

KANDUNGAN

Penghargaan

Amanat Perdana Menteri Malaysia

Perutusan Menteri Pengajian Tinggi Malaysia

Perutusan Ketua Setiausaha Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia

Perutusan Ketua Pengarah Jabatan Pengajian Politeknik dan Kolej Komuniti

Profil Jabatan Pengajian Politeknik dan Kolej Komuniti

Ringkasan Eksekutif

Pendahuluan

Program Pembangunan Modal Insan

Pelan Penggantian

Tadbir Urus

Kesimpulan

Lampiran I Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 6 Tahun 2005

Lampiran II Kriteria Kompetensi Gred 44 JPPKK

Lampiran III Kriteria Kompetensi Gred 48 JPPKK

Lampiran IV Kriteria Kompetensi Gred 52 JPPKK

Lampiran V Kriteria Kompetensi Gred 54 JPPKK

Lampiran VI Kriteria Kompetensi JUSA C JPPKK

Lampiran VII Rekod Pembangunan Kerjaya Berterusan

Glosari Akronim

KANDUNGAN

Senarai Carta

- Carta 1: Enrolmen Pelajar Politeknik, 2007
- Carta 2: Struktur Organisasi JPPKK Ibu Pejabat
- Carta 3: Unjuran Keperluan Staf Akademik, 2006 — 2010
- Carta 4: Struktur Demografi Tenaga Kerja Profesional JPPKK, Jun 2007

Senarai Jadual

- Jadual 1: Profil Tenaga Kerja di Politeknik dan Kolej Komuniti, 2007
- Jadual 2: Modul CPCM Gred 41 dan Gred 42
- Jadual 3: Modul CPCM Gred 43 dan Gred 44
- Jadual 4: Modul CPCM Gred 47 dan Gred 48
- Jadual 5: Modul CPCM Gred 52 hingga Gred 54
- Jadual 6: Kompetensi Kepimpinan Tenaga Kerja Profesional
- Jadual 7: Kompetensi Profesional Tenaga Kerja Profesional

Senarai Rajah

- Rajah 1 : Aliran Proses Pemantapan Kompetensi Sumber Manusia Sektor Awam
- Rajah 2: Model Agenda Pembangunan Modal Insan JPPKK
- Rajah 3: Model Program Pembangunan Modal Insan Multikompetensi
- Rajah 4: Langkah-Langkah Proses Pencarian
- Rajah 5: Model Kriteria Kompetensi

PENGHARGAAN

Agenda Pembangunan Modal Insan ini merupakan natijah komitmen dan permuafakatan daya usaha staf Bahagian Latihan dan Kerjaya serta partisipasi aktif Jawatankuasa Penyediaan Kertas Konsep Pelan Penggantian, Jabatan Pengajian Politeknik dan Kolej Komuniti yang dianggotai oleh:

Penasihat

Dato' Haji Imran Haji Idris

Pengerusi

Ahmad Rani Ali Hanafiah

Setiausaha

Zainab Ahmad

Ahli-ahli

Ani Asmah Tajul Ariffin

Azizi Lin

Dr Abdul Rahim Ahmad

Dr Arshad Kassim

Dr Mohamad Rashahiddi@Rusdi Mahamood

Dr Mohammed Naim Yaakob

Khaairuddin Khalil

Megat Nabil Mohsin Megat Mohd Nor

Mohd Hatta Zainal

Mohd Khairir Mohd Ibrahim

Mohd Zin Mamat

Norlida Abdul Razak

Rashidah Mustapa

Tajuddin Abdul Rashid

Wan Izni Rashiddi Wan Mohd Razalli

Urus Setia

Rahaidah Abd Rahim

Setiawan Hardono

Suriah Mohamad

Zalma Yaacob

Bahagian Latihan dan Kerjaya

Jabatan Pengajian Politeknik dan Kolej Komuniti

Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia

Putrajaya

Disember 2007

AMANAT PERDANA MENTERI MALAYSIA

"Misi Nasional berserta Rancangan Malaysia Kesembilan dirangka berdasarkan input, pandangan dan maklum balas pelbagai pihak. Perancangan yang dibuat mungkin belum sempurna, dan akan terus diperbaiki. Namun apa yang lebih penting ialah pelaksanaan yang bersungguh-sungguh, cekap lagi berkesan. Rakyat mahu melihat keazaman politik dan ketegasan Kerajaan melaksanakan Rancangan ini, sebagai langkah pertama Misi Nasional untuk mencapai matlamat Wawasan 2020."

"Maka menjadi tugas Kerajaan untuk menyusun jentera pelaksanaan, pemantauan dan penilaian yang lebih efektif. Menjadi tanggungjawab Kerajaan membina upaya jentera tersebut dengan pembangunan modal insan kelas pertama. Adalah menjadi hasrat Kerajaan untuk menambah baik dan meminda peraturan serta undang-undang sedia ada, agar dapat memudahkan pembangunan dan mengurangkan halangan."

"Dengan itu, Kerajaan meletakkan pengukuhan institusi-institusi negara serta peningkatan keupayaan pelaksanaan sebagai teras kelima Misi Nasional. Kerajaan akan mengambil langkah penambahbaikan dari segi struktur organisasi; dari segi kemudahan dan persekitaran kerja; dari segi mutu tenaga pekerja; dan dari segi rangka peraturan dan undang-undang. Dengan langkah-langkah demikian, Kerajaan berazam untuk memperbaiki prestasi perkhidmatan agensi barisan hadapan Kerajaan serta meningkatkan sistem penyampaian perkhidmatan swasta terutamanya di kalangan GLC."

"Selain itu, pembangunan modal insan dalam perkhidmatan Kerajaan akan digiatkan lagi. Institusi di dalam dan di luar negara akan terlibat dalam usaha pendidikan dan latihan. Sementara itu, peraturan dan undang-undang yang melewatkkan pembangunan

AMANAT PERDANA MENTERI MALAYSIA

akan dikaji semula dan dipinda. Untuk itu, sebuah Jawatankuasa Bertindak Sektor Awam-Sektor Swasta akan ditubuhkan bagi mengemukakan cadangan pindaan kepada peraturan dan undang-undang yang berkaitan.”

“Saya menekankan sekali lagi bahawa jentera pelaksanaan negara perlu diasaskan kepada sifat amanah dan integriti dalam meningkatkan akauntabiliti dan tahap tadbir urus dalam negara. Tanpa nilai integriti, negara tidak boleh dikatakan negara maju dalam erti kata sebenar, meskipun maju dari segi ekonomi, sosial maupun kualiti hidup.”

(Petikan ucapan Yang Amat Berhormat Perdana Menteri Dato’ Seri Abdullah bin Haji Ahmad Badawi semasa membentangkan usul Rancangan Malaysia Kesembilan 2006 — 2010 di Dewan Rakyat pada 31 Mac 2006.)¹

¹ Sumber: Laman web Pejabat Perdana Menteri Malaysia, <http://www.pmo.gov.my> (21 November 2006)

PERUTUSAN MENTERI PENGAJIAN TINGGI MALAYSIA

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh dan salam bahagia.

Syabas dan tahniah kepada Jabatan Pengajian Politeknik dan Kolej Komuniti atas daya usaha merangka dan merumus Agenda Pembangunan Modal Insan ini. Saya gembira dengan daya usaha ini kerana ia merupakan satu petunjuk bahawa jentera Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia di barisan hadapan telah bersungguh-sungguh untuk merealisasikan agenda transformasi yang telah direncanakan dalam Pelan Strategik Pengajian Tinggi Negara.

Sesungguhnya hasrat Pelan Strategik Pengajian Tinggi Negara untuk membangun dan membina modal insan dan modal intelek berkualiti bagi menjayakan aspirasi negara Malaysia yang maju, makmur dan kompetitif menuntut kehadiran tenaga kerja profesional yang berkualiti dalam segenap aspek – pengetahuan, kemahiran, pengalaman, daya kepimpinan dan keperibadian. Sebagaimana yang saya sering ungkapkan, bahawa dalam era globalisasi yang serba mencabar, kita perlu sentiasa bersedia dan mampu menangani segala dugaan dan cabaran. Antara persediaan yang wajib ke atas kita semua ialah memastikan struktur, sistem dan strategi pengajian tinggi yang mantap, yang berupaya melaksanakan kerja-kerja mentransformasi modal insan negara.

Lantaran tenaga kerja profesional merupakan komponen terpenting dalam menjamin kemantapan struktur dan sistem pengajian tinggi negara serta melaksanakan strategi dan program transformasi yang dipetakan, maka usaha dan agenda yang tersusun dan teratur ke arah memperteguh dan meningkatkan daya upaya tenaga kerja profesional

PERUTUSAN MENTERI PENGAJIAN TINGGI MALAYSIA

Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia di segenap peringkat adalah sesuatu yang tertuntut dan mendesak.

Kita gemar memulakan sesuatu gerakan yang besar dan melancarkan sesuatu program yang hebat. Namun memulakan dan melancarkan sesuatu yang besar dan hebat bukanlah ukuran kejayaan kita dalam melaksanakan amanat pucuk pimpinan Kerajaan dan program-program pembangunan negara. Apa yang lebih penting ialah penyempurnaannya. Natijah yang konkrit. Prestasi yang tinggi.

Maka Agenda Pembangunan Modal Insan yang direncanakan oleh Jabatan Pengajian Politeknik dan Kolej Komuniti ini merupakan satu langkah ke hadapan yang amat saya alu-alukan dan semoga langkah ini menjadi salah satu daripada ribuan langkah berani kita dalam menyempurnakan tugas dan tanggungjawab besar membina modal insan yang berkualiti untuk negara Malaysia yang maju dan makmur.

Sekian. Selamat maju jaya.

DATO' MUSTAPA MOHAMED

**PERUTUSAN KETUA SETIAUSAHA
KEMENTERIAN PENGAJIAN TINGGI MALAYSIA**

Sumber terpenting dan tertinggi nilainya dalam mana-mana organisasi ialah modal insannya. Dalam konteks institusi pendidikan, terutamanya Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia, sumber ini bukan sahaja terpenting dan tertinggi nilainya, malah menjadi komponen yang kritikal kepada penyempurnaan misinya sebagai jentera pembina modal insan yang berkualiti untuk memacu program-program pembangunan negara.

Dengan demikian, daya usaha Jabatan Pengajian Politeknik dan Kolej Komuniti merangka Agenda Pembangunan Modal Insan ini adalah selari dengan inisiatif Pelan Strategik Pengajian Tinggi Negara untuk memperkasa setiap institusi pengajian tinggi dalam melaksanakan tugas mentransformasi modal insan negara. Daya usaha ini sudah pasti dapat menjamin perkembangan bakat dan pembangunan ketrampilan profesional yang berterusan demi penyuburan budaya kerja cemerlang yang dapat menyokong penyempurnaan misi Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia.

Terima kasih kepada pimpinan Jabatan Pengajian Politeknik dan Kolej Komuniti yang telah menyahut seruan saya agar komited kepada usaha-usaha yang terancang dan teratur untuk memantapkan keupayaan setiap warga Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia. Semoga agenda ini dapat dilaksanakan dengan cekap dan berkesan demi pembinaan modal insan profesional yang secukupnya, yang berkebolehan dan yang sentiasa bersedia untuk memikul apa jua tugas dan tanggungjawab serta menghadapi apa jua cabaran dan halangan demi menyempurnakan misi besar kita bersama.

**PERUTUSAN KETUA SETIAUSAHA
KEMENTERIAN PENGAJIAN TINGGI MALAYSIA**

DATUK DR. ZULKEFLI A. HASSAN

PERUTUSAN KETUA PENGARAH JABATAN PENGAJIAN POLITEKNIK DAN KOLEJ KOMUNITI

Jabatan Pengajian Politeknik dan Kolej Komuniti diwujudkan untuk menyokong Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia dalam menyempurnakan tanggungjawabnya sebagai peneraju gerakan pembangunan modal insan negara. Kesempurnaan misi ini adalah bergantung kepada kehadiran modal insan profesional yang kaya dengan pengetahuan, kepakaran, kemahiran, pengalaman dan daya kepimpinan, serta memiliki ketramplilan profesional dan ketramplilan diri. Ini bermakna modal insan, yakni tenaga kerja profesional, adalah aset terpenting jabatan ini.

Maka Agenda Pembangunan Modal Insan ini dirangka untuk memastikan JPPKK dapat menguruskan aset terpentingnya dengan cekap dan berkesan. JPPKK percaya bahawa pengurusan dan pembangunan modal insan secara strategik, tersusun dan terarah wajib menjadi tunggak dalam sebarang pengurusan perubahan dan pelaksanaan transformasi budaya sesebuah organisasi, termasuk organisasi awam. Ini adalah kerana sesebuah organisasi awam, terutamanya jentera pembangunan modal insan seperti JPPKK dan agensi-agensi di bawahnya, akan lebih berupaya melaksanakan tanggungjawab penyampaiannya, samada dalam keadaan biasa mahupun dalam suasana krisis, sekiranya tenaga profesional yang menjadi teras organisasi berkenaan dapat direkrut, dibangunkan dan diuruskan menerusi suatu perencanaan yang menjurus kepada pemupukan budaya prestasi tinggi.

Dengan demikian agenda ini direka bentuk sebagai kerangka tindakan anggota kepimpinan JPPKK di segenap peringkat, samada di ibu pejabat, politeknik atau kolej komuniti, dalam menguruskan dan mengupayakan modal insan masing-masing dengan

**PERUTUSAN KETUA PENGARAH
JABATAN PENGAJIAN POLITEKNIK DAN KOLEJ KOMUNITI**

cekap dan berkesan. Agenda ini juga menjadi kerangka yang menentukan bagaimana aspek pembangunan tenaga kerja profesional diintegrasikan ke dalam proses membuat keputusan, proses perancangan program dan proses pelaksanaan kerja-kerja yang telah disepakati di segenap aras dan cabang organisasi besar JPPKK.

Agenda ini digarap dalam kerangka pengurusan modal insan yang sedia wujud dan sedang dilaksanakan di JPPKK serta telah mendatangkan hasil yang positif. Namun, selaras dengan tema agenda ini *Peningkatan Profesionalisme Berterusan*, JPPKK berhasrat menjadikan agenda ini sebagai satu langkah strategik ke hadapan untuk mengangkat daya upaya dan ketrampilan profesional modal insannya dalam kerangka besar Pelan Strategik Pengajian Tinggi Negara dan Dasar Latihan Sumber Manusia Sektor Awam. Supaya dengan demikian kerja-kerja dan tindakan-tindakan pembangunan modal insan JPPKK dapat dipertautkan dengan inisiatif transformasi pengajian tinggi negara dan pemantapan daya penyampaian jentera pelaksanaan sektor awam sebagaimana yang dihasratkan oleh pucuk pimpinan Kerajaan Malaysia.

Lantaran peningkatan keupayaan menerusi peningkatan profesionalisme yang berterusan menjadi paksi kepada Agenda Pembangunan Modal Insan ini, maka komitmen ke arah kecemerlangan oleh setiap anggota tenaga kerja profesional dan setiap anggota kepimpinan di segenap peringkat dan aras organisasi besar JPPKK adalah menjadi prasyarat kejayaannya. Yakinlah bahawa bersama, kita boleh meredah segala cabaran dan dugaan, dan bersama, kita mampu menjana kecemerlangan.

DATO' HAJI IMRAN IDRIS

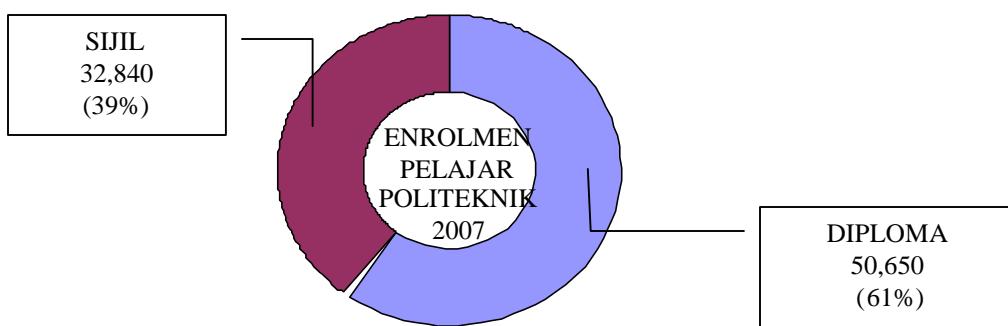
PROFIL JABATAN PENGAJIAN POLITEKNIK DAN KOLEJ KOMUNITI

Jabatan Pengajian Politeknik dan Kolej Komuniti (JPPKK)¹ dan institusi-institusi di bawahnya ialah jentera operasi Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia (KPT) yang memikul tanggungjawab melaksanakan pendidikan dan latihan pascamenengah dan pembelajaran sepanjang hayat dalam bidang teknik dan vokasional demi membangunkan modal insan yang memiliki ketrampilan dalam bidang teknologi, perdagangan dan perkhidmatan yang diperlukan oleh industri.

Tanggungjawab tersebut dilaksanakan dengan menyediakan pendidikan dan latihan teknik dan vokasional di 24[^] buah politeknik dan 37[^] buah kolej komuniti di seluruh negara. Pada Ogos 2007, jumlah enrolmen pelajar di politeknik ialah seramai 83,490[^] orang, manakala di kolej komuniti pula ialah 14,011[^] orang. Sebanyak 237,404[^] graduan telah dilahirkan oleh sistem pendidikan dan latihan di politeknik dalam tempoh 38 tahun (1969 — 2007), manakala kolej komuniti pula telah memberikan latihan teknik dan vokasional kepada 10,073[^] orang dalam tempoh 2001 — 2006.

Program pendidikan dan latihan di politeknik mengandungi 127[^] kursus pengajian pada peringkat diploma lanjutan, diploma dan sijil dalam pelbagai bidang antaranya kejuruteraan awam, kejuruteraan elektrik, kejuruteraan elektronik, kejuruteraan mekatronik, kejuruteraan mekanikal, kejuruteraan perkapalan, perdagangan, teknologi makanan, teknologi petroleum, teknologi maklumat, reka bentuk komunikasi visual dan hospitaliti. Politeknik juga menyediakan program *bridging*, yakni pengajian peringkat diploma yang dikhurasukan kepada pemegang Sijil Kolej Komuniti. Carta 1 menunjukkan enrolmen pelajar politeknik KPT pada Januari 2007 mengikut peringkat pengajian:

¹ Jabatan Pengajian Politeknik dan Kolej Komuniti (JPPKK) dalam dokumen ini bermaksud, kecuali dinyatakan secara khusus, JPPKK ibu pejabat, politeknik, kolej komuniti dan pelbagai agensi di bawah JPPKK.



Carta 1: Enrolmen Pelajar Politeknik, 2007[^]

Dalam masa yang sama politeknik juga mengelolakan program pembelajaran sepanjang hayat untuk meningkatkan pengetahuan dan mempertajam kemahiran para graduannya selaras dengan keperluan dan tuntutan industri. Pada masa ini terdapat 55[^] program pembelajaran sepanjang hayat yang disertai oleh 3,517[^] peserta.

Kolej komuniti merupakan pelaksana program pembelajaran sepanjang hayat dengan menyediakan program pengajian teknik dan vokasional pada peringkat diploma dan sijil serta kursus-kursus jangka pendek kepada anggota masyarakat setempat dengan menumpukan kepada penguasaan dan peningkatan kemahiran. Kursus-kursus yang disediakan di kolej komuniti merangkumi bidang multimedia kreatif, teknologi pembuatan, teknologi elektrik, teknologi pembinaan, teknologi maklumat, automotif, lukisan pelan seni bina, penyenggaraan bangunan, sistem komputer, perhotelan, katering, fesyen dan pakaian, pemprosesan dan kawalan mutu makanan, perakaunan perniagaan, penyejukan dan penyamanan udara, pelancongan dan pengembaraan, reka bentuk dalaman, lanskap dan pengurusan nurseri, kecantikan dan dandan, bakeri dan konfeksionari, dan industri seramik. Dalam tempoh Januari hingga Jun 2007, kolej

PROFIL JABATAN PENGAJIAN POLITEKNIK DAN KOLEJ KOMUNITI

komuniti telah mengelolakan sejumlah 1,979[^] kursus jangka pendek untuk faedah 53,843[^] peserta.

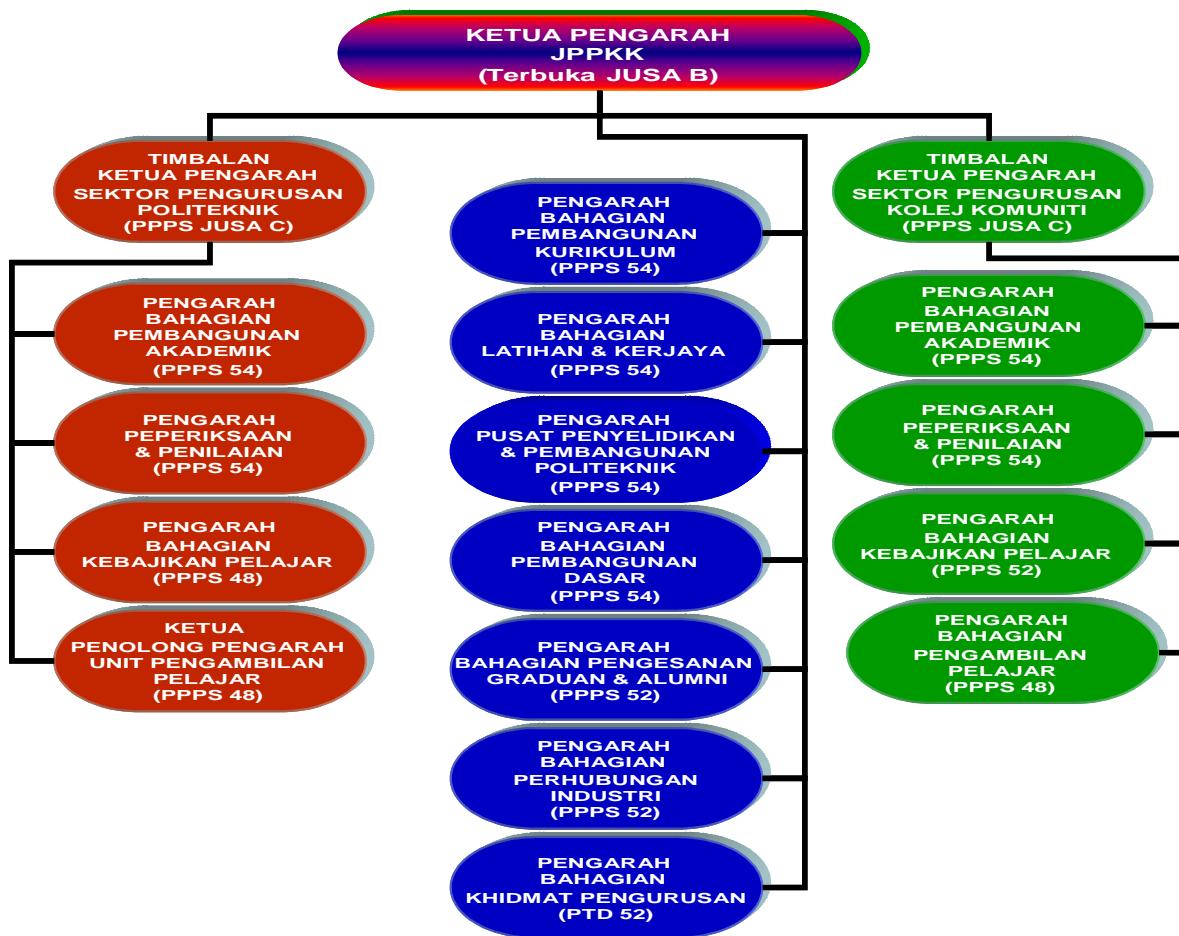
Operasi pendidikan dan latihan teknik dan vokasional di politeknik dan kolej komuniti diterajui oleh 6,487[^] staf akademik profesional yang disokong oleh 2,092[^] staf bukan akademik. Jadual 1 menunjukkan profil tenaga kerja di politeknik dan kolej komuniti pada Ogos 2007:

Staf akademik		6,487
Berkelulusan PhD	3	
Berkelulusan Sarjana	2,147	
Berkelulusan Sarjana Muda	3,022	
Berkelulusan Diploma dan Sijil	1,315	
Staf bukan akademik		2,092
JUMLAH STAF		8,579

Jadual 1: Profil Tenaga Kerja di Politeknik dan Kolej Komuniti, 2007[^]

Tenaga kerja barisan hadapan di politeknik dan kolej komuniti disokong oleh pasukan kepimpinan, pengurusan hal ehwal profesional, dan pengurusan organisasi dan pentadbiran di peringkat JPPKK ibu pejabat. Carta 2 menunjukkan struktur organisasi JPPKK ibu pejabat:

PROFIL JABATAN PENGAJIAN POLITEKNIK DAN KOLEJ KOMUNITI



Carta 2: Struktur Organisasi JPPKK Ibu Pejabat

PROFIL JABATAN PENGAJIAN POLITEKNIK DAN KOLEJ KOMUNITI

Komitmen pasukan kepimpinan, pengurusan dan pentadbiran JPPKK ialah:

1

Merancang dan memantau pelaksanaan kurikulum di politeknik dan kolej komuniti.

2

Melaksanakan pengambilan pelajar selaras dengan polisi penempatan dan mengurus kebajikan pelajar secara berkesan.

3

Merancang, memantau dan mengawal pembangunan fizikal bagi memenuhi kehendak kurikulum dan fungsi yang telah ditetapkan.

4

Membangun, mengemas kini dan menilai semula kurikulum secara berterusan selaras dengan keperluan industri negara.

5

Memastikan semua program di politeknik dan kolej komuniti mendapat pengiktirafan Jabatan Perkhidmatan Awam dengan kadar segera.

6

Menyediakan staf yang mencukupi selaras dengan norma semasa, dan kompeten menerusi pembangunan kerjaya dan latihan yang relevan.

7

Menawarkan sistem jaminan kualiti yang efisyen di JPPKK, politeknik dan kolej komuniti.

8

Menawarkan perkhidmatan sokongan yang efisyen dan efektif untuk JPPKK, politeknik dan kolej komuniti.

9

Bertindak terhadap maklum balas, aduan dan ketidakpuasan pelanggan dalam tempoh dua minggu dari tarikh penerimaan laporan.

PROFIL JABATAN PENGAJIAN POLITEKNIK DAN KOLEJ KOMUNITI

JPPKK yakin bahawa dengan menyempurnakan sembilan komitmen tersebut, iltizamnya untuk menjadi peneraju pendidikan dan latihan bertaraf dunia demi memenuhi keperluan pembangunan modal insan negara akan terlaksana.

[^] Sumber: *Quick Facts 2007 August Edition*, Department of Polytechnic and Community College Education, Ministry of Higher Education Malaysia.

RINGKASAN EKSEKUTIF

Agenda Pembangunan Modal Insan ini merupakan tunggak pelan tindakan strategik JPPKK untuk berkembang sebagai sebuah organisasi pembelajaran yang mempamerkan amalan budaya prestasi tinggi. Matlamat besar ini diharapkan dapat dicapai menerusi pelbagai daya usaha yang ditumpukan kepada melahirkan modal insan profesional cemerlang dan *critical mass* pemimpin-pemimpin profesional di segenap peringkat dalam hierarki organisasi.

Daya usaha yang dirangka dalam agenda ini adalah selari dan selaras dengan Pelan Strategik KPT serta mengambil kira garis-garis besar haluan pembangunan negara yang dirumuskan dalam Wawasan 2020, Misi Nasional 2006 — 2020, Islam Hadhari, Pelan Induk K-Ekonomi dan Pelan Induk Perindustrian Ketiga. Dari segi struktur, strategi dan metologi pelaksanaan pula, perencanaan daya usaha dalam agenda ini telah mengambil kira Dasar Latihan Sumber Manusia Sektor Awam dan Panduan Mewujudkan *Search Committee* dan Proses Pelaksanaan Pelan Penggantian yang ditetapkan oleh JPA. Agenda ini juga dibangunkan dalam konteks senario global yang sentiasa berubah, terutamanya fenomena globalisasi, perkembangan-perkembangan terbaru dalam sektor pembangunan sumber manusia, dan pelbagai inisiatif transformasi dalam bidang pendidikan tinggi.

Berasaskan perimeter-perimeter tersebut, Agenda Pembangunan Modal Insan ini telah merencanakan pendekatan secara kolaboratif untuk melaksanakan inisiatif latihan, pendidikan dan pembangunan modal insan, inisiatif pelan penggantian dan peningkatan kerjaya tenaga kerja profesional, dan inisiatif pemantapan budaya prestasi tinggi.

RINGKASAN EKSEKUTIF

Kesemua inisiatif ini mengandungi tindakan-tindakan yang menghala kepada pencapaian prioriti berikut:

- Θ Membangunkan JPPKK sebagai organisasi pembelajaran yang subur dengan budaya prestasi tinggi dan amalan-amalan yang menjurus kepada peningkatan daya saing;
- Θ Membangunkan tenaga kerja profesional yang mantap pengetahuan, kaya pengalaman, tajam kemahiran dan memiliki ketrampilan diri;
- Θ Membangunkan tenaga kerja profesional yang bakat kepimpinannya menyerlah dan terasuh serta berkebolehan menjawat jawatan yang lebih tinggi, melaksanakan tugas yang lebih berat, dan memikul tanggungjawab yang lebih besar dan mencabar pada masa ini dan pada masa hadapan;
- Θ Membangunkan tenaga kerja profesional yang bakatnya berkembang dan tercanai serta berkebolehan mencapai peningkatan kerjaya yang berterusan;
- Θ Memantapkan mekanisme pencarian bakat dan proses membuat keputusan kenaikan pangkat sekali gus meningkatkan kecekapan dalam pengurusan modal insan organisasi;
- Θ Menyokong usaha pencanaian dan pengasuhan bakat tenaga kerja profesional menerusi penuangan elemen-elemen budaya prestasi tinggi dalam persekitaran sebenar organisasi; dan

RINGKASAN EKSEKUTIF

- Θ Mengaudit '*talent pool*' dalam organisasi besar JPPKK untuk diguna pakai dalam kerja-kerja menyemak dan merencana semula Program Pembangunan Modal Insan JPPKK.

Justeru Agenda Pembangunan Modal Insan ini direka bentuk sebagai sebuah perencanaan kerja dalam kerangka inisiatif Pelan Tindakan Strategik JPPKK, maka kemajuan pelaksanaannya akan diurus berdasarkan penandaaranan berkala terhadap prioriti-prioriti yang dinyatakan di atas dan juga objektif-objektif yang digariskan dalam pelan tindakan strategik tersebut. Dengan demikian, agenda ini — serta pelaksanaannya — akan disemak, dikaji dan dikemaskinikan setiap tahun supaya inisiatif-inisiatifnya dapat dimurnikan dan dimantapkan serta prioriti-prioriti baru dapat dirumus dan disisipkan ke dalam pelan pelaksanaan tahun berikutnya.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

KPT telah mendeklarasikan komitmennya untuk mentransformasi modal insan negara demi melaksanakan Misi Nasional 2006 — 2020. Dalam menyempurnakan komitmen tersebut, KPT bertekad memantapkan keupayaan organisasi dan kemampuan seluruh jenteranya menerusi pelaksanaan *Pelan Strategik Pengajian Tinggi Negara* dan *Pelan Tindakan Pengajian Tinggi Negara 2007—2010*.

Kedua-dua pelan tersebut, serta syor-syor dan perakuan-perakuan yang digarapkan dalam *Laporan Jawatankuasa Menyemak dan Membuat Perakuan Tentang Perkembangan dan Hala Tuju Pendidikan Tinggi Malaysia* (2005) dan *Dokumen Transformasi Pengajian Tinggi Malaysia* (2007), pada dasarnya menterjemahkan maksud teras kelima Misi Nasional 2006 — 2020: mengukuhkan keupayaan institusi dalam melaksanakan dasar-dasar negara, yakni komitmen Kerajaan untuk menambah baik sistem penyampaian perkhidmatan awam di semua peringkat.

