



KEMENTERIAN  
SUMBER MANUSIA



JABATAN PERDANA MENTERI  
JABATAN PERANGKAIAN MALAYSIA



# **KAJIAN PERLINDUNGAN KESELAMATAN SOSIAL RAKYAT MALAYSIA BEKERJA DI LUAR NEGARA: SINGAPURA**



# Kajian Perlindungan Keselamatan Sosial Rakyat Malaysia Bekerja Di Luar Negara: Singapura

Diterbitkan oleh:

Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO)

Menara PERKESO,

281, Jalan Ampang,

50538 Kuala Lumpur

Tel: 1-300-22-8000

Faks: +603-4256 7798

Dengan kerjasama:

Institut Maklumat dan Analisis Pasaran Buruh (ILMIA)

Jabatan Perangkaan Malaysia

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

Century Square, Jalan Usahawan,

Cyber 6, 63000 Cyberjaya.

Selangor.

Tel: +603-8318 2433

Faks: +603-8890 2739

Kajian Perlindungan Keselamatan Sosial Rakyat Malaysia Bekerja Di Luar Negara: Singapura  
e ISBN 978-629-97403-2-2

Hak Cipta © 2022 Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO) dan Institut Maklumat  
dan Analisis Pasaran Buruh (ILMIA)

Diterbitkan pada Disember 2022

Hak cipta terpelihara. Mana-mana bahagian dalam laporan ini tidak boleh diterbitkan semula, disimpan dalam cara yang boleh dipergunakan lagi ataupun dipindahkan dalam sebarang bentuk cara, sama ada dengan cara elektronik, mekanikal, fotokopi dan sebagainya tanpa kebenaran bertulis daripada penerbit terlebih dahulu.

Dicetak di Malaysia oleh:

Nets Printwork Sdn. Bhd.

52, Jalan PBS 14/4,

Taman Perindustrian Bukit Serdang,

43000 Seri Kembangan,

Selangor Darul Ehsan.

# PASUKAN KAJIAN



**Puan Betty Binti Hasan**  
PENGARAH KANAN, ILMIA



**Encik Hairiri Bin Harun**  
KETUA BAHAGIAN  
PEKERJA ASING, PERKESO



**Encik Adnan Bin Samsuri**  
KETUA CAWANGAN STRATEGI &  
TRANSFORMASI, PERKESO



**Cik Ratana Binti Sarimin**  
KETUA PENOLONG  
PENGARAH, ILMIA



**Puan Muji Binti Hassim**  
KETUA PENOLONG  
PENGARAH, ILMIA



**Cik Siti Noraida Binti  
Mohd Uder@Shuhaimi**  
PENOLONG PENGARAH  
KANAN, ILMIA



**Cik Farah Aida Binti  
Che Yusoff**  
PEGAWAI HUBUNGAN ANTARABANGSA  
BAHAGIAN PEKERJA ASING, PERKESO



**Prof. Madya  
Dr. Helen Tan S.H**  
FELO PENYELIDIK PERKESO  
UNIVERSITI TEKNOLOGI MALAYSIA



**Dr. Umar Haiyat  
Bin Abdul Kohar**  
FELO PENYELIDIK PERKESO  
UNIVERSITI TEKNOLOGI MALAYSIA



**Prof. Madya Dr. Rabeatul  
Husna Binti Abdull Rahman**  
FELO PENYELIDIK PERKESO  
UNIVERSITI TEKNOLOGI MALAYSIA



**Encik Muhd Naufal  
Bin Mohd Nasir**  
PEMBANTU PENYELIDIK  
PERKESO



**Encik Ahmad  
Mustaqim Bin Zahran**  
PEMBANTU PENYELIDIK  
PERKESO



**Cik Nur Suhaila  
Binti Md Suffian**  
PEMBANTU PENYELIDIK  
PERKESO



**Cik Nur Azira  
Binti Jasman**  
PEMBANTU PENYELIDIK  
PERKESO



**Cik Nor Asyikin  
Binti Azhar**  
PEMBANTU PENYELIDIK  
PERKESO

# JAWATANKUASA TEKNIKAL

## PENGERUSI

Timbalan Ketua Eksekutif  
Pertubuhan Keselamatan Sosial

Pengarah Kanan  
Institut Maklumat dan Analisis Pasaran Buruh, Jabatan Perangkaan Malaysia

## AHLI

Kementerian Dalam Negeri

Kementerian Luar Negeri

Kementerian Pendidikan Tinggi

Kementerian Perdagangan Antarabangsa dan Industri

Kementerian Sumber Manusia (Bahagian Dasar dan Antarabangsa)

Jabatan Perdana Menteri (Unit Perancang Ekonomi)

Jabatan Kastam Diraja Malaysia

Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia, KSM

Jabatan Tenaga Kerja Negeri Sabah, KSM

Jabatan Tenaga Kerja Negeri Sarawak, KSM

Jabatan Tenaga Manusia, KSM

Jabatan Pembangunan Kemahiran, KSM

Jabatan Perangkaan Malaysia (Negeri Johor)

Jabatan Perangkaan Malaysia (Bahagian Metodologi dan Penyelidikan)

Jabatan Perangkaan Malaysia (Biro Statistik Buruh Malaysia)

Pertubuhan Keselamatan Sosial

Human Resource Development Corporation

Talent Corporation Malaysia Berhad

Unit Strategik Modal Insan Johor

## JAWATANKUASA PEMANDU

### PENGERUSI

Timbalan Ketua Setiausaha (Dasar dan Antarabangsa)  
Kementerian Sumber Manusia

### AHLI

Kementerian Dalam Negeri

Kementerian Luar Negeri

Kementerian Pendidikan Tinggi

Kementerian Perdagangan Antarabangsa dan Industri

Kementerian Sumber Manusia (Bahagian Dasar dan Antarabangsa)

Jabatan Perdana Menteri (Unit Perancang Ekonomi)

Jabatan Kastam Diraja Malaysia

Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia, KSM

Jabatan Tenaga Kerja Negeri Sabah, KSM

Jabatan Tenaga Kerja Negeri Sarawak, KSM

Jabatan Tenaga Manusia, KSM

Jabatan Pembangunan Kemahiran, KSM

Jabatan Perangkaan Malaysia (Negeri Johor)

Jabatan Perangkaan Malaysia (Bahagian Metodologi dan Penyelidikan)

Jabatan Perangkaan Malaysia (Biro Statistik Buruh Malaysia)

Pertubuhan Keselamatan Sosial

Human Resource Development Corporation

Talent Corporation Malaysia Berhad

Unit Strategik Modal Insan Johor



Kajian Perlindungan Keselamatan  
Sosial Rakyat Malaysia Bekerja Di  
Luar Negara: Singapura

Disember 2022



<b>RINGKASAN EKSEKUTIF</b>	iv
<b>EXECUTIVE SUMMARY</b>	xiii
<b>SENARAI JADUAL</b>	xx
<b>SENARAI RAJAH</b>	xxii
<b>SENARAI CARTA</b>	xxvi
<b>AKRONIM</b>	xxvii
<b>BAB 1: PENGENALAN</b>	
1.0 Pendahuluan	1
1.1 Latar Belakang Kajian	1
1.2 Objektif Kajian	3
1.3 Skop Kajian	4
1.4 Kepentingan Kajian	4
1.5 Persoalan Kajian	5
1.6 Batasan Kajian	5
1.7 Ulasan Kajian Terdahulu	5
1.8 Rumusan	8
<b>BAB 2: TINJAUAN KARYA</b>	
2.0 Pendahuluan	11
2.1 Diaspora Malaysia	11
2.1.1 Sejarah Diaspora	11
2.1.2 Konsep Diaspora Asia	11
2.1.3 Definisi Diaspora, Migrasi dan <i>Brain Drain</i> Malaysia	13
2.1.4 Trend Diaspora Malaysia	15
2.1.5 Diaspora Antarabangsa	18
2.1.6 Trend Tiga (3) Negara Diaspora Terbesar	19
2.1.7 Kepentingan Diaspora	20
2.1.8 Keperluan Pengurusan Data Diaspora bagi Malaysia	21
2.2 Penggajian Pekerja Asing di Singapura	23
2.2.1 Pengangkutan Rakyat Malaysia yang Bekerja di Singapura	26
2.2.2 Pas Dan Permit Kerja Singapura	26
2.2.3 Perubahan Dasar Pekerja Asing di Singapura	30
2.2.4 Faktor Penolak dan Penarik Pekerjaan di Malaysia dan Singapura	33
2.3 Cabaran Pandemik COVID-19 Ke Atas Pekerja Malaysia di Luar Negara	34
2.3.1 Penutupan dan Pembukaan Sempadan Malaysia dan Singapura semasa Pandemik COVID-19	34
2.3.2 Isu-isu dan Kesan Pandemik COVID-19 ke atas Pekerja Rakyat Malaysia di Singapura	37
2.3.3 Keluhan dan Luahan Rakyat Malaysia yang berada di Singapura Sepanjang Pandemik COVID-19	39
2.3.4 Kesan COVID-19 secara Global terhadap pekerja di Malaysia, Singapura dan Thailand	40
2.4 Perlindungan Keselamatan Sosial	41
2.4.1 Skim Perlindungan Keselamatan Sosial untuk Rakyat Malaysia di bawah Akta-Akta yang ditadbir dan dikuat kuasakan oleh PERKESO	43
2.4.2 Perlindungan Keselamatan Sosial Pekerja Malaysia di Singapura	46
2.4.3 Perlindungan Keselamatan Sosial: Perlindungan Insurans bagi Rakyat Malaysia Yang Bekerja Di Luar Negara	50

2.4.4	<i>No Fault Accident</i> (NFA) dalam Perlindungan Keselamatan Sosial	52
2.4.5	Keperluan Perlindungan Keselamatan Sosial Rakyat Malaysia Bekerja di Luar Negara	54
2.5	Penandaarasan Pengurusan Pekerja di Luar Negara	56
2.5.1	Filipina	56
2.5.2	Tunisia	59
2.5.3	Indonesia	60
2.6	Atase Buruh	65
2.6.1	Atase Buruh Luar Negara	65
2.6.2	Atase Buruh Malaysia	66
2.6.3	Amalan Terbaik Atase Buruh	67
2.7	Rumusan	68
<b>BAB 3: METODOLOGI KAJIAN</b>		
3.0	Pendahuluan	71
3.1	Sumber Data	71
3.1.1	Data Primer	71
3.1.2	Data Sekunder	71
3.2	Populasi dan Teknik Pensampelan	71
3.2.1	Pendekatan Kuantitatif	71
3.2.2	Pendekatan Kualitatif	72
3.3	Kaedah Pengumpulan Data	73
3.3.1	Kaedah Pengumpulan Data Kuantitatif	73
3.3.2	Kaedah Pengumpulan Data Kualitatif	73
3.4	Rumusan	76
<b>BAB 4: DAPATAN KUANTITATIF</b>		
4.0	Pendahuluan	79
4.1	Dapatan Utama	79
4.1.1	Profil Responden	79
4.1.2	Profil Perlindungan Keselamatan Sosial Responden	87
4.2	Profil Terperinci Pekerjaan dan Pendidikan Responden	91
4.2.1	Profil Pekerjaan Responden	91
4.2.2	Profil Pendidikan Responden	96
4.3	Profil Responden Diberhentikan atau Berhenti Kerja di Singapura bagi tempoh 2020 hingga 2022	101
4.4	Dapatan Data daripada Sistem Kajian Pengesanan Graduan (SKPG), Kementerian Pendidikan Tinggi, KPT	104
4.4.1	Data Graduan Bekerja di Luar Negara	105
4.4.2	Data Graduan yang Bekerja di Singapura	106
4.5	Rumusan	115
<b>BAB 5: DAPATAN KUALITATIF</b>		
5.0	Pendahuluan	119
5.1	Pekerjaan di Luar Negara	119
5.1.1	Proses Tawaran Pekerjaan di Luar Negara	119
5.1.2	Iklan Kekosongan Jawatan Luar Negara di Portal Pekerjaan Malaysia	120
5.1.3	Faktor Penolak dan Penarik Pekerjaan di Malaysia dan Singapura	123
5.2	Mekanisme Pengurusan Rakyat Malaysia ke Luar Negara	125
5.2.1	Jabatan Tenaga Rakyat (JTR) / Jabatan Tenaga Manusia (JTM)	126

5.2.2	Jabatan Tenaga Kerja (JTK)	126
5.2.3	Portal MyFutureJobs PERKESO	132
5.3	Isu dan Cabaran Rakyat Malaysia Bekerja di Luar Negara	133
5.3.1	Isu dan Cabaran Pekerja Malaysia di Singapura	133
5.3.2	Isu Rakyat Malaysia yang Bekerja di Negara Lain	138
5.3.3	Struktur Pasaran Buruh	139
5.4	Perlindungan Keselamatan Sosial	142
5.4.1	Perlindungan Keselamatan Sosial Pekerja Malaysia di Singapura	143
5.4.2	Cabaran PERKESO Memperkenalkan Skim Perlindungan Keselamatan Sosial untuk Rakyat Malaysia yang Bekerja di Luar Negara	145
5.5	Peranan Pertubuhan Bukan Kerajaan (NGO)	147
5.6	Pangkalan Data Diaspora	149
5.6.1	Pangkalan Data Diaspora Sedia Ada	149
5.6.2	RMKe-12: Pembangunan Sistem Analitik Pasaran Buruh (LMIAP)	155
5.7	Rumusan	157
<b>BAB 6: RUMUSAN KAJIAN</b>		
6.0	Pendahuluan	161
6.1	<i>Missing Link</i> Daripada Dapatan Kajian 2022	161
6.1.1	<i>Missing Link</i> dalam Pengurusan Rakyat Malaysia Bekerja di Luar Negara	162
6.1.2	<i>Missing Link</i> dalam Perlindungan Keselamatan Sosial Rakyat Malaysia Bekerja Di Luar Negera	
6.1.3	<i>Missing Link</i> Dalam Maklumat Pasaran Buruh Malaysia	
6.2	Sinergi Sebagai Penghubung Missing Link	163
<b>BIBLIOGRAFI</b>		169
<b>LAMPIRAN</b>		178

Kajian perlindungan keselamatan sosial rakyat Malaysia yang bekerja di luar negara dengan fokus ke atas Singapura adalah bertitik tolak daripada pandemik COVID-19 dan penutupan pintu sempadan negara pada Mac 2020. Impak utama penutupan pintu sempadan Malaysia-Singapura adalah kepada rakyat Malaysia yang bekerja di Singapura dan berulang-alik secara harian. Sebahagian rakyat Malaysia yang bekerja di Singapura terpaksa berhenti kerja atau diberhentikan kerja kerana tidak dapat berulang-alik secara harian, malahan ada yang terpaksa berhijrah ke Singapura untuk mengelakkan daripada diberhentikan kerja.

Kedua-dua situasi ini telah mengakibatkan situasi yang berbeza di Malaysia dan Singapura. Bagi yang berada di Malaysia isu utama yang dihadapi oleh rakyat Malaysia yang bekerja di Singapura adalah kehilangan pekerjaan dan pendapatan. Manakala isu di Singapura pula lebih bersifat sementara kerana Kerajaan Singapura telah membuat dasar khas kepada majikan yang menggajikan pekerja migran terutama dari Malaysia daripada segi penempatan pekerjaan. Sehubungan itu, Malaysia berusaha untuk membantu rakyatnya yang bekerja di Singapura pada masa tersebut tetapi terdapat halangan kerana ketiadaan maklumat lengkap di mana rakyat Malaysia bekerja di Singapura. Namun usaha ini tetap diteruskan dengan menggunakan bantuan media sosial dan penyebaran maklumat kepada kumpulan-kumpulan pekerja Malaysia di Singapura.

Terdapat dua (2) isu utama yang timbul semasa pandemik ini berlaku, yang pertama adalah rakyat Malaysia yang bekerja di Singapura tidak dilindungi dibawah skim PERKESO seperti Sistem Insurans Pekerjaan (SIP). Situasi ini menyebabkan mereka yang diberhentikan kerja tidak mendapat faedah sebagaimana pencarum di bawah SIP PERKESO. Isu yang kedua pula, ketiadaan maklumat rasmi menyebabkan agensi kerajaan yang terlibat dalam isu ini tidak dapat memberikan bantuan dengan segera. Pertubuhan Bukan Kerajaan (NGO) banyak membantu menjadi perantara antara agensi kerajaan dan rakyat Malaysia yang terkesan akibat penutupan pintu sempadan Malaysia Singapura.

Berdasarkan situasi ini, kajian ini dilaksanakan dengan objektif utama untuk mengetahui profil rakyat Malaysia yang bekerja di Singapura, mengenalpasti isu serta cabaran yang dihadapi oleh rakyat Malaysia yang bekerja di Singapura, melihat keperluan untuk mewujudkan skim perlindungan keselamatan sosial untuk rakyat

Malaysia yang bekerja di luar negara dan keperluan pangkalan data diaspora Malaysia. Kesemua objektif ini perlu dicapai agar Malaysia bersedia untuk membantu rakyatnya yang berada di luar negara apabila berlakunya sekali lagi situasi seperti semasa pandemik COVID-19.

ILMIA pernah menjalankan dua kajian berkaitan rakyat Malaysia bekerja di Singapura iaitu pada tahun 2016 dan 2018, dan hasil daripada kedua-dua kajian mendapati rakyat Malaysia yang bekerja di Singapura terdiri daripada semua kategori pekerjaan di semua industri Singapura. Selain itu juga kedua-dua kajian ini telah mencadangkan untuk Malaysia mewujudkan pangkalan data rakyat Malaysia bekerja di Singapura serta mewujudkan skim perlindungan keselamatan sosial bagi mereka.

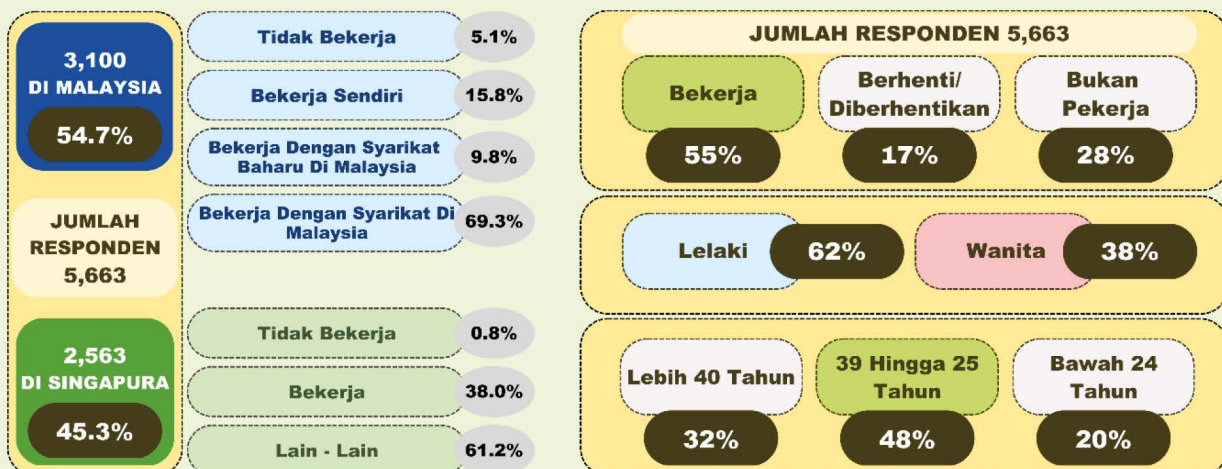
Dianggarkan seramai 400,000 rakyat Malaysia yang bekerja di Singapura berdepan dengan pelbagai masalah dan kesukaran akibat penularan wabak COVID-19 pada tahun 2020. Bagi mengenal pasti jumlah pekerja Malaysia yang ditamatkan pekerjaan, Suruhanjaya Tinggi Malaysia di Singapura telah meminta rakyat Malaysia melaporkan penamatan pekerjaan mereka kepada Suruhanjaya Tinggi Malaysia. Berdasarkan maklumat yang diperolehi, didapati jumlah rakyat Malaysia yang kehilangan pekerjaan adalah seramai 59,684 orang iaitu 49,806 orang (83.4%) dalam Sektor Perkhidmatan, 9,466 orang (15.9%) dalam Sektor Pembuatan dan 412 orang (0.7%) dalam Sektor Pembinaan. Walau bagaimanapun, jumlah ini adalah berdasarkan laporan individu yang diterima oleh Pejabat Atase Buruh Malaysia di Singapura dan ia tidak termasuk bilangan pekerja yang tidak kembali bekerja ke Singapura akibat penutupan sempadan negara pada 18 Mac 2020. Oleh itu, dianggarkan jumlah pekerja Malaysia yang ditamatkan pekerjaan berkemungkinan lebih tinggi daripada yang direkodkan.

Justeru itu bagi mengenalpasti rakyat Malaysia yang berada atau bekerja di Singapura, rujukan dibuat ke atas Laporan International Migrant Stock 2020 oleh United Nation Department of Economic and Social Affairs (UN DESA), di mana didapati lebih daripada 1.8 juta rakyat Malaysia menetap di luar negara untuk pelbagai tujuan seperti belajar, bekerja dan lain-lain. Majoriti negara destinasi rakyat Malaysia adalah negara berpendapatan tinggi mengikut klasifikasi World Bank seperti Singapura, Australia, United Kingdom, Amerika Syarikat dan Brunei. Sejumlah 1.2 juta rakyat Malaysia dilaporkan berada di Singapura pada tahun 2020. Laporan daripada European Union Global Diaspora Facility (EUDiF) pula menunjukkan Malaysia merujuk tafsiran diaspora

Malaysia sebagai rakyat Malaysia pakar yang mempunyai kelayakan tertentu, kepakaran tertentu dan pengalaman kerja dalam industri dan profesion yang diiktiraf oleh Kerajaan. Kerajaan menyenaraikan profesion ini sebagai Senarai Pekerjaan Kritikal (COL) iaitu dalam bidang kewangan, perkhidmatan perniagaan, sains, dan teknologi, kejuruteraan, pembuatan, perakaunan dan pembangunan perisian.

Analisis laporan kajian terdahulu, laporan UN DESA dan EUDIF telah menunjukkan bahawa sudah sampai masanya Malaysia perlu mempunyai pangkalan data diaspora yang komprehensif iaitu meliputi semua kategori pekerjaan dan bukan hanya melihat diaspora pakar sahaja. Sehubungan itu kajian ini dilaksanakan menggunakan kaedah *Mixed Method* (kuantitatif dan kualitatif). Dua (2) jenis sumber yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Ketiadaan rekod rasmi populasi Malaysia yang berada di Singapura menyebabkan kajian ini mengambil persampelan bukan kebarangkalian (non-probability sampling method) iaitu kaedah persampelan bertujuan (purposive sampling). Borang survei yang digunakan diadaptasi daripada borang soalselidik kajian Rakyat Malaysia Bekerja Di Singapura 2016 dan 2018. Terdapat lima (5) bahagian di dalam survei ini iaitu demografi, pekerjaan, perancangan kerjaya, perlindungan keselamatan sosial dan verifikasi responden. Borang survei ini dimuatnaik ke portal <https://myworkabroad.perkeso.gov.my>. Tempoh kutipan data adalah dari 10 Januari 2022 sehingga 31 Mei 2022. Selain itu, pasukan penyelidik turut menjalankan sesi temubual (IDI) dan sesi perbincangan dalam kumpulan (FGD) bersama pelbagai agensi dan rakyat Malaysia yang bekerja di Singapura bagi mendapatkan gambaran yang lebih menyeluruh.

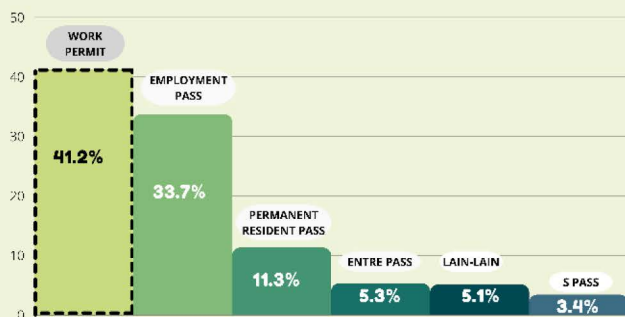
### Dapatan Utama Demografi Responden:



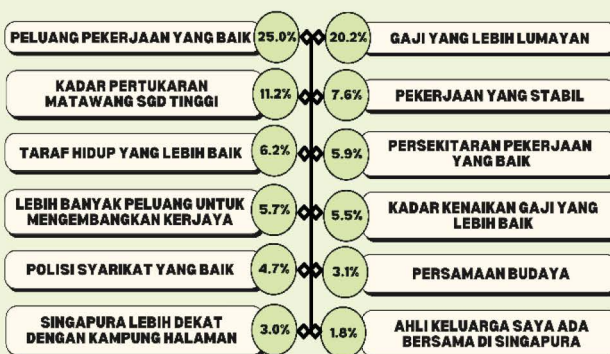
## MERANCANG UNTUK TERUS BEKERJA DI SINGAPURA



## ANGGARAN TEMPOH BEKERJA DI SINGAPURA



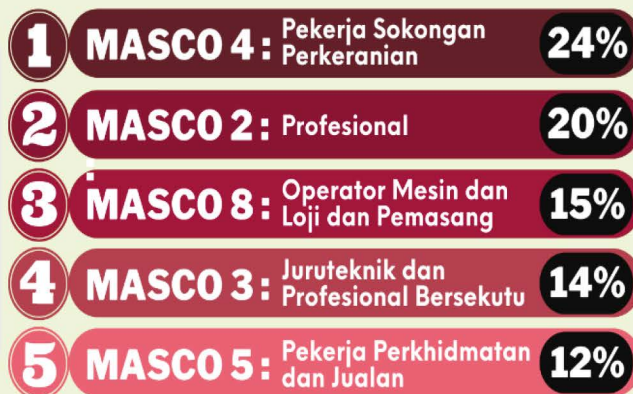
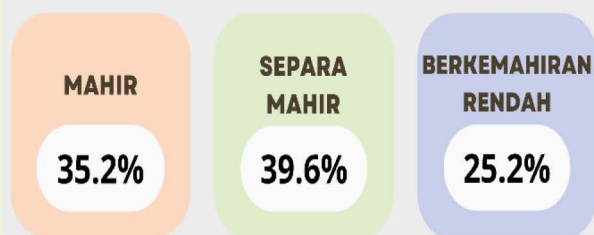
Majoriti responden merupakan pemegang *Work Permit* (41.2%) dan *Employment Pass* (33.7%) manakala pas pekerjaan lain mencatatkan peratusan yang kecil. (Rajah 40)

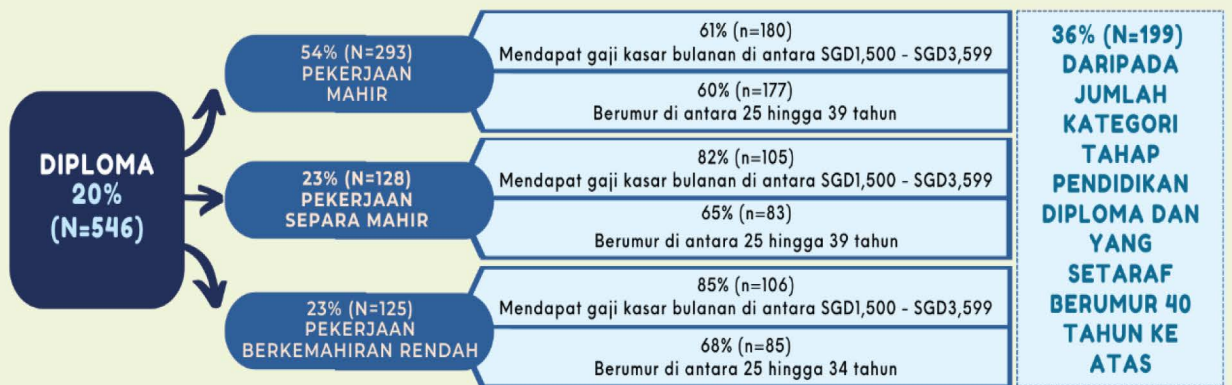
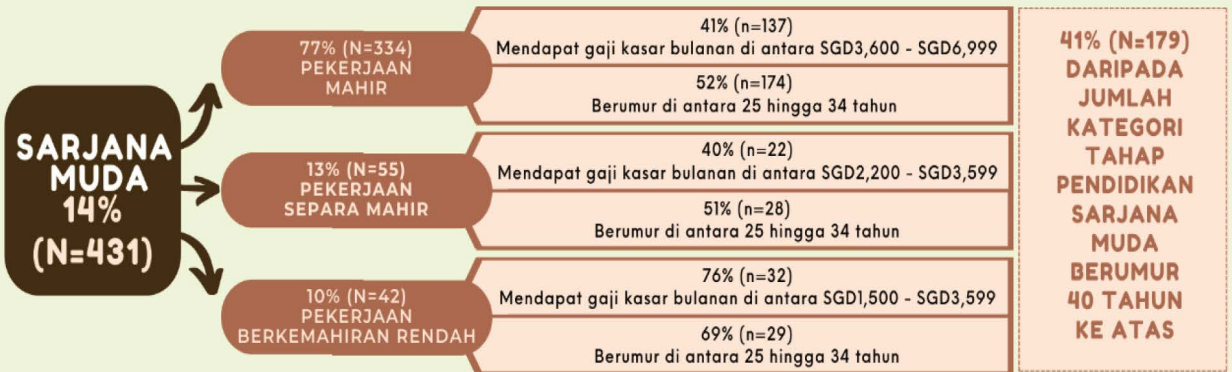
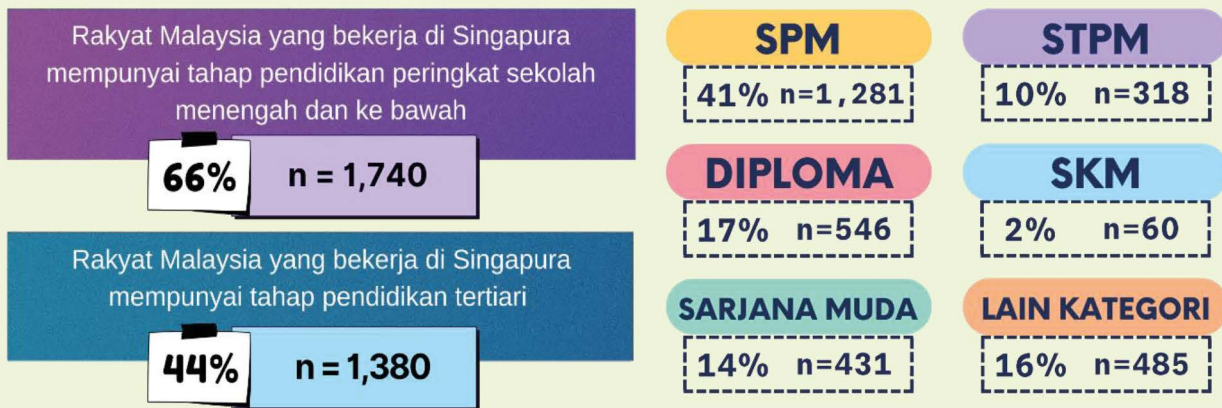


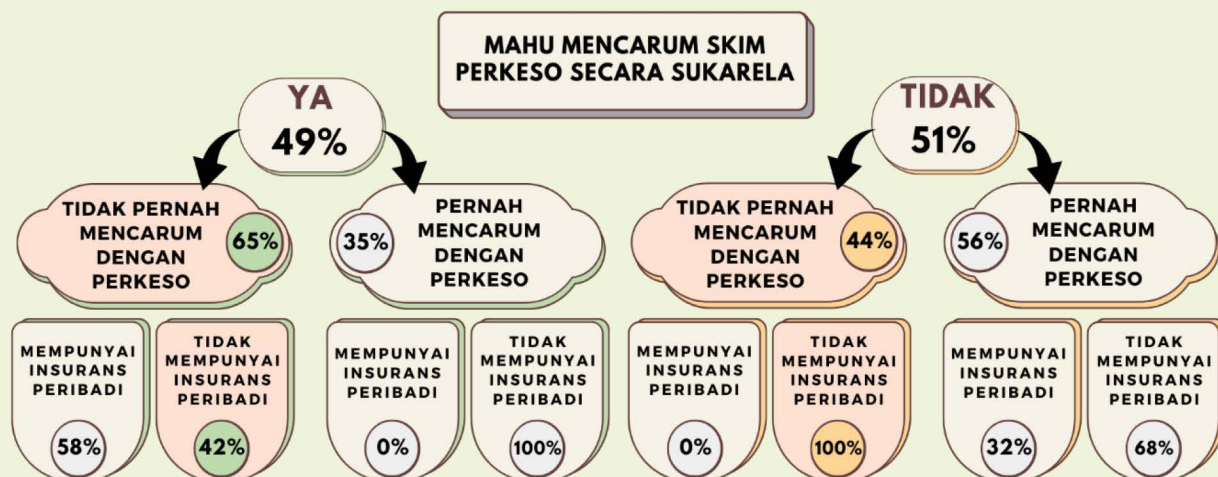
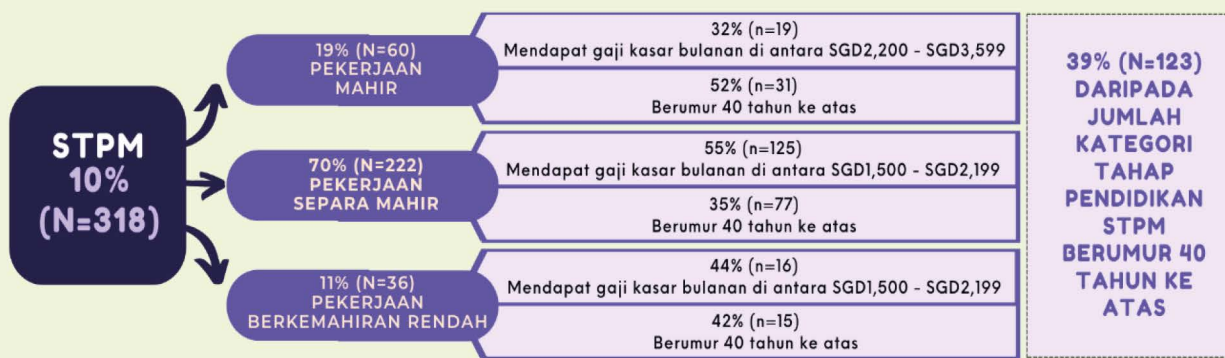
Faktor penarik bekerja di Singapura

## Dapatan Utama Responden Bekerja di Singapura

### KATEGORI MENGIKUT TAHAP KEMAHIRAN







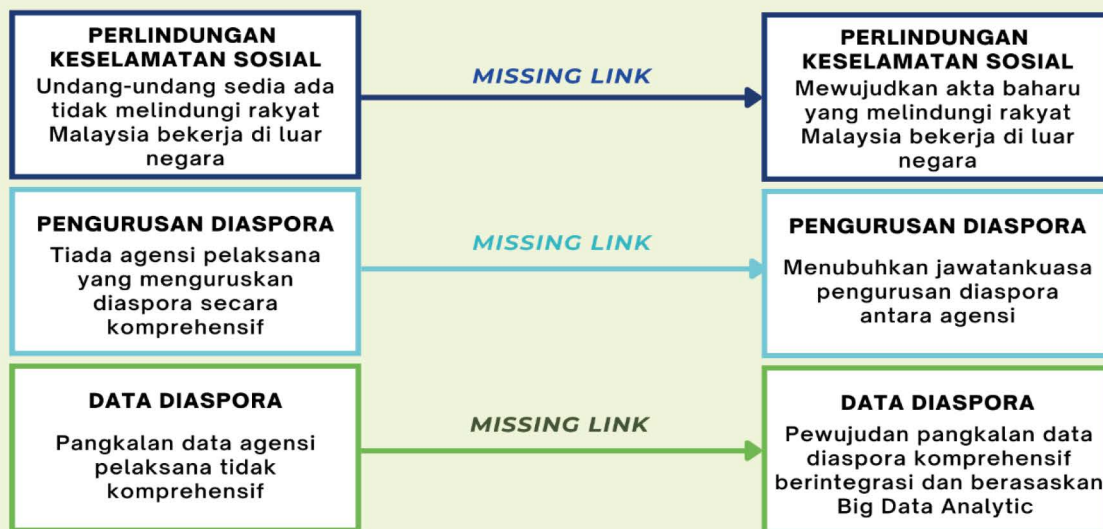
### RUMUSAN

Kajian ini juga telah menemui *missing link* di dalam pengurusan rakyat Malaysia bekerja di luar negara hasil daripada sesi IDI dan FGD bersama agensi pelaksana. *Missing link* pertama adalah berkaitan undang-undang perlindungan keselamatan sosial sedia ada iaitu Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969 (Akta 4), Akta Keselamatan Sosial Pekerjaan Sendiri 2017 (Akta 789) dan Akta Sistem Insurans Pekerjaan 2017 (Akta 800) tidak mempunyai peruntukan untuk melindungi rakyat Malaysia yang bekerja di luar negara. Dapatan kajian ini juga menunjukkan terdapat keperluan Malaysia untuk melindungi rakyatnya yang bekerja di luar negara.

*Missing link* kedua yang ditemui di dalam kajian ini adalah ketiadaan agensi pelaksana yang menguruskan rakyat Malaysia yang bekerja di luar negara. Kementerian Luar Negara dan Kementerian Dalam Negeri mempunyai tanggungjawab yang berbeza dan tidak menfokuskan kepada rakyat Malaysia yang bekerja di luar negara. Manakala Kementerian Sumber Manusia pula mempunyai sumber yang terhad untuk menguruskan rakyat Malaysia yang bekerja di luar negara. Akta Agensi Pekerjaan Swasta

1981 yang dikuatkuasakan oleh Jabatan Tenaga Kerja, KSM mempunyai mekanisme mengawal penghantaran rakyat Malaysia bekerja di luar negara tetapi hanya terhad kepada penghantaran yang dibuat oleh agensi pekerjaan swasta sahaja.

Justeru itu, kajian ini mencadangkan pewujudan Jawatankuasa Antara Agensi Pengurusan Diaspora Malaysia sebagai satu inisiatif yang akan membantu mempercepatkan Malaysia untuk menyelesaikan isu berkaitan diaspora Malaysia, pengurusan rakyat Malaysia yang bekerja di luar negara serta pengintegrasian data diaspora yang diperlukan oleh Malaysia.



*Missing link* terakhir adalah pengurusan data diaspora yang tidak komprehensif berdasarkan keperluan agensi. Di dalam Rancangan Malaysia Ke-12, telah digariskan untuk Malaysia mempunyai satu pangkalan data diaspora yang komprehensif bagi menjadikan diaspora sebagai sumber tenaga kerja yang boleh dimanfaatkan oleh Malaysia. Meneliti situasi ini, kajian ini telah mencadangkan agar pangkalan data diaspora sedia ada ditambahbaik dan diintegrasikan ke satu pangkalan data diaspora bersifat interaktif dan disokong oleh analisis data raya.

Sekiranya ketiga-tiga *missing link* ini dapat disinergikan, pengurusan diaspora Malaysia akan lebih cekap dan Malaysia mampu untuk membantu rakyatnya yang berada di luar negara untuk pelbagai tujuan. Sasaran yang ditetapkan untuk merealisasikan cadangan yang dikemukakan adalah di dalam fasa kedua RMKe-12 (2023 – 2025). Tempoh ini dianggap sesuai kerana penambahbaikan struktur sedia ada memerlukan masa, sumber kewangan dan teknologi. Cadangan yang dikemukakan tidak hanya menumpukan kepada diaspora yang bekerja tetapi turut dapat membantu diaspora Malaysia dari kategori lain.





A study on the social security protection of Malaysian working abroad with a specific focus on Singapore stemmed from the COVID-19 and the closure of our national border in March 2020. The closure of the Malaysia-Singapore border was impacting Malaysians who work in Singapore and those who commute daily for work. Some of the Malaysians working in Singapore were either forced to quit their job or got laid off when they could not commute daily anymore, and some even had to relocate to the republic to keep their jobs.

Both situations lead to different circumstances in Malaysia and Singapore. For those in Malaysia, the main issues facing Malaysians working in Singapore are job and income losses. Whereas in Singapore, the issue is more temporary in nature because the Singaporean government has formulated a policy governing employers with migrant workers especially Malaysians on matters related to work placement. Thus, Malaysia mounted the effort to reach out to its people but faced difficulties due to the scarcity of information on the whereabouts of Malaysians working in Singapore. Nevertheless, the humanitarian efforts were continued via social media facilitation and information circulation to groups of Malaysians working in Singapore.

Two (2) key issues emerged when the pandemic took place. First, Malaysians working in Singapore do not enjoy the social security protection benefits such as the Employment Insurance System (EIS) under PERKESO. This creates a situation where those terminated from the job did not receive the same benefits as those who contributed to PERKESO's EIS. Second, the lack of official information hindered the government agencies' efforts to deliver immediate assistance to Malaysians working in Singapore. Non-governmental organizations (NGOs) played a significant role as middle persons between government agencies and Malaysians affected by the Malaysia-Singapore border closure.

Based on such situations, this study was initiated with the key objectives to profile Malaysians working in Singapore, identifying issues and challenges faced by Malaysians working in Singapore, determined the need for social security protection for Malaysians working abroad, and the need to establish a Malaysian diaspora database. All of these objectives must be met so that Malaysia can help its people abroad if and when emergencies such as that caused by the pandemic COVID-19 strike again in the future.

ILMIA has conducted two studies on Malaysians working in Singapore in 2016 and 2018, and both studies revealed that Malaysians were found to be working in all job categories under all the listed industries in Singapore. Apart from that, both studies recommended that Malaysia develop a database on Malaysians working in Singapore and establish a social security protection scheme for them.

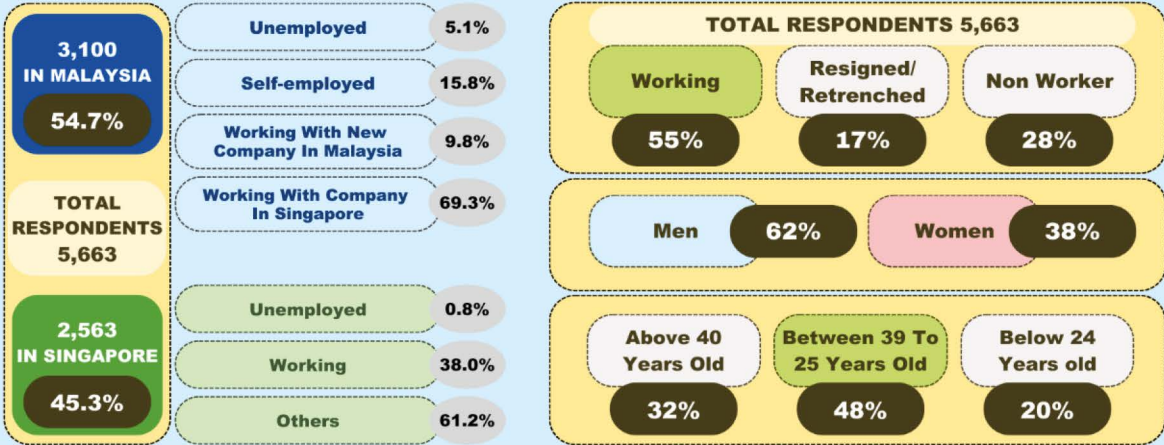
400,000 Malaysians working in Singapore are estimated to face multitudes of problems and difficulties due to the COVID-19 breakouts in 2020. To determine the number of Malaysians terminated from their jobs, the Malaysian High Commissioner appealed to Malaysians to report their job losses to the Malaysian High Commissioner's office. Based on the information received by the office, 59,684 Malaysians lost their jobs where 49,806 workers (83.4%) were from the Service Sector, 9,466 workers (15.9%) were from the Manufacturing Sector and 412 workers (0.7%) were from the Construction Sector. However, these numbers are based on the individual reports lodged with the Malaysia Labour Attache office and therefore exclude the number of workers who did not return to Singapore due to the border shutdown on the 18 of March 2020. Therefore, it was estimated that the actual number of Malaysians who lost their jobs is higher than the recorded figures.

A reference was made to the International Migrant Stock 2020 report by the United Nations Department of Economic and Social Affairs (UN DESA) to determine whether Malaysians living or working in Singapore, and it was found that more than 1.8 million Malaysian citizens live abroad for several reasons such as studying, working and many more. The majority of the destination countries are high-income nations based on the World Bank classification such as Singapore, Australia, the United Kingdom, the United States, and Brunei. In 2020, 1.2 million Malaysians lived in Singapore. Reports from the European Union Global Diaspora Facility (EUDiF) showed that Malaysia refers to the Malaysian diaspora as a Malaysian expert who possesses certain qualifications, expertise, and working experience in the industry and professions recognized by the Government of Malaysia. The government has listed the Critical Occupation List (COL) type of profession in the areas of financial, business service, science and technology, engineering, manufacturing, accounting, and software development.

In the previous study analysis, the UN DESA and EUDiF reports showed that it is time for Malaysia to have a comprehensive diaspora database that includes all job categories rather than focusing on its expert diaspora only. This study was conducted using the

mixed method (quantitative and qualitative). Primary and secondary data were used as the two data sources. Due to the absence of official records on Malaysians in Singapore, this study used a non-probability sampling method, specifically purpose sampling. The questionnaires were developed by adapting the survey form used in the previous study on Malaysians Working in Singapore in 2016 and 2018. There were five (5) components in the survey namely, demographic, occupation, career planning, social security protection, and respondent verification. The survey form was uploaded to the <https://myworkabroad.perkeso.gov.my> portal. The online survey ran from 10 January 2022 until 31 May 2022. In addition, a team of researchers also conducted in-depth interviews (IDI) and focus group discussions (FGD) with various agencies and Malaysians working in Singapore to get a more complete and bigger picture.

**Key Finding on Respondents' Demography:**

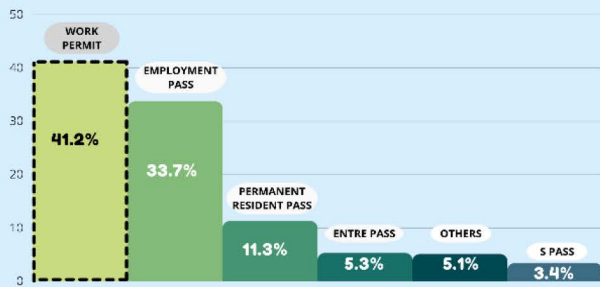


**PLAN TO CONTINUE WORKING IN SINGAPORE**

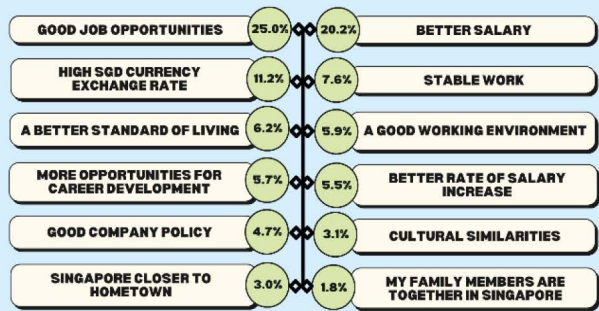


**ESTIMATED WORKING PERIOD IN SINGAPORE**



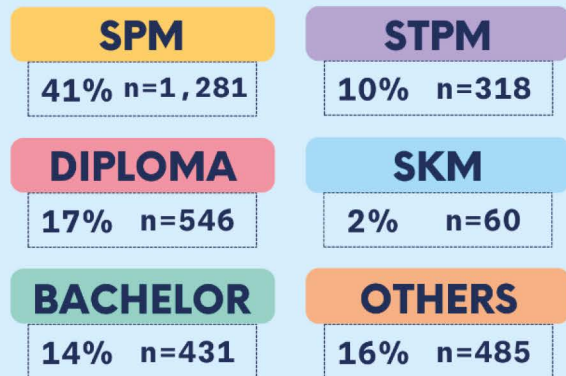
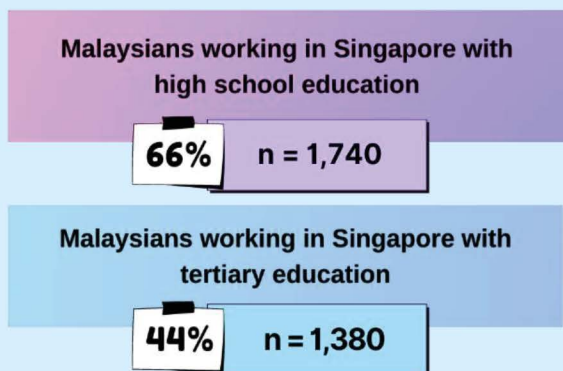
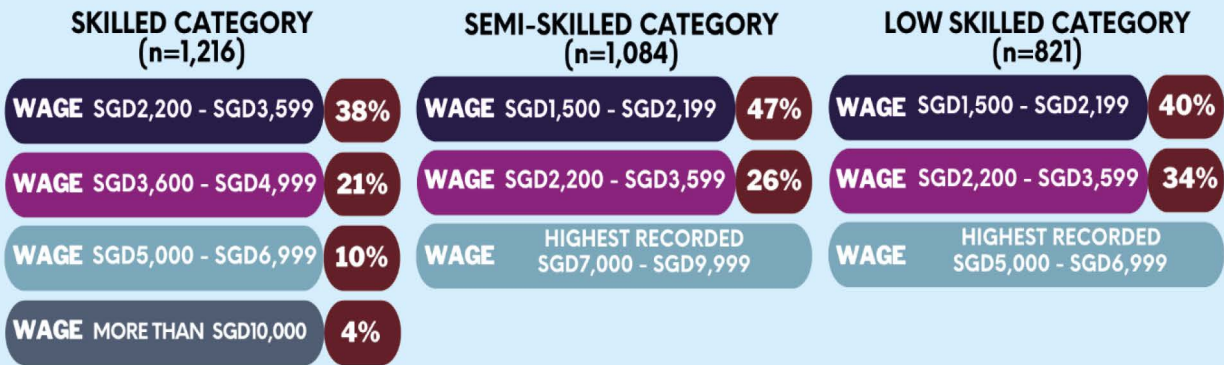
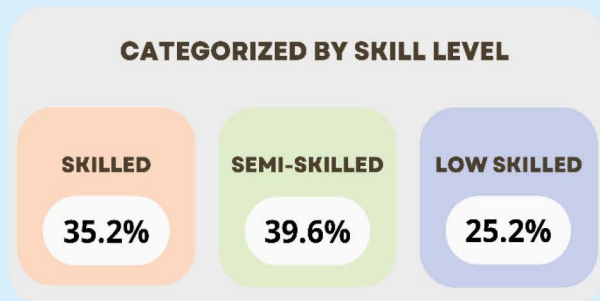


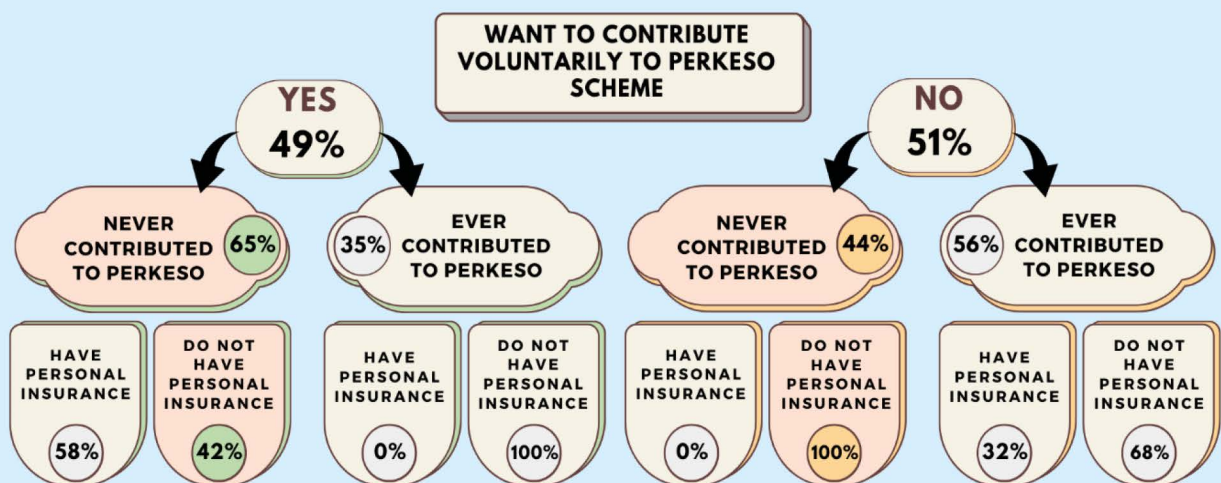
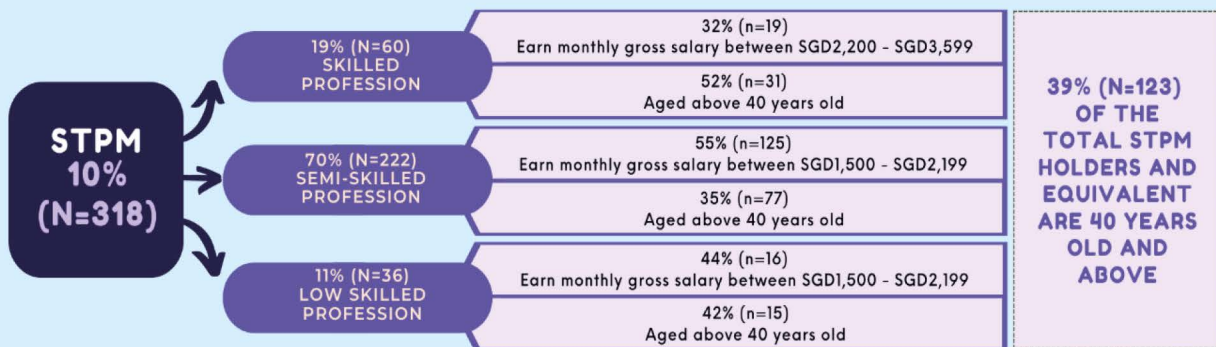
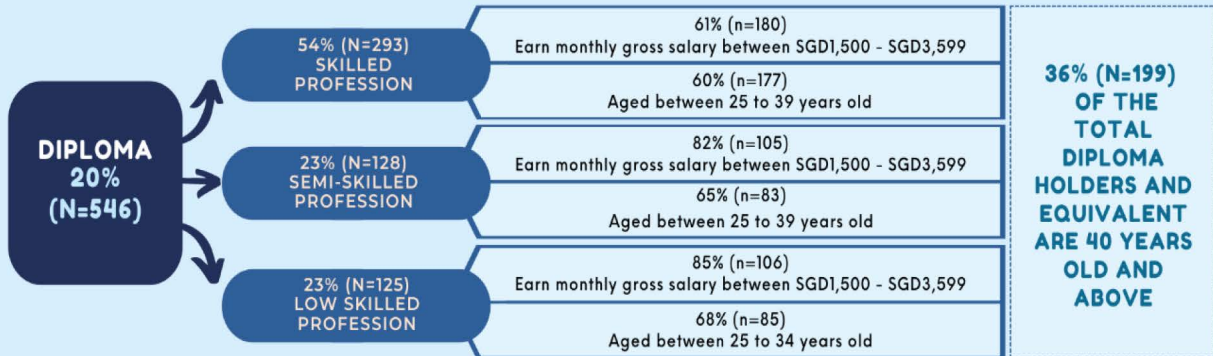
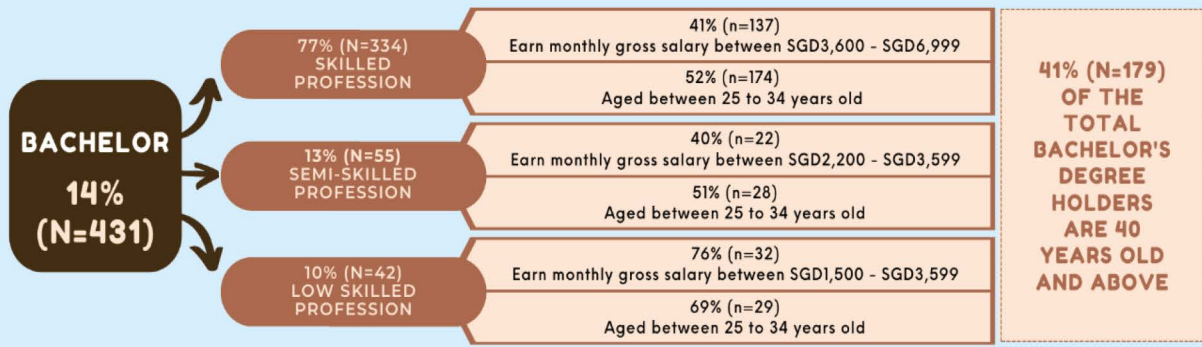
The majority of respondents are holders of work permit (41.2%) and Employment Pass (33.7%) while other employment passes recorded a small percentage.



Pull factors working in Singapore

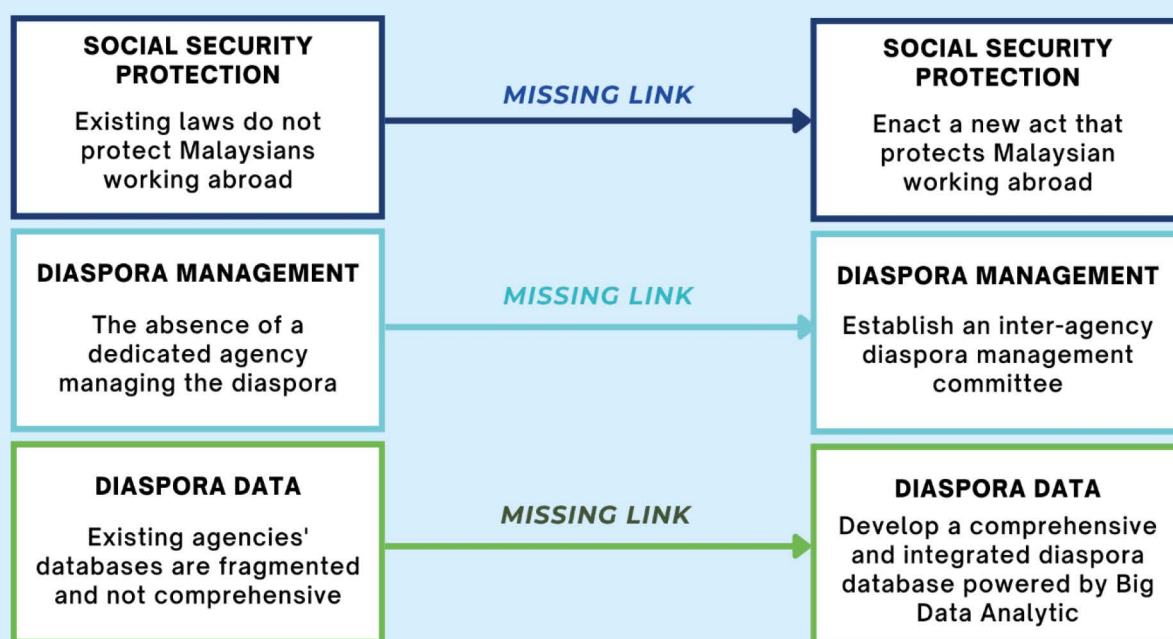
### Key Finding on Respondents Working in Singapore





## SUMMARY

The study found the 'missing link' in the management of Malaysians working abroad during the IDI and FGD sessions with government agencies. The first missing link is found in the existing laws governing social security protection namely the Employees Social Security Act, 1969, [Act 4], Self-Employment Social Security Act 2017 [Act 789], and Employment Insurance System Act 2017 [Act 800], which do not protect Malaysians working abroad. The key findings indicate that Malaysia needs to protect its citizens working abroad.



The second missing link found in this study is the lack of responsible agencies to manage Malaysians working abroad. Both the Ministry of Foreign Affairs and the Ministry of Home Affairs have different responsibilities and do not focus on managing Malaysians who work outside the country. On the other hand, the Ministry of Human Resources has limited resources to perform the abovesaid function. The Private Employment Agencies Act 1981 [No. 246] enforced by the Department of Labour does provide for the management of Malaysians working abroad but is only limited to placement via private recruitment agencies. Thus, the establishment of the Inter-Agencies Diaspora Management Committee has been considered as an action that may expedite Malaysia's solution for diaspora-related issues, the management of Malaysians working abroad, and the integration of the much-needed Malaysian diaspora data.

The final missing link is the management of the diaspora database to meet the need of relevant agencies and the lack of comprehensiveness thereof. The Twelfth Malaysia Plan (12MP) underlined the need for Malaysia to have a comprehensive diaspora database so that the Malaysian diaspora can benefit the country as part of the invaluable human resource. Upon scrutiny, this study proposes to strengthen and improve the existing diaspora database and integrate it into an interactive database backed by big data analytics.

If Malaysia can successfully address the three (3) missing links, the nation can expect competent management of the Malaysian diaspora, and Malaysia can assist all Malaysians living or working abroad. The targets set for this purpose can be found in Phase 2 of the 12MP (2023-2025). The duration for the realization of the set targets is deemed appropriate due to the time, financial resources, and technology needed to enhance the existing structure. The proposals put forth not only focus on working Malaysian diaspora but also on other categories of diaspora as a holistic approach to managing the Malaysian diaspora as a whole.

