor perakayuan .....	198
5.2.6	Kelengahan Negara.....	206
5.2.7	Garis masa STIEU .....	211
5.3	Serikat Pekerja Perakayuan dan Perhutanan Kota Banjarmasin (SP Kahut Banjarmasin) .....	212
5.3.1	Politik perakayuan di Indonesia.....	212
5.3.2	Latar belakang SP Kahut Banjarmasin .....	215
5.3.3	Banyak bendera, satu instruksi .....	216
5.3.4	Kesedaran palsu dan hegemoni.....	221
5.3.5	Konflik yang terselindung.....	226
5.3.6	Garis masa SP Kahut Banjarmasin .....	232
5.4	Ringkasan Bab .....	233
<b>BAB 6</b>	<b>MARJIN DAN MARJINAL: KESATUAN SEKERJA DI TAWAU DAN KOTABARU .....</b>	<b>234</b>
6.1	Pengenalan .....	234

6.2	Kesatuan Pekerja-Pekerja Industri Perladangan Sabah (SPIEU).....	238
6.2.1	Sektor kelapa sawit dan pekerjaan di Malaysia .....	238
6.2.2	Latar belakang SPIEU.....	240
6.2.3	Perjuangan untuk kerja wajar.....	241
6.2.4	Pengelakan kontroversi kelapa sawit .....	248
6.2.5	Kesejahteraan pekerja sektor kelapa sawit.....	252
6.2.6	Garis masa SPIEU.....	257
6.3	Federasi Serikat Pekerja Minamas Plantation Area Sungai Durian (FSPMP ASD) .....	258
6.3.1	Sekilas sektor kelapa sawit di Indonesia.....	258
6.3.2	Latar belakang FSPMP ASD .....	260
6.3.3	Pelopor kesatuan sekerja.....	261
6.3.4	Kerajaan kecil kelapa sawit.....	264
6.3.5	Keuntungan atas manusia.....	268
6.3.6	Buruh siluman di Kotabaru .....	275
6.3.7	Garis masa FSPMP ASD .....	280
6.4	Ringkasan Bab .....	281
<b>BAB 7</b>	<b>DEMOKRASI DALAM KESATUAN SEKERJA, DEMOKRASI MELALUI KESATUAN SEKERJA: PERBANDINGAN ANTARA BORNEO MALAYSIA DENGAN BORNEO INDONESIA.....</b>	<b>282</b>
7.1	Pengenalan .....	282
7.2	Hubungan Pusat-Pinggir .....	283
7.3	Pengikutan Trend Nasional.....	289
7.3.1	Individualisme-kolektivisme.....	290
7.3.2	Penghindaran ketidakpastian.....	292
7.3.3	Jarak kuasa .....	293
7.3.4	Maskulin-feminin.....	294
7.3.5	Faktor-faktor dalaman dan luaran .....	295
7.4	Campur Tangan Negara: Kepentingan Siapa? .....	298
7.4.1	Tindakan Negara dan bentuk kuasa pengawalan .....	298



7.4.2	Peminggiran kelas pekerja di Borneo Malaysia.....	301
7.4.3	Kuasa korporat di Borneo Indonesia.....	310
7.5	Enklaf Demokratik dan Enklaf Autoritarian.....	319
7.6	Kuasa Politik De Facto Kesatuan Sekerja .....	331
7.7	Ringkasan Bab .....	340
<b>BAB 8</b>	<b>KESIMPULAN .....</b>	<b>341</b>
8.1	Ringkasan Kajian .....	341
8.2	Dapatan-Dapatan Utama .....	344
8.2.1	Trend nasional.....	344
8.2.2	Kesan tindakan Negara .....	346
8.2.3	Pendemokrasian .....	349
8.3	Limitasi Kajian.....	353
8.4	Cadangan untuk Penyelidikan Akan Datang .....	354
8.5	Penutup .....	355
	<b>RUJUKAN.....</b>	<b>357</b>
	<b>LAMPIRAN</b>	
	<b>SENARAI PENERBITAN</b>	

## SENARAI JADUAL

	<b>Halaman</b>
Jadual 2.1 Senarai undang-undang pekerjaan untuk sektor swasta di Malaysia .....	63
Jadual 2.2 Senarai undang-undang pekerjaan untuk sektor swasta di Indonesia .....	70
Jadual 2.3 Budaya nasional Hofstede dan hubungan pekerjaan .....	94
Jadual 3.1 Senarai informan di Borneo Malaysia .....	126
Jadual 3.2 Senarai informan di Borneo Indonesia .....	127

## SENARAH RAJAH

	<b>Halaman</b>
Rajah 2.1	Kerangka konseptual ..... 89
Rajah 3.1	Kawasan kajian di Borneo Malaysia ..... 120
Rajah 3.2	Kawasan kajian di Borneo Indonesia ..... 120
Rajah 4.1	Majlis Jawatankuasa Agung KAPENAS Sarawak 2018-2020..... 141
Rajah 4.2	Struktur organisasi Serikat Pekerja Mathilda Balikpapan 2019-2022... 166

## SENARAI SINGKATAN

AEU	Kesatuan Pekerja-Pekerja Penerbangan
APINDO	Asosiasi Pengusaha Indonesia
BN	Barisan Nasional
BUMN	Badan Usaha Milik Negara
CME	Coordinated Market Economies
DPRD	Dewan Perwakilan Rakyat Daerah
DUN	Dewan Undangan Negeri
EOI	Industri berorientasi eksport
EU	Kesatuan Eropah
FSPMP ASD	Federasi Serikat Pekerja Minamas Plantation Area Sungai Durian
GAPKI	Gabungan Asosiasi Pengusaha Kelapa Sawit Indonesia
HIP	Hubungan Industrial Pancasila
ILO	Pertubuhan Buruh Antarabangsa
ISI	Industri penggantian import
JHEKS	Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja
JPP	Jabatan Perhubungan Perusahaan
JTK	Jabatan Tenaga Kerja
KAPENAS	Kakitangan Petroliaam Nasional Berhad
KDNK	Keluaran Dalam Negeri Kasar
Kemnaker	Kementerian Ketenagakerjaan
KSM	Kementerian Sumber Manusia
KSPSI	Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia
LKST	Lembaga Kerja Sama Tripartit
LME	Liberal Market Economies
MSPO	Minyak Sawit Mampan Malaysia
MTUC	Kongres Kesatuan Sekerja Malaysia
NGO	Organisasi Bukan Kerajaan
NUBE	Kesatuan Kebangsaan Pekerja-Pekerja Bank Malaysia
NUPW	Kesatuan Kebangsaan Pekerja-Pekerja Ladang
PH	Pakatan Harapan
Pilpres	Pemilihan Presiden
PKB	Perjanjian Kerja Bersama
PRU	Pilihan Raya Umum
RSPO	Meja Bulat mengenai Minyak Sawit Mampan
SFI	Sabah Forest Industries Sdn. Bhd.
SP Kahut	Serikat Pekerja Perkayuan dan Perhutanan
SPIEU	Kesatuan Pekerja-Pekerja Industri Perladangan Sabah
STIEU	Kesatuan Pekerja-Pekerja Industri Perkayuan Sabah
UMK	Upah Minimum Kabupaten/Kota
UMP	Upah Minimum Provinsi
UMSK	Upah Minimum Sektorial Kabupaten/Kota
USD	Dolar Amerika Syarikat
UUD	Undang-Undang Dasar
VOC	Varieties of Capitalism

## **SENARAI LAMPIRAN**

- LAMPIRAN A SURAT IZIN PENELITIAN DARI KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI INDONESIA
- LAMPIRAN B CONTOH SOALAN TEMU BUAL (KESATUAN SEKERJA)
- LAMPIRAN C SIJIL ANUGERAH KERTAS TERBAIK SEMASA MENYERTAI INTERNATIONAL VIRTUAL CONFERENCE ON HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT (ICHRD 2021) ANJURAN UNIVERSITI TEKNOLOGI MALAYSIA (UTM)

