



PEMBANGUNAN MODAL INSAN



**MEMBANGUNKAN  
TENAGA KERJA YANG  
BERKEMAHIRAN TINGGI**



**YB DATO' SRI RICHARD RIOT ANAK JAEM**  
Menteri Sumber Manusia

Dalam membangunkan modal insan, Kerajaan sedang berusaha untuk menyediakan tenaga kerja yang berkemahiran tinggi bagi menyokong usaha ke arah status negara berpendapatan tinggi menjelang 2020. Demi mencapai matlamat ini, SRI ini memberi fokus kepada 6 bidang utama: memodenkan perundangan tenaga kerja; mempertingkat jaringan keselamatan buruh; memperkukuh program pengurusan sumber manusia; melaksanakan analisis pasaran buruh; meningkatkan kemahiran (upskilling) dan membina semula kemahiran (reskilling); serta memperkasa tenaga kerja wanita.

Usaha ini telah membuahkan hasil yang positif dalam landskap modal insan negara dan telah menyumbang kepada pertumbuhan pendapatan secara berterusan. Purata pendapatan bulanan isi rumah rakyat Malaysia meningkat kepada RM6,958 pada tahun 2016 daripada RM4,025 pada tahun 2009. Sementara itu, median pendapatan bulanan isi rumah rakyat juga meningkat kepada RM5,228 pada tahun 2016, berbanding RM2,841 pada tahun 2009. Tambahan pula, Laporan Modal Insan Global 2017 terbitan Forum Ekonomi Dunia (World Economic Forum, WEF) menyenaraikan Malaysia di tempat kedua antara negara-negara Asia Tenggara dan di tempat ke-33 daripada 130 negara dari segi prestasi pembangunan modal insan di peringkat global. Kedudukan Malaysia meningkat daripada kedudukan ke-42 pada tahun 2016 dengan skor yang tinggi bagi komponen keupayaan, pembangunan dan pengetahuan.

Di bawah Kementerian Sumber Manusia (KSM), pasaran buruh turut menyaksikan perubahan yang ketara tahun ini apabila tiga undang-undang utama diluluskan. Undang-undang ini termasuklah Akta Keselamatan Sosial Pekerjaan Sendiri 2017, Rang Undang-Undang Agensi Pekerjaan Swasta (Pindaan) 2017 dan Rang Undang-Undang Sistem Insurans Pekerjaan (Employment Insurance System, EIS).

Dalam usaha untuk terus meningkatkan kecekapan, daya saing dan keupayaan tenaga buruh Malaysia, kita mesti terus proaktif dalam berhadapan dengan trend global seperti digitalisasi dan automasi seiring dengan Industri 4.0, dan juga crowdsourcing yang akan mengubah seluruh lanskap perburuhan. Sehubungan dengan itu, Kerajaan telah mengambil inisiatif untuk meningkatkan penjenamaan TVET Malaysia bagi menghasilkan sumber manusia yang memenuhi keperluan industri dan menjadi pilihan kerjaya bagi tenaga kerja muda. Justeru, agensi sumber manusia dan institusi pendidikan negara perlu menumpukan fokus untuk menyokong dan membangunkan kemahiran yang berkaitan.

Dengan pertumbuhan ekonomi dan unjuran masa depan yang positif dari segi permintaan (demand), lebih banyak pekerjaan berkualiti dijangka akan diwujudkan untuk menampung peningkatan sumber tenaga manusia. Perkembangan ini dijangka akan membantu negara mencapai salah satu sasaran RMK-11, iaitu untuk meningkatkan komponen penggajian para pekerja dalam KDNK kepada 40% berbanding 33.6% pada tahun 2013.



**YB DATO' SRI ROHANI ABDUL KARIM**

enteri Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat

Pembangunan bakat wanita merupakan komponen penting dalam SRI ini untuk mencapai aspirasi NTP untuk membangunkan negara secara terangkum. Inisiatif ini diterajui oleh Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga Dan Masyarakat (KPWKM) yang tertumpu kepada prinsip “3R” iaitu Mengekalkan (Retaining), Mengembalikan (Returning) and Mengangkat (Rising) bakat wanita ke arah pembangunan sumber bakat yang seimbang dan mampan untuk negara.

Sepanjang tahun ini, KPWKM telah memudah cara beberapa inisiatif seperti menyediakan Taman Asuhan Kanak-Kanak (TASKA) dengan kadar bayaran yang berpatutan dan mudah diakses serta menggalakkan pengaturan kerja fleksibel (flexible working arrangement) bagi memenuhi keperluan ibu bekerja yang mempunyai anak kecil. Pada tahun 2017, 329 TASKA baharu telah ditubuhkan, sekali gus menambah jumlah TASKA berdaftar kepada 4,143 berbanding 2,045 pada tahun 2012. Sementara itu, 92 syarikat telah melaksanakan pengaturan kerja fleksibel sejak inisiatif ini dimulakan pada tahun 2012. Usaha-usaha KPWKM ini telah secara tidak langsung membuahkan hasil dengan pencapaian yang ketara dalam kadar penyertaan tenaga kerja wanita, dengan catatan peningkatan kepada 54.6% pada tahun 2017 (setakat suku ketiga) berbanding 54.3% pada tahun sebelumnya.

