

# Pasaran Buruh untuk Negara Maju

## **PENDAHULUAN**

### **RANCANGAN MALAYSIA KESEPULUH, 2011-2015: KEMAJUAN**

Peningkatan Penyertaan Tenaga Kerja  
Guna Tenaga Penuh dan Peningkatan  
Pewujudan Pekerjaan

Penambahbaikan Institusi Pasaran Buruh  
Pemodenan Undang-undang Perburuhan

### **ISU DAN CABARAN**

Herotan dalam Struktur Gaji

Kekurangan Pekerjaan Berkemahiran Tinggi dan  
Produktiviti Buruh yang Rendah

Kebergantungan Tinggi kepada Pekerja Asing  
Berkemahiran Rendah

Pengangguran Belia dalam Senario Guna Tenaga  
Penuh

Ketegaran dalam Undang-undang Perburuhan  
Maklumat Pasaran Buruh yang Tidak Berstruktur  
dan Tidak Bersepadu

Penyertaan Tenaga Kerja Wanita yang Rendah  
dan Fleksibiliti Pasaran Buruh

### **RANCANGAN MALAYSIA KESEBELAS, 2016-2020: HALA TUJU**

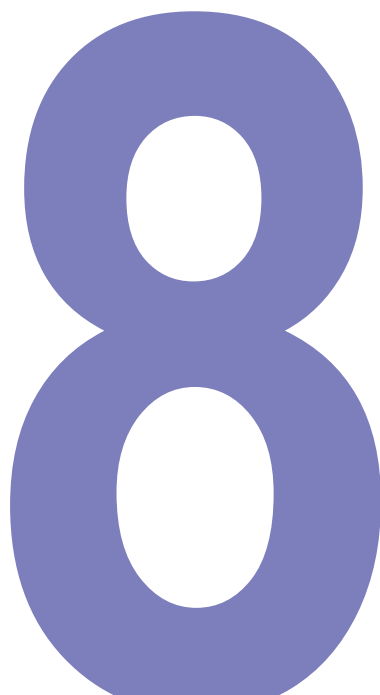
Meningkatkan Produktiviti dan Pewujudan  
Pekerjaan serta Menambah baik Struktur Upah

Menambah baik Operasi Pasaran Buruh

Menambah baik Pengurusan Pekerja Asing

### **KESIMPULAN**

## Kertas Strategi



Untuk maklumat selanjutnya sila hubungi:

Ketua Pengarah  
Unit Perancang Ekonomi  
Jabatan Perdana Menteri  
Blok B5 & B6  
Pusat Pentadbiran Kerajaan Persekutuan  
62502 Putrajaya  
MALAYSIA

<http://www.epu.gov.my>

Tel.: 603-8000 8000

Faks.: 603-8888 3755

---

Hakcipta Penerbit ©

Semua Hak Terpelihara. Tiada mana-mana bahagian jua daripada penerbitan ini boleh diterbitkan semula atau disimpan di dalam bentuk yang boleh diperolehi semula atau disiarkan dalam sebarang bentuk dengan apa jua cara elektronik, mekanikal, fotokopi, rakaman dan/atau sebaliknya tanpa mendapat izin daripada **Unit Perancang Ekonomi, Jabatan Perdana Menteri**.

## I. PENDAHULUAN

8.1 Pasaran buruh bagi negara maju adalah bercirikan pepadanan yang cekap antara permintaan dengan penawaran dan pewujudan sistem sokongan pasaran buruh yang komprehensif. Dalam tempoh Rancangan Malaysia Kesepuluh (RMKe-10), 2011-2015, antara kemajuan yang telah dicapai termasuklah peningkatan peluang pekerjaan dan pengukuhan institusi pasaran buruh. Dalam tempoh Rancangan Malaysia Kesebelas (RMKe-11), 2016-2020, beberapa anjakan strategik akan dirangka bagi menambah baik kecekapan pasaran buruh yang bertujuan meningkatkan produktiviti, menambah baik struktur upah dan mewujudkan peluang pekerjaan berkualiti; memperkemas undang-undang perburuhan dan maklumat pasaran buruh; dan mengurus pekerja asing berkemahiran rendah dengan lebih berkesan. Penekanan akan diberikan bagi memenuhi keperluan tenaga kerja industri dalam ekonomi.

## II. RANCANGAN MALAYSIA KESEPULUH, 2011-2015: KEMAJUAN

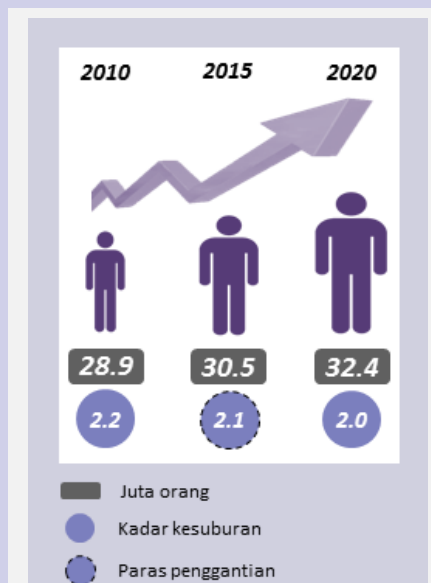
8.2 Dalam tempoh RMKe-10, terdapat penambahbaikan dalam penyertaan tenaga kerja, peningkatan peluang pekerjaan dan penambahbaikan institusi pasaran buruh. Sebahagian daripada undang-undang perburuhan telah dikaji semula supaya selaras dengan perubahan dalam pasaran buruh. Penawaran dan permintaan tenaga kerja telah dipengaruhi oleh perubahan demografi seperti yang ditunjukkan dalam *Kotak 8-1*.

*Kotak 8-1*

### Peralihan Demografi dan Perubahan Pasaran Buruh

#### Pertumbuhan

Peralihan demografi mempengaruhi keseluruhan pembangunan modal insan dari segi penawaran dan permintaan tenaga kerja. Penduduk Malaysia pada tahun 2010 berjumlah 28.6 juta orang dan dijangka meningkat kepada 30.5 juta pada tahun 2015. Walau bagaimanapun, dalam tempoh RMKe-10, kadar pertumbuhan penduduk berkurang kepada 1.3% setahun berbanding dengan 1.9% dalam tempoh Rancangan Malaysia Kesembilan disebabkan penurunan dalam kadar kesuburan<sup>1</sup> kepada 2.1 pada tahun 2015, iaitu bersamaan dengan paras penggantian<sup>2</sup>. Penurunan kadar kesuburan ini boleh menghalang keupayaan pasaran buruh untuk membuat penyesuaian selaras dengan perubahan ekonomi.

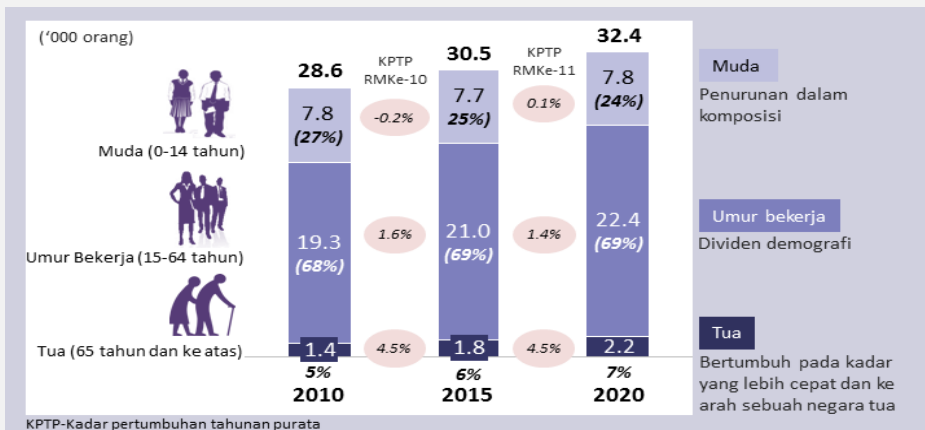


## Struktur Umur

Penduduk **muda** (0-14 tahun) dijangka menurun daripada 7.8 juta orang pada tahun 2010 kepada 7.7 juta pada tahun 2015 disebabkan oleh penurunan dalam kadar kesuburan.

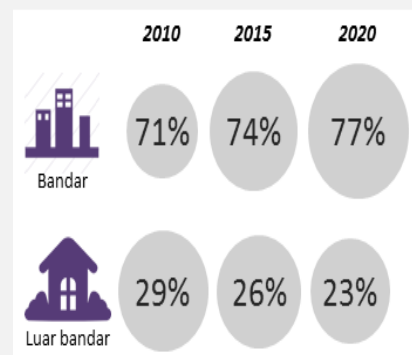
Penduduk **umur bekerja** (15-64 tahun) dijangka meningkat daripada 19.3 juta orang kepada 21 juta dalam tempoh yang sama, menyumbang kepada dividen demografi<sup>3</sup>. Hasilnya, nisbah tanggungan<sup>4</sup> dijangka berkurangan secara beransur-ansur daripada 47.8% pada tahun 2010 kepada 45.4% pada tahun 2015.

