

ISU DAN CABARAN PEKERJA ASING DALAM SEKTOR PERKHIDMATAN:KAJIAN KES PEKERJA INDONESIA

ISSUES AND CHALLENGES OF FOREIGN WORKERS IN THE SERVICE SECTOR: A CASE STUDY OF INDONESIAN WORKERS

Azmi Bin Aziz¹
Ishak Bin Abd Rahman²
Vivianna Anak Tony³
Nurul Asyiqin Binti Ab Rahim⁴
Muhammad Nurhakim Bin Yahya⁵
Nuraisyah Binti Azizi⁶
Nur Farah Izzati Binti Ramli⁷
Lokhman Hakim Osman⁸
Abdullah Sanusi Othman⁹

¹Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan , Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM), Malaysia,
(E-mail: abaz@ukm.edu.my)

²Fakulti Ekonomi dan Pengurusan , Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM), Malaysia,
(E-mail: haq@ukm.edu.my)

³Fakulti Ekonomi dan Pengurusan , Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM), Malaysia,
(E-mail: haq@ukm.edu.my)

⁴Fakulti Ekonomi dan Pengurusan , Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM), Malaysia,
(E-mail: haq@ukm.edu.my)

⁵Fakulti Ekonomi dan Pengurusan , Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM), Malaysia,
(E-mail: haq@ukm.edu.my)

⁶Fakulti Ekonomi dan Pengurusan , Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM), Malaysia,
(E-mail: haq@ukm.edu.my)

⁷Fakulti Ekonomi dan Pengurusan , Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM), Malaysia,
(E-mail: haq@ukm.edu.my)

⁸Fakulti Ekonomi dan Pengurusan , Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM), Malaysia,
(E-mail: lokh@ukm.edu.my)

⁹Fakulti Ekonomi dan Pengurusan , Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM), Malaysia,
(E-mail: asza@ukm.edu.my)

Article history

Received date : 10-9-2023
Revised date : 11-9-2023
Accepted date : 5-10-2023
Published date : 14-10-2023

To cite this document:

Aziz, A., Abd Rahman, I., Tony, V., Ab Rahim, N. A.,
YAHya, M. N., Azizi, N., Ramli, N. F. Osman, L. H.,
& Othman, A. S. (2023). Nilai-nilai Murni dalam
Pentaksiran Berasaskan Sekolah Pendidikan Islam.
*Journal of Islamic, Social, Economics and
Development (JISED)*, 8 (56), 201 – 219.

Abstrak: Pekerja asing dapat dikategorikan kepada beberapa kelompok iaitu pekerja asing dengan izin, pekerja asing tanpa izin (PATI), pelarian dan pemohon perlindungan politik Malaysia. Pekerja asing dengan izin merupakan orang yang mendapat keizinan untuk masuk dan bekerja di negara asing berdasarkan akta dan peraturan yang ditetapkan manakala pekerja asing tanpa izin (PATI) adalah orang yang tidak mendapat keizinan dari suatu negara, namun ia memasuki dan bekerja secara haram di negara tersebut. Pekerja asing juga boleh dikelaskan kepada 3 jenis iaitu peringkat tinggi dan pengurusan, peringkat separa mahir, dan

peringkat kurang mahir atau buruh. Pekerja asing di peringkat tinggi dan pengurusan merupakan mereka yang berpendidikan tinggi serta terlatih dan kebiasaannya mereka dikenali sebagai ekspatriat. Bagi pekerja asing di peringkat separa mahir, mereka adalah pekerja yang mempunyai kemahiran, namun tidak mencapai tahap kemahiran yang dipunyai oleh pekerja mahir. Hasil dari kajian yang telah dijalankan secara kualitatif yang melibatkan temubual mendalam mendapati bahawa memang terdapat beberapa isu dan cabaran yang dihadapi oleh pekerja Indonesia yang bekerja di Malaysia. Kebanyakan isu nya adalah dari segi komunikasi. Walaupun bahasa yang digunakan antara Indonesia dan Malaysia ini tidak ketara bezanya, namun ini merupakan isu dan cabaran utama yang dihadapi oleh mereka. Antara isu lain yang dikenalpasti ialah, majikan tidak mahu memperbaharui visa, lalu menghantar semula pekerja itu pulang ke negara asal. Isu lain yang turut ialah isu kebajikan seperti kemudahan mendapatkan rawatan perubatan.

Kata kunci: *Pekerja Asing, Kebajikan, Cabaran*

Abstract: *Foreign workers can be categorized into several groups, namely foreign workers with permits, foreign workers without permits (PATI), refugees and Malaysian political protection applicants. A foreign worker with a permit is a person who has received permission to enter and work in a foreign country based on the acts and regulations established while a foreign worker without a permit (PATI) is a person who has not received permission from a country, but they enter and work illegally in that country . Foreign workers can also be classified into 3 types, namely high level and management, semi-skilled level, and less skilled or labor level. Foreign workers at high levels and management are those who are highly educated and trained and they are usually known as expatriates. For foreign workers at the semi-skilled level, they are workers who have skills, but do not reach the skill level of skilled workers. The results of a qualitative study involving in-depth interviews found that there are indeed some issues and challenges faced by Indonesian workers working in Malaysia. Most of the issues are in terms of communication. Although the language used between Indonesia and Malaysia is not significantly different, this is the main issue and challenge they face. Among the other issues identified is that the employer does not want to renew the visa, then sends the employee back to his or her country of origin. Another issue that is also a welfare issue such as the facility to get medical treatment.*

Keywords: *Foreign Workers, Welfare, Challenges*

Pengenalan

Malaysia kini menjadi tumpuan untuk pekerja asing yang ingin mencari rezeki lumayan. Hampir ke semua sektor pekerjaan yang ada di Malaysia telah dipelopori oleh golongan pekerja asing ini. Isu kemasukan pekerja asing ke Malaysia sering diperkatakan dan pelbagai persepsi telah wujud berhubung perkara tersebut. Dua persepsi yang wujud berhubung dengan kemasukan pekerja asing ini, iaitu positif atau negatif. Dari sudut positif nya, dengan kemasukan pekerja asing ia mampu mempercepat proses pembangunan negara. Keperluan tenaga buruh yang banyak amat diperlukan kerana memainkan peranan dalam mempercepatkan arus pertumbuhan negara. Malaysia mengalami kekurangan tenaga buruh tempatan dan secara tidak langsung menyebabkan Malaysia memerlukan tenaga buruh dari luar seperti Indonesia, Bangladesh, dan Myanmar. Dengan adanya pekerja asing yang bekerja sebagai tenaga buruh, maka proses pembangunan negara akan berlangsung dengan cepat. Pada masa sama, kehadiran pekerja asing ini tidak dapat dipertikaikan untuk membantu memperkukuh pertumbuhan

ekonomi negara kerana mereka amat diperlukan untuk mengisi ruang kekosongan dalam sektor pembinaan, pengilangan, perladangan, pertanian dan perkhidmatan. Lebih-lebih lagi dalam sektor perkhidmatan pembersihan, sektor ini dikuasai dan dipenuhi oleh pekerja asing kerana rakyat Malaysia sendiri kurang melibatkan diri dalam sektor ini dan ia menyebabkan pihak industri terpaksa mengambil pekerja asing. Dari sudut negatif nya, walaupun pekerja asing ini telah menyumbangkan tenaga mereka bagi memajukan Malaysia, namun mereka juga telah mendatangkan beberapa masalah. Masalah utama ialah ia sedikit sebanyak mengganggu peluang pekerjaan yang sepatutnya warga tempatan laksanakan. Ini menyebabkan ramai golongan belia terutamanya tidak mempunyai pekerjaan. Majikan lebih gemar mengambil pekerja asing untuk bekerja kerana bayaran gaji mereka lebih rendah berbanding dengan warga tempatan disamping mereka ini lebih mahir dalam melaksanakan kerja yang berat. Oleh kerana itu, pengambilan tenaga pekerja asing untuk masuk bekerja di dalam Malaysia haruslah menitikberatkan isu-isu yang bakal terjadi kepada negara.

