



# SESI DIALOG

**MENGANGKAT MARTABAT KERJA:  
MELIBATKAN KOMUNITI DAN PIHAK  
BERKEPENTINGAN UNTUK  
PERUBAHAN**

| 2 Disember 2024  
| Lintas Platinum Hotel, Kota Kinabalu  
| 8:00 Pagi – 4:00 Petang

Dianjurkan oleh:

**GLOBAL**  
*Shepherds*



## LAPORAN RINGKAS

**Disediakan oleh:**  
Emalia Simon Ho

**Dicatat oleh:**  
Rozie Yussally  
Nur Fazilawati Arasid

**Disemak oleh:**  
Jellferlyne Joseph  
Brittocia Franklin



## Sekalung Budi...



**Global Shepherds ingin merakamkan penghargaan kami kepada semua ahli panel, penceramah and para peserta yang telah sudi meluangkan masa untuk menghadiri Dialog – Mengangkat Martabat Kerja: Melibatkan Komuniti dan Pihak Berkepentingan Untuk Perubahan yang dianjurkan pada 2 Disember 2024.**

**Khasnya, kami ingin mengucapkan ribuan terima kasih kepada wakil daripada komuniti migran yang julang kali menghadiri sesi dialog bersama pemegang taruh dan terlibat aktif dalam perbincangan disamping memberikan pandangan dan cadangan yang konkrit untuk meningkatkan amalan perkerjaan layak di Sabah.**

**Kami yakin dan bangga kerana sebahagian besar objektif Dialog telah tercapai dan mula berkembang. Kami amat berharap melalui kerjasama antara pemegang taruh dan komuniti migran menjadi inspirasi bersama untuk merealisasikan amalan perkerjaan layak dan adil tercapai.**

**Memperkasakan Kehidupan | Mengembalikan Hak | Menegakkan Maruah**



## Isi Kandungan:

M/S

1. Pengenalan dan Ringkasan Eksekutif	4-5
2. Agenda	6-7
3. <b>Sesi Dialog Pertama</b> Pengenalan kepada Agenda Pekerjaan Layak [ <i>Decent Work Agenda</i> ]	8-9
4. <b>Sesi Dialog Kedua</b> Cabaran, Jurang, dan Kesan Situasi Pekerjaan Layak di Sabah	10-14
5. <b>Sesi Dialog Ketiga</b> Pembentangan Hasil Analisis Situasi di Ladang Kelapa Sawit di Sabah	15-16
6. <b>Sesi Dialog Keempat</b> Cadangan dan Pelan Tindakan untuk Menambah Baik Amalan Pekerjaan Layak di Sabah	17-25
7. Lampiran	
• <i>Senarai nama peserta</i>	26-27
• <i>Annex A: Senarai soalan and jawapan</i>	28-30



## Pengenalan

Sesi Dialog "Mengangkat Martabat Kerja: Melibatkan Komuniti dan Pihak Berkepentingan," yang berlangsung pada 2 Disember 2024 di Lintas Platinum Hotel, Kota Kinabalu bertujuan menyediakan platform bagi pemegang taruh untuk membincangkan cabaran, jurang, dan kesan situasi pekerjaan dalam sektor perladangan kelapa sawit di Sabah. Dialog ini juga membuka ruang untuk berbincang, bertukar pandangan dan cadangan bagi memperbaiki amalan kerja layak dalam sektor tersebut.

Fokus utama sesi dialog anjuran Global Shepherds ini adalah untuk merangka draf pelan tindakan bersama pemegang taruh yang bertujuan meningkatkan hak buruh dan memperkasakan pekerja migran. Pelan ini diharap dapat menyumbang kepada peningkatan keadaan kerja yang lebih baik dan adil dalam sektor perladangan kelapa sawit di Sabah justeru membantu dalam pencapaian SGD 8 dalam memajukan pertumbuhan ekonomi dan memastikan pertumbuhan tersebut adalah adil, inklusif, dan mampan, menyumbang kepada Agenda Pembangunan Mampan 2030 yang lebih luas.

## Ringkasan Eksekutif

Sesi dialog ini berjaya menghimpunkan pelbagai pihak berkepentingan dan komuniti pekerja migran untuk membincangkan peluang, tanggungjawab and tindakan pihak pemegang taruh, memperkukuh perlindungan pekerja migran serta meningkatkan amalan tempat kerja yang bermaruah, khususnya dalam sektor minyak sawit. Perbincangan semasa sesi dialog memberi tumpuan kepada keberkesanan undang-undang buruh dalam mempertingkatkan perlindungan pekerja migran, serta peranan dan tanggungjawab bersama pemegang taruh dalam memastikan hak dan martabat pekerja sentiasa terpelihara.

Berikut adalah ringkasan isu-isu utama yang telah dibincangkan dan cadangan-cadangan yang dikemukakan:

- 1. Tahap kesedaran yang rendah tentang hak pekerja migran dan tanggungjawab majikan:** Kesedaran mengenai hak pekerja and tanggungjawab majikan masih rendah di kalangan pekerja migran mahupun majikan. Pekerja migran tidak mengetahui hak pekerja migran membuka ruang untuk dieksploitasi. Antara cadangan yang diketengahkan termasuk meningkatkan kesedaran tentang hak-hak pekerja serta tanggungjawab majikan melalui pendidikan dan kempen maklumat. Selain itu, kerjasama yang lebih erat antara kerajaan, majikan, kesatuan sekerja, dan pekerja perlu diperkasakan bagi memastikan pendekatan holistik ke arah mencapai persekitaran kerja yang adil dan selamat.
- 2. Kepentingan dokumentasi untuk pekerja migran:** Dokumentasi yang sah memainkan peranan penting dalam memastikan pekerja migran dapat bekerja dengan selamat serta menikmati perlindungan undang-undang yang sewajarnya. Ketiadaan dokumen sah menjadikan pekerja terdedah kepada risiko eksploitasi, termasuk gaji yang tidak dibayar, waktu kerja yang melampau, dan akses terhad kepada keadilan atau perkhidmatan sosial. Oleh itu, adalah kritikal bagi pekerja dan majikan untuk memastikan bahawa setiap pekerja memiliki dokumen yang sah, seperti permit kerja dan kontrak, bagi mengelakkan sebarang masalah undang-undang. Langkah ini juga membantu menjamin hak asasi dan keselamatan pekerja serta meningkatkan hubungan majikan-pekerja ke arah amalan kerja yang lebih beretika.
- 3. Peranan Pekerja dan Majikan:** Pekerja dan majikan masing-masing mempunyai tanggungjawab penting dalam memastikan hak pekerja dilindungi dan eksploitasi dielakkan. Majikan perlu mematuhi undang-undang tenaga kerja dengan mengambil pekerja secara sah dan menyediakan persekitaran kerja yang selamat dan adil. Pada masa yang sama, pekerja perlu memahami hak mereka untuk melindungi diri daripada eksploitasi dan penyalahgunaan. Di samping itu, kedua-dua pihak perlu memastikan komunikasi yang jelas dan terbuka untuk menyelesaikan isu dengan berkesan. Langkah ini dapat membantu mewujudkan persekitaran kerja yang harmoni dan produktif, serta memastikan kebajikan pekerja dihormati.



Berikut adalah beberapa usaha yang sedang dilaksanakan di Sabah untuk memperbaiki amalan pekerjaan layak:

1. **Saluran Pelaporan:** Pekerja migran yang menghadapi masalah boleh membuat aduan kepada Jabatan Tenaga Kerja (JTK) untuk melaporkan isu berkaitan ketidaklayakan pekerjaan. Selain itu, Konsulat Indonesia memainkan peranan penting dengan:
  - Menyediakan platform untuk majikan di Malaysia membuat *job order* dan memantau pekerja migran dari Indonesia yang bekerja di Sabah.
  - Menawarkan hotline 24 jam untuk membantu pekerja migran, termasuk mereka yang tidak memiliki dokumen sah.
  - Menjalankan program kesedaran dan mencari penyelesaian kepada masalah pekerja migran di luar negara, terutama di Sabah, untuk memastikan kebajikan mereka terpelihara.
  
2. **Peranan Kesatuan Pekerja:** Kesatuan sekerja seperti MTUC, STIEU, dan KBMB memainkan peranan penting dalam:
  - Menyuarakan pengalaman serta cabaran yang dihadapi oleh pekerja migran.
  - Membuka ruang dialog dengan pihak berkuasa untuk melaksanakan langkah-langkah pembaikan yang lebih tegas.

Langkah-langkah ini mencerminkan usaha kerjasama antara pihak kerajaan, konsulat, dan kesatuan untuk memperkukuh perlindungan pekerja migran dan meningkatkan amalan pekerjaan yang adil serta bermaruah.



