



JABATAN TENAGA KERJA  
SEMENANJUNG MALAYSIA  
KEMENTERIAN SUMBER MANUSIA  
(JTKSM)

**PELAN ANTI  
RASUAH  
ORGANISASI**  
ORGANISATIONAL  
ANTI-CORRUPTION PLAN (OACP)

JABATAN TENAGA KERJA  
SEMENANJUNG MALAYSIA  
**2021-2025**





JABATAN TENAGA KERJA  
SEMENANJUNG MALAYSIA  
KEMENTERIAN SUMBER MANUSIA  
(JTKSM)

# PELAN ANTI RASUAH ORGANISASI

ORGANISATIONAL  
ANTI-CORRUPTION PLAN (OACP)

JABATAN TENAGA KERJA  
SEMENANJUNG MALAYSIA  
**2021-2025**



**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.



MUHYIDDIN

# PRAKATA

Pelan Antirasuah Organisasi atau *Organisational Anti-Corruption Plan* (OACP) merupakan satu inisiatif terancang ke arah selari dengan Pelan Antirasuah Nasional (NACP). Ia juga berperanan sebagai kawalan yang efektif kepada agenda integriti untuk memperkukuhkan identiti Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia (JTKSM) selaku jabatan yang menjadi peneraju utama agenda perburuhan negara.

Saya percaya tanpa perlakuan rasuah dan salah guna kuasa serta tindakan penyelewengan, penyampaian perkhidmatan JTKSM akan dapat ditingkatkan bukan hanya dari segi kecekapan dan ketelusan malah akauntabiliti. Pada masa yang sama, pemantauan dan tindakan tegas terhadap pesalah rasuah dan penyelewengan akan dapat menentukan hala tuju tadbir urus yang berintegriti dan cemerlang bagi sesebuah organisasi.

Jabatan sentiasa komited untuk terus memerangi gejala rasuah yang ibarat barah kepada masyarakat. Ketelusan dan integriti adalah prinsip jelas yang didukung oleh JTKSM. Bagi memastikan inisiatif antirasuah sentiasa diberi keutamaan serta di tambahbaik, OACP JTKSM telah dibangunkan. Aspirasi dan harapan JTKSM dalam perjalanan memerangi

rasuah tidak akan berhenti sampai bila-bila. Usaha penambahbaikan akan dilaksanakan secara berterusan bagi memastikan agenda integriti yang digariskan di bawah OACP ini sentiasa relevan dengan persekitaran jabatan khususnya dan perkhidmatan awam amnya. Kita perlu terus komited dalam melaksanakan dan merealisasikan inisiatif-inisiatif yang terkandung di dalam OACP ini.

Tahniah dan setinggi-tinggi penghargaan ditujukan kepada semua pihak yang terlibat secara langsung dan tidak langsung dalam menjayakan pembangunan OACP JTKSM ini. Semoga dokumen ini dapat dijadikan rujukan serta memberi panduan kepada semua warga JTKSM dalam membanteras rasuah dan menambahbaik tadbir urus di samping memartabatkan serta membudayakan integriti di organisasi/pejabat masing-masing. Saya juga menyeru semua warga JTKSM, untuk berganding bahu bagi menjadikan negara ini sentiasa bebas daripada amalan rasuah, salah guna kuasa, penyelewengan dan berkhidmat dengan penuh berintegriti.

## **Pengerusi Jawatankuasa OACP**

Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia,  
Putrajaya

# PERUTUSAN KETUA PENGARAH



**Bismillahirrahmanirrahim  
Assalamualaikum warahmatullahi wabarokatuh dan Salam  
Sejahtera.**

Bersyukur ke hadrat Allah S.W.T kerana dengan limpah kurniaNya, Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia (JTKSM) telah berjaya menghasilkan dan menerbitkan Pelan Antirasuah Organisasi atau *Organisational Anti-Corruption Plan* (OACP) JTKSM 2021-2025.

OACP JTKSM 2021-2025 yang dibangunkan bagi jangka masa 5 tahun ini bertujuan untuk memastikan warga kerja dan organisasi JTKSM mendukung aspirasi dan agenda nasional Kerajaan dalam membanteras salah laku gejala rasuah dan pelanggaran integriti. Integriti merupakan kualiti asas yang perlu ada dalam jiwa setiap penjawat awam. Keruntuhan nilai integriti dalam kalangan pegawai awam, khususnya pegawai penguatkuasa akan menjejaskan imej dan keyakinan masyarakat terhadap JTKSM. Bagi memenuhi harapan rakyat, sistem penyampaian perkhidmatan awam perlu berteraskan nilai-nilai murni dan bersih berpaksikan kepada kecemerlangan perkhidmatan,

OACP JTKSM 2021-2025 ini telah dibangunkan secara holistik dalam membanteras permasalahan dan kelemahan rasuah, governans dan integriti dalam kalangan warga kerja JTKSM. Inisiatif-inisiatif yang digubal dalam OACP ini disediakan dengan mengambil kira situasi kini dan masa hadapan bagi memastikan pembangunan organisasi JTKSM yang lestari dan bebas rasuah.

Saya mengambil kesempatan disini merakamkan setinggi-tinggi penghargaan dan ucapan tahniah kepada semua pihak yang terlibat secara langsung ataupun tidak langsung dalam menghasilkan Pelan Antirasuah Organisasi (OACP) JTKSM 2021-2025. Semoga semua warga JTKSM dapat memanfaatkan **penghasilan pelan antirasuah ini dalam usaha Kerajaan memerangi gejala rasuah dan pelanggaran integriti**. Dengan ini marilah kita sama-sama mengotakan apa yang kita katakan iaitu **“SAYA BENCI RASUAH”**.

**YBrs. Tuan Haji Asri bin Ab Rahman**

Ketua Pengarah  
Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia  
Putrajaya

# VISI OACP

*Pembudayaan Integriti dan Bersih Rasuah*

## OBJEKTIF OACP

*Pembudayaan Integriti dan Bersih Rasuah*

01

Menggariskan kerangka dan hala tuju tindakan pencegahan bagi menangani isu dan permasalahan rasuah, governans dan integriti khususnya di JTKSM dengan lebih jelas dan berkesan

02

Membudayakan amalan kerja yang berteraskan kecemerlangan melalui sistem pentadbiran JTKSM yang cekap, berintegriti, bermoral, beretika serta mempunyai minda kelas pertama


03

Menerapkan kesedaran, komitmen dan kerjasama berpasukan warga JTKSM membanteras gejala rasuah

04

Meningkatkan imej JTKSM dan kepercayaan pemegang taruh serta masyarakat ke atas perkhidmatan yang disediakan oleh JTKSM





OACP jabatan ini diwujudkan bagi memastikan semua inisiatif yang dilaksana adalah bersesuaian dengan objektif yang dirangka. Ianya juga bagi memastikan pelaksanaan inisiatif setiap apa yang dirancang dapat diselaraskan sewajarnya untuk mencapai objektif atau matlamat yang telah ditetapkan.

Pelan ini juga memerlukan **komitmen dan kerjasama** semua pihak dari peringkat pengurusan atasan hingga ke peringkat bawahan bagi memastikan pelan tindakan dan inisiatif yang digubal dapat dilaksanakan dengan lancar secara telus. Ianya akan menjadi panduan terbaik dalam menangani risiko rasuah, penyelewengan dan salah guna kuasa di JTKSM.

## PERNYATAAN KOMITMEN

*"Warga JTKSM beriltizam serta komited bagi memastikan segala pelan tindakan dan inisiatif yang digubal dalam OACP ini dapat dilaksanakan dengan telus dan berintegriti."*

## Hak Cipta Terpelihara Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia 2020

Tiada bahagian daripada buku ini boleh diterbitkan semula, disimpan untuk pengeluaran atau ditukarkan ke dalam sebarang bentuk atau dengan sebarang alat juga, sama ada cara elektronik, gambar serta rakaman dan sebagainya tanpa kebenaran bertulis daripada Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia terlebih dahulu.

### **PENAFIAN**

*Maklumat yang terkandung dalam pelan ini adalah khusus untuk kegunaan Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia (JTKSM) dan tertakluk kepada perubahan tanpa sebarang notis. JTKSM tidak akan bertanggungjawab atas sebarang kesilapan akibat penggunaan maklumat yang terkandung di dalamnya.*

### **Diterbitkan Oleh:**



Bahagian Khidmat Pengurusan  
**JTKSM**

**Cetakan pertama 2020**

ISBN No.: 978-967-13143-3-3

# KANDUNGAN

---

## BAB 01

### PENGENALAN

Latar Belakang JTKSM	12
Visi, Misi & Objektif JTKSM	13
Fungsi dan Peranan JTKSM	14
Nilai-Nilai Teras	15
Pembudayaan Integriti JTKSM	16
Keperluan Menangani Rasuah	18

## BAB 02

### ISU DAN CABARAN

Senario Rasuah di Malaysia	22
Cabaran Rasuah dan Salah laku Integriti di JTKSM	24
Senario Perancangan Pada Masa Hadapan	25

## BAB 03

### ANALISA DATA

Kajian Mengenai Isu Rasuah, Governans dan Integriti	28
Analisa Persekitaran dan Penilaian Risiko	33
Bidang-bidang Berisiko	40

## BAB 04

### MEMPERKASA USAHA PENCEGAHAN RASUAH

Keperluan Kerangka Pelan	47
Kerangka Pelan Antirasuah JTKSM	48
Mengenai Kerangka Pelan	50
Keutamaan Strategi	52

## BAB 05

### TADBIR URUS


Mekanisme Pelaksanaan dan Pemantauan	70
Struktur Tadbir Urus OACP	70
Mekanisme Pematuhan dan Pelaporan	72
Mekanisme Penyelarasan Penilaian	73

## BAB 06

### PENUTUP

Kesimpulan	78
Penghargaan	79





# **BAB 01**

## **PENGENALAN**

- **LATAR BELAKANG JTKSM**
- **VISI, MISI & OBJEKTIF JTKSM**
- **FUNGSI DAN PERANAN JTKSM**
- **NILAI-NILAI TERAS**
- **PEMBUDAYAAN INTEGRITI JTKSM**
- **KEPERLUAN MENANGANI RASUAH**

# PENGENALAN JABATAN

## LATARBELAKANG JTKSM

Jabatan Tenaga Kerja telah ditubuhkan pada tahun 1912 dan merupakan salah sebuah daripada 12 buah Jabatan dan agensi yang terletak di bawah bidang kuasa Kementerian Sumber Manusia. Sebelum tahun 1960an, objektif Jabatan ialah 'menjaga kepentingan pekerja di sektor perladangan dan lombong'. Pada tahun 1970, Jabatan Buruh digabungkan dengan Jabatan Perhubungan Perusahaan dan dikenali sebagai Jabatan Buruh dan Perhubungan Perusahaan.

