

MANPOWER BLUEPRINT BAGI NEGARA BRUNEI DARUSSALAM

TENAGA KERJA YANG DINAMIK BAGI
PEMBANGUNAN SOSIO-EKONOMI
YANG BERDAYA TAHAN
A DYNAMIC WORKFORCE FOR
SUSTAINABLE SOCIO-ECONOMIC GROWTH





Dihasilkan oleh:

Published By:

Kementerian Pendidikan | *Ministry of Education (MOE) & Manpower Planning and Employment Council (MPEC)*
Selaku Setiausaha Bersama Jawatankuasa Kerja *Manpower Wawasan Brunei 2035*

Hak cipta terpelihara. Tiada bahagian daripada dokumen ini boleh diterbitkan semula atau ditukar dalam apa jua bentuk sama ada dengan cara elektronik, fotokopi, rakaman atau sebagainya tanpa merujuk kepada Kementerian Pendidikan (MOE) dan Manpower Planning and Employment Council (MPEC), Negara Brunei Darussalam.

All rights reserved. No part of this book contents may be reproduced in any form or by any means whether electronic, photocopying, recording, or otherwise, without proper acknowledgement of the Ministry of Education (MOE) and Manpower Planning and Employment Council (MPEC), Brunei Darussalam.

© Jawatankuasa Kerja *Manpower Wawasan Brunei 2035* © 2023

**Perpustakaan Dewan Bahasa dan Pustaka Brunei
Pengkatalogan Data-dalam-Penerbitan (Cataloguing-in-Publication)**

MANPOWER blueprint bagi Negara Brunei Darussalam : tenaga kerja yang dinamik bagi pembangunan sosio-ekonomi yang berdaya tahan = a dynamic workforce for sustainable socio-economic growth. -- Bandar Seri Begawan : Kementerian Pendidikan ; Manpower Planning and Employment Council (MPEC), 2023.

60 pages ; 21 x 29.4cm

ISBN 978-99984-950-7-4 (Hardcover)

ISBN 978-99984-950-8-1 (Paperback)

1. Manpower planning -- Brunei Darussalam 2. Labour market -- Brunei Darussalam 3. Brunei Darussalam -- Economic conditions I. Brunei Darussalam. Kementerian Pendidikan II. Brunei Darussalam. Jabatan Perdana Menteri. Manpower Planning and Employment Council (MPEC)

331.11095955 MAN (DDC 23)



MANPOWER BLUEPRINT



KANDUNGAN

01	TITAH Titah Kebawah Duli Yang Maha Mulia Paduka Seri Baginda Sultan Haji Hassanal Bolkiah Mu'izzaddin Waddaulah ibni Al-Marhum Sultan Haji Omar 'Ali Saifuddien Sa'adul Khairi Waddien, Sultan dan Yang Di-Pertuan Negara Brunei Darussalam	7
02	KATA PENGANTAR	10
03	RINGKASAN EKSEKUTIF	16
04	MANPOWER BLUEPRINT BAGI WAWASAN BRUNEI 2035	19
05	KEADAAN SEMASA PASARAN TENAGA KERJA	21
06	PELUANG PASARAN TENAGA KERJA <ul style="list-style-type: none">• Pembekalan• Permintaan• Perancangan Tenaga Manusia	25
07	MANPOWER BLUEPRINT <ul style="list-style-type: none">• Rangka Kerja• Peranan Pihak Berkepentingan• Aspirasi Kita• Haluan Dasar	32
08	KESIMPULAN	53
09	GLOSARI	54
10	RUJUKAN	58



CONTENTS

01	TITAH Titah of His Majesty Sultan Haji Hassanal Bolkiah Mu'izzaddin Waddaulah ibni Al-Marhum Sultan Haji Omar 'Ali Saifuddien Sa'adul Khairi Waddien, Sultan and Yang Di-Pertuan of Brunei Darussalam	7
02	FOREWORD	10
03	EXECUTIVE SUMMARY	16
04	MANPOWER BLUEPRINT FOR WAWASAN BRUNEI 2035	19
05	CURRENT LABOUR MARKET SITUATION	21
06	LABOUR MARKET OPPORTUNITIES <ul style="list-style-type: none">• Supply• Demand• Manpower Planning	25
07	MANPOWER BLUEPRINT <ul style="list-style-type: none">• The Framework• Stakeholder's Roles• Our Aspirations• Policy Directions	32
08	CONCLUSION	53
09	GLOSSARY	54
10	REFERENCES	58



Kebawah Duli Yang Maha Mulia Paduka Seri Baginda
Sultan Haji Hassanal Bolkiah Mu'izzaddin Waddaulah ibni
Al-Marhum Sultan Haji Omar 'Ali Saifuddien Sa'adul Khairi Waddien,
Sultan dan Yang Di-Pertuan Negara Brunei Darussalam

"Beta bersyukur ke hadrat Allah Subhanahu Wa Ta'ala kerana dengan limpah dan kurnia serta izin-Nya jua, rakyat Negara Brunei Darussalam telah diberikan pendidikan berkualiti, penjagaan kesihatan, kemudahan perumahan, peluang pekerjaan dan kestabilan politik. Alhamdulillah, Beta memperkenankan penghasilan *Manpower Blueprint* bagi memantapkan lagi pembangunan modal insan negara melalui sistem pendidikan dan latihan yang inovatif, dan perancangan keperluan tenaga manusia yang lebih baik. Komitmen daripada semua pihak berkepentingan di setiap peringkat terutamanya penggubal dasar kerajaan adalah perlu untuk menjayakan *Manpower Blueprint*.

Dengan pelaksanaan inisiatif-inisiatif di bawah *Economic Blueprint* untuk memandu kita ke arah pertumbuhan ekonomi, justeru menjana peluang-peluang pekerjaan terutamanya bagi tenaga kerja tempatan, Beta berharap agar peluang-peluang yang telah disediakan tidak dilepaskan atau disia-siakan. Kita memerlukan tenaga kerja yang mempunyai minda pertumbuhan (*growth mindset*) dan diberikan peluang untuk mempertingkatkan kemahiran dan kebolehan agar lebih bersedia dalam menghadapi cabaran dan merebut peluang daripada perkembangan teknologi dan perubahan global yang kian pesat.

Kita memerlukan modal insan yang dinamik dan berkualiti tinggi yang dapat menyesuaikan diri dengan perubahan dan memacu kemajuan. Pada masa yang sama, tenaga kerja kita perlu kekal teguh dalam menegakkan nilai-nilai keBruneian bagi memastikan penerapan budaya kerja yang berintegriti tinggi dan beretika, bertanggungjawab dan mematuhi undang-undang.

Insyallah, rakyat kita akan terus membangun dan mempertingkatkan ilmu, kemahiran dan kompetensi melalui peluang pendidikan berkualiti, latihan dan pembelajaran sepanjang hayat, dan seterusnya memenuhi keperluan tenaga manusia negara serta menyumbang kepada kemakmuran negara yang tercinta.

Wabillahi Taufiq Wal-Hidayah, Wassalamu'Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh."

**SULTAN HAJI HASSANAL BOLKIAH
SULTAN DAN YANG DI-PERTUAN NEGARA BRUNEI DARUSSALAM**

"I am grateful to Allah Subhanahu Wa Ta'ala for His blessings, to allow the people of Brunei Darussalam to be provided with quality education, healthcare, housing, employment opportunities and political stability. Alhamdulillah, I have consented to the formulation of the Manpower Blueprint, which serves to further strengthen our nation's human capital development through innovative education and training system, and improved planning of our manpower requirements. The commitment of all players and stakeholders at every level especially government policymakers is requisite for the success of the Manpower Blueprint.

As the implementation of initiatives under the Economic Blueprint steers our nation towards economic growth and thus, generating employment opportunities for the local workforce, I hope the opportunities provided should not be missed or wasted. We need a workforce with a growth mindset and be given the occasion to improve their skills and capabilities, to be better prepared to face the challenges and seize opportunities from technological developments and rapid global changes.

We need to have a dynamic and high quality human capital that is adaptive to changes and drives progress. At the same time, our workforce needs to remain steadfast in upholding their Bruneian values to ensure that we have a work culture of high integrity and ethics, responsible and in compliance with the law.

Insyallah, our people will continue to develop and enhance their knowledge, skills and competencies through quality education, training and lifelong learning opportunities, thereby fulfilling the manpower needs of our country and contributing to the sustained prosperity of our beloved nation.

Wabillahi Taufiq Wal-Hidayah, Wassalamu'Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh."

**SULTAN HAJI HASSANAL BOLKIAH
SULTAN AND YANG DI-PERTUAN OF BRUNEI DARUSSALAM**





02

**KATA
PENGANTAR
FOREWORD**

KATA PENGANTAR

FOREWORD



Yang Berhormat

The Honourable

Dato Seri Setia Dr Awang Haji Mohd Amin Liew bin Abdullah

Menteri di Jabatan Perdana Menteri dan Menteri Kewangan dan Ekonomi II

Minister at the Prime Minister's Office and Minister of Finance and Economy II

Selaku Pengerusi Bersama Jawatankuasa Kerja Manpower Wawasan Brunei 2035

As Co-Chair to the Manpower Working Committee Wawasan Brunei 2035

Alhamdulillah, dengan izin dan rahmat Allah Subhanahu Wa Ta'ala, 'Manpower Blueprint bagi Negara Brunei Darussalam' dengan tema 'Tenaga Kerja Yang Dinamik Bagi Pembangunan Sosio-Ekonomi Yang Berdaya Tahan' telah berjaya dihasilkan.

Bagi menjunjung titah Kebawah Duli Yang Maha Mulia Paduka Seri Baginda Sultan Dan Yang Di-Pertuan Negara Brunei Darussalam sempena Mesyuarat Jawatankuasa Tertinggi Rancangan Kemajuan Negara Kali Pertama bagi tahun 2020 pada 21hb September 2020, dan ke arah mencapai matlamat Wawasan Brunei 2035, Manpower Planning and Employment Council (MPEC) dan Kementerian Pendidikan telah menghasilkan *Manpower Blueprint* melalui pelbagai sesi perbincangan bersama pihak-pihak berkepentingan.

Manpower Blueprint bertujuan untuk mensejajarkan dasar-dasar berkaitan pendidikan dan tenaga manusia, serta haluan strategik bagi mencapai aspirasi Matlamat 1 Wawasan Brunei 2035. *Manpower Blueprint* akan memacu pembangunan Negara Brunei Darussalam ke arah menghasilkan rakyat yang berpendidikan, berkemahiran tinggi dan berjaya melalui empat (4) aspirasi utama serta lima belas (15) haluan dasar. Dalam merangka *Manpower Blueprint*, komitmen negara terhadap Agenda 2030 untuk Pembangunan Yang Berdaya Tahan (*Sustainable Development*) turut diambil kira.

Alhamdulillah, with the blessings of Allah Subhanahu Wa Ta'ala, it is with great pleasure that we present Manpower Blueprint for Brunei Darussalam with the theme 'A Dynamic Workforce for Sustainable Socio-Economic Growth.'

Upholding His Majesty's Titah in conjunction with the First National Development Plan Executive Committee Meeting for the year 2020 on 21st September 2020, and towards achieving the goals of Wawasan Brunei 2035, the Manpower Planning and Employment Council (MPEC) and the Ministry of Education have embarked on the development of this Manpower Blueprint through extensive discussions with various stakeholders.

Manpower Blueprint aims to align the education and manpower policies, and strategic directives towards achieving the aspiration of Goal 1 of Wawasan Brunei 2035. The blueprint will drive Brunei Darussalam's development and journey towards producing educated, highly skilled and accomplished people through four (4) key aspirations with fifteen (15) policy directions. In the development of the Manpower Blueprint, the nation's commitment to the 2030 Agenda for Sustainable Development were also taken into consideration and borne in mind.

Melalui *Manpower Blueprint*, kita berhasrat untuk membentuk tenaga manusia di negara ini bagi memenuhi keperluan sosio-ekonomi negara. Menghasilkan tenaga manusia yang berkemahiran tinggi dan berminda pertumbuhan (*growth mindset*) bukanlah sesuatu yang mudah yang mana memerlukan pendekatan *Whole-of-Nation*. Kerjasama di antara pihak-pihak berkepentingan adalah mustahak dalam merangka pelan tindakan yang merangkumi semua aspek, sama ada dari peringkat akar umbi di alam persekolahan ataupun latihan kemahiran semula melalui pembelajaran sepanjang hayat, hingga membina tempat kerja yang kondusif dan ekosistem tenaga manusia yang kukuh.

Negara Brunei Darussalam setentunya tidak terlepas daripada perubahan persekitaran dan tren yang dihadapi dunia. Sebagai sebuah ekonomi kecil terbuka yang menelusuri pasaran global di zaman revolusi digital, kita perlu terus jitu dalam mengukuhkan dan membentuk tenaga kerja bagi memastikan semua sektor ekonomi adalah didukung. Melalui pendekatan bersatu, tenaga manusia akan di negara ini akan menjadi fleksibel, berdaya tahan dan adaptif terhadap pasaran yang dinamik. Bertunjangkan perkara-perkara ini, nilai-nilai yang kita pegang berpaksikan Melayu Islam Beraja (MIB) akan terus dijadikan tonggak utama dalam pembangunan dan penstrukturan semula *Manpower Blueprint*.

Akhir kata, saya ingin merakamkan setinggi-tinggi penghargaan dan terima kasih kepada kumpulan kerja dan semua pihak yang telah menyumbang kepada penyediaan *Manpower Blueprint*. Insya-Allah, melalui inisiatif-inisiatif di bawah *Manpower Blueprint*, ianya akan dapat menjadi panduan negara dan memastikan Negara Brunei Darussalam akan terus melahirkan tenaga kerja yang berkualiti dan dinamik untuk menyumbang kepada pertumbuhan sosio-ekonomi Negara Brunei Darussalam.

With the Manpower Blueprint, we aim to shape our manpower towards the needs of the country's socio-economic aspiration. Achieving a capable manpower with strong skillset and growth mindset will not be an easy task and thus, requires a Whole-of-Nation approach. Collaborations between relevant stakeholders are vital to formulate actions across all aspects, from the grassroots level at schools and reskilling through lifelong learning to creating conducive workplace and strengthening the manpower ecosystem.

Brunei Darussalam is not exempt from the rapidly changing environment and trends the world is facing. As a small open economy navigating in the global marketplace amidst an age of digital revolution, we have to continuously strengthen and shape our workforce to ensure that all sectors of the economy are supported. With a synchronized approach, our manpower will be flexible, resilient and adaptable against the dynamics of the market. Underpinning all of this, the values that we uphold based on Melayu Islam Beraja (MIB) will continue to act as a fundamental pillar in all the developments and restructuring of the Manpower Blueprint.

To conclude, I would like to express my appreciation and gratitude to the working group and those who have made all forms of contribution in the development of the Manpower Blueprint. Insya-Allah, through these initiatives, it is hoped that the Manpower Blueprint will serve as a guide for the nation and ensure that Brunei Darussalam will continue to develop a quality and dynamic workforce that contributes to socio-economic growth.



KATA PENGANTAR

FOREWORD

Yang Berhormat

The Honourable

**Datin Seri Setia Dr. Hajah Romaizah
binti Haji Md Salleh**

Menteri Pendidikan

Minister of Education

**Selaku Pengerusi Bersama Jawatankuasa Kerja
Manpower Wawasan Brunei 2035**

*As Co-Chair to the Manpower Working Committee Wawasan Brunei
2035*

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah Subhanahu Wa Ta'ala, kerana dengan rahmat dan limpah kurnia-Nya jua Kementerian Pendidikan dan Manpower Planning and Employment Council dapat menghasilkan 'Manpower Blueprint bagi Negara Brunei Darussalam'.

Manpower Blueprint dihasilkan bagi mencapai Matlamat 1 Wawasan Brunei 2035; dalam memastikan rakyat Brunei Darussalam sebagai aset yang paling berharga, adalah berpendidikan, berkemahiran tinggi dan berjaya. Ia berperanan untuk dijadikan sebagai asas pembentukan dasar, strategi dan program-program, sejajar dengan sistem pendidikan kelas pertama yang holistik. Pelaksanaan dan penyampaian pendidikan yang berkualiti bertujuan bagi merealisasikan matlamat untuk mentransformasi tenaga kerja. Kita bermula dengan penyediaan pendidikan teras yang mengutamakan ilmu pengetahuan dan kemahiran abad ke-21, untuk memenuhi keperluan tenaga manusia pada masa depan, meningkatkan daya saing dan meminimakan pengangguran struktural.

Penguasaan 6C – Pemikiran Kritikal, Kreativiti, Komunikasi, Kolaborasi, Kewarganegaraan dan Pembentukan Sahsiah dikenalpasti sebagai ilmu pengetahuan dan kemahiran abad ke-21 yang relevan agar belia boleh bertindak balas terhadap permintaan dan cabaran Revolusi Industri Keempat dan Masyarakat 5.0.

Alhamdulillah, all praises are to Allah Subhanahu Wa Ta'ala, by whose grace and blessings have enabled the Ministry of Education and Manpower Planning and Employment Council to present the 'Manpower Blueprint for Brunei Darussalam'.

Manpower Blueprint has been developed to achieve Goal 1 for Wawasan Brunei 2035; ensuring that the people, the most valuable asset of Brunei Darussalam, is educated, highly skilled and accomplished. This serves to lay the foundation in shaping policies, strategies and programmes, in line with a holistic first-class education system. Its implementation and the delivery of a quality education aims to realise this goal of transforming our workforce. We begin with the provision of core education that prioritises knowledge and 21st century skills, in order to meet its future manpower needs, enhance competitiveness and minimise structural unemployment.

Mastery of the 6Cs – Critical Thinking, Creativity, Communication, Collaboration, Citizenship and Character Building has been recognised as the relevant knowledge and 21st century skills that will enable our youths to respond to the demands and challenges of the Fourth Industrial Revolution and Society 5.0.

