



Negara, undang-undang dan tenaga kerja asing: Antara ideal dan realiti di Malaysia

Mohamad Fauzi Sukimi¹, Muhd Ridhwan Sarifin¹

¹Pusat Pengajian Sosial, Pembangunan dan Persekitaran, Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan, Universiti Kebangsaan Malaysia

Correspondence: Mohd Fauzi Sukimi (email: fauzi1222@yahoo.com)

Abstrak

Tenaga kerja asing di Malaysia merupakan suatu dilema dalam konteks ekonomi dan sosial. Di satu sisi, pekerja asing diperlukan untuk membantu pertumbuhan ekonomi. Di sisi yang lain, pekerja asing dianggap menjadi pencetus masalah sosial tertentu. Oleh yang demikian, isu tenaga kerja asing perlu ditangani secara bijak. Kertas kerja ini berusaha untuk mengupas bagaimana negara sebagai suatu struktur tertinggi cuba untuk mengatur dan mengawal proses kemasukan dan keberadaan tenaga kerja asing di Malaysia. Kertas kerja ini bertujuan untuk membincangkan undang-undang tentang imigresen dan tenaga kerja asing di Malaysia. Perbincangan juga menyentuh tentang program-program yang dilaksanakan oleh pemerintah Malaysia untuk mengawal jumlah tenaga kerja asing. Terakhir, kupasan juga dibuat untuk mengetahui reaksi pekerja asing ke atas undang-undang dan program yang dilaksanakan oleh pemerintah Malaysia. Kertas kerja ini ditulis berdasarkan suatu kajian yang dilakukan dengan pendekatan kualitatif di Selangor dan Johor, Malaysia. Hasil kajian menunjukkan terdapat jurang antara apa yang ideal menurut undang-undang dengan realiti yang berlangsung di Malaysia.

Katakunci: agen tidak formal, pekerja asing, pertumbuhan ekonomi, masalah sosial, tenaga kerja, undang-undang buruh

Warped between the ideal and the reality: Laws and the foreign labour in Malaysia

Abstract

Foreign labour in Malaysia pose a real dilemma in the country's continuous quest for economic growth : they are needed to man the growth process and they are loathed for the social problems their presence caused on the locals. The issue of foreign labour thus needs to be tackled wisely and for Malaysia this starts with the formulation of formal immigration and foreign labour laws. This ideal of having a properly institutionalized and regulated foreign labour, however, does not seem to match the rather harsh reality often time prevailing in the current employment of foreign labour in the country. This paper seeks to uncover some of the reasons for the gap through a focus study conducted in Selangor and Johor states. The results revealed that transgressions of prevailing foreign labour laws and regulations happen and happen rather rampantly because most parts of the foreign labour employment processes were subverted by informal agents and informal means.

Keywords: economic growth, foreign labour, informal agents, labour laws, social problem, labour force

Pengenalan

Negara sebagai suatu struktur tertinggi harus mampu memastikan keteraturan sosial berjalan lancar melalui penguatkuasaan undang-undang. Hal tersebut jelas terlihat dalam usaha untuk mengatur dan

mengawal proses kemasukan dan keberadaan tenaga kerja asing di Malaysia. Sehubungan dengan itu, kertas kerja ini bertujuan untuk membincangkan undang-undang tentang imigresen dan tenaga kerja asing di Malaysia. Perbincangan juga menyentuh tentang program-program yang dilaksanakan oleh pemerintah Malaysia untuk mengawal jumlah tenaga kerja asing. Terakhir, kupasan juga dibuat untuk mengetahui reaksi pekerja asing ke atas undang-undang dan program yang dilaksanakan oleh pemerintah Malaysia.

Dasar dan amalan dalam penggajian pekerja asing

Buku Panduan mengenai dasar, prosedur dan syarat-syarat penggajian pekerja asing diterbitkan oleh Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia pada tahun 2011. Buku ini menjadi panduan kepada Jabatan Imigresen dan jabatan-jabatan berkaitan yang lain. Buku ini mengandungi garis panduan, syarat-syarat dan prosedur yang perlu dipatuhi oleh majikan sebelum menggaji pekerja asing, menawarkan penggajian pekerja asing serta dokumen yang perlu dikemukakan sebelum membuat permohonan. Peranan kementerian yang terlibat adalah Kementerian Dalam Negeri (KDN) dan Kementerian Sumber Manusia (KSM).

KDN bertanggungjawab dalam urusan pengambilan pekerja asing serta menjadi uresetia kepada Pusat Proses Setempat untuk membuat pertimbangan dan kelulusan permohonan majikan yang ingin menggajikan pekerja asing. Jabatan Imigresen Malaysia (JIM) yang terletak di bawah pentadbiran KDN bertanggung jawab menguatkuasa undang-undang imigresen yang berkaitan kemasukan pekerja asing dan pemulangan pekerja asing tanpa izin. KSM pula bertanggungjawab ke atas hal penggajian dan perburuhan. KSM bertanggungjawab memastikan majikan yang membawa masuk pekerja asing memenuhi peraturan dan undang-undang buruh yang ditetapkan. Pekerja asing yang digaji secara sah layak mendapat perlindungan dan faedah-faedah sosial yang telah ditetapkan oleh undang-undang buruh (Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia 2011).