Dengan demikian, sebagai sebuah jentera pembangunan modal insan negara di barisan hadapan, JPPKK merangka Agenda Pembangunan Modal Insan ini. Agenda ini merupakan pelan tindakan untuk menyediakan sumber manusia, kemahiran dan bakat yang diperlukan pada masa ini dan pada masa hadapan untuk digembangkan ke arah mencapai matlamat dan objektif KPT.

PENDAHULUAN

Konsep

Agenda Pembangunan Modal Insan ini merupakan inisiatif latihan, pendidikan dan pembangunan modal insan JPPKK dalam tempoh 2008 hingga 2015 untuk memantapkan kebolehan, keupayaan dan komitmen tenaga kerja profesional JPPKK sehingga mencapai aras cemerlang. Komponen utama dalam agenda ini ialah:

- ⊖ Inisiatif latihan, pendidikan dan pembangunan yang menumpukan kepada pemantapan pengetahuan, pengayaan pengalaman, mempertajam kemahiran dan pengembangan ketrampilan diri;
- ⊖ Inisiatif peningkatan kerjaya dan pelan penggantian tenaga profesional menerusi program pencanaian bakat secara berterusan agar berupaya memikul tanggungjawab yang lebih besar dan mencabar pada masa ini dan pada masa hadapan;
- ⊖ Inisiatif penyuburan dan pemantapan budaya organisasi yang berteraskan kepada wawasan, misi, nilai-nilai teras, etika profesionalisme, etika kerja dan amalan-amalan yang menjurus kepada pemupukan budaya prestasi tinggi dan peningkatan daya saing; dan
- ⊖ Berkolaborasi dan bergabung tenaga dengan institusi pembangunan sumber manusia di dalam dan di luar negara dalam melaksanakan inisiatif-inisiatif tersebut.

PENDAHULUAN

Tema

Peningkatan Profesionalisme Berterusan.

Tema ini adalah selari dengan tekad JPPKK untuk memperteguh sifatnya sebagai sebuah organisasi pembelajaran. Sebagai sebuah organisasi pembelajaran, JPPKK menuntut kehadiran modal insan yang belajar sepanjang hayat, modal insan yang dahuakan pengetahuan-pengetahuan terkini, modal insan yang sentiasa memugar kemahiran-kemahiran baru, dan modal insan yang responsif kepada perubahan dan sentiasa bersiap-siaga untuk menujuarai cabaran-cabaran masa hadapan.

Peningkatan Profesionalisme Berterusan juga menepati maksud pengurusan bakat (*talent management*) sebagai suatu proses bersepdu dan berterusan dalam merancang keperluan, merekrut dan menambat modal insan berprestasi tinggi, dan memungkinkan mobiliti bakat-bakat terbaik ke segenap peringkat dan aras organisasi. Dengan demikian setiap anggota organisasi dapat diposisikan pada kedudukan yang mengupayakannya memberikan sumbangan dengan berkesan kepada organisasi dan sekali gus mengembangkan potensi dirinya semaksimum mungkin.

Tema ini juga relevan kepada perspektif pelan penggantian yang menuntut kewujudan *critical mass* yang mengamalkan budaya prestasi tinggi, yang bukan sahaja berupaya melaksanakan tugas dan tanggungjawab semasa, malah bersedia untuk mewarisi jawatan yang lebih tinggi, menerajui pasukan yang lebih besar dan memikul tanggungjawab yang lebih berat.

PENDAHULUAN

Matlamat

Matlamat Agenda Pembangunan Modal Insan ini adalah untuk memantapkan kebolehan, keupayaan dan komitmen tenaga kerja profesional JPPKK — sama ada sebagai profesional barisan hadapan mahupun sebagai pemimpin di segenap lapisan organisasi JPPKK — sehingga mencapai aras cemerlang.

Objektif

Objektif Agenda Pembangunan Modal Insan ini ialah:

- ⊖ Membentuk tenaga kerja profesional JPPKK yang mantap pengetahuan, kaya pengalaman, tajam kemahiran dan memiliki ketramplilan diri;
- ⊖ Mengembangkan dan mencanai bakat tenaga kerja profesional JPPKK di segenap peringkat supaya dapat mencapai peningkatan kerjaya yang berterusan, sama ada di dalam atau di luar organisasi JPPKK;
- ⊖ Mengembangkan dan mengasuh bakat kepimpinan tenaga kerja profesional JPPKK supaya berupaya menjawat jawatan yang lebih tinggi, melaksanakan tugas yang lebih berat, dan memikul tanggungjawab yang lebih besar dan mencabar pada masa ini dan pada masa hadapan;

PENDAHULUAN

- ⊖ Membina, menyubur dan memantapkan budaya prestasi tinggi dalam organisasi JPPKK yang berteraskan kepada wawasan, misi, nilai-nilai teras, etika profesionalisme, etika kerja dan amalan-amalan yang menjurus kepada peningkatan daya saing; dan
- ⊖ Membangunkan JPPKK sebagai sebuah organisasi pembelajaran.

Perimeter

Perencanaan Agenda Pembangunan Modal Insan ini merupakan inisiatif bagi memastikan JPPKK mempunyai *critical mass* tenaga kerja profesional, kemahiran dan bakat yang boleh digemblengkan ke arah mencapai matlamat dan objektif strategiknya. Lantaran JPPKK adalah sebuah organisasi dalam KPT, maka matlamat dan objektif strategik JPPKK itu pula tentulah dalam kerangka besar perencanaan strategik KPT yang memikul tanggungjawab mentransformasi modal insan negara sebagaimana yang digarapkan dalam Misi Nasional 2006 — 2020.

Dalam masa yang sama JPPKK sebagai sebuah organisasi dalam perkhidmatan awam adalah tidak terpisah daripada gerakan pembangunan sumber manusia sektor awam sebagaimana yang ditetapkan dalam Dasar Latihan Sumber Manusia Sektor Awam.¹

Dengan demikian, Agenda Pembangunan Modal Insan ini dirumus dalam kerangka perimeter program pembangunan negara, misi KPT, objektif JPPKK dan kecemerlangan

¹ Pekeling Perkhidmatan Bilangan 6 Tahun 2005

PENDAHULUAN

perkhidmatan sektor awam. Perimeter tersebut ialah Wawasan 2020, Misi Nasional 2006—2020, Islam Hadhari, Rancangan Malaysia Kesembilan, Pelan Induk K-Ekonomi, Pelan Induk Perundustrian Ketiga 2006 — 2020, Pelan Strategik KPT, Pelan Strategik JPPKK, Dasar Latihan Sumber Manusia Sektor Awam, dan Skim Perkhidmatan Pegawai Pendidikan Pengajian Tinggi (SPPPPT).

Wawasan 2020

Aspirasi Wawasan 2020 ialah terbinanya negara Malaysia yang maju menjelang tahun 2020. Demi mencapai aspirasi besar tersebut, Wawasan 2020 menetapkan hala tuju pembangunan strategik seperti berikut:

- ⊖ Membina sebuah negara yang berdaya tahan dan memenangi persaingan di pentas global dengan cara membina modal insan yang berpengetahuan tinggi, inovatif, sanggup bekerja kuat, bijak, pintar berfikir dan berdisiplin dalam urusan kerja;
- ⊖ Meningkatkan produktiviti menerusi peningkatan kandungan pengetahuan dalam pengeluaran dan perkhidmatan, dan peningkatan kecekapan dalam pengurusan modal, termasuk pengurusan modal insan; dan
- ⊖ Merekayasa (*reengineer*) program pembangunan modal insan yang berupaya menyokong era k-ekonomi dan menjurus kepada pembinaan masyarakat berpengetahuan.

PENDAHULUAN

Dengan kata-kata lain, Wawasan 2020 menuntut “*kita mencipta semula diri kita, mengubah cara pemikiran kita, berinovatif, pintar dan berdisiplin serta mempunyai sense of urgency, dalam menghadapi cabaran yang semakin meningkat.*”¹

Misi Nasional 2006 — 2020

Teras kelima Misi Nasional 2006 — 2020 adalah untuk memperteguh keupayaan institusi untuk melaksana dasar dan program pembangunan negara dengan menambah baik sistem penyampaian dan meningkatkan integriti perkhidmatan awam. Teras kelima ini bertalian dengan teras kedua yang bertekad meningkatkan keupayaan modal insan negara berminda kelas pertama menerusi penguasaan ilmu pengetahuan aras tinggi, penyuburan daya kreativiti dan daya inovasi, pemurnian peribadi, penyuburan budaya, dan peneguhan nilai-nilai moral.

Kedua-dua teras ini mengiktiraf sumber manusia sebagai aset dan jentera negara yang paling utama dan kritikal. Dengan demikian, pembangunan modal insan dan penganjakan minda merupakan satu cabaran besar yang tertuntut ditangani dengan bijaksana dan dijadikan agenda utama setiap komponen jentera perkhidmatan awam.

¹ Petikan ucapan Dato' Seri Dr. Mahathir bin Mohamad ketika membentangkan usul mengenai Rangka Rancangan Jangka Panjang Ketiga di Dewan Rakyat pada 3 April 2001. Sumber: http://www.ids.org.my/planpolicy/rangka_rancangan_jangka_panjang_ketiga.htm (30 Mei 2007)

PENDAHULUAN

Agenda Misi Nasional 2006 — 2020 untuk membangunkan modal insan negara ialah pelaksanaan program latihan, pendidikan dan pembangunan sumber manusia secara holistik yang antara lain:

- ⊖ Menekankan penguasaan dan penerokaan ilmu pengetahuan;
- ⊖ Mempertajam kemahiran;
- ⊖ Memperkuuh keupayaan penyelidikan dan pembangunan (R&D) dan menginovasi;
- ⊖ Memperkaya modal intelek;
- ⊖ Membudayakan sikap progresif; dan
- ⊖ Menyuburkan nilai etika dan moral yang tinggi.

PENDAHULUAN

Islam Hadhari

"... We call this approach Islam Hadhari — literally 'civilisational Islam' — or an approach towards a progressive Islamic civilisation. It is an approach that values substance over form. It is an approach that seeks to make muslims understand that progress is enjoined by Islam. It is an approach that is compatible with modernity and yet firmly rooted in the noble values and injunctions of Islam. Islam Hadhari is an approach that emphasises development, consistent with the tenets of Islam, and focuses on enhancing the quality of life. It aims to achieve this via the mastery of knowledge; the development of the individual and the nation; the implementation of a dynamic economic, trading and financial system; and the pursuit of integrated and balanced development to develop pious and capable people, with care for the environment and protection of the weak and disadvantaged."

Dato' Seri Abdullah Haji Ahmad Badawi¹

Islam Hadhari memberi penekanan kepada aspek pembangunan yang menjurus kepada pembinaan peradaban iaitu peradaban yang dicanai dengan pegangan Islam dan memberi fokus kepada usaha mempertingkat mutu kehidupan melalui penguasaan ilmu, pembangunan insan, pembangunan kesihatan serta fizikal.² Gerakan membina peradaban ini, antara lain, menuntut:

¹ Petikan daripada ucapan Yang Amat Berhormat Perdana Menteri Dato' Seri Abdullah bin Haji Ahmad Badawi bertajuk *The Oxford Centre of Islamic Studies* di Magdalen College, University of Oxford, United Kingdom pada 1 Oktober 2004. Sumber: <http://www.islam.gov.my/islamhadhari/> (30/5/2007).

² Petikan ucapan YAB Perdana Menteri Dato' Seri Abdullah bin Haji Ahmad Badawi di Pusat Dagangan Dunia Putra, Kuala Lumpur pada 23 September 2004. Sumber: <http://www.islam.gov.my/islamhadhari/> (30/5/2007).

PENDAHULUAN

- ⊖ Perancangan usaha yang konsisten hingga menghasilkan kejayaan yang berterusan;
- ⊖ Peningkatan kualiti (*itqan*) dalam semua urusan dan kegiatan kehidupan hendaklah dijadikan budaya; dan
- ⊖ Umat perlu menjadi masyarakat *iqra'* dalam hasrat mahu membina kemampuan bangsa dari segi peningkatan penguasaan ilmu, kemahiran dan kepakaran.¹

Ringkasnya, pendekatan Islam Hadhari dalam menjamin kecemerlangan umah — yang bermula dengan kecemerlangan setiap individu dan institusi dalam masyarakat — menuntut kewujudan agenda tindakan yang terancang dan konsisten menerusi peningkatan penguasaan ilmu, kemahiran dan kepakaran secara berterusan. Natijah daripada agenda tindakan tersebut ialah kewujudan budaya prestasi tinggi dalam sesebuah institusi atau organisasi.

Rancangan Malaysia Kesembilan

Rancangan Malaysia Kesembilan (RMK9) telah menjadikan agenda memperkuuh modal insan sektor awam sebagai salah satu strategi dalam matlamat

¹ Petikan ucapan YAB Perdana Menteri Dato' Seri Abdullah bin Haji Ahmad Badawi di Pusat Dagangan Dunia Putra, Kuala Lumpur pada 23 September 2004. Sumber: <http://www.islam.gov.my/islamhadhari/> (30/5/2007).

PENDAHULUAN

meningkatkan dan mengekalkan daya saing negara. Menerusi agenda tersebut, sektor awam dipertanggungjawabkan supaya merangka inisiatif-inisiatif ke arah melahirkan modal insan sektor awam yang mengamalkan budaya prestasi tinggi.

Antara inisiatif yang digariskan ialah:

- ⊖ Meningkatkan profesionalisme dan kemahiran tenaga kerja;
- ⊖ Mengangkat keupayaan pengurusan;
- ⊖ Membangunkan kemahiran keusahawanan;
- ⊖ Menyemarakkan gerakan pembelajaran sepanjang hayat;
- ⊖ Menerapkan nilai moral dan etika murni serta menyuburkan rohani; dan
- ⊖ Meningkatkan kefahaman dan penghayatan Islam Hadhari.

Manakala inisiatif-inisiatif yang khusus untuk membangunkan profesionalisme modal insan dalam sektor pendidikan pula ialah:

- ⊖ Meningkatkan kemahiran merangka program akademik yang selari dengan hala tuju pembangunan negara;
- ⊖ Meningkatkan kemahiran menggubal dan membangunkan kurikulum yang memenuhi keperluan industri dan pekerjaan;
- ⊖ Mempertajam kemahiran pedagogi dan andragogi;
- ⊖ Memantapkan kemahiran pentaksiran;
- ⊖ Meningkatkan jumlah staf akademik yang berkelulusan PhD; dan

PENDAHULUAN

- Θ Memantapkan keupayaan pengurusan institusi dan operasi pendidikan.

Pelan Induk K-Ekonomi

Pelan Induk K-Ekonomi dengan nyatanya menegaskan bahawa aset terpenting kepada peningkatan daya saing sesebuah organisasi — serta negara — dalam era k-ekonomi ialah modal insan, yakni sumber manusia yang berpendidikan dan berkemahiran. Ini adalah kerana modal insan berkenaan memiliki komoditi dan faktor kritikal kepada produktiviti — ilmu, pengetahuan, kreativiti, daya inovasi dan kemahiran — yang berupaya menjana lebih banyak nilai kepada pengeluaran dan perkhidmatan. Komoditi dan faktor kritikal tersebut menjadi lebih signifikan kepada institusi pendidikan yang sememangnya berasaskan kepada dan diupayakan oleh pengetahuan.

Dengan demikian Pelan Induk K-Ekonomi telah menjadikan agenda mentransformasi sektor awam kepada *k-sektor awam* sebagai salah satu daripada tujuh tunggak strategiknya. Antara inisiatif yang diperakukan dalam merealisasikan agenda ini ialah:

- Θ Meningkatkan pengetahuan dan kemahiran modal insan sektor awam menerusi latihan berterusan dengan memfokus kepada perubahan

PENDAHULUAN

dalaman dan luaran organisasi dan kemahiran-kemahiran khusus yang diperlukan oleh industri dan pekerjaan;

- ⊖ Melatih para pengurus sektor awam agar berupaya merekayasa organisasi masing-masing sehingga memancarkan ciri-ciri organisasi pembelajaran; dan
- ⊖ Mencanai kemahiran berfikir, menyemarakkan budaya inovasi, memperteguh keupayaan menganalisis, dan membangunkan keupayaan R&D modal insan sektor awam.

Pelan Induk Perindustrian Ketiga 2006 — 2020

Pelan Induk Perindustrian Ketiga (IMP3) telah meletakkan pembangunan modal insan, terutamanya tenaga kerja profesional, mahir dan separuh mahir, sebagai faktor kritikal dalam menentukan daya saing perindustrian negara. Selain daripada penguasaan pengetahuan dan kemahiran, ciri tenaga kerja profesional yang berupaya merealisasikan tema IMP3 — Ke Arah Daya Saing Global — adalah kreatif, celik teknologi maklumat dan komunikasi (ICT), serta memiliki kekuatan dan keunggulan fizikal, mental dan spiritual.¹

¹ Rujukan: Ucapan Yang Amat Berhormat Perdana Menteri Dato' Seri Abdullah bin Haji Ahmad Badawi ketika melancarkan Pelan Induk Perindustrian Ketiga, 2006 — 2020 di Kuala Lumpur Convention Centre pada 18 Ogos 2006. Sumber: Laman web Pejabat Perdana Menteri <http://www.pmo.gov.my> (21/11/2006).

PENDAHULUAN

Lantaran tabii persaingan di pentas global yang sengit dan semakin sengit, maka peningkatan profesionalisme dalam kalangan tenaga kerja negara, termasuk tenaga kerja di institusi pengajian tinggi, wajib direncana dengan teratur dan berterusan dengan tumpuan kepada pembangunan daya saing dan penyuburan budaya prestasi tinggi.

Pelan Strategik KPT

Pelan Strategik KPT telah mengenal pasti empat faktor kritikal kepada kejayaan kerja-kerja mentransformasi pengajian tinggi negara. Faktor-faktor tersebut ialah:

- ⊖ Tadbir urus institusi. Faktor ini menuntut kehadiran pemimpin yang berkesan, berintegriti, telus dan merangsang pemupukan budaya prestasi tinggi dalam organisasi pimpinannya;
- ⊖ Budaya. Faktor ini menuntut kehadiran modal insan organisasi yang inovatif, sentiasa bersedia untuk melakukan anjakan pemikiran, mempamerkan budaya prestasi tinggi dan mengamalkan nilai-nilai murni yang mendorong peningkatan kerjaya, pemantapan kemahiran insaniah, pengembangan daya keusahawanan dan komited kepada pembelajaran sepanjang hayat;
- ⊖ Infrastruktur. Faktor ini menuntut kehadiran modal insan yang berkebolehan menggembung teknologi maklumat dan komunikasi seoptimumnya, membangunkan perisian dan aplikasi ICT,

PENDAHULUAN

membina dan mengembangkan kurikulum, meneroka cara gaya baru dalam amalan pedagogi dan andragogi, dan memahami seutuhnya dasar dan arah haluan strategik organisasi; dan

- ⊖ Sumber. Faktor ini menuntut kehadiran modal insan organisasi yang berkebolehan menguruskan sumber-sumber — termasuk sumber manusia — dengan berkesan, merintis kolaborasi dan perkongsian pintar untuk mengalirkan sumber-sumber eksternal ke dalam organisasi, dan menjana sumber-sumber lain menerusi pengkomersialan hasil-hasil R&D.

Pelan Strategik JPPKK

Pelan Strategik JPPKK 2005 — 2010 mensasarkan lima objektif untuk dicapai:

- ⊖ Menghasilkan graduan yang berkualiti. Objektif ini akan dicapai menerusi pelaksanaan program pendidikan dan latihan yang dinamik dan relevan serta sealiran dengan perkembangan teknologi dan keperluan industri. Ini bermakna JPPKK memerlukan modal insan yang responsif kepada pola perubahan sejagat dan berkeupayaan membangunkan program pendidikan dan latihan serta membina dan mengembangkan kurikulum yang kongruen dengan persekitaran k-ekonomi;

PENDAHULUAN

- ⊖ Menyediakan sumber dan persekitaran pembelajaran yang berkualiti. Keperluan strategik kepada pencapaian objektif ini ialah kepimpinan institusi yang merangsang budaya prestasi tinggi dan menggalakkan kreativiti dan inovasi, kepimpinan yang berkebolehan menggembung sumber-sumber dengan optimum, dan kepimpinan yang berkeupayaan mengemudi pasukannya ke arah pencapaian aras kecemerlangan dalam segenap segi operasi;
- ⊖ Menyediakan staf yang kompeten dan mencukupi. Kompetensi strategik dan kritikal ialah profesionalisme dalam pengajaran-pembelajaran, profesionalisme dalam sains pentaksiran, profesionalisme dalam khidmat kaunseling dan bimbingan kerjaya, dan profesionalisme dalam pentadbiran kurikulum;
- ⊖ Mengamalkan sistem pengurusan yang cekap dan berkesan. Objektif ini menuntut kehadiran pemimpin institusi dan pengurus operasi yang berbakat, berpengetahuan tinggi, terlatih dan berpengalaman. Pencapaian objektif ini juga memerlukan pemimpin dan pengurus yang berintegriti, telus, berakauntabiliti, dan mempamerkan kredibiliti moral dan keperibadian yang murni; dan
- ⊖ Mempertingkatkan program-program pengantarabangsaan. Keperluan strategik kepada pencapaian objektif ini ialah modal insan organisasi yang mempunyai kesedaran antarabangsa, sentiasa menjadikan amalan-amalan terbaik antarabangsa sebagai tanda aras, berani menyertai pertandingan-pertandingan di arena

PENDAHULUAN

antarabangsa, menguasai bahasa-bahasa antarabangsa, dan bersikap positif terhadap kepelbagaian dan kerencaman budaya.

Dasar Latihan Sumber Manusia Sektor Awam¹

Dasar Latihan Sumber Manusia Sektor Awam menetapkan bahawa program pembangunan sumber manusia yang terancang — berteraskan pembangunan kompetensi dan pembelajaran berterusan — hendaklah dilaksanakan untuk membentuk anggota perkhidmatan awam yang memiliki sikap, kemahiran dan pengetahuan yang bersesuaian dengan keperluan tanggungjawab dan organisasinya.

Program pembangunan sumber manusia tersebut hendaklah mencapai objektif-objektif berikut:

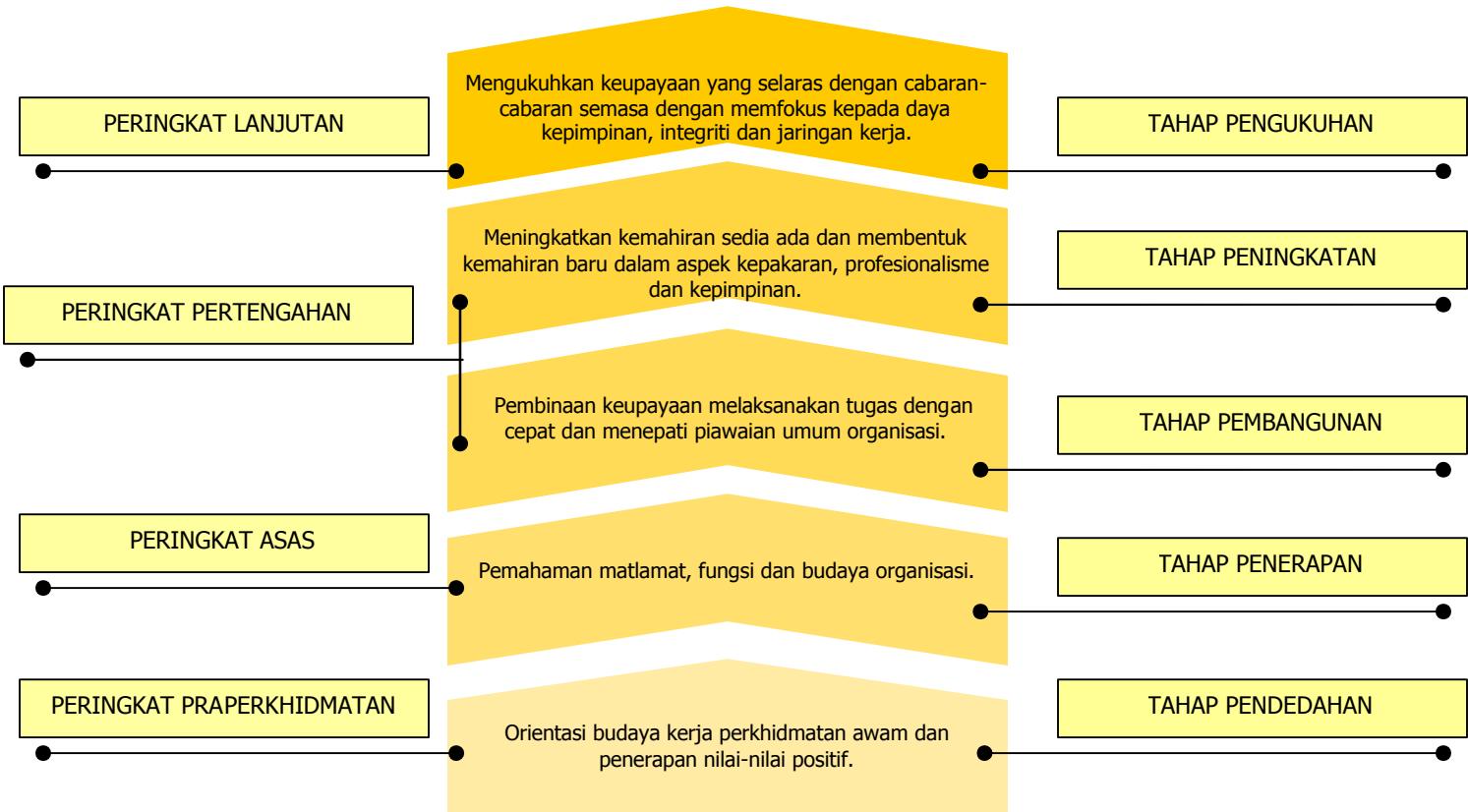
- ⊖ Menyediakan anggota yang berkelayakan, berkebolehan dan kompeten;
- ⊖ Menyediakan anggota yang berkeupayaan mencapai hasil kerja yang berkualiti tinggi;
- ⊖ Meningkatkan kompetensi dan produktiviti;
- ⊖ Membentuk nilai-nilai murni dan sikap positif;

¹ Rujukan: *Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 6 Tahun 2005* dan *Surat Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 2 Tahun 2005*, Jabatan Perkhidmatan Awam Malaysia.

PENDAHULUAN

- ⊖ Menyediakan anggota yang berkeupayaan mencipta nilai (*value-creation*) dan menambah nilai (*value-added*) dalam sektor awam; dan
- ⊖ Menyediakan hala tuju kemajuan kerjaya.

Komponen strategik dalam pelan pelaksanaan Dasar Latihan Sumber Manusia Sektor Awam ialah pemantapan kompetensi yang berterusan. Rajah 1 menunjukkan aliran proses pemantapan kompetensi sumber manusia sektor awam:



Rajah 1 : Aliran Proses Pemantapan Kompetensi Sumber Manusia Sektor Awam

PENDAHULUAN

Skim Perkhidmatan Pegawai Pendidikan Pengajian Tinggi

Skim Perkhidmatan Pegawai Pendidikan Pengajian Tinggi (SPPPPT) dirumus untuk menjamin kecemerlangan perkhidmatan ahli-ahli profesional di institusi pengajian tinggi seperti di politeknik dan kolej komuniti. Antara ciri penting SPPPPT ialah:

- ⊖ Keterbukaan penyertaan ahli-ahli profesional berkelulusan diploma, sarjana muda, sarjana dan doktor falsafah dalam pelbagai bidang yang selaras dengan pelbagai program pengajian di politeknik dan kolej komuniti;
- ⊖ Peluang kemajuan kerjaya yang luas melalui kaedah kenaikan pangkat tanpa kekosongan jawatan;
- ⊖ Peluang kemajuan kerjaya sebagai pengurus dan pemimpin di peringkat KPT, JPPKK dan Jabatan Pengurusan Institusi Pengajian Tinggi (JPIPT);
- ⊖ Pemansuhan syarat kelayakan Diploma Pendidikan untuk tujuan lantikan; dan
- ⊖ Kaedah kenaikan pangkat yang tertakluk kepada kebolehan profesionalisme, kecemerlangan perkhidmatan dan ketinggian tahap kecekapan yang dinilai secara objektif berdasarkan komponen berikut:
 - Komponen teras yang meliputi aspek pengajaran-pembelajaran, kurikulum dan ko-kurikulum, penyelidikan, pengalaman industri, keanggotaan dalam badan profesional, dasar-dasar strategik jabatan dan pengurusan organisasi;

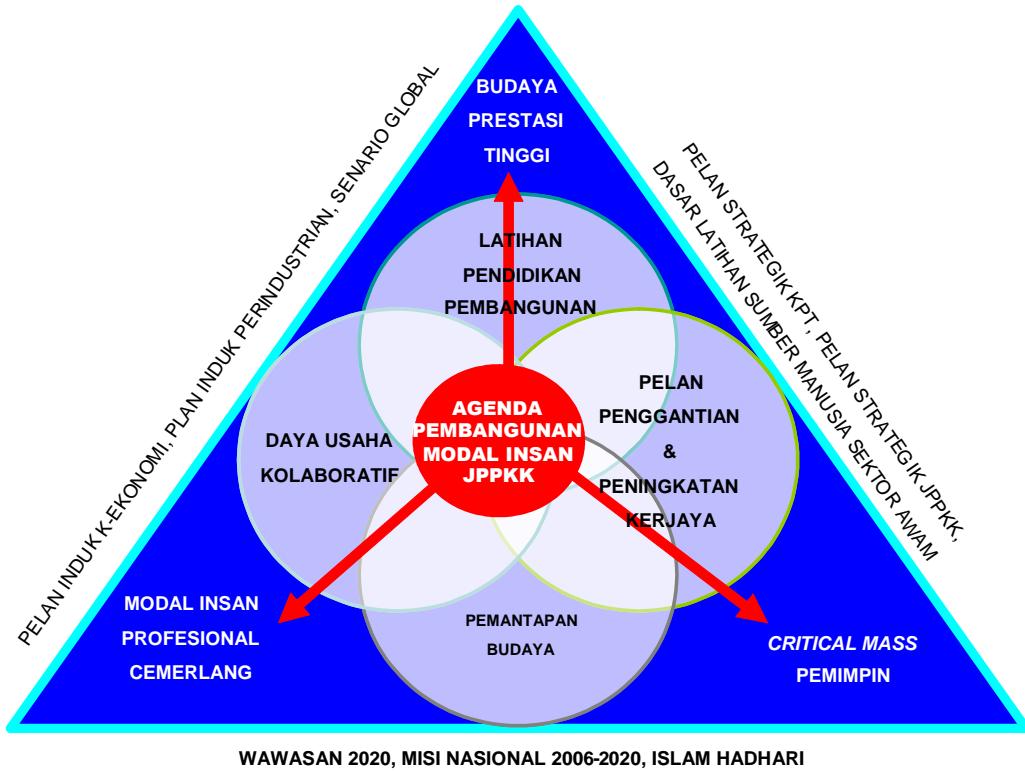
PENDAHULUAN

- Komponen sumbangan yang meliputi aspek penulisan dan penerbitan, penataran, inovasi dalam pengajaran-pembelajaran, khidmat kepada jabatan dan komuniti, dan pengiktirafan;
- Komponen kepimpinan yang meliputi aspek perancangan strategik, pengurusan dan pemantauan projek, dan pengurusan hal ehwal pelajar; dan
- Komponen latihan, pendidikan dan pembangunan yang meliputi aspek pengajaran-pembelajaran-pentaksiran, kompetensi profesional, kompetensi kepimpinan, pembelajaran sepanjang hayat, dan pendidikan pascasiswazah.

