

Migrasi Pekerja Asing di Malaysia: Pembaharuan Dasar ke Arah Perlindungan dan Pendigitalan

Foreign Worker Migration in Malaysia: Policy Reforms Toward Protection and Digitalisation

Choo Chin, Low*

History Section, School of Distance Education, Universiti Sains Malaysia, 11800 Gelugor, Pulau
Pinang, Malaysia

*Penulis Koresponden: lowc@usm.my

Received: 15 July 2024; **Revised:** 11 February 2025 **Accepted:** 06 May 2025; **Published:** 16 May 2025

To cite this article (APA): Low, C. C. (2025). Migrasi Pekerja Asing di Malaysia: Pembaharuan Dasar ke Arah Perlindungan dan Pendigitalan. *Perspektif Jurnal Sains Sosial Dan Kemanusiaan*, 17(1), 123-140. <https://doi.org/10.37134/perspektif.vol17.1.8.2025>

To link to this article: <https://doi.org/10.37134/perspektif.vol17.1.8.2025>

Abstrak

Sejak 2010, Malaysia telah melaksanakan beberapa pembaharuan untuk melindungi kebajikan pekerja asing. Kajian ini menyingkap dua pembaharuan dalam merombak semula proses pengambilan dan pengurusan pekerja asing iaitu penamatan syarikat penyumberan luar dan pendigitalan sistem permohonan pekerja asing. Kajian ini meneliti dua persoalan kajian: 1) Bagaimanakah kerajaan mengimplementasikan dasar pengambilan pekerja asing tanpa orang tengah? 2) Apakah implikasi perubahan dasar kepada industri pekerja asing? Pembaharuan ini penting kerana ia menangani isu seperti eksploitasi pekerja asing oleh ejen, perhambaan hutang dan pemerdagangan manusia. Kos pengambilan pekerja asing menjadi lebih murah apabila peranan orang tengah dihapuskan dan proses pengurusan pekerja asing didigitalkan. Pendigitalan menghapuskan penglibatan pihak ketiga atau broker, menghalang ejen daripada mengenakan kos pemprosesan yang tinggi dan memudahkan proses pengambilan. Kajian ini menggunakan metodologi kajian kualitatif berdasarkan analisis dokumen. Analisis ini berasaskan rekod Hansard, laporan rasmi organisasi antara kerajaan, kenyataan akhbar oleh organisasi bukan kerajaan, media massa dan bahan sekunder. Kajian ini mendapati bahawa pembaharuan dalam polisi pengurusan pekerja asing di Malaysia mempunyai dua implikasi. Pertama, ia menunjukkan usaha kerajaan untuk mengeluarkan elemen perniagaan daripada industri perekrutan. Kedua, ia menunjukkan peralihan daripada tindakan penguatkuasaan kepada usaha untuk menjaga kebajikan dan perlindungan pekerja asing.

Kata kunci: broker, FWCMS, migrasi buruh, pekerja asing, pendigitalan, perlindungan

Abstract

Since 2010, Malaysia has implemented several reforms to protect the welfare of foreign workers. This study examines two reforms in revamping the recruitment and management of foreign workers: the termination of outsourcing companies and the digitalisation of the foreign worker application system. This study examines two research questions: 1) How does the government implement the policy of hiring foreign workers without intermediaries? 2) What are the implications of the policy change for the foreign worker industry? These reforms are important because they address issues such as the exploitation of foreign workers by agents, debt slavery and human trafficking. The cost of hiring foreign workers is reduced significantly when the role of the middleman or broker is eliminated and the process of managing foreign workers is digitalised. Digitalisation eliminates the involvement of third parties, prevents agents from incurring high processing costs, and simplifies the recruitment process. This study uses a qualitative research methodology based on document analysis. The analysis draws upon Hansard records, official reports from intergovernmental organisations, press releases from non-governmental organisations, news media and secondary literature. This study found that the reform of foreign worker management in Malaysia has two implications. First, it indicates the government's efforts to remove the

business element from the recruitment industry. Second, it shows a gradual shift from harsh enforcement operations to the protection of foreign workers.

Keywords: *broker, digitalisation, foreign worker, FWCMS, labour migration, welfare*

PENGENALAN

Kebajikan pekerja asing terjejas apabila mereka bergantung kepada orang tengah, ejen dan broker buruh. Pekerja asing sangat bergantung kepada ejen mereka untuk perkara seperti perumahan, insurans perubatan, permit kerja dan status pekerjaan mereka di Malaysia. Ejen yang memutuskan jenis pekerjaan, lokasi dan cara gaji pekerja dibayar (Verité, 2014). Mereka menjadi pekerja tanpa dokumen apabila direkrut tanpa majikan yang sebenar, mereka bekerja dengan majikan lain di bawah permit kerja majikan yang sebenar, memasuki Malaysia dengan permit kerja palsu atau melarikan diri daripada majikan mereka (Garcés-Mascareñas, 2012). Disebabkan kerangka sistem yang lemah dan dasar pengurusan pekerja asing yang tidak kukuh, syarikat pengambilan pekerja yang berlesen dan agensi yang tidak berlesen (informal) berkembang dengan pesat. Agensi perekrutan berlesen dibenarkan oleh kerajaan untuk mengendalikan migrasi pekerja, tetapi mereka tidak dapat mengawal operasi mereka dengan baik (Spaen & van Naerssen, 2018). Aktiviti yang tidak terkawal oleh syarikat penyumberan luar, pengkomersialan dan penswastan sistem perekrutan pekerja asing telah menjejaskan perlindungan pekerja asing. Mulai 2010, kerajaan Malaysia beralih kepada pendekatan kerajaan-dengan-kerajaan, atau G2G dengan menghentikan secara beransur-ansur ejen, broker dan firma penyumberan luar daripada industri migrasi buruh. Pada masa yang sama, kerajaan telah mendigitalkan proses perekrutan dan pengurusan pekerja asing dengan menggunakan platform berasaskan internet. Pendigitalan akan membolehkan kerajaan mengawal selia proses pengambilan pekerja, mengurangkan penyelewengan dan menghapuskan ejen yang tidak bertanggungjawab (Low, 2020). Kajian ini meneliti dua persoalan kajian: 1) Bagaimanakah kerajaan mengimplementasikan dasar pengambilan pekerja asing tanpa orang tengah? 2) Apakah implikasi perubahan dasar kepada industri pekerja asing?

Isu lambakan dan eksploitasi pekerja asing berlaku apabila pengrekrutan dikomersialkan dan diswastakan oleh agensi swasta. Penglibatan agensi swasta menyebabkan perubahan, termasuk peningkatan kos pengambilan pekerja secara sah ke Malaysia. Sebagai akibat daripada model perniagaan yang menggunakan pelbagai lapisan ejen dan subejen yang membolehkan pihak ketiga mendapat keuntungan daripada proses pengambilan pekerja, pekerja migran menghadapi keadaan yang teruk. Struktur model perniagaan berlapis yang melibatkan banyak ejen dan subejen sering membolehkan pihak ketiga mengambil keuntungan berlebihan, menyebabkan pekerja migran menghadapi beban kewangan, perhambaan hutang dan risiko buruh paksa. Kos pengambilan pekerja meningkat kerana penggunaan broker buruh dan ejen. Akibatnya, migran banyak berhutang di negara asal mereka dan terperangkap dalam kerja paksa dan perhambaan moden untuk membayar hutang mereka. Kerajaan cuba menghapuskan perhambaan hutang dengan merombak semula sistem perekrutan (Hall, 2019). Proses migrasi ke Malaysia adalah rumit dan mahal bagi pekerja asing yang membayar antara MYR 9,000 hingga MYR 14,000 bergantung kepada sektor pekerjaan mereka dan negara asal. Kos sebenar adalah jauh lebih tinggi daripada kos yang ditetapkan dalam Memorandum of Understanding (MoU) dengan negara asal seperti Indonesia, apabila proses tersebut melibatkan caj oleh perantara (seperti agensi pekerjaan swasta dan syarikat *outsourcing*). Oleh itu, industri pengambilan pekerja migran menghasilkan keuntungan yang kebanyakannya memihak kepada orang tengah pihak ketiga (World Bank, 2015). Sebagai contoh, dalam koridor migrasi Nepal–Malaysia, pekerja Nepal dikenakan bayaran untuk caj pengrekrutan yang telah pun ditanggung oleh majikan Malaysia termasuklah yuran visa, permit kerja, saringan perubatan di Nepal, perlindungan insurans dan kos tiket penerbangan. Proses pengambilan pekerja yang tidak telus disebabkan oleh salah laku ejen buruh di Nepal dan kurangnya kesedaran dalam kalangan pekerja (Wahab, 2020). Pekerja Nepal membayar antara RM 2,940 hingga RM 9,080 (USD 743 hingga USD 2,295) untuk jumlah kos pengrekrutan di Nepal untuk bekerja di Malaysia. Pekerja perlu bekerja lebih dari lapan bulan untuk membayar hutang ini. Keadaan ini membawa kepada perhambaan hutang dan risiko buruh paksa (Verité, 2019).

Kumpulan advokasi hak pekerja dan pertubuhan bukan kerajaan (NGO) mendesak kerajaan untuk merangka dasar nasional yang menyeluruh mengenai pengambilan, penempatan dan pengambilan pekerja asing. Menurut Tenaganita, sebuah pertubuhan hak asasi migran, pekerja asing dianggap sebagai objek dalam isu perdagangan manusia dan mereka diletakkan dalam keadaan buruh paksa. Hal ini disebabkan kerana keadaan hidup pekerja asing masih tidak dilindungi sepenuhnya oleh kerajaan Malaysia. Tenaganita menyatakan bahawa dunia perniagaan telah mendorong dasar pekerja asing yang mengkomodifikasikan buruh migran. Eksploitasi buruh dan perdagangan manusia akan terus berkembang tanpa perubahan menyeluruh dalam dasar pekerja asing (Pillai, 2018). Majikan dan ejen mendapat keuntungan daripada industri pekerja asing kerana dasar migrasi pekerja ada kekurangan. Layanan terhadap pekerja migran menunjukkan kurangnya pengiktirafan terhadap sumbangan ekonomi yang mereka lakukan. Sebuah pertubuhan bukan kerajaan bernama "*North South Initiative*" mencadangkan polisi migrasi buruh nasional yang menyeluruh yang melindungi keselamatan dan kebajikan untuk menunjukkan penghargaan kepada pekerja asing (Chow, 2019). Hak asasi migran terjejas oleh penguatkuasaan berterusan Jabatan Imigresen terhadap pekerja asing tanpa izin (PATI). Dari perspektif perundangan, PATI dilabelkan sebagai "tidak sah" atau "tidak berdokumen". Mereka menjadi tidak berdokumen bukan kerana kesilapan mereka sendiri, tetapi disebabkan aktiviti perdagangan manusia, penipuan ejen yang berkaitan dengan proses mendapatkan permit di Malaysia, eksploitasi majikan yang menyebabkan pekerja melarikan diri dan tidak berdokumen, kekurangan akauntabiliti dalam rangkaian komersial syarikat penyumberan luar dan ejen swasta dan ketidakcekapan penguatkuasaan sempadan (Civil Society Organisation, 2018).

