HARGA SEBUAH HARAPAN:

KISAH PEKERJA MIGRAN DI LADANG KELAPA SAWIT DI MALAYSIA

IOM
UN MIGRATION

Pendapat yang dinyatakan dalam penerbitan ini adalah pendapat pengarang dan tidak semestinya mencerminkan pandangan *International Organization for Migration* (IOM). Penetapan yang digunakan dan pembentangan bahan sepanjang penerbitan tidak menandakan sebarang pendapat pihak IOM mengenai status undang-undang mana-mana negara, wilayah, bandar atau kawasan, atau pihak berkuasanya, atau mengenai perbatasan atau sempadannya.

IOM komited kepada prinsip bahawa migrasi yang berperikemanusiaan dan teratur memberi manfaat kepada migran dan masyarakat. Sebagai sebuah organisasi antara kerajaan, IOM bertindak dengan rakan kongsinya dalam komuniti antarabangsa, untuk: membantu dalam menghadapi cabaran operasi migrasi; memajukan pemahaman tentang isu migrasi; menggalakkan pembangunan sosial dan ekonomi melalui migrasi; dan menegakkan martabat manusia dan kesejahteraan migran.

Penerbit: International Organization for Migration
17 route des Morillons
P.O. Box 17
1211 Geneva 19
Switzerland
Tel.: +41 22 717 9111
Faks: +41 22 798 6150
E-mel: hq@iom.int
Laman web: www.iom.int

Penerbitan ini dikeluarkan tanpa penyuntingan rasmi oleh IOM.

Gambar muka depan: Pekerja migran memegang buah kelapa sawit merah yang masak. © Adobe Stock/HERU.

Petikan yang diperlukan: International Organization for Migration (IOM), 2023. *Harga Sebuah Harapan: Kisah Pekerja Migran di Ladang Kelapa Sawit di Malaysia*. IOM. Geneva.

© IOM 2023

Hak cipta terpelihara. Kerja ini disediakan di bawah Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivs 3.0 IGO License (CC BY-NC-ND 3.0 IGO).*

Tiada bahagian daripada penerbitan ini boleh diterbitkan semula, disimpan dalam sistem perolehan semula, atau dihantar dalam sebarang bentuk atau dengan sebarang cara, elektronik, mekanikal, fotokopi, rakaman, atau sebaliknya tanpa kebenaran bertulis daripada penerbit terlebih dahulu.

Kebenaran: Permohonan untuk kegunaan komersial atau hak dan pelesenan selanjutnya hendaklah dikemukakan kepada publications@iom.int.

* https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode

HARGA SEBUAH HARAPAN:

KISAH PEKERJA MIGRAN DI LADANG KELAPA SAWIT DI MALAYSIA

IOM
UN MIGRATION

ISI KANDUNGAN

Kata Pengantar 1

Fakta dan Rajah Utama 3

Kisah Pekerja Migran 7

Kesimpulan 27

KATA PENGANTAR

Malaysia menghasilkan 39 peratus daripada minyak sawit dunia dan 44 peratus daripada eksport dunia[1] menurut Majlis Minyak Sawit Malaysia yang merupakan sebuah badan industri. Sektor ini kini menduduki lebih 70 peratus daripada tanah pertanian negara, di mana 2.3 juta hektar digunakan untuk penanaman kelapa sawit di Semenanjung Malaysia sahaja.[2] Pengeluaran minyak sawit menggaji hampir setengah juta pekerja di Malaysia, di mana kira-kira 80 peratus adalah migran, terutamanya dari Indonesia, India, Nepal dan Bangladesh.[3]

Walaupun mereka menyumbang kepada salah satu sektor ekonomi yang paling penting di Malaysia, pekerja migran di negara ini mungkin berisiko terhadap pencabulan hak asasi manusia dan eksploitasi. Amalan buruh paksa seperti ikatan hutang, proses perekrutan yang mengelirukan, penyimpanan pasport dan ketersediaan atau akses yang terhad kepada mekanisme aduan adalah beberapa isu yang paling kerap dilaporkan. Pekerja migran juga mungkin menghadapi diskriminasi dan stigma.

Pandemik penyakit coronavirus 2019 (COVID-19) telah memburukkan lagi kerentanan migran dan episod diskriminasi serta xenofobia. Sebagai contoh, tindak balas polisi terhadap COVID-19 seperti pemberian subsidi gaji, faedah pengangguran atau keselamatan sosial, dan langkah perlindungan sosial selalunya tidak tersedia kepada pekerja migran, terutamanya mereka yang bekerja di sektor tidak formal atau pekerja tanpa dokumen.

Di pelbagai negara termasuk Malaysia, migran terjejas oleh wabak virus ini di tempat penginapan yang sesak, di mana ianya sukar untuk mengikuti dan menjamin piawai kebersihan yang mencukupi. Di ladang sekitar kawasan terpencil, pekerja mengalami pengasingan berpanjangan yang memburukkan lagi masalah psikologi dan kesihatan mental. Tambahan pula, berikutan sekatan Perintah Kawalan Pergerakan, pekerja upah harian di ladang pekebun kecil serta ladang besar adalah antara yang pertama kehilangan pekerjaan harian mereka.[4]

Laporan ini bertujuan untuk meneroka dan memahami kisah-kisah orang yang berpindah dan merantau untuk bekerja di Malaysia dalam mencari kehidupan yang lebih baik untuk diri mereka sendiri dan orang yang mereka sayangi. Kisah-kisah ini menjejaki semula langkah mereka, daripada perekrutan mereka di negara asal hingga ke destinasi mereka di Malaysia, di mana mereka menyumbang kepada kesejahteraan masyarakat dan ekonomi.

[1] http://mpoc.org.my/malaysian-palm-oil-industry/.
[2] Shevade, V. S., & Loboda, T. V. (2019). Oil palm plantations in Peninsular Malaysia: Determinants and constraints on expansion. PloS one, 14(2), e0210628. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0210628
[3] www.reuters.com/markets/commodities/malaysias-palm-oil-producers-adjust-labour-shortages-higher-recruitment-costs-2021-12-09/.
[4] https://palmoillabour.network/the-condition-of-palm-oil-workers-amidst-covid-19-pandemic/.

Laporan ini ditulis berdasarkan 136 temu bual yang dijalankan dengan pekerja migran dalam sektor minyak sawit di Malaysia, dan diterbitkan di bawah inisiatif perdana serantau IOM, Tanggungjawab Korporat dalam Menghapuskan Perhambaan dan Pemerdagangan (CREST). Walaupun semua pekerja dalam cerita yang dikisahkan adalah rekaan, pengalaman mereka diperoleh daripada temu bual tersebut, rekod dan peristiwa yang dilaporkan dalam temu bual, dan oleh itu mencerminkan kehidupan harian pekerja ini.

Kesemua 136 temu bual dijalankan dengan pekerja migran lelaki di ladang kelapa sawit, yang hanya mengupah pekerja migran lelaki, di seluruh Semenanjung Malaysia.[5]

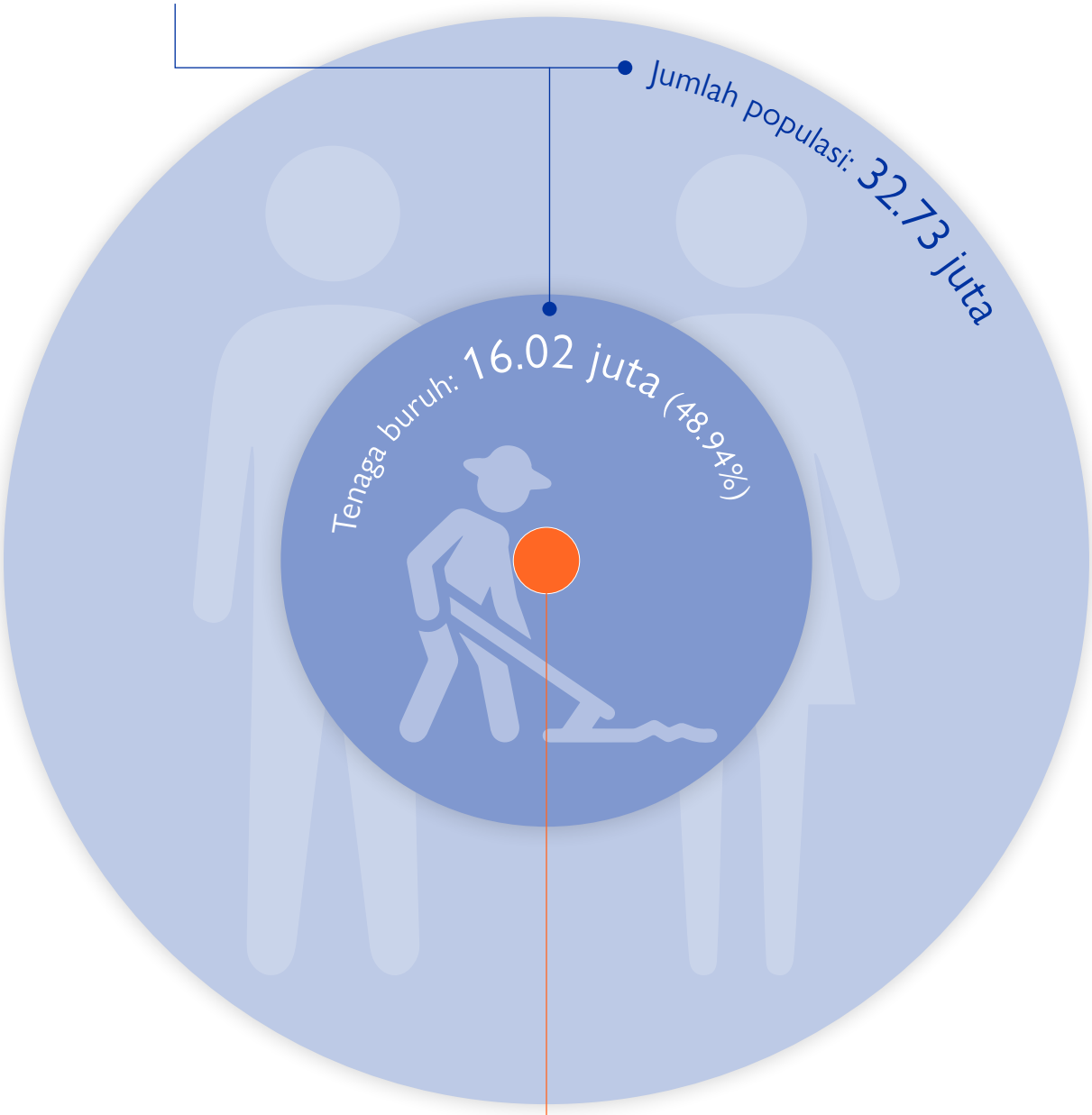
Nota mengenai terma: Penggunaan terma tertentu dalam dokumen ini adalah kontekstual dan tidak boleh ditukar ganti: minyak sawit merujuk kepada sektor ini, ladang kelapa sawit adalah tempat tanaman kelapa sawit diusahakan, dan minyak sawit adalah produknya.