**PERBANDINGAN KESATUAN SEKERJA DAN PENDEMOKRASIAN DI  
BORNEO MALAYSIA DAN BORNEO INDONESIA: KAJIAN KES DI  
SEKTOR MINYAK DAN GAS, PERKAYUAN DAN  
KELAPA SAWIT**

**ABSTRAK**

Secara umumnya, kesatuan-kesatuan sekerja di Malaysia mengalami peningkatan beransur-ansur meskipun lambat dan di sebuah negara separa autoritarian. Manakala, jumlah keanggotaan dan kesatuan sekerja merosot di Indonesia walaupun ia memiliki demokrasi yang berkembang pasca-1998. Namun, penyelidikan tentang kesatuan sekerja dan gerakan buruh cenderung tertumpu di Semenanjung Malaysia dan Jawa sahaja. Oleh sebab itu, kajian ini hendak memahami perbandingan kesatuan sekerja di bahagian Malaysia dan Indonesia yang lain, yakni Borneo Malaysia dan Borneo Indonesia. Kedua-dua Borneo hampir sama dari segi demografi dan geografi. Pemerhatian awal menunjukkan bahawa terdapat corak yang berbeza dalam trend nasional. Kesatuan-kesatuan sekerja di Borneo Malaysia menyimpang daripada trend di Semenanjung Malaysia. Sebaliknya, kesatuan-kesatuan sekerja di Borneo Indonesia mengikuti trend di Jawa. Dengan demikian, kajian ini memfokuskan kajian kes berdasarkan tiga sektor ekonomi yang utama dan serupa di Borneo Malaysia dan Borneo Indonesia, iaitu minyak dan gas, perkayuan dan kelapa sawit. Kawasan-kawasan kajian ialah Bintulu, Sipitang dan Tawau (Borneo Malaysia) dan Balikpapan, Banjarmasin dan Kotabaru (Borneo Indonesia). Kajian ini juga melaksanakan temu bual separa berstruktur dengan enam kesatuan sekerja, dua kongres kesatuan sekerja, satu konfederasi kesatuan sekerja, ahli akademik, pihak autoriti dan lain-lain. Budaya

nasional Hofstede, fungsi-fungsi Negara Hyman serta pendemokrasian Acemoglu dan Robinson juga membentuk kerangka konseptual bagi kajian ini. Kerangka ini dapat menjelaskan kesatuan sekerja dan proses pendemokrasian daripada perspektif pinggiran dan mengembangkan teori-teori sedia ada dengan menggabungkan pendekatan budaya dan struktur. Sehubungan dengan itu, kajian ini mendapati bahawa budaya nasional di Borneo Malaysia dan Borneo Indonesia seperti individualisme-kolektivisme, penghindaran ketidakpastian, jarak kuasa dan maskulin-feminin boleh mempengaruhi pengikutan trend nasional. Di samping itu, faktor-faktor dalaman dan luaran yang lain juga memainkan peranan signifikan terhadap perkembangan kesatuan-kesatuan sekerja di Borneo Malaysia dan Borneo Indonesia. Antaranya ialah taktik majikan, krisis ekonomi, kesedaran berkesatuan, komandoisme, sikap kerjasama atau konfrontasi, serta undang-undang pekerjaan dan perbezaan pendapat. Faktor-faktor ini juga mempengaruhi demokrasi di kedua-dua Borneo. Walau bagaimanapun, Negara tetap menjadi faktor dominan yang mempunyai pengaruh terbesar terhadap pendemokrasian kelas pekerja di Borneo Malaysia dan Borneo Indonesia. Kesimpulannya, pekerja dan kesatuan sekerja di kedua-dua Borneo mungkin menunjukkan perbezaan dari segi trend nasional. Tetapi, Borneo Malaysia dan Borneo Indonesia tampaknya menghadapi cabaran serupa dalam aspek demokrasi yang ditandai dengan peminggiran dan ketidakberdayaan pekerja dan kesatuan sekerja yang berterusan.

**COMPARING TRADE UNION AND DEMOCRATISATION IN MALAYSIAN  
BORNEO AND INDONESIAN BORNEO: CASE STUDIES IN OIL AND GAS,  
TIMBER AND PALM OIL SECTOR**

**ABSTRACT**

Generally, trade unions in Malaysia have been experiencing gradual growth despite functioning, in a semi-authoritarian political climate. Meanwhile, the total number of trade unions and their membership have been declining in Indonesia despite its robust democracy in the post-1998 era. However, studies on trade unions and labour movement tend to be predominantly concentrated in Peninsular Malaysia and Java. Therefore, this study aims to understand the comparison of trade unions in other parts of Malaysia and Indonesia, namely Malaysian Borneo and Indonesian Borneo. Both Malaysian Borneo and Indonesian Borneo are almost similar in terms of their demography and geography. Preliminary observation indicates that there are different patterns in the national trend. Trade unions in Malaysian Borneo deviate from the trend in Peninsular Malaysia, whilst trade unions in Indonesian Borneo follow the trend in Java. To better understand the difference in trend, this study focuses on case studies based on three main and similar economic sectors in Borneo: oil and gas, timber, and palm oil. The study areas are Bintulu, Sipitang and Tawau (Malaysian Borneo) and Balikpapan, Banjarmasin and Kotabaru (Indonesian Borneo). This study also conducted semi-structured interviews with six trade unions, two trade union congresses, one trade union confederation, academics, authorities, and others. Hofstede's national culture, Hyman's functions of the State, and democratisation concept by Acemoglu and Robinson form the conceptual framework for this study. This framework is able to explain



trade union and the democratisation process from a peripheral perspective and expand on existing theories by combining cultural and structural approaches. This study finds that national culture in Malaysian Borneo and Indonesian Borneo such as individualism-collectivism, uncertainty avoidance, power distance, and masculine-feminine do influence trade unions' adherence to national trend. In addition, other internal and external factors also play a significant role in the progress of trade unions in Malaysian Borneo and Indonesian Borneo. Among them are employers' tactics, economic crisis, union consciousness, 'commandoism', cooperative or confrontational attitudes, employment laws, and difference in opinion. These factors also influence the nature of democracy in Malaysian Borneo and Indonesia Borneo. The State remains a dominant force that wields the largest influence on the democratisation of the working class in Malaysian Borneo and Indonesian Borneo. To conclude, workers and trade unions in Malaysian Borneo and Indonesian Borneo may display a dissimilarity in terms of the national trend. However, both Malaysian Borneo and Indonesian Borneo seem to face similar challenges in the aspect of democracy marked by the continuous marginalisation and disempowerment of workers and trade unions.

# **BAB I**

## **PENGENALAN**

### **1.1 Pengenalan**

Buruh ialah tiang utama di mana-mana negara.<sup>1</sup> Namun, buruh cenderung dipandang remeh-temeh dan sebagai beban kerana memberikan sedikit atau tidak ada cukai pendapatan. Apatah lagi bagi buruh kategori separuh mahir dan tidak mahir. Padahal, buruh, atau juga disebut sebagai pekerja, ialah aktor yang paling penting dalam menggerakkan perubahan dan perekonomian. Proses pengeluaran tidak akan berjalan tanpa pekerja. Dalam hal ini, sistem kapitalisme mewujudkan dua kelas, iaitu golongan pemodal dan golongan pekerja. Pemodal mendapat keuntungan daripada hasil keluaran pekerja. Hasil ini pula merupakan kerja lebihan yang dieksploitasi oleh pemodal. Oleh yang demikian, hubungan kelas ini adalah antara kelas tertindas dengan kelas penindas (Marx dan Engels, 1982). Lebih-lebih lagi, kepentingan kedua-dua kelas itu saling bercanggah. Kelas tertindas mahu gaji yang setimpal. Kelas penindas pula hendak memaksimumkan keuntungan. Eksploitasi ini menyebabkan penganiayaan pekerja. Misalnya, pekerja-pekerja kilang pembekal kasut untuk Nike, Puma, Asics dan VF Corporation di negara

---

<sup>1</sup> Dalam kajian ini, istilah buruh dan pekerja membawa maksud sama serta digunakan secara bergantian.