Model

Berasaskan konsep, tema, matlamat, objektif dan perimeter yang telah diuraikan, skema model Agenda Pembangunan Modal Insan ini adalah seperti pada Rajah 2 berikut:

PENDAHULUAN



Rajah 2: Model Agenda Pembangunan Modal Insan JPPKK

PENDAHULUAN

Tuntutan

"It is essential that the policies and projects are executed with precision, speed and effectiveness. The success of our development plan relies almost exclusively on its effective implementation, a fact that I have emphasized in recent trips across the rich tapestry of our country."

Dato' Seri Abdullah Haji Ahmad Badawi¹

Tuntutan yang terpikul di atas pundak JPPKK, khususnya para profesional di politeknik dan kolej komuniti, adalah untuk mengeluarkan tenaga kerja separa profesional yang kritikal kepada kelestarian pembangunan negara dalam era persaingan global dan k-economik yang dipacu oleh k-industri, terutamanya dalam sektor pembuatan dan perkhidmatan. Industri-industri yang berdasarkan sains dan teknologi tinggi, serta industri berintensifkan pengetahuan seperti ICT, farmaseutikal dan R&D amat memerlukan tenaga kerja berpendidikan *tertiary* dalam disiplin sains dan teknologi.

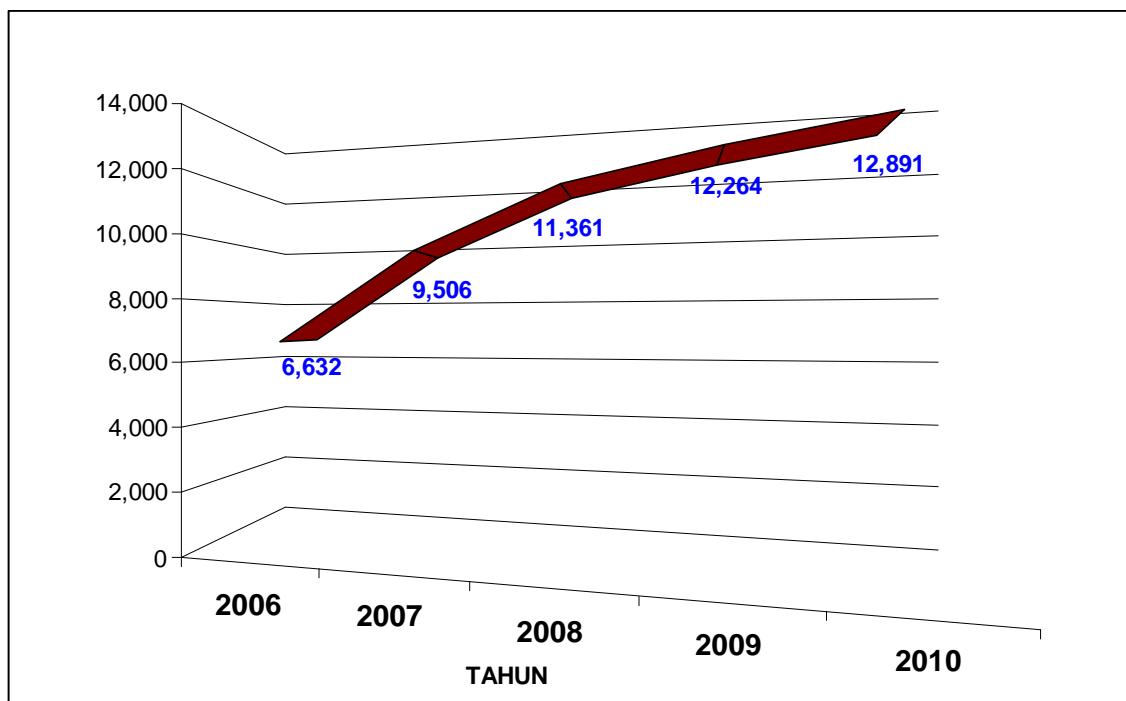
Rangka Rancangan Jangka Panjang Ketiga 2001 — 2010 (OPP3) meramalkan bahawa tuntutan yang sangat mendesak kepada negara ialah bekalan tenaga kerja profesional, juruteknologi, juruteknik, pentadbir dan pengurus. Unjuran keperluan tambahan negara kepada jurutera dan pembantu jurutera (awam, elektrik, elektronik, mekanikal, kimia, ICT, fotonik dan nanoteknologi) pada 2010 ialah sebanyak 468,938 orang. Permintaan terhadap tenaga kerja ICT — sebagai natijah daripada perkembangan, penggunaan dan penyerakan teknologi maklumat dan komunikasi dalam semua sektor sosial dan ekonomi

¹ Petikan daripada artikel Yang Amat Berhormat Perdana Menteri Dato' Seri Abdullah bin Haji Ahmad Badawi berkenaan Rancangan Malaysia Kesembilan yang disiarkan oleh *The Wall Street Journal* pada 3 April 2006. Sumber: Laman web Pejabat Perdana Menteri Malaysia <http://www.pmo.gov.my> (6 April 2006).

PENDAHULUAN

— khususnya jurutera sistem, juruanalisa sistem, jurubina perisian, juruprogram dan juruteknik komputer menjelang 2010 ialah sebanyak 306,600 orang.¹

Selari dengan perkembangan mendadak permintaan tenaga kerja separa profesional tersebut, sebanyak tujuh[^] buah politeknik dan 23[^] buah kolej komuniti akan dibangunkan dalam RMK9 menjadikan bilangan politeknik sebanyak 31 buah dan kolej komuniti sebanyak 60 buah pada 2010. Perkembangan ini juga mengunjurkan enrolmen pelajar di politeknik dan kolej komuniti melebihi 150,000[^] orang pada penghujung 2010. Ini juga bermakna bilangan staf akademik akan meningkat. Unjuran keperluan staf akademik pada 2010, seperti ditunjukkan pada Carta 3, ialah sebanyak 12,891 orang — 10,694 di politeknik dan 2,197 di kolej komuniti.



Carta 3: Unjuran Keperluan Staf Akademik 2006-2010

¹ OPP3

PENDAHULUAN

Terpikul juga di atas pundak JPPKK, khususnya tenaga profesional barisan hadapan di politeknik dan kolej komuniti, adalah untuk melahirkan modal insan negara yang berkualiti tinggi, yang mengamalkan budaya prestasi tinggi, dan yang dapat memenangi persaingan sengit era globalisasi dan k-ekonomi. Modal insan yang bukan sahaja kompeten, berkemahiran tinggi dan komited kepada kecemerlangan tetapi juga menghayati nilai-nilai moral dan etika.

Antara kompetensi kritikal yang mesti diterapkan kepada modal insan yang dilahirkan oleh sistem pendidikan di politeknik dan kolej komuniti ialah:

- ⊖ Kemahiran dan kepakaran teknologi;
- ⊖ Kemahiran berfikir aras tinggi;
- ⊖ Kebolehan bertindak balas terhadap tuntutan-tuntutan dan perubahan-perubahan yang terbit daripada perkembangan teknologi;
- ⊖ Kebolehan memanipulasi teknologi dan bahan-bahan baru serta mengadunkannya dalam kerja-kerja kreatif dan inovasi;
- ⊖ Penghayatan nilai-nilai positif seperti rasa kepunyaan, dorongan kepada kecemerlangan, disiplin, integriti, jujur, dedikasi, tekun, teliti, kecintaan dan ketaatan kepada negara, dan menghormati pemimpin dan orang yang lebih tua;
- ⊖ Celik dan mahir ICT;
- ⊖ Menguasai bahasa Inggeris dan bahasa-bahasa utama dunia serta berkebolehan meneroka lebih banyak khazanah ilmu pengetahuan seantero dunia;

PENDAHULUAN

- ⊖ Kemahiran komunikasi dan keusahawanan; dan
- ⊖ Komited kepada amalan pembelajaran sepanjang hayat demi memugar pengetahuan dan kemahiran baru.

Cabaran

Budaya Prestasi Tinggi

'Bagi mencapai status negara maju seperti yang terkandung dalam Wawasan 2020, usaha perlu dipergiat bagi membangunkan pekerja berpengetahuan, iaitu berdaya saing, fleksibel, dinamik dan berorientasikan prestasi dan kecemerlangan. Mewujudkan persekitaran yang menyokong pembangunan pekerja berpengetahuan ini juga penting. Oleh yang demikian, pembangunan budaya yang mengutamakan prestasi tinggi di semua peringkat daripada sekolah hingga ke tempat kerja akan diberi penekanan dalam tempoh RMK9. Lebih banyak elemen berasaskan prestasi akan disepadukan dalam pelbagai bidang seperti guna tenaga sektor awam, program pembangunan keusawahanan dan *grant R&D*.'

Rancangan Malaysia Kesembilan 2006–2010

Cabaran utama yang dihadapi oleh JPPKK adalah untuk mewujudkan persekitaran pendidikan yang menyokong gerakan pembangunan modal insan tersebut. Lantaran modal insan yang hendak dibangunkan ialah modal insan yang menghayati dan mengamalkan budaya prestasi tinggi, maka persekitaran pendidikan yang menjadi acuan transformasi modal insan tersebut tentulah juga budaya prestasi tinggi. Persekitaran tersebut hanya wujud dalam institusi yang digerakkan oleh pemimpin dan dianggotai oleh tenaga kerja profesional yang mempamerkan unsur-unsur budaya prestasi tinggi.

Unsur utama dalam budaya prestasi tinggi ialah pemimpin yang memimpin perubahan ke arah peningkatan kecemerlangan yang berterusan. Ciri utama pemimpin yang memimpin perubahan ialah:

PENDAHULUAN

- ⊖ Pemimpin yang memilinkan dirinya dengan wawasan dan misi besar KPT dan JPPKK untuk mentransformasi pengajian tinggi negara menerusi usaha-usaha mentransformasi setiap individu dan setiap pasukan tenaga kerja pimpinannya;
- ⊖ Pemimpin yang berwawasan, bertenaga, bersemangat dan sentiasa positif;
- ⊖ Pemimpin yang sentiasa menggembeleng daya upaya untuk meningkatkan prestasi semua tenaga kerja, menimbus jurang prestasi antara tenaga kerja berprestasi rendah dengan tenaga kerja berprestasi tinggi, dan mempertautkan semua tenaga kerja dengan wawasan, misi dan kekuatan organisasi besar KPT dan JPPKK;
- ⊖ Pemimpin yang memahami proses dan berupaya mengurus perubahan. Perubahan menuntut inovasi. Pemimpin yang memahami proses perubahan dan berupaya mengurus perubahan ialah pemimpin yang berkebolehan menggembeleng komitmen dan membantu mencapai persefakatan setiap anggota tenaga kerja untuk melaksanakan sesuatu inovasi, termasuk anggota yang tidak selesa dengan inovasi tersebut;
- ⊖ Pemimpin yang mengamalkan budaya organisasi pembelajaran menerusi penjanaan dan perkongsian ilmu pengetahuan. Ini bermakna pemimpin sesebuah institusi hendaklah mengepalai dan menjadi model dalam usaha-usaha pembelajaran sepanjang hayat, mengongsikan pengetahuan-pengetahuan yang baru dikuasainya, melibatkan diri dalam

PENDAHULUAN

dan menggalakkan *action research* dan mewujudkan kumpulan-kumpulan inkuiiri dalam kalangan tenaga kerja profesional; dan

- ④ Pemimpin yang sentiasa meningkatkan keberkesanan komunikasi antara setiap anggota tenaga kerja dengan tujuan menjana dan menyemarakkan perkongsian pengetahuan-pengetahuan baru. Ini juga bermakna pemimpin berkenaan berkebolehan mewujudkan perhubungan yang harmoni dengan setiap anggota dan kumpulan tenaga kerjanya, terutama dengan anggota atau kumpulan yang berbeza pendapat dengannya. Keupayaan ini menuntut kebijaksanaan emosi (*emotional intelligence*) yang tinggi.

Ringkasnya pemimpin yang memimpin perubahan ialah pemimpin yang mentransformasi budaya — memperbaharui cita-cita, merubah hala tuju dan menginovasi cara bekerja setiap anggota organisasi untuk mencapai cita-cita dan hala tuju tersebut.

Lantaran penyuburan dan kelestarian budaya prestasi tinggi dalam sesebuah organisasi tidak semata-mata bergantung kepada pemimpin tertinggi atau pasukan kepimpinan utama, tetapi bergantung kepada semua pemimpin di segenap aras dan bidang tanggungjawab, maka kewujudan pemimpin yang berkualiti di setiap aras dan bidang adalah juga tertuntut. Kewujudan pemimpin yang berkualiti di setiap aras dan bidang ini juga sangat penting kepada pelan penggantian kepimpinan sesebuah organisasi kerana keberkesanan pelan tersebut adalah bergantung kepada kehadiran bakat-bakat kepimpinan yang besar jumlahnya, yang diasuh, dipupuk dan didorong ke arah peningkatan kerjaya yang selari dengan perkembangan organisasi.

PENDAHULUAN

Pemupukan bakat-bakat kepimpinan yang berkebolehan menangani isu-isu dan permasalahan yang kompleks memerlukan pendedahan kepada proses pembangunan profesional dalam suasana kerja yang sebenar dalam tempoh yang lama. Salah satu pendekatan dalam agenda ini ialah pembelajaran *in situ* atau *learning in context*. Pendekatan pembelajaran *in situ* bukan sahaja terkhusus kepada situasi tetapi juga kondusif kepada peningkatan profesional berterusan para pemimpin masa kini dan bakal kepimpinan masa hadapan. Pendekatan ini menuntut amalan *coaching* dan *mentoring*, yang juga merupakan elemen-elemen dalam budaya prestasi tinggi.

Namun JPPKK tidak akan mempunyai timbunan besar bakat-bakat kepimpinan yang berkualiti selagi tidak memiliki takungan besar tenaga profesional yang berkualiti tinggi. Dengan kata lain, setiap politeknik dan kolej komuniti akan mempunyai pemimpin yang berkualiti tinggi sekiranya staf akademik di institusi-institusi berkenaan juga tinggi kualitinya. Ini bermakna, meningkatkan martabat profesion keguruan di politeknik dan kolej komuniti juga merupakan satu lagi cabaran utama dalam mewujudkan persekitaran pendidikan yang menyokong gerakan pembangunan modal insan negara.

Faktor Kejayaan

Agenda Pembangunan Modal Insan ini dengan sendirinya merupakan satu agenda perubahan yang berhasrat mentransformasi tenaga kerja profesional JPPKK daripada *suatu pasukan yang komited kepada gerakan merealisasikan wawasan dan melepas aras piawaian mutu kerja yang ditetapkan kepada kelompok kritikal peneraju dan*

PENDAHULUAN

pembina budaya prestasi tinggi.

Kejayaan agenda perubahan ini tertakluk kepada faktor-faktor berikut:

- ⊖ Kepimpinan yang aktif dan komited. Faktor ini sangat kritikal kerana tenaga kerja bukan sahaja sentiasa menerima pengarahan, melihat tindakan dan mendengar pengucapan, malah mereka juga peka kepada perkara-perkara yang tidak dilakukan dan tidak dilafazkan oleh pemimpin-pemimpin mereka;
- ⊖ Pelan strategik yang jelas dan meyakinkan. Tenaga kerja akan mendukung perubahan sekiranya mereka digemblengkan menerusi pelan strategik organisasi yang jelas, konkret dan meyakinkan. Ini juga bermakna pasukan kepimpinan berkewajipan menatarkan secara berterusan segala rasional yang mendasari sesuatu inisiatif atau pelan strategik organisasi serta bahana yang bakal menghimbau sekiranya perubahan tidak dilaksanakan;
- ⊖ Perubahan yang diterapkan ke dalam setiap individu tenaga kerja dan disebatikan ke segenap komponen organisasi sehingga berkembang menjadi budaya. Ini bermakna setiap anggota, setiap unit, setiap pasukan, setiap jabatan, dan setiap institusi dalam organisasi besar JPPKK mesti mempunyai sekurang-kurangnya satu objektif strategik yang menjurus kepada penyempurnaan satu inisiatif dalam pelan strategik JPPKK; dan
- ⊖ Partisipasi tenaga kerja dalam perencanaan, penggubalan dan pelaksanaan keputusan-keputusan. Ini adalah kerana sifat tabii manusia

PENDAHULUAN

yang sentiasa mahu menjadi sebahagian daripada perubahan yang direncanakan dan kejayaan yang dijanakan.[^]

[^] Sumber: *Quick Facts 2007 August Edition*, Department of Polytechnic and Community College Education, Ministry of Higher Education Malaysia.

Kerangka Asas

Selaras dengan Dasar Latihan Sumber Manusia Sektor Awam, sebagaimana yang ditetapkan oleh Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 6 Tahun 2005, JPPKK akan memastikan setiap anggotanya mengikuti Program Pembangunan Modal Insan sekurang-kurangnya tujuh hari setahun.

Program Pembangunan Modal Insan JPPKK dirangka berteraskan konsep pembelajaran berterusan dan memfokus kepada pembangunan komponen kompetensi seperti berikut: kepimpinan dan pengurusan, pendidikan, profesionalisme, komunikasi, teknologi maklumat (ICT), kompetensi khusus bidang kerja dan aras tanggungjawab, kompetensi umum organisasi, dan ketrampilan diri yang mencakupi aspek fizikal, mental dan spiritual.

Setiap inisiatif dalam pelaksanaan program ini dirumus berdasarkan kedudukan individu tenaga kerja profesional berkenaan dalam hierarki organisasi. Staf akademik, ketua

Human Capital¹

- Gary S. Becker*

To most people capital means a bank account, a hundred shares of IBM stock, assembly lines, or steel plants in the Chicago area. These are all forms of capital in the sense that they are assets that yield income and other useful outputs over long periods of time.

But these tangible forms of capital are not the only ones. Schooling, a computer training course, expenditures of medical care, and lectures on the virtues of punctuality and honesty also are capital. That is because they raise earnings, improve health, or add to a person's good habits over much of his lifetime. Therefore, economists regard expenditures on education, training, medical care, and so on as investments in human capital. They are called human capital because people cannot be separated from their knowledge, skills, health, or values in the way they can be separated from their financial and physical assets.

Education and training are the most important investments in human capital. Many studies have shown that high school and college education in the United States greatly raise a person's income, even after netting out direct and indirect costs of schooling, and even after adjusting for the fact that people with more education tend to have higher IQs and better-educated and richer parents. Similar evidence is now available for many years from over a hundred countries with different cultures and economic systems. The earnings of more educated people are almost always well above average, although the gains are generally larger in less developed countries.

*Gary S. Becker adalah penerima Anugerah Nobel dalam bidang ekonomi pada tahun 1992 serta perintis kajian modal insan. Buku beliau, *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* telah diterbitkan pada 1964.

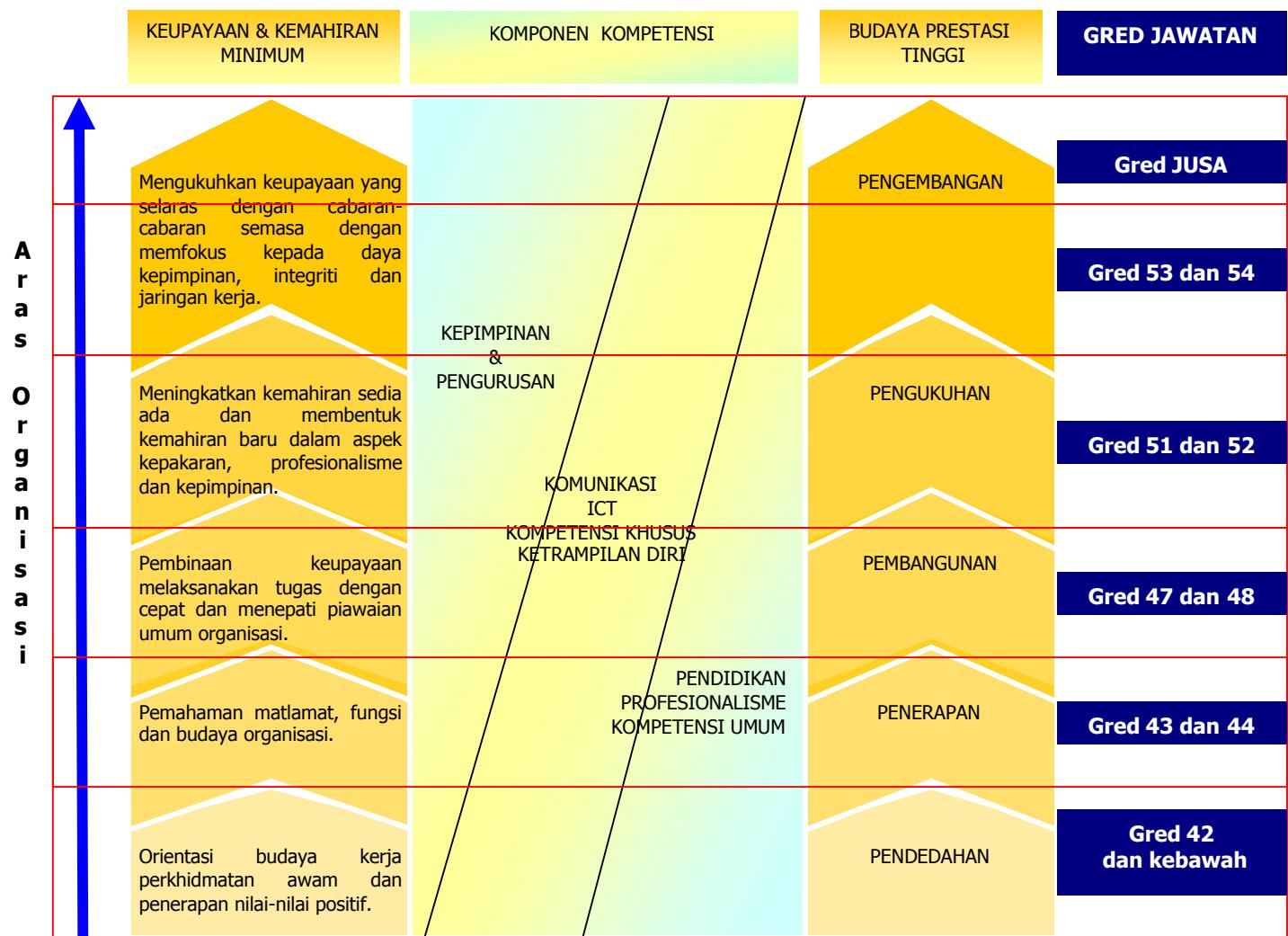
Sumber: *The Concise Encyclopedia of Economics* dalam laman web The Library of Economics and Liberty <http://www.econlib.org/> (24 Februari 2007).

PROGRAM PEMBANGUNAN MODAL INSAN

pengajian dan ketua jabatan di politeknik dan kolej komuniti misalnya — penjawat jawatan gred 44 dan ke bawah — akan menjalani latihan yang menekankan komponen kompetensi amalan profesionalisme dan pendidikan, kompetensi umum organisasi, kompetensi komunikasi dan ICT, ketrampilan diri dan aspek-aspek asas kepimpinan dan pengurusan. Manakala pengarah politeknik, pengarah kolej komuniti, ketua penolong pengarah dan pengarah di JPPKK — penjawat jawatan gred 47 hingga gred 54 — akan menjalani program yang menumpukan kepada peningkatan kompetensi kepimpinan dan pengurusan, peneguhan ketrampilan diri, dan pengembangan kompetensi komunikasi dan ICT.

Pendekatan ini diilustrasikan pada Rajah 3 yang menunjukkan aliran peningkatan keupayaan dan kemahiran minimum yang diperlukan bagi setiap aras pertanggungjawaban dalam organisasi serta aliran pembinaan budaya prestasi tinggi yang terhasil daripada inisiatif pembangunan modal insan multikompetensi. Model ini juga menjadi asas kepada pelan pembangunan kerjaya tenaga kerja profesional JPPKK.

PROGRAM PEMBANGUNAN MODAL INSAN



Rajah 3: Model Program Pembangunan Modal Insan Multikompetensi

PROGRAM PEMBANGUNAN MODAL INSAN

Lataran Program Pembangunan Modal Insan ini adalah berkait rapat dengan pelan penggantian dan perkembangan kerjaya, inisiatif pembangunan setiap komponen kompetensi tersebut bukan sahaja ditumpukan kepada keperluan kerja, jawatan dan tanggungjawab semasa, tetapi juga mengembangkan ilmu pengetahuan, kemahiran-kemahiran, pengalaman-pengalaman dan ketrampilan diri yang bakal diperlukan untuk menjamin keberkesanan kerja dan kecemerlangan prestasi apabila menjawat jawatan yang lebih tinggi dalam organisasi JPPKK. Demi mencapai maksud tersebut, setiap inisiatif dalam Program Pembangunan Modal Insan ini dilaksanakan dengan menggunakan pelbagai metodologi yang ditandaaraskan kepada amalan-amalan terbaik antarabangsa.

Metodologi

Metodologi Program Pembangunan Modal Insan ini adalah kombinasi *latihan, pendidikan* dan *pembangunan* yang dilaksanakan dalam konteks tugas dan tanggungjawab tenaga kerja profesional.

Latihan bermaksud aktiviti pembelajaran yang memfokus kepada tugas dan tanggungjawab yang dilaksanakan pada masa kini.

Latihan berfungsi meningkatkan kompetensi yang diperlukan oleh tenaga kerja profesional dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan cemerlang, menatarkan pelan strategik organisasi, dan memperkenalkan program baru dan inovasi dalam pelaksanaan kerja. Ringkasnya *latihan* bertujuan meningkatkan motivasi, kualiti dan produktiviti tenaga kerja profesional JPPKK.

PROGRAM PEMBANGUNAN MODAL INSAN

Pendidikan bermaksud aktiviti pembelajaran yang memfokus kepada tugas dan tanggungjawab yang akan dipikul dan dilaksanakan pada masa hadapan.

Pendidikan berfungsi menyediakan tenaga profesional JPPKK untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang lebih besar pada masa hadapan. Ini bermakna *pendidikan* sangat kritikal kepada pelaksanaan pelan penggantian, penyempurnaan pelan tindakan strategik, menjayakan gerakan transformasi dan perkembangan kerjaya individu. *Pendidikan* juga berfungsi menyediakan tenaga kerja profesional yang sentiasa bersedia untuk memikul pelbagai tugas dan tanggungjawab lain dalam organisasinya, di pelbagai aras jawatan dan dalam pelbagai persekitaran.

Pembangunan bermaksud aktiviti pembelajaran yang tidak memfokus kepada tugas dan tanggungjawab pada masa kini mahupun pada masa hadapan.

Pembangunan berfungsi menyediakan tenaga kerja profesional yang sentiasa bersedia untuk belajar — serta menerima dan melakukan perubahan — menerusi kegiatan latihan dan pendidikan. Lantaran perubahan adalah lumrah dalam sebuah organisasi pembelajaran seperti JPPKK, maka *pembangunan* adalah sangat penting bagi menyediakan tenaga kerja profesionalnya yang sentiasa bersedia untuk belajar, sentiasa bersedia untuk berubah, sentiasa bersedia untuk menerima idea-idea baru, dan sentiasa peka kepada perkembangan-perkembangan yang terjadi di dalam dan di luar organisasi. Dalam masa yang sama, *pembangunan* adalah serlahan komitmen JPPKK kepada kemajuan kerjaya dan kesejahteraan diri tenaga kerja profesionalnya.

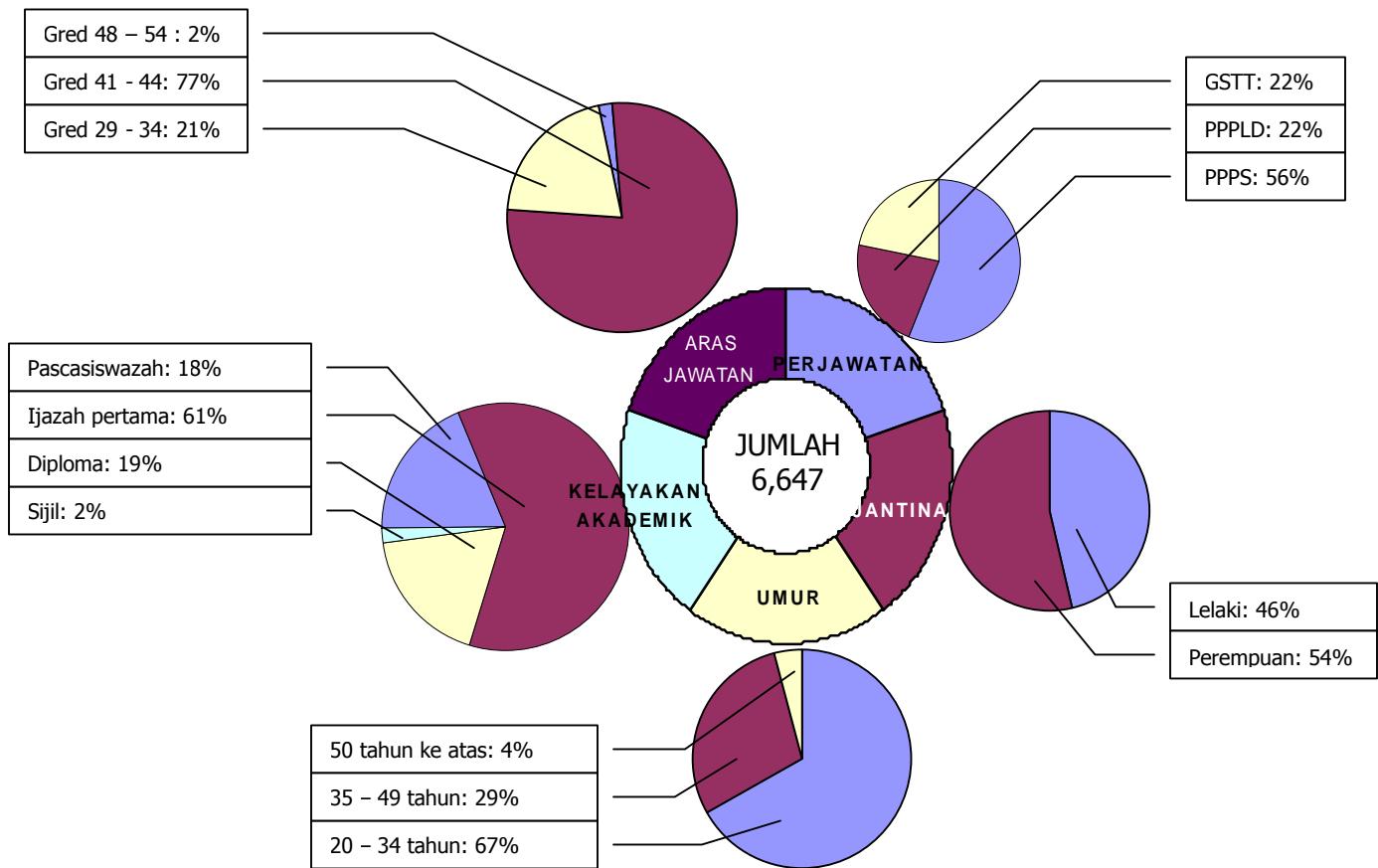
Di samping metodologi latihan, pendidikan dan pembangunan, pendekatan berikut juga diguna pakai: orientasi, motivasi, *coaching*, *mentoring*, runting cara (*counselling*) dan pengupayaan (*empowering*).