[5] International Organization for Migration and Earthworm Foundation, "Summary report: Labour Supply Chain and Migrant Worker Vulnerability Assessment at Five Palm Oil Plantations in Malaysia," 2020, Earthworm Foundation.

FAKTA DAN RAJAH UTAMA

Malaysia sekilas pandang

Sumber: Jabatan Perangkaan Malaysia, (2021)



1,975,879 juta (12.32%)
Pekerja Migran di Malaysia

Sumber: Jabatan Imigresen, Kementerian Dalam Negeri (September 2019)

PENGELUAR UTAMA MINYAK SAWIT DI SELURUH DUNIA DARI TAHUN 2021/2022

Negara	Isipadu (dalam 1,000 tan metrik)
Indonesia	44,500
Malaysia	18,700
Thailand	3,120
Nigeria	1,400
Lain-lain	6,168

Sumber: www.statista.com/statistics/856231/palm-oil-top-global-producers/.

JUMLAH KIRIMAN WANG PEKERJA MIGRAN MENGIKUT KEWARGANEGARAAN, 2018

Negara	Jumlah (RM)
Indonesia	10.9 bilion
Bangladesh	6.2 bilion
Nepal	5.9 bilion
India	1.8 bilion
Lain-lain	4.4 bilion

Sumber: www.dosm.gov.my/v1/uploads/files/7_Publication/Research_Papers/1_%20The%20Increasing%20Trend%20of%20Foreign%20Workers'%20Remittances.pdf.

YURAN PEREKRUTAN PEKERJA MIGRAN DI MALAYSIA

Kewarganegaraan	Undang-undang kerajaan siling yuran perekrutan (USD)	Purata perekrutan yuran dan kos berkaitan* (USD)	Bulan minimum pendapatan gaji untuk membayar balik kos perekrutan *
Bangladesh	1 885.7	3 089.63	10.7
India	280.3	905.26	3.1
Indonesia	357.7	401.53	1.4

Sumber: OM Summary Report - Labour Supply Chain and Migrant Worker Vulnerability Assessment at Five Palm Oil Plantations in Malaysia.

SUMBER DANA YANG DIGUNAKAN OLEH PEKERJA MIGRAN UNTUK MEMBAYAR YURAN PEREKRUTAN

Sumber Dana	Indonesia (n=47)	Bangladesh (n=45)	India (n=44)	Peratusan
Pinjaman daripada keluarga	16	26	13	**38%**
Pinjaman daripada rakan-rakan	2	-	2	**3%**
Pinjaman daripada subejen	4	-	-	**3%**
Pinjaman daripada bank	-	4	5	**6%**
Pinjaman daripada pertubuhan bukan kerajaan (NGO)	-	8	-	**6%**
Pinjaman daripada pemberi pinjaman wang tempatan/koperasi bank	-	2	3	**3%**
Menjual ternakan/hartanah / barang-barang peribadi	1	2	1	**3%**
Simpanan sendiri	5	-	16	**15%**
Gadai janji rumah	-	1	1	**1%**
Mengambil pelbagai pinjaman daripada pelbagai sumber	4	2	-	**4%**
Tidak mengambil sebarang pinjaman	16	5	5	**18%**
Jumlah kecil	**48***	**50***	**46***	**100%**

Sumber: IOM Summary Report - Labour Supply Chain and Migrant Worker Vulnerability Assessment at Five Palm Oil Plantations in Malaysia.

BILANGAN PEKERJA MIGRAN YANG MEMPUNYAI VISA KERJA SEMENTARA YANG AKTIF DAN SAH (2017-2018)

Negara	Perladangan	Pembinaan	Pembantu Rumah Asing	Pertanian	Pembuatan	Perkhidmatan	Jumlah Keseluruhan
Bangladesh	18 220	101 530	135	12 851	91 080	28 549	**252 365**
Kemboja	181	170	2 195	267	2 162	1 020	**5 995**
China	23	6 624	106	17	904	5 767	**13 441**
India	19 838	9 214	908	37 786	2 813	49 425	**119 984**
Indonesia	213 366	206 858	92 675	78 265	126 127	41 196	**758 487**
Laos	1	1	18	2	14	1	**37**
Myanmar	1 607	17 147	103	4 536	100 003	15 096	**138 492**
Nepal	3 810	11 609	69	13 865	287 008	88 975	**405 336**
Pakistan	6 155	26 734	32	19 545	4 005	6 274	**62 745**
Filipina	4 372	3 489	36 592	4102	4 244	5 567	**58 366**
Sri Lanka	389	186	895	231	3 587	910	**6 198**
Thailand	460	597	325	1 763	329	8 900	**12 374**
Vietnam	56	3 775	522	411	26 345	1 440	**32549**
Jumlah keseluruhan	**268 478**	**387 934**	**134 575**	**173 641**	**648 621**	**253120**	**1 866 369**

Sumber: www.data.gov.my/data/ms_MY/dataset/statistik-pekerja-asing-mengikut-pecahan-sektor.

KISAH PEKERJA MIGRAN

Perjalanan perekrutan dan pengalaman pekerja migran semasa bekerja di Malaysia, melalui lima cerita yang mewakili pekerja dari Indonesia, Bangladesh dan India

Bilangan migran antarabangsa di seluruh dunia dianggarkan hampir 281 juta pada tahun 2020, dengan hampir dua pertiga adalah pekerja migran.[6]

Pekerja migran bergerak mencari peluang pekerjaan yang menguntungkan dan sering menghantar sebahagian besar pendapatan mereka untuk menyokong keluarga dan komuniti mereka di kampung. Kisah-kisah di bawah memaparkan gambaran kehidupan dan pengalaman lima pekerja migran fiksyen dan perjalanan mereka dari negara asal mereka di Indonesia, Bangladesh dan India, ke kehidupan baharu mereka di Malaysia.

[6] United Nations Department of Economic and Social Affairs (UN DESA) 2020 International Migrant Stock 2020. Population Division, New York. Boleh didapati di www.un.org/development/desa/pd/content/international-migrant-stock.

PANJI DARI INDONESIA

Panji ialah seorang lelaki berusia 24 tahun yang senyumnya sentiasa terukir di bibir, berasal dari wilayah Kalimantan Barat di Borneo, Indonesia. Dia kini bekerja dengan sebuah syarikat perladangan kelapa sawit yang terletak di Semenanjung Malaysia. Semenjak kecil lagi, dia sering mendengar cerita daripada saudara-maranya tentang bagaimana kaum lelaki akan pergi ke Malaysia untuk mencari pekerjaan dalam sektor minyak sawit. Dia juga melihat keluarga mereka yang bekerja di luar negara semakin berada berkat kiriman wang. Apabila dia berumur 18 tahun dan menganggur kerana kekurangan peluang pekerjaan di kampungnya, Panji memutuskan untuk mengikuti jejak langkah saudara-maranya.