Kemboja yang bekerja sepuluh jam sehari dan enam hari seminggu dalam keadaan suhu kilang yang melebihi 37°C. Akibatnya, mereka kerap pengsan dan dimasukkan ke hospital. Mereka juga tidak memperoleh gaji yang layak untuk hidup (*decent salary*) sehinggakan boleh digelar sebagai perhambaan zaman moden (McVeigh, 2017).

Oleh sebab itu, kesatuan sekerja adalah penting untuk memperjuangkan keadilan dan menuntut bahagian daripada kekayaan yang dihasilkan atas tenaga pekerja. Antara tiga sebab yang memotivasikan seseorang pekerja untuk menganggotai kesatuan sekerja ialah ekonomi, perlindungan hak dan sebab sosial (Maimunah Aminuddin, 2013). Perlecehan terhadap hak-hak pekerja menyebabkan kesatuan sekerja berdedikasi demi kesejahteraan ekonomi dan keadilan sosial anggotanya. Maka, kesatuan sekerja berkempen untuk mendidik masyarakat tentang hak-hak pekerja. Kempen ini pula bukan sahaja dari sudut hak-hak pekerja tetapi juga hak-hak asasi manusia (Ghosh et al., 2009). Tidak ada kesatuan sekerja yang boleh mengasingkan diri daripada penyertaan politik. Walau bagaimanapun, penyertaan politik yang dimaksudkan bukan setakat berhubungan dengan parti politik. Tetapi, kuasa dan kekuatan kesatuan sekerja yang dapat mempengaruhi keputusan politik agar memihak kepada kepentingan kelas pekerja. Dalam konteks ini, mana-mana catatan sejarah dunia akan menunjukkan bahawa unsur kiri seperti sosialisme atau komunisme memiliki hubungan dengan kelas pekerja dan gerakan buruh (Thompson, 1997). Namun, kesatuan sekerja harus dibezakan dengan gerakan buruh. Perbezaan ini adalah kerana kesatuan sekerja belum tentu sama dengan gerakan buruh. Begitu juga dengan gerakan buruh yang mungkin berlainan dengan kesatuan sekerja.

Aktiviti kesatuan sekerja mungkin terbatas untuk menjaga kebajikan pekerja sahaja. Malah, terdapat kesatuan sekerja yang bersubahat dengan majikan (dikenali sebagai kesatuan sekerja kuning). Kelompok ini cenderung kepada amalan birokrasi (Meardi, 2013). Sedangkan, gerakan buruh pula mempunyai kapasiti yang besar, melakukan tindakan kolektif untuk perjuangan politik dan mampu memobilisasi massa dengan lebih luas (Hyman dan Gumbrell-McCormick, 2010). Walau bagaimanapun, kesatuan sekerja dan gerakan buruh juga tidak boleh dipisahkan. Gabungan kesatuan sekerja yang progresif boleh membentuk gerakan buruh.

Sementara itu, kesatuan sekerja dan gerakan buruh di setiap negara mengalami fenomena yang berbeza kerana faktor-faktor sosiopolitik dan budaya (Valenzuela, 1989). Setiap pemerintah juga melaksanakan pelbagai undang-undang dan tindakan untuk mengekang kesatuan sekerja daripada berkembang menjadi gerakan buruh. Contohnya, Kerajaan Malaysia menggunakan Akta Keselamatan Dalam Negeri 1960 (ISA) untuk menahan tanpa bicara 22 orang anggota Kesatuan Pekerja-Pekerja Penerbangan (AEU) pada tahun 1979. Pada waktu itu, AEU ditakuti oleh pemerintah dan majikan kerana mereka berani melakukan aksi melambatkan kerja dan kerja ikut peraturan demi menuntut gaji yang lebih baik (Munro-Kua, 1996). Oleh yang demikian, persoalan tentang tindakan Negara dan demokratik atau tidak demokratik adalah mustahak. Bahkan, perbincangan mengenai kaitan antara kesatuan sekerja dengan demokrasi tidak seharusnya terhad untuk melihat kesan tindakan kelas pekerja kepada politik, ekonomi dan sosial. Tetapi, yang juga sama penting adalah bagaimana aspek politik, ekonomi dan sosial tersebut mempengaruhi kelas pekerja. Apatah lagi, semua pengaruh ini membentuk hubungan dialektik dalam kalangan kesatuan sekerja, pihak majikan dan Negara.

## 1.2 Pernyataan Masalah

Pada sekitar tahun 1965, jumlah kesatuan sekerja di Malaysia ialah 286. Pada akhir Mac 1988 pula, terdapat 411 kesatuan sekerja dengan jumlah 611,290 orang anggota kesatuan sekerja.<sup>2</sup> Jumlah ini tidak ramai. Tetapi, pekerja-pekerja daripada kebanyakan sektor ekonomi telah menyertai kesatuan sekerja. Walau bagaimanapun, statistik daripada Kementerian Buruh tersebut meragukan kerana maklumat kesatuan sekerja di Borneo Malaysia mungkin ada atau tidak ada (Marilyn Aminuddin, 1992). Bahkan, statistik kesatuan sekerja dan keanggotaan kesatuan sekerja berdasarkan sektor oleh Jomo dan Todd (1994) bagi tahun 1964-1990 hanya melampirkan maklumat Borneo Malaysia untuk tahun 1982 dan dari tahun 1986 hingga tahun 1990. Kamaruddin M. Said (2008) pula memberikan jumlah mogok kerja di Malaysia untuk tahun 1947-2004. Namun, tidak ada pernyataan jika mogok kerja ini adalah termasuk Borneo Malaysia. Walhal, pada ketika itu, seluruh negara berhadapan dengan pengindustrian, korporatisme, pindaan undang-undang pekerjaan dan pengenalan kesatuan dalam syarikat (*in-house union*).

Dalam pada itu, setakat Februari 2016, jumlah kesatuan sekerja sektor swasta di Malaysia ialah 479. Jumlah anggota kesatuan sekerja pula ialah sekitar 362,031 orang pada tahun yang sama (Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja Malaysia, t.th.). Namun, Borneo Malaysia cuma mempunyai 83 kesatuan sekerja. Masing-masing 45 di Sabah dan 38 di Sarawak (Mohamad Suhaidi Salleh et al., 2017). Sedangkan, kadar penyertaan tenaga buruh Borneo Malaysia adalah tertinggi di Malaysia. Pada tahun 2017, Sabah merekodkan

---

<sup>2</sup> Dalam buku “*Trade Unions and the State in Peninsular Malaysia*”, Jomo dan Todd (1994) memaparkan jumlah yang berlainan untuk tahun 1988, iaitu 568,124 orang anggota dan 301 kesatuan sekerja.

68.4 peratus dan Sarawak pula 67.8 peratus (Jabatan Perangkaan Malaysia, 2017). Malah, Borneo Malaysia adalah antara enam negeri teratas yang menyumbang Keluaran Dalam Negeri Kasar (KDNK) kepada ekonomi nasional (Jabatan Perangkaan Malaysia, 2017). Jadi, semakin besar KDNK, semakin cerah proses pendemokrasian, semakin banyak ruang untuk kesatuan sekerja bergerak (Dzulzalani Eden et al., 2017). Tetapi, peluang dan sumber yang ada seakan-akan tidak mengembangkan kesatuan sekerja di Borneo Malaysia. Keadaan ini menggambarkan bahawa kesatuan-kesatuan sekerja di Semenanjung Malaysia bergerak meskipun perlahan. Namun, kesatuan-kesatuan sekerja di Borneo Malaysia seolah-olah tidak berperanan atau diabaikan. Oleh sebab itu, mereka bagaikan tercicir daripada trend nasional. Tindakan Negara dalam hubungan pekerjaan di sini juga kurang jelas. Pada saat ini, seharusnya lebih banyak demokrasi, interaksi politik dan organisasi politik melalui semangat federalisme (Gibson, 2004).

