

**PENGARUH PERSEPSI PEKERJA ASING TERHADAP TEMPOH
BEKERJA DALAM SEKTOR PERKHIDMATAN DI MALAYSIA**

***THE INFLUENCE OF FOREIGN WORKERS' PERCEPTIONS ON
WORKING LENGTH IN THE SERVICES SECTOR IN MALAYSIA***

Noorasiah Sulaiman*, Mohamad Nor Asyraf Zulkfli and Lai Wei Sieng

Center for Inclusive and Sustainable Development Studies, Faculty of Economics
and Management, Universiti Kebangsaan Malaysia, Selangor, Malaysia

*Corresponding author: rasiahs@ukm.edu.my

Published online: 30 April 2025

To cite this article: Noorasiah Sulaiman, Mohamad Nor Asyraf Zulkfli and Lai Wei Sieng. 2025. Pengaruh persepsi pekerja asing terhadap tempoh bekerja dalam sektor perkhidmatan di Malaysia. *Kajian Malaysia* 43(1): 251–278. <https://doi.org/10.21315/km2025.43.1.12>

To link to this article: <https://doi.org/10.21315/km2025.43.1.12>

ABSTRACT

This study analyses the influence of foreign workers' perceptions on their length of employment in the services sector in Malaysia. Aspects of perception studied comprised four categories: relationships with employers, laws and regulations, life and social aspect, and the workplace environment. The survey included 844 low-skilled foreign workers from various service subsectors. The analysis uses a structural equation model (SEM) done through SmartPLS. The findings demonstrate that relationship with employers, laws and regulations, and the workplace environment significantly benefit their working period in Malaysia. Whereas, life and social aspects, although significant, affect the working period negatively. The implications of this study suggest that the recruitment and employment of foreign workers need to be improved as they want to work longer in the country.

Keywords: foreign workers' perceptions, low-skilled worker, working period, service sector, Structural Equation Modeling (SEM)

ABSTRAK

Kajian ini menganalisis pengaruh persepsi pekerja asing terhadap tempoh bekerja mereka dalam sektor perkhidmatan di negara ini. Aspek persepsi yang dikaji terdiri daripada empat kategori iaitu hubungan dengan majikan, undang-undang dan peraturan, aspek sosial dan kehidupan, dan aspek persekitaran tempat kerja. Kajian ini melibatkan 844 orang pekerja asing berkemahiran rendah dalam pelbagai subsektor perkhidmatan. Analisis kajian dijalankan berdasarkan Model Persamaan Berstruktur (SEM) dengan menggunakan perisian SmartPLS. Dapatan kajian menunjukkan bahawa aspek hubungan dengan majikan, undang-undang dan peraturan, dan persekitaran tempat kerja adalah signifikan dan positif dalam mempengaruhi tempoh bekerja pekerja asing di negara ini. Sebaliknya, aspek sosial dan kehidupan mempengaruhi tempoh bekerja secara negatif sungguhpun ia menunjukkan dapatan yang signifikan. Implikasi daripada kajian ini mencadangkan bahawa pengambilan dan penggajian pekerja asing perlu ditambah baik kerana mereka ingin bekerja lebih lama di negara ini.

Kata kunci: persepsi pekerja asing, pekerja berkemahiran rendah, tempoh bekerja, sektor perkhidmatan, Model Persamaan Berstruktur (SEM)

PENGENALAN

Migrasi buruh yang berlaku merentasi sempadan sesebuah negara atau penghijrahan dari negara asal ke negara lain dengan tujuan bekerja bagi suatu tempoh tertentu dirujuk sebagai pekerja migran atau pekerja asing (ILO 1999). Menurut Organisasi Buruh Antarabangsa (ILO 2018), dianggarkan sejumlah 164 juta migran yang telah bermigrasi di seluruh dunia terdiri daripada golongan pekerja. Berdasarkan jumlah tersebut, golongan lelaki mendominasi mereka yang berhijrah dengan bilangan 96 juta orang, sementara bilangan wanita adalah seramai 68 juta orang. Fakta menarik daripada statistik ILO (2018) ini ialah data bagi negara Asia seperti Indonesia, Filipina dan Sri Lanka menunjukkan golongan wanita lebih ramai berhijrah ke luar negara berbanding lelaki. Hal ini adalah kerana lebih ramai kaum wanita mendapat pekerjaan dalam sektor-sektor ekonomi seperti perhotelan, perkhidmatan domestik (pembantu rumah) dan pembuatan.

Seiring dengan situasi peringkat global, Malaysia sebagai sebuah negara yang pesat membangun tidak terkecuali daripada menjadi destinasi paling popular dalam kalangan migran yang ingin mencari pekerjaan, khususnya dalam kalangan penduduk negara serantau. Dianggarkan daripada 25 juta pekerja asing di benua Asia, sejumlah 2.2 juta (8.8%) adalah migran yang bekerja di Malaysia (IOM

2019). Jumlah ini mencatatkan Malaysia sebagai negara yang menerima pekerja asing dengan jumlah tertinggi pada tahun 2017 (IOM 2019). Bagi tempoh 2010 hingga 2017, jumlah pekerja asing di negara ini telah meningkat daripada 1.7 juta kepada 2.2 juta orang (IOM 2019). Keadaan ini menjadikan negara Malaysia sebagai destinasi yang strategik dalam kalangan pekerja asing serantau, terutama mereka yang berasal dari Indonesia, Thailand, Myanmar dan Filipina serta Nepal, Bangladesh dan India.

Perkembangan pesat sektor ekonomi di negara ini sememangnya menjadi faktor tarikan utama kepada peningkatan kemasukan pekerja asing ke dalam pasaran buruh negara. Dianggarkan sehingga tahun 2015, pekerja asing mengisi sejumlah 16% tenaga kerja daripada jumlah keseluruhan guna tenaga. Pada tahun 2019, terdapat kira-kira 15% tenaga kerja asing dengan anggaran sekitar 2.3 juta orang (Kementerian Dalam Negeri 2019). Tidak dinafikan bahawa tenaga kerja mereka amat diperlukan di negara ini dalam mengisi peluang pekerjaan, khususnya tenaga kerja berkemahiran rendah dalam semua sektor utama ekonomi meliputi sektor pertanian, pembinaan, pembuatan dan perkhidmatan. Ditambah dengan struktur pengeluaran sektor-sektor ekonomi yang masih berasaskan tenaga buruh (Ximena et al. 2015), maka khidmat mereka amat diperlukan, terutama bagi mengisi pekerjaan dalam sektor 3D (sukar, kotor dan berbahaya) (Rohani et al. 2019).

Pekerjaan yang memerlukan tenaga kerja berkemahiran rendah sememangnya kurang diminati oleh penduduk tempatan (Fry 1996). Justeru, pekerja asing sering mendapat permintaan yang tinggi daripada pihak majikan. Kajian Maizatul Azian (2018) menyatakan bahawa sikap pekerja asing yang tidak memilih kerja dan sanggup menerima upah yang lebih rendah adalah antara faktor yang menyebabkan majikan gemar menggaji mereka. Selanjutnya, kajian Ximena et al. (2015) turut menyokong pernyataan bahawa penggunaan tenaga kerja asing dalam pelbagai sektor ekonomi di negara ini adalah berpunca daripada industri dan subsektor ekonomi yang masih bergantung pada tenaga kerja berkemahiran rendah. Hal ini menunjukkan bahawa kebanyakan industri dan subsektor ekonomi negara masih menggunakan tenaga buruh secara intensif, misalnya dalam sektor perladangan kelapa sawit, sektor pembuatan dan sektor pembinaan. Justeru penglibatan pekerja asing dilihat tidak menyekat peluang pekerjaan bagi pekerja tempatan, malah dilihat sebagai pelengkap kepada pasaran buruh negara. Dikatakan pengambilan pekerja asing dapat mewujudkan peluang pekerjaan kepada penduduk tempatan dalam pelbagai sektor ekonomi. Organisasi Buruh Antarabangsa (ILO 2015) melaporkan bagi setiap 1,000 kemasukan tenaga kerja asing di negara ini, dianggarkan sejumlah 600 pekerjaan sepenuh masa dapat diwujudkan dalam kalangan penduduk tempatan.

Kajian mengenai pekerja asing sering mendapat perhatian dalam kalangan pengkaji terdahulu. Selari dengan sokongan daripada ILO (2011) sebagai sebuah badan dunia yang menyatakan bahawa setiap pekerja (tempatan dan asing) harus diberi hak yang adil dan saksama (dari segi layanan, keselamatan, upah dan seumpamanya), maka, kajian lepas tentang pekerja asing banyak tertumpu pada aspek yang berhubung dengan isu pekerjaan (merangkumi kebajikan, diskriminasi dan perlindungan). Antaranya ialah kajian Nur Aziemah dan Nasuddin (2014) yang mengkaji aspek pekerjaan dan kebajikan pekerja asing, kajian Harlida dan Nik Ahmad Kamal (2020) (aspek diskriminasi), kajian Maizatul Azian (2018) (eksploitasi) dan kajian Hairuddin, Sharifah Fauhah dan Nor Azlina (2016) (aspek perlindungan dan hak-hak pekerja). Manakala kajian Rohani et al. (2019), Mohamad Fauzi dan Muhd Ridhwan (2014) dan Mohd Safri dan Jemon (2014) melibatkan aspek perundangan dan keselamatan sosial pekerja asing.

