Sektor Kewangan: Keadaan Guna Tenaga dan Penyediaan Tenaga Kerja untuk Masa Hadapan

Oleh Ian Lee Wei Xiung dan Elysia Lim Fei Ying

Pengenalan

Tenaga kerja yang pelbagai dan fleksibel merupakan penggerak kemajuan sistem kewangan di Malaysia. Memandangkan terdapat impak globalisasi dan kemajuan teknologi yang mendalam terhadap rantaian nilai global, produktiviti dan seterusnya pekerjaan, rencana ini meneliti: (i) trend semasa guna tenaga dalam sektor kewangan Malaysia[1]; (ii) perkembangan mutakhir dalam tenaga kerja sektor kewangan; dan (iii) implikasi dan strategi bagi perancangan tenaga kerja serta pengurusan bakat masa hadapan.

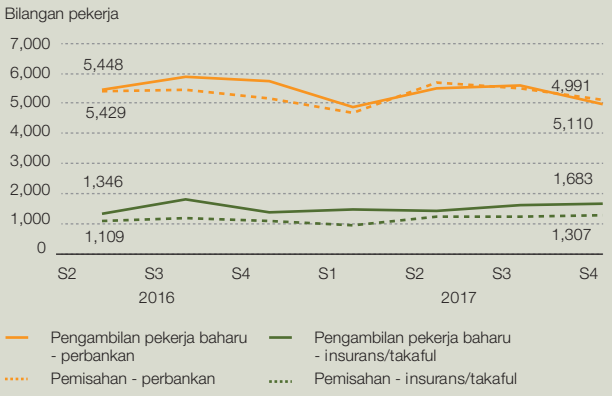
Keadaan Industri: Sorotan dan Pemerhatian Utama terhadap Trend Guna Tenaga

Peluang pekerjaan dan pengambilan pekerja baharu oleh institusi-institusi kewangan terus berkembang

Trend pengambilan pekerja oleh sektor kewangan pada asas bersih adalah positif dalam beberapa tahun kebelakangan ini (Rajah 1). Pada akhir tahun 2017, sebanyak 164,884 orang telah diambil bekerja untuk sektor kewangan. Daripada jumlah ini, rakyat Malaysia merupakan kumpulan terbesar tenaga kerja (99.6%). Sepanjang tiga tahun yang lalu (2015-2017), sejumlah 24,630 peluang pekerjaan telah diwujudkan, dengan 90.6% daripadanya merupakan jawatan berkemahiran tinggi[2] (Rajah 2). Pemberhentian dan penamatan pekerja pada tahun 2017 kekal rendah pada purata 7.5% sahaja daripada jumlah pemisahan pekerja (separations)[3] (Jadual 1). Angka ini menunjukkan pergerakan keluar daripada kelompok guna tenaga kebanyakannya secara sukarela atas sebab persaraan, peletakan jawatan dan pertukaran tempat kerja. Lebih daripada 75% jawatan baharu yang diwujudkan pada tahun 2017 telah diisi dalam tahun yang sama, dengan lebih 80% daripada jawatan kosong tersebut diisi dalam masa enam bulan. Trend pewujudan peluang pekerjaan pada masa akan datang dijangka terus positif, dengan bank dan penanggung insurans/pengendali takaful menjangkakan peluang pekerjaan akan bertambah pada tahun 2018.

Rajah 1: Pengambilan Pekerja Baharu berbanding Pemisahan

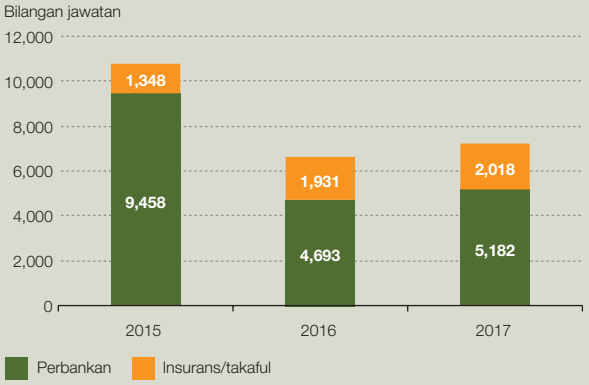
Trend pengambilan pekerja terus stabil



Sumber: Bank Negara Malaysia

Rajah 2: Pewujudan Jawatan Baharu

Jawatan baharu terus diwujudkan



Sumber: Bank Negara Malaysia

[1] Sekiranya tidak dinyatakan sebaliknya, sektor kewangan merangkumi institusi perbankan (bank komersial, bank pelaburan, bank-bank Islam, bank-bank Islam antarabangsa dan institusi kewangan pembangunan), penanggung insurans dan pengendali takaful.

