

Kesan Pindaan Akta 446 dan Akta 265 Terhadap Hak Pekerja Asing di Malaysia

(The Impact of the Amendment to the Act 446 and Act 265 on the Rights of Foreign Workers in Malaysia)

Azizah Mat Ripin^{1*}, Norhasliza Ghapa², Asiah Bidin³

¹Fakulti Undang-undang dan Hubungan Antarabangsa, Universiti Sultan Zainal Abidin, 21300 Kuala Nerus, Terengganu, Malaysia

Email: sl4415@putra.unisza.edu.my

²Fakulti Undang-undang dan Hubungan Antarabangsa, Universiti Sultan Zainal Abidin, 21300 Kuala Nerus, Terengganu, Malaysia

Email: haslizaghapa@unisza.edu.my

³Fakulti Undang-undang dan Hubungan Antarabangsa, Universiti Sultan Zainal Abidin, 21300 Kuala Nerus, Terengganu, Malaysia

Email: asiah@unisza.edu.my

ABSTRAK

CORRESPONDING

AUTHOR (*):

Azizah Mat Ripin

(sl4415@putra.unisza.edu.my)

KATA KUNCI:

Pindaan Akta

Perlindungan Pekerja

Penginapan Pekerja

Pekerja Asing

Hak Kesamarataan

KEYWORDS:

Amendment Act

Labour Protection

Workers' Accommodation

Foreign Workers

Equality Rights

CITATION:

Azizah Mat Ripin, Norhasliza Ghapa, & Asiah Bidin. (2024). Kesan Pindaan Akta 446 dan Akta 265 Terhadap Hak Pekerja Asing di Malaysia. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 9(10), e003027.
<https://doi.org/10.47405/mjssh.v9i10.3027>

Artikel ini mengkaji kesan pindaan Akta Standard Minimum Perumahan, Penginapan dan Kemudahan Pekerja 1990 (Akta 446) dan Akta Kerja 1955 (Akta 265) ke atas perlindungan perburuhan berhubung hak pekerja asing di Malaysia. Kelemahan rangka kerja perundangan berhubung pekerja asing di Malaysia seperti undang-undang buruh yang lapuk, pergantungan tinggi kepada syarikat pembekal buruh asing, dan kekurangan akauntabiliti majikan menjadi penghalang kepada pekerja migran untuk akses kepada undang-undang yang adil. Dua (2) undang-undang buruh telah dipinda pada tahun 2019 dan 2022 berdasarkan piawaiian Pertubuhan Buruh Antarabangsa (ILO): Akta 446 dan Akta 265. Pindaan tersebut mengangkat prinsip kesamarataan antara pekerja tempatan dan pekerja asing dalam aspek perlindungan berkanun, meningkatkan akauntabiliti majikan untuk menjaga kebajikan pekerja migran mereka, dan menangani isu buruh paksa. Pindaan ke atas undang-undang ini menunjukkan usaha kerajaan dalam menyelesaikan ketegangan dalam pengurusan migrasi di Malaysia dengan memastikan keseimbangan antara kebajikan pekerja migran, dan keperluan pasaran buruh. Kajian ini adalah kajian penyelidikan kualitatif yang menggunakan kaedah penyelidikan perundangan doktrinal. Kajian ini pada asasnya melibatkan analisis dokumen terhadap kedua-dua sumber data primer dan sekunder. Pada peringkat ini, proses pengumpulan data adalah berdasarkan penelitian laporan, statistik, media massa dan jurnal. Ulasan ke atas Akta 265, Akta 446, peraturan dan garis panduan yang berkaitan dengan penggajian dan

penginapan pekerja asing juga disemak untuk pemahaman dan rujukan kajian ini.

ABSTRACT

This article examines the impact of the amendments to the Employees' Minimum Standards of Housing, Accommodations and Amenities Act 1990 (Act 446) and the Employment Act 1955 (Act 265) to foreign workers in Malaysia. Foreign workers' welfare in Malaysia has been hindered by the weaknesses of legal frameworks, outdated labour laws, multiple dependence on labour intermediaries, and employers' lack of accountability. Two (2) labour laws were amended in 2019 and 2022 based on International Labor Organization (ILO) standards: Act 446 and Act 265. The amendments have equalized the statutory protection between national and foreign workers, increased employers' accountability for their foreign workers' welfare, and addressed the issue of forced labour. The amendment to these laws shows the government's efforts in resolving the tension in migration management in Malaysia by ensuring balance between the foreign workers' welfare, and the labour market needs. This qualitative study uses doctrinal legal research methods. This study basically involves document analysis of both primary and secondary data sources. At this stage, the data collection process is based on research reports, statistics, mass media and journals. Commentaries on the Act 265, the Act 446, regulations and guidelines related to the employment and accommodation of foreign workers were also reviewed for understanding and reference.

Sumbangan/Keaslian: Kajian ini menyumbang kepada literatur sedia ada tentang Akta 446, Akta 265 dan penginapan pekerja asing di Malaysia.

1. Pengenalan

Perkembangan undang-undang buruh dan senario hubungan industri di Malaysia telah bermula sejak tahun 1920-an lagi semenjak kemasukan pekerja perlombongan dan perladangan yang turut dipengaruhi oleh dasar pentadbiran British di Tanah Melayu (Osman & Osman-Rani, 1996). Melalui dasar pentadbiran British di Tanah Melayu, Kolonial British telah memperkenalkan undang-undang seperti "*Dissertation of Chinese Coolies 1886*" dan "*Whipping of Absconding Coolies 1888*" bagi mengawal dan menyelia pekerja-pekerja imigran ini (JTKSM, 2012). Selepas kemerdekaan, pelbagai Undang-undang Buruh digubal termasuk Akta Kerja 1955, Akta Perhubungan Perusahaan 1967, Akta Kesatuan Sekerja 1959 dan Akta Minimum Piawai-piawai Perumahan 1966 yang kemudiannya dipinda menjadi Akta Standard Minimum Perumahan, Penginapan dan Kemudahan Pekerja 1990.

Terdapat pelbagai kajian membincangkan tentang hak dan perlindungan pekerja asing. Noura et al. (2022) menyatakan pekerja asing di Malaysia mendapat perlindungan dari pelbagai aspek bermula dari peringkat kemasukan mereka dari negara sumber sehingga keberadaan di negara penerima. Mereka mendapat perlindungan penggajian dari segi upah, waktu bekerja, waktu rehat dan seumpamanya berasaskan kontrak perkhidmatan

yang ditandatangani. Mereka juga mendapat jaminan keselamatan dan kesihatan di tempat pekerjaan serta jaminan penginapan dan tempat tinggal (Mustaffa et al., 2021). Nasir et al. (2023) bersetuju bahawa pekerja asing di Malaysia umumnya telah diberi jaminan perlindungan penginapan setelah Akta Standard Minimum Perumahan, Penginapan dan Kemudahan Pekerja 1990 (Akta 446) dipinda pada tahun 2019. Melalui pindaan ini, pemakaian akta telah diperluaskan kepada semua sektor industri berbanding sebelum pindaan hanya terpakai kepada perumahan di sektor perladangan dan perlombongan sahaja (Low, 2021).

