

**RANCANGAN MALAYSIA KE-12 & DASAR SUMBER MANUSIA NEGARA
(PELAN STRATEGIK KEMENTERIAN SUMBER MANUSIA 2020 – 2025)**

BIL.	DSMN		RMK12	MAKLUM BALAS
	TERAS	STRATEGI	PELAN TINDAKAN	
1.	Mengutamakan pekerjaan kepada warganegara	1. Meningkatkan keberkesanan sistem dan medium penyampaian perkhidmatan pekerjaan dan perburuhan		
		2. Meningkatkan dan memperluas khidmat bimbingan kerjaya di setiap peringkat		
		3. Meningkatkan peluang pekerjaan kepada kumpulan sasar tertentu termasuk wanita, belia, Orang Kurang Upaya (OKU), warga emas, Orang Asal dan lain-lain	<ul style="list-style-type: none"> • To increase participation of aged persons in the labour market <ol style="list-style-type: none"> 1. To allow flexible work arrangement and family friendly practices 2. Reduce generation gaps in the workplace 3. Promote intergenerational learning at the workplace and in the community 4. Entrepreneurship Facilitating Programme for Ageing Groups • To increase the LFPR of women with skilled qualification currently outside of labour force • Improve participation of special target groups in the labour market <ol style="list-style-type: none"> 1. To allow flexible working arrangement and family friendly practices 	<p><i>Town Hall Pulau Pinang</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Apakah perancangan Kementerian dalam memastikan golongan pesara terutamanya pesara tentera yang mempunyai pengalaman lebih 20 tahun untuk kembali bekerja/memasuki pasaran buruh. • Apakah peluang yang disediakan oleh Kerajaan kepada golongan ini sama ada dalam sektor awam / swasta.

BIL.	DSMN		RMK12	MAKLUM BALAS
	TERAS	STRATEGI	PELAN TINDAKAN	
			<p>2. Establishment of database on special target groups employed</p> <p>3. Specific training programme for upskilling customised for each of the target group</p> <p>4. Entrepreneurship Facilitating Programme</p> <ul style="list-style-type: none"> • To create flexible market condition to encourage participation of disabled persons in the labour market <ol style="list-style-type: none"> 1. To allow flexible working arrangement and family friendly practices 2. Establishment of employment database on disabled persons fit for work e.g. disabled at birth or due to accidents or sickness • To achieve 59% women participation in the labour market by 2025 <ol style="list-style-type: none"> 1. Creation of more conducive working environment <ol style="list-style-type: none"> i. Expand flexible working arrangements to cover both working hours and working days ii. Database of daycare centers for better comparison 2. To create an enabling environment for women in middle management to ascend to top management 3. To increase women in top management positions in the private sector to 30% 	<ul style="list-style-type: none"> • Kementerian perlu mempunyai satu polisi yang membolehkan syarikat bergerak dalam satu rantaian nilai yang lebih tinggi seperti R&D. Contohnya: syarikat INTEL di Malaysia mempunyai R&D, tetapi tidak untuk beberapa syarikat Jepun (pemindahan ilmu dari negara luar ke Malaysia). • Kerajaan dicadangkan untuk mewujudkan lebih peluang pekerjaan dan menjalinkan lebih banyak kerjasama di antara syarikat-syarikat, universiti dan kolej. • MTUC memohon sokongan Kementerian dalam mengambil inisiatif membantu pesara tentera di tempatkan di bawah Jabatan-Jabatan Kerajaan.

BIL.	DSMN		RMK12	MAKLUM BALAS
	TERAS	STRATEGI	PELAN TINDAKAN	
			<p>4. Encourage more employers to hire women after career breaks</p> <p>5. Introduce financial incentives for SME employers as they require more support</p> <ul style="list-style-type: none"> • To change from current single-peak trend to double-peak of women's labour force participation rate <ol style="list-style-type: none"> 1. Facilitate women who want to return back to the workforce 2. Strengthening the Career Comeback Programme (CCP) which includes upskilling/reskilling and coaching/mentoring 3. Outreach programme related to digital economy, gig economy <ul style="list-style-type: none"> • Policy on digitalisation of workforce for senior citizens, OKU and marginalised community 	<ul style="list-style-type: none"> • Mewujudkan 100,000 peluang pekerjaan baharu bagi warganegara. <p><i>Town Hall Miri Sarawak</i></p> <p><u>Pengambilan Pekerja Tempatan</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Majikan dalam sektor pertanian sukar untuk mendapatkan pekerja tempatan dan ini membuatkan majikan terpaksa bergantung dengan pekerja asing untuk terus beroperasi. • <i>In order to get more revenues, The Government need to reduce bureaucracy in hiring foreign workers.</i> • <i>Kerajaan perlu menyatakan sasaran pencapaian penggajian 1% OKU.</i> • <i>Kerajaan perlu melonggarkan syarat-syarat kemasukan</i>