[2] Jawatan dikategorikan berdasarkan Malaysian Standard Classification of Occupations 2013 (MASCO 2013). Bagi sektor kewangan, jawatan berkemahiran tinggi ialah jawatan dalam kumpulan Pengurus, Profesional dan Juruteknik dan Profesional Bersekutu seperti ditetapkan dalam MASCO 2013. Jawatan berkemahiran sederhana ialah jawatan dalam kumpulan perkeranian dan pekerja operasi, manakala jawatan berkemahiran rendah ialah jawatan dalam kumpulan pekerja asas.

[3] Merujuk pemberhentian pekerja subkategori berikut: (i) Berhenti/meletakkan jawatan (tidak termasuk persaraan); (ii) Pemberhentian dan penamatan khidmat pekerja; dan (iii) Pemisahan lain (persaraan, pertukaran ke tempat kerja lain, kematian atau pemberhentian disebabkan oleh ketidakupayaan pekerja).

Jadual 1

Pewujudan Jawatan Baharu berbanding Pemberhentian dan Penamatan Pekerja

	S1 2017	S2 2017	S3 2017	S4 2017
PEWUJUDAN JAWATAN BAHARU				
Perbankan	**1,753**	**1,220**	**1,482**	**727**
Berkemahiran tinggi	1,721	1,160	1,403	657
Berkemahiran sederhana	29	57	79	69
Berkemahiran rendah	3	3	0	1
Insurans/takaful	**556**	**525**	**494**	**443**
Berkemahiran tinggi	552	519	492	438
Berkemahiran sederhana	3	6	2	5
Berkemahiran rendah	1	0	0	0
PEMBERHENTIAN DAN PENAMATAN PEKERJA				
Perbankan	**193**	**284**	**311**	**664**
Berkemahiran tinggi	169	226	269	402
Berkemahiran sederhana	18	53	37	224
Berkemahiran rendah	6	5	5	38
Insurans/takaful	**158**	**137**	**80**	**111**
Berkemahiran tinggi	73	55	28	56
Berkemahiran sederhana	85	77	52	55
Berkemahiran rendah	0	5	0	0

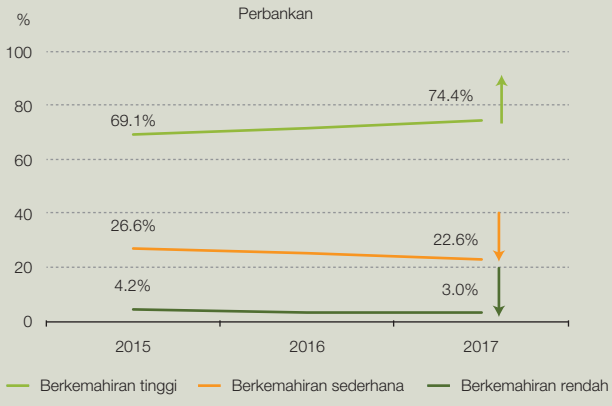
Sumber: Bank Negara Malaysia

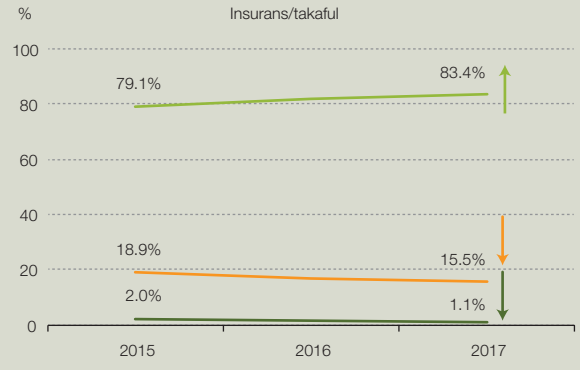
Pergerakan menyeluruh ke arah tenaga kerja berkemahiran tinggi

