



# KANDUNGAN

## Bil Perkara

1. Perutusan Ketua Setiausaha
2. Ringkasan Eksekutif
3. Sejarah Kementerian
4. Visi, Misi dan Moto
5. Rasional Pelan Strategik Pengurusan Sumber Manusia
6. Cabaran-Cabaran Pengurusan
7. Nilai-Nilai Bersama
8. Teras Strategik
9. Pelan Tindakan
10. Penutup

## Muka Surat

- 2
- 4
- 6
- 8
- 10
- 12
- 18
- 21
- 40
- 55

## Perutusan Ketua Setiausaha Kementerian Pengangkutan Malaysia

Selaras dengan usaha untuk merealisasikan visi Kementerian Pengangkutan (MOT) sebagai peneraju sistem pengangkutan bersepadu yang bertaraf dunia, MOT telah menyediakan Pelan Strategik Pengurusan Sumber Manusia (PSPSM) yang komprehensif bagi tempoh 2013 hingga 2020 bagi mendokong pelaksanaan Pelan Strategik Kementerian Pengangkutan.

PSPSM ini merupakan pemurnian pada pelan pertama yang diterbitkan pada tahun 2008 yang menggariskan lima (5) teras strategik dalam pembentukan sumber manusia yang sentiasa relevan dengan memiliki sikap, pengetahuan dan kemahiran secukupnya selaras dengan cabaran persekitaran semasa yang semakin kompleks. Kerangka Hala Tuju Pengurusan Sumber Manusia Perkhidmatan Awam telah dijadikan asas pembentukan teras utama PSPSM.

Tahniah kepada warga kerja Bahagian Pengurusan Sumber Manusia (BPSM) yang telah berjaya menerajui usaha dalam merealisasikan penghasilan PSPSM ini. Setinggi-tinggi penghargaan kepada semua pihak yang telah terlibat sepanjang proses penyediaan dokumen ini. Akhir kata, adalah menjadi harapan saya supaya setiap strategi dan pelan tindakan yang telah digariskan dapat dilaksanakan bagi mendokong Pelan Strategik MOT sekaligus menjadikan MOT sebagai peneraju sistem pengangkutan bertaraf dunia.



Sekian.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Long See Wool'.

(DATUK SERI LONG SEE WOOL)





# RINGKASAN EKSEKUTIF

01010010

01010100010



Selaras dengan visi dan misi MOT untuk menjadi peneraju sistem pengangkutan bersepadu bertaraf dunia, PSPSM yang komprehensif, dinamik dan terancang diwujudkan untuk melahirkan sumber manusia yang kompeten untuk melaksanakan tugas dengan cemerlang.

PSPSM ini menjelaskan cabaran-cabaran dalam pengurusan sumber manusia, nilai-nilai bersama, teras strategik, pelaksanaan strategi dan pelan tindakan untuk dilaksanakan sepanjang tempoh 2013 hingga 2020.

Enam (6) cabaran yang telah dikenal pasti dalam Pengurusan Sumber Manusia (PSM) ialah keperluan perancangan tenaga manusia yang progresif dan dinamik, keperluan untuk meningkatkan kualiti sistem penyampaian perkhidmatan, keperluan untuk meningkatkan persekitaran kerja yang kondusif, keperluan meningkatkan pembangunan sumber manusia, keperluan meningkatkan penghayatan nilai-nilai murni serta keperluan pengurusan nilai.

Maka itu, penumpuan diberikan kepada enam (6) nilai-nilai bersama iaitu integriti, kerja berpasukan, kecemerlangan, inovatif, sentiasa relevan serta proaktif dan responsif sepertimana yang terkandung di dalam Pelan Strategik MOT 2011 hingga 2015.

PSPSM ini turut menggariskan enam (6) teras strategik iaitu menetapkan hala tuju strategik, memastikan kapasiti organisasi, mengurus pekerja berkualiti, membangunkan kompetensi tenaga kerja, mengurus prestasi, pengiktirafan serta ganjaran dan membentuk budaya kerja berprestasi tinggi.

Bagi menyokong dan memantapkan lagi teras-teras strategik tersebut, PSPSM ini telah menggariskan strategi dan pelan tindakan untuk dilaksanakan. Ianya telah diperkukuhkan dengan penyediaan Petunjuk Prestasi yang membolehkan tahap pencapaiannya diukur.

Kajian semula PSPSM akan dijalankan pada tahun 2016 bagi memastikan ia relevan dengan perubahan semasa.





**SEJARAH**

**KEMENTERIAN PENGANGKUTAN MALAYSIA**



## Sejarah Kementerian Pengangkutan Malaysia

Sejarah MOT bermula seawal tahun 1951 melalui pelaksanaan sistem pemerintahan secara kabinet yang dipanggil Sistem Ahli. Di bawah sistem ini, beberapa ahli dilantik untuk mengetuai urusan pentadbiran di beberapa buah jabatan.

Hal-hal mengenai pengangkutan jalan dan penerbangan awam diletakkan di bawah tanggungjawab Ahli untuk Tanah, Galian dan Perhubungan. Ahli untuk Kereta Api dan Pelabuhan bertanggungjawab untuk perkara-perkara berhubung dengan kereta api, pelabuhan dan laut. Pada tahun 1953, Ahli untuk Pengangkutan dipertanggungjawabkan ke atas perkara-perkara berhubung kereta api, laut, penerbangan awam dan pengangkutan jalan. Kementerian Pengangkutan seterusnya ditubuhkan pada tahun 1956 dan kemudiannya dikenali dengan pelbagai nama lain iaitu Kementerian Perhubungan pada tahun 1972, Kementerian Pengangkutan dan Kerja Raya pada tahun 1974, dan kemudiannya dikenali semula sebagai Kementerian Perhubungan pada tahun 1976. Pada tahun 1978, nama Kementerian ini ditukarkan kembali kepada Kementerian Pengangkutan dan kekal sehingga kini.





