



PERBADANAN MEMAJUKAN
IKTISAD NEGERI TERENGGANU

Pelan Strategik
Pengurusan Sumber
Manusia PMINT

2023
2026

“MEMACU PEMBANGUNAN”
www.pmint.gov.my





PELAN STRATEGIK PENGURUSAN SUMBER MANUSIA PMINT

PERUTUSAN KETUA PEGAWAI EKSEKUTIF KUMPULAN PMINT

Assalamualaikum W.B.T dan Salam Sejahtera,

SAYA MENGUCAPKAN SYUKUR KE HADRAT ALLAH S.W.T KERANA DENGAN IZIN-NYA PELAN STRATEGIK PENGURUSAN SUMBER MANUSIA PMINT 2023 - 2026 TELAH DAPAT DISEDIAKAN. PELAN STRATEGIK INI ADALAH PENTING BAGI MENERUSKAN KECEMERLANGAN ORGANISASI YANG SENTIASA MENGUTAMAKAN AMALAN BUDAYA KERJA BERPRESTASI TINGGI.



DATO' HAJI WAN ADNAN BIN WAN DERAHMAN
Ketua Pegawai Eksekutif Kumpulan PMINT

Pelan Strategik Pengurusan Sumber Manusia PMINT 2023 - 2026 telah mengenalpasti enam (6) teras strategik dan menggariskan strategi-strategi dan pelan-pelan tindakan yang perlu dilaksanakan. Cabaran utama yang perlu dihadapi adalah untuk memastikan strategi-strategi dan pelan-pelan tindakan yang dikenalpasti dapat dilaksanakan dengan berkesan.

Pelan Strategik Pengurusan Sumber Manusia PMINT 2023 - 2026 ini juga adalah seiring dengan strategi yang telah digariskan dalam Pelan Strategik PMINT 2021 - 2026 di bawah Teras 2 Pengukuhan Modal Insan Yang Profesional Dan Berkeupayaan.

Pelan Strategik Pengurusan Sumber Manusia PMINT 2023 - 2026 ini mampu mewujudkan kefahaman dan menjadi rujukan utama dalam perancangan dan pengurusan sumber manusia sejajar dengan objektif dan matlamat PMINT.

Asas bagi kejayaan pelaksanaan Pelan Strategik Pengurusan Sumber Manusia PMINT 2023 - 2026 ini adalah komitmen dan kerjasama seluruh warga kerja yang mempunyai peranan dan tanggungjawab secara bersama untuk merealisasikan segala strategi-strategi dan pelan-pelan tindakan yang digariskan dapat dilaksanakan dengan jayanya.

Sekian, terima kasih.

KANDUNGAN

RINGKASAN EKSEKUTIF

- 01 VISI, MISI DAN MOTO PMINT
- 01 NILAI-NILAI BERSAMA PMINT
- 02 CARTA ORGANISASI PMINT
- 03 CABARAN PENGURUSAN SUMBER MANUSIA
- 04 TERAS STRATEGIK PENGURUSAN SUMBER MANUSIA PMINT
- 05 PELAN TINDAKAN PENGURUSAN SUMBER MANUSIA PMINT
- 15 MEKANISME PELAKSANAAN DAN PEMANTAUAN
- 15 PENUTUP

**PELAN
STRATEGIK
PENGURUSAN
SUMBER
MANUSIA
PMINT
2023
2026**

RINGKASAN EKSEKUTIF

Pelan Strategik Pengurusan Sumber

Manusia merupakan salah satu strategi yang telah digariskan dalam Pelan Strategik PMINT 2022 – 2026 di bawah Teras 2 Pengukuhan Modal Insan yang profesional dan Berkeupayaan.

Pelan Strategik Pengurusan Sumber Manusia ini merupakan sebuah pelan tindakan dalam merangka hala tuju Pengurusan Sumber Manusia PMINT dalam masa empat (4) tahun bermula 2023 - 2026. Ia akan dijadikan sebagai garis panduan dan rujukan utama dalam pengurusan sumber manusia bagi mencapai objektif PMINT seiring dengan Pelan Strategik PMINT 2022 – 2026.

