

## **PENGURUSAN PEKERJA ASING: KEWAJARAN PENUBUHAN SEBUAH ENTITI KHUSUS**

Suhaidah Hussain, Mohd Hanafiah Ahmad, Abdul Halim Abdul Majid,  
Asmar Abdul Rahim, Ahmad Afif Ahmarofi, Norhana Mohd Aripin

### **ABSTRACT**

*This study examines and discusses the challenges of a temporary working visit pass for foreign workers and how they can be strengthened through more effective strategic cooperation between the agencies involved and identify the need for introducing a special entity in managing temporary working visit pass for foreign workers. This study employed qualitative and quantitative approaches. Qualitative approaches through focused group discussions (FGD), discourse sessions, and round table discussion (RTD) were used to obtain accurate information on the feasibility of setting up a special entity, while quantitative approaches using the Analytic Hierarchy Process (AHP) method were used to make decisions-based criteria assessment and prioritization. Based on the findings, 85.19% agreed with introducing a special entity due to management, withdrawal, and termination of the temporary working visit pass for foreign workers involving various stakeholders and government agencies. Through weighted average method analysis, privatization was proposed to assist the government in solving existing challenges in managing these complex processes. It is believed that privatization will reduce the government's financial burden and earn income through this special entity. However, privatization requires commitment from all stakeholders and needs to be formalised following the policy to ensure more cost-effective cooperation with a shorter process in line with the spirit of a business-friendly environment.*

**Keywords:** *PLKS, special entity, privatization, AHP*

## ABSTRAK

Kajian ini akan meneliti dan mengupas dengan lebih lanjut berkaitan cabaran sedia ada dan bagaimana ianya dapat diperkukuhkan melalui kerjasama strategik lebih efektif antara agensi terlibat serta mengenalpasti keperluan pewujudan entiti khusus dalam pengurusan Pas Lawatan Kerja Sementara (PLKS) pekerja asing. Kajian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Pendekatan kualitatif melalui perbincangan kumpulan berfokus (FGD), wacana, dan perbincangan meja bulat (RTD) digunakan bagi mendapatkan maklumat yang lebih tepat mengenai kebolehlaksanaan penubuhan entiti khusus manakala pendekatan kuantitatif melalui kaedah *Analytic Hierarchy Process* (AHP) digunakan bagi membuat keputusan berdasarkan skala perbezaan kepentingan. Berdasarkan dapatan kajian, 85.19% bersetuju dengan penubuhan entiti khusus, ini berikutan pengurusan, pengeluaran, dan penamatan PLKS melibatkan pelbagai pemegang taruh dan agensi kerajaan. Melalui analisa kaedah purata wajar, cadangan penswastaaan mampu menyelesaikan cabaran sedia ada bagi menguruskan proses yang kompleks dan rumit. Ia bukan sahaja dapat mengurangkan bebanan kewangan kerajaan, namun kerajaan mampu memperoleh pendapatan melalui cadangan penswastaaan entiti khusus ini. Namun, penswastaaan memerlukan komitmen dari semua pemegang taruh dan perlu diformalisasi mengikut dasar yang terikat bagi memastikan kerjasama yang lebih efektif dari segi kos dan proses yang lebih singkat untuk semua pemegang taruh serta selari dengan semangat '*business friendly environment*' yang diimpikan.

**Kata Kunci:** *PLKS, entiti khusus, penswastaaan, AHP*

## 1.0 PENGENALAN

Pada masa kini, keutamaan penggajian untuk warga tempatan yang mana majikan dikehendaki memaklumkan kekosongan jawatan ke Jabatan Tenaga Kerja (JTK), Kementerian Sumber Manusia (KSM) terlebih dahulu bagi membolehkan pencari kerja rakyat tempatan yang berdaftar dengan *MYFutureJobs* diutamakan untuk mengisi kekosongan jawatan tersebut. Namun begitu, atas faktor kekangan permohonan dari warga tempatan, beberapa sektor dibenarkan untuk membuat pengambilan pekerja warga asing. Buat masa ini, terdapat enam sektor pekerjaan yang dibenarkan untuk mengambil pekerja asing merangkumi lima sektor formal iaitu pembinaan, perkilangan, perkhidmatan, perladangan dan pertanian manakala sektor informal pula adalah pembantu rumah warga asing.

Terdapat 15 buah negara sumber yang dibenarkan untuk membekalkan pekerja asing ke Malaysia. Walau bagaimanapun, hanya 14 buah negara yang dibenarkan untuk bekerja di sektor pertanian tidak termasuk pekerja asing dari Bangladesh. Negara-negara tersebut adalah Indonesia, Nepal, Myanmar, India, Vietnam, Filipina (Lelaki), Pakistan, Thailand, Kemboja, Sri Lanka, Laos, Turksmenistan, Uzbekistan dan Kazakhstan. Had umur yang telah ditetapkan untuk penggajian pekerja asing adalah 18 tahun hingga 45 tahun. Had umur ini merujuk kepada umur pada kali pertama kemasukan pekerja asing ke dalam Malaysia dan tempoh penggajian yang dibenarkan adalah 10 tahun bagi lima sektor formal. Bagi sektor informal iaitu pembantu rumah warga asing, tiada had tempoh penggajian ditetapkan.

Permohonan pengambilan pekerja asing yang lengkap akan dipertimbang dan diluluskan berdasarkan kepada syarat-syarat serta kriteria yang telah ditetapkan oleh Agensi Kawal Selia (AKS). Namun begitu, keutamaan penggajian masih kepada rakyat tempatan yang mana dasar penggajian pekerja asing pada masa ini seharusnya merupakan langkah sementara untuk mengisi keperluan pihak industri. Umumnya terdapat beberapa isu dan kesalahan yang sering melibatkan pekerja asing menyebabkan hukuman seperti denda dikenakan. Antaranya termasuklah tinggal di Malaysia melebihi tempoh yang dibenarkan, tidak mempunyai pas atau permit yang sah untuk tinggal di Malaysia, tidak memiliki apa-apa permit masuk, pas dokumen atau

perakuan yang palsu atau dipinda, melanggar syarat pas atau permit dan melindungi atau menggaji Pendatang Asing Tanpa Izin (PATI) atau membenarkan PATI dalam premis.

Kajian ini akan meneliti dan mengupas dengan lebih lanjut berkaitan cabaran sedia ada dan bagaimana ianya dapat diperkukuhkan melalui kerjasama strategik lebih efektif antara agensi terlibat dan mengenalpasti keperluan pewujudan entiti khusus dalam pengurusan PLKS pekerja asing. Berikut adalah merupakan objektif kajian:

1. Menenalpasti cabaran sedia ada yang berkaitan proses dokumentasi bagi pengurusan PLKS pekerja asing.
2. Mengkaji satu bentuk kerjasama strategik yang lebih efektif antara agensi yang terbabit dalam pengurusan PLKS pekerja asing.
3. Mencadangkan kebolehlaksanaan pewujudan satu entiti khusus dalam pengurusan PLKS pekerja asing.

## **2.0 TINJAUAN LITERATUR**

### **2.1 Amalan Pengurusan PLKS Pekerja Asing di Malaysia**

Penubuhan Pusat Kelulusan Setempat atau dikenali sebagai *One Stop Center* (OSC), Pengurusan Pekerja Asing, Kementerian Dalam Negeri (KDN) telah mula beroperasi mulai 1 Ogos 2005. Pusat ini membantu untuk memproses permohonan majikan yang lengkap dan layak mengambil pekerja asing serta meluluskan permohonan pada hari yang sama. Di samping itu, AKS bagi semua sektor telah ditempatkan secara sepenuh masa di OSC. Bahagian Pengurusan Pekerja Asing, KDN telah ditubuhkan dan berperanan sebagai urusetia kepada OSC.

Pada 1 Julai 2013, peranan OSC telah ditambah baik di mana semua kelulusan pekerja asing hanya dibuat di OSC dan semua AKS akan menempatkan pegawai masing-masing secara sepenuh masa di OSC. Bahagian Pengurusan Pekerja Asing berfungsi sebagai urusetia OSC yang diwujudkan bagi mengendalikan permohonan pengambilan pekerja asing untuk sektor-sektor yang dibenarkan setelah majikan gagal mendapatkan pekerja tempatan. Dengan adanya OSC, ianya dapat membantu untuk memperkasakan tadbir

urus yang baik serta mengurangkan birokrasi seterusnya meningkatkan mutu penyampaian perkhidmatan kepada orang ramai. Seorang Setiausaha Bahagian mengetuai Bahagian Pengurusan Pekerja Asing dan mempunyai empat unit seperti, Unit Proses, Unit Dasar dan Strategik, Unit Inspektorat dan Pematuhan serta Unit Pentadbiran dan Kewangan. Walau bagaimanapun, OSC telah pun diserahkan sepenuhnya ke KSM dan Jabatan Imigresen Malaysia (JIM) bermula 1 Jun 2022.

