

**PELAN STRATEGIK  
PENGURUSAN SUMBER MANUSIA  
JAWHAR**



# LATAR BELAKANG JAWHAR



# PELAN STRATEGIK PENGURUSAN SUMBER MANUSIA JAWHAR

## LATAR BELAKANG JAWHAR

Jabatan Wakaf, Zakat dan Haji (JAWHAR) telah diisytiharkan penubuhannya pada 27 Mac 2004 bersamaan 6 Safar 1425H oleh YAB Dato' Seri Abdullah bin Ahmad Badawi semasa mengumumkan kabinet Kerajaan Malaysia.

Pengumuman itu mencatatkan sejarah tersendiri yang menjadi titik permulaan usaha Kerajaan Persekutuan membantu memajukan harta umat Islam sebagai sumber kekayaan dan kekuatan ummah pada masa hadapan.

Itizam YAB Perdana Menteri seterusnya dizahirkan lagi dalam ucapan beliau semasa pelancaran Rancangan Malaysia Ke-9.

*“Di samping itu, kita akan membangunkan sumber modal Bumiputera, seperti **tanah dan harta wakaf** di bawah tanggungjawab pihak berkuasa agama Islam negeri. Pihak berkuasa agama Islam negeri perlulah mengambil tanggungjawab **fardu kifayah, berperanan aktif membangunkan ekonomi umat Islam dan membantu usaha pembangunan insan**”.*

Pelancaran rasmi JAWHAR disempurnakan pada 8 Oktober 2004 bersamaan 23 Syaaban 1425H oleh YB Dato' Dr. Abdullah bin Md Zin, Mantan Menteri di Jabatan Perdana Menteri selaku menteri yang bertanggungjawab ke atas hal-ehwal Islam. Di dalam ucapan perasmianya, Mantan YB Menteri menegaskan hasrat Kerajaan seperti berikut:

*“Penubuhan Jabatan Wakaf, Zakat dan Haji ini bertujuan untuk **memastikan bahawa pentadbiran harta wakaf, zakat dan urusan haji di seluruh negara lebih tersusun, sistematik dan berkesan**. Ia juga bermaksud untuk **meningkatkan keberkesanan dan kecekapan sistem penyampaian perkhidmatan ke tahap yang lebih cemerlang, gemilang dan terbilang**”.*

Objektif penubuhan JAWHAR adalah untuk memastikan perancangan, penyelarasan dan pelaksanaan dasar serta program pembangunan institusi wakaf, zakat, mal dan haji dalam setiap rancangan pembangunan negara kekal relevan dan dipantau dengan berkesan demi kemajuan ummah.

Menyedari harapan dan tanggungjawab besar yang diamanahkan dalam memajukan harta umat Islam, JAWHAR telah menetapkan visinya iaitu **Menjadi Sebuah Jabatan Kerajaan Terunggul Dalam Memacu Kemajuan Ummah Menerusi Pengukuhan Institusi Wakaf, Zakat, Mal Dan Haji Yang Bertaraf Dunia**.

Kejayaan merealisasikan visi ini disandarkan kepada tiga misi yang akan menjadi landasan kepada penjelmaan sebuah jabatan yang unggul dalam memacu kemajuan ummah menerusi pengukuhan institusi wakaf, zakat, mal dan haji. Tiga misi JAWHAR adalah yang pertama, untuk meningkatkan kualiti sistem penyampaian perkhidmatan yang bertaraf dunia. Kedua, adalah untuk menggembeleng tenaga dan kepakaran

dalam meningkatkan taraf sosio-ekonomi ummah menerusi pengukuhan institusi wakaf, zakat, mal dan haji dan misi yang ketiga pula adalah untuk memberi penekanan kepada usaha pemantapan tadbir urus terbaik institusi wakaf, zakat, mal dan haji yang bertaraf dunia.

“**Gemilang Digilap, Terbilang Ditekad**” adalah motto JAWHAR yang menjadi pegangan setiap warga kerjanya dalam melaksanakan tanggungjawab dan amanah yang diberikan ke arah mencapai visi, misi dan objektif JAWHAR. Motto tersebut mengingatkan setiap warga JAWHAR supaya sentiasa menggilap kegemilangan yang telah dicapai tetapi pada masa yang sama menanam tekad dan berusaha bersungguh-sungguh untuk menjulang keterbilangan.

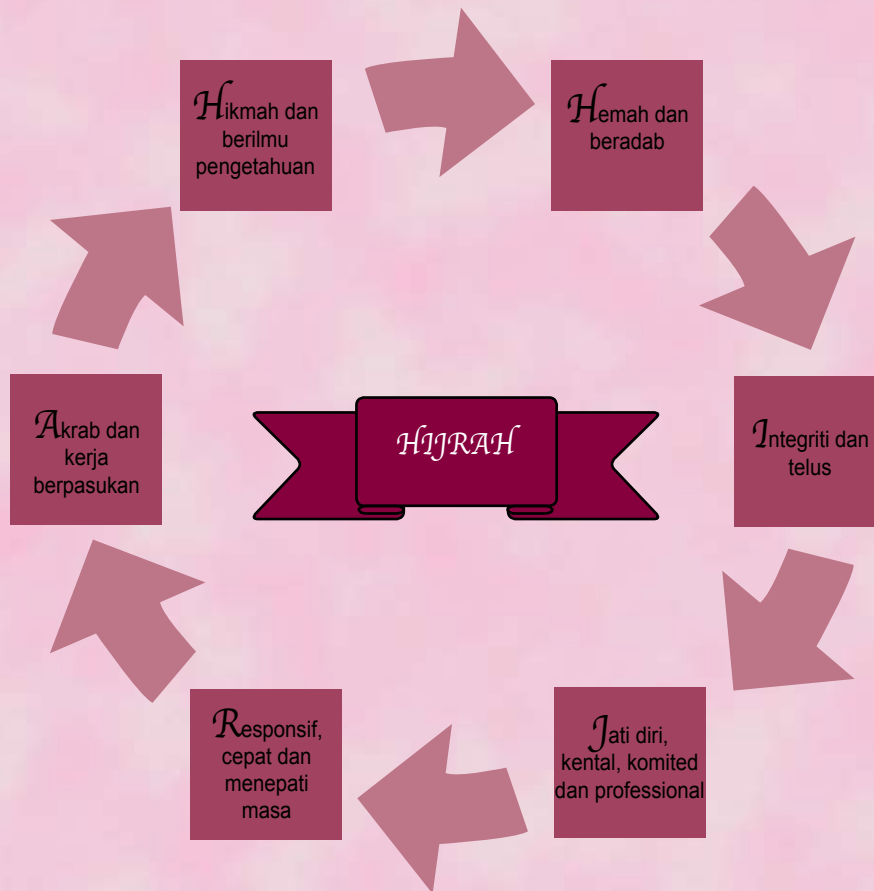


Dalam usaha membudayakan tadbir urus terbaik dan etika pengurusan berintegriti, slogan “**Betulkan Yang Lazim, Lazimkan Yang Betul**” adalah yang menjadi pegangan setiap warga JAWHAR dalam melaksanakan tugas mereka. Slogan ini apabila dihayati, diamal dan dibudayakan akan dapat mengukuhkan kekuatan dan jati diri warga JAWHAR di sepanjang zaman.

Di samping motto dan slogan, pembentukan warga JAWHAR turut disandarkan kepada penghayatan dan amalan beberapa nilai dan etika kerja yang dirangkumkan membentuk perkataan HIJRAH seperti dalam **Rajah 1** berikut:



## Rajah 1 : Etika Kerja Warga Kerja JAWHAR




Pada masa ini, JAWHAR merupakan satu-satunya jabatan Kerajaan peringkat persekutuan yang diberi tanggungjawab ke atas pengurusan institusi wakaf, zakat, mal dan haji. Bagaimanapun, penubuhan JAWHAR bukanlah bertujuan untuk mengambil alih hak, kuasa dan fungsi mana-mana pihak berkuasa, agensi dan institusi yang sedia ada. Penubuhan JAWHAR tidak bermaksud untuk menggantikan atau mengubah peranan Majlis Agama Islam Negeri-Negeri (MAIN), Jabatan Agama Islam, Pusat-Pusat Zakat atau Lembaga Tabung Haji. Malah penubuhan JAWHAR juga bukan bertujuan mencari dan mengenengahkan kelemahan mana-mana pihak.

Sebaliknya, kewujudan JAWHAR ini bertujuan untuk membantu, menyelaras, memudahcara dan melengkapkan usaha-usaha institusi-institusi sedia ada untuk meningkatkan lagi kecekapan dan keberkesanan pengurusan wakaf, zakat, mal dan haji. Penubuhan JAWHAR sebenarnya telah membuktikan satu lagi komitmen Kerajaan untuk memartabatkan Islam dan memajukan umat Islam.

