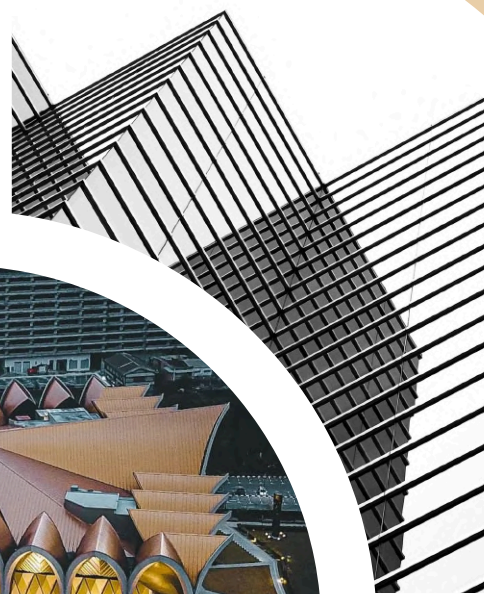


2024 BULETIN INTEGRITI PSKN



EDISI JULAI - DISEMBER 2024



UNIT INTEGRITI
PEJABAT SETIAUSAHA KEWANGAN NEGERI SARAWAK

ISI KANDUNGAN

Perkara

1. Prakata
2. Perkongsian mengenai Pelaporan Rasuah oleh SPRM
3. Peringatan Bersama: Perkongsian Mengenai Perintah-Perintah Am Negeri Sarawak 1996
 - 3.1 Tata kelakuan
 - 3.2 Penyalahgunaan Dadah
4. Aktiviti Pengukuhan Integriti di PSKN
 - 4.1 Pemantauan Corruption Risk Management (CRM)
 - 4.2 Pemantauan Pelan Anti Rasuah Organisasi Pejabat Setiausaha Kewangan Negeri (OACP-PSKN)
 - 4.3 Kursus Pengukuhan Integriti PSKN Siri 1 Tahun 2024
 - 4.4 Ceramah Integriti dan Produktiviti Tahun 2024
 - 4.5 Penerapan Nilai Integriti melalui Sukan
 - 4.6 Mesyuarat Jawatankuasa Tatakelola (JTK) PSKN Bil.2/2024
 - 4.7 Pemeriksaan di Bawah Arahan Perbendaharaan
 - 4.8 Polisi Antirasuah
5. Setitik Nila : Perkongsian Koleksi Pengurusan Kes Tatatertib Pegawai Awam
6. Keratan Akhbar
7. Pengurusan Aduan Integriti
8. Survei Kepuasan Pembaca

Muka surat

- 1
- 2-8
- 9-18
- 19-24
- 25-27
- 28
- 29



PRAKATA

Buletin Integriti adalah sebuah naskhah terbitan Unit Integriti, Pejabat Setiausaha Kewangan Negeri (PSKN). Tujuan buletin ini adalah untuk menjadi salah satu saluran komunikasi kepada semua warga kerja PSKN dalam usaha untuk menyebarkan dan membudayakan integriti di PSKN.

Selaras dengan aspirasi Nasional dan Negeri dalam usaha membentaras rasuah, warga kerja PSKN akan terus komited dalam mengamalkan nilai-nilai integriti, kejujuran, akauntabiliti dan professional dalam budaya kerjanya.

Semoga dengan penerbitan buletin ini sedikit sebanyak dapat memberikan informasi, pemahaman dan menggalakkan pembudayaan integriti dalam kalangan warga kerja PSKN dan seterusnya melahirkan warga kerja yang berintegriti tinggi, bebas rasuah dan komited dalam penyampaian perkhidmatan yang berkesan selaras dengan fungsi PSKN sebagai Pihak Berkuasa Kewangan Negeri di bawah Akta Acara Kewangan Negeri Tahun 1957 dan bertanggungjawab ke atas segala urusan kewangan bagi Kerajaan Sarawak.

"BERSATU BERUSAHA BERBAKTI"
'AN HONOUR TO SERVE'

Dato Sri Dr. Wan Lizozman bin Wan Omar
Setiausaha Kewangan Negeri

Perkongsian mengenai Pelaporan Rasuah oleh SPRM

Apakah panduan memberi maklumat yang berkualiti kepada SPRM?

1. Pastikan maklumat yang diberi adalah di bawah bidang kuasa SPRM. SPRM hanya boleh bertindak ke atas maklumat yang di bawah bidang kuasanya.
2. Memberikan maklumat yang menjurus dan tidak terlalu umum. Kumpulkan maklumat dan sampaikan isi penting seperti :



3. Sertakan nama dan maklumat perhubungan anda. SPRM menerima maklumat dari pemberi maklumat yang tidak dikenali, tetapi adalah lebih baik sekiranya kami dapat menghubungi semula anda bagi membantu kami bertindak dengan cepat dan lancar. SPRM tidak dapat bertindak ke atas banyak maklumat yang tiada maklumat perhubungan. Anda juga boleh mengetahui status maklumat anda melalui Sistem Pengurusan Aduan sekiranya anda menyertakan nama dan maklumat seperti e-mel atau nombor telefon mudah alih.
4. Jangan khuatir. Anda dilindungi. Pemberi maklumat akan dilindungi mengikut Akta SPRM 2009 dan Akta Perlindungan Pemberi Maklumat 2010.

Pengurusan Maklumat Rasuah di SPRM

1. Maklumat akan melalui proses saringan bagi mengenalpasti :
 - Maklumat yang berunsur rasuah atau tidak.
 - Maklumat yang boleh diambil tindakan atau tidak.
 - Orang yang ditohmah boleh dikesan / dikenalpasti atau tidak.
2. Selepas proses saringan, maklumat yang memenuhi kriteria yang ditetapkan dan di bawah bidang kuasa SPRM akan dibentangkan di dalam Jawatankuasa Menilai Maklumat (JMM) bagi menentukan tindakan lanjut. JMM yang diadakan setiap hari dipengerusikan oleh Timbalan Ketua Pesuruhjaya Operasi SPRM dan dianggotai oleh Pengarah-pengarah Bahagian tertentu.

Kenapa Memberi Maklumat

- Birokrasi, ketidakadilan, kemusnahan dan berbagai lagi kesan buruk rasuah kepada anda, keluarga anda, masyarakat dan negara.
- Membantu mengurangkan ketirisan yang sepatutnya dibelanjakan untuk rakyat.
- Setiap orang wajib melaporkan seperti dinyatakan di dalam Akta SPRM 2009

Bidang Kuasa & Akta yang berkaitan

Bidang Kuasa



Selaras dengan kewujudannya sebagai entiti tunggal pencegahan rasuah di Malaysia, bidang kuasa perundangan SPRM di bawah Akta Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia 2009 adalah khusus untuk menyiasat dan mencegah sebarang bentuk perlakuan rasuah serta salah guna kuasa.

Akta SPRM 2009, juga memperuntukkan kuasa kepada SPRM untuk menyiasat mana-mana kesalahan di bawah akta-akta lain yang disenaraikan sebagai “Kesalahan Ditetapkan” seperti berikut:-

- a. Kesalahan yang boleh dihukum di bawah seksyen 161, 162, 163, 164, 165, 213, 214, 215, 384, 385, 386, 387, 388, 389, 403, 404, 405, 406, 407, 408, 409, 417, 418, 419, 420, 465, 466, 467, 468, 469, 471, 472, 473, 474, 475, 476 dan 477A Kanun Keseksaan;
- b. Kesalahan yang boleh dihukum di bawah seksyen 137 Akta Kastam 1954;
- c. Kesalahan di bawah Bahagian III Akta Kesalahan Pilihan Raya 1954;
- d. Sesuatu percubaan untuk melakukan mana-mana kesalahan yang disebut dalam perenggan (a) hingga (c); atau
- e. Sesuatu persubahatan atau komplot jenayah untuk melakukan (sebagaimana istilah itu ditariffkan dalam Kanun Keseksaan) mana-mana kesalahan yang disebut dalam perenggan (a) hingga (c), sama ada atau tidak kesalahan itu dilakukan berbangkit daripadanya.

Perlindungan Pemberi Maklumat

AKTA PERLINDUNGAN PEMBERI MAKLUMAT 2010 (Akta 711)

Merupakan satu akta untuk menggalakkan pendedahan maklumat mengenai sebarang jenayah rasuah atau salah laku lain. Akta ini akan memberi perlindungan kepada pemberi maklumat daripada sebarang tindakan memudaratkan akibat daripada pendedahan yang telah dibuat.

Syarat-Syarat Perlindungan

- Pemberi maklumat bersedia untuk dikenali oleh SPRM.
- Pemberi maklumat hadir sendiri dan berjumpa dengan pegawai SPRM sama ada di pejabat atau di mana-mana tempat.
- Sekiranya pendedahan kelakuan tidak wajar dibuat melalui surat/e-mel/panggilan telefon/khidmat pesanan ringkas, pemberi maklumat perlu menyatakan identiti dan alamat atau cara bagaimana beliau boleh dihubungi.