# **VISI, MISI DAN MOTO BAHAGIAN PENGURUSAN SUMBER MANUSIA**



## VISI

MENJADI PEMACU DALAM **PEMBANGUNAN MODAL INSAN** YANG UNGGUL

## MISI

MEMBANGUNKAN MODAL INSAN YANG **BERWAWASAN, KOMPETEN, INOVATIF, BERPRESTASI TINGGI DAN BERINTEGRITI** BAGI MELAKSANAKAN SISTEM PENYAMPAIAN PERKHIDMATAN AWAM

## MOTO

WARGA **CEMERLANG** KEUTAMAAN KAMI





# RASIONAL PELAN STRATEGIK PENGURUSAN SUMBER MANUSIA



## RASIONAL PELAN STRATEGIK PENGURUSAN SUMBER MANUSIA

Pengemaskinian PSPSM merupakan salah satu strategi yang telah digariskan di bawah Teras 5: Melahirkan Modal Insan Yang Unggul, Pelan Strategik MOT 2011-2015. Sehubungan dengan itu, pemurnian terhadap PSPSM sedia ada dilaksanakan dengan memberi keutamaan kepada pembangunan sumber manusia bagi meningkatkan pembinaan keupayaan (*capacity building*), mewujudkan nilai-nilai dan budaya kerja positif serta menyediakan sistem tadbir urus yang berkesan.

Pengemaskinian PSPSM ini berasaskan Kerangka Hala Tuju Strategik Pengurusan Sumber Manusia Perkhidmatan Awam yang menyasarkan fungsi PSM dengan matlamat dan strategi korporat serta misi nasional ke arah negara maju.

Pelan strategik ini akan menjadi asas dan rujukan dari aspek perancangan, pelaksanaan, pemantauan dan penilaian hala tuju PSM MOT.





# CABARAN - CABARAN PENGURUSAN SUMBER MANUSIA



## CABARAN - CABARAN PENGURUSAN SUMBER MANUSIA

Cabaran-cabaran dalaman dan luaran telah dikenal pasti dalam membangunkan sepenuhnya potensi sumber manusia di MOT. Sebagai usaha untuk mengatasi cabaran tersebut, MOT telah mengambil inisiatif dengan menetapkan strategi dan pelan tindakan ke arah memperkukuhkan keupayaan sumber manusia. Berikut adalah cabaran-cabaran PSM di MOT:

01

Keperluan Perancangan Sumber Manusia Yang Progresif Dan Dinamik

02

Keperluan Meningkatkan Kualiti Sistem Penyampaian Perkhidmatan

03

Keperluan Meningkatkan Persekitaran Kerja Yang Kondusif

04

Keperluan Meningkatkan Pembangunan Sumber Manusia

05

Keperluan Meningkatkan Penghayatan Nilai-Nilai Murni

06

Keperluan Pengurusan Nilai Dalam Pelaksanaan Pengurusan Sumber Manusia



## CABARAN PERTAMA

### Keperluan Perancangan Sumber Manusia Yang Progresif Dan Dinamik

Cabaran pertama ialah keperluan perancangan sumber manusia yang progresif dan dinamik melibatkan isu untuk mendapatkan pegawai dan kakitangan yang mencukupi pada setiap masa di samping mempunyai kompetensi yang bersesuaian dengan kehendak pihak berkepentingan. Dalam hal ini, MOT wajar bertindak secara aktif bersama agensi pembekal bagi memperuntukkan sejumlah tenaga manusia yang mencukupi dan mempunyai kompetensi seperti yang dikehendaki.

Isu seterusnya ialah untuk mempertingkatkan kompetensi warga MOT supaya sentiasa memperbaiki mutu perkhidmatan awam. MOT perlu menyediakan peluang ke arah meningkatkan kualiti perkhidmatan awam dengan mengenal pasti keperluan kemahiran dan menyediakan latihan yang diperlukan bagi membolehkan warga MOT melaksanakan tugas dengan cekap dan efisien.

MOT juga perlu mendokong usaha Kerajaan dalam membentuk sebuah perkhidmatan awam yang kejut dan mempunyai saiz penjawat awam yang mantap yang boleh digembleng sepenuhnya untuk beroperasi ke arah mencapai matlamat perkhidmatan awam. Sejajar dengan matlamat *Government Transformation Programme* (GTP), MOT perlu melihat semula usaha-usaha ke arah mengoptimumkan tenaga kerja melalui penajaran semula fungsi-fungsi yang bertindih antara agensi, pengawalan pengisian jawatan-jawatan kosong serta pemansuhan jawatan dan pengagihan semula perjawatan ke Jabatan/Agensi yang lebih kritikal.



## CABARAN KEDUA

### Keperluan Meningkatkan Kualiti Sistem Penyampaian Perkhidmatan

Sistem dan prosedur yang tidak dinamik dikenal pasti sebagai cabaran kepada usaha-usaha untuk meningkatkan kecekapan dan keberkesanan sistem penyampaian perkhidmatan kepada pelanggan. Penambahbaikan prosedur kerja secara berterusan dan penghapusan sistem lapuk merupakan usaha-usaha yang perlu diambil untuk meningkatkan kualiti sistem penyampaian perkhidmatan awam seiring dengan gagasan 1Malaysia: Rakyat Didahulukan Pencapaian Diutamakan.

Di samping itu, selaras dengan prinsip Cepat, Tepat dan Integriti (CTI), penekanan juga diberikan kepada peningkatan penghayatan, pengamalan dan pementapan prinsip ketelusan (*Transparency*), kebertanggungjawaban (*Accountability*) dan pelaksanaan tadbir urus terbaik (*Good Governance*) melalui program-program keutuhan nilai-nilai murni dan integriti.

## CABARAN KETIGA

### Keperluan Meningkatkan Persekitaran Kerja Yang Kondusif

Selain daripada kemudahan dan fasiliti yang mencukupi, persekitaran yang kondusif merupakan faktor penting dalam penghasilan produktiviti dan kualiti kerja warga MOT. Bagi memenuhi keperluan ini, program-program seperti latihan, pementoran (*coaching and mentoring*) dan perkhidmatan kaunseling perlu diadakan sepanjang masa bagi memperlengkapkan diri setiap warga MOT dalam menghadapi cabaran persekitaran. Di samping itu, kerjasama antara warga MOT dengan semua Jabatan/Agensi di bawahnya perlu dipertingkatkan dan diperkukuhkan bagi menyediakan medium perantara yang baik dalam pelbagai urusan yang dilaksanakan.





