

## Strategi Pengurusan Kebajikan Pekerja Asing di Tapak Bina

### *Welfare Management Strategy of Foreign Workers on Construction Sites*

Wan Nur Athirah Wan Bostamin<sup>1</sup>, Seow Ta Wee<sup>1,2\*</sup>, Sulzakimin Mohamed<sup>1,2</sup>, Norliana Sarpin<sup>1,2</sup>

1 *Jabatan Pengurusan Pembinaan, Fakulti Pengurusan Teknologi dan Perniagaan, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia, Batu Pahat, Johor, 86400, MALAYSIA*

2 *Centre of Sustainable Infrastructure and Environmental Management,, Fakulti Pengurusan Teknologi dan Perniagaan, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia, Batu Pahat, Johor, 86400, MALAYSIA*

\*Pengarang Utama: [tawee@uthm.edu.my](mailto:tawee@uthm.edu.my)

DOI: <https://doi.org/10.30880/rmtb.2025.06.01.041>

#### Maklumat Artikel

Diserah: 31 Mac 2025

Diterima: 30 April 2025

Diterbitkan: 30 Jun 2025

#### Kata Kunci

Strategi, pengurusan kebajikan, pekerja asing

#### Abstrak

Industri pembinaan merupakan industri utama yang menyumbang kepada pertumbuhan ekonomi negara Malaysia. Pekerja asing merupakan pekerja bukan warganegara yang datang ke Malaysia untuk bekerja dalam pelbagai bidang yang ditawarkan. Kebajikan pekerja asing menjadi isu apabila ada sesetengah pihak majikan yang memilih untuk Kaedah metodologi kajian ini adalah secara kuantitatif dimana soal selidik dijalankan dengan mengedarkan soalan kepada responden. Seramai 127 orang responden telah mengambil bahagian dalam menjawab soal selidik yang telah diedarkan secara atas talian iaitu melalui google form. Responden adalah terdiri daripada 80.3% daripada pihak kontraktor dan selebihnya sebanyak 19.7% adalah dari pihak pemaju. Kesemua objektif diukur menggunakan analisis deskriptif melalui frekuensi bagi menganalisis data. Analisis data telah dilakukan menggunakan perisian SPSS untuk mendapatkan data yang tepat dan tidak diragui. Kesemua data yang diperolehi telah menjawab persoalan kajian. Kedua-dua objektif kajian yang telah ditetapkan semasa proses permulaan kajian ini telah tercapai. Bagi objektif pertama iaitu untuk mengkaji pandangan pihak kontraktor dan pemaju terhadap pengurusan kebajikan pekerja asing telah menunjukkan bahawa pihak majikan bersetuju dengan pandangan dimana mereka telah memastikan permit pekerjaan kepada pekerja asing mereka tidak melebihi tarikh luput. Objektif kedua pula majoriti responden bersetuju terhadap cadangan dimana majikan mengikuti undang-undang yang ditetapkan dalam penyediaan kebajikan pekerja asing. Daripada Pengkajian ini diharapkan agar isu kebajikan pekerja asing di dalam industri pembinaan ini semakin

---

bertambah baik dan dapat menunjukkan cara pengurusan kebijakan yang berguna kepada banyak pihak.

---

### **Keywords**

*Strategy, management, welfare, foreign worker*

### **Abstract**

The construction industry is a major industry that contributes to the economic growth of Malaysia. Foreign workers are non-citizen workers who come to Malaysia to work in various fields. The welfare of foreign workers becomes an issue when some employers choose to ignore their welfare. This study focuses on two study objectives, namely, to study the views of contractors and developers on the welfare management of foreign workers and to identify strategies for providing more effective welfare to foreign workers. The methodological method of this study is quantitative, where a questionnaire was conducted by distributing questions to respondents. A total of 127 respondents participated in answering the questionnaire that was distributed online, namely via Google Forms. The respondents consisted of 80.3% from the contractor and the remaining 19.7% from the developer. All objectives were measured using descriptive analysis through frequency to analyze the data. Data analysis was carried out using SPSS software to obtain accurate and unambiguous data. All data obtained answered the research questions. Both study objectives that were set during the initial process of this study were achieved. For the first objective, which is to study the views of contractors and developers on the welfare management of foreign workers, it has been shown that employers agree with the view that they have ensured that the work permits of their foreign workers do not exceed the expiry date. The second objective is that many respondents agree with the proposal that employers follow the laws set in providing welfare for foreign workers. From this research, it is hoped that the issue of welfare of foreign workers in the construction industry will improve, and show how welfare management is useful to many parties.

---

## **1. Pendahuluan**

Industri pembinaan merupakan sebuah industri utama yang menyumbang kepada ekonomi negara Malaysia secara berterusan (CIDB, 2022). Industri pembinaan juga merupakan asset penting dalam meningkatkan penjaan ekonomi negara. Menurut Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (JKKP), industri pembinaan adalah salah satu bidang yang berbahaya dan menyebabkan banyak peningkatan angka pekerja meninggal semasa bekerja sebanyak 23% pada 2012. Kajian ini akan membincangkan hal-hal berkaitan kebijakan pekerja asing di tapak bina.

Kebajikan pekerja perlulah menjadi kepentingan kepada pihak majikan supaya pekerja asing yang digajikan melakukan kerja dengan baik dan meningkatkan produktiviti kerja. Akta Pekerjaan 1995 telah dipinda dalam usaha untuk memastikan kebijakan pekerja terus dilindungi oleh undang-undang (Bernama, 2019). Sektor pembinaan juga merupakan sektor yang bergantung kepada pekerja asing dalam melakukan kerja kerja buruh di tapak pembinaan (Marjuki, 2018).

Kebajikan pekerja merupakan manfaat yang disediakan oleh majikan kepada pekerja (Ramle & Ahmad, 2023). Akan tetapi, tidak dapat dilepaskan pandangan terhadap kebijakan pekerja di tapak pembinaan terutamanya pekerja asing. Majikan kepada pekerja asing sering mengabaikan tanggungjawab seperti tidak menyediakan tempat tinggal (Sinar Harian, 2024) Pekerja asing yang bekerja ditapak pembinaan kebijakan pekerja asing sering dijadikan bualan kerana majikan tidak cakna dengan pekerja asing mereka terutamanya dari segi keselamatan dan keselamatan (Sinar Harian, 2022).

