

## MENEROKA PUNCA-PUNCA PENGAMALAN BURUH PAKSA DITEMPAT KERJA

### EXPLORING THE CAUSES OF FORCED LABOR IN THE WORKPLACE

Fadillah Ismail<sup>1</sup>

Riki Rahman<sup>2</sup>

Yuslizar Kamaruddin<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Faculty of Technology Management & Business, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia (UTHM), Malaysia,  
(E-mail: fadillah@uthm.edu.my)

<sup>2</sup>Centre for General Studies and Co-curricular (PPUK), Universiti Tun Hussein Onn Malaysia (UTHM), Malaysia,  
(Email: yuslizar@uthm.edu.my)

<sup>3</sup>Centre for General Studies and Co-curricular (PPUK), Universiti Tun Hussein Onn Malaysia (UTHM), Malaysia,  
(E-mail: riki@uthm.edu.my)

#### Article history

Received date : 2-9-2024

Revised date : 3-9-2024

Accepted date : 4-10-2024

Published date : 15-10-2024

#### To cite this document:

Ismail, F., Rahman, R., & Kamaruddin, Y. (2024).

Meneroka punca-punca pengamalan buruh paksa

ditempat kerja. *Jurnal Penyelidikan Sains Sosial*

(*JOSSR*), 7 (24), 39 - 51.

**Abstract:** *Buruh paksa adalah masalah global yang rumit dan melibatkan pelbagai faktor, seperti tekanan ekonomi, kelemahan perlindungan pekerja asing, diskriminasi sosial dan budaya, serta kekurangan kawal selia yang berkesan. Dalam dunia globalisasi ekonomi yang semakin sengit, syarikat-syarikat sering kali mencari cara untuk mengurangkan kos, yang boleh mengakibatkan pelanggaran hak dan kebajikan pekerja. Pekerja migran, khususnya, sering menghadapi risiko buruh paksa disebabkan oleh perlindungan undang-undang yang lemah dan amalan pengambilan yang tidak adil. Faktor sosial dan budaya, seperti diskriminasi berdasarkan kaum, etnik, kasta, atau jantina, memperburuk lagi keadaan ini dengan meminggirkan kumpulan tertentu dan menjadikannya lebih terdedah kepada eksploitasi. Penguatkuasaan undang-undang buruh yang lemah dan ekonomi tidak formal juga mewujudkan persekitaran yang membolehkan buruh paksa berleluasa, dengan rasuah dan kekurangan sumber yang menjejaskan usaha pengawal seliaan. Selain itu, majikan sering menggunakan paksaan dan ancaman psikologi untuk mengawal pekerja, mewujudkan suasana ketakutan dan kebergantungan. Untuk menangani isu ini, kita memerlukan pembaharuan undang-undang yang menyeluruh, penguatkuasaan piawaian buruh yang lebih baik, peningkatan ketelusan dalam rantaian bekalan, dan kerjasama antarabangsa. Pendekatan yang pelbagai diperlukan untuk membasmi buruh paksa dan melindungi mereka yang terdedah.*

**Kata Kunci:** *Buruh Paksa, Pengamalan Buruh Paksa Punca, Tempat Kerja*

**Abstract:** *Forced labor is a complex global problem and involves multiple factors, such as economic pressures, weak protections for migrant workers, social and cultural discrimination, and a lack of effective regulation. In a world of increasingly intense economic globalization, companies are often looking for ways to cut costs, which can result in the violation of workers' rights and welfare. Migrant workers, in particular, are often at risk of forced labor due to weak legal protections and unfair recruitment practices. Social and cultural factors, such as discrimination based on race, ethnicity, caste, or gender, exacerbate this situation by*

*marginalizing certain groups and making them more vulnerable to exploitation. Weak enforcement of labor laws and the informal economy also create an environment where forced labor is rampant, with corruption and a lack of resources undermining the efforts of regulators. In addition, employers often use coercion and psychological threats to control workers, creating an atmosphere of fear and dependence. To address this issue, we need comprehensive legal reform, better enforcement of labor standards, increased transparency in supply chains, and international cooperation. A multifaceted approach is needed to eradicate forced labor and protect the vulnerable.*

**Keywords:** *Forced Labor, Practice of Forced Labor Causes, Workplace*

## **Pengenalan**

Buruh paksa adalah masalah global yang menjejaskan jutaan modal insan dan ia menjadi isu yang semakin serius. Menurut International Labour Organization (ILO), sehingga tahun 2022 terdapat 27.6 juta orang yang menjadi buruh paksa. Ini bermakna, bagi setiap 1,000 orang penduduk dunia terdapat 3.5 orang yang menjadi buruh paksa. Daripada 27.6 juta orang yang menjadi buruh paksa tersebut, 11.8 juta orang diantaranya ialah golongan wanita dan kanak-kanak perempuan dan 3.3 juta lainnya ialah kanak-kanak lelaki (ILO, 2022(a)). Jumlah ini meningkat saban tahun dan jika tidak ditangani secara serius ia akan semakin membimbangkan. Sebagai perbandingan mudah, dari anggaran tahun 2016 sehingga 2021, berlaku peningkatan seramai 2.7 orang yang menjadi mangsa buruh paksa di seluruh dunia (ILO, 2022(a)).

Isu buruh paksa amat membimbangkan di mana ia tidak hanya berlaku di beberapa negara maju sahaja, malahan di negara sedang membangun seperti Malaysia (Ahmad et al., 2014). Dalam zaman globalisasi dan persaingan ekonomi yang sengit, syarikat sering cuba mengurangkan kos, yang boleh menyebabkan eksploitasi pekerja berlaku. Di Malaysia, kebarangkalian buruh paksa berlaku dalam industri minyak sawit, elektronik, dan pembinaan, di mana pekerja migran biasanya sangat terdedah. Pekerja ini sering berdepan dengan perlindungan undang-undang yang lemah, amalan pengambilan yang tidak adil, dan keadaan kerja yang tidak selamat dan sihat. Masalah ini semakin serius kerana penguatkuasaan undang-undang yang lemah dan berlakunya amalan rasuah. Walaupun kerajaan Malaysia telah mengambil beberapa langkah untuk menangani isu ini, seperti mengesahkan Protokol 29 ILO dan melancarkan Pelan Tindakan Nasional Buruh Paksa, namun pelaksanaan dan komitmen yang berkesan masih menjadi cabaran utama.

