



MAJLIS MESYUARAT NEGARA

2013

ISU – ISU YANG **SUDAH**
DIBANGKITKAN DIBANGKITKAN PADA
MUSIM PERMESYUARATAN KESEMBILAN
BAGI MAJLIS MESYUARAT NEGARA 2013

SA 10A
JABATAN PERKHIDMATAN AWAM



KANDUNGAN

JABATAN PERKHIDMATAN AWAM	1
1 BAB 1 : HAL EHWAL PERSONEL	9
1.1 PENGAMBILAN	9
1.1.1 Sepatutnya pengambilan pekerja bergaji hari diuruskan oleh Jabatan Perkhidmatan Awam bukan jabatan-jabatan Kerajaan seperti yang lazim dibuat berpuluh-puluh tahun dari dahulu. Cara lama ini telah banyak rungutan dari orang ramai kerana yang di <i>interview</i> melalui jabatan-jabatan didapati ada unsur pilih kasih. (MMN Tahun 2013)	9
1.1.2 Mengapa pegawai baru dilantik dan juga yang dinaikkan pangkat lambat melapor diri ke Kementerian atau Jabatan yang telah diaturkan? (MMN Tahun 2013).....	13
1.2 LANTIKAN DALAM PERKHIDMATAN AWAM.....	18
1.2.1 Proses untuk membolehkan warga Perkhidmatan Awam bergaji hari untuk disokong bergaji bulan ialah selama 5 tahun. Apakah ia boleh dipertimbangkan supaya tempoh atau prosesnya dikurangkan dari 5 tahun kepada 3 tahun sahaja dengan mengambil kira prestasi mereka sangat baik dalam perkhidmatan. (MMN Tahun 2013).....	18
1.3 KENAIKAN TANGGAGAJI	20



- 1.3.1 *Merevise* balik semula tanggungaji Ketua-Ketua Jabatan secara keseluruhannya dengan menaikkan ataupun menyelaraskan tanggungaji masing-masing mengikut tugas dan tanggungjawab pegawai-pegawai berkenaan. Seperti contoh, ada Pegawai Kanan yang hanya menjawat sebagai Ketua Bahagian dan hanya mengawal beberapa orang pekerja menerima gaji bulanan *Superscale* A atau B sedangkan beberapa orang pegawai kanan yang menjawat sebagai Ketua Jabatan dan mengawal pekerja sehingga berjumlah 500 lebih tetapi hanya menerima gaji *Superscale* C. (MMN Tahun 2013) 20
- 1.3.2 Jawatan dalam Bahagian II mempunyai skim dan tanggungaji yang berbeza dari segi nama dan istilah. Contohnya B2 EB3 atau G13 atau nama lain mengikut skim di Jabatan-Jabatan tertentu dan masing-masing mempunyai skim perkhidmatannya sehingga ke peringkat Pegawai Kanan. (MMN Tahun 2013) 23
- 1.3.3 Cadangan supaya tanggungaji minima dapat diperkenalkan bagi pekerja-pekerja Perkhidmatan Awam yang bergaji hari atau bergaji bulan. Termasuklah juga pekerja-pekerja yang bekerja dengan pihak-pihak swasta di Negara ini. (MMN Tahun 2013) 28
- 1.3.4 Dapatkah dipertimbangkan penyelarasan tanggungaji bagi mereka yang disambung perkhidmatannya hingga 60 tahun agar mereka dapat menikmati kenaikan tahunan mereka? (MMN Tahun 2013) 30



1.4	KENAIKAN PANGKAT	32
1.4.1	Perbezaan kenaikan pangkat bagi jawatan guru di Kementerian Pendidikan jika dibandingkan dengan jawatan lain di kementerian yang berlainan adalah jelas sekali kelihatan. Umpamanya dua individu yang sama lepasan Ijazah dan mendapat kerja dalam masa yang sama tetapi kerjaya yang berlainan. Individu yang kerjayanya sebagai guru masih bertaraf sebagai Pegawai Pelajaran dengan <i>scale</i> gaji B2 ataupun paling tinggi B3. Sedangkan kawan yang menjawat kerja di Kementerian yang lain sudah mencapai ke peringkat Kumpulan ataupun yang lebih tinggi lagi. Cadangan agar kenaikan pangkat bagi jawatan guru ini di ambil perhatian supaya seimbang dengan Kementerian-Kementerian lain bagi individu yang bersesuaian yang layak untuk dinaikkan pangkat. (MMN Tahun 2013).....	32
1.5	HAL EHWAL MEMANGKU	35
1.5.1	Kenapakah masih berlaku dimana banyak Pegawai-Pegawai Kanan yang masih memangku jawatan Pengarah yang begitu lama di Jabatan-Jabatan Kerajaan dalam perkhidmatan awam? (MMN Tahun 2013).....	35
2	BAB 2 : FAEDAH – FAEDAH PERKHIDMATAN	37
2.1	PENCEN	37
2.1.1	Apakah dapat dipertimbangkan pegawai pegawai perempuan yang diubah dari perkhidmatan Sebulan Ke Sebulan ke	



Perkhidmatan Tetap mendapat pencen bulanan selepas bersara (yang memegang jawatan dalam Bahagian BII)? (MMN Tahun 2013). 37

2.2 HAL EHWAL CUTI..... 39

2.2.1 Apakah usaha Kerajaan untuk mengatasi isu dimana cuti bagi Pegawai-Pegawai Kerajaan yang tidak dapat diambil sepenuhnya kerana keperluan tugas. Dapatkah cuti tersebut diganti dengan kewangan? (MMN Tahun 2013)..... 39

2.2.2 Semua Jabatan-Jabatan sepatutnya ada *reserve unit* bagi mengganti orang yang bercuti, sama ada menyambung pelajaran, cuti beranak dan lain-lain. (MMN Tahun 2013)..... 42

2.2.3 Dicapadangkan supaya suami juga diberi cuti selama seminggu untuk memedulikan isteri yang baru bersalin serta mengurus rumahtangga.(MMN Tahun 2013) 43

2.2.4 Supaya dapat dipertimbangkan cuti bagi orang bergaji hari itu ditambah lagi sebanyak 7 hari. (MMN Tahun 2013)..... 46

2.2.5 Apakah Perancangan Jabatan Perkhidmatan Awam untuk mengemaskinikan Peraturan Cuti Khas seperti Cuti Khas Menemani Pesakit dan Cuti Khas Mewakili Negara? (MMN Tahun 2011)..... 47

2.3 KEMUDAHAN BAGI PERKHIDMATAN BERGAJI HARI..... 49



2.3.1	Cadangan untuk memberikan keistimewaan pada warga perkhidmatan awam yang bergaji hari seperti tambang dalam negeri 4 tahun sekali dan lain-lain kemudahan yang bersesuaian ? (MMN Tahun 2013).....	49
2.4	PERUMAHAN BAGI WARGA PERKHIDMATAN AWAM.....	51
2.4.1	Apakah kakitangan Kerajaan dalam Bahagian V boleh dipertimbangkan untuk mendapat kemudahan perumahan seperti kakitangan dalam bahagian yang lain? (MMN Tahun 2013).....	51
3	BAB 3 : PERKEMBANGAN KERJAYA	52
3.1	LATIHAN DALAM PERKHIDMATAN	52
3.1.1	Apakah langkah-langkah yang telah atau akan diambil untuk mengatasi kelewatan atau kelambatan dalam perkara mengenai kelewatan dalam memberikan kelulusan LDP kepada pegawai dan kakitangan Kerajaan yang melanjutkan pelajaran mereka? (MMN Tahun 2013)	52
3.2	PEPERIKSAAN PERATURAN – PERATURAN AM 1961 DAN PERATURAN – PERATURAN PERKHIDMATAN DAN PERATURAN –PERATURAN KEWANGAN (GO & FR).	54
3.2.1	Apakah dapatan daripada kajian yang dilakukan mengenai peperiksaan G.O dan F.R? (MMN Tahun 2013).....	54
3.3	PROGRAM PEMBANGUNAN EKSEKUTIF.....	56



3.3.1	Program Pembangunan Eksekutif seharusnya juga melibatkan dan menerima Pegawai-Pegawai kanan yang berkelayakan dari sektor swasta untuk sama-sama mengikuti program tersebut untuk membolehkan mereka bertukar fikiran dan maklum balas dari sektor swasta akan dapat diterima langsung.	56
4	BAB 4 : PERANCANGAN SUMBER MANUSIA	58
4.1	SKIM PERKHIDMATAN	58
4.1.1	Pelaksanaan bagi skim perguruan supaya akan dapat dipercepatkan supaya guru-guru yang berada di sekolah-sekolah itu akan dapat menikmatinya dan diketahui setakat ini masih ramai guru-guru yang belum mendapat menikmati skim berkenaan. (MMN Tahun 2013).	58
4.1.2	Bagaimana pula dengan Guru-Guru Pendidikan Agama, adakah mereka ini terlibat dalam Skim Perkhidmatan Guru Ugama (SPGU)? (MMN Tahun 2013)	59
5	BAB 5 : PENGURUSAN SUMBER MANUSIA.....	60
5.1	HAL EHWAL AUDIT	60
5.1.1	Apakah isu-isu yang dikenal pasti melalui hasil pengauditan yang telah dijalankan? (MMN Tahun 2013)	60
5.2	PERTUKARAN PEGAWAI – PEGAWAI KERAJAAN.....	64



