



KEMENTERIAN PERTANIAN DAN KETERJAMINAN MAKANAN
JABATAN PERTANIAN

PELAN STRATEGIK PENGURUSAN SUMBER MANUSIA

JABATAN PERTANIAN 2026–2030

BK 297/10.25/350
ISBN 978-983-047-355-0
Cetakan Pertama 2025
Edisi Pertama

© Hak Cipta Jabatan Pertanian,

Kementerian Pertanian dan Keterjaminan Makanan

Hak cipta terpelihara. Tidak dibenarkan mengeluarkan ulang mana-mana bahagian, artikel, ilustrasi dan isi kandungan buku ini dalam apa jua bentuk dan dengan apa jua cara pun sama ada secara elektronik, fotokopi, mekanik, rakaman atau cara lain sebelum mendapat izin bertulis daripada Ketua Pengarah Pertanian.

Manuskrip terbitan ini disediakan oleh Bahagian Pembangunan Modal Insan, Jabatan Pertanian.

Diterbitkan oleh:

Jabatan Pertanian,
Aras 7-17, Wisma Tani,
No.30 Persiaran Perdana, Presint 4,
62624 Putrajaya.
Telefon: 603 – 8870 3102/ 3042/ 3038/ 3050
Faks: 603 – 8870 3044
Laman Web: <http://www.doa.gov.my>



Data Pengkatalogan-dalam-Penerbitan

Perpustakaan Negara Malaysia

Rekod katalog untuk buku ini boleh didapati
dari Perpustakaan Negara Malaysia

ISBN 978-983-047-355-0 (hardback)

ISI KANDUNGAN

BIL	TAJUK	MUKA SURAT
	PRAKATA	ii
1.0	PENDAHULUAN	1
1.1	Ringkasan Eksekutif	2
1.2	Latar Belakang Jabatan Pertanian	3
1.3	Carta Organisasi	5
1.4	Punca Kuasa	6
2.0	ANALISIS SENARIO PERSEKITARAN	7
2.1	Pihak Berkepentingan, Pelanggan dan Rakan Strategik Jabatan Pertanian	8
2.2	Isu Strategik berdasarkan Analisis Persekitaran	10
3.0	HALA TUJU STRATEGIK	15
3.1	Visi	17
3.2	Misi	17
3.3	Misi Perkhidmatan Pelanggan	17
3.4	Nilai-Nilai Bersama	18
4.0	STRATEGI DAN PELAN TINDAKAN	20
4.1	Teras Strategik dan Strategi	21
4.2	Pelan Tindakan	23
5.0	MEKANISMA PELAKSANAAN, PEMANTAUAN DAN PENILAIAN	31
5.1	Pelaksanaan	32
5.2	Pemantauan	32
5.3	Penilaian	32
6.0	PENUTUP	33
7.0	PENGHARGAAN	35

PRAKATA

Assalamualaikum w.b.t., dan Salam Sejahtera.



Pelan Strategik Pengurusan Sumber Manusia (PSPSM) merupakan sumber rujukan utama dalam Pengurusan Sumber Manusia Jabatan Pertanian. PSPSM ini dibangunkan selaras dengan matlamat Dasar Agromakanan Negara, 2021-2030 (DAN 2.0) di bawah Teras Dasar 3, iaitu Membangun Bakat yang memenuhi Permintaan Industri selain Meningkatkan Kecekapan dan Khidmat Teknikal Pegawai Pengembangan untuk meningkatkan kualiti perkhidmatan dan budaya kerja cemerlang di Jabatan Pertanian. PSPSM ini juga dibangunkan berpandukan kepada Pekeliling Perkhidmatan Sumber Manusia: Dasar Pembangunan Bakat Awam Perkhidmatan Awam Versi 1.0 (2024).

Sebagai peneraju dalam pembangunan subsektor tanaman dan menjaga kualiti pengeluaran tanaman makanan, Jabatan Pertanian komited untuk membangunkan modal insan yang berpengetahuan, berpengalaman, kompeten dan berintegriti. Justeru, PSPSM ini adalah satu inisiatif yang proaktif bagi meningkatkan keupayaan sumber manusia yang efektif melalui perancangan tahunan dan pelan tindakan yang akan dilaksanakan.

Akhir kata, saya berharap dengan adanya PSPSM ini, semua warga kerja Jabatan Pertanian dapat meningkatkan lagi kecekapan serta keberkesanan pengurusan sumber manusia dalam sistem penyampaian perkhidmatan bagi memenuhi keperluan dan kehendak pemegang taruh, pelanggan dan golongan sasaran.

Sekian, terima kasih.

DATO' NOR SAM BINTI ALWI
KETUA PENGARAH PERTANIAN



1.0 PENDAHULUAN

1.1 Ringkasan Eksekutif

Selaras dengan visi dan misi Jabatan Pertanian, satu Pelan Strategik Pengurusan Sumber Manusia (PSPSM) yang komprehensif, dinamik dan terancang telah diwujudkan bagi membangunkan sumber manusia yang berdaya saing, berpengetahuan dan berkemahiran untuk melaksanakan tugas dengan cemerlang dan berkesan. Pelan Strategik ini juga merupakan salah satu dokumen yang mampu meningkatkan keupayaan sumber manusia yang efektif melalui perancangan dalam pelan tindakan bagi tempoh lima tahun iaitu bermula tahun 2026 sehingga 2030.

Dalam membangunkan pelan strategik ini, analisis persekitaran melalui teknik SWOT telah dilaksanakan untuk mengenal pasti isu-isu yang berlaku dalam pengurusan sumber manusia Jabatan Pertanian. Antaranya adalah (i) keperluan perancangan dan pengurusan sumber manusia yang dinamik; (ii) keperluan menambah baik struktur dan fungsi organisasi; (iii) keperluan meningkatkan kualiti sistem penyampaian dan perkhidmatan pegawai; (iv) keperluan meningkatkan pembangunan modal insan; (v) keperluan menambah baik kaedah mengurus prestasi dan pengiktirafan pegawai; dan (vi) keperluan meningkatkan persekitaran kerja yang kondusif.

Daripada isu-isu utama yang telah dikenal pasti, lima (5) teras strategik turut dirangka dalam pelan strategik ini untuk dijadikan panduan bagi mencapai matlamat yang telah ditetapkan iaitu:

- i. Penetapan hala tuju strategik pengurusan sumber manusia bagi mencapai dan misi Jabatan;
- ii. Pengukuhan keupayaan organisasi bagi menjamin kecemerlangan, dinamik dan produktif;
- iii. Pembangunan kompetensi pegawai bagi melahirkan warga jabatan yang berpengetahuan, berkemahiran dan berintegriti;
- iv. Pengurusan prestasi, pengiktirafan dan ganjaran bagi warga jabatan yang cemerlang dalam penyampaian perkhidmatan; dan
- v. Pembudayaan kerja yang berkualiti bagi mewujudkan persekitaran kerja yang harmoni, selamat dan kondusif.

Sehubungan itu, pelan tindakan mengikut teras strategik telah dirangka dengan memperincikan strategi, program dan indikator bagi memastikan setiap aktiviti pengurusan sumber manusia dapat dilaksanakan mengikut perancangan yang telah ditetapkan. Pemantauan status pencapaian PSPSM ini akan dilaksanakan secara berkala bermula tahun 2026 sehingga 2030 dan penilaian semula strategi tersebut akan dilaksanakan pada tahun 2028 dengan mengambil kira perubahan dasar, isu, cabaran dan keadaan semasa supaya pelan ini sentiasa relevan.

1.2 Latar Belakang Jabatan Pertanian

Jabatan Pertanian telah ditubuhkan pada tahun 1905 untuk melaksanakan dasar-dasar pertanian yang telah digariskan oleh kerajaan. Visi Jabatan Pertanian adalah “Ke arah mewujudkan industri pertanian yang berdaya saing, pengeluaran produk berkualiti, selamat dan mesra alam serta berorientasi eksport” dan misi Jabatan Pertanian adalah “Memberi perkhidmatan berkualiti dan berkesan kepada pengusaha-pengusaha pertanian melalui pengamalan teknologi terkini dan khidmat regulatori pertanian untuk meningkatkan daya pengeluaran serta memastikan keselamatan sektor pertanian negara”.

Pada masa kini, peranan utama Jabatan Pertanian adalah sebagai agensi yang memberikan khidmat nasihat dan pengembangan kepada golongan sasaran khususnya petani dan usahawan dalam bidang pertanian. Di samping itu, Jabatan Pertanian juga melaksanakan perkhidmatan regulatori dan penguatkuasaan akta-akta yang menjaga keselamatan dan kualiti makanan serta melindungi industri pertanian negara dari ancaman

perosak dan penyakit dari luar serta memudahkan perdagangan antarabangsa. Bagi melaksanakan peranan utama Jabatan Pertanian dengan lebih berkesan, Jabatan Pertanian telah menyusun semula struktur organisasi melalui pengukuhan fungsi Bahagian dan berkuatkuasa pada tahun 2018.