BIL.	DSMN		RMK12	MAKLUM BALAS
	TERAS	STRATEGI	PELAN TINDAKAN	
				<p>pekerja OKU ke dalam pekerjaan sama ada awam atau swasta.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Tidak</i> ramai majikan yang menyediakan kemudahan bagi golongan OKU dan ini menyebabkan golongan OKU kurang berminat untuk bekerja selain daripada kesukaran untuk menghadiri temu duga. • Data OKU penglihatan di Sarawak yang berdaftar di bawah Jabatan Kebajikan Masyarakat adalah seramai lebih 2,000 tetapi pecahan pekerja OKU adalah seperti berikut: <ul style="list-style-type: none"> (i) 14 pekerja OKU dalam perkhidmatan awam (ii) 13 pekerja OKU dalam agensi swasta (iii) 3 pekerja OKU dalam NGO

BIL.	DSMN		RMK12	MAKLUM BALAS
	TERAS	STRATEGI	PELAN TINDAKAN	
				<p>(iv) 14 majikan OKU dalam industri refleksologi menggajikan tidak kurang daripada 70 pekerja OKU penglihatan.</p> <p>(v) 25 orang OKU menjual tisu atau <i>busking</i> di jalanan.</p> <p>Berdasarkan statistik tersebut, sasaran 1% pekerja OKU masih belum dicapai. Pelaksanaan dasar berkaitan penggajian OKU yang dihasratkan hendaklah diberi perhatian sewajarnya oleh Kerajaan</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Kerajaan</i> menggalakkan pihak swasta untuk menggajikan pekerja OKU khususnya OKU penglihatan dan memberikan insentif (pelepasan cukai) kepada majikan. • <i>Kerajaan</i> dicadang untuk memberi insentif kepada majikan OKU yang diberi geran

BIL.	DSMN		RMK12	MAKLUM BALAS
	TERAS	STRATEGI	PELAN TINDAKAN	
				<p>Skim Bantuan Galakan Perniagaan-OKU (SBGP-OKU) yang menggajikan pekerja OKU.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kerajaan juga dicadang untuk memberikan insentif tambahan kepada pekerja OKU selain daripada Elaun Pekerja Cacat (EPC). • Kerajaan disarankan supaya mengemaskini syarat-syarat permohonan geran SBGP-OKU dan memantau penerima-penerima geran tersebut. • Jabatan Tenaga Kerja dicadangkan untuk bekerjasama dengan Jabatan Pembangunan Kemahiran dan Kementerian Kesihatan Malaysia (Akta Perubatan Tradisional dan Komplementari 2016 [Akta 775]) atau jabatan-jabatan lain yang berkaitan dalam

BIL.	DSMN		RMK12	MAKLUM BALAS
	TERAS	STRATEGI	PELAN TINDAKAN	
				<p>memastikan pengamal juruurut diiktiraf dan berkemahiran. Ini supaya pengamal sedia ada tidak terjejas imej dan reputasinya. Selain itu juga, Kerajaan disarankan untuk mengiktiraf kemahiran pekerja OKU dan juga pekerja-pekerja yang lain khususnya dalam bidang urut kerana ramai juru urut tidak mempunyai sijil dan kelayakan tetapi membuka perniagaan dan bersaing dengan juru urut yang mempunyai kelayakan dan sijil yang diiktiraf.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mencadangkan supaya bayaran perkhidmatan pengangkutan diberikan potongan khas kepada golongan OKU yang menggunakan perkhidmatan tersebut.