Pada tahun 1999, pasca-Reformasi, Indonesia menjalankan desentralisasi dan autonomi daerah. Pemerintah juga memperkenalkan Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk mewujudkan kebebasan berkesatuan dan mengakhiri era kesatuan sekerja tunggal di bawah kawalan Negara. Maka dengan itu, pemerintahan pasca-Orde Baru seharusnya membuka luas ruang demokrasi dan pemerksaan yang tinggi kepada rakyat untuk berorganisasi. Ironinya, pada tahun 1998-2000, jumlah anggota kesatuan sekerja di Indonesia ialah seramai 8-9 juta orang. Namun, pada tahun 2016, jumlah ini jatuh mendadak kepada 2.4 juta orang anggota. Padahal, terdapat 70.3 juta orang tenaga kerja di negara itu (Nurhadi, 2017). Pada tahun 2017 pula, terdapat sekitar 7,000 kesatuan sekerja dengan hanya 2.7 juta orang anggota walaupun ada lebih daripada 230,000 syarikat (CNN Indonesia, 2018).

Dengan demikian, jumlah tersebut mungkin lebih rendah jika dikhususkan kepada Borneo Indonesia. Tetapi, cuma Balikpapan yang mempunyai maklumat tentang jumlah kesatuan sekerja dan anggota kesatuan sekerja.<sup>3</sup> Hingga tahun 2017, terdapat enam kesatuan sekerja dan 346 orang anggota sahaja di kota besar ini (Badan Pusat Statistik Kota Balikpapan, 2018). Jumlah ini mungkin menjadi penunjuk kepada kelemahan kesatuan sekerja. Oleh sebab itu, fenomena kesatuan-kesatuan sekerja di Borneo Indonesia ini seakan-akan menandakan bahawa mereka juga seiring dengan trend nasional. Walhal, tiga provinsi, iaitu Kalimantan Tengah, Kalimantan Utara dan Kalimantan Selatan adalah antara 21 provinsi yang memiliki pertumbuhan ekonomi melebihi pertumbuhan nasional. Pertumbuhan ekonomi Kalimantan Tengah juga telah mengatasi sembilan peratus dan merupakan yang tertinggi di Indonesia (Tribun Kaltim, 2017; Warta Ekonomi, 2017).

Lanjutan daripada itu, terdapat perbezaan antara Borneo Malaysia dengan Borneo Indonesia. Secara umumnya, kesatuan-kesatuan sekerja di Malaysia meningkat beransur-ansur meskipun lambat dan di negara separa autoritarian. Manakala, jumlah kesatuan sekerja dan keanggotaan kesatuan sekerja di Indonesia merosot secara keseluruhan walaupun ia memiliki demokrasi yang berkembang pasca-1998. Walau bagaimanapun, kesatuan-kesatuan sekerja di Borneo Malaysia seolah-olah tidak seiring dengan trend nasional. Sebaliknya pula bagi Borneo Indonesia yang bagaikan mengikuti trend nasional. Oleh yang demikian, kajian ini hendak mengetahui secara empirik sebab-sebab yang dapat menjelaskan perbandingan antara Borneo Malaysia dengan Borneo Indonesia dari sudut kesatuan sekerja. Sedangkan, terdapat persamaan antara kedua-dua Borneo.

---

<sup>3</sup> The Tanjung Pura Times melaporkan bahawa tidak ada data objektif tentang kesatuan sekerja di Indonesia. Lihat di <https://thetanjungpuratimes.com/2016/04/29/sensus-ekonomi-2016-perlu-data-serikat-pekerja/>

Masing-masing jauh dari pusat pemerintahan di Semenanjung Malaysia dan Jawa. Bahkan, komposisi etnik utama adalah hampir mirip seperti Kadazan Dusun, Iban dan Dayak. Fundamental kiri dan komunisme yang biasanya menembusi kesatuan sekerja dan gerakan buruh juga pernah wujud di Borneo Malaysia dan Borneo Indonesia. Di samping itu, kedua-dua Borneo memiliki sektor ekonomi yang sama dan penting seperti minyak dan gas, perkayuan dan kelapa sawit. Eksploitasi sumber semula jadi tersebut dan persaingan politik juga berlaku di Borneo Malaysia (Jomo dan Wee, 2003) dan Borneo Indonesia (Vedi R. Hadiz, 2004). Oleh yang demikian, kajian ini mahu mengkaji pada tahap mikro untuk memahami perbandingan pola hubungan pekerjaan di Borneo Malaysia dan Borneo Indonesia tanpa mengabaikan isu-isu politik dan ekonomi yang lebih besar. Malah, perbandingan ini boleh diperluaskan kepada tindakan Negara dan demokrasi dalam hubungan pekerjaan yang kurang diterokai di kedua-dua Borneo. Jadi, terdapat keperluan untuk menganalisis kesan tindakan Negara dan pendemokrasian di Borneo Malaysia dan Borneo Indonesia. Sehubungan dengan itu, persoalan-persoalan tersebut diteliti untuk menghuraikan bahawa Borneo Malaysia dan Borneo Indonesia juga signifikan dalam aspek demokrasi dan perburuhan.

### **1.3 Persoalan Kajian**

Sejajar dengan pernyataan masalah di atas, persoalan-persoalan yang dibangkitkan ialah:

- i. Apakah faktor-faktor yang menyebabkan kesatuan-kesatuan sekerja di Borneo Malaysia tidak seiring dengan trend nasional, namun sebaliknya bagi kesatuan-kesatuan sekerja di Borneo Indonesia?



- ii. Bagaimanakah kesan tindakan Negara dalam konteks demokrasi terhadap kesatuan-kesatuan sekerja di Borneo Malaysia dan Borneo Indonesia?
- iii. Bagaimanakah Borneo Malaysia dan Borneo Indonesia boleh dibandingkan dalam konteks kesatuan sekerja, gerakan buruh dan pendemokrasian?

#### **1.4 Tujuan Kajian**

Sehubungan dengan persoalan kajian yang dinyatakan, selain tujuan asas kajian ini untuk memahami situasi kelas pekerja dan demokrasi di Borneo Malaysia dan Borneo Indonesia, tujuan khusus kajian ini adalah untuk:

- i. Menjelaskan faktor-faktor yang membuatkan kesatuan-kesatuan sekerja di Borneo Malaysia dan Borneo Indonesia mengikuti atau tidak mengikuti trend nasional.
- ii. Membincangkan kesan tindakan Negara dalam konteks demokrasi terhadap kesatuan-kesatuan sekerja di Borneo Malaysia dan Borneo Indonesia.
- iii. Menganalisis persamaan atau perbezaan antara Borneo Malaysia dengan Borneo Indonesia dalam konteks kesatuan sekerja, gerakan buruh dan pendemokrasian.

## **1.5 Skop Kajian**

### **1.5.1 Kawasan Kajian**

Kajian ini memfokuskan hubungan trend nasional, kesan tindakan Negara dan demokrasi terhadap kesatuan-kesatuan sekerja di Borneo Malaysia dan Borneo Indonesia sahaja. Oleh sebab itu, kajian ini meneliti tiga kajian kes berdasarkan sektor ekonomi utama di kedua-dua Borneo, iaitu minyak dan gas, perikanan dan kelapa sawit (Tan et al., 2016; Yap, 2018; Utusan Borneo, 2016). Pertama, sektor minyak dan gas antara Bintulu, Borneo Malaysia dengan Balikpapan, Borneo Indonesia. Bintulu ialah kota yang membangun dan berubah pantas dari sebuah perkampungan nelayan ke hab gas (Berita Harian, 2018). Kota ini terletak dalam zon Taman Perindustrian Samalaju (TPS). Bintulu mempunyai kilang minyak Shell dan PETRONAS. Namun, kesatuan sekerja yang '*visible*' ialah Kesatuan Kakitangan Petroliaam Nasional Berhad (KAPENAS) Sarawak. Persatuan Pekerja Minyak dan Gas Sarawak (SOGWA) juga baru ditubuhkan pada tahun 2017 (Utusan Borneo, 2018).

