



Pelan Strategik Sumber Manusia 2021-2025

MAJLIS BANDARAYA SHAH ALAM















KANDUNGAN

» PENDAHULUAN

- 2 Prakata
- 4 Ringkasan Eksekutif

» PROFIL MBSA

- 9 Latar Belakang
- 10 Pengisytiharan Bandar Raya
- 11 Pentadbiran
- 12 Yang Dipertua dan Datuk Bandar
- 13 Carta Organisasi
- 14 Demografi/Populasi
- 15 Keluasan Shah Alam/Guna Tanah

» STRATEGI DAN FORMULASI TINDAKAN

- 17 Pengenalan
- 21 Analisa Strategik Sumber Manusia
- 31 Misi, Visi dan Objektif Strategik 2021-2025
- 38 Strategi Sumber Manusia 2021-2025
- 40 Pelan Tindakan Strategik 2021-2025

» PENUTUP

- 58 Anugerah dan Pengiktirafan
- 61 Penutup

PENDAHULUAN

PRAKATA

Modal insan yang juga dikenali sebagai pembangunan sumber manusia merupakan antara agenda utama dalam merealisasikan VISI- MENJADIKAN SHAH ALAM SEBUAH BANDAR RAYA YANG BERKUALITI, SEJAHTERA, KONDUSIF DAN TERUNGGUL serta MISI- MENINGKATKAN TADBIR URUS MBSA SEBAGAI ORGANISASI YANG EFISYEN, EFEKTIF, KOMPETEN, DINAMIS DAN TERUS CEMERLANG. Pelan Strategik Sumber Manusia MBSA 2021-2025 dirangka dengan mengambil kira segala keperluan untuk memenuhi objektif pembangunan dan hala tuju MBSA. Fokus kepada unsur ini haruslah diutamakan memandangkan manusia itu sendiri akan berperanan dengan begitu ketara bagi sebarang pembangunan. Konsep pembangunan modal insan ini adalah proses untuk membentuk insan yang baik, kamil dan berguna, bukan sahaja kepada diri sendiri, malah kepada masyarakat, agama dan negara.

Modal insan ini berperanan dalam menentukan prestasi sesebuah organisasi. Modal insan ini disifatkan seperti tiang utama yang menguatkan dan membentuk sesebuah bangunan. Jika bahan yang digunakan untuk membuat tiang itu tidak berkualiti, pasti bangunan tersebut juga akan mudah rosak atau roboh. Begitu juga bagi sesebuah organisasi dan negara. Tanpa sumber manusia atau modal insan yang berkualiti, sesebuah negara akan menjadi lemah kerana ketiadaan faktor manusia yang menjadi pencetus kepada inisiatif baru dalam sosio-ekonominya. Sumber manusia perlu melalui satu pakej pendidikan yang menyeluruh, yang turut merangkumi aspek kerohanian agar insan yang bakal dihasilkan adalah insan yang berkualiti dan dinamik. Penghasilan modal insan yang dinamik dan progresif memerlukan proses pengisian minda dengan ilmu pengetahuan. Modal insan yang berilmu akan menjadi rebutan organisasi atau pihak-pihak tertentu kerana merupakan aset berharga. Jika sumber manusia berilmu itu melakukan sesuatu tugas, maka mereka akan melakukan dengan rasa penuh tanggungjawab, amanah dan berdedikasi.

Melalui Pelan Perancangan Strategik Sumber Manusia MBSA 2021-2025, strategi perubahan perlu mengambil kira pembangunan sumber manusia yang merupakan teras utama bagi mencapai matlamat dan hala tuju MBSA menjelang tahun 2025. Ini memerlukan pembangunan nilai-nilai bersama atau budaya MBSA bersama komuniti dan

pelanggan yang berteraskan nilai murni dan integriti agar sistem penyampaian MBSA mendapat sambutan dan penghargaan daripada komuniti dan pelanggan. Tumpuan akan diberikan kepada strategi dan program pembangunan latihan yang meliputi program dan aktiviti peningkatan kompetensi dan tahap kecekapan dalam pelbagai bidang berkaitan dengan pelaksanaan Pelan Perancangan Strategik MBSA. Dengan pendekatan ini, proses pembangunan keupayaan MBSA di semua peringkat dan aspek dapat dilakukan secara berterusan ke arah mencapai Visi dan Misi MBSA.

Analisis cabaran luar yang dilaksanakan adalah untuk mengenalpasti arus perubahan cabaran yang sedang dan dijangka berlaku di peringkat global, serantau dan negara yang mempunyai implikasi ke atas kehidupan rakyat Shah Alam dan juga seluruh komuniti Shah Alam. Ini



merangkumi cabaran-cabaran serta impak terhadap keperluan pembangunan sosio-ekonomi, teknologi, alam sekitar dan keselamatan yang perlu diambil kira masa kini dan tahun-tahun yang mendatang. Analisis situasi dan keupayaan organisasi MBSA yang dibuat telah mengenalpasti status atau tahap keupayaan semasa dan jurang-jurang keupayaan yang perlu diatasi segera bagi mencapai visi yang telah ditetapkan. Semua aspek prestasi dan perubahan yang telah dirancang bagi setiap peringkat projek, aktiviti, program, kawasan dan kumpulan sasar perlu dipantau, diukur dan dinilai dari pelbagai sudut agar menepati sasaran KPI yang ditetapkan. Hal ini adalah bagi memastikan setiap strategi, program dan aktiviti atau projek dinilai dalam konteks perubahan senario semasa dan yang dijangkakan.

Besar harapan saya, selaras dengan penerbitan Pelan Perancangan Strategik Sumber Manusia MBSA 2021-2025 ini akan memperkasa lagi pengurusan dan perkhidmatan Majlis selaku pentadbir bandar raya Shah Alam.

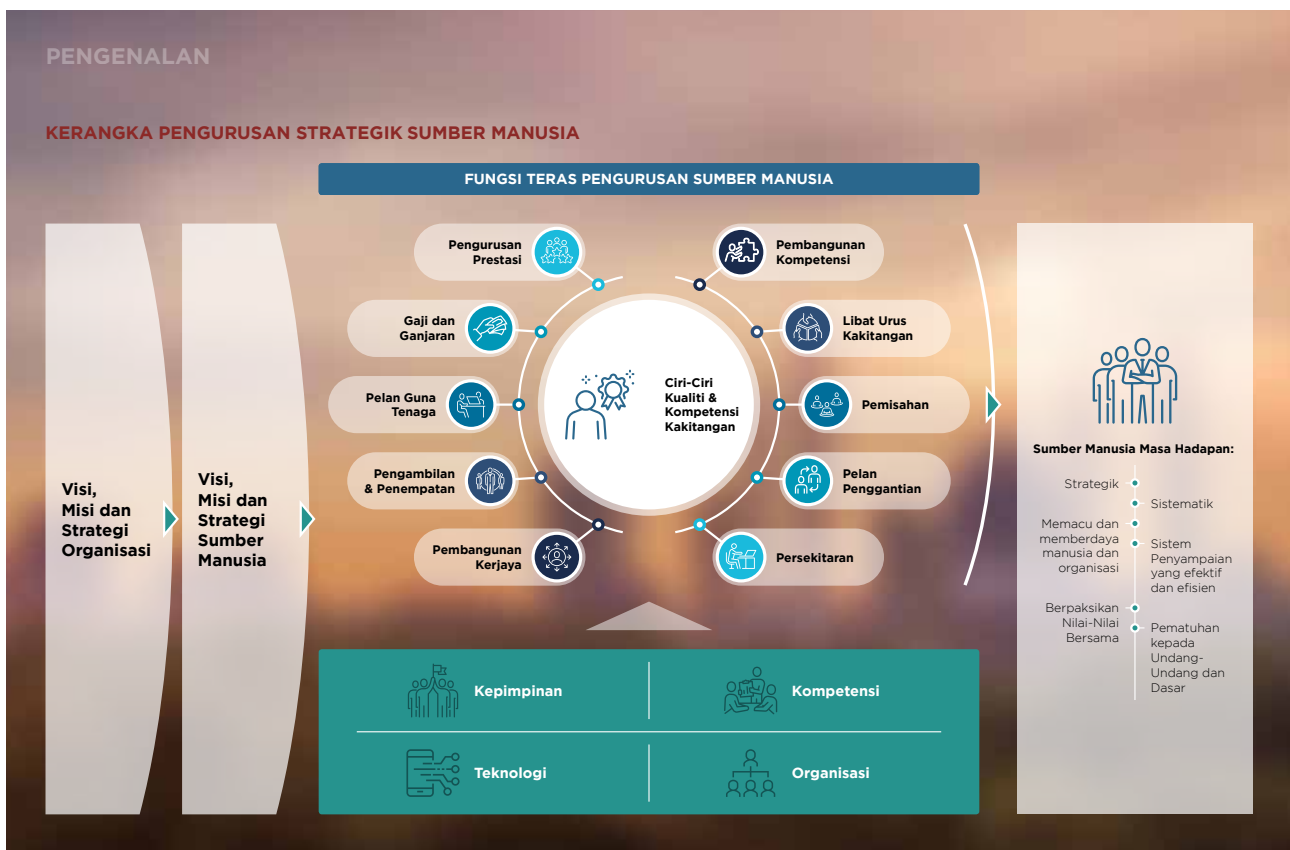


**Y.Bhg. Dato' Zamani
Ahmad bin Mansor**
Datuk Bandar Shah Alam

RINGKASAN EKSEKUTIF

Sumber manusia merupakan faktor yang amat penting bagi kejayaan sesebuah organisasi. Kajian menunjukkan organisasi-organisasi yang berjaya dan berprestasi tinggi mempunyai strategi pengurusan sumber manusia yang baik selaras dengan Pelan Strategik organisasi. Oleh itu, bagi membantu menjayakan misi dan visi MBSA, Jabatan Khidmat Pengurusan MBSA telah mengambil langkah untuk membangunkan Pelan Strategik Sumber Manusia (PSSM) bagi tahun 2021 – 2025.

PSSM ini diharapkan dapat dijadikan sebagai panduan untuk MBSA, khususnya Jabatan Khidmat Pengurusan, memacu pembinaan organisasi berprestasi tinggi melalui sumber manusia yang lebih berintegriti, kompeten dan inovatif. Pelan Strategik Sumber Manusia (PSSM) untuk MBSA telah dibangunkan berdasarkan Kerangka Pengurusan Strategik Sumber Manusia (*Strategic Human Resource Management Framework*) seperti berikut:



RINGKASAN EKSEKUTIF



i. Analisa Strategik Sumber Manusia di MBSA

Terdapat empat (4) pemegang taruh utama (*key stakeholders*) bagi MBSA dalam konteks pengurusan sumber manusia iaitu Kakitangan MBSA, Pengurusan MBSA, Pihak Berkuasa berkaitan dan Orang Awam (*Public*). Setiap pemegang taruh mempunyai pengharapan dan keperluan yang berbeza terhadap MBSA dalam aspek pengurusan sumber manusia. Analisa terhadap Pelan Strategik MBSA menunjukkan bahawa pengurusan sumber manusia yang efektif adalah penting bagi merealisasikan misi MBSA iaitu “meningkatkan tadbir urus MBSA sebagai organisasi yang efisien, efektif, kompeten, dinamis dan terus cemerlang” dan bagi mencapai visi MBSA “Menjadikan Shah Alam sebuah bandaraya yang berkualiti, kondusif dan terunggul”. MBSA memerlukan sumber manusia yang berintegriti, kompeten dan inovatif untuk mencapai objektif-objektif strategik yang telah ditetapkan.

