

**PEMBERITAHUAN PERTANYAAN**

**DEWAN RAKYAT, MALAYSIA**

**DARIPADA : Y.B. TUAN WONG CHEN  
(KELANA JAYA)**  
**PERTANYAAN : LISAN**  
**TARIKH : 25.11.2014**

**Y.B. TUAN WONG CHEN [ KELANA JAYA ]** minta **MENTERI KEWANGAN** menyatakan :-

a) daripada 6,000 pekerja yang bakal hilang kerja dalam cadangan penstrukturan semula Penerbangan Malaysia (MAS), apakah peratusan orang yang terdiri daripada pekerja pengurusan pertengahan dan pengurusan atasan; dan

b) berapakah jumlah pengarah yang bakal hilang kerja dalam penstrukturan semula MAS.

## **JAWAPAN**

Tuan Yang di-Pertua,

Untuk makluman Ahli-Ahli Yang Berhormat, menurut piawaian dan penanda aras industri bagi syarikat penerbangan yang mempunyai persamaan dengan MAS dari segi saiz, laluan dan pelan perniagaan, jumlah optimum tenaga kerja yang diperlukan oleh MAS adalah seramai kira-kira 14,000 orang bagi memastikan operasi yang cekap dan produktif. Justeru itu, adalah dianggarkan seramai kira-kira 6,000 pekerja akan terlibat dalam proses pemberhentian (*retrenchment*). Ketika ini, MAS giat melaksanakan proses tapisan untuk menentukan *outfit* terbaik dari semua peringkat pengurusan dan sokongan bagi memperoleh kos operasi yang optimum.

Bagi memberikan sokongan kepada kira-kira 6,000 kakitangan MAS yang terlibat dalam proses pemberhentian tersebut, Khazanah Nasional Berhad (Khazanah) akan menubuhkan sebuah pusat khas atau *Outplacement Centre* (OPC) di bawah Pelan Penyusunan Semula MAS. OPC

ini akan menyediakan khidmat sokongan berkaitan yang diperlukan oleh pelbagai kumpulan pekerja yang akan meninggalkan MAS. Ini termasuklah sokongan profesional, emosi dan kewangan untuk membantu mereka beralih pekerjaan ke peringkat seterusnya dalam kerjaya masing-masing.

OPC akan diletakkan di bawah naungan Pusat Latihan Semula Korporat (CRC) yang ditubuhkan bagi penyusunan semula dan sokongan perkhidmatan. CRC akan meliputi bidang seperti perancangan kewangan dan persaraan, panduan kerjaya dan kaunseling, penjalinan hubungan dengan majikan serta badan-badan berkanun yang berpotensi.

Tuan Yang di-Pertua,

Perjumpaan dengan kakitangan MAS menerusi beberapa sesi turun padang yang telah diadakan menunjukkan bahawa terdapat sokongan meluas ke atas penubuhan CRC dan OPC daripada kakitangan MAS di samping keinginan untuk mendapatkan maklumat lebih lanjut mengenai penyusunan semula ini. Kesatuan pekerja MAS berminat untuk mengetahui dengan lebih lanjut mengenai CRC dan OPC, khususnya jenis

Latihan Semula yang disediakan, proses pemilihan, tempoh latihan, dan jangka masa untuk menyiapkan pusat tersebut.

Penempatan semula 6,000 orang pekerja dan jumlah pampasan bagi skim pemberhentian ini sedang dimuktamadkan sementara menunggu penyelesaian program penilaian bakat yang sedang dilaksanakan di MAS. Selain daripada skim pemberhentian, Khazanah juga sedang menilai skim untuk memastikan bahawa bakat terbaik diberi insentif dan dikekalkan dalam "MAS Baru".

Memandangkan jumlah dana yang besar serta usaha dan masa yang banyak diperlukan untuk menjayakan Pelan Pemulihan MAS ini, adalah kritikal bagi Kerajaan untuk memastikan pembentukan sebuah syarikat penerbangan yang berjaya dan mampan yang dapat menyumbang kepada ekonomi negara menjelang penghujung pelaksanaan rancangan ini. Oleh itu, Khazanah komited untuk memastikan proses pemindahan, penghijrahan dan pemberhentian yang melibatkan kakitangan MAS dilaksanakan dengan penuh cermat, adil dan menurut proses yang ditetapkan bagi meminimumkan kesan kepada mereka yang terlibat.

