

## **KANDUNGAN**

**JAWAPAN-JAWAPAN BAGI PERTANYAAN-PERTANYAAN JAWAB  
LISAN YANG TIDAK DIJAWAB DI DALAM DEWAN  
(SOALAN NO. 8 HINGGA 56 )**

**(JAWAPAN BAGI SOALAN NO. 3 DIJAWAB BERSEKALI  
DENGAN SOALAN NO. 47)**

**NOTA: [RUJUK PENYATA RASMI HARIAN (HANSARD)]**

**JAWAPAN-JAWAPAN BAGI PERTANYAAN-PERTANYAAN JAWAB  
LISAN YANG DIJAWAB DI DALAM DEWAN (SOALAN NO. 1 HINGGA 7)**

**NURELFIRA BT MOHD DAUD  
CAWANGAN PERUNDANGAN  
PARLIMEN MALAYSIA**



**SOALAN NO. : 8**

**DEWAN RAKYAT MALAYSIA  
PERTANYAAN LISAN**

**PERTANYAAN : LISAN**

**DARIPADA : Tuan Hee Loy Sian  
[ Petaling Jaya Selatan]**

**TARIKH : 27 OKTOBER 2014  
( ISNIN )**

**SOALAN:**

**Tuan Hee Loy Sian**

**[Petaling Jaya Selatan] minta MENTERI SUMBER ASLI DAN ALAM SEKITAR menyatakan kekangan yang dihadapi dalam Program Satu Negeri Satu Sungai yang gagal untuk memulihara dan mengembalikan kesemua 59 sungai yang tersenarai dalam kategori tercemar serta kawasan sekitarnya kepada keadaan asalnya.**

## JAWAPAN:

Tuan Yang Dipertua,

Untuk makluman Ahli Yang Berhormat, Kementerian Sumber Asli dan Alam Sekitar melalui Jabatan Pengairan dan Saliran Malaysia (JPS) telah mengambil inisiatif melaksanakan program Satu Negeri Satu Sungai (1N1S) sejak tahun 2006 bagi memulihara sebanyak 14 batang sungai tercemar yang mengalir melalui kawasan bandar berdasarkan kaedah Pengurusan Lembangan Sungai Bersepadu (*Integrated River Basin Management*).

Tiga objektif utama pelaksanaan program ini ialah:

- i) memastikan sungai bersih, hidup dan bernilai dengan mencapai kualiti air Kelas II menjelang tahun 2015;
- ii) menjadikan sungai dan persekitarannya sebagai kawasan rekreasi yang semula jadi; dan
- iii) memastikan sungai bebas daripada banjir dan sampah sarap.

Sehingga kini, beberapa objektif pelaksanaan program ini telah tercapai iaitu peningkatan kualiti air sungai kepada Kelas II bagi Sungai Papar di Sabah dan Sungai Kinta di Perak. Manakala, terdapat peningkatan kualiti air sungai daripada Kelas IV kepada Kelas III bagi Sungai Melaka di Melaka, Sungai Petani di Kedah, Sungai Galing di Pahang, Sungai Hiliran di Terengganu, Sungai Penchala di Selangor dan Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur dan Sungai Pinang di Pulau Pinang.

Manu Juhn?

Untuk makluman Ahli Yang Berhormat, hampir keseluruhan 14 batang sungai dan persekitarannya telah dinaik taraf sebagai pusat rekreasi dan menerima kunjungan daripada pelancong luar iaitu Sungai Melaka di Melaka dan Sungai Kinta di Perak.

Strategi utama pelaksanaan program ini menekankan kepada tiga aspek iaitu program pencegahan, pemuliharaan, dan pengurusan.

Namun begitu, kekangan yang paling kritikal bagi menjamin kejayaan pelaksanaan program ini adalah pelaksanaan program pencegahan iaitu kesedaran tentang pencemaran daripada semua pihak berkepentingan yang tinggal di kawasan lembangan sungai tersebut dan terus menerus mencemarkan sungai.

Selain itu, kekangan yang dihadapi ialah penguatkuasaan undang-undang oleh pihak yang mempunyai mandat berkenaan pencemaran alam sekitar dan sungai sebagaimana yang diperuntukkan di dalam Enakmen-enakmen berkaitan sungai di Negeri, Akta Air 1920, Akta Kerajaan Tempatan 1976, Akta Kualiti Alam Sekeliling 1974, dan Akta Pengurusan Sisa Pepejal dan Pembersihan Awam 2007.

Sekian, terima kasih.