Organisasi Jabatan Pertanian terdiri daripada Jabatan Pertanian Persekutuan dan Jabatan

Pertanian Negeri. Di bawah struktur organisasi Jabatan Pertanian Persekutuan terdapat 12 Bahagian dan 3 Unit serta 11 Jabatan Pertanian Negeri dan 1 Jabatan Pertanian Wilayah Persekutuan. Ketua Perkhidmatan bagi Pegawai Pertanian Persekutuan ialah Ketua Pengarah Pertanian dan Ketua Perkhidmatan bagi kakitangan yang bertugas di Jabatan Pertanian Negeri ialah Setiausaha Kerajaan Negeri tersebut.

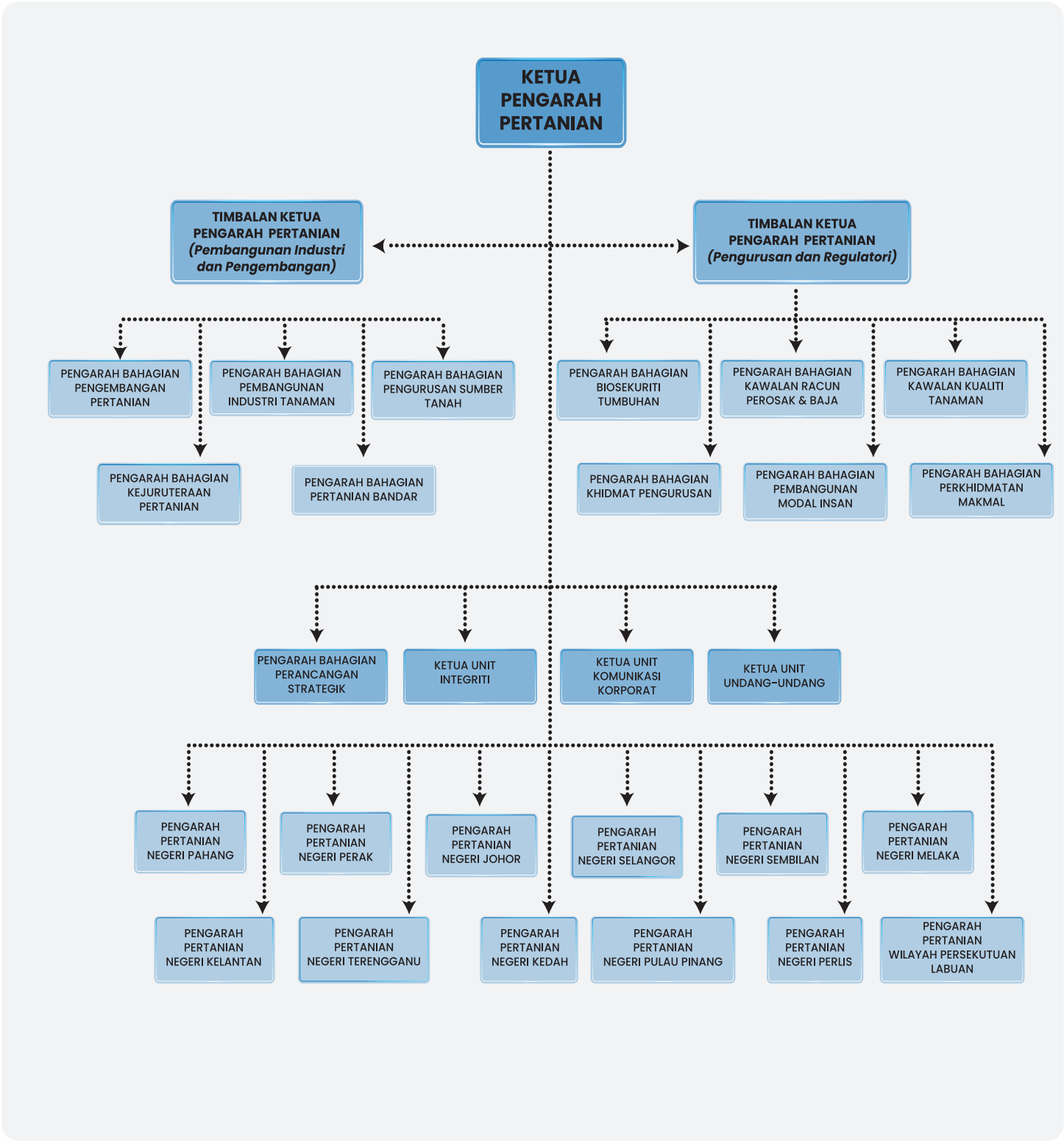
Berdasarkan waran tahun 2025, jumlah perjawatan di Jabatan Pertanian adalah sebanyak 3,108 jawatan. Daripada jumlah tersebut, sebanyak 123 jawatan berpencen di Negeri. Jumlah perjawatan sebenar di Jabatan Pertanian Persekutuan adalah sebanyak 2,985 jawatan yang meliputi jawatan Jusa, Kumpulan Pengurusan dan Profesional serta Kumpulan Pelaksana. Jadual 1 adalah maklumat terperinci berkenaan kedudukan sumber manusia di Jabatan Pertanian mengikut Bahagian.



Jadual 1:
Kedudukan sumber manusia Jabatan Pertanian Persekutuan pada tahun 2025 mengikut Bahagian

Bahagian	Bilangan Jawatan			
	JUSA	Pengurusan Dan Profesional	Kumpulan Pelaksana	Jumlah
Pejabat Ketua Pengarah Pertanian	3	1	10	14
Bahagian Pembangunan Industri Tanaman	1	112	634	747
Bahagian Pengembangan Pertanian	1	22	39	62
Bahagian Pengurusan Sumber Tanah	1	54	224	279
Bahagian Biosekuriti Tumbuhan	1	75	364	440
Bahagian Kawalan Racun Perosak dan Baja	1	52	167	220
Bahagian Kejuruteraan Pertanian	-	38	187	225
Bahagian Perancangan Strategik	1	43	49	93
Bahagian Kawalan Kualiti Tanaman	1	40	106	147
Bahagian Pembangunan Modal Insan	-	74	357	431
Bahagian Pertanian Bandar	-	13	15	28
Bahagian Khidmat Pengurusan	-	40	83	123
Bahagian Perkhidmatan Makmal	-	30	84	114
Unit Komunikasi Korporat	-	3	14	17
Unit Integriti	-	11	7	18
Unit Undang – Undang	-	2	5	7
Jabatan Pertanian Wilayah Persekutuan Labuan	-	2	18	20
JUMLAH	10	612	2,363	2,985

1.3 Carta Organisasi

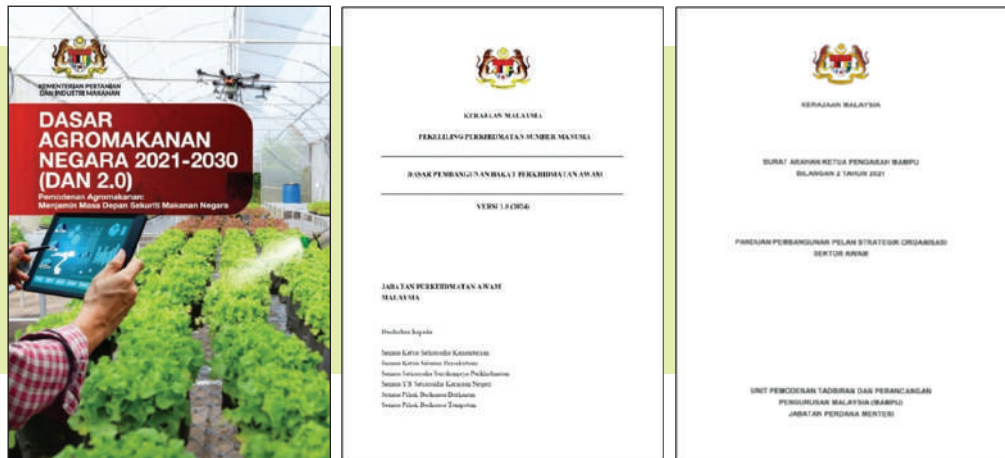


1.4 Punca Kuasa

Dalam menjalankan fungsi dan aktiviti di dalam Jabatan Pertanian, Jabatan Pertanian menjalankan kuasa berasaskan dasar/pekeliling/arahan/peruntukan undang-undang