Di samping itu, pada tahun ini KPWKM turut memainkan peranan utama dalam mengaktifkan semula Daftar Pengarah Wanita bagi pencalonan ahli lembaga pengarah dan memanfaatkan kemahiran wanita melalui program pementoran dan latihan. Sehingga kini, 1,326 calon telah disenaraikan dalam daftar tersebut, di mana 1,051 telah mengikuti Program Pengarah Wanita yang mempersiapkan mereka untuk menjadi ahli lembaga pengarah. Inisiatif ini telah menyumbang kepada pertambahan bilangan wanita yang dinaikkan jawatan

ke peringkat jawatan pembuat keputusan dan dilantik sebagai ahli lembaga pengarah. Hasilnya, pada tahun 2017, 19.2% daripada ahli lembaga dalam 100 syarikat senaraian awam teratas mengikut permodalan pasaran di Malaysia terdiri daripada wanita, berbanding dengan 16.6% pada 2016.

Semua pencapaian ini, antara lain, telah meletakkan Malaysia di pentas dunia dalam inisiatif untuk menggalakkan penyertaan wanita dalam sektor korporat. Laporan Antarabangsa Pengarah Wanita Korporat antara Syarikat Asia Pasifik 2017 (2017 Corporate Women Directors International Report on Women Board Directors of Asia-Pacific Companies) telah mengiktiraf pencapaian ini dengan meletakkan Malaysia di tempat ketiga daripada 20 negara Asia Pasifik bagi pencapaian wanita sebagai Ahli Lembaga Pengarah. Kajian ini adalah berdasarkan 1,597 buah syarikat tersenarai awam besar daripada negara-negara tersebut.

Usaha bagi memastikan kaum wanita diwakili dalam tenaga kerja serta memegang jawatan utama sebagai pembuat keputusan merupakan usaha rentas sektor yang memerlukan komitmen tidak berbelah bagi daripada sektor swasta. Meskipun perkembangan yang memberangsangkan dapat dilihat dalam usaha mewujudkan persekitaran yang kondusif bagi wanita untuk terus menyumbang kepada tenaga kerja, namun kesedaran tentang kepentingan kepelbagaian gender dalam tenaga kerja masih rendah. KPWKM akan terus memanfaatkan platform Pembangunan Modal Insan - Jawatankuasa Pemandu Bakat Wanita untuk menyelesaikan isu rentas sektor yang berkaitan dengan portfolio SRI ini.



## JAMINAN KESELAMATAN PEKERJAAN

Undang-undang buruh Malaysia sedang dipermodenkan bagi tujuan transformasi bakat tempatan ke arah penghasilan 35% tenaga kerja berkemahiran menjelang 2020, selari dengan hasrat negara untuk mencapai status negara berpendapatan tinggi. Program jaringan keselamatan buruh telah diperkenalkan sebagai sebahagian daripada usaha untuk melindungi tenaga kerja Malaysia dalam mengharungi detik-detik kesusahan dan memastikan bahawa hasil kekayaan yang diperoleh dalam peralihan kepada ekonomi berpendapatan tinggi dikongsi bersama rakyat. Sehingga kini, tiga undang-undang utama berkaitan perlindungan tenaga kerja telah diluluskan pada 2017.

Undang-undang pertama, iaitu Akta Keselamatan Sosial Pekerja Sendiri atau Akta 789 di bawah Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO), telah diluluskan oleh Parlimen pada April 2017 dan dilaksanakan secara rasmi pada 13 Jun 2017 bagi meluaskan perlindungan keselamatan sosial kepada sektor informal. Fasa awal inisiatif ini melibatkan penyediaan perlindungan untuk pemandu teksi dan perkhidmatan lain yang serupa. Sehingga kini, 2,800 pemandu teksi telah didaftarkan dan dilindungi insurans. Daripada jumlah itu, lapan orang telah mendapat pampasan akibat kecederaan di tempat kerja atau ketika berulang-alik. Skim ini menjajarkan keperluan untuk perlindungan keselamatan sosial dengan prinsip keadilan sosial sejagat seperti yang tercatat dalam Perkara 23 Perisytiharan Hak Asasi Manusia Sejagat, Konvensyen Pertubuhan Buruh Antarabangsa (ILO) 102 dan Rekomendasi 202 ILO.

Undang-undang kedua pula adalah Rang Undang-Undang Agensi Pekerjaan Swasta (Pindaan) 2017 yang diluluskan pada 14 Ogos 2017 dengan tujuan untuk melindungi pekerja tempatan yang mendapat pekerjaan di luar negara melalui agensi pekerjaan swasta. Undang-undang ini dijangka dilaksanakan pada tahun 2018.

Undang-undang ketiga, iaitu Rang Undang-Undang Sistem Insurans Pekerjaan (Employment Insurance System (EIS) Bill) 2017, telah diluluskan pada 25 Oktober 2017, menandakan kemajuan penting dalam usaha mengukuhkan perlindungan pekerja di Malaysia. EIS, yang akan ditadbir oleh PERKESO mulai tahun 2018, membenarkan pewujudan satu skim insurans untuk pekerja yang diberhentikan agar mereka dapat menuntun sebahagian daripada gaji mereka yang diinsuranskan bagi tempoh antara tiga hingga enam bulan. Pekerja yang kehilangan pekerjaan juga akan layak untuk menerima elaun berdasarkan pendapatan yang dikurangkan dan latihan yang dihadiri. Mereka juga akan diberi keutamaan untuk peluang bekerja semula. Skim ini menyediakan perlindungan untuk pekerja yang terlibat dengan skim pemisahan sama ada sukarela, bersama atau mereka yang diberhentikan atas alasan penstrukturan semula atau penutupan perniagaan.

