



Manuscript Title: Pengaruh Persepsi Pekerja Asing Terhadap Tempoh Bekerja dalam Sektor Perkhidmatan di Malaysia

Authors: Noorasiah Sulaiman, Mohamad Nor Asyraf Zulkfli & Lai Wei Sieng

Accepted Date: 15-April-2022

Please cite this article as: Noorasiah Sulaiman, Mohamad Nor Asyraf Zulkfli & Lai Wei Sieng. Pengaruh persepsi pekerja asing terhadap tempoh bekerja dalam sektor perkhidmatan di Malaysia *Kajian Malaysia* (Early view).

This is a provisional PDF file of an article that has undergone enhancements after acceptance, such as the addition of a cover page and metadata, and formatting for readability, but it is not yet the definitive version of record. This version will undergo additional copyediting, typesetting and review before it is published in its final form, but we are providing this version to give early visibility of the article.

Kajian Malaysia (early view)

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

Pusat Penyelidikan Pembangunan Inklusif dan Lestari (SIDS), Fakulti Ekonomi dan Pengurusan, Universiti Kebangsaan Malaysia, Selangor, MALAYSIA

*Corresponding author: rasiahs@ukm.edu.my

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; 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 aspects of the relationship with employers, laws and regulations, and the workplace environment significantly benefit their working period in Malaysia. On the other side, the 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; 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; sosial dan kehidupan; dan aspek persekitaran tempat kerja. Kajian ini melibatkan 844 orang pekerja asing berkemahiran rendah dalam pelbagai subsektor perkhidmatan. Analisis kajian menerusi Model Persamaan Berstruktur (SEM) dijalankan menggunakan perisian SmartPLS.

© Penerbit Universiti Sains Malaysia, 2022. This work is licensed under the terms of the Creative Commons Attribution (CC BY) (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Dapatan kajian menunjukkan 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 sungguhpun menunjukkan dapatan yang signifikan namun mempengaruhi tempoh bekerja secara negatif. Implikasi daripada kajian ini mencadangkan bahawa pengambilan dan pekerjaan pekerja asing perlu ditambakbaik disebabkan mereka ingin bekerja lebih lama di negara ini.

Kata kunci: Persepsi pekerja asing; pekerja berkemahiran rendah; tempoh bekerja; Model Persamaan Berstruktur (SEM)

PENGENALAN

Migrasi buruh yang berlaku merentasi sempadan sesebuah negara atau berhijrah 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 jumlah 96 juta orang, sementara 68 juta orang adalah wanita. Apa yang menarik daripada statistik ILO (2018) ini ialah bagi negara Asia, Indonesia, Filipina dan Sri Lanka menunjukkan golongan wanita lebih ramai berhijrah ke luar negara berbanding lelaki. Ini disebabkan kaum wanita lebih ramai yang mendapat pekerjaan dalam sektor-sektor ekonomi seperti perhotelan, perkhidmatan domestik (pembantu rumah) dan pembuatan.

Seiring dengan situasi di 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). Ini menjadikan Malaysia sebagai negara destinasi yang strategik dalam kalangan pekerja asing serantau, terutama mereka yang berasal dari Indonesia, Thailand, Myanmar, Filipina, termasuk 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 peratus tenaga kerja daripada jumlah keseluruhan gunatenaga. Pada tahun 2019, terdapat kira-kira 15 peratus tenaga kerja asing dengan anggaran di sekitar 2.3 juta orang (Kementerian Dalam Negeri 2019). Tidak dinafikan tenaga kerja mereka amat diperlukan di negara ini dalam mengisi peluang pekerjaan, khususnya tenaga kerja berkemahiran rendah di 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 di sektor 3D (sukar, kotor dan berbahaya) (Rahim et al. 2019).