RINGKASAN EKSEKUTIF

Analisa kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman (S.W.O.T Analysis) menunjukkan bahawa MBSA mempunyai beberapa kekuatan dan peluang yang boleh dimanfaatkan dan beberapa kelemahan serta ancaman yang perlu ditangani bagi memantapkan sumber manusia di MBSA. Secara ringkas, kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang telah dikenalpasti bagi MBSA adalah seperti berikut:



ii. Misi, Visi dan Objektif Strategik Sumber Manusia 2021 – 2025

Jabatan Khidmat Pengurusan telah merumuskan visi, misi dan visi strategik sumber manusia MBSA bagi tahun 2021 – 2025 seperti berikut:

a. Visi Sumber Manusia

Menjadikan MBSA Organisasi Berprestasi Tinggi (*High Performance Organisation*) - HPO 2025

b. Misi Sumber Manusia

Memacu pembentukan budaya kerja cemerlang dan warga kerja yang berintegriti, kompeten, dan inovatif melalui pengurusan dan pembangunan sumber manusia yang efektif, efisien dan professional.

c. Objektif Strategik Sumber Manusia

- Meningkatkan integriti, kompetensi, inovatif dan prestasi kakitangan
- Membina budaya kerja yang cemerlang
- Membangunkan kepimpinan yang berprestasi tinggi (*High Performance Leaders*)
- Meningkatkan keberkesanan dan kecekapan pengurusan sumber manusia
- Meningkatkan tahap kesihatan kakitangan

RINGKASAN EKSEKUTIF

iii. Kerangka Strategi Pengurusan Sumber Manusia MBSA 2021 – 2025

Bagi mencapai visi, misi dan objektif strategik yang ditetapkan, terdapat lapan (8) strategi utama yang akan dilaksanakan oleh pihak Jabatan Khidmat Pengurusan berdasarkan Kerangka Strategi Pengurusan Sumber Manusia MBSA seperti berikut:

Kerangka Strategi Sumber Manusia 2021-2025



iv. Inisiatif Strategik Sumber Manusia 2021 – 2025

Inisiatif strategik merupakan Tindakan, Projek atau Program baharu yang akan dilaksanakan oleh pihak Jabatan Khidmat Pengurusan bagi melaksanakan lapan (8) strategi yang telah dirumuskan. Secara keseluruhan terdapat 51 inisiatif strategik akan dilaksanakan bagi Tahun 2021-2025 bagi mencapai visi, misi dan objektif sumber manusia yang telah ditetapkan.

v. Pelan Pelaksanaan Strategik Sumber Manusia 2021 – 2025

Pelan Pelaksanaan Strategik Sumber Manusia adalah sebahagian daripada isi kandungan Dokumen PSSM MBSA 2021 – 2025 ini. Pelan pelaksanaan menentukan siapa yang perlu bertanggungjawab untuk melaksanakan setiap inisiatif strategik yang dinyatakan dan bilakah inisiatif tersebut perlu dilaksanakan.

Pelaksanaan PSSM ini adalah amat penting bagi menyumbang ke arah kejayaan MBSA terutamanya untuk menjayakan visi, misi dan objektif MBSA secara keseluruhan bagi Tahun 2021-2025. Walaubagaimanapun, pelaksanaan PSSM ini memerlukan sokongan, kerjasama dan dokongan oleh semua pihak terutamanya Pengurusan Atasan, Ketua-Ketua Bahagian dan seluruh warga MBSA. Oleh itu, Jabatan Khidmat Pengurusan mengharapkan agar setiap peringkat warga MBSA dapat memberikan komitmen yang sewajarnya bagi menjayakan pelaksanaan PSSM secara keseluruhan.

PROFIL MBSA



LATAR BELAKANG

Shah Alam terletak di Negeri Selangor yang merupakan antara 14 buah negeri di Malaysia. Hanya 25 km dari Kuala Lumpur, ibu negara Malaysia dan 15 km dari Pelabuhan Klang. Ia dikelilingi oleh bandar-bandar besar seperti Petaling Jaya, Subang Jaya, Klang, Putrajaya dan Cyberjaya.



Sejarah

Shah Alam pada suatu ketika dulu adalah sebuah ladang kelapa sawit yang dikenali sebagai Sungai Renggam. Shah Alam mula dibangunkan pada tahun 1963 untuk dijadikan pusat pentadbiran Selangor apabila Kuala Lumpur dirancang untuk dijadikan Wilayah Persekutuan pada 1 Februari 1974.

Pada 7 Disember 1978, atas perkenan DYMM Sultan Selangor Ke-8, Almarhum Sultan Salahuddin Abdul Aziz Shah Alhaj, Shah Alam diisytiharkan sebagai ibu negeri Selangor yang baharu. Nama 'Shah Alam' sendiri adalah pilihan dan perkenan Baginda.

Keluasan Shah Alam pada ketika itu adalah 41.69 km persegi. Pada 1 Januari 1997, Shah Alam diperluaskan kepada 290.3 km persegi (Pelan Warta 197). Ibu negeri Selangor, negeri termaju di Malaysia ini dinaikkan taraf menjadi bandar raya pada 10 Oktober 2000.

PENGISYTIHARAN BANDAR RAYA

Pelbagai program diatur bagi meraikan detik pengisytiharan ini bersama seluruh warga Shah Alam. Antara peristiwa penting yang kekal dalam lipatan sejarah ibu negeri Selangor ini adalah:

Majlis Penyerahan Watikah
Pelantikan Datuk Bandar
Shah Alam daripada
DYMM Sultan Selangor
kepada YBhg. Dato' Haji Abu
Sujak bin Haji Mahmud

Majlis Makan Malam sempena
Pengisytiharan Bandar Raya
Shah Alam yang dihadiri oleh
DYMM Sultan Selangor

YAB Dato' Menteri
Besar Selangor
melancarkan logo,
bendera dan
lagu rasmi
Majlis Bandaraya
Shah Alam

20
September

10
Oktober

9 & 10
Oktober

9
Oktober

YAB Dato' Menteri
Besar Selangor,
Datuk Seri Mohamad
Khair bin Toyo
mengisytiharkan
Shah Alam sebagai
bandar raya tepat jam
12.00 tengah malam

Majlis Penyerahan
Suratcara Pengisytiharan
daripada Kementerian
Kesejahteraan Bandar,
Perumahan dan Kerajaan
Tempatan kepada
DYMM Pemangku Sultan
Selangor

PENTADBIRAN

Shah Alam ditadbir oleh Majlis Bandaraya Shah Alam (MBSA) yang sebelum ini dikenali sebagai Majlis Perbandaran Shah Alam (MPSA). MBSA ditubuhkan pada 7 Disember 1978 serentak dengan pengisytiharan bandar Shah Alam sebagai ibu negeri Selangor Darul Ehsan. Pada 10 Oktober 2000, Shah Alam diisytiharkan sebagai bandar raya dan Majlis Perbandaran Shah Alam dinaiktaraf sebagai Majlis Bandaraya Shah Alam (MBSA).



Dasar

Khidmat terbaik.



Visi

Menjadikan Shah Alam bandar raya yang berkualiti, sejahtera, kondusif dan terunggul.



Misi

Meningkatkan tadbir urus MBSA sebagai organisasi yang efisien, efektif, kompeten, dinamis dan terus cemerlang.



Akta 171 Kerajaan Tempatan

MBSA ditubuhkan di bawah Akta 171, Akta Kerajaan Tempatan. Akta ini memperuntukkan MBSA mentadbir, memberi perkhidmatan serta membangunkan bandar raya Shah Alam.



YANG DIPERTUA DAN DATUK BANDAR

(1988 – 2000)