Perintah Gaji Minimum telah diperkenalkan pada tahun 2012 dan perintah ini dikaji semula setiap dua tahun. Penyemakan semula

yang terkini telah dilaksanakan pada tahun 2016. Pemeriksaan statutori yang dikendalikan oleh Jabatan Buruh Semenanjung Malaysia, Sabah dan Sarawak dari Januari 2013 hingga Disember 2017 mendapati bahawa 98% daripada 154,501 majikan yang diperiksa mematuhi Perintah Gaji Minimum. Sementara itu, kajian Penyata Guna Tenaga Kebangsaan (National Employment Returns, NER) 2016 yang dijalankan oleh Institut Maklumat dan Analisis Pasaran Buruh (Institute of Labour Market Information and Analysis, ILMIA) menyatakan bahawa 76.3% daripada perusahaan yang ditinjau tidak merekodkan penambahan dalam kos buruh mereka berikutan pengenalan gaji minimum.

**“Program Kembali Bekerja anjuran PERKESO menyediakan sokongan untuk kembali bekerja, latihan serta perkhidmatan penempatan kerja kepada peserta yang diinsuranskan.”**

Beberapa undang-undang utama lain juga sedang dikaji semula pada masa ini termasuk Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994, Akta Agensi Pekerjaan Swasta 1981, Akta Kilang dan Jentera 1967, Akta Kerja 1955, Akta Perhubungan Perusahaan 1967 dan juga Akta Kesatuan Sekerja 1959.

Dalam usaha menjaga kebajikan pekerja, Program Kembali Bekerja (Return to Work, RTW) anjuran PERKESO menyediakan sokongan untuk kembali bekerja, latihan serta perkhidmatan penempatan kerja kepada peserta yang diinsuranskan. Bantuan ini menandakan satu lagi usaha Kerajaan untuk membolehkan pekerja yang mengalami kecederaan untuk kembali bekerja dengan segera. Program ini juga memastikan produktiviti negara tidak terjejas. Sejak pelancaran program ini pada bulan Disember 2016, seramai 18,137 pekerja yang diinsuranskan telah berjaya menjalani pemulihan dan kembali bertugas.

Berhubung kait dengan RTW, Pusat Rehabilitasi PERKESO Tun Razak di Ayer Keroh, Melaka telah ditubuhkan pada tahun 2014 dan dilancarkan oleh YAB Perdana Menteri pada 21 April 2017. Pusat tersebut menyediakan rawatan dan perkhidmatan pemulihan untuk pekerja yang mengalami kecederaan di tempat kerja atau semasa dalam perjalanan pergi-balik dari tempat kerja. Sehingga kini, 2,187 pesakit telah mendapat manfaat daripada perkhidmatan pusat ini.

Pusat Penempatan Luar 1Malaysia (1Malaysia Outplacement Centre, 1MOC) di bawah Pembangunan Sumber Manusia Berhad (Human Resource Development Fund, HRDF) adalah inisiatif berasingan tetapi mempunyai tujuan yang sama untuk meningkatkan kebolehgajian pekerja yang diberhentikan. 1MOC berperanan sebagai pusat sehati yang menyediakan khidmat nasihat berkaitan perancangan kerjaya serta pemohonan dan padanan kerja. Sehingga kini, 1MOC telah membantu 3,162 pekerja yang diberhentikan untuk mendapatkan semula pekerjaan.



Pusat Penempatan Luar 1Malaysia menyediakan khidmat kaunseling, perancangan dan penyediaan untuk perkembangan dan kemajuan kerjaya yang seterusnya.

## PENGUKUHAN SYARIKAT MELALUI SUMBER MANUSIA

Pengurusan sumber manusia yang cekap adalah kunci kejayaan utama bagi semua perniagaan. Pada tahun 2017, tumpuan KSM adalah memastikan syarikat-syarikat di Malaysia bersedia untuk menghadapi perubahan dalam undang-undang buruh dan pewujudan sistem jaringan keselamatan buruh. Kementerian menyedari bahawa perubahan yang diperkenalkan hanya akan berkesan sekiranya pemain industri memahami justifikasi di sebalik perubahan ini dan mematuhi keperluan undang-undang tersebut.

Bagi menyokong usaha ini, liputan HRDF telah diperluas dari hanya sektor Pembuatan, Perkhidmatan dan Perlombongan dan Pengkuarian kepada sektor lain juga pada tahun 2017. Sesi perbincangan bersama para pemain sektor swasta telah diadakan untuk merangkumi majikan yang mempunyai seorang atau lebih pekerja dalam semua sektor (dengan pengecualian sektor awam, badan-badan berkanun, NGO, sektor kewangan dan pembinaan) untuk memastikan semua pekerja di Malaysia mendapat akses kepada dana latihan ini.

