



KEMENTERIAN SUMBER MANUSIA

“

# KERATAN AKHBAR KESUMA”

”

ISNIN  
30 Mac 2026



## MALAYSIA PERKUKUH TENAGA KERJA BERKEMAHIRAN TINGGI

**UTUSAN:** Apakah statistik terbaharu jumlah tenaga kerja Malaysia yang berkemahiran tinggi berbanding berkemahiran rendah dan apakah usaha untuk meningkatkan tenaga kerja Malaysia kepada kemahiran tinggi?

**AZMAN:** Berdasarkan laporan Survei Tenaga Buruh oleh Jabatan Perangkaan Malaysia (DOSM), bilangan penduduk bekerja mahir merangkumi 30.2 peratus atau 5.17 juta orang, manakala pekerja berkemahiran rendah menyumbang 13.2 peratus dengan jumlah 2.26 juta orang pada suku tahun keempat 2025.

Sementara itu, pekerja separuh mahir mencatatkan sumbangan terbesar sebanyak 56.6 peratus daripada jumlah penduduk bekerja, bersamaan 9.67 juta orang. Rancangan Malaysia ke-13 (RMK-13) menasaskan komposisi pekerja mahir kepada tenaga kerja mencapai 35.0 peratus pada tahun 2030.

Menyedari cabaran tersebut, KESUMA melaksanakan pelbagai inisiatif bersepadu bagi meningkatkan peratusan tenaga kerja berkemahiran tinggi melalui pendekatan menyeluruh merangkumi *upskilling*, *reskilling* dan *crosskilling*.

Antara langkah utama adalah dengan memperkasa sistem Pendidikan dan Latihan Teknikal dan Vokasional (TVET) berasaskan industri bagi melahirkan tenaga kerja mahir yang memenuhi keperluan sektor strategik.

KESUMA melalui Jabatan Pembangunan Kemahiran (JPK) melaksanakan penyesuaian kurikulum TVET berasaskan keperluan industri, dengan melibatkan pemain industri strategik dalam pembangunan standard kemahiran, kurikulum latihan dan penjaminan di bawah Sistem Persijilan Kemahiran Malaysia (SPKM). Ini memastikan kemahiran yang dibangunkan adalah relevan dengan teknologi semasa dan keperluan sebenar industri;

- Pelaksanaan Program Akademi Dalam Industri (ADI) di bawah JPK sebagai model latihan berasaskan tempat kerja yang berstruktur dan berorientasikan industri, di mana peserta memperoleh kemahiran khusus yang dibangunkan, dinilai dan dipertika bersama pihak industri, sekali gus meningkatkan kebolehpasaran serta kesepadanan kemahiran dengan keperluan pekerjaan sebenar. Pendekatan ini menyokong pembangunan tenaga kerja berkemahiran tinggi melalui model latihan berimpak tinggi yang terus diserap industri;

- KESUMA turut memperkukuh tabir urus pembangunan bakat yang dipacu industri melalui penubuhan MyMAHIR Future

### MUKADIMAH

**MALAYSIA** terus memperkukuh struktur tenaga kerjanya ke arah ekonomi berpendapatan tinggi, dengan tumpuan khusus kepada peningkatan peratusan pekerja berkemahiran tinggi.

Walaupun kadar pengangguran kekal rendah, keperluan industri yang semakin kompleks serta persaingan global menuntut pendekatan pembangunan bakat yang lebih strategik dan berimpak tinggi.

Ketua Setiausaha Kementerian Sumber Manusia (KESUMA), DATUK AZMAN MOHD. YUSOF berkongsi dengan Wartawan Utusan Malaysia, NUR NAZLINA NADZARI statistik terkini tenaga kerja negara serta pelbagai inisiatif yang dilaksanakan bagi memastikan Malaysia mampu melahirkan tenaga kerja berdaya saing, relevan dengan teknologi semasa dan bersedia menghadapi masa depan.



Skills Talent Council (FSTC) oleh Talent Corporation Malaysia Berhad (TalentCorp). Majlis ini dianggotai oleh wakil industri utama bagi mengenal pasti keperluan kemahiran sebenar sektor ekonomi strategik, merangka reka bentuk latihan yang bersesuaian serta menilai dan memilih penyedia latihan melalui mekanisme *pitching* yang telus dan berasaskan outcome.

Pendekatan ini memastikan program latihan adalah bersasar, berkualiti serta selari dengan permintaan industri, sekali gus meningkatkan kebolehpasaran dan mobiliti kerjaya peserta.

#### Apakah langkah-langkah yang sedang diambil untuk meningkatkan kemahiran tenaga kerja Malaysia agar lebih kompetitif di peringkat global?

KESUMA sentiasa berusaha untuk meningkatkan kemahiran tenaga kerja Malaysia agar lebih kompetitif di peringkat global.

Antara langkah-langkah yang diambil oleh Kementerian adalah seperti membuat perancangan tenaga kerja berasaskan data pasaran buruh melalui kerjasama dengan TalentCorp, iaitu dengan menggunakan sistem maklumat pasaran buruh bagi mengenal pasti jurang kemahiran dan Senarai Pekerjaan Kritikal (MyCOL).

Pendekatan ini memastikan program *reskilling* dan *upskilling* didasarkan kepada sektor bernilai tambah tinggi seperti semikonduktor, kecerdasan buatan (AI), automasi, keselamatan siber dan teknologi hijau.

Standard Kemahiran Pekerjaan Kebangsaan (NOSS) sentiasa dikemas kini secara berkala oleh Jabatan Pembangunan Kemahiran

(JPK) agar selari dengan keperluan teknologi semasa industri.