Kumpulan Sasaran

Kumpulan sasaran program ini ialah tenaga kerja profesional JPPKK yang bertugas di JPPKK ibu pejabat, politeknik dan kolej komuniti yang berjumlah 6,647 orang pada Jun

PROGRAM PEMBANGUNAN MODAL INSAN

2007 dan dijangka bertambah sekali ganda kepada 13,000 orang pada 2010. Struktur demografi kumpulan sasaran ini seperti pada Jun 2007 adalah seperti Carta 4.



Carta 4: Struktur Demografi Tenaga Kerja Profesional JPPKK, Jun 2007

Struktur demografi tenaga kerja profesional JPPKK menunjukkan ciri-ciri utama seperti berikut:

- Para profesional yang masih muda — berusia kurang daripada 35 tahun — merupakan kelompok terbesar, yakni 67 peratus daripada keseluruhan tenaga

PROGRAM PEMBANGUNAN MODAL INSAN

kerja profesional JPPKK. Ini bermakna organisasi JPPKK mempunyai tenaga kerja profesional yang sangat bersedia untuk belajar dan meningkatkan kelayakan akademik dan profesional masing-masing ke peringkat pascasiswa serta mencukupi untuk dibangunkan dan diasuh sebagai modal insan yang responsif kepada perubahan dan berperanan sebagai pemimpin barisan hadapan.

- Θ Para profesional yang telah matang — berusia antara 35 hingga 49 tahun — membentuk 30 peratus daripada keseluruhan tenaga kerja profesional JPPKK. Inilah modal insan yang akan dibentuk dan dicanai sebagai pemimpin-pemimpin pelapis yang bersedia mewarisi jawatan-jawatan strategik dan berupaya memikul tugas yang lebih mencabar dan tanggungjawab yang lebih besar pada masa hadapan. Kumpulan ini juga telah mengumpul pelbagai pengalaman, lebih memahami arah haluan organisasi dan mempamerkan etika kerja yang menjadi sebahagian daripada budaya organisasi. Dengan demikian kumpulan ini menjadi tunjang tenaga kerja profesional organisasi yang berpotensi untuk dibentuk sebagai agen perubahan dan pemacu budaya prestasi tinggi.

- Θ Sebanyak 70 peratus daripada tenaga kerja profesional JPPKK hanya mempunyai ijazah pertama atau diploma. Kelompok ini akan didorong dan diberikan sokongan supaya melanjutkan pengajian ke peringkat pascasiswa demi memantapkan penguasaan ilmu pengetahuan dan mengupayakan mereka untuk melaksanakan *research-led education*.

PROGRAM PEMBANGUNAN MODAL INSAN

Θ Dalam konteks semasa, JPPKK mempunyai empat peratus tenaga kerja profesional yang berumur 50 tahun dan ke atas dan mereka ini menjadi *talent pool* kepada jawatan-jawatan strategik gred 48 hingga ke gred JUSA. Komposisi jawatan strategik ini pula hanyalah dua peratus daripada keseluruhan jawatan dalam organisasi besar JPPKK. Dari sudut kepentingan organisasi, JPPKK mempunyai kuantiti bakat yang lebih daripada cukup untuk dipilih sebagai peneraju dan penggerak utama. Namun keadaan ini menjadi halangan kepada peningkatan kerjaya individu tenaga kerja profesional dan menjadi pendorong kepada aliran keluar bakat-bakat berkualiti tinggi yang diperlukan oleh JPPKK. Dengan demikian kelompok ini sewajarnya terus dicanai dan dikembangkan potensi dan bakat mereka supaya terus kekal dalam organisasi bagi memikul pelbagai jawatan strategik yang akan wujud selari dengan perubahan dan perkembangan organisasi serta meningkatkan kemajuan kerjaya mereka menerusi peluang kenaikan pangkat tanpa kekosongan jawatan.

Pelan Tindakan

Program Pembangunan Modal Insan ini dirangka dan dilaksanakan menerusi pelan tindakan kritikal, pelan tindakan strategik dan pelan tindakan pembangunan kerjaya yang menumpukan kepada empat prioriti berikut:

PROGRAM PEMBANGUNAN MODAL INSAN

Pelan Tindakan Kritikal

Prioriti Kritikal

Membangunkan JPPKK sebagai organisasi pembelajaran yang subur dengan budaya prestasi tinggi dan amalan-amalan yang menjurus kepada peningkatan daya saing.

Pelan Tindakan Strategik

Prioriti Strategik I

Membangunkan tenaga kerja profesional yang mantap pengetahuan, kaya pengalaman, tajam kemahiran dan memiliki ketrampilan diri.

Prioriti Strategik II

Membangunkan tenaga kerja profesional yang bakat kepimpinannya menyerlah dan terasuh serta berkebolehan menjawat jawatan yang lebih tinggi, melaksanakan tugas yang lebih berat, dan memikul tanggungjawab yang lebih besar dan mencabar pada masa ini dan pada masa hadapan.

Pelan Tindakan Pembangunan Kerjaya

Prioriti Strategik III

Membangunkan tenaga kerja profesional yang bakatnya berkembang dan tercanai serta berkebolehan mencapai peningkatan kerjaya yang berterusan.

PROGRAM PEMBANGUNAN MODAL INSAN

Pelan Tindakan Kritikal

Prioriti Kritikal	
Membangunkan JPPKK sebagai organisasi pembelajaran yang subur dengan budaya prestasi tinggi dan amalan-amalan yang menjurus kepada peningkatan daya saing.	
Objektif Kritikal I Membentuk tenaga kerja profesional yang responsif kepada perubahan.	Inisiatif Kritikal I Mengenal pasti jurang kompetensi dan kemahiran masa kini dan masa hadapan dengan melaksanakan Kajian Kompetensi Profesional. Kajian ini akan dijalankan untuk mengenal pasti kemahiran dan kebolehan yang diperlukan masa kini tetapi tidak dimiliki atau perlu dikembangkan. Kajian Kompetensi Profesional ini juga akan mengenal pasti kemahiran dan kebolehan yang diperlukan dalam tempoh dua hingga lima tahun yang akan datang.
	Inisiatif Kritikal II Membina Inventori Kompetensi Profesional. Inventori ini akan mengandungi senarai kompetensi dan kemahiran khusus yang diperlukan pada masa kini dan masa hadapan bagi sesuatu bidang tanggungjawab atau sesuatu jawatan.
	Inisiatif Kritikal III Membina Inventori Kompetensi Organisasi. Inventori ini akan mengandungi senarai kompetensi umum yang diperlukan pada masa kini dan masa hadapan bagi segenap anggota organisasi di segenap peringkat.
Objektif Kritikal II Merentas jurang kompetensi dan kemahiran masa kini dan masa hadapan.	Inisiatif Kritikal IV Program Pembangunan Profesional yang bertujuan menyokong pembelajaran dan mewujudkan kesediaan untuk belajar. Program Pembangunan Profesional akan mengandungi aktiviti seperti berikut: ④ Kumpulan kajian untuk membincangkan dan melaporkan secara berkala perkembangan, cabaran, amalan dan idea baru dalam aspek pembangunan modal insan, pengajaran-

PROGRAM PEMBANGUNAN MODAL INSAN

	<p>pembelajaran, pentaksiran, pengurusan organisasi dan kepimpinan. Termasuk dalam aktiviti kumpulan kajian ialah <i>literature research</i> yang berkaitan dengan bidang profesional atau tanggungjawab jawatan;</p> <ul style="list-style-type: none">⊖ Seminar berkala (setiap dua atau tiga bulan) yang memfokus kepada perkembangan-perkembangan dan isu-isu yang relevan kepada fungsi teras JPPKK, politeknik dan kolej komuniti. Seminar ini juga boleh berfungsi sebagai medium penataran ilmu dan maklumat serta memperteguh saluran komunikasi;⊖ Penyertaan tenaga kerja profesional di segenap peringkat dalam forum, seminar atau kolokium dan seumpamanya, sama ada di dalam atau di luar negara, yang dianjurkan oleh institusi selain daripada KPT dan JPPKK; dan⊖ Penempatan tenaga kerja profesional untuk bertugas dalam sesuatu tempoh yang pendek di organisasi atau institusi serantau dan antarabangsa yang relevan dengan fungsi teras JPPKK, politeknik dan kolej komuniti. Fokus penempatan ini adalah untuk mempelajari tatakerja organisasi atau institusi berkenaan, terutamanya aspek-aspek perancangan strategik, budaya prestasi tinggi, serta menguasai idea dan kemahiran baru.
<p>Objektif Kritikal III</p> <p>Membentuk <i>critical mass</i> kepimpinan yang memahami prinsip dan dinamika perubahan organisasi.</p>	<p>Inisiatif Kritikal V</p> <p>Wacana Pembinaan Organisasi Berprestasi Tinggi yang merangkumi aspek-aspek berikut:</p> <ul style="list-style-type: none">⊖ Anjakan paradigma ke arah peningkatan prestasi;⊖ Pemimpin sebagai peneraju perubahan organisasi;⊖ Perumusan dan penataran wawasan organisasi;⊖ Penerapan nilai-nilai sebagai teras peningkatan prestasi; dan⊖ Memanfaatkan sistem, struktur dan strategi yang mencetus dan menggerakkan perubahan. <p>Wacana dilaksanakan secara bersiri dan melibatkan kumpulan-kumpulan kecil penjawat jawatan strategik.</p>

PROGRAM PEMBANGUNAN MODAL INSAN

Pelan Tindakan Strategik

Prioriti Strategik I Membangunkan tenaga kerja profesional yang mantap pengetahuan, kaya pengalaman, tajam kemahiran dan memiliki ketrampilan diri.	
Objektif Strategik I Meningkatkan keupayaan tenaga kerja profesional dalam melaksanakan tanggungjawab semasa.	Inisiatif Strategik I Program Latihan Ikhtisas Keguruan yang bermatlamat untuk memastikan semua staf akademik mempunyai kelulusan ikhtisas bidang pendidikan. Program ini dijalankan sebagai Kursus Dalam Cuti (KDC) di institut-institut perguruan Kementerian Pelajaran Malaysia dalam bentuk Kursus Perguruan Lepasan Ijazah atau Kursus Perguruan Lepasan Diploma.
	Inisiatif Strategik II Kursus Persegaran Sains Pengajaran-Pembelajaran dan Sains Pentaksiran yang dilaksanakan secara kolaborasi dengan institusi pengajian tinggi awam. Kursus ini merupakan <i>refresher course</i> yang menumpukan kepada penguasaan pelbagai inovasi dalam amalan pengajaran peringkat tinggi, pendidikan teknik dan vokasional, dan pembelajaran sepanjang hayat.
Objektif Strategik II Peningkatan kemahiran sedia ada dan penguasaan kemahiran-kemahiran baru yang khusus dalam amalan pembangunan kurikulum, pengajaran-pembelajaran dan pentaksiran.	Inisiatif Strategik III Program Pengajaran-Pembelajaran Sains, Matematik dan Teknik Dalam Bahasa Inggeris (PPSMTI) menerusi Latihan Profisiensi Tenaga Pengajar PPSMTI. Termasuk dalam program ini ialah Latihan Jurulatih Tenaga Pengajar PPSMTI dan latihan kemahiran menggunakan modul e-pembelajaran.
	Inisiatif Strategik IV Program Peningkatan Kemahiran yang berfokus kepada: ④ Latihan kemahiran pengajaran-pembelajaran yang

PROGRAM PEMBANGUNAN MODAL INSAN

	<p>khusus kepada sesuatu bidang pengajian di politeknik dan kolej komuniti;</p> <ul style="list-style-type: none"> ⊖ Latihan kemahiran penyelidikan dan penquasaan metodologi baru penyelidikan; ⊖ Latihan peningkatan kemahiran profesional dalam bidang ikhtisas staf akademik; ⊖ Latihan metodologi mereka bentuk dan membangunkan kurikulum baru; ⊖ Latihan metodologi mentafsir, mentaksir, menyemak dan menambah nilai kurikulum pengajian sedia ada; ⊖ Latihan kemahiran pengurusan dan pentaksiran data peperiksaan; dan ⊖ Latihan kemahiran manipulasi ICT dalam kegiatan pengajaran-pembelajaran.
Objektif Strategik III	Inisiatif Strategik V <p>Program Sangkutan Industri Pensyarah (SIP) untuk staf akademik yang memfokus kepada latihan perindustrian, pendedahan kepada teknologi terkini dalam perindustrian, dan pendedahan kepada amalan-amalan terbaik dalam pengurusan organisasi dan pengurusan operasi perindustrian. Peserta diberi Cuti Belajar Bergaji Penuh dan elaun latihan sepanjang tempoh sangkutan. Tanggungjawab pasca-SIP ialah:</p> <ul style="list-style-type: none"> ⊖ Penataran pengalaman dan pengetahuan baru kepada rakan sekerja menerusi kursus dan seminar dalaman; dan ⊖ Penulisan artikel ilmiah dalam Jurnal JPPKK.
Objektif Strategik IV	Inisiatif Strategik VII <p>Program Sangkutan WBL (<i>workbased learning</i>) dan Program Sangkutan PBL (<i>productionbased learning</i>) di institusi pengajian teknik, vokasional dan pembelajaran sepanjang hayat di dalam dan di luar negara untuk tenaga kerja profesional di Bahagian Pembangunan Kurikulum JPPK. Skop Program Sangkutan WBL dan Program Sangkutan PBL ialah:</p> <ul style="list-style-type: none"> ⊖ Mempelajari konsep WBL dan PBL dan menguasai kaedah perancangan, pembangunan, penyemakan dan pengurusan kurikulum yang terbaik; ⊖ Mempelajari aspek penandaarasan dalam pelaksanaan dan pemantauan pelaksanaan

PROGRAM PEMBANGUNAN MODAL INSAN

	<p>pengajian yang berdasarkan WBL dan PBL; dan</p> <ul style="list-style-type: none"> ⊖ Mempelajari kaedah pentaksiran prestasi pelajar dalam program pengajian berdasarkan WBL dan PBL.
Objektif Strategik V Pembinaan ketrampilan profesional dan ketrampilan diri sebagai anggota sebuah organisasi pembelajaran yang mengamalkan budaya prestasi tinggi.	<p style="text-align: right;">Inisiatif Strategik VIII</p> <p>Kursus Induksi yang memfokus kepada penghayatan budaya kerja cemerlang dan memahami hala tuju, pelan tindakan strategik organisasi, dan aspek-aspek asas budaya prestasi tinggi dan integriti.</p> <p style="text-align: right;">Inisiatif Strategik IX</p> <p>Program Pembangunan Etika Kerja Berpasukan yang memfokus kepada pemupukan semangat kerja berpasukan, pemantapan akauntabiliti dan integriti, dan pembangunan kemahiran komunikasi.</p>
	<p style="text-align: right;">Inisiatif Strategik X</p> <p>Program Pembangunan Ketrampilan Profesional yang memfokus kepada:</p> <ul style="list-style-type: none"> ⊖ Latihan kemahiran asas dalam perancangan strategik, pengurusan projek, pengurusan latihan, pengurusan mesyuarat, penyediaan manual prosedur kerja dan fail meja, pengurusan aset dan fasiliti, pengurusan fail dan rekod, pengurusan kewangan belanjawan dan audit, pengurusan kualiti, pengurusan kontrak dan perolehan, dan pengurusan keselamatan; ⊖ Latihan kemahiran asas metodologi pemantauan, penilaian dan pengesanan pelaksanaan dasar dan pelan tindakan strategik organisasi; ⊖ Latihan kemahiran asas dalam menganalisis dan memahami petunjuk-petunjuk sosioekonomi dan belanjawan negara; ⊖ Latihan ketrampilan peribadi yang mencakupi komponen integriti, kemahiran perundingan, kemahiran protokol dan etiket sosial, penampilan diri, pengurusan masa, dan pengurusan <i>stress</i>; ⊖ Latihan kemahiran komunikasi yang mencakupi penulisan kertas cadangan projek, penulisan laporan, penulisan teks ucapan, penulisan skrip pengacaraan majlis rasmi, penulisan surat rasmi dan memo, penulisan persuasif, pengucapan awam, dan kepekaan kepada kepelbagaiannya dan

PROGRAM PEMBANGUNAN MODAL INSAN

	<p>kemajmukan budaya; dan</p> <ul style="list-style-type: none">⊖ Pembangunan jati diri, ketahanan, kecerdasan, kesetiakawanan, patriotisme, kasih-sayang, kreativiti, pemikiran kritis, kesejahteraan jasmani dan penyuburan rohani.
Objektif Strategik VI Pembinaan tunas tenaga kerja profesional yang menguasai pelbagai bidang pengajian dan komited kepada wawasan dan misi JPPKK.	Inisiatif Strategik XI Program Perekutan Tenaga Kerja Profesional menerusi Skim Latihan Tenaga Pengajar (SLTP) untuk politeknik dan kolej komuniti. Menerusi program ini, <ul style="list-style-type: none">⊖ Tunas tenaga kerja profesional JPPKK direkrut daripada universiti tempatan dan luar negara menerusi pemberian Biasiswa SLTP berdasarkan unjuran keperluan pada masa hadapan; dan⊖ Tunas tenaga kerja profesional tersebut didedahkan kepada amalan profesional keguruan teknik dan vokasional menerusi aktiviti <i>internship</i> di politeknik dan kolej komuniti.

PROGRAM PEMBANGUNAN MODAL INSAN

Prioriti Strategik II Membangunkan tenaga kerja profesional yang bakat kepimpinannya menyerlah dan terasuh serta berkebolehan menjawat jawatan yang lebih tinggi, melaksanakan tugas yang lebih berat, dan memikul tanggungjawab yang lebih besar dan mencabar pada masa ini dan pada masa hadapan.	
Objektif Strategik VII Meningkatkan kemahiran pengurusan menerusi penerapan unsur-unsur kepimpinan strategik.	Inisiatif Strategik XII Program Pembangunan Kepimpinan Strategik menerusi perbengkelan bersiri yang mencakupi komponen berikut: <ul style="list-style-type: none">⊖ Konsep dan peranan kepimpinan strategik;⊖ Acuan dan etika kepimpinan;⊖ Pengurusan ilmu;⊖ Pengurusan perubahan;⊖ Organisasi pembelajaran;⊖ Kekuatan kerja sepasukan;⊖ Penjanaan tenaga organisasi menerusi nilai dan wawasan;⊖ Kepimpinan berkesan;⊖ Kepimpinan keusahawanan;⊖ Kreativiti organisasi;⊖ Pengasuhan bakat secara <i>mentoring</i>;⊖ Amalan pengupayaan tenaga kerja;⊖ Penggandaan upaya dan keberkesanannya organisasi;⊖ Politik, kuasa dan konflik;⊖ Kelumpuhan kepimpinan; dan⊖ Terapi organisasi.
Objektif Strategik VIII Menerapkan kompetensi yang berkaitan dengan kepimpinan kurikulum yang berprestasi tinggi, peka kepada perubahan, berpandangan jauh dan komited kepada gerakan pembangunan modal insan negara.	Inisiatif Strategik XIII Program Pembangunan Kepimpinan Kurikulum dengan tujuan meningkatkan kualiti, kecekapan dan keberkesanannya pengurusan dan pentadbiran kurikulum oleh pengarah, timbalan pengarah, ketua jabatan dan ketua kursus pengajian di politeknik dan kolej komuniti.

PROGRAM PEMBANGUNAN MODAL INSAN

Objektif Strategik IX Menerapkan kompetensi yang berkaitan dengan pembangunan, penyemakan dan pentaksiran kurikulum, kemahiran menatarkan pentaksiran kurikulum, dan keupayaan menggabung jalin kurikulum dengan pelan strategik JPPKK.	Inisiatif Strategik XIV Program Pembangunan Pakar Kurikulum yang boleh berperanan sebagai pakar rujuk dan pakar runding sesuatu bidang pengajian, dan penyelidik dan pemikir dalam pengembangan kurikulum.
Objektif Strategik X Meningkatkan kesedaran global dan kemahiran berkolaborasi dengan rakan-rakan strategik antarabangsa dalam aspek pembangunan modal insan.	Inisiatif Strategik XV Program Pengantarabangsaan Eksekutif menerusi aktiviti sangkutan di institusi-institusi di negara-negara maju dan aktiviti anjuran agensi antarabangsa seperti SEAMEO, CPSC, UNESCO, JICA, KOICA dan COTI. Program ini memfokus kepada aspek-aspek strategik dalam pendidikan teknik dan vokasional, inovasi dan aplikasi teknologi dalam pengajian tinggi, dan kepimpinan dan pengurusan pendidikan.

Pelan Tindakan Pembangunan Kerjaya

Pelan Tindakan Pembangunan Kerjaya (PTPK) dirumus untuk memastikan setiap tenaga kerja profesional JPPKK mendapat manfaat semaksimumnya daripada inisiatif-inisiatif Program Pembangunan Modal Insan dan memantau peningkatan profesionalisme dengan cara merekod segenap perkembangan pembangunan kerjaya bermula daripada tarikh melapor diri sehingga bersara. PTPK juga berfungsi sebagai saluran pelaksanaan pelan penggantian dan persiapan seseorang anggota profesional untuk memikul tugas dan tanggungjawab pada jawatan yang lebih tinggi.

PROGRAM PEMBANGUNAN MODAL INSAN

Prioriti Strategik III Membangunkan tenaga kerja profesional yang bakatnya berkembang dan tercanaai serta berkebolehan mencapai peningkatan kerjaya yang berterusan.	
Objektif Strategik XI Meningkatkan tahap pendidikan tenaga kerja profesional supaya memikul tugas dan tanggungjawab yang lebih berat dan menjawat jawatan yang lebih tinggi.	Inisiatif Strategik XI Skim Hadiah Latihan Persekutuan untuk melanjutkan pengajian ke peringkat sarjana dan doktor falsafah. Keutamaan kepada program pengajian pascasiswaazah berasaskan penyelidikan sebagai persediaan melaksanakan pengajaran-pembelajaran berpandukan penyelidikan (<i>research-led education</i>).
	Inisiatif Strategik XII Program Pensiiswaazahan secara Cuti Belajar Separuh Gaji atau Pendidikan Jarak Jauh untuk tenaga kerja profesional yang tidak memiliki ijazah pertama.
	Inisiatif Strategik XIII Program Persediaan Pendidikan Pascasiswaazah dalam bentuk Kursus Analisis Statistik dan Metodologi Penyelidikan untuk tenaga kerja profesional yang berminat melanjutkan pengajian ke peringkat sarjana dan doktor falsafah dan tenaga kerja profesional yang telah berjaya mendapat Hadiah Latihan Persekutuan.
Objektif Strategik XII Mempersiapkan tenaga kerja profesional dengan kebolehan dan ketrampilan yang khusus dan sesuai dengan jawatan yang akan disandang dalam laluan perkembangan kerjayanya.	Inisiatif Strategik XIV Program <i>Career Path Competency Matrix</i> (CPCM) yang merangkumi komponen ICT, pengurusan organisasi, pengurusan kewangan dan perakaunan, dan pembangunan diri. Program CPCM melibatkan tenaga kerja profesional gred 41 ke atas yang bertugas di JPPKK ibu pejabat, politeknik dan kolej komuniti. ④ Pegawai gred 41 dan 42 perlu menghadiri sekurang-kurangnya dua modul kursus pada tahap kecekapan aras I dan sekurang-kurangnya dua modul kursus pada aras kecekapan aras II seperti dalam Jadual 2 di bawah:

PROGRAM PEMBANGUNAN MODAL INSAN

MODUL KURSUS (GRED 41 DAN 42)	TEMPOH (hari)
1. ICT – <i>Intermediate MS Office Application</i>	3
2. Pengurusan Aset Kerajaan	3
3. Pengurusan Pejabat dan Rekod	3
4. Pemikiran Kreatif	3
5. Protokol, Etikal Sosial dan Ketrampilan Diri	3
6. <i>Occupational Safety and Health</i>	3
7. Metodologi Penyelidikan I	3
8. Strategi Promosi dan <i>Outreach</i>	3
9. Pengurusan Acara dan Protokol	3
10. Sistem Keselamatan Maklumat	3
11. Ekonomi Antarabangsa	3

Jadual 2: Modul CPCM Gred 41 dan Gred 42

- ⊖ Pegawai gred 44 perlu menghadiri sekurang-kurangnya dua modul kursus pada tahap kecekapan aras III seperti dalam jadual di bawah:

MODUL KURSUS (GRED 43 DAN 44)	TEMPOH (hari)
1. <i>Database – SQL (Application)</i>	3
2. Penyediaan Anquran Belanjawan Menurus (Perjawatan dan Kewangan)	3
3. Analisis Keperluan Latihan	3
4. Kepimpinan Kurikulum (<i>Instructional Leadership</i>)	3
5. Budaya Kerja Cemerlang (<i>Coaching and Mentoring</i>)	3
6. <i>Occupational Safety and Health (Risk Management for Supervisory Planning)</i>	3
7. Jaminan Kualiti	3
8. Metodologi Penyelidikan II	3
9. Pengurusan Penyenggaraan	3
10. Perancangan Strategik	3
11. Strategi Perhubungan Awam	3

Jadual 3: Modul CPCM Gred 43 dan Gred 44

- ⊖ Pegawai gred 48 perlu menghadiri sekurang-kurangnya dua modul kursus pada tahap kecekapan aras IV seperti dalam jadual di bawah:

MODUL KURSUS (GRED 47 DAN 48)	TEMPOH (hari)
1. Pengurusan Kewangan	3
2. Pengurusan Perkhidmatan	3
3. <i>Wellness and Leadership Management</i>	3
4. Metodologi Penyelidikan III	3
5. Pengurusan Kurikulum	3
6. Pengurusan Perubahan	3
7. Kemahiran <i>Coaching</i>	3
8. Perancangan Strategik	3
9. Pengurusan <i>e-Government</i>	3
10. Analisis Penyata Kewangan untuk Pegawai Awam	3

PROGRAM PEMBANGUNAN MODAL INSAN

	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px;">11. Pendekatan Analitikal dalam Penggubalan Dasar Awam</td><td style="padding: 2px; background-color: #e0e0e0;">3</td></tr> </table>	11. Pendekatan Analitikal dalam Penggubalan Dasar Awam	3																						
11. Pendekatan Analitikal dalam Penggubalan Dasar Awam	3																								
Jadual 4: Modul CPCM Gred 47 dan Gred 48																									
	<p>⊖ Pegawai gred 51 hingga 54 perlu menghadiri sekurang-kurangnya dua modul kursus pada tahap kecekapan aras V dan dua lagi modul pada aras VI seperti dalam jadual di bawah:</p>																								
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 80%;">MODUL KURSUS (GRED 51 HINGGA 54)</th><th style="width: 20%;">TEMPOH (hari)</th></tr> </thead> <tbody> <tr><td>1. Pengurusan Bakat</td><td style="text-align: center;">3</td></tr> <tr><td>2. Ekonomi Makro</td><td style="text-align: center;">3</td></tr> <tr><td>3. Pembangunan Institusi</td><td style="text-align: center;">3</td></tr> <tr><td>4. Kemahiran <i>Mentoring</i></td><td style="text-align: center;">3</td></tr> <tr><td>5. Kepimpinan Altruistik</td><td style="text-align: center;">3</td></tr> <tr><td>6. Pengurusan Pengetahuan</td><td style="text-align: center;">3</td></tr> <tr><td>7. Perhubungan Antarabangsa</td><td style="text-align: center;">3</td></tr> <tr><td>8. Penandaarasan</td><td style="text-align: center;">3</td></tr> <tr><td>9. Pengurusan Krisis</td><td style="text-align: center;">3</td></tr> <tr><td>10. Perancangan Strategik</td><td style="text-align: center;">3</td></tr> <tr><td>11. Budaya Prestasi Tinggi Dalam Organisasi</td><td style="text-align: center;">3</td></tr> </tbody> </table>		MODUL KURSUS (GRED 51 HINGGA 54)	TEMPOH (hari)	1. Pengurusan Bakat	3	2. Ekonomi Makro	3	3. Pembangunan Institusi	3	4. Kemahiran <i>Mentoring</i>	3	5. Kepimpinan Altruistik	3	6. Pengurusan Pengetahuan	3	7. Perhubungan Antarabangsa	3	8. Penandaarasan	3	9. Pengurusan Krisis	3	10. Perancangan Strategik	3	11. Budaya Prestasi Tinggi Dalam Organisasi	3
MODUL KURSUS (GRED 51 HINGGA 54)	TEMPOH (hari)																								
1. Pengurusan Bakat	3																								
2. Ekonomi Makro	3																								
3. Pembangunan Institusi	3																								
4. Kemahiran <i>Mentoring</i>	3																								
5. Kepimpinan Altruistik	3																								
6. Pengurusan Pengetahuan	3																								
7. Perhubungan Antarabangsa	3																								
8. Penandaarasan	3																								
9. Pengurusan Krisis	3																								
10. Perancangan Strategik	3																								
11. Budaya Prestasi Tinggi Dalam Organisasi	3																								
Jadual 5: Modul CPCM Gred 51 hingga Gred 54																									
Objektif Strategik XIII Memantau dan menilai partisipasi tenaga kerja profesional dalam Program Pembangunan Modal Insan sebagai salah satu komponen dalam pentaksiran kelayakan untuk menjawat jawatan yang lebih tinggi.	Inisiatif Strategik XV Rekod Pembangunan Kerjaya yang terdiri daripada: <ul style="list-style-type: none"> ⊖ Buku Rekod Perkhidmatan; ⊖ e-SIS (<i>electronic staff information system</i>); dan ⊖ Buku Rekod Pembangunan Kerjaya Berterusan. 																								

PROGRAM PEMBANGUNAN MODAL INSAN

Buku Rekod Perkhidmatan

seseorang pegawai disimpan dan dikelolakan oleh unit pentadbiran di mana pegawai tersebut bertugas. Apabila seseorang pegawai memohon untuk kenaikan pangkat, adalah menjadi tanggungjawab unit pentadbiran tersebut mengemas kini segala butiran perkhidmatan pegawai berkenaan termasuk markah Laporan Nilaian Prestasi Tahunan (LNPT) dan keputusan Peperiksaan Penilaian Tahap Kecekapan (PTK).

e-SIS ialah pengkalan data interaktif berbentuk *web-based* yang diwujudkan oleh BLK untuk kegunaan segala urusan rekod perkhidmatan, latihan dan perkembangan kerjaya. e-SIS boleh diakses oleh semua pegawai JPPKK untuk mengemaskini rekod partisipasi masing-masing dalam Program Pembangunan Modal Insan. e-SIS diselenggara oleh BLK.

Rekod Pembangunan Kerjaya Berterusan

ialah dokumen yang mengandungi rekod peribadi perkembangan kerjaya setiap pegawai. Pegawai bertanggungjawab mencatat partisipasi dalam Program Pembangunan Modal Insan dan sumbangansumbangan profesionalnya. Dokumen ini menjadi pelengkap kepada Buku Rekod Perkhidmatan dan data yang tersimpan dalam e-SIS.

PELAN PENGGANTIAN

Kerangka Asas

Definisi

Pelan Penggantian ini bermaksud proses mengenal pasti, mengasuh dan membangunkan *critical mass* tenaga kerja profesional berprestasi tinggi bagi menjawat jawatan-jawatan strategik JPPKK pada masa kini dan pada masa hadapan.

Ini juga bermakna Pelan Penggantian ini adalah sebahagian daripada Program Pembangunan Modal Insan JPPKK, perancangan dan pengauditan sumber manusia, pembangunan organisasi dan pengisian jawatan-jawatan yang terbit daripadanya, penilaian kemahiran dan prestasi untuk kenaikan pangkat, dan proses prekrutan tunas tenaga kerja profesional yang sedia diamalkan dalam organisasi besar JPPKK.

