

Kepekaan Majikan terhadap Hak dan Tanggungjawab Mereka ke atas Pembantu Rumah Asing

Asmah Laili Hj Yeon*

Khadijah Mohamed

Fakulti Pengurusan Awam dan Undang-Undang, Universiti Utara Malaysia

*Corresponding author; email: asmah485@uum.edu.my

ABSTRAK

Artikel ini bertujuan mengenalpasti tahap kepekaan majikan terhadap kebajikan dan hak pembantu rumah asing (PRA) yang diambil bekerja. Kajian ini melibatkan seramai 72 orang majikan (staf kumpulan pengurusan dan profesional) dari 3 universiti awam (IPTA) iaitu UUM, KUKUM dan UiTM Arau. Analisis faktor dan korelasi dijalankan bagi mendapatkan dimensi kepekaan majikan dengan profil majikan dan PRA. Hasil analisis faktor telah mengenalpasti 13 dimensi yang berhubung dengan kepekaan majikan, iaitu (1) hak asasi dan hak kemanusiaan PRA, (2) urusan pengambilan PRA di Jabatan Imigresen, (3) pemberian gaji mengikut kehendak majikan, (4) hak kewangan dan pemberian faedah kerja PRA, (5) hak PRA untuk berpersatuan, (6) tanggungan liabiliti jenayah dan sivil PRA, (7) penyimpanan dokumen penting PRA, (8) hak PRA untuk mendapatkan perlindungan daripada kedutaan, (9) tanggungjawab terhadap kontrak perkhidmatan, (10) pembaharuan permit kerja dan pemeriksaan kesihatan PRA, (11) penggunaan budibicara, (12) cuti dan latihan PRA, dan (13) hak beribadah PRA. Hasil analisis korelasi menunjukkan majikan yang mempunyai pendapatan rendah dan pendapatan tinggi cenderung menggunakan budibicara dan terdapat perbezaan dari segi dimensi kepekaan majikan mengikut jantina, tempoh kontrak, umur PRA dan pengalaman kerja PRA. Antara cadangan yang dibincangkan ialah apabila berlaku konflik penggunaan budi bicara dan peruntukan undang-undang, maka majikan hendaklah mengikut peruntukan undang-undang. Penggunaan kuasa budibicara hanya dilaksanakan dalam kes tertentu sahaja seperti menangani masalah yang berkaitan dengan peri kemanusiaan dan urusan peribadi PRA yang memerlukan pertimbangan majikan.

Katakunci: *liabiliti jenayah, kebajikan, hak asasi, hak kemanusiaan, penggunaan budibicara*

Employers' Awareness towards Their Rights and Responsibilities on Foreign Domestic Workers

ABSTRACT

This article attempts to identify the level of awareness among the employers towards the welfare and rights of foreign domestic workers (FDW) being employed. This survey involves 72 employers (management and professional staffs) of 3 public universities (IPTA) i.e UUM, KUKUM and UiTM at Arau. Factor analyses and correlations were used to identify the dimensions of employers' awareness within their profiles and FDW. Results of analyses identified 13 dimensions relating to employers' awareness, namely, (1) basic and human rights, (2) recruitment process of FDW at Immigration Department, (3) salaries offered based on employers' wants, (4) monetary rights and work benefits to FDW, (5) FDW's rights to union, (6) crime and civil liability of FDW, (7) filing of important documents belonging to FDW, (8) FDW's rights to protection from embassy, (9) responsibility towards contract, (10) renewal of work permit and medical check-up, (11) discretionary power, (12) leave and training of FDW, and (13) religious rights of FDW. The findings of correlation analysis show that employers with low and high incomes were inclined to use discretionary power and there were significant differences in terms of the level of awareness based on gender, contract period, age of FDW, and FDW's work experience. Among the recommendations

discussed are such that if conflicts arise from the use of discretionary power and legal provision hence, employers should therefore resort to legal provision. The use of discretionary power is only confined to selected cases involving problem solving related to human rights and FDW's personal needs requiring employers' consideration.

Keywords: *crime liability, welfare, basic rights, human rights, discretionary power*

PENGENALAN

Seiring dengan perkembangan pesat ekonomi Malaysia dan peningkatan kadar penyertaan golongan wanita dalam sektor pekerjaan di negara ini telah memberikan kesan kepada permintaan bagi perkhidmatan pembantu rumah asing (PRA). Perangkaan oleh Jabatan Imigresen Malaysia menunjukkan peningkatan jumlah PRA agak ketara sejak tahun 2000 setelah negara melepasi tempoh kemelut ekonomi pada tahun 1997. Misalnya, Laporan Jabatan Imigresen pada tahun 2002, terdapat seramai 164,155 orang PRA yang berdaftar di Malaysia pada tahun 2000 dan jumlah ini meningkat kepada 178,470 orang pada tahun 2001. Sehingga tahun 2002 sahaja, terdapat seramai 209,422 orang PRA di negara ini yang berasal daripada beberapa negara yang dibenarkan oleh pihak berkuasa Malaysia seperti Indonesia, Thailand, Filipina, Kemboja dan Sri Lanka. Daripada jumlah itu, kira-kira 80% PRA ini adalah berasal dari Indonesia (Utusan Malaysia, 31 Januari 2002).

Statistik ini telah memberi gambaran jelas tentang kecenderungan yang tinggi dan keperluan yang amat meluas di kalangan rakyat Malaysia bagi mendapatkan perkhidmatan PRA. Hakikatnya, isirumah di Malaysia memerlukan khidmat PRA dalam membantu pengurusan tugas rumahtangga yang tidak dapat dipenuhi oleh keluarga yang berkerjaya. Oleh itu, Presiden Persatuan Agensi Pekerja Asing (PAPA), Abdul Jamil Jantan berpendapat bahawa golongan PRA telah memberi sumbangan yang besar kepada kesejahteraan hidup bagi kebanyakan majikan Malaysia yang sibuk bekerja dengan membantu menguruskan rumah dan anak-anak mereka (Berita Harian, 24 Mac 2003). Kenyataan ini juga disokong oleh Farish A. Noor, Setiausaha Agung Pergerakan Antarabangsa untuk Keadilan Dunia dengan menyatakan bahawa kehadiran PRA ini telah membantu rakyat Malaysia membangunkan ekonomi dengan lebih pesat dan membolehkan ribuan profesional wanita Malaysia bekerja, membeli-belah, bercuti dan menikmati hidup dengan aman dan bebas (Migration News, 2002). Walau bagaimanapun, sejauhmanakah pihak majikan peka terhadap hak dan tanggungjawab mereka terhadap golongan PRA yang diambil bekerja.