Kebajikan pekerja asing yang sering tidak diberikan perhatian telah menyebabkan berlakunya beberapa isu yang telah dibangkitkan. Hal ini, melibatkan isu dari segi keselamatan, kesihatan dan juga alam sekitar (CIDB, 2022). Bagi mengelakkan pekerja mengalami masalah berkaitan kebijakan mereka, pihak majikan perlulah menyediakan keperluan yang mengikut kepada akta yang telah ditetapkan. Apabila bercakap tentang hak-hak pekerja rujukan utama tentunya pada akta, yang menerangkan tentang segala keperluan, peraturan dan

pertikaian melibatkan hubungan kerja antara pekerja dan majikan di Malaysia (Akta kerja 1995). Kajian ini memfokuskan kepada pekerja asing kerana terdapat lambakan pekerja asing yang kini sedang digajikan oleh majikan di Malaysia. Berdasarkan artikel Berita Harian, Menteri Dalam Negeri, Datuk Seri Saifudin Nasution Ismail mengatakan seramai 2.1 juta pekerja asing telah masuk ke Malaysia semenjak Mac 2024 yang telah berdaftar dengan Jabatan Imegresen.

## 2. Kajian Literatur

### 2.1 Definisi

#### 2.1.1 Definisi Pengurusan Kebajikan Pekerja

Menurut Jabatan Keselamatan dan Keselamatan Pekerjaan (DOSH), majikan perlulah melindungi keselamatan dan kesihatan pekerjanya. Hak pekerja ditempat kerja adalah seperti tidak didiskriminasikan, disakiti atau diubah posisi oleh majikan sesuka hati. Majikan juga perlu menubuhkan jawatankuasa yang akan menguruskan hal-hal berkaitan kebajikan,keselamatan dan kesihatan pekerja sekiranya mempunyai lebih 40 orang atau lebih pekerja atau diarahkan oleh Ketua Pengarah JKKP (JKKP, 2024).Berdasarkan artikel Berita Harian (2021), tahap kesihatan dan kesejahteraan pekerja Malaysia kini berada didalam takuk yang tidak memuaskan terutamanya didalam kategori keselamatan dan kesihatan pekerja.

#### 2.1.2 Definisi Kebajikan Pekerja

Kebajikan pekerja merupakan adalah keistimewaan pekerja yang seharusnya diambil endah dan dipandang serius bersama dengan pihak kesatuan pekerja untuk menjaga keharmonian sesebuah syarikat majikan. Selain itu, antara contoh kebajikan yang boleh diberikan kepada pekerja adalah seperti pencen, elaun, latihan dan juga pendidikan (Ramle & Ahmad, 2023). Semua pekerja layak dan berhak untuk mendapatkan kemudahan kebajikan yang disediakan oleh majikan mereka. Kebajikan perkerja perlulah disediakan mengikut kehendak undang-undang (Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerja).Pemberian kontrak perkhidmatan merupakan salah satu kebajikan yang perlu disediakan oleh majikan untuk pekerjanya yang juga bukan saja dianggap paling penting tetapi juga untuk mengelakkan pekerja daripada dieksploitasikan oleh majikan. Antara kebajikan lain adalah tempoh bekerja dan juga masa rehat ataupun cuti (Zulkifly, 2020).

#### 2.1.3 Definisi Pekerja Asing

Pekerja asing adalah mereka yang bekerja di negara asing tanpa awalnya berniat untuk menetap di negara tersebut dan tanpa faedah kewarganegaraan di negara tuan rumah. Pekerja asing juga direkrut untuk menambah tenaga kerja negara tuan rumah untuk tempoh terhad atau untuk menyediakan kemahiran berdasarkan kontrak yang dicari oleh negara tuan rumah (Nolen, 2024).

### 2.2.1 Isu Kebajikan Pekerja

Kebajikan pekerja adalah penting bagi sesebuah syarikat atau organisasi kerana ia berkait rapat dengan produktiviti kerja seseorang bekerja (Alam *et al.*, 2018). Menurut Wei *et al.* (2020), kebajikan pekerja mempengaruhi cara kerja dan produktiviti kerja. Kebajikan yang diberikan oleh majikan memberikan semangat kepada pekerja untuk melakukan kerja mereka.

#### 2.2.1 Upah dan Gaji Pekerja

Gaji merupakan ganjaran penting kepada semua pekerja yang mewakili pekerja tempatan dan pekerja asing. Upah yang diberikan kepada pekerja adalah untuk memberikan semangat dan juga sokongan kepada pekerja dalam menjadi seorang pekerja yang bagus (Kampelmann *et al.*, 2018). Menurut Madiha Abdullah (2024), seramai 751 pekerja asing telah menyaman majikan mereka kerana tidak membayar upah mereka.

#### 2.2.2 Tempat Tinggal Pekerja

Menurut Jawatankuasa Kabinet Pekerja Asing dan Pendatang Asing Tanpa Izin (JKKPA-PATI), majikan yang menggajikan pekerja asing sebagai pekerja, mereka wajiblah menyediakan kemudahan tempat tinggal kepada pekerja tersebut. Penyediaan kemudahan tempat tinggal boleh merujuk kepada garis panduan yang telah ditetapkan oleh pihak JKKPA-PATI. Selain itu, kebanyakan majikan menyediakan rumah kongsi yang boleh

diduduki oleh warga asing yang berkerja di tapak bina dimana berhampiran dengan tapak pembinaan yang sedang berjalan (Maizatul, 2018).

### 2.2.3 Akses Perkhidmatan Kesihatan

Menurut Skim Perlindungan Insurans Kesihatan Pekerja Asing (SPIKPA), majikan perlulah menyediakan insurans bagi menjamin akses kesihatan pekerja asing dijamin. Hal ini, adalah bagi memastikan agar kesihatan pekerja terjaga dan tidak mendatangkan mudarat kepada orang lain. Menurut SPIKPA juga, majikan perlulah memberikan pekerja asing melakukan pemeriksaan kesihatan secara berkala untuk menunjukkan bahawa kebajikan mereka terjamin.

