

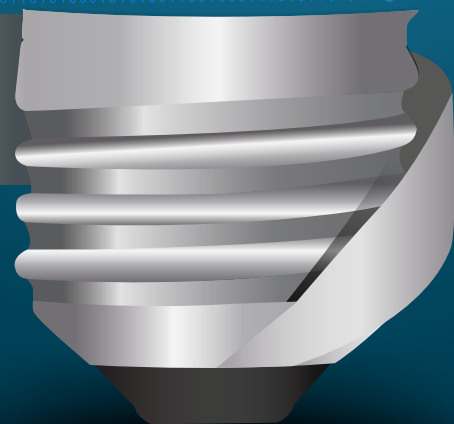


KEMENTERIAN SUMBER MANUSIA



# PELAN STRATEGIK

2016-2020



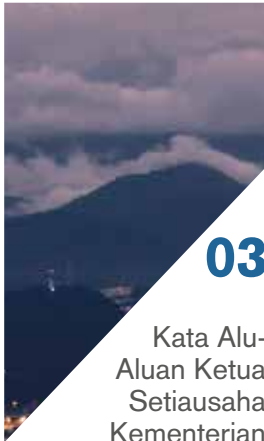


# KANDUNGAN



**02**

Perutusan Yang  
Berhormat Menteri  
Sumber Manusia



**03**

Kata Alu-  
Aluan Ketua  
Setiausaha  
Kementerian  
Sumber Manusia



**04**

Ringkasan  
Eksekutif



**06**

Latar  
Belakang  
KSM



**07**

Visi & Misi



**08**

Carta  
Organisasi



**10**

Nilai  
Bersama



**11**

Punca  
Kuasa



**12**

Peranan  
KSM



**14**

Pihak  
Berkepentingan  
& Pelanggan



**15**

Lakaran  
Kecemerlangan



**24**

Penglibatan  
KSM



**26**

Agenda  
Transformasi  
Nasional



**28**

Analisis  
Persekitaran  
& Isu Strategik



**29**

Pelan  
Strategik

# PERUTUSAN

**YANG BERTHORMAT  
MENTERI SUMBER MANUSIA**



**DATO' SRI RICHARD RIOT ANAK JAEM**

*Kementerian Sumber Manusia memainkan peranan yang sangat penting dalam menentukan hala tuju negara dari aspek perburuhan serta pembangunan modal insan berkemahiran tinggi. Ini adalah selaras dengan visi Kementerian ini sebagai peneraju pembangunan dan pengurusan sumber manusia negara. Dalam hal ini, Pelan Strategik Kementerian Sumber Manusia 2016-2020 dilihat sebagai pelan induk dalam penetapan bidang tugas serta hala tuju Kementerian bagi tempoh 5 tahun akan datang.*

Pelan Strategik ini berbentuk komprehensif, progresif dan responsif meliputi semua bidang tugas Kementerian serta mensasarkan pencapaian bagi memenuhi keperluan dan kehendak pihak berkepentingan serta pelanggan Kementerian. Melalui Pelan Strategik ini juga, Kementerian Sumber Manusia komited dalam menyediakan penyampaian perkhidmatan yang terbaik serta tepat melalui pelaksanaan dasar dan program yang telah dikenal pasti. Usaha berterusan sentiasa dibuat dalam menambah baik prestasi dan mutu kerja serta pencapaian *Key Performance Indicators* (KPI) yang telah ditetapkan dalam Pelan Strategik Kementerian Sumber Manusia 2016-2020.

Saya mengucapkan terima kasih kepada pihak pengurusan Kementerian Sumber Manusia di atas komitmen dan usaha dalam merangka, melaksana dan memastikan sasaran Pelan Strategik Kementerian Sumber Manusia 2016-2020 ini dapat direalisasikan. Harapan saya agar apa yang telah dijanjikan dapat disampaikan kepada rakyat dengan berkesan.

# KATA ALU-ALUAN

## KETUA SETIAUSAHA

*Pelan Strategik Kementerian Sumber Manusia 2016-2020 merupakan dokumen induk yang menggariskan teras strategik, strategi pelaksanaan, program, indikator serta sasaran dasar dan hala tuju Kementerian Sumber Manusia. Pelan Strategik ini telah dirangka agar selari dengan dasar semasa Kerajaan, kehendak dan keperluan pihak berkepentingan dan pelanggan Kementerian serta perubahan landskap ekonomi domestik dan global. Pelan Strategik ini juga dibangunkan berlandaskan peranan Kementerian Sumber Manusia sebagai peneraju pembangunan dan pengurusan manusia negara; satu peranan yang kritikal dalam menentukan masa hadapan negara.*



**DATO' SRI ADENAN BIN AB. RAHMAN**

Dalam menambah baik penyampaian perkhidmatan kepada rakyat, Kementerian Sumber Manusia turut menjalinkan kerjasama strategik dengan Kementerian dan Jabatan lain melalui inisiatif *National Blue Ocean Strategy* (NBOS). Program seperti *1MASTER*, *1Malaysia Support for Housewives*, Karnival Kerjaya dan Kemahiran OKU serta *JobFair @ UTC* merupakan antara beberapa kejayaan Kementerian dalam usaha memperluaskan penyampaian perkhidmatan kepada rakyat dengan kerjasama Kementerian dan Jabatan lain. Kerjasama strategik ini bukan sahaja dapat mengoptimumkan sumber yang terhad, malahan ia juga dapat memperluaskan skop penyampaian perkhidmatan tersebut.

Selain menetapkan hala tuju Kementerian ini bagi tempoh 5 tahun yang akan datang, Pelan Strategik ini turut menggariskan mekanisme penilaian yang boleh dipantau dari semasa ke semasa bagi memastikan keberkesanan penyampaian setiap program. Saya yakin melalui kerjasama erat dan komitmen yang tinggi daripada semua warga Kementerian di setiap peringkat, sasaran Pelan Strategik Kementerian Sumber Manusia (KSM) 2016-2020 dapat direalisasikan dengan jayanya.

# RINGKASAN EKSEKUTIF

---



Kementerian Sumber Manusia merupakan peneraju dalam merangka dan melaksanakan dasar berkaitan pembangunan dan pengurusan sumber manusia negara. Ini termasuk penyelarasan dan pelaksanaan dasar dan standard perburuhan; memastikan perhubungan pekerjaan yang harmoni dan kondusif; menggalakkan budaya kerja yang selamat, sihat dan dinamik; memantapkan jaringan keselamatan sosial; serta membangunkan modal insan berkemahiran tinggi, relevan dan mempunyai daya saing yang tinggi.

Kementerian Sumber Manusia sentiasa peka dengan perubahan landskap ekonomi semasa di peringkat domestik dan antarabangsa terutama dalam aspek perburuhan dan pembangunan latihan kemahiran yang menjadi teras penting kepada pembangunan ekonomi negara. Dalam hubungan ini, pengumpulan data yang berkaitan kajian dan analisis serta perbincangan yang terperinci merupakan proses dalam merangka dasar kepada pembangunan dan pengurusan sumber manusia negara, selain daripada komitmen negara ke atas obligasi di peringkat antarabangsa.

Bagi memastikan Kementerian Sumber Manusia kekal relevan dalam menghadapi keperluan dan permintaan industri, majikan dan pekerja, Pelan Strategik Kementerian Sumber Manusia akan dikemas kini setiap 5 tahun bagi memastikan perancangan program adalah memenuhi keperluan dan dasar semasa berkaitan pembangunan dan pengurusan sumber manusia negara.



Pelan Strategik Kementerian Sumber Manusia 2016-2020 merupakan satu dokumen yang menggariskan perancangan dasar dan hala tuju Kementerian Sumber Manusia bagi tempoh 5 tahun mulai tahun 2016 sehingga tahun 2020. Perancangan 5 tahun ini meliputi setiap peranan Kementerian Sumber Manusia seperti penggubalan dasar dan penguatkuasaan perburuhan, pembangunan kemahiran serta khidmat sokongan yang menjadi tulang belakang kepada Kementerian ini.

Selain itu, Pelan Strategik ini juga dilihat dapat membantu mempertingkatkan daya saing, integriti serta semangat *esprit de corp* dalam kalangan warga Kementerian Sumber Manusia. Ini seterusnya menjadi pemacu budaya kerja yang cemerlang dalam kalangan warga Kementerian dalam usaha mencapai satu objektif yang sama.

Kementerian Sumber Manusia akan memastikan Pelan Strategik ini sentiasa progresif, responsif serta bersifat dinamik dalam merealisasikan visi Kementerian sebagai peneraju pembangunan dan pengurusan sumber manusia negara.

# LATAR BELAKANG KSM



1955 - 1962

MENTERI BURUH DILANTIK DENGAN HAL-HAL BERKAITAN KEBAJIKAN BURUH DIPINDAHKAN KE KEMENTERIAN KESIHATAN SEHINGGA 1962

1962 - 1964

KEBAJIKAN BURUH DILETAKKAN SEMULA DI BAWAH PORTFOLIO KEMENTERIAN BURUH DAN KEBAJIKAN MASYARAKAT

KEMENTERIAN BURUH DAN KEBAJIKAN MASYARAKAT BERTANGGUNG-JAWAB TERHADAP JABATAN BURUH SABAH DAN SARAWAK

1963



NAMA KEMENTERIAN DIUBAH NAMA KEPADA KEMENTERIAN BURUH DAN PERHUBUNGAN PERUSAHAAN

1964

1971

KEMENTERIAN BURUH DAN TENAGA RAKYAT DITUBUHKAN DENGAN 4 AGENSI:

- JABATAN KILANG DAN JENTERA
- JABATAN BURUH DAN PERHUBUNGAN PERUSAHAAN
- MAHKAMAH PERUSAHAAN
- PEJABAT PENDAFTARAN KESATUAN SEKERJA

1984

KEMENTERIAN BURUH DAN TENAGA RAKYAT DITUKAR NAMA KEPADA KEMENTERIAN BURUH



KEMENTERIAN BURUH DIKENALI SEBAGAI KEMENTERIAN SUMBER MANUSIA SEHINGGA SEKARANG

1990



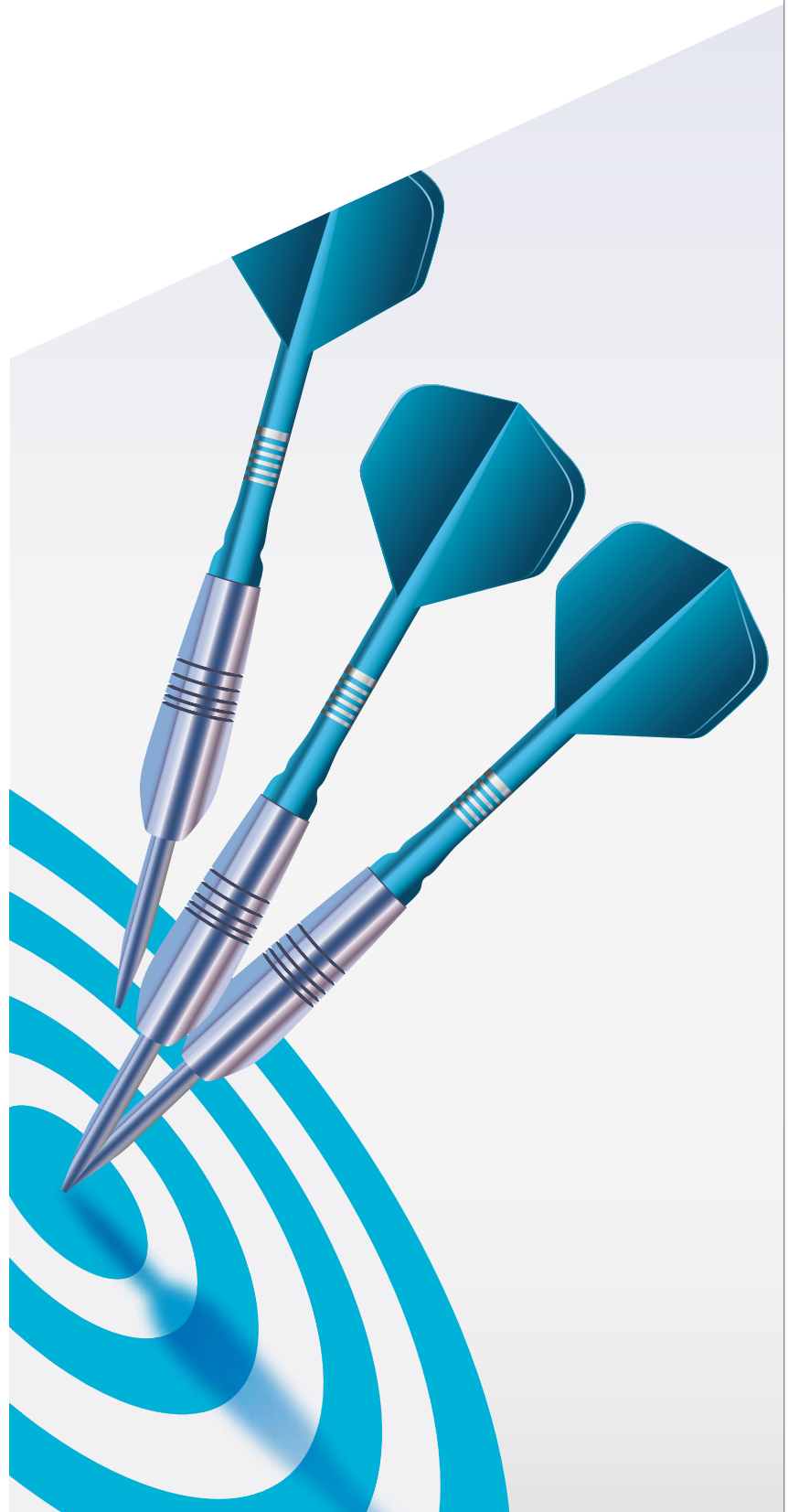


## VISI

### Peneraju Pembangunan dan Pengurusan Sumber Manusia Negara

## MISI

- 1 Membangunkan dan melahirkan modal insan yang kompeten, produktif, responsif dan berdaya tahan dalam pasaran buruh negara ke arah meningkatkan produktiviti negara.
- 2 Memastikan kelancaran operasi pasaran buruh negara.
- 3 Meningkatkan kebolehpekerjaan dan penggajian tenaga kerja tempatan bagi memenuhi keperluan pasaran kerja negara.
- 4 Memastikan perhubungan perusahaan yang harmoni dan kondusif.
- 5 Mengutamakan aspek keselamatan dan kesihatan pekerjaan.
- 6 Memastikan jaringan keselamatan sosial yang komprehensif, dinamik dan progresif.



# CARTA ORGANISASI

## Kementerian Sumber Manusia



**MENTERI**  
DATO' SRI  
RICHARD RIOT  
ANAK JAEM



**TIMBALAN  
MENTERI**  
DATO' SRI HAJI  
ISMAIL BIN HAJI  
ABD. MUTTALIB



**KETUA  
SETIAUSAHA**  
TURUS III  
DATO' SRI ADENAN  
BIN AB. RAHMAN

### DASAR DAN ANTARABANGSA

**TIMBALAN KETUA  
SETIAUSAHA**  
GRED UTAMA B

DATO' MOHD SAHAR  
BIN DARUSMAN

**SETIAUSAHA  
BAHAGIAN  
DASAR**  
GRED UTAMA C

PUAN BETTY BINTI  
HASAN

**SETIAUSAHA  
BAHAGIAN  
ANTARABANGSA**  
GRED M54

DR. TAN AWANG  
BESAR

**SETIAUSAHA  
SEKRETARIAT  
MAJLIS  
PERUNDINGAN  
GAJI NEGARA**  
GRED S54

ENCIK SHANMUGAM  
A/L THIAGARAJAN

**PENGARAH  
INSTITUT  
MAKLUMAT  
DAN ANALISIS  
PASARAN BURUH**  
GRED UTAMA C

ENCIK ASRI BIN  
AB. RAHMAN

**TIMBALAN  
SETIAUSAHA  
BAHAGIAN**  
(Cawangan Dasar  
Sumber Manusia)  
GRED M54

PUAN NOR HASNAH  
BINTI BADRODDIN

**ATASE GENEVA**  
GRED M52/S52

**ATASE JAKARTA**  
GRED M48/S48

**ATASE  
SINGAPURA**  
GRED M48/S48

**ATASE CHENNAI**  
GRED M48/S48

**TIMBALAN  
SETIAUSAHA  
BAHAGIAN**  
(Cawangan Dasar  
Perburuhan)  
GRED M54/S54

**PENASIHAT  
UNDANG-UNDANG**  
GRED L54

ENCIK MOHD  
NAWAWI BIN ISMAIL

**KETUA UNIT  
AUDIT DALAM**  
GRED W54

PUAN NOOR RITA  
BINTI KASSIM

**KETUA  
KOMUNIKASI  
KORPORAT**  
GRED S54

ENCIK IZZAD ZALMAN  
BIN ABDUL KADIR

**KETUA  
UNIT KPI**  
GRED M52

DR. CHRISTINA  
YEO KEN YIN

**KETUA UNIT  
INTEGRITI**  
GRED M48

ENCIK WAN FAEZ BIN  
WAN JAFFAR

### JABATAN

**JABATAN  
TENAGA KERJA  
SEMENANJUNG  
MALAYSIA**  
GRED UTAMA B

DATO' MOHD  
JEFFREY BIN JOAKIM

**JABATAN  
KESELAMATAN  
DAN KESIHATAN  
PEKERJAAN**  
GRED UTAMA B

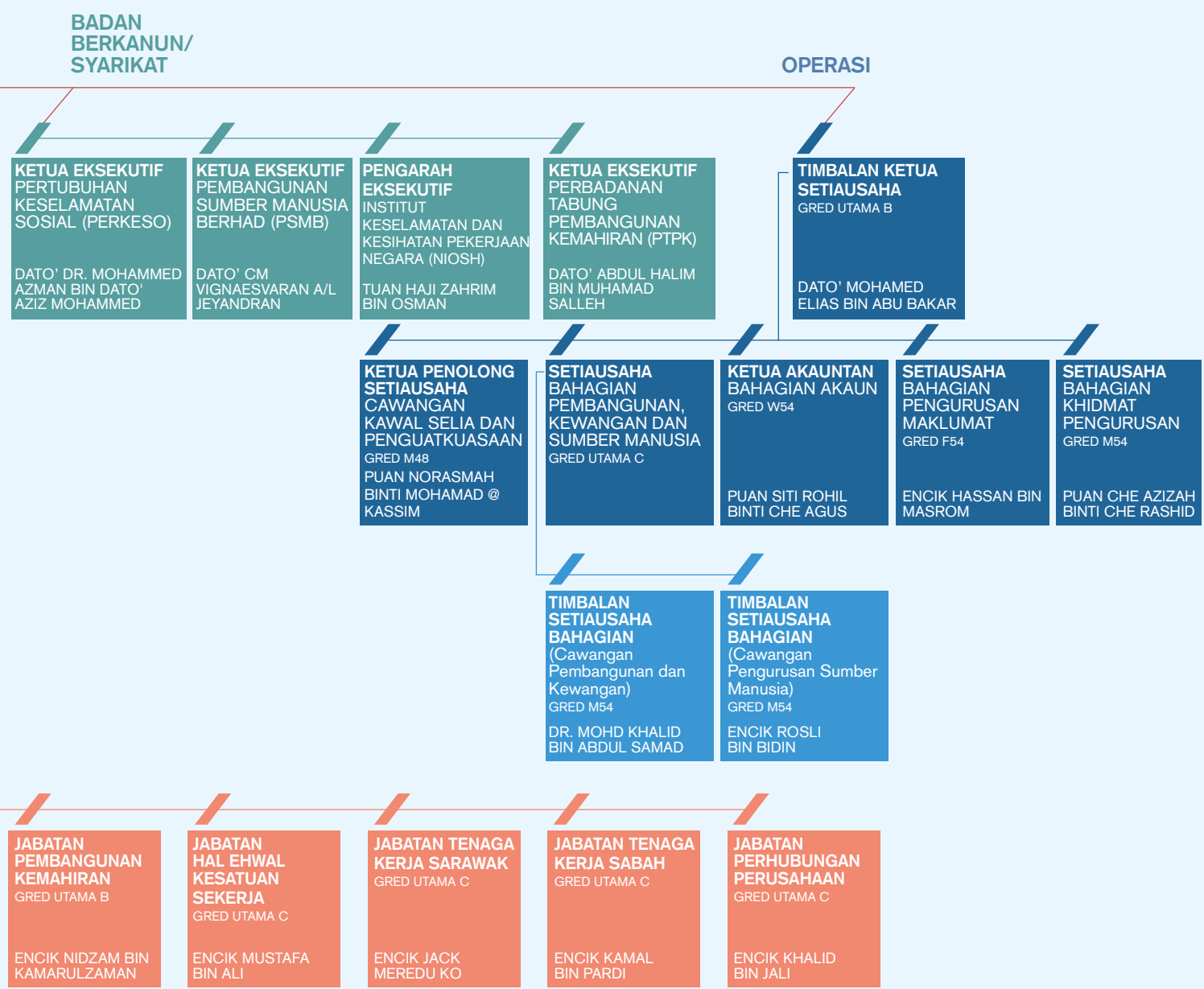
DATO' IR. MOHTAR  
BIN MUSRI

**MAHKAMAH  
PERUSAHAAN  
MALAYSIA**  
YANG DI-PERTUA  
GRED UTAMA B

Y.A. TUAN ISHAK BIN  
MOHD. YUSOFF

**JABATAN TENAGA  
MANUSIA**  
GRED UTAMA B

DR. MARY  
WONG LAI LIN



# NILAI BERSAMA

## 6 Nilai-Nilai Bersama

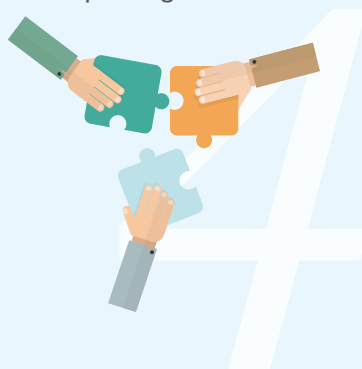
### KEHARMONIAN

Mengekalkan perhubungan perusahaan yang harmoni dan kondusif di antara majikan, pekerja dan kesatuan sekerja demi pembangunan negara dan kesejahteraan rakyat.



