

Mekanisme Kerajaan dengan Kerajaan (G2g) Malaysia: Perbandingan “Employment Permit System (Eps)” di Korea Selatan

Government to Government (G2g) Mechanism in Malaysia: Comparison With The Employment Permit System (Eps) in South Korea

MOHAMED RAFIZAL MOHAMED EUSOFF

ABSTRAK

Mekanisme pengurusan kemasukan pekerja asing adalah penting untuk memastikan jumlah pekerja asing yang terdapat di negara penerima adalah mencukupi dan tidak memberi kesan negatif kepada penduduk tempatan. Mekanisme biasa iaitu penggunaan agensi pengrekrutan dikatakan telah mendatangkan pelbagai masalah seperti manipulasi maklumat pekerjaan dan mengenakan kos melampau yang perlu dibiayai pekerja asing serta majikan. Inisiatif Malaysia dalam melaksanakan mekanisme kerajaan dengan kerajaan (G2G) dengan Bangladesh di dalam sektor perladangan mulai November 2012 telah mendapat maklumbalas positif daripada Pertubuhan Buruh Antarabangsa (ILO) dan menyarankan agar Malaysia meluaskan perlaksanaannya. Artikel ini bertujuan untuk membuat perbandingan mekanisme G2G Malaysia dan Employment Permit System (EPS) Korea Selatan yang diiktiraf sebagai amalan terbaik oleh ILO untuk mengenalpasti elemen persamaan, perbezaan dan penambahbaikan yang boleh diterapkan di dalam mekanisme G2G Malaysia dengan memberi fokus kepada pengurangan eksploitasi agensi pengrekrutan. Perbandingan dibuat dengan menghubungkan tema dan kategori yang timbul (mapping) di dalam kedua-dua kes supaya amalan di Malaysia boleh dinilai dengan mengambil EPS Korea sebagai penanda aras. Sumber data yang digunakan ialah dokumen, mesyuarat, laporan berkaitan, temuduga dan pengetahuan pengkaji semasa berkhidmat di Kementerian Sumber Manusia (KSM). Satu penemuan yang signifikan ialah mekanisme G2G Malaysia perlu menggunakan pendekatan yang lebih holistik dengan meluaskan perkhidmatan kepada pekerja asing walaupun selepas kepulangan mereka ke negara asal. Langkah ini sangat penting dalam memastikan pekerja asing yang telah berkhidmat di negara destinasi dan telah pulang ke negara asal tidak akan kembali sebagai pendatang tanpa izin (PATI). Akhirnya, negara destinasi dan negara sumber akan mendapat manfaat bersama.

Kata kunci: Pekerja asing; jaringan sosial; agensi pengrekrutan; mekanisme G2G; dan Employment Permit System (EPS)

ABSTRACT

The mechanism to manage foreign labor is important to ensure sufficient foreign labor supply in the host country without adversely affecting the local population. The existing mechanism of labor recruitment through the recruitment agencies has been subject to numerous complaints such as fraudulent manipulation of information and exorbitant fees incurred for both the migrants and employers. Malaysia's initiative in implementing government to government (G2G) mechanism with Bangladesh in the plantation sector since November 2012 has gained a positive feedback from the International Labour Organisation (ILO) and has suggested that Malaysia broaden the implementation. This article aims to compare the G2G mechanism of Malaysia and the Employment Permit System (EPS) of South Korea which has been recognized as the best practice by the ILO to identify the elements of similarities, differences and improvements that can be implemented in Malaysia G2G mechanism which focussing on reducing the exploitation of the recruitment agencies. The analysis is done by mapping key themes and categories that arise in both cases, so as to assess the Malaysian practice against the Korean case as the benchmark of best practices. Data used in this study are collected through desk review of relevant documents, meetings, interviews and first-hand knowledge gained while the first author worked in the Ministry of Human Resources (KSM). A significant discovery is the

Malaysia G2G mechanism should apply a holistic approach by extending services to the foreign workers even after their return to their own country. The approach is essential to ensure that the foreign workers who have served the destination country and returned to their origin country will not return as illegal immigrants (PATI). Finally, both countries, the country of destination and source country will mutual benefit from the process.

Keywords: foreign workers; social network; recruitment agency; G2G mechanism; and Employment Permit System (EPS)

PENGENALAN

Migrasi antarabangsa serta kebanjiran pekerja asing di negara ini adalah isu yang masih hangat dibincangkan sehingga kini. Malaysia menerima ramai pekerja asing dan merupakan salah satu negara destinasi yang menjadi pilihan di rantau Asia. Namun, isu berkenaan sistem pengurusan pekerja asing ialah isu yang jarang dibincangkan pada masa kini. Menurut laporan International Labour Organisation (ILO), migrasi buruh di antara negara-negara ASEAN telah meningkat dari 1.5 juta kepada 6.5 juta orang. Malaysia adalah antara negara yang menerima pekerja asing yang tinggi iaitu sebanyak 61.2% daripada jumlah keseluruhan (ILO 2014). Oleh yang demikian, Malaysia seharusnya menguruskan kemasukan pekerja asing yang mantap serta efisien yang dapat memberi manfaat kepada negara sumber dan negara destinasi.

Menurut Datuk Seri Richard Riot Jaem, mantan Menteri Sumber Manusia, dianggarkan seramai 6.7 juta pekerja asing (termasuk mereka yang masuk tanpa izin) berada di Malaysia pada tahun 2014 (Satish 2015). Jumlah ini adalah sama dengan populasi kaum Cina di Malaysia pada tahun yang sama. Pekerja asing yang masuk ke Malaysia dan bekerja di negara ini kebanyakannya terlibat di dalam bidang kerja di dalam sektor 3D (dirty, dangerous and difficult) (Satish 2015). Namun, kemasukan pekerja asing dilaporkan telah menjadi lambakan di dalam negara. Kebanyakan kajian yang telah dibuat telah melihat kepada impak kemasukan pekerja asing dan kesannya terhadap pembangunan negara. Walaupun demikian, tidak banyak kajian yang meneliti mekanisme pengawalan kemasukan pekerja asing.

Kemasukan pekerja asing utama yang diamalkan di Malaysia ialah melalui mekanisme agensi pengrekrutan yang menjadi pengantara majikan dan pekerja. Agensi-agensi ini terdiri daripada agensi swasta dan dilantik secara rasmi oleh negara destinasi dan negara penerima.

Mereka mengrekrut pekerja dari luar negara dan mengagihkan pekerja ini kepada majikan mengikut keperluan. Mereka juga bertanggungjawab untuk menjaga kebajikan pekerja dan kos perkhidmatan agensi ini dibayar oleh pengguna khidmat mereka. Agunias (2009) dalam menerangkan peranan agensi pengrekrutan dalam pengambilan pekerja asing telah menghuraikan salah laku atau penyelewengan agensi pengrekrutan terhadap pekerja asing dari segi kos, penipuan dan pencabulan hak asasi manusia.

Dalam masa yang sama, agensi-agensi pengrekrutan ini telah dilaporkan menimbulkan masalah seperti penindasan pekerja di bawah kelolaan mereka. Sebagai contoh, satu kes penindasan pekerja asing warga Bangladesh yang menarik perhatian orang awam ialah pada tahun 2007 di mana agensi pengrekrutan telah dilaporkan menipu rakyat Bangladesh dengan membawa masuk pekerja melebihi jumlah pekerjaan yang ditawarkan oleh negara destinasi. Akhirnya, lambakan warga Bangladesh yang menganggur serta merempat pada masa itu telah berlaku. Agensi pengrekrutan ini telah dikatakan meninggalkan warga Bangladesh yang telah masuk ke Malaysia di Lapangan Terbang Antarabangsa Kuala Lumpur (KLIA) dan kawasan-kawasan lain di Lembah Kelang (The Daily Star 2007). Tindakan yang tidak bertanggungjawab oleh pihak agensi pengrekrutan telah memberi kesannya apabila kerajaan Bangladesh telah membekukan penawaran pekerja asing ke Malaysia. Kesan tindakan ini telah menyebabkan pengisian tenaga kerja luar terhenti dan seterusnya memberi kesan negatif terhadap produktiviti majikan yang telah memohon pekerja asing dari negara Bangladesh. Kesan negatif peristiwa tersebut telah menyebabkan hubungan diplomasi Malaysia dan Bangladesh terjejas. Di sinilah titik mula kepada pelaksanaan mekanisme G2G di mana kedua-dua kerajaan telah berbincang tentang kaedah menyelesaikan permasalahan tersebut. Hasilnya, pembekuan rekrutmen pekerja Bangladesh telah dibatalkan pada tahun 2009 (Norlia 2017).