## 2.3 Kesan Pengambilan Pekerja Asing

Terdapat banyak kesan apabila sesebuah syarikat atau majikan mengambil tindakan untuk menggajikan pekerja asing.

### 2.3.1 Ekonomi

Menurut Azian *et al.* (2017), kemasukan pekerja asing kedalam negara untuk bekerja dapat meningkatkan pembangunan dan ekonomi negara. Kemasukan pekerja asing ke Malaysia dapat membangunkan pertumbuhan ekonomi negara. Akan tetapi pekerja asing yang berkerja di Malaysia akan menyebabkan pengaliran keluar wang negara kerana mereka akan menghantar duit gaji mereka kepada keluarga di negara asal (Moktar, 2023). Menurut Moktar juga, sejak Mei 2023, sebanyak RM34 bilion wang negara telah dibawa keluar oleh pekerja asing.

### 2.3.2 Sosial

Penggajian pekerja asing mendatangkan kesan yang merangkumi juga pada aspek sosial. Menurut Dzulzalani *et al.* (2020) masyarakat mempunyai persepsi dimana masalah sosial yang berlaku seperti jenayah boleh dikaitkan dengan pendatang asing yang datang ke Malaysia. Kedatangan pendatang asing yang datang bekerja di Malaysia, telah menggugat keselamatan sosial rakyat tempatan (Shafari *et al.*, 2024). Menurut portal rasmi Polis Diraja Malaysia (PDRM, 2022), mengikut statistik yang direkodkan sehingga 2022 menunjukkan bahawa hampir seramai 52,381 pendatang asing telah ditahan kerana melakukan jenayah kekerasan dan harta benda. Menurut Shafari *et al.* (2024), pendatang asing juga mengganggu ketenteraman awam dengan aktiviti mereka seperti mabuk, bergaduh dan membuat bising. Hal ini, telah mengganggu kehidupan sosial rakyat Malaysia.

## 2.4 Strategi Pengurusan Kebajikan

Antara strategi pengurusan kebajikan yang dapat membantu majikan menguruskan kebajikan pekerja dengan lebih berkesan adalah:

### 2.4.1 Melakukan Penilaian Keperluan

Menurut Cheong (2023), penilaian keperluan perlu dilakukan untuk memahami keperluan tenaga kerja yang digajikan. Hal ini, supaya majikan sentiasa mengikuti kesesuaian yang sepadan dengan keperluan dan keutamaan pekerja. Selain itu, penilaian keperluan perlu dilakukan untuk mendapatkan maklum balas daripada pekerja dengan melakukan tinjauan secara berkala (Elisabetta, 2023). Menurut Elisabetta (2023) juga, penilaian dilakukan untuk menyemak dan kemaskini kebajikan pekerja untuk memastikan ia masih relevan untuk keadaan semasa.

### 2.4.2 Mengukur Keberkesanan Inisiatif Kebajikan

Keberkesanan inisiatif kebajikan perlu diukur secara berkala untuk menilai kepuasan pekerja dalam kebajikan dan juga demi menentukan sama ada kebajikan yang ditawarkan kepada pekerja perlu ditambahbaik ataupun tidak (Cheong, 2023). Menurut kajian lepas yang dilakukan oleh Chandini (2023), pengukuran keberkesanan inisiatif kebajikan dilakukan untuk mengetahui sama ada prestasi pekerja bergantung kepada kebajikan yang diberikan. Pengukuran ini juga dilakukan untuk memastikan terdapat penambahbaikan dalam menjamin kebajikan pekerja-pekerja (Chandini, 2023).

### 2.4.3 Memberi Keseimbangan Kerja-Kehidupan

Menurut Nathan (2024), cara untuk memastikan pekerja melakukan kerja yang baik dan setiasa menjadikan jaminan keseimbangan kerja-kehidupan yang seimbang. Pekerja lebih ramai memilih untuk menjadikan kerja-

kehidupan yang seimbang sebagai salah satu kebajikan yang wajar disediakan oleh majikan (Nathan, 2024). Hal ini, kerana pekerja akan menjadi lebih produktif apabila mereka menerima kebajikan yang menepati kehendak mereka (Amri, 2015).

#### 2.4.4 Mendapat Maklum Balas Pekerja Asing

Menurut Nathan (2024) , majikan ataupun pengurus perlulah mendapatkan maklum balas secara berkala mengenai kebajikan pekerja supaya ia sentiasa relevan dan memenuhi kehendak pekerja. Menurut Jabatan Akauntan Negara Malaysia (JANM,2020) maklum balas yang diperoleh daripada pekerja dalam digunakan untuk menambahbaik kebajikan pekerja mengikut peredaran masa dan kehendak mereka.

### 3. Kaedah Penyelidikan

#### 3.1 Reka Bentuk Kajian

Reka bentuk kajian adalah rancangan dan strategi dalam menjawab soalan kajian yang telah diberikan semasa proses pengumpulan dan analisis data (Cohen, Manion & Morrison, 2018). Reka bentuk kajian adalah penting untuk memastikan bahawa satu kajian itu berjalan mengikut seperti yang dirancang. Untuk menjadikan kajian ini menjadi lebih teratur, beberapa langkah pelaksanaan perlu dilakukan untuk kajian ini dapat disiapkan dalam masa yang ditetapkan. Bagi mendapatkan jawapan yang mengikuti kehendak objektif Pengkaji, kaedah kuantitatif telah dipilih. Kaedah ini adalah dijalankan secara mengagihkan borang soal selidik secara atas talian kepada responden.