Disebabkan sistem pengambilan dan pengurusan pekerja asing sedia ada di Malaysia meletakkan pekerja asing di bawah kelolaan orang tengah atau ejen yang tidak bertanggungjawab, pembaharuan polisi dan institusi yang berkaitan dengan pengurusan pekerja asing adalah sangat diperlukan. Sistem perundangan buruh juga tidak melindungi kebajikan pekerja asing dengan baik. Disebabkan polisi kerajaan terhadap kemasukan pekerja asing bertujuan untuk memenuhi permintaan buruh jangka pendek dan memaksimumkan nilai ekonomi negara, kerangka perundangan nasional tidak dapat melindungi hak pekerja asing (Chin, 2019). Pekerja asing mengalami diskriminasi undang-undang buruh seperti tidak mempunyai kontrak pekerjaan, majikan menghalang mereka daripada menyertai kesatuan sekerja, tidak mempunyai insurans untuk kemalangan di tempat kerja, tidak dibayar upah, pemecatan jawatan yang tidak adil, pemotongan gaji yang berlebihan dan keadaan tempat hidup yang tidak adil. Apabila majikan gagal memperbaharui permit kerja mereka, pekerja mereka menjadi tidak berdokumen dan terdedah kepada tindakan penguatkuasaan Jabatan Imigresen (Devadason & Chan, 2014; ILO, 2018). Pergantungan kepada broker buruh dan pengantara di bawah sistem penyumberan luar telah menjejaskan kebajikan pekerja asing secara negatif. Orang tengah sering mengambil komisen yang tinggi, meninggalkan pekerja dengan gaji bersih yang jauh lebih rendah daripada yang dijanjikan. Pada dasarnya, syarikat penyumberan luar bertanggungjawab untuk mengawasi kebajikan pekerja, termasuk menyediakan penginapan, pengangkutan dan faedah perubatan. Secara praktiknya, kebajikan pekerja tidak dilindungi secukupnya kerana pemantauan yang tidak berkesan oleh Jabatan Tenaga Kerja dan pelbagai penyelewengan oleh ejen menyebabkan keadaan bekerja dan kehidupan tidak bermutu, pekerja tidak dibayar gaji minimum dan tidak mendapat pekerjaan yang selamat. Di bawah sistem kontrak buruh yang dipanggil ini, pengurusan dan akauntabiliti pekerja asing telah dipindahkan daripada majikan kepada syarikat penyumberan luar yang membawa kepada penyalahgunaan buruh oleh ejen merekrut. Majikan tidak bertanggungjawab atas status undang-undang, keadaan kerja atau pelanggaran tempat kerja (Abella & Martin, 2016; Verité, 2014; World Bank, 2015).

Rancangan Malaysia Kesebelas (RMK-11) (2016–2020) membawa pembaharuan besar dalam dasar pekerja asing dengan mengambil kira keperluan industri dan kesejahteraan migran. RMK-11 menetapkan penghapusan peranan syarikat penyumberan luar dan penyelarasan proses perekrutan di bawah Kementerian Sumber Manusia (KSM). Dasar yang berkaitan dengan pengurusan pekerja asing termasuk memantau kesejahteraan pekerja migran terletak pada KSM. Prinsip tanggungjawab mutlak (*Strict Liability Principle*) akan menjadikan majikan bertanggungjawab secara langsung atas pengambilan dan kebajikan pekerja asing (Economic Planning Unit, 2015). Bagi menggantikan agensi swasta, kerajaan telah mengambil langkah untuk mewujudkan Pusat Setempat yang akan menentukan

keperluan pekerja asing mengikut sektor, mengesahkan dan meluluskan permohonan pekerja asing, serta memantau dan memberi maklum balas kepada semua perkara yang berkaitan dengan kebajikan pekerja asing. Dasar ini sangat penting kerana ia melihat perekrutan dan pengurusan buruh migran sebagai perkhidmatan dan bukan sebagai peluang perniagaan. Isu pekerja asing akan bertambah baik jika kerajaan mengasaskan pengambilan pekerja asing berdasarkan keperluan tenaga kerja sebenar, menghapuskan motif keuntungan dalam perekrutan pekerja asing dan mengambil kira kebajikan pekerja asing dalam merangka dasar yang komprehensif (Rasiah, 2019). Pada Julai 2018, KSM membuat janji untuk merombak semula sistem perekrutan dengan mengeluarkan aspek komersial daripadanya. Walaupun Malaysia sangat bergantung kepada pekerja asing, proses pengambilan pekerja dari negara sumber adalah rumit dan mahal. Mekanisme yang kompleks menghalang pekerja daripada datang ke Malaysia dari negara sumber seperti Nepal. Dengan menghapuskan intermediari, kerajaan juga menghapuskan peluang untuk berlakunya korupsi (Muhammad Apendy, 2018). Jawatankuasa Bebas Pengurusan Pekerja Asing ditubuhkan pada 2018 untuk mengawal selia pengurusan pekerja asing. Kajian semula undang-undang buruh telah diumumkan oleh KSM pada Mei 2018 untuk memastikan majikan menyediakan tempat tinggal yang selamat untuk pekerja migran mereka. Pengumuman tambahan pada September 2018 meningkatkan perlindungan keselamatan sosial untuk pekerja migran. Pada Oktober 2018, kerajaan mengumumkan penutupan syarikat penyumberan luar sebagai sebahagian daripada sistem pengambilan pekerja asing. Dengan pembaharuan polisi dan undang-undang perburuhan, kerajaan telah melihat betapa pentingnya kebajikan pekerja asing diambil kira (Tee, 2018; Varughese, 2018).

Kajian ini membincangkan dua pembaharuan polisi Malaysia mengenai pekerja asing yang bertujuan untuk meningkatkan kebajikan dan keselamatan pekerja migran; menutup operasi syarikat penyumberan luar dan mendigitalkan sistem permohonan pekerja asing. Kajian ini penting untuk membantu kerajaan menilai keberkesanan reformasi dasar dan memberi panduan kepada organisasi bukan kerajaan (NGO) dalam memperjuangkan hak pekerja migran. Pembaruan polisi pekerja asing adalah penting kerana ia boleh mengurangkan kebergantungan pekerja kepada ejen dan mencegah perdagangan manusia dan keadaan buruh paksa.

Sorotan Literatur: Polisi Pengurusan Migrasi Pekerja Asing Di Malaysia

Sebanyak 15% daripada orang yang bekerja di Malaysia adalah pekerja asing. Antara 2013 dan 2017, terdapat 2.120 juta (15.7%) pekerja asing; 2.111 juta (15.2%) pada tahun 2014; 2.127 juta (15.1%) pada tahun 2015; dan 2.235 juta (15.5%) pada tahun 2017. Kira-kira 70% pekerja asing tinggal di kawasan luar bandar. Majoriti pekerja asing diambil bekerja dalam sektor perkhidmatan, perlombongan, pembinaan, pertanian dan pembinaan (Khazanah Research Institute, 2018). Apabila ekonomi Malaysia berkembang, tenaga buruh pekerja asing memainkan peranan yang besar. Majoriti pekerja asing hanya mempunyai kemahiran rendah. Pada tahun 2017, pekerja asing merangkumi 51% tenaga kerja dalam pekerjaan berkemahiran rendah, 17% dalam pekerjaan separa mahir dan 2% dalam pekerjaan mahir. Oleh itu, pekerja asing melengkapi dan bukannya bersaing dengan pekerja tempatan yang mendominasi pekerjaan mahir dan separa mahir. Apabila dibandingkan dengan tenaga kerja rakyat Malaysia yang berjumlah 12.7 juta, jumlah pekerja asing ialah 2.3 juta pada tahun 2017 (Khazanah Research Institute, 2018). Laporan World Bank menganggarkan saiz populasi pekerja asing tanpa izin (PATI) antara 1.228 hingga 1.459 juta pada 2017 berbanding dengan jumlah populasi pekerja asing dengan izin (PATI) sebanyak 1.797 juta (Loh *et al.*, 2019). Sehingga 30 Jun 2019, Malaysia merekodkan 2.002 juta pekerja asing dengan izin yang majoriti berasal daripada Nepal, Bangladesh dan Indonesia (Rujuk Jadual 1). Pada 2022, pekerja asing dengan dokumen adalah 2.2 juta daripada jumlah 14.4 juta tenaga buruh di Malaysia. Sektor intensif buruh seperti pembinaan, pertanian, pembuatan, perkhidmatan, perlombongan dan pengkuarian telah mendorong permintaan pekerja migran (International Organization for Migration, 2023).

Jadual 1: Statistik Pas Lawatan Kerja Sementara (PLKS) Mengikut Pecahan Sektor Sehingga 30 Jun 2019

Bil	Warga- Negara	Perkilangan	Pembinaan	Perladangan	Perkhid- Matan	Pertanian	Pembantu Rumah Asing	Jumlah Keseluruhan	%
1	Indonesia	139,163	153,470	201,050	43,026	75,061	92,405	704,175	35.17
2	Bangladesh	207,394	216,880	30,938	93,651	19,951	115	568,929	28.41
3	Nepal	228,925	6,919	2,652	68,662	8,891	53	316,102	15.79
4	Myanmar	93,543	12,605	874	15,265	3,443	65	125,795	6.28
5	India	3,014	9,852	27,772	50,576	25,371	1,148	117,733	5.88
6	Pakistan	3,569	26,629	5,960	8,614	16,892	25	61,689	3.08
7	Filipina	4,399	2,653	3,111	6,275	3,695	32,277	52,410	2.62
8	Vietnam	13,022	1,850	57	2,090	618	540	18,177	0.91
9	Thailand	170	689	394	11,215	1,913	310	14,691	0.73
10	China	1,163	6,322	7	4,906	20	233	12,651	0.63
11	Sri Lanka	4,051	279	164	1,279	150	566	6,489	0.32
12	Kambodia	1,009	116	100	583	326	1,411	3,545	0.18
13	Lao Pdr	8	0	0	10	3	20	41	0
Jumlah		699,430	438,264	273,079	306,152	156,334	129,168	<u>2,002,427</u>	100
%		34.93%	21.89%	13.64%	15.29%	7.81%	6.45%		

Sumber: Kementerian Dalam Negeri, 2018.