JAWHAR diketuai oleh seorang Ketua Pengarah dengan dibantu oleh seorang Timbalan Ketua Pengarah dan disokong oleh 78 anggota terdiri dari pelbagai kumpulan dan gred jawatan. JAWHAR kini dibahagikan kepada 9 bahagian iaitu Bahagian Wakaf, Bahagian Zakat, Bahagian Mal, Bahagian Haji, Bahagian Khidmat Pengurusan dan Sumber Manusia, Bahagian Penyelidikan & Penyelarasan, Bahagian Teknologi Maklumat, Bahagian Audit Dalam dan Bahagian Undang-undang.







# **PERANAN JAWHAR DALAM PEMBANGUNAN NEGARA**



## PERANAN JAWHAR DALAM PEMBANGUNAN NEGARA

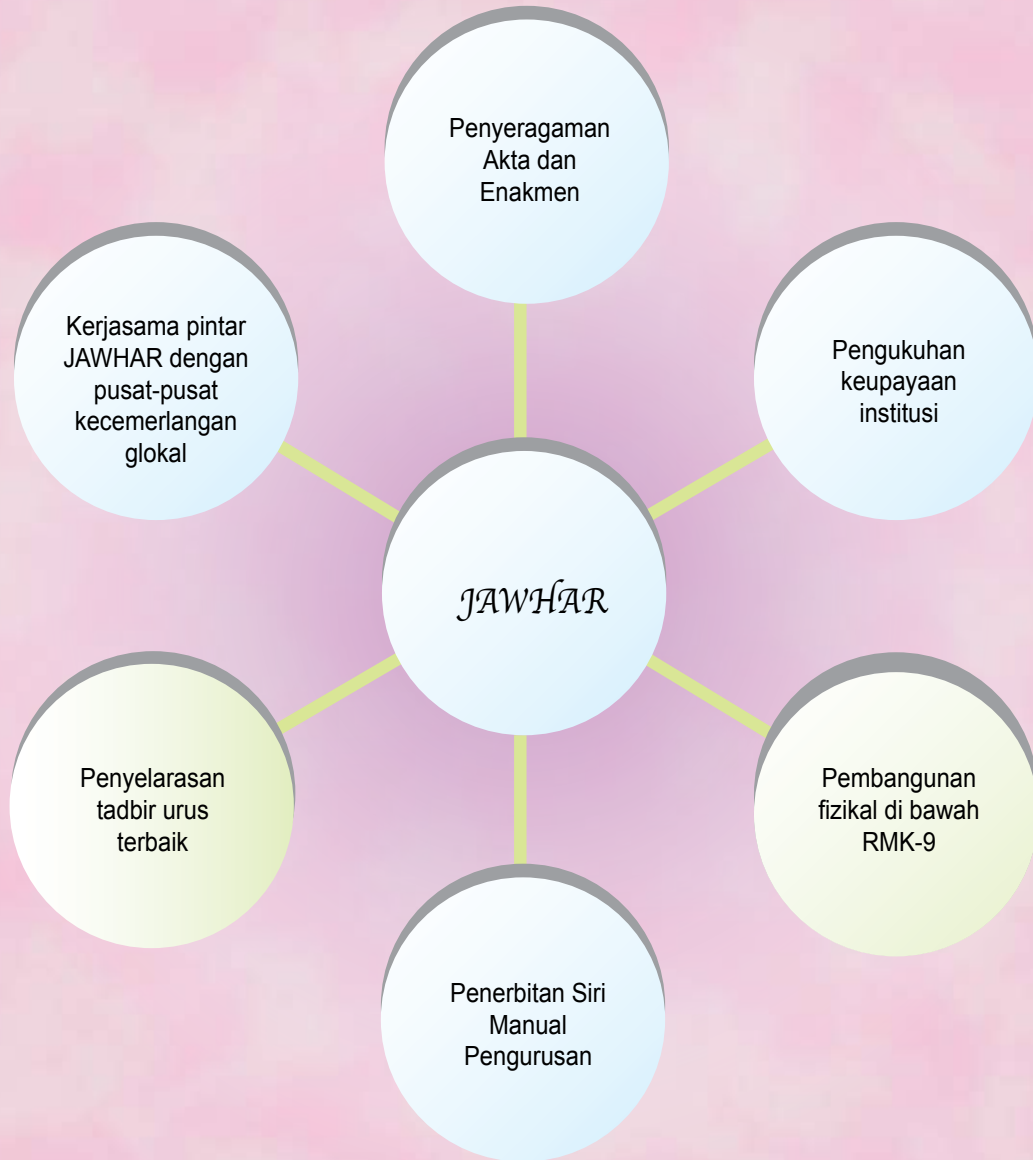
Penubuhan JAWHAR berlaku dalam catatan sejarah yang agak unik. Perisytiharan penubuhannya dibuat sendiri oleh pimpinan tertinggi Malaysia, YAB Perdana Menteri pada 27 Mac 2004, suatu peristiwa yang jarang berlaku dalam konteks penubuhan jabatan-jabatan lain di Malaysia. Dari paparan namanya, JAWHAR dilihat 'istimewa' kerana terlibat secara langsung dua dari lima Rukun Islam iaitu zakat dan haji. Di sebalik keunikan dan keistimewaan ini, JAWHAR tentulah memikul tanggungjawab dan peranan yang besar dalam arus pembangunan negara. Kepimpinan tertinggi negara sudah pasti meletak pengharapan, misi dan objektif paling istimewa yang perlu dilaksanakan oleh JAWHAR dalam mencapai Wawasan Negara khususnya dalam melonjakkan syiar dan martabat Islam di peringkat nasional dan antarabangsa.

Umum mengetahui kewujudan dan peranan yang dimainkan oleh Jabatan Kemajuan Islam Malaysia atau JAKIM yang ditubuhkan secara rasmi mulai 1 Januari 1997 bagi mengambilalih tugas dan menaiktaraf Bahagian Hal Ehwal Islam (BAHEIS) yang bertanggungjawab memelihara kesucian akidah dan ajaran Islam. Dengan tertubuhnya JAWHAR tujuh tahun kemudiannya, maka kini terdapat dua Jabatan di peringkat Persekutuan yang bertanggungjawab secara langsung mengendalikan program dan aktiviti agama Islam. Bagaimanapun, JAWHAR lebih tertumpu peranannya kepada peningkatan sosio-ekonomi ummah.

Sebagaimana tertera pada namanya, peranan utama JAWHAR nampak jelas tertumpu kepada pembangunan institusi wakaf, zakat, mal dan pengurusan haji. Selain pengurusan haji, aspek-aspek pembangunan wakaf, zakat dan mal sebelum ini terletak secara langsung kepada Kerajaan Negeri yang bertanggungjawab dalam hal-ehwal agama. Justeru itu, Kerajaan Negeri mempunyai hak dan kuasa mutlak ke atas perkara-perkara di dalam urusan wakaf, zakat dan mal ini. Namun, dengan kemampuan tenaga dan kewangan yang terbatas serta kekangan lain yang dihadapi, pembangunan dalam aspek-aspek berkenaan secara berkesan masih mempunyai banyak ruang penambahbaikan dan berpotensi besar. Justeru itu, Kerajaan Persekutuan melalui JAWHAR menghulurkan tangan bagi meringankan beban yang dipikul oleh Kerajaan Negeri dalam membangunkan aspek-aspek berkenaan.

Dalam melaksanakan tugasnya, JAWHAR memberikan tumpuan kepada usaha-usaha seperti yang digambarkan dalam **Rajah 2** berikut:

**Rajah 2 : Peranan JAWHAR Dalam Pembangunan Negara**





# **ASPIRASI KETERBILANGAN JAWHAR**





## ASPIRASI KETERBILANGAN JAWHAR

**Wawasan 2020** yang diperkenalkan oleh Tun Dr. Mahathir Mohamad (Perdana Menteri Malaysia yang Keempat) pada 28 Februari 1991 semasa majlis pelancaran *Malaysian Business Council* telah memberi satu anjakan pemikiran kepada rakyat Malaysia ke arah dimensi baru bagi mencapai keterbilangan di mata dunia. Ia merupakan satu rangka tindakan konkrit bagi rakyat negara ini untuk berusaha mencapai matlamat sebagai sebuah negara bangsa yang maju dari segi ekonomi, politik, sosial, kerohanian dan kebudayaan mengikut acuan tersendiri.