Kajian ini mengenalpasti tahap kepekaan majikan berhubung hak dan tanggungjawab mereka terhadap kebajikan PRA. Peruntukan undang-undang yang utama berkaitan dengan pekerjaan serta hak dan tanggungjawab di antara majikan dan pekerja di Malaysia termaktub dalam peruntukan Akta Kerja 1955 (AK 1955). Menurut Timbalan Menteri Sumber Manusia, pemakaian akta ini meliputi kesemua pekerja sama ada rakyat tempatan atau asing dan termasuklah golongan PRA (Yusri Sahat, 2002). Berdasarkan tafsiran seksyen 2, AK 1955, meletakkan hubungan yang wujud di antara PRA dan majikan sebagai hubungan berasaskan kontrak di antara pihak majikan dan pekerja yang tertakluk kepada peraturan, undang-undang serta hak dan tanggungjawab tertentu, khususnya tanggungjawab majikan untuk peka terhadap keperluan perlindungan perundangan dan hak kemanusiaan PRA.

Kontrak perkhidmatan pula mewujudkan tugas, hak dan tanggungjawab kepada pihak majikan dan pekerja. Adalah menjadi kewajipan majikan untuk tidak mengarahkan pekerjanya melakukan kerja-kerja yang salah di sisi undang-undang (*Gregory Ford & Ors [1951] 1 AER 121, Davidson Pillai [1979] IRLR 639*). Menurut Akta Kontrak 1950, perjanjian yang menyalahi undang-undang adalah tidak sah di sisi undang-undang dan ianya tidak mengikat pihak-pihak yang berkontrak. Malahan sekiranya perbuatan tersebut menyalahi mana-mana statut maka pihak yang terlibat dengan perjanjian yang menyalahi undang-undang ini boleh diambil tindakan oleh pihak berkuasa sama ada didenda atau

dipenjarakan atau kedua-duanya sekali (*Bata Bhd and Chng Soon Poh (Award 221 of 1983)*). Satu lagi kewajipan majikan ialah untuk memastikan bahawa pekerja tidak diarahkan untuk melaksanakan kerja mereka di tempat kerja yang berbahaya dan tidak selamat (*Ottoman Bank Chakaran [1930] AC 27, G. Theong Wee Meow Goh Poh Chan [1981] 2 MLJ 136*).

Bagi pekerja pula, mereka bertanggungjawab untuk menunjukkan kecekapan yang sepatutnya dalam menjalankan kerja-kerja yang telah diamanahkan kepada mereka. (*Horner Cornelliuss (1858) 5 CPNS 236, Malaysia Smelting Corp Sdn Bhd and Kesatuan Kebangsaan Pekerja-pekerja Perusahaan Peleboran Logam (Award 89 of 1989), Oriental Bank Bhd and Transport Workers Union (Award 27 of 1986)*). Di samping itu, pekerja mestilah mematuhi arahan majikan. (*Eastern Plantation Agency Sdn. Bhd. dan Kesatuan Pentadbir-pentadbir Ladang Malaysia Barat (Award 163 of 1988), Goodyear Bhd and National Union of Employees in Companies Manufacturing Rubber Products (Award 63 of 1986)*). Sejauhmanakah PRA dapat bekerja dengan baik dan bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas-tugas yang diamanahkan kepada mereka? Ini merupakan satu lagi persoalan yang ingin dijawab melalui kajian ini.

Berhubung dengan penamatan kontrak oleh majikan mahupun oleh pekerja domestik ada dinyatakan peruntukkan yang jelas berhubung dengannya dalam Akta Kerja 1955. Penamatan kontrak bagi pekerja domestik menurut seksyen 57, menyatakan bahawa pekerja domestik boleh ditamatkan sama ada oleh orang yang mengambil bekerja pekerja domestik itu atau oleh pekerja domestik dengan memberikan 14 hari notis tentang niatnya untuk menamatkan kontrak tersebut atau dengan membayar suatu indemniti yang sama dengan upah yang mana pekerja domestik itu patut perolehi dalam masa 14 hari. Walau bagaimanapun, ia tertakluk kepada syarat bahawa mana-mana kontrak boleh ditamatkan oleh mana-mana pihak tanpa notis dan tanpa membayar indemniti atas alasan kelakuan pihak yang satu lagi berlawanan dengan syarat-syarat kontrak.

METODOLOGI

Kajian ini merupakan kajian berbentuk deskriptif dan mempunyai objektif untuk mengenalpasti profil majikan dan PRA dan mengkaji kepekaan majikan terhadap hak dan tanggungjawab mereka ke atas PRA serta melihat hubungan antara faktor-faktor peribadi majikan dan PRA dengan tahap kepekaan majikan terhadap hak dan tanggungjawab mereka terhadap PRA. Dapatan kajian rintis telah memperolehi nilai koefisien kebolehpercayaan (*reliability coefficients*) diantara 0.86 hingga 0.88 bagi pembolehubah kepekaan majikan. Kajian telah mendapat maklum balas daripada seramai 72 orang responden yang merupakan staf kumpulan pengurusan dan profesional dari 3 IPTA iaitu UUM, KUKUM dan UiTM Arau.