Kemasukan pekerja asing dianggap sebagai fenomena sementara di Malaysia sejak tahun 1970-an. Status sementara mereka bertujuan untuk mengurangkan perbelanjaan perlindungan keselamatan sosial dan menghalang mereka daripada menjadi sebahagian daripada masyarakat Malaysia. Kerajaan melarang pengambilan pekerja asing baharu, menghantar pulang pekerja yang berlebihan dan pembaharuan permit kerja semasa krisis ekonomi (Garcés-Mascareñas, 2012). Malaysia telah mengawal pengambilan pekerja asing melalui kerjasama dua hala dengan 15 negara lain sejak tahun 1984, termasuk Indonesia, Thailand, Vietnam, Kemboja, Filipina, Laos, Nepal, Sri Lanka, India, Bangladesh, China, Pakistan, Uzbekistan, Turkmenistan dan Kazakhstan (World Bank, 2013). MoU berkenaan gagal memastikan pengambilan pekerja asing beretika dan mengawal kos penghijrahan mereka. Walaupun perjanjian kerjasama dua hala menunjukkan kos pengambilan pekerja, perbelanjaan sebenar jauh lebih tinggi kerana pekerja asing dikenakan bayaran tersembunyi oleh ejen atau pihak ketiga, bergantung kepada sektor pekerjaan dan negara asal mereka. Mekanisme pengambilan perniagaan-ke-perniagaan, di mana agensi swasta bekerjasama dengan subejen dan ejen perekrut di negara sumber, menyumbang kepada peningkatan kos migrasi untuk bekerja di Malaysia. Perkara ini menyebabkan pekerja asing memasuki Malaysia secara haram untuk mengelakkan perbelanjaan yang mahal atau untuk menetap di Malaysia melebihi tempoh kontrak pekerjaan mereka untuk membolehkan mereka membayar hutang kepada ejen. Sektor perekrutan telah menghasilkan keuntungan kepada pihak ketiga (World Bank, 2015). Penggunaan syarikat penyumberan luar untuk merekrut pekerja asing telah menghasilkan perniagaan yang menguntungkan dan meningkatkan permintaan pasaran untuk pekerja migran. Struktur pasaran buruh dan polisi pengambilan pekerja asing telah menggalakkan penggunaan broker dan meningkatkan eksploitasi pekerja. Faktor industri buruh asing yang menguntungkan dan bukannya permintaan pasaran untuk buruh asing yang sebenarnya telah mendorong kemasukan pekerja asing (Lee, 2017). Kes pemerdagangan manusia disebabkan oleh perniagaan broker swasta, di mana agensi perekrutan swasta membawa masuk pekerja tambahan untuk dijual. Kerana ia adalah majikan sebenar pekerja dan bertanggungjawab untuk menyimpan pasport mereka, membayar gaji mereka dan mengatur tempat tinggal mereka, sistem penyumberan luar pekerja asing melemahkan perlindungan pekerja migran (Kaur, 2012).

Salah satu punca utama pelanggaran hak pekerja migran adalah ketidakseimbangan kuasa antara majikan dan pekerja. Pekerja migran sering berhadapan dengan pelbagai bentuk eksploitasi dalam bentuk buruh paksa apabila majikan mengawal pembaharuan permit kerja mereka. Jika majikan gagal atau enggan memperbaharui permit mereka, mereka menjadi tidak berdokumen (International Labour Organisation, 2018). Dasar visa dan permit kerja ini mengikat status pekerja migran kepada majikan mereka. Ini mengakibatkan mereka terdedah kepada pemecatan, laporan dan pengusiran jika mereka mempertikaikan pengaturan kerja, gagal memenuhi jangkaan kerja atau tidak mengikuti arahan (Verité, 2014). Ia menjadikan pekerja asing bergantung kepada sokongan berterusan majikan mereka untuk memperbaharui pas imigresen mereka (Nah, 2012). Disebabkan status undang-undang mereka yang tidak menentu, sebarang konflik dengan majikan atau ejen boleh menyebabkan pekerja menjadi tidak berdokumen. Satu kajian yang dijalankan oleh Centre for Research on Multinational Corporations (SOMO) mendapati bahawa pekerja migran mempunyai hak yang lemah di Malaysia dan sering berdepan dengan dasar dan amalan anti-migran yang menindas (SOMO, 2013). Laporan bersama yang disediakan oleh Persekutuan Majikan Malaysia dan Pertubuhan Buruh Antarabangsa mengenal pasti faktor-faktor yang menyumbang kepada amalan buruh paksa di Malaysia dalam kalangan majikan iaitu majikan kurang kesedaran tentang kerja paksa, kurang pengetahuan tentang polisi, bimbang pekerja tidak bekerja, menerima amalan buruh paksa sebagai norma industri dan tindakan sengaja oleh majikan yang ingkar. Bagi pekerja pula, faktor termasuk maklumat mengelirukan yang diberikan kepada mereka, diselewengkan oleh ejen pengambilan, lokasi pekerjaan terpencil, kekurangan penguatkuasaan, bilangan pendakwaan yang terhad bagi kesalahan buruh paksa dan akses terhad kepada mekanisme aduan (Malaysian Employers Federation & International Labour Organization, 2019). Permintaan yang tinggi terhadap pekerja asing nampaknya menjadi faktor pendorong kepada aktiviti pemerdagangan manusia berterusan di Malaysia. Malaysia menghadapi dua cabaran utama dalam menangani isu pemerdagangan orang iaitu aspek penguatkuasaan dan proses pendakwaan yang tertunda (Othman et al, 2023).

Dollah & Abdullah (2015) berpendapat bahawa dasar kerajaan mengenai pendatang dan pekerja asing tidak pernah konsisten kerana sekiranya kerajaan mengambil tindakan tegas untuk menangani isu tenaga kerja asing, kelangsungan ekonomi negara akan terjejas. Oleh itu, walaupun kerajaan bercakap tentang mengambil tindakan tegas terhadap pekerja asing, ia menghadapi cabaran sebenar untuk menangani isu ini kerana keperluan tenaga kerja yang mendesak dalam sektor ekonomi utama negara. Apabila kerajaan mengambil tindakan tegas untuk menangani isu pekerja asing, ia hanya akan menimbulkan lebih banyak isu kepada ekonomi negara. Kajian oleh (Ajis et al., 2022) mendapati bahawa kerajaan menghadapi dilema dalam menguruskan pekerja asing, terutamanya apabila merangka dasar. Terdapat dua kelemahan yang wujud. Yang pertama ialah hakikat bahawa banyak pihak terlibat dalam pembuatan dasar dan yang kedua ialah matlamat dasar tidak jelas. Percanggahan kepentingan boleh timbul apabila banyak pihak seperti kementerian dan agensi, terlibat dalam proses pembuatan dasar pekerja asing. Aziz & Saad (2022) berpendapat bahawa sistem pengurusan sedia ada berfungsi dengan baik untuk mengawal bilangan pekerja asing, tetapi tidak mampu membawa penggunaan teknologi kepada industri untuk meningkatkan produktiviti. Majikan dan industri cenderung untuk menggaji pekerja asing dengan upah yang rendah dan tidak bersedia untuk ke arah penggunaan teknologi. Kerajaan juga dianggap kurang komitmen dalam mengurangkan kebergantungan industri kepada tenaga buruh asing. Bagi Wahab (2020), majikan mempunyai peranan yang sama penting dalam memupuk dan memudahkan pengambilan pekerja, terutamanya dalam industri migrasi. Pada asasnya, majikan mencipta peluang kerja dan ini membolehkan proses pengambilan pekerja berlaku. Oleh itu, majikan mempunyai pengaruh pasaran untuk memujuk perekrut buruh untuk menyediakan perkhidmatan pengambilan semula sejajar dengan jangkaan majikan mereka. Dengan komitmen dasar yang jelas dan panduan untuk mengamalkan pengambilan beretika, majikan boleh mempengaruhi perekrut buruh dan pengantara untuk memastikan pengendalian pengambilan semula yang beretika.

Dasar kerajaan bergilir-gilir antara mengetatkan kawalan imigresen dan melembutkannya melalui pemberian pemutihan. Sejak 1989, amalan pengusiran telah ditambah dengan program pemutihan berkala untuk menggalakkan penyingkiran secara sukarela (Devadason & Chan, 2014; Kassim, 1997). Pasaran gelap yang berkembang pesat untuk pekerjaan haram telah menjadikan usaha pengusiran tidak dapat dikekalkan. Disebabkan saluran rasmi pengambilan buruh yang perlahan dan

mahal, saluran tidak rasmi - kemasukan haram - dicari oleh kebanyakan pendatang. Selain itu, langkah-langkah yang dilaksanakan sebahagian besarnya bersifat sementara dan tidak berjaya dalam menyekat migrasi pekerja tanpa izin. Kemasukan pendatang tanpa izin akan berterusan selagi proses penrekrutan masih rumit, mahal dan memakan masa (Chin, 2002; Garcés-Mascareñas, 2012; Kassim, 1997). Kawalan migrasi tertumpu kepada operasi serbuan yang dipergiatkan dan yang menjenayahkan pendatang daripada melindungi mereka. Pengusiran telah menjadi sebahagian daripada instrumen penghijrahan Malaysia dengan operasi pengesanan, serbuan, penahanan dan pengusiran telah menjadi rutin harian untuk menguruskan aliran migrasi haram. Sejak 1992, kempen operasi berterusan yang dikenali sebagai Ops Nyah I dan Ops Nyah II telah dijalankan untuk mengurangkan bilangan pendatang tanpa izin. Mana-mana migran yang ditangkap semasa kedua-dua operasi penguatkuasaan akan dihantar ke pusat tahanan dan kemudian dihantar pulang selepas menjalani hukuman, termasuk denda, penahanan dan dalam beberapa kes sebatan (Kassim & Mat Zin, 2011). Kerajaan telah mempergiatkan tindakan keras terhadap pendatang tanpa izin dari semasa ke semasa melalui Ops Nyah I (1992), Ops Nyah II (1992), Ops Tegas (2005), Ops 6P Bersepadu (2013), Ops Mega (2017), Ops Mega 2.0 (Februari 2018), dan Ops Mega 3.0 (Julai 2018) (Amnesty International Malaysia, 2018; Loh et al., 2019; Omar, Mokhtar, & Low, 2016).

Dalam sejarah migrasi buruh Malaysia, terdapat beberapa krisis pekerja asing yang mengakibatkan konflik diplomatik apabila negara asal meletakkan moratorium penempatan pekerja mereka. Kerana penderaan yang meluas, kerajaan Filipina dan Indonesia berhenti menghantar pekerja mereka ke Malaysia pada tahun 2009, dan kemudian diikuti oleh Kemboja pada tahun 2011. Sehingga MoU yang baharu dibincangkan untuk meningkatkan hak dan perlindungan pekerja, larangan penghantaran pekerja berterusan. Kerana perjanjian dua hala yang sedia ada berbeza bagi setiap negara asal yang terlibat, tidak ada keseragaman yang konsisten. Akibatnya, pelbagai dasar digunakan dalam proses pengambilan pekerja (Harkins, 2016). Kebajikan pekerja asing juga tidak dilindungi oleh kerjasama antarabangsa dengan negara asal mereka. MoU 2006 tidak melindungi kebajikan pekerja domestik Indonesia. MoU Malaysia-Indonesia (2006) dikritik kerana tidak memberikan garis panduan gaji minimum dan membenarkan majikan Malaysia menyimpan visa mereka (World Bank, 2013). Pada Julai 2009, Indonesia melarang penghantaran pembantu rumah asing ke Malaysia selepas mengetahui laporan tentang penderaan pembantu rumah oleh majikan mereka. Orang Indonesia berdemonstrasi di kediaman Kedutaan Besar Malaysia di Jakarta mengenai isu penderaan pembantu rumah yang menimbulkan ketegangan dalam hubungan dua hala. Malaysia mengambil tindakan dengan mewujudkan talian bantuan, menjalankan pemeriksaan di rumah dan menemu bual pembantu rumah dan majikan (Zulfakar & Singh, 2010).