Jenis-Jenis Perlindungan

- Identiti pemberi maklumat serta maklumat yang diberikan adalah dirahsiakan dan tidak boleh didedahkan kepada sesiapa pun termasuk semasa perbicaraan di mahkamah, (Seksyen 7(1)(a) Akta APPM 2010),
- Pemberi maklumat tidak boleh dikenakan apa-apa tindakan sivil, jenayah atau tatatertib akibat daripada pendedahan tersebut. (Seksyen 7(1)(b) Akta APPM 2010),
- Pemberi maklumat dilindungi daripada sebarang tindakan yang memudaratkan hasil tindak balas pendedahan yang telah dibuat. (Seksyen 7(1)(c) Akta APPM 2010),
- Perlindungan turut diberikan kepada mereka yang mempunyai kaitan/hubungan dengan pemberi maklumat. (Seksyen 7(3) Akta APPM 2010).

Perlindungan Saksi

AKTA PERLINDUNGAN SAKSI 2009

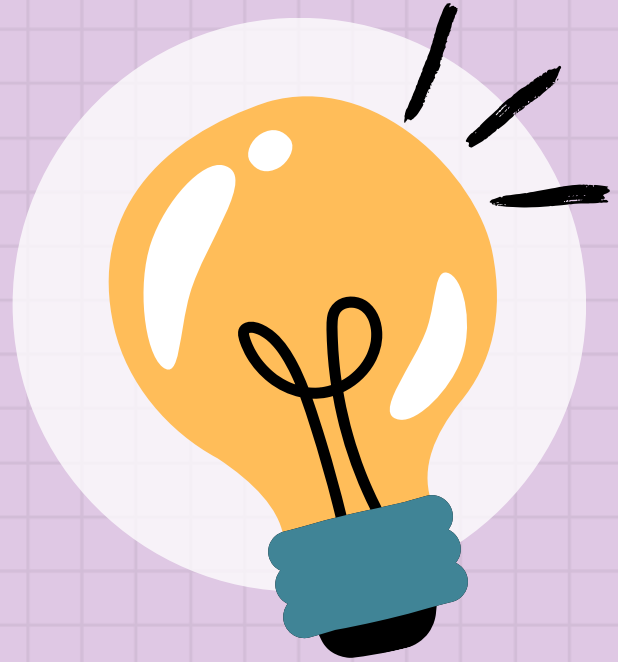
Akta Perlindungan Saksi 2009 (Akta 696) telah dibentangkan dan diluluskan di Dewan Rakyat pada 26 Mac 2009 dan di Dewan Negara pada 8 April 2009. Tarikh permulaan kuat kuasa akta ini adalah pada 15 April 2010.

Akta ini bertujuan untuk mewujudkan suatu program perlindungan saksi dan bagi perkara-perkara yang berkaitan dengannya.

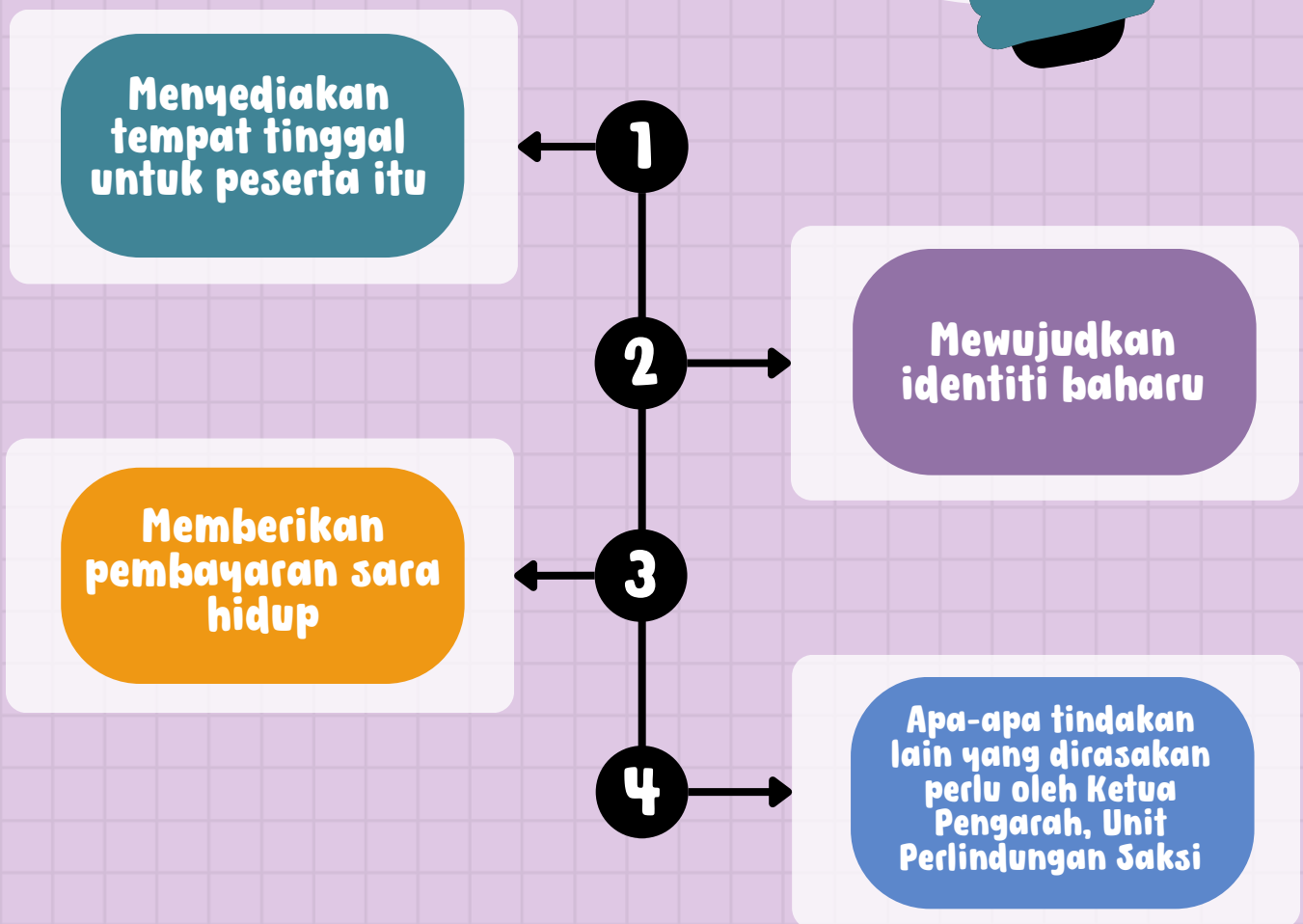
Perlindungan kepada saksi kes rasuah:

- Saksi yang terancam. Sekiranya saksi merasa ada ancaman, beliau perlu membuat aduan kepada pegawai penyiasat kesnya atau mana-mana pegawai SPRM. Maklumat saksi berkenaan akan dikemukakan kepada Unit Perlindungan Saksi Jabatan Perdana Menteri untuk didaftarkan.

BENTUK PERLINDUNGAN



PERLINDUNGAN MELALUI PROGRAM PELINDUNGAN SAKSI



Hak Orang Kena Tangkap

1. Pegawai SPRM akan memaklumkan kepada suspek alasan penangkapan dan seterusnya mengambil tindakan berikut:

- a. memaklumkan keluarga atau kawan suspek akan penangkapan tersebut; dan
- b. memaklumkan suspek akan haknya sama ada memerlukan khidmat:

- i. peguam sendiri – suspek akan diberi peluang untuk menghubungi peguam tersebut melalui telefon pejabat SPRM di mana suspek ditahan; atau

- ii. peguam Yayasan Bantuan Guaman Kebangsaan (YBGK) – pegawai SPRM akan menghubungi YBGK dan membenarkan suspek memaklumkan YBGK mengenai kehendak suspek menggunakan khidmat YBGK.

2. Hak suspek di bawah perenggan (1) tidak terpakai sekiranya subseksyen 28A(8) Kanun Prosedur Jenayah [Akta 593] diguna pakai.

Subseksyen 28A

(8) Keperluan-keperluan di bawah subseksyen (2), (3), (4), (5), (6), dan (7) hendaklah tidak terpakai apabila pegawai polis itu dengan semunasabahnya percaya bahawa:

- a. Pematuhan mana-mana keperluan mungkin akan mengakibatkan:

- i. rakan jenayah orang yang ditangkap mengambil langkah untuk menghindari dari diberkas; atau
 - ii. penyembunyian, pemalsuan atau kemusnahan keterangan atau menakuti saksi; atau

- b. Setelah mengambil kira keselamatan orang lain penyoalan atau rakaman mana-mana pernyataan adalah begitu penting menyebabkannya tidak boleh ditangguh.

Pegawai SPRM membenarkan peguam sendiri/peguam YBGK bertemu dengan suspek sebelum jam 6.00 petang pada hari bekerja di tempat yang munasabah agar perbincangan di antara mereka tidak boleh didengar tetapi berada dalam penglihatan SPRM.

Kesemua perkara yang dinyatakan di atas termasuklah perbincangan dengan peguam haruslah mematuhi Peraturan-Peraturan Lokap 1953.

