



PANDUAN PROFILING KEMAHIRAN PEKERJA MALAYSIA

BAHAGIAN KERJASAMA STRATEGIK (KS)

JABATAN PEMBANGUNAN KEMAHIRAN
KEMENTERIAN SUMBER MANUSIA
MALAYSIA

SEPTEMBER 2021

KANDUNGAN

TAJUK	MUKA SURAT
KANDUNGAN	ii
TAFSIRAN	v
SENARAI RINGKASAN	vii
SENARAI LAMPIRAN	viii
BAHAGIAN 1 PENGENALAN	1
1.1 Tujuan	1
1.2 Latar Belakang	1
1.3 Objektif	3
1.4 Skop	3
1.5 Justifikasi pembangunan Sistem Profiling Kemahiran Pekerja Malaysia	4
1.6 Pengguna Sistem Profiling Kemahiran Pekerja Malaysia	5
1.6.1 Majikan	5
1.6.2 Pekerja	5
1.6.3 Penyedia Latihan TVET	6
1.7 Kelebihan pembangunan sistem profiling kemahiran pekerja Malaysia kepada majikan, pekerja dan penyedia latihan TVET	7
1.7.1 Kelebihan kepada majikan	7
1.7.1.1 Meningkatkan kekompetenan pekerja mahir negara	7
1.7.1.2 Bantuan pembiayaan dan pengecualian cukai bagi latihan/persijilan	7
1.7.1.3 Menyediakan platform pelbagai bentuk kepada majikan	7
1.7.2 Kelebihan kepada pekerja	8
1.7.2.1 Analisa kompetensi	8

1.7.2.2	Pengiktirafan pengalaman	8
1.7.2.3	Peningkatan kemahiran	8
1.7.2.4	Personel Penilaian dan Verifikasi (PPV)	9
1.7.2.5	Perkongsian kepakaran	9
1.7.3	Kelebihan kepada penyedia latihan TVET	9
1.7.3.1	Promosi program latihan	9
1.7.3.2	Penjimatan kos operasi	9
1.7.3.3	Kolaborasi	9
1.7.3.4	Trend latihan	10
1.7.3.5	Perkongsian maklumat, kepakaran dan teknologi	10

BAHAGIAN 2 PELAKSANAAN SISTEM PROFILING KEMAHIRAN PEKERJA MALAYSIA 11

2.1	Pengenalan	11
2.2	Modul Majikan	11
2.2.1	Sub-Modul Profil Majikan	11
2.2.2	Semakan profil pekerja	12
2.2.3	Platform carian graduan melalui sistem MySPIKE	12
2.2.4	Pendaftaran sebagai pusat latihan di bawah JPK	12
2.2.5	Penawaran Kursus, LSI atau OJT	13
2.3	Modul Pekerja	13
2.3.1	Sub-Modul Profil Pekerjaan	13
2.3.2	Sub-Modul Profil Kelayakan/Kepakaran	14
2.3.3	Sub-Modul Profil Penilaian Kompetensi	15
2.4	Modul Penyedia Latihan TVET	16
2.4.1	Sub-Modul Profil Penyedia Latihan TVET	16
2.4.2	Sub-Modul Maklumat Program Latihan	17
2.5	Mekanisma Penilaian Kompetensi	17
2.6	Standard dan Kurikulum	20

BAHAGIAN 3	PENGHASILAN LAPORAN	21
3.1	Laporan Modul Majikan	21
3.2	Laporan Modul Pekerja	21
3.3	Laporan Modul Penyedia Latihan TVET	22
BAHAGIAN 4	HAL-HAL LAIN	23
4.1	Helpdesk Sistem Profiling Kemahiran Pekerja Malaysia	23
4.2	Rujukan	23
4.3	Tarikh Kuatkuasa	24
LAMPIRAN		25

TAFSIRAN

Dalam panduan ini tafsiran yang dimaksudkan adalah seperti berikut:

“kursus reskilling” ertinya latihan yang diberikan untuk mengukuhkan pengetahuan, kemahiran dan sikap kerja.

“kursus upskilling” ertinya latihan yang diberikan untuk meningkatkan pengetahuan, kemahiran dan sikap kerja.

“kursus newskilling” ertinya latihan berterusan yang diberikan untuk meningkatkan dan mengukuhkan pengetahuan, kemahiran dan sikap pekerja.

“latihan sangkutan industri” ertinya Penempatan pengajar TVET ke industri untuk tujuan latihan.

“modular” ertinya suatu kaedah persijilan yang melibatkan pelaksanaan pemilihan atau gabungan mana-mana Unit Kompetensi (*Competency Unit – CU*) di dalam Standard sehingga memperoleh tahap persijilan program.

“penilaian kompetensi” ertinya proses yang dilaksanakan bagi mengenal pasti jurang kompetensi yang dilaksanakan atas inisiatif pekerja merujuk bidang yang terdapat di dalam NOSS.

“Pengiktirafan Pencapaian Terdahulu (PPT)” ertinya kaedah untuk memberi pengiktirafan kepada mana-mana individu yang boleh membuktikan keterampilan yang digariskan di dalam NOSS berdasarkan kepada pengalaman dan pencapaian terdahulu yang dimiliki.

“penyedia latihan TEVT” ertinya suatu pertubuhan perbadanan, organisasi atau lain-lain kumpulan orang yang mengendalikan program latihan kemahiran yang maksud utamanya adalah bagi memenuhi kehendak Standard berkaitan.

“Pusat Penilaian Amali PPT (PPA-PPT)” ertinya premis bagi melaksanakan penilaian amali melalui kaedah PPT yang terdiri daripada syarikat/ organisasi, persatuan/ pertubuhan dan penyedia latihan yang dibenarkan oleh JPK.

“Pusat Bertauliah PPT (PB-PPT)” ertinya Pusat Bertauliah yang telah diberi kelulusan untuk menjalankan Persijilan Kemahiran Malaysia melalui kaedah PPT bagi program yang telah mendapat pentauliahan.

“Pusat Bertauliah (PB)” ertinya Penyedia Latihan Kemahiran yang telah diberi kuasa oleh Ketua Pengarah untuk menjalankan suatu program bertauliah sehingga kepada penganugerahan suatu sijil secara Sistem Latihan Pusat Bertauliah (SLaPB) atau Sistem Latihan Dual Nasional (SLDN).

“skor penilaian” ertinya tahap kompetensi yang merujuk kepada Petunjuk Skor Penilaian.

“Sistem Persijilan Kemahiran Malaysia (SPKM)” ertinya polisi, mekanisme NOSS dan tatacara yang terlibat dalam penganugerahan suatu sijil oleh Ketua Pengarah Pembangunan Kemahiran.

“Standard Kemahiran Pekerjaan Kebangsaan (*National Occupational Skills Standards*, NOSS)” ertinya satu dokumen yang menggariskan keterampilan yang perlu dimiliki oleh seseorang pekerja dalam sesuatu bidang pekerjaan serta laluan untuk mencapai keterampilan tersebut

“MySPIKE” ertinya Sistem Pengurusan Integrasi Kemahiran Malaysia secara ringkasnya MySPIKE merupakan sistem pangkalan data berpusat yang dibangunkan untuk meningkatkan sistem penyampaian dan pengurusan **Sistem Persijilan Kemahiran Malaysia (SPKM)**.

SENARAI RINGKASAN

CU	-	Competency Unit
CUDBAS	-	Curriculum Development Based on Vocational Ability Structure
EIS	-	Employment Insurance System
GLC	-	Government Link Company
GOC	-	Government Owned Company
HRD Corp	-	Human Resource Development Corporation
LHDN	-	Lembaga Hasil Dalam Negeri
LSI	-	Latihan Sangkutan Industri
MASCO	-	Malaysia Standard Classification of Occupation (MASCO)
MNC	-	Multinational Company
MSIC	-	Malaysia Standard Industrial Classification
NOSS	-	National Occupational Skills Standard
OJT	-	On Job Training
PB	-	Pusat Bertauliah
PPA	-	Pusat Penilaian Agensi
PPT	-	Pengiktirafan Pencapaian Terdahulu
PPV	-	Personal Penilaian dan Verifikasi
ROI	-	Return of Investment
SLDN	-	Sistem Latihan Dual Nasional
SME	-	Subject Matter Expert
SSM	-	Suruhanjaya Syarikat Malaysia
SPKM	-	Sistem Persijilan Kemahiran Malaysia
TNA	-	Training Need Analysis
TVET	-	Technical and Vocational Education and Training
WA	-	Work Activity

SENARAI LAMPIRAN

Lampiran 1: Carta Alir Keseluruhan Modul Majikan bagi Sistem Profiling Kemahiran Pekerja Malaysia	25
Lampiran 2: Carta Alir (Modul Majikan - Sub Modul Semakan Pekerja) bagi Sistem Profiling Kemahiran Pekerja Malaysia	26
Lampiran 3: Carta Alir (Modul Majikan - Sub Modul Penawaran Kursus atau LSI/OJT) bagi Sistem Profiling Kemahiran Pekerja Malaysia	27
Lampiran 4: Carta Alir Keseluruhan Modul Pekerja bagi Sistem Profiling Kemahiran Pekerja Malaysia	28
Lampiran 5: Carta Alir (Modul Pekerja- Sub Modul Penilaian Kompetensi) bagi Sistem Profiling Kemahiran Pekerja Malaysia	29
Lampiran 6: Carta Alir Keseluruhan Modul Penyedia Latihan TVET bagi Sistem Profiling Kemahiran Pekerja Malaysia	30
Lampiran 7: Proses analisa jurang penilaian kompetensi bagi Sistem Profiling Kemahiran Pekerja Malaysia	31

BAHAGIAN 1

PENGENALAN

1.1 Tujuan

Garis panduan ini adalah untuk:

- i. memberi panduan mengenai kaedah pelaksanaan Profiling Kemahiran Pekerja Malaysia; dan
- ii. menggariskan kerangka pelaksanaan Profiling Kemahiran Pekerja Malaysia.