Dengan Indonesia, MoU mengenai pengambilan dan penempatan pembantu rumah telah ditandatangani pada 2011. Larangan dua tahun oleh Indonesia terhadap penghantaran pembantu rumah telah ditarik balik oleh MoU ini. Pembantu rumah telah mengadu tentang pelanggaran hak asasi mereka, termasuk penderaan fizikal, tidak menerima pampasan dan bekerja selama 14 jam sehari selama tujuh hari seminggu (Purwaningsih, 2011). Syarat baharu telah ditetapkan oleh MoU baru-baru ini, seperti pekerja mesti menyimpan pasport, deposit gaji terus ke akaun bank dan cuti mingguan satu hari. Kos perekrutan pekerja dikenakan pada kadar RM1,800 dengan kos tambahan RM2,711 yang ditanggung oleh majikan. Kontrak pekerjaan standard adalah perlu. Walau bagaimanapun, perjanjian kerjasama ini tidak mencapai gaji minimum (Harkins, 2016). Perlindungan migran adalah lemah, terutamanya untuk pembantu rumah. Dari 2016 hingga 2018, sekitar 120 orang Indonesia meninggal dunia di Malaysia. Ramai orang Indonesia bekerja di Malaysia secara haram kerana mereka menjadi mangsa sindiket pemerdagangan manusia. Oleh kerana sistem migrasi sah adalah mahal dan kompleks, pekerja Indonesia yang mencari pekerjaan di luar negara lebih terdedah kepada pemerdagangan manusia (Barker, 2018).

METODOLOGI KAJIAN

Data untuk kajian ini diperolehi daripada empat set dokumen: 1) perbahasan parlimen (dokumen Hansard) mengenai berkaitan dengan isu buruh; 2) laporan oleh pertubuhan antara kerajaan (Bank Dunia, Pertubuhan Buruh Antarabangsa, Pertubuhan Antarabangsa untuk Migrasi dan Verité) berkaitan migrasi dan buruh paksa, 3) kenyataan akhbar oleh organisasi bukan kerajaan dan 4) artikel media massa (*Edge Markets, Free Malaysia Today, MalayMail, Malaysiakini, Malaysian Times, News Straits Times, Star Online and Sun Daily*) mengenai perkembangan polisi kerajaan. Kajian ini menggunakan analisis dokumen sebagai metodologi kajian kualitatif. Kandungan dikategorikan secara sistematik menggunakan teknik analisis konten berdasarkan kaitannya dengan persoalan kajian (Bowen, 2009). Kaedah ini digunakan untuk menjana tafsiran daripada data teks, membolehkan pemahaman yang lebih mendalam tentang keadaan di mana teks itu digunakan. Jawapan kepada persoalan kajian kemudiannya diperolehi daripada inferens yang diambil daripada teks (Krippendorff, 2019).

HASIL KAJIAN DAN PERBINCANGAN

Penamatan Peranan Syarikat Penyumberan Luar

Proses pengambilan pekerja asing melalui syarikat penyumberan luar dan agensi pekerjaan swasta (*private employment agencies* atau PEA) telah mengutamakan pendekatan perniagaan ke perniagaan yang melibatkan pihak ketiga. Lebih 1,000 PEA berdaftar dengan Kementerian Sumber Manusia dan 280 syarikat penyumberan luar menguruskan 80,000 pekerja asing. Sementara PEA memindahkan pekerja ke syarikat atau majikan pekerja sebenar, syarikat penyumberan luar bertindak sebagai majikan pekerja yang sah. Syarikat penyumberan luar menyelia kontrak pekerja, visa, pembaharuan permit kerja, pembayaran gaji, insurans dan penginapan menjauhkan majikan daripada tanggungjawab undang-undang terhadap pekerja asing mereka. Sebanyak 80,000 pekerja migran di bawah syarikat penyumberan luar menunjukkan pergantungan besar kepada sistem ini, pekerja sering menghadapi eksploitasi akibat kurangnya pemantauan oleh Jabatan Tenaga Kerja (World Bank, 2015). Penggunaan sistem syarikat penyumberan luar (*outsourcing companies* atau OSC) menjelaskan tentang hak asasi pekerja asing. Diluluskan oleh kerajaan pada tahun 2005, fungsi OSC telah dilaksanakan semula pada tahun 2006. Pada mulanya, sistem ini kurang diatur dan dipantau dan tidak ada garis panduan tentang bagaimana majikan bertanggungjawab terhadap pekerja mereka. OSC menandatangani perjanjian dengan majikan yang membayar kepada OSC untuk mengawasi pengambilan dan pengurusan pekerja asing dan pekerja menandatangani kontrak pekerjaan dengan OSC. Sistem kontrak buruh ini membenarkan OSC mengambil alih pengurusan dan tanggungjawab pekerja asing daripada majikan. Namun, pemantauan terhadap OSC oleh pihak kerajaan sangat lemah menyebabkan pekerja tidak menerima gaji minimum dan bekerja dalam keadaan tidak selamat. Pada asasnya, OSC bertanggungjawab untuk memantau kebajikan pekerja, seperti kemudahan tempat tinggal, pengangkutan dan rawatan perubatan. Dalam realiti, kebajikan pekerja tidak dilindungi dengan baik kerana Jabatan Tenaga Kerja tidak memantau dengan baik. Ejen yang melakukan penipuan menyebabkan pekerja tidak menerima gaji minimum dan bekerja dalam persekitaran kerja dan tempat tinggal yang tidak memuaskan (Abella & Martin, 2016; ILO, 2018).

Perniagaan penyumberan luar menggaji pekerja secara langsung dengan mendapatkan visa mereka dan mengendalikan rundingan kontrak, menguruskan senarai gaji dan menyediakan penginapan, makanan dan insurans kepada mereka. Kaedah penyumberan luar, bagaimanapun, tidak menghubungkan permit pekerja dengan majikan tertentu (Devadason, 2021). Pekerja di Malaysia sering menghadapi cabaran apabila cuba mengambil tindakan undang-undang terhadap majikan dan agensi pengambilan kerana ejen penyumberan luar cenderung untuk menyangkal dakwaan percanggahan kontrak. Majikan yang ingin mengupah akan mengelak tanggungjawab dengan mendakwa bahawa firma penyumberan luar adalah majikan rasmi. Ini menggambarkan keupayaan sesebuah entiti untuk mengelak akauntabiliti untuk keadaan kerja dengan menyerahkan tugas merekrut kepada organisasi swasta (Franck, Arellano, & Anderson, 2018). Kebajikan pekerja asing terjejas apabila mereka

bergantung kepada orang tengah, ejen dan broker buruh. Pekerja asing sangat bergantung kepada ejen mereka untuk perkara seperti perumahan, insurans perubatan, permit kerja dan status pekerjaan mereka di Malaysia. Ejen yang memutuskan jenis pekerjaan, lokasi dan cara gaji pekerja dibayar. Di kilang, banyak kes di mana pekerja yang mengalami kemalangan di tempat kerja tidak mempunyai perlindungan insurans dan tidak boleh membuat tuntutan melalui Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO). Ini kerana majikan mereka yang tidak menyumbang kepada PERKESO dan Kumpulan Wang Simpanan Pekerja (KWSP). Apabila kilang mengambil pekerja daripada syarikat penyumberan luar, mereka bekerja untuk syarikat penyumberan luar dan mereka bukan pekerja kilang yang sah. Oleh itu, mereka tidak mempunyai perlindungan PERKESO di kilang dalam kes kemalangan kerja (Hansard, 2018). Pihak industri berpendapat bahawa operasi syarikat penyumberan luar yang dilantik oleh kerajaan adalah isu utama. Sesetengah pihak ketiga, seperti yang didakwa oleh persatuan industri seperti Kongres Perdagangan Malaysia dan Kesatuan Perusahaan Malaysia, membawa masuk pekerja asing berlebihan, termasuk mereka yang tidak mempunyai dokumen kerja. Banyak ejen bertindak sebagai pembekal dengan mengambil pekerja tanpa memastikan permit kerja mereka sah sepanjang tempoh kerja mereka. Bagi industri, langkah penguatkuasaan pihak imigresen dan sikap tegas kerajaan terhadap pekerja asing tanpa izin telah mengganggu aktiviti perniagaan dan ekonomi. Pada masa yang sama, persatuan industri mengkritik dasar legalisasi pekerja migran, yang merupakan proses yang mahal dan rumit. Pihak berkepentingan industri mempersoalkan dasar pengurusan dan pengambilan pekerja migran dan meminta kerajaan menangani penyebab utama migrasi pendatang asing tanpa izin. Jabatan Imigresen melaporkan dua pekerja tanpa dokumen daripada setiap pekerja yang mempunyai dokumen (Teh & Shah, 2018).

Pada tahun 2011, tindakan kawal selia telah diambil untuk menghentikan pengeluaran lesen dan permit kerja baharu kepada perniagaan penyumberan luar berikutan isu seperti yuran tinggi yang dibayar oleh broker kepada pekerja dan syarikat. Pekerja dan firma asing membayar yuran penempatan dan pengambilan yang terlalu tinggi kepada organisasi penyumberan luar kerana kekurangan pematuhan. Penyumberan luar adalah kesilapan dasar kerana ia membawa kepada eksploitasi oleh broker penyumberan luar dan mengurangkan pengawasan kerajaan terhadap kemasukan migran (Devadason, 2021). Pada Ogos 2018, perdana menteri mengumumkan bahawa mereka akan membaharui dasar pekerja asing dengan menubuhkan sebuah jawatankuasa bebas untuk menyelaras dasar dan pengurusan pekerja asing (Independent Committee, 2018). Jawatankuasa itu diketuai oleh Hishamuddin Yunus, bekas hakim Mahkamah Rayuan dan terdiri daripada 13 wakil daripada Kementerian Sumber Manusia dan Kementerian Dalam Negeri. Untuk membuat pelan yang komprehensif untuk pengambilan pekerja asing, jawatankuasa ini telah melibatkan semua pihak yang berkepentingan dari seluruh negara (Looi, 2018). Pada Oktober 2018, Jawatankuasa Bebas Pengurusan Pekerja Asing mencadangkan bahawa kerajaan secara beransur-ansur menamatkan peranan syarikat penyumberan luar dalam pengambilan pekerja asing. Kementerian Sumber Manusia akan mengawal agensi pekerjaan swasta. Tugas pengambilan pekerja asing sebelum ini terletak di bawah 100 syarikat penyumberan luar. Syarikat penyumberan luar dikehendaki memindahkan pekerja asing mereka kepada majikan baharu. Tujuannya adalah untuk menghalang rasuah dan pemerdagangan manusia dengan memindahkan fungsi dan tanggungjawab daripada syarikat penyumberan luar (Tee, 2018). Jawatankuasa Bebas Pengurusan Pekerja Asing membuat keputusan untuk menamatkan operasi syarikat penyumberan luar berikutan aduan mengenai eksploitasi pekerja dan pemerdagangan manusia di bawah agensi pihak ketiga. Jika proses perekrutan dan penamatan peranan agensi pihak ketiga dihentikan, proses akan menjadi lebih mudah dan orang tengah yang mengambil keuntungan daripada sistem akan dihapuskan. Majikan menggunakan agensi pihak ketiga untuk memenuhi keperluan buruh jangka pendek mereka untuk mengelakkan proses pengambilan yang rumit. Walau bagaimanapun, jika permit kerja pekerja asing dimiliki oleh syarikat penyumberan luar, agensi pihak ketiga mengenakan yuran yang tinggi, kira-kira tiga puluh hingga empat puluh peratus daripada bayaran gaji bulanan. Sekiranya majikan memiliki permit kerja pekerja asing, bayaran untuk agensi berkisar antara dua puluh peratus dan dua puluh lima peratus (Ng, 2018).