Sejajar dengan itu, pekerjaan tenaga kerja berkemahiran rendah sememangnya kurang diminati oleh penduduk tempatan (Fry 1996). Justeru, pekerja asing sering mendapat permintaan yang tinggi daripada pihak majikan. Kajian Marjuki (2018) menyatakan bahawa sikap pekerja asing yang tidak memilih kerja dan sanggup menerima upah yang lebih rendah adalah antara faktor mengapa majikan gemar menggaji mereka. Selanjutnya, kajian Ximena et al. (2015) turut menyokong bahawa penggunaan tenaga kerja asing dalam pelbagai sektor ekonomi di negara ini adalah berpunca daripada industri dan subsektor ekonomi yang masih bergantung kepada tenaga buruh berkemahiran rendah. Ini menunjukkan 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 1000 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 lepas. 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 terhadap pekerja asing banyak tertumpu kepada aspek berhubung isu pekerjaan (meliputi kebajikan, diskriminasi dan perlindungan). Antaranya ialah kajian Jasni dan Othman (2014) mengkaji aspek pekerjaan dan kebajikan pekerja asing, kajian Abdul Wahab dan Nik Mahmud (2020) (aspek diskriminasi); kajian Marjuki (2018) (eksploitasi), dan kajian Latif et al. (2016) (aspek perlindungan dan hak-hak pekerja). Sementara kajian Rahim et al. (2019), Sarifin dan Sukimi (2014), dan Saiman 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 kerana 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 bekerja mereka di negara ini. Pada masa 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 kajian mengenai pekerja asing. Pertama, dari perspektif penglibatan pekerja asing itu sendiri terhadap tempoh bekerja mereka di negara destinasi. Situasi ini berupaya menjawab persoalan mengenai sejauhmana 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 bekerja lebih lama di negara ini.

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

Penulisan artikel ini distruktur kepada lima bahagian. Bahagian seterusnya, kedua, membincangkan kajian literatur mengenai migrasi buruh asing dan pengaruh persekitaran tempat kerja, aspek hubungan dengan majikan, undang-undang dan peraturan serta aspek sosial dan kehidupan dalam mempengaruhi penglibatan pekerja asing. Bahagian ketiga ialah mengenai sumber data, kandungan soal selidik, teknik persampelan, dan model kajian. Bahagian keempat mengemukakan dapatan kajian dan perbincangan mengenainya terbahagi kepada tiga, iaitu huraian deskriptif berhubung profil pekerja asing dalam sektor perkhidmatan, ujian kesahan dan kebolehpercayaan serta dapatan hipotesis. Bahagian akhir ialah kesimpulan.

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. 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 perlukan 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. Kajian Chaiken dan Baldwin (1981) misalnya mengenai teori persepsi sendiri dalam menangani sikap terhadap persekitaran mendapati individu yang mempunyai sikap masa lalu yang positif (kuat) terhadap alam sekitar didapati lebih menjaga alam sekitar berbanding 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, meliputi persekitaran di tempat kerja; hubungan dengan majikan; undang-undang dan peraturan; 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). 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 Mohd Palel et al. (2016). Kedua-dua kajian mendapati walaupun sumbangan terhadap produktiviti adalah positif dan signifikan, namun secara relatif sumbangan tersebut adalah kecil. Ini disebabkan penglibatan tenaga kerja asing adalah dalam sektor pekerjaan berkemahiran rendah. Kajian lain menunjukkan secara umum pekerja asing menyumbang kepada pertumbuhan ekonomi sesebuah negara bagi tempoh jangka panjang (Tipayaali 2020) dan memberi kesan terhadap tingkat upah buruh tempatan (Awad dan Yussof 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 adalah diakui sebagai hak yang asasi (Jaafar et al. 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 aspek keselamatan bagi pekerjaan mereka. Misalnya, majikan harus bertanggungjawab dalam menyediakan perlindungan kesihatan dan insurans kepada setiap pekerja termasuk pekerja asing (Perkeso 2020) seperti 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 wujud pandangan yang positif terhadap pekerja asing dalam kalangan majikan. Kajian Mohamed et al. (2019) menyatakan bahawa majikan lebih gemar mengambil pekerja asing disebabkan kesukaran mendapat pekerja tempatan dan keengganan mereka untuk terlibat dalam pekerjaan yang sukar dan berbahaya. Tambahan lagi, sikap pekerja asing yang positif dan tidak banyak kerenah dalam melaksanakan sesuatu pekerjaan dan boleh bekerja lebih masa menyebabkan majikan gemar menggaji pekerja asing berbanding pekerja tempatan. Justeru, kebanyakan majikan dikatakan amat berpuas hati dengan khidmat tenaga kerja asing meskipun terdapat segelintir yang kurang memuaskan (Othman et al. 2012). Secara langsung, keadaan ini mewujudkan hubungan yang saling memerlukan antara majikan dengan pekerja asing, di mana 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 (Mohamed et al. 2019). Kajian menunjukkan bahawa majikan yang sentiasa memberi dorongan dan motivasi kepada para pekerja lazimnya dapat membentuk suatu pandangan yang baik kepada pekerja, di samping dapat membina hubungan baik dengan pekerja. Tindakan tersebut boleh mempengaruhi seseorang untuk terus bekerja (Herzberg et al. 2017). Dapat disimpulkan disini 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 pekerjaan pekerja asing secara khususnya merujuk kepada prosedur dan syarat-syarat pengambilan dan penggajian mereka di negara ini. Langkah ini bertujuan mempertingkatkan aspek keselamatan dan perlindungan terhadap mereka. Oleh kerana jarak yang berdekatan adalah 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 berkaitan undang-undang dan peraturan imigresen. Kajian menunjukkan pekerja asing masuk ke negara ini adalah dari negara dalam kalangan ASEAN dan Asia selatan (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 bagi 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 di hijrah diperoleh daripada sumber formal dan tidak formal. 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 (Sarifin dan Sukimi 2014).

