



JABATAN TENAGA MANUSIA  
KEMENTERIAN SUMBER MANUSIA

# PELAN ANTIRASUAH ORGANISASI

**JABATAN TENAGA MANUSIA**  
**2021 - 2025**







# PELAN ANTIRA SUAH ORGANISASI

**JABATAN TENAGA MANUSIA**  
**2021 - 2025**

Diterbitkan Oleh :

**JABATAN TENAGA MANUSIA**  
**ARAS 6, BLOK D4, KOMPLEKS D**  
**PUSAT PENTADBIRAN KERAJAAN PERSEKUTUAN**  
**WILAYAH PERSEKUTUAN PUTRAJAYA**  
**62350 MALAYSIA**

Telefon : 03-88865555  
Faks : 03-88892417  
Email : jtm@mohr.gov.my  
Web : <http://www.jtm.gov.my>  
Twitter : @JTM\_KSM  
Facebook : JABATAN TENAGA MANUSIA, KEMENTERIAN SUMBER MANUSIA

## **HAK CIPTA TERPELIHARA**

Sebarang edaran atau penghasilan semula mana-mana bahagian atau keseluruhan kandungan dalam apa juu bentuk adalah dilarang. Sebarang pengeksplorasiyan untuk tujuan komersial tanpa kebenaran bertulis adalah tidak dibenarkan sama sekali

# Prakata

**Kerajaan mengutamakan usaha-usaha  
untuk membanteras amalan rasuah  
dan salah guna kuasa.**

**YAB TAN SRI DATO' HAJI MUHYIDDIN BIN HAJI MOHD. YASSIN**  
Perdana Menteri Malaysia

Sumber: Ucapan Sulung sebagai Perdana Menteri  
di hadapan Yang di Pertuan Agong, Al-Sultan Abdullah Ri'ayatuddin  
Al-Mustafa Billah Shah, di Istana Negara 1 Mac 2020.

Penyediaan Pelan Antirasuah Organisasi (OACP) adalah berpandukan Pelan Antirasuah Nasional (NACP) yang telah dilancarkan oleh YAB Tun Dr. Mahathir bin Mohamad, Perdana Menteri Malaysia ke-7 pada 29 Januari 2019 dan arahan YAB Perdana Menteri No. 1 Tahun 2018 Siri 2, No. 1 Tahun 2019 yang berkaitan Pemantapan Governans, Integriti dan Antirasuah Dalam Pengurusan Pentadbiran Kerajaan Malaysia: Pelaksanaan Pelan Antirasuah Organisasi. OACP merupakan sebuah dokumen utama kementerian yang menggariskan tindakan yang menyeluruh dan bersepada dalam usaha memerangi rasuah. Ia memberi tumpuan khusus kepada masalah rasuah yang berlaku dalam organisasi.

# **Perdana Menteri Malaysia**

**YAB Tan Sri Dato' Haji Muhyiddin  
Bin Haji Mohd. Yassin**



# Perutusan

*Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh dan Salam Sejahtera.*

Saya bersyukur ke hadrat Allah S.W.T kerana dengan limpah kurniaNya, Jabatan Tenaga Manusia (JTM) telah berjaya menghasilkan dan menerbitkan **Pelan Antirasuah Organisasi atau Organisational Anti-Corruption Plan (OACP) Jabatan Tenaga Manusia 2021-2025**. OACP JTM 2021-2025 ini merupakan dokumen dasar antirasuah di peringkat organisasi yang bertujuan menangani permasalahan dan kelemahan governans, integriti dan antirasuah dalam kalangan warga JTM. Selaras dengan aspirasi nasional ini, setiap warga JTM perlu menghayati dan memelihara imej perkhidmatan awam sebagai entiti awam yang menerapkan prinsip ketelusan, akauntabiliti dan tadbir urus yang berintegriti.

OACP JTM 2021-2025 ini menekankan mekanisme bagi mewujudkan kawalan dalam yang membolehkan sumber-sumber organisasi diarah, dipantau dan diukur untuk mengurangkan karenah birokrasi serta mencegah perlakuan rasuah, salah guna kuasa dan penyelewengan. Besar harapan saya agar OACP ini dapat dijadikan rujukan komprehensif dan inklusif kepada semua warga kerja JTM termasuk 32 Institut Latihan Perindustrian (ILJTM) supaya setiap individu dapat melaksanakan pelan tindakan bagi menzahirkan organisasi bebas rasuah dan berintegriti.

Akhir kata, sekalung penghargaan diucapkan kepada semua pihak yang terlibat dalam proses perangkaan **Pelan OACP JTM** ini. Semoga usaha murni ini dapat membentuk negara, penjawat awam dan masyarakat yang berintegriti, disanjung tinggi seterusnya dihormati di mata rakyat.

Sekian, terima kasih.

Wabillahi taufiq walhidayah  
Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

**YBrs Encik Shakib bin Ahmad Shakir**  
**Ketua Pengarah Jabatan Tenaga Manusia**

# **Ketua Pengarah Jabatan Tenaga Manusia**

**YBrs Encik Shakib Bin Ahmad Shakir**



# Ringkasan Eksekutif

**Pelan Antirasuah Organisasi JTM 2021-2025** ini telah dibangunkan sejajar dengan hasrat Kerajaan dalam menangani isu rasuah, governans dan isu integriti yang berlaku dalam sistem pengurusan pentadbiran Kerajaan. Pelan ini adalah susulan pelancaran Pelan Antirasuah Nasional (NACP) 2019 – 2023 oleh Kerajaan pada 29 Januari 2019. Pelan ini mengandungi inisiatif-inisiatif yang perlu dilaksanakan oleh ILJTM dan Bahagian di Ibu Pejabat.

Latar belakang secara ringkas berserta fungsi dan hala tuju JTM dalam hal ehwal jabatan dan pelaksanaan inisiatif antirasuah diterangkan dalam Bab 1. Seterusnya senario rasuah dan salah laku integriti di peringkat jabatan dijelaskan melalui statistik bermula tahun 2014 sehingga 2020 dalam Bab 2.

Usaha-usaha pemerkasaan pencegahan rasuah diperincikan di dalam Bab 3 melalui penghasilan 15 inisiatif yang ditetapkan yang merangkumi tiga (3) bidang keutamaan dan tiga (3) strategi. Kesemua inisiatif tersebut perlu dilaksanakan dalam tempoh yang ditetapkan dan tidak melebihi tempoh empat (4) tahun oleh bahagian di Ibu Pejabat dan ILJTM.

Mekanisme pelaksanaan, pemantauan dan penilaian pelan ini dijelaskan di dalam Bab 4. Jawatankuasa Antirasuah (JAR) peringkat Ibu Pejabat dan ILJTM akan memastikan pelan ini dilaksanakan secara berterusan dan penambahbaikan akan dilaksanakan dari semasa ke semasa melalui maklum balas yang diterima selaras dengan keperluan semasa Jabatan.

Bab 5 menjelaskan keberkesanan pelan ini amat memerlukan komitmen dan usaha berterusan semua pihak khasnya warga JTM termasuk pihak-pihak yang terlibat secara langsung atau tidak langsung dengan JTM.

