

BENGKEL PEMANTAPAN PERKHIDMATAN AWAM NEGERI SABAH MENERUSI PEMBENTUKAN KPI YANG BERKESAN

Tarikh: 27 Ogos 2019

Lokasi: KOTA KINABALU, SABAH

BENGKEL PEMANTAPAN PERKHIDMATAN AWAM NEGERI SABAH MENERUSI PEMBENTUKAN KPI YANG BERKESAN

OVERVIU BENGKEL

Program Overview



PENGIKITIRAFAN

Nota ini telah dibangunkan kompilasi dari slides pembentangan MAMPU, JPA, Akademi Sains Malaysia Bahagian Sumber Manusia Negeri Sarawak, Royce Tan BOSCH, IHES dan MPC



OBJEKTIF BENGKEL

Adalah diharapakan setelah tamat sesi bengkel satu hari ini, semua peserta bengkel boleh:

- Memahami kepentingan rangka minda produktiviti dalam **Melestarikan Kemajuan Dan Kemakmuran Sabah.**
- Mengenalpasti keperluan peningkatan pengetahuan Internet of Things serta kaitan Revolusi Industri 4.0 dalam pelaksanaan tugas dan pembangunan KPI.
- Memahami proses pembangunan Angkatunjuk Prestasi Utama (KPI) serta pengurusan dalam kecemerlangan pencapaian.
- Menghayati Tingkahlaku Kompetensi Kepimpinan dalam pencapaian KPI.



AGENDA BENGKEL

8.30 - 9.30pagi	PENDAFTARAN DAN PERASMIAN BENGKEL
9.30 - 10.30pagi	SESI 1: Kepentingan Rangka Minda Produktiviti Dalam Melestarikan Kemajuan Dan Kemakmuran Sabah
10.30 – 11.00pagi	NETWORKING COFFEE BREAK
11.00 – 12.45tgh	SESI 2: Ketrampilan Menangani IR4.0 dan IOT dalam Peningkatan Prestasi
12.45 – 2.00ptg	SOCIAL LUNCHEON
2.00 – 3.30ptg	SESI 3: Perancangan Strategik Jabatan dan Pembangunan KPI
3.30 – 3.45ptg	MINUM PETANG
3.45 – 5.00ptg	SESI 4: Leadership Competency Behavior dalam Pengurusan KPI TAMAT BENGKEL



The logo for MPE (Malaysian Productivity Corporation) consists of the letters "MPE" in a large, bold, black font. The letter "P" has a red diagonal bar through it.

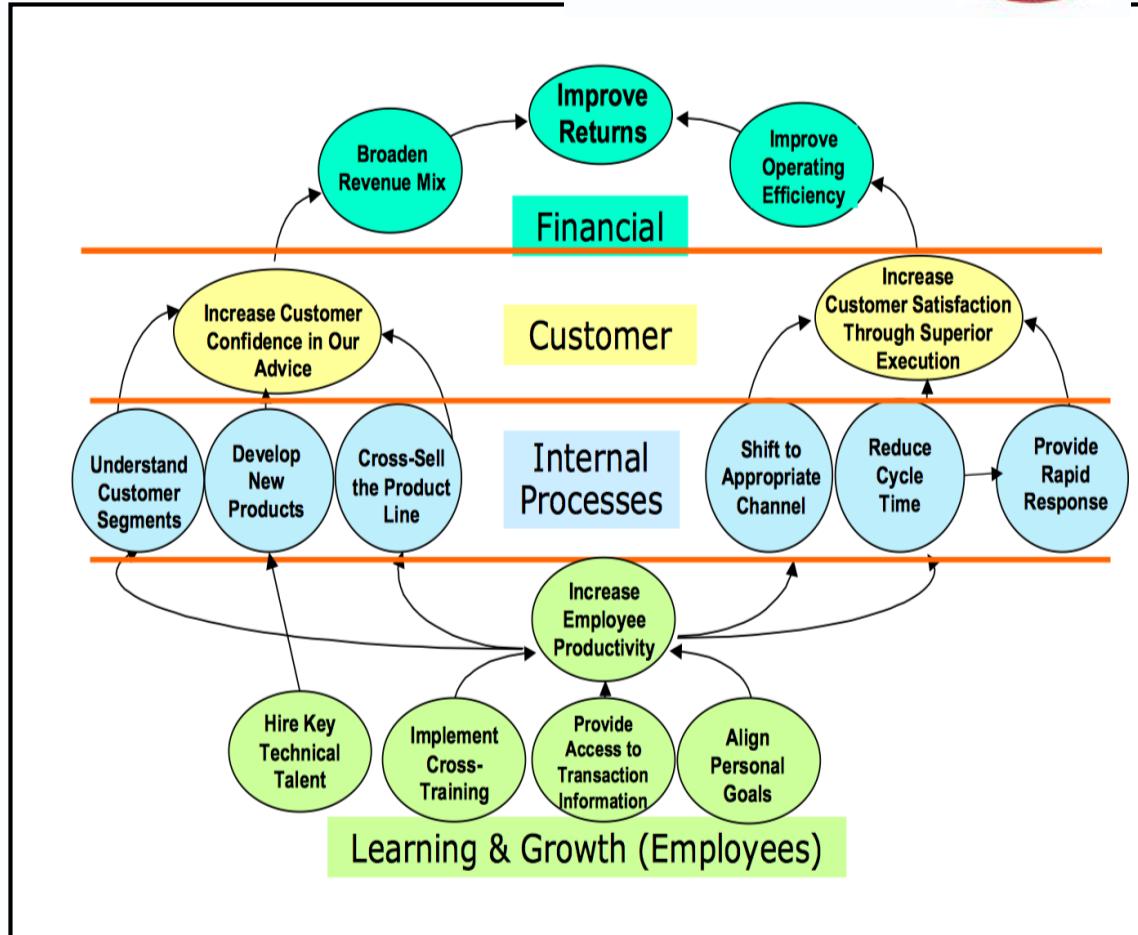
PEMANTAPAN TADBIR URUS MELALUI AMALAN BAIK PERATURAN (GRP) PERINGKAT NEGERI SABAH

“Tadbir urus merangkumi aspek-aspek seperti tatacara Ketua Eksekutif/Ketua Jabatan dan para pegawai di semua peringkat pengurusan melaksanakantanggungjawab secara telus dan berhemah dari segi pengambilan dan penyampaian hasil, struktur termasuk budaya kerja, dasar, strategi serta tatacara mereka berurus dengan pelbagai pihak yang berkepentingan (stakeholders) dan proses di mana agensi awam diurus/diarah, dikawal dan dipertanggungjawabkan untuk melaksanakan objektif yang telah dipersetujui”. **TIGA FOKUS...PRESTASI, PEMATUHAN & PRODUKTIVITI**



**YAB DATUK SERI PANGLIMA HAJI
MOHD SHAFIE BIN HAJI APDAL**

**WAWASAN HALATUJU PERKHIDMATAN
AWAM MESTI SELARI DENGAN WAWASAN PUCUK
KEPIMPINAN PENGURUSAN DALAM PERKHIDMATAN
AWAM NEGERI SABAH MELIBATKAN KOMITMENT
SEMUA PENJAWAT AWAM**



DEVELOPMENT OF COMPANY KPIs

Identification of key company's KPIs. These key KPIs will be then to form business unit and individual KPIs.

KPI's are performance measures that monitor the implementation and effectiveness of an organization's strategies, determine the gap between actual and targeted performance and measure organization effectiveness and operational efficiency : *The Balanced Scorecard Institute (2016)*



LEARNING MODEL

R.O.P.E.S.

A MODEL TO INCREASE LEARNING OUTCOMES

Review	Revisit the current practices in Public Service in SABAH
Overview	Strategic Planning Processes and PMS
Present	Theories on MBEF, Strategic Management and BSC
Exercise	Intellectual on Process Mapping and Leadership Behaviour Competency
Summary	Agreeable Strategic Plan Format



WORKSHOP DELIVERABLES

Strategic Action Plans that are:

- Simple and Straight-forward
- Practical and functional
- Consistent across all departments



WORKSHOP DELIVERABLES



Step 1: Understand your KPI

Step 2: Identify Tasks

Step 3: Analyze and Delegate Tasks

Step 4: Record and monitor the progress

Step 5 : Roadblock - Review the action plan

BENGKEL PEMANTAPAN PERKHIDMATAN AWAM NEGERI SABAH MENERUSI PEMBENTUKAN KPI YANG BERKESAN

1



KEPENTINGAN RANGKA MINDA PRODUKTIVTI DALAM MELESTARIKAN KEMAJUAN DAN KEMAKMURAN SABAH



KEPENTINGAN RANGKAMINDA PRODUKTIVI DALAM MELESTARIKAN KEMAJUAN DAN KEMAKMURAN SABAH



SESI 1:

Dr Hj Noorhisham bin Hj Mohd Alwi

LATARBELAKANG PEMUDAHCARA BENGKEL

DR HJ NOORHISHAM MOHD ALWI

Organizational Development Consultant

Business Excellence Assessor, Regulatory Impact Assessor



ACADEMIC QUALIFICATIONS

- . Ph.D in Extension Education (HRD) – UPM
- . M.Sc in Hotel Restaurant and Institutional Management, Purdue Univ, USA. (HRD concentration)
- . B.Sc in Food Science and Technology (UPM)
- . Diploma in Agriculture (UPM Semenggok)
- . Diploma in Curriculum Development – Watford, UK

PROFESSIONAL QUALIFICATIONS

- . ISO 9001 Lead Auditor
- . MMU Industrial Examiner
- . HRDC Registered Consultant
- . Business Excellence Assessor (BEF)
- PRODUCTIVITY SPECIALIST (MITI)
- GRP Assessor

WORKING EXPERIENCE

- . 36 years in TRAINING & CONSULTANCY with Malaysia Productivity Corporation, internship with Malaysia Airlines, MARDI, ClubMed & St Michael Manor Hotel.

TEACHING EXPERIENCE

- . Cassio College, Watford, United Kingdom (BTEC)
- . University Malaysia AEI MBA , UNITAR
- . University Institut Teknologi MARA
- . International Islamic University
- . University Putra Malaysia
- Adjunct Professor University Malaysia Sabah & UNIMAS

BEHAVIORAL INTERVENTION CLIENTS

- . PROTON, SHELL, INTEL, MOTOROLA, PETRONAS, PERODUA, MAYBANK, PERODUA, SEDCs, JVC, TAMURA, FUJITSU, LHDNM, ASAHI KOSEI, PANASONIC, MINDEF, KPWKM, KPT, MARA, RMAF, SUK UMS 17 MINISTRIES and GRP Consultant for 10 States

CONSULTANCY PROJECTS UNDERTAKEN

- . Quality Cost and Delivery Improvement
- . Business Coaching for SME Bank
- . COMPASS for PKNS
- . ICC/KIK PROJECT coaching
- . Performance Management System – Hays PMS conversion to DDI for Petronas
- . Behavior Modification Modeling for Panasonic
- . Absenteeism Management
- . NATC Curriculum Development , MOA
- . Standard Operating Procedures for ASEAN University Games – FIRST IN THE WORLD
- . Malaysian Athlete Excellence Project
- . Cultural Transformation
- . Training Needs Analysis
- . Entrepreneurial Development Program
- . NFC Feasibility Study
- Training in Soft skills development in the areas of P&Q and HRD.
- MyKe Projects for ICU JPM
- Transformational Leadership for JPM Brunei

LITUPRANGKUM PEMBENTANGAN

1. KONSEP PRODUKTIVITI DALAM PERKHIDMATAN AWAM
2. KEPENTINGAN PRODUKTIVITI
3. KAEDAH PENINGKATAN PRODUKTIVITI





RANGKA MINDA SEMASA

**RANGKA MINDA 80: 20
80: MEMBANTU ORANG
20: PEROLEH KEUNTUNGAN**





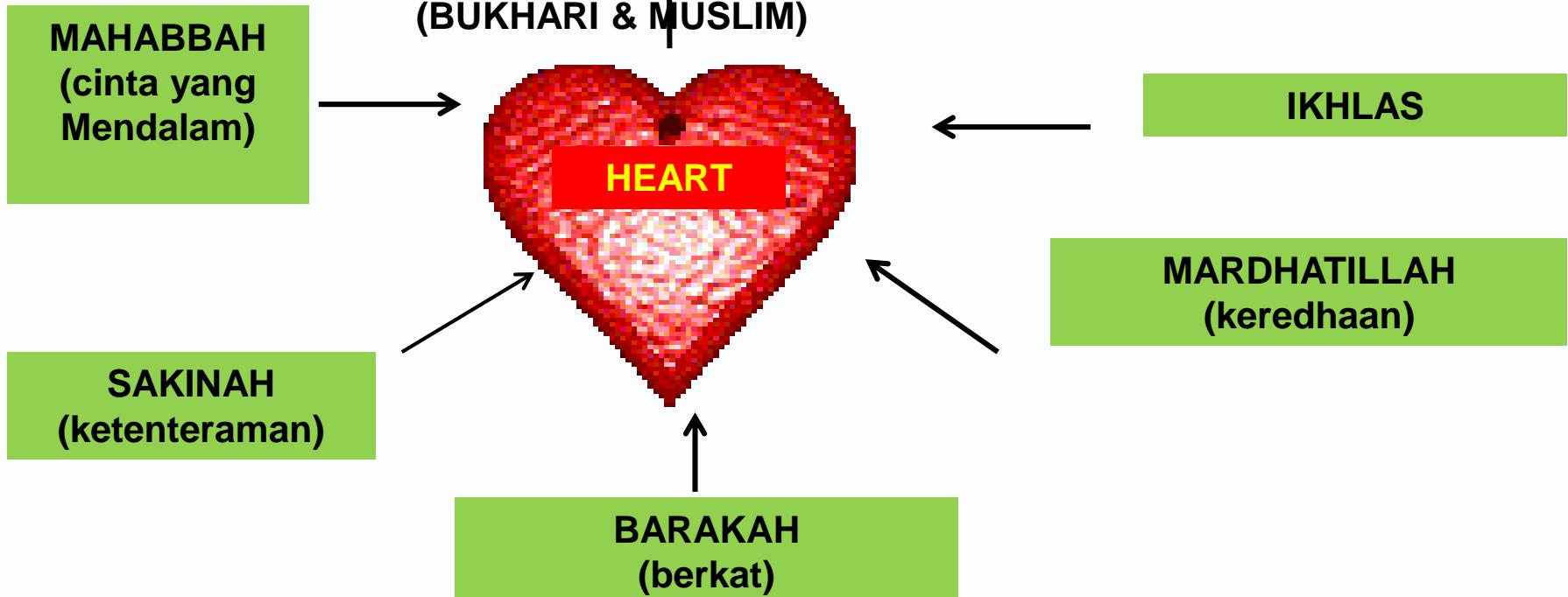
PEDAGOGY OF THE HEART

MAKSUD SABDA RASULULLAH SAW :
DIDALAM DIRI KAMU ADA SEKETUL DAGING, SEANDAINYA IA BAIK MAKA SELURUH ANGGOTANYA AKAN MENJADI BAIK. SEANDAINYA IA BURUK MAKA SELURUH ANGGOTANYA MENJADI BURUK . SEKETUL DAGING ITU ADALAH HATI

(BUKHARI & MUSLIM)

Within you there is a piece of flesh. If it is good the entire body will be good. If it is bad the entire body will be bad. And truly that is the HEART.