Pelan Strategik Pengurusan Sumber Manusia PMINT telah mengenalpasti enam (6) teras strategik, 18 strategi, 36 pelan tindakan dan 39 Petunjuk Prestasi Utama (KPI).

Untuk menjayakan strategi teras ini, Pelan Strategik Sumber Manusia PMINT telah menggariskan strategi-strategi dan pelan-pelan tindakan yang berasaskan kepada fungsi-fungsi pengurusan sumber manusia itu sendiri dan yang penting adalah pelan tindakan ini disediakan dalam bentuk Petunjuk Prestasi Utama (KPI) untuk membolehkan tahap pelaksanaannya dapat diukur dengan berkesan.

Semakan ke atas status pencapaian pelan-pelan tindakan akan dilaksanakan secara berkala bermula pada tahun 2023 – 2026.



“MEMACU PEMBANGUNAN”

www.pmint.gov.my

VISI, MISI DAN MOTO PMINT

VISI

PENERAJU,
PENJANA DAN
PENYUMBANG
UTAMA
PEMBANGUNAN
SOSIO-EKONOMI
NEGERI
TERENGGANU

MISI

MEMAJUKAN
PELBAGAI SUMBER
DAN SEKTOR
PEMBANGUNAN
EKONOMI NEGERI
TERENGGANU
KE ARAH
KESEJAHTERAAN
RAKYAT

MOTO

KEPERLUAN
DAN KEPUASAN
PELANGGAN
KEUTAMAAN
KAMI



NILAI-NILAI BERSAMA PMINT

PEMBUDAYAAN ILMU

PEMBUDAYAAN PROSES
PEMBELAJARAN BERTERUSAN
DI KALANGAN WARGA PMINT.

MOTIVASI DIRI YANG TINGGI

MOTIVASI YANG TINGGI
DENGAN AMALAN SIKAP
POSITIF DAN RESPONSIF.

INTEGRITI

INTEGRITI DENGAN
MENGAMALKAN NILAI-NILAI
KEJUJURAN, KEIKHLASAN DAN
KELUHURAN DALAM SEMUA
URUSAN.

