

SUMBER MANUSIA

PEMBANGUNAN MODAL INSAN DAN KEUPAYAAN ORGANISASI 2025

Pada 2025, SC melanjutkan strategi modal insannya untuk membangunkan tenaga kerja yang bersedia menghadapi masa hadapan dan berdaya tahan, sejajar dengan mandat kawal selia dan keutamaan strategik organisasi. Melalui transformasi digital, pengoptimuman bakat dan amalan tempat kerja yang progresif, SC melaksanakan inisiatif utama yang mengukuhkan kecekapan, meningkatkan pengalaman kakitangan dan meletakkan SC sebagai majikan terkemuka dalam sektor awam.

Memperkukuh Kecekapan HR Melalui Sistem Automasi

SC mencapai kejayaan besar dalam pelan hala tuju digitalnya melalui penggunaan Sistem Pengurusan Sumber Manusia (HRMS) yang dinaiktaraf pada suku tahun ketiga yang membolehkan automasi hampir keseluruhan pelbagai transaksi HR, mengurangkan proses manual. Jabatan ini memberi tumpuan kepada memperkemas operasi HR untuk menyokong keperluan tenaga kerja organisasi yang semakin berkembang dan memberi pengalaman yang lebih cekap, telus dan berpusatkan pekerja. Sistem yang dipertingkatkan tersebut berjaya disepadukan dengan pangkalan data perubatan pentadbir pihak ketiga dan platform kewangan dalaman, memastikan pemindahan data masa nyata, masa pusing balik yang lebih pantas dan pengalaman kakitangan yang lebih konsisten, menyelaraskan operasi HR dengan keutamaan strategik organisasi dan keperluan tenaga kerja masa hadapan. Pencapaian ini mencerminkan komitmen SC terhadap kecemerlangan operasi dan fungsi HR yang lebih dipacu teknologi.

Pengoptimuman Tenaga Kerja Termaklum Data

Sebagai usaha untuk memastikan ketangkasan organisasi dalam kerumitan pasaran yang berkembang, SC melaksanakan Penilaian Urusan-Seperti Biasa Setara

Sepenuh Masa (BAU-FTE), inisiatif dipacu data yang memetakan kemahiran tenaga kerja, pengagihan beban kerja dan kapasiti. Penilaian tersebut menghasilkan inventori komprehensif mengenai kemahiran tenaga kerja melalui pemprofilan dan penilaian kemahiran kerja yang sah, analisis profil kerja, kecekapan, dan penjajaran peranan untuk memastikan organisasi mempunyai bilangan kakitangan yang betul dengan kemahiran yang betul dalam peranan yang betul. Penilaian BAU-FTE turut menilai pengagihan beban kerja dan penggunaan sumber dalam semua jabatan untuk mengenal pasti pertindihan, ketidakseimbangan kapasiti dan tekanan operasi. Secara keseluruhannya, penilaian tersebut menghasilkan pemahaman terpacu data mengenai kekuatan tenaga kerja, jurang keupayaan dan tahap penggunaan, membentuk asas yang kukuh untuk perancangan tenaga kerja yang berkesan, pembangunan keupayaan bersasar, dan meningkatkan ketangkasan organisasi dan kesiediaan masa hadapan.

Mengekalkan Saluran Bakat dan Kapasiti Tenaga Kerja

Setakat 31 Disember 2025, SC kekal meneruskan pendekatan pengambilan pekerja yang berdisiplin dan berasaskan keperluan. Pengambilan ini memberi keutamaan kepada jawatan kritikal bagi memastikan kesinambungan operasi, serta berjaya mengekalkan jumlah tenaga kerja seramai 871 orang. Di samping itu, sebanyak 83 kenaikan pangkat telah diberikan sebagai pengiktirafan kepada kakitangan yang secara konsisten menunjukkan prestasi cemerlang, sekali gus mempertingkat budaya berasaskan merit yang kukuh serta komitmen SC terhadap pembangunan bakat.

Membangun Bakat Awal: Latihan Amali dan Penempatan

Dalam nada yang sama, SC terus memupuk bakat awal melalui latihan amali dan penempatan industri, dengan menempatkan sejumlah 49 orang pelajar sarjana muda dan tujuh orang pelatih vokasional ke dalam organisasi. Program ini bertujuan untuk menyediakan peluang

pembelajaran praktikal di kalangan belia dengan memberi mereka pengetahuan dan pengalaman bekerja dalam persekitaran kawal selia.