Penstrukturan institusi perburuhan terus dibuat bagi merealisasikan fungsi dan tanggungjawab dengan lebih efektif dan efisien. Antara perubahan yang dibuat ialah

dengan memisahkan Jabatan Buruh dan Perhubungan Perusahaan kepada dua (2) buah jabatan yang menjalankan fungsi yang berbeza. Jabatan Buruh dipertanggungjawabkan untuk memfokuskan kepada aktiviti memelihara kebajikan dan kepentingan para pekerja melalui penguatkuasaan undang-undang perburuhan negara. Pada Februari 2003 fungsi Jabatan Buruh Semenanjung Malaysia semakin berkembang dengan pertambahan fungsi perkhidmatan pekerjaan melalui penggabungan Bahagian Perkhidmatan Pekerjaan di bawah Jabatan Tenaga Rakyat membentuk Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia (JTKSM).

# VISI, MISI & OBJEKTIF

## JTKSM

### VISI

Peneraju Utama Kecemerlangan Pentadbiran  
Perburuhan Di Sektor Swasta

---

### MISI

Memperkasakan pentadbiran perburuhan untuk meningkatkan  
kebakjikan warga pekerja dan kepentingan para majikan

---

### OBJEKTIF

- Melindungi kepentingan dan memajukan kepentingan masyarakat industri;
- Membantu industri meningkatkan daya saing bagi menghadapi cabaran-cabaran globalisasi; dan
- Mewujudkan masyarakat industri yang berpengetahuan dalam hal-hal berkaitan undang-undang perburuhan untuk membina suasana perburuhan yang kondusif bagi pembangunan perindustrian dan pelaburan



# FUNGSI DAN PERANAN JTKSM

1. Melaksanakan penguatkuasaan undang-undang perburuhan dan perjanjian antarabangsa yang dilakukan oleh pegawai penguatkuasa jabatan meliputi undang-undang berikut:

i	Akta Kerja 1955 (Akta 265)
ii	Akta Standard Minimum Perumahan, Penginapan dan Kemudahan Pekerja 1990 (Akta 446)
iii	Akta Kanak-kanak dan Orang Muda (Pekerjaan) 1966 (Akta 350)
iv	Akta Agensi Pekerjaan Swasta 1981 (Akta 246)
v	Akta Umur Persaraan Minimum 2012 (Akta 753)
vi	Akta Pampasan Pekerja 1952 (Akta 273)
vii	Akta Hari Kelepasan 1951 (Akta 369)
viii	Akta Hari Kelepasan Mingguan 1950 (Akta 220)
ix	Akta Maklumat Pekerjaan 1953 (Akta 159)
x	Akta Majlis Perundingan Gaji Negara 2011 (Akta 732)
xi	Akta Anti Pemerdagangan Orang dan Anti Penyeludupan (ATIPSOM) 2007
xii	Akta Pembangunan Sumber Manusia Berhad 2001 (Akta 612)
xiii	Akta (Sekatan) Kerja 1968 (Akta 353)

2. Melaksanakan pemeriksaan berkanun di tempat-tempat pekerjaan sektor swasta bagi memastikan pematuhan undang-undang perburuhan dan peraturan-peraturan di bawahnya.
3. Mengkaji, menyemak, menggubal dan mendraf pindaan terhadap akta-akta buruh, peraturan dan perintah yang dikuatkuasakan dari semasa ke semasa.
4. Merancang dan melaksanakan program pendidikan perburuhan dan aktiviti-aktiviti promosi kepada masyarakat industri.
5. Mengurus, mengendali dan menyelesaikan aduan-aduan perburuhan.
6. Mengurus, mengendali dan menyelesaikan pendengaran kes buruh di Mahkamah Buruh.
7. Pembasmian dan menangani gangguan seksual di tempat kerja.



# NILAI-NILAI TERAS



# PEMBUDAYAAN INTEGRITI JTKSM

Jabatan telah mengambil langkah proaktif dalam mendukung usaha Kerajaan sejajar dengan kehendak NACP dalam memerangi gejala rasuah secara berterusan melalui Program Pemantapan Integriti yang telah diadakan pada tahun 2019. Program yang telah dilaksanakan turut disertai oleh Pengurusan Tertinggi bertujuan untuk menyemai budaya integriti dari peringkat akar umbi. Di antara program yang telah dilaksanakan adalah seperti berikut:

## 1 SIRI JELAJAH INTEGRITI

Inisiatif ke arah pengukuhan integriti warga jabatan melalui Siri Jelajah Integriti melibatkan penglibatan semua pegawai dan kakitangan di seluruh cawangan JTK Negeri di Semenanjung Malaysia telah diadakan mulai Julai 2019. Sebanyak lapan (8) siri jelajah telah diadakan. Antara pengisian program ini adalah penyampaian amanat oleh Ketua Pengarah Tenaga Kerja dan pemakaian lencana 'Saya Berintegriti dan Benci Rasuah' kepada para pegawai JTKSM. Lencana ini perlu

sentiasa dipakai oleh warga jabatan apabila berurusan dengan orang awam sebagai simbol komitmen warga JTKSM untuk memberikan perkhidmatan yang bersih, cekap dan amanah.

PEMBUDAYAAN  
INTEGRITI

BERSIH  
RASUAH



Rajah 1: Lencana Antirasuah JTKSM

# PEMBUDAYAAN INTEGRITI JTKSM



**SIRI 1:** 8 JULAI 2019 | JTK SELANGOR & JTK KUALA LUMPUR



**SIRI 2:** 8 JULAI 2019 | JTK NEGERI SEMBILAN & JTK MELAKA



**SIRI 3:** 11 JULAI 2019 | JTK JOHOR BHARU



**SIRI 4:** 15 JULAI 2019 | JTK PERAK



**SIRI 5:** 16 JULAI 2019 | JTK PULAU PINANG



**SIRI 6:** 16 JULAI 2019 | JTK KEDAH & JTK PERLIS



**SIRI 7:** 25 JULAI 2019 | JTK PAHANG



**SIRI 8:** 29 JULAI 2019 | JTK TERENGGANU & JTK KELANTAN

# KEPERLUAN MENANGANI RASUAH

## 2 LAWATAN ILMIAH KE IBU PEJABAT SURUHANJAYA PENCEGAHAN RASUAH MALAYSIA (SPRM)

Jabatan terus mengorak langkah dengan melaksanakan lebih banyak program-program integriti seperti melancarkan bulan pemantapan integriti dengan kerjasama Bahagian Pembangunan Masyarakat Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia. Satu sesi lawatan ilmiah ke Ibu Pejabat SPRM telah diadakan pada 24 Julai 2019 dan telah dihadiri oleh Pengurusan Tertinggi JTKSM dan Pegawai-Pegawai Kanan jabatan.

Antara pengisian dalam program lawatan ilmiah ini termasuklah Kunjungan Hormat Ketua Pengarah Tenaga Kerja kepada Ketua Pesuruhjaya SPRM, lawatan ke konti SPRM dan taklimat berkaitan Akta Perlindungan Pemberi Maklumat 2010 serta Pelan Antirasuah Organisasi (OACP). Program ini merupakan langkah proaktif jabatan dalam usaha memerangi gejala rasuah, penyelewangan dan salah guna kuasa di samping membincangkan pengukuhan dua hala antara SPRM dan JTKSM.



LAWATAN KE KONTI MACC



SESI TAKLIMAT OLEH PEGAWAI SPRM



SESI BERGAMBAR BERSAMA PEGAWAI-PEGAWAI KANAN JABATAN



### 3 MAJLIS PEMANTAPAN INTEGRITI



PEMAKAIAN LENCANA ANTI RASUAH



LAFAZ IKRAR BEBAS RASUAH (IBR)



PENYERAHAN DOKUMEN IBR KEPADA SPRM



SESI BERGAMBAR BERSAMA YBHG DATO' KSU

Kemuncak Bulan Pemantapan Integriti anjuran JTKSM adalah dengan mengadakan Majlis Pemantapan Integriti JTKSM yang dirasmikan oleh Ketua Setiausaha Kementerian Sumber Manusia. Majlis ini telah diadakan pada 25 Oktober 2019. Antara pengisian majlis termasuklah pemakaian lencana **“Saya Berintegriti dan Benci Rasuah”** oleh YBhg. Dato’ Amir bin Omar, Ketua Setiausaha Kementerian kepada Ketua-Ketua Jabatan dan Agensi di bawah Kementerian Sumber

Manusia. Pada majlis yang sama, YBhg. Dato’ KSU telah menandatangani Ikrar Bebas Rasuah (IBR) mewakili semua warga Kementerian diikuti dengan lafaz IBR. Dokumen IBR ini telah diserahkan kepada SPRM sebagai simbolik kepada ikrar dan janji yang dibuat oleh warga Kementerian untuk bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas dan menjauhkan diri dari perlakuan rasuah.



