



INSTITUT MAKLUMAT DAN ANALISIS PASARAN BURUH (ILMIA)  
KEMENTERIAN SUMBER MANUSIA

**IMPAK SOSIOEKONOMI**  
DARIPADA PENGGAJIAN  
**PEKERJA ASING**  
**BERKEMAHIRAN RENDAH**  
DAN  
**PROGRAM LATIHAN**  
**INDUSTRI ANTARABANGSA**  
DI MALAYSIA



IMPAK SOSIOEKONOMI DARIPADA PENGGAJIAN PEKERJA ASING BERKEMAHIRAN RENDAH DAN PROGRAM LATIHAN INDUSTRI ANTARABANGSA DI MALAYSIA

---

Diterbitkan oleh:

**Institut Maklumat & Analisis Pasaran Buruh**

**Kementerian Sumber Manusia**

G07-G12, Right Wing, G-Floor, Block 2320

Century Square, Jalan Usahawan

Cyber 6, 63000 Cyberjaya

Selangor

Tel: +03-8318 2433

Faks: +03-8890 2739

Perpustakaan Negara Malaysia

Data Pengkatalogan Dalam Penerbitan

Impak Sosioekonomi Daripada Penggajian Pekerja Asing Berkemahiran Rendah Dan Program Latihan Industri Antarabangsa Di Malaysia

ISBN: 978-967-2292-26-5

1. Impak Sosioekonomi

2. Pekerja Asing Berkemahiran Rendah

3. Pegawai Dagang

4. Latihan Industri Antarabangsa

Hakcipta@2020 Institut Maklumat & Analisis Pasaran Buruh

Cetakan Pertama 2020

Hak cipta terpelihara. Tiada bahagian daripada buku ini boleh diterbitkan semula atau diedarkan dalam apa bentuk atau dengan apa-apa cara, atau disimpan dalam pangkalan data atau sistem penyimpanan, atau disiarkan dalam sebarang bentuk dengan apa jua cara termasuk elektronik, mekanikal, fotokopi, atau sebaliknya, tanpa terlebih dahulu mendapat izin daripada penerbit

Dicetak di Malaysia oleh:

**Percetakan Salam Sdn Bhd**

81 & 81A, Jalan KPK 1/8,

Kawasan Perindustrian Kundang, Kundang Jaya,

48020 Rawang,

Selangor

---

**IMPAK SOSIOEKONOMI DARIPADA PENGGAJIAN PEKERJA ASING BERKEMAHIRAN RENDAH DAN  
PROGRAM LATIHAN INDUSTRI ANTARABANGSA DI MALAYSIA**

**WAN ZULKFLI WAN SETAPA**

Penasihat  
ILMIA

**RATANA SARIMIN**

Ketua Pasukan  
ILMIA

**ZURAINI ABU KASSIM**

Ketua Pasukan  
ILMIA

**AHMAD BADRI JAAFAR@ISMAIL**

Ahli Pasukan  
ILMIA

**HARRIS GANI**

Ahli Pasukan  
ILMIA

**DZULZALANI EDEN**

Pengarang / Ketua Projek  
Universiti Malaysia Sarawak

**KARTINAH AYUPP**

Pengarang / Perunding  
Universiti Malaysia Sarawak

**GOY SIEW CHING**

Pengarang / Perunding  
Universiti Malaysia Sarawak

**AWANG IDERIS AWANG DAUD**

Pengarang / Perunding  
Universiti Malaysia Sarawak

**NOR AFIZA ABU BAKAR**

Pengarang / Perunding  
Universiti Malaysia Sarawak

**ABDUL JABBAR ABDULLAH**

Pengarang / Perunding  
Universiti Teknologi MARA  
Sarawak Cawangan

**MOHD. AZIZUL HAFIZ JAMIAN**

Pengarang / Perunding  
Universiti Malaysia Sarawak

# KANDUNGAN

---

▶ RINGKASAN EKSEKUTIF	vi
▶ AKRONIM	xix
▶ SENARAI JADUAL	xxi
▶ SENARAI RAJAH	xxiv
▶ Bab 1: PENGENALAN	1
1.0 Latar Belakang Projek	2
1.2 Pendekatan Projek	3
1.3 Jadual Pengumpulan Data	4
1.4 Hasil Projek	5
1.5 Skop Projek	5
▶ Bab 2: KAJIAN LITERATUR IMPAK EKONOMI DAN SOSIOEKONOMI PENGGAJIAN PEKERJA ASING	7
2.0 Pengenalan	8
2.1 Tadbir Urus Pekerja Asing di Malaysia	9
2.1.1 Pekerja Asing Berkemahiran Rendah (PLKS)	9
2.1.2 Pegawai Dagang	15
2.2 Trend Penggajian Pekerja Asing Berkemahiran Rendah di Malaysia	18
2.3 Impak Ekonomi	21
2.4 Impak kepada Sosioekonomi	25
▶ Bab 3: PENGGAJIAN PEKERJA ASING: DARI PERSPEKTIF GLOBAL	27
3.0 Pengenalan	28
3.1 Petunjuk Umum	30
3.2 Pekerja Asing Berkemahiran Rendah (PLKS)	34
3.3 Pegawai Dagang	42
▶ Bab 4: METODOLOGI PROJEK	51
4.0 Pengenalan	52
4.1 Populasi	52
4.2 Teknik Persampelan	52
4.2.1 Persampelan Majikan	52
4.2.2 Pensampelan Untuk Pencari Kerja	53
4.2.3 Persampelan Untuk Pelatih Latihan Industri Antarabangsa	54
4.3 Kaedah Pengumpulan Data	54
4.4 Instrumen	55
4.5 Kaedah Analisis Data	63
4.5.1 Analisis Data Menggunakan Sumber Sekunder	63
4.5.2 Analisis Data Menggunakan Sumber Primer	67
4.6 Ringkasan Metodologi	75

---

▶ <b>Bab 5: IMPAK TERHADAP SOSIO-EKONOMI</b>	79
5.0 Pengenalan	80
5.1 Kesihatan	80
5.2 Pendidikan	90
5.2.1 Pekerja Asing Berkemahiran Rendah (PLKS)	91
5.2.2 Pegawai Dagang	92
5.3 Jenayah	93
5.4 Masalah Sosial	100
5.5 Kemudahan Perniagaan	103
▶ <b>Bab 6: IMPAK EKONOMI</b>	105
6.0 Pengenalan	106
6.1 Produktiviti	110
6.2 Impak kepada Pengambilan dan Peggajian Pekerja Tempatan	124
6.3 Pengangguran Belia	129
6.4 Keluaran Dalam Negara Kasar (KDNK)	140
▶ <b>Bab 7 : PROGRAM LATIHAN INDUSTRI ANTARABANGSA DI MALAYSIA</b>	145
7.0 Pengenalan	146
7.1 Program Latihan Industri Antarabangsa dari Perspektif Global	147
7.2 Program Latihan Industri Antarabangsa di Malaysia	156
7.3 Profil Syarikat dengan Pelatih Latihan Industri Antarabangsa	173
7.4 Impak Ekonomi dan Sosioekonomi	180
7.5 Cabaran dan Cadangan dari Syarikat yang Mengadakan Program Latihan Industri Antarabangsa	185
7.6 Ringkasan	187
▶ <b>Bab 8 : RUMUSAN</b>	189
8.0 Pengenalan	190
8.1 Penglibatan Awam	190
8.2 Maklumbalas Majikan Semasa Sesi <i>Town Hall</i>	190
8.3 Lain-lain Maklumbalas Peserta Semasa Sesi <i>Town Hall</i>	192
8.4 Ringkasan	197
<b>BIBLIOGRAFI</b>	189

# RINGKASAN EKSEKUTIF

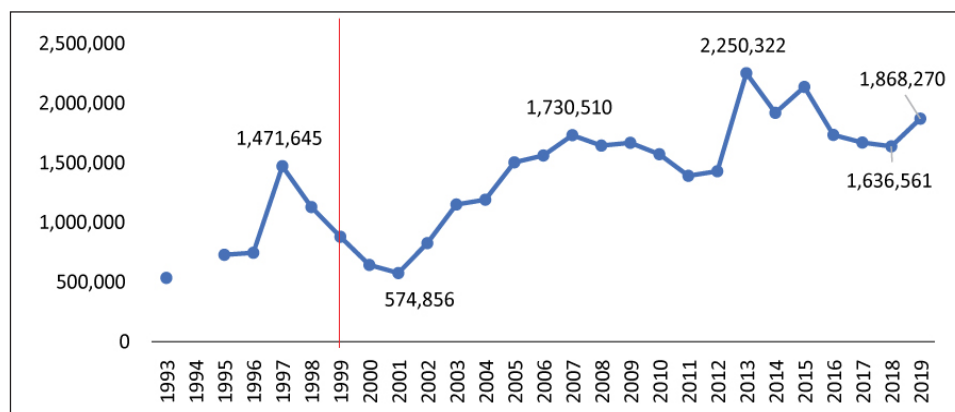
Kajian ini telah dijalankan oleh Institut Maklumat dan Analisis Pasaran Buruh yang bermula pada 1 Jun 2019 sehingga 14 Februari 2020. Ia bertujuan untuk mengenalpasti impak sosioekonomi daripada penggajian pekerja asing berkemahiran rendah dan program latihan industri antarabangsa di Malaysia.

Laporan ini mengandungi lapan bab. Bab 1 menggariskan latar belakang, skop dan objektif kajian. Objektif utama kajian ini adalah:

- i. mengenal pasti dan mengkaji impak sosioekonomi penggajian pekerja asing berkemahiran rendah dan pelatih latihan industri antarabangsa daripada perspektif kesihatan, pendidikan, jenayah, dan lain-lain;
- ii. mengenal pasti impak ekonomi disebabkan penggajian pekerja asing berkemahiran rendah dan pelatih latihan industri antarabangsa daripada perspektif gaji, pengambilan pekerja, pewujudan pekerjaan, produktiviti, automasi dan lain-lain;
- iii. mengenal pasti landskap program latihan industri antarabangsa di Malaysia; dan
- iv. mengemukakan cadangan dan pelan tindakan kepada kerajaan untuk mengatasi isu, cabaran, batasan dan kelemahan dasar pengambilan pekerja asing yang sedia ada dan program latihan industri antarabangsa.

Bab 2 membincangkan trend dan impak penggajian pekerja asing di Malaysia dan kajian literatur berkaitan ekonomi dan sosioekonomi. Malaysia mempunyai bilangan migran yang keempat terbesar dan berada pada tangga ketujuh berdasarkan nisbah migran berbanding jumlah penduduk di Asia Pasifik Timur (Bank Dunia, 2015, 2017; Ang et al., 2018). Bilangan pekerja asing telah meningkat dengan mendadak disebabkan pertumbuhan ekonomi yang pesat dengan purata sekitar 6.2% setahun sejak tahun 1970.

Rajah 1: Trend Penggajian Pekerja Asing Berkemahiran Rendah 1993 - 2019



Sumber : Data 1993-2012 (Azizah Kasim, 2017); 2013-2017, 2019: Jabatan Imigresen Malaysia (2020)  
Nota: Data sebelum 2000 termasuk pekerja domestik.