#### 3.2 Kaedah Pengumpulan Data

Pelbagai kaedah dan cara untuk mendapatkan data yang dikehendaki bagi menjalankan kajian (Chua, 2006). Antaranya adalah untuk mendapatkan data yang dikehendaki melalui temubual, pemerhatian, soal selidik dan mengkaji kajian yang telah dilakukan. Kaedah yang ditekankan dalam kajian ini adalah kaedah kuantitatif. Kaedah kuantitatif adalah kaedah yang dimana hasil data diperoleh daripada borang soal selidik yang akan diagihkan kepada responden iaitu pihak kontraktor dan pemaju. Data juga terbahagi kepada dua iaitu data jenis primer dan sekunder.

#### 3.3 Populasi dan sampel

Populasi yang telah dipilih adalah kumpulan kontraktor dan pemaju dari daerah kawasan kajian di Kuantan, Pahang. Pemilihan kumpulan sasaran ini adalah kerana ingin mendapatkan data yang bersumberkan dari pandangan pihak mereka berkaitan dengan kebajikan pekerja asing. Hal ini, kerana dengan memilih populasi sasaran ini, kita dalam melihat dan mengetahui apa yang difikirkan dan pendapat berkaitan pengurusan kebajikan pekerja asing ini dari sudut lain. Menurut jadual Krejcie dan Morgan (1970) akan digunakan untuk menentukan saiz sampel dalam kajian ini. Jumlah populasi bagi kontraktor di Kuantan,Pahang adalah 2519 syarikat yang telah berdaftar di CIDB. Oleh itu, sampel yang perlu diambil untuk kajian ini adalah sekitar 331 orang responden berdasarkan jadual Krejcie dan Morgan (1970). Selain itu, didapati jumlah pemaju dikawasan kajian adalah sebanyak 46 syarikat maka saiz sampel adalah seramai 40. Saiz sampel ini akan digunakan untuk mengkaji objektif yang dinyatakan .

#### 3.4 Analisis Data

Analisis data dijalankan setelah data-data diperoleh daripada dapatan kajian yang akan dilakukan. Analisis data ini dilakukan bagi mendapatkan gambaran menyeluruh terhadap kajian yang dijalankan melalui soal selidik. Analisis merupakan data yang dikumpul dan diperoleh melalui dapatan daripada responden. Hasil yang diperoleh daripada soal selidik yang dijalankan akan diproses dan dianalisis melalui perisian SPSS. Keputusan daripada hasil dapatan membantu dalam mendapatkan jawapan. Setelah data dianalisis dan dirumuskan secara kesimpulan untuk melihat sama ada objektif kajian satu dan dua tercapai ataupun tidak tercapai.

### 4. Analisis Dapatan Kajian

#### 4.1 Hasil Dapatan Kajian

Bahagian ini menunjukkan jumlah hasil akhir dapatan responden yang telah diperolehi sepanjang proses pengumpulan data. Pengkaji telah berjaya mendapatkan seramai 127 responden menjawab borang soal selidik yang telah diedarkan. Jadual 1 menunjukkan jumlah sampel dan jumlah akhir responden yang telah menjawab soalan yang disediakan.

**Jadual 1 Jumlah Responden**

Responden	Kontraktor	Pemaju	Jumlah
Saiz Sampel	331	46	377
<b>Hasil Dapatan</b>	<b>102</b>	<b>25</b>	<b>127</b>

## 4.2 Analisis Data

Dapatan kajian ini adalah berdasarkan data yang telah diperolehi daripada responden yang telah dikumpul. Borang soal selidik *google form* telah diedarkan kepada responden telah dianalisis dalam bab ini. Soalan didalam Google form tersebut diperbahagi kepada 3 bahagian. Bahagian A merupakan bahagian dimana reponden akan memenuhi bahagian demografi .Bahagian B merupakan soalan yang akan menjawab objektif yang pertama iaitu pandangan pihak kontraktor dan pemaju terhadap pengurusan kebajikan pekerja asing. Bahagian C pula merupakan bahagian dimana responden akan menjawab soalan yang berkenaan objektif dua iaitu cadangan strategi penyediaan kebajikan yang berkesan kepada pekerja asing. Responden terdiri daripada kontraktor dan pemaju.

## 4.3 Demografi Responden

Berdasarkan Jadual 2 , telah menunjukkan bahagian demografi responden yang terdiri daripada jantina, umur, tahap pendidikan, tempoh aktif didalam bidang pembinaan dan yang terakhir adalah jawatan responden. Didapati majoriti daripada responden adalah lelaki iaitu sebanyak 70.9% manakala perempuan adalah seramai 29.1%. Selain itu, jumlah majoriti umur reponden yang menjawab adalah 30-49 tahun iaitu sebanyak 47.2%. Ijazah Sarjana Muda adalah pilihan majoriti pada bahagian tahap pendidikan responden. Sebanyak 36.2% responden telah bergiat secara aktif didalam industri pembinaan selama 6-10 tahun. Bahagian terakhir adalah jawatan responden dimana terdapat seramai 80.3% adalah kontraktor dan 19.7% adalah daripada pihak pemaju.

**Jadual 2 Demografi Responden**

	Kategori	Kekerapan	Peratusan (%)
Jantina	Lelaki	90	70.9
	Perempuan	37	29.1
	<b>JUMLAH</b>	<b>127</b>	<b>100</b>
Umur	18 hingga 29 tahun	32	25.2
	30 hingga 49 tahun	60	47.2
	50 hingga 59 tahun	34	26.8
	60 tahun keatas	1	0.8
	<b>JUMLAH</b>	<b>127</b>	<b>100</b>
Tahap pendidikan	Rendah / Menengah	39	30.7
	STPM/Diploma	36	28.3
	Ijazah Sarjana Muda	49	38.3
	Master / PHD	3	2.4
	<b>JUMLAH</b>	<b>127</b>	<b>100</b>
Tempoh aktif dalam bidang pembinaan	Kurang 1 tahun	12	9.4
	2 hingga 5 tahun	32	29.9
	6 hingga 10 tahun	46	36.2
	11 hingga 20 tahun	19	15.0
	Lebih dari 21 tahun	12	9.4
	<b>JUMLAH</b>	<b>127</b>	<b>100</b>
Organisasi	Kontraktor	102	80.3
	Pemaju	25	19.7
	<b>JUMLAH</b>	<b>127</b>	<b>100</b>

#### 4.4 Pandangan Pihak Kontraktor Dan Pemaju Terhadap Pengurusan Kebajikan Pekerja Asing

Bahagian ini terdiri daripada 17 soalan yang bertanyakan berkaitan pandangan pihak kontraktor dan pemaju terhadap pengurusan kebajikan pekerja asing. Jumlah min bagi setiap soalan telah diperolehi daripada perisian SPSS dan juga kedudukan adalah berdasarkan jumlah min yang terbesar kepada jumlah min terkecil. Skala Likert 5 mata terdiri daripada 5 pilihan jawapan iaitu Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Tidak Pasti (3), Setuju (4) dan Sangat Setuju (5). Jadual 3 merupakan hasil data yang telah dianalisis.