BIL.	DSMN		RMK12	MAKLUM BALAS
	TERAS	STRATEGI	PELAN TINDAKAN	
				<p><u>Penglibatan wanita dalam pasaran buruh</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Sasaran Kerajaan dalam RMKe-12 berhubung penglibatan 59% wanita dalam pasaran buruh menjelang tahun 2025 untuk semua sektor perlu dikaji semula memandangkan tidak semua sektor atau industri sesuai diceburi oleh wanita seperti industri pembalakan. Dikhuatiri berlaku insiden <i>non-compliance</i>. Cadangan supaya pekerja wanita diberikan waktu bekerja anjal.
		4. Memudahcara pelaksanaan sistem penggajian baharu dan menggalakkan fleksibiliti kepada majikan dan pekerja		
		5. Menggalakkan warganegara yang berkepakaran untuk	<ul style="list-style-type: none"> Overseas attachment programme upon graduation with subsidiary companies in Malaysia 	<p><i>Town Hall Pulau Pinang</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Apakah peranan Kementerian untuk mengekalkan pekerja

BIL.	DSMN		RMK12	MAKLUM BALAS
	TERAS	STRATEGI	PELAN TINDAKAN	
		pulang bekerja di Malaysia (<i>brain gain</i>)	<ul style="list-style-type: none"> Local expert training programme by overseas Malaysian experts 	mahir tempatan dalam industri berbanding menggunakan tenaga kerja expatriate terutamanya syarikat <i>Multi National Company</i> (MNC).
		6. Meningkatkan pengurusan pekerja asing	<ul style="list-style-type: none"> To cap proportion of foreign workers according to the sectoral requirement <ol style="list-style-type: none"> Establishing a committee between MOHA and MOHR involving the private sector to look into the needs of foreign workers by sector Establishing a single online application platform Exit Policy on foreign workers for low-skilled and skilled workers (expatriates) Skills development among youth to fulfil critical jobs dominated by foreign workers 	Town Hall Pulau Pinang <ul style="list-style-type: none"> Kerajaan boleh mengekalkan jumlah pekerja asing seperti mana sedia ada namun jumlah ini tak perlu ditingkatkan. Pengurangan jumlah pekerja asing ini akan memberi kesan kepada ekonomi. Tempoh bagi mengurangkan kebergantungan kepada pekerja asing perlu dibuat secara perlahan.
		7. Melaksanakan <i>Decent Work Agenda</i>	<ul style="list-style-type: none"> Awareness creation on decent work agenda in line with SDG8 Enhance the influence of workers' union for promotion of decent work 	
2.	Meningkatkan pembangunan modal insan selaras dengan keperluan ekonomi negara	1. Memantapkan perancangan guna tenaga negara mengikut keperluan industri bagi mengekalkan guna tenaga penuh	<ul style="list-style-type: none"> Micro-learning programme and employment-linked apprenticeship Improve Malaysian workforce to support technology changes in line with future work 	Town Hall Pulau Pinang <ul style="list-style-type: none"> Kebanyakan syarikat <i>Multi National Company</i> (MNC) tidak dapat bertahan dalam

BIL.	DSMN		RMK12	MAKLUM BALAS
	TERAS	STRATEGI	PELAN TINDAKAN	
			<ol style="list-style-type: none"> 1. National Talent Action Plan for the Future of Work in Malaysia 2. Future Thinking and Scenario Planning for Labour Market 3. Ensuring regulatory framework and industry adoption 4. Intensify Industry-Academia Collaboration to narrow the skills gaps within professionals of various education levels 5. National talent analytics platform to acquire and analyse information about the quality and ability of the collective Malaysian workforce to meet the demands of our evolving marketplaces 6. Improve education policies to raise education and skills levels of individuals 7. Enhance trainers' competencies at TVET institutions for IR4.0 and training for green jobs 8. Teaching factory led by industry association at the workplace <ul style="list-style-type: none"> • Promotion green jobs in line with decent work agenda in the transition to low-carbon and green economy <ol style="list-style-type: none"> 1. National Green Jobs Action Plan for Malaysia 2. Undertake study to review manpower requirement and target for green jobs in Malaysian context 	<p>pasaran ekonomi disebabkan keadaan ekonomi semasa.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sistem pendidikan di Malaysia perlu mengutamakan pendekatan pengajaran berdasarkan <i>coaching to student</i> berbanding <i>teacher centric</i>. • Mencadangkan Kerajaan meneliti dasar dan polisi mengenai sistem pendidikan negara. Kerajaan bolen menggunakan <i>benchmark</i> dengan polisi pendidikan di Singapura. <p><i>Town Hall Miri Sarawak</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Institut Latihan Perindustrian (ILP) wajar menawarkan persijilan bagi semua peringkat kemahiran (Sijil Kemahiran Malaysia Tahap 1 hingga Diploma Lanjutan Kemahiran Malaysia Tahap 5) di satu institusi sahaja.