Satu lagi perkembangan penting yang dapat dilihat adalah anjakan dalam komposisi tenaga kerja ke arah pekerja berkemahiran tinggi sejak tiga tahun yang lalu. Pada akhir tahun 2017, pekerja berkemahiran tinggi mencakupi 74.4% daripada jumlah pekerja sektor perbankan (2015: 69.1%), dan 83.4% daripada jumlah pekerja sektor insurans/takaful (2015: 79.1%) (Rajah 3). Peratusan ini jauh lebih tinggi daripada peratusan purata kebangsaan, yang menunjukkan hanya 27.2% daripada pekerja adalah dalam kategori jawatan berkemahiran tinggi. Analisis yang lebih terperinci mengenai implikasi pergerakan ini dibincangkan lebih lanjut di bahagian pertengahan rencana ini.

Rajah 3: Guna Tenaga Mengikut Kemahiran

Kemahiran tenaga kerja meningkat secara keseluruhan





Sumber: Bank Negara Malaysia

Peningkatan produktiviti dan gaji median pada kadar yang sama

Sejajar dengan anjakan ke arah tenaga kerja berkemahiran tinggi, gaji dalam sektor kewangan terus meningkat. Dalam tempoh tahun 2011-2016, gaji median benar sektor kewangan[4] meningkat pada kadar pertumbuhan tahunan purata (Compounded Annual Growth Rate, CAGR) sebanyak 1.8%, selaras dengan peningkatan produktiviti tenaga kerja[5] sektor kewangan yang berkembang pada CAGR sebanyak 1.7% dalam tempoh masa yang sama. Berbanding dengan industri lain, gaji dalam sektor kewangan terus disokong oleh tahap produktiviti yang tinggi (Jadual 2).

Jadual 2

Gaji Median Benar dan Produktiviti untuk Aktiviti Ekonomi Terpilih pada Tahun 2016

Aktiviti Ekonomi	Gaji Median Benar Bulanan (RM)	Nilai Ditambah Benar Tahunan bagi Setiap Pekerja (RM)
Perlombongan dan pengkuarian	3,168	1,134,476
Maklumat dan komunikasi	3,038	294,998
Aktiviti kewangan dan insurans/takaful	2,648	201,224
Pembuatan	1,389	106,413
Pembinaan	1,354	39,225
Perdagangan borong dan runcit, pembaikan kenderaan bermotor dan motosikal	1,302	67,395
Pertanian, perhutanan dan perikanan	1,042	51,264
Penginapan dan aktiviti perkhidmatan makanan dan minuman	1,007	26,373

Sumber: Jabatan Perangkaan Malaysia

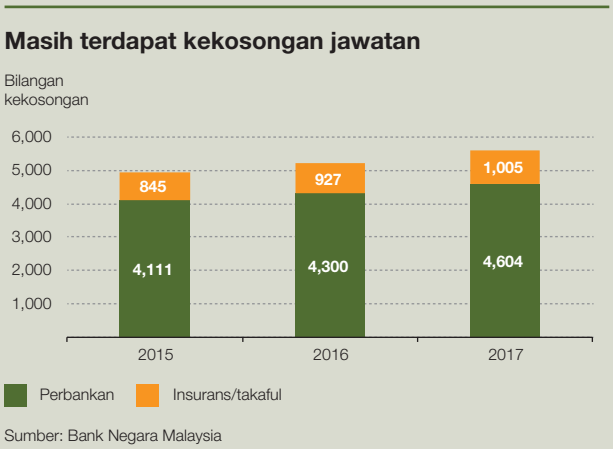
Terdapat kekosongan jawatan meskipun kadar pengambilan pekerja terus positif