Sumber

- https://www.sprm.gov.my/index.php?id=21&page_id=75&articleid=462
- https://www.sprm.gov.my/index.php?id=21&page_id=75&articleid=464

Peringatan Bersama: Perkongsian Mengenai Perintah-Perintah Am Negeri Sarawak 1996

1. Tata Kelakuan – Perkara 153(4)

Seseorang pegawai tidak boleh:

- (a) membelakangkan tugas awamnya demi kepentingan persendirian;
- (b) berkelakuan dengan sedemikian cara yang mungkin menyebabkan kepentingan persendirian bercanggah dengan tugas awamnya;
- (c) berkelakuan dengan sedemikian cara yang diketahuinya, atau yang boleh semunasabahnya dijangkakan dapat mengetahui, yang kelakuan itu mungkin menyebabkan rasa syak yang munasabah pada fikiran orang awam bahawa -
 - dia telah membiarkan kepentingan persendirian bercanggah dengan tugas awamnya hingga menjejaskan kegunaannya sebagai seorang pegawai awam;
 - dia telah menggunakan kedudukan awamnya untuk faedahnya sendiri;
- (d) berkelakuan dengan sedemikian cara hingga memburukkan nama atau mencemarkan nama perkhidmatan awam;
- (e) berkelakuan dengan sedemikian cara hingga boleh semunasabahnya diertikan sebagai kurang cekap atau kurang berusaha;
- (f) tidak jujur atau berkelakuan dengan sedemikian cara hingga boleh mendedahkan dirinya kepada syak wasangka tidak jujur;
- (g) berkelakuan dengan cara yang tidak bertanggungjawab;
- (h) membawa atau cuba membawa apa-apa bentuk pengaruh atau tekanan luar untuk menyokong atau memajukan tuntutan berhubungan dengan perkhidmatan awam, sama ada tuntutan itu tuntutan sendiri atau tuntutan anggota-anggota lain dalam perkhidmatan awam;
- (i) ingkar perintah atau berkelakuan dengan apa jua cara yang boleh dengan semunasabahnya ditafsirkan sebagai ingkar perintah;
- (j) tidak hadir bertugas tanpa terlebih dahulu mendapat kebenaran atau tanpa sebab yang munasabah;
- (k) cuai dalam melaksanakan tugas awam atau tugas rasminya;
- (l) menyebabkan harta Kerajaan rosak atau musnah atau hilang;
- (m) mengguna kenderaan, bot, kelengkapan, loji atau kemudahan kepunyaan Kerajaan bagi maksud peribadi atau apa-apa maksud yang tidak ada kaitan dengan pelaksanaan tugas rasmi;
- (n) membiarkan prestasi kerjanya diberikan statik oleh Panel Penilaian Pergerakan Gaji selama empat tahun berturut-turut; dan
- (o) melakukan apa-apa perbuatan atau peninggalan yang melanggar mana-mana daripada peruntukan-peruntukan Perintah-Perintah Am ini atau mana-mana undang-undang bertulis lain yang mengawalselia kelakuannya sebagai seorang pegawai awam.

2. Penyalahgunaan Dadah - Perkara 155

- (1) Seseorang pegawai tidak boleh menggunakan atau mengambil (kecuali bagi maksud perubatan sebagaimana yang ditetapkan oleh seorang pengamal perubatan yang didaftarkan di bawah Akta Perubatan 1971 (Akta 50) atau menyalahgunakan atau menagih dadah berbahaya.
- (2) Perkhidmatan seseorang pegawai yang diperakui oleh Pegawai Perubatan Kerajaan sebagai menggunakan, mengambil (selain maksud perubatan), menyalahgunakan atau menagih dadah berbahaya melanggar dengan perenggan (1) boleh demi kepentingan awam ditamatkan di bawah Perintah Am 55.
- (3) Bagi maksud Perintah Am ini, "dadah berbahaya" ertinya apa-apa dadah atau bahan yang dinyatakan dalam Jadual Pertama Akta Dadah Berbahaya 1952 (Akta 234)



AKTIVITI PENGUKUHAN **INTEGRITI** DI PSKN

INTEGRITI ADALAH SATU JALAN LURUS
YANG TIDAK MEMERLUKAN PERATURAN
UNTUK BERSIKAP JUJUR DAN TELUS

**"CHARACTER IS DOING THE RIGHT THING
WHEN NOBODY'S LOOKING.
There are too many people who think that
the only thing that's right is to get by, and the
only thing that's wrong is to get caught.**

J.C. Watts Jr.





**PEMANTAUAN PELAN PENGURUSAN RISIKO RASUAH
CORRUPTION RISK MANAGEMENT (CRM)**

**Pejabat Setiausaha Kewangan Negeri
(CRM - PSKN)
2023 - 2024**

CRM adalah satu proses pengurusan yang membantu organisasi untuk mengenalpasti risiko-risiko rasuah, salah guna kuasa dan penyelewengan serta menyediakan pelan pengurusan risiko yang sistematik sehingga mewujudkan tadbir urus terbaik yang boleh menutup ruang peluang rasuah, salah guna kuasa dan penyelewengan.

Sehingga suku ke 3 tahun 2024, terdapat 10 risiko rasuah telah disenaraikan bagi 10 aktiviti/proses kerja utama dan sedang dipantau melalui 28 inisiatif sepanjang tempoh berkenaan.



PEMANTAUAN PELAN ANTI RASUAH ORGANISASI PEJABAT SETIAUSAHA KEWANGAN NEGERI (OACP-PSKN) 2021-2025

- Pelan Antirasuah Organisasi (OACP) adalah merupakan satu dokumen dasar antirasuah di peringkat organisasi yang bertujuan untuk menangani permasalahan dan kelemahan governans, integriti dan antirasuah dalam organisasi.
- Bagi OACP-PSKN, secara keseluruhannya, sebanyak lima (5) bidang keutamaan dan strategi telah direncana berdasarkan risiko-risiko yang dikenal pasti sebagai indikator bagi mengukur pencapaian OACP. Risiko-risiko ini dipantau melalui 73 inisiatif (63 jangka panjang dan 10 jangka pendek) yang sedang dilaksanakan sepanjang tempoh 5 tahun pelaksanaan iaitu dari tahun 2021 hingga 2025.
- Sehingga suku ke 3 tahun 2024, sebanyak 71 inisiatif telah dilaksanakan dan inisiatif berkenaan masih diipantau manakala dua (2) inisiatif telah digugurkan.

CERAMAH INTEGRITI DAN PRODUKTIVITI PADA 30 NOVEMBER 2024



Program ini telah berlangsung di Casuari Hall, Damai Beach Resort pada 30 November 2024 dihadiri oleh semua kakitangan Pejabat Setiausaha Kewangan Negeri.

Sesi ceramah yang pertama bertajuk "Integriti Asas Budaya Kerja Cemerlang" telah disampaikan oleh Dr. Nasriman Abdul Rahman, Pengarah Bahagian Integriti Universiti Malaysia Sarawak (UNIMAS).



Sesi kedua ceramah pula telah disampaikan oleh Dr. Mazlina binti Syafi'i, Pengarah Perbadanan Produktiviti Malaysia (MPC) Wilayah Sarawak dengan tajuk "Produktiviti di Tempat Kerja".

Program ini disasarkan untuk memberi impak kepada kakitangan PSKN untuk bekerja dengan lebih berintegriti, produktif dan cemerlang.



KURSUS PENGUKUHAN INTEGRITI PSKN SIRI 1 TAHUN 2024 PADA 19 SEPTEMBER 2024



Kursus Pengukuhan Integriti PSKN Siri 1 Tahun 2024 bersama pihak Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia (SPRM), Unit Integriti dan Ombudsman Sarawak, Jabatan Premier Sarawak (UNIONS) dan Jabatan Insolvensi Malaysia, Negeri Sarawak telah diadakan pada 19 September 2024 bertempat di Borneo Convention Centre, Kuching (BCCK).



Kursus telah mencapai objektif sasaran untuk memberikan pendedahan dan ilmu pengetahuan kepada warga kerja dan juga sebagai pembudayaan integriti dan antirasuah di PSKN kepada pegawai-pegawai yang mula berkhidmat dengan PSKN dari tahun 2022 hingga 2024.



Penerapan Nilai Integriti melalui Sukan

Pada tahun ini kontinjen SARAWAK yang diketuai oleh Encik Christopher Danan Anak Binjie Timbalan Akauntan Negeri telah menyertai Sukan Dwi Tahunan Pejabat-Pejabat Kewangan dan Perbendaharaan Negeri SeMalaysia (SUPERB) kali ke 15 yang diadakan pada 21–27 Oktober 2024 di Negeri Sembilan dengan kekuatan kontinjen seramai 84 orang.

Kontinjen telah menyertai sebanyak 8 sukan iaitu dart, karom, pingpong, bowling, futsal, bola ngoca, badminton dan bola tampar.

Turut hadir sama menyertai sukan ini adalah pihak MOF sebagai peserta jemputan.

Kontinjen Sarawak telah mendapat tempat ke-7 dari 15 pasukan bertanding bagi keseluruhan acara pertandingan.

SUPERB XV ini berjaya memupuk semangat kerjasama dan mengeratkan hubungan antara kakitangan awam yang terlibat.





KEJOHANAN SUKAN PEJABAT PERBENDAHARAAN DAN PERBENDAHARAAN NEGERI SE-MALAYSIA (SUPERB)



BOLA NGOCA



DART



KAROM



TENPIN BOLLING



FUTSAL



BATMINTON



BOLA TAMPAR



PINGPONG





MESYUARAT JAWATANKUASA TATAKELOLA (JTK) PEJABAT SETIAUSAHA KEWANGAN NEGERI BIL. 2/2024

Mesyuarat Jawatankuasa Tatakelola (JTK) PSKN Bil. 2/2024 telah diadakan pada 20 Disember 2024 yang dipengerusikan oleh Pengarah Bahagian Belanjawan selaku Pengerusi Ganti dan telah dihadiri oleh 12 pegawai dari semua Bahagian.