1.2 Latar Belakang

Profiling Kemahiran Pekerja Malaysia adalah satu sistem atas talian yang dibangunkan dengan kepakaran dalaman (*inhouse*) untuk mengumpul, menganalisa potensi dan kompetensi pekerja Malaysia dalam *Technical and Vocational Education and Training* (TVET) serta mengenalpasti latihan yang sesuai yang diperlukan oleh pekerja. Ianya boleh dicapai secara dalam talian melalui capaian Sistem Pengurusan Integrasi Kemahiran Malaysia (MySPIKE) <https://www.myspike.my/>. Pelaksanaan sistem ini menjadi platform rujukan bagi menyelaraskan data profil kemahiran pekerja negara yang merangkumi tahap persijilan, pengalaman pekerjaan, *strength & weakness* (personal), dan peluang dalam meningkatkan kemahiran serta laluan kerjaya.

Pembangunan Profiling Kemahiran Pekerja Malaysia adalah hasil persetujuan melalui Mesyuarat Kumpulan Perancang Strategik (KPS) JPK yang telah diadakan pada Oktober 2019 selaras dengan perkembangan Revolusi Industri

Keempat (Industri 4.0) yang melibatkan teknologi integrasi sistem, *big data* dan *Internet of Things* (IoT) serta seiring dengan inisiatif kerajaan dalam pendigitalan penyampaian perkhidmatan kerajaan. Oleh itu, selaras dengan keputusan melalui Mesyuarat *Business Plan* Jabatan 2019 yang lalu telah memutuskan untuk mewujudkan Program Pangkalan Data Tenaga Mahir Negara melalui Projek 8 di bawah Bahagian Kerjasama Strategik (KS) iaitu Profiling Kemahiran Pekerja Malaysia.

Projek Profiling Kemahiran Pekerja Malaysia juga merupakan salah satu projek di bawah Pelan Strategik Kementerian Sumber Manusia (KSM) 2016-2020 yang mana pelan strategik ini bertujuan 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. Di bawah Pelan Strategik KSM ini, projek profiling berada di bawah Teras 1: Pemeraksanaan Modal Insan Berkemahiran, Keberhasilan: Modal Insan yang berkemahiran memenuhi keperluan industri bagi Kapasiti Organisasi (OCT1(5) : Objektif Strategi 'Memperkasa Operasi Digital'.

Melalui pelaksanaan sistem ini dapat menjalinkan kolaborasi bersama antara industri, pusat latihan dan agensi dalam:

- i) Pendaftaran pekerja industri yang berminat untuk meningkatkan kemahiran dan status pekerjaan;
- ii) Penyedia latihan berdaftar dipelbagai agensi iaitu dengan menggalakkan penyedia latihan ditauliah dan persijilan yang diiktiraf;
- iii) Perkongsian pengajar dan pakar industri serta memberi peluang kepada pekerja memberi latihan diluar premis; dan
- iv) Industri boleh bekerjasama dengan agensi yang mempunyai dana bagi tujuan latihan pekerja industri.

1.3 Objektif

Mewujudkan satu sistem pangkalan data profil kemahiran pekerja Malaysia secara sistematik dengan:

- i. Mengenalpasti dan menentukan latihan serta kemahiran yang diperlukan bagi pemantapan dan peningkatan kompetensi pekerja secara *Upskilling*, *Reskilling* dan *NewSkilling* melalui kursus kemahiran yang berkaitan; dan
- ii. Membantu agensi, industri dan penyedia latihan merancang dan melaksanakan latihan yang tepat dan berstruktur kepada pekerja.

1.4 Skop

Skop bagi pembangunan sistem Profiling Kemahiran Pekerja Malaysia bukan sahaja kepada pelaksanaan di bawah Sistem Persijilan Kemahiran Malaysia (SPKM) tetapi juga kepada bidang baharu atau standard pekerjaan yang masih belum dibangunkan. Untuk fasa permulaan ini (2021-2025) iaitu fasa pembangunan skop akan mensasarkan kepada pelaksanaan di bawah SPKM yang merangkumi penggunaan *National Occupational Skills Standards* (NOSS) sebagai standard penilaian kompetensi dan pelaksanaan persijilan dijalankan melalui pusat latihan di bawah JPK yang mana boleh diperolehi melalui Sistem Latihan Program Bertauliah (SlaPB), Pusat Bertauliah Sistem Latihan Dual Nasional (PB-SLDN), Pusat Bertauliah Pengiktirafan Pencapaian Terdahulu (PB-PPT) dan Pusat Penilaian Amali Pengiktirafan Pencapaian Terdahulu (PPA-PPT). Walaubagaimanapun untuk pelaksanaan jangka panjang skop ini akan diperluaskan bukan sahaja di bawah SPKM tetapi juga untuk semua bentuk pekerjaan di Malaysia agar dapat memberikan gambaran kepada pemegang taruh yang berkaitan bahawa sistem ini merangkumi keseluruhan secara holistik.

1.5 Justifikasi pembangunan Sistem Profiling Kemahiran Pekerja Malaysia

Terdapat beberapa sistem sedia ada di Malaysia yang berkaitan dengan tenaga kerja seperti MyFutureJobs (PERKESO) yang berfungsi menyediakan platform carian kerja, *Employment Insurance System* (EIS) di bawah PERKESO pula menyediakan platform penggantian pendapatan kepada Orang Berinsurans (OB) akibat kehilangan pekerjaan serta mendapatkan padanan pekerjaan kepada OB yang terlibat. Sementara itu *Big Data Analytics* (BDA) di bawah ILMIA pula menyediakan data peluang pekerjaan mengikut jenis pekerjaan, bidang, dan lokasi bagi setiap suku tahunan manakala sistem TVET Instructor eProfiling System (TiPs) yang dibangunkan, secara dalaman oleh Pusat Latihan Pengajar dan Kemahiran Lanjutan (CIAST) pula merupakan sistem yang bertujuan mengumpul, menganalisa potensi dan kompetensi pengajar TVET serta latihan yang diperlukan untuk menutup jurang kemahiran dikalangan pengajar TVET.

Pembangunan sistem Profiling Kemahiran Pekerja Malaysia mengambil rujukan dan konsep yang hampir sama seperti sistem TiPS walaupun bagaimanapun terdapat perbezaan daripada sasaran pengguna sistem dan mekanisma kaedah penilaian kompetensi. Pengguna bagi sistem TiPS adalah mensasarkan kepada tenaga pengajar manakala sistem Profiling Kemahiran Pekerja Malaysia pula mensasarkan kepada pekerja di Malaysia. Selain itu, mekanisma kaedah penilaian kompetensi yang dibangunkan bagi menganalisa jurang kompetensi bagi kedua-dua sistem ini juga berbeza di mana kaedah penilaian TiPS menggunakan pendekatan *Ability Checklist* yang dihasilkan dengan menggunakan kaedah CUDBAS manakala Profiling Kemahiran Pekerja Malaysia hanya menggunakan standard pekerjaan.

Oleh itu sehingga kini, masih belum ada sistem di Malaysia yang mana mempunyai fungsi yang sama dengan sistem Profiling Kemahiran Pekerja Malaysia yang bertujuan mengumpul, menganalisa potensi dan kompetensi pekerja Malaysia serta latihan yang diperlukan bagi menutup jurang kemahiran dikalangan pekerja.

1.6 Pengguna Sistem Profiling Kemahiran Pekerja Malaysia

Pengguna sistem ini terdiri daripada tiga (3) kategori iaitu:

- i. Majikan;
- ii. Pekerja; dan
- iii. Penyedia Latihan TVET.

1.6.1 Majikan

Majikan adalah pekerja yang bekerja sendiri atau dengan satu atau beberapa rakan kongsi, memegang jenis pekerjaan yang ditakrifkan sebagai pekerjaan yang bekerja sendiri, dan dalam kapasiti ini, secara berterusan (termasuk tempoh rujukan) telah bekerja atau lebih banyak orang untuk bekerja untuk mereka dalam perniagaan mereka sebagai pekerja. (*International Labour Organization (ILO) Resolutions Concerning International Classification of Status in Employment Adopted by the 15th International Conference of Labour Statisticians, January 1993, para. 9*).