## AGENDA

### SESI DIALOG - MENGANGKAT MARTABAT KERJA: MELIBATKAN KOMUNITI DAN PIHAK BERKEPENTINGAN UNTUK PERUBAHAN

2 Disember 2024 | Lintas Platinum Hotel, Kota Kinabalu | 8:00 Pagi – 4:00 Petang

Masa	Aktiviti	Speaker/Ahli Panel
0800	Pendaftaran dan Sarapan Pagi	
0900	Kata-kata aluan and pembukaan rasmi sesi dialogue	<b>Jellferlyne Joseph</b> Global Shepherds
0915	Gambaran keseluruhan sesi dialog	<b>Jellferlyne Joseph</b> Global Shepherds
0930	Minum Pagi	
0940	Sesi Dialog 1: Pengenalan kepada Agenda Pekerjaan Layak [ <i>Decent Work Agenda</i> ]	<b>Pn. Florida Sandanasamy</b> , National Project Coordinator International Labour Organisation (ILO)
1030	Sesi Dialog 2: Cabaran, Jurang, dan Kesan Situasi Pekerjaan Layak di Sabah  Moderator: <b>Kalaivani Subramaniam</b> Senior Eksekutif Program Global Shepherds Berhad	<b>Dr. Wilhelmina Janing</b> Penolong Pengarah Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja (Kementerian Sumber Manusia) Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja (JHEKS) Sabah  <b>Datuk Darrel Webber</b> Penasihat Eksekutif (JASPO) Jurisdictional Approach for Sustainable Palm Oil Initiative (JASPO) Sabah  <b>PPK Amrih bin Siatoh</b> Jawatan Penolong Pengarah Kanan ,Ketua Bahagian Pekerja Asing Jabatan Imigresen Malaysia (JIM) Sabah
1130	Sesi maklumbalas dan soal jawab (daripada peserta kepada panelis)	
1200	Makan tengah hari	
1300	Sesi Dialog 3: Pembentangan Hasil Analisis Situasi di Ladang Kelapa Sawit di Sabah	<b>Dr. Muhammad Faliq Bin Abdul Razak</b> , Penyelidik & Pensyarah, Universiti Kebangsaan Malaysia
1350	Sesi Dialog 4: Cadangan dan Pelan Tindakan untuk Menambah Baik Amalan Pekerjaan Layak di Sabah	<b>Puan Irhamna Fithriya</b> Consul (Konsuler Ketenagakerjaan) Konsulat Jenderal Republik Indonesia (KJRI) Kota Kinabalu



	<p>Moderator: <b>Marni Masri</b> Senior Eksekutif Program Global Shepherds Berhad</p>	<p><b>Encik Abu Tubagus Mufakir</b> Penyelaras Pusat Sumber Buruh Sedane Lembaga Koalisi Buruh Migran Berdaulat (KBMB)</p> <p><b>Encik Martin Andong</b> President STIEU Kesatuan Pekerja-Pekerja Industri Perakayuan (STIEU) Sabah</p> <p><b>Puan Margaret Chin Pau Jin</b> Pengerusi Jawatankuasa Perhubungan Perusahaan Sabah Malaysia Trade Union Congress (MTUC) Sabah</p>
1510	Sesi maklumbalas dan soal jawab (daripada peserta kepada panelis)	
1545	<ul style="list-style-type: none"><li>● Pengumuman</li><li>● Maklumbalas Peserta</li><li>● Kata-kata penutup</li></ul>	
1610	Majlis Bersurai	



Sesi Dialog Pertama  
**Pengenalan kepada Agenda Pekerjaan Layak (*Decent Work Agenda*)**

**Puan Florida Sandanasamy,**  
ILO (Pertubuhan Buruh Antarabangsa)  
Migrant Worker Empowerment and Advocacy National Project Coordinator



**Pengenalan:** Pertubuhan Buruh Antarabangsa (ILO) adalah lembaga khusus di bawah Persatuan Bangsa-Bangsa Bersatu yang bertujuan untuk mempertingkatkan keadilan sosial, memperbaiki keadaan kerja, dan melindungi hak-hak pekerja di seluruh dunia. Ditubuhkan pada tahun 1919, ILO bekerja dengan negara-negara anggotanya, pengusaha, dan pekerja untuk menetapkan piawai perburuhan antarabangsa yang diktiraf secara global.

**Piawai Perburuhan Antarabangsa:** Piawai perburuhan antarabangsa yang ditetapkan oleh ILO mencakup berbagai aspek penting terkait hak-hak pekerja dan keadaan kerja. Piawai utama yang diperkenalkan oleh ILO termasuklah:

- **Upah minimum:** Menetapkan upah minimum yang adil bagi pekerja.
- **Jam kerja:** Pembatasan jumlah jam kerja per hari atau per minggu untuk menghindari eksploitasi.
- **Keselamatan dan kesihatan pekerja:** Perlindungan terhadap pekerja agar bekerja dalam keadaan yang aman dan sehat.
- **Larangan buruh kanak-kanak dan buruh paksa:** Menangani eksploitasi buruh kanak-kanak dan buruh paksa.
- **Hak berkesatuan:** Menjamin kebebasan pekerja untuk membentuk kesatuan pekerja dan melakukan perundingan bersama (*collective bargaining*).

**Ringkasan sesi pertama:**

Dalam sesi pertama ini, Puan Florida dari ILO menekankan pentingnya penguatkuasaan undang-undang buruh yang tegas dan konsisten untuk melindungi pekerja migran daripada eksploitasi. Perlindungan hak pekerja migran bergantung kepada keberkesanan pelaksanaan undang-undang yang sedia ada.

ILO mencadangkan pemantapan sistem pemantauan buruh di seluruh negara. Ini termasuk memperbaiki mekanisme pemantauan, meningkatkan keberkesanan penguatkuasaan undang-undang, dan menyediakan perlindungan sosial yang lebih baik, termasuk keselamatan sosial, akses kepada perkhidmatan perubatan, dan pemeliharaan hak asasi manusia.

ILO juga menekankan pentingnya kebebasan berserikat dalam kalangan pekerja migran. Dengan menyokong kebebasan ini, pekerja dapat menyuarakan pandangan mereka dan terlibat dalam proses membuat keputusan. Hal ini bukan sahaja memperkuatkan perlindungan hak tetapi juga membantu meningkatkan standard kerja dan kehidupan pekerja migran.

***ILO menyeru kerajaan untuk mengiktiraf dan melaksanakan dasar-dasar yang memperkukuh kebebasan berserikat dan perlindungan pekerja sebagai satu langkah untuk mencapai keadilan sosial dan pekerjaan yang bermartabat.***



**Kerangka Kerja Pekerjaan Layak** (*Decent Work Agenda*) yang diperkenalkan oleh ILO bertujuan untuk memastikan pekerjaan yang layak dan bermartabat bagi semua pekerja. Kerangka ini memiliki empat teras (*pillar*) utama:

- **Pekerjaan yang produktif dan berpenghasilan layak:** Pekerjaan yang memberikan penghasilan yang cukup bagi pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup.
- **Hak-hak pekerja dihormati:** Perlindungan terhadap hak-hak pekerja, termasuk hak untuk berkesatuan, hak untuk tidak didiskriminasi, dan hak atas keadaan kerja yang aman.
- **Jaringan perlindungan sosial:** Akses kepada sistem perlindungan sosial seperti jaminan biayaan kesihatan, pencen dan jaminan sosial lainnya.
- **Dialog sosial:** Penciptaan hubungan kerja yang aman antara kerajaan, pengusaha, dan pekerja untuk mencapai kerjasama yang saling menguntungkan.

**Perkembangan/progress dalam pekerjaan layak di Malaysia.** Malaysia, sebagai anggota ILO, telah mengambil beberapa langkah untuk meningkatkan pekerjaan layak. Ini termasuklah:

- **Peningkatan piawai tenaga kerja:** Malaysia telah menguna pakai beberapa konvensyen ILO termasuk hak-hak pekerja perempuan, pekerja muda, serta pengaturan waktu kerja dan upah dalam usaha meningkatkan piawai tenaga kerja. Langkah ini bertujuan untuk meningkatkan piawai tenaga kerja dan memastikan kesejahteraan pekerja.
- **Pengembangan jaringan perlindungan sosial:** Malaysia menawarkan program seperti PERKESO (Pertubuhan Keselamatan Sosial), yang memberikan perlindungan kepada pekerja dalam bentuk manfaat kewangan jika terjadi kemalangan di tempat kerja, ketidakupayaan untuk bekerja, atau kecederaan serius. Program ini juga melibatkan pembayaran pencen dan pampasan.
- **Perlindungan pekerja migran:** Meski menghadapi tantangan dalam mengatasi isu amalan kerja tidak adil, Malaysia terus berupaya memperbaiki perlindungan pekerja migran. Usaha ini melibatkan pengukuhan kebijakan dan mekanisma pemantauan untuk memastikan pekerja migran diperlakukan dengan adil.
- **Peningkatan kualiti pekerjaan:** Malaysia fokus pada menciptakan peluang pekerjaan yang bermutu tinggi dengan mendukung sektor yang berpotensi untuk menghasilkan pekerjaan produktif dan berdaya saing. Langkah ini sejalan dengan usaha negara untuk meningkatkan taraf hidup pekerja.



**Sesi Dialog Ke-Dua**  
**Cabaran, Jurang and Kesan Situasi Perkerjaan Layak di Sabah**

**Ahli Panel**

**Dr. Wilhelmina Janing**

Penolong Pengarah Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja (Kementerian Sumber Manusia)  
Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja (JHEKS) Sabah

**Datuk Darrel Webber**

Penasihat Eksekutif (JASPO)  
Jurisdictional Approach for Sustainable Palm Oil Initiative (JASPO) Sabah

**PPK Amrih bin Siatoh**

Jawatan Penolong Pengarah Kanan, Ketua Bahagian Pekerja Asing  
Jabatan Imigresen Malaysia (JIM) Sabah

**Moderator:**

Kalaivani Subbramaniam,  
Pengurus Pengurusan Kes, Global Shepherds Berhad

**Ringkasan Sesi Kedua:**

Cabaran dan halangan utama yang dikemukakan oleh ahli panel dalam mengamalkan perkerjaan layak adalah:

**Peningkatan Kesedaran Pekerja dan Majikan:** Kesedaran mengenai hak-hak pekerja masih rendah di kalangan pekerja dan majikan. Pekerja sering kurang memahami hak mereka, yang membuka peluang kepada eksploitasi. Pendidikan mengenai hak pekerja dan tanggungjawab majikan adalah penting untuk memperbaiki situasi ini. Inisiatif pendidikan ini harus melibatkan kempen, latihan, dan sokongan daripada pihak berkuasa serta organisasi masyarakat.

**Kepentingan Dokumentasi Sah untuk Pekerja Migran:** Dokumentasi yang sah adalah asas untuk melindungi pekerja migran. Tanpa dokumen yang sah, pekerja mudah terdedah kepada eksploitasi, termasuk pemotongan gaji yang tidak adil atau kehilangan akses kepada perlindungan sosial. Penting bagi majikan untuk memastikan pekerja migran memiliki dokumen sah, dan pekerja juga perlu memastikan dokumen mereka lengkap dan diperbaharui.