JIM telah menggariskan syarat-syarat pengambilan pekerja asing seperti berikut:

1. Bekerja dalam sektor yang dibenarkan iaitu perkilangan, pembinaan, pertanian, perladangan dan perkhidmatan.
2. Permohonan pekerja asing oleh majikan/syarikat adalah tertakluk kepada kelulusan kuota dari OSC, KSM.
3. Berumur tidak kurang daripada 18 tahun dan tidak melebihi 45 tahun pada masa permohonan.
4. Disahkan lulus pengesahan *Immigration Security Clearance* yang dilakukan di negara sumber.
5. Disahkan sihat oleh pusat pemeriksaan kesihatan di negara sumber.
6. Bakal pekerja tidak termasuk dalam senarai individu asing yang dilarang masuk mengikut Seksyen 8(3) Akta Imigresen 1959/1963.
7. Pekerja asing mesti diambil dari negara sumber yang dibenarkan

## **2.2 Kajian Kes di Malaysia**

Ajis, Arshad, dan Khairi (2022) mengkaji dilema serta polemik dasar pengambilan pekerja asing seiring dengan faktor migrasi transnasional dan kebanjiran PATI di Malaysia. Hasil kajian mendapati penglibatan pelbagai pihak dalam pengurusan pekerja asing dan kekaburan matlamat menjadi dua elemen yang mewujudkan pertikaian utama dalam penggubalan serta pelaksanaan polisi. Kajian juga mendapati wujud pelbagai pihak yang terlibat dalam pengurusan pekerja asing sama ada di pelbagai peringkat penggubalan mahupun pelaksanaan dasar mengakibatkan berlaku percanggahan dalam proses pelaksanaan dasar tersebut sehingga proses dan titik akhir polisi awam yang berkaitan dengan pekerja asing tidak selari atau bercanggah dengan prioriti keselamatan negara dan

kepentingan nasional Malaysia. Secara keseluruhannya, kelemahan serta ketirisan yang dikenalpasti adalah suatu risiko dan kos terhadap polisi awam, baik di peringkat penggubalan mahupun pelaksanaan, khususnya mendepani cabaran mutakhir peningkatan jumlah PATI. Dapatan kajian menunjukkan bahawa Malaysia masih lagi bergantung kepada pekerja asing dalam sektor-sektor tertentu dan ianya sukar dielakkan. Oleh sebab itu, pihak kerajaan perlu membuat dasar dan program bagi merancang pengambilan pekerja asing secara optimum serta menggalakkan penglibatan pekerja tempatan. Malaysia dilihat bakal bergantung kepada tenaga kerja asing dalam sektor-sektor tertentu seperti pembinaan, pembuatan, perkhidmatan dan perladangan secara jangka panjang jika kerajaan tidak mengambil tindakan yang drastik seperti penggunaan teknologi dan menggalakkan penglibatan pekerja tempatan dalam sektor-sektor tersebut.

Mohamed, Ajis, dan Md Zain (2019) mengkaji sikap majikan yang cenderung menggaji pekerja asing dan sesetengah pihak mendakwa bahawa majikan tidak sepatutnya menggaji pekerja asing kerana pekerjaan yang ditawarkan mampu dikerjakan oleh rakyat tempatan. Kajian mendapati bahawa komitmen yang tinggi, kadar upah yang berpatutan, sikap tidak memilih pekerjaan dan taraf pendidikan yang rendah dalam kalangan pekerja asing menjadi faktor utama pihak majikan gemar menggaji pekerja asing berbanding pekerja tempatan. Kesimpulannya, pekerja asing diperlukan bagi membantu merencanakan ekonomi negara, namun penggajian pekerja asing yang tidak terkawal boleh memberi impak negatif bukan sahaja terhadap masyarakat malah mengancam keselamatan negara. Selain itu, dakwaan yang mengatakan bahawa majikan hanya cenderung menggajikan pekerja asing merupakan dakwaan yang tidak benar kerana majikan terpaksa melalui proses yang telah ditetapkan oleh KDN dan KSM. Buktinya, pihak KSM mewajibkan setiap majikan untuk mengiklankan kekosongan jawatan di laman sesawang. Sekiranya tiada pekerja tempatan yang berminat untuk mengisi kekosongan tersebut barulah majikan boleh menggajikan pekerja asing. Walaupun penggajian pekerja asing dilakukan bertujuan bagi memenuhi sektor pekerjaan yang kurang digemari oleh rakyat tempatan, terutamanya golongan belia, namun penggajian pekerja asing perlu dilakukan secara terkawal, sistematik dan mengikut kuota yang telah ditetapkan oleh kerajaan bagi mengelakkan kebergantungan terhadap pekerja asing.

### **2.3 Kajian Kes dari Media Massa**

Menurut Mohamad (2022), pembekuan penghantaran pekerja dari Indonesia akan menyukarkan pemulihan industri pembuatan, perladangan dan pembinaan untuk kembali ke tahap sebelum pandemik. Indonesia menghentikan sementara semua proses berkaitan pengambilan pekerja dari negaranya di semua sektor berkuatkuasa serta merta susulan daripada wujud salah faham dalam penggunaan sistem yang sudah dimeterai untuk digunakan sebelum ini. Sektor perladangan akan terjejas paling teruk disebabkan oleh pembekuan ini kerana ia lebih bergantung kepada pekerja Indonesia untuk aktiviti penuaian di ladang kelapa sawit. Kelewatan penghantaran pekerja asing boleh menyebabkan pengeluaran minyak sawit untuk separuh penggal kedua 2022 jatuh di bawah paras berbanding setahun lalu.

Menurut Razali (2022), wujud penyelewengan dan salah guna kuasa dalam pemprosesan visa dan pengambilan pekerja asing dari Bangladesh. Kegiatan yang dilihat berunsurkan monopoli dengan penetapan kuota hanya 25 agensi dibenarkan merekrut pekerja asing dan mereka yang ingin bekerja dikenakan bayaran terlalu tinggi sehingga mencecah puluhan ribu ringgit. Menurut Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia (SPRM), wujud unsur rasuah berhubung pendaftaran dan kelulusan kemasukan pekerja asing membabitkan beberapa individu dalam proses sistem pendaftaran yang dibangunkan. Hal ini perlu dipandang serius oleh kerajaan kerana ia mendedahkan wujudnya sindiket besar-besaran di peringkat antarabangsa yang mengawal kemasukan pekerja asing negara tersebut yang boleh menjejaskan imej negara.

Menurut Bernama (2022), masih ada majikan yang tidak menjaga kebajikan pekerja asing dan melanggar pelbagai peraturan menurut Akta Standard Minimum Perumahan, Penginapan dan Kemudahan Pekerja 1990 (Akta 446) dan Akta Kerja 1955. Mereka dilaporkan tinggal dalam keadaan yang sangat teruk, di mana tempat tinggal tanpa fasiliti yang baik. Berdasarkan data Jabatan Tenaga Kerja Sumber Manusia (JTKSM) bagi tempoh 12 bulan iaitu dari Februari 2021 hingga Mac 2022, sebanyak 1,285 kertas siasatan di bawah Akta 446 telah dibuka dengan 135 kes sudah didakwa, 908 dikenakan kompaun dan selebihnya masih dalam tindakan JTKSM. Walaupun banyak operasi dan tindakan undang-undang diambil, namun masih ramai majikan

yang tidak cakna dengan kebajikan pekerja asing mereka terutama dari segi keselamatan dan kesihatan.

### **3.0 METODOLOGI KAJIAN**

#### **3.1 Kaedah Kualitatif**

Kajian ini berbentuk sosio perundangan yang menggunakan pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Pendekatan kualitatif akan digunakan bagi mendapatkan maklumat yang lebih tepat mengenai kebolehlaksanaan penubuhan entiti khusus bagi pengurusan kemasukan, pengeluaran dan penamatan PLKS pekerja asing. Menerusi pendekatan ini, ianya merangkumi penelitian peruntukan perundangan sedia ada, dokumen-dokumen berkaitan dan temubual bersama pihak berkaitan bagi mendapatkan data yang lebih tepat mengenai usul penubuhan entiti khusus bagi tujuan di atas. Hasil daripada dapatan kajian ini akan dapat memberikan cadangan penambahbaikan yang efektif untuk kegunaan di masa hadapan. Bagi kaedah kualitatif, tiga kaedah dijalankan iaitu melalui; (1) sesi perbincangan kumpulan berfokus (FGD), (2) sesi wacana, dan (3) perbincangan meja bulat (RTD).

##### **3.1.1 Sesi Perbincangan Kumpulan Berfokus (FGD)**

Pengumpulan data primer, yang menggunakan instrumen secara perbincangan kumpulan berfokus separa berstruktur bersama responden berkaitan dengan penyelidikan dijalankan bagi mendapatkan input berkaitan objektif kajian. Responden bagi FGD terdiri daripada wakil pelaksana, AKS, dan syarikat-syarikat swasta yang terlibat. Pembangunan protokol temu bual dan soal selidik telah dibangunkan berdasarkan tiga objektif kajian. Melalui FGD, analisis tematik akan dilakukan bagi mendapatkan informasi bagi setiap objektif kajian.