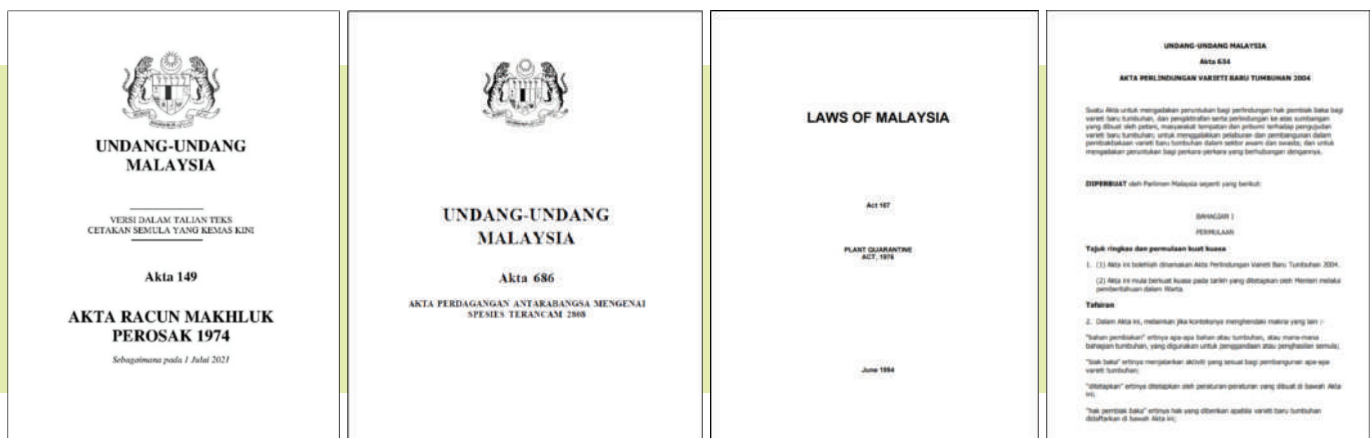
Dasar/Pekeliling/Arahan

- Panduan Pembangunan Pelan Strategik Organisasi Sektor Awam, 2021;
- Dasar Pembangunan Bakat Awam Perkhidmatan Awam Versi 1.0, 2024;
- Dasar Agromakanan Negara, 2021 – 2030 (DAN 2.0); dan
- Dasar Keterjaminan Makanan Negara 2030.



Akta-Akta di bawah Jabatan Pertanian

- Akta Racun Makhluk Perosak, 1974 (Akta 149) dan perundangan subsidiari di bawahnya;
- Akta Kuarantin Tumbuhan, 1976 (Akta 167) dan perundangan subsidiari di bawahnya;
- Akta Perlindungan Varieti Baru Tumbuhan, 2004 (Akta 634) dan perundangan subsidiari di bawahnya; dan
- Akta Perdagangan Antarabangsa Mengenai Spesies Terancam 2008 (Akta 686).





2.0 ANALISIS SENARIO PERSEKITARAN

2.1 Pihak Berkepentingan (*Stakeholders*), Pelanggan dan Rakan Strategik Jabatan Pertanian

Pihak Berkepentingan (*Stakeholders*):

- ▼ YAB Perdana Menteri
- ▼ YAB Timbalan Perdana Menteri
- ▼ Ketua Setiausaha Negara
- ▼ Jemaah Menteri
- ▼ Menteri Besar / Ketua Menteri
- ▼ Menteri Pertanian dan Keterjaminan Makanan
- ▼ Timbalan Menteri Pertanian dan Keterjaminan Makanan
- ▼ Pengurusan Tertinggi Kementerian Pertanian dan Keterjaminan Makanan
- ▼ Exco-Exco Pertanian Kerajaan Negeri
- ▼ Kementerian / Jabatan / Agensi Kerajaan Berkaitan



Pelanggan:

- Pengusaha Projek
- Usahawan Industri Asas Tani
- Sektor swasta
- Persatuan-persatuan dalam bidang pertanian
- Orang awam yang berminat dalam bidang pertanian
- Petani



Rakan Strategik:

- Badan Berkanun
- Sektor Swasta
- Pengusaha
- Badan Bukan Kerajaan (NGO)
- Institusi Pengajian Tinggi



2.2 Isu Strategik berdasarkan Analisis Persekitaran

Jabatan Pertanian telah menganalisis persekitaran organisasi melalui teknik SWOT untuk mengenal pasti isu-isu strategik berdasarkan faktor-faktor luaran (peluang dan ancaman) dan dalaman (kekuatan dan kelemahan) yang akan mempengaruhi keberkesanan pengurusan sumber manusia. Antara isu-isu strategik yang telah dikenal pasti adalah seperti berikut:

ISU STRATEGIK 1:

Keperluan perancangan dan pengurusan sumber manusia yang dinamik.

Jabatan Pertanian perlu memastikan data sumber manusia sentiasa dikemaskini bagi tujuan perancangan pengisian dan penempatan pegawai dengan berkesan. Penempatan dan pengisian pegawai yang tepat adalah penting bagi memastikan semua pegawai memberi perkhidmatan dan dapat melaksanakan tugas harian dengan lebih produktif dan berkesan.

Dengan adanya sistem pengurusan data pengurusan sumber manusia yang berkesan adalah sangat penting dalam memantapkan pembangunan dan pengurusan organisasi Jabatan. Hal ini juga dapat menyelesaikan masalah dan isu bebanan kerja warga Jabatan disebabkan kekosongan jawatan yang tidak diisi, penggiliran dan pegawai yang tidak berkemahiran.

ISU STRATEGIK 2:

Keperluan menambah baik struktur dan fungsi organisasi.

Jabatan Pertanian perlu melaksanakan penjajaran semula fungsi atau tugas pegawai di Ibu Pejabat dan negeri disebabkan berlaku kekeliruan fungsi di bahagian dan negeri. Penyelarasan fungsi atau tugas pegawai ini perlu sejajar dengan perjawatan sedia ada di bahagian dan negeri bagi mengelakkan berlaku limitasi jawatan di bahagian atau negeri tertentu.

ISU STRATEGIK 3:

Keperluan meningkatkan kualiti sistem penyampaian dan perkhidmatan pegawai.

Budaya kerja silo yang hanya berasaskan arahan serta penerimaan arahan kerja yang kurang jelas dan masalah komunikasi yang tidak berhemah boleh memberikan kesan yang merugikan terhadap penyelesaian isu dan masalah yang dihadapi Jabatan. Bagi mengatasi masalah ini, Jabatan perlu menyediakan latihan yang berterusan, melaksanakan program pembangunan profesional atau kursus komunikasi yang berkesan kepada semua pegawai untuk meningkatkan kecekapan dan keberkesanan penyampaian dan perkhidmatan.

ISU STRATEGIK 4:

Keperluan meningkatkan Pembangunan Modal Insan.

Usaha untuk membangunkan modal insan yang profesional dan kompeten adalah penting melalui program pembangunan dan latihan yang dirancang dan dilaksanakan berasaskan keperluan yang sistematik dan komprehensif. Berdasarkan Kaji Selidik Peranan Dimensi Keupayaan dan Sokongan Organisasi di Dalam Prestasi Kerja Pengembangan pada tahun 2022, didapati bahawa pegawai Jabatan kurang kompeten dari aspek teknikal seperti pengetahuan mengenai pengurusan krisis dan bencana, asas elektrik dan elektronik dalam pertanian, pertanian pintar, pertanian tepat, pengetahuan asas identifikasi dan pengurusan/analisis risiko perosak, pengurusan ladang, ilmu keusahawanan serta strategi pemasaran, kemahiran ICT, penguasaan akta-akta berkaitan bagi tujuan regulatori dan juga kemahiran memotivasikan golongan sasaran. Kajian ini juga mendapati bahawa kurangnya kemahiran berfikir (think) dan bicara (speak) dalam kalangan pegawai Jabatan. Dalam hal ini, penekanan diberikan kepada usaha untuk melahirkan pegawai yang mempunyai kemahiran berbilang (multi-skilling), dan mampu melaksanakan penugasan berbilang (multi-tasking), berprestasi tinggi dan berkompentensi bagi menjamin kesinambungan kepimpinan yang berterusan. Justeru, Bahagian Pembangunan Modal Insan Jabatan Pertanian perlu bekerjasama dengan INTAN, INSKEN dan Institut Latihan Awam lain yang berkaitan dalam memberikan input latihan yang relevan dan bersesuaian dengan keperluan semasa.

Selain kerjasama dengan INTAN bagi melahirkan pegawai yang mempunyai ciri-ciri kepimpinan, Jabatan juga perlu mencorak langkah bagi membangunkan modul latihan yang bertepatan bagi melahirkan pegawai yang kompeten dalam aspek teknikal pertanian seperti pengurusan ladang, strategi pemasaran dan kemahiran memotivasikan golongan sasaran. Bidang-bidang yang memerlukan kepakaran perlu dikenalpasti dan perlu dipastikan mempunyai pegawai pelapis kerana hanya dengan kepakaran, Jabatan Pertanian akan kekal relevan.

ISU STRATEGIK 5:

Keperluan menambahbaik kaedah mengurus prestasi dan pengiktirafan pegawai.