Tanggungjawab majikan

Penggajian pekerja asing adalah langkah sementara untuk menampung kekosongan jawatan. Majikan dikehendaki memaklumkan kekosongan jawatan kepada Jabatan Tenaga Kerja (JTK) terlebih dahulu supaya membolehkan pencari kerja rakyat tempatan yang berdaftar diutamakan untuk mengisi kekosongan jawatan. Bilangan pekerja asing diluluskan berdasarkan kepada kuota yang ditetapkan mengikut sektor oleh Pusat Proses Setempat. Majikan yang menggaji pekerja asing tidak dibenarkan menggaji lebih daripada 50% pekerja asing dalam kategori pekerjaan dan jawatan yang sama. Majikan boleh memohon tempoh lanjutan Pas Kerja Lawatan Sementara (PLKS) 5+5 secara automatik (tanpa sijil kemahiran) kepada semua sektor yang dibenarkan mengambil pekerja asing termasuk *outsourcing* bermula 1 April 2011.

Majikan perlu memberi perlindungan, layanan saksama, dan tanpa diskriminasi kepada pekerja asing. Majikan bertanggungjawab menyediakan kemudahan perumahan bagi memudahkan proses memantau pekerja asing sebagai langkah pencegahan daripada berlakunya masalah perburuhan dan masalah sosial yang boleh melanggar undang-undang negara. Majikan yang melakukan kesalahan undang-undang perburuhan tidak akan diluluskan permohonan penggajian semula pekerja asing. Bayaran Levi pekerja asing juga ditanggung oleh majikan.

Majikan perlu menyediakan terma-terma dan syarat-syarat pekerjaan kepada setiap pekerja asing yang digajikan dan memastikannya tidak kurang baik daripada Akta Kerja 1955. Majikan harus memastikan gaji pokok yang ditawarkan dinyatakan dengan jelas dalam terma kontrak pekerjaan. Gaji pokok ini hendaklah sama yang ditawarkan kepada pekerja tempatan dalam kapasiti pekerjaan yang sama. Terma dan syarat-syarat pekerjaan ini hendaklah dijelaskan oleh majikan atau agen yang diberi kuasa oleh majikan dan difahami oleh setiap pekerja asing semasa pemilihan dilaksanakan. Terma dan syarat-syarat pekerjaan ini hendaklah sama dengan syarat-syarat pekerjaan yang akan ditandatangani oleh pekerja dan majikan.

Majikan bertanggungjawab untuk menyediakan perlindungan insurans kepada setiap pekerja asing sepertimana yang dikehendaki di bawah Akta Pampasan Pekerjaan 1952. Majikan perlu

menyediakan pengangkutan dan menanggung kos pengangkutan daripada tempat kemasukan di Malaysia ke tempat pekerjaan. Majikan juga perlu menanggung perbelanjaan pengebumian dan penghantaran balik pekerja asing yang meninggal dunia termasuk pekerja yang cukup tempoh kontrak pekerjaan.

Tanggungjawab pekerja asing

Pekerja sah yang mempunyai permit adalah di bawah perlindungan sepenuhnya oleh Kerajaan Malaysia. Pekerja asing wajib menjalani kursus induksi berkaitan bahasa, budaya dan adat resam, undang-undang serta peraturan perburuhan dan perundangan imigresen di negara asal. Sewaktu di Malaysia, pekerja akan mendapat satu salinan terma dan syarat-syarat pekerjaan (kontrak pekerjaan) daripada majikan yang menggajinya.

Pekerja asing seharusnya menghormati budaya dan tradisi Malaysia semasa tinggal bekerja di Malaysia. Pekerja asing yang bekerja secara sah perlu mematuhi tempoh penggajian yang ditetapkan dalam permit kerja. Pekerja asing adalah bertanggungjawab terhadap bayaran levi, permit kerja, visa, bayaran proses dan bayaran-bayaran lain yang ditetapkan oleh Kerajaan Malaysia. Pekerja asing juga harus membawa dan mengemukakan salinan laporan pemeriksaan kesihatan di negara asal sewaktu mengikuti pelatihan bagi tujuan kemasukan bekerja.

Pekerja asing harus menjalani pemeriksaan kesihatan di Malaysia dalam tempoh satu bulan dari tarikh kemasukan. Apabila diberhentikan oleh majikan, pekerja asing harus menanggung sendiri kos pengangkutan balik ke negara asal atas sebab salah laku atau berhenti kerja. Pekerja asing tidak dibenarkan berkahwin sepanjang tempoh tinggal di Malaysia mahupun membawa keluarga. Mereka dilarang sama sekali bekerja dengan majikan selain yang tercatat dalam permit kerja.

Syarat-syarat untuk dipatuhi oleh majikan sebelum menggaji pekerja asing

Syarat-syarat ini perlu dipatuhi oleh majikan untuk pertimbangan permohonan menggaji pekerja asing seperti mana yang telah ditetapkan oleh KSM. Pertama, pendaftaran tempat pekerjaan, yang mana majikan diwajibkan di bawah Seksyen 63A, Akta Kerja 1955 untuk mendaftar tempat pekerjaan pekerja asing dengan Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia (JKTSM). Setelah permohonan diluluskan, JTKSM akan mengeluarkan Sijil Pendaftaran tempat pekerjaan.