Jadual	Nama Jadual	Muka Surat
1.	Definisi Istilah Konsep Diaspora	14
2.	Diaspora Malaysia oleh UN DESA	15
3.	Diaspora Rakyat Malaysia mengikut Jantina untuk Tahun 2020	17
4.	Data Imigran Malaysia di Negara OECD Berdasarkan Tahap Kemahiran bagi tahun 2015/2016	18
5.	Perbezaan Dasar Pekerja Asing di Singapura	25
6.	Pas dan Permit Kerja oleh MOM Singapura	26
7.	Statistik Pemegang Pas dan Permit Kerja di Singapura	29
8.	Pas untuk Pekerja Profesional	34
9.	Kronologi Penutupan dan Pembukaan Sempadan Malaysia dan Singapura	36
10.	Kelayakan SIP di bawah Akta 800	44
11.	Rekod Pentadbiran PERKESO berkaitan SIP	44
12.	Perlindungan Keselamatan Sosial di Singapura	46
13.	Jenis Perlindungan Keselamatan Sosial Berdasarkan Pas Pekerjaan	48
14.	Populasi dan Saiz Sampel	72
15.	Bilangan Informan Terlibat Dalam IDI Mengikut Jenis Pas	74
16.	Bilangan Informan Terlibat Dalam FGD Mengikut Jenis Pas	75
17.	Perbandingan Julat Gaji Bulanan yang Diterima Daripada Syarikat Baharu di Malaysia dan Julat Gaji Bulanan Terakhir di Singapura	103
18.	Statistik Graduan Institut Pengajian Tinggi Awam (IPTA) Dan Institut Pengajian Tinggi Swasta (IPTS) Tahun 2018 hingga 2021 dan Lokaliti Pekerjaan	105
19.	Data Graduan Bekerja di Singapura Berdasarkan IPTA dan IPTS	109
20.	Data Graduan Peringkat Sarjana yang Bekerja di Singapura Berdasarkan Gaji Bulanan yang Diterima	110
21.	Data Graduan Peringkat Sarjana Muda yang Bekerja di Singapura Berdasarkan Gaji Bulanan yang Diterima	110
22.	Data Graduan Peringkat Diploma yang Bekerja di Singapura Berdasarkan Gaji Bulanan yang Diterima	111

- |     |   |     |
|-----|---|-----|
| 23. | Perbandingan Gaji Bulanan Graduan Sarjana Muda Bidang Kejuruteraan yang Bekerja di Malaysia dan Singapura Pada Tahun 2019 Hingga 2021 | 112 |
| 24. | Perbandingan Gaji Graduan Diploma Bidang Kejuruteraan yang Bekerja di Malaysia dan Singapura Pada Tahun 2019 hingga 2021              | 114 |

Rajah	Nama Rajah	Muka Surat
1.	Punca Kuasa Pelaksanaan Kajian Perlindungan Keselamatan Sosial Rakyat Malaysia Bekerja di Luar Negara: Singapura	2
2.	Faktor Penarik Rakyat Malaysia Bekerja di Singapura	6
3.	Rekomendasi Kajian Terdahulu	7
4.	Taburan Diaspora Antarabangsa Mengikut Benua	18
5.	Trend Diaspora India, Filipina dan China	19
6.	Kepentingan Diaspora	21
7.	Pengurusan Penggajian Pekerja Asing di Singapura	24
8.	Mekanisme Pengawalan Pekerja Asing Berkemahiran Rendah di Singapura	25
9.	Pengangkutan Rakyat Malaysia Bekerja di Singapura	26
10.	Perubahan Gaji Kelayakan Minimum bagi pemegang <i>Employment Pass</i>	30
11.	Perubahan Gaji Kelayakan Minimum bagi pemegang <i>S Pass</i>	31
12.	Perubahan Kadar Levi bagi pemegang <i>S Pass</i>	31
13.	Perubahan Kadar Levi dalam Sektor Pembinaan	32
14.	Perubahan Kadar Levi dalam Sektor Proses	33
15.	Perubahan Kuota bagi Sektor Pembinaan dan Proses	33
16.	Kesan COVID-19 secara global terhadap pekerja di Malaysia, Singapura dan Thailand	40
17.	Evolusi Perlindungan Keselamatan Sosial di Malaysia	42
18.	Jadual Pertama Akta Keselamatan Sosial Pekerjaan Sendiri 2017 (Akta 789)	45
19.	Perluasan Sektor Pekerjaan Sendiri	45
20.	Perbandingan Perlindungan Keselamatan Sosial di Singapura dan Malaysia	50
21.	Perlindungan oleh Prudential Malaysia	51
22.	Perlindungan oleh AXA Affin General Insurance Berhad	52
23.	Negara Utama Diaspora Rakyat Filipina	56
24.	Faktor Mendorong Warga Filipina Bekerja di Luar Negara	57
25.	Faedah yang disediakan oleh OWWA	57
26.	Proses Bekerja di Luar Negara bagi Rakyat Filipina	58
27.	Laman web OWWA, DOLE	59
28.	Kerangka Dasar Utama berkaitan Pengurusan Diaspora Tunisia	60
29.	Faedah Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)	61

30.	Faedah Jaminan Kematian (JKM)	62
31.	Carta Organisasi Suruhanjaya Tinggi Malaysia di Singapura	66
32.	Jumlah Data Kajian Sebelum dan Selepas Pembersihan	73
33.	Bilangan Responden Mengikut Lokaliti dan Status Pekerjaan	79
34.	Bilangan Responden Mengikut Status Pekerjaan	80
35.	Bilangan Responden Mengikut Jantina dan Umur	80
36.	Bilangan Responden Mengikut Status Perkahwinan	80
37.	Bilangan Responden Mengikut Tahap Pendidikan	81
38.	Bilangan Responden Mengikut Bangsa	81
39.	Bilangan Responden Mengikut Negeri Kelahiran	82
40.	Bilangan Responden Mengikut Lokasi Kediaman di Johor	82
41.	Bilangan Responden Mengikut Lokasi Kediaman Di Singapura	83
42.	Bilangan Responden yang Mempunyai Anak Bawah 21 Tahun dan Waris di Malaysia	83
43.	Bilangan Responden Mengikut Status PR dan Tahun Mula Bekerja Di Singapura	83
44.	Bilangan Responden Mengikut Bidang Pendidikan	84
45.	Bilangan Responden Mengikut Jenis Pas	85
46.	Bilangan Responden Mengikut Perancangan dan Anggaran Tempoh Bekerja di Singapura	85
47.	Faktor-Faktor Penarik Bekerja di Singapura	86
48.	Alasan Lain Berada di Singapura bagi Kategori Bukan Pekerja	86
49.	Status Perlindungan Keselamatan Sosial Responden	87
50.	Cadangan Kaedah dan Jumlah Caruman	87
51.	Faedah Caruman yang Diperlukan	88
52.	Kecenderungan Responden Terhadap Perlindungan Keselamatan Sosial	88
53.	Analisis Lanjut Kecenderungan Responden Terhadap Perlindungan Keselamatan Sosial	89
54.	Jangkaan Responden yang Berpotensi Sebagai Pencarum Skim Perlindungan Keselamatan Sosial PERKESO	90
55.	Kesediaan Responden untuk Berkongsi Maklumat	91
56.	Bilangan Responden Mengikut Kategori Pekerjaan dan Lokaliti	92
57.	Bilangan Responden Mengikut Pengelasan Pekerjaan	92

58.	Bilangan Responden yang Bekerja di Singapura Mengikut Tahap Kemahiran dan Gaji	92
59.	Pendapatan Kasar Bulanan Responden	93
60.	Anggaran Simpanan Bulanan Responden	93
61.	Profil Pekerjaan Responden	94
62.	Kenderaan yang Digunakan untuk Berulang Alik Secara Harian	94
63.	Pelan Kerjaya Responden yang Bekerja di Singapura	95
64.	Profil Responden Bekerja di Singapura yang Mempunyai Anak dan Waris	95
65.	Tahap Pendidikan Responden	96
66.	Bidang Pendidikan Responden Mengikut NEC	96
67.	Gaji dan Umur Responden Bekerja di Singapura yang Memiliki Sarjana Muda	97
68.	Profil Responden Bekerja di Singapura yang Memiliki Sarjana Muda Mengikut Sektor Pekerjaan	97
69.	Profil Responden Bekerja di Singapura yang Memiliki Sarjana Muda Mengikut Gaji dan Sektor Pekerjaan	98
70.	Gaji dan Umur Responden Bekerja di Singapura yang Memiliki Diploma	98
71.	Gaji dan Umur Responden Bekerja di Singapura yang Memiliki SKM dan Setaraf	99
72.	Gaji dan Umur Responden Bekerja di Singapura yang Memiliki STPM	99
73.	Gaji Dan Umur Responden Bekerja di Singapura yang Memiliki SPM dan Setaraf	100
74.	Profil Responden Bekerja di Singapura yang Memiliki SPM Berdasarkan Sektor Pekerjaan	100
75.	Profil Responden Bekerja di Singapura yang Memiliki SPM Berdasarkan Gaji dan Sektor	101
76.	Profil Responden Mengikut Status Pekerjaan, Jantina dan Umur	101
77.	Peratusan Responden yang Kembali ke Malaysia Setelah Berhenti atau Diberhentikan Kerja di Singapura	102
78.	Kategori Pekerjaan Terakhir dan Perancangan Meneruskan Kerjaya di Singapura	102
79.	Profil Responden yang Bekerja Sendiri di Malaysia	103
80.	Profil Responden yang Tidak Bekerja di Malaysia	104
81.	Proses Utama JMI	122

82.	Mekanisme Pengurusan Rakyat Malaysia ke Luar Negara	125
83.	Kategori Lesen APS dan Jumlah Wang Jaminan	129
84.	Bilangan APS Aktif dan Jumlah Wang Jaminan Terkumpul Sehingga Ogos 2022	130
85.	Risalah MOEMC	132
86.	Isu dan Cabaran Rakyat Malaysia Bekerja di Singapura	133
87.	Isu dan Aduan Rakyat Malaysia di Negara Lain	138
88.	Empat (4) Negara Utama Sindiket Penipuan Pekerjaan	139
89.	Paparan Hadapan Laman Sesawang KLN	150
90.	Sistem Kajian Pengesanan Graduan (SKPG)	154
91.	Platform Analitik Berpusat untuk Sokongan Pasaran Buruh	156

<b>Carta</b>	<b>Nama Carta</b>	<b>Muka Surat</b>
1.	Trend Data Siri Masa Diaspora Malaysia di Tiga (3) Negara Destinasi Utama	16
2.	Trend Data Siri Masa Diaspora Malaysia di Tujuh (7) Negara Terpilih	16
3.	Perubahan Sub-Kuota bagi pemegang <i>S Pass</i>	32
4.	Graduan yang Bekerja di Luar Negara Mengikut Kategori Institusi Pengajian dalam Tempoh 2017 hingga 2021	105
5.	Graduan Bekerja di Luar Negara Berdasarkan Tahap Pendidikan	106
6.	Graduan Bekerja di Luar Negara Mengikut Kategori MASCO	106
7.	Data Graduan Bekerja di Singapura Berdasarkan Tahap Pendidikan	107
8.	Data Graduan Bekerja di Singapura Berdasarkan NEC	108
9.	Data Graduan Bekerja di Singapura Mengikut Kategori MASCO	108
10.	Bilangan Kekosongan Pekerjaan Diiklan dalam Talian Bagi Penempatan Luar Negara Mengikut Tahap Kemahiran (ST1, 2021 hingga ST2, 2022)	123

NO	AKRONIM	FRASA PENUH
1.	ACRA	<i>Accounting and Corporate Regulatory Authority</i>
2.	APS	Agensi Pekerjaan Swasta
3.	APT	<i>Associate Professionals and Technicians</i>
4.	ART	<i>Antigen Rapid Test</i>
5.	BGM	<i>Brain Gain Malaysia</i>
6.	BMS	British Malaysian Society
7.	BNM	Bank Negara Malaysia
8.	BPJAMSOSTEK	Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan
9.	BSI	Bangunan Sultan Iskandar
10.	CDPEP	<i>Comprehensive Pre-Departure Education Program</i>
11.	CIDB	Lembaga Pembangunan Industri Pembinaan Malaysia
12.	CIQS	Kompleks Imigresen, Kastam, Kuarantin dan Keselamatan
13.	CMP	<i>Construction, Marine Shipyard and Process</i>
14.	CNA	<i>Channel News Asia</i>
15.	CPF	<i>Central Provident Fund</i>
16.	CPF Board	<i>Central Provident Fund Board</i>
17.	DBP	Dewan Bahasa dan Pustaka
18.	DJSN	Dewan Jaminan Sosial Nasional
19.	DMW	Department of Migrant Workers
20.	DOLE	Department of Labor and Employment
21.	DOSM	Jabatan Perangkaan Malaysia
22.	EA	<i>Employment Act</i>
23.	EFMA	<i>Employment of Foreign Manpower Act 1990</i>
24.	EP	<i>Employment Pass</i>
25.	EUDiF	European Union Global Diaspora Facility
26.	FGD	Perbincangan Kumpulan Berfokus
27.	GE	<i>Graduate Employability</i>
28.	GIZ	<i>Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit</i>
29.	HSD	<i>High Skill Diaspora</i>
30.	ICA	Immigration and Checkpoints Authority
31.	ICT	Teknologi, Maklumat dan Komunikasi
32.	IDI	Temu Bual Mendalam
33.	ILKA	Institusi Latihan Kemahiran Awam
34.	ILMIA	Institut Maklumat dan Analisis Pasaran Buruh
35.	ILO	International Labour Organization

36.	IOM	International Organization for Migration
37.	IPA	<i>In-Principle Approval</i>
38.	IPEPCIL	Indian Personel Export Promotion Council
39.	IPTA	Institut Pengajian Tinggi Awam
40.	IPTS	Institut Pengajian Tinggi Swasta
41.	ISCO-08	<i>International Standard Classification of Occupations</i>
42.	JBSM	Jabatan Buruh Semenanjung Malaysia
43.	JETCO	Pejabat Ekonomi, Pelancongan dan Kebudayaan Johor
44.	JHT	Jaminan Hari Tua
45.	JIM	Jabatan Imigresen Malaysia
46.	JKK	Jaminan Kecelakaan Kerja
47.	JKM	Jabatan Kebajikan Masyarakat
48.	JKM	Jaminan Kematian
49.	JKP	Jaminan Kehilangan Pekerjaan
50.	JMI	<i>Job Market InSights</i>
51.	JPA	Jabatan Perkhidmatan Awam
52.	JPT	Jabatan Pendidikan Tinggi
53.	JTK	Jabatan Tenaga Kerja
54.	JTKSM	Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia
55.	JTM	Jabatan Tenaga Manusia
56.	JTR	Jabatan Tenaga Rakyat
57.	KANITA	Unit Penyelidikan Wanita dan Gender
58.	KDN	Kementerian Dalam Negeri
59.	KDNK	Keluaran Dalam Negara Kasar
60.	KLIA	Lapangan Terbang Antarabangsa Kuala Lumpur
61.	KLN	Kementerian Luar Negeri
62.	KNK	Keluaran Negara Kasar
63.	KPT	Kementerian Pengajian Tinggi
64.	KSAB	Kompleks Sultan Abu Bakar
65.	KSM	Kementerian Sumber Manusia
66.	KTAR	Kolej Tun Abdul Rahman
67.	KWSP	Kumpulan Wang Simpanan Pekerja
68.	LHDN	Lembaga Hasil Dalam Negeri
69.	LMIAP	Pembangunan Sistem Analitik Pasaran Buruh
70.	LQS	<i>Local Qualifying Salary</i>
71.	LTPP	Lapangan Terbang Pulau Pinang
72.	MASCO-2020	Piawaian Pengelasan Pekerjaan Malaysia 2020

73.	M-BIKE	<i>Malaysia Biometric Identification of Motorbiker</i>
74.	MEA	Ministry of External Affairs
75.	MEF	Persatuan Majikan-Majikan Malaysia
76.	MHA	Ministry of Home Affairs
77.	MHO	Malaysia International Humanitarian Organisation
78.	MIDA	Lembaga Pembangunan Pelaburan Malaysia
79.	MMU	Universiti Multimedia
80.	MOEMC	Pusat Pengurusan Pekerja Malaysia Luar Negara
81.	MOF	Kementerian Kewangan
82.	MOIA	Ministry of Overseas Indian Affairs
83.	MOM	Ministry of Manpower
84.	MOSTI	Kementerian Sains, Teknologi dan Inovasi
85.	MoU	Memorandum Persefahaman
86.	NEC-2020	Kod Pendidikan Nasional 2020
87.	NFA	<i>No Fault Accident</i>
88.	NGO	Pertubuhan Bukan Kerajaan
89.	NMA	Norway Malaysian Association
90.	NRI	<i>Non-Resident Indians</i>
91.	OCAO	Overseas Chinese Affairs Office
92.	OEC	<i>Overseas Employment Certificates</i>
93.	OECD	<i>Organization for Economic Co-Operation and Development</i>
94.	OFW	Overseas Filipino Worker
95.	OKU	Orang Kurang Upaya
96.	OSC	<i>One Stop Center</i>
97.	OTE	Office Des Tunisiens À l'Etranger
98.	OWWA	Overseas Workers Welfare Administration
99.	PCA	Peraturan Ulang-Alik Berkala
100.	PDOS	<i>Pre-Departure Orientation Seminar</i>
101.	PEOS	<i>Pre-Employment Orientation Seminar</i>
102.	PEP	<i>Personalized Employment Pass</i>
103.	PERKESO	Pertubuhan Keselamatan Sosial
104.	PHD	<i>Doctor of Philosophy</i>
105.	PKP	Perintah Kawalan Pergerakan
106.	PMET	<i>Professional, Manager, Executive and Technician</i>
107.	PMI	Pekerja Migran Indonesia
108.	PMR	Penilaian Menengah Rendah
109.	PPE	Peralatan Perlindungan Peribadi

110.	PR	Penduduk Tetap
111.	PRU	Pilihan Raya Umum
112.	PTH	Pengundi Tidak Hadir
113.	REP	<i>Returning Expert Programme</i>
114.	RGL	Laluan Hijau Timbal Balik
115.	RMKe-12	Rancangan Malaysia ke-12
116.	RTS-Link	<i>Rapid Transit System</i>
117.	SHN	<i>Stay Home Notice</i>
118.	SIMKIM	Sistem Informasi Manajemen Keimigrasian
119.	SKB	Surat Kelakuan Baik
120.	SKM	Sijil Kemahiran Malaysia
121.	SKPG	Sistem Kajian Pengesanan Graduan
122.	SKSPS	Skim Keselamatan Sosial Pekerjaan Sendiri
123.	SOC	<i>Standard Occupation Classification</i>
124.	SOP	Prosedur Operasi Standard
125.	SPIKPA	Skim Perlindungan Insurans Kesihatan Pekerja Asing
126.	SPM	Sijil Pelajaran Malaysia
127.	SPR	Suruhanjaya Pilihan Raya
128.	STPM	Sijil Tinggi Persekolahan Malaysia
129.	TalentCorp	Talent Corporation Malaysia Berhad
130.	TKI	Tenaga Kerja Indonesia
131.	UID	<i>Unique Identifier</i>
132.	UiTM	Universiti Institut Teknologi Mara
133.	UKEC	United Kingdom and Eire Council for Malaysians Student
134.	UM	Universiti Malaya
135.	UN DESA	United Nation Department of Economic Social Affair
136.	UPK	Ukhwah Perantau Kelantan
137.	UPSR	Ujian Penilaian Sekolah Rendah
138.	USM	Universiti Sains Malaysia
139.	UTAR	Universiti Tunku Abdul Rahman
140.	UTHM	Universiti Tun Hussein Malaysia
141.	UTM	Universiti Teknologi Malaysia
142.	VTL	Laluan Perjalanan Vaksinasi

# BAB 1

# PENGENALAN





## 1.0 Pendahuluan

Kajian Perlindungan Keselamatan Sosial Rakyat Malaysia Bekerja di Luar Negara: Singapura ini bertujuan untuk mewujudkan profil, mendapatkan maklumat mengenai isu dan keperluan rakyat Malaysia yang bekerja di luar negara. Kajian ini juga dilaksanakan untuk memberikan cadangan kepada Kerajaan mengenai pengurusan rakyat Malaysia yang bekerja di luar negara dan aspek perlindungan keselamatan sosial dengan memfokuskan Singapura.

## 1.1 Latar Belakang Kajian

Akhbar Berita Harian bertarikh 19 Oktober 2021 melaporkan bahawa dianggarkan terdapat kira-kira 400,000 rakyat Malaysia yang bekerja di Singapura. Daripada jumlah tersebut, dianggarkan 250,000 orang pekerja berulang-alik sama ada menerusi Kompleks Imigresen, Kastam, Kuarantin dan Keselamatan (CIQS) di Bangunan Sultan Iskandar (BSI) (Tambak Johor) dan Kompleks Sultan Abu Bakar (KSAB) di Tanjung Kupang (Lebuhraya Linkedua) setiap hari.

Berikutan penularan wabak COVID-19, pintu sempadan Malaysia-Singapura yang menjadi laluan keluar masuk ratusan ribu pekerja rakyat Malaysia di Singapura terpaksa ditutup mulai 18 Mac 2020 disebabkan Malaysia menguatkuasakan Perintah Kawalan Pergerakan (PKP) yang diikuti oleh pelaksanaan *Circuit Breaker* oleh Singapura bermula 7 April 2020. Keputusan kedua-dua kerajaan ini telah mengakibatkan sebahagian besar daripada rakyat Malaysia yang berulang-alik untuk bekerja di republik berkenaan tidak dapat meneruskan pekerjaan mereka seperti biasa dan terdapat sebahagian mereka yang kehilangan pekerjaan lanjutan daripada kegagalan untuk hadir bekerja.

## Rajah 1: Punca Kuasa Pelaksanaan Kajian Perlindungan Keselamatan Sosial Rakyat Malaysia Bekerja di Luar Negara: Singapura

26 November 2020

Mesyuarat Jawatankuasa Isu Rakyat Malaysia Bekerja di Singapura telah bersetuju supaya Institut Maklumat dan Analisis Pasaran Buruh (ILMIA), Jabatan Perangkaan Malaysia (DOSM) membantu Kementerian Sumber Manusia (KSM) melalui Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO) untuk melaksanakan Kajian Perlindungan Keselamatan Sosial Rakyat Malaysia Bekerja di Luar Negara: Singapura.

5 Februari 2021

PERKESO telah memaklumkan persetujuan untuk menubuhkan satu kumpulan kerja yang dianggotai oleh ILMIA DOSM, PERKESO dan Bahagian Dasar KSM bagi menguruskan pelaksanaan kajian ini.

Berdasarkan maklumat daripada Ministry of Manpower (MOM) Singapura, didapati Industri Perkhidmatan menerima impak paling serius kepada ekonomi negara tersebut di mana dianggarkan 71.0 peratus syarikat terjejas akibat penularan COVID-19 berbanding industri lain iaitu Industri Pembuatan (23.0%) dan Industri Pembinaan (6.0%). Untuk menyelamatkan perniagaan, terdapat majikan yang terpaksa mengurangkan bilangan pekerja bagi mengurangkan kos operasi.

Seramai 400,000 rakyat Malaysia yang bekerja di Singapura berdepan dengan pelbagai masalah dan kesukaran akibat penularan wabak COVID-19 di republik itu. Kekhuatiran pekerja yang berhadapan dengan penamatan pekerjaan ini turut diutarakan oleh Menteri Besar Johor yang mengakui kebergantungan dinamik ekonomi Johor terhadap Singapura menyebabkan 173,000 orang dianggarkan mungkin hilang pekerjaan mereka di Singapura.

Bagi mengenal pasti jumlah pekerja Malaysia yang ditamatkan perkhidmatan pekerjaan, Suruhanjaya Tinggi Malaysia di Singapura telah meminta rakyat Malaysia melaporkan penamatan perkhidmatan mereka kepada Suruhanjaya Tinggi Malaysia. Berdasarkan maklumat yang diperoleh, didapati jumlah rakyat Malaysia yang kehilangan pekerjaan adalah seramai 59,684 orang iaitu 49,806 orang (83.4%) dalam Sektor Perkhidmatan, 9,466 orang (15.9%) dalam Sektor Pembuatan dan 412 orang (0.7%) dalam Sektor Pembinaan. Walau bagaimanapun, jumlah ini adalah berdasarkan laporan individu yang diterima oleh Atase Buruh di Singapura dan ia tidak termasuk bilangan pekerja yang tidak kembali bekerja ke Singapura akibat PKP pada 18 Mac 2020. Oleh itu, dianggarkan jumlah pekerja Malaysia yang ditamatkan pekerjaan berkemungkinan lebih tinggi daripada yang direkodkan.

Laporan *Migrant Stock 2020* oleh United Nation Department of Economic Social Affair (UN DESA) menganggarkan pada tahun 2020, seramai 1.86 juta rakyat Malaysia berada di luar negara. Negara destinasi utama bagi rakyat Malaysia adalah Singapura, Bangladesh, Australia, United Kingdom, Amerika Syarikat dan Brunei. Penularan COVID-19 telah menjejaskan sektor politik, sosial, ekonomi dan kesihatan di seluruh dunia. Penutupan firma semasa PKP menyebabkan banyak perniagaan terjejas dan tidak dapat menampung perbelanjaan seperti gaji pekerja. Hal ini menyebabkan rakyat Malaysia yang bekerja di Singapura terkesan dengan penamatan perkhidmatan. Penyaluran bantuan kepada rakyat Malaysia yang terkandas juga mengalami kesukaran untuk diselaraskan kerana tiada maklumat dan bilangan sebenar rakyat Malaysia yang berada di republik itu.

Pengumuman berkaitan peralihan fasa pemulihan pandemik COVID-19 telah membuka semula ruang dan peluang kepada rakyat Malaysia untuk keluar mencari pekerjaan dan pendapatan di luar negara khususnya di Singapura. Pembukaan semula sempadan darat Malaysia-Singapura mulai 1 April 2022 selepas lebih dua (2) tahun ditutup sangat dinantikan rakyat Malaysia yang bekerja di republik itu kerana boleh berulang-alik setiap hari seperti sebelum pandemik COVID-19 melanda.

Isu ketiadaan pangkalan data rasmi rakyat Malaysia bekerja di luar negara, tiada skim perlindungan keselamatan sosial bagi golongan ini dan pengurusan diaspora Malaysia di luar negara yang tidak sistematik terutamanya semasa pandemik COVID-19 menjadikan pelaksanaan kajian ini penting bagi pengumpulan maklumat dan data awal dengan memfokuskan kepada rakyat Malaysia yang bekerja di Singapura terlebih dahulu. Dapatan kajian akan membantu Kerajaan untuk mewujudkan skim perlindungan keselamatan sosial bagi mereka yang bekerja di luar negara serta memperkasakan pengurusan diaspora Malaysia bagi memenuhi keperluan kebajikan mereka yang bekerja di luar negara.

## 1.2 Objektif Kajian

Kajian ini dijalankan bagi mencapai objektif seperti berikut:

- i. Mendapatkan profil rakyat Malaysia yang masih bekerja di Singapura.
- ii. Mendapatkan profil rakyat Malaysia yang bekerja di Singapura tetapi telah berhenti atau diberhentikan kerja.
- iii. Mengenal pasti isu-isu dan mencadangkan rekomendasi bersesuaian bagi mengatasi isu perlindungan sosial bagi rakyat Malaysia yang bekerja di Singapura.

- iv. Melaksanakan penandaarasan dengan negara-negara yang bersesuaian berkaitan penghantaran warganegara bekerja di luar negara.
- v. Mencadangkan rekomendasi dan pelan tindakan yang sesuai ke arah pembangunan pangkalan data bagi rakyat Malaysia yang berada di luar negara.

### **1.3 Skop Kajian**

Kajian ini dijalankan merangkumi kategori responden seperti berikut:

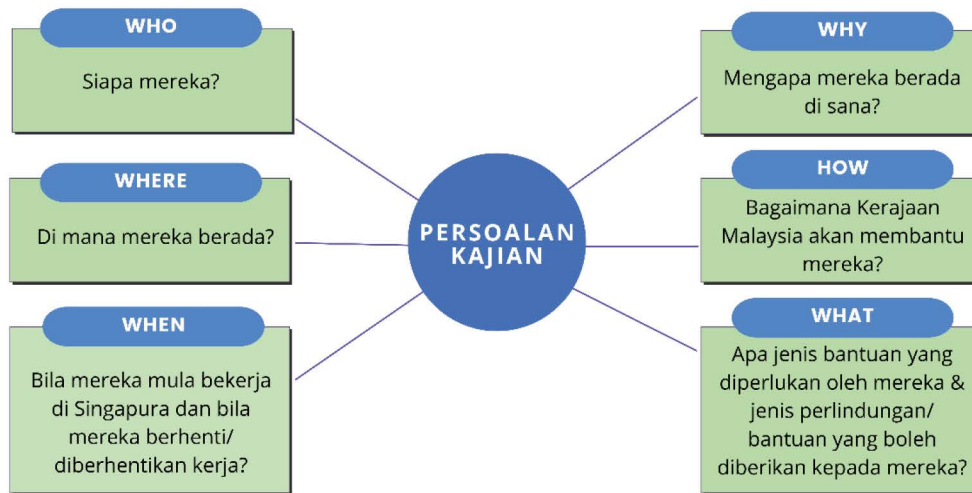
- i. Rakyat Malaysia yang berada di Singapura sama ada bekerja atau tidak bekerja.
- ii. Rakyat Malaysia yang bekerja dengan syarikat Singapura dan berada di Malaysia.
- iii. Rakyat Malaysia yang pernah bekerja di Singapura tetapi telah kembali ke Malaysia akibat diberhentikan atau berhenti akibat pandemik COVID-19.

### **1.4 Kepentingan Kajian**

Kajian ini bertujuan untuk mendapatkan maklumat berkaitan rakyat Malaysia yang bekerja di Singapura dan perlindungan keselamatan sosial yang diterima sepanjang tempoh mereka berada atau bekerja di Singapura. Kajian ini perlu dilaksanakan kerana masih belum wujud pangkalan data bagi rakyat Malaysia yang bekerja di Singapura. Pangkalan data ini perlu dibangunkan bagi membolehkan Kerajaan mengenal pasti profil rakyat Malaysia yang bekerja di Singapura dan memudahkan Kerajaan untuk berhubung dengan mereka. Profil dan dapatan kajian ini juga bertujuan untuk membolehkan Kerajaan merangka dasar yang bersesuaian berkaitan skim perlindungan keselamatan sosial untuk menjaga kebajikan rakyat Malaysia yang bekerja di luar negara.

Kajian ini juga akan meninjau isu-isu penting lain yang berkaitan supaya tindakan susulan sewajarnya boleh dicadangkan untuk menambah baik perlindungan keselamatan sosial bagi rakyat Malaysia yang bekerja di luar negara selain Singapura secara amnya.

### 1.5 Persoalan Kajian



### 1.6 Batasan Kajian

Batasan atau limitasi dalam kajian ini adalah seperti berikut:

- i. Ketiadaan data mengenai jumlah sebenar rakyat Malaysia yang bekerja di Singapura menyukarkan penentuan saiz populasi bagi tujuan persampelan kajian.
- ii. Keengganan responden untuk mengambil bahagian dan memberikan maklumat.
- iii. Kebergantungan kepada kejujuran dan keikhlasan responden ketika menjawab survei.
- iv. Cabaran membangunkan soalan-soalan survei selaras dengan perubahan polisi dasar Kerajaan dalam pengurusan penularan pandemik COVID-19.
- v. Analisis data tertakluk kepada situasi semasa responden ketika menjawab survei.

### 1.7 Ulasan Kajian Terdahulu

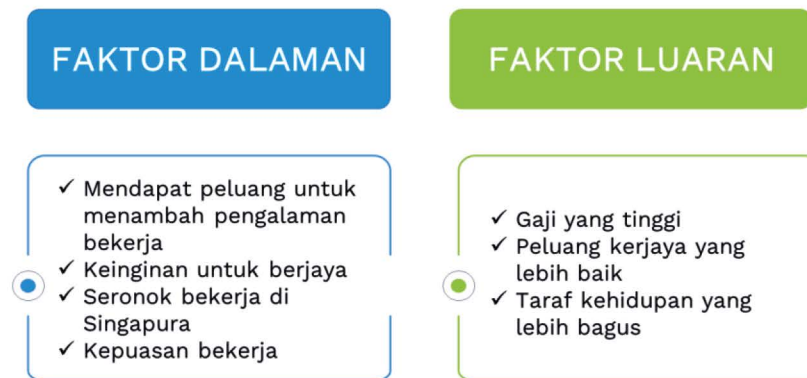
Menurut laporan MOM Singapura, jumlah guna tenaga bagi tahun 2021 (tidak termasuk pembantu rumah asing) telah meningkat semula sebanyak 41,400 selepas penguncupan mendadak sebanyak 166,600 pada tahun 2020. Ini berikutan pertumbuhan guna tenaga pemastautin yang meningkat sebanyak 71,300 mengimbangi penurunan guna tenaga bukan pemastautin sebanyak 30,000.

Pada suku keempat 2021, jumlah guna tenaga meningkat dengan ketara iaitu sebanyak 47,900 walaupun wabak COVID-19 masih berlaku. Bilangan guna tenaga

bukan pemastautin yang diambil bekerja meningkat buat kali pertama dalam tempoh dua (2) tahun apabila berlaku pengurangan sekatan sempadan secara beransur-ansur terhadap aliran masuk tenaga kerja asing.

Menurut Emir Research (2021), berdasarkan Laporan World Bank 2011, dianggarkan Malaysia telah kehilangan sebanyak 500,000 orang yang dikategorikan sebagai *brain drain* ke luar negara dan lebih daripada 145,000 *brain drain* ke Singapura. Laporan itu juga menyebut terdapat pelbagai faktor yang menarik minat rakyat Malaysia untuk mencari pekerjaan di Singapura iaitu tawaran gaji dan faedah yang lebih menarik, prospek kerjaya yang lebih baik, saiz negara serta rangkaian diaspora. Rajah 2 menunjukkan beberapa faktor dalaman dan luaran yang menjadi penarik minat rakyat Malaysia untuk bekerja di Singapura.

**Rajah 2: Faktor Penarik Rakyat Malaysia Bekerja di Singapura**



Sumber: ILMIA, 2016 & 2018

Kajian yang dijalankan oleh MOM Singapura (2014) juga telah mengenal pasti faktor yang menarik minat rakyat asing untuk bekerja di republik tersebut iaitu gaji yang baik, persekitaran kerja yang baik, rasa selamat, keadaan hidup yang baik dan prospek kerja yang baik

Institut Maklumat dan Analisis Pasaran Buruh (ILMIA) telah melaksanakan Kaji Selidik Mengenai Rakyat Malaysia Yang Bekerja di Singapura 2016 dan Kaji Selidik Mengenai Rakyat Malaysia Yang Bekerja di Singapura 2018. Dapatan kajian telah mengenal pasti beberapa maklumat serta mengemukakan beberapa rekomendasi untuk pelaksanaan Jabatan atau Agensi berkaitan. Intipati objektif dan rekomendasi bagi kedua-dua kajian yang dijalankan adalah seperti berikut:-

- i. Menyediakan profil komprehensif rakyat Malaysia yang bekerja di Singapura sama ada berulang-alik secara harian atau yang menetap di Singapura.
- ii. Mengetahui faktor intrinsik dan ekstrinsik yang menarik minat rakyat Malaysia bekerja di Singapura.

- iii. Mengenal pasti jumlah kiriman wang yang dibawa masuk oleh pekerja Malaysia di Singapura.
- iv. Mengenal pasti jaringan keselamatan sosial rakyat Malaysia yang bekerja di Singapura.

Penghijrahan modal insan tempatan ke luar negara menimbulkan persepsi bahawa pasaran buruh di Malaysia adalah tidak sepadan dengan tahap kemahiran, kebolehan dan faedah yang diterima. Pada tahun 2010, dianggarkan 50.0 peratus daripada rakyat Malaysia yang kini bekerja di luar negara adalah berkemahiran tinggi. *Brain drain* menyebabkan negara, industri, dan organisasi kehilangan sebahagian besar daripada individu berharga dari aspek pertumbuhan ekonomi dan pembangunan negara (NEAC, 2010). Walaupun terdapat banyak negara destinasi popular bagi rakyat Malaysia berhijrah ke luar negara, termasuk Australia dan United Kingdom, laluan penghijrahan Malaysia-Singapura adalah yang paling ketara dari segi fenomena *brain drain* (World Bank, 2011). World Bank (2011) juga melaporkan bahawa Singapura telah menarik 57.0 peratus daripada rakyat Malaysia untuk berhijrah.

Sehubungan itu, kajian ILMIA pada tahun 2016 dan 2018 telah menyediakan rekomendasi berdasarkan beberapa strategi yang holistik bagi menambah baik pengurusan rakyat Malaysia yang bekerja di luar negara.

**Rajah 3: Rekomendasi Kajian Terdahulu**

 <p><b>STRATEGI 1: PERUBAHAN 'BRAIN DRAIN' KE ARAH POLISI DASAR KEUNTUNGAN BERSAMA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Membangunkan sistem pengesanan yang sistematik untuk diaspora Malaysia</li> <li>• Menggalakkan program pemindahan ilmu</li> <li>• Memantapkan program kepulangan pakar</li> <li>• Memudah cara projek kerjasama antara organisasi di Malaysia dan Singapura</li> </ul>	 <p><b>STRATEGI 2: MENAMBAH BAIK PELUANG PEKERJAAN UNTUK RAKYAT MALAYSIA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Memudah cara pendaftaran kekosongan jawatan oleh majikan dan mengutamakan penawaran peluang pekerjaan untuk rakyat Malaysia melalui penguatkuasaan dan insentif</li> <li>• Mengukuhkan platform penawaran peluang pekerjaan untuk profesional Malaysia di Singapura yang mempunyai niat kembali bekerja di Malaysia</li> <li>• Menyediakan dan menggalakkan program latihan oleh syarikat swasta dan GLC untuk graduan muda dibawah program latihan industri dan skim</li> </ul>
 <p><b>STRATEGI 3: MENAMBAH BAIK SKIM GAJI, FAEDAH PEKERJAAN DAN PERLINDUNGAN KEBAJIKAN PEKERJA DI MALAYSIA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Memperkukuh penguatkuasaan bagi memastikan majikan mematuhi undang-undang perburuhan dan menjamin kebajikan pekerja dilindungi serta menyediakan laluan kerjaya yang lebih menarik dan sistematik</li> <li>• Mewujudkan skim gaji yang lebih kompetitif dengan menyediakan pakej gaji dan imbuhan yang menarik berdasarkan pengalaman dan kemahiran</li> </ul>	 <p><b>STRATEGI 4: MEMANTAU DAN MEMPERKUKUH SISTEM SOKONGAN FAEDAH PEKERJAAN DAN KEBAJIKAN RAKYAT MALAYSIA YANG BEKERJA DI SINGAPURA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Memperkukuh peraturan mengenai aktiviti agensi pekerjaan swasta dalam melindungi kebajikan pencari kerja</li> <li>• Meneruskan perjanjian keselamatan sosial dua hala dan perlindungan keselamatan sosial lain</li> <li>• Meningkatkan kerjasama antara Suruhanjaya Tinggi Malaysia di Singapura dengan Pertubuhan-Pertubuhan Bukan Kerajaan berkaitan di Singapura yang melindungi dan membantu pekerja asing di Singapura</li> <li>• Memperkasakan peranan dan kapasiti Atase Buruh Malaysia di Singapura untuk memantau dan memberi sokongan kepada rakyat Malaysia yang bekerja di Singapura</li> </ul>

Kajian yang dijalankan oleh ILMIA pada tahun 2022 merupakan kesinambungan daripada dapatan dan rekomendasi kajian terdahulu. Berikutan daripada pandemik COVID-19, Malaysia harus melaksanakan penambahbaikan dasar keselamatan sosial sedia ada bagi membolehkan rakyat mendapat perlindungan keselamatan sosial yang lebih inklusif dan komprehensif.

Kajian kali ini masih memfokuskan kepada cadangan mewujudkan sistem pengumpulan maklumat rakyat Malaysia bekerja di luar negara dalam memperkasakan sistem pengurusan diaspora Malaysia. Selain itu, skop kajian diperluaskan lagi dengan mengenal pasti keperluan perlindungan keselamatan sosial rakyat Malaysia yang bekerja di Singapura khususnya dan di negara-negara lain amnya.

### **1.8 Rumusan**

Pelbagai usaha dan strategi telah dilaksanakan oleh Kerajaan untuk menambah baik peluang pekerjaan dan menarik minat golongan pakar untuk kembali semula bekerja di tanah air. Walau bagaimanapun, statistik menunjukkan ramai rakyat Malaysia masih meneruskan kerjaya atau memasang niat untuk bekerja di luar negara. Hak mereka untuk memilih laluan kerjaya di luar negara sememangnya tidak boleh dinafikan. Justeru itu, pengumpulan data dan maklumat mereka yang bekerja di luar negara ini adalah penting bagi pihak Kerajaan menggubal dasar dalam memperkasakan pengurusan diaspora Malaysia dan menyediakan pelan perlindungan keselamatan sosial yang sesuai untuk melindungi rakyat Malaysia sekiranya berlaku kemalangan, kehilangan pendapatan atau sebarang situasi luar jangka.

• • • •  
• • • •  
• • • •  
• • • •  
• • • •  
• • • •

# BAB 2

# TINJAUAN

# KARYA





### 2.0 Pendahuluan

Bab ini akan membincangkan berkenaan diaspora Malaysia, pekerja migran di Singapura yang meliputi penggajian pekerja asing di Singapura, isu-isu serta kesan pandemik COVID-19 ke atas rakyat Malaysia yang bekerja di Singapura dan global. Selain itu, tinjauan karya juga dibuat untuk melihat perlindungan keselamatan sosial rakyat Malaysia di Singapura, peranan Atase Buruh dan penandaarasan pengurusan rakyat yang bekerja di luar negara. Di akhir bab ini akan dirumuskan topik-topik penting yang akan diteliti lebih lanjut dalam bab selanjutnya.

### 2.1 Diaspora Malaysia

#### 2.1.1 Sejarah Diaspora

Pada abad ke-19 dan 20, berlakunya penghijrahan etnik besar-besaran di rantau Asia disebabkan faktor peperangan dan kolonisme. Sebagai contoh, menurut Dave Roos (2021), faktor peperangan menjadi punca penghijrahan rakyat Vietnam ke seluruh dunia setelah negara mereka dijajah pihak komunis pada tahun 1975. Kini pada abad ke-21, rata-rata imigran di dunia termasuk rakyat Malaysia bekerja atau berhijrah ke negara lain adalah untuk tujuan ekonomi bagi mendapatkan sumber pendapatan yang lebih baik (International Organization for Migration (IOM), 2020).

Kesan daripada pergerakan ini telah mewujudkan taburan kelompok etnik yang menetap di negara asing. Oleh itu, wujud keperluan untuk mendefinisi kelompok ini kerana mereka tidak boleh dikategorikan sebagai migran kerana telah menetap di luar negara bahkan sudah memiliki waris keturunan yang lahir di negara asing. Justeru, terma “diaspora” lebih sesuai digunakan bagi menggantikan terma “migran”. Ringkasnya “migran” adalah individu manakala “diaspora” merangkumi populasi yang berhijrah ke luar negara.

#### 2.1.2 Konsep Diaspora Asia

European Union Global Diaspora Facility (EUDiF) 2022 menyatakan bahawa konsep diaspora tidak digunakan secara konsisten oleh negara-negara Asia. Negara seperti Indonesia, Filipina, Pakistan, Myanmar dan China menggunakan terminologi “komuniti luar negara” (*overseas community*) seperti *overseas Indonesian*, *overseas Filipino*, *overseas Chinese* dan *overseas Pakistani*. India pula mentakrifkan diaspora

mereka berdasarkan dua (2) kategori iaitu *Non-Resident Indians* (NRI) yang merujuk kepada warga India yang memiliki pasport India tetapi tinggal atau bekerja di negara lain dan kategori kedua pula merujuk kepada warga India luar negara (*Overseas Citizen of India*) yang menawarkan status istimewa sepanjang hayat serta mempunyai hubungan berterusan dengan India walaupun setelah mengambil kewarganegaraan lain atau hilang taraf kewarganegaraan India mereka.

Laporan EUDiF 2022 juga menunjukkan bahawa Malaysia menggunakan konsep diaspora yang merujuk kepada penghijrah dari Malaysia yang mempunyai kepakaran dalam bidang dan industri tertentu yang diiktiraf oleh Kerajaan sahaja. Dua agensi Kerajaan yang terlibat di dalam tadbir urus diaspora di Malaysia adalah Talent Corporation Malaysia Berhad (TalentCorp) di bawah Kementerian Sumber Manusia (KSM) dan Kementerian Sains, Teknologi dan Inovasi (MOSTI). Justeru itu, tidak semua rakyat Malaysia yang bekerja di luar negara diiktiraf sebagai diaspora Malaysia.

Konteks diaspora Malaysia sewajarnya perlu lebih meluas kerana penghijrahan keluar rakyat Malaysia sejak beberapa dekad yang lalu disebabkan oleh beberapa faktor seperti pendidikan, ekonomi dan politik. Bermula pada tahun 1960-an, rekod telah menunjukkan berlakunya penghijrahan rakyat Malaysia ke negara maju seperti di negara-negara Eropah, Jepun dan Amerika untuk tujuan pendidikan dan kemahiran. Kumpulan ini dijangka akan kembali semula ke Malaysia dalam tempoh empat (4) hingga tujuh (7) tahun setelah tamat pengajian mereka dan akan kembali sebagai golongan pakar dalam bidang masing-masing. Namun begitu, tidak semua daripada mereka kembali semula ke Malaysia. Mereka yang kekal di negara destinasi telah membentuk diaspora Malaysia atau lebih dikenali sebagai *Malaysian Overseas*. Kelompok ini juga menjadi pelopor kepada pewujudan beberapa persatuan berpaksikan Malaysia seperti The British Malaysian Society (BMS), Norway Malaysian Association (NMA) dan The United Kingdom and Eire Council for Malaysians Student (UKEC). Kesemua persatuan ini ditubuhkan sebagai pusat interaksi dan perkongsian maklumat dalam kalangan rakyat Malaysia yang menjadi ahli dalam persatuan tersebut.

Selain itu, terdapat juga kelompok diaspora Malaysia yang bekerja dalam pelbagai kategori jawatan di Singapura. Sekiranya tafsiran diaspora Malaysia hanya berdasarkan kepakaran tertentu dalam bidang industri tertentu sahaja, kemungkinan sebilangan besar rakyat Malaysia yang bekerja di Singapura tidak termasuk di dalam pangkalan data diaspora Malaysia.

### 2.1.3 Definisi Diaspora, Migrasi dan *Brain Drain* Malaysia

Kemajuan dalam teknologi, ilmu pengetahuan dan kemudahan untuk mengakses maklumat di serata dunia membuka ruang dan peluang kepada individu untuk berpindah dari satu (1) negara ke negara lain. Menurut Cohen (2008), diaspora merujuk kepada individu, komuniti dan populasi luar daripada identiti atau negara asal mereka. Dari aspek sejarah, golongan ini dikaitkan dengan penyebaran populasi etnik mereka di luar tanah air. Manakala, definisi migran menurut Simon et al. (2015) dan International Labour Organization (ILO) ialah seseorang yang berhijrah daripada satu (1) negara ke satu (1) negara lain dengan tujuan untuk mendapatkan pekerjaan. Selain itu, IOM (2020) mendefinisikan diaspora sebagai populasi ekspatriat dan keturunan mereka di luar negara yang lahir daripada pasangan mereka yang berasal dari negara asing atau negara asal dan menetap di negara destinasi manakala migran pula ditakrifkan sebagai individu yang berhijrah keluar dari kawasan atau negara untuk tujuan tertentu. Berdasarkan penelitian terhadap kesemua definisi diaspora dan migran, bolehlah disimpulkan bahawa kedua-dua istilah adalah berkaitan atau dalam erti kata lain diaspora merupakan satu (1) istilah yang memayungi kumpulan migran.

Fenomena *brain drain* juga dikenali sebagai *flight human capital* atau *human capital outflow* yang merupakan golongan intelektual, ilmuan dan cendekiawan dari negara asal dan menetap di luar negara. Docquier dan Rapoport (2012) mentakrifkan *brain drain* sebagai penghijrahan individu berkemahiran tinggi yang berumur 25 tahun ke atas dan memiliki taraf pendidikan yang tinggi dalam bidang akademik dan profesional. Jauhar dan Mohd Yusoff (2011) pula menyatakan *brain drain* ialah aliran keluar kumpulan profesional dari negara membangun ke negara maju. Istilah yang diberikan ini menggambarkan negara telah kehilangan sebahagian besar kumpulan profesional atau individu berharga bagi negara. Definisi istilah diaspora yang disenaraikan dalam Jadual 1 dijelaskan dengan lebih terperinci.

**Jadual 1: Definisi Istilah Konsep Diaspora**

Terma	Rujukan	Definisi
Diaspora	Dewan Bahasa dan Pustaka (DBP)	Kelompok manusia yang pada asalnya tergolong dalam budaya yang sama yang telah tersebar di merata-rata tempat lain.
Diaspora	ILO	Komuniti warganegara yang telah menetap di negara lain atau populasi transnasional yang tinggal di negara lain sambil mengekalkan hubungan dengan negara asal serta hubungan dengan negara destinasi.
Diaspora	EUDiF (2022), Koh, S. Y. (2015)	Diaspora Malaysia merujuk kepada rakyat Malaysia yang mahir di luar negara yang mempunyai kelayakan, kepakaran dan pengalaman kerja dalam industri dan profesion yang diiktiraf oleh Kerajaan. Kerajaan menyenaraikan profesion ini dalam 'Senarai Pekerjaan Kritikal' iaitu bidang kewangan, perkhidmatan perniagaan, sains dan teknologi, kejuruteraan, pembuatan, perakaunan dan pembangunan perisian.
Diaspora	Wickramasekara (2009)	Individu atau komuniti yang berhijrah dari satu (1) kawasan atau negara asal ke negara destinasi, kategori ini terpakai bukan sahaja untuk generasi pertama yang berhijrah namun termasuk keturunan mereka sehingga beberapa generasi. Diaspora memiliki kepelbagaian dari aspek etnik, jantina, status penghijrahan, tingkat kemahiran dan salasilah keturunan yang perlu diiktiraf dalam apa bentuk dasar penglibatan diaspora.
Diaspora	Van Hear, Pieke dan Vertovec (2004)	Populasi migran yang berhijrah ke dua (2) atau lebih destinasi yang melibatkan pelbagai hubungan serta pertukaran sumber manusia di antara negara asal dan negara destinasi; atau di antara negara destinasi.
Transnasional (Transnational)	IOM	Fenomena transnasional merujuk kepada fenomena diaspora berkemahiran tinggi yang membentuk hubungan dua (2) hala di antara negara destinasi dan negara asal.
Rangkaian Diaspora (Diaspora Network)	Yevgeny Kuznetsov (2006) World Bank Institute	Terdiri daripada golongan elit tempatan yang membantu mengurangkan ketegangan politik antara pemain domestik dan asing, dengan memberi tumpuan kepada mengubah perebutan kuasa yang tidak menentu, sering tidak rasional, menjadi pertukaran ekonomi yang saling menguntungkan.
Penglibatan Diaspora (Diaspora Engagement)	Agunias and Newland (2012)	Usaha nasional yang didedikasikan untuk melibatkan <i>High Skill Diaspora</i> (HSD) untuk pembangunan ekonomi negara asal.

Terma	Rujukan	Definisi
Organisasi Diaspora (Diaspora Organization)	Orozco and Royse (2007)	Organisasi diaspora merangkumi beberapa jenis organisasi termasuk persatuan kampung halaman, cawangan parti politik tanah air, persatuan kebudayaan dan persatuan belia migran.
Migran Tanpa Dokumen (Irregular Migrant)	<i>World Migration Report 2022</i>	Individu yang tidak pernah melakukan migrasi namun dirujuk sebagai migran, contohnya, anak kepada orang yang dilahirkan di luar negara.

#### 2.1.4 Trend Diaspora Malaysia

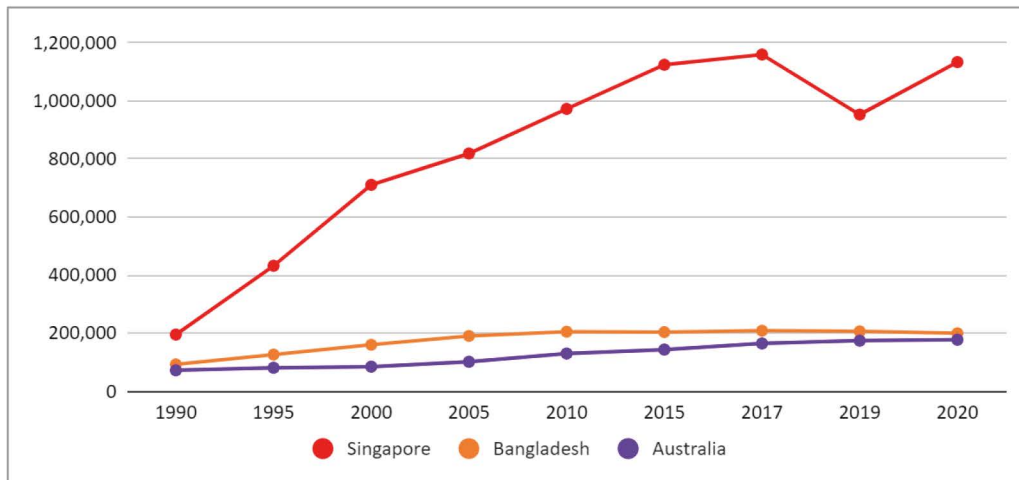
Berdasarkan laporan *International Migrant Stock 2020* oleh UN DESA, lebih daripada 1.8 juta rakyat Malaysia direkodkan menetap di luar negara untuk pelbagai tujuan seperti belajar, bekerja dan lain-lain. Jadual 2 menunjukkan 10 negara destinasi yang menjadi tumpuan rakyat Malaysia yang bekerja dan menetap di luar negara pada tahun 2010 hingga 2020. Majoriti negara destinasi rakyat Malaysia adalah negara berpendapatan tinggi mengikut klasifikasi World Bank. Data juga menunjukkan stok diaspora Malaysia yang terbesar berada di Singapura pada tahun 2020 iaitu sebanyak 60.0 peratus daripada jumlah keseluruhan diaspora Malaysia di luar negara seramai 1.86 juta orang.

**Jadual 2: Diaspora Malaysia oleh UN DESA**

Diaspora Malaysia		2010	2015	2019	2020
<b>Global</b>		1,598,510	1,795,763	1,689,222	1,860,037
<b>Perubahan kadar diaspora mengikut tahun</b>		-	12%	-6%	10%
Bil	Diaspora Malaysia di negara destinasi	Perubahan kadar diaspora			
1	<b>Singapura</b> (High Income (non-OECD))	971,827 (60%)	1,123,654 (62%)	952,26 (56%)	1,132,924 (60%)
2	<b>Bangladesh</b> (Lower Middle Income)	204,878 (13%)	203,561 (11%)	206,244 (12%)	199,618 (10%)
3	<b>Australia</b> (High Income)	129,880 (8%)	143,420 (8%)	174,136 (10%)	177,286 (10%)
4	<b>United Kingdom</b> (High Income)	58,281 (4%)	74,532 (4%)	84,638 (5%)	78,736 (4%)
5	<b>United State of America</b> (High Income)	62,621 (4%)	71,903 (4%)	77,647 (5%)	73,947 (4%)
6	<b>Brunei</b> (High Income)	47,276 (3%)	48,286 (3%)	52,001 (3%)	52,628 (3%)
7	<b>Canada</b> (High Income)	22,365	23,644	25,337	25,618
8	<b>New Zealand</b> (High Income)	15,575	16,991	17,464	21,317
9	<b>China, Hong Kong SAR</b> (Upper Middle Income)	14,957	15,273	19,787	15,939
10	<b>India</b> (Lower Middle Income)	12,905	12,433	12,228	13,601

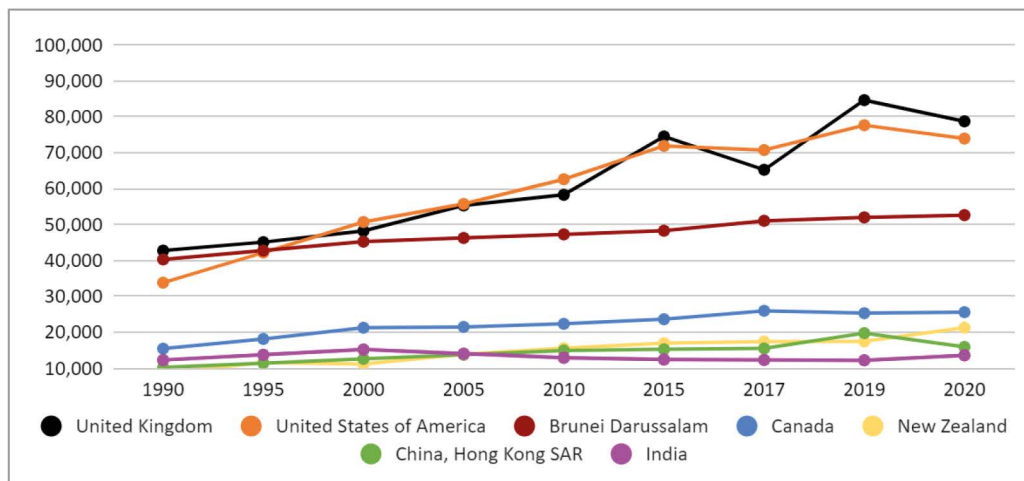
Carta 1 menunjukkan trend perubahan jumlah diaspora rakyat Malaysia di Singapura, Bangladesh dan Australia. Secara umumnya, trend keseluruhan Singapura dan Australia menunjukkan perkembangan jumlah diaspora dari tahun 1990 hingga 2020. Hal ini memaparkan peningkatan jumlah rakyat Malaysia yang berhijrah ke Singapura dan Australia untuk pelbagai tujuan. Manakala data diaspora di Bangladesh dalam tempoh yang sama memaparkan trend penyusutan jumlah diaspora menjelang tahun 2020.

**Carta 1: Trend Data Siri Masa Diaspora Malaysia di Tiga (3) Negara Destinasi Utama**



Carta 2 memaparkan trend diaspora Malaysia di tujuh (7) buah negara terpilih. Secara keseluruhan, trend data memaparkan peningkatan tidak ketara untuk beberapa negara hingga tahun 2020 iaitu Brunei, Kanada, New Zealand dan India. Tiga (3) negara mencatat penurunan jumlah diaspora pada tahun 2020 iaitu United Kingdom, Amerika Syarikat dan China, Hong Kong SAR. Perubahan jumlah diaspora adalah berkemungkinan disebabkan oleh faktor penularan wabak COVID-19.

**Carta 2: Trend Data Siri Masa Diaspora Malaysia di Tujuh (7) Negara Terpilih**



Jadual 3 menunjukkan jumlah diaspora Malaysia di luar negara mengikut jantina bagi 10 negara terpilih. Diaspora wanita dilihat lebih ramai berbanding diaspora lelaki untuk sembilan (9) negara kecuali Brunei. Hal ini menggambarkan populasi diaspora wanita cenderung untuk berhijrah keluar untuk tujuan peluang pekerjaan yang lebih baik, kemahiran yang dimiliki lebih dihargai, menyambung pelajaran atau berhijrah bersama pasangan. Hal ini disokong dengan kenyataan daripada Farid Basir, Timbalan Presiden Persatuan Majikan-Majikan Malaysia (MEF) yang menyatakan "Kebanyakan wanita berhijrah mengikut suami dan saya amat percaya terdapat wanita yang mengambil keputusan untuk berhijrah kerana kemahiran mereka lebih dihargai di tempat lain". Selain itu, ahli Unit Penyelidikan Wanita dan Gender (KANITA), Profesor Noraida Endut di Universiti Sains Malaysia menyatakan "Wanita meninggalkan tanah air untuk bekerja di luar negara kerana mereka tidak mempunyai peluang yang mencukupi di sini. Wanita mengetahui bahawa jika mereka kembali ke kedudukan yang setara di Malaysia, peluang untuk kemajuan kerjaya mungkin tidak begitu baik".

**Jadual 3: Diaspora Rakyat Malaysia mengikut Jantina untuk Tahun 2020**

Bil	Negara	Lelaki	Wanita
1	Singapura	489,469	643,455
2	Bangladesh	61,656	137,962
3	Australia	84,718	92,568
4	United Kingdom	33,527	45,209
5	Amerika Syarikat	35,927	38,020
6	Brunei	29,540	23,088
7	Canada	11,630	13,988
8	New Zealand	10,310	11,007
9	China, Hong Kong SAR	6,824	9,115
10	India	5,135	8,466
11	Lain-lain	36,421	32,002
<b>Jumlah</b>		<b>805,157</b>	<b>1,054,880</b>
<b>JUMLAH KESELURUHAN</b>		<b>1,860,037</b>	

Sumber: UN DESA *Migrant stock 2020* (category by sex & country origin)

Diaspora Malaysia yang berada di negara *Organization for Economic Co-operation and Development* (OECD) dikategorikan mengikut tiga (3) klasifikasi tahap kemahiran iaitu *International Standard Classification of Occupations* (ISCO-08), kod pekerjaan mengikut banci Jepun dan *Standard Occupation Classification* (SOC) Amerika Syarikat. Laporan Data Imigran Malaysia di negara OECD pada tahun 2015 dan 2016 dalam Jadual 4 menunjukkan majoriti rakyat Malaysia bekerja di negara OECD sebagai pekerja mahir. Hal ini bertepatan dengan trend pengambilan pekerjaan di negara OECD yang lebih mementingkan pekerja yang berkemahiran tinggi untuk

mengisi jawatan yang memerlukan kepakaran dan kemahiran khusus. Dua (2) pekerjaan utama bagi kategori ini adalah profesional dan profesional bersekutu. Bagi kategori separa mahir, data menunjukkan dua (2) pekerjaan utama iaitu sokongan perkeranian dan perkhidmatan dan jualan.

**Jadual 4: Data Imigran Malaysia di Negara OECD berdasarkan Tahap Kemahiran bagi tahun 2015/2016**

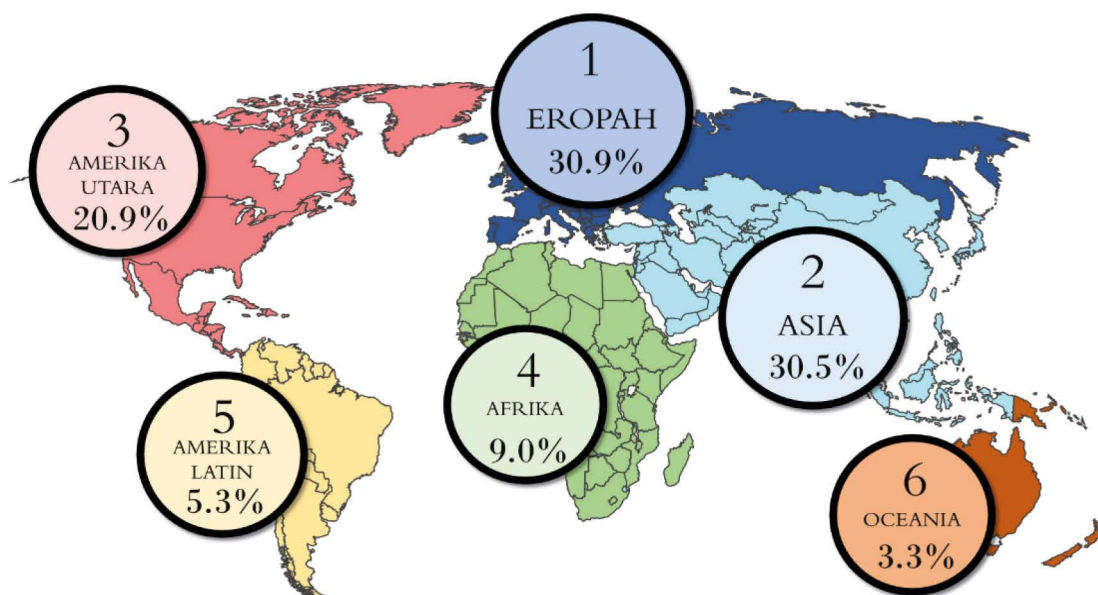
Tahap Kemahiran	Jantina			Jumlah
	Lelaki	Wanita	Tidak dinyatakan	
Mahir	61,451	52,496	124	114,071 (62%)
Separah Mahir	27,307	37,314	213	64,834 (35%)
Berkemahiran Rendah	3,487	1,833	0	5,320 (3%)
<b>Jumlah</b>	<b>92,245</b>	<b>91,643</b>	<b>337</b>	<b>184,225</b>

Sumber: *Database on Immigrants in OECD countries (DIOC), 2015/2016*

### 2.1.5 Diaspora Antarabangsa

Rajah 4 menunjukkan diaspora dunia tertumpu kepada tiga (3) benua utama iaitu Eropah 30.9 peratus, Asia 30.5 peratus dan Amerika Utara 20.9 peratus. Stok migran ini mengambil kira populasi yang berhijrah ke benua tersebut untuk pelbagai tujuan seperti bekerja, belajar dan menetap di luar negara hingga generasi ketiga. Trend data menunjukkan populasi migran di Asia berkembang dengan pantas dan menghampiri jumlah stok migran di Eropah.

**Rajah 4: Taburan Diaspora Antarabangsa Mengikut Benua**



Sumber: UN DESA *Migrant Stock 2020* (stock by destination countries)

### 2.1.6 Trend Tiga (3) Negara Diaspora Terbesar

Rajah 5 menunjukkan tiga (3) negara dengan jumlah diaspora terbesar di dunia iaitu India, Filipina dan China. Analisis ke atas data World Bank pada tahun 2020 menunjukkan negara India, Filipina dan China berada pada kedudukan pertama, ketiga dan kesembilan dalam penerimaan wang kiriman (remittance). Data stok migran daripada UN DESA turut menunjukkan tiga (3) negara tersebut berada dalam kelompok 10 negara dengan stok migran terbesar di dunia. India berada di tangga teratas dan China berada di tangga keempat diikuti Filipina di tangga kesembilan. Berdasarkan data banci Amerika Syarikat (USA) pada tahun 2019, migran dari negara India, China dan Filipina merupakan kelompok terbesar migran di USA pada kedudukan kedua, ketiga dan keempat.

**Rajah 5: Trend Diaspora India, Filipina dan China**

	 <b>INDIA</b>	 <b>FILIPINA</b>	 <b>CHINA</b>
(WORLD BANK) KEDUDUKAN NEGARA PENERIMA WANG KIRIMAN	<b>No 1</b> NEGARA PENERIMA WANG KIRIMAN	<b>No 3</b> NEGARA PENERIMA WANG KIRIMAN	<b>No 9</b> NEGARA PENERIMA WANG KIRIMAN
(US CENSUS) KEDUDUKAN NEGARA MENGIKUT STOK MIGRAN	<b>No 2</b> STOK MIGRAN DI AMERIKA SYARIKAT	<b>No 4</b> STOK MIGRAN DI AMERIKA SYARIKAT	<b>No 3</b> STOK MIGRAN DI AMERIKA SYARIKAT
(UN DESA) KEDUDUKAN NEGARA MENGIKUT STOK MIGRAN DUNIA	<b>No 1</b> STOK MIGRAN TERBESAR DI DUNIA	<b>No 9</b> STOK MIGRAN TERBESAR DI DUNIA	<b>No 4</b> STOK MIGRAN TERBESAR DI DUNIA
POLISI & PENGURUSAN DIASPORA MENGIKUT NEGARA	<ul style="list-style-type: none"> <li>India menguruskan diaspora menerusi Ministry of Overseas Indian Affairs (MOIA)</li> <li>Narendra Modi menggalakkan diaspora elit India di negara barat melabur ke India</li> <li>Indian Personnel Export Promotion Council (IPEPCIL) memberikan bantuan insurans kepada diaspora melalui <i>Overseas Medclaim Insurance Policy for Employment &amp; Studies</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Filipina menguruskan diaspora melalui Overseas Workers Welfare Administration (OWWA)</li> <li>Kerajaan Filipina menggalakkan diaspora ke luar negara untuk meningkatkan KDNK Filipina</li> <li>OWWA berfungsi membantu diaspora sebelum, semasa dan selepas mereka ke luar negara dan pulang semula ke Filipina dengan memberi latihan, pendedahan dan bantuan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>China melalui Overseas Chinese Affairs Office (OCAO) bertindak sebagai agensi menghubungkan kerajaan China dengan diaspora mereka</li> <li>Inisiatif OCAO adalah melaksana program <i>Chinese Business, Science and Technology Innovation</i> untuk mendapat bantuan dari diaspora pakar industri teknologi</li> <li>Polisi diaspora (1970) Xi Jinping adalah untuk menarik minat diaspora untuk tujuan perdagangan, pelaburan, pengetahuan dan bakat</li> </ul>

Polisi pengurusan stok diaspora di Filipina memperlihatkan kerajaan Filipina proaktif dalam menggalakkan diaspora mereka ke luar negara secara tidak langsung meningkatkan Keluaran Dalam Negara Kasar (KDNK). Kerajaan Filipina menubuhkan Overseas Workers Welfare Administration (OWWA) pada tahun 1977 bagi memberi tumpuan kepada kebajikan Overseas Filipino Worker (OFW) dan tanggungan mereka. Sebelum OFW ke luar negara untuk kali pertama, OWWA memberi pendedahan kepada mereka tentang realiti bekerja di luar negara, memberi kursus asas bahasa dan membantu OFW apabila mereka menghadapi masalah dengan majikan di luar

negara. OWWA juga menyediakan program latihan untuk mengintegrasikan OFW dalam pasaran pekerjaan domestik apabila mereka kembali ke Filipina.

Pengurusan diaspora di India pula dikendalikan oleh Ministry of Overseas Indian Affairs (MOIA) bersama Ministry of External Affairs (MEA) yang berfungsi sebagai pemudah cara antara kerajaan India dan diaspora India. Pada tahun 2014, Perdana Menteri India, Narendra Modi telah menegaskan potensi diaspora elit India di negara barat sebagai pelaburan secara langsung ke India. Kementerian ini melakukan inisiatif untuk menubuhkan satu (1) badan iaitu Indian Personnel Export Promotion Council (IPEPCIL) sebagai badan yang bertanggungjawab untuk membantu diaspora India yang terkandas di luar negara dan mempromosi insurans istimewa melalui polisi *Overseas Mediclaim Insurance Policy for Employment and Studies* yang ditawarkan oleh Syarikat New India Assurance.

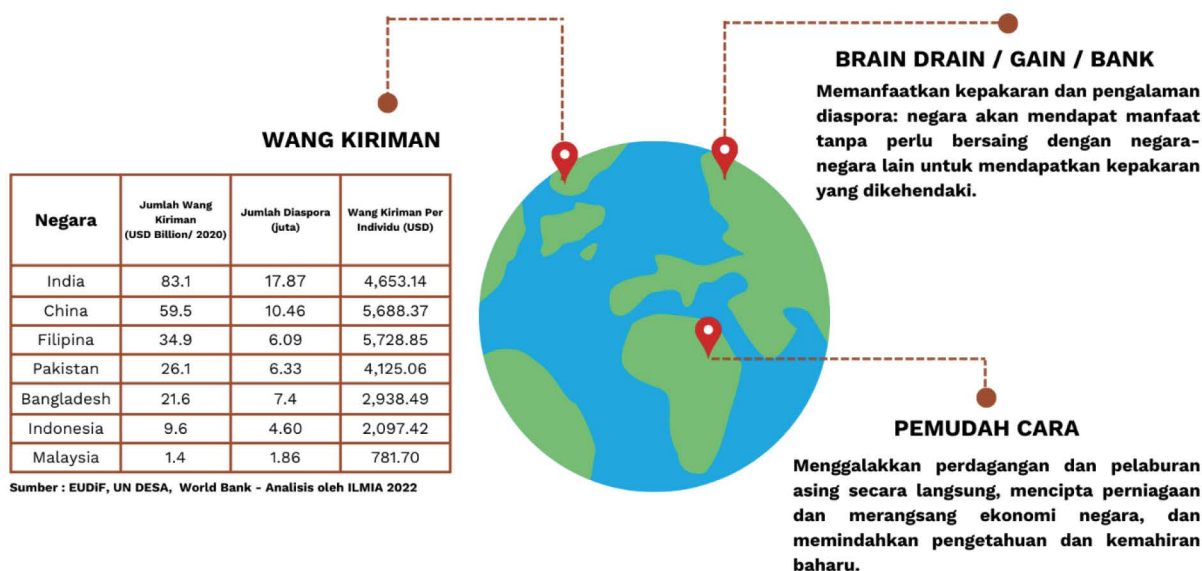
Manakala pengurusan diaspora di China pula dilaksanakan oleh Overseas Chinese Affairs Office (OCAO) yang bertindak sebagai agensi yang mempromosi kerajaan China untuk menjalin hubungan baik dengan diaspora China di luar negara serta melindungi mereka dan tanggungan. OCAO turut melaksanakan pendekatan untuk mendapatkan bantuan daripada pakar teknologi dari kalangan diaspora China untuk pulang dan menyumbang dalam pembangunan industri teknologi di China menerusi program "*Chinese Business and Science and Technology Innovation Cooperation and Exchange Conference*". Polisi Xi Jinping yang diperkenalkan pada tahun 1970 sebagai penarik diaspora China untuk tujuan perdagangan dan pelaburan telah berjaya menjadikan China kuasa ekonomi kedua terbesar di dunia. Kini, fokus pengurusan diaspora lebih kepada usaha untuk menarik minat bakat dan pengetahuan yang dimiliki diaspora China untuk menyumbang kepada pembangunan fasiliti dan sumber manusia di China.