A hand is visible on the left side of the page, pointing towards the text. The background is a complex geometric pattern of white and light gray triangles. The text is in a bold, blue, sans-serif font.

# **BAB 02**

## **ISU DAN CABARAN**

- **SENARIO RASUAH DI MALAYSIA**

---

- **CABARAN RASUAH DAN SALAH LAKU INTEGRITI DI JTKSM**

---

- **SENARIO PERANCANGAN PADA MASA HADAPAN**

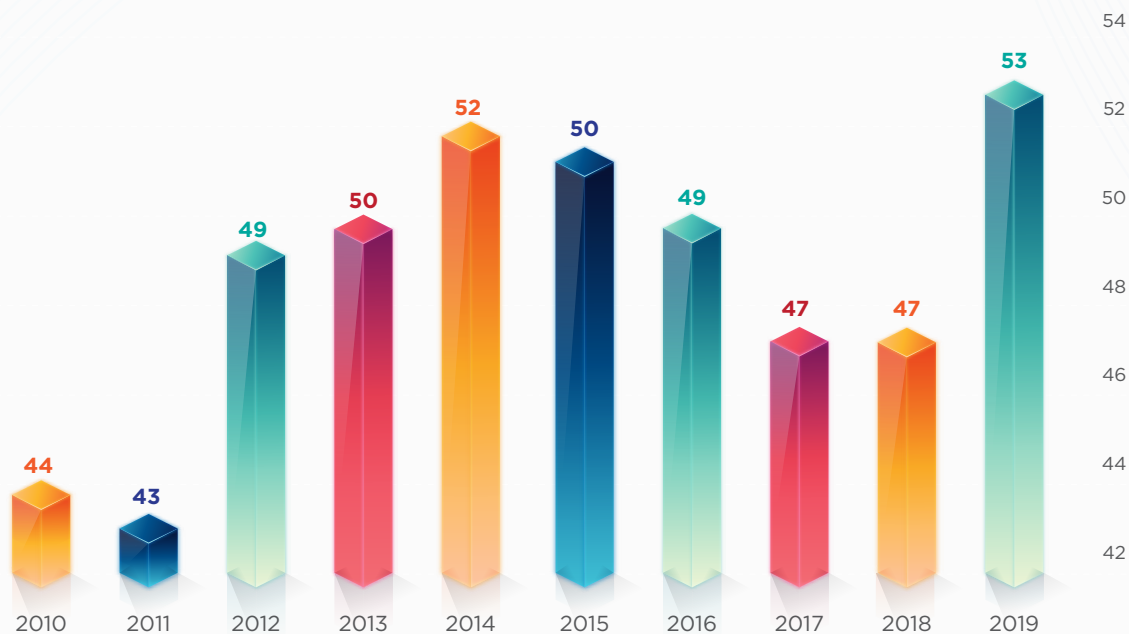
---

# ISU DAN CABARAN

## SENARIO RASUAH DI MALAYSIA

Laporan Indeks Persepsi Rasuah yang dikeluarkan oleh *Transparency International* menunjukkan skor yang diperoleh Malaysia antara tahun 2010 hingga 2019. CPI bertujuan mengukur tahap persepsi rasuah dalam sektor awam negara berdasarkan skala 'kosong' (iaitu paling rasuah) kepada 100 (paling bersih). Berdasarkan rajah yang ditunjukkan, skor mata menunjukkan peningkatan dari tahun 2011 hingga 2014 namun,

graf mula menunjukkan penurunan bermula 2015 hingga tahun 2018. Penurunan ini menunjukkan rakyat mula goyah terhadap kerajaan dalam menangani rasuah dalam sektor awam. Walau bagaimanapun skor ini meningkat semula pada tahun 2019 menunjukkan peningkatan kesedaran dan keyakinan rakyat terhadap usaha-usaha membanteras rasuah oleh Kerajaan.



Jadual 1: Laporan Indeks Persepsi Rasuah Tahun 2019

Sumber: *Tradingeconomic.com* | *Transparency International*



# SENARIO RASUAH DI MALAYSIA

Menyedari perkara ini, SPRM mengambil inisiatif memperkenalkan pendekatan pengurusan risiko rasuah bagi membolehkan risiko-risiko berkaitan ditangani secara berkesan. Pengurusan risiko rasuah memberi tumpuan kepada pengesanan kepada punca masalah, kesannya ke atas organisasi dan pelan pengurusan bagi mengatasi risiko rasuah.

CRM merupakan sumber utama kepada pembentukan NACP. Pelan Antirasuah National (NACP) yang telah digubal bagi tempoh lima (5) tahun mulai tahun 2019 hingga 2023 dengan tema "Memecah Rantaian Rasuah". NACP telah mengenalpasti 6 bidang keutamaan seperti berikut:



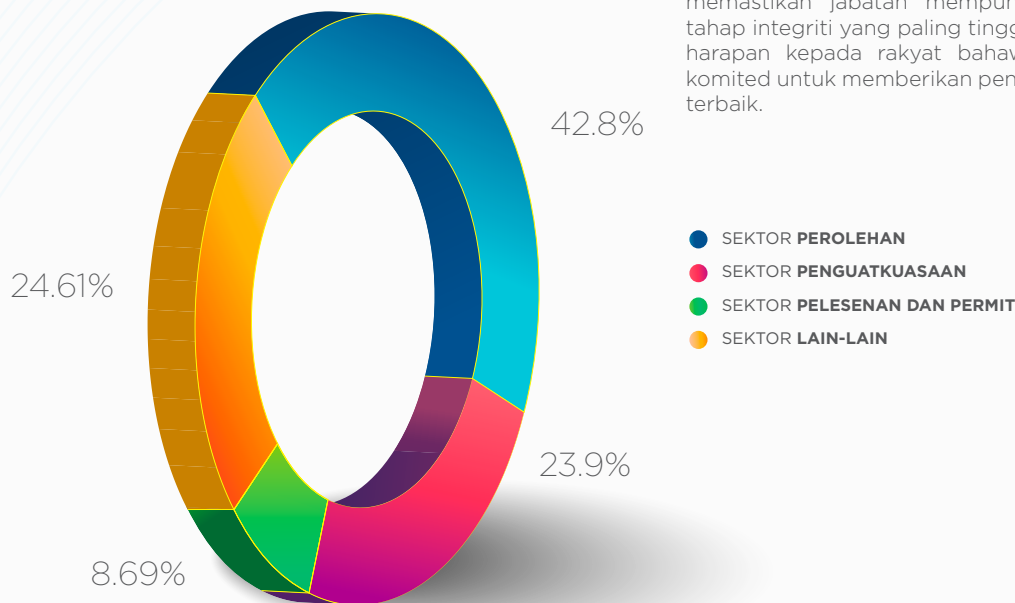
Rajah 2: Bidang Keutamaan NACP

# ISU DAN CABARAN

## CABARAN RASUAH DAN SALAH LAKU INTEGRITI DI JTKSM

Kajian Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia (SPRM) menunjukkan 63.3% aduan yang diterima adalah berkaitan sektor awam menjadikannya sebagai sektor paling terdedah kepada gejala rasuah di negara ini. Kajian di antara 2013-2018 itu menunjukkan 42.8% aduan diterima berkaitan sektor perolehan, 23.9% penguatkuasaan manakala 8.69% pelesenan dan permit, menjadikan ketiga-tiga sektor ini menyumbang sebanyak 75.39% jumlah aduan yang diterima SPRM.

Trend rasuah dalam sektor awam menunjukkan sektor penguatkuasaan, pelesenan dan permit merupakan dua daripada tiga sektor yang menerima aduan tertinggi oleh SPRM. Kedua-dua sektor ini merupakan fungsi utama yang dilaksanakan oleh JTKSM sebagai sebuah jabatan yang terlibat dalam menguatkuasakan undang-undang perburuhan. Menyedari hakikat tersebut, JTKSM sentiasa mengambil langkah-langkah proaktif dalam mengukuhkan nilai integriti warga jabatan semenjak dari hari pertama pegawai menyertai perkhidmatan awam. Ini penting bagi memastikan jabatan mempunyai pegawai yang memiliki tahap integriti yang paling tinggi kerana ini akan memberikan harapan kepada rakyat bahawa penjawat awam sentiasa komited untuk memberikan penyampaian perkhidmatan yang terbaik.



Rajah 3: Aduan Yang Diterima oleh SPRM

# SENARIO PERANCANGAN PADA MASA HADAPAN

Sejajar dengan kepesatan ekonomi, kemajuan teknologi dan Revolusi Industri 4.0 yang berimpak tinggi, warga jabatan tidak terlepas berhadapan dengan risiko rasuah melalui teknologi yang canggih yang boleh dicapai hanya dihujung jari. Merujuk kepada Wawasan Kemakmuran Bersama 2030 yang

bermatlambat menyediakan taraf hidup yang wajar kepada semua rakyat dapat dilihat 3 daripada 7 teras utama dalam wawasan tersebut berkait secara langsung dan tidak langsung dengan fungsi JTKSM. Antara 3 teras tersebut adalah :

## EKOSISTEM PERNIAGAAN & INDUSTRI

Memastikan industri-industri sentiasa mematuhi undang-undang perburuhan negara dan mengelakkan amalan buruh paksa agar tidak dikenakan sekatan ekonomi oleh negara luar yang akhirnya akan menjejaskan pendapatan negara.



## AKTIVITI PERTUMBUHAN EKONOMI UTAMA

Jabatan perlu sentiasa peka kepada pertumbuhan sektor ekonomi baru seperti 'gig' ekonomi dan industri 4.0 bagi memastikan perlindungan perburuhan diberikan kepada pekerja 'gig' dan pencari-pekerja dilengkapi dengan kemahiran-kemahiran baru bagi memenuhi permintaan industri 4.0.