Kemasukan buruh asing ini telah memberi kesan ketara kepada ekonomi negara sehingga mempengaruhi perkembangan pelbagai sektor industri termasuk pembinaan, pertanian dan pembuatan (Yunus, 2020; Ajis et al., 2018). Kajian menunjukkan bahawa kemasukan pekerja asing adalah petanda positif dalam mewujudkan pekerjaan mahir dan separuh mahir untuk rakyat Malaysia. Walau bagaimanapun, dari perspektif berbeza kehadiran pekerja asing juga memberi kesan negatif kepada rakyat Malaysia yang berkemahiran rendah kerana terpaksa bersaing dengan kumpulan ini untuk mendapatkan pekerjaan (ILMIA, 2020). Pekerja asing yang kebanyakannya bekerja dalam industri berkemahiran rendah dan berada dalam keadaan kehidupan yang mudah terjejas (*vulnerable*) oleh kerana beberapa faktor termasuk masalah komunikasi, taraf hidup sosial yang miskin dan sebagainya serta sering dikaitkan dengan isu penindasan dan eksploitasi (Amnesty International, 2010; Marjuki, 2018; Putul & Mia, 2018).

Artikel ini bertujuan untuk mengkaji kesan pindaan Akta Standard Minimum Perumahan, Penginapan dan Kemudahan Pekerja 1990 (Akta 446) dan Akta Kerja 1955 (Akta 265) ke atas perlindungan perburuhan berhubung hak pekerja asing di Malaysia. Kelemahan rangka kerja perundangan berhubung pekerja asing di Malaysia seperti undang-undang buruh yang lapuk, pergantungan tinggi kepada syarikat pembekal buruh asing, dan kekurangan akauntabiliti majikan menjadi penghalang kepada pekerja migran untuk akses kepada undang-undang yang adil.

2. Metod Kajian

Kajian ini adalah kajian penyelidikan kualitatif yang menggunakan kaedah penyelidikan perundangan doktrinal. Kaedah ini akan meneliti kecukupan undang-undang semasa dalam mengiktiraf dan melindungi hak pekerja asing terhadap isu penggajian dan penginapan pekerja di tempat pekerjaan dengan merujuk kepada piawaian dan undang-undang yang sedang berkuat kuasa. Kajian ini pada asasnya akan melibatkan analisis dokumen terhadap kedua-dua sumber data primer dan sekunder. Data primer adalah dari kes-kes perundangan yang telah diputuskan dan peruntukan-peruntukan undang-undang dari beberapa akta berkaitan seperti Perlembagaan Persekutuan, Akta Kerja 1955 (Akta 265) dan Akta Standard Minimum Perumahan, Penginapan dan Kemudahan Pekerja 1990 (Akta 446). Data sekunder pula melibatkan buku teks dan beberapa manuskrip dari jurnal-jurnal berkaitan bagi mengenal pasti isu perundangan hak pekerja asing di Malaysia. Selain itu, kajian ini juga menggunakan pendekatan analisis perbandingan bagi melihat perbezaan undang-undang pekerjaan dan penginapan pekerja sebelum dan selepas pindaan berhubung hak dan perlindungan pekerja asing di Malaysia.

3. Hasil Kajian

Berdasarkan kajian-kajian terdahulu, laporan, jurnal dan pelbagai sumber, kajian literatur ini terbahagi kepada tiga (3) bahagian iaitu perbincangan berkenaan istilah

pekerja asing dan hak kesamarataan dari aspek perundangan di Malaysia, hak pekerja asing di bawah Akta 265 dan hak pekerja asing di bawah Akta 446.

3.1. Istilah Berkanun Pekerja Asing di Malaysia dan Hak Kesamarataan dari Aspek Perundangan di Malaysia

Di Malaysia, terdapat pelbagai kategori pekerja wujud dalam sektor pekerjaan antaranya pekerja kontrak, pekerja separa masa, pekerja bebas, pekerja domestik, pekerja kontrak untuk perkhidmatan dan sebagainya yang mana melibatkan pekerja tempatan dan pekerja asing. Selain istilah pekerja asing, istilah pekerja migran turut diguna pakai dalam banyak kajian berkaitan sistem migrasi di Malaysia. Istilah 'pekerja migran' yang diterima pakai oleh konvensyen antarabangsa dan tempatan boleh dilihat seperti [Jadual 1](#).

Jadual 1 : Istilah Pekerja Migran dan Pekerja Asing bagi *United Nations, ILO* dan Malaysia

United Nations (UN)	Pertubuhan Buruh Antarabangsa (ILO)	Malaysia
Pekerja migran ditakrifkan melalui Perkara 2(1) Konvensyen berkaitan <i>Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families</i> (ICRMW) merujuk kepada :	Pekerja migran ditakrifkan melalui artikel 11 (2) ILO, <i>Migration for Employment Convention (Revised), 1949 [No. 97]</i> , adalah :	Pekerja migran merujuk kepada kumpulan pekerja bukan warganegara yang berada di negara ini.
"A person who is or has been engaged in remunerated activities in a non-national state."	"an individual who migrates from their home country to another country or region with the intention of working there"	Pekerja migran berdokumen untuk bekerja di negara ini dikenali sebagai :
Pekerja migran tidak mempunyai niat untuk terus tinggal di negara penerima.	Pekerja migran adalah seseorang yang bermigrasi, atau telah bermigrasi, dari sebuah negara asal ke negara lain (negara penerima) dengan niat untuk bekerja.	Pekerja migran yang tidak berdokumen terdiri daripada :
Berbeza dengan imigran yang mempunyai niat untuk bekerja dan terus kekal tinggal di negara penerima.		Pekerja asing tanpa izin atau dikenali sebagai PATI (disebabkan samada permit kerja tamat tempoh, pekerja lari dari tempat kerja asal, seseorang yang tinggal melebihi tempoh masa atau pas lawatan sosial tamat dan mencari pekerjaan tanpa permit kerja, memasuki negara tanpa laluan sah) Pelarian dan pencari suaka Pasangan (bukan warganegara) kepada rakyat Malaysia, memilih untuk bekerja tanpa permit termasuk pasangan ekspatriat
Pekerja migran termasuk pekerja asing, ekspatriat atau buruh asing. Buruh asing biasanya merujuk kepada pekerja kasual, manual, atau pekerja tidak berkemahiran yang menawarkan perkhidmatan secara tidak kekal dan bermusim. Mereka turut dikenali sebagai 'seasonal workers'.		

Sumber: [Institute of Labour Market Information and Analysis \(ILMIA\) \(2020\)](#)

Kedua-dua takrifan yang diberikan oleh UN dan ILO bersetuju bahawa pekerja migran adalah sekumpulan orang asing yang berhijrah dari negaranya dan mempunyai hak undang-undang untuk bekerja di negara tempat mereka diambil bekerja secara rasmi (Vittin-Balima, 2001). Berdasarkan definisi yang diberikan pada Jadual 1, boleh dirumuskan bahawa semua pekerja asing di Malaysia adalah pekerja migran tetapi tidak semua pekerja migran adalah pekerja asing. Walau apapun istilah yang diterima pakai, jaminan hak kesamarataan bagi setiap orang yang berada di negara ini telah dinyatakan dengan jelas di bawah Perlembagaan Persekutuan. Perkara 8 memperuntukkan:

'Setiap individu adalah sama di sisi undang-undang dan berhak mendapat perlindungan yang sama rata di sisi undang-undang.'