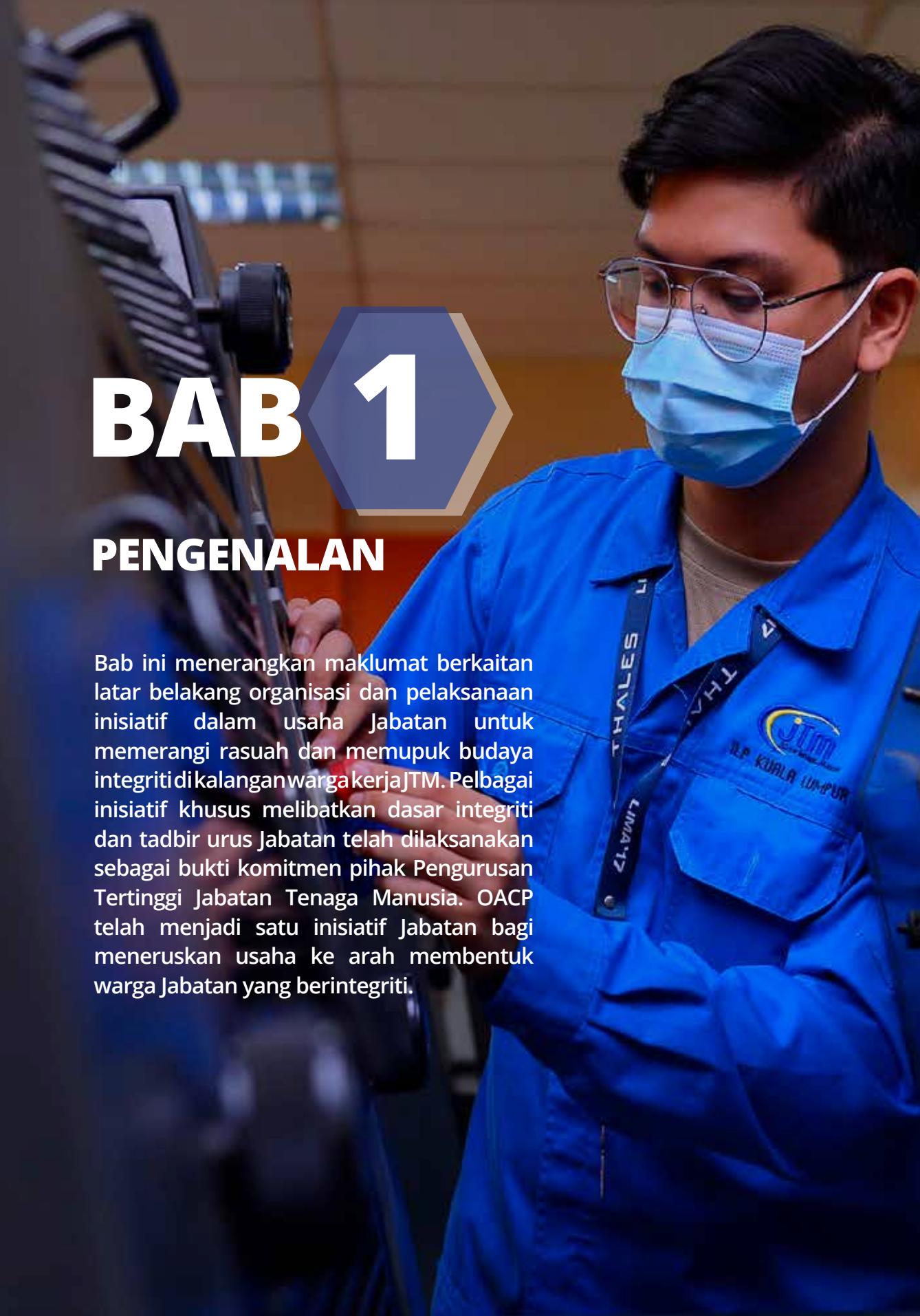
# Isi Kandungan

<b>01</b>	<b>PENGENALAN</b> 1.1 Latar Belakang 1.2 Dasar Integriti dan Tadbir Urus 1.3 Isu dan Cabaran 1.4 Keperluan Tangani Rasuah
<b>02</b>	<b>SENARIO ANTIRASUAH - Analisis Persekutaran</b> 2.1 Senario Rasuah dan Salah Laku Integriti 2.2 Strategi Keutamaan
<b>03</b>	<b>MEMPERKASAKAN USAHA MENCEGAH RASUAH</b> 3.1 Kerangka Pelan Antirasuah Organisasi JTM 2021 - 2025 3.2 Pelan Tindakan Antirasuah Organisasi JTM 2021 -2025
<b>04</b>	<b>TADBIR URUS</b> 4.1 Prinsip Pengurusan Antirasuah 4.2 Mekanisme Pelaksanaan, Penyelarasian dan Pemantauan
<b>05</b>	<b>KESIMPULAN</b>

**“ Integriti adalah satu jalan lurus yang tidak memerlukan peraturan untuk bersikap jujur dan telus ”**

- Albert Camus -  
ahli falsafah Perancis





# BAB 1

## PENGENALAN

Bab ini menerangkan maklumat berkaitan latar belakang organisasi dan pelaksanaan inisiatif dalam usaha Jabatan untuk memerangi rasuah dan memupuk budaya integriti di kalangan warga kerja JTM. Pelbagai inisiatif khusus melibatkan dasar integriti dan tadbir urus Jabatan telah dilaksanakan sebagai bukti komitmen pihak Pengurusan Tertinggi Jabatan Tenaga Manusia. OACP telah menjadi satu inisiatif Jabatan bagi meneruskan usaha ke arah membentuk warga Jabatan yang berintegriti.

# Hala Tuju Strategik

Jabatan Tenaga Manusia

## Hala Tuju Strategik

### Jabatan Tenaga Manusia



# 1.1 Latar Belakang Jabatan Tenaga Manusia

Jabatan Tenaga Manusia (JTM) merupakan salah satu dari jabatan di bawah Kementerian Sumber Manusia (KSM). Pada awalnya, ia dikenali sebagai Jabatan Tenaga Rakyat (JTR) yang ditubuhkan pada tahun 1967. Pada awal tahun 2000, fungsinya yang difokuskan kepada aktiviti program latihan kemahiran sahaja, dengan itu namanya ditukarkan kepada Jabatan Tenaga Manusia (JTM).

Pada awal penubuhan JTR, ia berfungsi sebagai pusat melatih tenaga mahir untuk pasaran industri tempatan, mengumpul maklumat buruh, dan menempatkan pencari-pencari pekerjaan di sektor swasta. Pada ketika ini Jabatan Tenaga Manusia telah dan akan terus melahirkan tenaga mahir dari peringkat Sijil hingga ke peringkat Diploma Lanjutan dalam pelbagai bidang kursus kemahiran dengan memberi keutamaan kepada pembangunan tenaga mahir negara bagi yang berdaya saing untuk keperluan sektor industri Negara.

Oleh kerana dengan perubahan teknologi yang begitu pesat dan keperluan tenaga kerja mahir yang mendesak, maka Jabatan Tenaga Manusia telah menubuhkan beberapa institusi latihan di seluruh negara. Jabatan Tenaga manusia kini mempunyai 32 Institusi Latihan Jabatan Tenaga Manusia (ILJTM) di seluruh negara yang terdiri dari Institut Latihan Perindustrian (ILP), Pusat Latihan Teknologi Tinggi (ADTEC) dan *Japan Malaysia Technical Institute* (JMTI) yang menawarkan pelbagai kursus kemahiran yang bermula dari peringkat sijil hingga ke peringkat Diploma Lanjutan mengikut bidang-bidang terpilih.

Dari tahun penubuhannya sehingga kini, Ketua Pengarah - Ketua Pengarah yang menerajui JTR-JTM ini adalah:-

# Ketua Pengarah JTR - JTM

01 En Fong Soon Heng

02 En. Anuar Latip Bin Abdul

03 En. Mahmud Bin Idris

04 Tuan Hj Alias Bin Sulaiman

05 Tuan Haji Hasnan Pie  
(16 Mei 1981 sehingga 18 Oktober 1994)

06 YBhg. Tan Sri Zainol Abidin Bin Ab. Rahsid  
(19 Oktober 1994 sehingga 31 Januari 1998)

07 YBhg. Dato' Nawi Bin Haji Ahmad  
(1 Februari 1998 sehingga 11 September 2004)

08 YBhg. Dato' Abdul Rashid Bin Saad  
(12 September 2004 sehingga 24 Julai 2006)

09 YBhg. Dato' Hj. Romli Bin Hj. Hassan  
(16 Ogos 2006 sehingga 24 April 2014)

10 YBhg. Dato' Chin Phaik Yoong  
(25 April 2014 sehingga 25 Disember 2016)

11 YBrs. Dr. Mary Wong Lai Lin  
(27 Disember 2016 sehingga 21 Ogos 2017)

12 YBhg. Dato' Sri Nadzri Bin Siron  
(18 September 2017 sehingga 24 Oktober 2017)

13 YBhg. Datuk Muhd Khair Razman Bin Mohamed Annuar  
(25 Oktober 2017 sehingga 26 Julai 2019)

14 YBrs. Encik Sutekno Bin Ahmad Belon  
(26 Julai 2019 sehingga 8 Januari 2021)

15 YBrs. Encik Shakib Bin Ahmad Shakir  
(3 Februari 2021 sehingga kini)

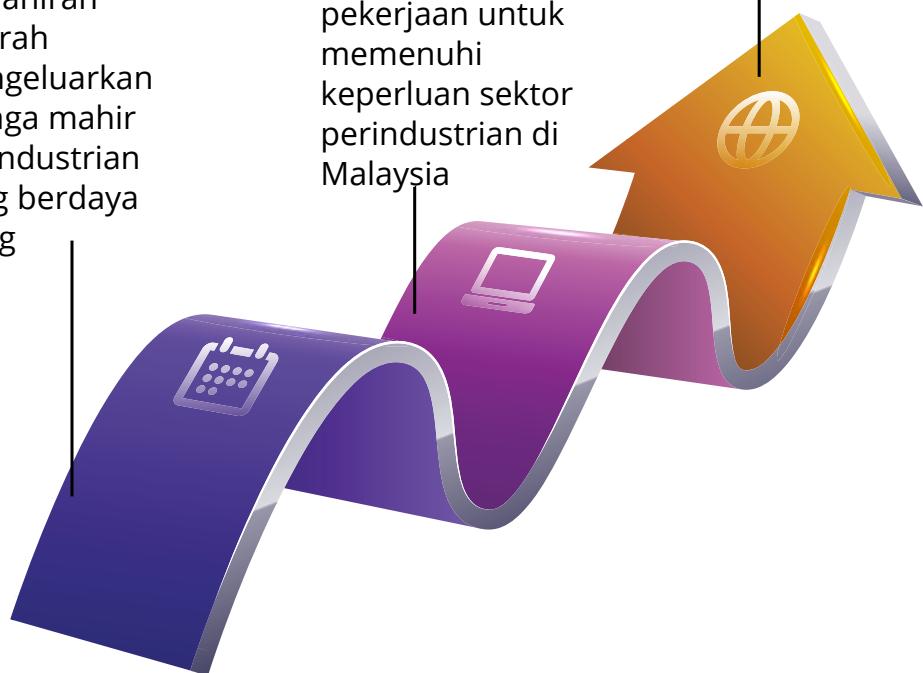
# Fungsi

## Jabatan Tenaga Manusia

**1** Melaksanakan program latihan kemahiran ke arah mengeluarkan tenaga mahir perindustrian yang berdaya saing

**2** Menyediakan dan menjalankan program latihan kemahiran pra-pekerjaan untuk memenuhi keperluan sektor perindustrian di Malaysia