Dasar baharu yang menghapuskan syarikat penyumberan luar melindungi kesejahteraan pekerja migran. Majikan boleh menawarkan gaji yang lebih baik kepada pekerja mereka jika mereka tidak menggunakan orang tengah. Menurut kesatuan sekerja, penghapusan peranan syarikat penyumberan luar adalah lebih baik untuk kedua-dua majikan dan pekerja. Lebih seratus syarikat penyumberan luar menghentikan perkhidmatan mereka pada 31 Mac 2019. Syarikat ini menguruskan 26,000 pekerja asing. Kementerian Sumber Manusia kini bertanggungjawab untuk mengambil pekerja asing. Syarikat akan memindahkan pekerja asing yang diambil olehnya kepada majikan yang dipilih. Orang yang tidak berjaya menyerap akan dihantar pulang selepas 31 Mac 2019. Jika tidak, mereka akan dianggap sebagai pendatang tanpa dokumen (Zainal, 2019). Disebabkan oleh perubahan dasar, pekerja asing menghadapi kemungkinan kehilangan status sah mereka dan menjadi tidak berdokumen yang tidak disebabkan oleh kesalahan mereka sendiri. Syarikat penyumberan luar, yang merupakan majikan kepada mereka ini, dijangka menghantar pulang mereka yang tidak diserap oleh perniagaan. Pekerja asing ini memasuki Malaysia untuk bekerja secara sah melalui syarikat penyumberan luar yang dilantik oleh kerajaan. Bagaimanapun, perubahan dasar menyebabkan mereka berdepan kemungkinan kehilangan status sah mereka. Adalah penting untuk mengakui bahawa hampir semua pekerja ini akan mengumpul hutang yang banyak untuk menampung perbelanjaan yang berkaitan dengan penghijrahan mereka untuk bekerja di Malaysia (Maliamauv, 2019). Selepas syarikat penyumberan luar ditamatkan, hanya agensi pengambilan pekerja yang dilesenkan oleh Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia (JTKSM) sahaja yang boleh membawa masuk pekerja asing. Agensi pengambilan adalah dilarang menggunakan syarikat penyumberan luar untuk memperoleh pekerja asing. JTKSM turut memberi amaran kepada semua majikan dan agensi pengambilan pekerja supaya tidak membawa masuk pekerja asing tanpa menawarkan pekerjaan kepada mereka atau mereka akan dikenakan penguatkuasaan imigresen (Bunyan, 2023).

Pendigitalan Sistem Pengurusan Pekerja Asing

Pada 15 Jun 2015, Sistem Pengurusan Berpusat Pekerja Asing (FWCMS atau *Foreign Workers Centralized Management System*) ditubuhkan untuk menangani pemeriksaan kesihatan dan permohonan visa pekerja asing. Langkah Jabatan Imigresen Malaysia (JIM) ke arah sistem elektronik sepenuhnya bertujuan untuk meningkatkan kecekapan proses permohonan visa dan menghapuskan peranan ejen dan caj tersembunyi. Permohonan visa pekerja asing, termasuk pembelian polisi insurans, memerlukan penggunaan eVDR (visa dengan rujukan). Hanya klinik berdaftar yang mempunyai sistem BioMedical boleh menerima pekerja asing untuk menjalani pemeriksaan kesihatan. Sistem FWCMS yang baharu tidak lagi menerima permohonan pekerja asing secara manual daripada JIM (Farik, 2015). Pembaharuan permit kerja dalam talian, yang bertujuan untuk mengurangkan peranan ejen, adalah satu lagi pembaharuan yang diperkenalkan. *MyEG Services Bhd* (*My Electronic Government*), sebuah syarikat swasta yang dilantik oleh kerajaan, menjalankan pembaharuan permit pekerja asing (Pas Lawatan Kerja Sementara) secara digital sejak 2015. Tujuan pembaruan ini adalah untuk meningkatkan kualiti perkhidmatan dan mengurangkan kesesakan sebanyak 50% di pejabat imigresen dan menangani isu penyelewengan dan persepsi negatif orang ramai tentang JIM. Terdapat banyak kritikan mengenai proses manual mengenai penglibatan pegawai dan ejen swasta dalam menggunakan sistem manual. Untuk setiap pekerja, majikan membayar ejen antara RM300 dan RM500 dan perbelanjaan ini kemudiannya dipindahkan kepada pekerja. Oleh itu, sistem elektronik ini menghalang ejen, sama ada yang berdaftar atau tidak berdaftar, daripada menerima komisen yang tidak sah daripada majikan mereka. Sistem juga melindungi pegawai imigresen daripada kritikan kerana dianggap bekerjasama dengan ejen (Malaysia, 2015).

Pembangunan FWCMS telah diwakilkan kepada dan disiapkan oleh Bestinet Sdn. Bhd., sebuah syarikat IT swasta Malaysia. Bestinet Sdn. Bhd., syarikat pertama di Malaysia yang membangunkan platform hujung ke hujung untuk mengurus pekerja asing, menawarkan kerajaan cara untuk menguruskan buruh asing di latar belakang, termasuk pemeriksaan kesihatan, pengesanan dokumen penipuan dan pencegahan penyamaran. Platform ini terdiri daripada kesihatan (mengakreditasi lebih 210 pusat perubatan di 12 negara), pematuhan (sekiranya pekerja asing yang berpotensi disenarai hitamkan oleh Malaysia, sistem akan memberi amaran kepada mereka dan menafikan mereka akses kepada pemeriksaan perubatan), keselamatan (merekod cap jari, wajah dan passport pekerja dan

memuatkan maklumat ini dalam masa nyata kepada Jabatan Imigresen di Malaysia untuk pelepasan keselamatan) dan kebajikan (memastikan penyediaan perlindungan insurans untuk pekerja asing sebelum ketibaan mereka) (FWCMS, 2019). Pada Jun 2015, Jabatan Imigresen mengisytiharkan bahawa tiada bayaran tambahan akan dikenakan untuk penggunaan Visa elektronik dengan Rujukan (eVDR). Ia telah dilaksanakan sepenuhnya pada 15 Jun 2015. Pada 1 Julai 2015, penghantaran manual permohonan visa oleh buruh asing telah dihentikan oleh Jabatan Imigresen. Bukti eVDR diperlukan untuk mendapatkan insurans bagi pekerja luar negara (Azim Idris, 2015). FWCMS telah digunakan untuk melaksanakan pemusatan pengambilan buruh asing. Sebagai sebahagian daripada usaha kerajaan untuk menyelaraskan pemprosesan pentadbiran pengambilan buruh asing Malaysia, sistem itu memudahkan peralihan daripada sistem manual kepada sistem dalam talian. Hubungan fizikal antara calon dan pegawai yang meluluskan telah dihapuskan melalui pendigitalan. FWCMS menyelesaikan isu pekerja asing tinggal lebih masa daripada tempoh visa dengan mengeluarkan makluman berkala mengenai pembaharuan permit sebelum tamat tempohnya (Zolkepli, 2015b).

Digitalisasi menangani isu perlindungan migran dengan mengelakkan pengambilan pekerja yang tidak beretika, menghalang migrasi tanpa dokumen, memudahkan pemantauan pelanggaran undang-undang perburuhan, dan memastikan majikan mematuhi undang-undang imigresen dan perburuhan. Semasa proses pengambilan pekerja, digitalisasi mengatasi halangan-halangan yang dihadapi oleh pekerja migran yang sah seperti peranan perantara yang tidak dikawal, dokumen palsu, kos migrasi yang tinggi dan perhambaan hutang (Low, 2023). Bestinet menyatakan bahawa FWCMS diperkenalkan untuk mencegah pemerdagangan manusia, buruh paksa dan penghijrahan pendatang asing tanpa izin. Bestinet menyediakan platform untuk membenarkan kerajaan di negara asal dan destinasi memantau proses migrasi dan memastikan pekerja selamat pulang ke negara asal mereka (Bestinet, 2018). Pada 2021, terdapat 217 pusat perubatan bertauliah dan 5,400 agensi pengambilan berdaftar di 12 negara sumber yang berdaftar dengan FWCMS. Negara sumber termasuk Bangladesh, Kemboja, China, India, Indonesia, Myanmar, Nepal, Pakistan, Filipina, Sri Lanka, Thailand dan Vietnam (FWCMS, 2023a). Penyelesaian digital menggunakan pendekatan automatik dan dalam talian yang meminimumkan pertemuan fizikal, sekali gus mengurangkan peluang untuk amalan rasuah, dalam usaha untuk mengurangkan masalah ketirisan atau rasuah dalam sistem semasa. Kekuatan FWCMS membolehkannya menangani isu yang dikenal pasti oleh Pertubuhan Buruh Antarabangsa (ILO) dan Laporan Pemerdagangan Orang (TIP) dengan berkesan, dengan tujuan untuk menjaga kebajikan dan kepentingan pekerja asing (FWCMS, 2023). FWCMS ialah berfungsi sebagai platform penyelesaian holistik yang memudahkan permohonan, pengesahan dan pendaftaran pekerja asing. Ciri-ciri utama FWCMS termasuk pengesahan identiti untuk mencegah penipuan dan pengesahan pemeriksaan perubatan di negara asal pekerja asing untuk memastikan ia mematuhi piawaian kesihatan Malaysia. Menurut pihak berkepentingan seperti Pertubuhan Kebangsaan Agensi Pekerjaan Swasta Malaysia (PAPSMA), penggunaan FWCMS telah meningkatkan tadbir urus dan ketelusan yang baik serta meningkatkan perlindungan terhadap pekerja asing yang terdedah. Kawalan FWCMS menawarkan jaminan keselamatan kepada orang ramai bahawa pengambilan pekerja asing adalah secara sah. Sistem ini boleh mengeluarkan ramai orang tengah seperti mereka yang tidak mempunyai lesen (Izma, 2023).

Pada 1 April 2017, kerajaan Malaysia juga memperkenalkan tiga sistem permohonan digital untuk pengambilan pekerja asing untuk mencegah penipuan majikan dan pekerja asing. Sistem Pengurusan Pekerja Asing Bersepadu (ePPAx), Sistem Pengambilan Pekerja Asing (SPPA) dan MYXpats untuk ekspatriat adalah tiga sistem dalam talian. Setiap perniagaan mesti mendigitalkan data dalam sistem. Kelebihannya termasuk kos yang rendah, kemudahan pemprosesan dan perlindungan data pengguna. Keseluruhan proses pengambilan pekerja bermula dengan permohonan permit kerja, pembaharuan permit kerja dan penghantaran pulang pekerja ke negara asal telah didigitalkan (Moh, 2017). Sistem SPPA terhad kepada pekerja Bangladesh, manakala sistem ePPAx terbuka kepada pekerja asing dari mana-mana negara sumber, kecuali Bangladesh. Pekerja asing yang bekerja dalam sektor formal seperti pembinaan, pembuatan, perkhidmatan, perladangan dan pertanian, tidak dikehendaki mematuhi peraturan tersebut. Sebaliknya, pekerja asing yang bekerja dalam sektor informal seperti pembantu rumah asing, tidak dikehendaki mematuhi peraturan tersebut. Pendigitalan menghalang penglibatan pihak ketiga. Ini juga menghalang ejen daripada mengenakan caj pemprosesan yang berlebihan kepada majikan dan menggunakan pekerja migran yang miskin. Pendigitalan

mengurangkan kemungkinan pemerdagangan migran dan eksploitasi migran serta mencegah rasuah pegawai (Fairuz, 2017).