Objektif Kajian

Kajian ini dijalankan untuk mengenai pasti isu dan cabaran bagi pekerja asing Indonesia di Malaysia dalam sektor perkhidmatan (pembersihan). Berdasarkan kajian ini, terdapat tiga objektif yang telah dibentuk sebagai tujuan utama kajian ini dijalankan. Berikut merupakan objektif kajian:

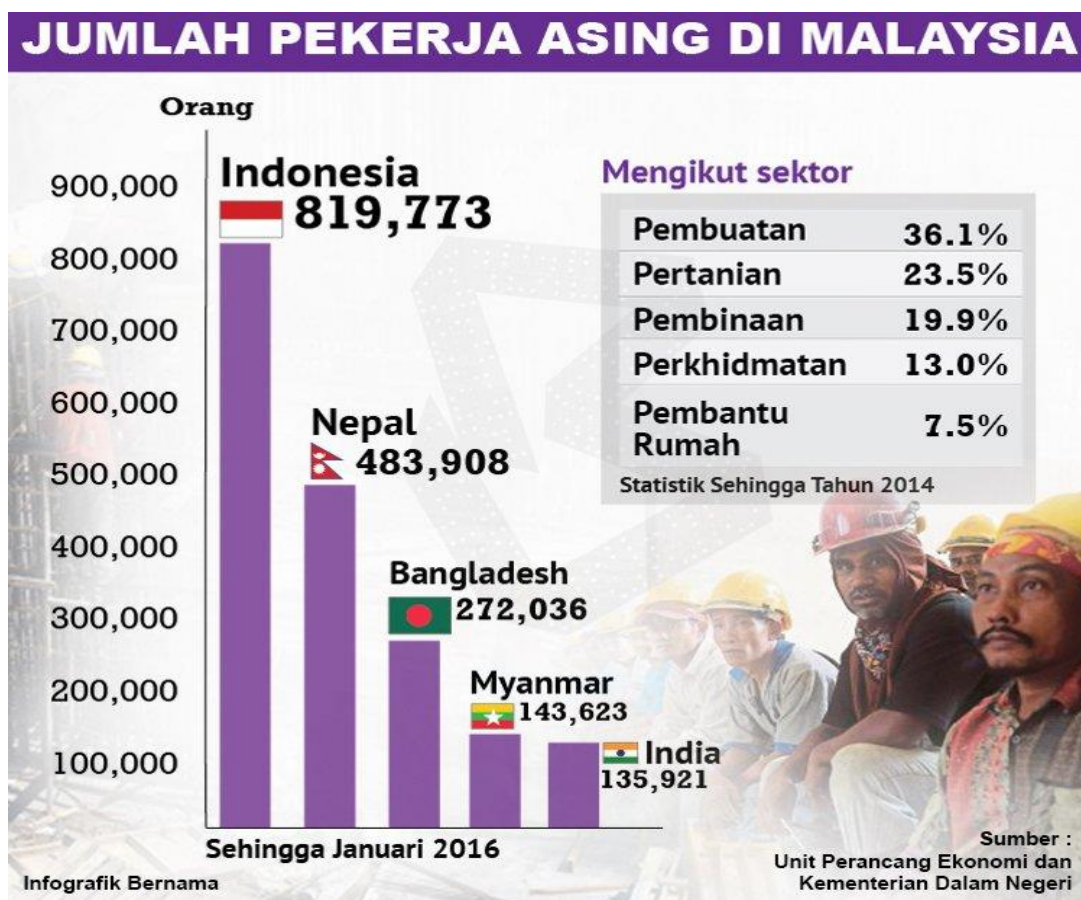
1. Mengenalpasti persediaan buruh asing sebelum berkhidmat di Malaysia.
2. Mengenalpasti isu dan cabaran buruh asing ketika bekerja di Malaysia.
3. Mengkaji persediaan dan perancangan buruh asing selepas menamatkan perkhidmatan di Malaysia.

Kajian Literatur

Mengikut Kamus Dewan Edisi Keempat, pekerja dapat didefinisikan sebagai orang yang bekerja untuk mendapat bayaran atau memperoleh pendapatan manakala asing pula bermaksud datang atau berasal dari daerah atau negeri lain. Secara amnya, pekerja asing merupakan orang yang datang dari sesuatu negara ke negara lain untuk bekerja bagi sesuatu tempoh tertentu. Menurut Zehadul et al (1999), buruh asing atau pekerja asing ialah sekumpulan warga asing yang sah untuk bekerja di negara lain di mana mereka dipanggil sebagai kumpulan 'pekerja asing'. Ramesh Kumar Moona Haji Mohamed et al (2012) pula menyatakan bahawa pekerja asing adalah pekerja bukan warganegara dan bekerja di negara lain secara sementara. Oleh itu, pekerja asing bagi Malaysia dapat didefinisikan sebagai pekerja yang berasal dari negara luar yang datang bekerja atau untuk bekerja di Malaysia bagi sesuatu tempoh tertentu (Hashim 2009).

Pekerja asing dapat dikategorikan kepada beberapa kelompok iaitu pekerja asing dengan izin, pekerja asing tanpa izin (PATI), pelarian dan pemohon perlindungan politik Malaysia (Intan Suria Hamzah et al 2016). Pekerja asing dengan izin merupakan orang yang mendapat keizinan untuk masuk dan bekerja di negara asing berdasarkan akta dan peraturan yang ditetapkan manakala pekerja asing tanpa izin (PATI) adalah orang yang tidak mendapat keizinan dari suatu negara, namun ia memasuki dan bekerja secara haram di negara tersebut. Pekerja asing juga boleh dikelaskan kepada 3 jenis iaitu peringkat tinggi dan pengurusan, peringkat separa mahir, dan peringkat kurang mahir atau buruh. Pekerja asing di peringkat tinggi dan pengurusan merupakan mereka yang berpendidikan tinggi serta terlatih dan kebiasaannya mereka dikenali sebagai ekspatriat. Bagi pekerja asing di peringkat separa mahir, mereka adalah pekerja yang mempunyai kemahiran, namun tidak mencapai tahap kemahiran yang dipunyai oleh pekerja mahir. Oleh itu, pekerja asing pada peringkat ini ditugaskan untuk membantu pekerja mahir

walaupun kadangkala kerja yang dihasilkan oleh mereka adalah setaraf dengan pekerja mahir. Pekerja asing di peringkat kurang mahir atau buruh pula merupakan mereka yang tidak mempunyai kemahiran tetapi dapat melakukan pekerjaan kerana tugas yang diberikan kepada mereka adalah berbentuk umum. Berdasarkan 3 jenis pekerja asing tersebut, Malaysia mempunyai pekerja asing dengan jumlah yang paling ramai bagi peringkat kurang mahir atau buruh. Kebanyakan pekerja asing yang memasuki dan bekerja di Malaysia adalah dari negara-negara seperti Indonesia, Filipina, Pakistan, Bangladesh, Nepal, Myanmar dan sebagainya. Tujuan mereka memasuki Malaysia adalah untuk mencari rezeki dan memberikan tenaga kerja kepada pekerjaan yang memerlukan khidmat mereka. Pekerja-pekerja asing ini dapat dilihat pada beberapa sektor seperti sektor pembuatan, perladangan, perkhidmatan, pembinaan dan lain-lain.



KELULUSAN BAWA MASUK PEKERJA ASING KE MALAYSIA (1 Jan - 4 Dis 2022)



JIM - Jabatan Imigresen

Sumber: Menteri Dalam Negeri Datuk Seri Saifuddin Nasution Ismail

Diterbitkan: 9 Dis 2022
Infografik Bernama

Sektor Perkhidmatan

Menurut Kamus Dewan, sektor merujuk bidang bagi sesuatu usaha seperti kegiatan industri, pertanian dan lain-lain manakala istilah perkhidmatan pula membawa maksud kerja, usaha, kemudahan dan lain-lain untuk kepentingan orang ramai. Secara keseluruhannya, sektor perkhidmatan merupakan sektor yang membekalkan perkhidmatan kepada pengguna dan sektor ini merangkumi subsektor restoran, perkhidmatan pembersihan, pengendalian kargo, kedai dobi layan diri, kedi di kelab golf, kedai gunting rambut, pemborong atau peruncit, tekstil, logam atau aktiviti kitar semula, rumah kebajikan serta hotel dan pulau peranginan. Di Malaysia, sektor perkhidmatan merupakan sektor ekonomi tertier atau peringkat ketiga dan sektor tersebut juga adalah penyumbang terbesar kepada ekonomi negara.

Kajian ini hanya memfokuskan kepada subsektor perkhidmatan pembersihan, di mana pembersihan dapat didefinisikan sebagai aktiviti menghilangkan kesan bau, warna, bentuk dan sisa-sisa yang mengakibatkan pencemaran (Johnstone, Hugh 1990). Secara amnya, perkhidmatan pembersihan merupakan orang atau syarikat yang menggunakan kaedah fizikal seperti menyapu, memberus atau menyedut dan bahan kimia seperti penggunaan disinfektan untuk membuang kotoran di tempat kerja, rumah atau tempat awam. Skop kerja bagi perkhidmatan pembersihan adalah berbeza-beza bergantung kepada tempat kerja dan majikan. Namun, spesifikasi kerja bagi perkhidmatan pembersihan adalah mencuci, membersih, membasuh, mengemop, mengelap tempat-tempat tertentu dan beberapa tugas lain. Perkhidmatan pembersihan ini dapat dilihat di pelbagai tempat di Malaysia seperti tandas pusat membeli-belah, lapangan terbang, lebuh raya serta pejabat-pejabat kerajaan dan swasta.