Selain itu, diskriminasi sosial dan budaya juga menjadikan kumpulan terpinggir lebih mudah terdedah dan menjadi mangsa buruh paksa. Tambahan pula, pekerja migran yang tidak mempunyai dokumen sah atau status imigresen yang jelas sering kali takut untuk melaporkan pelanggaran hak mereka kerana bimbang akan dihantar pulang atau ditangkap (Azed, 2014). Keadaan ini dieksploitasi oleh majikan yang tidak bertanggungjawab, yang menggunakan status tidak sah pekerja untuk mengekalkan kawalan dan mengelak daripada dikenakan tindakan undang-undang (Marjuki, 2018). Ketiadaan mekanisme perlindungan yang berkesan bagi pekerja ini memperburuk lagi situasi mereka

Menurut kajian ILO pada tahun 2023, dilaporkan oleh Astro Awani, sebanyak 29 peratus pekerja domestik di Malaysia berada dalam situasi buruh paksa, tertinggi di ASEAN. Di Malaysia, buruh paksa sering berlaku dalam sektor perladangan kelapa sawit khususnya di Sarawak, dengan kadar sebanyak 0.8 peratus atau lapan daripada 1,000 pekerja menurut tinjauan oleh Kementerian Perusahaan Perladangan dan Komoditi (MPIC) pada tahun 2018.

Lebih separuh daripada kes buruh paksa di sektor ini dilaporkan berlaku di Sarawak, diikuti oleh Sabah (The Malaysian Insight, 2022).

Kajian ini bertujuan untuk meneroka punca-punca pengamalan buruh paksa di tempat kerja di Malaysia, dengan menumpukan kepada faktor-faktor yang menyumbang kepada eksploitasi pekerja dalam industri tertentu seperti perladangan, elektronik, dan pembinaan. Untuk mencapai objektif ini, kajian akan dijalankan melalui kaedah kajian literatur, di mana data sekunder daripada kajian-kajian terdahulu, laporan-laporan organisasi antarabangsa seperti ILO, serta laporan-laporan media akan dianalisis secara mendalam. Kaedah ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran yang komprehensif mengenai isu buruh paksa di Malaysia serta memahami elemen-elemen struktural dan sosial yang menyebabkan peningkatan kes ini.

## Kajian Literatur

### Lima Faktor Pendorong Utama Pengamalan Buruh Paksa

Untuk mengatasi masalah ini, pelbagai pihak perlu bekerjasama untuk memperkukuhkan undang-undang, melaksanakan piawaian buruh yang lebih baik, dan meningkatkan ketelusan dalam rantai bekalan, baik di peringkat global mahupun di Malaysia. Penulisan ini membincangkan punca dan faktor dorongan utama yang membawa kepada berlakunya amalan buruh paksa. Terdapat lima faktor pendorong utama pengamalan buruh paksa, iaitu tekanan ekonomi dan rantai bekalan global, kelemahan pekerja migran, faktor sosial dan budaya, paksaan dan ancaman psikologi dan akhir sekali isu peraturan dan tadbir urus:

### Tekanan Ekonomi Dan Rantai Bekalan

Globalisasi ekonomi telah meningkatkan persaingan antara syarikat, dan memaksa mereka mencari strategi untuk mengurangkan kos dalam memaksimumkan keuntungan (Herrigel, 2020). Tekanan persaingan ini amat dirasai dalam sektor intensif buruh seperti pertanian, pembinaan, dan pembuatan, di mana firma mengutamakan tenaga buruh murah untuk mengekalkan kelebihan kompetitif. Dorongan tanpa henti untuk meminimumkan perbelanjaan ini boleh membawa kepada pelanggaran serius terhadap hak dan kebajikan pekerja, yang menyumbang kepada pengamalan buruh paksa di tempat kerja. Selain itu, syarikat sering kali mengalih tanggungjawab ke atas subkontraktor dan pembekal, yang boleh mengaburkan akauntabiliti dan membolehkan pelanggaran hak asasi pekerja berterusan tanpa disedari oleh pihak utama. Pekerja migran dan mereka yang berada dalam sektor ekonomi tidak formal adalah antara yang paling terkesan, kerana mereka kurang mendapat perlindungan undang-undang dan lebih mudah dieksploitasi (Abdul Rahim et al., 2019). Kurangnya penguatkuasaan undang-undang buruh, ditambah dengan budaya rasuah, menambah kepada ketidakmampuan sistem untuk melindungi pekerja ini dengan berkesan (Hassan, 2021). Permintaan global untuk barangan mampu milik memburukkan lagi isu ini, menekan perniagaan untuk mengurangkan kos dengan melanggar standard buruh beretika, sekali gus mengalakkan eksploitasi dan penyalahgunaan dalam rantai bekalan (LeBaron, 2021). Satu contoh nyata boleh dilihat dalam industri tekstil di Bangladesh, di mana kilang-kilang yang mengeluarkan pakaian untuk jenama global utama didapati mengeksploitasi pekerja melalui jam kerja yang panjang, gaji rendah, dan keadaan kerja yang tidak selamat.

Globalisasi pasaran telah menyebabkan berlakunya senario di mana syarikat perlu bersaing bukan sahaja di lanskap tempatan tetapi juga di peringkat global. Persaingan ini telah memacu usaha untuk menurunkan kos buruh, di mana syarikat mencari Lokasi Baharu dengan perbelanjaan buruh termurah untuk meminimumkan kos pengeluaran (Bhakoo & Meshram, 2021). Negara-negara dengan undang-undang buruh yang lemah dan mekanisme

penguatkuasaan yang tidak efektif sering menjadi tumpuan bagi amalan buruh paksa. Pekerja di sektor ini sering menghadapi eksploitasi, kerana syarikat mengambil kesempatan daripada kekurangan pengawasan kawal selia untuk memaksimumkan keuntungan mereka. Permintaan tinggi untuk mendapatkan buruh murah ini adalah faktor utama yang melonjakkan kes buruh paksa., kerana perniagaan mengutamakan pengurangan kos berbanding keadaan kerja yang berperikemanusiaan. Menurut Crane et al. (2018) satu analisis merentas tiga industri, menunjukkan bahawa buruh paksa masih berleluasa walaupun di negara maju seperti United Kingdom. Kajian mereka mendedahkan bahawa walaupun UK mempunyai undang-undang buruh yang ketat, kelemahan dalam penguatkuasaan undang-undang menyebabkan isu penyalahgunaan buruh masih berlaku. Contohnya, di sektor pertanian UK, pekerja asing berdepan dengan persekitaraan dan kondisi kerja yang teruk, bayaran rendah dan murah, serta bersifat paksaan. Ini menunjukkan bahawa isu buruh paksa tidak terbatas kepada negara membangun tetapi merupakan satu isu yang berleluasa, ini didorong oleh desakan usaha untuk mencari kos yang paling rendah yang memberi keuntungan tinggi dalam pasaran global yang kompetitif. Rangkaian insentif ekonomi yang kompleks dan kelemahan dalam kawal selia ini menekankan keperluan untuk strategi global yang komprehensif dalam memerangi buruh paksa.