### TRIPARTISME

Memupuk jalinan kerjasama erat dalam menggubal dan melaksanakan pelbagai dasar, undang-undang dan peraturan untuk kepentingan bersama.



### PEMBELAJARAN SEPANJANG HAYAT

Mengutamakan pembelajaran yang berterusan melalui latihan dan peningkatan kemahiran demi menjamin kebolehkeraan tenaga kerja yang kompeten dan berdaya saing.



### PENYAYANG

Menyediakan jaringan keselamatan sosial bagi menjamin kesejahteraan pekerja, keluarga, masyarakat dan negara.



### KESEJAHTERAAN DAN KESELAMATAN

Memastikan tempat kerja yang selamat dan sihat untuk menyediakan persekitaran pekerjaan yang kondusif dan produktif.



### KEADILAN DAN KESAKSAMAAN

Menghayati dan mengamalkan prinsip-prinsip keadilan dan kesaksamaan dalam mendokong keadilan sosial demi kesejahteraan bersama.



## 25 Undang-Undang yang Ditadbir & Dikuatkuasakan



### 13

#### AKTA-AKTA PEKERJAAN DAN STANDARD-STANDARD PERBURUHAN

- Akta Hari Kelepasan Mingguan 1950 (Akta 220)
- Akta Hari Kelepasan 1951 (Akta 369)
- Akta Maklumat Pekerjaan 1953 (Akta 159)
- Akta Kerja 1955 (Akta 265)
- Ordinan Buruh (Sarawak Bab 76) 1952
- Ordinan Buruh (Sabah Bab 67) 2005
- Akta Kanak-Kanak dan Orang Muda (Pekerjaan) 1966 (Akta 350)
- Akta (Sekatan) Kerja 1968 (Akta 353)
- *Holidays Ordinance* (Sabah Cap. 56) (Reprint 1973)
- *Public Holidays Ordinance* (Sarawak Cap. 8) (Reprint 1974)
- Akta Agensi Pekerjaan Swasta 1981 (Akta 246)
- Akta Standard-Standard Minimum Perumahan dan Kemudahan Pekerja 1990 (Akta 446)
- Akta Antipemerdagangan Orang dan Antipenyeludupan Migran 2007 (Akta 670)

### 2

#### PERHUBUNGAN PERUSAHAAN

- Akta Kesatuan Sekerja 1959 (Akta 262)
- Akta Perhubungan Perusahaan 1967 (Akta 177)

### 3

#### KESELAMATAN DAN KESIHATAN PEKERJAAN

- Akta Kilang dan Jentera 1967 (Akta 139)
- Akta Petroleum (Langkah-Langkah Keselamatan) 1984 (Akta 302)
- Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 (Akta 514)

### 3

#### PEMBANGUNAN KEMAHIRAN

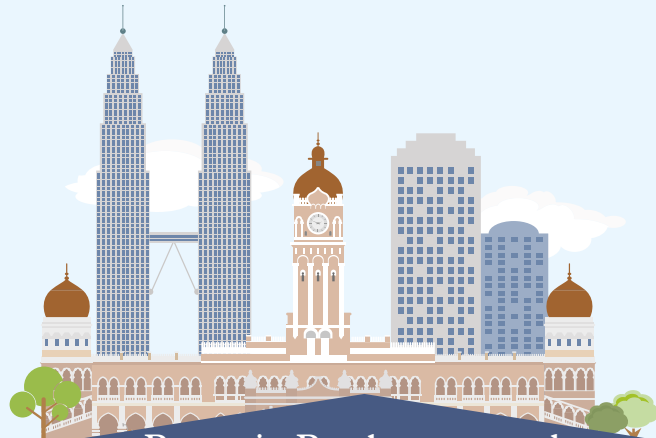
- Akta Pembangunan Sumber Manusia Berhad 2001 (Akta 612)
- Akta Tabung Pembangunan Kemahiran 2004 (Akta 640)
- Akta Pembangunan Kemahiran Kebangsaan 2006 (Akta 652)

### 4

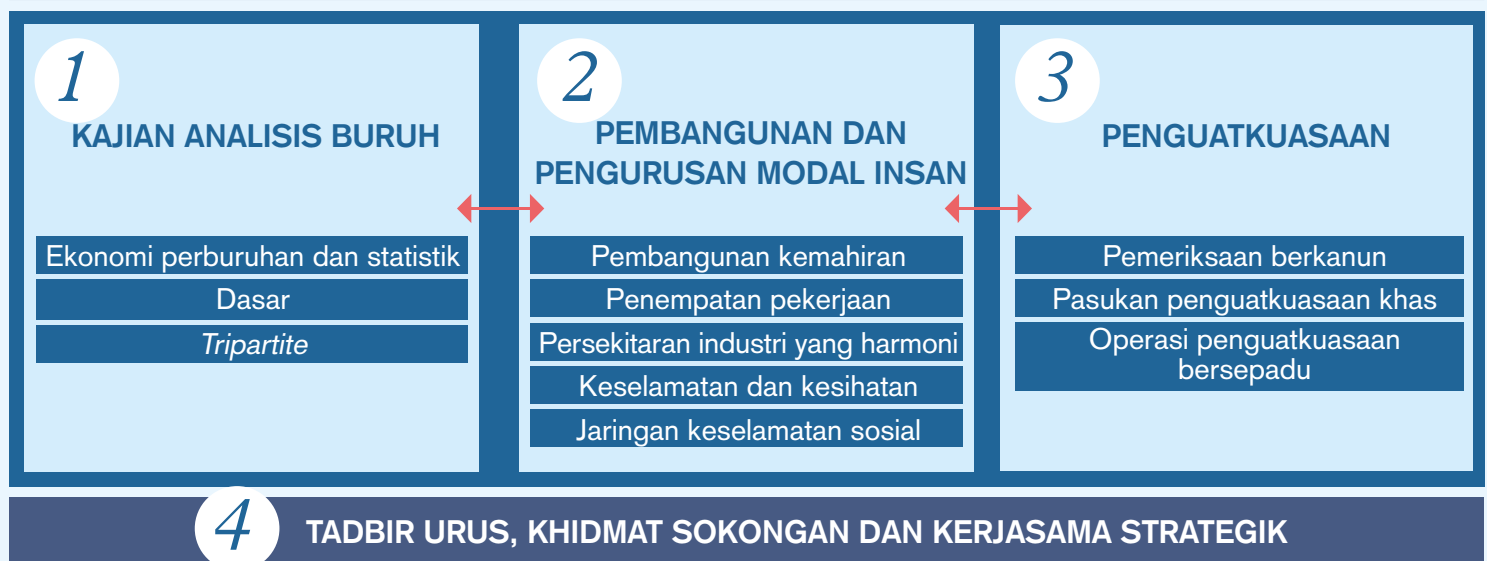
#### KESELAMATAN SOSIAL

- Akta Pampasan Pekerja 1952 (Akta 273)
- Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969 (Akta 4)
- Akta Majlis Perundingan Gaji Negara 2011 (Akta 732)
- Akta Umur Persaraan Minimum 2012 (Akta 753)

# PERANAN KSM



## Peneraju Pembangunan dan Pengurusan Sumber Manusia Negara



Visi Kementerian Sumber Manusia adalah sebagai **Peneraju Pembangunan dan Pengurusan Sumber Manusia Negara**.

Dalam mencapai visi ini, Kementerian Sumber Manusia melaksanakan 3 peranan utama iaitu **Kajian Analisis Buruh, Pembangunan dan Pengurusan Modal Insan serta Penguatkuasaan**.

Pelaksanaan peranan Kementerian Sumber Manusia ini turut disokong dan diperkasakan melalui **tadbir urus, khidmat sokongan dan kerjasama strategik yang mantap**.

**1**  
**KAJIAN  
ANALISIS  
BURUH**

Kajian analisis data dan statistik perburuhan dilaksanakan bagi mengenal pasti hala tuju dan cabaran pasaran buruh serta isu modal insan yang berbangkit. Analisis yang jelas akan menyumbang kepada perancangan dan pembentukan dasar perburuhan dan pembangunan sumber manusia yang lebih baik dan berkesan.

**2**  
**PEMBANGUNAN  
DAN PENGURUSAN  
MODAL INSAN**

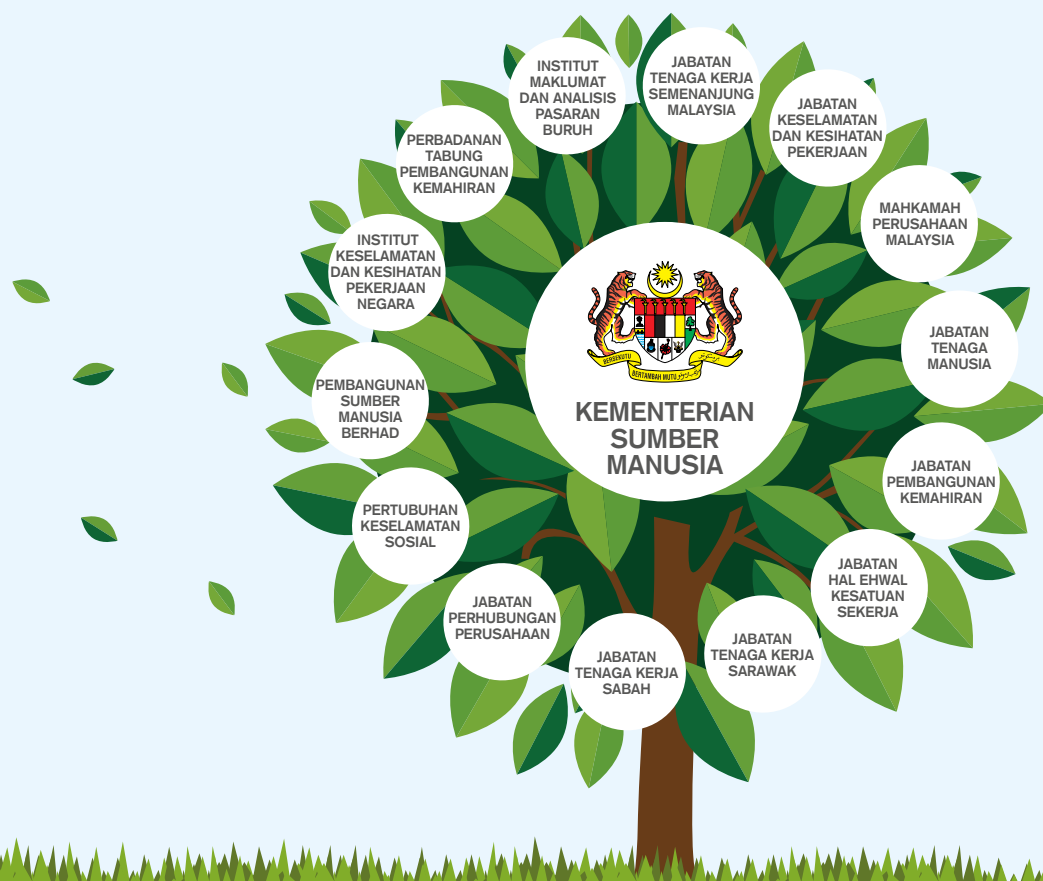
Peranan Kementerian Sumber Manusia dalam pembangunan dan pengurusan modal insan merangkumi aspek pembangunan kapasiti dan kemahiran, penempatan pekerjaan, pewujudan persekitaran industri yang harmoni, keselamatan dan kesihatan pekerjaan serta jaringan keselamatan sosial.

**3**  
**PENGUATKUASAAN**

Pelaksanaan dan penguatkuasaan 25 Akta di bawah bidang kuasa Kementerian Sumber Manusia merupakan satu tanggungjawab yang besar. Pemeriksaan berkanun perlu dilaksanakan secara berkala dari semasa ke semasa, di samping pemeriksaan mengejut berdasarkan makluman atau aduan awam. Operasi bersepadu bersama jabatan dan agensi lain juga dibuat mengikut keperluan. Pasukan penguatkuasaan khas turut diwujudkan bagi memantapkan lagi peranan Kementerian Sumber Manusia.

**4**  
**TADBIR URUS,  
KHIDMAT SOKONGAN  
DAN KERJASAMA  
STRATEGIK**

Penyampaian perkhidmatan yang berkesan harus didokong oleh tadbir urus dan khidmat sokongan yang mantap dan berintegriti di semua peringkat. Program dan latihan pembangunan kapasiti serta penerapan nilai-nilai murni turut dilaksanakan bagi memperkasakan sumber manusia dari aspek kekompetenan dan daya tahan, di samping kerjasama strategik di peringkat domestik dan antarabangsa.



# PIHAK BERKEPENTINGAN & PELANGGAN

Anggota  
Pentadbiran &  
Ketua Setiausaha  
Negara



Pertubuhan  
Antarabangsa



Persatuan  
Majikan



Kesatuan  
Sekerja



Rakan  
Sosial



## PIHAK BERKEPENTINGAN



## PELANGGAN



Majikan



Pekerja



Pencari Kerja



Golongan  
Rentan



Pelatih  
Kemahiran



Penyedia  
Latihan  
Kemahiran





# LAKARAN KECEMERLANGAN

## LATIHAN KEMAHIRAN

Jabatan Pembangunan Kemahiran (JPK)	Perbadanan Tabung Pembangunan Kemahiran (PTPK)	Pembangunan Sumber Manusia Berhad (PSMB)	Jabatan Tenaga Manusia (JTM)								
<p>JPK merupakan peneraju pembangunan, pertauliahan dan pengesahan kurikulum latihan kemahiran di Malaysia</p>	<p>PTPK merupakan agensi yang mengurus pembiayaan bantuan kewangan bagi pinjaman latihan kemahiran</p>	<p>PSMB merupakan peneraju penyediaan latihan kemahiran kepada pekerja tempatan di Malaysia</p>	<p>JTM melalui 32 Institusi Latihan Jabatan Tenaga Manusia (ILJTM) menyediakan program latihan kemahiran di Malaysia</p>								
<p>Pencapaian bagi tempoh <b>2011-2015</b></p>	<p>Pencapaian bagi tempoh <b>2011-2015</b></p>	<p>Pencapaian pada tahun <b>2015</b></p>	<p>Pencapaian bagi tempoh <b>2011-2015</b></p>								
<p>Bilangan Sijil dikeluarkan (SKM1 – DLKM5) <b>499,426</b></p> <p>Program yang ditauliah <b>6,045</b></p> <p>Pusat Bertauliah (Awam dan Swasta) <b>1,450</b></p>	<p>Bilangan Pelatih mendapat manfaat <b>137,714</b></p> <p>Jumlah Pembiayaan <b>RM1.99</b> bilion</p> <p>Kutipan Levi <b>RM603.00</b> juta</p> <p>Bantuan Kewangan (bagi latihan pekerja PKS) <b>RM539.77</b> juta</p> <p>Jumlah Geran <b>RM450.11</b> juta</p> <p>Bilangan Latihan <b>836,468</b></p> <p>Bilangan Pelatih <b>435,872</b></p> <p>Program Latihan</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Upskilling</li> <li>• Reskilling</li> <li>• Recognition of Prior Learning (RPEL)</li> </ul>	<p>Program Sepenuh Masa, <i>Double Shift</i> dan Kolej Vokasional</p> <p>Bilangan Graduan <b>32,824</b></p> <p>Telah Bekerja <b>65%</b></p> <p>Menyambung Pelajaran <b>26%</b></p> <p>Mencari Kerja <b>9%</b></p> <p>Program Kursus Jangka Pendek</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Modular</li> <li>• Customised</li> <li>• Professional</li> </ul> <p><b>12,159</b> kursus dilaksanakan melibatkan <b>250,695</b> orang pelatih</p>									
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Program SLDN</th> <th>CIAST</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Perantis <b>47,825</b></td> <td>Pakar Pengajar <b>2,322</b></td> </tr> <tr> <td>Syarikat Terlibat <b>3,775</b></td> <td>Pakar Industri <b>2,093</b></td> </tr> <tr> <td>Pusat Latihan SLDN <b>1,269</b></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Program SLDN	CIAST	Perantis <b>47,825</b>	Pakar Pengajar <b>2,322</b>	Syarikat Terlibat <b>3,775</b>	Pakar Industri <b>2,093</b>	Pusat Latihan SLDN <b>1,269</b>				
Program SLDN	CIAST										
Perantis <b>47,825</b>	Pakar Pengajar <b>2,322</b>										
Syarikat Terlibat <b>3,775</b>	Pakar Industri <b>2,093</b>										
Pusat Latihan SLDN <b>1,269</b>											

# LAKARAN KECEMERLANGAN

## ASEAN SKILLS COMPETITION (ASC) 2016

### MALAYSIA SEBAGAI JUARA KESELURUHAN ASC 2016

#### PENCAPAIAN ASC 2016

Bilangan Pingat dimenangi

22



EMAS

4



PERAK

5



GANGSA

**25** BIDANG KEMAHIRAN  
DIPERTANDINGKAN

PENGLIBATAN SEMUA  
NEGARA ASEAN

ACARA TERBESAR BAGI  
PERTANDINGAN KEMAHIRAN DI  
PERINGKAT ASEAN

## WORLD SKILLS COMPETITION (WSC), SAO PAOLO, 2015

#### PENCAPAIAN WSC 2015

1



GANGSA

12



MEDALLION OF  
EXCELLENCE



# LAKARAN KECEMERLANGAN

## JARINGAN KESELAMATAN SOSIAL

### PUSAT REHABILITASI PERKESO DI MELAKA



#### OBJEKTIF

Pusat rehabilitasi bertaraf antarabangsa yang dibangunkan untuk membantu Orang Berinsurans (OB) PERKESO ataupun pekerja untuk dipulihkan secara fizikal dan vokasional, dan akhirnya kembali ke alam pekerjaan.

#### PERKHIDMATAN

Peneraju utama kepada program pemulihan perubatan melalui perkhidmatan:

- rehabilitasi perubatan
- pemulihan anggota
- pemulihan cara kerja
- *audiologist*
- terapi pertuturan
- *dietitian*
- *clinical psychologist*
- optometri
- latihan vokasional (*upskilling* dan *reskilling*)

#### PENCAPAIAN

Pencapaian bagi tempoh Januari – Disember 2016

824



Orang Berinsurans (OB)  
dirawat dan dipulihkan

2,498



Kembali Bekerja

#### ANUGERAH



- *DFA Design for Asia Awards 2016, Hong Kong (Grand Award)*
- *Salutogenic Design Project for Rehabilitation Environment - Design and Health Academy 2015, Hong Kong (International Academy Awards Winner)*
- *Asean Social Security Association (ASSA) Recognition Awards 2015, Singapore (Transformation Recognition Award)*

# LAKARAN KECEMERLANGAN

## PERLUASAN DAN PINDAAN AKTA

### KAJIAN SEMULA PERINTAH GAJI MINIMUM

#### PERINTAH GAJI MINIMUM 2016 (BERKUAT KUASA MULAI 1 JULAI 2016)

PEMAKAIAN	KADAR (PEKERJA BERGAJI POKOK)				KADAR (PEKERJA TIADA GAJI POKOK) Pekerja yang dibayar secara <i>piece rate</i> , berat tan, perjalanan atau komisen perlu dibayar gaji bulanan tidak kurang <b>RM1,000 sebulan</b> (Semenanjung Malaysia) dan <b>RM920 sebulan</b> (Sabah, Sarawak dan WP Labuan)
	WILAYAH	BULANAN	JAM	HARIAN	
Tertakluk kepada semua pekerja swasta kecuali <b>pekhidmat domestik</b>	Sem. Malaysia	<b>RM1,000</b>	RM4.81	6 hari – RM38.46 5 hari – RM46.15 4 hari – RM57.69	
	Sabah, Sarawak dan WP Labuan	<b>RM920</b>	RM4.42	6 hari – RM35.38 5 hari – RM42.46 4 hari – RM53.08	

**KIRA-KIRA 1.7 JUTA PEKERJA MENDAPAT MANFAAT SEJAK DILAKSANAKAN**

## PANDUAN GAJI PERMULAAN

Buku Panduan Gaji Permulaan 160 Pekerjaan Terpilih Berasaskan Kemahiran, Edisi Pertama (2016), menggariskan kadar gaji pokok permulaan yang setimpal dengan kemahiran yang dimiliki oleh lulusan Sijil dan Diploma Kemahiran Malaysia.