(Bukhari Muslim)





KONSEP PRODUKTIVITI DALAM PERKHIDMATAN AWAM

KONSEP PRODUKTIVITI

HARI INI LEBIH BAIK DARI
HARI-HARI SEBELUM DAN
HARI-HARI MENDATANG

5S
PIAGAM PELANGGAN
KIK
TPM
ISO
LEAN

PRODUCTIVITY

QUALITY

COST

DELIVERY

SAFETY AND SECURITY

MORALE

HAPPINESS

NILAI-NILAI KEKITAAN

PRODUKTIVITI DALAM PERKHIDMATAN AWAM

7 P DALAM PRODUKTIVITI

TADBIR URUS PRODUKTIVITI
SEBAGAI PENJAWAT AWAM



PRESTASI

POSITIVITI

POPULARITI

PEMATUHAN

PEMBAZIRAN

PENGHAYATAN

PERSEPSI

PROFITABILITY KEPADA NEGERI SABAH

PRODUKTIVITI DALAM PERKHIDMATAN AWAM HASIL 7 P DALAM PRODUKTIVITI

**EASE OF
DOING
BUSINESS**

**PROFITABILITY DAN
PEMBANGUNAN EKONOMI
KEPADA SABAH**

GAJI

BONUS

KENAIKAN PANGKAT

KERJA UNTUK KITA

PENDIDIKAN

KERJAYA

KESIHATAN & KESELAMATAN

QUALITY OF WORK LIFE BALANCE



PRODUKTIVITI PERKHIDMATAN AWAM SERTA IMPAK SEKTOR SWASTA

**EASE OF
DOING
BUSINESS**

WITH THE PRIVATE
SECTORS

PEMADANAN PEREDARAN TEKNOLOGI
DAN KEPAKARAN SEKTOR SWASTA

KEEPING PACE WITH IR 4.0

PENINGKATAN KEPAKARAN SEJAJAR
DENGAN ZAMAN/TEKNOLOGI

BERGERAK SELAJU SEKTOR SWASTA

MEMUDAHCARA URUSNIAGA
KERAJAAN DAN SEKTOR SWASTA

PENDAPATAN MELALUI PELABURAN
LUAR

PENGURANGAN REGULATORY COSTS

QUALITY OF WORK LIFE BALANCE

PENINGKATAN PRODUKTIVITI DALAM PERKHIDMATAN AWAM

"The Comfort Zone"



KERJA DENGAN LEBIH BIJAK

PENINGKATAN KECEMERLANGAN

KEGEMBIRAAN BUAT SEMUA WARGA PERKHIDMATAN AWAM

TANDAARAS PRESTASI
NEGERI SELANGOR D.E

KEEP IT
SIMPLE



PRODUKTIVITI DALAM PERKHIDMATAN AWAM KUALITI PERKHIDMATAN = MEMENUHI KEPERLUAN TETAMU

Menurut Dewan Bahasa Kualiti itu adalah Peringkat Kebaikan Atau Nilai Sesuatu, Biasanya Tinggi: Tahap Kecemerlangan yang Tinggi

Kualiti perkhidmatan yang cemerlang boleh ditafsirkan sebagai kupayaan warga organisasi yang kompeten dan teruja dalam menyampaikan perkhidmatan kepada tetamu luaran dan dalaman dengan tertib yang akan memberi kepuasan kepada tetamu serta memenuhi keperluan yang dikenalpasti dan tidak dikenalpasti serta boleh meningkatkan imej dan memberi kesan positif kepada organisasi.

PROSES YANG MEMBERI KEBAHAGIAAN KEPADA ORANG YANG BERKEPENTINGAN DALAM ORGANISASI.



PRODUKTIVITI DALAM PERKHIDMATAN AWAM KUALITI PERKHIDMATAN = KEPUASAN TETAMU

**SKALA INDEKS KEPUASAN TETAMU (GSI) INI
BERBEZA BERGANTUNG KEPADA JENIS
PENGALAMAN TETAMU KITA BERINTERAKSI
DENGAN ORGANISASI KITA**

Menetapi Pengharapan (*meeting expectations*)

Melangkaui Pengharapan (*exceeding expectations*)

Amat Cemerlang (*outstanding and beyond expectations*)



PRODUKTIVITI PENJAWAT AWAM MATRIK PENAWARAN PERKHIDMATAN DAN KEPUASAN TETAMU

Tinggi

PENYAMPAIAN SISTEM PERKHIDMATAN



KEPUASAN TETAMU KERAJAAN
NEGERI SABAH

Tinggi

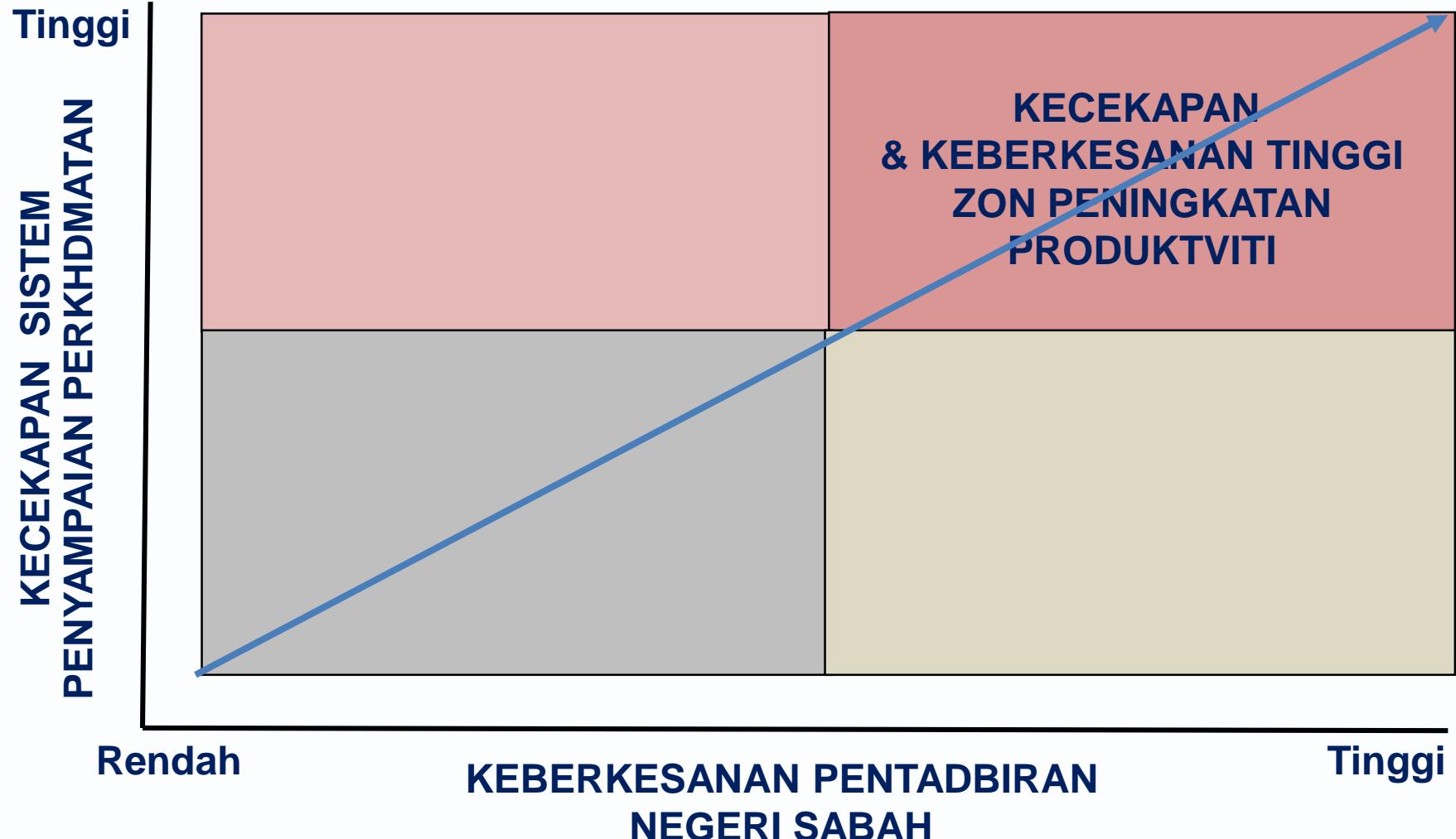


PRODUKTIVITI SISTEM PENYAMPAIAN MATRIK PENAWARAN PERKHIDMATAN DAN KEPUASAN TETAMU





PRODUKTIVITI PENJAWAT AWAM MATRIK KEBERKESANAN & KECEKAPAN



PENGUKURAN PRODUKTIVITI KECEMERLANGAN SISTEM PERKHIDMATAN



**REPUTASI ORGANISASI
KEPUASAN TETAMU
NILAI & PENGALAMAN
KADAR RESPON
KADAR KETEPATAN
MASA MENUNGGU
MASA MEMPROSES
KEMESRAAN BERINTERAKSI
KECEKAPAN PROSES
KESELESAAN PERSEKITARAN
KEBOLEHPERCAYAAN & KESELAMATAN
CEMERLANG TANPA PEMBAZIRAN**



PERSOALAN : BAGAIMANA HENDAK MENJADIKAN PERKHIDMATAN AWAM NEGERI SABAH KITA TERKENAL DENGAN KECEMERLANGAN PERKHIDMATAN?

JANGAN
MENCEMARAKAN IMEJ
PERKHIDMATAN
AWAM

BENGKEL PEMANTAPAN PERKHIDMATAN AWAM NEGERI SABAH MENERUSI PEMBENTUKAN KPI YANG BERKESAN

2

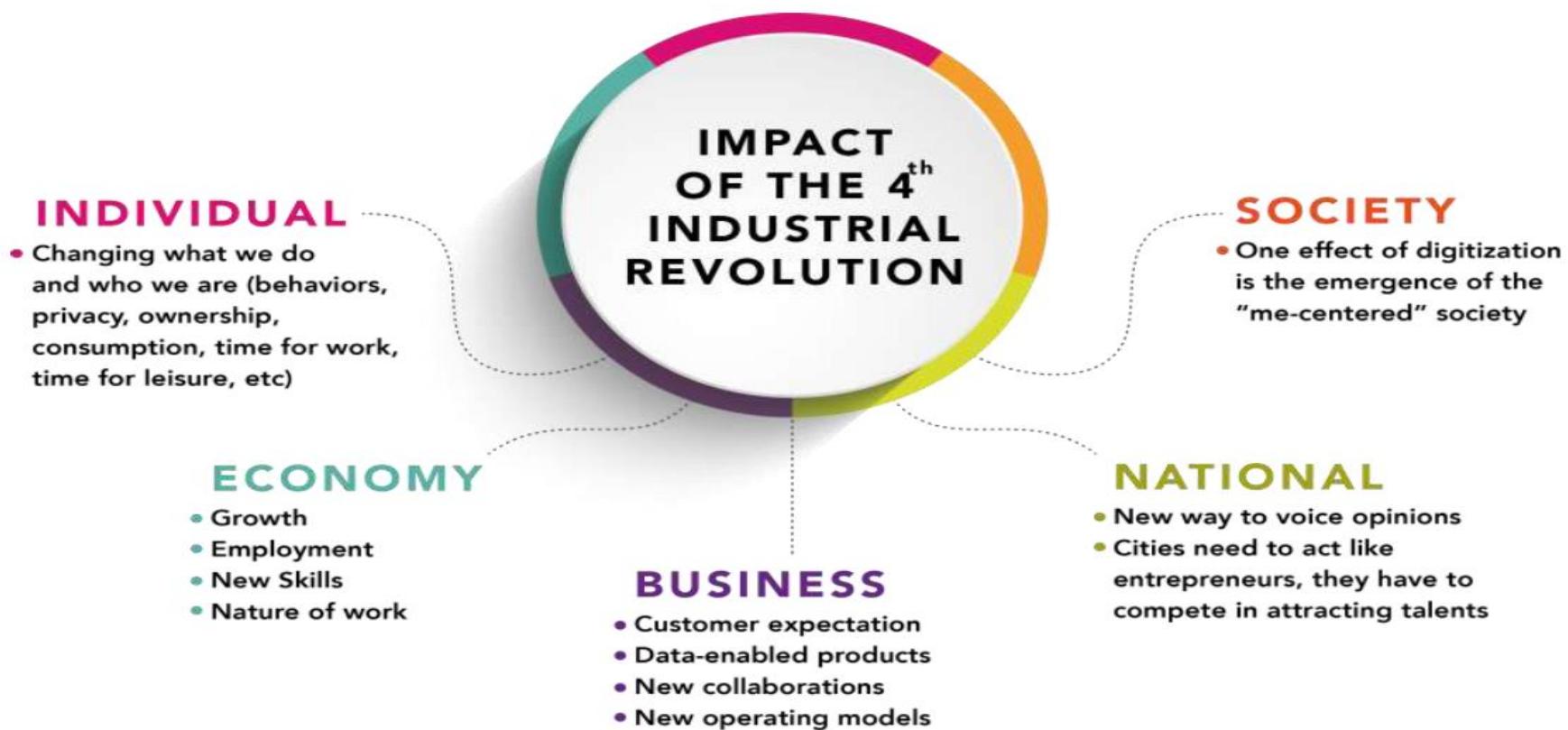


KETRAMPILAN MENANGANI IR4.0 DAN IOT DALAM PENINGKATAN PRESTASI





KEPERLUAN KOMPETENSI MENANGANI IR4.0 DALAM PERKHIDMATAN AWAM





KEPERLUAN KOMPETENSI MENANGANI IR4.0 DALAM PERKHIDMATAN AWAM

TALENT OF THE FUTURE

"Today's educators are preparing students for jobs that don't yet exist using technologies not yet invented to solve problems not yet identified."