Program pengiktirafan seperti Anugerah Perkhidmatan Cemerlang, Anugerah Darjah Kebesaran Bintang dan Pingat serta Penghargaan Pesara Jabatan diadakan setiap tahun sebagai pengiktirafan dan ganjaran kepada pegawai Jabatan. Pemilihan calon bagi pengiktirafan tersebut perlulah dibuat berdasarkan keberkesanan hasil kerja dan komitmen kepada Jabatan. Pengiktirafan dan ganjaran yang diberikan dapat menjadi pemangkin kepada pegawai Jabatan untuk lebih berusaha dalam membantu mencapai visi dan misi Jabatan.

ISU STRATEGIK 6:

Keperluan meningkatkan persekitaran kerja yang kondusif.

Keperluan mewujudkan persekitaran kerja yang kondusif amat penting bagi meningkatkan kesejahteraan dan produktiviti warga kerja. Kerjasama erat dan hubungan harmoni dalam pasukan dapat mengurangkan tekanan serta membina suasana kerja yang positif. Aktiviti pembinaan pasukan (team building) wajar diteruskan bagi mengukuhkan semangat kekitaan dan saling mempercayai. Pada masa sama, nilai seperti saling menghormati, bertolak ansur dan komunikasi berhemah perlu dipupuk secara berterusan bagi mengekalkan keharmonian dan keceriaan tempat kerja. Nilai juga menjadi teras pembentukan sahsiah dan integriti pegawai, bagi memastikan mereka memiliki kesejahteraan psikologi serta etika kerja yang tinggi.

Perincian analisis SWOT berdasarkan faktor luaran dan dalaman adalah seperti berikut:

a) Faktor Dalaman

KEKUATAN :

- i. Jabatan mempunyai Dasar dan Garis Panduan yang jelas berkaitan pengurusan sumber manusia.
- ii. Mempunyai kerangka struktur organisasi yang kukuh, stabil dan tersusun secara sistematik sehingga ke peringkat pelaksanaan di lapangan.
- iii. Mempunyai kepelbagaian kompetensi dan kemahiran di kalangan pegawai.
- iv. Mempunyai Pelan Program Pembangunan Kompetensi Jabatan Pertanian mengikut kompetensi perjawatan di setiap Bahagian.
- v. Jabatan mempunyai Pusat Latihan/Pusat Pengembangan yang mencukupi dan berstruktur bagi pengurusan Latihan.
- vi. Ketersediaan sistem penilaian prestasi dan sistem pengurusan sumber manusia digital.
- vii. Mempunyai Panel Pembangunan Sumber Manusia (PPSM) yang bersistematik.

KELEMAHAN :

- i. Pegawai masih kurang jelas mengenai dasar atau garis panduan sedia ada berkaitan pengurusan sumber manusia Jabatan.
- ii. Pengurusan data sumber manusia kurang berintegrasi.
- iii. Bebanan kerja berpunca daripada kekosongan perjawatan yang tidak diisi, pusingan kerja dan pegawai yang tidak kompeten menyebabkan peningkatan tekanan kerja pegawai.
- iv. Budaya kerja secara silo.
- v. Kekeliruan fungsi antara Bahagian.
- vi. Pegawai kurang kemahiran berfikir secara kritis dan inovatif, berkomunikasi secara berkesan, serta kurang pendedahan mencukupi terhadap teknologi terkini.
- vii. Pendekatan penyampaian latihan lebih kepada teori berbanding praktikal serta kurang penggunaan pembelajaran secara digital.
- viii. Sebahagian kursus sahaja dibuat penilaian keberkesanan latihan.
- ix. Modul latihan yang dibangunkan kurang seiring dengan perkembangan teknologi semasa.
- x. Penyelia kurang jelas dan adil dalam penilaian prestasi menyebabkan penilaian tidak mencerminkan kompetensi sebenar pegawai.
- xi. Kurang menghayati dan mengamalkan nilai-nilai bersama dan etika kerja Jabatan.
- xii. Sebahagian pegawai kurang produktif dalam melaksanakan tugas.
- xiii. Tiada *sense of urgency* dalam melaksanakan tugas.

b) Faktor Luaran

PELUANG :

- i. Mempunyai Dasar Pembangunan Bakat Perkhidmatan Awam.
- ii. Tawaran kerjasama strategik daripada Agensi atau Syarikat Luar.
- iii. Perkembangan pesat dalam teknologi pertanian dan latihan
- iv. Kehendak stakeholders dan pelanggan yang unik mewujudkan bidang baru yang boleh diterokai oleh Jabatan.
- v. Peningkatan kesedaran sosial menjadikan generasi pekerja masa kini lebih menghargai penghargaan dan pengiktirafan di tempat kerja.

ANCAMAN :

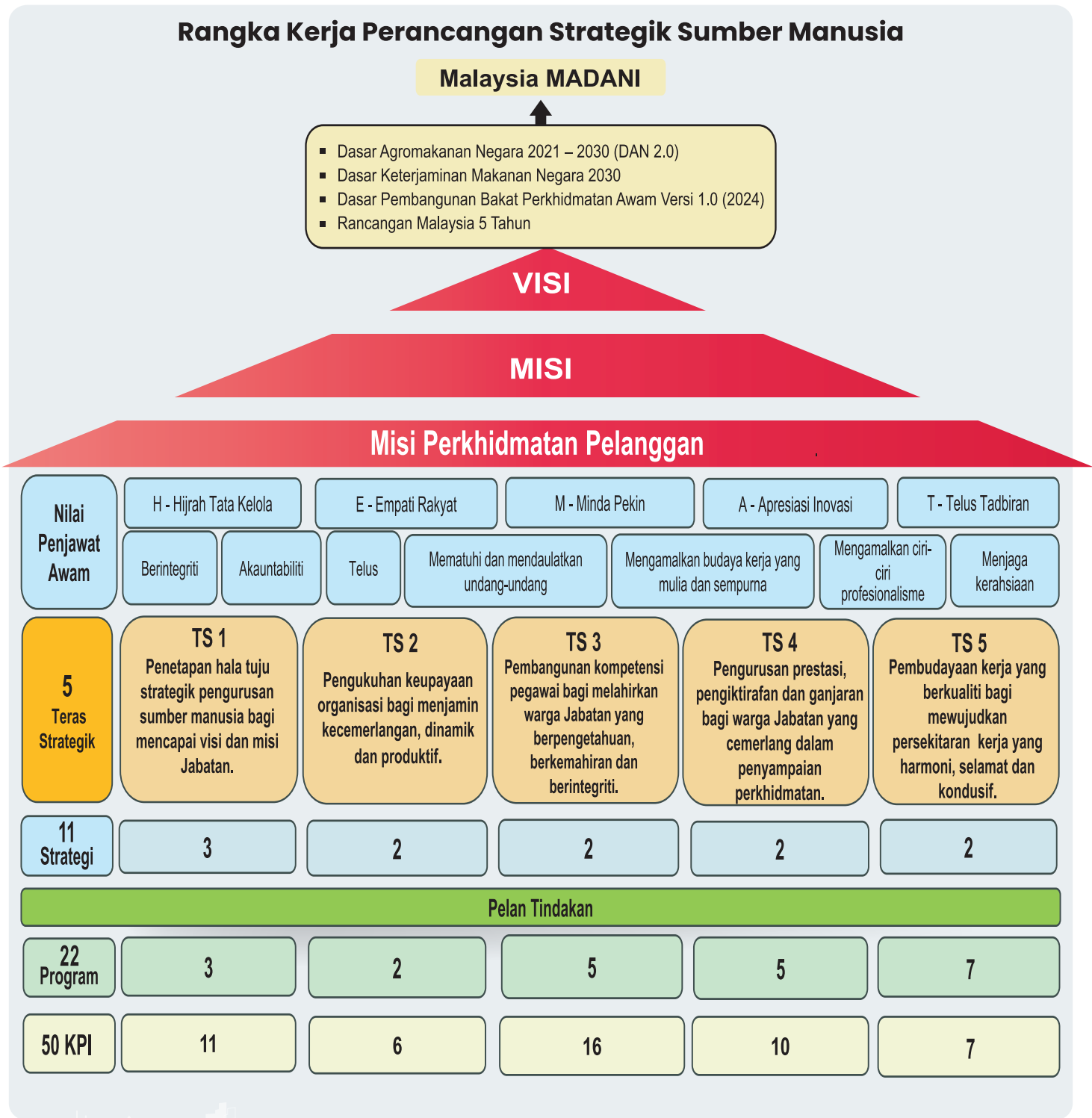
- i. Jabatan terikat dengan Dasar Kerajaan berkaitan Penstrukturan Semula hanya boleh dilaksanakan secara *trade-off* dan tiada implikasi kewangan.
- ii. Fungsi dan perjawatan Jabatan diambil alih oleh agensi lain bakal mengakibatkan pengecilan kepada perjawatan Jabatan Pertanian di masa hadapan.
- iii. Persepsi negatif pelanggan terhadap tahap perkhidmatan Jabatan Pertanian
- iv. Pelbagai maklumat pertanian yang disampaikan oleh pempengaruh.
- v. Golongan sasar yang lebih mahir dan kompeten.