1.6.2 Pekerja

Definisi penggunaan pekerja yang digunakan untuk sistem ini adalah mereka yang bekerja, penganggur yang aktif dan mereka yang bekerja di dalam sektor ekonomi gig. Menurut (Jabatan Perangkaan Malaysia, DOSM, 2021) menyatakan maksud bekerja adalah semua orang yang bekerja sekurang-kurangnya sejam semasa minggu rujukan untuk mendapatkan upah, keuntungan atau keuntungan keluarga (sebagai majikan, pekerja, bekerja sendiri atau pekerja keluarga tanpa gaji). Juga dianggap sebagai bekerja ialah mereka yang tidak bekerja semasa minggu rujukan disebabkan sakit, kecederaan, tiada upaya, cuaca buruk, bercuti, pertelingkahan buruh dan sebab-sebab sosial atau keagamaan tetapi mempunyai pekerjaan, ladang, perusahaan atau perusahaan keluarga lain untuk kembali bekerja. Manakala penganggur aktif didefinisikan sebagai mereka yang tidak bekerja semasa minggu rujukan tetapi bersedia untuk bekerja dan aktif mencari pekerjaan dalam minggu tersebut.

Manakala merujuk kepada ILO, 1993 menyatakan pekerja adalah semua pekerja yang memegang jenis pekerjaan yang ditakrifkan sebagai pekerjaan bergaji pekerjaan. Pekerja dengan kontrak yang stabil adalah" pekerja "yang telah, dan terus memiliki, kontrak eksplisit (bertulis atau lisan) atau tersirat dari pekerjaan, atau penggantian kontrak sedemikian, dengan majikan yang sama secara berterusan asas. "Secara berterusan" bermaksud jangka masa pekerjaan yang lebih lama daripada minimum yang ditentukan ditentukan mengikut keadaan negara. Pekerja tetap adalah pekerja dengan kontrak stabil untuk siapa organisasi pengusaha bertanggungjawab untuk pembayaran cukai yang berkaitan dan sumbangan keselamatan sosial dan atau di mana hubungan kontrak tertakluk kepada undang-undang buruh nasional. (ILO, January 1993)

Pekerja yang bekerja di dalam sektor ekonomi gig pula membawa maksud mereka yang bekerja dalam kontrak jangka pendek atau kerja bebas yang dilakukan oleh individu (Wan Muzhaffar, 2020). Ia dipacu oleh persekitaran digital, dan kesediaan aplikasi yang secara langsung menyampaikan maklumat dan peluang untuk bekerja (Hogan, Elka Torpey and Andrew, 2016).

1.6.3 Penyedia Latihan TVET

Penyedia Latihan TVET ertinya suatu pertubuhan perbadanan, organisasi atau lain-lain kumpulan orang yang mengendalikan program latihan kemahiran yang maksud utamanya adalah bagi memenuhi kehendak Standard atau kurikulum latihan TVET yang berkaitan. Pengguna bagi penyedia latihan TVET bagi sistem profiling kemahiran pekerja Malaysia pada fasa permulaan ini adalah merujuk kepada pusat latihan yang telah berdaftar di bawah JPK sama ada SlaPB, PB-SLDN, PB-PPT dan PPA-PPT.

1.7 Kelebihan pembangunan sistem profiling kemahiran pekerja Malaysia kepada majikan, pekerja dan penyedia latihan TVET

1.7.1 Kelebihan kepada majikan

1.7.1.1 Meningkatkan kekompetenan pekerja mahir negara

- i. Merancang latihan berstruktur seperti contoh program SLDN berdasarkan kompetensi semasa pekerja agar dapat memenuhi keperluan majikan dari aspek kekompetenan dan peningkatan produktiviti (*Return of Investment*, ROI) syarikat.
- ii. Merancang *Training Need Analysis* (TNA) berdasarkan kepada NOSS bagi tujuan mengenalpasti keperluan kekompetenan pekerja untuk merangka latihan berstruktur seperti contoh program SLDN ke arah mencapai tahap kekompetenan dan meningkatkan produktiviti ROI syarikat.

1.7.1.2 Bantuan pembiayaan dan pengecualian cukai bagi latihan/persijilan

- i. Menyediakan peluang mendapatkan geran, dana atau insentif bagi tujuan latihan atau persijilan kepada pekerja melalui kerajaan persekutuan/negeri, *Human Resources Development Corporation* (HRD Corp), TalentCorp Malaysia atau PERKESO dan pengecualian cukai daripada Lembaga Hasil Dalam Negeri (LHDN).

1.7.1.3 Menyediakan platform pelbagai bentuk kepada majikan

- i. Latihan perantisan/persijilan: Menyediakan platform bagi majikan memberi latihan/mempersijilkan pekerja melalui latihan

perantisan (contoh: SLDN/PPT). Ini dapat membantu majikan mempunyai sumber tenaga kerja yang mencukupi dan kompeten;

- ii. Pangkalan data: Menyediakan platform kepada majikan untuk mengakses graduan yang dipersijilkan di bawah SPKM bagi tujuan memberi peluang pekerjaan; dan
- iii. Penawaran Latihan Sangkutan Industri (LSI)/ *On Job Training* (OJT): Menyediakan platform kepada majikan bagi penawaran tempat LSI bagi pengajar TVET manakala OJT bagi pelatih TVET.

1.7.2 Kelebihan kepada pekerja

1.7.2.1 Analisa kompetensi

- i. Pekerja yang berdaftar dalam sistem berpeluang mengenal pasti tahap kompetensi dalam sesuatu pekerjaan.

1.7.2.2 Pengiktirafan pengalaman

- i. Pekerja yang berpengalaman berpeluang mempersijilkan pengalaman dengan persijilan kemahiran Malaysia melalui kaedah PPT.

1.7.2.3 Peningkatan kemahiran

- i. Membuka ruang kepada pekerja untuk meningkatkan kemahiran dengan mengikuti kursus atau latihan daripada penyedia latihan yang berdaftar. Manakala sijil yang diterima oleh pekerja diiktiraf oleh kerajaan.

1.7.2.4 Personel Penilaian dan Verifikasi (PPV)

- i. Memberi peluang kepada pekerja yang kompeten untuk berdaftar sebagai PPV atau terlibat dengan mana-mana aktiviti Jabatan.

1.7.2.5 Perkongsian kepakaran

- i. Pekerja berpeluang menjadi tenaga pengajar atau *Subject Matter Expert* (SME) di Pusat Latihan atau industri (selain daripada majikan sendiri).

1.7.3 Kelebihan kepada penyedia latihan TVET

1.7.3.1 Promosi program latihan

- i. Penyedia latihan berpeluang menggunakan platform ini bagi mempromosikan program latihan yang disediakan di peringkat organisasi masing-masing untuk dijadikan rujukan orang yang memerlukan latihan bagi tujuan mendapatkan persijian yang diiktiraf kerajaan bagi tujuan mendapatkan pekerjaan atau peningkatan kerjaya.

1.7.3.2 Penjimatan kos operasi

- i. Kos operasi yang berkaitan dengan promosi latihan kemahiran dapat dijimatkan melalui penggunaan platform promosi yang disediakan kerajaan.

1.7.3.3 Kolaborasi

- i. Menggalakkan kolaborasi dan kerjasama strategik dengan pelbagai pihak berkepentingan.

1.7.3.4 Trend latihan

- i. Penyedia latihan boleh mengakses trend keperluan latihan TVET terkini serta membuat perbandingan dengan penyedia latihan TVET yang lain. Melalui kaedah ini, penambahbaikan program dapat dilaksanakan dari semasa ke semasa.

1.7.3.5 Perkongsian maklumat, kepakaran dan teknologi

- i. Penyedia latihan berpeluang mewujudkan jaringan perkongsian maklumat, kepakaran dan teknologi dengan *stakeholder* yang lain melalui platform yang disediakan kerajaan bagi memastikan latihan yang berkualiti dan relevan dengan keperluan industri semasa.

BAHAGIAN 2

PELAKSANAAN SISTEM PROFILING KEMAHIRAN PEKERJA MALAYSIA

2.1 Pengenalan

Pelaksanaan sistem profiling kemahiran pekerja Malaysia terbahagi kepada tiga (3) modul utama mengikut pengguna sistem iaitu modul majikan, modul pekerja dan modul penyedia latihan TVET. Setiap modul akan diperincikan mengikut bahagian masing-masing.

2.2 Modul Majikan

Carta alir keseluruhan bagi modul majikan adalah seperti di **Lampiran 1**. Terdapat lima (5) sub-modul dalam modul majikan seperti berikut:

- i. Profil majikan;
- ii. Semakan pekerja;
- iii. Platform carian graduan;
- iv. Permohonan pendaftaran sebagai pusat latihan di bawah JPK; dan
- v. Penawaran kursus.