1988 – 1996
**YBhg. Tuan Nor
Azman Bin Yaakub**



1996 – 1998
**Y.B. Dato' Mohd.
Aini Bin Taib**



1998 – 2000
**YBhg. Dato' Mohd.
Adzib Bin Mohd. Isa**



2000
**YBhg. Dato' Haji
Emran Bin
Haji Kadir**

Datuk Bandar Shah Alam



2000 – 2002
**YBhg. Dato' Haji
Abu Sujak
Bin Haji Mahmud**



2002 – 2004
**YBhg. Dato' Salamon
Bin Selamat**



2004 – 2006
**YBhg. Dato' Ramli
Bin Mahmud**



2006 – 2007
**YBhg. Dato' Ramlan
Bin Othman**



2007 – 2011
**YBhg. Dato' Mazalan
Bin Md. Noor**



2011 – 2014
**YBhg. Dato' Haji
Mohd Jaafar
Bin Haji Mohd Atan**



2015 – 2019
**YBhg. Dato' Haji
Ahmad Zaharin
Bin Mohd Saad**

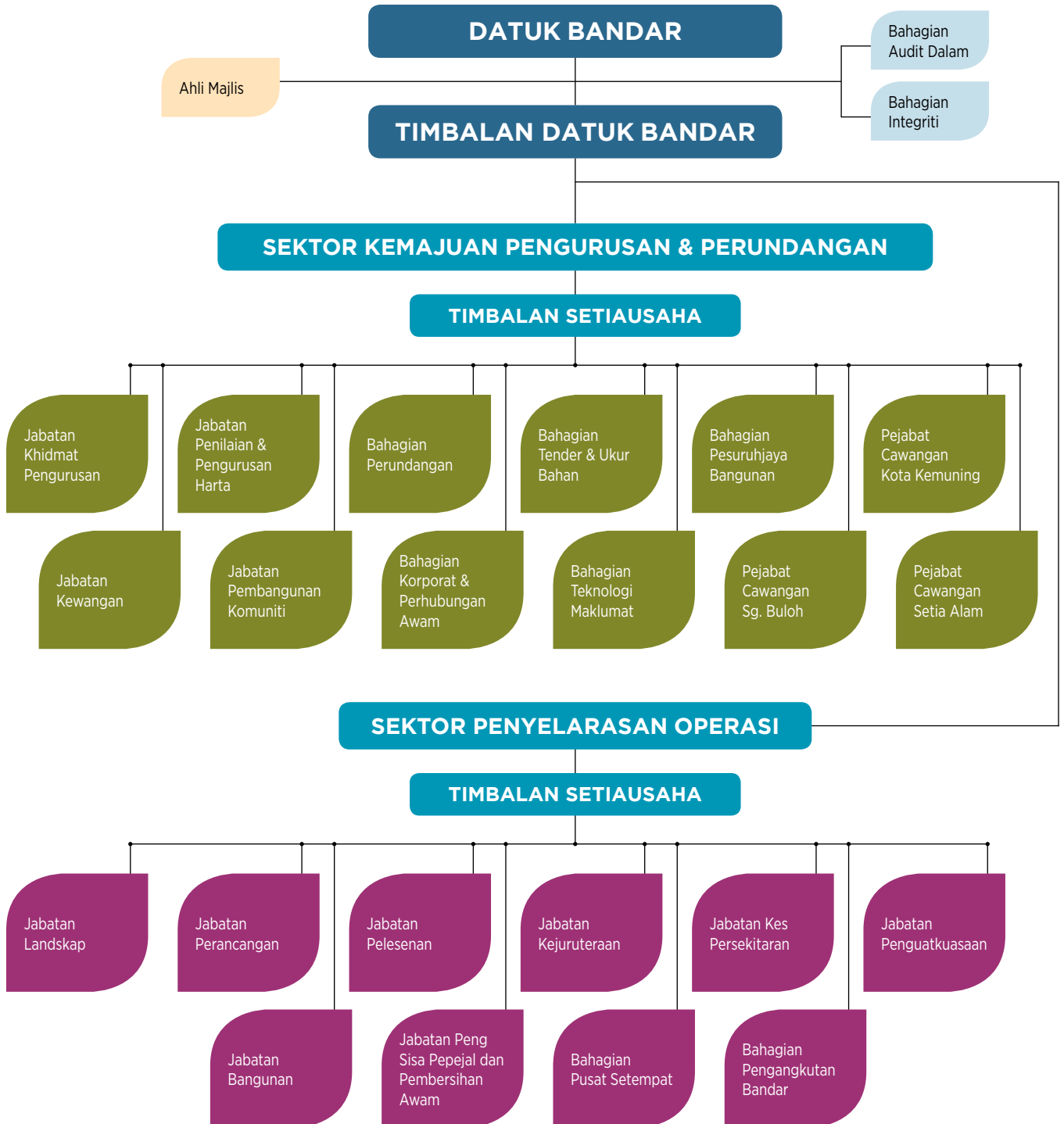


2019 – 2021
**YBhg. Dato' Haji
Haris Bin Kasim**



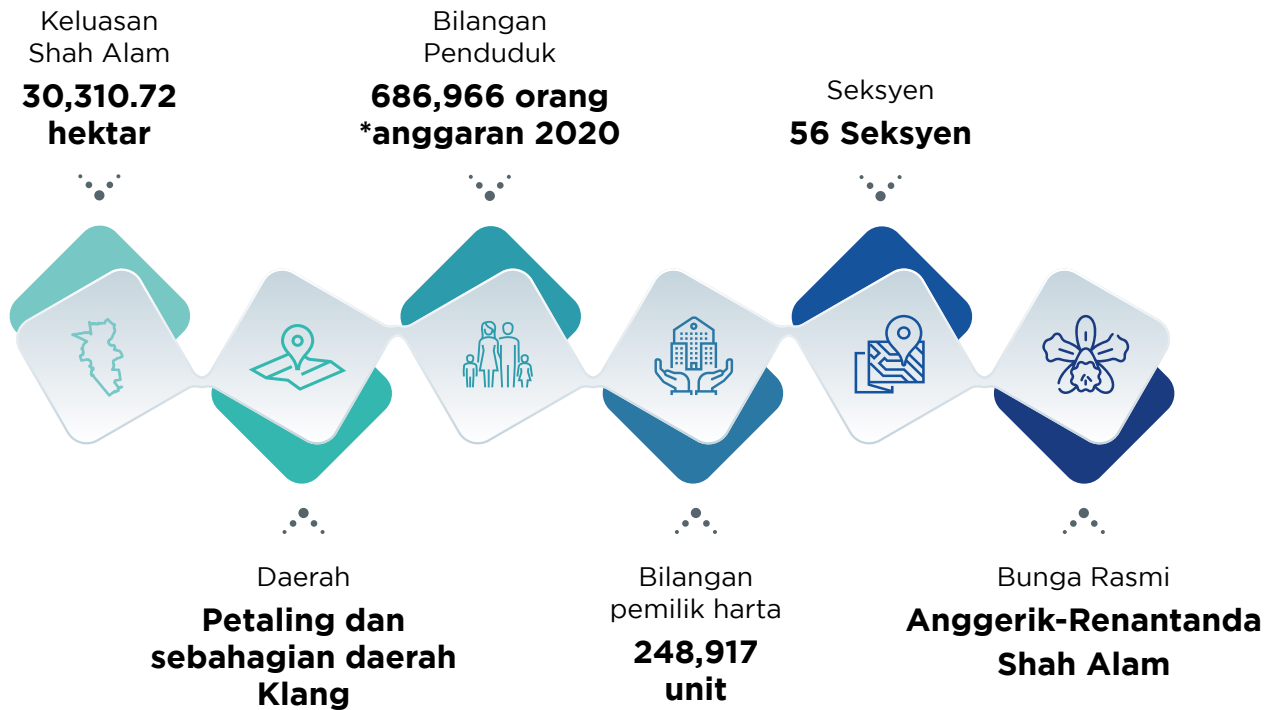
2021 – KINI
YBhg. Dato' Haji Zamani Ahmad Bin Mansor

CARTA ORGANISASI



Majlis Bandaraya Shah Alam diketuai oleh seorang Datuk Bandar yang merupakan Pegawai Tadbir dan Diplomatik (PTD). Selain itu, Datuk Bandar juga merupakan Ahli Majlis yang memikul tanggungjawab bersama 24 Ahli Majlis yang lain. Ahli-ahli Majlis ini terdiri daripada ahli politik, golongan profesional, ahli akademik dan tokoh korporat. Pengurusan Majlis juga dianggotai oleh Timbalan Datuk Bandar, Timbalan Setiausaha, Pengarah-Pengarah Jabatan, Ketua-Ketua Bahagian dan Pengurus Cawangan.

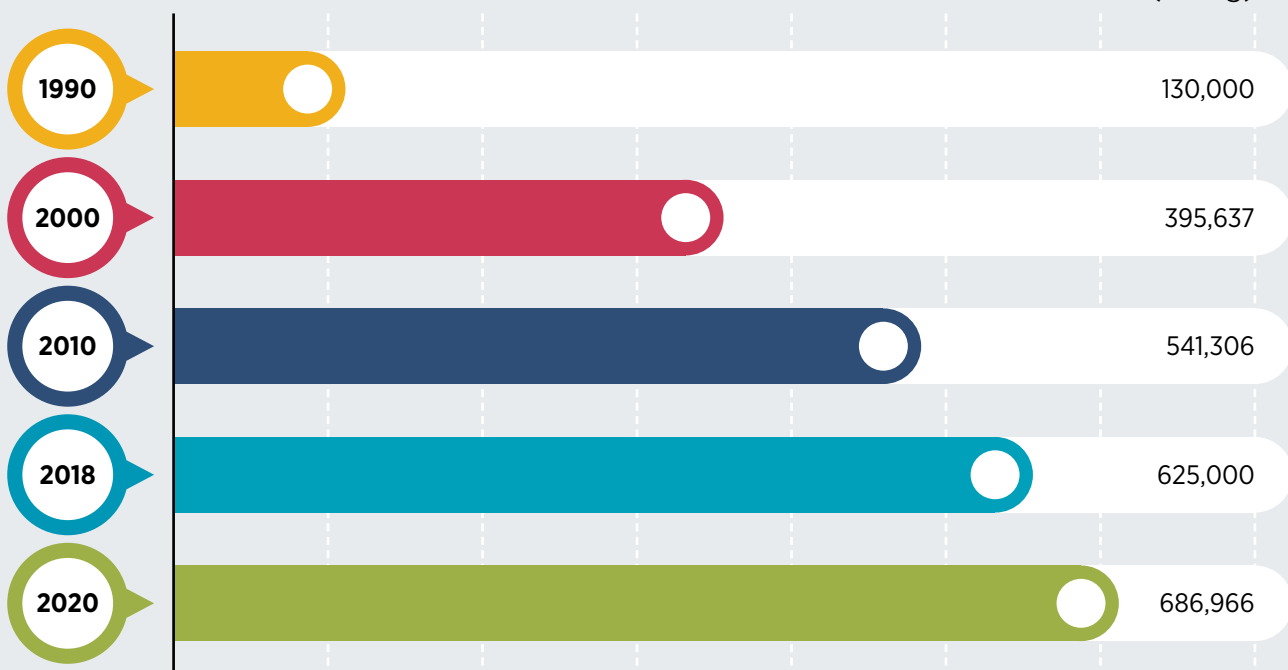
DEMOGRAFI



POPULASI

Anggaran penduduk Shah Alam

Jumlah Penduduk (Orang)



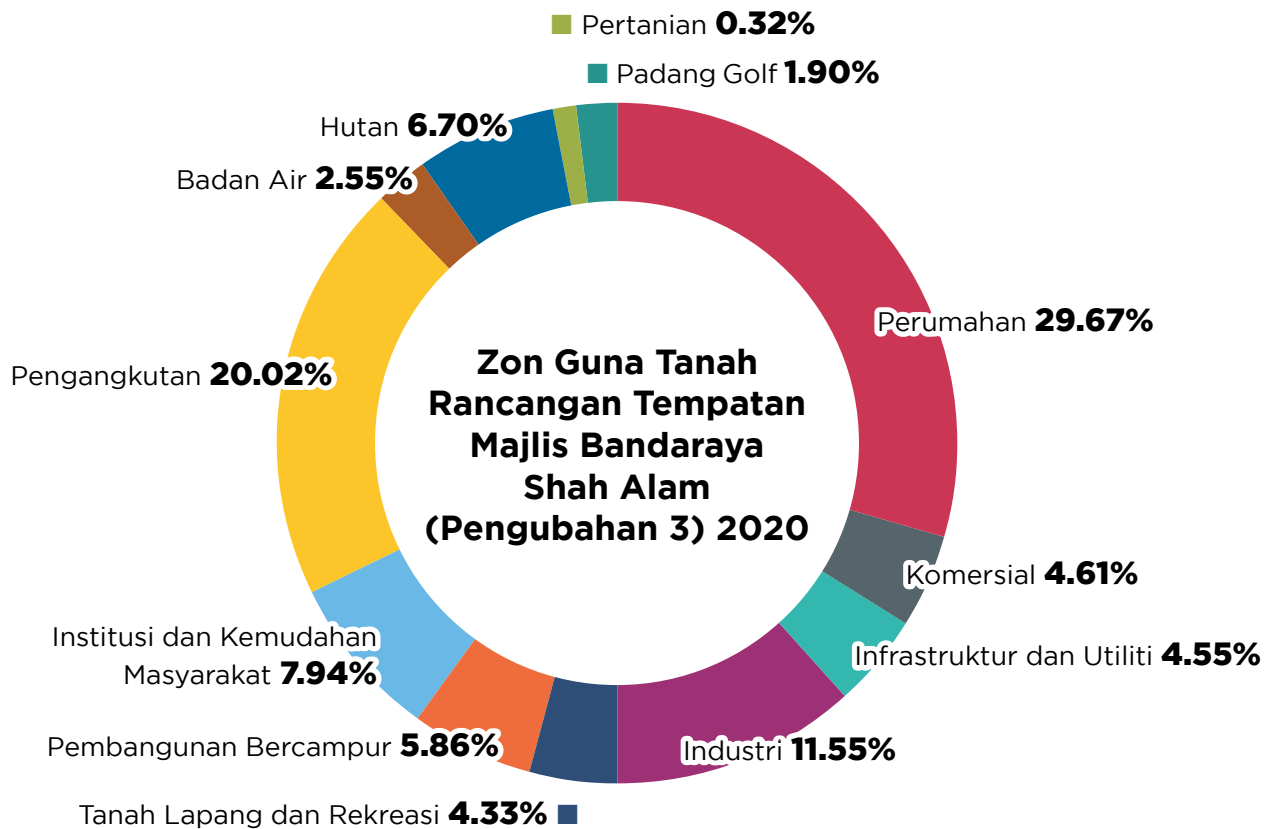
KELUASAN SHAH ALAM

Keluasan Shah Alam meningkat secara berperingkat-peringkat sejak tahun 1963 sehingga sekarang. Saiz sebenar keluasan Shah Alam berdasarkan Pelan Warta 1190 yang digazetkan pada 1 Januari 1997 adalah seluas 290.3 km persegi.

PELAN PEMBANGUNAN	TAHUN	BIDANG HASIL UTAMA/ PENCAPAIAN UTAMA	KELUASAN KM ²
Pelan Pembangunan Shah Alam	1960	Seksyen 1-16	19.68 km ²
Pelan Struktur 1979	1979	Seksyen 1-24	41.69 km ²
Pelan Perluasan Shah Alam	1984	Seksyen 1-28	53.30 km ²
Pelan Warta 968 (District Planning)	1994	Seksyen 1-39	261.70 km ²
Pelan Warta 1190 (District Planning & Administration)	1997	Seksyen U1-U14, Seksyen U1-U20 (Utara) Seksyen 1-24 (Tengah) Seksyen 25-36 (Selatan)	290.30 km ²

Sumber: Jabatan Perancangan Majlis Bandaraya Shah Alam, Julai 2000

GUNA TANAH



STRATEGI DAN FORMULASI TINDAKAN

PENGENALAN

KEPENTINGAN SUMBER MANUSIA



01

Sumber manusia merupakan faktor yang amat penting bagi kejayaan sesebuah organisasi. Kajian menunjukkan organisasi-organisasi yang berjaya dan berprestasi tinggi mempunyai strategi pengurusan sumber manusia yang efektif selaras dengan Pelan Strategik organisasi.



02

Oleh itu, bagi membantu menjayakan misi dan visi MBSA, Jabatan Khidmat Pengurusan MBSA telah mengambil langkah untuk membangunkan Pelan Strategik Sumber Manusia (PSSM) bagi tahun 2021 - 2025.



03

PSSM ini diharapkan dapat dijadikan sebagai panduan untuk MBSA, khususnya Jabatan Khidmat Pengurusan, memacu pembinaan organisasi berprestasi tinggi melalui sumber manusia yang lebih berintegriti, kompeten dan inovatif.