Kedua, Skim Pampasan Pekerja Asing (SPPA), yang mana dalam Seksyen 26 Akta Pampasan Pekerja 1952 mewajibkan setiap majikan untuk menginsuranskan setiap pekerja asing di bawah Skim Pampasan Pekerja Asing (SPPA). Majikan perlu mendapatkan skim insurans melalui syarikat panel penanggung insurans SPPA yang dilantik oleh Menteri Sumber Manusia. Jumlah premium sebanyak RM72.00 setahun setiap seorang perlu ditanggung oleh majikan, dan tanpa memotong gaji pekerja. Berkuatkuasa 1 Januari 2013, semua majikan yang menggajikan pekerja asing wajib menyediakan Skim Pampasan Pekerja Asing (SPPA) untuk tujuan urusan permohonan Visa Dengan Rujukan VDR dan perlanjutan PL (KS). Mana-mana majikan gagal menginsuranskan adalah melakukan suatu kesalahan dan apabila disabitkan boleh dikenakan denda tidak melebihi RM20,000.00 atau dipenjarakan selama tempoh tidak melebihi dua (2) tahun atau kedua-duanya (Jabatan Imigresen Malaysia).

Ketiga, Skim Perlindungan Insurans Kesihatan Pekerja Asing (SPIKPA), yang mana kerajaan Malaysia telah melaksanakan skim perlindungan insurans kesihatan. Mulai 1 Januari 2011, majikan juga dikehendaki untuk menginsuranskan pekerja asing di bawah SPIKPA dalam bidang kuasa Kementerian Kesihatan Malaysia. Majikan perlu mendapatkan skim insurans itu melalui syarikat panel yang telah dilantik oleh Menteri Kesihatan. Majikan yang memohon Visa dengan Rujukan (VDR) dikehendaki untuk melampirkan polisi asal SPIKPA semasa melakukan permohonan kepada Jabatan Imigresen Malaysia untuk pengambilan pekerja asing.

Walaupun bagaimanapun, majikan yang mengambil pekerja asing untuk sektor perladangan dan pembantu rumah adalah dikecualikan daripada kewajipan menginsuranskan pekerja asing. Jumlah premium yang perlu dibayar adalah sebanyak RM120.00 setahun. Bagi tanggungjawab pembayaran premium insurans ini, kedua-dua pihak majikan dan pekerja asing yang memutuskannya.

Undang-undang berkaitan penggajian pekerja asing

Undang-undang yang ditetapkan oleh kerajaan bagi memastikan kepentingan dan keadilan kedua-dua pihak terjamin adalah melalui undang-undang mengenai pekerjaan dan imigresen. Undang-undang mengenai pekerjaan adalah Akta Kerja 1955, Akta Pampasan Pekerja 1952 dan Akta Standar-Standard Minimum Perumahan dan Kemudahan Pekerja 1990 atau dikenali sebagai Akta 446. Undang-undang mengenai hal imigresen pula adalah Akta Imigresen 1959/63 serta Akta Antipemerdagangan Orang dan Antipenyeludupan Migran 2007.

Akta Kerja 1955, Seksyen 61 menjelaskan bahawa majikan diwajibkan menyediakan dan menyimpan daftar dan maklumat mengenai pekerja yang digajikan. Bagi Seksyen 60K Kewajipan untuk memberi maklumat dan penyata, majikan perlu memaklumkan kepada JTKSM mengenai butir-butir pekerja asing yang digajikannya. Ini adalah untuk memastikan majikan mematuhi dasar dan keputusan kerajaan mengenai pekerja asing di samping mewujudkan keadilan dalam layanan di antara pekerja asing mahupun pekerja tempatan. Selain itu, adalah untuk memastikan peluang pekerjaan rakyat tempatan tidak terancam oleh kehadiran pekerja asing.

Dalam Seksyen 19, ianya menetapkan masa pembayaran upah oleh majikan, iaitu, tidak lewat dari 7 hari pada bulan berikutnya dan pembayaran mengikut persetujuan pekerja termasuk pekerja asing sama ada secara tunai ataupun melalui bank. Dalam Seksyen 10, iaitu, kontrak-kontrak hendaklah secara bertulis dan mempunyai peruntukan penamatan. Seksyen ini mewajibkan majikan menyediakan kontrak perkhidmatan yang mempunyai butir-butir dan terma tertentu untuk memastikan bahawa pekerja asing mengetahui syarat-syarat perkhidmatannya dan membolehkan pekerja asing mendapat remedy di bawah Mahkamah Buruh melalui Seksyen 69. Penalti akan dikenakan iaitu tidak melebihi RM10,000.00 sekiranya kesalahan melanggar peruntukkan Akta Kerja 1955.