Berbeza dengan kajian lepas, kajian ini mengkaji pekerja asing dari perspektif yang menyokong aspek pekerjaan dan penglibatan mereka di negara destinasi. Oleh sebab pekerjaan dan penglibatan pekerja asing di negara ini adalah berasaskan sistem kontrak (tempoh bekerja) yang boleh diperbaharui, maka faktor-faktor seperti persekitaran (tempat kerja), hubungan dengan majikan, undang-undang dan peraturan imigresen yang jelas serta aspek sosial dan kehidupan dijangka amat mempengaruhi tempoh mereka bekerja di negara ini. Pada masa yang sama, permintaan terhadap pekerja asing berkemahiran rendah yang tinggi daripada majikan dilihat sebagai faktor yang saling melengkapi penglibatan mereka di negara ini.

Justeru, kajian ini dapat memenuhi beberapa jurang dalam literatur berhubung dengan kajian tentang pekerja asing. Pertama, dari perspektif penglibatan pekerja asing itu sendiri terhadap tempoh mereka bekerja di negara destinasi. Situasi ini berupaya menjawab persoalan mengenai sejauh mana penglibatan mereka di negara ini. Kedua, kajian ini menganalisis faktor-faktor yang dijangka mempunyai hubungan dengan tempoh bekerja iaitu aspek pekerjaan (persekitaran tempat kerja), hubungan dengan majikan, undang-undang dan peraturan dan aspek sosial dan kehidupan. Semua faktor yang dikaji adalah berasaskan pandangan dan pengalaman mereka sendiri. Ketiga, menggunakan data soal selidik, kajian ini menyumbang dari perspektif individu sebagai pekerja. Oleh itu, dapatan kajian ini dijangka berupaya memberi maklumat terhadap persoalan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pekerja asing untuk bekerja lebih lama di negara ini.

Objektif kajian ini adalah untuk menganalisis pengaruh persepsi pekerja asing (aspek hubungan dengan majikan, undang-undang dan peraturan imigresen, persekitaran tempat kerja dan aspek sosial dan kehidupan) terhadap tempoh mereka bekerja di negara ini.

KAJIAN LEPAS

Teori Persepsi

Menurut teori persepsi sendiri (*self-perception theory*), seseorang individu akan mentafsir makna tingkah laku secara rasional bagi menentukan sikap, pilihan dan keutamaan mereka (Critcher dan Gilovich 2010). Persepsi seseorang tentang masa lalu dan masa depan mereka berkait dengan persepsi tentang diri mereka sekarang. Hal ini bermakna seseorang akan merasakan diri mereka kini adalah lebih baik daripada masa lampau. Justeru, teori ini menjelaskan bahawa individu mempunyai kecenderungan untuk mengekalkan penilaian sendiri yang positif dan menjauhkan diri mereka daripada penilaian sendiri yang negatif. Dalam menentukan sikap, pilihan dan keutamaan termasuk semua deria diperlukan untuk bertindak sebagai penerima bagi membentuk setiap persepsi (Gibson 1979). Selanjutnya, persekitaran membekalkan semua maklumat yang diperlukan untuk membentuk persepsi. Oleh yang demikian, persepsi dianggap mempunyai hubungan secara langsung dengan pengalaman deria, dan antara kedua-duanya tidak memerlukan proses kognitif.

Oleh itu, teori persepsi sendiri telah diterima pakai dalam membuat tafsiran mengenai sikap diri sendiri. Antara kajian awal yang telah membuat penilaian mengenai sifat personaliti sendiri ialah kajian Tice (1993). Selanjutnya, kajian turut membuktikan bahawa teori persepsi sendiri juga boleh dilihat dalam situasi kehidupan sebenar. Misalnya kajian Chaiken dan Baldwin (1981) mengenai teori persepsi sendiri dalam menangani sikap terhadap persekitaran mendedahkan bahawa individu yang mempunyai sikap masa lalu yang positif (kuat) terhadap alam sekitar didapati lebih menjaga alam sekitar berbanding dengan mereka yang mempunyai sikap yang negatif (lemah). Selain itu, kajian Brunelle (2001) terhadap remaja yang mengambil bahagian dalam khidmat sukarelawan (berulang dan berterusan) telah menunjukkan perubahan sikap yang lebih prihatin dan bertimbang rasa terhadap orang lain berbanding mereka yang tidak pernah menyertainya. Oleh yang demikian, dapat disimpulkan bahawa berasaskan teori persepsi sendiri, kajian ini menganalisis pandangan atau persepsi pekerja asing terhadap empat aspek yang merangkumi persekitaran di tempat kerja, hubungan dengan majikan, undang-undang dan peraturan, dan aspek sosial dan kehidupan. Kesemua aspek tersebut membentuk suatu persepsi yang berasaskan sikap mereka sendiri berdasarkan pandangan, pengalaman dan juga maklumat persekitaran.

Migrasi Buruh

Menurut Borjas (1994), terdapat pelbagai faktor yang mendorong individu pekerja untuk bermigrasi. Secara umum, faktor-faktor tersebut boleh dikategorikan kepada faktor penolak dan faktor penarik. Namun demikian, faktor penarik dikatakan lebih mempengaruhi seseorang individu pekerja untuk berhijrah, khususnya penghijrahan yang merentasi sempadan negara. Merujuk kajian literatur, antara faktor utama yang mempengaruhi seseorang individu pekerja untuk bermigrasi ialah tingkat upah yang lebih tinggi di negara destinasi yang menerima pekerja asing (Tuccio 2017). Dapatan ini menggambarkan bahawa individu pekerja berhijrah kerana ingin mencari pekerjaan yang lebih baik bagi menyara kehidupan keluarga mereka di negara asal. Tambahan lagi apabila wujud kadar pengangguran yang tinggi kesan daripada peluang pekerjaan yang amat sedikit di negara asal menjadikan kedua-duanya sebagai faktor penolak kepada penghijrahan tersebut (Ahad 2015).

Sungguhpun ada kajian yang menyatakan bahawa kedatangan pekerja asing sering dilihat sebagai sesuatu yang membimbangkan dalam kalangan pekerja tempatan (Huber et al. 2010), namun, bagi sesetengah negara, kedatangan pekerja asing tidak menyekat peluang pekerjaan penduduk tempatan, malah, kemasukan mereka sebagai tenaga kerja dapat meningkatkan lagi sektor pengeluaran (Jacob 2018). Oleh yang demikian, penghijrahan mereka sememangnya diperlukan apabila negara penerima (destinasi) mengalami masalah kekurangan tenaga kerja bagi mengisi pekerjaan di sektor-sektor ekonomi negara tersebut (ILO 2018). Walau bagaimanapun, kemasukan mereka perlu dikawal supaya tidak mendatangkan kesan negatif kepada negara penerima.

Berdasarkan literatur, kajian impak buruh asing terhadap aspek ekonomi negara penerima sudah tidak asing lagi dalam kalangan pengkaji lepas. Antaranya ialah kajian impak pekerja asing terhadap produktiviti sektor pembuatan telah dibuat oleh Jacob (2018) dan Nur Sabrina, Rahmah dan Abd Hair (2016). Kedua-dua kajian mendapati bahawa walaupun sumbangan terhadap produktiviti adalah positif dan signifikan, namun secara relatif sumbangan tersebut adalah kecil. Hal ini disebabkan oleh penglibatan tenaga kerja asing adalah dalam sektor pekerjaan berkemahiran rendah. Kajian lain menunjukkan bahawa secara umum pekerja asing menyumbang kepada pertumbuhan ekonomi sesebuah negara bagi tempoh jangka panjang (Tipayaali 2020) dan memberi kesan terhadap tingkat upah buruh tempatan (Atif dan Ishak 2019). Walau bagaimanapun, kesemua kajian di atas adalah berasaskan data sekunder yang menganalisis tenaga kerja asing dari perspektif industri atau dalam sektor ekonomi tertentu.

Hubungan dengan Majikan

Pekerja asing mempunyai hak untuk mencari pekerjaan di mana-mana negara dan hak tersebut diakui sebagai hak yang asasi (Hirwan, Harlida dan Nurli 2017). Walau bagaimanapun, di bawah Akta Pampasan Pekerja 1952, majikan harus bertanggungjawab dalam mematuhi syarat-syarat pengambilan dan penggajian pekerja asing (Kementerian Sumber Manusia 2017). Langkah ini bertujuan supaya pekerja asing yang bekerja di negara ini mendapat perlindungan yang sama seperti pekerja tempatan berhubung dengan aspek keselamatan dalam pekerjaan mereka. Misalnya, majikan harus bertanggungjawab dalam menyediakan perlindungan kesihatan dan insurans kepada setiap pekerja termasuk pekerja asing (Perkeso 2020) seperti perlindungan untuk mendapatkan kemudahan rawatan perubatan, pemeriksaan kesihatan dan kandungan, aspek kemalangan di tempat kerja, kematian dan manfaat kewangan. Selain itu, pekerja asing juga berhak mendapat cuti, gaji dan imbuhan yang setimpal sama seperti pekerja tempatan (Kementerian Sumber Manusia 2017).