Matlamat

Matlamat Pelan Penggantian ini ialah pemupukan dan penyuburan budaya prestasi tinggi dalam JPPKK dan semua institusi dan agensinya menerusi pembangunan tenaga kerja profesional yang memamerkan ketrampilan diri dan ketrampilan profesional,

Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 3 Tahun 2006 menetapkan supaya pelan penggantian diwujudkan untuk:

- ⊖ Memastikan pegawai yang lebih kompeten mengisi semua jawatan strategik bagi memenuhi keperluan organisasi, kehendak *stakeholders* dan persekitaran;
- ⊖ Meningkatkan ketelusan dalam urusan pemilihan, penggantian dan penempatan kerana setiap keputusan dibuat secara kolektif melalui satu jawatankuasa; dan
- ⊖ Memantapkan struktur organisasi dan mengekalkan perkhidmatan awam supaya sentiasa relevan dengan kehendak dan keperluan persekitaran.

Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 3 Tahun 2006 juga menggariskan perkara-perkara berikut:

- ⊖ Pelan Penggantian adalah sebagai satu kaedah untuk menyokong *Search Committee* dalam melaksanakan mekanisme pemilihan pegawai-pegawai di gred 48 dan ke atas bagi mengisi jawatan-jawatan strategik;
- ⊖ *Search Committee* bermaksud satu jawatankuasa yang dibentuk untuk mengesyorkan pegawai yang cemerlang untuk disenarai pendek bagi mengisi jawatan strategik;
- ⊖ Jawatan strategik bermaksud jawatan tertinggi dalam sebuah kementerian atau jabatan atau agensi atau bahagian atau cawangan atau apa-apa jawatan lain yang ditentukan sama ada di peringkat persekutuan, negeri atau daerah; dan
- ⊖ Pihak berkuasa yang mempertimbangkan perakuan dan membuat keputusan kenaikan pangkat ialah Lembaga Kenaikan Pangkat Perkhidmatan Awam dan Lembaga Kenaikan Pangkat Perkhidmatan Pelajaran.

(Rujukan: Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 3 Tahun 2006 bertarikh 3 Mei 2006)

PELAN PENGANTIAN

memiliki kompetensi dan menghayati nilai-nilai yang penting kepada kelestarian kecemerlangan JPPKK pada masa hadapan. Matlamat ini dicapai menerusi strategi berikut:

- Θ Pencanaian dan pengasuhan bakat tenaga kerja profesional bagi mengisi jawatan-jawatan strategik pada masa hadapan dengan cara merancang haluan perkembangan kerjaya, dan merangka penurapan pengalaman yang diperlukan dalam penyempurnaan tugas dan tanggungjawab pada masa hadapan;
- Θ Pemantapan mekanisme pencarian dan proses membuat keputusan kenaikan pangkat sekali gus meningkatkan kecekapan dalam pengurusan perkhidmatan dan perjawatan; dan
- Θ Pengauditan *talent pool* dalam JPPKK untuk diguna pakai dalam kerja-kerja menyemak dan merencana semula Program Pembangunan Modal Insan JPPKK.

Daripada ketiga-ketiga strategi di atas, strategi pertama — pencanaian dan pengasuhan bakat tenaga kerja profesional — adalah kritikal, bukan sahaja untuk menjamin kecemerlangan organisasi besar JPPKK malah untuk menjamin kecemerlangan prestasi dan komitmen yang berterusan tenaga kerja profesional kepada wawasan, misi dan pelan strategik JPPKK. Dengan demikian, Program Pembangunan Modal Insan menjadi inisiatif yang strategik dan utama dalam Agenda Pembangunan Modal Insan ini.

Rasional

Dalam konteks perubahan sejagat, kewujudan dan keberkesanan pelaksanaan Pelan Pengantian ini menjadi semakin tertuntut dan terdesak dengan kehadiran faktor-faktor berikut:

PELAN PENGGANTIAN

- ⊖ Cabaran-cabaran dan peluang-peluang yang didatangkan oleh fenomena globalisasi dan k-ekonomi kepada pengajian tinggi negara;
- ⊖ Tanggungjawab besar yang dipikulkan kepada pengajian tinggi negara untuk mentransformasi modal insan bagi memacu Misi Nasional 2006 — 2020, khususnya dalam aspek pembangunan modal insan profesional dan separa profesional;
- ⊖ Pelan Strategik Pengajian Tinggi Negara yang direncanakan oleh KPT untuk memperkasa setiap jenteranya dalam melaksanakan tanggungjawab besar tersebut;
- ⊖ Pelan Strategik JPPKK 2005 — 2010 yang bertekad menyediakan acuan pembelajaran yang kondusif, yang ditunjangi oleh tenaga kerja profesional yang berprestasi tinggi, yang diuruskan dengan cekap dan berkesan demi menghasilkan modal insan separa profesional yang berkualiti dan berdaya saing di pentas nasional dan internasional; dan
- ⊖ Fenomena kesenjangan kemahiran, kerugian pengalaman dan kehilangan ilmu yang terakibat daripada keusangan, penuaan, persaraan dan perpindahan keluar tenaga kerja profesional yang berlaku serentak dengan kewujudan jawatan, tugas dan tanggungjawab baru yang terhasil daripada pembangunan dan perkembangan organisasi JPPKK.

Dengan demikian JPPKK memerlukan bakat yang berkualiti — tenaga kerja profesional yang mengamalkan budaya prestasi tinggi serta mempamerkan daya kepemimpinan — dan mencukupi, bersedia dan berkebolehan memikul tugas dan tanggungjawab yang

PELAN PENGGANTIAN

lebih besar bagi menghadapi dan mendepani cabaran-cabaran serta memanfaatkan peluang-peluang baru tersebut.

Metodologi

Pelan Penggantian ini bersifat responsif kepada perubahan dan jangkaan perubahan — dalaman dan persekitaran — yang sedang dan akan dilalui dan dihadapi oleh JPPKK khususnya dan KPT amnya. Oleh itu Pelan Penggantian ini mengambil pendekatan proaktif, yakni membangunkan tenaga kerja profesional JPPKK dengan menuangkan unsur-unsur kepimpinan berprestasi tinggi menerusi Program Pembangunan Modal Insan, supaya stok tenaga manusia yang berkualiti itu terbina dan tersedia lebih awal daripada kemunculan keperluan dan permintaan terhadapnya.

Ini bermakna Pelan Penggantian ini bergabung jalin dengan proses-proses lain dalam pengurusan modal insan JPPKK, terutamanya pengurusan dan penilaian prestasi, latihan, pendidikan dan pembangunan, inisiatif pembangunan kerjaya, dan SPPPPT.

Pelan Penggantian ini juga mengambil pendekatan memperkuuh dan memantapkan keupayaan kepemimpinan secara menyeluruh yakni kepimpinan di segenap sektor operasi dan aras hierarki organisasi JPPKK. Dengan cara ini ketergantungan kepada seseorang individu atau kepada seseorang kakitangan sumber dapat dielakkan dan sekali gus mekanisme penggantian dapat dilaksanakan dengan lebih cekap dan berkesan.

Lantaran budaya menjadi salah satu faktor penggerak kecemerlangan dan kelestarian kecemerlangan sesebuah organisasi, maka kajian kesenjangan budaya juga merupakan

PELAN PENGGANTIAN

satu elemen penting dalam Pelan Penggantian ini. Pendekatan ini membolehkan budaya semasa ditaksir dan budaya yang ideal dan sepatutnya diamalkan oleh warga profesional JPPKK dideskripsikan dengan jelas dan konkret. Selanjutnya grid kompetensi yang diperlukan pada masa kini dan pada masa hadapan untuk sesuatu jawatan strategik dapat dibina dan dijadikan kayu pengukur dalam kerja-kerja penilaian prestasi, pentaksiran kecekapan, latihan, pendidikan dan pembangunan.

Dengan demikian, paksi kepada pelaksanaan Pelan Penggantian ini ialah kompetensi. Jadual 6 dan Jadual 7 berikut menggariskan kompetensi dan komponen kemahiran kritikal bagi dimensi kepimpinan dan dimensi profesional tenaga kerja JPPK yang menjadi paksi kepada Pelan Penggantian ini.

DIMENSI KEPIMPINAN		
KOMPETENSI	KEMAHIRAN	KOMPONEN KEMAHIRAN KRITIKAL
Wawasan dan Dasar Organisasi	Berupaya memahami dan mengungkapkan secara jelas dan konkret wawasan, misi, dasar dan pelan strategik organisasi serta hubung kaitnya dengan amalan profesional.	<ul style="list-style-type: none">○ Kesedaran hala tuju organisasi○ Kesedaran wacana organisasi○ Mengurus perubahan
Budaya Organisasi	Memahami budaya organisasi dan amalan-amalan informal dalam melaksanakan kerja.	<ul style="list-style-type: none">○ Celik budaya organisasi
Strategi Organisasi	Berupaya bertindak dan berinisiatif demi melaksanakan pelan strategik organisasi.	<ul style="list-style-type: none">○ Menghayati pelan strategik organisasi.
Pembangunan Organisasi	Berupaya meramal tuntutan dan keperluan pelanggan organisasi serta bertindak membangunkan keupayaan organisasi demi memenuhi tuntutan dan keperluan tersebut.	<ul style="list-style-type: none">○ Kesedaran perubahan○ Inovasi○ Kreativiti
Perhubungan	Berupaya mewujudkan perhubungan yang harmoni dengan pelanggan, komuniti, pertubuhan-pertubuhan dan penggalan dasar organisasi.	<ul style="list-style-type: none">○ Perhubungan awam○ Perkongsian pintar

PELAN PENGGANTIAN

Pemimpin Perubahan dan Transformasi	Berupaya dan berterusan memimpin dan mengurus perubahan dan mentransformasi organisasi menerusi penyatuan wawasan, penggembangan tenaga, dan pengujaan proses perubahan.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Kepimpinan berwawasan ○ Pemikiran analitikal ○ Inkuiri ilmu dan maklumat ○ Perancangan strategik
Pengurusan Pembangunan Modal Insan	Berupaya berperanan sebagai pemimpin pasukan yang sentiasa berusaha membentuk dan memaksimumkan komitmen dan kemampuan modal insan untuk digerakkan ke arah mencapai matlamat organisasi dan objektif program, termasuk menyokong dan menggalakkan tenaga kerja profesional yang berprestasi tinggi, dan melakukan <i>coaching</i> dan <i>mentoring</i> kepada tenaga kerja profesional yang berkualiti.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Kerja sepasukan ○ Berkolaborasi ○ Pengurusan konflik ○ <i>Coaching</i> ○ <i>Mentoring</i> ○ Pengurusan kerjaya ○ Pengurusan kepelbagaian ○ Kepimpinan berdasarkan nilai-nilai organisasi
Memimpin dan Mengurus Operasi	Berupaya memastikan supaya sumber-sumber organisasi diurus dan dimanfaatkan dengan cekap dan berkesan dalam melaksanakan operasi demi mencapai matlamat organisasi dan objektif program dalam masa yang ditetapkan dan mematuhi piawaian kualiti.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Pengurusan projek ○ Pengurusan organisasi ○ Pengurusan sumber
Keantarabangsaan	Memahami polisi-polisi pengantarabangsaan di peringkat organisasi dan berupaya mengambil daya usaha dan melaksanakan kerja-kerja pengantarabangsaan berdasarkan polisi dan pelan strategik organisasi.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Memahami pelan pengantarabangsaan organisasi ○ Memahami polisi-polisi pengantarabangsaan
Hubungan Merentasi Budaya	Memahami kepelbagaian budaya dalam masyarakat dan organisasi, dan memanfaatkannya untuk menyuburkan hubungan dalam organisasi dan hubungan organisasi dengan rakan kongsi antarabangsa.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Budaya kebangsaan ○ Etika kerja

Jadual 6:
Kompetensi Kepimpinan Tenaga Kerja Profesional

PELAN PENGGANTIAN

DIMENSI PROFESIONAL		
KOMPETENSI	KEMAHIRAN	KOMPONEN KEMAHIRAN KRITIKAL
Kemahiran Berfikir	Berupaya berfikir secara strategik, menganalisis secara kritis dan membuat keputusan dengan hemah dalam menangani isu-isu yang berkaitan dengan interpersonal, organisasi dan daya saing.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Pemikiran kritis ○ Penyelesaian masalah ○ Daya kreativiti ○ Daya inovasi
Kemahiran Perhubungan dan Kolaborasi	Berupaya merancang dan bekerja untuk mewujudkan perhubungan yang berdasarkan kepercayaan, saling meyakini dan saling menyokong serta membawa kepada pelaksanaan kerja secara berkolaborasi.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Daya persuasif ○ Perundingan ○ Mendengar ○ Membina kepercayaan ○ Kerja sepasukan
Ketrampilan Diri	Berupaya mengurus diri ke arah memajukan pembelajaran dan menyuburkan budaya prestasi tinggi.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Daya adaptasi ○ Fleksibel ○ Ketekunan ○ Kecekalan ○ Pembangunan kendiri
Etika Profesional	Berupaya mengamal, menatar dan mempertahankan etika profesional serta menyuburkannya dalam pasukan.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Kecemerlangan dalam profesi ○ Kerja sepasukan ○ Pembelajaran sepanjang hayat
Celik ICT	Mengetahui, memahami dan berupaya manfaatkan ICT dalam amalan profesional.	<ul style="list-style-type: none"> ○ ICT
Pengurusan Ilmu	Berupaya menimba khazanah ilmu secara berterusan untuk kegunaan organisasi dan masyarakat.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Pembelajaran ○ Penataran ilmu

Jadual 7:
Kompetensi Profesional Tenaga Kerja Profesional

PELAN PENGGANTIAN

Kesimpulannya, Pelan Penggantian merupakan *roadmap* untuk peningkatan kerjaya tenaga kerja profesional JPPKK dan kelestarian peningkatan kecemerlangan organisasi besar JPPKK sebagai jentera barisan hadapan dalam agenda pembangunan modal insan KPT.

Pelan Tindakan

Pelan Penggantian ini dirangka dan dilaksanakan menerusi pelan tindakan kritikal dan pelan tindakan strategik yang menumpukan kepada empat prioriti:

Pelan Tindakan Kritikal

Prioriti Kritikal

Pencanaian dan pengasuhan bakat tenaga kerja profesional bagi mengisi jawatan-jawatan strategik pada masa hadapan dengan cara merancang haluan perkembangan kerjaya, dan merangka penurapan pengalaman yang diperlukan dalam penyempurnaan tugas dan tanggungjawab pada masa hadapan.

Pelan Tindakan Strategik

Prioriti Strategik I

Pemantapan mekanisme pencarian bakat dan proses membuat keputusan kenaikan pangkat sekali gus meningkatkan kecekapan dalam pengurusan modal insan organisasi.

Prioriti Strategik II

Menyokong usaha pencanaian dan pengasuhan bakat tenaga kerja profesional menerusi penuangan elemen-elemen budaya prestasi tinggi dalam persekitaran sebenar organisasi.

Prioriti Strategik III

Pengauditan '*talent pool*' dalam organisasi besar JPPKK untuk diguna pakai dalam kerja-kerja menyemak dan merencana semula Program Pembangunan Modal Insan JPPKK.

PELAN PENGANTIAN

Pelan Tindakan Kritikal

Prioriti Kritikal	
<p>Pencanaian dan pengasuhan bakat tenaga kerja profesional bagi mengisi jawatan-jawatan strategik pada masa hadapan dengan cara merancang haluan perkembangan kerjaya, dan merangka penurapan pengalaman yang diperlukan dalam penyempurnaan tugas dan tanggungjawab pada masa hadapan.</p>	
Objektif Kritikal I	Inisiatif Kritikal I
Membentuk <i>critical mass</i> tenaga kerja profesional yang berdaya kepemimpinan dan komited di segenap peringkat organisasi JPPKK.	Pelaksanaan Program Pembangunan Modal Insan dengan cekap dan berkesan serta mengintegrasikan komponen penerapan dan penyuburan kompetensi dan kemahiran-kemahiran kritikal dalam pembangunan dimensi kepimpinan dan dimensi profesional tenaga kerja profesional JPPKK.
	Inisiatif Kritikal II
	Pendedahan secara menyeluruh dan meluas (<i>broad exposure</i>) kepada wawasan, nilai, misi, dan pelan strategik JPPKK serta budaya prestasi tinggi yang diamalkan oleh warganya. Pendedahan ini dilakukan menerusi latihan, forum, kolokium, projek-projek kolaboratif berjangka pendek, dan penempatan bertugas di pelbagai jawatan, institusi dan agensi dalam JPPKK. Penempatan bertugas di pelbagai institusi dan agensi ini adalah dengan maksud memperkaya pengalaman profesional, melazimkan bekerja dalam bidang tanqqunjawab yang berbeza, dan membina kebolehan untuk memahami sesuatu program atau isu dari pelbagai perspektif.
	Inisiatif Kritikal III
	Mendorong tenaga kerja profesional yang berbakat dan berhasrat untuk menjawat jawatan yang lebih tinggi di peringkat JPPKK supaya mempunyai pelan dan komited kepada usaha memajukan kerjaya masing-masing dengan penekanan kepada pengembangan keupayaan teras pegawai-pegawai kanan seperti berikut:
	<ul style="list-style-type: none">⊖ Kepimpinan perubahan;⊖ Kepimpinan modal insan;⊖ Ketrampilan profesional; dan

PELAN PENGGANTIAN

	<ul style="list-style-type: none">⊖ Komunikasi dan kolaborasi. <p>Antara strategi yang akan dilaksanakan ialah penataran komponen-komponen teras tersebut menerusi kolokium dan bengkel dan menyediakan peluang-peluang latihan dan pembangunan eksekutif di institusi latihan dan pembangunan di dalam dan di luar negara.</p>
--	---

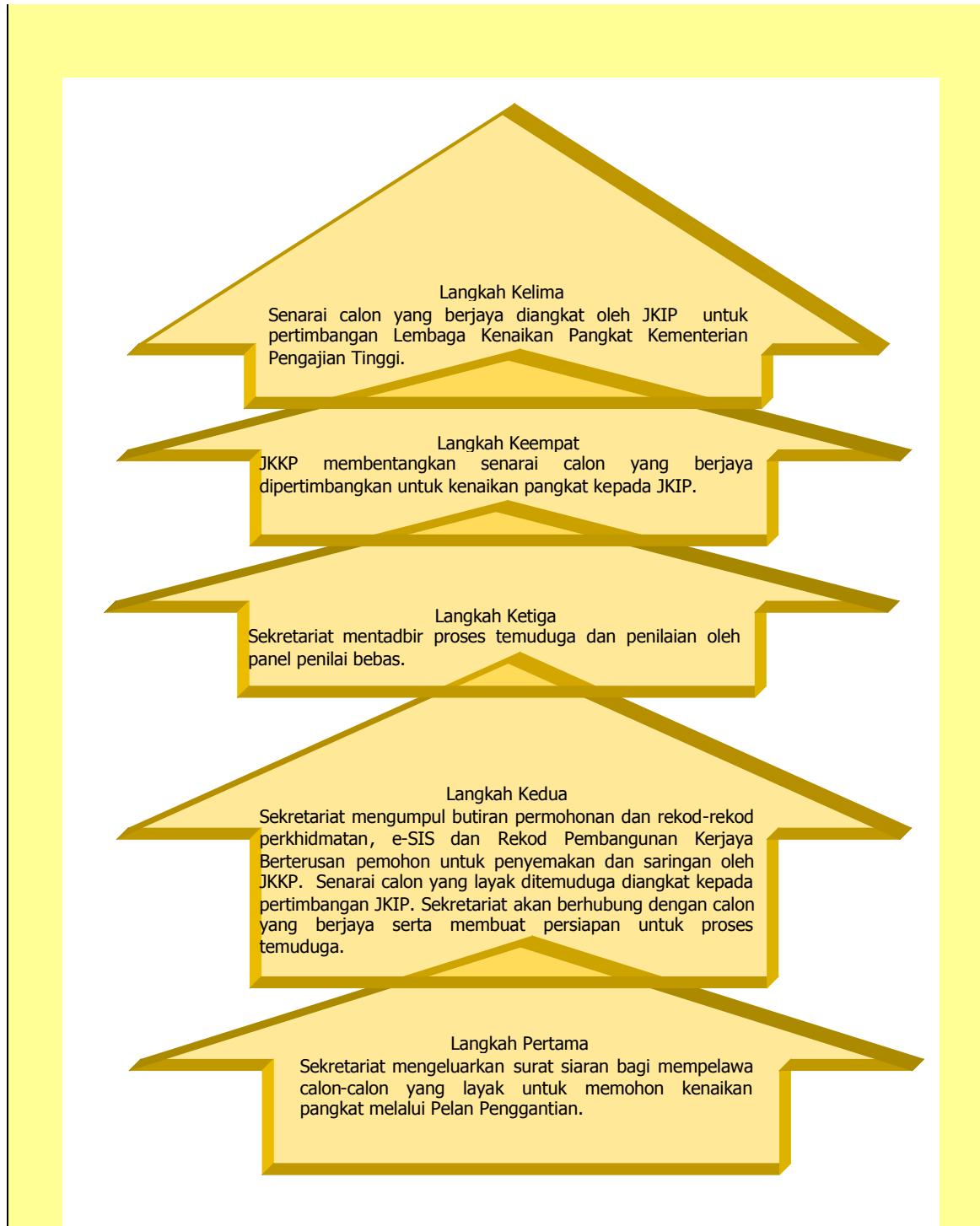
Pelan Tindakan Strategik

Prioriti Strategik I	Pemantapan mekanisme pencarian bakat dan proses membuat keputusan kenaikan pangkat sekali gus meningkatkan kecekapan dalam pengurusan modal insan organisasi.
Objektif Strategik I Mengenal pasti tenaga kerja profesional yang memiliki kewibawaan yang tinggi dan prestasi yang cemerlang.	Inisiatif Strategik I Penubuhan Jawatankuasa Pencarian yang terdiri daripada Jawatankuasa Induk Pencarian (JKIP), Jawatankuasa Kerja Pencarian (JKKP) dan Sekretariat JKKP. <ul style="list-style-type: none">⊖ JKIP ditubuhkan di peringkat JPPK. Anggotanya dipilih oleh Mesyuarat Pengurusan JPPKK yang dipengerusikan oleh Ketua Pengarah. JKIP bertanggungjawab merangka dasar Pelan Pengantian secara menyeluruh, memastikan pemilihan dibuat berdasarkan kriteria penentu yang telah diputuskan dan memperakarkan calon-calon yang berjaya kepada Lembaga Kenaikan Pangkat.⊖ JKKP juga ditubuhkan pada peringkat JPPKK dan anggotanya dipilih daripada kalangan pegawai JPPKK dan institusi di bawahnya yang berada pada gred 48 ke atas. JKKP bertanggungjawab melaksanakan proses pencarian, termasuk aspek penilaian, menurut <i>modus operandi</i> yang ditetapkan oleh JKIP dan menyediakan senarai calon untuk dipertimbangkan oleh JKIP.⊖ JKIP bersama JKKP boleh membentuk panel penilai bebas yang akan menjalankan temuduga dan penilaian ke atas calon-calon serta membuat taksiran terhadap kesesuaian calon. Sekretariat JKKP bertanggungjawab mengurusetiakan dan

PELAN PENGGANTIAN

	<p>mengawal selia perjalanan temuduga dan penilaian oleh panel penilai bebas tersebut.</p> <p>④ Proses pencarian bermula apabila berlaku kekosongan atau penambahan jawatan strategik. Langkah-langkah proses pencarian adalah seperti pada Rajah 4.</p>
--	--

PELAN PENGGANTIAN



Rajah 4: Langkah-Langkah Proses Pencarian

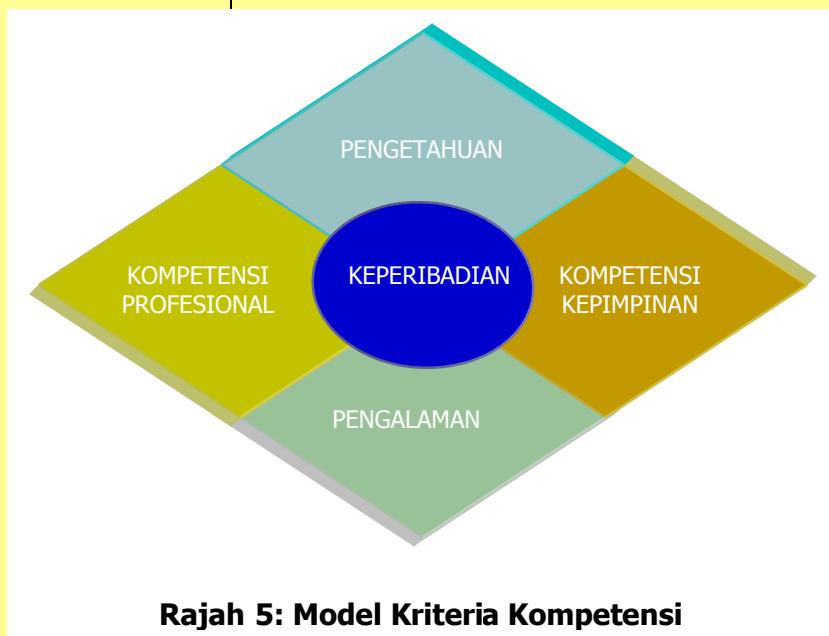
PELAN PENGGANTIAN

Inisiatif Strategik II

Penilaian Prestasi dengan menggunakan alat penilaian yang berkesan untuk memberikan panduan yang tepat demi pemilihan yang adil. Alat-alat tersebut ialah:

- ⊖ Laporan Nilaian Prestasi Tahunan (LNPT);
- ⊖ Peperiksaan Penilaian Tahap Kecekapan (PTK);
- ⊖ Kriteria Kompetensi Gred Jawatan JPPKK;
- ⊖ Laporan dan markah temuduga panel penilai; dan
- ⊖ Ujian psikometrik kompetensi kepimpinan yang dinilai oleh calon sendiri, pegawai atasan dan pegawai bawahan.

Kriteria Kompetensi Gred Jawatan JPPKK dibina berasaskan model yang ditunjukkan pada Rajah 5 berikut:



PELAN PENGGANTIAN

<p>Prioriti Strategik II</p> <p>Menyokong usaha pencanaian dan pengasuhan bakat tenaga kerja profesional menerusi penuangan elemen-elemen budaya prestasi tinggi dalam persekitaran sebenar organisasi.</p>	
<p>Objektif Strategik II</p> <p>Memperturunkan ilmu, pengalaman, ketrampilan peribadi dan kemahiran-kemahiran seseorang tenaga kerja profesional yang cemerlang kepada tenaga kerja profesional yang berhasrat dan berpotensi mencapai kecemerlangan. Sekali gus memantapkan dimensi kepimpinan dan mempertajam kemahiran profesional tenaga kerja profesional.</p>	<p>Inisiatif Strategik III</p> <p>Mewajibkan amalan <i>coaching</i> kepada tenaga kerja profesional gred 43 hingga gred 48 yang berhasrat untuk memohon kenaikan pangkat melalui Pelan Penggantian.</p> <ul style="list-style-type: none">⊖ Pegawai gred 43 dan gred 44 dikehendaki melaksanakan sekurang-kurangnya 30 jam <i>coaching</i> kepada lima hingga 10 orang pegawai gred 41 dan ke bawah. <i>Coachee</i> hendaklah merupakan pegawai-pegawai bawahan atau pegawai-pegawai lain yang melaksanakan tugas yang memerlukan pengalaman dan kemahiran yang dimiliki oleh pegawai gred 43 dan gred 44 berkenaan. <i>Coaching</i> boleh dijalankan secara kumpulan ataupun individu. Maklumat aktiviti <i>coaching</i> direkod di dalam buku Rekod Pembangunan Kerjaya Berterusan <i>coach</i> berkenaan.⊖ Pegawai gred 47 dan gred 48 dikehendaki melaksanakan sekurang-kurangnya 24 jam <i>coaching</i> kepada dua hingga lima orang pegawai gred 43 atau gred 44 yang bertugas di institusi yang sama dengannya. <i>Coaching</i> boleh dijalankan sama ada secara kumpulan ataupun individu. Maklumat aktiviti <i>coaching</i> direkod di dalam buku Rekod Pembangunan Kerjaya Berterusan <i>coach</i> berkenaan.⊖ Pegawai gred 44 dan gred 48 yang melaksanakan <i>coaching</i> boleh memilih mana-mana tiga daripada tajuk-tajuk berikut:<ul style="list-style-type: none">▪ Pengurusan pengajaran-pembelajaran;▪ Penurusan projek;▪ Keselamatan di tempat kerja, termasuk amalan kerja makmal dan kerja bengkel;

PELAN PENGGANTIAN

	<ul style="list-style-type: none">▪ Pengurusan hal ehwal pelajar;▪ Pengurusan prestasi dan kerja sepasukan;▪ Kemahiran komunikasi dan perhubungan awam;▪ Kemahiran kepimpinan;▪ Kemahiran menyelesaikan masalah dan membuat keputusan;▪ Penulisan dan pembentangan kertas kerja; dan▪ Kemahiran R&D.
	<p><i>Coaching</i> ialah satu proses pembelajaran untuk meningkatkan keupayaan dan prestasi menerusi interaksi kolaboratif antara <i>coach</i> dengan <i>coachee</i> dalam menyelesaikan sesuatu masalah atau tugas. Interaksi kolaboratif tersebut merangkumi komponen sokongan peribadi, bantuan kemahiran teknikal dan cabaran individu. Bentuk <i>Coaching</i> yang boleh dilaksanakan ialah samada <i>directive coaching</i> atau <i>supportive coaching</i> atau kombinasi kedua-duanya. <i>Directive coaching</i> adalah sesuai dengan <i>coachee</i> yang belum berpengalaman dan prestasi kerjanya memerlukan penambahbaikan. Manakala <i>supportive coaching</i> pula bersifat fasilitatif, membina keyakinan diri dan menggalakkan <i>coachee</i> meneroka jalan penyelesaian sendiri.</p>

Inisiatif Strategik IV

Mewajibkan amalan *mentoring* kepada tenaga kerja profesional qred 51 hingga qred 54 yang berhasrat untuk memohon kenaikan pangkat melalui Pelan Penggantian.

- ⊖ Pegawai gred 51 dan gred 52 dikehendaki melaksanakan sekurang-kurangnya 10 jam *mentoring* kepada dua hingga lapan orang pegawai gred 47 atau gred 48 yang bertugas di institusi yang sama. *Mentoring* boleh dilaksanakan secara individu atau berkumpulan. Maklumat aktiviti *mentoring* hendaklah dicatatkan di dalam Rekod Pembangunan Kerjaya

PELAN PENGGANTIAN

	<p>Berterusan mentor berkenaan.</p> <p>⊖ Pegawai gred 53 dan gred 54 hendaklah melaksanakan sekurang-kurangnya lapan jam mentoring kepada seorang hingga tiga orang pegawai gred 51 atau gred 52 yang bertugas di institusi yang sama. <i>Mentoring</i> boleh dilaksanakan secara individu atau berkumpulan. Maklumat aktiviti <i>mentoring</i> hendaklah dicatatkan di dalam Rekod Pembangunan Kerjaya Berterusan mentor berkenaan.</p> <p>⊖ Mentor boleh memilih mana-mana tiga daripada tajuk-tajuk berikut:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Pembangunan kerjaya;▪ Perhubungan interpersonal;▪ Kemahiran <i>adversity and coping</i>;▪ Kepimpinan dan pengupayaan;▪ Penqurusan peningkatan prestasi;▪ Pembangunan dan motivasi pegawai bawahan;▪ Pengurusan perancangan dan pembangunan;▪ Pengurusan modal insan;▪ Perancangan strategik; dan▪ Perhubungan antarabangsa dan <i>global outlook</i>.
--	--

PELAN PENGGANTIAN

Mentoring ialah tindakan mentor membimbing *mentee* supaya dapat memajukan kerjaya *mentee* tersebut menerusi peningkatan kecekapan dan keberkesanannya dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawab. Tujuan *mentoring* adalah untuk membantu *mentee* melakukan perubahan, yakni meningkatkan prestasi, mengembangkan kompetensi kepimpinan dan kompetensi profesional, membangunkan kemahiran komunikasi, dan mencapai harapan dan aspirasi peribadinya. Ringkasnya, *mentoring* berperanan membantu *mentee* bergantung daripada kedudukan dan keadaannya sekarang kepada suatu kedudukan dan keadaan yang diinginkannya. Antara komponen mentoring ialah:

- Memudah cara penerokaan keperluan, keinginan, motivasi, kemahiran dan proses berfikir *mentee* ke arah perubahan yang nyata dan tekal;
- Memudah cara proses berfikir *mentee* dalam meneroka jalan-jalan penyelesaian kepada masalah atau tugas;
- Membantu *mentee* merumus dan menilai objektif dan strategi dalam menyelesaikan masalah atau tugas;
- Menggalakkan *mentee* bertanggungjawab ke atas tindakan-tindakannya;
- Menghormati pandangan, cara hidup, aspirasi dan keperibadian *mentee*;
- Memastikan *mentee* mencapai matlamat peribadinya dan menggalakkan *mentee* mengembangkan kompetensinya secara berterusan; dan
- Mentor memiliki integriti, kelayakan, pengalaman dan tahap kompetensi yang tinggi untuk diperturunkan kepada *mentee*.