## CABARAN KEEMPAT

### Keperluan Mempertingkatkan Pembangunan Sumber Manusia

Dalam menghadapi persekitaran kerja yang semakin mencabar, warga MOT perlu sentiasa kompeten dan relevan. Dalam hal ini, penekanan diberikan kepada usaha untuk menyediakan pekerja yang serba boleh (*multi-skilling*) dan berprestasi tinggi bagi menjamin kesinambungan kepimpinan yang berterusan. Di samping itu, peluang untuk mengikuti program-program di peringkat kebangsaan dan antarabangsa perlu diberikan kepada warga MOT sebagai platform untuk melahirkan pekerja yang berdaya saing dan berinovasi.

## CABARAN KELIMA

### Keperluan Meningkatkan Penghayatan Nilai-Nilai Murni

Penerapan nilai-nilai murni di kalangan warga MOT merupakan salah satu cabaran yang perlu ditangani secara berhemah bagi memastikan semua warga MOT dapat menghayati, mengamalkan dan membudayakan amalan-amalan positif dalam melaksanakan amanah yang dipertanggungjawabkan. Langkah ini bukan sahaja bertujuan untuk melahirkan pekerja yang mempunyai moral yang tinggi, berdisiplin dan bermotivasi, malahan ia bertujuan untuk meningkatkan persepsi positif masyarakat terhadap mutu perkhidmatan awam.



## CABARAN KEENAM

### Keperluan Pengurusan Nilai Dalam Pelaksanaan Pengurusan Sumber Manusia

MOT amat mengambil berat dasar kerajaan yang menjurus kepada pengurusan yang mementingkan "*value management*" atau pengurusan nilai khususnya memastikan pulangan yang optimum ke atas perbelanjaan kerajaan. Sebagai contoh, penilaian keberkesanan kursus hendaklah dijalankan sebelum dan selepas kursus terutamanya bagi menilai tahap kompetensi peserta kursus supaya penganjuran kursus berkenaan mendatangkan nilai-nilai dan impak yang positif selaras dengan perbelanjaan yang telah digunakan.







# NILAI-NILAI BERSAMA

010100010

010101010010



# NILAI-NILAI BERSAMA



## **INTEGRITI**

Menghayati, mengamal dan membudayakan etika serta nilai kerja yang positif dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab bagi merealisasikan visi dan misi MOT.

## **KERJA BERPASUKAN**

Mengamalkan sikap saling bantu-membantu dan mewujudkan suasana yang harmoni dengan semangat 1MOT dalam menjayakan program-program yang telah direncanakan.

## **KECEMERLANGAN**

Mengamalkan budaya kerja dan tadbir urus yang baik berasaskan aspirasi cepat, tepat dan integriti.

## **INOVATIF**

Membudayakan amalan kerja yang produktif, kreatif, inovatif dan sentiasa berusaha melakukan perubahan untuk penambahbaikan secara berterusan.

## **PROFESIONALISME**

Bersikap neutral, menekankan pembangunan dan pembelajaran berterusan demi meningkatkan ilmu kemahiran serta kematangan sikap bagi menyampaikan perkhidmatan dengan penuh iltizam dan akauntabiliti yang tinggi.

## **PROAKTIF DAN RESPONSIF**

Berkebolehan meramal, peka terhadap perubahan hala tuju dan persekitaran masa hadapan serta bertindak secara proaktif dan responsif bagi mencapai matlamat MOT.



# TERAS STRATEGIK





**B**agi merealisasikan strategi yang telah ditetapkan, sebanyak enam (6) teras PSPSM telah disediakan dengan 18 strategi dan 41 program/aktiviti yang akan dijalankan sepanjang tempoh 2013 hingga 2020. Secara ringkasnya, enam (6) teras PSPSM adalah seperti berikut:





# TERAS 1

## Menetapkan Hala Tuju Strategik

Bagi mencapai visi dan misi MOT yang telah ditetapkan, perancangan yang menyeluruh wajar dibangunkan. Dalam hal ini, PSM yang komprehensif dan mantap telah dikenal pasti sebagai teras utama PSPSM dengan penumpuan kepada pembangunan kompetensi, perancangan penempatan dan peluasan amalan terbaik PSM di MOT serta Jabatan/Agensi di bawahnya. Berdasarkan teras ini, sebanyak empat (4) strategi telah digariskan untuk dilaksanakan bagi tempoh 2013 hingga 2020.





## STRATEGI 1

### Penjajaran Dasar Pengurusan Sumber Manusia Dengan Perancangan Strategik Organisasi/ Matlamat Nasional

Strategi ini bertujuan untuk memastikan PSM di MOT mahupun di Jabatan/Agensi menyelaras dan memperkemaskan dasar PSM masing-masing seiring dengan perubahan terhadap objektif/perancangan strategik MOT. Ia mengambil kira kepentingan modal insan sebagai tunjang kepada pelaksanaan dan kejayaan setiap perancangan di sesebuah organisasi. Oleh yang demikian, satu (1) dokumen PSPSM dibangunkan pada 2012 di mana kajian semula PSPSM akan dibuat pada 2016 bagi memastikan ianya relevan dari semasa ke semasa. PSPSM juga akan dihebahkan secara menyeluruh dengan mengadakan sesi pelancaran PSPSM, memuat naik PSPSM di laman web dan mengadakan sesi penerangan semasa Program Transformasi Minda (PTM) untuk makluman warga baru MOT serta Jabatan/Agensi di bawahnya.





## STRATEGI 2

### Penempatan Personel Yang Kompeten

Strategi ini bertujuan untuk menempatkan pegawai dan kakitangan berlandaskan pengetahuan, kemahiran, minat dan latar belakang akademik serta pengalaman dengan konsep *putting the right person to the right place* bagi memastikan penghasilan kualiti kerja yang tinggi yang seterusnya memberi impak kepada peningkatan prestasi organisasi. Sehubungan itu, satu (1) kajian penempatan akan dilaksanakan pada tahun 2013 dan kajian semula mengenainya dibuat tiga (3) tahun sekali.