Balikpapan disebut sebagai Kota Minyak kerana terkenal dengan sumber minyak dan gas. Kerajaan Indonesia juga mahu membina lebih banyak kilang minyak dan gas di sini yang akan menghasilkan 360,000 tong minyak setiap hari. Jadi, kilang-kilang ini memerlukan tambahan seramai 20,000-30,000 orang pekerja (Tribun Kaltim, 2018). Penambahan ini menunjukkan kepentingan sektor ini. Salah satu demonstrasi yang dilakukan oleh pekerja-pekerja sektor minyak dan gas adalah pada bulan Julai 2018 untuk membantah pengambilalihan PT. Pertamina oleh Perusahaan Gas Negara (PGN) (Tribun Kaltim, 2018). Manakala, antara kesatuan-kesatuan sekerja yang ada ialah Serikat Pekerja Mathilda Balikpapan dan Serikat Pekerja Nasional Chevron Kalimantan Operation (KLO).

Kajian kes kedua merupakan sektor perkayuan antara Sipitang, Borneo Malaysia dengan Banjarmasin, Borneo Indonesia. Kedua-dua kawasan sedang memiliki pergelutan. Syarikat Sabah Forest Industries Sdn. Bhd. (SFI) yang terletak di Sipitang ialah kilang kayu terbesar serta satu-satunya syarikat pengeluar pulpa dan kertas di Malaysia. Tetapi, pekerja-pekerjanya berjuang lebih dari 25 tahun semata-mata untuk mendapatkan pengiktirafan Kesatuan Pekerja-Pekerja Industri Perkayuan Sabah (STIEU) (Sheith Khidhir, 2016). Kegagalan pengurusan dan krisis di SFI juga mengakibatkan ramai pekerja tidak boleh bercuti sakit, kemalangan jiwa, bekerja lebih dari 12 jam sehari, terpaksa mengambil skim pemberhentian sementara dan menerima gaji yang dipotong 50 peratus.<sup>4</sup> Syarikat itu memiliki 1,500 orang pekerja. Namun, cuma 300 orang pekerja yang menyertai piket pada tahun 2017 untuk menuntut hak-hak mereka (Utusan, 2018; New Sabah Times, 2017).

Sebelum ini, Banjarmasin juga mempunyai sektor perkayuan yang membanggakan. Namun, semakin lama semakin banyak syarikat perkayuan yang memberhentikan operasi kerana mereka terlibat dengan aktiviti pembalakan haram. Hanya enam syarikat yang masih bertahan (Banjarmasin Post, 2018). Maka, penutupan banyak syarikat memberikan kesan terhadap beribu-ribu orang pekerja sektor perkayuan. Gaji mereka dikurangkan, sudah berbulan-bulan tidak dibayar gaji dan terdapat ramai pekerja yang diberhentikan kerja. Pada tahun-tahun kebelakangan, pekerja sektor perkayuan mengadakan demonstrasi untuk menuntut hak-hak mereka. Antaranya ialah jaminan kesihatan, faedah hari tua dan faedah pencen (Banjarmasin Post, 2016; Banjarmasin Post, 2015). Majoriti pekerja ini juga bergabung dengan Serikat Pekerja Perkayuan dan Perhutanan Kota Banjarmasin.

---

<sup>4</sup> Daily Express. (2015). *MTUC Sabah is shocked over another SFI death*. Diakses 28 Oktober 2018, dari <http://www.dailyexpress.com.my/news.cfm?NewsID=102305>

Selain itu, sektor kelapa sawit antara Tawau, Borneo Malaysia dengan Kotabaru, Borneo Indonesia juga menjadi tumpuan kajian ini. Sektor ini memainkan peranan penting dalam ekonomi tempatan. Tetapi, sektor kelapa sawit kerap menjadi perbincangan di kedua-dua kawasan disebabkan oleh isu-isu Meja Bulat mengenai Minyak Sawit Mampan (RSPO). RSPO dikritik kerana berat sebelah. Kritikan ini timbul kerana kemusnahan populasi orang utan dan alam sekitar masih berlaku di Borneo Malaysia dan Borneo Indonesia. Pekerja-pekerja sektor kelapa sawit juga masih ditindas dengan pelbagai cara. Contohnya, kerja paksa, keadaan kerja yang tidak selamat, gaji di bawah gaji minimum dan terperangkap di kawasan terpencil (International Labor Rights Forum dan Sawit Watch, 2013). Bahkan, sektor kelapa sawit secara aktif melaksanakan pasaran buruh fleksibel yang mewujudkan ruang luas untuk eksploitasi pekerja (Saravanamuttu, 2012).

Ladang-ladang kelapa sawit seperti di Tawau adalah antara pengeluar minyak kelapa sawit terbesar di Borneo Malaysia. Walau bagaimanapun, syarikat-syarikat kelapa sawit terkenal seperti IOI Corporation Berhad dan Wilmar International Limited tidak memiliki kesatuan sekerja. Malah, walaupun Sime Darby Plantation Berhad mempunyai perjanjian kolektif dengan Kesatuan Pekerja-Pekerja Industri Perladangan Sabah (SPIEU), pematuhan hak-hak pekerja masih pada tahap meragukan (Cramb dan McCarthy, 2016). Kotabaru juga tidak terkecuali daripada isu-isu hubungan pekerjaan. Keluasan ladang kelapa sawit di negara ini dijangka meningkat hingga 13 juta hektar pada tahun 2020 (The Institute for Ecosoc Rights, 2015). Tetapi, tidak ada perlindungan kukuh seperti jaminan kesihatan dan jaminan pencen untuk pekerja sektor kelapa sawit di Borneo Indonesia (Pro Kalimantan Selatan, 2019). Oleh yang demikian, mereka bersuara melalui perjuangan kesatuan sekerja seperti Federasi Serikat Pekerja Minamas Plantation (FSPMP).

### **1.5.2 Tempoh Masa**

Kajian ini memberikan perhatian kepada isu-isu pekerja dan demokrasi di Borneo Malaysia dan Borneo Indonesia dari tahun 1998 hingga tahun 2020. Dalam tempoh masa ini, ada dua titik rujukan yang penting bagi Malaysia dan Indonesia secara umumnya. Pertama, tahun 1998 kerana perkembangan demokrasi. Kedua, tahun 2012 untuk menunjukkan kerancakan persoalan kelas pekerja. Pada tahun 1998, peristiwa Reformasi di Indonesia menyebabkan Soeharto (1967-1998) meletakkan jawatan sebagai Presiden. Terdapat keadaan objektif yang menjadi pencetus seperti krisis kewangan Asia, harga barang keperluan asas naik dan demonstrasi besar-besaran (Fukuoka, 2012). Kejadian ini menginspirasi Anwar Ibrahim (1993-1998) yang pada ketika itu ialah Timbalan Perdana Menteri Malaysia. Anwar Ibrahim juga ingin mewujudkan Reformasi di Malaysia untuk menentang Mahathir Mohamad selaku Perdana Menteri (1981-2003). Namun, gerakan ini gagal apabila Anwar Ibrahim dipenjarakan (Khoo, 2002; Ali Maksun dan Reevany Bustami, 2014).

Peralihan demokrasi di Indonesia dapat dicapai sehinggalah menjadi salah satu kisah kejayaan pendemokrasian. Lebih-lebih lagi apabila wujud kemajuan seperti pilihan raya yang kurang monopoli, kebebasan media, badan kehakiman lebih bebas, desentralisasi dan undi langsung untuk presiden, gabenor, datuk bandar atau kepala daerah (Power, 2018; Webber, 2006). Walau bagaimanapun, di Malaysia, meskipun budaya politik telah berubah (Jomo, 2001), kerajaan masih boleh menandingi aktiviti pembangkang. Pencapaian kerajaan ini terbukti apabila parti pembangkang kalah dalam Pilihan Raya Umum ke-11 (PRU-11) pada tahun 2004. PRU-10, PRU-11 dan PRU-12 juga tidak memberikan kesan sebagai demokrasi baharu tetapi cuma penunjuk bagi perjuangan untuk demokrasi (Ufen, 2009). Maka, terdapat perbezaan dalam proses pendemokrasian di Malaysia dan Indonesia.

