



**PELAN
STRATEGIK
SUMBER
MANUSIA
2016-2020**

TERAS STRATEGIK 1 : MENETAPKAN HALA TUJU STRATEGIK**BIDANG KEBERHASILAN UTAMA: SUMBER MANUSIA DIURUS DAN DIRANCANG DENGAN LEBIH STRATEGIK, TERATUR DAN SISTEMATIK**

STRATEGI	PROGRAM/ AKTIVITI/INISIATIF	TAHUN/TEMPOH PELAKSANAAN	PETUNJUK PRESTASI UTAMA (KPI)	OUTCOME	TANGGUNGJAWAB
1. Penjajaran Dasar PSM dengan Perancangan Strategik Organisasi/ Matlamat Nasional	Penyediaan Pelan Strategik Sumber Manusia Tahun 2016 – 2020	2016	Dokumen Pelan Strategik Sumber Manusia KPKT 2016 - 2020 dilancarkan	Pengurusan sumber manusia yang efektif dan efisien dalam menjalankan dasar dan program yang selaras dengan visi dan misi Kementerian	BSM dan Jabatan
	Kajian semula Pelan Strategik Sumber Manusia KPKT 2016 – 2020	2018	Bilangan kajian semula dilaksanakan dan/atau dokumen siap dipinda		BSM dan Jabatan

TERAS STRATEGIK 1 : MENETAPKAN HALA TUJU STRATEGIK

STRATEGI	PROGRAM/ AKTIVITI/INISIATIF	TAHUN/TEMPOH PELAKSANAAN	PETUNJUK PRESTASI UTAMA (KPI)	OUTCOME	TANGGUNGJAWAB
<p><i>Sambungan</i></p> <p>1. Penjajaran Dasar PSM dengan Perancangan Strategik Organisasi/ Matlamat Nasional</p>	<p>Tambahan Program Menyebarkan Pelan Strategik Sumber Manusia</p> <ul style="list-style-type: none"> •Sesi Pelancaran PSSM •Muat naik PSSM/kajian semula PSSM dalam laman web KPKT 	<p>2016</p> <p>2019</p>	<p>Satu (1) sesi pelancaran diadakan</p> <p>PSSM/kajian semula PSSM dimuat naik dalam laman web KPKT</p>	<p>Pengurusan sumber manusia yang efektif dan efisien dalam menjalankan dasar dan program yang selaras dengan visi dan misi Kementerian</p>	<p>BSM dan Jabatan</p>

TERAS STRATEGIK 1 : MENETAPKAN HALA TUJU STRATEGIK

STRATEGI	PROGRAM/ AKTIVITI/INISIATIF	TAHUN/TEMPOH PELAKSANAAN	PETUNJUK PRESTASI UTAMA (KPI)	OUTCOME	TANGGUNGJAWAB
2. Meningkatkan perkongsian amalan terbaik melalui hubungan kerjasama dengan agensi luar	Mewujudkan rangkaian dan kolaborasi dengan agensi luar melalui penganjuran dan penyertaan program /lawatan kerja/mesyuarat pengurusan sumber manusia	2019-2020	Bilangan program/ lawatan kerja/ mesyuarat pengurusan sumber manusia	Pemantapan dan penambahbaikan proses kerja dalam pengurusan sumber manusia dan mewujudkan jalinan kerjasama yang baik antara agensi.	BSM dan Jabatan

TERAS STRATEGIK 2 : MEMANTAPKAN KAPASITI ORGANISASI

BIDANG KEBERHASILAN UTAMA: STRUKTUR ORGANISASI BERUPAYA MELAKSANAKAN PERANAN DAN FUNGSI ORGANISASI DENGAN LEBIH BERKESAN

STRATEGI	PROGRAM/ AKTIVITI/INISIATIF	TAHUN/ TEMPOH PELAKSANAAN	PETUNJUK PRESTASI UTAMA (KPI)	OUTCOME PROGRAM	TANGGUNGJAWAB
1. Meningkatkan keupayaan organisasi dalam melaksanakan aktiviti Kementerian.	Kajian keperluan perjawatan (pertindihan fungsi/skim/elaun/ beban/kompleksiti tugas)	2016 - 2020	Bilangan kajian perjawatan	Penggunaan sumber manusia yang optimum	BSM/ Jabatan / Bahagian
	Penstrukturan semula	2016 - 2020	Bilangan penstrukturan semula		
2. Meningkatkan kecekapan organisasi melalui penggunaan teknologi.	Penggunaan Sistem Latihan Bersepadu (SLB) dalam pengurusan latihan	2016 - 2020	Laporan penggunaan sistem	Penggunaan teknologi yang lebih efisien/cekap dalam pengurusan sumber manusia	BSM/ Jabatan / Bahagian
	Penggunaan <i>Human Resource Management Information System</i> (HRMIS) dalam pengurusan sumber manusia	2016 - 2020	Peratus Pencapaian KPI HRMIS		