— Rick Stephens, Senior Vice President, HR, Boeing 2008



Criteria of talents in the future
(learn, unlearn, re-learn, co-learn and co-create)
From **jobs** to **roles**
Job seekers to **Job creators**



**G – GO
O – ON
L – LEARNING
F - FOR SABAH
E – ECONOMICS EXCELLENCE
R- RICHNESS & REPUTATIONS**

KEPERLUAN KOMPETENSI MENANGANI IR4.0 DALAM PERKHIDMATAN AWAM

Manual Data Input
delayed,error,fake,
labour intensive



Intensive Labour &
very foreign labour-
dependent incl. \$\$
contract workers



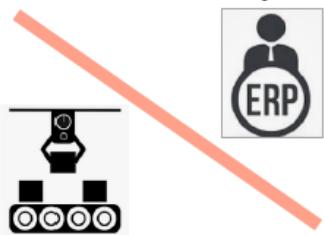
Sudden Machine
Breakdown
Disruptive & costly



Lacks useful
processed data eg
utilisation,raw data,
downtime,causes



Not Connected to
ERP manual input,
insufficient,delayed



Quality Inspection
manual,labour
intensive, disjointed



No Active
Visualisation & real
time Notification
Still on paper.
Manual



Poor Inventory Data
Management
Manual input. Not
connected to ERP



No Energy Monitoring
costly downtime,
maximum demand,
energy price surge



Sensors	Gateway
Softwares	Analytics
Cloud	Services

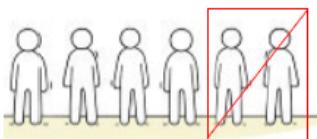


KEPERLUAN KOMPETENSI MENANGANI IR4.0 DALAM PERKHIDMATAN AWAM

Reduce Manual Input



Reduce Foreign workers. Increase productivity



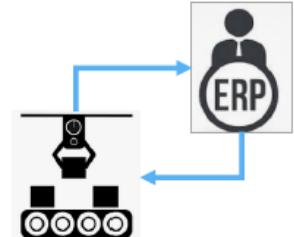
Predictive Maintenance & timely notification



Raw data, Machine & Process data



Connected Cyber-Physical



Digital Quality Inspection



Active Visualisation & Remote Access



Digitised Inventory Management



Energy Monitoring & Management



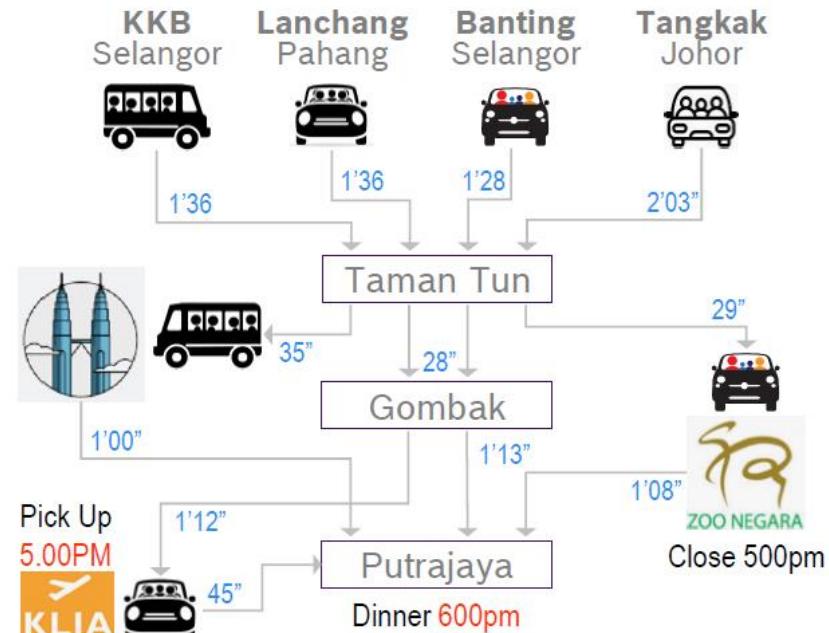
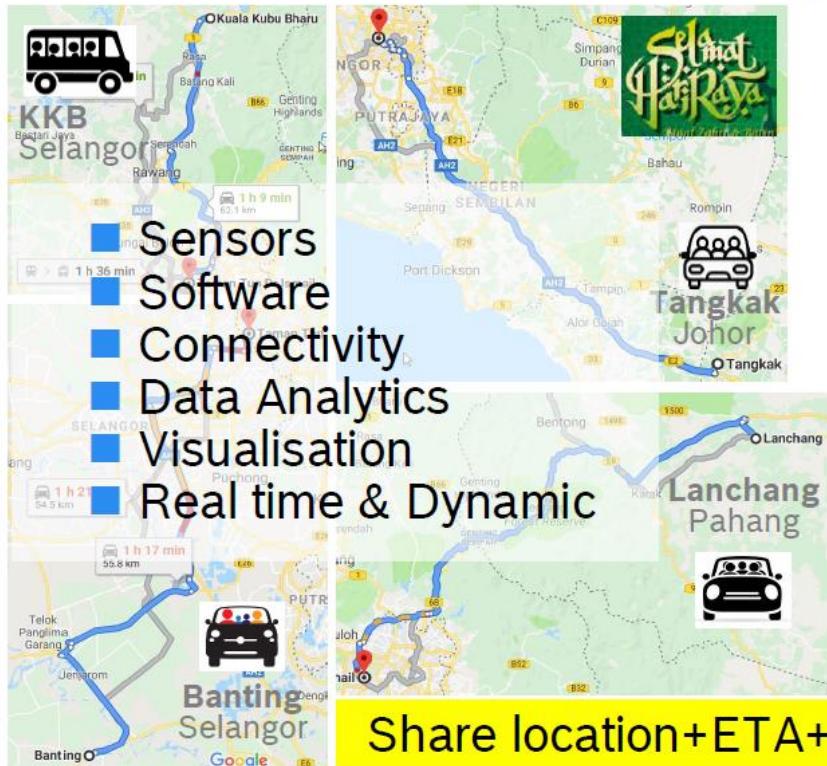
IR4.0 Upskilling for real implementation

Sensors	Gateway
Softwares	Analytics
Cloud	Services



APLIKASI HARIAN TEKNOLOGI IR4.0 DALAM

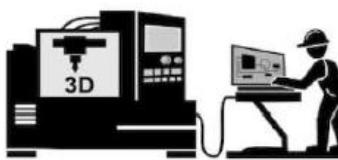
IOT di Hari Raya Aidilfitri | Mengunjung Nenek @Taman Tun, dll.



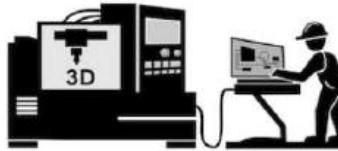
Share location+ETA+Traffic condition → On time, Safe, Fun



APLIKASI TEKNOLOGI IR4.0 DALAM PERKHIDMATAN AWAM - SEDAR ATAU TIDAK



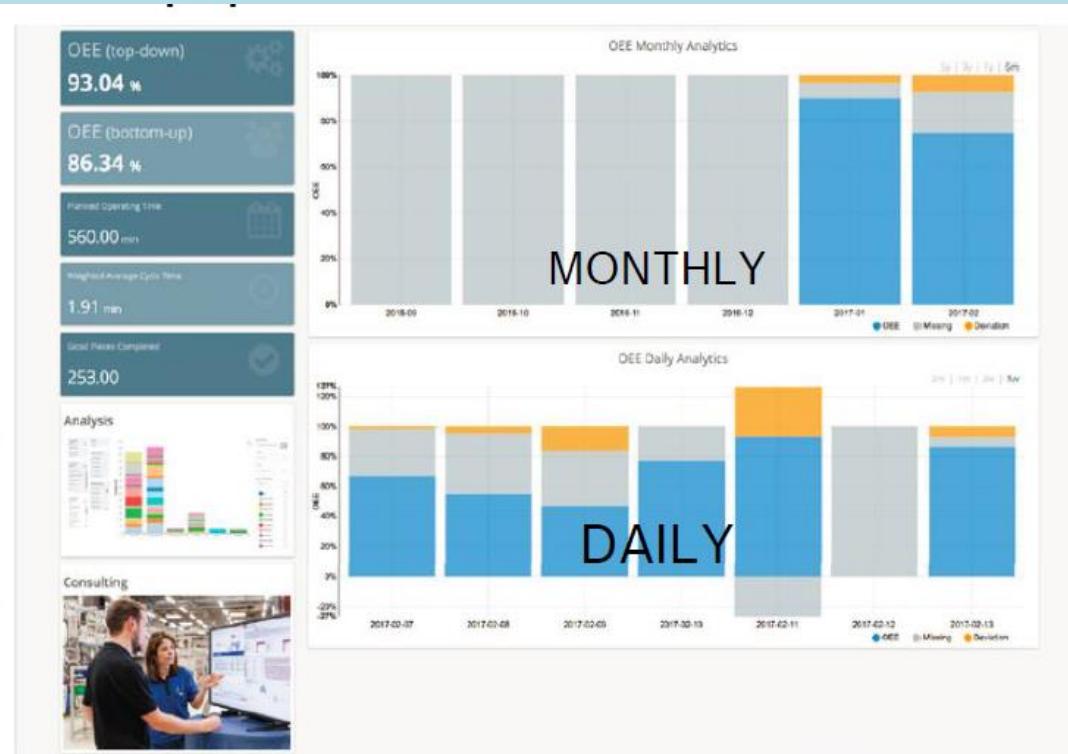
90.3%



60.8%



30.2%

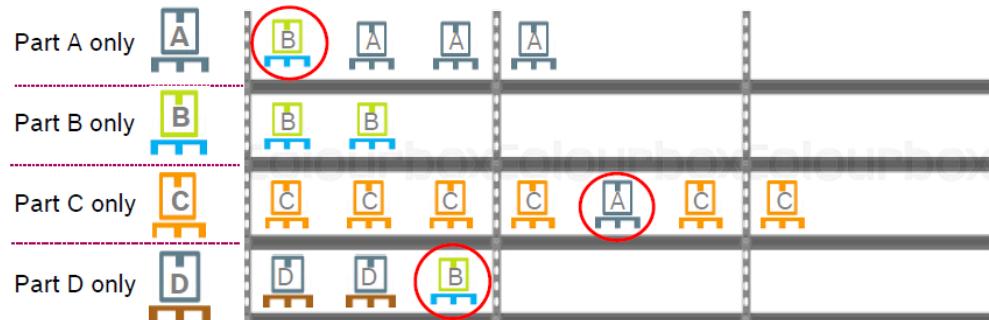


Machine Availability x Performance x Quality

$$\text{A} \times \text{P} \times \text{Q} = \text{OEE}$$

APLIKASI TEKNOLOGI IR4.0 DALAM PERKHIDMATAN AWAM - SEDAR ATAU TIDAK

Inventory Management | Conventional



Data entry
@5.00PM



@10:30AM
what is the stock level ?
I need 9 pallets Part A



Production Planner

On rack :

A 6 Pallets

C 8 Pallets

B 0 Pallets

D 4 Pallets

Location of Part A

Rack A

WIP 6 pallets

no info



APLIKASI TEKNOLOGI IR4.0 DALAM PERKHIDMATAN AWAM - SEDAR ATAU TIDAK

Flows of Goods digitally recorded:

Due to automatic data capture the supply chain is virtually mapped and logistics are optimized.



RFID technology:

In pilot projects the plant is already aware of the condition of products and containers via RFID technology.

PUNCH IN
PERGERAKAN FAIL
PENERIMAAN SURAT
PINJAMAN BUKU
URUSAN TANAH
PEMBAYARAN CUKAI
PERMOHONAN CUTI
KPI SKT
MY PORTFOLIO
E-STOR



KEPERLUAN KOMPETENSI MENANGANI IR4.0 DALAM PERKHIDMATAN AWAM

The Competency Framework

Competencies are knowledge, skills and behaviour that people need to do a job successfully

-
- Focus on organization
 - Focus on individual
 - Focus on the job



KEPERLUAN KOMPETENSI MENANGANI IR4.0 DALAM PERKHIDMATAN AWAM

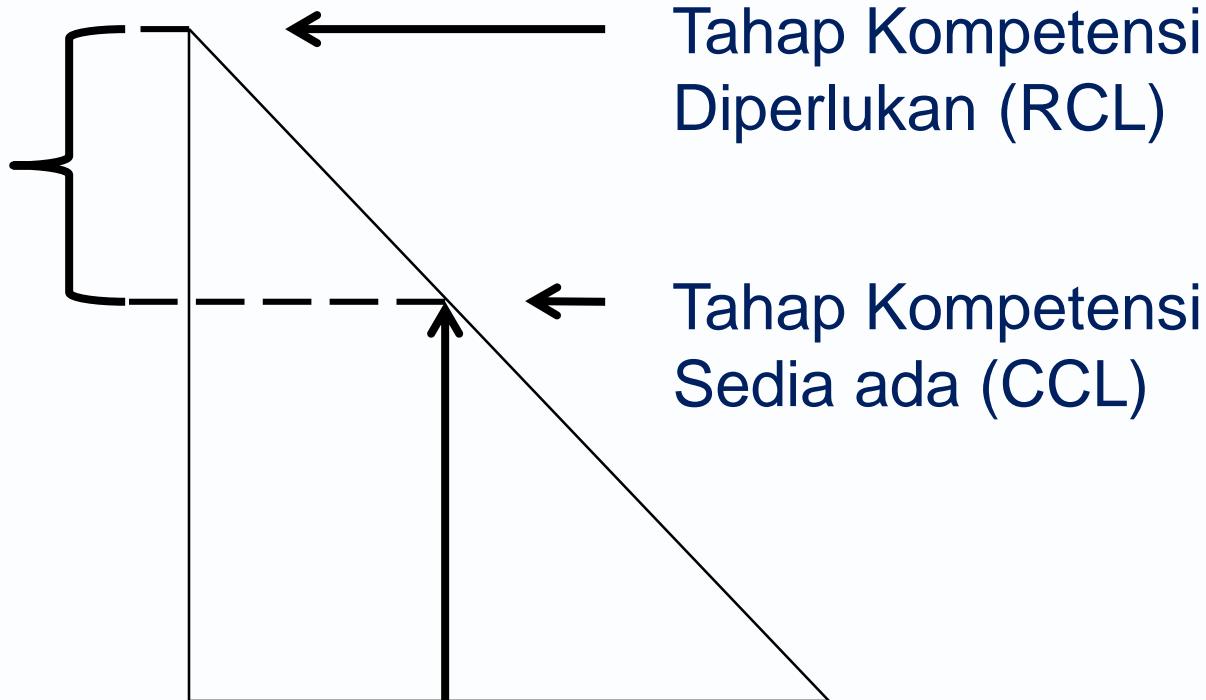
COMPETENCY LEVELS

PELAKSANA P&P



ANALISIS KEPERLUAN PEMBELAJARAN

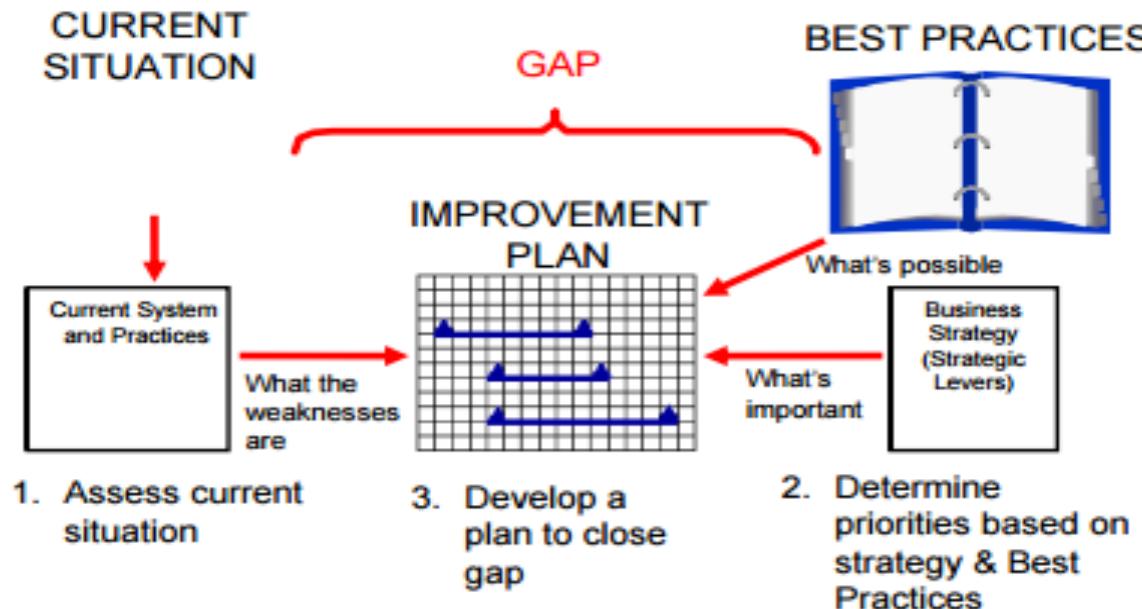
Jurang
Prestasi



KEPERLUAN KOMPETENSI MENANGANI IR4.0 DALAM PERKHIDMATAN AWAM



Developing An Improvement Plan





KEPERLUAN KOMPETENSI MENANGANI IR4.0 DALAM PERKHIDMATAN AWAM

SEPINTAS LALU



- 1 Membatalkan PKPA Bil. 8 Tahun 1991 Panduan Mengenai MPK dan FM serta PKPA Bil. 11 Tahun 1991 BTK.
- 2 Menggantikan MPK dan FM dengan myPortfolio.
- 3 Mengekalkan prinsip panduan kerja melalui satu dokumen rujukan sahaja yang lebih ringkas dan mudah pada peringkat jabatan dan jawatan.
- 4 Memantap dan memperkuuhkan 10 kandungan myPortfolio (1 elemen baharu, 3 elemen dimansuhkan dan 7 elemen ditambah baik).
- 5 Memperkenalkan komponen baharu iaitu Deskripsi Tugas yang menjelaskan tujuan pewujudan jawatan, akauntabiliti, tugas utama dan parameter tugas jawatan.
- 6 Merupakan radas strategik dalam bidang pengurusan sumber manusia sektor awam. Elemen Deskripsi Tugas mengandungi maklumat profil sumber manusia bagi pembangunan organisasi (seperti penstrukturkan semula, pewujudan jawatan baharu) dan perancangan sumber manusia (seperti pengambilan & pelantikan, pembangunan kompetensi).