**Jadual 3** Pandangan Pihak Kontraktor Dan Pemaju Terhadap Pengurusan Kebajikan Pekerja Asing

Soalan	Peratusan %					Min	Kedudukan
	1	2	3	4	5		
Pekerja asing merupakan pekerja yang wajar diberikan kebajikan yang mencukupi.	3.9	12.6	29.9	48.0	5.5	3.39	8
Majikan prihatin terhadap kebajikan pekerja asing.	3.1	25.2	15.7	50.4	5.5	3.30	9
Kebajikan pekerja asing perlulah menjadi keutamaan bagi pihak majikan.	11.0	15.7	29.1	41.7	2.4	3.09	12
Majikan mengambil berat terhadap kebajikan pekerja asing.	3.9	28.3	16.5	46.5	4.7	3.20	10
Pihak majikan mengambil tindakan sekiranya kebajikan pekerja asing tidak menjadi keutamaan.	15.7	22.0	25.2	35.4	1.6	2.85	16
Majikan menyediakan kebajikan asas bagi pekerja asing.	8.7	10.2	0	76.4	4.7	3.77	2
Majikan menyediakan tempat tinggal yang bersih dan selesa kepada pekerja asing.	18.1	25.2	14.2	37.8	4.7	2.86	15
Keadaan perumahan yang disediakan untuk pekerja asing adalah memuaskan.	15.0	27.6	14.2	37.8	4.7	2.80	17
Majikan menyediakan akses kepada perkhidmatan kesihatan dengan mudah terhadap kebajikan pekerja asing.	15.0	27.6	22.8	31.5	3.1	3.61	7
Majikan memberikan kadar upah dan gaji yang wajar kepada pekerja asing.	3.1	7.1	18.1	54.3	17.3	3.76	4
Pekerja asing dibayar gaji dan upah mengikut undang-undang tempatan .	3.1	11.0	13.4	57.5	15.0	3.70	5
Majikan menyediakan tempat makan kepada pekerja	16.5	18.1	29.9	29.9	5.5	2.90	14
Majikan menyediakan kelengkapan tandas yang bersih untuk pekerja asing di tapak bina.	17.3	20.5	14.2	37.0	11.0	3.04	13
Majikan memberikan cuti tahunan bergaji mengikut perundangan yang ditetapkan selama lapan (8) hari.	3.1	10.2	15.0	57.5	14.2	3.69	6
Majikan memberikan cuti sakit kepada pekerja asing sekiranya pekerja menyerahkan sijil cuti sakit (MC).	2.4	3.9	22.0	57.5	14.2	3.77	2
Majikan memastikan permit pekerjaan kepada pekerja asing mereka agar tidak melebihi tarikh luput.	3.9	6.3	16.5	38.6	34.6	3.94	1
Majikan menyediakan segala kebajikan kepada pekerja asing untuk memberikan keselesaan kepada pekerja.	7.1	18.1	29.1	42.5	3.1	3.17	11

Berdasarkan Jadual 3, jumlah min yang terbesar bagi pandangan yang disenaraikan adalah Majikan memastikan permit pekerjaan kepada pekerja asing mereka agar tidak melebihi tarikh luput. Pandangan tersebut mempunyai

sebanyak 3.94 jumlah min iaitu jumlah min yang terbesar daripada yang lain. Menurut JIM, 2024 majikan perlulah memastikan pekerja asing yang digajikan mempunyai permit yang sah dan tidak melanggar undang undang keimegresenan yang berkaitan dengan pekerja asing. Hal ini jelas menunjukkan bahawa majikan amatlah mengambil berat terhadap isu permit pekerjaan pekerja asing seperti hasil yang diperolehi daripada data yang dikutip.

Seterusnya, pandangan yang mendapat kedudukan kedua adalah majikan menyediakan kebajikan asas kepada pekerja asing dengan jumlah min 3.77. Menurut Ahmad, 2023 kebajikan pekerja merupakan hak pekerja yang harus di bela dan dijaga untuk memastikan bahawa hak mereka sebagai pekerja di Malaysia ditindas (Ramle & Ahmad, 2023).

Di samping itu, pandangan seterusnya yang juga mendapat kedudukan kedua daripada 17 adalah majikan memberikan cuti sakit kepada pekerja asing sekiranya pekerja menyerahkan sijil cuti sakit (MC) . Menurut JTKSM, pekerja wajar diberikan cuti selama 14 hari sekiranya telah bekerja kurang 2 tahun , cuti 18 hari sekiranya telah bekerja 2 tahun manakala pekerja diberikan cuti 22 hari sekiranya bekerja 5 tahun dan lebih. Bagi pandangan ini, jumlah minnya juga adalah 3.77.

Selain itu, pandangan yang mempunyai hasil min yang terkecil adalah pandangan dimana keadaan perumahan yang disediakan untuk pekerja asing adalah memuaskan. Pandangan ini mempunyai nilai min sebanyak 2.85 yang berada dikedudukan ke-17. Mengikut Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia (JTKSM) telah melaksanakan penguatkuasaan untuk memastikan penguatkuasaan yang berterusan berkaitan Akta Standard Minimum Perumahan, Penginapan dan Kemudahan Pekerja 1990 (Akta 446) bagi memastikan majikan tidak menindas kebajikan penginapan pekerja asing.