Selain itu, Portal Pusat Sumber Manusia Kebangsaan (National Human Resource Centre, NHRC) yang dibangunkan oleh HRDF merupakan satu platform untuk memperoleh maklumat berkenaan sumber manusia dalam bentuk kertas penyelidikan berkualiti tinggi dan

kertas putih yang menyumbang kepada perancangan pertumbuhan modal insan. Portal ini telah digunakan oleh 1,315 pengguna individu dan 20,444 syarikat setakat Disember 2017, dan akan dipertingkatkan pada tahun 2018 untuk memberi perkhidmatan yang lebih baik kepada lebih ramai pengguna.

**“HRDF telah membangunkan Alat Diagnostik Perusahaan Kecil dan Sederhana (PKS) yang dipanggil MyFuture bagi membolehkan pendekatan latihan yang berstruktur.”**

HRDF juga telah membangunkan Alat Diagnostik (Diagnostic Tool) Perusahaan Kecil dan Sederhana (PKS) yang dipanggil MyFuture bagi membolehkan pendekatan latihan yang berstruktur. MyFuture membantu dalam mengenal pasti jurang dalam keupayaan modal insan PKS, dan membolehkan HRDF untuk mencadangkan program pembinaan keupayaan yang lebih berstruktur untuk mereka. 1,296 syarikat telah menjalani penilaian ini dan telah menerima cadangan bagi program latihan berstruktur itu.

Untuk menambah baik pengurusan sumber manusia pekerja asing, Kerajaan juga telah memperkenalkan sistem atas talian untuk memudahkan majikan memohon pengambilan pekerja asing. Pengenal sistem atas talian itu juga bertujuan untuk mengelakkan penglibatan orang



tengah, lantas meminimumkan kos dan memendekkan tempoh pengambilan pekerja serta membendung kes penderaan dan pemerdagangan pekerja asing. Berkuat kuasa mulai 1 Januari 2017, dengan menandatangani Surat Aku Janji Majikan, majikan terikat dengan undang-undang Malaysia untuk bertanggungjawab ke atas pengurusan pekerja asing.

## MERUMUS DASAR BURUH YANG EFEKTIF

Sejak penubuhannya pada tahun 2012, Institut Maklumat dan Analisis Pasaran Buruh atau ILMIA memainkan peranan sebagai sumber data pasaran buruh yang komprehensif untuk membantu Kerajaan merumus dasar buruh yang efektif dan menyumbang kepada merealisasikan hasrat Kerajaan untuk mencapai status negara berpendapatan tinggi. Gudang Data Maklumat Pasaran Buruh (Labour Market Information Data Warehouse, LMIDW) telah dilancarkan pada 18 Julai 2017. Sistem Pengurusan Aliran Data (Data Flow Management System, DFMS) dikenal pasti sebagai komponen penting dalam LMIDW untuk menguruskan semua inisiatif perkongsian data pasaran buruh, selain menyebarkan data pasaran buruh.

Prosedur Operasi Standard (*standard operating procedures*, SOP) untuk melaksanakan Mekanisma Perkongsian Data turut dibangunkan sebagai panduan kepada semua pembekal data pasaran buruh. LMIDW kini melibatkan penyertaan 14 agensi dan jabatan dalam KSM dan empat Kementerian dan agensi lain, iaitu Kementerian Pendidikan, Kementerian Pendidikan Tinggi, Kementerian Belia dan Sukan, dan Majlis Amanah Rakyat (MARA). Sehingga kini, sebanyak 142 penunjuk pasaran buruh boleh dijana daripada 43 data LMIDW untuk digunakan oleh pihak-pihak berkepentingan seperti pembuat dasar, pemain industri, ahli akademik, penggubal undang-undang, syarikat media dan mereka yang sedang mencari peluang pekerjaan.

Pada tahun 2017, ILMIA meneruskan usaha sama dengan TalentCorp untuk menghasilkan Senarai Pekerjaan Kritikal (Critical Occupation List, COL), satu inisiatif di bawah RMK-11 untuk menangani ketidaksepadanan kemahiran dalam pasaran buruh. COL yang sedang dikemas kini akan diterbitkan pada Februari 2018 dan akan digunakan untuk menyelaras intervensi yang berkaitan dengan pendidikan tinggi dan TVET, peningkatan kemahiran, biasiswa, dan pengurusan pekerja asing berkemahiran tinggi serta bakat Malaysia di luar negara.

Selain itu, Kajian NER 2017 sedang dijalankan dan dijangka akan siap menjelang Mac 2018. Bermula tahun 2017, Kajian NER dilaksanakan secara tahunan untuk memastikan adanya maklumat terkini yang boleh meningkatkan kefahaman berkaitan dinamik pasaran buruh, termasuk pecahan pekerja tempatan berbanding pekerja asing, jenis pekerjaan, gaji dan kepelbagaian gender.

ILMIA juga telah membangunkan Indeks Gaji Kebangsaan (National Wage Index, NWI) untuk menyokong langkah-langkah dasar yang berkaitan dengan perancangan sumber manusia, penggunaan buruh, penetapan gaji, keselamatan sosial dan kos buruh. NWI dibangunkan melalui tinjauan tiga bulan sekali ke atas sampel berlapis yang diambil melalui syarikat-syarikat yang mewakili ekonomi, pekerja-pekerja dan pekerjaan di Malaysia. Sehingga kini, lima tinjauan suku tahunan telah dijalankan sejak September 2016. Hasil dapatan NWI akan diterbitkan pada Mac 2018.