Malaysia mulai mengaplikasikan mekanisme G2G dengan pengambilan pekerja warga Bangladesh di dalam sektor perladangan mulai November 2016. Pada 19 Februari 2016, kerajaan Malaysia dan Bangladesh telah sekali lagi memeterai memorandum persefahaman (MoU) berhubung penghantaran sebanyak 1.5 juta pekerja dalam masa tiga tahun hingga lima tahun di bawah sistem kemasukan mekanisme G2G. Namun, kerajaan telah menangguhkan kemasukan pekerja asing untuk melihat semula keperluan sebenar industri (Hussaini 2016). Mekanisme G2G ialah mekanisme yang diuruskan sepenuhnya oleh kerajaan dua buah negara iaitu negara destinasi dan negara sumber. Mekanisme ini tidak menggunakan khidmat agensi perekrutan di dalam proses menawarkan khidmat pekerja asing di kedua-dua buah negara selain mengenakan syarat yang ketat sebelum diterima masuk sebagai pekerja seperti tapisan keselamatan, tapisan rekod jenayah dan tapisan kesihatan (KSM 2012). MoU yang telah ditandatangani oleh Malaysia dan Bangladesh juga telah mendapat maklumbalas yang positif oleh Pertubuhan Buruh Antarabangsa (ILO). Justeru itu, ILO telah mencadangkan supaya Malaysia memperluaskan mekanisme G2G kepada semua sektor yang melibatkan pekerja asing (Wickramasekara 2016).

Kajian perbandingan ini adalah penting bagi memberi input kepada kerajaan sebagai sumber asas dalam menggubal dasar berkaitan kemasukan pekerja asing ke Malaysia. Perbandingan yang dibuat ialah di antara mekanisme G2G Malaysia dan EPS Korea, sistem yang telah menerima “UN Public Service Award 2011” oleh ILO (Kim 2015). Tumpuan akan diberikan kepada aspek pengurangan eksploitasi agensi perekrutan dan penambahbaikan yang boleh diterapkan oleh mekanisme G2G Malaysia.

PEKERJA ASING DI MALAYSIA DAN KOREA SELATAN

Pada tahun 2010, pekerja asing meliputi 8.3% daripada 28.3 juta penduduk Malaysia. Ini bermaksud pekerja asing berdaftar yang berada di Malaysia berjumlah 2.32 juta orang (Azizah Kassim 2012). Pada tahun 2013, jumlah pekerja asing yang berdaftar ialah sebanyak 2.25 juta PLKS (JTK 2015) dan pada tahun 2014, 2.07 juta pekerja asing telah berdaftar di Malaysia (KSM 2016).

Walaupun jumlah yang didaftarkan setiap tahun didapati menurun, namun bilangan sebenar pekerja asing di dalam negara, secara sah dan tidak sah, adalah amat sukar ditentukan. Jumlah kemasukan yang ditunjukkan setiap tahun ini adalah mengikut keperluan ekonomi masa dan kuota semasa yang ditentukan oleh kerajaan (JTK 2015)

Ada di antara pekerja asing ini masuk secara sah namun masih berada di dalam negara ini walaupun tempoh permit telah tamat. Ada juga antara mereka ini yang telah memasuki negara ini secara haram melalui lorong-lorong tikus dan ada juga di antara mereka ini yang telah menyalahgunakan visa perlancongan untuk bekerja di negara ini yang akhirnya telah mengakibatkan lambakan pendatang asing di negara ini. Sehingga Disember 2014, jumlah bilangan pekerja asing di negara ini adalah seramai 6.7 juta orang di mana hanya 2.1 juta pekerja asing yang berdaftar dengan Jabatan Imigresen. Jumlah ini adalah jumlah yang hampir sama dengan populasi kaum Cina di Malaysia yang mewakili 24.6% atau seramai 6.89 juta orang (Jabatan Penerangan Malaysia 2014).

Butiran bilangan pekerja asing mengikut negara asal ditunjukkan seperti di Jadual 1. Berdasarkan jadual tersebut, majoriti pekerja asing yang berada di negara ini berasal dari Indonesia, Nepal dan Bangladesh. Daripada keseluruhan jumlah tersebut, 39% datang dari Indonesia, 24% dari Nepal, 13% dari Bangladesh, 6.8% dari Myanmar dan bakinya dari negara lain seperti India, Philipines, Vietnam, Pakistan dan sebagainya (KSM 2016).

Bagi jumlah pekerja asing yang berada di Korea Selatan pula, Kim (2015) telah melaporkan bahawa seramai 301, 066 orang pekerja asing berdaftar dari tahun 2004 sehingga Mei 2011. Jumlah ini mewakili 0.6 % daripada keseluruhan populasi rakyat Korea yang berjumlah 49.1 juta orang (CIA 2016). Penulis menghadapi kekangan dalam mendapatkan jumlah terkini pekerja asing di Korea kerana data yang diperolehi hanyalah bagi tahun 2011. Malah Kim (2015) dalam laporannya mengenai EPS juga menggunakan data pada tahun 2011. Berdasarkan data yang diperolehi, warga Vietnam merupakan pekerja asing yang paling ramai dengan jumlah 77, 066 orang (25.6%) diikuti dengan warga Thailand seramai 43,271 orang (14.4%) dan seterusnya warga Filipina seramai 40, 714 orang (13.5%). Bilangan kemasukan pekerja asing di Korea Selatan mengikut sektor dan negara asal adalah seperti berikut:

JADUAL 1 Bilangan pekerja asing di Malaysia mengikut sektor bagi tahun 2015

| Bil | Sektor/ Warganegara | Pembantu Rumah | Binaan | Kilang | Servis | Ladang | Pertanian | Jumlah | % |
|-----|------------------------|-------------------|---------|---------|---------|---------|-----------|-----------|-------|
| 1 | INDONESIA | 99,983 | 244,802 | 125,697 | 43,939 | 234,764 | 86,780 | 835,965 | 39 |
| 2 | NEPAL | 77 | 16,397 | 355,931 | 106,287 | 5,902 | 18,002 | 502,596 | 24 |
| 3 | BANGLADESH | 150 | 109,743 | 104,311 | 32,609 | 21,253 | 14,371 | 282,437 | 13 |
| 4 | MYANMAR | 124 | 21,388 | 98,528 | 17,581 | 2,296 | 5,735 | 145,652 | 6.8 |
| 5 | INDIA | 978 | 10,778 | 3,452 | 59,816 | 22,952 | 41,775 | 139,751 | 6.5 |
| 6 | PHILIPINES | 41,246 | 3,952 | 4,651 | 6,370 | 4,490 | 4,387 | 65,096 | 3 |
| 7 | VIETNAM | 778 | 4,965 | 40,317 | 1,740 | 87 | 539 | 48,426 | 2.3 |
| 8 | PAKISTAN | 35 | 31,988 | 3,606 | 6,486 | 8,032 | 22,784 | 72,931 | 3.4 |
| 9 | THAILAND | 350 | 816 | 370 | 9,935 | 469 | 1,607 | 13,547 | 0.6 |
| 10 | CHINA | 287 | 5,132 | 1,212 | 6,459 | 37 | 47 | 13,174 | 0.6 |
| 11 | KEMBOJA | 3,194 | 241 | 3,082 | 1,275 | 238 | 361 | 8,391 | 0.4 |
| 12 | SRI LANKA | 1,399 | 160 | 3,952 | 929 | 249 | 319 | 7,008 | 0.3 |
| 13 | LAOS | 26 | 2 | 22 | 7 | 1 | 1 | 61 | 0.003 |
| | JUMLAH | 148,627 | 450,364 | 745,131 | 293,433 | 300,770 | 196,710 | 2,135,035 | 100 |

Sumber: KSM 2016

Secara perbandingan jumlah pekerja asing di negara destinasi, pekerja asing yang berada di Korea adalah 0.6% sahaja berbanding pekerja asing yang berada di Malaysia yang mewakili 24.6%. Terdapat perbezaan yang amat ketara sebanyak 20% berkenaan jumlah pekerja asing di kedua-dua negara tersebut.