Meskipun trend pengambilan pekerja sektor kewangan pada keseluruhannya positif, jumlah kekosongan jawatan masih melebihi 5,600 (Rajah 4). Daripada jumlah ini, jawatan berkemahiran tinggi mencakupi lebih 80% daripada jumlah kekosongan jawatan dalam tempoh tiga tahun yang lalu. Berdasarkan kaji selidik yang dijalankan oleh Bank setakat akhir bulan September 2017, sebahagian besar kekosongan ini (lebih 3,500 jawatan) merupakan jawatan berkemahiran tinggi dalam sektor perbankan. Daripada jumlah ini, pekerjaan dalam fungsi perniagaan yang mempunyai kadar keluar masuk yang tinggi (high churn rate) seperti jualan dan pemasaran, mencatat jumlah kekosongan tertinggi (33%; 1,185 jawatan), manakala jawatan yang memerlukan kepakaran khusus seperti pengurusan risiko, undang-undang, pematuhan, pengurusan projek dan pengurusan kredit, merupakan kumpulan kedua terbesar (15%; 509 jawatan). Lebih 75% daripada kekosongan jawatan dalam sektor perbankan perdagangan adalah untuk juruteknik dan ahli profesional bersekutu, sama ada pada peringkat kemasukan atau yang berpengalaman. Ini menunjukkan permintaan industri yang tinggi untuk mendapatkan pekerja berkemahiran tinggi dalam peringkat kemasukan hingga pertengahan. Bank perdagangan turut menyatakan bahawa bilangan calon berkelayakan yang terhad serta kurang pendedahan

[4] Gaji median benar diperoleh daripada pelarasan gaji median sektor kewangan oleh Indeks Harga Pengguna (Sumber: Jabatan Perangkaan Malaysia). Untuk mengira gaji dan produktiviti dalam bahagian kecil ini, pengiraan bagi sektor kewangan termasuk institusi perbankan (bank komersial, bank pelaburan, bank-bank Islam, bank-bank Islam antarabangsa dan institusi kewangan pembangunan), penanggung insurans, pengendali takaful, pengendali perkhidmatan pasaran modal dan penyedia kewangan yang lain.

[5] Diukur oleh nilai ditambah benar bagi setiap pekerja.

Rajah 4: Kekosongan Jawatan



Sumber: Bank Negara Malaysia

dan pengetahuan yang diperlukan, adalah antara cabaran utama yang dihadapi untuk mengisi kekosongan jawatan ini. Evolusi dalam bidang tugas bagi jawatan yang memerlukan kepakaran yang khusus menegaskan lagi akan perlunya tumpuan diberikan bukan sahaja kepada bekalan pekerja keseluruhan, bahkan pada kualiti bekalan pekerja untuk memenuhi permintaan industri terhadap bakat yang berkemahiran tinggi.

Evolusi Tenaga Kerja: Trend dan Perkembangan yang Membentuk Landskap Masa Hadapan

Pemerhatian yang dihuraikan di atas jelas menekankan peralihan penting yang sedang berlaku dalam pewujudan peluang pekerjaan, trend pengambilan pekerja dan komposisi tenaga kerja berikutan perubahan dalam landskap kewangan. Beberapa faktor penting dikenal pasti sebagai unsur yang akan mencorakkan permintaan akan datang terhadap tenaga kerja dalam sektor kewangan di Malaysia (Gambar Rajah 1). Khususnya, faktor-faktor tersebut termasuklah kesan kemajuan teknologi yang meluas terhadap strategi dan proses perniagaan, tuntutan yang lebih tinggi dan kompleks berikutan pembaharuan pengawalseliaan yang sedang dilaksanakan, pengembangan operasi perniagaan yang merentas sempadan serta perubahan dalam interaksi dengan pengguna.

Pada tahun-tahun akan datang, pertembungan faktor-faktor ini dijangka mewujudkan peluang pekerjaan baharu dalam kategori berkemahiran tinggi, yang diikuti rapat oleh perubahan dalam peranan dan skop jawatan yang sedia ada. Khususnya, kemajuan teknologi dijangka menambah peluang pekerjaan dalam beberapa bidang utama, termasuk untuk menyokong:

(i) Penyelarasan proses: Dalam masyarakat yang semakin bersifat digital, lebih banyak permintaan akan diwujudkan untuk kemahiran yang khusus bagi memacu proses rekayasa (re-engineering) yang berterusan bagi meningkatkan kecekapan di samping menyediakan perkhidmatan yang berkualiti tinggi;
(ii) Analisis data: Data mega (big data) akan memainkan peranan yang penting dalam mengembangkan peluang perniagaan dan pengurusan risiko. Institusi kewangan perlu berupaya untuk meneliti dan memproses set data yang besar dan pelbagai, yang akan semakin memacu proses membuat keputusan;
(iii) Pengurusan keselamatan siber: Dengan bertambahnya pemindahan maklumat sensitif daripada kertas ke alam maya, keselamatan maklumat akan menjadi keutamaan; dan
(iv) Pematuhan terhadap pengawalseliaan dan undang-undang: Pengawalseliaan yang semakin kompleks akan mengalih lebih banyak permintaan kepada teknologi untuk menyokong pematuhan, dengan pegawai pengurusan risiko, pematuhan dan kewangan memainkan peranan yang lebih strategik dalam perancangan pemulihan, tadbir urus, komunikasi dan advokasi, serta pembangunan organisasi.