Sektor pembuatan merupakan sektor yang paling banyak menggaji pekerja asing dengan lebih setengah juta setahun di antara 2013 sehingga 2019, diikuti oleh sektor pembinaan dan perkhidmatan. Walau bagaimanapun, sektor pertanian menunjukkan trend penurunan pengambilan pekerja asing.

Jadual 1: Jumlah Pekerja Asing Berdasarkan Sektor (2013 – 2019)

Sektor	Tahun						
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Pembuatan	751,772	747,866	745,131	648,621	645,388	705,016	697,124
Pembinaan	434,200	411,819	450,364	387,934	355,968	435,002	440,964
Perkhidmatan	269,321	270,048	293,433	253,120	247,008	282,494	314,910
Perladangan	431,611	317,410	300,770	268,478	260,429	306,417	265,397
Pertanian	193,482	170,680	196,710	173,641	160,276	159,662	149,789
Perlombongan dan Kuari*							86
<b>Jumlah**</b>	<b>2,250,322</b>	<b>1,917,823</b>	<b>2,135,035</b>	<b>1,731,794</b>	<b>1,669,069</b>	<b>1,888,591</b>	<b>1,868,270</b>

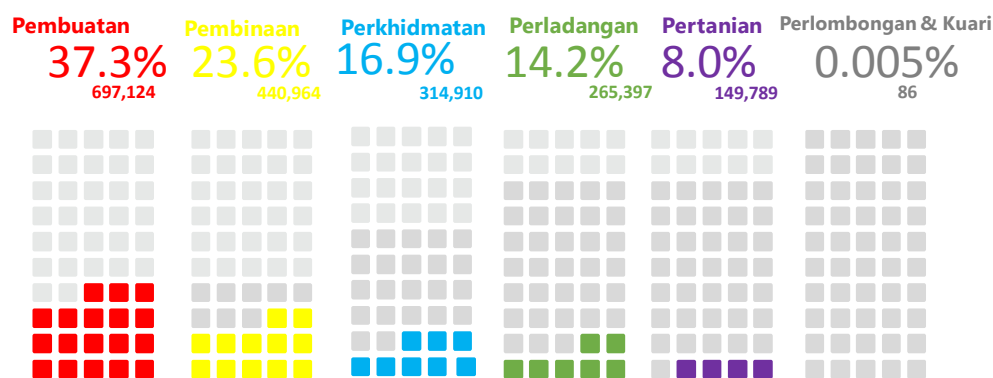
Sumber: Jabatan Imigresen Malaysia (2020).

Nota: \*Sektor Perlombongan dan Kuari dikategorikan di bawah sektor perkhidmatan sebelum 2019

\*\*Jumlah pekerja asing separuh mahir tidak termasuk pembantu rumah.

Setakat 31 Disember 2019, terdapat 1,868,270 pekerja asing berkemahiran rendah di Malaysia. Majoriti daripada mereka bekerja di sektor pembuatan (37.3%), diikuti pembinaan (23.6%), perladangan (14.2%), perkhidmatan (16.9%), dan pertanian (8.0%).

Rajah 2: Pekerja Asing Berkemahiran Rendah Berdasarkan Sektor, 2019

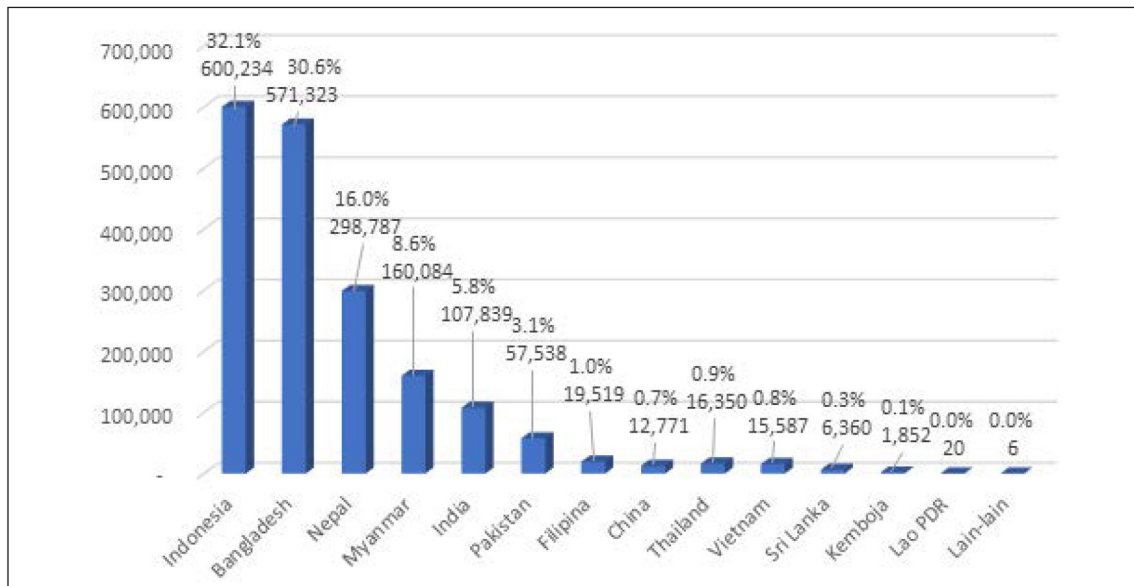


Sumber: Jabatan Imigresen Malaysia (2020).

Nota: Jumlah pekerja asing berkemahiran rendah tidak termasuk pembantu rumah.

Warganegara Indonesia dan Bangladesh merupakan penyumbang terbesar iaitu sebanyak 32.1% dan 30.6% daripada keseluruhan 1.8 juta pekerja asing berkemahiran rendah, diikuti oleh Nepal (16%), Myanmar (8.6%), dan India (5.8%). Walau bagaimanapun, trend terkini menyaksikan pengurangan kemasukan pekerja asing berkemahiran rendah dari Indonesia serta peningkatan bilangan pekerja Bangladesh terutamanya pada tahun 2018 dan 2019.

Rajah 3: Pekerja Asing Berkemahiran Rendah Berdasarkan Negara Asal, 2019



Sumber: Jabatan Imigresen Malaysia (2020).

Nota: Jumlah pekerja asing berkemahiran rendah tidak termasuk pembantu rumah.

Jadual 2: Jumlah Pekerja Asing Berdasarkan Negara Asal (2013 – 2019)

Warganegara	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Indonesia	1,021,655	817,300	835,965	758,487	720,464	623,207	600,234
Nepal	385,466	490,297	502,596	405,336	388,836	346,253	298,787
Bangladesh	322,750	296,930	282,437	252,365	271,100	544,530	571,323
Myanmar	161,447	143,334	145,652	138,492	117,314	111,736	160,084
India	124,017	105,188	139,751	119,984	114,507	119,919	107,839
Pakistan	50,662	51,563	72,931	62,745	58,510	62,598	57,538
Filipina	69,126	63,711	65,096	58,366	55,184	20,862	19,519
Vietnam	52,990	54,652	48,426	32,549	25,088	19,622	15,587
China	11,712	12,288	13,174	13,441	20,442	16,238	12,771
Thailand	17,044	12,467	13,547	12,374	16,177	16,143	16,350
Sri Lanka	6,492	7,137	7,008	6,198	5,319	5,022	6,360
Kemboja	13,839	9,429	8,391	5,995	4,402	2,435	1,852
Laos	113	84	61	37	34	26	20
Lain-lain	13,009	9,034	-	-	-	-	6
<b>Jumlah</b>	<b>2,250,322</b>	<b>2,073,414</b>	<b>2,135,035</b>	<b>1,866,369</b>	<b>1,797,377</b>	<b>1,888,591</b>	<b>1,868,270</b>

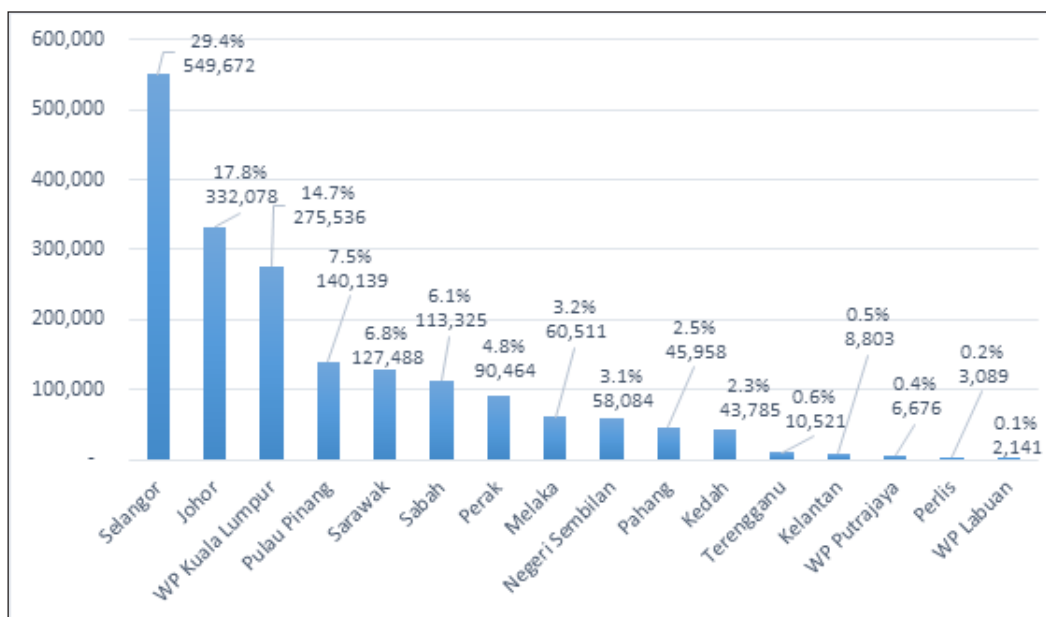
Sumber: Jabatan Imigresen Malaysia (2020).

Nota: Jumlah pekerja asing berkemahiran rendah tidak termasuk pembantu rumah.

Taburan pekerja asing berkemahiran rendah adalah tertumpu di negeri-negeri yang lebih maju dengan Selangor mencatatkan bilangan tertinggi pada tahun 2019 (29%), diikuti oleh Johor (18%), Kuala Lumpur (15%), dan Pulau Pinang (8%). Sementara itu, Sabah dan Sarawak masing-masing mempunyai sekitar 6% dan negeri-negeri lain hanya mempunyai kurang daripada 5% pekerja asing berkemahiran rendah.



Rajah 4: Taburan Pekerja Asing Berkemahiran Rendah Berdasarkan Negeri, 2019



Sumber: Jabatan Imigresen Malaysia (2020).  
Nota: Jumlah pekerja asing berkemahiran rendah tidak termasuk pembantu rumah.

Selain daripada pekerja asing berkemahiran rendah, pegawai dagang turut merupakan salah satu kategori pekerja asing di Malaysia. Peggajian mereka bertujuan untuk melengkapai dan mengisi jurang tenaga kerja mahir. Setakat Ogos 2019, terdapat seramai 122,192 pegawai dagang yang kebanyakannya terdiri daripada warganegara India dan China. Kebanyakan mereka berkhidmat di sektor perkhidmatan, teknologi maklumat, pembuatan, pembinaan dan selebihnya di sektor pendidikan, kewangan, perubatan, pertanian, pelancongan, perdagangan, pengangkutan, perlombongan, petroleum, dan sukan.