KEPERLUAN KOMPETENSI MENANGANI IR4.0 DALAM PERKHIDMATAN AWAM



MAKLUMAT UMUM					
Gelaran Jawatan	Penolong Pengarah	Disediakan Oleh	Noor Akmar binti Mohamed Azmali - PP(O)D2		
Ringkasan Gelaran Jawatan	PP(O)D2	Disebak Oleh	Nurul Huda binti Borhan - KPP(O)D3		
Gred Jawatan	PTD M41/M44	Diluluskan oleh	Norazlin binti Alia - TPB(O)D2		
Gred JD	PTD M44	Tarikh Dokumen Stream	22 Februari 2017		
Status Jawatan	Tetap	Bidang Utama	Dasar Strategik Sumber Manusia		
Hirarki 1/Bahagian	Bahagian Pembangunan Organisasi	Komponen Kejuruteraan	Pengurusan Sumber Manusia		
Hirarki 2/Cawangan/Sektor/Unit	Sektor Daar Perjawatan dan Maklumat Strategik / Unit Mikro	Sub-Komponen Penghususkan	Pembangunan Organisasi		
Skim Perkhidmatan	Pegawai Tadbir dan Diplomatik	Pengurusan Organisasi			
Kelua Perkhidmatan	KPPA				
Kedudukan di Warsa Perjawatan	Bekalan B07 - Program 3.3.2 Butiran (26)				
TUJUAN PEWUJUDAN JAWATAN					
Membantu melaksanakan kajian dasar mikro berkaitan perjawatan sektor awam bagi memastikan agensi awam mempunyai struktur organisasi yang efekif dan skim perkhidmatan yang sesuai selaras dengan arahan dan dasar semasa Kerajaan.					
AKAUNTABILITI		TUGAS UTAMA			
1. Melaksanakan kajian dasar makro bersekala kecil berkaitan perjawatan sektor awam bagi memastikan agensi awam mempunyai struktur organisasi yang efekif dan skim perkhidmatan yang sesuai selaras dengan arahan dan dasar semasa Kerajaan.		i. Mengumpul dan menganalisis maklumat awal rang kerja kajian. ii. Menyediakan draf rangka kerja / kerjas perlimbang. iii. Menyediakan staf pembentangan; iv. Menyediakan maklumat awal rang kerja kajian/mesyuarat berkaitan; dan v. Menyelaras sesi rundingan bersama wakil setiap Bahagian di JPA.			
2. Melaksanakan kajian dasar mikro sederhana dan bersekala kecil berkaitan perjawatan sektor awam bagi memastikan agensi awam mempunyai struktur organisasi yang efekif dan skim perkhidmatan yang sesuai selaras dengan arahan dan dasar semasa Kerajaan.		i. Mengumpul dan menganalisis maklumat awal rang kerja kajian. ii. Menyediakan draf rangka kerja / kerjas perlimbang. iii. Menyediakan staf pembentangan; iv. Menyelaras urusan keurusutan sesi perbincangan/mesyuarat berkaitan; dan v. Menyelaras sesi rundingan bersama wakil setiap Bahagian di JPA. vi. Menyediakan draf Surat Edaran kepada agensi untuk edaran buku panduan; dan vii. Menyelaras urusan taklimat panduan kepada perunit.			
DIMENSI					
Bilangan agensi : 739 Agensi Skim perkhidmatan : 240 Skim Perkhidmatan Bilangan perjawatan : 1.7 juta perjawatan Bilangan Mesyuarat berkaitan : MPT JPA, MMKSN, JKKTPA, JKPKO, JKTT Bilangan kajian/kertas : Pekelliling / Surat Pekelliling Perkhidmatan, Arahan Pertadbiran / Kertas Konsep / Kertas Pertimbangan / Kertas Makluman / Minit Bebas / Maklum Balas / Pertanyaan Bilangan konsultasi setahun : 30 kali					
KELAYAKAN AKADEMIK					
Ijazah Sarjana Muda KEMAHIRAN/KRITERIA INDIVIDU					
Pemikiran Analitikal dan Kritis, Perundangan, Pemikiran Kreatif dan Inovatif, Perancangan Strategik, Pengurusan Sumber Manusia Kebolehpakayaan menggunakan Microsoft Excel dan Microsoft Power Point di tahap yang baik.					
PENGALAMAN (Pengalaman kerja dan tempoh)					
1 – 3 tahun dalam bidang pengurusan sumber manusia (sub-bidang pembangunan organisasi dibenarkan keutamaan)					



KEPERLUAN KOMPETENSI MENANGANI IR4.0 DALAM PERKHIDMATAN AWAM

4. KANDUNGAN DESKRIPSI TUGAS

1 Apakah **maklumat umum** jawatan?

2 Apakah **tujuan** sesuatu jawatan diwujudkan?, kepada siapa/apa?, apakah jangkaan penghasilan?

3 Apakah **tanggung jawab utama** jawatan dalam mencapai tujuan pewujudannya?, kepada siapa/apa?, apakah jangkaan penghasilan? (apa)

4 Apakah **tugas utama** jawatan dalam melaksanakan tanggungjawab yang ditetapkan bagi jawatan tersebut? (bagaimana)

MAKLUMAT UMUM			
Gelaran Jawatan	Timbalan Pengarah	Disediakan oleh	Cornelia Wong Chui, Timbalan Pengarah
Ringkasan Gelaran Jawatan	TP (TPP) 2	Disemak oleh	YBhg. Dr. binti anak Jauh, Pengarah
Guru Jawatan	M48IM52	Diluluskan oleh	YBhg. Dato' Dr. Mazlan Yusoff, Ketua Pengarah
Hierarki / Bahagian	MAMPU Sarawak	Tarikh Dokumen	31 Mac 2017
Hirarki / Kawangan/Sektor/ Seksyen/Unit	Seksyen Transformasi dan Pemodenian Pengurusan 2	Bidang	
Skim Perkhidmatan	Pegawai Tadbir dan Diplomatik		
Ketua Perkhidmatan	KPPA		
Kedudukan di Waran Perjawatan	8.2 Pejabat Timbalan Ketua Pegawai (Negeri) 8.2.4 MAMPU Sarawak (106) Pegawai Tadbir dan Diplomatik Gred M48/M52 Buku Senarai Perjawatan Tahun 2017		Dasar Strategik Sumber Manusia
TUJUAN PEWUJUDAN JAWATAN			
Merancang, melaksanakan dan memantau program peringkat kualiti dan inovasi bagi memastikan sistem penyampaian perkhidmatan agensi kerajaan, khususnya di Sarawak dengan cekap, berkesan dan responsif.			
AKAUNTABILITI			
1. Merancang, melaksanakan dan memantau program peringkat dan pengiktirafan terhadap semua agensi Persekutuan dan negeri di Sarawak ke arah Perkhidmatan Awam bertaraf dunia.			
TUGAS UTAMA			
a. Merancang dan melaksanakan program lawatan inspektorat bagi agensi kerajaan negeri dan persekutuan di Sarawak yang memohon bantuan MAMPU Sarawak. b. Merancang dan melaksanakan program lawatan inspektorat dan melaporan hasil lawatan kepada pengurusan atasain MAMPU dan pihak berkepentingan (stakeholder). c. Membanter dan melaksanakan dan menyediakan laporan dan program pengurusan agensi mewujud kaedah Penarafan Bintang (Star Rating).			
DIMENSI			
1. Bilangan agensi : 300 Jabatan Persekutuan, Jabatan Negeri dan Agensi Badan Berkanun di Sarawak			
2. Bilangan segawai di bawah setiausaha : 3			
3. Bilangan Mesyuarat berkaitan : MPM, Mesyuarat Pengurusan MAMPU Sarawak, Mesyuarat Pegawai dan Staf MAMPU Sarawak, JKPAK/JPKA.			
4. Kajian/kertas : PKPA/Surat Pekeliling/Gars Panduan/Arahan Pentadbiran.			
KELAYAKAN AKADEMIK			
(jazah Sarjana Muda Kepujian yang diktiraf oleh Kerajaan daripada institusi pengajian tinggi tempatan atau kelayakan yang diktiraf setaraf dengannya (jazah Sarjana adalah satu kelebihan))			
KOMPETENSI			
- Kemahiran kepimpinan - Kemahiran membuat keputusan - Kemahiran menyelia dan merancang serta memahami dan berupaya membimbing agensi dalam melaksanakan program kualiti dan inovasi seperti perancangan strategik, penyediaan semula proses pembiagaan (Business Process Reengineering - BPR), Pengurusan Risiko, MS ISO 9001:2008, Sistem Penarafan Bintang, EKSA, myPortfolio			
PENGALAMAN (Pengalaman dan tempoh kerja)			
- 1 – 3 tahun dalam bidang/program pemodenan sistem penyampaian perkhidmatan			

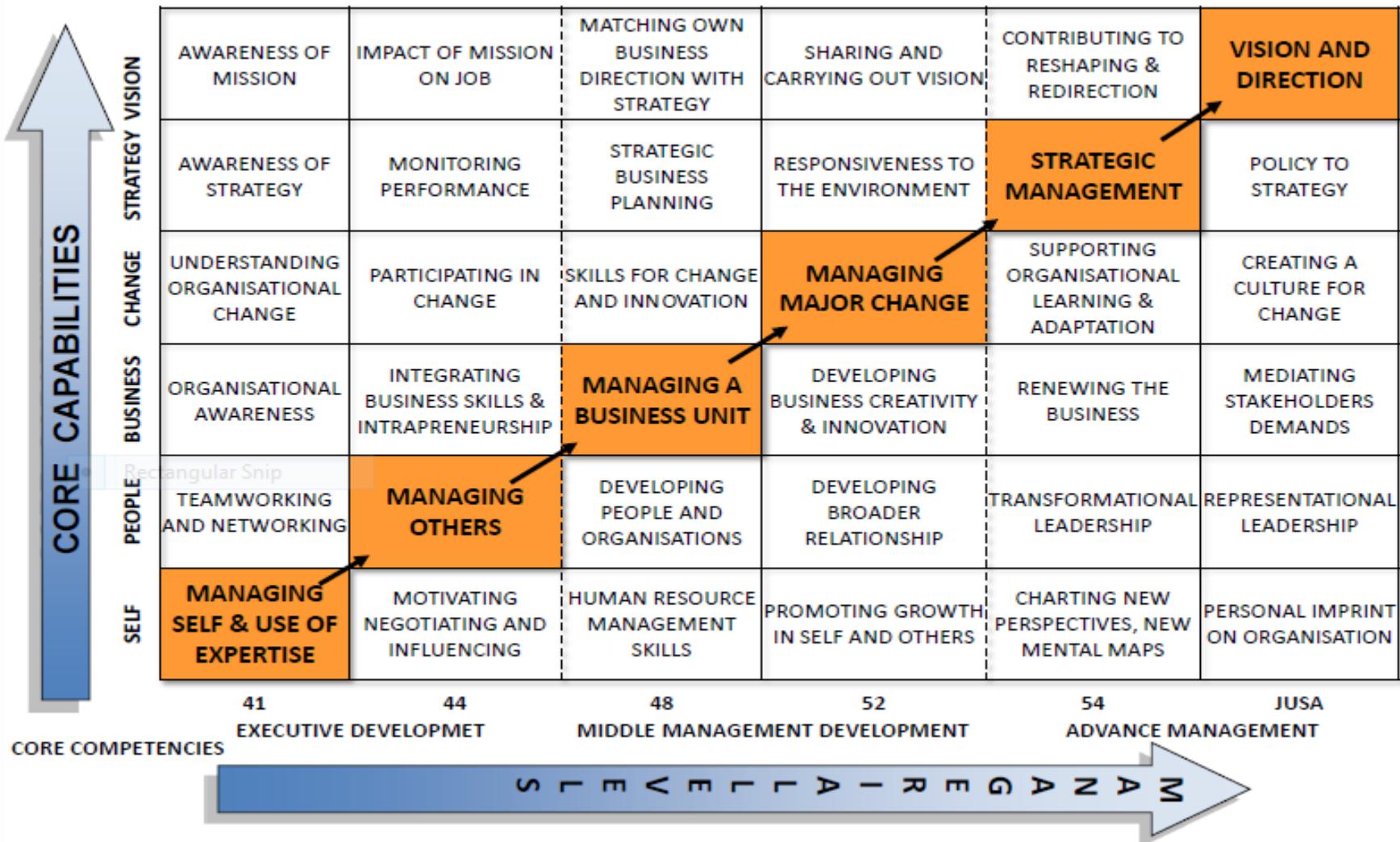
5 Apakah **parameter/skala dan bilangan skop fungsi** tugas bagi sesuatu jawatan?