Dalam persekitaran dinamik kini, membina kedayatahan dan kebolehsuaian, kecekapan dan kemahiran generasi muda, telah menjadi keutamaan kepada Negara Brunei Darussalam. Keutamaan kita adalah untuk membangun generasi yang bukan sahaja siap siaga masa depan, berkemahiran dan celik teknologi, tetapi juga memiliki sikap dan nilai yang meneguhkan identiti keBruneian kita dengan pandangan global.

Dengan sokongan daripada semua pihak berkepentingan, Kementerian Pendidikan dan Kementerian Hal Ehwal Ugama amatlah komited dalam membangun dan menyediakan pendidikan berkualiti yang saksama dan inklusif di semua peringkat, termasuk akses kepada pembelajaran sepanjang hayat, dipandu dengan teguh oleh nilai-nilai Melayu Islam Beraja.

Akhir kata, saya ingin merakamkan setinggi-tinggi penghargaan kepada semua yang telah menyumbang dalam penyediaan *Manpower Blueprint* dengan jayanya. Insya-Allah, dengan komitmen penuh daripada semua pihak yang berkepentingan dan rakan kongsi utama, kita akan bersama berganding bahu untuk melahirkan tenaga kerja Brunei yang dinamik serta bersiap siaga untuk menghadapi cabaran hari esok.

In this very dynamic environment that we are in today, building resilience, adaptability, competencies and skills of our younger generation has been central to Brunei Darussalam. Our priority is to develop a generation that is not only future-ready, skilled and technology-savvy, but also possesses the attitudes and values that uphold our Bruneian identity with a global outlook.

With the support of all of our stakeholders, The Ministry of Education and Ministry of Religious Affairs, are deeply committed towards developing and providing inclusive and equitable quality education at all levels, including access to lifelong learning, guided steadfastly by the values of Melayu Islam Beraja.

Lastly, I would like to express my sincere appreciation to everyone who has contributed to the successful completion of the Manpower Blueprint. Insya-Allah, with full commitment from all the key stakeholders and partners, we can strive together to generate a dynamic Bruneian workforce who are prepared to meet tomorrow's challenges.







03

**RINGKASAN
EKSEKUTIF**
*EXECUTIVE
SUMMARY*



RINGKASAN EKSEKUTIF

EXECUTIVE SUMMARY

Dalam perubahan dunia pekerjaan yang serba pantas, Negara Brunei Darussalam menyedari kepentingan untuk melahirkan tenaga manusia yang berkualiti dan berdaya tahan bagi memenuhi keperluan sosial dan ekonomi serta aspirasi pertumbuhan negara pada masa kini dan masa depan. Dalam memastikan negara terus kekal menghasilkan sumber tenaga manusia yang berkebolehan dan bersedia untuk menghadapi sebarang cabaran yang datang, ekosistem tenaga manusia yang mantap, adaptif dan pemudahcara adalah penting.

Pada bulan September 2020 sempena Mesyuarat Jawatankuasa Tertinggi Rancangan Kemajuan Negara Kali Pertama bagi tahun 2020, Kebawah Duli Yang Maha Mulia Paduka Seri Baginda Sultan dan Yang Di-Pertuan Negara Brunei Darussalam telah bertitah mengenai keperluan bagi merangka *Manpower Blueprint* seperti petikan titah berikut:

"Beta berharap akan dapat melihat wujudnya Manpower Blueprint bagi Matlamat Pertama dalam Wawasan yang akan diterajui oleh Kementerian Pendidikan dan Manpower Planning and Employment Council..."

Objektif *Manpower Blueprint* adalah bagi mensejajarkan dasar pendidikan, latihan dan tenaga manusia, serta haluan strategik ke arah perancangan tenaga manusia yang berkesan, selaras dengan Wawasan Brunei 2035 dan berteraskan falsafah MIB serta lima objektif Maqasid Syariah.

Manpower Blueprint merupakan panduan kebangsaan bagi penggubalan plan strategik utama dan plan induk, termasuk peta jalan industri, bagi agensi pelaksana dan pihak berkepentingan, di peringkat kementerian dan peringkat-peringkat lain sama ada di sektor awam ataupun swasta.

Manpower Blueprint bertujuan untuk mencapai visi '**Tenaga Kerja Yang Dinamik Bagi Pembangunan Sosio-Ekonomi Yang Berdaya Tahan**'. Dalam merealisasikannya, empat (4) aspirasi yang saling berkaitan dan saling memperkukuh telah dikenalpasti:

As the world of work transforms rapidly, Brunei Darussalam realises the importance of producing a quality and resilient manpower to meet the current and future social as well as economic demands, and growth aspirations of the country. In ensuring the country's human capital is capable and equipped in facing any emerging challenges, a robust, adaptive and enabling manpower ecosystem is important.

In September 2020 in conjunction with the First National Development Plan Executive Committee Meeting for the year 2020, His Majesty the Sultan and Yang Di-Pertuan of Brunei Darussalam stated on the need to formulate a Manpower Blueprint as per His titah:

"Beta berharap akan dapat melihat wujudnya Manpower Blueprint bagi Matlamat Pertama dalam Wawasan yang akan diterajui oleh Kementerian Pendidikan dan Manpower Planning and Employment Council..."

The objective of Manpower Blueprint is to align education, training and manpower policies, and strategic directives towards effective manpower planning in line with Wawasan Brunei 2035 whilst upholding our MIB philosophy and the five objectives of 'Maqasid Syariah'.

The Manpower Blueprint will act as a national guide for setting key strategic plans and masterplans including industrial roadmaps by implementing agencies and stakeholders at the ministerial and other levels in public, private or other agency sectors.

*The Manpower Blueprint is aimed towards achieving the vision of **A Dynamic Workforce for Sustainable Socio-Economic Growth**. In realising this, four (4) interrelated and mutually reinforcing aspirations have been identified:*

Aspirasi 1 - Pendidikan dan Latihan Dinamik

Sistem pendidikan dan latihan perlu sentiasa berkembang untuk terus mengikuti tren global. Negara kita ingin melahirkan rakyat dan penduduk yang berpengetahuan, berkemahiran, beretika, adaptif serta bersedia menghadapi perubahan dinamik di masa hadapan. Bagi mencapai aspirasi ini, akses yang sama rata dan saksama kepada pendidikan dan latihan berkualiti perlu dipastikan, untuk melahirkan tenaga kerja yang pelbagai dengan nilai keBruneian yang kukuh dan memupuk ekosistem pembelajaran yang inovatif, adaptif dan dipacu teknologi.

Aspirasi 2 - Rakyat Siap Siaga Masa Depan

Adalah penting bagi rakyat kita untuk bersedia ke hadapan dalam memenuhi keutamaan sosio-ekonomi semasa dan masa hadapan. Merangsang minda pertumbuhan, membina daya tahan dengan etika kerja yang baik, menggalakkan budaya pembelajaran sepanjang hayat dan memupuk minda inovatif dan keusahawanan untuk menjadikan rakyat kita lebih produktif, relevan dan bersedia untuk mengatasi cabaran masa depan serta berdaya saing di peringkat negara dan antarabangsa.

Aspirasi 3 - Pembangunan Modal Insan Yang Efektif

Pendekatan holistik dan koheren perlu dipertimbangkan untuk membangunkan modal insan kita ke arah tenaga kerja yang produktif dan cekap. Ini boleh dicapai dengan menyediakan perancangan tenaga kerja yang berkesan untuk menyelaraskan pembekalan dan permintaan, meningkatkan strategi pembangunan tenaga kerja, serta membangunkan dasar tenaga kerja progresif yang responsif, menerima kepelbagaian dan inklusif untuk menggalakkan persekitaran yang memupuk dan memaksimumkan produktiviti serta pertumbuhan bakat dengan kerja yang layak (decent work) untuk semua pada dasarnya.

Aspirasi 4 - Pemudahcara Sistem Dukungan dan Struktur

Sistem dukungan dan struktur yang memudahcara adalah penting untuk mencapai tiga aspirasi yang lain. Ini boleh direalisasikan dengan memastikan penglibatan dan kerjasama yang terbuka, inklusif dan kolaboratif merentas pelbagai agensi dan pihak berkepentingan, tadbir urus yang baik yang boleh disesuaikan dengan perubahan persekitaran dan keperluan yang adaptif, serta kemudahan dan infrastruktur berkualiti tinggi di ruang pembelajaran dan tempat kerja.

Dengan izin Allah Subhanahu Wa Ta'ala, melalui pendekatan secara *Whole-of-Nation* dan usaha kolaboratif daripada semua pihak berkepentingan, adalah diharapkan agar aspirasi-aspirasi ini dan Wawasan Negara tercapai.

Aspiration 1 – Dynamic Education and Training

The education and training system needs to evolve to stay abreast with, global trends. We want to produce Bruneians who are knowledgeable, skillful, ethical, adaptive, and ready for a dynamic future. In order to achieve this aspiration, equal and equitable access to quality education and training must be ensured, to produce diverse manpower with strong Bruneian values and foster innovative, adaptive and technology-driven learning ecosystems.

Aspiration 2 – Future-Ready People

It is pivotal for our people to be future-ready to meet current and future socio-economic priorities. Fostering growth and learner's mindset, building resilience with good work ethics, promoting lifelong learning culture and inculcating innovative and entrepreneurial mindset will make our people become more productive, stay relevant and ready to overcome future challenges and face future work landscape, as well as be competitive both locally and internationally.

Aspiration 3 – Effective Human Capital Development

A holistic and coherent approach needs to be considered to develop our human capital towards a productive and competent workforce. This can be accomplished by providing effective manpower planning to align supply and demand, enhancing manpower development strategies, as well as developing progressive manpower policies which are responsive, embrace diversity and inclusivity, to promote an environment that nurtures and maximises productivity and talent growth with decent work for all at its core.

Aspiration 4 – Enabling Support System and Structure

An enabling support system and structure is critical in order to achieve the other three aspirations. This can be realised by ensuring open, inclusive and collaborative involvement and partnership across different agencies and stakeholders, exceptional governance which are adaptable to the changing environment and needs, as well as high quality facilities and infrastructure in learning spaces and workplaces.

By the will of Allah Subhanahu Wa Ta'ala, through a *Whole-of-Nation* approach and collaborative efforts from all stakeholders, we will be able to achieve these aspirations and achieve our vision.



04

**MANPOWER
BLUEPRINT
BAGI WAWASAN
BRUNEI 2035
MANPOWER
BLUEPRINT
FOR WAWASAN
BRUNEI 2035**



MANPOWER BLUEPRINT BAGI WAWASAN BRUNEI 2035

MANPOWER BLUEPRINT FOR WAWASAN BRUNEI 2035

Wawasan Brunei 2035 adalah visi jangka masa panjang yang bertujuan untuk memacu Negara Brunei Darussalam menjadi sebuah negara yang dikenali secara meluas sebagai mempunyai (i) rakyat yang berpendidikan, berkemahiran tinggi dan berjaya, (ii) kualiti kehidupan yang tinggi, dan (iii) ekonomi yang dinamik dan berdaya tahan.

Manpower Blueprint akan bertindak sebagai panduan kebangsaan untuk menetapkan pelan strategik utama dan pelan induk, termasuklah peta jalan industri, bagi agensi pelaksana dan pihak berkepentingan di peringkat kementerian dan di peringkat-peringkat lain di sektor awam ataupun swasta. Ini akan dilaksanakan melalui aspirasi yang berkaitan dengan tenaga manusia, hasil strategik dan haluan dasar ke arah pencapaian tiga (3) matlamat Wawasan Brunei 2035, khususnya Matlamat 1 (Rakyat yang berpendidikan, berkemahiran tinggi dan berjaya).

Dokumen *Manpower Blueprint* tidak akan berfungsi jika dilaksanakan secara berasingan. Maqasid Syariah adalah menjadi tunjang kepada penggubalan aspirasi *blueprint*, hasil strategik dan haluan dasar. *Manpower Blueprint* juga dirangka untuk melengkap dan bertindak secara sinergi bersama *Economic Blueprint* dan *Social Blueprint* bagi mewujudkan satu ekosistem agar ketiga-tiga (3) matlamat Wawasan Brunei 2035 dapat dicapai. Pada masa yang sama, *Manpower Blueprint* juga mendukung komitmen kita ke arah mencapai 2030 *Agenda for Sustainable Development* khususnya matlamat yang sejajar dengan Wawasan Brunei 2035.

Penelitian yang dalam telah pun dilaksanakan dalam penyediaan *Manpower Blueprint* dengan mengambil kira inisiatif semasa dan pelan strategik yang sedia ada, serta tren masa depan bagi menentukan hala tuju yang terbaik bagi aspirasi tenaga manusia ini. Penghasilan *Manpower Blueprint* disediakan melalui kerjasama pendekatan secara *Whole-of-Nation* dengan mengambil kira input daripada pelbagai agensi Kerajaan dan wakil daripada industri, Badan Bukan Kerajaan (*Non-Governmental Organisations*) dan pertubuhan belia.

Wawasan Brunei 2035 is a long-term vision that aims to drive Brunei Darussalam to become a nation, widely recognised for having (i) educated, highly skilled and accomplished people, (ii) high quality of life, and (iii) dynamic and sustainable economy.

The Manpower Blueprint will act as a national guide for setting key strategic plans and masterplans, including industrial roadmaps, by implementing agencies and stakeholders at the ministerial and other levels in public, private or other agency sectors. This is done by setting manpower-related aspirations, strategic outcomes and policy directions towards achieving the three (3) goals of Wawasan Brunei 2035, with a special focus towards attainment of Goal 1 (Educated, highly skilled and accomplished people).

The Manpower Blueprint will not work and be taken in isolation. Maqasid Syariah underpins the formulation of the blueprint's aspirations, strategic outcomes and policy directions. It is also intentional that the Manpower Blueprint complements and acts synergistically with the Economic and Social Blueprints to create an ecosystem with which all the three (3) goals of Wawasan Brunei 2035 can be achieved. At the same time, the Manpower Blueprint also supports the attainment of our commitment towards the 2030 Agenda for Sustainable Development notably the goals that are aligned with Wawasan Brunei 2035.

In preparing the Manpower Blueprint, substantial considerations have been given to current initiatives and existing strategic plans, as well as future trends, to determine the best direction for our manpower aspirations. The development of Manpower Blueprint was driven by a Whole-of-Nation approach collaboration, taking into consideration various inputs from government agencies and representatives from industries, Non-Governmental Organisations (NGOs) and youth organisations.



05

**KEADAAN
SEMASA PASARAN
TENAGA KERJA
CURRENT LABOUR
MARKET SITUATION**



KEADAAN SEMASA PASARAN TENAGA KERJA

CURRENT LABOUR MARKET SITUATION

Terdapat beberapa **isu utama** yang berkaitan secara langsung dengan pasaran buruh dan tenaga kerja di Negara Brunei Darussalam. Walaupun sebahagian besarnya diharap untuk ditangani melalui *Manpower Blueprint*, sesetengah daripada isu-isu tersebut akan diselenggarakan melalui *Economic Blueprint* dan *Social Blueprint*. Isu-isu yang dimaksudkan adalah seperti berikut:

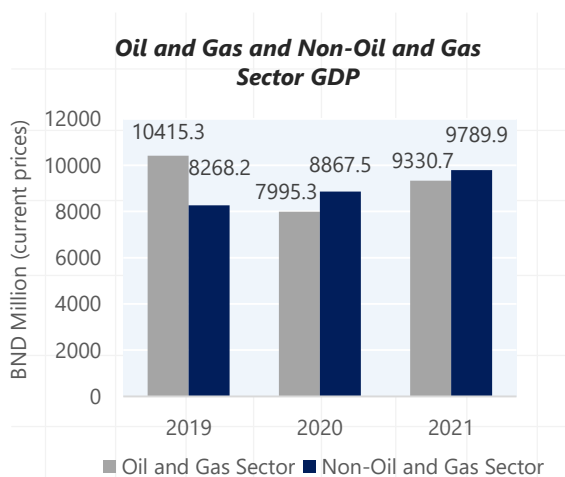
*There are a number of **key issues** that are directly relevant to the labour market and workforce in Brunei Darussalam. While most are hoped to be addressed in the Manpower Blueprint, a few of the issues will be addressed through the Economic Blueprint and the Social Blueprint. These issues include:*

01

KEPELBAGAIAN INDUSTRI INDUSTRY DIVERSIFICATION

Banyak usaha telah dilaksanakan untuk mempelbagaikan sektor Bukan Minyak dan Gas. Walau bagaimanapun, masih terdapat keperluan untuk mewujudkan lebih banyak pekerjaan berkualiti di luar sektor Minyak dan Gas di samping membantu lebih banyak perniagaan untuk berkembang keluar dari pasaran tempatan.

Considerable efforts have been made to diversify the Non-Oil and Gas sector. However, there is still a need to create more quality jobs outside Oil and Gas sector and assist more businesses to expand beyond the local market.