Penggunaan pekerja asing secara langsung tanpa ejen telah berkembang kepada sektor informal, termasuk pembantu rumah asing. Mulai 1 Januari 2018, *Sistem Maid Online* (SMO) digunakan secara rasmi untuk mengambil pembantu rumah asing. Majikan boleh menggaji pembantu rumah asing dalam tempoh lapan hari dengan bayaran yang lebih rendah, iaitu RM1,635, di bawah SMO, yang dikendalikan oleh JIM. Sebelum ini, majikan membayar antara RM12,000 dan RM18,000. SMO ialah sistem yang berkesan dan menjimatkan kos yang menghapuskan orang tengah dan membolehkan isi rumah Malaysia yang berpendapatan rendah menggaji pembantu rumah. Pembantu rumah asing mesti sudah berada di Malaysia dengan pas lawatan sosial yang sah atau tamat tempoh untuk memenuhi syarat. Sekiranya majikan mencuba untuk mengambil pembantu rumah yang telah melebihi tempoh kontrak mereka tanpa memperbaharui kontrak mereka, mereka akan dikenakan denda RM900. Majikan mesti mempunyai kontrak kerja bertulis dengan pekerja mereka dan membeli insurans perubatan, kemalangan dan nyawa (Kannan, 2017; Surach, 2018). Perjanjian standard yang menggariskan tanggungjawab majikan dan pekerja membantu SMO menangani isu kebajikan pembantu rumah asing. Perjanjian mengatakan majikan harus menyediakan tempat tinggal, kemudahan asas dan makanan harian yang mencukupi; hanya membenarkan pembantu rumah menjalankan tugas isi rumah; dan majikan harus membayar pembantu rumah dengan Skim Pampasan Pekerja Asing. Selain itu, SMO mempunyai sistem penyaringan untuk menghalang majikan Malaysia yang mempunyai rekod negatif seperti rekod jenayah, kemuflihan atau ketidakbayaran gaji. Setelah majikan melepasi tahap saringan awal, keupayaan mereka untuk membayar pekerja tepat pada masanya dinilai (Lokman & Fong, 2018). Sepanjang tahun 2018, sebanyak 9,302 permohonan untuk pembantu rumah asing telah diluluskan melalui sistem SMO (Rujuk Jadual 2).

Jadual 2: Statistik Bulanan Kelulusan Permohonan Melalui Sistem Maid Online (SMO) Mengikut Negeri Bagi Tahun 2018

BIL	NEGERI	JAN	FEB	MAC	APR	MEI	JUN	JUL	OGOS	SEPT	OKT	NOV	DIS	JUMLAH
1	SELANGOR	11	82	189	250	240	284	337	269	122	455	382	342	2963
2	JOHOR	4	53	140	141	123	148	171	216	156	254	233	241	1880
3	WILAYAH PERSEKUTUAN KUALA LUMPUR	3	44	82	131	118	134	133	160	125	197	127	113	1367
4	PULAU PINANG	3	25	60	93	95	98	111	101	83	136	97	118	1020
5	NEGERI SEMBILAN	6	19	26	26	25	19	26	35	25	29	31	50	317
6	MELAKA	4	13	26	36	26	36	38	36	21	27	27	38	328
7	KEDAH	4	12	19	37	31	43	27	35	21	37	31	30	327
8	PERAK	1	16	42	39	40	59	45	41	32	6	23	54	398
9	TERENGGANU	1	14	19	13	24	8	32	15	11	20	15	17	189
10	PAHANG	1	10	23	27	24	20	23	25	10	31	32	30	256
11	KELANTAN	1	7	13	13	10	14	8	16	9	19	13	11	134
12	WILAYAH PERSEKUTUAN PUTRAJAYA	1	5	12	10	9	7	3	12	7	11	6	8	91
13	PERLIS	2	2	0	3	2	3	2	3	4	7	2	2	32
	JUMLAH	42	302	651	819	767	873	956	964	626	1229	1019	1054	9302

Sumber: Jabatan Imigresen Malaysia, 2018.

Pada peringkat awal pelaksanaan, FWCMS menerima pelbagai reaksi daripada persatuan majikan seperti Persatuan Pengilang-Pengilang Malaysia dan Persatuan Pengusaha-Pengusaha Kecil dan Sederhana Malaysia. Mereka mengalu-alukan langkah ke arah sistem dalam talian tetapi tanpa penglibatan pihak ketiga. Persatuan Perusahaan Kecil dan Sederhana meragui keperluan untuk menyumber luar pelaksanaan sistem kepada syarikat swasta. Majikan-majikan di Malaysia, persatuan perdagangan dan agensi pengambilan swasta telah meminta kerajaan untuk menghapuskan sebarang caj tambahan untuk menggunakan perkhidmatan dalam talian (Mixed Reactions, 2015). Gabungan Dewan Perniagaan dan Perindustrian Cina Malaysia (ACCCIM) bersama lebih 30 dewan perdagangan dan organisasi perniagaan juga menggalakkan penggunaan sistem dalam talian tetapi ia harus lebih cekap, kos efektif dan telus. Penggunaan mandatori melalui MyEG dan Bestinet akan menyebabkan harga produk dan perkhidmatan yang lebih tinggi. Peningkatan kos itu akan memberi kesan kepada sektor pembinaan, perladangan dan perkhidmatan malah boleh mengakibatkan gangguan dalam operasi sekiranya isu pekerjaan pekerja asing berlarutan. Jika kos meningkat terlalu tinggi, produk tidak lagi berdaya saing di pasaran antarabangsa (Trade bodies up, 2015). Pertubuhan Kebangsaan Agensi Perkhidmatan Swasta Malaysia (PAPSPA), yang mewakili majoriti agensi pengrekrutan berlesen, menggesa KSM mencadangkan kepada majikan untuk menggunakan perkhidmatan kami kerana kami berlesen dan diberi kuasa untuk bertindak sebagai orang tengah dan fasilitator. Ramai pekerja PAPSPA mungkin menutup perniagaan mereka dan mengalami kerugian jika KSM tidak menyokong perkhidmatan mereka. PAPSPA mempunyai 1,100 pekerja berdaftar dan berlesen berbanding lebih 10,000 ejen haram yang beroperasi di seluruh negara. Persatuan ini meminta kerajaan menggunakan perkhidmatan pertubuhan itu untuk memerangi ejen yang melakukan pengrekrutan haram (Mohd Amin, 2022). Pada peringkat awal sejak FWCMS dilaksanakan di Semenanjung Malaysia, terdapat isu kelulusan lewat, kesukaran di pihak majikan kerana tidak memahami proses permohonan, monopoli perniagaan dan tiada kemudahan internet di kawasan luar bandar. Di Sabah, 53 agensi tempatan yang mengendalikan pengambilan pekerja asing selama 20 tahun bimbang kehilangan perniagaan jika kerajaan membenarkan syarikat lain mengendalikan perkhidmatan dalam talian di Sabah. Persatuan Agensi Pengambilan Pekerja Asing Sabah (PAPPAS) mendakwa kehilangan perniagaan akan menyebabkan hampir seribu pekerja akan kehilangan mata pencarian mereka (Call not to allow online hiring, 2016).

Penggunaan platform dalam talian untuk menggantikan proses permohonan manual di kaunter imigresen adalah usaha untuk secara beransur-ansur menyingkirkan ejen. Penggunaan pendigitalan membolehkan pembangunan sistem yang kos efektif, bebas ejen dan anti-rasuah. Salah satu dasar penting untuk menghapuskan elemen komersial dalam industri pengambilan pekerja asing ialah mendigitalkan beberapa fungsi imigresen sambil secara beransur-ansur mengurangkan peranan ejen. Sebelum ini, kerajaan membenarkan ejen bertindak sebagai orang tengah, yang membolehkan mereka memperoleh keuntungan besar. Birokrasi yang digunakan oleh ibu pejabat Imigresen untuk mengambil pekerja asing secara manual adalah kompleks dan majikan cenderung menggunakan orang tengah. Oleh itu, terdapat keperluan untuk kerajaan mengubah kepada sistem digital untuk menerima permohonan pekerja asing (Malaysia, 2016b). Disebabkan ketidakcekapan sistem permohonan manual, ramai majikan mengambil pekerja tanpa izin. Selain itu, terdapat majikan yang tidak memperbaharui permit kerja mereka yang telah tamat tempoh. Pekerja asing terus menetap di Malaysia tanpa dokumen dan bekerja (Malaysia, 2016a). Terdapat kebimbangan bahawa pendigitalan industri pengurusan migrasi akan memberi manfaat kepada syarikat teknologi maklumat swasta dan akan menjejaskan syarikat perekrutan tempatan sedia ada. Disebabkan peningkatan kos, ketidaktelusan kontrak, kebimbangan keselamatan negara dan kesan ke atas perniagaan agensi pekerjaan swasta kecil, monopoli perkhidmatan imigresen oleh beberapa syarikat IT telah dipertikaikan secara meluas oleh majikan dan parti pembangkang (Low, 2021). Tidak ada sistem atau penyelesaian yang boleh menyelesaikan semua masalah yang dihadapi oleh pekerja asing di Malaysia. FWCMS boleh mencegah eksploitasi pekerja asing dengan menyediakan saluran yang selamat di mana setiap pekerja boleh melaporkan sebarang kejadian penderaan atau penganiayaan. Selain itu, modul *eWages* membolehkan pemantauan automatik pembayaran gaji untuk memastikan pekerja menerima gaji yang sepatutnya dan menyediakan mekanisme untuk memaklumkan pihak berkuasa tentang percanggahan atau kegagalan pembayaran gaji oleh majikan (Bestinet perkenal sistem keselamatan, 2024).