### OBJEKTIF

- i. untuk memberikan nilai kepada kemahiran yang dimiliki oleh pencari kerja atau pekerja lulusan kemahiran;
- ii. sebagai **penanda aras** (benchmark) atau asas kepada rundingan bagi perjanjian kolektif dan kontrak perkhidmatan; dan
- iii. menjadi rujukan dan panduan kepada semua pihak.

### INTIPATI PANDUAN GAJI

- dibangunkan khusus untuk lepasan Sijil dan Diploma Kemahiran Malaysia atau yang setaraf dengannya;
- menyenaraikan 160 pekerjaan kemahiran yang mempunyai permintaan tinggi di pasaran buruh;
- turut menyenaraikan pekerjaan yang dipersijilkan oleh Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan; dan
- kadar gaji pokok permulaan adalah berdasarkan kadar gaji minimum semasa tanpa mengambil kira elaun, imbuhan dan faktor lain.

### KUMPULAN SASAR

- Graduan TVET
- Pencari Kerja
- Majikan
- Pelajar
- Kaunselor Kerjaya
- Pengajar
- Agensi Kerajaan
- Kesatuan Sekerja
- Penyedia Latihan
- Ibu bapa

# LAKARAN KECEMERLANGAN

## RATIFIKASI KONVENSYEN C131

- Malaysia telah meratifikasi *International Labour Organization (ILO) Convention No. 131: Minimum Wage Fixing Convention 1970 (C131)* pada 7 Jun 2016 di ILO Geneva, Switzerland.
- Kuat kuasa ratifikasi C131 adalah pada 7 Jun 2017.
- C131 merupakan suatu dokumen komprehensif yang menggariskan kaedah penetapan gaji minimum dan perkara-perkara yang berkaitan dengannya.

## IMPLIKASI RATIFIKASI C131

- meningkatkan standard perburuhan dalam negara selaras dengan standard antarabangsa;
- menambah baik dasar perburuhan negara secara berterusan terutamanya berhubung dasar gaji minimum;
- menonjolkan imej Malaysia di persada antarabangsa sebagai sebuah negara yang berjaya melaksanakan gaji minimum;
- mewujudkan persekitaran sosial dan pasaran buruh yang stabil bagi menarik pelabur asing;
- menjadi tanda aras (*benchmark*) di kalangan negara ASEAN kerana belum ada lagi negara ASEAN yang meratifikasi C131 setakat ini;
- pemantauan oleh pihak ILO selepas ratifikasi akan dapat menambah baik pelaksanaan gaji minimum dengan lebih mantap bagi memberikan perlindungan yang lebih komprehensif dan berkesan kepada pekerja; dan
- ratifikasi ini adalah selaras dengan usaha kerajaan menjadi negara maju berpendapatan tinggi menjelang tahun 2020 terutama dari aspek menambah baik perlindungan berhubung gaji minimum kepada pekerja.



# LAKARAN KECEMERLANGAN

## PERLUASAN AKTA PSMB 2001

### RANCANGAN MALAYSIA KESEBELAS 2016-2020 PERTUMBUHAN BERPAKSIKAN RAKYAT



#### STRATEGI:

Menambah baik peraturan dan bantuan pembiayaan untuk meluaskan akses kepada program latihan.

#### PELAN TINDAKAN:

Memperluaskan liputan Akta Pembangunan Sumber Manusia Berhad (PSMB) 2001.

#### PINDAAN

- Mewajibkan majikan di bawah 63 subsektor sedia ada yang mempunyai jumlah minimum pekerja sebanyak 10 orang untuk berdaftar dengan PSMB.
- Pendaftaran secara sukarela bagi majikan di bawah 63 subsektor sedia ada yang mempunyai jumlah minimum pekerja sebanyak 5 orang tetapi kurang daripada 10 orang.

#### OUTCOME

- Peningkatan dalam jumlah pekerja sektor swasta yang layak mendapat akses kepada program latihan dan pembangunan daripada 1.75 juta orang pekerja pada tahun 2015 kepada 2.21 juta orang pekerja pada tahun 2017 iaitu peningkatan sebanyak 26.3%.
- Membolehkan lebih banyak majikan berdaftar secara sukarela.



# LAKARAN KECEMERLANGAN

## PENEMPATAN PEKERJAAN

### JOBSMALAYSIA 2.0

Gerbang kerjaya interaktif dan sebagai hub pekerjaan utama negara

Statistik Penempatan Pekerjaan bagi tahun 2016

**305,408**

Pencari Kerja

**302,914**

Kekosongan Jawatan

**191,157**

Penempatan Pekerjaan

### KARNIVAL KERJAYA

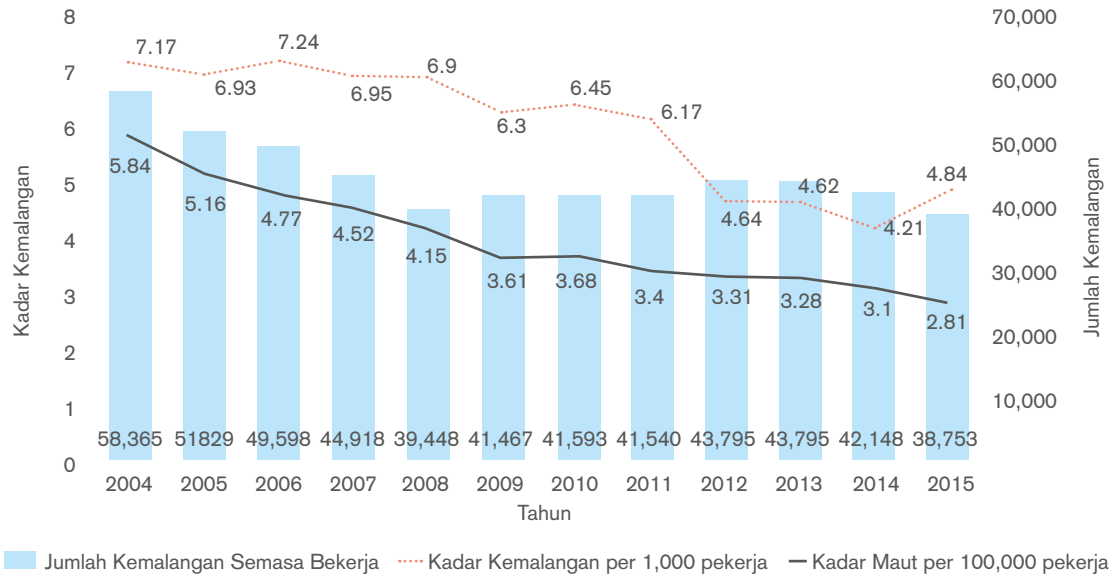
**47,140** orang telah mendapat pekerjaan dari **83** Program **Karnival Kerjaya** oleh *JobsMalaysia* sepanjang tahun 2016





# LAKARAN KECEMERLANGAN

## KESELAMATAN DAN KESIHATAN PEKERJAAN



Pemeriksaan dan Audit di Tempat Kerja (2015): **35,382**  
 Pemeriksaan Jentera (2015): **217,685**  
 Surat Arahan dan Notis (2015): **63,635**  
 Kompaun dan Pendakwaan (2015): **1,266**



# PENGLIBATAN KSM

## *Di Arena Antarabangsa & Dalam Negara*

### PERINGKAT ANTARABANGSA

- *Asia Pacific Economic Cooperation (APEC)*
- *Association of Southeast Asian Nations (ASEAN)*
- *ASEAN Occupational Safety and Health Network (OSHNET)*
- *Regional Comprehensive Economic Partnership (RCEP)*
- *Senior Labour Officials Meeting (SLOM)*
- *GIZ – RECOTVET Dialogue on TVET*
- *Indonesia-Malaysia-Thailand Growth Triangle Meeting (IMT-GT)*
- *Brunei-Indonesia-Malaysia-Philippine East ASEAN Growth Area (BIMP-EAGA)*
- *International Labour Organisation (ILO)*
- *International Labour Conference (ILC)*
- *Trans-Pacific Partnership Agreement (TPPA)*
- *Malaysia-European Union Free Trade Agreement (MEUFTA)*
- *Malaysia-European Economy Partnership Agreement (MEEPA)*
- *Malaysia-Australia Free Trade Agreement (MAFTA)*
- *World Congress on Safety Health at Work*
- *World Skills Competition*
- *ASEAN Skills Competition*
- *Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (C131)*
- *International Social Security Association (ISSA)*
- *Mesyuarat Joint Working Group di antara Kerajaan Malaysia dan negara sumber yang mempunyai Memorandum Persefahaman*
- *Convention on Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW)*
- *Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD)*
- *Convention on the Rights of the Child (CRC)*

### PERINGKAT TERTINGGI (DALAM NEGARA)

- *Mesyuarat Jemaah Menteri Kabinet (Mingguan)*
- *Mesyuarat Jawatankuasa Kabinet Mengenai Pekerja Asing dan Pendatang Asing Tanpa Izin (JKKPA-PATI)*
- *Mesyuarat Jawatankuasa Kabinet Berkenaan Daya Saing dalam Pekerjaan Kebangsaan*
- *Mesyuarat Jawatankuasa Pembangunan Modal Insan*
- *Mesyuarat Majlis Penasihat Kebangsaan (Pendidikan dan Latihan)*
- *Mesyuarat Jawatankuasa Kabinet Tindakan Negara (JKTN)*
- *Mesyuarat Jawatankuasa Kabinet Mengenai Cara-Cara bagi Meningkatkan Pendapatan Pekebun Kecil Komoditi Industri (JKMPPK)*
- *Mesyuarat Jawatankuasa Khas Sektor Perkhidmatan*
- *Mesyuarat NBOS Summit*
- *Mesyuarat National SME Development Council (NSDC)*

## PERINGKAT KEBANGSAAN

- Mesyuarat Majlis Ekonomi
- Mesyuarat Jawatankuasa Peringkat Tertinggi mengenai Keperluan Tenaga Kerja Asing
- Mesyuarat *Task Force Ramping Up the ECCE Industry*
- Mesyuarat Majlis Pembangunan Kemahiran Kebangsaan
- Mesyuarat Jawatankuasa Kerja berkenaan Isu Caj Perkhidmatan
- Mesyuarat Pasukan Petugas Isu-isu Wilayah Persekutuan

## PERINGKAT KEMENTERIAN

- Mesyuarat Pasca Kabinet
- Mesyuarat Pengurusan Tertinggi
- Mesyuarat Penyelarasan Dasar KSM
- Mesyuarat Jawatankuasa Pengurusan Aset Kerajaan (JKPAK)
- Mesyuarat Jawatankuasa Pengurusan Kewangan dan Akaun (JPKA)
- Mesyuarat Jawatankuasa Pemandu Inovasi
- Mesyuarat Keselamatan dan Kesihatan Korporat
- Mesyuarat Keselamatan dan Perlindungan
- Mesyuarat Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan Peringkat KSM
- Mesyuarat Kajian Semula Pengurusan
- Mesyuarat PEMUDAH *Focus Group on Labour Market*
- Mesyuarat Jawatankuasa Kluster 2 *Global Competitiveness Report*
- Mesyuarat Majlis Bersama Jabatan
- Mesyuarat Jawatankuasa Integriti dan Tadbir Urus (JITU)

# AGENDA TRANSFORMASI NASIONAL



Agenda Transformasi Nasional telah diperkenalkan oleh YAB Perdana Menteri pada bulan April tahun 2009 bagi memastikan Wawasan 2020 mencapai matlamatnya melalui teras Program Transformasi Kerajaan dan Program Transformasi Ekonomi

Kementerian Sumber Manusia memainkan peranan penting dalam merealisasikan 4 bidang fokus utama dalam RMKe-11 seperti berikut:

1. Menambah baik **kecekapan pasaran buruh** bagi meningkatkan pertumbuhan ekonomi.
2. **Mentransformasi TVET** untuk memenuhi permintaan industri.
3. Menambah baik **kualiti pendidikan** untuk meningkatkan *outcome* pelajar dan kecemerlangan institusi.
4. **Memperkuh pembelajaran sepanjang hayat** untuk peningkatan kemahiran.



MISI NASIONAL



WAWASAN 2020



TN50



Sukacitanya saya mengumumkan, sebaik sahaja bajet ini selesai, pihak Kerajaan akan melancarkan siri **Dialog Nasional** atau *National Discourse* bagi memeta hala tuju negara di atas sebuah kanvas yang baharu. Kalau lembayung Gagasan Negara yang saya perkenalkan sejak 2010 adalah Dasar Transformasi Nasional atau DTN, maka **Wacana Nasional** ini pula saya namakan sebagai, **Transformasi Nasional 2050** dan sesudah ini dijenamakan sebagai **TN50**



YAB DATO' SRI MOHD NAJIB BIN TUN ABDUL RAZAK  
PERDANA MENTERI MALAYSIA



Kerajaan melalui Rancangan Malaysia Kesebelas (RMKe-11) 2016-2020, menggariskan rancangan pembangunan 5 tahun terakhir ke arah merealisasikan matlamat Wawasan 2020. Wawasan 2020 yang dilancarkan pada tahun 1991 menggariskan aspirasi Malaysia untuk menjadi negara maju dalam semua aspek iaitu ekonomi, politik, sosial, kerohanian, psikologi dan budaya menjelang tahun 2020. Susulan daripada pencapaian pembangunan yang cemerlang dalam tempoh separuh dekad yang lalu, RMKe-11 mengukuhkan lagi komitmen Kerajaan untuk mencapai pertumbuhan bermatlamatkan kemakmuran dan kesejahteraan rakyat. RMKe-11 berteraskan prinsip “Bangsa Malaysia” yang progresif dan bersatu serta berkongsi cita-cita dan komitmen yang sama dalam meningkatkan lagi kemakmuran negara untuk rakyat.

Kesinambungan kepada Wawasan 2020 serta Dasar Transformasi Nasional diteruskan melalui kenyataan YAB Perdana Menteri dalam Ucapan Bajet 2017 yang telah mengumumkan suatu wacana nasional yang baharu dikenali sebagai Transformasi Nasional 2050 yang dijenamakan sebagai TN50. Kementerian Belia dan Sukan telah dipertanggungjawabkan bagi menerajui inisiatif libat urus bersama kumpulan sasaran yang terdiri daripada golongan belia. Wacana TN50 merupakan perancangan bagi tempoh 30 tahun mulai tahun 2021, yang meliputi antara lain aspek pendidikan, ekonomi, sosial dan politik.

Selaras dengan Agenda Transformasi Nasional dan Transformasi Nasional 2050, Kementerian Sumber Manusia perlu bersedia dan progresif bagi memastikan matlamat dan aspirasi Kerajaan dapat direalisasikan. Melalui Pelan Strategik Kementerian Sumber Manusia 2016-2020, Kementerian komited dalam melaksanakan dasar Kerajaan terutama dalam pembangunan dan pengurusan sumber manusia negara.

# ANALISIS PERSEKITARAN & ISU STRATEGIK

Analisis persekitaran adalah suatu pendekatan yang signifikan dalam penyediaan Pelan Strategik Kementerian Sumber Manusia 2016-2020 bagi mengenal pasti cabaran-cabaran dalam merealisasikan visi Kementerian Sumber Manusia. Cabaran-cabaran utama yang dikenal pasti merangkumi aspek **ekonomi, sosial, manusia, teknologi, persaingan dan pematuhan**.



Pelan Strategik ini telah mengambil kira cabaran-cabaran di atas untuk terus kekal relevan dan Kementerian Sumber Manusia akan sentiasa bersifat progresif, responsif dan dinamik dalam menangani isu-isu ini melalui Pelan Strategik yang telah dirancang dan dilaksanakan.

## Kementerian Sumber Manusia 2016-2020

Pelan Strategik Kementerian Sumber Manusia 2016-2020 merupakan satu agenda penting kepada Kementerian Sumber Manusia, pihak berkepentingan dan pelanggan. Pelan Strategik merumuskan hala tuju dan strategi jabatan dan agensi dalam memacu pembangunan dan pengurusan sumber manusia negara ke arah mencapai aspirasi sebagai sebuah negara berpendapatan tinggi yang terangkum dan mampan. Pelan Strategik ini dirangka berdasarkan 6 teras strategik yang merupakan perkhidmatan teras (*core business*) kementerian.





# TERAS 1

---

**MENINGKATKAN  
PEMBANGUNAN MODAL INSAN  
YANG RELEVAN, KOMPETEN  
DAN BERDAYA SAING UNTUK  
MEMENUHI KEPERLUAN  
EKONOMI NEGARA**





## TERAS 1

Meningkatkan Pembangunan Modal Insan yang Relevan, Kompeten dan Berdaya Saing untuk Memenuhi Keperluan Ekonomi Negara

Pembangunan modal insan merupakan antara elemen terpenting dalam menangani cabaran pasaran buruh dan merebut peluang pertumbuhan ekonomi global susulan Revolusi Perindustrian Keempat (*the Fourth Industrial Revolution*). Revolusi Perindustrian Keempat dijangka memberi kesan yang sangat signifikan kepada pasaran buruh dan pekerjaan seperti pewujudan dan penghapusan pekerjaan (*job displacement*), peningkatan produktiviti buruh dan jurang kemahiran yang semakin meluas. Oleh itu, modal insan negara perlu mempunyai kemahiran yang relevan dan sentiasa memenuhi keperluan pasaran dan ekonomi negara yang dinamik

## STRATEGI



- 1 Memantapkan perancangan dan pelaksanaan pembangunan guna tenaga negara secara bersepadu (melibatkan Kementerian/ Agensi lain) mengikut keperluan ekonomi bagi mengekalkan guna tenaga penuh
- 2 Memperkukuh program pembangunan kapasiti bagi meningkatkan produktiviti buruh negara
- 3 Mengupayakan TVET yang diterajui industri
- 4 Memperkukuh kompetensi sumber manusia untuk menjadi lebih dinamik dan responsif dengan perubahan persekitaran
- 5 Memperluas akses pembelajaran sepanjang hayat bagi mencapai guna tenaga yang lestari (*sustainable workforce*)
- 6 Memantapkan penganalisan mengenai pasaran buruh berdasarkan permintaan sektor utama ekonomi untuk dipadankan dengan penawaran tenaga manusia

**S1**

MEMANTAPKAN PERANCANGAN DAN PELAKSANAAN PEMBANGUNAN GUNA TENAGA NEGARA SECARA BERSEPADU (MELIBATKAN KEMENTERIAN/ AGENSI LAIN) MENGIKUT KEPERLUAN EKONOMI BAGI MENGEKALKAN GUNA TENAGA PENUH

INISIATIF	INDIKATOR	SASARAN	TAHUN PELAKSANAAN	AGENSI PELAKSANA
1. Pindaan Akta Perbadanan Tabung Pembangunan Kemahiran 2004 (Akta 640)	Kuantiti	1 Akta	2017-2018	PTPK Bahagian Dasar (DSM)

# STRATEGI & PELAN TINDAKAN 2016-2020



**S1** MEMANTAPKAN PERANCANGAN DAN PELAKSANAAN PEMBANGUNAN GUNA TENAGA NEGARA SECARA BERSEPADU (MELIBATKAN KEMENTERIAN/ AGENSI LAIN) MENGIKUT KEPERLUAN EKONOMI BAGI MENGEKALKAN GUNA TENAGA PENUH