SOROTAN KARYA

Wickramasekara (2016) adalah satu-satunya sarjana yang telah membuat perbandingan di antara mekanisme G2G Malaysia dan Bangladesh di dalam sektor perladangan. Tumpuan kajian beliau ialah tentang kejayaan serta kegagalan MoU Malaysia

JADUAL 2 Bilangan pekerja asing di Korea Selatan mengikut sektor bagi tahun 2004- Mei 2011

| Bil | Sektor/ Warganegara | Kilang | Binaan | Pertanian | Servis | Perikanan | Jumlah | Peratus (%) |
|-----|------------------------|---------|--------|-----------|--------|-----------|---------|----------------|
| 1 | BANGLADESH | 6,341 | 67 | 88 | 9 | 122 | 6,627 | 2.2 |
| 2 | MYANMAR | 3,416 | - | 61 | 1 | 44 | 3,522 | 1.17 |
| 3 | KEMBOJA | 6,502 | 67 | 3,092 | - | 257 | 9,918 | 3.3 |
| 4 | SRI LANKA | 24,982 | 1 | 518 | 19 | 46 | 25,566 | 8.5 |
| 5 | CHINA | 5,224 | 1,042 | 480 | - | 482 | 7,228 | 2.4 |
| 6 | INDONESIA | 30,421 | 541 | 340 | 12 | 2,298 | 33,612 | 11.2 |
| 7 | KYRGYZSTAN | 1,050 | - | 32 | 13 | 10 | 1,105 | 0.4 |
| 8 | MONGOLIA | 22,414 | 363 | 779 | 216 | 386 | 24,158 | 8 |
| 9 | NEPAL | 8,057 | - | 678 | 18 | 413 | 9,166 | 3 |
| 10 | PAKISTAN | 5,306 | 60 | 40 | 1 | 378 | 5,785 | 1.9 |
| 11 | FILIPINA | 39,327 | 1,178 | 207 | 2 | - | 40,714 | 13.5 |
| 12 | THAILAND | 36,958 | 4,157 | 2,127 | 3 | 26 | 4,3271 | 14.4 |
| 13 | UZBEKISTAN | 12,610 | 20 | 158 | 34 | 16 | 12,838 | 4.3 |
| 14 | VIETNAM | 63,547 | 5,034 | 7,768 | 16 | 701 | 77,066 | 25.6 |
| | JUMLAH | 266,299 | 12,530 | 16,449 | 344 | 5,444 | 301,066 | 100 |

Sumber: Kim 2015

dan Bangladesh di mana perbandingan terhadap mekanisme G2G Malaysia dan EPS Korea dibuat secara ringkas serta sepintas lalu sahaja. Tumpuan artikel ini ialah untuk membuat perbandingan yang mendalam berkenaan mekanisme G2G Malaysia dan EPS Korea. Jurang kajian di dalam kertas kajian ini ialah tujuan perbandingan yang dibuat memberi fokus kepada pengurangan eksploitasi oleh agensi pengrekrutan dan memberi tumpuan kepada aspek penambahbaikan yang boleh diterapkan di dalam mekanisme G2G Malaysia. Proses-proses yang terlibat di dalam pelaksanaan kedua-dua mekanisme akan dihuraikan.

Selain kajian yang telah dilakukan oleh Wickramasekara, rata-rata kajian lain berkenaan pekerja asing di Malaysia adalah membincangkan tentang kesan kemasukan pekerja asing terhadap ekonomi negara. Che Hashim Hassan (2009) dalam kajiannya mengenai impak kemasukan pekerja asing menyatakan bahawa pada sudut positifnya, kemasukan pekerja asing telah membantu dalam membangunkan ekonomi negara, menampung kekurangan pekerja dan menambah jumlah pendapatan negara. Bilangan pekerja asing yang berada di Malaysia menandakan bahawa negara ini masih bergantung kepada tenaga kerja asing di dalam sektor 3D yang tidak diminati oleh rakyat tempatan. Kebergantungan ini dianggap penting bagi proses pertumbuhan dan pembangunan negara. Ramesh et al. (2012) sebaliknya pula menyatakan bahawa kadar kebergantungan yang tinggi dan impak negatif yang telah dicituskan oleh pekerja asing telah menjadi masalah kepada negara. Beliau juga menyatakan bahawa sistem kemasukan pekerja asing yang telah diamalkan di Malaysia ialah melalui agensi pengrekrutan untuk menampung kekurangan pekerja di Malaysia pada waktu tertentu. Pekerja-pekerja asing yang dibawa masuk ke Malaysia diberikan Pas Lawatan Kerja Sementara (PLKS) yang sah selama tiga tahun (2 tahun dan diperbaharui setahun). Justeru itu, kajian-kajian yang banyak dibincangkan, kebanyakannya membincangkan impak kemasukan pekerja asing; dari segi positif dan dari sudut negatif. Kajian yang lain pula membincangkan penglibatan pekerja asing yang telah masuk ke Malaysia. Sebagai contoh, Pillai (1995) dalam kajiannya menyatakan bahawa sektor perladangan adalah antara sektor terbesar yang menggunakan pekerja asing manakala warga Bangladesh adalah pekerja asing yang besar jumlahnya di Malaysia. Malaysia juga ada menandatangani MoU dengan negara-negara sumber yang lain seperti Indonesia namun impak

MoU tersebut adalah terhad kerana tidak melibatkan faktor perundangan (Azizah et al 2014).

Terdapat juga pelbagai kajian yang membincangkan berkenaan pengurusan kemasukan pekerja asing. Kebanyakan pengurusan kemasukan pekerja asing di Malaysia menggunakan agensi pengrekrutan yang berperanan memberi maklumat, bantuan logistik malah ada agensi pengrekrutan yang menawarkan bantuan kewangan. Sarjana yang telah banyak membuat kajian berkenaan agensi pengrekrutan di negara-negara barat ialah Dovelyn Rannveig Agunias. Beliau menyatakan bahawa perhatian yang lebih perlu diberi perhatian terhadap sistem pengrekrutan kerana kajian yang lepas telah memberi sangat sedikit perhatian dalam topik ini (Agunias 2013). Pada dasarnya, adalah menjadi tanggungjawab sesebuah kerajaan negara berkenaan untuk menentukan siapa yang patut masuk ke negara berkenaan dan seharusnya tidak diserahkan kepada pihak yang lain kerana isu ini melibatkan kedaulatan sesebuah negara. Kerjasama yang sangat minima antara dua kerajaan iaitu di antara negara sumber dan negara destinasi merugikan pekerja asing dan akan membuatkan sistem pengurusan migrasi menjadi tidak efektif (IOM 2010). Sistem pengurusan kemasukan pekerja asing yang baik haruslah efektif dari segi kos dan penyesuaian (matching) pekerja serta pekerjaan berdasarkan kelayakan (Zafir dan Fazilah 2007).

Pada masa ini, tidak terdapat satu kerangka sistem migrasi antarabangsa yang baik (IOM 2010). Kenyataan ini telah disokong oleh Azizah (2012) yang menyatakan bahawa belum ada satu negara pun, termasuk yang telah ada pengalaman panjang dalam mobiliti rentas sempadan seperti Amerika Syarikat dan United Kingdom, yang berjaya mengadakan satu dasar yang berkesan untuk mengurangkan masalah berkait dengan migrasi ini. Walaupun demikian, topik pengurusan migrasi ialah topik yang menarik untuk diterokai kerana aktivitiya masih berterusan sehingga ke hari ini. Ini adalah kerana keperluan bagi menggunakan tenagakerja asing akan sentiasa wujud malah ianya adalah satu kriteria bagi negara maju.