Dalam industri yang berorientasikan tenaga buruh seperti pertanian, pembinaan, dan pembuatan, kos buruh merupakan faktor utama keseluruhan jumlah perbelanjaan pengeluaran, ini menyebabkan syarikat berusaha untuk meminimumkan kos tersebut. Untuk mencapai matlamat ini, syarikat sering mengalihkan permasalahan kerja ini kepada subkontraktor atau pihak ketiga, yang kadangkala cenderung memilih dan melakukan eksploitasi terhadap pekerja. Subkontraktor ini mungkin membayar gaji yang sangat rendah, memaksa waktu kerja yang panjang, dan menyediakan keadaan dan fasiliti kerja yang buruk dan tidak sihat untuk mengurangkan kos dalam memenuhi permintaan pengeluaran (Rauzi, 2022). Tekanan persaingan dalam jarak masa penghantaran barangan pada kos terendah boleh mendorong subkontraktor menggunakan buruh paksa untuk memenuhi jangkaan pelanggan bagi memaksimumkan keuntungan mereka. Ini sering berlaku dalam industri yang mempunyai permintaan pengeluaran yang besar, di mana keutamaan diberikan kepada yang memenuhi tarikh akhir berbanding daripada menjaga kebajikan pekerja. Akibatnya, berlaku kecurian gaji, di mana mereka tidak dibayar sepenuhnya untuk waktu kerja mereka, terdedah dengan persekitaran kerja yang tidak selamat, dan terpaksa bekerja berjam-jam tanpa menerima pampasan yang mencukupi (LeBaron et al., 2021). Kitaran eksploitasi ini bukan sahaja merosakkan kesejahteraan pekerja tetapi juga mengekalkan sistem di mana hak pekerja sering terjejas demi keuntungan sebelah pihak. Satu contoh berlaku pada tahun 2018, mengenai mengenai eksploitasi pekerja asing dalam industri pembinaan di Qatar. Pekerja menghadapi keadaan yang teruk, termasuk gaji rendah, waktu kerja yang berlebihan dan keadaan hidup yang buruk, semasa menjalankan projek infrastruktur untuk Piala Dunia FIFA 2022. Ramai pekerja tertakluk kepada sistem penajaan, yang menyekat keupayaan mereka untuk menukar pekerjaan atau meninggalkan negara, yang membawa kepada penderaan buruh yang teruk dan persekitaran kerja yang tidak selamat (Smith, 2020).

Rantainya subkontrak terus mengaburkan akauntabiliti, membolehkan syarikat utama menjauhkan diri mereka daripada amalan eksploitatif yang berlaku di peringkat pengeluaran. Ketidaktelusan ini menyukarkan pengesanan dalam menangani amalan buruh paksa dalam rantai bekalan (LeBaron, 2021). Pekerja, selalunya tidak menyedari hak mereka dan tidak mempunyai pengetahuan dan kesedaran serta akses kepada bantuan perundangan, dan akhirnya mendapati diri mereka terperangkap dalam keadaan eksploitatif. Sifat pekerjaan mereka yang tidak formal menyebabkan mereka terkecuali dari perlindungan buruh, menjadikan mereka

terdedah kepada pelbagai bentuk penderaan atau eksploitasi. Eksploitasi ini adalah akibat langsung daripada langkah penjimatan kos yang digunakan oleh perniagaan untuk kekal berdaya saing dalam pasaran global (Bhakoo & Meshram, 2021).

Ringkasnya, tekanan ekonomi globalisasi telah membawa kepada permintaan yang meluas untuk mendapatkan buruh murah, dan secara langsung menyumbang kepada amalan buruh paksa. Industri, terutamanya yang berintensifkan tenaga buruh, sering menggunakan amalan eksploitatif untuk mengurangkan kos. Pendekatan subkontraktor untuk mengekalkan harga yang kompetitif memburukkan lagi isu ini, mewujudkan kitaran penyalahgunaan yang menjejaskan hak dan kebajikan pekerja.

### **Kelemahan Pekerja Migran**

Pekerja migran amat terdedah kepada amalan kerja paksa kerana kekurangan perlindungan undang-undang di kebanyakan negara (Hasan et al., 2021). Selalunya, pekerja ini bekerja di kawasan di mana undang-undang buruh tidak dikuatkuasakan dengan baik, menyebabkan mereka berada di bawah ehsan majikan yang mengeksploitasinya. Pekerja migran kerap tidak menikmati hak dan perlindungan yang sama seperti pekerja berdaftar, ini memburukkan lagi kerentanan mereka (Colindres, Cohen, & Caxaj, 2021). Selain itu, mereka mungkin tidak biasa dengan sistem perundangan negara tersebut, menjadikannya sukar bagi mereka untuk mendapatkan bantuan terhadap amalan eksplotasi. Kekurangan perlindungan undang-undang ini membolehkan majikan mengeksploitasi pekerja asing dengan sewenang-wenangnya, kerana mengetahui bahawa pekerja ini mempunyai pengetahuan dan kesedaran yang terhad untuk mempertahankan hak mereka.

Ketiadaan rangka kerja undang-undang yang teguh di kebanyakan negara menyumbang kepada eksploitasi pekerja asing (Van Doorn, Ferrari, & Graham, 2023). Malah di negara-negara yang mempunyai undang-undang buruh yang baik, tetapi didapati tahap penguatkuasaan yang lemah, dan berlakunya isu rasuah yang menghalang keadilan. Pekerja migran mungkin tidak dilindungi oleh undang-undang buruh negara, terutamanya jika mereka tidak berdokumen. Ketiadaan pengiktirafan undang-undang ini menjadikan mereka sasaran utama bagi majikan yang ingin mengurangkan kos dengan mengabaikan piawaian buruh (Hasan et al., 2021). Sebagai contoh, sektor pertanian dan pembinaan di banyak negara sangat bergantung kepada buruh asing, di mana pekerja sering menghadapi keadaan berbahaya dan dinafikan hak asas seperti gaji yang adil, persekitaran kerja yang selamat dan waktu kerja yang munasabah.