- 5.2.1 Adakah perancangan kakitangan dan juga pertukaran kakitangan Perkhidmatan Awam ini dirancang oleh Jabatan? (MMN Tahun 2013)..... 64
- 5.2.2 Kenapa ada kes dimana sesetengah pegawai perkhidmatan awam ditukar ke satu jabatan ke satu Jabatan yang lain didalam masa yang singkat. (MMN Tahun 2013)..... 65



1 BAB 1 : HAL EHWAL PERSONEL

1.1 PENGAMBILAN

1.1.1 SOALAN :

Sepatutnya pengambilan pekerja bergaji hari diuruskan oleh Jabatan Perkhidmatan Awam bukan jabatan-jabatan Kerajaan seperti yang lazim dibuat berpuluh-puluh tahun dari dahulu. Cara lama ini telah banyak rungutan dari orang ramai kerana yang di *interview* melalui jabatan-jabatan didapati ada unsur pilih kasih. (MMN Tahun 2013)

JAWAPAN

(Rujukan Jawapan : Sabtu, 9/3/13, Sesi Petang, Mukasurat 56, daripada Hansard MMN 2013)

- Mengenai orang-orang bergaji hari ini, apa yang barangkali dimaksudkan oleh Yang Berhormat Tuan Haji Tahamit ini ialah Pegawai-Pegawai Division II ke atas yang mana pengambilan mereka ini adalah di *centralize* pada kementerian-kementerian dan jabatan-jabatan berkenaan. Kaola tidaklah melihat ada unsur-unsur pilih kasih dengan pengambilan ini, memandangkan apa yang berlaku di Kementerian-Kementerian ianya sebenarnya ada Jawatankuasa-



Jawatankuasa dan tahap-tahap pemilihan-pemilihan yang tertentu yang dibuat dan ianya bukanlah selalunya dilaksanakan oleh seseorang pegawai sahaja. Tetapi adalah dilaksanakan oleh beberapa pegawai dengan Jawatankuasa-Jawatankuasa yang tertentu.

- Kaola memberi misal sahaja, di Kementerian Kewangan ianya diadakan *Psychometric Test*. *Psychometric Test* ini adalah untuk menguji kelayakan dan kesesuaian pegawai-pegawai tersebut, selepas itu barulah ia di *interview* dan *interview* ini bukannya seorang, kadang-kadang ianya dipanggil jua daripada pegawai-pegawai yang *neutral*. Jadinya unsur-unsur pilih kasih ini barangkali kaola tidaklah berapa dapat menerima kerana dalam memberikan untuk melantik seseorang pegawai itu memang ianya selalunya ada jawatankuasa-jawatankuasa yang menimbangkannya dan yang terakhir ianya dihadapkan jua kepada Suruhanjaya Perkhidmatan Awam. Dan Suruhanjaya Perkhidmatan Awam akan selalunya menyoal lagi kalau sekiranya ada terdapat unsur-unsur yang tidak betul dalam lantikan-lantikan tersebut.



JAWAPAN

(dari Jabatan Perkhidmatan Awam)

- Dasar yang mengawal bagi proses pengambilan pekerja bergaji hari pada masa ini adalah Surat Keliling Jabatan Perdana Menteri Bilangan 2/2007 iaitu:
 1. Tatacara Pengambilan Lepasan Ijazah Dan Diploma Tertinggi Kebangsaan (HND) secara bergaji Hari (bagi menggunakan *establish post*) dan;
 2. Surat Pemberitahuan Jabatan Perkhidmatan Awam Bilangan 12/2013 iaitu Garis Panduan-Tatacara Pengambilan Pekerja-Pekerja Bergaji Hari (bagi Peruntukan Berulang-Ulang).
- Kedua-dua dasar berkenaan pada asasnya memberikan peluang kepada ketua-ketua Jabatan untuk membuat dan melaksanakan proses pemilihan dan juga memberikan ruang kepada Ketua-Ketua Jabatan untuk membuat pemilihan calon-calon yang berkelayakan dan bersesuaian dengan keperluan Kementerian dan Jabatan masing-masing. Disamping itu juga, dengan pelaksanaan proses pengambilan dibuat oleh Kementerian dan Jabatan masing-masing akan menjimatkan masa (proses pengambilan akan lebih cepat) dan calon yang dipilih adalah berdasarkan kriteria-kriteria Kementerian dan



Jabatan (calon yang dipilih adalah bertepatan dengan keperluan) dan jika dinilai secara keseluruhan adalah menjimatkan kos.

- Cadangan bagi proses pengambilan dilaksanakan oleh Jabatan Perkhidmatan Awam pada pandangan atau satu perspektif adalah baik iaitu keseragaman dalam proses pengambilan. Walaubagaimanapun perlu dilihat perkara ini pada pelbagai aspek atau perspektif seperti berikut :
 1. Keupayaan sumber (kakitangan yang mengendalikan) Sebagaimana yang diketahui jumlah keperluan Kementerian dan Jabatan dibanding dengan kemampuan tenaga kerja Jabatan Perkhidmatan Awam adalah tidak seimbang dan besar kemungkinan akan menyebabkan proses pengambilan terjejas dari segi kecepatan.
 2. Tujuan asal kedua dasar tersebut di atas tidak akan tercapai iaitu bagi memberikan kemudahan atau ruang kepada Ketua-Ketua Jabatan bagi membuat pemilihan sendiri calon-calon yang bersesuaian dengan keperluan Kementerian dan Jabatan mengikut kaedah-kaedah yang tertentu dan bersesuaian mengikut keperluan.



1.1.2 SOALAN:

Mengapa pegawai baru dilantik dan juga yang dinaikkan pangkat lambat melapor diri ke Kementerian atau Jabatan yang telah diaturkan? (MMN Tahun 2013).

JAWAPAN:

1. Proses kenaikan pangkat (penempatan)
 - i. Pihak JPA akan menerima makluman atau lantikan daripada Suruhanjaya Perkhidmatan Awam (SPA) bagi pegawai dan kakitangan yang dinaikkan pangkat.
 - ii. Pihak JPA akan mengeluarkan persuratan mengikut ketetapan Suruhanjaya Perkhidmatan Awam iaitu penempatan di Kementerian atau Jabatan bagi jawatan-jawatan bukan gunasama, manakala bagi jawatan-jawatan gunasama, pihak suruhanjaya akan memaklumkan kepada JPA jumlah kekosongan yang ada di Kementerian atau Jabatan dan pihak JPA akan membuat penempatan.
 - iii. TPOR Jabatan Perkhidmatan Awam adalah sebanyak lima (5) hari waktu bekerja.



3. Penempatan pegawai dan kakitangan yang baru dilantik ke dalam Perkhidmatan Awam bagi memenuhi kekosongan jawatan untuk melapor diri dan mula berkhidmat di Kementerian atau Jabatan yang telah diataskan pada kelazimannya hanya mengambil masa satu (1) hari setelah menerima surat arahan melapor diri dari pihak Ketua Pengarah Perkhidmatan Awam, Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA).

4. Terdapatnya kes dimana pegawai baru dilantik dan juga yang dinaikkan pangkat lambat melapor diri ke Kementerian atau Jabatan yang telah diataskan. Walaubagaimanapun, kes seperti ini tidak selalu berlaku dan pada pada kelazimannya, ianya hanya melibatkan jawatan gunasama.

5. Diantara faktor-faktor yang menyebabkan tertangguhnya penempatan lantikan baru adalah seperti berikut:
 - a) Kementerian atau Jabatan tempat pegawai atau kakitangan tersebut diarahkan untuk melapor diri untuk mula berkhidmat tidak dapat menerima pegawai atau kakitangan tersebut atas sebab yang tertentu seperti kesesuaian pegawai atau kakitangan bagi jawatan di Kementerian atau Jabatan tersebut



dari aspek jenis tugas (*Nature of Work*) dan tanggungjawab yang akan dilaksanakan. Pada kelazimannya, perkara seperti ini akan dapat ditangani oleh pihak JPA dengan menempatkan ke Kementerian atau Jabatan lain yang lebih bersesuaian jika sekiranya terdapat kekosongan di Kementerian atau Jabatan yang lain dengan jawatan dan tanggagaji yang sama.