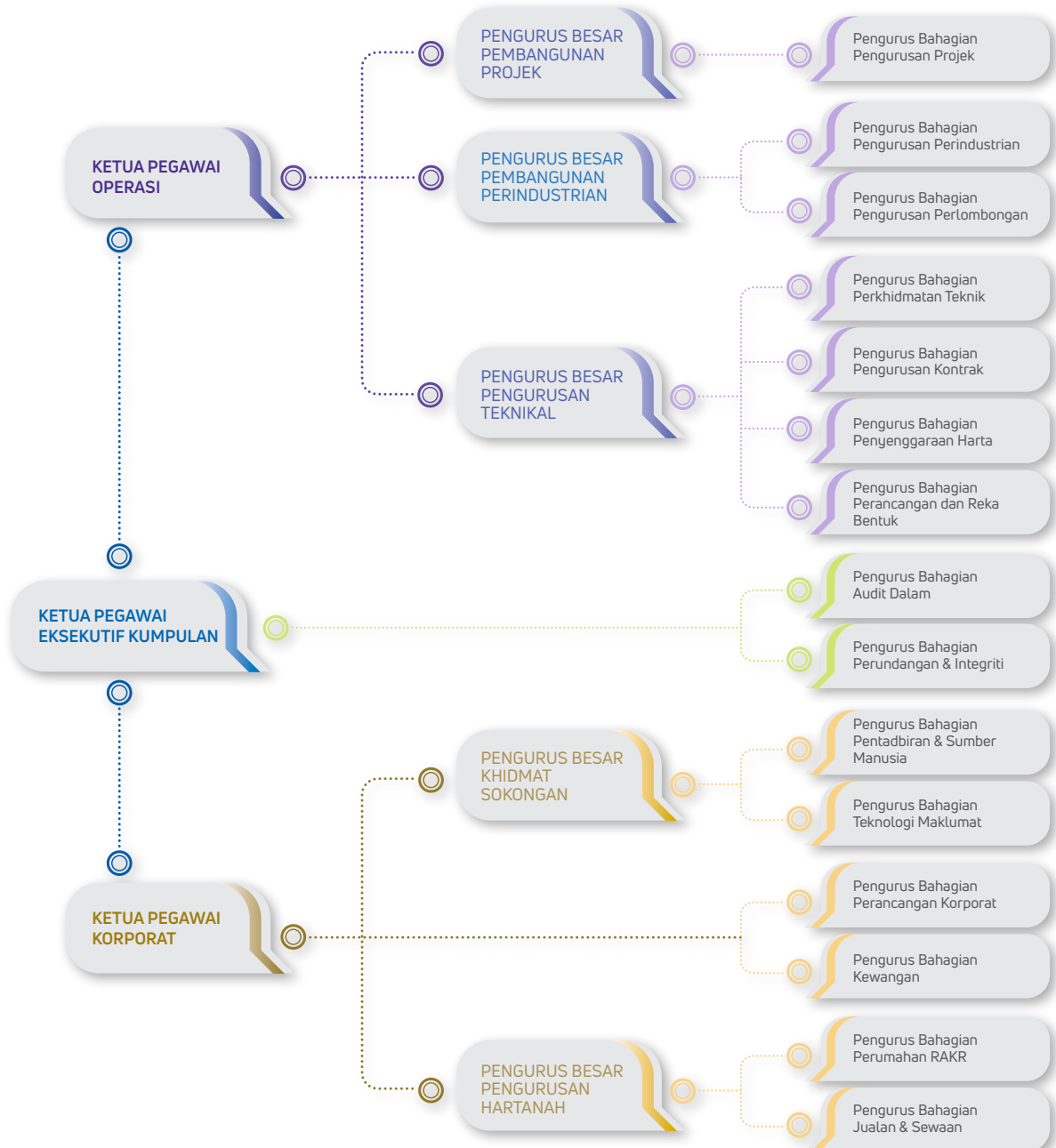
NEKAD KE ARAH KECEMERLANGAN

NEKAD BERUSAHA DENGAN
TABAH DAN CEKAL HATI KE
ARAH KECEMERLANGAN.

TELUS

TELUS DI DALAM
MELAKSANAKAN TUGAS
MENGIKUT PROSEDUR KERJA
DAN PIAWAIAN YANG TELAH
DITETAPKAN.

CARTA ORGANISASI PMINT



CABARAN PENGURUSAN SUMBER MANUSIA

SATU ANALISA SWOT TELAH DIBUAT UNTUK MENGENALPASTI KEKUATAN, KELEMAHAN, PELUANG DAN ANCAMAN YANG BOLEH MEMPENGARUHI PENGURUSAN SUMBER MANUSIA PMINT.

ANTARA CABARAN-CABARAN YANG TELAH DIKENALPASTI HASIL DARI ANALISA SWOT ADALAH SEBAGAIMANA BERIKUT :

- i. Keperluan perancangan dan pengurusan sumber manusia yang berkesan
- ii. Keperluan penambahbaikan ke atas struktur organisasi
- iii. Keperluan mempertingkatkan kompetensi warga kerja
- iv. Keperluan memperkemarkan laluan kerjaya warga kerja
- v. Keperluan menambahbaik pengurusan prestasi dan kaedah penilaian
- vi. Keperluan meningkatkan kualiti sistem penyampaian perkhidmatan
- vii. Keperluan ke atas persekitaran kerja yang kondusif