Proses pengambilan pekerja itu sendiri sering kali menjadi asas kepada berlakunya pengamalan buruh paksa. Agensi perekrutan di negara asal pendatang sering mengenakan bayaran yang terlalu tinggi untuk penempatan kerja di luar negara (Van Buren III, Schrempf-Stirling & Westermann-Behaylo, 2021). Yuran ini boleh menjadi sangat tinggi sehingga pekerja mesti mengambil pinjaman untuk menampung kos mereka, ini menjerumuskan mereka dengan beban keberhutangan, sebelum mereka memulakan pekerjaan baharu. Agensi memaksa pekerja menerima keadaan eksploitatif untuk membayar balik hutang mereka (Musikawong & Rzonca, 2021). Malah ejen pengambilan dan majikan juga merampas pasport pekerja dan dokumen pengenalan diri, seterusnya memerangkap mereka dalam situasi yang menghalang mereka daripada meninggalkan atau mendapatkan bantuan.

Buruh migran juga sering dieksploitasi melalui pengasingan dan dinafikan bantuan sokongan (Hasan et al., 2021). Di mana mereka tinggal di perumahan yang sesak dan tidak mempunyai kemudahan, jauh terpencil daripada keluarga dan komuniti mereka, malah mereka mempunyai akses terhad kepada rangkaian sosial. Halangan bahasa dan perbezaan budaya mengasingkan



mereka dan menyukarkan untuk mengkomunikasikan rungutan atau aduan terdhadap hak mereka. Majikan mungkin mengambil kesempatan daripada halangan ini untuk memastikan pekerja tidak mendapat maklumat dan patuh terhadap arahan mereka, keadaan ini mengekalkan kitaran eksploitasi (Arisman & Jaya, 2020). Kekurangan perlindungan undang-undang dan mekanisme penguatkuasaan yang berkesan menyebabkan pekerja asing tidak dilindungi dan menjadi sasaran mudah untuk dieksploitasi.

### **Faktor Sosial Dan Budaya**

Faktor sosial dan budaya penyumbang kepada kelemahan kumpulan tertentu terhadap amalan buruh paksa. Diskriminasi berdasarkan kaum, etnik, kasta atau jantina memainkan peranan penting dalam memburukkan lagi kelemahan ini. Kumpulan terpinggir sering mendapati diri mereka mempunyai peluang dan sumber yang lebih sedikit, yang menjadikan mereka lebih terdedah kepada eksploitasi (Van Doorn, Ferrari, & Graham, 2023). Diskriminasi ini boleh nyata dalam pelbagai bentuk, termasuk sikap acuh tak acuh masyarakat terhadap nasib buruh paksa, mengurangkan keperluan mendesak untuk menangani isu tersebut (LeBaron et al., 2019). Sikap masyarakat sedemikian boleh mengekalkan persekitaran di mana kerja paksa diterima atau diabaikan.

Diskriminasi sosial salah satu pemacu berlakunya buruh paksa. Kumpulan terpinggir, termasuk etnik minoriti, kasta rendah dan wanita, sering menghadapi halangan yang menghalang akses mereka kepada pendidikan, pekerjaan dan sumber ekonomi. Halangan ini meningkatkan kecenderungan mereka kepada buruh paksa kerana mereka mempunyai sedikit alternatif untuk mendapatkan sumber pencarian (Tong & Kawachi, 2020). Kekurangan perlindungan undang-undang dan sokongan masyarakat memburukkan lagi eksploitasi mereka, kerana kumpulan ini sering diabaikan oleh penguatkuasa undang-undang dan institusi lain yang direka untuk melindungi hak pekerja (Loganathan, Chan & Pocock, 2020).

Di sesetengah wilayah, norma budaya dan amalan tradisional menyumbang dengan ketara kepada pengamalan buruh paksa (Ameh, 2017). Buruh terikat, misalnya, berakar umbi dalam masyarakat tertentu di mana hutang diwarisi turun-temurun. Amalan ini amat biasa di Asia Selatan, di mana sistem kasta sejarah dan hierarki sosio-ekonomi mengekalkan kitaran hutang dan perhambaan (O'Neill, 2022). Keluarga yang terperangkap dalam buruh terikat sering bekerja di bawah keadaan eksploitatif untuk membayar balik hutang yang tidak pernah berkurangan kerana amalan tidak adil oleh pemiutang. Norma budaya ini begitu sebatinya sehingga sering diterima sebagai sebahagian daripada kehidupan, dan ini mencabar proses untuk menghapuskan amalan tersebut.

Diskriminasi jantina adalah satu lagi faktor kritikal yang menyumbang kepada buruh paksa (Merino Orozco et al., 2023). Wanita dan kanak-kanak perempuan amat terdedah kepada eksploitasi disebabkan oleh norma jantina yang berakar umbi yang merendahkan nilai buruh mereka dan menyekat akses mereka kepada peluang pendidikan dan ekonomi. Dalam kebanyakan masyarakat, wanita dijangka melakukan kerja tanpa gaji atau bergaji rendah, baik dalam rumah tangga mahupun dalam ekonomi formal. Penilaian rendah kerja wanita ini membawa kepada perwakilan mereka yang tidak seimbang dalam sektor yang terdedah kepada buruh paksa, seperti kerja domestik, pertanian dan pembuatan. Di samping itu, wanita sering menghadapi gangguan seksual dan keganasan, menambahkan lagi kelemahan mereka (Burczycka, 2021).

Sikap acuh tak acuh masyarakat terhadap nasib buruh paksa terus mengekalkan eksploitasi mereka. Dalam banyak kes, masyarakat secara umum mungkin tidak menyedari atau

mengiktiraf kewujudan buruh paksa di sekeliling mereka (LeBaron, 2021). Kekurangan kesedaran dan kebimbangan ini boleh berpunca daripada gabungan faktor, termasuk amalan buruh paksa yang tidak dapat dilihat, penerimaan budaya buruh eksploitatif, dan stigma yang dikaitkan dengan kumpulan terpinggir tertentu (Lewis et al., 2014). Sikap acuh tak acuh ini mengurangkan tekanan ke atas kerajaan dan perniagaan untuk mengambil tindakan yang bermakna terhadap buruh paksa. Akibatnya, usaha untuk membanteras buruh paksa sering kali mengalami kekurangan dana dan penguatkuasaan yang lemah.