PELAN PENGGANTIAN

Objektif Strategik III	Inisiatif Strategik V
Meningkatkan komitmen tenaga kerja profesional kepada Pelan Penggantian dan Program Pembangunan Modal Insan.	<p>Latihan berterusan kepada ketua-ketua bahagian dan pengarah-pengarah politeknik dan kolej komuniti dalam aspek perancangan, pembangunan dan pengurusan Pelan Penggantian, pentaksiran keperluan-keperluan latihan dan pengurusan Program Pembangunan Modal Insan, kepekaan kepada perasaan dan harapan setiap individu tenaga kerja, dan penataran maklumat dan maklum balas kepada setiap anggota organisasi.</p> <p>Termasuk dalam inisiatif ini ialah pemupukan kesedaran para pemimpin di segenap peringkat bahawa pelaksanaan Pelan Penggantian menuntut keterbukaan, ketelusan dan objektiviti. Pemimpin mesti sentiasa sedar dan diupayakan untuk menerima kepelbagai dan perbezaan nilai dan sudut pandangan. Pemimpin mesti diupayakan untuk melihat dan menilai setiap pimpinannya sebagai seorang individu yang unik dan memiliki kekuatan tersendiri yang boleh dicanai dan diasuh. Pemimpin mesti dilatih secara berterusan supaya berkebolehan untuk merangsang dan mengganjari usaha-usaha pembelajaran, yakni berkeupayaan untuk meyakinkan setiap tenaga kerja profesional dalam organisasinya bahawa mereka dinilai berasaskan komitmen kepada inisiatif pembelajaran dan peningkatan kompetensi yang berterusan, dan bukannya berasaskan kepada pertautan kepada kecenderungan pegawai atasannya atau keanggotaan mereka dalam sesuatu kumpulan.</p>

PELAN PENGANTIAN

<p>Prioriti III</p>	<p>Pengauditan 'talent pool' dalam organisasi besar JPPKK untuk diguna pakai dalam kerja-kerja menyemak dan merencana semula Program Pembangunan Modal Insan JPPKK.</p>
<p>Objektif Strategik IV</p> <p>Mengumpul data dan membuat penilaian supaya Pelan Penggantian ini sentiasa berpaksi kepada kompetensi dan budaya prestasi tinggi serta sentiasa terpaut kepada gerakan transformasi dan pelan strategik organisasi.</p>	<p>Inisiatif Strategik VI</p> <p>Menganalisa dan mengenal pasti kesenjangan antara kompetensi yang diperlukan dan dikehendaki bagi menjamin kelestarian kecemerlangan JPPKK pada masa depan dengan kompotensi yang dimiliki oleh <i>critical mass</i> tenaga kerja profesional pada masa kini. Termasuk dalam inisiatif ini ialah:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Melakukan kajian futuristik terhadap wawasan dan misi JPPKK pada masa hadapan supaya Pelan Penggantian dapat dimanfaatkan kepada pengasuhan dan pemilihan pemimpin yang berkebolehan dan berkeupayaan memacu organisasi ke arah wawasan dan misi masa hadapan tersebut; dan▪ Melakukan kajian bagi menentukan tindakan-tindakan yang lebih berkesan dalam membentuk pemimpin yang kongruen dengan budaya prestasi tinggi yang hendak disuburkan dalam organisasi.

Tanggungjawab

Tanggungjawab pelaksanaan Agenda Pembangunan Modal Insan ini adalah seperti berikut:

- ⊖ Ketua Pengarah – pemimpin dan penggerak wawasan, misi dan hala tuju strategik JPPKK, meneroka keperluan-keperluan modal insan masa hadapan, dan memberikan komitmen, sokongan dan galakan kepada pelaksanaan Agenda Pembangunan Modal Insan;
- ⊖ Timbalan Ketua Pengarah dan Pengarah-Pengarah – memastikan pelaksanaan Agenda Pembangunan Modal Insan di bahagian, institusi dan sektor masing-masing, mengenal pasti bakat dan keperluan latihan profesional, mengenal pasti dan memanfaatkan peluang-peluang pembangunan modal insan dan peluang-peluang peningkatan kerjaya, dan memanfaatkan seoptimumnya pelan tindakan dan inisiatif yang disediakan menerusi agenda ini;
- ⊖ Staf Profesional – mengenal pasti keperluan-keperluan peningkatan profesionalisme yang selaras dengan tugas dan jawatan, mengenal pasti keutamaan-keutamaan pembelajaran, dan memanfaatkan seoptimumnya peluang, pelan dan inisiatif yang disediakan menerusi Agenda Pembangunan Modal Insan serta peluang-peluang lain yang dapat

membantu meningkatkan produktiviti dan keberkesanannya kerja serta dapat memajukan kerjaya masing-masing; dan

- ④ Bahagian Latihan dan Kerjaya (BLK) – menerajui, merencana dan melaksana Agenda Pembangunan Modal Insan dalam kerangka pelan strategik jabatan dan keperluan kerjaya staf profesional, dan memberikan khidmat nasihat dan runding cara berkenaan pelaksanaan agenda ini di segenap peringkat dalam organisasi JPPKK.

Seiring dengan komitmen organisasi, kejayaan Agenda Pembangunan Modal Insan — khususnya Program Pembangunan Modal Insan dan Pelan Penggantian — juga menuntut komitmen setiap individu tenaga kerja profesional di setiap peringkat. Setiap individu mesti menerima agenda ini sebagai agenda pembangunan dirinya. Dengan demikian, pemimpin di segenap peringkat organisasi bertanggungjawab membina keyakinan setiap anggota pimpinannya kepada agenda ini menerusi penataran maklumat dan pengutipan maklum balas secara berkala, serta mendorong dan membimbing mereka dalam mengembangkan keupayaan dan kebolehan. Setiap tenaga kerja profesional mesti dibimbing supaya sentiasa memfokus kepada pembangunan kompetensi dan peningkatan kualiti hasil kerja sebagai saluran yang akan memajukan kerjaya mereka.

Prasyarat Kejayaan

Sebagai peneraju, perencana dan pelaksana Agenda Pembangunan Modal Insan, BLK perlu dimantapkan dengan ciri-ciri berikut:

- ⊖ Responsif kepada pelan strategik JPPKK dan keperluan staf profesional yang pelbagai dan multi-dimensi;
- ⊖ Dinamik, yakni bersedia dan berupaya menangani cabaran-cabaran baru dan memenuhi tuntutan-tuntutan terkini;
- ⊖ *Transformational*, yakni mengutamakan keberkesanan program dan memfokus kepada pendekatan strategik dan menambah nilai; dan
- ⊖ Rakan strategik kepada kepimpinan tertinggi organisasi dalam gerakan merealisasikan wawasan, misi dan objektif strategik jabatan.

Dengan demikian, pengurus-pengurus latihan di JPPKK dan semua institusi di bawahnya akan diberikan latihan khusus dan berterusan supaya memiliki kualiti, kompetensi dan etika profesional yang kritikal kepada kejayaan pelaksanaan Agenda Pembangunan Modal Insan:

- ⊖ Berkebolehan mengartikulasi konsep, nilai dan peranan modal insan dalam usaha mencapai wawasan, misi dan objektif strategik organisasi;
- ⊖ Memiliki dan mempamerkan komitmen untuk bekerja sebagai satu pasukan, termasuk berkolaborasi dengan rakan-rakan strategik dalaman dan luaran;

TADBIR URUS

- ⊖ Berkebolehan dan berkemahanan untuk merekaya dan mempermudah strategi dan proses kerja demi peningkatan kecekapan dan keberkesanan organisasi;
- ⊖ Berusaha bersungguh-sungguh untuk menguasai dan mengaplikasi pengetahuan, kemahiran, pengalaman dan ketrampilan profesional demi penyempurnaan tugas dan tanggungjawab dengan lebih cekap dan berkesan;
- ⊖ Berkebolehan menginovasi dalam menyelesaikan masalah, meneroka idea-idea baru dan *non-traditional*, dan mencuba amalan-amalan terbaik demi keberkesanan pelaksanaan inisiatif-inisiatif kritikal dan strategik;
- ⊖ Berkebolehan dan berkecekalan dalam memenuhi tuntutan-tuntutan pelanggan dengan hasrat memberikan perkhidmatan bernilai tambah dan mencapai aras kepuasan yang bermakna;
- ⊖ Mempamerkan tindakan-tindakan yang mencapai aras kecemerlangan, integriti dan kejujuran; dan
- ⊖ Sentiasa bekerja dan bertindak secara profesional serta menghormati maruah dan jati diri rakan sejawat dan pelanggan.

Semakan dan Penilaian

Agenda Pembangunan Modal Insan ini akan disemak dan dinilai dua kali setahun:

TADBIR URUS

- ⊖ Semakan pertengahan tahun untuk memantau kemajuan pelaksanaan dan menganalisa pelbagai maklum balas daripada semua pihak yang terlibat; dan
- ⊖ Semakan akhir tahun untuk membantu perencanaan dan pelaksanaan prioriti dan pelan tindakan tahun berikutnya.
- ⊖ Proses semakan dan penilaian agenda ini akan dilaksanakan selari dengan kitaran belanjawan tahunan dan pengurusan prestasi JPPKK.

Kejayaan agenda ini akan ditaksir berdasarkan prioriti, objektif dan petunjuk-petunjuk prestasi pelaksanaan setiap inisiatif. Pentaksiran akan dilakukan dalam tiga tahap:

- ⊖ Tahap inisiatif dan program yang merangkumi aspek keberkesanan, kecekapan dan produktiviti;
- ⊖ Tahap individu profesional yang merangkumi aspek peningkatan kompetensi dan ketrampilan diri, dan peningkatan prestasi kerja dan produktiviti; dan
- ⊖ Tahap penyampaian (*delivery*) yang merangkumi kecekapan, kesesuaian dan keberkesanan kos (*cost effectiveness*).

Kewangan

Semua perbelanjaan inisiatif pembangunan modal insan dibiayai melalui peruntukan pembangunan di bawah rancangan-rancangan pembangunan lima tahun negara dan peruntukan perbelanjaan mengurus di bawah Dasar Sedia Ada, *One Off* dan Dasar Baru yang disalurkan kepada JPPKK ibu pejabat, politeknik dan kolej komuniti.

Pembentangan biasiswa bagi Skim Latihan Tenaga Pengajar pula menggunakan peruntukan daripada Bahagian Biasiswa Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia. Manakala Skim Hadiah Latihan Tenaga Pengajar Politeknik dan Kolej Komuniti untuk melanjutkan pengajian ke peringkat pascasiswazah ditaja melalui peruntukan pembangunan.

Pengagihan peruntukan perbelanjaan kepada politeknik dan kolej komuniti adalah bertujuan meningkatkan kecekapan dan keberkesanan perbelanjaan mengikut keperluan yang berbeza di setiap politeknik dan kolej komuniti.

Penyertaan staf JPPKK dalam aktiviti-aktiviti latihan yang dianjurkan oleh Jabatan Perkhidmatan Awam, INTAN dan agensi-agensi latihan awam yang lain dibiayai oleh institusi dan agensi berkenaan.

KESIMPULAN

"Ketua-ketua dan pemimpin perkhidmatan awam di setiap peringkat harus berikrar untuk meningkatkan mutu perkhidmatan mereka. Mereka perlu bertanya kepada diri sendiri, bagaimana mereka boleh memperbaiki lagi prestasi diri dan jabatan masing-masing. Hanya dengan kepimpinan yang mantap dan keinginan yang tinggi untuk maju, yang dilafazkan di setiap unit, di setiap bahagian, di setiap jabatan, di setiap pejabat dan di setiap kementerian, maka perkhidmatan awam negara dapat maju ke hadapan."

Dato' Seri Abdullah Haji
Ahmad Badawi¹

Agenda Pembangunan Modal Insan ini direka bentuk dalam konteks perubahan yang mendasari fenomena globalisasi, perkembangan ekonomi, pembinaan budaya kualiti dan budaya prestasi tinggi, dan pelbagai inisiatif mentransformasi pendidikan demi melestarikan daya saing sesebuah negara. Agenda ini juga merupakan serahan komitmen JPPKK kepada rencana memperkasa jentera pengajian tinggi yang dirumuskan oleh Pelan Strategik Pengajian Tinggi Negara dan matlamat Dasar Latihan Sumber Manusia Sektor Awam untuk membangunkan sumber manusia yang berkelayakan, berkebolehan, berkompetensi, mengamalkan nilai-nilai murni dan mempamerkan sikap-sikap positif.

Sesungguhnya agenda ini kritikal kepada kejayaan Pelan Strategik Pengajian Tinggi Negara kerana kerja-kerja transformasi memerlukan usaha yang berterusan untuk mengenal pasti dan mengasuh bakat-bakat pemimpin, mengenal pasti dan menyediakan model-model kompetensi yang mantap bagi segenap segi dan segenap bidang tanggungjawab masa kini dan masa hadapan, dan mencerakini serta menimbul lompong-lompong kompetensi yang sedia wujud dalam pasukan tenaga kerja profesional. Agenda ini bukan sahaja kritikal kepada kecemerlangan organisasi, malah kritikal kepada kemajuan kerjaya setiap anggota tenaga kerja profesional.

¹ Petikan daripada ucapan Yang Amat Berhormat Perdana Menteri Dato' Seri Abdullah bin Haji Ahmad Badawi di Majlis Perdana Perkhidmatan Awam Kelima pada 9 Januari 2004 di INTAN, Bukit Kiara, Kuala Lumpur. Sumber: Laman web Pejabat Perdana Menteri Malaysia <http://www.pmo.gov.my> (29 Oktober 2007).

KESIMPULAN

Batasan kepada agenda ini ialah hakikat bahawa bukan semua bakat boleh dibangunkan dan bukan semua kompetensi mudah disuburkan. Kompetensi-kompetensi yang menjadi teras kepada kecemerlangan prestasi seperti daya upaya membuat pertimbangan dan penghujahan, ketangkasan dan kecekatan pembelajaran, keanjalan sikap, keupayaan nuansa dan kebolehan menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan dalam persekitaran adalah sangat sukar dan memerlukan ruang waktu yang panjang dan pendedahan yang lama kepada situasi pekerjaan yang sebenar. Dalam konteks ini, perekrutan bakat adalah lebih mudah dan lebih murah daripada pencanaian bakat.

Kesimpulannya, agenda ini merupakan natijah daripada keyakinan kepimpinan JPPKK bahawa melaksanakan inisiatif yang terancang, tersusun dan terfokus adalah lebih berkesan daripada hanya semata-mata melaksanakan aktiviti-aktiviti bagi memenuhi syarat dan peraturan. Demikian juga perencanaan yang rapi dalam mengatur inisiatif pembangunan bakat tenaga profesional supaya terjalin dan terpilin dengan pelan tindakan strategik organisasi adalah menjadi prasyarat transformasi pengurusan daya upaya modal insan ini kepada amalan-amalan budaya prestasi tinggi.

Apabila dan hanya apabila budaya prestasi tinggi menyemarak dalam sesebuah organisasi, maka *peningkatan profesionalisme berterusan* akan menjadi kenyataan. Inilah tekad Agenda Pembangunan Modal Insan JPPKK.



**KERAJAAN SERI PADUKA BAGINDA
MALAYSIA**

PEKELILING PERKHIDMATAN BILANGAN 6 TAHUN 2005

DASAR LATIHAN SUMBER MANUSIA SEKTOR AWAM

TUJUAN

1. Pekeling Perkhidmatan ini bertujuan untuk menerangkan pelaksanaan Dasar Latihan Sumber Manusia Sektor Awam untuk pegawai Perkhidmatan Awam Persekutuan selaras dengan pelaksanaan Sistem Saran Malaysia.

TAKRIF

2. Bagi maksud pemakaian pekeliling ini,
- i. “Ketua Jabatan” merujuk kepada ketua-ketua jabatan di bawah Jabatan Perdana Menteri dan Kementerian Persekutuan;

LAMPIRAN I: PEKELILING PERKHIDMATAN BILANGAN 6 TAHUN 2005

- ii. “Kompetensi” merujuk kepada pengetahuan, kemahiran dan ciri-ciri peribadi yang perlu bagi melaksanakan sesuatu tugas dan tanggungjawab. Prinsip asas kompetensi adalah bahawa prestasi seseorang anggota perkhidmatan awam akan meningkat jika ia mempunyai semua kompetensi yang diperlukan bagi melaksanakan tugas atau tanggungjawab jawatan yang disandangnya;
- iii. “Kursus Jangka Panjang” ialah kursus sepenuh masa yang tempohnya melebihi dua belas bulan kalendar termasuk hari kelepasan mingguan, kelepasan am dan cuti akademik;
- iv. “Kursus Jangka Pendek” ialah kursus sepenuh masa termasuklah lawatan sambil belajar, seminar atau bengkel yang tempohnya tidak melebihi tiga bulan kalendar termasuk hari kelepasan mingguan, kelepasan am dan cuti akademik;
- v. “Kursus Jangka Sederhana” ialah kursus sepenuh masa yang tempohnya melebihi tiga bulan tetapi tidak melebihi dua belas bulan kalendar termasuk hari kelepasan mingguan, kelepasan am dan cuti akademik;
- vi. “Latihan” bermaksud proses pemindahan ilmu pengetahuan secara kemas dan berdisiplin, bertujuan menambah pengetahuan dan kemahiran untuk memenuhi keperluan dan tuntutan semasa dalam organisasi. Ini dicapai melalui sebarang bentuk pembelajaran seperti kursus, latihan semasa bekerja dan program *mentoring/coaching* atau yang seumpama dengannya yang menyumbang kepada pembangunan individu dan kecemerlangan organisasi;
- vii. “Pembangunan Diri” merujuk kepada peningkatan kemahiran, kebolehan dan kerjaya yang dapat dicapai dengan mempraktikkan pengetahuan, pendedahan kepada pelbagai idea dan pengalaman serta melalui latihan dan *mentoring*;

LAMPIRAN I: PEKELILING PERKHIDMATAN BILANGAN 6 TAHUN 2005

- viii. “Pembelajaran” ialah proses perubahan hasil daripada pengalaman secara relatif ke atas pelakuan (*behaviour*). Ianya melibatkan setiap individu menerima pembelajaran mengikut keperluan masing-masing sama ada mengikut kaedah eksperimen, analisis dan keupayaan menggunakan pengalaman seumur hidup; dan

- xi. “Pembelajaran Berterusan” ialah proses mendapatkan ilmu pengetahuan sepanjang hayat yang melibatkan tiga elemen utama iaitu latihan, pembelajaran dan pembangunan diri.

ASAS-ASAS KEPERLUAN DASAR LATIHAN

- 3. Dasar Wawasan Negara telah menetapkan matlamat pembangunan negara untuk menjadikan Malaysia sebuah negara maju menjelang tahun 2020. Bagi mencapai matlamat tersebut, Kerajaan telah memberi penekanan kepada semua aspek pembangunan, termasuklah pembangunan sumber manusia sektor awam.

- 4. Pelaksanaan Sistem Saraan Malaysia mulai 1 November 2002 yang berteraskan kompetensi dan pembelajaran berterusan adalah bertujuan untuk menggalakkan pembangunan diri, penguasaan pengetahuan, kemahiran, kreativiti dan inovasi.

DASAR DAN OBJEKTIF LATIHAN

- 5. Menyedari pentingnya usaha-usaha pembangunan sumber manusia dalam sektor awam, Dasar Latihan Sumber Manusia Sektor Awam telah ditetapkan iaitu setiap anggota perkhidmatan awam perlu melengkapkan diri / dilengkapkan dengan sikap (*attitude*), kemahiran (*skills*) dan pengetahuan (*knowledge*) yang bersesuaian, melalui program pembangunan sumber manusia yang terancang yang berteraskan pembangunan kompetensi dan pembelajaran berterusan.

LAMPIRAN I: PEKELILING PERKHIDMATAN BILANGAN 6 TAHUN 2005

6. Dasar Latihan Sumber Manusia Sektor Awam digubal untuk mencapai objektif-objektif berikut:
- i. Menyediakan anggota yang berkelayakan, berkebolehan dan berkompetensi;
 - ii. Mencapai hasil kerja yang berkualiti / bermutu tinggi;
 - iii. Meningkatkan kompetensi dan produktiviti;
 - iv. Membentuk nilai-nilai murni dan sikap-sikap positif;
 - v. Mewujudkan nilai cipta (*value-creation*) dan nilai tambah (*value-added*) di dalam sektor awam; dan
 - vi. Menyediakan hala tuju kemajuan kerjaya.

STRATEGI PELAKSANAAN

7. Dasar Latihan Sumber Manusia Sektor Awam dilaksanakan dengan menggunakan strategi-strategi berikut:

- i. Setiap Kementerian / Jabatan hendaklah menyediakan peruntukan tahunan bersamaan sekurang-kurangnya **satu peratus (1%)** daripada peruntukan emolumen untuk tujuan latihan;
- ii. Setiap Ketua Setiausaha Kementerian / Ketua Jabatan hendaklah memastikan anggota masing-masing di semua peringkat mengikuti kursus sekurang-kurangnya **tujuh** hari setahun;

LAMPIRAN I: PEKELILING PERKHIDMATAN BILANGAN 6 TAHUN 2005

- iii. Penubuhan **Majlis Latihan Sektor Awam** yang dipengerusikan oleh Ketua Pengarah Perkhidmatan Awam bagi pelaksanaan di peringkat pusat; dan
 - iv. Penubuhan **Panel Pembangunan Sumber Manusia** yang dipengerusikan oleh Ketua Setiausaha Kementerian / Ketua Jabatan bagi pelaksanaan di peringkat Kementerian / Jabatan.
8. Keanggotaan Majlis Latihan Sektor Awam adalah seperti di **Jadual 1:**

JADUAL 1
MAJLIS LATIHAN SEKTOR AWAM

Jawatan	Keanggotaan
Pengerusi	Ketua Pengarah Perkhidmatan Awam
Ahli-ahli	Ketua Setiausaha Kementerian / Ketua Jabatan (Majlis boleh menambah ahlinya atau mengundang mana-mana pegawai yang difikirkan sesuai yang dapat membantu membuat keputusan yang lebih tepat jika perlu)
Setiausaha	Pengarah Bahagian Latihan, Jabatan Perkhidmatan Awam

Tugas Majlis

- i. Mengkaji dan meluluskan cadangan penambahbaikan Dasar Latihan dari semasa ke semasa;
- ii. Menimbang dan memperakukan keperluan penubuhan dan pembesaran institusi latihan awam;
- iii. Memantau jaminan kualiti program-program institusi latihan awam;

LAMPIRAN I: PEKELILING PERKHIDMATAN BILANGAN 6 TAHUN 2005

- iv. Menetapkan garis panduan bagi kerjasama dan hubungan (linkage) dengan institusi latihan di luar negara serta badan-badan antarabangsa dan negara-negara asing mengenai pelaksanaan dasar-dasar negara;
 - v. Memastikan pelaksanaan Pelan Latihan Sumber Manusia Sektor Awam di peringkat Pusat / Kementerian / Jabatan; dan
 - vi. Memantau keberkesanan program yang terkandung dalam Pelan Latihan Sumber Manusia Sektor Awam.
9. Keanggotaan Panel Pembangunan Sumber Manusia (seperti dinyatakan di para 11 hingga 17 kepada Lampiran A2, Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 4 Tahun 2002) adalah seperti di **Jadual 2:**

JADUAL 2
PANEL PEMBANGUNAN SUMBER MANUSIA

Jawatan	Keanggotaan
Pengerusi	Ketua Setiausaha Kementerian / Ketua Jabatan
Ahli-Ahli	Timbalan Ketua Setiausaha / Timbalan Ketua Jabatan (Panel Pembangunan Sumber Manusia boleh menambah ahlinya atau mengundang mana-mana pegawai yang difikirkan sesuai yang dapat membantunya membuat keputusan yang lebih tepat jika perlu)
Urus Setia	Bahagian Sumber Manusia atau bahagian yang mengendalikan pengurusan personel di Kementerian / Jabatan

Tugas Panel Pembangunan Sumber Manusia

- i. Mengenalpasti dan merancang keperluan latihan pegawai;
- ii. Memantau pelaksanaan latihan; dan
- iii. Lain-lain tugas yang dinyatakan di para 15 kepada Lampiran A2 Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 4 tahun 2002.

STRUKTUR LATIHAN

10. Struktur latihan yang akan dilaksanakan meliputi semua skim dan klasifikasi perkhidmatan yang akan melalui lima peringkat berikut:

i. Peringkat Pra-Penempatan

Latihan di peringkat pra-penempatan dilaksanakan kepada anggota perkhidmatan awam yang baru dilantik secara tetap tetapi belum menjawat jawatan di Kementerian / Jabatan masing-masing. Latihan ini dikecualikan kepada anggota yang telah mengikuti kursus Pra-Perkhidmatan di dalam skim-skim tertentu dalam perkhidmatan awam;

ii. Peringkat Asas

Latihan Peringkat Asas dilaksanakan kepada semua anggota perkhidmatan awam yang berkhidmat dari awal perlantikan sehingga tempoh tiga tahun;

iii. Peringkat Pertengahan

Latihan Peringkat Pertengahan melibatkan pembangunan kompetensi dan juga peningkatan kompetensi kepada anggota yang berkhidmat antara tiga hingga sepuluh tahun;

LAMPIRAN I: PEKELILING PERKHIDMATAN BILANGAN 6 TAHUN 2005

iv. Peringkat Lanjutan

Latihan Peringkat Lanjutan dilaksanakan kepada anggota yang telah berkhidmat lebih sepuluh tahun bertujuan mengukuhkan kompetensi; dan

v. Peringkat Peralihan

Latihan Peringkat Peralihan dilaksanakan kepada anggota yang akan meninggalkan perkhidmatan dalam tempoh dua tahun sebelum bersara.

11. Penjelasan mengenai struktur dan program-program latihan adalah seperti yang diuraikan dalam Surat Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 2 Tahun 2005.

KUASA DAN TANGGUNGJAWAB JABATAN PERKHIDMATAN AWAM

12. Jabatan Perkhidmatan Awam bertanggungjawab dalam kursus-kursus seperti berikut:

i. Latihan Sebelum Perkhidmatan

Sebarang bentuk Latihan Sebelum Perkhidmatan yang memerlukan penajaan kecuali Kementerian / Jabatan yang telah diberikan kuasa berbuat demikian;

ii. Kursus-kursus Pendek

Kursus-kursus pendek khas bagi Kumpulan Pengurusan Tertinggi seperti *Advanced Management Programme (AMP)* di *Harvard University, U.S.A* dan *Advanced Management Programme (AMP)* di *University of Oxford, United Kingdom* serta lain-lain kursus pendek yang ditentukan;

iii. Kursus Yang Melebihi Tiga Bulan

Kursus-kursus yang tempohnya melebihi tiga bulan sama ada di dalam atau luar negara; dan

iv. Kursus Yang Dibiayai Oleh Badan Asing

Semua kursus yang ditawarkan dan dibiayai oleh Negara-negara Asing / Badan-badan Antarabangsa, melainkan yang berkaitan dengan sesuatu projek atau program kerjasama yang dikendalikan oleh Kementerian / Jabatan (Kementerian Luar Negeri adalah menjadi saluran rasmi untuk memanjangkan tawaran-tawaran hadiah-hadiah latihan oleh Badan Asing kepada Jabatan Perkhidmatan Awam).

KUASA DAN TANGGUNGJAWAB KEMENTERIAN / JABATAN

13. Semua Ketua Setiausaha Kementerian / Ketua Jabatan adalah diberi kuasa dan bertanggungjawab ke atas perkara-perkara berikut:

- i. Merancang dan mengenalpasti **keperluan latihan** anggota Kementerian / Jabatan masing-masing supaya selaras dengan Dasar Latihan Sumber Manusia Sektor Awam yang ditetapkan;
- ii. Mengurus dan melaksanakan latihan yang berbentuk **kursus jangka pendek** kepada anggota di Kementerian / Jabatan masing-masing dengan menentu serta memilih kursus-kursus jangka pendek sama ada di dalam atau di luar negara (tertakluk kepada perenggan 14) yang dianggap perlu bagi pegawai dan kakitangan Kementerian, Jabatanjabatan dan Agensi-agensi di bawah kawalannya, kecuali kursuskursus pendek seperti diperuntukkan di perenggan 12(ii);
- iii. Menimbang dan memperakukan calon-calon untuk mengikuti latihan yang berbentuk **kursus jangka sederhana dan panjang** kepada Jabatan Perkhidmatan Awam melalui Panel Pembangunan Sumber Manusia di Kementerian / Jabatan masing-masing;
- iv. Menentukan bahawa segala peruntukan yang diguna pakai bagi maksud perkiraan dan pembayaran elau-elauan dan lain-lain bayaran

LAMPIRAN I: PEKELILING PERKHIDMATAN BILANGAN 6 TAHUN 2005

selaras dengan dasar dan peraturan yang berkuatkuasa dari semasa ke semasa;

v. Menentukan bahawa segala perbelanjaan menyelenggara kursus adalah mematuhi dasar dan peraturan yang berkuatkuasa dari semasa ke semasa;

vi. Memastikan supaya:

a. Semua peserta kursus menyedia dan mengemukakan laporan kursus kepada Ketua Jabatan masing-masing setelah selesai menjalani kursus berkaitan;

b. Semua penyertaan dalam kursus-kursus hendaklah **direkodkan** di dalam Buku Perkhidmatan pegawai yang berkenaan; dan

c. Setiap peserta mengemukakan salinan sijil / dokumen berkaitan bagi tujuan pengesahan kehadiran kursus kepada Ketua Jabatan masing-masing sebaik sahaja tamat menghadiri kursus.

vii. Membuat penilaian keberkesanan kursus yang diikuti anggota memenuhi matlamat Jabatan.

14. Semua Ketua Setiausaha Kementerian diberi kuasa meluluskan kursus-kursus jangka pendek luar negara yang dibiayai Kerajaan Persekutuan. Bagi Jabatan yang tidak di bawah kawalan Kementerian, maka kuasa tersebut diberi kepada Ketua Jabatan.