Di Malaysia, status pekerja asing dan pekerja tempatan adalah sama di sisi undang-undang perburuhan (Yunus, 2020). Jaminan dan hak kesamarataan ini meliputi semua orang termasuklah bukan warganegara; pekerja asing berdokumen atau tidak berdokumen. Hak kesamarataan ini turut digambarkan melalui takrifan berkanun dalam Seksyen 2 Akta 265 yang menerangkan istilah 'pekerja' di bawah Jadual Pertama sebagai seseorang yang memasuki kontrak perkhidmatan tanpa mengira jumlah upah; seseorang yang bekerja manual tanpa mengira had gaji; dan seseorang yang berkhidmat sebagai pekerja (Seksyen 2 Akta Kerja 1955 (Akta 265), 2023). Bersandarkan kepada takrifan 'pekerja' yang merujuk kepada seseorang yang memasuki kontrak perkhidmatan, perkataan 'seseorang' tidak mengkhususkan kepada pekerja tempatan malah pekerja asing turut dianggap pekerja bagi maksud Akta 265. Di dalam kes *Chong Wah Plastics Sdn Bhd v. Idris Ali & Ors*. Mahkamah Perusahaan menyatakan :

"...foreign employees are also employees under the definition of "employee" under the Employment Act of 1955. No distinction is made between migrants and local workers. Therefore, in the court's opinion the complainants, despite being foreign employees, they are covered by the Employment Act of 1955 (Chong Wah Plastics Sdn Bhd & Ors vs Idris Ali & Ors [2001] 1 ILR 598., 2001)."

Mahkamah di dalam kes ini menjelaskan pekerja asing juga adalah 'pekerja' bagi maksud Akta 265 dan tidak sepatutnya dibezakan antara pekerja tempatan dan pekerja asing. Justeru, mahkamah memutuskan pekerja asing yang memasuki Malaysia untuk bekerja berhak dilindungi di bawah undang-undang pekerjaan negara ini. Begitu juga di dalam kes *Tan Tek Seng v. Suruhanjaya Perkhidmatan Pendidikan and Anor*, Mahkamah Rayuan memutuskan bahawa Perkara 5 dan 8 Perlembagaan Persekutuan mengenai hak kebebasan diri dan kesamarataan di bawah undang-undang merupakan prinsip atau doktrin keadilan yang perlu dibaca dengan pendekatan liberal dan bukan secara pendekatan literal. Dalam hujahannya, hakim berhujah:

"...when performing their duty as interpreters of supreme law, they should use a liberal approach in order to carry out the real intent of the Federal Constitution's framers. Such an objective may only be met if the term 'life' in Article 5(1) is given a broad and flexible interpretation.... [Article 5(1) means] all those features that are an intrinsic part of life itself and those matters which contribute to the quality of life." (Sharif, 1996).

Perkataan 'tiada seorang pun' dan 'setiap individu' dalam Perkara 8 menunjukkan semua orang berhak dilindungi dan dilayan sama rata tanpa mengambil kira sama ada mereka pekerja tempatan atau asing.

Istilah 'pekerja asing' turut didefinisikan di bawah Seksyen 2 Akta 265 dengan maksud pekerja yang bukan warganegara. Takrifan pekerja asing di bawah Akta 265 juga bersifat umum dengan merujuk kepada mana-mana pekerja bukan warganegara tanpa mengambil kira status kewujudan dokumen pengenalan diri semasa bekerja. Ini menimbulkan persoalan apabila dikaitkan dengan isu hak dan perlindungan undang-undang terutamanya melibatkan pekerja asing tidak berdokumen, pelarian dan pencari suaka. Sebagai contoh, di dalam kes *Ali Salih Khalaf v Taj Mahal Hotel*, mahkamah menjelaskan maksud 'pekerja' di bawah Seksyen 2 Akta Kerja 1955 tidak menghadkan pekerja asing yang sah sahaja malah merujuk kepada 'semua pekerja' yang memasuki kontrak perkhidmatan (*Ali Salih Khalaf v. Taj Mahal Hotel, 2014*). Begitu juga di dalam kes terkini *Fice Fransina Nenobais v Lee Hee Chooi*, seorang warganegara Indonesia yang memasuki Malaysia tanpa dokumen (PATI), tidak dibayar upah oleh majikannya. Tuntutan telah dibuat ke Mahkamah Buruh namun pendengaran ditolak. Keputusan tersebut telah dirayu di Mahkamah Tinggi Shah Alam dan mahkamah memutuskan dan mengarahkan kes didengarkan semula di Mahkamah Buruh. Keputusan Mahkamah Tinggi turut disokong di Mahkamah Rayuan dan memberi keputusan pekerja layak untuk menerima bayaran gaji yang sewajarnya walaupun berstatus PATI (*Fice Fransina Nenobais v Lee Hee Chooi, 2020*). Kedua-dua kes ini menunjukkan mahkamah mengangkat prinsip kesamarataan di kalangan pekerja migran termasuk PATI dengan memberi keadilan kepada mereka yang ditindas semasa bekerja di negara ini.

Walau bagaimanapun, kemasukan dan keberadaan pekerja migran atau pekerja asing di Malaysia adalah termaktub kepada undang-undang migrasi yang dikuatkuasakan oleh Jabatan Imigresen Malaysia (JIM) melalui Akta Imigresen 1959/63. Akta Imigresen 1959 (Akta 155) dan Peraturan Imigresen 1963 adalah undang-undang yang mengawal sempadan negara dan memberi kuasa kepada JIM untuk menguatkuasakannya. Akta 155 juga mewajibkan setiap individu yang keluar dan memasuki negara perlu melalui pusat pemeriksaan sempadan dan setiap orang yang bukan warganegara hendaklah memiliki pas lawatan yang disahkan oleh pihak JIM (*Kementerian Dalam Negeri, 2024*). Bagi pekerja migran yang memasuki Malaysia untuk bekerja, Akta 155 dan peraturan di bawahnya menetapkan setiap pekerja asing di Malaysia hendaklah mempunyai pasport serta permit kerja yang sah. Seksyen 6 akta ini menyatakan seseorang bukan warganegara tidak boleh tinggal di Malaysia sekiranya orang tersebut tidak mempunyai permit atau pas yang sah.

- "6. (1) No one other than a citizen may enter Malaysia except —*
- a) the person has a valid Entry Permit that was properly issued under section 10;*
 - b) the individual's name is endorsed on a valid Entry Permit in accordance with section 12 and they represent the permit holder;*
 - c) he has a valid Pass that was legally issued to him in order to enter Malaysia.; or ..."*

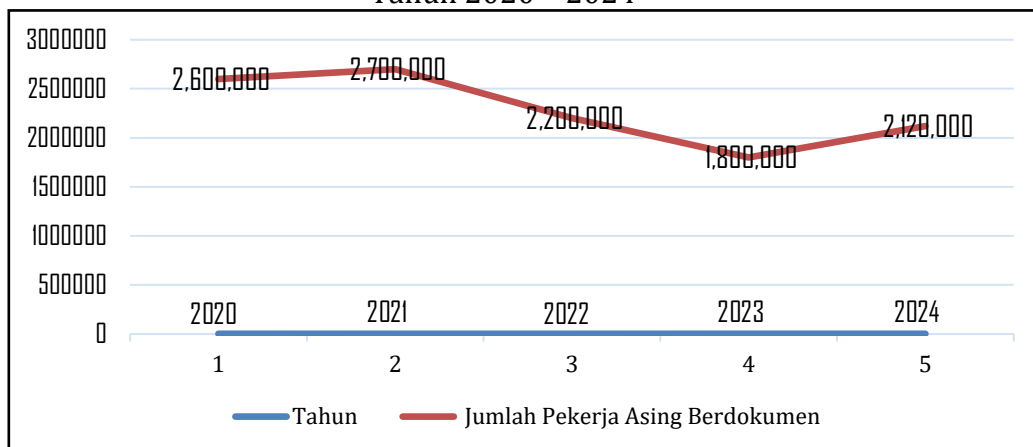
Manakala Seksyen 55B akta yang sama menegaskan, setiap majikan yang menggajikan seorang PATI, jika didapati bersalah, boleh didenda tidak kurang daripada RM10,000 tetapi tidak melebihi RM50,000 bagi setiap pekerja yang digajikan:

“(1) Employing non-citizens or those without an Entry Permit without a valid Pass is an offense and can result in a fine of ten thousand ringgit to fifty thousand ringgit for each employee (Akta Imigresen 1959/63)” (JIM, 2006).