Kajian menunjukkan bahawa wujud pandangan yang positif terhadap pekerja asing dalam kalangan majikan. Kajian Nurina Awanis, Mohd Na'eim dan Zawiyah (2019) menyatakan bahawa majikan lebih gemar mengambil pekerja asing disebabkan kesukaran untuk mendapatkan pekerja tempatan dan keengganan mereka untuk terlibat dalam pekerjaan yang sukar dan berbahaya. Tambahan lagi, sikap pekerja asing yang positif dan tidak banyak kereh dalam melaksanakan sesuatu pekerjaan serta boleh bekerja lebih masa menyebabkan majikan gemar menggaji pekerja asing berbanding dengan pekerja tempatan. Justeru, kebanyakan majikan dikatakan amat berpuas hati dengan khidmat tenaga kerja asing meskipun terdapat segelintir yang kurang memuaskan (Ab Razak, Abdul Hadi dan Jamilah 2012). Secara langsung, keadaan ini mewujudkan hubungan yang saling memerlukan antara majikan dengan pekerja asing iaitu majikan ingin terus mengambil pekerja asing dan mereka pula ingin mendapatkan pekerjaan.

Selain itu, kajian mendapati bahawa kebanyakan pekerja asing tidak begitu mementingkan soal gaji yang diterima dan sesetengah daripada mereka pula sanggup bekerja lebih masa meskipun kadar upah yang diterima lebih rendah daripada kadar yang sepatutnya (Nurina Awanis, Mohd Na'eim dan Zawiyah 2019). Kajian menunjukkan bahawa majikan yang sentiasa memberi dorongan dan motivasi kepada para pekerja lazimnya dapat membentuk suatu pandangan yang baik dalam kalangan pekerja, selain dapat membina hubungan baik dengan pekerja. Tindakan tersebut boleh mempengaruhi seseorang untuk terus bekerja

(Herzberg, Mausner dan Snyderman 2017). Dapat disimpulkan di sini bahawa hubungan baik dengan majikan adalah antara faktor yang menyumbang kepada kepuasan kerja dalam kalangan pekerja.

Undang-undang dan Peraturan

Undang-undang dan peraturan imigresen berhubung dengan penggajian pekerja asing secara khususnya merujuk kepada prosedur dan syarat-syarat pengambilan dan penggajian mereka di negara ini. Langkah ini bertujuan untuk mempertingkatkan aspek keselamatan dan perlindungan terhadap mereka. Oleh sebab jarak yang berdekatan adalah antara faktor utama yang mempengaruhi corak migrasi buruh antarabangsa, maka tumpuan destinasi adalah dalam kalangan negara serantau (Tuccio 2017). Pekerja asing yang berhijrah ke negara yang berdekatan dengan sempadan geografi dikatakan lebih arif mengenai hal-hal yang berkaitan dengan undang-undang dan peraturan imigresen. Kajian menunjukkan bahawa pekerja asing yang masuk ke negara ini adalah dari negara-negara ASEAN dan selatan Asia (Srivastava dan Pandey 2017). Justeru, tahap pengetahuan dan pendedahan terhadap maklumat yang diperoleh mengenai undang-undang dan peraturan imigresen negara destinasi dapat membentuk persepsi positif dalam kalangan mereka yang ingin berhijrah. Di samping itu, tahap keselamatan negara destinasi turut menjadi faktor yang mendorong penghijrahan mereka ke sesebuah negara (IOM 2017).

Aspek Sosial dan Kehidupan

Aspek sosial dan kehidupan adalah antara aspek penting yang perlu difahami oleh pekerja asing sebelum mereka berhijrah ke sesebuah negara. Lazimnya, maklumat mengenai peluang pekerjaan dan pendedahan mengenai aspek pekerjaan, kos sara hidup dan cara hidup di negara yang ingin didatangi diperoleh daripada sumber formal dan tidak formal. Hal ini berlaku khususnya dalam kalangan pekerja asing dari negara Indonesia yang memperoleh maklumat daripada sumber tidak formal seperti rakan, ahli keluarga dan jiran tetangga yang pernah dan sedang bekerja di Malaysia (Mohamad Fauzi dan Muhd Ridhwan 2014).

Justeru, pekerja asing dari Indonesia misalnya lebih mudah datang ke negara ini disebabkan faktor persamaan yang dimiliki oleh kedua-dua negara dari segi nilai, budaya, agama dan bahasa (Tuccio 2017). Selain itu, persepsi positif pekerja asing terhadap kepelbagaian budaya dan toleransi masyarakat di negara destinasi adalah antara faktor yang mendorong mereka untuk berhijrah ke sesebuah negara (IOM 2017). Oleh yang demikian, aspek kepelbagaian kaum dan budaya yang dimiliki oleh rakyat di negara ini turut mendorong kepada kemasukan bilangan pekerja

asing yang kian bertambah. Faktor ini dijangka dapat mempengaruhi pekerja asing untuk berhijrah dan tinggal lebih lama di sesebuah negara.

Persekitaran Tempat Kerja

Persekitaran kerja yang kondusif dapat mewujudkan suasana kerja yang positif. Oleh itu, persekitaran kerja yang harmoni secara positif dapat mempengaruhi emosi individu pekerja untuk lebih rajin bekerja (Weis dan Cropanzano 1996). Justeru, kerjasama yang erat dalam kalangan pekerja misalnya berupaya membantu sesebuah organisasi berfungsi dengan baik (Ida Rosnita, Poon dan Rasidah 2018). Kerjasama yang erat antara sesama pekerja dapat mewujudkan suasana persekitaran kerja yang harmoni dan mampu membuatkan pekerja untuk bekerja lebih lama dan terus setia dengan sesebuah organisasi (Shahid dan Azhar 2013). Sebaliknya, jika sesebuah organisasi mempunyai suasana persekitaran kerja yang tidak harmoni, organisasi boleh berdepan dengan masalah kehilangan pekerja (Mohammad Saipol, Ishak dan Siti Aisyah 2018). Hal ini boleh menyebabkan sesebuah organisasi atau firma menghadapi masalah kadar pusing-ganti pekerja yang tinggi dan akhirnya boleh menjejaskan prestasi.

DATA DAN METODOLOGI KAJIAN

Sumber Data

Kajian ini menggunakan data soal selidik yang dikumpul daripada seluruh negeri di Malaysia. Kaedah pemilihan sampel dibuat berasaskan teknik persampelan rawak berstrata (*stratified random sampling technique*) iaitu populasi pekerja asing di Malaysia dibahagikan kepada dua: pekerja asing di Semenanjung Malaysia, dan di Sabah dan Sarawak. Responden bagi kajian ini ialah pekerja asing yang bekerja dalam sektor perkhidmatan.

Selain sektor perkhidmatan, sektor pembinaan turut menunjukkan trend peningkatan dalam pengambilan dan penggajian pekerja asing (Noorasiah et al. 2021). Walau bagaimanapun, kajian ini memilih sektor perkhidmatan kerana sektor ini menunjukkan keperluan terhadap tenaga kerja yang semakin meningkat dengan trend peningkatan bagi kemasukan buruh asing yang bertambah dari tahun ke tahun berbanding sektor ekonomi lain (Lelchumanan, Rahmah dan Noorasiah 2019). Didapati sepanjang tempoh 2001–2012, pekerja asing mendominasi pekerjaan tenaga kerja berkemahiran rendah di sektor perkhidmatan, sementara bagi tempoh 2013–2017, sektor ini mencatatkan jumlah pekerja asing kedua tertinggi selepas sektor pertanian (Jabatan Statistik Malaysia 2017).

Berdasarkan laporan Banci Tenaga Buruh 2019 (Jabatan Perangkaan Malaysia 2019), secara keseluruhan jumlah pekerja asing di negara ini adalah seramai 2,108,547 orang, masing-masing dengan 1,639,405 orang di Semenanjung Malaysia dan 469,142 orang di Sabah dan Sarawak. Kajian ini menggunakan kaedah Krejcie dan Morgan (1970) dalam menentukan jumlah sampel yang dikutip berasaskan saiz populasi besar. Dengan menggunakan formula dalam persamaan (1), kedua-dua kajian mencatatkan jumlah sampel yang diperlukan iaitu sebanyak 385 orang di Semenanjung Malaysia dan 385 orang di Sabah dan Sarawak, menjadikan jumlah keseluruhan responden yang diperlukan adalah seramai 770 orang. Walau bagaimanapun, kajian ini berjaya mengumpul sejumlah 961 borang soal selidik. Namun, selepas proses saringan dibuat, sejumlah 844 responden yang mewakili 87.8% telah dipilih bagi tujuan analisis.

$$s = \frac{(X^2 NP(1 - P))}{d^2 (N - 1)} + (X^2 P(1 - P)) \quad (1)$$

S = saiz sampel

N = saiz populasi

X^2 = nilai khi kuasa dua pada darjah kebebasan satu ialah 3.841

P = perkadaran populasi untuk memperoleh saiz sampel maksimum ialah 0.5

d = darjah ketepatan maksimum ialah 0.05

Soal Selidik

Soal selidik yang dibangunkan bagi kajian ini terbahagi kepada empat bahagian. Bahagian pertama mengandungi maklumat latar belakang responden iaitu pekerja asing. Maklumat tersebut meliputi maklumat jantina, umur, negara asal, status perkahwinan, tahap pendidikan dan jenis dokumen yang digunakan semasa bekerja di Malaysia. Bahagian kedua mengandungi maklumat berkenaan dengan aspek pekerjaan responden.