- b) Permasalahan akan timbul jika tidak terdapat kekosongan di Kementerian atau Jabatan yang lain ataupun adanya kekosongan tetapi berbeza tanggagaji atau gelaran jawatan, maka penempatan pegawai atau kakitangan tersebut akan tertangguh. Bagi keadaan sedemikian, pada lazimnya, perkara ini akan dihadapkan ke Setiausaha Suruhanjaya Perkhidmatan Awam bagi penyelarasan yang bersesuaian dari segi tanggagaji atau gelaran agar penempatan di Kementerian atau Jabatan lain dapat dilaksanakan.
- c) Calon pegawai atau kakitangan yang baru dilantik menolak tawaran dengan alasan-alasan tertentu tanpa memaklumkan penolakan tersebut seperti lazimnya iaitu mengisikan borang memaklumkan



samada menerima atau menolak tawaran yang ditawarkan yang mana dalam keadaan ini tempoh tawaran kepada calon pegawai atau kakitangan tersebut berlanjutan hingga ke suatu tempoh yang lama. Bagi perkara ini, pihak JPA pada lazimnya akan berusaha menghubungi calon pegawai atau kakitangan yang ditawarkan tersebut agar dapat memberikan maklumbalas samada menerima atau sebaliknya dengan mengisikan borang yang disertakan bersama surat tawaran daripada Suruhanjaya Perkhidmatan Awam dan menghadapkan kepada pihak JPA. Kaedah ini berkesan bagi calon pegawai atau kakitangan yang dapat dihubungi dan memberikan kerjasama. Walau bagaimanapun, bagi calon pegawai atau kakitangan yang tidak dapat dihubungi adalah menjadi kesukaran bagi pihak JPA untuk memastikan samada calon tersebut menerima atau sebaliknya dan perkara ini menyebabkan tertanggunya penempatan serta menyebabkan pengisian jawatan yang sepatutnya diisikan tertangguh.

- d) Laporan pengesahan kesihatan yang belum diterima daripada calon pegawai atau kakitangan samada '*Fit Or Unfit*' sebagaimana yang dipersyaratkan dalam



surat tawaran bagi mana-mana lantikan baru sebelum surat arahan untuk melapor diri ke Kementerian atau Jabatan dapat diberikan. Jika, pada pemeriksaan awal didapati *unfit*, pada lazimnya, calon tersebut akan diberi peluang untuk membuat pemeriksaan kesihatan kali kedua, dan jika masih '*unfit*' pihak JPA akan memaklumkan kepada pihak Setiausaha Suruhanjaya Perkhidmatan Awam bagi ketetapan lantikan calon tersebut.

- e) Calon yang baru dilantik yang telahpun menerima tawaran dan diarahkan untuk melapor diri ke Kementerian/Jabatan adakalanya memohon pertimbangan untuk ditangguhkan melapor diri bagi tempoh tertentu atas sebab mereka terpaksa memberikan notis berhenti kerja dalam tempoh tertentu kepada majikan mereka sebelum ini (swasta) dan jika sebaliknya, mereka terpaksa atau dikenakan denda tertentu (tertakluk kepada perjanjian atau persetujuan awal dengan majikan (swasta)).



1.2 LANTIKAN DALAM PERKHIDMATAN AWAM

1.2.1 SOALAN:

Proses untuk membolehkan warga Perkhidmatan Awam bergaji hari untuk disokong bergaji bulan ialah selama 5 tahun. Apakah ia boleh dipertimbangkan supaya tempoh atau prosesnya dikurangkan dari 5 tahun kepada 3 tahun sahaja dengan mengambil kira prestasi mereka sangat baik dalam perkhidmatan. (MMN Tahun 2013)

JAWAPAN:

(Rujukan Hansard MMN 2013 : Hari Isnin, 11/3/13, Sesi pagi, ms. 11-12)

- Mengenai dengan soalan *Open Vote*, cadangan sebenarnya *Open Vote* akan dipendekkan daripada 5 tahun ke 3 tahun. Sebenarnya proses sokongan pekerja bergaji hari dengan merujuk peraturan pada masa ini hanya akan dipertimbangkan setelah berkhidmat sekurang-kurangnya 5 tahun sebelum dilantik ke Perkhidmatan *Open Vote* (bergaji bulan). Pengambilan bergaji hari adalah pekerja yang diambil secara sementara yang diperbaharui perkhidmatan mereka setiap tahun tertakluk kepada adanya peruntukan di bawah Peruntukan Berulang-ulang dan juga tertakluk kepada keperluan kementerian dan jabatan yang menghendaki perkhidmatan mereka.



- Dalam hal perkhidmatan bergaji hari ini, pedekatan Kerajaan sebenarnya adalah progresif iaitu tempoh kenaikan pekerja-pekerja bergaji hari ke Skim Perkhidmatan Bergaji Bulan telah pun diubah sebelumnya 10 tahun tetapi sekarang ini 5 tahun. Tempoh 5 tahun ini adalah difikirkan tempoh yang bersesuaian untuk menilai pekerja bergaji hari untuk dilantik ke Perkhidmatan *Open Vote* bagi memastikan perkhidmatan mereka benar-benar diperlukan oleh Kementerian dan Jabatan. Walau bagaimanapun cadangan Yang Berhormat setentunya akan menjadi bahan perbincangan Jabatan Perkhidmatan Awam dalam menggubal peraturan-peraturan gaji hari pada masa akan datang.

JAWAPAN

(dari Jabatan Perkhidmatan Awam)

- Tempoh kenaikan pekerja-pekerja bergaji hari ke Skim Perkhidmatan Bergaji Bulan telah pun diubah sebelumnya 10 tahun tetapi sekarang ini 5 tahun. Tempoh 5 tahun ini adalah difikirkan tempoh yang bersesuaian untuk menilai pekerja bergaji hari untuk dilantik ke Perkhidmatan *Open Vote* bagi memastikan perkhidmatan mereka benar-benar diperlukan oleh Kementerian dan Jabatan.



1.3 KENAIKAN TANGGAGAJI

1.3.1 SOALAN :

Merevise balik semula tanggagaji Ketua-Ketua Jabatan secara keseluruhannya dengan menaikkan ataupun menyelaraskan tanggagaji masing-masing mengikut tugas dan tanggungjawab pegawai-pegawai berkenaan. Seperti contoh, ada Pegawai Kanan yang hanya menjawat sebagai Ketua Bahagian dan hanya mengawal beberapa orang pekerja menerima gaji bulanan *Superscale* A atau B sedangkan beberapa orang pegawai kanan yang menjawat sebagai Ketua Jabatan dan mengawal pekerja sehingga berjumlah 500 lebih tetapi hanya menerima gaji *Superscale* C. (MMN Tahun 2013)

JAWAPAN:

(Rujukan Jawapan, daripada Hansard MMN 2013, Sabtu, 9/3/13, Sesi Petang, ms 51).

1. Pertama, mengenai penyelarasan tanggagaji Ketua-Ketua Jabatan dan Pegawai-Pegawai Kanan.
 - a. Ketetapan tanggagaji bagi Ketua-Ketua Jabatan dan Pegawai-Pegawai Kanan di Kementerian-Kementerian bukanlah diukur setakat pada jumlah kakitangan di bawah kawalan mereka masing-masing sahaja. Malah tugas dan tanggungjawab yang dipikul oleh Pegawai-Pegawai Kanan



ini adalah berbeza-beza sifatnya. Contohnya, Pegawai Kanan yang bertugas di Kementerian-Kementerian akan lebih banyak menumpukan tugas mereka pada isu-isu yang melibatkan dasar-dasar Kerajaan Kebawah Duli Yang Maha Mulia Paduka Seri Baginda Sultan dan Yang Di-Pertuan Negara Brunei Darussalam dan dalam konteks ini, ia lebih melibatkan jumlah pegawai yang kecil tetapi *specialize* dalam bidang tugas masing-masing.

- b. Dari segi pentadbiran pula pemberian tanggungaji pada seorang Pegawai Kanan itu adalah tertakluk kepada kekananan seorang pegawai itu. Pegawai itu boleh saja asalkan bertugas sebagai Ketua Jabatan dan kemudiannya dinaikkan pangkat ke jawatan yang lebih kanan di peringkat Kementerian dengan diberikan tanggungaji yang lebih tinggi. Oleh itu, pengalaman yang luas dan kekananan adalah menjadi aset penting bagi seseorang itu diberikan tanggungjawab yang lebih tinggi di samping sebagai galakan untuk menarik dan mengekalkan bakat-bakat tertentu dalam Perkhidmatan Awam.

2. Mengenai dengan soalan kedua, iaitu tempoh memangku jawatan, sebelum seseorang pegawai itu ditetapkan dan dinaikkan pangkat ke jawatan yang dipangkunya, pada masa ini dasar yang ada ialah bagi memangku secara substantif iaitu



sekurang-kurangnya enam bulan sebelum ianya boleh disokong untuk ditetapkan dalam jawatan. Enam bulan ini adalah satu tempoh yang bersesuaian untuk seseorang Ketua Jabatan itu mencuba dan menilai kebolehan seseorang pegawainya. Dalam beberapa situasi terdapat di mana seorang Ketua Jabatan memerlukan masa yang lebih dari enam bulan untuk benar-benar dapat memberi ruang menilai keupayaan pegawai yang memangku. Dan pada situasi yang lain pula, terdapat jua di mana kebenaran memangku telah dilanjutkan atau diberhentikan apabila didapati pegawai berkenaan tidak sesuai untuk dinaikkan pangkat.

JAWAPAN:

(dari Jabatan Perkhidmatan Awam)

- Bukan diukur pada jumlah kakitangan di bawah kawalan mereka sahaja, tapi pada tugas dan tanggungjawab. Pengalaman yang luas dan kekananan adalah menjadi aset penting.