KERANGKA KONSEP

Kerangka konsep bagi kajian ini membincangkan tentang Teori Rangkaian Migrasi (Migration Network Theory), salah satu cabang daripada Teori Migrasi. Kajian ini akan memberi fokus dalam melihat persamaan, perbezaan dan ruang

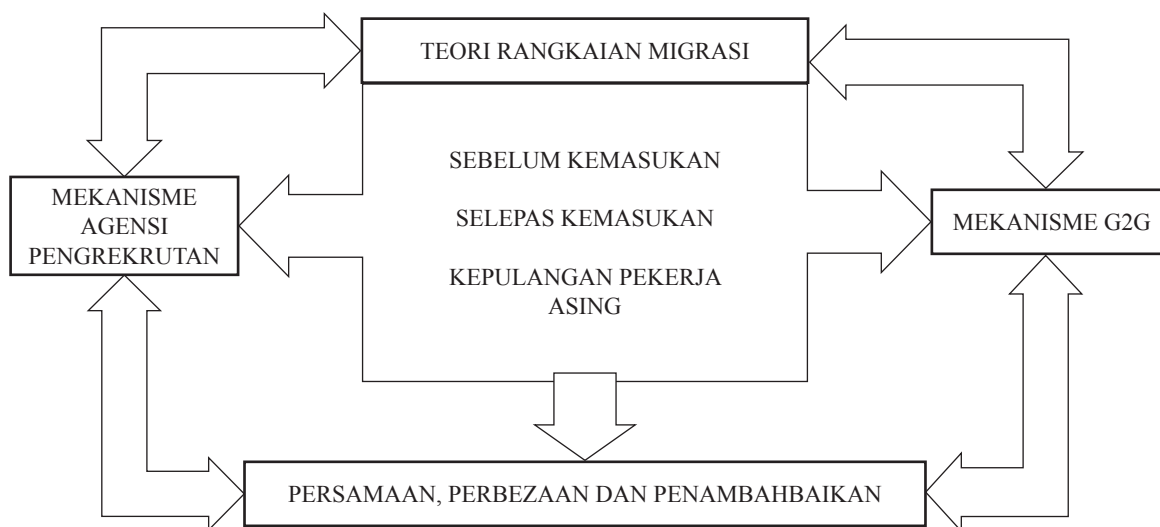
penambahbaikan di dalam mekanisme G2G Malaysia dengan menjadikan EPS Korea sebagai penanda aras. Peringkat migrasi yang diukur adalah di peringkat sebelum penghijrahan (pre-admission), selepas penghijrahan (post admission) dan di peringkat kepulangan (return) sepertimana konsep yang dibincangkan oleh Kim (2015). Sumber data yang digunakan ialah dokumen dan laporan berkaitan, temuduga dan pengalaman pengkaji semasa berkhidmat di KSM.

Teori Rangkaian Migrasi merujuk kepada pertalian secara peribadi di antara penduduk negara asal dan penduduk negara destinasi yang wujud dalam pelbagai bentuk. Antaranya ialah membantu bakal penghijrah dari kumpulan etnik yang sama dari segi pembiayaan kos perjalanan, mencari pekerjaan atau tempat tinggal serta memberi maklumat berkaitan peluang pendidikan dan jaminan sosial negara destinasi. Dengan bentuk bantuan yang dibekalkan, rangkaian migrasi ini dapat mengurangkan kos, risiko dan ketidakpastian migrasi. Kebarangkalian mendapatkan pekerjaan serta pulangan kewangan migrasi di negara destinasi adalah lebih tinggi seterusnya meningkatkan jumlah migrasi antarabangsa. Secara asasnya, Teori Rangkaian Migrasi yang menerangkan pengalaman migrasi yang lepas dan bagaimana proses ini dipermudahkan dapat meramalkan kedatangan migrasi baru melalui maklumat yang diterima oleh migrasi baru.

Berdasarkan analisis Agunias (2009), kebanyakan kajian telah memberi tumpuan kepada aspek jaringan sosial iaitu mereka yang terdiri daripada sahabat handai, saudara mara, jiran-jiran

dan sesiapa sahaja yang berkaitan dengan mereka yang bakal menjadi pekerja migrasi. Jaringan sosial inilah yang membekalkan maklumat yang kritikal dan sokongan lojistik. Teori Rangkaian Migrasi juga menjelaskan bahawa gelombang penghijrahan kali pertama akan mengalami sedikit kepayahan bagi pekerja asing menyesuaikan diri. Penghijrahan yang berikutnya akan merasakan lebih mudah kerana akses kepada informasi yang telah dicapai. Semakin besar jaringan ini dibina, kaedah penghijrahan akan mula diinstitusikan, di mana sebahagian besar kos penghijrahan dapat dikurangkan. Jaringan ini menjadi faktor untuk menyokong atau mengurangkan jumlah pengaliran migrasi ke negara destinasi. Laporan Agunias (2010) menyokong kenyataan di atas dengan menyatakan bahawa jaringan sosial yang kuat dapat mengurangkan risiko kepada pekerja asing.

Bagi menerangkan tahap penghijrahan, Kim (2015) telah menghuraikan fungsi EPS Korea dan peranannya telah menghuraikan proses kemasukan pekerja asing melalui tiga peringkat iaitu sebelum kemasukan (pre-admission), selepas kemasukan (post admission) dan semasa kepulangan (return). Berdasarkan laporan yang telah dikemukakan oleh Kim (2015), ketiga-tiga peringkat ini penting bagi menerangkan proses kemasukan pekerja asing ke negara destinasi. Justeru itu, ketiga-tiga peringkat ini akan menggambarkan keberkesanan mekanisme kemasukan pekerja asing yang digunapakai. Kibria (2011) menyatakan bahawa pekerja-pekerja Bangladesh yang naif terutamanya yang buta huruf telah ditipu sebelum mereka memasuki negara destinasi atau di peringkat sebelum kemasukan



RAJAH 1. Gambarajah menunjukkan kaitan pendekatan teori dan model di dalam kerangka konsep

(pre-admission) seperti penipuan dokumen yang diuruskan oleh agensi pengrekrutan. The Daily Star (2007) pula menyatakan bahawa sebilangan pekerja Bangladesh telah dibiarkan merempat setelah mereka memasuki negara destinasi atau di peringkat selepas kemasukan (post admission). Jika mekanisme pengurusan kemasukan pekerja asing tidak dimantapkan, pekerja-pekerja asing ini akan mencari saluran lain bagi kemasukan dan kepulangan (return) dari negara destinasi. Pada 3 September 2015, sebuah bot pom-pom bersama 70 orang penumpang pendatang tanpa izin (PATI) warga Indonesia berlepas dari Kuala Sungai Bernam ke Tanjung Balai telah karam. Penumpang-penumpang ini dipercayai ingin pulang ke Indonesia untuk menyambut Aidiladha. Bot terbabit telah karam akibat terlebih muatan kira-kira sembilan batu nautika barat daya Tanjung Sauh, Sabak Bernam. Seramai 16 orang telah maut manakal 35 orang lagi telah hilang. PATI yang dipercayai terlibat telah membayar RM 700 untuk pulang namun terpaksa berhimpit-himpit yang akhirnya menanggung risiko yang amat tinggi. Ini bukanlah kejadian bot karam yang pertama dilaporkan malah 9 kes telah dilaporkan semenjak tahun 2011 yang mengorbankan 41 nyawa (Harian Metro 2015).

PERBANDINGAN MEKANISME G2G MALAYSIA DAN KOREA SELATAN

Malaysia telah berubah daripada mekanisme agensi pengrekrutan kepada mekanisme G2G adalah kerana kos yang lebih murah dan manipulasi agensi pengrekrutan terhadap pekerja asing yang telah dilaporkan membawa banyak masalah. Manakala sebelum EPS dijalankan, kerajaan Korea telah mengamalkan kaedah “Industrial Training Scheme” (ITS) yang diadaptasikan dari sistem negara Jepun di mana kaedah kemasukan juga menggunakan agensi pengrekrutan. Agensi pengrekrutan ini akan memilih calon yang layak bagi menjadi pelatih seterusnya menampung kekurangan pekerja khususnya di dalam sektor kemahiran rendah. Walaupun demikian, ITS telah dieksplotasi oleh pihak majikan dengan menafikan hak peserta ITS sebagai pekerja dengan memberikan gaji yang rendah dan sebagainya. Keadaan ini berlaku kerana peserta tidak diiktiraf sebagai pekerja dan cuma dilantik sebagai pelatih sesebuah organisasi sahaja (Kim 2015). Walaupun kedua-dua buah negara telah beralih kepada mekanisme yang baru, perbandingan harus dibuat untuk melihat kekuatan dan kelemahan

di samping melihat ruang penambahbaikan khususnya dalam mekanisme G2G Malaysia.