15. Dalam meluluskan kursus-kursus **jangka pendek**, Ketua Setiausaha Kementerian / Ketua Jabatan hendaklah mematuhi peraturan-peraturan berikut:

i. Keutamaan hendaklah diberikan kepada institusi latihan tempatan dalam menentukan tempat kursus khususnya institusi latihan awam ataupun institusi latihan awam yang telah dikorporatkan;

LAMPIRAN I: PEKELILING PERKHIDMATAN BILANGAN 6 TAHUN 2005

- ii. Bagi kursus-kursus luar negara, hendaklah kursus-kursus yang perlu dan tidak dapat dikelola atau dianjurkan oleh institusi latihan di dalam negara;
- iii. Pemilihan calon untuk mengikuti kursus pendek di luar negara hendaklah tertakluk kepada kesesuaian kursus dengan tugas dan tanggungjawab anggota di dalam Kementerian / Jabatan;
- iv. Tempoh antara sesuatu kursus di luar negara yang boleh dihadiri oleh anggota perkhidmatan awam adalah seperti berikut:
 - a. Anggota yang telah mengikuti kursus jangka pendek / panjang di luar negara boleh dipertimbangkan untuk mengikuti kursuskursus jangka pendek lain atau siri kursus jangka pendek seterusnya di luar negara selepas **genap satu tahun** tamat mengikuti kursus berkenaan;
 - b. Anggota yang telah mengikuti kursus jangka pendek di luar negara boleh juga dipertimbangkan untuk mengikuti kursus jangka panjang di luar negara selepas **genap satu tahun** tamat mengikuti kursus berkenaan; dan
 - c. Anggota yang telah mengikuti kursus jangka panjang di luar negara boleh dipertimbangkan untuk mengikuti kursus jangka panjang di luar negara selepas **genap dua tahun** tamat mengikuti kursus berkenaan.
- v. Penyertaan dalam kursus di luar negara (selain daripada seminar dan bengkel) yang tempohnya terlalu pendek seperti tiga atau empat hari adalah tidak digalakkan.

LAMPIRAN I: PEKELILING PERKHIDMATAN BILANGAN 6 TAHUN 2005

16. Ketua Setiausaha Kementerian / Ketua Jabatan diberi kuasa untuk memberikan kebenaran kepada pegawai yang masih dalam tempoh percubaan dan belum disahkan dalam perkhidmatan untuk:

- i. Menghadiri kursus pendek di luar negara sekiranya amat diperlukan dan bersesuaian dengan tugas; dan
- ii. Menghadiri kursus bagi tujuan pengesahan dalam perkhidmatan seperti yang ditetapkan di dalam skim perkhidmatan berkaitan.

TANGGUNGJAWAB ANGGOTA PERKHIDMATAN AWAM

17. Setiap anggota perkhidmatan awam adalah bertanggungjawab ke atas perkara-perkara berikut:

- i. Merancang keperluan kursus yang bersesuaian dengan tugas, objektif Jabatan dan pembangunan diri;
- ii. Menghadiri dan mengikuti kursus yang diluluskan atau ditetapkan dengan penuh komitmen dan jaya;
- iii. Menyedia dan mengemukakan laporan kursus kepada Ketua Jabatan masing-masing setelah selesai menjalani kursus berkaitan; dan
- iv. Mengemukakan salinan sijil / dokumen berkaitan bagi tujuan pengesahan kehadiran kursus dan bagi tujuan rekod kepada Ketua Jabatan masing-masing sebaik sahaja tamat menghadiri kursus.

LAMPIRAN I: PEKELILING PERKHIDMATAN BILANGAN 6 TAHUN 2005

REKOD LATIHAN

18. Kementerian / Jabatan hendaklah menyedia dan menyelenggara rekod latihan yang meliputi perancangan, perbelanjaan, laporan kursus dan aktiviti-aktiviti latihan, dan mengemukakan kepada Jabatan Perkhidmatan Awam apabila diperlukan.

PERTANYAAN

19. Sebarang pertanyaan berkaitan dengan Pekeliling Perkhidmatan ini bolehlah merujuk kepada:

Ketua Pengarah Perkhidmatan Awam
Jabatan Perkhidmatan Awam
Bahagian Latihan
Aras 6, Blok C1, Parcel C
Pusat Pentadbiran Kerajaan Persekutuan
62510 PUTRAJAYA

No. Telefon : 03-88853000/4000
Faks : 03-88892179
Emel : dasarlatihan@jpa.gov.my

TARIKH KUATKUASA

20. Pekeliling Perkhidmatan ini berkuatkuasa mulai 1 Januari 2005.

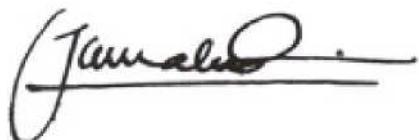
PEMBATALAN PERUNTUKAN TERDAHULU

21. Dengan berkuatkuasanya pekeliling ini, Pekeling Perkhidmatan Bil. 14 Tahun 1959, Pekeling Perkhidmatan Bil. 6 Tahun 1984, Pekeling Perkhidmatan Bil. 1 Tahun 1997 dan Surat Edaran Jabatan Perkhidmatan Awam ruj. JPA(L)S 175/21/2 Klt. 1 (4) bertarikh 26 November 1991 adalah dibatalkan.

PEMAKAIAN

22. Pemakaian Pekeling Perkhidmatan ini dipanjangkan kepada semua Perkhidmatan Awam Negeri, Pihak Berkuasa Tempatan dan Pihak Berkuasa Berkanun tertakluk kepada penerimaan oleh pihak berkuasa masing-masing.

“BERKHIDMAT UNTUK NEGARA”



(TAN SRI JAMALUDDIN BIN HAJI AHMAD DAMANHURI)
Ketua Pengarah Perkhidmatan Awam,
Malaysia.

JABATAN PERKHIDMATAN AWAM
MALAYSIA
PUTRAJAYA

1 Januari 2005

Semua Ketua Setiausaha Kementerian
Semua Ketua Jabatan Persekutuan Semua
Y.B. Setiausaha Kerajaan Negeri Semua
Pihak Berkuasa Tempatan Semua Pihak
Berkuasa Berkanun

LAMPIRAN II: KRITERIA KOMPETENSI GRED 44 JPPKK

KRITERIA KOMPETENSI GRED 44 JPPKK

A. MAKSUD

Kriteria Kompetensi Gred 44 JPPKK ialah kriteria kompetensi bagi maksud pengisian jawatan gred 44 di JPPKK dan agensi-agensi di bawahnya.

B. SYARAT-SYARAT KENAIKAN PANGKAT

Syarat-syarat kenaikan pangkat secara hakiki dari gred 41 dan gred 42 ke gred 44 yang telah ditetapkan oleh JPA menerusi Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 4 Tahun 2002 dalam Pelaksanaan Sistem Saran Malaysia bagi PPPS hendaklah dipatuhi. Syarat-syarat tersebut termasuklah:

1. Mencapai tahap prestasi yang ditetapkan;
2. Lulus semua peperiksaan PTK yang ditetapkan; dan
3. Diperakukan oleh ketua perkhidmatan;

Syarat-syarat wajib yang lain ialah:

1. Memperoleh markah LNPT yang cemerlang dalam tempoh tiga tahun berturut-turut;
2. Telah membuat pengisyiharan harta; dan
3. Lulus tapisan keselamatan negara.

C. KRITERIA PERTIMBANGAN

Selain daripada syarat-syarat yang telah dinyatakan pada bahagian B, Pelan Penggantian ini mengambil kira kriteria-kriteria penting berdasarkan Model Kriteria Kompetensi sebagai kayu pengukur dalam pencalonan kenaikan pangkat.

LAMPIRAN II: KRITERIA KOMPETENSI GRED 44 JPPKK



Model Kriteria Kompetensi

Kriteria-kriteria tersebut dikelompokkan kepada lima gugusan: pengetahuan, pengalaman, profesional, kepimpinan dan keperibadian. Jadual-jadual berikut memperincikan setiap kriteria dalam lima gugusan tersebut.

LAMPIRAN II: KRITERIA KOMPETENSI GRED 44 JPPKK

GUGUSAN PENGETAHUAN	
KRITERIA WAJIB	<p>Pemegang ijazah sarjana muda.</p> <p>Mengetahui dan memahami perkara-perkara asas yang berkaitan dengan Dasar Pendidikan Kebangsaan, Tunggak 12 Perkhidmatan Awam, Pekeliling Perkhidmatan, Arahan Perbendaharaan yang berkaitan dengan tatacara perolehan, Perintah Am, Pelan Integriti Nasional dan tatacara penulisan surat rasmi.</p> <p>Lulus peperiksaan PTK ketika menjawat jawatan gred 41 atau gred 42.</p>
KRITERIA SAMPINGAN	<p>Ahli penuh bertauliah badan-badan profesional seperti Institute of Engineers Malaysia, Malaysian Institute of Accountants, Institute of Surveyors Malaysia, atau badan-badan ikhtisas lain yang diiktiraf oleh Kerajaan Malaysia.</p> <p>Berpengalaman membentang kertas kerja atau menjadi penceramah dalam aktiviti anjuran mana-mana institusi atau mana-mana organisasi peringkat daerah atau negeri.</p>
DOKUMEN	Salinan ijazah, Buku Rekod Perkhidmatan dan sijil keahlian badan profesional.

GUGUSAN PENGALAMAN	
KRITERIA WAJIB	<p>Telah mendapat pengesahan jawatan terdahulu.</p> <p>Pernah menjadi pensyarah utama mata pelajaran teras bidang yang berkaitan samada di politeknik, kolej komuniti atau sekolah teknik.</p> <p>Pernah menganggotai jawatankuasa-jawatankuasa kerja di peringkat bahagian atau institusi.</p>
KRITERIA SAMPINGAN	Ahli penuh bertauliah badan-badan profesional seperti Institute of Engineers Malaysia, Malaysian Institute of Accountants, Institute of Surveyors Malaysia, atau badan-badan ikhtisas lain yang diiktiraf oleh Kerajaan Malaysia.
DOKUMEN	Salinan Buku Rekod Perkhidmatan, Rekod Pembangunan Kerjaya Berterusan, e-SIS, surat perakuan ketua jabatan, salinan surat pelantikan ahli jawatankuasa dan sijil keahlian badan profesional.

GUGUSAN KOMPETENSI PROFESIONAL	
KRITERIA WAJIB	<p>Purata markah LNPT melebihi 85.00 dalam tempoh tiga tahun terakhir.</p> <p>Menguasai sekurang-kurangnya tahap pertengahan dalam kompetensi khusus bidang pengkhususan semasa menjawat jawatan gred 41 atau gred 42.</p> <p>Menguasai sekurang-kurangnya dua daripada kemahiran asas ICT berikut: <i>Word Processing, Spreadsheet, Database, Presentation</i> dan <i>Internet Browsing</i>.</p> <p>Boleh menulis dan bercakap dalam bahasa Inggeris dengan baik.</p>
KRITERIA SAMPINGAN	Mempunyai kepakaran dalam sesuatu bidang tertentu dan pernah dijemput menjadi pakar rujuk bidang berkenaan.
DOKUMEN	Rekod Pembangunan Kerjaya Berterusan, e-SIS, salinan surat lantikan atau sijil penghargaan.

GUGUSAN KEPERIBADIAN	
<ol style="list-style-type: none">1. Mengamalkan cara hidup yang berpandukan kepada prinsip-prinsip Rukun Negara.2. Komited kepada tugas dan tanggungjawab serta sanggup bertugas di mana-mana lokasi yang ditetapkan walaupun tidak berkaitan dengan urusan kenaikan pangkat.3. Berpendirian kukuh.4. Penampilan diri dan personaliti yang menarik.5. Berkemampuan bekerja secara berpasukan.6. Berkebolehan mengurus diri dengan baik.7. Berintegriti dan menjaga kepentingan awam.8. Sentiasa mementingkan peningkatan ilmu dan kemahiran serta menghadiri sekurang-kurangnya dua kursus peningkatan kemahiran ketika menjawat jawatan gred 41 atau gred 42.9. Berkebolehan berkomunikasi dengan baik dan sentiasa menjaga hubungan dengan rakan sejawat dan orang ramai.10. Patriotik.	
DOKUMEN	Surat perakuan ketua jabatan dan Rekod Pembangunan Kerjaya Berterusan

GUGUSAN KOMPETENSI KEPIMPINAN	
1.	Memahami dan boleh mengungkapkan secara jelas wawasan, misi, dasar dan pelan strategik organisasi serta hubung kaitnya dengan amalan profesional.
2.	Memahami budaya organisasi dan amalan-amalan informal dalam melaksanakan kerja.
3.	Berupaya bertindak dan berinisiatif demi melaksanakan pelan strategik organisasi.
4.	Berupaya mewujudkan perhubungan yang harmoni dengan rakan sekerja, pelanggan, komuniti dan pertubuhan-pertubuhan di luar organisasi.
5.	Memahami konsep perubahan dan berusaha melakukan perubahan yang selaras dengan pelan strategik organisasi.
6.	Berupaya memimpin pasukan dan bekerja sepasukan.
7.	Berupaya memastikan supaya sumber-sumber organisasi dimanfaatkan dengan cekap dan berkesan dalam melaksanakan operasi.
8.	Memahami polisi-polisi pengantarabangsaan di peringkat organisasi.
9.	Memahami kepelbagaiannya budaya dalam masyarakat dan organisasi.
DOKUMEN	Surat perakuan ketua jabatan.

KRITERIA KOMPETENSI GRED 48 JPPKK**A. MAKSUD**

Kriteria Kompetensi Gred 48 JPPKK ialah kriteria kompetensi bagi maksud pengisian jawatan gred 48 di JPPKK dan agensi-agensi di bawahnya.

B. SYARAT-SYARAT KENAIKAN PANGKAT

Syarat-syarat kenaikan pangkat secara hakiki dari gred 43 atau gred 44 ke gred 48 yang telah ditetapkan oleh JPA menerusi Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 4 Tahun 2002 dalam Pelaksanaan Sistem Saran Malaysia bagi PPPS hendaklah dipatuhi. Syarat-syarat tersebut termasuklah:

1. Mencapai tahap prestasi yang ditetapkan;
2. Lulus semua peperiksaan PTK yang ditetapkan; dan
3. Diperakukan oleh ketua perkhidmatan.

Syarat-syarat wajib yang lain ialah:

1. Memperoleh markah LNPT yang cemerlang dalam tempoh tiga tahun berturut-turut;
2. Telah membuat pengisytiharan harta; dan
3. Lulus tapisan keselamatan negara.

C. KRITERIA PERTIMBANGAN

Selain daripada syarat-syarat yang telah dinyatakan pada bahagian B, Pelan Penggantian ini mengambil kira kriteria-kriteria penting berdasarkan Model Kriteria Kompetensi sebagai kayu pengukur dalam pencalonan kenaikan pangkat.



Model Kriteria Kompetensi

Kriteria-kriteria tersebut dikelompokkan kepada lima gugusan: pengetahuan, pengalaman, profesional, kepimpinan dan keperibadian. Jadual-jadual berikut memperincikan setiap kriteria dalam lima gugusan tersebut.

LAMPIRAN III: KRITERIA KOMPETENSI GRED 48 JPPKK

GUGUSAN PENGETAHUAN	
KRITERIA WAJIB	Pemegang ijazah sarjana muda.
	Pemegang ijazah sarjana dalam mana-mana bidang yang berkaitan.
	Mengetahui dan memahami perkara-perkara asas yang berkaitan dengan Dasar Pendidikan Kebangsaan, Tunggak 12 Perkhidmatan Awam, pelaksanaan ISO, Pekeliling Perkhidmatan, Arahan Perbendaharaan yang berkaitan dengan tatacara perolehan dan pengurusan kewangan, Perintah Am, Pelan Integriti Nasional dan tatacara penulisan surat rasmi.
	Lulus peperiksaan PTK ketika menjawat jawatan gred 43 atau gred 44.
KRITERIA SAMPINGAN	Ahli penuh bertauliah badan-badan profesional seperti Institute of Engineers Malaysia, Malaysian Institute of Accountants, Institute of Surveyors Malaysia, atau badan-badan ikhtisas lain yang diiktiraf oleh Kerajaan Malaysia.
	Berpengalaman membentang kertas kerja atau menjadi penceramah dalam aktiviti anjuran mana-mana institusi atau mana-mana organisasi peringkat daerah atau negeri.
DOKUMEN	Telah menulis buku atau mengarang bahan ilmiah samada di akhbar atau majalah.
	Salinan ijazah, Buku Rekod Perkhidmatan dan sijil keahlian badan profesional.

LAMPIRAN III: KRITERIA KOMPETENSI GRED 48 JPPKK

GUGUSAN PENGALAMAN	
KRITERIA WAJIB	Telah mendapat pengesahan jawatan sebelumnya. Pernah menjadi pensyarah samada di politeknik, kolej komuniti atau sekolah teknik. Pernah menjalankan tugas sebagai ketua unit, pegawai latihan industri, pegawai hal ehwal pelajar, pegawai peperiksaan, ketua kursus, atau ketua jabatan pembelajaran sepanjang hayat semasa menjawat jawatan gred 43 dan gred 44. Pengalaman menganggotai jawatankuasa-jawatankuasa kerja di peringkat bahagian atau institusi.
KRITERIA SAMPINGAN	Pernah dilantik sebagai ahli penggubal kurikulum, modul latihan, penggubal soalan PTK, jawatan kuasa ISO, panel penilai tender dan sebut harga, dan lain-lain tugas yang menyumbang kepada kemajuan institusi dan ibu pejabat.
DOKUMEN	Salinan Buku Rekod Perkhidmatan, Rekod Pembangunan Kerjaya Berterusan, e-SIS, surat perakuan ketua jabatan, salinan surat pelantikan ahli jawatankuasa dan sijil keahlian badan profesional.

GUGUSAN KOMPETENSI PROFESIONAL	
KRITERIA WAJIB	<p>Purata markah LNPT melebihi 85.00 dalam tempoh tiga tahun terakhir.</p> <p>Menguasai sekurang-kurangnya tahap pertengahan dalam kompetensi khusus bidang pengkhususan semasa menjawat jawatan gred 41 atau gred 42 dan gred 43 atau gred 44.</p> <p>Menguasai sekurang-kurangnya dua daripada kemahiran asas ICT berikut: <i>Word Processing, Spreadsheet, Database, Presentation</i> dan <i>Internet Browsing</i>.</p> <p>Boleh menulis dan bercakap dalam bahasa Inggeris dengan baik.</p>
KRITERIA SAMPINGAN	Mempunyai kepakaran dalam sesuatu bidang tertentu dan pernah dijemput menjadi pakar rujuk bidang berkenaan.
DOKUMEN	Rekod Pembangunan Kerjaya Berterusan, e-SIS, salinan surat lantikan atau sijil penghargaan.

GUGUSAN KEPERIBADIAN

1. Mengamalkan cara hidup yang berpandukan kepada prinsip-prinsip Rukun Negara.
2. Komited kepada tugas dan tanggungjawab serta sanggup bertugas di mana-mana lokasi yang ditetapkan walaupun tidak berkaitan dengan urusan kenaikan pangkat.
3. Berpendirian kukuh.
4. Penampilan diri dan personaliti yang menarik.
5. Berkemampuan bekerja secara berpasukan.
6. Berkebolehan mengurus diri dengan baik.
7. Berintegriti dan menjaga kepentingan awam.
8. Sentiasa mementingkan peningkatan ilmu dan kemahiran serta menghadiri sekurang-kurangnya lima kursus peningkatan kemahiran ketika menjawat jawatan gred 41 atau 42 dan gred 43 atau gred 44.
9. Berkebolehan berkomunikasi dengan baik dan sentiasa menjaga hubungan dengan rakan sejawat dan orang ramai.
10. Berkebolehan berucap secara persuasif di khalayak ramai.
11. Patriotik.

DOKUMEN

Surat perakuan ketua jabatan dan Rekod Pembangunan Kerjaya Berterusan.

GUGUSAN KOMPETENSI KEPIMPINAN	
1.	Berupaya memahami dan mengungkapkan secara jelas dan konkrit wawasan, misi, dasar dan pelan strategik organisasi serta hubung kaitnya dengan amalan profesional.
2.	Memahami budaya organisasi dan amalan-amalan informal dalam melaksanakan kerja.
3.	Berupaya bertindak dan berinisiatif demi melaksanakan pelan strategik organisasi.
4.	Berupaya meramal tuntutan dan keperluan pelanggan organisasi serta bertindak membanunkan keupayaan organisasi demi memenuhi tuntutan dan keperluan tersebut.
5.	Berupaya mewujudkan perhubungan yang harmoni dengan pelanggan, komuniti, pertubuhan-pertubuhan dan penggubal dasar organisasi.
6.	Berupaya memahami dan menganalisis perubahan dan sentiasa berusaha memanfaatkan peluang-peluang yang terhasil daripada perubahan untuk meningkatkan keberkesanan operasi organisasi.
7.	Berupaya berperanan sebagai pemimpin pasukan dan bekerja sebagai satu pasukan yang cekap dan berkesan.
8.	Berupaya memastikan supaya sumber-sumber organisasi diurus dan dimanfaatkan dengan cekap dan berkesan dalam melaksanakan operasi.
9.	Memahami polisi-polisi pengantarabangsaan di peringkat organisasi.
10.	Memahami kepelbagaian budaya dalam masyarakat dan organisasi.
DOKUMEN	Surat perakuan ketua jabatan.

KRITERIA KOMPETENSI GRED 52 JPPKK**A. MAKSUD**

Kriteria Kompetensi Gred 52 JPPKK ialah kriteria kompetensi bagi maksud pengisian jawatan gred 52 di JPPKK dan agensi-agensi di bawahnya.

B. SYARAT-SYARAT KENAIKAN PANGKAT

Syarat-syarat kenaikan pangkat secara hakiki dari gred 47 atau gred 48 ke gred 52 yang telah ditetapkan oleh JPA menerusi Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 4 Tahun 2002 dalam Pelaksanaan Sistem Saran Malaysia bagi PPPS hendaklah dipatuhi. Syarat-syarat tersebut termasuklah:

1. Mencapai tahap prestasi yang ditetapkan;
2. Lulus semua peperiksaan PTK yang ditetapkan; dan
3. Diperakuan oleh ketua perkhidmatan.

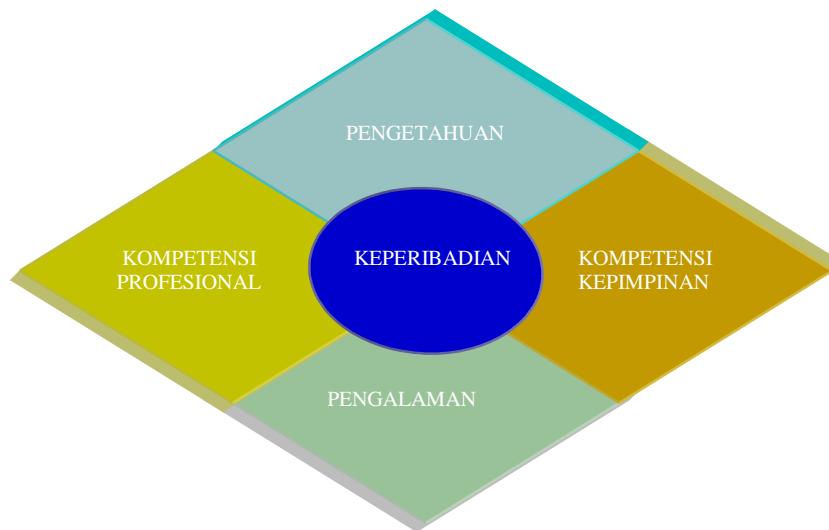
Syarat-syarat wajib yang lain ialah:

1. Memperoleh markah LNPT yang cemerlang dalam tempoh tiga tahun berturut-turut;
2. Telah membuat pengisytiharan harta; dan
3. Lulus tapisan keselamatan negara.

C. KRITERIA PERTIMBANGAN

Selain daripada syarat-syarat yang telah dinyatakan pada bahagian B, Pelan Penggantian ini mengambil kira kriteria-kriteria penting berdasarkan Model Kriteria Kompetensi sebagai kayu pengukur dalam pencalonan kenaikan pangkat.

LAMPIRAN IV: KRITERIA KOMPETENSI GRED 52 JPPKK



Model Kriteria Kompetensi

Kriteria-kriteria tersebut dikelompokkan kepada lima gugusan: pengetahuan, pengalaman, profesional, kepimpinan dan keperibadian. Jadual-jadual berikut memperincikan setiap kriteria dalam lima gugusan tersebut.

GUGUSAN PENGETAHUAN	
KRITERIA WAJIB	Pemegang ijazah sarjana muda.
	Pemegang ijazah sarjana dalam mana-mana bidang yang berkaitan.
	Mengetahui dan memahami perkara-perkara asas yang berkaitan dengan Dasar Pendidikan Kebangsaan, dasar-dasar dan rancangan pembangunan negara, Tunggak 12 Perkhidmatan Awam, pelaksanaan ISO, Pekeliling Perkhidmatan, Arahan Perbendaharaan yang berkaitan dengan tatacara perolehan dan pengurusan kewangan, Perintah Am, Pelan Integriti Nasional dan tatacara penulisan surat rasmi.
	Lulus peperiksaan PTK ketika menjawat jawatan gred 47 atau gred 48.
KRITERIA SAMPINGAN	Ahli penuh bertauliah badan-badan profesional seperti Institute of Engineers Malaysia, Malaysian Institute of Accountants, Institute of Surveyors Malaysia, atau badan-badan ikhtisas lain yang diiktiraf oleh Kerajaan Malaysia.
	Berpengalaman membentang kertas kerja atau menjadi penceramah dalam aktiviti anjuran mana-mana institusi atau mana-mana organisasi peringkat negeri atau negara.
DOKUMEN	Telah menulis buku atau mengarang bahan ilmiah samada dalam akhbar atau majalah.
	Salinan ijazah, Buku Rekod Perkhidmatan dan sijil keahlian badan profesional.

GUGUSAN PENGALAMAN	
KRITERIA WAJIB	Telah menyandang jawatan hakiki samada sebagai pengarah kolej komuniti, timbalan pengarah II politeknik, ketua penolong pengarah bahagian atau ketua jabatan pembelajaran sepanjang hayat semasa menjawat jawatan gred 47 atau gred 48.
	Pernah menjadi pensyarah samada di politeknik, kolej komuniti atau sekolah teknik.
	Pernah menjalankan tugas samada sebagai ketua unit, pegawai latihan industri, pegawai hal ehwal pelajar, pegawai peperiksaan, ketua kursus atau ketua jabatan pembelajaran sepanjang hayat semasa menjawat jawatan gred 43 atau 44.
KRITERIA SAMPINGAN	Pengalaman menganggotai jawatankuasa-jawatankuasa kerja di peringkat bahagian atau institusi.
DOKUMEN	Salinan Buku Rekod Perkhidmatan, Rekod Pembangunan Kerjaya Berterusan, e-SIS, surat perakuan ketua jabatan, salinan surat pelantikan ahli jawatankuasa dan sijil keahlian badan profesional.

GUGUSAN KOMPETENSI PROFESIONAL	
KRITERIA WAJIB	Purata markah LNPT melebihi 85.00 dalam tempoh tiga tahun terakhir.
	Menguasai sekurang-kurangnya tahap pertengahan dalam kompetensi khusus bidang pengkhususan semasa menjawat jawatan gred 41 atau gred 42 dan gred 43 atau gred 44.
	Menguasai sekurang-kurangnya dua daripada kemahiran asas ICT berikut: <i>Word Processing, Spreadsheet, Database, Presentation</i> dan <i>Internet Browsing</i> .
KRITERIA SAMPINGAN	Mempunyai kepakaran dalam sesuatu bidang tertentu dan pernah dijemput menjadi pakar rujuk bidang berkenaan.
DOKUMEN	Rekod Pembangunan Kerjaya Berterusan, e-SIS, salinan surat lantikan atau sijil penghargaan.

GUGUSAN KEPERIBADIAN	
<ol style="list-style-type: none">1. Mengamalkan cara hidup yang berpandukan kepada prinsip-prinsip Rukun Negara.2. Komited kepada tugas dan tanggungjawab serta sanggup bertugas di mana-mana lokasi dan dalam apa-apa keadaan yang ditetapkan walaupun tidak berkaitan dengan urusan kenaikan pangkat.3. Berpendirian kukuh.4. Berfikiran kritis, berkebolehan mengkonsepsi dan berpandangan jauh.5. Mempamerkan ciri altruisme dalam amalan kepimpinannya.6. Penampilan diri dan personaliti yang menarik.7. Berkemampuan bekerja secara berpasukan.8. Berkebolehan mengurus diri dengan baik.9. Berintegriti dan menjaga kepentingan awam.10. Sentiasa mementingkan peningkatan ilmu dan kemahiran serta menghadiri sekurang-kurangnya lima kursus peningkatan kemahiran ketika menjawat jawatan gred 41 atau gred 42 dan gred 43 atau gred 44.11. Sentiasa memberi keutamaan kepada pembangunan diri dan membangunkan daya kepimpinan dengan menghadiri sekurang-kurangnya tiga kursus jangka pendek atau jangka panjang semasa berada pada gred 47 atau gred 48.12. Berkebolehan berkomunikasi dengan baik dan sentiasa menjaga hubungan dengan rakan sejawat dan orang ramai.13. Berkebolehan berucap secara persuasif di khalayak ramai.14. Patriotik.	
DOKUMEN	Surat perakuan ketua jabatan dan Rekod Pembangunan Kerjaya Berterusan.

GUGUSAN KOMPETENSI KEPIMPINAN	
1.	Berupaya memahami dan mengungkapkan secara jelas dan konkret wawasan, misi, dasar dan pelan strategik organisasi serta hubung kaitnya dengan amalan profesional.
2.	Memahami budaya organisasi dan amalan-amalan informal dalam melaksanakan kerja.
3.	Berupaya bertindak dan berinisiatif demi melaksanakan pelan strategik organisasi.
4.	Berupaya meramal tuntutan dan keperluan pelanggan organisasi serta bertindak membangunkan keupayaan organisasi demi memenuhi tuntutan dan keperluan tersebut.
5.	Berupaya mewujudkan perhubungan yang harmoni dengan pelanggan, komuniti, pertubuhan-pertubuhan dan penggubal dasar organisasi.
6.	Berupaya mengurus perubahan dan berusaha bersama-sama pegawai atasan mentransformasi organisasi menerusi penyatuan wawasan, penggembangan tenaga, dan pengujaan proses perubahan.
7.	Berupaya berperanan sebagai pemimpin pasukan yang sentiasa berusaha membentuk dan memaksimumkan komitmen dan kemampuan modal insan untuk digerakkan ke arah mencapai matlamat organisasi dan objektif program.
8.	Berupaya memastikan supaya sumber-sumber organisasi diurus dan dimanfaatkan dengan cekap dan berkesan dalam melaksanakan operasi demi mencapai matlamat organisasi dan objektif program dalam masa yang ditetapkan dan mematuhi piawaian kualiti.
9.	Memahami polisi-polisi pengantarabangsaan di peringkat organisasi dan berupaya mengambil daya usaha dan melaksanakan kerja-kerja pengantarabangsaan berdasarkan polisi dan pelan strategik organisasi.
10.	Memahami kepelbagaian budaya dalam masyarakat dan organisasi, dan memanfaatkannya untuk menyuburkan hubungan dalam organisasi.
DOKUMEN	Surat perakuan ketua jabatan dan Rekod Pembangunan Kerjaya Berterusan.

KRITERIA KOMPETENSI GRED 54 JPPKK

A. MAKSUD

Kriteria Kompetensi Gred 54 JPPKK ialah kriteria kompetensi bagi maksud pengisian jawatan gred 54 di JPPKK dan agensi-agensi di bawahnya.