1.3.2 SOALAN:

Jawatan dalam Bahagian II mempunyai skim dan tanggungaji yang berbeza dari segi nama dan istilah. Contohnya B2 EB3 atau G13 atau nama lain mengikut skim di Jabatan-Jabatan tertentu dan masing-masing mempunyai skim perkhidmatannya sehingga ke peringkat Pegawai Kanan. (MMN Tahun 2013)

JAWAPAN:

(Rujukan Jawapan daripada Handsard MMN 2013 : Isnin, 11/3/13, Sesi Pagi, Ms 9)

- Dasar yang diamalkan oleh Suruhanjaya Perkhidmatan Awam (SPA) pada masa ini memang membolehkan atau membenarkan bagi tempoh perkhidmatan di dalam tanggungaji yang berlainan tetapi sebanding untuk dirangkumkan ataupun disatukan. Tetapi ini tertakluk kepada syarat-syarat kelayakan yang ditentukan di dalam iklan jawatan kosong berkenaan. Syarat-syarat kelayakan minima yang ditentukan di dalam pengiklanan jawatan kosong adalah mengikut syarat-syarat kelayakan yang telah ditetapkan dalam skim perkhidmatan bagi satu-satu jawatan tersebut.



- Setiap pemohon yang memohon jawatan kosong berkenaan akan dinilai sama ada memenuhi syarat-syarat atau tidak berpandukan kepada syarat-syarat kelayakan minima yang telah ditetapkan di dalam skim perkhidmatan dan juga iklan yang telah dikeluarkan bagi jawatan-jawatan berkenaan.
- Bagi jawatan-jawatan yang skim perkhidmatan masing-masing telah pun diluluskan oleh Jawatankuasa Tanggagaji (JTG) dengan syarat-syarat perkhidmatan. Syarat-syarat kelayakan di dalam iklan adalah mengikut syarat-syarat yang telah ditetapkan dalam skim perkhidmatan yang telah diluluskan. Manakala skim perkhidmatan yang belum diluluskan oleh JTG akan diselaraskan oleh Pejabat Suruhanjaya Perkhidmatan Awam mengikut sukat-sukat dan syarat-syarat kelayakan bagi jawatan sebanding yang telah diluluskan JTG dengan ditambah dengan syarat-syarat lain yang bersesuaian seperti yang dipohonkan oleh Jabatan berkenaan. Sebagai misalan, bagi jawatan yang sudah lulus Jawatankuasa Tanggagaji contohnya jawatan Pegawai Tugas-Tugas Khas Tingkat I di dalam tanggagaji B3, syarat kelayakan minima ialah mempunyai Ijazah Sarjana Muda atau sebanding di dalam bidang bersesuaian dan sedang berkhidmat dalam kerajaan sebagai Pegawai Tugas-Tugas Khas Tingkat II atau jawatan bersesuaian dalam tanggagaji B2 EB3 tidak kurang dari 5 tahun. Ini bermakna bagi



pemohon-pemohon dari kalangan Pegawai Kerajaan yang bukan berjawatan di dalam tanggagaji B2 EB3 sebagai contoh tanggagaji G13 yang ditimbulkan oleh Yang Berhormat kelmarin atau hanya berkhidmat dalam tanggagaji B2 EB3, di dalam tempoh kurang dari 5 tahun maka adalah tidak memenuhi syarat bagi diperakukan bagi jawatan ini kerana skim perkhidmatannya hanya menghadkan pegawai di dalam tanggagaji B2 EB3 saja yang layak bagi dipertimbangkan untuk jawatan ini.

- Walau bagaimanapun, ada juga jawatan lain di dalam tanggagaji B3 yang mempersyaratkan pegawai-pegawai di dalam tanggagaji B2 EB3 atau tanggagaji sebanding untuk layak memohon jawatan tersebut. Di dalam keadaan ini permohonan dari kalangan pegawai yang berjawatan di dalam tanggagaji lain tetapi sebanding dengan B2 EB3 seperti G13 atau mempunyai tempoh perkhidmatan dalam tanggagaji G13 dan B2 EB3 yang dikumpulkan secara keseluruhan telah mencukupi lebih 5 tahun atau lebih adalah layak untuk diperakukan bagi jawatan di dalam jawatan tanggagaji B3 ini. Ini bermakna, peluang pegawai di dalam jawatan tanggagaji B2 EB3 yang mana sebelum ini berkhidmat dalam jawatan G13 untuk memohon jawatan B3 adalah terbuka.



- Sememangnya diakui ada terdapat perbezaan di dalam syarat-syarat kelayakan di dalam skim perkhidmatan jawatan-jawatan yang ada di dalam perkhidmatan awam. Skim perkhidmatan satu jawatan itu adalah dirangka dan disesuaikan dengan keperluan dan kehendak bidang tugas jawatan berkenaan. Jadi walau bagaimanapun, pihak Jabatan Perkhidmatan Awam akan meneliti dan seterusnya membuat kajian tertentu dalam perkara ini.

JAWAPAN:

(daripada Jabatan Perkhidmatan Awam)

- Status pada masa kini, Pihak JPA bersetuju mengenai cadangan ini dan tidak ada halangan mengenainya. Pihak JPA akan membuat perbincangan dengan Suruhanjaya Perkhidmatan Awam.
- Syarat-syarat kelayakan di dalam iklan adalah mengikut syarat-syarat yang telah ditetapkan dalam skim perkhidmatan yang telah diluluskan. Bagi pemohon - pemohon dari kalangan Pegawai Kerajaan yang bukan berjawatan dalam tanggagaji B2 EB3 yang berkhidmat dalam tempoh kurang dari 5 tahun adalah tidak memenuhi syarat bagi diperakukan bagi jawatan ini kerana skim perkhidmatannya hanya menghadkan pegawai didalam tanggagaji B2 EB3 saja yang layak bagi dipertimbangkan untuk jawatan ini.



SA10A JABATAN PERKHIDMATAN AWAM

2013

- Jawatan tanggagaji B2 EB3 yang mana sebelum ini berkhidmat dalam jawatan G13 untuk memohon jawatan B3 adalah terbuka kerana jawatan ini mepersyaratkan pegawai-pegawai di dalam tanggagaji B2 EB3 atau tanggagaji sebanding atau mempunyai tempoh perkhidmatan dalam tanggagaji G13 dan B2 EB3 yang dikumpulkan secara keseluruhan telah mencukupi lebih 5 tahun atau lebih adalah layak untuk diperakukan bagi jawatan di dalam jawatan tanggagaji B3 ini.
- Skim perkhidmatan satu jawatan itu adalah dirangka dan disesuaikan dengan keperluan dan kehendak bidang tugas jawatan berkenaan. Jadi walau bagaimanapun, pihak Jabatan Perkhidmatan Awam akan meneliti dan seterusnya membuat kajian tertentu dalam perkara ini.



1.3.3 SOALAN:

Cadangan supaya tanggagaji minima dapat diperkenalkan bagi pekerja-pekerja Perkhidmatan Awam yang bergaji hari atau bergaji bulan. Termasuklah juga pekerja-pekerja yang bekerja dengan pihak-pihak swasta di Negara ini. (MMN Tahun 2013)

JAWAPAN:

(daripada Jabatan Perkhidmatan Awam)

- Dalam meneliti cadangan bagi mewujudkan dasar bagi menetapkan gaji minima ianya perlulah dibuat penelitian secara berhati-hati, terperinci dan menyeluruh terutama sekali mengenai impaknya kepada suasana perniagaan dan ekonomi di Negara ini termasuk kesannya dalam menggalakkan dan menarik pelaburan asing ke Negara ini.
- Di samping kesannya kepada usaha Kerajaan dalam mengukuhkan sektor swasta dan mewujudkan lebih banyak peluang pekerjaan bagi menangani isu pengangguran, di antara kesan langsung dalam penetapan kadar gaji minima ialah peningkatan kos perniagaan yang juga mungkin akan menjejaskan daya saing Negara terutama dalam era globalisasi masa ini.



- Dalam pada itu, penetapan kadar gaji minima juga mungkin akan menimbulkan kesan sosio-ekonomi di mana kurangnya peluang atau tawaran kerja bagi pencari- pencari pekerjaan yang berkelulusan rendah disebabkan gaji yang dibayar tidak dapat ditampung oleh produktiviti pekerja- pekerja berkenaan.
- Di samping itu, jika polisi gaji minima ini diperkenalkan, berkemungkinan kebanyakan Perusahaan Kecil dan Sederhana (PKS) bersaiz kecil ini akan menanggung bebannya.
- Oleh itu, kajian yang mendalam dan terperinci perlu dibuat terutama sekali dari segi pemahaman terhadap struktur perburuhan (*labour structure*) yang perlu diambil kira sebelum mengambil pendekatan tertentu agar sebarang polisi berhubung kadar gaji minima, jika sekiranya ianya diperkenalkan akan dapat berdaya tahan dan mencapai objektifnya dalam menambahkan lagi peluang- peluang pekerjaan kepada anak-anak tempatan dalam jangka masa panjang.