Justeru itu, satu *benchmark* bagi pertumbuhan ekonomi yang merupakan antara faktor penting kemajuan sebuah negara telah digariskan di dalam Wawasan 2020 ini seperti ekonomi yang bersifat pelbagai lagi seimbang, berdiri atas kekuatannya sendiri, mempunyai teknologi yang cekap, mempunyai jaringan industri yang mantap dan digerakkan oleh tenaga pemikiran, kemahiran serta kesungguhan. Bagi merealisasikan wawasan negara ini, JAWHAR menerusi projek pembangunan melangkaui zaman seperti Program Pembangunan Harta Wakaf di bawah Rancangan Malaysia Ke-9 serta penerbitan Siri Manual Pengurusan JAWHAR kepada agensi-agensi berkaitan sebagai piawaian bagi meningkatkan keberkesanan tadbir urus wakaf, zakat, mal dan haji dilihat dapat membangun dan meningkatkan pembangunan serta status sosio-ekonomi ummah pada masa hadapan.

Pelan Strategik JAWHAR (2007 – 2011) dibentuk selaras dengan matlamat yang digariskan di dalam RMK-9 ke arah mencapai teras dan objektif Misi Nasional. Faktor kualiti modal insan amat dititikberatkan kerana ia bakal memberikan impak yang besar serta merupakan salah satu faktor kejayaan utama (*key success factors-KSFs*) bagi mencapai matlamat dan tujuan yang telah ditetapkan.

Bagaimanapun, beberapa cabaran utama perlu diatasi agar Malaysia benar-benar muncul sebagai negara maju menjelang 2020. Paling utama adalah cabaran dalam membentuk sebuah masyarakat yang kukuh ciri-ciri moral dan etika dengan para warganya yang mempunyai nilai keagamaan dan kerohanian yang utuh dan ditunjangi oleh budi pekerti yang kuat; cabaran membentuk sebuah masyarakat penyayang dan sistem sosial yang mementingkan masyarakat daripada diri sendiri dan seterusnya menjamin terbentuknya sebuah masyarakat yang adil ekonominya dengan berkongsi kekayaan negara secara saksama. Di sini, penekanan diberikan oleh JAWHAR melalui slogan '**Betulkan Yang Lazim, Lazimkan Yang Betul**', kod etika kerja '**HIJRAH**', penerapan pembangunan modal insan melalui program pembangunan harta wakaf dengan kerjasama MAIN serta Kempen Kesedaran Bagi Meningkatkan Kutipan Dan Agihan Zakat bagi membasmi kemiskinan dan membangun sosio-ekonomi ummah dijangka dapat membantu negara mengatasi segala cabaran tersebut.

Berlandaskan senario sedemikian, langkah diatur bagi fasa 15 tahun kedua negara iaitu 2006-2020 bagi mencapai Wawasan 2020 seperti yang diidamkan. Justeru itu, terbentuklah **Misi Nasional** yang merupakan satu rangka kerja yang bertujuan bagi memastikan usaha pembangunan negara menghasilkan impak dan prestasi yang lebih tinggi ke arah pencapaian Wawasan 2020. Malaysia perlu mencapai status negara

maju berasaskan acuan dan kemampuan sendiri; meningkatkan keupayaan bersaing di peringkat global; mengukuhkan perpaduan; serta mewujudkan keseimbangan pendapatan dan kekayaan melalui penyertaan yang bermakna oleh semua pihak dalam proses pertumbuhan ekonomi yang produktif dan berdaya saing.

**Islam Hadhari (*Civilisational Islam*)** yang juga diperkenalkan pada tahun 2004 merupakan rangka kerja pembangunan yang menyeluruh dan sejagat untuk negara. Ia digubal sebagai satu pendekatan penting kepada rakyat yang menggabungkan pencapaian dan kemajuan, di samping berpegang teguh kepada nilai sejagat dan tuntutan Islam. Islam Hadhari menggariskan 10 prinsip bagi memperkasa rakyat untuk menghadapi cabaran global selain memastikan pelaksanaannya diterima oleh semua kumpulan dalam negara.

Selain itu, pendekatan Islam Hadhari juga merupakan salah satu aspirasi JAWHAR untuk memacu pembangunan ummah. Asas pemikiran berasaskan syura' perlu diperluaskan untuk memastikan survival umat Islam. Walaupun wujud kefahaman bahawa Islam sebagai suatu cara hidup, namun konteks pemahaman tersebut akan dinilai dan digarap sebagai satu aspirasi untuk memantapkan perkhidmatan yang akan diberikan. JAWHAR seiring dengan matlamat Pendekatan Islam Hadhari yang memberikan penekanan kepada aspek pembangunan yang menjurus kepada pembinaan peradaban yang memberikan fokus kepada usaha mempertingkatkan mutu kehidupan melalui penguasaan ilmu, pembangunan modal insan dan pembangunan fizikal.

Justeru itu, prinsip-prinsip yang telah digariskan oleh Islam Hadhari tersebut menjadi pemudahcara kepada JAWHAR untuk melaksanakan tugas-tugas utamanya. Antara prinsip Islam Hadhari yang selari dengan usaha JAWHAR adalah keimanan dan ketakwaan kepada Allah S.W.T.; kerajaan yang adil dan beramanah; rakyat berjiwa merdeka; penguasaan ilmu pengetahuan; pembangunan ekonomi seimbang dan komprehensif, kehidupan berkualiti dan keutuhan budaya serta moral.

Seterusnya, usaha Kerajaan diperkuatkan lagi dengan pelan pembangunan pertama daripada tiga rancangan lima tahun bagi Misi Nasional iaitu **Rancangan Malaysia Kesembilan (RMK-9)** yang mencakupi tempoh 2006-2010. Melalui RMK-9, lima teras penting Misi Nasional dijadikan panduan agar negara tidak tersasar dalam merealisasikan misi negara tersebut. Teras-teras tersebut meliputi peningkatan ekonomi dalam rantai nilai yang lebih tinggi; peningkatan keupayaan pengetahuan dan inovasi negara serta memupuk 'Minda Kelas Pertama'; menangani masalah ketidaksamaan sosio-ekonomi yang berterusan secara membina dan produktif; menangani tahap dan kemampuan kualiti hidup serta mengukuhkan keupayaan institusi dan pelaksanaan.

JAWHAR kini mempunyai visi dan misi yang selari dengan dasar-dasar utama Kerajaan iaitu Wawasan 2020, Islam Hadhari dan Misi Nasional. Oleh itu, JAWHAR dalam usahanya untuk merealisasikan aspirasi keterbilangan, destinasi kegemilangan serta hala tuju kecemerlangan tersebut akan dapat dilaksanakan melalui Pelan Strategik JAWHAR (2007-2011) yang mempunyai 8 teras strategik yang teratur. Usaha murni ini adalah buat pertama kalinya dihasilkan oleh JAWHAR.



**Teras Strategik Pertama** JAWHAR adalah pengukuhan Institusi Wakaf, Zakat, Mal dan Haji selaras dengan syariah demi peningkatan taraf sosio-ekonomi ummah. **Teras Strategik Kedua** pula adalah pembangunan berterusan warga kerja yang kompeten, berprestasi tinggi dan tauhidik. **Teras Strategik Ketiga** JAWHAR adalah pembangunan pusat rujukan utama dalam penyelarasan dan penyeragaman undang-undang wakaf, zakat dan mal di Malaysia.