Melalui peruntukan ini, kawalan migrasi ini tidak hanya terpakai kepada individu PATI yang berada dalam negara malah majikan yang menggajikan PATI turut dikenakan denda jika sabit kesalahan.

Kajian [ILMIA \(2020\)](#) menganggarkan pekerja asing berdokumen meningkat menjadi seramai 2.6 juta orang pada tahun 2020, laporan [International Organization for Migration \(IOM\) \(2021\)](#) pula melaporkan seramai 2.7 juta pekerja migran berdokumen berada di Malaysia sehingga Disember 2021. Manakala, [Pandi et al. \(2023\)](#), melalui sumber diperolehi dari Jabatan Perangkaan Malaysia (DoSM) menganggarkan pekerja migran berdokumen pada tahun 2022 adalah seramai 2.2 juta orang dan sehingga 30 September 2023. Selain itu, akhbar [Sinar Harian \(2023\)](#) melaporkan angka pekerja migran berdokumen adalah seramai 1.8 juta orang. Terkini sehingga Februari 2024, anggaran dibuat oleh [Kementerian Dalam Negeri \(KDN\) \(2024\)](#) bahawa 2.12 juta pekerja asing aktif yang berdaftar dengan Jabatan Imigresen Malaysia yang terdiri dari pelbagai negara termasuk Bangladesh, Indonesia, Nepal, Myanmar dan India. Unjuran pekerja migran berdokumen di Malaysia diterangkan seperti dalam [Graf 1](#).

Graf 1 : Unjuran Pekerja Migran Berdokumen di Malaysia dari Tahun 2020 – 2024



Sumber: [ILMIA \(2020\)](#), [IOM \(2021\)](#), [Kementerian Sumber Manusia \(2022\)](#), [Sinar Harian \(2023\)](#), [HR Asia \(2024\)](#).

Peningkatan kemasukan pekerja migran di Malaysia yang mencatatkan hampir 3 hingga 4 juta termasuk pekerja asing berdokumen dan tanpa dokumen menjadi kebimbangan semua pihak ([IOM, 2023](#)). Walau bagaimanapun, angka-angka ini diyakini lebih besar jumlahnya kerana umum mengetahui bahawa bilangan pekerja asing yang memasuki laluan tidak rasmi atau dikenali sebagai PATI sukar dikenal pasti jumlahnya. Oleh yang demikian, melalui penguatkuasaan di bawah Akta 155 sebagai kawalan sistem migrasi di Malaysia dapat dilaksanakan bagi memastikan kemasukan haram dapat dibanteras di negara ini.

3.2. Hak Pekerja Asing di bawah Akta Kerja 1955

Sistem pengurusan perburuhan Malaysia bermula pada tahun 1919 dengan kemasukan pekerja perladangan dan perlombongan ke Tanah Melayu. Pertumbuhan pesat industri perlombongan membawa kepada kemasukan pekerja migran yang membawa kepada penguatkuasaan Kanun Buruh seawal 1895 (Ahmad et al., 2019) dan kemudiannya digubal dan dipinda pada 1 Oktober 1923 menjadi Kanun Buruh 1923 dengan menyatukan undang-undang perburuhan dan menggariskan peruntukan am yang terpakai kepada semua pekerja yang merangkumi perkara-perkara seperti kontrak perkhidmatan, prosedur kilangan, gaji dan penguatkuasaan Pegawai Buruh (JTKSM, 2012). Seiring dengan perkembangan industri pada masa itu, Akta 265 digubal dan mula berkuatkuasa pada tahun 1957 (Md Radzi, 2023) yang membawa kepada era baru dalam sejarah undang-undang perburuhan di Malaysia. Undang-undang ini menjadi statut perburuhan utama yang melindungi hak pekerja dan memastikan majikan mematuhi undang-undang. Seiring dengan perkembangan ekonomi dan sosial negara, akta ini telah dipinda untuk memenuhi objektif penggubalannya. Pindaan juga dibuat untuk menyesuaikan undang-undang domestik dengan perjanjian yang dimasuki oleh negara, sama ada perjanjian perdagangan atau hak asasi manusia (Nowak, 2022; Toor, 2017). Sebanyak sebelas (11) kali pindaan telah dibuat ke atas Akta 265 ini dengan pindaan terakhir pada tahun 2022 dan mula berkuat kuasa pada 1 Januari 2023. Selain menambahbaikkan peruntukan-peruntukan umum seperti mewujudkan cuti paterniti sebanyak tujuh (7) hari, menambah bilangan cuti materniti daripada enam puluh (60) kepada sembilan puluh lapan (98) hari, pengurangan waktu kerja seminggu daripada empat puluh lapan (48) jam kepada empat puluh lima (45) jam dan lain-lain peruntukan yang memberi faedah kepada semua pekerja sama ada pekerja tempatan dan asing, pindaan utama juga telah dibuat ke atas Seksyen 60K iaitu peruntukan spesifik berhubung pengajian pekerja asing.

Pindaan keseluruhan ke atas Seksyen 60K telah memberi impak kepada majikan dan pekerja asing khususnya. Peruntukan baharu ini memperuntukkan bahawa majikan tidak boleh menggaji pekerja asing melainkan telah mendapat kelulusan daripada Ketua Pengarah Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia (JTKSM). Peruntukan ini bertindak sebagai peruntukan saringan untuk memastikan majikan mematuhi syarat dan peraturan yang ditetapkan di bawah Seksyen 60K sebelum membawa masuk pekerja asing bekerja dengan mereka. Melalui peruntukan ini, JTKSM akan memastikan majikan yang membuat permohonan pekerja asing tidak mempunyai perlanggaran atau sabitan di bawah Akta Kerja 1955 (Akta 265), Akta Majlis Perundingan Gaji Negara 2011 (Akta 732), Akta Standard Minimum Perumahan, Penginapan dan Kemudahan Pekerja 1990 (Akta 446), Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969 (Akta 4) serta tiada sabitan atau kesalahan berkaitan dengan Akta Antipemerdagangan Orang dan Antipenyeludupan Migran (ATIPSOM) 2007 (Akta 670) (Dewan Rakyat, 2022). Pindaan ini menjadikan Seksyen 60K sebagai peruntukan utama kepada majikan yang ingin menggaji pekerja asing. Begitu juga prosedur pengambilan pekerja asing sebelum ini, diletakkan di bawah Kementerian Dalam Negeri (KDN) tetapi melalui pindaan ini, urusan tersebut telah berpindah ke Kementerian Sumber Manusia (KSM). Tujuan penggabungan atau pemusatan sistem pengurusan dan prosedur pengambilan pekerja asing ke KSM ini adalah untuk mengawal dan mengimbangi keperluan dan keinginan pasaran buruh terhadap pekerja asing di Malaysia dan dijangka dapat membantu mengurangkan kebanjiran pekerja asing di Malaysia. Peruntukan baharu juga telah ditambah baik dengan memasukkan keperluan majikan untuk memaklumkan kepada Ketua Pengarah sekiranya pekerja asing tersebut telah menamatkan sendiri kontrak perkhidmatannya atau telah menghilangkan diri.