1.3.4 SOALAN:

Dapatkah dipertimbangkan penyelarasan tanggagaji bagi mereka yang disambung perkhidmatannya hingga 60 tahun agar mereka dapat menikmati kenaikan tahunan mereka? (MMN Tahun 2013)

JAWAPAN :

(Rujukan jawapan daripada Hansard MMN 2013, Hari Isnin, 11/3/13, Sesi pagi, ms 13)

- Pada dasarnya sukatan gaji yang disediakan bukanlah bertujuan untuk memberikan kenaikan gaji tahunan sehingga umur persaraan seorang pegawai itu. Pada satu peringkat, gaji seorang pegawai itu akan mencapai kadar maksima yang setimpal dengan tahap tugas dan tanggungjawab jawatan. Walau bagaimanapun, pada tahun 1999, Kerajaan telah meluluskan penambahan mata gaji dalam mewujudkan EB Khas yang rata-rata memberikan tambahan 5 kenaikan mata gaji. Ini adalah pertimbangan Kerajaan berasaskan keperluan.
- Oleh itu, dalam remuneration structure, asas penetapan mata gaji bukanlah bersandarkan semata-mata kepada



tempoh perkhidmatan seseorang pegawai itu tetapi lebih kepada nilai tugas dan tanggungjawab sesuatu jawatan itu. Walau bagaimanapun perlu jua kitani ingat di sini, perlanjutan perkhidmatan dari 55 tahun ke 60 tahun ini, bagi pekerja di bawah Skim TAP adalah merupakan satu kurnia yang harus disyukuri kerana dalam tempoh 5 tahun tersebut, mereka akan masih menerima gaji penuh. 5 tahun lagi bekerja mereka menerima gaji yang penuh berbanding jika mereka bersara pada umur 55 tahun yang hanya akan menerima pendapatan, selalunya kalau sudah bersara akan menerima pendapatan yang lebih rendah daripada apa yang kita terima semasa dalam perkhidmatan.

JAWAPAN:

(daripada Jabatan Perkhidmatan Awam)

- Dalam '*remuneration structure*', asas penetapan mata gaji bukanlah bersandarkan semata-mata kepada tempoh perkhidmatan seseorang pegawai itu tetapi lebih kepada nilai tugas dan tanggungjawab sesuatu jawatan itu. Pelanjutan perkhidmatan dari 55 tahun ke 60 tahun ini, bagi pekerja di bawah Skim TAP adalah merupakan satu kurnia yang harus disyukuri kerana dalam tempoh 5 tahun tersebut, mereka akan masih menerima gaji penuh.



1.4 KENAIKAN PANGKAT

1.4.1 SOALAN:

Perbezaan kenaikan pangkat bagi jawatan guru di Kementerian Pendidikan jika dibandingkan dengan jawatan lain di kementerian yang berlainan adalah jelas sekali kelihatan. Umpamanya dua individu yang sama lepasan Ijazah dan mendapat kerja dalam masa yang sama tetapi kerjaya yang berlainan. Individu yang kerjayanya sebagai guru masih bertaraf sebagai Pegawai Pelajaran dengan *scale* gaji B2 ataupun paling tinggi B3. Sedangkan kawan yang menjawat kerja di Kementerian yang lain sudah mencapai ke peringkat Kumpulan ataupun yang lebih tinggi lagi. Cadangan agar kenaikan pangkat bagi jawatan guru ini di ambil perhatian supaya seimbang dengan Kementerian-Kementerian lain bagi individu yang bersesuaian yang layak untuk dinaikkan pangkat. (MMN Tahun 2013)

JAWAPAN:

(Rujukan Jawapan daripada MMN 2013: Hari Isnin, 11/3/13, Sesi Pagi, ms 30-31)

- Sebenarnya di Kementerian Pendidikan ini ada satu skim khas sudah diluluskan semenjak tahun 2008 iaitu Skim Perkhidmatan Perguruan Baru dan setakat ini ada *transition*



di mana penyerapan tenaga pengajar dari skim jawatan dan tanggungaji lama G kepada skim jawatan tanggungaji baru PG. Jadi pada waktu ini sehingga 31 Disember 2012, jumlah keseluruhan Tenaga Pengajar yang disokong untuk diserapkan adalah seramai 4,100 orang guru dan dari jumlah tersebut seramai 2,841 orang telah pun diserapkan ke dalam Skim Perkhidmatan Perguruan Baru.

- Skim Perkhidmatan Perguruan Baru ini, ia yang cantiknya ialah di mana guru-guru yang betul-betul diperlukan untuk menjadi guru dengan ada komitmen-komitmen yang tertentu, ianya akan dapat dinilai untuk dinaikkan pangkat dalam jawatan-jawatan di dalam sekolah, masih lagi mengajar di sekolah dan ianya ada kenaikan-kenaikan yang tertentu mengikut skim-skim khas dan mengikut kepakaran dan kemahiran guru-guru tersebut masing-masing. Jadi sebenarnya perkara ini sudah difikirkan dan cuma apa yang penting ialah pelaksanaannya. Mungkin barangkali Kementerian Pendidikan akan menambah tapi perkara ini sudah ditangani.
- Adalah jelas dari segi Skim Perkhidmatan Perguruan yang baru atau SPG yang sekarang ini membolehkan guru-guru untuk terus menikmati tanggungaji G daripada B2. Sekarang ini bukan lagi B2 EB3 kalau dalam soalan tadi B2 EB3 kepada



peringkat yang lebih tinggi dengan tinggal di sekolah dan terus naik ke tanggagaji-tanggagaji yang lebih tinggi tanpa mereka ini perlu ditukar ke Ibu Pejabat sebagaimana praktis kitani yang dulu kerana kekosongan-kekosongan jawatan pada waktu dulu sebelum ada Skim Perkhidmatan Perguruan ini yang lebih tinggi hanya terdapat di Ibu Pejabat. Dengan cara ini kitani akan dapat memberikan imbuhan kepada mereka yang benar-benar bertugas dan membuktikan kejayaan dalam tugasnya.



1.5 HAL EHWAL MEMANGKU

1.5.1 SOALAN:

Kenapakah masih berlaku dimana banyak Pegawai-Pegawai Kanan yang masih memangku jawatan Pengarah yang begitu lama di Jabatan-Jabatan Kerajaan dalam perkhidmatan awam? (MMN Tahun 2013)

JAWAPAN:

(Rujukan Jawapan Hansard MMN 2013, Sabtu, 9/3/13, Sesi Petang, Ms 51).

- Sebelum seseorang pegawai itu ditetapkan dan dinaikkan pangkat ke jawatan yang dipangkunya. Pada masa ini dasar yang ada ialah bagi memangku secara substantif iaitu sekurang-kurangnya enam bulan sebelum ianya boleh disokong untuk ditetapkan dalam jawatan. Enam bulan ini adalah satu tempoh yang bersesuaian untuk seseorang Ketua Jabatan itu mencuba dan menilai kebolehan seseorang pegawainya.
- Dalam beberapa situasi terdapat di mana seorang Ketua Jabatan memerlukan masa yang lebih dari enam bulan untuk benar-benar dapat memberi ruang menilai keupayaan pegawai yang memangku. Dan pada situasi yang lain pula,



terdapat jua di mana kebenaran memangku telah dilanjutkan atau diberhentikan apabila didapati pegawai berkenaan tidak sesuai untuk dinaikkan pangkat.

JAWAPAN:

- Pada masa ini, dasar yang ada ialah bagi memangku secara substantif iaitu sekurang-kurangnya enam bulan sebelum ianya boleh disokong untuk ditetapkan dalam jawatan kerana ianya tempoh yang bersesuaian untuk menilai kebolehan. Dalam beberapa situasi, terdapat Ketua Jabatan yang memerlukan lebih dari enam bulan untuk menilai kebolehan. Terdapat juga yang diberhentikan apabila didapati tidak sesuai. Bagi kebenaran memangku secara dalaman Jabatan. Tempoh memangku bermaksud untuk diisi secara sementara sahaja. Ini bukan membolehkan secara automatik untuk ditetapkan dalam jawatannya. Inilah yang dilihat orang ramai sebagai tempoh yang berpanjangan. Ianya mesti diteliti dan dibuat dengan berhati-hati.



2 BAB 2 : FAEDAH – FAEDAH PERKHIDMATAN

2.1 PENCEN

2.1.1 SOALAN:

Apakah dapat dipertimbangkan pegawai pegawai perempuan yang diubah dari perkhidmatan Sebulan Ke Sebulan ke Perkhidmatan Tetap mendapat pencen bulanan selepas bersara (yang memegang jawatan dalam Bahagian BII)? (MMN Tahun 2013).

JAWAPAN:

(Rujukan jawapan Hansard MMN 2013: Sabtu, 9/3/13, Sesi Petang, mukasurat 52- 53)

- Memang perkara ini tidak sama sebabnya sebagaimana yang kita sedia maklum, pegawai-pegawai wanita tersebut selain daripada yang Division II ke atas yang pada waktu dulu adalah berpencen memanglah ia diteruskan perkara itu, tapi bagi pegawai-pegawai bawahan ini nampak-nampaknya ianya Division III dan ke bawah, ianya adalah pegawai-pegawai yang pada dulunya adalah dikategorikan bukannya pegawai-pegawai yang berpencen. Jadi perkara itu perlulah kita teliti secara mendalam terutamanya mengenai dengan impaknya ataupun kesan-kesannya kepada sistem pentadbiran Kerajaan secara menyeluruh.