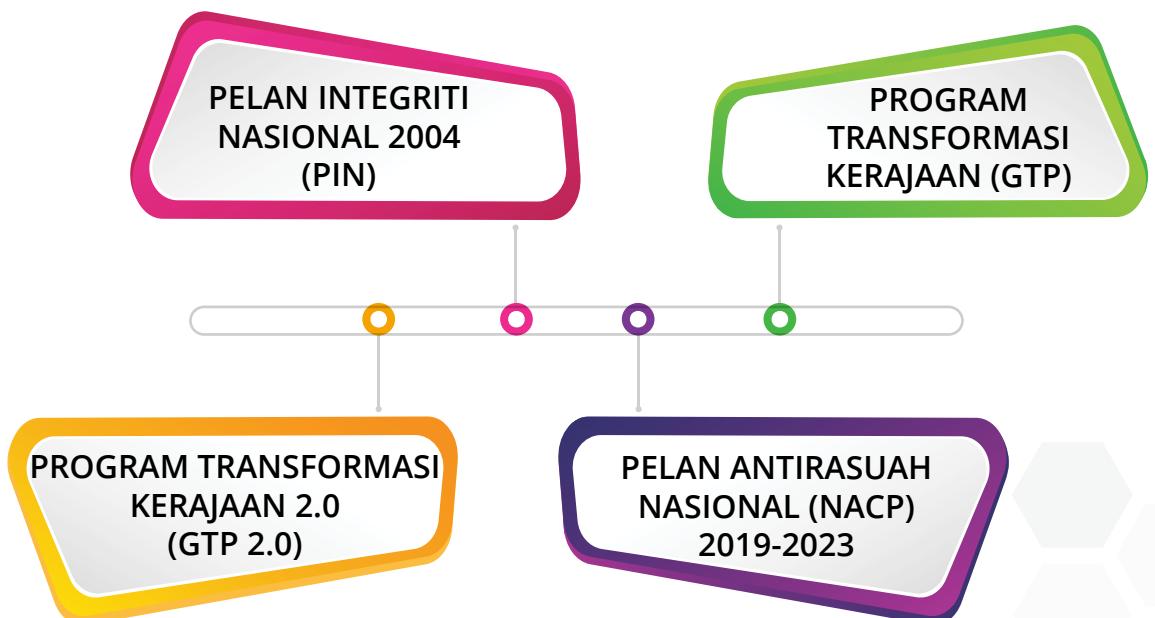
**3** Meningkatkan taraf kemahiran pekerja untuk sektor perindustrian



## 1.2 Dasar Integriti Dan Tadbir Urus Nasional

Dalam menuju ke arah status negara maju dan berpendapatan tinggi, agenda pembanterasan rasuah telah menjadi keutamaan negara. Untuk itu, beberapa inisiatif utama di peringkat nasional telah dibangunkan bermula dengan Pelan Integriti Nasional (PIN) 2004, Pelan Transformasi Kerajaan (GTP) 2010, Pelan Transformasi Kerajaan 2.0 (GTP 2.0) 2013, dan yang terkini Pelan Antirasuah Nasional (NACP) 2019-2023.

# Dasar Integriti & Tadbir Urus



## **1.3 Isu Dan Cabaran**

### **Isu Dan Cabaran Menangani Rasuah**

Isu rasuah wujud dalam pelbagai sektor dan bidang, tanpa mengira status atau kedudukan individu yang memberi atau menerima rasuah. Tekanan ekonomi dan sosial membuka ruang dan peluang kepada berlakunya rasuah dan pelanggaran etika dalam pengurusan awam. Secara amnya, isu rasuah boleh dibahagi kepada tiga (3) bidang:

#### **I. TADBIR URUS**

- a. Peruntukan undang-undang (Akta) yang lapuk/tidak lagi sesuai yang menjurus kepada kelemahan penguatkuasaan.
- b. Kelemahan pengurusan maklumat dan proses kerja yang tidak teratur.

#### **II. KOMPETENSI**

- a. Kelemahan dalam membuat keputusan berasaskan maklumat yang tepat dan betul.
- b. Kelewatan atau kelemahan dalam melaksanakan tugas dan tindakan yang ditetapkan menyebabkan penyampaian perkhidmatan tidak cekap.
- c. Penguatkuasaan yang lemah.

#### **III. INTEGRITI**

- a. Penyalahgunaan kuasa dalam melaksanakan tugas.
- b. Kebocoran maklumat terperingkat.
- c. Wujud ruang dan peluang untuk rasuah dan pelanggaran integriti semasa pelaksanaan tugas.
- d. Campur tangan pihak yang berkepentingan dalam proses membuat keputusan.

## Kesan Rasuah Kepada Penjawat Awam Dan Negara

1. Mengancam keselamatan negara melalui kebocoran maklumat terperingkat.
2. Ketidakadilan sosial boleh membawa kepada penindasan dan menafikan hak ke atas golongan tertentu.
3. Mengakibatkan kelemahan penguatkuasaan undang-undang.
4. Mempengaruhi imej dan kadar pelaburan pertumbuhan Keluaran Dalam Negara Kasar (KDNK).

## 1.4 Keperluan Tangani Rasuah

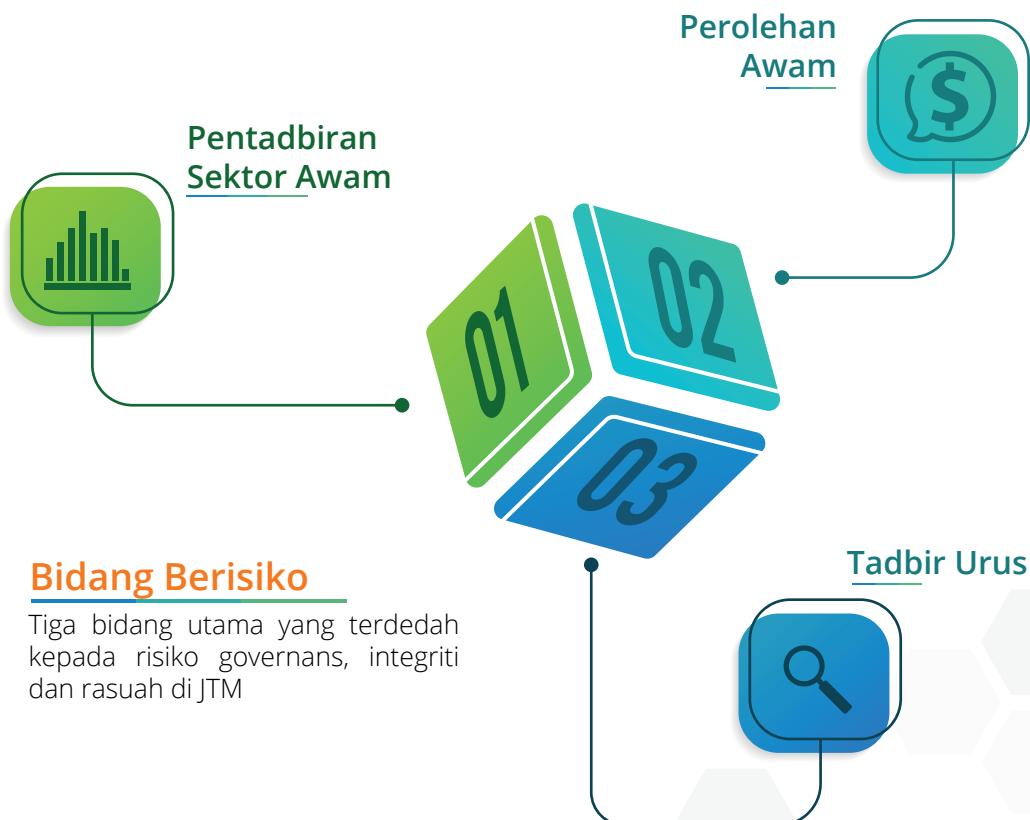
### Penilaian Risiko

JTM telah melaksanakan Penilaian Risiko Rasuah/Corruption Risk Analysis (CRA) bagi mengenal pasti risiko-risiko berkaitan governans, integriti dan rasuah di JTM yang mungkin menjelaskan operasi dan imej organisasi. Antara mekanisme yang digunakan bagi pelaksanaan penilaian risiko adalah:

1. Menganalisis data risiko rasuah semasa Perbincangan Pengurusan Risiko Rasuah (CRM) secara dalaman pada 20 Julai 2020.
2. Mengenal pasti risiko-risiko governans, integriti dan rasuah secara edaran e-mel kepada bahagian-bahagian pada 22 hingga 28 Julai 2020.
3. Data-data dalaman organisasi seperti aduan, kes-kes tatatertib dan laporan audit dalam.
4. Data-data daripada agensi luar seperti Laporan Ketua Audit Negara, Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia (SPRM), Biro Pengaduan Awam (BPA).