## PASARAN BURUH & PAMPASAN PEKERJAAN

- Memastikan pasaran buruh di negara ini bebas daripada diskriminasi ke atas umur, *gender*, etnik dan agama.
- Memastikan setiap majikan mematuhi kadar gaji minimum yang telah ditetapkan.
- Mengurangkan pergantungan terhadap pekerja asing dan menggalakkan penggajian pekerja tempatan bagi mengurangkan kadar pengangguran negara.

Rajah 4: Tiga Teras Utama Dalam Wawasan Kemakmuran Bersama 2030 Berkaitan JTKSM





# **BAB 03**

## **ANALISA DATA**

- **KAJIAN MENGENAI ISU RASUAH, GOVERNANS DAN INTEGRITI**
- **ANALISA PERSEKITARAN DAN PENILAIAN RISIKO**
- **BIDANG-BIDANG BERISIKO**

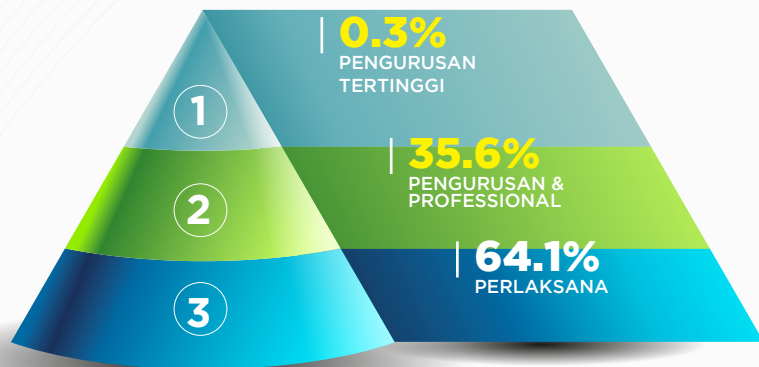
# ANALISA DATA

## KAJIAN MENGENAI ISU RASUAH, GOVERNANS DAN INTEGRITI

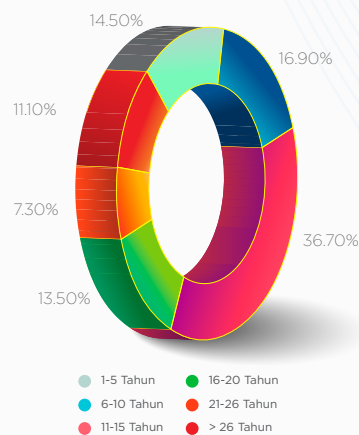
### A Maklumat Demografi Responden

Komposisi pegawai di JTKSM terdiri daripada 64.1% kumpulan pelaksana diikuti kumpulan Pengurusan dan Professional iaitu 35.6% dan yang terendah adalah pengurusan tertinggi

iaitu 0.3%. Berdasarkan maklum balas responden tempoh perkhidmatan tertinggi adalah 11-15 tahun iaitu 36.7% manakala yang terendah adalah 21-25 tahun iaitu 7.3%.



Rajah 5: Kumpulan Perkhidmatan

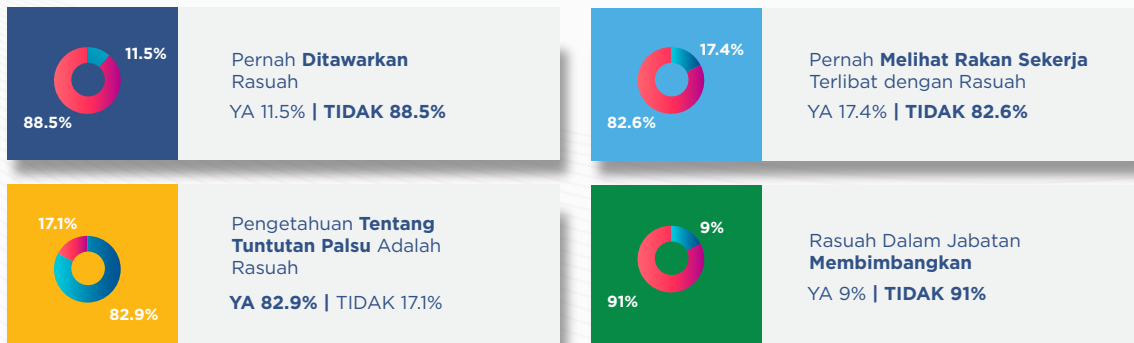


Rajah 6: Tempoh perkhidmatan

## B Analisa Isu Rasuah

Berdasarkan maklumbalas yang diterima, lebih 85% responden di JTKSM menyedari mengenai isu dan perlakuan yang boleh membawa kepada salah laku rasuah. Ini menunjukkan kebarangkalian pegawai untuk menerima atau terlibat gejala rasuah adalah rendah. Kesimpulannya, para pegawai mempunyai tahap kesedaran dan nilai jati diri yang tinggi

terhadap kesalahan memberi dan menerima rasuah serta peka terhadap aktiviti salah guna atau perlakuan rasuah semasa menjalankan tugas harian walaupun tugas mereka terdedah kepada risiko rasuah kerana terlibat secara langsung dengan orang awam dan pemegang taruh.

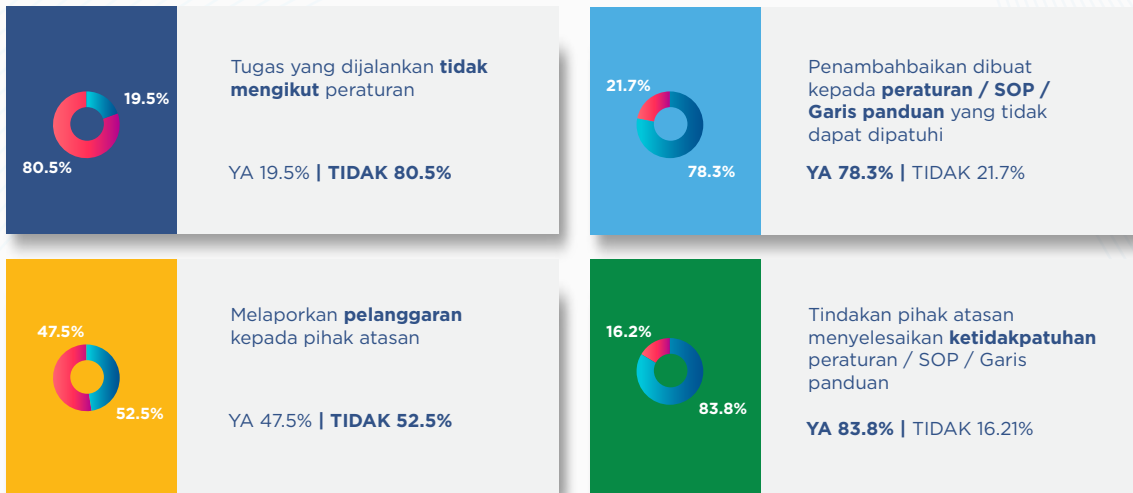


Jadual 2: Analisa Isu Rasuah

## C Analisa Isu Governans

Berdasarkan hasil soal selidik isu governans, dapat dirumuskan bahawa 74% warga jabatan peka terhadap undang-undang, polisi & dasar, peraturan pekeliling, arahan, perintah tetap, garis panduan, prosedur operasi standard dan senarai tugas. Hal ini memberi gambaran bahawa warga jabatan sentiasa memberi

perhatian dalam aspek pematuhan terhadap undang-undang, polisi & dasar, peraturan pekeliling, arahan, perintah tetap, garis panduan, prosedur operasi standard dan senarai tugas berdasarkan pindaan dari semasa kesemasa.

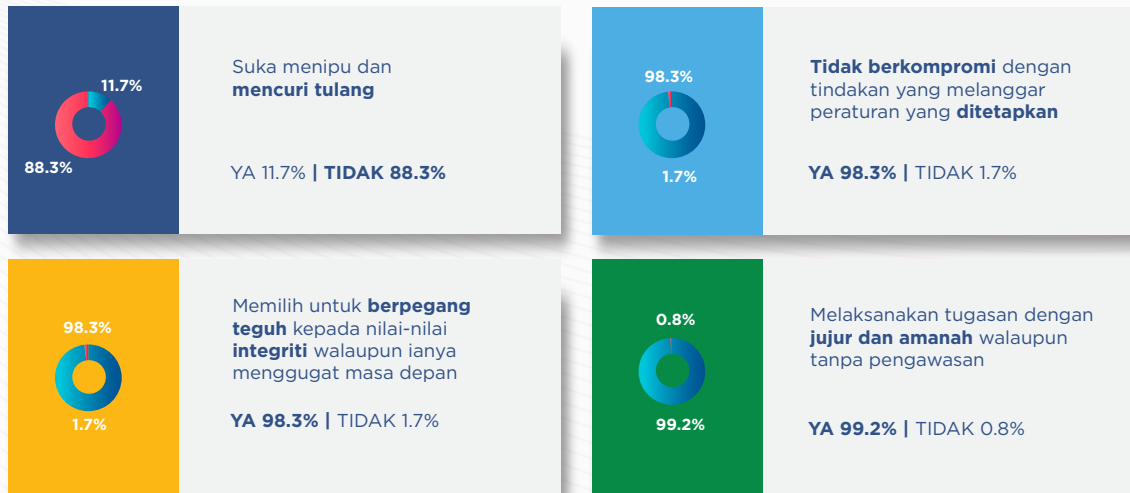


Jadual 3: Analisa Isu Governans



## D Analisa Isu Integriti

Berdasarkan maklumbalas yang diterima, 96% responden di JTKSM menunjukkan penghayatan terhadap nilai integriti semasa menjalankan tugas. Hal ini menunjukkan kefahaman dan aplikasi integriti warga JTKSM terhadap penerapan nilai-nilai positif berada di tahap yang tinggi