6 Apakah kelayakan akademik yang minimum yang diperlukan oleh seseorang pegawai untuk menyandang sesuatu jawatan?

7 Apakah kemahiran/ kriteria yang diperlukan oleh pegawai untuk menyandang sesuatu jawatan?

8 Apakah tempoh minimum yang diperlukan bagi melaksanakan fungsi di jawatan tersebut?

THE MANAGEMENT AND PROFESSIONAL GROUP DEVELOPMENT MATRIX



ADAPTED FROM THE MITRE / MANAGEMENT INTER-FUNCTIONAL TRAINING REVIEW MATRIX

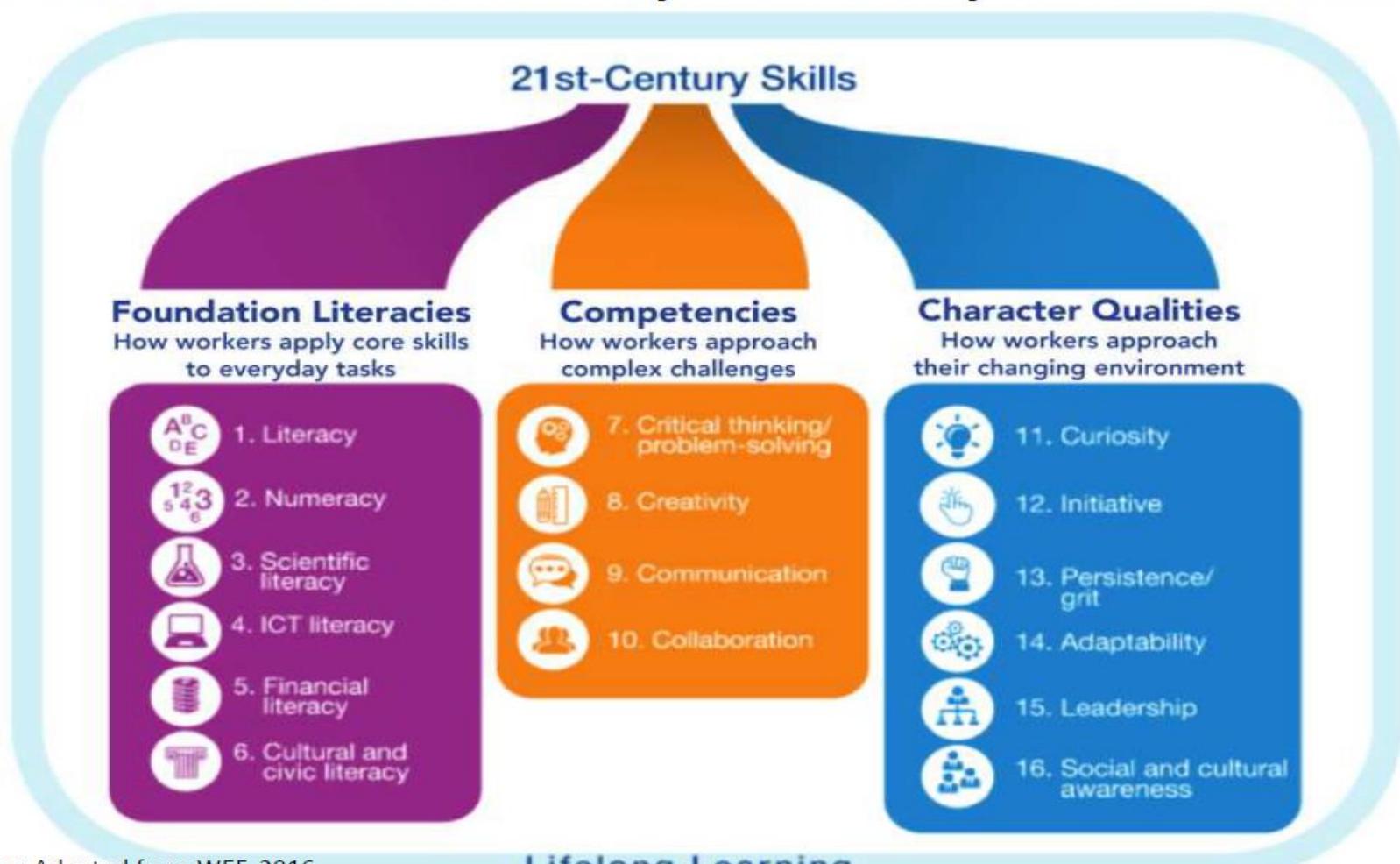


KEPERLUAN KOMPETENSI MENANGANI IR4.0 DALAM PERKHIDMATAN AWAM

PENGURUSAN & PROFESSIONAL	PELAKSANA
Pemantauan	Sistem Keseluruhan
Penyelesaian Masalah	Masukan data
Tafsiran data	Aplikasi perisian
Perancangan Penambahbaikan	Retrieval data
Pelaporan	Status Proses
Persembahan Membuat Keputusan	Melengkapkan proses



What are the 21st-century skills every worker needs?



Source: Adapted from WEF, 2016

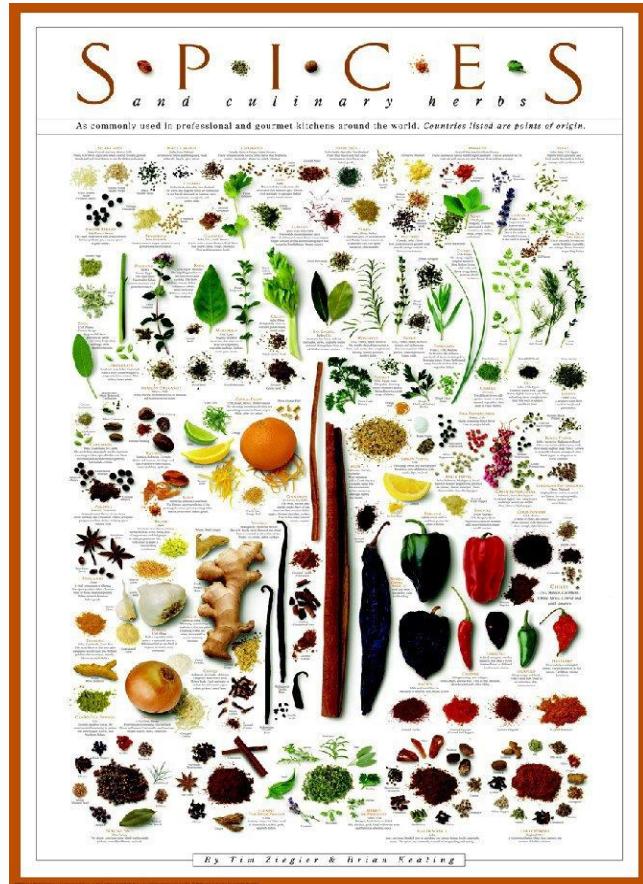


KEPERLUAN KOMPETENSI MENANGANI IR4.0 DALAM PERKHIDMATAN AWAM

“The illiterate of the future
are not those who can't read or write
but those who cannot
learn,
unlearn,
and **relearn.**”

Alvin Toffler, Future Shock

MPC



**SPIRITUALLY STRONG
PHYSICALLY FIT
INTELLECTUALLY SMART
COMPETENT AND CONFIDENT
ENERGIZED WITH ENTHUSIASM
SOCIALLY ACCEPTED AND
RECOGNIZED**



Pintu masuk ke minda (5 saluran deria)

3 PENGHUNI TETAP

HATI:-

1- Sistem kepercayaan diri

2- Tabiat diri

3- Imej kendiri

*Makanan : Iman

*Proses : Penyucian

*Fungsi : tentukan halal

@ haram

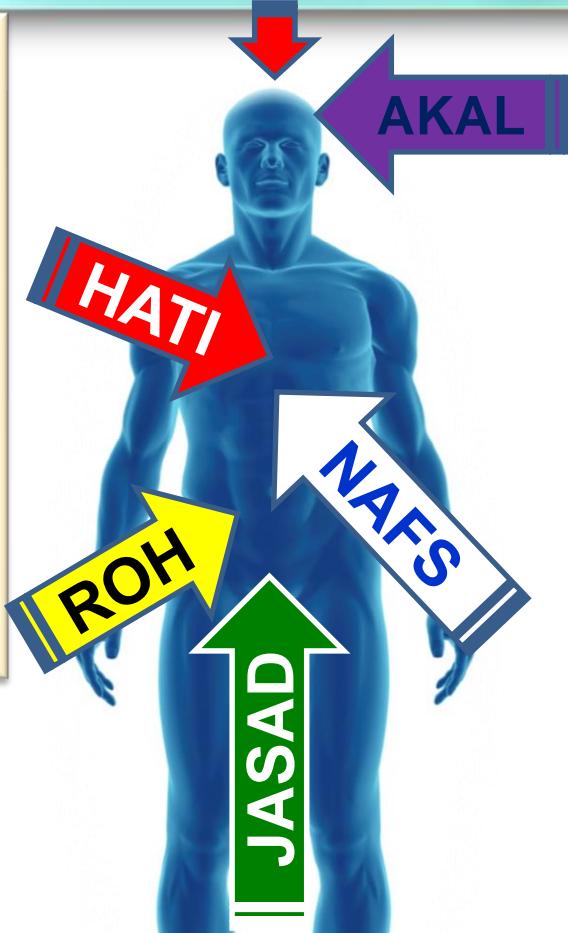
1 ROH

*Proses :

Penghidupan

*Fungsi : Nyawa

**“POTENSI DIRI
SEORANG INSAN”**



1 JASAD

*Proses : Tindakan

*Fungsi : Tentukan sah @ batal

- 6 FAKULTI MINDA SEDAR
- 1- Daya pemikiran kritikal
- 2- Daya imaginasi
- 3- Daya ingatan
- 4- Daya kehendak
- 5- Daya persepsi
- 6- Daya intuisi
- *Makanan : Ilmu
- *Proses : Berfikir
- *Fungsi : Tentukan betul @ salah

7 PERINGKAT NAFSU

1- Ammarah

2- Lawwamah

3- Mulhamah

4- Mutmainnah

5- Radhiah

6- Mardhiah

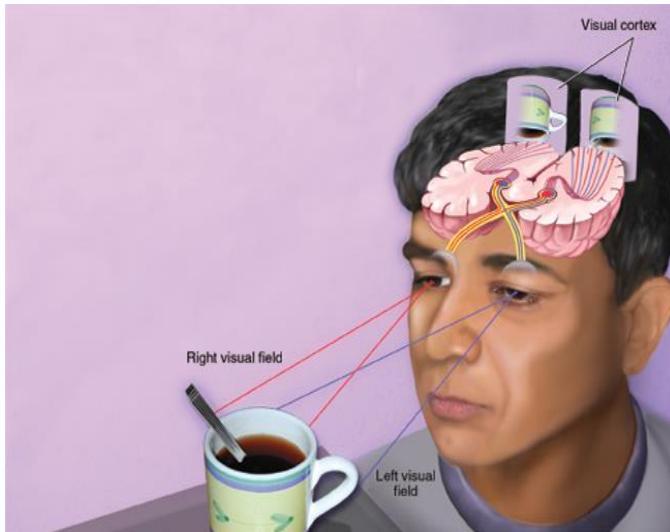
7- Kamaliah

*Makanan : Taqwa

*Proses : Pemurnian

*Fungsi : Jauhi syubhab

ENAM FAKULTI MINDA DALAM MENAGANI IR4.0



**DAYA PEMIKIRAN KRITIKAL
(REASONING)**

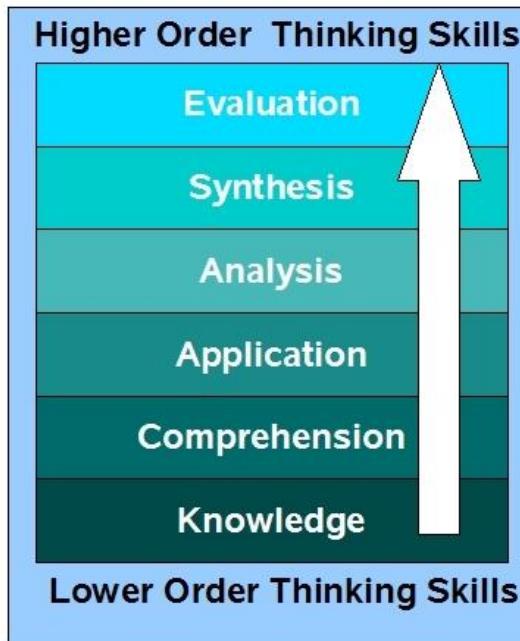
**DAYA IMAGINASI/VISUAL
(IMAGINATION)**

DAYA INGATAN (MEMORY)

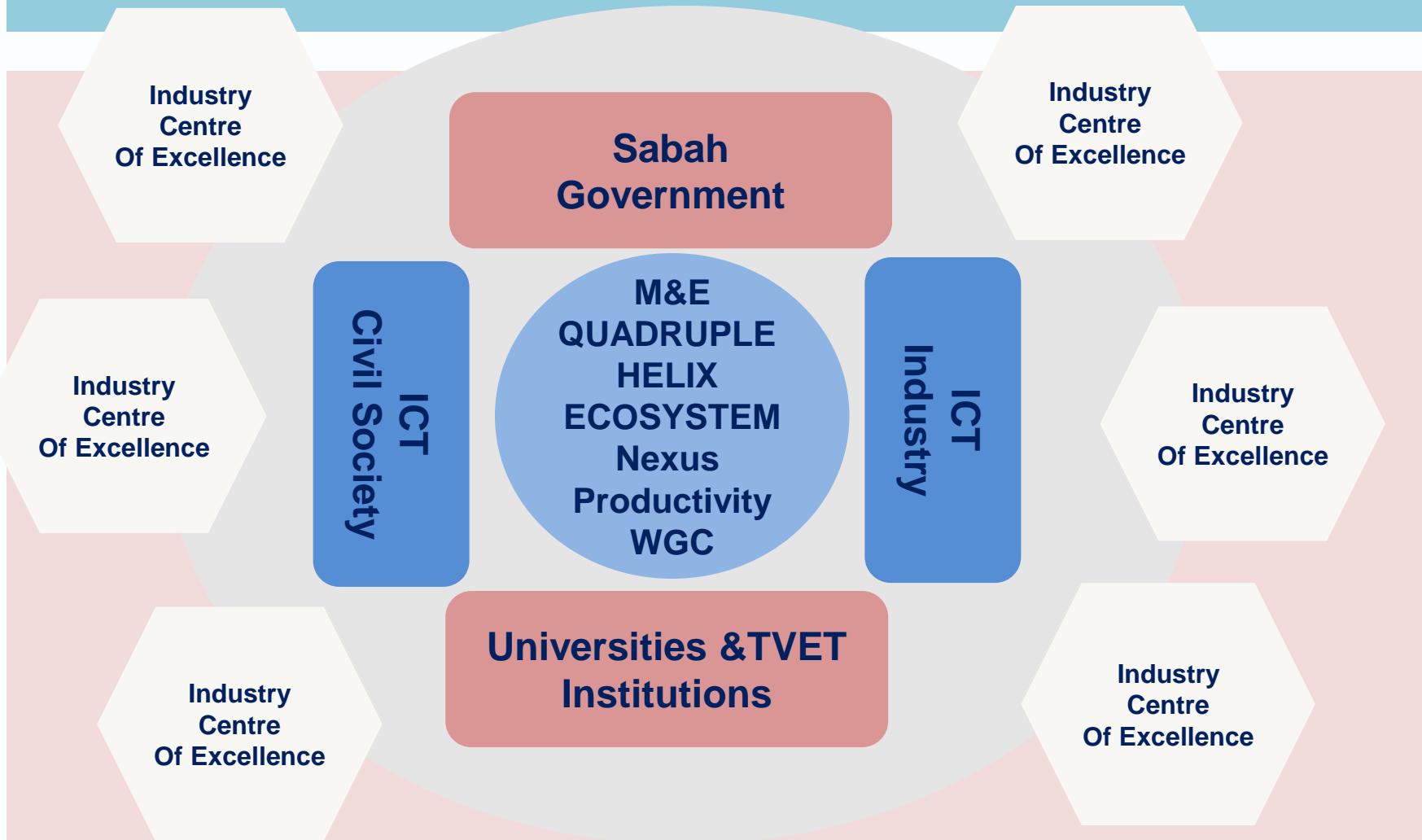
DAYA KEHENDAK (WILL-POWER)

DAYA PERSEPSI (PERCEPTION)

DAYA INTIUSI (INTUITION)



IMPLEMENTED SOLUTIONS BY MINISTRY OF HIGHER EDUCATION - THE CONCEPTUAL FRAMEWORK (adapted from MTUN Framework)





KEY TAKEAWAYS

Develop a sustainable ecosystem for industry 4.0



BENGKEL PEMANTAPAN PERKHIDMATAN AWAM NEGERI SABAH MENERUSI PEMBENTUKAN KPI YANG BERKESAN

3



PERANCANGAN STRATEGIK JABATAN DAN PEMBANGUNAN ANGKA PETUNJUK UTAMA (KPI)



KEY PERFORMANCE INDICATORS (KPI)

Petunjuk-petunjuk prestasi utama yang ditentukan sebagai asas mengukur prestasi





APAKAH YANG DIKATAKAN PRESTASI?

If one can't define performance, one can't measure or manage it.