## Bidang-Bidang Berisiko

Berdasarkan penilaian risiko yang telah dijalankan, tiga (3) bidang utama yang terdedah kepada risiko governans, integriti dan rasuah di JTM yang telah dikenal pasti adalah Pentadbiran Sektor Awam, Perolehan Awam dan Tadbir Urus.





**"Rasulullah S.A.W telah melaknat pemberi rasuah dan penerima rasuah dalam penetapan keputusan (pemerintahan, pentadbiran, kehakiman dan lain-lain)"**

(HR. At-Tirmidzi, 3/622 : Imam Tirmidzi berkata : Hadis Hasan Sohih)

# BAB 2

## SENARIO ANTIRASUAH

Analisis persekitaran merupakan gambaran kepada senario rasuah yang mungkin berlaku di masa hadapan. Segala bentuk kemungkinan rasuah telah dikenal pasti dan perancangan serta penyelesaian yang praktikal telah disediakan.



## 2.1 Senario Rasuah Dan Salah Laku Integriti

Malaysia hanya memperbaiki kedudukan Indeks Persepsi Rasuah (CPI) di tangga ke-51 dengan mata skor sebanyak 53 pada tahun 2019 berbanding mata lebih baik pada tahun 2014 sebanyak 52 mata dengan kedudukan yang sama. Usaha-usaha menangani rasuah perlu diteruskan dalam memastikan Malaysia mencapai kedudukan yang lebih baik pada masa akan datang.

### Indeks CPI Malaysia



Sumber : Transparency International Malaysia

Berdasarkan statistik tangkapan Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia dari tahun 2014 hingga 2019, menunjukkan terdapat peningkatan bilangan tangkapan pada tahun 2019 di kalangan penjawat awam adalah lebih tinggi berbanding orang awam.

## Bilangan Tangkapan



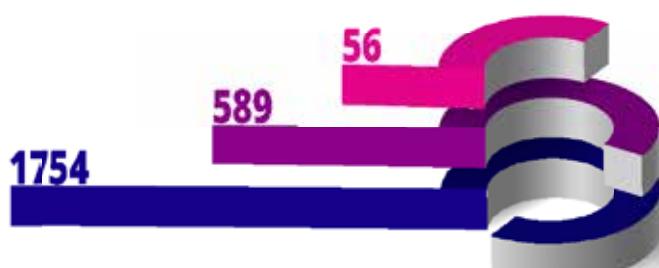
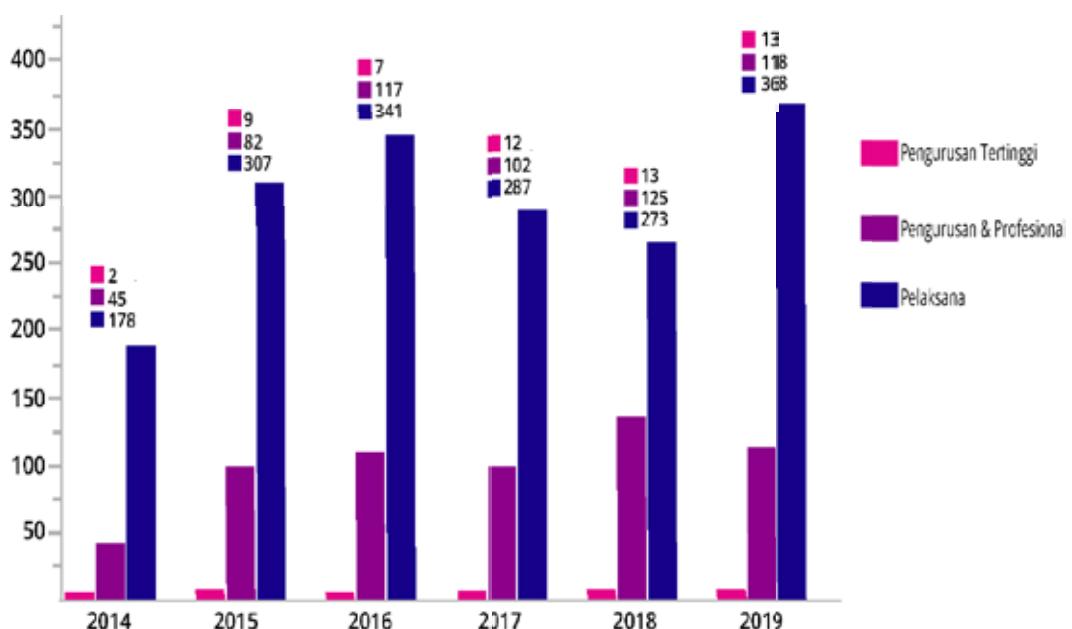
Tahun	Penjawat Awam	Orang Awam
2014	225	327
2015	398	443
2016	465	471
2017	409	470
2018	418	476
2019	779	550

Sumber : Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia

Bagi kategori perjawatan dalam Perkhidmatan Awam, kumpulan pelaksana merupakan kumpulan yang paling tinggi tangkapan oleh SPRM sejak tahun 2014.

## Kategori Tangkapan Penjawat Awam

Statistik Data SPRM Berkaitan Kategori Perjawatan dalam Perkhidmatan Awam Bagi Tahun 2014 hingga 2019



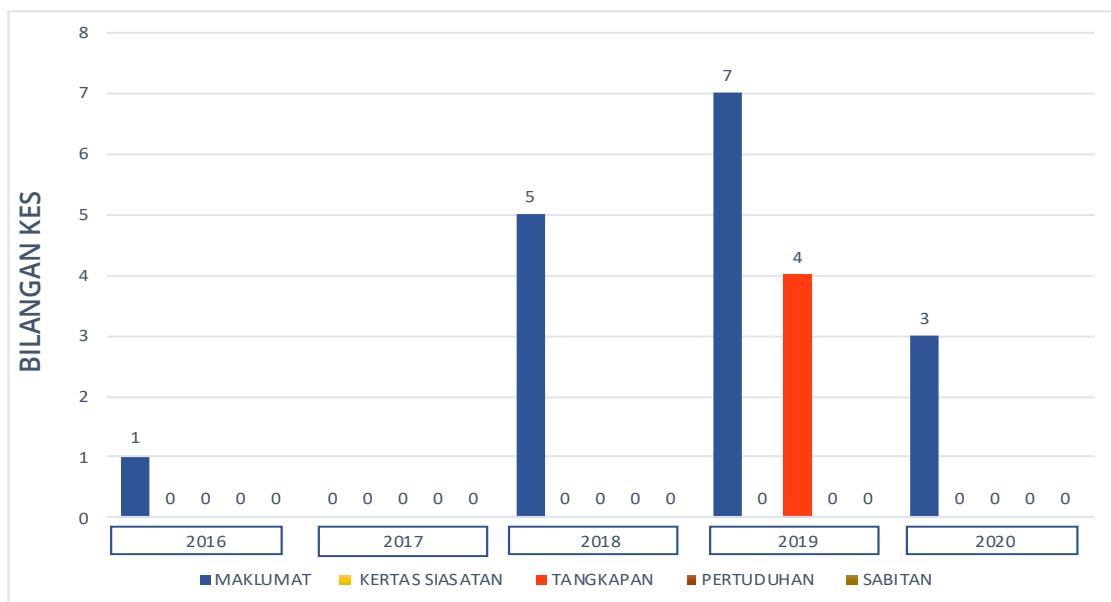
Sumber : Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia

# Analisis Senario JTM

## Rasuah

Berdasarkan data rasuah yang melibatkan JTM dalam tempoh lima (5) tahun iaitu dari tahun 2016 sehingga 2020 daripada 16 maklumat yang diterima oleh SPRM, sebanyak empat (4) tangkapan yang telah dibuat. Kategori kesalahan rasuah yang melibatkan JTM adalah kesalahan tuntutan palsu, kanun keseksaan, penyalahgunaan kuasa dan lain-lain kategori.