KESIMPULAN

Kerajaan mengimplementasikan dasar pengambilan pekerja asing tanpa orang tengah melalui penghapusan perniagaan penyumberan luar dan pendigitalan sistem pengambilan pekerja asing. Walaupun syarikat penyumberan luar telah dihapuskan secara berperingkat, kerajaan tidak menghapuskan sepenuhnya pihak ketiga dalam pengambilan pekerja asing. Majikan yang menggunakan agensi pekerjaan swasta di bawah Akta Agensi Pekerjaan Swasta 1981 (Akta 246) bergantung kepada pihak ketiga untuk mengambil pekerja (Ng, 2018). Pendigitalan tidak dapat menyelesaikan sepenuhnya isu pekerja asing tanpa dokumen. Satu-satunya sebab utama yang dikaitkan dengan pekerja migran menjadi tidak berdokumen adalah keadaan pekerjaan eksploitatif termasuk isu upah, keadaan hidup yang buruk, kekurangan peraturan dan amalan kesihatan dan keselamatan dan waktu kerja yang panjang. Keadaan eksploitatif menyebabkan pekerja meninggalkan tempat kerja, dengan itu menjadi tidak berdokumen (International Organization for Migration, 2023). Pendigitalan juga tidak dapat menyelesaikan isu lambakan pekerja asing yang dibawa masuk secara berlebihan oleh majikan. Sesetengah majikan menyalahgunakan kuota dengan memohon untuk membawa masuk lebih ramai pekerja asing daripada yang mereka perlukan. Ini menyebabkan ramai yang terkandas apabila mereka tiba, walaupun mereka dijanjikan pekerjaan. Sebarang penyalahgunaan atau penyalahgunaan sistem berpunca daripada salah tafsir atau eksploitasi dasar kerajaan oleh majikan dan bukannya kelemahan yang wujud dalam sistem itu sendiri (Hafiz, 2024). Penguatkuasaan undang-undang terhadap majikan adalah penting untuk mengelakkan situasi pekerja asing yang dibawa masuk secara sah, diabaikan dan tidak diberikan pekerjaan sebaik tiba di negara. Pada Februari 2024, pekerja-pekerja Bangladesh yang ditipu untuk datang ke Pengerang, Johor untuk pekerjaan yang tidak wujud menerima sejumlah RM1.03 juta gaji yang belum dibayar daripada majikan mereka. Kementerian Sumber Manusia menekankan bahawa majikan masih bertanggungjawab untuk membayar gaji pekerja yang dibawa masuk tetapi tidak diberikan pekerjaan. Syarikat juga akan memindahkan pekerja-pekerja ini kepada majikan baru melalui proses pertukaran majikan khas yang difasilitasi oleh Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia. Majikan yang didapati bersalah akan disenaraihitamkan oleh pihak berkuasa dan akan kehilangan kuota pekerja asing mereka (Harun, 2024).

Pembaharuan dasar - penghapusan syarikat penyumberan luar dan pendigitalan sistem pengambilan pekerja asing - mempunyai dua implikasi. Pertama, ia menunjukkan polisi kerajaan ke arah penghapusan elemen perniagaan daripada industri perekrutan. Untuk memastikan perekrutan yang beretika, sistem pengambilan pekerja asing secara langsung telah dikemas kini dan kebajikan pekerja migran lebih diutamakan. Polisi yang baru secara langsung memastikan bahawa majikan dan bukannya broker pekerja bertanggungjawab untuk menjaga kebajikan pekerja migran serta mengatasi perdagangan manusia dan perhambaan hutang. Proses pengambilan pekerja yang dahulunya bergantung pada mekanisme pengambilan antara syarikat membawa kepada pelbagai jenis eksploitasi oleh orang tengah dan ejen, termasuk kegagalan untuk melindungi hak pekerja. Kedua, ia menyaksikan peralihan daripada pendekatan keras berdasarkan operasi penguatkuasaan kepada pendekatan perlindungan dan kebajikan pekerja asing. Pendekatan baharu ini menunjukkan perubahan daripada menjenayahkan pendatang asing kepada melindungi mereka. Ia boleh dilihat sebagai satu langkah positif, memandangkan strategi kawalan imigresen Malaysia sejak 1980-an telah tertumpu pada pendekatan keras, termasuk serbuan, penahanan dan pengusiran. Pendatang tanpa izin masih kekurangan perlindungan undang-undang kerana status imigresen mereka. Tanpa status imigresen rasmi, pekerja migran tertakluk kepada eksploitasi buruh oleh majikan mereka dan kepada serbuan, penahanan dan pengusiran oleh pihak berkuasa. Polisi yang menghalang pekerja asing daripada menjadi tidak berdokumen dan kehilangan status yang sah adalah penting dalam mengukuhkan perlindungan buruh.

PENGHARGAAN

Penulis ingin merakamkan setinggi-tinggi terima kasih kepada sidang editor *PERSPEKTIF: Jurnal Sains Sosial dan Kemanusiaan* dan pewasit-pewasit artikel yang telahpun memberikan cadangan-cadangan pemurniaan yang membantu memantapkan lagi manuskrip dari aspek analisis data, hasil kajian, sorotan literatur, pengenalan dan kesimpulan.

Konflik Kepentingan: Tiada konflik kepentingan dalam kajian ini.

RUJUKAN

- Abella, M. & Martin, P. (2016). *Guide on Measuring Migration Policy Impacts in ASEAN*. Bangkok: ILO Regional Office for Asia and the Pacific.
- Ajis, M. N. E., Arshad, M. R. M., & Khairi, A. (2022). Migrasi Antarabangsa dan Polisi Awam: Kajian Terhadap Proses Penggubalan Dasar Pekerja Asing di Malaysia. *SINERGI: Journal of Strategic Studies & International Affairs*, 2(1), 28-47.
- Amnesty International Malaysia. (2018, Julai 3). Malaysia: Halt ongoing crackdown, protect migrant workers. <https://www.amnesty.my/malaysia-halt-ongoing-crackdown-protect-migrant-workers/>
- Azim Idris. (2015, Jun 9). No more manual Visa application for foreign workers starting from July 1. *New Straits Times*. <https://www.nst.com.my/amp/news/2015/09/no-more-manual-visa-application-foreign-workers-starting-july-1>
- Aziz, A. N. A. & Saad, S. (2022). Faktor Kebergantungan Industri Terhadap Pekerja Asing di Malaysia. *e- BANGI*, 19(7), 263-276.
- Barker, Anne. (2018, Februari 24). Indonesian Maid's Death in Malaysia Exposes 'Brutal' Human Trafficking of Migrant Workers. *ABC News*. <https://www.abc.net.au/news/2018-02-23/indonesian-womans-death-exposes-trafficking-of-migrant-workers/9476934>
- Bestinet perkenal sistem keselamatan elak eksploitasi pekerja asing. (2024, April 24). *Berita Harian*. <https://www.bharian.com.my/bisnes/korporat/2024/04/1238686/bestinet-perkenal-sistem-keselamatan-elak-eksploitasi-pekerja-asing>
- Bestinet: We stop human trafficking. (2018, Jun 25). *Star Online*. <https://www.thestar.com.my/news/nation/2018/06/25/bestinet-we-stop-human-trafficking-our-system-is-specifically-designed-for-the-purpose-and-it-is-eff/#xs6L6ka2CRqQZe4u.99>
- Bowen, G. A. (2009). Document analysis as a qualitative research method. *Qualitative Research Journal*, 9(2), 27-40.
- Bunyan, J. (2023), Recruitment agencies not allowed to outsource hiring of foreign workers, says HR minister. *Malay Mail*, 7 November. <https://www.malaymail.com/news/malaysia/2023/11/07/recruitment-agencies-not-allowed-to-outsource-hiring-of-foreign-workers-says-hr-minister/100751>
- Call not to allow online hiring. (2016, September 15). *Daily Express*. <https://www.dailypress.com.my/news/112830/call-not-to-allow-online-hiring/>
- Chin, C. (2002). The host state and the guest worker in Malaysia: Public management of migrant labour in times of economic prosperity and crisis. *Asia Pacific Business Review*, 8(4), 19-40.
- Chin, Maria. (2019, Mei 8). Treat Migrant Workers Right. *Sun Daily*. <https://www.thesundaily.my/opinion/treat-migrant-workers-right-FG855788>
- Chow, Melissa Darlyne. (2019, Jun 7). Don't Demonise Foreign Workers, Malaysians Told. *Free Malaysia Today*. <https://www.freemalaysiatoday.com/category/nation/2019/06/07/dont-demonise-foreign-workers-malaysians-told/>
- Civil Society Organisations. (2018, Julai 4). Immigration Raids Make Criminals out of Victims. *Malaysiakini*. <https://www.malaysiakini.com/letters/432752>
- Devadason, E.S. & Chan, W.M. (2014). Policies and Laws Regulating Migrant Workers in Malaysia: A Critical Appraisal. *Journal of Contemporary Asia* 44(1), 19-35.
- Devadason, E. S. (2021). Foreign labour policy and employment in manufacturing: The case of Malaysia. *Journal of Contemporary Asia*, 51(3), 398-418.
- Dollah, R., & Abdullah, M. K. (2015). Serbuan, pengusiran dan krisis tenaga kerja di malaysia: dilema negara dan dasar tenaga kerja asing di sabah. *Borneo Research Journal*, 9, 19-44.
- Economic Planning Unit. (2015). *Eleventh Malaysia Plan 2016-2020: Anchoring Growth on People*. <http://www.epu.gov.my/sites/default/files/RMKe-11%20Book.pdf>
- Fairuz, Shahar. (2017, April 10). Two Online Systems Introduced to Ease Foreign Workers Recruitment. *New Straits Times*. <https://www.nst.com.my/news/nation/2017/04/229245/two-online-systems-introduced->