B. SYARAT-SYARAT KENAIKAN PANGKAT

Syarat-syarat kenaikan pangkat secara hakiki dari gred 51 dan gred 52 ke gred 54 yang telah ditetapkan oleh JPA menerusi Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 4 Tahun 2002 dalam Pelaksanaan Sistem Saran Malaysia bagi PPPS hendaklah dipatuhi. Syarat-syarat tersebut termasuklah:

1. Mencapai tahap prestasi yang ditetapkan;
2. Lulus semua peperiksaan PTK yang ditetapkan; dan
3. Diperakukan oleh ketua perkhidmatan.

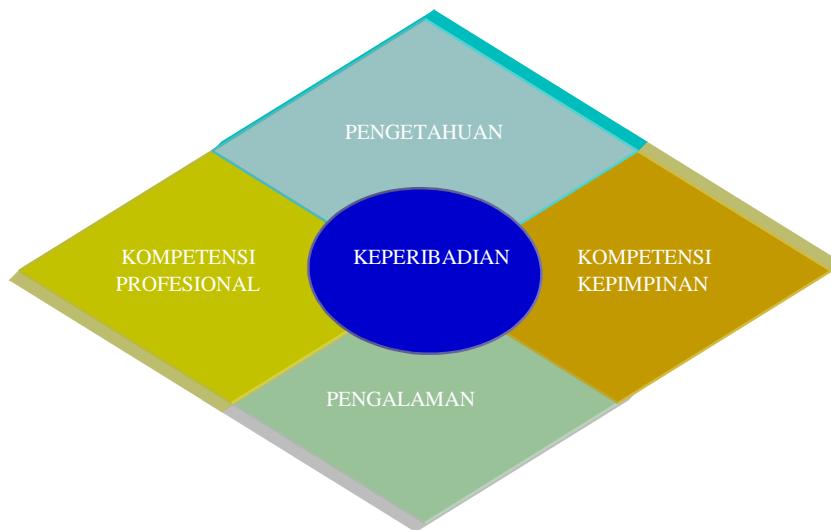
Syarat-syarat wajib yang lain ialah:

1. Memperoleh markah LNPT yang cemerlang dalam tempoh tiga tahun berturut-turut;
2. Telah membuat pengisyiharan harta; dan
3. Lulus tapisan keselamatan negara.

C. KRITERIA PERTIMBANGAN

Selain daripada syarat-syarat yang telah dinyatakan pada bahagian B, Pelan Penggantian ini mengambil kira kriteria-kriteria penting berdasarkan Model Kriteria Kompetensi sebagai kayu pengukur dalam pencalonan kenaikan pangkat.

LAMPIRAN V: KRITERIA KOMPETENSI GRED 54 JPPKK



Model Kriteria Kompetensi

Kriteria-kriteria tersebut dikelompokkan kepada lima gugusan: pengetahuan, pengalaman, profesional, kepimpinan dan keperibadian. Jadual-jadual berikut memperincikan setiap kriteria dalam lima gugusan tersebut.

LAMPIRAN V: KRITERIA KOMPETENSI GRED 54 JPPKK

GUGUSAN PENGETAHUAN	
KRITERIA WAJIB	Pemegang ijazah sarjana muda.
	Pemegang ijazah sarjana dalam mana-mana bidang yang berkaitan.
	Mengetahui dan memahami Dasar Pendidikan Kebangsaan, dasar-dasar dan rancangan pembangunan negara, dasar-dasar luar, Tuggak 12 Perkhidmatan Awam, pelaksanaan ISO, Pekeliling Perkhidmatan, Dasar Latihan Sumber Manusia Sektor Awam, Arahan Perbendaharaan yang berkaitan dengan tatacara perolehan dan pengurusan kewangan, Perintah Am, Pelan Integriti Nasional dan tatacara penulisan surat rasmi.
	Lulus peperiksaan PTK ketika menjawat jawatan gred 51 atau gred 52.
KRITERIA SAMPINGAN	Ahli penuh bertauliah badan-badan profesional seperti Institute of Engineers Malaysia, Malaysian Institute of Accountants, Institute of Surveyors Malaysia, atau badan-badan ikhtisas lain yang diiktiraf oleh Kerajaan Malaysia.
	Berpengalaman membentang kertas kerja atau menjadi penceramah dalam aktiviti anjuran mana-mana institusi atau mana-mana organisasi peringkat negeri atau negara.
DOKUMEN	Telah menulis buku atau mengarang bahan ilmiah samada dalam akhbar atau majalah.
	Salinan ijazah, Buku Rekod Perkhidmatan dan sijil keahlian badan profesional.

LAMPIRAN V: KRITERIA KOMPETENSI GRED 54 JPPKK

GUGUSAN PENGALAMAN	
KRITERIA WAJIB	<p>Telah menyandang jawatan hakiki samada sebagai pengarah politeknik kota, timbalan pengarah I politeknik, ketua penolong pengarah kanan bahagian semasa menjawat jawatan gred 51 atau gred 52.</p> <p>Pernah menjadi pensyarah samada di politeknik, kolej komuniti atau sekolah teknik.</p> <p>Pernah menjalankan tugas samada sebagai ketua unit, pegawai latihan industri, pegawai hal ehwal pelajar, pegawai peperiksaan, ketua kursus atau ketua jabatan pembelajaran sepanjang hayat semasa menjawat jawatan gred 43 atau gred 44.</p> <p>Pengalaman mengetuai jawatankuasa-jawatankuasa kerja peringkat bahagian atau institusi dan menganggotai jawatankuasa-jawatankuasa peringkat kementerian.</p>
KRITERIA SAMPINGAN	Pernah dilantik sebagai ahli penggubal kurikulum, modul latihan, penggubal soalan PTK, jawatan kuasa ISO, panel penilai tender dan sebut harga, dan tugas-tugas lain yang menyumbang kepada kemajuan dan nama negara, kementerian, ibu pejabat dan institusi.
DOKUMEN	Salinan Buku Rekod Perkhidmatan, Rekod Pembangunan Kerjaya Berterusan, e-SIS, surat perakuan ketua jabatan, salinan surat pelantikan ahli jawatankuasa dan sijil keahlian badan profesional.

GUGUSAN KOMPETENSI PROFESIONAL	
KRITERIA WAJIB	Purata markah LNPT melebihi 85.00 dalam tempoh tiga tahun terakhir. Menguasai sekurang-kurangnya tahap pertengahan dalam kompetensi khusus bidang pengkhususan semasa menjawat jawatan gred 41 atau gred 42 dan gred 43 atau gred 44. Menguasai sekurang-kurangnya dua daripada kemahiran asas ICT berikut: <i>Word Processing, Spreadsheet, Database, Presentation</i> dan <i>Internet Browsing</i> . Boleh menulis, bercakap dan berunding dalam bahasa Inggeris dengan baik.
KRITERIA SAMPINGAN	Mempunyai kepakaran dalam sesuatu bidang tertentu dan pernah dijemput menjadi pakar rujuk bidang berkenaan.
DOKUMEN	Rekod Pembangunan Kerjaya Berterusan, e-SIS, salinan surat lantikan atau sijil penghargaan.

GUGUSAN KEPERIBADIAN	
<ol style="list-style-type: none">1. Mengamalkan cara hidup yang berpandukan kepada prinsip-prinsip Rukun Negara.2. Komited kepada tugas dan tanggungjawab serta sanggup bertugas di mana-mana lokasi dan dalam apa-apa keadaan yang ditetapkan walaupun tidak berkaitan dengan urusan kenaikan pangkat.3. Berpendirian kukuh.4. Berfikiran kritis, berkebolehan mengkonsepsi dan berpandangan jauh.5. Mempamerkan ciri altruisme dalam amalan kepimpinannya.6. Penampilan diri dan personaliti yang menarik.7. Berkemampuan bekerja secara berpasukan.8. Berkebolehan mengurus diri dengan baik.9. Berintegriti dan menjaga kepentingan awam.10. Sentiasa mementingkan peningkatan ilmu dan kemahiran serta menghadiri sekurang-kurangnya lima kursus peningkatan kemahiran ketika menjawat jawatan gred 41 atau gred 42 dan gred 43 atau gred 44.11. Sentiasa memberi keutamaan kepada pembangunan diri dan pembangunan daya kepimpinan dengan menghadiri sekurang-kurangnya tiga kursus jangka pendek atau jangka panjang semasa berada pada gred 47 atau gred 48 dan gred 51 atau gred 52.12. Berkebolehan berkomunikasi dengan baik dan sentiasa menjaga hubungan dengan rakan sejawat dan orang ramai.13. Berkebolehan berucap secara persuasif di khalayak ramai.14. Patriotik.	
DOKUMEN	Surat perakuan ketua jabatan dan Rekod Pembangunan Kerjaya Berterusan.

GUGUSAN KOMPETENSI KEPIMPINAN	
	<ol style="list-style-type: none">1. Berupaya memahami dan mengungkapkan secara jelas dan konkret wawasan, misi, dasar dan pelan strategik organisasi serta hubung kaitnya dengan amalan profesional.2. Memahami budaya organisasi dan amalan-amalan informal dalam melaksanakan kerja serta berusaha menerapkan unsur-unsur budaya prestasi tinggi ke dalam budaya organisasi.3. Berupaya bertindak dan berinisiatif demi melaksanakan pelan strategik organisasi dengan cekap dan berkesan.4. Berupaya meramal tuntutan dan keperluan pelanggan organisasi serta bertindak membangunkan keupayaan organisasi demi memenuhi tuntutan dan keperluan tersebut.5. Berupaya mewujudkan perhubungan yang harmoni dengan pelanggan, komuniti, pertubuhan-pertubuhan dan penggubal dasar organisasi.6. Berupaya mengurus perubahan dan berusaha bersama-sama pegawai atasan mentransformasi organisasi menerusi penyatuan wawasan, penggembangan tenaga, dan pengujaan proses perubahan.7. Berupaya berperanan sebagai pemimpin pasukan yang sentiasa berusaha membentuk dan memaksimumkan komitmen dan kemampuan modal insan untuk digerakkan ke arah mencapai matlamat organisasi dan objektif program.8. Berupaya mempastikan supaya sumber-sumber organisasi diurus dan dimanfaatkan dengan cekap dan berkesan dalam melaksanakan operasi demi mencapai matlamat organisasi dan objektif program dalam masa yang ditetapkan dan mematuhi piawaian kualiti.9. Memahami polisi-polisi pengantarabangsaan di peringkat organisasi dan berupaya mengambil daya usaha dan melaksanakan kerja-kerja pengantarabangsaan berasaskan polisi dan pelan strategik organisasi.10. Memahami kepelbagaiannya budaya dalam masyarakat dan organisasi, dan memanfaatkannya untuk menyuburkan hubungan dalaman organisasi dan hubungan organisasi dengan institusi-institusi masyarakat.

DOKUMEN

Surat perakuan ketua jabatan dan Rekod Pembangunan Kerjaya Berterusan.

KRITERIA KOMPETENSI GRED JUSA C JPPKK

A. MAKSUD

Kriteria Kompetensi Gred JUSA C JPPKK ialah kriteria kompetensi bagi maksud pengisian jawatan gred JUSA C di JPPKK dan agensi-agensi di bawahnya.

B. SYARAT-SYARAT KENAIKAN PANGKAT

Syarat-syarat kenaikan pangkat secara hakiki dari gred 53 atau gred 54 ke gred JUSA C yang telah ditetapkan oleh JPA menerusi Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 4 Tahun 2002 dalam Pelaksanaan Sistem Saran Malaysia bagi PPPS hendaklah dipatuhi. Syarat-syarat tersebut termasuklah:

1. Mencapai tahap prestasi yang ditetapkan;
2. Lulus semua peperiksaan PTK yang ditetapkan; dan
3. Diperakuan oleh ketua perkhidmatan.

Syarat-syarat wajib yang lain ialah:

1. Memperoleh markah LNPT yang cemerlang dalam tempoh tiga tahun berturut-turut;
2. Telah membuat pengisytiharan harta; dan
3. Lulus tapisan keselamatan negara.

C. KRITERIA PERTIMBANGAN

Selain daripada syarat-syarat yang telah dinyatakan pada bahagian B, Pelan Penggantian ini mengambil kira kriteria-kriteria penting berdasarkan Model Kriteria Kompetensi sebagai kayu pengukur dalam pencalonan kenaikan pangkat.

LAMPIRAN VI: KRITERIA KOMPETENSI GRED JUSA C JPPKK



Model Kriteria Kompetensi

Kriteria-kriteria tersebut dikelompokkan kepada lima gugusan: pengetahuan, pengalaman, profesional, kepimpinan dan keperibadian. Jadual-jadual berikut memperincikan setiap kriteria dalam lima gugusan tersebut.

GUGUSAN PENGETAHUAN	
KRITERIA WAJIB	Pemegang ijazah sarjana muda.
	Pemegang ijazah sarjana dalam mana-mana bidang yang berkaitan.
	Mengetahui dan memahami Dasar Pendidikan Kebangsaan, dasar-dasar dan rancangan pembangunan negara, dasar-dasar luar, Tunggak 12 Perkhidmatan Awam, pelaksanaan ISO, Pekeliling Perkhidmatan, Dasar Latihan Sumber Manusia Sektor Awam, Arahan Perbendaharaan yang berkaitan dengan tatacara perolehan dan penurusan kewangan, Perintah Am, Pelan Integriti Nasional dan tatacara penulisan surat rasmi.
	Lulus peperiksaan PTK ketika menjawat jawatan gred 53 atau gred 54.
KRITERIA SAMPINGAN	Ahli penuh bertauliah badan-badan profesional seperti Institute of Engineers Malaysia, Malaysian Institute of Accountants, Institute of Surveyors Malaysia, atau badan-badan ikhtisas lain yang diiktiraf oleh Kerajaan Malaysia.
	Berpengalaman membentang kertas dasar, kertas kerja atau menjadi penceramah dalam aktiviti anjuran institusi peringkat nasional dan internasional di samping aktiviti peringkat ibu pejabat atau mana-mana organisasi peringkat negeri atau negara.
	Berpengalaman menyampaikan sekurang-kurangnya lima ucap utama di upacara-upacara rasmi peringkat kementerian dan jabatan semasa menjawat jawatan gred 53 atau gred 54.
DOKUMEN	Telah menulis buku atau mengarang bahan ilmiah samada dalam akhbar atau majalah.
	Salinan ijazah, Buku Rekod Perkhidmatan dan sijil keahlian badan profesional.

GUGUSAN PENGALAMAN	
KRITERIA WAJIB	Telah menyandang jawatan hakiki sebagai pengarah politeknik atau pengarah bahagian semasa menjawat jawatan gred 53 atau gred 54.
	Telah menyandang jawatan hakiki samada sebagai timbalan pengarah I, pengarah politeknik kota, atau ketua penolong pengarah kanan bahagian pada jawatan gred 51 atau gred 52.
	Telah menyandang jawatan hakiki samada sebagai pengarah kolej komuniti, timbalan pengarah II politeknik, ketua penolong pengarah bahagian atau ketua jabatan pembelajaran sepanjang hayat pada jawatan gred 47 atau gred 48.
	Pernah menjalankan tugas sebagai ketua unit, pegawai latihan industri, pegawai hal ehwal pelajar, pegawai peperiksaan, ketua kursus, atau ketua jabatan pembelajaran sepanjang hayat semasa menjawat jawatan gred 43 atau gred 44.
	Pengalaman mengetuai jawatankuasa-jawatankuasa kerja peringkat kebangsaan, kementerian, bahagian atau institusi.
KRITERIA SAMPINGAN	Pernah dilantik sebagai ahli penggubal kurikulum, modul latihan, penggubal soalan PTK, jawatan kuasa ISO, panel penilai tender dan sebut harga, dan tugas-tugas lain yang menyumbang kepada kemajuan dan nama baik negara, kementerian, ibu pejabat dan institusi.
DOKUMEN	Salinan Buku Rekod Perkhidmatan, Rekod Pembangunan Kerjaya Berterusan, e-SIS, surat perakuan ketua jabatan, salinan surat pelantikan ahli jawatankuasa dan sijil keahlian badan profesional.

LAMPIRAN VI: KRITERIA KOMPETENSI GRED JUSA C JPPKK

GUGUSAN KOMPETENSI PROFESIONAL	
KRITERIA WAJIB	Purata markah LNPT melebihi 85.00 dalam tempoh tiga tahun terakhir. Menguasai sekurang-kurangnya tahap pertengahan dalam kompetensi khusus bidang pengkhususan semasa menjawat jawatan gred 41 atau gred 42 dan gred 43 atau gred 44. Menguasai sekurang-kurangnya dua daripada kemahiran asas ICT berikut: <i>Word Processing, Spreadsheet, Database, Presentation</i> dan <i>Internet Browsing</i> . Boleh menulis, bercakap dan berunding dalam bahasa Inggeris dengan baik.
KRITERIA SAMPINGAN	Mempunyai kepakaran dalam sesuatu bidang tertentu dan pernah dijemput menjadi pakar rujuk bidang berkenaan.
DOKUMEN	Rekod Pembangunan Kerjaya Berterusan, e-SIS, salinan surat lantikan atau sijil penghargaan.

GUGUSAN KEPERIBADIAN		
1. Mengamalkan cara hidup yang berpandukan kepada prinsip-prinsip Rukun Negara.		
2. Komited kepada tugas dan tanggungjawab serta sanggup bertugas di mana-mana lokasi dan dalam apa-apa keadaan yang ditetapkan walaupun tidak berkaitan dengan urusan kenaikan pangkat.		
3. Berpendirian kukuh.		
4. Berfikiran kritis, berkebolehan mengkonsepsi dan berpandangan jauh.		
5. Mempamerkan ciri altruisme dalam amalan kepimpinannya.		
6. Penampilan diri dan personaliti yang menarik.		
7. Berkemampuan bekerja secara berpasukan.		
8. Berkebolehan mengurus diri dengan baik.		
9. Berintegriti dan menjaga kepentingan awam.		
10. Sentiasa mementingkan peningkatan ilmu dan kemahiran serta menghadiri sekurang-kurangnya lima kursus peningkatan kemahiran ketika menjawat jawatan gred 41 atau gred 42 dan gred 43 atau gred 44.		
11. Sentiasa memberi keutamaan kepada pembangunan diri dan pembangunan daya kepimpinan dengan menghadiri sekurang-kurangnya tiga kursus jangka pendek atau jangka panjang semasa berada pada gred 47 atau gred 48 dan gred 51 atau gred 52.		
12. Berkebolehan berkomunikasi dengan baik dan sentiasa menjaga hubungan dengan rakan sejawat dan orang ramai.		
13. Berkebolehan berucap secara persuasif di khalayak ramai.		
14. Patriotik.		
15. Mempunyai tahap kesihatan yang baik.		
DOKUMEN	Surat perakuan ketua jabatan dan Rekod Pembangunan Kerjaya Berterusan.	

GUGUSAN KOMPETENSI KEPIMPINAN	
1.	Berupaya merumus dan menatarkan secara jelas dan konkret wawasan, misi, dasar dan pelan strategik organisasi serta hubung kaitnya dengan amalan profesional.
2.	Memahami budaya organisasi dan amalan-amalan informal dalam melaksanakan kerja serta komited kepada memperkaya organisasi dengan unsur-unsur budaya prestasi tinggi.
3.	Berupaya bertindak dan berinisiatif demi melaksanakan pelan strategik organisasi dengan cekap dan berkesan.
4.	Berupaya meramal tuntutan dan keperluan pelanggan organisasi serta bertindak membangunkan keupayaan organisasi demi memenuhi tuntutan dan keperluan tersebut.
5.	Berupaya mewujudkan perhubungan yang harmoni dengan pelanggan, komuniti, pertubuhan-pertubuhan dan penggubal dasar organisasi.
6.	Berupaya dan berterusan memimpin dan mengurus perubahan dan mentransformasi organisasi menerusi penyatuan wawasan, penggembangan tenaga, dan pengujaan proses perubahan.
7.	Berupaya berperanan sebagai pemimpin pasukan yang sentiasa berusaha membentuk dan memaksimumkan komitmen dan kemampuan modal insan untuk digerakkan ke arah mencapai matlamat organisasi dan objektif program, termasuk menyokong dan menggalakkan tenaga profesional yang berprestasi tinggi, dan melaksanakan <i>coaching</i> dan <i>mentoring</i> tenaga profesional yang berkabut kepimpinan.
8.	Berupaya memastikan supaya sumber-sumber organisasi diurus dan dimanfaatkan dengan cekap dan berkesan dalam melaksanakan operasi demi mencapai matlamat organisasi dan objektif program dalam masa yang ditetapkan dan mematuhi piawaian kualiti.
9.	Memahami polisi-polisi pengantarabangsaan di peringkat organisasi dan berupaya mengambil daya usaha dan melaksanakan kerja-kerja pengantarabangsaan berdasarkan polisi dan pelan strategik organisasi.
10.	Memahami kepelbagaian budaya dalam masyarakat dan organisasi, dan memanfaatkannya untuk menyuburkan hubungan dalaman organisasi dan hubungan organisasi dengan rakan kongsi antarabangsa.
DOKUMEN	Surat perakuan ketua jabatan.

REKOD PEMBANGUNAN KERJAYA BERTERUSAN**Pengenalan**

Tenaga profesional dalam bidang pendidikan teknik dan vokasional memikul pelbagai tanggungjawab, antaranya ialah tanggungjawab sebagai pendidik, pensyarah, pengurus pentaksiran dan penilaian, pengurus pembangunan pelajar, pengurus dan pengembang kurikulum, pengurus program pengajian, pengurus jabatan pengajian, pengurus pembelajaran sepanjang hayat, pengurus latihan industri, pengurus institusi, dan perancang pembangunan program-program pengajian. Ini bermakna mereka memerlukan pelbagai bentuk latihan, pendidikan dan pembangunan untuk mengembangkan pelbagai kompetensi yang diperlukan dalam penyempurnaan pelbagai tugas dan tanggungjawab tersebut.

Latihan, pendidikan dan pembangunan itu pula dijalani dalam pelbagai bentuk, sama ada secara formal seperti kursus pengajian pascasiswazah, kursus jangka pendek, bengkel dan seminar, mahupun secara informal seperti program sangkutan industri, sangkutan kajian, penempatan kerja di pelbagai unit dan lokasi, penugasan dalam pelbagai jawatankuasa dan urus setia, pemangkuan jawatan yang setara atau lebih tinggi, *coaching* dan *mentoring*. Lazimnya aktiviti-aktiviti tersebut dijalani dan dilalui seiring dengan rentetan laluan atau perkembangan kerjaya setiap individu tenaga kerja profesional berkenaan. Lazimnya juga, seiring dengan rentetan dan laluan perkembangan kerjayanya, tenaga kerja tersebut melakukan inovasi, kajian, penulisan

LAMPIRAN VII: REKOD PEMBANGUNAN KERJAYA BERTERUSAN

dan pelbagai bentuk sumbangan kepada unit kerjanya, institusinya, organisasi besar JPPKK, kementerian, institusi-institusi awam dan swasta yang lain, dan komuniti setempat, serantau dan antarabangsa.

Dengan demikian, bagi maksud pelan pembangunan tenaga kerja profesional berkenaan dan pelan penggantian organisasi, Rekod Pembangunan Kerjaya Berterusan ini diwujudkan.

Rekod Pembangunan Kerjaya Berterusan merupakan catatan sistematik perkembangan kerjaya bagi seseorang tenaga kerja profesional JPPKK bermula dari hari pertama kerjayanya sehingga beliau bersara. Setiap individu tenaga kerja profesional bertanggungjawab mencatat sendiri segala program dan aktiviti yang telah diikuti dan sumbangan yang telah diberikan dalam tempoh kerjayanya. Rekod ini menjadi dokumen pelengkap kepada Buku Rekod Perkhidmatan dan data simpanan berkomputer (e-SIS) yang akan digunakan dalam proses penilaian Pelan Penggantian.

Garis panduan

Setiap individu tenaga kerja profesional bertanggungjawab ke atas Rekod Pembangunan Kerjaya Berterusan masing-masing dengan mengisi dan mengemas kini segala maklumat kerjaya dan mengemukakannya kepada ketua jabatan untuk pengesahan pada setiap hujung tahun.

Berikut disenaraikan kandungan yang perlu dimasukkan ke dalam rekod ini:

LAMPIRAN VII: REKOD PEMBANGUNAN KERJAYA BERTERUSAN

1.0 Aktiviti pembangunan kerjaya secara berterusan :-

1.1 Kursus berkaitan kerja – Kompetensi umum yang terkandung dalam CPCM seperti jadual-jadual di bawah:

MODUL KURSUS (GRED 41 DAN GRED 42)	TEMPOH (hari)
1. ICT – <i>Intermediate MS Office Application</i>	3
2. Pengurusan Aset Kerajaan	3
3. Pengurusan Pejabat dan Rekod	3
4. Pemikiran Kreatif	3
5. Protokol, Etikal Sosial dan Ketrampilan Diri	3
6. <i>Occupational Safety and Health</i>	3
7. Metodologi Penyelidikan I	3
8. Strategi Promosi dan <i>Outreach</i>	3
9. Pengurusan Acara dan Protokol	3
10. Sistem Keselamatan Maklumat	3
11. Ekonomi Antarabangsa	3

MODUL KURSUS (GRED 43 DAN GRED 44)	TEMPOH (hari)
1. <i>Database – SQL (Application)</i>	3
2. Penyediaan ABM (Perjawatan dan Kewangan)	3
3. Analisis Keperluan Latihan	3
4. Kepimpinan Kurikulum (<i>Instructional Leadership</i>)	3
5. Budaya Kerja Cemerlang (<i>Coaching and Mentoring</i>)	3
6. <i>Occupational Safety and Health (Risk management for Supervisory Planning)</i>	3
7. Jaminan Kualiti	3
8. Metodologi Penyelidikan II	3
9. Pengurusan Penyenggaraan	3
10. Perancangan Strategik	3
11. Strategi Perhubungan Awam	3

LAMPIRAN VII: REKOD PEMBANGUNAN KERJAYA BERTERUSAN

MODUL KURSUS (GRED 47 DAN GRED 48)	TEMPOH (hari)
1. Pengurusan Kewangan	3
2. Pengurusan Perkhidmatan	3
3. <i>Wellness and Leadership Management</i>	3
4. Metodologi Penyelidikan III	3
5. Pengurusan Kurikulum	3
6. Pengurusan Perubahan	3
7. Kemahiran <i>Coaching</i>	3
8. Perancangan Strategik	3
9. Pengurusan <i>e-Government</i>	3
10. Analisis Penyata Kewangan untuk Pegawai Awam	3
11. Pendekatan Analitikal dalam Penggubalan Dasar Awam	3

MODUL KURSUS (GRED 52 HINGGA GRED 54)	TEMPOH (hari)
1. Pengurusan Bakat	3
2. Ekonomi Makro	3
3. Pembangunan Institusi	3
4. Kemahiran <i>Mentoring</i>	3
5. Kepimpinan Altruistik	3
6. Pengurusan Pengetahuan	3
7. Perhubungan Antarabangsa	3
8. Penandaarasan	3
9. Pengurusan Krisis	3
10. Perancangan Strategik	3
11. Budaya Prestasi Tinggi Dalam Organisasi	3

- 1.2 Kursus berkaitan kerja - Kompetensi khusus berbentuk peningkatan kemahiran teknikal yang terkandung dalam *Inventori Kursus Bagi Pensyarah Politeknik dan Kolej Komuniti*.
- 1.3 Program pendidikan dan latihan formal untuk meningkatkan kelayakan akademik. Ini termasuklah program pengajian pascasiswazah, Diploma Pendidikan dan kelayakan-kelayakan ikhtisas yang lain.
- 1.4 Program atau projek melibatkan industri dan agensi lain yang relevan dengan tugas dan tanggungjawabnya.
- 1.5 Projek penambahbaikan dan aktiviti pengurusan kualiti.

LAMPIRAN VII: REKOD PEMBANGUNAN KERJAYA BERTERUSAN

- 1.6 Menghadiri bengkel, seminar dan mesyuarat peringkat nasional dan antarabangsa.
 - 1.7 Inovasi dalam aktiviti pengajaran, pembelajaran dan pentaksiran.
 - 1.8 Penerbitan, penulisan, pelaporan, penyediaan dan pembentangan kertas kerja.
 - 1.9 Kegiatan penyelidikan dan pembangunan serta penataran hasil-hasilnya.
 - 1.10 Inisiatif pembelajaran dan pengkajian secara individu termasuk membaca, kajian dokumen menerusi internet dan perkongsian idea dengan pakar-pakar atau individu tersohor dalam bidang tugas dan tanggungjawabnya.
 - 1.11 Penglibatan dalam aktiviti sukarela, pertubuhan-pertubuhan bukan kerajaan dan khidmat masyarakat.
 - 1.12 Aktiviti *coaching*.
 - 1.13 Aktiviti *mentoring*.
-
- 2.0 Aktiviti-aktiviti biasa yang dilaksanakan dalam tugas harian seperti penyediaan nota dan bahan pengajaran-pembelajaran tidak diambil kira sebagai aktiviti untuk Rekod Pembangunan Kerjaya Berterusan.

LAMPIRAN VII: REKOD PEMBANGUNAN KERJAYA BERTERUSAN

Format Rekod Pembangunan Kerjaya Berterusan

Nama	
Bahagian/Institusi	
Tahun	

Keterangan aktiviti Pembangunan Modal Insan atau sumbangan profesional.	Komponen Kompetensi	Tempoh (Jam/Hari)	Tarikh dan Tempat

Tandatangan Pegawai

Tarikh:

Tandatangan Ketua Jabatan

Tarikh:

GLOSARI AKRONIM

BLK	Bahagian Latihan dan Kerjaya
COTI	<i>Central Officials Training Institute</i>
CPCM	<i>Career Path Competency Matrix</i>
CPSC	<i>Colombo Plan Staff College for Technician Education</i>
GLC	Syarikat berkaitan Kerajaan (<i>government-linked company</i>)
GSTT	Guru Sandaran Tidak Terlatih
IAB	Institut Aminuddin Baki
ICT	Teknologi maklumat dan komunikasi (<i>informations and communications technology</i>)
IMP3	Pelan Induk Perindustrian Ketiga (<i>The Third Industrial Master Plan 2006-2020</i>)
INTAN	Institut Tadbiran Awam Negara
JICA	<i>Japan International Cooperation Agency</i>
JPA	Jabatan Perkhidmatan Awam
JPIPT	Jabatan Pengurusan Institusi Pengajian Tinggi
JPPKK	Jabatan Pengajian Politeknik dan Kolej Komuniti
JUSA	Jawatan Utama Sektor Awam
KOICA	<i>Korea International Cooperation Agency</i>
KPT	Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia
LNPT	Laporan Nilaian Prestasi Tahunan
OPP3	Rangka Rancangan Jangka Panjang Ketiga 2001-2010 (<i>The Third Outline Perspective Plan 2001-2010</i>)
PBL	Pembelajaran berasaskan pengeluaran (<i>production-based learning</i>)
PPPLD	Pegawai Perkhidmatan Pendidikan Lepasan Diploma
PPPS	Pegawai Perkhidmatan Pendidikan Siswazah
PTD	Pegawai Tadbir dan Diplomatik
PTK	Penilaian Tahap Kecekapan
R&D	Penyelidikan dan pembangunan (<i>research and development</i>)
RMK9	Rancangan Malaysia Kesembilan
SEAMEO	Pertubuhan Menteri-Menteri Pelajaran Asia Tenggara (<i>Southeast Asia Ministers of Education Organization</i>)
SPPPPT	Skim Perkhidmatan Pegawai Pendidikan Pengajian Tinggi
UNESCO	Pertubuhan Pelajaran, Sains, dan Kebudayaan Bangsa-Bangsa Bersatu (<i>United Nations Educational Scientific and Cultural Organisation</i>)
WBL	Pembelajaran berasaskan kerja (<i>workbased learning</i>)