Agenda mesyuarat adalah seperti berikut:

- Perutusan Pengerusi;
- Pengesahan Minit Mesyuarat JTK Bil.1 2024;
- Perkara-perkara Berbangkit; dan
- Hal-hal Lain.



PEMERIKSAAN DI BAWAH ARAHAN PERBENDAHARAAN

Pemeriksaan Mengejut Arahkan Perbendaharaan (AP 309) yang kedua bagi tahun 2024 telah dilaksanakan pada 12 Disember 2024 bagi:

- I. Daftar Setem dan Tunai; dan
- II. Peti Besi.

Hasil pemeriksaan mendapati Pengurusan Kewangan dan Perakaunan di PSKN telah diuruskan selaras dengan peraturan yang sedang berkuat kuasa.





POLISI ANTIRASUAH PEJABAT SETIAUSAHA KEWANGAN NEGERI

Polisi yang telah diluluskan oleh Setiausaha Kewangan Negeri pada 25 Julai 2024 adalah satu inisiatif untuk menerangkan dasar mengenai peraturan serta larangan terhadap sebarang aktiviti berbentuk rasuah, penyelewengan dan salah guna kuasa di PSKN.

Polisi ini juga merupakan satu penambahbaikan kepada usaha-usaha yang sedia ada dan menjadi satu bentuk komunikasi mengenai dasar antirasuah dalam usaha untuk memantapkan budaya integriti di kalangan warga kerja PSKN.

Sila imbas kod QR di bawah untuk Polisi Antirasuah PSKN atau kunjungi sudut integriti untuk maklumat lanjut. Terima Kasih



POLISI ANTIRASUAH
PEJABAT SETIAUSAHA KEWANGAN NEGERI





SETITIK NILA

PERKONGSIAN KOLEKSI PENGURUSAN KES TATATERTIB
PEGAWAI AWAM

KETERHUTANGAN KEWANGAN YANG SERIUS : PINJAMAN PERIBADI

1. LATAR BELAKANG KES

Puan Nik Mahani binti Nik Abdullah ialah seorang Pembantu Tadbir (Perkeranian/Operasi) Gred N19 yang berkhidmat di Jabatan W, Daerah Y, Negeri Z. Pegawai didapati telah membuat pinjaman peribadi atas nama pegawai dengan Bank Sutera Malaysia Berhad bagi pihak abang iparnya dan atas dasar kekeluargaan bagi membiayai pengajian anak saudaranya ke Jordan sebanyak RM126,779.10 termasuk faedah. Oleh kerana abang ipar pegawai tidak membayar ansuran bulanan pinjaman tersebut, Bank Sutera Malaysia Berhad telah memfailkan penghutang penghakiman terhadap Puan Nik Mahani binti Nik Abdullah kerana pinjaman peribadi telah dibuat atas namanya. Mahkamah Tinggi Daerah Y pada 14 Ogos 2018 telah mengeluarkan Perintah Penerimaan dan Perintah Penghukuman dalam perkara kebangkrutan No. DA-29NCC-234-03/2018 terhadap Puan Nik Mahani binti Nik Abdullah dan Ketua Pengarah Insolvensi Malaysia adalah pentadbir bagi penerima hak harta dan tanggungannya.

2. PENENTUAN KES

Pengerusi Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam Kumpulan Sokongan (No. 2) (Pihak Berkuasa Tatatertib yang mempunyai bidang kuasa untuk mengenakan hukuman selain buang kerja atau turun pangkat) setelah menimbang kes ini di bawah Peraturan 35, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993, telah memutuskan bahawa pelanggaran tatatertib tersebut adalah dari jenis yang patut dikenakan hukuman selain buang kerja atau turun pangkat di bawah Peraturan 36, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

3. WUJUD/TIDAK WUJUD SUATU KESALAHAN TATATERTIB

Pengerusi Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam Kumpulan Sokongan (No. 2) (Pihak Berkuasa Tatatertib yang mempunyai bidang kuasa untuk mengenakan hukuman selain buang kerja atau turun pangkat), setelah menimbang kes ini di bawah Peraturan 36, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 berpuas hati wujud suatu kesalahan tatatertib.

4. PERTUDUHAN

Bahawa puan, Nik Mahani binti Nik Abdullah (No. Kad Pengenalan: 901113-00-0000), Pembantu Tadbir (Perkeranian/Operasi) Gred N19 di Jabatan W, Daerah Y, Negeri Z didapati telah diisytiharkan Muflis oleh Mahkamah Tinggi Daerah Y melalui Perintah Kebankrapan bertarikh 14 Ogos 2018 dalam perkara kebangkrutan No. DA-29NCC-234-03/2018 dan Ketua Pengarah Insolvensi Malaysia merupakan pentadbir bagi penerima hak harta dan tanggungan atas aset puan. Perbuatan puan yang bertentangan dengan Peraturan 13(1) dan 13(2), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 yang menyatakan:

“13(1) Seseorang pegawai tidak boleh dengan apa-apa cara menyebabkan dirinya berada dalam keterhutangan kewangan yang serius.

13(2) Keterhutangan kewangan yang serius kerana apa-apa jua pun sebab, selain akibat malang yang tidak dapat dielakkan yang tidak disebabkan dengan apa-apa cara oleh pegawai itu sendiri, hendaklah dianggap sebagai memburukkan nama perkhidmatan awam dan hendaklah menyebabkan pegawai itu boleh dikenakan tindakan tatatertib.”

5. REPRESENTASI PEGAWAI

Representasi pegawai adalah seperti berikut:

- (a) pegawai memaklumkan bahawa pinjaman peribadi tersebut adalah untuk anak saudaranya yang belajar di Universiti PQR, Jordan kerana ibu bapa anak saudaranya hanya bekerja di kampung sahaja dan mereka tidak mampu untuk membiayai pembelajarannya. Tetapi mereka berjanji dengan pegawai untuk membayar pinjaman secara ansuran bulanan;
- (b) tiga (3) tahun pembayaran berjalan dengan lancar sehingga anak saudara tamat belajar. Malangnya anak saudara pegawai ini tidak dapat dihubungi dan tidak balik ke Malaysia sehingga sekarang;
- (c) pegawai sekarang telah membuat pembayaran dengan pihak Jabatan Insolvensi sebanyak RM300.00 sebulan. Pegawai juga dimaklumkan oleh Jabatan Insolvensi dalam masa tiga (3) tahun, kes ini akan dapat diselesaikan apabila pegawai membuat pembayaran yang banyak dan berkala; dan
- (d) pegawai dengan rendah hati memohon pertimbangan Lembaga Tatatertib seperti alasan-alasan di atas agar pegawai diberi peluang untuk menyelesaikan masalah keberhutangan ini dalam masa terdekat. Pegawai berjanji tidak akan melakukan perkara yang sama pada masa akan datang.

6. ULASAN KETUA JABATAN

Ketua Jabatan dalam ulasannya menyatakan:

- (a) prestasi kerja pegawai setakat ini adalah agak memuaskan. Pegawai secara dasarnya mempunyai pengetahuan untuk melaksanakan kerja-kerja hakiki beliau;
- (b) pegawai mempunyai hubungan yang baik dengan semua pegawai di Jabatan W dan selalu sedia membantu rakan sepejabat. Penyelia kepada pegawai tidak pernah menerima aduan berkaitan dengan sikap pegawai; dan
- (c) disiplin pegawai adalah memuaskan di mana pegawai tidak pernah ponteng kerja dan jarang hadir lewat ke pejabat kecuali kes-kes yang tidak dapat dielakkan seperti kemalangan. Secara amnya prestasi kerja, sikap dan disiplin pegawai dalam menjalankan tugas hakiki adalah memuaskan.

7. KEPUTUSAN LEMBAGA TATATERTIB

Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam Kumpulan Sokongan (No. 2) setelah menimbangkan kes pegawai memutuskan bahawa pegawai didapati bersalah dan dikenakan hukuman 'amaran' terhadap pertuduhan tersebut mengikut Peraturan 38(a), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Asas-asas pertimbangan keputusan:

- (a) perbuatan pegawai membuat pinjaman peribadi atas nama pegawai bagi pihak ahli keluarga telah mengakibatkan pegawai berada dalam keterhutangan kewangan yang serius;
- (b) tindakan yang telah dilakukan oleh pegawai bukan sahaja telah membebankan kewangan pegawai, malahan memberi kesan pelanggaran peraturan pegawai awam dan pegawai boleh dikenakan tindakan tatatertib;
- (c) jabatan tidak berhasrat menambahkan bebanan pegawai daripada aspek kewangan kerana kini pegawai sedang membuat potongan bulanan melalui Jabatan Insolvensi Malaysia;
- (d) jabatan tidak mahu melihat pegawai tertekan dengan masalah kewangan yang sedang dihadapi sehingga menjejaskan prestasi kerja; dan
- (e) Lembaga Tatatertib memutuskan bahawa kesalahan pegawai wajar dikenakan hukuman tatatertib yang paling minimum.