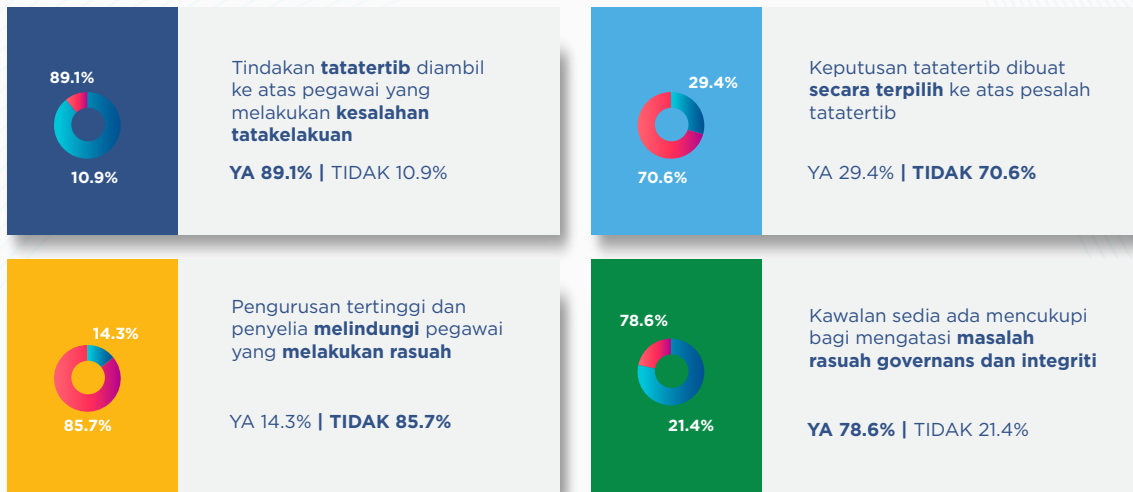


Jadual 4: Analisa Isu Integriti

## E Analisa Tindakan Punitif dan Kawalan Dalaman

Berdasarkan maklumbalas yang diterima, 81% responden di JTKSM bersetuju tindakan punitif dan kawalan dalaman yang dilaksanakan oleh jabatan adalah mencukupi dan mampu menangani perlakuan salah laku. Hal ini menunjukkan

responden menyedari mekanisma kawalan sedia ada mencukupi bagi menangani isu salah laku yang timbul dan setiap kesalahan tersebut akan menerima tindakan yang sewajarnya.



Jadual 5: Analisa Tindakan Punitif Dan Kawalan Dalaman

# ANALISA PERSEKITARAN DAN PENILAIAN RISIKO

Dalam merangka pembangunan OACP JTKSM, Jabatan mengumpulkan data dari pelbagai sumber sepanjang proses penilaian risiko bagi menentukan bidang-bidang yang perlu diberi tumpuan. Di antara maklumat dan data yang diperolehi adalah merangkumi :

1

## ANALISA MELALUI PENILAIAN RISIKO DATA *CORRUPTION RISK MANAGEMENT (CRM)*

Kaedah yang dijalankan hasil dari bengkel CRM yang melibatkan pegawai-pegawai JTKSM daripada pelbagai bidang pengkhususan telah mengenal pasti potensi risiko rasuah yang melibatkan proses kerja utama jabatan seperti kelemahan dalam pemeriksaan berkanun, pengendalian kes buruh, pengendalian siasatan aduan, pengendalian kompaun dan aduan, permohonan pekerja asing dan permohonan lesen agensi pekerjaan swasta.

## SUMBER LAPORAN DAN MAKLUMAT JABATAN YANG DIPEROLEH DARIPADA

Laporan aduan awam, laporan audit dan analisa akhbar bagi tempoh 2017-2019, laporan kes tatatertib melibatkan warga jabatan bagi tempoh 2015-2019 dan laporan daripada Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia (SPRM) bagi tempoh 2017-2019.

2

3

## INPUT YANG DIPEROLEHI MELALUI SESI LIBAT URUS LANGSUNG

Melalui saluran Mesyuarat Pengurusan, Mesyuarat Jawatankuasa Antirasuah (JAR), Mesyuarat Majlis Bersama Jabatan.

# ANALISA KE ATAS PUNCA RASUAH DAN SALAH LAKU INTEGRITI

Berdasarkan Analisa *Corruption Risk Management* (CRM) yang melibatkan enam (6) proses kerja utama jabatan, didapati lapan (8) punca utama yang menyumbang kepada perlakuan rasuah dan salah laku integriti di JTKSM.



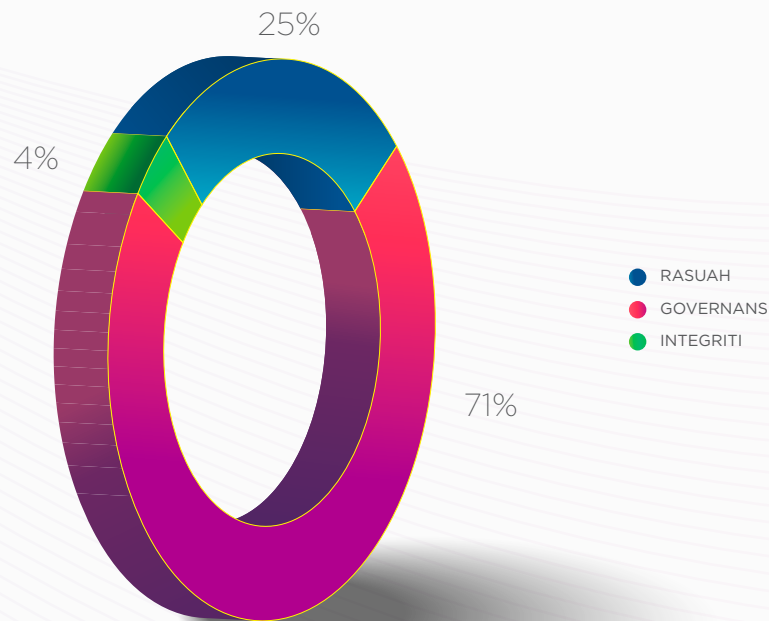
Sumber: *Corruption Risk Management* (CRM), JTKSM

Jadual 6: Punca Isu Rasuah JTKSM

# ANALISA LAPORAN

## RISIKO RASUAH, TATATERTIB DAN ADUAN AWAM

Hasil analisa daripada laporan risiko rasuah, tatatertib dan aduan awam menunjukkan JTKSM berhadapan dengan isu berkaitan governans (71%), diikuti risiko rasuah (25%) dan seterusnya isu integriti (4%). Aduan ketidakpuasan hati dalam pengurusan kes buruh merupakan isu utama yang dihadapi oleh JTKSM melibatkan aspek pematuhan kepada prosedur operasi standard.



Rajah 7: Isu Governans, Risiko Rasuah dan Isu Integriti

# FAKTOR YANG MENYUMBANG KEPADA PERLAKUAN RASUAH



1

Terdapat sebilangan pegawai jabatan yang mengamalkan gaya hidup yang mewah **menyebabkan pegawai terjebak dengan penyalahgunaan kuasa, penyelewengan dan perlakuan rasuah** demi kepentingan pribadi



2

Kurang peka dengan **pengamatan tentang Perintah Am dan Arahan Pentadbiran** menyebabkan pegawai kurang berintegriti



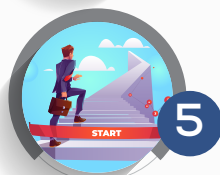
3

Kesukaran penyelia dalam **mengawal dan memantau tugas luar pegawai** menyebabkan pegawai terdedah kepada perlakuan rasuah



4

Kelemahan nilai dan jati diri pegawai **membuka ruang dan peluang** terhadap habuan oleh orang luar



5

Kurang inisiatif dan tidak proaktif dalam mendalami dasar/ pekeliling dan prosedur kerja **mengakibatkan berlaku pelanggaran dalam tugas operasi** dan penguatkuasaan

Rajah 8: Faktor Yang Menyumbang Kepada Perlakuan Rasuah

Sumber: *Corruption Risk Management (CRM)*, JTKSM

# FAKTOR UTAMA YANG MEMPENGARUHI ISU DAN PERMASALAHAN



Rajah 9: Faktor Utama Yang Mempengaruhi Isu dan Pemasalahan

## Kelemahan Kawalan Dalaman

Sistem kawalan dalaman jabatan yang efisien penting dalam memastikan integriti setiap pegawai di tahap optimum. Walau bagaimanapun, tugas utama jabatan memerlukan pegawai membuat pemeriksaan di premis-premis menyebabkan kesukaran pemantauan dibuat terutamanya di pejabat-pejabat cawangan dan negeri. Jabatan mengambil tindakan punitif bagi setiap tatakelakuan dan salah laku pegawai dengan membuat pemakluman hukuman melalui hebahan kepada warga jabatan supaya menjadi pengajaran kepada semua pegawai lain.

## KURANG PEKA TERHADAP PERUBAHAN DASAR DAN PROSEDUR SEMASA

Jabatan terlibat dalam menguatkuasakan sebanyak 13 Akta yang memerlukan kefahaman mendalam oleh semua pegawai. Pegawai perlu cakna terhadap sebarang perubahan dan pindaan terhadap Akta dan prosedur yang berkuatkuasa. Jabatan mengambil langkah proaktif dengan menganjurkan *road tour* mengikut zon bagi menyampaikan taklimat pindaan Akta dari semasa ke semasa. Namun, terdapat segelintir pegawai yang masih kurang peka dengan pindaan dasar dan prosedur kerja semasa menyebabkan berlaku pelanggaran terhadap Prosedur Operasi Standard.

## KESUKARAN MENGESAN PERLAKUAN RASUAH DAN SALAH GUNA

Kecenderungan pemberian dan penerimaan rasuah serta penyalahgunaan kuasa dalam kalangan jabatan sukar dikesan kerana penggunaan teknologi masa kini hanya dihujung jari disamping kekangan pemantauan terhadap alat telekomunikasi peribadi setiap pegawai. Jabatan sedar akan risiko perlakuan rasuah atau salahgunakuasa semua warga jabatan terutamanya yang mengendalikan aktiviti penguatkuasaan dan pematuhan Akta dan urusan yang melibatkan kewangan dan bayaran. Namun, pelaku bijak dalam pemilihan masa dan tempat perlakuan itu dibuat sehingga menyukarkan jabatan mengesan kegiatan rasuah dan salahguna yang berleluasa.