3.0 HALA TUJU STRATEGIK

3.0 HALA TUJU STRATEGIK

Pelan Strategik ini mengandungi komponen pengurusan sumber manusia yang penting dalam menentukan program dan inisiatif bagi meningkatkan penyampaian perkhidmatan untuk memenuhi ekspektasi (jangkaan/harapan) pelanggan dan *stakeholders*. Bagi merealisasikan hasrat ini, pembangunan hala tuju strategik digubal berdasarkan kepada perubahan organisasi yang dinamik dengan menggunakan pendekatan Analisis SWOT. Hasil analisis ini telah menjadi petunjuk dalam pembangunan Rangka Kerja Perancangan Strategik Sumber Manusia seperti di Rajah 1.



3.1 Visi

Ke arah melahirkan warga Jabatan Pertanian yang kompeten, profesional dan berintegriti.



3.2 Misi

Merancang pembangunan organisasi dan membentuk sumber manusia yang mempunyai sikap (*attitude*), kemahiran (*skill*) dan pengetahuan (*knowledge*) yang sesuai dan relevan melalui pembelajaran yang berterusan.



3.3 Misi Perkhidmatan Pelanggan

"Anda Kami Utamakan"



3.4 Nilai-Nilai Bersama

Nilai-nilai yang menjadi pegangan bersama dan mendorong warga Jabatan Pertanian ke arah mencapai visi dan misi adalah:

1. Nilai – Nilai Penjawat Awam, HEMAT (JPA, 21 Februari 2024):

H

Hijrah Tata Kelola

Berani berhijrah menerusi kepekaan dengan tuntutan perubahan semasa, menjalankan tugas dengan rapi, cekap dalam melaksanakan tugas, dan mengamalkan komunikasi secara efisien.

E

Empati Rakyat

Mendengar dan memahami permasalahan rakyat, sentiasa prihatin dan menyayangi rakyat, serta menumpukan kepada pelaksanaan pelbagai inisiatif yang dapat memberikan kesejahteraan kepada rakyat.

M

Minda Pekin

Sentiasa bersikap cermat dalam membelanjakan dana awam, sentiasa kreatif dan inovatif dalam memanfaatkan sumber-sumber sedia ada, mempunyai minda "value for money" dan menjalankan tugas secara Kerjasama Strategik antara organisasi.

A

Apresiasi Inovasi

Sentiasa menyokong dan menghargai perkembangan idea-idea baharu bagi memperkasakan Perkhidmatan Awam, meneroka pelbagai inisiatif baharu yang bersesuaian dengan kehendak semasa, dan berusaha untuk memartabatkan inisiatif digital baharu yang efisien.

T

Telus Tadbiran

Menyematkan nilai-nilai integriti dalam menjalankan tugas seharian, sentiasa membudayakan amalan semak dan imbang bagi melancarkan pelaksanaan tugas dan meraikan pandangan luar yang dapat memantapkan lagi kualiti kerja yang dijalankan.

2. Etika Kerja

Berintegriti

Mengutamakan sikap berintegriti dalam menjalankan amanah dan kuasa yang diberikan dan tidak disalahgunakan untuk kepentingan diri. Memberikan keutamaan kepada kepentingan awam apabila berlaku konflik.

Akauntabiliti

Sentiasa bertanggungjawab terhadap apa sahaja keputusan berdasarkan undang-undang yang sedang berkuatkuasa, sebarang tindakan atau perbuatan yang dilakukan dan bersedia memberi penjelasan berhubung kewajaran tindakan tersebut diambil.

Telus

Nilai ketelusan sentiasa dijunjung dalam melaksanakan tugas tanpa berselindung atau menimbulkan kesangsian.

Mematuhi dan mendaulatkan undang-undang

Mengambil berat akan peraturan yang sedang berkuatkuasa dan perlu mematuhi undang-undang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab serta menguatkuasakan peraturan tanpa gentar atau berpihak kepada mana-mana pihak. Kejahilan kepada undang-undang tidak boleh dijadikan alasan di dalam ketidakpatuhan.

Mengamalkan budaya kerja yang mulia dan sempurna

Mengamalkan pembelajaran berterusan (*lifelong learning*) dengan sentiasa berusaha meningkatkan pengetahuan yang ada dan memberi nilai tambah kepada hasil kerja berterusan amalan kerja yang mulia untuk menghasilkan mutu kerja yang sempurna.

Mengamalkan ciri-ciri profesionalisme

Melengkapkan diri dengan kompetensi yang dikehendaki dalam meningkatkan kreativiti, inovasi dan produktiviti penyampaian perkhidmatan.

Menjaga kerahsiaan

Berusaha untuk sentiasa memastikan segala data dan maklumat terperingkat tidak dikongsi, disebar atau diakses tanpa kebenaran.



4.0 STRATEGI DAN PELAN TINDAKAN

4.1 Teras Strategik dan Strategi

Dalam usaha membangunkan modal insan yang profesional dan berkeupayaan, peranan dan tanggungjawab pengurusan sumber manusia yang strategik telah dirumuskan melalui 5 teras strategik dan 11 strategi telah digariskan iaitu:

TERAS STRATEGIK 1 : ————— **Penetapan Hala Tuju Strategik Pengurusan Sumber Manusia Bagi Mencapai Visi dan Misi Jabatan.**

Hala tuju yang dinamik dan menyeluruh perlu dirancang bagi mencapai visi, misi, objektif dan strategi Jabatan Pertanian yang telah ditetapkan. Pekhidmatan awam yang cekap, mantap dan berdaya saing bergantung kepada kualiti sumber manusia sesuatu organisasi. Penetapan hala tuju ini dengan penumpuan kepada pemantapan dasar atau garis panduan pengurusan sumber manusia, perancangan penempatan dan membangunkan potensi pegawai supaya sumber manusia sedia ada peka dan responsif kepada proses perubahan semasa dan sentiasa bersedia untuk menghadapi cabaran-cabaran semasa.

Berdasarkan teras ini, sebanyak **3 strategi** telah digariskan untuk dilaksanakan iaitu:

- i. Memperkukuhkan Hala Tuju, Dasar dan Garis Panduan bagi Pembangunan Sumber Manusia Jabatan Pertanian;
- ii. Mewujudkan Pangkalan Data Pengurusan Sumber Manusia; dan
- iii. Mendaya upaya bakat pegawai Jabatan Pertanian.

TERAS STRATEGIK 2 : ————— **Pengukuhan keupayaan organisasi bagi menjamin kecemerlangan, dinamik dan produktif.**

Pemantapan organisasi perlu dilaksanakan supaya sentiasa relevan dan bersesuaian dengan keperluan semasa serta menyokong semua strategi dan objektif Jabatan.

Pembangunan organisasi yang mantap merangkumi **2 strategi** iaitu:

- i. Memperkasa Jabatan melalui penstrukturan semula organisasi yang responsif, ekonomik dan efisien; dan
- ii. Memantapkan pengurusan organisasi Jabatan Pertanian.

TERAS STRATEGIK 3 :

Pembangunan kompetensi pegawai bagi melahirkan warga Jabatan yang berpengetahuan, berkemahiran dan berintegriti.

Dalam usaha melahirkan warga Jabatan yang kompeten, pelbagai program dan aktiviti untuk meningkatkan pengetahuan, kemahiran dan pengalaman serta berfikir secara inovasi dan kreatif perlu sesuai dengan keperluan persekitaran semasa.

Terdapat **2 strategi** telah digariskan iaitu:

- i. Memantapkan budaya kerja cemerlang; dan
- ii. Memperkasakan kompetensi pegawai.

TERAS STRATEGIK 4 :

Pengurusan prestasi, pengiktirafan dan ganjaran bagi warga Jabatan yang cemerlang dalam penyampaian perkhidmatan.

Pengiktirafan dan ganjaran perlu diberikan kepada perkhidmatan, idea dan prestasi yang cemerlang oleh setiap individu dalam Jabatan. Pembangunan diri dan penilaian prestasi dapat meningkatkan motivasi dan kecekapan warga Jabatan dalam melaksanakan tugas.

Terdapat **2 strategi** telah digariskan iaitu:

- i. Memantapkan Pengurusan Prestasi, Pengiktirafan dan Ganjaran Warga Jabatan; dan
- ii. Memperkasa keupayaan pegawai bagi meningkatkan prestasi kerja.

TERAS STRATEGIK 5 :

Pembudayaan kerja yang berkualiti bagi mewujudkan persekitaran kerja yang harmoni, selamat dan kondusif.