DAPATAN KAJIAN DAN PERBINCANGAN

Statistik deskriptif demografi responden menunjukkan pecahan komposisi jantina majikan yang hampir sama rata iaitu 54.7% (39 orang) adalah majikan perempuan dan 45.6% (33 orang) adalah majikan lelaki. Manakala statistik demografi menunjukkan sebahagian besar 95.8% (69 orang) daripada majikan adalah berbangsa Melayu dengan 97.2% (70 orang) beragama Islam sementara masing-masing seorang majikan kaum Cina, India dan lain-lain bangsa. Jika dilihat dari segi profil umur majikan, 58.3% (42 orang) majikan dalam kajian ini berumur dalam lingkungan umur 30 hingga 40 tahun sementara 41-50 tahun terdiri daripada 24% (17 orang). Sementara 9.7% (7 orang) majikan berumur lebih 50 tahun dan 8.3% (6 orang) di bawah 30 tahun.

Manakala profil demografi 72 orang PRA menunjukkan sebahagian besar 68 orang (94%) daripada PRA dalam kajian ini terdiri daripada pembantu rumah berasal dari Indonesia dengan 4 orang (6%) adalah terdiri daripada PRA Thailand. Kesemua 72 orang PRA dalam kajian ini adalah PRA beragama Islam. Tiada PRA lelaki dikesan dalam kajian ini. Dari segi komposisi umur PRA menunjukkan masing-masing kumpulan umur yang paling ramai diambil bekerja adalah daripada kalangan PRA yang berada dalam dua lingkungan umur antara 18-25 tahun dan 26-30 tahun yang masing-masing 21 orang mewakili 29% daripada keseluruhan 72 orang PRA. Manakala 14 orang (19%) majikan mempunyai pembantu rumah berumur 35-40 tahun sementara 17% (12 orang) mengambil pembantu rumah berumur 31-35 tahun. Hanya sebahagian kecil majikan iaitu 4% (3 orang) yang mengambil pembantu rumah lebih berumur iaitu antara kumpulan umur 41-50 tahun. Walau bagaimanapun yang menariknya ialah terdapat seorang PRA yang digaji dalam kajian ini berusia bawah 18 tahun dan seorang pula berusia antara 46-50 tahun menunjukkan bahawa had umur PRA terkeluar daripada garis panduan umur PRA yang telah ditetapkan. Dari segi pendidikan pula, kajian ini mendapati sebahagian besar PRA adalah terdiri daripada mereka yang berpendidikan sehingga sekolah rendah iaitu 56% atau 40 orang berbanding 33% atau 24 orang PRA yang berpendidikan setakat sekolah menengah. Sementara 6% atau 4 orang PRA dalam kajian ini tidak pernah bersekolah. Namun yang menarik ialah terdapat seorang (1%) PRA yang berpendidikan sehingga kolej atau universiti. Ada sekumpulan 4% atau 3 orang majikan tidak mengetahui tahap akademik PRA yang telah diambil bekerja

Ujian Faktor Analisis Kepekaan Majikan

Sebelum ujian analisis faktor dijalankan, item-item terlebih dahulu menjalani Ujian KMO-Barlett's yang dapatannya ditunjukkan oleh Jadual 1. Ujian KMO mengukur kesesuaian sampel kajian ini bagi tujuan pemecahan item-item kepada dimensi yang hendak dibentuk. Daripada jadual, didapati bahawa nilai KMO ialah 0.443 dan nilai Chi-Square bagi Ujian Sphericity Barlett's adalah signifikan untuk menunjukkan sampel kajian terdiri daripada kepelbagaian dimensi yang juga mempunyai korelasi item-item yang signifikan antara satu sama lain. Secara amnya, nilai Ujian KMO-Barlett's yang signifikan menggambarkan bahawa 40 item yang diletakkan sebagai elemen kepekaan majikan boleh diberikan dimensi tertentu apabila difaktorkan.

Jadual 1
Ujian KMO Dan Bartlett's Terhadap Dimensi Kepekaan Majikan

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	0.443
<u>Bartlett's Test of Sphericity</u>	
Approx. Chi-Square	1451.079
Aras keertian (df)	780
Sig.	.000

Keputusan Ujian Faktor Analisis Kepekaan Majikan

Bagi menentukan bilangan pecahan dimensi kepekaan majikan, kesemua 40 item yang tersenarai sebagai kepekaan majikan telah dilakukan analisis faktor bagi mendapatkan nilai muatan faktor dan hasilnya item-item tersebut telah dipecahkan kepada 13 dimensi kepekaan majikan seperti yang ditunjukkan oleh Jadual 2.