TERAS STRATEGIK PENGURUSAN SUMBER MANUSIA PMINT

BAGI MENGATASI CABARAN-CABARAN YANG TELAH DIKENALPASTI, PMINT TELAH MENYENARAikan ENAM (6) TERAS STRATEGIK DALAM PELAN STRATEGIK SUMBER MANUSIA SEBAGAIMANA BERIKUT :

01

MENETAPKAN HALA
TUJU STRATEGIK

02

MENGOPTIMUMKAN
KAPASITI ORGANISASI

03

MENAMBAHBAIK
KOMPETENSI DAN
MEMPERKEMAS LALUAN
KERJAYA

04

MENGURUS PRESTASI,
PENGIKTIRAFAN DAN
GANJARAN YANG MANTAP
SERTA BERKESAN

05

PEMBENTUKAN
BUDAYA KERJA YANG
BERPRESTASI TINGGI

06

MEMPERKASA TADBIR
URUS ORGANISASI DAN
PEMBUDAYAAN NILAI-
NILAI MURNI

TERAS 1	MENETAPKAN HALA TUJU STRATEGIK
STRATEGI 1	PELAN PENGURUSAN STRATEGIK SUMBER MANUSIA PMINT
OBJEKTIF	Pelan yang lebih strategik dan holistik sejajar dengan keadaan semasa dan matlamat PMINT

PELAN TINDAKAN				
Bil	Program	KPI	Sasaran	Pengelaras
1.	Penyediaan Pelan Strategik Sumber Manusia PMINT	Penyiapan Pelan Strategik Sumber Manusia PMINT	Q2, 2023	PBKS/BPSM
2.	Memastikan Pelan Strategik Sumber Manusia PMINT adalah bersesuaian dengan fungsi dan keperluan semasa	Melaksanakan kajian/semakan ke atas Pelan Strategik Sumber Manusia PMINT	Q1, 2025	BPSM

TERAS 2	MENGOPTIMUMKAN KAPASITI ORGANISASI
STRATEGI 1	MEMPERKUKUHKAN STRUKTUR DAN SKIM PERKHIDMATAN ORGANISASI
OBJEKTIF	Mengoptimumkan tenaga sumber manusia berdasarkan fungsi dan tugas semasa

PELAN TINDAKAN				
Bil	Program	KPI	Sasaran	Pengelaras
1.	Memastikan pengisian waran perjawatan dilaksanakan mengikut keperluan semasa	Pengisian waran perjawatan mengikut had yang ditetapkan	Pengisian waran perjawatan tidak melebihi 89% Setiap tahun Q4	BPSM
2.	Memastikan skim perkhidmatan adalah bersesuaian dengan fungsi dan tugas semasa.	Melaksanakan kajian/semakan dan mengemukakan cadangan pengukuhan perjawatan/ penstrukturan semula kepada SUK dan JPA	Pengukuhan perjawatan/ Penstrukturan semula – Q1, 2024	PBKS/BPSM

TERAS 2

MENGOPTIMUMKAN KAPASITI ORGANISASI

STRATEGI 2

PELAKSANAAN PUSINGAN KERJA MENGIKUT TEMPOH YANG DITETAPKAN

OBJEKTIF

Memastikan penempatan warga kerja adalah bersesuaian

PELAN TINDAKAN

Bil	Program	KPI	Sasaran	Pengelaras
1.	Melaksanakan pusingan kerja kepada warga kerja yang telah berkhidmat di sesuatu Bahagian melebihi tempoh yang ditetapkan.	Penggiliran warga kerja yang telah berkhidmat selama 5 tahun ke atas dalam sesuatu Bahagian	10 orang setahun Q4	BPSM
		Penyediaan Garis Panduan berkenaan proses penempatan dan pertukaran	Q3, 2024	BPSM