> Saya melihat bapa saudara dan sepupu saya membawa balik wang, hasil bekerja di Malaysia dan mereka mampu untuk membina rumah-rumah besar dan selesa untuk keluarga mereka.
>
> Saya mahu perkara yang sama untuk keluarga saya sendiri juga, jadi saya memutuskan untuk mencari pekerjaan di Malaysia."

Untuk bekerja di Malaysia, pekerja migran mesti melalui pelbagai langkah proses perekrutan, dan biasanya bergantung kepada sokongan perekrut. Ini termasuk pencarian kerja, permohonan pasport, temu duga dan pemilihan, pemeriksaan perubatan, pemprosesan dokumen, sesi orientasi dan perjalanan dari kampung halaman ke negara destinasi.

Di bawah SEKSYEN 33A (1) Akta Kerja Malaysia[7] –dilaksanakan di Jabatan Tenaga Kerja Malaysia–[8] syarikat Malaysia tidak dibenarkan untuk merekrut pekerja migran berkemahiran rendah dari beberapa negara termasuk Indonesia, dan mesti menggunakan khidmat perekrut berlesen. Perekrut mengatur penyelesaian semua keperluan pentadbiran di negara-negara asal.

Kampung Panji adalah sekurang-kurangnya tiga jam perjalanan dari kawasan bandar terdekat Pontianak. Pertama, Panji terpaksa menggunakan khidmat subejen di kampungnya yang disambungkan dengan agensi perekrut pekerja di Pontianak. Subejen, yang terkenal di kampung itu membantunya mendapatkan pekerjaan selepas dibayar yuran. Memandangkan yuran perekrutan purata dan kos yang dibayar oleh pekerja Indonesia adalah kira-kira 6,000,000 Rupiah Indonesia (IDR), Panji bernasib baik kerana keluarganya mempunyai simpanan yang mencukupi dan dia dapat menampung kos tanpa berhutang.

Dalam tempoh tiga bulan, subejen itu telah mendapat pekerjaan menuai untuk Panji di sebuah syarikat perladangan di Semenanjung Malaysia. Panji dimaklumkan bahawa kontrak awal akan berlangsung selama dua tahun. Subejen juga menguruskan semua dokumen yang diperlukan dan urusan perjalanan dari kampung ke lapangan terbang di Pontianak dan menyediakan Panji dengan kontrak pekerjaan untuk ditandatangani, dalam Bahasa Indonesia. Panji boleh bertutur dan membaca Bahasa Indonesia, dan memahami dokumen itu. Walau bagaimanapun, adalah perkara biasa bagi pekerja migran untuk menerima kontrak pekerjaan dalam bahasa yang mereka tidak faham, yang meletakkan mereka pada risiko dieksploitasi.

[7] Undang-undang Malaysia. Versi dalam talian teks cetak semula yang dikemas kini. Akta 265. Akta Kerja 1955. 30 April 2012. Boleh didapati di https://jtksm.mohr.gov.my/images/kluster-warnawarni/akta-borang/akta-peraturan/akta_kerja1955_bi.pdf.

[8] Malaysian Employers Federation. Practical guidelines for employers on the recruitment, placement, employment and repatriation of foreign workers in Malaysia. Disember 2014. Boleh didapati di www.mef.org.my/Attachments/MEFReport_PGERPERFWM.pdf.

Di bawah *General principles and operational guidelines for fair recruitment & Definition of recruitment fees and related costs* (2019), oleh International Labour Organization (ILO), majikan mesti memastikan bahawa terma dan syarat pekerjaan yang ditetapkan ke atas pekerja yang baru diambil bekerja adalah dinyatakan dengan cara yang sesuai, boleh disahkan dan mudah difahami, sebaik-baiknya melalui kontrak bertulis yang menurut undang-undang negara, peraturan, kontrak pekerjaan dan perjanjian kolektif yang berkenaan.

Kontrak harus jelas dan telus, dan harus memaklumkan kepada pekerja tentang lokasi, keperluan dan tugas pekerjaan yang mereka direkrutkan untuk. Dalam kes pekerja migran, kontrak bertulis hendaklah dalam bahasa yang boleh difahami oleh pekerja; disediakan secukupnya sebelum berlepas dari negara asal; tertakluk kepada langkah-langkah mencegah penggantian kontrak; dan harus boleh dikuatkuasakan.

Langkah-langkah sedemikian bertujuan untuk memastikan bahawa pekerja diberikan maklumat sebelum memberikan persetujuan mereka untuk diambil bekerja oleh syarikat dan tidak dipaksa ke dalam situasi pekerjaan yang mereka tidak bersetuju dengan. Memastikan amalan perekrutan dan penempatan yang adil dan telus adalah kunci untuk mencegah sebarang bentuk buruh paksa dan pemerdagangan manusia.

Sebelum berlepas di lapangan terbang di Pontianak, Panji menerima taklimat ringkas mengenai pekerjaan itu, lokasi di mana dia akan bekerja, nama syarikat yang dia akan bekerja untukdan maklumat tentang gajinya.

Di Malaysia, dia disambut oleh kakitangan dari syarikat perladangan kelapa sawit dan dibawa ke kemudahan orientasi milik syarikat, di mana dia dan pekerja lain diberi taklimat seharian mengenai kerja mereka, termasuk waktu bekerja, tugas dan tanggungjawab, dan hak mereka sebagai pekerja dalam syarikat. Jurubahasa yang bertutur dalam bahasa ibundanya juga hadir semasa taklimat untuk membantu dalam komunikasi. Panji kemudian dibawa ke ladang kelapa sawit yang terletak dua jam dari bandar terdekat dan dia telah bekerja di sana sejak itu.

Walau bagaimanapun, perjalanan di luar ladang kelapa sawit adalah sukar, kerana tiada pilihan pengangkutan yang tersedia. Pekerja juga tidak dibenarkan memiliki atau meminjam kenderaan. Setiap kali dia mahu meninggalkan tempat kerja, Panji mesti membayar yuran kepada pemandu yang bekerja di syarikat itu – kadang-kadang lebih daripada 100 Ringgit Malaysia (RM), (bersamaan dengan kira-kira 23 Dolar Amerika Syarikat - USD), serta untuk makanan dan penginapan pemandu.

> "Saya bekerja sebagai penuai di sini dan walaupun kerjanya sukar, pengurus dan penyelia baik kepada saya, dan mereka tidak menjerit kepada kami apabila kami membuat kesilapan, seperti yang saya dengar berlaku di ladang kelapa sawit lain. Ada masa di mana penuai menunjukkan prestasi kerja yang sangat baik, jadi penyelia memutuskan untuk membawa kami semua ke pantai sebagai hadiah."

Panji berasa semakin sunyi dan terasing kerana dia tinggal di lokasi terpencil, jauh dari rumah dan orang tersayang. Walaupun pada mulanya dia ingin meneroka bandar-bandar terdekat serta bandar-bandar lain di Malaysia, Panji perlahan-lahan menarik diri dan bergelut dengan mencari teman atau keakraban dengan pekerja lain.

Sukar untuk saya bercakap tentang perasaan sunyi dengan kawan-kawan di sini kerana kami tidak bercakap tentang perkara ini. Lelaki tidak sepatutnya menunjukkan kelemahan tetapi sebaliknya menanggung apa sahaja penderitaan yang datang dan menjadi kuat. Mereka mungkin melihat saya lemah dan tidak cukup kelelakian jika saya memberitahu mereka tentang betapa sunyinya berada di sini, dan betapa saya rindu untuk keluar dengan bebas."

Dalam sektor minyak sawit, majikan dilaporkan sering merampas dan menahan pasport pekerja migran, dan menggunakan kaedah ini sebagai perlindungan terhadap pekerja yang melarikan diri.

Merampas pasport adalah amalan yang melanggar piawaian hak asasi manusia antarabangsa di bawah Perkara 6 Perisytiharan Hak Asasi Manusia Sejagat dan beberapa instrumen hak asasi manusia antarabangsa.[9] Dalam undang-undang Malaysia, larangan untuk menahan pasport seseorang termaktub dalam Akta Pasport[10], yang menyatakan bahawa jika seseorang yang bukan pihak berkuasa yang sah seperti yang ditakrifkan dalam Akta itu memiliki pasport yang dikeluarkan untuk kegunaan orang lain selain daripada diri mereka sendiri, mereka melakukan kesalahan.

Syarikat-syarikat juga dilaporkan meminta pekerja menyimpan pasport mereka di dalam lokar di pejabat utama ladang kelapa sawit. Walaupun pekerja akan mempunyai kunci lokar mereka sendiri, mereka memerlukan kebenaran daripada pihak pengurusan untuk memasuki pejabat utama. Di estet ladang kelapa sawit tempat Panji bekerja, bilik lokar terletak betul-betul bertentangan dengan pejabat pengurusan.

"Setiap kali kami keluar dari estet, kami mesti membawa pasport bersama; jika tidak, kami mungkin ditangkap oleh polis kerana tidak mempunyai dokumentasi yang betul. Ianya bagus bahawa syarikat membenarkan kami mengakses pasport kami, tetapi saya berasa gementar apabila saya pergi ke lokar untuk mengambil pasport saya kerana semua orang di pejabat boleh melihat saya dan saya takut mereka mungkin fikir saya merancang untuk melarikan diri. Saya harap kami boleh menyimpan pasport kami di dalam bilik , tetapi pihak pengurusan tidak membenarkannya kerana risau kami akan kehilangan pasport atau mengambil kesempatan dan melarikan diri."