Jangka hayat dijangka bertambah baik daripada 72 tahun pada tahun 2010 kepada 74 pada tahun 2020 bagi lelaki dan daripada 77 kepada 79 bagi wanita. Kesannya, **penduduk tua** (65 tahun ke atas) dijangka mencatat pertumbuhan tertinggi sebanyak 4.5% setahun dan berjumlah 1.8 juta (5% daripada jumlah penduduk) pada tahun 2015. Malaysia dijangka menjadi sebuah negara tua<sup>5</sup> pada tahun 2035 dengan komposisi penduduk berumur 60 tahun dan ke atas mencapai 15%. 2015, iaitu berkembang pada kadar purata 2.2% setahun.



## Agihan Strata

Penduduk **bandar** dijangka meningkat daripada 20.3 juta orang pada tahun 2010 kepada 22.7 juta pada tahun 2015, iaitu berkembang pada kadar purata 2.2% setahun. Penduduk **luar bandar** pula dijangka menurun pada kadar purata 1.2% setahun daripada 8.3 juta orang kepada 7.8 juta. Dari segi komposisi, pada tahun 2015, 74.3% daripada jumlah penduduk merupakan penduduk bandar. Pertambahan penduduk ini akan meningkatkan permintaan terhadap kemudahan infrastruktur, perumahan, pendidikan dan kesihatan di bandar.



<sup>1</sup> Kadar Kesuburan merujuk kepada purata bilangan anak yang dilahirkan oleh seorang wanita dalam tempoh umur kesuburannya antara 15-49 tahun. Pada tahun 2013, kadarnya adalah 2.1 dan dijangka kadar ini kekal sehingga tahun 2015.

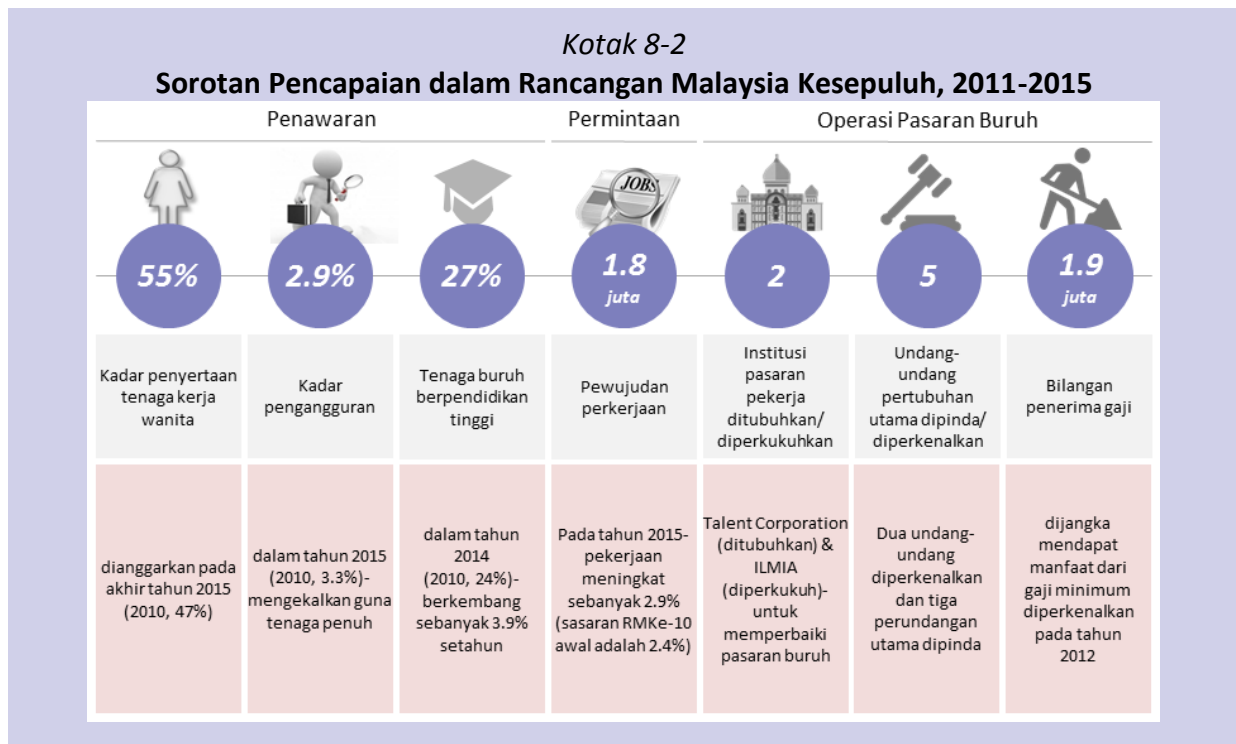
<sup>2</sup> Paras penggantian ialah kadar kesuburan iaitu pada lazimnya 2.1 anak bagi setiap wanita dalam tempoh umur kesuburannya antara 15-49 tahun. Pada paras penggantian, negara mengalami pertumbuhan penduduk sifar. Walau bagaimanapun, momentum penduduk akan menyebabkan kadar pertumbuhan penduduk yang positif bagi beberapa tahun.

<sup>3</sup> Dividen demografi dicapai apabila berlaku peningkatan penduduk dalam kumpulan umur 15-64 tahun yang aktif dalam pekerjaan dan berupaya membiayai tanggungan yang berada di luar tenaga kerja dengan pendapatan penggajian mereka. Dividen demografi ini diukur berdasarkan penurunan nisbah tanggungan yang disebabkan oleh pertambahan bilangan penduduk dalam kumpulan umur bekerja (15-64 tahun) dan berkurangnya bilangan penduduk di bawah 15 tahun dan lebih 64 tahun.

<sup>4</sup> Nisbah tanggungan ialah nisbah di antara bilangan penduduk berumur bawah 15 tahun dan bilangan penduduk berumur lebih 64 tahun kepada bilangan penduduk dalam kumpulan umur bekerja (15-64 tahun).

<sup>5</sup> Tiada definisi standard bagi penduduk menua. Sesetengah organisasi/negara mentakrifkan negara menua apabila penduduk berumur 65 tahun dan ke atas mencapai 7% daripada jumlah penduduk. Berdasarkan definisi ini, Malaysia akan menjadi sebuah negara tua pada tahun 2021. Walau bagaimanapun, Dasar Warga Emas Negara mentakrifkan negara tua apabila penduduk yang berumur 60 tahun ke atas mencapai 15% daripada jumlah penduduk. Selaras dengan definisi ini, Malaysia dijangka menjadi sebuah negara tua pada tahun 2035.

Sumber Data: Jabatan Perangkaan Malaysia

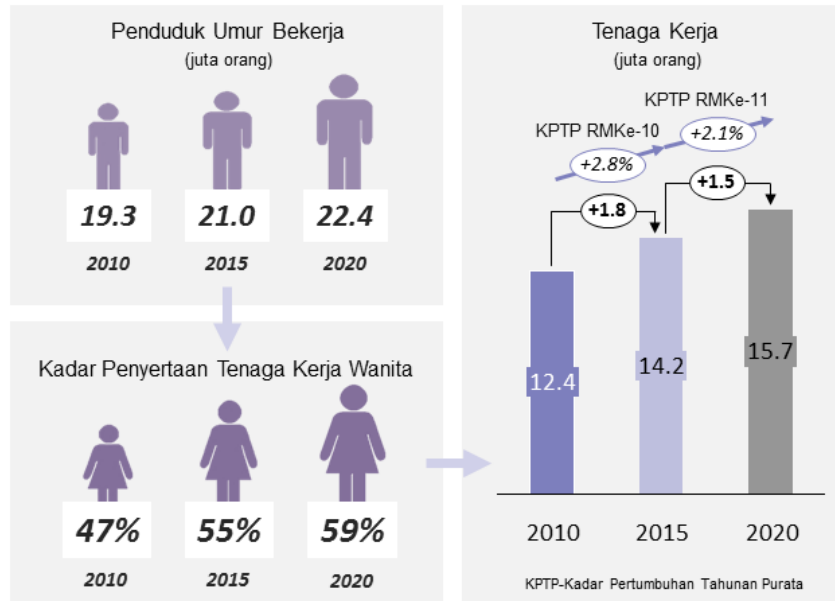


## Peningkatan dalam Penyertaan Tenaga Buruh

8.3 Dalam tempoh RMKe-10, tenaga kerja meningkat pada kadar pertumbuhan purata 2.7% setahun, iaitu daripada 12.4 juta orang kepada 14.2 juta, seperti yang ditunjukkan dalam *Paparan 8-1*. Peningkatan ini disebabkan oleh pertambahan penduduk umur bekerja serta peningkatan kadar penyertaan tenaga buruh wanita daripada 46.8% pada tahun 2010 kepada 55% pada tahun 2015.