### **2.1.7 Kepentingan Diaspora**

Rakyat Malaysia yang berhijrah ke luar negara atau diaspora Malaysia perlu diberi perhatian bagi melihat peluang yang boleh memberi impak positif kepada negara. Negara perlu terus membina dan memperkukuhkan rangkaian dengan diaspora Malaysia untuk kebaikan bersama. Walaupun Malaysia mengumpulkan rizab antarabangsa melalui aliran masuk perdagangan dan pelaburan rentas sempadan, namun aktiviti kiriman wang ke dalam negara menghasilkan aliran masuk mata wang asing dan akan meningkatkan permintaan terhadap mata wang domestik dalam pasaran pertukaran wang asing. Berdasarkan Rajah 6 pada tahun 2022, lima (5)

negara yang mempunyai jumlah wang kiriman tertinggi adalah India (USD 83.1 bilion), China (USD 59.5 bilion), Filipina (USD 34.9 bilion), Pakistan (USD 26.1 bilion) dan Bangladesh (USD 21.6 bilion). Analisis per individu menunjukkan Filipina (USD 5,728.85), China (USD 5,688.37) dan India (USD 4,653.14) memperoleh nilai wang kiriman tertinggi manakala Malaysia merekodkan nilai wang kiriman per individu sebanyak USD 781.70.

### Rajah 6: Kepentingan Diaspora



Meskipun Malaysia kehilangan individu berharga dalam negara disebabkan fenomena *brain drain*, Malaysia masih boleh memanfaatkan kepakaran dan pengalaman diaspora di luar negara untuk menyumbang kepada negara melalui perkongsian kepakaran, kewangan serta mewujudkan peluang pelaburan dan perniagaan baharu. Selain itu, diaspora juga boleh bertindak selaku pemudah cara secara tidak langsung bagi menggalakkan atau melancarkan perdagangan dan pelaburan asing secara tidak langsung kerana diaspora mempunyai maklumat negara asal dan negara destinasi.

#### 2.1.8 Keperluan Pengurusan Data Diaspora bagi Malaysia

Dokumen Rancangan Malaysia ke-12 (RMKe-12) (Strategi A1: Memudah Cara Penyertaan Tenaga Buruh) menyatakan bahawa rakyat Malaysia yang bekerja di luar negara merupakan sumber bakat yang boleh digunakan untuk menambah bekalan tenaga buruh negara. Walau bagaimanapun, data yang tidak tepat serta tidak komprehensif telah mengekang usaha Kerajaan untuk memanfaatkan bakat tersebut. Oleh yang demikian, satu (1) Pangkalan Data Diaspora yang menyeluruh akan diwujudkan di dalam RMKe-12 (2020 – 2025).

Keperluan diaspora yang telah ditetapkan di bawah RMKe-12 adalah sebagai tambahan bekalan tenaga buruh negara. Selain tenaga buruh berkemahiran tinggi, Malaysia masih bergantung kepada tenaga buruh berkemahiran rendah. Berdasarkan laporan kajian Impak Sosio-Ekonomi daripada Penggajian Pekerja Asing Berkemahiran Rendah dan Program Latihan Industri Antarabangsa Di Malaysia (ILMIA, 2019), didapati bahawa Malaysia masih lagi memerlukan pekerja asing berkemahiran rendah. Selangor dan Johor menunjukkan bilangan pekerja asing berkemahiran rendah yang paling tinggi. Dapatan kajian ini juga mengesahkan terdapatnya keperluan mendesak untuk mendapatkan pekerja berkemahiran rendah bagi memenuhi keperluan industri di kedua-dua negeri ini. Dapatan ini juga selaras dengan dapatan kajian Rakyat Malaysia Bekerja di Singapura 2016 dan 2018 yang menunjukkan majoriti rakyat Malaysia yang bekerja di Singapura adalah dari negeri Johor. Rakyat Malaysia yang bekerja di Singapura turut bekerja dalam pelbagai kategori pekerjaan di Singapura.

Sebelum mewujudkan pangkalan data diaspora, terdapat beberapa perkara yang perlu diperhalusi bagi memudahkan pelaksanaan pengumpulan data diaspora yang komprehensif. Perkara utama yang dikenal pasti adalah definisi diaspora yang akan digunakan oleh Malaysia iaitu sama ada perlu mengekalkan definisi diaspora berasaskan tahap kemahiran dalam industri tertentu sahaja sebagaimana yang didefinisikan oleh TalentCorp dan MOSTI. Kedua-dua agensi ini menetapkan syarat khas bagi diaspora Malaysia yang boleh kembali ke Malaysia untuk menyumbang kepada pembangunan negara berdasarkan dua (2) program iaitu, *Brain Gain Malaysia* (BGM) pada tahun 2006 di bawah MOSTI dan *Returning Expert Programme* (REP) dibawah TalentCorp. Permohonan kedua-dua program ini tidak diterima secara automatik kerana syarat yang ditetapkan akan berubah mengikut keperluan semasa. Terdapat beberapa kes yang dilaporkan menunjukkan permohonan ditolak kerana mempunyai kepakaran lain selain yang telah ditetapkan oleh Kerajaan (Koh, S. Y., 2015).

Sekiranya Malaysia mendefinisikan diaspora secara umum tanpa menetapkan sekatan berdasarkan jenis kemahiran dan industri, data diaspora Malaysia akan lebih komprehensif dengan pelbagai tahap dan jenis kemahiran yang boleh dimanfaatkan secara menyeluruh. Sebaliknya, jika Malaysia masih mengekalkan definisi diaspora berdasarkan keperluan dua (2) agensi Kerajaan yang tersebut di atas, Malaysia akan mewujudkan tiga (3) kelas diaspora iaitu:

- i. Diaspora yang terpilih iaitu diaspora yang akan mendapat manfaat daripada program yang diwujudkan oleh Kerajaan.

- ii. Diaspora yang diabaikan iaitu diaspora yang ingin kembali ke Malaysia tetapi tidak akan mendapat sebarang faedah daripada Kerajaan kerana tidak memenuhi syarat yang ditetapkan.
- iii. Diaspora senyap iaitu kelompok diaspora yang cuba untuk mengecualikan diri mereka daripada negara asal.

Situasi ini tidak akan membantu Malaysia mewujudkan pangkalan data diaspora yang komprehensif malahan mewujudkan suasana yang kurang harmonis di antara diaspora dan Malaysia (Koh, S. Y., 2015). Apabila definisi yang jelas telah diterima pakai, perkara kedua adalah meneliti data-data pentadbiran berkaitan diaspora yang sedia ada. Tindakan ini akan memudahkan langkah seterusnya iaitu mengenal pasti keberadaan diaspora Malaysia kerana buat masa ini Malaysia hanya menggunakan proksi data dari UN DESA untuk mengenal pasti negara destinasi utama diaspora Malaysia.

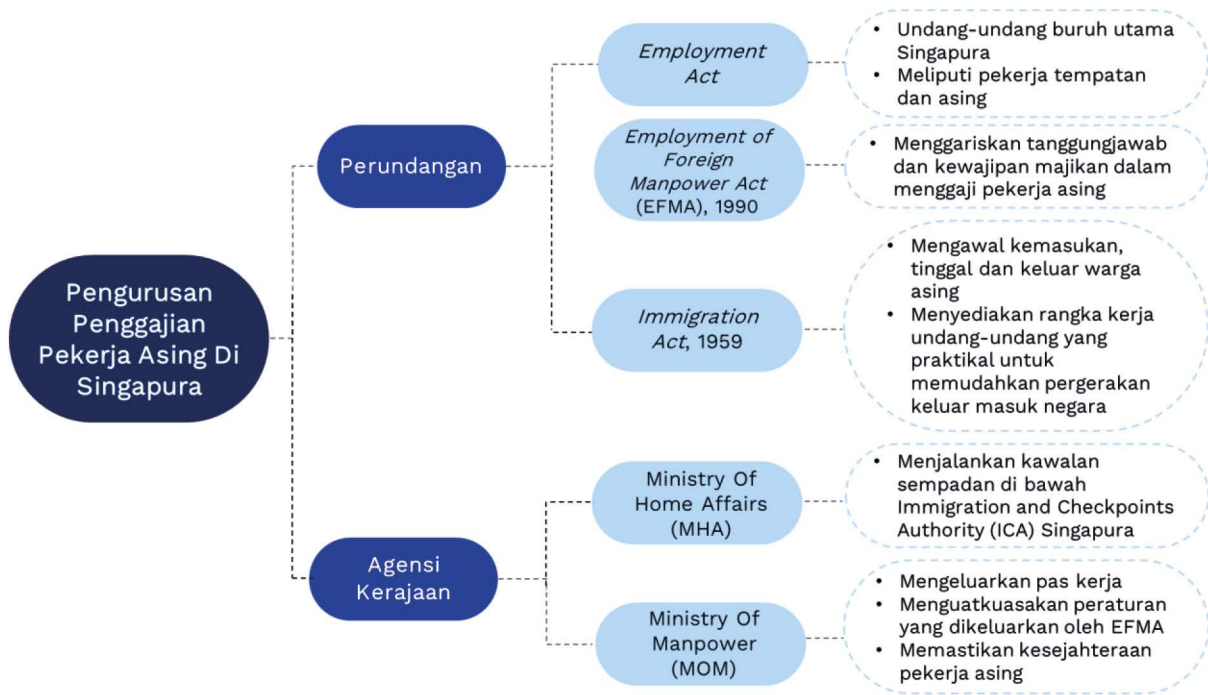
Malaysia juga mempunyai data pentadbiran bagi warga asing yang masuk bekerja sama ada sebagai pegawai dagang atau pekerja berkemahiran rendah. Sekiranya data diaspora Malaysia dan data warga asing di Malaysia yang memasuki pasaran buruh negara disatukan, maklumat penting seperti trend permintaan industri tempatan dan antarabangsa serta trend penawaran (pendidikan dan latihan) akan dapat membantu Malaysia di dalam penggubalan dasar sumber manusia negara yang lebih dinamik dan proaktif. Selain itu, ia juga dapat membantu Kerajaan seperti Kementerian Pengajian Tinggi (KPT) di dalam merangka pelan strategik berkaitan bidang pengajian yang berpotensi untuk meningkatkan pulangan pelaburan (ROI) dalam pendidikan.

## 2.2 Penggajian Pekerja Asing di Singapura

Pengurusan penggajian pekerja asing di Singapura melibatkan agensi kerajaan dan peruntukan undang-undang yang telah ditetapkan. *Employment Act* (EA) mengawal selia pekerja tempatan dan pekerja asing di Singapura manakala *Employment of Foreign Manpower Act 1990* (EFMA) hanya tertakluk kepada pekerja asing sahaja. Di bawah *Immigration Act 1959* pula, sesiapa yang disyaki dengan sengaja memberi perlindungan kepada pesalah imigresen iaitu mereka yang memasuki Singapura menggunakan pas atau permit yang tidak sah atau menetap di Singapura melebihi tempoh permit imigresen akan dikenakan hukuman denda atau penjara atau kedua-duanya. Permit imigresen dikeluarkan oleh Immigration and Checkpoints Authority (ICA) Singapura di bawah Ministry of Home Affairs (MHA) Singapura manakala MOM Singapura bertanggungjawab dalam mengeluarkan pas kerja, menguatkuasakan

peraturan yang dinyatakan dalam EFMA dan menjaga kesejahteraan pekerja asing semasa mereka berada di Singapura. Selain itu, MOM juga mengawal selia agensi pekerjaan yang terlibat dalam pengambilan pekerja asing ke Singapura dan bekerjasama dengan agensi lain di Singapura termasuk perumahan, perancangan fizikal dan pihak berkuasa alam sekitar, pergerakan buruh, Pertubuhan Bukan Kerajaan (NGO) serta kedutaan negara sumber dalam melaksanakan tugasnya.

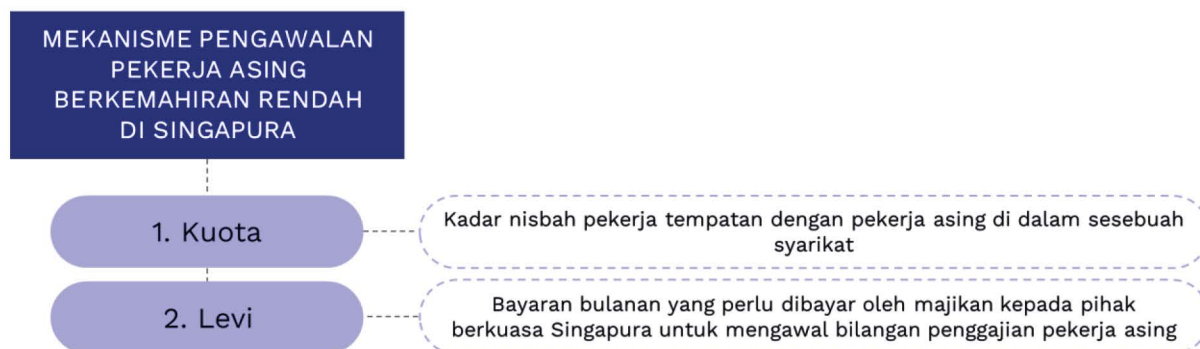
**Rajah 7: Pengurusan Penggajian Pekerja Asing di Singapura**



Sumber: *Foreign Labor in Singapore (Rationales, Policies, Impacts and Issues)*, 2011 & MHA Singapore, 2022

Sebelum seseorang majikan boleh memohon pas atau permit kerja untuk pekerja yang ingin dibawa masuk, majikan tersebut perlu memastikan kuota dan levi dipatuhi. Nisbah kuota pekerja tempatan kepada pekerja asing dan kadar levi bulanan yang perlu dibayar secara bulanan oleh majikan adalah berbeza mengikut jenis sektor.

## Rajah 8: Mekanisme Pengawalan Pekerja Asing Berkemahiran Rendah di Singapura



**Jadual 5: Perbezaan Dasar Pekerja Asing di Singapura**

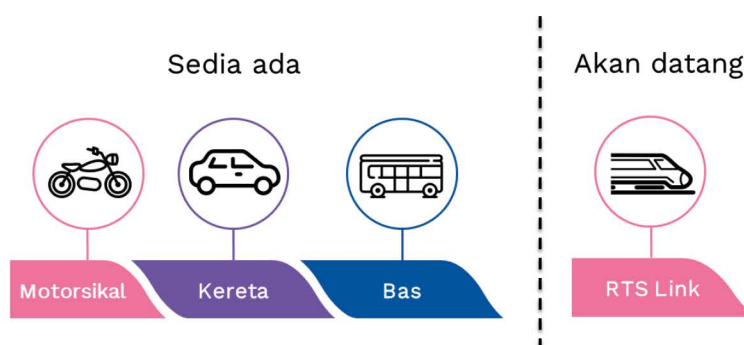
	Profesional / Berkemahiran	Berkemahiran Separu
Dasar	Sentiasa dialu-alukan kerana dipercayai boleh memberi sumbangan yang penting kepada ekonomi negara	Dikawal melalui mekanisme levi permit kerja, kuota dan kriteria kelayakan
Dasar perekrutan	Direkrut melalui dasar imigresen yang diliberalisasikan, memudahkan keperluan untuk kediaman tetap dan kewarganegaraan, tawaran biasiswa	
Kebenaran bawa masuk keluarga	Dibenarkan	Tidak dibenarkan
Kelayakan mendapat taraf Penduduk Tetap (PR)	Layak	Tidak layak kecuali dengan permohonan seperti: <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Warganegara Singapura atau penduduk tetap Singapura yang memohon taraf PR untuk pasangan atau anak berumur 21 tahun ke bawah yang belum berkahwin.</li> <li>b. Warganegara Singapura yang memohon taraf PR bagi ibubapa yang sudah berumur.</li> <li>c. Pemegang <i>Employment Pass</i> dan <i>S Pass</i> yang memohon taraf PR bagi diri sendiri, pasangan atau anak berumur 21 tahun ke bawah yang belum berkahwin.</li> </ul>

Sumber: *Foreign Labor in Singapore (Rationales, Policies, Impacts and Issues), 2011 & ICA Singapore, 2022 & Singapore's System for Managing Foreign Manpower*

## 2.2.1 Pengangkutan Rakyat Malaysia yang Bekerja di Singapura

Pengangkutan yang sering digunakan oleh rakyat Malaysia berulang-alik ke Singapura untuk bekerja adalah seperti motosikal, kereta, bas transit awam Singapura, bas yang disediakan oleh syarikat dan bas negeri Johor. Kemudahan tren iaitu Johor Bahru-Singapore *Rapid Transit System* (RTS-Link) dijangka akan mula beroperasi pada Januari 2027 yang akan menghubungkan Johor Bahru, Malaysia dengan Woodlands, Singapura. Stesen di Bukit Chagar, Malaysia dan Woodlands Utara, Singapura akan berkongsi kemudahan kastam, imigresen dan kuarantin. Penambahbaikan perkhidmatan pengangkutan ke Singapura ini secara tidak langsung dapat mengurangkan kesesakan lalu lintas bagi laluan masuk ke Singapura serta dapat menarik minat dan mendorong rakyat Malaysia untuk mencari peluang pekerjaan di negara tersebut.

**Rajah 9: Pengangkutan Rakyat Malaysia Bekerja di Singapura**



## 2.2.2 Pas dan Permit Kerja Singapura

MOM Singapura mengeluarkan pas dan permit kerja bagi pekerja asing yang ingin bekerja di negara tersebut. Jadual 6 menunjukkan pas dan permit kerja yang dikeluarkan berdasarkan kepada tahap kemahiran seseorang pekerja.

**Jadual 6: Pas dan Permit Kerja oleh MOM Singapura**

Pas / Permit	Jenis Pemohon	Kriteria Kelayakan	Tempoh Pas	Levi / Kuota
<i>Employment Pass</i> (EP)	Profesional, pengurus dan eksekutif asing dengan tawaran bekerja di Singapura dan memiliki kriteria kelayakan	i. Ijazah, profesional atau kepakaran khusus. ii. Mempunyai tawaran kerja di Singapura. iii. Pemegang pas layak memperoleh gaji tetap bulanan	Dua (2) tahun dan boleh diperbaharui sehingga tiga (3) tahun	Tiada

Pas / Permit	Jenis Pemohon	Kriteria Kelayakan	Tempoh Pas	Levi / Kuota
		<p>yang ditanda aras dengan satu pertiga tertinggi dengan gaji pekerja <i>Professional, Manager, Executive and Technician</i> (PMET) tempatan.</p> <p>iv. Bekerja dalam pekerjaan pengurusan, eksekutif atau khusus.</p>		
<i>EntrePass</i>	Usahawan asing yang berminat untuk memula dan menjalankan perniagaan di Singapura	<p>Terbuka kepada semua jenis kewarganegaraan. Layak jika memenuhi dua (2) syarat dibawah:</p> <p>i. Telah memula atau ingin memulakan syarikat sendirian berhad yang berdaftar dengan <i>Accounting and Corporate Regulatory Authority</i> (ACRA) dan memiliki teknologi inovatif.</p> <p>ii. Memenuhi mana-mana kriteria inovatif sebagai usahawan, inovator atau pelabur.</p>	Pas baru dan pembaharuan pertama: satu (1) tahun Pembaharuan seterusnya: dua (2) tahun	Tiada
<i>Personalized Employment Pass (PEP)</i>	<p>i. Pemegang <i>Employment Pass</i> berpendapatan tinggi; atau</p> <p>ii. Profesional asing luar negara</p>	<p>i. Pemegang <i>Employment Pass</i> semasa: <math>\geq</math>SGD12,000</p> <p>ii. Profesional asing luar negara (gaji tetap bulanan luar negara dikeluarkan dalam tempoh enam (6) bulan): <math>\geq</math>SGD18,000</p>	Sehingga tiga (3) tahun. Perlu permohonan semula selepas tamat tempoh pas.	Tiada

Pas / Permit	Jenis Pemohon	Kriteria Kelayakan	Tempoh Pas	Levi / Kuota
<i>Overseas Networks &amp; Expertise Pass</i>	Bakat terulung dalam perniagaan, seni dan budaya, sukan, sains dan teknologi, serta akademik dan penyelidikan.	Akan dihebahkan mulai 1 Januari 2023	Pas pertama: Lima (5) tahun Pembaharuan seterusnya: Lima (5) tahun	Tiada
<i>S Pass</i>	Mahir peringkat pertengahan	i. Terbuka kepada semua jenis kewarganegaraan  ii. Mempunyai tawaran kerja di Singapura.  iii. Pemegang pas layak memperoleh gaji tetap bulanan yang ditanda aras dengan satu pertiga tertinggi dengan gaji pekerja <i>Associate Professionals and Technicians (APT)</i> tempatan.	Dua (2) tahun dan boleh diperbaharui	<b>Levi:</b> Sektor perkhidmatan - 10% (SGD450)  Sektor lain - 10% (SGD450) dan 18% (SGD650)  <b>Kuota:</b> Sektor perkhidmatan - 10%  Sektor lain - 10% hingga 18%
<i>Work Permit for Migrant Worker</i>	Pekerja daripada negara sumber yang dibenarkan untuk bekerja dalam sektor pembinaan, pembuatan, limbungan kapal, proses dan perkhidmatan	Berbeza berdasarkan sektor pekerjaan	Dua (2) tahun bergantung kepada kesahihan pasport pekerja, bon jaminan dan tempoh pekerjaan serta boleh diperbaharui.	Berbeza berdasarkan sektor pekerjaan
<i>Work Permit for Migrant Domestic Worker</i>	Pembantu rumah warga asing di Singapura.	Pembantu rumah:  i. Wanita berumur antara 23 hingga 50 tahun daripada negara yang disahkan  ii. Minimum lapan (8) tahun dalam pendidikan formal dengan sijil yang disahkan	Dua (2) tahun bergantung kepada kesahihan bon jaminan serta boleh diperbaharui	<b>Levi:</b> Pembantu rumah pertama - SGD300  Pembantu rumah seterusnya - SGD450  Konsesi (subsidi oleh kerajaan Singapura) - SGD60

Pas / Permit	Jenis Pemohon	Kriteria Kelayakan	Tempoh Pas	Levi / Kuota
<i>Work Permit for Confinement Nanny</i>	Wanita dalam tempoh berpantang yang mengambil pengasuh warganegara Malaysia.	Pengasuh: i. Warganegara Malaysia berumur 23 hingga 70 tahun  Majikan: i. Berumur 21 tahun ke atas  ii. Mempunyai bayi berumur bawah empat (4) bulan	Maksimum sehingga 16 minggu dari tarikh kelahiran bayi serta tiada pembaharuan	<b>Levi:</b> i. SGD60 (bayi warganegara Singapura)  ii. SGD300 (bayi bukan warganegara Singapura)
<i>Work Permit for Performing Artiste</i>	Penghibur asing yang bekerja di pusat hiburan awam seperti bar, hotel dan kelab malam	i. Semua kewarganegaraan ii. Berumur 18 tahun dan ke atas	Enam (6) bulan serta tiada pembaharuan	<b>Levi:</b> i. SGD450 (8 penghibur asing pertama) ii. SGD750 (9 penghibur asing dan ke atas) <b>Kuota:</b> Sehingga lapan (8) penghibur asing. Outlet besar boleh menggaji sehingga 12 penghibur asing.

Sumber: MOM Singapura

**Jadual 7: Statistik Pemegang Pas dan Permit Kerja di Singapura**

Jenis Pas	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Employment Pass</b>	192,300	187,700	185,800	193,700	177,100	161,700
<b>S Pass</b>	179,700	184,400	195,500	200,000	174,000	161,800
<b>Work Permit</b>	992,700	965,200	972,600	999,000	848,200	849,700
<b>Lain-lain</b>	28,300	30,700	32,100	34,700	32,200	27,200
<b>Jumlah</b>	<b>1,393,000</b>	<b>1,368,000</b>	<b>1,386,000</b>	<b>1,427,400</b>	<b>1,231,500</b>	<b>1,200,400</b>

Sumber: MOM Singapura

### 2.2.3 Perubahan Dasar Pekerja Asing di Singapura

Dasar pekerja asing yang baharu akan dilaksanakan melibatkan pemegang *Employment Pass*, *S Pass* dan *Work Permit*. *Local Qualifying Salary* (LQS) merupakan gaji kelayakan minimum pekerja tempatan Singapura yang perlu dipatuhi oleh majikan sebelum menggaji pekerja asing. Oleh itu, bermula 1 September 2022, syarikat yang ingin mengupah pekerja asing bagi tiga (3) kategori yang dinyatakan perlu membayar gaji asas pekerja tempatan sekurang-kurangnya SGD1,400 sebulan sebagaimana mekanisme LQS.

#### i. Pemegang *Employment Pass*

Perubahan gaji kelayakan minimum bagi permohonan baharu *Employment Pass* bermula 1 September 2022 adalah seperti dalam Rajah 10. Permohonan pembaharuan pula akan berkuat kuasa 1 September 2023 bagi memberi masa majikan membuat pelarasan.

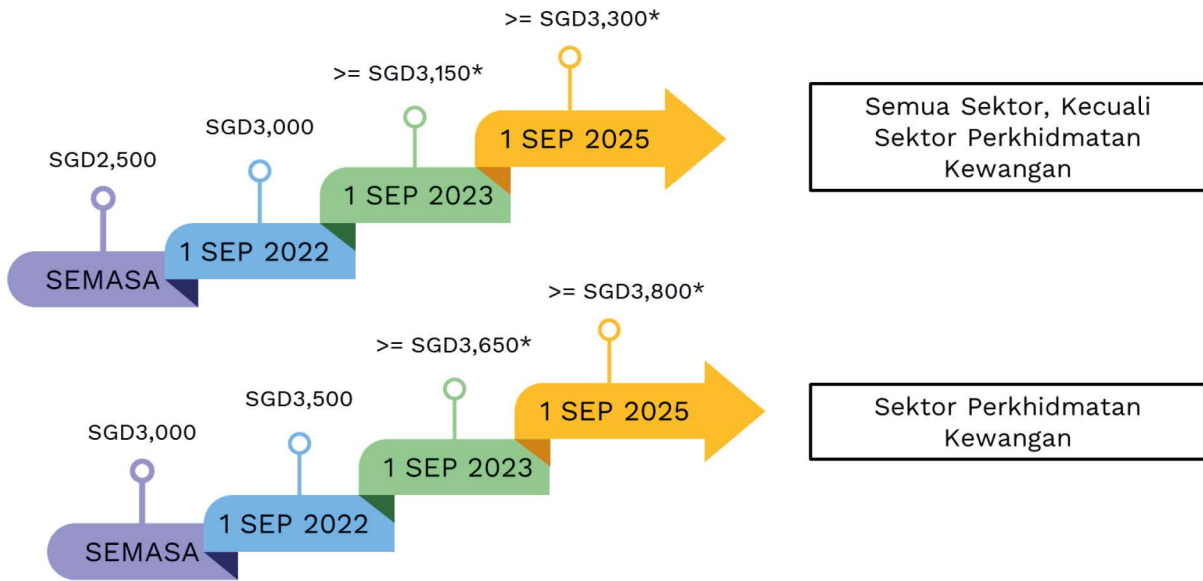
Rajah 10: Perubahan Gaji Kelayakan Minimum bagi pemegang *Employment Pass*



#### ii. Pemegang *S Pass*

Merujuk kepada Rajah 11, gaji kelayakan minimum bagi permohonan baharu *S Pass* berubah mengikut fasa mulai 1 September 2022 sehingga 1 September 2025 berdasarkan sektor. Perubahan gaji bagi permohonan pembaharuan *S Pass* akan berkuat kuasa 1 September 2023 bagi memberi masa majikan membuat pelarasan.

**Rajah 11: Perubahan Gaji Kelayakan Minimum bagi pemegang S Pass**

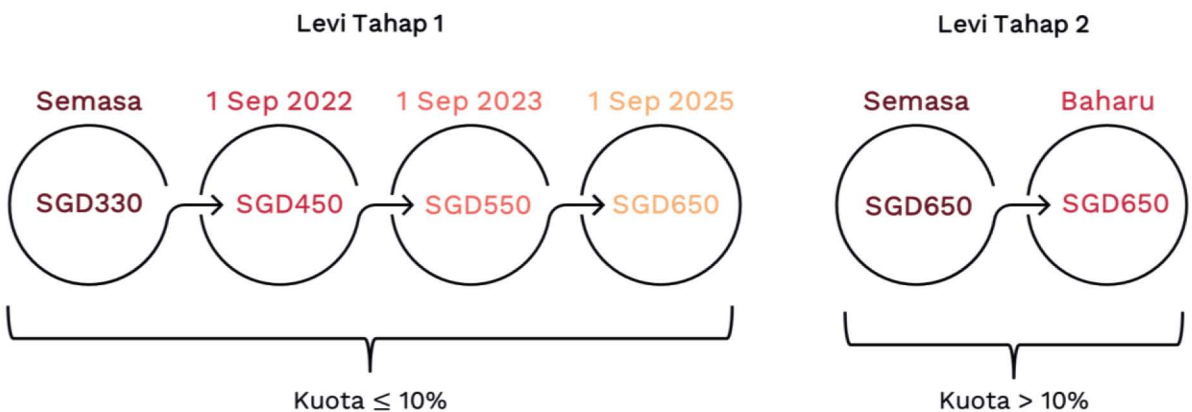


\*Nilai yang dimuktamadkan akan diumumkan lebih dekat dengan tarikh pelaksanaan berdasarkan gaji Associate Professionals and Technicians (APT) tempatan semasa pada masa itu.

Disamping kenaikan gaji kelayakan minimum bagi pemegang S Pass, kerajaan Singapura mengawal bilangan pemegang pas ini dengan menaikkan kadar levi bulanan dan mengurangkan sub-kuota pemegang S Pass seperti di Rajah 12 dan Carta 3.

Rajah 12 menunjukkan perubahan kadar levi tahap 1 (kuota ≤ 10%) dan tahap 2 (kuota > 10%). Kadar levi semasa tahap 1 adalah SGD330 dan akan dinaikkan kepada SGD450 mulai 1 September 2022, SGD550 pada 1 September 2023 dan SGD650 pada 1 September 2025. Manakala, kadar semasa levi tahap 2 tiada perubahan dan kekal pada kadar SGD650.

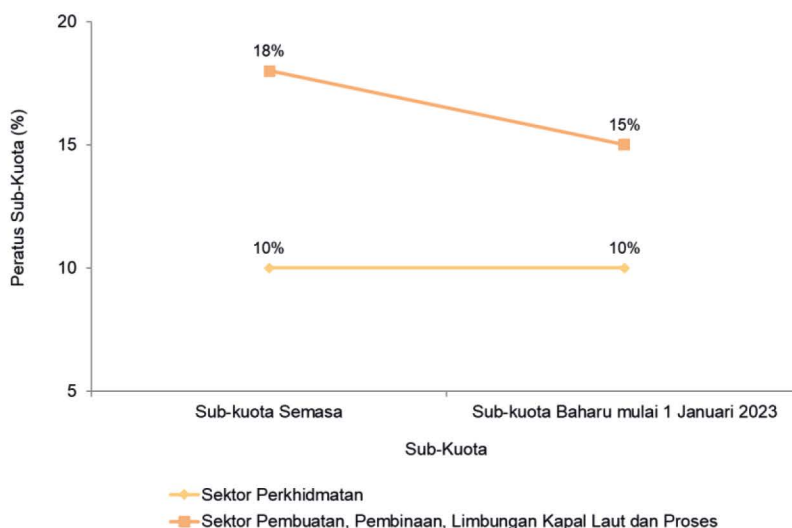
**Rajah 12: Perubahan Kadar Levi bagi pemegang S Pass**



Carta 3 menunjukkan perubahan sub-kuota bagi pemegang S Pass mulai 1 Januari 2023. Sub-kuota sektor perkhidmatan kekal pada 10.0 peratus daripada jumlah

pekerja. Manakala, bagi sektor pembuatan, pembinaan, limbungan kapal laut dan proses, terdapat perubahan sub-kuota daripada 18.0 peratus kepada 15.0 peratus.

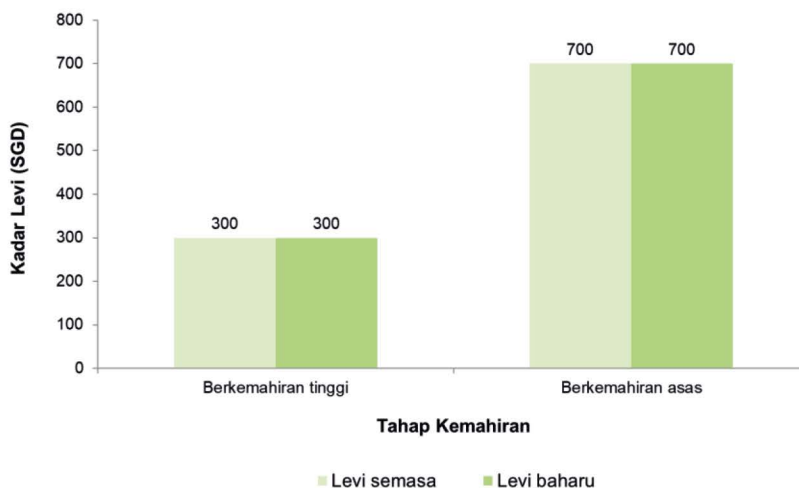
**Carta 3: Perubahan Sub-Kuota bagi pemegang S Pass**



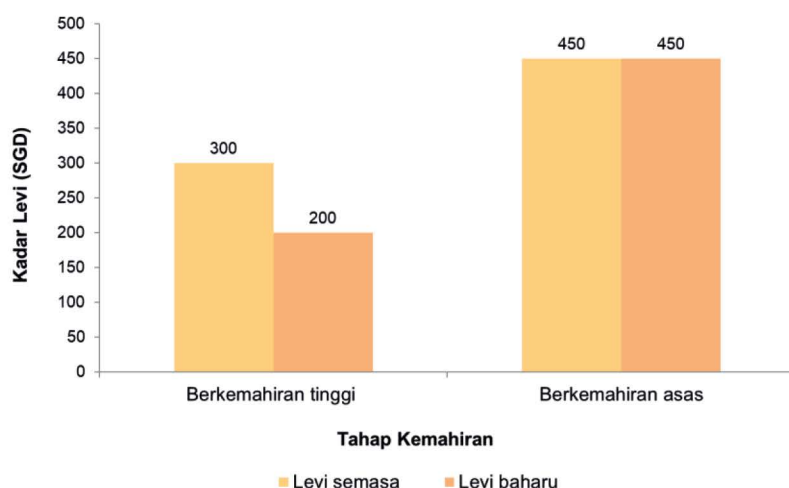
### iii. Pemegang *Work Permit*

Perubahan dasar pekerja asing di Singapura melibatkan pemegang *Work Permit* dalam sektor pembinaan dan proses. Kadar levi dan kuota dalam kedua-dua sektor akan berubah berkuat kuasa 1 Januari 2024. Rajah 13 dan Rajah 14 menunjukkan perubahan dalam kadar levi bagi sektor pembinaan dan proses bagi pekerja dari Malaysia sahaja. Rajah 15 pula menunjukkan perubahan kuota bagi kedua-dua sektor.

**Rajah 13: Perubahan Kadar Levi dalam Sektor Pembinaan**



**Rajah 14: Perubahan Kadar Levi dalam Sektor Proses**



**Rajah 15: Perubahan Kuota bagi Sektor Pembinaan dan Proses**



### 2.2.4 Faktor Penolak dan Penarik Pekerjaan di Malaysia dan Singapura

Terdapat banyak faktor yang menarik rakyat Malaysia untuk mencari peluang pekerjaan di Singapura. Antaranya ialah gaji dan faedah yang lebih menarik, peluang kerjaya dan pekerjaan yang lebih baik dalam bidang tertentu, kualiti hidup yang lebih baik, akses kepada pendidikan yang berkualiti, dan juga saiz negara serta jaringan diaspora (World Bank Report, 2011). Zakariya (2012) dalam kajiannya juga mendapati bahawa antara faktor yang menarik rakyat Malaysia untuk bekerja di Singapura ialah peluang pekerjaan yang lebih baik, pendapatan yang lebih tinggi dan kestabilan politik di Singapura. Kajian oleh MOM Singapura (2014) turut mendapati lima (5) faktor yang menarik warga asing untuk bekerja di Singapura iaitu gaji yang menarik, persekitaran pekerjaan yang baik, jaminan pekerjaan, kehidupan yang lebih baik, dan prospek yang lebih baik. Satu (1) lagi kajian yang dijalankan oleh Jauhar et al. (2015) juga mendapati bahawa antara faktor yang menarik akauntan Malaysia untuk bekerja di Singapura ialah:

- i. gaji yang lebih tinggi;
- ii. kehidupan pekerjaan yang berkualiti;
- iii. prosedur imigrasi yang mudah;

- iv. pendedahan di peringkat antarabangsa; dan
- v. lebih banyak peluang pekerjaan.

Selain itu, mencari pekerjaan di Singapura adalah mudah memandangkan kerajaan Singapura menggalakkan pekerja dari luar untuk bekerja di Singapura. Cara yang paling mudah adalah dengan meminta bakal majikan untuk mendapatkan atau memohon pas/visa pekerjaan. Terdapat dua (2) kumpulan utama pas pekerjaan yang boleh dipohon oleh mereka yang berminat untuk bekerja di Singapura; (i) Pas pekerjaan untuk para profesional, dan (ii) Pas pekerjaan untuk pekerja mahir dan separa mahir, seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 8.

**Jadual 8: Pas untuk Pekerja Profesional**

Jenis Pas	Kriteria Pemilik Pas
<i>Employment Pass</i>	Untuk para profesional, pengurus dan eksekutif asing. Calon mesti memperoleh sekurang-kurangnya SGD5,000 sebulan.
<i>EntrePass</i>	Untuk para usahawan dari luar yang berminat untuk memulakan perniagaan di Singapura yang mana perniagaan adalah berbentuk <i>venture-backed</i> atau mempunyai teknologi inovatif.
<i>Personalised Employment Pass</i>	Untuk pemegang <i>Employment Pass</i> sedia ada atau profesional asing dari luar negara. Pas ini menawarkan fleksibiliti yang lebih tinggi daripada <i>Employment Pass</i> .
<i>Overseas Networks &amp; Expertise Pass</i>	Untuk bakat-bakat terbaik dalam perniagaan, seni dan kebudayaan, sukan, sains dan teknologi, dan akademia dan penyelidikan.

## 2.3 Cabaran Pandemik COVID-19 ke atas Pekerja Malaysia di Luar Negara

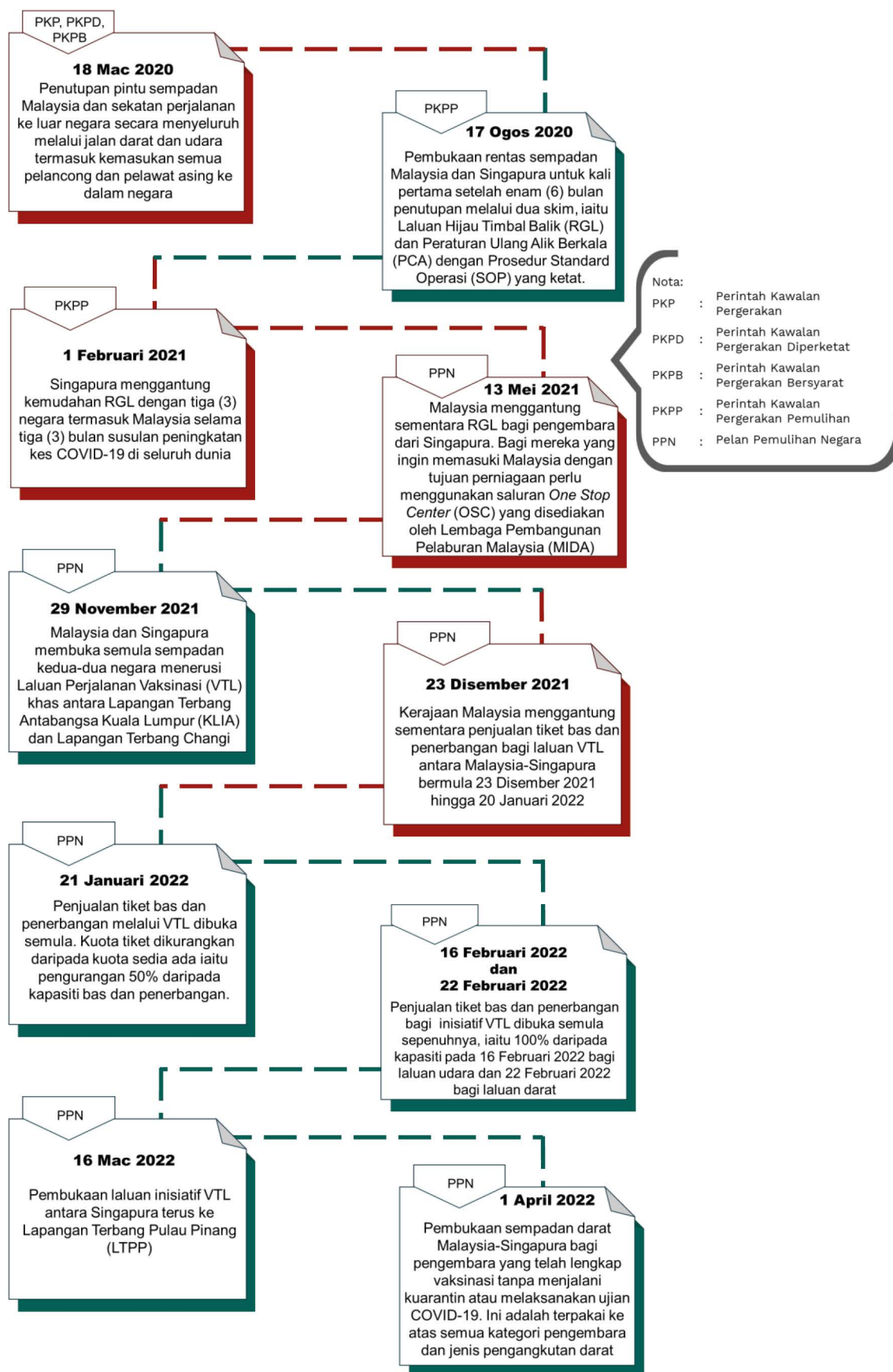
### 2.3.1 Penutupan dan Pembukaan Sempadan Malaysia dan Singapura semasa Pandemik COVID-19

PKP yang diumumkan oleh Kerajaan pada 18 hingga 31 Mac 2020 akibat pandemik COVID-19 telah mengubah prosedur keluar masuk pekerja asing di Singapura disebabkan penutupan pintu sempadan antara kedua-dua negara. Pelanjutan tempoh masa PKP sehingga 14 April 2020 berikutan penularan COVID-19 yang semakin berleluasa telah menjejaskan rutin harian pekerja Malaysia yang berulang-alik ke Singapura untuk bekerja. Sehubungan itu, MOM Singapura pada 17 Mac 2020 telah mengumumkan bantuan kepada majikan Singapura yang mempunyai pekerja Malaysia yang berulang-alik ke Singapura untuk bekerja. Majikan yang layak boleh

memohon bantuan pembiayaan perumahan sementara sebanyak SGD50 sehari bagi setiap pekerja yang terjejas, terhad kepada 14 hari. Sebanyak 2,000 syarikat dengan lebih 10,000 pekerja terjejas telah berjaya dibantu hasil kerjasama agensi kerajaan Singapura. MOM Singapura sentiasa berhubung dengan majikan-majikan ini bagi memastikan pekerja mereka ditempatkan di perumahan sementara yang sesuai dan selamat. Walaupun PKP Malaysia dilanjutkan sehingga 14 April 2020, bantuan pembiayaan perumahan sementara ini tamat pada 31 Mac 2020. Sehubungan itu, majikan telah dinasihatkan untuk mencari inisiatif bagi mencari penempatan yang lebih selesa bagi pekerja seperti golongan di atas.

Malaysia dan Singapura mengumumkan pembukaan semula sempadan darat kedua-dua negara berkuat kuasa 1 April 2022 dengan sebahagian besar Prosedur Operasi Standard (SOP) dilonggarkan. Oleh yang demikian, bagi pekerja yang tiba di Singapura yang lengkap vaksinasi dan kanak-kanak berumur 12 tahun ke bawah yang tidak lengkap vaksinasi tidak perlu lagi untuk menjalani kuarantin *Stay Home Notice* (SHN) dan mengambil ujian *Antigen Rapid Test* (ART) tanpa diselia selepas tiba di Singapura. Hanya pekerja sektor *Construction, Marine Shipyard and Process* (CMP) yang bukan warganegara Malaysia memegang *In-Principle Approval* (IPA) permit kerja perlu mendapatkan kelulusan masuk untuk memasuki Singapura dan menjalani program *onboarding* kediaman di pusat *onboard*. Pemegang pas yang lain tidak perlu kelulusan masuk untuk memasuki Singapura. Walau bagaimanapun, mereka masih perlu mematuhi peraturan melancong yang terkini dan mengemukakan dokumen yang ditetapkan semasa bertolak dan tiba di Singapura.

**Jadual 9: Kronologi Penutupan dan Pembukaan Sempadan Malaysia dan Singapura**



### **2.3.2 Isu-isu dan Kesan Pandemik COVID-19 ke atas Pekerja Rakyat Malaysia di Singapura**

Sekatan pergerakan yang dilaksanakan oleh Kerajaan Singapura dan Malaysia untuk membendung penularan pandemik COVID-19 telah menyebabkan ribuan rakyat Malaysia yang bekerja di Singapura terkesan. Krisis COVID-19 ini telah mengakibatkan kemerosotan kepada sebahagian besar aktiviti ekonomi dan secara tidak langsung memberi kesan negatif kepada pekerja Malaysia di Singapura antaranya:

#### **2.3.2.1 Penginapan Pekerja**

Pekerja Malaysia yang berulang-alik dari Malaysia ke Singapura telah diberikan pilihan oleh majikan sama ada untuk melakukan perjalanan harian ke tempat kerja, bekerja dari rumah atau tinggal di tempat penginapan yang disediakan oleh pihak syarikat. Kebanyakan pekerja Malaysia memilih untuk tinggal di penempatan yang disediakan dan merasakan mereka tiada pilihan untuk tidak hadir secara fizikal dalam tempoh yang lama kerana bimbang permit pekerjaan akan ditamatkan.

Berdasarkan laporan media Astro Awani pada 19 Mac 2020, sepasang suami isteri dan anak mereka merasa kecewa kerana terpaksa tinggal serumah dengan pekerja berlainan jantina di tempat penginapan yang disediakan oleh pihak majikan. Terdapat juga majikan yang menjadikan gudang kosong dan tempat penyimpanan kotak sebagai penempatan pekerja.

#### **2.3.2.2 Impak Psikologi**

Merujuk kepada laporan akbar Berita Harian bertarikh 28 Mac 2020, dianggarkan sebanyak 200,000 rakyat Malaysia yang bekerja di Singapura adalah mereka yang bekerja secara harian dan melakukan perjalanan ulang-alik pada setiap hari ke Singapura dari Malaysia untuk bekerja. Sejak sempadan kedua-dua negara ditutup, kebanyakan rakyat Malaysia yang memilih untuk menetap di Singapura bagi tujuan pekerjaan telah tidak dapat pulang ke Malaysia untuk jangka masa yang lama. Menurut akhbar Sinar Harian pada 24 September 2021, rakyat Malaysia yang berada di Singapura hidup dalam keadaan tertekan akibat kos sara hidup yang tinggi semenjak sempadan negara ditutup. Rakyat Malaysia yang tidak dapat berulang-alik terpaksa menyewa bilik kecil di Singapura dengan kadar sewa sebanyak SGD350 hingga SDG800 untuk seorang. Impak psikologi yang dihadapi oleh rakyat Malaysia di Singapura berlaku apabila mereka tidak dapat bertemu dengan ahli keluarga

dalam tempoh masa yang lama sepanjang penutupan pintu sempadan tersebut. Situasi tersebut telah mengundang simptom tekanan seperti sukar untuk tidur, hilang selera makan, bimbang, mudah marah dan sebagainya.

Berdasarkan laporan akhbar Kosmo pada 16 November 2020, 40 daripada 178 rakyat Malaysia yang bekerja di Singapura mempunyai kecenderungan membunuh diri akibat daripada perpisahan dengan ahli keluarga serta tertekan dengan kos sara hidup yang tinggi di Singapura. Terdapat juga rakyat Malaysia yang hidup sebagai gelandangan akibat dari kos sara hidup yang tinggi di Singapura. Pekerja Malaysia yang secara rutinnya berulang-alik ke Singapura dan terkandas lebih merasai peningkatan kos sara hidup yang terpaksa ditanggung selama penutupan pintu sempadan. Kos yang terpaksa ditanggung untuk memenuhi keperluan asas adalah seperti makanan, pakaian, tempat tinggal dan kos pendidikan serta lain-lain keperluan ahli keluarga yang ditinggalkan di Malaysia.

### **2.3.2.3 Kebimbangan Kehilangan Pekerjaan**

Demi kelangsungan hidup, kebanyakan rakyat Malaysia yang bekerja di Singapura memilih untuk kekal berada di Singapura walaupun sempadan negara telah dibuka pada Ogos 2020. Hal ini kerana mereka bimbang akan kehilangan pekerjaan sedia ada apabila kembali ke Malaysia, kos untuk kembali ke Malaysia yang terlalu tinggi sehingga mencecah lebih dari RM5,000 serta kuarantin sendiri yang panjang yang ditetapkan oleh kedua-dua negara.

Berdasarkan dapatan survei khas 'Kesan COVID-19 kepada Ekonomi dan Individu' yang dijalankan di Malaysia oleh Jabatan Perangkaan Malaysia (DOSM) pada 23 hingga 31 Mac 2020, pekerja dalam sektor perkhidmatan khususnya perkhidmatan makanan dan minuman telah merekodkan kadar peratusan tertinggi bagi kehilangan pekerjaan (35.4%), diikuti sektor pertanian (21.9%) dan sektor pembinaan (11.8%). Di Singapura juga situasi yang sama berlaku di mana sebilangan pekerja Malaysia di Singapura telah kehilangan pekerjaan akibat dari penutupan beberapa sektor perniagaan di Singapura bagi mengekang penularan wabak COVID-19. Laporan *Channel News Asia* (CNA) pada 7 Jun 2020, terdapat majikan yang tidak mampu untuk membayar gaji pekerja dan memilih untuk memberhentikan pekerja bagi menampung kos kerugian yang dihadapi. Selain itu, terdapat pekerja diberhentikan tanpa notis dan tanpa perbincangan awal diadakan diantara kedua-dua pihak majikan dan pekerja. Pekerja juga telah diminta untuk berhenti secara sukarela dengan mempertimbangkan pengambilan semula pekerja apabila situasi telah pulih.

### 2.3.3 Keluhan dan Luahan Rakyat Malaysia yang berada di Singapura Sepanjang Pandemi COVID-19



"Gaji saya tidaklah besar mana, dicampur kerja lebih masa dapatlah SGD 1,800. Kira-kira RM 5,508 tetapi sewa bilik di sini mahal, mana mampu. Duit banyak nak pakai, bayar sewa rumah, kereta, belanja anak isteri lagi di Malaysia. Terpaksalah hidup susah di sini, penguatkuasa Singapura pula *straight*, selalu jugalah kena halau jika tidur di kaki lima."

Sumber: KOSMO!, 16 November 2020.

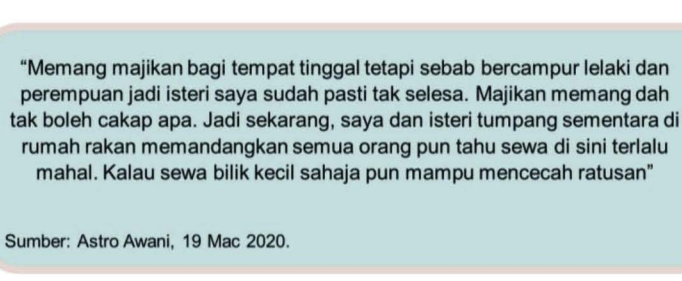
"Bos saya kata dia tidak mampu membayar gaji saya lagi. Jadi dia minta saya letak jawatan atas persetujuan bersama. Dia berkata dia akan mempertimbangkan untuk mengambil saya semula apabila keadaan bertambah baik. Bukan saya sahaja yang dipecat, tetapi dua lagi rakyat Malaysia turut dilepaskan. Ya, saya ada membaca bahawa kerajaan Singapura cuba membantu syarikat membayar pekerja asing mereka tetapi bos saya kata itu tidak mencukupi."

Sumber: Channel New Asia (CNA), 7 Jun 2020.



"Semuanya berlaku begitu pantas. Penyelia saya menghubungi saya melalui telefon untuk memaklumkan kepada saya bahawa perniagaan tidak dapat berjalan dengan baik dan saya terpaksa diberhentikan. Saya memutuskan untuk tidak pulang ke Malaysia sebelum PKP kerana keadaan kerja saya tidak menentu. Saya tidak mahu terperangkap di Johor jika ada kerja yang perlu diselesaikan di Singapura. Saya perlu terus menjana pendapatan."

Sumber: Channel New Asia (CNA), 7 Jun 2020.



"Memang majikan bagi tempat tinggal tetapi sebab bercampur lelaki dan perempuan jadi isteri saya sudah pasti tak selesa. Majikan memang dah tak boleh cakap apa. Jadi sekarang, saya dan isteri tumpang sementara di rumah rakan memandangkan semua orang pun tahu sewa di sini terlalu mahal. Kalau sewa bilik kecil sahaja pun mampu mencecah ratusan"

Sumber: Astro Awani, 19 Mac 2020.



"Syarikat saya sediakan hotel untuk tempoh dua minggu ini, dan beri duit tambang kerana lokasi hotel dan tempat kerja jauh. Namun memang ada rakyat kita yang bermalam di MRT sebab mungkin syarikat mereka ini kecil serta tidak mampu memberi hotel atau rumah kedai sebagai tempat bermalam."

Sumber: Astro Awani, 10 Mac 2020.

"Kalau boleh saya berharap kerajaan (Singapura dan Malaysia) dapat berbincang dan membantu kami untuk kembali ke rumah (di Johor Bahru) secepat mungkin."

Sumber: Astro Awani, 28 Mac 2020.



### 2.3.4 Kesan COVID-19 secara Global terhadap pekerja di Malaysia, Singapura dan Thailand

ILO pada Oktober hingga Disember 2020 telah melaksanakan satu (1) kajian bagi membincangkan tentang isu-isu yang berlaku kepada pekerja asing semasa pandemik COVID-19 yang melanda seluruh dunia. Responden bagi kajian yang dijalankan adalah sebanyak 456 responden yang terdiri daripada sektor pekerjaan domestik dan penjagaan, pembinaan serta perkhidmatan. Dalam kalangan responden tersebut, sebanyak 252 responden daripada negara Malaysia, Singapura dan Thailand, manakala 204 responden daripada negara Myanmar dan Filipina. Selain itu, kajian ini juga menggunakan kaedah temu bual yang mana sebanyak 29.0 peratus adalah dari Indonesia, 23.0 peratus dari Myanmar dan masing-masing 14.0 peratus dari Filipina dan Bangladesh serta 5.0 peratus dari Nepal, Kemboja, India, Malaysia dan Sri Lanka. Walau bagaimanapun, tinjauan karya ini hanya memfokuskan dapatan daripada negara Malaysia, Singapura dan Thailand. Berdasarkan kajian tersebut beberapa perkara berikut telah dibincangkan:

**Rajah 16: Kesan COVID-19 secara global terhadap pekerja di Malaysia, Singapura dan Thailand**



#### 2.3.4.1 Gaji dan Waktu Bekerja

Majoriti pekerja asing yang tidak lagi bekerja menyatakan bahawa mereka tidak menerima gaji atau faedah daripada majikan. Kebanyakan pekerja asing ini juga tidak memiliki simpanan untuk menampung keperluan harian seperti makanan, keperluan kesihatan dan tempat tinggal ketika berlakunya kecemasan. Hanya 43.0 peratus daripada responden kajian menyatakan bahawa mereka menerima perlindungan sosial, pampasan untuk pemberhentian kerja atau bantuan sara hidup kecemasan lainnya. Waktu bekerja bagi pekerja asing di Malaysia dan Thailand telah menunjukkan penurunan ketara di mana secara purata, penurunan berlaku

sebanyak tiga (3) jam setiap minggu. Sebaliknya, waktu bekerja bagi pekerja asing di Singapura pula meningkat secara purata sebanyak satu (1) jam setiap minggu. Hal ini menyebabkan kerugian pendapatan akibat penutupan syarikat atau kerugian waktu bekerja lebih masa serta kejatuhan dalam kadar pertukaran mata wang.

#### **2.3.4.2 Keselamatan Pekerja**

Majoriti responden menyatakan bahawa mereka memiliki peralatan perlindungan peribadi (PPE) termasuk topeng muka, sarung tangan dan peralatan pembersihan tangan untuk mengurangkan risiko penularan wabak COVID-19 di tempat kerja. Walau bagaimanapun, sebahagian daripada mereka terpaksa membeli sendiri PPE kerana tidak disediakan oleh majikan.

Terdapat responden memaklumkan bahawa mereka tidur di tempat yang berkeluasan hanya satu (1) hingga lima (5) meter persegi, penginapan yang disediakan tidak selamat dan sesak yang mana mempunyai lebih daripada 10 orang tinggal di dalam bilik tersebut, mereka terkunci di tempat penginapan serta sukar untuk mendapatkan makanan.

#### **2.3.4.3 Cabaran dan Penyalahgunaan Tenaga Kerja**

Berdasarkan kajian ILO juga, cabaran dan penyalahgunaan tenaga kerja adalah seperti berikut:

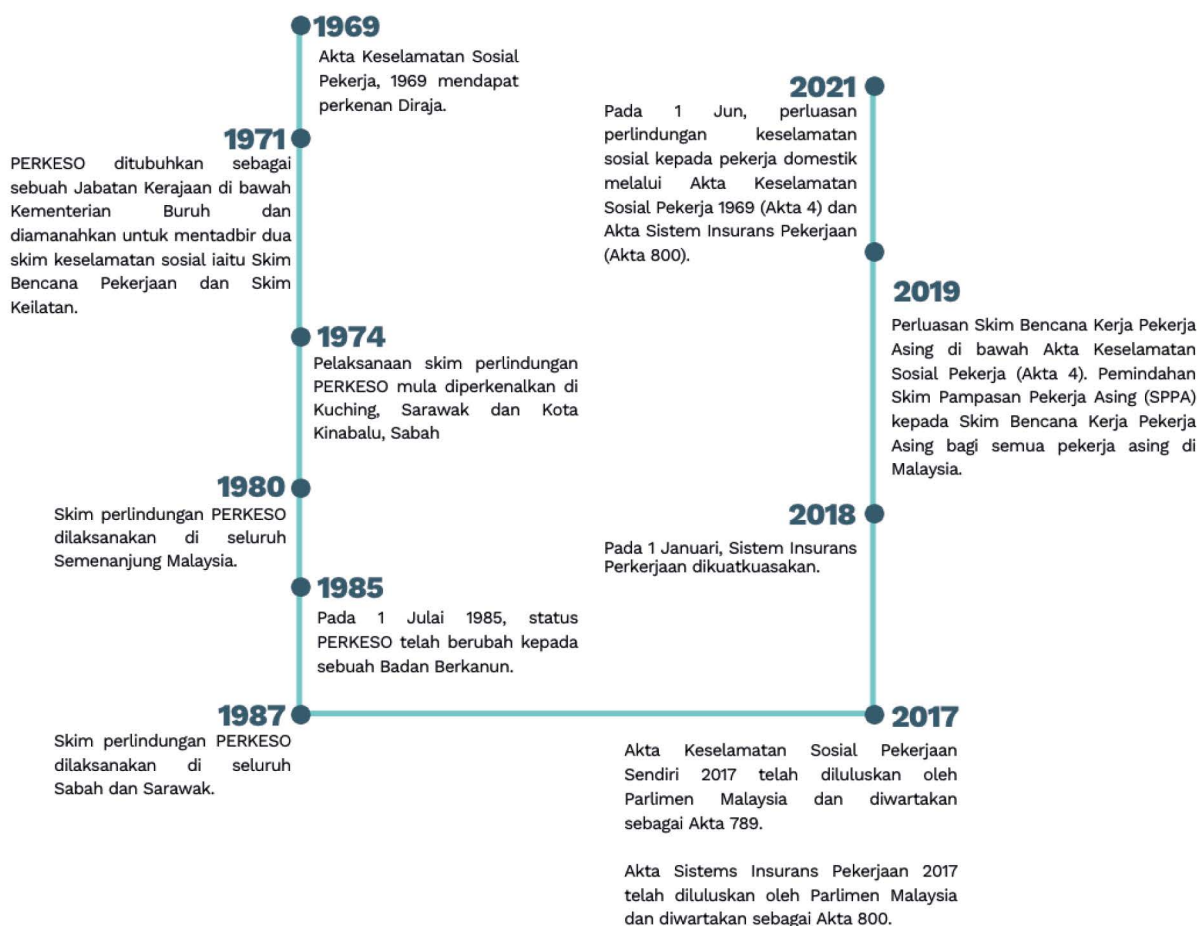
- i. Majikan menyimpan dokumen pengenalan diri pekerja.
- ii. Pekerja tidak memiliki jaminan keselamatan sosial atau insurans.
- iii. Majikan menghadkan penggunaan telefon bimbit.
- iv. Pekerja asing menerima gaji dan elaun yang tidak setara dengan pekerja warganegara.

### **2.4 Perlindungan Keselamatan Sosial**

Di Malaysia, jaringan keselamatan sosial disediakan oleh beberapa agensi Kerajaan seperti Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO), Kumpulan Wang Simpanan Pekerjaan (KWSP) dan Jabatan Kebajikan Masyarakat (JKM). NGO juga menyediakan khidmat kebajikan sosial kepada rakyat berdasarkan kumpulan sasar. Perbincangan perlindungan keselamatan sosial dalam kajian ini memfokuskan kepada perlindungan keselamatan sosial dan program-program berkaitan yang disediakan oleh PERKESO di bawah KSM terutamanya perlindungan kebajikan dan keselamatan sosial yang boleh dipanjangkan kepada rakyat Malaysia yang bekerja di Singapura.

Perlindungan keselamatan sosial di Malaysia bermula pada tahun 1969 sebagaimana yang digambarkan di Rajah 17.

**Rajah 17: Evolusi Perlindungan Keselamatan Sosial di Malaysia**



Sumber: PERKESO

Merujuk kepada Kajian Rakyat Malaysia Bekerja di Singapura yang dijalankan oleh ILMIA pada 2018, kerajaan Singapura tidak memperuntukkan faedah yang komprehensif kepada pekerja asing kecuali tertakluk kepada perlindungan yang diberikan oleh majikan di tempat mereka bekerja. United Nations menyatakan keselamatan sosial adalah salah satu (1) instrumen untuk pekerja asing menyesuaikan diri dengan perubahan ekonomi dan pasaran buruh. Mereka akan menghadapi kelemahan apabila tiba di negara tuan rumah jika mereka tidak dapat mengakses sistem keselamatan sosial. Justeru, setiap negara perlu memastikan warganegara lain yang bekerja di negaranya turut memperoleh jaringan keselamatan sosial. Memandangkan keselamatan sosial merupakan aspek yang penting; adalah mustahak untuk mengetengahkan kebajikan dan keselamatan sosial rakyat Malaysia yang bekerja di Singapura.

Ruxyn (2017) menyatakan pekerja Malaysia dalam bidang profesional, berkemahiran sederhana dan rendah cenderung ke Singapura bagi memperoleh pendapatan yang lebih tinggi. Walau bagaimanapun, mereka menghadapi cabaran dan tekanan yang lebih berbanding pekerja Malaysia yang memegang jawatan yang sama. Rakyat Malaysia yang bekerja di Singapura juga perlu bekerja lebih keras kerana pembangunan kerjaya adalah berdasarkan merit iaitu mereka perlu bersaing dengan pekerja lain. Senario ini membayangkan bahawa rakyat Malaysia berasa takut akan keselamatan pekerjaan mereka dan menghadapi tekanan berterusan. *Central Provident Fund Board* (CPF Board) mentadbir semua bentuk keselamatan sosial di Singapura. Walau bagaimanapun, keselamatan sosial di Singapura hanya disediakan untuk warganegara dan PR manakala penduduk sementara, pekerja asing dan ekspatriat perlu mengendalikan sendiri dana persaraan mereka.

#### **2.4.1 Skim Perlindungan Keselamatan Sosial untuk Rakyat Malaysia di bawah Akta-Akta yang ditadbir dan dikuat kuasakan oleh PERKESO**

PERKESO menguatkuasakan empat (4) akta iaitu Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969 (Akta 4), Akta Keselamatan Sosial Pekerjaan Sendiri 2017 (Akta 789), Akta Sistem Insurans Pekerjaan 2017 (Akta 800) dan Akta Keselamatan Sosial Suri Rumah 2022 (Akta 838). Antara objektif utama yang perlu dicapai oleh kajian ini adalah untuk mengenal pasti keperluan pewujudan perlindungan keselamatan sosial bagi rakyat Malaysia yang bekerja di luar negara terutama di Singapura. Dua (2) Akta PERKESO yang diteliti adalah seperti berikut:

##### **2.4.1.1 Akta Sistem Insurans Pekerjaan 2017 (SIP) (Akta 800)**

Akta Sistem Insurans Pekerjaan 2017 (SIP) (Akta 800) digubal untuk menyediakan faedah perlindungan tertentu dan program penempatan pekerjaan semula kepada Orang Berinsurans (OB) sekiranya berlaku kehilangan pekerjaan, menggalakkan dasar pasaran buruh yang aktif, dan bagi perkara yang berkaitan dengannya. Sistem insurans pekerjaan yang dilaksanakan di Malaysia untuk melindungi pekerja yang kehilangan pekerjaan tidak meliputi rakyat Malaysia yang bekerja di negara lain termasuk Singapura kerana kontrak pekerjaan mereka tidak diliputi oleh undang-undang Malaysia. Cadangan pindaan Akta 800 akan meningkatkan siling gaji pencarum SIP daripada RM4,000.00 kepada RM5,000.00 sebulan. Jadual 10 menunjukkan kelayakan SIP di bawah Akta 800 dan Jadual 11 menunjukkan rekod pentadbiran PERKESO berkaitan SIP pada November 2022.