Jadual 3: Jumlah Pegawai Dagang berdasarkan Sektor (2017 – Ogos 2019)

Sektor	2017	2018	2019 (sehingga Ogos)
Perkhidmatan	66,732	58,953	64,684
Teknologi Maklumat	30,309	26,198	38,572
Pembuatan	14,201	6,257	7,160
Pembinaan	16,881	5,725	7,139
Lain-lain	5,391	3,402	4,637
<b>Jumlah</b>	<b>133,514</b>	<b>100,535</b>	<b>122,192</b>

Sumber: Jabatan Imigresen Malaysia (2020).

Penggajian pekerja asing telah menimbulkan pelbagai perspektif dalam kalangan masyarakat berhubung impaknya terhadap ekonomi dan pasaran buruh di Malaysia. Hujah yang menentang kemasukan pekerja asing menekankan bahawa penggajian mereka menjejaskan peluang pekerjaan untuk warga tempatan, menyebabkan penurunan kadar upah serta menggunakan kemudahan awam tanpa perlu membayar cukai. Hal ini menjadi penghalang kepada sasaran Malaysia untuk menjadi sebuah ekonomi berpendapatan tinggi kerana kebergantungan kepada pekerja asing berkemahiran rendah dilihat sebagai merencatkan pelaburan di dalam teknologi baharu. Tambahan pula, kehadiran warga asing juga dianggap memberi kesan kepada kesihatan awam, yang mana penyakit yang dahulunya terkawal telah muncul semula seperti tuberkulosis, hepatitis B, malaria dan lain-lain (Azizah, 2014).

Berdasarkan kajian lepas, tiada bukti yang jelas tentang kesan pekerja asing kepada ekonomi dan pasaran pekerjaan. Mereka yang menyokong kemasukan pekerja asing melihat kehadiran mereka menyumbang secara positif ke arah daya saing negara. Zimmermann (1995) menegaskan bahawa

migrasi mewujudkan permintaan tambahan bagi barangan dan perkhidmatan yang secara tidak langsung meningkatkan pertumbuhan output. Model ekonometrik menunjukkan bahawa peningkatan 10% pekerja asing berkemahiran rendah dapat meningkatkan Keluaran Dalam Negara Kasar Malaysia (KDNK) Malaysia sebanyak 1.1%. Walaupun secara umumnya difahami bahawa pergantungan kepada pekerja asing boleh menyebabkan kehilangan pekerjaan dalam kalangan warga tempatan, kajian Bank Dunia (2013) menunjukkan bahawa lebih banyak pekerjaan baharu diwujudkan untuk rakyat Malaysia apabila pekerja asing direkrut. Bagi setiap 10 pekerja migran baharu yang digaji, lima pekerjaan baharu diwujudkan untuk rakyat Malaysia di wilayah atau sektor yang terlibat. Kajian Bank Dunia juga mendapati terdapat peningkatan 10% dalam aliran migrasi akan meningkatkan gaji rakyat Malaysia sebanyak 0.14%.

Sebaliknya, pendapat yang bertentangan menegaskan bahawa penggajian pekerja asing membawa kesan negatif terhadap kecekapan pasaran buruh. Kebergantungan jangka panjang kepada pekerja asing berkemahiran rendah boleh menyebabkan kesan buruk terhadap pasaran tenaga kerja tempatan, seperti upah dan peluang penggajian (Friedberg & Hunt, 1995). Pekerja asing berkemahiran rendah dianggap sebagai pengganti kepada pekerja tempatan dengan tahap kemahiran yang sama kerana implikasi kos buruh yang murah. Majikan juga mempunyai kecenderungan untuk menggaji pekerja asing berbanding pekerja tempatan kerana pekerja asing sanggup menerima upah yang lebih rendah dan terma serta syarat pekerjaan yang kurang menarik. Kebanjiran pekerja asing berkemahiran rendah dijangka mengurangkan kadar upah dan ini memburukkan lagi peluang pekerjaan bagi penduduk tempatan. Selain daripada itu, pergantungan yang tinggi terhadap pekerja asing berkemahiran rendah tidak menggalakkan penggunaan mekanisma yang memacu produktiviti dan pengeluaran (Ang et al., 2018). Di samping itu, kos tenaga kerja asing yang secara relatifnya lebih murah akan mengurangkan insentif bagi firma untuk menggantikan buruh kepada teknologi atau meningkatkan nilai tambah dalam aktiviti dengan penggajian buruh berkemahiran tinggi.

Daripada perspektif sosioekonomi, impak aliran kemasukan kedua-dua pekerja asing berkemahiran tinggi dan rendah di Malaysia telah menimbulkan kebimbangan masyarakat dan kini merupakan salah satu agenda penting dalam landskap politik negara (Azizah Kassim, 2014). Terdapat penerbitan rasmi dan kajian empirikal yang melaporkan isu-isu berkaitan pekerja asing seperti kesihatan, jenayah, pendidikan dan latihan serta penggunaan ruang awam dan peluang ekonomi.

**Kesihatan.** Kemasukan pekerja asing telah mendedahkan rakyat Malaysia terhadap kebimbangan terhadap masalah kesihatan. Penyebaran penyakit berjangkit akibat kemasukan pekerja asing dari Indonesia, Kemboja, Vietnam, Filipina, Myanmar dan negara-negara Asia Selatan (contohnya Nepal, India dan Bangladesh) di mana jangkitan endemik adalah perkara biasa yang berlaku di negara asal mereka dan boleh menimbulkan masalah kesihatan kepada komuniti setempat di Malaysia.

**Jenayah.** Tiada bukti empirikal yang mengesahkan impak penggajian pekerja asing ke atas kadar jenayah di Malaysia. Namun begitu, terdapat petunjuk yang memberi gambaran bahawa peningkatan kadar jenayah di Malaysia dikaitkan dengan pekerja asing yang dikategorikan sebagai berkemahiran dan berpendidikan rendah serta berasal dari negara yang kurang membangun.

**Pendidikan dan Modal Insan.** Kebanyakan syarikat di Malaysia mempunyai peruntukan latihan dan pembangunan kepada pekerja mereka tanpa mengira status kewarganegaraan. Peruntukan tertinggi diberikan kepada pekerja tempatan, diikuti dengan kategori pegawai dagang. Ini menunjukkan bahawa pekerja tempatan tidak diketepikan dari segi peningkatan kemahiran dan pembangunan keseluruhan dalam usaha memastikan kelestarian tenaga kerja yang berkemahiran. Walau bagaimanapun, dari segi pemindahan kemahiran di antara pegawai dagang dan pekerja tempatan masih terdapat kekurangan proses yang sistematik. Sekiranya isu ini tidak ditangani, ini akan membawa kepada kebergantungan jangka panjang terhadap pekerja asing dan kehilangan peluang pemindahan kepakaran kepada pekerja tempatan.

**Ruang Awam di Bandar dan Peluang Perniagaan.** Kehadiran pekerja asing juga boleh menimbulkan isu sosial lain seperti kekangan ruang kediaman dan peluang perniagaan. Dengan peningkatan pekerja asing terutamanya di kawasan bandar menimbulkan kegusaran orang ramai. Pekerja asing menimbulkan ancaman terhadap golongan miskin bandar tempatan dalam persaingan untuk ruang bandar dan peluang ekonomi, untuk peluang menduduki perumahan kos rendah, kemudahan awam dan sosial serta peluang perniagaan kecil (Azizah Kassim, 2014).

Bab 3 membincangkan perspektif penggajian pekerja asing berkemahiran rendah di peringkat global. Standard dan kriteria tertentu digunapakai dalam pemilihan negara yang dianggap sesuai untuk penandaarasan dengan Malaysia. Kriteria ini berdasarkan indeks pembangunan yang bersesuaian, klasifikasi ekonomi, kawasan geografi dan sistem penarafan seperti berikut:

- i. Kehadiran signifikan pekerja asing berkemahiran rendah atau pegawai dagang;
- ii. Klasifikasi ekonomi;
- iii. Kawasan geografi berdasarkan klasifikasi Pertubuhan Buruh Antarabangsa (ILO); dan
- iv. Perbandingan antarabangsa berdasarkan parameter pencapaian pembangunan.

Sebanyak 10 negara telah dipilih untuk tujuan penandaarasan. Negara-negara ini termasuk Australia, Kanada, Jepun, Norway, Qatar, Singapura, Thailand, Emiriah Arab Bersatu (UAE), United Kingdom (UK) dan Amerika Syarikat (AS). Sumber data dan maklumat adalah diperolehi daripada laman sesawang rasmi organisasi dan data empirikal kajian lepas. Antara sumber antarabangsa utama yang digunapakai dalam proses penandarasan adalah seperti berikut:

- i. Pertubuhan Buruh Antarabangsa (*International Labor Organization*) (ILO);
- ii. Pertubuhan Kerjasama Ekonomi dan Pembangunan (*Organisation for Economic Co-operation and Development*) (OECD);
- iii. Bank Dunia;
- iv. Program Pembangunan Pertubuhan Bangsa Bangsa Bersatu (*United Nations Development Programme* (UNDP)); dan
- v. Statistik rasmi negara-negara berkaitan.

Jadual berikut menyediakan ringkasan maklumat yang digunapakai bagi setiap indikator terpilih untuk Malaysia.