**Tanggungjawab Bersama antara Pekerja dan Majikan:** Kedua-dua pihak memainkan peranan penting dalam mencegah eksploitasi dan melindungi hak pekerja. Majikan wajib mematuhi undang-undang buruh dan menyediakan persekitaran kerja yang selamat dan adil. Pada masa yang sama, pekerja harus memahami hak mereka dan melibatkan diri dalam dialog proaktif dengan majikan untuk menyelesaikan sebarang isu di tempat kerja.





## Sesi Soal Jawab dengan Ahli Panel:

Soalan	Maklum balas ahli panel
<p data-bbox="204 389 794 510"><b>Soalan 1:</b> Secara ringkas, apakah definisi pekerjaan layak dalam konteks di Sabah and sejauh mana ianya telah tercapai?</p> 	<p data-bbox="817 389 1394 568"><b>Kebebasan Bersatu (Freedom of Association):</b> Pekerja tempatan dan pekerja migran mempunyai hak untuk menubuhkan kesatuan bagi tujuan perundingan bersama majikan. Walaupun begitu, terdapat peraturan tertentu yang perlu diikuti.</p> <p data-bbox="817 600 1394 786"><b>Hak Pekerja Migran:</b> Pekerja migran mempunyai hak yang sama seperti pekerja tempatan. Namun, penting bagi pekerja migran untuk memastikan mereka mempunyai dokumen yang sah dan bekerja melalui saluran yang sah mengikut peraturan imigresen.</p> <p data-bbox="863 815 1347 875"><b>JHEKS - Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja</b></p> <p data-bbox="817 904 1394 1122"><b>Pekerjaan Layak di Sabah:</b> Konsep pekerjaan layak di Sabah masih belum mencapai standard yang ideal. Walau bagaimanapun, terdapat peningkatan yang lebih baik berbanding dahulu. Penguatkuasaan undang-undang, kesedaran, dan tindakan penguatkuasaan masih kurang aktif.</p> <p data-bbox="817 1151 1394 1301"><b>Pembantu Rumah:</b> Pembantu rumah masih sering dipegang passport mereka oleh majikan. Kesedaran tentang hak pekerja migran masih rendah dan penguatkuasaan undang-undang juga kurang.</p> <p data-bbox="817 1308 1394 1429"><b>Contoh</b> - Dulu dalam industri perladangan kelapa sawit, pekerja tidak memahami kepentingan penggunaan peralatan keselamatan seperti topi keledar.</p> <p data-bbox="817 1458 1394 1579"><b>Buruh Paksa:</b> Masih terdapat kekeliruan tentang maksud "buruh paksa." Banyak pekerja dibawa masuk oleh agen, dan majikan sering tidak tahu tentang masalah ini.</p> <p data-bbox="817 1608 1394 1729"><b>RSPO (Sijil Minyak Sawit Lestari):</b> Pencapaian dalam mencapai pensijilan ini di Sabah adalah perlahan, walaupun ada sedikit kemajuan.</p> <p data-bbox="874 1758 1337 1818"><b>JASPO (Jurisdictional Approach for Sustainable Palm Oil Initiative)</b></p> <p data-bbox="817 1892 1394 2040"><b>Pendekatan Imigresen:</b> Pada awalnya, semua pekerja diterima asalkan memenuhi standard. Di Sabah, terdapat kuasa khas untuk menguruskan pekerja asing. Berbanding dengan negara lain yang menghantar pekerja,</p>



	<p>Sabah hanya mempunyai lima negara sumber utama: Indonesia, Filipina, Myanmar, Kemboja, dan Nepal.</p> <p><b>Peraturan Pekerja Migran:</b> Kanak-kanak di bawah umur tidak dibenarkan bekerja. Pekerja yang berumur antara 18 hingga 60 tahun dibenarkan bekerja di semua sektor. Semua sektor pekerjaan di Sabah dibuka kepada pekerja asing yang memenuhi syarat.</p> <p><b>JIM (Jabatan Imigresen Malaysia)</b></p>
<p><b>Soalan 2:</b> <b>Apakah antara cabaran ataupun jurang yang dihadapi oleh para panel dalam menguatkuasa pekerja layak?</b></p> 	<p>Proses penerimaan pekerja masih jauh dari ideal. Pendidikan kepada pekerja dan pihak yang memberikan pendidikan perlu dilakukan dengan betul dan lebih berkesan. Salah satu cabaran utama adalah <b>kurangnya kesedaran pekerja itu sendiri mengenai hak-hak mereka</b>. Pekerja migran dan tempatan sepatutnya mempunyai hak yang sama, termasuk kebebasan untuk berorganisasi. Namun, terdapat jurang dalam akses kepada perundangan di Sabah, terutamanya di sektor perladangan dan pertanian. Walaupun sektor ini mempunyai kesatuan (seperti kesatuan perladangan dan kayu-kayan), kesedaran tentang hak pekerja masih rendah. Di sektor pembinaan, pekerja semakin sedar tentang ketidakadilan yang berlaku berkaitan dengan pekerjaan yang layak. Oleh kerana kurangnya pendidikan dan kesedaran mengenai hak pekerja, ini menyebabkan kebanyakan mereka tidak tahu apa yang sepatutnya menjadi hak mereka. Oleh itu, penting untuk memberi penekanan terhadap hak pekerja untuk <b>Freedom of Association (Kebebasan Bersatu)</b> supaya mereka dapat berorganisasi untuk memperjuangkan hak mereka.</p> <p><b>JHEKS (Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja)</b></p> <p>Salah satu cabaran utama di Sabah, yang dibangkitkan oleh JASPO, adalah berkaitan dengan <b>pekerja yang tidak mempunyai dokumentasi yang sah</b>. Ramai pekerja, terutama dari sektor perladangan dan pembinaan, bekerja tanpa dokumen yang sah, menjadikan mereka tidak sah atau "illegal". Masalah ini bukan sekadar isu teknikal, tetapi sudah berlarutan selama berpuluh-puluh tahun dan memerlukan penyelesaian yang melibatkan pendekatan politik.</p> <p>Namun, isu ini menghadapi tentangan yang kuat, terutamanya daripada pihak pembangkang. Di Sabah, menyelesaikan masalah ini sangat mencabar kerana ia</p>



	<p>melibatkan faktor politik yang kompleks. Untuk mencari penyelesaian yang efektif, organisasi masyarakat sivil (CSO) dan kumpulan NGO berusaha bekerjasama, menggabungkan usaha mereka untuk mencari jalan penyelesaian yang bersama.</p> <p><b>JASPO (Jurisdictional Approach for Sustainable Palm Oil Initiative)</b></p> <p>Cabaran utama datang daripada pekerja itu sendiri dan juga majikan. Bagi majikan, mereka digalakkan untuk mengambil pekerja asing dengan cara yang betul dan mengikut prosedur yang telah ditetapkan. Majikan perlu memainkan peranan penting dengan tampil ke hadapan dan memastikan mereka mengikut semua peraturan dalam pengambilan pekerja asing. Kerajaan sudah menyediakan platform dan formula yang jelas untuk majikan dalam mengambil pekerja, jadi mereka perlu memanfaatkan kemudahan ini.</p> <p>Bagi pekerja pula, mereka perlu tahu dengan jelas tentang pekerjaan yang akan dilakukan di Malaysia. Pekerja asing perlu memahami peranan mereka dan memastikan mereka bekerja mengikut saluran yang sah. Selain itu, pekerja juga boleh merujuk kepada</p> <p>Kedutaan mereka jika menghadapi masalah atau ingin membuat aduan, selain melalui agensi yang ada di Malaysia</p> <p><b>JIM (Jabatan Imigresen Malaysia)</b></p>
<p><b>Soalan 3</b> <b>Dengan Kehadiran ramai pekerja migran di Sabah, apakah cabaran utama yang dihadapi dalam memperkukuhkan perkerjaan layak?</b></p> 	<p>Di Sabah, terdapat ramai pekerja migran, dan salah satu isu utama yang dihadapi adalah status dokumen mereka. Pekerja yang tidak mempunyai dokumen yang sah tidak boleh membentuk kesatuan atau mencarum dalam PERKESO (Pertubuhan Keselamatan Sosial). Ini menjadikan mereka terdedah kepada ketidakadilan dan kekurangan perlindungan.</p> <p>Sektor perladangan dan pembinaan di Sabah sangat berbahaya, namun penguatkuasaan undang-undang di sektor-sektor ini tidak dapat dilakukan secara menyeluruh. Selain itu, pengaruh ekonomi juga memainkan peranan, di mana ramai pekerja sanggup menerima gaji yang lebih rendah kerana terdesak untuk bekerja. Oleh itu, kesedaran di kalangan majikan amat penting. Majikan perlu lebih bertanggungjawab dan memahami peranan mereka dalam memastikan pekerja dilindungi dan diambil mengikut peraturan yang betul.</p> <p><b>Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja (JHEKS) Sabah</b></p>



NGO sering kali dilihat terlalu idealistik dalam pendekatannya, tetapi persoalannya adalah sejauh mana pekerja dan majikan benar-benar mengikut ajaran atau cadangan tersebut. **Sikap manusia (human behavior)** juga memainkan peranan besar dalam hal ini. Pekerja sering kali merasa takut untuk mempertahankan hak mereka kerana risiko yang terlibat, seperti kehilangan pekerjaan atau tindakan balas dari majikan.

Walaupun begitu, ada beberapa **jalur-jalur yang selamat** untuk pekerja, seperti komiti-komiti yang diuruskan oleh majikan sendiri untuk menangani isu-isu pekerja. Namun, masalah besar yang masih wujud adalah **pekerja yang tidak mempunyai dokumentasi**. Pekerja tanpa dokumen sah tidak mempunyai perlindungan yang mencukupi dan sukar untuk menuntut hak mereka. Oleh itu, penting untuk memastikan bahawa pekerja yang tidak berdokumen juga diberikan peluang untuk mendapatkan perlindungan yang sewajarnya dan diuruskan dengan cara yang sah.