Justeru itu, 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 itu, kerjasama yang erat dalam kalangan pekerja misalnya berupaya membantu sesebuah organisasi berfungsi dengan baik (Ismail dan Poon, 2018). Kerjasama yang erat antara 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 (Saipol

et al. 2018). Hal ini boleh menyebabkan organisasi/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*) di mana populasi pekerja asing di Malaysia di bahagi kepada dua, iaitu pekerja asing di Semenanjung Malaysia, dan Sabah dan Sarawak. Responden bagi kajian ini ialah pekerja asing yang bekerja dalam sektor pekhidmatan.

Selain sektor perkhidmatan, sektor pembinaan turut menunjukkan trend peningkatan dalam pengambilan dan penggajian pekerja asing (Sulaiman et al. 2021). Walau bagaimanapun, kajian ini memilih sektor perkhidmatan disebabkan 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 et al. 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 sebagai kedua tertinggi selepas sektor pertanian (Banci Tenaga Buruh 2001-2017).

Berdasarkan laporan Banci Tenaga Buruh (2019), secara keseluruhan jumlah pekerja asing di negara ini ialah 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. Menggunakan formula di dalam persamaan (1), kedua-dua lokasi kajian mencatatkan jumlah sampel yang diperlukan ialah sebanyak 385 orang bagi semenanjung Malaysia dan 385 orang bagi 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, 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 jantina, umur, negara asal, status perkahwinan, tahap pendidikan dan jenis dokumen yang digunakan semasa bekerja di Malaysia. Bahagian kedua mengandungi maklumat berhubung aspek pekerjaan responden.

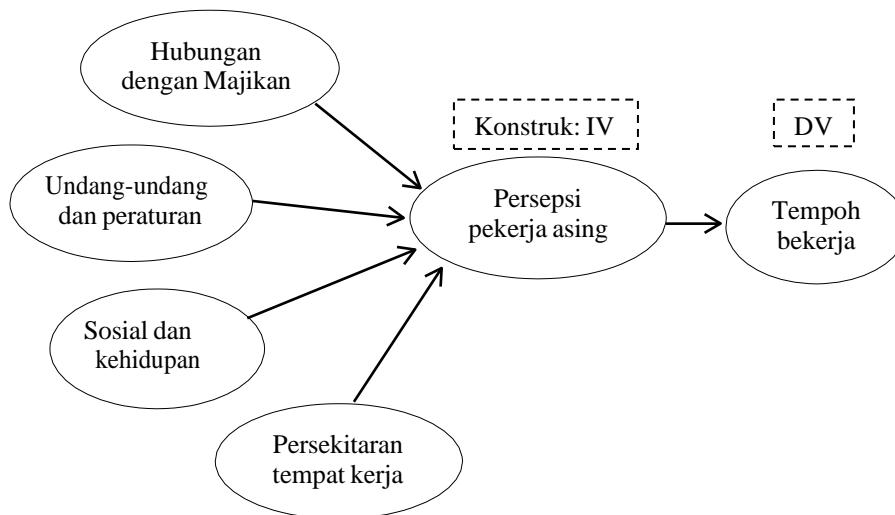
Soal selidik di bahagian ketiga akan menumpukan kepada persoalan yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi penghijrahan pekerja-pekerja asing yang bekerja di negara ini. Soal selidik di bahagian ini juga mengambilkira perancangan para pekerja asing yang berkaitan dengan aspek pekerjaan dalam tempoh terdekat. Bahagian keempat adalah mengenai pandangan pekerja asing terhadap empat aspek utama yang menjadi fokus analisis bagi kajian ini. Empat aspek yang dikaji ialah persekitaran di tempat kerja, hubungan dengan majikan, undang-undang dan peraturan berkaitan kemasukan dan permit kerja, di samping 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 pembolehubah konstruk dalam kajian ini.