Melalui pindaan ini juga, jumlah denda ditingkatkan daripada RM10,000 kepada RM100,000 atau penjara tidak melebihi lima (5) tahun atau kedua-duanya sekali.

Sebelum pindaan, peruntukan ini hanya mensyaratkan pemakluman dan memajukan maklumat berkaitan jumlah pekerja asing kepada Jabatan Tenaga Kerja terdekat dalam tempoh empat belas (14) hari pekerja asing diambil bekerja. Kelemahan peruntukan ini dapat dilihat apabila pekerja asing boleh dibawa masuk terlebih dahulu oleh majikan tanpa mengambil kira rekod kesalahan atau pelanggaran undang-undang perburuhan. Proses yang perlu dilaksanakan oleh majikan yang memohon pekerja asing pada masa itu, hanyalah mengiklankan kekosongan jawatan ke dalam Portal Jobs Malaysia tidak kurang daripada 30 hari bagi tujuan pengambilan pekerja asing dan pegawai dagang. Sekiranya tiada pencari kerja tempatan diambil dalam tempoh ini, majikan dibenarkan mendaftar untuk mengambil pekerja asing dan pegawai dagang. Inisiatif ini bertujuan untuk memastikan rakyat tempatan diberi keutamaan dalam merekrut dan mengisi kekosongan jawatan.

Dengan pindaan baharu yang dikuatkuasakan pada 1 Januari 2023 telah memberi implikasi besar kepada sistem pengurusan pekerja asing di Malaysia. Melalui Seksyen 60K, kerajaan boleh mengawal pengambilan pekerja asing ke negara ini di bawah satu sistem yang diselia oleh KSM melalui JTKSM. Berbanding sebelum ini, jumlah kemasukan dan tempat pekerjaan pekerja asing sukar dikesan yang boleh menyebabkan pekerja asing ditemui dalam keadaan yang tertindas seperti tidak dibayar upah secukupnya dan tinggal di penginapan yang teruk dan sesak ([Dewan Rakyat, 2022](#)). Isu-isu seperti ini akan diketahui apabila operasi dan serbuan dilaksanakan oleh JTKSM.

3.3. Hak Pekerja Asing di bawah Akta Standard Minimum Perumahan, Penginapan dan Kemudahan Pekerja 1990 (Akta 446)

Pada peringkat awal pembentukan undang-undang perburuhan di Malaysia, kerajaan melalui Kementerian Sumber Manusia (KSM) yang dahulunya dikenali sebagai Kementerian Buruh telah memperkenalkan undang-undang penginapan pekerja pada tahun 1966 dengan nama Akta Minimum Piawaian-piawaian Perumahan 1966. Akta ini dibuat berasaskan *The Rump Labour Code 1933* iaitu kod perburuhan yang menggariskan peruntukan perumahan, sanitasi, keperluan kesihatan, penyediaan hospital dan perkhidmatan rawatan perubatan di estet dan lombong ([Voules, 1933](#)) serta memastikan majikan menyediakan perumahan dan kemudahan kepada pekerja asing dan pekerja tempatan yang bekerja dalam sektor pertanian, perladangan dan perlombongan dengan standard minima ([Rampal, 1993](#)). Untuk meningkatkan kualiti hidup di ladang, KSM menggubal dan meluluskan undang-undang baharu yang dinamakan Akta Standard-standard Minimum Perumahan dan Kemudahan Pekerja 1990 yang mula berkuat kuasa pada 1 Disember 1990 untuk menggantikan Akta Minimum Piawaian-Piawaian Perumahan 1966 ([Dewan Rakyat, 1991](#)). Akta 446 pada tahun 1990 pada ini menghendaki majikan-majikan ladang untuk menyediakan perumahan bagi pekerja mereka mengikut standard yang lebih baik berbanding dengan piawaian di bawah akta lama.

Pada dasarnya, hasrat Akta 446 ini mensyaratkan majikan untuk menyediakan perumahan dan kemudahan asas kepada pekerja perladangan dan perlombongan kerana sektor-sektor ini memerlukan pekerja berada di dalam kawasan pekerjaan (estet) mereka kerana lokasi estet dan kawasan perumahan yang jauh. Di bawah undang-undang ini, setiap majikan ladang yang membina perumahan perlu mematuhi standard perumahan

yang telah ditetapkan di bawah Akta 446 dengan menyediakan dua bilik tidur, tandas, dapur, bekalan elektrik, dan air paip bagi setiap unit perumahan pekerja serta memastikan kemudahan seperti kemudahan air bersih dan elektrik disediakan. Kerajaan pada masa itu menyedari Akta 446 yang baru digubal pada tahun 1990 menjadi instrumen penting bagi meningkatkan kualiti kehidupan pekerja estet. Melalui akta ini juga, majikan perlu mendapatkan kelulusan pelan untuk membina daripada JTKSM sebelum mendapatkan Sijil Layak Menduduki (CF) bagi membolehkan pekerja menduduki perumahan tersebut. Bagi memastikan keselesaan tempat tinggal, kemudahan yang standard, moden dan selamat bagi menjamin kehidupan pekerja yang lebih maju (JTKSM, 2012), peruntukan Akta 446 perlu dipatuhi. Seksyen 2, 3 dan 5 Akta 446 memperuntukkan sepertimana berikut:

“Seksyen 2 : Takat pemakaian

(1) Akta ini tidak terpakai di mana-mana tempat pekerjaan atau bahagian daripadanya, yang terletak di dalam kawasan Majlis Bandaraya, Majlis Perbandaran atau Wilayah Persekutuan”.

“Seksyen 3 : Tafsiran

Di bawah akta ini, kecuali jika konteksnya memerlukan makna yang berbeza

“bangunan” bermaksud bangunan yang digunakan untuk perumahan pekerja-pekerja dan termasuklah dewan komuniti dan pusat asuhan kanak-kanak;

“estet” didefinisikan sebagai tanah pertanian yang luasnya melebihi dua puluh hektar, yang di atasnya apa-apa jenis urusan pertanian dijalankan atau pokok dikutip atau diproses, atau mana-mana lombong atau mana-mana tempat pekerjaan lain yang disyiharkan oleh Menteri melalui perintah;”

“Seksyen 5 : Bangunan hendaklah mematuhi kehendak-kehendak

(1) Kecuali dinyatakan dalam subseksyen (2), majikan tidak boleh menempatkan atau membenarkan pekerja yang diambil bekerja olehnya atau pekerja lain yang dikontrak untuk menjalankan tugas bagi perniagaannya, di mana-mana bangunan yang dimiliki, dikawal, atau berada dalam milikannya yang tidak mematuhi peraturan di bawah Akta ini atau mana-mana peraturan berkaitan.”