MENGEMUKAKAN TUNTUTAN PALSU

1. KES

Puan JH adalah seorang Juruukur Gred J48 yang memegang jawatan sebagai Timbalan Pengarah di Jabatan Y. Laporan yang diterima menyatakan pegawai telah mengemukakan tuntutan Elaun Perjalanan Dalam Negeri yang mengandungi butiran palsu antara 7 November 2003 hingga 9 November 2003 dan 14 November 2003 hingga 17 Januari 2004.

2. PENENTUAN KES

Pengerusi Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam Kumpulan Pengurusan (No. 1) (Pihak Berkuasa Tatatertib yang mempunyai kuasa mengenakan hukuman selain buang kerja atau turun pangkat) di bawah peraturan 35, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993, berpendapat bahawa pelanggaran tatatertib tersebut adalah dari jenis yang patut dikenakan hukuman selain buang kerja atau turun pangkat di bawah peraturan 36, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

3. WUJUD/TIDAK WUJUD SUATU KESALAHAN TATATERTIB

Pengerusi Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam Kumpulan Pengurusan (No.1) (Pihak Berkuasa Tatatertib yang mempunyai kuasa mengenakan hukuman selain buang kerja atau turun pangkat) selepas menimbang kes ini di bawah peraturan 36(1), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 berpuas hati wujud suatu kesalahan tatatertib.

4. PERTUDUHAN

Pertuduhan 1

Bahawa puan JH (No. Kad Pengenalan: 000000-00-0000), Juruukur Gred J48 semasa bertugas sebagai Timbalan Pengarah di Jabatan Y pada 10 Disember 2001 telah mengemukakan tuntutan perjalanan palsu bagi bulan November 2001 berjumlah RM1,270.25 berkenaan tuntutan bertugas di luar pejabat di Sungai Petani, Kedah dari 7 November 2001 hingga 9 November 2001 dengan menuntut elaun makan, elaun lojing dan elaun harian bagi dua hari berjumlah RM220.50 sedangkan puan hanya hadir menjalankan tugas rasmi di luar pejabat pada 8 November 2003 lebih kurang jam 4.00 petang dan tiba di rumah lebih kurang jam 7.00 malam tarikh yang sama. Perbuatan puan boleh diertikan sebagai tidak jujur atau tidak amanah dan tidak bertanggungjawab iaitu melanggar tatakelakuan di bawah peraturan 4(2)(f) dan 4(2)(g), Peraturan-peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 yang menyatakan seperti berikut:

"4(2) Seseorang pegawai tidak boleh- (f) tidak jujur atau tidak amanah; (g) tidak bertanggungjawab."

Pertuduhan 2

Bahawa puan JH (No. Kad Pengenalan: 000000-00-0000), Juruukur Gred J48 semasa bertugas sebagai Timbalan Pengarah di Jabatan Y pada 10 Disember 2001 telah mengemukakan tuntutan perjalanan palsu bagi bulan November 2003 berjumlah RM1,270.25 berkenaan tuntutan bertugas di luar pejabat di Pekan, Pahang dari 14 November 2003 hingga 17 November 2003 dengan menuntut elaun lojing bagi tiga hari berjumlah RM162.00 sedangkan penginapan puan telah ditanggung oleh pihak penganjur iaitu Syarikat TZ. Perbuatan puan telah melanggar perenggan 4.3.5, Pekeliling Perbendaharaan Bil 3 Tahun 2003 dan boleh diertikan sebagai tidak jujur atau tidak amanah dan tidak bertanggungjawab iaitu melanggar tatakelakuan di bawah peraturan 4(2)(f) dan 4(2)(g) Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 yang menyatakan seperti berikut:-

"4(2) Seseorang pegawai tidak boleh-
(f) tidak jujur atau tidak amanah;
(g) tidak bertanggungjawab."

5. REPRESENTASI PEGAWAI

Pegawai boleh mengemukakan representasi secara bertulis kepada Pihak Berkuasa Tatatertib dalam tempoh 21 hari bermula dari tarikh dimaklumkan mengenai fakta tersebut sebagaimana yang diperuntukkan dan Tatatertib) 1993.

Pegawai telah mengemukakan representasi seperti berikut:

Pertuduhan 1

Isu tuntutan perjalanan palsu untuk bulan November 2003, pegawai menjelaskan bahawa semua tugas beliau adalah dalam pengetahuan dan kelulusan serta arahan daripada Pengarah Jabatan Y. Pegawai pegawai berada dalam tugas yang merangkumi segala kerja-kerja untuk tugas rasmi. Tuntutan beliau juga diluluskan oleh Pengarah Jabatan Y dan pihak Akauntan Negara Malaysia, Cawangan Kedah. Sekiranya tuntutan pegawai mengandungi maklumat palsu, Pengarah Jabatan Y dan pihak Akauntan Negara juga tidak akan meluluskan tuntutan tersebut.

Pertuduhan 2

(a) Pengarah Jabatan Y turut hadir semasa pegawai menjalankan tugas luar di Pekan, Pahang pada 14 hingga 17 November 2003. Pegawai tidak mendapat apa-apa maklumat bahawa Syarikat TZ adalah penganjur bagi tugas tersebut. Apa yang pegawai maklum adalah Syarikat TZ ialah pelanggan dan bukan penganjur bagi tugas beliau yang mana Pengarah Jabatan Y sendiri sedia maklum tentang perkara tersebut. Sekiranya tidak membuat tuntutan maka pegawai akan dikatakan kononnya menerima rasuah daripada Syarikat TZ;

(b) pegawai menjelaskan bahawa tuntutannya mendapat kelulusan daripada Pengarah Jabatan Y. Sehubungan dengan itu, adalah tidak wujud pertuduhan pegawai memalsukan tuntutan elaun lojing tersebut; dan

(c) pegawai telah dianugerahkan Khidmat Cemerlang berdasarkan prestasi kerja dan telah lulus PTK aras IV. Sekiranya pegawai berkelakuan seperti yang dituduh, maka hasil kerja dan tugas yang diamanahkan kepada beliau tidak akan cemerlang. Pegawai memohon pertimbangan yang sewajarnya daripada pihak Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam agar kesemua tuduhan digugurkan tanpa syarat.

6. MULASAN KETUA JABATAN

Ketua Jabatan dalam ulasannya menyatakan:

(a) pegawai telah menyandang jawatan sebagai Timbalan Pengarah di jabatan Y mulai 2 September 2002; dan

(b) sepanjang perkhidmatannya, pegawai telah menjalankan tugasnya dengan baik.

7. KEPUTUSAN LEMBAGA TATATERTIB

Lembaga Tatatertib setelah menimbang kes pegawai, membuat keputusan berikut:

Pertuduhan 1 dan 2

Pegawai didapati bersalah di atas pertuduhan tersebut dan dikenakan hukuman 'turun gaji' sebanyak satu (1) pergerakan gaji bagi tempoh dua belas (12) bulan bagi kesalahan-kesalahan tersebut mengikut peraturan 38(e), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Asas-asas pertimbangan keputusan:

(a) pegawai didapati bersalah terhadap pertuduhan;

(b) perbuatan pegawai mencemarkan imej perkhidmatan awam; dan

(c) menjadi pengajaran kepada pegawai lain supaya tidak melakukan kesalahan yang sama.

8. RAYUAN PEGAWAI

Pegawai boleh mengemukakan rayuan ke atas hukuman yang telah dijatuhkan oleh Lembaga Tatatertib Kumpulan Perkhidmatan Awam Kumpulan Pengurusan (No.1). Rayuan tersebut hendaklah dikemukakan kepada Lembaga Rayuan Tatatertib melalui Ketua Jabatan dalam tempoh 14 hari dari tarikh pegawai menerima keputusan Lembaga Tatatertib sebagaimana yang diperuntukkan di bawah peraturan 15(1), Peraturan Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam 1993. Pegawai (perayu) mengemukakan rayuan berdasarkan alasan-alasan berikut kepada Lembaga Rayuan Tatatertib:

- (a) perayu merayu agar hukuman yang dikenakan terhadapnya dapat diringkaskan kerana ia amat menjejaskan imej dan kedudukan perayu sebagai Timbalan Pengarah sekarang;
- (b) sebelum perayu menerima pertuduhan perayu merasa seolah-olah semua orang telah mengetahui mengenai pertuduhan yang akan dikenakan terhadap beliau, kecuali diri perayu sendiri contohnya perayu tidak terpilih untuk mengikuti kursus yang perayu pohon melalui Ketua Jabatan dan telah dipandang serong oleh rakan-rakan sekerja yang lain.
- (c) perayu menyatakan bahawa prestasi kerja dan kredibiliti perayu yang cekap dan cemerlang selama 30 tahun tidak pernah dipertikaikan. Selain daripada tugas rasmi di pejabat, perayu juga bergiat aktif di dalam sukan dan persatuan walaupun pada usia yang menjangkau 50 tahun.

9. ULASAN KETUA JABATAN TERHADAP RAYUAN PEGAWAI

Ketua Jabatan hendaklah mengemukakan kepada Lembaga Rayuan Tatatertib rayuan perayu berserta ulasan Ketua Jabatan terhadap rayuan perayu dalam tempoh 30 hari dari tarikh surat rayuan perayu diterima sebagaimana yang ditetapkan di bawah peraturan 15(2), Peraturan Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam 1993. Ketua Jabatan menyokong rayuan perayu untuk dipertimbangkan supaya hukuman yang dikenakan ke atas perayu dapat diringkaskan.

