



## JABATAN PERKHIDMATAN AWAM

### SIARAN MEDIA

#### PENGURUSAN SUMBER MANUSIA BAHARU UNTUK PRESTASI MASA HADAPAN

---

1. Pengurusan Sumber Manusia telah mengalami peralihan yang dinamik dari segi peranan, fungsi dan impak keseluruhan di dalam pembentukan dan pentadbiran sesebuah organisasi. Perubahan drastik yang berlaku adalah berikutan tugas sebagai pemimpin dan pengurus Sumber Manusia yang semakin mencabar.
2. Sehubungan dengan itu, usaha pemantapan Pengurusan Sumber Manusia sentiasa ditingkatkan secara berterusan bagi memberikan impak yang maksimum kepada organisasi dan pekerja.
3. Atas inisiatif ini, Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA) buat julung kalinya mengadakan Persidangan Pengurusan Sumber Manusia Sektor Awam 2019 secara skala besar. Persidangan yang berlangsung selama dua hari bermula hari ini melibatkan kehadiran seramai 1,000 Pengurus Sumber Manusia di peringkat Kementerian, Agensi dan Pejabat Setiausaha Kerajaan Negeri.
4. Bertemakan Pengurusan Sumber Manusia Baharu untuk Prestasi Masa Hadapan (*New HRM for Future Performance*), persidangan ini merupakan platform untuk **mendapatkan maklumat berkaitan pengurusan sumber manusia serta meningkatkan pengurusan bakat (talent management) perkhidmatan awam serta berkongsi**

**mengenai inisiatif-inisiatif Pembaharuan Perkhidmatan Awam (*Public Service Reform*) yang sedang dilaksanakan.**

5. Justeru itu, fungsi seorang pemimpin dan pengurus Sumber Manusia yang bertindak sebagai **perancang, pemacu dan penggerak** strategik sesebuah organisasi adalah sangat signifikan dan setara nilainya dengan kepentingan teknologi dan kepemimpinan. Oleh yang demikian, lebih cepat perubahan atau peralihan dilaksanakan daripada operasi tradisional kepada transformasi digital, maka semakin tinggi peluang untuk sesebuah organisasi itu bertahan lama dan kekal relevan.
6. Cabaran yang sering dihadapi oleh kebanyakan pemimpin dan pengurus Sumber Manusia ialah mereka masih lagi keliru akibat terlalu banyak penambahan yang baru dalam satu-satu masa. Mereka sukar untuk menyesuaikan diri atau mengabaikan terus penggunaan teknologi. Situasi ini menyebabkan timbulnya risiko yang boleh melenyapkan terus keseluruhan struktur pengurusan Sumber Manusia.
7. Justeru untuk melancarkan proses transisi ini, Jabatan Perkhidmatan Awam selaku agensi yang dipertanggungjawabkan menggalas amanah untuk melaksanakan Kajian Pembaharuan Perkhidmatan Awam dari aspek Pengurusan Sumber Manusia, kini semakin giat meneliti dan memperhalusi inisiatif-inisiatif berfasa secara serentak yang bertujuan untuk membuka jalan bagi memastikan pertumbuhan strategik merentasi pelbagai keputusan yang terangkum di bawah pengurusan Sumber Manusia.
8. Kerangka kajian yang dicadangkan bagi tujuan ini telah dibina berdasarkan beberapa dokumen utama termasuk laporan *The Future of Malaysian Public Service 2020 and Beyond*, Rancangan Malaysia Kesebelas serta Kajian Separuh Penggal. Dalam laporan masa

hadapan perkhidmatan Awam Malaysia telah mengambil kira pelbagai faktor lepas masa lalu dan trend serta senario yang bakal berlaku.

9. Kajian ini telah mengenal pasti 25 aspek utama (key drivers) yang akan memberi impak kepada pembaharuan Perkhidmatan Awam antara lainnya adalah kepimpinan yang berfikiran ke hadapan; penyelidikan inovasi dan pembangunan bakat berkualiti tinggi; serta keberkesanan sistem dalam membuat keputusan termasuklah Artificial Intelligent (AI) dan Quantum Computing
  
10. Pelaksanaan inisiatif-inisiatif pembaharuan ini dikategorikan (dalam bentuk program dan inisiatif) dalam jangka masa **pendek (quick-win), sederhana dan panjang**. Daripada 31 inisiatif pembaharuan yang dicadangkan, antara inisiatif telah dipilih untuk dilaksanakan iaitu:
  - i. Rintis pelaksanaan dasar myPERFORMANCE;
  - ii. Pelaksanaan Waktu Bekerja Fleksi;
  - iii. Penambahbaikan Pelaksanaan Pembayaran Gantian Cuti Rehat;
  - iv. Penggubalan Akta Perkhidmatan Awam;
  - v. Pelaksanaan Dasar Pembangunan Sumber Manusia;
  - vi. Pelaksanaan Kerangka Kepimpinan Perkhidmatan Awam;
  - vii. *Digital Government Competencies and Capability Readiness (DGCCR)*; dan
  - viii. Pelaksanaan Tahap Pengamalan dan Pemantapan Nilai Penjawat Awam.
  - ix. Dasar Kawalan Saiz Perkhidmatan Awam
  - x. Pengambilan Pegawai Awam Secara Kontrak
  - xi. Organisasi Memusat 'vs' Organisasi Berautoriti Sendiri
  - xii. Penjajaran Skim Perkhidmatan Berdasarkan Kluster
  
11. Selain itu, aspek pembaharuan yang ditekankan dalam meningkatkan kualiti dan nilai diri semua penjawat awam ialah menjaga integriti dan

menolak rasuah. Pegawai-pegawai awam di semua peringkat diingatkan dan lebih berwaspada mengenai peraturan-peraturan perolehan Kerajaan serta menjaga perilaku dalam hubungan dengan pihak ketiga bagi mengelakkan berlakunya salahguna kuasa.

12. Sepanjang persidangan ini berlangsung, terdapat 4 sesi plenari iaitu **Prinsip Neutraliti & *Impartiality* dalam Perkhidmatan Awam, *Public Service Reform* (PSR), myPerformance – Dimensi Baharu Penilaian Prestasi dan Cabaran Masa Hadapan Perkhidmatan Awam Malaysia** serta 12 sesi pembentangan selari berkaitan **Pengurusan Sumber Manusia Sektor Awam.**

#####

**Jabatan Perkhidmatan Awam**

Tarikh : 4 September 2019  
Tel : 03 - 8885 3096/ 3146/ 3088  
Emel : [komunikasi@jpa.gov.my](mailto:komunikasi@jpa.gov.my)  
No. Ruj. : JPA.100-9/1/2 ( 52 )