STRUKTUR PENTADBIRAN

Rakyat Bangladesh ialah golongan pekerja asing yang ketiga besar jumlahnya yang mewakili 13% jumlah keseluruhan warga asing (KSM 2016). Berdasarkan MoU Malaysia dan Bangladesh, kedua-dua buah negara perlu mewujudkan “Joint Working Group” (JWG) yang ahlinya terdiri daripada pegawai-pegawai yang berurusan dengan isu perburuhan, pekerjaan dan yang berkaitan. JWG ini bertanggungjawab dalam memastikan pelaksanaan elemen-elemen di dalam MoU tersebut. Bagi memastikan kelancaran pelaksanaannya, “Malaysian Committee on the Application of Bangladesh Workers” (MCAB) ditubuhkan di pihak Malaysia sementara di pihak Bangladesh, “Bureau of Manpower, Employment and Training” (BMET) ditubuhkan. MCAB dipengerusikan oleh KSM dan ahli-ahli mesyuaratnya adalah terdiri daripada wakil kementerian-kementerian dan agensi-agensi berikut:

1. Kementerian Dalam Negeri (KDN)
2. Jabatan Imigresen Malaysia (JIM)
3. Kementerian Perdagangan Antarabangsa dan Industri (MITI)
4. Kementerian Pertanian dan Industri Asas Tani (MOA)
5. Kementerian Pelancongan dan Kebudayaan (MOTOUR)
6. Kementerian Perusahaan Perladangan dan Komoditi (MPIC)
7. Lembaga Pembangunan Industri Pembinaan Malaysia (CIDB)
8. Kementerian Perdagangan Dalam Negeri, Koperasi dan Kepenggunaan (MDTCA); dan
9. Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat (MFWM).

Kesemua wakil bagi mesyuarat tersebut akan memberi input berdasarkan maklumat-maklumat daripada kementerian-kementerian dan agensi-agensi yang diwakili bagi mencapai keputusan yang terbaik (KSM 2012). Kerangka polisi utama dan aspek prosedur EPS pula termaktub di dalam Akta EPS 2003 (Jung 2015). EPS Korea Selatan telah menandatangani MoU dengan 15 negara sumber berdasarkan kerangka EPS iaitu Bangladesh, Cambodia, China, Indonesia, Kyrgyzstan, Mongolia, Myanmar, Nepal, Pakistan, Filipina, Sri Lanka, Thailand, Timor-Leste, Vietnam dan Uzbekistan. Jawatankuasa-jawatankuasa yang ditubuhkan di

bawah pelaksanaan EPS ialah “Foreign Workforce Policy Committee” (FWPC), sebuah badan di bawah Pejabat Perdana Menteri. Ahli-ahlinya terdiri daripada Timbalan-Timbalan Menteri dari Kementerian Kewangan dan Ekonomi (Ministry of Finance and Economy), Kementerian Kehakiman (Ministry of Justice), Kementerian Perdagangan (Ministry of Commerce), Kementerian Perindustrian dan Tenaga (Ministry of Industry and Energy) dan Kementerian Pekerjaan dan Buruh (Ministry of Employment and Labour) atau MOEL.

EPS diuruskan oleh Human Resources Development Korea (HRD Korea), agensi di bawah MOEL. HRD Korea bertanggungjawab memastikan kehadiran pekerja asing bagi setiap negara sumber dan memantau proses merekrut tanpa penipuan di samping menyalurkan bantuan teknikal di mana perlu bagi negara sumber (Kim 2015).

SEBELUM KEMASUKAN (PRE-ADMISSION)

Berdasarkan MoU Malaysia dan Bangladesh, kerajaan Bangladesh perlu memastikan bahawa para pekerja yang ditawarkan untuk bekerja di Malaysia memenuhi kriteria-kriteria berikut sebelum memasuki Malaysia (KSM 2012):-

1. Berumur tidak kurang dari 18 tahun dan tidak lebih dari 45 tahun.
2. Memiliki kelayakan dan kemahiran yang sewajarnya.
3. Memiliki pengetahuan asas budaya dan adat resam Malaysia.
4. Memiliki kemahiran bertutur di dalam Bahasa Malaysia atau Bahasa Inggeris.
5. Mematuhi prosedur Imigresen Malaysia dan prosedur berkaitan.
6. Mematuhi keperluan kesihatan.
7. Tidak mempunyai rekod lampau jenayah; dan
8. Memenuhi kriteria yang ditentukan oleh kedua-dua kerajaan dari masa ke semasa.

Permohonan dan penawaran pekerjaan adalah melalui sistem talian untuk menyesuaikan (job matching) pekerja dan majikan. Majikan akan membuat permohonan kepada MCAB melalui sistem talian portal JobsMalaysia dan “Foreign Workers Recruitment Exchange” (EPPA/FREX). MCAB akan membuat pemeriksaan melalui Jabatan Tenaga Kerja (JTK) bagi memastikan bahawa majikan yang memohon wujud dan mematuhi undang-undang perburuhan Malaysia. Pihak Bangladesh melalui BMET akan mendaftarkan pekerja berpotensi yang memenuhi kriteria untuk dipanjangkan kepada MCAB.

Seterusnya, MCAB akan mengadakan mesyuarat untuk mempertimbangkan semua permohonan BMET. Di dalam mesyuarat ini juga, MCAB akan menyelaraskan jumlah penawaran pekerja dan permintaan pekerja daripada industri. Seterusnya BMET akan dimaklumkan keputusan mesyuarat melalui Kedutaan Bangladesh di Malaysia. Berdasarkan keputusan mesyuarat tersebut, majikan yang telah diluluskan permohonannya akan terus membayar levi, visa dan menandatangani perjanjian dan mengemukakan bon untuk menerima pekerja-pekerja ini di KLIA. Seterusnya, majikan dan pekerja perlu menandatangani kontrak pekerjaan di mana derafnya telah termaktub di dalam MoU (KSM 2012).

Pekerja warga Bangladesh perlu membayar yuran sebanyak RM1,300.00 berbanding RM13,000.00 sebelumnya (Satish 2015). Yuran ini ialah untuk menampung keperluan penyediaan dokumen passport dan pemeriksaan kesihatan. Mereka juga diberi perkhidmatan pinjaman oleh bank-bank yang diluluskan oleh BMET. Pekerja-pekerja perlu lulus pemeriksaan kesihatan dan pemeriksaan keselamatan. BMET akan membantu urusan keberangkatan pekerja yang telah diluluskan setelah mendapat perlepasan visa. BMET akan memudahcara dan membekalkan maklumat jadual penerbangan, orientasi dan latihan sebelum keberangkatan dan penyediaan “Smart Card”. BMET juga akan membantu urusan keberangkatan pekerja semasa di Lapangan Terbang Dhaka (KSM 2012).

Proses mengrekrut bagi EPS pula bermula apabila FWPC mengeluarkan kuota kemasukan pekerja asing bagi tahun berkenaan untuk 15 negara sumber bagi setiap sektor (sektor perkilangan, binaan, pertanian, perkhidmatan dan perikanan). FWPC juga berperanan dalam menentukan penambahan dan pengurangan negara-negara sumber. Kemudian, kerajaan negara sumber akan meneruskan proses permohonan bagi calon-calon pekerja EPS sementara MOEL Korea akan menguruskan proses permohonan bagi majikan Korea yang berkelayakan secara atas talian. Semua pekerja asing perlu lulus peperiksaan bahasa Korea atau Korea “Language Proficiency Test” (TOPIK) di samping mempunyai sekurang-kurangnya diploma sekolah tinggi. Peperiksaan dan proses keputusan peperiksaan dijalankan di negara sumber di bawah pemantauan pihak berkuasa migrasi buruh negara berkenaan. Kerajaan negara sumber kemudiannya akan mengumpul maklumat calon-calon yang berpotensi dan menghantarnya ke MOEL. HRD Korea akan menguruskan dan mengumpul permohonan untuk permit kerja daripada majikan

berkelayakan sebelum memanjangkannya ke MOEL. MOEL akan memproses permohonan, membuat keputusan akhir dan mengeluarkan permit kerja bagi majikan terpilih. Majikan yang memohon haruslah mempunyai tidak lebih daripada 300 pekerja asing dan telah menunjukkan usaha (dalam tempoh 7 hari) untuk memenuhi kekosongan pekerjaan tersebut dengan pekerja tempatan. Majikan yang telah diberikan permit tersebut akan menilai kelayakan pekerja dan memilih pekerja daripada senarai yang telah diluluskan. Setelah majikan memilih pekerja mereka, kontrak pekerjaan dideraf. Syarat-syarat kontrak diperiksa oleh MOEL untuk memastikan selari dengan undang-undang buruh Korea sebelum dihantar untuk ditandatangani oleh pekerja melalui HRD Korea (Kim 2015).