Budaya kerja berprestasi tinggi dapat dicapai dengan persekitaran kerja yang kondusif dan penerapan serta penghayatan nilai-nilai murni oleh seluruh warga Jabatan. Elemen-elemen ini secara langsung akan mewujudkan harmonis di antara majikan-pekerja yang menyumbang ke arah kecemerlangan penyampaian perkhidmatan Jabatan.

Terdapat **2 strategi** telah digariskan iaitu:

- i. Memantapkan Integriti, Governan dan Nilai Murni; dan
- ii. Memantapkan hubungan harmoni di antara majikan-pekerja.

4.2 Pelan Tindakan

Strategi dan program dirangka dalam pelan tindakan adalah berpaksikan kepada lima teras strategik. Strategi dan program yang dirangka adalah untuk menambahbaik sistem perkhidmatan pegawai Jabatan sedia ada supaya organisasi Jabatan menjadi lebih profesional, kompetitif dan relevan dengan keperluan semasa.

TERAS STRATEGIK 1		Penetapan Hala Tuju Strategik Pengurusan Sumber Manusia Bagi Mencapai Visi dan Misi Jabatan							
STRATEGI 1		Memperkukuhkan Hala Tuju, Dasar dan Garis Panduan Pembangunan Sumber Manusia Jabatan							
PROGRAM	INDIKATOR	SASARAN					OUTCOME	TEMPOH	BAHAGIAN
		Output 2026	Output 2027	Output 2028	Output 2029	Output 2030			
Penambahbaikan Hala Tuju, Dasar dan Garis Panduan Pembangunan Sumber Manusia Jabatan:									
i. Hebahan PSPSM	Bil. Hebahan	1 kali	1 kali	1 kali	1 kali	1 kali	1. Bilangan Garis Panduan / Pelan yang telah dibangunkan atau dikemaskini 2. Tahap pematuhan kepada Garis Panduan / Pelan yang telah dibangunkan	Setiap tahun	BPMI
ii. Semakan dokumen PSPSM	Bil. Semakan	-	-	1 kali	-	-		2 tahun sekali	BPMI (Penyelaras) / Semua Bahagian dan Unit
iii. Pemantauan PSPSM	Bil. Pemantauan	2 kali	2 kali	2 kali	2 kali	2 kali		Setiap tahun	
iv. Pengemaskinian Pelan Penggantian Jabatan Pertanian (Succession Plan)	Bil. Pelan	1	1	1	1	1		Setiap tahun	BK
v. Pengemaskinian Garis Panduan Pertukaran dan Penempatan Pegawai Jabatan Pertanian	Bil. Semakan	-	-	1	-	-		2 tahun sekali	BK dan BPMI
vi. Garis Panduan Kriteria Kenaikan Pangkat Jabatan Pertanian	Bil. Garis Panduan	-	1	-	-	-		5 tahun sekali	BK dan BPMI

Nota:

1. BPMI: Bahagian Pembangunan Modal Insan
2. BK: Bahagian Khidmat Pengurusan
3. BPS: Bahagian Perancangan Strategik
4. UI: Unit Integriti

TERAS STRATEGIK 1		Penetapan Hala Tuju Strategik Pengurusan Sumber Manusia Bagi Mencapai Visi dan Misi Jabatan								
STRATEGI 2		Mendaya upaya bakat pegawai Jabatan Pertanian								
PROGRAM	INDIKATOR	SASARAN					OUTCOME	TEMPOH	BAHAGIAN	
		Output 2026	Output 2027	Output 2028	Output 2029	Output 2030				
Perancangan Penempatan Pegawai di Jabatan Pertanian:										
	i. Pengisian perjawatan berdasarkan kekosongan	Peratus Pengisian	80%	80%	80%	80%	80%	Peratus pengurangan bilangan jawatan kosong yang tidak diisi	Setiap tahun	BK
	ii. Penempatan pegawai mengikut kompetensi	Peratus penempatan	65%	65%	65%	65%	65%	Peningkatan penempatan pegawai mengikut kompetensi	Setiap tahun	BK dan BPMI
	iii. Pelaksanaan pusingan kerja	Peratus pegawai bertukar	50%	50%	50%	50%	50%	Pengurangan rayuan pertukaran pegawai	Setiap tahun	BK dan BPMI (Penyelaras) / Semua Bahagian Unit/ Negeri

TERAS STRATEGIK 1		Penetapan Hala Tuju Strategik Pengurusan Sumber Manusia Bagi Mencapai Visi dan Misi Jabatan							
STRATEGI 3		Mewujudkan <i>Dashboard</i> Data Pengurusan Sumber Manusia							
PROGRAM	INDIKATOR	SASARAN					OUTCOME	TEMPOH	BAHAGIAN
		<i>Output 2026</i>	<i>Output 2027</i>	<i>Output 2028</i>	<i>Output 2029</i>	<i>Output 2030</i>			
Pembangunan <i>Dashboard</i>	i. Peratus Pembangunan	-	-	1	-	-	Peratusan data staf yang lengkap dan dikemaskini dalam sistem (cth: 100%, maklumat lantikan, kenaikan pangkat, tarikh pencen, dll.)	Setiap tahun	BK dan BPS
	ii. Bilangan Laporan	-	-	-	2	2			BK

TERAS STRATEGIK 2		Pengukenan Keupayaan Organisasi Bagi Menjamin Kecemerlangan, Dinamik dan Produktif							
STRATEGI 1		Memperkasa Jabatan melalui penstrukturan semula organisasi yang responsif, ekonomik dan efisien							
PROGRAM	INDIKATOR	SASARAN					OUTCOME	TEMPOH	BAHAGIAN
		Output 2026	Output 2027	Output 2028	Output 2029	Output 2030			
Penstrukturan dan Penyelarasan Fungsi: i. Audit Perjawatan– ii. Penyediaan Kertas Cadangan Penstrukturan Semula Organisasi Jabatan. iii. Pengukenan Perjawatan	Sesi Libat Urus	1	-	1	-	1	Sumber tenaga kerja yang mencukupi untuk memastikan penyampaian perkhidmatan yang lebih berkualiti.	2 tahun sekali	BK
	Bil. Laporan	1	-	1	-	1		2 tahun sekali	BK
	Bil. Kertas	-	-	1	-	-		3 tahun sekali	BPMP (Penyelaras)/ Semua Bahagian dan Unit
	Bil. Kertas	1	1	1	1	1		Setiap tahun	BK (Penyelaras)/ Semua Bahagian dan Unit

TERAS STRATEGIK 2		Pengukenan Keupayaan Organisasi Bagi Menjamin Kecemerlangan, Dinamik dan Produktif							
STRATEGI 2		Memantapkan pengurusan organisasi Jabatan Pertanian							
PROGRAM	INDIKATOR	SASARAN					OUTCOME	TEMPOH	BAHAGIAN
		Output 2026	Output 2027	Output 2028	Output 2029	Output 2030			
Penambahbaikan skim perkhidmatan: i. Semakan skim perkhidmatan baru berdasarkan keperluan Jabatan ii. Penambahbaikan syarat-syarat kemasukan ke Skim Perkhidmatan Pertanian	Bil. Kertas	-	-	1	-	-	Sumber tenaga yang memenuhi keperluan Jabatan	3 tahun sekali	BK dan BPMP (Penyelaras)/ Semua Bahagian dan Unit
	Bil. Kertas	-	-	1	-	-		3 tahun sekali	BPMP (Penyelaras)/ Semua Bahagian dan Unit

TERAS STRATEGIK 3		Pembangunan Kompetensi Pegawai Bagi Melahirkan Warga Jabatan Yang Berpengetahuan, Berkemahiran Dan Berintegriti							
STRATEGI 1		Memantapkan Budaya Kerja Cemerlang							
PROGRAM	INDIKATOR	SASARAN					OUTCOME	TEMPOH	BAHAGIAN
		Output 2026	Output 2027	Output 2028	Output 2029	Output 2030			
1. Program Bimbingan	Bil. Program	1	1	1	1	1	Peningkatan produktiviti, sikap profesional, suasana kerja positif, kualiti perkhidmatan, inovasi dan pengurusan beretika.	Setiap Tahun	BPMP (Penyelaras)/ Semua Bahagian dan Unit
2. Program Pembudayaan Ilmu	Bil. Program	1	1	1	1	1		Setiap Tahun	BPMP (Penyelaras)/ Semua Bahagian dan Unit
3. Pembudayaan Inovasi									
i. Program Pembudayaan Inovasi dan Kreativiti	Bil. Program	1	1	1	1	1		Setiap tahun	BPMP (Penyelaras)/ Semua Bahagian dan Unit/ Negeri
ii. Produk / perkhidmatan inovasi	Bil. Produk	-	1	-	1	-		2 tahun sekali	BPMP (Penyelaras)/ Semua Bahagian dan Unit/ Negeri