BIL.	DSMN		RMK12	MAKLUM BALAS
	TERAS	STRATEGI	PELAN TINDAKAN	
			<ol style="list-style-type: none"> 3. Stronger collaboration between involved Ministries and Agencies 4. Enhance and promote green jobs and skills 5. Enhance MASCO list and NOSS 6. Identify new potential areas 7. Emerging skills – building, transportation 8. Identification of future of work and green jobs divided into new jobs creation and embedded skills in existing jobs types 	
		<ol style="list-style-type: none"> 2. Memperkukuh program pembangunan kapasiti dan keupayaan guna tenaga negara 	<ul style="list-style-type: none"> • Strengthen venture capitalism for new business models in the Gaming, e-Sport and Creative Content Multimedia Technology industry • Reskill and upskill workers with high-risk of displacement as a result of automation • To ensure continuous competency of trainers, up-to-date curriculum, high availability of infrastructure: <ol style="list-style-type: none"> 1. Aiming for increase high skilled jobs among Malaysians, estimated by 2% 2. Development of efficient seamless processes for reskilling and upskilling 3. Improve employability of Malaysian workers with relevant skills • To provide sustainable funding mechanism supporting continuous upskilling and reskilling: 	<p><i>Town Hall Pulau Pinang</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Sebarang tender Kerajaan perlu mempunyai kriteria seperti latihan kepada warganegara (bukan memberi keuntungan kepada syarikat sahaja).

BIL.	DSMN		RMK12	MAKLUM BALAS
	TERAS	STRATEGI	PELAN TINDAKAN	
			1. Enhance tripartite collaboration 2. Support to increase number of employees for training	
		3. Memantapkan TVET yang diterajui industri		<p><i>Town Hall Pulau Pinang</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Menyelaraskan Program-program TVET yang ditawarkan oleh 7 Kementerian bagi memastikan semua program tersebut diiktiraf. Cadangan Kerajaan untuk mengambil tenaga pengajar bagi Program TVET hanya yang diiktiraf oleh CIAST dan Kementerian Sumber Manusia perlu memaklumkan kepada agensi yang terlibat supaya hanya tenaga pengajar yang diiktiraf diambil. Untuk mempertimbangkan kelayakan selain daripada CIAST bagi tahap Ijazah dan Diploma yang berkaitan dengan TVET. Kementerian Sumber Manusia memberi peluang kepada pakar-pakar industri (telah dibubarkan pada tahun 2019)

BIL.	DSMN		RMK12	MAKLUM BALAS
	TERAS	STRATEGI	PELAN TINDAKAN	
				<p>yang mempunyai pengalaman lebih 10 tahun untuk terlibat dalam bidang TVET.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kerajaan perlu melihat Sistem Latihan Dual Nasional (SLDN) (contohnya NOSS) dan Pusat Latihan. •
		4. Memperluaskan akses pembelajaran sepanjang hayat bagi mencapai guna tenaga yang lestari (<i>sustainable workforce</i>)		
3.	Menjamin hak pekerja, majikan dan kesatuan sekerja dalam memelihara dan meningkatkan perhubungan perusahaan yang kondusif dan harmoni	1. Meningkatkan jalinan kerjasama <i>tripartite</i> di antara pekerja, majikan dan Kerajaan	• Tax incentives for industries to be involved in training students, academics and to transform from labour-intensive to knowledge based economy	
		2. Mendukung prinsip keadilan sejagat (<i>natural justice</i>) berkaitan hak dan tanggungjawab golongan pekerja dan majikan		<p><i>Town Hall Pulau Pinang</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Mencadangkan meningkatkan keadaan ekonomi negara bagi menangani isu gaji yang rendah di kalangan pekerja di samping meningkatkan kuasa membeli.