Paparan 8-1

**Penduduk Umur Bekerja dan Penyertaan Wanita dalam Pasaran Buruh**



Sumber: Unit Perancang Ekonomi dan Jabatan Perangkaan Malaysia

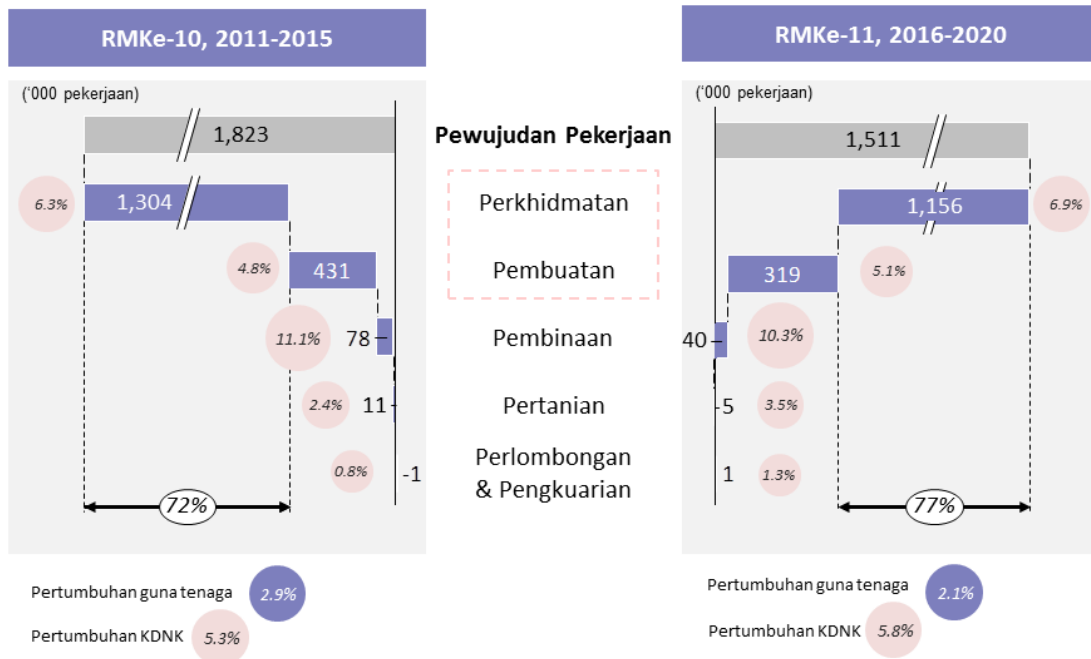
## Guna Tenaga Penuh dan Peningkatan Pewujudan Pekerjaan

8.4 Dalam tempoh RMKe-10, ekonomi mengekalkan guna tenaga penuh<sup>1</sup>. Kadar pengangguran berkurang daripada 3.3% pada tahun 2010 kepada 2.9% pada tahun 2015. Keluaran Dalam Negeri Kasar (KDNK) berkembang pada kadar 5.3% dan mewujudkan 1.8 juta pekerjaan baharu. Sebanyak 1.3 juta atau 71.5% daripada pekerjaan ini dalam sektor perkhidmatan dan 431,000 atau 23.6% dalam sektor pembuatan seperti yang ditunjukkan dalam *Paparan 8-2*. Sektor pembinaan dan pertanian mencatat sedikit peningkatan iaitu 78,000 dan 11,000 masing-masing. Sementara itu, pewujudan pekerjaan dalam sektor perlombongan dan pengkuarian telah berkurangan disebabkan pertumbuhan KDNK yang rendah dalam sektor ini.

<sup>1</sup> Pertubuhan Kerjasama Ekonomi dan Pembangunan (OECD) mentakrifkan guna tenaga penuh sebagai kadar pengangguran di bawah 4%.

Paparan 8-2

Pewujudan Pekerjaan Mengikut Sektor, 2010-2020



Sumber: Unit Perancang Ekonomi

## Penambahbaikan Institusi Pasaran Buruh

8.5 Dalam tempoh RMKe-10, pemantapan institusi telah dilaksanakan untuk mengukuhkan pasaran buruh. Talent Corporation telah ditubuhkan pada tahun 2011 untuk menarik dan mengekalkan modal insan berkemahiran tinggi yang diperlukan oleh negara maju. Talent Roadmap 2020 menjelaskan strategi bagi Malaysia untuk menjadi 20 destinasi utama modal insan berkemahiran tinggi dengan memberikan tumpuan kepada tiga dimensi: mengoptimumkan bakat tempatan, menarik dan mengekalkan bakat asing dan membina rangkaian bagi bakat terbaik. Sejak penubuhannya, Talent Corporation telah berjaya menarik 3,110 profesional warga Malaysia di bawah Returning Expert Programme dan meluluskan 3,210 pas di bawah program Residence Pass-Talent.

8.6 Institut Sumber Manusia Kebangsaan di bawah Kementerian Sumber Manusia (KSM) telah dinaik taraf kepada Institut Maklumat dan Analisis Pasaran Buruh (ILMIA) pada tahun 2012 bagi menambah baik analisis maklumat pasaran buruh dan menyelaras penyelidikan berkaitan isu pasaran buruh. Pada tahun 2013, Gudang Data Maklumat Pasaran Buruh (LMIDW) telah dibangunkan sebagai satu platform tunggal untuk perkongsian maklumat utama seperti unjuran penawaran dan permintaan guna tenaga mengikut sektor ekonomi dan koridor ekonomi wilayah. LMIDW membolehkan Kerajaan membuat dasar berasaskan

bukti, di samping menambah baik penyebaran maklumat kepada industri, institusi pengajian tinggi (IPT)<sup>2</sup> dan pihak berkepentingan lain termasuk pertubuhan antarabangsa.

## Pemodenan Undang-undang Perburuhan

8.7 Undang-undang perburuhan seperti Akta Kerja 1955, Akta Perhubungan Perusahaan 1967 dan Akta Kesatuan Sekerja 1959 telah disemak semula secara berkala supaya selaras dengan perubahan pasaran buruh serta memastikan pematuhan kepada standard buruh antarabangsa. Perintah Gaji Minimum 2012 telah diperkenalkan untuk melaksanakan dasar gaji minimum bagi memastikan pekerja menerima gaji yang lebih baik. Pelaksanaan dasar ini telah memanfaatkan kira-kira 1.9 juta pekerja dalam lingkungan gaji yang paling rendah. Di samping itu, umur persaraan minimum bagi sektor swasta telah ditingkatkan daripada 55 tahun kepada 60 tahun, dengan pengenalan Akta Umur Persaraan Minimum 2012 selaras dengan peningkatan dalam jangka hayat, iaitu 75 tahun pada tahun 2013.

### III. ISU DAN CABARAN

8.8 Walaupun mencapai kemajuan yang memberangsangkan dalam tempoh RMKe-10, Malaysia masih menghadapi cabaran dalam usaha untuk mengukuhkan pasaran buruh. Isu-isu utama dalam pasaran buruh adalah herotan dalam struktur upah, kekurangan pekerjaan berkemahiran tinggi dan produktiviti buruh yang rendah, kebergantungan tinggi kepada pekerja asing berkemahiran rendah, kekurangan sistem sokongan pasaran buruh dan ketegaran dalam undang-undang perburuhan.

#### Herotan dalam Struktur Gaji

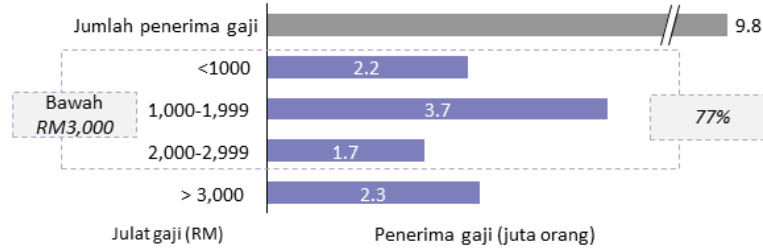
8.9 Pada tahun 2014, sebanyak 77% daripada pekerja bergaji menerima upah kurang daripada RM3,000 sebulan, seperti yang ditunjukkan dalam *Paparan 8-3*. Lebih separuh daripada pekerja bergaji atau 55% memperoleh upah antara RM1,000 hingga RM3,000 sebulan. Pada masa ini, tiada dasar tertentu untuk menambah baik struktur upah pekerja dalam kategori ini. Dasar gaji minimum yang diperkenalkan pada tahun 2012 hanya meliputi pekerja dengan upah bulanan sebanyak RM900 dan ke bawah.

---

<sup>2</sup> Institusi pengajian tinggi (IPT) merujuk kepada universiti awam seperti yang ditakrifkan dalam Akta Universiti dan Kolej Universiti 1971 dan universiti dan kolej universiti swasta seperti yang ditakrifkan dalam Akta Institusi Pendidikan Tinggi Swasta 1996. Kolej komuniti dan politeknik adalah institusi TVET.