## STRATEGI 3

### Perancangan Sumber Manusia

Strategi ini bertujuan untuk memastikan urusan pengisian perjawatan di MOT dilaksanakan dengan terancang dengan mengambil kira kompetensi pegawai. Melalui strategi ini, satu (1) dokumen perancangan sumber manusia akan disediakan oleh BPSM pada setiap tahun.

## STRATEGI 4

### Perkongasian Amalan Pengurusan Sumber Manusia

Strategi ini bertujuan untuk memastikan MOT serta Jabatan/Agensi di bawahnya mengamalkan tadbir urus sumber manusia yang terbaik seperti mana dasar yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, peranan setiap Pengurus Sumber Manusia adalah penting dalam menjalankan tanggungjawabnya dan mengelakkan daripada berlakunya sebarang ketidakpatuhan. Melalui strategi ini, Mesyuarat PSM akan diadakan setiap tahun dan Sesi Dialog Pengurus Sumber Manusia akan diadakan setiap dua (2) tahun sekali.





# TERAS 2

## Memastikan Kapasiti Organisasi

Perancangan sumber manusia yang komprehensif dan holistik perlu dilaksanakan supaya MOT mempunyai kapasiti organisasi yang mantap dan bersesuaian dengan keperluan semasa. Pematuhan dan pemantauan kepada peraturan dan pekiling yang berkuatkuasa perlu dijadikan amalan dalam menyediakan modal insan yang profesional serta berkemahiran tinggi. Dalam hal ini, terdapat tiga (3) strategi yang akan dilaksanakan dalam tempoh 2013 hingga 2020.



## STRATEGI 1

### **Penambahbaikan Struktur Organisasi Secara Berterusan**

Strategi ini bertujuan untuk mengenal pasti keperluan perjawatan di Bahagian/Unit serta kesesuaian Skim Perkhidmatan melalui kajian yang akan dilaksanakan setiap tiga (3) tahun sekali. Selain itu, bagi memastikan MOT mempunyai struktur organisasi dan perjawatan yang optimum, kertas cadangan penyusunan semula struktur organisasi MOT akan dikemukakan kepada Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA) pada 2014 dan 2018.

## STRATEGI 2

### **Pengoptimuman Tahap Penggunaan Aplikasi HRMIS**

Strategi ini bertujuan untuk meningkatkan penggunaan aplikasi HRMIS dan mendapatkan maklum balas secara langsung daripada pemilik kompetensi mengenai masalah kepenggunaan aplikasi HRMIS. Sehubungan itu, dalam memastikan strategi ini dicapai, pasukan HRMIS akan mengadakan sebanyak sepuluh (10) sesi latihan sub-modul HRMIS pada setiap tahun dan mengadakan sesi gerak gempur HRMIS di Jabatan/Agensi sebanyak lima (5) kali setahun.

## STRATEGI 3

### **Pematuhan Dasar Pengurusan Sumber Manusia**

Strategi ini bertujuan untuk memastikan MOT sentiasa mematuhi dasar dan peraturan yang berkuatkuasa dari semasa ke semasa. Sehubungan itu, BPSM MOT akan mengadakan pengauditan terhadap tiga (3) Jabatan/Bahagian/Unit pada setiap tahun.

# TERAS 3

## Mengurus Pekerja Berkualiti

Penekanan kepada pengurusan pekerja berkualiti merupakan aspirasi setiap organisasi ke arah pembangunan modal insan yang berkualiti. Dalam teras ini, MOT sentiasa mengenal pasti warga kerja yang berpotensi dan memperkukuhkan kompetensi dengan melaksanakan pelan latihan yang komprehensif. Pihak Pengurusan MOT juga amat menitikberatkan penghasilan pekerja yang berkualiti serta berketerampilan untuk menerajui MOT dalam mencapai misi dan visi yang ditetapkan. Terdapat satu (1) strategi telah dirangka untuk dilaksanakan dalam tempoh 2013 hingga 2020.





## STRATEGI 1

### Pembangunan Potensi Pegawai

Strategi ini bertujuan untuk meningkatkan daya saing dan mempelbagaikan kemahiran warga MOT. Bagi merealisasikan strategi ini, sesi *luncheon talk/executive talk* akan diadakan sekali (1) setahun dan pusingan kerja akan dilaksanakan setiap dua (2) tahun sekali.



# TERAS 4

## Membangunkan Kompetensi Tenaga Kerja

Dalam usaha untuk melahirkan warga MOT yang kompeten, pelbagai program peningkatan kemahiran, ilmu dan etika kerja telah dirancang berasaskan kepada Dasar Latihan Sektor Awam. Terdapat tiga (3) strategi akan dilaksanakan sepanjang tempoh 2013 hingga 2020.



## STRATEGI 1

### Pematuhan Dasar Latihan Sektor Awam

Strategi ini bertujuan untuk memastikan pematuhan Dasar Latihan Sektor Awam melalui Analisis Keperluan Latihan dan penyediaan Pelan Operasi Latihan, masing-masing sekali (1) setahun. Maklumat-maklumat latihan akan dikemaskini setiap bulan di dalam Pangkalan Data Latihan bagi tujuan pemantauan kehadiran kursus selaras dengan dasar latihan tujuh (7) hari setahun.

## STRATEGI 2

### Pembangunan Kepakaran Tenaga Kerja

Strategi ini bertujuan untuk meningkatkan kepakaran warga MOT terutamanya dalam bidang pengangkutan melalui program usahasama dengan institusi latihan yang akan diadakan sekali (1) setahun.







### **STRATEGI 3**

#### **Pengwujudan Organisasi Pembelajaran**

Strategi ini bertujuan untuk menjadikan MOT sebuah organisasi yang membudayakan ilmu melalui Sesi Perkongsian Ilmu yang akan dilaksanakan setiap bulan. Sesi ini akan memberi galakan dan motivasi kepada warga MOT untuk menimba pengetahuan dan kemahiran baru bagi meningkatkan prestasi kerja dan potensi diri.

## TERAS 5

### Mengurus Prestasi, Pengiktirafan Dan Ganjaran

Pengiktirafan dan ganjaran terhadap perkhidmatan, idea dan prestasi yang cemerlang merupakan tunjang ke arah meningkatkan pencapaian produktiviti sesuatu organisasi. Amalan melestarikan pembelajaran sepanjang hayat, pembangunan diri dan penilaian prestasi dapat meningkatkan motivasi dan kecekapan warga MOT dalam melaksanakan tugas. Terdapat dua (2) strategi yang akan dilaksanakan dalam tempoh 2013 hingga 2020.