Jadual 2
Muatan Faktor Bagi Dimensi Kepekaan Majikan

Bil	Item	Muatan Faktor
	<i>Hak asasi dan hak kemanusiaan PRA</i>	
1.	Perlindungan daripada keganasan	0.83
2.	Privacy untuk berkomunikasi	0.68
3.	Hak kemanusiaan PRA	0.66
4.	Hak pengiktirafan sebagai manusia	0.59
5.	Tiada diskriminasi PR tempatan dan PRA	0.58
6.	PRA mendapat perlindungan undang-undang Malaysia	0.47
7.	PRA berhak bersuara	-0.72
	<i>Urusan pengambilan PRA di Jabatan Imigresen</i>	
8.	Urusan mudah, cepat dan cekap	0.84
9.	Jabatan bertanggungjawab dan berkesan	0.82
10.	Urusan di ketibaan mudah dan cekap	0.72
	<i>Pemberian gaji mengikut kehendak majikan</i>	
11.	PRA adalah hamba moden masa kini	0.76
12.	PRA boleh dibuat apa saja kerja oleh majikan	0.56
13.	Gaji PRA boleh dalam bentuk selain wang tunai	0.49
	<i>Hak kewangan dan faedah kerja PRA</i>	
14.	PRA berhak membuka akaun simpanan di Malaysia	0.81
15.	PRA berhak menghantar pulang gaji ke negara asal	0.75
16.	PRA berhak menerima faedah pemberhentian kerja	0.60
17.	Majikan wajib membayar bonus kepada PRA	-0.39
	<i>Hak PRA untuk berpersatuan</i>	
18.	PRA berhak mendaftar sebagai ahli kesatuan sekerja	0.82
19.	Hak menyambut hari kemerdekaan negara asal	0.84
	<i>Tanggungjawab majikan terhadap liabiliti jenayah dan sivil PRA</i>	
20.	Kecuaian PRA ditanggung oleh majikan	0.79
21.	Kesalahan jenayah PRA ditanggung oleh majikan	0.78
	<i>Penyimpanan dokumen penting PRA dan kesalahan jenayah PRA</i>	
22.	Kesalahan jenayah PRA dibawa kepada pihak berkuasa	0.77
23.	Majikan menyimpan semua dokumen penting PRA	0.66
	<i>Hak PRA untuk mendapatkan perlindungan kedutaan</i>	
24.	PRA boleh dipenjara jika langgar kontrak perkhidmatan	0.69
25.	PRA berhak mendapatkan perlindungan kedutaan	0.47
	<i>Tanggungjawab majikan terhadap kontrak perkhidmatan</i>	
26.	Kontrak mesti dipersetujui oleh majikan dan PRA	0.87
27.	Kontrak yang sah mesti bertulis	0.81
28.	PRA boleh diarahkan kerja di mana-mana premis majikan	-0.54
	<i>Tanggungjawab majikan terhadap permit kerja dan pemeriksaan kesihatan</i>	
29.	Pemeriksaan kesihatan dan pembaharuan permit kerja	0.87
30.	Perlu perbaharui permit kerja setelah tamat tempoh 12 bulan	0.81
31.	Tanggungjawab terhadap semua kos perubatan PRA	-0.67

<i>Penggunaan budibicara majikan</i>	
32. Jika PRA tidak sihat, perlu diberi cuti	0.88
<i>Tanggungjawab majikan terhadap cuti dan latihan PRA</i>	
33. Latihan PRA adalah atas pembiayaan majikan	0.75
34. PRA berhak menerima perkhidmatan kesihatan	0.55
35. PRA berhak dapat cuti tahunan	0.54
36. PRA diberi cuti 1 hari seminggu	-0.60
37. PRA diberi cuti umum 10 hari setahun	-0.46
<i>Hak beribadah PRA</i>	
38. PRA boleh amalkan suruhan agamanya tanpa gangguan	0.83
39. PRA berhak dapat cuti bagi mengerjakan amalan agamanya	-0.64
40. PRA berhak mengerjakan ibadah sembahyang, puasa dll mengikut agamanya	0.43

Dengan merujuk Jadual 2, keputusan analisis faktor yang telah dilakukan ke atas 40 item yang mewakili kepekaan majikan terhadap hak dan tanggungjawab mereka dalam menjaga kebajikan PRA masing-masing menunjukkan ada 13 dimensi yang boleh dibentuk bagi mengukur tahap kepekaan majikan. Analisis faktor dibuat berdasarkan kaedah *Principal Component Analysis* dengan menggunakan kaedah *varimax*. Setiap item yang mempunyai nilai muatan faktor yang melebihi 0.35 diambilkira sebagai faktor yang boleh mewakili dimensi kepekaan majikan. Nilai varians kumulatif ialah 78.74% menunjukkan bahawa 13 dimensi yang dibentuk ini boleh mewakili kepekaan majikan. Nilai Eigen ialah 1.039 yang menghampiri 1.0 menunjukkan bahawa item-item berkenaan mempunyai perkaitan muatan faktor yang boleh diterima untuk analisis berikutnya.

Berdasarkan Jadual 2, pecahan 13 dimensi berhubung dengan kepekaan majikan iaitu (1) hak asasi dan hak kemanusiaan PRA, (2) urusan pengambilan PRA di Jabatan Imigresen, (3) pemberian gaji mengikut kehendak majikan, (4) hak kewangan dan pemberian faedah kerja PRA, (5) hak PRA untuk berpersatuan, (6) tanggungan liability jenayah dan sivil PRA, (7) penyimpanan dokumen penting PRA, (8) hak PRA untuk mendapatkan perlindungan daripada kedutaan, (9) tanggungjawab terhadap kontrak perkhidmatan, (10) pembaharuan permit kerja dan pemeriksaan kesihatan PRA, (11) penggunaan budibicara, (12) cuti dan latihan PRA, dan (13) hak beribadah PRA di atas. Semua pecahan 40 item yang membentuk dimensi bagi faktor- faktor yang menunjukkan kepekaan majikan diterima -pakai bagi menentukan tahap kepekaan majikan terhadap hak dan tanggungjawab mereka terhadap PRA masing-masing.

Tahap Kepekaan Majikan Terhadap Hak dan Tanggungjawab

Satu dapatan statistik deskriptif bagi melihat tahap kepekaan majikan telah dibuat dan ia menunjukkan sebahagian besar majikan dalam kajian ini tergolong sebagai individu yang berada pada julat antara peka dan sangat peka terhadap beberapa isu yang melibatkan hak dan tanggungjawab mereka terhadap PRA yang diambil bekerja. Jadual 3 menunjukkan dengan lebih terperinci tahap kepekaan majikan mengikut dimensi yang telah dibentuk semasa analisis faktor dibuat.