TERAS STRATEGIK 3 : MENGURUS PEKERJA BERKUALITI

BIDANG KEBERHASILAN UTAMA: PENGURUSAN PERKHIDMATAN DAN LANDASAN PEMBANGUNAN KERJAYA YANG LEBIH SISTEMATIK

STRATEGI	PROGRAM/ AKTIVITI/INISIATIF	TAHUN/TEMPOH PELAKSANAAN	PETUNJUK PRESTASI UTAMA (KPI)	OUTCOME PROGRAM	TANGGUNGJAWAB
1. Memantapkan proses penempatan pegawai mengikut pengetahuan/ pengalaman/ kemahiran.	Garis Panduan Penempatan	2019	Garis panduan penempatan disediakan berdasarkan kategori penempatan	Peningkatan kualiti kerja di kalangan warga kerja KPKT	BSM
	Pusingan Kerja (<i>Job Rotation</i>) berdasarkan kriteria : <ul style="list-style-type: none"> i. 3 – 5 tahun sekali untuk jawatan sensitif; dan ii. 3 – 8 tahun sekali untuk lain-lain jawatan 	2016 – 2020	Peratusan pegawai yang memenuhi kriteria diberi penempatan baharu.		BSM & Jabatan
2. Membangunkan laluan kerjaya yang berkesan.	Peluang kenaikan pangkat secara Khas Untuk Penyandang (KUP) dan <i>Time Based</i> untuk jawatan di KPKT.	2016 - 2020	Bilangan kertas cadangan yang disediakan	Pembangunan kerjaya dan peluang kenaikan pangkat yang lebih luas serta mengekalkan kepakaran pegawai	BSM & Jabatan

TERAS STRATEGIK 3 : MENGURUS PEKERJA BERKUALITI

STRATEGI	PROGRAM/ AKTIVITI/INISIATIF	TAHUN/TEMPOH PELAKSANAAN	PETUNJUK PRESTASI UTAMA (KPI)	OUTCOME PROGRAM	TANGGUNGJAWAB
3. Meningkatkan pengetahuan pegawai di KPKT	<i>Continuous Professional Development (CPD)</i> kepada pegawai yang berpotensi	2018 - 2020	Garis Panduan pelaksanaan disediakan	Pengetahuan dalam pelbagai bidang dan kemahiran ditingkatkan	BSM
			Bilangan program yang dilaksanakan beserta bilangan pegawai yang terlibat dengan program		BSM & Jabatan
			Kajian Keberkesanan disediakan		BSM & Jabatan
4. Menguruskan pelan penggantian pegawai di KPKT	Garis panduan Pelan Penggantian	2019 - 2020	Garis Panduan Pelan Penggantian disediakan	Peningkatan kualiti kerja di kalangan warga kerja KPKT	BSM

TERAS STRATEGIK 4 : MEMBANGUN KOMPETENSI TENAGA KERJA

BIDANG KEBERHASILAN UTAMA: KEBERHASILAN KOMPETENSI KERJA DAN PRODUKTIVITI DITINGKATKAN

STRATEGI	PROGRAM/ AKTIVITI/INISIATIF	TAHUN/TEMPOH PELAKSANAAN	PETUNJUK PRESTASI UTAMA (KPI)	OUTCOME PROGRAM	TANGGUNGJAWAB
1. Membangunkan bakat sedia ada di kalangan warga KPKT	1. <i>Subject Matter Expert (SME) Talk</i> / <i>Executive Talk</i>	2016 - 2020	Bilangan sesi latihan dianjurkan / Bilangan pegawai	Meningkatkan kompetensi dan kepakaran pegawai	BSM/ Jabatan/ Bahagian
	2. <i>Expert Leader</i> / <i>Expert Leader</i> (Usahasama strategik dengan agensi awam/ swasta dalam melaksanakan program pembangunan kepakaran dan kepimpinan strategik)	2016 - 2020	Bilangan sesi latihan / Melibatkan 5% daripada Pegawai Pengurusan & Profesional (P&P) untuk menyertai program pembangunan kepakaran dan kepimpinan strategik setiap tahun	Peningkatan kualiti dan mutu kepimpinan pegawai	BSM/ Jabatan/ Bahagian