### **Peraturan Dan Tadbir**

Penguatkuasaan undang-undang buruh yang lemah dan kelaziman ekonomi tidak formal merupakan salah satu faktor utama penyumbang kepada buruh paksa (Fisk & Reddy, 2020). Walaupun undang-undang buruh mungkin kelihatan kukuh di atas kertas, banyak negara menghadapi kesukaran dalam penguatkuasaan yang berkesan disebabkan oleh rasuah, kekurangan sumber, dan agenda politik. Kelemahan dalam penguatkuasaan ini membenarkan amalan eksploitasi berterusan. Tambahan pula, sebahagian besar buruh paksa berlaku dalam ekonomi tidak formal, di mana pekerja sangat terdedah kerana ketiadaan kontrak rasmi dan perlindungan undang-undang. Isu kawal selia dan tadbir urus ini mewujudkan persekitaran yang membolehkan buruh paksa berkembang maju. Pihak berkuasa perlu meningkatkan sumber dan kapasiti mereka untuk memantau dan menguatkuasakan undang-undang buruh dengan lebih efektif (Syed Anuar, 2021). Di samping itu, kolaborasi antara negara juga penting untuk menangani isu buruh paksa yang sering kali melibatkan pekerja migran yang rentan (Muhamad et al., 2021).

Malah di negara yang mempunyai undang-undang buruh yang teguh, penguatkuasaan boleh menjadi sangat lemah. Kelemahan ini sering dikaitkan dengan rasuah, kekurangan sumber, atau kemahuan politik yang tidak mencukupi. Badan kawal selia yang ditugaskan untuk mengawasi standard buruh mungkin kekurangan kakitangan atau kekurangan dana, menjadikannya sukar untuk menjalankan pemeriksaan buruh yang teliti atau mengenakan penalti kepada pelanggar dengan berkesan. Sebagai contoh, laporan telah menekankan bahawa walaupun mempunyai undang-undang buruh yang komprehensif, banyak negara gagal melindungi pekerja dengan secukupnya kerana mekanisme penguatkuasaan yang tidak mencukupi. Pemeriksaan buruh yang tidak mencukupi dan penalti yang longgar bagi pelanggar mewujudkan persekitaran permisif untuk buruh paksa berlaku (Amengual, Distelhorst & Tobin, 2020). Tanpa ancaman akibat yang ketara, majikan mungkin berasa berani untuk meneruskan amalan eksploitatif (Voice of America, Phys.org).

Rasuah menjejaskan penguatkuasaan undang-undang buruh dengan ketara (Rose-Ackerman & Truex, 2012). Dalam kebanyakan kes, pegawai yang bertanggungjawab untuk memeriksa tempat kerja dan menguatkuasakan standard buruh berkemungkinan menerima rasuah untuk mengabaikan pelanggaran. Rasuah ini mewujudkan budaya bebas daripada hukuman di mana majikan percaya mereka boleh lari daripada akauntabiliti untuk mengeksploitasi pekerja. Situasi ini memperburuk keadaan pekerja migran yang sudah terdedah kepada keadaan kerja yang tidak adil dan berbahaya (Othman & Rahim, 2014). Apabila amalan rasuah berleluasa, pekerja yang berani bersuara sering kali menghadapi ancaman atau tindakan balas, yang seterusnya mengurangkan insentif bagi pekerja lain untuk melaporkan pelanggaran. Bagi memerangi masalah ini, reformasi yang menyeluruh diperlukan untuk meningkatkan ketelusan dan akauntabiliti dalam penguatkuasaan undang-undang buruh (Aziz et al., 2019). Ini termasuk melaksanakan sistem pemantauan yang bebas dan melibatkan organisasi masyarakat sivil dalam proses pemeriksaan tempat kerja. Selain itu, hubungan dan pengaruh politik boleh membawa kepada penguatkuasaan undang-undang terpilih, di mana hanya perusahaan yang

lebih kecil atau kurang berkaitan diteliti, dan melepaskan pemeriksaan terhadap perniagaan yang besar (Carrington, 2007). Amalan rasuah yang berleluasa menjadikan ia mencabar untuk mewujudkan persekitaran kawal selia yang adil dan berkesan yang melindungi hak pekerja (The Diplomat).

Sifat tidak formal bagi banyak pekerjaan merumitkan usaha untuk menguatkuasakan undang-undang buruh dan melindungi hak pekerja (Hummel, 2021). Badan kawal selia sering kekurangan sumber dan kakitangan untuk memantau sektor tidak formal yang banyak dengan berkesan. Selain itu, pekerja tidak formal mungkin tidak melaporkan penderaan kerana takut akan tindakan balas, kurang kesedaran tentang hak mereka, atau tidak mempercayai pihak berkuasa (Shepherd et al., 2021). Kekurangan pelaporan ini mengekalkan kitaran eksploitasi, kerana agensi kawal selia masih tidak mengetahui tahap buruh paksa dalam ekonomi tidak formal. Menangani halangan struktur ini memerlukan pelaburan yang besar dalam infrastruktur pemeriksaan buruh, peningkatan pembiayaan untuk badan kawal selia, dan strategi komprehensif untuk membawa kerja tidak formal di bawah rangka kerja undang-undang dan kawal selia (Phys.org).

Menangani isu kawal selia dan tadbir urus yang menyumbang kepada kerja paksa memerlukan pembaharuan yang menyeluruh. Memperkukuh pendekatan pemeriksaan buruh, meningkatkan penalti bagi pelanggaran, dan memerangi rasuah adalah langkah kritikal ke arah meningkatkan penguatkuasaan. Kerajaan perlu memperuntukkan sumber yang mencukupi kepada badan kawal selia dan memastikan bahawa pemeriksa buruh dilatih dan dilengkapi secukupnya untuk melaksanakan tugas mereka (ILO, 2022(b)). Selain itu, menyepadukan pekerja tidak formal ke dalam ekonomi formal melalui dasar yang menggalakkan kontrak pekerjaan yang sah dan perlindungan sosial boleh membantu mengurangkan kerentanan mereka terhadap kerja paksa. Kerjasama dan tekanan antarabangsa juga boleh memainkan peranan penting dalam menggalakkan negara menerima pakai dan menguatkuasakan piawaian buruh yang lebih kukuh, memastikan semua pekerja dilindungi daripada eksploitasi (Pires, 2021).