TERAS STRATEGIK 3		Pembangunan Kompetensi Pegawai Bagi Melahirkan Warga Jabatan Yang Berpengetahuan, Berkemahiran Dan Berintegriti							
STRATEGI 2		Memperkasakan Kompetensi Pegawai							
PROGRAM	INDIKATOR	SASARAN					OUTCOME	TEMPOH	BAHAGIAN
		Output 2026	Output 2027	Output 2028	Output 2029	Output 2030			
1. Penambahbaikan Program Pembelajaran							Peningkatan pengetahuan, kemahiran dan prestasi kerja.		
i. Pelan Pembangunan Kompetensi Skim Perkhidmatan Pertanian	Bil. Pelan	1	-	-	-	-		-	BPMP (Penyelaras)/ Semua Bahagian dan Unit
ii. Analisis Keperluan Latihan (AKL) di Peringkat Jabatan dan Individu	Bil. Laporan	1	1	1	1	1		Setiap tahun	BPMP (Penyelaras)/ Semua Bahagian dan Unit/ Negeri
iii. Pelan Pembangunan Kompetensi Tahunan	Bil. Pelan	1	1	1	1	1		Setiap tahun	BPMP (Penyelaras)/ Semua Bahagian dan Unit/ Negeri
	Bil. Pemantauan	1	1	1	1	1			

TERAS STRATEGIK 3		Pembangunan Kompetensi Pegawai Bagi Melahirkan Warga Jabatan Yang Berpengetahuan, Berkemahiran Dan Berintegriti							
STRATEGI 2		Memperkasakan Kompetensi Pegawai							
PROGRAM	INDIKATOR	SASARAN					OUTCOME	TEMPOH	BAHAGIAN
		Output 2026	Output 2027	Output 2028	Output 2029	Output 2030			
iv. Penyediaan dan Permurnian Modul Latihan	Bil. Bengkel	1	1	1	1	1	Peningkatan kemahiran, kecekapan dan kualiti penyampaian tugas	Setiap tahun	BPMP (Penyelaras)/ Semua Bahagian dan Unit
v. Pemantauan Pelaksanaan Latihan	Bil. Pemantauan	2	2	2	2	2		Setiap tahun	BPMP (Penyelaras)/ Semua Bahagian dan Unit/ Negeri
vi. Laporan Kajian Keberkesanan Latihan	Bil. Laporan	1	1	1	1	1		Setiap tahun	BPMP
2. Program Latihan									
i. Latihan Anjuran Jabatan	Peratus pelaksanaan	90%	90%	90%	90%	90%		Setiap tahun	Semua Bahagian dan Unit/ Negeri
ii. Program Latihan Luar Jabatan/ Luar Negara	Bil. Latihan	10	10	10	10	10		Setiap tahun	BPMP (Penyelaras)/ Semua Bahagian dan Unit
iii. Program Latihan Lanjutan	Bil. Permohonan	5	5	5	5	5		Setiap tahun	BPMP
iv. Program Penilaian Kompetensi Pegawai	Bil. Program	1	1	1	1	1		Setiap tahun	Semua Bahagian dan Unit/ Negeri
v. Program Penilaian Potensi Pegawai	Bil. Program	1	1	1	1	1		Setiap tahun	Semua Bahagian dan Unit/ Negeri

TERAS STRATEGIK 4		Pengurusan prestasi, pengiktirafan dan ganjaran bagi warga Jabatan yang cemerlang dalam penyampaian perkhidmatan							
STRATEGI 1		Memantapkan Pengurusan Prestasi, Pengiktirafan dan Ganjaran Warga Jabatan							
PROGRAM	INDIKATOR	SASARAN					OUTCOME	TEMPOH	BAHAGIAN
		Output 2026	Output 2027	Output 2028	Output 2029	Output 2030			
1. Pelaksanaan Arahan Pentadbiran Dalam Jabatan Pertanian Malaysia									
i. Hebahan Pelaksanaan MyPerformance dan Garis Panduan	Bil. Hebahan	1	1	1	1	1	Pegawai dapat dinilai dan dicalonkan mengikut prestasi dan kompetensi.	Setiap tahun	BK dan BPMI
ii. Pengemaskinian Garis Panduan Pencalonan dan Pengiktirafan Pingat Perkhidmatan Cemerlang (PPC) dan Anugerah Perkhidmatan Cemerlang (APC) di Jabatan Pertanian Malaysia	Bil. Semakan	-	1	-	-	1		3 tahun sekali	BK
iii. Pengemaskinian Garis Panduan Pencalonan Penganugerahan dan Pengurniaan Darjah Kebesaran, Bintang Dan Pingat Persekutuan/ Wilayah Persekutuan/ Negeri Di Jabatan Pertanian Malaysia	Bil. Semakan	-	1	-	-	1		3 tahun sekali	BK
2. Program Kenaikan Pangkat	Bil. Kertas Pemangkuan dan Kenaikan Pangkat	1	1	1	1	1	Bilangan pegawai yang dinaikkan pangkat	Setiap tahun	BK

TERAS STRATEGIK 4		Pengurusan prestasi, pengiktirafan dan ganjaran bagi warga Jabatan yang cemerlang dalam penyampaian perkhidmatan							
STRATEGI 1		Memantapkan Pengurusan Prestasi, Pengiktirafan dan Ganjaran Warga Jabatan							
PROGRAM	INDIKATOR	SASARAN					OUTCOME	TEMPOH	BAHAGIAN
		Output 2026	Output 2027	Output 2028	Output 2029	Output 2030			
3. Program Pengiktirafan Perkhidmatan Cemerlang									
i. Majlis Pingat Perkhidmatan Cemerlang (PPC) dan Anugerah Perkhidmatan Cemerlang (APC)	Bil. Pegawai Diiktiraf	8%	8%	8%	8%	8%	Pegawai yang menerima APC memenuhi kriteria mengikut Arahan Pentadbiran Dalam Jabatan Pertanian Malaysia Bil. 2/2022 dan Bil.3/2022	Setiap tahun	BK (Penyelaras)/ Semua Bahagian dan Unit
ii. Anugerah Darjah Kebesaran Bintang dan Pingat Persekutuan/ Wilayah/ Negeri	Bil. Majlis Anugerah	15	15	15	15	15		Setiap tahun	BK (Penyelaras)/ Semua Bahagian dan Unit
4. Program Inisiatif Pengiktirafan Pegawai Jabatan									
i. Program Apresiasi Pegawai	Bil. Program	1	1	1	1	1	Sumbangan pegawai dihargai (Contoh: Auditor)	Setiap Tahun	BKKT, BPP, UI / Bahagian Berkaitan
ii. Pemantauan pengiktirafan teknikal pegawai Jabatan	Bil. Laporan	2	2	2	2	2		Setiap Tahun	BPMP

TERAS STRATEGIK 4		Pengurusan prestasi, pengiktirafan dan ganjaran bagi warga Jabatan yang cemerlang dalam penyampaian perkhidmatan							
STRATEGI 2		Memperkasa keupayaan pegawai bagi meningkatkan prestasi kerja							
PROGRAM	INDIKATOR	SASARAN					OUTCOME	TEMPOH	BAHAGIAN
		Output 2026	Output 2027	Output 2028	Output 2029	Output 2030			
Program AKRAB Jabatan Pertanian									
i. Sesi Bimbingan	Bil. Sesi	5	5	5	5	5	Peningkatan prestasi pegawai	Setiap tahun	BPMP
ii. Program Motivasi	Bil. Program	1	1	1	1	1		Setiap tahun	BPMP

TERAS STRATEGIK 5		Pembudayaan kerja yang berkualiti bagi mewujudkan persekitaran kerja yang harmoni, selamat dan kondusif							
STRATEGI 1		Memantapkan Integriti, Governan dan Nilai Murni							
PROGRAM	INDIKATOR	SASARAN					OUTCOME	TEMPOH	BAHAGIAN
		Output 2026	Output 2027	Output 2028	Output 2029	Output 2030			
1. Pembangunan Pelan Pencegahan Rasuah Jabatan Pertanian (PEMACU DOA) 2026 2030	Bil. Pelan	1	-	-	-	-	1. Masalah Integriti atau Salah Laku dapat dikurangkan	5 Tahun Sekali	UI
2. Program Pengukuhan Integriti, Governans dan Antirasuah	Bil. Program	4	4	4	4	4	2. Peningkatan kesedaran nilai murni dalam kalangan pegawai	Setiap Tahun	UI
3. Program Penerapan Nilai Nilai Murni	Bil. Program	4	4	4	4	4		Setiap Tahun	UI dan BPMI
4. Sistem Pengauditan Amalan Nilai (SPAN 2.0) Jabatan Pertanian	Indeks Komposit (Peratus)	85%	-	85%	-	85%		2 Tahun Sekali	BPMI (Penyelaras) / Semua Bahagian dan Unit