Faktor Kemasukan Buruh Asing

Kadar kemasukan buruh asing didapati meningkat setiap tahun. Perkara ini dapat dilihat melalui Program Rekalibrasi Tenaga Kerja (RTK) dan Pendatang Asing Tanpa Izin (PATI) dimana mereka mencatat seramai 212,926 buruh warga asing telah memohon untuk bekerja semula (Hasimi Muhamad, 2021). Buruh asing tersebut terdiri daripada warga Indonesia, Myanmar, Vietnam dan Filipina. Di samping itu, majikan-majikan di Malaysia juga turut memohon dalam program tersebut untuk mendapatkan khidmat tenaga kerja asing (Hasimi Muhamad, 2021). Datuk Seri Hamzah Zainuddin berkata, seramai 11,751 majikan yang terlibat di dalam permohonan program tersebut (Hasimi Muhamad, 2021). Dengan itu, kita dapat lihat bahawa kemasukan buruh warga asing bukan sahaja disebabkan atas permohonan pendatang asing itu sendiri, malah majikan-majikan di Malaysia juga memerlukan perkhidmatan tenaga buruh mereka. Tambahan pula, keperluan mereka bagi mengisi keperluan pekerjaan di Malaysia dapat membantu dalam memperkembangkan ekonomi negara (Sharena Hanis, 2017). Namun, jika kemasukan buruh asing tidak dikawal, ia mampu mendorong kepada berlakunya ketidakimbangan dalam pengambilan pekerja antara buruh asing dan buruh tempatan terutama dalam sektor perkilangan, perkhidmatan, pembersihan, pembinaan dan perladangan. Kemasukan buruh asing ke Malaysia dipengaruhi oleh dua faktor iaitu faktor penarik dan penolak.

Faktor Penolak

Faktor penolakan buruh asing yang pertama adalah disebabkan ketidakstabilan dari segi politik di negara asal mereka. Ketidakstabilan politik di sesebuah negara boleh membawa kepada berlakunya tindakan-tindakan yang di luar jangkaan. Tindakan-tindakan tersebut seperti demonstrasi, tunjuk perasaan, rusuhan dan sebagainya. Sebagai contoh, satu daripada tindakan tersebut telah berlaku di negara Indonesia, dimana ribuan pekerja Indonesia mengadakan tunjuk perasaan menentang rang undang-undang (RUU) Cipta Kerja di Jakarta (Sinar Harian, 2022). Perkara tersebut dapat mendorong kepada kemasukan warga asing secara beramai-ramai ke negara lain seperti Malaysia. Namun, perkara tersebut boleh memberi impak kepada Malaysia, dimana kekacauan yang berlaku dapat melibatkan keganasan di sesuatu kawasan apabila perkara itu semakin serius. Hal sedemikian, bukan sahaja memberi impak negatif kepada ekonomi negara malah, ia juga dapat membahayakan keselamatan penduduk tempatan dan pelancong. Impaknya, semua aktiviti-aktiviti luar terpaksa dikawal demi menjaga keselamatan penduduk tempatan dan pelancong.

Faktor penolakan buruh asing yang kedua adalah disebabkan lebih penduduk di negara asal (Sharena Hanis, 2017). Penduduk yang ramai di sesebuah negara dapat menyebabkan berlakunya persaingan dalam pekerjaan. Apabila terlalu ramai penduduk, peluang pekerjaan semakin berkurang dan persaingan meningkat. Oleh itu, kadar kemiskinan dan pengangguran akan meningkat di negara tersebut. Pada tahun ini, terdapat permintaan dan penawaran dalam pasar buruh di Indonesia dikatakan tidak seimbang sehingga wujud lebih 9,1 juta penduduk yang dikategorikan sebagai penganggur (Detik News, 2021). Oleh itu, dengan jumlah penduduk yang ramai dan peluang pekerjaan yang kurang menyebabkan mereka mengambil keputusan untuk berhijrah ke negara lain untuk mencari punca pendapatan bagi meneruskan kehidupan sama ada memasuki negara lain dengan cara yang sah atau tanpa izin.

Faktor Penarik

Faktor penarikan buruh asing yang pertama adalah kestabilan ekonomi negara di Malaysia (Sharena Hanis, 2017). Dilihat ekonomi negara Malaysia lebih baik berbanding dengan negara asal mereka seperti Indonesia. Ini dapat dilihat dengan membandingkan nilai mata wang antara

Malaysia dan Indonesia. Hal ini kerana Malaysia mempunyai asas ekonomi yang lebih stabil dan kukuh. Oleh itu, ekonomi yang stabil menjadi satu punca mereka berhijrah ke Malaysia. Apabila perbandingan dibuat melalui nilai mata wang, Ringgit Malaysia lebih menguntungkan sekiranya ditukarkan kepada rupiah Indonesia, dimana pendapatan buruh asing dapat mencecah dua kali ganda daripada pertukaran mata wang tersebut. Oleh sedemikian, negara Malaysia dikatakan sumber pendapatan bagi buruh asing dari Indonesia (Sharena Hanis, 2017). Bukan sahaja buruh asing dari Indonesia malah, buruh asing dari Filipina, Thailand, Myanmar dan Vietnam. Secara tidak langsung, buruh asing dapat menghasilkan pendapatan yang lumayan apabila bekerja di Malaysia untuk meneruskan kehidupan isi rumah bagi buruh asing yang mempunyai keluarga di negara asal. Faktor penarikan yang kedua adalah peluang pekerjaan lebih luas di Malaysia (Sharena Hanis, 2017). Peluang pekerjaan yang luas dalam pelbagai sektor di samping mereka melihat tawaran upah yang lebih tinggi berbanding negara asal telah mendorong mereka untuk berhijrah ke Malaysia. Negara Malaysia telah dikenali sebagai sebuah negara yang mempunyai sektor yang pelbagai seperti perladangan, pertanian, pembinaan, perkhidmatan, pembinaan dan pembersihan. Setiap sektor tersebut memerlukan kemahiran yang pelbagai seperti sangat mahir, kurang mahir dan tidak mahir (Sharena Hanis, 2017). Bagi buruh asing yang tidak mempunyai kemahiran yang tinggi atau pendidikan yang rendah lebih berpeluang untuk bekerja di bahagian pekerjaan yang tidak memerlukan kemahiran yang tinggi. Pembangunan ekonomi Malaysia yang lebih stabil dan maju telah mewujudkan banyak peluang pekerjaan khususnya dalam sektor kritikal seperti perladangan dan pembinaan. Dapat dilihat bahawa bagi kedua-dua sektor tersebut, negara Malaysia mengalami kekurangan buruh tempatan (Sharena Hanis, 2017). Maka, keadaan seperti itu membuka peluang pekerjaan kepada buruh asing. Dalam erti kata lain, buruh asing bersedia untuk bekerja dalam pelbagai bidang walaupun diberi gaji yang rendah berbanding buruh tempatan kerana mereka tahu apabila nilai mata wang Ringgit Malaysia ditukar kepada nilai mata wang di negara asal pendapatan mereka akan menjadi dua kali ganda.

Kesan Kemasukan Buruh Asing

Kemasukan warga asing terutamanya warga Indonesia banyak memberi kesan kepada negara Malaysia daripada pelbagai sudut seperti ekonomi, sosial, politik dan sebagainya. Jika jumlah kemasukan mereka tidak dikawal maka akan memberi impak negatif terhadap semua aspek berikut dan merugikan negara Malaysia. Memetik keratan akhbar bertarikh 27 Oktober 2021; kegiatan penyeludupan migran dan kedatangan PATI kembali rancak sejurus sahaja Malaysia membuka sektor ekonomi sewaktu Pelan Pemulihan Negara ekoran keredaan kes Covid-19 (Yakkub, 2021). Majoriti kes penangkapan PATI ini melibatkan warga Indonesia kebiasaannya kerana kedudukan geografi yang menyenangkan antara Indonesia dan Malaysia seperti jalan tikus Kandaei dan Lubok Antu yang menjadi kawasan hangat pelabuhan pendatang asing di Sarawak (Berita Harian, 2021). Memandangkan pendatang asing warga Indonesia paling ramai dan memonopoli di Malaysia, kesan yang terhasil juga mempunyai nilai tambah kerana mereka merupakan bangsa serumpun dengan kaum Melayu. Walaubagaimanapun, Malaysia tidak boleh berkompromi dengan hal tersebut kerana impak negatifnya tempas kepada rakyat jelata yang mencari pekerjaan di dalam negara. Kesan dari sudut ekonomi antaranya adalah kedatangan mereka menyebabkan gangguan dari sudut pendapatan bagi pekerja tempatan kerana semakin ramai buruh asing di Malaysia akan menyebabkan tangga gaji pekerja kurang mahir kekal dan tidak berubah. Telah banyak aduan daripada rakyat mengenai gaji asas yang rendah sedangkan kos sara hidup semakin meningkat dek inflasi dan kedatangan PATI adalah punca utama kepada gaji yang rendah seterusnya menjurus kepada pengurangan minat anak muda untuk bekerja dalam sektor yang mereka minat. Contohnya, anak muda Felda sudah tidak ramai yang ingin bekerja di ladang kelapa sawit kerana gaji yang mereka dapat sama rendah