## STRATEGI 1

### Pengukuhan Sistem Pengurusan Prestasi

Strategi ini bertujuan untuk memastikan semua Setiausaha Bahagian dan Ketua Unit memberi penumpuan kepada *Key Performance Indicator (KPI)* atau Petunjuk Prestasi Utama Bahagian/Unit masing-masing dalam memastikan pencapaian 99% KPI Ketua Setiausaha. Selain itu, BPSM juga berperanan untuk memastikan semua pegawai merancang dan mengemaskini pencapaian Sasaran Kerja Tahunan (SKT) di dalam sistem HRMIS.

## STRATEGI 2

### Pemantapan Sistem Pengiktirafan Dan Ganjaran

Strategi ini bertujuan untuk menghargai, mengiktiraf dan memberi motivasi kepada warga MOT yang telah memberikan sumbangan yang cemerlang kepada perkhidmatan awam. Dalam menjayakan strategi ini, sebanyak lapan (8) program telah dirancang untuk dilaksanakan. Program utama di bawah strategi ini ialah Majlis Anugerah Perkhidmatan Cemerlang yang diadakan sekali (1) setahun dan penyampaian Sijil Prestasi Cemerlang kepada warga MOT yang mencapai markah Laporan Nilain Prestasi Tahunan (LNPT) 90% dan ke atas.



# TERAS 6

## Budaya Kerja Berprestasi Tinggi

Budaya kerja berprestasi tinggi dapat dicapai melalui penerapan dan penghayatan nilai-nilai murni oleh seluruh warga MOT. Selain itu, persekitaran yang kondusif melibatkan hubungan harmoni majikan dan pekerja merupakan asas penting dalam peningkatan mutu perkhidmatan awam. Dalam hal ini, terdapat lima (5) strategi yang akan dilaksanakan sepanjang tempoh 2013 hingga 2020.





## STRATEGI 1

### Pemantapan Etika Dan Nilai Murni

Strategi ini bertujuan untuk memupuk etika dan nilai-nilai murni setiap warga MOT dalam memberikan perkhidmatan kepada pelanggan. Dalam hal ini, Pelan Integriti Organisasi (PIO) akan dimantapkan dan dikemaskini setiap tiga (3) tahun. Di samping itu, pemantauan terhadap isu-isu integriti dan keutuhan tadbir urus di MOT serta Jabatan/Agensi di bawahnya dibuat melalui Mesyuarat Jawatankuasa Tadbir Urus (JKTU) yang diadakan secara berkala iaitu sebanyak tiga (3) kali setahun.

## STRATEGI 2

### Pengwujudan Budaya Berfokuskan Pelanggan Dan Pencapaian

Strategi ini bertujuan untuk mewujudkan budaya kerja berorientasikan pencapaian mutu perkhidmatan bagi memenuhi ekspektasi pelanggan. Dalam hal ini, Hari Bersama BPSM akan diadakan setiap dua (2) tahun sekali untuk warga MOT mendapatkan khidmat nasihat dalam urusan perkhidmatan, pembangunan organisasi dan pembangunan kerjaya. Di samping itu, Kajian Kepuasan Kerja akan diadakan sekali (1) setahun bagi mengenal pasti dan menambah baik tahap kepuasan kerja di kalangan warga MOT.

### STRATEGI 3

#### Perhubungan Harmoni Majikan Dan Pekerja

Strategi ini bertujuan untuk mewujudkan hubungan baik antara Pihak Pengurusan dan Pihak Pekerja dalam menjaga kebajikan warga kerja MOT. Oleh yang demikian, Mesyuarat Majlis Bersama Jabatan (MBJ) akan diadakan empat (4) kali setahun.

### STRATEGI 4

#### Persekitaran Kerja Yang Kondusif

Strategi ini bertujuan untuk memastikan amalan 5S dilaksanakan bagi mewujudkan persekitaran kerja yang selesa dan bersistematik.

### STRATEGI 5

#### Rangkaian Strategik

Strategi ini bertujuan untuk memberi peluang kepada warga MOT mencontohi amalan-amalan PSM yang terbaik di Agensi dalam/luar negara bagi menyediakan perkhidmatan yang lebih efisien, optimis dan berdaya saing. Dalam hal ini, satu (1) lawatan penanda aras ke Agensi dalam/luar Negara akan diadakan sekali (1) setahun.







# PELAN TINDAKAN



**Jadual 1: Teras 1 - Menetapkan Hala Tuju Strategik**

| STRATEGI  | PROGRAM / AKTIVITI                                      | SASARAN / OBJEKTIF                | TEMPOH | PELAKSANA | PETUNJUK PRESTASI                           |
|---|---|-----------------------------------|--------|-----------|---|
| <b>1. Penjajaran Dasar PSM dengan Perancangan Strategik Organisasi/ Matlamat Nasional</b> | i) Kajian semula Pelan Strategik Sumber Manusia (PSPSM) | Merancang PSM secara komprehensif |        | KPSU (PO) | Satu (1) dokumen PSPSM 2013-2020 disediakan |
|   | • Kajian semula PSPSM 2008-2015.                        |                                   | 2012   |           |   |
|   | • Kajian semula PSPSM 2013-2020                         |                                   | 2016   |           |   |

| STRATEGI | PROGRAM / AKTIVITI  | SASARAN / OBJEKTIF   | TEMPOH                              | PELAKSANA | PETUNJUK PRESTASI   |
|----------|---|--|-------------------------------------|-----------|---|
|          | ii) Menyebarakan PSPSM <ul style="list-style-type: none"> <li>Sesi pelancaran PSPSM</li> <li>Muat naik PSPSM ke laman web MOT</li> <li>Sesi penerangan PSPSM</li> </ul> | Memberikan kefahaman dan menerapkan sense of <i>ownership</i> warga MOT terhadap PSPSM | 2013<br><br>2013<br><br>2013 - 2020 | KPSU (PO) | Satu (1) sesi pelancaran diadakan<br><br>PSPSM dimuat naik ke laman web MOT<br><br>Satu (1) sesi penerangan PSPSM diadakan setiap tahun |