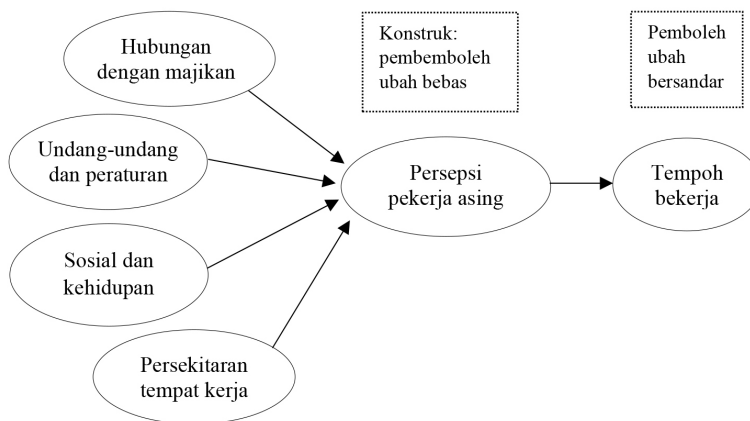
Soal selidik dalam bahagian ketiga tertumpu pada persoalan yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi penghijrahan pekerja-pekerja asing yang bekerja di negara ini. Soal selidik di bahagian ini juga mengambil kira perancangan para pekerja asing yang berkaitan dengan aspek pekerjaan dalam

tempoh terdekat. Bahagian keempat adalah mengenai pandangan pekerja asing terhadap empat aspek utama yang menjadi fokus analisis dalam kajian ini. Empat aspek yang dikaji ialah persekitaran di tempat kerja, hubungan dengan majikan, undang-undang dan peraturan berkaitan kemasukan dan permit kerja serta aspek sosial dan kehidupan mereka di negara ini. Data yang dikumpul adalah dalam bentuk skala Likert yang menunjukkan tahap persetujuan responden daripada 1 (sangat tidak bersetuju) hingga 7 (sangat bersetuju) terhadap item yang mewakili pemboleh ubah konstruk dalam kajian ini.

Model Kajian

Kajian ini mengaplikasi Model Persamaan Berstruktur seperti yang dipaparkan menerusi struktur model konsep dalam Rajah 1. Model konsep menjelaskan hubungan antara persepsi pekerja asing sebagai pemboleh ubah bebas dengan pemboleh ubah bersandar iaitu tempoh bekerja pekerja asing.

Secara lebih spesifik, kajian ini membentuk empat konstruk yang mewakili pemboleh ubah bebas berhubung dimensi persepsi pekerja asing. Empat konstruk tersebut ialah aspek hubungan dengan majikan, undang-undang dan peraturan, persekitaran tempat kerja dan aspek sosial dan kehidupan. Kesemua pemboleh ubah bebas dijangka mempengaruhi pemboleh ubah bersandar secara langsung. Hal ini bermakna keempat-empat konstruk yang dikaji dijangka mempengaruhi tempoh bekerja pekerja asing dalam sektor perkhidmatan di negara ini.



Rajah 1: Struktur model konsep.

Jadual 1 menunjukkan pemboleh ubah konstruk dan senarai item terpilih yang dianalisis dalam kajian ini secara lebih terperinci melalui kaedah soal selidik. Konstruk pertama iaitu aspek hubungan dengan majikan diwakili oleh empat item diikuti dengan konstruk kedua, undang-undang dan peraturan yang mengandungi lima item. Selanjutnya konstruk ketiga dan keempat masing-masing mengandungi enam dan empat item. Oleh yang demikian, kajian ini mempunyai sejumlah 19 item terpilih yang digunakan dalam analisis dan item terbanyak adalah bagi konstruk aspek sosial dan kehidupan.

Jadual 1: Konstruk dan item terpilih mengenai persepsi pekerja asing

Konstruk	Item
1. Hubungan dengan majikan	A1 Majikan bertanggungjawab terhadap aspek perlindungan keselamatan A2 Upah/gaji yang dibayar adalah bersesuaian A3 Majikan berpuas hati dengan kerja yang dilakukan A4 Ganjaran/bonus/penghargaan oleh majikan adalah bersesuaian
2. Undang-undang dan peraturan	B1 Proses mendapatkan permit kerja adalah mudah B2 Undang-undang imigresen mudah difahami B3 Program Amnesti yang dijalankan sangat membantu masalah yang dihadapi B4 Dasar (3+1+1 tahun) permit kerja yang dilaksanakan adalah berpatutan B5 Proses pengambilan dan penempatan pekerjaan adalah sesuai
3. Sosial dan kehidupan	C1 Keluarga memberi sokongan moral untuk bekerja di Malaysia C2 Kos sara hidup dapat ditanggung C3 Pekerja asing dapat menyesuaikan diri dengan kehidupan di Malaysia C4 Semua kemudahan yang disediakan adalah memuaskan C5 Perkhidmatan penghantaran wang ke negara asal adalah mudah C6 Perjalanan ke Malaysia dan ke negara asal adalah selamat dan terjamin
4. Persekitaran tempat kerja	D1 Persekitaran kerja adalah memuaskan D2 Waktu kerja adalah sesuai D3 Keselamatan di tempat kerja amat diutamakan D4 Wujud hubungan baik dengan rakan di tempat kerja

Hipotesis

Kajian ini membina hipotesis untuk menganalisis hubungan antara pemboleh ubah bebas dengan pemboleh ubah bersandar. Berasaskan struktur model konsep dalam Rajah 1, kajian ini membina empat hipotesis yang mewakili setiap pemboleh ubah konstruk berhubung dengan persepsi atau pandangan pekerja asing berkemahiran rendah terhadap tempoh mereka bekerja di negara ini. Kesemua pemboleh ubah

bebas dijangka mempengaruhi tempoh bekerja sebagai pemboleh ubah bersandar. Berikut ialah hipotesis yang di uji:

H₁ Persepsi/pandangan pekerja asing terhadap aspek hubungan dengan majikan secara positif mempengaruhi tempoh bekerja.

H₂ Persepsi/pandangan pekerja asing terhadap undang-undang dan peraturan imigresen secara positif mempengaruhi tempoh bekerja.

H₃ Persepsi/pandangan pekerja asing terhadap aspek sosial dan kehidupan secara positif mempengaruhi tempoh bekerja.

H₄ Persepsi/pandangan pekerja asing terhadap aspek persekitaran tempat kerja secara positif mempengaruhi tempoh bekerja.

Model Persamaan Berstruktur yang berasaskan pendekatan analisis varian dipilih kerana kajian ini menganalisis skor nilai purata bagi pemboleh ubah konstruk (*latent*) secara lebih mendalam. Justeru, pendekatan analisis varian tidak berparameter adalah paling sesuai. Model Persamaan Berstruktur yang menggunakan perisian SmartPLS amat sesuai digunakan apabila melibatkan analisis perspektif ramalan bagi menguji rangka kerja teori yang mungkin tidak mempunyai bukti yang komprehensif selain saiz sampel data yang kecil (Hair et al. 2019) kerana saiz sampel yang kecil boleh mengundang isu taburan data yang tidak normal. Hair et al. (2019) menyatakan bahawa jika kajian melibatkan hal-hal yang dinyatakan di atas, model SEM-SmartPLS adalah yang terbaik untuk diaplikasikan.

DAPATAN KAJIAN

Profil Responden

Bahagian ini membincangkan analisis data berhubung profil responden atau maklumat demografi responden menggunakan program perisian *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS). Perbincangan mengenai latar belakang pekerja asing sebagai responden merangkumi maklumat negara asal, subsektor pekerjaan, jantina, umur, tahap pendidikan, status perkahwinan dan jenis dokumen untuk bekerja. Jadual 2 menunjukkan profil pekerja asing yang dapat memberi gambaran tentang latar belakang mereka yang bekerja di negara ini.

Jadual 2 menunjukkan negara Indonesia mencatatkan jumlah pekerja asing paling tinggi iaitu sebanyak 23.5% (198 orang) diikuti oleh pekerja Bangladesh yang merekodkan jumlah kedua tertinggi iaitu 21.1% (178 orang). Negara Thailand dan Nepal pula mencatatkan jumlah pekerja asing masing-masing sebanyak 10.9%

(92 orang) dan 10.5% (89 orang). Selain empat buah negara yang dinyatakan di atas, terdapat lima buah negara yang mencatatkan jumlah pekerja asing kurang daripada 10% iaitu Myanmar, India, Pakistan, Filipina dan Vietnam, sementara negara-negara lain ialah China, Laos, Kemboja dan Sri Lanka.

Jadual 2: Profil pekerja asing (N = 844)

Pemboleh ubah		Bilangan	%
Negara asal	Indonesia	198	23.5
	Bangladesh	178	21.1
	Nepal	89	10.5
	Thailand	92	10.9
	Myanmar	67	7.9
	India	79	9.4
	Pakistan	62	7.3
	Filipina	31	3.7
	Vietnam	28	3.3
	Lain-lain	20	2.4
Subsektor pekerjaan	Perhotelan dan resort	196	23.2
	Restoran	192	22.7
	Pembersihan dan pencucian	126	14.9
	Pembantu jualan	97	11.5
	Penyelenggaraan	79	9.4
	Pengurusan kargo	36	4.3
	Spa dan refleksologi	50	5.9
	Lain-lain	68	8.1
Jantina	Lelaki	592	70.1
	Perempuan	252	29.9
Umur	25	114	13.5
	26–35	504	59.7
	36–45	170	20.1
	46–55	50	6.0
	> 55	6	0.7
Status perkahwinan	Bujang	548	64.9
	Berkahwin	296	35.1
Tahap pendidikan	Tiada pendidikan formal	143	16.9
	Sekolah rendah	197	23.3
	Sekolah menengah	400	47.4
	Sijil	54	6.4
	Diploma	42	5.0
	Ijazah	8	0.9
Jenis dokumen bekerja	Permit kerja	734	87.0
	Kad pengenalan (penduduk tetap)	83	9.8
	Lain-lain	27	3.2

Merujuk pada subsektor pekerjaan, subsektor perkhidmatan perhotelan dan resort merekodkan bilangan pekerja asing tertinggi iaitu sebanyak 23.2% (196 orang) diikuti dengan subsektor perkhidmatan restoran sebanyak 22.7% (192 orang). Permintaan yang berkembang dalam perkhidmatan makanan dan minuman telah mewujudkan pertumbuhan banyak restoran dan tempat makan baharu terutamanya yang menyediakan makanan citarasa Thailand. Justeru, keperluan terhadap pekerja (tukang masak dan penyedia makanan) dari negara tersebut amat diperlukan untuk mengekalkan keaslian dan rasa makanan yang dihidangkan.