Program latihan turut distrukturkan secara modular dan berasaskan *micro-credentials* bagi membolehkan pekerja meningkatkan kompetensi secara fleksibel tanpa meninggalkan pekerjaan.

Dari segi pembiayaan latihan kemahiran, Perbadanan Tabung Pembangunan Kemahiran (PTPK) di bawah Akta Tabung Pembangunan Kemahiran 2004 menyediakan pinjaman dan dana latihan yang memberi keutamaan kepada bidang strategik.

Sementara itu, HRD Corp mengurus dana levi majikan bagi memperluas latihan berasaskan industri (*employer-led training*).

Selain itu, memperkukuh kerjasama industri melalui pendekatan *place-and-train*, perantaraan dan *industry attachment* bagi memastikan latihan yang dilaksanakan benar-benar memenuhi keperluan sebenar tempat kerja serta meningkatkan kebolehpasaran graduan TVET.

Sebagai contoh kerjasama akademik di antara Jabatan Tenaga Manusia (JTM) dengan Proton Holding dengan penjenamaan AD-TEC Kampus Melaka sebagai PROTON Institute dalam menawarkan kursus-kursus latihan kemahiran berteraskan kejuruteraan mekanikal automotif dan menyediakan platform padanan pekerjaan MyFutureJobs yang dilaksanakan oleh Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO) secara lebih efektif berdasarkan kompetensi dan permintaan industri semasa.

#### Bagaimanakah kementerian memastikan latihan kemahiran seiring dengan perubahan permintaan industri dan teknologi?

KESUMA komited membina *future-ready workforce* melalui pendekatan *demand-driven* yang menyatukan kerajaan, institusi latihan, dan gergasi industri. Melalui Jabatan Tenaga Manusia (JTM), inisiatif 'Majikan Dalam Kampus' bersama syarikat global seperti Intel, Petronas dan Huawei telah memperkukuh latihan dalam bidang kritikal seperti sekuriti siber dan semikonduktor.

Keberkesanan strategi ini terbukti apabila kadar kebolehpasaran graduan Jabatan Tenaga Manusia (JTM) mencecah 95.5 peratus pada tahun 2025, menunjukkan bakat kita bukan sahaja dilatih, malah menjadi rebutan pasaran.

Selaras dengan pindaan Akta 652, JPK memastikan NOSS sentiasa relevan dengan mengintegrasikan elemen kecerdasan buatan (AI), internet kebendaan (IoT) dan automasi.

Setakat ini, sebanyak 2,024 NOSS aktif telah dibangunkan dengan penglibatan 33 Industry Lead Body (ILB).

Malah, Program Akademi Dalam Industri (ADI) kini melibatkan lebih 1,800 syarikat, membolehkan pakar industri dikiraf secara rasmi sambil memastikan latihan memenuhi keperluan sebenar lantai kilang sehingga tahun 2030.

Akhir sekali, sokongan ekosistem diperkukuh melalui Skim Graduan MADANI oleh HRD Corp dan platform MyFutureJobs oleh PERKESO.

Kami juga sedang merintis MyFutureJobs Career Exploration Centre (MYCEC) di enam institusi pengajian tinggi (IPT) sebagai hab padanan kerjaya dan pembangunan kemahiran sasar.

Secara keseluruhannya, usaha KESUMA adalah tersusun dan berimpak tinggi bagi memastikan setiap graduan mempunyai kemahiran yang kalis masa hadapan, sekali gus meletakkan Malaysia sebagai hub bakat paling kompetitif di peringkat antarabangsa.

#### Apakah cabaran utama dalam pembangunan bakat tempatan dan bagaimanakah kerajaan mengatasinya?

Cabaran pertama ialah ketidakseimbangan antara graduan yang dihasilkan dengan permintaan sebenar industri. KESUMA mengatasi isu ini secara saintifik melalui TalentCorp dengan penubuhan 18 MyMahir Future Skills Talent Council (FSTC).

Setakat Disember 2025, FSTC telah mengenal pasti keperluan hampir 59,000 tenaga kerja dalam sektor strategik.

Data ini diselaraskan terus dengan portal MyFutureJobs oleh PERKESO yang berfungsi sebagai 'kompas data' real-time.

Dengan integrasi ini, kita memastikan setiap program latihan adalah demand-driven, sekali gus menghapuskan pembaziran modal insan dalam pasaran kerja.

Cabaran kedua ialah kekekangan kos bagi pusat latihan untuk memiliki peralatan teknologi terkini yang berubah terlah pantas. Solusi kami adalah melalui JTM dengan memperkasakan program Akademi Dalam Industri (ADI).

Sehingga Januari 2026, sebanyak 1,828 syarikat telah menyertai ekosistem ini. Melalui ADI, kita beralih daripada model bilik darjah kepada latihan terus di lantai kilang menggunakan mesin sebenar milik industri.

Ini disokong oleh inisiatif Majikan Dalam Kampus bersama gergasi global seperti Intel, Huawei, dan Petronas, memastikan pelatih kita sentiasa berada di hadapan keluk teknologi.

Cabaran ketiga adalah memastikan pengajar kita sentiasa relevan dengan perkembangan teknologi. KESUMA kini menggunakan pendekatan berasaskan data melalui sistem TIPS (TVET Instructor E-Profiling System) yang dibangunkan oleh JPK dan Pusat Latihan Pengajar dan Kemahiran Lanjutan (CIAST).

Melalui TIPS, kita dapat memantau profil dan kompetensi setiap pengajar secara individu bagi mengenal pasti jurang kemahiran mereka.

Berdasarkan profil ini, agenda *upskilling* dan *reskilling* dilaksanakan secara sasar melalui Latihan Sangkutan Industri (LSI), di mana pengajar diwajibkan menjalani penempatan di sektor swasta.