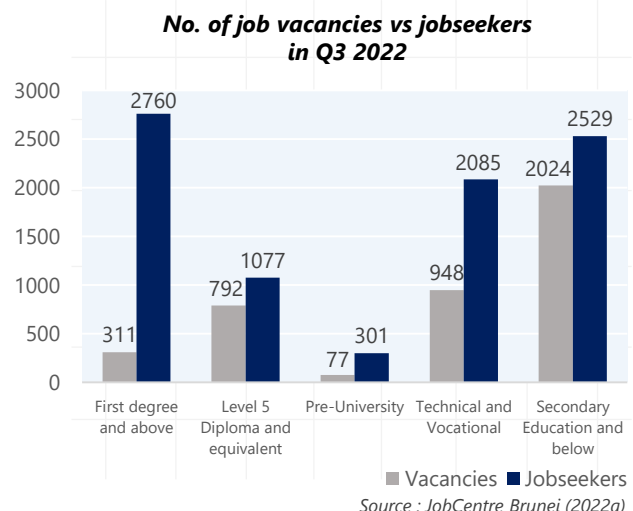
Source : Department of Economic Planning and Statistics (2022a)

02

KETIDAKSELARASAN PEMBEKALAN-PERMINTAAN MISALIGNMENT OF SUPPLY-DEMAND

Ketidakselarasan di antara permintaan dan pembekalan menyumbang kepada masalah pasaran tenaga kerja kerana jumlah graduan adalah berbeza daripada jumlah kekosongan pekerjaan yang tersedia bagi mereka. Ini mengakibatkan ketidakpadanan kelayakan dan kemahiran bagi pekerja tersebut yang mana menunjukkan kekurangan atau tidak optima dalam penggunaan modal insan.

The misalignment between demand and supply contributes to the labour market problems as the number of graduates differ from the number of job vacancies that is available for them. This results in qualification and skills mismatch for the person in employment which signifies under or non-optimal utilisation of human capital.



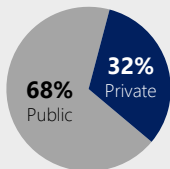
Source : JobCentre Brunei (2022a)

03

MINDA DAN ASPIRASI MINDSET AND ASPIRATION

Sektor awam lazimnya merupakan majikan pilihan berbanding sektor swasta bagi sebilangan besar rakyat Brunei kerana ia dianggap memberikan ganjaran yang lebih baik. Kecenderungan sedemikian boleh mempengaruhi aspirasi golongan muda, sekali gus menjejaskan hasil pasaran buruh.

The public sector is usually the preferred employer over the private sector for a large number of Bruneians as it is perceived to provide better benefits. Such inclination may influence young people's aspiration, thus affecting labour market outcomes.



Analysis of Job Preference from the MPEC Survey

(Total : 5,843 respondents – Data as of February 2022)

Source : JobCentre Brunei (2022b)

Top 10 popular career by 15 year-olds in Brunei

Source : PISA (2019)



1. Soldier
2. Pilot
3. Engineer (General)
4. Police
5. Businessman
6. Doctor
7. Teacher
8. Lawyer
9. Captain
10. Mechanical Engineering



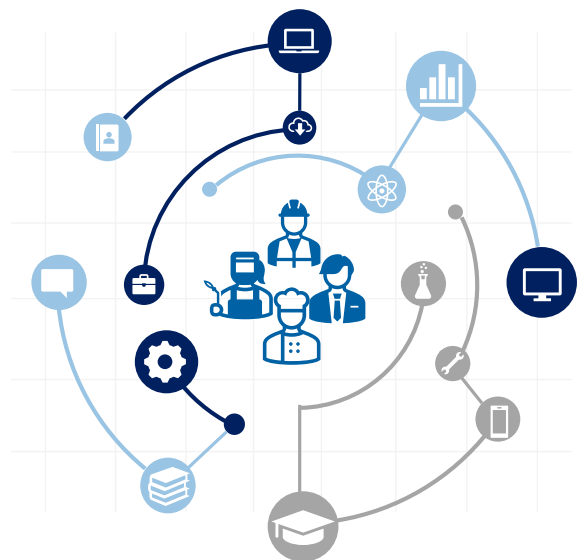
1. Doctor
2. Teacher
3. Lawyer
4. Soldier
5. Businesswoman
6. Nurse
7. Surgeon
8. Police
9. Engineer (General)
10. Stewardess

04

DATA PASARAN BURUH YANG KURANG LENGKAP SEGREGATED LABOUR MARKET DATA

Pada masa ini, maklumat berkaitan pasaran buruh, seperti struktur, ciri dan dinamik pembekalan dan permintaan tenaga kerja, boleh didapati melalui pelbagai jenis data pentadbiran atau data kaji selidik yang dikumpulkan oleh agensi-agensi yang berbeza. Ini memberikan impak kepada jurang kapasiti yang sedia ada di antara pengumpulan data pasaran buruh, analisis maklumat dan penyediaan dasar.

Currently, information about the labour market, such as the structure, characteristics and dynamics of the labour supply and demand, are available through various forms of administrative data or survey data stored by several different agencies. This impacts the existing capacity gap between labour market data collection, information analysis and policy formulation.

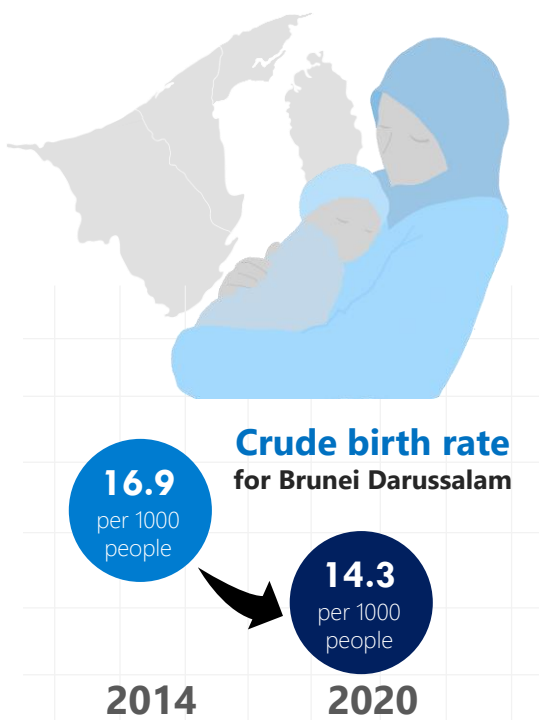


05

CABARAN DEMOGRAFI DEMOGRAPHIC CHALLENGE

Negara Brunei Darussalam menghadapi 'cabaran demografi' disebabkan oleh penurunan dalam kadar pertumbuhan penduduk semula jadi. Disebabkan populasi yang semakin menua dan kadar kelahiran yang berada di bawah kadar yang sepatutnya, ia boleh menjejaskan sumber tenaga kerja dalam pasaran buruh di masa hadapan.

Brunei Darussalam is faced with a 'demographic challenge' as a result of the decline in natural population growth rate. Due to the ageing population and the birth rate being below the required rate to replace the population, it will inevitably affect the future workforce in the labour market.



Source : Department of Economic Planning and Statistics (2022a)

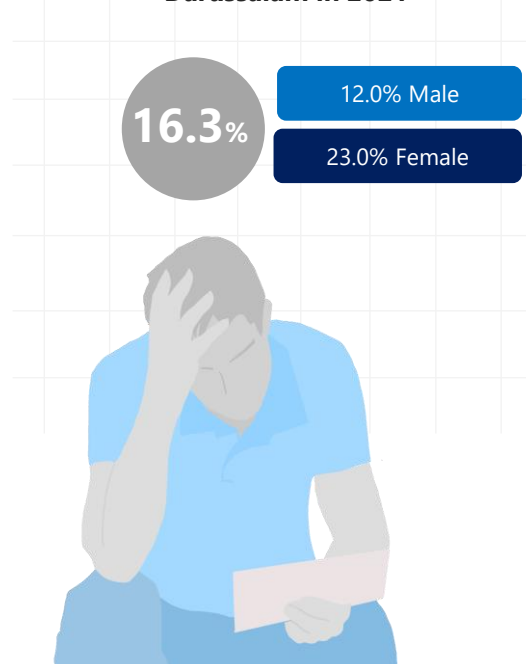
06

PENGANGGURAN BELIA YOUTH UNEMPLOYMENT

Pengangguran di kalangan belia secara amnya dikenalpasti sebagai isu dasar penting bagi kebanyakan negara tanpa mengira tahap pembangunan. Jika isu tersebut tidak ditangani, ianya akan mengakibatkan permasalahan sosio-ekonomi. Oleh itu, isu pengangguran di kalangan belia wajar diberi keutamaan dalam agenda pembangunan negara.

Youth unemployment is generally identified as an important policy issue for most countries regardless of the level of development. If the issue is not addressed, it will result in socio-economic problems. Therefore, the issue of unemployment among the youth should be given priority in the national development agenda.

Youth unemployment rate out of youth labour force in Brunei Darussalam in 2021



Source : Department of Economic Planning and Statistics (2022c)



06

**PELUANG
PASARAN
TENAGA KERJA
LABOUR MARKET
OPPORTUNITIES**



PELUANG PASARAN TENAGA KERJA

LABOUR MARKET OPPORTUNITIES

PEMBEKALAN SUPPLY

Dengan jumlah penduduk kurang daripada setengah juta (429,999 orang pada tahun 2021) dan tren demografi yang berubah sejak beberapa dekad yang lalu, Negara Brunei Darussalam dijangka akan berdepan dengan perubahan struktur dan umur tenaga kerja yang menua. Purata kadar penyertaan tenaga kerja (LFPR) di Negara Brunei Darussalam dari tahun 2017 sehingga 2021 ialah sebanyak 64%. Pada tahun 2021, jumlah penduduk dalam umur bekerja (berumur 15 tahun ke atas) yang dilaporkan adalah seramai 350,332 orang, yang mana 79% (276,487) daripadanya adalah penduduk tempatan dan 21% (73,845) pekerja asing.

Dari segi bekalan tenaga manusia, Negara Brunei Darussalam mempunyai kelebihan dari segi rakyat yang memiliki tahap literasi yang tinggi, bercirikan tenaga kerja yang mempunyai tahap kelayakan yang berbeza dari pelbagai bidang pengajian untuk memenuhi permintaan dan jangkaan sektor ekonomi yang berbeza.

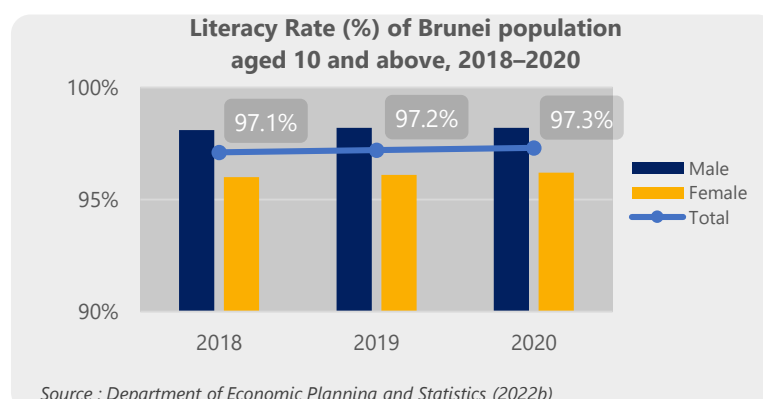
With a total population of less than half a million (429,999 persons in 2021) and changing demographic trends in the last few decades, Brunei Darussalam is undoubtedly facing the potential of changing age structures and a rapidly ageing workforce. The average Labour Force Participation Rate (LFPR) in Brunei Darussalam between 2017 and 2021 was 64%. In 2021, the working age population (aged 15 years and over) was reported to be 350,332 persons, of which 79% (276,487) were locals and 21% (73,845) were non-locals.

In terms of manpower supply, Brunei Darussalam benefits from a relatively high literacy rate of its population, which is characterised by a diverse labour force of different levels of qualification from various fields of study to meet the demand and expectations of the different economic sectors.

Kadar literasi rakyat yang tinggi *High literacy rate of the population*

Kadar literasi bagi rakyat dan penduduk Negara Brunei Darussalam merupakan yang kedua tertinggi di rantau ini, iaitu selepas Singapura. Ini sebahagiannya adalah hasil daripada beberapa dasar dan garispandu pendidikan yang dilaksanakan sejak penubuhan pendidikan formal di negara ini pada tahun 1914. Contohnya adalah Akta Pendidikan Wajib yang mana setiap kanak-kanak di Negara Brunei Darussalam mesti bersekolah sekurang-kurangnya selama sembilan tahun bermula dari usia enam tahun.

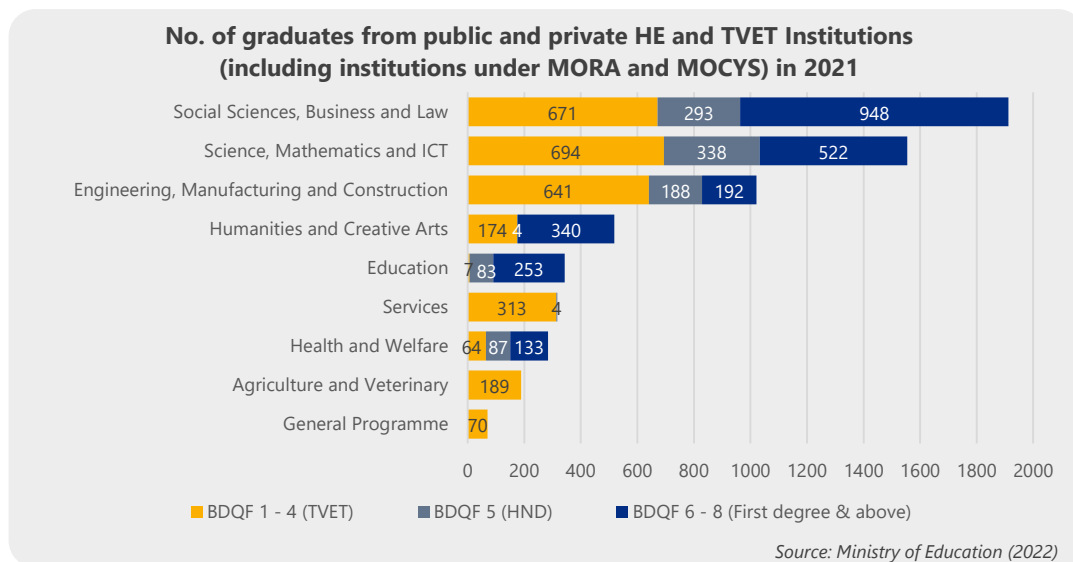
The literacy rate for Brunei Darussalam is the second highest in the region, after Singapore. This, in part, was a result of the various education policies and guidelines in place since the establishment of formal education in the country in 1914. For instance, through the Compulsory Education Act, every child in Brunei Darussalam must attend school for a minimum of nine years from the age of six.



Kepelbagaian tenaga kerja di setiap peringkat dan sektor *Diversity of labour force at different level and sectors*

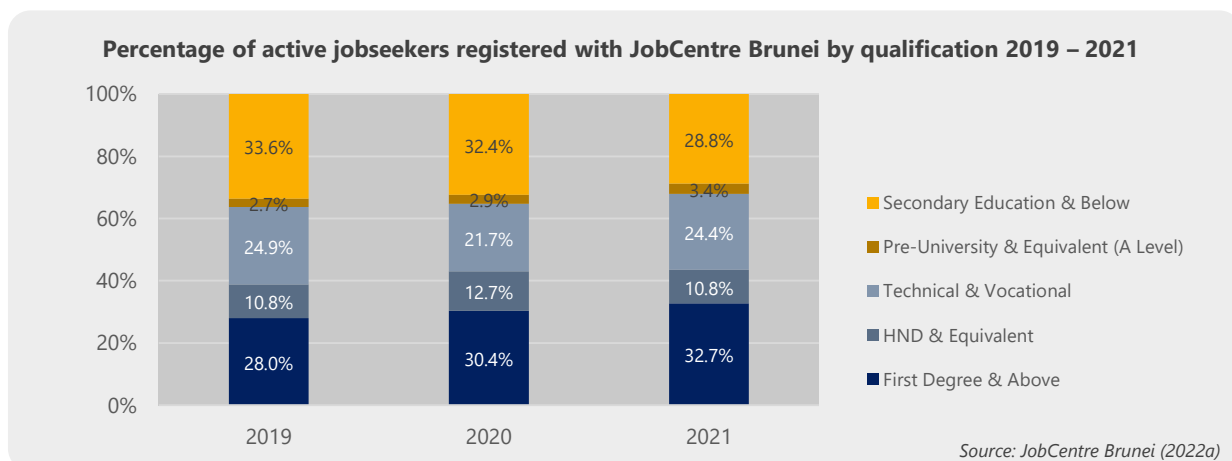
Setiap tahun, dianggarkan 6,000–7,000 orang graduan akan menamatkan pengajian, yang mana sebahagian besar dari jumlah ini akan menjadi tenaga kerja. Pada tahun 2021, seramai 6,208 pelajar telah menamatkan pengajian dari institusi-institusi pengajian tinggi awam dan swasta, termasuk institusi-institusi pendidikan dan latihan teknikal dan vokasional (TVET) di seluruh negara. Data menunjukkan bahawa lebih separuh (56%) daripada bilangan graduan adalah graduan dari bidang ICT dan Perniagaan pada tahun 2021. Selain itu, sekurang-kurangnya satu pertiga (38%) telah menamatkan pengajian di peringkat Sarjana Muda.

Annually, around 6,000–7,000 students graduate from the education system, where a big proportion will be joining the workforce. In 2021, a total of 6,208 students graduated from all public and private higher education (HE) and technical and vocational education and training (TVET) institutions around the country. The share of students graduating by field of study showed that the ICT field together with the Business field account for about half (56%) of the number of graduates in 2021. Meanwhile, about a third (38%) graduated with at least a first degree qualification.



Ini juga boleh dilihat melalui pecahan data pencari kerja yang aktif mengikut tahap kelayakan, yang mendaftar dengan JobCentre Brunei. Pada tahun 2021, majoriti (71%) pencari kerja aktif adalah terdiri daripada graduan lepasan institusi pasca-menengah, justeru menunjukkan bekalan tenaga kerja yang berpendidikan.

This is also reflected in the distribution of active jobseekers by qualification, as registered with JobCentre Brunei. In 2021, the majority (71%) of active jobseekers attained some form of post-secondary education, thus indicating a relatively educated workforce supply.