2.2.1 Sub-Modul Profil Majikan

Sub modul profil majikan memerlukan majikan untuk mengisi maklumat seperti berikut:

- i. Nama syarikat;
- ii. Jenis Perniagaan (sdn bhd/bhd/enterprise/koperasi);

- iii. Sektor berdasarkan MSIC (3 digit angka);
- iv. Alamat syarikat;
- v. Alamat website;
- vi. Kategori industri (GLC, MNC, SME, GOC, dsb);
- vii. Status firma;
- viii. Bilangan pekerja; dan
- ix. Akuan Pengesahan Maklumat (pemohon).

2.2.2 Semakan profil pekerja

- i. Majikan boleh membuat semakan profiling pekerja di bawah seliaanya sahaja yang telah mendaftar melalui sistem ini untuk melihat tahap kompetensi pekerja tersebut.
- ii. Majikan juga boleh membuat semakan kursus yang bersesuaian untuk ditawarkan kepada pekerja sedia ada bagi tujuan peningkatan kompetensi. Carta alir bagi sub-modul semakan profil pekerja adalah seperti di **Lampiran 2**.

2.2.3 Platform carian graduan melalui sistem MySPIKE

Majikan diberi akses untuk mencari graduan di bawah SPKM melalui MySPIKE sekiranya telah berdaftar di bawah Sistem Profiling Kemahiran Pekerja Malaysia bagi tujuan penawaran peluang pekerjaan.

2.2.4 Pendaftaran sebagai pusat latihan di bawah JPK

Majikan boleh memohon untuk menjadi PB-SLDN, SLaPB, PB-PPT atau PPA-PPT sekiranya ingin menawarkan kursus kepada orang luar. Permohonan pentauliahan program latihan kemahiran persijilan program modular atau program penuh boleh dibuat melalui MySPIKE tertakluk kepada peraturan dan syarat yang sedang berkuatkuasa.

2.2.5 Penawaran Kursus, LSI atau OJT

- i. Majikan boleh membuat capaian senarai program latihan yang ditawarkan di dalam sistem MySPIKE bagi memenuhi kompetensi pekerja;
- ii. Majikan boleh menawarkan LSI (bagi pengajar TVET) dan OJT (bagi pelatih TVET); dan
- iii. Majikan boleh menawarkan senarai latihan kepada orang luar apabila telah mendaftar sebagai SlaPB, PB-SLDN, PB-PPT atau PPA-PPT. Carta alir bagi sub modul penawaran kursus oleh majikan adalah seperti di **Lampiran 3**.

2.3 Modul Pekerja

Carta alir keseluruhan bagi modul pekerja adalah seperti di **Lampiran 4** di mana modul pekerja ini dibahagikan kepada tiga (3) sub-modul seperti berikut:

- i. Profil pekerjaan;
- ii. Profil kelayakan/kepakaran; dan
- iii. Profil penilaian kompetensi;

2.3.1 Sub-Modul Profil Pekerjaan

Modul ini memaparkan senarai maklumat pekerjaan terdahulu dan semasa yang merangkumi:

- i. Bidang Pekerjaan (berdasarkan Seksyen (1 digit) di dalam MSIC) dan Kumpulan Pekerjaan (berdasarkan Kumpulan (*Group -3 digit*) di dalam MSIC);
- ii. Klasifikasi Pekerjaan (berdasarkan kepada MASCO sehingga 6 digit MASCO supaya pekerjaan lebih spesifik;
- iii. Nama Jawatan;
- iv. Deskripsi Tugas;
- v. Nama Majikan;
- vi. Tempoh Perkhidmatan (tarikh mula dan tarikh tamat/semasa);
- vii. Julat / skala gaji Pendapatan *tooltip* (gaji kasar); dan

- viii. Status Kerja Semasa/Terkini – tetap/ kontrak/ sementara/Tidak Bekerja/Freelance.

***Catatan** - Pengguna akan memasukkan maklumat dan mengemaskini di dalam MySPIKE.

2.3.2 Sub-Modul Profil Kelayakan/Kepakaran

Modul ini memaparkan senarai maklumat berkaitan kelayakan dan kepakaran yang dimiliki oleh seseorang pekerja merangkumi:

- i. Sijil / Diploma /Diploma Lanjutan Kemahiran Malaysia (termasuk VTO/E/M);
- ii. Pengajian Kemahiran TVET;
 - a. jenis kelayakan;
- iii. Maklumat Kelayakan Akademik
 - a. jenis kelayakan;
- iv. Maklumat Kursus Induksi;
- v. Maklumat Kursus Fasilitator Bertauliah;
- vi. Maklumat Teknik Mengajar;
- vii. Penglibatan dan Pencapaian Projek Berasaskan Kemahiran;
- viii. Penglibatan dan Pencapaian Pertandingan Kemahiran;
- ix. Anugerah dan Pengiktirafan;
- x. Penglibatan Persatuan dan Badan Profesional; dan
- xi. Lain-lain Sijil kemahiran

Nota: Auto fill bagi sijil/kelayakan di bawah penyelarasan JPK & CIAST

***Catatan** - Pengguna akan memasukkan maklumat dan mengemaskini di dalam MySPIKE.

2.3.3 Sub-Modul Profil Penilaian Kompetensi

Sub modul ini merupakan sub-modul yang wajib diisi oleh pekerja bagi mengenal pasti jurang kompetensi seorang pekerja. Hasil daripada analisa penilaian kompetensi ini membolehkan pekerja untuk memilih sama ada mendapatkan persijilan atau memohon mengikuti latihan kemahiran di mana-mana penyedia latihan bagi menutup jurang kompetensi tersebut. Penilaian kompetensi tidak memerlukan pengesahan majikan dan hanya dibuat secara sendiri oleh pekerja. Carta alir keseluruhan bagi sub-modul profil penilaian kompetensi adalah seperti di **Lampiran 5**. Pekerja boleh untuk membuat penilaian kompetensi lebih dari satu bidang bergantung kepada kompetensi dan kelayakan pada pekerja itu sendiri. Kaedah bagi penilaian kompetensi ini boleh dirujuk pada perkara 2.5.

Pekerja diberi pilihan untuk memilih kategori berdasarkan kepada keputusan penilaian kompetensi yang telah dilaksanakan seperti berikut:

- i. Permohonan Pengiktirafan Pencapaian Terdahulu (PPT)
Bagi permohonan PPT, pekerja boleh dikecualikan untuk membuat penilaian sendiri di Menu PPT kerana telah membuat penilaian kompetensi melalui sistem profiling ini.
- ii. Permohonan bagi mengikuti program latihan kemahiran
Pekerja boleh membuat semakan dan seterusnya memohon kursus atau program yang ditawarkan melalui Pusat Latihan yang ditauliahkan oleh JPK bagi memenuhi jurang kompetensi. Pekerja juga boleh membuat carian dan menghubungi pusat latihan yang ditauliahkan oleh JPK untuk mengetahui kursus sepenuh masa (Mengikut Tahap atau Single Tier) atau kursus pendek (Kursus Modular). Maklumat berkaitan kursus/program, lokasi, maklumat penyedia latihan dan deskripsi kursus akan dipaparkan untuk maklumat pekerja.

2.4 Modul Penyedia Latihan TVET

Penyedia latihan TVET adalah merujuk kepada pusat latihan yang telah berdaftar dan ditauliahkan oleh JPK sama ada SLaPB, PB-SLDN, PB-PPT dan PPA-PPT. Carta alir bagi modul penyedia Latihan TVET adalah seperti di **Lampiran 6**. Modul penyedia Latihan TVET terdiri daripada dua (2) sub-modul seperti berikut:

- i. Profil penyedia latihan TVET; dan
- ii. Maklumat program latihan

2.4.1 Sub-Modul Profil Penyedia Latihan TVET

Modul ini memaparkan senarai maklumat penyedia latihan yang merangkumi:

- i. Nama Pusat Latihan
- ii. Alamat Premis Pusat Latihan
- iii. Poskod
- iv. Negeri
- v. No Telefon
- vi. No Fax
- vii. E-mail
- viii. Laman web
- ix. Nama syarikat pemilik
- x. Nombor pendaftaran syarikat
- xi. Nama pegawai bertanggungjawab/penyelaras latihan

2.4.2 Sub-Modul Maklumat Program Latihan

Modul ini memaparkan senarai maklumat berkaitan program latihan yang merangkumi:

- i. Nama program latihan berdasarkan CU/WA – NOSS)
- ii. Mod Latihan (modular / customized)
- iii. Jenis Latihan (Modular / Customized)
- iv. Tarikh/ tentatif latihan (free text)
- v. Perincian program latihan seperti:
 - a) Tajuk Modul
 - b) Kandungan Modul (berdasarkan CU/WA NOSS)
 - c) Jam Latihan mengikut Modul
 - d) Tempoh Latihan mengikut modul dan keseluruhan program
 - e) Lokasi Latihan