Dalam konteks Malaysia, undang-undang berkaitan buruh paksa telah pun lama wujud di bawah Akta Kerja 1955. Peruntukan seksyen 90B berhubung larangan terhadap buruh paksa telah dimasukkan melalui pindaan Akta Kerja 1955 [Akta 265] pada tahun 2022. Peruntukan ini secara am bertujuan mencegah dan menghapuskan amalan buruh paksa dalam pekerjaan. Seksyen 90B Akta 265 menyatakan:

*“Any employer who threatens, deceives or forces an employee to do any activity, service or work and prevents that employee from proceeding beyond the place or area where such activity, service or work is done, commits an offence and shall, on conviction, be liable to a fine not exceeding one hundred thousand ringgit or to imprisonment for a term not exceeding two years or to both” (JTKSM, 2023).*

Mana-mana majikan yang disabitkan kesalahan buruh paksa di bawah seksyen 90B Akta 265, boleh dikenakan denda tidak melebihi RM100,000.00 atau penjara tidak melebihi 2 tahun atau kedua-duanya sekali (JTKSM, 2023). Meskipun akta ini sudah lama wujud, iaitu semenjak tahun 1955 lagi namun masalah buruh paksa di negara ini tidak pernah selesai, malahan mangsa buruh paksa semakin bertambah saban tahun. Oleh yang demikian, tadbir urus yang baik dan cekap serta penguatkuasaan undang-undang yang lebih tegas perlu dilaksanakan secara berterusan tanpa pandang bulu.



### **Paksaan dan Ancaman Psikologi**

Paksaan dan ancaman psikologi adalah alat ampuh yang digunakan oleh majikan untuk mengekalkan kawalan ke atas buruh paksa. Taktik ini mewujudkan persekitaran ketakutan dan pergantungan, memastikan pekerja kekal patuh dan tidak dapat melarikan diri daripada situasi mereka. Bentuk kawalan seperti kegunaan fizikal dalam memerah pekerja dan mengekalkan buruh paksa. Di samping itu, manipulasi psikologi seperti intimidasi, ancaman terhadap keluarga pekerja, dan pemotongan gaji yang tidak adil juga digunakan untuk mengekalkan dominasi majikan (Nurmaya & Arshad, 2020). Pekerja migran yang terperangkap dalam kitaran buruh paksa menghadapi halangan besar untuk melarikan diri, termasuk dokumen identiti yang dirampas dan pergerakan yang dikawal ketat, dan melanggar hak asasi manusia (Othman & Rahim, 2014). Memahami cara mekanisme psikologi ini beroperasi adalah penting untuk menangani dan mengurangkan amalan buruh paksa.

Majikan menggunakan kegunaan fizikal, ancaman dan ugutan untuk memaksa pekerja menjadi buruh paksa (Hatton, 2020). Ketakutan terhadap kegunaan atau pembalasan terhadap diri mereka sendiri atau keluarga mereka menyebabkan ramai pekerja terperangkap dalam situasi tersebut. Kegunaan fizikal boleh termasuk pukul, penderaan seksual dan bahaya fizikal yang lain. Majikan sering menggunakan ancaman pengusiran, kehilangan pekerjaan, atau tidak membayar gaji untuk mengawal pekerja (Gächter, 2022). Berdasarkan tinjauan ILO pada tahun 2022 terhadap tiga negara di ASEAN, iaitu Malaysia, Singapura dan Thailand, mendapati bahawa terdapat unsur paksaan ke atas pekerja. Pelbagai helah dilakukan oleh majikan sehingga menyebabkan mereka tidak dapat berhenti daripada pekerjaan mereka, terpaksa tinggal dalam pekerjaan lebih lama daripada yang sepatutnya, dan dipaksa bekerja tanpa bayaran lebih masa (Sinar Harian, 2023). Antara contoh paksaan misalnya pekerja asing sering diancam untuk dihantar pulang jika mereka mengadu tentang keadaan kerja atau cuba meninggalkan pekerjaan mereka. Ketakutan berterusan kehilangan mata pencarian atau dilaporkan kepada pihak berkuasa mewujudkan persekitaran yang memaksa di mana pekerja merasakan mereka tidak mempunyai pilihan selain mematuhi tuntutan majikan mereka.

Penggunaan paksaan dan ancaman psikologi memberi kesan yang teruk kepada kesihatan mental buruh paksa. Ketakutan, tekanan dan kebimbangan yang berterusan boleh membawa kepada isu psikologi jangka panjang seperti kemurungan, gangguan tekanan selepas trauma (PTSD) dan keadaan kesihatan mental yang lain (Harrigan, 2017). Trauma yang dialami oleh buruh paksa boleh memberi kesan yang berkekalan, walaupun selepas mereka melarikan diri daripada situasi kesat mereka. Kesan mental ini terus menjerat pekerja, kerana kesan penderaan psikologi yang melemahkan mengurangkan keupayaan mereka untuk menentang atau melarikan diri daripada keadaan mereka. Menurut Hopper & Hidalgo, (2006) ini bagi memastikan pekerja dimanipulasi dan dikawal secara berterusan, dan mengekalkan kitaran kerja paksa. Selain itu, pekerja yang mengalami trauma ini sering kali menghadapi kesukaran untuk menjalani kehidupan normal selepas berjaya melarikan diri (Ganing et al., 2020). Mereka mungkin memerlukan rawatan dan sokongan psikologi jangka panjang untuk pulih sepenuhnya, tapi akses kepada perkhidmatan kesihatan mental sering kali terhad, terutama bagi pekerja migran atau mereka yang berada dalam ekonomi tidak menentu. Oleh itu, majikan mesti mematuhi dasar dan prosedur kerajaan untuk mengupah pekerja migran (Othman & Rahim, 2014).

Halangan undang-undang dan sosial juga memainkan peranan dalam paksaan psikologi buruh paksa. Pekerja mungkin tidak menyedari hak undang-undang mereka atau mungkin tidak dipercayai sistem undang-undang, terutamanya jika mereka datang dari negara yang mempunyai kedaulatan undang-undang yang lemah (Skrivankova, 2010). Kekurangan

pengetahuan dan kepercayaan ini menghalang mereka daripada mendapatkan bantuan undang-undang. Selain itu, stigma sosial dan norma budaya boleh menghalang pekerja daripada bercakap tentang penderaan mereka. Ketakutan terhadap pengasingan sosial atau rasa malu boleh menjadi penghalang yang kuat. Majikan mengeksploitasi ketakutan ini untuk mengekalkan kawalan, mengetahui bahawa pekerja kurang berkemungkinan untuk mendapatkan bantuan kerana halangan undang-undang dan sosial ini (Hasan et al., 2021).