Memperluas Kumpulan Bakat Pasaran Modal: investED

Di samping membangunkan mahasiswa, SC meneruskan usahanya untuk meningkatkan kesedaran mengenai pelbagai peluang kerjaya dan menangani jurang bakat muda dalam pasaran modal dengan menerajui program Pemupukan Bakat investED. Program investED yang telah memasuki tahun ketiga, telah merekrut 212 orang pelatih yang telah menamatkan pembelajaran dalam bilik darjah selama sebulan di Asia School of Business sebelum ditempatkan di 46 organisasi yang mengambil bahagian dalam ekosistem pasaran modal. Pelatih tersebut telah diberi peluang untuk meneroka pilihan kerjaya dalam pasaran modal berdasarkan kemahiran/pengalaman mereka dan akan dipertimbangkan untuk peranan dalam organisasi hos setelah program selesai.

Memperjuangkan Inklusi: Program investED for Returning Women

Pada Oktober 2025 program investED for Returning Women dilancarkan. Ia merupakan program latihan dan kemasukan semula berstruktur yang direka untuk menyokong wanita yang kembali ke alam pekerjaan selepas berehat dari kerjaya. Program ini, yang disokong oleh 30% Club Malaysia, LeadWomen Sdn Bhd, SIDC, PwC Malaysia dan TalentCorp, mencerminkan komitmen pelbagai pihak dalam menyokong kepelbagaian jantina dan inklusi. Inisiatif ini menerima lebih dari 600 permohonan pada tahun 2025, menunjukkan permintaan pasaran yang memberangsangkan. Pemohon yang terpilih diberikan pelbagai peluang pembelajaran untuk memantapkan CV dan kemahiran mereka sebelum dipertimbangkan untuk jawatan dalam organisasi terlibat.

Peminjaman: Memperkukuh Mobiliti Bakat dan Pendedahan Strategik

Di samping itu, SC terus memperkukuh program Mobiliti Bakatnya melalui program peminjaman dan sangkutan dengan agensi utama, termasuk Kementerian Kewangan, Lembaga Pengawasan Kredit Pengguna (CCOB), Pasaran Modal Malaysia (CMM), Bank Dunia dan Hab Asia-Pasifik IOSCO. Program ini membolehkan 11 orang kakitangan meluaskan pendedahan kawal selia mereka, meningkatkan

kemahiran dan membina rangkaian merentas agensi sepanjang pengalaman peminjaman mereka. Bagi melengkapinya peminjaman keluar, SC juga menjadi tuan rumah kepada empat orang peminjam yang datang dari Bank Negara Malaysia, Polis Diraja Malaysia dan Agensi Perkhidmatan Kewangan (FSA) Jepun, memupuk kerjasama antara agensi dan pertukaran pengetahuan.

Sorotan Keupayaan dan Pembangunan SC

SC mengamalkan pendekatan pembelajaran bersasar yang dipacu hasil. Pada tahun 2025, kira-kira 88,895 jam latihan dilaksanakan, mencerminkan pelaburan berterusan dalam keutamaan keupayaan kawal selia berbanding latihan yang dipacu volum. Usaha-usaha ini mencerminkan komitmen SC dalam menghasilkan kerja yang mahir, beretika dan bersedia untuk masa hadapan selaras dengan keperluan pasaran modal Malaysia yang sentiasa berkembang.

Pada tahun 2025, SC terus memperkukuh keupayaan organisasi melalui pembelajaran bersasar yang merangkumi inisiatif integriti dan keselamatan. Program Kesedaran Tadbir Urus, Integriti dan Pencegahan Rasuah (GIC) kekal memberi penekanan terhadap kod tatalaku, dasar pemberian hadiah dan keperluan pencegahan rasuah SC. Disampaikan dalam Bahasa Malaysia dan Bahasa Inggeris, program ini menyokong usaha berterusan di bawah Pelan Pencegahan Rasuah Organisasi (OACP) 2024-2026 untuk menerapkan budaya ketelusan, akauntabiliti dan tanggungjawab di seluruh organisasi.

Seterusnya, SC mewujudkan siri kajian kes berstruktur dan perkongsian pengetahuan dalaman untuk melindungi memori institusi dan memupuk budaya pembelajaran berterusan. Inisiatif ini memberi tumpuan kepada pendokumenan kes dan inisiatif pengawalseliaan penting, khususnya dalam Ekuiti, Pengambilalihan dan Percantuman. Inisiatif ini memudahkan pemindahan kepakaran khusus dan pandangan operasi, meningkatkan pemahaman mengenai peranan pengawalseliaan SC, dan menyimpan rasional keputusan, pertimbangan pengawalseliaan, dan pengajaran yang dipelajari. Pendekatan ini memastikan bahawa 'pengajaran yang dipelajari' daripada inisiatif lalu disepadukan ke dalam fungsi pengawalseliaan SC yang berterusan, menyokong kecemerlangan institusi jangka panjang. Siri ini selanjutnya dilengkapi dengan Program Pembangunan Pengurus Baharu SC dan Program Pembangunan Pengurusan Pertengahan, untuk membantu pemimpin membangunkan kemahiran yang mereka perlukan untuk masa depan pengawalseliaan pasaran modal. Selain reka

bentuk pembentangan dan kemahiran penyampaian, program ini terus meningkatkan inovasi dan kemahiran pemikiran strategik dalam organisasi.