TERAS 2

MENGOPTIMUMKAN KAPASITI ORGANISASI

STRATEGI 3

PENGEMASKINIAN PROSES DAN PROSEDUR KERJA

OBJEKTIF

Memantapkan pelaksanaan dan arahan kerja melalui myportfolio

PELAN TINDAKAN

Bil	Program	KPI	Sasaran	Pengelaras
1.	Memastikan proses dan prosedur kerja sentiasa dikemaskini mengikut keadaan semasa.	Pemurnian MyPortfolio	Q3, 2023	BPSM
		Semakan MyPortfolio secara berkala	Sekali setahun Q1	BPSM
2.	Pemantapan Penggunaan MyPortfolio	Pengisian MyPortfolio dalam HRMIS	Q3,2023	BPSM

TERAS 3	MENAMBAHBAIK KOMPETENSI DAN MEMPERKEMAS LALUAN KERJAYA
STRATEGI 1	PENGUKUHAN PELAKSANAAN PELAN PENGGANTIAN DAN PEMBANGUNAN BAKAT
OBJEKTIF	Membangunkan bakat-bakat yang berpotensi tinggi untuk mengisi jawatan pengurusan tertinggi PMINT

PELAN TINDAKAN				
Bil	Program	KPI	Sasaran	Pengelaras
1.	Pelaksanaan Pelan Penggantian dan Pembangunan Bakat berasaskan kompetensi	80% pelaksanaan program peningkatan kompetensi individu melibatkan pegawai gred 48 dan 52	Setiap tahun Q4	PBKS/BPSM
		5% pengurangan jurang kompetensi	Q4, 2026	PBKS/BPSM
2.	Program Peningkatan Kompetensi	Pelaksanaan Program Peningkatan Kompetensi melibatkan Pegawai P&P Gred 41-44	Setiap tahun (1 program) Q4	BPSM

TERAS 3	MENAMBAHBAIK KOMPETENSI DAN MEMPERKEMAS LALUAN KERJAYA
STRATEGI 2	PEMANTAPAN PROGRAM COACHING & MENTORING
OBJEKTIF	Meningkatkan pembangunan kompetensi, budaya, peribadi dan sosial bagi warga kerja lantikan baru dan warga kerja sedia ada PMINT

PELAN TINDAKAN				
Bil	Program	KPI	Sasaran	Pengelaras
1.	Pelaksanaan program Coaching & Mentoring	2 Kumpulan/Skim	Setiap tahun Q3	BPSM
2.	Tahap keberkesanan Program Coaching & Mentoring	Pencapaian 80%	Setiap tahun Q4	BPSM

TERAS 3	MENAMBAHBAIK KOMPETENSI DAN MEMPERKEMAS LALUAN KERJAYA
STRATEGI 3	PENYEDIAAN KURSUS YANG BERSESUAIAN DENGAN BIDANG TUGAS & KOMPETENSI YANG DIPERLUKAN
OBJEKTIF	Memastikan warga kerja mempunyai tahap kompetensi yang tinggi semasa menjalankan tugas.

PELAN TINDAKAN

Bil	Program	KPI	Sasaran	Pengelaras
1.	Kehadiran kursus pegawai Kumpulan Pengurusan Profesional dalam program/kursus peningkatan kemahiran /kompetensi yang berkaitan dengan bidang tugas.	Sekurang - kurangnya 90% pegawai P&P mengikuti 2 program/kursus	Setiap tahun Q4	BPSM
2.	Kehadiran kursus kakitangan Kumpulan Sokongan dalam program/kursus peningkatan kemahiran /kompetensi yang berkaitan dengan bidang tugas.	Sekurang - kurangnya 60% warga kerja Kumpulan Sokongan mengikuti 2 program/kursus	Setiap tahun Q4	BPSM

TERAS 3	MENAMBAHBAIK KOMPETENSI DAN MEMPERKEMAS LALUAN KERJAYA
STRATEGI 4	PROSES PENEMPATAN WARGA KERJA YANG BERKESAN
OBJEKTIF	Memastikan penempatan warga kerja adalah bersesuaian mengikut keperluan jawatan