PERMINTAAN DEMAND

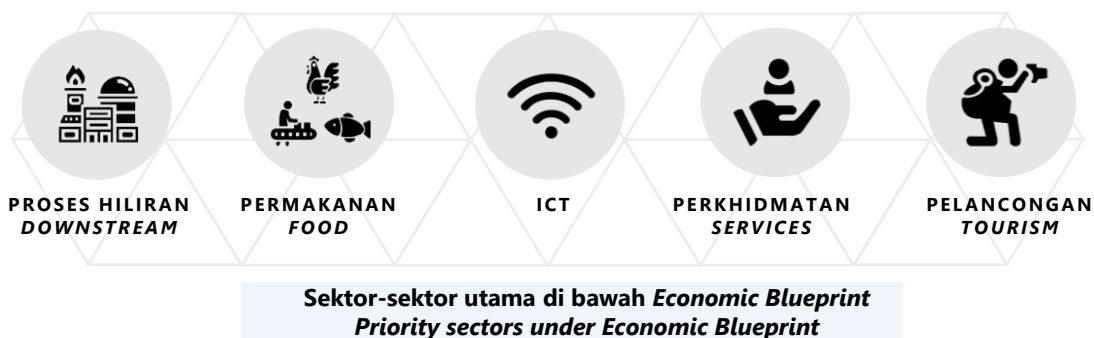
Landskap permintaan tenaga kerja sentiasa berubah secara global akibat daripada pelbagai tren, contohnya, kemunculan industri baharu, pandemik coronavirus, Revolusi Perindustrian Keempat (4IR) dan perubahan iklim. Kesemua perubahan ini telah menghasilkan peluang pekerjaan baharu dan sentiasa membentuk corak kerja yang memerlukan set kemahiran yang berbeza agar dapat disesuaikan dengan landskap global yang sentiasa berubah.

The manpower demand landscape is continuously changing globally resulting from various trends, for instance, the emergence of new industries, the coronavirus pandemic, the Fourth Industrial Revolution (4IR) and climate change. All of these changes have brought about the creation of new job opportunities and constantly reshaping the nature of work which require different skillsets to better suit the everchanging global landscape.

Sektor utama di Negara Brunei Darussalam Priority sectors for Brunei Darussalam

Economic Blueprint bagi Negara Brunei Darussalam juga telah menekankan hasrat negara untuk membangun sektor Bukan Minyak dan Gas melalui penemuan aktiviti ekonomi baharu dan juga menguatkan lima (5) sektor keutamaan seperti berikut:

The Economic Blueprint for Brunei Darussalam has highlighted the country's intention to develop the Non-Oil and Gas Sector by discovering new economic activities as well as strengthening the five (5) priority sectors:

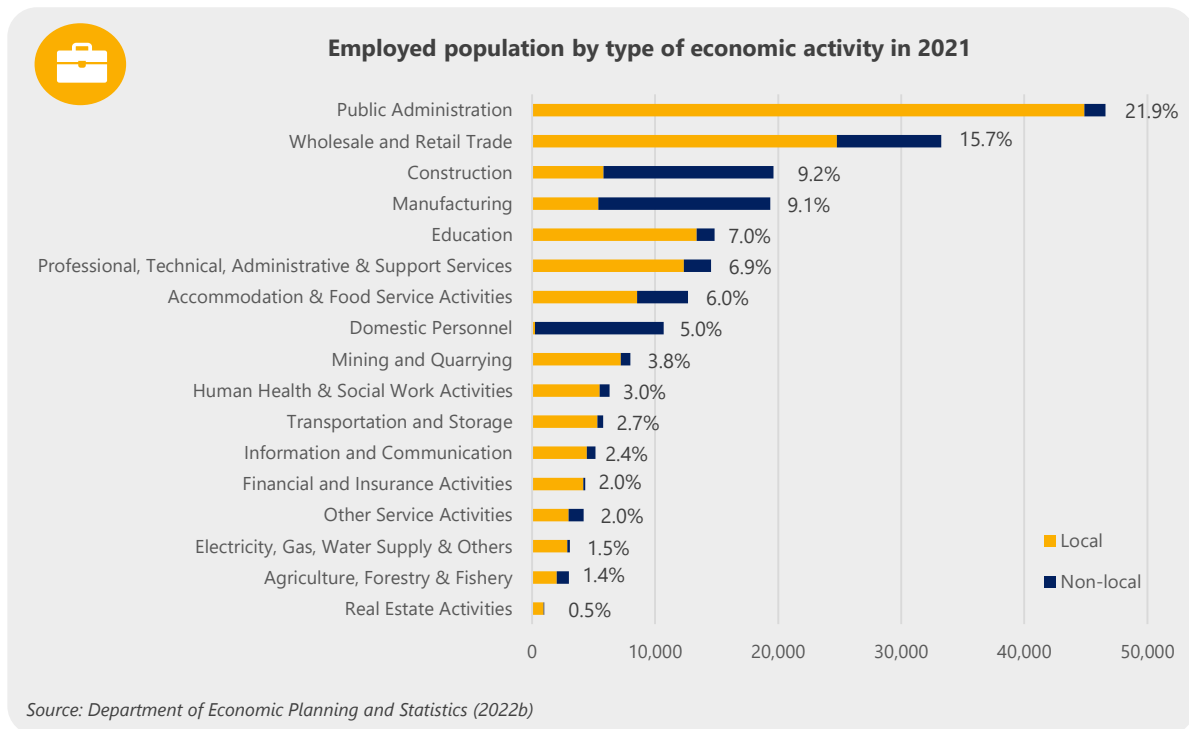


Melalui pertumbuhan sektor-sektor ini, akan mewujudkan peluang pekerjaan yang bermanfaat sama ada secara langsung atau melalui *spinoff* termasuk syarikat Pelaburan Langsung Asing (FDI) dan Perusahaan Mikro, Kecil dan Sederhana (PMKS) yang akan membentuk lagi landskap permintaan tenaga manusia negara.

Through this growth, it will create meaningful employment opportunities either directly or through spinoffs including Foreign Direct Investment (FDI) companies and Micro, Small, Medium Enterprises (MSMEs) which will further shape our manpower demand landscape.

Pada tahun 2021, majoriti tenaga kerja di Negara Brunei Darussalam bekerja di dalam sektor Pentadbiran Awam (21.9%), Borong dan Runcit (15.7%) dan Pembinaan (9.2%), walaupun, terdapat perbezaan tren di antara warga tempatan dan asing. Oleh yang demikian, beberapa usaha perlu dipertingkatkan lagi bagi menghasikan peluang pekerjaan yang baru, terutamanya dalam lima sektor utama, dan meningkatkan kemahiran tenaga kerja dengan kemahiran yang tepat bagi mengisi pekerjaan di sektor-sektor berkenaan.

In 2021, majority of the labour force were employed in Public Administration (21.9%), Wholesale and Retail (15.7%) and Construction (9.2%), although this trend vary between local and non-local. Therefore, considerable efforts need to be made to create new jobs, especially within the five priority sectors, and to equip our labour force with the right skill sets to allow them to take up employment in these sectors.



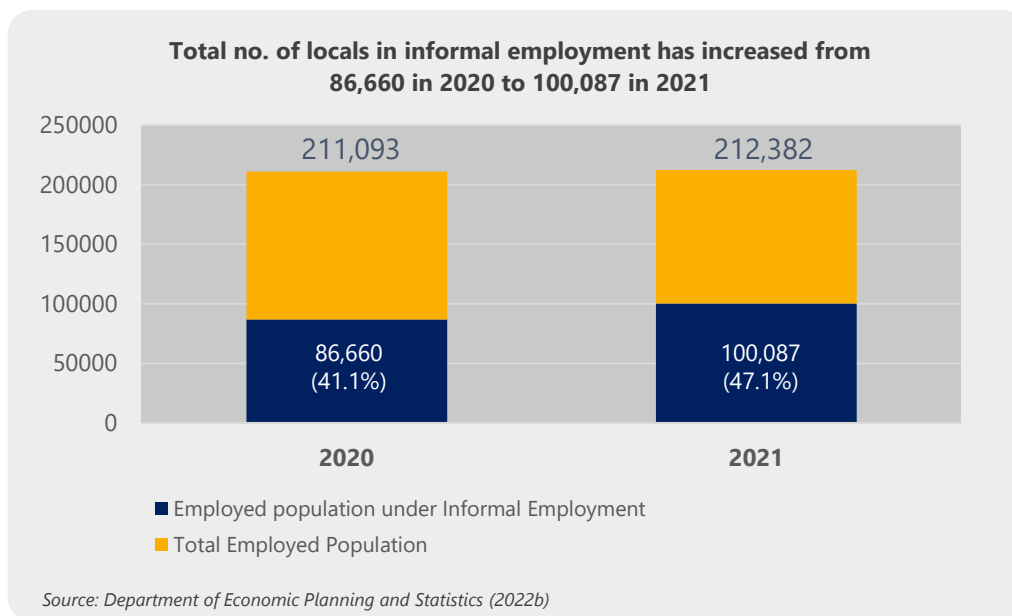
Ramalan pembangunan sosio-ekonomi *Socio-economic development outlook*

Ketika negara meneruskan usaha membina ekonomi secara digital, dan pada masa yang sama menjaga kestabilan politik dan kedaulatannya, ketersediaan bakat penting dan tenaga mahir adalah mustahak. Pekerjaan untuk masa depan pesat berkembang apabila kemajuan teknologi terus meningkat, yang mana berpotensi untuk menggantikan tenaga manusia dalam tugas rutin melalui automasi dan mewujudkan pekerjaan yang memerlukan kemahiran 4IR. Selain itu, komitmen Negara Brunei Darussalam terhadap tindakan iklim ke arah sifar bersih menjelang 2050 menambah keperluan untuk *upskill* dan *reskill* tenaga kerja ke arah ekonomi dan pekerjaan hijau.

As the country pushes ahead with building a digitally-connected economy, and at the same time safeguarding its political stability and sovereignty, availability of necessary talent and skilled manpower is crucial. The future of work is fast evolving as technological advancement continue to progress, which can potentially displace manpower in routine tasks with automation and create jobs requiring 4IR skills. Additionally, Brunei Darussalam's commitment on climate action towards net zero by 2050 calls for an increasing need to upskill and reskill our manpower towards green economy and jobs.

Peluang-peluang pekerjaan seperti ini menekankan perlunya kemahiran seperti pemikiran kritikal, kreatif, dan penyelesaian masalah yang kompleks, serta pentingnya menyediakan tenaga kerja masa depan untuk bersedia bagi pekerjaan-pekerjaan ini.

These employment opportunities emphasise the need for skills such as critical thinking, creativity and complex problem solving as well as the importance of preparing the future workforce to be ready for these jobs.



Dunia pekerjaan sentiasa berevolusi. Pandemik COVID-19 telah mengubah cara kita bekerja dengan pengenalan cara kerja yang lebih fleksibel dan hibrid. Perubahan sedemikian menjadi norma baharu dan lebih disukai oleh sesetengah perusahaan dan tenaga kerja. Negara Brunei Darussalam juga telah menyaksikan peningkatan tahap pekerjaan tidak formal dalam kalangan jumlah penduduk pekerjaan daripada 41.1% pada tahun 2020 kepada 47.1% pada tahun 2021. Walaupun pekerjaan tidak formal menawarkan kelebihan fleksibiliti pekerjaan dalam sesetengah ekonomi, pekerja tidak formal lebih berkemungkinan tidak dilindungi secukupnya oleh perlindungan sosial dan lebih terdedah kepada tadbir urus yang lemah, ketidaksamaan pendapatan dan kekurangan pekerjaan atau jaminan pendapatan. Perubahan dinamik dan perubahan arah aliran dalam cara kita bekerja, seperti yang dinyatakan di atas mengenai pekerjaan tidak formal dan formal, menekankan keperluan untuk penggubal dasar dan majikan untuk sentiasa mengikuti perkembangan dan menyesuaikan diri dengan dasar tenaga manusia mereka agar kekal relevan, berdaya tahan dan inklusif, dan seterusnya, mengoptimalkan produktiviti di samping memberi perlindungan terhadap tenaga kerja.

The world of work is always evolving. COVID-19 pandemic has changed the way we work with the introduction of more flexible and hybrid ways of working. Such change is becoming the new norm and the preferred way in some enterprises and workforce. Brunei Darussalam has also seen increasing level of informal employment amongst the total employment population from 41.1% in 2020 to 47.1 % in 2021. Although informal employment offers the advantage of employment flexibility in some economies, informal employees are more likely not to be adequately covered by social protection and be more vulnerable to poor governance, income inequality and lack of job or income security. Such dynamic changes and changing trends in the way we work, such as the aforementioned on informal and formal employment emphasise the need for policy makers and employers to stay abreast and be adaptive with their manpower policies in order to remain relevant, resilient and inclusive, hence, optimizing productivity whilst protecting the workforce.



PERANCANGAN TENAGA MANUSIA MANPOWER PLANNING

Bagi menangani isu jurang di antara permintaan dan pembekalan, yang terdapat pada masa ini dan di masa akan datang, pendekatan yang berpandangan jauh ke hadapan perlulah diambil kira di dalam perancangan tenaga manusia. Bagi mengatasi cabaran pengangguran yang dihadapi oleh negara ini, Manpower Planning and Employment Council (MPEC) telah ditubuhkan pada November 2019 dengan perkenan Kebawah Duli Yang Maha Mulia Paduka Seri Baginda Sultan dan Yang Di-Pertuan Negara Brunei Darussalam dan ditugaskan untuk menangani isu pengangguran dan memastikan keberkesanan perancangan tenaga kerja negara ini. Ini termasuklah memupuk dan mengukuhkan kerjasama di antara industri-industri, penyelia serta institusi-institusi latihan ke arah keberkesanan sektor perancangan tenaga manusia. Melalui penglibatan ini, ketidakpadanan kemahiran dapat ditangani secara berkesan, bagi memudah cara peralihan daripada 'sekolah ke pekerjaan' menerusi pelbagai inisiatif dan skim seperti skim perantis serta sokongan bimbingan kerjaya.

Kepentingan pembelajaran sepanjang hayat dan peluang-peluang upskilling dan reskilling bagi meningkatkan kemahiran anak-anak tempatan juga telah menjadi asas bagi penubuhan Pusat Pembelajaran Sepanjang Hayat (L3C) di bawah Kementerian Pendidikan pada September 2019. L3C telah ditubuhkan untuk menginstitusikan peluang-peluang pembelajaran sepanjang hayat untuk rakyat dan penduduk Negara Brunei Darussalam. Institusi ini menyediakan ruang kepada orang ramai untuk membangunkan diri, upskill dan reskill, dan seterusnya, meningkatkan produktiviti mereka dan menyokong mereka agar menjadi lebih employable dan marketable dalam sektor-sektor yang berkaitan.

Walaupun terdapat inisiatif dan program semasa yang disediakan untuk memastikan keselarasan kepada kebolehpasaran dan pekerjaan, lebih banyak usaha dan perkongsian merentas semua pihak berkepentingan adalah diperlukan untuk merapatkan jurang antara permintaan dan pembekalan. Ini termasuk memperkukuhkan sistem pendidikan dan latihan, membangunkan rakyat dengan pertumbuhan minda dan kemahiran siap siaga masa depan, meningkatkan pembangunan modal insan serta mengukuhkan pemboleh untuk menyokong ekosistem tenaga manusia.

In order to effectively bridge the current and future gaps between demand and supply, manpower planning should take a forward-looking approach. Recognising this and to overcome unemployment challenges in the country, the Manpower Planning and Employment Council (MPEC) was established in November 2019 by the decree of His Majesty the Sultan and Yang Di-Pertuan of Brunei Darussalam and tasked to manage unemployment issues and ensure effective manpower planning in the country. This includes fostering and strengthening collaborations between industry players, regulators and training institutions towards effective sectoral manpower planning. Through these engagements, skill mismatches can be addressed effectively, for a more efficient 'school-to-work' transition via initiatives and various schemes such as apprenticeship schemes and career guidance support.

Additionally, the country recognises the importance of lifelong learning and providing our people with upskilling and reskilling opportunities. Thus, in September 2019, Ministry of Education established the Lifelong Learning Centre (L3C) to institutionalise lifelong learning opportunities for the people of Brunei Darussalam. This institution provide avenues for people to self-develop, upskill and reskill, hence, enhancing their productivity and supporting them to be more employable and marketable within relevant sectors.

In spite of current initiatives and programs that are in place to ensure alignment to employability and employment, more efforts and partnership across all stakeholders are vital to bridge the gaps between demand and supply. These include strengthening the education and training system, developing our people with growth mindset and future-ready skills, enhancing human capital development as well as strengthening the enablers to support the manpower ecosystem.



07

**MANPOWER
BLUEPRINT**



MANPOWER BLUEPRINT

RANGKA KERJA THE FRAMEWORK

Manpower Blueprint dihasilkan untuk merealisasikan **Matlamat 1 Wawasan Brunei 2035**, melalui visi *blueprint* untuk mewujudkan '**Tenaga Kerja yang Dinamik bagi Pembangunan Sosio - Ekonomi yang Berdaya Tahan**'. Visi ini ditetapkan untuk mengiktiraf bahawa rakyat kita adalah aset negara yang paling berharga. Negara berhasrat untuk melahirkan rakyat yang berpendidikan, berkemahiran tinggi, berdaya saing yang kekal bersungguh dan teguh dalam menjunjung nilai-nilai keBruneian. Menjadi inovatif dan menyesuaikan diri dengan minda pertumbuhan juga penting bagi tenaga kerja agar kekal relevan dan bersedia untuk masa depan. Oleh itu, pendekatan seimbang perlu dititikberatkan dalam pembangunan aspek intelek, rohani, emosi dan fizikal modal insan kita. Ini memerlukan sistem pendidikan dan latihan serta dasar tenaga manusia yang komprehensif, progresif dan inklusif, yang sejajar dengan keperluan ekonomi dan aspirasi pertumbuhan kita. Untuk mencapai matlamat ini, terdapat empat (4) aspirasi yang mendukung visi *Manpower Blueprint*, masing-masing dengan hasil strategik dan hala tuju dasarnya sendiri.