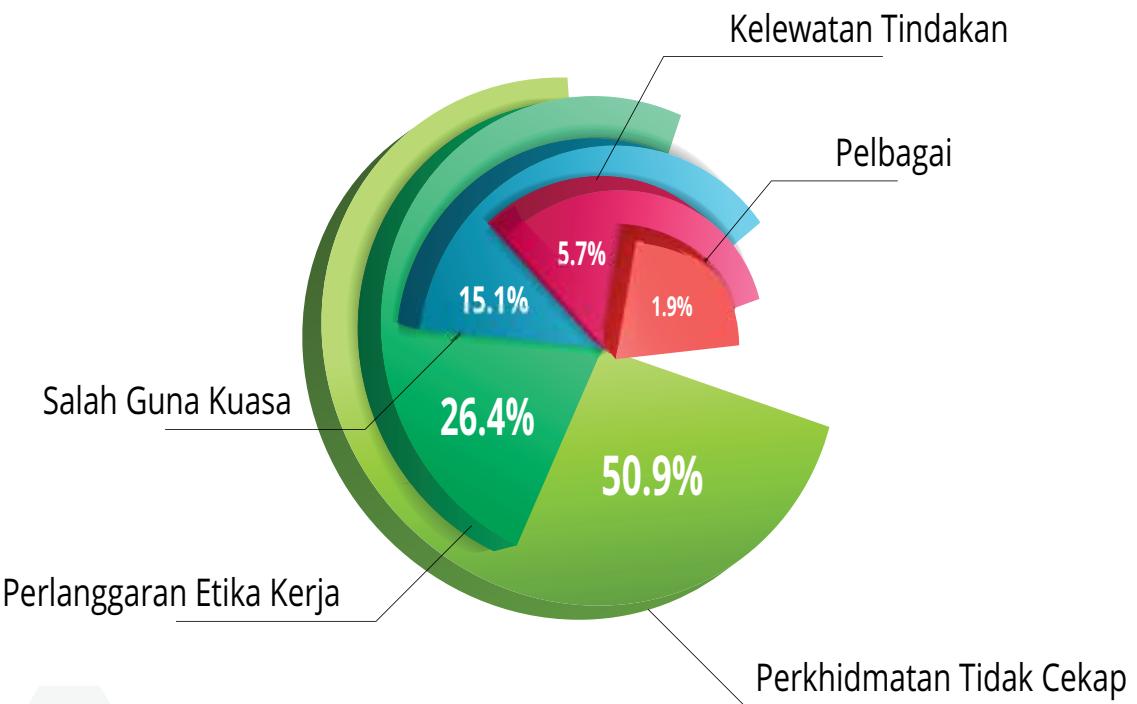
Statistik Data SPRM Berkaitan Jabatan Tenaga Manusia (JTM) Bagi Tahun 2016 hingga 2020



## Aduan

Daripada 53 aduan yang diterima di JTM sepanjang tempoh 2016 sehingga 2020, didapati aduan kualiti perkhidmatan yang tidak cekap/ tidak memuaskan adalah sebanyak (50.9%), pelanggaran etika kerja (26.4%), salah guna kuasa (15.1%), kelewatan tindakan (5.7%) dan pelbagai aduan (1.9%).

## Analisa Data Aduan



## Tatatertib

Berikut adalah analisis data berkaitan kesalahan-kesalahan tatatertib yang melibatkan 23 kesalahan dikalangan pegawai dan kakitangan di JTM sepanjang tempoh 2016 sehingga 2020. Jika diperhatikan, kesalahan yang paling kerap dilakukan adalah tidak hadir bertugas iaitu sebanyak 7 kes. Perincian kesalahan mengikut kes adalah seperti di Jadual A dan kesalahan berdasarkan demografi pegawai seperti di Jadual B.

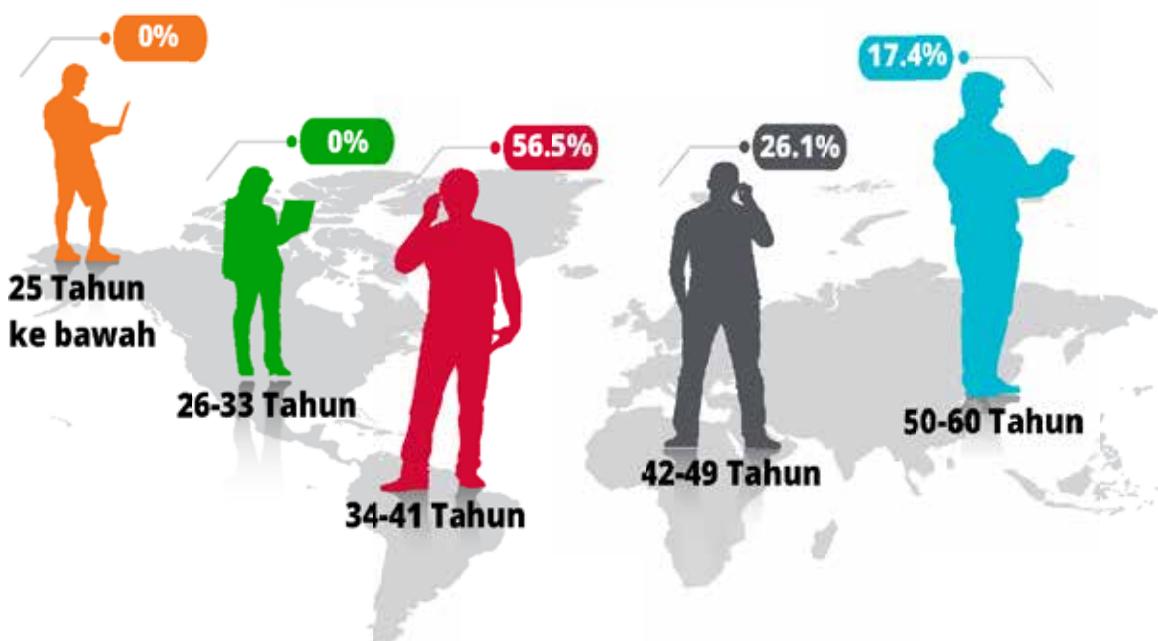
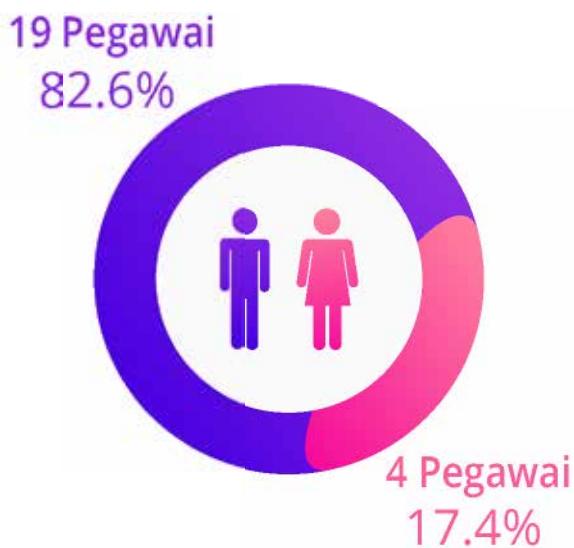
Jadual A: Bilangan Kes Data Berkaitan Kesalahan Tatatertib  
JTM Dari Tahun 2016 - 2020

 1	Tuntutan Palsu
 1	Gangguan Seksual
 1	Membocorkan Kertas Soalan Peperiksaan
 3	Dadah
 3	Pecah Amanah
 1	Memandu Secara Merbahaya
 3	Kes Viral
 1	Menendang Motosikal
 1	Laporan Ketua Audit Negara (LKAN)
 7	Tidak Hadir Bertugas
 1	Rasuah

Jadual B : Demografi Pegawai Yang Melibatkan Kesalahan Tatatertib

Demografi Pegawai		Jumlah	Peratus
<b>Jantina</b>	Lelaki	19	82.6%
	Perempuan	4	17.4%
<b>Umur</b>	25 Tahun ke Bawah	0	0.0%
	26 - 33 Tahun	0	0.0%
	34 - 41 Tahun	13	56.5%
	42 - 49 Tahun	6	26.1%
	50 - 60 Tahun	4	17.4%
<b>Kumpulan Perkhidmatan</b>	Pengurusan Tertinggi	0	0.0%
	Pengurusan dan Profesional	5	21.7%
	Sokongan	18	78.3%