Paparan 8-3  
**Penerima Gaji Mengikut Julat Gaji**

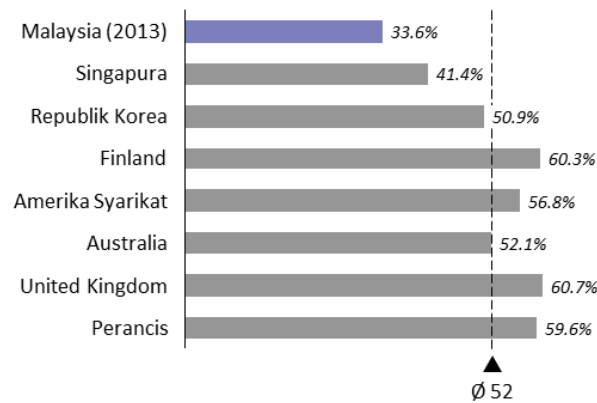


Nota: Penyiasatan Gaji dan Upah 2014 (awalan)

Sumber: Jabatan Perangkaan Malaysia

8.10 Pada tahun 2013, kadar pertumbuhan upah pekerja mahir adalah 6.3% berbanding dengan 4.9% bagi pekerja separuh mahir dan 4.3% pekerja kurang mahir, menyebabkan jurang upah antara kategori kemahiran semakin meluas. Di samping itu, walaupun pampasan pekerja<sup>3</sup> kepada KDNK berkembang pada kadar purata 9.5% setahun dalam tempoh 2006-2013, bahagian upah kepada KDNK adalah sebanyak 33.6%, iaitu masih rendah berbanding dengan negara berpendapatan tinggi seperti yang ditunjukkan dalam *Paparan 8-4*.

Paparan 8-4  
**Bahagian Pampasan Pekerja kepada KDNK, 2012**

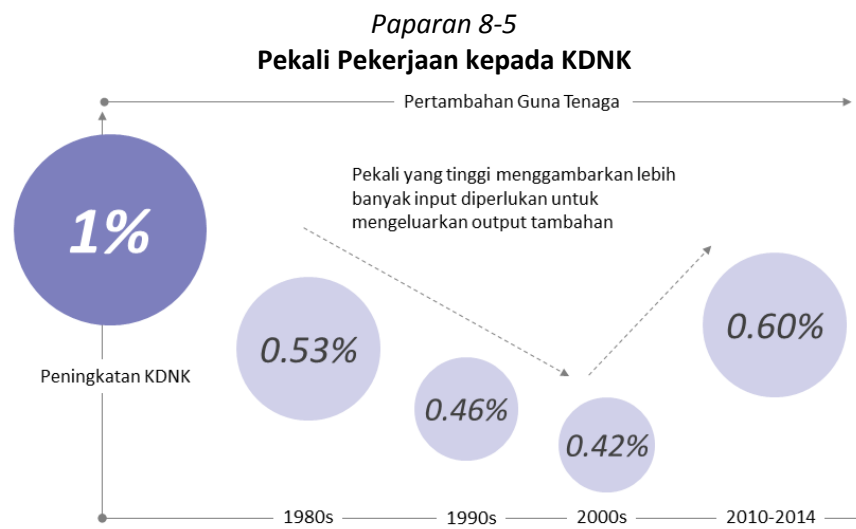


Sumber: Jabatan Perangkaan Malaysia dan Pertubuhan Kerjasama Ekonomi dan Pembangunan (OECD)

<sup>3</sup> Pampasan pekerja merujuk kepada saraan, wang tunai atau bukan berbentuk wang, yang perlu dibayar oleh sesebuah perusahaan kepada pekerja.

## Kekurangan Pekerjaan Berkemahiran Tinggi dan Produktiviti Buruh yang Rendah

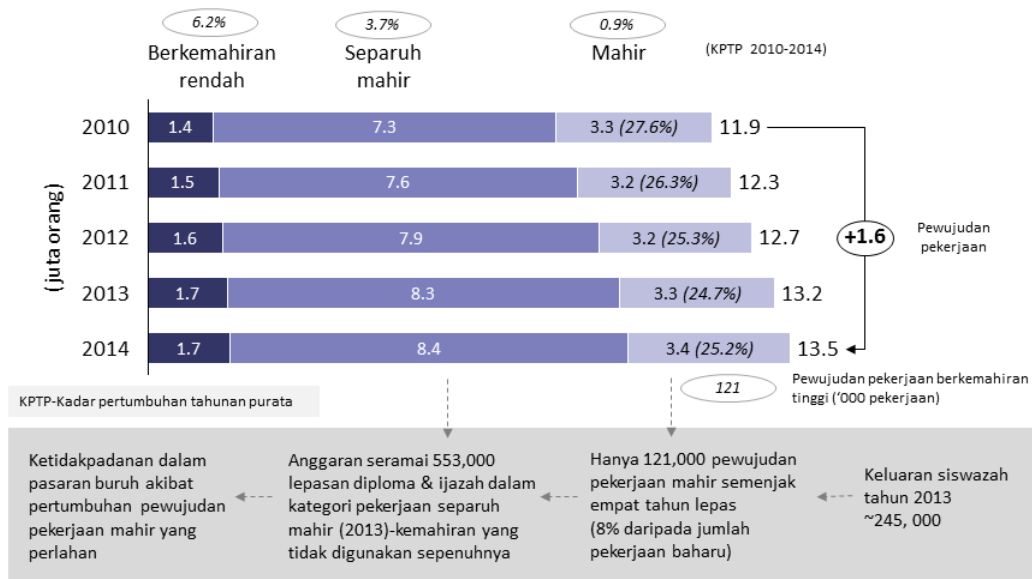
8.11 Dalam tempoh 2010-2014, kira-kira 0.6% peningkatan dalam guna tenaga diperlukan bagi menghasilkan tambahan 1% dalam KDNK. Pekali pekerjaan<sup>4</sup> ini lebih tinggi daripada tahun sebelumnya seperti yang ditunjukkan dalam *Paparan 8-5*. Peningkatan pekali pekerjaan kepada KDNK menggambarkan kelekitan ekonomi untuk beralih daripada industri berintensifkan buruh.



8.12 Tenaga kerja berkualiti dan pewujudan peluang pekerjaan bergaji tinggi merupakan asas penting untuk menjadi negara maju. Walaupun sejumlah besar pekerjaan baharu diwujudkan, kualiti pekerjaan yang diwujudkan masih menjadi isu. Kebanyakan pekerjaan yang diwujudkan adalah dalam kategori separuh mahir. Tenaga kerja dalam kategori ini meningkat daripada 7.3 juta atau 61% daripada jumlah tenaga kerja pada tahun 2010 kepada 8.4 juta atau 62% pada tahun 2014. Peratusan tenaga kerja dalam kategori pekerjaan berkemahiran tinggi seperti pengurus, profesional serta juruteknik dan profesional bersekutu pula menurun daripada 27.6% kepada 25.2%, seperti yang ditunjukkan dalam *Paparan 8-6*. Di samping itu, kira-kira 553,000 pekerja yang mempunyai diploma atau kelulusan yang lebih tinggi bekerja dalam kategori separuh mahir yang menunjukkan kekurangan pewujudan pekerjaan berkemahiran tinggi. Situasi ini menggambarkan ketidakpadanan penawaran dengan permintaan dalam pasaran buruh.

<sup>4</sup>Nisbah antara kadar pertumbuhan tahunan purata dalam pekerjaan kepada kadar pertumbuhan tahunan purata KDNK untuk tempoh masa tertentu.

Paparan 8-6  
Guna Tenaga Mengikut Kategori Kemahiran, 2010-2014



Nota: 2014 (awalan)

Sumber: Unit Perancang Ekonomi, Jabatan Perangkaan Malaysia dan Kementerian Pelajaran Malaysia

## Kebergantungan Tinggi kepada Pekerja Asing Berkemahiran Rendah

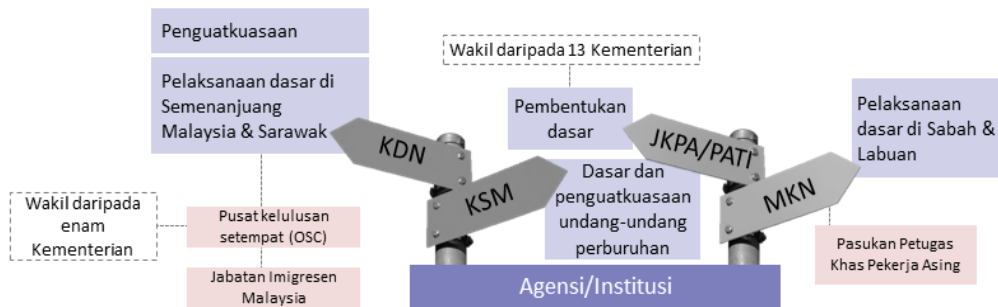
8.13 Kebanjiran pekerja asing berkemahiran rendah di negara ini menjejaskan produktiviti ekonomi dan mengakibatkan peningkatan pekali pekerjaan kepada KDNK. Pekerja asing berkemahiran rendah telah meningkat sebanyak 152% dalam tempoh 2000-2013. Pada tahun 2013, terdapat dua juta pekerja asing berdaftar atau 17% daripada jumlah guna tenaga, terutamanya dalam sektor pembuatan (36%), pembinaan (20%) dan pertanian (23%). Peratusan ini dianggarkan lebih tinggi iaitu 27%<sup>5</sup> daripada jumlah guna tenaga jika mengambil kira pendatang asing tanpa izin<sup>6</sup>.