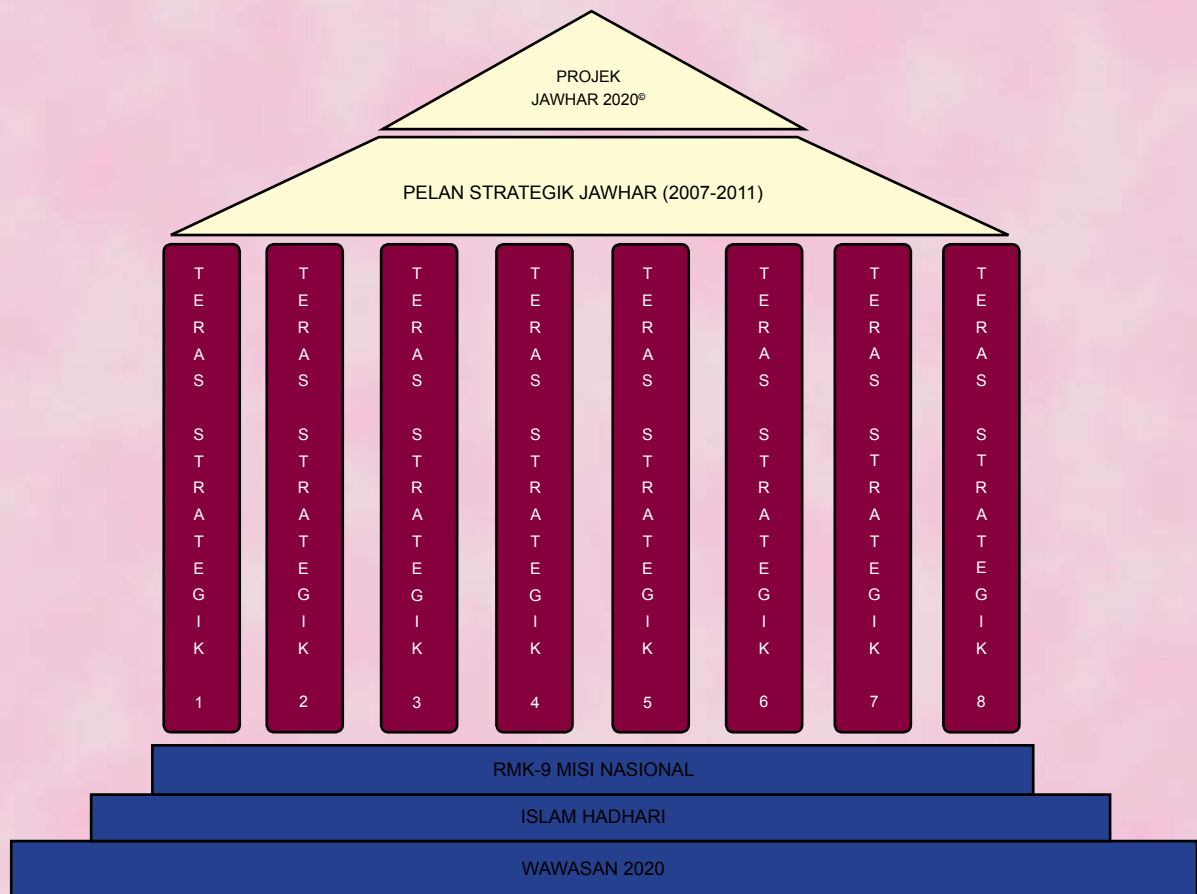
Seterusnya, **Teras Strategik Keempat** iaitu perkhidmatan sokongan bertaraf dunia menerusi pengauditan dalaman yang konstruktif dan efektif. **Teras Strategik Kelima** pula menekankan aspek perkhidmatan sokongan bertaraf dunia menerusi penyelidikan dan penyelarasan yang memanfaatkan ummah. **Teras Strategik Keenam** JAWHAR ialah perkhidmatan sokongan bertaraf dunia menerusi pengurusan teknologi maklumat dalam memacu keterbilangan kualiti penyampaian perkhidmatan. **Teras Strategik Ketujuh** pula adalah perkhidmatan sokongan bertaraf dunia menerusi pengurusan sumber manusia dan pentadbiran yang responsif dan berintegriti. Akhir sekali, **Teras Strategik Kelapan** adalah perkhidmatan sokongan bertaraf dunia menerusi pengurusan kewangan yang betul dan teratur.



Bagaimanapun, dalam merealisasikan dan memperkasa kelapan-lapan teras strategik JAWHAR tersebut adalah tidak sempurna sekiranya tiada program pelaksanaan yang mendukung teras-teras yang telah dihasilkan dengan penuh kesungguhan ini. Justeru itu, program-program yang telah, sedang dan akan dilaksanakan ini dibahagikan kepada aktiviti penyelarasan, pembangunan institusi, perkongsian ilmu/latihan/pembangunan modal insan, perundangan, pendidikan dan penerbitan, kajian dan penyelidikan serta perantarabangsaan.



Rajah 3 : Projek JAWHAR 2020®

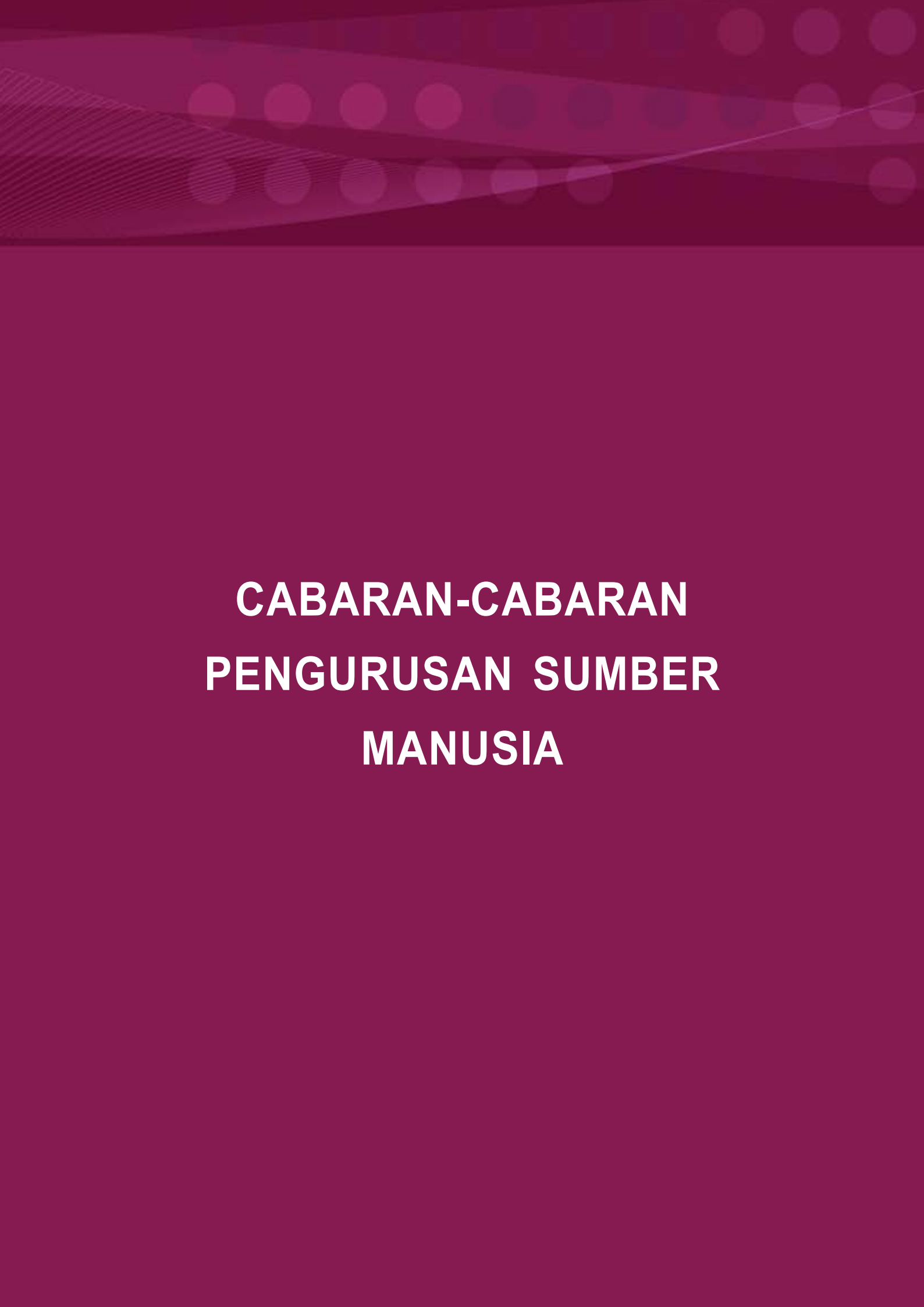


## RASIONAL PELAN STRATEGIK PENGURUSAN SUMBER MANUSIA (PSPSM) JAWHAR

Selaras dengan hasrat negara untuk mencapai taraf negara maju dan berdaya saing menerusi Wawasan 2020, JAWHAR berperanan sebagai sebuah organisasi penting dalam memacu pembangunan tadbir urus terbaik dalam bidang wakaf, zakat, mal dan haji. Sehubungan itu, bagi menjayakan visi dan misi jabatan, pengurusan sumber manusia JAWHAR perlu dirancang dan diurus dengan strategik dan proaktif sejajar dengan keperluan-keperluan strategik JAWHAR. Untuk itu, satu pelan sumber manusia yang komprehensif perlu disediakan dengan menggariskan strategi-strategi yang bertujuan untuk menangani cabaran-cabaran dan isu-isu pengurusan sumber manusia JAWHAR selari dengan **Teras Strategik Kedua** dan **Ketujuh** Pelan Strategik JAWHAR (2007-2011).