##### **3.1.2 Sesi Wacana**

Wacana adalah program untuk mendapatkan interaksi komunikatif dan bertujuan mewujudkan komunikasi antara moderator, panelis, dan peserta yang masing-masing terlibat dengan komunikasi tersebut. Selain dari itu, tujuan wacana ialah mendapatkan maklumat berkenaan pengurusan PLKS pekerja asing dari peserta dan panelis. Program wacana telah diadakan dan dihadiri oleh pihak pelaksana sebagai panelis, AKS dan wakil dari majikan bagi setiap AKS yang terlibat. Di samping itu, program wacana ini dilakukan



bertujuan untuk mengukuhkan lagi dapatan kualitatif dari pihak AKS melalui FGD yang dijalankan terlebih dahulu.

### **3.1.3 Perbincangan Meja Bulat (RTD)**

RTD ialah perbualan yang sistematik dengan seorang moderator, bersama beberapa orang wakil terpilih bagi membincangkan perspektif kepada suatu subjek. Perbincangan ini dikelolakan oleh moderator untuk meneroka topik tertentu dan juga memberi cadangan terhadap suatu topik. Peserta mempunyai kepakaran mengenai topik pengurusan PLKS pekerja asing dan setiap peserta mengambil bahagian dalam perbincangan secara sama rata. RTD diadakan sebagai salah satu cadangan dari pihak majikan selepas program wacana yang diadakan sebelumnya. RTD dibahagikan kepada sektor-sektor; (1) perkilangan/lain-lain, (2) pembinaan, (3) perkhidmatan, dan (4) perladangan/pertanian/perikanan.

### **3.2 Kaedah Kuantitatif: *Analytic Hierarchy Process* (AHP)**

Instrumen kuantitatif yang akan diguna pakai adalah kaedah AHP iaitu kaedah pembuat keputusan berdasarkan skala perbezaan kepentingan antara kriteria berkaitan matlamat yang ingin dicapai. Nilai skala perbezaan kepentingan ditentukan oleh responden yang dikenalpasti. Nilai skala adalah antara 1 dan 9 (Saaty, 1987). Nilai 1 bermaksud kriteria tersebut mempunyai kepentingan yang sama dengan kriteria yang lain manakala nilai 9 bermaksud kriteria tersebut mempunyai kepentingan yang sangat tinggi berbanding kriteria yang lain. Di dalam kajian ini, kriteria,  $n$ , untuk setiap matlamat yang ingin dicapai adalah berdasarkan kepada dapatan daripada analisis tematik yang telah dijalankan melalui kaedah kualitatif. Hasil akhir daripada kaedah AHP adalah dalam bentuk nilai parameter kepentingan. Parameter kepentingan yang tinggi menunjukkan bahawa kriteria tersebut adalah yang paling penting dan berpengaruh antara kriteria-kriteria yang lain (Saaty, 1987).

Daripada matlamat, kriteria dan pilihan berdasarkan kriteria yang disenaraikan, jumlah soalan yang akan disediakan adalah berdasarkan persamaan berikut (Saaty, 1987):

**$n(n-1)2$**

**$n$  = jumlah kriteria**

Seterusnya, proses untuk mendapatkan nilai skala perbezaan bagi setiap kriteria dikenali sebagai metrik perbezaan berpasangan. Setelah nilai skala diperolehi melalui proses metrik perbezaan berpasangan, proses berikutnya adalah sintesisasi. Setiap skala individu akan dibahagikan dengan jumlah kriteria,  $n$ , untuk menentukan nilai parameter kepentingan. Parameter kepentingan yang tinggi menunjukkan bahawa kriteria tersebut adalah yang paling penting dan berpengaruh antara kriteria-kriteria yang lain. Jadual 1 menunjukkan senarai matlamat, kriteria dan pilihan berdasarkan kriteria yang akan diproses menggunakan kaedah AHP.

## Jadual 1

### Senarai Objektif, Matlamat, dan Kriteria

Objektif kajian	Matlamat	Kriteria ( <i>n</i> )
1. Mengenal pasti cabaran sedia ada yang berkaitan proses dokumentasi bagi pengurusan PLKS pekerja asing.	Kenal pasti cabaran	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Kelemahan sistem/aplikasi/teknologi yang digunakan.</li><li>▪ Kelemahan dasar/polisi/aliran proses.</li><li>▪ Salah guna pas lawatan.</li><li>▪ Kelalaian majikan.</li><li>▪ Masalah komunikasi antara agensi terlibat.</li><li>▪ Kekangan sumber manusia/pegawai di agensi terlibat.</li><li>▪ Kelemahan penggunaan kad pekerja asing.</li></ul>
2. Mengkaji satu bentuk kerjasama strategik yang lebih efektif antara agensi yang terbabit dalam pengurusan PLKS pekerja asing.	Menentukan bentuk kerjasama strategik	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Pembangunan sistem/aplikasi/teknologi yang baru.</li><li>▪ Penambahbaikan kaedah temubual/saringan terhadap majikan.</li><li>▪ Penambahbaikan dasar/polisi.</li><li>▪ Mempertingkatkan pengetahuan di kalangan pegawai dalam agensi terlibat.</li><li>▪ Penambahbaikan sistem/aplikasi/teknologi yang sedia ada.</li><li>▪ Meningkatkan bilangan sumber manusia/pegawai dalam agensi yang terlibat.</li></ul>
3. Mencadangkan kebolehlaksanaan pewujudan satu entiti khusus dalam pengurusan PLKS pekerja asing.	Menentukan sama ada perlu pewujudan satu entiti khusus atau tidak perlu dalam pengurusan PLKS pekerja asing.	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Mewujudkan satu entiti khusus dan tambah baik sistem/aplikasi/teknologi sedia ada.</li><li>▪ Mewujudkan satu entiti khusus dan bangukan sistem/aplikasi/teknologi yang baharu.</li><li>▪ Mengekalkan agensi-agensi sedia ada dan tambah baik sistem/aplikasi/teknologi sedia ada.</li><li>▪ Mengekalkan agensi-agensi sedia ada dan bangukan sistem/aplikasi/teknologi yang baharu</li></ul>

## **4.0 ANALISA KAEDAH KUALITATIF**

### **4.1 Sesi Perbincangan Kumpulan Berfokus (FGD)**

Berdasarkan analisa kajian melalui FGD, beberapa tema telah dibangunkan menggunakan analisa tematik bagi menjawab ketiga-tiga objektif. Jadual 2 menunjukkan tema yang dibangunkan bagi menjawab objektif pertama, iaitu mengenal pasti cabaran sedia ada yang berkaitan proses dokumentasi bagi pengurusan PLKS pekerja asing. Jadual 3 menunjukkan tema dan pernyataan penting bagi objektif kedua iaitu bagi mengkaji satu bentuk kerjasama strategik yang lebih efektif antara agensi yang terbabit dalam pengurusan PLKS pekerja asing. Manakala jadual 4 menunjukkan tema dan pernyataan penting bagi objektif ketiga iaitu mencadangkan kebolehlaksanaan pewujudan satu entiti khusus dalam pengurusan PLKS pekerja asing. Ini adalah salah satu langkah untuk mendapatkan maklum balas berkaitan tentang kebolehlaksanaan pewujudan satu entiti khusus dalam pengurusan PLKS pekerja asing.

## Jadual 2

### Tema dan Pernyataan Penting Objektif 1

Tema	Sub Tema	Aspek	Kekerapan Disebut
Proses	Mengelirukan	▪ Sistem <i>Foreign Workers Centralized Management System (FWCMS)</i> yang mengelirukan.	3
		▪ Keliru dengan lokasi temubual bersemuka bersama KSM.	1
	Manual	▪ Majikan keliru sama ada untuk menghubungi AKS atau pelaksana.	1
		▪ Sesi temu bual secara bersemuka.	1
	Informasi	▪ Pelekat dalam pasport perlu dihantar kepada majikan secara manual.	2
		▪ Kad pekerja asing tidak dapat dihantar kerana alamat salah.	1
		▪ Agensi pelaksana tidak cukup maklumat tentang aka/dasar setiap AKS.	5
		▪ Tiada data lengkap untuk AKS membuat perancangan masa hadapan.	1
	Kelewatan	▪ Data tidak lengkap untuk PNMB mencetak kad lawatan.	1
		▪ Tiada notifikasi diterima oleh AKS dari sistem FWCMS selepas sebarang kelulusan.	3
		▪ Permintaan kemasukan pekerja asing yang tinggi selepas pintu masuk negara dibuka.	3
		▪ Kekurangan perjawatan di dalam KSM dan AKS.	2
		▪ Majikan lewat menerima panggilan sesi temubual bersemuka.	2
		▪ Proses kelulusan keseluruhan yang panjang.	5
Dasar	Tiada	▪ Dasar kerajaan yang sentiasa berubah secara <i>ad hoc</i> dan tidak selaras.	4
		▪ Syarikat perlu peka dengan perubahan dasar untuk mengemaskini sistem.	1
	▪ Perbezaan dasar di antara Pihak Berkuasa Tempatan (PBT) dan negeri.	2	
	▪ Tempoh lawatan pekerja asing yang terlalu singkat.	1	
Salah guna	Pas lawatan	▪ JIM masih berkuasa untuk tidak membenarkan kemasukan pekerja asing walaupun KSM sudah memberi pelepasan.	1
		▪ Cabaran pihak majikan untuk mendapatkan kuota.	2
	Pas lawatan	▪ Pas lawatan digunakan untuk sektor lain kerana majikan tidak layak.	2
		▪ Pas lawatan digunakan untuk sektor lain kerana projek atau kontrak tamat.	2
		▪ Pelekat dalam pasport palsu.	1
		▪ Kad lawatan pekerja asing diklon.	1
		▪ Pekerja asing tinggal lebih masa.	1