TERAS STRATEGIK 4 : MEMBANGUN KOMPETENSI TENAGA KERJA

STRATEGI	PROGRAM/ AKTIVITI/INISIATIF	TAHUN/TEMPOH PELAKSANAAN	PETUNJUK PRESTASI UTAMA (KPI)	OUTCOME PROGRAM	TANGGUNGJAWAB
<p>2. Membangunkan kompetensi warga kerja KPKT</p>	<p>1. <i>Traning Need Analysis</i> (TNA)</p>	<p>2016 - 2020</p>	<p>Satu (1) dokumen TNA disediakan</p>	<p>Pembangunan kerjaya dan peluang kenaikan pangkat yang lebih luas serta serta mengekalkan kepakaran pegawai</p>	<p>BSM/ Jabatan/ Bahagian</p>
	<p>2. <i>Roadmap</i> Latihan (bagi skim tertutup) / <i>Roadmap Latihan</i></p>	<p>2016 - 2020</p>	<p>Satu (1) dokumen Roadmap Latihan disediakan</p>		
	<p>3. Pelan Operasi Latihan (POL)</p>	<p>2016 - 2020</p>	<p>Menyediakan dokumen POL</p>		
	<p>4. Membangunkan kompetensi pegawai melalui pengajian</p>	<p>2016 - 2020</p>	<p>Menyediakan laporan analisis program cuti belajar bergaji penuh/ tanpa biasiswa</p>		

TERAS STRATEGIK 4 : MEMBANGUN KOMPETENSI TENAGA KERJA

STRATEGI	PROGRAM/ AKTIVITI/INISIATIF	TAHUN/TEMPOH PELAKSANAAN	PETUNJUK PRESTASI UTAMA (KPI)	OUTCOME PROGRAM	TANGGUNGJAWAB
<p><i>Sambungan</i></p> <p>2 Membangunkan kompetensi warga kerja KPKT</p>	<p>5. <i>Program Mentor-Menti</i></p> <p>/</p> <p><i>Program Pementoran</i></p>	<p>2017-2020</p> <p>/</p> <p>2016 - 2020</p>	<p>Bilangan pegawai yang menyertai program</p>	<p>Proses pembelajaran dan peningkatan kemahiran secara berterusan di kalangan warga kerja KPKT</p>	<p>BSM/ Jabatan/ Bahagian</p>
		<p>2018</p> <p>/</p> <p>2017 - 2020</p>	<p>Kajian keberkesanan program disediakan</p> <p>/</p> <p>Laporan Kajian keberkesanan program disediakan</p>		

TERAS STRATEGIK 4 : MEMBANGUN KOMPETENSI TENAGA KERJA

STRATEGI	PROGRAM/ AKTIVITI/INISIATIF	TAHUN/TEMPOH PELAKSANAAN	PETUNJUK PRESTASI UTAMA (KPI)	OUTCOME PROGRAM	TANGGUNGJAWAB
<p>3. Meningkatkan keberkesanan latihan</p>	<p>Kajian keberkesanan program latihan/ kursus ke atas peserta kursus</p>	<p>2016 - 2020</p>	<p>Bilangan kajian disediakan / Laporan kajian disediakan</p>	<p>Peningkatan dari segi <i>attitude, skill</i> dan <i>knowledge</i> peserta kursus</p>	<p>BSM/ Jabatan/ Bahagian</p>

TERAS STRATEGIK 5 : MENGURUS PRESTASI, PENGIKTIRAFAN DAN GANJARAN**BIDANG KEBERHASILAN UTAMA: MENINGKATKAN MOTIVASI DAN MENGHASILKAN PRESTASI KERJA CEMERLANG**