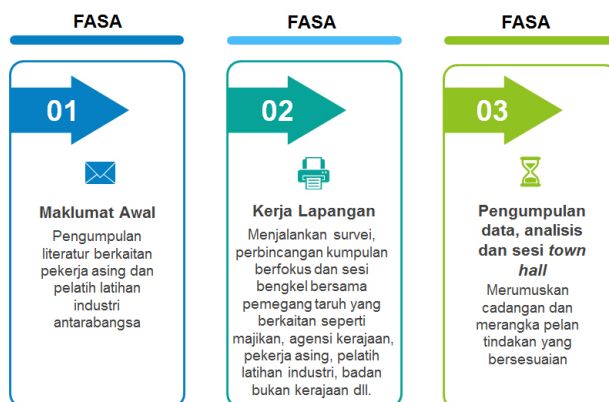
Jadual 4: Indikator Terpilih, Malaysia

Petunjuk	Status/Kedudukan Malaysia	Sumber
<b>Pekerja Asing Berkemahiran Rendah (PLKS)</b>		
Kawasan Geografi	Asia dan Pasifik	Pertubuhan Buruh Antarabangsa (ILO), 2019
Klasifikasi Ekonomi	Petunjuk Membangun; Pendapatan Menengah Atas	Pertubuhan Bangsa-Bangsa Bersatu (UN), 2019
Populasi	32,580,000	Jabatan Perangkaan Malaysia, Q2 2019
KDNK per kapita (US \$)	11,239.00	Data akaun negara Bank Dunia & Pertubuhan Kerjasama Ekonomi dan Pembangunan (OECD)
Indeks Persaingan Global 4.0	Ke-25 daripada 140 negara	Laporan Daya Saing Global 2018, Forum Ekonomi Dunia
Indeks Kebahagiaan	Ke-80 daripada 117 negara	Laporan Kebahagiaan Dunia 2019
Indeks Pembangunan Manusia (HDI)	Ke-61 daripada 189 negara & kawasan	Laporan Pembangunan Manusia, UNDP, 2019
Bilangan Tenaga Buruh	15,710,000 (*Ogos 2019)	Jabatan Perangkaan Malaysia, 2019
Kadar Penyertaan Tenaga Buruh (%)	68.3 (Jumlah); 80.4 (Lelaki); 55.2 (Wanita)	Jabatan Perangkaan Malaysia, 2019
Kadar Pengangguran (%)	3.3% (Ogos 2019)	Jabatan Perangkaan Malaysia, 2019
Kadar Pengangguran dalam Kalangan Belia (%)	10.5 (Jumlah); 9.8 (Lelaki); 11.4 (Wanita)	Survei Tenaga Buruh 2018
Bilangan Pekerja Asing	1,905,130 Pekerja Asing Berkemahiran Rendah (Julai 2019)	Jabatan Imigresen Malaysia, 2019
Kemudahan Penggajian Pekerja Asing	Ke-29 daripada 140 negara	Laporan Daya Saing Global 2018
Negara Sumber Utama	Bangladesh, Indonesia, Myanmar, Nepal dan India	Kementerian Dalam Negeri (Julai 2019)
Upah/Gaji Minimum	RM1,100 (Bulanan), RM5.29 (Jam)	
Kadar Levi	Pembuatan, Pembinaan & Perkhidmatan: RM1,850 Pertanian & Perladangan: RM640	Kementerian Dalam Negeri
<b>PEGAWAI DAGANG</b>		
Destinasi Utama Pegawai Dagang	Ke-9 daripada 64 negara yang tersenarai	<i>Expat Insider</i> 2019
Tiga Sektor Pekerjaan Teratas Berdasarkan Kedudukan	Pendidikan; Perkhidmatan Kewangan; Tenaga	<i>Expat Explorer Broadening Perspectives</i> , HSBC (2017)
Kemudahan Penggajian Pekerja Asing	Ke-29 daripada 140 negara	Laporan Daya Saing Global 2018

Sumber: Pelbagai laporan dari negara-negara terlibat.

Bab 4 menggariskan metodologi yang digunakan di dalam kajian ini yang menggabungkan sumber primer dan sekunder yang merangkumi tiga fasa pengumpulan data. Untuk memastikan analisis yang komprehensif, pendekatan sistematik digunakan untuk mengenalpasti data asas pekerja asing dan pelatih latihan industri antarabangsa, diikuti dengan mengenal pasti taburan penduduk dan kerangka persampelan yang sesuai. Reka bentuk penyelidikan kuantitatif dan kualitatif diguna pakai untuk mengumpul maklumat mengenai penggajian pekerja asing dan penempatan pelatih latihan industri antarabangsa. Kajian ini menggunakan reka bentuk penyelidikan yang berbeza untuk pekerja asing dan pelatih latihan industri antarabangsa kerana kedua-dua kumpulan ini berbeza dari segi sumber data, landskap pekerjaan dan agensi kawal selia yang berkaitan. Kajian ini juga telah menggunakan pelbagai kaedah penyelidikan yang merangkumi tiga fasa pengumpulan data seperti berikut.

Rajah 3: Fasa Kaedah Penyelidikan



Fasa pertama melibatkan pengumpulan maklumat awal dari sorotan literatur berkenaan pekerja asing dan pelatih latihan industri antarabangsa. Maklumat tersebut digunakan sebagai panduan untuk kerja lapangan fasa kedua projek. Kaedah ini terdiri daripada survei, perbincangan kumpulan berfokus (FGD), dan temubual mendalam dengan pihak berkepentingan yang berkaitan seperti majikan, agensi kerajaan, pekerja asing, pelatih latihan industri antarabangsa, dan agensi bukan kerajaan (NGO). Fasa ketiga projek melibatkan kompilasi data, analisis, dan sesi libat urus (*town hall*) untuk merangka syor kajian dan pelan tindakan.

Bagi mendapatkan maklumat lanjut mengenai perspektif dalam kalangan pencari kerja di Malaysia, satu siri survei telah dilaksanakan semasa pameran kerjaya yang dianjurkan oleh Jabatan Tenaga Kerja di seluruh Semenanjung Malaysia, Sabah dan Sarawak. Responden yang memenuhi syarat telah dipilih secara rawak seperti berikut:

Jadual 6: Jumlah Responden Bagi Survei Pencari Kerja

Kawasan	Jumlah Responden
Semenanjung Malaysia	260
Sarawak	151
Sabah	71
<b>Jumlah Keseluruhan</b>	<b>482</b>

Untuk mendapatkan perspektif majikan mengenai penggajian dan isu berkaitan pekerja asing, satu survei atas talian telah dilaksanakan. Senarai majikan untuk tujuan survei berkenaan telah diperolehi daripada Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia, Jabatan Tenaga Kerja Sarawak dan Jabatan Tenaga Kerja Sabah. Pemilihan syarikat bukan sahaja terhad kepada lima sektor utama yang menggaji pekerja asing, tetapi juga turut merangkumi pengumpulan maklumat pekerja asing berkemahiran rendah yang memegang Pas Lawatan Kerja Sementara (PLKS) dan pegawai dagang yang diambil bekerja oleh firma yang berkaitan. Jumlah responden adalah seperti berikut:

Jadual 7: Bilangan Responden Majikan Bagi Survei Atas Talian

Kawasan	Jumlah Responden
Semenanjung Malaysia	380
Sarawak	104
Sabah	58
<b>Jumlah Keseluruhan</b>	<b>542</b>

Bagi survei atas talian untuk latihan industri antarabangsa, syarikat-syarikat yang merekrut pelatih latihan industri antarabangsa di Malaysia telah memberikan perspektif mereka mengenai isu-isu program latihan industri antarabangsa yang terlibat. Kerangka persampelan yang digunakan untuk survei ini diperolehi dari TalentCorp, Jabatan Imigresen Sabah, dan Jabatan Imigresen Sarawak. Jumlah yang terlibat adalah 350 syarikat yang terdiri daripada 342 syarikat di Semenanjung Malaysia, enam di Sabah, dan dua di Sarawak (TalentCorp, Jabatan Imigresen Sabah; Jabatan Imigresen Sarawak, 2019). Jumlah syarikat yang memberikan maklum balas terhadap survei atas talian adalah seperti berikut:

**Jadual 8: Bilangan Syarikat Bagi Survei Atas Talian Untuk Latihan Industri Antarabangsa**

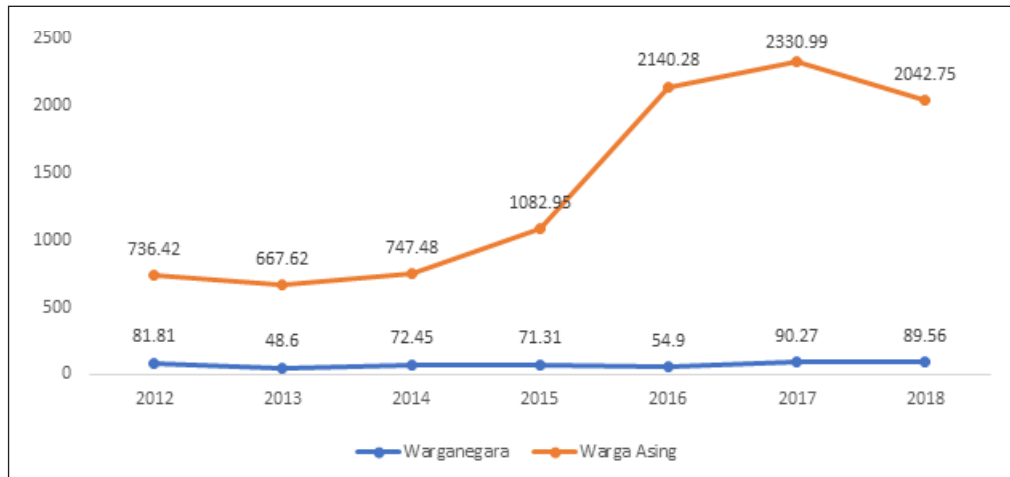
Perincian Bilangan Syarikat	Jumlah Syarikat
Merekrut Pelatih Antarabangsa	350
Mendaftar Di Dalam Sistem	107
Menjawab Survei	72
Digunapakai	67

Selain itu, sesi *town hall* turut diadakan untuk mendapatkan pandangan daripada pihak berkepentingan berkaitan dengan penggajian pekerja asing dan penempatan pelatih latihan industri antarabangsa di Malaysia. Untuk memastikan pendapat yang lebih menyeluruh, beberapa sesi *town hall* telah diadakan di empat lokasi di Semenanjung Malaysia, Kuching, dan Kota Kinabalu.

Dalam kajian ini juga, kesan pekerja asing kepada pasaran buruh dianalisis dan dikenalpasti. Kaedah *skill-cell* telah digunakan untuk menganalisis bagaimana pasaran buruh pekerja tempatan terjejas oleh kemasukan pekerja asing dari masa ke semasa. Selain itu, impak pekerja asing ke atas produktiviti pekerja juga dinilai menggunakan fungsi pengeluaran *Cobb-Douglas*. Di samping itu, impak pengangguran belia (kategori usia 15-19 dan 20-24 tahun) berpunca daripada kemasukan pekerja asing berkemahiran rendah juga dikaji. Selanjutnya, impak pekerja asing terhadap kadar pertumbuhan Keluaran Dalam Negara Kasar (KDNK) untuk tempoh 1993 sehingga 2008 dikaji menggunakan kaedah *Cobb-Douglas*.

Bab 5 memfokuskan kepada kesan sosioekonomi penggajian pekerja asing di negara ini. Analisis merangkumi aspek kesihatan, pendidikan, jenayah, isu sosial dan ruang perniagaan. Kesemua pekerja asing perlu menjalani pemeriksaan kesihatan sebelum mereka dibenarkan bekerja di Malaysia. Bagaimanapun, proses dan tadbir urus adalah berbeza mengikut lokasi geografi dan jenis pas pekerjaan yang dipohon. Pekerja asing berkemahiran rendah perlu menjalani proses pemeriksaan lebih ketat berbanding dengan pegawai dagang. Bagi Semenanjung Malaysia dan Sabah, badan berpusat, iaitu FOMEMA Sdn Bhd, dan Growarisan Sdn Bhd, ditugaskan untuk melaksanakan pemeriksaan kesihatan mandatori bagi kawasan masing-masing. Manakala di Sarawak, pemeriksaan kesihatan dijalankan oleh klinik yang dilantik oleh majikan pekerja asing. Untuk menangani isu berkaitan kos perubatan yang perlu ditanggung oleh majikan, Skim Perlindungan Insuran Kesihatan Pekerja Asing (SPIKPA) diperkenalkan pada tahun 2011. Meskipun langkah yang ketat telah diambil, masih terdapat beberapa kes penyakit berjangkit yang dikesan dalam kalangan pekerja asing yang telah diberikan pas pekerjaan. Selain itu, tunggakan bil perubatan yang tinggi juga merupakan isu yang membimbangkan dan memberi implikasi negatif terhadap kehadiran pekerja asing di negara ini.