INISIATIF	INDIKATOR	SASARAN	TAHUN PELAKSANAAN	AGENSI PELAKSANA
2. Dasar Tenaga Kerja dan Pekerjaan Negara	Kuantiti	1 Pelan Induk	2017–2018	Unit KPI
3. Kajian Pembentukan Pelan Pembangunan Strategik Kebangsaan untuk Penggajian dan Guna Tenaga Warga Emas Malaysia dalam Pasaran Buruh	Kuantiti	1 Kajian	2018	Bahagian Dasar (DSM) ILMIA
4. Dana Pinjaman TVET (RM200 juta peruntukan pembangunan setahun)	Bilangan pelatih yang mendapat dana pinjaman	66,500 pelatih (3,300 pelatih setahun)	2016–2020	PTPK



**S2**

## MEMPERKUKUH PROGRAM PEMBANGUNAN KAPASITI BAGI MENINGKATKAN PRODUKTIVITI BURUH NEGARA

INISIATIF	INDIKATOR	SASARAN	TAHUN PELAKSANAAN	AGENSI PELAKSANA
1. Kursus jangka panjang bagi program latihan	Mengoptimumkan bilangan enrolmen pelajar	117,000 pelajar (23,400 pelajar setahun)	2016–2020	JTM
2. Kursus jangka pendek bagi program latihan	Pertambahan bilangan peserta dalam Kursus <i>Modular</i> dan <i>Customised</i>	180,000 peserta (36,000 peserta setahun)	2016–2020	JTM
3. Meningkatkan persijilan program latihan	Kerjasama artikulasi dengan Universiti Awam (UA)	10 program	2016–2020	JTM
4. Memperkenalkan <i>Industry Based Certification Programme</i> (INBASE)	Bilangan pelatih	10,000 pelatih	2017	PSMB
5. Mempertingkatkan pertumbuhan aktiviti latihan dalam kalangan majikan berdaftar dengan PSMB	Bilangan pelatih	4% pertumbuhan (930,000 tempat latihan)	2017	PSMB
6. Pembiayaan Golongan pekerja dan <i>future workers</i> (RM50 juta peruntukan pembangunan setahun)	Bilangan pelatih	16,500 pelatih (3,300 pelatih setahun)	2016–2020	PTPK



## S3 MENGUPAYAKAN TVET YANG DITERAJUI INDUSTRI

INISIATIF	INDIKATOR	SASARAN	TAHUN PELAKSANAAN	AGENSI PELAKSANA
1. Hubungan kerjasama dengan industri	i. Latihan industri pelajar	i. 100% penempatan pelajar di industri	2016–2020	JTM
	ii. Lawatan industri	ii. 75 lawatan/ ILJTM (15 lawatan setahun)		
	iii. Kursus jangka pendek untuk industri (persijilan profesional)	iii. 45 program/ JTM		
	iv. Penempatan industri bagi pensyarah	iv. Minimum 10 pensyarah/ ILJTM		
2. Aktiviti <i>Training Cum Production</i> (TCP)	Bilangan aktiviti <i>Training Cum Production</i> (TCP)	160 projek (32 projek setahun)	2016–2020	JTM
3. Kerjasama dengan industri (MOU, Nota Kerjasama dan <i>Smart Partnership</i> )	Bilangan kerjasama dengan industri	10 industri/ ILJTM	2016–2020	JTM
4. Pertemuan dengan pihak industri	i. Hari Terbuka/ Pesta Kerjaya	5 program	2016–2020	JTM
	ii. Perjumpaan antara pihak pengurusan atasan dengan industri	5 program		



**S3**

## MENGUPAYAKAN TVET YANG DITERAJUI INDUSTRI

INISIATIF	INDIKATOR	SASARAN	TAHUN PELAKSANAAN	AGENSI PELAKSANA
5. Jalinan pensyarah dengan industri	i. Aktiviti <i>technology update</i> ii. Lawatan penanda aras ke industri	i. 5 aktiviti/ wilayah ii. 10 lawatan/ ILJTM	2016–2020	JTM
6. Profil industri di pusat sumber	Profil industri melalui pangkalan data	100% syarikat berdaftar dengan LI/ ILJTM	2016–2020	JTM
7. Mempergiatkan pelaksanaan <i>Recognition Prior Experiential Learning</i> (RPEL)	Bilangan pelatih	4000 pelatih	2017	PSMB
8. Memperkukuh tadbir urus tunggal TVET				
i. Penambahan sektor baharu TVET dalam MQF	i. Sektor baharu TVET dalam MQF	i. Sektor baharu TVET ditambah dalam MQF	2017–2019	JPK
ii. Kolaborasi bersepadu antara JPK dan MQA	ii. Kolaborasi bersepadu JPK dan MQA	ii. Kolaborasi JPK dan MQA dalam Tadbir Urus TVET	2017–2019	
iii. JPK dan MQA mengguna pakai Sistem Akreditasi Tunggal TVET	iii. Sistem Akreditasi Tunggal TVET diguna pakai oleh JPK dan MQA	iii. Sistem Akreditasi Tunggal TVET diguna pakai oleh JPK dan MQA	2017–2019	
	iv. Pelaksanaan Sistem Akreditasi Tunggal TVET oleh penyedia latihan TVET	iv. Pelaksanaan Sistem Akreditasi Tunggal TVET oleh penyedia latihan TVET	2020	



## S3 MENGUPAYAKAN TVET YANG DITERAJUI INDUSTRI

INISIATIF	INDIKATOR	SASARAN	TAHUN PELAKSANAAN	AGENSI PELAKSANA
<p>9. Mengharmonikan Sistem Penarafan Institusi TVET bagi memperbaiki kebolehbandingan</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Sistem Penarafan Bersepadu untuk semua penyedia latihan TVET awam</li> </ul>	i. Penarafan bintang pusat bertauliah	i. 800 pusat bertauliah	2017	JPK
	ii. Sistem penarafan tunggal akan dibangunkan	ii. Sistem penarafan tunggal akan dibangunkan	2017–2019	
	iii. Penarafan bintang akan dilaksanakan	iii. Penarafan bintang dilaksanakan	2017 dan 2019	
	iv. Sistem penarafan bintang akan dilaksanakan kepada semua penyedia latihan TVET	iv. Sistem penarafan bintang dilaksanakan kepada semua penyedia latihan TVET	2020	
<p>10. Menjayakan program yang diterajui industri bagi mengurangkan jurang kemahiran</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Menaik taraf Badan Peneraju Industri (ILB) kepada Jawatankuasa Kemahiran Industri (ISC)</li> </ul>	i. Bilangan ILB terlibat dalam 10 sektor <i>Industry Working Group</i> (IWG)	i. 4 ILB	2017	JPK
	ii. Bilangan ILB dinaik taraf kepada ISC dalam 10 sektor IWG	ii. Semua ILB	2017–2020	



## S3

### MENGUPAYAKAN TVET YANG DITERAJUI INDUSTRI

INISIATIF	INDIKATOR	SASARAN	TAHUN PELAKSANAAN	AGENSI PELAKSANA
11. Penguuhan kurikulum TVET				
i. Membangunkan Standard Kemahiran Pekerjaan Kebangsaan (SKPK)	i. Bilangan SKPK dibangunkan ii. Bilangan SKPK dibangunkan (kumulatif)	i. 150 SKPK ii. 1,000 SKPK	2017-2019 2017-2019	JPK
ii. Memperkukuh Bank Soalan Kemahiran Kebangsaan dan kurikulum berasaskan industri	i. Bilangan Unit Kompetensi dan SKPK yang terangkum dalam Bank Soalan ii. Bilangan Unit Kompetensi dan SKPK yang terangkum dalam Bank Soalan (kumulatif) iii. Kurikulum bagi sektor TVET berasaskan: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Standard Pekerjaan</li> <li>• Kemahiran Kebolehpkerjaan</li> <li>• Pembelajaran Berasaskan PPP (<i>Problem, Project and Production</i>)</li> <li>• Keusahawanan akan dibangunkan dan diperkukuhkan</li> </ul>	i. 140 Unit Kompetensi bagi 20 SKPK ii. 750 Unit Kompetensi bagi 125 SKPK iii. Kurikulum bagi sektor TVET dibangunkan dan diperkukuhkan	2020 2017-2020 2020	



## S3 MENGUPAYAKAN TVET YANG DITERAJUI INDUSTRI

INISIATIF	INDIKATOR	SASARAN	TAHUN PELAKSANAAN	AGENSI PELAKSANA
12. Mengarusperdana Sistem Latihan Dual Nasional (SLDN)				
i. Peluasan program SLDN untuk belia di luar sistem pendidikan dan kumpulan rentan	i. Bilangan perantis Program SLDN Khas ii. Bilangan perantis Program SLDN Khas (kumulatif)	i. 4,000 perantis setiap tahun ii. 20,000 perantis sepanjang pelaksanaan RMKe-11	2017-2019  2017-2020	JPK
ii. Peluasan program SLDN untuk tahap kemahiran lebih tinggi (SKM tahap 3 dan ke atas)	i. Bilangan perantis SLDN peningkatan tahap ii. Bilangan perantis SLDN peningkatan tahap (kumulatif)	i. 2,000 perantis setiap tahun ii. 10,000 perantis sepanjang pelaksanaan RMKe-11	2017-2019  2017-2020	
iii. Peluasan program SLDN meliputi pekerja berkemahiran sedia ada yang tidak mempunyai kelayakan kemahiran secara formal	i. Bilangan perantis menyertai peningkatan kemahiran untuk pekerja berkemahiran melalui program SLDN antara institusi latihan dan syarikat ii. Bilangan perantis menyertai peningkatan kemahiran untuk pekerja berkemahiran melalui program SLDN antara institusi latihan dan syarikat (kumulatif)	i. 2,000 perantis setiap tahun ii. 10,000 perantis sepanjang pelaksanaan RMKe-11	2017-2019  2017-2020	





## S3

### MENGUPAYAKAN TVET YANG DITERAJUI INDUSTRI

INISIATIF	INDIKATOR	SASARAN	TAHUN PELAKSANAAN	AGENSI PELAKSANA
13. Pakatan tiga pihak ( <i>tripartite</i> ) dalam perkongsian tenaga pengajar antara penyedia latihan awam, penyedia latihan swasta dan industri				
i. Pembangunan pengajar vokasional yang profesional berasaskan industri dan personel di bawah Sistem Persijilan Kemahiran Malaysia (SPKM)	i. Bilangan pengajar menyertai Program Sangkutan Industri dan personel  ii. Bilangan pengajar menyertai Program Sangkutan Industri dan personel (kumulatif)	i. 50 pengajar dan 6,000 personel  ii. 280 pengajar dan 24,000 personel	2017  2017-2020	JPK
ii. Menarik personel dari industri yang berkemahiran dan berpengalaman sebagai pengajar TVET	i. Bilangan personel industri berkemahiran sebagai pengajar TVET  ii. Bilangan personel industri berkemahiran sebagai pengajar TVET (kumulatif)	i. 15 personel  ii. 80 personel	2017  2017-2020	
iii. Peluasan pembangunan fasilitator bertauliah profesional bagi pembangunan NOSS dan kurikulum	i. Bilangan fasilitator ditauliahkan  ii. Bilangan fasilitator yang melengkapkan latihan mengikut <i>roadmap</i> (kumulatif)	i. 150 orang  ii. 730 orang	2017  2017-2020	



## S3

### MENGUPAYAKAN TVET YANG DITERAJUI INDUSTRI

INISIATIF	INDIKATOR	SASARAN	TAHUN PELAKSANAAN	AGENSI PELAKSANA
14. Mengukuhkan profesionalisme tenaga pengajar TVET				
i. Menambah baik pembangunan pra perkhidmatan bagi Skim Perkhidmatan Latihan Vokasional	i. Bilangan tenaga pengajar terlatih praperkhidmatan ii. Bilangan tenaga pengajar terlatih praperkhidmatan (kumulatif)	i. 500 tenaga pengajar ii. 5,000 tenaga pengajar	2017 2017-2020	JPK
ii. Meningkatkan profesionalisme tenaga pengajar TVET melalui <i>roadmap</i> latihan yang berstruktur	i. Bilangan tenaga pengajar terlatih dalam perkhidmatan ii. Bilangan tenaga pengajar terlatih dalam perkhidmatan (kumulatif)	i. 9,000 tenaga pengajar ii. 45,000 tenaga pengajar	2017 2017-2020	
iii. Menaik taraf kemudahan dan peralatan sedia ada di CIAST, Shah Alam	i. Bajet peralatan teknologi maklumat (IT) untuk kegunaan <i>e-Profiling</i> ii. Bajet penyelenggaraan sistem <i>e-Profiling</i>	i. RM 250,000 ii. RM 1,000,000	2017-2020 2020	
15. Promosi berstruktur laluan TVET				
	i. Bilangan penyertaan bidang kemahiran dalam <i>World Skills Competition</i> (WSC) ii. Penyertaan WSC Abu Dhabi 2017 iii. Latihan peserta WSC	i. 23 bidang kemahiran (14 JPK dan 9 KKR) ii. WSC Abu Dhabi 2017 disertai iii. Latihan peserta WSC dilaksanakan	2017 2017 2017 dan 2019	JPK



## S3

### MENGUPAYAKAN TVET YANG DITERAJUI INDUSTRI

INISIATIF	INDIKATOR	SASARAN	TAHUN PELAKSANAAN	AGENSI PELAKSANA	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Kempen kesedaran bersama antara penyedia latihan TVET (Pertandingan Kemahiran, Satu Logo, Satu Slogan, Integrasi Pelan Media, dll)</li> </ul>	iv. Peningkatan aktiviti promosi	iv. Aktiviti promosi ditingkatkan	2017-2020	JPK	
	v. Penyertaan ASEAN Skills Competition (ASC) Thailand 2018	v. ASC Thailand 2018 disertai	2018		
	vi. Penyertaan WSC Russia 2019	vi. WSC Russia 2019 disertai	2019		
	vii. Penyertaan ASC Singapore 2020	vii. ASC Singapore 2020 disertai	2020		
	16. Menambah bilangan graduan kemahiran tahap 4 dan 5				
	i. Menggalakkan penyedia latihan menyediakan latihan tahap 4 dan 5	i. Bilangan graduan tahap 4 dan 5	i. 7,000 graduan		2017
	ii. Menambah bilangan NOSS tahap 4 dan 5	ii. Bilangan graduan tahap 4 dan 5 (kumulatif)	ii. 35,000 graduan		2017-2020
	i. Bilangan NOSS tahap 4 dan 5	i. 40 NOSS	2017		
	ii. Bilangan NOSS tahap 4 dan 5 (kumulatif)	ii. 300 NOSS	2017-2020		



## S3 MENGUPAYAKAN TVET YANG DITERAJUI INDUSTRI

INISIATIF	INDIKATOR	SASARAN	TAHUN PELAKSANAAN	AGENSI PELAKSANA
17. Artikulasi dan laluan TVET yang jelas <ul style="list-style-type: none"> <li>Laluan dan model penyampaian TVET baharu untuk pengurusan artikulasi dan laluan kerjaya yang efektif</li> </ul>	Penguken laluan baharu TVET	Laluan baharu TVET diperkukuhkan	2017–2020	JPK
18. Menambah bilangan penempatan pelajar TVET ke Institusi Pengajian Tinggi (IPT) <ul style="list-style-type: none"> <li>Mewujudkan laluan artikulasi untuk ijazah dan diploma</li> </ul>	i. Pewujudan laluan artikulasi pelajar TVET ke IPT	i. Laluan artikulasi pelajar TVET ke IPT diwujudkan	2017–2019	JPK
	ii. Penerimaan graduan TVET oleh MTUN	ii. Graduan TVET diterima oleh MTUN	2020	JPK
19. Mempromosi penyedia latihan TVET berkualiti <ul style="list-style-type: none"> <li>Pemasaran dan pengantara-bangsaan latihan kemahiran di bawah Program INVITE</li> </ul>	i. Bilangan berdaftar pelajar	i. 500 Pelajar	2017	JPK
	ii. Bilangan berdaftar pelajar (kumulatif)	ii. 2,500 Pelajar	2017–2020	JPK
20. Program Meister (RM10 juta peruntukan pembangunan setahun)	Bilangan pelatih	2,000 pelatih (400 pelatih setahun)	2016–2020	PTPK



**S4**

MEMPERKUKUH KOMPETENSI SUMBER MANUSIA UNTUK MENJADI LEBIH DINAMIK DAN RESPONSIF DENGAN PERUBAHAN PERSEKITARAN

INISIATIF	INDIKATOR	SASARAN	TAHUN PELAKSANAAN	AGENSI PELAKSANA
1. Membangunkan program kepimpinan program kepimpinan pengurusan	i. Program menggilap bakat kepimpinan pengurusan tertinggi	i. 180 pegawai	2016–2020	JTM
	ii. Penglibatan dalam persidangan kebangsaan/ antarabangsa (TVET)	ii. 50 pegawai		
2. Mempertingkatkan pembangunan tenaga pengajar	i. Peningkatan kemahiran di institusi dalam dan luar negara	i. 50 pegawai	2016–2020	JTM
	ii. <i>In-house training</i>	ii. 500 pengajar		
	iii. Pembelajaran sepanjang hayat (PPT)	iii. 1,500 pengajar		
	iv. Program perancangan pelapis ( <i>Succession Planning Programme</i> ) <i>Mentor Mentee</i>	iv. 775 pegawai		
3. Memantapkan penyampaian latihan	Penilaian terhadap pengajar	100 pengajar ILJTM	2016–2020	JTM



## S4 MEMPERKUKUH KOMPETENSI SUMBER MANUSIA UNTUK MENJADI LEBIH DINAMIK DAN RESPONSIF DENGAN PERUBAHAN PERSEKITARAN

INISIATIF	INDIKATOR	SASARAN	TAHUN PELAKSANAAN	AGENSI PELAKSANA
4. Pewujudan <i>Centre of Skills Excellence (COSE)</i> (Pusat Kemahiran Kecemerlangan)	i. Meningkatkan bilangan <i>Train of Trainers (TOT)</i> ii. Pusat rujukan kepada institut lain	i. 4 program TOT/COSE ii. 18 COSE	2016–2020	JTM
5. Mempertingkatkan penyertaan pertandingan kreativiti dan inovasi di peringkat antarabangsa	i. Pertandingan kreativiti dan inovasi di luar dan dalam negara ii. Perlindungan harta intelek	i. 15 projek ii. 15 projek	2016–2020	JTM
6. Meningkatkan laluan kerjaya tenaga pengajar	Peningkatan kelayakan akademik pengajar	i. PHD = 15 pengajar ii. Sarjana = 50 pengajar iii. Ijazah = 75 pengajar	2016–2020	JTM
7. Memperkukuh kompetensi sumber manusia untuk menjadi lebih dinamik dan responsif dengan perubahan persekitaran	Program Pelan Penggantian (PROPER) * Jumlah anggota yang berjaya melengkapkan sekurang-kurangnya 20 mata Modul Program Sertifikasi Pengamal Keselamatan Sosial (Perintis) (KPI Pelan Transformasi KSM)	10 orang	2016–2020	PERKESO



**S4**

MEMPERKUKUH KOMPETENSI SUMBER MANUSIA UNTUK MENJADI LEBIH DINAMIK DAN RESPONSIF DENGAN PERUBAHAN PERSEKITARAN

INISIATIF	INDIKATOR	SASARAN	TAHUN PELAKSANAAN	AGENSI PELAKSANA
8. Membantu majikan PKS melalui <i>MyFuture</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>Memperkenalkan program intervensi kepada majikan PKS</li> </ul>	Bilangan majikan	2,000 majikan PKS	2017	PSMB
9. Geran latihan TVET bagi golongan B40 (RM50 juta – 2016 dan RM40 juta setiap tahun pada 2017-2020)	Bilangan pelatih	59,400 pelatih (11,960 pelatih setahun)	2016–2020	PTPK

# STRATEGI & PELAN TINDAKAN 2016-2020



## S5 MEMPERLUAS AKSES PEMBELAJARAN SEPANJANG HAYAT BAGI MENCAPAI GUNA TENAGA YANG LESTARI (*SUSTAINABLE WORKFORCE*)

INISIATIF	INDIKATOR	SASARAN	TAHUN PELAKSANAAN	AGENSI PELAKSANA
1. Memperbanyakkan kursus-kursus <i>online learning</i> kepada majikan berdaftar dengan PSMB	Kursus <i>online</i>	5,000 kursus	2017–2020	PSMB
2. Pengiktirafan, pencapaian dan pengalaman terdahulu	i. Bilangan peserta mendaftar untuk pentauliahan secara PPT	i. 12,000 peserta berdaftar	2017	JPK
<ul style="list-style-type: none"> <li>Program Pengiktirafan Pencapaian Terdahulu (PPT) akan dipertingkatkan untuk memudahkan pekerja melanjutkan pelajaran</li> </ul>	ii. Bilangan peserta mendaftar untuk pentauliahan secara PPT (kumulatif)	ii. 60,000 peserta berdaftar	2017–2020	