### Kesimpulan

Kesimpulannya, buruh paksa adalah isu pelbagai aspek yang didorong oleh tekanan ekonomi, kelemahan pekerja asing, diskriminasi sosial dan budaya, rangka kerja pengawalseliaan yang lemah, dan paksaan psikologi. Usaha berterusan untuk mengurangkan kos dalam ekonomi global sering membawa kepada eksploitasi pekerja, terutamanya dalam industri intensif buruh. Pekerja migran, yang tidak mempunyai perlindungan undang-undang dan tertakluk kepada amalan pengambilan yang eksploitatif, amat terdedah. Diskriminasi sosial dan norma budaya yang berakar umbi memburukkan lagi nasib mereka, manakala penguatkuasaan undang-undang buruh yang lemah dan amalan rasuah yang berleluasa mewujudkan persekitaran di mana buruh paksa boleh berkembang. Selain itu, majikan menggunakan ancaman, keganasan dan manipulasi psikologi untuk mengekalkan kawalan ke atas pekerja, memastikan pematuhan mereka dan memerangkap mereka dalam keadaan terdesark. Menangani isu-isu ini memerlukan pembaharuan undang-undang yang komprehensif, penguatkuasaan piawaian buruh yang lebih baik, peningkatan ketelusan dalam rantai bekalan, dan kerjasama antarabangsa untuk melindungi hak pekerja dan amalan buruh yang beretika.

### Rujukan

- Abdul Rahim, R., Mohd Zuki, M. A. N., Ab Rahim, M. R., Junaidi, A. A. & Abdul Mumin, M. S. (2019). Mobiliti Pekerja Migran Tidak Mahir ke Malaysia: Implikasi Sosial dan Perundangan Negara. *JUUM*, 81 - 97. <https://doi.org/10.17576/juum-2019-25-10>
- Ahmad, R., Ajis, M. N. and Awang, S. (2014) Permasalahan pendatang asing tanpa izin di Malaysia dari aspek sosial dan perundangan. *Kanun: Jurnal undang-undang Malaysia*, 26 (2). pp. 173-191. ISSN 0128-2670
- Ameh, R. K. (2017). Human rights, gender and traditional practices: the Trokosi system in West Africa. In *Pan-African issues in crime and justice* (pp. 23-38). Routledge.
- Amengual, M., Distelhorst, G., & Tobin, D. (2020). Global purchasing as labor regulation: The missing middle. *Ilr Review*, 73(4), 817-840.
- Arisman, A., & Jaya, R. K. (2020). Labour migration in ASEAN: Indonesian migrant workers in Johor Bahru, Malaysia. *Asian Education and Development Studies*, 10(1), 27-39.
- Astro Awani. (2023). Peratus Pekerja Domestik Buruh Paksa di Malaysia. <https://www.astroawani.com/videos/video-terkini-x7sio1/29-peratus-pekerja-domestik-buruh-paksa-di-malaysia-x8lsmxa>
- Azed, A. B. (2014). Kemasukan Tenaga Kerja Indonesia ke Malaysia semasa Pemerintahan Tun Dr. Mahathir bin Mohamad dan Kini. <https://etd.uum.edu.my/5335/1/s93782.pdf>
- Aziz, S. Z., Mohd Amir, A. & Md Auzair, S. (2019). Tadbir Urus Baik dan Peranan Amalan Perakaunan Pengurusan: Tinjauan di Organisasi Pelancongan Negara. *Asian Journal of Accounting and Governance*, 11, 25–38. <http://dx.doi.org/10.17576/AJAG-2019-11-03>
- Baig, R. B., & Chang, C. W. (2020). Formal and informal social support systems for migrant domestic workers. *American Behavioral Scientist*, 64(6), 784-801.
- Bansal, V., Wallach, J., Brandão, J. L., Lord, S., Taha, N., Akoglu, T., ... & Zimmerman, C. (2023). An intervention-focused review of modern slave labor in Brazil's mining sector. *World Development*, 171, 106362.

- Bhakoo, V., & Meshram, K. (2021). Modern slavery in supply chains. In *The Routledge Companion to Corporate Social Responsibility* (pp. 268-280). Routledge.
- Burczycka, M. (2021). Workers' experiences of inappropriate sexualized behaviours, sexual assault and gender based discrimination in the Canadian provinces, 2020. *Juristat: Canadian Centre for Justice Statistics*, 1-50.
- Carrington, P. D. (2007). "Law and Transnational Corruption: The Need for Lincoln's Law Abroad," *Law and Contemporary Problems* 70, 109-138.
- Colindres, C., Cohen, A., & Caxaj, C. S. (2021). Migrant agricultural workers' health, safety and access to protections: A descriptive survey identifying structural gaps and vulnerabilities in the interior of British Columbia, Canada. *International journal of environmental research and public health*, 18(7), 3696.
- Crane, A., LeBaron, G., Phung, K., Behbahani, L., & Allain, J. (2018, July). Innovations in the business models of modern slavery: The dark side of business model innovation. In *Academy of management proceedings* (Vol. 2018, No. 1, p. 13381). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
- Fisk, C. L., & Reddy, D. S. (2020). Protection by law, repression by law: Bringing labor back into the study of law and social movements. *Emory LJ*, 70, 63.
- Gächter, A. (2022). Migrant workers and discrimination: realities, threats, and remedies. *Revista Tecnológica-ESPOL*, 34(1), 92-112.
- Ganing, C. F., Hassan, M. M. & Wan Hamzah, W. N. N. (2020). Faktor - faktor yang Mempengaruhi Tekanan Kerja di kalangan Kakitangan Hospital Kerajaan. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, Vol. 5 (10), 151-177. DOI: <https://doi.org/10.47405/mjssh.v5i10.522>
- Ghazali, S. & Abdullah, H. (2009). Kesedaran Pekerja dalam Pengurusan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan. *Malaysian Journal of Social Policy and Society*, Vol. 6, 34-44.
- Harrigan, N. M., Koh, C. Y., & Amirrudin, A. (2017). Threat of deportation as proximal social determinant of mental health amongst migrant workers. *Journal of immigrant and minority health*, 19, 511-522.
- Hasan, S. I., Yee, A., Rinaldi, A., Azham, A. A., Mohd Hairi, F., & Amer Nordin, A. S. (2021). Prevalence of common mental health issues among migrant workers: A systematic review and meta-analysis. *PloS one*, 16(12), e0260221.
- Hassan, N. (2021). Rasuah dalam Penguatkuasaan Undang-Undang di Asia Tenggara: Satu Tinjauan Skop. *Journal of Social Sciences and Humanities*, Vol. 18(8), 196-212. <https://journalarticle.ukm.my/19008/1/51798-169797-1-SM.pdf>
- Hatton, E. (2020). *Coerced: Work under threat of punishment*. Univ of California Press.
- Herrigel, G. (2020). Industrial possibilities and false necessity: rethinking production, employment and labor dynamics in the global economy. *Socio-Economic Review*, 18(2), 599-624.
- Hopper, E., & Hidalgo, J. (2006). Invisible chains: Psychological coercion of human trafficking victims. *Intercultural Hum. Rts. L. Rev.*, 1, 185.
- Hummel, C. (2021). *Why informal workers organize: Contentious politics, enforcement, and the state*. Oxford University Press.
- ILO. (2022). *Global Estimates of Modern Slavery Forced Labour and Forced Marriage. Executive Summary*. <https://www.ilo.org/publications/global-estimates-modern-slavery-forced-labour-and-forced-marriage-executive>
- ILO. (2022). *Guidelines on General Principles of Labour Inspection*. <https://www.ilo.org/media/91336/download>
- JTKSM. (2023). *Garis Panduan Mencegah dan membasmi Amalan Buruh Paksa di Tempat Pekerjaan. Versi Tahun 2023*. Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia. <https://Jtksm.Mohr.Gov.My/Sites/Default/Files/2023->