8.14 Pada masa ini, pengambilan pekerja asing diuruskan oleh pelbagai agensi, seperti yang ditunjukkan dalam *Paparan 8-7*, menyebabkan pertindihan dan penyelarasan yang lemah dalam pengurusan pekerja asing. Di samping itu, ketiadaan dasar yang komprehensif dalam pengambilan pekerja asing dan pengambilan secara *ad hoc* memburukkan lagi keadaan.

<sup>5</sup> Berdasarkan anggaran Program 6P yang dilaksanakan oleh Kementerian Dalam Negeri pada tahun 2012. Program 6P ialah program pengampunan untuk mendaftarkan pendatang asing tanpa izin. "P" bermaksud "Pendaftaran", "Pemutihan", "Pengampunan", "Pemantauan", "Penguatkuasaan" dan "Pengusiran"

<sup>6</sup> Nisbah pekerja asing berdaftar kepada pendatang asing tanpa izin adalah 1:0.8 pada tahun 2012.

Paparan 8-7  
**Institusi Pentadbiran Pekerja Asing**



Nota: JKPA/PATI-Jawatankuasa Kabinet mengenai Pekerja Asing dan Pendatang Tanpa Izin  
MKN-Majlis Keselamatan Negara

8.15 Pelaksanaan strategi untuk mengurangkan bilangan pekerja asing adalah mencabar memandangkan terdapat beberapa sektor dan industri yang masih bergantung kepada pekerja asing berkemahiran rendah. Perusahaan kecil dan sederhana (PKS) masih belum bersedia untuk beralih kepada rantai nilai yang lebih tinggi dan mengurangkan kebergantungan kepada pekerja asing berkemahiran rendah. Proses penggajian pekerja asing yang mudah merupakan satu daripada penghalang untuk industri melabur dalam automasi dan menaik taraf peralatan serta teknologi.

## Pengangguran Belia dalam Senario Guna Tenaga Penuh

8.16 Walaupun mengalami guna tenaga penuh, sebanyak 57.5% daripada jumlah penganggur pada tahun 2013 merupakan belia berumur 15-24 tahun. Daripada jumlah ini, 5% adalah belia dalam umur persekolahan (15-17 tahun). Pada tahun 2013, kadar pengangguran dalam kalangan belia adalah 10%, terutamanya disebabkan kelayakan yang rendah dan kekurangan pengalaman.

## Ketegaran dalam Undang-undang Perburuhan

8.17 Walaupun pindaan telah dibuat terhadap undang-undang perburuhan, penambahbaikan selanjutnya diperlukan untuk meningkatkan lagi kecekapan pengendalian perniagaan. Peruntukan semasa undang-undang dan peraturan perburuhan seperti waktu kerja tidak fleksibel dan proses yang rumit dan panjang untuk pemecatan pekerja menyumbang kepada ketegaran dalam pasaran buruh.

## Maklumat Pasaran Buruh yang Tidak Berstruktur dan Tidak Bersepadu

8.18 Ketersediaan maklumat pasaran buruh yang tepat dan kemas kini sepanjang masa adalah penting untuk memadankan permintaan dengan penawaran. Walaupun pelbagai penambahbaikan telah dilaksanakan dalam pengumpulan data pasaran buruh, kebergantungan kepada maklumat berdasarkan isi rumah telah membataskan pemahaman terhadap keperluan sebenar pekerja oleh industri. Di samping itu, kebanyakan maklumat pasaran buruh pada masa ini dikumpulkan oleh pelbagai agensi berdasarkan keperluan masing-masing. Ketiadaan pangkalan data pasaran buruh yang bersepadu menyebabkan kesukaran dalam membuat keputusan mengenai keperluan pasaran buruh semasa dan masa hadapan.

## Penyertaan Tenaga Kerja Wanita yang Rendah dan Fleksibiliti dalam Pasaran Buruh

8.19 Walaupun penyertaan wanita mencatat peningkatan yang lebih tinggi dalam beberapa tahun kebelakangan ini, terdapat kira-kira 4.7 juta wanita atau 70% daripada jumlah penduduk umur bekerja yang berada di luar tenaga buruh. Maklumat daripada Penyiasatan Tenaga Buruh 2013 menunjukkan bahawa sebanyak 62% wanita di luar tenaga buruh tidak mencari pekerjaan kerana menumpukan kepada kerja rumah. Kajian<sup>7</sup> mengenai penyertaan wanita dalam pasaran buruh pada tahun 2013 menunjukkan bahawa sebab utama wanita meninggalkan pekerjaan adalah untuk menjaga ahli keluarga mereka. Ketiadaan corak "double peak"<sup>8</sup> dalam kadar penyertaan tenaga kerja wanita menunjukkan bahawa wanita yang meninggalkan pekerjaan tidak kembali untuk bekerja. Selain itu, corak ini juga disebabkan pasaran buruh yang tidak fleksibel.

## IV. RANCANGAN MALAYSIA KESEBELAS, 2016-2020: HALA TUJU

8.20 Dalam tempoh RMKe-11, pasaran buruh akan menjadi satu daripada komponen penting dalam pembangunan modal insan bagi membolehkan Malaysia menjadi sebuah negara maju. Rangka kerja strategi pasaran buruh dalam tempoh RMKe-11 adalah seperti yang ditunjukkan dalam *Paparan 8-8*. Kerajaan akan memberikan tumpuan kepada

---

<sup>7</sup> Kajian untuk Menyokong Pembangunan Dasar Negara dan Program untuk Meningkatkan dan Mengekalkan Penyertaan Wanita dalam Tenaga Buruh Malaysia: Penemuan dan Syor Utama oleh Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat dan Program Pembangunan Pertubuhan Bangsa-Bangsa Bersatu (UNDP).

<sup>8</sup> Menunjukkan keadaan di mana wanita lazimnya meninggalkan pasaran buruh untuk melahirkan dan membesarkan anak dan kembali menyertai semula pasaran buruh kemudiannya.

pengukuhan pasaran buruh melalui 11 inisiatif di bawah tiga kategori utama, seperti yang ditunjukkan dalam *Paparan 8-9*.



**Paparan 8-9**  
**11 Inisiatif untuk Menambah baik Pasaran Buruh**

	<b>Meningkatkan produktiviti, pewujudan pekerjaan dan struktur gaji</b>	1	Produktiviti buruh		
		2	Pekerjaan berkemahiran tinggi		
		3	Jurang upah		
		4	Indeks gaji		
	<b>Meningkatkan operasi pasaran buruh</b>	5	Maklumat pasaran buruh yang tidak berstruktur dan tidak bersepadu		
		6	Ketidakpadanan dalam pasaran buruh		
		7	Pengangguran belia		
		8	Penyertaan wanita		
		9	Keberkesanan undang-undang perburuhan		
	<b>Menambah baik pengurusan pekerja asing</b>	10	Kebergantungan kepada pekerja asing berkemahiran rendah		
		11	Pengurusan pekerja asing		
		Hapus	Kurang	Tambah	Cipta

## Meningkatkan Produktiviti dan Pewujudan Pekerjaan serta Menambah baik Struktur Upah

### Meningkatkan Produktiviti Buruh

8.21 Produktiviti buruh dijangka berkembang pada kadar purata 3.7% setahun dalam tempoh RMKe-11, berbanding dengan 2.6% dalam tempoh RMKe-10. Pertambahan

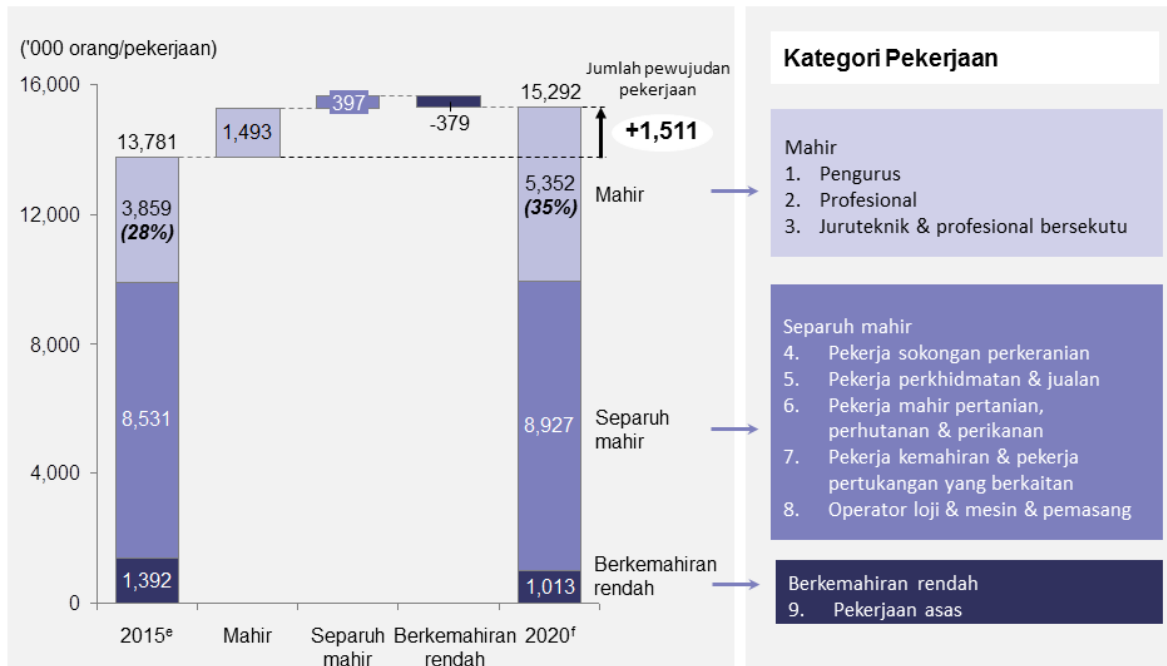
produktiviti buruh ini akan dicapai melalui peningkatan kemahiran dan pengetahuan secara berterusan, yang menyumbang kepada kenaikan kadar upah. Oleh yang demikian, usaha akan diambil bagi meningkatkan kemahiran dan latihan semula tenaga kerja. Kerajaan juga akan menggalakkan lebih banyak latihan di tempat kerja dan program pembelajaran sepanjang hayat.