Pada tahun 2012 pula, Kerajaan Barisan Nasional (BN) memperkenalkan gaji minimum pada kadar RM900 sebulan (USD219) untuk pekerja di Semenanjung Malaysia serta RM800 sebulan (USD195) di Sabah, Sarawak dan Labuan. Perintah Gaji Minimum 2012 juga berkuat kuasa sejak 1 Januari 2013 dan kadarnya disemak semula setiap dua tahun (Utusan, 2013). Pada tahun 2016, gaji minimum dinaikkan menjadi RM1,000 sebulan (USD244) bagi Semenanjung Malaysia dan RM920 sebulan (USD224) bagi Sabah, Sarawak serta Labuan (Suhaila, 2016). Isu gaji minimum menjadi hangat semula apabila rejim baharu Kerajaan Pakatan Harapan (PH) gagal menunaikan janji mereka untuk menyeragamkan gaji minimum pada kadar RM1,500 sebulan (USD366) di seluruh negara (Nor Ainna, 2018). Malah, hanya RM1,100 sebulan (USD269) dikuatkuasakan. Lanjutan daripada itu, ada dua perkara yang penting di sini. Pertama, perbezaan gaji minimum antara Borneo Malaysia dengan Semenanjung Malaysia. Kedua, BN dan PH tampak kurang serius dalam menjamin hak-hak pekerja. Ketidaksiwaan ini memberikan landasan bagi pekerja untuk tidak mempercayai kedua-dua pihak. Jadi, terdapat tarikan untuk mengetahui kesan, tindak balas danantisipasi kesatuan sekerja di Borneo Malaysia.

Sementara itu, juga pada tahun 2012, pekerja-pekerja di Indonesia melakukan mogok umum nasional. Pada awalnya, mogok ini menjangkakan penglibatan sekitar 2-5 juta orang pekerja. Mogok yang didorong oleh Majelis Pekerja Buruh Indonesia (MPBI) ini diadakan serentak di 21 kota dan 80 kawasan industri di seluruh negara (Tempo, 2012). Mereka menuntut untuk menghapuskan penyumberluaran dan sistem kerja kontrak, kenaikan gaji serta kemudahan kesihatan yang percuma (Tribun News, 2012). Tetapi, mogok itu menjadi lumpuh kerana kesepakatan Deklarasi Harmoni Industri Bekasi yang ditandatangani oleh wakil-wakil kesatuan sekerja, majikan dan pemerintah (Ambrosius

Harto, 2012). Pada tahun 2013 dan 2014, mereka masih menganjurkan mogok umum nasional. Kekonsistenan ini ekoran momentum Pemilihan Presiden (Pilpres) pada tahun 2014. Namun, perpecahan timbul dalam kalangan pekerja dan kesatuan sekerja, yakni kubu Prabowo Subianto-Hatta Rajasa, kubu Joko Widodo-Jusuf Kalla dan kubu yang tidak ingin berpihak (CNN Indonesia, 2018). Perselisihan ini diulangi ketika Pilpres pada tahun 2019 apabila pekerja terbahagi kepada kubu Joko Widodo-Ma'ruf Amin, Prabowo Subianto-Sandiaga Uno dan golongan putih (CNN Indonesia, 2019).<sup>5</sup> Proses demokrasi ini menarik untuk dibincangkan terutamanya mengenai Borneo Indonesia. Apatah lagi, terdapat banyak wacana untuk menubuhkan parti politik alternatif atau parti buruh (CNN Indonesia, 2018). Oleh yang demikian, konteks kesatuan sekerja dari Borneo Indonesia adalah penting untuk memahami keadaan hubungan pekerjaan dan demokrasi dengan lebih menyeluruh.

## **1.6 Kepentingan Kajian**

Di Malaysia, penyelidikan tentang kesatuan sekerja tertumpu di Semenanjung Malaysia. Sementara itu, di Indonesia, penyelidikan dalam topik tersebut cenderung kepada Jawa. Keadaan ini mengakibatkan kekurangan sumber maklumat yang membataskan penyebaran pengetahuan. Jadi, kajian ini memperluas kajian-kajian lepas dengan membandingkan kesatuan-kesatuan sekerja di Borneo Malaysia dan Borneo Indonesia. Justeru, semakin wajar untuk mengetahui mengapa kesatuan-kesatuan sekerja di Borneo Malaysia bagaikan tidak seiring dengan trend nasional dan sebaliknya pula bagi Borneo Indonesia. Lebih-lebih lagi dengan kesan tindakan Negara dalam menangani kesatuan-kesatuan sekerja dan tahap

---

<sup>5</sup> Golongan putih atau singkatannya, '*golput*', ialah sekumpulan orang yang kecewa terhadap calon-calon pilihan raya dan sistem pilihan raya. Oleh sebab itu, mereka memilih untuk tidak memilih.

demokrasi di Borneo Malaysia dan Borneo Indonesia yang seakan-akan kurang diambil kira. Oleh sebab itu, kajian ini sekali gus dapat menjadi dokumentasi untuk rujukan dan penyelidikan oleh penyelidik lain pada masa depan. Apatah lagi, kajian ini menggunakan teknik temu bual. Dapatan empirikal kajian ini adalah asli dan tidak ada dalam talian atau teks sebelum ini. Kajian ini selanjutnya juga boleh menjadi kajian empirikal dalam konteks Malaysia dan Indonesia yang lebih menyeluruh. Di samping itu, kajian ini memperkenalkan integrasi tiga teori, iaitu budaya nasional Hofstede (2001), fungsi-fungsi Negara Hyman (2008) serta pendemokrasian Acemoglu dan Robinson (2006) sebagai kerangka konseptual dan untuk memberikan sumbangan kepada pengetahuan dari segi konsep.

Kajian ini juga bermula pada tahun 2018 tepat pada waktunya apabila Malaysia dianggap sebagai 'Malaysia Baharu' pasca-Pilihan Raya Umum ke-14 (PRU-14). Salah satu janji manifesto Pakatan Harapan (PH) ialah mengembalikan status Borneo Malaysia dengan menyemak semula Perjanjian Malaysia 1963 (BERNAMA, 2019; Free Malaysia Today, 2018). Manakala, pada tahun 2018, sudah genap 20 tahun usia Reformasi di Indonesia. Autonomi dan desentralisasi masih menjadi isu sebagaimana di Borneo Indonesia (Taufik Hidayat, 2019; Kementerian Keuangan Republik Indonesia, 2019). Lantaran itu, kajian ini boleh menjadi wacana untuk mengupas persoalan demokrasi di kedua-dua Borneo yang mungkin tidak terjadi di Semenanjung Malaysia dan Jawa. Oleh yang demikian, kelas pekerja dan kesatuan sekerja dapat memahami bagaimana untuk mengorganisasi dan memobilisasi semua pekerja dengan lebih baik tanpa mengira lingkup teritorial dan sektor. Kajian ini juga mungkin boleh membantu pihak majikan untuk menyedari bahawa dengan meraikan kebebasan pekerja dan kesatuan sekerja di tempat kerja, hubungan pekerjaan akan menjadi lebih baik dan dapat mewujudkan amalan terbaik



dalam pengurusan sumber manusia. Lebih penting lagi, kajian ini bermanfaat bagi Negara untuk memperbaiki sistem dan lunas-lunas demokrasi dengan memperkasakan kelas pekerja dan kesatuan sekerja. Kajian ini juga berharap untuk diterbitkan sebagai buku. Sehubungan dengan itu, kajian ini segar dan penting bukan sahaja untuk dunia akademik, tetapi juga kepada massa yang hendak mengetahui cerminan demokrasi dan kesenjangan di Borneo Malaysia dan Borneo Indonesia.

## **1.7 Definisi Istilah**

### **1.7.1 Kesatuan Sekerja**

Dalam kajian ini, kesatuan sekerja merujuk kepada organisasi formal yang dianggotai oleh para pekerja. Tujuan penubuhan organisasi ini ialah sebagai perwakilan anggota kesatuan sekerja dalam mengawal selia hak-hak pekerja di tempat kerja masing-masing (Ghosh et al., 2009). Terdapat dua perwatakan kesatuan sekerja, iaitu bersifat tulen atau kesatuan sekerja kuning (tidak mandiri, dipengaruhi oleh majikan). Maka dengan itu, kesatuan sekerja ialah organisasi yang bereksperimen dengan demokrasi dan memiliki identiti.