- 09/GARIS%20PANDUAN%20UNTUK%20MENCEGAH%20DAN%20MEMBASMI  
%20AMALAN%20BURUH%20PAKSA%20DI%20TEMPAT%20PEKERJAAN.Pdf
- Khan, A., Iqbal, N., & Ahmad, I. (2022). Human Trafficking in Pakistan: A Qualitative Analysis. *Journal of Social Sciences Review*, 2(3), 257-268.
- LeBaron, G. (2021). The role of supply chains in the global business of forced labour. *Journal of Supply Chain Management*, 57(2), 29-42.
- LeBaron, G., Rümkorf, A., Brunner, J., deBaca, L. C., & Soundararajan, V. (2021). *Commercial Contracts and Sourcing*.
- LeBaron, G., Kyritsis, P., Thibos, C., & Howard, N. (2019). Confronting the root causes of forced labour: Identity and discrimination. *openDemocracy*.  
<https://www.opendemocracy.net/en/beyond-trafficking-and-slavery/confronting-root-caus-2/>
- Lewis, H., Dwyer, P., Hodkinson, S., & Waite, L. (2014). *Precarious lives: Forced labour, exploitation and asylum* (p. 232).
- Loganathan, T., Chan, Z. X., & Pocock, N. S. (2020). Healthcare financing and social protection policies for migrant workers in Malaysia. *PLoS One*, 15(12), e0243629.
- Marjuki, M. A. (2018). Eksploitasi Pekerja Asing, Halangan dan Cabaran di Sektor Pembinaan. *Trends in Undergraduate Research*, 1(1), 55-59.
- Merino Orozco, A., Calvo Ruiz, M., Di Giusto Valle, C., Pérez de Albéniz Garrote, G., Medina Gómez, B., Gutiérrez García, A., ... & Guijo Blanco, V. (2023). Accompaniment in the Gender and Social Discrimination of Migrant Women Victims of Gender-Based Violence: From Bibliography to Situated Key in Burgos, Spain. *Social Sciences*, 12(6), 325.
- Muhamad, H., Abd Rahman Shah, H. & Hassan, K. (2021). Analisa Perundangan Buruh Paksa dalam Konteks Piawai Perburuhan Antarabangsa dan Undang-Undang Malaysia. *Malaysian Journal of Syariah and Law*. 9. 121-134. 10.33102/mjssl.vol9no2.348.
- Musikawong, S., & Rzonca, P. (2021). Debt bondage in human trafficking: US agriculture and Thailand fisheries primed for labour exploitation. *Archiwum Kryminologii*, 43, 169-193.
- Nurmaya, E., & Arshad, R. (2020). Pelanggaran dan pencabulan kontrak psikologi serta kesannya terhadap tingkah laku devian di tempat kerja. *International Journal of Management Studies*, 27(1), 73-91. <https://doi.org/10.32890/ijms.27.1.2020.7860>
- Sinar Harian. (2023). Sebab Eksploitasi Buruh di Thailand, Malaysia, Singapura. <https://www.sinarharian.com.my/article/263702/berita/nasional/sebab-eksploitasi-buruh-di-thailand-malaysia-singapura>
- O'Neill, J. (2022). Varieties of unfreedom. In *Ethics, Economy and Social Science* (pp. 153-174). Routledge.
- Othman, S.A., & Rahim, R. (2014). Migrant workers in Malaysia: Protection of employers. *Pertanika*, 22, 271-282.
- Parreñas, R. S. (2021). Discipline and empower: the state governance of migrant domestic workers. *American Sociological Review*, 86(6), 1043-1065.
- Pires, R. (2021). Governing labour regulations in the future of work: lessons from labour inspection in Brazil. In *The Governance of Labour Administration* (pp. 91-112). Edward Elgar Publishing.
- Rauzi, C. (2022). *Understanding the Relationship Between Procurement Practices and the Utilization of Forced Labor*.
- Rose-Ackerman, S., & Truex, R. (2012). Corruption and policy reform. *Yale Law & Economics Research Paper*, (444).
- Shepherd, R., Lorente, L., Vignoli, M., Nielsen, K., & Peiró, J. M. (2021). Challenges influencing the safety of migrant workers in the construction industry: A qualitative study in Italy, Spain, and the UK. *Safety science*, 142, 105388.

- Skrivankova, K. (2010). *Between decent work and forced labour: examining the continuum of exploitation*. York: Joseph Rowntree Foundation, 16.
- Syed Anuar, S. N. (2021). Kesatuan Sekerja dan Hubungan Pekerjaan: Artikel Sorotan. *Malaysian Journal of History, Politics & Strategic Studies*, Vol. 48 (3), 68-104.
- The Malaysian Insight. (2022). Amalan Buruh Paksa Tertinggi di Ladang Sawit Sarawak, Menurut Tinjauan. <https://www.themalaysianinsight.com/bahasa/s/370949>
- Tong, L., & Kawachi, I. (2020). Experiences of discrimination and self-reported health in Chinese migrants: a structural equation model. *BMC Public Health*, 20, 1-10.
- Van Buren III, H. J., Schrempf-Stirling, J., & Westermann-Behaylo, M. (2021). Business and human trafficking: A social connection and political responsibility model. *Business & Society*, 60(2), 341-375.
- Van Doorn, N., Ferrari, F., & Graham, M. (2023). Migration and migrant labour in the gig economy: An intervention. *Work, Employment and Society*, 37(4), 1099-1111.