8.22 Kerajaan akan terus menggalakkan pelaksanaan skim gaji berdasarkan prestasi dengan memperluas penggunaan Sistem Gaji Berasaskan Produktiviti (PLWS) dalam kalangan industri. Pada akhir tempoh RMKe-11, sebanyak 85,000 majikan dijangka menerima pakai PLWS berbanding dengan 76,000 pada tahun 2013 yang akan memberikan manfaat kepada kira-kira 3.7 juta pekerja.

### ***Mewujudkan Lebih Banyak Pekerjaan Berkemahiran Tinggi***

8.23 Komposisi pekerjaan berkemahiran tinggi dijangka mencapai 35% pada tahun 2020, seperti yang ditunjukkan dalam *Paparan 8-10*. Industri akan digalakkan untuk beralih ke rantaian nilai yang lebih tinggi dengan melabur dalam aktiviti bernilai tambah tinggi yang memerlukan tenaga kerja mahir. Bagi mencapai tujuan ini, senarai aktiviti dan produk digalakkan di bawah Akta Penggalakan Pelaburan 1986 akan dikaji semula untuk mengeluarkan produk yang dihasilkan oleh industri berintensif buruh. Insentif umum akan dihapuskan secara berperingkat dan akan digantikan dengan insentif bersasar berdasarkan produktiviti dan pelaburan yang berkualiti. Kerajaan akan menarik pelaburan baharu secara terpilih dengan memberikan keutamaan kepada aktiviti berintensifkan pengetahuan yang memerlukan tenaga kerja berkemahiran tinggi.

Paparan 8-10  
Guna Tenaga mengikut Kategori Kemahiran, 2015-2020



Nota: a-anggaran  
u-unjuran

Pekerjaan dikelaskan mengikut klasifikasi Piawai Pengelasan Pekerjaan, Malaysia (MASCO) 2008  
Sumber: Unit Perancang Ekonomi dan Jabatan Perangkaan Malaysia

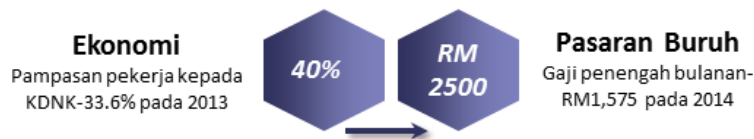
### Mengurangkan Jurang Upah

8.24 Kerajaan berhasrat untuk meningkatkan pampasan pekerja kepada KDNK daripada 33.6% pada tahun 2013 kepada 40% pada tahun 2020 supaya setanding dengan negara berpendapatan tinggi dan sederhana. Pampasan pekerja dijangka meningkat berikutan pematuhan terhadap gaji minimum dan semakan semula kenaikan gaji minimum setimpal dengan peningkatan produktiviti. Pertambahan bilangan pengiktirafan melalui program Pengiktirafan Pencapaian Terdahulu (RPL) dan Akreditasi Pembelajaran berasaskan Pengalaman Terdahulu (APEL) juga akan menyumbang kepada peningkatan gaji pekerja mahir. Di samping itu, pengiktirafan teknologis<sup>9</sup> sebagai profesional dengan penubuhan Lembaga Teknologis Malaysia (MBOT) akan menambah baik struktur gaji lepasan Pendidikan dan Latihan Teknikal dan Vokasional (TVET) pada peringkat diploma dan ijazah. Langkah ini dijangka menyumbang kepada peningkatan dalam gaji penengah bulanan daripada RM1,575 pada tahun 2014 kepada RM2,500 pada tahun 2020, seperti yang ditunjukkan dalam *Paparan 8-11*.

<sup>9</sup> Kementerian Sains, Teknologi dan Inovasi (MOSTI) mendefinisikan "teknologis" sebagai graduan dan pengamal TVET dengan kelayakan ijazah pertama kejuruteraan teknologi dan juruteknik dengan kelayakan minimum diploma.



*Paparan 8-11*  
**Sasaran Upah dan Pendapatan Menjelang Tahun 2020**



Nota: Penyiasatan Gaji dan Upah, 2014 (awalan)

Sumber: Unit Perancang Ekonomi dan Jabatan Perangkaan Malaysia

### ***Memperkenalkan Indeks Gaji Nasional***

8.25 Kerajaan akan memperkenalkan Indeks Gaji Nasional (NWI) yang akan menjadi panduan dan penanda aras kepada majikan dalam menetapkan aras gaji pekerja sesuai dengan kelayakan, kemahiran dan produktiviti. NWI akan dibangunkan oleh KSM dengan kerjasama agensi Kerajaan berkaitan menggunakan data gaji yang dikumpulkan daripada pelbagai sumber.

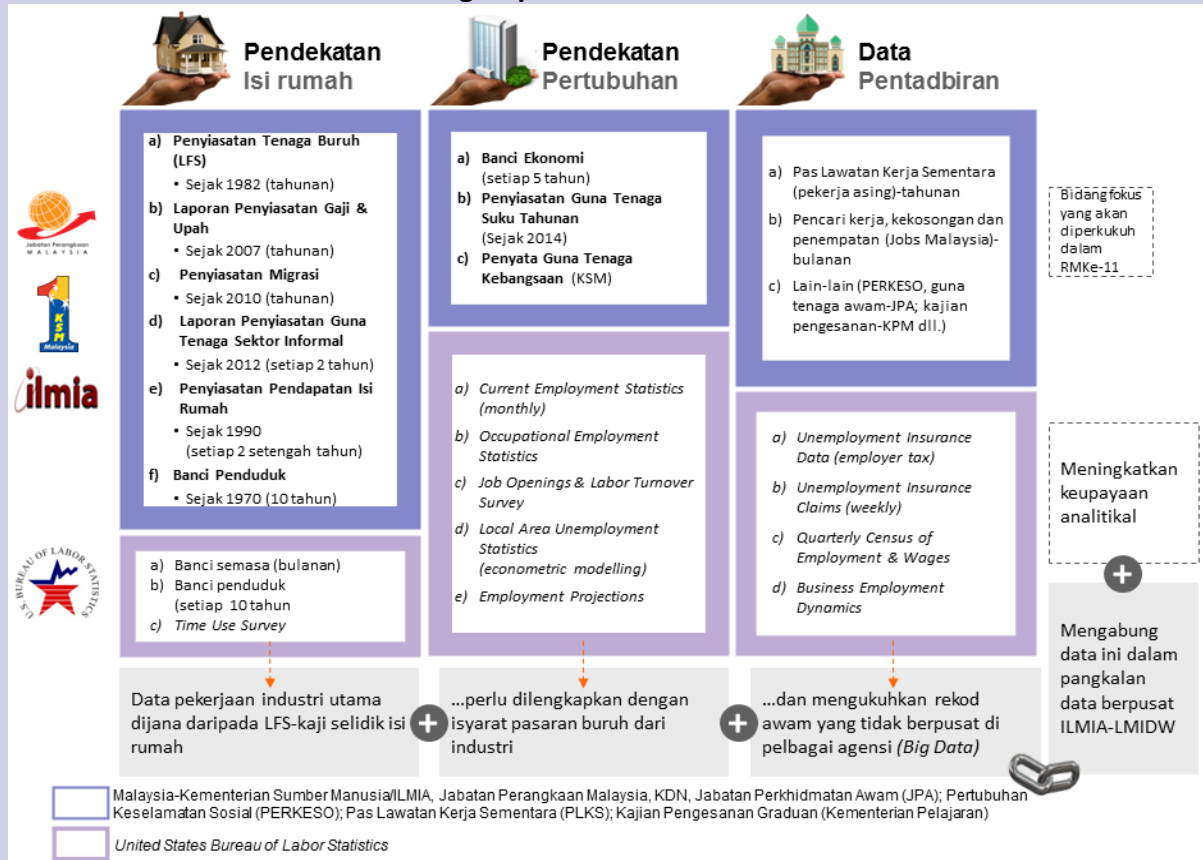
### **Menambah baik Operasi Pasaran Buruh**

#### ***Menambah baik Maklumat Pasaran Buruh***

8.26 Lebih banyak maklumat berdasarkan permintaan akan dikumpulkan daripada industri. KSM akan menerajui inisiatif untuk membangunkan sebuah gudang data pasaran buruh yang komprehensif terdiri daripada data berasaskan isi rumah, pertubuhan dan pentadbiran. Jabatan Perangkaan dan ILMIA akan meningkatkan usaha untuk mengumpul data pasaran buruh berasaskan pertubuhan yang komprehensif.