JAWAPAN:

- Pegawai-pegawai wanita yang berijazah dalam bahagian II dan ke atas, yang lantikannya sebelum 1 Januari 1993 adalah diteruskan berpencen.
- Walau bagaimanapun, semua pegawai-pegawai yang memegang salah satu jawatan yang tidak berpencen pada 01 Januari 1993 seperti berikut adalah diberikan Skim Tabung Amanah Pekerja (TAP):
 - a. Perkhidmatan tetap yang tidak berpencen;
 - b. Perkhidmatan bulan ke sebulan;
 - c. Perkhidmatan open vote;
 - d. Perkhidmatan kontrak;
 - e. Perkhidmatan bergaji hari.
- Skim ini juga dikenakan kepada semua pegawai dan kakitangan yang diambil berkhidmat samada dalam jawatan tetap ataupun tidak mulai dari 01 Januari 1993.
- Memandangkan peniadaan perkhidmatan Sebulan Ke Sebulan bagi pegawai atau kakitangan perempuan yang telah berkahwin berkuatkuasa pada 13 Disember 2008, maka perkhidmatan mereka masih dikekalkan dalam skim TAP.
- Walau bagaimanapun, tujuan peniadaan sebulan ke sebulan bagi pegawai-pegawai perempuan yang telah berkahwin adalah memberi kesaksamaan dari segi kemajuan kerjaya dan kemudahan.



2.2 HAL EHWAL CUTI

2.2.1 SOALAN:

Apakah usaha Kerajaan untuk mengatasi isu dimana cuti bagi Pegawai-Pegawai Kerajaan yang tidak dapat diambil sepenuhnya kerana keperluan tugas. Dapatkah cuti tersebut diganti dengan kewangan? (MMN Tahun 2013)

JAWAPAN:

(Rujukan jawapan Handsard MMN 2013, Hari Isnin, 11/3/13, Sesi pagi, ms 11)

- Pegawai Kerajaan dalam Perkhidmatan Awam yang Berjawatan Tetap, Sebulan Ke Sebulan dan *Open Vote* berkeelayakan mendapat Cuti Tahunan pada kadar-kadar tertentu mengikut bahagian dan umur setiap 12 bulan kalendar perkhidmatan. Pada misalnya pegawai Bahagian I dan II yang berumur di bawah umur 40 tahun, berkeelayakan mendapat cuti sebanyak 42 hari setahun manakala pegawai yang berumur 40 tahun ke atas berkeelayakan mendapat Cuti Tahunan sebanyak 50 hari setahun.



- Sememangnya ketika peraturan cuti diwujudkan Kerajaan memang menyedari bahawa tidak keseluruhan Cuti Tahunan itu akan dapat dinikmati pada tahun-tahun yang sama. Kerana itulah kelonggaran telah diberikan bagi pegawai dan kakitangan boleh mengumpul cuti sehingga tempoh 3 tahun. Peluang ini diharap akan dapat digunakan sebaik-baiknya.
- Selain itu, Kerajaan telah memperkenalkan peraturan Cuti Mandatori dengan hasrat supaya pegawai-pegawai Kerajaan dalam Bahagian I, II dan III dapat mengambil Cuti Tahunan sekurang-kurangnya 14 hari dalam setahun. Cuti Mandatori berkenaan boleh dirancang untuk diambil dalam tempoh 12 bulan perkhidmatan. Mana-mana Cuti Mandatori yang tidak diambil dalam tempoh setahun perkhidmatan akan dikira luput dan akan ditolak dari kelayakan Cuti Tahunan. Cuti Mandatori ini juga adalah dihasratkan supaya dapat memberi peluang pegawai-pegawai lain untuk memangku jawatan semasa ketiadaan pegawai kerana bercuti 11 hari atau lebih dengan dibayar elaun memangku.
- Jadi adalah wajar perancangan cuti dibincangkan dengan setiap ketua bahagian jabatan supaya kelayakan cuti akan dapat disusun dan diambil dengan sebaik-baiknya. Oleh itu,



perkara mengenai cuti haruslah dilihat bukan sebagai hak tetapi sebagai satu keistimewaan yang boleh diambil apabila keadaan memerlukan. Pendek kata, pegawai-pegawai kerajaan mempunyai bilangan cuti yang begitu banyak berbanding dengan mereka yang bekerja di pihak swasta. Ini belum lagi mengira cuti-cuti hari kelepasan awam.

- Dalam pada itu Pegawai Kerajaan juga dibenarkan mengumpul cuti tidak lebih 108 hari dalam setiap masa. dalam Peraturan *General Orders* (GO), Pegawai Kerajaan dikehendaki bekerja bila-bila masa bila dikehendaki oleh Ketua-Ketua Jabatan. Dalam pada itu, pembayaran perlu dikaji sedalam-dalamnya kerana ia akan melibatkan peruntukan Kerajaan yang banyak dan dalam pada itu pegawai kerajaan tidak sepatutnya mengira waktu untuk bertugas bila diperlukan.



2.2.2 SOALAN:

Semua Jabatan-Jabatan sepatutnya ada *reserve unit* bagi mengganti orang yang bercuti, sama ada menyambung pelajaran, cuti beranak dan lain-lain. (MMN Tahun 2013)

JAWAPAN:

Sebenarnya perkara ini berjalan, apabila pegawai-pegawai keluar negeri untuk belajar dengan sendirinya jawatan-jawatan itu boleh dipangku, ada orang memangku sebenarnya. Jadi tidak ada timbul lagi persoalan kita akan me '*reserve*' siapa-siapa.



2.2.3 SOALAN:

Dicadangkan supaya suami juga diberi cuti selama seminggu untuk memedulikan isteri yang baru bersalin serta mengurus rumahtangga. (MMN Tahun 2013)

JAWAPAN:

- Kertas kerja cadangan bagi perkara berkenaan telahpun berhasil dilaksanakan dan pada masa ini dalam proses penelitian.
- Tidak dinafikan bahawa, kemudahan pemberian cuti kepada suami di negara-negara luar bagi tujuan untuk membantu urusan semasa isteri bersalin memang telah diperkenalkan. Walau bagaimanapun pemberian tersebut adalah terhad sepanjang tempoh perkhidmatan mereka. Sebagai contoh bagi Negara Malaysia pemberian selama 7 hari setiap kali isteri bersalin adalah sehingga 5 kali sahaja sepanjang tempoh perkhidmatan mereka. Kemudahan cuti ini juga diberikan berdasarkan kerana jumlah kelayakan cuti tahunan bagi setahun adalah rendah jika dibandingkan dengan Perkhidmatan Awam Negara Brunei.



- Dengan kadar kelayakan yang tinggi di negara ini terutamanya jika dibuat pengumpulan sehingga 108 hari pada bila-bila masa, adalah wajar bagi pegawai membuat perancangan cuti agar kelayakan cuti dapat diambil dengan sebaik-baiknya dan meninggalkan baki yang mencukupi bagi kegunaan apabila isteri bersalin nanti.
- Di Negara Brunei Darussalam, pada masa ini, peruntukan Cuti Tahunan telah diberikan kepada semua pegawai kerajaan dalam perkhidmatan awam yang berjawatan Tetap, Sebulan Ke Sebulan dan *Open Vote* dengan kadar-kadar tertentu mengikut bahagian dan umur bagi setiap dua belas (12) bulan kalendar perkhidmatan sebagaimana berikut:

UMUR	KADAR CUTI BAGI SETIAP 12 BULAN KALENDAR				
	I	II	III	IV	V
Di bawah 40 tahun	42	26	24	22	
40 tahun dan ke atas	50	34	30	27	

Kadar Cuti Tahunan bagi negara ini dengan kadar maksimum 50 hari dan minimum 22 hari setahun adalah tinggi jika dibandingkan dengan negara-negara luar. Disamping itu peraturan telah membolehkan pengumpulan cuti hingga kadar



SA10A
JABATAN PERKHIDMATAN AWAM

2013

maksimum 108 hari pada bila-bila masa. Kadar kelayakan bagi negara luar adalah:

NEGARA	MAKSIMUM	MINIMUM
Malaysia **	35	20
Singapura	14	7

Nota:

** Cuti boleh dikumpulkan sehingga tahun ketiga dan akan luput jika tidak digunakan pada akhir tahun ketiga.



2.2.4 SOALAN:

Supaya dapat dipertimbangkan cuti bagi orang bergaji hari itu ditambah lagi sebanyak 7 hari. (MMN Tahun 2013)

JAWAPAN:

- Kemungkinan bagi perubahan dan pindaan bagi dasar yang mengawal kemudahan dan keistimewaan bagi pekerja bergaji hari (di bawah Peruntukkan Berulang-Ulang) telahpun dibuat penelitian yang mana termasuk perkara yang dibangkitkan semasa sesi MMN 2013 dan kertas kerja cadangan bagi perkara berkenaan telahpun berhasil dilaksanakan. Walau bagaimanapun, kertas kerja cadangan berkenaan masih dalam proses penelitian.