Jadual 3
Statistik Diskriptif Kepekaan Majikan

Bil	Dimensi-dimensi kepekaan majikan	Tahap Kepekaan Majikan terhadap Hak dan Tanggungjawabnya								Statistik Min dan Sisihan Piawai	
		Sangat tidak peka		Tidak peka		Peka		Sangat peka		Min	Sisihan Piawai
		Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%		
1	Hak asasi dan hak kemanusiaan PRA	2	(3%)	23	(32%)	41	(57%)	5	(7%)	3.0	0.59
2	Urusan pengambilan PRA di Jabatan Imigresen	2	(3%)	29	(40%)	41	(57%)	-	-	3.0	0.40
3	Pemberian gaji mengikut kehendak majikan	3	(4%)	51	(71%)	17	(24%)	1	(1%)	2.6	0.41
4	Hak kewangan dan faedah kerja PRA	-	-	20	(28%)	52	(72%)	-	-	3.13	0.31
5	Hak PRA berpersatuan	3	(4%)	32	(45%)	37	(51%)	-	-	2.88	0.47
6	Liabiliti jenayah dan sivil PRA	-	-	12	(16%)	46	(64%)	14	(20%)	3.20	0.52
7	Penyimpanan dokumen penting PRA	-	-	35	(49%)	36	(50%)	1	(1%)	2.98	0.38
8	Hak PRA mendapatkan perlindungan kedutaan	5	(7%)	26	(36%)	36	(50%)	5	(7%)	2.71	0.68
9	Tanggungjawab terhadap kontrak perkhidmatan	-	-	3	(4%)	34	(47%)	35	(49%)	3.55	0.52
10	Permit kerja dan pemeriksaan kesihatan	1	(1%)	25	(35%)	44	(61%)	2	(3%)	2.95	0.50
11	Penggunaan budibicara	-	-	3	(4%)	29	(40%)	40	(56%)	3.62	0.49
12	Cuti dan latihan PRA	1	(1%)	2	(3%)	55	(76%)	14	(20%)	3.13	0.51
13	Hak beribadah PRA	1	(1%)	14	(20%)	52	(72%)	5	(7%)	3.14	0.42

Jadual 3 menunjukkan statistik deskriptif bagi 13 dimensi kepekaan majikan dalam kajian ini. Jika ditinjau dari segi nilai min, didapati bahawa nilai skor min tertinggi ialah bahagian kepekaan majikan terhadap penggunaan budibicara (3.62). Ini menunjukkan bahawa sebahagian besar 55.6% (40 orang) majikan adalah terdiri daripada mereka yang sangat peka dengan penggunaan budibicara. Kemudian, diikuti oleh kesedaran majikan akan tanggungjawab mereka terhadap kontrak perkhidmatan yang telah ditandatangani (3.55) apabila jadual frekuensi dan peratusan menunjukkan seramai 48.6% (35 orang majikan) menunjukkan tahap kepekaan sebagai sangat peka terhadap kontrak perkhidmatan PRA mereka. Terdapat juga 46 orang majikan (63.8%) mempunyai kepekaan di tahap “peka” dengan tanggungjawab mereka terhadap liabiliti jenayah dan sivil yang dilakukan oleh PRA yang digaji (min=3.20). Walau bagaimanapun, secara amnya kesemua 72 orang majikan yang terlibat dalam kajian ini menunjukkan tahap kepekaan yang hampir sama terhadap beberapa isu kepekaan majikan yang dikaji seperti urusan pengambilan PRA di Jabatan Imigresen (2.87), kesedaran terhadap isu hak asasi dan kemanusiaan PRA (2.86) di samping penyimpanan dokumen penting PRA masing-masing (2.98) sebagai langkah keselamatan. Skor min yang hampir setara menunjukkan bahawa secara keseluruhannya majikan peka terhadap dimensi kepekaan majikan terhadap hak dan tanggungjawab masing-masing.

Ujian Korelasi Kepekaan Majikan dengan Profil Majikan dan Profil PRA

Bahagian berikut menerangkan hubung-kait kepekaan majikan dengan profil majikan dari segi jantina majikan dan purata pendapatan gabungan suami-isteri. Dalam masa yang sama, analisis korelasi juga dibuat bagi mengaitkan aspek kepekaan majikan dengan jangkamasa kontrak PRA yang diluluskan oleh Jabatan Imigresen dan umur PRA.

Jadual 4
Korelasi di Antara Kepekaan Majikan Mengikut Jantina Majikan

Dimensi Kepekaan Majikan	Jantina Majikan	
	Majikan Lelaki	Majikan Perempuan
Urusan di Jabatan Imigresen	0.61**	-
T/jawab permit kerja	0.70**	-
Hak asasi PRA	0.67**	0.77**
T/jawab kontrak perkhidmatan	0.56**	-
Hak penjara & perlindungan PRA	0.56*	0.40**
Hak kewangan PRA	-	0.59**
Hak bersatu PRA	-	0.47**
Penyimpanan dokumen penting PRA	-	0.37**
Hak ibadah PRA	0.58**	0.47**

**P<0.01 (1-hala). *p<0.05 (1-hala)

Jadual 4 menerangkan hubungan di antara kepekaan majikan berdasarkan profil jantina responden. Didapati bahawa majikan lelaki lebih cenderung peka terhadap beberapa isu seperti urusan pengambilan PRA di Jabatan Imigresen (0.61, p<0.01), tanggungjawab terhadap permit kerja dan pemeriksaan kesihatan (0.47, p<0.01) dan tanggungjawab terhadap kontrak perkhidmatan yang telah ditandatangani (0.56, p<0.01) berbanding dengan majikan perempuan yang lebih menumpukan kepekaan mereka terhadap hal-hal berkaitan hak kewangan PRA (0.59, p<0.01), hak PRA untuk bersatu (0.47, p<0.01) dan isu penyimpanan dokumen penting PRA yang digaji (0.37, p<0.01). Kedua-dua majikan lelaki dan perempuan peka terhadap isu berkaitan hak asasi, hak untuk PRA beribadah dan perlindungan PRA dari segi kesalahan jenayah.

Dari segi purata pendapatan gabungan antara suami-isteri responden juga menunjukkan hubungan yang signifikannya positif terhadap kepekaan majikan seperti yang ditunjukkan oleh Jadual 5.