Rajah 5: Jurang Tunggakan Bil Perubatan Antara Warga Malaysia Dan Warga Asing



Sumber: Kementerian Kesihatan Malaysia (KKM, 2019).

Impak penggajian pekerja asing dari segi Pendidikan dapat dilihat dalam dua perspektif. Pertama, ketiadaan proses pemindahan ilmu yang sistematik di peringkat firma daripada pegawai dagang kepada pekerja tempatan. Ini membawa kerugian kepada Malaysia kerana pekerja tempatan tidak diberi peluang untuk mempelajari kemahiran baharu dan pengetahuan daripada pegawai dagang. Kedua, kehadiran Pusat Pembelajaran Komuniti (*Community Learning Center, CLC*) yang membabitkan pekerja asing berkemahiran rendah terutamanya di Sabah dan Sarawak. Walaupun terdapat peraturan yang tidak membenarkan pekerja asing berkemahiran rendah membawa orang tanggungan, bilangan jumlah CLC di kedua-dua negeri ini terus berkembang menunjukkan bahawa isu ini tidak dikendalikan secara berkesan di Sabah dan Sarawak.

Dari segi jenayah pula, pekerja asing yang sah tidak menyumbang secara signifikan kepada isu tersebut. Walau bagaimanapun, persepsi negatif terhadap kehadiran pekerja asing adalah banyak berpunca daripada liputan media terhadap jenayah yang dilakukan oleh warga asing secara keseluruhan. Pekerja asing juga didapati tidak menjadi penyumbang kepada masalah sosial di Malaysia kerana jadual kerja yang padat dan mereka terikat kepada peraturan penginapan tempat kediaman yang diuruskan oleh syarikat mereka masing-masing. Sementara itu, dari segi kemudahan perniagaan, walaupun bilangannya kecil, terdapat beberapa kes di mana pekerja asing didapati menyalahgunakan permit kerja mereka dengan menjalankan kegiatan yang menyalahi undang-undang seperti menjalankan perniagaan. Perkara ini lazim terjadi di kawasan bandar yang menawarkan peluang perniagaan meluas.

Bab 6 membincangkan dapatan kajian mengenai kesan ekonomi daripada penggajian pekerja asing terhadap pasaran buruh. Secara khususnya, penumpuan kepada produktiviti buruh, dan pasaran buruh secara menyeluruh serta pengaliran wang ke negara asal. Kesan ini dikaji menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif.

**Produktiviti Buruh.** Berdasarkan data dari Kajian Penyata Guna Tenaga Kebangsaan (*National Employment Returns, NER*), terdapat hubungan negatif yang signifikan di antara intensiti pekerja asing dan produktiviti buruh di peringkat firma. Kesan negatif terhadap produktiviti adalah amat membimbangkan kerana sebahagian besar pekerja asing yang bekerja di Malaysia adalah mereka yang berkemahiran dan berpendidikan rendah. Berdasarkan analisis komposisi pekerja berdasarkan kemahiran, didapati faktor kualiti buruh mempengaruhi hasil produktiviti. Umum diketahui produktiviti firma adalah bergantung kepada tahap kemahiran pekerja. Sekiranya kebanyakan pekerja asing berkemahiran rendah tidak dikawal dengan berkesan, ini akan menyebabkan firma kurang berminat untuk menggantikan tenaga buruh berkemahiran rendah dengan modal fizikal seperti mekanisasi dan automasi.

Hasil perbincangan kumpulan berfokus mengenai produktiviti pekerja berkemahiran rendah dalam kalangan warga tempatan berbanding warga asing menunjukkan dapatan yang sebaliknya. Mereka berpendapat bahawa pekerja asing berkemahiran rendah adalah lebih produktif. Ini adalah kerana pemahaman mengenai konsep produktiviti ini dalam kalangan informan adalah terhad kepada

kebolehan pekerja menghasilkan bilangan unit atau tugas-tugas yang disiapkan oleh pekerja dalam masa yang ditetapkan. Selain itu, konsep produktiviti juga dikaitkan dengan sikap pekerja seperti kesanggupan untuk bekerja bagi tempoh yang lama atau bekerja lebih masa atau pada hari-hari dan cuti umum. Ciri-ciri ini didapati lebih cenderung dimiliki oleh pekerja asing berbanding dengan pekerja tempatan.

**Pasaran Buruh.** Memandangkan kadar pengangguran dalam kalangan belia yang tinggi di Malaysia, terdapat persepsi umum bahawa kehadiran pekerja asing memberikan kesan buruk kepada pekerja tempatan. Berdasarkan data Survei Tenaga Buruh yang dijalankan oleh Jabatan Perangkaan, pekerjaan dan upah pekerja tempatan yang setara dianalisis menggunakan pendekatan *skill-cell* yang dibangunkan oleh Borjas (2003). Analisis menunjukkan bahawa pekerja asing tidak mempengaruhi upah pekerja tempatan. Walau bagaimanapun, kemasukan pekerja asing memberi kesan negatif kepada peluang pekerjaan warga tempatan yang setara. Adalah dianggarkan bagi setiap kenaikan 10% penggajian pekerja asing akan mengurangkan kadar guna tenaga penduduk setempat sebanyak 0.41% dalam tenaga buruh tenaga kerja tempatan. Ini berdasarkan perbandingan dari segi pengalaman-pendidikan (*education-experience cell*) yang sama. Oleh itu, kesan penyingkiran pekerja tempatan hanya didapati signifikan di kalangan penduduk tempatan yang mempunyai pendidikan rendah dan ke bawah.

**Jadual 9: Impak Penggajian Pekerja Asing terhadap Peluang Pasaran Buruh Warga Tempatan berdasarkan Faktor Pendidikan-Pengalaman**

Pembolehubah Bersandar	Penggajian Berbanding Tenaga Kerja	Penggajian Berbanding Populasi	Upah
Regresi Berwajaran	-0.287 <sup>c</sup> (0.0479)	-0.514 <sup>c</sup> (0.0517)	0.069 (0.1313)
Regresi Tidak Berwajaran	-0.111 (0.1537)	-0.334 (0.0722)	0.133 (0.2908)

Nota:  
Kesalahan piawai dilaporkan dalam kurungan dan diselaraskan untuk kelompok dalam sel-sel pengalaman-pendidikan. Regresi berwajaran diukur melalui ukuran sampel sel-sel pengalaman-pendidikan-masa. Semua regresi adalah mengambil kira faktor pengalaman dan tempoh.  
<sup>a</sup> signifikan pada  $p < 0.01$ ; <sup>b</sup> at  $p < 0.05$  dan <sup>c</sup> di  $p < 0.10$ .

**Jadual 10: Impak Pekerja Asing terhadap Pekerja Tempatan Berdasarkan Pendidikan**

Pembolehubah Bersandar	Rendah dan ke bawah	Menengah dan Sijil	Penggajian Tinggi
<b>Panel A: Penggajian Berbanding Tenaga Buruh</b>			
Regresi Berwajaran	-0.369 <sup>c</sup> (0.1460)	0.143 (0.3174)	-0.874 (1.0974)
Regresi Tidak Berwajaran	-0.197 (0.1558)	0.124 (0.4307)	-0.860 (0.9691)
<b>Panel B: Penggajian Berbanding Populasi</b>			
Regresi Berwajaran	-0.268 <sup>c</sup> (0.1014)	0.949 (0.6393)	-0.672 (1.7937)
Regresi Tidak Berwajaran	-0.397 <sup>b</sup> (0.1161)	1.032 (0.8494)	-0.273 (1.3126)
<b>Panel C: Gaji/Upah Bulanan</b>			
Regresi Berwajaran	0.188 (0.1293)	0.186 (0.0839)	-1.364 (2.2351)
Regresi Tidak Berwajaran	0.325 (0.1293)	0.182 (0.0995)	-3.363 (3.1013)

Nota:  
Kesalahan piawai dilaporkan dalam kurungan dan diselaraskan untuk kelompok dalam sel-sel pengalaman-pendidikan. Regresi berwajaran diukur melalui ukuran sampel sel-sel pengalaman-pendidikan-masa. Semua regresi adalah mengambil kira faktor pengalaman dan tempoh.  
<sup>a</sup> signifikan pada  $p < 0.01$ ; <sup>b</sup> at  $p < 0.05$  dan <sup>c</sup> pada  $p < 0.10$ .

Golongan belia dengan tahap pendidikan rendah mengalami persaingan yang sengit dengan pekerja asing di dalam pasaran tenaga buruh. Belia tempatan yang berpendidikan rendah dan tidak berpengalaman adalah merupakan pencari kerja baharu di alam pekerjaan. Peluang pekerjaan mereka terhad kepada pekerjaan berkemahiran rendah dan separa mahir. Pencari kerja di kalangan belia adalah jauh berbeza dengan pekerja asing berkemahiran rendah seperti yang dinyatakan



oleh wakil dari firma semasa perbincangan kumpulan berfokus (FGD) kerana mereka dikatakan mempunyai masalah sikap dan disiplin di tempat kerja. Sebaliknya, pekerja asing lebih bersedia untuk bekerja dengan gaji minimum tanpa mengira suasana kerja dan sanggup untuk bekerja lebih masa. Perbezaan persepsi mengenai pekerja tempatan berbanding pekerja asing mungkin menyebabkan firma menggantikan warga tempatan dengan pekerja asing berkemahiran rendah dan membawa kepada kadar pengangguran yang tinggi terutama di kalangan belia berusia 15-19 dan 20-24. Sebahagian besar pengangguran di kalangan belia yang berpendidikan tinggi disebabkan oleh kurangnya pewujudan pekerjaan pekerjaan mahir dalam pasaran buruh.

Secara umumnya adakah persepsi bahawa para belia lebih rela untuk terus menganggur daripada mengisi kekurangan tenaga buruh dalam pekerjaan separuh mahir dan berkemahiran rendah, berasas? Dapatan survei ke atas pencari kerja menunjukkan belia tempatan rela untuk mengambil pekerjaan berkemahiran rendah. Sebanyak dua pertiga daripada pencari kerja sanggup bekerja dalam pekerjaan yang berkemahiran rendah sekiranya gaji yang dibayar adalah berpatutan. Bergantung kepada profil sosioekonomi responden, kadar gaji yang dianggap berpatutan adalah di antara RM1600 hingga RM3000. Dari segi suasana kerja, pencari kerja kurang berminat untuk bekerja secara syif, pada hujung minggu, cuti umum dan musim perayaan. Persepsi pencari kerja tempatan yang tidak berminat bekerja dalam waktu kerja yang panjang menyebabkan majikan kurang berminat untuk menggaji mereka.