2.2.5 SOALAN:

Apakah Perancangan Jabatan Perkhidmatan Awam untuk mengemaskinikan Peraturan Cuti Khas seperti Cuti Khas Menemani Pesakit dan Cuti Khas Mewakili Negara? (MMN Tahun 2011)

JAWAPAN:

- Peraturan ini adalah berdasarkan Surat Keliling Jabatan Perdana Menteri bilangan: 4/1998 . Kerajaan pada masa kini sedang membuat penelitian yang terperinci bagi mengemaskinikan peraturan serta kaedah cuti-cuti khas yang terdapat dalam Perkhidmatan Awam untuk lebih selaras dan teratur memandangkan terdapat perbezaan terhadap pemberian cuti-cuti khas tersebut di kalangan warga Perkhidmatan Awam.
- Di dalam usaha untuk mengemaskinikan Peraturan Cuti Khas Menemani Pesakit dan Cuti Khas Mewakili Negara, pada masa ini Jabatan Perkhidmatan Awam sedang mengadakan perundingan dengan agensi-agensi Kerajaan yang berkenaan iaitu Jabatan Belia dan Sukan dan Kementerian Kesihatan bagi kemungkinan untuk mengemaskinikan Peraturan-



Peraturan pemberian Cuti yang dikategorikan sebagai Cuti Khas seperti Cuti Khas Menemani Pesakit; Cuti Tanpa Catat dan sebagainya.

- Bagi pekerja bergaji hari mereka tidak akan menerima gaji dan ada yang dibuang kerja kerana mengambil cuti yang terlalu lama. Bagi penjawat awam, cuti khas menemani pesakit akan ditolak dari cuti tahunan dan jika cuti tahunan tidak mencukupi maka akan diberikan cuti pendahuluan dan jika tidak mencukupi lagi akan dikira cuti tidak bergaji.
- Bagi pegawai yang mewakili Negara, mereka hanyalah diberikan Cuti Tanpa Catat dan bukannya Cuti Khas yang mana sejauh ini tidak ada isu yang ditimbulkan mengenainya. Walaubagaimanapun, pemberian Cuti Tanpa Catat tertakluk kepada sokongan Ketua Jabatan dan tidak menjejaskan pentadbiran Jabatan.



2.3 KEMUDAHAN BAGI PERKHIDMATAN BERGAJI HARI

2.3.1 SOALAN :

Cadangan untuk memberikan keistimewaan pada warga perkhidmatan awam yang bergaji hari seperti tambang dalam negeri 4 tahun sekali dan lain-lain kemudahan yang bersesuaian ? (MMN Tahun 2013)

JAWAPAN

- Sebagai kakitangan dokongan di kementerian atau jabatan dan ianya merupakan bersifat sementara sahaja. Perkhidmatan bergaji hari dapat dikategorikan kepada dua kategori iaitu:
 1. Pengambilan Bergaji hari bagi lepasan Ijazah dan Diploma Tertinggi Kebangsaan HND (bilangan 2/2007);
 2. Pengambilan bergaji hari menggunakan peruntukan berulang Ulang.
- Tatacara proses pengambilannya adalah mengikut surat pemberitahuan JPA Bilangan 12/ 2013.
- Merujuk kepada keterangan dimana perkhidmatan secara bergaji hari adalah bersifat sementara sahaja, maka sewajarnya kemudahan- kemudahan yang diberikan adalah



SA10A
JABATAN PERKHIDMATAN AWAM

2013

terhad. Untuk makluman pada masa ini, kemudahan – kemudahan yang diberikan bagi pekerja bergaji hari, jika dinilai secara purata adalah seimbang dan bersesuaian contohnya elaun kurnia khas, elaun sara hidup dan lain-lain



2.4 PERUMAHAN BAGI WARGA PERKHIDMATAN AWAM

2.4.1 SOALAN

Apakah kakitangan Kerajaan dalam Bahagian V boleh dipertimbangkan untuk mendapat kemudahan perumahan seperti kakitangan dalam bahagian yang lain? (MMN Tahun 2013)

JAWAPAN:

- Peraturan yang ada pada waktu ini yang dipraktikkan, pegawai dan kakitangan bahagian I, II, III dan IV dalam Perkhidmatan Tetap atau Kontrak dari Luar Negeri, berkelayakan memohon perumahan Kerajaan.
- Jika dipertimbangkan lagi ke peringkat bawahan dengan sendirinya peruntukan kewangan tambahan perlu disediakan jika perumahan kerajaan diberikan kepada semua peringkat.
- Pemberian kemudahan perumahan Kerajaan ini adalah untuk memudahkan pegawai dan kakitangan Kerajaan menjalankan tugas atau disebabkan bertukar dan bertugas dari satu daerah ke daerah yang lain atau menghadapi risiko kerja yang tinggi.



3 BAB 3 : PERKEMBANGAN KERJAYA

3.1 LATIHAN DALAM PERKHIDMATAN

3.1.1 SOALAN :

Apakah langkah-langkah yang telah atau akan diambil untuk mengatasi kelewatan atau kelambatan dalam perkara mengenai kelewatan dalam memberikan kelulusan LDP kepada pegawai dan kakitangan Kerajaan yang melanjutkan pelajaran mereka? (MMN Tahun 2013)

JAWAPAN:

- Menurut Surat Pemberitahuan Jabatan Perkhidmatan Awam bilangan 1/2011 para 6.4, Jawatankuasa Perkembangan Sumber Tenaga Manusia di Kementerian-Kementerian hendaklah memastikan sepenuhnya supaya semua permohonan yang dihadapkan ke Jabatan Perkhidmatan Awam memenuhi semua syarat, dasar dan peraturan yang berjalan pada masa ini, termasuk perancangan Kementerian dan Jabatan masing-masing.
- Pihak berkenaan telah pun berusaha untuk memperbaiki tatacara menghadapkan sokongan-



sokongan untuk mengikuti Latihan Dalam Perkhidmatan dengan mengemaskan dan seterusnya mengetatkan keperluan untuk memenuhi senarai semak tersebut yang mana ianya perlu diisi oleh setiap Jawatankuasa Perkembangan Sumber Tenaga Manusia.

- Walau bagaimanapun, masalah yang dihadapi, seringkali didapati sokongan yang dihadapkan hanyalah untuk memenuhi senarai semakan sahaja tetapi isi kandungan sokongan adalah terlalu ringkas.
- Huraian tugas dan tanggungjawab tidak disertakan, tidak lengkap, terlalu ringkas dan memohon pelbagai kursus di institusi yang berlainan tanpa memberi keutamaan dan penjelasan akan keperluan jabatan.
- Secara purata isu dokumen yang tidak lengkap telah dapat dikurangkan dengan adanya senarai semakan yang telah dikemaskinikan dan kawalan ketat ke atas keperluan kementerian untuk memenuhi senarai semak tersebut.



3.2 PEPERIKSAAN PERATURAN – PERATURAN AM 1961 DAN PERATURAN – PERATURAN PERKHIDMATAN DAN PERATURAN –PERATURAN KEWANGAN (GO & FR).

3.2.1 SOALAN:

Apakah dapatan daripada kajian yang dilakukan mengenai peperiksaan G.O dan F.R? (MMN Tahun 2013)

JAWAPAN:

- Surat Keliling Jabatan Perdana Menteri bilangan 11/2012 telahpun dikeluarkan mengenai dengan GO dan FR. Antara tujuan utama Surat Keliling ini adalah untuk memaklumkan mengenai perkara berikut:
 - i. Semua pegawai Bhg. II dikehendaki mengikuti kursus GO dan FR.
 - ii. Kursus akan diadakan secara *In House*
 - iii. Peperiksaan akan dibukakan kepada pegawai-pegawai yang mahu menduduki sahaja.
 - iv. Ianya akan diadakan sebanyak 6 kali setahun.
 - v. Ianya mandatori kepada Pegawai Pentadbir, Pegawai Kewangan, Pegawai Kakitangan di JPA dan Juruaudit.
 - vi. Insentif kewangan akan diberikan kepada yang lulus bagi tempoh 5 tahun.



- Setelah dasar-dasar baru bagi peperiksaan G.O dan F.R diperkenalkan:
 - i. Pada tahun 2012, perbezaan peratus lulus di antara G.O. dan F.R. ialah sebanyak 30.8%, manakala tahun 2013, perbezaan adalah sebanyak 12.22%.
 - ii. Dapat dilihat juga peratus lulus menurun dari tahun 2012 ke 2013
 - iii. Peratus lulus peperiksaan G.O. pada tahun 2012 ialah 64.21%, manakala pada tahun 2013 ialah 37.33%. Penurunan sebanyak 26.88%.
 - iv. Peratus lulus peperiksaan F.R. pada tahun 2012 ialah 33.41% dan pada tahun 2013 ialah 25.11%. Penurunan sebanyak 8.3%.