**JASPO (Jurisdictional Approach for Sustainable Palm Oil Initiative)**

### Sesi Dialog Ke-Tiga

## Pembentangan Hasil Analisis Situasi di Ladang Kelapa Sawit di Sabah

**Dr. Muhammad Faliq Bin Abdul Razak,  
Penyelidik dan Pensyarah  
Universiti Kebangsaan Malaysia**



### Pengenalan:

Pembentangan ini menumpukan kepada analisis situasi ladang kelapa sawit di Sabah dengan memberi perhatian khusus kepada pematuhan peraturan dan piawaian kemampanan, tahap kesedaran pekerja mengenai kerja layak, serta cabaran yang dihadapi dalam sektor perniagaan. Berikut adalah sorotan utama yang diketengahkan oleh Dr. Muhammad Faliq dalam pembentangan kajian analisis situasi ladang kelapa sawit di Sabah.



**Pengenalan dan Methodologi:** Methodologi yang digunakan adalah mengumpulkan dan menganalisis data kuantitatif serta kualitatif melalui wawancara bersama pelbagai pihak berkepentingan dalam industri, termasuk pekerja, majikan, dan pihak kerajaan. Kajian ini turut melibatkan pemerhatian langsung di ladang-ladang kelapa sawit untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas mengenai situasi sebenar.

**Demografi Utama:** Demografi utama dalam kajian ini ialah pekerja di ladang kelapa sawit, yang majoritinya terdiri daripada pekerja migran dari Indonesia, Filipina, Myanmar, dan negara-negara lain. Kajian ini juga meneliti latar belakang sosio-ekonomi pekerja migran, status imigresen, dan peranan mereka dalam sektor perladangan. Kebanyakan pekerja yang ditemduga berusia antara 18 hingga 50 tahun, dengan sedikit penyertaan pekerja tempatan. Faktor-faktor seperti keadaan hidup, jenis pekerjaan, dan gaji turut diperincikan.

**Analisis Jurang - Peraturan dan Piawaian Kemampunan:** Analisis jurang menunjukkan ketidakseimbangan antara peraturan yang sedia ada dan pelaksanaan sebenar di lapangan. Kajian mendapati terdapat jurang yang ketara antara perundangan nasional dan piawaian antarabangsa, terutamanya dalam aspek kemampunan dan perlindungan hak pekerja. Walaupun terdapat usaha untuk mematuhi piawaian kemampunan seperti yang ditetapkan oleh RSPO (Roundtable on Sustainable Palm Oil), amalan di ladang kelapa sawit masih belum mencapai tahap yang diinginkan. Pekerja migran sering kali tidak mendapat perlindungan sepenuhnya di bawah perundangan tempatan, sementara penguatkuasaan terhadap pelanggaran hak pekerja juga didapati masih lemah.

**Kesedaran dan Amalan tentang Kerja Layak (Sorotan Utama):** Salah satu penemuan utama dalam kajian ini adalah tahap kesedaran yang rendah di kalangan pekerja mengenai hak mereka dan konsep kerja layak. Sebilangan besar pekerja, terutamanya pekerja migran, tidak memiliki pemahaman yang mencukupi tentang hak mereka, termasuk hak untuk menerima gaji yang adil, keselamatan di tempat kerja, dan kebebasan untuk berorganisasi. Di samping itu, ramai majikan juga kurang menyedari kepentingan amalan kerja layak, yang mengakibatkan eksploitasi pekerja serta kekurangan perlindungan dan kebajikan yang sewajarnya.

**Risiko dan Cabaran Perniagaan (Sorotan Utama):** Perladangan kelapa sawit di Sabah menghadapi pelbagai risiko dan cabaran utama, termasuk pergantungan kepada tenaga kerja migran tanpa dokumen sah, kelemahan dalam penguatkuasaan undang-undang keselamatan dan kesihatan pekerjaan, serta kekurangan pelaburan dalam teknologi mampan. Risiko-risiko ini berpotensi menjejaskan daya saing industri, terutama dalam usaha memenuhi piawaian antarabangsa. Selain itu, cabaran dalam menguruskan hubungan industri dan menangani isu-isu berkaitan pekerja migran turut menambah kerumitan dalam operasi ladang, sekali gus memberi tekanan kepada kestabilan dan kelestarian sektor ini.

**Kesimpulan dan Cadangan:** Kajian ini mencadangkan beberapa langkah untuk meningkatkan kemampunan dalam industri kelapa sawit di Sabah, terutamanya dalam aspek perlindungan pekerja dan pematuhan terhadap piawaian antarabangsa. Beberapa cadangan utama termasuk:

- **Penguatan Penguatkuasaan Undang-Undang:** Penguatkuasaan yang lebih ketat perlu dilaksanakan bagi memastikan majikan mematuhi undang-undang buruh dan keselamatan pekerja.
- **Peningkatan Kesedaran dan Pendidikan:** Program kesedaran serta latihan kepada pekerja, khususnya pekerja migran, harus dipergiatkan bagi memastikan mereka memahami hak-hak mereka dan cara melaporkan sebarang penyalahgunaan.
- **Pemantauan Kemampunan yang Lebih Ketat:** Pemantauan yang lebih telus dan berkesan perlu dilaksanakan ke atas ladang kelapa sawit, termasuk penilaian pematuhan terhadap piawaian kemampunan seperti RSPO.
- **Kerjasama Antara Pihak Berkepentingan:** Kerjasama antara kerajaan, majikan, dan kesatuan sekerja adalah kunci untuk mengatasi cabaran dalam sektor ini dan memastikan pengurusan yang lebih baik terhadap pekerja dan alam sekitar.

Dengan cadangan-cadangan ini, diharapkan industri kelapa sawit di Sabah dapat mencapai tahap kemampunan yang lebih tinggi serta melindungi hak pekerja.



**Sesi Dialog Ke-Empat**  
**Cadangan dan Pelan Tindakan untuk Menambah Baik Amalan**  
**Perkerjaan Layak di Sabah**

**Ahli Panel**

**Puan Irhamna Fithriya**

Consul (Konsuler Ketenagakerjaan)  
Konsulat Jenderal Republik Indonesia (KJRI) Kota Kinabalu

**Encik Abu Tubagus Mufakir**

Penyelaras Pusat Sumber Buruh Sedane (Lembaga Informasi Perburuhan Sedane) Indonesia  
and Koalisi Buruh Migran Berdaulat KBMB  
Koalisi Buruh Migran Berdaulat (KBMB)

**Encik Martin Andong**

President STIEU  
Kesatuan Pekerja-Pekerja Industri Perakayuan (STIEU) Sabah

**Puan Margaret Chin Pau Jin**

Pengerusi Jawatankuasa Perhubungan Perusahaan Sabah  
Malaysia Trade Union Congress (MTUC) Sabah

**Moderator**

Marni Masri,  
Senior Executive Program, Global Shepherds Berhad



Sesi dialog ini telah menghasilkan perbincangan yang bermakna dan membina mengenai cara memperbaiki keadaan pekerja migran melalui kerjasama pelbagai pihak. Cabaran yang dihadapi memerlukan pendekatan kolektif dan usaha berterusan, manakala peluang untuk meningkatkan keadaan pekerja migran melalui dasar yang lebih inklusif dan kerjasama yang kukuh adalah sangat signifikan. Langkah-langkah susulan yang dicadangkan memberikan panduan jelas untuk tindakan yang perlu diambil, dengan tujuan mewujudkan persekitaran kerja yang lebih selamat, adil, dan bermaruah bagi pekerja migran di Sabah.



### SOALAN 1:

Gambaran Secara Ringkas Apakah Antara Usaha Sama Yang Telah Dijalankan Bagi Pekerjaan Layak di Sabah.

#### Koalisi Buruh Migran Berdaulat (KBMB)

##### Isu pekerja tidak berdokumen:

Isu ini menghalang pekerja untuk mendapatkan hak-hak mereka, termasuk akses kepada **upah yang layak**, keselamatan tempat kerja, dan hak untuk berorganisasi. Pekerja yang tidak berdokumen tidak dapat menyertai kesatuan sekerja atau mendapatkan perlindungan yang sesuai, yang merupakan masalah besar dalam sektor perladangan dan pembinaan.

##### Kebebasan bekerjasama dan kesatuan:

Salah satu indikator penting dalam memastikan pekerja mendapat **kerja layak** adalah kebebasan untuk berkesatuan. Pekerja yang tidak mempunyai status sah di Malaysia sering menghadapi kesulitan untuk membentuk atau bergabung dengan kesatuan sekerja. Hal ini menghalang mereka untuk memperjuangkan hak-hak mereka dan memperbaiki keadaan kerja.

##### Upah minimum:

Untuk memastikan pekerja memiliki **kerja layak**, mereka harus diberikan **upah yang adil** dan setara dengan **upah minimum** yang ditetapkan oleh undang-undang. Ramai pekerja migran di Sabah menerima gaji yang rendah, yang jauh di bawah standar upah minimum negara. Oleh itu, pematuhan terhadap upah minimum perlu diperketatkan, dengan pengawasan yang lebih baik terhadap majikan yang mengambil pekerja migran.

##### Meletakkan semua indikator dalam migrasi yang teratur:

Penting untuk meletakkan semua indikator yang berkaitan dengan pekerja migran dalam sistem migrasi yang lebih **teratur** yang mematuhi undang-undang. Pendekatan ini akan memastikan pekerja migran tidak dieksploitasi dan dapat menikmati hak-hak mereka termasuk akses kepada kesatuan sekerja, upah yang layak, dan perlindungan keselamatan kerja. Dengan sistem migrasi yang lebih teratur, pekerja migran dapat berfungsi dalam kerangka perundangan yang sah dan mendapat sokongan yang diperlukan.