STRATEGI	PROGRAM/ AKTIVITI/ INISIATIF	TAHUN/TEMPOH PELAKSANAAN	PETUNJUK PRESTASI UTAMA (KPI)	OUTCOME PROGRAM	TANGGUNGJAWAB
1. Meningkatkan pengurusan penilaian prestasi warga KPKT	i. Melaksanakan SKT dan LNPT di dalam sistem HRMIS	2016-2020	KPI SKT dan LNPT mencapai 100% setiap tahun	Penilaian prestasi yang lebih telus dan berkesan	BSM & JABATAN
	ii. Menyediakan rangka Sasaran Kerja Utama dan Kamus Kompetensi bagi persediaan melaksanakan MyPerformance yang akan menggantikan SKT dan LNPT mulai tahun 2020	2019 - 2020	Penyediaan SKU dan Kamus Kompetensi di peringkat Kementerian	Pengurusan prestasi berdasarkan fungsi agensi dan pelaksanaan dasar ganjaran berdasarkan prestasi	BSM & JABATAN

TERAS STRATEGIK 5 : MENGURUS PRESTASI, PENGIKTIRAFAN DAN GANJARAN

STRATEGI	PROGRAM/ AKTIVITI/ INISIATIF	TAHUN/TEMPOH PELAKSANAAN	PETUNJUK PRESTASI UTAMA (KPI)	OUTCOME PROGRAM	TANGGUNGJAWAB
<p><i>sambungan</i></p> <p>1. Meningkatkan pengurusan penilaian prestasi warga KPKT</p>	<p>iii. Melaksanakan Kursus Pembinaan Warga Cemerlang (LNPT 79.99% dan ke bawah)</p>	<p>2016-2020</p>	<p>Bilangan peserta yang menyertai kursus</p>	<p>Pegawai berprestasi sederhana mencapai markah baik/ cemerlang</p>	<p>BSM & JABATAN</p>
	<p>iv. Pelaksanaan <i>EXIT POLICY</i> atas kepentingan perkhidmatan</p>	<p>2019-2020</p>	<p>Pemantauan markah LNPT bagi pegawai yang mempunyai markah 59.99% dan kebawah</p>	<p>Meminimumkan pembaziran sumber di dalam perkhidmatan awam</p>	<p>BSM & JABATAN</p>

TERAS STRATEGIK 5 : MENGURUS PRESTASI, PENGIKTIRAFAN DAN GANJARAN

STRATEGI	PROGRAM/ AKTIVITI/ INISIATIF	TAHUN/TEMPOH PELAKSANAAN	PETUNJUK PRESTASI UTAMA (KPI)	OUTCOME PROGRAM	TANGGUNGJAWAB
<p>2. Menambahbaik kaedah pengiktirafan kualiti kerja warga KPKT</p>	<p>i. Penganugerahan Pegawai Sejahtera kepada pegawai yang kurang mengambil cuti sakit dan mempunyai disiplin yang baik.</p>	<p>2019 - 2020</p>	<p>Bilangan penerima sijil</p>	<p>Bilangan pegawai berprestasi tinggi, berdisplin, bermotivasi dan komited dalam melaksanakan tugas meningkat</p>	<p>BSM & JABATAN</p>
	<p>ii. Penganugerahan Sijil Kecemerlangan bagi Warga kerja KPKT yang mencapai markah LNPT 90% ke atas</p>	<p>2016 - 2020</p>	<p>Bilangan penerima sijil</p>	<p>Bilangan pegawai berprestasi tinggi, berdisplin, bermotivasi dan komited dalam melaksanakan tugas meningkat</p>	<p>BSM & JABATAN</p>

TERAS STRATEGIK 5 : MENGURUS PRESTASI, PENGIKTIRAFAN DAN GANJARAN

STRATEGI	PROGRAM/ AKTIVITI/ INISIATIF	TAHUN/TEMPOH PELAKSANAAN	PETUNJUK PRESTASI UTAMA (KPI)	OUTCOME PROGRAM	TANGGUNGJAWAB
<p><i>Sambungan</i></p> <p>2. Menambahbaik kaedah pengiktirafan kualiti kerja warga KPKT</p>	<p>iii. Penganugerahan Pekerja Contoh Bulanan</p>	<p>2018 - 2020</p>	<p>Penganugerahan diadakan setiap 2 bulan (6 kali)</p>	<p>Pegawai berprestasi tinggi, berdisplin, bermotivasi dan komited dalam melaksanakan tugas</p>	<p>BAHAGIAN & JABATAN</p>