**S6**

MEMANTAPKAN PENGANALISAAN MENGENAI PASARAN BURUH *DYNAMICS* BERDASARKAN PERMINTAAN SEKTOR UTAMA EKONOMI UNTUK DIPADANKAN DENGAN PENAWARAN TENAGA MANUSIA

INISIATIF	INDIKATOR	SASARAN	TAHUN PELAKSANAAN	AGENSI PELAKSANA
1. Menerbitkan Statistik Perburuhan (mengikut penggal/ tahunan secara digital)	Bilangan Statistik penerbitan Perburuhan	4 penerbitan setiap tahun	2017-2020	JTK Sarawak
2. Menyediakan <i>Labour Market Data Warehouse</i> (LMIDW)	Pembangunan sistem LMIDW	Sistem LMIDW dapat digunakan mulai 2018	2016-2020	ILMIA
3. Menyediakan senarai <i>Critical Occupation List</i> (COL)	Senarai COL	Penyediaan COL setiap tahun	2016-2020	ILMIA
4. Kajian <i>Environmental Scan</i> (ES)	Penerbitan laporan ES	Kajian dan penerbitan laporan ES setiap tahun bagi sektor ekonomi terpilih	2016-2020	ILMIA
5. Pelaksanaan kajian Guna Tenaga Kebangsaan (NER)	Pengedaran <i>survey</i> dan <i>online survey</i> borang	Kajian dan penerbitan laporan NER	2016, 2018, 2020	ILMIA
6. Kajian <i>Wage Index</i> (WI)	Penerbitan WI	Kajian dan penerbitan laporan WI	2016-2020	ILMIA



# TERAS 2

---

**MENGUTAMAKAN PELUANG  
PEKERJAAN KEPADA  
WARGANEGARA**



## TERAS 2

Mengutamakan Peluang Pekerjaan kepada Warganegara

Pertumbuhan ekonomi negara dijangka mewujudkan 1.5 juta pekerjaan baharu menjelang 2020. Daripada jumlah tersebut, sebanyak 60% pekerjaan memerlukan latihan dan pendidikan vokasional dan teknikal (*technical and vocational education and training - TVET*) yang sewajarnya diisi oleh warganegara Malaysia. Teras strategik ini juga selari dengan matlamat Kerajaan untuk mengehadkan pengambilan pekerja asing kepada 15% daripada keseluruhan guna tenaga

## STRATEGI



- 1 Meningkatkan kebolehpekerjaan (*employability*) tenaga kerja warganegara
- 2 Memantapkan perkhidmatan sokongan pekerjaan/*public employment services (comparable to world standards)*
- 3 Menggalakkan pemberian gaji yang setimpal dan tawaran faedah pekerjaan yang lebih kompetitif/*compensation @ remuneration*
- 4 Mengoptimumkan penyertaan wanita, OKU, warga emas dan kumpulan rentan lain dalam guna tenaga negara
- 5 Menggalakkan *work-life balance*
- 6 Kajian semula/ memantapkan keperluan pekerja asing bagi semua sektor

S1

## MENINGKATKAN KEMAMPUAN (EMPLOYABILITY) TENAGA KERJA WARGANEGARA

INISIATIF	INDIKATOR	SASARAN	TAHUN PELAKSANAAN	AGENSI PELAKSANA
1. Mengadakan Program Kerjaya/ Karnival i. Program Penempatan Pekerjaan ii. Program Kembara Kerjaya Sabah iii. Klinik dan Bimbingan Kerjaya	i. Peningkatan jumlah penempatan pekerjaan	i. 120,000 penempatan pekerjaan ii. 22,908 penempatan pekerjaan (2016)	2016–2020	JTK Sabah

# STRATEGI & PELAN TINDAKAN 2016-2020



## S1 MENINGKATKAN KEMAMPUAN (EMPLOYABILITY) TENAGA KERJA WARGANEGARA

INISIATIF	INDIKATOR	SASARAN	TAHUN PELAKSANAAN	AGENSI PELAKSANA
2. Ceramah Kerjaya	Bilangan ceramah diadakan (bulanan/tahunan)	750 ceramah	2017-2020	JTK Sarawak
3. Memperkasakan pelaksanaan <i>Graduate Enhancement Programme for Employability (GENERATE)</i>	Bilangan pelatih	1,500 pelatih	2017	PSMB
4. Melaksanakan <i>Rural Accelerated Industry Skill Employability (RAISE)</i>	Bilangan pelatih	1,148 pelatih	2017	PSMB
5. Program Kebolehpekerjaan Graduan dengan Institut Pengajian Tinggi terpilih	Bilangan graduan tempatan yang akan memasuki pasaran buruh	Peratusan graduan memasuki pasaran buruh meningkat	2017-2020	JTKSM
6. Kerjasama bersama badan-badan industri ( <i>Industry Lead Bodies</i> ) (dari aspek permintaan)	Bilangan kerjasama	Kerjasama bersama industri ditingkatkan	2017-2020	JTKSM
7. Kerjasama dengan Institut Latihan Kemahiran Awam ILKA (dari aspek penawaran)	Bilangan kerjasama	Kerjasama bersama ILKA ditingkatkan	2017-2020	JTKSM



**S2**

MEMANTAPKAN PERKHIDMATAN SOKONGAN PEKERJAAN/ *PUBLIC EMPLOYMENT SERVICES (COMPARABLE TO WORLD STANDARDS)*

INISIATIF	INDIKATOR	SASARAN	TAHUN PELAKSANAAN	AGENSI PELAKSANA
1. Pendaftaran pencari kerja	Bilangan pendaftaran pencari kerja	40,000 penempatan pekerjaan	2017–2020	JTK Sabah JTK Sarawak
2. Pendaftaran jawatan kosong	Bilangan jawatan kosong		2017–2020	JTK Sarawak JTK Sabah
3. Karnival Kerjaya	Bilangan penempatan pekerjaan (bulanan/ tahunan)		2017–2020	JTK Sabah JTK Sarawak
4. Temu Duga Terbuka <i>JobsMalaysia</i> Points/ JMC/ UTC)	Bilangan penempatan pekerjaan (bulanan/ tahunan)		2017–2020	JTK Sabah JTK Sarawak
5. Menggubal undang-undang khusus untuk mentadbir perkhidmatan pekerjaan negara i.e. <i>National Employment Services Act</i> (NESA)	i. NESA diwujudkan	i. NESA diwujudkan	2017–2018	JTKSM Bahagian Dasar (DP)
	ii. NESA mula berkuatkuasa	ii. NESA dikuatkuasakan pada 2018	2018	
6. Mentransformasi <i>JobsMalaysia Centre</i> (JMC) sebagai <i>National Employment Hub</i> di setiap UTC	Bilangan JMC di UTC	Bilangan JMC bertambah	2016–2020	JTKSM
7. Menaik taraf portal <i>JobsMalaysia</i> melalui Projek <i>Revamp JobsMalaysia 2.0</i>	i. Ketepatan pepadanan pekerjaan yang tinggi	i. Peratusan ketepatan pepadanan pekerjaan yang tinggi	2016–2017	JTKSM

# STRATEGI & PELAN TINDAKAN 2016-2020



## S2 MEMANTAPKAN PERKHIDMATAN SOKONGAN PEKERJAAN/ PUBLIC EMPLOYMENT SERVICES (COMPARABLE TO WORLD STANDARDS)

INISIATIF	INDIKATOR	SASARAN	TAHUN PELAKSANAAN	AGENSI PELAKSANA
8. Meningkatkan kapasiti dan kompetensi pegawai sebagai Penasihat Kerjaya ( <i>Career Advisor</i> )	ii. Tempoh masa pendaftaran	ii. Tempoh masa dipercepatkan dan proses dipermudahkan	2017–2020	JTKSM
	Bilangan pegawai yang mendapat persijilan	Bilangan pegawai dipersijilkan bertambah		
9. Memperkukuh dan mempromosi jenama <i>JobsMalaysia</i> melalui pendaftaran logo <i>JobsMalaysia</i> dengan Perbadanan Harta Intelekt	Pendaftaran cap dagangan ( <i>trademark</i> ) di bawah Perbadanan Harta Intelekt	Pendaftaran cap dagangan ( <i>trademark</i> ) di bawah Perbadanan Harta Intelekt dilaksanakan	2017	JTKSM

## S3 MENGGALAKKAN PEMBERIAN GAJI YANG SETIMPAL DAN TAWARAN FAEDAH PEKERJAAN YANG LEBIH KOMPETITIF/ COMPENSATION @ REMUNERATION

INISIATIF	INDIKATOR	SASARAN	TAHUN PELAKSANAAN	AGENSI PELAKSANA
1. Menerbitkan semula buku Panduan Gaji 160 Pekerjaan Terpilih Berasaskan Kemahiran dengan memperluaskan skop pekerjaan	Penerbitan buku Panduan Gaji	1 buku	2019	MPGN



## S4

### MENGOPTIMUMKAN PENYERTAAN WANITA, OKU, WARGA EMAS DAN KUMPULAN RENTAN LAIN DALAM GUNA TENAGA NEGARA

INISIATIF	INDIKATOR	SASARAN	TAHUN PELAKSANAAN	AGENSI PELAKSANA
1. Meningkatkan penyertaan dan penempatan bagi golongan <i>latent workforce</i> i. Hari Penggajian OKU ii. Hari Penggajian Golongan Khas	Peningkatan penempatan OKU dan Golongan Khas (warga emas, ibu tunggal dan bekas penagih)	300 penempatan (2016 : 47 penempatan)	2016–2020	JTK Sabah
2. Pendaftaran dan penempatan pencari kerja (wanita, OKU dan warga emas)	Bilangan pendaftaran dan penempatan kerja bagi wanita, OKU dan warga emas	Mengikut bilangan sebenar setiap tahun	2016–2020	JTK Sarawak
3. Skim Bantuan Galakan Perniagaan OKU	Bilangan permohonan	Mengikut bilangan sebenar setiap tahun	2016–2020	JTK Sarawak
4. Karnival 1Pesara (PTK Bahagian/ JMC/ UTC)	Bilangan permohonan	Mengikut bilangan sebenar setiap tahun	2016–2020	JTK Sarawak
5. OKU Talent Enhancement Programme (OTEP)	Bilangan pelatih	120 pelatih	2017	PSMB
6. Geran Skim Bantuan Galakan Perniagaan Orang Kurang Upaya (SBGP-OKU)	i. Bilangan usahawan OKU yang menerima geran bantuan	i. Bilangan penerima OKU bertambah	2017–2020	JTKSM
	ii. Bilangan OKU yang digajikan oleh penerima geran bantuan	ii. Bilangan penempatan pekerjaan golongan OKU meningkat	2017–2020	

# STRATEGI & PELAN TINDAKAN 2016-2020



## S4 MENOPTIMUMKAN PENYERTAAN WANITA, OKU, WARGA EMAS DAN KUMPULAN RENTAN LAIN DALAM GUNA TENAGA NEGARA

INISIATIF	INDIKATOR	SASARAN	TAHUN PELAKSANAAN	AGENSI PELAKSANA
7. Program 1Pesara	Bilangan penempatan	Bilangan penempatan bertambah	2017–2020	JTKSM
8. Penempatan pekerjaan OKU	Bilangan penempatan	Bilangan penempatan bertambah	2017–2020	JTKSM
9. Program penempatan pekerjaan guna tenaga luar ( <i>outside labour force</i> )	Bilangan penempatan	Bilangan penempatan bertambah	2017–2020	JTKSM
10. Penempatan semula pekerja yang diberhentikan ( <i>deployment of retrenched workers</i> )	Bilangan penempatan	Bilangan penempatan bertambah	2017–2020	JTKSM
11. Memperkasa ekonomi dan kesejahteraan sosial Ibu Tunggal (IT) melalui:				
i. Pemadanan dan penempatan pekerjaan IT dan anak-anak semasa Karnival Kerjaya	i. Bilangan penempatan pekerjaan di kalangan IT dan anak-anak	i. Mengikut bilangan sebenar setiap tahun (Tahun 2016 :109 bilangan penempatan)	2016–2020	Bahagian Dasar (DP) JTKSM
ii. Mesyuarat kerjasama bersama persatuan-persatuan ibu tunggal	ii. Bilangan kerjasama	ii. Kerjasama bersama persatuan dipertingkatkan	2016–2020	Bahagian Dasar (DP) JTKSM





**S4**

## MENGOPTIMUMKAN PENYERTAAN WANITA, OKU, WARGA EMAS DAN KUMPULAN RENTAN LAIN DALAM GUNA TENAGA NEGARA

INISIATIF	INDIKATOR	SASARAN	TAHUN PELAKSANAAN	AGENSI PELAKSANA
<p>iii. Program kesedaran mengenai peranan dan tanggungjawab KSM dalam penyediaan peluang pekerjaan dan latihan kemahiran</p> <p>12. Memperkasa ekonomi dan kesejahteraan sosial golongan OKU melalui:</p>	<p>iii. Bilangan program</p>	<p>iii. Program kesedaran dipertingkatkan</p>	<p>2016–2020</p>	<p>Bahagian Dasar (DP) JTKSM</p>
<p>i. Pepadanan dan penempatan pekerjaan semasa Karnival Kerjaya dan Kemahiran</p>	<p>i. Bilangan penempatan pekerjaan di kalangan OKU</p>	<p>i. Mengikut bilangan sebenar setiap tahun (Tahun 2016: 88 bilangan penempatan)</p>	<p>2016–2020</p>	<p>Bahagian Dasar (DP) JTKSM</p>
<p>ii. Sesi penerangan meningkatkan kesedaran penggajian OKU di Syarikat Berkaitan Kerajaan (GLC) dan Badan-badan Berkanun</p>	<p>ii. Bilangan sesi penerangan</p>	<p>ii. 10 sesi penerangan di GLC dan Badan Berkanun</p>	<p>2016–2020</p>	<p>Bahagian Dasar (DP) JTKSM</p>



## S4 MENOPTIMUMKAN PENYERTAAN WANITA, OKU, WARGA EMAS DAN KUMPULAN RENTAN LAIN DALAM GUNA TENAGA NEGARA

INISIATIF	INDIKATOR	SASARAN	TAHUN PELAKSANAAN	AGENSI PELAKSANA
iii. Sesi penerangan Jawatankuasa Pekerjaan Majlis Kebangsaan Bagi OKU (MKBOKU) di universiti-universiti awam Malaysia	iii. Bilangan sesi penerangan	iii. 20 sesi penerangan di universiti awam	2017–2020	Bahagian Dasar (DP) JTKSM
13. Program kerjasama strategik bersama Parol dan CCVC Sepang bagi penawaran penempatan pekerjaan	Bilangan penempatan pekerjaan di kalangan bekas banduan	Mengikut bilangan sebenar setiap tahun	2016–2020	Bahagian Dasar (DP) JTKSM
14. Program penempatan pekerjaan di kalangan belia di kawasan sekitar Kuala Lumpur dan Selangor	Bilangan penempatan pekerjaan di kalangan belia	Mengikut bilangan sebenar setiap tahun	2016–2020	Bahagian Dasar (DP) JTKSM



## S5 MENGGALAKKAN WORK-LIFE BALANCE

INISIATIF	INDIKATOR	SASARAN	TAHUN PELAKSANAAN	AGENSI PELAKSANA
1. Mewujudkan garis panduan bagi waktu kerja anjal	Garis panduan diwujudkan	1 garis panduan	2019	JTKSM

## S6 KAJIAN SEMULA/ MEMANTAPKAN KEPERLUAN PEKERJA ASING BAGI SEMUA SEKTOR

INISIATIF	INDIKATOR	SASARAN	TAHUN PELAKSANAAN	AGENSI PELAKSANA
1. Kajian <i>Environmental Scan</i> (ES) semua sektor ekonomi	Penerbitan laporan ES	Kajian dan penerbitan laporan setiap tahun bagi setiap sektor ekonomi terpilih	2016–2020	ILMIA
2. Kajian <i>Labour Cost</i> (LC)	Penerbitan laporan LC	Kajian dan penerbitan laporan setiap tahun	2016–2020	ILMIA



# TERAS 3

---

**MEMELIHARA DAN  
MENINGKATKAN  
PERHUBUNGAN PERUSAHAAN  
YANG KONDUSIF, MATANG DAN  
HARMONI SERTA MENJAMIN  
HAK PEKERJA DAN MAJIKAN**



## TERAS 3

Memelihara dan Meningkatkan Perhubungan Perusahaan yang Kondusif, Matang dan Harmoni serta Menjamin Hak Pekerja dan Majikan

Liberalisasi ekonomi, kemajuan teknologi serta perubahan sosial dan demografi menjadikan hubungan pekerja-majikan semakin kompleks dan terdedah kepada pelbagai pertikaian perusahaan. Dasar dan undang-undang perburuhan negara hendaklah menyediakan platform bagi memelihara hubungan perusahaan yang harmoni khususnya melalui penguatkuasaan yang berkesan

## STRATEGI



- 1 Meningkatkan jalinan kerjasama *tripartite* antara pekerja, majikan dan kerajaan
- 2 Memantapkan kepimpinan kesatuan sekerja dan kesatuan majikan
- 3 Memastikan dasar, undang-undang, peraturan, perintah, kod etika dan garis panduan berhubung hal ehwal perburuhan dan perhubungan perusahaan agar relevan dengan keperluan semasa dan masa depan
- 4 Meningkatkan kesedaran masyarakat berkaitan tanggungjawab dan hak-hak pekerja serta tanggungjawab majikan
- 5 Meningkatkan kecekapan dan keberkesanan sistem penyampaian perkhidmatan
- 6 Memantapkan pelaksanaan dan penguatkuasaan undang-undang buruh

**S1**

**MENINGKATKAN JALINAN KERJASAMA *TRIPARTITE* ANTARA PEKERJA, MAJIKAN DAN KERAJAAN**

INISIATIF	INDIKATOR	SASARAN	TAHUN PELAKSANAAN	AGENSI PELAKSANA
1. Mesyuarat <i>Consultative Committee on Industrial Law</i>	Bilangan Mesyuarat diadakan	3 kali setahun	2017-2020	Mahkamah Perusahaan
2. Mahkamah Perusahaan (MP) sebagai <i>Centre of Collective Agreement Referral (CoCAR)</i>	Semua pihak mendapat akses kepada Perjanjian Kolektif yang diberi pengiktirafan oleh MP	200 klik pada pautan Perjanjian Kolektif di dalam Portal MP	2017-2020	Mahkamah Perusahaan

# STRATEGI & PELAN TINDAKAN 2016-2020



## S1 MENINGKATKAN JALINAN KERJASAMA *TRIPARTITE* ANTARA PEKERJA, MAJIKAN DAN KERAJAAN

INISIATIF	INDIKATOR	SASARAN	TAHUN PELAKSANAAN	AGENSI PELAKSANA
3. Lawatan Harmoni - Menggalakkan penubuhan <i>Joint Consultative Committee</i> (JCC)	Bilangan kes piket dan mogok	Bilangan kes piket dan mogok berkurang	2016–2020	JPP
4. Dialog industri secara berkala	Bilangan dialog	Bilangan dialog bertambah	2017–2020	JTKSM
5. Lawatan ke syarikat-syarikat kesatuan/pekerja dan majikan	Bilangan lawatan	Bilangan lawatan bertambah	2017–2020	JTKSM



**S2**

## MEMANTAPKAN KEPIMPINAN KESATUAN SEKERJA DAN KESATUAN MAJIKAN

INISIATIF	INDIKATOR	SASARAN	TAHUN PELAKSANAAN	AGENSI PELAKSANA
1. Menganjurkan program pendidikan melalui taklimat, dialog dan seminar kepada pegawai-pegawai kesatuan sekerja	Bilangan program	45 program setahun	2017-2020	JHEKS
2. Mengadakan sesi pengukuhan pemahaman peraturan/ perlembagaan kesatuan kepada pegawai-pegawai kesatuan sekerja	Bilangan program	4 program setahun (4 zon)	2017-2020	JHEKS
3. Mengenal pasti dan memantau kesatuan sekerja bermasalah melalui Program <i>Outreach</i>	Bilangan kesatuan yang dipantau	27 kesatuan setahun	2017-2020	JHEKS

# STRATEGI & PELAN TINDAKAN 2016-2020



**S3** MEMASTIKAN DASAR, UNDANG-UNDANG, PERATURAN, PERINTAH, KOD ETIKA DAN GARIS PANDUAN BERHUBUNG HAL EHWAL PERBURUHAN DAN PERHUBUNGAN PERUSAHAAN AGAR RELEVAN DENGAN KEPERLUAN SEMASA DAN MASA DEPAN