Akta Pampasan Pekerja 1952 seksyen 26 memperuntukkan bahawa majikan perlu menginsuranskan setiap pekerja di bawah Skim Pampasan Pekerja Asing (SPPA). Ini adalah bertujuan memastikan kebajikan pekerja asing sentiasa dijaga dan memenuhi obligasi negara di bawah Konvensyen 97-ILO. Akta Pampasan Pekerja 1952 juga menjelaskan bahawa penalti juga boleh dikenakan kepada majikan sekiranya melakukan kesalahan. Dalam Seksyen 13, majikan dianggap melakukan kesalahan apabila gagal memberi notis bertulis dalam masa 10 hari berlakunya kemalangan dan boleh didenda tidak melebihi sebanyak RM5,000.00 bagi kesalahan pertama dan RM10,000.00 bagi mana-mana kesalahan berikutnya.

Manakala Seksyen 26 (5) pula menjelaskan mana-mana majikan yang memotong gaji seseorang untuk menanggung belanja membayar pampasan melakukan suatu kesalahan yang boleh didenda tidak melebihi RM5,000.00 atau penjara selama tempoh tidak melebihi satu tahun. Seksyen 26 (6) pula menetapkan mana-mana majikan yang gagal menginsuranskan dan apabila disabitkan kesalahan boleh didenda tidak melebihi RM20,000.00 atau dipenjarakan tidak melebihi 2 tahun.

Akta Standard-Standard Minimum Perumahan dan Kemudahan Pekerja 1990, terpakai untuk sektor perladangan dan perlombongan, yang mewajibkan maka majikan menyediakan kemudahan perumahan kepada pekerja mengikut ketetapan undang-undang. Bagi industri lain, perumahan pekerja hendaklah mengikut standard yang ditetapkan oleh pihak berkuasa tempatan di mana perumahan itu berada. Penalti am di bawah Akta 446 menetapkan majikan yang tidak mematuhi dan apabila disabitkan boleh didenda tidak melebihi RM2,000.00 dan tambahan tidak melebihi RM100.00 sehari bagi kesalahan itu diteruskan.

Akta Imigresen 1959/63, peraturan 9 menyatakan bahawa Pas Kerja hanya dikeluarkan oleh Jabatan Imigresen Malaysia kepada pekerja asing untuk membolehkan mereka bekerja untuk tempoh minimum dua tahun. Pas kerja ini boleh dilanjutkan atas permohonan majikan sehingga lima tahun. Dalam Seksyen 6 (1) (C) mengenai kawalan masuk ke Malaysia, sesiapa yang memasuki dan tinggal di Malaysia tanpa permit dan pas yang sah adalah melakukan kesalahan dan apabila disabit kesalahan boleh didenda tidak kurang RM10,000.00 atau penjara tidak melebihi 5 tahun dan hukuman sebat tidak lebih 6 sebatan. Manakala Seksyen 15 (1) (C) berkaitan kemasukan atau berada secara tidak sah di Malaysia juga akan menerima hukuman seperti Seksyen 6 (1) (C) tetapi tidak dikenakan hukuman sebat.

Dalam peraturan imigresen 1959/63 juga memperuntukkan hukuman kepada majikan dan perseorangan. Antara akta yang boleh mendakwa majikan adalah Seksyen 55B iaitu menggaji orang

yang tidak memiliki pas sah. Dalam seksyen ini, mana-mana majikan yang menggaji seorang atau lebih selain daripada warganegara atau pemegang permit kemasukan yang tidak memiliki pas yang sah adalah melanggar undang-undang dan boleh didenda tidak kurang RM10,000.00 dan tidak lebih RM50,000.00 atau penjara tidak lebih 12 bulan atau kedua-dua sekali bagi setiap pekerja. Seandainya dalam masa yang sama, majikan menggaji lebih 5 orang pekerja dan apabila disabitkan kesalahan boleh dikenakan hukuman tidak kurang 6 bulan dan tidak lebih 5 tahun serta boleh dihukum sebat dengan tidak lebih 6 sebatan.

Pemalsuan, pindaan sesuatu endorsemen atau dokumen tanpa kebenaran tertakluk di bawah Seksyen 55D iaitu mana-mana orang yang membuat atau memalsukan sesuatu endorsemen untuk digunakan sebagai visa, permit, pas dan sijil boleh dikenakan hukuman iaitu denda tidak kurang daripada RM30,000.00 dan tidak lebih RM100,000.00 serta penjara tidak kurang daripada 5 tahun tetapi tidak lebih daripada 10 tahun dan juga sebat tidak lebih 6 sebatan. Seksyen 55E pula tidak membenarkan mana-mana orang membenarkan pendatang tanpa izin memasuki atau menetap di dalam premis yang ianya mempunyai kepentingan sebagai penyelia atau menguruskan kawalan ke atas premis tersebut. Seksyen ini memperuntukan denda tidak kurang RM5,000.00 dan tidak lebih RM30,000.00 atau penjara tidak lebih 12 bulan bagi setiap pendatang tanpa izin.

Setiap pekerja asing di Malaysia seharusnya mempunyai pasport yang masih sah tempoh serta mempunyai pelekat permit kerja. Kegagalan berbuat demikian akan menyebabkan pekerja asing itu menjadi pekerja asing tanpa izin sehingga boleh ditangkap dan didakwa kerana tiada jaminan keselamatan. Sebelum kedatangan tenaga kerja asing ke Malaysia, majikan harus mendapatkan kelulusan dari Kementerian Dalam Negeri serta menguruskan hal-ehwal imigresen kepada pekerja asing. Majikan sewajibnya mengambil pekerja asing dari agen yang berdaftar. Agen berdaftar ini harus memenuhi kelayakan daripada Kementerian Dalam Negeri.