Model Kajian

Kajian ini mengaplikasi Model Persamaan Berstruktur (SEM) seperti yang dipaparkan menerusi struktur model konsep dalam Rajah 1. Model konsep menjelaskan hubungan antara persepsi pekerja asing sebagai pembolehubah

bebas (IV) dengan pembolehubah bersandar (DV), iaitu tempoh bekerja pekerja asing.

Secara lebih spesifik, kajian ini membentuk empat konstruk yang mewakili pembolehubah 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 pembolehubah bebas dijangka mempengaruhi pembolehubah bersandar secara langsung. 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 pembolehubah konstruk dan senarai item terpilih yang di analisis dalam kajian ini secara lebih terperinci. Konstruk pertama, iaitu aspek hubungan dengan majikan diwakili oleh 4 item, diikuti konstruk kedua, undang-undang dan peraturan dengan 5 item. Selanjutnya konstruk ketiga dan keempat masing-masing diwakili oleh 6 dan 4 item. Oleh yang demikian, kajian ini mempunyai sejumlah 19 item terpilih yang digunakan untuk analisis dengan 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

Sumber: Soal selidik UKM.IKB.800-4/1/3196: *Migrant labour in Malaysia: Impact study on the labour supply in low skilled foreign labour.*

Hipotesis

Kajian ini membina hipotesis untuk menganalisis hubungan antara pembolehubah bebas dengan pembolehubah bersandar. Berasaskan struktur model konsep dalam Rajah 1, kajian ini membina empat hipotesis yang mewakili setiap pembolehubah konstruk berhubung dengan persepsi/pandangan pekerja asing berkemahiran rendah terhadap tempoh bekerja mereka di negara ini. Kesemua pembolehubah bebas dijangka mempengaruhi tempoh bekerja sebagai pembolehubah bersandar. Berikut adalah 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 (SEM) yang berasaskan pendekatan analisis varian (*variance based approaches*) dipilih kerana kajian ini menganalisis skor nilai purata bagi pembolehubah konstruk (*latent*) secara lebih mendalam. Justeru itu, pendekatan analisis varian tidak berparameter (*non-parametric test*) adalah paling sesuai. Model SEM menggunakan perisian smartPLS amat sesuai digunakan apabila analisis melibatkan perspektif ramalan bagi menguji rangka kerja teori yang mungkin tidak mempunyai bukti yang komprehensif, di samping saiz sampel data yang kecil (Hair et al. 2019). Ini disebabkan saiz sampel yang kecil boleh mengundang isu data yang tidak bertaburan normal. Hair et al. (2019) menyatakan bahawa jika kajian melibatkan hal-hal yang dinyatakan seperti di atas, model SEM-smartPLS adalah yang terbaik untuk diaplikasi.

DAPATAN KAJIAN

Profil Responden

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

Merujuk Jadual 2, negara Indonesia mencatatkan jumlah pekerja asing paling tinggi, iaitu sebanyak 23.5% (198 orang), diikuti oleh pekerja Bangladesh merekodkan jumlah kedua tertinggi, iaitu 21.1% (178 orang). Di samping itu, negara Thailand dan Nepal pula mencatatkan jumlah pekerja asing masing-masing sebanyak 10.9% (92 orang) dan 10.5% (89 orang). Selain daripada empat buah negara yang dinyatakan di atas, terdapat 5 buah negara yang mencatatkan jumlah pekerja asing kurang daripada 10%, iaitu negara Myanmar, India, Pakistan, Filipina dan Vietnam, sementara lain-lain negara mewakili China, Laos, Kemboja dan Sri Lanka.

Jadual 2: Profil pekerja asing ($N = 844$ orang)

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

Di samping itu, subsektor perkhidmatan pembersihan dan pencucian mencatatkan peratus sebanyak 14.9% (126 orang) pekerja asing. Jumlah yang agak besar ini disebabkan pekerja asing yang diambil bekerja bukan sahaja untuk 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, 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 kian semakin meluas dan berkembang.