| STRATEGI                                    | PROGRAM / AKTIVITI   | SASARAN / OBJEKTIF  | TEMPOH                  | PELAKSANA | PETUNJUK PRESTASI   |
|---|--|---|-------------------------|-----------|---|
| <b>2. Penempatan Personel yang Kompeten</b> | i) Menyediakan panduan kriteria penempatan pegawai-pegawai di MOT                              | Memastikan pegawai-pegawai ditempatkan memenuhi ekspektasi Jabatan/ Bahagian/ Unit dan mempunyai kompetensi yang diperlukan |                         | KPSU (PK) |   |
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kajian penempatan</li> <li>• Kajian semula</li> </ul> |   | 2013<br><br>2016 & 2019 |           | Satu (1) kajian diadakan<br><br>Dua (2) laporan kajian disediakan |
| <b>3. Perancangan Sumber Manusia</b>        | i) Menyediakan laporan perancangan sumber manusia  | Memastikan urusan pengisian perjawatan dilaksanakan dengan terancang  | 2013 - 2020             | KPSU (PK) | Satu (1) dokumen perancangan disediakan setiap tahun              |

| STRATEGI   | PROGRAM / AKTIVITI   | SASARAN / OBJEKTIF  | TEMPOH                  | PELAKSANA | PETUNJUK PRESTASI                                    |
|--|--|---|-------------------------|-----------|--|
| <b>4. Perkongsian Amalan Pengurusan Sumber Manusia</b> | i) Mengadakan Mesyuarat PSM MOT                                  | Membincangkan isu-isu berkaitan sumber manusia di MOT dan Jabatan/Agensi dibawahnya | 2013 - 2020             | KPSU (PO) | Satu (1) minit Mesyuarat PSM disediakan setiap tahun |
|  | ii) Mengadakan sesi dialog dengan Pengurus Sumber Manusia Agensi | Memperkemas aspek PSM   | 2013, 2015, 2017 & 2019 | KPSU (PK) | Empat (4) laporan sesi dialog disediakan             |



## Jadual 2: Teras 2 – Memastikan Kapasiti Organisasi

| STRATEGI   | PROGRAM / AKTIVITI   | SASARAN / OBJEKTIF  | TEMPOH  | PELAKSANA | PETUNJUK PRESTASI   |
|--|--|---|---|-----------|---|
| <b>1. Penambahbaikan Struktur Organisasi Secara Berterusan</b> | i) Mengadakan kajian kesesuaian dan keperluan perjawatan   | Mengenal pasti keperluan perjawatan di Bahagian/Unit dan kesesuaian skim perkhidmatan yang diluluskan | 2013, 2016, & 2019                                | KPSU (PO) | Tiga (3) laporan kajian disediakan  |
|  | ii) Menyusun semula struktur organisasi MOT secara keseluruhan   | Memastikan struktur organisasi dan perjawatan di MOT berada pada tahap optimum                        | 2014 & 2018                                       | KPSU (PO) | Dua (2) kertas cadangan penyusunan semula struktur organisasi disediakan  |
| <b>2. Penguoptimuman Tahap Penggunaan Aplikasi HRMIS</b>       | i) Memantau pelaksanaan HRMIS di MOT <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mesyuarat Jawatankuasa Pemandu HRMIS</li> <li>• Mesyuarat Jawatankuasa Pelaksanaan HRMIS</li> <li>• Mesyuarat Pasukan Jaguh HRMIS</li> </ul> | Meningkatkan kemahiran penggunaan HRMIS di kalangan pemilik kompetensi                                | 2013 - 2020<br><br>2013 - 2020<br><br>2013 - 2020 | KPSU (PO) | Dua (2) minit Mesyuarat JK Pemandu HRMIS disediakan setiap tahun<br><br>Tiga (3) minit Mesyuarat JK Pelaksanaan HRMIS disediakan setiap tahun<br><br>Tiga (3) minit Mesyuarat Pasukan Jaguh HRMIS disediakan setiap tahun |



| STRATEGI  | PROGRAM / AKTIVITI   | SASARAN / OBJEKTIF  | TEMPOH    | PELAKSANA | PETUNJUK PRESTASI                                |
|---|--|---|-----------|-----------|--|
|   | ii) Melaksanakan latihan sub-modul HRMIS                     | Mendapatkan maklum balas secara bersemuka mengenai masalah yang dihadapi oleh pentadbir HRMIS | 2013-2020 | KPSU (PO) | Lima (5) laporan latihan disediakan setiap tahun |
| <b>3. Pematuhan Dasar Pengurusan Sumber Manusia</b> | i) Melaksanakan audit PSM di tiga (3) Jabatan/Bahagian /Unit | Memastikan Pengurus Sumber Manusia mematuhi dasar dan peraturan yang berkuatkuasa             | 2013-2020 | KPSU (PO) | Tiga (3) laporan audit disediakan setiap tahun   |



### Jadual 3: Teras 3 – Mengurus Pekerja Berkualiti

| STRATEGI                       | PROGRAM / AKTIVITI  | SASARAN / OBJEKTIF   | TEMPOH                  | PELAKSANA | PETUNJUK PRESTASI   |
|--------------------------------|---|--|-------------------------|-----------|---|
| 1. Pembangunan Potensi Pegawai | i) Melaksanakan pusingan kerja                            | Meningkatkan kemahiran dan kompetensi serta memastikan akauntabiliti dan integriti pegawai   | 2013, 2015, 2017 & 2019 | KPSU (PK) | Empat (4) laporan pusingan kerja disediakan                         |
|                                | ii) Mengadakan sesi <i>luncheon talk / executive talk</i> | Meningkatkan daya saing pegawai melalui pendedahan dan perkongsian pengalaman serta pendapat | 2013 - 2020             | KPSU (KJ) | Satu (1) laporan <i>luncheon talk / executive talk</i> setiap tahun |