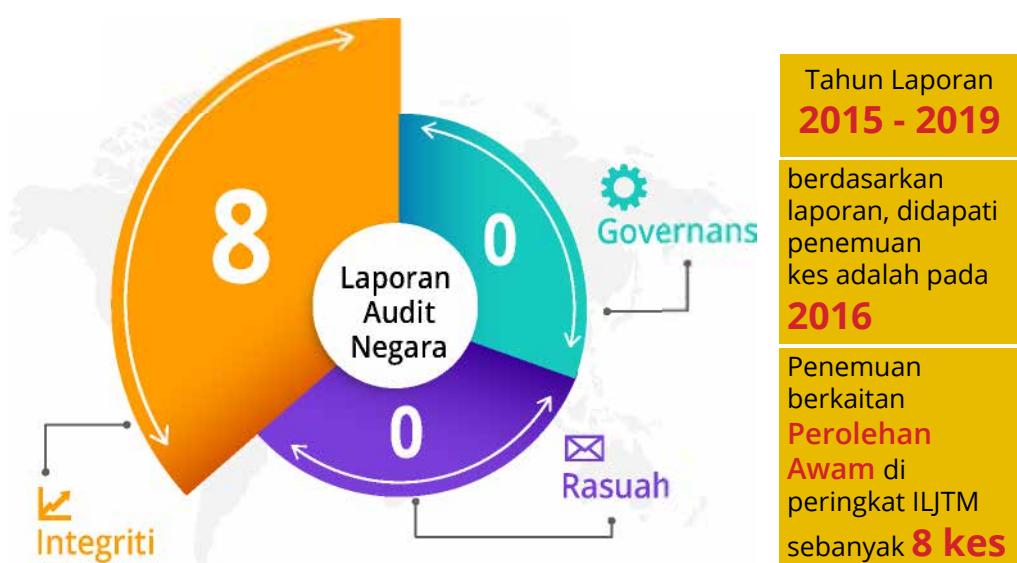
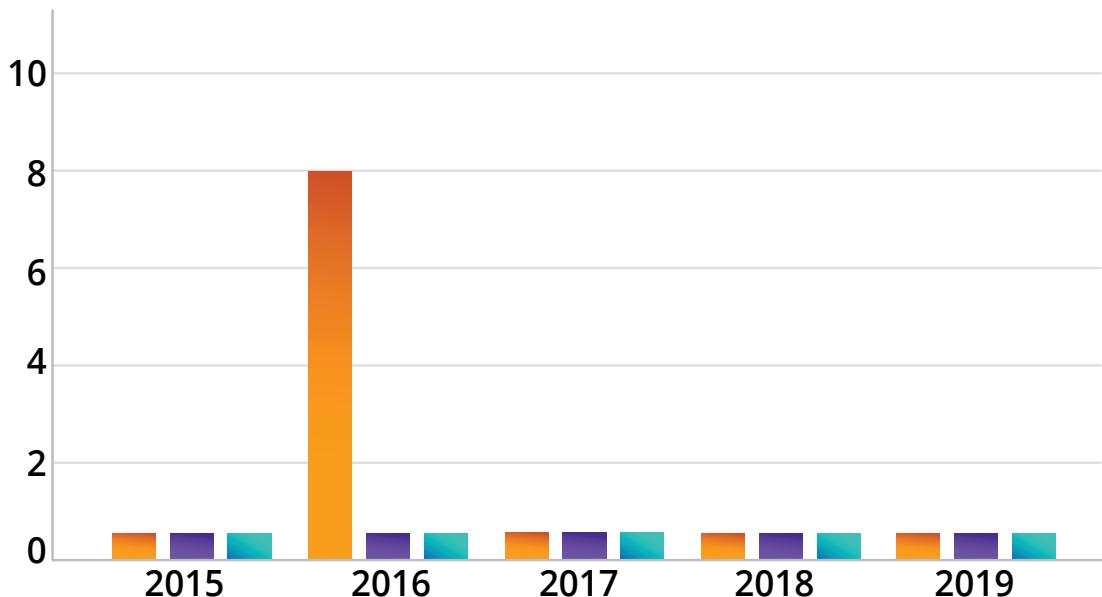
# Demografi Pegawai Yang Melibatkan Kesalahan Tataterrib



# Laporan Audit Negara

Berdasarkan laporan Ketua Audit Negara Malaysia bagi tempoh 2016 sehingga 2020, didapati penemuan hanya berlaku pada tahun 2016 yang melibatkan sebanyak 8 kes berkaitan dengan perolehan awam di peringkat ILJTM.

Jumlah Laporan Audit Negara Di Jabatan Tenaga Manusia (JTM)  
Bagi Tahun 2015 hingga 2019



## 2.2 Strategi Keutamaan

Sebanyak tiga (3) strategi utama telah digariskan dalam OACP JTM.

**1**

Memperkuatkan Kecekapan  
Penyampaian Perkhidmatan  
Awam

**2**

Mempertingkatkan  
Keberkesanan dan Ketelusan  
Perolehan Awam

**3**

Memupuk Tadbir Urus Baik  
Dalam Organisasi

# **Strategi Utama JTM**

## **1. Memperkuuhkan Kecekapan Penyampaian Perkhidmatan Awam**

Untuk memperkuuhkan kecekapan penyampaian perkhidmatan di peringkat Ibu Pejabat dan ILJTM, inisiatif seperti program pembangunan kemahiran pengurusan perolehan, peningkatan pemantauan penjawat awam, urusan tapisan integriti, pemberian pengiktirafan serta penyediaan latihan merupakan antara inti pati strategi yang dimaksudkan.

## **2. Mempertingkatkan Keberkesanan dan Ketelusan Perolehan Awam**

Sebagai inti pati kepada strategi ini, antara inisiatif yang dikenal pasti ialah naziran, pengukuhan penilaian aduan serta pematuhan kepada Akta Rahsia Rasmi, di samping program latihan dan pemulihran.

## **3. Memupuk Tadbir Urus Baik Dalam Organisasi**

Bagi memupuk tadbir urus yang baik di JTM secara keseluruhan, pemerkasaan pengurusan yang meliputi pengurusan aduan, pengurusan aset serta pengurusan keselamatan ICT telah dikenal pasti sebagai sebahagian daripada inisiatif yang perlu dilaksanakan. Aktiviti pemantauan melalui pengauditan dan naziran perlu juga dititik beratkan. Manakala dari aspek pengurusan sumber manusia, urusan latihan, Pembangunan Profesionalisme Berterusan (CPD), aktiviti kaunseling dan proses pusingan kerja juga tidak boleh diabaikan.

# BAB 3

## MEMPERKASAKAN USAHA MENCEGAH RASUAH

Pelan ini telah menetapkan tiga (3) bidang keutamaan yang menjadi teras utama dalam usaha memerangi rasuah. Bidang keutamaan tersebut adalah Pentadbiran Sektor Awam, Perolehan Awam dan Tadbir Urus. Strategi yang telah dikenal pasti melalui tiga (3) bidang utama ini adalah Memperkuuh Kecekapan Penyampaian Perkhidmatan Awam, Mempertingkatkan Keberkesanan dan Ketelusan Perolehan Awam dan Memupuk Tadbir Urus Baik Dalam JTM. Strategi yang digariskan ini menjurus kepada empat (4) objektif strategik yang meliputi 15 inisiatif yang akan dilaksanakan dalam tempoh lima (5) tahun akan datang.



### 3.1 Kerangka Pelan Antirasuah Organisasi

#### VISI

Membentuk Warga Jabatan  
Yang Berintegriti

#### MISI

Memperkasakan Tadbir Urus Dan Integriti Warga  
Jabatan Melalui Pemantauan Undang-Undang

#### MATLAMAT

Membudayakan Amalan Integriti  
Dalam Perkhidmatan Di Jabatan

#### BIDANG KEUTAMAAN

Pentadbiran Sektor Awam,  
Perolehan Awam, Tadbir  
Urus Terbaik

#### ASPIRASI JABATAN

Jabatan Dikenali  
Dengan Imej  
Berintegriti

## 3.2 Pelan Tindakan Antirasuah Organisasi

### 1 **BIDANG KEUTAMAAN PENTADBIRAN SEKTOR AWAM**

**1 STRATEGI**  
Memperkuuh Kecekapan Penyampaian  
Perkhidmatan Awam

**1 OBJEKTIF**  
Perkhidmatan Latihan Ke Arah  
Tadbir Urus Yang Baik

**2 INISIATIF**



### JANGKA MASA

**PENDEK**  
(1 TAHUN)

-

**SEDERHANA**  
(2 -3 TAHUN)

**2**

**PANJANG**  
(4 TAHUN)

-

BIDANG KEUTAMAAN 1	PENTADBIRAN SEKTOR AWAM
STRATEGI 1	Memperkuuh Kecekapan Penyampaian Perkhidmatan Awam
OBJEKTIF STRATEGIK 1.1	Memperkasa Perkhidmatan Latihan Ke Arah Tadbir Urus Yang Baik

NO	INISIATIF	BAHAGIAN / UNIT PENERAJU	TEMPOH MASA PELAKSANAAN
1.1.1	Memantapkan khidmat kaunseling dan mengambil tindakan segera ke atas mana-mana pegawai dan kakitangan yang tidak hadir bertugas/pulang awal/hadir lewat serta pelajar yang mempunyai masalah kehadiran kelas.	Cawangan Pengurusan Sumber Manusia, BKP dan ILJTM	2 Tahun
1.1.2	Menambah baik Standard Operating Procedure (SOP) proses pembangunan sistem yang lebih berkesan dan memenuhi keperluan pengguna.	Cawangan Pengurusan Sumber Manusia, BKP dan ILJTM	2 Tahun

## **2** BIDANG KEUTAMAAN PEROLEHAN JABATAN



### **1** STRATEGI

Mempertingkatkan Keberkesanannya  
Dan Ketelusan Perolehan Jabatan

### **2** OBJEKTIF

Memperkuuhkan Kerangka Perolehan  
Dikalangan Ibu Pejabat Dan ILJTM

Meningkatkan Ketelusan Perolehan  
Dikalangan Ibu Pejabat Dan ILJTM

### **6** INISIATIF

## JANGKA MASA

**PENDEK**  
(1 TAHUN)

**1**

**SEDERHANA**  
(2 -3 TAHUN)

**4**

**PANJANG**  
(4 TAHUN)

**1**

BIDANG KEUTAMAAN 2	PEROLEHAN JABATAN
STRATEGI 2	Mempertingkatkan Keberkesanan Dan Ketelusan Perolehan Jabatan
OBJEKTIF STRATEGIK 2.1	Memperkuatkan Kerangka Perolehan dikalangan Ibu Pejabat Dan ILJTM