Akta Antipemerdagangan Orang dan Antipenyeludupan Migran 2007 diwujudkan untuk mencegah dan memerangi pemerdagangan orang dan penyeludupan migran. Elemen penting dalam Akta ini adalah eksploitasi seperti mana takrifan mengikut Seksyen 2 yang membawa maksud “eksploitasi” termasuk segala bentuk eksploitasi seks, kerja atau perkhidmatan paksa, perhambaan atau amalan yang menyerupai perhambaan, pengabdianm apa-apa aktiviti yang menyalahi undang-undang atau pemindahan organ manusia.

Kesalahan pemerdagangan orang pada seksyen 12, mana-mana orang yang memperdagangkan orang yang bukan merupakan seorang kanak-kanak bagi maksud eksploitasi dan apabila disabitkan dengan kesalahan boleh dihukum penjara selama tempoh tidak melebihi 15 tahun dan denda. Manakala seksyen 13, pemerdagangan orang dengan cara ancaman, kekerasan dan sebagainya bagi maksud eksploitasi dengan satu atau lebih cara seperti ancaman, penggunaan kekerasan atau bentuk paksaan yang lain, pemelarian, fraud, perdayaan, penyalahgunaan kuasa, penyalahgunaan kedudukan orang yang mudah terdedah kepada perbuatan pemerdagangan orang, atau pemberian atau penerimaan bayaran atau faedah untuk memperoleh kerelaan seseorang yang mempunyai kawalan ke atas orang yang diperdagangkan. Sekiranya disabitkan kesalahan pesalah boleh dihukum penjara tidak kurang 3 tahun tetapi tidak melebihi 20 tahun dan denda.

Seksyen 26A mengenai kesalahan penyeludupan migran, menyatakan bahawa mana-mana orang yang menjalankan penyeludupan migran boleh disabitkan penjara tidak melebihi 15 tahun, denda, atau kedua-duanya. Sekyen 26C memperuntukan hukuman penjara tidak kurang tujuh tahun dan denda dikenakan kepada individu mahupun majikan jika disabitkan kesalahan membawa migran menerusi Malaysia melalui darat, laut atau udara selainnya mengatur atau memudahkan perbuatan tersebut. Bagi kesalahan mendapatkan keuntungan dari penyeludupan migran, Seksyen 26D memperuntukan hukuman penjara tidak kurang tujuh tahun dan tidak lebih 15 tahun, atau denda tidak kurang RM500,000.00 dan tidak melebihi RM1 juta.

Program penguatkuasaan Undang-undang yang dilaksanakan oleh Kerajaan Malaysia

Program 6P

Program 6P (Pendaftaran, Pemutihan, Pengampunan, Pemantauan, Penguatkuasaan dan Pengusiran) merupakan program yang dilaksanakan oleh kerajaan Malaysia bagi mengatur dan mengawal tenaga

kerja asing terutamanya pekerja asing tidak berdokumen. Program 6P merujuk kepada program penyelesaian menyeluruh pekerja asing dan pendatang asing tanpa izin yang dilaksanakan melalui enam peringkat. Peringkat pertama merupakan program Pendaftaran, yang mula dilaksanakan pada 11 Julai 2011. Dalam program ini, kerajaan melantik sejumlah syarikat dan persatuan pengurus sebagai ejen pelaksana. Pelantikan dibuat melalui penilaian terhadap syarikat-syarikat yang telah memohon secara rasmi kepada Kementerian Dalam Negeri (KDN) sebagaimana iklan tawaran yang dipaparkan di laman sesawang KDN pada 7 hingga 10 Jun 2011 (Kementerian Dalam Negeri 2011).

Pemilihan syarikat dan persatuan yang bertindak sebagai 'Syarikat Pengurus' ini diputuskan sebuah jawatankuasa khas yang dianggotai 17 wakil daripada pelbagai bahagian di KDN, Jabatan Imigresen Malaysia (JIM), Kementerian Sumber Manusia (KSM), Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia (JTKSM), Polis Di Raja Malaysia (PDRM) serta Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia (SPRM). Pemilihan dibuat berdasarkan syarat serta kriteria yang telah ditetapkan. Syarikat serta persatuan yang dilantik akan diberikan sijil pelantikan khas yang dilengkapi beberapa ciri keselamatan khusus untuk berfungsi sebagai bukti syarikat tersebut dilantik kerajaan sebagai ejen sah bagi pelaksanaan 6P.

Proses pendaftaran dilakukan untuk mendaftarkan pekerja asing terutamanya tidak berdokumen. Kaedah ini berpeluang memperolehi maklumat majikan serta data biometrik PATI yang merupakan elemen teras ideal pelaksanaan program 6P. Pelaksanaan ini untuk mewujudkan pangkalan data komprehensif bagi setiap pekerja asing di Malaysia. Pada peringkat pendaftaran ini, proses pemantauan dapat dilaksanakan secara lebih berkesan bagi menangani isu pemalsuan identiti kerana sebelum ini terdapat kes pemalsuan kerana tiada pengkalan data rekod biometrik.