[9] Perisytiharan Hak Asasi Manusia Sejagat 1948, Artikel 6 dan 15; Konvensyen mengenai Status Pelarian 1951, Perkara 25 dan 27; Konvensyen mengenai Status Orang Tanpa Kewarganegaraan 1954, Perkara 25 dan 27; Konvensyen mengenai Pengurangan Tanpa Kewarganegaraan 1961, Perkara 1-4; 1965; Konvensyen Antarabangsa mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Kaum 1969, Perkara 5(d)(iii); Perjanjian Antarabangsa mengenai Hak Sivil dan Politik 1966, Perkara 24; Konvensyen mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita 1979, Artikel; Konvensyen mengenai Hak Kanak-kanak 1989, Perkara 7-8; Konvensyen Antarabangsa mengenai Perlindungan Hak Semua Pekerja Migran dan Ahli Keluarga Mereka 1990, Perkara 29; Konvensyen mengenai Hak Orang Kurang Upaya 2006, Perkara 18.

[10] https://ccid.rmp.gov.my/Laws/Passports_ Act.pdf.

Pekerja ladang kelapa sawit memunggah lori. © Adobe Stock/PHOTOMAGICALLY

BAMBANG FROM INDONESIA

Pada bulan Mac 2019, gempa bumi yang dahsyat telah melanda Pulau Lombok di Indonesia, mengakibatkan kehilangan tragik dan kerosakan teruk di pulau itu. Selepas bencana itu, ramai rakyat Indonesia mencari kerja di Malaysia untuk menyokong usaha pemulihan dan pembinaan semula keluarga mereka. Bambang, berumur 25 tahun dari Lombok, adalah antara migran yang memutuskan untuk mencari kerja di Malaysia berikutan bencana gempa bumi. Memandangkan dia mempunyai pengalaman bekerja di ladang kelapa sawit di Indonesia, dia mengambil keputusan untuk mencari kerja sebagai penuai.

> Kami kehilangan segala-galanya dalam gempa bumi tersebut, termasuk rumah kami. Oleh kerana ibu bapa saya sudah tua, saya tidak boleh mengharapkan mereka untuk bekerja keras. Pekerjaan saya di kampung tidak memberi saya gaji yang cukup untuk membina semula rumah kami dan menyara keluarga saya. Jadi, saya mengambil keputusan untuk mencari kerja di sebuah ladang kelapa sawit di Malaysia memandangkan saya sudah mempunyai pengalaman bekerja sebagai penuai di sini, di Indonesia."

Bambang mempunyai saudara di Lombok yang merupakan subejen untuk agensi perekrutan yang berpangkalan di ibu kota Jakarta. Di Indonesia, subejen kadangkala dirujuk sebagai "penaja", kerana mereka mungkin menawarkan pinjaman kewangan kepada pencari kerja untuk menampung yuran perekrutan atau kos lain semasa proses perekrutan.

Sub-agents charge an average of 6 million Indonesian rupiah (Rp), (equivalent to approximately USD 410) to cover the cost of obtaining a passport, a recommendation letter, a police certificate/record, the pre-departure medical check-ups, National Social Security Insurance, local transportation to participate to the pre-departure orientation session, local transportation to the airport and other costs that are often not explained or sufficiently detailed to potential migrant workers.

Bambang's sub-agent loaned him the amount he needed to cover for the recruitment fees at a 14 per cent interest rate, which he was forced to accept as he had no savings left after all the expenses he incurred to support his family's recovery from the earthquake.

Bambang's sub-agent obtained a job for him at an oil palm plantation in Peninsular Malaysia, but not until two days before his departure was Bambang given a short briefing and handed an employment contract to sign.

> "Saya bernasib baik kerana mempunyai rakan-rakan yang sudah bekerja dalam industri minyak sawit di Malaysia dan saya dapat meminta nasihat mereka tentang hak saya dan berapa gaji yang saya patut peroleh.
> Subejen saya hanya memberi saya beberapa kertas untuk ditandatangani dan memberitahu saya secara ringkas tentang kerja yang akan saya lakukan di Malaysia, serta nama dan lokasi ladang tempat saya bekerja.

Setibanya di ibu kota Kuala Lumpur, Malaysia, dia disambut oleh seorang pekerja syarikat dan dibawa ke sebuah bas yang menunggu dan membawanya terus ke sebuah ladang kelapa sawit. Apa yang menghairankan, dia dibawa ke ladang yang berlainan daripada yang dinyatakan di dalam kontrak.

> Saya terkejut melihat saya dihantar ke tempat yang sama sekali berbeza, dan bukan tempat yang tertulis dalam kontrak saya. Saya mendapat tahu bahawa empat orang lain sepatutnya dihantar ke ladang yang sama seperti yang tertulis dalam kontrak saya juga, jadi kami memutuskan untuk memfailkan aduan kepada pihak pengurusan untuk memastikan mereka akan menghantar kami ke ladang yang betul."

Bambang and the other workers refused to work and demanded that the management relocate them to the worksite that was stipulated in their contract and pre-departure orientation session.

> "Kami tidak takut untuk meminta dipindahkan ke ladang lain kerana ini sudah dijanjikan kepada kami dan inilah sebabnya kami bersetuju untuk mengambil pekerjaan ini pada mulanya. Rakan-rakan saya telah memberitahu saya bahawa itu adalah ladang yang terbaik dan pekerja di sana dilayan dengan baik.

Pihak pengurusan telah mendengar dan memenuhi tuntutan pekerja, dan mereka akhirnya dihantar ke ladang yang dinyatakan dalam kontrak. Sejurus selepas tiba, Bambang dimaklumkan bahawa syarikat tempatnya bekerja tidak memerlukannya membayar sebarang yuran perekrutan kepada subejen. Sebagai sebahagian daripada garis panduan perekrutan syarikat, agensi perekrutan yang dikontrak oleh syarikat akan mengendalikan proses perekrutan, bukan subejen.

Malangnya, Bambang tidak menyedari perkara ini atau amalan lain yang serupa dan tidak menerima sebarang resit untuk pembayaran yang telah dibuatnya kepada subejen. Apabila dia berdepan dengan subejen mengenai perkara itu, dia diberitahu bahawa pinjaman itu tidak boleh dibatalkan kerana wang itu sudah dibayar dan hutang ditanggung, seperti yang dibuktikan oleh perjanjian yang ditandatanganinya dengan subejen.

Situasi Bambang menekankan kebimbangan yang mendalam terhadap pekerja migran yang bekerja di Malaysia yang mendapati diri mereka dalam ikatan hutang. Agensi perekrutan yang terlibat oleh majikan mungkin tidak mempunyai polisi dan prosedur yang selaras dengan prinsip perekrutan beretika dan mungkin mempunyai pemahaman yang terhad mengenai polisi syarikat yang terlibat dengan mereka. Agensi perekrutan juga mungkin tidak menjalankan usaha wajar yang mencukupi ke atas subejen mereka yang berkaitan, sekali gus mendedahkan pekerja migran kepada pelbagai kelemahan, termasuk buruh paksa.

Penginapan juga merupakan kebimbangan yang biasa dibangkitkan oleh pekerja migran. Dalam kes Bambang, dia mendapati penginapan itu mencukupi dan yang paling penting, tempat tinggal mempunyai bekalan air dan elektrik yang stabil. Syarikat itu tidak membayar utiliti tetapi memberikan subsidi bulanan kecil sebanyak RM6 (bersamaan dengan kira-kira USD1) untuk elektrik dan RM4 (bersamaan dengan kira-kira USD0.85) air terawat kepada setiap pekerja. Walau bagaimanapun, pekerja dikehendaki membayar bil air dan elektrik terus kepada pembekal perkhidmatan. Ini menimbulkan masalah kerana ada yang tidak tahu bagaimana untuk membuat pembayaran kepada penyedia perkhidmatan manakala yang lain, termasuk Bambang, perlu menyelesaikan bil tertunggak yang ditinggalkan oleh penyewa sebelumnya.

> Pihak pengurusan memberitahu kami bahawa kami mesti membayar sendiri bil elektrik dan air, saya tidak kisah kerana kami boleh menguruskan penggunaan kami sendiri dan memantau jumlah yang kami bayar. Tetapi penyewa rumah sebelum-sebelum ini tidak tidak membayar bil mereka, dan mempunyai hutang tertunggak sebanyak RM1000 (bersamaan dengan kira-kira USD230). Majikan kami mendahulukan bayaran tetapi kemudiannya memotong jumlah ini daripada gaji kami kerana pekerja sebelum ini tidak lagi bekerja di ladang. Kami telah membuat aduan kepada pihak pengurusan, tetapi tiada tindakan diambil setakat ini. Akhirnya, kami masih perlu menjelaskan bil tertunggak yang bukan milik kami untuk mendapatkan bekalan elektrik dan air di rumah."