**Aliran wang keluar.** Analisis anggaran wang keluar adalah berdasarkan gaji bulanan pekerja asing berkemahiran rendah. Menurut Penyata Guna Tenaga Kebangsaan (*National Employment Returns (NER) 2018*), gaji median pekerja asing berkemahiran rendah adalah RM1,149 sebulan atau RM13,788 setahun. Sekiranya pekerja asing berkemahiran rendah mengirim keluar 25% daripada gaji pokok mereka, jumlah wang keluar adalah dianggarkan sebanyak RM6.6 bilion setahun. Ini adalah berdasarkan 1.9 juta pekerja pekerja asing berkemahiran rendah yang terdapat di Malaysia . Jumlah tersebut boleh mencapai RM10.5 bilion sekiranya kadar pengirisan wang dianggarkan sebanyak 40% daripada gaji median mereka. Memandangkan kecenderungan pekerja asing berkemahiran rendah untuk melakukan kerja lebih masa, jumlah pengirisan boleh meningkat kerana pendapatan mereka yang mencecah di antara RM1,800 sehingga RM2,500 sebulan. Walau bagaimanapun, anggaran kasar aliran wang keluar adalah kurang daripada satu peratus daripada KDNK 2018 pada harga semasa. Oleh itu, kesan jangka panjang terhadap ekonomi secara keseluruhan adalah tidak ketara.

Bab 7 membincangkan trend kemasukan warga asing melalui program latihan industri antarabangsa dalam kalangan firma di Malaysia. Pelatih latihan industri antarabangsa ini adalah pelajar asing daripada institusi pendidikan di luar negara tetapi menjalani latihan industri di syarikat-syarikat di Malaysia. Terdapat dua kategori pas program latihan industri untuk pelajar antarabangsa iaitu:

- i. Pas Lawatan Sosial (*Internship*), (*Social Visit Pass internship, SVP-I*) -tiga (3) bulan atau kurang; dan
- ii. Pas Lawatan Profesional, (*Professional Visit Pass, PVP*) - bagi program yang memerlukan lebih daripada tiga (3) bulan.

Setakat Disember 2019 seramai 4,731 pelatih latihan industri telah diluluskan untuk menjalani latihan industri mereka di firma-firma Malaysia yang mana seramai 582 orang adalah di bawah Pas Lawatan Sosial (*Internship*) dan 14,149 orang adalah di bawah Pas Lawatan Profesional (*Internship*).

**Jadual 11: Bilangan Pelatih Latihan Industri Antarabangsa di Firma Malaysia, 2015 -2019**

Jenis Pas Latihan Industri Antarabangsa	2015	2016	2017	2018	2019	Jumlah
Pas Lawatan Sosial ( <i>Internship</i> )-(SVP-i)	7	94	125	158	197	581
Pas Lawatan Profesional ( <i>Internship</i> )-(PVP-Intership)	110	2,756	3,288	3,677	4,318	14,149

Sumber: TalentCorp (2020).

Data rasmi mengenai bilangan pelajar antarabangsa dari institusi pendidikan di luar negara yang menjalani latihan industri di pelbagai firma di Malaysia adalah terhad. Tambahan pula, impak kehadiran pelatih latihan industri antarabangsa ini terhadap persekitaran sosioekonomi dan ekonomi khususnya dalam pasaran buruh masih kurang diterokai. Program latihan industri antarabangsa mungkin memberi kesan kepada pasaran buruh dari segi pekerjaan dan kadar upah. Selain itu, penempatan mereka juga tidak termaktub di bawah mana-mana perundangan sedia ada menyebabkan mereka tidak dilindungi berbanding pekerja asing berkemahiran rendah.

Program latihan industri antarabangsa telah menarik perhatian pelajar antarabangsa yang ingin mendapatkan pendedahan pelbagai budaya sebagai memberi nilai tambah kepada pencapaian akademik dan vokasional mereka. Di beberapa negara seperti Australia, program sedemikian telah berkembang menjadi industri komersial yang telah menarik para pelajar di seluruh dunia dan menyumbang kepada ekonomi. Berdasarkan dapatan kajian ini, didapati bahawa program ini telah berkembang dan menarik ramai pelajar antarabangsa terutamanya dari negara-negara seperti Indonesia, Nepal dan India.

Berdasarkan kaedah pengumpulan data yang melibatkan pelbagai pihak berkepentingan, kajian ini telah meneroka secara meluas program latihan industri antarabangsa di Malaysia. Data yang diperolehi menunjukkan bahawa jumlah pelatih antarabangsa di Malaysia semakin meningkat terutama dari Indonesia dengan mencatatkan peningkatan luar biasa dari 35.5% pada 2016 kepada 43.2% pada 2018. Dalam masa yang sama, terdapat peningkatan bilangan pelatih antarabangsa dalam sesebuah syarikat yang menunjukkan penerimaan mereka terhadap program latihan industri antarabangsa.

Selain daripada proses permohonan yang diuruskan oleh pihak TalentCorp, tiada proses dan prosedur yang jelas dikenalpasti dari segi tadbir urus dan pentadbiran program latihan industri antarabangsa. Ini membawa kepada isu mengenai pemantauan dan pengawalan program secara keseluruhan. Data dari kerja lapangan menunjukkan bahawa pelbagai kaedah telah digunakan oleh syarikat untuk merekrut pelatih latihan industri antarabangsa. Kaedah yang paling kerap digunakan ialah melalui memorandum persefahaman di antara syarikat-syarikat dan institusi pengajian tinggi di luar negara. Selain daripada permohonan terus oleh pelatih antarabangsa, terdapat juga syarikat tempatan yang menggunakan perkhidmatan ejen. Perkhidmatan ejen-ejen ini mengenakan bayaran kepada kedua-dua pihak iaitu pelatih industri antarabangsa dan syarikat penaja. Sebagai contoh, seorang pelajar Indonesia secara umumnya membayar sekitar Rp5 juta termasuk tiket penerbangan sehala, bayaran ejen dan lain-lain perbelanjaan untuk mendapatkan tempat latihan industri di Malaysia. Pada masa ini, kebanyakan pelatih latihan industri antarabangsa adalah di dalam sektor perkhidmatan seperti hotel dan resort. Mereka menerima purata elaun bulanan sebanyak RM300 sebagai tambahan kepada manfaat lain termasuk penginapan, pengangkutan dan makanan percuma. Para pelatih latihan industri antarabangsa ditempatkan oleh syarikat-syarikat penaja sebagai pekerja dan berkhidmat mengikut waktu kerja biasa malah sehingga 12 jam serta menerima bayaran lebih masa pada kadar yang ditetapkan oleh undang-undang. Kebanyakan syarikat penaja berpendapat bahawa pelatih latihan industri antarabangsa merupakan alternatif kerana kesanggupan dan ketersediaan untuk memenuhi keperluan tenaga kerja. Selain daripada kejadian kes tatatertib yang terpencil, tiada kesan sosioekonomi lain seperti jenayah dan kesihatan yang dilaporkan berkaitan pelatih latihan antarabangsa.

Bab 8 menggariskan cadangan dan pelan tindakan hasil daripada kajian ini. Cadangan ini adalah dihasilkan daripada data dan maklumat yang diperolehi daripada pelbagai kategori pemegang taruh merangkumi agensi kerajaan, majikan, kesatuan sekerja dan pertubuhan majikan. Berdasarkan dapatan kajian, penggajian pekerja asing dan penempatan pelatih latihan antarabangsa telah menimbulkan isu-isu yang memberi kesan kepada ekonomi dan sosioekonomi di Malaysia. Kesan ekonomi akibat daripada penggajian pekerja asing, adalah termasuk gaji yang tidak menarik, kadar pengekalan pekerja tempatan yang rendah, stigma terhadap pekerjaan 3D, kurangnya insentif untuk majikan menghantar pekerja menjalani latihan, kebergantungan yang tinggi terhadap pekerja asing berkemahiran rendah, waktu kerja yang panjang, ketidaksepadanan kepakaran serta halangan kepada penggunaan automasi. Aspek sosioekonomi melibatkan isu-isu seperti bil perubatan tertunggak, kewujudan semula penyakit berjangkit, pemeriksaan kesihatan yang tidak selaras di Sarawak, filariasis, pertumbuhan Pusat Pembelajaran Komuniti (CLC) dan tanggapan yang salah oleh masyarakat terhadap penglibatan pekerja asing berkemahiran rendah dalam kes jenayah.

Kajian ini telah mengetengahkan kesan penggajian pekerja asing dan program latihan industri antarabangsa di Malaysia daripada pelbagai aspek. Beberapa rumusan dan cadangan telah digariskan untuk menangani isu-isu tersebut untuk membangunkan dasar yang bersesuaian bagi pengurusan pekerja asing dan pelatih latihan industri antarabangsa yang optimum di Malaysia.

# AKRONIM

---

3D	<i>Dirty, Dangerous and Demeaning</i>
AIDS	<i>Acquired Immunodeficiency Syndrome</i>
CEC	<i>Canadian Experience Class</i>
CIDB	<i>Lembaga Pembangunan Industri Pembinaan Malaysia</i>
CIDF-SKMM	<i>Creative Industry Development Fund</i>
CLCs	Pusat Pembelajaran Komuniti
CREED	<i>Creative Industry Export Acceleration and Enterprise Development</i>
DoSM	Jabatan Perangkaan Malaysia
EA	Akta Pekerjaan
EEA	Kawasan Ekonomi Eropah
EP	Pas Kerja
ePPAx	Sistem Pengurusan Pekerja Asing Bersepadu
ESD	<i>Expatriate Service Division</i>
FGDS	Perbincangan Fokus Berkumpulan
FMM	Persatuan Pengilang Malaysia
GCR	<i>Global Competitiveness Report</i>
GDP	KDNK Keluaran Dalam Negara Kasar
HDI	Indeks Pembangunan Malaysia
HIV	<i>Human Immunodeficiency Viruses</i>
HRDF	Pembangunan Sumber Manusia Berhad
ICU	Unit Rawatan Rapi
ILMIA	Institut Maklumat & Analisis Pasaran Buruh
ILO	Pertubuhan Buruh Antarabangsa
IMI/JIM	Jabatan Imigresen Malaysia
IMP	<i>The International Mobility Program</i>
JITCO	<i>Japan International Training Cooperation Organization</i>
JKE	Jawatankuasa Pegawai Dagang/Ekspatriat
JKLE	Jawatankuasa Lokalisasi Ekspatriat
JKL-PBP	Jawatankuasa Lokalisasi Pekerja Bukan Pemastautin
JPK	Jabatan Pembangunan Kemahiran
JPPAS	Jawatankuasa Panel Perunding Pekerja Asing
JTKSM	Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia
KATS	Kementerian Tenaga dan Sumber Asli
KKR	Kementerian Kerja Raya
LFPR	Kadar Penyertaan Tenaga Buruh
LFS	Survei Tenaga Kerja
LMIA	Penilaian Impak Pasaran Buruh
LO Sabah	Ordinan Buruh Sabah
LO Sarawak	Ordinan Buruh Sarawak
MaGIC	<i>Malaysia Global Innovation and Creativity Centre</i>
MDTCC	Kementerian Perdagangan Dalam Negeri dan Hal Ehwal Pengguna (KPDNHEP)
MEF	Persekutuan Majikan-Majikan Malaysia