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

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

Merujuk kepada status perkahwinan, kebanyakan responden masih belum berkahwin (64.9%), sementara 35.1% adalah mereka yang telah berkahwin. Seterusnya, sejumlah 47.4% (400 orang) responden adalah mereka yang berkelulusan sekolah menengah dan 23.3% (197 orang) mempunyai tahap pendidikan sekolah rendah. Mereka yang tidak bersekolah pula menunjukkan peratus yang agak tinggi, iaitu sebanyak 16.9% dengan jumlah 143 orang. Sementara itu, apa yang menarik bagi kajian ini ialah terdapat responden yang mempunyai tahap pendidikan tinggi (meliputi sijil, diploma dan ijazah) dengan kesemuanya sejumlah 12.3%. Pencapaian tahap pendidikan dalam kalangan 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%) adalah mereka yang 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 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 dianggap menerusi nilai kebolehpercayaan komposit (CR: *composite reliability*) seperti yang dipaparkan dalam Jadual 4. Turut disertakan dalam jadual tersebut ialah nilai bagi pekali alfa Cronbach.

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	

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 untuk di analisis dengan sebahagian besar item adalah daripada konstruk aspek sosial dan kehidupan.

Bagi nilai AVE pula, Hair et al. (2017) mencadangkan nilai minimum haruslah melebihi 0.5. Nilai AVE bertujuan mengukur varians yang telah diperoleh menerusi indikator relatif, di samping sebagai pengukuran bagi ralat. Keputusan analisis menunjukkan taburan nilai AVE bagi setiap konstruk adalah dalam lingkungan 0.666 hingga 0.808. Oleh itu, hasil ujian menunjukkan 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 pembolehubah konstruk perlu lebih besar daripada 0.7 (Hair et al. 2017). Menurut Henseler et al. (2009) dan Sekaran dan Bougie (2016) pula, nilai kebolehpercayaan komposit jika di bawah 0.6 dikategorikan sebagai lemah. 0.7 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. 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 di analisis dalam kajian ini adalah 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 adalah melebihi 0.7, iaitu antara 0.784-0.835, dikategorikan sebagai baik (Nunnally dan Berstein 1994). Ini bermakna keputusan ujian CR yang diperoleh menerusi prosedur PLS (*partial least*

squares) algorithm adalah konsisten dengan nilai pekali alfa. Oleh itu, kesemua nilai skor bagi kebolehpercayaan komposit yang diperoleh bagi 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
Hubungan dengan majikan	1				0.787	0.893
Undang-undang dan peraturan	0.034 (0.028, 0.093)	1			0.789	0.884
Sosial dan kehidupan	0.117 (0.094, 0.218)	0.233 (0.255, 0.387)	1		0.835	0.889
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) bertujuan memastikan item-item dalam sesuatu pembolehubah konstruk berbeza dengan item-item dalam pembolehubah konstruk yang lain (Hair et al. 2017). Merujuk kepada nilai kesahan diskriminan, aras nilai HTMT yang dicadangkan ialah kurang daripada 0.85 (Kline 2016) atau kurang daripada 0.90 (Teo et al. 2008), namun nilai yang kurang daripada 0.85 adalah yang terbaik. Dapatan menunjukkan nilai HTMT bagi semua konstruk adalah kurang daripada 0.85, dengan nilai 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). Ini menjelaskan semua pembolehubah 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. Ini mengesahkan 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 pembolehubah 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 menunjukkan dapatan bagi keputusan hipotesis mengenai hubungan antara persepsi buruh asing berkemahiran rendah terhadap tempoh bekerja mereka di negara ini dalam subsektor perkhidmatan terpilih. Semua hipotesis (H_1 - H_4) merujuk kepada pembolehubah konstruk yang mewakili persepsi/pandangan pekerja asing itu sendiri dalam mempengaruhi tempoh bekerja mereka di negara ini. Dapatan kajian menunjukkan kesemua pembolehubah konstruk (aspek persepsi) secara umumnya signifikan dalam mempengaruhi tempoh bekerja pekerja asing.

Persepsi bagi aspek hubungan dengan majikan, undang-undang dan peraturan, dan aspek persekitaran tempat kerja menunjukkan hubungan positif dengan tempoh bekerja. Ketiga-ketiga aspek tersebut didapati signifikan pada tahap masing-masing dengan 5% bagi aspek hubungan dengan majikan, 10% bagi aspek undang-undang dan peraturan, sementara 1% bagi aspek persekitaran tempat kerja dengan nilai pekali masing-masing pada 0.107, 0.097 dan 0.221. Hubungan yang positif dan signifikan menjelaskan bahawa tempoh bekerja pekerja asing amat dipengaruhi oleh persepsi/pandangan mereka bagi 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
	Aspek sosial dan kehidupan secara positif mempengaruhi tempoh bekerja.	-	7.979	0.000***	signifikan