Selain itu, subsektor perkhidmatan pembersihan dan pencucian mencatatkan bilangan pekerja asing sebanyak 14.9% (126 orang). Jumlah yang agak besar ini adalah kerana pekerja asing yang diambil bekerja bukan sahaja melakukan tugas-tugas seperti mengemas bilik dan kerja-kerja pembersihan, malah mereka turut terlibat dalam melaksanakan tugas-tugas lain. Penglibatan mereka dalam pelbagai aspek pekerjaan, antaranya sebagai pekerja di barisan hadapan seperti di pintu masuk, di kaunter perkhidmatan dan penyelenggara bagasi, malah restoran di hotel juga turut menggunakan khidmat tenaga kerja asing. Oleh itu, keperluan pekerja asing dalam sektor perkhidmatan, khususnya subsektor perhotelan dan resort pada masa ini semakin meluas dan berkembang.

Subsektor perkhidmatan jualan dan perkhidmatan penyelenggaraan (paip, penghawa dingin dan seumpamanya), masing-masing mencatat bilangan sebanyak 97 orang (11.5%) dan 79 orang (9.4%). Sementara subsektor spa dan refleksologi mencatatkan bilangan sebanyak 50 orang (5.9%). Subsektor pengurusan kargo dan subsektor perkhidmatan lain masing-masing merekodkan peratusan kurang daripada 5.0%. Subsektor perkhidmatan lain melibatkan mereka yang bekerja antaranya dalam subsektor perkhidmatan elektrik dan pengurusan bahan sisa dan buangan. Statistik di atas menunjukkan bahawa pekerja asing yang datang bekerja di negara ini tidak memilih jenis kerja yang perlu dibuat meskipun harus bekerja dalam sektor 3D.

Dari segi komposisi jantina, golongan lelaki mencatat sebahagian besar responden bagi kajian ini dengan jumlah 592 orang (70.2%) daripada jumlah keseluruhan responden, manakala responden wanita hanya berjumlah 252 orang (29.9%). Dapatan ini menunjukkan bahawa golongan lelaki lebih ramai yang datang berhijrah untuk bekerja di negara ini berbanding dengan wanita. Bagi kategori umur pula, sebahagian besar responden berada dalam lingkungan umur antara 26–35 tahun (59.7%) diikuti dengan kumpulan umur 36–45 tahun (20.1%).

Merujuk kepada status perkahwinan, kebanyakan responden masih belum berkahwin (64.9%), manakala 35.1% daripada mereka telah berkahwin. Seterusnya, sejumlah 400 orang (47.4%) responden terdiri daripada mereka yang berkelulusan sekolah menengah dan 197 orang (23.3%) mempunyai tahap pendidikan sekolah rendah. Mereka yang tidak bersekolah pula menunjukkan peratusan yang agak tinggi iaitu sebanyak 16.9% dengan bilangan seramai 143 orang. Sementara itu, fakta menarik dalam kajian ini ialah terdapat responden yang mempunyai tahap pendidikan tinggi (merangkumi sijil, diploma dan ijazah) dengan peratusan keseluruhannya berjumlah 12.3%. Tahap pendidikan pekerja asing yang bekerja di negara ini, khususnya mereka yang berkelulusan tinggi menunjukkan bahawa pekerja asing yang datang ke negara ini hanya ingin mendapat pekerjaan sungguhpun terpaksa bekerja sebagai pekerja berkemahiran rendah.

Akhir sekali, status dokumen bekerja menunjukkan sejumlah 734 orang pekerja asing (87%) mempunyai permit kerja yang sah, sementara 83 orang (9.8%) terdiri daripada mereka yang memiliki kad pengenalan sebagai penduduk tetap. Selebihnya, iaitu seramai 27 orang (3.2%) memiliki lain-lain jenis dokumen bekerja seperti pemegang kad UNCHR (The United Nations High Commissioner for Refugees) termasuk segelintir yang menggunakan visa perkahwinan.

Analisis Model Pengukuran

Ujian kesahan dan kebolehpercayaan

Analisis kesahan menumpu (*convergence validity*) dibuat dengan merujuk kepada nilai faktor muatan (*loading factor*) dan nilai purata varians yang diekstrak (AVE: *average variance extracted*) untuk setiap item dan konstruk yang digunakan dalam kajian ini (lihat Jadual 3). Selanjutnya ujian kesahan (*validity test*) dibuat berdasarkan ujian kebolehpercayaan (*reliability test*) yang dianggar menerusi nilai kebolehpercayaan komposit (CR: *composite reliability*) seperti yang dipaparkan dalam Jadual 4. Turut disertakan dalam jadual tersebut ialah nilai bagi pekali alfa Cronbach.

Hair et al. (2017) mencadangkan nilai skor bagi item atau indikator harus melebihi 0.7, sementara nilai skor yang kurang daripada 0.7 perlu digugurkan. Oleh itu, kajian ini hanya memilih item yang mempunyai nilai faktor muatan melebihi 0.7 (lihat Jadual 3). Sebaliknya, nilai item yang kurang daripada 0.7 telah digugurkan daripada analisis kerana tidak memenuhi kriteria yang telah dicadangkan. Oleh yang demikian, daripada jumlah keseluruhan sebanyak 19 item, hanya 11 item sahaja yang digunakan dalam analisis dengan sebahagian besar item adalah daripada konstruk aspek sosial dan kehidupan.

Jadual 3: Keputusan ujian kesahan menumpu

Konstruk dan item	Faktor muatan				AVE
	1	2	3	4	
1. Hubungan dengan majikan					0.808
A1. Majikan seorang yang bertanggungjawab	0.830				
A4. Ganjaran/bonus/penghargaan oleh majikan adalah bersesuaian	0.963				
2. Undang-undang dan peraturan					0.794
B3. Program Amnesti yang dijalankan sangat membantu masalah yang dihadapi		0.794			
B4. Dasar (3+1+1 tahun) permit kerja yang dilaksanakan adalah sesuai		0.979			
3. Sosial dan kehidupan					0.668
C1. Keluarga memberi sokongan moral untuk bekerja di Malaysia			0.734		
C2. Kos sara hidup dapat ditanggung			0.845		
C3. Pekerja asing dapat menyesuaikan diri dengan kehidupan di Malaysia			0.850		
C6. Perjalanan ke Malaysia dan ke negara asal adalah selamat dan terjamin			0.834		
4. Persekitaran tempat kerja					0.666
D1. Persekitaran kerja adalah memuaskan				0.730	
D2. Waktu kerja adalah sesuai				0.942	
D3. Keselamatan di tempat kerja adalah diutamakan				0.759	

Bagi nilai AVE pula, Hair et al. (2017) mencadangkan agar nilai minimum haruslah melebihi 0.5. Nilai AVE bertujuan mengukur varians yang telah diperoleh menerusi indikator relatif selain digunakan bagi pengukuran ralat. Keputusan analisis menunjukkan taburan nilai AVE bagi setiap konstruk adalah dalam lingkungan 0.666 hingga 0.808. Oleh itu, hasil ujian menunjukkan bahawa kesemua konstruk yang dipilih dalam kajian ini berupaya memberi pengukuran yang baik berdasarkan nilai-nilai yang diperoleh (Hair et al. 2017).

Berdasarkan maklumat dalam Jadual 4, ujian kebolehpercayaan merujuk kepada nilai kebolehpercayaan komposit (CR). Nilai penentu dalam mengukur ujian tahap kebolehpercayaan pemboleh ubah konstruk perlu lebih besar daripada 0.7

(Hair et al. 2017). Menurut Henseler, Ringle dan Sinkovics (2009) serta Sekaran dan Bougie (2016) pula, jika nilai kebolehpercayaan komposit di bawah 0.6, pemboleh ubah konstruk itu dikategorikan sebagai lemah. Nilai 0.7 dikategorikan sebagai memuaskan dan 0.8 ke atas dikategorikan sebagai baik. Keputusan ujian menunjukkan nilai CR bagi kesemua konstruk adalah melebihi 0.8 iaitu antara 0.855–0.893. Keputusan ini membuktikan bahawa kesemua konstruk yang digunakan dalam kajian ini telah mencapai tahap kebolehpercayaan komposit yang ditetapkan. Oleh itu, dapat disimpulkan bahawa dapatan ujian bagi setiap konstruk yang dianalisis dalam kajian ini mencapai tahap kestabilan dan ketekalan dalaman (Sekaran dan Bougie 2016).