Jadual 5
Korelasi di Antara Kepekaan Majikan dengan Purata Pendapatan Suami-Isteri Majikan

Dimensi Kepekaan Majikan	Pendapatan gabungan suami-isteri						
	RM4000	RM5000	RM6000	RM7000	RM8000	RM9000	RM10,000
	N=5	N=9	N=11	N=14	N=14	N=7	N=11
Urusan di Jabatan Imigresen	-	0.68*	-	-	-	0.93**	-
Hak asasi PRA	-	-	0.71*	0.65*	0.88**	-	0.74**
T/jawab kontrak perkhidmatan	-	-	0.66**	-	-	-	-
Hak perlindungan & penjara PRA	0.93*	0.73*	-	-	0.82**	-	-
Hak kewangan PRA	-	0.85**	-	0.69**	0.82**	0.84*	0.74*
Pemberian gaji mengikut kehendak majikan	-	-	-	-	-	-0.87*	-
Hak ibadah PRA	-	0.78*	-	-	0.57*	-	-

** p<0.01 (1-hala). * p<0.05 (1-hala).

Berdasarkan kepada Jadual 5, majikan yang berpendapatan gabungan RM4000 mempunyai kepekaan yang signifikan dengan hak perlindungan dan penjara PRA (0.93, p<0.05). Sementara bagi majikan yang mempunyai lingkungan pendapatan gabungan antara RM5000 mempunyai perkaitan yang signifikan

dengan hak kewangan PRA (0.85, $p<0.01$) dan ini turut memberikan gambaran perkaitan yang sama dengan sekumpulan 14 orang majikan yang berpendapatan RM7000 sebulan (0.69, $p<0.01$). Sementara majikan yang berpendapatan gabungan RM6000 sebulan dikaitkan dengan kepekaan terhadap hak asasi PRA (0.71, $p<0.01$) dan sama seperti majikan yang berpendapatan RM8000 sebulan (0.88, $p<0.01$). Majikan yang berpendapatan gabungan dirinya dan pasangan lebih tinggi iaitu RM9000 sebulan dikaitkan dengan kepekaan terhadap urusan pengambilan PRA di Jabatan Imigresen dan hak kewangan PRA (0.84, $p<0.01$) tetapi kumpulan majikan ini menunjukkan perkaitan negatif dengan pemberian gaji mengikut kehendak majikan sendiri (-0.87, $p<0.01$). Manakala bagi majikan yang berpendapatan gabungan RM10,000 sebulan pula, mempunyai kepekaan dari segi penjagaan hak asasi PRA dan hak kewangan PRA.

Kajian mendapati majikan yang mempunyai pendapatan rendah dan pendapatan tinggi cenderung menggunakan budibicara. Ini mungkin disebabkan majikan yang berpendapatan rendah mempunyai kekangan dari segi kewangan khususnya dalam skop perbelanjaan kerana perlu berhati-hati untuk merangka belanjawan. Manakala bagi majikan yang berpendapatan tinggi mereka menggunakan budibicara dalam memberikan bayaran lebih tinggi kepada kesihatan PRA berbanding majikan berpendapatan rendah. Mereka yang berpendapatan rendah tidak mampu memberikan peruntukan yang lebih bagi bayaran kesihatan PRA. Walau bagaimanapun, bagi kumpulan majikan yang berpendapatan sederhana tinggi (RM3501-RM5000) mempunyai kepekaan terhadap hak kewangan PRA, permit kerja dan pemeriksaan kesihatan serta urusan pengambilan PRA di Jabatan Imigresen. Ini bermakna kumpulan majikan yang berpendapatan sederhana ini lebih peka terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh pihak berkuasa dalam menjaga kebajikan PRA.

Bagi melihat perkaitan tempoh kontrak yang diluluskan oleh Jabatan Imigresen dengan kepekaan majikan, ujian korelasi telah dibuat dengan mengambilkira tempoh kontrak tersebut diluluskan oleh Jabatan Imigresen dengan kepekaan majikan seperti ditunjukkan oleh Jadual 6.

Jadual 6
Korelasi di Antara Tempoh Kontrak dengan Kepekaan Majikan

Dimensi Kepekaan Majikan	Tempoh kontrak yang diberikan	
	1 Tahun N=24	2 Tahun N=40
T/jawab cuti dan latihan PRA	0.52*	-
Urusan di Jabatan Imigresen	-	0.50**
Penyimpanan dokumen penting dan kesalahan jenayah	-	0.37*
T/jawab kontrak	-	0.32*
Hak asasi PRA	0.66**	0.74**
Hak perlindungan & penjara PRA	0.49*	0.49**
Hak kewangan PRA	0.72**	0.47**
Hak ibadah PRA	0.58**	0.50**

** $p<0.01$ (1-hala). * $p<0.05$ (1-hala).

Daripada Jadual 6 didapati bahawa responden yang diluluskan jangkamasa kontrak perkhidmatan PRA mereka dalam tempoh setahun cenderung dikaitkan dengan kepekaan mereka terhadap isu yang berkaitan dengan hak kewangan PRA (0.72, $p<0.01$) dan hak asasi PRA (0.66, $p<0.01$). Manakala bagi 40 orang majikan yang mempunyai tempoh kontrak perkhidmatan selama 2 tahun mempunyai perkaitan yang signifikan dengan kepekaan terhadap isu-isu seperti urusan pengambilan PRA di Jabatan Imigresen (0.50, $p<0.01$), tanggungjawab majikan terhadap kontrak perkhidmatan (0.32, $p<0.05$) dan

penyimpanan dokumen penting PRA bagi menghadapi langkah awal terhadap sebarang kemungkinan terjadinya kesalahan jenayah PRA (0.37,p<0.05).

Jadual 7 menunjukkan perkaitan di antara umur PRA dengan kepekaan majikan. Daripada jadual, majikan yang mengambil bekerja PRA yang berada dalam lingkungan umur 18-25 tahun mempunyai perkaitan yang signifikan dengan kepekaan terhadap isu-isu seperti hak ibadah PRA (0.63,p<0.01), hak asasi PRA (0.62,p<0.01) dan urusan pengambilan PRA di Jabatan Imigresen (0.62,p<0.01), malahan golongan majikan ini juga dikaitkan dengan sedikit kecenderungan untuk menggunakan budibicaranya (0.47,p<0.05).