Kotak 8-3

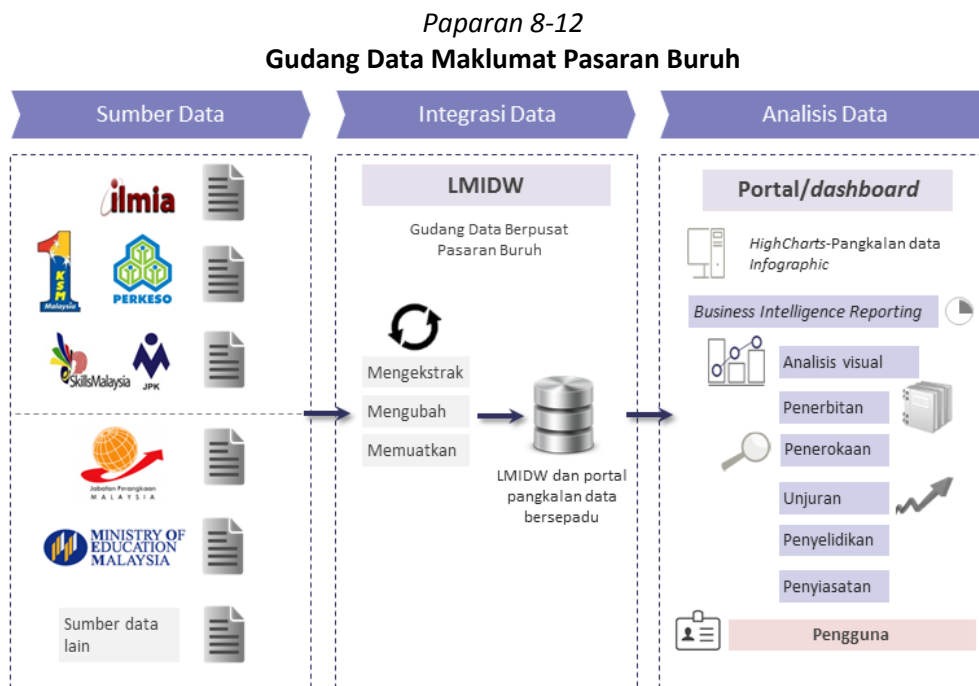
Anjakan daripada Pendekatan Isi Rumah kepada Pertubuhan untuk Mengumpul Maklumat Pasaran Buruh



- Pada masa ini, kebanyakan maklumat berkaitan pasaran buruh di Malaysia diperoleh daripada penyiasatan berasaskan isi rumah (banci ataupun penyiasatan berasaskan penduduk).
- Maklumat utama pasaran buruh adalah berdasarkan data laporan penyiasatan tenaga buruh.
- Laporan berkaitan gaji dan upah, penyiasatan sektor informal, penyiasatan migrasi adalah berdasarkan penyiasatan tenaga buruh.
- Walaupun banyak penambahbaikan telah dibuat dalam pengumpulan data pasaran buruh berdasarkan penyiasatan isi rumah, adalah penting untuk memahami bahawa metodologi ini mempunyai kekangan dalam memahami permintaan sebenar tenaga kerja daripada industri/pertubuhan.
- Di kebanyakan negara maju, data pasaran buruh seperti pekerjaan, upah, guna tenaga berdasarkan industri dan pekerjaan, penawaran kerja baru adalah berpunca daripada penyiasatan pertubuhan ataupun banci.
- Diagram di atas menunjukkan penumpuan terhadap pengumpulan data isi rumah, pertubuhan dan data pentadbiran oleh *United States Bureau of Labor Statistics* untuk memahami permintaan tenaga kerja daripada industri.
- Usaha akan ditumpukan bagi mengumpul lebih banyak data di peringkat industri dan data pentadbiran pasaran buruh.

8.27 Dalam tempoh RMKe-11, LMIDW akan terus dipertingkatkan untuk menyokong dalam penggubalan dasar dan membuat keputusan serta memudahkan pemadanan permintaan dan penawaran dalam pasaran buruh. Pangkalan data ini akan membolehkan analisis yang lebih baik dilaksanakan mengenai keperluan kemahiran baharu oleh industri dan mengunjurkan penawaran dan permintaan tenaga kerja. Di samping itu, ILMIA akan terus diperkukuh untuk menjadi Pusat Kecemerlangan Analisis Maklumat Pasaran Buruh.

8.28 Pengembangan dalam LMIDW dijangka mewujudkan kesan limpahan positif melalui peningkatan dalam penyebaran data dan komunikasi. Papan pemuka (*dashboard*) tenaga kerja akan terus dikemas kini selaras dengan perubahan dalam pasaran buruh. Sebagai contoh, pengguna akan dapat menjana analisis visual dan mendalam berkaitan pasaran buruh daripada data tersebut seperti yang ditunjukkan dalam *Paparan 8-12*.



Sumber: Institut Maklumat dan Analisis Pasaran Buruh (ILMIA)

### **Meminimumkan Ketidakpadanan dalam Pasaran Buruh**

8.29 Jawatankuasa Kemahiran Industri (JKI) akan ditubuhkan untuk mewujudkan kerjasama dan perkongsian maklumat yang lebih baik antara Kerajaan, industri dan IPT. Jawatankuasa ini akan berfungsi sebagai platform untuk mendapatkan pandangan industri berkaitan kedinamikan pasaran buruh untuk membolehkan IPT dan institusi latihan mengubahsuai program dan pendekatan latihan dan pendidikan supaya selari dengan permintaan industri. Pihak industri akan digalakkan untuk mendaftar dan mengambil bahagian secara aktif dalam JKI.

8.30 Pusat Kecemerlangan Industri (ICoE) dan Academia-Industry Graduate Development Centre (AIGDC) di universiti akan terus membantu mengatasi ketidakpadanan dalam pasaran buruh. Pengajaran yang diperolehi daripada kerjasama antara ICoE dan AIGDC dengan industri akan digunakan untuk membangunkan kurikulum yang relevan dengan keperluan industri. Pada masa ini, terdapat 10 ICoE di empat IPT yang menumpukan kepada beberapa subsektor strategik seperti automotif, bioteknologi dan perkhidmatan penjagaan kesihatan seperti yang ditunjukkan dalam *Paparan 8-13*.

*Paparan 8-13*  
**Pusat Kecemerlangan Industri**

Lead University	ICoE	Industry
	Oil & Gas	
	Wholesale & Retail	
	Finance	
	Hospitality & Tourism	
	Automotive	
	Electrical & Electronic	
	Biotechnology	
	Construction	

Sumber: Kementerian Pendidikan Malaysia

8.31 Kerajaan akan mengambil pendekatan baharu untuk menentukan jurang kemahiran dalam pasaran buruh dengan penubuhan Jawatankuasa Kemahiran Kritikal yang dipengerusikan bersama oleh Talent Corporation dan ILMIA. Jawatankuasa ini akan membentangkan secara berkala mengenai situasi pasaran buruh semasa dan kekurangan kemahiran kritikal kepada JKI dan Majlis Pembangunan Modal Insan Negara (MPMIN). Maklumat daripada Jawatankuasa ini akan menjadi input kepada institusi pendidikan dan latihan untuk mengeluarkan modal insan yang bersesuaian dengan keperluan industri.

8.32 Di samping itu, untuk meningkatkan kebolehpasaran siswazah, program *bridging* akan diperluas dengan kerjasama pihak industri. Pada masa yang sama, program peningkatan dan mempelbagaikan kemahiran untuk tenaga kerja akan dipergiat untuk memenuhi permintaan industri yang semakin meningkat terhadap pekerja berkemahiran tinggi.

### ***Menangani Pengangguran Belia***

8.33 Walaupun kadar pengangguran dalam kalangan belia di Malaysia adalah lebih rendah berbanding dengan purata ASEAN dan dunia, Kerajaan akan memastikan belia mendapat akses kepada peluang latihan sebelum menyertai pasaran buruh. Belia yang telah menyertai pasaran buruh juga akan diberikan peluang latihan kemahiran semula bagi melengkapkan mereka dengan kemahiran yang sesuai dan lebih tinggi yang membolehkan mereka menerima upah yang lebih baik. Usaha bagi menyediakan latihan dan penempatan pekerjaan akan dipergiat menerusi program seperti Skim Kemahiran dan Kerjaya 1Malaysia (SKK1M), Sistem Latihan Dual Nasional (SLDN) dan 1Malaysia Skills Training and Enhancement for the Rakyat (1MASTER).