Peringkat kedua pula adalah Pemutihan. Proses pemutihan ini bertujuan menyaring setiap pekerja asing yang tidak berdokumen dan mendaftarkan mereka bagi mengenalpasti keperluan untuk mengekalkan atau memberikan tawaran kekosongan kerja kepada mereka. Sekiranya pekerja asing itu masih sesuai dengan keperluan tersebut, mereka dijadikan pekerja asing berdokumen dan sah di bawah majikan yang berdaftar. Proses pemutihan ini dipertimbangkan untuk sektor serta negara sumber yang tersenarai dalam dasar penggajian pekerja asing dan negara yang diberikan kebenaran khas kerajaan melibatkan sub-sektor yang dibekukan. Di samping itu, proses pemutihan ini mengambil kira kelayakan majikan berdasarkan keperluan semasa mengikut sektor dan sub sektor yang akan ditentukan oleh kementerian/agensi kawal selia. Program pemutihan ini telah berakhir 10 Oktober 2011. Hasilnya, Kompleks KDN Johor Baharu telah mencatatkan sebanyak 1,022 permohonan daripada majikan bagi pemutihan 4,583 orang PATI (Harian Metro 2012).

Peringkat ketiga, proses Pengampunan di mana pekerja asing tanpa dokumen yang tidak tersenarai untuk diputihkan, atau pekerja asing tidak berdokumen yang secara sukarela memilih untuk pulang ke negara asal mereka, akan diampun dan dibenarkan pulang atas kos sendiri tanpa dikenakan sebarang bentuk tindakan. Pengampunan ini hanya terhad kepada pekerja asing tanpa dokumen yang melakukan kesalahan imigresen sahaja, iaitu, melanggar peraturan imigresen bukannya pekerja asing tanpa dokumen yang melakukan kesalahan di bawah tahanan polis.

Peringkat keempat, proses Pemantauan yang dilaksanakan sebelum operasi penguatkuasaan bersepadu terhadap PATI dilaksanakan secara besar-besaran di seluruh negara. Inisiatif ini digerakkan menerusi nazarin ke premis-premis majikan untuk memberi nasihat selain menerangkan implikasi tindakan undang-undang sekiranya didapati melindungi pekerja berstatus PATI yang tidak berdaftar dengan Program 6P. Antara lain, majikan serta PATI yang berkenaan boleh dikenakan tindakan di bawah peruntukan Akta Anti Permerdagangan Orang 2007 (Pindaan 2010) dan Akta Imigresen 1959/63 yang boleh membawa kepada hukuman denda sehingga RM1 juta. Selain denda, jika disabit dengan kesalahan, majikan juga akan dipenjarakan.

Peringkat kelima, proses Penguatkuasaan. Operasi penguatkuasaan bersepadu dilaksanakan secara besar-besaran dan digerakkan dengan tujuan untuk mengesan serta menangkap PATI serta majikan yang dikenal pasti masih melakukan kesalahan imigresen. Penguatkuasaan ini tidak memberi peluang kepada PATI yang masih melakukan kesalahan imigresen. Penguatkuasaan bersepadu secara besar-besaran telah dilaksanakan pada 20 Ogos 2013.

Peringkat terakhir ialah proses Pengusiran PATI. Dalam proses ini, PATI yang telah ditangkap melalui operasi penguatkuasaan bersepadu akan dikenakan tindakan undang-undang sebelum diusir keluar dari negara. Oleh kerana kos bagi proses pengusiran ini menggunakan peruntukan kerajaan, maka setiap PATI yang diusir akan turut sama disenaraihitamkan daripada mendapat kebenaran untuk

masuk semula ke Malaysia. Kementerian Dalam Negeri telah bekerjasama dengan pelbagai agensi penguatkuasaan bagi memastikan program ini dapat dilakukan bagi menangani masalah majikan yang ditipu dan majikan menipu pekerja asing termasuk PATI.

Program penghantaran pulang PATI

Bagi menggalakkan PATI pulang dengan selamat, terdapat agensi menguruskan kepulangan PATI ke negara masing-masing yang diluluskan oleh Kementerian Dalam Negeri. Program ini telah dilaksanakan pada tahun 2010 dan berakhir pada November 2010. Program ini membolehkan PATI pulang ke tanah air menyambut aidiilfitri bagi mengelakkan sebarang tragedi seperti mana yang dilaporkan dalam media mengenai bot karam PATI yang ingin pulang ke tanah air melalui jalan tikus sebelum dan selepas aidiilfitri. Misalnya, pada tahun 2013, sebuah bot telah karam sehingga mengorbankan seramai 16 orang PATI.

Program khas pengurusan PATI

Jawatankuasa Kabinet Pekerja Asing dan Pendatang Asing Tanpa Izin telah ditubuhkan bagi melaksanakan program tindakan untuk menangani isu pekerja asing termasuk isu majikan yang telah ditipu sewaktu tempoh program 6P. Majikan yang ditipu akan dirujuk kepada KDN di bawah program Khas Pengurusan PATI (PKPP). PKPP bertujuan untuk menyelesaikan segala masalah berkaitan permohonan majikan yang tidak dapat memutihkan PATI disebabkan oleh penipuan ejen. PKPP juga bertujuan mengurangkan jumlah PATI sedia ada setelah melalui penangkapan dan pengusiran, memastikan pematuhan undang-undang berkaitan dan memastikan keselamatan dan ketenteraman awam dapat dikawal.