---

MESTECC	Kementerian Tenaga, Sains, Teknologi, Alam Sekitar & Perubahan Iklim
METI	Kementerian Perdagangan Antarabangsa dan Industri
MIDF	<i>Malaysian Industrial Development Finance Berhad</i>
MITI	Kementerian Perdagangan Antarabangsa dan Industri
MOA	Kementerian Pertanian dan Industri Asas Tani
MoH	Kementerian Kesihatan
MoHA	Kementerian Dalam Negeri
MoHR	Kementerian Sumber Manusia
MoHRE	Kementerian Sumber Manusia & Emirasi
MoT	Kementerian Pengangkutan
MoTAC	Kementerian Pelancongan, Seni dan Budaya
MOU	<i>Memorandum of Understanding</i>
MPI	<i>Ministry of Primary Industries</i>
MSEN	Sistem Pemantauan Untuk Penggajian Pekerja Bukan Pemastautin Sarawak
MyCEB	<i>Malaysia Convention &amp; Exhibition Bureau</i>
MYXpats	<i>Malaysia Expatriate Services Centre</i>
NER	Penyata Guna Tenaga Kebangsaan
NGOs	<i>Non-Governmental Organization</i>
OECD	<i>Organisation for Economic Co-operation and Development</i>
OLS	<i>Ordinary least squares</i>
OSC	Agensi Pusat Setempat
PG	Pas Penggajian
PLKS	Pas Lawatan Kerja Sementara
PVP	Pas Lawatan Professional
RMP	Polis Diraja Malaysia (PDRM)
SIKK	Sekolah Indonesia Kota Kinabalu
SLMPA	Sistem Lesen untuk Menggaji Pekerja Bukan Pemastautin
SOP	Prosedur Operasi Standard
SPIKPA	Skim Perlindungan Insurans Kesihatan Pekerja Asing
SPPA	Sistem Permohonan Pekerja Asing
STD	Penyakit jangkitan seksual
SVP-I	Pas Lawatan Sosial ( <i>Internship</i> )
TalentCorp	<i>Talent Corporation Malaysia Berhad</i>
TB	<i>Tuberculosis</i>
UAE	United Arab Emirates
UK	<i>United Kingdom</i>
UNDP	United Nations Development Programme
USA	United States of America
WESP	<i>World Economic Situation and Prospects</i>

# SENARAI JADUAL

Jadual 1.1:	Jadual Kerja Lapangan dan Sesi-sesi <i>Town Hall</i>	4
Jadual 2.1:	Agensi-agensi yang berada di Pusat Sehati (OSC)	10
Jadual 2.2:	Sistem Atas Talian di Semenanjung Malaysia Untuk Permohonan Pekerja Asing Bekemahiran Rendah	11
Jadual 2.3:	Kategori Pas Pekerjaan untuk Pegawai Dagang (Semenanjung Malaysia)	16
Jadual 2.4:	Kategori Pas Pekerjaan untuk Pegawai Dagang (Sabah)	17
Jadual 2.5:	Kategori Pas Pekerjaan untuk Pegawai Dagang (Sarawak)	17
Jadual 2.6:	Jumlah Pegawai Dagang berdasarkan Sektor, 2017 – Ogos 2019	18
Jadual 2.7:	Jumlah Pekerja Asing berdasarkan Sektor, 2013 – 2019	19
Jadual 2.8:	Jumlah Pekerja Asing berdasarkan Negara Asal (2013 – 2019)	20
Jadual 3.1:	Kawasan Geografi untuk Negara Penandaaras	30
Jadual 3.2:	Klasifikasi Ekonomi Negara-Negara Yang Ditanda Aras	31
Jadual 3.3:	Populasi Penduduk Negara-Negara Yang Ditanda Aras	31
Jadual 3.4:	KDNK Per Kapita (US\$) untuk Negara-negara Yang Ditanda Aras (2018)	32
Jadual 3.5:	Indeks Persaingan Global Negara Yang Ditanda Aras	32
Jadual 3.6:	Kedudukan Kebahagiaan bagi Negara-negara yang Ditanda Aras	33
Jadual 3.7:	Indeks Pembangunan Manusia Human Development Index (HDI) bagi Negara Penandaaras (2017)	33
Jadual 3.8:	Jumlah Bilangan Tenaga Buruh Negara Yang Ditanda Aras (2018)	34
Jadual 3.9:	Kadar Penyertaan Tenaga Buruh di Negara Yang Ditanda Aras	34
Jadual 3.10:	Kadar Pengangguran di Negara Yang Ditanda Aras	35
Jadual 3.11:	Kadar Pengangguran dalam Kalangan Belia di Negera Yang Ditanda Aras (2018)	35
Jadual 3.12:	Jumlah Pekerja Asing di Negara Yang Ditanda Aras (2018)	36
Jadual 3.13:	Mesra dalam Penggajian Pekerja Asing di Negara Yang Ditanda Aras	36
Jadual 3.14:	Negara Sumber Utama bagi Negara Yang Ditanda Aras	36
Jadual 3.15:	Upah Minimum di Negara Yang Ditanda Aras	37
Jadual 3.16:	Kadar Levi di Negara Penandaaras	37
Jadual 3.17:	Destinasi Utama Pegawai Dagang 2018 & 2019	43
Jadual 3.18:	Lima Wilayah Utama Asal Pegawai Dagang	43
Jadual 3.19:	Tiga Sektor Utama Penggajian Pegawai Dagang di Negara Yang Ditanda Aras	43
Jadual 3.20:	Kemesraan untuk Menggaji Pekerja Asing	44
Jadual 4.1:	Anggaran Jumlah Syarikat yang Mempunyai Pekerja Asing dan Pelatih Latihan Industri Antarabangsa	52
Jadual 4.2:	Saiz Sampel yang Sesuai Mengikut Populasi	53
Jadual 4.3:	Jumlah Bilangan Responden untuk Kaji Selidik Terhadap Majikan di atas Talian	53
Jadual 4.4:	Jumlah Responden untuk Kaji Selidik Pencari kerja	53
Jadual 4.5:	Jumlah Pelatih Latihan Industri Antarabangsa, 2018	54
Jadual 4.6:	Jumlah Responden Syarikat untuk Kaji Selidik Pelatih Latihan Industri Antarabangsa Atas Talian	54
Jadual 4.7:	Pembentukan Instrumen, Dimensi dan Operasi (Impak Ekonomi)	55
Jadual 4.8:	Pembentukan Instrumen, Dimensi dan Operasi (Impak Sosioekonomi)	56
Jadual 4.9:	Pembentukan Instrumen, Dimensi dan Operasi (Landskap Pelatih Latihan Industri Antarabangsa)	58
Jadual 4.10:	Butiran Teknikal Sistem Kaji Selidik Majikan	61
Jadual 4.11:	Taburan Syarikat berdasarkan Wilayah	67
Jadual 4.12:	Taburan Syarikat berdasarkan Pemilikan Ekuiti	68
Jadual 4.13:	Taburan Pekerja berdasarkan Saiz Syarikat	68
Jadual 4.14:	Taburan Syarikat berdasarkan Pemilikan	68
Jadual 4.15:	Taburan Syarikat berdasarkan Aktiviti Perniagaan Teras	69
Jadual 4.16:	Taburan Penglibatan Syarikat di dalam Pasaran Eksport	69
Jadual 4.17:	Taburan Syarikat berdasarkan Hasil Eksport (RM)	69
Jadual 4.18:	Taburan Syarikat berdasarkan Jumlah Hasil Pendapatan (RM)	70
Jadual 4.19:	Taburan Jumlah Pekerja Tempatan	70
Jadual 4.20:	Taburan Jumlah Pekerja Asing	70

Jadual 4.21: Jenis Pemberian Elaun untuk Pekerja Warganegara Malaysia	71
Jadual 4.22: Pembayaran Bonus untuk Pekerja warganegara Malaysia dan Pekerja Asing	71
Jadual 4.23: Jenis Kenaikan Gaji bagi Pekerja Warganegara Malaysia dan Pekerja Asing	72
Jadual 4.24: Jenis Pembayaran Insentif untuk Pekerja Warganegara Malaysia dan Pekerja Asing	72
Jadual 4.25: Kategori Manfaat/ Kemudahan untuk Pekerja Warganegara Malaysia dan Pekerja Asing	72
Jadual 4.26: Industri Penempatan Latihan Industri Antarabangsa	74
Jadual 4.27: Wilayah penempatan Pelatih Latihan Industri Antarabangsa	75
Jadual 4.28: Pendekatan untuk Mencapai Objektif 1	75
Jadual 4.29: Pendekatan untuk Mencapai Objektif 2	76
Jadual 4.30: Pendekatan untuk Mencapai Objektif 3	77
Table 4.31: Pendekatan untuk Mencapai Objektif 4	77
Jadual 5.1: Pemeriksaan Kesihatan bagi Penyakit Kronik untuk Pekerja Asing (2012- 2017)	82
Jadual 5.2: Pemeriksaan Kesihatan bagi Pekerja Asing Berdasarkan Sektor Pekerjaan (2017)	83
Jadual 5.3: Penyakit Tuberkulosis di Kalangan Warga Asing di Malaysia (2013 – 2017)	83
Jadual 5.4: Kes Tuberkulosis di Kalangan Warga Asing di Sabah (2013 – 2017)	84
Jadual 5.5: Kes dan Kematian Disebabkan HIV/AIDS (2010 – 2017)	85
Jadual 5.6: Kes Filariasis di Malaysia (2012 – 2017)	85
Jadual 5.7: Kes Hepatitis B di Malaysia, 2010 - 2017	85
Jadual 5.8: Bil Tertunggak di Kalangan Warga Asing Berdasarkan Wilayah (2017-2019)	88
Jadual 5.9: Kehadiran Pesakit Luar di Hospital Kerajaan, Institusi Kesihatan Khas dan Kemudahan Kesihatan Awam	88
Jadual 5.10: Kemasukan ke Hospital Kerajaan	89
Jadual 5.11: Kehadiran Pesakit Luar di Klinik Kesihatan Kerajaan	89
Jadual 5.12: Perbelanjaan Latihan Pekerjaan	90
Jadual 5.13: Ketersediaan Latihan Pekerjaan	90
Jadual 5.14: Pendaftaran Pelajar Warga Asing Mengikut Kategori Sekolah	93
Jadual 5.15: Jumlah Indeks Jenayah di Malaysia dan Indeks Jenayah yang Dilakukan oleh Warga Asing pada 2018	94
Jadual 5.16: Jenayah Komersial oleh Warga Asing (2015-Okt 2019)	96
Jadual 6.1: Peratusan Taburan Pekerja Asing Berkemahiran Rendah Berdasarkan Sektor Ekonomi	107
Jadual 6.2: Kebergantungan Terhadap Pekerja Asing Berkemahiran Rendah Berdasarkan Sektor Ekonomi	107
Jadual 6.3: Nisbah Pekerja Asing Bagi Tahun Terpilih	108
Jadual 6.4: Ringkasan Dapatan Hubungan Produktiviti Buruh dan Tenaga Kerja Asing	110
Jadual 6.5: Kadar Pekerja Asing dan Produktiviti	111
Jadual 6.6: Kemahiran Tenaga Kerja dan Produktiviti	113
Jadual 6.7: Nisbah Pekerja Asing dan Produktiviti: Survei Majikan	114
Jadual 6.8: Jenis-jenis Inovasi	117
Jadual 6.9: Agensi-agensi Inovasi di Malaysia	118
Jadual 6.10: Sumber Dana Inovasi	119
Jadual 6.11: Sumber Bantuan Teknikal/Nasihat yang Diterima oleh Responden	121
Jadual 6.12: Tahap Automasi Semasa	122
Jadual 6.13: Masalah Berkaitan Usaha Automasi di Syarikat-syarikat	123
Jadual 6.14: Bahagian Pekerja Asing dan Tahap Automasi	124
Jadual 6.15: Impak Kadar Pekerja Asing Berkaitan Peluang Pasaran Tenaga Kerja Tempatan Berdasarkan Sel Pendidikan-Pengalaman ( <i>skill cell approach</i> )	128
Jadual 6.16: Impak Pekerja Asing Terhadap Pekerja Tempatan Mengikut Kelayakan Akademik	129
Jadual 6.17: Anggaran <i>Ordinary Least Squares (OLS)</i> Pengangguran Belia	131
Jadual 6.18: Peratusan Taburan Bidang Pengajian Mengikut Status Pekerjaan Antara Graduan Universiti	133
Jadual 6.19: Taburan Peratusan Antara Pencapaian Pendidikan dan Pekerjaan yang Sepadan	134