**PEMBERITAHUAN PERTANYAAN DEWAN RAKYAT**

**PERTANYAAN : LISAN**

**DARIPADA : YB DATUK KOH NAI KWONG  
[ ALOR GAJAH]**

**TARIKH : 27 OKTOBER 2014 (ISNIN)**

**SOALAN :**

**Datuk Koh Nai Kwong [ Alor Gajah ] minta PERDANA MENTERI menyatakan hala tuju dan pencapaian TalentCorp serta bagaimanakah TalentCorp memastikan rakyat Malaysia balik berkhidmat akan tinggal terus di Malaysia dan pemindahan pengetahuan dan kemahiran.**

**JAWAPAN: YB SENATOR DATO' SRI ABDUL WAHID OMAR,**

**MENTERI DI JABATAN PERDANA MENTERI**

Tuan Yang di-Pertua,

1. Sejak ditubuhkan pada 2011, TalentCorp bertindak menangani isu keperluan tenaga berkemahiran tinggi dalam negara melalui kerjasama efektif (*effective partnership*) bersama sektor awam dan swasta serta memberi fokus kepada empat inisiatif iaitu:
  - a. **Pertamanya**, meningkat kebolehpasaran graduan;
  - b. **Keduanya**, menarik kepulangan profesional Malaysia di luar negara;
  - c. **Ketiganya**, memudahcara bakat asing berkemahiran tinggi untuk terus bekerja di Malaysia; dan
  - d. **Keempatnya**, menggalakkan kepelbagaian bakat khususnya modal insan wanita.

2. Kejayaan inisiatif TalentCorp boleh dilihat melalui Laporan Tahunan Program Transformasi Ekonomi (ETP) 2013 seperti berikut:

| Bil. | KPI  | Sasaran | Sebenar |
|------|--|---------|---------|
| 1.   | Bilangan permohonan yang diluluskan di bawah <i>Returning Expert Programme (REP)</i>   | 1,200   | 900     |
| 2.   | Bilangan permohonan yang diluluskan di bawah <i>Resident Pass-Talent (RP-T)</i>  | 800     | 859     |
| 3.   | Pemegang biasiswa Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA) di bawah inisiatif <i>Scholarship Talent Attraction &amp; Retention (STAR)</i> | 400     | 424     |
| 4.   | Bilangan tempat latihan yang diisi di bawah <i>Structured Internship Programme (SIP)</i>   | 10,000  | 10,824  |

Tuan Yang di-Pertua,

3. Jelas bahawa TalentCorp telah memenuhi kebanyakan sasaran yang ditetapkan oleh Kerajaan. Namun begitu, terdapat kekurangan dari segi bilangan permohonan yang diluluskan di bawah *Returning Expert Programme*, dengan izin, memandangkan tumpuan dan penekanan diberikan terhadap kualiti profesional warga Malaysia yang kembali ke tanahair melalui program tersebut. Ini selaras dengan matlamat untuk memastikan kemudahan REP yang tepat bagi menyasarkan modal insan yang sesuai sebagaimana yang

diperlukan untuk memacu ETP. Bagi memenuhi aspirasi tersebut, kemudahan REP telah beberapa kali diberi penambahbaikan dan semakan semula.

4. Untuk makluman Ahli Yang Berhormat, program ini pada asalnya memberikan pengecualian cukai bagi pembelian 2 buah kenderaan pemasangan tempatan (CKD) atau 2 buah kenderaan import sepenuhnya (CBU). Namun, setelah dikendalikan oleh TalentCorp bermula tahun 2011, kemudahan pengecualian cukai bagi kenderaan telah dikurangkan kepada hanya 2 buah kenderaan CKD dan kadar rata cukai pendapatan sebanyak 15% selama 5 tahun telah diperkenalkan berserta kemudahan lain. Seterusnya mulai 16 April 2014 pula, pengecualian cukai bagi pembelian 2 buah kenderaan CKD telah dikurangkan lagi kepada sebuah kenderaan CKD atau pengecualian cukai bagi membawa pulang sebuah kenderaan CBU di samping kadar rata cukai pendapatan sebanyak 15% selama 5 tahun.
5. Perubahan ini mengambilkira bahawa kemudahan pengecualian cukai kenderaan yang diberikan adalah bersifat *one-off*, dengan izin, manakala kemudahan kadar rata bagi cukai pendapatan pula boleh dimanfaatkan dalam tempoh 5 tahun untuk mengekalkan khidmat penerima REP di Malaysia dalam jangka masa panjang.
6. Syarat kelayakan REP juga telah ditambah baik dan dinaikkan dengan set kriteria yang lebih menyeluruh untuk memastikan kualiti penerima-penerima REP. Sebagai contoh, pengalaman kerja di luar negara bagi pemegang Ijazah Sarjana Muda telah dinaikkan dari 6

tahun kepada 8 tahun berserta pendapatan minimum yang setara dengan RM20,000 sebulan.

