

PENULIS TAMU



DR INTAN AZURA MOKHTAR

Belanjawan 2024: Latihan, pembelajaran kunci pekerjaan masa depan

Kita kini sedang dalam proses menormalkan peralihan di dalam dan merentas kerjaya.

Kebiasaan dan amalan tradisional – belajar, mendapatkan sijil akademik, mencari pekerjaan, dan kekal sehingga bersara semakin sukar dipertahankan.

Dengan ekonomi global dan apabila permintaan pasaran terus berkembang secara dinamik, bakal ada pekerjaan yang tidak lama lagi akan menjadi berlebihan atau usang merentas pelbagai sektor dan industri.

Untuk kemajuan mereka sendiri, pekerja di kesemua peringkat perlu menyesuaikan diri dengan peralihan berterusan – belajar dan bekerja sepanjang hayat – untuk meningkatkan kerjaya profesional seseorang.

Ikatan bekerja-belajar ini akan menjadi kritikal dalam membantu lulusan Institut Pendidikan Teknikal (ITE) memajukan diri. Laporan menunjukkan terdapat perbezaan ketara antara gaji lulusan ITE dengan lulusan universiti. Jurang gaji permulaan juga semakin melebar.

Anggota Parlimen telah bertanya tentang langkah tambahan untuk meningkatkan pengiktirafan kecekapan dan kemahiran dalam kalangan lulusan bukan universiti, khususnya dari ITE, dan seterusnya mengurangkan ketidaksamaan dan prospek kerjaya yang mungkin wujud antara pekerja lepasan universiti dengan mereka yang tidak berkelulusan sedemikian.

Satu lagi kumpulan pekerja yang memerlukan sokongan adalah golongan pertengahan kerjaya. Mereka berdepan dengan cabaran iklim penggantian dan pemberhentian kerja dalam beberapa sektor, dan semakin mendapati diri mereka tidak mempunyai kemahiran yang diperlukan untuk maju atau mencari pekerjaan alternatif.

Oleh itu, pelbagai langkah dalam Belanjawan 2024 untuk menangani kebimbangan ini tentunya dialu-alukan.

MENINGKATKAN PROSPEK KERJAYA LULUSAN ITE

Salah satu pengumuman yang menonjol ialah Anugerah Kemajuan ITE untuk memperkasakan lulusan ITE agar meningkatkan kemahiran ke peringkat diploma lebih awal dalam kerjaya mereka. Ini disasarkan kepada lulusan berusia 30 tahun ke bawah. Mereka akan meraih sejumlah \$15,000 dalam nilai tambah pada masa mereka menamatkan kursus diploma.

Anugerah ini akan membantu lulusan ITE yang lebih muda meningkatkan kemahiran dan mengenal pasti peluang untuk prospek pekerjaan yang lebih baik dan kemajuan awal dalam kerjaya mereka.

Pakar berpandangan bahawa matlamat utama peningkatan kemahiran adalah untuk menjadi pekerja yang lebih berkesan, kekal relevan dan berdaya saing dalam pekerjaan dan syarikat anda, membuka peluang pekerjaan dan kenaikan gaji yang lebih baik. Kajian dan data telah menunjukkan bahawa di luar kelayakan akademik, kemahiran lebih penting bagi pekerjaan pada masa depan.

Mempunyai diploma yang berasaskan kemahiran, relevan secara langsung dengan pekerjaan dan menawarkan model pembelajaran berasaskan peranti akan meletakkan lulusan ITE setanding dengan pemegang diploma dan juga graduan universiti.

Langkah untuk meningkatkan kemahiran lulusan ITE dengan diploma berasaskan kemahiran dan berkaitan pekerjaan bukanlah sesuatu yang baru. Program diploma pengajian kerja (WSDip) ITE bermula pada 2018, menerusi empat program dan 100 pelatih.

Sehingga 2022, WSDip telah menyaksikan 2,400 pelatih lulus daripada 36 program.

Diploma teknikal ITE bermula lebih awal, pada 2008. Sehingga kini, hampir 1,000 pelatih telah memperoleh diploma teknikal ITE.

Mereka dilatih dalam kemahiran yang diiktiraf industri, latihan dalam perkongsian dengan institusi antarabangsa yang terkenal.



Para lulusan ITE perlu merebut peluang meningkatkan kemahiran termasuk dalam kursus peringkat Diploma Kerja-Belajar (WSDip) bagi prospek pekerjaan yang lebih baik dan kemajuan dalam kerjaya mereka. – Foto fail

“Daripada langkah-langkah yang diumumkan dalam Belanjawan 2024, adalah jelas tumpuan diberikan untuk melabur dalam rakyat kita. Sebagai sebuah negara yang mempunyai sedikit atau tiada sumber asli, sumber manusia kita adalah penting. Kita juga perlu secara kolektif mengukuhkan dan meningkatkan tempat kerja dan pendekatan kita untuk membina kapasiti dan membangunkan kakitangan kita melalui latihan kemahiran dan pekerjaan inklusif.”

Penulis.

Kolej-kolej ITE mempunyai sasaran sekurang-kurangnya 10 peratus lulusan melanjutkan pelajaran ke peringkat diploma ini.

Bagaimanapun, kejayaan langkah memberi insentif kepada lulusan ITE untuk melanjutkan pelajaran ke peringkat diploma bergantung kepada dua faktor utama.

Pertama, lulusan ITE perlu memanfaatkan peluang ini untuk meningkatkan kemahiran. Mereka perlu meneroka bagaimana mereka boleh memanfaatkan latihan ITE mereka, kemahiran semasa bekerja dan prospek pekerjaan dalam syarikat mereka untuk memetakan perkembangan kerjaya mereka sendiri.