SELEPAS KEMASUKAN (POST-ADMISSION)

Pekerja warga Bangladesh yang tiba di KLIA akan disambut oleh Kedutaan Bangladesh di Malaysia bersama majikan. PLKS juga akan dikeluarkan (2 tahun dan boleh diperbaharui setahun) bersama pemeriksaan kesihatan (FOMEMA), insuran-insuran dan keperluan imigresen berkaitan. MCAB akan mengeluarkan kad identiti kepada pekerja mengikut sektor (KSM 2012).

Di Korea, sebelum pekerja diterima oleh majikan secara rasmi, pertubuhan majikan yang mewakili pelbagai sektor akan diberi latihan terlebih dahulu. Latihan ini adalah wajib di mana mereka akan mempelajari bahasa, adat resam, budaya, imigresen Korea, undang-undang buruh, keselamatan serta kemahiran industri. MoU yang telah ditandatangani telah mensyaratkan bagi kerajaan Korea melindungi hak-hak pekerja EPS dan membeli pakej insuran mengikut sektor. Mereka juga layak menikmati perlindungan insuran kesihatan kebangsaan Korea, insuran kemalangan pekerjaan, insuran pekerjaan dan skim pencen (pilihan) yang sama taraf dengan pekerja Korea. Pekerja asing boleh menukar pekerjaan dan majikan sekiranya mereka dieksploitasikan atau dianiayai. Pekerja asing dibenarkan untuk bekerja di Korea selama tiga tahun di mana majikan boleh memperbaharui kontrak pekerja sebanyak dua kali sehingga tempoh maksimum 4 tahun 10 bulan. Selepas tempoh ini, pekerja asing hendaklah pulang ke negara asal kecuali majikan membuat permintaan khas untuk mendapatkan perkhidmatan pekerja yang sama. Di dalam kes ini, pekerja EPS dibenarkan untuk memasuki semula ke Korea selepas tempoh 6 bulan tinggal di negara asal. Namun kemasukan semula

ini juga adalah tertakluk kepada proses mengrekrut yang asal (Kim 2015).

KEPULANGAN, INTEGRASI SEMULA DAN PEMBANGUNAN BERSAMA (RETURN, REINTEGRATION AND CO-DEVELOPMENT)

Di Malaysia, pekerja warga Bangladesh yang telah tamat tempoh permit PLKS selama 2 tahun boleh diperbaharui semula selama setahun. Namun setelah tamat PLKS yang sah, pekerja ini perlu pulang ke negara asal. Jika mereka ingin bekerja semula di Malaysia, permohonan atas talian perlu dibuat semula (JTK 2015).

Secara asasnya, kerangka EPS dijangka sempurna selepas pekerja pulang ke negara asal. Namun EPS melihat lebih daripada itu. HRD Korea membuat penilaian bersama pekerja dan majikan dalam tempoh 6 bulan sebelum tarikh tamatnya kontrak pekerja. Pekerja asing ini dibekalkan maklumat tentang bagaimana untuk bekerja semula ke negara asal, bagaimana untuk memasuki semula pasaran buruh semasa pulang, juga berkenaan seminar dan program pendidikan yang dianjurkan HRD Korea. Tiga bulan sebelum tarikh keberangkatan pulang, HRD akan menyemak semula keperluan pekerja asing untuk proses kepulangan ke negara asal. “The Happy Return Program” diperkenalkan bagi membangunkan potensi pekerja asing yang pulang ke negara asal. Ini dilakukan dengan mendapatkan kerjasama negara asal pekerja terbabit dan bantuan agensi antarabangsa seperti ILO dan IOM. MOEL dan HRD Korea akan membantu pekerja EPS yang pulang ke negara asal mencari pekerjaan melalui talian carian kerja atau dengan menghubungkan mereka dengan majikan Korea yang beroperasi di negara mereka. Malah, pekerja asing ini juga diberi peluang dan latihan bagi pekerja asing memulakan perniagaan mereka sendiri di negara asal (Kim 2015).

PERBEZAAN MEKANISME G2G MALAYSIA DAN KOREA SELATAN

Walaupun mekanisme G2G yang diamalkan di Malaysia masih baharu berbanding EPS di Korea Selatan, elemen-elemen yang diamalkan bagi kedua-dua buah negara terutamanya sebelum kemasukan dan selepas kemasukan adalah sama. Antara persamaan yang diamalkan adalah seperti menyatakan kuota sebelum kemasukan, menyatakan syarat kemasukan seperti taraf pendidikan minima,

latihan-latihan berkaitan negara asal seperti bahasa, budaya, adat resam rakyat tempatan telah diterapkan. Penyediaan kontrak pekerjaan dan insuran juga adalah antara elemen yang disyaratkan bagi kedua-dua buah negara. Dengan perlaksanaan elemen-elemen ini, jumlah bagi kemasukan pekerja asing dan pemilihan pekerja yang berkualiti dapat ditentukan. Mekanisme G2G kedua-dua buah negara juga menubuhkan jawatankuasa bagi melancarkan kemasukan pekerja asing seperti FWPC dan HRD di pihak Korea serta MCAB di pihak Malaysia (Wickramasekara 2016). Jawatankuasa-jawatankuasa yang telah ditubuhkan ini secara tidak langsung telah mengambilalih peranan agensi perekrutan yang mementingkan aspek keuntungan.

Antara persamaan kekuatan di dalam perlaksanaan kedua-dua mekanisme adalah penjimatan kos dan ketelusan. Kos yang terlibat dalam pengurusan EPS telah dapat dikurangkan sebanyak 68.7% di mana kos asal melalui ITS sebanyak USD 3,509 telah dikurangkan kepada USD 1,097 melalui EPS (Kim 2015). Kos migrasi warga Bangladesh pula yang pada asalnya berjumlah RM13,000 telah dapat dikurangkan kepada RM1,300 sahaja atau pengurangan kos sebanyak 90% (KSM 2015). Pengurangan kos ini telah mengurangkan beban pekerja asing dan memudahcara migrasi yang akhirnya akan mengurangkan jumlah PATI (Kim 2015). Justeru itu, pekerja asing yang bakal berhijrah dapat mengelak daripada berhutang atau menjual hartanah di negara asal bagi menampung kos tersebut. Pengurangan kos adalah salah satu elemen ketelusan sistem yang tidak menitiberatkan keuntungan dan kepentingan pihak tertentu seperti agensi perekrutan. Mekanisme G2G yang tidak melibatkan pihak ketiga dapat menyalurkan maklumat yang benar dan tidak dimanipulasikan (Kim 2015). Eksploitasi oleh agensi perekrutan yang beroperasi secara sah telah dikaburi dengan kos yang melampau dapat dibendung (Agunias 2010). Zafir dan Fazilah (2007) telah menyatakan bahawa faktor kos adalah salah satu kriteria yang penting untuk mendapatkan pekerja yang berkualiti.

EPS Korea adalah lebih fleksibel di dalam aspek mobiliti pekerja asing. Pekerja-pekerja asing yang telah memasuki Korea dibenarkan untuk menukar sektor pekerjaan bagi memastikan kepuasan pekerjaan dan hak asasi pekerja terjaga (Kim 2015). Namun di Malaysia, pekerja asing hanya dibenarkan untuk menukar pekerjaan di dalam sektor yang sama sahaja dengan syarat-syarat ketat oleh KDN (KSM 2012). Mekanisme yang lebih fleksibel memberi

peluang kepada pekerja asing mencapai kepuasan bekerja dengan menukar pekerjaan. Perkara ini diterangkan oleh Zafir dan Fazilah (2007) yang menyatakan bahawa ketidakhadiran pekerja dan ketidakpuasan kerja wujud kerana pekerja berasa mereka tidak bersesuaian dengan kerja berkenaan, seterusnya menghadapi tekanan persekitaran kerja dan akhirnya menjejaskan peluang meningkatkan pengalaman serta pengetahuan bidang pekerjaan. Jika proses penukaran diketatkan, pekerja asing lebih cenderung untuk menukar sektor pekerjaan secara rahsia seterusnya menukar status mereka sebagai PATI. Banyak laporan telah menyatakan bahawa para pekerja dipaksa bekerja dengan majikan yang menganiaya pekerja. Ada sesetengah kes, pekerja telah diganggu secara seksual, tidak diberi makanan dan keperluan yang lain (Agunias 2009). Justeru itu, elemen fleksibel dalam mobiliti pekerjaan secara tidak langsung dapat menghindar eksploitasi pekerja asing.