Secara umumnya, di beberapa tempat kerja seperti Bambang, isu pekerja boleh dibincangkan dalam jawatankuasa pekerja, dan seorang wakil kemudian akan membangkitkan isu-isu dengan pihak pengurusan. Bambang tidak pasti sama ada dia akan dibenarkan untuk menyertai kesatuan. Aspek ini tidak disebut dalam kontrak kerjanya dan dia masih ragu-ragu.

> "Saya tahu bahawa kesatuan adalah penting, tetapi kontrak saya tidak menyatakan jika kami sebagai pekerja migran, dibenarkan untuk menyertainya. Saya tidak mahu mengambil risiko mendapat masalah, jadi mempunyai wakil pekerja sudah cukup baik.

Sebagai tambahan kepada jawatankuasa itu, syarikat telah menyediakan peti aduan dan talian penting berpusat untuk pekerja mengemukakan dan melaporkan aduan. Walau bagaimanapun, majoriti pekerja migran di tempat kerja Bambang bimbang tentang kemungkinan tindakan balas dan mereka akan diasingkan jika mereka membuat panggilan atau menulis aduan. Dalam keadaan di mana seorang pekerja cuba menghubungi talian penting, dia tidak dapat berkomunikasi dengan baik kerana halangan bahasa, dan dia takut membangkitkan isu yang sama melalui cara yang berbeza. Secara keseluruhan, nampaknya jawatankuasa itu adalah mekanisme terbaik untuk menyampaikan kebimbangan kerana ia bergantung pada hubungan budaya dan negara merentas komuniti dan kepercayaan dalam kalangan pekerja.

Bekerja di negara yang berbeza bermakna rakan anda adalah seperti keluarga anda. Saya percaya bahawa rakan-rakan saya mengambil berat tentang saya dan saya tidak mahu menghadapi masalah jika pihak pengurusan memutuskan untuk memecat saya kerana aduan yang saya buat. Saya tidak jelas tentang hak saya untuk menyertai kesatuan di sini, jadi saya akan tetap memberitahu wakil (pekerja) tentang isu saya dan dia akan membantu saya menyelesaikannya dengan pihak pengurusan. Saya percaya bahawa cara ini adalah lebih baik."

Pekerja migran muda menuai kelapa sawit.

AHMAD DARI INDONESIA

Membesar dalam persekitaran yang mempunyai peranan gender tradisional yang kuat termasuk mengenai pembahagian kerja telah mengakibatkan harapan yang berat diletakkan pada Ahmad, seorang anak muda dari Pulau Lombok di Indonesia yang baru berusia 16 tahun ketika dia meninggalkan negaranya. Walaupun dia mempunyai dua kakak dan tiga adik, sebagai anak sulung lelaki dalam keluarganya, Ahmad dipandang sebagai pencari nafkah seterusnya, dan sentiasa merasakan tekanan untuk mendapatkan pekerjaan bagi menyara keluarganya.

> Ibu bapa saya menghadapi kesukaran untuk menyara keluarga kami selepas gempa bumi itu. Rumah kami musnah teruk dan ayah saya tidak mempunyai pilihan selain mencuba dan membaiki sendiri apa sahaja yang dia boleh. Tetapi usahanya tidak mencukupi untuk menjadikan rumah itu boleh didiami semula, jadi ibu bapa saya meminta saya pergi dan mencari kerja untuk membantu mereka membina semula rumah kami. Saya terpaksa bersetuju walaupun saya tidak mahu meninggalkan Lombok."

Walaupun adik perempuannya sanggup bekerja di luar negara untuk membantu keluarga, ibu bapa mereka tidak bersetuju dan enggan memberi mereka kebenaran kerana bimbang mereka tidak akan mendapat jodoh yang baik jika mereka pergi ke luar negara. Ibu bapa juga bertegas kepada Ahmad bahawa menjadi kewajipan kakaknya untuk tinggal di rumah demi membantu keluarga dalam kerja rumah dan tugas Ahmad sebagai anak lelaki untuk berhijrah dan memperoleh pendapatan yang stabil bagi membantu keluarga mereka.

Ibu bapanya diperkenalkan kepada subejen yang mendapatkan pekerjaan untuk Ahmad di Malaysia. Undang-undang Malaysia mewajibkan pekerja migran berumur sekurang-kurangnya 18 tahun untuk boleh bekerja di negara ini. Memandangkan Ahmad masih di bawah umur, subejen mengatur dokumen pengenalan palsu, termasuk sijil kelahiran baharu, kad pengenalan kebangsaan dan pasport..

Ibu bapa Ahmad meminjam wang daripada saudara-mara dan jiran-jiran mereka untuk membayar yuran sebanyak Rp6 juta (kira-kira USD410). Wang itu dibayar kepada subejen dalam tiga ansuran: yang pertama untuk pengeluaran visa dan pasport, yang kedua untuk pemeriksaan kesihatan praperlepasan, dan yang terakhir untuk pembelian tiket penerbangannya ke Malaysia dan bayaran kepada ejen.

Ahmad menerima kontraknya dalam Bahasa Indonesia pada hari pemergiannya, tetapi dia buta huruf, dan tiada sesiapa yang menjelaskan kepadanya kandungan kontrak atau haknya. Dia terpaksa menandatangani kontrak dengan cepat kerana penerbangannya akan berlepas dalam beberapa jam lagi.

Ahmad dihantar terus ke sebuah ladang kelapa sawit setibanya di Malaysia. Dia telah diletakkan di bawah tempoh percubaan selama tiga bulan dan dilatih untuk menjadi penuai. Seorang penuai boleh memperoleh lebih banyak wang dengan bekerja lebih masa. Namun, tiada penjelasan diberikan jika bekerja pada hari Sabtu dan Ahad merupakan kerja lebih masa, dan Ahmad tidak tahu bagaimana untuk mengira gaji lebih masa dengan betul, kerana ianya dikira berbeza daripada waktu kerja biasa.

"Saya tidak pandai mengira, dan saya bergantung kepada rakan-rakan saya untuk menjelaskan kepada saya apa yang saya peroleh. Selagi saya mendapat wang yang cukup untuk dihantar pulang kepada keluarga, sudah cukup bagi saya.

Ahmad berpuas hati dengan pekerjaannya, tetapi dia dalam diam ingin pulang ke Lombok untuk lebih dekat dengan keluarganya. Dengan hutang yang banyak untuk dibayar, dan keluarga di rumah yang menghadapi kesukaran untuk menampung kehidupan, dia tahu ini tidak akan berlaku dalam masa terdekat.

Pekerja migran di tanah ladang.
© Adobe Stock/SVRSLYIMAGES

"Saya terpaksa melakukan apa sahaja untuk menyara keluarga saya. Ibu bapa saya sudah tua, dan saya perlu mencari rezeki untuk adik-beradik saya. Saya mungkin tidak dapat pergi ke sekolah tetapi sekurang-kurangnya saya berharapadik-adik saya boleh pergi ke sekolah dan mendapat pekerjaan yang baik."

Apabila dia tiba di Malaysia, pihak pengurusan ladang memegang pasportnya, mengatakan bahawa mereka akan menyimpannya dengan selamat, dan dia boleh meminta untuk mendapatkannya kembali sebaik sahaja dia sudah menetap. Ahmad meminta pasportnya selepas seminggu berada di ladang itu, namun pihak pengurusan masih belum mengembalikannya.

"Saya tidak berani meminta pasport saya lagi kerana saya takut pihak pengurusan akan menghantar saya pulang atau menghukum saya kerana meminta terlalu banyak.

Di ladang ini, cuti tahunan diberikan berdasarkan tempoh perkhidmatan pekerja migran. Pekerja migran yang telah bekerja kurang daripada dua tahun berhak mendapat lapan hari cuti tahunan bergaji, yang meningkat kepada 12 hari bagi mereka yang telah bekerja antara tiga hingga lima tahun; bagi mereka yang bekerja lebih daripada lima tahun, kelayakan adalah 16 hari. Pekerja migran juga berhak mendapat sehingga 45 hari (untuk pekerjaan antara dua hingga lima tahun) atau 60 hari (untuk pekerjaan antara enam hingga sepuluh tahun) cuti untuk balik ke negara asal tanpa gaji setiap tahun.

Selepas dua tahun bekerja di ladang itu, Ahmad yang kini berusia 18 tahun berhak dan sangat menantikan 45 hari cuti tanpa gaji di kampung halaman. Bagaimanapun, syarikat itu memerlukan dia membayar "deposit" kepada syarikat, di mana dia tidak mampu kerana dia perlu membayar tiket penerbangannya. Deposit, yang biasanya antara RM750 dan RM1,500 (bersamaan dengan USD120–USD340), berfungsi sebagai jaminan kewangan bahawa migran akan kembali ke Malaysia pada penghujung cuti balik negeri mereka.