Meneruskan pembinaan kapasiti dari tahun 2024, SC terus meningkatkan kemahiran kakitangan menjelang perubahan pasaran baru muncul dalam tahun 2025. SC memperkukuh kemahiran teknikal dalam pengesanan penipuan dan penyiasatan dengan menyokong kakitangan mendapatkan kelayakan Pemeriksa Penipuan Bertauliah (CFE), satu pensijilan unik bertaraf global yang membantu pengawal selia menangani kerumitan jenayah kewangan dalam sektor swasta dan awam. Ini memperkukuh keupayaan organisasi untuk menjalankan siasatan yang kompleks dan meningkatkan kredibiliti kakitangan sebagai saksi pakar apabila diperlukan. Pembinaan kapasiti dalam bidang kemampunan terus memberi kesan apabila 20 kakitangan berusaha untuk menamatkan Program Pemecut Kemampunan ICAEW pada tahun 2025. Program ini melengkapkan kakitangan dengan kemahiran praktikal dan pandangan strategik untuk mengintegrasikan kemampunan ke dalam perniagaan, mengurus risiko, mewujudkan kes perniagaan dan menerajui inisiatif ESG serta membantu organisasi mencapai keuntungan jangka panjang dan pematuhan dengan piawaian yang sentiasa berubah.

SC juga terus melabur dalam pembangunan pengawal selia yang selaras dengan piawaian antarabangsa. Salah satu inisiatif ini termasuk penyertaan dalam Program Pembangunan Pengawal Selia Muda ASEAN yang dilaksanakan dengan kerjasama Universiti Durham. Pegawai SC menyertai rakan sejawat dari rantau ASEAN dan Teluk untuk meneroka asas pengawalseliaan, pendekatan penyeliaan dan isu-isu baru muncul dalam pasaran modal. Program ini meningkatkan kepakaran dalam pengamalan kewangan dan pasaran modal Islam sambil menggalakkan pertukaran pengawalseliaan antarabangsa. Ia turut meningkatkan pemahaman rentas sempadan dan mengukuhkan reputasi SC sebagai rakan kongsi serantau yang dihormati. Selain itu, dua pegawai telah dianugerahkan biasiswa untuk melanjutkan pelajaran ke peringkat sarjana di institusi antarabangsa terkemuka, sekali gus mengukuhkan saluran pemimpin

pengawalseliaan masa depan SC. Peluang ini melengkapkan penerima dengan pengetahuan lanjutan, perspektif global dan kepakaran khusus yang akan dimanfaatkan apabila mereka kembali berkhidmat.

Memperkukuh Kesedaran Keselamatan dan Kesediaan Operasi

Sebagai pengawal selia pasaran modal, SC dan semua kakitangannya terdedah kepada beberapa tahap risiko dalam fungsi mereka. Oleh itu, SC terus mengutamakan tahap kesedaran keselamatan kakitangan merentasi pelbagai fungsi, termasuk fungsi yang beroperasi dalam persekitaran berisiko tinggi. Kakitangan dilengkapi dengan pengetahuan asas dalam keselamatan diri, kesedaran situasi dan teknik perlindungan diri yang praktikal untuk membantu menangani risiko yang mereka hadapi dalam melaksanakan tugas dan peranan mereka. Bagi menyokong lagi kesediaan operasi, pendedahan pengendalian senjata api khusus juga diperkenalkan untuk fungsi yang berkaitan, dengan memberi tumpuan kepada pemahaman risiko berkaitan senjata api dan penggunaan yang sesuai dalam prosedur kecemasan. Inisiatif ini memperkukuh komitmen SC terhadap kesejahteraan pekerja dan kesediaan risiko.

Meningkatkan Kesenambungan Pengetahuan dan Keupayaan Organisasi

Dasar dan Prosedur Pengurusan Rekod Organisasi yang diluluskan dan dilaksanakan pada tahun 2025 telah mewujudkan rangka kerja yang seragam dan menyeluruh untuk mengurus rekod institusi. Dengan menerima pakai amalan penomboran rujukan dan pemfailan yang seragam mengikut *Akta Arkib Negara 2003*, SC telah memperkukuh pematuhan kawal selia, integriti rekod dan meningkatkan kebolehcapaian dan kebolehesanan maklumat dengan ketara merentasi semua jabatan. Penyeragaman ini menyediakan asas yang kukuh untuk tadbir urus maklumat yang berkesan, pengurusan risiko dan akauntabiliti organisasi jangka panjang.