## Jadual 4: Teras 4 – Membangunkan Kompetensi Tenaga Kerja

| STRATEGI                                      | PROGRAM / AKTIVITI                                   | SASARAN / OBJEKTIF  | TEMPOH      | PELAKSANA | PETUNJUK PRESTASI  |
|---|--|---|-------------|-----------|--|
| <b>1. Pematuhan Dasar Latihan Sektor Awam</b> | i) Menyediakan Analisis Keperluan Latihan            | Mengenal pasti keperluan latihan bagi setiap jawatan dalam MOT  | 2013 - 2020 | KPSU (KJ) | Satu (1) laporan Analisis Keperluan Latihan disediakan setiap tahun                            |
|   | ii) Membangun dan melaksana Pelan Operasi Latihan    | Memastikan perancangan, latihan dibuat berdasarkan keperluan kompetensi setiap jawatan di Kementerian berdasarkan TNA | 2013 - 2020 | KPSU(KJ)  | Satu (1) Pelan Operasi Latihan Sumber Manusia setiap tahun                                     |
|   | iii) Menyediakan latihan dalaman                     | Meningkatkan kompetensi pegawai mengikut keperluan bidang tugas masing-masing   | 2013 - 2020 | KPSU (KJ) | Sekurang-kurangnya 75% latihan dilaksanakan setiap tahun                                       |
|   | iv) Menyelaras permohonan latihan anjuran pihak luar | Meningkatkan kompetensi pegawai mengikut keperluan bidang tugas masing-masing   | 2013 - 2020 | KPSU (KJ) | Sekurang-kurangnya 30% daripada peruntukkan latihan digunakan untuk latihan anjuran pihak luar |



| STRATEGI                                     | PROGRAM / AKTIVITI  | SASARAN / OBJEKTIF   | TEMPOH      | PELAKSANA | PETUNJUK PRESTASI  |
|--|---|--|-------------|-----------|--|
|  | v) Mengemaskini pangkalan data kehadiran latihan  | Memastikan maklumat latihan yang terkini dan tepat bagi tujuan pemantauan dan perancangan sumber manusia | 2013 - 2020 | KPSU (KJ) | Pangkalan Data Kehadiran Latihan dikemaskini setiap bulan      |
| <b>2. Pembangunan Kepakaran Tenaga Kerja</b> | i) Mengadakan program usahasama dengan institusi latihan  | Meningkatkan kepakaran dalam bidang pengangkutan   | 2013-2020   | KPSU (KJ) | Satu (1) program usahasama diadakan setiap tahun               |
| <b>3. Mewujudkan Organisasi Pembelajaran</b> | i) Melaksanakan Sesi Perkongsian Ilmu <ul style="list-style-type: none"> <li>• Outreach</li> <li>• Perkongsian pengetahuan /pengalaman</li> <li>• Tayangan video</li> </ul> | Meningkatkan pengetahuan dan kemahiran melalui sesi perkongsian ilmu                                     | 2013-2020   | KPSU (KJ) | Satu (1) laporan sesi perkongsian ilmu disediakan setiap tahun |

## Jadual 5: Teras 5 – Mengurus Prestasi, Pengiktirafan Dan Ganjaran

| STRATEGI   | PROGRAM / AKTIVITI  | SASARAN / OBJEKTIF  | TEMPOH      | PELAKSANA                 | PETUNJUK PRESTASI  |
|--|---|---|-------------|---------------------------|--|
| <b>1. Pengukuhan Sistem Pengurusan Prestasi</b>        | i) Mengadakan Mesyuarat Pemantauan KPI Pengurusan Tertinggi | Memastikan SUB dan Ketua Unit mengemaskini KPI Bahagian/ Unit masing-masing                       | 2013 - 2020 | KPSU (KJ)                 | Satu (1) minit Mesyuarat Pemantauan KPI Pengurusan Tertinggi setiap tahun  |
|  | ii) Melaksanakan submodul SKT di dalam HRMIS                | Memastikan semua pegawai merancang dan mengemaskini submodul SKT di dalam HRMIS                   | 2013 - 2020 | KPSU (KJ)                 | Submodul SKT dicapai 99% setiap tahun                                      |
| <b>2. Pemantapan Sistem Pengiktirafan dan Ganjaran</b> | i) Mengadakan Majlis Anugerah Perkhidmatan Cemerlang (APC)  | Memberi pengiktirafan kepada warga MOT yang telah menunjukkan khidmat cemerlang pada tahun semasa | 2013 - 2020 | KPSU (KJ)                 | Satu (1) Majlis APC diadakan setiap tahun                                  |
|  | ii) Pekerja Contoh Bahagian/ Unit                           | Memberi penghargaan kepada warga kerja setiap Bahagian/Unit                                       | 2013 - 2020 | Setiap SUB dan Ketua Unit | Enam (6) sesi pemilihan Pekerja Contoh Bahagian/Unit diadakan setiap tahun |

| STRATEGI | PROGRAM / AKTIVITI   | SASARAN / OBJEKTIF  | TEMPOH      | PELAKSANA | PETUNJUK PRESTASI   |
|----------|--|---|-------------|-----------|---|
|          | iii) Pekerja Contoh MOT  | Memberi pengiktirafan tertinggi kepada warga yang telah dipilih sebagai Pekerja Contoh Bahagian/ Unit | 2013 - 2020 | KPSU(KJ)  | Satu (1) Pekerja Contoh MOT dipilih setiap tahun                                    |
|          | iv) Menyelaras Pencalonan Penganugerahan Pingat dan Darjah Kebesaran | Mengesyorkan pegawai yang berkecualan untuk diperakukan penganugerahan pingat                         | 2013 - 2020 | KPSU (KJ) | 15 pencalonan dibuat setiap tahun (mengikut bilangan negeri dan wilayah)            |
|          | v) Menganugerahkan Sijil Penghargaan Pencapaian Pelaksanaan HRMIS    | Menghargai Jabatan/ Agensi/ Bahagian/ Unit yang telah mencapai sasaran yang ditetapkan                | 2013 - 2020 | KPSU (PO) | Penganugerahan Sijil Penghargaan Pencapaian Pelaksanaan HRMIS diadakan setiap tahun |
|          | vi) Menganugerahkan Sijil Pengiktirafan Pekerja Sejahtera            | Memberi pengiktirafan kepada warga MOT yang tidak pernah cuti sakit dalam setahun                     | 2013 - 2020 | KPSU (PK) | Penganugerahan Sijil Pengiktirafan Pekerja Sejahtera diadakan setiap tahun          |