Akta 446 ini menunjukkan sistem perundangan di Malaysia mengenai standard minimum penginapan pekerja telah wujud selama lebih 50 tahun yang lalu. Walau bagaimanapun, dalam versi yang diperkenalkan pada tahun 1966 dan dipinda pada tahun 1990, Akta 446 melalui Seksyen 2 pada masa itu menghadkan pemakaiannya kepada tempat pekerjaan selain di bawah Majlis Bandaraya, Majlis Perbandaran dan Wilayah Persekutuan. Dengan kata lain, akta ini diguna pakai kepada rumah-rumah pekerja (dan keluarga mereka) yang bekerja di sektor perlombongan dan perladangan atau estet pertanian. Perkataan ‘estet’ pula hendaklah mempunyai keluasan melebihi 20 ekar bagi maksud akta ini (ILO, 2022). Walaupun Akta 446 itu digubal pada tahun 1966 sebagai respon kepada Syor ILO (No. 115) 1961, terdapat kategori pekerja asing yang tidak mendapat perlindungan dari aspek perumahan akta ini. Ini kerana, Akta 446 pada masa itu tidak melindungi pekerja asing yang bekerja di estet yang berkeluasan kurang dari 20 ekar, tidak melindungi pekerja asing di sektor perburuhan lain serta tidak melindungi pekerja asing yang bekerja di

bandar-bandar seperti Majlis Perbandaran dan Majlis Bandaraya. Kebanyakan majikan di sektor-sektor seperti pembinaan, pembuatan dan perkhidmatan menempatkan pekerja di penginapan yang sesak dan tidak mengikut piawaian kerana tiada kawalan undang-undang berhubung penginapan pekerja bagi sektor-sektor ini (Abdul Kadir, 2022; Bernama, 2021; Malaysia Indian Congress, 2020; Lee, 2020; Zulkifli, 2020). Had dan limitasi ke atas Akta 446 ini menyebabkan Malaysia selaku negara penerima pekerja migran terbesar di Asia Tenggara (IOM, 2023) menerima kritikan dari masyarakat antarabangsa dan dikaitkan dengan isu buruh paksa (Mstar, 2020; Putul & Mia, 2020; Amnesty International, 2010) kerana didapati gagal memberi perlindungan dan menjaga kebajikan pekerja migran dari aspek perumahan dan penginapan seterusnya dianggap melanggar piawaian ILO. Kebanyakan negara menggunakan indikator ILO sebagai penanda aras dalam menentukan penglibatan dalam kerja paksa (ILO, 2012). Kelemahan yang wujud pada akta ini menjadi antara faktor yang membawa kepada transformasi dan pindaan baharu ke atas Akta 446 pada tahun 2019.

Pindaan Akta 446 yang dilaksanakan pada tahun 2019 dan berkuat kuasa pada 1 Jun 2020 bertujuan untuk meningkatkan faedah statutori bagi memastikan pekerja dalam semua sektor mendapat perumahan dan tempat tinggal yang lebih baik, kemudahan asas yang selesa, serta tahap kesihatan dan keselamatan yang lebih baik. Namun, akta ini tidak mewajibkan majikan untuk menyediakan penginapan di tempat kerja. Namun begitu, Akta 446 hendaklah dipatuhi sekiranya majikan memilih untuk menyediakan penginapan pekerja di tempat pekerjaan (Dewan Rakyat, 2019). Walau bagaimanapun, penyediaan penginapan mula diwajibkan ke atas majikan selepas lapan (8) bulan Akta 446 berkuat kuasa rentetan isu penginapan pekerja menjadi tumpuan semasa pandemik COVID-19 apabila penginapan dan asrama pekerja seperti rumah-rumah kongsi dalam sektor pembuatan dan pembinaan dikesan menyumbang kepada kluster tertinggi penularan wabak COVID-19 di Malaysia (Md Zabani & Hassim, 2021; Open Society Foundations, 2021; Gee-Weon, 2021). Bagi mengatasi kemelut yang melanda negara pada masa itu, kerajaan mengambil langkah mewartakan Peraturan-Peraturan Standard Minimum Perumahan, Penginapan dan Kemudahan Pekerja (Pekerja Yang Dikehendaki Disediakan Penginapan) bertarikh 25 Februari 2021. Melalui peraturan ini, setiap majikan yang menggajikan pekerja asing diwajibkan menyediakan penginapan dan penginapan tersebut hendaklah diperakukan di bawah Akta 446. Peraturan 2 memperuntukkan:

“Pekerja yang perlu untuk disediakan dengan penginapan

2. (1) Pekerja asing mesti diberikan penginapan di bawah Bahagian IIIA Akta.

(2) Dalam peraturan ini, 'pekerja asing' merujuk kepada pemegang Pas Lawatan (Kerja Sementara) di bawah Peraturan Imigresen 1963, kecuali pekerja domestik.”

Melalui pindaan, penambahbaikan dan pewartaan peraturan baharu ini menunjukkan komitmen kerajaan dalam menjaga kebajikan pekerja asing di negara ini tanpa sebarang diskriminasi.

Selepas pindaan ke atas Akta 446 pada tahun 2019 dan Akta 265 pada tahun 2022, aktiviti penguatkuasaan oleh Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia (JTKSM) dipertingkatkan bagi memastikan majikan mematuhi kedua-dua akta ini. Melalui aktiviti pemeriksaan dan penguatkuasaan jabatan, didapati pengurusan perumahan dan

penginapan pekerja asing di Malaysia masih belum berada pada tahap yang mapan. Polisi sedia ada masih perlu diperbaiki di samping ketidakpatuhan majikan terhadap garis panduan yang disediakan. Malaysia pernah menerima penarafan Tahap 3 (*Tier-3*) pada 1 Julai 2021 kerana didakwa gagal memenuhi piawaian minimum dan tidak mengambil inisiatif yang berkesan dalam memastikan pembasmian pemerdagangan orang dalam negara, terutamanya dalam tempoh pandemik COVID-19 (U.S Department of State, 2021). *Tier-3* adalah tahap terendah dalam carta penilaian yang dikeluarkan oleh Jabatan Negara Amerika Syarikat (JNAS) yang diterbitkan melalui Laporan Tahunan 2021 Mengenai Pemerdagangan Orang. Laporan ini adalah laporan tahunan yang memberi penilaian mengenai usaha negara dalam membanteras jenayah pemerdagangan orang dengan melihat tiga (3) komponen utama iaitu pendakwaan, perlindungan dan pencegahan.

4. Kesimpulan

Bahagian akhir ini menyediakan jawapan yang mungkin kepada soalan kajian: Apakah peranan pindaan undang-undang dalam melindungi hak dan kebajikan pekerja asing? Apakah kesan pindaan tersebut? Perbincangan di atas menunjukkan bahawa kelemahan undang-undang, undang-undang buruh yang lapuk, pergantungan tinggi kepada syarikat pembekal buruh asing, dan kekurangan akauntabiliti majikan menjadi penghalang kepada pekerja migran untuk akses kepada undang-undang yang adil. Dua (2) pindaan undang-undang yang dilaksanakan pada tahun 2019 iaitu Akta Standard Minimum Perumahan, Penginapan dan Kemudahan Pekerja 1990 (Akta 446) dan pada tahun 2022 iaitu Akta Kerja 1955 (Akta 265), telah cuba menghapuskan kelompangan undang-undang yang wujud berkaitan pekerja asing di Malaysia. Kedua-dua pindaan dibuat untuk memastikan kesamarataan antara pekerja tempatan dan pekerja asing dari segi keadaan hidup dan pengajian mereka di tempat pekerjaan. Kedua-dua pindaan adalah selari dengan Piawaian ILO berhubung Akta 446 dan Akta 265. Pindaan ini penting kerana dasar pekerja asing terkini di Malaysia menitikberatkan konsep perlindungan dan kebajikan pekerja asing berbanding sebelum ini, pengurusan pekerja asing berkonsepkan keselamatan dan kebimbangan dari aspek ekonomi. Pindaan undang-undang perburuhan ini boleh dilihat sebagai komitmen dan usaha negara dalam menyelesaikan ketegangan yang wujud dalam sistem dan dasar migrasi Malaysia, dengan memastikan keseimbangan antara kebajikan pekerja asing, keperluan pasaran buruh, dan kawalan imigresen.