PELAN TINDAKAN

Bil	Program	KPI	Sasaran	Pengelaras
1.	Penempatan warga kerja ke setiap Bahagian adalah berdasarkan kepada bidang pengajian/kelayakan	Sekurang - kurangnya 70% penempatan adalah berdasarkan kepada bidang pengajian	Q4, 2026	BPSM

TERAS 4 MENGURUS PRESTASI, PENGIKTIRAFAN DAN GANJARAN YANG MANTAP SERTA BERKESAN

STRATEGI 1 MELAKSANAKAN KAEDAH PENGURUSAN PRESTASI BARU

OBJEKTIF Penilaian prestasi yang lebih objektif dan spesifik ke atas sasaran kerja

PELAN TINDAKAN

Bil	Program	KPI	Sasaran	Pengelaras
1.	Menggunakan model pengurusan prestasi baru	Penggunaan MyPerformance dalam HRMIS	Q4, 2024	BPSM

TERAS 4 MENGURUS PRESTASI, PENGIKTIRAFAN DAN GANJARAN YANG MANTAP SERTA BERKESAN

STRATEGI 2 PENGUKUHAN PROGRAM PENGIKTIRAFAN DAN PENGHARGAAN

OBJEKTIF Meningkatkan motivasi warga kerja

PELAN TINDAKAN

Bil	Program	KPI	Sasaran	Pengelaras
1.	Pemberian ganjaran dan pengiktirafan kepada warga kerja adalah berdasarkan kepada prestasi dan sumbangan kepada PMINT	APC SSM PMINT, APC Lama Berkhidmat PMINT, Anugerah Cemerlang Bulanan, Anugerah Inovasi, APC Kerajaan Negeri Terengganu, Darjah Kebesaran, Bintang & Pingat	Setiap tahun Q4	BPSM

TERAS 4 MENGURUS PRESTASI, PENGIKTIRAFAN DAN GANJARAN YANG MANTAP SERTA BERKESAN

STRATEGI 3 PEMANTAPAN PROGRAM KEBAJIKAN

OBJEKTIF Memastikan kebajikan warga kerja adalah terjamin

PELAN TINDAKAN

Bil	Program	KPI	Sasaran	Pengelaras
1.	Pemberian kemudahan keselamatan dan kesihatan kepada warga kerja.	Melaksanakan kajian pemberian kemudahan insurans kepada warga kerja	Q2, 2024	BPSM
2.	Peningkatan tahap kepuasan warga kerja ke atas PMINT	Tahap kepuasan warga kerja mencapai 80% ke atas	Setiap tahun Q3	BPSM

TERAS 5	PEMBENTUKAN BUDAYA KERJA YANG BERPRESTASI TINGGI
STRATEGI 1	PENGGUNAAN TEKNOLOGI ICT DALAM PENYAMPAIAN PERKHIDMATAN
OBJEKTIF	Meningkatkan keberkesanan kaedah penyampaian sedia ada

PELAN TINDAKAN				
Bil	Program	KPI	Sasaran	Pengelaras
1.	Memantapkan pengurusan dan penggunaan aplikasi digital pengurusan sumber manusia.	Penggunaan sistem log kerja	Q4, 2023	BPSM/BTM
2.	Memantapkan pengurusan maklumat untuk meningkatkan perkongsian maklumat	Pengunaan <i>Google Work Space</i>	Q3, 2023	BTM
3.	Penggerak pewujudan/perubahan digital	Sekurang-kurangnya satu pembudayaan digital dilaksanakan	Setiap tahun bermula 2024 Q4	PBKS/BTM

TERAS 5	PEMBENTUKAN BUDAYA KERJA YANG BERPRESTASI TINGGI
STRATEGI 2	MEWUJUDKAN PERSEKITARAN KERJA YANG KONDUSIF
OBJEKTIF	Warga kerja akan lebih sihat, produktif dan berinovasi