- Entails behavior, results or both

(Armstrong & Baron, 1998)

- Multi-dimensional constructs

(Fitzgerald & Moon, 1996)

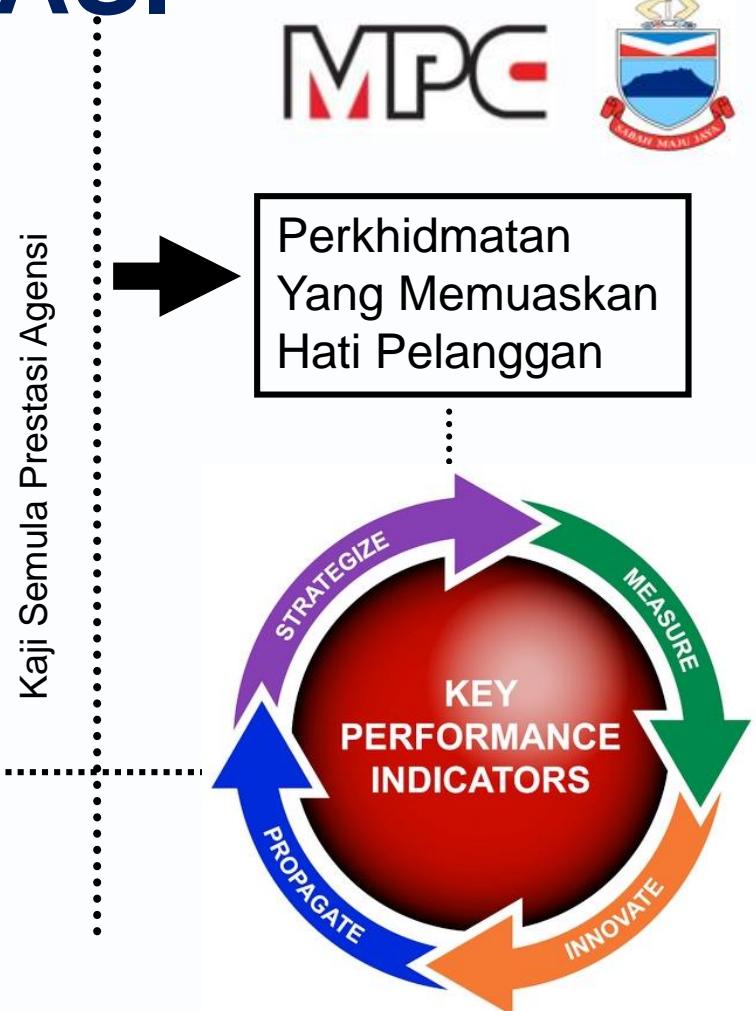
- Outcome of work

(Rogers. 1994)

PRINSIP-PRINSIP ASAS PENGUKURAN PRESTASI

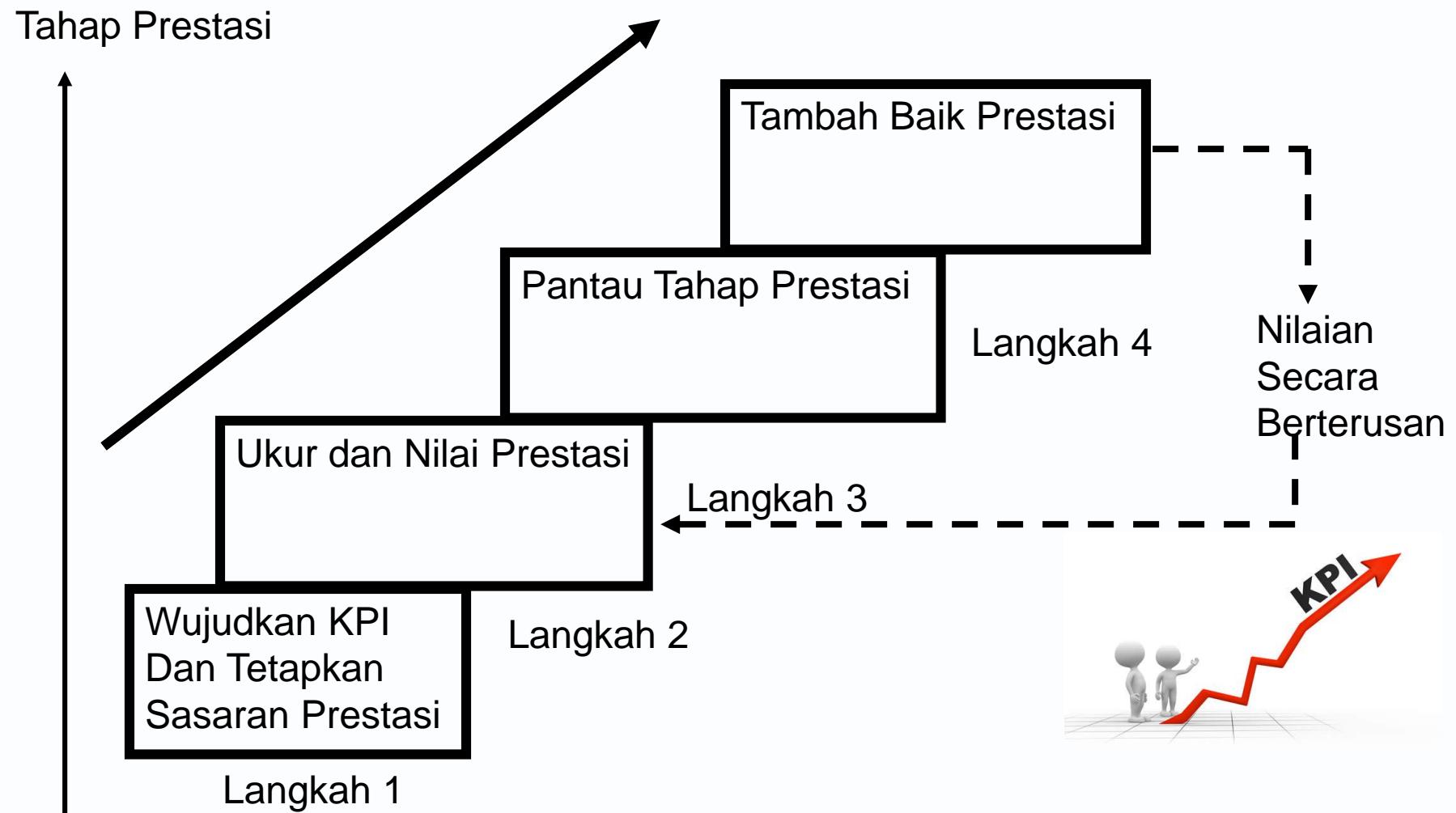
- Menilai Kualiti penyampaian perkhidmatan.
- Tumpuan ialah Perkhidmatan Utama.
- Diukur dari segi proses penghasilan dan penyampaian perkhidmatan dan kepuasan hati pelanggan.
- Asasnya ialah proses semasa.
- Wujudkan KPI dan tetapkan sasaran prestasi.
- Sasaran hendaklah bersasarkan kepada keupayaan proses dan kehendak pelanggan.
- Sasaran prestasi berpandukanprinsip SMART.
- Pengukuran, penilaian, dan tindakan penambahbaikan hendaklah berterusan.
- Kajian terhadap perkhidmatan agar ianya relevan dan berkesan

MODEL PENGUKURAN PRESTASI



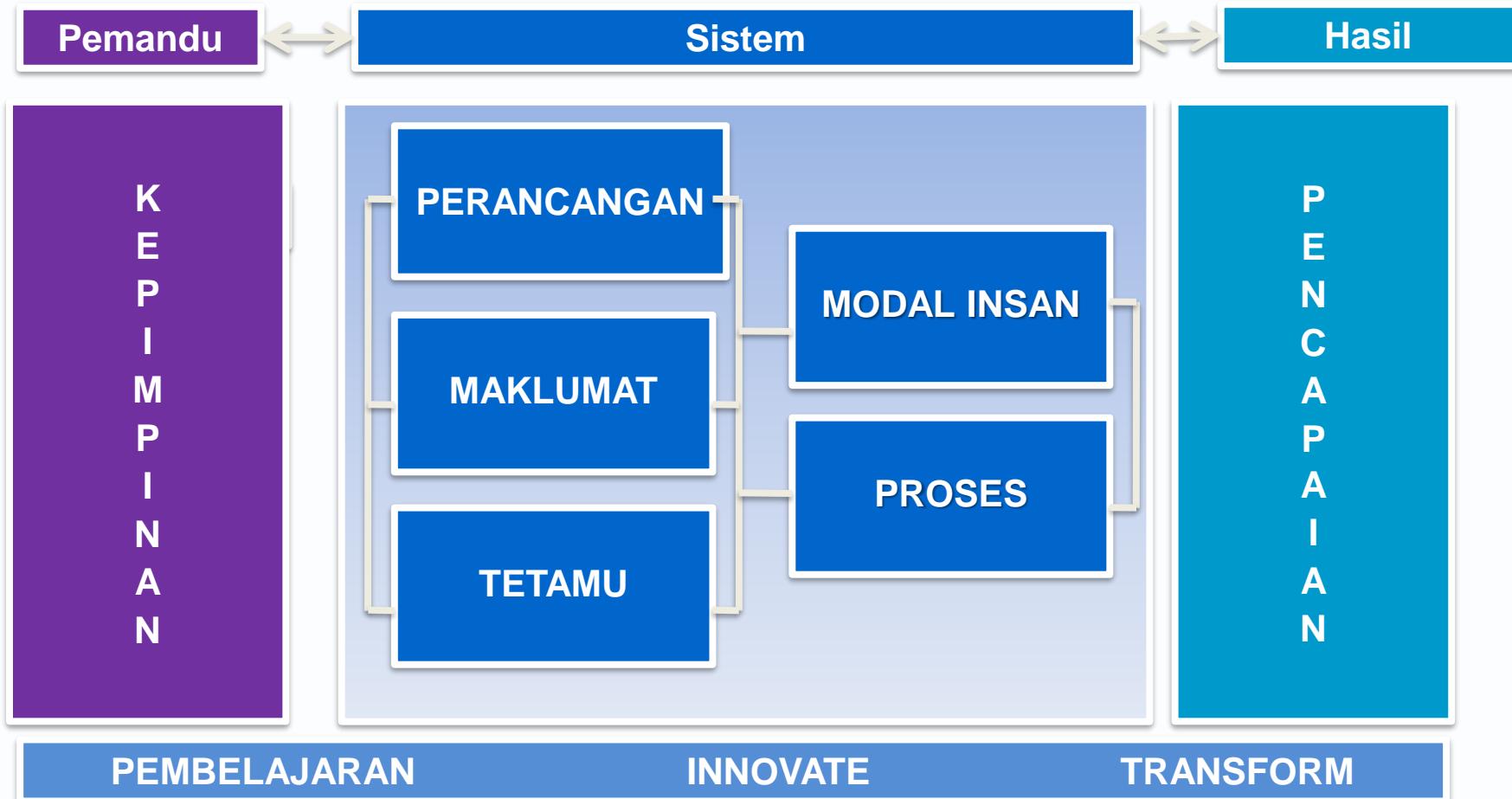
LANGKAH-LANGKAH MEWUJUDKAN KPI DAN MELAKSANAKAN PENGUKURAN PRESTASI

MPC



KERANGKA KECEMERLANGAN PERNIAGAAN MALAYSIA (BEF)

MPC

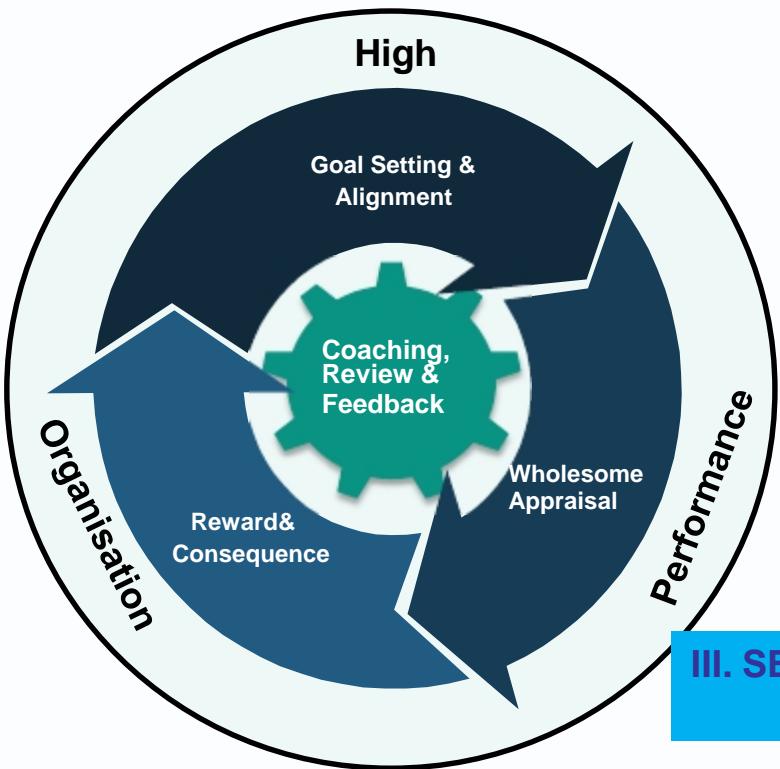


I. PERANCANGAN (Penetapan Matlamat)

- Berkait rapat dengan Balance Scorecard Jabatan Perancangan Strategik dan Matlamat
- Membangunkan ekspektasi prestasi dan pelan pembangunan
- Peroleh Komitmen Pejawat Awam

IV. ANUGERAH & PENGURUSAN KONSEKUEN

- Imbuhan
- Anugerah
- Semakan Gaji



II. BIMBINGAN

- Memantau
- Menyelia
- Maklumbalas
- Penguatkuasaan

III. SEMAKAN PRESTASI

- Perbandingan KPI SKT



TAHUN 2020

DEFINISI PRESTASI

30%

70%

(Apa yang dikatakan prestasi)

1. Angka Petunjuk Utama

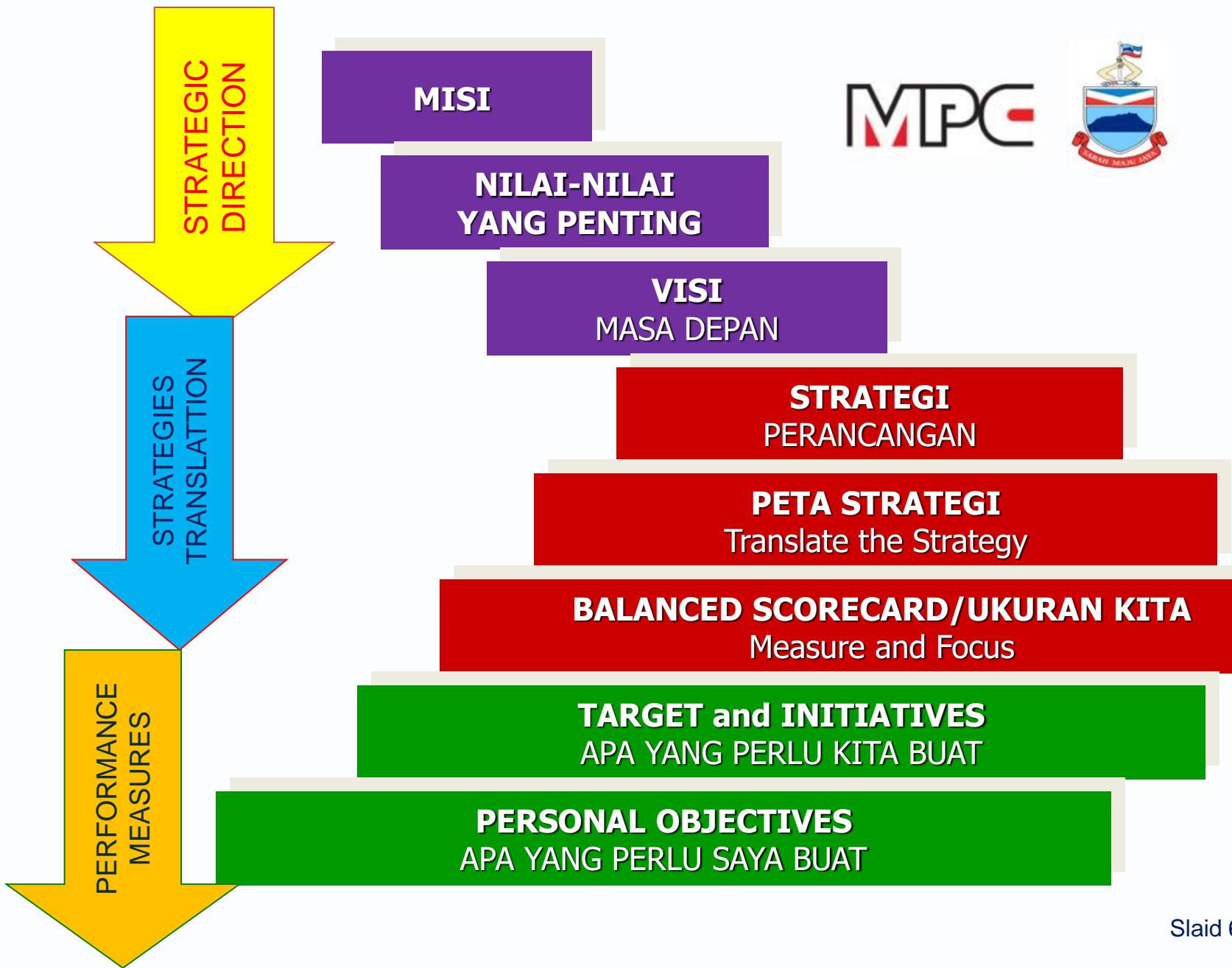
(Key Performance Indicators)