#### Kesatuan Pekerja-Pekerja Industri Perkayuan Sabah (STIEU)

##### Pekerjaan layak and adil:

Pekerjaan layak tidak dapat dicapai sekiranya perbincangan hanya berlangsung di peringkat atasan tanpa mengambil kira realiti di lapangan dan memahami situasi sebenar yang dihadapi oleh para pekerja. Cabaran sebenar yang dihadapi oleh pekerja, sama ada tempatan mahupun migran, hanya dapat dikenal pasti apabila pihak berwajib dan organisasi masyarakat turun padang serta berinteraksi secara langsung dengan pekerja di tempat kerja mereka.

##### Peranan Kesatuan:

Kesatuan, seperti STIEU, memainkan peranan penting dalam memastikan pekerja tempatan dan migran memiliki platform untuk memperjuangkan hak-hak mereka. Kesatuan pekerja menyediakan saluran untuk memperjuangkan hak seperti upah yang adil, keselamatan kerja, dan kebebasan berorganisasi. Oleh itu, penting bagi pekerja untuk menyertai kesatuan agar mereka mempunyai suara yang lebih kuat dalam usaha mencapai pekerjaan yang layak dan bermaruah

##### Kolaborasi NGO/CSO:

Penyelesaian kepada isu pekerjaan layak memerlukan kerjasama erat antara NGO, CSO, dan kesatuan pekerja. Melalui kolaborasi ini, suara pekerja dapat disampaikan dengan lebih berkesan kepada pihak berkuasa, sambil mencari penyelesaian yang mampan untuk menangani cabaran yang dihadapi oleh pekerja migran dan tempatan dalam sektor perkayuan

##### Platform untuk pekerja migran dan tempatan:

Menyediakan platform yang inklusif bagi pekerja, sama ada migran atau tempatan, adalah langkah penting ke arah mencapai pekerjaan layak. Platform ini memberi ruang kepada pekerja untuk menyuarakan isu-isu mereka, mendapatkan sokongan, dan memperjuangkan hak-hak mereka di tempat kerja dengan lebih berkesan.



## Malaysia Trade Union Congress (MTUC) Sabah

Dalam usaha memperjuangkan hak pekerja dan meningkatkan pekerjaan layak, terdapat beberapa cabaran yang dihadapi, khususnya kekangan sumber kewangan. Walaupun begitu, pelbagai strategi telah dilaksanakan untuk terus mencapai matlamat ini:

**Kekangan Sumber Kewangan:** Salah satu cabaran utama bagi kesatuan pekerja dan NGO adalah kekurangan dana. Tanpa sumber kewangan yang mencukupi, sukar untuk melaksanakan program berskala besar atau memperluas jaringan advokasi bagi meningkatkan kesedaran pekerja tentang hak-hak mereka.

**Strategi dan Usaha:** Untuk mengatasi kekangan ini, banyak pihak menggunakan pendekatan yang lebih fokus dan berimpak tinggi seperti mengadakan taklimat dan ceramah berkaitan hak pekerja. Program-program ini, walaupun dijalankan dengan sumber yang terhad, tetap memainkan peranan penting dalam memberi kesedaran kepada pekerja tentang:

- **Konsep pekerjaan layak:** Memastikan pekerja memahami hak mereka terhadap gaji yang adil, keselamatan di tempat kerja, dan perlindungan sosial.
- **Hak berorganisasi:** Memberi penerangan tentang kepentingan menyertai kesatuan pekerja untuk memperjuangkan hak mereka secara kolektif.
- **Kemahiran berunding dengan majikan:** Membimbing pekerja, khususnya dalam sektor seperti perkayuan dan perladangan, untuk berbincang secara berkesan mengenai isu-isu pekerjaan mereka.

Melalui pendekatan ini, usaha memperjuangkan hak pekerja dan meningkatkan pekerjaan layak dapat diteruskan meskipun menghadapi kekangan sumber kewangan.

## Konsulat Jenderal Republik Indonesia (KJRI) Kota Kinabalu

Konsulat Jenderal Republik Indonesia (KJRI) Kota Kinabalu memainkan peranan yang sangat penting dalam melindungi **Pekerja Migran Indonesia (PMI)** yang bekerja di Sabah, Malaysia. Berikut adalah sorotan utama mengenai peranan dan langkah-langkah yang diambil oleh KJRI:

### Prosedur Pendaftaran dan Pengawasan:

Perusahaan yang mempekerjakan PMI di Sabah wajib mengajukan job order yang harus disetujui oleh KJRI. Setelah itu, KJRI akan memastikan bahwa kontrak kerja yang diajukan sesuai dengan prosedur dan standar perlindungan PMI. KJRI juga akan memantau pelaksanaan gaji dan pekerjaan yang sesuai dengan yang tercantum dalam kontrak kerja. Langkah ini sangat penting untuk memastikan pekerja migran tidak dieksploitasi dan menerima hak-hak mereka secara adil

### Pendaftaran Perkahwinan:

KJRI juga menyediakan pendaftaran perkahwinan bagi PMI, yang merupakan salah satu bentuk perlindungan bagi pekerja migran Indonesia di Malaysia. Langkah ini memberi kepastian hukum terkait status perkahwinan, yang bisa berpengaruh pada hak-hak pekerja, baik di tempat kerja maupun dalam aspek sosial



#### Hotline 24 Jam untuk Pengaduan :

Untuk memastikan pekerja migran mendapatkan perlindungan yang maksimal, KJRI telah membuka hotline 24 jam. Melalui hotline ini, PMI dapat melaporkan masalah atau permasalahan yang dihadapi di tempat kerja, baik terkait status legal mereka (apakah legal atau tidak) atau masalah lain yang muncul. Ini membuktikan bahwa KJRI tidak membedakan pekerja migran yang legal atau illegal dalam memberikan perlindungan dan bantuan.

#### KJRI menjadi Pendamping: Bu Irhamna / Pak Ginting / Pak Nurdin:

KJRI juga bertindak sebagai **pendamping** bagi PMI yang menghadapi masalah di tempat kerja. Melalui pendampingan ini, KJRI memberikan **bantuan hukum** dan **dukungan psikologis** kepada pekerja yang mengalami masalah atau eksploitasi, memastikan mereka tidak dibiarkan tanpa bantuan.

#### Komunikasi dan Koordinasi dengan Pihak Lain:

KJRI bekerja sama dengan pihak-pihak lain, termasuk pemerintah Indonesia dan organisasi terkait di Malaysia, untuk memastikan adanya perlindungan yang menyeluruh bagi pekerja migran Indonesia. Koordinasi ini penting agar hak-hak PMI dapat dipenuhi dengan lebih efektif.



## SOALAN 2:

**Bagaimana Kita dapat memastikan Pekerja (Tempatan dan Migran), Majikan dan Pihak Berkuasa memahami akan Kepentingan Pekerjaan Layak.**

### **Koalisi Buruh Migran Berdaulat (KBMB)**

**a. Kesedaran Majikan tentang Kepentingan Pekerjaan Layak:** Majikan sering kali lebih menumpukan perhatian kepada keuntungan jangka pendek dan mungkin kurang memberi perhatian kepada isu pekerjaan layak. Oleh itu, penting untuk mendidik majikan mengenai bagaimana pekerjaan yang adil dan mengikut amalan piawai pekerjaan layak dapat memberi manfaat jangka panjang. Ini termasuk peningkatan produktiviti, pengurangan masalah pekerja, dan penurunan kadar perolehan pekerja. Langkah yang perlu diambil adalah dengan menyediakan latihan atau ceramah mengenai kepentingan pekerjaan layak. Ini juga melibatkan memberi pemahaman bahawa pekerja yang bahagia dan berpuas hati dengan kerja mereka akan lebih produktif dan setia, yang akhirnya memberi keuntungan kepada syarikat dalam jangka panjang.

**b. Penghapusan Diskriminasi terhadap Pekerja Tanpa Dokumen:** Salah satu langkah utama untuk memastikan pekerjaan layak adalah dengan menghentikan diskriminasi terhadap pekerja tanpa dokumen. Di Malaysia, ramai pekerja migran bekerja tanpa dokumen yang sah, dan mereka sering menjadi sasaran eksploitasi dan ketidakadilan. Pekerja migran tanpa dokumen, yang tidak terlibat dalam jenayah, tidak sepatutnya ditangkap dan dihantar pulang begitu sahaja. Yang lebih penting adalah mengambil langkah berkesan untuk mencari penyelesaian yang lebih inklusif. Oleh itu, pihak berkuasa, majikan, dan NGO perlu bekerjasama untuk memastikan pekerja tanpa dokumen mendapat perlindungan dan peluang untuk bekerja secara sah. Hal ini boleh dilakukan dengan menyediakan saluran migrasi yang sah bagi pekerja migran, serta memastikan mereka mendapat pekerjaan yang layak.

**c. Migrasi Regular sebagai Langkah Penyelesaian:** Menggalakkan migrasi regular adalah langkah penting untuk memastikan pekerja migran memperoleh status sah dan perlindungan yang sewajarnya. Pekerja migran yang memasuki pasaran kerja melalui saluran yang sah dapat mematuhi undang-undang imigresen, lebih mudah dipantau, dan dilindungi oleh sistem undang-undang yang ada. Dengan status sah, pekerja migran dapat menikmati hak-hak mereka dengan lebih mudah, termasuk gaji yang adil, tempat tinggal yang selamat, perubatan, dan perlindungan sosial. Mereka juga lebih terlindung daripada eksploitasi dan penipuan yang sering berlaku terhadap pekerja tanpa dokumen yang sah. Selain itu, migrasi regular memudahkan kerjasama antara kerajaan, majikan, dan kesatuan sekerja untuk memantau keadaan pekerjaan dan memastikan amalan perburuhan yang adil diterapkan. Melalui sistem ini, pihak berkuasa dapat mengenal pasti dan menangani masalah pekerja migran dengan lebih berkesan, sekaligus meningkatkan kebajikan mereka di negara yang menampung mereka.