2.5 Mekanisma Penilaian Kompetensi

Mekanisma penilaian kompetensi yang perlu dipatuhi adalah seperti berikut:

- i. Pemilihan Program:
 - Pengguna akan memilih program daripada senarai program NOSS yang ada di dalam sistem MySPIKE
- ii. Pelaksanaan penilaian kompetensi:
 - Berdasarkan *Competency Unit* (CU) dan *Work Activity* (WA); dan
 - Mengikut tahap program
- iii. Penilaian kompetensi adalah merupakan penilaian sendiri dan tidak memerlukan pengesahan.
- iv. Skala Penilaian:
 - Skor 1 – Tidak boleh melakukan kerja tanpa pengawasan / Tidak tahu apa-apa / Tiada pengetahuan
 - Skor 2 – Boleh melakukan kerja tapi masih perlukan bantuan / Sedikit pengetahuan

- Skor 3 – Boleh melakukan kerja sendiri / ada pengetahuan / Boleh dipercayai
 - Skor 4 – Berkeupayaan melakukan kerja sendiri / Banyak pengetahuan / Boleh mengajar tapi tidak kreatif
 - Skor 5 – Berkeupayaan melakukan kerja sendiri dengan lengkap dan boleh mengarah / Pengetahuan yang mencukupi / Boleh mengajar, membangun dan menasihati
- v. Analisis penilaian kompetensi:
- a) Skor % diambil bagi keseluruhan WA
 - b) Dengan syarat:
 - **Skor Penilaian ≥ 3 = Terampil**
 - Skor Penilaian < 3 = Belum Terampil
 - Minimum skor penilaian bagi setiap WA ≥ 3
 - Pengiraan bagi memohon untuk PPT = **$(\text{Bil WA Terampil} / \text{Bil. WA}) \times 100\%$ dengan mengikut syarat PPT**
 - Sekiranya penilaian tidak memenuhi syarat PPT, pekerja boleh memohon untuk mengikuti program latihan bagi menutup jurang kompetensi tersebut.
 - c) Contoh analisa penilaian kompetensi adalah seperti di **Lampiran 7**.
- vi. Keputusan penilaian kompetensi adalah seperti di **Jadual 1.0**

Jadual 1.0: Status Kelayakan Berdasarkan Keputusan Analisis Kompetensi

KEPUTUSAN ANALISIS KOMPETENSI	STATUS KELAYAKKAN
100% memenuhi keperluan NOSS (tiada jurang)	Pemohon layak mengemukakan permohonan PPT
$\leq 30\%$ daripada keperluan NOSS yang dipohon	Pemohon boleh melaksanakan salah satu daripada perkara berikut: i. Mengikuti kursus atau latihan di PB-PPT atau mana-mana pusat latihan yang menawarkan kursus atau latihan yang berkenaan bagi memenuhi jurang kompetensi berkenaan; ii. Memohon persijilan modular melalui kaedah PPT bagi mana-mana unit kompetensi yang dapat dipenuhi sahaja; atau iii. Mendapatkan pengalaman berkaitan bagi memenuhi jurang kompetensi berkenaan.
$> 30\%$ daripada keperluan NOSS yang dipohon	Belum layak memohon, namun begitu pemohon boleh: i. Memohon persijilan modular melalui kaedah PPT bagi mana-mana unit kompetensi yang dapat dipenuhi; atau ii. Mengikuti kursus atau latihan dimana-mana pusat latihan yang menawarkan kursus atau latihan yang berkenaan bagi memenuhi jurang kompetensi berkenaan; iii. Mendapatkan pengalaman berkaitan bagi memenuhi jurang kompetensi berkenaan.

2.6 Standard dan Kurikulum

Bagi pembangunan dalam tempoh yang terdekat standard yang digunakan adalah merujuk kepada bidang di dalam NOSS. Kompetensi seseorang pelatih dinilai berdasarkan NOSS. NOSS merupakan satu dokumen yang menggariskan keperluan minimum spesifikasi keterampilan yang perlu dimiliki oleh seseorang pekerja mahir yang bekerja dalam sesuatu bidang dan tahap pekerjaan serta laluan kerjaya untuk mencapai keterampilan tersebut. NOSS terdiri daripada gabungan Unit Kompetensi (*Competency Unit*, CU) yang dikenal pasti oleh pakar dan pengamal industri, yang mengandungi komponen pengetahuan, kemahiran sikap dan pengamal industri yang mengandungi komponen pengetahuan, kemahiran, sikap serta kemahiran kemahiran kebolehkkerjaan dalam sesuatu bidang pekerjaan. Ia adalah satu fungsi kerja yang mengandungi beberapa aktiviti bagi melengkapkan satu kitaran kerja. Setiap CU boleh dinilai dan dipersijilkan secara berasingan. NOSS adalah terdiri daripada gabungan CU teras dan CU elektif. Walau bagaimanapun, terdapat beberapa NOSS yang tidak mempunyai CU elektif.

BAHAGIAN 3

PENGHASILAN LAPORAN

3.1 Laporan Modul Majikan

- i. Laporan pendaftaran Majikan
 - Laporan ini boleh diakses oleh semua pengguna dan pembangun sistem,
 - a) Memaparkan statistik majikan yang telah mendaftar mengikut jenis perniagaan, sektor, bidang, bilangan pekerja dan kategori syarikat.
- ii. Senarai LSI/OJT yang ditawarkan.

3.2 Laporan Modul Pekerja

- i. Laporan Pendaftaran Pekerja
 - a) Memaparkan statistik pengguna (pekerja) yang telah mendaftar; dan
 - b) Memaparkan statistik laporan pendaftaran pekerja (demografi) terbahagi kepada statistik perjawatan mengikut bidang dan agensi, statistik kelulusan, klasifikasi pekerjaan, daftar bidang dan jantina
 - Laporan ini boleh diakses oleh semua pengguna dan pembangun sistem.
- ii. Laporan Penilaian Kompetensi Pekerja
 - a) Memaparkan statistik penilaian kompetensi dan skor abiliti pekerja; dan
 - Laporan ini boleh diakses oleh majikan kepada pekerja itu sendiri, pekerja dan pembangun sistem.

- b) Memaparkan statistik penilaian kompetensi dan skor abiliti mengikut program NOSS
 - Laporan ini boleh diakses oleh semua pengguna dan pembangun sistem.
 - iii. Laporan Pembangunan Kemahiran Pekerja
 - a) Memaparkan laporan statistik permohonan PPT dan permohonan mengikut program latihan kemahiran bagi pekerja.
 - Laporan ini hanya untuk pembangun sistem bagi tujuan pelaporan.
 - iv. Jana *resume* pekerja yang mendaftar (Pekerja/Majikan bagi pekerja tersebut)
 - a) Majikan dan pekerja boleh mendapatkan resume ringkas pekerja
 - Laporan ini boleh diakses oleh majikan kepada pekerja itu sendiri, pekerja dan pembangun sistem.

3.3 Laporan Modul Penyedia Latihan TVET

- i. Memaparkan statistik senarai penyedia latihan berdaftar;
- ii. Memaparkan senarai program latihan berasaskan CU/WA NOSS;
- iii. Memaparkan senarai jenis dan mod latihan; dan
- iv. Memaparkan tempoh dan tarikh/tentatif latihan.

BAHAGIAN 4

HAL-HAL LAIN

4.1 Helpdesk Sistem Profiling Kemahiran Pekerja Malaysia

Sebarang pertanyaan dan permasalahan berkenaan sistem hubungi:

e-mel :

whatsapp :

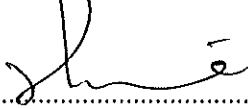
4.2 Rujukan

- i. International Labour Organization (ILO) Resolutions Concerning International Classification of Status in Employment Adopted by the 15th International Conference of Labour Statisticians, January 1993, para. 9.
- ii. Wan Muzhaffar, 2020 (Ekonomi Gig dan Masa Depan Anak Muda)
- iii. Hogan, Elka Torpey and Andrew, 2016
- iv. Manual Pembangunan Profil Sistem TiPS
- v. Manual Rekabentuk Latihan Sistem TiPS
- vi. Laman Web Sistem MySPIKE (Sistem Pengurusan Integrasi Kemahiran Malaysia)
 - Url: <https://www.myspike.my/>
- vii. Laman Web Sistem TiPS
 - Url : <https://eprofiling.ciaast.gov.my/>
- viii. Laman Web Jabatan Perangkaan Malaysia, DOSM, 2021
 - Url: <https://www.dosm.gov.my>

4.3 Penutup

Panduan Profiling Kemahiran Pekerja Malaysia ini dibangunkan adalah sebagai panduan dalam kaedah pelaksanaan dan menggariskan kerangka dalam membangunkan satu sistem bagi Profiling Kemahiran Pekerja Malaysia.