BIL.	DSMN		RMK12	MAKLUM BALAS
	TERAS	STRATEGI	PELAN TINDAKAN	
				<ul style="list-style-type: none"> Kementerian perlu meneliti kebolehan Orang Kurang Upaya (OKU) untuk memasuki pasaran pekerjaan dan menyediakan kemudahan-kemudahan tertentu bergantung kepada ketidakupayaan OKU terlibat seperti menyediakan kemudahan pengangkutan dan persekitaran pekerjaan sesuai.
		3. Menggalakkan perkembangan kesatuan sekerja pekerja dan majikan		
		4. Menggalakkan hubungan majikan dan pekerja ke arah konsep <i>partnership</i> selaras dengan piawaian antarabangsa	<ul style="list-style-type: none"> Creation of a robust and harmonious ecosystem for people to participate or re-enter the labour market <ol style="list-style-type: none"> IR 4.0 Employability – National Employment Services Act (NESA) / Re-employment Act Introduction of OSH-Masterplan 2020-2025 Integrated Enforcement – Ovp / Labour Law Awareness Training –TVET, SKM Special Groups, HR Certification Labour Inspectors Inclusive Enforcement Enhanced coverage, contribution and benefit to EIS on informal sector 	<ul style="list-style-type: none">

BIL.	DSMN		RMK12	MAKLUM BALAS
	TERAS	STRATEGI	PELAN TINDAKAN	
			7. Realign the human resource policy in line with the ILO decent agenda 8. Social safety protection for elderly	
		5. Menambah baik dan menguatkuasakan dasar, undang-undang dan peraturan berhubung hal ehwal perburuhan dan perhubungan perusahaan secara progresif	<ul style="list-style-type: none"> • Improved legislation on hiring and firing 	<ul style="list-style-type: none"> •
		6. Meningkatkan kesedaran masyarakat berkaitan hak dan tanggungjawab pekerja, majikan dan kesatuan sekerja		
		7. Menggalakkan sistem upah yang berpatutan yang dikaitkan dengan produktiviti dan prestasi	<ul style="list-style-type: none"> • Official national wages benchmark and Wages and Productivity Index for 16 industries across urban and rural localities • Strengthen the role of Productivity-Linked Wage System (PLWS) • Strengthen the influence of workers union on wages • Improving the mechanism to link of National Wage Index, Minimum Wage and household income 	<i>Town Hall Pulau Pinang</i> <ul style="list-style-type: none"> • Bagaimana pemegang taruh boleh mendapatkan maklumat dan medium untuk menyalurkan pandangan berhubung pelaksanaan gaji minimum terkini. • Pelaksanaan gaji minimum RM1,100 atau RM1,200 perlu mengambilkira kemampuan majikan terutamanya pertubuhan kebajikan untuk membayarnya.

BIL.	DSMN		RMK12	MAKLUM BALAS
	TERAS	STRATEGI	PELAN TINDAKAN	
				<ul style="list-style-type: none"> • Mohon Kerajaan supaya melakukan libat urus dengan NGO berhubung pindaan gaji minimum. Pihak kedutaan juga perlu dimaklumkan berhubung pindaan gaji minimum. • Kerajaan perlu melakukan kajian terhadap amalan-amalan industri yang berbeza dalam menetapkan insentif-insentif yang dibayar. • Pengumuman gaji minimum perlu dibuat dalam tempoh yang munasabah (minimum 3 bulan) bagi memberi peluang kepada syarikat untuk bersedia. <p><i>Town Hall Miri Sarawak</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Gaji minimum sebanyak RM1,200 sebulan bagi pekerja adalah sesuatu yang menggembirakan tetapi majikan dalam Perusahaan Kecil dan Sederhana (PKS) tidak mampu melaksanakannya.

BIL.	DSMN		RMK12	MAKLUM BALAS
	TERAS	STRATEGI	PELAN TINDAKAN	
				<ul style="list-style-type: none"> • Pembayaran elaun yang tidak seragam dan bayaran kerja lebih masa tidak dibayar oleh majikan serta tidak dibayar mengikut kadar yang ditetapkan oleh undang-undang. • Mencadangkan Kerajaan memberikan subsidi kepada majikan yang melaksanakan gaji minimum baharu. • Penentuan kawasan persempadanan bagi pelaksanaan gaji minimum baharu perlu diperjelaskan. • Kerajaan perlu membantu mempromosikan produk majikan PKS atau memberikan subsidi/ insentif yang sewajarnya kepada majikan PKS. <p>Penganugerahan Perkhidmatan Cemerlang</p> <ul style="list-style-type: none"> • Majikan sektor swasta dicadangkan untuk turut