PELAN TINDAKAN				
Bil	Program	KPI	Sasaran	Pengelaras
1.	Penilaian tahap kepuasan warga kerja ke atas persekitaran kerja.	Tahap kepuasan warga kerja mencapai 80% ke atas	Setiap tahun Q3	BPSM
2.	Program pembudayaan persekitaran kerja yang kondusif	Pelaksanaan program keceriaan/gotong royong	Sekali setahun Q1	BPSM

TERAS 5

PEMBENTUKAN BUDAYA KERJA YANG BERPRESTASI TINGGI

STRATEGI 3

KEPRIHATINAN DAN RESPONSIF TERHADAP PELANGGAN

OBJEKTIF

Memastikan perkhidmatan yang diberikan memenuhi kehendak pelanggan

PELAN TINDAKAN

Bil	Program	KPI	Sasaran	Pengelaras
1.	Pencapaian Piagam Pelanggan	90% pencapaian piagam pelanggan	Setiap tahun Q4	BPSM & Bhgn yang terlibat dengan piagam pelanggan
2.	Pengurusan Aduan Jabatan	Memastikan 80% aduan yang diterima diselesaikan dalam tempoh jangkaan siap yang ditetapkan.	Setiap tahun Q4	BPSM
3.	Penilaian ke atas tahap kepuasan pelanggan	Tahap kepuasan pelanggan mencapai 80% ke atas	Setiap tahun Q3	BPSM
4.	Program Bersama Pelanggan	Pelaksanaan program bagi mendapatkan maklumbalas pelanggan ke atas perkhidmatan PMINT	Setiap tahun Q2	Semua Bahagian yang terlibat

TERAS 5

PEMBENTUKAN BUDAYA KERJA YANG BERPRESTASI TINGGI

STRATEGI 4

KEUPAYAAN BERFIKIR SECARA KREATIF DAN INOVATIF

OBJEKTIF

Menambahbaik, meningkatkan kualiti dan produktiviti kerja

PELAN TINDAKAN

Bil	Program	KPI	Sasaran	Pengelaras
1.	Meningkatkan kemahiran dan keupayaan berfikir secara kreatif dan inovatif	Penyertaan dalam Konvensyen Kumpulan Inovatif Dan Kreatif (KIK) Peringkat Negeri Terengganu	Setiap tahun Q4	BPSM
2.	Pengiktirafan dalam bidang inovasi	Pemberian Anugerah Inovasi	Setiap tahun Q4	BPSM

TERAS 6	MEMPERKASA TADBIR URUS ORGANISASI DAN PEMBUDAYAAN NILAI-NILAI MURNI
STRATEGI 1	PENGUATKUASAAN KOD ETIKA PMINT
OBJEKTIF	Menjadi rujukan dan panduan kepada warga kerja PMINT dalam menjalankan tugas yang diamanahkan dengan penuh tanggungjawab serta berintegriti.

PELAN TINDAKAN				
Bil	Program	KPI	Sasaran	Pengelaras
1.	Menandatangani Aku Janji Kod Etika PMINT	Semua warga kerja menandatangani aku janji Kod Etika PMINT	Q1, 2023	BPSM
2.	Pemantauan ke atas pmatuhan Kod Etika PMINT	Semua warga kerja mematuhi Kod Etika PMINT	Setiap tahun Q4	BPSM
3.	Tindakan ke atas pelanggaran Kod Etika PMINT	100% aduan sah benar dengan pelanggaran Kod Etika PMINT akan disiasat dan diambil tindakan tatatertib selepas diperakui bersalah	Setiap tahun Q4	BPSM/BPUI

TERAS 6	MEMPERKASA TADBIR URUS ORGANISASI DAN PEMBUDAYAAN NILAI-NILAI MURNI
STRATEGI 2	PEMBUDAYAAN NILAI PERKHIDMATAN AWAM
OBJEKTIF	Penerapan nilai etika dan sikap yang positif di kalangan warga kerja