**Jadual 10: Kelayakan SIP di bawah Akta 800**

<b>Pekerja yang diliputi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>i. Merupakan warganegara Malaysia / PR / penduduk sementara</li> <li>ii. Berumur 18-60 tahun</li> <li>iii. Bekerja dalam sektor swasta</li> <li>iv. Berkhidmat berasaskan kontrak perkhidmatan (contract of service)</li> </ul>
<b>Definisi Kehilangan Pekerjaan</b>	<p>Kehilangan pekerjaan berlaku sekiranya kontrak perkhidmatan OB telah ditamatkan atau menjadi tidak sah termasuk:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. Pemberhentian kerja biasa</li> <li>ii. Skim pemisahan sukarela dengan persetujuan bersama (VSS/MSS)</li> <li>iii. Penutupan tempat kerja kerana bencana alam (force majeure)</li> <li>iv. Bankrap atau penutupan tempat kerja</li> <li>v. Pembuangan kerja konstruktif</li> <li>vi. Peletakan jawatan disebabkan gangguan seksual atau ugutan di tempat kerja</li> <li>vii. Peletakan jawatan apabila diarah melaksanakan kerja di luar skop yang membahayakan keselamatan</li> </ul>
<b>Definisi Bukan Kehilangan Pekerjaan</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>i. Pembuangan akibat salah laku pekerja</li> <li>ii. Peletakan jawatan secara sukarela oleh pekerja</li> <li>iii. Persaraan</li> <li>iv. Tamat tempoh kontrak perkhidmatan (termasuk tanpa terma dan penyiapan kerja)</li> </ul>
<b>Syarat Tuntutan OB</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>i. Dalam tempoh 60 hari dari tarikh kehilangan pekerjaan berlaku</li> <li>ii. Memenuhi syarat kelayakan caruman</li> <li>iii. Memenuhi definisi kehilangan pekerjaan di bawah Akta 800</li> </ul>

**Jadual 11: Rekod Pentadbiran PERKESO berkaitan SIP**

Bil.	Kategori	Perkara	Majikan	Pekerja
1	Database PERKESO - Pencarum (September 2022)	Pencarum PERKESO (termasuk pekerja asing)	556,730	8,710,155
2		Pencarum SIP	495,662	6,734,475
3		Bekerja Sendiri		561,933
4	Statistik Utama	Kehilangan Pekerjaan	10,111	30,699
5		Penempatan Pekerjaan		239,587
6		Kekosongan		4,398,366
7		Pencari kerja		493,299
8		Peningkatan kemahiran dan latihan semula		2,374
9	Belanjawan 2022	Subsidi Gaji 5.0	8,055	122,048
10		JaminKerja-Insentif Penggajian	9,024	72,691

Sumber: *Weekly Report Employment Insurance System (Week 47, 2022)*

#### 2.4.1.2 Akta Keselamatan Sosial Pekerjaan Sendiri 2017 (Akta 789)

Akta Keselamatan Sosial Pekerjaan Sendiri 2017 (Akta 789) merupakan suatu peruntukan keselamatan sosial bagi orang bekerja sendiri. Di bawah Akta 789, ia

memperuntukkan Skim Keselamatan Sosial Pekerjaan Sendiri (SKSPS) bagi memberi perlindungan kepada pekerja yang bekerja sendiri berkuat kuasa 1 Jun 2017. Akta ini terpakai bagi mana-mana warganegara atau PR Malaysia yang menjalankan suatu aktiviti pekerjaan sendiri dalam perusahaan yang dinyatakan dalam Jadual Pertama seperti berikut:

**Rajah 18: Jadual Pertama Akta Keselamatan Sosial Pekerjaan Sendiri 2017 (Akta 789)**

Seksyen 3 Akta 789

“ orang bekerja sendiri ertinya mana-mana warganegara atau pemastautin tetap Malaysia yang menjalankan suatu aktiviti pekerjaan sendiri untuk mencari nafkah dalam perusahaan; ”

“ "aktiviti pekerjaan sendiri" ertinya apa-apa aktiviti berhubung dengan perusahaan yang dinyatakan dalam Jadual Pertama; ”

<b>Jadual Pertama</b>
<p>(a) Perkhidmatan pengangkutan penumpang-</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) menggunakan kenderaan perkhidmatan awam atau kenderaan motor yang dimiliki oleh seseorang, atau diuruskan, disenggarakan atau dikendalikan oleh seseorang, di bawah apa-apa bentuk perkiraan dengan pemunya atau pemberi pajak kenderaan itu; dan</li> <li>(ii) sama ada untuk sewa atau upah atau untuk apa-apa balasan berharga yang lain atau nilai wang atau selainnya.</li> </ul>
<p>(b) Perkhidmatan pengangkutan penumpang di bawah perenggan ini tidaklah termasuk seorang pemandu yang diambil kerja semata-mata sebagai pekhidmat rumah tangga sebagaimana yang dinyatakan dalam Jadual Pertama kepada Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969.</p>
<p>(c) Dalam perenggan ini-</p> <p>“kenderaan motor” mempunyai erti yang diberikan kepadanya dalam Akta Pengangkutan Jalan 1987 [Akta 333];</p> <p>“kenderaan perkhidmatan awam” mempunyai erti yang diberikan kepadanya dalam Akta Pengangkutan Awam Darat 2010 [Akta 715].</p>

Antara sektor yang diwajibkan ialah Sektor Pengangkutan Penumpang iaitu pemandu teksi, *e-hailing* dan pemandu bas. Bermula Januari 2020, perlindungan SKSPS telah diperluaskan kepada 19 sektor pekerjaan sendiri yang lain seperti dalam Rajah 19.

**Rajah 19: Perluasan Sektor Pekerjaan Sendiri**

Pengangkutan Barangan atau Makanan	Makanan	Perniagaan <i>Online</i>	Perkhidmatan Sokongan
Pertanian	Pembuatan	Teknologi Maklumat	Kesenian
Penternakan	Pembinaan	Pemprosesan Data	Perkhidmatan Isi Rumah
Perhutanan	Penjaja	Ejen	Penjagaan Perawatan dan Pemulihan Keselamatan
Perikanan	Premis Penginapan	Perkhidmatan Profesional	

SKSPS melindungi orang bekerja sendiri daripada bencana pekerjaan termasuk penyakit pekerjaan dan kemalangan semasa menjalankan aktiviti pekerjaan. Selain menyediakan faedah tunai kepada pencarum, skim ini turut melindungi tanggungan di samping menyediakan rawatan perubatan, pemulihan jasmani, dan latihan vokasional.

#### 2.4.2 Perlindungan Keselamatan Sosial Pekerja Malaysia di Singapura

Kerajaan Singapura melindungi keselamatan sosial pekerja asing termasuk rakyat Malaysia yang bekerja di Singapura melalui beberapa akta, perundangan dan skim. Skim tabungan persaraan yang dikenali sebagai *Central Provident Fund* (CPF) adalah mirip kepada skim tabungan Kumpulan Wang Simpanan Pekerja (KWSP) di Malaysia. Ia merupakan skim tabungan yang boleh digunakan untuk pembelian rumah, pelaburan, perbelanjaan perubatan, dan kegunaan selepas persaraan. Namun, skim ini hanya terhad kepada warganegara Singapura dan PR sahaja. Bagi rakyat Malaysia yang memilih untuk tidak memohon sebagai PR, mereka perlu membuat tabungan sendiri.

**Jadual 12: Perlindungan Keselamatan Sosial di Singapura**

	<b>Faedah Perlindungan</b>	<b>Pencarum</b>
CPF	<p>CPF mengandungi 3 akaun : -</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>CPF Minimum Sum</i> Boleh digunakan untuk skim pembelian rumah dan skim pelaburan</li> <li>• <i>CPF Life</i> Untuk kegunaan persaraan</li> <li>• <i>Medisave</i> Untuk perubatan diri sendiri dan ahli keluarga</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Warganegara Singapura</li> <li>• PR</li> </ul>
<i>Medical Insurance</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MOM mewajibkan majikan untuk menyediakan insurans perubatan.</li> <li>• Majikan perlu menyediakan insurans daripada mana-mana syarikat dengan menepati syarat perlindungan minimum wajib.</li> <li>• Majikan turut digalakkan untuk menyediakan perlindungan insurans tambahan untuk faedah perubatan bagi melindungi pekerja asing.</li> <li>• Perlindungan insurans minimum bagi <i>S Pass</i> dan <i>Work Permit</i> ialah SGD15,000 setahun termasuk pembedahan harian dan rawatan di wad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wajib untuk <i>Work Permit, S Pass</i> dan pekerja domestik</li> <li>• Pilihan untuk <i>Employment Pass</i></li> </ul>

EFMA 1990	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Majikan perlu memastikan pekerja mendapat penginapan, persekitaran kerja yang selamat, dan makanan yang mencukupi.</li> <li>• Majikan diwajibkan untuk menyediakan surat jaminan bagi membolehkan pekerja mendapat pengecualian pembayaran deposit untuk rawatan di hospital atau klinik.</li> </ul>	Melindungi semua pekerja termasuk pekerja asing di bawah kontrak perkhidmatan.
<i>Work Injury Compensation Act (WICA), 2008</i>	<p>Bayaran pampasan bagi bencana kerja atau penyakit disebabkan oleh pekerjaan (dalam dan luar pekerjaan).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Terlibat dalam bencana kerja semasa bekerja atau di luar pekerjaan</li> <li>• Terlibat dalam kemalangan / kecederaan semasa tugas di luar negara.</li> <li>• Menghidap penyakit berkaitan pekerjaan.</li> <li>• Menghidap penyakit disebabkan oleh pendedahan terhadap agen biologi dan kimia di tempat kerja</li> </ul>	Melindungi semua pekerja termasuk pekerja asing yang di bawah kontrak perkhidmatan. Tidak termasuk pekerja domestik.

Selain CPF, kerajaan Singapura turut melindungi pekerja asing di bawah kontrak perkhidmatan melalui EFMA 1990 yang mewajibkan pihak majikan untuk memastikan pekerja mendapat makanan, penginapan yang mencukupi dan menyediakan persekitaran kerja yang selamat. Namun demikian, Akta ini hanya melindungi pekerja yang bekerja di bawah kontrak perkhidmatan (Contract of Service). Dalam erti kata lain, ia tidak merangkumi pekerja di bawah kontrak untuk perkhidmatan (Contract for Service) termasuklah pekerja domestik. Oleh itu, rakyat Malaysia yang ingin mencari pekerjaan di Singapura mestilah mendapat kontrak perkhidmatan mengikut jenis pas pekerjaan tertentu untuk mengelak daripada dikenakan tindakan undang-undang. Pekerjaan secara *freelance* tanpa pas pekerjaan yang sah adalah bercanggah dengan peruntukan undang-undang EFMA dan boleh dikenakan denda atau penjara atau kedua-duanya. Namun perkara ini hanya dapat dipastikan sekiranya rakyat Malaysia melalui suatu sistem prosedur khusus yang sistematik sebelum memulakan pekerjaan di Singapura. Ketiadaan sebuah agensi khusus yang mengawal selia perkara ini menyebabkan rakyat Malaysia terdedah kepada risiko perundangan yang berkemungkinan akhirnya melibatkan pihak Kerajaan.

WICA 2008 juga merupakan akta yang melindungi semua pekerja termasuk pekerja asing di bawah kontrak perkhidmatan ataupun kontrak perantisan. Mengikut Akta ini, pekerja yang mengalami kecederaan atau mendapat penyakit disebabkan pekerjaan yang dilakukan boleh menuntut pampasan daripada pihak majikan. Malah, tuntutan masih boleh dibuat walaupun permit pekerjaan telah terbatal, kemalangan

berlaku semasa menjalankan tugas di luar negara atau semasa bekerja dari rumah, dan kemalangan semasa dalam perjalanan ulang-alik menggunakan pengangkutan syarikat. Sekiranya kemalangan melibatkan kematian pekerja, waris juga boleh membuat tuntutan pampasan. Namun, seperti EFMA 1990, WICA 2008 turut tidak melindungi pekerja domestik dan pekerja di bawah kontrak untuk perkhidmatan (Contract for Service).

Selain itu, kerajaan Singapura turut mewajibkan pihak majikan untuk menyediakan insurans perubatan kepada pekerja asing. Syarat ini adalah mandatori bagi majikan yang mengambil pekerja asing jenis permit pekerjaan *S Pass* dan *Work Permit*. Namun, ia merupakan pilihan bagi majikan yang menggaji pekerja dengan *E Pass*. Ini kerana pekerja kategori *E Pass* merupakan pekerja profesional, pengurus, dan eksekutif asing. Rakyat Malaysia yang diambil bekerja menggunakan permit *E Pass* mesti dibayar gaji bulanan sekurang-kurangnya SGD5,000 sebulan. Oleh itu, pekerja permit *E Pass* dianggap mempunyai kemampuan untuk mendapat perlindungan insurans perubatan sendiri. Oleh kerana tidak ada kewajipan untuk pihak majikan menyediakan insurans perubatan, maka rakyat Malaysia pemegang *E Pass* terdedah kepada risiko perbelanjaan perubatan dan kesihatan apabila ditimpa musibah.

#### 2.4.2.1 Perlindungan Keselamatan Sosial Berdasarkan Pas Pekerja

Jadual 13 merumuskan perlindungan keselamatan sosial berdasarkan pas pekerja.

**Jadual 13: Jenis Perlindungan Keselamatan Sosial Berdasarkan Pas Pekerja**

	<i>PR</i>	<i>E Pass</i>	<i>S Pass</i>	<i>Work Permit</i>	Pekerja domestik	Pekerja freelance
CPF	/	X	X	X	X	X
EFMA 1990	/	/	/	/	X	X
WICA 2008	/	/	/	/	X	X
Insurans perubatan	/	X	/	/	/	X

Nota:

- i. Rakyat Singapura dan PR dilindungi oleh *MediShield Life* iaitu skim insurans kesihatan wajib bagi membiayai bayaran rawatan di hospital.
- ii. Skim dan jumlah insurans perubatan yang melindungi PR, *S Pass*, *Work Permit*, dan pekerja domestik adalah berbeza.

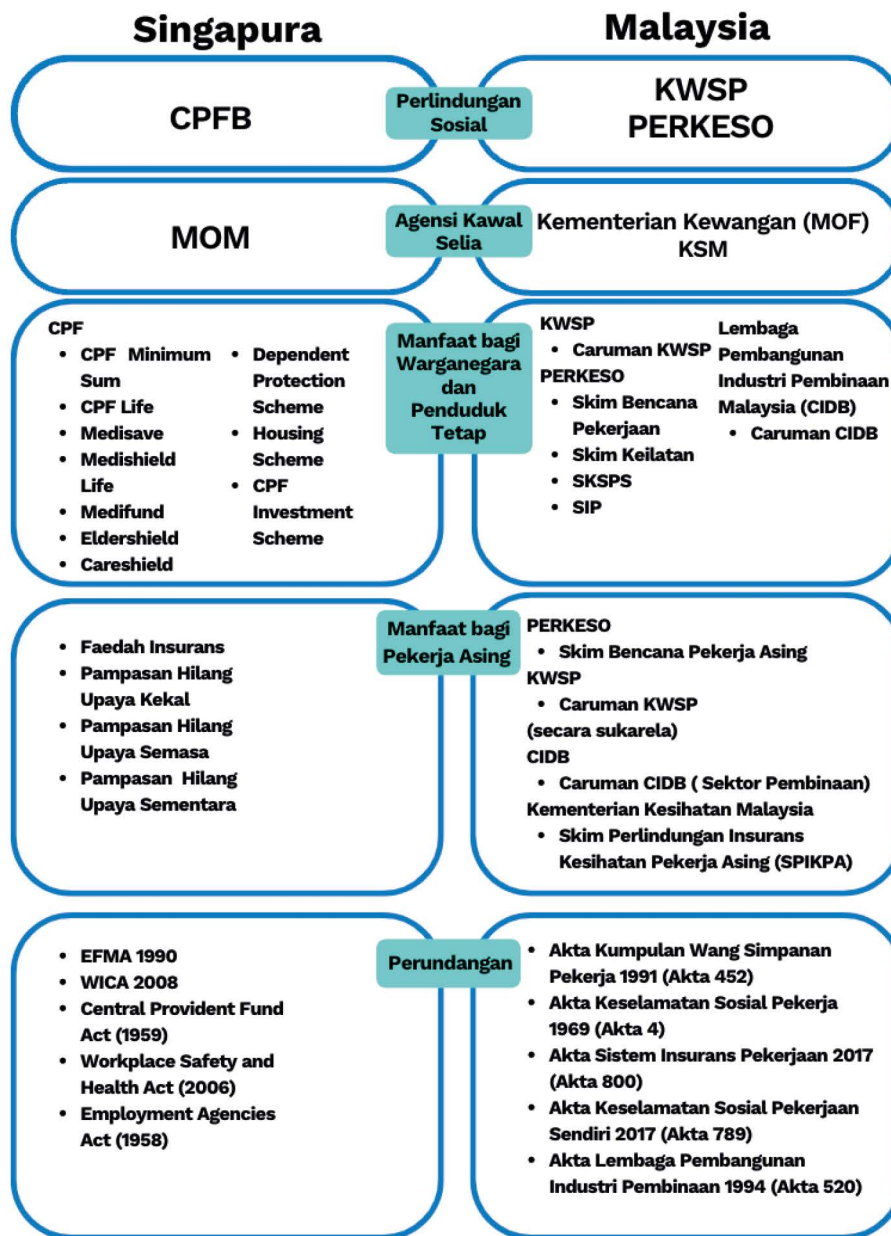
Berdasarkan Jadual 13, dapat dirumuskan bahawa rakyat Malaysia yang bekerja di Singapura (selain PR) perlu membuat tabungan persaraan sendiri bagi menjamin kesejahteraan dan kebajikan hari tua. Di samping itu, rakyat Malaysia yang mendapat permit *E Pass* juga perlu mendapatkan pelan perlindungan insurans perubatan sendiri bagi membiayai kos perubatan dan rawatan kesihatan. Rakyat Malaysia yang ingin mencari pekerjaan di Singapura hendaklah memastikan mereka diambil bekerja secara sah, mempunyai permit pekerjaan, dan kontrak perkhidmatan (Contract of Service) untuk mengelak daripada perkara yang tidak diinginkan.

#### **2.4.2.2 Perbandingan Perlindungan Keselamatan Sosial Singapura dan Malaysia**

Secara amnya, takrifan perlindungan keselamatan sosial adalah serupa bagi kedua-dua negara Singapura dan Malaysia. Dalam konteks Malaysia, keselamatan sosial dirujuk sebagai bantuan sosial dan insurans sosial yang disediakan melalui beberapa agensi Kerajaan termasuk PERKESO dan KWSP. Kedua-dua agensi ini menyediakan perlindungan keselamatan sosial kepada semua pekerja melalui skim caruman mandatori yang memberi perlindungan kesihatan, perubatan, dan persaraan.

Manakala bagi rakyat Malaysia yang bekerja secara sah di Singapura, iaitu memiliki permit pekerjaan yang di kawal selia oleh MOM Singapura, mereka dilindungi oleh WICA 2008 dan EFMA 1990. Kedua-dua Akta ini memberi perlindungan kesihatan dan perubatan kepada rakyat Malaysia yang bekerja di Singapura. Walau bagaimanapun, perlindungan tersebut tertakluk kepada terma dan syarat tertentu yang secara ringkasnya dapat diteliti melalui Rajah 20.

Rajah 20: Perbandingan Perlindungan Keselamatan Sosial di Singapura dan Malaysia



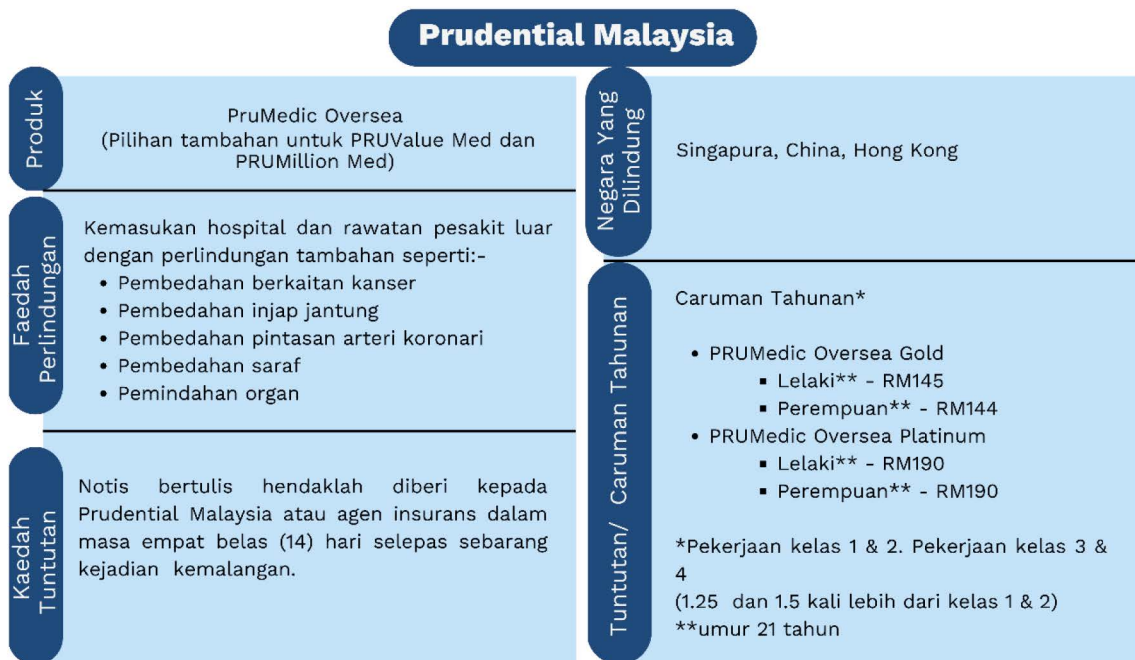
### 2.4.3 Perlindungan Keselamatan Sosial: Perlindungan Insurans bagi Rakyat Malaysia yang Bekerja di Luar Negara

Terdapat beberapa syarikat agensi insurans di Malaysia yang menawarkan pelan perlindungan keselamatan sosial yang boleh dilanggan oleh rakyat Malaysia yang bekerja di luar negara iaitu *PruMedic Oversea* oleh syarikat Prudential Malaysia dan *AXA International Exclusive* daripada syarikat AXA Affin General Insurance Berhad. Terdapat beberapa perbezaan dari segi skop perlindungan, bilangan negara dan juga had perlindungan atau tuntutan di antara kedua-dua syarikat insurans tersebut.

### 2.4.3.1 Syarikat Prudential

Syarikat Prudential Malaysia memperkenalkan pelan *PruMedic Oversea* yang melindungi pelanggan yang berada di tiga (3) negara iaitu Singapura, China dan Hong Kong. Pelan ini melindungi kos hospitalisasi dan bayaran pesakit luar termasuk bagi pembedahan berkaitan kanser, pembedahan hati, jantung, saraf dan juga pemindahan organ. Ketiga-tiga negara yang diliputi di dalam pelan ini merupakan antara tiga (3) negara terbaik bagi perkhidmatan kesihatan di peringkat antarabangsa. Perlindungan yang diberikan oleh syarikat Prudential Malaysia seperti yang ditunjukkan dalam Rajah 21.

**Rajah 21: Perlindungan oleh Prudential Malaysia**

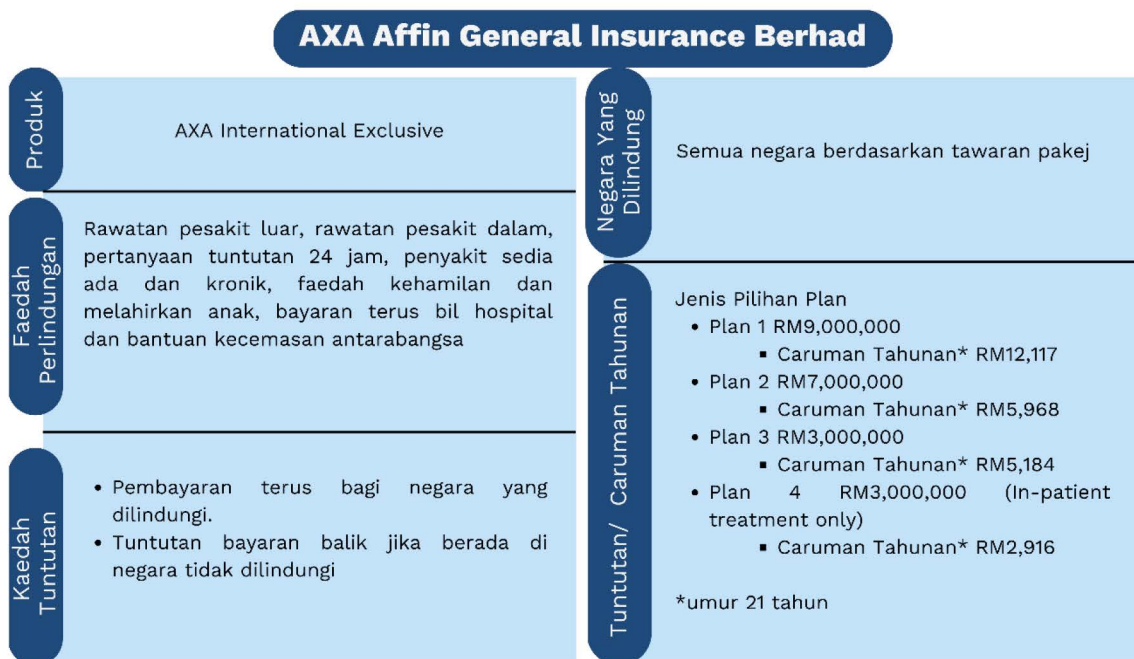


### 2.4.3.2 Syarikat AXA Affin General Insurance Berhad

Syarikat AXA Affin General Insurance Berhad turut menawarkan pelan perlindungan eksklusif antarabangsa yang merangkumi pelbagai faedah seperti rawatan pesakit luar, bayaran tanpa tunai, jumlah perlindungan sehingga RM9 juta setahun dan sehingga umur 80 tahun, dan perkhidmatan rawatan kecemasan. Pelan ini turut melindungi penyakit sedia ada dan penyakit kronik. Namun, pelan ini tidak melindungi bayaran hospitalisasi bagi tujuan pengesanan penyakit, rawatan kesuburan, penyakit berjangkit berkaitan HIV, kecederaan yang berkaitan niat untuk mencedera atau membunuh diri sendiri, dan juga rawatan yang berkaitan dengan kecederaan disebabkan oleh aktiviti sukan yang merbahaya. Perlindungan yang

diberikan oleh syarikat AXA Affin General Insurance Berhad seperti yang ditunjukkan dalam Rajah 22.

**Rajah 22: Perlindungan oleh AXA Affin General Insurance Berhad**



#### 2.4.4 No Fault Accident (NFA) dalam Perlindungan Keselamatan Sosial

Kemalangan atau kecederaan yang berlaku di luar lingkungan pekerjaan sering menjadi isu kerana pekerja menghadapi masalah untuk menuntut pampasan atau mendapatkan ganti rugi. Hal ini kerana perlindungan keselamatan sosial bagi kemalangan yang berlaku di luar waktu pekerjaan dan di luar konteks pekerjaan adalah kurang jelas di dalam skop perlindungan sedia ada. Oleh itu, skop perlindungan keselamatan sosial yang lebih komprehensif disarankan di bawah prinsip NFA kerana konsepnya merangkumi kemalangan atau kecederaan di luar konteks pekerjaan.

Pengarah Eksekutif MEF, Datuk Shamsuddin Bardan pernah mengeluarkan satu (1) kenyataan bahawa prinsip NFA yang diusulkan pada tahun 2018 adalah penting untuk meluaskan skop perlindungan keselamatan sosial yang sedia ada. MEF berpendapat bahawa prinsip NFA mampu menangani aduan dari pekerja berkaitan kategori tuntutan kemalangan yang berlaku di luar konteks pekerjaan.

Pelaksanaan prinsip NFA mampu memberi perlindungan keselamatan sosial yang lebih komprehensif kepada semua kerana prinsip tersebut memperuntukkan perlindungan terhadap kemalangan atau kecederaan yang berlaku di luar waktu

pekerjaan sebagai tanggungjawab kedua-dua pihak pekerja dan kerajaan. Ini merupakan tambahan kepada faedah Skim Bencana Pekerjaan yang mana hanya pihak majikan sahaja yang menyumbang kepada caruman. Oleh itu, perlindungan keselamatan sosial berdasarkan prinsip NFA merupakan satu (1) kaedah yang wajar dipertimbangkan oleh KSM melalui agensinya PERKESO untuk bukan sahaja membantu para majikan dan pekerja yang menghadapi pelbagai cabaran ekoran COVID-19, malah wajar diperluaskan skop perlindungan untuk rakyat Malaysia yang bekerja di luar negara.

Selain itu, prinsip NFA bukan sahaja menawarkan faedah yang lebih tinggi kepada pencarum malah masa yang diambil untuk memproses pembayaran faedah kepada pencarum insurans juga dapat dipendekkan kerana prinsip NFA bersifat menyeluruh dan mengurangkan keraguan pihak terlibat dalam membuat pertimbangan tuntutan pampasan kepada pekerja.

#### 2.4.4.1 Prinsip NFA

Prinsip NFA dapat digunapakai di dalam sistem pampasan pekerja yang ditimpa kemalangan atau mendapat penyakit di dalam konteks bekerja. Sekiranya berlaku sebarang kemalangan atau malapetaka kepada seseorang pekerja, prinsip tanggungjawab akan menentukan pihak yang bertanggungjawab atas kerugian mangsa dan sejauh mana tanggungan terhadap kerugian mangsa. Sistem pampasan pekerja dikaitkan dengan prinsip tanggungjawab mutlak (no-fault liability, atau absolute liability atau strict liability) yang membawa maksud pekerja layak mendapat pampasan atau dibayar ganti rugi sama ada majikan bersalah atau tidak. Menurut prinsip liabiliti tanpa kesalahan atau prinsip tanggungjawab mutlak, pekerja juga layak diberi pampasan atau dibayar ganti rugi sekiranya:

- i. Langkah berjaga-jaga yang wajar telah diambil untuk mengelakkan kemalangan atau penyakit tersebut.
- ii. Rakan sekerja yang menyebabkan kemalangan atau penyakit yang dijangkiti mangsa.
- iii. Kemalangan atau penyakit diakibatkan kecuaiannya pekerja itu sendiri, atau juga dikenali sebagai *contributory negligence* di dalam undang-undang tort.

Dalam undang-undang, lazimnya ada tiga (3) prinsip tanggungjawab, iaitu:

- i. Prinsip liabiliti bersalah, iaitu prinsip tanggungjawab berdasarkan adanya unsur kesalahan (fault liability, liability based on fault).

- ii. Anggapan liabiliti atau prinsip tanggungjawab berdasarkan anggapan (presumption of liability).
- iii. Prinsip liabiliti tanpa kesalahan atau prinsip tanggungjawab mutlak (no-fault liability, atau absolute liability atau strict liability).

Cara membezakan prinsip-prinsip tanggungjawab tersebut pada dasarnya diletakkan pada masalah pembuktian, iaitu beban pembuktian dalam proses perbicaraan. Prinsip liabiliti tanpa kesalahan terkandung di dalam prinsip tanggungjawab mutlak.

Berdasarkan prinsip liabiliti tanpa kesalahan, seseorang harus bertanggungjawab ketika kemalangan atau penyakit yang sehingga menyebabkan kerugian terjadi, terlepas dari ada tidaknya kesalahan pada dirinya, sehingga faktor kesalahan bukan lagi merupakan unsur beban bukti.

#### **2.4.5 Keperluan Perlindungan Keselamatan Sosial Rakyat Malaysia Bekerja di Luar Negara**

Perlindungan keselamatan sosial yang menyeluruh, dinamik dan mampan perlu diwujudkan sebagai benteng asas rakyat Malaysia yang bekerja di luar negara selain daripada perlindungan keselamatan sosial yang disediakan di negara destinasi masing-masing. Bagi mereka yang mempunyai kesedaran untuk mempunyai perlindungan keselamatan sosial semasa bekerja di luar negara, mereka akan mendapatkan perlindungan tambahan melalui insurans. Kos untuk mendapatkan perlindungan tambahan melalui insurans adalah tinggi berdasarkan jenis pakej perlindungan yang disediakan.

Justeru itu, terdapat segelintir rakyat Malaysia yang bekerja di luar negara yang hanya bergantung dengan perlindungan keselamatan sosial yang disediakan oleh majikan di negara destinasi sahaja. Terdapat juga rakyat Malaysia yang bekerja di luar negara secara tidak sah yang mengakibatkan mereka terhalang daripada menikmati sebarang faedah perlindungan keselamatan sosial negara destinasi sekiranya mereka ditimpa bencana akibat pekerjaan. Sehubungan itu, mereka yang ditimpa musibah semasa bekerja di luar negara ada yang menggunakan media sosial atau NGO untuk mendapatkan bantuan bagi membantu mereka semasa di negara destinasi atau kembali ke Malaysia. Situasi meminta bantuan kewangan menerusi media sosial dan NGO bagi kes-kes yang melibatkan kemalangan atau musibah akibat bencana kerja memberikan gambaran negatif terhadap imej Malaysia. Bagi

mengelakkan situasi ini berlanjutan, maka sudah sampai masanya untuk Malaysia mengunjurkan kaedah yang terbaik untuk melindungi rakyatnya yang bekerja di luar negara. Keratan akhbar di bawah menunjukkan pelbagai musibah dan bencana yang telah berlaku kepada rakyat Malaysia yang bekerja di luar negara.

**1. Harian Metro, 2021 – 2022**



**2. Berita Harian, 2018 & 2022**



## 2.5 Penandaarasan Pengurusan Pekerja di Luar Negara

### 2.5.1 Filipina

*The Republic Act No. 8042* yang lebih dikenali sebagai *Migrant Workers and Overseas Filipinos Act of 1995*, merupakan punca kuasa untuk hal berkaitan pengurusan rakyat Filipina yang bekerja di luar negara iaitu Overseas Filipino Workers (OFW). Akta ini dibangunkan atas kepentingan menjaga kebajikan rakyat Filipina yang bekerja di luar negara dan memastikan mereka mendapat perkhidmatan perundangan, ekonomi dan perlindungan sosial yang sewajarnya. Akta 8042 telah mewajibkan semua OFW mendapatkan insurans untuk melindungi mereka dari pelbagai risiko dan kesusahan yang sering dikaitkan dengan pekerja asing di luar negara.

Rajah 23 menunjukkan warga Filipina yang ke luar negara untuk mencari peluang pekerjaan merangkumi pekerja mahir, separuh mahir dan berkemahiran rendah. Pada tahun 2021, Filipina merekodkan 5.3 juta rakyatnya yang bekerja di luar negara. Mereka terdiri daripada pekerja mahir, separuh mahir dan berkemahiran rendah yang bekerja di United Kingdom, Kuwait, Qatar, Bahrain, Arab Saudi, United Arab Emirates, Oman, Brunei dan Australia. Negara-negara tersebut merupakan negara pilihan utama OFW untuk bekerja. Kiriman wang oleh OFW kepada tanggungan mereka di Filipina memberi impak kepada Keluaran Negara Kasar (KNK) Filipina dengan nilai 9.6 peratus pada tahun 2021.

**Rajah 23: Negara Utama Diaspora Rakyat Filipina**



Sumber: <https://poeaonline.com/overseas-filipino-worker-ofw/>

Terdapat enam (6) faktor utama yang mendorong OFW berkerja di luar negara seperti di Rajah 24.

**Rajah 24: Faktor Mendorong Warga Filipina Bekerja di Luar Negara**



Sumber: <https://owwa.gov.ph/>

Overseas Workers Welfare Administration (OWWA) merupakan agensi di bawah Philippines Department of Labor and Employment (DOLE) yang bertanggungjawab sepenuhnya mempromosikan kebajikan dan faedah kepada OFW dan keluarga mereka. OWWA juga akan memastikan bakal OFW memahami proses penghijrahan, memberi maklumat berkenaan realiti bekerja di luar negara serta mereka juga diajar untuk menguasai asas bahasa untuk berkomunikasi mengikut ketetapan masyarakat setempat. Rajah 25 menunjukkan faedah yang diperolehi oleh ahli OWWA dan tanggungan.

**Rajah 25: Faedah yang disediakan oleh OWWA**



Sumber: [www.owwamember.com](http://www.owwamember.com)

Demi menjaga kebajikan rakyat yang ingin bekerja di luar negara, kerajaan Filipina melalui OWWA telah menetapkan lapan (8) proses yang wajib dilalui oleh bakal OFW sebelum mereka dibenarkan dan layak untuk bekerja di luar negara seperti rajah di bawah.

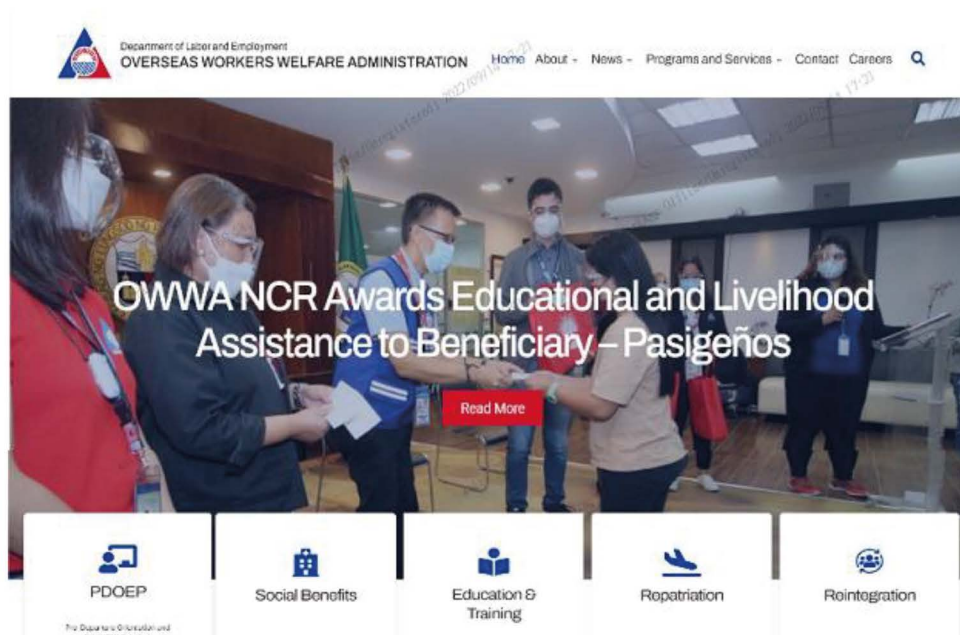
**Rajah 26: Proses Bekerja di Luar Negara bagi Rakyat Filipina**



Sumber: [www.owwamember.com](http://www.owwamember.com)

Secara keseluruhannya, model OWWA sesuai untuk dijadikan asas oleh Kerajaan bagi pengurusan rakyat Malaysia yang bekerja atau ingin bekerja di luar negara dari segi perlindungan keselamatan sosial dan asimilasi apabila kembali semula ke Malaysia. Singapura wajar dijadikan negara perintis memandangkan republik tersebut menjadi tumpuan utama rakyat Malaysia untuk bekerja disebabkan oleh faktor geografi yang membolehkan mereka berulang-alik dari Malaysia ke Singapura tanpa perlu berhijrah meninggalkan keluarga di Malaysia.

## Rajah 27: Laman web OWWA, DOLE

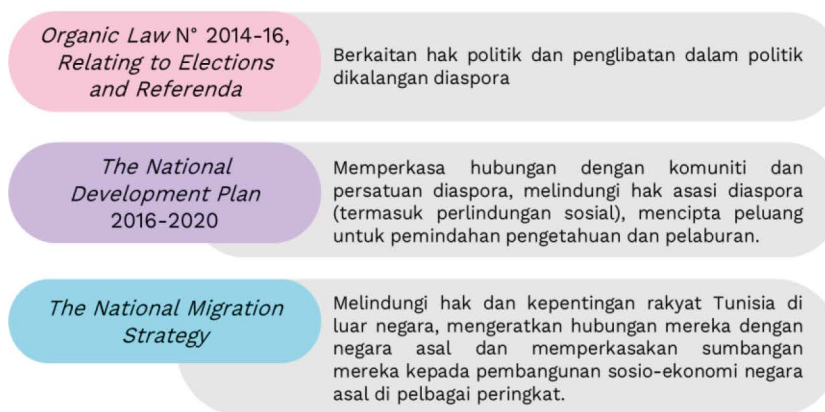


### 2.5.2 Tunisia

The Office of Tunisians Abroad (Office des Tunisiens à l'Étranger, (OTE)) telah ditubuhkan pada 1988 di bawah the Ministry of Social Affairs, Solidarity and Tunisians Abroad untuk menguruskan diasporanya. Selain itu, penubuhan OTE juga adalah untuk meningkatkan kesedaran identiti kebangsaan dan menyokong integrasi rakyat Tunisia di luar negara. Revolusi 2011 dengan secara tidak langsung telah memperkasakan struktur pengurusan OTE dengan penubuhan jabatan khas migrasi di bawah Ministry of Social Affairs, Solidarity and Tunisians Abroad.

Kerajaan Tunisia turut memperkenalkan instrumen pengumpulan data seperti pendaftaran golongan profesional yang berada di luar negara, dan juga badan penyelidikan seperti *Observatoire National pour la Migration* yang bertanggungjawab membangunkan repositori maklumat yang tepat bagi menyokong dasar strategi utama negara. Rajah 28 menunjukkan dasar utama berkaitan pengurusan diaspora Tunisia.

## Rajah 28: Kerangka Dasar Utama berkaitan Pengurusan Diaspora Tunisia



Sumber: EUDiF, 2021

Berdasarkan data EUDiF (2020), seramai 813,213 orang (6.9%) rakyat Tunisia adalah merupakan *Tunisians abroad*, istilah yang sering digunakan seiring dengan perkataan diaspora. Dari jumlah tersebut, hampir 80.0 peratus *Tunisians abroad* berada di negara Kesatuan Eropah (EU) khususnya di negara Perancis, Italy dan German. Oleh itu, EUDiF telah mengeluarkan satu (1) laporan khas “Diaspora Engagement Mapping – Tunisia” berkaitan fakta dan angka berkaitan diaspora, kerangka polisi dan perundangan dan cabaran yang dihadapi oleh kerajaan Tunisia di dalam menguruskan *Tunisians abroad*.

EUDiF turut melaporkan empat (4) cabaran utama pengurusan diaspora yang dihadapi oleh Tunisia iaitu:

- i. Kurang kepercayaan kepada struktur pengurusan diaspora kerajaan.
- ii. Koordinasi kerja yang kurang cekap dalam kalangan institusi yang bertanggungjawab menguruskan diaspora.
- iii. Pelaksanaan polisi dan strategi yang mengambil masa yang lama.
- iv. Kekurangan sumber dan dana untuk melaksanakan aktiviti dan sesi libat urus dengan diaspora.

### 2.5.3 Indonesia

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJAMSOSTEK) mula melindungi Pekerja Migran Indonesia (PMI) atau yang dahulu dikenali sebagai Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang bekerja di luar negara daripada risiko bencana kerja dan kematian bermula tahun 2017. PMI yang ingin menyertai program jaminan sosial boleh mencarum melalui agen pekerjaan (perlindungan sebelum bekerja, semasa bekerja dan setelah bekerja) atau membuat caruman secara individu (perlindungan semasa bekerja dan setelah bekerja).

Jangka waktu perlindungan maksimum sebelum bekerja adalah lima (5) bulan dan sekiranya PMI tidak bertolak ke negara destinasi melebihi tempoh lima (5) bulan, PMI akan mendaftar faedah perlindungan sebelum bekerja dengan membayar caruman kepada agen pekerjaan. Tempoh maksimum perlindungan semasa bekerja adalah 25 bulan, iaitu 24 bulan di negara destinasi dan sebulan untuk persediaan ke negara destinasi. PMI turut mendapat faedah tambahan perlindungan Jaminan Kematian (JKM) semasa bekerja dengan maksimum satu (1) bulan selepas pendaftaran dan pembayaran caruman sehingga PMI berangkat dan ditempatkan di negara destinasi. Tempoh perlindungan setelah bekerja adalah satu (1) bulan di Indonesia.

### 2.5.3.1 Jenis Faedah

i. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Faedah dalam bentuk tunai atau perkhidmatan kesihatan diberikan kepada peserta PMI yang mengalami kemalangan sebelum bekerja, semasa bekerja dan selepas bekerja termasuk kemalangan yang berlaku dalam perjalanan dari kediaman ke tempat kerja atau sebaliknya. Rajah 29 menunjukkan jenis faedah yang diberikan mengikut masa kemalangan berlaku.

**Rajah 29: Faedah Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)**

**Sebelum & Setelah Bekerja**

				
Perawatan tanpa batas biaya sesuai indikasi medis	Pendampingan dan pelatihan vokasional	Santunan Kematian Rp85 Juta	Manfaat Beasiswa Untuk 2 orang anak	Santunan Cacat Maks Rp100 Juta

**Selama Bekerja**

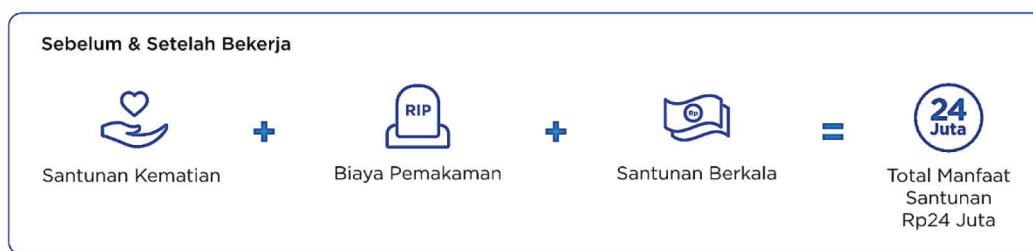
				
Perawatan lanjutan di Indonesia sesuai dengan kebutuhan medis	Pendampingan dan pelatihan vokasional	Santunan Kematian Rp85 Juta	Manfaat Beasiswa Untuk 2 orang anak	Santunan Cacat Maks Rp100 Juta

Sumber: [www.bpjsketenagakerjaan.go.id/pekerja-migran-indonesia](http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/pekerja-migran-indonesia)

ii. Jaminan Kematian (JKM)

Faedah dalam bentuk wang tunai kepada waris peserta PMI yang meninggal dunia akibat bencana kerja sebelum bekerja, semasa bekerja dan setelah bekerja adalah seperti di Rajah 30.

### Rajah 30: Faedah Jaminan Kematian (JKM)



#### Selama Bekerja



Sumber: [www.bpjsketenagakerjaan.go.id/pekerja-migran-indonesia](http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/pekerja-migran-indonesia)

#### iii. Jaminan Hari Tua (JHT)

Faedah tunai yang dibayar sekaligus apabila peserta PMI tamat kontrak bekerja di luar negara dan kembali ke Indonesia atau meninggal dunia atau mengalami hilang upaya kekal. Jumlah nilai terkumpul adalah berdasarkan deposit caruman dan hasil faedah yang tercatat dalam akaun pencarum.

#### iv. Faedah Khusus

Faedah tambahan yang diterima oleh peserta PMI selain JKK, JKM dan JHT yang termaktub di dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.18 Tahun 2018:

- a) Gagal berangkat ke negara destinasi bukan disebabkan PMI.
- b) Gagal ditempatkan untuk bekerja bukan disebabkan PMI.
- c) Kerugian akibat tindakan pihak lain selama dalam perjalanan pulang ke daerah asal.
- d) Diberhentikan kerja kerana bencana kerja tanpa status syarat kematian.
- e) Bayaran balik kos pengangkutan penghantaran pulang PMI yang mengalami kemalangan kerja dari negara destinasi ke Indonesia.
- f) Pembayaran balik kos penghantaran pulang PMI yang bermasalah.

#### 2.5.3.2 Cara Pendaftaran

PMI individu perlu ke pejabat cawangan BPJAMSOSTEK dan mengisi dengan lengkap borang pendaftaran, membuat pembayaran caruman dan menerima kad keahlian. PMI yang menggunakan khidmat agen pekerjaan perlu mendaftar melalui BPJAMSOSTEK.

### 2.5.3.3 Kadar Caruman dan Kaedah Bayaran

PMI yang menggunakan khidmat agen pekerjaan perlu membayar caruman Rp370,000.00 secara berperingkat untuk mendapatkan 31 bulan perlindungan bagi faedah JKK dan JKM iaitu:

- i. Rp37,500.00 sebelum bekerja.
- ii. Rp332,500.00 semasa dan setelah bekerja, dibayar paling cepat satu (1) bulan sebelum penempatan.

Bagi PMI individu pula, jumlah caruman yang perlu dibayar sekaligus adalah berjumlah Rp332,500.00.

### 2.5.3.4 Data Pekerja Migran Indonesia

BPJAMSOSTEK dan Direktor Imigrasi Kementerian Hukum dan Hak Asasi Indonesia telah bekerjasama untuk perkongsian data PMI pada tahun 2018. Data yang dimaksudkan adalah data daripada Sistem Informasi Manajemen Keimigrasian (SIMKIM). Objektif utama perkongsian data ini adalah supaya PMI yang berada di luar negara mendapat jaminan sosial pekerjaan.

Data yang dikongsi merupakan data umum yang terdapat di dalam pasport warganegara Indonesia seperti nama, alamat tempat tinggal, tarikh lahir, jantina, nombor pasport, tarikh pasport dan gambar warganegara. Bagi melindungi data yang dikongsi, kedua-dua agensi ini telah membangunkan jaringan komunikasi secara dalam talian dan hanya dua (2) agensi ini sahaja yang dapat menggunakan data yang dikongsi.

Cabaran utama adalah PMI yang bekerja di luar negara secara tidak sah iaitu tanpa mengikuti prosedur imigresen di negara asal dan negara destinasi sama ada menyalahgunakan visa pelancong atau melalui jalan tikus di sempadan Malaysia-Indonesia.

### 2.5.3.5 Dapatan Kajian Dewan Jaminan Sosial Nasional (DJSN) 2021: Cabaran dan Penambahbaikan Pengurusan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) PMI

Dewan Jaminan Sosial Nasional (DJSN) telah menjalankan kajian bertajuk ‘Rapid Study on the Effectiveness of Social Security Implementation for Indonesian Migrant Workers (PMI) and Their Families and its Impact during the COVID-19 Pandemic’

pada November 2021 dengan objektif untuk menyelia dan meningkatkan prestasi Institusi Jaminan Keselamatan Sosial termasuk BPJAMSOSTEK. Kajian ini dibiayai oleh Institusi Pembangunan Program Migrasi *Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit* (GIZ) dan Diaspora. Kajian ini telah menyenaraikan cabaran yang dihadapi oleh BPJAMSOSTEK di dalam menguruskan PMI. Antara cabaran yang dihadapi adalah:

- i. BPJAMSOSTEK dan BPJS Kesehatan Indonesia tidak mempunyai cawangan di luar negara untuk membolehkan PMI yang telah berada di luar Indonesia mendaftar sebagai pencazum.
- ii. PMI berpendapat keselamatan sosial yang diuruskan oleh BPJS tidak lebih baik atau lebih teruk daripada skim Insurans TKI yang pernah dilancarkan oleh kerajaan Indonesia. Terutama dari aspek keserasian program, tadbir urus program, kemudahan akses kepada maklumat dan perkhidmatan.
- iii. PMI yang berada di luar Indonesia dan memperbaharui kontrak kerja di negara destinasi tidak mempunyai kewajipan untuk mencarum atau mendaftar dengan BPJAMSOSTEK atau BPJS Kesehatan.
- iv. Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) yang diperkenalkan pada tahun 2021 tidak melibatkan PMI. Situasi ini menghalang waris dan PMI untuk mendapat faedah JKP sekiranya PMI diberhentikan kerja dan terpaksa kembali ke Indonesia.

Kajian ini juga telah mengesyorkan cadangan penambahbaikan pengurusan institusi Jaminan Sosial untuk tempoh tiga (3) tahun akan datang. Di antara cadangan yang telah dikemukakan adalah:

- i. Penambahbaikan kepada dasar pengurusan program jaminan sosial pekerja.
- ii. Penambahbaikan undang-undang berkaitan jaminan sosial bagi merapatkan jurang pencazum dalam kalangan PMI.
- iii. Penyelarasan program keselamatan sosial dan Pelan Tindakan Pelaksanaan *Global Compact For Safe, Orderly, Regular Migration* di bawah Kementerian Luar Negeri Indonesia.
- iv. Penambahbaikan institusi dan operasi bersepadu BPJAMSOSTEK agar lebih proaktif mendekati PMI di luar Indonesia serta menambahbaik perkhidmatan dalam talian dan luar talian.
- v. BPJAMSOSTEK dan BPJS Kesehatan perlu menambah cawangan ke negara destinasi PMI.

- vi. BPJAMSOSTEK perlu melaksanakan promosi termasuk dengan wakil PMI atau persatuan PMI agar semua PMI mendapat maklumat yang betul dan mencarum kepada jaminan sosial yang diwujudkan.
- vii. Sasaran peningkatan ahli pencarum dalam kalangan PMI ditetapkan pada kadar 80.0 peratus hingga 90.0 peratus jumlah PMI.
- viii. BPJAMSOSTEK diminta untuk membuat survei dan pengumpulan data bagi mendapatkan data yang terkini dan tepat bagi mengenal pasti kuasa beli PMI dan keperluan PMI terhadap keselamatan sosial terutama di 5 negara destinasi utama iaitu Arab Saudi, Singapura, Malaysia, Taiwan/Hong Kong dan Korea Selatan.

Beberapa topik di dalam pengurusan keselamatan sosial PMI oleh BPJAMSOSTEK Indonesia boleh disinergikan dengan usaha Malaysia untuk melindungi rakyatnya yang bekerja di luar negara.

## **2.6 Atase Buruh**

### **2.6.1 Atase Buruh Luar Negara**

Menurut Artikel 5(e) *UN Vienna Convention on Consular Relations*, 1963, fungsi konsular adalah membantu negara penghantar dalam menguruskan pekerja asing, sama ada individu atau syarikat. Atase Buruh lazimnya merupakan pegawai yang dilantik untuk memberi sokongan kepada pekerja asing yang berada di negara destinasi. Pejabat Atase Buruh yang wujud dibawah konsular memainkan peranan penting dalam menggubal dan menyemak dasar serta polisi dan juga menguruskan Memorandum Persefahaman (MoU) antara negara asal dan negara destinasi.

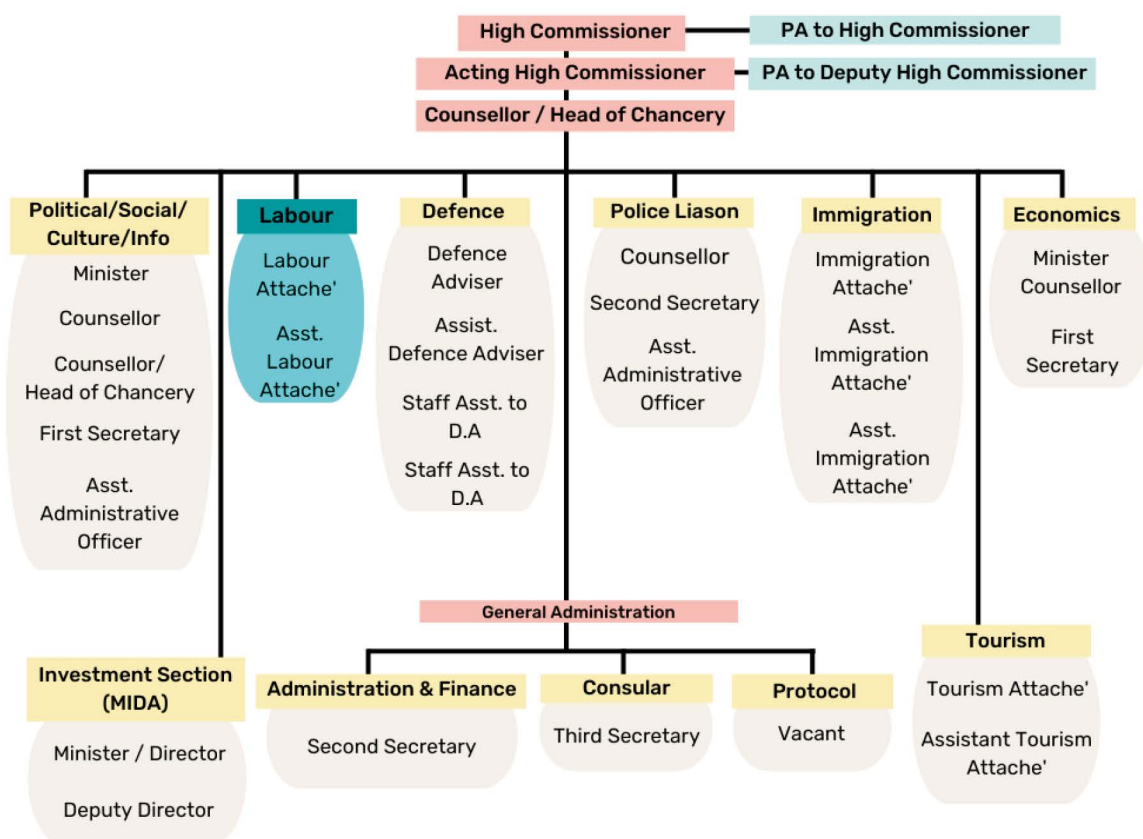
Peranan Atase Buruh berkaitan dengan penghijrahan pekerja turut ditekankan di dalam ILO *Multilateral Framework* yang menyeru agar pejabat Atase Buruh sentiasa bersedia menyediakan maklumat dan memberi sokongan yang berkesan di negara destinasi. Antara aktiviti yang dilakukan oleh Atase Buruh adalah:

- i. Memberi bantuan di dalam mencari pekerjaan.
- ii. Melakukan pemeriksaan terhadap bakal majikan.
- iii. Menyelesaikan pertikaian buruh.
- iv. Urusan tuntutan pampasan.
- v. Memberi bantuan perundangan.
- vi. Bekerjasama dengan pihak penguatkuasa tempatan untuk memantau keadaan kerja di negara destinasi.
- vii. Menguruskan penghantaran pulang pekerja.

## 2.6.2 Atase Buruh Malaysia

Pengurusan isu perburuhan dilaksanakan melalui Atase Buruh di pejabat kedutaan Malaysia di negara destinasi. Malaysia mempunyai empat (4) Atase Buruh di luar negara iaitu di Switzerland, Singapura, Indonesia dan India. Lantikan Atase Buruh Malaysia dibuat oleh KSM dan merupakan sebahagian dari struktur misi diplomatik di luar negara. Kedudukan Atase Buruh Malaysia di Singapura adalah seperti carta organisasi yang digambarkan dalam Rajah 31.

Rajah 31: Carta Organisasi Suruhanjaya Tinggi Malaysia di Singapura



Sumber: Laman web Suruhanjaya Tinggi Malaysia di Singapura

### 2.6.2.1 Peranan Atase Buruh Malaysia

Peranan Atase Buruh Malaysia adalah sama dengan peranan Atase Buruh di negara ASEAN. Tiga (3) peranan utama Atase Buruh Malaysia di negara destinasi adalah memberi perlindungan kepada rakyat Malaysia di luar negara, menyediakan maklumat pasaran buruh dan memberi khidmat nasihat berkaitan undang-undang perburuhan di negara destinasi.

ILO juga turut menggariskan empat (4) peranan utama Atase Buruh di negara ASEAN dalam rangka memberi perlindungan kepada rakyatnya ketika bertugas di negara destinasi seperti berikut:

- i. Memberi perlindungan kepada rakyatnya di luar negara.
- ii. Mengenal pasti dan mempromosikan peluang pekerjaan di luar negara kepada rakyatnya.
- iii. Membantu dalam membangunkan polisi migrasi buruh di negara asal.
- iv. Menggalakkan hubungan baik di antara pekerja dan majikan serta hubungan baik dengan kerajaan, penduduk setempat dan NGO di negara destinasi.

### 2.6.3 Amalan Terbaik Atase Buruh

Atase Buruh berfungsi sebagai *point of contact* diantara pekerja yang bertugas di negara destinasi dan pejabat kedutaan negara asal pekerja. Kedudukan Atase Buruh di negara destinasi memberi kelebihan kepada pegawai atase untuk mewakili negara asal dalam melaksanakan tanggungjawab negara asal terhadap rakyatnya yang berada di luar negara. Sebagai wakil diplomatik Kerajaan, Atase Buruh mempunyai tugas yang penting untuk memastikan hak asasi warganegaranya tetap terpelihara ketika bertugas di negara destinasi.

Dalam konteks perlindungan dan pemeliharaan hak pekerja, Atase Buruh diberi kepercayaan dan tanggungjawab untuk berurusan dengan pihak berkuasa, majikan dan agensi pekerjaan di negara destinasi. Antara tugas rutin Atase Buruh adalah menerima aduan tentang kelewatan atau kegagalan pembayaran gaji, buruh paksa, isu berkaitan kontrak pekerjaan, penderaan fizikal dan seksual. Atase Buruh juga berfungsi untuk:

- i. Memberi bantuan perundangan, perubatan dan kaunseling.
- ii. Menguruskan tempat perlindungan dan penghantaran pulang ke negara asal.
- iii. Melaksanakan kerja kebajikan, program komuniti, keagamaan, kebudayaan dan sambutan Hari Kebangsaan di kalangan diaspora ketika berada di negara destinasi.

Selain itu, Atase Buruh juga diberi tanggungjawab untuk mengikuti perkembangan sektor industri dan peluang kerjasama serta pelaburan strategik di negara destinasi. Atase Buruh digalakkan untuk meningkatkan pengetahuan mereka tentang pelan pembangunan strategik negara destinasi dan sentiasa menjalin hubungan yang rapat dengan syarikat-syarikat besar negara destinasi yang giat mengambil tenaga pekerja asing. Selaras dengan ini, Atase Buruh juga berperanan untuk mempromosikan

peluang pekerjaan yang terdapat di negara destinasi kepada rakyat dari negara asal. Seringkali Atase Buruh akan berurusan dengan majikan dan pengilang, pihak berkuasa dan dewan perniagaan melalui aktiviti pemasaran, promosi dan jerayawara.

Memberi bantuan perundangan kepada diaspora yang bekerja juga merupakan antara tugas yang mencabar terutama apabila pejabat Atase Buruh tidak mempunyai penasihat undang-undang atau penterjemah. Atase Buruh mempunyai tugas yang besar untuk memastikan kes atau aduan yang melibatkan pekerja dari negara asal dapat diselesaikan dengan pantas.

## **2.7 Rumusan**

Berdasarkan enam (6) fokus utama tinjauan karya bagi laporan ini, didapati terdapat keperluan untuk mendapatkan data yang lebih komprehensif daripada pelbagai pemegang taruh yang terlibat di dalam persoalan kajian ini. Dapatan tinjauan karya ini juga akan membantu dalam penghasilan rekomendasi kajian ini. Justeru itu, tiga (3) topik penting yang perlu diperhalusi dan dianalisis lebih lanjut dalam dapatan kualitatif adalah seperti berikut:

- i. Keperluan pengurusan data rakyat Malaysia yang berada di luar negara.
- ii. Keperluan untuk melihat trend kemasukan rakyat Malaysia ke Singapura bagi tujuan pekerjaan.
- iii. Keperluan menyediakan skim perlindungan keselamatan sosial untuk rakyat Malaysia yang berada di luar negara.

• • • •  
• • • •  
• • • •  
• • • •  
• • • •  
• • • •

# **BAB 3**

# **METODOLOGI**

# **KAJIAN**





### 3.0 Pendahuluan

Kajian ini menggunakan pendekatan kaedah gabungan (mixed method) iaitu kaedah kuantitatif dan kualitatif. Pendekatan yang digunakan di dalam kajian ini adalah berpaksikan *evidence-based policy* serta mengambil kira kedua-dua kaedah *top-down and bottom-up*.

### 3.1 Sumber Data

Kajian ini menggunakan dua (2) jenis sumber iaitu data primer dan data sekunder. Data dan maklumat bagi kajian ini adalah daripada sumber-sumber berikut:

#### 3.1.1 Data Primer

- i. Data edaran borang survei secara dalam talian yang dijalankan ke atas kumpulan responden yang berbeza.
- ii. Perbincangan kumpulan berfokus (FGD) dan temu bual mendalam (IDI) bersama rakyat Malaysia yang bekerja di Singapura, pihak Kementerian, Jabatan, Agensi, Persatuan dan NGO.

#### 3.1.2 Data Sekunder

- i. Data pentadbiran daripada Kementerian/Jabatan/Agensi berkaitan.
- ii. Kajian-kajian lepas.

### 3.2 Populasi dan Teknik Pensampelan

#### 3.2.1 Pendekatan Kuantitatif

Ketiadaan rekod rasmi populasi Malaysia yang berada di Singapura menyebabkan kajian ini menggunakan pensampelan bukan kebarangkalian (non-probability sampling method). Kaedah pensampelan yang digunakan oleh kajian ini adalah pensampelan bertujuan (purposive sampling). Kaedah ini membantu penyelidik untuk menapis responden yang tidak relevan dan tidak sesuai dengan konteks kajian.

Walaupun tanpa rekod rasmi, terdapat beberapa laporan yang memberikan anggaran populasi Malaysia yang berada di Singapura. Berdasarkan laporan UN DESA 2020, jumlah rakyat Malaysia yang berada di Singapura adalah 1.1 juta, manakala DOSM 2021 pula memberikan angka 90,000 rakyat Malaysia yang bekerja berada di Singapura semasa tempoh pandemik COVID-19. Berdasarkan laporan akhbar sebelum pandemik COVID-19, dianggarkan 150,000 orang rakyat Malaysia berulang-alik ke Singapura untuk bekerja.

Krejcie dan Morgan (1970) menyatakan bagi populasi yang melebihi 5,000 orang, adalah memadai dengan jumlah responden di dalam lingkungan 350 hingga 500 orang. Manakala RAOSOFT pula menyatakan saiz sampel tidak banyak berubah sekiranya populasi melebihi 20,000 orang. Bagi memenuhi syarat untuk generalisasi, saiz sampel yang digunakan perlu memenuhi syarat-syarat lain yang ditetapkan dalam kajian ini. Jadual 14 menunjukkan populasi dan saiz sampel yang digunakan dalam kajian ini.