Selanjutnya, kajian ini menggunakan nilai skor pekali alfa bagi mengukur tahap konsistensi setiap konstruk dalam kajian ini. Berdasarkan nilai tersebut, kesemua konstruk menunjukkan nilai pekali alfa yang melebihi 0.7 iaitu antara 0.784–0.835 dan dikategorikan sebagai baik (Nunnally dan Bernstein 1994). Hal ini bermakna keputusan ujian CR yang diperoleh menerusi prosedur algoritma PLS (*partial least squares*) adalah konsisten dengan nilai pekali alfa. Oleh itu, kesemua nilai skor kebolehpercayaan komposit yang diperoleh dalam kajian ini adalah stabil dan tekal.

Jadual 4: Keputusan ujian kesahan diskriminan dan kebolehpercayaan

Konstruk	Kesahan diskriminan (HTMT)				Kebolehpercayaan	
	1	2	3	4	α	CR
1. Hubungan dengan majikan	1	1			0.787	0.893
2. Undang-undang dan peraturan	0.034 (0.028, 0.093)		1		0.789	0.884
3. Sosial dan kehidupan	0.117 (0.094, 0.218)	0.233 (0.255, 0.387)			0.835	0.889
4. Persekitaran tempat kerja	0.140 (0.147, 0.308)	0.339 (0.362, 0.500)	0.500 (0.596, 0.703)	1	0.784	0.855

Nota: Nilai di dalam kurungan masing-masing menunjukkan nilai bagi selang keyakinan pada 5% dan 95% bagi ujian kesahan diskriminan (HTMT).

Seterusnya, ujian kesahan diskriminan (Heterotrait-Monotrait: HTMT) pula bertujuan untuk memastikan item-item dalam sesuatu pemboleh ubah konstruk berbeza dengan item-item dalam pemboleh ubah konstruk yang lain (Hair et al. 2017). Merujuk pada nilai kesahan diskriminan, aras nilai HTMT yang dicadangkan adalah kurang daripada 0.85 (Kline 2016) atau kurang daripada 0.90 (Teo, Srivastava dan Jiang 2008), namun nilai yang kurang daripada 0.85 adalah

yang terbaik. Dapatan menunjukkan nilai HTMT bagi semua konstruk adalah kurang daripada 0.85 iaitu antara 0.034–0.500. Nilai HTMT yang kurang daripada 0.85 adalah yang terbaik kerana mempunyai kadar sensitiviti yang tinggi terhadap kesahan diskriminan dan menunjukkan bahawa item-item dalam setiap konstruk adalah berbeza (Hair et al. 2017; Henseler et al. 2014). Dapatan ini menjelaskan bahawa semua pemboleh ubah konstruk yang digunakan dalam kajian ini telah mencapai tahap piawaian kesahan diskriminan yang telah ditetapkan.

Jadual 5 menunjukkan ujian multikolineariti yang diperoleh menerusi nilai VIF (*variance inflation factor*). Nilai VIF bagi kesemua konstruk berada dalam lingkungan antara 1.023 hingga 1.447 iaitu kurang daripada 5. Keputusan ujian ini mengesahkan bahawa kesemua konstruk yang digunakan dalam kajian ini bebas daripada masalah kolineariti yang serius antara satu dengan lain seperti yang disarankan oleh Hair et al. (2017). Selanjutnya nilai min bagi setiap pemboleh ubah konstruk berada dalam skala antara 4.8–5.6 dengan dua konstruk berada dalam skala tinggi iaitu melebihi 5.0.

Jadual 5: Min, sisihan piawai dan multikolineariti

Konstruk	Min	Sisihan piawai	VIF
1. Hubungan dengan majikan	4.886	0.022	1.023
2. Undang-undang dan peraturan	4.884	0.020	1.137
3. Sosial dan kehidupan	5.351	0.011	1.346
4. Persekitaran tempat kerja	5.585	0.017	1.447

PERBINCANGAN KAJIAN

Jadual 6 menunjukan dapatan bagi keputusan hipotesis mengenai hubungan antara persepsi buruh asing berkemahiran rendah terhadap tempoh mereka bekerja di negara ini dalam subsektor perkhidmatan terpilih. Semua hipotesis (–) merujuk kepada pemboleh ubah konstruk yang mewakili persepsi atau pandangan pekerja asing itu sendiri dalam mempengaruhi tempoh mereka bekerja di negara ini. Dapatan kajian menunjukkan kesemua pemboleh ubah konstruk (aspek persepsi) secara umumnya signifikan dalam mempengaruhi tempoh bekerja pekerja asing.

Persepsi dalam aspek hubungan dengan majikan, undang-undang dan peraturan, dan aspek persekitaran tempat kerja menunjukkan hubungan positif dengan tempoh bekerja. Ketiga-tiga aspek tersebut didapati signifikan pada tahap 5% bagi aspek hubungan dengan majikan, 10% bagi aspek undang-undang dan peraturan dan 1%

bagi aspek persekitaran tempat kerja dengan nilai pekali masing-masing ialah 0.107, 0.097 dan 0.221. Hubungan yang positif dan signifikan menjelaskan bahawa tempoh bekerja pekerja asing amat dipengaruhi oleh persepsi atau pandangan mereka dalam ketiga-tiga aspek tersebut.

Jadual 6: Keputusan hipotesis

Hipotesis	Konstruk	Pekali	T-stat	Nilai-p	Keputusan
H ₁	Aspek hubungan dengan majikan secara positif mempengaruhi tempoh bekerja.	0.107	3.378	0.001**	signifikan
H ₂	Aspek undang-undang dan peraturan imigresen secara positif mempengaruhi tempoh bekerja.	0.097	2.648	0.008*	signifikan
H ₃	Aspek sosial dan kehidupan secara positif mempengaruhi tempoh bekerja.	-0.275	7.979	0.000***	signifikan
H ₄	Aspek persekitaran tempat kerja secara positif mempengaruhi tempoh bekerja.	0.221	5.396	0.000***	signifikan
R ² = 0.45					

Nota:***, ** dan, * masing-masing merujuk kepada nilai *p* signifikan pada aras keertian 1%, 5% dan 10%.

Aspek hubungan dengan majikan melibatkan hubungan antara pekerja dengan majikan dan begitu juga sebaliknya, hubungan antara majikan dengan pekerja. Kedua-dua hubungan ini merupakan suatu bentuk hubungan “pelengkap” yang menggambarkan ciri saling memerlukan antara satu sama lain, khususnya dalam hal tenaga kerja asing. Dapatan kajian Ab Razak, Abdul Hadi dan Jamilah (2012) menyatakan bahawa meskipun terdapat aspek kerja yang kurang memuaskan dalam kalangan pekerja asing, namun kebanyakan majikan yang menggaji pekerja asing secara umumnya dikatakan amat berpuas hati dengan aspek kerja mereka. Tambahan lagi, sikap pekerja asing yang positif dan tidak banyak kereh dalam melakukan kerja serta boleh bekerja lebih masa menyebabkan majikan gemar mengambil mereka bekerja (Nurina Awanis, Mohd Na’eim dan Zawiyah 2019). Dapatan kajiannya turut menyokong pernyataan bahawa kesukaran majikan dalam mendapatkan tenaga kerja tempatan terutama apabila melibatkan aspek pekerjaan

yang sukar, berbahaya dan kotor (sektor 3D) menyebabkan majikan beralih menggunakan tenaga kerja asing. Oleh itu, dapat disimpulkan di sini bahawa wujud hubungan yang saling memerlukan antara majikan dengan pekerja asing iaitu majikan ingin terus mengekalkan pekerja dan pekerja pula ingin terus bekerja.

Oleh sebab aspek hubungan dengan majikan melibatkan komunikasi dua hala antara kedua-dua pihak (majikan dan pekerja), hubungan tersebut dapat mendorong sesebuah organisasi mencapai matlamat dengan lebih baik (Ida Rosnita, Poon dan Rasidah 2018). Justeru, dari perspektif organisasi, majikan yang sentiasa memberi dorongan, bimbingan dan motivasi kepada para pekerja dikatakan dapat mengekalkan seseorang untuk terus bekerja dengan lebih produktif (Herzberg, Mausner dan Snyderman 2017). Manakala dari perspektif pekerja pula, kajian Shahid dan Azhar (2013) turut menyokong bahawa suasana persekitaran kerja yang baik mampu memberi impak positif terhadap tahap kesetiaan pekerja untuk bekerja lebih lama dengan sesebuah organisasi.

Seterusnya, faktor upah dan gaji adalah antara faktor utama yang menarik minat pekerja asing untuk berhijrah ke negara ini (Ahad 2015). Meskipun kajian menunjukkan bahawa sesetengah pekerja asing yang bekerja di negara ini tidak begitu mementingkan soal upah dan gaji, namun jumlah upah dan gaji yang mereka terima di negara ini secara relatifnya masih lebih tinggi daripada kadar upah dan gaji di negara asal mereka. Lebih terdesak lagi apabila terdapat dalam kalangan pekerja asing yang sanggup bekerja lebih masa walaupun mendapat kadar upah yang lebih rendah (Nurina Awanis, Mohd Na'eim dan Zawiyah 2019). Justeru, berdasarkan perbincangan di atas, dapat disimpulkan bahawa sememangnya wujud hubungan yang harmoni antara pekerja asing dengan majikan. Hubungan yang harmoni tersebut menggambarkan bahawa pekerja asing yang berada di negara ini ingin bekerja lebih lama lagi.