10. KEPUTUSAN LEMBAGA RAYUAN TATATERTIB

Rayuan perayu ditolak dan hukuman yang dikenakan oleh Lembaga Tatatertib dikekalkan.

Asas-asas pertimbangan keputusan:

- (a) rayuan perayu tidak dapat membebaskan perayu daripada pertuduhan; dan
- (b) perbuatan perayu mencemarkan imej perkhidmatan awam.

KERATAN AKHBAR

UTUSAN MALAYSIA, ISNIN 30 DISEMBER 2024



NOOR
MOHAMAD
SHAKIL HAMEED

SIKAP sebahagian dari kalangan anggota masyarakat yang sudah terbiasa dengan budaya dan amalan bertoleransi terhadap pelbagai salah laku seperti rasuah, salah guna kuasa dan penyelewengan yang berlaku di hadapan mata perlu dihentikan segera.

Jika kita mahu negara ini terus membangun dan maju dengan bermaruah maka sikap, pemikiran dan tingkah laku masyarakat juga perlu berubah seiring dengan cita-cita tersebut.

Sikap seperti kata peribahasa, lain di mulut, lain di hati yakni di hati mahu segala salah laku dihapuskan tapi berat mulut untuk menegur atau mencegahnya bukan sahaja boleh merugikan diri tapi organisasi, rakyat dan negara.

Pada hakikatnya tidak mungkin negara ini boleh maju dan berdiri sama tinggi, duduk sama rendah dengan negara maju lain andai sikap tidak peduli dan ambil kisah terhadap salah laku terus menghantui masyarakat kita.

Malah pembelaan terhadap golongan yang memerlukan bantuan juga akan terjejas kerana ada pihak yang salah guna kuasa dan mengaut semua yang disediakan oleh kerajaan untuk rakyat.

Budaya negatif dan tidak beretika dalam sesetengah organisasi seperti mengabaikan salah laku yang berleluasa secara terang-terangan dengan tidak ambil serius atau beranggapan sebagai suatu amalan biasa semakini menjadi duri dalam daging yang menghancurkan nilai dan prinsip organisasi tersebut.

Malah sikap seperti ini turut menyebabkan pelaku semakin bermaharajalela termasuk dapat rekrut ahli baharu dalam kalangan pekerja junior yang baru masuk kerja.

Hal ini akan berterusan kerana mereka yakin tidak akan dikenakan sebarang tindakan.

Akhirnya ini mewujudkan satu amalan yang cukup membimbangkan iaitu budaya salah laku yang sangat berstruktur dari atas hingga ke bawah sehingga terlalu sukar untuk dibendung dan ditangani.

Akibatnya juga, sebarang langkah-langkah intervensi mahupun pencegahan yang cuba dibuat tidak memberikan sebarang impak positif yang diharapkan.

Hentikan budaya toleransi terhadap apa jua salah laku



SETIAP organisasi perlu menzahirkan komitmen dengan meyakinkan warga kerja bahawa tidak akan berlaku sebarang toleransi terhadap salah laku.

Justeru, setiap individu yang diberikan amanah perlu memikul tanggungjawab dan memastikan organisasi melaksanakan tadbir urus dan tatakelola yang betul.

Dalam konteks ini, mewujudkan budaya berani menegur kesilapan atau kesalahan orang lain baik pegawai atasan mahupun rakan setugas yang didapati melakukan salah laku adalah satu keperluan yang wajib.

Lazimnya, kita terperangkap dengan situasi serba salah dan kurang menyenangkan seperti takut dikenakan tindakan, khuatir orang akan membalas dendam serta terikat dengan tuntutan keperluan untuk menghormati struktur hierarki dalam organisasi apabila mahu melaporkan suatu salah laku yang berlaku di depan mata.

Akibatnya, kita ambil jalan mudah dengan pejam mata dan abaikan sahaja salah laku tersebut sehingga akhirnya merebak menjadi virus yang sukar dikawal.

Jadi setiap organisasi perlu menzahirkan komitmen dengan meyakinkan warga kerja bahawa tidak akan berlaku sebarang toleransi terhadap salah laku, malah individu yang melaporkan salah laku akan dilindungi

dan diberikan ganjaran yang selayaknya.

Pihak pengurusan organisasi perlu memiliki azam yang kuat untuk membanteras salah laku lantas membuktikan kepada semua warga kerja betapa mereka tidak akan bertoleransi sebaliknya akan dikenakan tindakan yang tegas termasuk buang kerja.

Selain itu, pihak pengurusan organisasi juga perlu meningkatkan tahap pengawasan dan pemantauan terhadap etika kerja kakitangan di semua peringkat.

Perlu ada mekanisme yang jelas dan efisien untuk memantau gerak geri dan tingkah laku staf terutamanya yang bertugas di bahagian yang sensitif yakni sentiasa terdedah kepada rasuah dan penyelewengan.

Dalam hal ini, pegawai penyelia perlu memainkan peranan secara efektif supaya dapat memantau tugas anak buah sepanjang masa.

Di samping kita tidak mahu pegawai penyelia bersekolong dengan anak buah yang melakukan salah laku, setiap penyelia juga tidak boleh berdiam diri jika ada yang terlibat dengan masalah integriti.

Hal ini penting kerana

masih ada ketua yang cuba tutup masalah seperti rasuah dan penyelewengan yang berlaku kerana khuatir nama dan imej jabatan terjejas.

Sedar atau tidak tindakan ini bukan sahaja boleh menghancurkan masa depan organisasi sebaliknya akan meragut kepercayaan sebahagian besar warga kerja yang bekerja dengan penuh berdedikasi terhadap pihak pengurusan kerana melindungi individu yang membuat kesalahan.

Penerapan sifat tanggungjawab dalam kalangan warga kerja juga diyakini mampu membendung budaya toleransi atau mengabaikan salah laku.

Setiap warga kerja tanpa mengira jawatan dan kedudukan perlu berkongsi satu sifat yang penting ini demi menjaga maruah dan integriti diri serta organisasi.

Hal ini penting kerana kebanyakan kes salah laku yang didedahkan menunjukkan adanya pihak di sekeliling pelaku yang cuai, berdiam diri dan tidak melaksanakan tanggungjawab moral dan sosial mereka terhadap diri dan organisasi.

Sikap tidak mahu menjaga tepi kain orang atau tidak mahu terlibat

dengan sebarang masalah menyebabkan segala usaha untuk meningkatkan nilai integriti pekerja dan organisasi sering menemui kegagalan.

Justeru, setiap warga kerja perlu sedar betapa berdiam diri adalah satu sikap yang salah, tidak beretika dan tidak bermoral, malah wajar dilabel sebagai bersubahat dengan pelaku.

Pada masa sama, anggota masyarakat juga perlu pikul tanggungjawab untuk sama-sama cakna dan menghentikan budaya bertoleransi terhadap salah laku dengan memulakannya dari keluarga.

Sebagai contoh, suami atau isteri tidak boleh bertolak ansur jika ada di antara mereka terlibat sebarang aktiviti salah laku seperti rasuah sebaliknya terus tegur dan saling ingat mengingatkan.

Begini juga dengan didikan terhadap anak-anak di mana mereka perlu diajar dan diasuh dengan disiplin yang tinggi supaya sentiasa bercakap benar, jujur dan amanah.

Jangan gunakan alasan syangkan anak sehingga tidak menegur jika mereka melakukan sebarang kesalahan kerana perlu diingat sikap kita yang berdiam diri boleh menyebabkan anak beranggapan perbuatannya itu tidak salah dan akhirnya akan menjadi satu budaya dalam diri mereka.

Ironinya, bukan mudah untuk membentuk masyarakat yang jujur dan amanah apatah lagi berani menentang salah laku yang berlaku di depan mata namun percayalah ia tidak mustahil jika kita memiliki ilmu pengetahuan yang mencukupi terutamanya ilmu agama, tahap kesedaran terhadap tanggungjawab kepada rakyat dan negara serta semangat patriotik dan jati diri yang tinggi.

Memasuki tahun baharu 2025, marilah kita tanamkan azam untuk menokotkan salah laku dan membina sebuah masyarakat dan negara Madani yang bermaruah.

NOOR Mohamad Shakil Hameed ialah Timbalan Pendaftar di Fakulti Perhutanan dan Alam Sekitar, Universiti Putra Malaysia (UPM).

KERATAN AKHBAR

UTUSAN MALAYSIA, KHAMIS 12 DISEMBER 2024

UIAM
BERHUKAJAH

Oleh
Muhammad
Azrul Hazerin
Abdul Razak



Wujudkan integriti di zaman materialisme?



SETIAP institusi perlu menanam dan mengekalkan budaya integriti yang kukuh, melibatkan semua peringkat dari kepimpinan hingga pekerja bawahan.

STATISTIK berkaitan kesalahan integriti di Malaysia mencerminkan keadaan yang serius dan perlu diberi perhatian. Sehingga tahun 2023, negara mencatatkan kerugian besar akibat rasuah dan salah guna kuasa, dengan jumlah kerugian dianggarkan sekitar RM277 bilion dalam tempoh lima tahun, dari 2018 hingga 2023. Angka ini menunjukkan tahap pelanggaran integriti yang ketara di pelbagai sektor.