<b>Tema</b>	<b>Sub Tema</b>	<b>Aspek</b>	<b>Kekerapan Disebut</b>
	Majikan	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Majikan lewat hadir untuk pembaharuan pas lawatan.</li> <li>▪ Majikan hadir dengan dokumen tidak lengkap.</li> <li>▪ Majikan tidak patuh dengan kelayakan sebelum sesi temubual bersemuka.</li> <li>▪ Majikan tidak memasukkan dokumen yang betul di dalam sistem.</li> <li>▪ Masalah komunikasi di antara agensi pelaksana dan AKS.</li> <li>▪ Senarai semak antara AKS dan agensi pelaksana tidak sama, dan MyEG perlu menyemak semula dokumen.</li> </ul>	2 3 1 2 1 1
Komunikasi	Tiada	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kebergantungan kepada pekerja asing negara luar.</li> <li>▪ Kekurangan pekerja asing selepas ekonomi dibuka.</li> </ul>	2 3
Sumber manusia	Tiada	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kapasiti Percetakan Nasional Malaysia Berhad (PNMB) untuk mencetak kad lawatan pekerja asing.</li> <li>▪ Kapasiti PNMB untuk menyimpan kad lawatan pekerja asing yang gagal dihantar kepada majikan.</li> </ul>	1 1

### Jadual 3

#### Tema dan Penyataan Penting Objektif 2

<b>Tema</b>	<b>Aspek</b>	<b>Kekerapan Disebut</b>
Tidak setuju	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Hubungan di antara agensi cukup baik dan semua informasi berkaitan ada bersama KDN dan JIM. Namun kerjasama keseluruhan boleh ditambah baik termasuk hubungan dengan PBT dan negeri.</li> </ul>	4
Setuju	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pelbagai agensi yang terlibat dalam AKS dan untuk menjadikan proses pengambilan pekerja asing lebih efisien dan mudah</li> <li>▪ Penelitian lebih dari KSM diperlukan</li> <li>▪ Entiti khas hanya diketahui oleh satu entiti sahaja contohnya sebelum ini di bawah Timbalan Perdana Menteri (TPM).</li> <li>▪ Entiti khas sebagai urusetia namun perlu jawatankuasa bersama diperlukan menyebabkan tiada <i>absolute power</i> bagi meningkatkan integriti.</li> <li>▪ Setuju diletakkan di bawah KDN atau JIM dan AKS sebagai wakil untuk memberi pandangan.</li> </ul>	7

#### Jadual 4

#### Tema dan Penyataan Penting Objektif 3

Tema	Aspek	Kekerapan Disebut
Teknologi	▪ Menghapuskan proses pelekat manual dan digantikan dengan kod QR yang dicetak sendiri oleh majikan (MALPASS)	1
	▪ Fungsi cap jari melalui sistem <i>National Integrated Immigration System</i> (NIISE)	1
	▪ Sistem <i>block chain</i> menggantikan sistem pelekat dalam pasport warga asing	3
	▪ Sistem NIISE	1
	▪ Sesi temu bual bersemuka boleh dilakukan secara atas talian untuk memudahkan majikan dan KSM	1
	▪ Penambahbaikan pada kad lawatan pekerja asing melalui teknologi cip	2
	▪ Penggunaan teknologi untuk mengurangkan kebergantungan kepada sumber manusia	3
	▪ Sesi temu bual bersemuka dilakukan oleh AKS berbanding KSM	5
	▪ Penambahbaikan sistem FWCMS	2
	▪ Majikan perlu memaklumkan kepada FOMEMA supaya pemeriksaan kesihatan dapat dilakukan lebih awal dan memudahkan <i>contact tracing</i> .	1
Perjawatan	▪ Penyeragaman warna kad lawatan pekerja asing	1
	▪ Penambahan perjawatan di dalam JIM bagi mengukuhkan sistem PLKS pekerja asing	1
	▪ KSM perlu aktif memproses semua dengan cepat dan perlukan pasukan yang lebih besar.	2
Dasar	▪ Sumber manusia diperlukan sekiranya entiti khas diwujudkan	2
	▪ Mengkaji had umur dan tempoh pas lawatan kerana pengalaman pekerja asing amat diperlukan	2
	▪ Penambahbaikan dasar dengan PBT dan negeri	2
	▪ Penanda aras amalan terbaik pengurusan pekerja asing negara luar seperti UAE, Australia, Singapura dan UK	2
	▪ Setiap dasar perlu diseragamkan dan perlu dikekalkan untuk tempoh yang lebih panjang sekurang-kurangnya 10 tahun untuk melihat keberkesanan dasar	10
		1

Tema	Aspek	Kekerapan Disebut
Informasi teknikal	<ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="244 330 299 1479">▪ Memberikan kebenaran untuk rentas sektor melalui konsep sekiranya pekerja asing teraniaya di bawah bidang kuasa KDN</li> <li data-bbox="312 691 340 1479">▪ KSM perlu lebih mahir dalam informasi bahagian teknikal dalam sektor lain.</li> </ul>	2  4



## 4.2 Sesi Wacana

Melalui sesi wacana, cabaran berkaitan proses pengurusan PLKS pekerja asing yang dihadapi oleh pihak pelaksana adalah dari segi proses kerja di bahagian operasi. Terdapat permohonan PLKS pekerja asing yang tidak lengkap dihantar oleh majikan. Hal ini mengakibatkan kelewatan kepada keseluruhan proses pengurusan PLKS pekerja asing. Oleh yang demikian, pihak majikan diharap agar lebih peka dan telus dalam membuat permohonan supaya keseluruhan proses pengurusan PLKS pekerja asing dapat berjalan dengan lancar. Pewujudan entiti khusus adalah sangat penting sebagai satu bentuk kerjasama strategik yang lebih efektif antara agensi yang terbabit dalam pengurusan PLKS pekerja asing. Wujud keperluan untuk mewujudkan suatu kolaborasi strategik kerana agensi kerajaan sedia ada terikat dengan peraturan yang tidak dapat dilangkau disebabkan oleh akta-akta di setiap kementerian.

Apabila wujud sebuah entiti khusus, kerjasama strategik dapat memudahcara dan meminimalkan fungsi-fungsi yang bertindih di antara jabatan-jabatan yang terlibat. Apabila wujud entiti khusus, akan wujud satu formasi yang dapat melancarkan setiap fungsi jabatan di bawah satu entiti khusus dan mampu menguruskan proses PLKS pekerja asing secara lebih efektif. Ia mampu menjimatkan penggunaan sumber kewangan, infrastruktur dan sumber manusia. Berdasarkan dapatan dari sesi wacana, ciri-ciri sebuah entiti khusus yang baik sepatutnya mencantumkan dan menambahbaik fungsi-fungsi sedia ada. Namun, ia akan menyebabkan wujud perubahan perjawatan dan bagaimana penerimaan perubahan di kalangan pegawai sendiri dan pemegang taruh. Selain itu, entiti khusus perlu terlibat dalam strategi untuk mengurangkan kebergantungan pekerja asing dan mampu mendapatkan data yang lebih telus untuk mendapatkan unjuran keperluan pekerja asing.

Di antara cabaran yang dihadapi majikan adalah keseluruhan proses pengambilan PLKS pekerja asing yang terlalu panjang, sehingga tujuh bulan, melibatkan proses mendapatkan slot untuk temuduga dan *calling* VISA. Juga terdapat kes di mana majikan lambat menerima kelulusan selepas *calling* VISA menyebabkan majikan terpaksa menanggung kerugian kerana telah membeli tiket kapal terbang untuk pekerja asing. Selain itu, proses pembayaran levi tidak cekap merupakan cabaran yang dihadapi majikan. Menurut pengalaman majikan, hanya satu kaunter dibuka ketika pembayaran levi secara fizikal di cawangan Jabatan Imigresen. Terdapat juga majikan yang harus menunggu begitu lama di cawangan untuk membuat pembayaran levi. Oleh itu, mereka mencadangkan agar proses pembayaran levi dilakukan di atas talian selaras dengan perkembangan dan kemajuan teknologi digital.

Di samping itu, terlalu banyak sistem yang terlibat berkaitan proses pengurusan PLKS pekerja asing seperti sistem *MYFutureJobs*, *FWCMS*, *MyEG*, *FOMEMA*,

juga sistem dari negara-negara sumber. Melibatkan kos yang tinggi kerana wujud syarikat mengambil untung tanpa tambah nilai, contohnya dalam sektor pembinaan, iaitu syarikat *Construction Labour Exchange Centre Berhad* (CLAB). Tujuan asal penubuhan CLAB adalah baik, di mana ianya diwujudkan untuk membantu menguruskan lambakan pekerja asing ketika keadaan ekonomi negara kurang baik. Namun, syarikat CLAB sudah tidak diperlukan pada masa kini kerana ia membebankan syarikat dari segi penambahan kos. Selain itu, terlalu banyak pindaan akta, sebagai contoh Akta 446 yang memerlukan majikan menyediakan tempat tinggal sebelum permohonan mendapatkan pekerja asing. Namun, keperluan ini telah dibatalkan selepas mendapat bantahan dari majikan.