Walau bagaimanapun, rangka kerja perundangan perburuhan di Malaysia hanya menyediakan perlindungan kepada pekerja migran yang mempunyai dokumen sah sahaja. Sebagai contoh, Akta 446 melalui peraturan di bawahnya mewajibkan majikan menyediakan penginapan kepada pekerja asing yang diambil bekerja dan pekerja asing tersebut hendaklah mempunyai dokumen migrasi yang sah sebagaimana tafsiran di bawah peraturannya. Pekerja asing tanpa dokumen akan kekal sebagai kumpulan yang mudah terjejas dan terdedah kepada eksploitasi buruh. Mereka juga tertakluk kepada serbuan, penahanan, dan pengusiran oleh pihak berkuasa seperti Jabatan Imigresen. Dengan rangka kerja perundangan selepas pindaan ini akan menjamin pekerja asing yang memasuki negara melalui saluran yang lebih terkawal melalui pindaan ke atas Seksyen 60K dan pemusatan serta penyatuan pengurusan pekerja asing yang diselia sepenuhnya oleh KSM. Oleh yang demikian, mempunyai status sebagai pekerja berdokumen adalah penting untuk mendapat perlindungan undang-undang perburuhan serta keadilan sosial yang sama dengan pekerja tempatan.

Kelulusan Etika dan Persetujuan untuk Menyertai Kajian (*Ethics Approval and Consent to Participate*)

Tidak berkenaan.

Penghargaan (*Acknowledgement*)

Penulis merakamkan penghargaan kepada pihak pengurusan Universiti Sultan Zainal Abidin (UniSZA) kerana memberikan sokongan yang sewajarnya dalam penyelidikan ini.

Kewangan (*Funding*)

Penerbitan ini tidak mendapat sebarang penajaan atau sokongan kewangan.

Konflik Kepentingan (*Conflict of Interest*)

Penulis tidak mempunyai sebarang konflik kepentingan berkaitan dengan penulisan dan penerbitan kajian ini.

Rujukan

- Abdul Kadir, S. (2022). Gagal Patuhi Akta 446, Ramai Majikan Masih Sediakan Asrama "Meloyakan." *Astro Awani*. <https://www.astroawani.com/berita-malaysia/gagal-patuhi-akta-446-ramai-majikan-masih-sediakan-asrama-meloyakan-377354>
- Ahmad, M., Kee Mohd Yussof, K., & Syakirah Zakaria, N. (2019). Dasar Perburuhan Dan Impaknya Terhadap Pergerakan Kesatuan Sekerja di Malaysia: Satu Kajian Awal. *Journal of Borneo Social Transformation Studies (JOBSTS)*, 5(1). <https://doi.org/10.51200/jobsts.v0i0.2170>
- Ajis, M. N., Keling, M. F., Ahmad Zakuan, U. A., & Mohd Zain, Z. (2018). Kajian Terhadap Proses Dan Pendekatan Dalam Pembentukan Dasar Pekerja Asing Di Malaysia. *Journal of Social Sciences and Humanities*, 15, 48–65. <https://journalarticle.ukm.my/20831/1/29281-89850-1-SM.pdf>
- Ali Salih Khalaf v Taj Mahal Hotel (2014)*. 4 ILJ 15.
- Amnesty International. (2010). The Exploitation of Migrant Workers in Malaysia. <https://www.amnesty.org/en/wp-content/uploads/2021/06/asa280062010en.pdf>
- Bernama. (2021). Sebahagian Besar Majikan Masih Gagal Patuhi Akta 446. *Sinar Harian*. <https://www.sinarharian.com.my/article/171769/berita/nasional/sebahagian-besar-majikan-masih-gagal-patuhi-akta-446>
- Chong Wah Plastics Sdn Bhd & Ors vs Idris Ali & Ors [2001] 1 ILR 598. (2001)*.
- Dewan Rakyat. (2022). *Penyata Rasmi Parlimen*. Kerajaan Malaysia. Parlimen Keempat Belas: Penggal Kelima. [https://www.parlimen.gov.my/files/hindex/pdf/DR-24032022.pdf#page=51&zoom=100&search=Akta%20Keselamatan%20Sosial%20Pekerja%201969%20\(Akta%204\)%20Penyata%20parlimen%202022](https://www.parlimen.gov.my/files/hindex/pdf/DR-24032022.pdf#page=51&zoom=100&search=Akta%20Keselamatan%20Sosial%20Pekerja%201969%20(Akta%204)%20Penyata%20parlimen%202022)
- Dewan Rakyat. (2019). *Penyata Rasmi Parlimen*. Kerajaan Malaysia. Parlimen Keempat Belas: Penggal Kedua: Mesyuarat Kedua. <https://www.parlimen.gov.my/files/hindex/pdf/DR-15072019.pdf#page=150&zoom=100&search=penyata%20rasmi%202019%20Akta%20446%20majikan>

- Dewan Rakyat. (1991). *Penyata Rasmi Parlimen*. Kerajaan Malaysia. Parlimen Kelapan: Penggal Pertama. <https://www.parlimen.gov.my/files/hindex/pdf/DR-26111991.pdf>
- Fice Fransina Nenobais v Lee Hee Chooi [2020] 7 CLJ A (2020)*.
- Gee-Weon, Y. K. (2021). COVID-19 and Housing for Migrant Workers in Malaysia. *Migration for Development & Equality (MIDEQ)*. <https://www.mideq.org/pt-br/inequalities/inequalities-resources/covid-19-and-housing-migrant-workers-malaysia/>
- HR Asia. (2024). Malaysia Has 2.12 million Legal Foreign Workers. *HR Asia*. <https://hr.asia/top-news/malaysia-has-2-12-million-legal-foreign-workers/>
- Institute of Labour Market Information and Analysis (ILMIA). (2020). *Report of the Independent Committee for the Management of Foreign Workers*. Ministry of Human Resources. https://www.moha.gov.my/images/maklumat_bahagian/IM/BPARReport_LATEST_compressed-compressed-compressed.pdf
- International Labour Organisation (ILO). (2022). *Home truths: Access to Adequate Housing for Migrant Workers in The ASEAN Region*. International Labour Organisation (ILO). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_838972.pdf
- International Labour Organisation (ILO). (2012). *ILO Indicators of Forced Labour. Special Action Programme to Combat Forced Labour*. International Labour Organisation (ILO). https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_203832.pdf
- International Organization for Migration (IOM). (2023). Malaysia. <https://www.iom.int/countries/malaysia>
- International Organization for Migration (IOM). (2021). *IOM Asia-Pacific Regional Data Hub: Regional Secondary Data Review*. International Organization for Migration (IOM). <https://publications.iom.int/books/iom-asia-pacific-regional-data-hub-regional-secondary-data-review-march-2021>
- Jabatan Imigresen Malaysia (JIM). (2006). Akta Imigresen 1959/63. <https://www.imi.gov.my/index.php/pekeliling/immigration-act-1959-63-act-155/>
- Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia (JTKSM). (2012). *Laporan Tahunan 2012. Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia (JTKSM)*. <https://jtksm.mohr.gov.my/sites/default/files/2022-11/LAPORAN-TAHUNAN-2012.pdf>
- Kementerian Dalam Negeri (KDN). (2024). *Dasar Semasa Penggajian Pekerja Asing. Kementerian Dalam Negeri*. Kementerian Dalam Negeri (KDN). <https://www.moha.gov.my/index.php/ms/bahagian-pa-dasar-dasar-semasa/dasar-semasa-penggajian-pekerja-asing-2>
- Kementerian Sumber Manusia (KSM). (2022). *Statistik Pekerjaan dan Perburuhan. Jabatan Perangkaan Malaysia (DoSM)*. Kementerian Sumber Manusia (KSM). https://jtksm.mohr.gov.my/sites/default/files/2024-01/eBook%20iStatistik%20bil%203%20_2022.pdf
- Lee, N. (2020). Malaysia: Seramai 1.4 Juta Pekerja Asing Tidak Disediakan Penginapan Mengikut Akta 446. *Benar News Malaysia*. <https://www.benarnews.org/malay/berita/my-akta-peginapan201203-12032020171346.html>