04

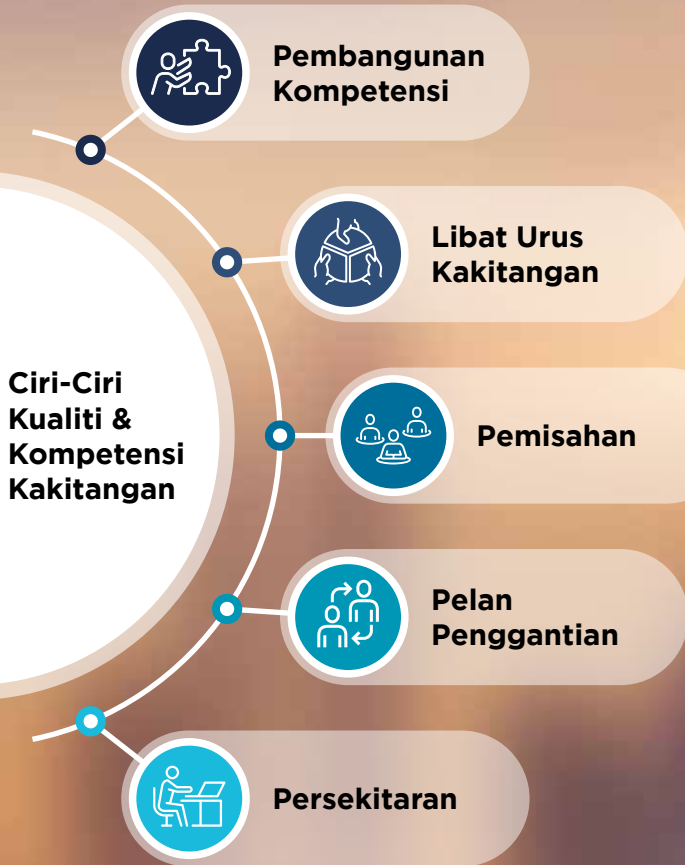
Pelan Strategik Sumber Manusia untuk MBSA: telah dibangunkan berdasarkan Kerangka dan Proses Pengurusan Strategik Sumber Manusia (*Strategic Human Resource Management Framework and Process*) seperti berikut:

PENGENALAN

KERANGKA PENGURUSAN STRATEGIK SUMBER MANUSIA



SUMBER MANUSIA



Kompetensi



Organisasi



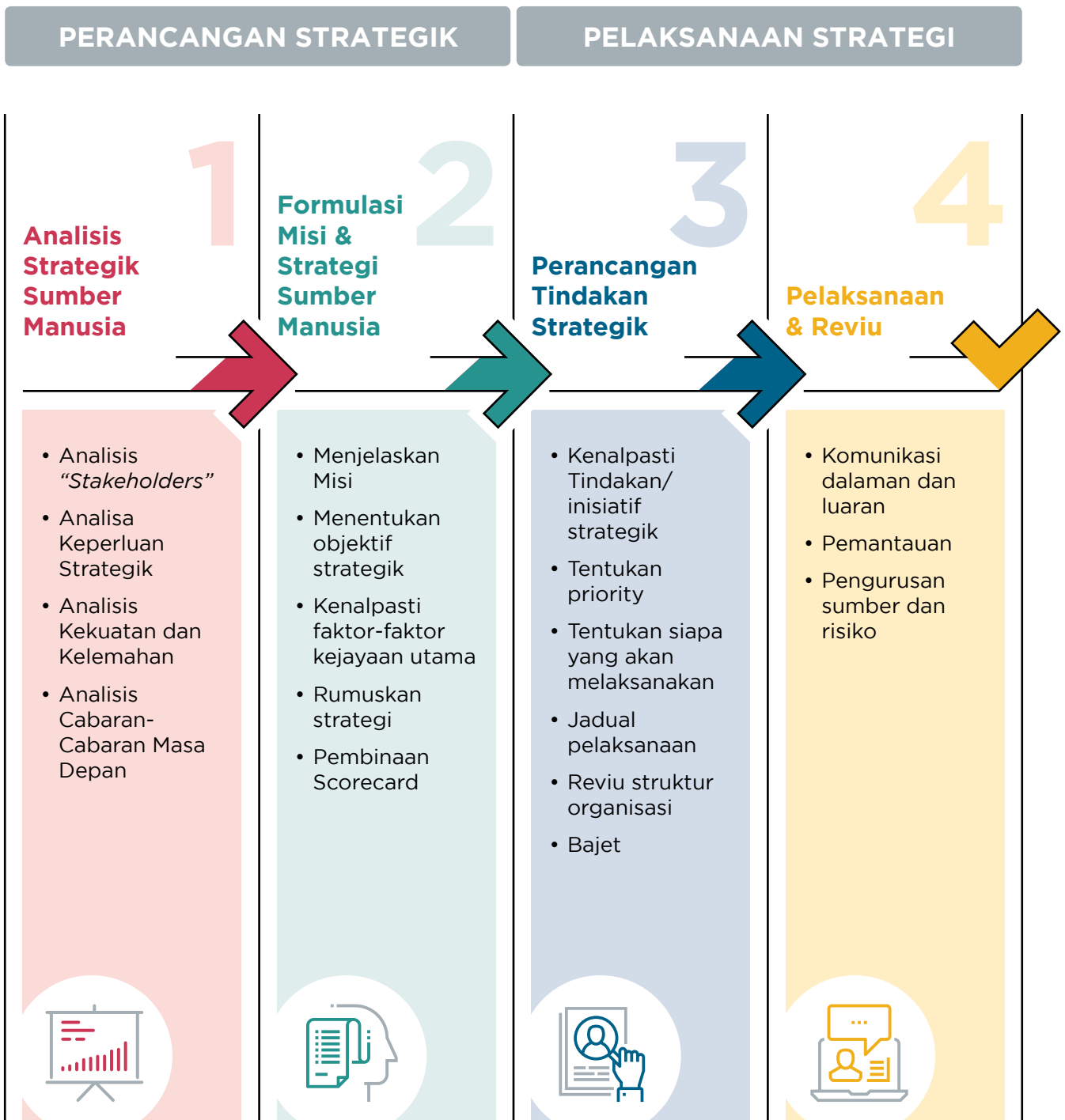
Sumber Manusia Masa Hadapan:

- Strategik
- Sistematik
- Memacu dan memberdaya manusia dan organisasi
- Sistem Penyampaian yang efektif dan efisien
- Berpaksikan Nilai-Nilai Bersama
- Pematuhan kepada Undang-Undang dan Dasar

PENGENALAN

PROSES PENGURUSAN STRATEGIK SUMBER MANUSIA

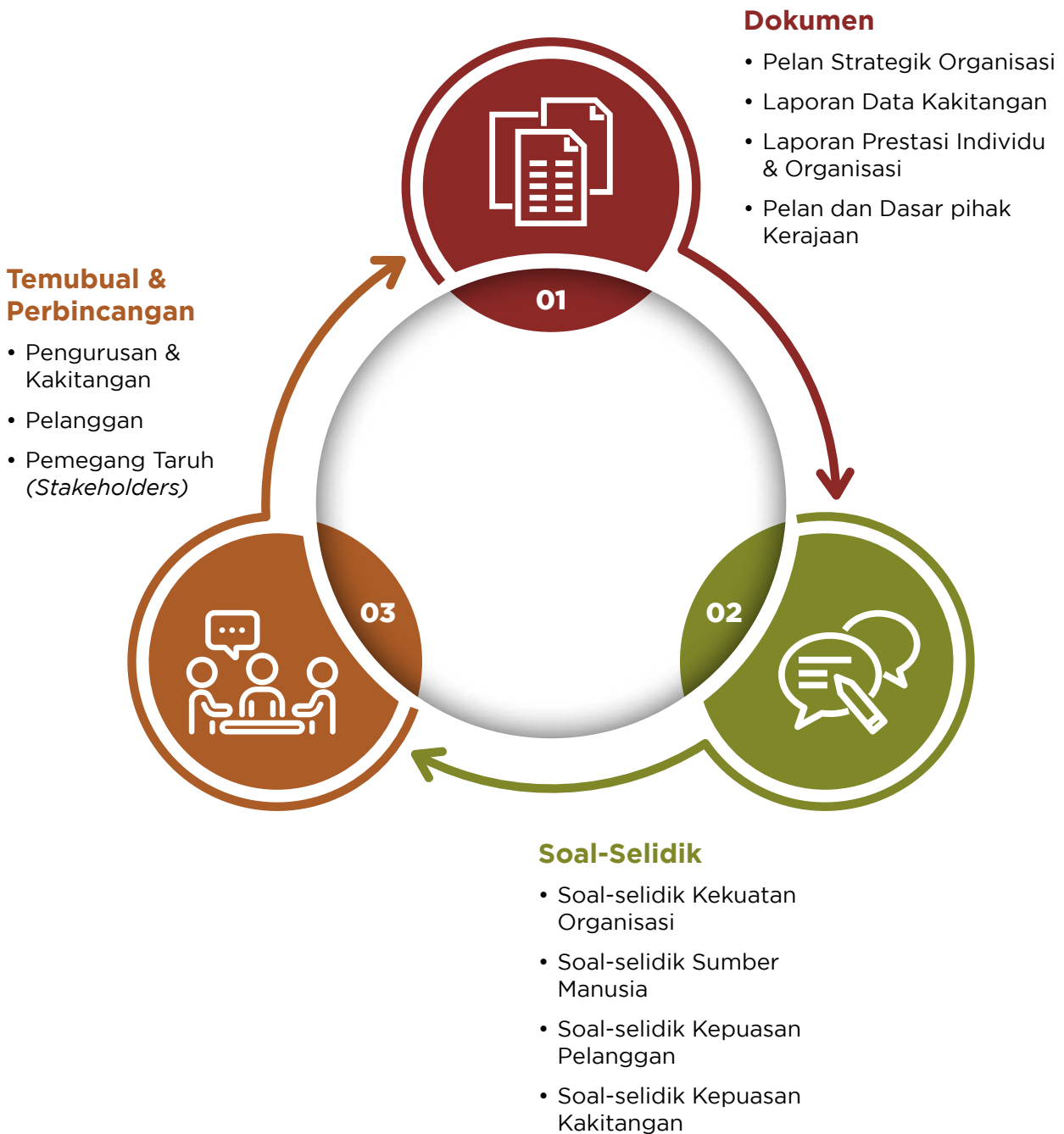
Proses perancangan strategik sumber manusia yang telah diambil adalah seperti berikut:



ANALISA STRATEGIK SUMBER MANUSIA

KAEDAH MENGUMPUL MAKLUMAT

Dalam membangunkan PSSM MBSA 2021-2025, Analisa strategik dibuat berdasarkan maklumat yang dikumpul dari sumber-sumber berikut:





ANALISA STRATEGIK SUMBER MANUSIA

RUMUSAN ANALISA PEMEGANG TARUH

PEMEGANG TARUH	PENGHARAPAN KEPADA BAHAGIAN SUMBER MANUSIA/KEPERLUAN MODAL INSAN
 Kakitangan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tempat kerja yang kondusif, selesa dan selamat 2. Kemudahan, fasiliti dan alatan kerja yang mencukupi, ditambah-baik dan terkini 3. Peluang latihan dan meningkatkan kemahiran serta kerjaya 4. Kebajikan kakitangan dijaga dengan baik 5. Integriti/kejujuran semua pihak 6. Keprihatinan pihak pengurusan, ketua dan sumber manusia 7. Ganjaran, penghargaan, Insentif dan bonus 8. Jaminan Kerja (Jawatan tetap) 9. Maklumat berpusat dan mudah didapati 10. Faedah sama rata tetap dan kontrak 11. Memenuhi keperluan kerohanian 12. Proses persaraan lebih cepat
 Pengurusan (Ahli Majlis, Pengurusan Atasan, Ketua-Ketua Bahagian & YB ADUN)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kakitangan berprestasi tinggi dan inovatif 2. Kakitangan berpengetahuan dan kompeten 3. Perjawatan yang berintegriti 4. Berdaya saing 5. Latihan untuk kakitangan 6. PSM yang cekap dan proaktif 7. Memaksimumkan tenaga sumber manusia sedia ada 8. Penjimatan kos Pengurusan Sumber Manusia 9. Pasukan PSM sebagai “Rakan Strategik” dan “Agen Perubahan” 10. PSM laksanakan strategi
 Pihak Berkuasa (JPA, SUK, SOCSO, KWAP)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelaksanaan dasar yang ditetapkan 2. Pematuhan dasar dan peraturan yang dikeluarkan 3. Pengdigitalan 4. Beri kefahaman kepada kakitangan mengenai Dasar-Dasar Kerajaan yang terkini
 Orang Ramai/ Pelanggan/ Pemimpin Masyarakat	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perkhidmatan kakitangan yang efisien dan berintegriti serta bersopan santun 2. Mesra pelanggan 3. Kakitangan yang cekap, proaktif 4. Berpengetahuan dan kompeten 5. Berkemahiran komunikasi 6. Sentiasa “Up to date” 7. Prihatin dengan kehendak pelanggan 8. Proses pengambilan yang telus 9. Kurangkan karenah “birokrasi”