INISIATIF	INDIKATOR	SASARAN	TAHUN PELAKSANAAN	AGENSI PELAKSANA
1. Menjalankan promosi dan sebaran maklumat melalui media massa dan media elektronik	i. Bilangan slot rancangan televisyen dan radio untuk wawancara ii. Sebaran maklumat berterusan dalam laman web	12 slot tetap setahun	2016–2020	JTK Sabah
2. Pindaan/ Penambahbaikan Ordinan Buruh Sarawak	Mesyuarat Jawatankuasa Pindaan Undang-Undang	Mesyuarat dilaksanakan	2016–2020	JTK Sarawak Bahagian Dasar (DP)
3. Pindaan kepada Akta Perhubungan Perusahaan 1967	i. Sesi libat urus bersama <i>stakeholder/</i> pelanggan ii. Pindaan Akta	4 zon setahun	2016–2020	JPP Bahagian Dasar (DP)
4. Pindaan seksyen 20(3) APP 1967 di mana kes-kes Pembuangan Kerja yang difailkan ke JPP dan tidak dapat diselesaikan, hendaklah dirujuk kepada Mahkamah Perusahaan di dalam tempoh 5 bulan dari tarikh pembuangan kerja	Penubuhan Jawatankuasa Pindaan Undang-Undang melibatkan KSM, PUU, JPP dan MP	1 Kertas Cadangan dikemukakan kepada Pengurusan Tertinggi KSM (Tertakluk kepada kelulusan dasar KSM)	2018–2020	Mahkamah Perusahaan JPP Bahagian Dasar (DP)





**S3**

MEMASTIKAN DASAR, UNDANG-UNDANG, PERATURAN, PERINTAH, KOD ETIKA DAN GARIS PANDUAN BERHUBUNG HAL EHWAL PERBURUHAN DAN PERHUBUNGAN PERUSAHAAN AGAR RELEVAN DENGAN KEPERLUAN SEMASA DAN MASA DEPAN

INISIATIF	INDIKATOR	SASARAN	TAHUN PELAKSANAAN	AGENSI PELAKSANA
5. Mewajibkan pihak-pihak berkaitan menjalani proses <i>Alternative Dispute Resolution</i> (ADR) di peringkat pengurusan kes yang dikendalikan oleh Pengerusi/Pendaftar	Jawatankuasa Kaedah Mahkamah Perusahaan bersidang	1 draf cadangan pindaan Kaedah-Kaedah Mahkamah Perusahaan ADR dikemukakan kepada YB Menteri	2018–2020	Mahkamah Perusahaan
6. Pindaan undang-undang dengan memperluaskan kuasa Mahkamah Perusahaan: <ul style="list-style-type: none"> <li>i. Untuk membatalkan kes-kes atas alasan ia mengaibkan, remeh atau menyusahkan dan penyalahgunaan proses Mahkamah serta melibatkan kos</li> <li>ii. Untuk memerintahkan penghakiman terus di mana wajar dan apa-apa kuasa lain yang berpatutan</li> <li>iii. Mengemas kini Peraturan-Peraturan Perhubungan Perusahaan, 1967 sesuai dengan keperluan semasa</li> </ul>	Jawatankuasa Pindaan Undang-Undang diperingkat KSM yang melibatkan PUU, JPP dan MP ditubuhkan	1 draf cadangan pindaan undang-undang dikemukakan kepada Pengurusan Tertinggi KSM (Tertakluk kepada kelulusan dasar KSM)	2016–2020	Mahkamah Perusahaan JPP Bahagian Dasar (DP)

# STRATEGI & PELAN TINDAKAN 2016-2020



**S3**

MEMASTIKAN DASAR, UNDANG-UNDANG, PERATURAN, PERINTAH, KOD ETIKA DAN GARIS PANDUAN BERHUBUNG HAL EHWAL PERBURUHAN DAN PERHUBUNGAN PERUSAHAAN AGAR RELEVAN DENGAN KEPERLUAN SEMASA DAN MASA DEPAN

INISIATIF	INDIKATOR	SASARAN	TAHUN PELAKSANAAN	AGENSI PELAKSANA
7. <i>National Human Resource Standards (NHRS)</i> • Fasa III Pembangunan mengenai Penyediaan Terma Rujukan (TOR) – <i>Development of Assessment Methodology and Certification Process</i>	Peraturan Fasa III dilaksanakan	100% selesai	2017	PSMB
8. Pindaan kepada Akta Kesatuan Sekerja 1959 selaras dengan keperluan semasa	i. Sesi libat urus bersama <i>stakeholder/</i> pelanggan ii. Pindaan Akta	4 zon setahun	2016–2020	JHEKS Bahagian Dasar (DP)
9. Menyediakan <i>Code of Practice for Trade Union Effectiveness</i>	i. Sesi libat urus bersama majikan/ kesatuan ii. Penyediaan/ Penerbitan <i>Code of Practice for Trade Union Effectiveness</i>	i. 4 zon setahun ii. <i>Code of Practice for Trade Union Effectiveness</i> diterbitkan	2018 2019–2020	JHEKS
10. Menyediakan <i>Trade Union Education Blue Print</i>	i. Sesi libat urus bersama kesatuan di 4 zon setahun ii. Penyediaan/ Penerbitan <i>Trade Union Education Blue Print</i>	i. 4 zon setahun ii. <i>Trade Union Education Blue Print</i> diterbitkan	2019 2020	JHEKS



**S3**

MEMASTIKAN DASAR, UNDANG-UNDANG, PERATURAN, PERINTAH, KOD ETIKA DAN GARIS PANDUAN BERHUBUNG HAL EHWAL PERBURUHAN DAN PERHUBUNGAN PERUSAHAAN AGAR RELEVAN DENGAN KEPERLUAN SEMASA DAN MASA DEPAN

INISIATIF	INDIKATOR	SASARAN	TAHUN PELAKSANAAN	AGENSI PELAKSANA
11. Kajian Indeks Keharmonian Perusahaan Merentasi Industri di Malaysia	i. Indeks Keharmonian Perusahaan	i. Indeks Keharmonian Perusahaan dibangunkan	2017	JPP
	ii. Pelan Tindakan Keharmonian Perusahaan	ii. Pelan Tindakan Keharmonian Perusahaan digubal	2017	
	iii. Sistem Indeks Keharmonian Perusahaan	iii. Sistem Indeks Keharmonian Perusahaan dibangunkan	2018	
12. Kajian "The Relationship between the Implementation of the PLWS in Unionised Company and Industrial Harmony"	PLWS	1 kajian diselesaikan	2018	JPP
13. Kajian "Impact of PLWS Implementation towards Employer, Employee and Malaysian Labour Productivity"	PLWS	1 kajian diselesaikan	2020	JPP
14. Menggubal undang-undang, peraturan dan garis panduan baharu	Akta, peraturan dan garis panduan	Akta, peraturan dan garis panduan baharu diwujudkan	2017-2020	JTKSM Bahagian Dasar (DP)

# STRATEGI & PELAN TINDAKAN 2016-2020



**S3**

MEMASTIKAN DASAR, UNDANG-UNDANG, PERATURAN, PERINTAH, KOD ETIKA DAN GARIS PANDUAN BERHUBUNG HAL EHWAL PERBURUHAN DAN PERHUBUNGAN PERUSAHAAN AGAR RELEVAN DENGAN KEPERLUAN SEMASA DAN MASA DEPAN

INISIATIF	INDIKATOR	SASARAN	TAHUN PELAKSANAAN	AGENSI PELAKSANA
i. <i>National Employment Services Act</i> (NESA)	i. MJM cadangan undang-undang baharu dibentang di Mesyuarat Jemaah Menteri	i. 1 MJM dibentang ii. 1 RUU baharu digubal	2017-2018	JTKSM Bahagian Dasar (DP)
ii. Akta Penginapan Pekerja	ii. MJM cadangan undang-undang baharu dibentang di Mesyuarat Jemaah Menteri	i. 1 MJM dibentang ii. 1 RUU baharu digubal	2017	JTKSM Bahagian Dasar (DP)
iii. Garis Panduan Waktu Kerja Anjal	iii. Garis panduan digubal	1 garis panduan diwujudkan	2018	JTKSM
iv. Garis Panduan Anti Diskriminasi di Tempat Kerja	iv. Garis panduan digubal	1 garis panduan diwujudkan	2018	JTKSM
v. Garis Panduan Pelaksanaan Solat dalam Waktu Kerja	v. Garis panduan digubal	1 garis panduan diwujudkan	2018	JTKSM
vi. Peraturan Siasatan Gangguan Seksual	vi. Garis panduan digubal	1 garis panduan diwujudkan	2018	JTKSM
vii. Garis Panduan Penetapan Standard Minimum Penginapan Pekerja	vii. Garis panduan digubal	1 garis panduan diwujudkan	2018	JTKSM



**S3**

MEMASTIKAN DASAR, UNDANG-UNDANG, PERATURAN, PERINTAH, KOD ETIKA DAN GARIS PANDUAN BERHUBUNG HAL EHWAL PERBURUHAN DAN PERHUBUNGAN PERUSAHAAN AGAR RELEVAN DENGAN KEPERLUAN SEMASA DAN MASA DEPAN

INISIATIF	INDIKATOR	SASARAN	TAHUN PELAKSANAAN	AGENSI PELAKSANA
15. Pindaan undang-undang dan peraturan sedia ada				
i. Akta Kerja 1955	i. MJM pindaan undang-undang dibentang di Mesyuarat Jemaah Menteri	i. 1 MJM dibentang ii. 1 undang-undang dipinda	2018	JTKSM Bahagian Dasar (DP)
ii. Akta Kanak-kanak dan Orang Muda (Pekerjaan) 1966	ii. MJM pindaan undang-undang dibentang di Mesyuarat Jemaah Menteri	i. 1 MJM dibentang ii. 1 undang-undang dipinda	2018	JTKSM Bahagian Dasar (DP)
iii. Akta Pampasan Pekerja 1952	iii. Undang-undang dikaji semula	1 draf cadangan pindaan undang-undang	2018	JTKSM Bahagian Dasar (DP)
iv. Akta Agensi Pekerjaan Swasta 1981	MJM dibentang di Mesyuarat Jemaah Menteri	i. 1 MJM dibentang ii. 1 undang-undang dipinda	2017	JTKSM Bahagian Dasar (DP)

# STRATEGI & PELAN TINDAKAN 2016-2020



**S4**

MENINGKATKAN KESEDARAN MASYARAKAT BERKAITAN TANGGUNGJAWAB DAN HAK-HAK PEKERJA SERTA TANGGUNGJAWAB MAJIKAN

INISIATIF	INDIKATOR	SASARAN	TAHUN PELAKSANAAN	AGENSI PELAKSANA
1. Pemahaman melalui sesi dialog, ceramah dan pameran terutama semasa Program Penempatan dibuat	Peningkatan jumlah ceramah, dialog dan pameran	700 aktiviti	2016–2020	JTK Sabah
2. Pendidikan Perburuhan	i. Bilangan ceramah ii. Bilangan siaran radio iii. Bilangan khidmat nasihat iv. Bilangan risalah diedarkan v. Bilangan buletin jabatan (bulanan/ tahunan)	Golongan pekerja dan majikan yang lebih peka mengenai tanggungjawab dan hak masing-masing	2017–2020	JTK Sarawak
3. Dialog <i>Tripartite</i>	Bilangan dialog	26 dialog setahun	2016–2020	JPP
4. Dialog/ Ceramah/ <i>Townhall Session</i> (TOSS)/ Seminar	Bilangan aktiviti	52 aktiviti setahun	2016–2020	JPP
5. Ceramah, dialog, perkhidmatan bergerak dan hebahan media	Bilangan program	Bilangan program bertambah	2017–2020	JTKSM



**S5**

## MENINGKATKAN KECEKAPAN DAN KEBERKESANAN SISTEM PENYAMPAIAN PERKHIDMATAN

INISIATIF	INDIKATOR	SASARAN	TAHUN PELAKSANAAN	AGENSI PELAKSANA
1. Program Hari Bertemu Pelanggan bagi mendapatkan maklum balas daripada pelanggan melalui edaran borang maklum balas dan khidmat nasihat semasa Hari Bertemu Pelanggan	Bilangan Hari Bertemu Pelanggan	40 kali setahun	2016-2020	JTK Sabah
2. Menggalakkan penggunaan ICT dalam penyampaian perkhidmatan	i. Tahap kepuasan pelanggan ii. Bilangan aduan terhadap perkhidmatan jabatan	i. Tahap kepuasan pelanggan meningkat ii. Bilangan aduan berkurang	2017-2020	JTK Sarawak



**S5**

**MENINGKATKAN KECEKAPAN DAN KEBERKESANAN SISTEM PENYAMPAIAN PERKHIDMATAN**

INISIATIF	INDIKATOR	SASARAN	TAHUN PELAKSANAAN	AGENSI PELAKSANA
3. Mewujudkan Mahkamah <i>Task Force</i> bagi menyelesaikan kes-kes yang tertunggak	Bilangan Mahkamah bertambah	8 buah Mahkamah <i>Task Force</i> diwujudkan	2017–2020 (Tertakluk kepada kelulusan dasar dan peruntukan kewangan)	Mahkamah Perusahaan
4. Pindaan undang-undang bagi mewujudkan Mahkamah Rayuan Perusahaan untuk mendengar rayuan daripada Mahkamah Perusahaan, Mahkamah Buruh dan Jemaah Rayuan Keselamatan Sosial (JRKS)	Penubuhan Jawatankuasa	Kertas Cadangan dikemukakan kepada Pengurusan Tertinggi KSM	2019–2020 (Tertakluk kepada kelulusan dasar dan peruntukan kewangan)	Mahkamah Perusahaan
5. Memperluaskan penggunaan SPD ke semua bilik bicara Mahkamah Perusahaan dan integrasi SPD dengan sistem eMP	Bilangan Mahkamah SPD bertambah	Semua Bilik Bicara Mahkamah Perusahaan menggunakan sistem SPD	2019–2020 (Tertakluk kepada kelulusan peruntukan kewangan)	Mahkamah Perusahaan
6. Mewajibkan penggunaan Sistem e-Pemfailan dan e-Penyerahan	Penggubalan satu Peraturan baharu yang berkaitan	Kertas Cadangan pindaan Kaedah-Kaedah Mahkamah Perusahaan (e-Pemfailan dan e-Penyerahan) dikemukakan kepada YB Menteri	2019-2020 (Tertakluk kepada kelulusan peruntukan kewangan)	Mahkamah Perusahaan





**S5**

## MENINGKATKAN KECEKAPAN DAN KEBERKESANAN SISTEM PENYAMPAIAN PERKHIDMATAN

INISIATIF	INDIKATOR	SASARAN	TAHUN PELAKSANAAN	AGENSI PELAKSANA
7. Membangunkan Sistem Permohonan Perakuan Cuti Tanpa Rekod secara atas talian (e-CTR4U)	Sistem e-CTR4U dibangunkan	Penggunaan 100% sistem e-CTR4U oleh pegawai dan kakitangan JHEKS serta pelanggan Jabatan	2016–2020	JHEKS
8. Membangunkan Sistem Maklumat Kesatuan Sekerja (e-TUIS)	Sistem e-TUIS dibangunkan	Penggunaan 100% Sistem e-TUIS oleh pegawai dan kakitangan JHEKS serta pelanggan Jabatan	2017–2020	JHEKS
9. Pegawai mendapat pengiktirafan NOSS	i. Pegawai DKM5 diiktiraf	i. 2 pegawai diiktiraf DKM5	2016	JPP
	ii. Pegawai DKM4 diiktiraf	ii. 40 pegawai diiktiraf DKM4	2017–2018	JPP
10. Portal PLWS	Bilangan pelawat portal	Bilangan pelawat portal bertambah	2016–2020	JPP
11. Sistem EMSC	Pelaksanaan Modul Pertikaian dan Tindakan Perusahaan	Modul sistem dilaksanakan	2017	JPP
12. Sistem PLWS	Pelaksanaan laporan aktiviti PLWS secara atas talian dan <i>current time</i>	Sistem PLWS diwujudkan	2017–2020	JPP
13. Pembangunan sistem <i>Labour Market Database</i> (LMD) dan <i>e-Labour Court</i> (eLC) yang baharu	Sistem dibangunkan	2 sistem dibangunkan	2017–2020	JTKSM



**S5** MENINGKATKAN KECEKAPAN DAN KEBERKESANAN SISTEM PENYAMPAIAN PERKHIDMATAN

INISIATIF	INDIKATOR	SASARAN	TAHUN PELAKSANAAN	AGENSI PELAKSANA
14. Meningkatkan kemahiran dan kompetensi pegawai Jabatan	i. Bilangan latihan dianjurkan	i. Penganjuran latihan	2017-2020	JTKSM
	ii. Bilangan pegawai yang terlibat	ii. Pegawai terlibat bertambah	2017-2020	JTKSM
15. Mewujudkan kaedah <i>self regulatory</i> melalui pembangunan sistem <i>Self Assessment Tools</i>	Sistem diwujudkan	1 sistem	2017-2020	JTKSM



**S6**

## MEMANTAPKAN PELAKSANAAN DAN PENGUATKUASAAN UNDANG-UNDANG BURUH

INISIATIF	INDIKATOR	SASARAN	TAHUN PELAKSANAAN	AGENSI PELAKSANA
1. Pemeriksaan berkanun gaji minimum ke atas majikan-majikan	Bilangan pemeriksaan berkanun gaji minimum	20,000 (JTKSM) 5,000 (JTK Sabah) 6,000 (JTK Sarawak)	2017–2020	JTKSM JTK Sabah JTK Sarawak
2. Menjalankan tindakan pendakwaan/ kompaun ke atas ketidakpatuhan undang-undang di bawah Ordinan Buruh Sabah	Peningkatan penyediaan kertas siasatan	252 kertas siasatan	2017	JTK Sabah
3. Mengendalikan kes buruh mengikut tempoh masa yang ditetapkan	Peratusan kes selesai	98% kes selesai daripada pengendalian kes semasa	2018	JTK Sabah
4. Melaksanakan operasi bersepadu melalui NBOS bersama PERKESO dan PSMB	Bilangan lawatan pemeriksaan	20 lawatan setahun	2017–2020	JTK Sabah
5. Pendakwaan/ Kompaun (PTK Bahagian, seluruh Sarawak)	Bilangan kes pendakwaan/ kompaun	Bilangan penyelesaian kes pendakwaan/ kompaun ditingkatkan	2017–2020	JTK Sarawak



**S6**

## MEMANTAPKAN PELAKSANAAN DAN PENGUATKUASAAN UNDANG-UNDANG BURUH

INISIATIF	INDIKATOR	SASARAN	TAHUN PELAKSANAAN	AGENSI PELAKSANA
6. Kajian impak pelaksanaan gaji minimum dan kajian semula Perintah Gaji Minimum	Pewartaan Perintah Gaji Minimum Baharu	2 kajian 1 pewartaan	2017 2019	MPGN
7. Memperkasakan pemeriksaan penguatkuasaan bagi meningkatkan pematuhan terhadap Akta Kesatuan Sekerja 1959 (Akta 262)	Bilangan penguatkuasaan	1,689 setahun	2016–2020	JHEKS
8. Menjalankan tindakan pendakwaan ke atas kesatuan yang gagal mematuhi Akta 262	Bilangan kes	9 kes setahun	2017–2020	JHEKS
9. Mengadakan kursus lanjutan perundangan bagi meningkatkan kompetensi dan kemahiran pegawai	Kekerapan kursus	2 kali setahun	2017–2020	JHEKS



**S6**

## MEMANTAPKAN PELAKSANAAN DAN PENGUATKUASAAN UNDANG-UNDANG BURUH

INISIATIF	INDIKATOR	SASARAN	TAHUN PELAKSANAAN	AGENSI PELAKSANA
10. Pendakwaan terhadap pihak yang melanggar Akta dan Peraturan APP 1967	Bilangan Siasatan dan Pendakwaan berdasarkan pelanggaran undang-undang	Bilangan siasatan meningkat	2016–2020	JPP
11. Menjalinkan kerjasama dengan agensi-agensi penguatkuasa lain ( <i>1 Visit Policy</i> )	Bilangan kerjasama	Bilangan kerjasama meningkat	2016–2020	JTKSM
12. Memperkenalkan mekanisme <i>whistleblower</i> kepada orang awam	Mekanisme diwujudkan	1 mekanisme baharu diwujudkan	2018	JTKSM



# TERAS 4

---

**MENGAMALKAN BUDAYA KERJA  
SELAMAT DAN SIHAT YANG  
DINAMIK**



## TERAS 4

Mengamalkan Budaya Kerja Selamat dan Sihat yang Dinamik

Aspek keselamatan dan kesihatan pekerjaan terus diperkasakan dengan menerapkan budaya pencegahan (*preventive culture*) di tempat kerja berpandukan strategi pelaksanaan Pelan Induk Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 2016-2020. Pelaksanaan sistem pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan berfokus juga akan dilaksanakan dalam sektor pekerjaan dan perniagaan tertentu yang masih berisiko seperti tapak bina dan perusahaan kecil dan sederhana