Manpower Blueprint akan bertindak sebagai panduan kebangsaan bagi penyediaan pelan strategik utama dan pelan induk, termasuk peta jalan industri, bagi agensi pelaksana dan pihak berkepentingan di pelbagai peringkat dalam sektor awam, swasta atau agensi lain, khususnya Kementerian Pendidikan, Manpower Planning and Employment Council (MPEC), dan Kementerian Hal Ehwal Ugama, yang merupakan pihak berkepentingan utama dalam mencapai Matlamat 1 Wawasan Brunei 2035.

*The Manpower Blueprint is developed to realise **Goal 1 of Wawasan Brunei 2035**, through the blueprint's vision of creating '**A Dynamic Workforce for Sustainable Socio – Economic Growth**'. This vision is set in recognition of our people being the country's most valuable asset. The country aspires to produce educated, highly skilled, competitive citizens who remain true and steadfast in upholding Bruneian values. Being innovative and adaptive with growth mindset are also essential for our manpower in order to remain relevant and to be future ready. Hence, balanced approaches are to be emphasised in the development of intellectual, spiritual, emotional, and physical aspects of our human capital. This requires our education and training system as well as our manpower policies to be comprehensive, progressive and inclusive, which are aligned with the economic needs and our growth aspirations. For these to be achieved, there are four (4) aspirations supporting the Manpower Blueprint's vision, each with its own set of strategic outcomes and policy directions.*

The Manpower Blueprint will act as a national guide for the formulation of key strategic plans and masterplans, including industrial roadmaps, by implementing agencies and stakeholders at various levels in public, private or other agency sectors, particularly Ministry of Education, Manpower Planning and Employment Council (MPEC), and Ministry of Religious Affairs, who are major stakeholders in achieving Wawasan Brunei 2035's Goal 1.

Rangka kerja ini menggambarkan hubungan dan pensejajaran antara pelan strategik, aspirasi *Manpower Blueprint* dan Matlamat Wawasan Brunei 2035.

This framework illustrates the relationship and alignment between strategic plans, the aspirations of the Manpower Blueprint and the Goals of Wawasan Brunei 2035.

WAWASAN BRUNEI 2035

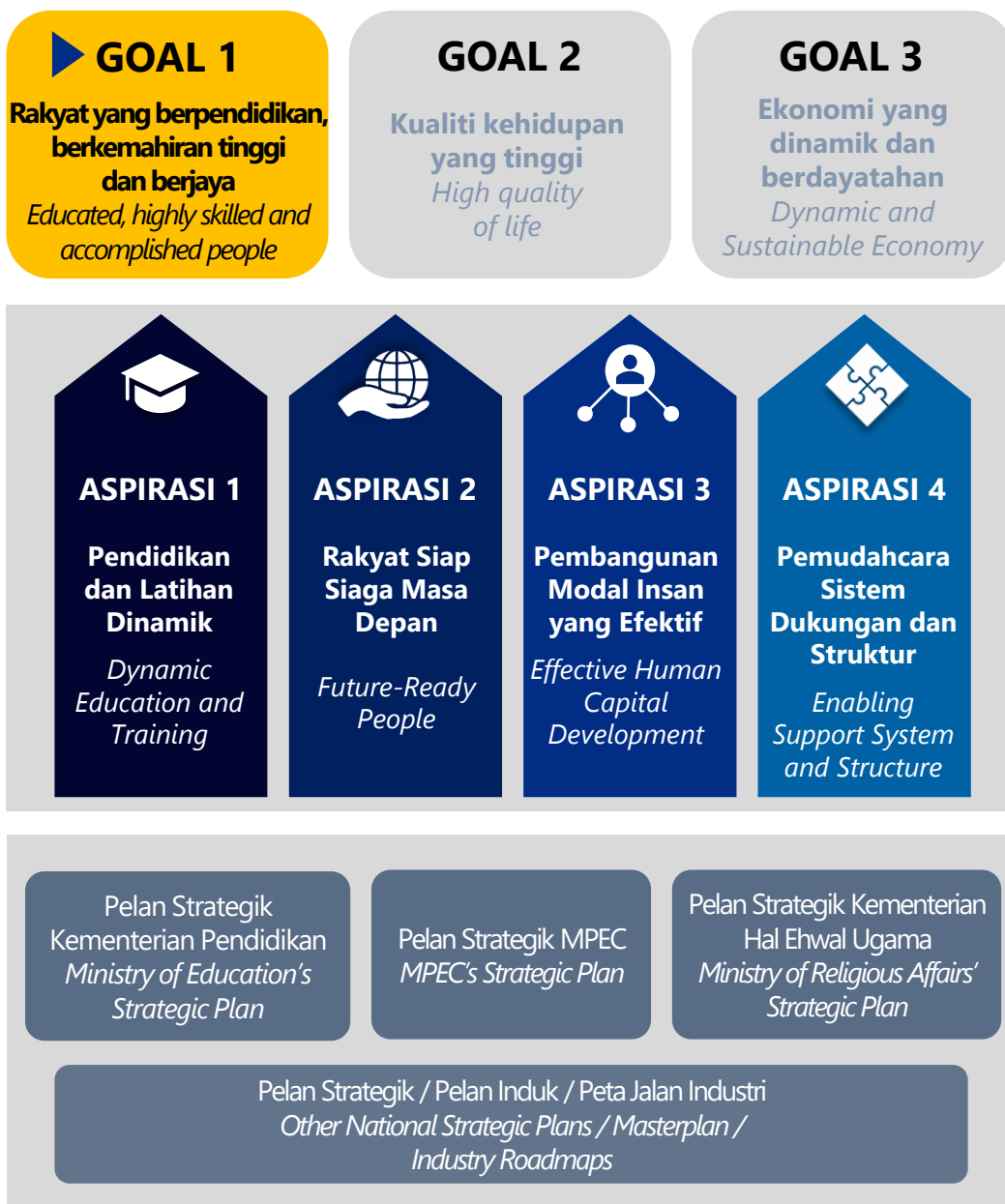
Wawasan Brunei 2035

Manpower Blueprint

sebagai panduan prinsip dan dasar *as guiding principles and policies*

Pelan Strategik Utama

sebagai panduan pelan tindakan pihak berkepentingan *as guiding action plans for stakeholders*

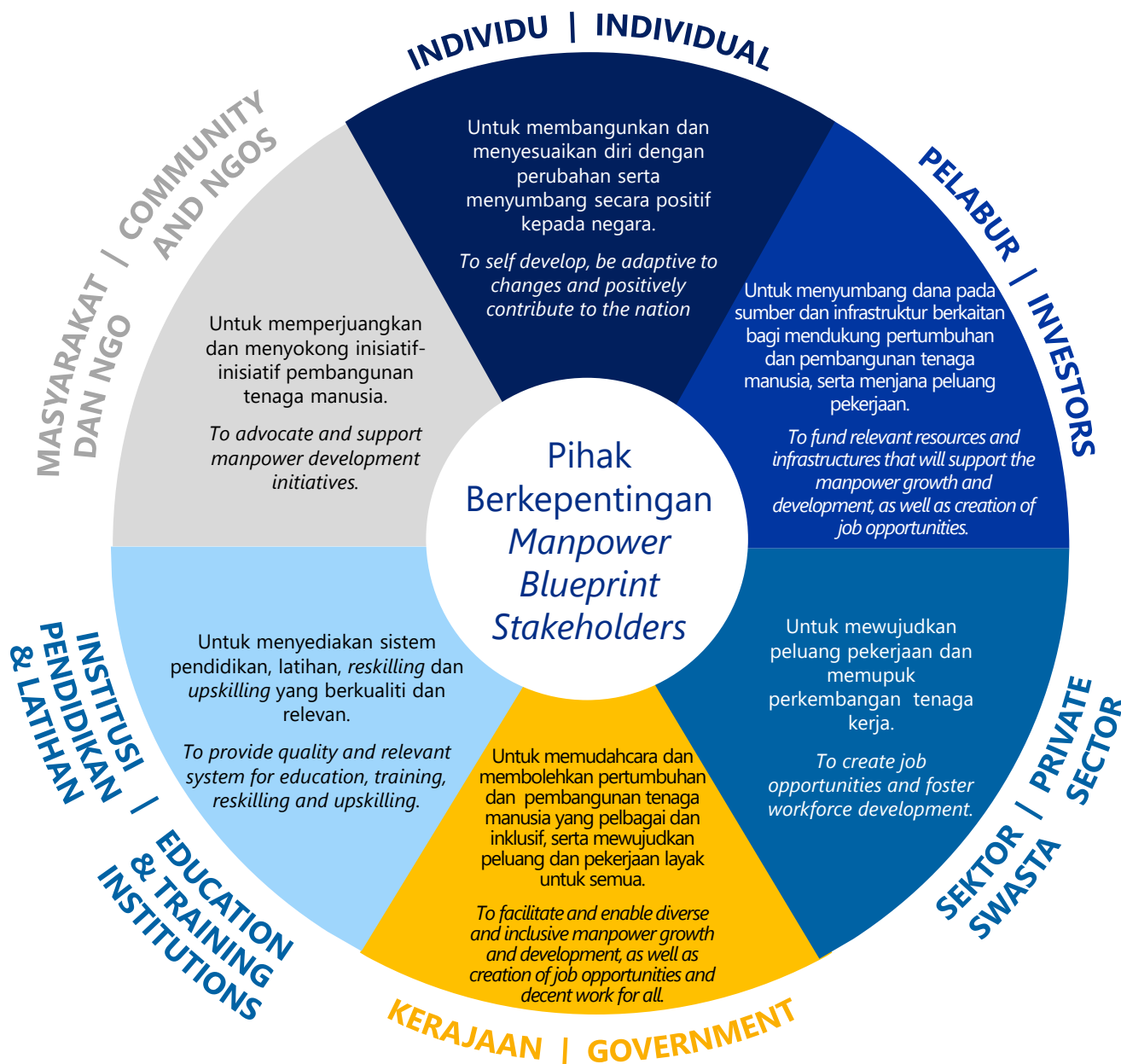


**Rangka kerja Manpower Blueprint
Manpower Blueprint Framework**

PERANAN PIHAK BERKEPENTINGAN STAKEHOLDER'S ROLES

Untuk mencapai visi *Manpower Blueprint* bagi mewujudkan 'Tenaga Kerja yang Dinamik bagi Pembangunan Sosio-Ekonomi yang Berdaya Tahan', **komitmen penuh** serta **kerjasama kukuh** antara pihak kerajaan, sektor swasta, pelabur, institusi pendidikan dan latihan, masyarakat dan badan bukan kerajaan (NGOs) serta individu adalah diperlukan melalui **pendekatan Whole-of-Nation**. Kerajaan memainkan peranan penting untuk memudahcara dan menyelaras dengan pihak-pihak yang berkepentingan bagi memastikan pertumbuhan dan pembangunan rakyat. Walau bagaimanapun, ianya tidak mungkin dapat dicapai tanpa adanya kerjasama yang berkesan dan penyertaan aktif daripada semua pihak.

*In order to achieve the Manpower Blueprint's vision to create 'A Dynamic Workforce for Sustainable Socio-Economic Growth', **full commitment** and **strong collaborations** amongst the Government, private sector, investors, education and training institutions, community and NGOs as well as individuals are required through a **Whole-of-Nation approach**. The Government plays a central role to facilitate and coordinate with relevant stakeholders to ensure the growth and development of our people. However, this cannot be achieved without an effective collaboration and active participation amongst all stakeholders.*



ASPIRASI KITA OUR ASPIRATIONS

TENAGA KERJA YANG DINAMIK BAGI PEMBANGUNAN SOSIO-EKONOMI YANG BERDAYA TAHAN *A DYNAMIC WORKFORCE FOR SUSTAINABLE SOCIO-ECONOMIC GROWTH*

Terdapat **empat (4) aspirasi** yang menyokong visi *Manpower Blueprint*. Setiap aspirasi mempunyai set hasil strategik atau utama dan haluan dasar yang menggariskan pendekatan pelaksanaan.

There are **four (4) aspirations** supporting the vision of the *Manpower Blueprint*. Each aspiration has its own set of strategic outcomes or key results, and also policy directions which outline the implementation approaches.





ASPIRASI 1: PENDIDIKAN DAN LATIHAN DINAMIK *DYNAMIC EDUCATION AND TRAINING*

Pendidikan merupakan teras kepada pertumbuhan ekonomi dan masyarakat sesebuah negara. Ia adalah alat yang berkesan untuk melengkapkan rakyat Negara Brunei Darussalam menjadi warga yang mempunyai nilai asas dan perwatakan yang kukuh, bersandarkan falsafah negara MIB. Masyarakat yang berasaskan pengetahuan adalah rakyat yang berilmu dan berkemahiran tinggi, dimana mereka akan cepat menyesuaikan diri dengan persekitaran yang sentiasa berubah, serta menyumbang kepada ekonomi yang dinamik, sekaligus berkemampuan untuk mengekalkan kelebihan daya saing negara.

Menjelang tahun 2030, Matlamat Pembangunan yang Berdaya Tahan ke-4 (SDG4) menasaskan untuk meningkatkan bilangan belia dan orang dewasa yang mempunyai kemahiran yang relevan, termasuk kemahiran teknikal dan vokasional, untuk mendapatkan pekerjaan yang bersesuaian dan juga menceburi bidang keusahawanan. Sasaran ini juga penting untuk mencapai salah satu sasaran Matlamat Pembangunan yang Berdaya Tahan ke-8 (SDG8), iaitu mengurangkan bilangan belia yang tidak berada dalam alam pekerjaan, pendidikan atau latihan.

Sehubungan dengan itu, sistem pendidikan dan latihan perlu terus berkembang dan beradaptasi melalui kurikulum serta program pendidikan dan latihan yang relevan dan bermakna. Matlamatnya ialah untuk mencapai potensi sepenuhnya bagi semua melalui rangkaian peringkat perkembangan utama, bermula dari pendidikan awal kanak-kanak sehingga pengajian tinggi dan seterusnya, melalui penyediaan pembelajaran sepanjang hayat. Ini akan bertindak sebagai pemboleh (*enabler*) yang memastikan kemampanan dan pembangunan masyarakat.

Education is core to the growth of a country's economy and society. It is an effective tool to develop our people to become proud Bruneians with strong foundation values and character, guided by the national philosophy of MIB. A knowledge-based society, with educated and highly skilled citizens who can quickly adapt to the constantly changing environment and continue to participate in and contribute to a dynamic economy, are capable to maintain the country's competitive advantage.

By 2030, SDG4 targets to substantially increase the number of youth and adults who have relevant skills, including technical and vocational skills, for employment, decent jobs and entrepreneurship. These targets are also critical for the attainment of one of the targets of SDG8, that is to substantially reduce the proportion of youth not in employment, education or training.

As such, our education and training system will need to continue to evolve and adapt through meaningful curriculum and relevant educational and training programmes. The objective is to achieve the fullest potential for all through a series of key developmental stages, from early childhood to tertiary education and beyond, through the provision of lifelong learning. This will act as an enabler to ensure sustainability and development of our society.



HASIL STRATEGIK STRATEGIC OUTCOMES

1

Akses yang sama rata dan saksama kepada pendidikan dan latihan yang berkualiti

Equal and equitable access to quality education and training

2

Tenaga manusia yang pelbagai dengan nilai-nilai keBruneian yang kukuh

Diverse manpower with strong Bruneian values

3

Ekosistem pembelajaran yang inovatif, adaptif dan dipacu teknologi untuk pengalaman pembelajaran yang kukuh dan bermatlamat

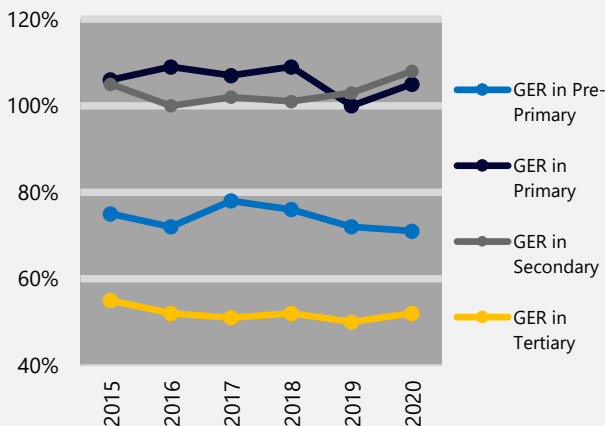
Innovative, adaptive and technology-driven learning ecosystem for an enriching and purposeful learning experience

KEADAAN MASA KINI WHERE WE ARE NOW

Penyertaan penduduk di peringkat pra-rendah ialah 71% dan di peringkat pengajian tinggi ialah 52% pada tahun 2020.

Participation of population at pre-primary level is 71% and at tertiary level is 52% in 2020.

Gross Enrolment Rate (GER) to Different Levels of Education in Brunei Darussalam (2015 – 2020)

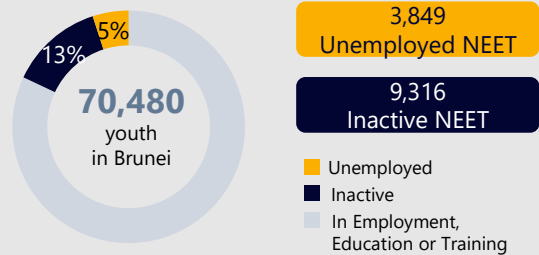


Source: Ministry of Education (2022)

Pada tahun 2021, sebanyak 18% golongan muda berumur antara 15 – 24 adalah belia NEET.