H ₃	Aspek persekitaran tempat kerja secara positif mempengaruhi tempoh bekerja.	0.275			
H ₄		0.221	5.396	0.000***	signifikan
		R ² = 0.45			

Nota: Nilai di dalam kurungan adalah nilai -statistik. ***ialah nilai p yang signifikan pada aras keertian 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 dengan lain, khususnya dalam hal tenaga kerja asing. Dapatan kajian Othman et al. (2012) menyatakan 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 kerenah dalam melakukan kerja dan boleh bekerja lebih masa menyebabkan majikan gemar mengambil mereka (Mohamed et al. 2019). Dapatan kajiannya turut menyokong bahawa kesukaran majikan dalam mendapatkan tenaga kerja tempatan, terutama apabila melibatkan aspek pekerjaan yang sukar, berbahaya dan kotor (3D sektor) menyebabkan majikan beralih kepada 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 kerana 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 (Ismail dan Poon, 2018). Justeru itu, 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 et al. 2017). Sementara 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 mendesak lagi apabila terdapat dalam kalangan pekerja asing yang sanggup bekerja lebih masa walaupun mendapat kadar upah yang lebih rendah (Mohamed et al. 2019). Justeru itu, berdasarkan perbincangan di atas, dapat disimpulkan bahawa hubungan antara pekerja asing dengan majikan sememangnya wujud hubungan yang harmoni antara kedua-duanya. 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. Antaranya kajian Ismail dan Poon (2018) yang 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 penglibatan 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 berkaitan undang-undang dan peraturan imigresen serta memudahkan mereka 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 catatan melebihi 60% daripada jumlah keseluruhan gunatenaga asing negara (Banci Tenaga Buruh 2019).

Sebaliknya, aspek sosial dan kehidupan walaupun signifikan namun menunjukkan keputusan yang negatif pada nilai pekali -0.275 . mempengaruhi tempoh bekerja dengan nilai pekali sebanyak -0.275 . Ini memberi gambaran 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), di mana mereka boleh memperbaharui kontrak tersebut bagi tempoh setiap 3 tahun. Di samping 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 W.P. Kuala Lumpur (Banci Tenaga Buruh 2019).

Selanjutnya, nilai R^2 sebanyak 0.45 yang diperoleh adalah memuaskan bagi kajian yang berasaskan data primer. 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 menganalisis pengaruh persepsi buruh asing terhadap tempoh bekerja mereka di negara ini, beberapa rumusan boleh dibuat berhubung dapatan kajian ini. Secara umum, kajian ini merumuskan bahawa persepsi buruh asing yang positif mempengaruhi tempoh bekerja mereka di negara ini. Secara lebih spesifik, dapatan kajian menunjukkan tiga aspek persepsi buruh asing yang di kaji mempunyai hubungan yang signifikan dan positif dalam mempengaruhi tempoh bekerja. Ini meliputi persepsi hubungan dengan majikan, undang-undang dan peraturan imigresen, dan aspek persekitaran tempat kerja.

Di samping itu, kajian ini turut merumuskan walaupun persepsi terhadap aspek sosial dan kehidupan walaupun negatif namun 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 dapat menyesuaikan diri dan kehidupan mereka di negara ini dengan kadar yang lebih cepat.

Dapatan kajian ini juga membawa kepada beberapa implikasi berhubung dasar pengambilan dan penggajian pekerja asing di negara ini yang amat menarik perhatian untuk dibincangkan. Pertama, aspek dokumentasi berhubung pengambilan dan pekerjaan buruh asing sebagai keperluan bagi tenaga kerja, khususnya tenaga kerja berkemahiran rendah perlu ditambahbaik supaya lebih telus dan bersistematik. Ini bertujuan supaya proses kemasukan dan kepulangan mereka boleh dipantau dengan berkesan. Kedua, oleh kerana penglibatan pekerja asing di negara ini tidak lagi tertumpu pada sektor tertentu seperti sektor pembinaan dan perladangan, maka kemasukan mereka perlu dikawal berasaskan

keperluan. Ini disebabkan dapatan kajian ini yang menunjukkan penglibatan mereka dalam pelbagai subsektor perkhidmatan.

Ketiga, sungguhpun pekerja asing jika dilihat dari sudut positif mampu memenuhi peluang-peluang pekerjaan, khususnya bagi pekerjaan sektor 3D, namun kemasukan dan penglibatan mereka 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.