Mekanisme G2G Malaysia hanya digunakan sebagai pengurusan kemasukan pekerja asing semata-mata namun EPS Korea mempunyai elemen pembangunan yang diterapkan (Wickramasekara 2016). Kerajaan Korea dengan kerjasama badan-badan NGO memberi khidmat dalam menjaga dan memantau keadaan pekerja asing agar hak asasi pekerja terjaga. Mereka menawarkan perkhidmatan berkaitan pekerjaan seperti kaunseling pekerjaan, bantuan pembelajaran bahasa dan perkhidmatan rawatan kesihatan (Kim 2015). Ini bermaksud EPS memberi sokongan yang kuat dan berterusan dalam menjaga kebajikan pekerja asing. Pengenalan program "Happy Return" juga antara tindakan dalam pembangunan kemahiran pekerja asing. Program ini memberi platform kepada pekerja asing untuk mencari peluang pekerjaan dan kelangsungan hidup setelah pulang ke negara asal. Malah, EPS mempunyai program latihan dan memberi peluang untuk pekerja asing memulakan perniagaan. Sokongan moral yang berterusan ini secara tidak langsung dapat memantau pergerakan pekerja asing daripada memasuki negara destinasi secara haram. Seterusnya, eksploitasi daripada agensi perekrutan dalam penipuan dokumen kemasukan semula dan menyalurkan maklumat salah kepada pekerja asing dan kerajaan dapat dibendung (Agunias 2009).

Walaupun demikian, terdapat juga aduan-aduan berkenaan G2G Malaysia dan EPS Korea. Oleh kerana G2G yang dijalankan mempunyai kuota yang terhad, maka aktiviti penyeludupan manusia juga giat dijalankan (Wickramasekara 2015).

JADUAL 3 Ringkasan perbandingan mekanisme EPS Korea dan mekanisme G2G Malaysia (Wickramasekara 2016)

| PERKARA | EPS KOREA | G2G MALAYSIA |
|------------------------------------|---|---|
| Mula laksana | 2004 | November 2012 |
| Jenis MoU | MoU Mandatori | MoU Mandatori |
| Jumlah negara terlibat | 16 negara | Bangladesh sahaja |
| Jenis pekerjaan terlibat | Pekerja berkemahiran rendah | Pekerja berkemahiran rendah |
| Sektor terlibat | Pertanian, pembuatan dan perkhidmatan | Perladangan sahaja |
| Agensi terlibat | Kementerian Buruh dan Sumber Manusia | MCAB, antara agensi terlibat ialah KSM, KDN, JIM, MOA dan lain-lain. |
| Agensi perekrutan peringkat negara | Bangladesh: Bangladesh Oversea Employment Services Ltd | BMET |
| Penentuan kuota pekerja | Kuota tahunan yang ditetapkan Kerajaan Korea | Ditetapkan MCAB berdasarkan permintaan industri yang diluluskan oleh Jemaah Menteri |
| Bilangan pekerja diterima | 2013: 1,426 2014: 2,147 | 7,600 dari Januari 2013 hingga Jun 2015 |
| Tempoh Kontrak | Maksimum empat tahun dan sepuluh bulan serta boleh diperbaharui dengan kemasukan semula | Tiga tahun dan boleh dilanjutkan |
| Ujian bahasa | Lulus ujian bahasa Korea | Tiada ujian bahasa |
| Undang-undang terlibat | Dilindungi undang-undang tempatan | Dilindungi undang-undang buruh |
| Gaji sebulan | \$1,000 | RM900 (\$256) |
| Program pembangunan | Latihan kerjaya dan elemen pembangunan setelah kepulangan pekerja | Tiada elemen pembangunan kerjaya: Sistem perekrut asas sahaja |
| Kos ditanggung pekerja | \$1,097 (Penjimatan 68.7% daripada sistem lama iaitu ITS) | RM1,300 (Penjimatan 90% daripada mekanisme lama iaitu agensi perekrutan). |

KSM juga menyatakan bahawa mekanisme G2G mengambil masa bagi menerima pekerja-pekerja ekoran daripada pemeriksaan keselamatan dan kesihatan yang agak ketat (Satish 2015). Sementara itu, Kim (2015) dalam laporannya tentang EPS Korea menyatakan bahawa mekanisme ini tidak memenuhi sepenuhnya keperluan industri. Justeru itu, kebanyakan majikan menyatakan bahawa mekanisme ini lebih gagal daripada sistem ITS. Kebanyakan pekerja asing yang telah ditemuduga juga tidak menyedari hak mereka sebagai pekerja meskipun di dalam syarat EPS, latihan dan maklumat diberikan kepada semua pekerja tersebut (Kim 2015).

Secara asasnya, ringkasan perbandingan antara kedua-dua mekanisme adalah seperti berikut:

KESIMPULAN

Hasil kajian ini menunjukkan bahawa pelaksanaan awal mekanisme G2G di Malaysia telah banyak menyumbang ke arah langkah yang positif dan

menambahbaik pengurusan migrasi buruh. Berdasarkan pengalaman pengkaji semasa berkhidmat di KSM juga mendapati bahawa pelaksanaan mekanisme G2G adalah lebih telus dan pastinya pelaksanaan di peringkat awal ini memerlukan penambahbaikan yang lebih holistik. Perkara ini diakui oleh pegawai-pegawai KSM mekanisme EPS yang dijalankan di Korea adalah kayu ukur yang terbaik. Penambahbaikan yang berterusan dapat dibuat bagi membangunkan sebuah sistem yang lebih mantap dan telus. Contohnya, mekanisme G2G dapat dibentuk agar lebih fleksibel dalam pelaksanaannya agar pekerja mendapat kepuasan dalam bekerja. Perkara ini telah dibuktikan oleh kajian yang dilakukan oleh Noor Rahamah (2013) yang menyatakan bahawa fleksibel dalam pekerjaan dapat memberi kepuasan bekerja, meningkatkan produktiviti, mengurangkan bilangan ketidakhadiran pekerja, meningkatkan moral pekerja dan mengurangkan penggunaan kerja lebih masa.

Oleh yang demikian, Malaysia perlu mengambilkira tindakan yang lebih holistik bagi

menjaga kebajikan pekerja asing semasa mereka berada di Malaysia maupun setelah pulang ke negara asal. Malaysia boleh mencontohi Korea dalam menyediakan platform pembangunan kepada pekerja asing yang pernah berkhidmat di Malaysia. Langkah ini dapat dicapai melalui tindakan seperti menyediakan latihan berterusan, memberi peluang pekerjaan di syarikat Malaysia yang bertapak di Bangladesh misalnya atau menyediakan platform memulakan perniagaan sendiri dengan bantuan moral dan teknikal di mana perlu. Siti Fardaniah (2018) telah membuktikan bahawa organisasi yang menyokong pembangunan pekerja dapat merangsang motivasi pekerja. Oleh yang demikian, “Happy Return Program” yang telah dianjurkan oleh kerajaan Korea dapat bertindak sebagai tindakan untuk merangsang motivasi pekerja yang pulang ke negara asal.