## **KETIDAKPATUHAN PADA ETIKA DAN PERATURAN PEGAWAI AWAM**

Prinsip nilai integriti dan etika perburuhan merupakan panduan asas kepada jati diri dan ketinggian peribadi warga jabatan semasa menjalankan tugas dan dalam menyampaikan perkhidmatan berkualiti kepada pelanggan. Namun, masih terdapat warga jabatan yang melakukan pelanggaran salah laku dan tata tertib serta menyalahi peraturan pegawai awam kerana mengabaikan panduan etika kerja yang telah ditetapkan.

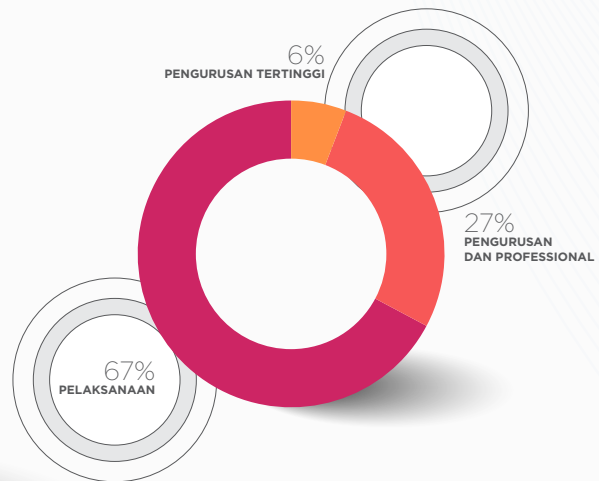
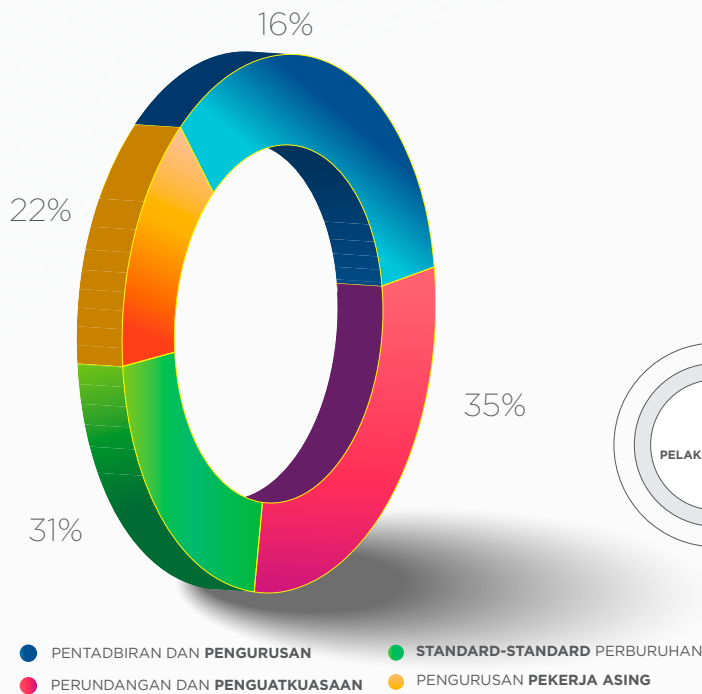
## **KEBERGANTUNGAN KEPADA PELAKSANAAN KERJA YANG MENGGUNAKAN AMALAN TURUN TEMURUN**

Akta, Prosedur Operasi Standard, pekeliling serta arahan dalaman telah digariskan oleh jabatan sewajarnya menjadi rujukan primer kepada warga JTKSM dalam menjalankan tugas. Namun, segelintir warga jabatan memandang ringan dan lebih mengutamakan amalan turun temurun ketika membuat sesuatu proses kerja dan boleh memberi impak tidak selari antara setiap pejabat. Kebergantungan berterusan terhadap amalan turun temurun tidak lagi relevan memandangkan jabatan sentiasa membuat pindaan dari semasa ke semasa Peraturan dan Akta yang telah lama dan pelaksanaan proses kerja harus sejajar dengan perubahan semasa.

# BIDANG-BIDANG BERISIKO

Dapatan menunjukkan empat (4) bidang yang berisiko kepada jabatan adalah Perundangan dan Penguatkuasaan bidang yang paling berisiko sehingga menyumbang kepada 35%. Standard-Standard Perburuhan kedua berisiko menyumbang sebanyak 26% seterusnya Pengurusan Pekerja Asing sebanyak

22% disusuli oleh Pengurusan dan Pentadbiran sebanyak 16%. Berdasarkan 4 bidang berisiko diatas, pecahan bagi kumpulan perkhidmatan yang paling berisiko adalah Kumpulan Pelaksana iaitu 67%, diikuti oleh Kumpulan Pengurusan & Profesional iaitu 27% dan seterusnya Kumpulan Pengurusan Tertinggi iaitu 6%.



Sumber: Data JTKSM yang terlibat dalam kajian bidang risiko

Rajah 10: Bidang-Bidang Berisiko Perkhidmatan

Rajah 11: Kategori Kumpulan Perkhidmatan



## PERUNDANGAN DAN PENGUATKUASAAN

Bahagian ini bertanggungjawab sepenuhnya dalam membantu menggubal dasar dan strategi pentadbiran dan penguatkuasaan undang-undang buruh dan peraturan-peraturannya serta mengkaji sistem serta kaedah-kaedah pelaksanaannya dan keberkesanan jentera penguatkuasa jabatan dari semasa ke semasa. Bagi memastikan urus tadbir yang telus, JTKSM telah menubuhkan Pasukan Khas Penguatkuasaan (PKP) bagi memperkasakan penguatkuasaan undang-undang perburuhan dan Akta Antipemerdagangan dan Antipenyeludupan Migran (ATIPSOM) 2007 (Akta 670). JTKSM melaksanakan operasi melalui PKP bagi mana-mana aduan yang berprofil tinggi dan dilaksanakan secara bersasar terhadap sektor atau jenis pekerjaan yang dikenal pasti berpotensi tinggi menyalahi undang-undang.

## STANDARD-STANDARD PERBURUHAN

Bahagian Standard-Standard Perburuhan (BSSP) berperanan menjaga dan melindungi kebajikan pekerja tempatan dan asing di samping membantu menyelesaikan masalah dan aduan yang berkaitan dengan isu penggajian pekerja. Matlamat utama bahagian ini adalah bagi mewujudkan suasana perburuhan yang adil dan harmoni. Sehubungan itu BSSP menjalankan pemantauan terhadap penggajian pekerja melalui aktiviti seperti pemeriksaan berkanun ke atas tempat pekerjaan dan siasatan aduan pekerja. Aktiviti seperti ini dapat memastikan majikan memberikan hak-hak kepada pekerja yang digajikan seperti peruntukan undang-undang perburuhan.

## PENGURUSAN PEKERJA ASING

Pengurusan permohonan pekerja asing oleh JTKSM dilaksanakan dengan terperinci dan menitikberatkan elemen dasar perburuhan dan penggajian negara. Setiap permohonan pekerja asing disiasat dan disemak oleh JTKSM dan dibawa untuk perakuan ke Mesyuarat Jawatankuasa Pekerja Tempatan (JPPT) bertujuan untuk memastikan keutamaan untuk mengisi kekosongan jawatan diberikan kepada pekerja tempatan, memastikan kesahihan operasi majikan serta kewujudan premis perniagaan yang sah, memastikan pematuhan majikan terhadap undang-undang perburuhan dan penginapan pekerja serta membolehkan tindakan susulan melalui pemantauan dan penguatkuasaan undang-undang perburuhan dilaksanakan dengan berkesan.






## PENGURUSAN DAN PENTADBIRAN

Bahagian Khidmat Pengurusan (BKP) berfungsi dalam menyelaras dan menguruskan sumber manusia Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia di peringkat ibu pejabat dan negeri. Bahagian ini mempunyai empat (4) Unit utama iaitu Unit Pentadbiran, Aset dan Stor, Unit Pengurusan Sumber Manusia, Unit Kewangan dan Perolehan serta Unit Komunikasi Korporat. Bahagian ini bertanggungjawab dalam memberi khidmat sokongan kepada pengurusan pentadbiran dan operasi JTKSM berdasarkan prinsip akauntabiliti dan integriti. Justeru itu, Bahagian ini berperanan memantau dan membendung isu-isu berkaitan rasuah, salah guna kuasa atau pecah amanah yang melibatkan semua pegawai dan kakitangan JTKSM. Dalam usaha membendung isu dan perlakuan rasuah di peringkat jabatan, Bahagian ini mengambil langkah proaktif dengan melaksanakan beberapa siri jelajah integriti bertemakan “Saya Berintegriti Dan Benci Rasuah” dan penganjuran sesi lafaz ikrar bebas rasuah (IBR) dengan disaksikan oleh pegawai SPRM.





# **BAB 04**

## **MEMPERKASA USAHA PENCEGAHAN RASUAH**

- **KEPERLUAN KERANGKA PELAN**
- **KERANGKA PELAN ANTI RASUAH JTKSM**
- **MENGENAI KERANGKA PELAN**
- **KEUTAMAAN STRATEGI**





# KEPERLUAN KERANGKA PELAN

Selaras dengan hasrat YAB Perdana Menteri, yang inginkan Malaysia dikenali dengan integritinya, bukan kerana rasuahnya, JTKSM komited mendukung aspirasi tersebut bagi memastikan Malaysia menjadi sebuah negara yang bebas rasuah. Justeru, Pelan OACP JTKSM 2021-2025 dibangunkan bagi mematuhi Arahan Perdana Menteri No.1 Tahun 2018 dan Siri 2 No.1 Tahun 2019 iaitu sebagai platform yang kukuh ke arah usaha membudayakan integriti dikalangan warga JTKSM seterusnya penyampaian perkhidmatan kepada masyarakat.