dengan gaji pekerja asing yang bekerja dalam sektor tersebut (MAT ISA, 2021). Buruh asing kurang terkesan dengan gaji rendah kerana banyak kos kehidupan mereka ditanggung oleh majikan sedangkan anak muda tempatan menyara hidup dengan tangan sendiri dan ini menyebabkan kerugian besar kepada ekonomi negara kerana aliran tunai mengalir keluar (outflow) kepada negara asing. Impak negatif yang selanjutnya dari sudut sosial pula amat membimbangkan rakyat jelata terutamanya mereka yang tinggal berdekatan dengan kawasan penempatan warga asing seperti di Klang, Selangor (Media Mulia, 2021). Penangkapan PATI secara besar-besaran juga telah dilakukan oleh Pasukan Gerakan Am, Jabatan Pendaftaran Negara, Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia dan Angkatan Pertahanan Awam Malaysia (APM) di Dengkil pada bulan Jun tahun ini yang melibatkan sejumlah 309 orang PATI dimana majoritinya juga adalah warga Indonesia (Ahmad, 2021). Hal ini amat membimbangkan kerana kebanyakan kes sosial yang berlaku di Malaysia adalah berpunca daripada warga asing seperti kenyataan sebahagian ahli akademik yang mana musuh nombor dua negara adalah warga asing kerana bilangan mereka yang ramai membawa kepada masalah seperti pergaduhan, pengedaran dadah, pecah rumah, bunuh dan sebagainya (Hamzah & Daud, 2016). Contohnya, kes kerosakan harta benda awam paling banyak direkodkan berpunca daripada warga asing seperti Indonesia, Bangladesh, Myanmar dan diikuti dengan bangsa yang lain. Bukan itu sahaja, seringkali juga kita mendengar kes penipuan atas talian dari pelbagai aspek seperti pembelian atas talian dan pelaburan yang dilakukan oleh warga asing berkulit gelap iaitu orang Afrika atau dikenali sebagai Awang Hitam. Perkara ini perlu dibendung dengan lebih strategik dan ketat supaya rakyat tempatan berasa selamat apabila berjalan atau berada di sekitar kawasan berkenaan.

Bukan itu sahaja, kesan kemasukan PATI ini juga membebankan pihak imigresen yang menguruskan hal tadbir keluar masuk tenaga buruh itu. Kebanyakan PATI yang ditangkap akan ditempatkan di depot tahanan buat sementara waktu bagi memproses dokumen penghantaran pulang ke negara asal mereka (Mohamed, et al., 2019). Proses yang paling penting dalam membuat dokumen tersebut adalah mengenal pasti identiti mereka yang mana merupakan antara masalah besar kerana ramai PATI yang tidak dapat dikenalpasti identitinya berpunca daripada negara sendiri yang tidak mengakui kerakyatan mereka dan juga masalah komunikasi. Isu penempatan juga tidak dilupakan kerana bilangan mereka yang terlalu ramai membuatkan kapasiti penempatan di depot tersebut melebihi had yang ditetapkan dan ini membawa kepada ketidakeselesaan terhadap PATI lain. Contohnya, Depot tahanan Belantik mempunyai 2 blok yang boleh memuatkan 950 orang tahanan tetapi bilangan yang ditahan adalah melebihi had tersebut. Berdasarkan kesan-kesan yang diuraikan dari pelbagai sudut, kerajaan Malaysia perlu bertindak lebih agresif dalam pengawalan jumlah kemasukan PATI ke dalam negara. Jika kerajaan masih bersikap 'ramah mesra' terhadap golongan PATI tanpa memikirkan kebajikan rakyat yang perlu dipelihara terlebih dahulu maka negara kita akan menyaksikan aliran keluar tenaga buruh yang banyak pada tahun mendatang. Oleh itu, pelbagai cadangan dan langkah yang akan dicadangkan bagi membendung lambakan warga asing ini sebagai rujukan kajian masa hadapan.

Langkah Mengatasi Lambakan Kemasukan Buruh Asing

Hampir separuh pekerja asing berdaftar di Malaysia kebanyakannya berasal dari Indonesia, Bangladesh dan Nepal, bakinya diikuti dari pelbagai negara seperti India, Myanmar, Pakistan, Filipina dan Vietnam. Kebanyakan mereka terdiri daripada pekerja separa mahir dan tidak mahir yang mendominasi sektor pembuatan, pertanian, pembinaan dan perkhidmatan. Menurut Berita Harian online, menangani isu lambakan pekerja asing (2016), Kementerian Dalam Negeri (KDN) melaporkan sebanyak 2.1 juta pekerja asing yang berdaftar di Malaysia. Selain

itu, apa yang lebih merisaukan lagi pekerja asing tanpa izin di negara kita dianggarkan sekitar melebihi 3 juta. Menurut Berita Harian online, kemasukan 32,000 pekerja asing selesai akhir November (2021) pula, melaporkan sebelum pandemik melanda, Malaysia difahamkan mempunyai kira-kira 1.8 juta orang pekerja asing yang sah manakala buruh tidak sah adalah kira-kira empat juta orang. Hal ini amat membimbangkan, walaupun kemasukan pekerja asing secara sah menurun tetapi kemasukan pekerja asing tanpa izin telah meningkat kira-kira 1 juta. Isu lambakan pekerja asing di negara kita telah menjadi masalah sejak dahulu lagi malah masih hangat diperkatakan sehingga kini. Malaysia sering menjadi tumpuan pelbagai negara luar terutamanya negara yang kurang membangun seperti Indonesia, Bangladesh, Filipina dan Myanmar. Kedatangan mereka ke negara kita adalah disebabkan beberapa faktor tolakan dan penarik untuk datang bekerja ke negara Malaysia. Walaubagaimanapun pengambilan tenaga buruh asing untuk masuk bekerja ke dalam negara perlulah dipelan secara sistematik khususnya dalam tiga aspek utama iaitu ekonomi, politik, dan sosial. Hal ini kerana, kita juga perlu melihat implikasinya terhadap negara, di mana adakah kemasukan buruh asing ini membawa kebaikan kepada negara dan juga rakyat Malaysia atau sebaliknya. Oleh itu tinjauan secara berterusan amatlah diperlukan bagi memastikan strategik atau pelan yang digunakan tidak membawa kepada isu lambakan pekerja asing di Malaysia.. Seperti yang tersedia maklum, pihak yang bertanggungjawab haruslah bijak dalam mengawal kemasukan pekerja asing di negara kita agar ianya tidak mendatangkan perkara yang tidak diingini. Pihak berkuasa merupakan antara yang mampu mengawal kemasukan buruh asing, ini kerana pihak berkuasa mempunyai hak untuk menyekat kemasukan buruh haram yang dibawa masuk oleh majikan yang tidak bertanggungjawab. Selain itu, penguatkuasaan undang-undang seperti menjatuhkan hukuman penjara mandatory harus dikenakan ke atas sesiapa yang mengupah buruh asing tanpa permit. Pihak berkuasa juga boleh melakukan operasi mengesan pekerja asing tanpa permit dengan melancarkan pemeriksaan di kawasan rumah-rumah kedai dimana kebiasaannya ia merupakan kawasan tumpuan penginapan buruh asing.