### **1.7.2 Gerakan Buruh**

Kesatuan sekerja ialah kunci bagi gerakan buruh. Oleh sebab itu, gerakan buruh merujuk kepada sesuatu yang lebih lebar, yakni sebagai alat perubahan dalam sistem sosiopolitik dan berasaskan kelas untuk dirinya sendiri (*class for itself*) (Agarwala, 2006). Pada tahap ini, semua kesatuan sekerja menunjukkan solidariti secara organik untuk perjuangan sesama pekerja. Bahkan, gerakan buruh juga akan menjalankan aktivisme politik yang berdasarkan ideologi dan memiliki cita-cita untuk menentang kapitalisme.

### **1.7.3 Trend Nasional**

Trend nasional bermaksud arah aliran umum pada peringkat nasional tentang sesuatu peristiwa atau fenomena dari waktu ke waktu, sama ada arah aliran ini menaik atau menurun. Maka, trend nasional dalam kajian ini merujuk kepada hubungan pekerjaan yang bukan sahaja melibatkan keanggotaan kesatuan sekerja, tetapi juga mengenai mogok kerja, penglibatan pekerja, aktivisme kesatuan sekerja dan gerakan buruh (Lewis et al., 2003).

### **1.7.4 Hubungan Pekerjaan**

Dalam kajian ini, istilah hubungan pekerjaan digunakan kerana istilah ini merupakan konsep kontemporari berbanding dengan istilah hubungan industri. Konsep hubungan industri muncul ketika awal pengindustrian dan sudah berusia separuh abad. Maka, analisis hubungan pekerjaan akan menjangkau hubungan industri yang lapuk (Colling dan Terry, 2010). Perubahan ini juga kerana perkembangan disiplin yang baharu seperti pengurusan sumber manusia. Oleh yang demikian, hubungan pekerjaan biasanya meliputi hubungan majikan-pekerja, institusi-institusi dan kekuasaan.

### **1.7.5 Negara**

Negara adalah lebih seperti sistem terbuka. Negara merupakan kerajaan yang dipilih, terdiri daripada pelbagai agensi dan institusi yang memiliki fungsi tertentu, serta melaksanakan dasar-dasar dan undang-undang (Gospel dan Palmer, 1993). Jadi, Negara merujuk kepada interaksi agensi dan institusi yang mewakili kemahuan pemerintah seperti perkhidmatan awam, polis, badan legislatif atau badan kehakiman. Dalam kajian ini, perkataan 'Negara' bermula dengan huruf besar untuk membezakan dengan 'negara' yang bersifat umum dan teritorial. Bahkan, walaupun mempunyai kaitan antara satu sama lain, Negara juga tidak

sama dengan kerajaan. Perbezaan ini adalah kerana Negara menunjukkan kekuasaannya melalui kerajaan. Sementara itu, sesuatu kerajaan pula mengawal Negara pada tempoh masa tertentu selagi tidak ada perubahan kerajaan. Contohnya, perubahan kerajaan melalui pilihan raya, revolusi atau kudeta.

### **1.7.6 Neoliberalisme**

Neoliberalisme menekankan tiga unsur penting, iaitu hak kepemilikan peribadi, pasaran bebas dan perdagangan bebas. Oleh sebab itu, peranan Negara ialah untuk mewujudkan dan menjamin fungsi institusi-institusi supaya ia berpadanan dengan tiga unsur tersebut. Maka, neoliberalisme bukan sahaja tentang ideologi politik. Malah, ia merupakan amalan ekonomi politik (Harvey, 2005). Dengan demikian, dalam kajian ini, asas neoliberalisme dilihat sebagai perluasan pasaran ke lebih banyak bidang kehidupan. Keulungan pasaran ini juga mempengaruhi individu dan masyarakat.

### **1.7.7 Kapitalisme**

Terdapat perbezaan antara neoliberalisme dengan kapitalisme. Kapitalisme merujuk kepada amalan pengumpulan modal oleh kapitalis. Di samping itu, kapitalisme ialah mod pengeluaran yang berdasarkan kepemilikan swasta terhadap cara pengeluaran. Dalam hal ini, pekerja akan menghasilkan komoditi untuk dijual beli dalam pasaran. Namun, persaingan wujud dalam kalangan golongan kapitalis yang mendorong mereka untuk memperkerjakan pekerja dengan kos serendah yang mungkin bagi meningkatkan keuntungan masing-masing (Hodgson, 2016). Jadi, kajian ini melihat kapitalisme ialah punca eksploitasi kelas pekerja dan kesatuan sekerja.

### **1.7.8 Teori Marxisme**

Teori Marxisme yang berlandaskan materialisme dialektik dan materialisme sejarah memberikan tumpuan terhadap hubungan kekuasaan dan dominasi kelas dalam masyarakat kapitalis. Kekuasaan juga dikaitkan dengan hubungan kelas dalam ekonomi dan politik (Milius, 2009). Jadi, teori ini juga mengaplikasikan pendekatan determinisme ekonomi untuk menjelaskan bagaimana sumber ekonomi menentukan kekuasaan sosial dan bagaimana perjuangan kelas adalah penting untuk mengatasi stratifikasi sosial dan konflik kelas. Oleh sebab itu, dalam kajian ini, kesedaran dan penentangan kelas pekerja dan kesatuan sekerja merupakan salah satu proses pendemokrasian.

### **1.7.9 Borneo**

Borneo merupakan pulau ketiga terbesar di dunia. Pulau ini terbahagi kepada tiga negara, iaitu Malaysia, Indonesia dan Brunei. Pulau ini juga dikenali dengan pelbagai nama dan sejarah. Rakyat Indonesia lebih sering memanggilnya sebagai Kalimantan. Walau bagaimanapun, pada peringkat antarabangsa, pulau tersebut disebut sebagai Borneo. Oleh yang demikian, kajian ini menggunakan istilah Borneo Malaysia untuk merujuk kepada Sabah dan Sarawak, dan Borneo Indonesia untuk merujuk kepada Kalimantan. Penggunaan perkataan Borneo ini adalah sekadar untuk memudahkan keseragaman penulisan dan tidak bermaksud untuk melupakan sejarah atau nama yang sedia ada.

## **1.8 Pembahagian Bab**

Kajian ini disusun kepada lapan bab. Bab Satu memperkenalkan pernyataan masalah, persoalan kajian, tujuan kajian, skop kajian, kepentingan kajian dan definisi istilah. Bab Dua pula membahaskan kajian literatur yang dibahagikan kepada tema kesatuan sekerja, majikan dan Negara. Di samping itu, sejarah gerakan buruh, undang-undang pekerjaan dan kajian-kajian lepas di Malaysia dan Indonesia juga dihuraikan. Lanjutan daripada itu, bab ini juga membincangkan kerangka konseptual kajian ini, iaitu budaya nasional Hofstede (2001), fungsi-fungsi Negara Hyman (2008) serta pendemokrasian Acemoglu dan Robinson (2006). Kemudian, Bab Tiga menerangkan metodologi kajian. Dapatan kajian pula dibentangkan dalam Bab Empat, Bab Lima dan Bab Enam untuk setiap kajian kes, iaitu Bintulu dan Balikpapan, Sipitang dan Banjarmasin, serta Tawau dan Kotabaru. Maka dengan itu, Bab Tujuh berfungsi untuk menganalisis secara komprehensif antara Borneo Malaysia dengan Borneo Indonesia khususnya tentang kesatuan sekerja, Negara dengan pendemokrasian. Analisis perbandingan ini bertujuan untuk menggambarkan hubungan secara umum antara semua aspek tersebut. Akhirnya, Bab Lapan memberikan kesimpulan tentang semua dapatan kajian, limitasi kajian dan juga cadangan untuk penyelidikan yang selanjutnya.