Satu tindakan drastik telah dilaksanakan apabila kerajaan telah melancarkan Pelan Strategi Anti-Rasuah Nasional (NACS) 2024-2028 sebagai langkah terkini untuk menangani isu integriti.

Pelan ini melibatkan pelbagai pendekatan seperti pendidikan, akauntabiliti awam, dan penguatkuasaan undang-undang dengan matlamat mengurangkan amalan rasuah serta meningkatkan budaya integriti di seluruh negara.

Isu salah laku integriti kini sering terpampang di dada akhbar dan telah menjadi berita yang biasa didengar. Berita seperti subsidi yang dicuri oleh warga asing dengan bantuan warga tempatan dan projek perolehan yang dicemari dengan *side deal* demi kepentingan peribadi adalah perkara lazim. Walaupun ramai telah didakwa dan dipenjarakan, kes-kes sebegini tetap berleluasa, seolah-olah sudah menjadi norma kehidupan.

Integriti diri adalah asas penting dalam keberkesanan sesebuah institusi, sama ada di sektor awam, swasta, atau NGO. Ia bukan sahaja merujuk kepada kejujuran individu, tetapi juga kepada budaya dan nilai-nilai yang dipegang oleh organisasi tersebut. Institusi dengan tahap integriti yang tinggi lebih mampu membina kepercayaan dan mencapai matlamatnya dengan lebih berkesan.

MAKNA INTEGRITI DIRI UNTUK DIJAWAI

Imam Al-Ghazali dalam karyanya yang terkenal *Ihya Ulum al-Din* menekankan bahawa integriti diri berkait rapat dengan ketulusan hati (ikhlas) dan kejujuran dalam tindakan. Baginya, seseorang Muslim harus selalu bertindak dengan niat yang murni dan tidak mementingkan diri sendiri, kerana Allah

mengetahui segala sesuatu yang tersembunyi dalam hati manusia. Integriti diri menurut Al-Ghazali adalah kejujuran dan ketulusan dalam semua aspek kehidupan, termasuk ibadah dan muamalat iaitu hubungan sesama manusia.

Integriti diri boleh diertikan sebagai komitmen seseorang individu untuk sentiasa bertindak selaras dengan prinsip moral dan etika yang tinggi, tanpa mengira situasi atau tekanan yang dihadapi. Dalam konteks institusi, integriti diri melibatkan setiap anggota organisasi untuk memegang teguh nilai-nilai seperti kejujuran, ketelusan, dan tanggungjawab dalam setiap tindakan yang diambil. Individu yang berintegriti tidak akan sesekali tergoda untuk mengambil jalan pintas yang boleh merosakkan reputasi dirinya serta institusi yang diwakilinya.

CABARAN DALAM MENGEKALKAN INTEGRITI DIRI

Integriti diri dalam institusi adalah aspek yang sangat penting dan harus dipelihara. Institusi berasaskan integriti tidak hanya dihormati tetapi juga dipercayai untuk melaksanakan tugas secara adil dan efektif. Kepercayaan ini adalah asas penting dalam hubungan dengan pihak berkepentingan seperti masyarakat, pelanggan,

dan pihak berkuasa. Tanpa kepercayaan, usaha institusi sering diragui, menghalang pencapaian objektifnya. Ingat, kesalahan integriti bukan hanya rasuah semata-mata. Salah guna kuasa untuk kepentingan peribadi juga adalah pelanggaran integriti yang serius.

Meskipun kepentingan integriti diri diakui oleh semua pihak, namun cabaran dalam mengekalkannya tetap wujud. Antara cabaran utama ialah tekanan untuk mencapai matlamat dengan cepat dan efisien, yang kadangkala mendorong individu atau organisasi untuk mengambil langkah-langkah yang kurang beretika. Sebagai contoh, dalam persekitaran korporat, tekanan untuk mencapai keuntungan yang tinggi boleh menyebabkan segelintir individu mengambil keputusan untuk mengabaikan peraturan dan prosedur yang ditetapkan.

Selain itu, budaya kerja yang tidak menyokong integriti juga boleh menjadi halangan besar.

Jika sesebuah institusi tidak meletakkan integriti sebagai keutamaan, maka individu di dalamnya mungkin merasa kurang terdorong untuk mematuhi standard moral yang tinggi. Tambahan pula, sikap acuh tidak acuh terhadap pelanggaran integriti, atau lebih teruk lagi, membiarkan

pelanggaran tersebut tanpa sebarang tindakan boleh menyebabkan budaya tidak beretika menular dalam institusi tersebut.

WALK THE TALK

Untuk memastikan integriti diri terpelihara dalam sesebuah institusi, langkah-langkah tertentu perlu diambil. Pertama sekali, kepimpinan institusi harus menunjukkan contoh teladan yang baik. Pemimpin yang berintegriti akan menjadi sumber inspirasi kepada pekerja lain dan akan menetapkan nada untuk keseluruhan organisasi. Kepimpinan yang beretika akan memastikan bahawa integriti diutamakan dalam semua aspek pengurusan dan operasi. *Walk the Talk!* Inilah model yang paling penting bagi semua lapisan kepimpinan. Janganlah pula tindakan pekerja atau majikan diibaratkan sebagai peribahasa 'paku dulang paku serpih'; apabila bersikap hipokrit atau tidak sadar akan kesalahan sendiri ketika mengkritik orang lain.

Kedua, institusi perlu mewujudkan kod etika yang jelas dan komprehensif. Kod etika ini harus merangkumi garis panduan tentang tingkah laku yang diharapkan daripada semua anggota organisasi dan harus dikuatkuasakan secara konsisten. Selain itu,

program latihan berkala tentang kepentingan integriti dan etika juga perlu diadakan untuk memastikan semua pekerja sedar akan tanggungjawab mereka dalam mengekalkan integriti institusi. Integriti seharusnya menjadi amalan harian yang diterapkan dalam setiap aspek kehidupan kita kerana kita yakin bahawa akan tiba suatu hari di mana segala perbuatan kita akan diadili.

Ketiga, institusi perlu mempunyai mekanisme pemantauan dan penguatkuasaan yang berkesan. Ini termasuklah mewujudkan saluran untuk melaporkan sebarang pelanggaran integriti secara rahsia dan selamat, serta mengambil tindakan tegas terhadap mana-mana individu yang didapati melanggar kod etika. Penguatkuasaan yang konsisten dan adil akan memberikan mesej yang jelas bahawa integriti adalah keutamaan yang tidak boleh dikompromi.

Keempat, tanamkan nilai integriti sejak kecil. Anak-anak perlu diajar membezakan antara yang betul dan salah, serta yang halal dan haram dalam setiap tindakan. Pepatah 'bapa borek anak rintik' menggambarkan betapa pentingnya contoh yang ditunjukkan oleh ibu bapa. Semoga amalan ini menjadi asas yang kukuh ketika anak-anak menghadapi dunia nyata, terutama apabila mereka memegang kuasa dan tanggungjawab di masa hadapan.

Akhirnya dalam era globalisasi dan kemajuan teknologi, cabaran terhadap integriti semakin meningkat. Namun, untuk kekal relevan dan dipercayai, institusi tidak boleh mengabaikan pentingnya integriti. Integriti diri mencerminkan nilai-nilai murni dan merupakan asas kepada keberkesanan operasi serta hubungan dengan pihak berkepentingan.

Oleh itu, setiap institusi perlu menanam dan mengekalkan budaya integriti yang kukuh, melibatkan semua peringkat dari kepimpinan hingga pekerja bawahan. Integriti yang terjaga akan membantu institusi mencapai kejayaan yang mampan dan dihormati oleh masyarakat. Kepercayaan yang dibina melalui integriti adalah aset paling berharga, yang tidak dapat dibeli tetapi perlu dipupuk dengan kesedaran dan tanggungjawab.

PENULIS ialah Pegawai Undang-Undang, Sultan Ahmad Shah Medical Centre@IIUM(SASMEC@IIUM), Universiti Islam Antarabangsa Malaysia (UIAM), Kuantan.

KERATAN AKHBAR

UTUSAN MALAYSIA, SELASA 29 OKTOBER 2024)

16

Utusan Malaysia
SELASA • 29 OKTOBER 2024

Rencana

Datang kerja atau datang bekerja?

NYALA
RASA

Oleh
Mohd Azam Ahmad



KONSEP dalam bekerja ialah kehadiran ke tempat kerja. Namun begitu, kehadiran ke tempat kerja berubah seiring dengan perubahan teknologi. Jika dahulu, kehadiran ke tempat kerja memerlukan seseorang mencatat kehadiran dalam buku rekod tetapi berubah kepada imbasan ibu jari dan imbasan muka.

Hari ini, kehadiran ke tempat kerja bertambah canggih apabila seseorang itu hanya mencatatkan kehadiran melalui aplikasi teknologi digital. Hal ini boleh dilakukan di mana-mana sahaja oleh seseorang pekerja. Perubahan ini membawa kepada beberapa perubahan seperti sistem pengurusan dan tatakelola. Namun begitu, falsafah dan prinsip bekerja itu masih kekal, iaitu kerja itu sebagai amanah.