**PEMBERITAHUAN PERTANYAAN DEWAN RAKYAT**

**PERTANYAAN : LISAN**

**DARIPADA : YB DATO' NORAINI BINTI AHMAD**

**[ PARIT SULONG ]**

**TARIKH : 25 NOVEMBER 2014 (SELASA)**

**SOALAN :**

**Dato' Noraini binti Ahmad [ Parit Sulong ] minta PERDANA MENTERI** menyatakan pencapaian program-program yang dilaksanakan oleh Talent Corp sehingga kini dan bagaimana ia telah menyumbang kepada pembangunan modal insan tempatan dan ukuran sumbangannya kepada pembangunan ekonomi negara secara keseluruhan.

**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 melalui empat inisiatif iaitu:
  - a. **Pertamanya**, meningkat kebolehpasaran graduan;
  - b. **Keduanya**, menggalakkan kepelbagaian bakat khususnya modal insan wanita;
  - c. **Ketiganya**, menarik kepulangan profesional Malaysia di luar negara; dan
  - d. **Keempatnya**, memudahcara bakat asing berkemahiran tinggi untuk terus bekerja di Malaysia.
  
2. Kejayaan inisiatif TalentCorp boleh dilihat melalui Laporan Tahunan Program Transformasi Ekonomi (ETP) 2013 seperti berikut:

<b>Bil.</b>	<b>KPI</b>	<b>Sasaran</b>	<b>Sebenar</b>
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

3. 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 graduan. 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. Daripada lebih 500 majikan yang mengambil bahagian dalam program GEMS, hampir 30% adalah syarikat multinasional.
4. 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 termasuk syarikat multinasional telah mengambil bahagian melalui hampir 350 iklan kerjaya separuh masa dan fleksibel.

Tuan Yang di-Pertua,

5. Bagi memudahcara kepulangan tenaga profesional Malaysia di luar negara untuk kembali berkhidmat dalam negara pula, Kerajaan melalui TalentCorp telah melaksanakan *Returning Expert Programme (REP)*. Sejak pelaksanaannya dikendalikan oleh TalentCorp pada 2011, hampir 3,000 profesional warga Malaysia telah diluluskan di bawah program ini sehingga Ogos 2014.
6. 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.
7. 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.
8. 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/globalmalaysians>) 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,

9. 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 sehati kepada ekspatriat dalam menyediakan semua urusan imigresen melalui satu platform data bersepadu dan secara talian.

10. 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.

**PEMBERITAHUAN PERTANYAAN  
DEWAN RAKYAT, MALAYSIA**

PERTANYAAN : LISAN  
TARIKH : 25 NOVEMBER 2014  
[ SELASA ]  
DARIPADA : Y.B. DR. MICHEL TEO YU KENG  
[ MIRI ]

**SOALAN :-**

**Y.B. DR. MICHEL TEO YU KENG [ MIRI ]** minta **MENTERI KESEJAHTERAAN BANDAR, PERUMAHAN DAN KERAJAAN** menyatakan :-

- (a) apakah langkah-langkah penyelesaian masalah setinggan di Bandaraya Miri di mana keadaan rumah setinggan adalah usang lagi mudah dimusnahkan dan atap rumahnya akan berterbangan apabila ditiup oleh angin pada musim hujan. Tambahan pula dengan keadaan yang tiada bekalan air dan elektrik dibekalkan; dan
- (b) langkah diambil untuk memastikan golongan sasaran seperti setinggan mendapat fokus utama Kementerian apabila perancangan pembinaan rumah mampu milik dilaksanakan.

**JAWAPAN :-**

Tuan Yang di-Pertua,

Untuk makluman Ahli Yang Berhormat, pada masa kini Jabatan Perumahan Negara (JPN) sedang dalam peringkat pembinaan 500 unit rumah Program Perumahan Rakyat (PPR) di kawasan Lambir, Miri, Sarawak.

PPR merupakan program di bawah Kementerian Kesejahteraan Bandar, Perumahan dan Kerajaan Tempatan (KPKT) di mana ia merupakan salah satu usaha kerajaan untuk membantu golongan setinggan dan golongan berpendapatan rendah untuk mendapatkan kemudahan perumahan yang selesa pada harga yang berpatutan.

Kementerian Kesejahteraan Bandar,  
Perumahan dan Kerajaan Tempatan

November 2014