ease-foreign-workers-recruitment

- Franck, A. K, Brandström A. E. and Anderson, J. T. (2018). Navigating migrant trajectories through private actors: Burmese labor migration to Malaysia. *European Journal of East Asia Studies*, 17(1), 55-82
- FWCMS. (2023a). FWCMS in a Glance. <https://fwcms.com.my/about/>.
- Garcés-Mascareñas, B. (2012). *Labour Migration in Malaysia and Spain: Markets, Citizenship and Rights*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Hafiz, Hariz (2024, Mac 22). Migrant woes largely due to companies ‘over-ordering’ workers, say groups. *Free Malaysia Today*. <https://www.freemalaysiatoday.com/category/nation/2024/03/22/migrant-woes-largely-due-to-companies-over-ordering-workers-say-groups/>
- Hall, Andy. (2019, Julai 17). Ethical Recruitment Dilemma. *Star Online*. <https://www.thestar.com.my/opinion/letters/2019/07/17/ethical-recruitment-dilemma/#jxcxAQFWpk7mFoG0.99>
- Harkins, B. (2016). *Review of Labour Migration Policy in Malaysia: Tripartite Action to Enhance the Contribution of Labour Migration to Growth and Development in ASEAN*. Bangkok: ILO Regional Office for Asia and the Pacific.
- Harun, Nana. (2024, Februari 8). Bangladeshi workers victimised in job scam in Pengerang to receive RM1.03 million in unpaid wages. *New Straits Times*, <https://www.nst.com.my/news/nation/2024/02/1011234/bangladeshi-workers-victimised-job-scam-pengerang-receive-rm103-million>
- Independent Committee on Foreign Worker Policy, Management Soon. (2018, Ogos 14). *Malaysian Times*. <http://www.themalaysiantimes.com.my/independent-committee-on-foreign-worker-policy-management-soon/>
- International Labour Organisation (ILO). (2018). *Situation and Gap Analysis on Malaysian Legislation, Policies and Programmes, and the ILO Forced Labour Convention and Protocol*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/documents/genericdocument/wcms_650658.pdf
- International Organization for Migration (IOM). (2023). *Assessment Of Causes And Contributing Factors To Migrant Workers Becoming Undocumented In Malaysia*. https://www.iom.int/sites/g/files/tmzbd12616/files/documents/2023-08/english_undocumented-migrant-workers-report.pdf
- Izma, Nazatul. (2023, Oktober 23). Utilising technology to address foreign workers’ issues. *Free Malaysia Today*. <https://www.freemalaysiatoday.com/category/nation/2023/10/11/utilising-technology-to-address-foreign-workers-issues/>
- Jabatan Imigresen Malaysia. (2018). Statistik Bulanan Kelulusan Permohonan Melalui Sistem Maid On-line (SMO) Mengikut Negeri Bagi Tahun 2018. Malaysia’s Open Data Portal. https://www.data.gov.my/data/ms_MY/dataset/statistik-bulanan-kelulusan-permohonan-melalui-sistem-maid-on-line-smo-mengikut-negeri/resource/d7a75daf-abf3-42fb-9d67-711f9fe82512
- Kannan, Hashini Kavishtri. (2017, Disember 29). From Jan 1, It Will Take Only Eight Days To Hire A Foreign Maid. *New Straits Times*. <https://www.nst.com.my/news/nation/2017/12/319544/jan-1-it-will-take-only-eight-days-hire-foreign-maid>
- Kassim, A. (1997). Illegal Alien Labour in Malaysia: Its Influx, Utilization, and Ramifications. *Indonesia and the Malay World*, 25(71), 50-81.
- Kassim, A. & Mat Zin, R. (2011). *Policy on Irregular Migrants in Malaysia: An Analysis of its Implementation and Effectiveness*. Discussion Paper Series No. 2011-34. Philippines Institute for Development Studies.
- Kaur, A. (2012). Labour Brokers in Migration: Understanding Historical and Contemporary Transnational Migration Regimes in Malaya/Malaysia. *International Review of Social History* 57 (S20), 225–252.
- Kementerian Dalam Negeri. (2018). Statistik Pas Lawatan Kerja Sementara (PLKS) Mengikut Pecahan Sektor Sehingga 30 Jun 2019. Malaysia’s Open Data Portal. https://www.data.gov.my/data/ms_MY/dataset/statistik-pekerja-asing-mengikut-pecahan-sektor/resource/f964b588-f32c-4ee5-9210-a1196169723e
- Khazanah Research Institute. (2018). *The State of Households 2018: Different Realities*. Kuala Lumpur: Khazanah Research Institute.
- Krippendorff, K. (2019). *Content Analysis. An Introduction to its Methodology*. Thousand Oaks, CA: Sage. <https://doi.org/10.4135/9781071878781>
- Lee, H.A. (2017). Labour Policies and Institutions in the Eleventh Malaysia Plan: Aiming High, Falling Short. *Journal of Southeast Asian Economies* 34 (3), 552–570.
- Loh, W. S., Simler, K., Tan W. K., & Yi, S. H. (2019). Malaysia: Estimating the Number of Foreign Workers. Washington: World Bank.
- Lokman, Tasnim & Fong, Fernando. (2018, Mac 1). No Maids for You If You Have a Record. *New Straits Times*. <https://www.nst.com.my/news/exclusive/2018/03/340084/no-maids-you-if-you-have-record>

- Looi, Sylvia. (2018, September 30). Minister: Independent Committee on Foreign Workers to Start Work in Second Week of October. *Malay Mail Online*. <https://www.malaymail.com/news/malaysia/2018/09/30/minister-independent-committee-on-foreign-workers-to-start-work-in-second-w/1677899>
- Low, C.C. (2020). De-commercialization of the Labor Migration Industry in Malaysia. *Southeast Asian Studies*, 9 (1), 27–65.
- Low, C.C. (2021). Digitalization of Migration Management in Malaysia: Privatization and the Role of Immigration Service Providers. *Journal of International Migration and Integration*, 22 (4), 1599–1627.
- Low, C. C. (2023). Migtech, fintech and fair migration in Malaysia: addressing the protection gap between migrant rights and labour policies. *Third World Quarterly*, 44(5), 872-891.
- Malaysia. (2015, April 8). *Hansard: Dewan Rakyat*. <http://www.parlimen.gov.my/files/hindex/pdf/DR-08042015.pdf>
- Malaysia. (2016a, Mac 16). *Hansard: Dewan Rakyat*. <http://www.parlimen.gov.my/files/hindex/pdf/DR-16032016.pdf>
- Malaysia. (2016b, Mac 17). *Hansard: Dewan Rakyat*. <http://www.parlimen.gov.my/files/hindex/pdf/DR-17032016.pdf>
- Malaysia. (2018, Disember 5). *Hansard: Dewan Rakyat*. <http://www.parlimen.gov.my/files/hindex/pdf/DR-05122018.pdf>
- Malaysian Employers Federation & International Labour Organization. (2019). *Business responsibility on preventing and addressing forced labour in Malaysia: A must-read guide for Malaysian employers*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_717944.pdf
- Maliamauv, J. P. (2019, Mac 13). Migrant workers are not expendable units of production. *Malaysiakini*. <https://www.malaysiakini.com/letters/467808>
- Mixed reactions over new foreign workers system. (2015, Jun 12). *Star Online*. <https://www.thestar.com.my/news/nation/2015/06/12/mixed-reactions-over-new-foreignworkers-system/#mwKkXD4AWu5KScqv.99>
- Moh, June. (2017, April 20). Online Registration of Foreign Workers Good For Employers, Says FMM. *New Straits Times*. <https://www.nst.com.my/news/nation/2017/04/232248/online-registration-foreign-workers-good-employers-says-fmm>
- Mohd Amin, K. A. (2022, Mac 21). Papsma syor kerajaan guna khidmat alternatif urus pekerja asing. *Sinar Harian*. <https://www.sinarharian.com.my/article/193887/berita/nasional/papsma-syor-kerajaan-guna-khidmat-alternatif-urus-pekerja-asing>
- Muhammad Apendy Issahak. (2018, Julai 28). Govt Pledges to Overhaul System for Intake of Foreign Workers. *New Straits Times*. <https://www.nst.com.my/news/nation/2018/07/395414/govt-pledges-overhaul-system-intake-foreign-workers>
- Nah, A. M. (2012). Globalisation, sovereignty and immigration control: The hierarchy of rights for migrant workers in Malaysia. *Asian Journal of Social Science* 40 (4), 486-508.
- Ng, Min Shen. (2018, September 30). No 3rd Parties in Recruitment. *Malaysian Reserve*. <https://themalaysianreserve.com/2018/10/30/no-3rd-parties-in-recruitment/>
- Omar, N. S., Mokhtar, K. S., & Low, C. C. (2016). Managing the Deportation of Undocumented Migrants in Malaysia: A Review. In *Proceedings of Social Sciences Postgraduate International Seminar* (pp.173-183). Penang: Universiti Sains Malaysia.
- Othman, Z., Hussein, N. I., & Hed, N. M. (2023). Examining Human Trafficking Issue In Malaysia's Post-Pandemic Era: Preventive Measure and Challenges. *SINERGI: Journal of Strategic Studies & International Affairs*, 3(Special Issue (March)), 8-29.
- Pillai, Vinodh. (2018, Disember 18). Send Foreign Workers Home If You Cannot Protect Them, Putrajaya Told. *Free Malaysia Today*. <https://www.freemalaysiatoday.com/category/nation/2018/12/18/send-foreign-workers-home-if-you-cannot-protect-them-putrajaya-told/>
- Purwaningsih, Ayu. (2011, Julai 7). MoU Not Enough to Protect Indonesian Maids. *Deutsche Welle*. <https://www.dw.com/en/mou-not-enough-to-protect-indonesian-maids/a-6543145>
- Rasiah, Rani (2016, Disember 19). Implement 11th Malaysia Plan policies on labour migration. *Malaysiakini*. <https://www.malaysiakini.com/letters/366523>
- SOMO (Centre for Research on Multinational Corporations). (2013). *Outsourcing Labour: Migrant Labour Rights in Malaysia's Electronics Industry*. Amsterdam: SOMO. <https://www.somo.nl/wp-content/uploads/2013/01/Outsourcing-Labour.pdf>.
- Spaan, E. & van Naerssen, T. (2018). Migration Decision-Making and Migration Industry in the Indonesia–Malaysia Corridor. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 44(4), 680–695.
- Surach, G. (2018, Januari 9). Maid Online System Proving to be a Big Hit with Employers. *Sun Daily*. <http://www.thesundaily.my/news/2018/01/09/maid-online-system-proving-be-big-hit-employers>

- Tee, Kenneth. (2018, Oktober 24). Human Resources Ministry to Take Over Foreign Worker Outsourcing, Says Home Minister. *Malay Mail Online*. <https://www.malaymail.com/news/malaysia/2018/10/24/human-resources-ministry-to-take-over-foreign-worker-outsourcing-says-home/1686157>
- Teh, Athira Yusof & Shah, Aliza. (2018, Julai 29). Agents to Blame for Huge Number of Illegal Foreign Workers. *New Straits Times*. <https://www.nst.com.my/news/exclusive/2018/07/395563/agents-blame-huge-number-illegal-foreign-workers>
- Trade bodies up in arms over online renewal. (2015, Januari 29). *Sun Daily*. <https://thesun.my/archive/1310328-YRARCH293308>
- Varughese, George (2018, December 18). Implement Measures to Uphold Rights of migrants. *Malay Mail Online*. <https://www.malaymail.com/news/what-you-think/2018/12/18/implement-measures-to-uphold-rights-of-migrants-george-varughese/1704281>
- Verité. (2014). *Forced labor in the production of electronic goods in Malaysia: A comprehensive study of scope and characteristics*. <https://verite.org/wp-content/uploads/2016/11/VeriteForcedLaborMalaysianElectronics2014.pdf>
- Verité. (2019). *Financial and Contractual Approaches to Mitigating Foreign Migrant Worker Recruitment-Related Risks*. <https://www.verite.org/wp-content/uploads/2019/10/Verite-Financial-and-Contractual-Approaches-to-Mitigating-Foreign-Migrant-Worker-Recruitment-Related-Risks.pdf>
- Wahab, A. (2020). Implementing Ethical Recruitment of Migrant Workers: Evidence from the Palm Oil Sector in Malaysia. *Otoritas: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 10(1), 24-42.
- World Bank. (2013). *Immigration in Malaysia: Assessment of its Economic Effects and a Review of the Policy and System*. Washington, D.C.: World Bank Group.
- World Bank. (2015). *Malaysia Economic Monitor: Immigrant Labour*. Washington, D.C.: World Bank Group.
- Zainal, Fatimah. (2019, Mac 12). Better Welfare for Foreign Workers. *Star Online*. <https://www.thestar.com.my/news/nation/2019/03/12/better-welfare-for-foreign-workers-employers-laud-abolishment-of-outsourcing-outfits-managing-forei>
- Zulfakar, Mergawati & Singh, Dharmender. (2010, Mei 19). Indonesia Expected to Lift Maid Ban in Two Months. *Star Online*. <https://www.thestar.com.my/news/nation/2010/05/19/indonesia-expected-to-lift-maid-ban-in-two-months>
- Zolkepli, Farik. (2015a, Jun 23). New Immigration System Will Improve Efficiency. *Star Online*. <https://www.thestar.com.my/news/nation/2015/06/23/agencies-laud-online-move-new-immigration-system-will-improve-efficiency/>
- Zolkepli, Farik. (2015b, Februari 8). Bestinet willing to aid in FWCMS issues. *Star Online*. <https://www.thestar.com.my/news/nation/2015/02/08/bestinet-willing-to-aid-in-fwcms-issues-firm-ready-to-work-with-govt-in-addressing-concerns-over-sys/#KBtySK7p0kqwD7JQ.99>