TERAS STRATEGIK 5		Pembudayaan kerja yang berkualiti bagi mewujudkan persekitaran kerja yang harmoni, selamat dan kondusif							
STRATEGI 2		Memantapkan hubungan harmoni di antara majikan-pekerja							
PROGRAM	INDIKATOR	SASARAN					OUTCOME	TEMPOH	BAHAGIAN
		Output 2026	Output 2027	Output 2028	Output 2029	Output 2030			
1. LibatUrus Bersama Pengurusan Tertinggi Jabatan	Bil. Mesyuarat MBJ	3	3	3	3	3	Meningkatkan tahap kepuasan bekerja di Jabatan	Setiap Tahun	BK
2. Program Keronokan Bekerja	Bil. Program	1	1	1	1	1		Setiap Tahun	BPMI (Penyelaras) / Semua Bahagian dan Unit/ Negeri
3. Kajian Kepuasan Bekerja	Bil. Kajian	1	1	1	1	1		Setiap Tahun	BPS (Penyelaras) / Semua Bahagian dan Unit/ Negeri



5.0 MEKANISMA PELAKSANAAN, PEMANTAUAN DAN PENILAIAN

5.1 Pelaksanaan

01

Pelan Strategik Pengurusan Sumber Manusia Jabatan Pertanian 2026 - 2030 dihebahkan melalui surat, laman web Jabatan / Mesyuarat Jawatankuasa Pengurusan dan Dasar;

02

Status pencapaian pelaksanaan Pelan Strategik Pengurusan Sumber Manusia Jabatan Pertanian 2026 - 2030 dihebahkan melalui surat/laman web;

03

Memastikan setiap Bahagian/Unit/Negeri membangunkan KPI/SKU sejajar dengan Pelan Strategik Pengurusan Sumber Manusia Jabatan Pertanian 2026 - 2030 sebagai panduan pelaksanaan program; dan

04

Membangunkan pelan operasi atau jadual pelaksanaan yang terperinci terhadap setiap strategi dan program yang dicadangkan.

5.2 Pemantauan

Pencapaian bagi setiap Program dan KPI mengikut strategi dan Teras Strategik di dalam Pelan Strategik Pengurusan Sumber Manusia Jabatan Pertanian 2026 - 2030 akan dipantau dalam Mesyuarat Panel Pembangunan Sumber Manusia (Latihan) sebanyak sekali setahun.

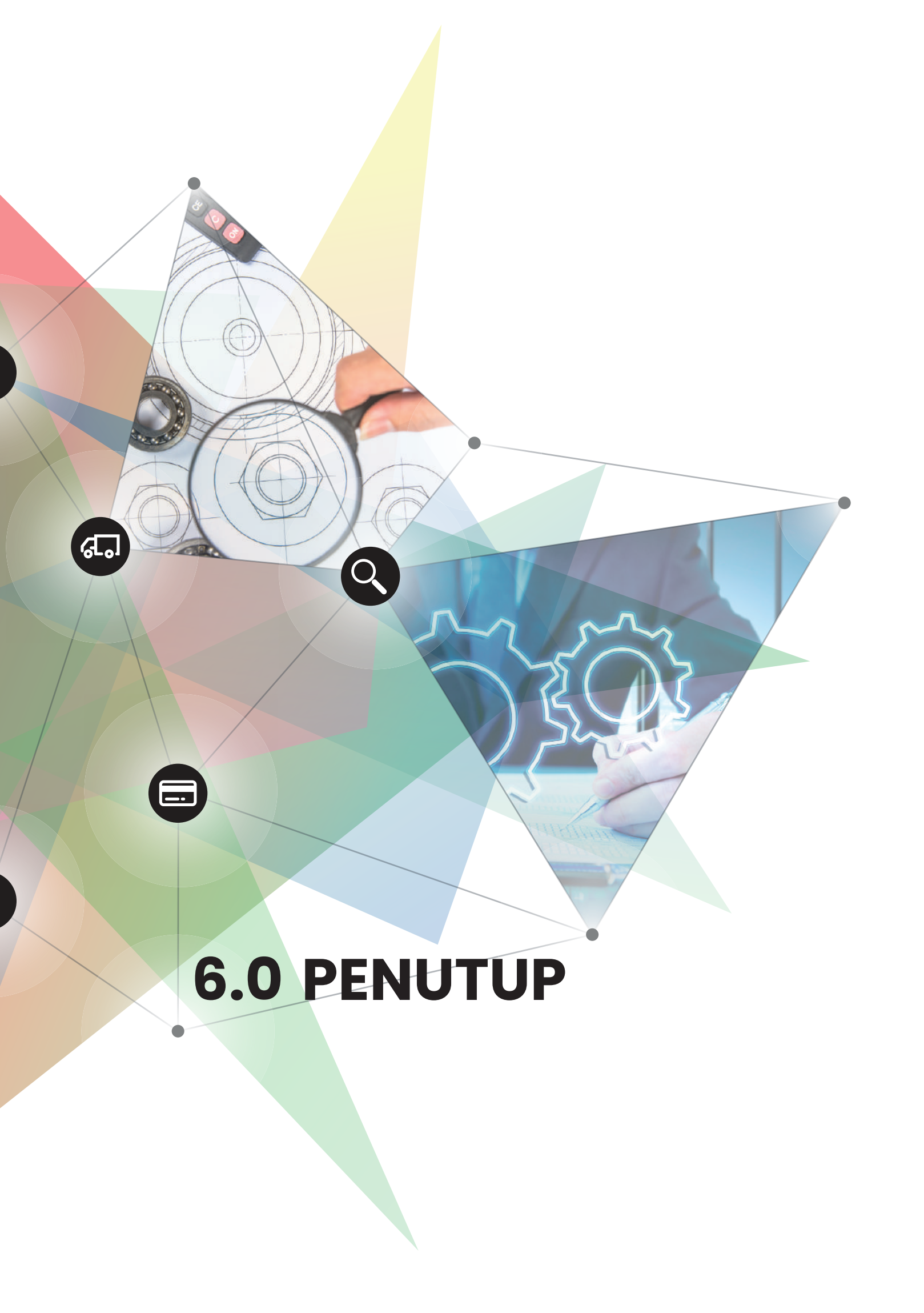
5.3 Penilaian

01

Mesyuarat Panel Pembangunan Sumber Manusia (Latihan) akan membentuk *taskforce* bagi memastikan sasaran dicapai seperti yang ditetapkan sekiranya perlu; dan

02

Mesyuarat Panel Pembangunan Sumber Manusia (Latihan) akan melaksanakan kajian semula Pelan Strategik Pengurusan Sumber Manusia Jabatan Pertanian 2026 - 2030 bagi menyelaraskan hala tuju dan strategi yang bersesuaian dengan cabaran dan keperluan semasa.



6.0 PENUTUP

PENUTUP

Pelan Strategik Pengurusan Sumber Manusia Jabatan Pertanian 2026 – 2030 ini dibangunkan sebagai panduan dalam menentukan arah tuju dan strategi pengurusan sumber manusia di Jabatan Pertanian. Justeru, semua warga Jabatan Pertanian perlu menerapkan semangat berpasukan dan mempunyai komitmen yang tinggi bagi memastikan kecemerlangan sumber manusia yang berterusan ke arah pencapaian visi dan misi Jabatan Pertanian. Melalui pelan ini juga, diharapkan ianya dapat meningkatkan profesionalisme, integriti, moral dan semangat kerja berpasukan pegawai-pegawai serta mewujudkan satu budaya organisasi yang cemerlang yang berupaya memartabatkan Jabatan Pertanian.



7.0 PENGHARGAAN

PENGHARGAAN

Setinggi-tinggi penghargaan dan ucapan terima kasih dirakamkan kepada semua pihak yang terlibat khususnya Bahagian, Unit dan Jabatan Pertanian Negeri atas komitmen, kerjasama dan sumbangan idea dalam penyediaan Buku Pelan Strategik Pengurusan Sumber Manusia ini. Penghargaan juga diucapkan kepada Institut Tadbiran Awam Negara (INTAN) atas sumbangan kepakaran dan pandangan bernas bagi memperkukuh kandungan Pelan Strategik ini. Tidak lupa juga diucapkan terima kasih khusus ditujukan kepada pasukan kerja dan semua warga Jabatan yang terlibat secara langsung atau tidak langsung dalam pembangunan Pelan Strategik ini. Semoga Pelan Strategik ini dapat dimanfaatkan sepenuhnya sebagai panduan ke arah pemerkasaan pengurusan sumber manusia yang cekap, berdaya saing dan berteraskan nilai integriti serta profesionalisme.

kpkkm



Aras 7-17, Wisma Tani, No. 30,
Persiaran Perdana, Presint 4,
Pusat Pentadbiran Kerajaan Persekutuan,
62624 Putrajaya, Malaysia.

 bpmi@doa.gov.my

ISBN 978-983-047-355-0



9 789830 473550