Seterusnya, menggalakkan majikan membuka peluang pekerjaan separuh masa atau masa bekerja anjal. Kebanyakan majikan seringkali memandang enteng dan beranggapan ianya merupakan satu beban bagi mereka, walaupun nampak seperti tidak penting tetapi ini antara mengapa pekerja Malaysia seringkali dianggap terlalu memilih dalam mencari pekerjaan. Disebabkan itulah majikan akan mengambil jalan mudah dengan mengupah buruh asing berlebihan sama ada secara sah mahupun tidak sah kerana ia mampu menyelesaikan masalah majikan dalam mendapatkan pekerja ketika diperlukan selain dari menjimatkan kos. Oleh itu bagi mengelak perkara seperti ini berlaku, majikan seharusnya menubuhkan inisiatif seperti pusat penjagaan kanak-kanak di tempat kerja supaya pekerja wanita boleh menumpukan perhatian kepada kerja mereka. Langkah ini akan menarik minat khususnya golongan suri rumah tangga untuk keluar bekerja dan sekaligus penggunaan tenaga buruh luar juga akan berkurangan. Majikan juga akan mengupah buruh asing pada jumlah yang diperlukan sahaja dan tidak membawa masuk secara berlebihan. Akhir sekali dengan menawarkan peluang pekerjaan kepada orang kelainan upaya (OKU) juga dapat mengurangkan lambakan buruh asing dalam negara. Hasil kajian Hazlin et. al (2015), golongan OKU sering berhadapan dengan masalah mendapat kerja yang produktif dan pendapatan bagi menyara hidup. Bilangan golongan ini yang berjaya mendapat pekerjaan di sektor awam dan sektor swasta adalah kurang memberangsangkan. Hal ini kerana majikan lebih memilih untuk memberi upah kepada buruh asing berbanding buruh warga tempatan. Oleh kerana majikan di Malaysia kurang kesedaran dalam pengambilan pekerja OKU bekerja di organisasi mereka maka disebabkan itulah isu kebanjiran buruh asing di negara sangat membimbangkan. Sehubungan itu, semua pihak harus bertanggungjawab untuk memastikan hanya pekerja asing yang layak dan sah sahaja berada di

negara ini. Hal ini bertujuan bagi mengurangkan kebergantungan organisasi pada buruh luar. Jika semua pihak sama ada rakyat atau pihak berwajib mempunyai sikap dan tanggungjawab untuk menjaga negara daripada unsur-unsur negatif, sudah pasti masalah lambakan buruh asing di negara tidak akan separah ini.

Metodologi Kajian

Kajian ini menggunakan kaedah kualitatif iaitu teknik temubual bagi mengetahui isu dan cabaran yang dihadapi oleh pekerja-pekerja Indonesia yang bekerja dalam sektor perkhidmatan-pencucian dan pembersihan di Malaysia. Sehingga bulan March 2022 (Berita Harian online), seramai 352,469 pekerja warga Indonesia bekerja di Malaysia dengan majoritinya di sektor perladangan. Menteri Sumber Manusia, Datuk Seri M Saravanan, berkata daripada jumlah itu, 98,421 bekerja di sektor perladangan, manakala pembinaan (65,660), perkilangan (67,217), perkhidmatan domestik (58,438), pertanian (43,953) dan perkhidmatan (18,779). Menurut Robson (2011), teknik temubual boleh digunakan sebagai kaedah utama dalam pengumpulan data, digabung dengan kaedah lain atau hanya dijadikan pendekatan kajian. Selain itu juga, teknik temubual mempunyai potensi untuk menghasilkan bahan yang kaya dan menyerlah. Yin (2009), juga berpendapat bahawa temubual merupakan antara teknik yang baik untuk mengumpul data. Kaedah temubual dijalankan terhadap lapan orang pekerja Indonesia yang bekerja sebagai tukang cuci di beberapa tempat yang berbeza. Proses temubual yang dilakukan oleh penyelidik adalah dengan bertanya beberapa soalan yang berkaitan dengan kajian. Terdapat lima soalan utama yang ditanyakan iaitu tentang pengalaman sebelum datang ke Malaysia, persediaan yang harus dilakukan sebelum datang ke Malaysia, persepsi mereka apabila bekerja di Malaysia, isu dan cabaran yang dihadapi semasa bekerja di Malaysia dan perancangan mereka selepas pulang ke negara asal iaitu Indonesia. Berdasarkan temubual yang dilakukan terhadap lapan orang pekerja Indonesia ini, penyelidik dapat menyimpulkan tentang isu dan cabaran yang dihadapi oleh pekerja-pekerja Indonesia yang bekerja dalam sektor perkhidmatan (pencucian dan pembersihan) di Malaysia.

Berikut merupakan jadual bagi maklumat demografi responden dari hasil temubual yang dijalankan.

Jadual 1: Ringkasan Maklumat Demografi Responden

Nama	Umur (Tahun)	Jantina
Nasywa Oktavia	38	Perempuan
Shushanti	32	Perempuan
Pak Osman	39	Lelaki
Adityo H. Sitepu	45	Lelaki
Sukianti	49	Perempuan
Indah	32	Perempuan
Wak	52	Lelaki
Fatimah	48	Perempuan

Hasil Kajian & Perbincangan

Jadual 2: Persediaan sebelum datang ke Malaysia

Responden	Analisis Data Temu Bual
R1	“Harus menyediakan passport, permit kerja dan berurusan janji bersama ejen terlebih dahulu sebelum mendapat permit yang sah untuk bekerja di Malaysia”
R2	“Menyediakan passport, permit kerja dan berurusan dengan ejen yang menguruskan pekerjaan di Malaysia”.
R3	“Menyediakan passport, permit kerja dan mencari ejen. Membuat temujanji untuk berurusan dengan ejen yang menguruskan pekerjaan di Malaysia”.
R4	“Persediaan passport dan permit kerja dibantu oleh ejen yang dibayar oleh syarikat. Dari sudut kewangan pula melakukan kerja sambil Gojek sampai pukul 9 malam pada hari bekerja dan sehingga pukul 5 pada hari Sabtu”
R5	“Menyediakan passport dan dokumen-dokumen penting yang diperlukan untuk mengurus permit kerja”.
R6	“Menyediakan pasport dan juga membuat pemeriksaan kesihatan terlebih dahulu. Sekiranya sihat, baru dibolehkan ke Malaysia”.
R7	“Harus menyediakan passport, permit kerja, dan berurusan dengan ejen”
R8	“Harus menyediakan passport, permit kerja, dan berurusan dengan ejen”

Berdasarkan jadual di atas, soalan pertama yang kami ajukan kepada semua responden ialah berkaitan dengan persediaan mereka sebelum datang bekerja di Malaysia. Jawapan yang kami terima daripada semua responden mengatakan bahawa, mereka harus menyediakan passport, mendapatkan permit kerja, mencari ejen yang boleh menguruskan proses untuk bekerja di Malaysia, dan ada juga yang harus membuat pemeriksaan kesihatan terlebih dahulu. Selari dengan kajian yang dilakukan oleh (Sukimi & Sarifin, 2017), selain daripada persiapan dari segi kewangan, warga Indonesia yang mahu bekerja di Malaysia haruslah mendapatkan permit kerja dan berurusan dengan ejen. Jika tidak mengikut prosedur yang betul, mereka harus berani untuk menanggung sebarang risiko yang mendatang.

Jadual 3: Persepsi apabila bekerja di Malaysia

Responden	Analisis Data Temu Bual
R1	“majikan sering memberi layanan yang baik, tidak lupa juga rakan sekerja juga banyak membantu dan tiada pertelingkahan yang berlaku antara satu sama lain.” “mereka (rakan sekerja) juga banyak membantu saya..”
R2	“Majikan memberi layanan yang baik dan budaya orang di Malaysia juga mudah untuk difahami dan dipraktikkan. Berkenaan dengan gaji, gaji dibayar dengan jumlah yang bersesuaian dengan bidang pekerjaan”.

R3	“Majikan memberi layanan yang baik dan tidak pernah bercakap kasar. Gaji yang diberikan adalah berpatutan dan adil seperti pekerja asing yang lain”.
R4	“Malaysia lebih cantik dan aman daripada Indonesia dan suasana kerja juga agak selesa. Gajinya sudah tentu lebih tinggi dari IDR dan itu yang paling disukai”
R5	“Selama bekerja di Malaysia, kesemua majikan saya selalu memberikan layanan yang baik dan tidak pernah ada masalah dengan mereka. Saya juga tiada masalah dengan budaya orang Malaysia kerana ia tidak terlalu berbeza dengan negara saya sendiri. Berkenaan gaji pula, ia agak lumayan bagi pekerjaan saya sekarang ini”.
R6	“Majikan saya sangat baik dan bertanggungjawab kerana dia akan membantu memperbaharui visa pekerjaannya apabila permit hampir tamat. Tempat tinggal dan pengangkutan juga disediakan bagi pekerjaan ini. Berkenaan gaji, saya berpuas hati kerana saya sudah bekerja di bawah syarikat yang sama selama 5 tahun”.
R7	“Persepsi dari segi majikan, majikan yang sekarang okay saja tiada masalah. Yang sebelum ini adalah pernah dapat majikan yang bayar gaji lambat, sampai saya dan pekerja lain tidak melakukan kerana mogok. Bila penduduk sini mengadu kawasan rumah mereka tidak dibersihkan baru ada tindakan dari majikan. Dari segi budaya, tidak banyak bezanya cuma dari segi percakapan atau bahasa yang digunakan saya rasa ada lah sedikit beza. Dan gaji pula, cukup lah untuk sara diri sendiri dan isteri disini dan hantar juga ke kampung. Duduk di Malaysia ini rumah majikan beri, jadi nya cukup lah gaji itu. Kerja juga dekat kawasan yang sama, waktu rehat makan dirumah saja”
R8	“Persepsi dari segi majikan, majikan bagus. Ini kali pertama saya datang bekerja di malaysia, majikan pertama ni bagus saja. Dari segi budaya, bagi saya macam banyak juga. Soal gaji, gaji bekerja disini lebih banyak berbanding kerja di negara saya. Lagi-lagi saya belum kahwin, jadi gaji nya tu cukup amat untuk saya dan ibu bapa di kampung. Tempat tinggal majikan sediakan”