#### 4.5 Cadangan Strategi Penyediaan Kebajikan Yang Lebih Berkesan Kepada Pekerja Asing

Bahagian ini terdiri daripada 12 cadangan yang dikemukakan bagi strategi penyediaan kebajikan yang lebih berkesan kepada pekerja asing. Jumlah min bagi setiap soalan telah diperolehi daripada perisian SPSS dan juga kedudukan adalah berdasarkan jumlah min yang terbesar kepada jumlah min terkecil. Skala Likert 5 mata terdiri daripada 5 pilihan jawapan iaitu Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Tidak Pasti (3), Setuju (4) dan Sangat Setuju (5). Jadual 4 merupakan hasil data yang telah dianalisis.

**Jadual 4** Cadangan Strategi Penyediaan Kebajikan Yang Lebih Berkesan Kepada Pekerja Asing

Soalan	Peratusan %					Min	Kedudukan
	1	2	3	4	5		
Pemantauan dilakukan untuk memastikan kebajikan pekerja asing sentiasa terjaga .	7.1	18.1	29.1	42.5	3.1	3.92	2
Pekerja asing dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kerja mereka.	18.1	23.6	16.5	38.6	3.1	2.85	12
Majikan menyediakan perkhidmatan kesihatan yang lebih baik untuk pekerja asing di tapak bina.	1.6	7.1	19.7	67.7	3.9	3.65	5
Majikan mengikuti undang-undang yang ditetapkan dalam penyediaan kebajikan pekerja asing.	0	1.6	16.5	58.3	23.6	4.04	1
Melakukan penilaian keperluan kebajikan dapat membantu untuk menjadikan taraf kebajikan pekerja asing berkesan.	3.9	17.3	18.9	50.4	9.4	3.44	8
Mengukur keberkesanaan inisiatif kebajikan dapat dijadikan sebagai strategi pengurusan kebajikan pekerja asing.	2.4	15.7	23.6	52.0	6.3	3.44	8
Mendapatkan maklum balas dari pekerja berkaitan kebajikan mereka akan membantu dalam usaha untuk menjamin kebajikan pekerja terjaga.	4.7	15.0	7.9	67.7	4.7	3.53	7
Komunikasi yang berlaku antara pekerja asing dan pengurusan dapat membantu untuk menjadikan kebajikan pekerja lebih baik.	0.8	7.9	16.5	57.5	17.3	3.83	3
Penyediaan kebajikan pekerja asing yang lengkap dan mencukupi dapat meningkatkan kualiti pekerjaan.	1.6	10.2	11.8	71.7	4.7	3.68	4

Memantau dan menilai keberkesanan strategi kebajikan yang dilaksanakan dapat mengelakkan masalah kebajikan pekerja asing.	7.9	3.1	14.2	65.4	9.4	3.65	6
Majikan menyediakan program kebajikan untuk pekerja asing bagi membantu mereka mendapatkan kebajikan yang cukup.	10.2	10.2	19.7	55.9	3.9	3.33	11
Majikan menyediakan peluang untuk pekerja asing memberi maklum balas tentang kebajikan mereka.	8.7	14.2	16.5	52.0	8.7	3.38	10

Berdasarkan Jadual 4, jumlah min yang terbesar adalah bagi cadangan dimana majikan mengikuti undang-undang yang ditetapkan dalam penyediaan kebajikan pekerja asing. Cadangan ini mempunyai nilai min yang terbesar iaitu 4.04 berbanding jumlah min bagi cadangan yang lain. Menurut JTKSM, 2020 objektif utama Akta Kerja 1955 dipinda adalah untuk meningkatkan dan menambah baik perlindungan dan kebajikan pekerja di negara ini (Akta Kerja 1955). Hal ini selari dengan hasil data yang menunjukkan ramai responden bersetuju dengan cadangan yang dinyatakan yang berkaitan dengan undang-undang yang ditetapkan dalam penyediaan kebajikan pekerja asing.

Seterusnya, cadangan yang telah dinyatakan dan mendapat kedudukan kedua adalah pemantauan dilakukan untuk memastikan kebajikan pekerja asing sentiasa terjaga. Cadangan ini mempunyai jumlah min sebanyak 3.92. Menurut Florkowski (2023) firma dapat mengurangkan masalah dengan melakukan pemeriksaan terhadap buruh dan mencadangkan keistimewaan kepada pihak atasan bagi menjamin kebajikan pekerja asing mereka terjamin.

Selain itu, komunikasi yang berlaku antara pekerja asing dan pengurusan dapat membantu untuk menjadikan kebajikan pekerja menjadi lebih baik. Cadangan ini telah mendapat jumlah min yang sebanyak 3.83. Komunikasi yang berlaku menggalakkan kepekaan budaya dan strategi komunikasi yang berkesan, yang boleh meningkatkan persefahaman antara pekerja asing dan pengurusan, akhirnya memupuk kerjasama dan mempertingkatkan pengiktirafan terhadap kebajikan pekerja, yang membawa kepada hasil organisasi yang lebih baik (Ilavarasi, 2024).

Selain itu, jumlah min yang paling kecil adalah bagi cadangan pekerja asing dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kerja mereka. Jumlah min bagi cadangan ini adalah 2.85. Hal ini menurut Nathan (2024), majikan ataupun pengurus perlulah mendapatkan maklum balas secara berkala mengenai kebajikan pekerja supaya ia sentiasa relevan dan memenuhi kehendak pekerja.