Disediakan oleh:



(Safiza binti Saleh)

Urus Setia Profiling Kemahiran
Pekerja Malaysia (BKS)

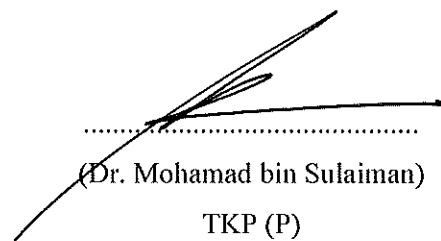
Disemak oleh:



(Faizah binti Harun)

Pengarah (BKS)

Disahkan oleh:

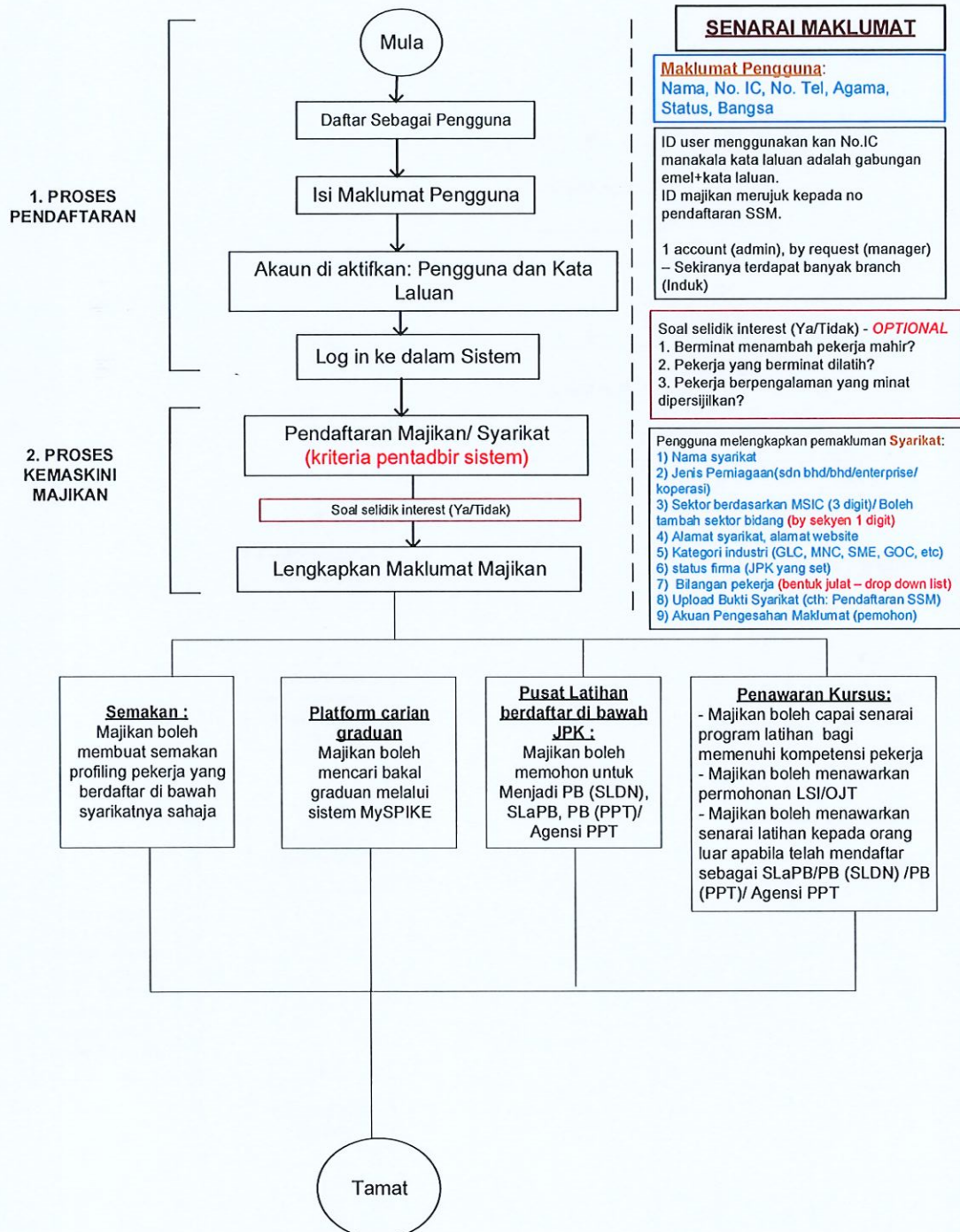


(Dr. Mohamad bin Sulaiman)

TKP (P)

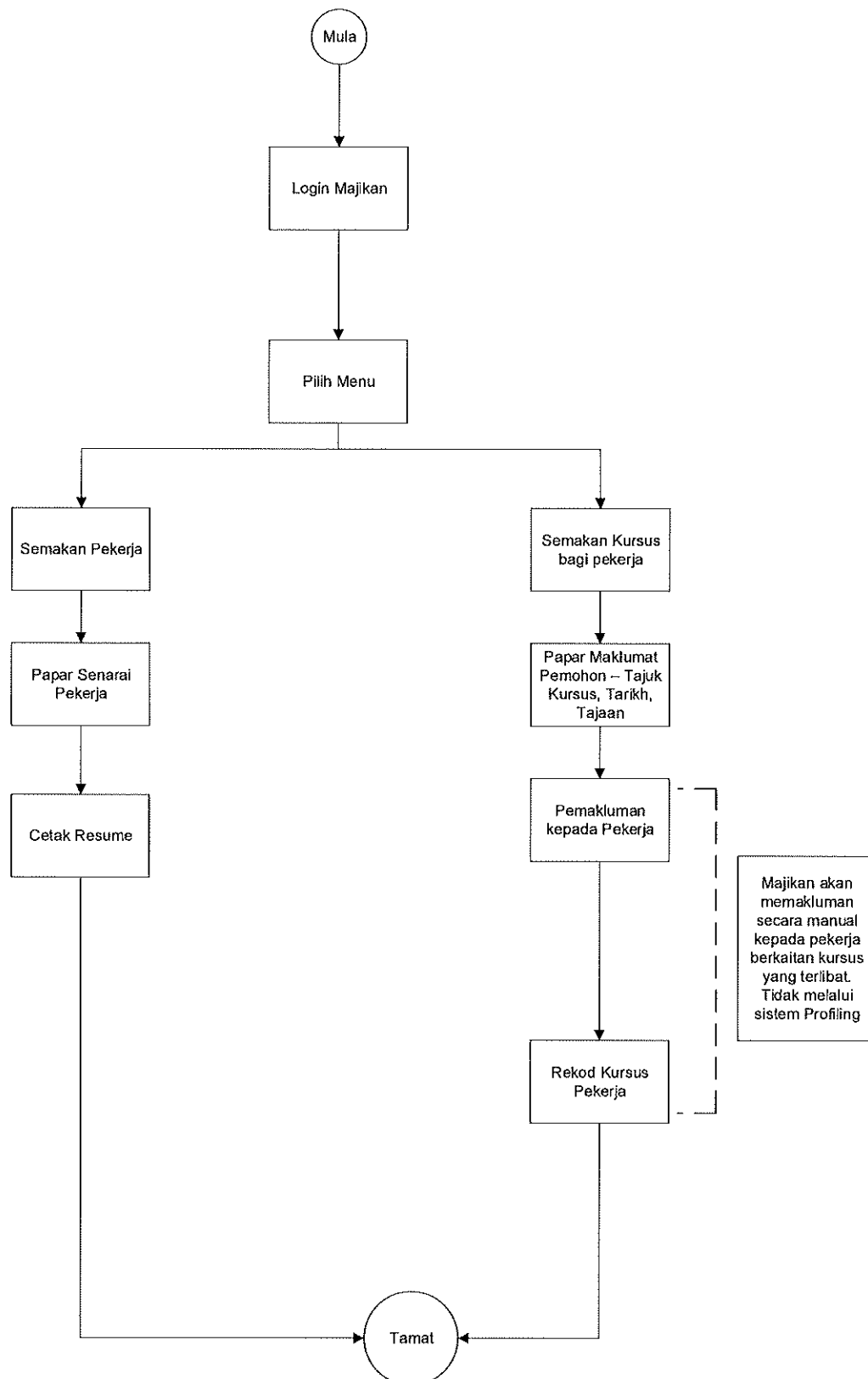
LAMPIRAN

Lampiran 1: Carta Alir Keseluruhan Modul Majikan bagi Sistem Profiling Kemahiran Pekerja Malaysia