Menurut sumber dari Rubber Industry Smallholders Development Authority (RISDA) melalui artikel rasmi Buletin Q (2016), berpendapat menjaga hubungan baik antara majikan dan pekerja dalam organisasi adalah perkara yang baik bagi mencapai hasil yang mengagumkan dalam pembangunan organisasi dan seterusnya dapat mencapai produktiviti yang lebih baik di samping dapat mewujudkan suasana yang cukup harmoni, aman dan persaudaraan dalam organisasi berkaitan. Oleh itu, hasil dari temubual yang dijalankan adalah seperti jadual 2 di atas iaitu berkenaan persepsi responden terhadap majikan dan rakan sekerja apabila bekerja di Malaysia. Hampir kesemua responden iaitu enam daripada lapan bersetuju bahawa layanan yang diberikan oleh majikan di Malaysia terhadap mereka sangat baik dan memuaskan. Ini dapat dibuktikan melalui responden dari R1, R2, R3, dan R5 bersetuju dengan menyatakan mereka sering mendapat layanan yang baik dari majikan mereka dan selain itu, gaji yang diperolehi juga setimpal dengan kerja yang mereka lakukan. Seterusnya, R3 mendapati bahawa majikannya memberi layanan yang baik dengan tidak bercakap kasar dengannya semasa bekerja. R4 pula mendapati suasana bekerja di Malaysia sangat selesa dan beliau juga berpendapat bahawa Malaysia merupakan sebuah negara yang jauh lebih indah dan harmoni

dari apa yang beliau fikirkan. R4 juga berpendapat bahawa gaji yang diterimanya sepanjang bekerja di Malaysia sangat berpatutan dan jauh lebih tinggi dari gaji yang diperolehi beliau ketika bekerja di Indonesia, Namun sebaliknya pula bagi responden dari R6. R6 berkongsi bahawa layanan baik dari majikannya kerana rasa tanggungjawab majikan terhadap pekerja, majikannya sering membantu dalam memperbaharui visa setiap kali permit visanya hampir tamat dan majikannya juga menyediakan pengangkutan dan tempat tinggal yang selesa. Bagi R8 pula, ini merupakan kali pertama beliau bekerja di Malaysia dan layanan majikannya terhadap beliau sangat bagus dan gaji yang diterima juga cukup buatnya. Namun begitu, R7 berpendapat layanan majikannya yang sekarang hanya sekadar okay sahaja tetapi beliau masih berpuas hati kerana majikannya masih menyediakan tempat tinggal yang berdekatan dengan tempat kerja dan gaji yang diterima juga cukup untuk menampung beliau dengan isterinya. Selain itu, beliau juga ada berkongsi pengalaman beliau bersama majikan lamanya. Beliau berkata bahawa majikan lamanya sering lewat dalam pembayaran gaji sehingga mereka melakukan mogok barulah majikan lamanya menunjukkan sebarang tindak balas dengan isu yang berlaku.

Seterusnya berkaitan dengan persepsi mereka terhadap budaya di Malaysia. Hanya empat responden sahaja yang berkongsi mengenai persepsi budaya di Malaysia iaitu R2, R5, R7, dan R8. Menurut R2 budaya di Malaysia mudah untuk diikuti dan tidak mengalami sebarang masalah dengannya. R5 juga berpendapat bahawa beliau tiada masalah dengan budaya orang di Malaysia kerana ianya tidaklah terlalu berbeza dengan budaya di Indonesia. Manakala R7 pula berkongsi bahawa budaya Malaysia dan Indonesia tidak banyak yang berbeza, cuma dari segi bahasa sahaja mempunyai sedikit perbezaan. Akhir sekali, R8 berpendapat terdapat banyak dan pelbagai budaya di Malaysia baginya.

Jadual 4: Isu dan cabaran yang dihadapi semasa bekerja di Malaysia

Responden	Analisis Data Temu Bual
R1	“Pertama kali datang ke Malaysia, saya ada isu dari segi bahasa (komunikasi). Walaupun maksud bahasa lebih kurang sama, bagi saya ia sesuatu yang baru. Ambil masa untuk memahami”
R2	“Mempunyai isu dalam komunikasi ketika pertama kali datang ke Malaysia. Saya sukar untuk berkomunikasi dengan penduduk tempatan. Saya menghadapi cabaran dalam mempelajari dan memahami bahasa yang digunakan seperti bahasa Melayu”.
R3	“Mempunyai isu dalam komunikasi dan pergaulan. Sukar untuk memahami bahasa tempatan untuk pertama kali datang ke Malaysia. Cabaran yang saya hadapi ialah sukar untuk menjawab soalan penduduk tempatan apabila mereka menanyakan sesuatu dan sukar untuk bergaul dengan rakan sekerja kerana kebanyakan daripada mereka adalah pekerja perempuan”.
R4	“Tiada kenderaan sendiri (motosikal) untuk berjalan dan jarang keluar daripada kuarters yang disediakan oleh majikan”
R5	“Saya pernah dihantar balik ke Surabaya disebabkan tidak lepas pemeriksaan kesihatan. Saya juga pernah mengalami isu seperti visa tamat dan majikan tidak mahu memperbaharui”.

R6	“Mempunyai isu dalam berkomunikasi sewaktu pertama kali datang dan bekerja di Malaysia. Ini kerana percakapan orang Malaysia agak laju dan membuatkan saya sedikit sukar untuk memahaminya”.
R7	“Isu dari segi kewangan, sebelum datang ke Malaysia duit sentiasa tidak cukup. Alhamdulillah bila datang ke sini masih boleh buat simpan sedikit duit nya. Dapat juga wang sampingan dengan kumpul dan jual barang-barang terpakai. Isu-isu lain, kalau sakit tu kadang tahan saja sebab kos klinik boleh tahan mahal.” “Orang Malaysia tu cakapnya kadang-kadang ada juga yang saya kurang faham, ambil masa untuk faham”
R8	“Dari segi kewangan, sebelum bekerja di sini duit nya cukup-cukup sahaja. Tidak dapat buat simpanan. Sejak kerja sini, boleh simpan duit sikit. Isu lain, boleh katakan masalah dengan sikap orang yang malas buang sampah di tempat yang disediakan. Kadang itu baru saja saya bersihkan kawasan tu sekejap saja kotor semula. Lepastu masalah juga kerana kawasan kerja ni sudah berubah sedikit berbanding dulu, dulu lori sampah boleh masuk sampai ke dalam kawasan rumah, sekarang saya dan pekerja lain harus usung tong-tong sampah yang banyak dan besar ini ke depan.” “Orang Malaysia tu cakapnya kadang-kadang ada juga yang saya kurang faham, ambil masa untuk faham.”

Berdasarkan jadual di atas, soalan yang ketiga kami ajukan kepada tenaga buruh asing adalah isu dan cabaran yang mereka hadapi semasa berada di Malaysia. Isu dan cabaran yang pertama mereka hadapi adalah mengenai pemilihan bahasa yang digunakan untuk berkomunikasi ketika berada di tempat kerja. Menurut Abdul Hamid Mahmood (2002), bahasa merupakan institusi untuk manusia berkomunikasi dan berinteraksi. Seharusnya, buruh asing yang memohon untuk bekerja di negara lain sekurang-kurangnya mahir atau sederhana mahir bagi satu daripada bahasa umum yang mudah digunakan ketika bekerja di negara lain seperti menguasai Bahasa Melayu ketika bekerja di Malaysia. R1, R2, R3 dan R6 ialah antara responden yang mengalami masalah berkomunikasi ketika berada di Malaysia. Isu komunikasi ini menjadi semakin rumit apabila terdapat buruh asing yang tidak berfikir secara terbuka lalu hanya memilih menggunakan bahasa ibunda mereka dan tidak mahu untuk menguasai bahasa lain (Lim, C. C. 2008). Berkomunikasi dengan penduduk dari negara lain menjadi rumit disebabkan dialek, perbezaan bahasa dan slang.