Menurut majikan, pewujudan entiti khusus diharap dapat membantu pihak majikan kerana mereka mengalami kesukaran disebabkan oleh sistem PLKS pekerja asing yang tidak berkesan. Beberapa perkara yang perlu diambil kira di dalam mewujudkan sebuah entiti khusus ini, di antaranya tidak melibatkan sebarang campur tangan menteri dan tidak wujud penglibatan syarikat swasta serta entiti khusus harus melibatkan wakil persatuan dari setiap agensi seperti persatuan peladang, persatuan perhotelan, dan sebagainya sebagai wakil.

#### **4.3 Round Table Discussion (RTD)**

RTD dibahagikan kepada sektor-sektor perkilangan/lain-lain, pembinaan, perladangan/perikanan, dan perkhidmatan. Berdasarkan perbincangan, beberapa tema telah dibangunkan menggunakan analisis tematik bagi menjawab kesemua objektif kajian. Jadual 5 menunjukkan tema yang dibangunkan bagi menjawab objektif pertama, iaitu mengenal pasti cabaran sedia ada yang berkaitan proses dokumentasi bagi pengurusan PLKS pekerja asing. Jadual 6 menunjukkan pernyataan penting bagi objektif kedua, iaitu, mengkaji satu bentuk kerjasama strategik yang lebih efektif antara agensi yang terbabit dalam pengurusan PLKS pekerja asing manakala Jadual 7 menunjukkan tema dan pernyataan penting objektif kajian ketiga, iaitu mencadangkan kebolehlaksanaan pewujudan satu entiti khusus dalam pengurusan PLKS pekerja asing.

## Jadual 5

### Tema dan Pernyataan Penting Objektif 1

<b>Tema</b>	<b>Sub Tema</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Sektor</b>
Sistem	Mengelirukan	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Tidak semua data yang perlu diisi di dalam sistem boleh disediakan oleh majikan.</li><li>▪ Sistem tidak mesra pengguna sebarang penukaran maklumat perlu dilakukan di pejabat imigresen.</li><li>▪ Ketidakecekapan sistem penyebab peningkatan kos.</li><li>▪ Sistem tidak mesra pengguna dan terlalu banyak perubahan.</li><li>▪ Pengurusan sistem tidak efektif, sukar mendapatkan khidmat bantuan melalui panggilan telefon.</li><li>▪ Sistem manual lebih baik kerana keputusan permohonan diperoleh dengan lebih cepat berbanding dengan sistem FWCMS.</li><li>▪ Kurang efisien dan rumit.</li></ul>	Perkhidmatan  Perkhidmatan  Perkhidmatan Perikanan/ perladangan/ pertanian Perkhidmatan Perkhidmatan dan Perikanan/ perladangan/ pertanian Perkhidmatan dan Perikanan/ perladangan/ pertanian
	Caj Tambahan Sistem FWCMS	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Proses yang berulang walaupun ada sektor yang memerlukan pekerja asing bagi tempoh yang panjang.</li><li>▪ Proses sudah menggunakan sistem, namun ada proses manual yang harus dilakukan.</li><li>▪ Majikan perlu membayar caj untuk proses permohonan mendapatkan kuota walaupun kuota tidak diluluskan.</li><li>▪ Pembangunan sistem FWCMS tidak melibatkan majikan. Ini menyebabkan sistem yang dibangunkan tidak selari dengan proses kerja di pihak majikan.</li><li>▪ Sistem FWCMS yang tidak efisien dibandingkan dengan sistem terdahulu.</li></ul>	Pembinaan  Perkhidmatan  Pembinaan dan Perikanan/ perladangan/ pertanian

Dasar	-	Dasar yang dibangunkan tidak selari dengan operasi perniagaan.	Perkhidmatan
Pengurusan Kerajaan	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Statistik yang tepat tidak ada bahagian pekerja asing dan tempatan.</li> <li>▪ Pihak kerajaan tidak mempunyai minda keusahawanan menyebabkan mereka tidak peka dengan pengurusan pekerja asing.</li> <li>▪ Pihak kerajaan (pembuat dasar) tidak peka terhadap perubahan ekonomi dan pasaran buruh antarabangsa.</li> <li>▪ Pihak kerajaan gagal dalam proses pemutihan pekerja asing.</li> <li>▪ Terdapat perbezaan syarat di antara pegawai dan agensi kawal selia.</li> <li>▪ Proses persempadanan tidak relevan menyebabkan proses menjadi tidak efektif.</li> <li>▪ Keperluan syarikat CLAB sudah tidak diperlukan pada masa kini dan ia membebankan syarikat dari segi penambahan kos.</li> </ul>	Perkilangan / lain-lain Perkhidmatan Perkhidmatan Perkhidmatan Perkhidmatan Perkhidmatan Perkhidmatan/ perladangan/ pertanian
Salahguna kuasa	Warga Asing Pihak Majikan Ejen Haram	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Warga asing membuka perniagaan sendiri setelah mahir dan kompeten.</li> <li>▪ Majikan mengambil peluang menjual pekerja ke syarikat lain apabila projek mereka telah tamat.</li> <li>▪ Salahguna kuasa oleh pihak ketiga untuk mempercepatkan proses dokumentasi.</li> </ul>	Perkilangan / lain-lain Perkhidmatan / lain-lain dan perikanan/ perladangan/ pertanian Perkhidmatan dan Perikanan/ perladangan/ pertanian Perkhidmatan / lain-lain dan perikanan/ perladangan/ pertanian
Komunikasi	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Komunikasi di antara jabatan-jabatan tidak efektif menyebabkan kelewatan.</li> </ul>	Perkhidmatan dan Perikanan/ perladangan/ pertanian
Teknologi	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Adaptasi sistem automasi, dan menggunakan kepakaran graduan dari Malaysia.</li> </ul>	Perkhidmatan / lain-lain

### Jadual 6

#### Tema dan Pernyataan Penting Objektif 2

<b>Tema</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Sektor</b>
Setuju	Setuju dengan pembentukan satu kerjasama strategik kerana terdapat pelbagai agensi dan Semua kementerian yang terlibat dalam proses pengurusan pekerja asing. Ia menjadikan proses pengambilan pekerja asing lebih efisien dan mudah.	

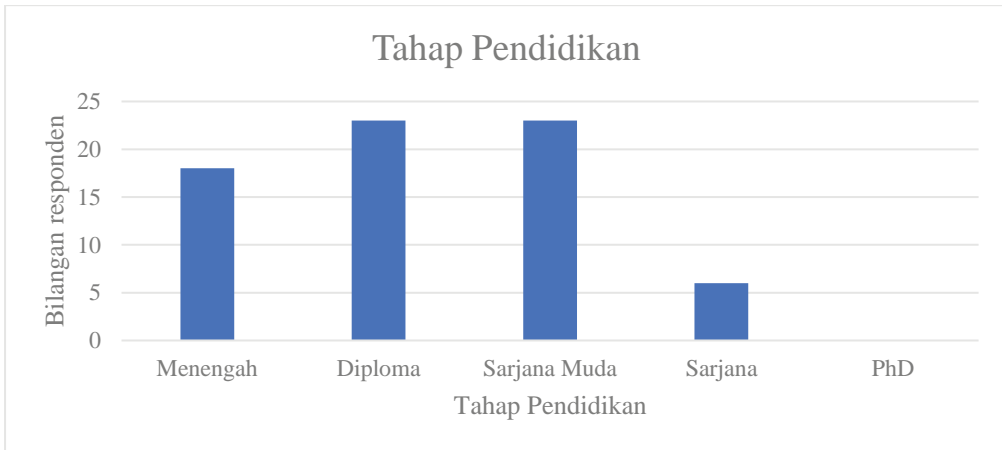
### Jadual 7

#### Tema dan Pernyataan Penting Objektif 3

<b>Tema</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Sektor</b>
Kawalan dan Penguatkuasaan	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Kawalan dan penguatkuasaan yang lebih ketat daripada ejen haram atau pihak tertentu yang menyalahgunakan kuasa yang diberikan pihak kerajaan.</li></ul>	Pembinaan
Efisien	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Entiti khusus perlu dipastikan efisien, efektif, menambah nilai dan tidak lagi melambatkan proses dan meningkatkan kos</li><li>▪ Sistem perlu mesra pengguna untuk memudahkan urusan majikan, terutama dari segi dokumentasi.</li></ul>	Perkilangan/lain-lain dan Perikanan/Perkilangan/lain-lain
Integriti	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Perkenalkan sistem auto-renewal bagi proses yang berulang bagi mengurangkan kos.</li><li>▪ Pemeriksaan kesihatan oleh FOMEMA di Malaysia dan negara sumber boleh ditambah baik untuk mendapatkan laporan yang standard.</li><li>▪ Entiti khusus perlu bebas, dikendalikan oleh pegawai yang dipercayai, dan tinggi nilai integriti.</li><li>▪ Sistem perlu di bawah kerajaan dan bukan vendor luar yang berkepentingan bagi mengelakkan vendor mengambil untung di atas angin.</li></ul>	Pembinaan dan Perikanan/Perkilangan/ Pembinaan