**Jadual 14: Populasi dan Saiz Sampel**

Populasi (orang)	ME* CL**	Saiz Sampel		
		5% 95%	3% 97%	1% 99%
1,100,000 (UN DESA)		385	1,307	16,341
150,000 (Media)		384	1,297	14,936
90,000 (DOSM)		383	1,290	14,007
20,000 (RAOSOFT)		377	1,288	9,068

ME\*: *Margin Error*

CL\*\*: *Confidence Level*

### 3.2.2 Pendekatan Kualitatif

Dalam melaksanakan pendekatan kualitatif bagi kajian ini, kaedah pensampelan bertujuan (*purposive sampling*) juga digunakan untuk mengenal pasti informan yang relevan untuk terlibat dalam sesi IDI dan FGD. Kaedah ini membantu penyelidik untuk menapis informan yang tidak relevan dan tidak sesuai dengan konteks kajian. Di antara kriteria-kriteria penting yang diambil kira bagi memilih informan yang sesuai adalah rakyat Malaysia yang bekerja di Singapura dan mempunyai pas pekerjaan yang sah. Selain itu, kaedah pensampelan *snowball* (*snowball sampling*) juga digunakan dengan memilih informan kajian kualitatif berdasarkan cadangan yang diberikan oleh informan yang telah terlibat dalam kajian ini atau mereka yang

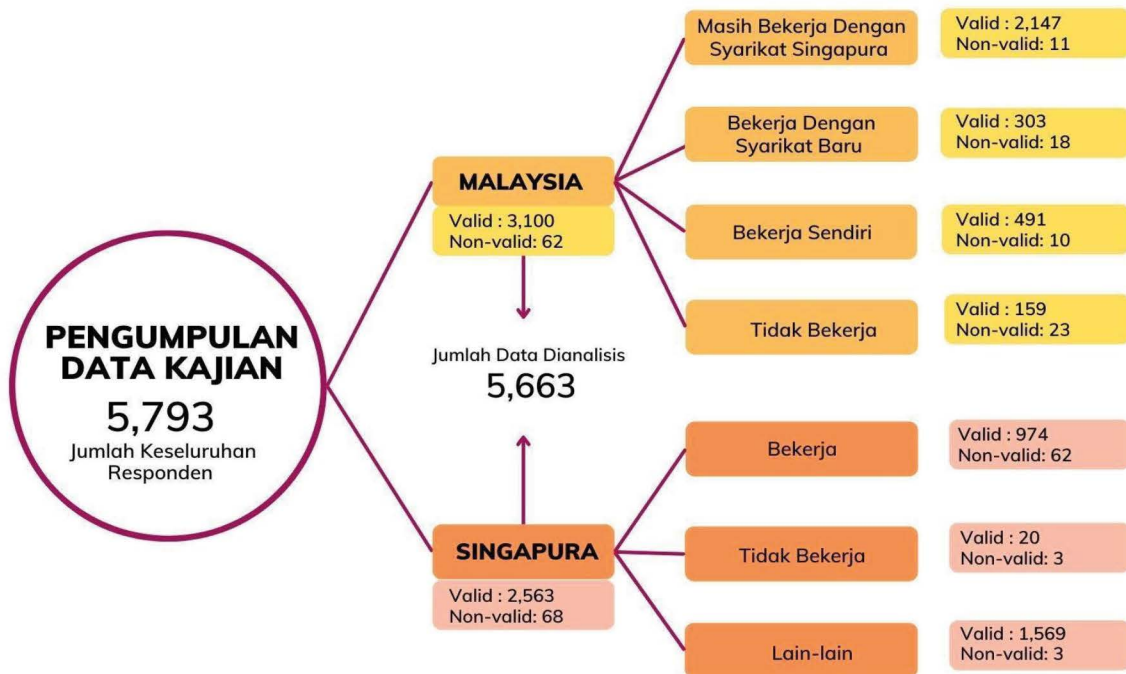
mempunyai kepentingan dalam pengurusan rakyat Malaysia yang bekerja di Singapura.

### 3.3 Kaedah Pengumpulan Data

#### 3.3.1 Kaedah Pengumpulan Data Kuantitatif

Terdapat lima (5) bahagian di dalam survei iaitu demografi, pekerjaan, perancangan kerjaya, perlindungan keselamatan sosial dan verifikasi responden dalam tinjauan kuantitatif di kalangan rakyat Malaysia yang bekerja di Singapura. Tempoh kutipan data adalah mulai 10 Januari 2022 sehingga 31 Mei 2022.

**Rajah 32: Jumlah Data Kajian Sebelum dan Selepas Pembersihan**



Rajah 32 menunjukkan data survei yang dikumpul secara atas talian melalui portal <https://myworkabroad.perkeso.gov.my>. Daripada 5,793 data yang terkumpul, sebanyak 5,663 data telah dianalisis setelah proses pembersihan data, manakala 130 data telah ditolak kerana maklumat responden yang tidak lengkap dan tidak sah.

#### 3.3.2 Kaedah Pengumpulan Data Kualitatif

Pengumpulan data secara dalam talian (desktop research) telah dilaksanakan bagi mendapatkan bahan-bahan kajian yang berkaitan dengan isu-isu pekerjaan di kalangan rakyat Malaysia yang bekerja di Singapura serta perlindungan sosial yang

berkaitan. Laporan-laporan penting yang diterbitkan oleh pihak Kerajaan seperti RMKe-12 serta akta-akta perburuhan sedia ada dijadikan bahan rujukan untuk membangunkan pelan tindakan yang selari dengan kehendak masyarakat dan juga aspirasi negara. Kajian-kajian berkenaan rakyat Malaysia yang bekerja di Singapura yang telah dijalankan oleh ILMIA pada tahun 2016 dan 2018 juga dijadikan sebagai asas dalam pelaksanaan kajian ini. Selain itu, laporan yang dikeluarkan oleh badan-badan antarabangsa seperti UN DESA dan EUDiF juga dijadikan panduan dalam merangka kajian yang dijalankan ini.

### 3.3.2.1 Temu Bual Mendalam (In-Depth Interview)

Bagi memperkukuhkan dapatan kuantitatif yang diperoleh daripada fasa 1 (soal selidik), sebanyak 12 sesi IDI telah dijalankan bersama rakyat Malaysia yang bekerja di Singapura untuk mendapatkan maklum balas daripada mereka berkenaan faktor-faktor yang mempengaruhi mereka untuk bekerja di Singapura, cabaran bekerja dan isu-isu perlindungan keselamatan sosial yang pada kebiasaannya dihadapi oleh rakyat asing yang bekerja di Singapura. Protokol IDI juga telah dibangunkan berdasarkan kategori pekerjaan dan lokasi tempat tinggal mereka bagi memastikan soalan-soalan penting berdasarkan objektif kajian dapat diajukan secara berkesan kepada para informan yang ditemu bual. Contohnya, protokol IDI bagi pekerja Malaysia yang tinggal di Malaysia dan bekerja di Singapura lebih memfokuskan kepada aspek cabaran dan kesejahteraan mereka untuk berulang-alik dari Malaysia ke Singapura untuk tujuan pekerjaan.

IDI telah diadakan secara bersemuka dan dalam talian bergantung kepada keberadaan dan kesesuaian masa informan semasa IDI dijalankan. Sebagai contoh, terdapat informan yang ditemu bual yang menetap dan bekerja di Singapura. Oleh itu, IDI secara dalam talian adalah lebih sesuai untuk dilaksanakan bagi informan kajian tersebut. Jadual 15 menunjukkan bilangan informan yang ditemu bual mengikut jenis pas.

**Jadual 15: Bilangan Informan Terlibat Dalam IDI Mengikut Jenis Pas**

Jenis Pas	Bilangan Informan
<i>Work Permit</i>	5
<i>Employment Pass</i>	2
<i>S Pass</i>	1
<i>Permanent Resident</i>	3
<b>Jumlah</b>	<b>11</b>

Selain itu, IDI juga telah dilaksanakan bersama beberapa informan yang mewakili agensi-agensi Kerajaan yang mempunyai kepentingan dalam aspek kesejahteraan rakyat Malaysia yang bekerja di Singapura seperti Atase Buruh KSM di Singapura, Kaunselor Imigresen Malaysia di Singapura dan juga Ketua Pegawai Eksekutif, Pejabat Ekonomi, Pelancongan dan Kebudayaan Johor (JETCO) di Singapura. Semua IDI yang dilaksanakan telah direkodkan dan transkripsi juga telah dihasilkan bagi memudahkan proses analisis data secara kualitatif.

### 3.3.2.2 Perbincangan Kumpulan Berfokus (FGD)

Bagi memastikan rekomendasi kajian dapat dibangunkan secara konstruktif dan praktikal, beberapa siri FGD telah diadakan bersama agensi-agensi Kerajaan yang berkepentingan dalam aspek perlindungan keselamatan sosial rakyat Malaysia yang bekerja di luar negara, terutamanya di Singapura. Agensi-agensi yang terlibat dalam FGD bagi kajian ini adalah seperti berikut:

- i. Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia (JTKSM).
- ii. Jabatan Tenaga Kerja Sarawak (JTK Sarawak).
- iii. Jabatan Tenaga Kerja Sabah (JTK Sabah).
- iv. Bahagian Antarabangsa, KSM.
- v. Bahagian Dasar, KSM.
- vi. Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO).
- vii. Kementerian Luar Negeri (KLN).
- viii. Kementerian Dalam Negeri (KDN).
- ix. Jabatan Imigresen Malaysia (JIM).
- x. Kementerian Pendidikan Tinggi (KPT).

Di samping itu, satu (1) sesi FGD telah dijalankan di Singapura bersama rakyat Malaysia yang bekerja di sana. Jadual 16 menunjukkan bilangan informan yang terlibat dalam FGD mengikut jenis pas.

**Jadual 16: Bilangan Informan Terlibat Dalam FGD Mengikut Jenis Pas**

Jenis Pas	Bilangan Informan
<i>Work Permit</i>	7
<i>S Pass</i>	1
<i>Permanent Resident</i>	2
<b>Jumlah</b>	<b>10</b>

Pelaksanaan FGD dalam kalangan pekerja Malaysia di Singapura ini dilaksanakan bagi mendapatkan pandangan mereka terhadap isu-isu perlindungan keselamatan

sosial sebagai pekerja asing di Singapura. Selain itu, sesi ini juga bertujuan mengetahui kesediaan informan untuk mencarum dalam KWSP secara sukarela dan pandangan mereka sekiranya PERKESO ingin menawarkan skim perlindungan keselamatan sosial bagi rakyat Malaysia di luar negara. Informan juga memberi maklum balas berkenaan keperluan untuk diadakan pusat hentian setempat atau pusat transit oleh Kerajaan Malaysia bagi rakyat Malaysia yang bekerja di Singapura.

Sesi FGD juga telah diadakan bersama Persatuan Agensi-Agensi Pekerjaan Singapura secara dalam talian bagi mendapatkan pandangan mereka berkenaan pengurusan penempatan pekerjaan dan perlindungan keselamatan sosial bagi rakyat asing di Singapura, terutamanya di kalangan rakyat Malaysia. Persatuan ini ditubuhkan pada tahun 2002 dan merupakan satu-satunya persatuan yang dianggotai oleh agensi-agensi pekerjaan yang memfokuskan kepada penempatan pekerjaan di kalangan pekerja-pekerja asing di Singapura. Selain itu, FGD juga telah diadakan bersama beberapa NGO yang berperanan untuk menjaga kebajikan dan kesejahteraan rakyat Malaysia yang bekerja di Singapura, terutamanya ketika pandemik COVID-19.

### **3.4 Rumusan**

Bab 3 memfokuskan kepada metodologi kajian yang telah dilaksanakan di dalam kajian ini. Pendekatan kuantitatif telah dilaksanakan melalui soal selidik yang diedarkan kepada responden kajian. Selain itu, kajian ini telah menggunakan pendekatan pengumpulan dan analisis data secara kualitatif, di mana tiga (3) kaedah utama telah digunakan iaitu analisis dokumen, sesi IDI dan sesi FGD.

• • • •  
• • • •  
• • • •  
• • • •  
• • • •  
• • • •

# **BAB 4** **DAPATAN** **KUANTITATIF**





## DAPATAN KUANTITATIF

### 4.0 Pendahuluan

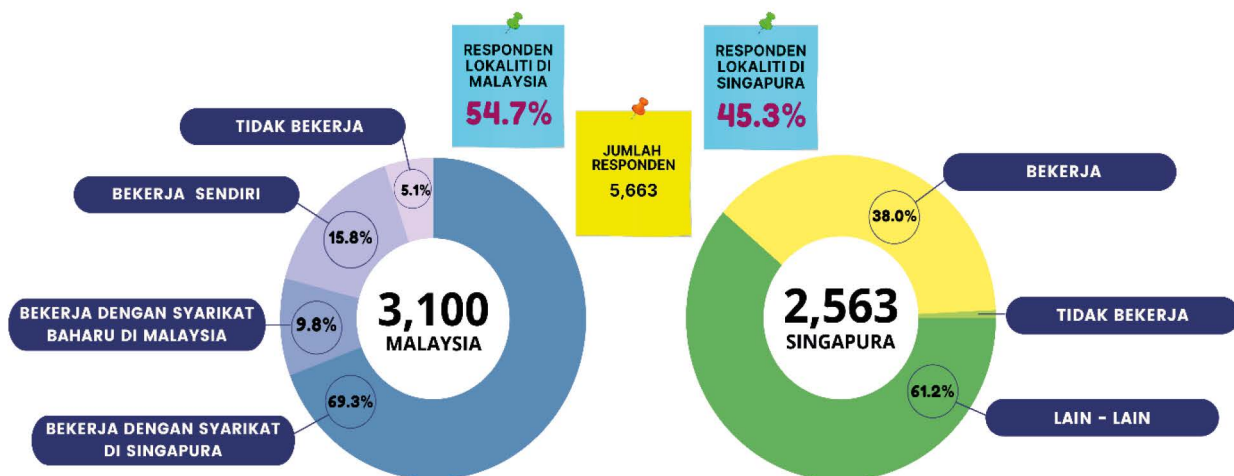
Bahagian ini membincangkan dapatan kajian berdasarkan survei dalam talian yang dijalankan dalam tempoh 10 Januari hingga 31 Mei 2022. Jumlah data lengkap (usable data) bagi kajian ini adalah 5,663. Bahagian ini akan memfokuskan kepada dapatan utama kajian yang akan menjawab objektif pertama dan kedua. Bahagian ini juga akan menganalisis data pentadbiran yang diterima dari KPT berkaitan kajian pengesanan graduan bagi menyokong dapatan kajian ini.

### 4.1 Dapatan Utama

#### 4.1.1 Profil Responden

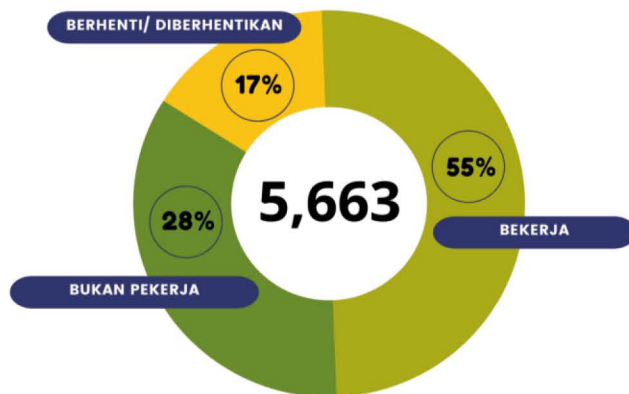
Rajah 33 menunjukkan lokaliti di Malaysia merekodkan bilangan responden yang lebih tinggi iaitu 54.7 peratus berbanding lokaliti di Singapura 45.3 peratus. Responden yang berada di Malaysia diklasifikasikan kepada empat (4) kategori iaitu bekerja dengan syarikat di Singapura (69.3%), bekerja dengan syarikat baharu di Malaysia (9.8%), bekerja sendiri (15.8%) dan tidak bekerja (5.1%). Kategori responden di Singapura pula ialah bekerja (38.0%), tidak bekerja (0.8%) dan lain-lain (61.2%). Kategori lain-lain ialah responden yang berada di Singapura bagi tujuan perniagaan, pendidikan, berkahwin dan sebagainya.

**Rajah 33: Bilangan Responden Mengikut Lokaliti dan Status Pekerjaan**



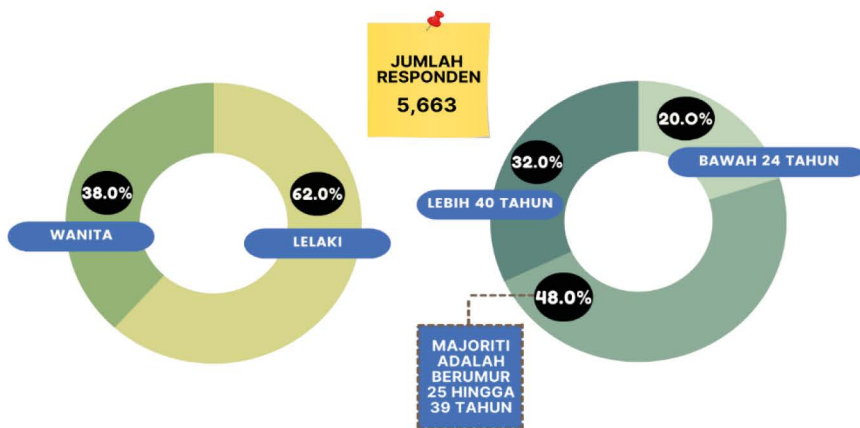
Rajah 34 menunjukkan peratusan responden mengikut tiga (3) jenis kategori status pekerjaan iaitu bekerja (55.0%), bukan pekerja (28.0%) dan berhenti atau diberhentikan (17.0%). Klasifikasi ini bertujuan bagi menganalisis secara terperinci profil pekerjaan rakyat Malaysia di Singapura.

**Rajah 34: Bilangan Responden Mengikut Status Pekerjaan**

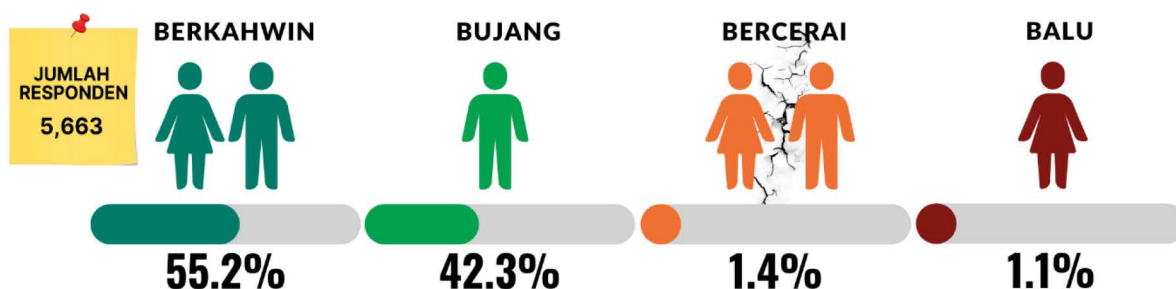


Rajah 35 menunjukkan majoriti responden adalah lelaki (62.0%) diikuti wanita (38.0%). Dapatan kajian mendapati majoriti responden adalah berumur 25 hingga 39 tahun (48.0%) diikuti lebih 40 tahun (32.0%) dan bawah 24 tahun (20.0%). Responden yang berumur 25 hingga 39 tahun dikategorikan sebagai kohort umur produktif dewasa manakala lebih 40 tahun adalah kategori awal warga emas dan bawah 24 tahun adalah kategori belia.

**Rajah 35: Bilangan Responden Mengikut Jantina dan Umur**

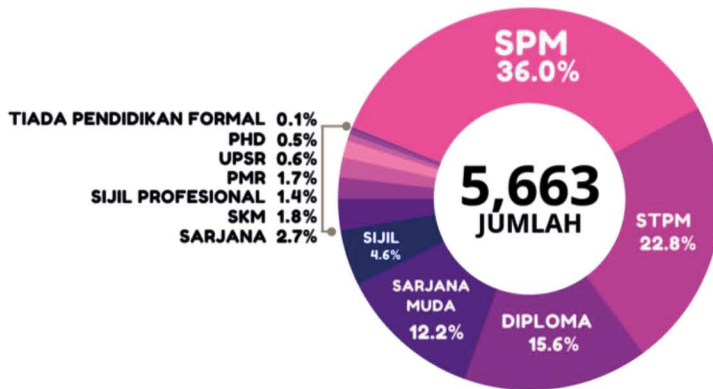


**Rajah 36: Bilangan Responden Mengikut Status Perkahwinan**



Berdasarkan Rajah 36, analisis mendapati 55.2 peratus responden telah berkahwin manakala 42.3 peratus berstatus bujang dan selebihnya berstatus bercerai sebanyak 1.4 peratus serta balu sebanyak 1.1 peratus.

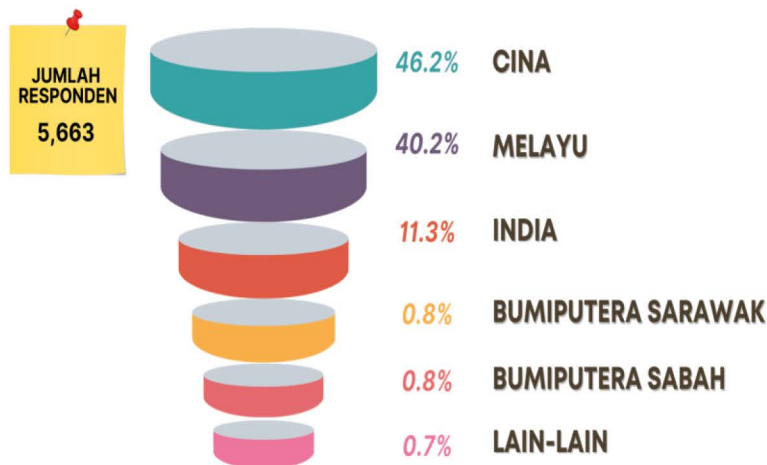
**Rajah 37: Bilangan Responden Mengikut Tahap Pendidikan**



Rajah 37 menunjukkan kebanyakan responden memiliki kelulusan Sijil Pelajaran Malaysia (SPM) dan setaraf (36.0%) sama seperti dapatan kajian pada tahun 2018. Peratusan kedua tertinggi ialah Sijil Tinggi Persekolahan Malaysia (STPM) dan setaraf (22.8%) diikuti Diploma (15.6%), Sarjana Muda (12.2%), sijil (4.6%) dan Sarjana

(2.7%). Terdapat juga responden yang memiliki kelulusan lain seperti Ijazah Doktor Falsafah (PHD), sijil profesional, Sijil Kemahiran Malaysia (SKM) dan setaraf, Penilaian Menengah Rendah (PMR) dan setaraf serta Ujian Penilaian Sekolah Rendah (UPSR) dan setaraf tetapi peratusannya adalah kecil. Hanya 0.1 peratus responden tidak memiliki pendidikan formal.

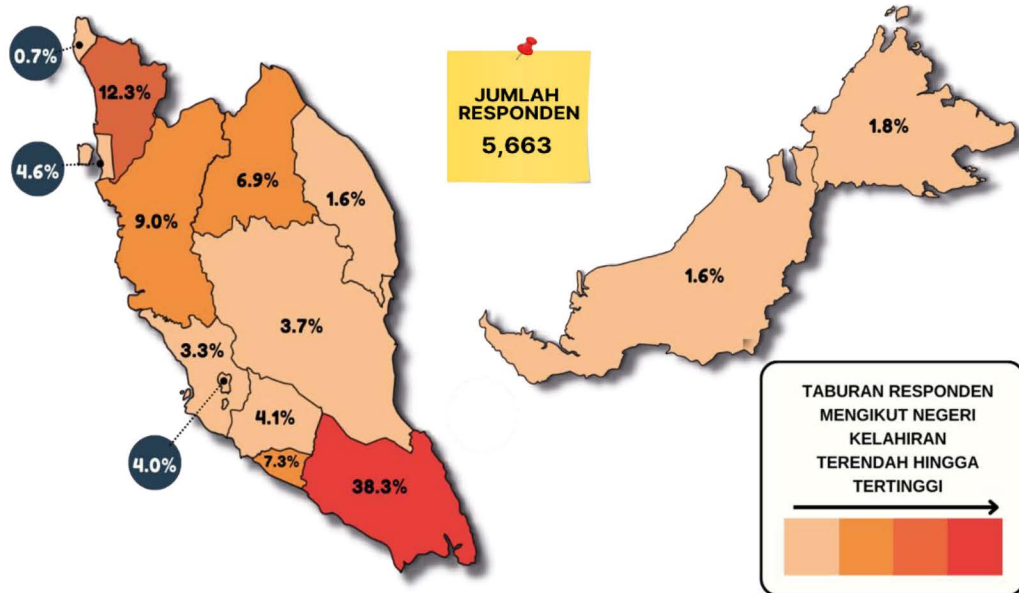
**Rajah 38: Bilangan Responden Mengikut Bangsa**



Berdasarkan maklum balas, didapati majoriti responden adalah berbangsa Cina (46.2%) diikuti Melayu (40.2%) dan India (11.3%). Bumiputera Sarawak dan Bumiputera Sabah serta lain-lain bangsa mencatat peratusan responden yang kecil bagi kajian ini. (Rajah 38)

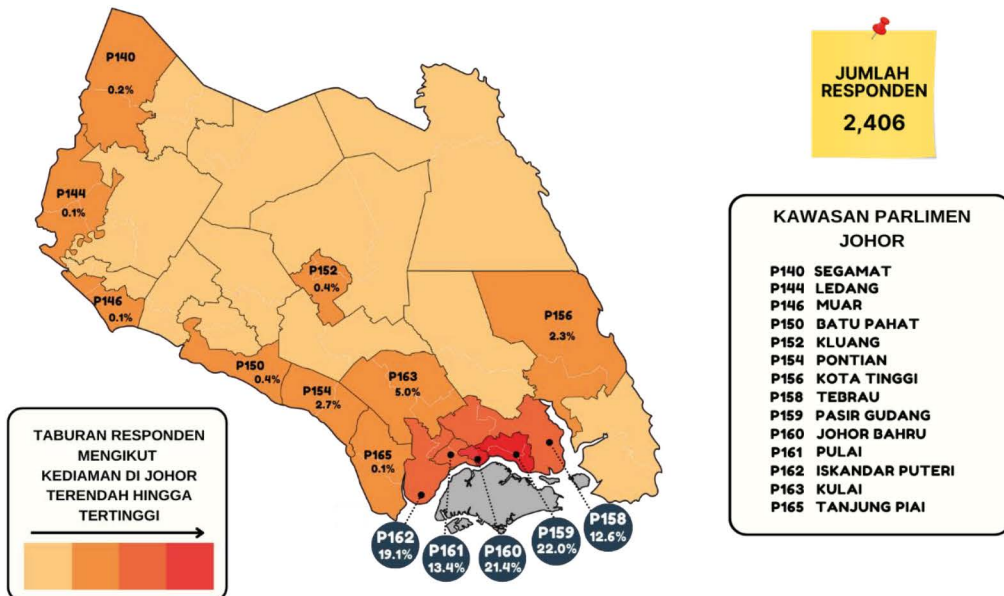
Rajah 39 menunjukkan majoriti responden berasal dari Johor (38.3%) diikuti Kedah (12.3%), Perak (9.0%), Melaka (7.3%), dan Kelantan (6.9%). Terdapat juga responden yang berasal dari Sabah (1.8%) dan Sarawak (1.6%).

**Rajah 39: Bilangan Responden Mengikut Negeri Kelahiran**



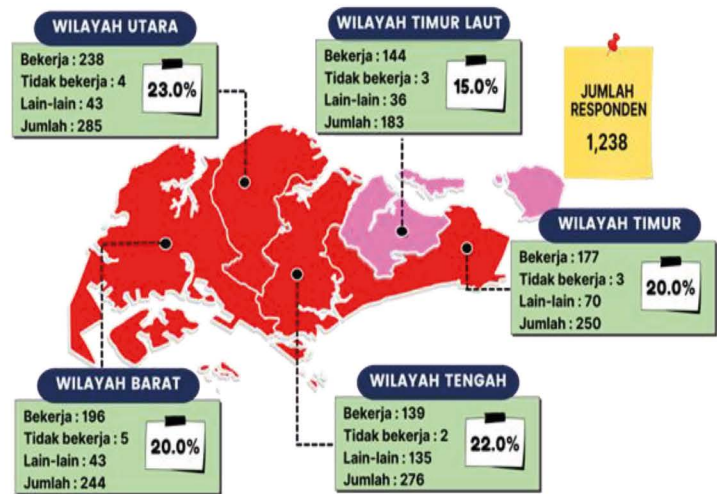
Rajah 40 menunjukkan taburan kediaman responden di Johor. Kebanyakan responden tinggal di kawasan Pasir Gudang dengan peratusan 22.0 peratus diikuti Johor Bahru 21.4 peratus dan Iskandar Puteri 19.1 peratus. Kawasan ini merupakan kawasan yang strategik kerana kedudukannya yang lebih dekat dengan Singapura berbanding kawasan lain. Walau bagaimanapun, terdapat responden yang tinggal di kawasan lain seperti Segamat, Muar, Batu Pahat dan lain-lain.

**Rajah 40: Bilangan Responden Mengikut Lokasi Kediaman di Johor**

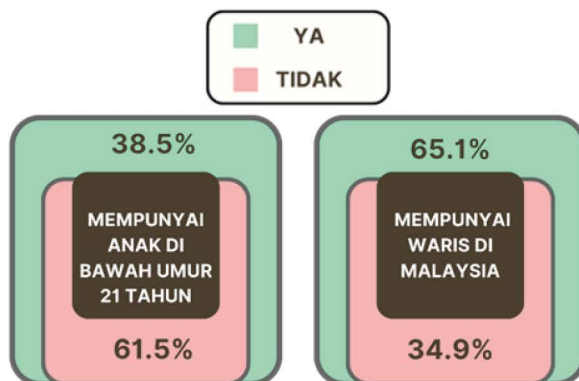


Bagi responden yang menetap di Singapura pula, majoritinya tinggal di kawasan Wilayah Utara (23.0%) serta kawasan Wilayah Tengah (22.0%) sebagaimana yang ditunjukkan di dalam Rajah 41. Terdapat juga responden yang tinggal di kawasan Wilayah Barat dan Wilayah Timur dengan peratusan masing-masing adalah 20.0 peratus.

**Rajah 41: Bilangan Responden Mengikut Lokasi Kediaman di Singapura**

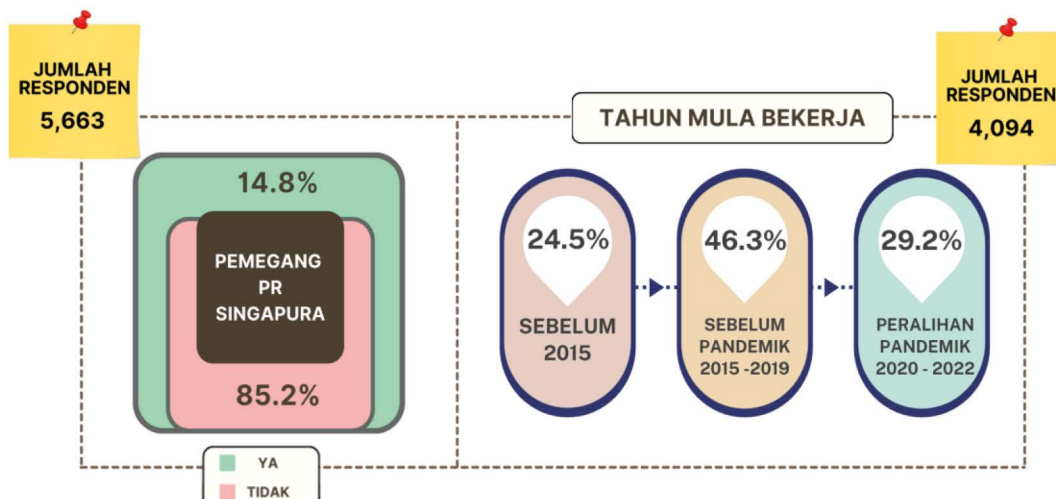


**Rajah 42: Bilangan Responden yang Mempunyai Anak Bawah 21 Tahun dan Waris di Malaysia**



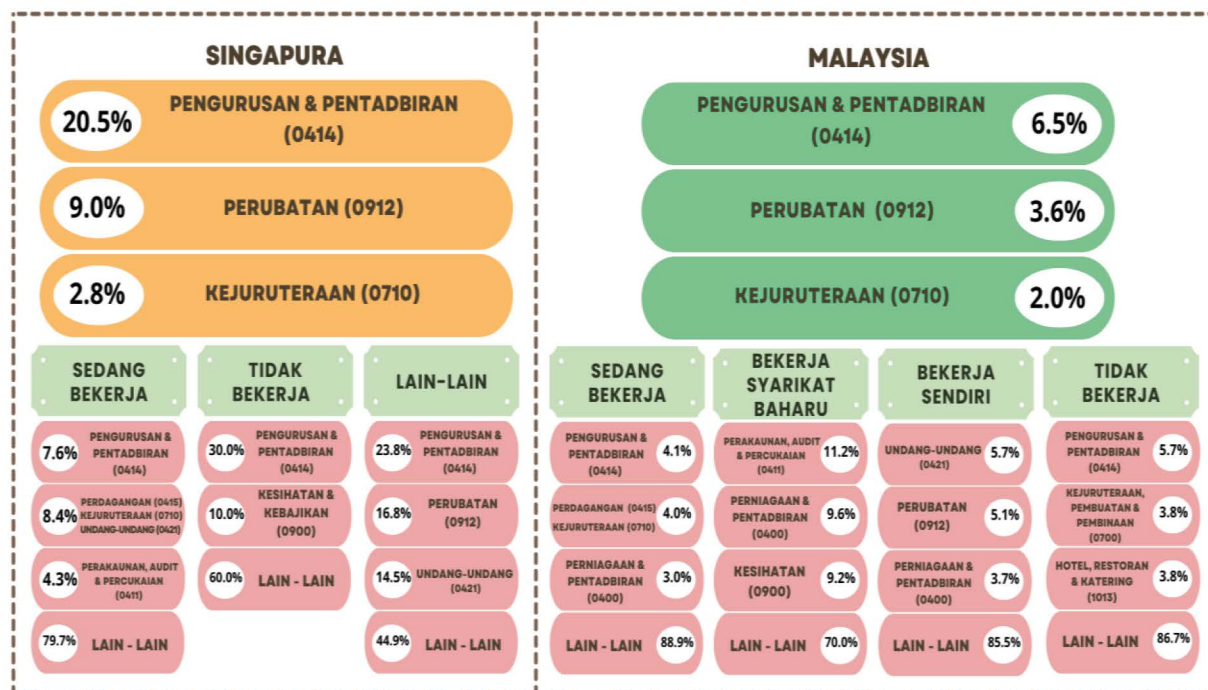
Berdasarkan Rajah 42, analisis data menunjukkan 38.5 peratus responden mempunyai anak di bawah umur 21 tahun dan selebihnya tidak mempunyai anak di bawah umur 21 tahun. Analisis data juga menunjukkan 65.1 peratus responden mempunyai waris di Malaysia dan bakinya tidak mempunyai waris di Malaysia.

**Rajah 43: Bilangan Responden Mengikut Status PR dan Tahun Mula Bekerja di Singapura**



Rajah 43 menunjukkan 14.8 peratus responden adalah pemegang PR Singapura dan majoriti responden mula bekerja di Singapura sebelum berlakunya pandemik COVID-19 iaitu pada tahun 2015 hingga 2019 (46.3%).

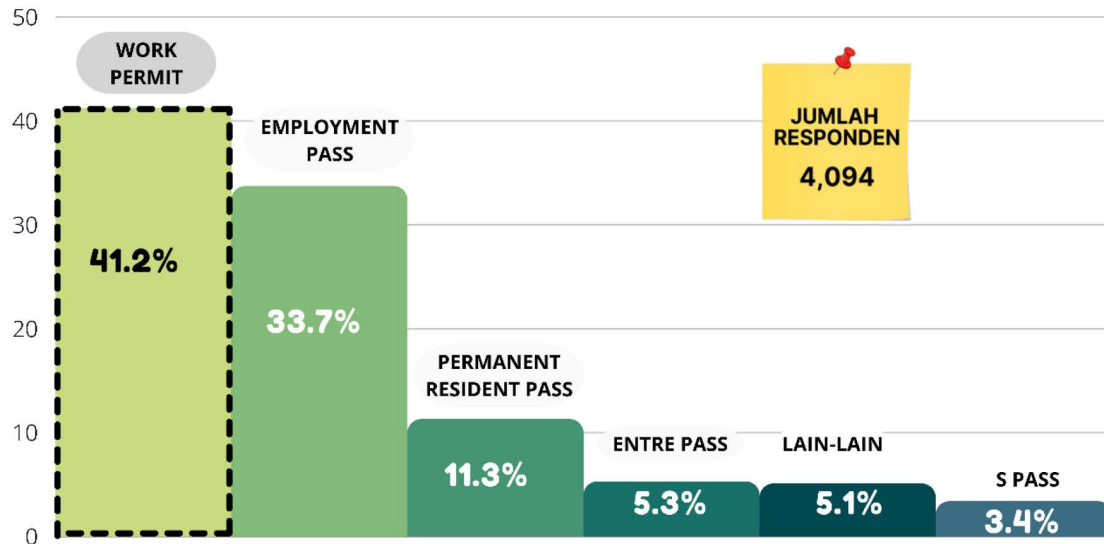
**Rajah 44: Bilangan Responden Mengikut Bidang Pendidikan**



Rajah 44 memfokuskan kepada responden di Malaysia dan Singapura yang berpendidikan Diploma dan ke atas mengikut status pekerjaan. Dapatan menunjukkan tiga (3) bidang utama pendidikan tertinggi bagi responden yang berada di Singapura secara keseluruhan ialah pengurusan dan pentadbiran (20.5%), perubatan (9.0%) dan kejuruteraan (2.8%). Bidang pendidikan bagi kategori sedang bekerja, tidak bekerja dan lain-lain tujuan tertumpu kepada bidang pengurusan dan pentadbiran dengan peratusan masing-masing 7.6 peratus, 30.0 peratus dan 23.8 peratus.

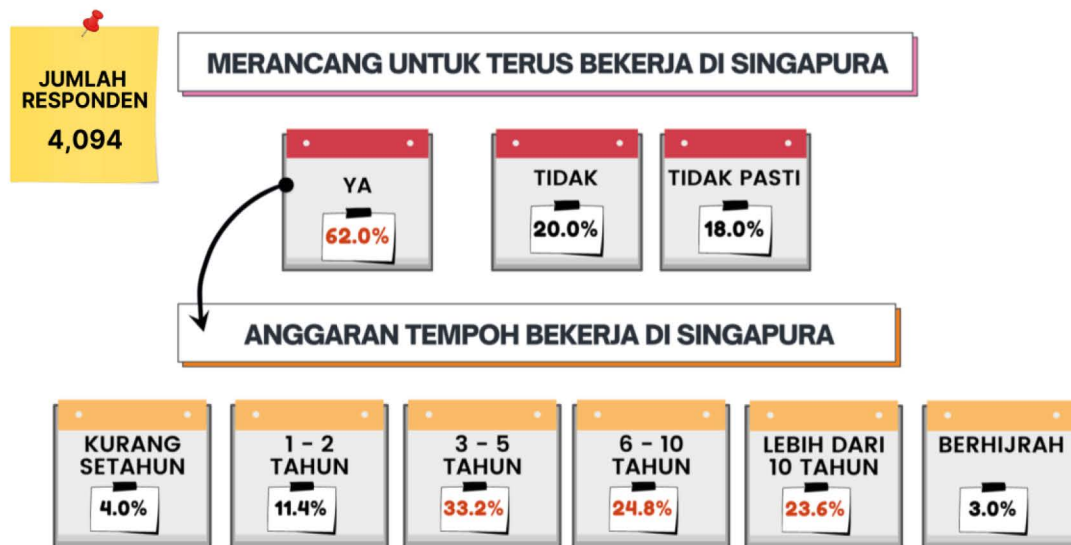
Dapatan bagi responden yang berada di Malaysia juga menunjukkan corak yang sama seperti di Singapura iaitu pengurusan dan pentadbiran (6.5%), perubatan (3.6%) dan kejuruteraan (2.0%). Bidang pendidikan bagi kategori sedang bekerja dan tidak bekerja tertumpu kepada bidang pengurusan dan pentadbiran dengan peratusan masing-masing 4.1 peratus dan 5.7 peratus. Bidang pendidikan bagi kategori bekerja dengan syarikat baharu dan bekerja sendiri pula tertumpu kepada perakaunan, audit dan percukaian (11.2%) serta undang-undang (5.7%).

Rajah 45: Bilangan Responden Mengikut Jenis Pas



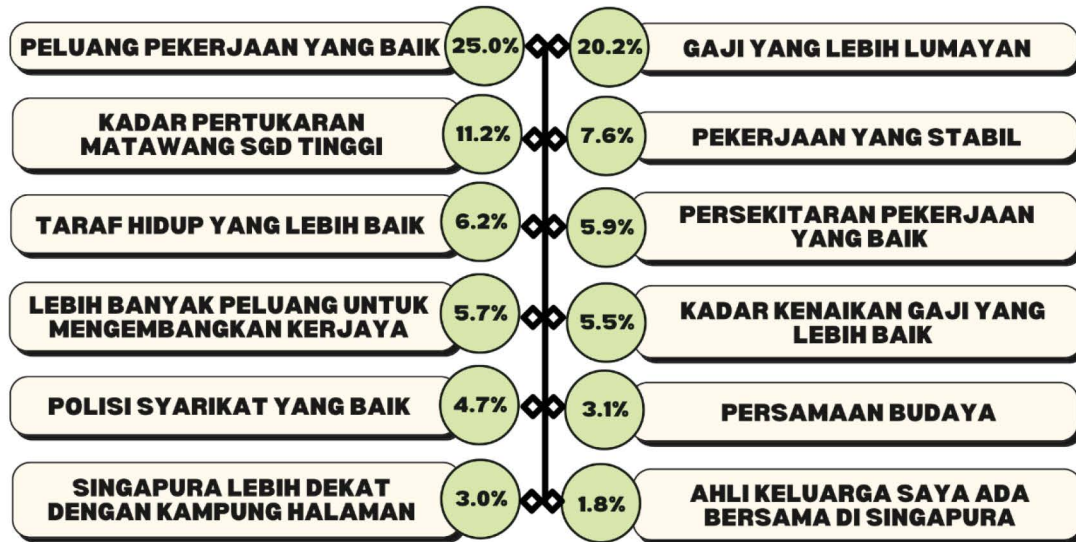
Majoriti responden merupakan pemegang *Work Permit* (41.2%) dan *Employment Pass* (33.7%) manakala pas pekerjaan lain mencatatkan peratusan yang kecil. (Rajah 45)

Rajah 46: Bilangan Responden Mengikut Perancangan dan Anggaran Tempoh Bekerja di Singapura



Rajah 46 menunjukkan sebilangan besar responden iaitu 62.0 peratus merancang untuk terus bekerja di Singapura dengan anggaran tempoh tertinggi adalah tiga (3) hingga lima (5) tahun. Terdapat juga responden yang memilih untuk berhijrah ke Singapura namun peratusannya hanya pada kadar 3.0 peratus.

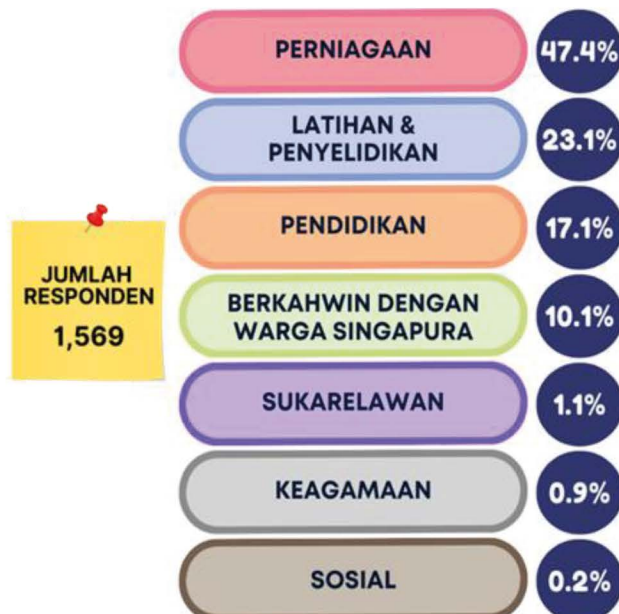
Rajah 47: Faktor-Faktor Penarik Bekerja di Singapura



Berdasarkan Rajah 47, faktor utama yang dikenal pasti menjadi penarik bagi rakyat Malaysia untuk bekerja di Singapura ialah peluang pekerjaan yang baik (25.0%), gaji yang lumayan (20.2%), kadar pertukaran mata wang Singapura yang tinggi (11.2%), pekerjaan yang stabil (7.6%), taraf hidup yang lebih baik (6.2%) dan persekitaran pekerjaan yang baik (5.9%).

Rajah 48: Alasan Lain Berada di Singapura bagi

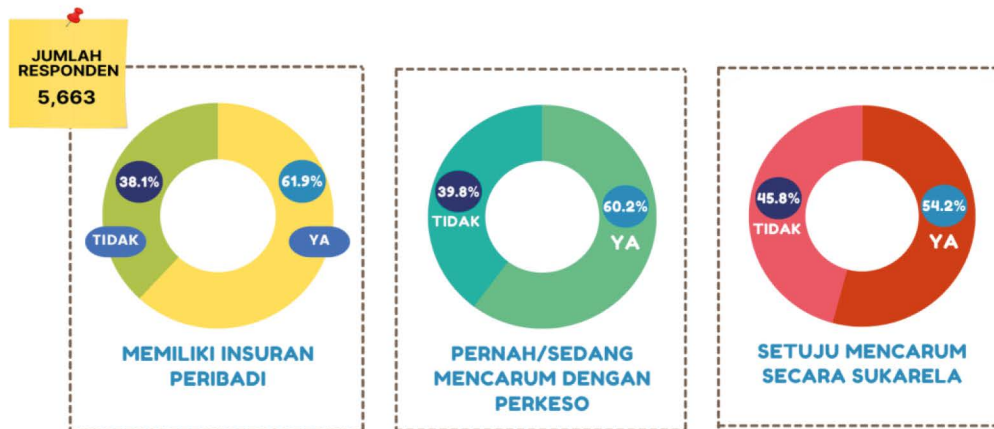
Kategori Bukan Pekerja



Tujuan lain responden berada di Singapura selain bekerja ialah untuk menjalankan perniagaan (47.4%), latihan dan penyelidikan (23.1%), pendidikan (17.1%) dan berkahwin dengan warga Singapura (10.1%). Terdapat juga sebilangan kecil responden terlibat dengan aktiviti sukarelawan, keagamaan dan sosial. (Rajah 48)

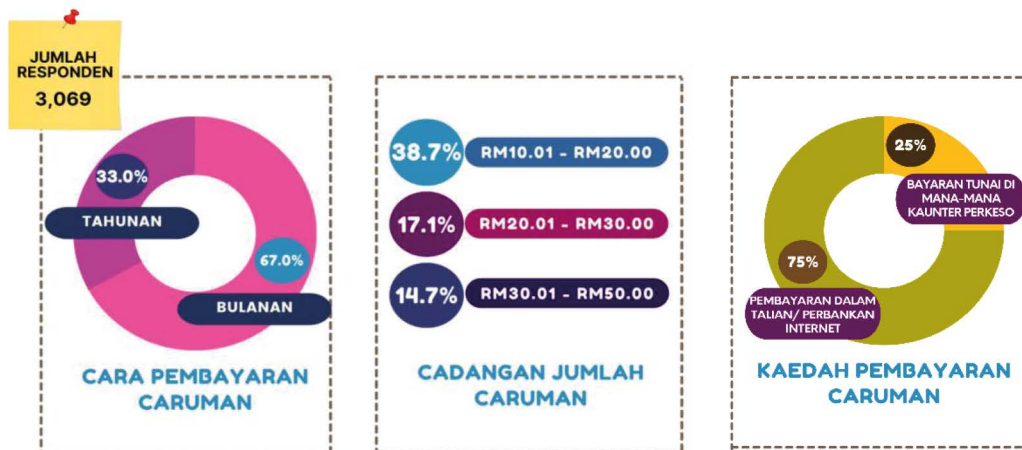
#### 4.1.2 Profil Perlindungan Keselamatan Sosial Responden

Rajah 49: Status Perlindungan Keselamatan Sosial Responden



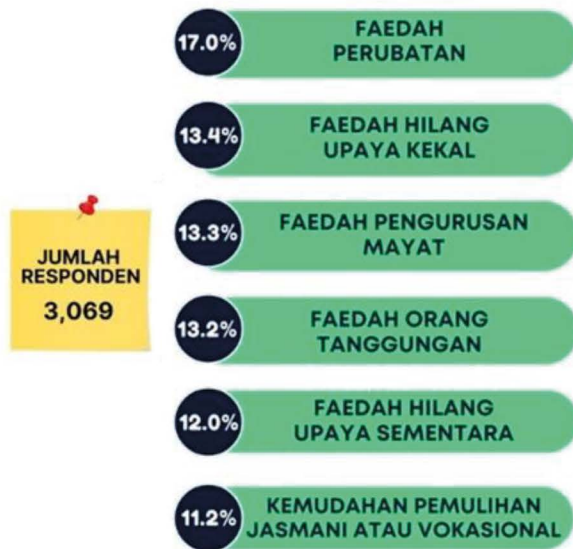
Kajian ini juga melihat maklum balas responden terhadap perlindungan keselamatan sosial bagi mendapatkan gambaran keadaan semasa perlindungan keselamatan sosial rakyat Malaysia di Singapura. Berdasarkan Rajah 49, hasil dapatan menunjukkan 61.9 peratus responden memiliki insuran peribadi dan selebihnya tidak memiliki sebarang perlindungan insurans. 60.2 peratus daripada keseluruhan responden juga menyatakan bahawa mereka pernah atau sedang mencarum dengan pihak PERKESO. Sebahagian besar responden (54.2%) setuju untuk mencarum dengan pihak PERKESO secara sukarela dan selebihnya menyatakan tidak bersetuju untuk mencarum dengan pihak PERKESO.

Rajah 50: Cadangan Kaedah dan Jumlah Caruman



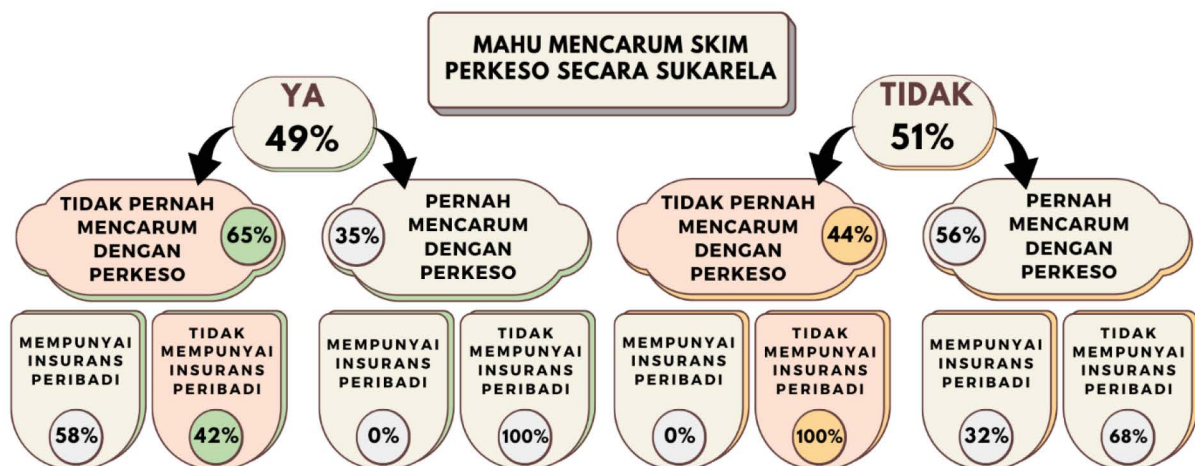
Rajah 50 menunjukkan majoriti responden (67.0%) memilih untuk membuat pembayaran caruman secara bulanan dengan sebilangan besar responden (38.7%) memilih jumlah caruman pada kadar RM10.01 hingga RM20.00. Majoriti responden juga memilih cara pembayaran caruman melalui pembayaran dalam talian atau perbankan internet berkemungkinan besar disebabkan perkembangan teknologi semasa.

**Rajah 51: Faedah Caruman yang Diperlukan**



Enam (6) faedah utama caruman yang diperlukan oleh responden ialah faedah perubatan (17.0%), faedah hilang upaya kekal (13.4%), faedah pengurusan mayat (13.3%), faedah orang tanggungan (13.2%), faedah hilang upaya sementara (12.0%) dan kemudahan pemulihan jasmani atau vokasional (11.2%). (Rajah 51)

**Rajah 52: Kecenderungan Responden Terhadap Perlindungan Keselamatan Sosial**



Bagi menilai kecenderungan kategori pekerja Malaysia di Singapura terhadap perlindungan keselamatan sosial, analisis secara berperingkat telah dibuat. Rajah 52 menunjukkan 49.0 peratus responden bersetuju untuk mencarum secara sukarela untuk skim yang akan dilaksanakan oleh PERKESO. Analisis lanjut ke atas kumpulan responden yang bersetuju ini mendapati 65.0 peratus daripada mereka tidak pernah mencarum dengan PERKESO. Seterusnya, analisis dibuat bagi melihat sama ada kumpulan responden ini mempunyai kesedaran untuk melindungi diri mereka dengan mengambil perlindungan insurans peribadi yang mana didapati 58.0 peratus daripada responden ini mempunyai insurans peribadi. Kumpulan ini dikategorikan sebagai bakal pencarum berpotensi kepada PERKESO.

Rajah 52 juga menunjukkan 51.0 peratus responden kategori pekerja di Singapura tidak bersetuju untuk membuat caruman sukarela yang akan dilaksanakan oleh PERKESO. Kumpulan ini dikategorikan sebagai kumpulan berisiko. Analisis lanjut dibuat bagi mengenal pasti status sama ada pernah mencarum dengan PERKESO atau tidak, dan didapati 56.0 peratus daripada responden pernah mencarum dengan PERKESO. Didapati juga 44.0 peratus responden yang tidak pernah mencarum dengan PERKESO turut tidak mempunyai perlindungan tambahan iaitu insurans peribadi.

### Rajah 53: Analisis Lanjut Kecenderungan Responden Terhadap Perlindungan Keselamatan Sosial

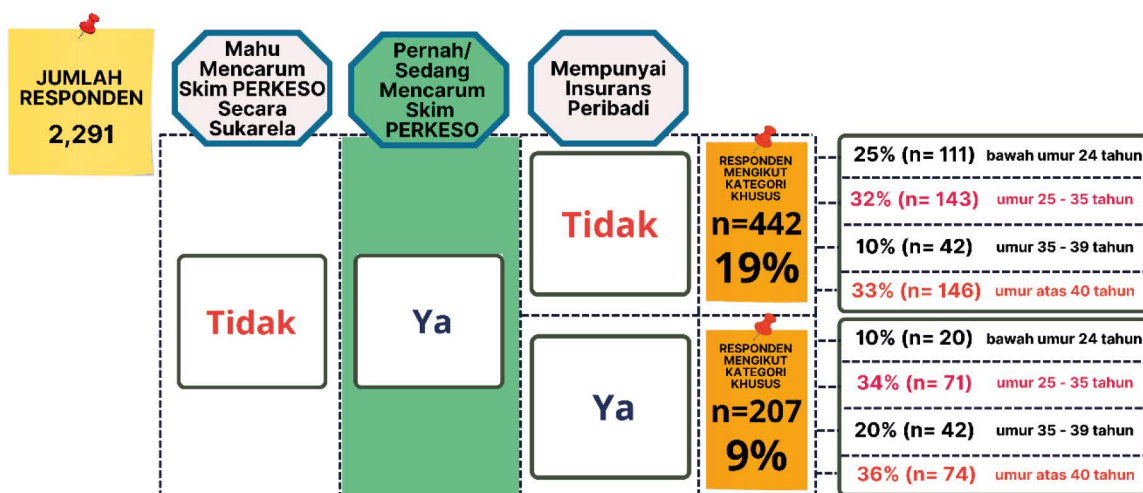
#### a. Golongan Paling Berisiko



Berdasarkan Rajah 53 (a), 23.0 peratus daripada responden adalah golongan yang paling berisiko kerana tidak pernah mencarum dengan pihak PERKESO, tidak mahu mencarum dengan pihak PERKESO, dan tidak mempunyai insurans peribadi. 31.0 peratus daripada responden kategori ini adalah berumur 40 tahun dan ke atas. Golongan ini adalah golongan yang paling berisiko kerana tidak mempunyai sebarang perlindungan keselamatan sosial di Malaysia. Golongan ini hanya mengharapkan perlindungan keselamatan sosial di Singapura.

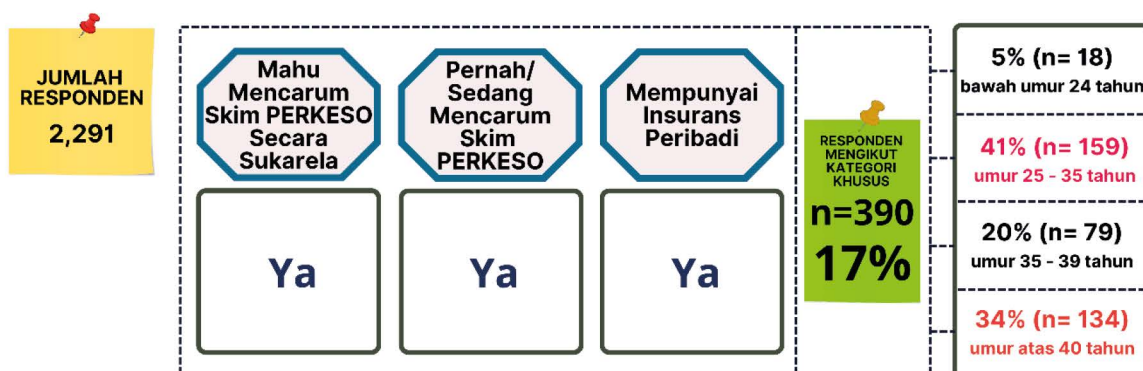
Rajah 53 (b) menunjukkan 19.0 peratus daripada responden yang tidak mempunyai insurans peribadi menyatakan tidak mahu mencarum dengan pihak PERKESO secara sukarela walaupun mereka pernah mencarum sebelum ini. Walau bagaimanapun, Sembilan (9) peratus daripada responden yang tidak mahu mencarum memiliki insurans peribadi. Majoriti golongan berisiko adalah berumur 40 tahun dan ke atas.

## b. Golongan Berisiko



Rajah 54: Jangkaan Responden yang Berpotensi Sebagai Pencarum Skim Perlindungan Keselamatan Sosial PERKESO

## a. Golongan Paling Berpotensi



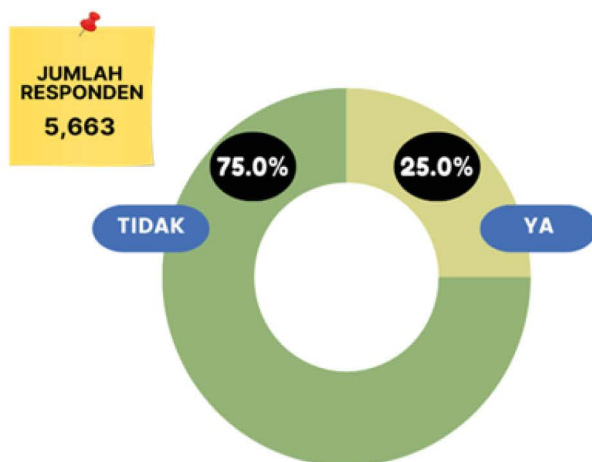
Rajah 54 (a) menunjukkan 17.0 peratus daripada responden adalah dikategorikan golongan berpotensi sebagai pencarum skim perlindungan keselamatan sosial PERKESO kerana mereka ingin mencarum secara sukarela dan pernah atau sedang mencarum walaupun mereka memiliki insurans peribadi. Majoriti daripada responden kategori ini berumur 25 hingga 35 tahun.

Rajah 54 (b) menunjukkan 14.0 peratus daripada responden yang tidak mempunyai insurans peribadi berpotensi sebagai pencarum skim perlindungan keselamatan sosial PERKESO kerana mereka mahu mencarum secara sukarela walaupun tidak pernah mencarum dengan PERKESO. 18.0 peratus daripada responden yang mahu mencarum pula memiliki insurans peribadi. Majoriti daripada responden kategori ini berumur 25 hingga 35 tahun.

**b. Golongan Berpotensi.**



**Rajah 55: Kesiediaan Responden untuk Berkongsi Maklumat**



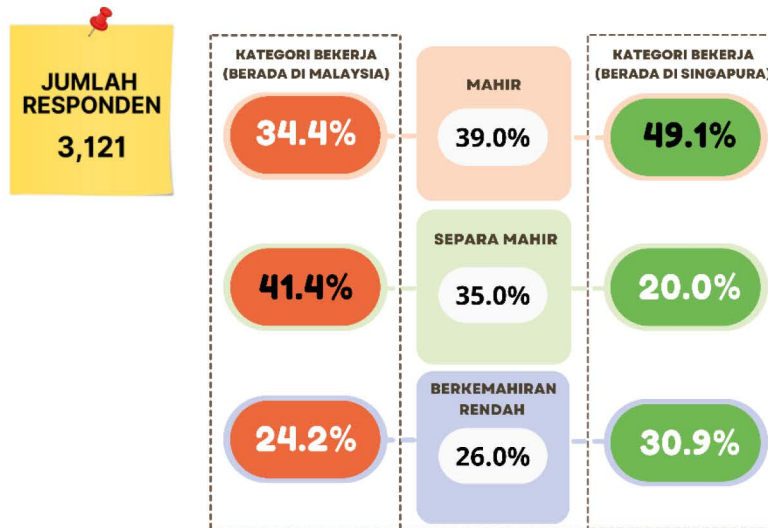
Rajah 55 menunjukkan hanya 25.0 peratus responden bersetuju untuk dihubungi oleh pihak PERKESO berkenaan faedah perlindungan keselamatan sosial manakala majoriti responden (75.0%) menyatakan tidak bersetuju untuk dihubungi.

**4.2 Profil Terperinci Pekerjaan dan Pendidikan Responden**

**4.2.1 Profil Pekerjaan Responden**

Kajian ini juga melihat analisis terperinci responden bekerja di Singapura mengikut kategori pekerjaan dan lokaliti. Rajah 56 menunjukkan 41.4 peratus responden yang menetap di Malaysia adalah pekerja separa mahir manakala 49.1 peratus responden yang menetap di Singapura ialah pekerja mahir. Secara keseluruhan, 39.0 peratus daripada responden ialah pekerja mahir berbanding 35.0 peratus separa mahir dan 26.0 peratus berkemahiran rendah.

Rajah 56: Bilangan Responden Mengikut Kategori Pekerjaan dan Lokaliti



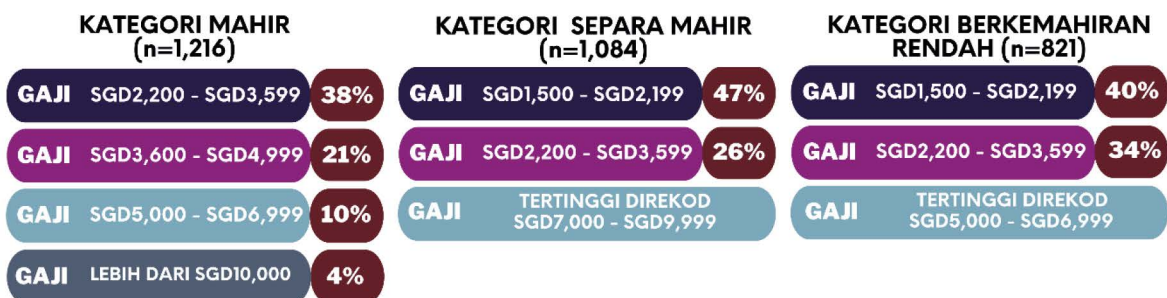
Rajah 57: Bilangan Responden Mengikut Pengelasan Pekerjaan



Rajah 57 menunjukkan peratusan kategori pekerjaan mengikut Piawaian Pengelasan Pekerjaan Malaysia 2020 (MASCO-2020). Secara keseluruhan, rakyat Malaysia yang bekerja di Singapura bekerja dalam kategori kumpulan pekerja sokongan perkeranian ialah sebanyak 24.0 peratus diikuti kategori profesional

sebanyak 20.0 peratus, kategori operator mesin, loji dan pemasang sebanyak 15.0 peratus, kategori juruteknik dan profesional bersekutu sebanyak 14.0 peratus serta pekerja perkhidmatan dan jualan sebanyak 12.0 peratus.

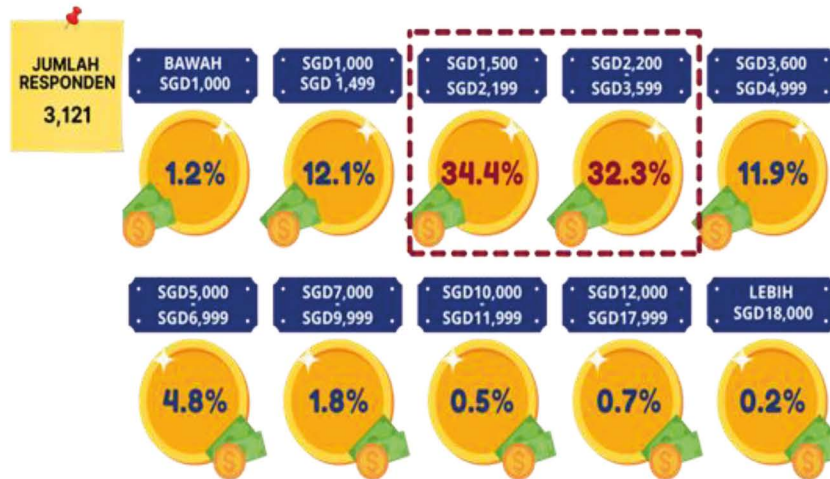
Rajah 58: Bilangan Responden yang Bekerja di Singapura Mengikut Tahap Kemahiran dan Gaji



Hasil dapatan juga menunjukkan 38.0 peratus rakyat Malaysia yang berada dalam kategori mahir menerima gaji kasar bulanan sebanyak SGD2,200 hingga SGD3,599. Terdapat juga sebanyak 4.0 peratus responden kategori ini menerima gaji lebih dari SGD10,000. Bagi kategori separa mahir, sebanyak 47.0 peratus responden menerima

gaji antara SGD1,500 hingga SGD2,199. Gaji tertinggi yang direkodkan bagi kategori ini adalah di antara SGD7,000 hingga SGD9,999. Sebanyak 40.0 peratus daripada responden daripada kategori berkemahiran rendah pula menerima gaji di antara SGD1,500 hingga SGD2,199. Gaji tertinggi yang diterima bagi kategori ini adalah antara SGD5,000 hingga SGD6,999. (Rajah 58)

**Rajah 59: Pendapatan Kasar Bulanan Responden**



Rajah 59 menunjukkan pendapatan kasar bulanan rakyat Malaysia yang bekerja di Singapura. Sebahagian besar responden (34.4%) memperoleh pendapatan sebanyak SGD1,500 hingga SGD2,199 dan 32.3 peratus reponden pula memperoleh pendapatan sebanyak SGD2,200 hingga SGD3,599. Terdapat juga 0.2 peratus responden yang memperoleh pendapatan melebihi SGD18,000.