+

(Bagaimana mengurus prestasi)

2. Leadership Behavior Competency – yang menyokong nilai-nilai kekitaan

HUBUNGKAIT STRATEGIK



AMALAN LAZIM DALAM PEMBANGUNAN KPI JABATAN

MPC



(1)
FORMULASI KENYATAAN VISI

(2)
ULANG KUNJUNG KENYATAAN MISI

(3)
KAJIAN TERAS STRATEGIK



(4)
IMBASAN PERSEKITARAN



(7)
KENALPASTI PROGRAM DAN AKTIVITI PELAKSANAAN

(6) MEMILIH STRATEGI TEPAT

(5)
PEMBANGUNAN STRATEGI

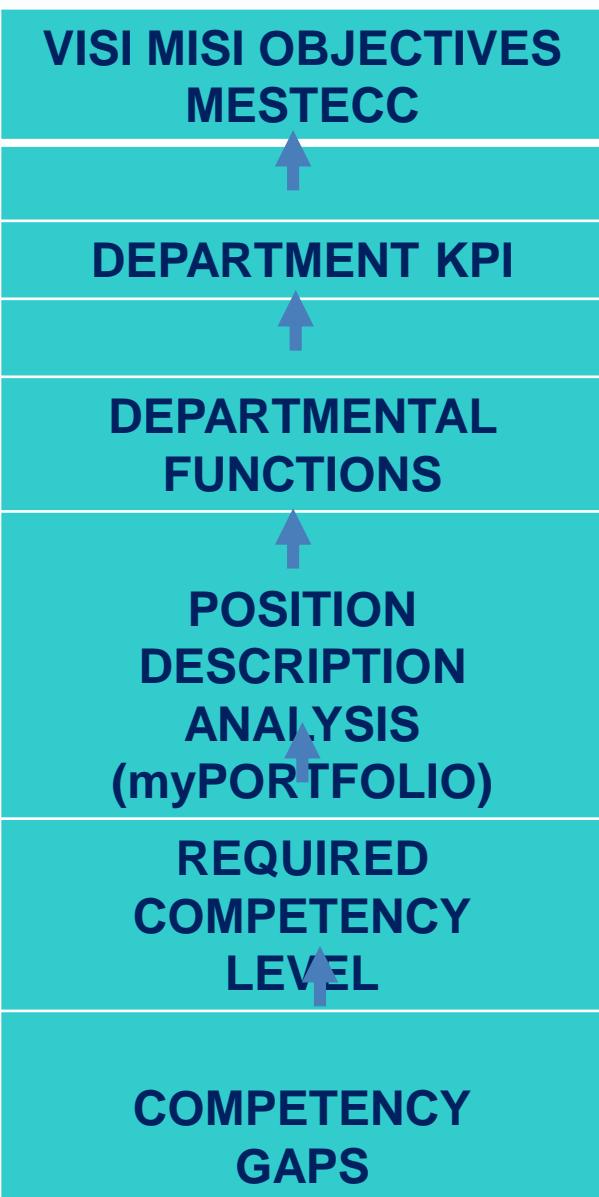


(11)
PENCAPAIAN PRESTASI TAHUN KEWANGAN

(8)
DEVELOP THE KEY PERFORMANCE INDICATORS

(9)
PENILAIAN DAN KAWALAM

(10)
OPPORTUNITY FOR IMPROVEMENT



Fokus Utama MESTECC

1. Sektor Tenaga yang Hijau dan Cekap

1. Meningkatkan peratusan tenaga-boleh-diperbaharui dalam penjanaan elektrik dari 2% hingga 20%
2. Meningkatkan kecekapan tenaga negara
3. Meningkatkan kecekapan dan ketelusan pasaran tenaga untuk memastikan tarif terbaik untuk para pengguna tenaga

2. Alam Sekitar yang Bebas dari Pencemaran dan Berdaya Tahan Terhadap Perubahan Iklim

1. Memimpin negara ke arah masa depan bebas plastik (bukan biodegradable)
2. Kurangkan pencemaran melalui pendidikan dan penguatkuasaan yang lebih baik
3. Menyediakan negara untuk menangani perubahan iklim melalui adaptasi dan mitigasi

3. Mencipta Kekayaan untuk Rakyat melalui Sains dan Teknologi

1. R&D yang demand-driven melalui kerjasama rapat dengan industri
2. Meningkatkan pengkomersilan teknologi ke pasaran
3. Meningkatkan produktiviti industri melalui aplikasi sains & teknologi

TERAS STRATEGIK MPC



KPI FORMULATION BASED ON STRATEGIC THRUSTS

**Strategi Pelaksanaan
2016-2020**

MPC



TERAS STRATEGIK 1: MEMODENKAN PERATURAN-PERATURAN PERNIAGAAN

Strategi	Inisiatif	Pelan Tindakan	Indikator	Sasaran Pelaksanaan
				JPK JS JPJ
a. Pembaharuan Kawal Selia Sektoral	i. Melaksanakan Program RURB bagi memastikan Pembaharuan Kawal Selia Sektoral dalam Sektor Strategik Negara	<ul style="list-style-type: none"> Mengenal pasti isu yang mengekang pertumbuhan industri Menyediakan draf cadangan penyelesaian Menjalankan projek perintis Menjalankan laporan perlaksanaan 	<ul style="list-style-type: none"> Bil. cadangan penambahbaikan setahun Bil. Organisasi yang melaksanakan perubahan Penjimatan kos pematuhan Bil. laporan perlaksanaan 	
b. Mempercepat amalan NPDIR di Peringkat Persekutuan	i. Melaksanakan program kesedaran setiap suku tahun "Be Aware" ii. Mengadakan latihan setiap suku tahun "Get Trained" iii. Tadbir urus RIA DPDIR "Take Action"	<ul style="list-style-type: none"> 4 program kesedaran setahun 4 latihan setahun Semakan pematuhan 	<ul style="list-style-type: none"> Bil. program kesedaran Bil. latihan yang dijalankan Bil. RIS Bil. RNF 	
c. Perluas amalan NPDIR di peringkat PBT dan Negeri	i. Pembangunan NPDIR di peringkat PBT dan Negeri ii. (Fasa 1: 2016-2018) iii. Perlaksanaan NPDIR di peringkat PBT dan negeri iv. (Fasa 2: 2019-2020)	<ul style="list-style-type: none"> Semak proses penggubalan peraturan sedia ada Membangun struktur NPDIR 4 program kesedaran setahun 4 latihan setahun Semakan pematuhan 	<ul style="list-style-type: none"> Bil. negeri yang menguatkuasa NPDIR Bil. PBT yang menguatkuasa NPDIR Bil. program kesedaran Bil. latihan yang dijalankan Bil. RIS Bil. RNF 	

Nota : JPK/JS/JPJ : Jangka Pendek/Jangka Sederhana/Jangka Panjang

TERAS: Kemampuan Dan Kelestarian Pengurusan Kewangan.

OBJEKTIF STRATEGIK: Pemantapan Dasar Dan Pengurusan Kewangan PSDM Sentiasa Dalam Keadaan Yang Terurus Dan Berhemat.

Bidang Keberhasilan Utama (KRA)	Strategi	PROGRAM	KPI	Pencapaian Semasa	Sasaran	Status Prestasi	CI	Tanggung-jawab
Pendapatan	Peningkatan Kutipan Hasil	<ul style="list-style-type: none"> (a) Menganjurkan kursus, Seminar dan Acara. (b) Penguatkuasaan Kutipan Sewaan. (c) Pemasaran Fasiliti Kepada Sekolah, NGO dan lain-lain. (d) Semakan Struktur Sewaan. 						
Perbelanjaan	Perbelanjaan Secara Berhemah	<ul style="list-style-type: none"> (a) Melantik Pembekal yang Berdaftar dengan Kastam (GST) (b) Pembelian Secara Pukal (c) Membuat Kajian Pasaran. (d) Merancang Pembelian Secara Berkala 						

Example of KPIs

C38 fx Pelaksanaan Amalan Baik Peraturan (GRP) bagi Kerajaan Negeri dan Kerajaan Tempatan Formating

	A	B	C	N	O	P	Q	R	S	T
1	<u>Pelan Transformasi MITI 2016 (Jun 2016)</u>									
2										
3										
20	TERAS STRATEGIK 3: MERAKYATKAN PERKHIDMATAN	Langkah Strategik	Nama Inisiatif	Sasaran 2016	Pencapaian 2016	Status	Peratus Pelaksanaan/ Pencapaian (sehingga tarikh kemaskini)	Tarikh Siap Sebenar (jika ada)	Catatan & Tindakan Seterusnya	Tarikh Kemaskini
		3-2 - Merakyatkan Perkhidmatan - Pelabur	Memodenkan Peraturan Perniagaan	20	13	Cadangan Penamaikan dilaporkan kepada Working Group Governance Reform (WGGR) dibawah Malaysia Services Development Council (MSDC), MITI	65%		Mendapatkan penglibatan stakeholder dalam cadangan penamaikan	27/07/17
	TERAS STRATEGIK 4: MERANGKUM & SEPUNYA	4-3 - Hubungan dan kerjasama	Pelaksanaan Amalan Baik Peraturan (GRP) bagi Kerajaan Negeri dan Kerajaan Tempatan	9	5	Cadangan Penamaikan dilaporkan kepada Working Group Governance Reform (WGGR) di bawah Malaysia Services Development Council (MSDC), MITI	55%		Mendapatkan penglibatan sepenuhnya dari Kerajaan Negeri dan Kerajaan Tempatan	27/07/17

Another Example

KPI – to Reduce DCP Disputes by 50% in Q4 2019

Initiative – To establish Independent Construction Disputes Resolution Mechanism in Malaysia

2016 – Baseline Study (Phase 1 - completed)

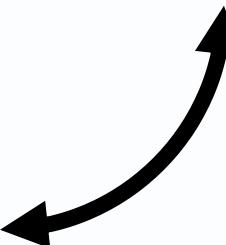
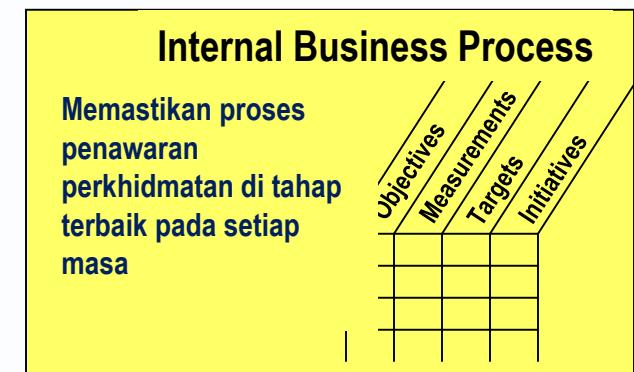
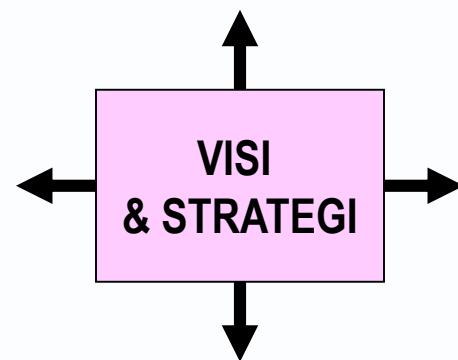
2018 – Pilot ICDRM in KL & Shah Alam (Phase 3)

2017 – Developing Recommendation (Phase 2)

2019 – Establish ICDRM (Final Phase)

	A	B	C	D	E	F	G	H	I
1	No.	Team	Task	Lead	Assist	Due Date	Status	Description	Deliverable
2	1	MPC	Baseline Study on Tribunal for DCP Dispute resolution					30-Dec-16	Overdue
3	1.01		Identify Existing Construction Dispute Mechanism in Malaysia and other Countries	Yazid	Izzati	1-Jun-16	Completed	Construction Court, PEMUDAH, FGDCP, Lembaga Rayuan Perancangan Negeri (Selangor, PP)	Comparison table (includes Sabah and Sarawak)
4	1.02		Identify Legal Expert (University) to diagnose existing law on Construction Dispute	Yazid	Izzati	1-Jul-16	Completed	Dr Nuraisyah (UiTM) or Dr Zuhairah (UniSZA)	
5	1.03		Submit Application to Management	Izzati	Yazid	18-Jul-16	Completed	Budget and endorsement	
6	1.04		Appoint Legal Expert	Izzati	Yazid	25-Jul-16	Completed	Hire Expert to facilitate Malaysian law related to tribunal cases	1)extract clause from Act 133, 172. 2) identify best practise in Australia, UK, Singapore 3) write Disputes Mechanism report
7	1.05		Appointment with FGDCP Professional & JKT	Yazid	Izzati	1-Aug-16	Completed		Existing dispute avenues eg Lembaga Rayuan, Construction Court
8	1.06		Appointment with Lem. Rayuan Selangor	Izzati		23-Aug-16	Completed		Confirmation on building technical disputes can be resolved at this Lembaga?
9	1.07		Appointment with Lem. Rayuan Pulau Pinang	Izzati		29-Aug-16	Completed		Confirmation on building technical disputes can be resolved at this Lembaga?
10	1.08		1st draft report	Dr Nuraisyah	Yazid	15-Sep-16	Completed		1st Draft Report
11	1.09		1st review by Mr Goh	Mr Goh	Yazid	30-Sep-16	Completed	Report to follow MPC methodology and format	Vetted on content (approval before circulation)
12	1.1		2nd draft report	Dr Nuraisyah	Yazid	15-Oct-16	Completed		2nd Draft Report
13	1.11		2nd review by FGDCP Experts	Ar Ezumi	Dr Nuraisyah	1-Nov-16	Completed	LAM or BEM to vet the report	To approve technical details and conformation
14	1.12		3rd review by JKT	Pn Aminah	Dr Nuraisyah	15-Nov-16	Completed	JKT to finalise the technical details on Gov	To approve technical details and conformation
15	1.13		Endorsement from MPC Management	Yazid		1-Dec-16	Completed		Final approval for release
16	1.14		Upload in MPC website	Izzati		30-Dec-16	Completed		Online report
17									
18	Inset new rows above this line								

PENCAPAIAN HASIL / KEPUTUSAN



BENGKEL PEMANTAPAN PERKHIDMATAN AWAM NEGERI SABAH MENERUSI PEMBENTUKAN KPI YANG BERKESAN

4



KOMPETENSI TINGKAHLAKU KEPIMPINAN DALAM PENGURUSAN KPI



In his groundbreaking book, *Good to Great*, Jim Collins notes:

“People are not your most important asset. The right people are. In determining “the right people”, the good-to-great companies place greater weight on character attributes than on specific educational background, practical skills, specialized knowledge or work experience.....