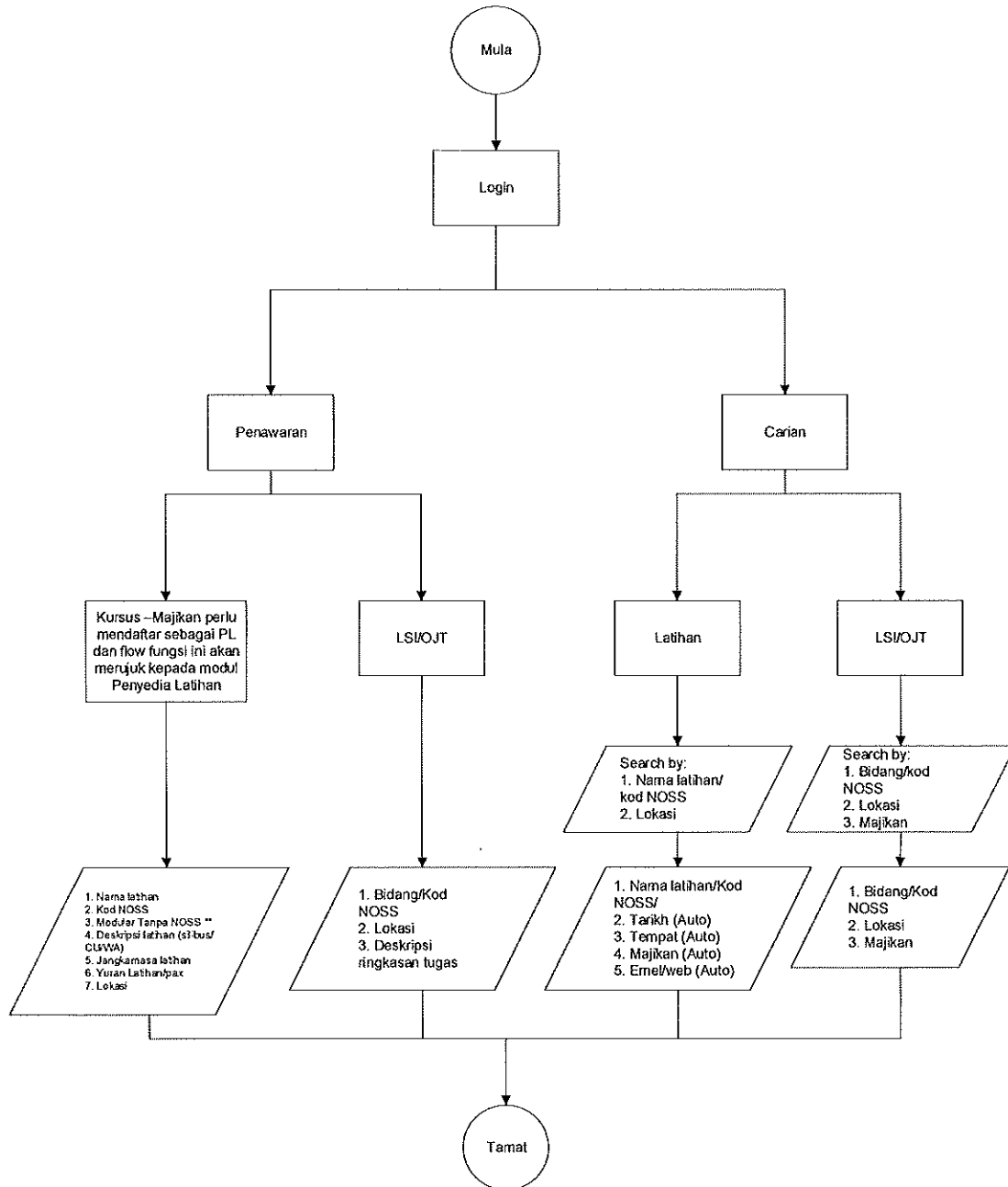
Lampiran 2: Carta Alir (Modul Majikan - Sub Modul Semakan Pekerja) bagi Sistem Profiling Kemahiran Pekerja Malaysia

CARTA ALIR SUB MODUL SEMAKAN PEKERJA

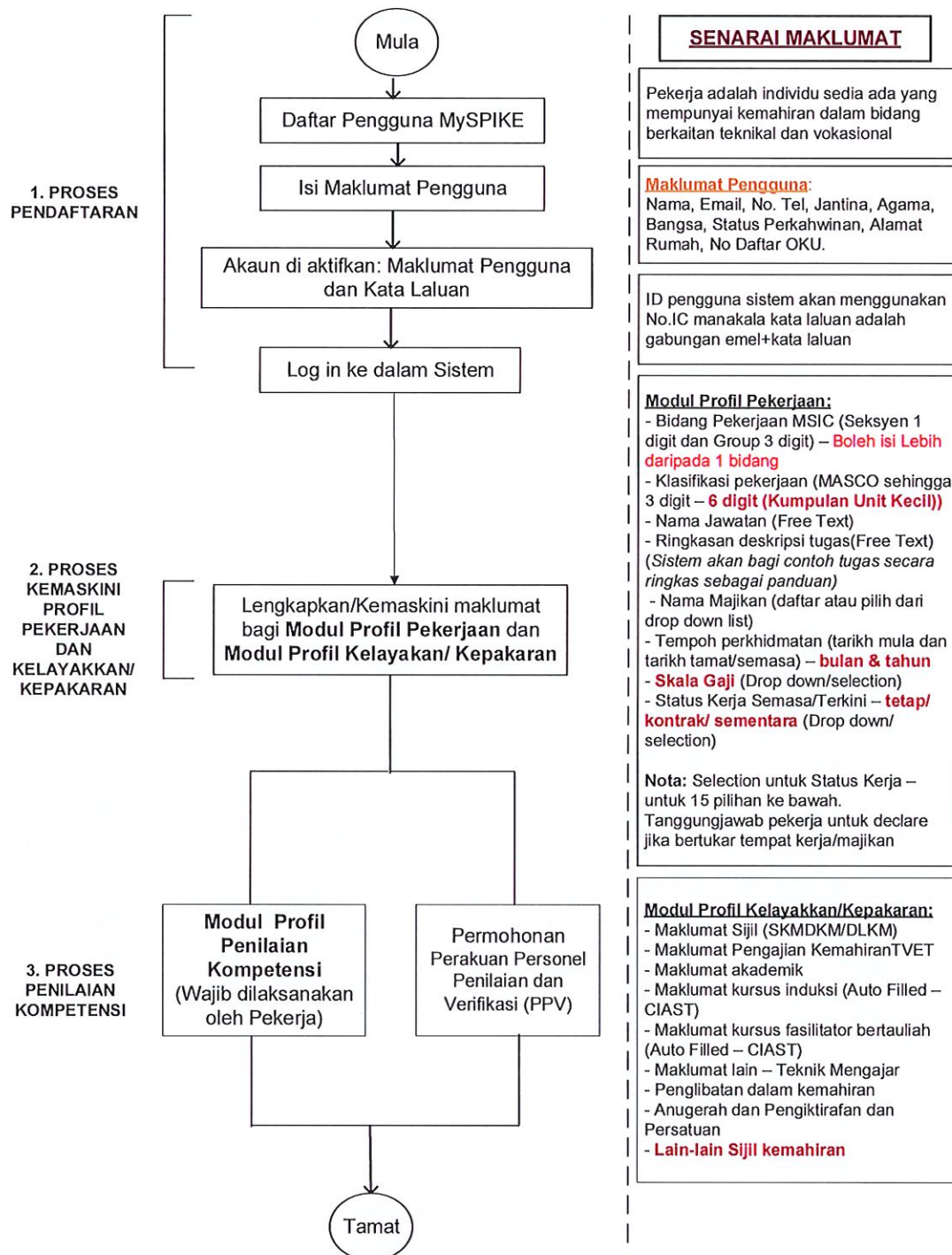


Lampiran 3: Carta Alir (Modul Majikan - Sub Modul Penawaran Kursus atau LSI/OJT) bagi Sistem Profiling Kemahiran Pekerja Malaysia