Jadual 7
Korelasi Di Antara Umur PRA Dengan Kepekaan Majikan

Dimensi Kepekaan Majikan	Umur PRA			
	18-25 Tahun N=21	26-30 Tahun N=21	31-35 Tahun N=12	36-40 Tahun N=14
Urusan oleh Jabatan Imigresen	0.62**	0.37*	-	0.46*
T/jawab permit kerja	-	0.57**	-	-
T/jawb cuti & latihan PRA	-	-	-	0.48*
Hak asasi PRA	0.62**	0.83**	0.56*	0.74**
T/jawab kontrak	0.47*	-	-	-
Hak perlindungan & Penjara PRA	-	-	0.72**	0.71**
Hak kewangan PRA	0.41*	0.65**	-	0.75**
Pemberian gaji mengikut kehendak majikan	-	-	0.59*	-
Budibicara majikan	0.47*	-	0.52*	-
Hak ibadah PRA	0.63**	0.58**	-	-

**p<0.01 (1-hala). *p<0.05 (1-hala).

Manakala majikan yang menggaji PRA berumur antara 26-30 tahun pula mempunyai korelasi yang sangat signifikan dengan dimensi hak asasi PRA (0.83,p<0.01) menunjukkan bahawa mereka juga peka terhadap tanggungjawab yang ada seperti pembaharuan permit kerja PRA yang digaji (0.57,p<0.01), hak kewangan PRA (0.65,p<0.01) dan hak ibadah PRA (0.58,p<0.01). Bagi sekumpulan 12 orang majikan yang menggaji PRA berumur antara 31-35 tahun pula, mempunyai perkaitan signifikan dengan kepekaan terhadap isu hak PRA untuk mendapatkan perlindungan dan perkara mengenai penjara PRA yang menghadapi kesalahan jenayah (0.72,p<0.01), di samping menunjukkan kepekaan terhadap isu mengenai pemberian gaji mengikut kehendak majikan (0.59,p<0.05) bagi menunjukkan bahawa PRA yang berada dalam lingkungan umur ini akan cenderung diberikan gaji mengikut kehendak majikan berdasarkan adanya kecederungan majikan menggunakan budibicaranya (0.52,p<0.01) dalam kumpulan umur PRA 31-35 tahun.

Walau bagaimanapun, bagi majikan yang menggaji sekumpulan PRA yang berumur di antara 36-40 tahun pula, sangat peka terhadap hak kewangan PRA (0.75,p<0.01) kerana mengambil kira pengalaman PRA yang lebih berumur pastinya lebih berkebolehan dalam menjalankan tugasnya. Golongan majikan ini juga peka terhadap hak asasi PRA mereka (0.74,p<0.01) dan hak PRA untuk mendapatkan perlindungan dari segi penjara jika sekiranya PRA terlibat dengan aktiviti kesalahan jenayah (0.71,p<0.01).

Jadual 8
Korelasi Di Antara Pengalaman Kerja PRA Dengan Kepekaan Majikan

Dimensi Kepekaan Majikan	Pengalaman PRA	
	Ada pengalaman	Tidak berpengalaman
	N=15	N=55
Budibicara Majikan	0.62*	-
Hak Ibadah PRA	-	0.47**
Hak bersatuan PRA	-	0.28*
Hak kewangan	-	0.54**
Hak perlindungan dan penjara PRA	-	0.45**
Tanggungjawab terhadap kontrak perkhidmatan	-	0.44**
Hak asasi PRA	0.69**	0.70**
Urusan di Jabatan Imigresen	0.54*	0.46**

**P<0.01 (1-hala). *P<0.05 (1-hala).

Jadual 8 menunjukkan perkaitan di antara pengalaman kerja PRA dengan kepekaan majikan. Majikan yang menggaji PRA yang berpengalaman kerja cenderung peka terhadap hak asasi PRA mereka (0.69,p<0.01) walaupun golongan majikan ini juga cenderung menggunakan budibicara masing-masing (0.62,p<0.01) sekalipun peka dengan urusan pengambilan PRA di Jabatan Imigresen (0.54,p<0.05) . Walau bagaimanapun, apabila majikan banyak menggunakan budi bicara dalam membuat keputusan berhubung dengan kontrak perkhidmatan PRA, kepekaan mereka terhadap tanggungjawab sebagai majikan seperti yang diperuntukan oleh undang-undang adalah menurun atau berkurangan. Apabila kuasa budi bicara digunakan menunjukkan keengganan majikan mengikut peraturan-peraturan yang ditetapkan. Penggunaan budi bicara majikan hendaklah dilakukan dalam keadaan tertentu sahaja terutama apabila menangani masalah yang berkaitan dengan peri kemanusiaan dan urusan peribadi PRA yang memerlukan pertimbangan majikan. Namun, majikan hendaklah akur terhadap peruntukan undang-undang. Sekiranya berlaku konflik antara penggunaan budi bicara dengan peruntukan undang-undang, maka majikan hendaklah akur dengan peruntukan undang-undang tersebut. Berbeza dengan sekumpulan 55 orang majikan yang menggaji PRA yang tidak berpengalaman pula lebih banyak dikaitkan dengan kepekaan terhadap isu yang berkaitan dengan hak asasi PRA (0.70,p<0.01) tetapi lebih cenderung peka terhadap hak kewangan PRA (0.54,p<0.01), hak ibadah PRA (0.47,p<0.01) dan urusan pengambilan PRA oleh Jabatan Imigresen (0.46,p<0.01).