Berdasarkan kerangka konsep kajian, Teori rangkaian migrasi telah menerangkan kriteria mekanisme yang mantap. Teori ini merujuk kepada jaringan yang wujud memenuhi ruang kosong di antara keperluan negara sumber dan keperluan negara destinasi. Jaringan ini membantu bakal penghijrah dari segi pembiayaan kos, jaminan pekerjaan, tempat tinggal dan perkara-perkara yang berkaitan. Secara asasnya, pekerja yang telah berpengalaman akan pulang ke negara asal dan mempengaruhi bakal penghijrah. Justeru itu, jelas terbukti bahawa Teori migrasi rangkaian adalah penting untuk diambilkira dalam membentuk mekanisme kemasukan pekerja asing yang mantap. Daripada hasil maklumbalas-maklumbalas yang telah dikumpulkan, pendekatan teori ini dilihat benar kerana di semua peringkat penghijrahan, bakal pekerja memerlukan rangkaian yang membantu penghijrahan. Mekanisme G2G bertindak sebagai rangkaian yang mantap dalam proses migrasi. Kenyataan ini bertepatan dengan pendapat Agunias (2009) yang telah menggambarkan mekanisme pengurusan pekerja asing sebagai pelengkap kepada aspek jaringan sosial serta memainkan peranan yang amat penting dalam mobiliti pekerja asing. Mekanisme G2G juga dilihat sebagai jaringan yang mantap kerana bersifat lebih telus dan tidak terdedah kepada faktor manipulasi. Pada masa yang sama, jaringan sosial yang dibina mengurangkan risiko migrasi yang akan dihadapi oleh pekerja asing yang dapat memberi manfaat kepada negara destinasi dan negara sumber. Justeru itu, tidak dapat disangkal lagi bahawa mekanisme G2G telah bertindak sebagai jaringan sosial yang padu seperti diterangkan oleh Teori Rangkaian Migrasi. Malah,

penambahbaikan terhadap membina satu sistem yang mantap dapat menarik pekerja asing supaya menggunakan mekanisme yang formal daripada merisikokan nyawa menggunakan mekanisme yang tidak formal.

Perbandingan mekanisme G2G dan EPS Korea adalah di dalam lingkungan masa yang tepat kerana Malaysia sedang berubah polisi daripada agensi pengrekrutan kepada mekanisme G2G. Dengan mengambil EPS sebagai sistem amalan terbaik yang diiktiraf ILO, Malaysia sedang berada di landasan yang betul untuk mengamalkan sistem yang mantap bersesuaian dengan konteks negara.

RUJUKAN

- Agunias D. Rannveig. 2013. *What We Know About Regulating the Recruitment of Migrant Workers*. Washington: Migration Policy Institute.
- Agunias, D. 2009. *Guiding the Invisible Hand: Making Migration Intermediaries Work for Development*. *Human Development Reports (Research Paper 2009/22)*. Washington : United Nations Development Programme.
- Agunias, D. Rannveig. 2010. *Migration's Middlemen: Regulating Recruitment Agencies in the Philippines-United Arab Emirates Corridor*. Washington: Migration Policy Institute.
- Azizah Kassim, Too T., Wong S.C.M. & Mahani Zainal Abidin. 2014. The management of foreign workers in Malaysia: Institutions and governance regime. *Managing International Migration for Development in East Asia* (11): 241-262.
- Azizah Kassim. 2012. *Dasar Mengenai Pekerja Asing di Malaysia: Perlunya Anjakan Paradigma, Siri Syarahan Perdana Umum UKM Bangi*. Malaysia: Penerbit Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Central Intelligence Agency (CIA). 2016. Electronic sources: Populasi rakyat Korea. <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/ks.html> [9 September 2016].
- Che Hashim Hassan. 2009. Buruh asing di Malaysia: Trend, kaedah, kesan, masalah dan cara mengatasinya. *Journal of Southeast Asian Studies* (14). <http://jati-dseas.um.edu.my> [29 April 2016].
- Fairul Asmaini Mohd. Pilus, Ekhwan Haque Fazlul Haque, Siraj Mohd Zaini, Mohd Azim Fitri Abd Aziz, Nurul Huda Kosnon, Ravale Savarinathan, Abu Bakar Sidek, Mohd Hasbi Sidek, Ayusliza Azizan dan Mohd Shukor Amin. 2015. Keadaan mayat menyedihkan. *Harian Metro*, 4 September: 10.
- Hussaini Amran. 2016. MoU bawa pekerja Bangladesh dimeterai. *Utusan Malaysia*, 19 Februari: 4.
- Intan Suria Hamzah & Sity Daud. 2016. Implikasi kemasukan pekerja asing di Malaysia: Suatu tinjauan awal. *Jurnal Sains Insani* 01: 69-77

- International Labour Organization (ILO). 2014. *ASEAN Community 2015: Managing Integration for Better Jobs and Shared Prosperity*. Geneva: ILO.
- International Organisation for Migration (IOM). 2010. *Migrasi Tenaga Kerja dari Indonesia*. Indonesia: Organisasi Internasional untuk Migrasi.
- Jabatan Penerangan Malaysia. 2014. Demografi Penduduk. www.penerangan.gov.my [9 Mei 2016].
- Jabatan Tenaga Kerja (JTK). 2015. *Handbook on Labour Migration in Malaysia*. Malaysia. Kementerian Sumber Manusia.
- Kementerian Sumber Manusia (KSM). 2012. *Dokumen Memorandum Persefahaman berkenaan pengambilan pekerja asing Bangladesh di dalam sektor perladangan secara Mekanisme Kerajaan dan Kerajaan (G to G Mechanism)* Cawangan Dasar Perburuhan. (Sulit).
- Kementerian Sumber Manusia (KSM). 2016. *Statistik Pekerja dan Perburuhan- Siri 7, bil. 1/2016*. Malaysia: Kementerian Sumber Manusia.
- Kibria N. 2011. Working Hard for the Money: Bangladesh Faces Challenges of Large-Scale Labor Migration. Migration Policy Institute. <http://www.migrationpolicy.org/article/working-hard-money-bangladesh-faces-challenges-large-scale-labor-migration> [13 Disember 2017]
- Kim, J. Min. 2015. *The Republic of Korea's Employment Permit System (EPS): Background and Rapid Assessment*. Geneva: International Labour Organisation.
- Kupectsch, C. & Martin P. 2011. Low-Skilled Labour Migration. Dlm. *Global Migration Governance*, disunting oleh Betts, A., 34-59. United Kingdom: Oxford University Press.
- Meyers, Eytan. 2000. Theories of international migration policy - A comparative analysis. *International Migration Review* 34: 1245-1282.
- Mohamad Fauzi Sukimi dan Muhd Ridhwan Sariffin. 2014. Negara, undang-undang dan tenaga kerja asing: Antara ideal dan realiti di Malaysia. *Malaysian Journal of Society and Space* 10 (1): 2180-2491.
- Noor Rahamah Hj Abu Bakar. 2013. Masa kerja fleksibel dalam Sektor Formal di bandar: Mengimbangi kerjaya dan tanggungjawab keluarga. *Jurnal Akademika* 83 (01): 77-80.
- Norlia Anak Jawor. 2017. Jabatan Tenaga Kerja, Selangor. Temu bual, 2 November.
- Pillai P. 1995. Labour Migration in Asia. *ASEAN Economic Bulletin* 12(2): 221-236.
- Ramesh Kumar Moona Haji Mohamed, Ramendran SPR Charles & Yacob P. 2012. The impact of employment of foreign workers: Local employability and Trade Union Roles in Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* 2 (10): 2222-6990.
- Satish a/l Sreenivasan. 2015. Pengurusan kemasukan pekerja Bangladesh ke Malaysia melalui mekanisme G2G, Putrajaya. Temu bual, 11 Disember.
- Siti Fardaniah Abdul Aziz. 2018. Bagaimana organisasi boleh memotivasikan pekerja untuk belajar dalam latihan: Persepsi ahli Akademik. *Jurnal Akademika* 88 (2): 5-20.
- The Daily Star*. 2007. 200 Bangladeshi workers stranded at KL airport. <http://archive.thedailystar.net/newDesign/news-details.php?nid=2476> [13 Disember 2015].
- Wickramasekara P. 2015. *Bilateral Agreements and Memoranda of Understanding on Migration of Low Skilled Workers: A Review*. Geneva: International Labour Organisation.
- Wickramasekara P. 2016. *Review of the Government-To-Government Mechanism for the Employment of Bangladeshi Workers in the Malaysian Plantation Sector*. Geneva: International Labour Organisation.
- Zafir Mohamed Makhbul & Fazilah Mohamad Hasun. 2007. Amalan pengambilan dan pemilihan pekerja: Tinjauan ke atas firma terpilih di Sektor Perkilangan. <http://ijms.uum.edu.my/images/pdf1/14no2ijms/ijms1429.pdf> [29 April 2016].
- Mohamed Rafizal b Mohamed Eusoff (coresponding author)
 Institut Kajian Malaysia dan Antarabangsa (IKMAS)
 Universiti Kebangsaan Malaysia
 43600 Bangi Selangor
 Malaysia
 Email: rafizale27@gmail.com
- Received: 19 April 2018
 Accepted: 14 Februari 2019