**“Indeks Gaji Kebangsaan menyokong langkah-langkah dasar yang berkaitan dengan perancangan sumber manusia, penggunaan buruh, penetapan gaji, keselamatan sosial dan kos buruh.”**

Walau bagaimanapun, kecekapan ILMIA kini agak terbatas kerana peranan ILMIA sebagai autoriti utama bagi semua data mengenai pasaran buruh kurang mendapat pengiktirafan. Bagi menangani hal ini, lebih banyak masa dan sumber perlu diperuntukkan untuk menjalankan kempen kesedaran ke seluruh negara. ILMIA juga memerlukan akses yang lebih baik kepada pakar dalam bidang, seperti ahli ekonomi buruh, saintis data dan kakitangan pengurusan data. Oleh yang demikian, ILMIA akan bekerjasama dengan KSM untuk menangani cabaran-cabaran yang dihadapi.



**Pusat Penempatan Luar 1Malaysia: pusat sehati untuk pekerja yang diberhentikan untuk mendapat semula pekerjaan.**

## MEMUPUK TENAGA KERJA BERPENDAPATAN TINGGI

Bidang fokus ini menyokong keperluan bakat negara dengan meningkatkan kemahiran dan daya saing tenaga kerja Malaysia bagi memastikan negara mempunyai tenaga kerja mahir yang mencukupi ke arah mencapai matlamat negara berpendapatan tinggi menjelang 2020.

Pengiktirafan Pembelajaran melalui Pengalaman (Recognition of Prior Experiential Learning, RPEL) telah dilancarkan pada 2016 untuk mengiktiraf pengalaman, kemahiran dan kompetensi pekerja Malaysia dengan kelayakan yang berkaitan. Sehingga Disember 2017, seramai 3,182 calon telah menyempurnakan pembangunan portfolio mereka dan menerima Diploma Kemahiran Malaysia Tahap 4 pensijilan Sijil Kemahiran Malaysia (SKM).

Dalam usaha mengembangkan lagi kumpulan bakat tempatan, program Latih dan Ganti (Train and Replace) dilaksanakan oleh HRDF dengan tujuan untuk menggantikan pekerja asing berkemahiran dan ekspatriat dengan rakyat Malaysia. Program ini telah diumumkan oleh YAB Perdana Menteri semasa pembentangan Bajet 2016. Seramai 899 pekerja tempatan telah menggantikan pekerja asing setakat Disember 2017.

Program Latihan Kemahiran dan Penambahbaikan untuk Rakyat Malaysia (Malaysia Skills Training and Enhancement for the Rakyat, MASTER) oleh Jabatan Pembangunan Kemahiran (JPK) adalah satu inisiatif di bawah Strategi Lautan Biru Kebangsaan (National Blue Ocean Strategy, NBOS) untuk meningkatkan kemahiran pekerja dalam pelbagai industri. Selain itu, inisiatif Pusat Kecemerlangan Teknologi (Centres of Excellence in Technology, CoET) oleh HRDF telah membantu memantapkan 26 institusi untuk memenuhi keperluan semasa industri dan perubahan teknologi pembuatan pengkomputeran. Selain itu, Program Peningkatan Bakat Orang Kelainan Upaya (OKU) (OKU Talent Enhancement Programme, OTEP) oleh HRDF yang telah dilancarkan pada 1 Mei 2017 menyediakan latihan berasaskan kompetensi kepada 129 OKU setakat Disember 2017.

Usaha-usaha yang dinyatakan di atas secara tidak langsung telah memanfaatkan sejumlah 4,210 orang dan menyumbang kepada peningkatan 0.7% dalam tenaga kerja berkemahiran. Hasilnya, pekerja berkemahiran membentuk 28% keseluruhan tenaga kerja pada tahun 2017 (setakat suku ketiga) berbanding dengan 27.3% pada tahun 2016.

Walau bagaimanapun, KSM mengakui bahawa terdapat beberapa halangan dalam memperolehi kepercayaan dan penglibatan majikan untuk menghantar pekerja mereka ke program peningkatan kemahiran. Tambahan pula, terdapat pertindihan isu berhubung dengan akreditasi oleh Agensi Kelayakan Malaysia (Malaysian Qualifications Agency, MQA) di bawah skop Kementerian Pendidikan Tinggi, dan JPK di bawah KSM. Sesungguhnya, banyak agensi dan Kementerian yang terlibat dalam program peningkatan kemahiran, dan pertindihan usaha berkemungkinan berlaku. Bagi menangani isu ini, KSM akan mengetuai pembangunan Pelan Induk TVET Malaysia (Malaysia TVET Masterplan) dengan kerjasama enam Kementerian lain, iaitu Kementerian Pendidikan, Kementerian Pendidikan Tinggi, Kementerian Belia dan Sukan, Kementerian Pembangunan Luar Bandar dan Wilayah, Kementerian Pertanian dan Kementerian Kerja Raya.

## MEMANGKIN PENYERTAAN WANITA DALAM PASARAN BURUH

Inisiatif untuk meningkatkan penyertaan wanita dalam pasaran buruh adalah berdasarkan prinsip “3R”, iaitu *Retaining* atau mengekalkan pekerja wanita di tempat kerja, *Returning* atau mengembalikan mereka ke tempat kerjaselepas tempoh tertentu, dan *Rising* atau mengangkat mereka ke peringkat pembuat keputusan di sektor korporat.