> Rakan-rakan saya yang berasal dari ladang berbeza yang dimiliki syarikat yang sama berkata bahawa di ladang mereka, pekerja migran membayar RM1,500 kepada pengurusan yang akan membeli tiket penerbangan pekerja dan membayar balik baki sebaik sahaja orang itu kembali. Tetapi di ladang ini, kami perlu membayar deposit selain daripada membeli tiket kami sendiri. Saya tidak mampu kerana saya perlu menghantar wang kepada keluarga saya dan walaupun saya ingin sangat berjumpa ibu bapa saya, saya lebih rela menghantar wang kepada mereka, yang mana mereka lebih memerlukannya."

Apabila ditanya sama ada terdapat jalan untuk dia mengemukakan aduannya, dia berkata, "Saya tidak berani membuat sebarang aduan, saya takut sesuatu akan berlaku kepada saya. Jika saya kehilangan pekerjaan ini, apa yang akan berlaku kepada keluarga saya?"

Pekerja sedang menyusun tandan buah kelapa sawit. © Adobe Stock/ RIYANINDOPHONEGRAPHY

SAIFUL DARI BANGLADESH

Pergerakan tenaga buruh Bangladesh-ke-Malaysia mula masuk pada tahun 1992, apabila kedua-dua negara memeterai perjanjian untuk pekerja Bangladesh berhijrah ke Malaysia bagi mendapatkan pekerjaan secara besar-besaran. Sejak itu, Malaysia telah banyak bergantung kepada pekerja Bangladesh dalam beberapa sektor ekonominya. Ini adalah kisah tentang bagaimana Saiful, seorang lelaki berusia 26 tahun dari Bangladesh, mula bekerja dalam industri minyak sawit di Malaysia.

Ketika di Bangladesh, Saiful bekerja sebagai tukang jahit di kampung halamannya. Pada usia 22 tahun, sebagai pencari nafkah tunggal untuk keluarganya, dan bakal menimang cahaya mata, Saiful memutuskan untuk mencari pekerjaan baharu dengan gaji yang lebih.

> Pekerjaannya sekarang memang baik, tetapi gajinya tidak mencukupi. Saya akan menimang cahaya mata tidak lama lagi, dan saya juga membantu ibu bapa saya dengan perbelanjaan hidup mereka."

Saiful mendengar daripada seorang rakan tentang bekerja di Malaysia dan bagaimana gaji sebulan di sana bersamaan dengan dua hingga tiga bulan gaji di Bangladesh.

> "Saya fikir ini adalah peluang untuk saya mendapatkan lebih banyak wang supaya keluarga saya mempunyai kehidupan yang baik, jadi saya memutuskan untuk mencari pekerjaan di Malaysia.

Majikan yang beroperasi di luar negara tidak dibenarkan secara langsung merekrut pekerja migran berkemahiran rendah dari beberapa negara - termasuk Bangladesh, dan mesti berurusan dengan perekrut berlesen. Walaupun beberapa agensi perekrutan di negara-negara asal menyatakan bahawa mereka menerima permohonan langsung daripada pencari kerja, kebanyakan agensi perekrutan terletak di kawasan bandar yang lebih besar dan oleh itu bergantung kepada subejen untuk mencapai pekerja migran yang berpotensi dan mengenal pasti pencari kerja. Di Bangladesh, pekerja migran melaporkan bahawa mereka biasanya melalui beberapa perantara di kampung dan daerah mereka sebelum mereka sampai ke agensi rasmi di ibu kota Dhaka. Begitulah keadaannya dalam kes Saiful.

Saiful ingin mendapatkan pekerjaan dalam industri pakaian, jadi dia melantik subejen di kampung asalnya yang mendakwa bergabung dengan agensi perekrutan berlesen di Dhaka. Pencari kerja yang melantik subejen dalam usaha mereka untuk mencari pekerjaan perlu membayar yuran perekrutan. Bayarannya terlalu tinggi, menyebabkan pekerja migran berisiko dibelenggu hutang. Untuk menangani isu ini, Kerajaan Bangladesh mengenakan siling yuran perekrutan sah sebanyak 40,000 taka Bangladesh (BDT), (bersamaan dengan kira-kira USD900) di bawah perjanjian kerajaan-ke-kerajaan dengan Malaysia.[11]

[11] www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-dhaka/documents/publication/wcms_303633.pdf.

Saiful melaporkan bahawa subejennya mengenakan yuran perekrutan lebih daripada USD2,300. Dia sedar bahawa jumlah yang diminta untuk dia bayar adalah jauh lebih tinggi daripada apa yang sepatutnya dia bayar secara sah. Bagaimanapun, dia tidak mempunyai pilihan selain membayar yuran kerana terdesak untuk mendapatkan pekerjaan.

> Tiada jumlah yang tetap. Ia bergantung kepada siapa anda, pada subejen dan berapa banyak yang dia mahu caj. Walaupun dia saudara atau kawan baik anda, tidak ada bezanya. Jika anda tidak dapat membayar, anda tidak boleh pergi."

Pekerja industri kelapa sawit memangkas daun dan menuai buah sawit. © Adobe Stock/HERU

Untuk membayar yuran perekrutannya, Saiful mengambil pinjaman daripada bank dengan kadar faedah 17 peratus setahun. Selepas dua bulan dan bayaran pendahuluan 50 peratus, subejen itu memaklumkan Saiful bahawa dia telah menemukan pekerjaan untuknya di sebuah syarikat pakaian di Malaysia.

Saiful membuat bayaran untuk kos perekrutan secara ansuran tunai, tetapi subejen itu tidak memberikan sebarang resit untuk transaksi tersebut. Dia teringat bahawa satu-satunya resit yang dia terima daripada subejen ialah untuk pasportnya.

Selepas itu, dia terpaksa pergi ke Dhaka untuk menandatangani kontraknya dan bersedia untuk berlepas, yang dijadualkan seminggu selepas tandatangan kontrak. Pada ketika itu, dia perlu membayar RM154 tambahan (bersamaan dengan USD35). Bayaran tambahan ini tidak dipersetujui terlebih dahulu, dan ejen perekrutan tidak memberikan sebab untuk bayaran tambahan ini.

> "Saya kecewa kerana ada kos tambahan yang tidak diberitahu oleh subejen saya, tetapi saya sudah menghabiskan begitu banyak wang pada masa itu dan saya benar-benar mahu mendapatkan pekerjaan itu, jadi saya hanya bayar apabila ejen meminta saya untuk duit.

Sebelum berlepas, Saiful menghadiri sesi orientasi praperlepasan yang merangkumi maklumat asas tentang kehidupan dan pekerjaan di Malaysia, seperti undang-undang tempatan, kastam, hak pekerja migran, keadaan bekerja serta penjagaan diri semasa berada di luar negara. Dia tidak diberikan taklimat tentang pekerjaan baharunya di Malaysia dan dia tidak diberitahu lokasi khusus yang akan dia pergi.

Saiful tiba di Malaysia pada Januari 2017 dan dihantar ke ladang kelapa sawit yang terletak di bahagian utara Semenanjung Malaysia. Dia tidak menjangkakan bahawa dia akan bekerja dalam industri minyak sawit, kerana semua perbincangan dan perjanjian dengan subejen merujuk kepada pekerjaan dalam industri pakaian. Walau bagaimanapun, tanpa sebarang maklum balas daripada subejen dan tiada sesiapa yang boleh dihubungi, Saiful menyedari bahawa peluangnya untuk meninggalkan ladang itu adalah tipis, kerana dia telah mengambil pinjaman yang banyak dan tambahan pula, dia tidak mempunyai hubungan dengan sesiapa di negara ini.

> Pada mulanya, saya terkejut dan kecewa kerana saya akan bekerja di sebuah ladang kelapa sawit. Saya hanya tahu menjahit pakaian, apa yang saya akan lakukan di ladang? Tetapi saya tidak boleh berfikir untuk meninggalkan pekerjaan ini kerana saya mempunyai pinjaman yang besar untuk dibayar balik, dan saya tidak mampu untuk mengambil pinjaman lain bagi mendapatkan pekerjaan yang lain. Saya tidak mempunyai pilihan selain berpegang pada kerja ini dan belajar sekeras-kerasnya dan secepat mungkin."

Di ladang kelapa sawit, Saiful bekerja sebagai penuai dan gajinya adalah upah ikut kerja, bermakna ia bergantung kepada berapa banyak buah yang boleh dikutip. Di syarikat ini, tugas penuaian, pemuatan atau pembajaan diberi nilai upah ikut kerja, manakala kerja am seperti mencantas, merumput atau membersih adalah berdasarkan gaji harian. Saiful biasanya bekerja selama sembilan jam, termasuk satu jam rehat, dari 6.30 pagi hingga 3.30 petang dengan taklimat pagi setiap hari sebelum 6 pagi. Dia bekerja enam hari seminggu dengan satu hari cuti pada hari Jumaat. Memandangkan industri minyak sawit mempunyai musim menuai puncak dan rendah, Saiful bekerja lebih masa sebanyak yang dia boleh, terutamanya semasa musim puncak, apabila dia bekerja selama 60 atau 70 jam seminggu, sering juga bekerja pada hari rehatnya.