## 5. Kesimpulan

Kajian ini telah dijalankan untuk mencapai objektif kajian yang seperti mengkaji pandangan pihak kontraktor dan pemaju terhadap pengurusan kebajikan pekerja asing dan juga untuk mengenalpasti strategi penyediaan kebajikan yang lebih berkesan kepada pekerja asing. Kajian ini telah dijalankan secara pengedaran borang soal selidik dan juga melibatkan pihak responden dari organisasi kontraktor dan pemaju. Hasil kajian terhadap objektif pertama iaitu mengkaji pandangan pihak kontraktor dan pemaju terhadap pengurusan kebajikan pekerja asing adalah majoriti daripada pihak majikan berpendapat bahawa majikan akan memastikan permit pekerjaan agar mereka tidak melebihi tarikh luput. Hasil daripada pandangan yang seterusnya adalah majikan menyediakan kebajikan asas bagi pekerja asing yang mendapat persetujuan sebanyak 76.40% daripada responden. Seterusnya, hasil daripada objektif kedua iaitu untuk mengenalpasti strategi penyediaan kebajikan yang lebih berkesan kepada pekerja asing. Antara cadangan yang telah mendapat persetujuan daripada pihak responden adalah majikan mengikuti undang-undang yang ditetapkan dalam penyediaan kebajikan pekerja asing dengan jumlah min 4.04. cadangan seterusnya adalah pemantauan dilakukan untuk memastikan kebajikan pekerja asing sentiasa terjaga dengan jumlah min iaitu 3.92 dan cadangan seterusnya adalah komunikasi yang berlaku antara pekerja asing dan pengurusan dapat membantu untuk menjadikan kebajikan pekerja lebih baik dengan jumlah min iaitu 3.83. Kesimpulan daripada hasil kajian ini adalah kajian ini berjaya mencapai kedua-dua objektif yang telah ditetapkan oleh pengkaji. Kajian ini juga berjaya untuk menjawab semua persoalan kajian yang telah dikemukakan oleh pengkaji.

## Penghargaan

Penulis ingin mengucapkan ribuan terima kasih kepada Fakulti Pengurusan Teknologi dan Perniagaan, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia untuk segala sokongan yang diberikan.

## Konflik Kepentingan

Penulis mengumumkan bahawa tidak ada konflik kepentingan yang berkaitan dengan penerbitan makalah ini.

## Sumbangan Penulis

Penulis mengesahkan sumbangan kepada kertas ini seperti berikut: **konsepsi dan reka bentuk kajian:** Wan Nur Athirah; **pengumpulan data:** Wan Nur Athirah; **analisis dan interpretasi hasil:** Wan Nur Athirah, Seow Ta Wee; **penyediaan draf manuskrip:** Wan Nur Athirah, Seow Ta Wee, Sulzakimin Mohammed dan Norliana Sarpin. Semua penulis telah mengkaji hasil dan meluluskan versi terakhir manuskrip.

## Rujukan

- Ajis, M. N., Keling, M. F., Zakuan, U. A. A., & Zain, Z. M. (2023). Kajian Terhadap Proses dan Pendekatan Dalam Pembentukan Dasar Pekerja Asing di Malaysia. Vol. 15. No.5 (48-65), ISSN: 1823-884x
- Amri, K. (2015). Pendekatan Kebajikan Produktiviti di Kalangan Usahawan Kebajikan Di Kedah : Satu Penilaian. Master's thesis, Universiti Sains Malaysia.
- Ahmad, Z. (2020). Definisi dan Konsep Kemiskinan Bandar: Satu Kajian Literatur. Persidangan Antarabangsa Sains Sosial Dan Kemanusiaan Ke-5, 634-641.
- Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994
- Alam, M, N., & Alias, R. (2018). The mediating role of employee work motivation in the relationship between social compliance and employee productivity: A conceptual framework, *International Journal of Development and Sustainability*, Volume 7 Number 10 (2018): Pages 2528-2540.
- Alam, Mohammad, N., Hassan, Md. M., Bowyer, D., & Reaz, Md. (2020). The Effects of Wages and Welfare Facilities on Employee Productivity: Mediating Role of Employee Work Motivation, *Australasian Accounting, Business and Finance Journal*, 14(4), 2020, 38-60. doi:10.14453/aabf.v14i4.4
- Badrul, M. (2020). Majikan perlu prihatin terhadap keselamatan dan kesihatan pekerja. Diperoleh daripada <https://www.usim.edu.my/uncategorized/majikan-perlu-prihatin-terhadap-keselamatan-dan-kesihatan-pekerja-mereka/>
- Berita Harian. (2020). Kerajaan perlu pastikan majikan jaga kebajikan pekerja. [https://www.bharian.com.my/rencana/minda-pembaca/2020/12/770262/kerajaan-perlu-pastikan-majikan-jaga-kebajikan-pekerja#google\\_vignette](https://www.bharian.com.my/rencana/minda-pembaca/2020/12/770262/kerajaan-perlu-pastikan-majikan-jaga-kebajikan-pekerja#google_vignette)
- Berita Harian. (2022). Masih ramai pekerja majikan tidak endah kebajikan pekerja asing, Diperoleh daripada <https://www.sinarharian.com.my/article/197047/berita/nasional/masih-ramai-majikan-tidak-endah-kebajikan-pekerja-asing>
- Bernama. (2022). Masih ramai majikan tidak endah Kebajikan pekerja asing. Diperoleh daripada <https://www.astroawani.com/berita-malaysia/masih-ramai-majikan-tidak-endah-kebajikan-pekerja-asing-356316>
- Cheong, J.(2023).Understanding the meaning of staff welfare and its objectives. Diperoleh daripada <https://www.staffany.my/blog/staff-welfare-meaning/>
- Chandini, R., & Vidya, R. (2023). Study on employee attitude towards welfare measures and its influence on performance at KSRTC, Kolar. Vol . 9 Issues.9 (September 2023) *EPRA International Journal of Multidisciplinary Research (IJMR)*.
- Chua, Y.P. (2006). Kaedah dan Statistik Pengkaji. Petaling Jaya: McGraw-Hill (M) Sdn Bhd
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). Research Method in Education (8th ed.). New York: Routledge Taylor & Francis.
- Elisabetta, S. (2023). 3 welfare initiatives to improve employee well-being. Diperoleh daripada <https://www.doxee.com/blog/digital-/3-welfare-initiatives-to-improve-employee-well-being/>
- Florkowski, G. W. (2023). Is there a liability of foreignness or foreign privilege in developing nation compliance monitoring? <https://doi.org/10.1108/ijoem-06-2022-0940>
- Harapan. (2024). Tindakan akan diambil ke atas majikan abai pekerja asing di Cheras. Diperoleh daripada <https://harapanmadani.com/tindakan-akan-diambil-ke-atas-majikan-abai-pekerja-asing-di-cheras/>
- Idris, A.R. (2023). Kejar untung jangan abai kebajikan pekerja asing. Diperoleh daripada [https://www.google.com/search?q=isu+kebajikan+pekerja+asing&dq=&gs\\_lcrp=EgZjaHJvbWUqCQgBECMYjxjqAjlJCAAQlxgnGOoCMgkIARajGccY6gIyCQgCECMYjxjqAjlJCAMQlxgnGOoCMgkIBBAjGccY6gIyCQgFECMYjxjqAjlJCAyQlxgnGOoCMgkIBxajGccY6gLSAQk0MzQ2ajBqMTWoAgiwAgE&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.google.com/search?q=isu+kebajikan+pekerja+asing&dq=&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUqCQgBECMYjxjqAjlJCAAQlxgnGOoCMgkIARajGccY6gIyCQgCECMYjxjqAjlJCAMQlxgnGOoCMgkIBBAjGccY6gIyCQgFECMYjxjqAjlJCAyQlxgnGOoCMgkIBxajGccY6gLSAQk0MzQ2ajBqMTWoAgiwAgE&sourceid=chrome&ie=UTF-8)
- Ilavarasi, I. (2024). Enhancing workplace productivity: A review of effective communication techniques and their role in fostering team collaboration and conflict resolution. *International Journal for Multidimensional Research Perspectives*, 2(4), 33-45. <https://doi.org/10.61877/ijmrp.v2i4.132>