Persepsi terhadap aspek persekitaran tempat kerja didapati turut mempengaruhi pekerja asing untuk tinggal lebih lama di negara ini. Oleh yang demikian, persekitaran yang harmoni dapat mempengaruhi pekerja untuk terus bekerja. Kajian Ida Rosnita, Poon dan Rasidah (2018) menjelaskan bahawa hubungan yang baik antara pekerja adalah penting dalam mewujudkan suasana persekitaran kerja yang harmoni di samping dapat membantu sesebuah organisasi berfungsi dengan baik. Oleh itu, persekitaran kerja yang kondusif secara positif dapat mempengaruhi individu pekerja untuk lebih produktif (Weis dan Cropanzano 1996). Selanjutnya, aspek persekitaran kerja yang selamat sememangnya turut mempengaruhi individu

pekerja untuk bekerja dengan lebih lama. Di bawah Akta Kerja 1955, aspek perlindungan dan keselamatan terhadap pekerja asing yang meliputi keselamatan di tempat kerja telahpun ditambah baik (Perkeso 2020).

Selanjutnya aspek undang-undang dan peraturan imigresen berhubung dengan pekerja asing di negara ini secara khususnya merujuk kepada prosedur dan syarat-syarat pengambilan dan penggajian mereka dalam pekerjaan. Persepsi yang positif terhadap undang-undang dan peraturan imigresen di samping tahap keselamatan di negara destinasi adalah antara faktor yang mendorong pekerja asing untuk berhijrah (IOM 2017). Tambahan lagi, faktor jarak yang berdekatan dari segi sempadan geografi menjadikan pekerja asing dari negara-negara serantau lebih arif mengenai hal-hal yang berkaitan dengan undang-undang dan peraturan imigresen serta memudahkan mereka untuk pulang dan masuk semula ke Malaysia. Oleh yang demikian, tidak hairanlah mengapa pekerja asing dari Indonesia mendominasi tenaga kerja berkemahiran rendah di negara ini dengan jumlah melebihi 60% daripada jumlah keseluruhan guna tenaga asing negara (Jabatan Perangkaan Malaysia 2019).

Sebaliknya, aspek sosial dan kehidupan walaupun signifikan, menunjukkan keputusan negatif dengan nilai pekali -0.275 yang mempengaruhi tempoh bekerja. Dapatan ini memberi gambaran bahawa pekerja asing mempunyai hubungan sosial dan kehidupan yang baik di negara ini. Walaupun mereka terpaksa berjauhan dengan keluarga dan saudara mara di negara asal, namun, ini tidak menghalang mereka untuk bekerja lebih lama di negara ini. Pekerja asing yang bekerja di benua Asia termasuk Malaysia adalah berasaskan sistem kontrak (World Bank 2020) iaitu mereka boleh memperbaharui kontrak tersebut bagi tempoh setiap tiga tahun. Selain itu, kos sara hidup yang meningkat tinggi di negara ini turut memberi kesan kepada pekerja asing, khususnya pekerja berkemahiran rendah. Dilaporkan pekerja asing lebih tertumpu di tempat-tempat yang mempunyai banyak kemudahan seperti pengangkutan awam, perumahan, pusat pentadbiran dan seumpamanya seperti di Selangor, Johor dan Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur (Jabatan Perangkaan Malaysia 2019).

Selanjutnya, nilai sebanyak 0.45 yang diperoleh adalah memuaskan bagi kajian yang berasaskan data primer. Dapatan ini menjelaskan bahawa 45% indikator yang dikaji dalam kajian ini adalah faktor yang dapat mempengaruhi tempoh bekerja pekerja asing di negara ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan objektif kajian yang menganalisis pengaruh persepsi buruh asing terhadap tempoh bekerja mereka di negara ini, beberapa rumusan boleh dibuat berhubung dengan dapatan kajian ini. Secara umum, kajian ini merumuskan bahawa persepsi buruh asing yang positif mempengaruhi tempoh mereka bekerja di negara ini. Secara lebih spesifik, dapatan kajian menunjukkan tiga aspek persepsi buruh asing yang dikaji mempunyai hubungan yang signifikan dan positif dalam mempengaruhi tempoh bekerja. Aspek-aspek ini adalah merangkumi persepsi terhadap hubungan dengan majikan, undang-undang dan peraturan imigresen serta persekitaran tempat kerja.

Di samping itu, kajian ini turut merumuskan bahawa walaupun persepsi terhadap aspek sosial dan kehidupan adalah negatif, namun faktor-faktor ini amat signifikan dalam mempengaruhi tempoh bekerja. Faktor kepelbagaian kaum yang ada di negara ini secara keseluruhannya dapat membantu proses asimilasi dalam kalangan pekerja asing supaya mereka dapat menyesuaikan diri dengan kehidupan mereka di negara ini dengan kadar yang lebih cepat.

Dapatan kajian ini juga memberi beberapa implikasi berhubung dengan dasar pengambilan dan penggajian pekerja asing di negara ini yang amat menarik perhatian untuk dibincangkan. Pertama, aspek dokumentasi berhubung dengan pengambilan dan penggajian buruh asing sebagai keperluan bagi tenaga kerja, khususnya tenaga kerja berkemahiran rendah perlu ditambah baik supaya lebih telus dan bersistematik. Hal ini bertujuan supaya proses kemasukan dan kepulangan mereka boleh dipantau dengan berkesan. Kedua, oleh sebab penggajian pekerja asing di negara ini tidak lagi tertumpu pada sektor tertentu seperti sektor pembinaan dan perladangan, maka kemasukan mereka perlu dikawal berasaskan keperluan kerana dapatan kajian ini menunjukkan penglibatan mereka yang meluas dalam pelbagai subsektor perkhidmatan.

Ketiga, sungguhpun jika dilihat dari sudut positif pekerja asing mampu memenuhi peluang-peluang pekerjaan, khususnya bagi pekerjaan sektor 3D, namun kemasukan dan pengambilan mereka bekerja secara berlebihan turut memberi kesan negatif. Peningkatan pekerja asing dalam sektor tersebut boleh memberi persaingan kepada pekerja tempatan (bagi kategori kemahiran yang sama). Tambahan lagi, sikap buruh asing yang tekun bekerja dan tidak memilih pekerjaan antara faktor mengapa majikan gemar mengambil buruh asing untuk bekerja.

Antara tindakan yang boleh dilakukan oleh pihak kerajaan bagi menangani peningkatan kemasukan pekerja asing adalah dengan memperketat undang-undang dan peraturan berkaitan imigresen yang berhubung dengan pengambilan dan penggajian mereka. Selanjutnya, hukuman yang lebih berat perlu dikenakan ke atas pendatang asing tanpa izin (PATI) dan majikan yang menggaji pekerja asing yang tidak mempunyai dokumen atau permit kerja yang sah. Langkah ini dijangka dapat mengawal jumlah kemasukan dan pengambilan pekerja asing di negara ini.

Oleh sebab keperluan terhadap pekerja asing meliputi pelbagai sektor ekonomi negara, kajian ini mencadangkan supaya kajian serupa pada masa hadapan boleh dibuat dalam sektor lain seperti sektor pembinaan, pertanian dan pembuatan. Selanjutnya, kajian akan bertambah menarik jika ciri-ciri dan latar belakang pekerja asing yang mempengaruhi tempoh mereka bekerja di negara ini turut dikaji.

PENGHARGAAN

Kajian ini dibiaya oleh Projek Dana Cabaran Perdana Universiti Kebangsaan Malaysia (DCP 2017-019/3).

RUJUKAN

- Ab Razak Othman, Abdul Hadi Sulaiman and Jamilah Othman. 2012. Tahap kompetensi pembantu rumah asing Indonesia: Perspektif majikan Malaysia. *Malaysia Labour Review* 5(1): 75–93.
- Ahad, M. 2015. The determinants of international migration in Pakistan: New evidence from combined cointegration, causality and innovative accounting approach. *The Economic Research Guardian* 5(2): 159–175.
- Atif Awad and Ishak Yussof. 2019. The impact of foreign labour on average real wages of residents: Evidence from Malaysia's construction sector. *International Journal of Productivity and Quality Management* 28(2): 183–209. <https://doi.org/10.1504/IJPQM.2019.10024471>
- Borjas, G.J. 1994. The economics of immigration. *Journal of Economic Literature* 32(4): 1667–1771. <https://doi.org/10.3386/w4955>
- Brunelle, J.P. 2001. The impact of community service on adolescent volunteers' empathy, social responsibility, and concern for others. *The Sciences and Engineering* 62: 2514.