Selain itu, isu dan cabaran yang kedua adalah dari segi jaminan buruh asing di Malaysia. Berdasarkan hasil temuduga yang kami dapat, R5 menyatakan bahawa dia pernah dihantar semula ke negara asal kerana tidak lepas pemeriksaan kesihatan dan visa mati kerana majikan tidak memperbaharui visanya. Menurut Maizatul (2018), menyatakan bahawa terdapat isu-isu mengenai majikan lepas tangan atau tidak bertanggungjawab ke atas jaminan buruh asing bekerja di Malaysia. Perkara tersebut dikatakan sebagai tipu muslihat dari segi permit kemasukan pekerja asing (Maizatul, A. M. 2018). Oleh itu, kebanyakan mereka kehilangan status sah sebagai pekerja apabila majikan tidak memperbaharui permit kerja lalu memberi impak yang negatif kepada mereka sepanjang bekerja di Malaysia.

Isu dan cabaran yang terakhir adalah mengenai masalah kewangan. Menurut R7 dan R8, mereka berpendapat bahawa setelah bekerja di Malaysia, mereka mempunyai duit untuk menampung hidup. Gaji yang diberikan hanya cukup untuk membiayai keperluan seperti makan dan minum setiap bulan. Oleh itu, R4 mengalami kesukaran dari segi pengangkutan. R4 tidak mampu

memiliki pengangkutan sendiri untuk kegunaan harian. Hal ini kerana majikan tidak menyediakan kemudahan pengangkutan kepada pekerjaanya.

Jadual 5: Pengalaman sebelum datang ke Malaysia

Responden	Analisis Data Temu Bual
R1	“sebelum datang ke Malaysia, Malaysia merupakan sebuah negara yang mudah untuk mendapat atau mencari kerja kerana ramai antara rakan-rakan saya yang mencari rezeki di sini.” “sepanjang bekerja di Malaysia, saya dapat mengenal pelbagai budaya di Malaysia.” “di sini (Malaysia) mempunyai pelbagai ragam manusia.” “ada manusia yang baik dengan saya tetapi ada juga manusia yang menganggap saya seperti hamba dan memandang serong dengan keberadaan saya di sini.”
R2	“Saya bekerja di warung kecil (gerai tepi jalan) mak cik saya di pekan”.
R3	“Saya bekerja sebagai pelayan kafe (kedai makan kecil) dengan jumlah gaji yang sangat kecil/rendah”.
R4	“Bekerja sebagai staff di Bintang Supermarket Bali Indonesia”
R5	“Saya bekerja di kedai runcit milik sendiri”.
R6	“Saya bekerja sebagai juruwang di Indomaret”
R7	“Sebelum datang saya kerja sebagai tukang cuci di kedai makan. Masa saya tinggalkan anak-anak, dua-dua nya sudah sekolah. Tinggalkan anak bersama makcik nya di kampung. Sedih juga waktu nak tinggalkan anak, tapi demi keselesaan hidup saya satu keluarga saya pergi juga kerja di Malaysia bawa isteri saya kerja bersama”
R8	“Sebelum datang ke Malaysia saya kerja jadi pembantu kedai”

Berdasarkan jadual di atas, soalan keempat yang diajukan kepada lapan orang responden mendapati kebanyakan mereka telah mempunyai pengalaman kerja sebelum datang ke Malaysia. Jawapan yang didapati daripada R1 menunjukkan soalan yang ditanya tidak dijawab dengan tepat dimana beliau menceritakan tentang pekerjaan kawan-kawannya. Kemudian, respons yang kami dapati mempunyai persamaan adalah daripada R2, R3, R7 dan R8 dimana mereka bertiga bekerja makan gaji di gerai makan ataupun kedai kecil. Komen yang menangkap perhatian adalah dari R3 dimana dia berpengalaman bekerja sebagai pelayan kafe dengan gaji yang sangat rendah. Hal ini menunjukkan beliau mempunyai pengalaman bekerja yang susah di Indonesia dan membuat keputusan untuk bekerja di Malaysia. Selain itu, pengalaman yang dilalui oleh R7 agak menyayat hati kerana beliau terpaksa meninggalkan anaknya yang masih kecil dan bersekolah pada makcik mereka manakala mereka berdua (suami isteri) berhijrah ke Malaysia bagi mencari rezeki untuk kesenangan hidup keluarga. Bukan itu sahaja, terdapat dua orang responden yang mempunyai pengalaman bekerja sebagai kakitangan di pasaraya iaitu R4 dan R6. R4 tidak mengkhususkan posisi kerja yang beliau pernah menjawat ketika di Bintang Supermarket manakala R6 pernah bekerja sebagai juruwang di pasaraya berdekatan tempat tinggal beliau. Akhir sekali, R5 mempunyai pengalaman dalam melakukan perniagaan sendiri kerana beliau menguruskan kedai runcit miliknya sewaktu tinggal di Indonesia. Oleh itu,

penghijrahan ke Malaysia dan bekerja dibawah arahan orang lain agak membuatkan beliau mengambil masa dalam mengadaptasi suasana kerja tersebut kerana sudah terbiasa bekerja sendiri.

Jadual 6: Berapa lama akan bekerja di Malaysia & Perancangan selepas balik ke Indonesia.

Responden	Analisis Data Temu Bual
R1	“Saya akan bekerja di sini mengikut perjanjian kontrak yang ditetapkan iaitu selama 7 tahun dan perancangan saya selepas balik ke Indonesia cukup sekadar mahu melihat anak-anaknya mendapat pendidikan yang secukupnya dan dari sudut kewangan selepas pulang ke Indonesia pula saya berharap saya mempunyai sudut kewangan yang baik tetapi buat masa sekarang saya belum terfikir lagi untuk pulang ke Indonesia kerana tujuan utama saya bekerja di sini ingin menyara keluarga dan memberi pendidikan kepada anak saya.”
R2	“Saya ingin bekerja lama di Malaysia kerana persekitaran yang baik terutama rakan sekerja yang memberi layanan yang sama rata dan baik. Tiada perancangan untuk balik ke Indonesia setakat ini”.
R3	“Saya ingin bekerja lama di Malaysia kerana gaji yang diberikan besar apabila mata wang (RM) ditukarkan kepada mata wang (Rupiah) Indonesia. Saya akan kembali ke Indonesia (November 2021) selepas 4 tahun bekerja di Malaysia setelah lama tidak dapat pulang disebabkan pandemik Covid-19”.
R4	“Bercadang untuk bekerja lagi 5 tahun di Malaysia dan menziarahi kampung halaman ketika ada cuti umum yang panjang. Mungkin akan mencari kerja di sekitar kawasan pelancongan di Bali”
R5	“Oleh sebab saya sudah lama bekerja di Malaysia dan wang simpanan saya juga sudah cukup, saya akan balik ke Indonesia pada Disember 2021 ini. Saya merancang untuk menyambung semula perniagaan kedai runcit saya di Surabaya dan menjaga cucu-cucu di sana kerana saya juga sudah berusia dan perlu berehat”.
R6	“Saya mungkin akan bekerja di Malaysia untuk beberapa tahun lagi kerana saya perlu mencari duit lebih untuk dihantar ke kampung dan juga membuat simpanan untuk masa depan sebelum balik ke Indonesia. Berkenaan perancangan selepas balik ke Indonesia, saya belum memikirkannya lagi”.
R7	“Sekarang sudah 11 tahun kerja di malaysia. lagi empat tahun saya akan balik semula ke Indonesia. Belum ada apa-apa rancangan lain lagi selain mahu berehat. Persediaan kewangan cukup untuk hari tua. Lagi berapa tahun tu anak-anak pun sudah bekerja cari duit sendiri”
R8	“Sekarang sudah 3 tahun kerja di malaysia, lama mana lagi mahu bekerja itu belum pasti. Tengok juga majikan macam mana sebab lagi 4 tahun kawasan yang saya kerja ni akan berpindah. Tak tahu lagi macam mana. Simpanan wang ada tapi belum banyak lagi.”

Berdasarkan jadual di atas, soalan terakhir yang diajukan kepada semua responden adalah berkenaan dengan tempoh mereka akan bekerja di Malaysia serta perancangan selepas kembali ke Indonesia. Berdasarkan jadual di atas, didapati bahawa kebanyakan responden bercadang untuk tetap bekerja di Malaysia untuk beberapa tahun lagi. Responden R1 menyatakan bahawa dia perlu bekerja di Malaysia selama 7 tahun kerana ia telah ditetapkan dalam perjanjian kontraknya. Namun begitu, dia belum mempunyai sebarang perancangan untuk kembali ke Indonesia dalam masa terdekat ini. Responden R4 pula menyatakan bahawa dia bercadang untuk bekerja lagi 5 tahun di Malaysia manakala responden R7 bercadang untuk bekerja di Malaysia selama 4 tahun lagi sebelum kembali ke negara asalnya. Bagi responden R2, R6 dan R8, mereka tidak menyatakan secara spesifik tentang tempoh mereka akan bekerja di Malaysia, namun, dinyatakan bahawa mereka akan bekerja di Malaysia untuk beberapa tahun lagi. Ini menunjukkan bahawa majoriti daripada responden selesa untuk bekerja di Malaysia sehingga mereka mahu bekerja di negara ini untuk beberapa tahun lagi bagi menambah wang simpanan mereka. Salah satu faktor yang mungkin menyebabkan mereka memilih untuk kekal bekerja di negara ini adalah kerana kemakmuran ekonomi Malaysia. Faktor tersebut dikatakan seringkali dijadikan alasan dan perhatian pekerja asing dari Indonesia, Filipina dan Bangladesh untuk bermigrasi (Rashid et al, 2018). Bagi responden R3 dan R5 pula, mereka menyatakan bahawa mereka akan pulang ke Indonesia pada November dan Disember 2021. Hal ini demikian kerana menurut responden R3, dia sudah bekerja di Malaysia selama 4 tahun dan tidak dapat kembali ke Indonesia dengan lebih awal disebabkan oleh pandemik Covid-19 yang melanda seluruh negara. Manakala responden R5 ingin pulang ke Indonesia kerana dia sudah lama bekerja di Malaysia dan wang simpanannya juga sudah mencukupi.