Antara tindakan yang boleh dilakukan oleh pihak kerajaan bagi menangani peningkatan kemasukan pekerja asing ialah dengan memperketat undang-undang dan peraturan berkaitan imigrasi berhubung pengambilan dan penggajian mereka. Selanjutnya, hukuman yang lebih berat boleh dikenakan ke atas pendatang asing tanpa izin (PATI) mahupun 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 kerana keperluan terhadap pekerja asing meliputi pelbagai sektor ekonomi negara, kajian ini mencadangkan supaya kajian serupa pada masa hadapan boleh dibuat ke atas sektor-sektor lain seperti sektor pembinaan, pertanian dan pembuatan. Selanjutnya, kajian akan bertambah menarik jika ciri-ciri dan latar belakang pekerja asing dalam mempengaruhi tempoh bekerja mereka di negara ini turut dikaji.

PENGHARGAAN

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

RUJUKAN

- Abdul Wahab, H. and Nik Mahmod, N.A.K. 2020. Defining employment discrimination in the Malaysian legal context. *Pertanika Journal Social Science and Humanities*, 28 (1), 379-395.
- 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.
- Awad, A., and Yussof, I. 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.
- Banci Tenaga Buruh. 2001-2017. Jabatan Statistik Malaysia, Putrajaya: Kuala Lumpur.
- Banci Tenaga Buruh. 2019. Jabatan Perangkaan Malaysia, Putrajaya.
- Borjas, G.J. 1994. The economics of immigration. *Journal of Economic Literature*, 32(4): 1667-1771.
- 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 Baldwin, M.W. 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.
- Critcher, C.R., and Gilovich, T. 2010. Inferring attitudes from mind-wandering. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 36(9), 1255-1266.
- 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.
- Gibson, J.J. 1979. The ecological approach to visual perception. Hillsdale, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Hair., J.F., Tomas, G.M., Hult, C.R. and Sarstedt, M. 2017. *A primer on partial least squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. 2nd ed. United States: Sage Publication.
- Hair, J.F., Risher, J.J., Sarstedt, M., and Ringle, C.M. 2019. When to use and how to report the results of PLS-SEM, *European Business Review*, 31(1) 2-24.
- Henseler, J., Ringle, C.M. and Sinkovics, R.R. 2009. The use of partial least squares path modeling in international marketing. In: Sinkovics, R.R., Ghauri, P.N. (eds.) *Advances in International Marketing*, 20, 277-320.
- Henseler, J., Dijkstra, T.K., Sarstedt, M., Ringle, C.M., Diamantopoulos, A., Straub, D.W., Ketchen, D.J. Jr, Hair, J.F., Hult, G.T.M. and Calantone, R.J. 2014. Common beliefs and reality about PLS: comments on Rönkkö & Evermann 2013, *Organizational Research Methods*, 17(2), 82-209.
- Herzberg, F., Mausner, B., and Snyderman, B.B. 2017. *Motivation to work*. New Brunswick and London: Transaction Publishers.
- Huber, P., Landesmann, M., Robinson, C., and Stehrer, R. 2010. Migrants skills and productivity: A European Perspective. *National Institute Economic Review*, 213(1): R20-R34.
- Ismail, I.R., and Poon, J.M. 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*. International Labour Office: Geneva, Switzerland.