### **Kesatuan Pekerja-Pekerja Industri Perakayuan Sabah (STIEU)**

**a. Mematuhi undang-Undang dan Penguatkuasaan yang Tegass:** Pihak berkuasa perlu memastikan pelaksanaan undang-undang yang tegas dan konsisten berkaitan pekerjaan layak. Undang-undang ini harus melindungi pekerja tempatan dan migran daripada eksploitasi dan ketidakadilan. Tanpa penguatkuasaan yang kuat, pekerja akan terus rentan terhadap penindasan. Jabatan Tenaga Kerja dan Jabatan Imigresen harus secara aktif memantau pematuhan majikan terhadap standard pekerjaan layak. Jika penguatkuasaan ini longgar, pekerja berisiko menjadi mangsa eksploitasi.

**b. Kerjasama dengan NGO, Kesatuan Pekerja, dan MTUC.** Kesatuan pekerja, NGO, dan MTUC memainkan peranan penting dalam meningkatkan kesedaran mengenai pekerjaan layak. Mereka boleh bekerjasama untuk mendidik pekerja tentang hak mereka serta menjalankan kempen sosial untuk mendorong majikan melaksanakan amalan kerja yang adil. Kesatuan seperti STIEU dapat



menggerakkan sokongan dan advokasi bagi pekerja, terutama dalam sektor mencabar seperti perladangan dan perkayuan. Tanpa kerjasama ini, usaha untuk memastikan pekerjaan layak menjadi lebih sukar.

### **MTUC Sabah**

**a. Dialog dan Libat Urus:** MTUC menekankan kepentingan sesi dialog antara pekerja, majikan, dan pihak berkuasa. Dialog ini membuka ruang untuk membincangkan hak pekerja, tanggungjawab majikan, serta keperluan penguatkuasaan yang efektif. Melalui dialog terbuka, semua pihak dapat memahami cabaran masing-masing dan berusaha mencari penyelesaian kolektif untuk memastikan pekerjaan layak di tempat kerja.

**b. Penguatkuasaan Undang-Undang yang Tegass:** MTUC menggariskan bahawa jabatan seperti Jabatan Tenaga Kerja dan Jabatan Imigresen memainkan peranan penting dalam memastikan majikan mematuhi standard pekerjaan layak. Penguatkuasaan yang tegas dan konsisten adalah kunci untuk melindungi pekerja daripada eksploitasi. Tanpa ini, pekerja, baik tempatan mahupun migran, tetap berisiko menjadi mangsa ketidakadilan.

### **Konsulat Jenderal Republik Indonesia (KJRI) Kota Kinabalu**

**a. Job Order untuk Majikan:** KJRI memastikan bahawa setiap job order yang diajukan oleh majikan untuk mengambil pekerja migran dari Indonesia disemak dengan teliti. Ini memastikan syarat pekerjaan memenuhi standard pekerjaan layak dan sah. Langkah ini memastikan majikan tidak mengambil kesempatan terhadap pekerja migran dan menyediakan pekerjaan yang adil.

**b. Sosialisasi Bersama Pekerja dan Majikan:** KJRI menjalankan program sosialisasi untuk meningkatkan pemahaman pekerja dan majikan mengenai hak-hak pekerja serta tanggungjawab majikan dalam menyediakan pekerjaan yang selamat dan adil. Program ini membantu pekerja migran mengetahui hak mereka dan memastikan majikan mematuhi piawaian yang ditetapkan kerajaan dan konvensyen antarabangsa.

**c. Ceramah dan Penghormatan Adat Istiadat:** KJRI menganjurkan ceramah untuk memberi penerangan kepada pekerja migran tentang adat dan peraturan tempatan. Ini membantu pekerja dan majikan menyesuaikan diri dengan norma setempat, khususnya berkaitan pekerjaan layak. Pekerja juga diberi kesedaran tentang kepentingan memiliki dokumen sah untuk melindungi hak mereka.

**d. Hotline 24 Jam untuk Aduan:** KJRI menyediakan hotline 24 jam yang boleh dihubungi oleh pekerja migran dan majikan bagi menyelesaikan isu seperti gaji, keadaan kerja, atau masalah dokumen. Saluran ini menawarkan cara mudah dan selamat untuk menangani isu yang timbul, memastikan hak pekerja dilindungi tanpa mengira status dokumen mereka.\



### **SOALAN 3:**

**Bagaimakah Dialogue dan Kerjasama antara Agensi Kerajaan, NGO dan Kesatuan Sekerja boleh diperkukuhkan bagi Pekerja Layak?**

Menurut STIEU, dialog dan kerjasama antara agensi kerajaan, NGO, dan kesatuan sekerja perlu diperkukuhkan melalui beberapa langkah konkrit. Salah satu langkah utama adalah dengan mengadakan sesi dialog secara berkala yang melibatkan semua pihak berkepentingan, termasuk majikan, pengusaha syarikat, dan penguatkuasa.

#### **Pentingnya Sesi Dialog:**

- Sesi dialog seperti ini memberikan platform bagi setiap pihak untuk berkongsi pandangan, pendapat, dan suara mereka. Ini penting kerana semua pihak perlu didengari agar kebijakan yang diambil dapat mencerminkan kepentingan pekerja, majikan, dan kerajaan.
- Dialog ini juga boleh bertindak sebagai saluran komunikasi untuk membincangkan cabaran dan mencari solusi bersama dalam menangani isu pekerjaan layak di Sabah, terutamanya untuk pekerja migran dan tempatan.

#### **Peranan Penguatkuasa:**

- Untuk memastikan dialog ini berkesan, penguatkuasa perlu turun padang dan melihat sendiri keberkesanan sesi dialog tersebut. Mereka harus memastikan peraturan dan undang-undang yang telah dibincangkan dalam sesi dialog dikuatkuasakan di lapangan.
- Ini juga penting agar ada penambahbaikan yang nyata dalam keadaan pekerjaan, dan tidak hanya berakhir dengan perbincangan tanpa tindakan susulan.

#### **Cadangan Tambahan:**

- Pihak kerajaan perlu memastikan bahawa semua pihak berkepentingan diberi ruang yang adil untuk berdialog dan berkolaborasi bagi mencapai matlamat pekerjaan layak.
- Kesatuan pekerja dan NGO boleh memainkan peranan sebagai penghubung antara pekerja dan majikan, memastikan suara pekerja didengari dan hak mereka dipertahankan.



## Cabaran-cabaran yang dikenalpasti dan dibincangkan:

1. **Ketidaktentuan dalam penguatkuasaan undang-undang buruh** yang menyukarkan pekerja migran untuk mendapatkan perlindungan yang sewajarnya. Penguatkuasaan yang tidak konsisten menyebabkan pekerja migran terdedah kepada penindasan dan eksploitasi, terutama dalam sektor-sektor yang berisiko tinggi.
2. **Kurangnya kesedaran di kalangan pekerja migran** mengenai hak mereka, khususnya di sektor berisiko tinggi seperti ladang sawit. Pekerja migran sering tidak tahu bagaimana untuk menuntut hak mereka atau tidak memiliki akses kepada maklumat yang tepat mengenai undang-undang buruh yang melindungi mereka.
3. **Halangan dalam membina kerjasama berkesan** antara pihak berkepentingan termasuk kerajaan, sektor swasta, dan masyarakat sivil. Tanpa kerjasama yang kukuh, inisiatif untuk memperbaiki keadaan pekerja migran tidak akan mencapai impak yang diinginkan.
4. **Isu pekerja migran tanpa dokumen** di Sabah, khususnya dalam sektor ladang kelapa sawit dan pekerja migran pekebun pajak, menghadapi pelbagai cabaran besar yang memberi kesan kepada kehidupan mereka. Beberapa isu utama yang berkaitan dengan pekerja migran tanpa dokumen sah di Sabah dalam konteks pekerjaan yang layak adalah:
  - **Eksplotasi dan Penindasan:** Pekerja migran tanpa dokumen sah di ladangan kelapa sawit dan sebagai pekerja migran pekebun pajak sering kali menjadi mangsa eksploitasi kerana ketidakmampuan mereka untuk menuntut hak-hak mereka.
  - **Gaji rendah atau tidak dibayar langsung:** Pekerja ini sering kali dibayar dengan gaji yang sangat rendah, atau dalam beberapa kes, tidak dibayar langsung kerana ketakutan mereka untuk melapor kepada pihak berkuasa.
  - **Jam kerja yang panjang:** Mereka sering dipaksa bekerja dalam keadaan yang tidak selamat dan untuk jam yang melebihi had yang dibenarkan, tanpa bayaran lebih masa yang sepatutnya.
  - **Ketiadaan perlindungan keselamatan dan kesihatan:** Pekerja migran ini mungkin tidak diberikan alat perlindungan yang sesuai atau akses kepada rawatan kesihatan jika mereka cedera semasa bekerja di ladang kelapa sawit.
  - **Keterbatasan mengikuti kesatuan kesatuan** secara sah.
5. **Ketidakmampuan untuk mendapatkan pekerjaan yang sah dan layak:**
  - **Pekerja migran tanpa dokumen sah sukar untuk mendapatkan pekerjaan yang sah dan stabil,** terutama dalam industri yang memerlukan pekerja dengan dokumen yang sah, seperti ladang kelapa sawit. Mereka lebih cenderung untuk bekerja dalam sektor yang lebih berisiko atau tidak teratur, seperti pekerjaan tidak formal atau sebagai pekebun pajak tanpa perjanjian rasmi.
  - **Sektor tidak rasmi:** Sebagai contoh, pekerja migran mungkin bekerja tanpa kontrak formal sebagai pekerja ladang, yang membolehkan majikan mengambil kesempatan untuk membayar mereka lebih rendah atau mengenakan syarat yang lebih buruk.
  - **Pekerjaan dalam keadaan yang tidak selamat:** Kerja di ladangan kelapa sawit, yang melibatkan penggunaan bahan kimia berbahaya dan penggunaan mesin berat, memerlukan perlindungan yang sewajarnya. Pekerja migran tanpa dokumen sah sering kali tidak diberikan latihan keselamatan yang betul dan tidak dilindungi oleh insurans atau jaminan kesihatan.