NO	INISIATIF	BAHAGIAN / UNIT PENERAJU	TEMPOH MASA PELAKSANAAN
2.1.1	Menambah baik proses seliaan pemantauan bagi projek-projek yang dilaksanakan oleh Jabatan bagi meningkatkan prestasi perbelanjaan pembangunan.	Bahagian Pembangunan Kemahiran	3 Tahun
2.1.2	Menambah baik proses seliaan/pemantauan bagi perolehan bekalan dan perkhidmatan mengikut terma-terma kontrak perjanjian.	Cawangan Kewangan Dan Perolehan , Cawangan Tek. Maklumat & Bahagian Pembangunan Kemahiran	2 Tahun

BIDANG KEUTAMAAN 2	PEROLEHAN JABATAN
STRATEGI 2	Mempertingkatkan Keberkesanan Dan Ketelusan Perolehan Jabatan
OBJEKTIF STRATEGIK 2.2	Meningkatkan Ketelusan Perolehan Diikalangan Ibu Pejabat dan ILJTM

NO	INISIATIF	BAHAGIAN / UNIT PENERAJU	TEMPOH MASA PELAKSANAAN
2.2.1	Memperkuatkannya garis panduan pemilihan/ penerimaan perolehan yang lebih terperinci.	Cawangan Kewangan Dan Perolehan , Cawangan Tek. Maklumat & Bahagian Pembangunan Kemahiran	3 Tahun
2.2.2	Memperkemaskan proses penyediaan dan semakan kandungan kontrak supaya selari dengan kehendak dan persetujuan di antara pihak Kerajaan dan Syarikat serta melindungi kepentingan kedua-dua pihak.	Cawangan Kewangan Dan Perolehan , Cawangan Tek. Maklumat & Bahagian Pembangunan Kemahiran	3 Tahun
2.2.3	Mewujudkan Standard Operating Procedure (SOP) bagi penyediaan spesifikasi perolehan/ kajian pasaran/ Prove of Concept (POC).	Cawangan Kewangan Dan Perolehan , Cawangan Tek. Maklumat & Bahagian Pembangunan Kemahiran	4 Tahun
2.2.4	Memperkuatkannya dan menambah baik proses kerja berkaitan kewangan secara berterusan.	Cawangan Kewangan dan Perolehan	1Tahun



## **3** BIDANG KEUTAMAAN TADBIR URUS JABATAN

- 1 STRATEGI**  
Memperkuatkan Akauntabiliti Dan Integriti
- 1 OBJEKTIF**  
Memastikan Ketelusan dan Akauntabiliti Dalam Pentadbiran Ibu Pejabat Dan ILJTM
- 5 INISIATIF**

## JANGKA MASA

**PENDEK**  
(1 TAHUN)

**1**

**SEDERHANA**  
(2 -3 TAHUN)

**5**

**PANJANG**  
(4 TAHUN)

**1**

BIDANG KEUTAMAAN 3	TADBIR URUS JABATAN
STRATEGI 3	Memperkuatkukan Akauntabiliti Dan Integriti
OBJEKTIF STRATEGIK 3.1	Memastikan Ketelusan dan Akauntabiliti Dalam Pentadbiran Ibu Pejabat & ILJTM

NO	INISIATIF	BAHAGIAN / UNIT PENERAJU	TEMPOH MASA PELAKSANAAN
3.1.1	Mantapkan penguatan kuasaan mekanisme pengisytiharan harta warga Jabatan bagi memastikan ketelusan maklumat dan prinsip akauntabiliti secara lebih menyeluruh	Cawangan Pengurusan Sumber Manusia, BKP dan ILJTM	4 Tahun
3.1.2	Memperkasakan pelaksanaan program-program pemantapan nilai-nilai murni dan berintegriti secara berterusan melibatkan pegawai, kakitangan dan pelajar	Cawangan Pengurusan Sumber Manusia, BKP dan ILJTM	1 Tahun
3.1.3	Menambah baik Sistem Pengurusan Aduan Jabatan dengan mewujudkan Jawatankuasa Penilaian Aduan bagi kes pelanggaran etika melibatkan pegawai, kakitangan dan pelajar	Cawangan Pengurusan Sumber Manusia, Bahagian Pengurusan Latihan dan ILJTM	2 Tahun
3.1.4	Mewujudkan polisi berkaitan kebocoran maklumat/dokumen	Cawangan Pentadbiran, BKP	2 Tahun

NO	INISIATIF	BAHAGIAN / UNIT PENERAJU	TEMPOH MASA PELAKSANAAN
3.1.5	Memperkuatkukuhkan mekanisme dalam menguat kuasa pusingan kerja secara mandatori kepada warga jabatan bagi mengelakkan berlakunya salahlaku	Cawangan Pengurusan Sumber Manusia, BKP	2 Tahun
3.1.6	Memantapkan dan menguatkuasakan Kod Etika Kerja Jabatan yang dapat membudayakan integriti tadbir urus dan antirasuah	Cawangan Pengurusan Sumber Manusia, BKP dan ILJTM	2 Tahun
3.1.7	Memperkenalkan anugerah pegawai, kakirtangan dan pelajar berintegriti dan menyumbang bakti yang tinggi kepada Jabatan	Cawangan Pengurusan Sumber Manusia, BKP dan ILJTM	2 Tahun

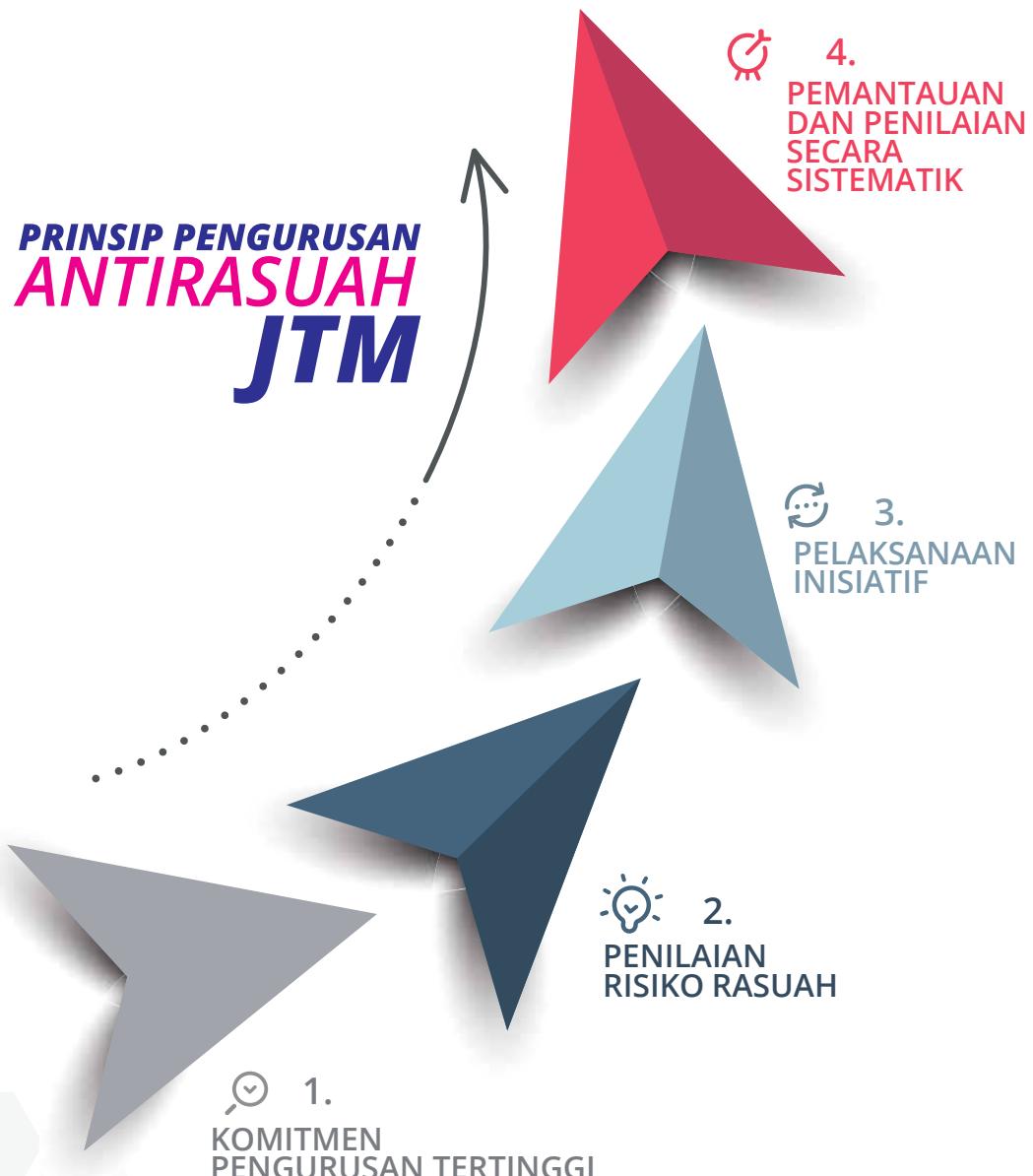
# BAB 4

## TADBIR URUS

Penerangan berkenaan aspek pemantauan dan penilaian pelaksanaan OACP. Ia penting bagi tujuan memantau kemajuan pelaksanaan yang dilakukan oleh setiap bahagian dan Institut yang bernaung di bawah JTM agar selari dengan kerangka yang disediakan di peringkat Jabatan. Ia juga merupakan langkah untuk mengenal pasti cabaran-cabaran dalam pelaksanaan inisiatif agar dapat diselaraskan dengan lebih berkesan.