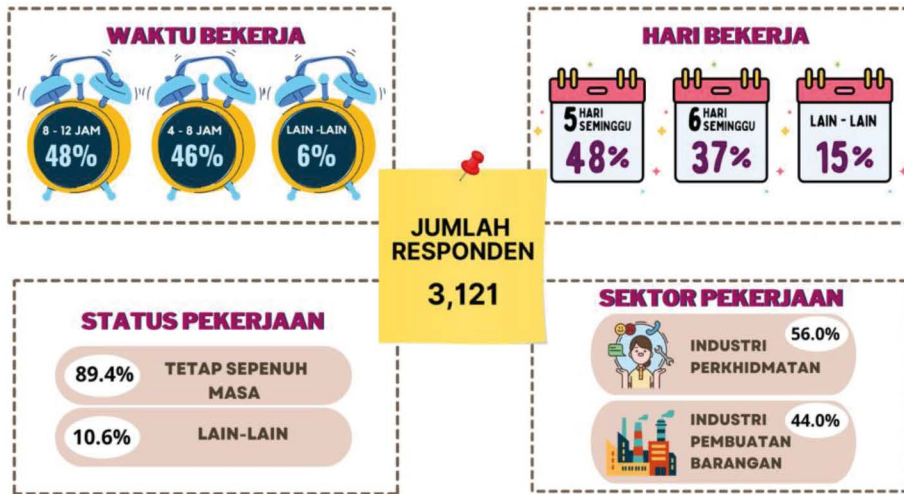
**Rajah 60: Anggaran Simpanan Bulanan Responden**



Rajah 60 menunjukkan anggaran simpanan bulanan responden yang bekerja di Singapura. Sebilangan besar responden iaitu sebanyak 34.4 peratus membuat simpanan bulanan sebanyak SGD101 hingga SGD500. Ini diikuti simpanan bulanan

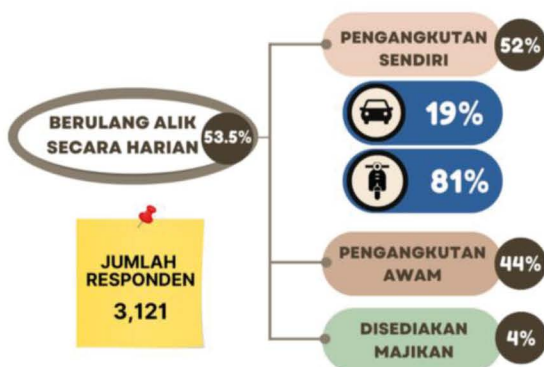
sebanyak SGD501 hingga SGD1,000 (21.3%) dan simpanan kurang daripada SGD100 (16.0%). Terdapat juga responden yang membuat simpanan melebihi SGD3,001 (1.6%). Manakala sebanyak 4.1 peratus responden pula menyatakan mereka tidak memiliki sebarang tabungan.

**Rajah 61: Profil Pekerjaan Responden**



Analisis juga dibuat bagi melihat profil pekerjaan responden yang bekerja di Singapura. Berdasarkan Rajah 61, sebanyak 48.0 peratus responden bekerja lapan (8) hingga 12 jam sehari dan bekerja lima (5) hari seminggu. Majoriti rakyat Malaysia yang bekerja di Singapura berstatus tetap sepenuh masa (89.4%). Industri perkhidmatan merupakan industri utama pekerja Malaysia bekerja di Singapura iaitu sebanyak 56.0 peratus dan selebihnya bekerja di industri pembuatan barangan.

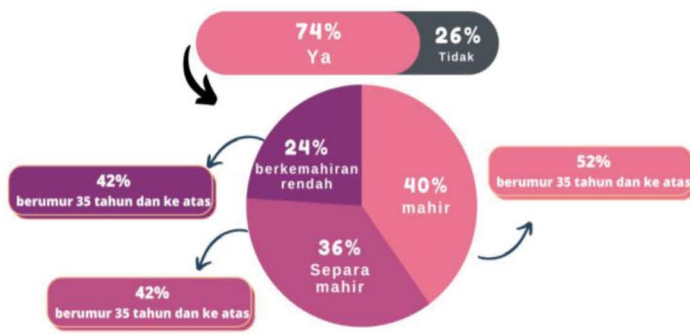
**Rajah 62: Kenderaan yang Digunakan untuk Berulang Alik Secara Harian**



Rajah 62 menunjukkan pengangkutan yang digunakan oleh rakyat Malaysia untuk berulang alik bagi tujuan bekerja di Singapura. Sebilangan besar responden menggunakan pengangkutan sendiri (52.0%) iaitu motosikal dan kereta. Manakala 44.0 peratus menggunakan pengangkutan

awam dan terdapat juga sebahagian kecil responden yang menggunakan pengangkutan disediakan oleh majikan (4.0%) untuk berulang alik dari Malaysia ke Singapura.

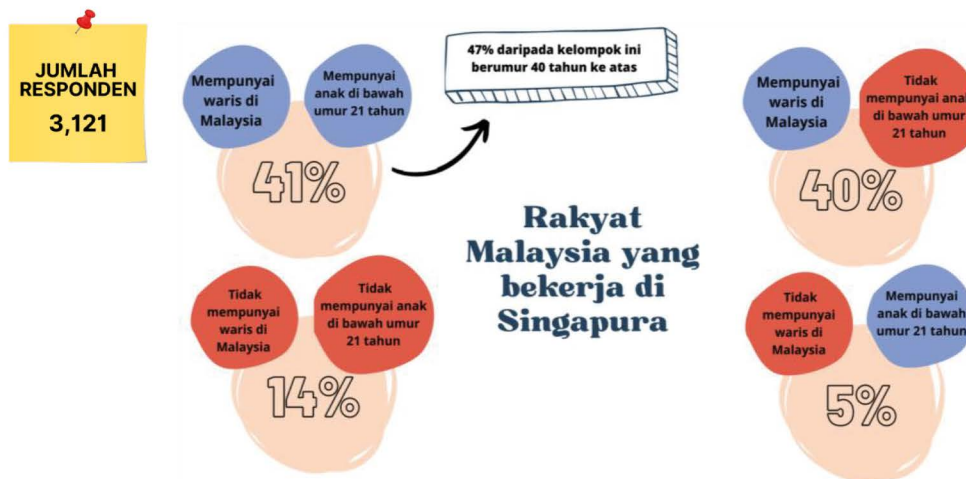
**Rajah 63: Pelan Kerjaya Responden yang Bekerja di Singapura**



Kajian ini juga melihat kepada pelan kerjaya responden yang bekerja di Singapura. Sebanyak 74.0% daripada responden merancang untuk terus bekerja di Singapura yang mana sebahagian besar (40.0%) adalah terdiri daripada pekerja mahir diikuti pekerja separa mahir (36.0%) dan

berkemahiran rendah (24.0%). Kebanyakan daripada responden yang merancang untuk terus bekerja di Singapura berusia 35 tahun dan ke atas. (Rajah 63)

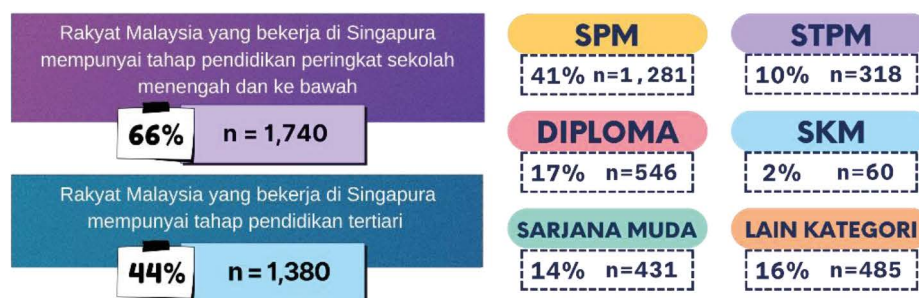
**Rajah 64: Profil Responden Bekerja di Singapura yang Mempunyai Anak dan Waris**



Rajah 64 menunjukkan 41.0 peratus daripada responden yang bekerja di Singapura mempunyai waris di Malaysia dan mempunyai anak di bawah umur 21 tahun. Sebanyak 14.0 peratus daripada responden pula tidak mempunyai waris di Malaysia dan tidak mempunyai anak di bawah umur 21 tahun.

## 4.2.2 Profil Pendidikan Responden

Rajah 65: Tahap Pendidikan Responden



Kajian ini juga mengenal pasti tahap pendidikan responden yang bekerja di Singapura mengikut Kod Pendidikan Nasional 2020 (NEC-2020). Berdasarkan Rajah 65, lima (5) tahap pendidikan dengan peratusan yang tertinggi adalah SPM dan setaraf (41.0%), Diploma dan setaraf (17.0%), Sarjana Muda (14.0%), STPM dan setaraf (10.0%), dan SKM (2.0%).

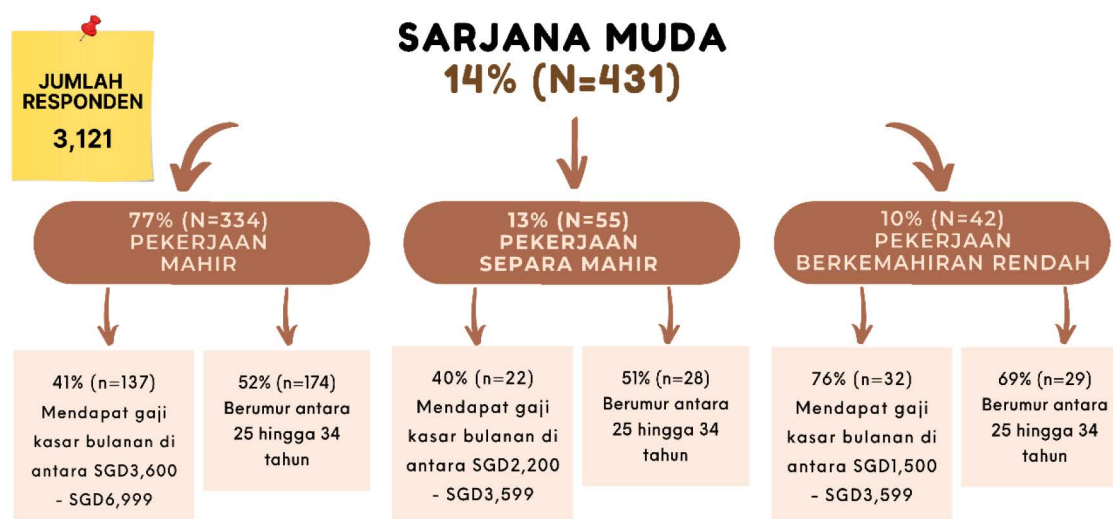
Rajah 66: Bidang Pendidikan Responden Mengikut NEC



Analisis juga menunjukkan tiga (3) bidang pendidikan utama mengikut NEC bagi responden yang bekerja di Singapura ialah kejuruteraan, pembuatan dan pembinaan (12.0%), kesihatan dan kebajikan (7.0%) dan perniagaan, pentadbiran dan perundangan (6.0%). Lima (5) sub bidang pendidikan tertinggi adalah seperti yang dinyatakan di dalam Rajah 66.

Rajah 67 menunjukkan 14.0 peratus daripada responden yang bekerja di Singapura memiliki Sarjana Muda iaitu 77.0 peratus daripadanya adalah pekerja mahir, 13.0 peratus adalah pekerja separa mahir dan 10.0 peratus adalah pekerja berkemahiran rendah. Julat gaji kasar bulanan tertinggi adalah daripada kategori pekerja mahir iaitu sebanyak SGD3,600 hingga SGD6,999. Majoriti daripada responden berpendidikan Sarjana Muda berumur antara 25 hingga 34 tahun bagi ketiga-tiga tahap kemahiran.

Rajah 67: Gaji dan Umur Responden Bekerja di Singapura yang Memiliki Sarjana Muda



Rajah 68: Profil Responden Bekerja di Singapura yang Memiliki Sarjana Muda Mengikut Sektor Pekerjaan



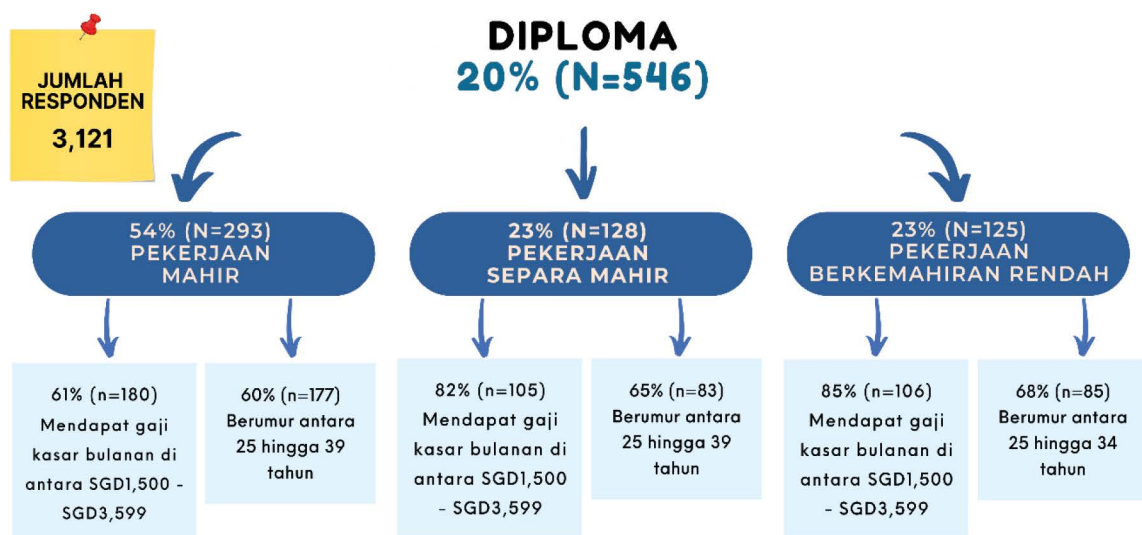
Berdasarkan Rajah 68, dapatan menunjukkan responden yang memiliki pendidikan Sarjana Muda pentadbiran perniagaan dan undang-undang, teknologi komunikasi dan maklumat serta kejuruteraan pembinaan dan pembuatan tertumpu kepada tiga (3) sektor utama iaitu sektor pembuatan elektrik dan elektronik, pengangkutan dan penyimpanan serta pembuatan mesin dan alatan.

Rajah 69 menunjukkan julat gaji terendah responden bagi kategori Sarjana Muda ialah SGD1,500 hingga SGD2,199 bagi sektor penginapan dan perkhidmatan makanan, penyimpanan dan pengangkutan serta borong dan runcit. Julat gaji tertinggi pula ialah SGD12,000 hingga SGD17,999 bagi sektor insurans dan kewangan serta pembuatan kimia dan petrokimia.

**Rajah 69: Profil Responden Bekerja di Singapura yang Memiliki Sarjana Muda Mengikut Gaji dan Sektor Pekerjaan**

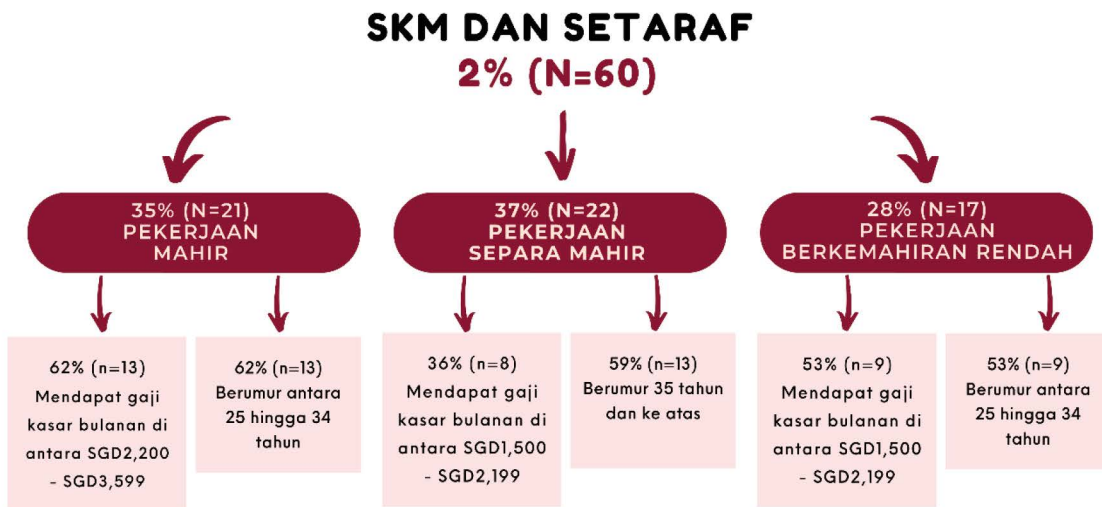


**Rajah 70: Gaji dan Umur Responden Bekerja di Singapura yang Memiliki Diploma**



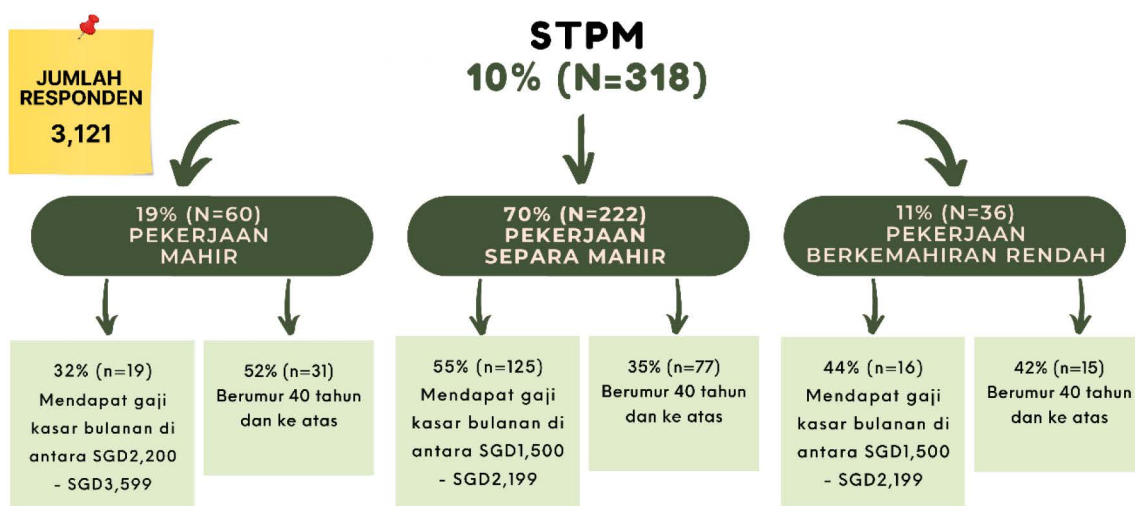
Rajah 70 menunjukkan 20.0 peratus daripada responden yang bekerja di Singapura memiliki Diploma di mana 54.0 peratus daripadanya adalah pekerja mahir dan 23.0 peratus adalah pekerja separa mahir serta pekerja berkemahiran rendah. Majoriti daripada responden adalah berumur di antara 25 hingga 39 tahun manakala julat gaji kasar bulanan bagi ketiga-tiga kategori pekerja adalah SGD1,500 hingga SGD3,599.

Rajah 71: Gaji dan Umur Responden Bekerja di Singapura yang Memiliki SKM dan Setaraf



Berdasarkan survei yang dijalankan, hanya 2.0 peratus daripada responden yang bekerja di Singapura memiliki SKM dan setaraf di mana 35.0 peratus daripadanya adalah pekerja mahir, 37.0 peratus pekerja separa mahir dan 28.0 peratus merupakan pekerja berkemahiran rendah. Julat gaji kasar bulanan tertinggi adalah daripada kategori pekerja mahir iaitu sebanyak SGD2,200 hingga SGD 3,599. Majoriti umur responden bagi kategori pekerja mahir dan berkemahiran rendah ialah 25 hingga 34 tahun manakala pekerja separa mahir pula ialah 35 tahun dan ke atas (Rajah 71).

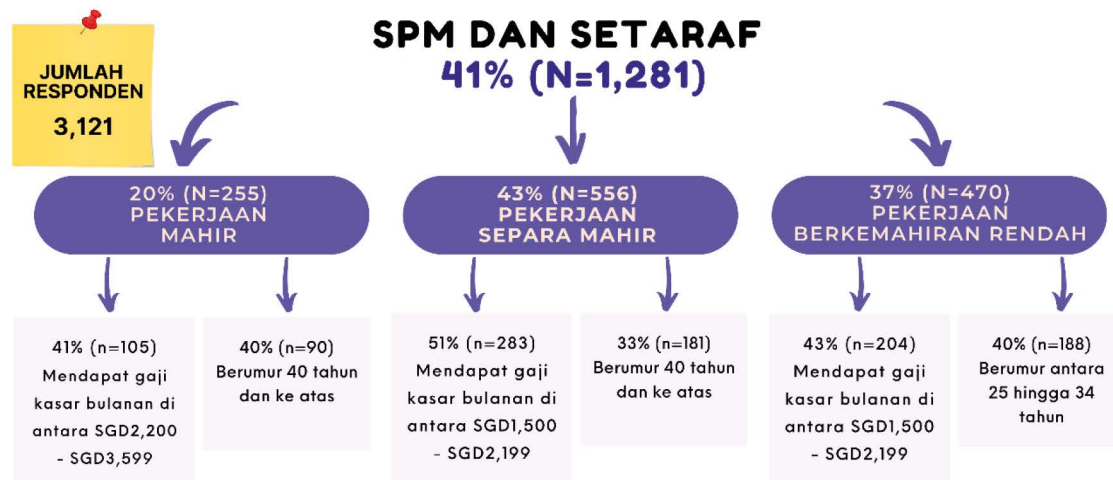
Rajah 72: Gaji dan Umur Responden Bekerja di Singapura yang Memiliki STPM



Rajah 72 menunjukkan 10.0 peratus daripada responden yang bekerja di Singapura memiliki STPM iaitu 19.0 peratus daripadanya adalah pekerja mahir, 70.0 peratus adalah pekerja separa mahir dan 11.0 peratus adalah pekerja berkemahiran rendah.

Julat gaji kasar bulanan tertinggi adalah daripada kategori pekerja mahir iaitu sebanyak SGD2,200 hingga SGD 3,599. Majoriti daripada responden adalah berumur 40 tahun dan ke atas.

**Rajah 73: Gaji Dan Umur Responden Bekerja di Singapura yang Memiliki SPM dan Setaraf**



Rajah 73 menunjukkan 41.0 peratus daripada responden yang bekerja di Singapura memiliki SPM dan setaraf iaitu 20.0 peratus daripadanya adalah pekerja mahir, 43.0 peratus adalah pekerja separa mahir dan 37.0 peratus adalah pekerja berkemahiran rendah. Julat gaji kasar bulanan tertinggi adalah daripada kategori pekerja mahir iaitu sebanyak SGD2,200 hingga SGD 3,599. Majoriti umur responden bagi kategori pekerja mahir dan separa mahir ialah 40 tahun dan ke atas manakala pekerja berkemahiran rendah pula ialah 25 tahun hingga 34 tahun.

**Rajah 74: Profil Responden Bekerja di Singapura yang Memiliki SPM Berdasarkan Sektor Pekerjaan**



Rajah 74 menunjukkan responden yang memiliki pendidikan SPM bekerja dalam sektor pengeluaran barangan dan pengeluaran perkhidmatan. industri pengeluaran barangan melibatkan industri pembuatan mesin dan alatan, pembuatan elektrik dan elektronik, pembuatan alatan perubatan,

pembinaan dan pembuatan kimia dan petrokimia. Bagi industri pengeluaran perkhidmatan, majoriti responden tertumpu kepada industri pengangkutan dan

penyimpanan, perkhidmatan borong dan runcit, penginapan dan perkhidmatan makanan, perkhidmatan perniagaan serta insurans dan kewangan.

**Rajah 75: Profil Responden Bekerja di Singapura yang Memiliki SPM Berdasarkan Gaji dan Sektor**

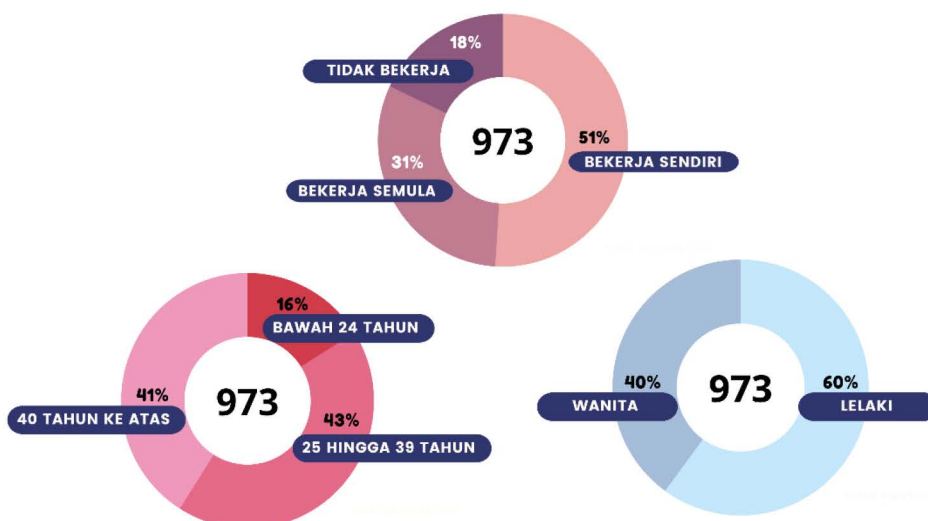
SGD 3,600 - SGD 4,999		
1 PERKHIDMATAN PERNIAGAAN		3 PERKHIDMATAN BORONG & RUNCIT
2 PENGANGKUTAN & PENYIMPANAN		
SGD 2,200 - SGD 3,599		
1 PERKHIDMATAN BORONG & RUNCIT		4 PEMBUATAN ELEKTRIKAL & ELEKTRONIK
2 PENGINAPAN & PERKHIDMATAN MAKANAN		5 PENGANGKUTAN & PENYIMPANAN
3 PEMBUATAN MESIN & ALATAN		6 PEMBUATAN ALATAN PERUBATAN
SGD 1,500 - SGD 2,199		
1 PENGANGKUTAN & PENYIMPANAN		4 PEMBUATAN MESIN & ALATAN
2 PENGINAPAN & PERKHIDMATAN MAKANAN		5 PERKHIDMATAN BORONG & RUNCIT
3 PEMBUATAN ELEKTRIKAL & ELEKTRONIK		6 PERKHIDMATAN PERNIAGAAN

Rajah 75 menunjukkan julat gaji terendah responden bagi kategori ini ialah SGD1,500 hingga SGD2,199 iaitu yang bekerja dalam sektor pengangkutan dan penyimpanan, penginapan dan perkhidmatan makanan, pembuatan elektrik dan elektronik, pembuatan mesin dan alatan, perkhidmatan borong dan runcit serta perkhidmatan perniagaan. Julat gaji tertinggi pula ialah SGD3,600

hingga SGD4,999 dalam sektor perkhidmatan perniagaan, pengangkutan dan penyimpanan serta perkhidmatan borong dan runcit.

### 4.3 Profil Responden Diberhentikan atau Berhenti Kerja di Singapura bagi Tempoh 2020 hingga 2022

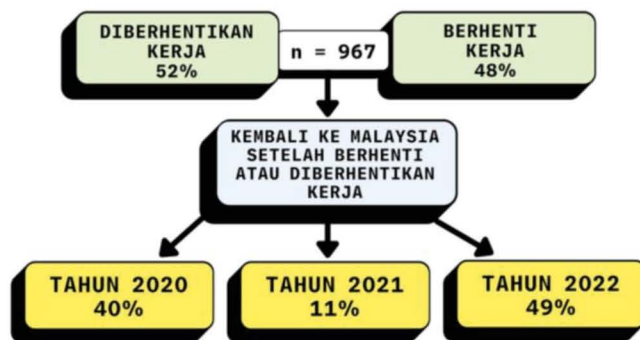
**Rajah 76: Profil Responden Mengikut Status Pekerjaan, Jantina dan Umur**



Kajian ini juga melihat analisis terperinci responden yang diberhentikan atau berhenti kerja di Singapura bermula dari tahun 2020 hingga 2022. Dapatan analisis menunjukkan 51.0 peratus dari responden yang diberhentikan atau berhenti kerja

memilih untuk bekerja sendiri manakala 31.0 peratus bekerja semula dan 18.0 peratus tidak bekerja. 60.0 peratus daripada responden kategori ini adalah lelaki manakala bakinya adalah wanita. Majoriti responden berumur 25 hingga 39 tahun (43.0%) diikuti 40 tahun ke atas (41.0%) dan bawah 24 tahun (16.0%). (Rajah 76)

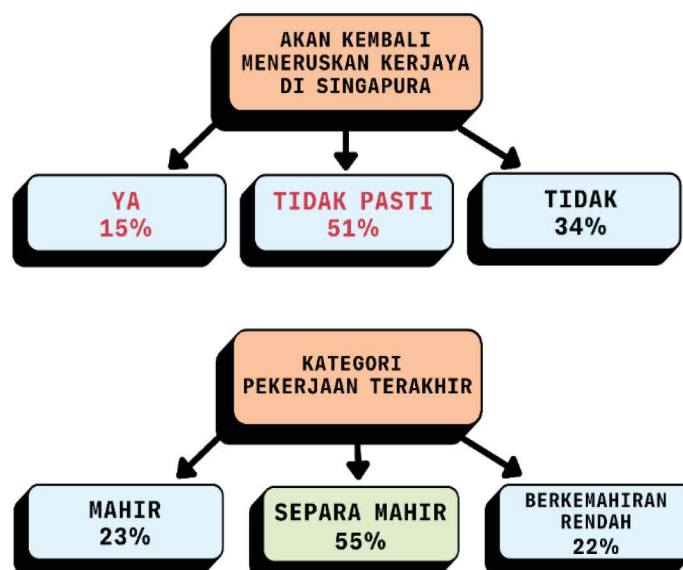
**Rajah 77: Peratusan Responden yang Kembali ke Malaysia Setelah Berhenti atau Diberhentikan Kerja di Singapura**



Analisis menunjukkan 52.0 peratus daripada responden telah diberhentikan kerja manakala bakinya adalah dari kalangan pekerja yang berhenti kerja bagi tempoh 2020 hingga 2022. Bilangan responden yang kembali ke Malaysia adalah paling tinggi pada tahun 2022 iaitu 49.0 peratus kerana pembukaan sempadan

negara antara Malaysia dan Singapura pada 1 April 2022. Tahun 2020 juga mencatatkan peratusan yang tinggi iaitu sebanyak 40.0 peratus berikutan pengumuman PKP oleh Kerajaan pada 18 Mac 2020. (Rajah 77)

**Rajah 78: Kategori Pekerjaan Terakhir dan Perancangan Meneruskan Kerjaya di Singapura**



Soal selidik mendapati majoriti (55.0%) responden yang berhenti atau diberhentikan kerja di Singapura merupakan pekerja separa mahir manakala 23.0 peratus adalah pekerja mahir dan 22.0 peratus adalah pekerja berkemahiran rendah. 15.0 peratus

daripada responden yang diberhentikan atau berhenti kerja memilih untuk kembali meneruskan kerjaya di Singapura manakala 51.0 peratus daripadanya tidak pasti dan 34.0 peratus tidak mahu kembali bekerja di Singapura. (Rajah 78)

**Jadual 17: Perbandingan Julat Gaji Bulanan yang Diterima Daripada Syarikat Baharu di Malaysia dan Julat Gaji Bulanan Terakhir di Singapura**

Peratus (%)	Julat gaji bulanan baharu di Malaysia	Julat gaji bulanan terakhir di Singapura
21	RM1,200 – RM1,999	75 peratus daripadanya menerima gaji SGD1,500 – SGD2,199
23	RM2,000 – RM 2,999	56 peratus daripadanya menerima gaji SGD 1,500 – SGD2,199
17	RM3,000 – RM3,999	60 peratus daripadanya menerima gaji SGD2,200 – SGD3,599
13	RM4,000 – RM4,999	61 peratus daripadanya menerima gaji SGD2,200 – SGD 3,599
26	Lain-lain julat gaji	Lain-lain gaji bulanan

Jadual 17 menunjukkan perbandingan gaji bulanan yang diterima oleh 303 orang responden yang berhenti atau diberhentikan kerja dan telah bekerja semula dengan syarikat baharu di Malaysia. Sebanyak 17.0 peratus daripada responden kategori ini mempunyai perancangan untuk mencari pekerjaan di Singapura semula.

**Rajah 79: Profil Responden yang Bekerja Sendiri di Malaysia**

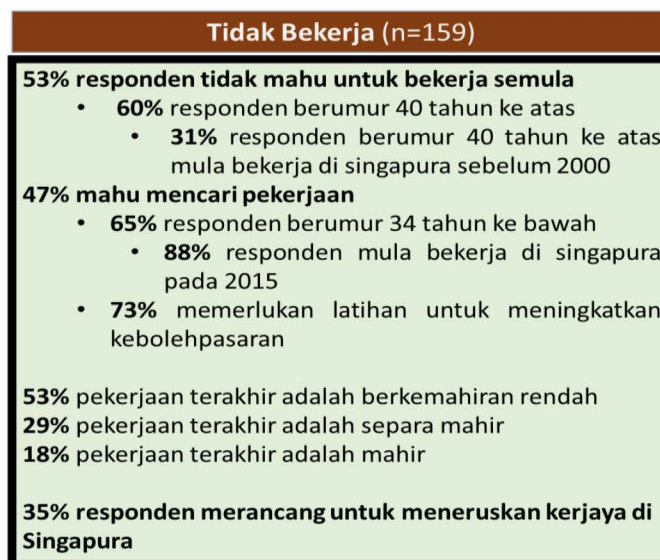
Bekerja Sendiri (n=491)
<p><b>91% tidak mahu kembali ke pekerjaan formal</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 42% berumur 40 tahun dan ke atas</li> <li>• 41% berumur 40 tahun dan ke atas telah mula bekerja di Singapura sebelum tahun 2015</li> <li>• 79% pekerjaan terakhir adalah separa mahir</li> </ul>
<p><b>Jenis Pekerjaan Sendiri</b></p> <p>54% Pekerjaan <i>on-call</i></p> <p>27% Pekerja Gig</p>
<p><b>Anggaran Pendapatan Bulanan</b></p> <p>70% Bawah RM1,200</p> <p>15% RM1,201 – RM1,999</p>
<p><b>5% responden merancang untuk meneruskan kerjaya di Singapura</b></p>

Kajian menunjukkan 91.0 peratus responden yang bekerja sendiri di Malaysia tidak mahu kembali ke pekerjaan formal walaupun 79.0 peratus daripadanya adalah pekerja separa mahir. 54.0 peratus daripada responden kategori ini memilih pekerjaan *on-call* dan 27.0 peratus daripadanya terlibat dalam kerjaya gig. Majoriti responden yang bekerja sendiri menjana pendapatan bulanan bawah RM1,200 sebulan. 5.0 peratus daripada

Responden kategori bekerja sendiri ini merancang untuk mencari pekerjaan baharu di Singapura. (Rajah 79)

Analisis menunjukkan 53.0 peratus daripada responden yang tidak bekerja setelah kembali daripada Singapura tidak mahu bekerja semula manakala bakinya sebanyak 47.0 peratus merancang mencari pekerjaan. Majoriti responden yang tidak mahu bekerja semula berumur 40 tahun ke atas (60.0%) manakala responden yang merancang mencari

**Rajah 80: Profil Responden yang Tidak Bekerja di Malaysia**



pekerjaan berumur 34 tahun ke bawah (65.0%). 73.0 peratus daripada responden yang mahu mencari pekerjaan memerlukan latihan untuk meningkatkan kebolehpasaran. Analisis juga menunjukkan 53.0 peratus responden yang tidak bekerja mempunyai pengalaman bekerja di Singapura dalam kategori pekerja berkemahiran rendah manakala 29.0 peratus daripadanya adalah pekerja separa mahir dan 18.0 peratus adalah pekerja mahir. 35.0 peratus daripada responden yang tidak bekerja merancang untuk mencari pekerjaan baharu di Singapura (Rajah 80).

#### **4.4 Dapatan Data daripada Sistem Kajian Pengesanan Graduan (SKPG), Kementerian Pendidikan Tinggi (KPT)**

KPT melaksanakan kajian Pengesanan Graduan (GE) secara tahunan dengan objektif untuk mengetahui status pekerjaan dan destinasi graduan setelah tamat pengajian. Kajian ini dilaksanakan secara dalam talian melalui SKPG. Maklumat pekerjaan akan diisi sendiri oleh graduan tanpa memerlukan pengesahan lanjut daripada majikan. Sistem SKPG juga dapat dianalisis secara lebih mendalam berkaitan graduan Malaysia yang bekerja di Singapura. Walau bagaimanapun, laporan GE yang melibatkan graduan bekerja di luar negara tidak diterbitkan untuk makluman umum.

#### 4.4.1 Data Graduan Bekerja di Luar Negara

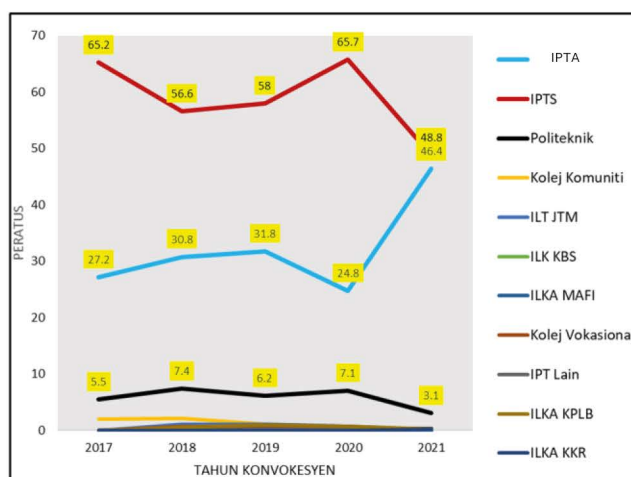
**Jadual 18: Statistik Graduan Institut Pengajian Tinggi Awam (IPTA) Dan Institut Pengajian Tinggi Swasta (IPTS) Tahun 2018 hingga 2021 dan Lokaliti Pekerjaan**

Tahun Konvokesyen	2018	2019	2020	2021
Jumlah Graduan	326,500	330,557	305,557	318,034
% Status Bekerja	58.6%	63.5%	60%	61.6%
Jumlah Bekerja	191,329	209,904	183,334	195,909
Bekerja di Malaysia	189,019	207,171	182,152	194,846
Bekerja di negara lain	2,310	2,733	1,182	1,063
% Bekerja di luar negara	1.21%	1.30%	0.64%	0.54%

Sumber: Kajian Pengesanan Graduan- KPT

Berdasarkan Jadual 18, didapati secara purata untuk empat (4) tahun berturut-turut (2018 hingga 2021) kurang daripada 1.5 peratus graduan IPTA dan IPTS mendapat pekerjaan di luar negara. Walaupun bilangan graduan yang bekerja di luar negara adalah kecil tetapi trend ini masih berterusan. Secara tidak langsung kajian GE, KPT telah menunjukkan pergerakan graduan IPTA dan IPTS yang bekerja di luar negara setiap tahun.

**Carta 4: Graduan yang Bekerja di Luar Negara Mengikut Kategori Institusi Pengajian dalam Tempoh 2017 hingga 2021**



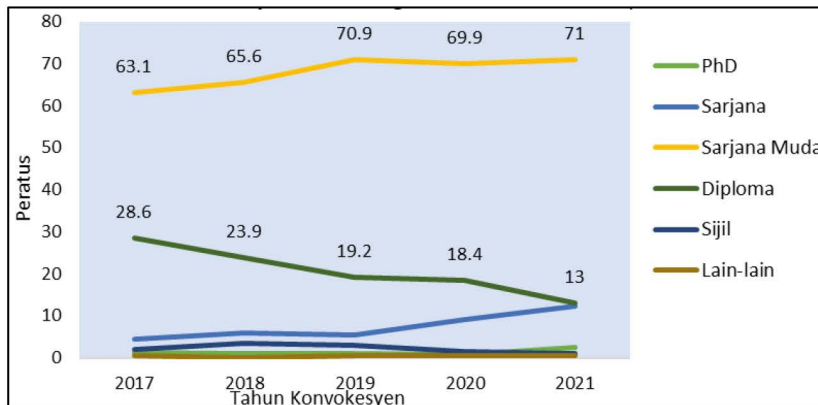
Sumber: SKPG, KPT

Carta 4 menunjukkan graduan IPTS, IPTA dan Politeknik menyumbang bilangan majoriti graduan yang bekerja di luar negara. Graduan UA dan Politeknik menerima subsidi pengajian yang ditanggung oleh kerajaan dengan kadar yang berbeza mengikut peringkat pengajian dan bidang pengajian. Dari sudut positifnya, trend ini menunjukkan IPTS, IPTA dan Politeknik di Malaysia berjaya menghasilkan *global talent* dan membuktikan bahawa bidang

pengajian di Malaysia diterima oleh negara luar. Walau bagaimanapun, sekiranya trend bekerja di luar negara meningkat di kalangan graduan IPTA dan Politeknik,

Malaysia akan mengalami kerugian kepakaran yang sepatutnya dimanfaatkan di dalam negara.

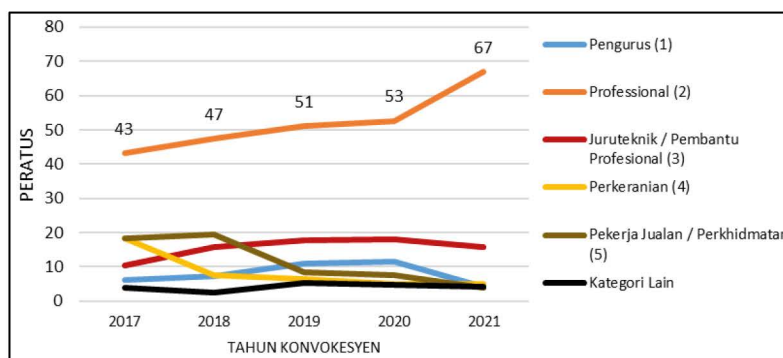
**Carta 5: Graduan Bekerja di Luar Negara Berdasarkan Tahap Pendidikan**



Sumber: SKPG, KPT

Carta 5 menunjukkan graduan Sarjana Muda dan Diploma merupakan graduan majoriti yang bekerja di luar negara berbanding dengan graduan lain.

**Carta 6: Graduan Bekerja di Luar Negara Mengikut Kategori MASCO**



Sumber: SKPG, KPT

Carta 6 menunjukkan jenis pekerjaan yang diperoleh graduan apabila bekerja di luar negara. Didapati terdapat peningkatan trend bagi graduan Malaysia yang bekerja sebagai golongan profesional di luar negara.

Lima (5) IPTA yang mencatatkan bilangan graduan tertinggi yang bekerja di luar negara bagi tempoh 2017 hingga 2021 adalah Universiti Teknologi Malaysia (UTM), Universiti Malaya (UM), Universiti Sains Malaysia (USM), Universiti Tun Hussein Onn Malaysia (UTHM) dan Universiti Institut Teknologi Mara (UiTM). Data GE juga menunjukkan negara destinasi utama untuk graduan Malaysia bekerja ialah Singapura, Amerika Syarikat, Australia, Brunei dan Arab Saudi. Dapatan ini juga hampir sama dengan data UN DESA 2020 yang menunjukkan negara destinasi utama diaspora Malaysia.

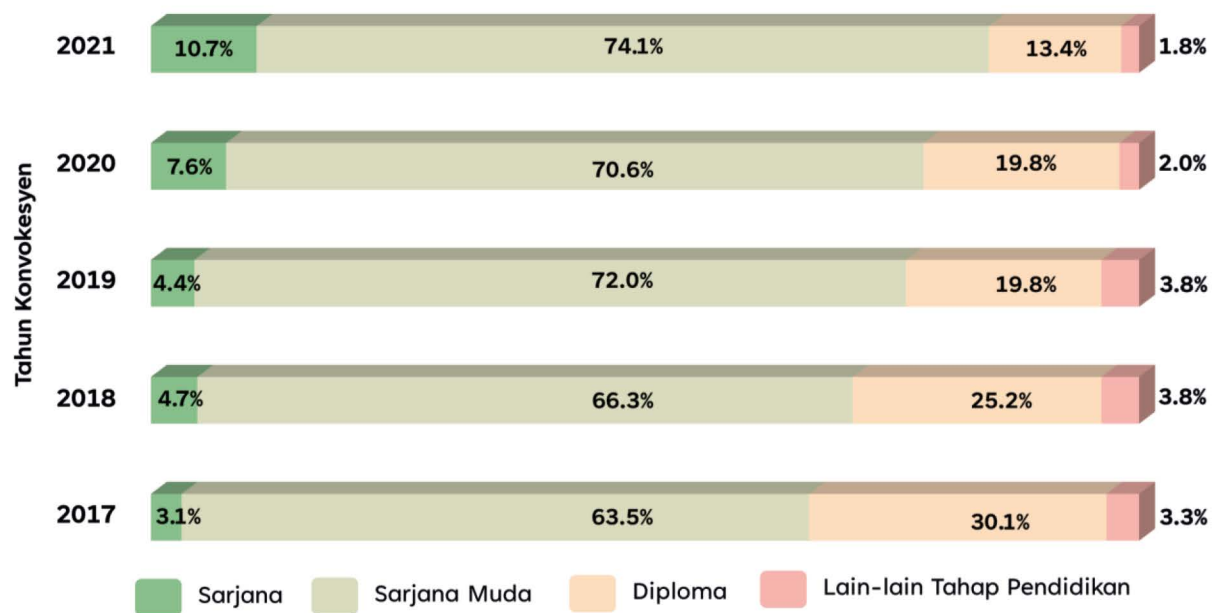
#### 4.4.2 Data Graduan yang Bekerja di Singapura

Bahagian ini menerangkan taburan data graduan Malaysia yang bekerja di Singapura dalam tempoh lima (5) tahun berturut-turut (2017 hingga 2021). Secara

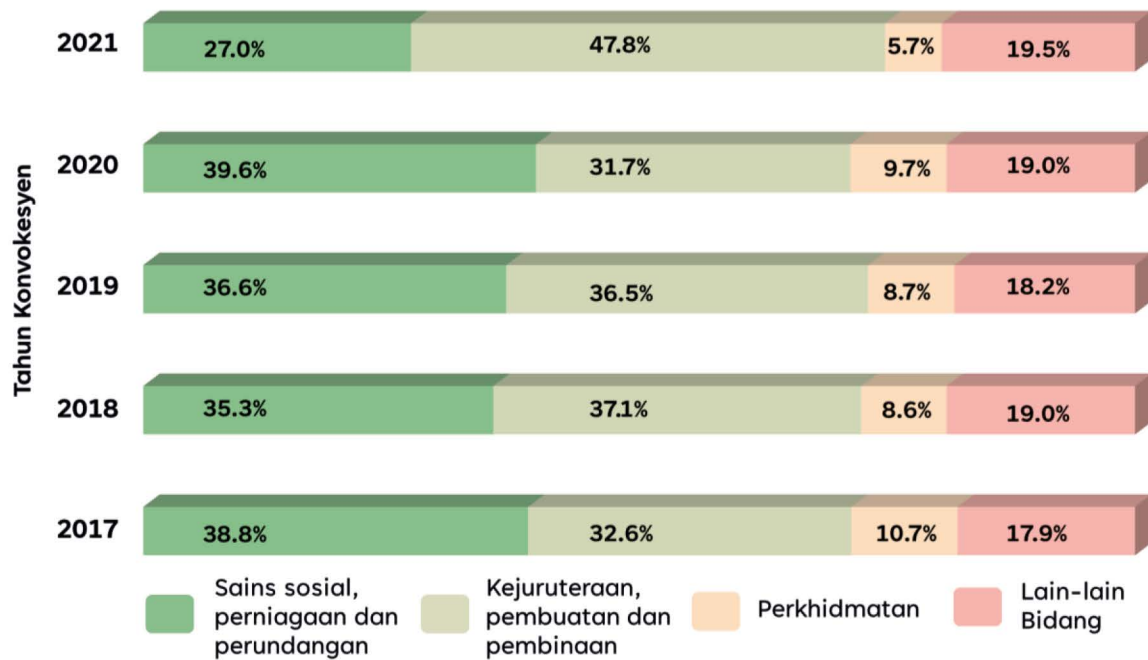
keseluruhannya, terdapat trend peningkatan di antara tempoh 2017 hingga 2019 bagi kesemua kategori perbandingan. Namun, bilangan graduan didapati mulai merosot bermula tahun 2020 yang disebabkan oleh penutupan sempadan akibat pandemik COVID-19. Dapatan graduan yang bekerja di Singapura hampir sama dengan dapatan graduan bekerja di luar negara memandangkan Singapura merupakan negara destinasi utama diaspora Malaysia.

Carta 7 menunjukkan semakin ramai graduan yang berkelulusan di peringkat Sarjana, Sarjana Muda, dan lain-lain tahap pendidikan mencari pekerjaan di Singapura khususnya di antara tahun 2017 dan 2019. Jika dilihat perbezaan di antara tahun 2017 sehingga 2019, bagi semua tahap pendidikan, jumlah peningkatan ialah pada kadar 21.6 peratus (2018), dan 18.4 peratus (2019).

**Carta 7: Data Graduan Bekerja di Singapura Berdasarkan Tahap Pendidikan**

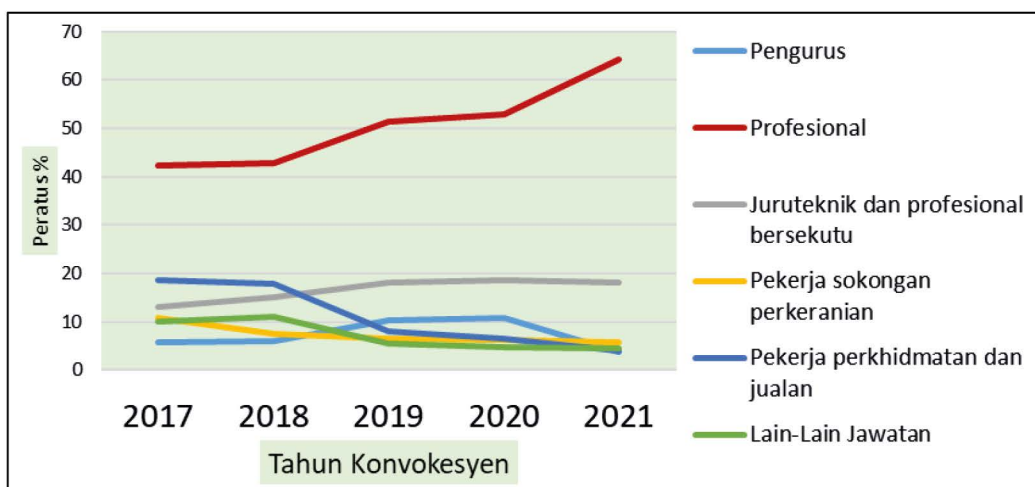


**Carta 8: Data Graduan Bekerja di Singapura Berdasarkan NEC**



Carta 8 menunjukkan data graduan mengikut klasifikasi NEC. Data menunjukkan bahawa majoriti graduan yang bekerja di Singapura adalah daripada dua (2) kelompok bidang iaitu bidang kejuruteraan, pembuatan dan pembinaan, serta bidang sains sosial, perniagaan, dan perundangan. Statistik ini menggambarkan bahawa graduan daripada kedua-dua bidang ini mendapat permintaan yang tinggi oleh majikan di Singapura. Trend graduan daripada kedua-dua bidang ini yang bekerja di Singapura juga didapati semakin meningkat sejak tahun 2017 hingga 2019 dengan kadar peningkatan di antara 10.7 peratus hingga 38.4 peratus.

**Carta 9: Data Graduan Bekerja di Singapura Mengikut Kategori MASCO**



Carta 9 menunjukkan data graduan yang bekerja di Singapura mengikut klasifikasi pekerjaan MASCO. Di antara kesemua enam (6) kategori perbandingan kumpulan pekerjaan utama tersebut, didapati tiga (3) kategori teratas ialah kumpulan

profesional, diikuti kumpulan juruteknik dan profesional bersekutu, dan seterusnya ialah kumpulan pekerja perkhidmatan dan jualan. Jumlah graduan dalam kumpulan pekerjaan pengurus dan pekerja sokongan perkeranian pula tidak banyak berbeza. Bilangan graduan juga didapati meningkat secara signifikan antara tempoh 2017 hingga 2019 iaitu sebanyak 129.9 peratus bagi kumpulan pekerjaan pengurus, 53.5 peratus bagi kumpulan profesional, dan 74.4 peratus bagi kumpulan pekerjaan juruteknik dan profesional bersekutu. Jika dibuat perbandingan di antara statistik di Carta 7 dan 9, boleh digambarkan bahawa graduan yang bekerja di Singapura berkemungkinan memegang jawatan yang sepadan dengan tahap kelulusan akademik yang diperolehi.

Jadual 19 menunjukkan data graduan yang bekerja di Singapura berdasarkan tempat pengajian. Secara keseluruhan, antara tempoh 2017 hingga 2021, UTM dan UM kekal sebagai di kedudukan utama graduan yang bekerja di Singapura. Dapatan ini juga selari dengan dapatan di Carta 8 yang telah menunjukkan bahawa majoriti graduan yang bekerja di Singapura adalah daripada dua (2) kelompok bidang iaitu bidang kejuruteraan, pembuatan, dan pembinaan, serta bidang sains sosial, perniagaan, dan perundangan. Kedua-dua bidang ini merupakan bidang yang turut didominasi oleh UTM dan UM. Selain faktor bidang pengajian, antara faktor lain yang mungkin menarik graduan UTM untuk bekerja di Singapura adalah kerana mereka sudah biasa dengan lokasi universiti di Johor Bahru yang memudahkan pergerakan keluar masuk untuk mencari pekerjaan. Manakala bagi IPTS pula, majoriti graduan adalah daripada Universiti Tunku Abdul Rahman (UTAR), Kolej Tun Abdul Rahman (KTAR), Universiti Multimedia (MMU), dan Taylor's University.

**Jadual 19: Data Graduan Bekerja di Singapura Berdasarkan IPTA dan IPTS**

Tahun Konvokesyen									
2021		2020		2019		2018		2017	
A	S	A	S	A	S	A	S	A	S
UTM	UTAR	UTM	KTAR	UTM	KTAR	USM	KTAR	UTM	KTAR
UM	KTAR	UITM	UTAR	USM	MMU	UTM	MMU	USM	MMU
UTHM	OUM	UMP	MMU	UTHM	UTAR	UTHM	UTAR	UUM	UTAR
UMP	TAYLOR'S	UM	TAYLOR'S	UM	TAYLOR'S	UMP	TAYLOR'S	UM	TAYLOR'S
UTEM	MMU	USM	OUM	UMP	INTI	UM	INTI	UTHM	NILAI UNIV

Nota: A: Awam S: Swasta

**Jadual 20: Data Graduan Peringkat Sarjana yang Bekerja di Singapura Berdasarkan Gaji Bulanan yang Diterima**

Kumpulan Peringkat Pengajian	Tahun	RM2,500 Dan Ke bawah		RM2,501 dan RM3,000		RM3,001 – RM4,000		RM4,001 – RM5,000		RM5,001 – RM10,000		Lebih daripada RM10,000	
		Bil.	%	Bil.	%	Bil.	%	Bil.	%	Bil.	%	Bil.	%
Sarjana	2019 (109)	7	6.4	10	9.2	18	16.5	13	11.9	35	32.1	26	23.9
	2020 (72)	7	9.7	3	4.2	6	8.3	3	4.2	36	50.0	17	23.6
	2021 (79)	7	8.7	4	5.1	13	16.5	6	7.6	30	38.0	19	24.1
	Purata %	8.3		6.2		13.8		7.9		40		23.8	

Jadual 20 menunjukkan gaji bulanan yang diterima oleh graduan Sarjana yang bekerjardi Singapura antara tempoh 2019 hingga 2021. Didapati bahawa majoriti graduan Sarjana mendapat gaji bulanan di antara RM5,001 hingga RM10,000 (40%), diikuti lebih RM10,000 (23.8%). Dalam erti kata lain, 63.8 peratus graduan Sarjana memperoleh pendapatan bulanan melebihi RM5,000 sebulan. Terdapat kemungkinan graduan Sarjana yang bekerja di Singapura adalah dalam kalangan pemegang *S Pass* yang merupakan kategori pekerja mahir dengan gaji minima SGD3,000. Ini menggambarkan bahawa graduan Sarjana dibayar sepadan dengan tahap kelulusan akademik yang dimiliki.

**Jadual 21: Data Graduan Peringkat Sarjana Muda yang Bekerja di Singapura Berdasarkan Gaji Bulanan yang Diterima**

Kumpulan Peringkat Pengajian	Tahun	RM2,500 Dan Ke bawah		RM2,501 - RM3,000		RM3,001 – RM4,000		RM4,001 – RM5,000		RM5,001 – RM10,000		Lebih daripada RM10,000	
		Bil.	%	Bil.	%	Bil.	%	Bil.	%	Bil.	%	Bil.	%
Sarjana Muda	2019	501	28.3	278	15.7	198	11.2	140	7.9	607	34.3	40	2.3
	2020	187	28.3	96	14.4	75	11.2	65	9.7	223	33.4	20	3.0
	2021	110	20.2	86	15.7	110	20.0	35	6.4	164	29.9	43	7.8
	Purata %	25.6		15.3		14.1		8		32.6		4.4	

Merujuk kepada Jadual 21, didapati bahawa majoriti graduan Sarjana Muda mendapat gaji bulanan di antara RM5,001 hingga RM10,000 (32.6%) diikuti RM2,500 dan ke bawah (25.6%). Pendapatan kurang daripada RM2,500 menggambarkan bahawa terdapat graduan Sarjana Muda yang bekerja dengan menggunakan Permit Pekerjaan (*Work Permit*). Ini kerana sekiranya graduan bekerja dalam bidang

pekerjaan bagi kategori pekerja mahir, maka graduan sepatutnya merupakan pemegang *S Pass* yang dibayar gaji bulanan minima sebanyak SGD3,000 mengikut peruntukan undang-undang Singapura. Terdapat kemungkinan graduan yang memilih untuk bekerja dalam kategori *Work Permit* adalah atas faktor kurang peluang pekerjaan di Malaysia, ataupun gaji permulaan yang ditawarkan oleh pihak majikan di Malaysia adalah lebih rendah berbanding Singapura.

**Jadual 22: Data Graduan Peringkat Diploma yang Bekerja di Singapura Berdasarkan Gaji Bulanan yang Diterima**

Kumpulan Peringkat Pengajian	Tahun	RM2,500 Dan Ke bawah		RM2,501 – RM3,000		RM3,001 – RM4,000		RM4,001 – RM5,000		RM5,001 – RM10,000		Lebih daripada RM10,000	
		Bil.	%	Bil.	%	Bil.	%	Bil.	%	Bil.	%	Bil.	%
Diploma	2019	217	44.4	64	13.1	91	18.6	63	12.9	50	10.2	4	0.8
	2020	68	36.5	32	17.1	20	10.7	33	17.6	33	17.6	1	0.5
	2021	46	46.5	9	9.1	13	13.1	15	15.2	12	12.1	4	4.0
	Purata %	42.5		13.1		14.1		15.2		13.3		1.8	

Jadual 22 menunjukkan bahawa majoriti graduan Diploma (57.5%) memperoleh gaji bulanan RM2,500 dan ke atas. Malah, 30.3 peratus mendapat gaji bulanan melebihi RM4,000. Ini menggambarkan bahawa graduan Diploma dinilai tinggi oleh pihak majikan di Singapura.

Secara keseluruhannya, Jadual 20, Jadual 21 dan Jadual 22 menggambarkan bahawa faktor kewangan ialah salah satu tarikan utama untuk graduan mencari pekerjaan di Singapura. Faktor tersebut menunjukkan sama ada graduan mendapat pekerjaan dan gaji yang sepadan dengan kelayakan akademik atau sebaliknya, mereka tetap mendapat pendapatan yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan kadar gaji di Malaysia. Hal ini disebabkan oleh kadar tukaran mata wang Dolar Singapura yang lebih tiga (3) kali ganda berbanding Ringgit Malaysia. Sebagai rumusan, melihat kepada data dalam Jadual 20, Jadual 21, dan Jadual 22, secara purata untuk tiga (3) tahun (2019-2021), 23.8 peratus graduan Sarjana, 4.4 peratus graduan Sarjana Muda, dan 1.8 peratus graduan Diploma mendapat gaji bulanan melebihi RM10,000.

## 4.4.2.1 Analisis Perbandingan Gaji Graduan Bidang Kejuruteraan yang Bekerja di Malaysia dan Singapura

**Jadual 23: Perbandingan Gaji Bulanan Graduan Sarjana Muda Bidang Kejuruteraan yang Bekerja di Malaysia dan Singapura Pada Tahun 2019 Hingga 2021**

Kumpulan Bidang Pengajian Sarjana Muda Kejuruteraan	Tahun	Julat Pendapatan												Peratus	Jumlah			
		RM1,500 dan ke bawah		RM1,501 – RM2,000		RM2,001 – RM2,500		RM2,501 – RM3,000		RM3,001 – RM4,000		RM4,001 – RM5,000				RM5,001 – RM10,000		Lebih daripada RM10,000
		Bil	%	Bil	%	Bil	%	Bil	%	Bil	%	Bil	%			Bil	%	
Malaysia	2019	2,659	17.9	2,599	17.5	3,353	22.6	3,554	23.9	2,161	14.6	331	2.2	166	1.1	18	0.1	14,841
	2020	2,466	20.3	2,335	19.2	2,453	20.2	2,512	20.7	2,008	16.5	259	2.1	103	0.8	9	0.1	12,145
	2021	2,106	14.9	3,094	21.9	2,802	19.9	2,963	21.0	2,534	18.0	405	2.9	185	1.3	22	0.2	14,111
	Purata (%)	17.7		19.6		20.9		21.9		16.4		2.4		1.1		0.1		100
Singapura	2019	9	1.8	9	1.8	71	13.9	93	18.2	66	12.9	31	6.1	212	41.6	19	3.7	510
	2020	3	2.0	4	2.7	22	14.8	23	15.4	26	17.4	13	8.7	45	30.2	13	8.7	149
	2021	5	2.0	9	3.6	16	6.4	43	17.2	70	28.0	7	2.8	68	27.2	32	12.8	250
	Purata (%)	1.9		2.7		11.7		17.0		19.5		5.9		33.0		8.4		100

Berdasarkan Jadual 23, majoriti graduan yang bekerja di Singapura adalah lulusan bidang kejuruteraan, pembuatan, dan pembinaan. Apabila dibuat perbandingan di antara julat pendapatan graduan kejuruteraan peringkat Sarjana Muda yang bekerja di Malaysia dan di Singapura, didapati secara purata bagi tempoh 2019 hingga 2021, 58.2 peratus graduan yang bekerja di Malaysia mendapat gaji di bawah RM2,500 sebulan. Malah 17.7 peratus graduan Sarjana Pertama memperoleh pendapatan purata RM1,500 dan ke bawah. Sebaliknya, secara purata bagi tempoh 2019 hingga 2021, 41.4 peratus graduan yang bekerja di Singapura mendapat gaji RM5,000 ke atas. Ini menunjukkan terdapat jurang pendapatan yang sangat ketara di antara graduan yang bekerja di Malaysia dan Singapura. Walaupun boleh dikatakan bahawa perbezaan ini mungkin disebabkan oleh nilai Dolar Singapura yang lebih tinggi berbanding Ringgit Malaysia, namun tetap jelas bahawa perlunya penambahbaikan terhadap struktur gaji di Malaysia khususnya gaji permulaan mengikut tahap kelulusan graduan sebagai salah satu strategi pengekalan bakat.

Perbandingan turut dibuat untuk melihat perbezaan julat pendapatan bagi graduan kejuruteraan peringkat Diploma yang bekerja di Malaysia dan Singapura. Jadual 19 menunjukkan secara purata bagi tempoh 2019 hingga 2021, 55.7 peratus graduan yang bekerja di Malaysia memperoleh pendapatan purata RM1,500 dan ke bawah. Sebaliknya, 65.1 peratus graduan yang bekerja di Singapura memperoleh pendapatan di antara RM2,500 dan ke atas. Jika diteliti di antara lima (5) julat pendapatan tersebut, secara purata bagi tempoh 2019 hingga 2021, majoriti graduan Diploma (19.2%) memperoleh pendapatan di antara RM4,001 hingga RM5,000. Perbandingan ini sekali lagi menunjukkan bahawa graduan yang bekerja di Singapura mendapat pendapatan yang lebih tinggi berbanding graduan yang bekerja di Malaysia.

Dalam erti kata lain, faktor gaji yang rendah di Malaysia mendorong graduan untuk mencari pekerjaan di Singapura. Pada masa yang sama, Singapura menawarkan pelbagai jenis permit pekerjaan dengan terma dan syarat yang menarik. Sebagai contoh bagi permohonan *S Pass*, kerajaan Singapura menetapkan syarat untuk majikan membayar pekerja sekurang-kurangnya SGD3,000 sebulan. Kedua-dua faktor penolak dan penarik ini adalah saling berkait rapat di antara satu sama lain.

Jadual 24: Perbandingan Gaji Graduan Diploma Bidang Kejuruteraan yang Bekerja di Malaysia dan Singapura Pada Tahun 2019 hingga 2021

Kumpulan Peringkat Pengajian Diploma Kejuruteraan	Tahun	Jumlah Pendapatan												Peratus	Jumlah				
		RM1,500 dan ke bawah		RM1,501 - RM2,000		RM2,001 - RM2,500		RM2,501 - RM3,000		RM3,001 - RM4,000		RM4,001 - RM5,000				RM5,001 - RM10,000		Lebih daripada RM10,000	
		Bil	%	Bil	%	Bil	%	Bil	%	Bil	%	Bil	%			Bil	%	Bil	%
Malaysia	2019	12,490	57.6	6,125	28.2	1,845	8.5	746	3.4	285	1.3	104	0.5	67	0.3	21	0.1	21,683	
	2020	10,085	56.4	5,341	29.8	1,490	8.3	573	3.2	247	1.4	86	0.5	53	0.3	20	0.1		17,895
	2021	8,595	53.2	4,875	30.1	1,593	9.9	670	4.1	292	1.8	83	0.5	50	0.3	12	0.1		
	Purata (%)	55.7		29.4		8.9		3.6		1.5		0.5		0.3		0.1			100
Singapura	2019	12	7.7	23	14.8	11	7.1	20	12.9	34	21.9	33	21.3	20	12.9	2	1.3	155	
	2020	6	7.9	10	13.2	3	3.9	17	22.4	10	13.2	18	23.7	12	15.8	0	0		76
	2021	4	12.5	6	18.8	6	18.8	4	12.5	3	9.4	4	12.5	3	9.4	2	6.3		
	Purata (%)	9.4		15.6		9.9		15.9		14.8		19.2		12.7		2.5			100

#### 4.5 Rumusan

Secara keseluruhannya, melalui data yang diperoleh dari maklum balas responden menerusi survei dalam talian dan data pentadbiran, analisis telah dihuraikan dengan terperinci melalui paparan jadual serta infografik supaya dapat difahami dengan lebih jelas dan mudah. Kupasan dapatan ini adalah menjawab soalan kajian serta objektif kajian yang digariskan. Dapatan ini akan membantu dalam merangka rekomendasi kajian yang akan dijelaskan dengan lebih terperinci di dalam bab seterusnya.