- ILO. 2011. *Equality at work: The continuing challenge*. International Labour Office: Geneva, Switzerland.
- ILO. 2015. *World employment and social outlook: The changing nature of jobs*. International Labour Office: Geneva, Switzerland.
- ILO. 2018. *ILO Global Estimates on International Migrant Workers: Result and Methodology* 2nd edition, International Labour Office: Geneva, Switzerland.
- IOM (International Organization for Migration). 2019. *Migration overview*. Accessed on 12 Nov 2020 from https://www.iom.int/sites/default/files/country/docs/malaysia/iom_malaysia_infosheet_may2019.pdf
- IOM. 2017. Measuring global migration potential, 2010-2015. Global Migration Data Analysis Centre (GMDAC): Data Briefing Series, Issue No. 9, July 2017, UN Migration Agency, Berlin, Germany.
- Jaafar, H.J., Wahab, H.A., dan Yaacob, N. 2017. Amalan pengurusan pekerja kurang upaya dalam sesebuah organisasi berdasarkan undang-undang di Malaysia. *Jurnal Pengurusan*, 51, 135-146.
- Jacob, A.J. 2018. Foreign workers and productivity in an emerging economy: The case of Malaysia. *Review of Development Economy*, 22:148-173.
- Jasni, N., and Othman, N. 2014. Welfare and the employment issues related to foreign workers in Sabah: a case study of Mensuli estate. *Advance in Business Research International Journal*, 2(1), 63-77.
- Kementerian Dalam Negeri. 2019. *Statistik pekerja asing aktif terkini mengikut negeri dan sektor sehingga 30 Jun 2019*. Jabatan Imigresen Malaysia: Kementerian Dalam Negeri, Putrajaya.
- Kementerian Sumber Manusia. 2017. Accessed on 12 Nov 2020 from <http://www.mohr.gov.my/>
- Kline, R.B. 2016. Principles and practice of structural equation modeling. 4th ed., New York: The Guilford Press.
- Krejcie, R.V., and Morgan, D.W. 1970. Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Latif, H.M., Fauhah, S., and Azlina, N. 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.
- Lelchumanan, B., Ismail, R., and Sulaiman, N. 2019. Manpower requirement for selected services subsectors in Malaysia: an input-output analysis. *International Journal of Economics and Management*, 13(1), 179-191.
- Marjuki, M.A. 2018. Eksploitasi pekerja asing, halangan dan cabaran di sektor pembinaan. *Trends in Undergraduate Research*, 1(1), 55-59.
- Mohamed, A.N., Ajis, M.N., dan Md. Zain, Z. 2019. Dilema majikan dalam isu menggaji pekerja tempatan atau pekerja asing di Malaysia: perspektif majikan. *Malaysian Journal of Society and Space (Geografia)*, 15(3), 136-147.

- Mohd Palel, N.S., Ismail, R., and Awang, A.H. 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 Bernstein, I.H. 1994. *Psychometric Theory*. 3rd ed. New York: McGraw-Hill.
- Othman, A.R., Sulaiman, A.H., dan Othman, J. 2012. Tahap kompetensi pembantu rumah asing Indonesia: Perspektif majikan Malaysia. *Malaysia Labour Review*, 5(1), 75-93.
- Perkeso (Pertubuhan Keselamatan Sosial). 2020. Accessed on 12 Nov 2020 from <https://www.perkeso.gov.my/>
- Rahim, A.R., Mohd Zuki, M.A., Ab Rahim, M.R., Junaidi, A.A., dan Abdul Mumin, S.M. 2019. Mobiliti pekerja migran tidak mahir ke Malaysia: implikasi sosial dan perundangan negara. *Jurnal Undang-Undang dan Masyarakat*, 25(10), 81-97.
- Saiman, M.S. and Jemon, S. 2014. Social security: Case of foreign workers in Sabah, Malaysia. *Malaysian Journal of Business and Economics* 1(1), 87-102.
- Saipol, M., Shah, I.M., dan Panatik, A.S. 2018. Pengaruh humor *self-enhancing* ke atas hubungan antara stress kerja dan kesetiaan organisasi. *Jurnal Pengurusan* 53, 159-168.
- Sarifin, M.R., dan Sukimi, M.F. 2014. Negara, undang-undang dan tenaga kerja asing: Antara ideal dan realiti di Malaysia. *Malaysian Journal of Society dan Space (Geografia)* 10(1), 101-109.
- Sekaran, U. and Bougie, R. 2016. *Research methods for business: A skill-building approach*. 7th ed., Wiley & Sons, West Sussex.
- Shahid, A., and Azhar, S.M. 2013. Gaining employee commitment: Linking to organizational effectiveness. *Journal of Management Research*, 5(1), 250-268.
- Srivastava, R. and Pandey, A.K. 2017. Internal and international migration in South Asia: Drivers, interlinkage and policy issues; Discussion Paper: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, UNESCO Office New Delhi.
- Sulaiman, N., Ismail, R., Saukani, N. and Lelchumanan, B. 2021. Skilled Labour Demand in the Malaysian Construction Sector. *Journal of Sustainability Science and Management*. 16 (4), 236-252.
- Teo, T.S.H., Srivastava, S.C., and Jiang, L. 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, 435-451.

- Tipayaali, K. 2020. Impact of international labor migration on regional economic growth in Thailand. *Journal of Economic Structures*, 9(15), 9-15.
- Tuccio. M. 2017. Determinants of Intra-ASEAN migration. *Asian Development Review* 34(1): 144-166.
- Weis, H.M., and Cropanzano, R. 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. World Bank: Washington, D.C.
- Ximena, D.C., Ozden, C., Testaverde, M., Marouani, M., and Wagner, M. 2015. Foreign workers in Malaysia: Labour market and firm-level analysis. *Malaysian Journal of Economics Studies*, 52(1), 1-19.