## 6. Akses terhadap keperluan asas dan perlindungan sosial:

- **Pekerja migran tanpa dokumen sah di ladang kelapa sawit dan sebagai pekebun pajak tidak mempunyai akses yang mudah kepada keperluan asas**, seperti penjagaan kesihatan, pendidikan, atau perumahan yang layak. Mereka tidak dapat mendaftar dengan sistem perkhidmatan awam dan sering tinggal dalam keadaan yang serba kekurangan. Beberapa cabaran utama termasuk:
- **Kesihatan:** Kekurangan akses kepada rawatan kesihatan memandangkan mereka tidak mempunyai kad kesihatan atau insurans yang sah. Apabila mereka cedera semasa bekerja di ladang, mereka mungkin terpaksa menanggung kos rawatan sendiri atau bahkan mengabaikan kecederaan mereka.
- **Kehidupan sosial:** Pekerja migran tanpa dokumen sah sering kali hidup dalam keadaan tersembunyi dan tidak dapat mengakses kemudahan atau hak sosial seperti pendidikan untuk anak-anak mereka atau perkhidmatan kebajikan.

## 7. Ketakutan terhadap pengusiran dan penahanan

- Salah satu masalah terbesar bagi pekerja migran tanpa dokumen sah di Sabah adalah **ketakutan yang mendalam terhadap pengusiran atau penahanan oleh pihak berkuasa imigresen**. Pekerja migran tanpa dokumen sah di ladang kelapa sawit dan dalam sektor pekebun pajak biasanya takut untuk melaporkan masalah yang mereka hadapi kerana bimbang akan diusir atau ditangkap, walaupun mereka sedang diperlakukan dengan buruk. Ketakutan ini menyebabkan mereka lebih cenderung untuk menerima syarat kerja yang tidak adil tanpa mengadu, kerana mereka tidak mahu menarik perhatian pihak berkuasa.

## 8. Ketiadaan Keupayaan untuk menuntut hak-hak mereka

- **Pekerja migran tanpa dokumen sah tidak mempunyai akses kepada saluran perundangan yang sah untuk menuntut hak mereka**, seperti gaji yang adil, jaminan keselamatan, atau keadaan kerja yang lebih baik. Tanpa dokumen sah, mereka tidak mempunyai kuasa untuk membuat aduan kepada pihak berkuasa atau badan-badan yang bertanggungjawab, dan ini memaksa mereka untuk menanggung keadaan kerja yang tidak manusiawi. Mereka juga tidak dapat menuntut faedah atau pampasan untuk kecederaan atau kesihatan yang terjejas semasa bekerja di ladang kelapa sawit.

## 9. Kesulitan dalam mendapatkan status sah

- **Proses untuk mendapatkan status sah di Sabah boleh menjadi rumit dan kos mahal**. Pekerja migran tanpa dokumen sah mungkin tidak memiliki sumber kewangan atau pengetahuan yang diperlukan untuk melalui prosedur imigresen yang rumit. Proses ini sering mengambil masa yang lama, dan ketidakpastian status imigresen menyebabkan pekerja migran ini terus bekerja tanpa hak yang sah, terdedah kepada eksploitasi dan keadaan yang lebih buruk.

## 10. Kesan terhadap keluarga dan komuniti

- Pekerja migran tanpa dokumen sah, terutamanya yang bekerja di ladang kelapa sawit atau sebagai pekebun pajak, mungkin menghantar wang pulang kepada keluarga mereka di negara asal. Namun, **tanpa dokumen sah, mereka sering tidak dapat memperbaiki keadaan hidup mereka di Sabah, dan ini memburukkan lagi keadaan kemiskinan mereka**. Keluarga mereka juga terjejas kerana anak-anak mereka tidak dapat menikmati akses kepada pendidikan dan penjagaan kesihatan yang mencukupi.



**Peluang yang tersedia untuk memperkukuhkan dan mempertingkatkan amalan perkerjaan layak di Sabah.**



1. **Mengukuhkan jaringan kerjasama antara sektor kerajaan, sektor swasta, NGO dan masyarakat sivil** untuk memastikan perlindungan pekerja migran yang lebih baik. Kerjasama antara pihak-pihak ini dapat memperkuat sistem sokongan kepada pekerja migran dan meningkatkan pematuhan terhadap undang-undang buruh.
2. **Meningkatkan kesedaran mengenai hak pekerja migran** melalui pendidikan dan sesi dialog susulan serta kempen penyuluhan. Pendekatan ini dapat memberi maklumat yang diperlukan oleh pekerja migran dan juga masyarakat umum mengenai hak pekerja, serta cara melindungi mereka daripada eksploitasi.
3. **Membangunkan rangka tindakan yang komprehensif** untuk memperbaiki syarat kerja dan kehidupan pekerja migran, terutama dalam sektor minyak sawit. Dengan memfokuskan usaha pada sektor-sektor yang mempunyai risiko tinggi, kita dapat mewujudkan persekitaran kerja yang lebih selamat dan lebih adil.
4. **Melaksanakan dasar buruh yang lebih ketat** dan menguatkuasakan undang-undang dengan lebih tegas untuk melindungi pekerja migran. Ini termasuk mengambil tindakan terhadap majikan yang melanggar hak pekerja dan memastikan setiap pekerja migran mendapat perlindungan yang sah.
5. **Meningkatkan kerjasama antara pihak berkepentingan** melalui penubuhan pakatan strategik untuk memperbaiki keadaan pekerja migran. Kerjasama antara kerajaan, NGO, sektor swasta dan Majikan adalah kunci untuk memastikan usaha-usaha perlindungan pekerja migran berjaya.
6. **Membangunkan program latihan dan pendidikan** untuk meningkatkan kesedaran pekerja mengenai hak-hak mereka dan cara mengakses bantuan undang-undang. Dengan memberikan pendidikan kepada pekerja migran, mereka akan lebih mampu melindungi diri mereka dan menuntut hak mereka apabila diperlukan.



### Lampiran 1:

## SENARAI PENCERAMAH JEMPUTAN, AHLI-AHLI PANEL DAN JEMPUTAN KHAS SESI DIALOG - MENGANGKAT MARTABAT KERJA: MELIBATKAN KOMUNITI DAN PIHAK BERKEPENTINGAN UNTUK PERUBAHAN

02 Disember 2024 | Lintas Platinum Hotel, Kota Kinabalu | 8:00 Pagi – 4:00 Petang

NO	NAMA PENUH	NAMA ORGANISASI
1	Ms. Florida Sandanasamy	ILO National Project Coordinator, Migrant Workers Empowerment and Advocacy (MWEA) Project
2	Dr. Muhammad Faliq Abd Razak	Penyelidik & Pensyarah UKM
3	Dr. Wilhelmina Janing	Penolong Pengarah, Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja Sabah (JHEKS)
4	Datuk Darrel Webber	Penasihat Teknikal, Jurisdictional Approach for Sustainable Palm Oil (JASPO)
5	En. Amrih bin Siatoh	Ketua Bahagian Pekerja Asing, Jabatan Imigresen Malaysia (JIM), Sabah
6	Bu Irhamna Fitriya	Konsul Ketenagekerjaan KJRI Kota Kinabalu
7	En. Tubagus Abu Mufakhir	Koalisi Buruh Migran Berdaulat (KBMB)
8	En. Martin Andong	Sabah Timber Industry Employees Union (STIEU) Pengerusi STIEU Sabah
9	Pn. Margaret Chin Pau Jin	Pengerusi Jawatankuasa Perhubungan Perusahaan, Malaysia Trades Union Congress (MTUC)
10	Sr. Jossie Sili	Board Of Director, Global Shepherd Berhad
11	Sr. Imelda Sikul	Religious Good Shepherd (RGS)



NO	NAMA PENUH	NAMA ORGANISASI
1	Veronica Sedo Barek (S.Pd)	Migrant-Led Groups Keningau KTZB / CLCs Teachers
2	Yohana lama Tokan (S.Pd)	
3	Bibiana Pulo Beda (S.Pd)	
4	Gaspar Sogen	
5	Bernadeta Bulu	
6	Kornelis Wolor	Migrant-Led Groups Sandakan (Suara FLORATA)
7	Alousius Markus	
8	Irene Kondrian	
9	Stefa Ina Kewa	
10	Antonius Ola	
11	Elisabet Mihelmus	
12	Yosefina Tulit	Migrant-Led Groups Tawau
13	Irmawati	
14	Rahmawati	
15	Alim	Migrant-Led Groups Kota Kinabalu
16	Ma. Zilpha Oponda Cana	
17	Christina	
18	Merlinda	
19	Erlinda Ema	
20	Like Korompis	
21	Joseph Niun	Kuala Lumpur Kepong (KLK)
22	Janet Anne	Sabah Land Development Board (SLDB)
23	Suzanna	
25	Iman Razaini	Jurisdictional Approach for Sustainable Palm Oil (JASPO)
26	Zulmazliza Zulkifli	
27	Peter Zeter	Archdiocese Commission Migrant and Itinerant - ACMI KK
28	Grace Jintuil	