**CABARAN-CABARAN  
PENGURUSAN SUMBER  
MANUSIA**



## CABARAN-CABARAN PENGURUSAN SUMBER MANUSIA

Selaras dengan objektif strategik JAWHAR untuk menjadi peneraju kepada keterbilangan Perkhidmatan Awam, cabaran utama JAWHAR adalah memastikan pengurusan JAWHAR bertindak secara proaktif bagi mencapai hasrat tersebut. Selaras dengan itu, sumber manusia yang merupakan salah satu faktor kritikal perlu diurus dengan strategik dan berkesan. Untuk itu, JAWHAR perlu menyediakan dasar dan strategi yang komprehensif dengan mengambil kira cabaran-cabaran dalaman dan luaran yang dihadapi seperti berikut:



- Keperluan pembangunan modal insan;
- Keperluan pembudayaan kerja berprestasi tinggi;
- Keperluan pembudayaan integriti;
- Keperluan meningkatkan kompetensi warga kerja;
- Keperluan meningkatkan motivasi dan *morale* modal insan;
- Keperluan meningkatkan pengurusan maklumat sumber manusia; dan
- Keperluan memastikan kesihatan modal insan yang holistik.

### 1. Keperluan Pembangunan Modal Insan

Sejajar dengan matlamat JAWHAR untuk menjadi peneraju di dalam pemodenan pentadbiran, JAWHAR haruslah mempunyai modal insan yang mahir serta mempunyai

kepakaran yang sewajarnya dalam bidang terasnya iaitu aspek pengurusan wakaf, zakat, mal dan haji. Ini adalah penting bagi membolehkan JAWHAR memberikan khidmat nasihat yang berkualiti dan berwibawa secara berterusan bagi memperkasakan agensi-agensi berkaitan dalam memenuhi matlamat negara.

Selain daripada fungsi-fungsi konsultasi yang memerlukan kepakaran, JAWHAR juga perlu mempergiatkan penyelidikan dan pembangunan bagi membolehkan JAWHAR mengkaji *trend* dan pendekatan baru dalam aspek pengurusan wakaf, zakat, haji dan mal termasuklah menyediakan model-model dan inovasi pengurusan yang baru dan kertas-kertas penyelidikan (*applied*) yang berkualiti. Dalam hal ini JAWHAR memerlukan pakar-pakar dalam bidang pengurusan dan penyelidikan.

## **2. Keperluan Pembudayaan Kerja Berprestasi Tinggi**

Bagi membolehkan JAWHAR menerajui perubahan dalam sektor awam, JAWHAR perlu membangunkan budaya kerja yang berprestasi tinggi bagi menguruskan perubahan secara strategik ke tahap yang terbilang. Untuk itu, JAWHAR perlu menyediakan pelapis kepimpinan melalui program-program pembangunan kepimpinan, perancangan penggantian dan pembangunan kerjaya yang berkesan seperti Modul Pengurusan Berhemah, Modul Pengurusan Strategik dan Modul Latihan Teknikal.

## **3. Keperluan Pembudayaan Integriti**

Dalam usaha melahirkan warga JAWHAR yang profesional dan berintegriti, keutuhan pengurusan di JAWHAR perlu diperkasakan menerusi sistem tadbir urus dan sistem penyampaian perkhidmatan yang berprestasi tinggi serta berbudaya kerja yang terbilang. Justeru itu, JAWHAR akan sentiasa berupaya melahirkan warga kerja yang berkualiti, berintegriti dan menjadi "**JAWHAR's material**" yang tersohor walaupun di mana jua ditugaskan kelak dalam sektor awam.

## **4. Keperluan Meningkatkan Kompetensi Warga Kerja JAWHAR**

Dengan mengadakan pelan latihan yang teratur dan menepati keperluan tugas warga JAWHAR yang terkini ianya dapat memantapkan tahap kompetensi warga kerja dalam mengharungi arus perdana cabaran perkhidmatan awam. Antara lain skop kompetensi yang boleh dipelopori oleh warga JAWHAR meliputi aspek-aspek penting perkhidmatan awam yang relevan dengan pengurusan *core business* JAWHAR iaitu Projek Kecemerlangan Ilmu, JAWHAR *Intellectual Discourse*, Forum Pengurusan Islam, Projek Peningkatan Kemahiran dan sebagainya.

## **5. Keperluan Meningkatkan Motivasi dan *Morale* Modal Insan**

Bagi membolehkan JAWHAR bertindak sebagai agen perubahan dalam sektor awam, tidak dapat tidak, sumber manusianya perlu mempunyai moral dan semangat kerja berpasukan yang tinggi. Untuk itu, JAWHAR harus menyediakan strategi pengurusan sumber manusia yang memberi fokus kepada pembinaan pasukan (*team building*), melaksanakan program-program motivasi yang dapat meningkatkan moral dengan





menyediakan persekitaran kerja yang kondusif. Pada masa yang sama, dorongan serta sokongan dari pihak atasan untuk melibatkan pegawai-pegawai di pelbagai peringkat adalah amat penting untuk mewujudkan persekitaran kerja yang ceria lagi kondusif.

#### **6. Keperluan Meningkatkan Pengurusan Maklumat Sumber Manusia**

Sistem Maklumat Pengurusan Sumber Manusia (HRMIS) adalah sistem pengurusan sumber manusia sektor awam yang bersepadu, komprehensif dan berteraskan kompetensi bermula dari proses perancangan strategik tenaga manusia dan pengambilan pegawai (*Competency Owner - CO*) sehingga pegawai tersebut bersara. Oleh yang demikian, JAWHAR mengambil langkah proaktif untuk menyahut cabaran itu dengan melaksanakan pengurusan maklumat sumber manusia yang lengkap dan dikemaskini. Pengurusan maklumat sumber manusia menerusi sistem yang terancang mampu menterjemahkan matlamat, pendekatan dan strategi ke arah mengarusperdanakan aplikasi teknologi maklumat terkini berkaitan sumber manusia di JAWHAR. Justeru itu, pengurusan maklumat sumber manusia di JAWHAR dapat diolah menerusi sistem tadbir urus dan sistem penyampaian perkhidmatan melalui aplikasi teknologi maklumat yang sentiasa terkehadapan dan lengkap dengan pelbagai maklumat personel dan kepakaran masing-masing.

#### **7. Keperluan Memastikan Kesihatan Modal Insan yang Holistik**

Warga kerja yang sihat zahir dan batin adalah aset penting kepada JAWHAR kerana ia merupakan faktor penentu kelancaran dan kemajuan pelaksanaan aktiviti-aktiviti kerja di pejabat. Sehubungan ini, dalam memastikan warga kerja JAWHAR sihat sejahtera dari segi mental dan fizikal, aktiviti pemantapan kesihatan perlu dilaksanakan. Antara lain

merangkumi aktiviti sukan yang dijalankan oleh Kelab Kebajikan dan Sukan JAWHAR (KKSJ) serta PUSPANITA JAWHAR seperti sukan, kursus pemakanan kesihatan, pemeriksaan kesihatan tahunan dan sebagainya.







# **TERAS STRATEGIK SUMBER MANUSIA**



## TERAS STRATEGIK SUMBER MANUSIA

Teras Strategik JAWHAR bagi PSPSM JAWHAR adalah seperti berikut:

- i. Memastikan warga JAWHAR menjadi modal insan yang kompeten dan tauhidik;
- ii. Mempertingkatkan budaya kerja warga JAWHAR yang berprestasi tinggi serta nilai-nilai murni, integriti dan akauntabiliti;
- iii. Mempertingkatkan kompetensi dan memantapkan kesihatan warga JAWHAR untuk melaksanakan fungsi-fungsi jabatan dengan berkesan;
- iv. Memperkasakan warga JAWHAR yang terbilang melalui program latihan komprehensif, motivasi, kaunseling, pengiktirafan, penghargaan dan semangat kekitaan (*esprit de corps*); dan
- v. Memantapkan pengurusan maklumat sumber manusia melalui penggunaan sistem aplikasi teknologi maklumat.

## Pelaksanaan Strategi

### Strategi Perancangan Sumber Manusia

JAWHAR perlu bertindak secara proaktif dan progresif untuk memastikan bahawa pengurusan sumber manusia dapat menangani perubahan-perubahan, cabaran-cabaran dan isu-isu strategik dari masa ke semasa. Oleh itu, struktur organisasi dan keperluan tenaga kerja perlulah sentiasa dapat disesuaikan dengan cabaran dan isu-isu tersebut bagi membolehkan fungsi-fungsi JAWHAR dapat dilaksanakan dengan cekap dan berkesan. Justeru, strategi untuk perancangan sumber manusia adalah seperti berikut:

- ◆ Memastikan struktur organisasi JAWHAR sentiasa dapat memenuhi keperluan-keperluan semasa dan bersesuaian dengan visi, misi, *core business* dan fungsi-fungsi JAWHAR; dan
- ◆ Memastikan saiz perjawatan JAWHAR adalah selaras dengan fungsi-fungsi yang dilaksanakan oleh JAWHAR bagi memastikan keberkesanan kos.