Di bawah prinsip *Retaining* dan *Returning*, beberapa inisiatif yang diterajui oleh TalentCorp telah dilaksanakan bagi menarik dan mengekalkan kumpulan bakat dalam negara. Program Kembali Berkerjaya (Career Comeback Programme, CCP) adalah satu program yang bertujuan untuk menghubungkan wanita yang berehat daripada kerjaya kepada peluang pekerjaan dan menggalakkan majikan untuk mengguna pakai dasar yang menyokong kepelbagaian gender di tempat kerja. Pada tahun 2017, 650 wanita mengambil bahagian dalam CCP dan 195 daripada mereka telahpun kembali bekerja. Wanita-wanita ini berada dalam sektor perkhidmatan kewangan, perkhidmatan perniagaan dan sektor pendidikan dan memegang jawatan pentadbiran, sumber manusia, akaun dan kewangan dan perkhidmatan pelanggan.

Selain itu, Geran Kembali Berkerjaya (Career Comeback Grants) adalah satu lagi inisiatif yang memberi insentif kepada majikan untuk merekrut dan mengekalkan wanita yang berehat daripada kerjaya. Di bawah skim ini, Geran Pengekalan Kerja (Retention Grant) menawarkan majikan geran nilai yang bersamaan dengan sebulan gaji pekerja



**TalentCorp Career Comeback Programme targeting women who are on career break.**

wanita tersebut jika majikan itu berjaya mengekalkan pekerja tersebut dalam jawatan untuk sekurang-kurangnya enam bulan. Had geran yang ditawarkan ialah RM100,000 bagi setiap majikan.

Bagi memperluaskan usaha CCP, TalentCorp menganjurkan 4th Career Comeback Networking & Job Fair pada 25 Ogos 2017. Acara itu menyaksikan peningkatan kira-kira 20% dalam bilangan majikan yang menawarkan pelbagai peluang pekerjaan sepenuh masa dan fleksibel kepada lebih daripada 300 wanita yang telah meninggalkan pekerjaan atas pelbagai faktor. Majikan-majikan ini termasuklah Kumpulan UEM, Maybank, BASF, Astro dan Experian yang mewakili kebanyakan sektor penting dan utama dalam negara.

**“Pada tahun 2017, 650 wanita mengambil bahagian dalam CCP dan 195 daripada mereka telahpun kembali bekerja.”**

Menyedari bahawa bakat wanita tertarik kepada syarikat yang menawarkan pengaturan kerja fleksibel (FWA) dan dasar mesra keluarga, TalentCorp menawarkan Geran Pengambilan Kerja (Resourcing Grant) yang diberikan kepada syarikat yang melaksanakan atau menambah baik program atau kempen untuk merekrut wanita yang ingin kembali bekerja. Di bawah geran ini, TalentCorp turut menyediakan dana sebanyak 75% daripada kos yang ditanggung untuk menjalankan program ini, tertakluk kepada had maksima RM100,000.

Sehingga kini, 72 syarikat telah memohon Geran Pengekalan Kerja (Retention Grant) dan satu syarikat telah memohon Geran Pengambilan Kerja (Resourcing Grant). Sehingga November 2017, lebih 60 syarikat di Malaysia telah melaksanakan FWA sejak TalentCorp melancarkan usahanya untuk mempromosikan FWA.

Satu lagi pemangkin untuk memudahkan wanita kembali bekerja ialah penyediaan perkhidmatan pengasuhan anak yang berkualiti di tempat kerja. Dahulu, TASKA yang berada melebihi aras dua sesebuah bangunan tinggi perlu mendapat kelulusan bergantung kepada kes. Pengusaha sektor swasta juga sering menggunakan kos yang tinggi sebagai alasan untuk tidak membuka TASKA di tingkat yang lebih rendah, manakala menubuhkan pusat tersebut di tingkat yang lebih tinggi melibatkan proses yang rumit untuk mendapatkan kelulusan.

Dalam hal ini, PLANMalaysia (Jabatan Perancangan Bandar dan Desa, JPBD) di bawah Kementerian Kesejahteraan Bandar, Perumahan dan Kerajaan Tempatan mencadangkan pindaan kepada garis panduan penubuhan TASKA, termasuk tadika dan taman asuhan kanak-kanak. Pindaan yang membenarkan TASKA ditubuhkan di Tingkat 1 hingga Tingkat 5 bangunan telah diluluskan oleh Kabinet pada 21 Jun 2017 dan seterusnya dibentangkan kepada Majlis Negara bagi Kerajaan Tempatan pada 10 Julai 2017.

Pada masa hadapan, JPBD akan menggabungkan garis panduan pindaan yang baharu untuk dijadikan satu dokumen dan membentangkannya kepada pihak berkuasa tempatan untuk kelulusan dan pelaksanaan.



## Maybank: Memperkasa Tenaga Kerja Wanita

Malayan Banking Berhad (Maybank) dikenali di peringkat nasional dan global sebagai majikan yang menggalakkan kepelbagaian gender, integrasi hidup dan kerja serta penyediaan persekitaran kerja yang baik untuk pekerja yang bergelar ibu atau bapa. Pencapaian ini adalah hasil inovatif inisiatif “People Transformation” yang dilaksanakan oleh Maybank pada tahun 2009.