• • • •  
• • • •  
• • • •  
• • • •  
• • • •  
• • • •

# **BAB 5** **DAPATAN** **KUALITATIF**





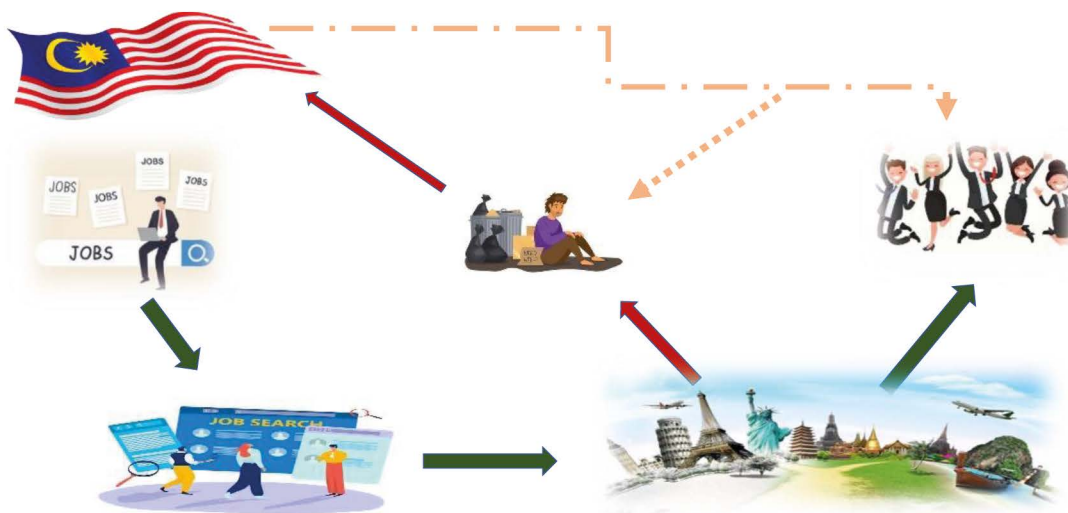
### 5.0 Pendahuluan

Bahagian ini membincangkan berkenaan dengan analisis kualitatif hasil daripada FGD dan IDI yang telah dijalankan. Fokus utama sesi ini adalah untuk mendapatkan pandangan berkenaan isu dan cabaran berkaitan rakyat Malaysia yang bekerja di Singapura, mekanisme pengurusan rakyat Malaysia ke luar negara, perlindungan keselamatan sosial dan pangkalan data diaspora.

### 5.1 Pekerjaan di Luar Negara

#### 5.1.1 Proses Tawaran Pekerjaan di Luar Negara

Secara umumnya, proses penawaran pekerjaan di luar negara adalah melalui proses terbuka di mana rakyat Malaysia bebas untuk mencari pekerjaan melalui portal dalam talian atau melalui hebahan kekosongan jawatan melalui agensi-agensi pekerjaan swasta. Selain itu, terdapat juga majikan-majikan di luar negara yang mencari rakyat Malaysia yang berkemahiran untuk bekerja dengan mereka sama ada melalui portal pencarian pekerjaan dalam talian seperti *JobStreet* ataupun *Monster* atau melalui kerjasama bersama agensi pekerjaan di Malaysia. Di samping itu, proses pencarian pekerjaan juga dilaksanakan melalui media sosial seperti Facebook. Antara kumpulan yang aktif seperti *Geng Kerja Kosong Singapore* yang mempunyai ahli sebanyak 166,000 pengguna.



Berdasarkan dapatan FGD yang dilaksanakan bersama rakyat Malaysia yang bekerja di Singapura, terdapat pelbagai kaedah yang digunakan oleh mereka untuk mendapatkan pekerjaan di Singapura. Menurut informan yang berasal dari Selangor:

“

Pada awal-awal saya mencari pekerjaan di Singapura, saya telah menggunakan perkhidmatan agen pekerjaan. Namun, selepas empat (4) tahun mencari rezeki di sini, saya terus memohon pekerjaan baharu berdasarkan iklan-iklan yang saya dapat secara dalam talian.

”

Menurut informan yang merupakan pemegang pas pekerjaan *S Pass*, beliau mendapat pekerjaan melalui proses permohonan dalam talian bersama pihak majikan. Kebanyakan proses permohonan permit itu hanya dilakukan bersama unit sumber manusia syarikat tanpa melalui agensi pekerjaan.

## **5.1.2 Iklan Kekosongan Jawatan Luar Negara di Portal Pekerjaan Malaysia**

### **5.1.2.1 Kepentingan Analisis Kekosongan Jawatan**

Globalisasi menyebabkan mobiliti tenaga buruh semakin meningkat. Malaysia tidak lagi sekadar negara penerima tenaga buruh tetapi menjadi negara sumber tenaga buruh terutama ke Singapura. Oleh yang demikian, bagi memastikan bilangan guna tenaga negara berada di keadaan yang optimum, analisis kekosongan jawatan perlu dilaksanakan dari masa ke masa bagi memastikan keperluan guna tenaga di dalam negara mencukupi dan memenuhi keperluan industri dari segi kelayakan dan kemahiran yang diperlukan.

Berdasarkan analisis kekosongan jawatan daripada portal pekerjaan yang dilaksanakan secara berkala oleh ILMIA di bawah inisiatif *Job Market Insight (JMI)*, didapati terdapat iklan kekosongan jawatan untuk pekerjaan di luar negara yang turut diiklankan di portal pekerjaan swasta Malaysia. Berdasarkan situasi ini, pencari kerja di Malaysia mempunyai pilihan sama ada untuk memilih pekerjaan dalam negara atau luar negara.

Manakala iklan kekosongan jawatan luar negara ini diiklankan tanpa ada garis panduan lengkap untuk rakyat Malaysia yang ingin bekerja di luar negara. Sekiranya

situasi ini berterusan dan tidak dikawal dikhuatiri rakyat Malaysia yang ingin bekerja di luar negara akan terdedah kepada eksploitasi dan penindasan oleh majikan di negara destinasi. Sehubungan itu, analisis kekosongan jawatan secara menyeluruh adalah penting sebagai sumber maklumat yang akan digunakan oleh agensi pelaksana yang memantau pengiklanan kekosongan jawatan. Inisiatif JMI wajar diteruskan dan diperkayakan dengan membuat analisis kekosongan jawatan secara menyeluruh iaitu meliputi keseluruhan portal pekerjaan Malaysia dan iklan kekosongan jawatan di media massa dan sosial.

### **5.1.2.2 Job Market Insights (JMI)**

*Job Market Insights* (JMI) adalah satu inisiatif yang dilaksanakan oleh ILMIA bermula pada tahun 2019. JMI dibangunkan berasaskan Analisis Data Raya (BDA) dengan menggunakan teknologi Kecerdasan Buatan (AI) dan Pembelajaran Mesin (ML) untuk membuat pengumpulan data automatik, pemetaan dan penyebaran maklumat berkenaan kekosongan jawatan di Malaysia sahaja mengikut jenis-jenis pekerjaan, industri dan juga negeri.

Menurut informan ILMIA, pembangunan JMI adalah penting dalam menyediakan input penting kepada pihak berkepentingan dan penggubal dasar berkenaan aspek pengurusan dan pembangunan modal insan negara. Ini adalah kerana tujuan utama pembangunan JMI ini adalah untuk memberi maklumat serta mendidik masyarakat umum tentang kekosongan jawatan di Malaysia dengan memberikan petunjuk penting berdasarkan sektor, kemahiran yang diperlukan dan lokaliti.

Merujuk kepada Rajah 81, terdapat enam (6) proses utama dalam memastikan JMI dapat digunakan atau dipersembahkan kepada pengguna bermula dari proses mengenal pasti sumber-sumber data yang diperlukan. Kemudian, data-data tersebut akan diambil daripada beberapa portal pekerjaan swasta utama di Malaysia dengan menggunakan proses pengambilan data (web scraping). Seterusnya, data-data yang telah diperolehi akan diproses dengan menggunakan teknologi AI dan ML. Setelah hasil analisis data diperolehi, *output* data tersebut akan disemak dan dibersihkan supaya ia dapat dipersembahkan kepada pengguna dengan visual yang menarik dan mudah difahami.

**Rajah 81: Proses Utama JMI**



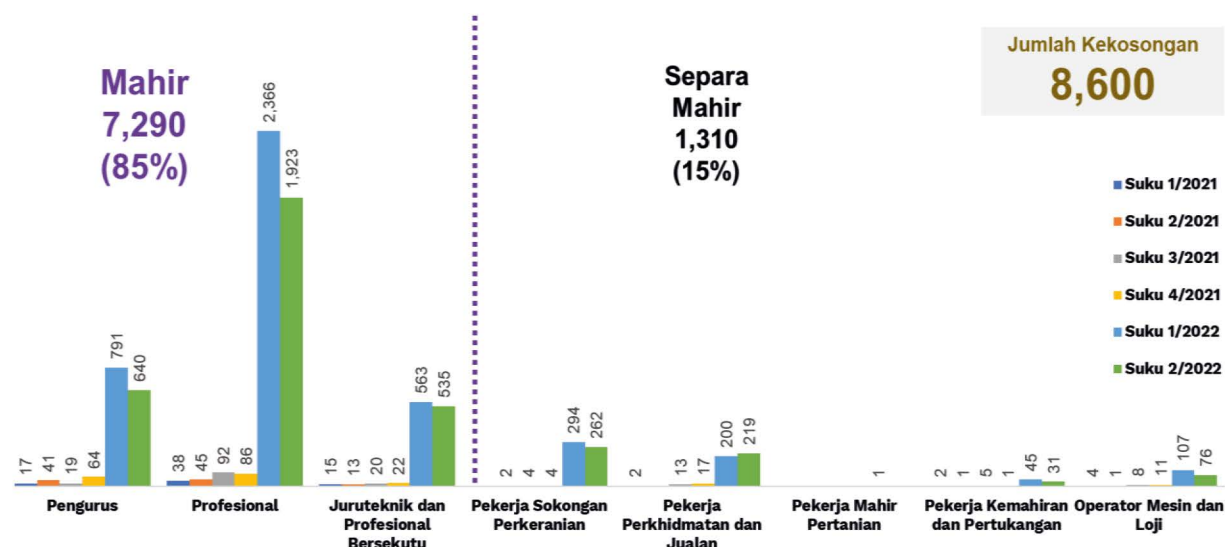
Berdasarkan sesi temu bual yang dilaksanakan, terdapat beberapa isu yang dihadapi oleh pihak ILMIA untuk membangunkan sistem JMI ini secara mampan. Walau bagaimanapun, informan menyatakan terdapat keperluan untuk kerjasama yang jitu di antara jabatan atau agensi yang berkepentingan dalam pembangunan modal insan di negara ini merentasi skim, kemahiran dan kepakaran dalam memastikan kesinambungan projek ini. Namun, kolaborasi yang tidak kuat di kalangan agensi serta tiada penyelarasan di peringkat pusat menjadikan projek ini sedikit mencabar untuk dilaksanakan dengan mampan.

Selain itu, hebahan maklumat berkenaan jawatan kosong pada masa kini juga banyak dibuat melalui media sosial seperti Facebook. Maka, menurut informan ILMIA, proses untuk mendapatkan input dari media sosial bagi LMI amat sukar untuk diambil dan diproses.

### 5.1.2.3 Statistik Iklan Jawatan Kosong Luar Negara di Portal Pekerjaan

Berdasarkan analisis iklan jawatan kosong secara dalam talian sehingga suku kedua 2022 di Carta 10, 85.0 peratus kekosongan jawatan diiklankan di portal pekerjaan adalah terdiri daripada jenis-jenis pekerjaan mahir. Manakala, hanya 15.0 peratus sahaja kekosongan jawatan yang diiklankan adalah bagi jenis-jenis pekerjaan separa mahir seperti pekerja sokongan dan perkeranian dan juga pekerja perkhidmatan dan jualan.

**Carta 10: Bilangan Kekosongan Pekerjaan Diiklan dalam Talian Bagi Penempatan Luar Negara Mengikut Tahap Kemahiran (ST1, 2021 hingga ST2, 2022)**



Sumber: JMI ILMIA ST1, 2021 hingga ST2, 2022

### 5.1.3 Faktor Penolak dan Penarik Pekerja di Malaysia dan Singapura

Terdapat banyak faktor yang menarik rakyat Malaysia untuk mencari peluang pekerjaan di Singapura. Berdasarkan temu bual pasukan penyelidik dengan informan rakyat Malaysia yang bekerja di Singapura, didapati bahawa rakyat Malaysia mudah untuk mencari pekerjaan di Singapura. Ini kerana iklan jawatan kosong boleh didapati daripada laman sesawang *JobStreet* ataupun surat khabar. Selain itu, kedudukan Singapura yang bersebelahan sempadan negara membolehkan rakyat Malaysia berulang-alik untuk menghadiri temu duga terbuka di Singapura. Tambahan pula, pekerja dari Malaysia mempunyai kedudukan yang istimewa di Singapura berbanding pekerja warganegara lain. Misalnya, pekerja Malaysia ditawarkan gaji yang lebih tinggi berbanding pekerja dari negara China, Nepal dan Bangladesh.

Selain itu, kadar tukaran wang asing merupakan faktor pendorong utama untuk bekerja di Singapura. Sebenarnya, kadar gaji bagi pekerjaan yang sama adalah hampir setara di antara Malaysia dan Singapura. Namun, yang membezakan ialah mata wang negara Singapura yang tiga (3) kali ganda lebih berbanding Malaysia. Ini secara tidak langsung menarik rakyat Malaysia untuk mencari peluang pekerjaan di Singapura. Di samping itu, pengalaman bekerja di Singapura memberikan nilai tambah kepada rakyat Malaysia kerana mendapat pendedahan bekerja di luar negara. Faktor ini menjadi kelebihan terutamanya bagi peningkatan kerjaya pada masa akan datang. Menurut informan di kalangan rakyat Malaysia yang bekerja di Singapura:

“

Lebih banyak peluang pekerjaan di Singapura dan mudah untuk dapat kerja, contohnya melalui *JobStreet*. Proses memohon kerja pun mudah. Pemohon hanya beli surat khabar Singapura dan boleh menghadiri temuduga terbuka. Gaji pekerja asing di Singapura ikut kedudukan, gaji paling tinggi (gaji) pekerja dari Malaysia, kemudian dari China atau India. Contoh, kalau gaji pekerja Singapura SGD1,250, gaji pekerja Malaysia SGD850, gaji orang China SGD650.

-Encik H, *Work Permit*-

”

“

Tarikan utama mestilah kadar pertukaran wang. Kalau di Malaysia, jurutera dengan pengalaman dibayar RM2,000 hingga RM3,000. Di Singapura pun sama, tapi dalam SGD dan boleh dapat lebih sampai SGD3,000-SGD3,200. Lagipun, lebih banyak peluang untuk membina kerjaya dan kenaikan pangkat di Singapura. Kenaikan pangkat pun berdasarkan merit dan bukannya mengikut senioriti.

-Encik Q, *E Pass*-

”

Kadar tukaran wang yang lebih tiga (3) kali ganda menjadi tarikan kepada rakyat Malaysia untuk bekerja di Singapura. Ini menjadi kelebihan kepada kumpulan pekerja ini kerana mereka mempunyai kuasa membeli yang lebih besar kerana mendapat pendapatan dalam mata wang Singapura dan berbelanja dalam mata wang Malaysia. Ramai informan turut berpandangan bahawa kebanyakan syarikat di Singapura lebih maju berbanding syarikat di Malaysia dan ini telah mendorong rakyat Malaysia untuk mencari pengalaman bekerja di Singapura. Di samping itu, bayaran gaji bulan ke-13 yang diberikan oleh banyak syarikat-syarikat di Singapura juga menarik ramai rakyat Malaysia bekerja di Singapura. Menurut salah seorang informan *S Pass*:

“

Syarikat-syarikat di Singapura lebih terkehadapan. Kadar tukaran mata wang pun makin tinggi dah tiga (3) kali ganda. Sejak kerja 2016, dan dua (2) kali naik gaji. Oleh sebab majikan saya berasal dari USA, mereka memberikan gaji atau bonus '13th month salary'.

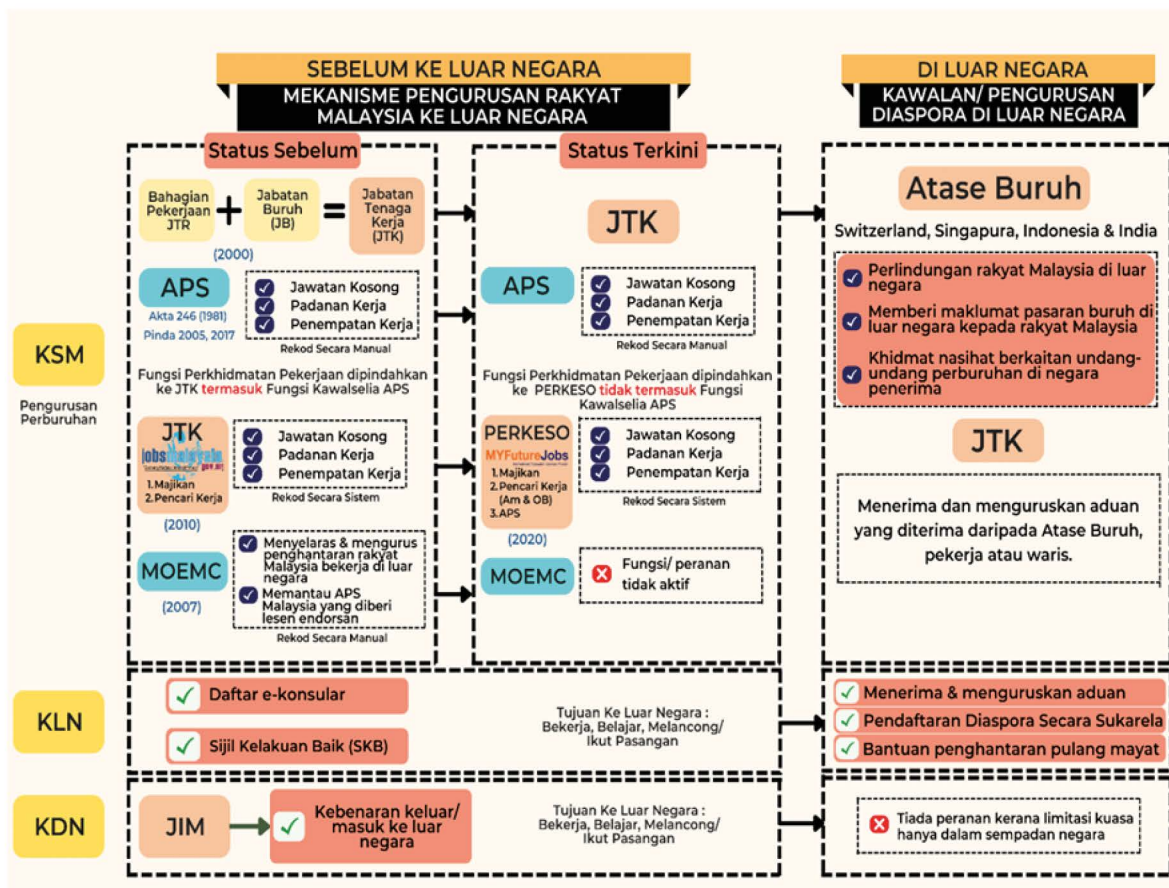
-Encik A, S Pass-

”

## 5.2 Mekanisme Pengurusan Rakyat Malaysia ke Luar Negara

Berdasarkan Rajah 82, terdapat tiga (3) kementerian yang terlibat secara langsung dalam pengurusan rakyat Malaysia untuk bekerja di luar negara iaitu KSM, KLN dan KDN.

Rajah 82: Mekanisme Pengurusan Rakyat Malaysia ke Luar Negara



### **5.2.1 Jabatan Tenaga Rakyat (JTR) / Jabatan Tenaga Manusia (JTM)**

Jabatan Tenaga Rakyat (JTR) telah ditubuhkan pada tahun 1967 untuk membangunkan tenaga mahir bagi pasaran tempatan, mengumpul maklumat buruh dan penempatan pekerjaan di sektor-sektor swasta. Namun, pada tahun 2000 organisasi ini ditransformasikan sebagai Jabatan Tenaga Manusia (JTM) yang memfokuskan kepada pembangunan tenaga mahir di dalam negara. Bahagian Perkhidmatan Pekerjaan di bawah JTR telah digabungkan dengan Jabatan Buruh Semenanjung Malaysia (JBSM) berkuatkuasa pada Februari 2003. Menurut informan JTK, penstrukturan ini telah memberikan implikasi kepada JBSM melibatkan penambahan fungsi pengumpulan maklumat perburuhan, penempatan pencari kerja di sektor swasta dan fungsi kawal selia Agensi Pekerjaan Swasta (APS). Penggabungan ini membawa perubahan nama kepada JTK.

### **5.2.2 Jabatan Tenaga Kerja (JTK)**

Jabatan Tenaga Kerja (JTK) ditubuhkan pada tahun 1912 dan merupakan salah sebuah daripada 12 buah Jabatan dan agensi yang terletak di bawah bidang kuasa KSM. Fungsi utama jabatan ini adalah untuk menjaga kepentingan dan kebajikan para pekerja dalam memastikan keharmonian antara majikan dan pekerja. Selain itu, jabatan ini juga berperanan dalam menguatkuasakan Akta 246.

Menurut informan JTK, sebelum penubuhan MYFutureJobs di bawah PERKESO pada tahun 2020, JTK juga berperanan secara aktif di dalam menjalankan fungsi perkhidmatan pekerjaan kepada rakyat seperti mengenal pasti dan mengiklan jawatan kosong, padanan pekerjaan dan penempatan pekerjaan. Proses yang dilaksanakan bagi fungsi perkhidmatan pekerjaan ini adalah secara manual sehingga tertubuhnya portal JobsMalaysia di bawah JTK pada tahun 2010. Melalui portal ini, penawaran pekerjaan oleh majikan-majikan serta padanan pekerjaan telah mula dilaksanakan secara dalam talian. Walau bagaimanapun, JTK juga masih melaksanakan proses padanan pekerjaan dan penempatan kerja secara manual berasaskan pendekatan *human touch*. Selain itu, informan JTK memaklumkan bahawa JTK juga berperanan untuk menjaga kebajikan para pekerja sekiranya mereka melaporkan sebarang bentuk salah laku yang dibuat oleh APS kepada pekerja. Menurut informan ini:

“

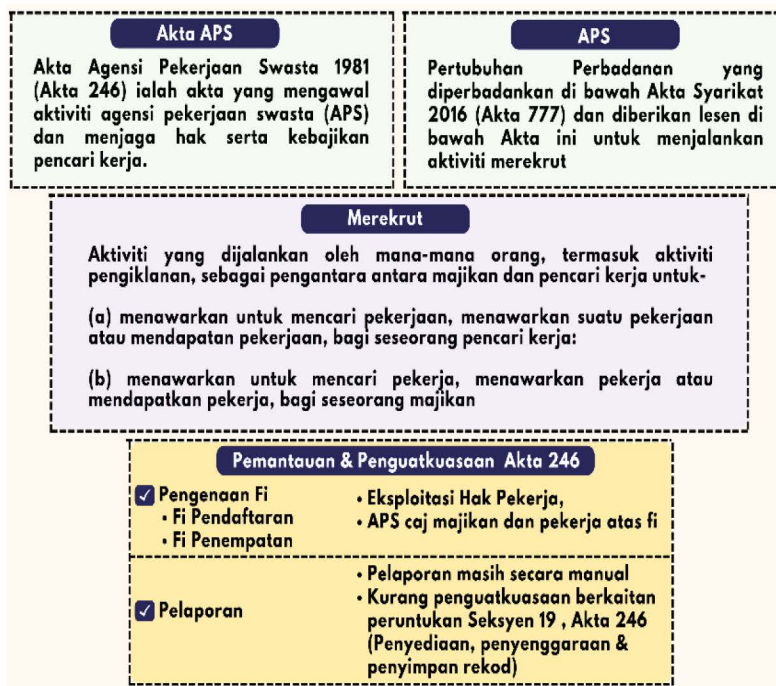
Kami di JTK biasanya bertindak berdasarkan aduan yang dikemukakan oleh pekerja sama ada mereka ditipu oleh pihak majikan atau ejen pekerjaan. Lagi mudah sekiranya aduan yang dibuat itu jelas dan selari dengan aspek-aspek perundangan sedia ada.

”

JTK juga merupakan agensi yang menguatkuasakan undang-undang perburuhan dan perjanjian antarabangsa berkaitan perburuhan dan sumber manusia. JTK juga mengkaji, menyemak dan menggubal pindaan undang-undang perburuhan, peraturan dan perintah yang dikuatkuasakan. Selain itu, JTK berperanan merancang dan melaksanakan program pendidikan perburuhan, aktiviti promosi mengenai perundangan dan penguatkuasaan perburuhan. Antara lainnya, JTK juga mengendalikan dan menyelesaikan aduan-aduan perburuhan serta pertikaian tuntutan pekerja dan majikan di Mahkamah Buruh.

Penglibatan JTK di dalam pengurusan kebajikan rakyat Malaysia bekerja di luar negara adalah terhad dan lebih bersifat ihsan. Jika terdapat sebarang aduan, peranan JTK adalah untuk menerima dan menguruskan aduan yang disampaikan oleh pekerja atau waris. Selain menguruskan aduan, JTK turut membantu mendaftarkan pekerja luar negara secara sukarela dan memberi bantuan kepada mereka dalam menguruskan kes-kes bencana pekerjaan seperti pengurusan jenazah rakyat Malaysia untuk dibawa pulang ke tanah air.

### 5.2.2.1 Agensi Pekerjaan Swasta (APS)



APS di Malaysia adalah pertubuhan yang di perbadankan di bawah Akta Syarikat 2016 (Akta 777) yang diberikan lesen untuk menjalankan aktiviti merekrut pekerja. APS adalah organisasi yang bertanggungjawab sebagai pengantara di antara majikan dan pencari pekerjaan sama ada dalam dan luar negara.

Operasi APS adalah tertakluk di bawah Akta 246 di mana APS boleh mengenakan fi perkhidmatan bagi pendaftaran dan penempatan pekerjaan. Selain itu, APS juga perlu menghantar pelaporan operasi merekrut pekerja kepada JTK. Terdapat tiga (3) kategori lesen yang ditawarkan kepada APS bergantung kepada jenis aktiviti penempatan pekerjaan dan juga wang jaminan yang perlu dibayar. Menurut informan JTK:

“

Wang jaminan ini penting bagi memastikan bahawa kebajikan pencari kerja dan juga majikan terjamin sekiranya berlakunya pelanggaran syarat semasa proses penempatan pekerjaan. Wang jaminan juga penting bagi membantu mangsa yang teraniaya atau terkandas di luar dan di dalam negara terutamanya dari aspek penginapan sementara dan kos penghantaran pulang pekerja.

”

Lesen A diberikan untuk penempatan pekerjaan bagi pencari kerja dalam Malaysia dengan wang jaminan sebanyak RM5,000. Lesen B pula diberikan untuk APS yang menawarkan penempatan pekerjaan bagi pekerja Malaysia di dalam dan di luar Malaysia serta khidmat domestik asing di dalam Malaysia. APS bagi Lesen B perlu membayar wang jaminan sebanyak RM100,000 manakala APS yang memohon Lesen

C perlu membayar wang jaminan sebanyak RM250,000 bagi penawaran perkhidmatan penempatan pekerjaan bagi pekerja di dalam dan luar negara, termasuklah pekerja bukan warganegara di dalam Malaysia. JTK berperanan dalam memastikan setiap APS melaporkan aktiviti perekrutan APS mengikut akta yang di kuatkuasakan (Rajah 83).





**Rajah 83: Kategori Lesen APS dan Jumlah Wang Jaminan**

KATEGORI LESEN	DEFINISI	WANG JAMINAN
<b>LESEN A</b>	Untuk penempatan pekerjaan bagi pencari kerja di dalam Malaysia	RM5,000
<b>LESEN B</b>	Untuk penempatan pekerjaan bagi pencari kerja di dalam dan di luar Malaysia, dan khidmat domestik asing di dalam Malaysia	RM100,000
<b>LESEN C</b>	Untuk penempatan pekerjaan bagi pencari kerja di dalam dan di luar Malaysia, dan pekerja bukan warganegara di dalam Malaysia	RM250,000

<p><b>WANG JAMINAN (W.J)</b> Perlu didepositkan oleh APS dalam permohonan lesen mengikut amaun yang ditetapkan mengikut kategori lesen.</p>	<p><b>KEGUNAAN (W.J)</b> Untuk dcairkan sekiranya terdapat sebarang pelanggaran syarat yang menyebabkan kerugian kepada pencari kerja atau majikan</p>
---	--

MENGAPA PERLU WANG JAMINAN ?		
Membantu mangsa yang teraniaya/ terkandas di luar negara/ lain-lain tempat dalam negara	 Kos Pengangkutan Pulang (Udara/ Darat/ Laut)	 Makan/ Minum/ Pakaian
	 Penginapan Sementara	 Lain-lain Kos

Sumber: JTKSM, JTK Sabah dan JTK Sarawak

Menurut informan JTK:

“ JTK berperanan dalam memastikan setiap APS mendaftar dan memberikan laporan berkenaan kekosongan jawatan secara berkala kepada JTK. Walau bagaimanapun, pengurusan dan pentadbiran JTK bagi setiap wilayah di Sabah dan Sarawak adalah berbeza dengan Semenanjung Malaysia. Oleh itu, cara pengurusan dan perekodan APS adalah sedikit berbeza dan masih dilaksanakan secara manual melalui sistem pemfailan. ”

**Rajah 84: Bilangan APS Aktif dan Jumlah Wang Jaminan Terkumpul Sehingga Ogos 2022**



Berdasarkan Rajah 84, terdapat 985 APS yang aktif di Malaysia yang terdiri daripada 229 APS yang memegang Lesen A, 228 APS yang memegang Lesen B dan 528 APS yang memegang Lesen C. Daripada jumlah APS yang aktif ini, 884 adalah APS yang berada di Semenanjung Malaysia, 69 APS di Sabah dan 32 APS di Sarawak.

Dapatan kajian mendapati bahawa penyimpanan rekod APS masih dilaksanakan secara manual. Menurut informan JTK, penggunaan borang untuk pengurusan APS adalah sama bagi mana-mana cawangan di Semenanjung Malaysia, Sabah dan Sarawak kerana ia tertakluk kepada akta yang sama. Namun, pengurusan dan penyimpanan rekod adalah bergantung kepada cara pengurusan cawangan masing-masing. Pengurusan rekod APS masih dilakukan secara manual kerana sistem yang dibangunkan sebelum ini tidak dapat digunakan. Oleh itu, proses pendigitalan APS ke dalam sistem yang bersepadu perlu dilaksanakan dalam memastikan proses-proses kerja pendaftaran dan pemantauan operasi APS dapat dilaksanakan dengan lebih baik.

### 5.2.2.2 Pusat Pengurusan Pekerja Malaysia di Luar Negara (MOEMC)

Pusat Pengurusan Pekerja Malaysia Luar Negara (MOEMC) telah ditubuhkan pada tahun 2007 di bawah seliaan JTK bertujuan untuk menyelaras penghantaran pekerja Malaysia ke luar negara serta memperkukuhkan perlindungan ke atas masalah atau aduan berkenaan isu-isu pekerjaan yang dihadapi oleh rakyat Malaysia yang bekerja di luar negara. Menurut informan JTK:

“

Inspirasi MOEMC ketika ia ditubuhkan adalah untuk menjadi satu pusat sehenti bagi rakyat Malaysia mendapatkan maklumat untuk bekerja ke luar negara dan juga membuat aduan sekiranya berlaku masalah pekerjaan di luar negara. Ini adalah selepas kejadian rakyat Malaysia yang bekerja di Singapura tidak dibayar gaji dan rakyat Sabah dan Sarawak ditinggal begitu sahaja di bawah jambatan.

”

Selain itu, informan JTK menyatakan MOEMC juga memainkan peranan untuk memastikan penghantaran pekerja hanya dibuat oleh APS yang diberikan lesen oleh JTK. Ini adalah kerana APS yang mempunyai lesen perlu mendapatkan endorsan Ketua Pengarah bagi setiap kali penghantaran pekerja ke luar negara. Walau bagaimanapun, informan JTK menyatakan bahawa fungsi MOEMC pada masa kini adalah tidak aktif kerana tiada punca kuasa yang jelas dan ketiadaan sumber dana yang secukupnya diberikan dalam memperkasakan peranan pusat ini dalam menguruskan dan menyelesaikan isu-isu pekerjaan yang dihadapi oleh rakyat Malaysia yang berada di luar negara. Selain itu, MOEMC tidak mempunyai undang-undang untuk mengawal selia aktiviti.

Berdasarkan kepada situasi terkini dan juga masalah-masalah yang dihadapi oleh rakyat Malaysia yang bekerja di luar negara, majoriti informan menyatakan terdapat keperluan untuk diperkasakan semula organisasi seperti MOEMC. Ini bagi memastikan aspek keselamatan sosial dan kesejahteraan rakyat Malaysia di luar negara dapat dipantau dengan lebih baik oleh pihak yang bertanggungjawab.

## Rajah 85: Risalah MOEMC

**Perkhidmatan**

- Memberi khidmat nasihat berkaitan dengan maklumat pekerjaan luar negara.
- Pendaftaran pencari-pencari kerja yang berminat untuk bekerja di luar negara.
- Mendaftar semua pekerja warganegara yang sedang bekerja di luar negara.
- Menjalinkan kerjasama dan mewujudkan rangkaian kerja dengan Agensi Pekerjaan Swasta (APS) yang telah diberi endorsement untuk menghantar pekerja Malaysia ke luar negara.
- Menggalakkan Agensi Pekerjaan Swasta (APS) mendapatkan calon-calon yang berdaftar dalam ELX (Electronic Labour Exchange) untuk dihantar ke luar negara.
- Menerima pengaduan dari pekerja berkaitan dengan masalah-masalah yang dihadapi di luar negara.

Keterangan lanjut sila hubungi  
**PUSAT PENGURUSAN PEKERJA MALAYSIA LUAR NEGARA**

**PUTRAJAYA**  
Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia  
Ara 5, Blok D3, Parcel D,  
Pusat Pentadbiran Kerajaan Persekutuan,  
62530 Putrajaya.  
Tel: 03-8886 5000  
Telekerja: 03-8889 9111  
Faks: 03-8889 2360  
Email: pppin@mohr.gov.my

**JOHOR BAHRU**  
Pejabat Tenaga Kerja Johor Bahru  
Tingkat 9, Menara Anson,  
65, Jalan Trus  
80000 Johor Bahru  
Tel: 07-2227 834  
Faks: 07-2230 775  
Email: jybharu@mohr.gov.my

**KUCHING**  
Jabatan Tenaga Kerja Sarawak  
Tingkat 13, Bangunan Sultan Iskandar,  
Jalan Simpang Tiga,  
Peti Surat 1383,  
93532 Kuching, Sarawak  
Tel: 082-242 261  
Faks: 082-244 599  
Email: jkuch@mohr.gov.my

**KOTA KINABALU**  
Jabatan Tenaga Kerja Sabah  
Tingkat 1, Blok C & D,  
Bangunan KWSP,  
Peti Surat 14557,  
88852 Kota Kinabalu  
Tel: 088-238 755  
Faks: 088-242 455  
Email: jknbntu@mohr.gov.my

**AWAS ELAKKAN PENIPUAN!**

- Pelbagai bekerja di luar negara.
- Membantu terangkan apa itu majikan yang baik sah.
- Membantu tahu apa pekerja sebenarnya.
- Dapatkan maklumat mengenai APS yang sah melalui Jabatan Tenaga Kerja.
- Membantu menyelesaikan aduan tentang syarat-syarat pengajiran.

**2007**

Inisiatif Jabatan Tenaga Kerja (JTK) Semenanjung Malaysia, Sabah dan Sarawak berikutan kes rakyat Malaysia yang memerlukan bantuan akibat penipuan atau diberhentikan kerja di Singapura.

JTK membantu golongan ini untuk kembali ke negeri asal menggunakan sumber dalaman jabatan.

Penubuhan MOEMC tanpa ada punca kuasa dasar dan peruntukan-peruntukan lain menyebabkan usaha murni ini terhenti.

**PUSAT PENGURUSAN PEKERJA MALAYSIA LUAR NEGARA**  
*Malaysia Overseas Employees Management Centre (MOEMC)*

**Pengenalan**

Penubuhan Pusat Pengurusan Pekerja Malaysia Luar Negara adalah untuk menyelaras penghantaran pekerja ke luar negara serta memperkuatkan perlindungan ke atas masalah dan aduan warganegara yang bekerja di luar negara.

**Latar Belakang**

Jabatan Tenaga Kerja adalah jabatan yang bertanggungjawab dalam menguatkuasakan Akta Agensi Pekerjaan Swasta 1981.

Penubuhan pusat pengurusan di Putrajaya, Johor Bharu, Kota Kinabalu dan Kuching adalah untuk memastikan penghantaran pekerja lebih terkawal dan perlindungan serta kebajikan pekerja warganegara di luar negara lebih terjamin.

Membantu warganegara mendapat peluang pekerjaan, membekalkan maklumat pekerjaan serta menyelaras penempatan pekerja oleh Agensi Pekerjaan Swasta (APS) dan majikan luar Negara.

**Masalah dan aduan:-**

- Pekerjaan, syarat pengajiran dan gaji berbeza daripada yang dijanjikan.
- Masa bekerja terlalu lama iaitu sekitar 12-16 jam.
- Potongan dari gaji pekerja sebagai bayaran komisen perkhidmatan dan pendahuluan perbelanjaan.
- Majikan atau agen turut menyimpan paspor/ sijil/ kad pengenalan pekerja.
- Majikan atau agensi di luar negara yang terlibat tidak memberi kerjasama apabila pekerja melaporkan tentang penipuan yang berlaku.

Mempastikan penghantaran pekerja hanya dibuat oleh Agensi Pekerjaan Swasta (APS) yang sah dan mempunyai lesen yang dikeluarkan oleh Jabatan Tenaga Kerja serta perlu mendapat endorsement Ketua Pengarah bagi setiap kali penghantaran pekerja ke luar negara.

**Objektif**

- Sebagai pusat maklumat pekerja Malaysia luar negara.
- Mendaftar, menyelaras dan menguruskan pekerja Malaysia ke luar negara secara terkawal.
- Memperkuatkan perlindungan dan kebajikan pekerja Malaysia di luar Negara.
- Bertanggungjawab melaksanakan perkara-perkara yang dipersetujui dengan Negara Penerima.
- Membekalkan maklumat agensi dan bakal majikan luar negara.

**MOEMC**

**2007**

▼

▼

▼

**STATUS TERKINI**

?

### 5.2.3 Portal MYFutureJobs PERKESO

Portal MYFutureJobs merupakan Portal Pekerjaan Nasional yang dikendalikan di bawah PERKESO mulai tahun 2020 menggantikan portal JobsMalaysia. Portal ini menyediakan platform maklumat pekerjaan dan perkhidmatan pasaran buruh secara percuma untuk pencari kerja dan majikan. Perkhidmatan ini adalah selaras dengan Konvensyen ILO No.88: *Employment Service Convention, 1948*. MYFutureJobs

juga menyediakan platform padanan dan pencarian pekerjaan melalui kerjasama bersama rakan strategik serta agensi pekerjaan swasta yang terdapat di Malaysia untuk meningkatkan peluang pekerjaan bagi pencari kerja di dalam negara.

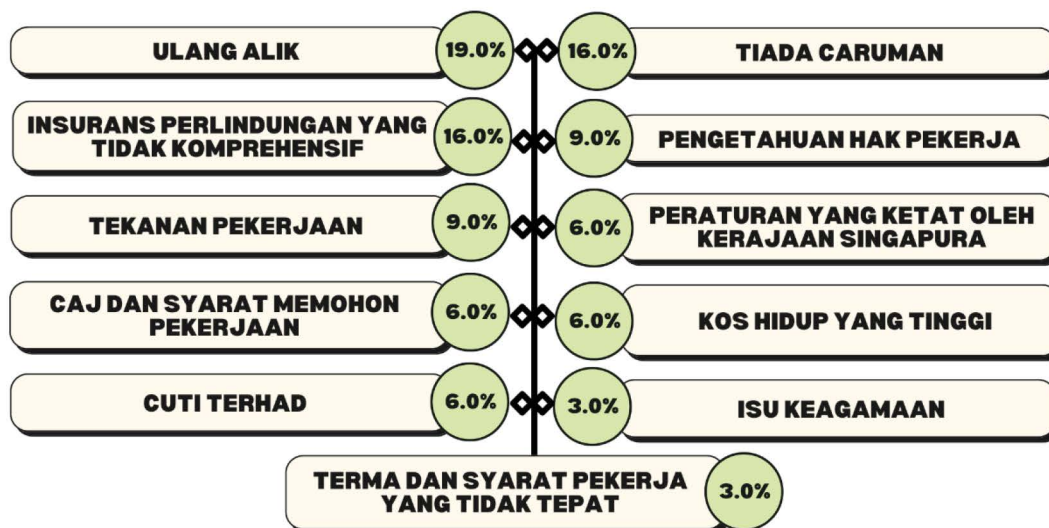
Sesi FGD yang dilaksanakan mendapati buat masa ini, portal MYFutureJobs melaksanakan perkhidmatan pengiklanan dan padanan jawatan kosong oleh sektor swasta bagi pekerjaan di dalam dan luar negara. Walau bagaimanapun, kekosongan jawatan luar negara hanya boleh diiklankan melalui APS yang berlesen.

### 5.3 Isu dan Cabaran Rakyat Malaysia Bekerja di Luar Negara

#### 5.3.1 Isu dan Cabaran Pekerja Malaysia di Singapura

Secara keseluruhannya, terdapat 11 isu dan cabaran yang dikemukakan oleh informan kajian. Rajah 86 menunjukkan tiga (3) isu utama ialah cabaran berulang-alik dari tempat tinggal di Johor ke tempat kerja di Singapura (19.0%), diikuti tiada caruman persaraan (16.0%), dan insurans perlindungan perubatan yang tidak komprehensif (16.0%).

**Rajah 86: Isu dan Cabaran Rakyat Malaysia Bekerja di Singapura**



Kesemua faktor ini berkait rapat di antara satu sama lain. Jarak yang dekat di antara Johor dan Singapura membolehkan rakyat Malaysia mendapat faedah daripada kedua-dua negara, iaitu dengan memperoleh pendapatan dalam nilai mata wang Singapura untuk perbelanjaan kos sara hidup di Johor. Ini merupakan faktor utama rakyat Malaysia memilih untuk berulang-alik setiap hari walaupun berdepan dengan kesesakan di pintu keluar masuk sempadan negara. Faktor ini juga menyebabkan rakyat Malaysia tidak mempunyai keperluan untuk memohon status PR Singapura.

Kesan daripada itu, pihak majikan di Singapura tidak diwajibkan untuk mencarum dana persaraan atau menyediakan pelan perlindungan insurans perubatan yang komprehensif untuk rakyat Malaysia yang bekerja di Singapura.

Di samping itu, informan turut menyatakan bahawa kebanyakan rakyat Malaysia yang bekerja di Singapura tidak mengetahui tentang hak mereka sebagai seorang pekerja. Ini menyebabkan mereka tidak membuat aduan kerana bimbang risiko hilang pekerjaan atau sukar mendapat pekerjaan pada masa akan datang walaupun menghadapi masalah dalam pekerjaan seperti tekanan pekerjaan (9.0%), peraturan yang ketat (6.0%), cuti yang terhad (6.0%), caj dan syarat memohon pekerjaan (6.0%), dan terma dan syarat pekerjaan yang tidak tepat (3.0%).

Isu-isu lain yang dihadapi oleh rakyat Malaysia yang bekerja di Singapura ialah kos sara hidup yang tinggi (6.0%) seperti kos sewa kediaman, kos makan dan minum. Isu keagamaan (3.0%) pula merujuk kepada kekusaran informan terhadap status makanan halal di Singapura, ketersediaan ruang untuk beribadat dan kebenaran majikan untuk mengerjakan ibadat. Petikan di bawah adalah temu bual bersama informan rakyat Malaysia yang bekerja di Singapura.

#### TIADA CARUMAN



“Antara kerisauan utama yang kami (merujuk kepada rakyat Malaysia yang bekerja di Singapura) hadapi ialah tidak mempunyai caruman KWSP dan PERKESO, ini khas pekerja yang pegang pas *Work Permit*.”

Sumber: *Work Permit*, Lelaki.

#### ULANG ALIK



“Saya bekerja sebagai penyelia di Singapura selama 24 tahun dan duduk di Johor, setiap hari berulang-alik. Ini memang di antara cabaran terbesar bekerja di Singapura. Saya pernah mengalami kemalangan teruk sebanyak tiga (3) kali di Malaysia ketika dalam perjalanan ke tempat kerja di Singapura. Syarikat hanya menanggung kos ubatan dan bil klinik saya sahaja, selebihnya saya tanggung sendiri.”

Sumber: *Work Permit*, Lelaki

**TEKANAN PEKERJAAN**

“Sebenarnya, amat sukar bagi saya untuk membiasakan diri dengan budaya kerja di Singapura yang mencabar. Saya berasa sedikit tertekan dengan tempoh masa kerja yang agak panjang dan kadangkang tidak dibenarkan untuk mengambil cuti.”

Sumber: *Work Permit*, Perempuan.

**PENGETAHUAN HAK PEKERJA**

“Berdasarkan pengalaman saya, kurang pengetahuan dan kesedaran tentang hak pekerja asing di Singapura merupakan isu yang penting. Saya ingin menyarankan agar Kerajaan sering mengadakan taklimat kesedaran hak pekerja kepada rakyat Malaysia yang ingin bekerja dan sedang bekerja di Singapura.”

Sumber: *Permanent Resident Pass*, Lelaki.

**KOS HIDUP YANG TINGGI**

“Isu utama yang saya hadapi adalah terpaksa membayar banyak bagi sewaan bilik laitu SGD400 sebulan. Tersangat mahal dan bilik tersebut saya berkongsi dengan lagi seorang kawan.”

Sumber: *Work Permit*, Perempuan.

**INSURANS PERLINDUNGAN YANG TIDAK KOMPREHENSIF**

“Insuran yang disediakan oleh majikan hanya menanggung kos-kos kemalangan yang menyebabkan kematian dan kelumpuhan, dan biasanya dibayar melalui pampasan kepada waris. Tetapi, rawatan untuk penyakit kronik dan kemalangan biasa yang tidak melibatkan kematian tidak pula ditanggung oleh insurans tersebut”

Sumber: *Work Permit*, Lelaki.

### 5.3.1.1 Profil Informan Temu Bual Rakyat Malaysia yang Bekerja di Singapura



#### Pemegang *E Pass*, Dr.W

Dr W bekas pensyarah di sebuah institusi pengajian tinggi awam di Malaysia pernah melanjutkan pengajian di peringkat Sarjana di Singapura dan pernah ditawarkan taraf PR, namun menolak tawaran tersebut. Sepanjang menjadi pensyarah di Malaysia, beliau terlibat di dalam beberapa projek dengan sebuah NGO di Singapura. Pada awal tahun 2022, beliau mendapat tawaran pekerjaan daripada pertubuhan tersebut. Kini, beliau bersama isteri dan dua (2) orang anak telah berhijrah untuk menetap dan bekerja di Singapura, di bawah kategori *E Pass*. Antara faktor yang telah mendorong penghijrahan beliau ialah faktor hubungan sedia ada dengan majikan, tawaran kontrak yang tidak bertempoh, latar belakang pendidikan di Singapura, tidak terikat dengan skim persaraan perkhidmatan awam kerana mencarum dengan KWSP dan isteri yang tidak bekerjaya. Bagi melindungi diri dan keluarga, Dr W masih mengekalkan polisi perlindungan insurans di Malaysia. Pada pandangan Dr W, struktur gaji yang tidak progresif di Malaysia merupakan salah satu faktor penolak mendorong penghijrahan keluar rakyat Malaysia ke Singapura.



#### Pemegang *Work Permit*, Encik H

Encik H berumur 37 tahun dan telah bekerja di Singapura sejak 2007. Beliau mendapat pendedahan tentang peluang pekerjaan di Singapura semasa menuntut di Institut Kemahiran Mara Johor, namun tidak menghabiskan pengajian kerana mendapat tawaran bekerja sambil belajar (skim perantisan) daripada sebuah syarikat minyak di Singapura. Encik H bermula sebagai perantis, kemudian dinaikkan pangkat ke jawatan Pengawal Kualiti (QC) dan kemudiannya sebagai Penyelia. Setelah 10 tahun di syarikat pertama, Encik H bertukar ke sebuah syarikat pembuatan sebagai Juruteknik Pengeluaran. Semasa pandemik, Encik H memilih untuk menetap di Singapura kerana syarikat menyediakan pelbagai insentif kewangan bagi menampung kos sara hidup seperti tambahan elaun wang saku sebanyak SGD400-500 sebulan. Kini, Encik H berulang alik ke Singapura setiap hari dengan anggaran kumulatif 12 jam sehari iaitu tempoh bekerja selama lapan (8) jam, dan tempoh perjalanan ulang alik selama empat (4) jam. Selain faktor tukaran mata wang yang tinggi, peluang pekerjaan yang banyak dan mudah, Encik H turut menerima pelbagai faedah perlindungan sosial termasuklah perlindungan insurans dan rawatan perubatan di pusat perubatan Malaysia dan Singapura. Walau bagaimanapun, Encik H turut mengambil insurans perlindungan tambahan daripada agensi di Malaysia untuk melindungi penyakit kronik dan kemalangan biasa. Encik H merancang untuk kekal bekerja di Singapura sehingga umur persaraan memandangkan beliau tidak berpendidikan tinggi, andaian gaji yang bakal diterima di Malaysia lebih rendah berbanding gaji semasa dan persepsi bahawa beliau akan sukar menyesuaikan diri memandangkan tidak pernah bekerja di



### Pemegang PR Singapura, Encik T

Encik T mempunyai kelulusan akademik *Master in Business Administration* (MBA) dan telah bekerja di Singapura sebagai seorang jurutera selama 5 tahun. Antara faktor tarikan yang mendorong beliau untuk bekerja di Singapura ialah kadar tukaran mata wang yang tinggi, serta faedah pekerjaan seperti cuti tahunan, cuti sakit, faedah perubatan kesihatan, hospitalisasi, pergigian, ganjaran bonus 2 kali dalam setahun dan perlindungan insurans perubatan. Pada pandangan Encik T, majikan di Singapura menganggap pekerja sebagai aset kepada syarikat. Oleh itu, pekerja sentiasa berpeluang untuk mengikuti program latihan pekerjaan yang terkini bagi meningkatkan kompetensi. Majikan Encik T turut menawarkan status PR yang secara tidak langsung mewajibkan pihak majikan untuk mencarum ke CPF yang merupakan skim caruman persaraan. Selain faedah tabungan persaraan, pemegang status PR juga lebih mudah untuk memiliki kediaman dan menikmati pelbagai lagi faedah seperti warga Singapura.



### Pemegang S Pass, Encik A

Encik A berumur 34 tahun, telah berkahwin, mempunyai 2 orang anak, dan berkelulusan Ijazah Sarjana Muda Kejuruteraan Elektrik. Beliau mula bekerja di Singapura pada tahun 2016 sebagai jurutera di sebuah syarikat elektronik. Sejak di peringkat pengajian lagi, Encik A telah mempunyai niat untuk bekerja di Singapura kerana tertarik dengan nilai mata wang Singapura yang tinggi. Keinginan itu semakin bertambah apabila melihat rakan-rakan yang berjaya mendapat pekerjaan di Singapura dengan mudah. Malah, Encik A mendapat pekerjaan pertama di Singapura juga melalui kenalan. Antara faedah menarik yang diperoleh Encik A ialah perlindungan insurans rawatan perubatan, gaji bulan ke 13, kadar tukaran wang yang semakin meningkat, dan mendapat kebenaran untuk bekerja dari rumah di Johor sepanjang tempoh pandemik dengan tiada pengurangan gaji. Namun setelah sempadan dibuka, Encik A mempunyai niat untuk mencari pekerjaan lain kerana tempoh masa ulang alik yang panjang menyebabkan beliau perlu keluar awal atau berdepan dengan kesesakan, secara tidak langsung masa bersama keluarga berkurangan. Walau bagaimanapun, perkara tersebut adalah sukar memandangkan pendapatan yang boleh diperoleh sekiranya bekerja di Johor tidak mencukupi untuk menampung kos sara hidup. Pada pandangan Encik A, selain faktor gaji, graduan turut memilih untuk bekerja di Singapura kerana terdapat bidang kejuruteraan tertentu yang mempunyai sedikit peluang pekerjaan di Malaysia.

### 5.3.2 Isu Rakyat Malaysia yang Bekerja di Negara Lain

#### Rajah 87: Isu dan Aduan Rakyat Malaysia di Negara Lain



Berdasarkan dapatan yang diperoleh daripada informan semasa pengumpulan data kualitatif, terdapat beberapa isu yang timbul hasil aduan oleh rakyat Malaysia yang bekerja di luar negara kepada KLN dan juga pihak JTK. Terdapat empat (4) isu pekerjaan utama yang pada kebiasaannya dihadapi oleh rakyat Malaysia yang bekerja di luar negara seperti sindiket penipuan tawaran pekerjaan kepada pekerja, gaji tidak dibayar, gaji lewat dibayar dan juga pekerja digaji melebihi tempoh kontrak.

Berdasarkan rekod yang dikongsikan oleh pihak KLN, bagi tahun 2022 seramai 60 orang yang telah dibawa pulang ke Malaysia disebabkan oleh sindiket penipuan pekerjaan, manakala 64 orang lagi sedang dikesan dan 11 orang masih ditahan di depoh. Bagi kes kemalangan pula, ia melibatkan dua (2) orang di Kemboja. Selain itu, Rajah 88 menunjukkan empat (4) negara utama yang melibatkan sindiket penipuan tawaran pekerjaan di kalangan rakyat Malaysia iaitu Kemboja, Thailand, Laos dan Myanmar. Kemboja mencatatkan kes sindiket penipuan tertinggi iaitu sebanyak 148 mangsa yang direkodkan dan hanya 118 setakat ini yang berjaya diselamatkan. Manakala, Thailand merekodkan 23 mangsa dan hanya 10 orang sahaja yang berjaya diselamatkan. Laos juga hanya 10 mangsa yang berjaya diselamatkan daripada 22 orang mangsa yang direkodkan.

Selain itu, sindiket penipuan kerja menggunakan modus operandi iklan pekerjaan di media sosial dengan menawarkan gaji lumayan serta faedah pekerjaan yang menarik

kepada rakyat Malaysia yang ingin mencari pekerjaan di luar negara. Antara yang ditawarkan adalah tiket penerbangan percuma serta makan minum dan tempat tinggal ditanggung oleh pihak syarikat. Selain itu, pekerjaan yang diiklankan sering kali melibatkan penggunaan komputer dan berkebolehan untuk bertutur dalam bahasa Inggeris serta bahasa Cina.

#### Rajah 88: Empat (4) Negara Utama Sindiket Penipuan Pekerjaan

Sindiket Penipuan Tawaran Pekerjaan		
Negara	Jumlah Mangsa	Mangsa Diselamatkan
Kemboja	148	118
Loas	22	10
Myanmar	2	2
Thailand	23	10

Sumber : Kementerian Luar Negeri (KLN), 2022

Menurut Malaysia International Humanitarian Organisation (MHO), modus operandi sindiket menawarkan pekerjaan bergaji lumayan di bandar maju seperti Dubai dan kemudian menipu serta memaksa mangsa bekerja di negara berisiko seperti Myanmar atau Laos. Mangsa-mangsa dipaksa menjadi *scammer* dan jika gagal mencapai sasaran yang ditetapkan oleh sindiket, mangsa akan diseksa malah ada yang dijual kepada sindiket penjualan organ atau dilacurkan.

### 5.3.3 Struktur Pasaran Buruh

Terdapat banyak faktor penolak untuk seseorang pekerja keluar daripada Malaysia dan mencari kerja di luar negara. Antara faktor penolak paling utama adalah; ketidakseimbangan antara tahap produktiviti dan bayaran gaji, kekurangan peluang untuk kemajuan kerjaya dan perkembangan sendiri, dan masalah struktur gaji yang tidak progresif.

#### 5.3.3.1 Ketidakseimbangan Tahap Produktiviti dan Bayaran Gaji

Secara amnya, terdapat ketidakseimbangan antara tahap produktiviti dan bayaran gaji bagi pekerja di Malaysia. Analisis yang dilakukan oleh Bank Negara Malaysia menunjukkan secara purata output kerja yang dihasilkan oleh seseorang pekerja di Malaysia tidak setimpal berbanding kerja yang dilakukannya. Sebagai contoh, untuk sesuatu kerja atau output yang bernilai USD1,000, seorang pekerja di Malaysia hanya

dibayar USD340. Ini berbeza dengan negara penandaarasan yang lain termasuk Singapura yang membayar pekerja dengan output yang sama sebanyak USD510 (Murugasu et al. 2018). Hal ini mempengaruhi keputusan pekerja terutama yang berlatarbelakang bidang profesional untuk mengintai peluang di negara jiran yang mempunyai tawaran gaji yang lebih setara dengan kelayakan dan kemahiran. Berikut beberapa contoh petikan daripada temu bual yang telah dijalankan dengan rakyat Malaysia yang bekerja di Singapura.

“

Di Malaysia, gaji yang ditawarkan rendah. Contohnya, kelulusan sijil kemahiran ditawarkan gaji permulaan sebanyak RM1,500 tanpa pengalaman dan boleh dapat RM2,000 sekiranya ada pengalaman. Di Singapura, pekerja dibayar dengan jumlah gaji yang sama tetapi dalam mata wang Singapura. Itu belum termasuk elaun-elaun yang diberikan.

Encik H, *Work Permit-*

”

“

Contoh gaji juruteknik di Malaysia RM2,000 tapi di Singapura, juruteknik boleh dibayar gaji SGD3,000. Nilai gajinya lebih besar umpama kerja sebulan ibarat kerja tiga (3) bulan di Malaysia.

-Encik Q, *E Pass-*

”

### 5.3.3.2 Kekurangan Peluang Pekerjaan

Selain faktor gaji, kekurangan peluang perkembangan sendiri dan pelbagai halangan dalam kemajuan kerjaya telah dikenalpasti antara faktor seseorang pekerja untuk berhijrah ke negara lain terutamanya mereka yang berkemahiran tinggi (Oosthuizen & Ehlers, 2007; Jauhar & Mohd Yusoff, 2011). Analisis oleh Wei et al. (2018) menunjukkan bahawa peluang pekerjaan bagi pekerja berkemahiran tinggi di Malaysia berkurang daripada 45 peratus bagi tempoh 2002-2010 kepada 37 peratus bagi tempoh 2011-2017. Berbeza pula dengan pekerja berkemahiran rendah yang telah meningkat dua kali ganda daripada 8 peratus kepada 16 peratus pada tahun

rujukan yang sama. Ini menunjukkan bahawa kebanyakan industri di Malaysia lebih memerlukan pekerjaan berkemahiran sederhana atau berkemahiran rendah. Oleh yang demikian, peluang kerjaya bagi pekerjaan yang memerlukan pekerja berkemahiran tinggi lebih sedikit dan mempunyai persaingan yang lebih tinggi. Berikut beberapa contoh petikan daripada temu bual yang telah dijalankan dengan rakyat Malaysia yang bekerja di Singapura.

“

Singapura menawarkan lebih banyak peluang kerja. Walaupun kos sara hidup tinggi, tapi harga makanan tak banyak berubah berbanding di Johor yang meningkat.

-Encik H, *Work Permit*-

”

“

Bidang saya ceburi adalah *PCB Board*. Di Johor, kurang peluang pekerjaan dalam bidang ini.

-Encik A, *S Pass*-

”

### 5.3.3.3 Masalah Struktur Gaji Yang Tidak Progresif

Selain itu, Malaysia juga telah sekian lama mempunyai masalah struktur gaji yang tidak progresif. Industri di Malaysia didominasi oleh industri perkhidmatan domestik yang kebiasaannya tidak mempunyai nilai tambah atau menawarkan gaji yang tinggi (Tumin, 2021; DOSM, 2022). Ini memaksa ramai pekerja yang mempunyai kemahiran tinggi untuk berhijrah ke negara lain yang menyediakan peluang pekerjaan yang sesuai dengan kemahiran dan kelayakan yang dimiliki. Terdapat peningkatan pengangguran berkaitan kemahiran (*skills related underemployment*) – iaitu konsep di mana seseorang pekerja tidak dapat bekerja bersesuaian dengan kepakaran atau kelayakan yang dimiliki. Pada tahun 2017, peratusan pengangguran berkaitan kemahiran adalah 8.2 peratus manakala peningkatan kepada 12.4 peratus telah dilaporkan pada tahun 2020 (Tumin, 2021). Keadaan ini menggambarkan terdapat

ketidakseimbangan antara bekalan dan keperluan pekerja berkemahiran di Malaysia, memaksa mereka untuk mencari peluang pekerjaan di negara lain. Mobiliti pekerja berkemahiran adalah perlu bagi negara membangun seperti Malaysia untuk berintegrasi dengan ekonomi global terutamanya apabila negara-negara tersebut mampu menyediakan permintaan mereka (Lowell, 2002). Malah, menurut Javed (2011), pekerja profesional seperti jurutera, ahli profesional kesihatan dan saintis menekankan norma demokrasi, kebebasan bersuara dan persekitaran yang selamat sebagai tarikan utama untuk migrasi ke negara lain yang lebih membangun. Berikut beberapa contoh petikan daripada temubual yang telah dijalankan dengan rakyat Malaysia yang bekerja di Singapura.

“

Malaysia kena buat gaji minimum mengikut bidang dan kelulusan. Pindaan Akta Kerja yang sepatut dilaksanakan pada September pun ditangguhkan. Oleh itu, kerajaan Malaysia kena tegas. Untuk tarik rakyat Malaysia bekerja di Malaysia perlu tambah baik aspek lain contohnya pengangkutan awam dan mengawal harga rumah. Bila kos sara hidup bertambah baik, tak perlu kerja di Singapura.

-Encik Q, *E Pass*-

”

“

Singapura tidak mempunyai gaji kelayakan minima. Walaupun Malaysia ada gaji minima, tetapi ia tidak mengikut kelulusan akademik.

-Encik H, *Work Permit*-

”

#### 5.4 Perlindungan Keselamatan Sosial

Perlindungan keselamatan sosial merujuk kepada perlindungan yang disediakan oleh pihak majikan bagi memastikan pekerja mendapat jaminan pendapatan dan penjagaan kesihatan bukan sahaja sepanjang bekerja bahkan termasuk perlindungan selepas persaraan. ILO turut mentakrif perlindungan keselamatan sosial sebagai

salah satu (1) hak asasi manusia. Perlindungan keselamatan sosial bukan sahaja penting untuk kebajikan individu tetapi boleh memberi kesan kepada kesejahteraan keluarga, keharmonian perhubungan perusahaan, kestabilan politik, dan kemajuan negara. Oleh itu, aspek perlindungan keselamatan sosial perlu diberi perhatian terutamanya bagi kelompok berisiko atau terpinggir seperti orang kurang upaya (OKU), wanita, pekerja sektor informal, dan pekerja asing. Dalam konteks hubungan Malaysia-Singapura, implikasi perlindungan keselamatan sosial adalah unik kerana kebanyakan rakyat Malaysia yang bekerja di Singapura masih menetap di Johor. Risiko yang dihadapi oleh rakyat Malaysia yang berulang alik ke Singapura juga berbeza jika dibandingkan dengan rakyat Malaysia yang kekal menetap dan bekerja di Singapura. Bahagian ini akan menganalisis dapatan kajian berkenaan skop perlindungan keselamatan sosial bagi pekerja Malaysia di Singapura, limitasi skop perlindungan sedia ada, dan cadangan penambahbaikan skop perlindungan.

#### 5.4.1 Perlindungan Keselamatan Sosial Pekerja Malaysia di Singapura

Berdasarkan dapatan kualitatif yang dilaksanakan, ramai informan bersetuju bahawa kerajaan Singapura mempunyai polisi yang baik dalam melindungi keselamatan sosial pekerja asing yang bekerja di negara tersebut seperti insurans perubatan dan kemalangan untuk tujuan pekerjaan di Singapura. Walau bagaimana pun, skop atau skim insurans yang ditawarkan biasanya tidak menyeluruh berbanding dengan warga Singapura atau penduduk tetap di sana. Oleh itu, terdapat ramai informan yang menyatakan mereka mengambil insurans peribadi di Malaysia seperti verbatim oleh informan-informan di bawah:

“

Majikan pertama saya di Singapura menyediakan insurans perubatan untuk hospital di Singapura dan di Malaysia. Selain itu, ada juga cuti sakit dan bersalin. Majikan saya yang sekarang ini pun sama, ada tambahan rawatan pergigian. Syarikat di Singapura biasanya hanya menanggung kos kemalangan yang menyebabkan kematian dan kelumpuhan melalui bayaran pampasan. Untuk sakit kronik dan kemalangan biasa tidak dilindungi. Jadi, saya ada mengambil insurans AIA dan ada kad perubatan di Malaysia.

-Encik H, *Work Permit*-

”

“

Majikan di Singapura biasanya memberikan faedah insurans yang merangkumi perubatan, rawatan hospital dan kemalangan untuk tujuan pekerjaan. Pekerja ada kad MediHub iaitu kad insuran bukan dalam bentuk fizikal, hanya tunjuk maklumat secata dalam talian dan ia mudah. Saya ada ambil insurans (Malaysia) yang menampung kos perubatan yang bukan di bawah skop insurans di Singapura.

Encik Q, *E Pass*-

”

Selain itu, skop perlindungan yang ditawarkan oleh para majikan tidak merangkumi pasangan, anak atau tanggungan para pekerja bukan warganegara yang bekerja di Singapura. Oleh yang demikian, sekiranya mereka ingin membawa keluarga untuk menetap di sana semasa bekerja di Singapura, informan menyatakan bahawa mereka perlu untuk membayar insurans sendiri seperti di bawah:

“

Skop perlindungan di Singapura sangat menyeluruh namun ia hanya bagi rakyat dan penduduk tetap Singapura serta tidak merangkumi isteri dan anak-anak. Oleh itu, saya mengambil insurans di Singapura bagi keluarga saya dan masih meneruskan polisi insurans saya di Malaysia.