## Lampiran 2:

### Senarai Soalan dan Jawapan Sepanjang Sesi Dialog

Soalan	Jawapan
Ratified convention. Gap in Malaysian Government, International convention & Sabah state.	Jurang antara undang-undang negara dan piawaian antarabangsa sering timbul disebabkan oleh perbezaan dalam pemahaman, sumber daya, dan keperluan lokal. Untuk mengatasi ini, ILO menyarankan dialog berterusan antara kerajaan pusat dan negeri, serta penglibatan aktif dari semua pihak berkepentingan, termasuk kesatuan sekerja, majikan, dan masyarakat sivil. Selain itu, penting untuk memperbaiki kesedaran dan kapasiti teknikal di peringkat negeri, terutamanya dalam sektor-sektor berisiko tinggi seperti perladangan dan pembinaan, agar perundangan negeri dapat dipadankan dengan piawaian ILO.
"Sabah kini sedang membuat pindaan terhadap Akta Pekerja (EA). Apakah cadangan ILO dalam memastikan pindaan ini bukan sahaja memenuhi piawaian antarabangsa tetapi juga sesuai dengan konteks dan cabaran di Sabah?"	Dr. Wilhelmina Janing menjelaskan secara ringkas bahawa "Pindaan kepada Akta Pekerja perlu mengambil kira realiti tempatan, termasuk kebergantungan kepada pekerja migran dan cabaran sektor perladangan. ILO mencadangkan agar pindaan ini menekankan perlindungan pekerja migran, memperkenalkan mekanisme penguatkuasaan yang lebih berkesan, dan memberikan akses kepada pekerja untuk melaporkan pelanggaran hak mereka tanpa takut dibalas dendam. Selain itu, sistem perundangan yang lebih fleksibel dan berdaya saing juga perlu dipertimbangkan untuk menyesuaikan dengan cabaran ekonomi dan sosial Sabah.
Apakah Hak Pekerja migran/Pekerja tempatan di Sabah Mengikut Piawaian ILO?	Sekiranya dilihat dari perspektif ILO, hak pekerja di Sabah, khususnya pekerja migran dalam sektor perladangan, masih menghadapi cabaran besar. ILO menekankan pentingnya perlindungan hak pekerja migran, termasuk hak untuk mendapatkan gaji yang adil, keselamatan dan kesihatan di tempat kerja, serta hak untuk berorganisasi. Langkah yang perlu diambil termasuk meningkatkan kesedaran dan latihan kepada pekerja tentang hak-hak mereka, memastikan penguatkuasaan undang-undang yang lebih ketat, serta melibatkan lebih banyak dialog sosial antara pekerja, majikan, dan kerajaan."
Adakah pekerja boleh menyuarakan tentang tempat tinggal rumah yang agak sempit dan kurang selamat	Pekerja boleh membuat aduan kepada JTK atau pun sekiranya pekerja tahu bahawa majikan merupakan salah satu ahli RSPO, pekerja boleh membuat aduan dan identiti individu tersebut akan dirahasiakan bagi kes yang berat, RSPO juga boleh menyelamatkan individu yang terkesan.
Bagaimana dengan suara-suara pekerja yang masih terikat bekerja dengan majikan kebun sendiri dan tidak dapat untuk dijamin passport mereka disebabkan dia	<b>JIM:</b> Kelayakan kuota, perundangan, masuk secara sah, hanya boleh bekerja setelah ada pas. Dbolehkan, yang penting majikan perlu hadir.



memenuhi syarat untuk dapatkan kuota jaminan.	
Mengapakah ada perbezaan antara pekerja dalam sektor lain dengan pekerja yang bekerja dalam sektor pembantu rumah tangga?	<b>JIM:</b> Terdapat pengecualian hanya bagi passport yang bekerja dalam sektor pembantu rumah tangga dimana mereka boleh bekerja melebihi daripada tempoh 13 tahun selagi pihak majikan masih mahu pekerja tersebut bekerja bersamanya. Tambahan pula, terdapat perubahan bagi tempoh bertenang, daripada 6 bulan kini hanya 3 bulan sahaja.
Saya agak keliru dengan undang-undang yang mengatakan hak pekerja asing sama dengan pekerja tempatan dalam undang-undang tentang cuti bersalin jalan gaji atau tidak. Tapi ada majikan memberitahu bahawa sebagai pekerja asing cuti bersalin tanpa gaji dan tiada hak untuk mendapat cuti jalan gaji. Apakah itu memang undang-undang nya atau macam mana.  Menurut pekerja, ini adalah undang-undang JIM	<b>JHEKS:</b> Banyak majikan diskriminasi. Semua undang2 perburuhan, semua pekerja ada hak, semua repot boleh kepada JTK.  <b>JIM:</b> Pekerja migrant yang bersalin akan mendapat hak dan layanan yang sama seperti pekerja tempatan. Namun penting untuk di ingatkan bahawa, antara syarat untuk bekerja di malaysia dimana pekerja tidak boleh berkahwin ataupun membawa keluarga. Namun sekiranya berkahwin & pekerja migran wajib hadir ke JIM untuk batal Visa Pekerja dan ikut prosedur selanjutnya.
Sekarang apakah undang-undang potongan pasport pekerja asing ditanggung levi saja dan selebihnya pekerja sendiri yang tanggung? Apakah harus di lakukan dengan pekerja untuk menyuarakan seandainya passport masih ditanggung pekerja sendiri?	<b>JIM:</b> Siapa yang tanggung levi? Mengikut Dasar, adalah Majikan, Pihak pekerja, perlu semak Kontrak Kerja, Faham dan Semak kontrak kerja sebelum menandatangani. Sebab ini adalah penting.  <b><i>“Majikan yang akan menanggung bayaran “cukai pass pekerja” bukan pekerja”</i></b>
Kontrak Kerja 5 + 5 + 3, Majikan bilang 10 tahun sahaja. Apakah ia memang undang-undang dari JIM dalam urusan pasport	<b>JIM:</b> Tempoh max adalah 3 tahun. Cabaran tadi iaitu Eksploitasi, selepas itu, perlu balik ke negara sendiri dan baru masuk semula ke Malaysia sebagai fresh Work.
15 tahun bekerja di Malaysia, jikalau saya mahu renew passport, di suruh tukar nama?	<b>JIM:</b> Dalam JIM -Tidak ada perundangan yang membenarkan pertukaran identity. Pertukaran identiti sama ada nama, tarikh lahir dan sebagainya selalunya melibatkan pelanggaran sesuatu kes. Kini kerajaan menggunakan Sistem biometrik, cap jari bagi mengelakkan segala perubahan atau pertukaran identiti yang tidak sah.
Berada dalam titik buta, mengenai passport. Anak saya sambung passport, dia akan dapat pengesahan itu passport dan buku, namun sekarang dia hanya dapat kertas sahaja, bukunya dikembalikan, soalan nya, apakah ia sah?	<b>JIM:</b> Betul. E-pass, JIM tidak lagi mengeluarkan sticker tetapi akan dibekalkan E-Pass. Jadi, passportnya adalah sah.  Kebaikan E-Pass, ada satu nombor dokumen dan kod QR, keputusan adalah segera.
Tuntutan pampasan, adakah dikira dari tahun bekerja ataupun setelah 10 tahun.	<b>JIM:</b> Pass & tempoh. Mengikut dasar, mengalami perubahan (3+1), (4+1) 10 tahun 13 tahun terbaru Program Pengampunan  Boleh merujuk kepada KJRI, tempoh keberadaan berada di Sabah.



<p>Buat pihak Konsul, setiap kali sambung buku passport akan ada kontrak kerja. Tapi setiap kali sambung ejen yang atur dan kami hanya sambung buku passport dan tidak di bagi salinan kontrak kerja itu. Apakah kami boleh dapatkan di Konsul seandainya berlaku ketidakadilan dalam pekerjaan kami? Atau kami harus mencari ejen untuk minta salinannya.</p>	<p><b>KJRI:</b> Untuk dokumen, pekerja perlu pegang copynya. dan itu wajib. KJRI akan membantu jikalau ianya masih di tangan agen.</p>
<p>Seandainya pekerja sudah tamat tempoh 10 tahun atau 13 tahun apakah tempoh untuk berehat selama 3 bulan tu di kirim ke kampung pekerja ditanggung majikan sepenuhnya dan menerima pampasan atau ditanggung pekerja sendiri sebab kebanyakan ejen hanya call dan beritahu nilai 5 ke 7 ribu kalau mau stay saja disini dan ejen atur. Lepas tu semua tu di potong gaji pekerja itu sendiri tanpa majikan tanggung?</p>	<p><i>Tidak dapat dijawab kerana pihak JIM telah balik semasa sesi dialog ke-2 kerana mempunyai urusan lain.</i></p>
<p>Mahu bertanya kenapa pada bulan Julai sambung buku dapat 10 tahun, tapi baru-baru bulan 10 ada teman2 sambung buku, sudah turun ke 5 tahun. Kenapa bisa ada perubahan sebegitu?</p>	<p><b>KJRI:</b> 10 tahun, harga passport juga ada baru Dokumen apa yang perlu diperlukan</p> <p><b>STIEU:</b> Berdasarkan pengalaman STIEU, Ahli di tawau, sudah mencapai 10 tahun, harus dikembalikan ke negara asalnya. Kos itu harus ditanggung mengikut dalam Kontrak kerja. Oleh itu, pekerja harus meneliti Kontrak itu.</p>
<p>Adakah pihak Koalisi Buruh Migran Republik Indonesia KK dpt membantu dari segi perkuburan Migran?</p>	<p><b>KBMB:</b> Kami mempunyai 3 pengalaman:</p> <p>2 Tawau, 1 Nunukan, di tahan deportasi, Nunukan - menghubungi majikan dan majikan bersedia biaya balik ke tempat asal.</p> <p>Tawau - Tidak mempunyai dokumen, keluarga putus asa mahu makamkan dimana, hubungi konsulat untuk bantuan.</p> <p>Tawau - Keluarga berubah fikiran dan keluarga memutuskan menguburkan di Tawau sahaja.</p>
<p>Bagaimanakah dengan keadaan anak-anak indonesia yang berada di CLC tidak mempunyai dokumen bahkan kedua ibu bapa warga negara indonesia yang juga tidak mempunyai dokumen.</p>	<p><b>KJRI:</b> Konsulat boleh membantu dengan menghubungi nombor hotline atau Whatsapp untuk prosedur yang seterusnya.</p>
<p><b>Penambahbaikan:</b> Agar program kesedaran digiatkan lagi agar pekerja memahami dan mengetahui pekerjaan layak. Kerana kebanyakan pekerja yang berada di Keningau kurang pengetahuan bahkan tidak mengetahui pekerjaan layak dan hak-hak mereka sebagai pekerja.</p> <p>Pihak konsulat juga bersetuju untuk mengiatkan lagi kesedaran dikalangan pekerja warga negara indonesia yang bekerja di Malaysia, bahkan pihak konsulat juga boleh membantu untuk pemulangan jenazah mengikut prosedur dan prosedur ditetapkan.</p>	