Akta Kerja Malaysia (Peraturan Had Kerja Lebih Masa) mengehadkan lebih masa pekerja kepada maksimum 104 jam sebulan (sebagai tambahan kepada 192 jam kerja biasa).

Di bawah Akta Kerja Malaysia, bayaran untuk kerja lebih masa adalah satu setengah kali kadar gaji, atau dua kali kadar gaji pada hari rehat, yang juga terpakai kepada pekerja yang gajinya upah ikut kerja. Walau bagaimanapun, sesetengah syarikat tidak mengikuti formula kerja lebih masa seperti yang ditetapkan dalam Akta Kerja, dan sebaliknya berdasarkan gaji lebih masa pada sistem insentif. Dalam kes perladangan, sebagai contoh, pekerja akan dibayar bonus untuk apa-apa tuaian tambahan yang dibuat.

Saiful tinggal di ladang, di sebuah asrama yang disediakan oleh syarikat itu, bersama sembilan rakan sekerja lelaki lain dan berkongsi bilik yang sama. Mereka masing-masing mempunyai katil, tilam dan almari pakaian serta kemudahan memasak bersama seperti dapur, gas dan peralatan memasak. Mereka tidak perlu membayar untuk rumah itu, tetapi syarikat memotong RM56 (kira-kira USD10) sebulan secara purata daripada gaji untuk membayar bil elektrik dan air terawat.

Ladang tempat Saiful bekerja agak terpencil, dua jam perjalanan dari jalan utama menuju ke sebuah bandar. Pengangkutan ada disediakan untuk pekerja oleh syarikat jika mereka mahu keluar, tetapi mereka mesti mendapat kebenaran daripada penyelia mereka. Saiful kebanyakannya bergantung kepada kedai kecil yang terletak di ladang untuk membeli barangan runcit.

Saya tahu bahawa barang-barang yang saya beli di kedai runcit di ladang lebih mahal daripada yang di bandar, tetapi saya tidak mempunyai cara untuk memeriksa harga kerana pemilik kedai tidak memaparkannya. Dia akan caj saya RM350 hingga RM400 (USD78-USD90) sebulan dan tidak memberi saya pecahan kos. Apabila saya bertanya kepada pemilik tentang berapa kos setiap item, dia hanya meminta saya membayar jumlah penuh jika saya masih mahu membeli barangan runcit daripadanya."

Saiful memasak makanannya sendiri apabila dia boleh, tetapi tanpa peti sejuk, agak sukar baginya untuk membeli barangan secara pukal dan menyediakan hidangan untuk minggu itu.

Saiful telah bekerja di Malaysia selama lebih daripada tiga tahun sekarang, dengan kontrak yang diperbaharui. Dia amat merindui keluarganya kerana dia tidak melihat mereka sejak dia mula bekerja di Malaysia, tetapi dia tidak mampu untuk pulang ke rumah sehingga pinjamannya dilunaskan.

Pekerja migran di Malaysia mungkin mempunyai Pas Lawatan Kerja Sementara[12]. Dengan visa jenis ini, mereka tidak dibenarkan membawa keluarga mereka. Dalam sektor perladangan, visa Saiful adalah di bawah kategori ini. Walaupun isterinya sanggup mencari pekerjaan di Malaysia dan membantunya melangsaikan hutangnya, dia tidak mahu isterinya berhijrah ke Malaysia di bawah visa kerja kerana tiada siapa yang akan menjaga anak-anak mereka. Saiful menghadapi banyak tekanan, tetapi dia tidak boleh bercakap mengenai perkara ini dengan pekerja lain atau pakar kesihatan. Walaupun syarikat itu menyediakan manfaat perubatan sebanyak RM200 (kira-kira USD45) setahun, ianya tidak termasuk dengan perkhidmatan kaunseling.

"Memang penat untuk saya memasak setiap hari selepas seharian bekerja, tetapi saya tiada pilihan lain. Saya tidak mempunyai peti sejuk untuk menyimpan makanan. Pihak pengurusan tidak membenarkan kami mempunyai peti sejuk kerana ia boleh menyebabkan gangguan elektrik. Tetapi saya tahu bahawa pekerja tempatan yang juga tinggal di ladang tetapi di kawasan yang berbeza mempunyai peti sejuk di rumah. Jadi kenapa kami tidak boleh mempunyai peti sejuk juga?"

Terdapat banyak perkara dalam fikiran saya, tetapi sekarang saya perlu kekal di sini untuk membayar hutang saya. Jika seseorang membayar hutang saya di Bangladesh, saya akan mempertimbangkan meninggalkan tempat ini. Sudah lama saya tidak berjumpa dengan keluarga saya dan saya mahu berjumpa dengan mereka semula."

[12] www.imi.gov.my/index.php/perkhidmatan-utama/pekerja-asing-2/.

AKASH DARI UTTAR PRADESH, INDIA

Memandangkan aliran pekerja migran dari Indonesia ke Malaysia mula berkurangan disebabkan oleh pembandaran pesat Indonesia dan peningkatan gaji, permintaan untuk buruh migran dalam sektor minyak sawit di Malaysia mula dipenuhi oleh pekerja dari India. Akash, seorang lelaki berusia 32 tahun dari Uttar Pradesh, India, ialah salah seorang daripada mereka.

> Untuk mendapat pekerjaan di kampung dan bandar adalah sukar. Saya melihat rakan-rakan saya bekerja di luar negara, iaitu di Emiriah Arab Bersatu, Arab Saudi dan Malaysia dan mereka sangat berjaya. Saya bekerja di luar negara kerana saya mahu membina sebuah rumah untuk keluarga saya. Saya ada tiga orang anak. Mudah-mudahan, saya akan dapat memberikan mereka pendidikan yang lebih baik dengan semua simpanan yang saya akan lakukan."

Akash berusia 30 tahun ketika dia memutuskan untuk mencari pekerjaan di Malaysia. Seorang petani di kampung asalnya, Akash bergelut untuk mendapatkan wang yang cukup untuk menyara keluarganya.

Akash berhubung dengan subejen di kampungnya dan membayar 80,000 rupee India (INR), (bersamaan dengan USD1,030) dalam tiga ansuran untuk mendapatkan pekerjaan dan menyediakan semua dokumen yang diperlukan. Walaupun dia diberitahu bahawa yuran itu akan digunakan untuk mendapatkan pasport, visa dan tambang penerbangan ke Malaysia, kos khususnya tidak jelas, dan subejen tidak memberikannya resit untuk pembayaran yang dibuat. Jumlah itu perlu dibayar sepenuhnya sebelum subejen mula mencari pekerjaan untuknya.

Selepas pembayaran dibuat, subejen memberitahu Akash bahawa dia telah memperoleh pekerjaan dalam sektor minyak sawit dan menggesanya untuk pergi ke pejabat utama agensi perekrutan pekerja di Kolkata, lebih 15 jam perjalanan, untuk proses taklimat. Di sana, dia diberi penerangan ringkas mengenai kerja-kerja yang bakal dilakukannya dan perihal bakal majikan. Pada pelantikan yang sama, dia ditawarkan pekerjaan itu, menandatangani kontraknya, dan dimaklumkan bahawa penerbangan telah diaturkan untuknya pada hari berikutnya.

Buah kelapa sawit yang telah dituai. © Adobe Stock/T4NKYONG

Saya tidak mempunyai masa untuk mengucapkan selamat tinggal kepada ahli keluarga saya kerana saya terpaksa pergi ke pejabat utama di Kolkata untuk menandatangani kontrak dan saya tidak mempunyai masa yang cukup untuk pulang ke rumah. Mereka tidak memberi saya apa-apa kontrak untuk membaca di rumah dan hanya memberitahu saya bahawa saya terpaksa tinggal di Malaysia dengan gaji RM 1,100 (bersamaan dengan USD 250) sebulan. Saya kecewa kerana saya diberitahu bahawa penerbangan saya telah diatur untuk hari berikutnya dengan tiket diserahkan kepada saya. Saya hanya berharap saya diberi lebih banyak masa untuk membuat persiapan."

Di bawah *General principles and operational guidelines for fair recruitment & Definition of recruitment fees and related costs* (2019) oleh ILO, majikan mesti memastikan bahawa pekerja migran diberikan kontrak terlebih dahulu sebelum berlepas dari negara asal ke negara destinasi; ditulis dalam bahasa yang pekerja dapat memahami; dan dikuatkuasakan sebagai langkah terhadap penggantian kontrak atau bentuk perjanjian lain yang dipersoalkan dan sulit.

Prinsip ini bertujuan untuk memastikan hak pekerja dalam mendapatkan maklumat, yang membolehkan mereka memberi persetujuan untuk diambil bekerja oleh syarikat perekrutan tanpa dipaksa ke dalam situasi pekerjaan yang tidak dipersetujui mereka.

Akash tiba di Malaysia dan dibawa ke kemudahan orientasi, di mana dia menghadiri taklimat selama dua jam mengenai adat dan undang-undang tempatan Malaysia, pekerjaannya dan ladang kelapa sawit di mana dia ditugaskan. Dia terpaksa menunggu lima hari untuk dibawa ke ladang, tetapi tidak dapat meninggalkan pusat itu buat sementara waktu.