Untuk melaksanakan strategi-strategi di atas, program yang telah dikenal pasti untuk dilaksanakan adalah seperti berikut:-

- ◆ Penstrukturan semula terhadap organisasi berdasarkan kepada perubahan-perubahan persekitaran, visi, misi dan *core business* JAWHAR;

- ◆ Kajian sumber manusia (keperluan dan penggunaan optimum) secara berterusan dan dipadankan dengan fungsi-fungsi dan beban tugas jawatan (iaitu bagi memastikan jumlah jawatan adalah bersesuaian dengan tugas yang akan dilaksanakan); dan
- ◆ Program pembangunan modal insan yang kompeten dan tauhidik.



### Strategi Pemilihan

Bagi memastikan JAWHAR melaksanakan penempatan yang strategik dan mantap, maka program penempatan dan latihan perlu dilakukan dengan sebaik mungkin. Untuk tujuan ini, strategi pemilihan, penempatan dan lantikan pegawai-pegawai JAWHAR adalah seperti berikut:

- ◆ Menarik dan melantik pegawai-pegawai yang berpotensi dan terbaik dari pasaran untuk menyertai JAWHAR; dan
- ◆ Melantik pegawai bersesuaian dengan keperluan perjawatan melalui kaedah berdasarkan *best practices*.

Untuk melaksanakan strategi-strategi di atas, pendekatan dan mekanisme yang dicadangkan adalah seperti berikut:

- ◆ Mengenalpasti kompetensi yang bertepatan dengan deskripsi tugas yang diperlukan bagi sesuatu jawatan semasa pengambilan;



- ◆ Melaksanakan proses pengambilan berdasarkan kepada *best practices*; dan
- ◆ Mengadakan program pengurusan maklumat sumber manusia yang lengkap dan kemaskini.

Memperkemas sistem serta kaedah pemilihan dan tapisan bagi memastikan JAWHAR memperoleh warga kerja yang terbaik, bersikap positif dan berpotensi tinggi seperti berikut:

- ◆ Memperkemas atau menyediakan ujian pemilihan dan pengambilan yang menekankan aspek kepimpinan, pengetahuan, kemahiran dan kesesuaian sikap;
- ◆ Menggunakan aplikasi dan ujian psikologi bagi mengenalpasti ciri-ciri peribadi calon;
- ◆ Mengadakan *assessment centre* (jika perlu) bagi jawatan yang kritikal dan penting yang memerlukan kompetensi kepimpinan; dan
- ◆ Memperkemas sistem temu duga bagi meningkatkan keberkesanan sistem pemilihan dan lantikan.



## Strategi Penempatan (*placement*) dan Pertukaran

Bagi tujuan menyesuaikan kepakaran pegawai dengan bidang tugas dan memberikan pendedahan serta pengalaman kepada pegawai di Jabatan ini, strategi penempatan yang sistematik dan terancang sangat diperlukan di JAWHAR. Untuk itu, strategi utama penempatan dan pertukaran yang dicadangkan adalah seperti berikut:

- ◆ Menyediakan perancangan penempatan yang berasaskan kepada keperluan pengisian jawatan, kemahiran dan pembangunan kepimpinan serta meningkatkan motivasi pegawai;
- ◆ Melaksanakan penempatan pegawai selaras dengan sistem pembangunan kerjaya dan *succession planning*;
- ◆ Menempatkan pegawai berdasarkan kompetensi dan kesesuaian fungsi tugas; dan
- ◆ Melaksanakan penempatan dan pertukaran dengan telus dan adil.



Untuk melaksanakan strategi tersebut di atas, pendekatan dan program yang akan dilaksanakan adalah seperti berikut:

- ◆ Menyediakan rancangan pusingan kerja secara sistematik bagi menambahkan pengalaman dan kemahiran warga kerja dalam bidang-bidang yang diperlukan;
- ◆ Menggariskan *career-path* warga kerja JAWHAR;
- ◆ Mengenalpasti pegawai-pegawai yang berpotensi sebagai pemimpin strategik dan pakar dalam bidang-bidang tertentu untuk diberi pendedahan yang sesuai;
- ◆ Menempatkan pegawai-pegawai yang dikenalpasti di dalam program perancangan penggantian untuk memberikan pendedahan yang secukupnya sebelum memegang jawatan yang lebih tinggi; dan



- ◆ Mengadakan program sangkutan (*attachment*) pegawai di agensi yang bersesuaian seperti Majlis Agama Islam Negeri (MAIN) untuk meningkatkan pengetahuan dan pengalaman serta membina peluang untuk menjalin hubungan (*networking*).

### Strategi Pengurusan Prestasi

Bagi mewujudkan suatu sistem pengurusan prestasi yang berkualiti, strategi-strategi yang akan diguna pakai adalah seperti berikut:

- ◆ Mewujudkan sistem pengurusan prestasi berdasarkan kompetensi dan pencapaian; dan
- ◆ Mewujudkan sistem penilaian yang menyeluruh bagi mencerminkan prestasi sebenar warga kerja yang dinilai.



Pelaksanaan strategi-strategi di atas akan berdasarkan kepada mekanisme berikut:-

- ◆ Mewujudkan penanda arasan (*benchmarking*) bagi membolehkan prestasi pegawai dinilai dengan lebih tepat;
- ◆ Mengadakan program pembudayaan kerja berprestasi tinggi;
- ◆ Melaksanakan program kesihatan yang holistik;
- ◆ Melaksanakan pengubahsuaian proses penilaian sedia ada dengan menyediakan instrumen tambahan bagi menilai prestasi yang mengambilkira idea, kreativiti, penyertaan dan sifat sahsiah pegawai dalam proses penilaian; dan

- ◆ Panel Pembangunan Sumber Manusia (PPSM) bertindak sebagai jawatankuasa yang memantau dan menyelaras penilaian prestasi JAWHAR.

### **Strategi Pembangunan Kerjaya, Pembangunan Kepimpinan dan Perancangan Penggantian (*Succession Planning*)**

Bagi membolehkan JAWHAR mempunyai barisan pemimpin yang berkaliber serta memastikan kesinambungan kepimpinan yang terbilang, JAWHAR perlu menyediakan perancangan yang tersusun dan sistematik bagi program pembangunan kepimpinan di masa hadapan. Untuk itu, strategi-strategi yang akan diguna pakai adalah seperti berikut:-

- ◆ Menyediakan dasar dan sistem pembangunan kerjaya, pembangunan kepimpinan dan perancangan penggantian;
- ◆ Menyediakan ruang dan peluang yang mencukupi untuk pegawai-pegawai menjayakan pembangunan kepimpinan masing-masing; dan
- ◆ Mengadakan sistem penilaian yang sistematik bagi memastikan pegawai-pegawai yang dipertimbangkan untuk program pembangunan kerjaya terdiri daripada warga JAWHAR yang berpotensi dan sesuai.

Pelaksanaan strategi-strategi di atas akan dilakukan melalui mekanisme dan program-program berikut:-

- ◆ Menyediakan program perancangan penggantian (*succession planning*) yang sistematik dan program pembangunan kepimpinan yang sistematik dan bersesuaian untuk memantapkan dan mengukuhkan keupayaan pegawai memimpin di masa hadapan;
- ◆ Melaksanakan program pembudayaan integriti JAWHAR bagi menghasilkan warga kerja terbaik dalam perkhidmatan awam;
- ◆ Menyediakan program latihan yang bersesuaian dengan kemahiran pegawai bagi tujuan penempatan pegawai-pegawai berkenaan mengikut *career-path* yang telah dirancang;
- ◆ Mencadangkan urusan kenaikan pangkat secara Khas Untuk Penyandang (KUP) sekiranya tiada jawatan kenaikan pangkat bagi menampung kemajuan kerjaya pegawai dan mengekalkan *morale* mereka;
- ◆ Mengadakan program *attachment* dan Lawatan Kerja Sambil Belajar ke syarikat atau organisasi yang bersesuaian bagi memberi pededahan, kemahiran dan *networking* yang diperlukan; dan
- ◆ Menyediakan peluang kemajuan kerjaya dari kumpulan yang lebih rendah kepada yang lebih tinggi (dari kumpulan sokongan kepada kumpulan profesional) melalui program pengajian secara sambilan dan memberi



keutamaan kepada mereka yang berjaya melalui Kenaikan Pangkat Secara Lantikan (KPSL) atau melalui lantikan ke jawatan yang lebih tinggi.