- Inisiatif sudah diambil dalam menangani masalah penurunan, kaji selidik bagi peperiksaan G.O. sudah dibuat dan didapati bahawa masih ramai lagi pegawai yang belum menghadiri taklimat dan bengkel G.O. dan F.R.



3.3 PROGRAM PEMBANGUNAN EKSEKUTIF

3.3.1 SOALAN :

Program Pembangunan Eksekutif seharusnya juga melibatkan dan menerima Pegawai-Pegawai kanan yang berkelayakan dari sektor swasta untuk sama-sama mengikuti program tersebut untuk membolehkan mereka bertukar fikiran dan maklum balas dari sektor swasta akan dapat diterima langsung.

JAWAPAN:

- Beberapa persetujuan awal telah dibuat semasa perbincangan dengan pihak ILIA, UBD pada 19 Februari 2014 seperti berikut:
 - a. ILIA akan meneliti modul-modul program EDP yang bersesuaian dan relevant dengan pihak swasta dan menyediakan kertas cadangan.
 - b. Bagi permulaan program EDPMMO akan ditawarkan kepada pihak swasta dan akan dilaratkan juga dengan program EDPSGO mengikut kesesuaian.
 - c. Penglibatan: pada peringkat awal program EDPMMO akan di tawarkan kepada pegawai-pegawai kanan dari *Government Linked Companies* dan *Government Owned*



Companies serta Institusi-institusi pengajian tinggi (seperti UBD, ITB) dan seterusnya nanti akan dilaratkan kepada pegawai-pegawai dari sektor swasta yang lain.

- d. Keramaian peserta dari pihak swasta dalam program EDPMMO adalah seramai 4 orang dan 26 orang terdiri dari pegawai-pegawai kanan Kerajaan. Cadangan tarikh adalah pada 16 Ogos-18 Oktober 2014 (EDPMMO ke-18) sebagai permulaan.
- e. Tawaran program EDPMMO kepada sektor swasta akan di uruskan oleh Pihak ILIA.
- Sepertimana jua pandangan dan ulasan pihak ILIA, penyertaan pihak swasta nanti adalah sangat di alu-alukan kerana akan dapat menambahkan *input-input* yang berguna didalam perbincangan. Peserta-peserta juga akan dapat mengambil mana-mana amalan terbaik (*best practice*) dalam urustadbir dalam kerajaan mahupun swasta.



4 BAB 4 : PERANCANGAN SUMBER MANUSIA

4.1 SKIM PERKHIDMATAN

4.1.1 SOALAN:

Pelaksanaan bagi skim perguruan supaya akan dapat dipercepatkan supaya guru-guru yang berada di sekolah-sekolah itu akan dapat menikmatinya dan diketahui setakat ini masih ramai guru-guru yang belum mendapat menikmati skim berkenaan. (MMN Tahun 2013).

JAWAPAN:

- Setakat ini pelaksanaan Skim Perguruan adalah berjalan seperti yang telah dirancang. Terdapat juga beberapa orang yang tidak dapat berpindah ke Skim Perguruan Baru kerana tidak menepati syarat kelayakan.



4.1.2 SOALAN:

Bagaimana pula dengan Guru-Guru Pendidikan Agama, adakah mereka ini terlibat dalam Skim Perkhidmatan Guru Ugama (SPGU)? (MMN Tahun 2013)

JAWAPAN:

- SPGU adalah khusus bagi tenaga-tenaga pengajar Jabatan Pengajian Islam di Institusi-Institusi Pengajian menengah, rendah dan persekolahan Ugama termasuk Institut Tahfiz Al-Quran Sultan Haji Hassanal Bolkiah yang mengajar mata pelajaran atau bidang pengkhususan Bahasa Arab dan Pengetahuan Ugama Islam.
- Kertas kerja telah dibincangkan di JTG sebanyak 3 kali (mesyuarat terakhir pada 21 Ogos 2013).



5 BAB 5 : PENGURUSAN SUMBER MANUSIA

5.1 HAL EHWAL AUDIT

5.1.1 SOALAN:

Apakah isu-isu yang dikenal pasti melalui hasil pengauditan yang telah dijalankan? (MMN Tahun 2013)

JAWAPAN:

- Secara amnya isu-isu atau penemuan-penemuan pengauditan tenaga manusia adalah seperti berikut :
 - a. Keramaian pegawai dan kakitangan yang mengendalikan perkhidmatan-perkhidmatan adalah pada tahap mencukupi bahkan ada yang melebihi daripada yang diperlukan. Akan tetapi, sebilangan jawatan dan tanggagaji penjawat-penjawat jawatan yang menjalankan tugas dan tanggungjawab berkenaan adalah tidak selaras;
 - b. Ada diantara peranan dan tugas yang dikendalikan bertindih-tindih (*duplication of work*) dan ada juga melaksanakan tugas-tugas sampingan (*secondary job*) yang bukan tugas-tugas utama (*core business*);



- c. Struktur Organisasi yang tidak jelas kerana tidak menunjukkan *level of management* dan *span of control* yang boleh mengakibatkan lemahnya *line of authority*;
- d. Tugas-tugas yang dikendalikan tidak selaras dengan gelaran jawatan dan tanggagaji;
- e. Kurang diberi pendedahan bagi meningkatkan kemahiran-kemahiran dalam bidang-bidang tertentu;
- f. Pembahagian bebanan tugas (*workload*) dikalangan kakitangan yang tidak selaras;
- g. Persekitaran tempat bertugas yang sempit dan tidak selesa terutama kakitangan perkeranian;
- h. Penyimpanan *file* yang tidak sistematik yang boleh menyebabkan kesukaran pemantauan dan pencarian *file* jika diperlukan;
- i. Penggunaan IT yang tidak optima disebabkan oleh kekurangan peralatan atau kemahiran menggunakannya;



- j. Manual prosedur kerja yang tidak kemaskini dan ada yang tidak mempunyai Manual Prosedur Kerja yang boleh menjejaskan kelancaran proses-proses kerja jika ada penjawat jawatan baru atau disebabkan oleh penjawat jawatannya yang bercuti dan tugas dan tanggungjawabnya dikendalikan oleh penjawat jawatan lain.
- Antara cadangan-cadangan pasukan audit terhadap penemuan-penemuan tersebut jelas memperlihatkan adanya keperluan bagi menyemak dan menilai semula beberapa aspek tertentu seperti berikut :-
 - a. Penempatan semula jawatan-jawatan yang tidak bersesuaian;
 - b. Menyatukan Bahagian-Bahagian dalam Jabatan untuk mengelakkan kerja-kerja yang bertindih-tindih;
 - c. Penstrukturan semula organisasi;
 - d. Menyesuaikan jawatan atau pangkat dengan tugas dan tanggungjawab yang dijalankan.
 - e. Menentukan keperluan tugas atau kerja



- f. Membezakan antara tugas utama dengan tugas atau kerja sampingan;
- g. Mengambil berat terhadap keperluan kemahiran dalam bidang-bidang tertentu dan aplikasi ICT dan sebagainya;
- h. Latihan khusus kepada pegawai dan kakitangan bagi memastikan pengetahuan dan kemahiran yang mencukupi.
- i. Mengadakan jawatan-jawatan yang bersesuaian bagi mengelakkan bebanan tugas tertumpu kepada seorang pemegang jawatan.



5.2 PERTUKARAN PEGAWAI – PEGAWAI KERAJAAN

5.2.1 SOALAN:

Adakah perancangan kakitangan dan juga pertukaran kakitangan Perkhidmatan Awam ini dirancang oleh Jabatan? (MMN Tahun 2013)

JAWAPAN:

- Memang dalam Kerajaan kita sebenarnya ada program-program ataupun Perancangan Penggantian *Succession Plan* yang diusahakan dan pada waktu ini ada satu lagi program iaitu Program Kenaikan Pangkat Lajuan Laju.
- Perkara ini sedang dikemaskinikan dan dimantapkan lagi dari masa ke semasa dan memanglah dalam merancang pertukaran dan perlantikan pegawai-pegawai ini beberapa kriteria penting diambil kira. Terutamanya bukan dari segi *seniority* saja tapi *academic qualification*, pengalaman dan juga latihan serta kewibawaan pegawai-pegawai tersebut.



5.2.2 SOALAN:

Kenapa ada kes dimana sesetengah pegawai perkhidmatan awam ditukar ke satu jabatan ke satu Jabatan yang lain didalam masa yang singkat. (MMN Tahun 2013).

JAWAPAN:

- Sebabnya di dalam Kerajaan memang kesesuaian itu sentiasa dipantau dan apabila ada kekosongan di satu-satu Jabatan, disebabkan oleh mungkin kenaikan pangkat ataupun persaraan Pegawai-Pegawai maka perlulah diteliti semua orang orang yang *eligible* untuk dinaikkan pangkat.
- Walaupun orang itu kadang-kadang ditukar sementara ini misalnya di satu tempat tapi oleh kerana kelulusannya, pengalamannya dan kelayakannya itu sesuai di tempat lain maka Kerajaan dengan sendirinya akan menukar orang tersebut.