



INSTITUT PERKHIDMATAN AWAM

HROD ROUNDTABLE 2018

HRD PRACTICES IN BRUNEI CIVIL SERVICE

9 – 10 MAY 2018 | INTERNATIONAL CONVENTION CENTRE, BERAKAS

CURRENT SITUATION

NADA
BUDGET

M . T . K . I

IA SAJA JUA
SELALU
KURSUS....BALIK2

NDA JUA NAIK
PANGKAT /
PRESTASI

CUTI /
MEETING

AKU SAJA
BOSS. DAPAT
RELAX

KAN
MAGHRIB
LAI...

SEKALI
SEUMUR
HIDUP SAJA

IPA ??? LUAR
NEGERI MAU
KU!



PENGENALAN

SKOP KAJIAN

Kementerian dan Jabatan dalam Perkhidmatan Awam Negara Brunei Darussalam dalam tempoh 1 April 2014 – 31 Mac 2015

TEMPOH KAJIAN

20 April 2015 – 5 Mei 2015 (2 Minggu)

OBJEKTIF

Sejauhmana pihak pengurusan pembangunan sumber tenaga manusia di kementerian dan jabatan memainkan peranan dalam mewujudkan sistem proses-proses pembangunan, pembudayaan pembelajaran dan pemantauan

HASIL KAJIAN

Menyumbang ke arah usaha-usaha mengukuhkan sebuah sistem pengurusan HRD yang sedia ada kepada sebuah sistem yang lebih standard dan holistik

RESPONDEN

Pegawai Atasan yang bertanggungjawab dalam Pengurusan Latihan dan Pembangunan Sumber Tenaga Manusia (HRD) di Kementerian dan Jabatan

PENGURUSAN PEMBANGUNAN SUMBER TENAGA MANUSIA DALAM PERKHIDMATAN AWAM

Sasaran responden sebanyak 142 jabatan
Responden diterima dari sebanyak 89 buah jabatan (8 buah Kementerian dan 81 buah Jabatan) **(62.7%)**



Profil Bahagian / Seksyen / Unit Yang Mengurus Hal Ehwal Pembangunan Sumber Tenaga Manusia

ANALISA KAJIAN

TAHAP PENGURUSAN ATAU AMALAN PEMBANGUNAN SUMBER TENAGA MANUSIA (HRD) YANG BAIK

I. KEDUDUKAN DAN STRUKTUR

KEDUDUKAN BAHAGIAN / SEKSYEN / UNIT DI DALAM STRUKTUR JABATAN YANG MENGURUS HRD

TERSENDIRI 2 Jabatan, (2.2%)	PENTADBIRAN & KEWANGAN 9 jabatan, (10.1%)
PEJABAT PENGARAH 17 jabatan, (19%)	PENGURUSAN DASAR & PEMBANGUNAN 6 buah, (6.7%)
PEJABAT TIMBALAN PENGARAH 3 jabatan, (3.4%)	KORPORAT 5 jabatan, (5.6%)

LAIN-LAIN BAHAGIAN

Lain-lain Bahagian, seperti contoh :
CORPORATE AFFAIR DIVISION, BAHAGIAN PERSONEL BAHAGIAN PROFESSIONAL DAN LATIHAN ICT, CHANCELLORY PEJABAT PENGARAH DASAR & PERANCANGAN, PENYELIDIKAN DAN PERKEMBANGAN, CORPORATE SERVICES

JAWATANKUASA, KOMITI ATAU BADAN

JAWATANKUASA 32 jabatan, (35.9%)	LEMBAGA 1 jabatan, (1.1%)	KOMITI 4 jabatan, (4.5%)
--	-------------------------------------	------------------------------------

LAIN-LAIN

MESYUARAT
4 jabatan, (4.5%)

Profil Bahagian / Seksyen / Unit yang Mengurus Hal Ehwal Pembangunan Sumber Tenaga Manusia

ANALISA KAJIAN

TAHAP PENGURUSAN ATAU AMALAN PEMBANGUNAN SUMBER TENAGA MANUSIA (HRD) YANG BAIK

2. KEMAHIRAN DAN KEUPAYAAN SUMBER TENAGA MANUSIA DI BAHAGIAN HRD

901 orang pegawai dan kakitangan dalam Bahagian / Seksyen / Unit HRD diseluruh Kementerian :

1% dari Bahagian I

24% dari Bahagian II

24% dari Bahagian III

31% dari Bahagian IV dan

19% dari Bahagian V

Tahap pengalaman dan tempoh ketua-ketua mengetuai :

44% pegawai mengetuai kurang dari dua tahun;

38% pegawai mengetuai selama dua ke lima tahun;

9% pegawai mengetuai selama enam ke sembilan tahun;

10% pegawai sahaja megetuai bahagian tersebut lebih dari sepuluh tahun dan ke atas.

Keupayaan dan Kemahiran :

1.6% (14 orang) pegawai mempunyai kelulusan dan pengkhususan akademik tertinggi yang berkaitan dengan HRM/HRD, seperti contoh MBA, BA, HRM, HRD, dan seumpamanya.

1.1% (10 orang) pegawai mempunyai sijil pengkhususan dalam bidang HRM dan HRD yang kebanyakannya dihadiri di IPA;

Profil Bahagian / Seksyen / Unit
yang Mengurus Hal Ehwal
Pembangunan Sumber Tenaga
Manusia

ANALISA KAJIAN

TAHAP PENGURUSAN ATAU AMALAN PEMBANGUNAN SUMBER TENAGA MANUSIA
(HRD) YANG BAIK

3. PERANCANGAN STRATEGIK

Dari 89 buah jabatan :

57% mempunyai perancangan strategik khusus bagi
pembangunan sumber tenaga manusia

43% jabatan mempunyai Petunjuk Prestasi Utama (*Key Performance Indicator* atau KPI) dalam memantau latihan dan
perkembangan.