Nilai dan norma pembudayaan integriti dan benci rasuah dikalangan warga JTKSM menjadi keutamaan dalam melaksanakan, mengekang permasalahan rasuah, penyelewengan dan salah laku integriti dalam jabatan. Penekanan terhadap pengukuhan integriti dan akauntabiliti merupakan agenda JTKSM bagi merealisasikan visi ke arah “Pembudayaan Integriti dan Bersih Rasuah di JTKSM”. JTKSM sedar akan keperluan dalam menangani perlakuan rasuah, salah guna kuasa dan salah laku integriti dalam warga jabatan. Komitmen dan penglibatan setiap lapisan pegawai dan kakitangan ke arah bersih rasuah amat ditekankan bagi memastikan warga jabatan tidak leka dan cuai dalam menjalankan tugas sehingga boleh menjejaskan imej jabatan.

# KERANGKA PELAN ANTIRASUAH JTKSM

01

**VISI**

02

**MISI**

03

**MATLAMAT**

04

**BIDANG  
KEUTAMAAN**

05

**STRATEGI**



## Pembudayaan Integriti dan Bersih Rasuah di JTKSM

Memperkasakan kebertanggungjawaban pentadbiran perburuhan bagi memupuk budaya kerja yang sistematik dan berintegriti

Memantap dan memperkasakan tadbir urus bagi meningkatkan kesedaran pegawai penguatkuasa dalam melaksanakan tugas dengan jujur dan amanah melalui penyediaan sistem penguatkuasaan yang lengkap, teratur dan telus serta dilengkapi dengan kemahiran undang-undang perburuhan

03 Pengurusan Pekerja Asing

04 Pengurusan dan Pentadbiran

03 Pemantapan proses permohonan pekerja asing

04 Meningkatkan kecekapan pengurusan sumber manusia dan kewangan

05 Membudayakan amalan kerja berteraskan prinsip amanah dan berintegriti



# MENGENAI KERANGKA PELAN

---





**7**  
OBJEKTIF  
STRATEGI

**25**  
INISIATIF

**7**  
JANGKA  
PENDEK  
(JAN-  
DIS 2021)

**4**  
JANGKA  
SEDERHANA  
(JAN 2021-  
DIS 2022)

**14**  
JANGKA  
PANJANG  
(JAN 2021 -  
DIS 2025)

# KEUTAMAAN STRATEGI: PENEKANAN 25 INISIATIF

---

## BIDANG KEUTAMAAN: PERUNDANGAN DAN PENGUATKUASAAN

---

## STRATEGI 1

# PENGUKUHAN KOMPETENSI PEGAWAI MENGENDALIKAN KES BURUH

### OBJEKTIF STRATEGIK 1.1 : Meningkatkan Kecekapan Pegawai Dalam Pengendalian Kes Buruh

BIL.	INISIATIF	PELAKSANA	TEMPOH MASA
1.1.1.	Mewujudkan program <i>mentor-mentee</i> dalam mengendalikan kes buruh bagi meningkatkan kefahaman dan kecekapan pegawai baru berkhidmat di JTKSM dalam mengendalikan Kes Buruh	BPU	5 Tahun (2021-2025)
1.1.2.	Mewujudkan Program Pembangunan Profesional Berterusan bertujuan untuk melengkapkan diri dengan pengetahuan, kemahiran dan nilai serta amalan profesional bagi tujuan pengendalian Kes Buruh	BPU	5 Tahun (2021-2025)

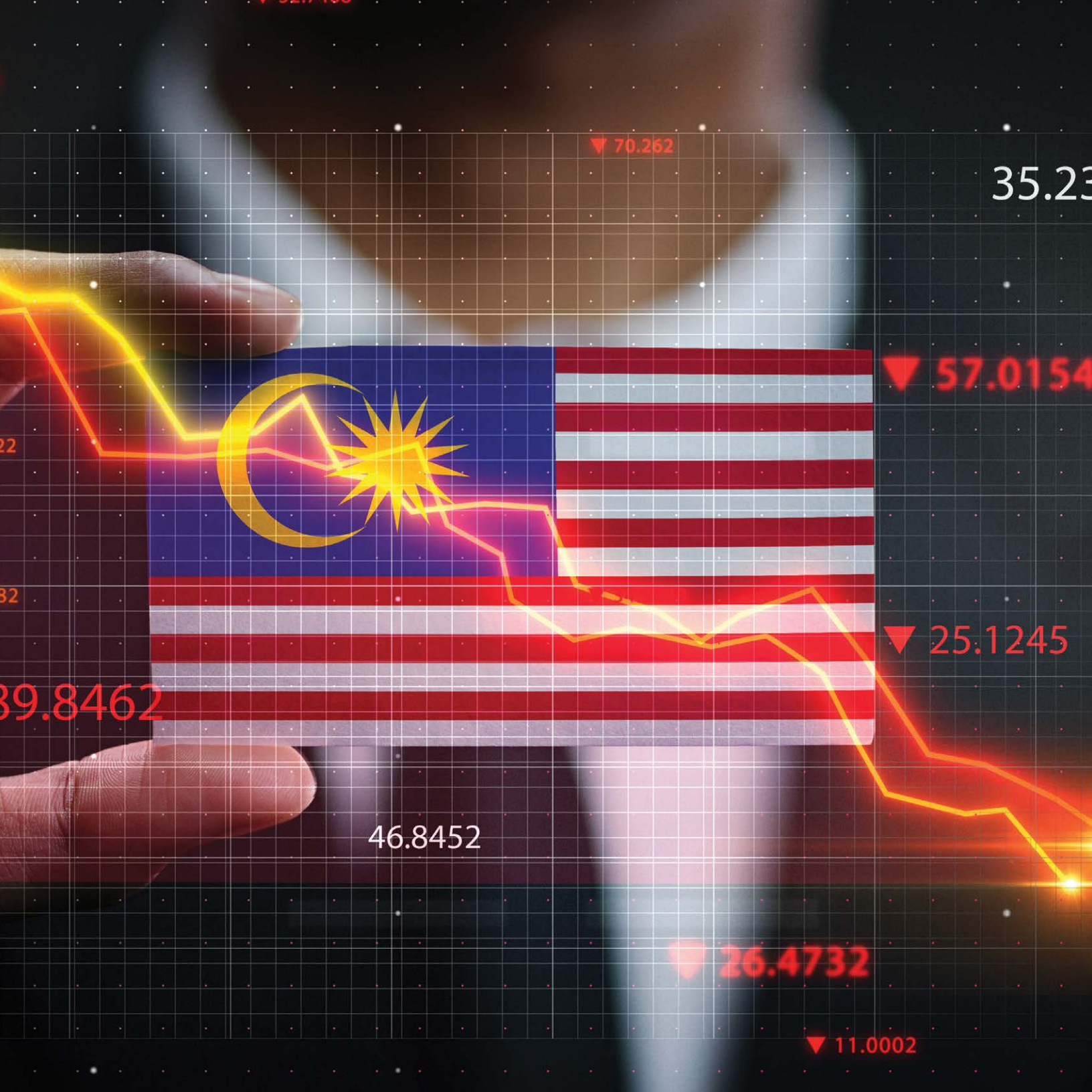
## STRATEGI 1

### PENGUKUHAN KOMPETENSI PEGAWAI MENGENDALIKAN KES BURUH

#### OBJEKTIF STRATEGIK 1.2 : Memantapkan Pemantauan Pegawai Dalam Mengendalikan Kes Buruh

BIL.	INISIATIF	PELAKSANA	TEMPOH MASA
1.2.1.	Mengadakan naziran dalaman secara bersilang melalui daerah atau negeri yang berlainan bagi semakan kes buruh bertujuan untuk mewujudkan mekanisme <i>check and balance</i>	BPU	5 Tahun (2021-2025)
1.2.2.	Menambahbaik Surat Pekeliling dan prosedur operasi standard aktiviti Kes Buruh	BPU	1 Tahun (2021)
1.2.3.	Mewujudkan Kod Etika Pengendalian Kes Buruh bertujuan sebagai rujukan utama kepada pegawai yang mengendalikan kes buruh	BPU / BDPS	1 Tahun (2021)








# BIDANG KEUTAMAAN: STANDARD-STANDARD PERBURUHAN

## STRATEGI 2

### MEMPERKUKUH SISTEM, PROSES DAN PROSEDUR OPERASI PERBURUHAN

#### OBJEKTIF STRATEGIK 2.1 : Menambahbaik Kecekapan Dan Ketelusan Operasi Perburuhan

BIL.	INISIATIF	PELAKSANA	TEMPOH MASA
2.1.1.	Menyemak prosedur operasi standard <ul style="list-style-type: none"><li>• Pemeriksaan Berkanun</li><li>• Perakuan Penginapan</li><li>• Siasatan Aduan</li></ul> Bertujuan memastikan ketelusan pengendalian aktiviti-aktiviti berkaitan	BSSP	2 Tahun (2021-2022)
2.1.2.	Memperkukuh kawalan serta kepatuhan kepada prosedur operasi standard melalui mekanisme Naziran	BSSP	5 Tahun (2021-2025)
2.1.3.	Pembangunan Sistem Pengurusan Perburuhan Bersepadu (SPPB) bertujuan untuk pengendalian aktiviti perburuhan secara sistematik, teratur dan telus	BDPS	1 Tahun (2021)
2.1.4.	Penyediaan <b>handbook pegawai</b> berkaitan Akta-akta yang dikuatkuasakan oleh jabatan sebagai panduan kepada pegawai	BDPS / BPU / BSSP	1 Tahun (2021)

A photograph of construction workers on a concrete structure. The workers are wearing high-visibility vests (yellow and orange) and hard hats (yellow and blue). They are standing on a concrete wall with a network of steel rebar protruding from it. The background is a clear sky. The text 'BIDANG KEUTAMAAN: PENGURUSAN PEKERJA ASING' is overlaid on the image in white, bold, sans-serif font. Below the text is a horizontal line with a small square at its right end.