ANALISA STRATEGIK SUMBER MANUSIA

RUMUSAN ANALISA M.O.S.T.I.C MBSA

ASPEK ORGANISASI	KETERANGAN	IMPAK/KEPERLUAN SUMBER MANUSIA
 Misi & Visi	<p>Visi Menjadikan Shah Alam sebuah bandaraya yang berkualiti, kondusif dan terunggul</p> <p>Misi Meningkatkan tadbir urus MBSA sebagai organisasi yang efisien, efektif, kompeten, dinamis dan terus cemerlang</p>	<p>Pengurusan sumber manusia yang baik dan strategik diperlukan untuk mencapai misi dan visi MBSA khususnya bagi meningkatkan tadbir urus MBSA sebagai organisasi yang efisien, efektif, kompeten, dinamis dan terus cemerlang.</p>
 Objektif Strategik	<ul style="list-style-type: none"> • Perkhidmatan perbandaran yang efisien. • Mewujudkan Shah Alam sebagai sebuah bandaraya yang bersih, indah, ceria dan selamat. • Memastikan perancangan dan pembangunan yang teratur dan terkawal selaras dengan pembangunan mampan bagi melonjakkan pertumbuhan ekonomi jangka panjang pelabur/peniaga dalam dan luar negeri. • Memastikan budaya penyelenggaraan yang efektif dan konsisten. • Mewujudkan bandar raya sejahtera. • Meningkatkan pembangunan kemasyarakatan seimbang dengan pembangunan fizikal. • Memelihara dan memulihara alam sekitar untuk kesejahteraan dan kesejahteraan warga Shah Alam dan generasi masa hadapan. 	<p>MBSA memerlukan sumber manusia yang berintegriti, kompeten dan inovatif untuk mencapai objektif-objektif strategik yang telah ditetapkan.</p>

ANALISA STRATEGIK SUMBER MANUSIA

RUMUSAN ANALISA M.O.S.T.I.C MBSA

ASPEK ORGANISASI	KETERANGAN	IMPAK/KEPERLUAN SUMBER MANUSIA
Objektif Strategik (sambungan)	<ul style="list-style-type: none"> • Mewujudkan persekitaran yang kondusif untuk pertumbuhan industri, perdagangan dan pelancongan. • Menjadikan Shah Alam pusat pembangunan dan kecemerlangan ilmu pendidikan. • Mewujudkan persekitaran yang kondusif dan selesa bagi OKU dan warga emas. • Tadbir urus yang cekap, berintegriti & berhemah. • Memastikan warga kerja yang kompeten, komited dan berintegriti. • Mengutamakan pelanggan dalam memberi perkhidmatan yang cekap, tepat, telus dan berkesan secara berterusan. • Membudayakan penggunaan teknologi maklumat dalam semua urusan perkhidmatan. • Menkuatkuasakan peraturan dan undang-undang secara berhemah dan professional. 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Pembangunan komuniti sejahtera dan inklusif 	Keberkesanan tadbir urus dapat memberi kesan yang positif dan dirasai semua pelanggan dalaman dan luaran MBSA.



**MBSA
CONVENTION
CENTRE**





ANALISA STRATEGIK SUMBER MANUSIA

RUMUSAN ANALISA M.O.S.T.I.C MBSA

ASPEK ORGANISASI	KETERANGAN	IMPAK/KEPERLUAN SUMBER MANUSIA
 Strategi-Strategi Utama (Teras 1: Tadbir Urus Yang Dinamik, Berintegriti Dan Cemerlang)	S1 Memperkasa Perkhidmatan Yang Efisien Kepada Pelanggan	<ul style="list-style-type: none"> • Latihan untuk kemahiran perkhidmatan pelanggan • Program meningkatkan Prestasi & Integriti kakitangan • Sistem Pengurusan Prestasi yang efektif • Melahirkan kakitangan yang sihat dengan sentiasa membuat pemeriksaan kesihatan berkala. Contoh: ESP
	S2 Pengukuhan Kewangan Yang Mampan	<ul style="list-style-type: none"> • Kemahiran Pengurusan Kewangan untuk pegawai • Penjimatan dan kawalan Kos Pengurusan Sumber Manusia • Kakitangan <i>mindset</i> "cost-conscious"
 Strategi-Strategi Utama (Teras 2: Pembangunan Persekitaran Mampan Ke Arah Bandar Rendah Karbon)	Menyediakan perkhidmatan pengangkutan dan mobiliti yang efisien	<ul style="list-style-type: none"> • Memperkasakan sumber manusia bahagian pengangkutan bandar. • Kakitangan mencukupi • Latihan khidmat pelanggan kepada kakitangan Pengangkutan
	Mengintegrasikan alam semula jadi dalam alam bina	<ul style="list-style-type: none"> • Menerapkan amalan EKSA di kalangan kakitangan
	Sistem pengurusan sisa pepejal yang efisien	<ul style="list-style-type: none"> • Memaksimumkan penggunaan sistem timetec kepada kakitangan yang bekerja di lapangan • Penyusunan kakitangan di JSPPA yang terlibat dengan pengswastan • Program Kitar Semula untuk kakitangan
	Pengurusan penggunaan sumber bandar yang efisien dan efektif	<ul style="list-style-type: none"> • Kemahiran Pengurusan sumber bandar
	Pelaksanaan tindakan bandaraya berlandaskan <i>Green Technology</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Memberikan pendedahan dan pengetahuan tentang <i>Green Technology</i> kepada kakitangan



ANALISA STRATEGIK SUMBER MANUSIA

RUMUSAN ANALISA M.O.S.T.I.C MBSA

ASPEK ORGANISASI	KETERANGAN	IMPAK/KEPERLUAN SUMBER MANUSIA
 Strategi-Strategi Utama (Teras 3: Kemakmuran Sosio Ekonomi)	S1 Mewujudkan Ekosistem Kondusif Bagi Sektor Perniagaan	<ul style="list-style-type: none"> • Program latihan yang khusus selaras dengan ekosistem perniagaan semasa • Memperkasakan Jabatan Pelesenan dan Jabatan Penguatkuasaan dengan kemudahan dan kemahiran yang berkaitan peraturan dan undang-undang terkini
	S2 Meningkatkan Taraf Hidup Komuniti Melalui Pemerksaan Teknologi	<ul style="list-style-type: none"> • Memperkasakan Jabatan Pembangunan Komuniti dengan kemahiran teknologi terkini • Meningkatkan kemahiran komunikasi dan interpersonal di semua pejabat MPP
	S3 Penggalakan Sektor Ekonomi Berasaskan Aero-angkasa Dan Pelancongan	<ul style="list-style-type: none"> • Meningkatkan pemahaman kakitangan jabatan teknikal berkaitan industri biro angkasa dan pelancongan • Memastikan pegawai dan kakitangan yang terlibat memahami aspirasi Rancangan Malaysia ke-12 (RMK-12)
	S4 Menggalakkan tawaran perkhidmatan bercirikan Ekonomi Digital	<ul style="list-style-type: none"> • Penerapan budaya kepada semua kakitangan berkaitan: <ol style="list-style-type: none"> i. Inisiatif <i>cashless</i> ii. Inisiatif <i>paperless</i> iii. Transformasi kepada online bagi semua proses kerja PSM di MBSA • Pendedahan dan latihan yang khusus kepada kakitangan berkaitan inisiatif-inisiatif digital yang diperkenalkan oleh Kerajaan Negeri dan Kerajaan Persekutuan • Menempatkan/peminjaman kakitangan ICT disetiap jabatan bagi meningkatkan dan membudayakan pendigitalan • Penambahan syarat- syarikat pelantikan kakitangan baharu yang berlatar belakang digital

ANALISA STRATEGIK SUMBER MANUSIA

RUMUSAN ANALISA M.O.S.T.I.C MBSA

	ASPEK ORGANISASI	KETERANGAN	IMPAK/KEPERLUAN SUMBER MANUSIA
	Sasaran/ Petunjuk Prestasi	Melahirkan kakitangan yang terlatih/kemahiran	<ul style="list-style-type: none"> • Latihan berteraskan kompetensi jawatan • Saringan pengambilan kakitangan berasaskan minta, personality dan kebolehan (kemahiran)
		Kakitangan Jabatan Pelesenan menggunakan platform SELDEC bagi pasaran produk secara digital	<ul style="list-style-type: none"> • Memberikan latihan khusus berkaitan SELDEC, Selangor Advance, PLATS (Platform Selangor) dan Selangor State Data Exchange (SELGDX) kepada pegawai dan kakitangan Jabatan Pelesenan
	Strategi-Strategi Utama (Teras 4)	S2 Membudayakan Shah Alam prihatin	<ul style="list-style-type: none"> • Mewujudkan tahap kesedaran kakitangan yang prihatin kepada masyarakat/kakitangan
		S3 Memperkasakan penglibatan awam	<ul style="list-style-type: none"> • Mewujudkan kumpulan kakitangan yang mempunyai pengetahuan luas berkenaan MBSA serta sebagai perantara MBSA dan orang awam • Membina kemahiran berkomunikasi dan perhubungan awam untuk pegawai dan kakitangan




ANALISA STRATEGIK SUMBER MANUSIA

RUMUSAN ANALISA M.O.S.T.I.C MBSA

ASPEK ORGANISASI	KETERANGAN	IMPAK/KEPERLUAN SUMBER MANUSIA
 Isu & Cabaran	Gejala Rasuah	<ul style="list-style-type: none"> • Program pementapan rohani dan integriti • Kerjasama dengan agensi berkaitan integriti
	Proses dan prosedur panjang dan kompleks	<ul style="list-style-type: none"> • BRP Proses PSM
	Aduan yang banyak dan remeh	<ul style="list-style-type: none"> • Pengurusan saringan aduan • Kemahiran mengendali pelanggan bermasalah
	Keupayaan untuk memenuhi kehendak pelanggan	<ul style="list-style-type: none"> • Program Pekhidmatan Pelanggan
	Perubahan dasar dan peraturan	<ul style="list-style-type: none"> • Pengurusan Perubahan untuk pengurus dan Pegawai Sumber Manusia • Memberi taklimat kepada kakitangan tentang perubahan dasar
	Menghadapi pelbagai peringkat, budaya dan latarbelakang pelanggan/penduduk	<ul style="list-style-type: none"> • Kakitangan yang berkemahiran berdaya saing <i>dual language</i> • Kakitangan memahami silang budaya


ANALISA STRATEGIK SUMBER MANUSIA

RUMUSAN ANALISIS S.W.O.T SUMBER MANUSIA

ASPEK	PERKARA
 S - KEKUATAN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kewangan yang kukuh 2. Infra yang lengkap 3. Lokasi yang strategik 4. Pengurusan berpengetahuan 5. Sokongan pengurusan yang jitu 6. Kakitangan efisien 7. Shah Alam bandar ibu negeri 8. Motivasi kakitangan yang tinggi 9. Keupayaan mengurus bakat 10. Tenaga kerja mencukupi
 W - KELEMAHAN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terikat dengan dasar 2. Perjawatan 3. Prosedur kerja <i>outdated</i> 4. Sistem teknologi 5. Politik pejabat 6. Peluang peningkatan kerjaya yang terhad 7. Birokrasi - Proses Kerja (Manual) 8. Kurang Barisan Pengurusan pelapis yang kompeten 9. Persepsi awam: Kelewatan dan Kurang Tangkas Bertindak 10. Kakitangan ada yang susah menerima sesuatu perubahan 11. Kakitangan terdiri dari pelbagai Peringkat umur 12. Tidak mahu <i>Job Rotation</i>
 O - PELUANG	<ol style="list-style-type: none"> 1. Masyarakat bersedia untuk menerima perubahan 2. Komuniti yang tersusun 3. Hubungan komuniti dan <i>stakeholders</i> baik 4. Pemimpin muda 5. Institusi pengajian/teknikal 6. Masyarakat yang berpendidikan tinggi 7. Pembayar cukai yang baik 8. Masyarakat yang prihatin kepada perkhidmatan MBSA 9. Teknologi yang ada diluar 10. Persepsi sebagai Majikan yang baik 11. Peluang belajar Amalan Terbaik di organisasi lain dalam dan luar negara