Nora Abdul Manaf, iaitu Ketua Pegawai Modal Insan Kumpulan di Maybank, telah berkerja di Maybank sejak 2008. Beliau menyatakan bahawa pekerja wanita di Maybank telah mencatatkan skor penglibatan 85% dalam kajian penglibatan yang dijalankan ke atas tenaga kerjanya pada tahun 2017, berbanding 82% pada tahun 2014. “Tahap keterlibatan ini setanding dengan tahap prestasi tinggi global dan skor tersebut menunjukkan bahawa kami telah berjaya mengubah cara kerja pekerja kami untuk menghasilkan persekitaran yang inklusif, adil dan memperkasa bagi bakat kami dari latar belakang berbeza untuk berkembang. Pemerksaan wanita adalah amalan perniagaan yang beretika, bertanggungjawab, kritikal dan adil. Usaha yang berterusan diperlukan bagi memastikan transformasi yang mampan, dan kami komited untuk mencapai matlamat ini,” tambah beliau.

Sejak tahun 2009, Maybank telah mengambil pelbagai inisiatif untuk menggalakkan kesaksamaan gender di tempat kerja. Maybank telah memperkenalkan dasar berasaskan meritokasi iaitu “Diversity and Inclusion Policy” untuk mentadbir urus amalan dan aktiviti penggajiannya dan dengan jelas melarang sebarang bentuk diskriminasi atau gangguan. Selain itu, Maybank juga telah menguatkuasakan pelbagai platform komunikasi dan penglibatan sejajar dengan usaha menggalakkan kesaksamaan gender, termasuklah dialog Conversation Series, mesyuarat dan jerayawara (roadshow) yang menampilkan pihak pengurusan tertinggi, saluran Ask Senior Management, sambutan Hari Wanita Sedunia dan program-program lain.

Pekerja wanita senior juga diberikan kursus profesional di institusi-institusi seperti Harvard, Cambridge dan INSEAD untuk mengasah bakat kepimpinan dan memastikan mereka sentiasa mengikuti pembangunan masa kini. 45% daripada peserta program “Transitioning Leaders to CEO” Maybank juga adalah wanita. Selain itu, Maybank turut menubuhkan Majlis Mentor Wanita

Maybank pada tahun 2014 untuk menyokong usaha-usaha membangunkan bakat wanita. Majlis tersebut telah memadankan lebih 100 wanita dalam usaha membentuk mereka menjadi pemimpin yang efektif melalui program pementorannya.

“Intervensi yang telah kami laksanakan secara sistematik ini membuka peluang kepada ramai wanita untuk membangun dengan cara memperluas cita-cita, potensi dan kebolehan profesional dan peribadi. Wanita membentuk 55% tenaga kerja kami dan perwakilan wanita dalam pengurusan juga telah meningkat dari 38% pada tahun 2009 kepada 45% pada tahun 2017. Bilangan wanita dalam pengurusan tertinggi juga telah meningkat dari 15.68% pada tahun 2009, kepada 30% pada tahun 2017,” ujar Nora.



**Nora Abdul Manaf, Ketua Pegawai Modal Insan Kumpulan di Maybank.**



**Maybank menyambut Hari Wanita Sedunia setiap tahun.**

Nora mengakui bahawa perwakilan kaum wanita dalam industri perbankan global masih kurang. “Di Maybank, kami berusaha untuk mencipta persekitaran kerja yang kurang halangan bagi wanita, dan kami juga sedang membina pelapis pemimpin wanita melalui pelbagai inisiatif khusus. Semua inisiatif ini diselia dan diawasi di semua peringkat bagi menangani cabaran yang dihadapi dengan sebaiknya.”

Beliau berharap pada masa akan datang, lebih ramai majikan di Malaysia akan mengambil inisiatif untuk membina persekitaran kerja yang inklusif dan memperkasa untuk wanita, selain menggalakkan penglibatan wanita dalam kepimpinan di tempat kerja. “Usaha ini akan mewujudkan impak yang menggalakkan dalam keterangkuman, selain memberi peluang untuk bakat wanita berjaya dalam kerjaya, tanpa mengabaikan keseimbangan kerjaya dan kehidupan.”

Sementara itu, dalam usaha untuk menambah bilangan penjaga kanak-kanak yang berkelayakan, Kursus Asuhan Permata (KAP) yang direka khusus untuk membolehkan penjaga kanak-kanak memperoleh pengetahuan dan kemahiran yang bersesuaian telah diperluas kepada calon-calon Program Latihan Khidmat Negara (PLKN). Pada tahun 2017, 201 calon telah dilatih dan 180 calon lagi telah menyatakan minat untuk menjalani latihan tersebut.

KAP versi atas talian yang dijalankan melalui Massive Open Online Course (MOCC) telah dilancarkan pada 8 Ogos 2017 adalah sebahagian daripada usaha untuk meningkatkan akses kepada KAP. Program atas talian ini memerlukan peserta menjalani pembelajaran atas talian selama 23 minggu dan melaksanakan kerja kursus amali selama satu minggu di Universiti Pendidikan Sultan Idris (UPSI).

Inisiatif-inisiatif di atas telah menyumbang kepada kadar penyertaan tenaga buruh wanita yang membanggakan, iaitu 54.6% pada tahun 2017 (setakat suku ketiga) berbanding dengan 54.3% pada tahun 2016.