## STRATEGI



- 1 Memperkasa kepimpinan Kerajaan melalui contoh tauladan, pemantapan dasar dan perundangan, keupayaan, keberkesanan dan kerjasama Keselamatan Kesihatan Pekerjaan (KKP)
- 2 Mempertingkatkan kesedaran, komitmen, pengetahuan dan kemahiran majikan dan pekerja dalam mengurus KKP berteraskan prinsip kebertanggungjawaban, peraturan sendiri dan pencegahan di tempat kerja
- 3 Meningkatkan penglibatan persatuan dan kesatuan majikan dan pekerja, pengamal KKP, NGO dan lain-lain organisasi yang berkaitan dalam penerapan Budaya Kerja Selamat dan Sihat
- 4 Mengarusperdanakan Higen Industri
- 5 Meningkatkan kerjasama dan kolaborasi KKP di peringkat antarabangsa
- 6 Menggalakkan budaya pencegahan kemalangan diamalkan oleh majikan dan pekerja di luar waktu bekerja terutamanya dalam aktiviti harian dan perjalanan ke tempat kerja

**S1**

MEMPERKASA KEPIMPINAN KERAJAAN MELALUI CONTOH TAULADAN, PEMANTAPAN DASAR DAN PERUNDANGAN, KEUPAYAAN, KEBERKESANAN DAN KERJASAMA KESELAMATAN KESIHATAN PEKERJAAN (KKP)

INISIATIF	INDIKATOR	SASARAN	TAHUN PELAKSANAAN	AGENSI PELAKSANA
1. Kerajaan sebagai Model KKP	i. Pekeliling Arahan KSN berkenaan pelaksanaan KKP di sektor awam ii. Menerapkan skema pemarkahan KKP bagi <i>Star Rating</i> Kementerian	i. 1 Arahan Pelaksanaan KKP kepada agensi kerajaan ii. KKP dijadikan sebagai salah satu elemen pemarkahan <i>Star Rating</i> MAMPU	2016–2020	JKKP

# STRATEGI & PELAN TINDAKAN 2016-2020



**S1** MEMPERKASA KEPIMPINAN KERAJAAN MELALUI CONTOH TAULADAN, PEMANTAPAN DASAR DAN PERUNDANGAN, KEUPAYAAN, KEBERKESANAN DAN KERJASAMA KESELAMATAN KESIHATAN PEKERJAAN (KKP)

INISIATIF	INDIKATOR	SASARAN	TAHUN PELAKSANAAN	AGENSI PELAKSANA
2. Perkongsian KKP Nasional (MNKKP)	iii. Menguatkuasakan KKP di agensi kerajaan	i. 24 kementerian menubuhkan JKK Korporat dan diaudit  ii. 400 agensi kerajaan yang berisiko tinggi setiap negeri diaudit	2016–2020	JKKP
	iv. Integrasi KKP ke dalam Kontrak Perolehan Kerajaan	Surat Persetujuan dengan MOF untuk mengintegrasikan KKP dalam kontrak kerajaan		
	i. MNKKP mengurus dan menyelaras pengurusan KKP	i. 1 laporan penyelarasan dan penambahbaikan bagi KKP		
	ii. Menggalakkan Pembangunan Garis Panduan KKP	ii. 6 garis panduan yang dibangunkan oleh Biro MNKKP		
	iii. 5% peningkatan Program Promosi setiap tahun berbanding tahun sebelum bermula 2015	iii. 10 program promosi oleh Biro setiap tahun		
		iv. 1 <i>World OSH Day</i> setiap tahun		





**S1**

MEMPERKASA KEPIMPINAN KERAJAAN MELALUI CONTOH Tauladan, Pemantapan Dasar dan Perundangan, Keupayaan, Keberkesanan dan Kerjasama Keselamatan Kesihatan Pekerjaan (KKP)

INISIATIF	INDIKATOR	SASARAN	TAHUN PELAKSANAAN	AGENSI PELAKSANA
3. Dasar dan Perundangan	i. Penggubalan perundangan yang bersesuaian  ii. Menyemak dan menambah baik dasar perundangan dan garis panduan sedia ada	v. 1 OSH Week setiap negeri  vi. 1 National Excellent OSH Award  vii. 1 program Turun Padang Ahli MNKKP  viii. Mewujudkan Biro Persatuan dan Pengamal KKP  ix. Penubuhan Unit Komunikasi Korporat (UKK)  i. 10 peraturan dibangunkan  ii. 7 ICOP dibangunkan  iii. 12 garis panduan dibangunkan  iv. 10 peraturan disemak/ dipinda  v. 1 ICOP disemak/ dipinda  vi. 4 garis panduan disemak/ dipinda	2016–2020	JKKP

# STRATEGI & PELAN TINDAKAN 2016-2020



## S1 MEMPERKASA KEPIMPINAN KERAJAAN MELALUI CONTOH TAULADAN, PEMANTAPAN DASAR DAN PERUNDANGAN, KEUPAYAAN, KEBERKESANAN DAN KERJASAMA KESELAMATAN KESIHATAN PEKERJAAN (KKP)

INISIATIF	INDIKATOR	SASARAN	TAHUN PELAKSANAAN	AGENSI PELAKSANA		
4. Data dan Kajian KKP	i. Membangunkan Kerangka dan Sistem Pengumpulan Data KKP yang Komprehensif	1 sistem pengumpulan data KKP	2016–2020	JKKP		
	ii. Menjalankan Kajian KKP	i. 4 jilid kes mahkamah dan kompaun JKKP ii. Geran Kajian Tetap Tahunan iii. 1 sistem pengumpulan kajian KKP vi. 100 kajian baharu KKP dijalankan				
5. Keupayaan Penguatkuasa	i. Mempertingkatkan Pengetahuan dan Kemahiran Penguatkuasa KKP	i. 1 <i>blue print</i> latihan dibangunkan			2016–2020	JKKP
	ii. Menaiktaraf peralatan dan kelengkapan penguatkuasaan terkini	ii. 1 laporan senarai peralatan				
	iii. Mempertingkatkan sistem ICT sebagai teras aktiviti Jabatan	iii. Aplikasi pemeriksaan dan penguatkuasaan				
6. Seminar Kesedaran 'OSH School' <i>in</i>	Bilangan program	3 program dilaksanakan dengan Kementerian Pelajaran Malaysia			2017–2020	NIOSH



**S2**

MEMPERTINGKATKAN KESEDARAN, KOMITMEN, PENGETAHUAN DAN KEMAHIRAN MAJIKAN DAN PEKERJA DALAM MENGURUS KKP BERTERASAKAN PRINSIP KEBERTANGGUNG-JAWABAN, PERATURAN KENDIRI DAN PENCEGAHAN DI TEMPAT KERJA

INISIATIF	INDIKATOR	SASARAN	TAHUN PELAKSANAAN	AGENSI PELAKSANA
1. Pengetahuan dan Kemahiran KKP	i. Penerapan nilai KKP kepada pekerja melalui Program <i>Injury Incident Free</i>	i. 100% tempat kerja melaksanakan latihan induksi kepada pekerja (tapak bina, pembuatan dan pertanian)	2016-2020	PERKESO
	ii. Pelaksanaan Program <i>Sixty Minutes 'WE ARE OSH LEADERS'</i>	ii. 100% majikan menghadiri latihan		
2. Bantuan Pematuhan KKP	i. Menyediakan dokumen panduan standard pengurusan KKP PKS (SME-OSHMS)	i. Pemakaian 100% garis panduan di kalangan PKS	2016-2020	JKKP
	ii. Memasukkan elemen KKP ke dalam program penilaian kapasiti dan keupayaan pekilang PKS (SME-AUDIT) melalui kolaborasi bersama SME Corp	ii. 2 mekanisme dilaksanakan – Elemen KKP dalam Audit SCORE dan bidang KKP dalam SEAP		
	iii. Kolaborasi dengan penyedia dana bagi pembiayaan peralatan mesra KKP ( <i>Safety Mark</i> )	iii. 1 garis panduan		

# STRATEGI & PELAN TINDAKAN 2016-2020



**S2** MEMPERTINGKATKAN KESEDARAN, KOMITMEN, PENGETAHUAN DAN KEMAHIRAN MAJIKAN DAN PEKERJA DALAM MENGURUS KKP BERTERASKAN PRINSIP KEBERTANGGUNG-JAWABAN, PERATURAN KENDIRI DAN PENCEGAHAN DI TEMPAT KERJA

INISIATIF	INDIKATOR	SASARAN	TAHUN PELAKSANAAN	AGENSI PELAKSANA
	iv. Membangunkan ICOP untuk keperluan pelbagai sektor di bawah PKS (logam, perabot, makanan dll)	iv. 1 ICOP/ sektor	2016–2020	JKKP
	v. Program bimbingan KKP PKS	v. Penglibatan 2,240 PKS		
3. Promosi Budaya Pencegahan	Pembangunan Sistem Repositori Berpusat – VOSHIC	1 platform VOSHIC ( <i>Virtual Occupational Safety &amp; Health Information Centre</i> )	2016–2020	JKKP
4. Inovasi KKP	Pengumpulan amalan terbaik KKP ( <i>best practices</i> ) melalui aktiviti audit, program bimbingan pematuhan dan Konvensyen Inovasi KKP (C-INOSAFE)	1,000 bilangan <i>Best Practices</i>	2016–2020	JKKP
5. Penguatkuasaan KKP Berkesan	i. Penguatkuasaan OSHMS di tempat kerja	i. 1 laporan status pelaksanaan	2016–2020	JKKP
	ii. Memperkasakan dasar dan pengurusan penguatkuasaan berkesan	ii. 1 Dasar Penguatkuasaan		
	iii. Menambah baik struktur organisasi JKKP seiring dengan keperluan KKP semasa	iii. 1 Pelan Pelaksanaan		



**S2**

MEMPERTINGKATKAN KESEDARAN, KOMITMEN, PENGETAHUAN DAN KEMAHIRAN MAJIKAN DAN PEKERJA DALAM MENGURUS KKP BERTERASKAN PRINSIP KEBERTANGGUNG-JAWABAN, PERATURAN KENDIRI DAN PENCEGAHAN DI TEMPAT KERJA

INISIATIF	INDIKATOR	SASARAN	TAHUN PELAKSANAAN	AGENSI PELAKSANA
6. Meningkatkan Bilangan dan Kualiti Pengamal KKP	Mengarusperdanakan peranan pengamal KKP seiring dengan transformasi KKP Negara	9 modul NOSS dibangunkan ( <i>Designated Person and Safety Coordinator</i> )	2016–2020	JKKP
7. Latihan a) Kompetensi b) Umum/ Kesedaran	Bilangan program	2,265 program 386 program	2017–2020	NIOSH
8. Khidmat Rundingan <i>Legal compliant</i> • <i>OSH Solution</i> • <i>Contract Research</i> • <i>Advisory</i> • <i>Lab Service</i>	Bilangan projek	1,123 projek	2017–2020	NIOSH

# STRATEGI & PELAN TINDAKAN 2016-2020



**S3** MENINGKATKAN PENGLIBATAN PERSATUAN DAN KESATUAN MAJIKAN DAN PEKERJA, PENGAMAL KKP, NGO DAN LAIN-LAIN ORGANISASI YANG BERKAITAN DALAM PENERAPAN BUDAYA KERJA SELAMAT DAN SIHAT

INISIATIF	INDIKATOR	SASARAN	TAHUN PELAKSANAAN	AGENSI PELAKSANA
1. Penglibatan Majikan yang Terpilih Berjaya Melaksanakan Program Workplace Health Promotion (WHP) (KPI Transformasi KSM)	Bilangan majikan	15 Majikan	2017	PERKESO
2. Rangkaian dan Rantainya Pembekalan	i. Menaik taraf garis panduan OSH in Contract Management kepada ICOP  ii. Memacu penambahbaikan KKP kepada vendor, sub-kontraktor dan pembekal	i. 1 ICOP OSH Contract Management  ii. 75 syarikat menjalankan KKP melalui kontrak setiap tahun	2016-2020	JKKP
3. KKP melalui aktiviti Persatuan	Program OSHREACH - Persatuan industri dan badan professional melaksanakan aktiviti KKP sebagai salah satu aktiviti persatuan	75 persatuan mengadakan aktiviti KKP setiap tahun	2016-2020	JKKP



**S3**

MENINGKATKAN PENGLIBATAN PERSATUAN DAN KESATUAN MAJIKAN DAN PEKERJA, PENGAMAL KKP, NGO DAN LAIN-LAIN ORGANISASI YANG BERKAITAN DALAM PENERAPAN BUDAYA KERJA SELAMAT DAN SIHAT

INISIATIF	INDIKATOR	SASARAN	TAHUN PELAKSANAAN	AGENSI PELAKSANA
4. KKP Melalui Tanggungjawab Sosial	i. Program <i>LIFE Safety (Lift and Escalator Safety Programme)</i> ii. <i>MOB Publicity (Mobile OSH Banner)</i> iii. <i>OSH in Media</i> iv. <i>DOSHPEDIA</i> melalui CSR program universiti	i. 75 persatuan mengadakan aktiviti KKP setiap tahun ii. 4 syarikat/ agensi pengangkutan (MAB/ AirAsia/ LRT/ MRT/ Rapid/ SPAD/ LLM dll) iii. 4 kerjasama di antara JKPP (MNKKP) dan syarikat media massa untuk mengadakan program CSR melalui iklan berkaitan keselamatan iv. 1 aplikasi	2016–2020	JKKP
5. KKP Kepada Bakal Pekerja	i. Program OSH4U - Program KKP Asas bagi pelajar IPT ii. Program OSH@ TVET - KKP Asas bagi pelajar vokasional	i. 15 program KKP di universiti/ tahun ii. 15 program KKP di Pusat Latihan Vokasional/ tahun	2016–2020	JKKP



## S4 MENGARUSPERDANAKAN HIGEN INDUSTRI

INISIATIF	INDIKATOR	SASARAN	TAHUN PELAKSANAAN	AGENSI PELAKSANA
1. Merekayasa Pengurusan Higen Industri	i. Melaksanakan SOHELP di peringkat nasional	i. 1,000 tempat kerja melaksanakan SOHELP	2016–2020	JKKP
	ii. Melestarikan pengurusan isu kebisingan di tempat kerja	ii. 2 Laporan pelaksanaan program SOHELP		
	iii. Kajian kepentingan adanya maklumat berkaitan pekerjaan dalam dokumen identiti, rekod kesihatan dan sijil kematian	Penguatkuasaan bunyi bising ke atas 1,500 tempat kerja	2018–2020	
2. Penaksiran Risiko Kesihatan yang Menyeluruh	ii. Kajian kepentingan adanya maklumat berkaitan pekerjaan dalam dokumen identiti, rekod kesihatan dan sijil kematian	Satu laporan kajian dan cadangan tindakan penambahbaikan	2016–2020	JKKP
	i. Penaksiran dan penilaian risiko ergonomik di tempat kerja	i. Satu garis panduan penaksiran dan penilaian risiko ergonomik	2018–2020	JKKP
	ii. Kajian penaksiran dan kawalan risiko kesihatan di tempat kerja	ii. Pemeriksaan penilaian risiko ergonomik ke atas 450 tempat kerja		
		iii. Satu garis panduan penaksiran dan kawalan risiko kesihatan		
		vi. Satu laporan kajian dan cadangan tindakan penambahbaikan		





## S4 MENGARUSPERDANAKAN HIGEN INDUSTRI

INISIATIF	INDIKATOR	SASARAN	TAHUN PELAKSANAAN	AGENSI PELAKSANA
3. Program Perkhidmatan Kesihatan Pekerja di Tempat Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>i. Kajian pelaksanaan <i>Occupational Health Services</i> (OHS) di tempat kerja</li> <li>ii. Menjalankan saringan pemeriksaan kesihatan (BOH) mengikut sektor industri</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>i. Satu laporan kajian dan cadangan kaedah penambahbaikan OHS</li> <li>ii. Garis panduan OHS berdasarkan kepada hasil kajian</li> <li>i. Saringan pemeriksaan kesihatan ke atas 2,500 pekerja setahun</li> <li>ii. Satu laporan analisa pelaksanaan saringan pemeriksaan kesihatan (BOH) setiap tahun</li> </ul>	2016–2020	JKKP
4. Program Jangkauan Higen Industri	<ul style="list-style-type: none"> <li>i. Promosi dan publisiti higen industri</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>i. Menubuhkan IH2C - <i>Industrial Hygiene Catalyst Committee</i></li> <li>ii. Mewujudkan mekanisme pelaksanaan dan pelaporan promosi yang dijalankan</li> </ul>	2016–2020	JKKP



## S4 MENGARUSPERDANAKAN HIGEN INDUSTRI

INISIATIF	INDIKATOR	SASARAN	TAHUN PELAKSANAAN	AGENSI PELAKSANA
<p>5. Penguatkuasaan Perundangan Berkaitan Higen Industri yang berkesan</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>i. Meningkatkan tahap keseragaman sistem pengelasan dan komunikasi <i>hazard</i> bahan kimia berbahaya</li> <li>ii. Meningkatkan tahap pengurusan bahan kimia berbahaya kepada kesihatan</li> <li>iii. Peningkatan siasatan penyakit pekerjaan</li> <li>iv. Meningkatkan program pengawasan perubatan di tempat kerja</li> <li>v. Penguatkuasaan dan pemantauan higen industri di tempat kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>i. Menjalankan penguatkuasaan pematuhan ke atas 500 pembekal bahan kimia</li> <li>ii. Menjalankan penguatkuasaan pematuhan ke atas 2,000 majikan dalam tempoh 5 tahun</li> <li>iii. Penyiasatan ke atas 26,000 kes penyakit pekerjaan dalam tempoh 5 tahun</li> <li>iv. Penerimaan pelaporan pengawasan perubatan sebanyak 2,500 pelaporan setahun</li> <li>v. Bilangan penguatkuasaan dan pemantauan Higen Industri sebanyak 40,000 dalam tempoh 5 tahun</li> </ul>	<p>2016–2020</p>	<p>JKKP</p>



**S4**

## MENGARUSPERDANAKAN HIGEN INDUSTRI

INISIATIF	INDIKATOR	SASARAN	TAHUN PELAKSANAAN	AGENSI PELAKSANA
	vi. Kawalan kemasukan bahan kimia industri ke Malaysia	vi. Memasukkan ke dalam Perintah Kastam (Larangan mengenai import) keperluan pematuhan terhadap CLASS sebagai pra-syarat kemasukan bahan kimia ke Malaysia  vii. Menjadikan pematuhan terhadap CLASS sebagai salah satu kriteria perolehan Perbendaharaan Malaysia untuk bahan kimia		



## S5 MENINGKATKAN KERJASAMA DAN KOLABORASI KKP DI PERINGKAT ANTARABANGSA

INISIATIF	INDIKATOR	SASARAN	TAHUN PELAKSANAAN	AGENSI PELAKSANA
1. Kolaborasi dengan Institut dan Pakar KKP Antarabangsa	i. Usaha kerjasama dengan badan-badan antarabangsa	i. 1 kertas cadangan antarabangsa dan tempatan ii. 5 aktiviti daripada kerjasama sedia ada antara Malaysia dengan pihak luar negara iii. 3 persetujuan kerjasama baharu antara Malaysia dengan pihak luar negara dalam tempoh 5 tahun	2016–2020	JKKP
	ii. Penyertaan wakil Malaysia dalam pembentangan kertas kerja KKP di peringkat antarabangsa	2 pembentangan kertas kerja di peringkat antarabangsa/ setahun	2016–2020	JKKP
	iii. Penyertaan industri Malaysia menyertai anugerah KKP (OSH Award) di peringkat antarabangsa	Minimum 1 penyertaan / setahun	2016–2020	JKKP
	iv. Mengkaji, menyemak, menambah baik dan membangunkan modul-modul MTCP TCTP/ OIC OSHnet	i. 3 modul sedia ada dikaji, disemak dan ditambahbaik/ 5 tahun ii. 2 modul baharu dibangunkan/ 5 tahun	2016–2020	JKKP



**S5**

## MENINGKATKAN KERJASAMA DAN KOLABORASI KKP DI PERINGKAT ANTARABANGSA

INISIATIF	INDIKATOR	SASARAN	TAHUN PELAKSANAAN	AGENSI PELAKSANA
2. Kajian Piawaian KKP Antarabangsa	v. Melaksanakan program latihan teknikal melalui perhubungan dua hala kepada negara luar (OIC & ASEAN)	Minimum 2 program latihan/ setahun (satu OIC dan satu ASEAN)	2016–2020	JKKP
	i. Mengadakan usaha kerjasama dengan badan-badan antarabangsa	i. 1 kertas cadangan antarabangsa dan tempatan ii. 5 aktiviti daripada kerjasama sedia ada antara Malaysia dengan pihak luar negara dalam tempoh 5 tahun iii. 3 persetujuan kerjasama baharu antara Malaysia dengan pihak luar negara dalam tempoh 5 tahun	2016–2020	JKKP
	ii. Menjemput organisasi tempatan/ luar negara untuk mengadakan seminar/ konvensyen KKP bertaraf antarabangsa di Malaysia	i. 1 laporan cadangan ii. 2 seminar/ konvensyen/ 5 tahun	2016–2020	JKKP