In 2021, 18% of young people aged between 15 – 24 are NEET youth.

Youth Not in Employment, Education and Training (NEET) in 2021

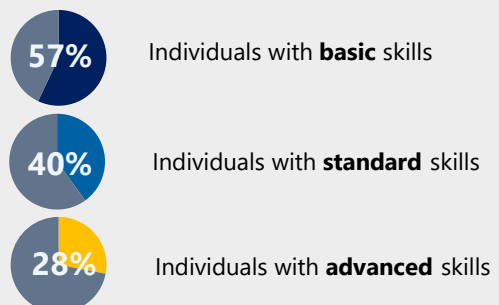


Source: Department of Economic Planning and Statistics (2022a)

Kurang daripada satu pertiga penduduk memiliki kemahiran digital tahap tinggi pada tahun 2019.

Less than a third of the population possessed advanced digital capabilities in 2019.

Level of ICT Skills in Brunei Darussalam in 2019



Source: International Telecommunications Union (2022)

HALUAN DASAR



POLICY DIRECTIONS

01

Provide a variety of education/training pathways to cater for different levels of education, including the facilitation of school-to-work transition

- Provision of quality programmes that are relevant and accessible for all.
- Improve and expand career guidance services at educational and other training institutions to allow people to make informed choices and decisions.

02

Promote inclusive and diverse curriculum to equip our people with 21st century skills whilst upholding Bruneian values

- Strengthen the development of life skills for all in formal, non-formal and informal education.
- Promote and instill Bruneian values through co-curricular activities, programmes and initiatives such as roadshows, community work, etc.

03

Strengthen research, development and innovation capacity to international standards

- Promote innovation, research and development in educational, research and other training institutions.
- Intensify research through provision of grants;
- Enhance research collaboration with local, regional and international institutions and industries.
- Organise promotional activities and competitions to increase the uptake of STEAM-related programmes in schools and higher institutions.

04

Strengthen provisions for new learning modalities that caters to 21st century learners

- Promote the recognition of alternative credentials such as micro credentials, digital badges, industry-recognised certifications and so on.
- Promote the use of dynamic learning modalities to ensure effective teaching and learning.

ASPIRATION 1:
*DYNAMIC
EDUCATION AND
TRAINING*





ASPIRASI 2: RAKYAT SIAP SIAGA MASA DEPAN FUTURE-READY PEOPLE

Rakyat adalah jentera untuk memacu ekonomi negara. Oleh itu, adalah perlu bagi tenaga kerja untuk berkembang agar mudah menerima sebarang perubahan di alam pekerjaan seperti globalisasi, pendigitalan dan ekonomi hijau. Untuk menempuh landskap yang berubah dan tidak menentu, rakyat juga perlu menjadi cekap, berdaya tahan dan adaptif dan memiliki minda pertumbuhan serta mempunyai etika kerja dan disiplin yang cekal untuk menerima persekitaran kerja yang sentiasa berubah.

Pelaburan dalam pembelajaran sepanjang hayat dan pembangunan modal insan, akan membolehkan rakyat membina kedayatahan melalui *upskilling* dan *reskilling*. Mupuk minda keusahawanan rakyat kita juga penting bagi kita untuk berkembang maju dalam ketidakpastian dunia masa depan. Berbanding dengan negara serantau dan berpendapatan tinggi, Negara Brunei Darussalam adalah antara yang paling rendah kedudukannya oleh Pertubuhan Harta Intelek Dunia (WIPO). Oleh itu, adalah penting peluang dan mekanisme yang mencukupi disediakan dan boleh diakses oleh semua peringkat umur dan kebolehan untuk membangunkan kapasiti mereka untuk berinovasi dan berubah.

Pada masa hadapan, matlamatnya adalah untuk mempunyai tenaga kerja dengan pelbagai kemahiran dan kapasiti untuk menampung keperluan tenaga manusia semasa dan akan datang, tetapi juga mempunyai minda yang berdaya tahan, berkembang maju dan menjadi pemimpin di tengah-tengah perubahan, ketidakpastian dan cabaran.

Our people are the country's engine to drive the country's economy. Therefore, it is vital for our workforce to evolve in order to stay receptive with the changes in the world of work such as globalisation, digitalisation and green economy. Against the changing and volatile landscape, our people will need to be agile, resilient and adaptive with a growth mindset as well as possess strong work ethics and discipline in order to embrace the ever-changing work environment.

Investing in lifelong learning and human capital development will enable our people to build resilience through upskilling and reskilling. Inculcating the entrepreneurial mindset of our people is also crucial for us to thrive in the uncertainty of the future world. In comparison with regional and high-income countries, Brunei Darussalam is among one of the lowest ranked by the World Intellectual Property Organisation (WIPO). Therefore, it is paramount that sufficient opportunities and mechanisms can be provided for and accessed by people of all ages and abilities to develop their capacity for innovation and change.

In the future, the goal is to have a diverse workforce with a range of skills and capacities to accommodate the current and future manpower needs, but also having a strong mindset that survive, thrive and be leaders in the midst of change, uncertainty and challenges.



HASIL STRATEGIK STRATEGIC OUTCOMES

1

Minda pertumbuhan untuk terus menimba ilmu dan memperbaiki diri

Growth mindset to continuously learn and improve oneself

2

Sikap berdaya tahan dan adaptif dengan perubahan

Resilient and adaptive to change

3

Budaya pembelajaran sepanjang hayat di kalangan penduduk agar sejajar dengan keperluan pasaran yang sentiasa berubah

Lifelong learning culture within the population to sustain relevance to the ever-changing market needs

4

Sikap mandiri, serba boleh dan inovatif serta memiliki minda keusahawanan untuk mengatasi cabaran dan menghasilkan penyelesaian

Independent, resourceful, innovative and entrepreneurial mindset to overcome challenges and develop solutions

KEADAAN MASA KINI WHERE WE ARE NOW

Tiga (3) alasan utama berhenti kerja di kalangan pencari kerja

Top 3 reasons for leaving previous jobs among employed jobseekers

23%

Berhenti kerja untuk menerima tawaran yang memberikan peluang kerjaya yang lebih baik

Accepted an offer with better career growth opportunities

18%

Berhenti kerja kerana mendapat pekerjaan yang menawarkan gaji yang lebih tinggi

Received better job with better pay

14%

Berhenti kerja kerana ingin menyambung pengajian

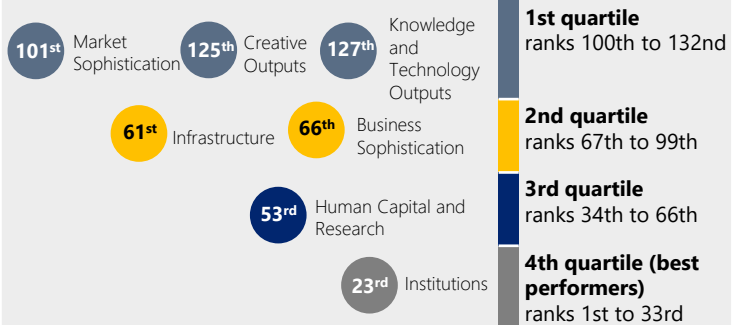
Continuing education

Source: MPEC Secretariat Jobseekers Survey (2022)

Negara Brunei Darussalam menduduki tangga ke-92 di kalangan 132 ekonomi dalam GII 2022.

Brunei Darussalam ranks 92nd among the 132 economies featured in the GII 2022.

Global Innovation Index (GII) for Brunei Darussalam in 2022



Source: World Intellectual Property Organisation (2022)

Kurang daripada 8% tenaga kerja adalah majikan dan pekerja bekerja sendiri pada tahun 2021.

Less than 8% of the labour force are employers and own-account workers in 2021.

Share of labour force with employment status as employer and own-account worker

	2011	2021
Employees	94.6	92.1
Employers	2.1	2.5
Own-account worker	2.9	4.7
Contributing family workers	0.3	0.7

Source: Department of Economic Planning and Statistics (2022a)

HALUAN DASAR



POLICY DIRECTIONS

01

Promote continuous nurturing of competencies and skills throughout life to remain relevant to any global trends

- Promote lifelong learning including upskilling and reskilling.
- Increase opportunities and accessibility to continuous learning for all.
- Leverage technologies to enhance the capabilities of human capital at all levels to prepare for the digitalisation era.

02

Develop resilient and ambitious people with growth mindset as well as strong work ethics and discipline

- Enable safe and conducive environment that encourage ideas, innovation and creativity.
- Foster an open-minded culture within the work environment that accepts differences in opinions and considers others' perspectives, with the curiosity to learn from others.
- Encourage ambitiousness and wanting to be competitive locally and internationally.
 - Inculcate resilience, good work ethics and strong discipline.

03

Promote entrepreneurial mindset to cultivate resourceful and innovative people

- Foster accountability and solution-based culture within learning institutions and workplaces.
- Enhance the provision of ecosystem that promote entrepreneurial mindset.

04

Promote job exploration for diverse careers in local and international markets

- Promote diverse career roles and opportunities beyond traditional jobs.
- Extend social security protection for informal workers and the vulnerable workforce, including the MSMEs, creative industry and gig economy.
- Encourage job creators who contribute to the country's economic growth.

ASPIRATION 2: FUTURE-READY PEOPLE





ASPIRASI 3: PEMBANGUNAN MODAL INSAN YANG EFEKTIF *EFFECTIVE HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT*

Pendekatan secara holistik dan koheren perlu dipertimbangkan untuk membangunkan modal insan kita ke arah tenaga kerja yang produktif dan kompeten. Ini boleh dicapai dengan menyediakan perancangan tenaga kerja yang berkesan untuk menyelaraskan pembekalan dan permintaan, meningkatkan strategi pembangunan tenaga kerja, serta membangunkan dasar tenaga kerja progresif yang responsif, menerima kepelbagaian dan inklusif untuk menggalakkan persekitaran yang memupuk dan memaksimumkan produktiviti serta pertumbuhan bakat dengan kerja yang layak (*decent work*) untuk semua pada dasarnya.

Tambahan lagi, pelaburan dalam ilmu, kemahiran dan pengalaman tenaga kerja adalah mustahak dan membangunkan mereka ke arah piawaian antarabangsa yang membolehkan mereka untuk berdaya saing di peringkat global. Ini termasuk pengurusan mobiliti antarabangsa secara strategik dan memanfaatkan kepakaran warga asing untuk melengkapkan tenaga kerja.

Ilmu dan kepakaran di dalam tenaga kerja hendaklah digunakan secara berkesan untuk penyediaan maklumat yang mustahak bagi mengekalkan kesinambungan dan pencapaian negara yang mampan. Oleh yang demikian, pengurusan data tenaga kerja secara berpusat adalah diperlukan bagi membolehkan sumber maklumat yang tepat, memacu penyelidikan dan pembangunan merentas semua sektor.

We need to consider a holistic and coherent approach to develop the human capital to become a more productive and competent workforce. This can be accomplished by providing effective manpower planning to align supply and demand, enhancing manpower development strategies, as well as developing progressive manpower policies which are responsive, embrace diversity and inclusivity, to promote an environment that nurtures and maximises productivity and talent growth with decent work for all at its core.

Additionally, it is important to invest in our manpower knowledge, skills and experiences and build them towards international standards, allowing them to obtain competitive edge globally. This includes managing international mobility strategically and leveraging foreign expertise to complement our workforce.

The knowledge and expertise within our manpower should be harnessed effectively to provide information that are crucial to the sustainable continuity and accomplishment of the nation. As such, a centralised manpower data management is required to allow reliable data sources, driving research and development across all sectors.



HASIL STRATEGIK STRATEGIC OUTCOMES

1

Perancangan tenaga manusia yang efektif dan holistik sejajar dengan pembekalan dan permintaan

Effective and holistic manpower planning to align supply and demand

2

Dasar tenaga manusia yang progresif

Progressive manpower policies

3

Peningkatan strategi pembangunan tenaga manusia untuk menyediakan tenaga kerja yang mahir dan kompeten serta diiktiraf di peringkat global

Enhancement of manpower development strategies to provide skilled and globally competent and recognised workforce

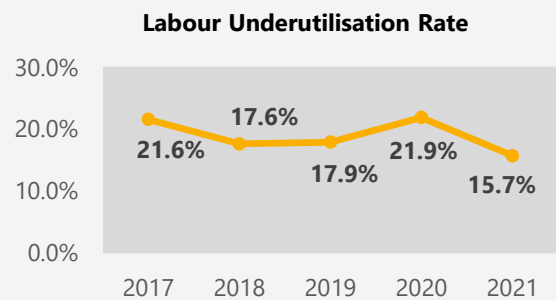
KEADAAN MASA KINI WHERE WE ARE NOW

Inisiatif-inisiatif utama dalam pembangunan tenaga manusia Manpower initiatives milestones



Kadar 'kurang penggunaan' tenaga kerja adalah di antara 15.7% - 21.9% pada tahun 2017-2021.

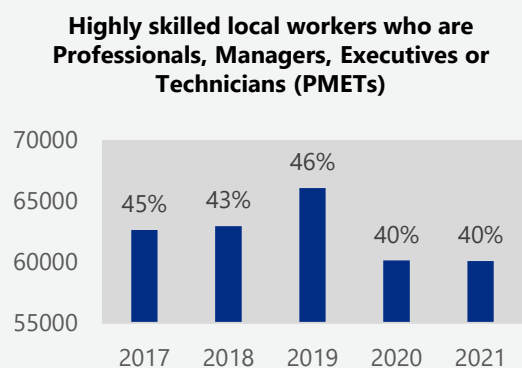
The labour underutilisation rate ranges between 15.7% - 21.9% between 2017-2021



Source: Department of Economic Planning and Statistics (2022a, 2022b)

Secara amnya, sejak 5 tahun kebelakangan ini, kurang daripada separuh tenaga kerja tempatan dikategorikan sebagai PMET.

In general, for the past 5 years, less than half of the local workforce are PMETs.



Source: Department of Economic Planning and Statistics (2022a, 2022b)



HALUAN DASAR

ASPIRASI 3: PEMBANGUNAN MODAL INSAN YANG EFEKTIF

01

Meneliti dan menggubal dasar tenaga manusia yang progresif, pelbagai dan inklusif bagi meliputi kesemua sektor, termasuk sektor formal dan tidak formal

- Meneliti semula dan membangunkan dasar termasuk, tetapi tidak terhad kepada, gaji dan ganjaran, pembangunan kemahiran dan bakat, dan amalan pekerjaan yang adil, selamat dan inklusif.
- Memastikan dasar strategik terhadap kepakaran dan penempatan luar untuk saling melengkapi tenaga kerja tempatan serta untuk membantu membina kepakaran tempatan.
- Meningkatkan peluang pekerjaan golongan rentan (*vulnerable*) dan berusaha untuk mencapai kerja yang layak (*decent work*) bagi semua.
 - Melabur dan membina sumber negara dan kepakaran untuk memacu amalan sumber manusia yang terbaik.

02

Mengukuhkan pembangunan tenaga manusia dalam melahirkan tenaga kerja yang diiktiraf di peringkat global

- Meningkatkan peluang latihan bagi *upskill* dan *reskill* tenaga kerja selaras dengan keperluan ekonomi.
- Membangunkan kemahiran yang komprehensif dan piawaian kompetensi bagi sektor-sektor kritikal.
- Mewujudkan laluan dan pertumbuhan kerjaya yang jelas bagi membolehkan kemajuan kerjaya merentasi sektor yang berbeza.
- Memudahcara *labour mobility* yang strategik bagi mengoptimalkan sumber tenaga manusia.
 - Menyelaras pemindahan ilmu dan kemahiran tenaga manusia bagi memastikan kesinambungan tenaga kerja.

03

Meningkatkan inisiatif penyelidikan dan pembangunan mengenai keperluan tenaga manusia semasa dan masa hadapan termasuk lima sektor ekonomi yang utama

- Menerokai dan meningkatkan kerjasama di antara sektor-sektor untuk keselarasan pembekalan dan permintaan.
- Mengembangkan penyelidikan tentang kerja masa depan dan kesan perubahan global terhadap perancangan dan permintaan tenaga manusia.

04

Menyediakan sistem pengurusan data tenaga manusia sehenti yang mantap bagi membantu dalam unjuran dan perancangan tenaga manusia

- Mengintegrasikan data besar untuk mempertingkatkan maklumat tenaga kerja.
- Melabur dalam alat penganalisan data bagi membantu dalam penggubalan dasar yang berasaskan bukti (*evidence-based*).

POLICY DIRECTIONS

ASPIRATION 3: EFFECTIVE HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT

01

Review and develop progressive, diverse and inclusive manpower policies across all sectors, including formal and informal sectors

- Review and develop policies including but not limited to wage and remuneration, skill and talent development and fair, safe and inclusive employment practices.
- Ensure strategic policies on foreign expertise and placement to complement our local workforce and to help build local expertise.
- Drive employment opportunities amongst vulnerable group and strive for decent work for all.
- Invest in and build national resource and expertise to drive best human resource practices.

02

Strengthen manpower development to produce globally recognized workforce

- Enhance training opportunities to upskill and reskill the workforce to meet economic needs.
- Develop comprehensive skills and competencies standard for critical sectors.
- Establish clear career pathway and growth to enable career progression across different sectors.
- Enable strategic labour mobility to optimise manpower resources.
- Facilitate manpower knowledge and skills transfer to ensure workforce continuity.

03

Boost research and development initiatives on current and future manpower needs, including but not limited to the five economic priority sectors

- Explore and enhance collaborations between sectors to align supply and demand.
- Develop research on future of work and the impact of global changes on manpower planning and demand.

04

Develop robust one-stop manpower data management system to assist with manpower projections and planning

- Integrate big data to enhance labour market information.
- Invest in data analytical tools to assist with evidence-based policy formulation.