KEMENANGAN SC DI ANUGERAH LIFE AT WORK 2025

Pada tahun 2025, SC menerima pengiktirafan nasional untuk budaya tempat kerja progresif, kesejahteraan pekerja, serta amalan kepelbagaian dan inklusif di Anugerah LIFE AT WORK (LAWA) 2025, yang dianjurkan oleh TalentCorp. Anugerah ini meraikan majikan yang memupuk persekitaran kerja yang inklusif, saksama dan bersedia untuk masa hadapan. Kemenangan SC dalam pelbagai kategori mencerminkan komitmen jangka panjangnya untuk mewujudkan tempat kerja yang berpusatkan insan dan ekosistem holistik di mana kakitangan boleh membangun dari sudut peribadi dan profesional. Ia turut mencerminkan kepimpinan yang mantap, rangka kerja sumber manusia yang kukuh, dan semangat kolektif warga SC.

Juara CEO (Sektor Awam) – Dato' Mohammad Faiz Azmi

Pengerusi SC, Dato' Mohammad Faiz Azmi, telah diiktiraf sebagai Juara CEO (Sektor Awam) atas kepimpinan strategik dan komitmen beliau dalam memajukan kesejahteraan pekerja dan kecemerlangan organisasi. Di bawah kepimpinan beliau, SC telah memperkukuh ekosistem tempat kerja melalui penambahbaikan kemudahan, ruang kolaboratif dan pengaturan kerja yang fleksibel, di samping meluaskan peluang pembelajaran termasuk pendedahan pascasiswazah, antarabangsa dan serantau untuk kakitangan. Perhatian beliau terhadap kesihatan mental, libat urus berkala dengan kakitangan dan dasar kerja yang menyokong telah mengukuhkan lagi budaya prihatin dalam organisasi.

Dato' Faiz juga memperjuangkan keterangkuman, terutamanya menyokong kemajuan wanita dalam pasaran modal, dan telah membantu meningkatkan kedudukan Malaysia dalam kewangan Islam di peringkat global dan kecemerlangan kawal selia melalui perkongsian strategik dan program pendidikan. Anugerah ini menegaskan peranan penting kepimpinan dalam membentuk budaya tempat kerja dan mengesahkan komitmen beliau untuk memupuk persekitaran di mana pekerja berasa dihargai, disokong dan diberi kuasa.

Penjagaan dan Kesejahteraan Pekerja (Sektor Awam) – Pemenang

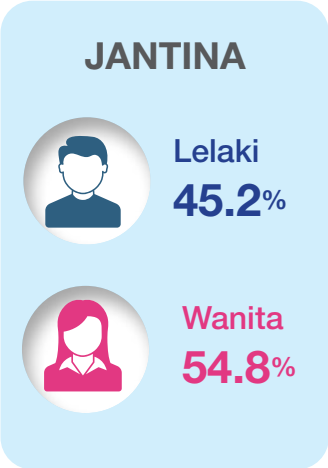
SC memenangi kategori Penjagaan dan Kesejahteraan Pekerja (Sektor Awam) atas pendekatan komprehensifnya dalam memupuk tenaga kerja yang sihat, menyokong dan berdaya tahan. Pengiktirafan ini mencerminkan usaha gigih dan berterusan SC untuk menerapkan kesejahteraan holistik ke dalam budaya organisasinya, berpandukan lima tonggak teras: kesihatan mental dan emosi, kesejahteraan kewangan, sokongan keluarga dan integrasi kerja-kehidupan, serta keterhubungan sosial dan penglibatan komuniti.

Organisasi Terbaik Keseluruhan (Sektor Awam) – Naib Juara

SC juga telah dinobatkan sebagai Naib Juara bagi Organisasi Terbaik Keseluruhan (Sektor Awam), meletakkannya antara institusi sektor awam yang paling progresif dan berpusatkan insan di Malaysia. Pengiktirafan ini mencerminkan pelaburan konsisten SC dalam pembangunan insan, komitmen terhadap amalan tempat kerja yang saksama dan inklusif, dasar HR yang progresif, ketangkasan dalam menyesuaikan diri dengan keperluan tenaga kerja yang sentiasa berubah terutamanya dalam landskap pasca pandemik, dan budaya organisasinya yang kukuh yang berakar umbi dalam kepercayaan, rasa hormat dan matlamat bersama.

Anugerah ini mengukuhkan falsafah Care Beyond Compliance SC, menunjukkan bahawa kesejahteraan pekerja bukan sekadar dasar, tetapi nilai organisasi yang dihayati.

JUMLAH PEKERJA : 877 Setakat 31 Disember 2025



JAWATAN %	LELAKI %	WANITA %
2.2% Pengurusan tertinggi	47.4%	52.6%
9.8% Pengurusan kanan	51.2%	48.8%
55.1% Pengurusan pertengahan	39.1%	60.9%
14.0% Eksekutif	40.7%	59.3%
18.9% Kakitangan sokongan	62.7%	37.3%