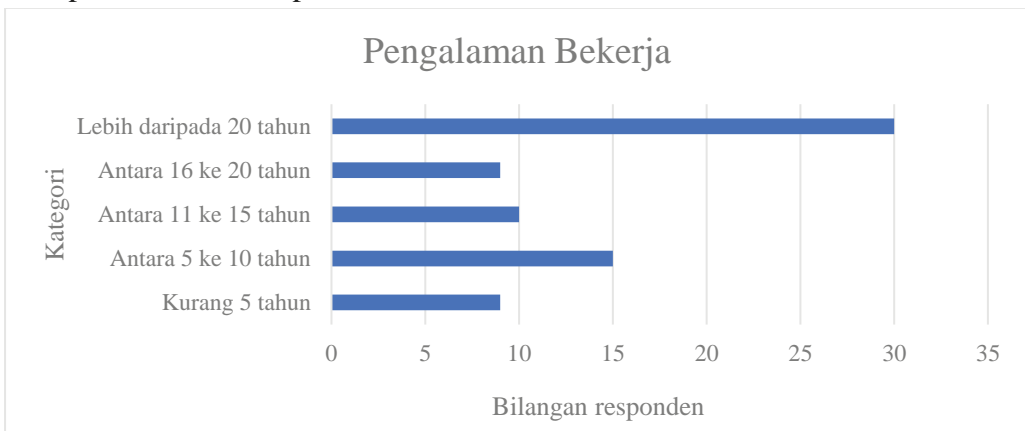
## 5.0 ANALISIS KAEDAH KUANTITATIF

Secara keseluruhan, 79 data telah diperolehi, iaitu seramai 22 responden terdiri daripada majikan yang berada di Pahang telah memberi maklum balas. Selain itu, 25 responden dan 27 responden masing-masing adalah majikan dari Putrajaya dan Pulau Pinang. Berdasarkan maklumat demografi yang diperolehi daripada kesemua responden, Rajah 1 dan 2 menunjukkan bilangan responden mengikut kategori tahap pendidikan dan pengalaman bekerja.



### Rajah 1

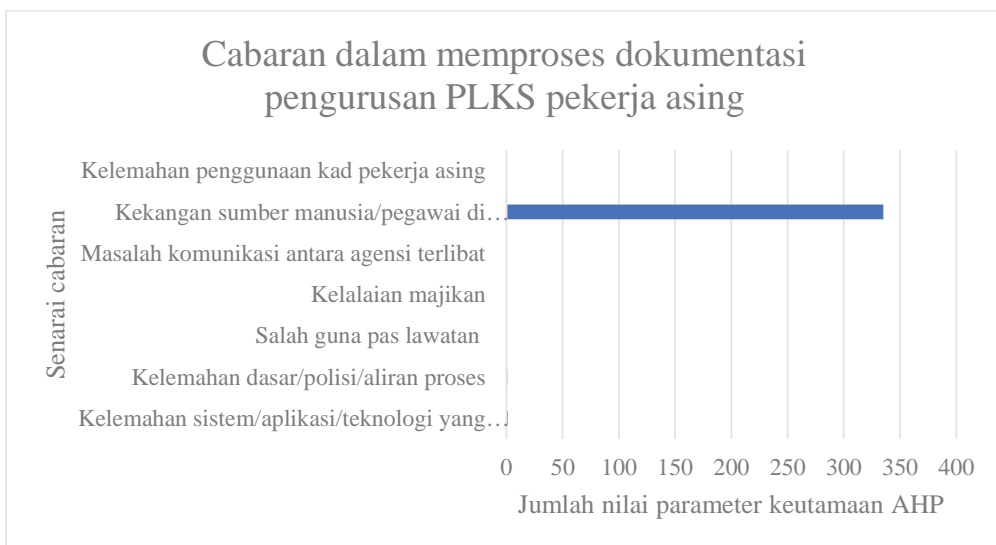
#### Tahap Pendidikan Responden



## Rajah 2

### Tahap Pengalaman Bekerja

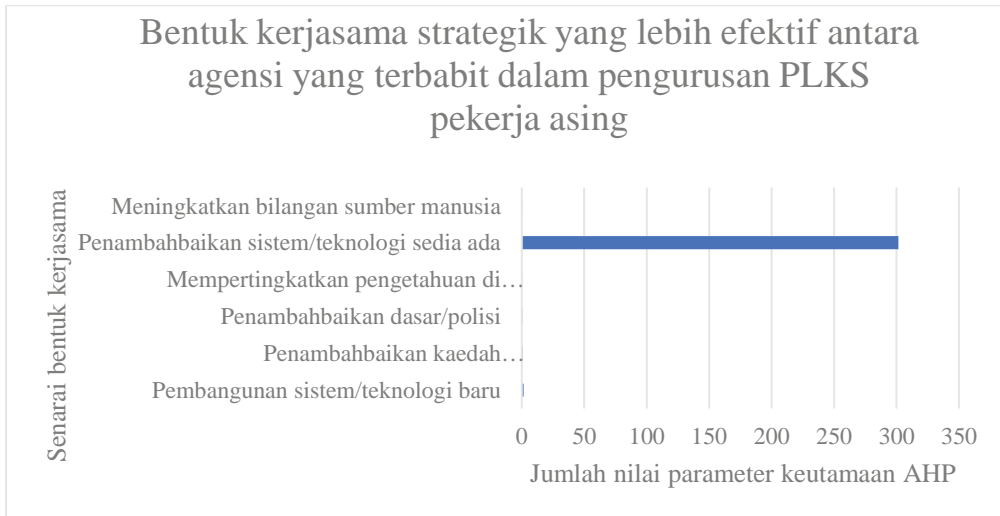
Berdasarkan kepada soalan objektif 1 iaitu, mengenal pasti cabaran sedia ada yang berkaitan proses dokumentasi bagi pengurusan PLKS pekerja asing, majoriti responden berpendapat bahawa kekangan sumber manusia/pegawai di agensi terlibat sebagai cabaran paling utama. Rajah 3 menunjukkan nilai jumlah parameter keutamaan untuk setiap kriteria berdasarkan penilaian responden menggunakan kaedah AHP dan kedudukan untuk setiap kriteria.



## Rajah 3

Cabaran dalam memproses dokumentasi dalam pengurusan PLKS pekerja asing berdasarkan pendapat majikan menggunakan kaedah AHP

Berdasarkan kepada soalan objektif 2 iaitu, mengkaji satu bentuk kerjasama strategik yang lebih efektif antara agensi yang terbabit dalam pengurusan PLKS pekerja asing, majoriti responden berpendapat bahawa penambahbaikan sistem/aplikasi/teknologi yang sedia ada merupakan bentuk kerjasama yang paling efektif. Rajah 4 menunjukkan nilai jumlah parameter keutamaan untuk setiap kriteria berdasarkan penilaian responden menggunakan kaedah AHP dan kedudukan untuk setiap kriteria.

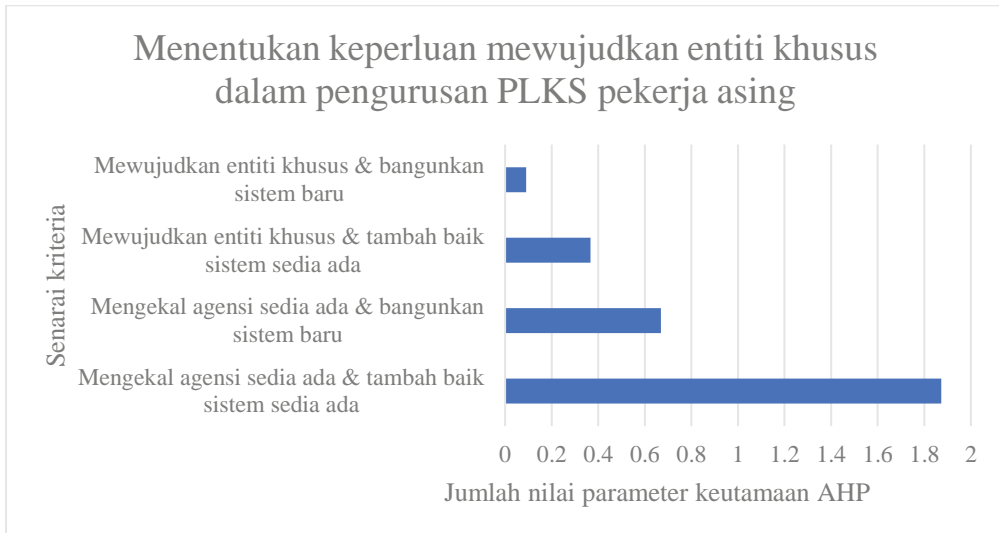


#### **Rajah 4**

Bentuk kerjasama strategik yang efektif berdasarkan pendapat majikan dalam pengurusan PLKS pekerja asing menggunakan kaedah AHP

Berdasarkan kepada soalan objektif 3 iaitu, menentukan sama ada perlu wujudkan satu entiti khusus atau tidak perlu dalam pengurusan PLKS pekerja asing, majoriti responden berpendapat bahawa perlu mengekalkan agensi-agensi sedia ada dan menambahbaik sistem/aplikasi/teknologi yang sedang digunakan. Rajah 5 menunjukkan nilai jumlah parameter keutamaan untuk setiap kriteria berdasarkan penilaian responden menggunakan kaedah AHP dan kedudukan untuk setiap kriteria.