PELAN TINDAKAN				
Bil	Program	KPI	Sasaran	Pengelaras
1.	Memantapkan etika dan nilai murni melalui program keutuhan, kerohanian dan motivasi.	Pelaksanaan program keutuhan, kerohanian dan motivasi	4 kali setahun Q1,Q2,Q3,Q4	BPSM
2.	Pelaksanaan Sistem Pengurusan Amalan Nilai (SPAN 2.0)	Pencapaian skor indeks komposit nilai melebihi 80%	2023 & 2025 Q4	BPSM

TERAS 6

MEMPERKASA TADBIR URUS ORGANISASI DAN PEMBUDAYAAN NILAI-NILAI MURNI

STRATEGI 3

PEMATUHAN & PENGUKUHAN INTEGRITI

OBJEKTIF

Mewujudkan budaya kerja yang berintegriti tinggi

PELAN TINDAKAN

Bil	Program	KPI	Sasaran	Pengelaras
1.	Memantapkan peraturan-peraturan mengenai akauntabiliti dan integriti perkhidmatan awam.	Penyediaan Pelan Antirasuah Organisasi (OACP) 2024-2026	2024 Q4	BPUI
2.	Pengiktirafan ke atas pelaksanaan dan pematuhan integriti	Penyertaan dalam Anugerah AIGA	2023 Q4	BPUI

MEKANISME PELAKSANAAN DAN PEMANTAUAN

Bagi memastikan keberkesanan pelaksanaan, pelan ini akan dipantau dan dibuat kajian semula mengikut jadual perancangan sebagaimana berikut :

BIL	PERKARA	TEMPOH
1	Mesyuarat pemantauan pelan strategik	4 bulan sekali
2	Kajian semula pelan strategik	2025

Jawatankuasa yang akan memantau dan menilai pelaksanaan Pelan Strategik Pengurusan Sumber Manusia PMINT ini adalah Jawatankuasa Pembangunan Sumber Manusia PMINT yang dianggotai oleh :

BIL	JAWATAN	KEAHLIAN
1	Ketua Pegawai Eksekutif Kumpulan	Pengerusi
2	Ketua Pegawai Operasi	Ahli
3	Ketua Pegawai Operasi	Ahli
4	Pengurus Besar Khidmat Sokongan	Ahli
5	Pengurus Bahagian Pentadbiran & Sumber Manusia	Urusetia

PENUTUP

Pelan Strategik Pengurusan Sumber Manusia ini merupakan panduan dan rujukan utama PMINT dalam pengurusan sumber manusia bagi memastikan ianya sentiasa relevan dengan perubahan masa dan persekitaran. Penyediaan Pelan Strategik Pengurusan Sumber Manusia ini juga diharapkan dapat menjamin kelancaran dan keberkesanan perancangan pembangunan modal insan dan seterusnya menyokong ke arah pencapaian visi dan misi PMINT.

Melalui Pelan Strategik Pengurusan Sumber Manusia ini juga diharapkan dapat membantu meningkatkan profesionalisme, integriti, mewujudkan nilai-nilai murni dan

positif di dalam diri semua warga kerja semasa menjalankan tugas dan menghadapi cabaran-cabaran dalam perkhidmatan.

Semua warga kerja PMINT bertanggungjawab untuk memastikan strategi-strategi, pelan tindakan dan KPI yang dirancang dapat dilaksanakan mengikut tempoh masa yang ditetapkan. Komitmen, kesungguhan, ketekunan dan kerjasama yang jitu di kalangan semua warga PMINT amat diperlukan bagi mencapai objektif dan sasaran yang ditetapkan.

"MEMACU PEMBANGUNAN"
www.pmint.gov.my



**PERBADANAN MEMAJUKAN
IKTISAD NEGERI TERENGGANU**
Tingkat 14, Menara PERMINT,
Jalan Sultan Ismail,
20200 Kuala Terengganu

Tel : +609 6278 000
Fax : +609 6233 880
Email : admin@pmint.gov.my