ASPIRASI 4:

PEMUDAHCARA SISTEM DUKUNGAN DAN STRUKTUR *ENABLING SUPPORT SYSTEM AND STRUCTURE*

Bagi mencapai tiga aspirasi yang lain, struktur dan sistem dukungan sebagai pemboleh adalah mustahak.

Dengan pelaksanaan dalam pengemaskinian amalan tadbir urus yang berterusan, sektor awam adalah diharapkan untuk menjadi contoh teladan dan menetapkan hala tuju dalam memimpin perubahan. Ini termasuk boleh menyesuaikan kepada persekitaran, penggunaan sumber yang optimal dan mengekalkan pencapaian tenaga kerja yang berkualiti tinggi.

Melalui aspirasi ini, adalah dihasratkan kita akan mempunyai kerjasama yang berintegrasi dan mampan di antara sektor awam, swasta dan pihak-pihak berkepentingan bagi memastikan pensejajaran, ketelusan dan komitmen ke arah mencapai matlamat yang sama. Kerjasama ini bertujuan untuk mencapai pensejajaran yang lebih baik bagi pembekalan dan permintaan tenaga kerja dalam pasaran, serta mengembangkan kerjasama antarabangsa untuk memberi peluang pembelajaran dan pekerjaan.

Akhirnya, melalui aspirasi ini, kemudahan dan infrastruktur dalam ruang pembelajaran dan tempat kerja dihasrat akan dapat memenuhi keperluan dinamik tenaga kerja yang sedia ada dan akan datang, yang akan memangkin kemajuan pertumbuhan dalam ilmu pengetahuan dan teknologi.

An enabling support system and structure is critical in order to achieve the other three aspirations.

With continuous implementation and review of good governance practices, the public sector is envisioned to be the role model and champion in setting direction and leading change. This includes being adaptive to the changing environment, optimal utilisation of resources and maintaining public service excellence to help achieve high-quality workforce.

Through this aspiration, it is envisioned that we will have an integrated and sustainable partnership between public, private and relevant stakeholders in ensuring alignment, transparency and commitment towards achieving the common goals. The partnerships aim to achieve better alignment for supply and demand in the market, and expansion of international collaborations to allow learning and employment opportunities.

Lastly, through this aspiration, facilities and infrastructure in learning spaces and workplaces are envisioned to cater to the dynamic needs of our existing and future workforce which leverages on the growing advances in knowledge and technology.



HASIL STRATEGIK STRATEGIC OUTCOMES

1

Tadbir urus yang baik untuk mengukuhkan keyakinan pihak berkepentingan dan memastikan kebolehsuaian dan kemampanan dalam persekitaran yang sentiasa berubah

Good governance to strengthen stakeholder confidence and ensure adaptability and sustainability in a changing environment

2

Penglibatan pihak berkepentingan secara terbuka dan inklusif menjadi asas yang kukuh kepada hubungan yang berkesan dan kolaboratif

Open and inclusive stakeholder involvement as a strong foundation for an effective and collaborative relationship

3

Kemudahan dan infrastruktur yang terbaik dalam ruang pembelajaran, dan persekitaran kerja yang selamat dan kondusif

Excellent facilities and infrastructure in learning spaces, and a safe and conducive working environment

KEADAAN MASA KINI WHERE WE ARE NOW

Di antara 141 negara, Negara Brunei Darussalam berada di kedudukan ke-56 secara keseluruhan dalam GCI pada tahun 2019.

Among the 141 countries, Brunei Darussalam was ranked 56th overall in GCI in 2019.

Global Competitiveness Index (GCI)

rank **23** /141 Skills of Future Workforce

rank **40** /141 Research & Development

rank **44** /141 Skills of Current Workforce

rank **48** /141 Interaction & Diversity

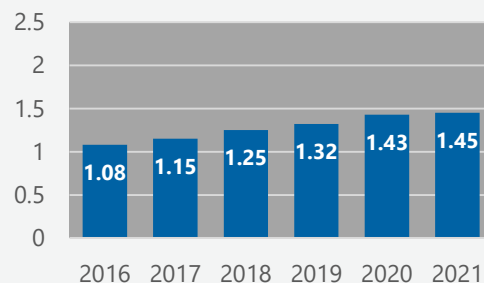
rank **91** /141 Entrepreneurial culture

Source : World Economic Forum (2019)

Pada tahun 2021, Negara Brunei Darussalam menduduki tempat ke-19 daripada 192 negara dalam GEI (Indeks Keberkesanan Kerajaan).

In 2021, Brunei Darussalam ranked 19th out of 192 countries in GEI.

Government Effectiveness Index (GEI) for Brunei Darussalam

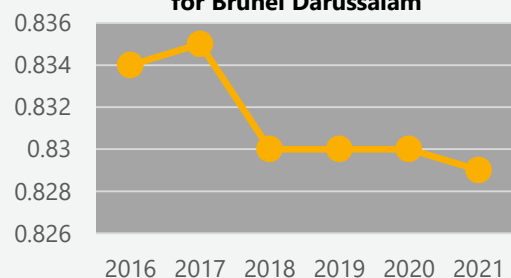


Source : World Bank Group (2022)

Negara Brunei Darussalam berada di kedudukan ke-51 pada tahun 2021/2022 dalam HDI, daripada 191 negara.

Brunei Darussalam was ranked 51st in 2021/2022 on HDI, among 191 countries.

Human Development Index (HDI) for Brunei Darussalam



Source : United Nations Development Programme (2022)

HALUAN DASAR

01

Memastikan tadbir urus yang baik dalam sektor awam dan swasta

- Memperbaiki undang-undang dan peraturan serta mengukuhkan penguatkuasaan dalam sistem pekerjaan, pendidikan dan latihan.
- Mengoptimalkan dan memberikan keutamaan kepada sumber kewangan, tenaga kerja dan infrastruktur untuk menyokong pentadbiran yang baik.
- Menggalakan ketelusan dan akauntabiliti dalam semua aktiviti dan proses kerja.
- Mencapai kecemerlangan dalam perkhidmatan awam melalui dasar dan proses pentadbiran yang progresif.

02

Menggalakkan dan meningkatkan perkongsian merentasi sektor dan sempadan

- Membangunkan ekosistem yang membolehkan penyelarasan dan peluang kerjasama yang berkesan di antara sektor awam, swasta, dan pelbagai pihak berkepentingan yang lain.
- Menerokai potensi kolaborasi bersama di antara sektor awam dan sektor swasta.
- Meningkatkan kerjasama antarabangsa dan memanfaatkan rangkaian sedia ada untuk menggalakkan pertukaran tenaga kerja serta meningkatkan perkongsian amalan terbaik sistem urus tadbir dan sistem pengurusan sumber manusia.

03

Melabur dalam infrastruktur yang berkualiti tinggi dalam ruang pembelajaran dan tempat kerja, sambil mengenal pasti pelbagai keperluan bagi memenuhi keperluan tenaga manusia

- Melabur dalam penggunaan teknologi yang canggih dalam pengajaran, pembelajaran, dan penyelidikan.
- Meningkatkan kapasiti dan mengoptimalkan sumber dalam ruang pembelajaran untuk menyokong keperluan tenaga manusia.
- Mendorong persekitaran kerja yang selamat dan kondusif untuk memastikan kesejahteraan dan keselamatan pekerja.

ASPIRASI 4: PEMUDAHCARA SISTEM DUKUNGAN DAN STRUKTUR



POLICY DIRECTIONS

01

Ensure good governance in public and private sectors

- Improve legislation and regulations, and strengthen their enforcement, in employment, education and training.
- Optimise and prioritise resources such as monetary, manpower and infrastructure to support good governance.
- Promote transparency and accountability in overall work processes and activities.
- Deliver public service excellence through progressive policies and processes.

ASPIRATION 4: ENABLING SUPPORT SYSTEM AND STRUCTURE

02

Encourage and enhance partnership across sectors and borders

- Foster effective coordination and consultation between public, private and relevant stakeholders.
- Explore and venture potential public private partnerships.
- Increase international collaborations and leverage existing networks to promote people mobility and enhance knowledge transfer and sharing of best practices and resources.

03

Invest in high-quality infrastructure in learning spaces and workplaces, while recognizing diverse needs, to address manpower demands

- Invest in adoption of cutting-edge teaching, learning and research technologies.
- Increase capacity and optimise resources in learning spaces to support manpower needs.
- Promote safe and conducive working environment to ensure well-being of employees.





08

**KESIMPULAN
CONCLUSION**

KESIMPULAN CONCLUSION

Ke arah merealisasikan aspirasi untuk mencapai Wawasan Brunei 2035, Negara Brunei Darussalam akan menjadi sumber yang prominen bagi tenaga kerja yang berpendidikan dan berkemahiran tinggi.

Realiti dalam dunia yang saling dihubungkan secara digital masakini menekankan kepentingan untuk memastikan sumber tenaga manusia kita digunakan secara bersinergi dan dapat disesuaikan dengan perubahan. Ke arah mencapai matlamat ini, adalah diharapkan dokumen ini akan bertindak sebagai pemacu yang jelas dan padat bagi pihak-pihak berkepentingan untuk menggubal dan melaksanakan strategi-strategi berkenaan demi mendukung dan menyempurnakan matlamat Wawasan Brunei 2035.

Menjelang tahun 2035, kita berhasrat:

- Sistem pendidikan dan latihan yang inklusif dan adaptif untuk menghasilkan warga Brunei yang berpengetahuan, berkemahiran dan beretika;
- Rakyat yang inovatif, produktif dan bertanggungjawab serta bersedia untuk masa hadapan dengan minda yang berkembang dan berdaya tahan serta mempunyai penghayatan / keinginan dalam pembelajaran sepanjang hayat;
- Ekosistem tenaga manusia yang holistik dan koheren yang akan memenuhi keperluan tenaga manusia negara;
- Infrastruktur yang berkualiti tinggi dan tadbir urus yang baik yang dikembangkan melalui pendekatan *Whole-of-Nation* yang menjadi pemboleh berjaln untuk mencapai aspirasi-aspirasi tenaga manusia.

Keempat-empat aspirasi *Manpower Blueprint* Negara Brunei Darussalam, iaitu, Pendidikan dan Latihan Dinamik; Rakyat Siap Siaga Masa Depan; Pembangunan Modal Insan yang Efektif; dan Pemudahcara Sistem Dukungan dan Struktur, semuanya adalah saling berkaitan. Pencapaian aspirasi-aspirasi ini dapat diraih melalui simbiosis yang sempurna demi memastikan pelaksanaan inisiatif yang berjaya dan disokong oleh semua pihak yang berkepentingan melalui pendekatan *Whole-of-Nation* yang teliti dan terarah, dengan ditadbir oleh falsafah kebangsaan dan nilai-nilai keBruneian.



It is in the spirit of achieving Wawasan Brunei 2035 that by the year 2035, Brunei Darussalam will be the prominent source for a vast talent pool of educated and highly skilled workforce.

The reality of our digitally-connected world now made it even more imperative to ensure the utilisation of our limited manpower resources is such that it is synergised and adaptable to change. It is in the hope of achieving that aim that we have this document that can act as a clear and concise steer for implementing stakeholders to formulate their strategies and ultimately complementing and supporting the goals of Wawasan Brunei 2035.

By the year 2035, we envisioned that:

- *Our diverse, inclusive and adaptive education and training system will be producing knowledgeable, skilled and ethical Bruneians;*
- *Our innovative, productive, and responsible people are 'future-ready' with growth and resilient mindset, as well as passionate for lifelong learning;*
- *Our holistic and coherent manpower ecosystem will be able to meet the nation's manpower requirement;*
- *Our high-quality infrastructure and good governance, developed through a Whole-of-Nation approach, will be the cross-cutting enabler for us to achieve our manpower aspirations.*

These four (4) aspirations of the Manpower Blueprint of Brunei Darussalam: Dynamic Education and Training, Future-Ready People, Effective Human Capital Development, and Enabling Support System and Structure relate to one another. It is to be achieved together in a perfect symbiosis manner to ensure successful implementation of its initiatives are supported by all stakeholders through a meticulous and purposeful Whole-of-Nation approach and governed by our national philosophy and Bruneian values.

GLOSARI | GLOSSARY

ISTILAH TERMS	DEFINISI	DEFINITION
Brunei Darussalam Standard Industrial Classification (BDSIC)	<i>Brunei Darussalam Standard Industrial Classification (BDSIC) 2011 ialah klasifikasi aktiviti ekonomi. Ia bertujuan untuk digunakan dalam pengekodan jenis aktiviti ekonomi dalam banci statistik atau kaji selidik dan rekod pentadbiran. BDSIC 2011 ini adalah berdasarkan United Nation's International Standard Classification (ISIC), Revision 4. BDSIC 2011 menggantikan BDSIC 2001 yang berdasarkan ISIC Revision 3.</i>	<i>The Brunei Darussalam Standard Industrial Classification (BDSIC) 2011 is a classification of economic activities. It is intended to be used in coding types of economic activities in statistical censuses or surveys and administrative records. BDSIC 2011 is based on the United Nation's International Standard Classification (ISIC), Revision 4. BDSIC 2011 replaces the BDSIC 2001 which was based on ISIC Revision 3.</i>
Contributing family worker	Mana-mana individu yang bekerja dalam perniagaan keluarganya tanpa menerima sebarang gaji tetap.	<i>A person who works in his/her family business without receiving any regular pay.</i>
Diversity and Inclusivity Kepelbagaian dan inklusif	<p>Konsep kepelbagaian ini merangkumi semua elemen yang menjadikan seseorang individu itu unik antara satu sama lain dan memahami akan perbezaan dan perspektif individu dari pelbagai kategori. Kategori ini termasuk dengan umur, jantina, bangsa, etnik, agama, kewarganegaraan, bahasa, kemahiran dan kebolehan fizikal dan mental.</p> <p>Manakala konsep inklusif ditakrifkan sebagai usaha dan amalan di mana kesemua individu dari pelbagai latar belakang diberikan layanan yang adil dan mempunyai akses kepada peluang dan sumber yang sama yang mana mereka juga dihormati dan dihargai untuk menyumbang sepenuhnya kepada kejayaan sesebuah organisasi.</p>	<p><i>The concept of diversity encompasses all of the elements that make individuals unique from one another and understanding these differences and perspectives of individuals of different categories. These categories may include age, gender, race, ethnicity, religion, nationality, language, skills and physical and mental abilities.</i></p> <p><i>While the concept of inclusivity is defined as the effort and practices in which all individuals with various backgrounds are treated fairly and have equal access to opportunities and resources where they are being respected and valued as to contribute fully to the organisation's success.</i></p>
Employees Pekerja	Mana-mana individu yang bekerja di jabatan kerajaan, perusahaan perniagaan swasta atau organisasi, termasuk dengan perniagaan keluarga, dan individu berkenaan menerima gaji tetap.	<i>A person who works in government department, private business enterprises or organisations, including family business, and receives regular pay.</i>
Employers Majikan	Mana-mana individu yang menjalankan perniagaan sendiri atau secara perkongsian dan melibatkan sekurang-kurangnya seorang pekerja yang bergaji secara berterusan dalam mengendalikan perniagaan.	<i>A person who runs a business on his own or in partnership and engages at least one paid employee on a continuous basis in operating the business.</i>
Formal, non-formal and informal learning Pembelajaran formal, tidak formal dan informal	<p>Pendidikan dan latihan formal merupakan pendidikan yang dirancang melalui organisasi awam dan badan swasta yang diiktiraf, dan ini selanjutnya membentuk sistem pendidikan formal sesebuah negara. Ini termasuk pendidikan vokasional dan pendidikan keperluan khas.</p> <p>Pendidikan tidak formal adalah dinstitusikan dan dirancang oleh penganjur pendidikan atau latihan. Ianya bertindak sebagai tambahan, alternatif atau pelengkap kepada pendidikan formal dan dibukakan kepada semua peringkat umur dalam bentuk program, kursus pendek, bengkel atau seminar. Kebiasaannya ia menjurus kepada kelayakan yang tidak diiktiraf dan selalunya termasuk program literasi, program bagi kanak-kanak yang tercicir dari sekolah, dan program-program yang berkaitan kemahiran hidup, untuk pekerjaan ataupun berbentuk kebudayaan dan sosial.</p> <p>Pembelajaran informal merupakan pembelajaran yang tidak berstruktur yang dapat diterima secara langsung oleh individu tanpa mengira tempat. Pembelajaran ini diperolehi oleh individu melalui amalan biasa atau dengan memerhati orang lain. Ia tidak menggunakan kaedah pembelajaran tertentu dan tidak dirancang terlebih dahulu atau disengajakan.</p>	<p><i>Formal education and training is institutionalised, intentional and planned through public organisations and recognised private bodies and - in their totality - constitute the formal education system of a country including vocational education and special needs education.</i></p> <p><i>Non-formal education is institutionalized, intentional, and planned by an education or training provider. It is an addition, alternative, or complement to formal education and serves all ages through short courses, workshops, or seminars. Although it mostly results in qualifications not recognized by national authorities, it includes programs for literacy, out-of-school children, and life, work, social or cultural skills.</i></p> <p><i>Informal learning refers to the unstructured and formless education received by learners in any place of society. It is an experience that an individual garners by undergoing regular practice and observing others. It does not use any particular learning method, and neither pre-planned nor deliberate.</i></p>