ANALISA STRATEGIK SUMBER MANUSIA

RUMUSAN ANALISIS S.W.O.T SUMBER MANUSIA

ASPEK	PERKARA
 T - ANCAMAN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perubahan teknologi yang cepat 2. Kehendak pelanggan yang pelbagai dan berpengetahuan 3. Kakitangan yang tidak mahu berubah 4. Pengaruh luar menjejaskan pengambilan kakitangan yang berkemahiran tinggi 5. Penetapan gaji yang tidak kompetatif 6. Dasar “<i>close service</i>” yang merencatkan perkembangan kerjaya 7. Perubahan Dasar JPA (Pelantikan) 8. Pelanggan tidak berpuas hati – hilang kredibiliti

MISI, VISI DAN OBJEKTIF STRATEGIK 2021-2025



VISI SUMBER MANUSIA MBSA 2021-2025

Menjadikan
MBSA Organisasi
Berprestasi Tinggi
(*High Performance
Organisation*)
- HPO 2025



MISI SUMBER MANUSIA MBSA 2021-2025

Memacu pembentukan budaya kerja cemerlang dan warga kerja yang berintegriti, kompeten, dan inovatif melalui pengurusan dan pembangunan sumber manusia yang efektif, efisien dan professional.

MISI, VISI DAN OBJEKTIF STRATEGIK 2021-2025

OBJEKTIF STRATEGIK SUMBER MANUSIA 2021-2025

BIL	OBJEKTIF	BIDANG HASIL UTAMA/ PENCAPAIAN UTAMA	INDIKATOR PENCAPAIAN
1.	Meningkatkan integriti, kompetensi, inovatif dan prestasi kakitangan	<ul style="list-style-type: none"> • Kakitangan Berprestasi Tinggi • Kakitangan lebih kompeten, berintegriti dan inovatif 	<ul style="list-style-type: none"> • Index Prestasi Ahli (LNPT) • Penilaian Jurang Kompetensi • Index Integriti
2.	Membina budaya kerja yang cemerlang	<ul style="list-style-type: none"> • Budaya Kerja Yang Cemerlang 	<ul style="list-style-type: none"> • Skor Penilaian Budaya Kerja
3.	Membangunkan kepimpinan yang berprestasi tinggi (<i>High Performance Leaders</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Kepimpinan Berprestasi Tinggi 	<ul style="list-style-type: none"> • % Pemimpin memenuhi ciri-ciri HPL
4.	Meningkatkan keberkesanan dan kecekapan pengurusan sumber manusia	<ul style="list-style-type: none"> • Keberkesanan dan Kecekapan Pengurusan Sumber Manusia 	<ul style="list-style-type: none"> • % Pematuhan Dasar dan Standard ISO • Indeks Kepuasan Kakitangan • Keberkesanan Bajet Kakitangan
5.	Meningkatkan tahap kesihatan kakitangan	<ul style="list-style-type: none"> • Kesihatan Mental • Kesihatan Fizikal 	<ul style="list-style-type: none"> • Indeks Kesihatan Kakitangan







STRATEGI SUMBER MANUSIA 2021-2025

RUMUSAN STRATEGI UTAMA

Bagi mencapai objektif yang telah ditetapkan, strategi-strategi berikut telah dirumuskan untuk dilaksanakan:

01

Melaksanakan pembangunan kakitangan dan kepimpinan berteraskan kompetensi

02

Memanfaatkan Aplikasi Teknologi digital dalam pengurusan sumber manusia

03

Mempertingkatkan komunikasi, hubungan dan engagement kakitangan

04

Mewujudkan persekitaran dan infrastruktur kerja yang lebih kondusif dan selamat

05

Memantapkan proses pengurusan sumber manusia (prestasi, penempatan, pengambilan, pengurusan kakitangan kontrak dan *exit policy*)

06

Meningkatkan faedah dan ganjaran kakitangan yang lebih kompetitif dan berkesan

07

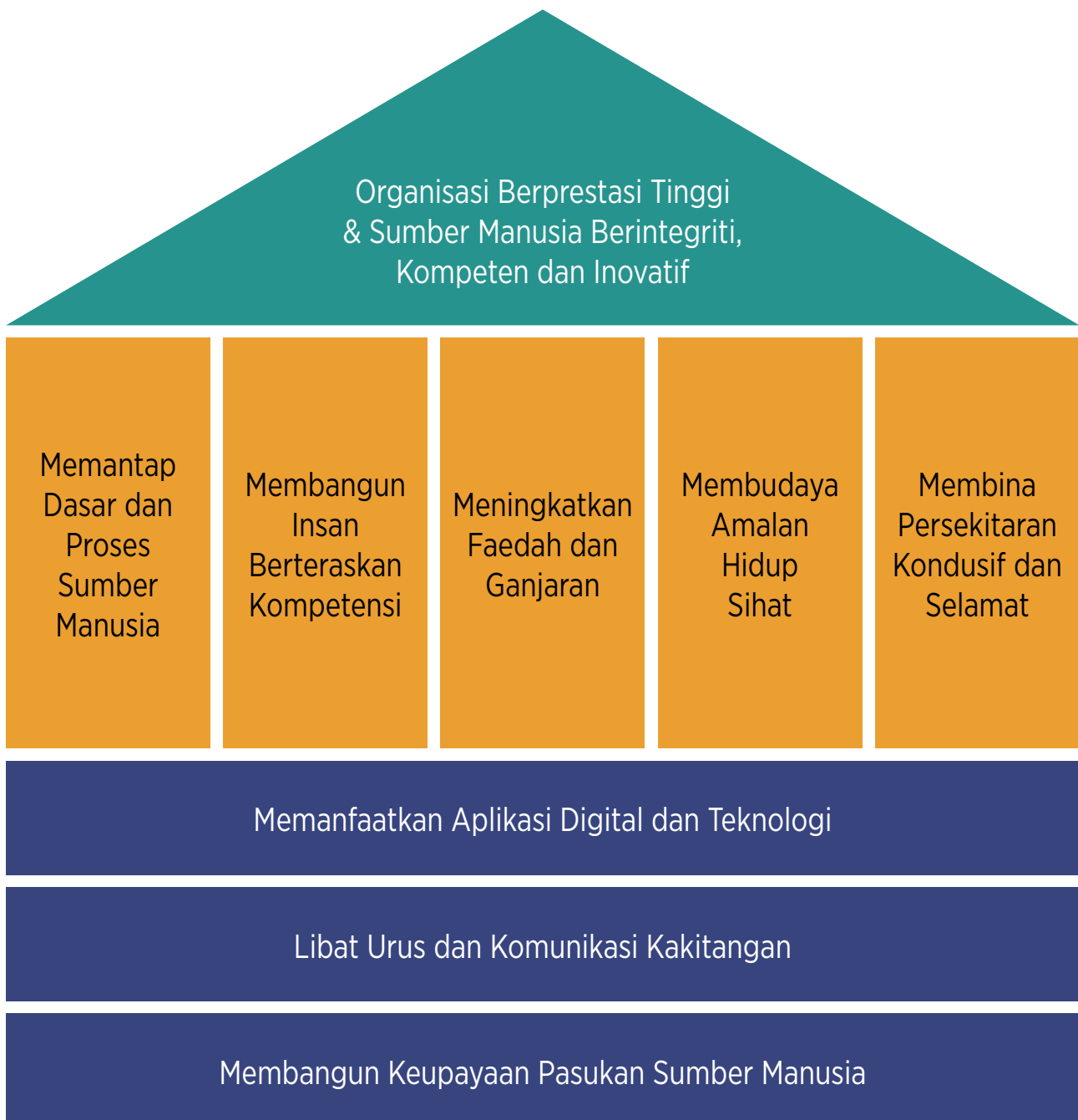
Membudayakan amalan budaya hidup sihat (mental dan fizikal)

08

Membangunkan keupayaan pasukan pengurusan sumber manusia

STRATEGI SUMBER MANUSIA 2021-2025

KERANGKA STRATEGI SUMBER MANUSIA 2021-2025



PELAN TINDAKAN STRATEGIK 2021-2025

PELAN PELAKSANAAN 2021-2025

OBJEKTIF/ TERAS STRATEGIK		01 Melaksanakan pembangunan kakitangan dan kepimpinan berteraskan kompetensi						
BIL	TINDAKAN STRATEGIK	PETUNJUK PENCAPAIAN	T/JAWAB	2021	2022	2023	2024	2025
1.	Merangka dan melaksanakan program latihan "Future Skill" • Kemahiran Berfikir Dan Penyelesaian Masalah • <i>Analytical Thinking (Ai And Human Touch)</i>	Bilangan kakitangan yang telah menyertai program	SLK	50	70	100	100	100
2.	Program Biasiswa Datuk Bandar - Kursus - kursus pembangunan profesional jangka pendek dalam dan luar negara	Bil kakitangan setahun	SSM		2	2	2	2
3.	Sesi Perkongsian Ilmu Di Antara Kakitangan Dan Pegawai Mengikut Bidang Kepakaran Masing-masing Secara Berkala	Bilangan Sesi Setahun	SLK & Semua HOD	2	2	2	2	2
4.	Kursus Kepimpinan Berprestasi Tinggi (HPL)	% Pegawai Gred 29 ke atas yang hadir	SLK	30%	30%	30%	30%	30%
5.	Kursus metodologi pengurusan perubahan & transformasi organisasi	Bilangan program	SLK	2	2	2	2	2
6.	Membina kumpulan pakar bagi setiap bidang	Bilangan pakar setiap bidang	SLK & Semua HOD	4	4	4	4	4
7.	Mewujudkan <i>Virtual Knowledge Centre (VKC)</i>	VKC dilancarkan	PTD AM				1	
8.	Penilaian pencapaian pembelajaran diakhir kursus/program latihan (pre n post test)	% peningkatan ilmu/kemahiran	SLK	10	10	10	10	10
9.	Menyediakan profil kompetensi dan <i>training roadmap</i> yang sesuai untuk setiap skim.	Bilangan Skim yang telah siap profil kompetensi dan <i>training roadmap</i>	SLK & Semua HOD	1	1	1	1	1
10.	Pemantapan Modal Insan	% Kakitangan yang hadir	SLK & Integriti	10%	10%	10%	10%	10%

PELAN TINDAKAN STRATEGIK 2021-2025

PELAN PELAKSANAAN 2021-2025

OBJEKTIF/ TERAS STRATEGIK								
02 Memanfaatkan aplikasi teknologi digital dalam pengurusan sumber manusia								
BIL	TINDAKAN STRATEGIK	PETUNJUK PENCAPAIAN	T/ JAWAB	2021	2022	2023	2024	2025
1.	Penambahan syarat-syarat pelantikan kakitangan baharu yang mempunyai nilai tambah kemahiran digital/ ICT	% pegawai lantikan baru memenuhi syarat ICT bagi gred 19 ke atas	SSM	NA	70%	80%	90%	100%
2.	Memberikan latihan kemahiran data analisa (AI) kepada pegawai	% pegawai gred 22 ke atas yang hadir	SLK	10%	30%	50%	70%	100%
3.	Pemantapan sistem iPIS	Modul siap digunakan	SSM & ICT	<ul style="list-style-type: none"> • MyPortfolio • MyRentas • MyKuarantin • MyTempahan 	<ul style="list-style-type: none"> • MyAset • MySewaan • MyTaska • MyTMP • MyKontrak • MyPrestasi • MyBRP • MyBDR • MyLuar Negara 	<ul style="list-style-type: none"> • MyPinjaman • MyLebihMasa • MyTuntutan (kursus & perubatan) 	• MyAnugerah	2
4.	Penambahbaikan sistem iHR	Modul siap digunakan	SSM & ICT	<ul style="list-style-type: none"> • OT • GL • Kehadiran 	<ul style="list-style-type: none"> • Emolumen • Laporan • BRP 			
5.	Pelaksanaan sistem iKERJAYA	Modul siap digunakan	SSM & ICT	Kelulusan pembangunan	• Kerjaya			