### Strategi Latihan

Bagi mewujudkan sumber manusia yang kompeten, profesional, berintegriti serta berkualiti, JAWHAR telah menetapkan dasar dan strategi latihan yang bersesuaian. Dasar dan strategi-strategi yang akan diguna pakai adalah seperti berikut:

- ◆ Menyediakan program latihan yang menjurus ke arah peningkatan kompetensi berdasarkan kepada keperluan tugas jawatan bagi membolehkan fungsi-fungsi JAWHAR dilaksanakan dengan cekap dan berkesan;
- ◆ Menyediakan program latihan yang bersesuaian untuk mengekalkan kepakaran yang ada di JAWHAR bagi mengelakkan berlakunya *brain drain*;
- ◆ Menyediakan program latihan yang dapat meningkatkan motivasi pegawai melalui *job enhancement* dan *job enrichment* serta *multi skilling* bagi memudahkan penempatan pegawai;
- ◆ Menyediakan program latihan yang dapat membantu pelaksanaan program pembangunan kerjaya dan perancangan penggantian (*succession plan*);



- ◆ Mengadakan program latihan yang dapat meningkatkan semangat kekitaan (*esprit de corps*), *menghayati shared values* dan *shared vision* serta kebanggaan menjadi anggota JAWHAR;
- ◆ Menyediakan program latihan yang dapat meningkatkan integriti, nilai-nilai murni, akauntabiliti dan daya kepimpinan pegawai;
- ◆ Menyediakan program latihan yang komprehensif serta menepati keperluan tugas JAWHAR;
- ◆ Menyediakan program latihan sebagai pengiktirafan kepada pegawai-pegawai yang menunjukkan prestasi yang cemerlang; dan
- ◆ Meningkatkan kepakaran melalui pembelajaran berterusan dengan memberi peluang latihan untuk pembangunan kerjaya;

### **Strategi Menyediakan Program Pengiktirafan dan Penghargaan**

Untuk mewujudkan sesebuah organisasi yang cemerlang, adalah perlu komitmen dan produktiviti sumber manusia yang perkasa dan bermotivasi tinggi. Untuk itu, warga kerja JAWHAR diberikan pengiktirafan dan penghargaan sewajarnya bagi meningkatkan komitmen terhadap kerja dan kesetiaan kepada organisasi. Oleh yang demikian, strategi menyediakan program pengiktirafan dan penghargaan JAWHAR adalah seperti berikut:

- ◆ Memberikan pengiktirafan kepada pegawai-pegawai yang menunjukkan kecemerlangan dan sumbangan perkhidmatan yang bermakna kepada kecemerlangan JAWHAR;
- ◆ Memberikan pengiktirafan kepada idea-idea yang kreatif dan inovasi ke arah kecemerlangan JAWHAR; dan
- ◆ Memberikan pengiktirafan kepada mereka yang telah memberikan perkhidmatan yang lama kepada JAWHAR.

Untuk melaksanakan strategi-strategi tersebut, pendekatan dan program yang dilaksanakan adalah seperti berikut:

- ◆ Mencalonkan darjah-darjah kebesaran, pingat dan penghargaan kepada warga kerja yang berjasa kepada organisasi dan negara;
- ◆ Memberi hadiah latihan kepada warga kerja yang memberikan perkhidmatan cemerlang;
- ◆ Memberikan pengiktirafan kepada warga kerja yang memberikan perkhidmatan yang lama;



- ◆ Memberikan Anugerah Perkhidmatan Cemerlang (APC) dan surat penghargaan kepada warga kerja yang telah menunjukkan kecemerlangan dan memberikan sumbangan berjasa dan bermakna;
- ◆ Mencalonkan warga kerja JAWHAR bagi menerima anugerah tokoh-tokoh di peringkat kebangsaan dan antarabangsa. Memberi anugerah-anugerah di peringkat JAWHAR seperti Anugerah Pekerja Contoh Bulanan JAWHAR, Anugerah Perkhidmatan Cemerlang dan sebagainya;
- ◆ Menganjurkan lawatan sambil belajar kepada warga kerja JAWHAR yang cemerlang ke organisasi-organisasi yang berkaitan dengan bidang tugas masing-masing; dan
- ◆ Mengadakan insentif-insentif tertentu kepada warga kerja JAWHAR yang memberikan sumbangan yang *significant* kepada JAWHAR dan negara.

### Strategi Meningkatkan Motivasi, *Morale* dan *Espirit De Corps*

Bagi mencapai kegemilangan JAWHAR, warga kerja JAWHAR perlu mempunyai *morale* yang tinggi serta dapat menjalankan tugas secara berpasukan. Strategi-strategi memperkukuhkan aspek-aspek tersebut adalah seperti berikut :



- ◆ Mewujudkan *Espirit de Corps* (semangat kekitaan) dalam kalangan warga kerja JAWHAR; dan
- ◆ Meningkatkan *morale* warga kerja JAWHAR melalui program-program peningkatan imej, kepuasan bekerja dan persekitaran bekerja yang kondusif.

Untuk melaksanakan strategi-strategi di atas, mekanisma yang akan dilaksanakan adalah seperti berikut :

- ◆ Menjalankan program-program pembinaan pasukan yang mempunyai *shared values* yang sama;
- ◆ Mengambil pendekatan komprehensif untuk meningkatkan imej JAWHAR termasuk dari aspek budaya kerja, penjenamaan dan mempunyai pakaian korporat (jaket dan batik) yang dapat meningkatkan penampilan imej JAWHAR; dan
- ◆ Memastikan kebajikan pegawai dijaga dengan menyediakan kemudahan-kemudahan yang bersesuaian supaya dapat meningkatkan komitmen dan seterusnya meningkatkan produktiviti kerja.

Untuk melaksanakan strategi-strategi tersebut di atas, mekanisma yang akan dilaksanakan adalah seperti berikut:

- ◆ Mewujudkan mekanisma-mekanisma yang bersesuaian supaya proses membuat keputusan yang berkaitan kepentingan pegawai JAWHAR berasaskan kepada penglibatan warga JAWHAR di semua peringkat;
- ◆ Mengalakkan pembinaan pasukan (*team building*) dalam melaksanakan fungsi-fungsi JAWHAR;
- ◆ Mewujudkan budaya keterbukaan dalam kalangan pegawai-pegawai atasan supaya semua peringkat warga kerja JAWHAR dapat menyuarakan pendapat seperti Majlis Bersama Jabatan (MBJ);
- ◆ Mengalakkan program-program pembangunan dan latihan yang menekankan kepada penghayatan nilai-nilai bersama dan *shared vision*; dan
- ◆ Menyediakan program-program kepimpinan, motivasi dan kaunseling yang mengutamakan nilai-nilai murni.