Jadual 6.20: Kesanggupan Menerima Pekerjaan Berkemahiran Rendah Jika Upah Setimpal (%)	134
Jadual 6.21: Kesanggupan Terima Pekerjaan Berkemahiran Rendah Jika Upah Asas Berpatutan Mengikut Padanan Job-credential (%)	135
Jadual 6.22: Kesanggupan Bekerja di Pelbagai Aturan Persekitaran Pekerjaan	136
Jadual 6.23: T-Test untuk Kesan Gaji Minimum Pekerja Asing	140
Jadual 6.24: <i>Augmented Dickey-Fuller (ADF) Unit Root Tests</i>	141
Jadual 6.25: KDNK dan Pekerja Asing bagi Siri Masa, 1993-2018	142
Jadual 6.26: Kiriman Wang oleh Pekerja Asing Berkemahiran Rendah Berdasarkan Pelbagai Kadar Anggaran	144
Jadual 7.1: Sistem Pendidikan Negara Yang Di Tanda Aras	148
Jadual 7.4: Ketersediaan Pemberian Imbuhan di Negara Penanda Aras	150
Jadual 7.5: Kedudukan Negara Top 25 untuk Latihan Industri Antarabangsa	150
Jadual 7.6: Pendekatan yang Digunakan oleh Negara-negara dalam Menguruskan Latihan Industri	155
Jadual 7.7: Jumlah Syarikat yang Mendapat Kelulusan untuk Mengambil Pelatih Antarabangsa dengan SVP-I Berdasarkan Negeri (2015 -2019)	156
Table 7.8: Jumlah Bilangan Permohonan Pelatih Latihan Industri SVP-I yang Diluluskan	157
Jadual 7.9: Jumlah Pelatih Latihan Industri Antarabangsa yang Diluluskan Di Bawah SVP-I Berdasarkan Kewarganegaraan (2015 - 2019)	157
Jadual 7.10: Jumlah Pelatih Latihan Industri Antarabangsa (SVP-I) Berdasarkan Sektor (2019)	159
Jadual 7.11: PVP yang Diluluskan Berdasarkan Tahun (Semua Jenis PVP)	159
Jadual 7.12: Jumlah Syarikat yang Mempunyai Pelatih Latihan Industri Antarabangsa (PVP Internship) Berdasarkan Negeri (2015 -2019)	160
Jadual 7.13: Jumlah Syarikat yang Memohon Pelatih Latihan Industri Antarabangsa ( <i>PVP Internship</i> ) Berdasarkan Negeri (2015 -2019)	161
Jadual 7.14: Jumlah Pelatih Latihan Industri Antarabangsa yang Diluluskan ( <i>PVP Internship</i> ) (2015 -2019)	161
Jadual 7.15: Pelatih Latihan Industri Antarabangsa (PVP-Internship) Berdasarkan Negara Asal (2015 -2019)	162
Jadual 7.16: Pelatih Latihan industri Antarabangsa di Bawah PVP-Internship Berdasarkan Sektor	164
Jadual 7.17: Pelatih Latihan Industri yang aktif di Bawah PVP-I Berdasarkan Sektor dan Negara Asal (2015 -2019)	165
Jadual 7.18: Pelatih Latihan Industri Antarabangsa di Sabah	172
Jadual 7.19: Peratusan Taburan Jumlah Pelatih Latihan Industri Antarabangsa Berdasarkan Negara dan Tahun	173
Jadual 7.20: Sebab-sebab Syarikat Mengambil Pelatih Latihan Industri Antarabangsa	175
Jadual 7.21: Kaedah Pengambilan Pelatih Latihan Industri Antarabangsa Berdasarkan Sektor Ekonomi (%)	175
Jadual 7.22: Kos Purata yang Ditanggung dalam Mengambil Pelatih Latihan Industri Berserta Kaedah Pengambilan	176
Jadual 7.23: Jumlah Pelatih Latihan Industri Antarabangsa Berdasarkan Penempatan di Jabatan dan Tahun	178
Jadual 7.24: Perbincangan Kumpulan Berfokus FGD: Pelatih Latihan Industri Antarabangsa	181
Jadual 7.25: Kesan Latihan Industri di Pasaran Buruh	182
Jadual 7.26: Jumlah Pelatih Latihan Industri Antarabangsa yang Diserap ke Jawatan Tetap (2016 - 2018)	182
Jadual 7.27: Isu Masalah Sosial yang Dilaporkan Di Dalam Latihan Industri Antarabangsa	185
Jadual 7.28: Cabaran Utama Program Latihan Industri Antarabangsa	186
Jadual 7.29: Cadangan Untuk Menghadapi Cabaran Berkaitan Program Latihan Industri Antarabangsa	187
Jadual 8.1: Ringkasan Dapatan <i>Town Hall</i>	195

# SENARAI RAJAH

---

Rajah 1.1: Objektif Projek	3
Rajah 1.2: Fasa Metodologi Kajian	3
Rajah 1.3: Hasil Projek	5
Rajah 2.1: Tadbir Urus Agensi Pekerja Asing di Malaysia	9
Rajah 2.2: Undang-undang Berkaitan Penggajian Malaysia	10
Rajah 2.3: Proses Kerja Sistem Permohonan Pekerja Asing Bersepadu (ePPAx)	11
Rajah 2.4: Ordinan Buruh (Akta A1238) (Sabah Bab. 67)	11
Rajah 2.5: Sistem Permohonan Lesen untuk Menggaji Pekerja Bukan Pemastautin (SLMPA)	12
Rajah 2.6: Ahli Jawatankuasa Panel Perunding Pekerja Asing, Sabah	12
Rajah 2.7: Ahli Jawatankuasa Teknikal Pas Visa dan Tukang Masak Asing	13
Rajah 2.8: Seksyen 119 Ordinan Buruh Sarawak (Akta A1237) Bab 76	13
Rajah 2.9: <i>Monitoring System on the Employment of Non-Sarawakians (MSEN) AP</i>	14
Rajah 2.10: Ahli Jawatankuasa Lokalisasi Pekerja Bukan Pemastautin	14
Rajah 2.11: Ahli Jawatankuasa Penggajian Bukan Pemastautin	15
Rajah 2.12: Senarai Agensi yang Memberi Kelulusan dan Badan Kawalselia	15
Rajah 2.13: Jawatankuasa Pegawai Dagang/Ekspatriat (JKE) dan Pas Kerja Malaysia	16
Rajah 2.14: Jawatankuasa Pemprosesan Surat Sokongan	17
Rajah 2.15: Trend Penggajian Pekerja Asing Berkemahiran Rendah	18
Rajah 2.16: Pekerja Asing Berkemahiran Rendah Berdasarkan Sektor (Disember 2019)	19
Rajah 2.17: Pekerja Asing Berkemahiran Rendah Berdasarkan Negara Sumber, Disember 2019	20
Rajah 2.18: Pekerja Asing Berkemahiran Rendah Berdasarkan Negeri, Disember 2019	21
Rajah 3.1: Penandaarasan Negara-negara Berdasarkan Skop	29
Rajah 3.2: Petunjuk Umum bagi Negara Penandaaras	29
Rajah 3.3: Petunjuk Khusus Negara Yang Ditanda Aras	30
Rajah 4.1: Paparan Survei Pencari Kerja	59
Rajah 4.2: Soalan-soalan di dalam Borang Kaji Selidik Atas Talian	60
Rajah 4.3: Paparan Masuk untuk Borang Kaji Selidik untuk Majikan Atas Talian	61
Rajah 4.4: Paparan Pendaftaran Untuk Sistem	62
Rajah 4.5: Paparan Pemuka Sistem Pentadbir	62
Rajah 4.6: Contoh Paparan Borang	63
Rajah 4.7: Syarikat yang Tidak Membayar Insentif Bonus Berdasarkan Saiz Syarikat	73
Rajah 4.8: Syarikat yang Tidak Menawarkan Kenaikan Gaji Berdasarkan Saiz Syarikat	73
Rajah 4.9: Peraturan Taburan Status Pengangguran berdasarkan Kumpulan Umur	74
Rajah 5.1: Jumlah dan Keputusan Pemeriksaan Kesihatan Bagi Pekerja Asing (2012-2017)	81
Rajah 5.2: Saringan Kesihatan Bagi Penyakit Berjangkit Untuk Pekerja Asing (2012-2017)	81
Rajah 5.3: Keputusan Ujian Air Kencing Terhadap Pekerja Asing (2012 - 2017)	82
Rajah 5.4: Taburan Peraturan Firma yang Menawarkan Perkhidmatan Kesihatan Pesakit Luar Untuk Pekerja Asing Berdasarkan Sektor Industri	86
Rajah 5.5: Jurang Bil Tertunggak Bagi Setiap Pesakit Rakyat Malaysia Dan Warga Asing	87
Rajah 5.6: Hubungan Jumlah Pesakit Dalam Warga Asing dan Jumlah Bil Tertunggak	90
Rajah 5.7: Jumlah Jenayah Kekerasan oleh Warga Asing Di Malaysia Berdasarkan Negara Asal	94
Rajah 5.8: Bilangan Jenayah Harta Benda oleh Warga Asing Di Malaysia Berdasarkan Negara Asal	95
Rajah 5.9: Jumlah Jenayah Kekerasan oleh Warga Asing Berdasarkan Negeri	95
Rajah 5.10: Jumlah Jenayah Harta Benda oleh Warga Asing Berdasarkan Negeri	96
Rajah 5.11: Peraturan Taburan Tanggapan Positif Para Peserta Dalam Isu-Isu Sosio-Ekonomi Berkaitan Penggajian Pekerja Asing	100
Rajah 5.12: Warga Asing Melayan Pelanggan Di Premis Perniagaannya	104