Kedua, sokongan dan komitmen majikan adalah penting. Sejahtera mana majikan sedia menyokong pekerja lulusan ITE meneruskan diploma mereka, sambil mengembangkan kemahiran mereka di tempat kerja, dan menyediakan jalan untuk kemajuan mereka dalam syarikat masing-masing?

Pemikiran majikan juga perlu berkembang – elak jangka pekerja yang sempurna dan boleh melakukan segala-galanya dari hari pertama mereka bekerja.

Dari masa ke masa, majikan dan syarikat perlu membuat pelaburan yang besar dalam pekerja mereka untuk membangunkan kemahiran dan kecekapan yang relevan dan diper-

lukan syarikat, serta memupuk mereka untuk berkembang dalam dan bersama syarikat.

Hanya dengan perubahan minda sedemikian, syarikat boleh berkembang maju.

INDIVIDU PERTENGAHAN KERJAYA

Sebilangan besar peruntukan kewangan dalam Belanjawan 2024 dibuat untuk individu pertengahan kerjaya berumur 40 tahun dan ke atas.

Kredit SkillsFuture \$4,000 yang lumayan untuk menyokong kemahiran semula golongan pertengahan kerjaya, sehingga \$3,000 elau latihan SkillsFuture bulanan sehingga 24 bulan dan subsidi yang dipertingkatkan untuk diploma sepenuh masa, adalah isyarat kuat bahawa pemerintah menyokong pembangunan profesional mereka.

Matlamatnya adalah untuk meningkatkan kebolehpasaran dan kemajuan kerjaya mereka, walaupun mereka memutuskan untuk menukar laluan kerjaya dan beralih ke sektor atau industri baru.

Kita semakin tua dengan cepat sebagai sebuah negara. Realitinya ialah sebahagian besar tenaga kerja kita terdiri daripada individu berumur 40-an dan ke atas.

Di samping itu, kajian telah menunjukkan bahawa dalam

kalangan negara Pertubuhan Kerjasama Ekonomi dan Pembangunan, pekerja berumur 45 tahun ke atas yang hilang pekerjaan, sukar mencari pekerjaan baru, meskipun hari ini mereka boleh bekerja lebih lama berbanding 20 atau 30 tahun lalu.

Pekerja berumur 30 hingga 44 tahun lebih berkemungkinan mendapat pekerjaan baru dalam tempoh satu tahun selepas pengangguran, berbanding pekerja berumur 45 hingga 59 tahun.

Banyak kajian juga menunjukkan bahawa dari umur 44 hingga 59 tahun, terdapat tahap yang rendah dalam kepuasan hidup.

Individu pertengahan umur secara serentak mengimbangi tugas berkaitan penjagaan ibu bapa mereka yang semakin tua, menguruskan anak-anak mereka yang masih belajar dan mengekalkan perkembangan kerjaya mereka sendiri.

Tindakan mengimbangi ini berlaku semasa individu ini menghadapi perubahan kesihatan mental, fizikal dan kognitif mereka sendiri.

Setengah pekerja mungkin meneroka peluang kerjaya baru agar dapat memenuhi tugas keluarga mereka dengan lebih baik dan mempunyai lebih banyak keseimbangan kerja-kehidupan.

Workforce Singapore (WSG) telah memperkenalkan beberapa skim untuk membantu pekerja pertengahan kerjaya seperti Program Pelatih SGUnited dan Program Laluan Pertengahan Kerjaya SGUnited.

Data dari 2021 menunjukkan bahawa sekitar 40 peratus penempatan di bawah program ini adalah pekerja matang berumur 40 tahun ke atas, manakala hampir 40 peratus ditempatkan dalam sektor pertumbuhan seperti maklumat dan komunikasi, penjagaan kesihatan dan perkhidmatan kewangan.

Oleh itu, peruntukan pemerintah yang luas untuk individu pertengahan kerjaya akan membantu menyokong pembangunan profesional dan aspirasi kerjaya mereka, serta meningkatkan kebolehpasaran mereka apabila mereka matang sebagai pekerja.

Ini amat penting, memandangkan tenaga kerja kita yang semakin tua, jangka hayat yang lebih panjang dan kohort penyertaan tenaga kerja kita yang semakin mengecil disebabkan oleh berkurangnya kadar kesuburan dari tahun ke tahun.

JALAN KE HADAPAN

Di luar bantuan jangka pendek seperti baucar Majlis Pembangunan Masyarakat (CDC) dan rebat Bayaran Perkhidmatan dan Penyelenggaraan (S&CC), Belanjawan setiap tahun menyediakan peruntukan bersasar dan pakej bantuan yang memanfaatkan kumpulan individu tertentu.

Peruntukan sedemikian boleh dilihat sebagai penunjuk kepada golongan, sektor dan industri yang memerlukan sokongan bagi mendepani cabaran mendatang.

Daripada langkah-langkah yang diumumkan dalam Belanjawan 2024, adalah jelas tumpuan diberikan untuk melabur dalam rakyat kita.

Sebagai sebuah negara yang mempunyai sedikit atau tiada sumber asli, sumber manusia kita adalah penting.

Kita juga perlu secara kolektif mengukuhkan dan meningkatkan tempat kerja dan pendekatan kita untuk membina kapasiti dan membangunkan kakitangan kita melalui latihan kemahiran dan pekerjaan inklusif.

Bola itu berada di gelanggang pekerja dan majikan, dalam membantu membina tenaga kerja berdaya tahan, berkemahiran dan relevan yang boleh mengharungi cabaran masa depan.

Usaha-usaha ini perlu diteruskan.

► Penulis ialah profesor madya dan pengarah Pusat Kepimpinan Masyarakat dan Inovasi Sosial di Institut Teknologi Singapura. Beliau mantan Anggota Parlimen GRC Ang Mo Kio.