ISTILAH TERMS	DEFINISI	DEFINITION
Fourth Industrial Revolution (IR 4.0) Revolusi Perindustrian 4.0	<p>Industri 4.0 sedang merevolusikan cara syarikat mengeluarkan, menambahbaik dan mengedarkan produk mereka. Pengilang telah menyepadukan teknologi baharu, termasuk <i>Internet of Things</i> (IoT), pengkomputeran awan dan analitik, serta AI dan pembelajaran mesin ke dalam kemudahan pengeluaran mereka dan di sepanjang operasi mereka.</p> <p>Data membantu dalam menghasilkan barangan dengan lebih cekap dan produktif merentasi rantaian nilai, terutamanya dengan peningkatan automasi dan penggunaan mesin pintar dan kilang pintar.</p> <p>Industri 4.0 merujuk kepada fasa baharu dalam Revolusi Perindustrian yang banyak menumpukan pada kesalinghubungan, automasi, pembelajaran mesin dan <i>data real-time</i>. Industri 4.0 yang merangkumi <i>Internet of things</i> (IoT) dan pembuatan pintar, menggabungkan pengeluaran dan operasi fizikal dengan teknologi digital pintar, pembelajaran mesin dan data besar untuk mewujudkan ekosistem yang lebih holistik dan berhubung baik untuk syarikat yang menumpukan pembuatan dan rantaian bekalan perurusan.</p>	<p><i>Industry 4.0 is revolutionising the way companies manufacture, improve and distribute their products. Manufacturers are integrating new technologies, including Internet of Things (IoT), cloud computing and analytics, and AI and machine learning into their production facilities and throughout their operations.</i></p> <p><i>Increasing automation and the employment of smart machines and smart factories, informed data helps to produce goods more efficiently and productively across the value chain.</i></p> <p><i>Industry 4.0 refers to a new phase in the Industrial Revolution that focuses heavily on interconnectivity, automation, machine learning, and real-time data. Industry 4.0, which encompasses internet of things (IoT) and smart manufacturing, marries physical production and operations with smart digital technology, machine learning, and big data to create a more holistic and better-connected ecosystem for companies that focus on manufacturing and supply chain management.</i></p>
Global Competitiveness Index (GCI) Indeks Daya Saing Global (GCI)	<p>Indeks Daya Saing Global (GCI) merupakan satu set faktor yang menentukan tahap produktiviti sesebuah negara yang diatitkan dibawah 12 tunggak: Institusi; Infrastruktur; Penerimaan ICT; Kestabilan makroekonomi; Kesihatan; Kemahiran; Pasaran produk; Pasaran buruh; Sistem kewangan; Saiz pasaran; Kedinamikan bisnes; dan Keupayaan inovasi.</p>	<p><i>The Global Competitiveness Index (GCI) is a set of factors that determine the level of productivity of a country that are organised into 12 pillars: Institutions; Infrastructure; ICT adoption; Macroeconomic stability; Health; Skills; Product market; Labour market; Financial system; Market size; Business dynamism; and Innovation capability.</i></p>
Government Effectiveness Index (GEI) Indeks Keberkesanan Kerajaan (GEI)	<p>Indeks Keberkesanan Kerajaan ini mengukur persepsi tentang kualiti perkhidmatan kepada orang ramai, kualiti perkhidmatan awam dan tahap kebebasan daripada tekanan politik, kualiti penggubalan dan pelaksanaan dasar, dan kredibiliti komitmen kerajaan terhadap dasar tersebut. Indeks berjalut dari -2.5 (lemah) hingga 2.5 (kuat).</p>	<p><i>The Government Effectiveness Index captures perceptions of the quality of public services, the quality of the civil service and the degree of its independence from political pressures, the quality of policy formulation and implementation, and the credibility of the government's commitment to such policies. The index ranges from -2.5 (weak) to 2.5 (strong).</i></p>
Gross Enrolment Rate (GER)	<p>Jumlah pelajar yang mendaftar dalam tahap pendidikan yang tertentu, tanpa mengikut umur yang dinyatakan sebagai peratusan populasi umur sekolah rasmi yang sepadan dengan tahap pendidikan yang sama. GER boleh melebihi 100% kerana ia termasuk pelajar yang berumur lebih atau kurang dari kumpulan umur yang ditetapkan.</p>	<p><i>Number of students enrolled in a given level of education, regardless of age, expressed as a percentage of the official school-age population corresponding to the same level of education. The GER can be over 100% as it includes students who may be older or younger than the official age group.</i></p>
Global Innovation Index (GII) Indeks Inovasi Global (GII)	<p>Indeks Inovasi Global (GII) ini mengukur penarafan keupayaan inovasi dan hasil ekonomi dunia. Ia terdiri daripada kira-kira 80 petunjuk, untuk mengambil kira pelbagai dimensi aspek inovasi. Ia mengukur inovasi berdasarkan kriteria yang merangkumi institusi, modal insan dan penyelidikan, infrastruktur, kredit, pelaburan, perhubungan; penciptaan, penyerapan dan penyebaran pengetahuan; dan hasil yang kreatif.</p>	<p><i>The Index is a ranking of the innovation capabilities and results of world economies. It consists of roughly 80 indicators, to capture the multi-dimensional facets of innovation. It measures innovation based on criteria that include institutions, human capital and research, infrastructure, credit, investment, linkages; the creation, absorption and diffusion of knowledge; and creative outputs.</i></p>
Human Capital Modal Insan	<p>Modal Insan mengandungi pengetahuan, kemahiran dan aset yang tidak ketara yang dikumpulkan oleh seseorang individu sepanjang hayat untuk membolehkan mereka menyumbang dan membentuk nilai ekonomi negara. Melabur dalam pendidikan yang berkualiti, penjagaan kesihatan dan peningkatan kemahiran akan dapat membangun modal insan yang boleh menyumbang kepada pertumbuhan ekonomi dan mewujudkan tenaga kerja yang bersedia untuk masa depan.</p>	<p><i>Human Capital consists of the collective knowledge, skills, and intangible assets of individuals that is accumulated throughout their lives to enable them to contribute and create economic value for the nation. Investing in quality education, healthcare, and skills will help to develop human capital, which can contribute to economic growth and create a workforce that is prepared for the future of jobs.</i></p>

ISTILAH TERMS	DEFINISI	DEFINITION
Human Development Index (HDI) Indeks Pembangunan Manusia (HDI)	Indeks Pembangunan Manusia merupakan ringkasan ukuran pencapaian purata dalam aspek utama pembangunan manusia: kehidupan yang panjang dan sihat, berpengetahuan dan mempunyai taraf kehidupan yang tinggi. Aspek kesihatan dinilai dengan jangka hayat ketika lahir, aspek pendidikan pula dinilai dengan purata tahun persekolahan untuk orang dewasa yang berumur 25 tahun dan lebih dan jumlah jangkaan tahun persekolahan bagi kanak-kanak yang memasuki umur persekolahan. Aspek taraf kehidupan diukur melalui pendapatan negara kasar per kapita. Nilai indeks dikategorikan seperti berikut: - rendah <0.550 - sederhana 0.550-0.699 - tinggi 0.700-0.799 - sangat tinggi ≥ 0.800	<i>The Human Development Index (HDI) is a summary measure of average achievement in key dimensions of human development: a long and healthy life, being knowledgeable and have a decent standard of living. The health dimension is assessed by life expectancy at birth, the education dimension is measured by mean of years of schooling for adults aged 25 years and more and expected years of schooling for children of school entering age. The standard of living dimension is measured by gross national income per capita.</i> <i>The value of the index are categorised as follows:</i> - low <0.550 - medium 0.550-0.699 - high 0.700-0.799 - very high ≥ 0.800
Informal employment Pekerjaan tidak formal	Pekerjaan yang tidak formal merujuk kepada orang yang bekerja yang tidak menerima perlindungan keselamatan sosial, cuti sakit bergaji dan cuti tahunan bergaji.	<i>Informal employment refers to an employed person who do not receive social security coverage, paid sick leave and paid annual leave.</i>
Labour Underutilisation Rate Kadar 'kurang penggunaan' tenaga kerja	Kadar kekurangan penggunaan tenaga kerja menunjukkan ketidakpadanan di antara pembekalan dan permintaan tenaga kerja. Ini mencerminkan kapasiti yang belum diterokai dalam pasaran tenaga kerja dan keperluan pekerjaan yang tidak dipenuhi di kalangan penduduk. Ianya termasuk penganggur, tenaga kerja yang berpotensi, dan pengangguran yang berkaitan dengan masa (<i>time-related underemployed</i>) iaitu mereka yang bekerja kurang daripada 40 jam seminggu.	<i>Labour underutilisation rate shows the mismatch between labour supply and demand. This reflects untapped capacity in the labour market and that there are unmet need for employment among the population. It includes unemployed persons, potential labour force, and time-related underemployed which are those who worked less than 40 hours per week.</i>
Malay Islamic Monarchy (MIB) Melayu Islam Beraja	Negara Brunei Darussalam secara rasminya telah diisytiharkan sebagai Negara Melayu Islam Beraja. MIB adalah konsep yang dipraktikkan sebagai cara hidup bagi Negara Brunei Darussalam. Ianya merupakan gabungan bahasa Melayu, budaya dan adat istiadat Melayu, pengajaran undang-undang dan nilai-nilai Islam serta sistem beraja yang mesti disanjung dan diamalkan oleh semua.	<i>The national philosophy of Brunei Darussalam officially proclaimed as the nation's formal guiding light and as a way of life for Brunei Darussalam. It is a blend of Malay language, culture and Malay customs, the teaching of Islamic laws and values and the monarchy system which must be esteemed and practiced by all.</i>
Manpower Ecosystem Ekosistem tenaga manusia	Ekosistem tenaga manusia merujuk kepada interaksi di antara pihak berkepentingan, proses, dasar, struktur dan sistem yang berlainan untuk membolehkan tindak balas yang bersesuaian kepada perubahan dalam pembangunan global.	<i>Manpower ecosystem refers to the interaction between different stakeholders, processes, policies, structures and systems to allow adaptive responses to changes in global development.</i>
Maqasid Shariah	Maqasid Syariah adalah objektif atau matlamat yang dimestikan oleh Islam dalam menetapkan sesuatu keputusan, untuk menjaga masalah atau kepentingan umum. Ia juga menekankan lima elemen berikut: pemeliharaan agama, pemeliharaan nyawa, pemeliharaan akal, pemeliharaan keturunan dan pemeliharaan harta. Dalam sesebuah organisasi, Maqasid adalah dikenalpasti sebagai salah satu teras atau fungsi mereka. Beberapa organisasi juga berkemungkinan mempunyai perniagaan teras tersebut. Sesebuah organisasi boleh menggubal beberapa dasar untuk menentukan pelan tindakan bagi mencapai fungsi teras atau Maqasid mereka. Seterusnya, organisasi tersebut akan mengenalpasti beberapa Bidang Tumpuan Strategik sebagai aktiviti utama untuk mendukung dan melaksanakan dasar organisasi. Kesemua strategi mestilah mengikuti Maqasid yang lain untuk memastikan strategi yang holistik dan inklusif (berbanding dengan strategi dan aktiviti persendirian)	<i>Maqasid Syariah is defined as the objectives or goals that are required by Islam in establishing a ruling, to protect masalah or public interest. It also emphasises the five following elements: preservation of religion, preservation of life, preservation of intellect, preservation of progeny and preservation of property.</i> <i>In an organisational setting, the organisation identifies one of the Maqasid as their 'core business' or function. It is possible that several organisations may also identify with the same 'core business'. The organisation formulate policies for attaining their core or Maqasid function. There could be several policies defining how the organisation seeks to attain their core function / Maqasid. The organisation then identifies several Strategic Areas of Focus, as the key activities supporting & executing the organisational policies. All strategies must participate the other Maqasids to ensure a holistic and inclusive strategy (as opposed to silo strategies and activities).</i>

ISTILAH TERMS	DEFINISI	DEFINITION
MPEC Jobseekers' Survey Kajian Pencari Kerja MPEC	Kajian ini sedang dijalankan secara berterusan oleh Sekretariat Tetap MPEC dan telah dilancarkan pada Februari 2020. Tujuan kajian ini dijalankan adalah untuk lebih memahami cabaran, tingkah laku dan kecenderungan rakyat semasa mencari pekerjaan.	<i>This on-going survey is conducted by the MPEC Secretariat and was launched in February 2020. This survey is to further understand directly from the people of Brunei their preferences, challenges and behaviour when seeking for employment.</i>
Own-account worker	Seseorang yang menjalankan perniagaan sendiri atau secara perkongsian tetapi tidak melibatkan mana-mana pekerja bergaji.	<i>A person who runs a business on his own or in partnership but does not engage any paid employee.</i>
Society 5.0 Masyarakat 5.0	Masyarakat berpusatkan manusia yang mengimbangkan kemajuan ekonomi dengan penyelesaian masalah sosial dengan satu sistem yang mengintegrasikan ruang siber dan ruang fizikal. Masyarakat 5.0 telah muncul dengan perkembangan visi Industri 4.0 daripada pengoptimuman proses pengeluaran kepada penyelesaian masalah sosial bagi mewujudkan kerjasama yang menyeluruh di antara teknologi, kecerdasan buatan dan manusia.	<i>A human-centered society that balances economic advancement with the resolution of social problems by a system that highly integrates cyberspace and physical space. Society 5.0 has emerged with the expansion of the vision of Industry 4.0 from the optimisation of production processes to solving social problems in order to establish a thorough collaboration among technology, artificial intelligence and human beings.</i>
Sustainable Development Goals (SDGs) Matlamat Pembangunan Yang Berdaya Tahan (SDGs)	SDGs merupakan pelan tindakan yang ditetapkan oleh Pertubuhan Bangsa-Bangsa Bersatu (United Nations) demi mencapai masa depan yang lebih baik dan berdaya tahan untuk menangani cabaran global. 17 matlamat yang dikenalpasti adalah seperti berikut: <ol style="list-style-type: none"> 1) Tiada Kemiskinan 2) Kelaparan Sifar 3) Kesihatan dan Kesejahteraan yang Baik 4) Pendidikan Berkualiti 5) Kesaksamaan Jantina 6) Air Bersih dan Sanitasi 7) Tenaga Berpatutan dan Bersih 8) Pekerjaan yang Sesuai dan Pertumbuhan Ekonomi 9) Industri, Inovasi dan Infrastruktur 10) Mengurangkan Ketidaksamaan 11) Bandar dan Masyarakat Mampan 12) Penggunaan dan Pengeluaran yang Bertanggungjawab 13) Tindakan Iklim 14) Kehidupan Dalam Air 15) Kehidupan Di Darat 16) Keamanan, Keadilan dan Institusi yang Kukuh 17) Kerjasama demi Matlamat 	<i>SDGs are the blueprint set by the United Nations to achieve a better and more sustainable future for all which address global challenges. There are 17 goals:</i> <ol style="list-style-type: none"> 1) No Poverty 2) Zero Hunger 3) Good Health and Well-Being 4) Quality Education 5) Gender Equality 6) Clean Water and Sanitation 7) Affordable and Clean Energy 8) Decent Work and Economic Growth 9) Industry, Innovation and Infrastructure 10) Reduced Inequalities 11) Sustainable Cities and Communities 12) Responsible Consumption and Production 13) Climate Action 14) Life Below Water 15) Life on Land 16) Peace, Justice and Strong Institutions 17) Partnerships
Youth Unemployment Pengangguran di kalangan belia	Definisi pengangguran di kalangan belia daripada Jabatan Perancangan Ekonomi dan Statistik adalah mereka yang dalam lingkungan 15 hingga 24 tahun, yang (a) tidak bekerja; (b) menjalankan aktiviti untuk mendapatkan pekerjaan baru-baru ini bagi tempoh tertentu; dan (c) bersedia untuk menerima pekerjaan jika diberikan peluang.	<i>Youth in unemployment are defined by Department of Economic Planning and Statistics, as all those aged 15 to 24 years who (a) were not in employment; (b) carried out activities to seek employment during a specified recent period; and (c) were currently available to take up employment given a job opportunity.</i>

RUJUKAN | REFERENCES

Department of Economic Planning and Statistics (2022a) *National Statistics, Department of Economic Planning and Statistics Website*, Ministry of Finance and Economy. Retrieved from <https://deps.mofe.gov.bn/SitePages/National%20Statistics.aspx>

Department of Economic Planning and Statistics (2022b) *Brunei Darussalam Key Indicators 2022*. Retrieved from: <https://deps.mofe.gov.bn/DEPD%20Documents%20Library/DOS/BDKI/BDKI%202021.pdf>

Department of Economic Planning and Statistics ((2022c). *Report of The Labour Force Survey 2021*. Retrieved from <https://deps.mofe.gov.bn/SitePages/Labour%20Force.aspx>

JobCentre Brunei (2022a) *JCB Supply Data Report for Ministry of Education, Q3-2022*. Unpublished.

JobCentre Brunei (2022b) *MPEC Jobseeker Survey 2022 Report*. Unpublished.

Ministry of Education (2022) *Brunei Darussalam Education Statistics 2021*. Unpublished.

Ministry of Finance and Economy (2020). *Economic Blueprint for Brunei Darussalam*. Retrieved from https://deps.mofe.gov.bn/DEPD%20Documents%20Library/NDP/BDEB/Econ_Blueprint.pdf

PISA (2019) *Programme for International Student Assessment (PISA) 2018 – Insights and Interpretations by Andreas Schleicher*. Retrieved from <https://www.oecd.org/pisa/PISA%202018%20Insights%20and%20Interpretations%20FINAL%20PDF.pdf>

United Nation Development Programme (2022) *Human Development 2021-2022 Report*, United Nation Development Programme. Retrieved from <https://hdr.undp.org/data-center/human-development-index#/indicies/HDI>

WIPO (2021). *Global Innovation Index 2021: Tracking Innovation through the COVID-19 Crisis*. Geneva: World Intellectual Property Organization. Retrieved from <https://www.globalinnovationindex.org/Home>

World Bank Group (2022) *Worldwide Governance Indicators*. Retrieved from <https://info.worldbank.org/governance/wgi/>

World Economic Forum (2019) *The Global Competitiveness Report 2019*. World Economic Forum. Retrieved from http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf

Sumber Foto | *Photo Credits*

- BIZ Brunei
- Institute of Brunei Technical Education
- Infofoto, Jabatan Penerangan