Jangkauan platform digital yang lebih luas dan peralihan dalam pilihan pengguna telah mempercepat perubahan dalam cara perkhidmatan kewangan disediakan, khususnya dalam menggantikan kunjungan peribadi ke cawangan dengan

Gambar Rajah 1

Faktor Pendorong yang Membentuk Keperluan Tenaga Kerja Akan Datang bagi Sektor Kewangan Malaysia



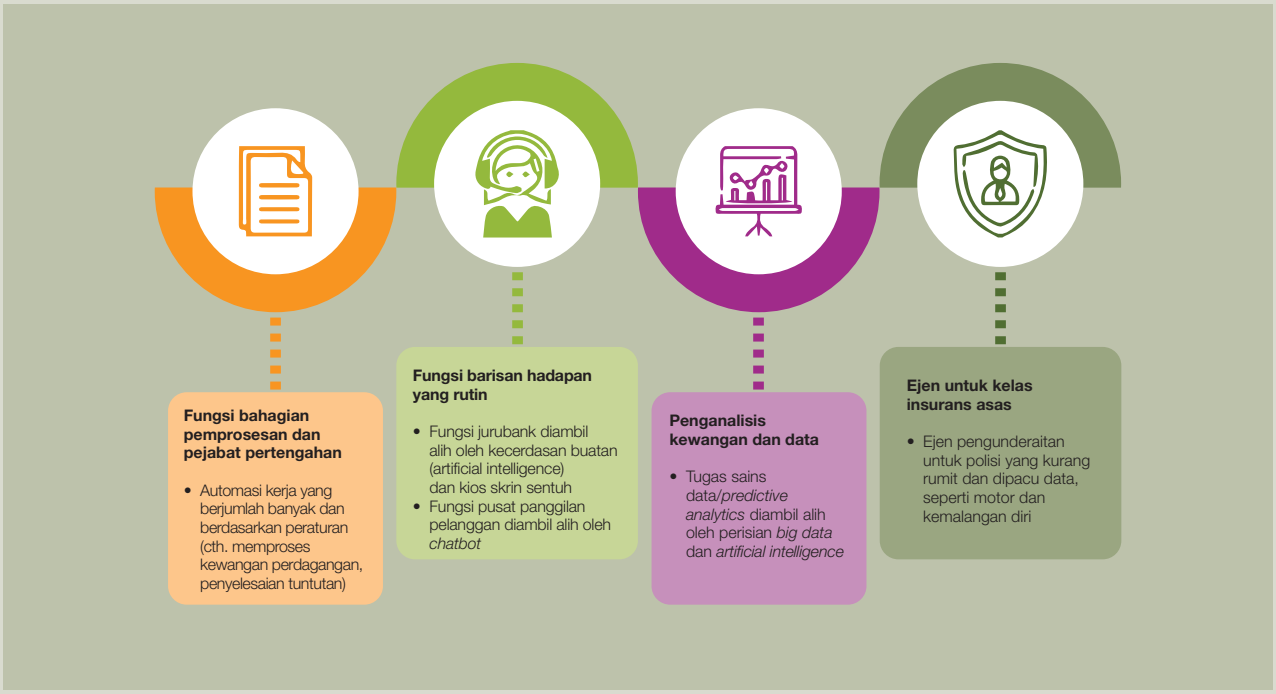
Sumber: Bank Negara Malaysia

saluran hubungan mudah alih dan berasaskan Internet untuk membuat transaksi kewangan. Pada tahun 2017, institusi perbankan telah menerima lebih daripada 5.3 juta pelanggan perbankan kali pertama untuk perkhidmatan melalui talian dan mudah alih, dan memaklumi Bank mengenai penutupan 36 buah cawangan bank. Perkembangan ini sejajar dengan jumlah transaksi yang semakin merosot di cawangan-cawangan bank berkenaan. Meskipun kemajuan teknologi ini membolehkan institusi kewangan menjadi lebih tangkas dan responsif kepada pilihan pengguna dan landskap persaingan yang berubah, ia juga menandakan bermulanya perubahan komposisi dan set kemahiran tenaga kerja sektor kewangan masa akan datang (Gambar Rajah 2).