One good-to-great executive said that his best hiring decisions often came from people with no industry experience or business experience.”

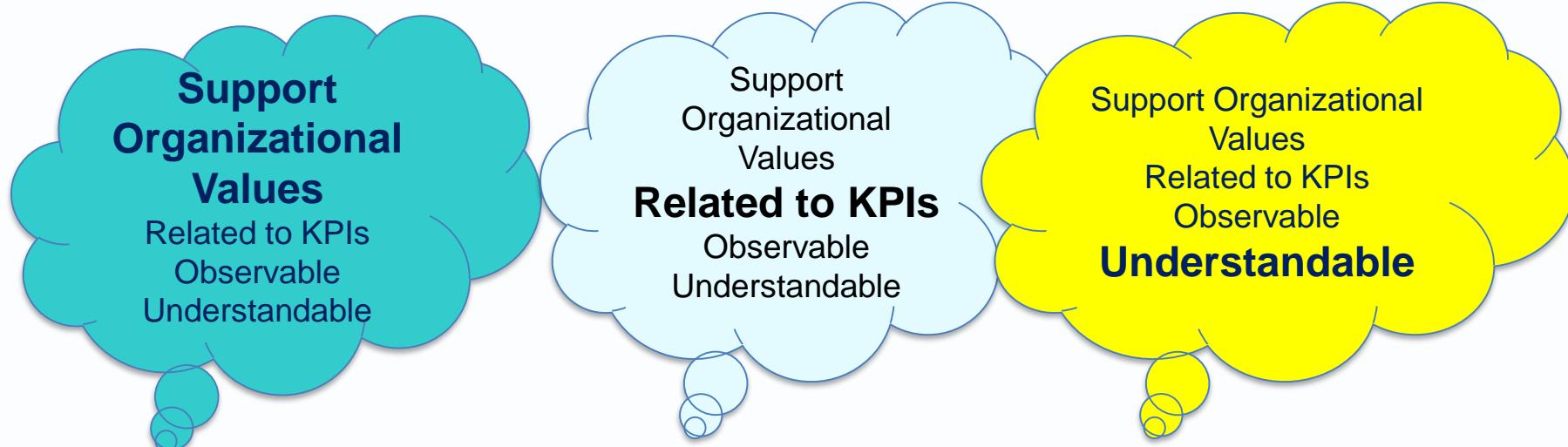
BEHAVIOURAL COMPETENCIES

WHAT ARE THEY?

MPC



Behavioural competencies refer to personal attributes or characteristics (i.e. motives, attitudes, values) that describe HOW a job or task is performed as opposed to the particulars of the job or task.

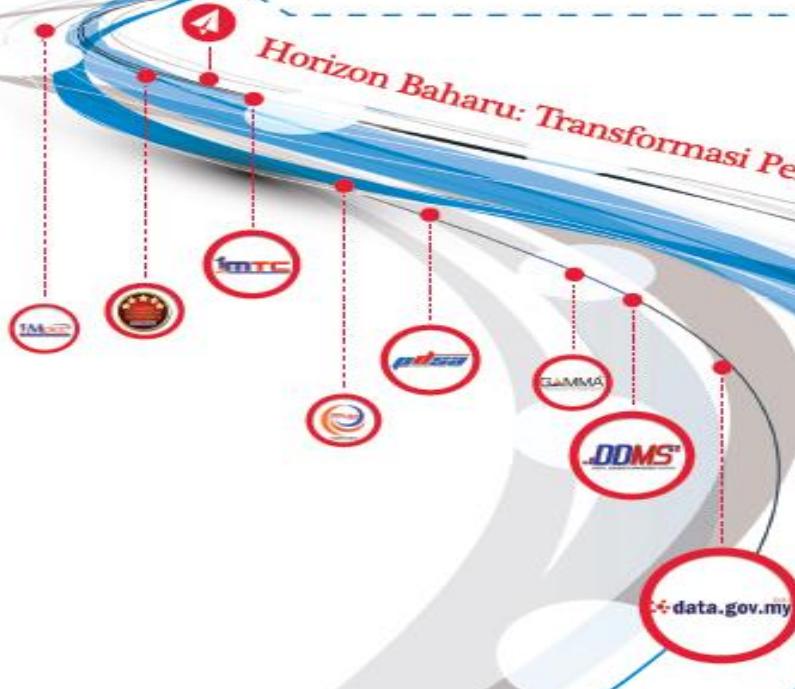




PELAN STRATEGIK MPC

Malaysia Mampu

Horizon Baharu: Transformasi Penawaran Perkhidmatan Awam



2016-2020

VISI, MISI DAN MOTO MAMPU

MPC



NILAI KEKITAAN

MPC



KERANGKA STRATEGIK MAMPU

WAWASAN 2020					
OUTCOME	SISTEM PENYAMPAIAN PERKHIDMATAN YANG BERSEPADU, EFISIEN DAN BERPAKSIKAN RAKYAT				
AGENDA TRANSFORMASI NEGARA	RMKe-11	GTP	ETP	1MALAYSIA	
KPI	72 Petunjuk Prestasi Utama				
BIDANG FOKUS	Transformasi Berteraskan Data		Inovasi Memacu Produktiviti	Perancangan Berteraskan Libat Urus	
NILAI KEKITAAN	Berintegriti	Profesional	Responsif	Kerja Berpasukan	Penyampaian Perkhidmatan Bersepadu
TERAS STRATEGIK	Pemantapan Penawaran Perkhidmatan (Kesedian, Kerajaan Digital dan Pematuhan)	Pemerkasaan Perkhidmatan Guna Sama dan Pengurusan Maklumat	Pengukuhkan Penglibatan Kumpulan Sasaran	Pemerkasaan Pembudayaan Inovasi	Pengukuhkan Tadbir Urus dan Pemantapan Kapasiti Organisasi
TADBIR URUS	Rangkaian Kerjasama Strategik-Agenzi Persatuan Kementerian Kerajaan Negeri Kerajaan Tempatan Badan Berkaitan HGO Institusi-Institusi Pengajian Tinggi				
	JKKNPKP Mesyuarat KSU/KP Panel MPA JITIK JKICT				

TERAS 1

PEMANTAPAN PENAWARAN PERKHIDMATAN DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITI DAN KECEKAPAN

TERAS 2

PEMERKASAAN PERKHIDMATAN GUNASAMA, PENGURUSAN MAKLUMAT DAN KESELAMATAN DALAM Mengoptimumkan SUMBER SERTA KAPASITI

TERAS 3

PENGUKUHAN PENGLIBATAN KUMPULAN SASARAN YANG LEBIH BERKESAN

TERAS STRATEGIK

TERAS 4

PEMERKASAAN PEMBUDAYAAN INOVASI DALAM MEMACU PRODUKTIVITI

TERAS 5

PENGUKUHAN PENGURUSAN KAPASITI DAN TADBIR URUS KE ARAH ORGANISASI BERPRESTASI TINGGI

BIDANG FOKUS DAN STRATEGI BERKAITAN MAMPU DI BAWAH RMKe-11

Bidang Fokus: Mempertingkatkan penyampaian perkhidmatan dengan mengutamakan rakyat

- Strategi 1 :** Menambah baik proses penyampaian bagi meningkatkan kepentasan bertindak
- Strategi 2 :** Memanfaatkan data bagi meningkatkan outcome dan mengurangkan kos
- Strategi 3 :** Meningkatkan akauntabiliti dengan memfokuskan ketelusan dan outcome
- Strategi 4 :** Memperluas jangkauan perkhidmatan dengan peningkatan libat urus bersama rakyat
- Strategi 5 :** Mengurangkan karenah birokrasi perkhidmatan awam dan perkhidmatan bukan teras

Bidang Fokus: Mempertingkatkan pengurusan projek untuk menghasilkan *outcome* yang lebih baik dan cepat

- Strategi 1 :** Memperkuatkkan perancangan projek
- Strategi 2 :** Meningkatkan kecekapan pelaksanaan
- Strategi 3 :** Menambah baik pemantauan dan penilaian yang memberikan tumpuan kepada *outcome*

Bidang Fokus: Memanfaatkan PBT untuk menyediakan perkhidmatan berkualiti di peringkat tempatan

- Strategi 1 :** Memperkuuh penyampaian perkhidmatan oleh PBT
- Strategi 2 :** Memperkasa dan meningkatkan akauntabiliti PBT
- Strategi 3 :** Mempergiat penglibatan masyarakat setempat dan perkongsian data oleh PBT

PEMANTAPAN PENAWARAN PERKHIDMATAN DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITI DAN KECEKAPAN

Dalam mentransformasikan penawaran perkhidmatan kerajaan yang berpaksikan rakyat serta meningkatkan produktiviti, kecekapan dan keberkesanan penawaran perkhidmatan secara bersepadu supaya dapat meningkatkan kepuasan kumpulan sasaran. Tumpuan kepada mengurangkan kerenah birokrasi, memantapkan pelaksanaan Kerajaan Digital, menyediakan perkhidmatan yang lebih inovatif, dan memperluas liputan perkhidmatan yang mudah diakses rakyat.

STRATEGI

1. Memantapkan dasar pemodenan dan transformasi
2. Memperkasakan sistem dan prosedur kerja untuk meningkatkan kecekapan dan keberkesanan sistem penyampaian awam
3. Memperkasakan budaya berprestasi tinggi sektor awam
4. Memperkasakan sistem penawaran perkhidmatan
5. Memantapkan pengurusan organisasi sektor awam
6. Memperkasakan khidmat rundingan yang berkualiti dan berimpak tinggi



Strategi	Program	Indikator	Indikator Sasaran	Tahun Sasaran	Peneraju dan Bhg yang terlibat
1) Memantapkan dasar pemodenan dan transformasi	a) Penjenamaan Semula Pekeliling MAMPU [Semakan Semula PKPA dan Garis Panduan MAMPU]	Peratus pekeliling yang disemak berjaya dijenamakan semula	Peratus pekeliling yang dijenamakan semula	2016-2020	BDT BSA BPKK BPI
	b) Pembangunan dan Pengiktirafan Organisasi Berprestasi Tinggi [HPO]	Penarafan Agensi Berprestasi Tinggi yang berteraskan citizen centric	i. Kajian dasar HPO; ii. Instrumen Pengurusan HPO; dan iii. Garis Panduan HPO	2016-2020	BPP1 BDT BSA
	c) Pengurusan Dasar Transformasi Sektor Awam Melalui Penyelidikan yang Komprehensif, Memerlukan Standard yang Ditetapkan	Dasar transformasi sektor awam yang digubal dalam memacu inovasi dan kreativiti agensi sektor awam	i. Dasar KIK Baharu; ii. Management Tool KIK Baharu; iii. Kajian Impak Pelaksanaan KIK; dan iv. Produk dikomersilkan dan dipatenkan	2016-2020	BPP BDT

TERAS



PEMERKASAAN PERKHIDMATAN GUNASAMA, PENGURUSAN MAKLUMAT DAN KESELAMATAN DALAM MENGOPTIMUMKAN SUMBER SERTA KAPASITI

Untuk memantapkan kolaborasi strategik melalui penawaran perkhidmatan guna sama supaya dapat membantu mengoptimumkan sumber dalam agensi kerajaan dengan antara lain memanfaatkan data secara optimum dalam melaksanakan transformasi. Tumpuan untuk membantu agensi Kerajaan mereka bentuk integrasi perkhidmatan mengikut keperluan agensi yang berupaya meningkatkan kecekapan, keberkesanan perancangan, pengurusan organisasi dan penawaran perkhidmatan agensi-agensi Kerajaan.

STRATEGI

1. Memperkuatkukan strategi dan tadbir urus ICT sektor awam
2. Memperkuatkukan pengurusan maklumat sektor awam
3. Membangun dan menjenamakan semula pembangunan sistem ICT
4. Memperkuuh dan memperluaskan pengurusan pusat data sektor awam
5. Memperkuatkukan pengurusan rangkaian sektor awam
6. Memperkasakan pengurusan keselamatan siber sektor awam



Strategi	Program	Sasaran	Indikator Sasaran	Tahun Sasaran	Peneraju dan Bhg yang terlibat
1) Memperkuuh- kan Strategi dan Tadbir Urus ICT Sektor Awam	Pengurusan Projek ICT yang berkesan berdasarkan Panduan Pengurusan Projek ICT Sektor Awam (PPrISA)	Pemantapan dan pengukuhan pengurusan projek ICT yang cekap dan berkesan mengikut skop, kos, tempoh masa dan kualiti yang ditetapkan kepada agensi sektor awam.	i. Semua Kementerian/ agensi/SUK telah menggunakan metodologi PPrISA dalam pengurusan projek ICT; dan ii. Pendedahan kepada - 250 orang pegawai sektor awam setahun. 1000 orang pegawai sehingga 2020	2016 - 2020	BPI

KOMPETENSI TINGKAHLAKU KEPIMPINAN



PENGURUSAN DIRI

- Keempunyaan dan Keber tanggungjawaban
- Keyakinan Professional

PENGURUSAN ORANG LAIN

- Pengurusan Orang Lain
- Menepati Piawai dan Pengharapan
- Pembangunan Orang Lain

PENGURUSAN PERNIAGAAN

- Berpusatkan Klien/Tetamu/Pelanggan
- Perspektif Jabatan/Organisasi
- Penilaian dan Membuat Keputusan
- Pengurusan Perubahan & Penampaikan

VISI

Penggerak dan Peneraju Transformasi Penawaran Perkhidmatan Awam Menjelang Tahun 2020



PENGURUSAN DIRI

- Keempunyaan dan Keber tanggungjawaban
- Keyakinan Professional

PENGURUSAN ORANG LAIN

- Pengurusan Orang Lain
- Menepati Piawai dan Pengharapan
- Pembangunan Orang Lain

PENGURUSAN PERNIAGAAN

- Berpusatkan Klien/Tetamu/Pelanggan
- Perspektif Syarikat/Organisasi
- Penilaian dan Membuat Keputusan
- Pengurusan Perubahan & Penampaikan



KESIMPULAN

DALAM MEMAKSIMUMKAN PRODUKTIVITI & KUALITI PERKHIDMATAN
AWAM NGERI SABAH UNTUK KECEMERLANGAN JABATAN,
PENDEKATAN HOLISTIK YANG TERPERINCI HARUS DIRANGKA, DI ULANG
KUNJUNG DENGAN PENINGKATAN KOMPETENSI PENJAWAT AWAM SABAH
YANG BERTERUSAN AGAR HASIL DAN KEPUTUSAN YANG DIRANCANG
TERCAPAI DENGAN CEMERLANG DALAM MELESTARIKAN KEMAJUAN DAN
KEMAKMURAN NEGERI SABAH



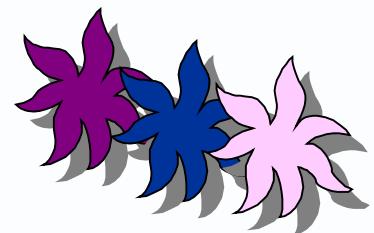
PERBINCANGAN

REQUIRED COMPETENCY	MEASUREMENT
CHALLENGES	IMPLEMENTATION
CULTURE	IMPROVEMENT
COST	TOOLS
CONTRIBUTION	SUPERVISION
STAR	

TERJMA KASJH

dan

SELAMAT MAJU JAYA



Dr Hj Noorhisham Mohd. Alwi
Email: linkfarr@gmail.com
HP: 019-2815847