Seseorang pekerja walau apa pun kedudukan hierarkinya, mereka ialah seorang pemimpin. Ketua Setiausaha Negara (KSN) dalam Majlis Aspirasi KSN pada 10 September lalu mengingatkan hal ini dengan potongan hadis Nabi Muhammad SAW yang bermaksud "Setiap daripada kamu adalah pemimpin dan setiap daripada kamu bertanggungjawab atas kepimpinannya."

Semua pegawai kerajaan mesti melaksanakan

“Datang bekerja ini semata-mata atas keinsafan bahawa ada amanah besar di sebalik jawatan, pangkat dan gred.”

tanggungjawab dan amanah yang dipertanggungjawabkan dengan sebaik mungkin. Dasar dan peraturan perlu dipatuhi, di samping berpegang teguh dengan nilai integriti dan etika. Setiap tindakan atau keputusan yang dilaksanakan adalah jelas akan salah atau benar, matlamat juga tidak menghalalkan cara.

Sehubungan dengan ini, gaya hidup melambangkan imej seseorang pegawai perkhidmatan awam. Oleh itu, peringatan KSN kepada pegawai perkhidmatan awam tentang integriti, etika serta akan dipertanggungjawabkan, amat penting untuk sama-sama renungi dan diinsafi.

Peringatan ikhlas itu mesti disambut dengan pemikiran yang jernih dengan mengambil sikap kesederhanaan dan kebijaksanaan sebagai penjawat awam.

Nilai ini juga menyokong Strategi Keberhasilan Reformasi, iaitu membangunkan nilai patriotisme penjawat awam kerana kualiti kerja yang tinggi, akauntabiliti dan berintegriti menjadi lambang patriotisme pegawai perkhidmatan awam terhadap negara apabila menghindari penyelewengan dalam

menjalankan tugas.

Sehubungan dengan ini, pegawai perkhidmatan awam hendaklah sentiasa datang bekerja sebagai seorang pemimpin yang mempunyai amanah dan sedia dipertanggungjawabkan.

Menerusi penetapan minda, datang bekerja sebagai pemimpin menjadikan mereka sedar tentang akauntabiliti. Dengan ini, mereka akan memanfaatkan setiap detik dan saat untuk melaksanakan tugas yang menjadi amanah. Minda demikian akan memajukan perkhidmatan awam di negara ini.

Setian orang dalam sesebuah organisasi amat penting. Sikap dan nilai pegawai dalam organisasi menjadi penentu kecakapan pengurusan sesebuah organisasi bagi mencapai kejayaan.

Dengan ini, 'datang kerja' dan 'datang bekerja' merupakan dua frasa yang berbeza. 'Datang kerja' bermakna hadir ke tempat kerja, iaitu mencatatkan kehadiran sama ada secara manual dalam rekod, mengetip kad kedatangan, imbasan ibu jari, imbasan muka atau catatan dalam aplikasi digital. Selepas mencatat kehadiran, pegawai keluar bersarapan atau membaca surat khabar mahupun membaca Whatsapp. Kemudian, jika sudah ada rakan lain, pegawai bersembang dan berdebat tentang isu-isu yang tiada kaitan dengan tugas masing-masing mahupun bergosip.

Hakikatnya, situasi ini menunjukkan pegawai tidak pun bekerja tetapi memang diakui sudah berada di tempat kerja. Kemudian, apabila mula melaksanakan kerja, tugas yang dibuat juga sekadar yang ada dan mengambil pendekatan menantikan arahan. Oleh hal demikian, pegawai juga mengambil sikap meminimumkan kerja. Gejala ini merupakan sikap dan nilai yang menjadi cabaran dalam mengurus organisasi selain tidak membawa impak kejayaan pada organisasi.

Sebaliknya, organisasi memerlukan pegawai yang 'datang bekerja' sama ada hadir ke pejabat atau hanya mencatatkan kehadiran menerusi aplikasi digital kerana berada jauh daripada pejabat dan pengawasan pegawai atasan. Pegawai yang 'datang bekerja' akan terus sahaja menguruskan segala tugas apabila hadir bekerja malah, tugas yang dilaksanakan itu pula dilaksanakan dengan strategi dan tertib kerja yang kemas.

Pegawai yang 'datang bekerja' akan sentiasa bertenaga dan berfikir positif. Budaya kerja pegawai juga tidak memfokuskan isu tetapi penyelesaian masalah. Malah, pegawai itu memiliki sikap positif dalam bekerja, iaitu biar terlebih bekerja daripada terkurang bekerja akan membawa kepada dosa yang akan dipertanggungjawabkan. Selain itu, pegawai ini mendepani cabaran dengan mencabar proses. Oleh itu, budaya kerja yang kreatif dan inovatif berkembang maju dalam organisasi.

Pegawai yang 'datang bekerja' akan sentiasa bertenaga dan berfikir positif. Budaya kerja pegawai juga tidak memfokuskan isu tetapi penyelesaian masalah. Malah, pegawai itu memiliki sikap positif dalam bekerja, iaitu biar terlebih bekerja daripada terkurang bekerja akan membawa kepada dosa yang akan dipertanggungjawabkan. Selain itu, pegawai ini mendepani cabaran dengan mencabar proses. Oleh itu, budaya kerja yang kreatif dan inovatif berkembang maju dalam organisasi.

BUDAYA PEMBAZIRAN
Perbincangan berkaitan budaya 'datang kerja' atau 'datang bekerja' amat

terkait dengan nilai integriti dan pembaziran. KSN menyebutkan bahawa antara cabaran perkhidmatan awam ialah budaya pembaziran.

Sekiranya budaya 'datang kerja' tidak ditangani dengan 'datang bekerja', tentu berlakunya pembaziran pada negara dan perkhidmatan awam dari aspek masa dan wang. Oleh itu, pegawai perkhidmatan awam perlu mempunyai penetapan minda yang betul terhadap kerjaya masing-masing.

KSN menunjukkan contoh baik apabila sanggup turun padang tanpa diiringi ramai pegawai dari ibu pejabat. Namun begitu, tinjauan yang dibuat itu juga membolehkan beliau mengumpulkan pelbagai dapatan malah, dapatan yang ditemui itu pula disebut dan diarah untuk tindakan.

KSN 'datang bekerja' bukan terhad dengan memasuki pejabat yang tersergam indah dan udara yang nyaman. Sebaliknya, hadir dalam situasi sebenar yang dipenuhi kesesakan dan hiruk-pikuk pelanggan perkhidmatan awam.

Usaha itu menemukan segala persoalan dan isu dalam pengurusan perkhidmatan awam yang mencetuskan idea dan kebijaksanaan dalam memastikan sistem penyampaian kerajaan terlaksana dengan berkesan. Oleh hal demikian, 'datang bekerja' ini semata-mata atas keinsafan bahawa ada amanah besar di sebalik jawatan, pangkat dan gred.

DR. Mohd. Azam Ahmad ialah Rektor Institut Pendidikan Guru Malaysia (IPGM).



SIKAP dan nilai pegawai dalam organisasi menjadi penentu kecakapan pengurusan bagi mencapai kejayaan.



PENGURUSAN ADUAN INTEGRITI PEJABAT SETIAUSAHA KEWANGAN NEGERI

**ANDA ADA SEBARANG ADUAN
BERKAITAN INTEGRITI ?
SILA SALURKAN ADUAN ANDA KEPADA KAMI :-**

- SECARA TERUS KE UNIT INTEGRITI :
- MELALUI LAMAN RASMI PSKN ; ATAU
- SILA IMBAS KOD QR YANG TERTERA.



1

**MEMINTA/MENERIMA
RASUAH**



2

MEMBERI SUAPAN



3

**MENGEMUKAKAN
TUNTUTAN PALSU**



4

**SALAH GUNA
KUASA**



5

**PELANGGARAN
TATATERTIB**

PEMBERI MAKLUMAT ADALAH DILINDUNGI OLEH PIHAK BERKUASA DI BAWAH AKTA PERLINDUNGAN PEMBERI MAKLUMAT 2010 (AKTA 711) DAN AKTA PERLINDUNGAN SAKSI 2009 (AKTA 696)

Pegawai Seranta:
Encik John Elejah Anak Munan (johnelejah@sarawak.gov.my) (082-536629)
Encik Mohammad Ilmi Arif bin Sadi (ilmiarif@sarawak.gov.my) (082-313268)

Email
ui.sfs@sarawak.gov.my



PEJABAT SETIAUSAHA
KEWANGAN NEGERI
SARAWAK

**BORANG KEPUASAN PEMBACA
BULETIN INTEGRITI PSKN EDISI JULAI-DISEMBER 2024**



**SILA IMBAS DAN ISI UNTUK PENAMBAHBAIKAN KAMI
PADA EDISI YANG AKAN DATANG**



PEJABAT SETIAUSAHA
KEWANGAN NEGERI
SARAWAK

TERIMA KASIH !

Untuk pertanyaan/aduan sila hubungi kami:



E-mel

ui.sfs@sarawak.gov.my



Alamat

Unit Integriti

Pejabat Setiausaha Kewangan Negeri

Tingkat 14, Wisma Bapa Malaysia, Petra Jaya, 93502 Kuching



Pegawai Seranta:

Encik John Elejah Anak Munan (johnelejah@sarawak.gov.my) (082-536629)

Encik Mohammad Ilmi Arif bin Sadi (ilmiarif@sarawak.gov.my) (082-313268)