Majikan yang ditipu adalah dinasihat untuk mengemukakan laporan polis dalam tempoh 1 September 2011 sehingga 10 September 2013. Program ini melibatkan pelaksanaan antara kerajaan dengan kerajaan tanpa melibatkan lagi ejen dengan majikan. PKPP dilaksanakan selama 3 bulan dan dalam tempoh tersebut tiada lagi proses pendaftaran PATI. Jawatankuasa ini juga merangka satu Kad Pekerja Asing seperti kad identiti pekerja asing berwarna mengikut sektor pekerjaan. Kad identiti ini mengandungi ciri-ciri keselamatan seperti maklumat asas pemegang kad termasuk data biometrik bagi menggantikan kad 6P (Bernama 2 Oktober, 2013).

Berdasarkan perbincangan di atas, dapat dikatakan bahawa undang-undang tidak akan berkesan tanpa adanya proses penguatkuasaan yang baik. Sehubungan dengan itu, program penguatkuasaan yang telah dilaksanakan untuk menyelesaikan masalah tenaga kerja tanpa izin di Malaysia. Namun begitu, ternyata dalam kes di Malaysia, masih terdapat tenaga kerja asing yang masih berani untuk berstatus sebagai pendatang tanpa izin.

Respon Tenaga Kerja Indonesia di Malaysia

Respon tenaga kerja Indonesia (TKI) ke atas undang-undang dan proses penguatkuasaan undang-undang tidak bersifat homogen. Ada yang memilih untuk patuh dan tidak sedikit yang memilih untuk menjadi pendatang tanpa izin (PATI). Hasil kajian menunjukkan bahawa bentuk respon TKI ke atas undang-undang dan proses penguatkuasaan mempunyai kaitan dengan proses pembinaan pengetahuan dan pemahaman mereka tentang Malaysia. Secara idealnya, pengetahuan mereka dan pemahaman mereka sebelum dan sesudah memasuki Malaysia harus dibina dengan bantuan agensi yang dilantik oleh pemerintah sama ada di Indonesia atau di Malaysia agar sesuai dengan undang-undang. Namun begitu, hasil kajian mendapati bahawa daripada peringkat awal, pengetahuan dan pemahaman bakal tenaga kerja Indonesia ke Malaysia banyak dipengaruhi oleh agen tidak formal.

Pengetahuan dan pemahaman awal tentang kehidupan di Malaysia seperti tentang peluang pekerjaan, bagaimana proses, kos dan pengangkutan, dan cara hidup di Malaysia lebih banyak diperolehi secara tidak formal melalui rakan, ahli keluarga, dan jiran tetangga yang telah dan pernah bekerja di Malaysia. Pengetahuan awal ini yang akan menentukan bakal tenaga kerja Indonesia untuk mendapatkan agen yang formal atau tidak formal. Lazimnya, yang menjadi pilihan ialah agen yang tidak formal kerana sifatnya yang fleksibel. Mereka ditawarkan dengan beberapa pilihan, misalnya

tentang jenis pengangkutan dan kaedah bayaran. Setelah tiba di Malaysia, pembinaan pengetahuan dan pemahaman TKI diperkukuh oleh rakan, jiran tetangga atau ahli keluarga yang telah terlebih dahulu berada di Malaysia. Namun begitu, tidak semua daripada mereka yang mempunyai pengetahuan dan pengalaman yang luas tentang kehidupan di Malaysia. Hal ini menyebabkan TKI turut mendapatkan pengetahuan dan pemahaman tentang segala aspek yang berkaitan dengan kehidupan di Malaysia daripada beberapa pihak lain.

Pertama, terdapat TKI yang mendapatkan maklumat melalui agensi formal, iaitu, Kedutaan Besar Republik Indonesia (KBRI) di Malaysia. Selain KBRI di Kuala Lumpur, terdapat empat konsulat, iaitu, Konsulat Jeneral Republik Indonesia (KJRI) di Johor Bahru, Pulau Pinang, Sabah dan Sarawak, yang berusaha memberikan bantuan dan perlindungan undang-undang tempatan dan undang-undang antarabangsa serta memastikan TKI yang berada di Malaysia dilayan dengan baik.

Meskipun maklumat seperti undang-undang imigresen, urusan permit kerja dan urusan kehidupan di Malaysia yang boleh diperolehi melalui laman web KBRI, namun begitu maklumat tersebut masih belum dapat dimanfaatkan sepenuhnya oleh TKI kerana kurangnya pengetahuan dalam teknologi informasi. Pada masa yang sama, TKI di Malaysia tidak menerima sebarang kursus induksi. Kursus induksi secara formal yang harus diseliasa secara bersama oleh agensi Jabatan Imigresen, Konsulat Kedutaan masih belum wujud. Kursus induksi ini perlu diadakan bagi memastikan bahawa segala peraturan dan urusan imigresen di Malaysia sampai dan dapat difahami oleh semua TKI.