## S5 MENINGKATKAN KERJASAMA DAN KOLABORASI KKP DI PERINGKAT ANTARABANGSA

INISIATIF	INDIKATOR	SASARAN	TAHUN PELAKSANAAN	AGENSI PELAKSANA
3. Latihan	iii. Membangunkan satu mekanisme pengumpulan maklumat OSH <i>Scorecard</i> (pencapaian KKP Negara)	i. 1 mekanisme/ 5 tahun ii. Pelaksanaan <i>scorecard</i>	2016–2020	JKKP
	iv. Mengkaji dan mengesyorkan piawaian KKP antarabangsa yang sesuai untuk digunakan	1 kajian piawaian KKP yang bersesuaian untuk diadaptasi (50%)	2016–2020	JKKP
	v. Ratifikasi Konvensyen ILO C155	1 ratifikasi	2016–2020	JKKP
		2 MOA/ MOU	2016–2020	NIOSH
	MOA/ MOU ditandatangani			



**S6**

MENGGALAKKAN BUDAYA PENCEGAHAN KEMALANGAN DIAMALKAN OLEH MAJIKAN DAN PEKERJA DI LUAR WAKTU BEKERJA TERUTAMANYA DALAM AKTIVITI HARIAN DAN PERJALANAN KE TEMPAT KERJA

INISIATIF	INDIKATOR	SASARAN	TAHUN PELAKSANAAN	AGENSI PELAKSANA
1. Penglibatan majikan yang terpilih berjaya melaksanakan Program Sokongan Keselamatan Perjalanan ( <i>Commuting Safety Support Programme</i> ) (KPI Transformasi KSM)	Bilangan majikan	15 majikan	2017	PERKESO
2. Kursus Pemanduan Selamat a) <i>Safe Motorcycle Riding for Workers</i> b) <i>Safe Defensive Driving</i> (4x4)	Bilangan program	6 program	2017-2020	NIOSH



# TERAS 5

---

**MEMANTAPKAN JARINGAN  
KESELAMATAN SOSIAL  
YANG PROGRESIF DAN  
KOMPREHENSIF KEPADA  
SELURUH LAPISAN PEKERJA**





## TERAS 5

Memantapkan Jaringan Keselamatan Sosial yang Progresif dan Komprehensif kepada Seluruh Lapisan Pekerja

Pelaksanaan jaringan keselamatan sosial akan dipertingkatkan dengan meliputi golongan yang tidak dilindungi dan memperluaskan skop, jenis dan program perlindungan keselamatan sosial kepada pekerja. Perlindungan keselamatan sosial yang berkesan perlu disediakan sebagai pra syarat untuk mewujudkan fleksibiliti dalam pasaran buruh

## STRATEGI



- 1 Menambah baik dan melaksanakan skim perlindungan keselamatan sosial secara menyeluruh kepada masyarakat
- 2 Melaksanakan amalan jaringan keselamatan sosial seiring dengan keperluan standard antarabangsa
- 3 Menjamin hak dan kebajikan minimum pekerja berpandukan amalan terbaik atau menerima cadangan/ pandangan badan antarabangsa

**S1**

**MENAMBAH BAIK DAN MELAKSANAKAN SKIM PERLINDUNGAN KESELAMATAN SOSIAL SECARA MENYELURUH KEPADA MASYARAKAT**

INISIATIF	INDIKATOR	SASARAN	TAHUN PELAKSANAAN	AGENSI PELAKSANA
1. Perluasan Liputan Keselamatan Sosial - Skim Perlindungan Bencana Kerja kepada <i>Self-employed</i> bagi Sektor Informal (Pemandu Teksi) diwartakan	RUU dibentang dan diluluskan di parlimen	1 RUU	2017	PERKESO Bahagian Dasar (DP)

# STRATEGI & PELAN TINDAKAN 2016-2020



## S1 MENAMBAH BAIK DAN MELAKSANAKAN SKIM PERLINDUNGAN KESELAMATAN SOSIAL SECARA MENYELURUH KEPADA MASYARAKAT

INISIATIF	INDIKATOR	SASARAN	TAHUN PELAKSANAAN	AGENSI PELAKSANA
2. Mewujudkan Sistem Insurans Pekerjaan	RUU dibentang dan diluluskan di Parlimen	1 RUU	2018	PERKESO Bahagian Dasar (DP)
3. Menyedia dan Menyerahkan Draf Memorandum Jemaah Menteri <i>No Fault Accident</i> (NFA) kepada KSM (Pelan Strategik KSM)	MJM dibentang di Mesyuarat Jemaah Menteri	1 MJM	2017	PERKESO Bahagian Dasar (DP)
4. Mendaftarkan Pekerja Bergaji RM3,000 dan ke atas (KPI MSM)	Bilangan pekerja	1.4 juta pekerja	2017	PERKESO

## S2 MELAKSANAKAN AMALAN JARINGAN KESELAMATAN SOSIAL SEIRING DENGAN KEPERLUAN STANDARD ANTARABANGSA

INISIATIF	INDIKATOR	SASARAN	TAHUN PELAKSANAAN	AGENSI PELAKSANA
1. Bekerjasama dengan JTK bagi meningkatkan pematuhan gaji minimum bagi memenuhi keperluan Konvensyen ILO No. 131	Laporan kepada ILO mengikut keperluan	1 Laporan	2018	MPGN



**S3**

**MENJAMIN HAK DAN KEBAJIKAN MINIMUM PEKERJA BERPANDUKAN AMALAN TERBAIK ATAU MENERIMA CADANGAN/ PANDANGAN BADAN ANTARABANGSA**

INISIATIF	INDIKATOR	SASARAN	TAHUN PELAKSANAAN	AGENSI PELAKSANA
1. Memantapkan Pengurusan Hilang Upaya	i. Bilangan Orang Berinsurans (OB) kembali bekerja (KPI MSM)	i. 2,500 orang berinsurans	2017	PERKESO
	ii. Jumlah OB yang berjaya dirawat dan dipulihkan (PRP) (KPI MSM)	ii. 865 orang berinsurans	2017	PERKESO
2. Penyampaian Perkhidmatan Tuntutan Faedah	Indeks Pencapaian Piagam Pelanggan (KPI MSM)	96% peratus	2017	PERKESO
3. Menambah baik kuantum pampasan pekerja terbencana di bawah Akta Pampasan Pekerja selaras dengan cadangan ILO dan <i>Equality of Treatment (Accident Compensation Convention, 1925 (No. 19)</i>	Kuantum ditambah baik	Nilai kuantum diselaraskan dengan nilai yang dicadangkan oleh ILO	2018	JTKSM
4. Menetapkan kualiti penginapan pekerja selaras dengan <i>Workers' Housing Recommendation, 1961 (No. 115)</i>	Undang-undang dan peraturan digubal	Menggubal satu undang-undang dan peraturan penginapan pekerja selaras dengan R.115	2018	JTKSM



# TERAS 6

---

**MEMANTAP DAN  
MEMPERKASAKAN  
TADBIR URUS KSM**



## TERAS 6

Memantap dan Memperkasakan Tadbir Urus KSM

Tadbir urus dalaman memainkan peranan penting bagi menyokong pelaksanaan dasar, undang-undang dan program utama KSM. Tadbir urus terbaik seperti dalam aspek pengurusan kewangan dan pengurusan sumber manusia, sistem kawalan kualiti dan prosedur serta persekitaran kerja yang kondusif memainkan peranan yang amat penting bagi memastikan kejayaan pelaksanaan dasar, undang-undang dan program KSM kepada golongan sasaran.

## STRATEGI



- 1 Memperkasakan pengurusan dan pembangunan sumber manusia KSM termasuk *succession planning* atau pelan penggantian
- 2 Menyelia belanjawan/ kewangan KSM secara profesional, berhemah dan beretika
- 3 Melaksanakan dan memantau program pembangunan fizikal dan ICT KSM
- 4 Memperkasakan perancangan publisiti dan pengurusan media KSM yang dinamik dan terkini
- 5 Menerapkan budaya kerja yang mempunyai nilai murni yang tinggi, berinovasi dan berintegriti
- 6 Kerjasama strategik di peringkat domestik dan antarabangsa

**S1**

MEMPERKASAKAN PENGURUSAN DAN PEMBANGUNAN SUMBER MANUSIA KSM TERMASUK *SUCCESSION PLANNING* ATAU PELAN PENGGANTIAN

INISIATIF	INDIKATOR	SASARAN	TAHUN PELAKSANAAN	AGENSI PELAKSANA
1. Menyediakan Pelan Strategik Pengurusan Sumber Manusia KSM sejajar dengan Pelan Strategik KSM	Penghasilan Pelan Strategik Pengurusan Sumber Manusia 2016-2020	1 Pelan Strategik	2016–2017	BPKSM
2. Membangun dan melaksanakan Pelan Operasi Latihan (POL)	POL Sumber Manusia setiap tahun	1 POL	2016–2017	BPKSM



## S1 MEMPERKASA PENGURUSAN DAN PEMBANGUNAN SUMBER MANUSIA KSM TERMASUK *SUCCESSION PLANNING* ATAU PELAN PENGGANTIAN

INISIATIF	INDIKATOR	SASARAN	TAHUN PELAKSANAAN	AGENSI PELAKSANA
3. Menggubal Pelan Penggantian yang strategik dan komprehensif	Bilangan jawatan-jawatan yang telah mempunyai barisan yang pelapis berkaliber pada bilangan yang munasabah	Gred Jawatan Strategik khususnya JUSA	2017-2020	BPKSM



**S2**

MENYELIA BELANJAWAN/ KEWANGAN KSM SECARA PROFESIONAL, BERHEMAH DAN BERETIKA

INISIATIF	INDIKATOR	SASARAN	TAHUN PELAKSANAAN	AGENSI PELAKSANA
1. Arahan melaksanakan tugas-tugas kewangan dan perakaunan bagi pegawai-pegawai KSM	i. Prosedur kewangan dan perakaunan dipatuhi mengikut peraturan sedia ada melalui Laporan Pencapaian Pengurusan Kewangan berdasarkan Indeks Akauntabiliti	i. 5 Bintang	2017-2020	BPKSM JTKSM JKKP JTK Sabah JTK Sarawak
	ii. Arahan/ Pekeliling dalaman berhubung perubahan kadar bayaran kompaun dan denda berkaitan semua Akta di bawah KSM	ii. Ketetapan/ Sasaran akan ditetapkan kemudian	2017-2020	BPKSM JTKSM JKKP JTK Sabah JTK Sarawak
2. Melaksanakan program penjanaaan pendapatan	i. Sewaan premis/ peralatan Jabatan kepada pihak luar	Ketetapan/ sasaran akan ditetapkan kemudian	2017-2020	JTKSM JKKP JTM JTK Sabah JTK Sarawak
	ii. Pengkomersilan tanah yang dimiliki jabatan			



## MELAKSANAKAN DAN MEMANTAU PROGRAM PEMBANGUNAN FIZIKAL DAN ICT KSM

INISIATIF	INDIKATOR	SASARAN	TAHUN PELAKSANAAN	AGENSI PELAKSANA
1. Perniagaan yang diautomasikan (KPI Pelan Strategik KSM)	Bilangan Proses Automasi	50 automasi	2017	PERKESO
2. Penggunaan Aplikasi i-Mobile oleh Majikan di Lembah Kelang (KPI Transformasi KSM)	Bilangan majikan	100 majikan	2017	PERKESO
3. Merancang dan menguruskan Mesyuarat Jawatankuasa Pemandu ICT (JPICT) KSM dan Mesyuarat Pra-JPICT	Bilangan mesyuarat	4 kali setahun	2016-2020	BPM
4. Mewujudkan tadbir urus projek yang berkesan bagi semua Projek Pembangunan Sistem Aplikasi serta Perkhidmatan Berasaskan ICT berdasarkan Panduan Pengurusan Projek ICT Sektor Awam (PPri SA) yang dikeluarkan oleh MAMPU	i. Penubuhan dan Mesyuarat berikut bagi setiap projek ICT: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jawatankuasa Pemandu</li> <li>• Jawatankuasa Teknikal</li> <li>• Pasukan Kerja</li> </ul> ii. Buku Panduan Pengurusan Projek ICT Sektor Awam (PPri SA)	1 Buku Panduan	2016-2020	BPM





**S4**

MEMPERKASA PERANCANGAN PUBLISITI DAN PENGURUSAN MEDIA KSM YANG DINAMIK DAN TERKINI

INISIATIF	INDIKATOR	SASARAN	TAHUN PELAKSANAAN	AGENSI PELAKSANA
1. Penggunaan media yang berkesan untuk promosi dan publisiti berimpak tinggi	Saluran media (TV, Radio dan Akhbar) yang mempunyai jumlah <i>audience penetration</i> atau <i>rating</i> yang tinggi	Saluran TV (RTM, TV3, TV9, NTV7, 8TV) Radio (RTM dan Negeri) dan Akhbar Utama	2016–2020	UKK
2. Penggunaan media sosial secara aktif bagi mempromosi kegiatan KSM	Saluran laman sesawang KSM/ Jabatan/ Agensi digunakan secara lebih aktif dan bersama	Pencari Kerja dan Kumpulan Belia dan Pekerja Sektor Swasta	2016–2020	UKK
3. Menguruskan sistem aduan dengan lebih berkesan melalui e-aduan secara maya	Melaksanakan e-aduan setiap bulan secara maya melibatkan semua Jabatan/ Agensi di bawah KSM	i. Pengurusan aduan setiap hari bekerja ii. 1 Laporan setiap bulan dibentang dalam Mesyuarat Pengurusan Tertinggi	2016–2020	UKK
4. Mempromosikan program kemahiran di bawah KSM secara lebih aktif melalui Karnival Kerjaya	Promosi secara kolaboratif antara Jabatan/ Agensi secara bersepadu (pendekatan NBOS antara KSM dan Jabatan/ Agensi di bawahnya)	i. Kumpulan pelajar dan pekerja sektor swasta ii. Bilangan promosi mengikut keperluan	2016–2020	UKK JTKSM



**S5**

MENERAPKAN BUDAYA KERJA YANG MEMPUNYAI NILAI MURNI YANG TINGGI, BERINOVASI DAN BERINTEGRITI

INISIATIF	INDIKATOR	SASARAN	TAHUN PELAKSANAAN	AGENSI PELAKSANA
1. Menyemarakkan budaya berprestasi tinggi, pemikiran tinggi dan pelaksanaan tinggi	Laporan kepuasan pelanggan setiap tahun	1 Laporan setiap tahun	2016–2020	Semua Jabatan Laporan – BPKSM
2. Membudayakan inisiatif atau aktiviti berteraskan kreatif, inovatif dan produktif	Penarafan Bintang dalam SSR	5 Bintang	2016–2020	BKP
3. Melaksanakan program nilai-nilai murni seperti Kursus SMART Integriti, Wacana Minda, Forum Perdana Ehwat Islam dan Penerbitan Kod Etika dan Garis Panduan	Laporan penilaian dan Laporan Keberkesanan kursus/ program	Sekurang-kurang 10 program setahun	2016–2020	Unit Integriti



**S6**

## KERJASAMA STRATEGIK DI PERINGKAT DOMESTIK DAN ANTARABANGSA

INISIATIF	INDIKATOR	SASARAN	TAHUN PELAKSANAAN	AGENSI PELAKSANA
<p>1. Mesyuarat Menteri-Menteri Buruh ASEAN Ke-25 (ALMM)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Senior Labour Official Meeting</i></li> <li>• <i>ASEAN Human Resources Conference Meeting</i></li> <li>• <i>ASEAN Human Resources Development Meeting</i></li> </ul>	<p>i. Mensasarkan hala tuju dan muafakat negara ASEAN selari dengan tema yang dibincangkan</p> <p>ii. Meningkatkan jalinan kerjasama strategik negara ASEAN</p> <p>iii. Mendapatkan input daripada <i>best country's practices</i></p>	<p>i. 200 peserta</p> <p>ii. Menteri - Menteri Buruh daripada 10 negara ASEAN</p> <p>iii. <i>Stakeholders</i> - Sekretariat ASEAN dan ILO</p> <p>iv. Pelanggan - Majikan, pekerja, pemain industri dan rakan sosial</p>	2018	Bahagian Antarabangsa
<p>2. ASEAN Productivity-linked System (PLWS) Wage Conference</p>	<p>i. Berkongsi <i>best practices</i> pelaksanaan PLWS di Malaysia</p> <p>ii. Mewujudkan kefahaman serantau terhadap pelaksanaan PLWS</p> <p>iii. Meningkatkan kesedaran akan kepentingan PLWS</p>	Wakil negara anggota ASEAN, KSM, wakil majikan dan pekerja	2017	Bahagian Antarabangsa
<p>3. Penyertaan dalam Persidangan Buruh Antarabangsa, Geneva</p>	<p>i. Menjelaskan pendirian/ dasar semasa Malaysia dalam isu-isu yang dibangkitkan berkenaan pemakaian standard</p>	KSM, wakil jabatan berkaitan dengan isu yang dibangkitkan, wakil majikan dan pekerja	2016–2020 (setiap tahun)	Bahagian Antarabangsa



## S6 KERJASAMA STRATEGIK DI PERINGKAT DOMESTIK DAN ANTARABANGSA

INISIATIF	INDIKATOR	SASARAN	TAHUN PELAKSANAAN	AGENSI PELAKSANA			
4. Kajian dan penyelidikan mengenai <i>Role of Labour Officers' in the Investigation of Forced Labour Cases in Malaysia</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ii. Mendapatkan input daripada pakar-pakar teknikal ILO</li> <li>iii. Meningkatkan kerjasama melalui mesyuarat 2 hala dengan negara-negara berkaitan</li> </ul>	KSM, ILO, wakil pekerja dan majikan, pekerja warga asing, KDN, Jabatan Peguam Negara dan PDRM	2017	Bahagian Antarabangsa			
5. Mendapatkan kerjasama dan khidmat kepakaran ILO bagi <i>Labour Inspector Capacity Building</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>i. Meningkatkan kecekapan inspektor buruh</li> <li>ii. Meningkatkan jalinan kerjasama dengan jabatan berkaitan</li> </ul>				KSM, ILO dan jabatan berkaitan	2017	Bahagian Antarabangsa
	<ul style="list-style-type: none"> <li>i. Mengkaji proses penyiasatan kes-kes buruh paksa di tempat kerja</li> <li>ii. Meningkatkan pemahaman mengenai indikator buruh paksa</li> <li>iii. Memperkemaskan peranan inspektor buruh di lapangan</li> </ul>						

# SEKRETARIAT PENERBITAN

## PENAUNG

Dato' Sri Adenan bin Ab. Rahman  
Ketua Setiausaha  
Kementerian Sumber Manusia

## PENASIHAT

Dato' Mohd Sahar bin Darusman  
Timbalan Ketua Setiausaha  
(Dasar dan Antarabangsa)

## PENYELARAS

Betty binti Hasan  
Setiausaha Bahagian Dasar

## KETUA PENGARANG

Nor Hasnah binti Badroddin  
Azrul Izham bin Hamzah

## PENGARANG KREATIF

Norhaili binti Kamsan

## PENGARANG

Safri bin Mohd Sarip  
Nurliana binti Mad Ali  
Ainun Madihah binti Jafar  
Armas binti Tumiran  
Zanariah binti Sadile

## PENYUNTING

Ooi Choon Joo  
Muhammad Syahir bin Rahim

serta semua bahagian, jabatan, agensi,  
pegawai dan individu yang terlibat  
dalam penerbitan Buku Pelan Strategik  
Kementerian Sumber Manusia  
2016-2020 ini. Sumbangan anda  
amat dihargai.



## **KEMENTERIAN SUMBER MANUSIA**

Bahagian Dasar  
Aras 7, Blok D3, Kompleks D  
Pusat Pentadbiran Kerajaan Persekutuan  
62530 Putrajaya

Tel. : 03-8886 1364

Faks : 03-8889 2377

E-mel : ksm1@mohr.gov.my



[www.mohr.gov.my](http://www.mohr.gov.my)

Dicetak oleh  
VANRY Communications Sdn Bhd  
(1146202-H)  
Email : [ryan@vanry.com.my](mailto:ryan@vanry.com.my)