PANTAS

PAN





PELAN TINDAKAN STRATEGIK 2021-2025

PELAN PELAKSANAAN 2021-2025

OBJEKTIF/ TERAS STRATEGIK								
03 Mempertingkatkan komunikasi, hubungan dan <i>engagement</i> kakitangan								
BIL	TINDAKAN STRATEGIK	PETUNJUK PENCAPAIAN	T/JAWAB	2021	2022	2023	2024	2025
1.	Sesi perjumpaan Pengurusan Tertinggi Bersama kakitangan	Bilangan program setahun	SLK & Semua HOD	10	10	10	10	10
		% kehadiran setiap sesi	Setiap Jabatan/ Bahagian/ Cawangan	70%	70%	70%	70%	70%
2.	Sesi perjumpaan Pengarah Jabatan/Bahagian/ Pengurus Bersama kakitangan	Setiap bulan	SLK & Semua HOD	12	12	12	12	12
3.	Penubuhan Unit Kaunseling	Lantikan Pegawai Khidmat Kaunseling	SSM		1			
		Unit kaunseling diwujudkan	SSM			1		
4.	Memperkasa program AKRAB	Sesi Ahli AKRAB bersama klien 4 kali setahun	SSM	4	4	4	4	4
5.	Menambahbaik dan memperkasakan Program Hari Sumber Manusia	Bilangan program setahun	SSM	1	1	1	1	1
6.	Orientasi lantikan pegawai/ kakitangan baru	% lantikan baru hadir orientasi	SSM	100%	100%	100%	100%	100%
7.	Skim N - Pentadbiran & Sokongan sebagai Duta/ Agen Sumber Manusia	Bilangan duta/agen Sumber Manusia	SSM		24			
8.	Edaran maklumat Sumber Manusia melalui aplikasi <i>Whatsapps/ Digital Virtual Office(DVO)</i>	Bilangan posting setahun	SSM	12	12	12	12	12
9.	Mengadakan sesi dialog mengikut kumpulan fokus	Bilangan sesi setahun	SSM	2	2	2	2	2

PELAN TINDAKAN STRATEGIK 2021-2025

PELAN PELAKSANAAN 2021-2025

OBJEKTIF/ TERAS STRATEGIK		04 Mewujudkan persekitaran dan infrastruktur kerja yang lebih kondusif dan selamat						
BIL	TINDAKAN STRATEGIK	PETUNJUK PENCAPAIAN	T/JAWAB	2021	2022	2023	2024	2025
1.	Pemeriksaan aset kakitangan di pejabat	Bilangan pemeriksaan setahun	Unit Aset	1	1	1	1	1
2.	Mendapatkan persijilan OSHA	Persijilan MS1722:2011 & OSHA	UPB				1	
3.	Kempen kesedaran keselamatan kesihatan & pekerjaan	Bilangan kempen setahun	UPB		2	2	2	2
4.	Memperkuhkan pelaksanaan EKSA	Memperolehi sijil	SLK	1	1	1	1	1
5.	Membangunkan OACP (<i>Organisational Anti-Corruption plan</i>)	OACP dilancarkan	INTEGRITI		1			
6.	Membangunkan OACP (<i>Organisational Anti-Corruption plan</i>)	Permantauan Pelaksanaan	INTEGRITI	1	1	1	1	1

Anugerah
PERKHIDMATAN
EMERLANG 2019
MAJLIS BANDARAYA SHAH ALAM

NAMA
MOHD AZMI B AMER KHAN

JAWATAN
PEGAWAI TADBIR
N44



ANUGERAH KHAS DATUK BANDAR 2019
Mohd Azmi Bin Amer Khan
RM4,000.00

ANUGERAH
EMERLANG 2019
MAJLIS BANDARAYA SHAH ALAM

NAMA
ANNIE SYAZRIN BT ISMAIL

JAWATAN
PEGAWAI PERANCANGAN
BANDAR DAN DESA JAWA



ANUGERAH KHAS DATUK BANDAR 2019
Annie Syazrin Binti Ismail
RM4,000.00

PELAN TINDAKAN STRATEGIK 2021-2025

PELAN PELAKSANAAN 2021-2025

OBJEKTIF/ TERAS STRATEGIK		05 Memantapkan proses pengurusan sumber manusia (prestasi, penempatan, pengambilan, pengurusan kakitangan kontrak dan <i>exit policy</i>)						
BIL	TINDAKAN STRATEGIK	PETUNJUK PENCAPAIAN	T/JAWAB	2021	2022	2023	2024	2025
1.	Menambahbaik proses dan sistem pengurusan prestasi kakitangan	% kakitangan menyiapkan KPI individu (% siap) sebelum Januari setiap tahun	SSM & Semua HOD	100%	100%	100%	100%	100%
		Mewujudkan indeks LNPT			1	1	1	1
2.	Melaksanakan pengauditan naziran sumber manusia	Laporan Naziran disiapkan	SSM			1		1
3.	Penambahan syarat & kriteria pelantikan kakitangan baharu yang mempunyai nilai tambah yang sesuai. (cth; kemahiran ICT, kepimpinan)	Bilangan syarat dan kriteria	SSM		1			
4.	Pembaharuan dasar penyambungan kontrak kakitangan secara berkelompok. (Januari, April, Julai dan Oktober)	Pelaksanaan dasar baharu	SSM	3	4	4	4	4
5.	Membuat penilaian dan penambahbaikan proses kerja Sumber Manusia	% Penemuan audit dalam yang dikemaskini	SLK & SSM	1	1	1	1	1
		% Audit ISO dikemaskini	SLK	100%	100%	100%	100%	100%
6.	Membuat kajian & tindakan pembaikan Budaya Kerja Organisasi	Bilangan kajian	SSM		1		1	
7.	Membangun & melaksanakan Program PIP & Exit Policy	Mewujudkan Pelan PIP & Exit Policy	SSM			Bangunkan Pelan	Mula laksana	
8.	Menyediakan Pelan Penggantian Pesara	Pelan disediakan	SSM	1	1	1	1	1
9.	Melaksanakan Pusingan Kerja	Bilangan pusingan kerja	SSM	2	2	2	2	2
10.	Mengadakan Perancangan Pengambilan Kakitangan	Iklan jawatan kosong	SSM	2	2	2	2	2







PELAN TINDAKAN STRATEGIK 2021-2025

PELAN PELAKSANAAN 2021-2025

OBJEKTIF/ TERAS STRATEGIK		06 Meningkatkan faedah dan ganjaran kakitangan yang lebih kompetitif dan berkesan						
BIL	TINDAKAN STRATEGIK	PETUNJUK PENCAPAIAN	T/JAWAB	2021	2022	2023	2024	2025
1.	Membangunkan Dasar dan Prosedur Ganjaran berdasarkan prestasi	% Siap untuk dilancarkan	SSM			100%		
2.	Mengiktiraf dan menggalakkan warga kerja menyertai pertandingan inovasi peringkat kebangsaan dan antarabangsa berkaitan bidang kerja masing-masing	Bilangan pasukan yang dihantar	SLK & Semua HOD	2	2	2	2	2
3.	Penambahbaikan Dasar Anugerah Kakitangan	Bilangan insentif	SSM & INTEGRITI	<ul style="list-style-type: none"> • Pekerja Terbaik • TMP 	<ul style="list-style-type: none"> • Biasiswa 	AKS		

PELAN TINDAKAN STRATEGIK 2021-2025

PELAN PELAKSANAAN 2021-2025

OBJEKTIF/ TERAS STRATEGIK		07 Membudayakan amalan budaya hidup sihat (mental dan fizikal)						
BIL	TINDAKAN STRATEGIK	PETUNJUK PENCAPAIAN	T/JAWAB	2021	2022	2023	2024	2025
1.	Kaji Selidik Pengurusan Stress	Bilangan Kajian/ tahun	SLK		1		1	
2.	Mewajibkan kakitangan mengemaskini rekod BMI dalam iPIS setiap tahun	% kakitangan mengemaskini	SSM		100	100	100	100
3.	Pelaksanaan iKesihatan dalam Sistem iPIS (termasuk maklumat dan ujian kesihatan mental dan fizikal)	iKesihatan disiapkan	ICT & SSM				1	
4.	Menyediakan kriteria dan anugerah kakitangan sihat holistik	Bilangan penerima setahun	SSM	20	20	20	20	20

PELAN TINDAKAN STRATEGIK 2021-2025

PELAN PELAKSANAAN 2021-2025

OBJEKTIF/ TERAS STRATEGIK								
08 Membangunkan keupayaan pasukan pengurusan sumber manusia								
BIL	TINDAKAN STRATEGIK	PETUNJUK PENCAPAIAN	T/JAWAB	2021	2022	2023	2024	2025
1.	Lawatan <i>benchmarking</i> ke agensi terpilih untuk mempelajari <i>best practise</i>	Bilangan sesi setahun	SSM	1	1	1	1	1
2.	Kursus pemantapan pegawai/kakitangan Sumber Manusia dalam bidang tugas masing-masing	Bilangan kursus bagi setiap kakitangan setahun	SSM	1	1	1	1	1
3.	Kursus kemahiran interpersonal	Bilangan kursus	SSM	1	1	1	1	1
4.	Pegawai Sumber Manusia sebagai Role Model/Duta/Pakar Rujuk	Bilangan kakitangan Sumber Manusia yang mempunyai sijil berkaitan	SSM	1	1	1	1	1



UTUP
REFRESHMENT"
SIRI 1/2022

TINGKAT 3,



MAJLIS PENUTUP
KURSUS ORIENTASI / "REFRESHMENT"
KAKITANGAN SIRI 1/2022
TARIKH: 08-09 APRIL 2022
TEMPAT: DEWAN

PENUTUP

ANUGERAH DAN PENGIKTIRAFAN

2021

1. 16 Anugerah Diamond Recognition dan Anugerah Provisional Certificate bagi Cabaran 2030 Bandar Rendah Karbon (LCC2030C) anjuran Kementerian Alam Sekitar Dan Air (KASA) dengan kerjasama Malaysian Green Technology And Climate Change Centre (MGTC) pada 6 April 2021.
2. Anugerah Majikan Prihatin Badan-Badan Berkanun & PBT Cuepacs Tahun 2021 sempena Sambutan Hari Pekerja Cuepacs 2021 pada 20 April 2021.
3. Kumpulan EX7, MBSA yang telah berjaya mendapat Gold Awards, Anugerah Inovasi Perkhidmatan Awam (PSIA) sempena International EXPO Teknologi Malaysia 2021 yang telah diadakan secara virtual pada 22 hingga 26 Mac 2021. Kumpulan ini membawa inovasi Composite Porous Concrete Drainage System.
4. Special Award European (Republic Of Croatia) anjuran bersama The Malaysia-Croatia Technology Exchange 2021 pada 22 hingga 26 Mac 2021.
5. Tempat Ketiga Kategori Majlis Bandaraya/Majlis Perbandaran sempena Pertandingan Piala Inovasi YB Menteri KPKT anjuran Persatuan Pihak Berkuasa Tempatan Malaysia (MALA) pada 12 Jun 2021 secara maya.
6. Tempat Ke Empat Keseluruhan Pertandingan Piala Inovasi YB Menteri KPKT anjuran Persatuan Pihak Berkuasa Tempatan Malaysia (MALA) pada 12 Jun 2021 secara maya.
7. Anugerah Emas Konvensyen Team Excellence Peringkat Wilayah (RTE) 2021 Wilayah Sabah & Sarawak yang diadakan pada 8 hingga 9 September 2021.
8. Asean Environmentally Sustainable Cities Awards sempena The 5th Asean Environmentally Sustainable Cities (ESC) Award And 4th Certificates Or Recognition secara dalam talian pada 21 Oktober 2021.
9. Special Award Medalist bagi kategori Environment & Natural Resource sempena Sustainable Development Goals International Awards anjuran Malaysia Technology Expo (MTE) 2021 pada 24 hingga 26 Oktober 2021.
10. Gold Medalist bagi kategori Environment & Natural Resource sempena Sustainable Development Goals International Awards anjuran Malaysia Technology Expo (MTE) 2021 pada 24 hingga 26 Oktober 2021.