## PELANTIKAN WANITA BERKELAYAKAN DALAM JAWATAN UTAMA PEMBUAT KEPUTUSAN DALAM SEKTOR SWASTA

Pada tahun 2011, YAB Perdana Menteri mengumumkan buat kali pertama aspirasi negara untuk wanita mewakili sekurang-kurangnya 30% Ahli Lembaga Pengarah untuk memastikan penyertaan wanita dalam tenaga kerja secara inklusif menjelang tahun 2020. Inisiatif ini merupakan inisiatif utama di bawah prinsip Rising. Pada tahun 2017, beliau menyatakan hasrat untuk mengumumkan nama-nama syarikat tersenarai awam yang tidak mempunyai wanita selaku Ahli Lembaga Pengarah mulai tahun 2018. Dalam ucapan Bajet 2018, YAB Perdana Menteri juga telah mengumumkan bahawa mulai hujung tahun 2018, Syarikat Berkaitan Kerajaan (*Government-linked Companies*, GLC) dan Syarikat Pelaburan Berkaitan Kerajaan Persekutuan (*Government-linked Investment Companies*, GLIC) perlu mempunyai sekurang-kurangnya 30% penyertaan wanita sebagai Ahli Lembaga Pengarah.

Pada April 2017, Suruhanjaya Sekuriti telah melancarkan Kod Tadbir Urus Korporat Malaysia (Malaysian Code of Corporate Governance, MCCG) yang menyatakan syarikat senaraian awam dengan permodalan pasaran bernilai RM2 bilion atau lebih perlu mengaplikasikan amalan terbaik yang mengkehendaki 30% daripada Ahli Lembaga Pengarah mereka terdiri daripada wanita. Jika

gagal berbuat demikian, mereka dikehendaki memberi penjelasan dan garis masa untuk pembetulan dalam Laporan Tahunan mereka. Bursa Malaysia kini mengambil langkah tambahan dengan menjadikan penambahbaikan dalam MCCG ini sebagai keperluan untuk penyenaiaan syarikat awam.

**“Peratusan pengarah wanita dalam semua syarikat senaraian awam ialah 13.3%, manakala peratusan pengarah wanita dalam 100 syarikat senaraian awam teratas berada pada 19.2%.”**

Sehingga kini, peratusan pengarah wanita dalam semua syarikat senaraian awam ialah 13.3%, manakala peratusan pengarah wanita dalam 100 syarikat senaraian awam teratas berada pada 19.2%. Angka-angka ini amat menggalakkan memandangkan peratusan pengarah wanita di semua syarikat senaraian awam hanyalah 7.5% pada tahun 2008, manakala peratusan di 100 syarikat senaraian awam teratas ialah 13.2% pada tahun 2014. Pencapaian ini dimudah cara dengan penglibatan 30% Club, iaitu organisasi yang mempromosikan kesedaran tentang kepelbagaian gender dalam kalangan Ahli Lembaga Pengarah, dan Institut Pergerakan Negara-negara Berkecuali (NAM) bagi Memperkasa Wanita Malaysia (NAM Institute for the Empowerment of Women Malaysia, NIEW), yang menguruskan latihan dan menyediakan daftar calon Ahli Lembaga Pengarah wanita yang berpotensi di bawah KPWKM.

Pada tahun 2017, 30% Club menjalankan empat sesi Meja Bulat Bersama Pemimpin Perniagaan sebagai sebahagian daripada Skim Pementoran Lembaga Pengarah dengan Pengerusi dan Ahli Lembaga Pengarah daripada lebih 50% daripada 100 syarikat senaraian awam teratas, seperti Petronas Holdings, Boustead, Top Glove, Kumpulan Wang Simpanan Pekerja, RHB Insurance Bhd, PLUS Bhd dan Telekom Malaysia. Hasilnya, 29 syarikat senaraian awam telah mendapatkan bantuan daripada 30% Club bagi calon Ahli Lembaga Pengarah wanita mereka.

Dengan usaha NIEW, seramai 1,051 wanita telah menghadiri Program Latihan Pengarah Wanita (Women Directors Training Programme, WDP) antara tahun 2012 hingga Disember 2017. Sehingga Disember 2017, 74 Alumni WDP telah ditempatkan di lembaga pengarah syarikat senaraian awam.



## TINJAUAN MASA HADAPAN ▶▶

Dalam usaha mencapai status negara berpendapatan tinggi menjelang 2020, SRI Pembangunan Modal Insan (HCD) merupakan salah satu pemboleh utama untuk mencapai 35% tenaga kerja berkemahiran untuk memenuhi keperluan kemahiran tenaga kerja dalam semua sektor ekonomi utama. Usaha ini memerlukan kerjasama penuh daripada sektor awam dan swasta. KSM dengan itu akan terus melibatkan pihak berkepentingan dalam semua bidang fokus untuk merealisasikan aspirasi portfolio SRI ini menjelang tahun 2020.

Ternyata bahawa penyertaan wanita dalam tenaga kerja dan jawatan pembuat keputusan penting untuk menyumbang kepada 35% tenaga kerja berkemahiran, lantas mengurangkan isu aliran keluar kepakaran (brain drain) dan menambah baik amalan perniagaan. Oleh itu, KPWKM akan terus bekerjasama dengan pihak berkepentingan bagi membolehkan lebih ramai wanita berada dalam tenaga kerja dengan akses yang sama rata untuk memainkan peranan sebagai pembuat keputusan utama.

---