TERAS STRATEGIK 5 : MENGURUS PRESTASI, PENGIKTIRAFAN DAN GANJARAN

STRATEGI	PROGRAM/ AKTIVITI/ INISIATIF	TAHUN/TEMPOH PELAKSANAAN	PETUNJUK PRESTASI UTAMA (KPI)	OUTCOME PROGRAM	TANGGUNGJAWAB
3. Meningkatkan motivasi pekerja melalui pengiktirafan perkhidmatan pegawai	i. Penganugerahan Perkhidmatan Cemerlang dan Pingat Perkhidmatan Cemerlang	2017 – 2020	Bilangan penerima sijil (8% daripada bilangan perjawatan)	Peningkatan komitmen dan produktiviti kerja serta kesetiaan kepada organisasi	BSM & JABATAN
	ii. Anugerah Pegawai Terbilang kepada pegawai yang mendapat APC sebanyak 3 kali sepanjang perkhidmatan	2017 – 2020	Bilangan penerima sijil	Meningkatkan motivasi pekerja	
	iii. Program Jubli Perak (25 tahun perkhidmatan awam)	2017 – 2020	Bilangan penerima sijil	Meningkatkan motivasi pekerja	

TERAS STRATEGIK 5 : MENGURUS PRESTASI, PENGIKTIRAFAN DAN GANJARAN

STRATEGI	PROGRAM/ AKTIVITI/ INISIATIF	TAHUN/TEMPOH PELAKSANAAN	PETUNJUK PRESTASI UTAMA (KPI)	OUTCOME PROGRAM	TANGGUNGJAWAB
<p><i>sambungan</i></p> <p>3. Meningkatkan motivasi pekerja melalui pengiktirafan perkhidmatan pegawai</p>	<p>iv. Anugerah Sijil Perkhidmatan 10 tahun kepada pegawai yang telah berkhidmat selama 10 tahun</p>	<p>2017 - 2020</p>	<p>Penganugerahan diadakan setiap tahun</p>	<p>Menghubungkan pencapaian individu dengan matlamat organisasi</p>	<p>BSM & JABATAN</p>
	<p>v. Pencalonan Anugerah Darjah Kebesaran, Pingat Negeri dan Wilayah Persekutuan</p>	<p>2017 - 2020</p>	<p>Bilangan pencalonan</p>	<p>Mengiktiraf pegawai yang memberi sumbangan di peringkat Persekutuan/ Negeri</p>	<p>BSM & JABATAN</p>

TERAS STRATEGIK 6 : MEMBENTUK BUDAYA KERJA BERPRESTASI TINGGI**BIDANG KEBERHASILAN UTAMA: BUDAYA KERJA BERPRESTASI TINGGI SENTIASA MENJADI NILAI DAN AMALAN ORGANISASI**

STRATEGI	PROGRAM/ AKTIVITI/INISIATIF	TAHUN/TEMPOH PELAKSANAAN	PETUNJUK PRESTASI UTAMA (KPI)	OUTCOME PROGRAM	TANGGUNGJAWAB
1. Meningkatkan perkhidmatan mesra pelanggan	Sesi libat urus bersama Pengurus Sumber Manusia (Warga KPKT dan Jabatan)	2018-2020	Bilangan sesi libat urus dilaksanakan setiap tahun	Penyampaian maklumat sumber manusia secara lebih cepat, terus serta telus dan seterusnya mewujudkan hubungan yang baik di kalangan warga kerja KPKT.	BSM & Jabatan

TERAS STRATEGIK 6 : MEMBENTUK BUDAYA KERJA BERPRESTASI TINGGI

STRATEGI	PROGRAM/ AKTIVITI/INISIATIF	TAHUN/TEMPOH PELAKSANAAN	PETUNJUK PRESTASI UTAMA (KPI)	OUTCOME PROGRAM	TANGGUNGJAWAB
2. Menerapkan nilai-nilai murni di kalangan penjawat awam KPKT	Program Pemantapan Dan Pembudayaan Nilai	2019 – 2020	Bilangan program pembudayaan nilai.	Nilai-nilai murni dihayati dengan lebih mendalam dalam kalangan warga kerja KPKT.	BSM
	Pemantapan Sahsiah Warga Kerja KPKT	2016 - 2020	Bilangan program pemantapan sahsiah		BSM
3. Meningkatkan Persekitaran kerja yang harmoni	'MBJ2U' Memperkasakan peranan MBJ	2016 - 2020	Peratus penyelesaian isu berkaitan.	Persekitaran kerja yang lebih harmoni diwujudkan.	BSM & MBJ