Bagi mengatasi masalah tersebut, terdapat pegawai konsulat di Johor Bahru yang turun padang ke tempat-tempat yang dikenalpasti sebagai sarang TKI yang tidak sah. Pegawai konsulat menyampaikan maklumat mengenai dasar dan program yang dilakukan oleh Kerajaan Malaysia bagi memastikan semua TKI tidak melakukan kesalahan serta pulang ke Indonesia dengan cara dan tempat yang diwartakan. Misalnya, pegawai kedutaan memaklumkan bahawa mereka sering menyampaikan maklumat mengenai SPLP dan program 6P di ladang, tapak pembinaan dan kilang kepada TKI yang tidak sah agar pulang ke Indonesia tidak melalui jalan belakang.

Kedua, majikan turut berperanan dalam membentuk pengetahuan dan pemahaman TKI tentang kehidupan di Malaysia khususnya dalam aspek perundangan. Hasil temubual bersama majikan mendapati bahawa kebanyakan majikan tidak menganggap prosuder pengambilan pekerja asing sebagai sesuatu yang membebankan diri atau syarikat. Hal ini kerana, majikan yang mengikut prosuder akan terhindar daripada pekerja asing yang bermasalah. Majikan yang ditemui berkata “prosedur ini bagus kerana kita tahu undang-undang yang dikenakan terhadap pekerja asing yang lari dan bermasalah”. Selain itu, majikan yang ditemubual menerangkan segala peraturan imigresen dimaklumkan kepada pekerja asing sebelum memulakan kerja supaya kedua-dua tidak mengalami sebarang masalah. Majikan menyedari bahawa pelanggaran prosuder pengambilan pekerja asing merupakan aktiviti penyeludupan yang boleh dikenakan tindakan undang-undang.

Terakhir, pembinaan pengetahuan dan pemahaman tentang kehidupan dan undang-undang di Malaysia turut ditentukan oleh secara tidak formal, iaitu, oleh orang tengah. Apa yang membimbangkan adalah orang tengah merupakan pilihan yang lebih popular dalam kalangan TKI, khususnya yang berstatus PATI. Menurut beberapa orang key informant, proses pembentukan pengetahuan dan pemahaman tentang undang-undang di Malaysia banyak berlaku setelah TKI atau PATI melakukan kesalahan undang-undang imigresen. Misalnya, mereka datang ke Malaysia dengan visa lawatan sosial, kemudian bekerja secara tidak sah, tinggal lebih tempoh, tamat tempoh paspot. Masalah akan timbul apabila mereka berhadapan dengan pihak berkuasa dan operasi penguatkuasaan yang dijalankan oleh pihak Imigresen Malaysia. Pemahaman TKI yang telah melakukan kesalahan untuk pulang ke Indonesia adalah dengan kaedah “jalan bawah, jalan belakang dan jalan mudah”. Setelah berlaku banyak tragedi bot karam, pulang secara sah merupakan pilihan popular dalam kalangan TKI yang tidak sah. Dalam hal ini, perkhidmatan orang tengah sangat diperlukan untuk menguruskan SPLP dan tiket penerbangan pulang ke Indonesia, walaupun harus dibayar dengan kos yang agak tinggi.

Kesimpulan

Secara idealnya, undang-undang mengenai tenaga kerja asing di Malaysia sudah mengambil kira beberapa aspek bagi memastikan tidak timbul pelbagai masalah. Namun begitu, dalam realitinya,

sehingga kini masih terdapat TKI yang bersatus PATI kerana mereka tidak mematuhi semua undang-undang, peraturan, dasar dan arahan yang telah ditetapkan oleh Kerajaan Malaysia. Apabila berstatus PATI maka dengan sendirinya secara perundangan TKI tidak berada di bawah perlindungan undang-undang. Ternyata, pilihan untuk menjadi TKI yang sah atau tidak, tidak hanya ditentukan oleh undang-undang dan program-program yang dilaksanakan oleh pihak pemerintah tetapi ditentukan oleh proses pembinaan pengetahuan dan pemahaman dalam kalangan TKI tentang pelbagai aspek kehidupan di Malaysia. Dalam proses tersebut, ternyata agen sosialisasi yang tidak formal lebih banyak berperanan.

Rujukan

- Akta Imigresen 1959/63 (2013) International Law Book Services. Petaling Jaya, Selangor, Malaysia.
- Akta Anti Pemerdagangan Orang (2012) Penerbitan Akta (M) Sdn Bhd.
- Akta Kementerian Dalam Negeri (2011) International Law Book Services. Petaling Jaya, Selangor, Malaysia.
- Buku Saku untuk Calon TKI, IOM Organisasi Internasional untuk Imigrasi. Sampoerna Strategic Square, Jakarta 12930, Indonesia.
- Dasar, Prosedur dan Syarat-syarat Penggajian Pekerja Asing di Malaysia (2011) Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia
- Jabatan Penerangan Malaysia. Program 6P. [Cited 3 October 2013]. Available from: <http://pmr.penerangan.gov.my/index.php/umum/11359-program-6p.html>.
- My Metro. Tiada lanjutan tempoh pemutihan PATI: KDN. [Cited 3 October 2013]. Available from: http://www.hmetro.com.my/articles/TiadalanjutantempohpemutihanPATI_KDN/Article/#.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.