## **BAB II**

### **KAJIAN LITERATUR DAN KERANGKA KONSEPTUAL**

#### **2.1 Pengenalan**

Kajian literatur ini mahu meningkatkan pengetahuan dan mengesan unsur-unsur penting yang mendasari topik kajian ini (Hart, 1998). Jadi, kajian ini dapat dihubungkan kepada dialog yang lebih besar dan berterusan dalam literatur hubungan pekerjaan. Sumber semua literatur ini ialah jurnal, buku dan rekod. Bab Dua ini dibahagikan kepada tiga seksyen. Seksyen pertama ialah sorotan kajian-kajian lepas secara sistematik yang berkaitan dengan kesatuan sekerja, gerakan buruh dan pendemokrasian. Sorotan ini dibingkai menjadi tiga dimensi, iaitu kesatuan sekerja, majikan dan Negara. Ketiga-tiganya membentuk tiga pihak (*tripartite*) yang menjadi asas dalam demokrasi perindustrian (Regini dan Regalia, 2007). Seksyen kedua adalah mengenai sejarah gerakan buruh, undang-undang pekerjaan dan kajian-kajian lepas di Malaysia dan Indonesia. Seksyen ketiga pula tentang budaya nasional Hofstede (2001), fungsi-fungsi Negara Hyman (2008) serta pendemokrasian Acemoglu dan Robinson (2006) sebagai kerangka konseptual. Kerangka ini dibangunkan berdasarkan tinjauan pustaka dan untuk mengaitkan teori dengan permasalahan kajian. Oleh yang demikian, sintesis daripada kajian lepas dapat memberikan gambaran untuk kajian ini.

## **2.2 Kesatuan Sekerja**

### **2.2.1 Faktor-Faktor Menganggotai (dan Tidak Menganggotai) Kesatuan Sekerja**

Tema kesatuan sekerja adalah mapan dalam literatur hubungan pekerjaan. Kemapanan ini kerana kesatuan sekerja tetap dilihat sebagai aktor paling relevan dalam memperjuangkan hak-hak pekerja. Terdapat dua unsur penting yang boleh mempengaruhi seseorang untuk menyertai kesatuan sekerja. Pertama, pekerja-pekerja yang dipupuk dengan ideologi politik kiri lebih cenderung menjadi anggota kesatuan sekerja. Mereka meletakkan agenda politik mengatasi matlamat ekonomi. Mereka juga percaya bahawa politik tidak patut dijarakkan daripada kesatuan sekerja. Tambahan pula, kesatuan sekerja ialah alat agitasi yang memberikan kekuasaan kepada kelas pekerja. Maka, sikap politik seseorang pekerja adalah penting. Bahkan, keputusan untuk menganggotai kesatuan sekerja berdasarkan sikap politik merupakan satu nilai yang rasional dan tepat bagi pekerja (Toubøl dan Jensen, 2014). Lantaran itu, parti-parti sosialis atau komunis mendekati golongan pekerja (Parsons, 2015; Pal, 2010; Schnabel dan Wagner, 2005).

Lanjutan daripada itu, terdapat empat corak hubungan antara kesatuan sekerja dengan parti politik kiri: (i) pengaplikasian model Lenin, (ii) kesatuan sekerja menubuhkan parti politik kiri, (iii) hubungan saling bergantung antara kesatuan sekerja dengan parti politik kiri, serta (iv) kesatuan sekerja bekerjasama dengan parti politik kiri tetapi tidak mahu bersekutu (Hayward, 1980). Namun, tidak semua anggota kesatuan sekerja memiliki ideologi politik kiri. Ada anggota atau kesatuan sekerja yang sayap kanan dan konservatif. Aliran ini biasanya akan bertentangan dengan ideologi kiri (Stöss, 2017). Malah, terdapat kesatuan sekerja kuning dan kesatuan dalam syarikat yang berkomplot dengan majikan.

Maka, secara ideal, sesiapa sahaja berhak untuk menyertai atau menubuhkan kesatuan sekerja. Dengan demikian, unsur kedua berikut perlu dipertimbangkan. Pekerja-pekerja menyertai kesatuan sekerja kerana ingin mendapatkan sesuatu sebagai balasan. Mereka menjangkakan kesatuan sekerja dapat melindungi pekerjaan mereka melalui perundingan kolektif dan aktiviti melobi pemerintah (Acemoglu dan Robinson, 2013). Anggota-anggota kesatuan sekerja sebegini lebih fokus kepada punca pendapatan berbanding dengan matlamat politik. Oleh sebab itu, keanggotaan seperti ini adalah sekadar untuk mengurangkan ketidakpuasan di tempat kerja (Premack dan Hunter, 1988). Tujuan tersebut cumalah kesedaran pekerjaan (*job consciousness*) dan berbentuk instrumental. Kesedaran ini berbeza dengan unsur pertama yang erat dengan kesedaran kelas (*class consciousness*) dan kerana ideologi (Griffin dan Svensen, 1996).

Terdapat banyak faktor individu yang menyumbang dalam keanggotaan kesatuan sekerja. Namun, faktor jantina lelaki dan usia senior ialah dapatan paling konsisten dalam kajian-kajian lepas. Ramai pekerja lelaki yang menganggotai kesatuan sekerja berbanding dengan pekerja perempuan. Jurang ini wujud kerana pekerja perempuan terbeban dengan tanggungjawab sebagai pengurus keluarga dan rumah tangga (Amini et al., 2018; Ledwith, 2012; Brady, 2007; Metochi, 2002; Fiorito dan Greer, 1986). Akibatnya, mereka kurang diwakili dalam kesatuan sekerja dan tidak dapat menuntut hak-hak perempuan yang tidak difahami oleh pekerja lelaki. Contohnya, hak-hak cuti hamil, cuti bersalin dan cuti haid. Malah, majoriti pemimpin kesatuan sekerja adalah lelaki (Crinis, 2008; Rohana Ariffin, 1997). Pekerja perempuan tidak bersalah. Puncanya adalah kemaskulinan kesatuan sekerja. Menariknya, meskipun tidak ramai, anggota perempuan lebih setia terhadap kesatuan sekerja berbanding dengan anggota lelaki (Schnabel, 2012; Kirton dan Healy, 1999).



Golongan muda juga selalu dianggap lebih peka terhadap isu-isu demokrasi dan kebebasan. Tetapi, bertentangan dengan hujah itu, hubungan usia muda dengan keanggotaan kesatuan sekerja adalah kurang signifikan. Pekerja-pekerja muda kurang tertarik untuk menjadi anggota kesatuan sekerja berbanding dengan pekerja-pekerja yang lebih tua (Tailby dan Pollert, 2011; Kretsos, 2011; Bailey et al., 2009; Bryson dan Gomez, 2005). Kebanyakannya berpunca daripada pengetahuan sedikit tentang kesatuan sekerja atau kurang interaksi dalam kalangan pekerja. Oleh sebab itu, peranan kesatuan sekerja menjadi tidak jelas bagi pekerja muda. Keadaan ini berlainan bagi pekerja yang lebih tua. Mereka lebih berpengalaman dan memahami masalah-masalah di tempat kerja. Namun, keengganan ini tidak bermaksud pekerja muda adalah antikesatuan. Perbezaan ini terjadi kerana mereka tidak dapat bergerak seiring dengan anggota senior dalam kesatuan sekerja, yang berbeza cara dan pemikiran dengan mereka (Waddington dan Kerr, 2002). Malah, jika pekerja-pekerja muda mendapat maklumat secukupnya dan sedar tentang kepentingan kesatuan sekerja, mereka mungkin menyertai kesatuan sekerja (Vandaele, 2012).

Sementara itu, pelbagai teori membahaskan faktor-faktor menganggotai kesatuan sekerja. Tetapi, kurang penjelasan tentang punca-punca seseorang meninggalkan kesatuan sekerja. Lazimnya, faktor peribadi apabila pekerja menukar pekerjaan atau bersara (Waddington, 2006). Namun, terdapat sebab lain yang membuatkan pekerja tidak lagi menganggotai kesatuan sekerja. Misalnya, ketidaksepakatan dengan kesatuan sekerja atau ketidakberkesanan kesatuan sekerja dalam menyelesaikan keluhan pekerja (Jodar et al., 2011). Bahkan, ada pekerja yang tidak pernah menjadi anggota kerana tidak ada kesatuan sekerja di tempat kerja. Apatah lagi, kos pengorganisasian adalah lebih tinggi berbanding dengan tempat kerja yang sudah memiliki kesatuan sekerja (Bryson dan Gomez, 2005).