Tuan Yang di-Pertua,

7. Usaha TalentCorp dalam memanfaatkan pengetahuan profesional Malaysia dari luar negara tidak hanya terhad dengan memudahcara kepulangan mereka ke tanah air. Jaringan modal insan berkemahiran tinggi iaitu *Global Malaysian Network (GMN)* juga telah diwujudkan. Jaringan ini merupakan platform yang memudahcara usaha rakyat Malaysia di luar negara untuk berkongsi pengetahuan dan maklumat yang memanfaatkan golongan modal insan tempatan.
8. Sebagai contoh, beberapa siri perkongsian pengetahuan telah diadakan di antara pakar-pakar Malaysia di luar negara dengan organisasi serta syarikat di Malaysia seperti berikut:
  - a. Usaha sama pakar penyelidik di antara Universiti Cambridge dengan Collaborative Research in Engineering, Science & Technology (CREST);
  - b. Perkongsian pengetahuan pakar solar dari Belgium dengan syarikat semikonduktor di Pulau Pinang; dan
  - c. Usaha sama warga Malaysia yang berkhidmat di Silicon Valley dan Washington dengan agensi-agensi seperti Multimedia Development Corporation (MDeC), Malaysian Global Innovation & Creativity Centre (MaGIC) dan Small and Medium Enterprises Corporation (SMECorp) untuk membantu meningkatkan daya saing dan membuka jaringan

keusahawanan yang lebih mapan kepada syarikat-syarikat tempatan.

9. TalentCorp juga memainkan peranan dengan meningkatkan kesedaran mengenai peluang-peluang kerjaya yang ditawarkan di tanahair melalui program temu seru (*outreach*) serta pameran kerjaya kepada golongan profesional dan pelajar Malaysia. Para profesional juga dihubungkan dengan majikan yang berpotensi di Malaysia melalui pelbagai platform. Pada September 2014, portal *Global Malaysian* (<http://mystarjob.com/globalsmalaysians>) telah dilancarkan sebagai satu medium hebahan yang menyenaraikan peluang kerjaya di dalam negara yang disasarkan kepada profesional warga Malaysia di seberang laut.

Tuan Yang di-Pertua,

10. Bagi memudahcara bakat berkemahiran tinggi asing bekerja di Malaysia, TalentCorp juga bekerjasama dengan Jabatan Imigresen Malaysia (JIM) melalui pemberian/kelulusan kemudahan RP-T. Sebagai tambahan kepada kejayaan program RP-T, Bahagian Khidmat Ekspatriat (*Expatriate Services Division – ESD*), JIM juga telah dirasmikan oleh YAB Perdana Menteri Malaysia pada bulan Julai 2014. Melalui ESD, ekspatriat dan pihak majikan tidak perlu lagi berurusan dengan pelbagai bahagian berlainan di JIM. ESD berperanan sebagai pusat sehenti kepada ekspatriat dalam menyediakan semua urusan imigresen melalui satu platform data bersepdua dan secara talian.

11. Walaupun TalentCorp lebih dikenali dengan usaha memudahkan kepulangan profesional warga Malaysia di luar negara, peranan dan usaha yang lebih besar sebenarnya diberikan untuk membangun dan memanfaatkan secara optimum bakat yang tersedia di tanahair. Sebagai contoh, melalui inisiatif peningkatan kebolehpasaran (*employability*) graduan universiti tempatan, fokus diberikan kepada 3 aspek penting iaitu untuk meningkatkan kesedaran (*awareness*), pendedahan (*exposure*) dan kebolehpasaran. Pencapaian melalui program *Graduate Employability Management Scheme (GEMS)* dan *Upskilling* dapat dilihat apabila lebih 85% daripada peserta kedua-dua program ini mendapat pekerjaan yang sesuai dengan kelayakan selepas menamatkan program.
12. Selain daripada itu, TalentCorp juga giat menggalakkan kepelbagaian gender dan penyertaan dalam tenaga kerja. Melalui usaha ini, portal *Flexworklife* telah dilancarkan pada bulan Julai 2013 sebagai satu repositori idea-idea dan amalan terbaik mengenai pengaturan kerja yang fleksibel dan kemudahan yang mesra keluarga. Sehingga September 2014, lebih 70 majikan telah mengambil bahagian melalui hampir 350 iklan kerjaya separuh masa dan fleksibel.
13. Dalam mendepani cabaran *talent war*, dengan izin, yang dihadapi di peringkat global pada hari ini, TalentCorp akan terus melipatgandakan usaha melalui pelbagai pendekatan dalam melaksanakan mandat untuk memudahcara keperluan modal insan berkemahiran tinggi yang diperlukan dalam sektor ekonomi utama negara bagi memacu ETP dalam mencapai matlamat menjadikan negara berpendapatan tinggi menjelang 2020. Sekian, terima kasih.