51% jabatan memastikan pencapaian jumlah latihan minima 100
jam setahun dijadikan sebagai salah satu KPI.



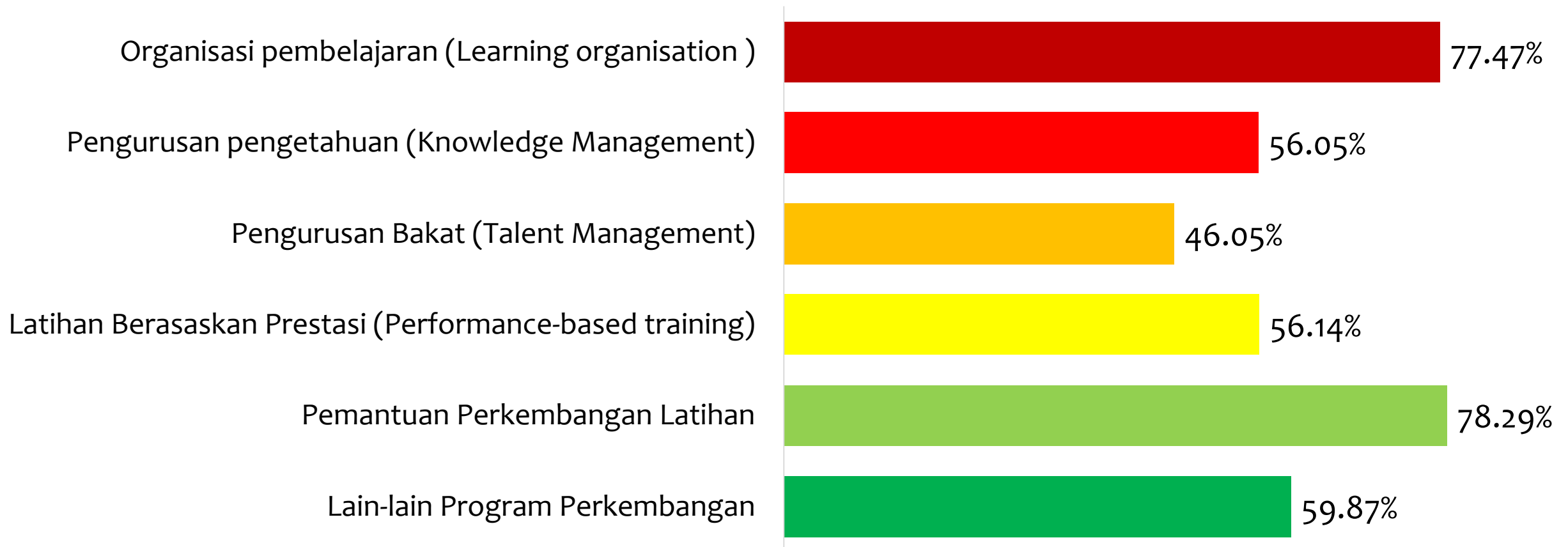
**Amalan Atau Pengurusan
Pembangunan Sumber
Tenaga Manusia**

ANALISA KAJIAN

TAHAP PENGURUSAN ATAU AMALAN PEMBANGUNAN SUMBER TENAGA MANUSIA
(HRD) YANG BAIK

**AMALAN-AMALAN PENGURUSAN SUMBER TENAGA
MANUSIA**

Peratus Melaksanakan Amalan atau Pengurusan Sumber Tenaga Manusia (%)



Cabaran Dalam Amalan Atau Mengurus Pembangunan Sumber Tenaga Manusia

ANALISA KAJIAN

TAHAP PENGURUSAN ATAU AMALAN PEMBANGUNAN SUMBER TENAGA MANUSIA (HRD) YANG BAIK

CABARAN-CABARAN PENGURUSAN SUMBER TENAGA MANUSIA

- 70.2% kemahiran atau keupayaan mengurus sumber tenaga manusia
- 68.2% pegawai dan kakitangan sokongan
- 65.6% peruntukan
- 63.6% had bidang kuasa
- 59.9% sokongan pihak atasan
- 53.1% sumber-sumber dan kemudahan
- 50.6% proses-proses kerja
- 47.0% struktur
- 44.7% pengiktirafan dalam bidang pengurusan HRD
- 46.8% sistem yang tidak fleksibel, *rigid* dalam mencapai objektif jabatan

HRD ROLE INTERVENTION

NADA BUDGET

Financial
Planning

M.T.K.I

Coaching
Motivation
Counselling

IA SAJA JUA SELALU
KURSUS....BALIK2

100 Hours

NDA
JUA NAIK PANGKAT
/ PRESTASI

Succession Planning &
Performance
Management

CUTI / MEETING

Importance of
Training &
Development

AKU SAJA
BOSS. DAPAT
RELAX

Competency
Management

KAN MAGHBRIB
LAI....

Systematic Training &
Development

SEKALI SEUMUR

HIDUP SAJA
Training Needs
Analysis

IPA ??? LUAR
NEGERI MAU KU!
Training Priority



A stylized, light gray background graphic consisting of several human-like figures with circular heads and pointed, upward-curving bodies, arranged in a circular pattern. The figures are semi-transparent and overlap each other.

The **Right** People,
The **Right** Place,
The **Right** Time.