Berkaitan dengan perancangan selepas kembali ke Indonesia, setiap responden memberikan jawapan yang berbeza-beza. Bagi responden R1, didapati bahawa perancangannya selepas kembali ke Indonesia adalah untuk melihat anak-anaknya mendapat pendidikan yang secukupnya dan dari segi kewangan pula, dia ingin mempunyai kewangan yang baik. Responden R4 pula merancang untuk mencari pekerjaan di sekitar kawasan pelancongan di Bali manakala responden R5 ingin menyambung perniagaan kedai runcit miliknya di Surabaya dan menjaga cucu-cucunya setelah kembali ke Indonesia. Bagi responden R6 dan R7, keduanya didapati masih belum mempunyai sebarang perancangan selepas kembali ke Indonesia, namun responden R7 ada menyatakan bahawa dia ingin berehat.

Kesimpulan

Tidak dapat dinafikan bahawa pekerja asing telah banyak membantu dalam mengatasi masalah kekurangan buruh di Malaysia terutama sekali dalam sektor pembersihan. Kemasukan pekerja asing ke dalam negara kita seharusnya tidak hanya dipandang dari segi sudut negatif sahaja. Kerana tanpa mereka ini, pastinya warga Malaysia sendiri tidak akan mampu melakukan kerja sepertimana yang dilakukan oleh pekerja asing ini. Secara realitinya, Malaysia amat bergantung dengan tenaga buruh yang disumbangkan oleh pekerja asing. Malaysia harus sedar, kemasukan pekerja asing ke sini adalah atas permintaan sendiri. Maka dari situ setiap isu yang timbul haruslah menjadi tanggungjawab bersama dan bukan hanya menyalahkan pihak buruh asing semata-mata.

Oleh itu, kajian yang telah dijalankan mendapati bahawa memang terdapat beberapa isu dan cabaran yang dihadapi oleh pekerja Indonesia yang bekerja di Malaysia. Kebanyakan isu nya adalah dari segi komunikasi. Dalam kajian (Panggabean et al., 2013), beliau dan rakan-rakan mendapati, terdapat tiga bidang yang berpotensi menjadi masalah bagi pekerja Indonesia, salah satu nya ialah gaya komunikasi. Walaupun bahasa yang digunakan antara Indonesia dan

Malaysia ini tidak ketara bezanya, namun ini merupakan isu dan cabaran utama yang dihadapi oleh mereka. Antara isu lain yang dikenalpasti ialah, majikan tidak mahu memperbaharui visa, lalu menghantar semula pekerja itu pulang ke negara asal. Isu lain yang kami dapati ialah, jika pekerja asing ini sakit, kos rawatan untuk mereka agak mahal. Walau apa pun isu dan cabaran yang dihadapi oleh pekerja asing semasa bekerja di Malaysia, perkara-perkara itu tidak membuatkan mereka berhenti datang ke Malaysia bagi mengisi peluang pekerjaan berintensifkan perkhidmatan dan pelbagai lagi. Ini menunjukkan bahawa Malaysia memang sentiasa memerlukan khidmat tenaga asing dan Malaysia merupakan salah satu negara yang boleh diduduki oleh pekerja asing untuk tempoh masa yang lama.

Rujukan

- Ahm Zehadul Karim. 1999. "Foreign Workers In Malaysia: Issues and Implications", Kuala Anim Hosnan. 2011. Buruh asing di Malaysia. Dimuat turun daripada <http://animhosnan.blogspot.com/2011/06/buruh-asing-di-malaysia.html>
- Berita Harian Online. 2016. Menangani isu lambakan pekerja asing. <https://www.bharian.com.my/taxonomy/term/61/2016/03/137736/menangani-isu-lambakan-pekerja-asing>
- Berita Harian Online. 2021. Kemasukan 32,000 pekerja asing selesai akhir November. <https://www.bharian.com.my/berita/nasional/2021/10/881052/kemasukan-32000-pekerja-asing-selesai-akhir-november>
- <https://www.bharian.com.my/berita/nasional/2022/03/940190/352469-warga-indonesia-bekerja-di-malaysia>
- Buletin Q. 2016. Memelihara Hubungan Baik Antara Majikan Dan Pekerja. https://www.risda.gov.my/images/pdf/Penerbitan/Dasar_Kualiti/2016/1-2/Bil.1-2-2016.pdf
- Colin Robson. (2011). Real World Research, 3rd Edition. ISBN: 978-1-405-18241-6
- Detik News. 2021. Pekerjaan Layak dan Pengangguran Terdidik. <https://news.detik.com/kolom/d-5836955/pekerjaan-laya.k-dan-pengangguran-terdidik>.
- Hamzah, I. S., & Daud, S. 2016. Implikasi kemasukan pekerja asing di Malaysia: Suatu tinjauan awal. Jurnal Sains Insani 01: 69-77.
- Hasimi, M. 2021. Lebih 200,000 Pekerja Asing Mohon Untuk Bekerja Semula. <https://www.astroawani.com/berita-malaysia/lebih-200000-pekerja-asing-mohon-untuk-bekerja-semula-hamzah-328683>.
- Hassan, C. H. 2009. Buruh asing di Malaysia: trend, kaedah, kesan, masalah dan cara mengatasinya (Foreign labour in Malaysia: trends, methods, impacts, problems and strategies to solve the problems). JATI-JOURNAL OF SOUTHEAST ASIAN STUDIES, 14, 119-132.
- Kamus Dewan Edisi Keempat. 2017. Kuala Lumpur. Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Lumpur: Utusan Publication & Distribution Sdn.Bhd.
- Maizatul, A. M. 2018. Eksploitasi Pekerja Asing, Halangan dan Cabaran di Sektor Pembinaan. Trends in Undergraduate Research, 1(1), h55-59.
- Mohamed, R. K. M. H., SPR, C. R., & Yacob, P. 2012. The Impact of Employment of Foreign Workers: Local Employability and Trade Union Roles in Malaysia. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 2(10), 530.
- Nurul, A. Z. & Sa'adiyah, M. 2018. Pemilihan Bahasa dalam Kalangan Pekerja Asing di Taman Pelangi, Prai, Pulau Pinang. Jurnal Melayu, bil. 20 (1).
- Panggabean, H., Murniati, J., & Tjitra, H. (2013). Profiling intercultural competence of Indonesians in Asian workgroups. International Journal of Intercultural Relations, 37(1), 86–98. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2012.04.002>

- Rashid, T. A., Yusof, F., Jailani, A. I., & Aziz, T. N. R. A. 2018. Dasar-dasar Persefahaman Malaysia dan Indonesia dalam Melindungi Tenaga Kerja Asing. *Journal of Law and Governance*, 1(1), 91-100.
- Rosli, H. F, Sabri, S., Wahab, N., & Zakaria, N. A. 2015. KESEDARAN GOLONGAN MAJIKAN TERHADAP ORANG KURANG UPAYA (OKU) DI MALAYSIA.
- Sharena, H. S. 2017. Kedatangan Buruh Asing ke Malaysia. https://www.researchgate.net/publication/315457616_KEDATANGAN_BURUH_ASING_KE_MALAYSIA.
- Sinar Harian. 2020. Pekerja Kembali adakan Tunjuk Perasaan. <https://www.sinarharian.com.my/article/108138/GLOBAL/Pekerja-kembali-adakan-tunjuk-perasaan>.
- Sukimi, M. F., & Sarifin, M. R. (2017). Negara, undang-undang dan tenaga kerja: Antara ideal dan realiti di Indonesia (Warped between the ideal and reality: Laws and the labour in Indonesia). *Geografia: Malaysian Journal of Society and Space*, 10(6), 156–169.
- Yin, R. K. (2009). *Case study research: Design and methods* (4th Ed.). Thousand Oaks, CA: Sage. DOI: <https://doi.org/10.33524/cjar.v14i1.73>