- Chaiken, S. and M.W. Baldwin. 1981. Affective-cognitive consistency and the effect of salient behavioral information on the self-perception of attitudes. *Journal of Personality and Social Psychology* 41(1): 1–12. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.41.1.1>
- Critcher, C.R. and T. Gilovich. 2010. Inferring attitudes from mind-wandering. *Personality and Social Psychology Bulletin* 36(9): 1255–1266. <https://doi.org/10.1177/0146167210375434>
- Fry, R. 1996. Has the quality of immigrants declined? Evidence from the labor market attachment of immigrants and natives. *Contemporary Economic Policy* 14(3): 53–68. <https://doi.org/10.1177/0146167210375434>
- Gibson, J.J. 1979. *The ecological approach to visual perception*. Hillsdale, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Hair., J.F., G.M. Tomas, C.R. Hult and M. Sarstedt. 2017. *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. 2nd ed. United States: Sage Publication.
- Hair, J.F., J.J. Risher, M. Sarstedt and C.M. Ringle. 2019. When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review* 31(1): 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hairuddin Megat Latif, Sharifah Fauhah Syed Abas and Nor Azlina Mohd Noor. 2016. The Malaysian government's actions in improving and protecting the rights of foreign workers in peninsular Malaysia. *Journal of Governance and Development* 12(2): 195–205.
- Harlida Abdul Wahab and Nik Ahmad Kamal Nik Mahmud. 2020. Defining employment discrimination in the Malaysian legal context. *Pertanika Journal of Social Sciences and Humanities* 28(1): 379–395.
- Henseler, J., C.M. Ringle and R.R. Sinkovics. 2009. The use of partial least squares path modeling in international marketing. In *Advances in international marketing*, eds. R.R. Sinkovics and P.N. Ghauri, 277–320. Leeds: Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1108/S1474-7979\(2009\)0000020014](https://doi.org/10.1108/S1474-7979(2009)0000020014)
- Henseler, J., T.K. Dijkstra, M. Sarstedt, C.M. Ringle, A. Diamantopoulos, D.W. Straub, D.J. Ketchen, J.F. Hair, G.T.M. Hult and R.J. Calantone. 2014. Common beliefs and reality about PLS: Comments on Rönkkö & Evermann 2013. *Organizational Research Methods* 17(2): 182–209. <https://doi.org/10.1177/1094428114526928>
- Herzberg, F., B. Mausner, and B.B. Snyderman. 2017. *The motivation to work*. London and New York: Routledge.
- Hirwan Jasbir Jaafar, Harlida Abdul Wahab and Nurli Yaacob. 2017. Amalan pengurusan pekerja kurang upaya dalam sesebuah organisasi berdasarkan undang-undang di Malaysia. *Jurnal Pengurusan* 51: 135–146. <https://doi.org/10.17576/pengurusan-2017-51-12>
- Huber, P., M. Landesmann, C. Robinson and R. Stehrer. 2010. Migrants skills and productivity: A European perspective. *National Institute Economic Review* 213(1): R20–R34. <https://doi.org/10.1177/0027950113803222>
- Ida Rosnita Ismail, J.M.L. Poon and Rasidah Arshad. 2018. Effects of workplace incivility, negative affectivity and hurt feelings on co-worker helping. *Jurnal Pengurusan* 52: 33–45.

- ILO (International Labor Organization). 1999. *Migrant workers*. Geneva, Switzerland: ILO.
- _____. 2011. *Equality at work: The continuing challenge*. Geneva, Switzerland: ILO.
- _____. 2015. *World employment and social outlook: The changing nature of jobs*. Geneva, Switzerland: ILO.
- _____. 2018. *ILO Global Estimates on international migrant workers: Result and methodology*. 2nd ed. Geneva, Switzerland: ILO.
- IOM (International Organization for Migration). 2017. Measuring global migration potential, 2010–2015. Global Migration Data Analysis Centre (GMDAC): Data briefing series, issue no. 9, July. Berlin, Germany: UN Migration Agency.
- _____. 2019. *Migration overview*. https://www.iom.int/sites/default/files/country/docs/malaysia/iom_malaysia_infosheet_may2019.pdf (accessed 12 November 2020)
- Jabatan Statistik Malaysia. 2017. *Banci tenaga buruh 2001–2017*. Putrajaya: Jabatan Statistik Malaysia.
- Jabatan Perangkaan Malaysia. 2019. *Banci tenaga buruh 2019*. Putrajaya: Jabatan Perangkaan Malaysia.
- Jacob, A.J. 2018. Foreign workers and productivity in an emerging economy: The case of Malaysia. *Review of Development Economy* 22(1):148–173. <https://doi.org/10.1111/rode.12334>
- Kementerian Dalam Negeri. 2019. *Statistik pekerja asing aktif terkini mengikut negeri dan sektor sehingga 30 Jun 2019*. Putrajaya: Jabatan Imigresen Malaysia, Kementerian Dalam Negeri.
- Kementerian Sumber Manusia. 2017. Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia: Pengajian pekerja asing. <https://jtksm.mohr.gov.my/ms/soalan-lazim/pengajian-pekerja-asing/pengajian-pekerja-asing> (accesses 12 November 2024).
- Kline, R.B. 2016. *Principles and practice of structural equation modeling*. 4th ed. New York: The Guilford Press.
- Krejcie, R.V. and D.W. Morgan. 1970. Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement* 30(3): 607–610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
- Lelchumanan, B., Rahmah Ismail and Noorasiah Sulaiman. 2019. Manpower requirement for selected services subsectors in Malaysia: An input-output analysis. *International Journal of Economics and Management* 13(1): 179–191.
- Maizatul Azian Marjuki. 2018. Eksploitasi pekerja asing, halangan dan cabaran di sektor pembinaan. *Trends in Undergraduate Research* 1(1): 55–59. <https://doi.org/10.33736/tur.1186.2018>
- Mohamad Fauzi Sukimi and Muhd Ridhwan Sukimi. 2014. Negara, undang-undang dan tenaga kerja asing: Antara ideal dan realiti di Malaysia. *Geografia: Malaysian Journal of Society dan Space* 10(1): 101–109.
- Mohammad Saipol Mohd Sukor, Ishak Md Shah and Siti Aisyah Panatik. 2018. Pengaruh humur *self-enhancing* ke atas hubungan antara stress kerja dan kesetiaan organisasi. *Jurnal Pengurusan* 53: 159–168. <https://doi.org/10.17576/pengurusan-2018-53-14>

- Mohd Safri Saiman and S. Jemon. 2014. Social security: Case of foreign workers in Sabah, Malaysia. *Malaysian Journal of Business and Economics* 1(1): 87–102.
- Noorasiah Sulaiman, Rahmah Ismail, Nasir Saukani and B. Lelchumanan. 2021. Skilled labour demand in the Malaysian construction sector. *Journal of Sustainability Science and Management* 16(4): 236–252. <https://doi.org/10.46754/jssm.2021.06.018>
- Nurina Awanis Mohamed, Mohd Na'eim Ajis and Zawiyah Md. Zain. 2019. Dilema majikan dalam isu menggaji pekerja tempatan atau pekerja asing di Malaysia: Perspektif majikan. *Geografia: Malaysian Journal of Society and Space* 15(3): 136–147. <https://doi.org/10.17576/geo-2019-1503-10>
- Nur Aziemah Jasni and Nasuddin Othman. 2014. Welfare and the employment issues related to foreign workers in Sabah: A case study of Mensuli estate. *Advances in Business Research International Journal* 2(1): 63–77. <https://doi.org/10.24191/abrij.v2i1.10063>
- Nur Sabrina Mohd Palel, Rahmah Ismail and Abd Hair Awang. 2016. The impact of foreign labour entry on the labour productivity in the Malaysian manufacturing sector. *Journal of Economic Cooperation and Development* 37(3): 29–56.
- Nunnally, J.C. and I.H. Bernstein. 1994. *Psychometric theory*. 3rd ed. New York: McGraw-Hill.
- Perkeso (Pertubuhan Keselamatan Sosial). 2020. Hak pekerja asing di Malaysia. <https://www.perkeso.gov.my/> (accessed 12 November 2020).
- Rohani Abdul Rahim, Muhammad Amin Nasrin Mohd Zuki, Mohamad Roashaaree Ab Rahim, Aiman Aizuddin Junaidi and Mohd Shukor Abdul Mumin. 2019. Mobiliti pekerja migran tidak mahir ke Malaysia: Implikasi sosial dan perundangan negara. *Jurnal Undang-Undang dan Masyarakat* 25(10): 81–97. <https://doi.org/10.17576/juum-2019-25-10>
- Sekaran, U. and R. Bougie. 2016. *Research methods for business: A skill-building approach*. 7th ed. West Sussex: Wiley & Sons.
- Shahid, A. and S.M. Azhar. 2013. Gaining employee commitment: Linking to organizational effectiveness. *Journal of Management Research* 5(1): 250–268. <https://doi.org/10.5296/jmr.v5i1.2319>
- Srivastava, R. and A.K. Pandey. 2017. *Internal and international migration in South Asia: Drivers, interlinkage and policy issues (discussion paper)*. New Delhi: UNESCO.
- Teo, T.S.H., S.C. Srivastava and L. Jiang. 2008. Trust and electronic government success: An empirical study. *Journal of Management Information Systems* 25(3): 99–132.
- Tice, D.M. 1993. Self-concept change and self-presentation: The looking-glass self is also a magnifying glass. *Journal of Personality and Social Psychology* 63(3): 435–451. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.63.3.435>
- Tipayaali, K. 2020. Impact of international labor migration on regional economic growth in Thailand. *Journal of Economic Structures* 9(15): 9–15. <https://doi.org/10.1186/s40008-020-00192-7>
- Tuccio. M. 2017. Determinants of intra-ASEAN migration. *Asian Development Review* 34(1): 144–166. https://doi.org/10.1162/ADEV_a_00084

- Weis, H.M. and R. Cropanzano. 1996. Affective events theory: A theoretical discussion on the structure, causes, and consequences of affective experiences at work. *Research in Organizational Behaviour* 18: 1–74.
- World Bank. 2020. *Who is keeping the score: Estimating the number of foreign workers in Malaysia. The Malaysia development experience series*. Washington, D.C: World Bank.
- Ximena, D.C., C. Ozden, M. Testaverde, M. Marouani and M. Wagner. 2015. Foreign workers in Malaysia: Labour market and firm-level analysis. *Malaysian Journal of Economics Studies* 52(1): 1–19.