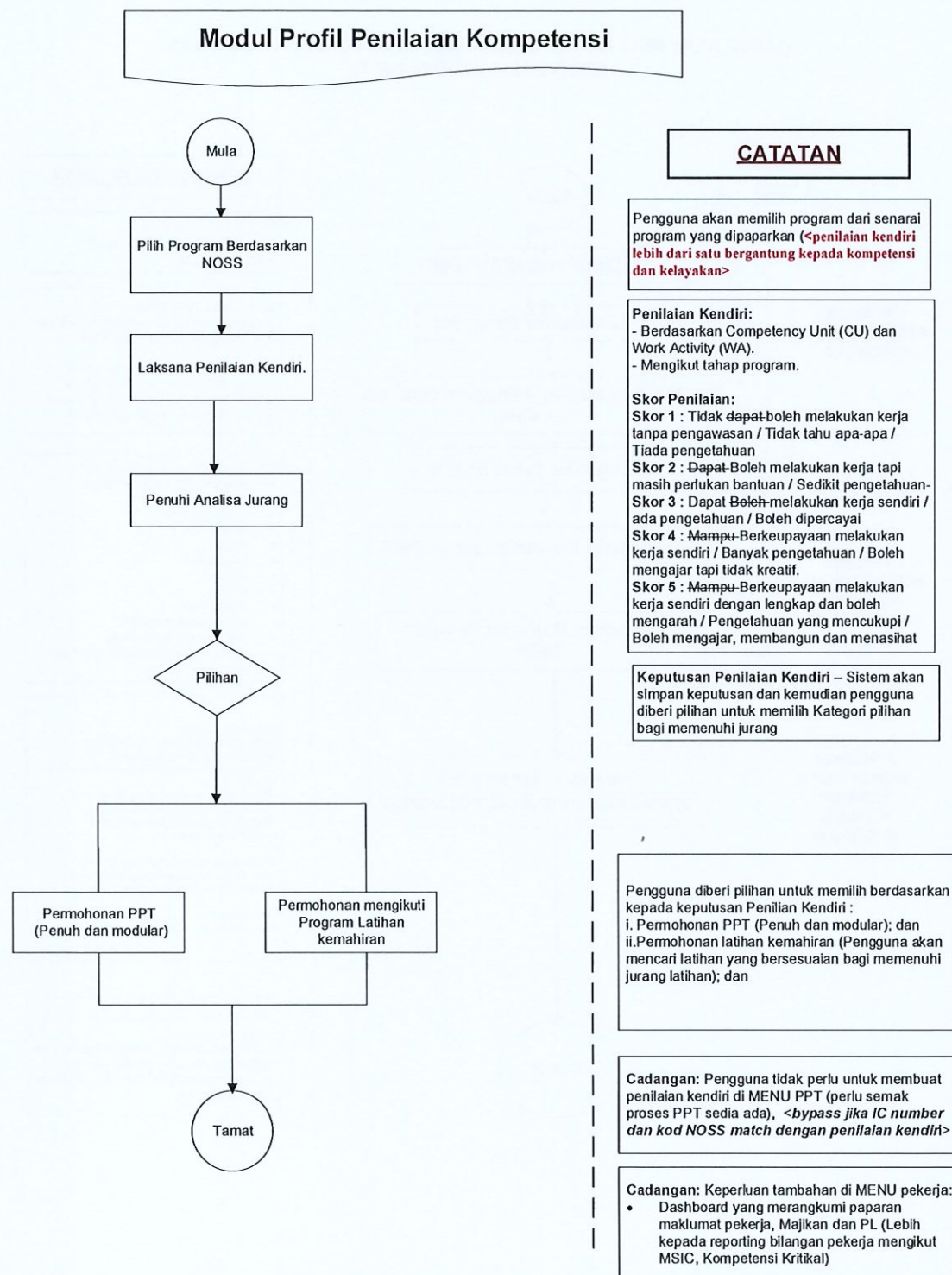
CARTA ALIR SUB MODUL PENAWARAN KURSUS ATAU LSI/OJT



Lampiran 4: Carta Alir Keseluruhan Modul Pekerja bagi Sistem Profiling Kemahiran Pekerja Malaysia

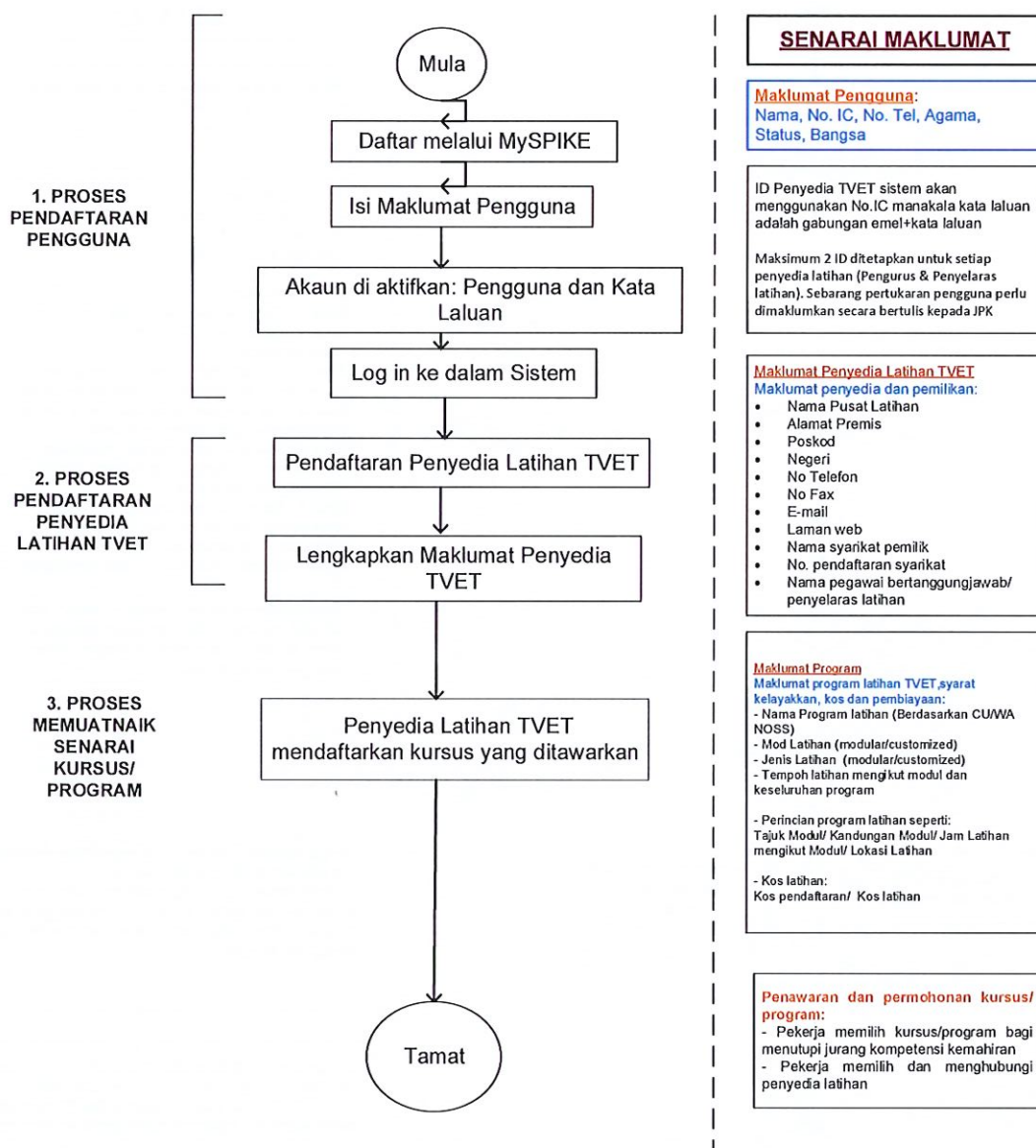


Lampiran 5: Carta Alir (Modul Pekerja- Sub Modul Penilaian Kompetensi) bagi Sistem Profiling Kemahiran Pekerja Malaysia



Lampiran 6: Carta Alir Keseluruhan Modul Penyedia Latihan TVET bagi Sistem Profiling Kemahiran Pekerja Malaysia

CARTA ALIR SISTEM PROFILING KEMAHIRAN PEKERJA MALAYSIA (PENYEDIA LATIHAN TVET)



Lampiran 7: Proses analisa jurang penilaian kompetensi bagi Sistem Profiling Kemahiran Pekerja Malaysia

Contoh:

Program NOSS: C222-002-3:2019

Plastics Production Quality Inspection Operation Supervision & Control

BIL	AKTIVITI KERJA	SKOR PENILAIAN					TERAMPIL/ BELUM TERAMPIL
		1	2	3	4	5	
CU1	Plastics Product Inspection Verification						
1	Identify Product Inspection Verification Requirement.					5	1
2	Carry Out Incoming Material Inspection Verification				4		1
3	Carry Out In-process Line Inspection Verification				4		1
4	Carry Out Secondary Process Inspection Verification					5	1
5	Carry Out Product Sampling And Testing Verification		2				0
6	Carry Out Product Delivery Inspection Verification.					5	1
CU2	Plastics Product Documentation & Control						
1	Identify Company's Document Management Requirement.				4		1
2	Manage Documentation Filing And Product Sampling Storage.		2				0
3	Prepare Work In Progress (wip) Procedure.				4		1
CU3	Quality Management Implementation & Control						
1	Identify Quality Management Process Flow.		2				0
2	Implement Quality Management Procedures.		1				0
3	Carry Out Process Audit				4		1
CU4	Staff Supervision & Welfare Coordination						1
1	Obtain Staff Profile			3			1
2	Carry Out Staff Performance Appraisal.			3			1
3	Conduct Staff Training.			3			
4	Coordinate Staff Issues				4		1
5	Prepare Staff Check Roll Record		2				0
6	Conduct Section Meeting		2		4		0
SKOR						67	

Cadangan Pengiraan Skor = (Bil WA yang terampil/Jumlah WA) x 100%

$$= (12/18) \times 100\%$$

$$= \underline{\underline{67\%}}$$

Analisa Kompetensi = Jurang kompetensi >30% daripada keperluan NOSS.
Individu belum layak memohon secara kaedah PPT.

Kesimpulan = Individu boleh memohon latihan berdasarkan kepada
WA yang kurang kompeten atau mengikut keperluan
di mana-mana pusat latihan berdaftar di bawah JPK.