### Rajah 5

Pendapat majikan berkaitan pewujudan entiti khusus dalam pengurusan PLKS pekerja asing menggunakan kaedah AHP

Kaedah purata ialah kaedah pengiraan yang mengambil kira pelbagai tahap kepentingan nombor dalam set data. Dalam mengira purata berwajaran, setiap nombor dalam set data didarabkan dengan berat yang telah ditetapkan sebelum pengiraan akhir dibuat. Di dalam kaedah purata wajaran, senarai cabaran yang diperolehi melalui kaedah kualitatif digunakan sebagai faktor justifikasi bagi penubuhan entiti khusus. Pemberat bagi setiap cabaran merujuk kepada kedudukan kepentingan yang diperolehi melalui kaedah kuantitatif, iaitu AHP. Setiap pemarkahan bagi badan berkanun, *Company Limited by Guarantee (CLBG)*, dan penswastan adalah berdasarkan kebaikan dan kelemahan cadangan mengikut skala berikut; (1) langsung tidak membantu, (2) tidak membantu, (3) neutral, (4) membantu, dan (5) sangat membantu. Berdasarkan pengiraan, jumlah markah bagi penswastan adalah paling tinggi, diikuti dengan badan berkanun dan *CLBG*. Berdasarkan pengiraan ini, dapat disimpulkan bahawa penswastan PLKS pekerja asing dapat membantu kerajaan mengatasi cabaran sedia ada dalam pengurusan, pengeluaran dan penamatan PLKS pekerja asing. Jadual 8 menunjukkan pengiraan menggunakan kaedah purata wajaran

## Jadual 8

### Pengiraan Menggunakan Kaedah Purata Wajaran

Cabaran	Kelemahan sistem/aplikasi/teknologi	Kelemahan dasar/polisi/aliran proses	Salah guna pas lawatan	Kelalaian majikan	Masalah komunikasi antara agensi terlibat	Kekangan sumber manusia/pegawai di	Kelemahan penggunaan kad pekerja asing	Jumlah
Pemberat (merujuk kepada kedudukan kepentingan <i>AHP</i> )	6	5	4	3	2	7	1	
Badan berkanun	4	3	3	3	2	2	3	81
CLBG	2	2	2	2	2	2	2	56
<b>Penswastaan</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>111</b>

## 6.0 HASIL DAPATAN KAJIAN DAN PERBINCANGAN

Dalam objektif pertama, hasil dapatan kajian melalui kaedah perbincangan kumpulan berfokus, program wacana dan perbincangan meja bulat telah mengenalpasti cabaran yang merangkumi proses, dasar, salah guna, dan sumber manusia. Maklumbalas yang diterima oleh majikan menyatakan dari segi proses, ianya melibatkan cabaran dari segi berikut; proses yang mengelirukan dan masih manual, maklumat tidak cukup lengkap dan kelewatan akibat proses yang panjang. Pihak pelaksana dan AKS mendapati cabaran yang dihadapi termasuklah dokumen tidak lengkap dari majikan. Adalah diharapkan agar lebih peka dan telus dalam membuat permohonan agar keseluruhan proses pengurusan PLKS pekerja asing dapat berjalan dengan lancar. Dalam masa yang sama, terdapat isu berkaitan dengan ketidakcekapan sistem. Ini dilihat sebagai penyebab peningkatan kos kerana majikan perlu mencari alternatif untuk mempercepatkan proses pengambilan pekerja asing. Pertambahan kos yang tinggi dikenakan oleh agen-agen dengan caj (*service fees*) yang tidak munasabah. Seterusnya dari segi dasar, cabaran dilihat dari segi pertukaran dasar yang berubah secara mengejut dan tidak selaras, perbezaan dasar mengikut dasar PBT negeri, serta cabaran untuk

mendapatkan kuota. Dari segi salah guna, ianya termasuk pas lawatan. Dari segi sumber manusia, keperluan tenaga kerja warga asing sangat ketara selepas sempadan dibuka. Cabaran ini telah mengurangkan keberkesanan proses dokumentasi bagi PLKS pekerja asing. Cabaran yang telah disenaraikan menjadi panduan untuk pembinaan soalan AHP untuk menentukan cabaran yang paling signifikan dihadapi oleh majikan. Berdasarkan hasil dapatan dari data AHP, ia menunjukkan bahawa kekangan sumber manusia/pegawai di agensi terlibat sebagai cabaran paling utama. Ini berikutan pembukaan sempadan pada 1 April 2022 menyebabkan majikan tergesa-gesa untuk mengambil pekerja asing dan pada masa yang sama kekangan sumber manusia/pegawai di peringkat pelaksana.

Berdasarkan sesi perbincangan kumpulan berfokus bersama AKS dan sesi wacana bersama majikan, majoriti responden bersetuju dengan kerjasama strategik antara agensi yang terlibat dengan pengurusan PLKS pekerja asing. Agensi yang terlibat akan membantu untuk menjadikan proses pengambilan pekerja asing lebih efisien dan mudah. Beberapa responden mencadangkan agar penelitian lebih oleh KSM diperlukan. Terdapat kelemahan komunikasi di antara jabatan-jabatan yang terlibat dengan pengurusan pekerja asing yang tidak efektif. Sistem kerja dan sistem teknologi maklumat antara jabatan juga dilihat tidak berintegrasi dengan baik. Ini menyebabkan urusan berkaitan memakan masa yang lebih lama. Entiti khusus hanya diketuai oleh satu entiti sahaja dan entiti ini bertindak sebagai urusetia. Namun, jawatankuasa bersama diperlukan untuk mengelakkan *absolute power* bagi meningkatkan integriti. Masalah sebenar perlu difahami sebelum tindakan untuk mewujudkan sebuah entiti khusus pengurusan PLKS pekerja asing. Proses pengurusan dapat ditambah baik dengan menggubal langkah yang betul untuk menyelesaikan masalah dan menghentikannya daripada berulang di masa hadapan. Penggunaan teknologi juga mampu meningkatkan keberkesanan pelaksanaan entiti khusus sekaligus mengurangkan salah laku dalam setiap proses PLKS pekerja asing. Ini disokong oleh dapatan dari AHP yang menunjukkan prioriti utama bahawa penambahbaikan sistem/aplikasi/teknologi yang sedia ada merupakan bentuk kerjasama yang paling efektif.

Menerusi dapatan hasil kajian dalam objektif 1 dan 2, penggunaan teknologi dan penambahbaikan kepada sistem sedia ada mampu meningkatkan mutu perkhidmatan pengurusan PLKS pekerja asing. Di samping itu, beberapa perkara perlu diambil kira dalam pewujudan sebuah entiti khusus seperti, tidak melibatkan sebarang campur tangan menteri serta tidak wujud penglibatan syarikat swasta seperti FWCMS dan CLAB. Ianya perlu melibatkan agensi pekerjaan berlesen dari KSM sebagai fasilitator, persatuan dari setiap agensi seperti persatuan peladang, persatuan perhotelan, dan sebagainya. Pemegang taruh juga mengharapkan agar sistem baharu dapat mengurangkan kos atau caj berbanding sistem terdahulu serta lebih efisien. Dengan sistem yang lebih mudah, menjimatkan masa, mengurangkan kos dan efisien, ia mampu mengurangkan salah laku oleh pihak yang tidak bertanggungjawab (ejen haram). Apabila wujud sebuah entiti khusus, kerjasama strategik dapat memudahcarakan dan meminimakan fungsi yang bertindih di antara jabatan-jabatan yang terlibat. Apabila wujud entiti khusus, akan wujud formasi yang mampu melancarkan setiap fungsi jabatan di bawah satu entiti khusus dan mampu menguruskan proses PLKS pekerja asing secara lebih efektif. Selain itu, pewujudan entiti khusus mampu menjimatkan penggunaan sumber kewangan, infrastruktur dan sumber manusia. Dalam masa yang sama, dasar diperlukan dalam menyokong pelaksanaan entiti khusus. Setiap dasar perlu diseragam dan dikekalkan untuk tempoh yang lebih panjang sekurang-kurangnya 10 tahun untuk melihat keberkesanan pelaksanaan dasar. Secara kesimpulannya, melalui kaedah kutipan data kuantitatif dan kualitatif, ketiga-tiga objektif telah dicapai. Cabaran yang dikenal pasti mampu ditangani melalui kerjasama strategik antara agensi yang terlibat dalam pengurusan PLKS pekerja asing. Pengurusan PLKS pekerja asing akan menjadi lebih efektif dan berkesan melalui penubuhan entiti khusus. Penggunaan teknologi yang berkesan mampu menangani masalah yang dihadapi oleh pelbagai pihak sekaligus dapat mengurangkan kos, tenaga dan masa semua pihak dalam mewujudkan sistem yang lebih '*business friendly environment*'.