# Penutup





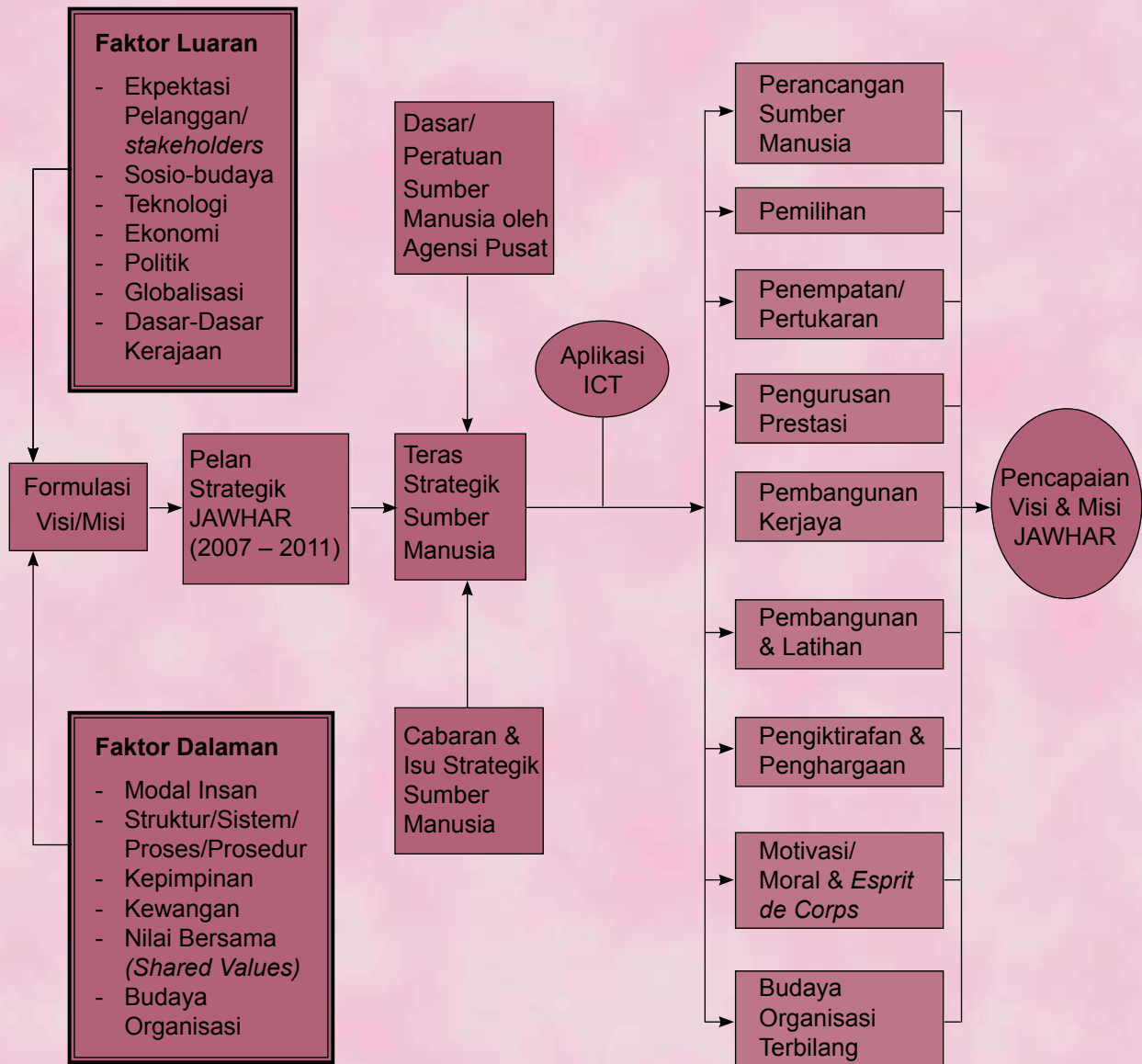
## Penutup

Pelan komprehensif yang dicadangkan ini diharapkan dapat memberikan arah haluan dan dasar serta strategi pengurusan sumber manusia JAWHAR yang strategik bagi memastikan kecemerlangan sumber manusia yang berterusan dan penyokongan padu ke arah pencapaian visi dan misi JAWHAR. Melalui PSPSM JAWHAR ini juga, diharapkan ia dapat meningkatkan profesionalisme, integriti, *morale* dan *esprit de corps* seluruh warga kerja, serta mewujudkan satu budaya organisasi yang terbilang yang berupaya memartabatkan JAWHAR menjadi sebuah organisasi terunggul dalam perkhidmatan awam.

Nilai sebenar pelan ini terletak pada pelaksanaan strategi dan tindakan yang disarankan. Justeru, amatlah penting dokumen ini menjadi garis panduan utama untuk pengurusan sumber manusia JAWHAR. Dokumen ini perlu dikaji dari masa ke semasa untuk membuat sebarang penambahbaikan yang diperlukan bersesuaian dengan perubahan-perubahan yang berlaku.



## MODEL PELAN STRATEGIK PENGURUSAN SUMBER MANUSIA JAWHAR



## PROGRAM DAN PENANDA ARAS UTAMA (KPIs)

BIL.	PROGRAM	KPIs
1.	<p><u>Perancangan Sumber Manusia:</u></p> <p>i. Melaksanakan penstrukturan semula terhadap organisasi berdasarkan kepada perubahan-perubahan persekitaran, visi, misi dan <i>core business</i> JAWHAR;</p> <p>ii. Melaksanakan kajian sumber manusia secara berterusan terhadap fungsi-fungsi dan beban tugas jawatan bagi memastikan jumlah jawatan adalah bersesuaian dengan tugas yang akan dilaksanakan; dan</p> <p>iii. Mengadakan program pembangunan modal insan yang kompeten dan tauhidik.</p>	<p>Berdasarkan kepada keperluan.</p> <p>Berdasarkan kepada keperluan.</p> <p>Laporan Penilaian Prestasi Tahunan mencapai 85% bagi setiap warga JAWHAR. Minimum 3 bengkel/kursus peringkat JAWHAR setahun.</p>
2.	<p><u>Pemilihan:</u></p> <p>i. Mengenalpasti kompetensi dan deskripsi tugas yang diperlukan bagi sesuatu jawatan bagi tujuan pengambilan;</p> <p>ii. Melaksanakan proses pengambilan berdasarkan kepada <i>best practices</i>;</p> <p>iii. Mengadakan program pengurusan maklumat sumber manusia yang lengkap dan terkini.</p> <p>iv. Memperkemaskan sistem dan kaedah-kaedah pemilihan dan tapisan bagi memastikan JAWHAR memperolehi pegawai-pegawai yang terbaik dan berpotensi tinggi seperti berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Menggariskan <i>job specification</i>;</li> <li>• Melaksanakan ujian pemilihan: ujian psikologi;</li> <li>• Melaksanakan urusan pemilihan yang proaktif untuk mendapatkan calon-calon yang sesuai yang telah tamat kursus Masters &amp; PhD; dan</li> <li>• Mengkaji keberkesanan strategi pemilihan &amp; pelaksanaan pengisian jawatan.</li> </ul>	<p>1 garis panduan.</p> <p>1 garis panduan.</p> <p>100% ketepatan maklumat personel yang terkini.</p> <p>1 kertas cadangan.</p>
3.	<p><u>Penempatan dan Pertukaran:</u></p> <p>i. Melaksanakan urusan penempatan/pertukaran berdasarkan kepada <i>career path</i>, <i>attachment</i> dan pembangunan pakar; dan</p> <p>ii. Pemantauan keberkesanan pelaksanaan penempatan/pertukaran pegawai-pegawai</p>	<p>1 program penempatan/pertukaran.</p> <p>1 laporan keberkesanan setiap tahun.</p>



4.	<p><u>Pengurusan Prestasi:</u></p> <p>i. Mewujudkan penanda aras (<i>benchmarking</i>) bagi membolehkan prestasi pegawai dapat dinilai dengan lebih tepat;</p> <p>ii. Mengadakan program pembudayaan kerja berprestasi tinggi; dan</p> <p>iii. Melaksanakan program kesihatan yang holistik.</p>	<p>Penilaian Laporan Nilai Prestasi Tahunan yang lebih menyeluruh.</p> <p>Setiap warga kerja mengikuti Kursus Induksi Dalaman. Masalah Disiplin sifar. Warga kerja yang serba boleh, profesional, bermotivasi tinggi dan 100% bersifat positif.</p> <p>Warga kerja yang 100% sihat. Produktiviti 100% dan pencapaian SKT 100%.</p>
5.	<p><u>Pembangunan Kerjaya, Kepimpinan dan Penggantian (<i>Succession Planning</i>):</u></p> <p>i. Menyediakan program perancangan penggantian (<i>succession planning</i>) yang sistematik dan menyediakan program pembangunan kepimpinan yang bersesuaian untuk memantapkan dan mengukuhkan keupayaan pegawai memimpin di masa hadapan;</p> <p>ii. Melaksanakan program pembudayaan integriti JAWHAR bagi menghasilkan warga kerja terbaik dalam perkhidmatan awam.</p>	<p>1 laporan kajian.</p> <p>Minimum 4 bengkel setahun. Kes tatatertib sifar.</p>
6.	<p><u>Latihan:</u></p> <p>i. Menyediakan pelan latihan yang komprehensif dan pelaksanaannya dipantau secara rapi.</p>	<p>1 pelan latihan. 7 hari berkursus bagi setiap warga JAWHAR.</p>
7.	<p><u>Program Pengiktirafan &amp; Penghargaan:</u></p> <p>i. Memberikan ganjaran/imbuan/pengiktirafan kepada kepakaran samada individu/berpasukan.</p>	<p>Mengikut keperluan.</p>
8.	<p><u>Peningkatan Motivasi, Moral, <i>Espirit</i> &amp; <i>De Corps</i>:</u></p> <p>i. Mewujudkan semangat kekitaan- menyediakan platform interaksi di antara pegawai &amp; kakitangan, serta meningkatkan kebajikan kakitangan; dan</p> <p>ii. Menyediakan program-program kepimpinan, motivasi dan kaunseling yang mengutamakan nilai-nilai murni.</p>	<p>Pemantauan yang berterusan.</p> <p>Penerapan nilai-nilai murni Pasukan Rakan Pembimbing JAWHAR.</p>



## TINDAKAN SUSULAN

Bil.	Tindakan	Masa
1.	Menjelaskan konsep dan pelaksanaan Pelan Strategik Sumber Manusia kepada warga kerja JAWHAR.	
2.	Mewujudkan pasukan petugas bagi pelaksanaan Pelan Strategik Sumber Manusia JAWHAR.	
3.	Mengukuhkan Bahagian Pengurusan Sumber Manusia.	
4.	Menambahbaik sistem aplikasi teknologi maklumat bagi pelaksanaan pengurusan sumber manusia.	
5.	Penyediaan kertas-kertas konsep bagi pelaksanaan strategi-strategi sumber manusia yang ditetapkan di dalam Pelan Strategik Pengurusan Sumber Manusia JAWHAR.	
6.	Melaksanakan strategi-strategi yang telah dirancang di dalam Pelan Strategik Pengurusan Sumber Manusia JAWHAR (program-program yang perlu dilaksanakan).	