-Dr W, *E pass*-

”

Pada tahun 2010, kerajaan Malaysia telah memperkenalkan Skim Persaraan 1Malaysia yang kini dikenali sebagai Caruman Sukarela Insentif Persaraan (i-Saraan) bagi menggalakkan golongan yang tidak mempunyai pendapatan tetap untuk menyimpan dana persaraan. Seterusnya pada tahun 2018, pihak kerajaan telah memperkenalkan Caruman Sukarela Insentif Suri (i-Suri) bagi memberi peluang kepada golongan suri rumah untuk mencarum. Walaupun pada dasarnya kedua-dua skim ini merupakan sebahagian daripada inisiatif caruman sukarela KWSP yang menasaskan golongan bekerja sendiri dan tanpa pendapatan tetap, namun pada asasnya ia tidak menghalang rakyat Malaysia yang bekerja di luar negara untuk mencarum. Namun demikian, berdasarkan temubual yang dijalankan, majoriti informan tidak membuat caruman kerana tidak mendapat pendedahan berkaitan

skim tersebut. Hal ni menyebabkan rakyat Malaysia yang bekerja di Singapura terdedah kepada risiko perlindungan kebajikan selepas persaraan yang secara tidak langsung turut memberi kesan kepada negara.

PERKESO juga menawarkan Skim Keselamatan Sosial Pekerjaan Sendiri melindungi orang bekerja sendiri daripada bencana pekerjaan termasuk penyakit pekerjaan dan kemalangan semasa menjalankan aktiviti pekerjaan. Selain menyediakan faedah tunai kepada pencarum, skim ini turut melindungi tanggungan di samping menyediakan rawatan perubatan, pemulihan jasmani, dan latihan vokasional. Informan PERKESO menyatakan bahawa berdasarkan peruntukan Akta 4, skim PERKESO hanya perlu dicarum oleh majikan yang berpangkalan di Malaysia sahaja. Skim bersesuaian yang boleh ditawarkan kepada rakyat Malaysia di luar negara adalah Skim Keselamatan Sosial Pekerjaan Sendiri (SKSPS) tetapi ia perlu dilihat daripada sudut yang lain juga seperti kadar dan data caruman.

#### **5.4.2 Cabaran PERKESO Memperkenalkan Skim Perlindungan Keselamatan Sosial untuk Rakyat Malaysia yang Bekerja di Luar Negara**

Berdasarkan analisis kualitatif dan kuantitatif, didapati PERKESO menghadapi cabaran dalam mempromosikan skim-skim yang disediakan. Walaupun maklumat skim yang dilaksanakan boleh diakses secara dalam talian, masih lagi terdapat responden yang memberi maklum balas bahawa mereka tidak mengetahui kepentingan caruman dan faedah perlindungan PERKESO yang boleh diterima. Antara beberapa isu yang dikenalpasti adalah:

- i. Kurang pengetahuan tentang peranan PERKESO, kepentingan perlindungan keselamatan sosial dan faedah daripada skim-skim yang ditawarkan.
- ii. Kurang kesedaran untuk mencarum secara sukarela sama ada untuk perlindungan perubatan atau pun perlindungan persaraan.
- iii. Kemampuan untuk membayar kadar caruman.
- iv. Kaedah pembayaran caruman.
- v. Perbezaan skop perlindungan yang ditawarkan oleh PERKESO dengan perlindungan yang disediakan oleh pihak majikan Singapura.
- vi. Persepsi negatif terhadap integriti agensi kerajaan dalam menguruskan data peribadi.
- vii. Andaian bahawa pihak kerajaan akan mengenakan cukai pendapatan berdasarkan data yang dikumpul.

Berikut adalah petikan temu bual yang telah dijalankan dengan rakyat Malaysia yang bekerja di Singapura.

“

Saya tidak berminat untuk mencarum kerana saya tidak mengetahui faedah-faedah yang akan ditawarkan serta kurang pendedahan tentang PERKESO.

-Encik H, *Work Permit*-

”

“

Saya memang ada akaun PERKESO, mereka yang kerja Singapura ni ada mentaliti takut LHDN cari tapi sebenarnya tak kena bayar cukai pun kat Malaysia.

-Encik A, *S Pass*-

”

“

Untuk *work permit* ni, mereka lebih kepada *survival*...cari kerja...dapat duit untuk hidup...jadi tak fikir panjang tentang masa depan.

-Encik Q, *S Pass*-

”

Berdasarkan FGD bersama wakil PERKESO, beberapa cabaran pengurusan untuk mewujudkan skim perlindungan keselamatan sosial rakyat Malaysia bekerja di luar negara telah dikenal pasti. Antaranya ialah keperluan pengurusan dari aspek sumber tenaga manusia, dana dan kebolehlaksanaan cadangan penambahan skim baharu. Informan PERKESO memaklumkan bahawa PERKESO perlu melihat kemampuan tanggungan dan kemahiran dalam pengurusan rakyat Malaysia di luar negara. Walau bagaimanapun, semua keputusan tersebut berada di peringkat pengurusan tertinggi Jabatan / Kementerian.

Namun demikian, di sebalik kesemua isu dan cabaran yang telah dihuraikan, pihak PERKESO menyatakan kesediaan untuk mewujudkan skim perlindungan keselamatan sosial rakyat Malaysia yang bekerja di luar negara sekiranya diarahkan. Selain mempunyai pengalaman dalam aspek perlindungan sosial selama 50 tahun, PERKESO juga berpegang kepada prinsip “*no one left behind*” dan ini merangkumi rakyat Malaysia walau di mana mereka berada.

Tidak dinafikan bahawa terdapat usaha untuk membantu situasi rakyat Malaysia di Singapura semasa penutupan sempadan tetapi akibat kekurangan data dan kekangan undang-undang menyebabkan situasi ini sangat sukar untuk diselesaikan. Berdasarkan situasi ini, kajian ini juga dijalankan bagi melihat keperluan pewujudan pangkalan data diaspora rakyat Malaysia yang bekerja di luar negara terutama di Singapura.

Selain itu, berdasarkan FGD yang dijalankan bersama wakil PERKESO, didapati bahawa PERKESO tidak mempunyai rekod tentang kes-kes bencana kerja yang melibatkan rakyat Malaysia yang bekerja di luar negara, sebagai contoh kes kemalangan bas di Arab Saudi yang melibatkan 15 orang pekerja pembinaan warga Malaysia pada 10 Jun 2022. Tambahan pula, rakyat Malaysia yang bekerja di luar negara adalah di luar skop perlindungan yang ditawarkan oleh PERKESO. Dalam erti kata lain, rakyat Malaysia yang bekerja dengan syarikat Singapura tidak dilindungi oleh PERKESO sama ada mereka menetap di Singapura mahupun di Malaysia.

## **5.5 Peranan Pertubuhan Bukan Kerajaan (NGO)**

Penutupan sempadan semasa pandemik telah menyebabkan ramai rakyat Malaysia yang bekerja di Singapura telah kehilangan pekerjaan sama ada secara sukarela ataupun tidak. Walaupun kerajaan Singapura memberikan elaun sebanyak SGD50 kepada syarikat untuk setiap pekerja Malaysia yang memilih untuk tinggal di Singapura, namun insentif tersebut tidak mampu untuk menampung kos sara hidup yang tinggi di Singapura. Sekiranya mereka memilih untuk kembali ke Malaysia, mereka bakal berisiko kehilangan pekerjaan. Kesulitan hidup yang dihadapi oleh rakyat Malaysia yang memilih untuk menetap di Singapura telah mendorong beberapa NGO tampil ke hadapan untuk membantu meringankan beban dalam menjalani kehidupan di Singapura.

Berdasarkan sesi FGD yang dilaksanakan di Singapura, terdapat juga NGO yang diasaskan oleh rakyat Malaysia yang bekerja di Singapura bagi menjaga kebajikan

rakyat Malaysia, terutamanya semasa pandemik COVID-19 yang melanda seluruh dunia. Sebagai contoh, 1Thirdmedia movement dan Ukhwah Perantau Kelantan (UPK) merupakan NGO yang ditubuhkan semasa berlakunya pandemik untuk menjaga kebajikan dan keselamatan rakyat Malaysia yang bekerja di Singapura semasa berlaku pandemik COVID-19. Menurut salah seorang pengasas 1Thirdmedia movement:

“

NGO kami agak aktif dalam memberikan bantuan kepada rakyat Malaysia yang mengalami masalah kesihatan, kemalangan dan juga kematian semasa bekerja di Singapura. Selain itu, NGO kami pada kebiasaannya akan juga bekerjasama dengan NGO tempatan yang digerakkan oleh rakyat Singapura seperti Ghifari Management.

”

NGO juga berperanan untuk mengadakan aktiviti-aktiviti sosial dan perkongsian ilmu dalam memastikan ukhwah persaudaraan rakyat Malaysia yang bekerja di Singapura dapat diertatkan. Dengan adanya hubungan yang erat sesama ahli serta komuniti masyarakat setempat dan kumpulan rakyat Malaysia yang bekerja di Singapura, aspek-aspek kebajikan sosial dapat diperkasakan. Sebagai contoh, sekiranya terdapat individu yang ditimpa kemalangan atau kesusahan, NGO akan cuba membantu dari segi bantuan kewangan dan perkhidmatan sosial. Menurut Presiden UPK yang sudah bekerja di Singapura selama 24 tahun:

“

NGO UPK ini ditubuhkan semasa berlakunya pandemik yang mana kami cuba mengumpulkan anak-anak Kelantan yang bekerja di negara ini. Banyak aktiviti-aktiviti perjumpaan yang telah kami lakukan dalam meningkatkan ukhwah antara kami dan juga menjaga kebajikan sesama ahli.

”

Selain itu, peranan yang dimainkan oleh NGO juga dapat membantu kerajaan Malaysia untuk mempercepatkan proses bantuan yang diberikan kepada rakyat Malaysia yang menghadapi kesukaran hidup dan kesusahan semasa bekerja di Singapura. Ini adalah kerana bilangan pegawai kerajaan yang ditempatkan di Pejabat

Suruhanjaya Tinggi Malaysia di Singapura tidak ramai, terutamanya di Pejabat Atase Buruh. Oleh itu, dengan adanya NGO yang bergerak aktif dalam membantu menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi oleh rakyat Malaysia yang bekerja di Singapura dapat mempercepatkan proses bantuan yang diberikan oleh kerajaan Malaysia. Tambahan pula, pihak NGO juga dilihat mempunyai hubungan sosial yang lebih rapat dengan rakyat Malaysia yang bekerja di Singapura dan lebih mudah untuk mendekati dan menghulurkan bantuan kepada mereka yang terjejas.

## 5.6 Pangkalan Data Diaspora

Berdasarkan kepada keperluan negara untuk memastikan pengurusan bakat warganegara Malaysia dapat diselia dan dimanfaatkan dengan lebih baik, pembangunan pangkalan data diaspora yang komprehensif adalah amat penting. Pangkalan data yang komprehensif mempunyai sistem yang boleh berintegrasi dengan data-data diaspora sedia ada. Berdasarkan tinjauan karya dan sesi FGD bersama agensi yang terlibat, terdapat lima (5) pangkalan data sedia ada yang menyimpan data diaspora berdasarkan objektif dan keperluan agensi masing-masing. Pembangunan sistem pengumpulan data diaspora yang berbeza oleh setiap agensi mengakibatkan tiada integrasi data antara agensi.

### 5.6.1 Pangkalan Data Diaspora Sedia Ada

Melalui tinjauan karya dan sesi FGD yang telah dilaksanakan bersama agensi berkaitan, terdapat lima (5) pangkalan data sedia ada yang merekodkan butiran rakyat Malaysia yang berada di luar negara sama ada bekerja, menetap di sana kerana mengikut pasangan atau menyambung pengajian. Lima (5) pangkalan data tersebut adalah:

- i. Sistem e-Konsular di bawah KLN.
- ii. Sistem *Malaysia Biometric Identification of Motorbiker* (M-BIKE) JIM, KDN.
- iii. Sistem permohonan REP dibawah TalentCorp.
- iv. SKPG dibawah KPT.
- v. Data MySPR: Pengundi Luar Negara di bawah Suruhanjaya Pilihan Raya (SPR).

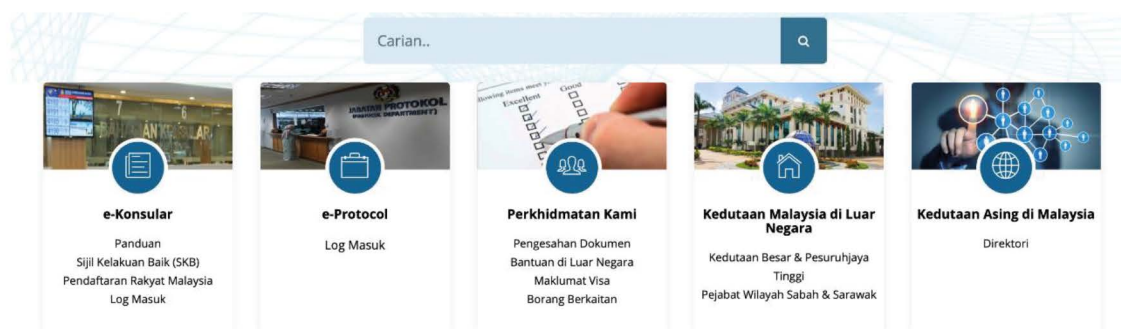
#### 5.6.1.1 Sistem e-Konsular

Pautan kepada sistem e-Konsular boleh dicapai melalui portal rasmi KLN iaitu <https://www.kln.gov.my>. Sistem e-Konsular ialah sistem pendaftaran rakyat Malaysia di luar negara bagi tujuan merekod maklumat keberadaan rakyat Malaysia

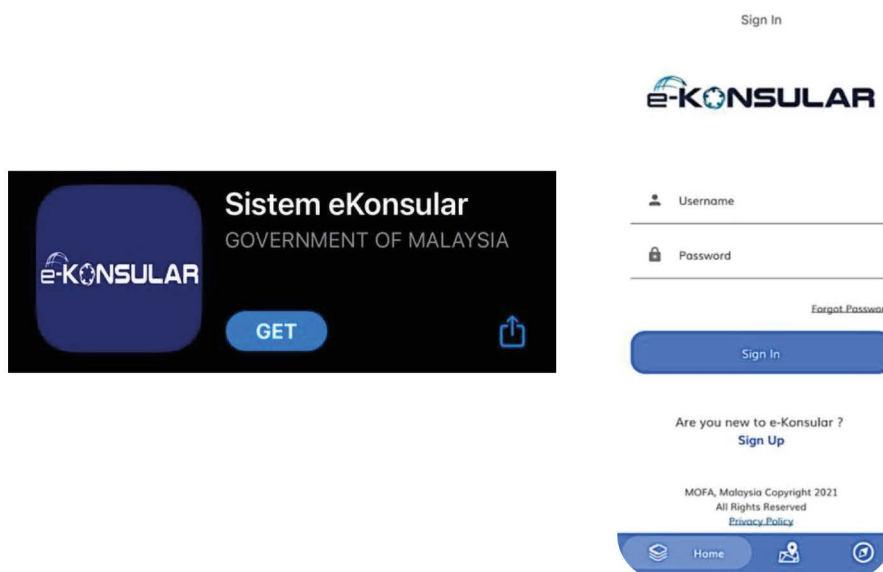
di luar negara secara sistematik. Sistem pendaftaran ini boleh dibuat secara dalam talian melalui pautan <https://ekonsular.kln.gov.my/login>.

### Rajah 89: Paparan Hadapan Laman Sesawang KLN

#### a. Sistem e-Konsular Melalui Laman Sesawang KLN



#### b. Sistem e-Konsular Melalui Aplikasi Dalam Talian



Informan KLN memaklumkan bahawa kadar penggunaan aplikasi dalam talian e-Konsular masih di tahap yang rendah. Oleh kerana KLN tidak mewajibkan rakyat Malaysia untuk mendaftarkan diri ketika berada di luar negara, maka data yang dikumpulkan tidak menggambarkan bilangan sebenar rakyat Malaysia di luar negara. Informan KLN berkata:

“

Konsep pendaftaran di e-Konsular adalah secara sukarela dan tidak ada paksaan. Pihak KLN tidak dapat memaksa rakyat Malaysia untuk mendaftar tetapi sentiasa mengingatkan rakyat Malaysia yang berangkat ke luar negara untuk mendaftarkan diri di pejabat Suruhanjaya Tinggi Malaysia terdekat apabila sampai di negara destinasi.

”

Perkhidmatan lain KLN seperti mengeluarkan Sijil Kelakuan Baik (SKB), Sijil Pelepasan Keluar Negeri juga boleh dicapai melalui portal ini. Selain itu, perkhidmatan yang bakal ditambah adalah temu janji atas talian dan pengeluaran surat pengesahan kematian rakyat Malaysia di luar negara. Menurut informan KLN:

“

Rakyat Malaysia boleh mendapatkan perkhidmatan Konsular di luar negara untuk kes berkaitan kematian rakyat Malaysia di luar negara, tahanan rakyat Malaysia di luar negara, rakyat Malaysia yang terkandas, hilang di luar negara dan menguruskan deposit wang oleh ahli keluarga ke luar negara untuk rakyat Malaysia yang memerlukan bantuan konsular serta lain-lain situasi bencana, kecemasan dan sebagainya.

”

Informan KLN turut memaklumkan pengumpulan data secara manual masih dilaksanakan di pejabat Malawakil. Cabaran untuk mendapatkan angka yang tepat bilangan rakyat Malaysia berada di luar negara timbul kerana rekod manual ini juga dibuat secara sukarela. KLN turut menyediakan laporan berkala mengikut kes yang diterima.

Secara ringkasnya, maklumat diaspora Malaysia boleh didapati melalui laporan tahunan SKB, laporan rakyat Malaysia yang mendaftar melalui sistem dan rekod manual di perwakilan. Kini, pihak KLN sedang dalam penambahbaikan sistem e-Konsular untuk terus memberi perkhidmatan yang lebih baik kepada rakyat Malaysia.

### **5.6.1.2 Sistem Malaysia Biometric Identification of Motorbiker (M-BIKE)**

JIM telah memperkenalkan Sistem Kawalan Sempadan Automatik atau Sistem M-BIKE bermula November 2016 sebagai satu sistem pemeriksaan komprehensif bagi penunggang motosikal yang melalui pintu masuk Malaysia-Singapura. Melalui sistem ini, warganegara Malaysia yang berumur 18 tahun ke atas dan mempunyai pasport Malaysia antarabangsa yang sah dengan tempoh sah laku minimum enam (6) bulan layak untuk mendaftar sistem M-BIKE secara percuma.

Pelaksanaan sistem ini telah mempercepatkan proses pemeriksaan dokumen oleh pihak imigresen. Setiap motosikal yang mempunyai sistem M-BIKE dan melalui laluan yang ditetapkan akan diproses oleh pihak JIM dalam tempoh 10 saat sahaja. Menurut Informan KDN, bagi bulan Ogos 2022, anggaran bilangan harian pengguna motosikal yang menggunakan sistem ini adalah sebanyak 100,000 orang. 70,000 orang daripada jumlah tersebut yang keluar dan masuk ke Singapura melalui CIQS, BSI. Manakala, dianggarkan bilangan harian pengguna motosikal yang menggunakan pintu masuk melalui CIQS, KSAB adalah sebanyak 30,000 orang.

Informan dari JIM menyatakan sistem M-BIKE hanya merekodkan bilangan pengguna motosikal masuk dan keluar ke Singapura sahaja, dan tiada rekod tujuan pergerakan tersebut. Informan berpandangan kebarangkalian daripada pengguna sistem M-BIKE bagi tujuan melancong ke Singapura adalah kecil.

### **5.6.1.3 Sistem Permohonan REP**

Berdasarkan hasil dapatan FGD yang dilaksanakan, TalentCorp telah membangunkan data bagi kumpulan rakyat Malaysia yang terdiri dari mereka yang berkemahiran tinggi dan profesional bekerja di luar negara di bawah inisiatif program REP. Program ini bagi membantu pihak TalentCorp untuk menggalakkan bakat Malaysia yang bekerja di luar negara untuk pulang dan berkhidmat di Malaysia atau berkongsi pengalaman, kemahiran pengetahuan yang telah diperolehi di luar negara.

Berdasarkan data oleh TalentCorp sehingga September 2022, sebanyak 6,283 daripada 10,512 permohonan yang diterima telah diluluskan. Terdapat lima (5) subsektor utama yang diceburi oleh bakat Malaysia di bawah REP iaitu:

- i. Minyak, gas dan tenaga.
- ii. Perkhidmatan kewangan.
- iii. Teknologi, maklumat dan komunikasi (ICT).
- iv. Penjagaan perkhidmatan.

v. Perkhidmatan perniagaan.

Menurut informan FGD, salah satu (1) langkah penting yang perlu dilaksanakan dalam menambahbaik program REP adalah untuk mewajibkan rakyat Malaysia yang bercadang untuk bekerja di luar negara dan juga mereka yang sedang bekerja di luar negara untuk melaporkan kepada pihak kerajaan. Selain itu, di bawah RMKe-12, TalentCorp juga sedang membangunkan satu pangkalan data yang lebih komprehensif yang dikenali sebagai MyHeart. Menurut informan TalentCorp, tujuan utama dibangunkan sistem MyHeart adalah sebagai pangkalan data diaspora Malaysia di luar negara, terutamanya di kalangan kumpulan bakat berkemahiran. Sistem ini akan menggunakan pendekatan yang sama seperti REP untuk mendekati diaspora Malaysia di luar negara dan memfokuskan kepada pengumpulan data peribadi dan demografi responden. Walaupun data yang dikumpulkan tidak merangkumi maklumat perlindungan sosial yang dimiliki oleh responden, namun pangkalan ini berpotensi untuk diintegrasikan bersama sistem lain sekiranya adanya keperluan untuk bekerjasama dengan agensi-agensi lain yang berkepentingan.

#### **5.6.1.4 Sistem Kajian Pengesanan Graduan (SKPG)**

Kajian Pengesanan Graduan telah bermula semenjak tahun 2002 oleh EPU yang telah menjalankan kajian pertama bersama universiti awam dan politeknik. Pada tahun 2003, kajian diselaraskan oleh Jabatan Pendidikan Tinggi (JPT) menggunakan instrumen yang sama. Pada tahun 2006, kajian mula dijalankan secara dalam talian dan dikenali sebagai Sistem Kajian Pengesanan Graduan 1 (SKPG1). Pada tahun 2008, SKPG mula dijalankan secara berkala, dan pada tahun 2014, SKPG 2.0 diperkenalkan. Pada tahun 2018, SKPG-TVET telah diperkenalkan untuk semua Institusi Latihan Kemahiran Awam (ILKA).

Menurut informan KPT, SKPG merupakan satu soal selidik yang dijalankan oleh KPT terhadap graduan institusi pengajian tinggi di Malaysia. Objektif utama kajian ini ialah bagi mengetahui status pekerjaan terkini graduan selepas konvokesyen (SKPG1) dan perkembangan kerjaya graduan (SKPG 2.0). Melalui kajian ini, secara tidak langsung turut memberi maklumat tentang kebolehpasaran graduan dan mendapatkan pandangan graduan berhubung program pengajian, kemudahan dan perkhidmatan yang disediakan oleh institusi pengajian tinggi masing-masing. Kesemua maklumat ini bukan sahaja penting untuk pihak institusi pengajian tinggi tetapi juga dapat membantu pihak Kerajaan membuat perancangan pembangunan modal insan negara dan sosio ekonomi. Selain itu, dapatan kajian juga digunakan bagi membuat

perancangan dengan melaksanakan program yang bersesuaian bagi meningkatkan peluang kebolehpasaran graduan.

#### Rajah 90: Sistem Kajian Pengesanan Graduan (SKPG)

**Sistem Kajian Pengesanan Graduan (SKPG)**  
**Pengenalan**

Kajian Pengesanan Graduan merupakan kajian tahunan yang dilaksanakan oleh Kementerian Pendidikan Tinggi (KPT) bagi mengetahui status pekerjaan setelah tamat pengajian. Di samping itu, kajian ini bertujuan mendapatkan pandangan graduan berhubung program pengajian, kemudahan dan perkhidmatan institusi Pendidikan tinggi masing-masing.

The infographic features five purple buttons with white icons and text: a graduation cap icon labeled 'SKPG', a group of people icon labeled 'SKPG 2.0', a document icon labeled 'Penerbitan', a large letter 'E' labeled 'Anjung SKPG', and a magnifying glass icon labeled 'Carian GE'.

Terdapat dua (2) kategori Kajian Pengesanan Graduan. SKPG 1 terbuka kepada semua graduan institusi pengajian tinggi negara yang berkonvokesyen pada tahun semasa yang boleh diakses melalui laman sesawang <https://graduan.mohe.gov.my/skpg/>. Laman sesawang ini ditutup pada 31 Disember setiap tahun atau bergantung kepada keperluan universiti. Terdapat tujuh (7) bahagian yang perlu dilengkapkan oleh graduan iaitu maklumat asas dan akademik, pengalaman semasa mengikuti pengajian, keberkesanan sistem pengajian, melanjutkan pengajian, status terkini, bekerja, belum atau tidak bekerja dan lain-lain.

SKPG 2.0 pula untuk mengemaskini status pekerjaan graduan sama ada bekerja, tidak bekerja atau melanjutkan pengajian. Secara tidak langsung, SKPG 2.0 memberi maklumat tentang perkembangan kerjaya graduan setelah tamat pengajian sehinggalah yang terkini. Sistem tersebut tidak mempunyai had masa untuk graduan mengemaskini status pekerjaan semasa.

SKPG ini merupakan antara sumber maklumat penting yang bukan sahaja bermanfaat kepada institusi pengajian tinggi dan juga pihak KPT, tetapi juga memberi maklumat pergerakan awal *brain drain* dalam kalangan graduan institusi pengajian tinggi awam, swasta, dan juga institut latihan kemahiran. Kajian ini turut boleh menjadi petunjuk punca penghijrahan keluar graduan untuk mencari pekerjaan di

luar negara khususnya Singapura. Contohnya, ketidaksepadanan tahap pendidikan graduan dengan jenis pekerjaan (berkemahiran rendah/separuh mahir/berkemahiran), dan pendapatan yang diperoleh. Oleh yang demikian, kajian pengesanan graduan boleh diselaraskan dengan agensi yang mengendalikan diaspora bagi membolehkan agensi atau kementerian berkaitan membuat perancangan dasar sumber manusia yang lebih berkesan.

#### **5.6.1.5 Data MySPR: Pengundi Luar Negara**

Pada Oktober 2022, SPR telah membuat hebahan supaya warganegara Malaysia yang berdaftar sebagai pemilih dan layak mengundi tetapi berada di luar negara boleh memohon untuk mengundi melalui pos di bawah Kategori 1B dalam Pilihan Raya Umum (PRU) ke-15. Walau bagaimanapun, bagi pelajar sepenuh masa di institut pengajian tinggi dan penjawat awam yang bermastautin di luar negara dan telah didaftarkan sebagai Pengundi Tidak Hadir (PTH), mereka tidak perlu memohon kerana telah didaftarkan sebagai pengundi pos secara automatik. Alamat penghantaran mestilah alamat yang lengkap bagi mengelakkan kertas undi tidak dapat dihantar kepada pengundi. Pengundi yang tinggal di luar negara hendaklah memohon undi pos secara dalam talian. Kaedah permohonan adalah seperti berikut:

- i. Mendaftar akaun portal MySPR di <https://myspr.spr.gov.my/login>.
- ii. Memohon undi pos melalui portal MySPR.

Namun begitu terdapat beberapa cabaran yang perlu ditangani oleh SPR semasa mengendalikan pengundi luar negara bagi mendapatkan data lengkap diaspora Malaysia dan juga demografi asas pengundi. Sebagai contoh, kertas undi pos yang diterima agak lewat oleh pengundi di luar negara akan menyebabkan undi mereka tidak dapat diterima pada masa yang ditetapkan oleh SPR. Selain itu, proses penghantaran semula atau logistik juga merupakan antara cabaran-cabaran lain yang dihadapi oleh pengundi luar negara dalam memastikan kewajipan mereka sebagai pengundi dapat ditunaikan.

#### **5.6.2 RMKe-12: Pembangunan Sistem Analitik Pasaran Buruh (LMIAP)**

RMKe-12 telah menggariskan keperluan untuk membangunkan pangkalan data diaspora yang komprehensif disebabkan oleh data yang tidak tepat. Masalah ini dikhuatiri mengekang usaha kerajaan untuk memanfaatkan bakat rakyat Malaysia yang bekerja di luar negara sebagai sumber yang boleh digunakan untuk memperkasakan bekalan tenaga buruh negara.

Rajah 91: Platform Analitik Berpusat untuk Sokongan Pasaran Buruh



Sumber: Dokumen RMKe-12, 2021-2025

Pembangunan LMIAP merupakan satu inisiatif di bawah RMKe-12 untuk menjajarkan semula pasaran buruh bagi pertumbuhan yang inklusif dan mampan. Pembangunan ini bertujuan untuk memperkukuhkan sistem yang menyokong pasaran buruh yang akan menyumbang kepada peningkatan kebolehpasaran bakat tempatan dan mengurangkan ketidaksepadanan kemahiran pasaran buruh. Platform ini akan berperanan sebagai platform tunggal maklumat pasaran buruh Malaysia yang berintegrasi dengan data pasaran buruh yang terdapat di kementerian, jabatan atau agensi yang berkaitan. Ia juga berperanan sebagai hub pasaran buruh komprehensif yang memberi maklumat penawaran dan permintaan pasaran buruh yang paling tepat. Selain itu, pangkalan ini juga akan membantu pembuatan dasar dalam pasaran buruh.

Berdasarkan kerangka LMIAP, terdapat Sembilan (9) data utama berkaitan pasaran buruh yang akan diintegrasikan ke dalam LMIAP dan salah satunya adalah data diaspora. Informan DOSM memaklumkan bahawa pengumpulan data diaspora akan dilaksanakan pada fasa kedua RMKe-12 iaitu bermula 2023. Untuk tujuan itu, informan dari EPU memaklumkan bahawa TalentCorp telah diberi tanggungjawab untuk pembangunan data diaspora di kalangan bakat Malaysia yang bekerja di luar negara di bawah projek MyHeart. Objektif utama pangkalan data diaspora ini adalah

untuk mengenal pasti diaspora pakar Malaysia dan juga mewujudkan platform untuk mereka berinteraksi.

Menurut informan juga, inisiatif yang akan dilaksanakan bukan sahaja memfokuskan kepada usaha membawa pulang bakat Malaysia untuk kembali ke tanah air, tetapi untuk memastikan pihak Kerajaan mempunyai pangkalan data dan maklumat berkaitan pengetahuan, pengalaman dan kemahiran mereka untuk dikongsikan bersama bagi tujuan pembangunan negara. TalentCorp sedang dalam tindakan untuk mendapatkan kerjasama dengan kumpulan diaspora pakar yang berada di beberapa negara destinasi utama iaitu Australia, United Kingdom, UAE, Singapura dan Amerika Syarikat.

Data utama lain berkaitan dengan maklumat pasaran buruh di dalam LMIAP adalah data Portal Perkhidmatan Pekerjaan di bawah seliaan PERKESO. Informan PERKESO memaklumkan maklumat daripada portal MYFutureJobs akan diintegrasikan di dalam LMIAP. Input maklumat pasaran buruh seperti kekosongan jawatan, jenis pekerjaan, keperluan kemahiran, tahap kemahiran dan gaji yang ditawarkan merupakan antara analisis yang dilaksanakan oleh PERKESO berdasarkan data portal MYFutureJobs. Selain itu, maklumat yang diperolehi daripada pangkalan data ini juga dapat membantu pihak kerajaan untuk melihat jurang keperluan pekerjaan melalui penawaran dan permintaan pekerjaan dalam negara, di mana jurang ini dapat dikecilkan melalui bantuan dan kerjasama yang dapat diberikan oleh diaspora Malaysia di luar negara, terutamanya mereka yang dikategorikan sebagai kumpulan bakat berkemahiran tinggi.

## 5.7 Rumusan

Berdasarkan dapatan kajian kualitatif yang dilaksanakan, didapati terdapat beberapa *missing link* yang perlu ditangani dengan segera oleh pihak Kerajaan bagi membolehkan perancangan tenaga buruh, ekonomi dan perlindungan keselamatan sosial rakyat Malaysia yang bekerja di luar negara dilaksanakan. *Missing link* yang dikenalpasti adalah dari segi pengurusan data diaspora. Skim perlindungan keselamatan sosial untuk rakyat Malaysia bekerja di luar negara juga masih belum wujud walaupun situasi pasaran buruh negara menunjukkan pergerakan rakyat Malaysia bekerja di luar negara yang berkembang dari tahun ke tahun disebabkan oleh faktor-faktor penarik di luar negara. Selain itu, terdapat mekanisme yang mengawal penggajian rakyat Malaysia ke luar negara menerusi APS dan MOEMC namun masih wujud *missing link* di dalam pengurusan rakyat Malaysia yang bekerja

di luar negara. Maklumat pasaran buruh yang tidak lengkap juga menyebabkan agensi yang terlibat di bawah KSM mempunyai halangan untuk merekodkan maklumat pasaran buruh secara digital.

Kesemua *missing link* yang telah dikenalpasti merupakan jurang yang sepatutnya ditangani oleh Malaysia secara keseluruhan dan perlu melibatkan semua agensi berkepentingan. Bab seterusnya akan memberikan rekomendasi bagaimana untuk mengurangkan jurang di dalam *missing link* yang dikenalpasti bagi Fasa Kedua RMKe-12 (2023 – 2025).

• • • •  
• • • •  
• • • •  
• • • •  
• • • •  
• • • •

# BAB 6 RUMUSAN KAJIAN





### 6.0 Pendahuluan

Objektif utama kajian adalah untuk mengenal pasti dengan lebih mendalam keperluan perlindungan keselamatan sosial bagi rakyat Malaysia yang bekerja di Singapura. Pandemik COVID-19 serta penutupan sempadan negara hampir dua (2) tahun telah menyedarkan ramai pihak akan pentingnya pengurusan keselamatan sosial rakyat Malaysia yang bekerja di luar negara dan kepentingan data diaspora bagi tujuan membantu diaspora Malaysia yang ditimpa musibah di luar negara. Berdasarkan analisis dapatan, daripada kajian ini, didapati wujud *missing link* di antara pengurusan rakyat Malaysia bekerja di luar negara, perlindungan keselamatan sosial rakyat Malaysia bekerja di luar negara dan maklumat pasaran buruh Malaysia. Bab 6 akan merumuskan dapatan kajian ini.

### 6.1 *Missing Link* Daripada Dapatan Kajian 2022

Tujuan utama kajian ini adalah berkaitan keperluan perlindungan keselamatan sosial bagi rakyat Malaysia yang bekerja di luar negara. Walau bagaimanapun, dapatan kajian telah menunjukkan terdapat tiga (3) isu *missing link* yang saling berkait dan perlu diselesaikan secara menyeluruh seperti berikut:

- i. Pengurusan rakyat Malaysia bekerja di luar negara;
- ii. Perlindungan keselamatan sosial untuk rakyat Malaysia yang bekerja di luar negara.
- iii. Maklumat pasaran buruh Malaysia.

#### 6.1.1 *Missing Link* dalam Pengurusan Rakyat Malaysia Bekerja di Luar Negara

Berdasarkan laporan World Bank (2020), Singapura merupakan negara destinasi utama diaspora Malaysia dan selain itu, Malaysia juga telah dikategorikan sebagai negara sumber tradisional bagi bekalan tenaga buruh Singapura. Lanjutan daripada status negara sumber tradisi ini, rakyat Malaysia mendapat beberapa keistimewaan yang tidak diberikan kepada pekerja migran negara lain. Rakyat Malaysia yang bekerja di Singapura terdiri daripada pelbagai kategori kemahiran dengan faktor penarik utama adalah disebabkan peluang pekerjaan yang lebih baik, kukuhannya mata wang SGD, tawaran gaji yang lebih baik, pekerjaan yang stabil serta jaminan kerjaya yang lebih menarik.

Kajian ini juga merekodkan mobiliti rakyat Malaysia menjadi pekerja bertaraf global berdasarkan sistem pengesanan graduan KPT, terdapatnya trend berterusan graduan IPTA dan IPTS bekerja di luar negara sebagai pekerja mahir. Di samping Singapura, negara destinasi utama rakyat Malaysia bekerja adalah Australia, Brunei, Amerika Syarikat dan United Kingdom. Selain bekerja sebagai pekerja mahir, terdapat juga rakyat Malaysia yang bekerja sebagai pekerja separa mahir dan berkemahiran rendah sama ada secara sah ataupun secara tidak sah.

Berdasarkan sesi FGD dan IDI bersama agensi kerajaan, informan di kalangan rakyat Malaysia yang bekerja di Singapura dan informan agensi pekerjaan di Singapura, didapati proses untuk rakyat Malaysia bekerja di luar negara tidak diselaraskan dengan baik—di antara agensi-agensi kerajaan yang berkaitan. Selain itu, maklumat berkaitan proses untuk keluar negara bagi tujuan bekerja juga tidak efektif disebabkan ramai informan menyatakan tiada agensi kerajaan yang memberikan penerangan atau makluman berkaitan proses untuk bekerja di luar negara.

Pada 2007, JTK telah melaksanakan inisiatif untuk mewujudkan Pusat Pengurusan Pekerja Luar Negara (MOEMC) dengan objektif utama untuk menyelaras penghantaran rakyat Malaysia bekerja di luar negara dan memberi perlindungan sewajarnya kepada rakyat Malaysia. Namun disebabkan pewujudan MOEMC tidak disokong dengan keputusan dasar yang kukuh, inisiatif ini tidak dapat diteruskan kerana kekangan kewangan dan sumber manusia JTK. Akta Agensi Pekerjaan Swasta 1981 yang dikuatkuasakan oleh JTK mempunyai mekanisme mengawal penghantaran rakyat Malaysia bekerja di luar negara tetapi hanya terhad kepada penghantaran yang dibuat oleh agensi pekerjaan swasta sahaja. Manakala KLN dan KDN mempunyai tanggungjawab yang berbeza dan tidak memfokuskan kepada rakyat Malaysia yang bekerja di luar negara.

Berdasarkan situasi semasa, adalah wajar inisiatif seperti MOEMC diwujudkan untuk memantau dan melindungi rakyat Malaysia bekerja di luar negara dan perlu melibatkan pelbagai agensi kerajaan. Inisiatif sebegini akan menangani isu *missing link* yang wujud pada ketika ini, iaitu ketiadaan agensi kerajaan yang memantau kebajikan rakyat Malaysia di luar negara.

Selain itu, *missing link* kedua dalam pengurusan diaspora Malaysia adalah data diaspora yang tidak komprehensif dan hanya berdasarkan keperluan semasa agensi kerajaan yang berkaitan seperti JIM, KLN, TalentCorp dan SPR. RMKe-12 telah menggariskan agar Malaysia mempunyai satu pangkalan data diaspora yang

komprehensif bagi menjadikan diaspora sebagai sumber tenaga kerja yang boleh dimanfaatkan oleh Malaysia. Meneliti situasi ini, kajian ini telah mencadangkan agar pangkalan data diaspora sedia ada ditambahbaik dan diintegrasikan ke satu pangkalan data diaspora bersifat interaktif dan disokong oleh analisis data raya.

Sehubungan itu, kajian ini juga mencadangkan pewujudan Jawatankuasa Antara Agensi Pengurusan Diaspora Malaysia sebagai satu inisiatif yang akan membantu Kerajaan menyelesaikan isu berkaitan diaspora Malaysia, pengurusan rakyat Malaysia yang bekerja di luar negara serta pengintegrasian data diaspora yang diperlukan oleh Malaysia.

### **6.1.2 *Missing Link* dalam Perlindungan Keselamatan Sosial Rakyat Malaysia Bekerja Di Luar Negera**

Kajian ini juga telah menemui *missing link* hasil daripada sesi IDI dan FGD bersama agensi pelaksana, iaitu undang-undang perlindungan keselamatan sosial sedia ada seperti Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969 (Akta 4), Akta Keselamatan Sosial Pekerjaan Sendiri 2017 (Akta 789) dan Akta Sistem Insurans Pekerjaan 2017 (Akta 800) tidak mempunyai peruntukan untuk melindungi rakyat Malaysia yang bekerja di luar negara. Sebelum berlakunya pandemik COVID-19 dan penutupan pintu sempadan negara, tiada isu besar yang berlaku berkaitan rakyat Malaysia bekerja di Singapura. Berdasarkan undang-undang sedia ada berkaitan pekerjaan, Malaysia tidak dapat melindungi keselamatan sosial bagi rakyatnya yang bekerja di luar negara kerana terdapat limitasi di bawah peruntukan akta PERKESO.

Kes kemalangan atau bencana yang disebabkan oleh pekerjaan di negara destinasi turut mendapat perhatian PERKESO sama ada terdapat keperluan untuk mewujudkan satu skim baharu yang akan memberi perlindungan keselamatan sosial kepada rakyat Malaysia yang bekerja di luar negara. Selain itu juga, dengan pewujudan skim perlindungan yang baharu ini, aktiviti mengumpul dana melalui media sosial atau NGO bagi tujuan membantu rakyat Malaysia bekerja di luar negara yang ditimpa musibah akibat pekerjaan akan berkurangan dan terkawal.

Dapatan kajian ini juga menunjukkan terdapat keperluan Malaysia untuk melindungi rakyatnya yang bekerja di luar negara. Justeru itu, PERKESO dicadangkan untuk menggunapakai kaedah perlindungan keselamatan sosial yang dilaksanakan oleh Filipina dan Indonesia dalam melindungi pekerja migran mereka. Selain daripada

jenis faedah dan perlindungan, pengurusan data bakal pencarum skim perlu diberi perhatian serius kerana keberadaan mereka di negara destinasi turut menjadi halangan utama kerana perkara ini di luar bidang kuasa PERKESO. Justeru itu, inisiatif pangkalan data diaspora Malaysia yang komprehensif akan membantu PERKESO untuk mendekati pencarum atau bakal pencarum skim tersebut.

### **6.1.3 *Missing Link* Dalam Maklumat Pasaran Buruh Malaysia**

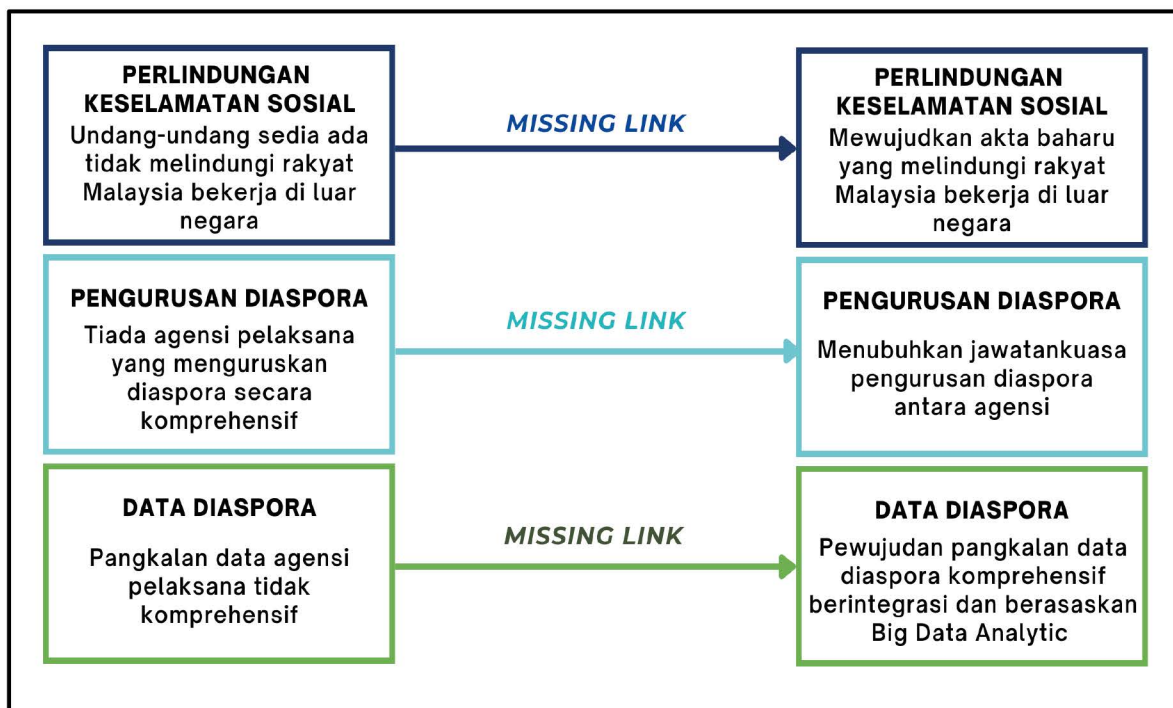
Keperluan untuk mewujudkan maklumat pasaran buruh yang komprehensif amat penting bagi membolehkan agensi kerajaan berkepentingan dan masyarakat umum mendapat faedah daripada maklumat permintaan dan penawaran buruh dalam negara. Di dalam ekonomi, permintaan buruh merujuk kepada kos yang sanggup dibayar oleh majikan kepada buruh berdasarkan pelbagai faktor seperti keuntungan syarikat, kemahiran yang ditawarkan oleh buruh dan jam bekerja yang perlu dipenuhi oleh buruh. Manakala, penawaran buruh pula merujuk kepada jumlah jam bekerja yang ditawarkan oleh buruh, kepakaran yang ditawarkan oleh buruh dan kos upah yang buruh tawarkan.

Berdasarkan situasi semasa, analisis maklumat permintaan buruh iaitu analisis kekosongan jawatan dalam negara didapati tidak lengkap akibat kekangan peruntukan kewangan dan dasar semasa agensi kerajaan. ILMIA menjalankan inisiatif JMI berdasarkan *web scraping* ke atas portal pekerjaan swasta dan PERKESO mengeluarkan analisis kekosongan jawatan sektor swasta berdasarkan portal MYFutureJobs. Kedua-dua analisis ini merupakan sumber utama bagi maklumat permintaan buruh Malaysia. Namun begitu, masih terdapat kekurangan kerana limitasi sumber yang digunakan sebagai asas analisis. Kekurangan ini menyebabkan agensi seperti TalentCorp menggunakan kaedah lain bagi membolehkan mereka mendapatkan maklumat-maklumat tambahan lain berkaitan kekosongan jawatan yang diperlukan bagi program REP.

Kajian ini juga mendapati perubahan kaedah pengiklanan kekosongan jawatan daripada pengiklanan di portal pekerjaan dan agensi pekerjaan swasta ke pengiklanan melalui media sosial. Ketiadaan kawalan terhadap pengiklanan kekosongan jawatan oleh agensi kerajaan membolehkan pihak sindiket pekerjaan membuat iklan kekosongan jawatan yang tidak sah.

Pengiklanan kekosongan jawatan luar negara yang menawarkan gaji yang lumayan serta pakej pekerjaan yang baik turut diiklankan di dalam portal pekerjaan di Malaysia dan disebabkan kekangan bidang kuasa dan sumber menyebabkan verifikasi iklan tersebut tidak dapat dilaksanakan. Lanjutan daripada situasi ini serta kes-kes penipuan sindiket pekerjaan yang dilaporkan, terdapat keperluan untuk Malaysia mempunyai standard maklumat pasaran buruh yang lengkap dan mempunyai kawalan ke atas iklan kekosongan jawatan di dalam negara atau luar negara.

## 6.2 Sinergi Sebagai Penghubung *Missing Link*



Berdasarkan analisis *missing link* yang ditemui di dalam kajian ini, dicadangkan agar beberapa tindakan bersama agensi kerajaan dilaksanakan bagi mengurangkan impak *missing link* kepada Malaysia sekiranya berlaku sekali lagi penutupan sempadan negara akibat pandemik. Sinergi yang pertama adalah PERKESO dicadangkan untuk mewujudkan satu akta baharu yang akan memberi perlindungan kepada rakyat Malaysia yang bekerja di luar negara. Sinergi kedua adalah dengan menguruskan diaspora secara komprehensif dengan menubuhkan satu jawatankuasa antara agensi yang akan memantau kesejahteraan dan kebajikan diaspora Malaysia di negara destinasi. Lanjutan daripada perancangan di bawah Rancangan Malaysia Ke-12 berkaitan pewujudan pangkalan data diaspora Malaysia yang komprehensif, kajian ini mendapati satu portal yang sedang dibangunkan oleh TalentCorp untuk pangkalan data diaspora perlu berupaya untuk mengumpul data semua kategori

diaspora. Portal yang dibangunkan tersebut juga perlu berupaya untuk berintegrasi dengan portal diaspora sedia ada bagi membolehkan data diaspora komprehensif dibangunkan.

Sekiranya ketiga-tiga *missing link* ini dapat disinergikan, pengurusan diaspora Malaysia akan lebih cekap dan Malaysia mampu untuk membantu rakyatnya yang berada di luar negara untuk pelbagai tujuan. Sasaran yang ditetapkan untuk merealisasikan cadangan yang dikemukakan adalah di dalam fasa kedua RMKe-12 (2023 – 2025). Tempoh ini dianggap sesuai kerana penambahbaikan struktur sedia ada memerlukan masa untuk berubah, sumber kewangan, dan teknologi. Cadangan yang dikemukakan tidak hanya menumpukan kepada diaspora yang bekerja tetapi turut dapat membantu diaspora Malaysia dari kategori-kategori lain.

# BIBLIOGRAFI





## BIBLIOGRAFI

23rd ASEAN Summit. (2013). *Regional Framework And Action Plan To Implement The ASEAN Declaration On Strengthening Social Protection*.

*A paradigm shift might help reverse brain drain*. (n.d.). Retrieved November 15, 2022, from <https://www.nst.com.my/opinion/columnists/2021/09/730672/paradigm-shift-might-help-reverse-brain-drain>

Agunias, D. R., & Newland, K. (2012a). *A Joint Series of the IOM Regional Office for Asia and the Pacific and the Migration Policy Institute ENGAGING THE ASIAN DIASPORA*.

Agunias, D. R., & Newland, K. (2012b). *Engaging The Asian Diaspora*.

*Analysing Malaysia's Brain Drain Pandemic | BusinessToday*. (n.d.). Retrieved November 15, 2022, from <https://www.businesstoday.com.my/2021/10/11/analysing-malysias-brain-drain-pandemic/>

Asian Development Bank Institute., & International Labour Organization. (2017). *Safeguarding the rights of Asian migrant workers from home to the workplace*.

Asian Development Bank Institute, Organisation for Economic Co-operation and Development, & International Labour Organization. (2018). *Labor migration in Asia: increasing the development impact of migration through finance and technology*.

Baubock, R., & Faist, T. (2010). *Diaspora and Transnationalism: Concepts, Theories and Methods*. [www.imiscoe.org](http://www.imiscoe.org).

BIPO Service. (2018). *An Overview of Singapore's Social Security System SINGAPORE*. [www.biposervice.com](http://www.biposervice.com)

*Brain drain and reversing the trend | Astro Awani*. (n.d.). Retrieved November 15, 2022, from <https://www.astroawani.com/berita-malaysia/brain-drain-and-reversing-trend-321357>

*Brain Gain Malaysia Programme - News From Mission - Portal*. (n.d.). Retrieved November 15, 2022, from [https://www.kln.gov.my/web/nzl\\_wellington/news-from-mission/-/blogs/brain-gain-malaysia-programme](https://www.kln.gov.my/web/nzl_wellington/news-from-mission/-/blogs/brain-gain-malaysia-programme)

Constant, A., Zimmermann, K., & Constant UNU-MERIT, A. (2016). *Diaspora economics: New perspectives*. <http://www.maastrichtuniversity.nl/governance>

*Derita rakyat Malaysia hidup di Singapura - Kosmo Digital.* (n.d.). Retrieved November 15, 2022, from <https://www.kosmo.com.my/2020/11/16/derita-rakyat-malaysia-hidup-di-singapura/>

Doan, D., Dornan, M., Parsons, K., Petrou, K., & Yi, S. (2020). *Pacific Labor Mobility, Migration and Remittances in Times of COVID-19: Interim Report 3 LIST OF ACRONYMS 4 ACKNOWLEDGEMENTS 6.*

EUDiF. (n.d.). *International Migrant Stock | Population Division.* Retrieved November 15, 2022, from <https://www.un.org/development/desa/pd/content/international-migrant-stock>

EUDiF. (2020). *Overview of the policy and legislative framework.* <https://www.lowyinstitute.org/publications/new-malaysia-four-key-challenges-near-term>

Ewers, M. C., Khattab, N., Babar, Z., & Madeeha, M. (2022). Skilled migration to emerging economies: the global competition for talent beyond the West. *Globalizations, 19*(2), 268–284. <https://doi.org/10.1080/14747731.2021.1882816>

Fok Kuk Fai, B. (2020). *Spatial Distribution Of Highly Skilled Diaspora Of ASEAN-5: Determinants And Engagement Strategies.*

Fornalé, E. (2017). Global-regional interaction to extend access to social protection for migrant workers: Insights from ASEAN and MERCOSUR. In *International Social Security Review* (Vol. 70).

Gamlen, A. (2006). *Centre on Migration, Policy and Society Diaspora Engagement Policies: What are they, and what kinds of states use them?*

Goh, E. W.-F., & Elaine Wei-Fun Goh. (2021). *From Malaysia to the Ends of the Earth: Southeast Asian and Diasporic Contributions to Biblical and Theological Studies.*

*How to Become an Overseas Filipino Worker (OFW) | POEA Online.* (n.d.). Retrieved November 15, 2022, from <https://poeaonline.com/overseas-filipino-worker-ofw/>

*How To Work Abroad in 8 Steps.* (n.d.). Retrieved November 15, 2022, from <https://www.jobstreet.com.ph/career-resources/plan-your-career/8-steps-on-how-to-work-overseas/>

*'I eat one meal a day': Some Malaysians who lost their jobs in Singapore left stranded and cash-strapped - CNA.* (n.d.). Retrieved November 15, 2022, from <https://www.channelnewsasia.com/asia/malaysia-singapore-covid-19-job-loss-struggle-economy-648336>

- International Labour Office (ILO). (2010). *International labour migration: A rights-based approach*.
- International Labour Organization. (n.d.). *Global Estimates on International Migrant Workers*.
- International Labour Organization. (2015a). *Singapore - Social Protection*. <http://www.mom.gov.sg/employment-practices/employment-rights->
- International Labour Organization. (2015b). *The role of ASEAN labour attachés in the protection of migrant workers*. <http://siteresources.worldbank.org/INTPROSPECTS/Resources/334934-1288990>
- International Labour Organization. (2020a). *Public attitudes towards migrant workers in Singapore*.
- International Labour Organization. (2020b). *UNDP Launch event-Human Mobility, Shared Opportunities A Review of the 2009 Human Development Report and the Way Ahead*.
- International Labour Organization, International Social Security Association, & International Training Centre. (2021). *Extending social protection to migrant workers, refugees and their families*.
- International migrant stocks data*. (n.d.). Retrieved November 15, 2022, from <https://www.migrationdataportal.org/themes/international-migrant-stocks>
- International Organization for Migration. (2022). *World Migration Report 2022*.
- IOM International Organization for Migration. (2010). *Migration And Transnationalism: Opportunities And Challenges*.
- Koh, S. Y. (2015). State-led talent return migration programme and the doubly neglected 'Malaysian diaspora': Whose diaspora, what citizenship, whose development? *Singapore Journal of Tropical Geography*, 36(2), 183–200. <https://doi.org/10.1111/sjtg.12107>
- Kuznetsov, Y. (2006). Diaspora Networks and The International Migration of Skills. In *Diaspora Networks and the International Migration of Skills*. The World Bank. <https://doi.org/10.1596/978-0-8213-6647-9>
- Lim, W., & Liang, T. (2014). SEARCH: The Journal of the South East Asia Research centre for. In *Communications and Humanities* (Vol. 6, Issue 1).

- Malaysia Human flight and brain drain - data, chart | TheGlobalEconomy.com.* (n.d.). Retrieved November 15, 2022, from [https://www.theglobaleconomy.com/Malaysia/human\\_flight\\_brain\\_drain\\_index](https://www.theglobaleconomy.com/Malaysia/human_flight_brain_drain_index)
- Malaysia's Brain Drain: A Crisis Waiting to Happen? – UKEC.* (n.d.). Retrieved November 15, 2022, from <https://www.ukeconline.com/malaysia-brain-drain/>
- Malaysia's returning expert programme driving out more talent, economist says | Malay Mail.* (n.d.). Retrieved November 15, 2022, from <https://www.malaymail.com/news/malaysia/2014/06/22/malaysias-returning-expert-programme-driving-%20out-more-%20talent-economist-says/691899>
- Migration Policy Institute. (2014). *The Filipino Diaspora in the United States.* [www.migrationpolicy.org/article/filipino-immigrants-united-states](http://www.migrationpolicy.org/article/filipino-immigrants-united-states).
- Ministry of Finance. (2022). *ANNEX C-4: Foreign Workforce Policies.*
- Ministry of International Trade and Industry. (2021). *Vaccinated Travel Lane (VTL)- Land For Malaysia And Singapore.*
- Ministry of Manpower Singapore. (n.d.-a). *Types of compensation under WICA.* Retrieved November 15, 2022, from <https://www.mom.gov.sg/workplace-safety-and-health/work-injury-compensation/types-of-compensation>
- Ministry of Manpower Singapore. (n.d.-b). *What is the Work Injury Compensation Act (WICA).* Retrieved November 15, 2022, from <https://www.mom.gov.sg/workplace-safety-and-health/work-injury-compensation/what-is-wica>
- Ministry of Manpower Singapore. (n.d.-c). *Who is covered in accordance with WICA.* Retrieved November 15, 2022, from <https://www.mom.gov.sg/workplace-safety-and-health/work-injury-compensation/who-is-covered>
- Ministry of Manpower Singapore. (2018). *Foreign Worker Experience Survey 2018 Report on Findings.*
- Ministry of Manpower Singapore. (2021). *Population in Brief 2021.*
- Ministry of Science, Technology and Innovation, Brain Gain Malaysia | University Info | O Masters in English - Mastersportal.com.* (n.d.). Retrieved November 15, 2022, from <https://www.mastersportal.com/universities/9949/ministry-of-science-technology-and-innovation-brain-gain-malaysia.html>
- Ministry of Transport Malaysia. (2021). *Information On The Vaccinated Travel Lane By Air Between Malaysia And Singapore.* <https://safetravel.ica.gov.sg/vtl/requirements-and-process>.

Mukul G. Asher, & Revathi Rajan. (2000). *Social Protection in Singapore*.

*Nasib pekerja Malaysia di Singapura masih dalam tanda tanya | Astro Awani*. (n.d.). Retrieved November 15, 2022, from <https://www.astroawani.com/berita-malaysia/nasib-pekerja-malaysia-di-singapura-masih-dalam-tanda-tanya-235666>

Neil G. Ruiz. (2007). *Protecting Overseas Workers: Lessons and Cautions from the Philippines*.

Newland, K., & Plaza, S. (2013). *What we know about diasporas and economic development?*

*On-site Welfare Services for OFWs | Department of Labor and Employment*. (n.d.). Retrieved November 15, 2022, from <https://www.dole.gov.ph/on-site-welfare-services-for-ofws/>

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2019). *The new immigrants Global trends in migration towards OECD countries between 2000/01 and 2015/16*.

Orozco, M., & Rouse, R. (2007). *Migrant Hometown Associations and Opportunities for Development: A Global Perspective*.

*Pekerja Malaysia di Singapura didakwa terpaksa tinggal bercampur jantina, tidur di MRT | Astro Awani*. (n.d.-a). Retrieved November 15, 2022, from <https://www.astroawani.com/berita-malaysia/pekerja-malaysia-di-singapura-didakwa-terpaksa-tinggal-bercampur-jantina-tidur-di-mrt-234320>

*Pekerja Malaysia di Singapura didakwa terpaksa tinggal bercampur jantina, tidur di MRT | Astro Awani*. (n.d.-b). Retrieved November 15, 2022, from <https://www.astroawani.com/berita-malaysia/pekerja-malaysia-di-singapura-didakwa-terpaksa-tinggal-bercampur-jantina-tidur-di-mrt-234320>

Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO). (2020). *Perlindungan Keselamatan Sosial*.

*PRUMedic Overseas | Prudential Malaysia*. (n.d.). Retrieved November 17, 2022, from <https://www.prudential.com.my/en/products-riders/prumedic-overseas/>

*Putting the Malaysian diaspora into perspective*. (n.d.). Retrieved November 15, 2022, from <https://cs.stanford.edu/people/eroberts/cs181/projects/2010-11/BrainDrain/Malaysia.html>

Rafiqa Hazura Ridzuan. (2018). *Malaysian Diaspora*.

*Returning Expert Programme - Initiatives | TalentCorp Malaysia.* (n.d.). Retrieved November 15, 2022, from <https://www.talentcorp.com.my/initiatives/returning-expert-programme>

*Securing Our Borders.* (n.d.). Retrieved November 15, 2022, from <https://www.mha.gov.sg/what-we-do/securing-our-borders>

*Structural reforms needed to prevent brain drain in Malaysia | Malay Mail.* (n.d.). Retrieved November 15, 2022, from <https://www.malaymail.com/news/malaysia/2021/01/11/structural-reforms-needed-to-prevent-brain-drain-%20in-%20malaysia/1939252>

*The EU Global Diaspora Facility.* (n.d.). Retrieved November 15, 2022, from [https://international-partnerships.ec.europa.eu/policies/programming/projects/eu-global-diaspora-facility\\_en](https://international-partnerships.ec.europa.eu/policies/programming/projects/eu-global-diaspora-facility_en)

The World Bank. (2011). *Malaysia Economic Monitor.*

The World Bank. (2016). *Migration and Remittances Recent Developments and Outlook.* [www.KNOMAD.org](http://www.KNOMAD.org).

Tigno, J. v. (2018). Protecting filipino overseas migrant workers. In *Global Health Leadership: Case Studies From the Asia-Pacific* (pp. 133–145). Springer International Publishing. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-95633-6\\_12](https://doi.org/10.1007/978-3-319-95633-6_12)

*Transform brain drain into wisdom gain | The Star.* (n.d.). Retrieved November 15, 2022,

*Types Of Jobs Done By Overseas Filipino Workers | Facts and Details.* (n.d.). Retrieved November 15, 2022, from [https://factsanddetails.com/southeast-asia/Philippines/sub5\\_6g/entry-3919.html](https://factsanddetails.com/southeast-asia/Philippines/sub5_6g/entry-3919.html)

Tyson, A. D. (2011). The Brain Drain Cycle in Malaysia: Rethinking Migration, Diaspora and Talent. *Diaspora and Talent Malaysian Journal of Economic Studies*, 48(2), 85–92.

UN Migration. (2022). *World Migration Report 2022.* United Nations.

UN News, & International Labour Organization. (2021). *Migrant worker numbers rise by five million.*

UN Women. (2016). *Filipino Women Migrant Workers.*

Undang-Undang Malaysia. (n.d.-a). *Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969 (Akta 4).*

- Undang-Undang Malaysia. (n.d.-b). *Akta Keselamatan Sosial Pekerjaan Sendiri 2017 (Akta 789)*.
- Undang-Undang Malaysia. (n.d.-c). *Akta Sistem Insurans Pekerjaan 2017 (Akta 800)*.
- Understand brain drain to stop it*. (n.d.). Retrieved November 15, 2022, from <https://www.nst.com.my/opinion/columnists/2020/07/612892/understand-brain-drain-stop-it>
- Unit Perancang Ekonomi. (2021). *Rancangan Malaysia Kedua Belas, 2021-2025*. <https://www.epu.gov.my>
- United Nations Department of Economic and Social Affairs. (2013). *World Migration in Figures*. [www.oecd.org/els/mig/dioc.htm](http://www.oecd.org/els/mig/dioc.htm).
- van Hear, N., Pieke, F., Vertovec, S., Lindley, A., Jettinger, B., & Balarajan, M. (2004). *The contribution of UK-based diasporas to development and poverty reduction A report by the ESRC Centre on Migration, Policy and Society (COMPAS), University of Oxford for the Department for International Development*.
- Wickramasekara, Piyasiri., & International Migration Programme (International Labour Office). (2009). *Diasporas and Development: Perspectives on Definitions and Contributions*. ILO.
- World Bank Group. (2018). *Moving For Prosperity Global Migration And Labor Markets*. <https://doi.org/10.1596/978-1-4648>
- World Bank Institute. (2006). *Diaspora Networks and the International Migration of Skills*. In *Diaspora Networks and the International Migration of Skills*. The World Bank. <https://doi.org/10.1596/978-0-8213-6647-9>
- Yap Mui Teng. (2010). *Chapter 10: Singapore's System for Managing Foreign Manpower*. <http://www.mom.gov.sg/Home/MRSD/Documents/GLM/qltlnr094.pdf>
- Yeoh, B. S. A., Goh, C., & Wee, K. (2020). Social Protection for Migrant Domestic Workers in Singapore: International Conventions, the Law, and Civil Society Action. *American Behavioral Scientist*, 64(6), 841–858. <https://doi.org/10.1177/0002764220910208>
- Yue Chia, S. (2011). Foreign Labor in Singapore: Rationale, Policies, Impacts, and Issues. *Philippine Journal of Development*.



# LAMPIRAN



## LAMPIRAN A

### Senarai Kategori Responden

Jadual A1 menunjukkan bilangan responden mengikut kategori berdasarkan survei dalam talian yang dijalankan dari 10 Januari hingga 31 Mei 2022.

**Jadual A1: Kategori Responden Berdasarkan Bilangan Responden.**

<b>Bilangan responden</b>	<b>Kategori responden</b>
5,793	Bilangan Keseluruhan responden
5,663	Bilangan data lengkap (usable data)
3,100	Bilangan responden yang berada di Malaysia
2,563	Bilangan responden yang berada di Singapura
2,406	Bilangan responden yang menyatakan kedudukan kediaman di Johor
1,238	Bilangan responden yang menyatakan kedudukan kediaman di Singapura
4,094	Bilangan responden yang memberi maklum balas tentang perancangan dan anggaran tempoh bekerja di Singapura
3,069	Bilangan responden yang bersetuju mencarum secara sukarela
1,569	Bilangan responden yang tidak bekerja dan berada di Singapura
3,121	Bilangan responden yang bekerja
2,291	Bilangan responden yang menjawab soalan perlindungan keselamatan sosial
973	Bilangan responden yang telah diberhentikan atau berhenti kerja di Singapura pada tahun 2020 hingga 2022
967	Bilangan responden yang Kembali ke Malaysia setelah diberhentikan atau berhenti kerja di Singapura





KEMENTERIAN  
SUMBER MANUSIA



JABATAN PERDANA MENTERI  
JABATAN PERANGKAAAN MALAYSIA



PERKESO

e ISBN 978-629-97403-2-2



9 786299 740322