Ladang ini terletak 45 minit dari bandar terdekat. Daripada apa yang dikatakan oleh pekerja lain, lokasi itu tidak jauh seperti ladang yang lain. Walau bagaimanapun, pekerja tidak dibenarkan memiliki atau menyewa pengangkutan, dan perkhidmatan ulang-alik percuma yang disediakan oleh syarikat itu tidak boleh dipercayai. Penginapan mencukupi walaupun tidak ada akses mudah untuk makanan dan air bersih. Terdapat kedai runcit yang terletak di lokasi, tetapi keadaanya tidak ideal.

Walaupun ladang itu besar, tiada klinik yang terletak di tapak, melainkan hanya pembantu perubatan yang dirujuk untuk semua jenis kes. Jika pekerja sakit teruk, mereka perlu bergantung kepada pihak pengurusan untuk membawa mereka ke klinik terdekat.

Akash menghadapi kesukaran dengan keadaan kerja kerana penyelianya suka mendera dengan kata-kata cercaan.

"Saya bertungkus-lumus untuk datang ke sini tetapi apabila saya tiba, tiada makanan, tiada air untuk diminum. Kami perlu membeli air mineral kami sendiri - untuk minum dan mandi. Barang-barang dari kedai itu sangat kotor; dalam budaya kami, kami tidak makan nasi, kami makan chapati. Tetapi tidak ada tepung. Kami tidak pernah melihat sayur-sayuran selain daripada kentang. Syarikat tidak membawa kami ke pasar besar. Kami perlu makan untuk buat kerja.

Penyelia menjerit kepada saya kerana tidak menjalankan tugas saya dengan betul dan telah menghina saya. Dia berkelakuan begitu dengan semua orang, tetapi tiada apa yang dilakukan untuk menghalangnya. Beberapa rakan saya melarikan diri kerana mereka tidak tahan dijerit setiap hari. Ada yang dipukul oleh penyelia. Pendapatan kami di sini juga tidak banyak, jadi kami menjadi lebih tertekan kerana terpaksa menghadap tingkah laku seperti ini."

Walaupun terdapat pilihan untuk membuat aduan mengenai penyelia yang kasar, Akash dan rakan-rakannya tidak berani berbuat demikian.

"Sekiranya kami mempunyai apa-apa untuk dikatakan atau sebarang aduan, kami perlu menyatakannya melalui penyelia kami, yang kemudiannya akan membawa isu itu kepada pihak pengurusan. Bagaimana kami boleh mengadu tentang mereka sedangkan mereka adalah masalahnya? Kami juga boleh pergi ke SM untuk mengadu, tetapi kami tidak berasa selamat kerana penyelia mungkin tahu bahawa kami mengadu tentang mereka, dan kami mungkin akan dihukum atau dihantar pulang ke rumah.

Walaupun terdapat pilihan untuk membuat aduan mengenai penyelia yang kasar, Akash dan rakan-rakannya tidak berani berbuat demikian.

Menurut *General principles and operational guidelines for fair recruitment & Definition of recruitment fees and related costs* (2019) oleh ILO, majikan harus menyediakan saluran mekanisme aduan yang berkesan untuk pekerja migran, jadi mereka mempunyai ruang yang selamat dan dipercayai untuk membuat aduan dan mendapatkan remedi tanpa rasa takut, yang termasuk mekanisme untuk melaporkan pelanggaran secara tanpa nama, dengan mengambil kira halangan bahasa dan budaya.

Akash telah bekerja di ladang kelapa sawit selama dua tahun sekarang dan mempunyai satu tahun lagi dalam kontraknya. Dia ingin menamatkan kontraknya, tetapi dia tidak mampu membayar tiket penerbangannya kembali ke India. Jika dia tinggal sehingga akhir kontraknya, penerbangan pulangnya harus dibayar oleh syarikat.

"Saya tidak mahu bekerja di sini lagi, dan saya ingin pulang. Tetapi bagaimana saya mahu pulang apabila saya menghantar sebahagian besar gaji saya ke kampung untuk membayar hutang dan menyara keluarga saya? Saya tahu saya boleh memberitahu syarikat yang saya mahu berhenti, dan mereka akan membiarkan saya pergi selepas sebulan, tetapi saya mesti membayar tiket penerbangan pulang saya sendiri ke India dan saya tidak mempunyai wang sebanyak itu. Saya tidak mempunyai pilihan selain kekal sehingga kontrak saya selesai dan kemudian pulang.

Pandangan dron udara terhadap tanah ladang kelapa sawit dan penempatan pekerja di Asahan, Melaka, Malaysia. © Adobe Stock/ MUAZ JAFFAR

KESIMPULAN

Kisah-kisah migran di atas mempunyai jalan cerita yang hampir sama. Walaupun mereka telah berhijrah ke Malaysia untuk mencari kehidupan yang lebih baik untuk diri mereka dan keluarga mereka, pengalaman pekerja ini menunjukkan bahawa mereka rentan kepada penyalahgunaan dan eksploitasi sepanjang perjalanan perhijrahan mereka.

Faktor tarikan dan dorongan yang kompleks, serta dinamik gender yang mendalam, telah membentuk pengalaman mereka sebelum, semasa dan selepas perjalanan mereka ke Malaysia. Malaysia mempunyai beberapa undang-undang dan peraturan yang berkaitan dengan perhijrahan buruh dan perlindungan migran[13]; Walau bagaimanapun, penguatkuasaan kadang-kadang tidak menentu, dan kesedaran migran tentang hak-hak mereka perlu diperkukuhkan. Contohnya dalam kes pencabulan hak asasi manusia dan buruh, mekanisme aduan dan akses kepada keadilan.

Perniagaan dan sektor swasta juga mempunyai tanggungjawab untuk menghormati hak asasi manusia dan mengambil langkah-langkah ke arah memastikan aktiviti dan operasi mereka tidak memberi kesan buruk kepada hak asasi manusia semua pekerja, termasuk pekerja migran. Oleh itu, adalah penting bagi syarikat-syarikat untuk mematuhi standard perekrutan beretika yang menggabungkan prinsip-prinsip buruh antarabangsa yang berkaitan dan untuk memastikan rantaian bekalan mereka melaksanakan amalan buruh yang baik untuk menangani sebarang pelanggaran. Untuk melakukan ini, syarikat mesti bersedia untuk bekerjasama dengan pihak berkepentingan yang berkaitan, termasuk kerajaan, organisasi antarabangsa, pertubuhan bukan kerajaan dan, yang paling penting, pekerja migran.

Sektor perladangan/kelapa sawit dikuasai oleh lelaki – 67 peratus pekerja adalah lelaki[14] – dan temu bual daripada laporan ini mencerminkan realiti ini. Walau bagaimanapun, penyertaan wanita dalam kajian masa depan akan memberi penerangan tentang dimensi gender pekerja migran dalam bidang ini, termasuk isu seperti jurang gaji, pendedahan kepada bahan kimia dan risiko kesihatan yang tidak selamat, serta eksploitasi seksual[15]. Menangani kesan migrasi mengikut gender dalam sektor kelapa sawit adalah penting kerana ini memberi kesan kepada pengesyoran polisi untuk menangani ketidaksamaan.[16] Jika wanita terus tidak dapat dilihat dalam penilaian dan kajian untuk memahami kerja di ladang kelapa sawit, mereka akan terus tidak mempunyai akses kepada perlindungan, tidak dipertimbangkan, dan terlepas peluang seperti bantuan wang tunai atau peralatan, program latihan dan pembangunan perniagaan untuk pekebun kecil, yang semuanya telah menyumbang kepada hasil yang lebih saksama di negara jiran seperti Indonesia[17].

Kami berharap semua pekerja akan dilayan dengan bermaruah dan akan menikmati suasana yang selamat di tempat kerja. Dalam mewujudkan perubahan sistemik dalam sektor minyak sawit di Malaysia, semua pihak berkepentingan yang berkaitan dikehendaki bekerjasama untuk memastikan perubahan yang mampan dalam sikap dan tingkah laku kolektif serta menamatkan buruh paksa.

[13] Analisis mendalam tentang jurang yang sedia ada pada undang-undang, dasar dan program Malaysia boleh didapati di www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/dokumen/genericdocument/wcms_650658.pdf.
[14] Diakses di www.mpic.gov.my/mpi/images/01-Bahagian/PSA/MPIC _EmploymentSurvey2018_FINAL.pdf.
[15] https://uncpressblog.com/2021/06/29/gender-and-the-past-and-future-of-palm-oil/.
[16] 16 Reed, R. (2018) Gender-based impacts of labour migration, sustainability challenges and oil palm
[17] www.rspo.org/news-and-events/news/strengthening-the-role-of-women-in-palm-oil-production.

International Organization for Migration
17 route des Morillons, P.O. Box 17, 1211 Geneva 19, Switzerland
Tel.: +41 22 717 9111 Fax: +41 22 798 6150
Email: hq@iom.int Website: www.iom.int