- Low, C. C. (2021). Legal Reforms in Protecting Migrant Workers' Welfare in Malaysia: Labor Law and Social Security. *Austrian Journal of South-East Asian Studies*, 14(1), 59. <https://doi.org/10.14764/10.ASEAS-0048>
- Malaysia Indian Congress (MIC). (2020). *Terkejut Dengan Penginapan Ala Hamba Zaman Moden, Saravanan Gesa Majikan Patuhi Akta 446*. Malaysia Indian Congress (MIC). <https://mic.org.my/2020/12/21/terkejut-dengan-penginapan-ala-hamba-zaman-moden-saravanan-gesa-majikan-patuhi-akta-446/>
- 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), h55-59. <https://doi.org/10.33736/tur.1186.2018>
- Md Radzi, M. S. N. (2023). *Ulasan Perundangan Akta Kerja 1955 (Pindaan 2022)*. Dewan Bahasa dan Pustaka. p. 367. <https://jurnal.dbp.my/index.php/Kanun/article/download/8796/4429/>
- Md Zabani, F., & Hassim, J. Z. (2021). Mengawal Risiko Wabak COVID-19: Analisis Undang-Undang Berkaitan Penginapan Bagi Pekerja Pembinaan di Malaysia. *Jurnal Undang-Undang Dan Masyarakat*, 11-19. <https://doi.org/10.17576/juum-2021-si-02>
- Mstar. (2020). Gagal Sediakan Penempatan Kondusif Buat Pekerja, Top Glove Bakal Dituduh Langgar Akta 446. *Star Media Group*. <https://www.mstar.com.my/lokal/2020/12/01/gagal-sediakan-penempatan-kondusif-buat-pekerja-top-glove-bakal-dituduh-langgar-akta-446>
- Mustaffa, A., Noura, C., & Haque, M. M. (2021). Right of Migrant Workers to Occupational Health and Safety Under Malaysia Law. *International Journal of Law, Government and Communication*, 6(26), 48-60. <https://doi.org/10.35631/ijlgc.626005>
- Nasir, N. H., Haque, M. M., & Awang, M. B. (2023). The Challenges in Providing Adequate Housing for Migrant Workers in Terengganu, Malaysia. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 8(4), e002265. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v8i4.2265>
- Noura, C., Mustaffa, A., & Haque, M. M. (2022). *A Legal Analysis of Migrant Workers' Employment Rights Under Malaysia Law*. [Doctor of Philosophy Thesis, Universiti Sultan Zainal Abidin (UniSZA)]. <https://eperpustakaan.unisza.edu.my/elmudm/index.jsp?module=webopac-d&action=fullDisplayRetriever.jsp>
- Nowak, M. (2022). Universal Declaration of Human Rights (UDHR). *Elgar Encyclopedia of Human Rights*, 496-501. <https://doi.org/10.4337/9781789903621.universal.declaration.human.rights>
- Open Society Foundations. (2021). Protecting the Right to Housing during the COVID-19 Crisis. *Open Society Justice Initiative*. https://www.justiceinitiative.org/uploads/d6e9e6ff-1b16-4d0f-bbde-65cf04e3f15f/ji-covid_housing_report-2020_12_07.pdf
- Osman, Z. & Osman-Rani. H. (1996). Pekerja Asing Di Malaysia. *Kertas Kerja IKMAS*, 1-20. <https://www.ukm.my/ikmas/wp-content/uploads/2018/01/no3%201996%5Bpekerja%20asing%5D.pdf>
- Pandi, A. R., Pereira, A. A., & Yacob, A. (2023). Penilaian Punca Dan Faktor Penyumbang Kepada Pekerja Migran Menjadi Tanpa Dokumen di Malaysia. *International Organization for Migration (IOM)*. https://www.iom.int/sites/g/files/tmzbd1486/files/documents/2023-08/malay_undocumented-migrant-workers-report.pdf
- Putul, S. J., & Mia, M. T. (2018). Exploitation Of Migrant Workers in Malaysia and Protection Under Domestic Laws. In *Proceedings of the International Law Conference (iN-LAC 2018) - Law, Technology and the Imperative of Change in the 21st Century*, pages 125-131. <https://www.scitepress.org/Papers/2018/100548/100548.pdf>

- Rampal, K. G. (1993). Current Perspectives in Occupational Health. *The Medical Journal of Malaysia*, 48(3), 256-8. <https://www.researchgate.net/publication/15016398>
- Sinar Harian. (2023). 2.7 Juta Pekerja Asing Di Malaysia, Berlaku Lambakan – KSM. *Sinar Harian*. <https://www.sinarharian.com.my/article/630269/berita/nasional/27-juta-pekerja-asing-di-malaysia-berlaku-lambakan---ksm>
- Sharif, W. A. (1996). Tan Teck Seng v. Suruhanjaya Perkhidmatan Pendidikan & Anor. *CLJ [1996] 2 771. Current Law Journal (CLJ)*, 2. https://exec-cljprime.com.unisza.idm.oclc.org/Members/DisplayCase_CLJ.aspx?CaseId=2538603521&SearchId=6UNISZA1
- Toor, A. S. (2017). Impact Of the TPPA On Labour Laws in Malaysia. http://www.lh-ag.com/wp-content/uploads/2017/01/7828_Legal-Heral-Dec_v3.pdf
- U.S Department of State. (2021). 2021 Trafficking in Persons Report: Malaysia. <https://www.state.gov/reports/2021-trafficking-in-persons-report/malaysia/>
- Vittin-Balima, C. (2001). *Migrant Workers - The ILO Standards*. International Labour Organization (ILO). <https://library.fes.de/pdf-files/gurn/00067.pdf>
- Voules, A. B. (1933). *The Rump Labour Code - Chapter 154* in the Laws of the Federated Malay States 1877-1920. <https://www.sabrizain.org/malaya/library/lawsfms1.pdf>
- Yunus, M. H. (2020). *Migrants and the Law*. CLJ Legal Network Series, 1, 1-14. https://exec.cljprime.com/redirect/?a=article&b=A_2020_1_LNS_cxiii
- Zulkifli, S. (2020). Pematuhan Majikan terhadap Akta 446 Masih Rendah. *Sinar Harian*. <https://www.sinarharian.com.my/article/113149/berita/nasional/pematuhan-majikan-terhadap-akta-446-masih-rendah>