- Jabatan Akauntan Negara Malaysia (JANM). (2020). Maklum balas cadangan penambahbaikan kajian kepuasan bekerja jabatan akauntan negara 2020. Diperoleh daripada [extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.anm.gov.my/images/warga/kajian-kepuasan-bekerja/Maklum\\_Balas\\_Cadangan\\_Penambahbaikan\\_Kajian\\_Kepuasan\\_Bekerja\\_Tahun\\_2020](https://www.anm.gov.my/images/warga/kajian-kepuasan-bekerja/Maklum_Balas_Cadangan_Penambahbaikan_Kajian_Kepuasan_Bekerja_Tahun_2020.pdf)
- Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerja (JKKP). (2024) Kemudahan Kebajikan Di Tapak Pembinaan. Diperoleh daripada <https://www.dosh.gov.my/index.php/ms/construction-safety-v/welfare-facilities-for-construction-sites>
- Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia (2024) Adakah Majikan Wajib menyediakan Tempat Tinggal Kepada Pekerja?. Diperoleh daripada <https://jtksm.mohr.gov.my/ms/soalan-lazim/perumahan-penginapan-dan-kemudahan-pekerja>
- Nolen, J. L. (2024). Foreign workers. Diperoleh daripada <https://www.britannica.com/money/foreign-worker>
- Juda, N., & Che Rose, R. A. (2021). Pengaruh Kemasukan Migran Indonesia terhadap Kesejahteraan Ekonomi Penduduk di Tawau, Sabah. *Jurnal Wacana Sarjana*, 5(2), 1 - 16. Diperoleh daripada <https://spaj.ukm.my/jws/index.php/jws/article/view/394>
- Kampelmann, S., Rycx, F., Saks, Y. & Tojerow, I. (2018). Does education raise productivity and wages equally? The moderating role of age and gender. 7(1), 1.
- Kean, H. A. (2016). Pengenalan Rangka kerja Metodologi dalam Kajian Pengkajian: Satu Kajian Kes. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 1(1), 17 - 23.
- Kuppusamy, S. (2019). Employee Welfare. In *Privatizing Malaysia* (pp. 172-196). Routledge.
- Marjuki, M. A. (2018). Eksploitasi Pekerja Asing, Halangan dan Cabaran di Sektor Pembinaan (Exploitation of Foreign Workers, Obstacles and Challenges in the Construction Sector). *Trends in Undergraduate Research*, 1(1). doi: 10.33736/tur.1186.2018
- Moktar, N. I. (2023). Pekerja asing bawa keluar wang negara RM34 bilion setahun . *Sinar Harian*. <https://www.sinarharian.com.my/article/258716/berita/nasional/pekerja-asing-bawa-keluar-wang-negara-rm34-bilion-setahun>
- Nathan, G. (2024). How to craft an effective employee wellbeing strategy. Diperoleh daripada <https://www.togetherplatform.com/blog/how-to-craft-an-effective-employee-wellbeing-strategy>
- Sofi, N. M., N. R., Mohamed, S., Ta Wee, S., Kai Chen, G., & Masrom, M. A. N. (2023). Keberkesanan Penggunaan Garis Panduan Penyediaan Penginapan Pekerja Asing dalam Sektor Pembinaan. *Research in Management of Technology and Business*, 4(2), 337-351.
- Ramle, R. & Ahmad, M. H. (2023). Kebajikan pekerja dan hubungannya dengan kesatuan sekerja: Analisis kajian lepas. Diperoleh daripada <https://jurcon.ums.edu.my/ojums/index.php/ejk/article/view/4881>
- Shafari, A. S. M., & Azian, F. U. M. (2024). Persepsi Masyarakat Tempatan Terhadap Isu Buruh Asing dari Aspek Keselamatan: Kajian Kes di Pulau Pinang. *Jurnal Wacana Sarjana*, 8(3), 1-17.
- Wei, Y., Nan, H., & Wei, G. (2020). The impact of employee welfare on innovation performance: Evidence from China's manufacturing corporations. *International Journal of Production Economics*, 228, 107753.
- Yahya, R. (2023). Majikan utamakan keuntungan punca warga asing monopoli kerja. diperoleh daripada [https://www.sinarharian.com.my/article/247729/berita/nasional/majikan-utamakan-keuntungan-punca-warga-asing-monopoli-kerja#google\\_vignette](https://www.sinarharian.com.my/article/247729/berita/nasional/majikan-utamakan-keuntungan-punca-warga-asing-monopoli-kerja#google_vignette)