Memandangkan sebahagian besar pekerjaan adalah dalam kategori kemahiran tinggi, teknologi dijangka lebih berupaya untuk memperluas dan memberi definisi baharu kepada tugas dan peranan pekerja dalam sektor kewangan, dan bukannya mengambil alih sesuatu pekerjaan secara keseluruhan dalam dekad yang akan datang. Kesan automasi juga dijangka lebih pelbagai. Seperti tempoh kemajuan teknologi yang pesat pada masa lalu, kesan teknologi ke atas pekerjaan, segmen pekerja dan institusi adalah tidak seragam meskipun terdapat manfaat umum kepada masyarakat hasil daripada peningkatan produktiviti, pendapatan dan inovasi. Selaras dengan trend di negara-negara maju lain, penggantian pekerjaan yang melibatkan pekerjaan manual dan rutin yang bergaji rendah akan terus berlaku secara beransur-ansur. Di Malaysia, bilangan pekerja berkemahiran rendah dan sederhana masing-masing telah merosot pada CAGR sebanyak 16.9% dan 8.2% dalam tempoh tiga tahun yang lalu. Namun, bahagian pekerja berkemahiran rendah dan sederhana dalam sektor kewangan di Malaysia masih lagi agak tinggi pada masa ini, iaitu sebanyak 24%.

Gambar Rajah 2

Jenis Pekerjaan dan Jawatan yang Boleh Digantikan oleh Teknologi



Sumber: Bank Negara Malaysia

Membangunkan Tenaga Kerja Akan Datang: Keutamaan Masa Hadapan

Perkembangan yang dipaparkan di atas menghalakan tumpuan yang lebih besar kepada keutamaan untuk mempersiapkan tenaga kerja sektor kewangan akan datang. Ini termasuk:

- Melengkapkan tenaga kerja dengan set kemahiran baharu yang berkaitan dan juga praktikal untuk memenuhi keperluan masa akan datang. Sejajar dengan tumpuan yang lebih meningkat pada aspek profesionalisme sebagai sebahagian daripada pembaharuan pengawalseliaan yang berterusan, langkah ini juga merangkumi peningkatan piawaian profesionalisme dan amalan yang beretika dalam kalangan tenaga kerja;
- Menyokong peralihan tenaga kerja melalui latihan semula dan bantuan penempatan pekerjaan lain sejajar dengan perubahan bidang tugas; dan
- Memperluas keupayaan inovasi tenaga kerja untuk menyokong pertumbuhan akan datang, khususnya menerusi penambahbaikan keupayaan data dan juga tenaga kerja yang pelbagai.

Menurut laporan yang diterbitkan oleh Forum Ekonomi Dunia (World Economic Forum), jawatan yang paling diperlukan dalam kebanyakan industri hari ini tidak pernah wujud sepuluh atau lima tahun yang lalu[6]. Laporan ini juga menyatakan bahawa dianggarkan 65% daripada kanak-kanak yang memasuki sekolah rendah hari ini akan akhirnya bekerja dalam jenis pekerjaan baharu yang belum wujud sebelum ini. Hakikatnya, perubahan yang besar bakal berlaku. Walaupun sukar untuk menjangkakan dengan tepat bentuk perubahan yang bakal berlaku dalam pasaran pekerjaan untuk jangka sederhana dan panjang, usaha untuk memastikan wujud institusi, pengaturan dan piawaian yang kukuh bagi menyokong penyelarasan yang perlu dibuat dalam tenaga kerja sektor kewangan, menjadi penting. Bagi tujuan ini, Bank dan industri kewangan sedang giat melaksanakan beberapa inisiatif utama:

[6] World Economic Forum (2016), 'The Future of Jobs' Report.

a) Memperkukuh kompetensi teras dan tahap piawaian profesional

Permintaan industri untuk set kemahiran teknikal atau kritikal yang baharu memerlukan asas-asas yang kukuh dalam kompetensi teras yang sering dikemas kini, serta amalan yang sentiasa mencerminkan komitmen kepada piawaian profesional yang tinggi. Hal ini disokong oleh:

(i) Keperluan untuk pegawai penting dalam bidang tugas kritikal di sektor perbankan memperoleh kelayakan khusus yang bersesuaian mulai tahun 2018. Ini meliputi bidang kredit, pematuhan, Pencegahan Pengubahan Wang Haram dan Pembanterasan Pembiayaan Keganasan (Anti-Money Laundering and Counter Financing of Terrorism, AML/CFT), pengurusan risiko dan audit;

(ii) Kemajuan berterusan dalam usaha untuk meningkatkan bilangan Ahli Bank Bertauliah (Chartered Banker) dalam kalangan pengurusan kanan dan lembaga pengarah institusi perbankan. Ini merupakan sebahagian daripada inisiatif yang lebih luas untuk meningkatkan tahap profesionalisme dalam industri perbankan di Malaysia;

(iii) Keperluan supaya penghantaran laporan oleh institusi perbankan komersial kepada Bank Negara Malaysia ditandatangani oleh Ahli Bank Bertauliah mulai tahun 2021. Keperluan yang sama juga sedang dipertimbangkan untuk sektor perbankan Islam dan insurans/takaful;

(iv) Akreditasi wajib bagi pegawai pematuhan dalam sektor perniagaan perkhidmatan wang (butiran lanjut dalam Bab ini), yang diusahakan secara kerjasama dengan Agensi Akreditasi Kewangan (Financial Accreditation Agency, FAA) dan Jabatan Pembangunan Kemahiran;

(v) Keperluan bagi ahli jawatankuasa Syariah dan pegawai utama Syariah mendapatkan pentauliahan Syariah seperti Penasihat Syariah Bertauliah (Certified Shariah Advisor, CSA) dan Pengamal Syariah Bertauliah (Certified Shariah Practitioner, CSP) sebagai syarat kelayakan untuk dilantik; dan

(vi) Transformasi institusi latihan profesional dan institusi pendidikan bagi sektor kewangan Islam dan insurans/takaful untuk meningkatkan keupayaan institusi-institusi tersebut memenuhi tuntutan baharu, serta mengekalkan piawaian profesional yang tinggi untuk tenaga kerja. Ini termasuk penjajaran semula institusi yang sedia ada, dan pertimbangan pengaturan pendanaan yang mampan untuk menyokong pembaharuan utama.

b) Membentuk mekanisme untuk menyokong program latihan semula kemahiran dan peralihan tenaga kerja

Meskipun objektif keseluruhan langkah ini adalah untuk menggalakkan peningkatan kemahiran seluruh tenaga kerja dalam sektor kewangan, beberapa segmen tenaga kerja, sama ada dibuat secara pilihan atau mengikut kesesuaian, akan akhirnya menghadapi risiko penggantian. Bagi mengurangkan risiko ini, adalah mustahak untuk memastikan bahawa pengaturan tertentu tersedia bagi meningkatkan mobiliti tenaga kerja dan memudahkan proses peralihan pekerjaan yang teratur. Ini termasuklah:

(i) Menambah baik ketersediaan maklumat tentang jenis pekerjaan yang berisiko untuk digantikan dan unjuran jumlah pekerjaan yang akan digantikan;

(ii) Mengenal pasti jawatan pelengkap atau jawatan setara baharu yang berkaitan dengan set kemahiran sedia ada dan tugas segmen tenaga kerja yang menghadapi risiko penggantian; dan

(iii) Memberikan tumpuan eksplisit dan berterusan dalam perancangan pelan urus niaga terhadap strategi menangani peralihan kakitangan kepada peranan baharu, sama ada di dalam atau di luar institusi.

Meskipun beberapa elemen mekanisme ini wujud di dalam industri, berdasarkan dapatan kaji selidik Bank, lebih 60% daripada bank komersial, penanggung insurans dan pengendali takaful akan mendapat manfaat daripada pendekatan yang lebih menyeluruh dalam peralihan tenaga kerja. Pada tahun 2018, Bank merancang untuk menjalin kerjasama dengan institusi kewangan bagi membuat penilaian yang holistik mengenai dinamik tenaga kerja sektor kewangan, termasuk unjuran bekalan dan keperluan kemahiran pekerjaan. Langkah ini bertujuan untuk membentuk mekanisme sokongan yang sesuai bagi memudahkan peralihan tenaga kerja.