BIL.	DSMN		RMK12	MAKLUM BALAS
	TERAS	STRATEGI	PELAN TINDAKAN	
				memberikan anugerah perkhidmatan cemerlang sebagaimana yang dilaksanakan oleh sektor awam dalam usaha meningkatkan motivasi pekerja untuk bekerja
		8. Menggalakkan pelaksanaan <i>work-life balance</i> dan amalan kesejahteraan (<i>well-being</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Promote work life balance awareness and practices <ol style="list-style-type: none"> 1. Introduce policy/ guideline on flexible working time practices starting with a target group. 2. Encourage companies to provide amenities at workplaces to cater to personal needs and well being of both employers and employees. 3. Support system for employees working away from family (talent-mobility). 4. Promote employee assistance programme to support employees in balancing work, family and personal life. 5. Blueprint for the future work new sector 	•
4.	Meningkatkan tadbir urus keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja	1. Mendukung prinsip <i>duty of care</i> terhadap keselamatan dan kesihatan pekerjaan		<p><i>Town Hall Pulau Pinang</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Kerajaan perlu meneliti semula syarat baru PERKESO yang menghadkan rawatan dialisis percuma tertakluk kepada jumlah caruman mulai 10 Januari 2020. Syarat ini

BIL.	DSMN		RMK12	MAKLUM BALAS
	TERAS	STRATEGI	PELAN TINDAKAN	
				telah menafikan hak pekerja yang sedang menerima faedah ini.
		2. Memperkemas dan menambah perundangan penguatkuasaan dan baik dan	<ul style="list-style-type: none"> • Comprehensive Execution of National OSH Policy: OSH Master Plan 2025 (OSHMP 2025) • Implementation of Far Reaching OSH, Productivity, Charity, Integrity & Social Security Link Programme • Self-regulation by the industry • Coverage of informal workers 	<p>Town Hall Pulau Pinang</p> <ul style="list-style-type: none"> • KSM bekerjasama dengan KPKT untuk mewujudkan jawatan Pegawai Keselamatan dan Kesihatan di Pihak Berkuasa Tempatan (PBT).
		3. Memantapkan khidmat rundingan dan pendidikan keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja		
		4. Meningkatkan kerjasama <i>tripartite</i> antara pekerja, majikan dan Kerajaan		
		5. Meningkatkan pengetahuan, kemahiran dan kepakaran <i>tripartite</i>		
		6. Menerap dan mempertingkatkan budaya pencegahan serta menyediakan persekitaran pekerjaan yang selamat dan sihat		

BIL.	DSMN		RMK12	MAKLUM BALAS
	TERAS	STRATEGI	PELAN TINDAKAN	
5.	Meningkatkan perlindungan keselamatan sosial yang komprehensif dan progresif	1. Menyebar luas pengetahuan keselamatan sosial kepada setiap lapisan masyarakat		
		2. Menambah baik dan memperluaskan skim-skim perlindungan yang dapat meningkatkan kebajikan dan keselamatan sosial		
		3. Meningkatkan sistem penyampaian perkhidmatan perlindungan keselamatan sosial kepada pelanggan		
6.	Meningkatkan penyelidikan dan pembangunan sumber manusia dan perburuhan	1. Meningkatkan aktiviti penyelidikan sumber manusia		
		2. Memantapkan penyelidikan berhubung isu-isu perburuhan dan penggajian		
		3. Memperluaskan pengumpulan data sumber manusia sebagai sumber rujukan utama pasaran buruh	<ul style="list-style-type: none"> • Adoption of Big Data Analytics for more efficient management and interpretation • Integration of data from various government agencies and international bodies (international data will be used for benchmark) 	<p><i>Town Hall Miri Sarawak</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Kementerian disaran menyediakan sumber manusia yang mencukupi bagi memastikan pelaksanaan dasar, program dan inisiatif berjalan dengan lancar termasuk aktiviti

BIL.	DSMN		RMK12	MAKLUM BALAS
	TERAS	STRATEGI	PELAN TINDAKAN	
			<ul style="list-style-type: none"> • Application of blockchain and artificial intelligence towards predictive data for forward-thinking policy development • Data collection from Government's single-payment platform i.e. contribution to EPF and IRB • Data linkage of foreign worker data • Requirement of data analytical skill as part of competency of HR managers • Social audit compliance imposed on companies and managed by all HR managers 	<p>penguatkuasaan dan pemeriksaan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mencadangkan permohonan di bawah KSM dibuat secara atas talian bagi mengurangkan penggunaan kertas. Walau bagaimanapun perkara ini harus dilaksanakan secara berperingkat mengambil kira keperluan penduduk di luar bandar
		4. Menyebar luas hasil kajian dan penyelidikan perburuhan dan penggajian		