## 7.0 KESIMPULAN

Kajian ini meneliti dan mengupas dengan lebih lanjut berkaitan cabaran sedia ada dan bagaimana ianya dapat diperkukuhkan melalui kerjasama strategik lebih efektif antara agensi terlibat dan mengenal pasti keperluan pewujudan entiti khusus dalam pengurusan PLKS pekerja asing. Berdasarkan dapatan kajian, 85.19% bersetuju dengan penubuhan entiti khusus. Ini berikutan pengurusan, pengeluaran dan penamatan pas lawatan kerja pekerja asing melibatkan pelbagai pemegang taruh dan agensi kerajaan. Selain itu, pewujudan entiti khusus ini mampu menjadikan keseluruhan proses lebih efisien, mengurangkan salah guna kuasa oleh pihak yang tidak bertanggungjawab, masalah kelewatan dan sistem yang kurang cekap. Walaubagaimanapun 14.81% tidak bersetuju dengan pewujudan entiti khusus. Menurut responden, hubungan antara kementerian adalah baik dan hanya perlu diperkukuhkan untuk menjadikan keseluruhan proses lebih efisien.

Secara keseluruhan, dapatan kuantitatif dan kualitatif dari kajian ini menunjukkan pandangan responden kajian yang sangat ketara dari segi keperluan penambahbaikan sistem sedia ada. Samada ianya melibatkan penubuhan agensi khusus, mahupun mengekalkan agensi sedia ada, penambahbaikan sistem sedia ada ini sangat ditekankan oleh responden. Sistem yang dimaksudkan ini bukan sahaja sistem berdasarkan teknologi maklumat, bahkan juga sistem dan proses kerja yang melibatkan pelbagai kementerian dan juga agensi yang terlibat dengan pengurusan pekerja asing. Ianya juga merangkumi keperluan peningkatan komunikasi yang berkesan dan pengurusan dokumen yang cekap. Berdasarkan dapatan ini, pasukan penyelidik melihat penubuhan entiti khusus adalah lebih sesuai berbanding pengukuhan agensi sedia ada. Ini disebabkan ianya akan lebih mudah untuk memastikan urusan dasar dan polisi, perancangan hala tuju dan strategi serta kelancaran operasi yang seterusnya akan meningkatkan keberkesanan pengurusan pekerja asing.

Berdasarkan analisis kaedah purata wajaran, cadangan penswastaan mampu menyelesaikan cabaran pengurusan, pengeluaran dan penamatan PLKS pekerja asing. Berikut merupakan justifikasi penubuhan entiti khusus:

1. Berdasarkan dapatan dari kuantitatif dan kualitatif, ketidakcekan merupakan cabaran utama yang dihadapi majikan dalam proses pengambilan pekerja asing, dan masalah ini boleh ditangani dengan penswastaan kerana ia mampu meningkatkan kecekapan dan penghasilan kerja.
2. Berbanding penubuhan badan berkanun, terdapat kos dan perbelanjaan untuk menubuhkan dan mentadbir syarikat, namun bagi penubuhan syarikat swasta, kos penubuhan ditanggung oleh pihak syarikat. Oleh yang demikian, ia mampu mengurangkan bebanan kewangan kerajaan.
3. Tambahan pula, badan berkanun yang besar menyebabkan sistem pengurusan yang kompleks dan rumit, hal ini mungkin tidak mampu menyelesaikan masalah yang dilalui oleh kerajaan dalam menguruskan PLKS pekerja asing.
4. Berdasarkan Pekeliling Perbendaharaan Malaysia berkaitan penyusunan semula organisasi/penubuhan badan berkanun/*CLGB* klausa 3.1, tambahan bilangan jawatan dan implikasi kewangan adalah tidak dibenarkan. Oleh yang demikian, penswastaan fungsi PLKS pekerja asing adalah wajar bagi mematuhi pekeliling ini.
5. Pendapatan diperolehi sebagai contoh, bayaran levi mampu menampung keseluruhan operasi pengurusan, pengurusan, pengeluaran dan penamatan PLKS pekerja asing, ianya juga mampu menjana keuntungan kepada syarikat tersebut.

Berdasarkan ketiga-tiga objektif, kajian ini telah menggarap serta menganalisis pelbagai sumber informasi daripada pelbagai pihak. Dari analisis yang telah dilakukan beberapa cabaran sedia ada yang berkaitan proses dokumentasi bagi pengurusan PLKS pekerja asing telah dikenal pasti. Usulan serta cadangan pelbagai pihak dalam membentuk kerjasama strategik yang lebih efektif di antara agensi terlibat serta rangkuman input/cadangan pewujudan satu entiti khusus PLKS pekerja asing menunjukkan bahawa ianya mempunyai tahap kebolehlaksanaan yang baik.

Untuk mencapai Matlamat Pembangunan Mampan atau *Sustainable Development Goals (SDGs)*, kerajaan Malaysia sangat komited untuk mencapai Agenda 2030. Pengenalan 17 petunjuk dalam SDGs oleh Perhimpunan Agung Pertubuhan Bangsa-Bangsa Bersatu pada 2015 turut diadaptasi oleh Malaysia dalam usaha mengimbangi arus pembangunan sosioekonomi negara untuk dicapai menjelang 2030. Sebanyak 17 petunjuk diperkenalkan dan menjadi tanda aras sesebuah negara. Pekerjaan Baik dan Kemajuan Ekonomi (SDG 8) merupakan salah satu daripada 17 Matlamat Pembangunan Mampan. SDG 8 ini mempunyai 12 sasaran secara keseluruhan untuk dicapai menjelang 2030. Sepuluh sasaran yang pertama memberi fokus kepada “sasaran hasil” manakala dua sasaran terakhir adalah “cara mencapai”. Oleh yang demikian, penggunaan teknologi dalam pelaksanaan pengurusan PLKS pekerja asing mampu memperkasakan mutu perkhidmatan agensi terlibat sekaligus mengurangkan salah laku pihak ketiga. Dalam masa yang sama, kebergantungan kepada pekerja asing dapat dikurangkan jika majikan mengguna pakai sistem automasi bagi proses pekerjaan. Pada masa kini, sistem automasi mampu melaksanakan kerja dengan bijak, tanpa atau dengan penyeliaan manusia pada tahap minimum. Dengan penswastan, kebergantungan sistem yang ditawarkan oleh pihak ketiga mampu dikurangkan. Ini kerana, entiti ini bertanggungjawab untuk keseluruhan proses pengurusan, pengeluaran dan penamatan pas lawatan kerja pekerja asing. Ia bakal menyumbang kepada hasil pendapatan kerajaan melalui pembayaran oleh majikan dari pelbagai sektor.

Walau bagaimanapun, di sebalik kebolehlaksanaan dan kerjasama strategik yang lebih efektif ekoran cadangan pewujudan satu entiti khusus bagi PLKS pekerja asing tersebut, beberapa tindakan *pre-cautions* serta persiapan awal perlu dititik beratkan. Proses penswastan memerlukan komitmen dari semua pemegang taruh di peringkat lembaga pengarah serta pengurusan. Ia perlu diformalisasi mengikut dasar yang terikat kepada penubuhan satu-satu lembaga. Ini akan memastikan keberhasilan dari pewujudan satu entiti khusus membawa kepada kerjasama yang lebih efektif dari segi kos dan proses yang lebih singkat untuk semua pemegang taruh serta selari dengan semangat ‘*business friendly environment*’ yang diimpikan. Dengan sistem pengurusan PLKS pekerja asing yang berkesan, ia mampu mengubah landskap pengurusan PLKS pekerja asing yang mencabar seterusnya meningkatkan kepercayaan pemegang taruh.

## RUJUKAN

- Ajis, M. N. E., Arshad, M. R. M., & Khairi, A. (2022). Migrasi Antarabangsa dan Polisi Awam: Kajian Terhadap Proses Penggubalan Dasar Pekerja Asing di Malaysia. *SINERGI: Journal of Strategic Studies & International Affairs*, 2(1), 28-47.
- Mohamad, Hazwan Faisal, 2022. “Pembekuan pekerja Indonesia jejas pemulihan tiga industri”. *BHOnline*, Julai 2022.
- Razali, Safeek Affendy, 2022. “SPRM serbu syarikat Datuk Seri urus pengambilan warga Bangladesh”. *BHOnline*, Julai 2022.
- Bernamea, 2022. “Masih ramai majikan tidak endah kebajikan pekerja asing”. *Astro Awani*, April 2022. Saaty, R. W. (1987). “The analytic hierarchy process what it is and how it is used”. *Mathematical Modelling*, 9(3-5), 161-176.
- Mohamed, N. A., Ajis, M. N. E., & Md Zain, Z. (2019). “Dilema majikan dalam isu menggaji pekerja tempatan atau pekerja asing di Malaysia: perspektif majikan”. *Malaysian Journal of Society and Space*, 15(3), 136-147.