c) Mempelbagaikan bekalan bakat

Dalam tahun-tahun yang lalu, kumpulan bakat bidang kewangan telah menjadi lebih pelbagai. Ini mencerminkan sifat lebih terbuka institusi kewangan terhadap perspektif, idea dan kepakaran baharu daripada latar belakang atau amalan yang luar daripada kebiasaan untuk menambah baik proses perniagaan dan merebut peluang-peluang baharu. Pada akhir tahun 2017, hampir separuh daripada pengambilan pekerja baharu sektor kewangan terdiri daripada mereka yang bukan daripada latar belakang akademik bidang kewangan, perakaunan, ekonomi, perniagaan dan sains aktuari.

Usaha terus digiatkan untuk membangunkan dan mempelbagaikan kumpulan bakat. Pengambilan untuk Program Meningkatkan Tenaga Mahir dalam Sektor Kewangan (Financial Sector Talent Enrichment Programme, FSTEP) telah diperluas untuk meliputi calon daripada bidang pengajian yang baharu dan pelbagai. Ini seterusnya akan dilengkapi pembangunan Program 'Fit-for-Work (FFW)', yang dijangka bermula pada tahun 2018. FFW ialah program latihan teknikal dan penempatan selama sembilan bulan, yang bertujuan untuk memberikan pendedahan yang bermakna dalam sektor kewangan kepada siswazah yang menganggur. Langkah ini dijangka mencerahkan peluang mereka untuk mendapat pekerjaan, serta membuka peluang kepada institusi kewangan untuk mendapat sumber bakat yang berpotensi, yang mungkin tidak dapat dikenal pasti menerusi saluran pengambilan pekerja yang biasa. Program ini akan memanfaatkan gabungan platform latihan terpilih yang dikelolakan oleh industri, serta pengalaman semasa bekerja dan pelbagai kursus terbuka dalam talian (Massive Open Online Courses, MOOCs). Ini diharapkan akan membantu mengurangkan isu kemahiran siswazah yang tidak sepadan dengan keperluan pekerjaan dan memudahkan pengambilan pekerja oleh sektor kewangan.

d) Menambah baik data untuk menyokong pengurusan dan pembangunan bakat

Bagi menghasilkan penunjuk pasaran yang lebih baik dan mengurangkan maklumat yang tidak simetri bagi pencari kerja dan penyedia latihan, Bank telah menerbitkan set data tenaga kerja sektor kewangan buat pertama kalinya pada bulan Ogos 2017. Bank akan terus menambah baik sistem pelaporan, termasuk struktur data, untuk meningkatkan akses dan kualiti statistik pasaran pekerja. Ini bertujuan membolehkan peserta industri membuat unjuran keperluan bakat dan set kemahiran masa akan datang, selain menyokong usaha penyedia latihan industri untuk membentuk program yang direka khusus mengikut keperluan industri. Pembentukan Biro Perangkaan Tenaga Kerja Malaysia juga dijangka memudahkan perbandingan maklumat pasaran pekerja antara sektor kewangan dengan industri lain, dengan lebih terperinci dan juga tepat pada waktunya.

Gambar Rajah 3

Faktor Penting untuk Membentuk Tenaga Kerja Sektor Kewangan Akan Datang



Sumber: Bank Negara Malaysia

Kesimpulan

Trend semasa tenaga kerja sektor kewangan menunjukkan trajektori ke arah kumpulan tenaga kerja yang lebih berteraskan teknologi dan didorong oleh pengetahuan. Peralihan ini berpotensi menjejaskan manfaat keseluruhan yang terhasil daripada tenaga kerja yang lebih produktif dan berkemahiran tinggi, melainkan sekiranya pengurusan pada peringkat institusi dan sektor diatur sebaik-baiknya. Ini supaya sektor kewangan bukan sahaja boleh menguruskan peralihan ini, tetapi juga menjadi pemangkin untuk meningkatkan ketangkasan tenaga kerja kita. Bagi mencapai tujuan ini, tumpuan akan terus diberikan pada langkah-langkah yang perlu diambil, seperti yang digariskan dalam recana ini ke arah mempersiapkan tenaga kerja bagi memenuhi keperluan masa akan datang.

Rujukan

World Economic Forum (2016), 'The Future of Jobs' Report.