11. Par Excellence bagi projek Composite Porous Concrete Drainage System telah menyertai Konvensyen Antarabangsa Ke-46 anjuran Quality Forum Of India (QCI) International Convention On Quality Circles 2021 (ICQCC) yang diadakan pada 24 hingga 27 November 2021.

2020

1. Tempat pertama Anugerah Inisiatif Landskap Komuniti Negara Taman sempena Hari Landskap Negara Peringkat Kebangsaan 2020 pada 1 Mac 2020 melalui Pusat Kebun Komuniti Tasik Teratai 8 Timur, Shah Alam.
2. Tempat kedua Anugerah Inisiatif Negara Taman Terindah bagi kategori Pihak Berkuasa Tempatan, sempena Hari Landskap Negara Peringkat Kebangsaan 2020 pada 1 Mac 2020.
3. Pingat perak sempena Majlis Perasmian & Penutupan Icomplex 2020 pada 21 Julai 2020 dalam Kelas B: Pembinaan & Bahan Dengan Tajuk Projek Flexi-Ramp.
4. Honour Award sempena 12th Malaysia Landscape Architecture Award (MLAA12) pada Ogos 2020. Anugerah ini diterima melalui kategori Government Agency-Green Initiatives Awards menerusi Projek Program Perintis Hijau.
5. Pengiktirafan Sijil Pencapaian 5 Bintang KPI HRMIS 100% Bagi Tahun 2019 Pada 22 Julai 2020. Enam modul telah memperolehi pencapaian KPI 100% yang diiktiraf oleh Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA).
6. Sijil penghargaan Greenpass Operation oleh pihak SEDA Malaysia. Pensijilan telah diterima semasa Bengkel Penyediaan Laporan LCC 2030 yang diadakan pada 22 dan 23 Julai 2020.
7. Kumpulan EX7, MBSA telah menerima anugerah emas pada Konvensyen Team Excellence Peringkat Mini (MTEX) 2020, Wilayah Sabah pada 24 Jun 2020.
8. Kumpulan EX 7 telah menerima anugerah emas sempena MPC Regional Innovation Showcase on Team Excellence (RISTEX) 2020 Peringkat Wilayah Sabah pada 8 September 2020.
9. Sijil penyertaan dalam penyediaan Malaysia SDG Cities Roadmap sempena Malaysia Urban Forum 2020 pada 28 Februari 2020 bertempat di Bangunan Sultan Sulaiman, Kuala Lumpur.
10. Johan sempena Majlis Persada Inovasi Perkhidmatan Awam Peringkat Negeri Selangor tahun 2020.

ANUGERAH DAN PENGIKTIRAFAN

11. Juara kategori perumahan bertanah Anugerah Kejiranan Hijau (AKH) 2020 melalui Komuniti Rukun Tetangga Al-Husna, Seksyen 20 Shah Alam sempena Sambutan Hari Perancangan Bandar Sedunia Peringkat Kebangsaan pada 10 November 2020.
12. Tempat kedua juara Kategori Perumahan Bertanah Anugerah Kejiranan Hijau (AKH) 2020 melalui Persatuan Penduduk Rumah Teres Seksyen 24 Setia, Seksyen 24 sempena Sambutan Hari Perancangan Bandar Sedunia Peringkat Kebangsaan pada 10 November 2020.

2019

1. MBSA menerima markah 97.50 % peratus melayakkan untuk menerima penarafan 5 bintang sempena Sistem Penarafan Bintang Pihak Berkuasa Tempatan (SPB-PBT) untuk Tahun 2018 anjuran Kementerian Perumahan dan Kerajaan Tempatan (KPKT). MBSA telah mendapat tempat kedua di peringkat Negeri Selangor dan tempat keempat di peringkat nasional.
2. Anugerah Emas Dan Lima Bintang Dan Juara Inovasi Terbaik Kelas I: Perkhidmatan Dan Pemasaran Produk peringkat Kebangsaan di National Innovation and Invention Competition Through Exhibition 2019 (I-Compex'19 Anjuran Kementerian Pendidikan Malaysia Dengan Kerjasama Politeknik Sultan Abdul Halim Mu'adzam, Shah, Jitra, Kedah.
3. Anugerah EMAS dan seterusnya layak ke peringkat pada Kebangsaan Konvensyen Wilayah Team Excellence (RTEX) pada 8 dan 9 Julai 2019 yang telah diadakan di Hotel Ramada Plaza, Melaka anjuran Perbadanan Produktiviti Malaysia (MPC) Wilayah Selatan.
4. MBSA telah dipilih antara 3 lokasi terbaik pilihan pelabur bagi kategori Pihak Berkuasa Tempatan (PBT) Selangor bagi tahun 2017/2018 atau The Most Preferred Investment Location By Local Authority In Selangor 2017/2018 semasa Anugerah Selangor Investors Appreciation Awards 2018 pada 29 Januari 2018.
5. MBSA telah menyertai pertandingan peringkat kebangsaan iaitu Indikator Penilaian Inisiatif Negara Taman Terindah Pihak Berkuasa Tempatan Sempena Sambutan Hari Landskap Negara Kali Ke-21 Tahun 2019 bertemakan Malaysia Negara Taman Terindah. Pada pertandingan ini, MBSA memperolehi tempat ke-4.

6. Shah Alam telah terpilih sebagai Champion bagi Negeri Selangor untuk mengendalikan 1 Transformasi Urusan Permit Pembinaan 1 Negeri 1 Peneraju Utama (1 State 1 DCP Champion).
7. Special Jury Award dalam kategori Government Corporate Garden sempena Floria Diraja Putrajaya 2019 yang dianjurkan pada 30 Ogos 2019 hingga 8 September 2019.

2018

1. Low Carbon City Framework Diamond Award Recognition sempena 9th International Greentech & Eco Products Exhibition & Conference Malaysia (IGEM) bertempat di Kuala Lumpur Convention Center (KLCC).
2. Anugerah Pembangunan Komuniti Sejahtera Sempena Sambutan Hari Perancangan Bandar Sedunia Peringkat Negeri Selangor bertempat di Pusat Konvensyen Setia Alam.
3. Tempat pertama Anugerah Sumber Manusia (ASM) Pejabat Setiausaha Kerajaan Negeri Selangor bagi Tahun 2017.
4. Anugerah Green Apple Awards For Environmental Best Practise 2018 dan Green Ambassador Awards melalui Projek yang bertajuk Piling The Recycling Habit, bertempat di The Houses of Parliament, Westminster Palace, London.
5. Frontrunner City Asean - Under Asean Working Group Environmentally Sustainable Cities Programs by Institute for Global Environment Strategies (IGES).
6. MBSA telah menerima tempat pertama dalam LCCF Implementation City Base, Shah Alam City Centre, Section 14 bagi kategori Anugerah Low Carbon City (Overall Approach) sempena Malaysian Institute Of Planers Planning Excellence Awards (MIPPEA) 2018.
7. Tempat pertama bagi kategori Place Making and Public Space Award (Public Sector) bagi Projek Perpustakaan Anggerik Vanilla (PAV) sempena Malaysian Institute Of Planers Planning Excellence Awards (MIPPEA) 2018.
8. Tempat pertama dalam kategori Community Based Planing Award bagi penyertaan MBSA Youth Garrage sempena Malaysian Institute Of Planers Planning Excellence Awards (MIPPEA) 2018.

ANUGERAH DAN PENGIKTIRAFAN

9. MBSA telah menerima Anugerah MERIT untuk kategori Place Making and Public Space Award (Public Sector) bagi Shah Alam Hari Tanpa Kenderaan sempena Malaysian Institute Of Planers Planning Excellence Awards (MIPPEA) 2018.
10. MBSA menerima Special Mention Award untuk kategori Community Based Planing bagi penyertaan Young Waste Buster sempena Malaysian Institute Of Planers Planning Excellence Awards (MIPPEA) 2018.
11. Tempat Kedua Penerima Anugerah Akrab Organisasi (Akrab Inovatif), Sempena Sambutan Jubli Perak 25 Tahun Pusat Kaunseling Selangor.
12. Tempat Kedua Penerima Anugerah Penarafan Lima (5) Bintang Naziran Standard Kualiti Perkhidmatan Psikologi (SKPPSi) Tahun 2018 Sempena Sambutan Jubli Perak 25 Tahun Pusat Kaunseling Selangor.
13. Shah Alam terpilih sebagai Asean SDGs frontrunner Cities 2018-2020 merupakan Program Pembangunan Mampan di Peringkat ASEAN yang dibiayai oleh Japan-ASEAN Integration Fund (JAIF) oleh Institute for Global Environment Strategies (IGES) bertempat di Tokyo, Jepun.
14. Anugerah Persembahan Terbaik Kumpulan – Majlis Persada Inovasi Perkhidmatan Awam Peringkat Negeri Selangor Tahun 2018 Anjuran Pejabat Setiausaha Kerajaan Negeri Selangor - Kumpulan Xcellr8.
15. Tempat Ketiga Kategori Inovasi Sosial (Penambahbaikan) – Majlis Persada Inovasi Perkhidmatan Awam Peringkat Negeri Selangor Tahun 2018 Anjuran Pejabat Setiausaha Kerajaan Negeri Selangor – Kumpulan Pro-G Tech.
16. Anugerah Emas Konvesyen Team Excellence Pringkat Wilayah Selatan Tahun 2018 anjuran Perbadanan Produktiviti Malaysia (MPC).
17. Anugerah Productivity Champion anjuran Perbadanan Produktiviti Malaysia (MPC) (Anugerah Individu) pada Hari Produktiviti UiTM, Shah Alam.
18. Tempat Ketiga Sektor Awam (Negeri) Annual Productivity & Innovation Conference And Exposition (APIC) 2018 Kumpulan EX7 Majlis Bandaraya Shah Alam.
19. Emas Dan Lima Bintang - Innovation Conference And Exposition (APIC) 2018 (Kumpulan EX7 Majlis Bandaraya Shah Alam).
20. Anugerah Akrab Kategori Organisasi Tahun 2018, Auditorium Jabatan Perkhidmatan Awam Putrajaya.



PENUTUP

- Pelan Strategik Sumber Manusia (PSSM) 2021-2025 ini telah dirangka dengan mengambil kira keperluan strategik organisasi MBSA, khususnya demi menjayakan misi dan visi MBSA yang baharu.
- PSSM ini dilaksanakan bagi memacukan usaha memantapkan budaya dan kualiti sumber manusia ke arah membina MBSA sebagai sebuah organisasi berprestasi tinggi.
- Kejayaan mencapai misi dan visi PSSM ini dijangka akan memberikan manfaat secara keseluruhan kepada semua pihak, termasuk memenuhi pengharapan pihak-pihak berkepentingan (*stakeholders*) yang telah ditetapkan.
- Pelaksanaan PSSM ini memerlukan kerjasama dan sokongan padu dari semua pihak khususnya Pengurusan Atasan dan Ketua-Ketua Bahagian MBSA. Sumber-sumber yang mencukupi juga amat diperlukan bagi melaksana dan menjayakan PSSM ini.





MAJLIS BANDARAYA SHAH ALAM

Wisma MBSA, Persiaran Perbandaran, Peti Surat 7200,
40000 Shah Alam, Selangor Darul Ehsan, MALAYSIA

📞 03 5522 2741

📠 03 5510 0399

☎ 1800 88 4477

🌐 www.mbsa.gov.my

📘 shahalamcitycouncil

📷 sacitycouncil

🐦 sacitycouncil