KESIMPULAN

Ramai di kalangan majikan yang beranggapan bahawa PRA adalah masyarakat kelas kedua. Ini menyebabkan ada majikan yang sanggup memberikan layanan kepada PRA seperti hamba zaman moden. Anggapan atau layanan sebegini amat bercanggah dengan nilai hidup dan menyalahi tuntutan agama. Skop pekerjaan PRA hanyalah membantu majikan dalam membuat kerja-kerja rumah. Ini bererti peranan dan tanggungjawab utama dalam konteks ini masih kekal terhadap majikan. Mereka sepatutnya melakukan kerja secara bersama dan bukannya menyerahkan seluruh urusan rumahtangga kepada PRA. Masalah yang dihadapi oleh majikan kadangkala berpunca daripada sikap mereka sendiri yang melepaskan sepenuhnya tanggungjawab menguruskan rumahtangga kepada PRA. Mereka juga mengharap PRA melaksanakan urusan rumahtangga seperti yang dikehendaki seolah-olah PRA adalah ideal dan sempurna. Apabila timbul sesuatu masalah seperti perlakuan jenayah, kecuai atau kelemahan PRA, majikan cenderung meletakkan kesalahan tersebut kepada pembantu rumah semata-mata.

Majikan perlu sama-sama memainkan peranan dalam pengurusan rumahtangga dan menganggap PRA sebagai manusia biasa yang mempunyai kelemahan dan kekurangan. Kerjasama ini akan menjadikan pelaksanaan urusan rumahtangga lebih baik dan teratur. Majikan juga harus memahami bahawa kebanyakan PRA adalah dari golongan miskin yang jauh dari keluarga dan tidak mempunyai pilihan selain mengikut kehendak majikan mereka. PRA juga kebanyakannya begitu naif untuk membuat aduan berhubung dengan tingkah-laku dan layanan majikan terhadap mereka. Justeru, majikan perlu menghormati PRA dengan perasaan belas kasihan dan memberikan kerja-kerja yang tidak merosakkan atau tidak melebihi kemampuan tenaga mereka.

Sehubungan itu, adalah dicadangkan bahawa kontrak perkhidmatan yang disediakan oleh Jabatan Imigresen perlu diperincikan agar merangkumi tanggungjawab majikan terhadap PRA terutamanya dalam konteks pemberian cuti rehat, cuti tahunan, penamatan kontrak, pembayaran gaji dan kaedah pembayarannya, hak beribadah dan lain-lain. Adalah dicadangkan juga bahawa peruntukan dalam AK 1955 turut merangkumi PRA kerana peruntukan sedia ada hanya meliputi hal berkaitan dengan penamatan kontrak. Lain-lain faedah pekerjaan yang terdapat dalam AK 1955 tidak terpakai kepada golongan ini. Peruntukan Kanun Keseksaan juga dicadangkan perlu ditambah atau dipinda bagi mewujudkan peruntukan yang jelas berkaitan dengan PRA. Kerajaan Singapura misalnya, telah meluluskan pindaan terhadap Kanun Keseksaan untuk menambah hukuman biasa bagi kesalahan-kesalahan mencederakan atau mencederakan secara parah (seksyen 323, 324 dan 325), penahanan salah (seksyen 342, 343 dan 344), serangan dan menggunakan kekerasan jenayah dengan niat untuk menjatuhkan maruah (seksyen 354) dan menjatuhkan maruah (seksyen 504) kepada satu setengah kali ganda hukuman yang lebih berat jika dilakukan terhadap pembantu rumah sama ada oleh majikan atau ahli keluarga majikan.

Kesimpulannya, PRA mempunyai hak undang-undang sebagai manusia walaupun peruntukan mengenai mereka tidak menyeluruh seperti pekerja di sektor lain. Justeru, majikan perlu menghormati hak kemanusiaan mereka kerana ini memberikan kedudukan yang jelas dari segi hubungan sosial dalam masyarakat. Majikan hendaklah memastikan bahawa mereka mempunyai pengetahuan yang mencukupi berhubung dengan tugas dan tanggungjawab mereka sebagai majikan. Ini bagi mengelakkan berlakunya penyalahgunaan kuasa majikan terhadap PRA. Golongan ini bukan sahaja perlu dihormati tetapi juga perlulah dikasihani dengan cara melayan mereka dengan baik dan tidak mengarahkan mereka melakukan pekerjaan yang di luar kemampuan fizikal. Apabila majikan menghormati mereka, pasti timbul rasa hormat PRA terhadap majikan dan suasana ini akan mewujudkan suatu hubungan yang harmoni di antara majikan dan PRA.

RUJUKAN

- Bata Bhd and Chng Soon Poh (Award 221 of 1983).
Eastern Plantation Agency Sdn. Bhd. dan Kesatuan Pentadbir-pentadbir Ladang Malaysia Barat (Award 163 of 1988), Goodyear Bhd and National Union of Employees in Companies Manufacturing Rubber Products (Award 63 of 1986).
Gregory Ford & Ors [1951] 1 AER 121, Davidson Pillai [1979] IRLR 639.
Horner Cornelius (1858) 5 CPNS 236, Malaysia Smelting Corp Sdn Bhd and Kesatuan Kebangsaan Pekerja-pekerja Perusahaan Peleboran Logam (Award 89 of 1989), Oriental Bank Bhd and Transport Workers Union (Award 27 of 1986).
Lembaga Penyelidikan Undang-Undang. (2000). *Akta Kerja 1955 (Akta 265) dan peraturan-peraturan*. Kuala Lumpur: International Law Book Services.
Migration News. (2002). Malaysia issues guidelines on foreign worker. *Migration News*.
Online:http://migration.ucdavis.edu/mn/more.php?id=830_0_3_0

Ottoman Bank Chakaran [1930] AC 27, G. Theong Wee Meow Goh Poh Chan [1981] 2 MLJ 136.
Utusan Malaysia. (2002). Kabinet benarkan ambil pembantu rumah asing. *Utusan Malaysia*. 31 Januari.
Yusri Sahat. (2002). Culik: Akta Imigresen akan dikaji semula. *Utusan Malaysia*. 15 Januari.
Zulkiflee Bakar. (2003). Hak ibadat orang gaji *Utusan Malaysia*. 14 Mac.
_____. (2003). PAPA jamin majikan tidak dianiaya, hadapi masalah. *Berita Harian* 24 Mac.