| STRATEGI | PROGRAM / AKTIVITI   | SASARAN / OBJEKTIF   | TEMPOH      | PELAKSANA | PETUNJUK PRESTASI   |
|----------|--|--|-------------|-----------|---|
|          | vii) Mengadakan Majlis Jasamu Dikenang                     | Menganjurkan majlis penghargaan kepada warga MOT yang telah bersara daripada perkhidmatan awam             | 2013 - 2020 | KPSU (PK) | Satu (1) Majlis Jasamu Dikenang setiap tahun                              |
|          | viii) Menganugerahkan Sijil Penghargaan Perkhidmatan Setia | Memberi penghargaan kepada warga MOT yang telah berkhidmat 25 tahun dan ke atas di dalam perkhidmatan awam | 2013 - 2020 | KPSU (PK) | Penganugerahan Sijil Penghargaan Perkhidmatan Setia diadakan setiap tahun |
|          | ix) Menganugerahkan Sijil Prestasi Cemerlang               | Memberi penghargaan kepada pegawai yang mencapai markah LNPT 90% dan ke atas                               | 2013 - 2020 | KPSU (KJ) | Penganugerahan Sijil Prestasi Cemerlang diadakan setiap tahun             |



## Jadual 6: Teras 6 – Membentuk Budaya Kerja Berprestasi Tinggi

| STRATEGI  | PROGRAM / AKTIVITI  | SASARAN / OBJEKTIF   | TEMPOH      | PELAKSANA  | PETUNJUK PRESTASI   |
|---|---|--|-------------|--|---|
| <b>1. Pemantapan Etika dan Nilai Murni</b>                        | i) Memantapkan Pelan Integriti Organisasi (PIO)                   | Membudayakan nilai-nilai murni dan integriti di MOT                        | 2013 - 2020 | KPSU (KJ)  |   |
|   | • Kajian Pelaksanaan  |  | 2015 & 2018 |  | Dua (2) laporan kajian disediakan                                 |
|   | • Pengemaskinian PIO  |  | 2016 & 2019 |  | Satu (1) PIO dikemaskini setiap tiga (3) tahun sekali             |
|   | ii) Mengadakan Mesyuarat Jawatankuasa Keutuhan Tadbir Urus (JKTU) | Memantau keutuhan tadbir urus dan integriti di MOT                         | 2013 - 2020 | KPSU (KJ)  | Tiga (3) Minit Mesyuarat JKJU disediakan setiap tahun             |
|   | iii) Melaksanakan Kursus/ Bengkel/Ceramah Pembangunan Personel    | Menerapkan nilai etika dan sikap yang positif melalui pendekatan psikologi | 2013 - 2020 | KPSU (KJ)  | Empat (4) laporan Kursus/Bengkel/ Ceramah disediakan setiap tahun |
| iv) Melaksanakan Kajian Sistem Pengurusan Audit Nilai (SPAN)      | Menilai keberkesanan program nilai-nilai murni di MOT             | 2013 - 2020  | KPSU (KJ)   | Satu (1) laporan Kajian SPAN disediakan setiap tahun         |   |
| v) Melaksanakan Kursus/ Ceramah Penerapan Nilai-Nilai Islam (PNI) | Menerapkan nilai-nilai Islam di kalangan warga MOT                | 2013 - 2020  | KPSU (KJ)   | Empat (4) laporan Kursus/Ceramah PNI disediakan setiap tahun |   |

| STRATEGI   | PROGRAM / AKTIVITI  | SASARAN / OBJEKTIF   | TEMPOH                  | PELAKSANA | PETUNJUK PRESTASI  |
|--|---|--|-------------------------|-----------|--|
| <b>2. Mewujudkan Budaya Berfokuskan Pelanggan dan Pencapaian</b> | i) Mengadakan Hari Bersama BPSM   | Memberi peluang kepada warga MOT untuk mendapatkan khidmat nasihat berkaitan PSM                                   | 2013, 2015, 2017 & 2019 | KPSU (PK) | Hari Bersama BPSM diadakan dua (2) tahun sekali                |
|  | ii) Melaksanakan Kajian Kepuasan Kerja  | Mengenal pasti tahap kepuasan kerja di kalangan warga MOT  | 2013 - 2020             | KPSU (KJ) | Satu (1) laporan Kajian Kepuasan Kerja disediakan setiap tahun |
| <b>3. Perhubungan Harmoni Majikan dan Pekerja</b>                | i) Mengadakan Mesyuarat Majlis Bersama Jabatan (MBJ)  | Menyediakan satu platform kepada warga MOT untuk membincangkan hal-hal kebajikan warga MOT kepada Pihak Pengurusan | 2013 - 2020             | KPSU (KJ) | Empat (4) Minit Mesyuarat MBJ disediakan setiap tahun          |
| <b>4. Persekitaran Kerja yang Kondusif</b>                       | i) Melaksanakan Amalan 5S   | Menyediakan ruang kerja yang bersih dan teratur  | 2013 - 2020             | SUB (PP)  | Persijilan 5S MAMPU diperolehi                                 |
| <b>5. Rangkaian Strategik</b>                                    | i) Mengadakan lawatan penanda aras ke Agensi dalam/luar Negara yang mengamalkan PSM terbaik | Mencontohi amalan-amalan yang terbaik di Agensi berkenaan bagi meningkatkan prestasi PSM MOT                       | 2013 - 2020             | KPSU (PO) | Satu (1) lawatan diadakan setiap tahun                         |



# PENUTUP

1010010

1010100010100





## PENUTUP

**P**SPSM ini merupakan panduan dan terma rujukan utama MOT dan Jabatan/Agensi di bawahnya dalam membentuk hala tuju PSM dan pembangunan modal insan yang sentiasa relevan dengan peredaran masa dan perubahan persekitaran. Pada masa yang sama, pelan ini juga diharap dapat menjana kecemerlangan MOT melalui pengurusan modal insan yang mengamalkan Nilai-Nilai Bersama bagi mencapai visi dan misi MOT.