# **PRINSIP PENGURUSAN ANTIRASUAH** **JTM**



# 4.1 Prinsip Pengurusan Antirasuah

## **PRINSIP PENGURUSAN ANTIRASUAH JTM**

Prinsip pengurusan antirasuah JTM adalah dasar yang dipegang oleh JTM dalam menentukan hala tuju pengurusan pelaksanaan OACP. JTM telah menggariskan empat (4) prinsip seperti berikut:

### **KOMITMEN PENGURUSAN TERTINGGI**

Pengurusan Tertinggi JTM bertanggungjawab dalam memastikan JTM:

- Mengamalkan serta menghayati integriti dan nilai-nilai etika di tahap yang tertinggi
- Mematuhi sepenuhnya keperluan undang-undang dan peraturan berkaitan antirasuah yang berkuat kuasa
- Menguruskan risiko rasuah organisasi secara berkesan

### **PENILAIAN RISIKO RASUAH**

Penilaian risiko rasuah dijadikan asas kepada usaha antirasuah JTM. Sehubungan itu, JTM akan:

- Melaksanakan penilaian risiko rasuah secara berkala dan apabila terdapat keperluan perubahan
- Memberi keutamaan kepada risiko rasuah sama ada dalaman mahu pun luaran

### **PELAKSANAAN INISIATIF**

JTM akan mewujudkan langkah pelaksanaan inisiatif yang munasabah dan bersesuaian bagi menangani sebarang risiko rasuah yang berbangkit daripada kelemahan struktur tadbir urus, proses dan prosedur serta penguatkuasaan peraturan.

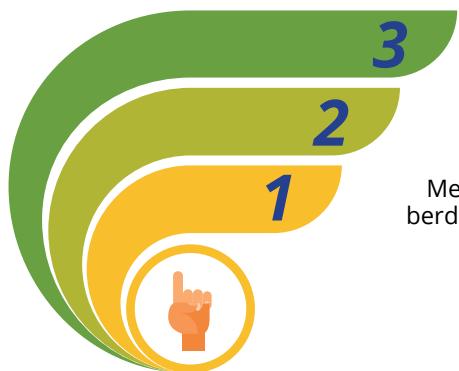
### **PEMANTAUAN DAN PENILAIAN SECARA SISTEMATIK**

Pemantauan dan penilaian secara sistematis dilaksanakan dengan memastikan:

- Mengemukakan pelaporan pelaksanaan inisiatif kepada Pengurusan Tertinggi
- Penilaian secara berkala bagi menilai prestasi, kecekapan dan keberkesanannya program
- Mengenal pasti penyelesaian terbaik bagi setiap permasalahan yang timbul

Hasil penilaian boleh dijadikan asas untuk memantapkan usaha-usaha kawalan risiko antirasuah sedia ada di JTM.

## 4.2 Mekanisme Pelaksanaan, Penyelarasan dan Pemantauan



Mengemukakan pelaporan pelaksanaan inisiatif secara suku tahun kepada Unit Tatatertib dan Prestasi, CPSM selaku Urus Setia JTM

Membentangkan pencapaian dan pelaporan OACP

Memastikan inisiatif-inisiatif dalam OACP dilaksanakan berdasarkan sasaran dan tempoh masa yang ditetapkan

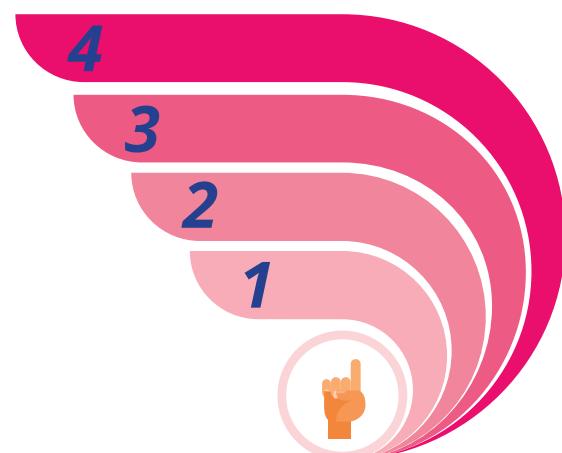
### ***Urus Setia JAR di peringkat ILJTM***

Mengemukakan pelaporan pelaksanaan inisiatif secara suku tahun kepada Unit Integriti KSM selaku Urus Setia Induk OACP KSM

Membuat keputusan penting selari dengan kepentingan organisasi dan agensi

Mengenal pasti penyelesaian terbaik

Pembentangan status pencapaian dan pelaksanaan inisiatif di bawah OACP setiap suku tahun



### ***Unit Tatatertib dan Prestasi, CPSM sebagai Urus Setia***



# KESIMPULAN

## **KESIMPULAN**

Kerajaan dalam usaha pemantapan governans, integriti dan antirasuah dalam Sistem Pengurusan Pentadbiran Kerajaan telah merangka satu pelan khusus iaitu Pelan Antirasuah Nasional (NACP) 2019 – 2023 bagi menangani permasalahan rasuah, integriti dan tadbir urus negara ini.

Bagi memperlihatkan komitmen JTM dalam menyokong usaha kerajaan ini, JTM telah membangunkan Pelan Antirasuah Organisasi (OACP) JTM bagi tempoh lima (5) tahun iaitu 2021 sehingga 2025. OACP ini telah menggariskan 15 inisiatif yang akan dilaksanakan oleh JTM sebagai mekanisme pengurusan pemantapan governans, integriti dan antirasuah ke Jabatan.

Pelan ini juga menjelaskan mekanisme penyelarasan dan pemantauan bagi memastikan inisiatif-inisiatif OACP JTM dilaksanakan seperti yang ditetapkan dan pelan ini akan sentiasa dikaji dan di kemaskini mengikut perubahan semasa.

Pelan OACP JTM ini berfungsi sebagai panduan dan rujukan kepada semua pihak yang terlibat dalam usaha memantapkan governans, integriti dan antirasuah JTM selaras dengan visi OACP JTM iaitu ‘MEMBENTUK WARGA JABATAN YANG BERINTEGRITI’.



# PENGHARGAAN

# **PENGHARGAAN**

**SEKALUNG PENGHARGAAN DIRAKAMKAN KEPADA SEMUA PIHAK  
DAN INDIVIDU YANG TERLIBAT DI DALAM PENGGUBALAN PELAN  
ANTIRASUAH ORGANISASI JTM 2021 – 2025**

## **PENAUNG**

YBrs. Encik Shakib Bin Ahmad Shakir

YBrs. Encik Sutekno Bin Ahmad Belon (Mantan Ketua Pengarah)

## **PENASIHAT**

Encik Mat Setia Bin Mohd Raji

Puan Wan Rafidah Binti Awg Isa

## **JAWATANKUASA INDUK PELAN PEMBANGUNAN ANTIRASUAH ORGANISASI**

Pengarah Bahagian Dan ILJTM

## **PASUKAN PEMURNIAN PELAN ANTIRASUAH ORGANISASI**

Puan Sharina Binti Shamsir Khan

(Fasilitator Kementerian Dalam Negeri)

Encik Noor Ariffin Bin Mohd Ariff @ Haris

Encik Mohd Abd Fatah Bin Mohd Ramly

Encik A.Rahmad Bin Ngah

Encik Muhammad Hafiz Bin Harun

Puan Zailawani Binti Mukhtar

Puan Norsazilah Binti Abdullah

**PASUKAN PEREKA**  
Encik Azman Bin Ibrahim  
YM Raja Nur Syaheed Bin Raja Mohd Yazit  
Puan Fairuz Syatilla Binti Rozaini  
Puan Anis Fazila Binti Ahamad Fuade  
Puan Norhayati Binti Shamsudin

**URUSETIA PELAN ANTIRASUAH ORGANISASI**  
Puan Mazra Neesha Binti Abdul Hussin  
Puan Masrina Binti Zainal  
Encik Mohd Yusof Bin Ithnin  
Cik Nurul Suhailah Binti Jamaluddin  
Puan Nurul Anis Binti Mohd Jumari

# Catatan







## JABATAN TENAGA MANUSIA

Aras 6, Blok D4, Kompleks D,  
Pusat Pentadbiran Kerajaan Persekutuan,  
Wilayah Persekutuan Putrajaya,  
62350 Malaysia

Tel : 03 8886 5555 | Faks : 03-88892417

<http://www.jtm.gov.my>