8.34 Dalam tempoh RMKe-11, Kerajaan akan meningkatkan pelaksanaan pendekatan pasaran buruh aktif bagi golongan belia. Di bawah pendekatan ini, program jangkauan akan dilaksanakan bagi mengenal pasti belia yang menganggur untuk diberikan latihan dan seterusnya dipadankan dengan peluang pekerjaan. Program ini akan ditumpukan di negeri yang mempunyai kadar pengangguran belia yang tinggi iaitu Sabah, Selangor, Sarawak, Johor dan Perak. Belia yang menganggur di negeri ini adalah sebanyak 66% daripada jumlah pengangguran dalam kalangan belia.

8.35 Belia berumur 15-17 tahun akan digalakkan mendapat pendidikan pada tahap SPM dan melanjutkan pelajaran ke peringkat tertiar termasuk dalam aliran TVET sebelum menyertai pasaran buruh. Kaunseling kerjaya di sekolah akan dipergiat dan sektor swasta akan digalakkan untuk menyertai pameran kerjaya. Kerajaan juga akan menggalakkan pelajar untuk mendaftar dengan JobsMalaysia bagi mendapat kaunseling kerjaya.

### ***Meningkatkan Penyertaan Wanita dalam Pasaran Buruh***

8.36 Penyertaan wanita dalam pasaran buruh akan terus dipertingkatkan kepada 57% menjelang tahun 2020 dengan pelaksanaan lebih banyak pendekatan yang mesra keluarga. Pendekatan ini termasuk menyediakan akses yang lebih baik kepada kemudahan penjagaan kanak-kanak yang berkualiti, persekitaran kerja yang kondusif, waktu bekerja fleksibel, pilihan untuk bekerja dari rumah dan peluang mendapat semula pekerjaan yang setaraf. Dalam hal ini, rangka kerja konsep dan garis panduan mengenai aturan waktu kerja yang fleksibel akan dibangunkan. Majikan akan digalakkan untuk menyediakan waktu kerja fleksibel dan pilihan untuk bekerja dari rumah.

8.37 Kerajaan akan menggiatkan usaha untuk menambah baik akses kepada pekerjaan melalui program 1Malaysia Support for Housewives dan Flexiworklife. Wanita juga akan digalakkan untuk menjadi usahawan melalui program seperti Azam Niaga, Women Entrepreneurial Incubator dan 1Nita.

### ***Meningkatkan Keberkesanan Undang-undang Perburuhan***

8.38 Kerajaan akan terus memastikan bahawa peruntukan dalam undang-undang perburuhan adalah selaras dengan keperluan semasa pasaran buruh. Oleh itu, dalam tempoh RMKe-11, KSM akan meminda undang-undang perburuhan yang berkaitan seperti Akta Kerja 1955, Akta Kesatuan Sekerja 1959 dan Akta Perhubungan Perusahaan 1967. Pindaan ini, antara lain akan mengurangkan ketegaran dalam proses pemecatan pekerja, memperkemas peruntukan yang bertindih dan bercanggah, meningkatkan fleksibiliti dalam waktu bekerja serta pendaftaran keahlian kesatuan sekerja.

8.39 Akta Perhubungan Perusahaan 1967 akan dikaji semula bagi menambah baik proses pemecatan yang dianggap rumit dan berulang. Langkah ini akan membolehkan pertikaian mengenai pemecatan yang tidak dapat diselesaikan melalui perdamaian terus dibawa ke Mahkamah Perusahaan untuk penyelesaian secara timbang tara. Selain itu, pihak yang terlibat bebas membincangkan perkara berkaitan kenaikan pangkat, pertukaran, pemecatan, penamatan, tugas dan pekerjaan dalam perundingan bersama untuk memberikan perlindungan yang lebih baik kepada pekerja.

8.40 Akta Kesatuan Sekerja 1959 akan dipinda bagi membolehkan kesatuan sekerja terus mendapat pendaftaran secara automatik dan membenarkan beberapa kesatuan sekerja berada dalam sesebuah pertubuhan, ketukangan, pekerjaan dan industri. Peruntukan Akta ini juga akan dikaji semula bagi menimbang untuk membenarkan pekerja asing memegang jawatan dalam kesatuan sekerja serta memenuhi keperluan perjanjian perdagangan bebas (FTA) termasuk Komuniti Ekonomi ASEAN (AEC).

8.41 Peraturan semasa akan dikaji semula bagi membolehkan majikan mengoptimumkan waktu bekerja pada waktu puncak. Selain itu, pekerja akan diberikan pilihan untuk bekerja dari rumah bagi mengimbangi antara kehidupan dengan kerjaya. Kerajaan juga akan mempertimbangkan skim baharu yang akan membolehkan pekerja mengambil cuti tanpa gaji untuk tempoh yang lebih lama daripada tempoh yang dibenarkan pada masa ini. Skim ini akan memberikan faedah kepada penjawat awam yang ingin berhenti untuk sesuatu tempoh daripada kerjaya mereka untuk mendapatkan pengetahuan dan pengalaman baharu.

## Menambah baik Pengurusan Pekerja Asing

8.42 Dasar kemasukan dan pekerjaan bagi pekerja asing yang komprehensif akan dibangunkan dengan mengambil kira keperluan industri dan kebajikan pekerja asing. Untuk meningkatkan ketelusan dalam pengurusan, perundingan aktif dengan pihak industri mengenai dasar dan permintaan pekerja asing berkemahiran rendah akan dilaksanakan secara berkala seperti yang diamalkan oleh kebanyakan negara maju. Kerjasama ini akan membantu Kerajaan untuk mengenal pasti keperluan terhadap pekerja asing dan mengumpul input berkaitan bagi merangka strategi yang bersesuaian.

### ***Mengurangkan Kebergantungan kepada Pekerja Asing Berkemahiran Rendah***

8.43 Kebergantungan tinggi kepada pekerja asing berkemahiran rendah, terutamanya dalam aktiviti ekonomi berintensifkan buruh akan ditangani secara holistik. Peratusan pekerja asing dalam tenaga kerja akan dihadkan kepada 15% pada tahun 2020. Aktiviti berintensifkan modal dan peralihan kepada aktiviti berasaskan pengetahuan akan digalakkan dalam semua sektor ekonomi, terutamanya dalam sektor pertanian, pembuatan dan pembinaan yang pada masa ini menggaji lebih daripada 30% pekerja asing.

### ***Memperkemas Proses Pengambilan Pekerja Asing***

8.44 Kerajaan akan memperkemas pengambilan pekerja asing dengan meletakkannya di bawah satu pentadbiran tunggal untuk mengelakkan kemasukan pekerja asing melalui pelbagai saluran kelulusan yang tidak selaras. Pusat Kelulusan Setempat (OSC) akan ditubuhkan di bawah bidang kuasa KSM. OSC akan bertanggungjawab dalam menentukan keperluan pekerja asing mengikut sektor; mengesahkan dan meluluskan permohonan pengambilan asing; memantau dan memberikan maklum balas berhubung semua perkara berkaitan kebajikan pekerja asing; dan memastikan pekerja asing bekerja dalam sektor atau firma yang diluluskan. Dengan penubuhan OSC, peranan syarikat *outsourcing* dan orang tengah akan dihapuskan.

8.45 Kerajaan akan memperkenalkan konsep liabiliti ketat (*strict liability*) iaitu majikan yang menggaji pekerja asing adalah bertanggungjawab sepenuhnya terhadap proses pengambilan, termasuklah semua kos yang terlibat iaitu saringan kesihatan, insurans dan yuran pemprosesan. Konsep ini juga akan meliputi kebajikan pekerja seperti penyediaan perumahan dan keperluan asas sehingga mereka kembali ke negara asal.

8.46 Penalti yang berat akan dikenakan kepada majikan yang didapati bersalah menggaji pendatang asing tanpa izin. Di samping itu, Kerajaan akan mengatasi isu pendatang asing tanpa izin menerusi pengurusan dan penguatkuasaan yang lebih baik dan berkesan.

8.47 Sistem levi sedia ada akan ditambah baik bagi mengawal selia kemasukan pekerja asing berkemahiran rendah. Levi ini akan dibayar oleh majikan dan akan berdasarkan nisbah pekerja asing kepada jumlah keseluruhan pekerja dalam syarikat serta tempoh pekerjaan mereka. Kadar levi ini akan dinaikkan secara berperingkat bagi memastikan keberkesanannya. Sistem levi baharu ini akan menggalakkan mekanisasi dan mengurangkan kebergantungan kepada pekerja asing berkemahiran rendah.

## V. KESIMPULAN

8.48 Ekonomi yang berdaya saing memerlukan pasaran buruh yang cekap. Bagi tujuan ini, Kerajaan akan menambah baik kecekapan pasaran buruh untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi. Peningkatan kemahiran dan produktiviti, operasi pasaran buruh yang cekap dan pengurusan pekerja asing berkemahiran rendah yang lebih baik akan membolehkan peralihan kepada aktiviti bernilai tinggi dan berintensifkan pengetahuan. Strategi pasaran buruh akan disokong oleh strategi spesifik berdasarkan sektor untuk mencapai outcome yang disasarkan bagi menambah baik kualiti pekerjaan, kemahiran dan upah. Rangka kerja keseluruhan bagi strategi pasaran buruh diringkaskan seperti dalam *Paparan 8-14*.



Paparan 8-14  
**Rangka Kerja Keseluruhan Strategi Pasaran Buruh**