# BIDANG KEUTAMAAN: PENGURUSAN PEKERJA ASING

## STRATEGI 3

### PEMANTAPAN PROSES PERMOHONAN PEKERJA ASING

#### OBJEKTIF STRATEGIK 3.1 : Memastikan Proses Permohonan Pekerja Asing Dilakukan Secara Teratur Dan Telus

BIL.	INISIATIF	PELAKSANA	TEMPOH MASA
3.1.1.	Menaiktaraf sistem EPPAX 2.0 untuk memastikan proses permohonan pekerja asing dilakukan secara sistematik	BPA	1 Tahun (2021)
3.1.2.	Pelaksanaan Naziran Pengurusan Permohonan Pekerja Asing bertujuan bagi memastikan pegawai-pegawai penyiasatan melakukan siasatan secara teratur sebagai langkah kawalan berlakunya ketirisan dalam siasatan	BPA	5 Tahun (2021 - 2025)



# BIDANG KEUTAMAAN: PENGURUSAN DAN PENTADBIRAN

---

## STRATEGI 4

# MENINGKATKAN KECEKAPAN PENGURUSAN SUMBER MANUSIA DAN KEWANGAN

### OBJEKTIF STRATEGIK 4.1 : Meningkatkan Keberkesanaan Pengurusan Sumber Manusia

BIL.	INISIATIF	PELAKSANA	TEMPOH MASA
4.1.1.	Melaksanakan dasar pusingan kerja bagi jawatan-jawatan yang berisiko	BKP	5 Tahun (2021 - 2025)
4.1.2.	Melaksanakan penggunaan sistem kehadiran elektronik di setiap Pejabat Negeri dan Cawangan bagi tujuan memudahkan pemantauan kehadiran oleh ketua jabatan secara sistematik	BKP	2 Tahun (2021 - 2022)
4.1.3.	Menerbitkan kit pengenalan jabatan kepada pegawai lantikan baru	BKP	1 Tahun (2021)
4.1.4.	Menggubal Pelan Operasi Latihan (POL) Skim S bagi memastikan latihan yang disampaikan adalah secara sistematik mengikut bidang dan kompetensi yang diperlukan oleh pegawai	BKP	2 Tahun (2021 - 2022)

## STRATEGI 4

# MENINGKATKAN KECEKAPAN PENGURUSAN SUMBER MANUSIA DAN KEWANGAN

### OBJEKTIF STRATEGIK 4.1 : Meningkatkan Keberkesanaan Pengurusan Sumber Manusia

BIL.	INISIATIF	PELAKSANA	TEMPOH MASA
4.1.5.	Menentukan bidang kepakaran dan kriteria bagi pelaksanaan <i>Subject Matter Expert (SME)</i> bagi Pegawai-Pegawai JTKSM untuk pertimbangan Ketua Perkhidmatan sebagai satu bentuk pengiktirafan kepada pegawai	BKP	5 Tahun (2021 - 2025)
4.1.6.	Merangka Pelan Kemajuan Kerjaya pegawai Skim S JTKSM melalui pelan penggantian pegawai untuk tujuan pengisian jawatan strategik	BKP	2 Tahun (2021 - 2022)



## STRATEGI 4

# MENINGKATKAN KECEKAPAN PENGURUSAN SUMBER MANUSIA DAN KEWANGAN

### OBJEKTIF STRATEGIK 4.2 : Meningkatkan Keberkesanaan Pengurusan Kewangan Dan Perolehan

BIL.	INISIATIF	PELAKSANA	TEMPOH MASA
4.2.1.	Memastikan perancangan perolehan jabatan dan negeri dibuat secara tahunan bagi memastikan pematuhan kepada tatacara dan prosedur perolehan semasa	BKP	5 Tahun (2021 - 2025)
4.2.2.	Melaksanakan audit silang kepada pematuhan prosedur kewangan dan perolehan bagi mewujudkan mekanisme semak danimbang	BKP	5 Tahun (2021 - 2025)
4.2.3.	Mewujudkan sistem terimaan atas talian bagi meminimakan risiko salahguna kuasa dan penyelewengan	BKP	3 Tahun (2021 - 2023)
4.2.4.	Memastikan kepada semua pegawai yang menguruskan perolehan wajib menghadiri kursus sijil pentauliahan perolehan kerajaan	BKP	5 Tahun (2021 - 2025)

## STRATEGI 5

# MEMBUDAYAKAN AMALAN KERJA BERTERASKAN PRINSIP AMANAH DAN BERINTEGRITI

### OBJEKTIF STRATEGIK 5.1 : Meningkatkan Kesedaran Dan Pengukuhan Integriti

BIL.	INISIATIF	PELAKSANA	TEMPOH MASA
5.1.1.	Mengadakan ceramah kesedaran integriti secara berkala bertujuan memberi kesedaran dan peringatan	BKP	5 Tahun (2021 - 2025)
5.1.2.	Mengedarkan hebahan dan mesej integriti secara bersiri setiap bulan bertujuan sebagai peringatan bersama	BKP	5 Tahun (2021 - 2025)
5.1.3.	Mengadakan kursus pemahaman Perintah Am berkaitan tatakelakuan dan tatatertib kepada warga JTKSM	BKP	5 Tahun (2021 - 2025)
5.1.4.	Membuat hebahan bagi sebarang pelanggaran tatatertib sebagai makluman dan pengajaran kepada semua pegawai	BKP	5 Tahun (2021 - 2025)

# BENKEL OACP



# BENKEL CRM









# **BAB 05**

## **TADBIR URUS**

- **MEKANISME PELAKSANAAN DAN PEMANTAUAN**
- **STRUKTUR TADBIR URUS OACP**
- **MEKANISME PEMATUHAN DAN PELAPORAN**
- **MEKANISME PENYELARASAN PENILAIAN**

# MEKANSIME PELAKSANAAN DAN PEMANTAUAN

Pelaksanaan OACP JTKSM dapat direalisasikan dengan komitmen, penyertaan dan penglibatan pihak Pengurusan Tertinggi jabatan, warga jabatan, pelanggan dan stakeholder. Dari peringkat awal pembangunan OACP jabatan telah menubuhkan Jawatankuasa Tadbir Urus OACP terutama dalam merangka, merancang dan melaksanakan inisiatif dan pelan tindakan. Bagi memastikan pelaksanaan OACP jabatan yang telah dirancang seiring dengan NACP, satu jawatankuasa pelaksanaan dan pemantauan ditubuhkan seperti berikut :

## STRUKTUR TADBIR URUS OACP



Jadual 7: Struktur Tadbir Urus OACP



## ▶ JAWATANKUASA PELAKSANAAN DAN PEMANTAUAN OACP JTKSM

**Penasihat :** Ketua Pengarah Tenaga Kerja

**Pengerusi :** Timbalan Ketua Pengarah (Operasi)

**Timb. Pengerusi :** Timbalan Ketua Pengarah  
(Pengurusan dan Pembangunan)

**Keahlian :**

- Pengarah Bahagian Standard-standard Perburuhan
- Pengarah Bahagian Dasar Perancangan Strategik
- Pengarah Bahagian Perundangan dan Penguatkuasaan
- Pengarah Bahagian Pekerja Asing
- Pengarah Bahagian Khidmat Pengurusan
- Pengarah Bahagian Perkhidmatan Pekerjaan
- Pengarah-Pengarah Negeri

**Penyelaras:**

- Ketua Unit PSM
- Urus setia Unit PSM

## ▶ AKAUNTABILITI JAWATANKUASA

- Memantau prestasi pelaksanaan inisiatif
- Mendapatkan maklumbalas daripada pihak pelaksana
- Menyediakan ringkasan pelaporan setiap suku tahun dan pelaporan pencapaian OACP
- Mengesahkan laporan prestasi OACP untuk dikemukakan kepada JAR Jabatan

# MEKANISME PEMATUHAN DAN PELAPORAN

Bagi memantapkan sistem pemantau pelaksanaan OACP, semua Pengarah Bahagian di Ibu Pejabat dan Pengarah Negeri dikehendaki :

1

Melantik pentadbir tetap bagi setiap Bahagian/Negeri untuk memantau pelaksanaan pelan tindakan di peringkat masing-masing melalui Ketua Unit PSM

2

Melaksanakan program-program berkaitan yang telah ditetapkan dan membuat pemantauan ke atas pelaksanaan program-program tersebut

3

Mengemukakan laporan pelaksanaan masing-masing bagi setiap suku tahun kepada Ketua Unit PSM, Bahagian Khidmat Pengurusan, JTKSM Ibu Pejabat.



# MEKANISME PENYELARASAN DAN PENILAIAN

Elemen penilaian kepada prestasi tindakan yang telah diambil merupakan aspek penting bagi merealisasikan matlamat OACP. Justeru, pemantauan terhadap kemajuan dan prestasi pelaksanaan setiap strategi dan inisiatif bagi semua aktiviti yang dinilai mengikut mekanisme berikut

## PENERAJU PELAN TINDAKAN

- Mengemukakan laporan suku tahun kepada Ketua Unit PSM

## SEKRETARIAT UNIT PSM

- Menyediakan laporan ringkas dan analisa

## JAWATANKUASA PELAKSANAAN DAN PEMANTAUAN

- Mesyuarat dwitahunan
- Penilaian kualitatif dan kuantitatif semua pelan tindakan
- Memantau prestasi pelaksanaan
- Mendapatkan penjelasan pihak peneraju
- Menyediakan pelaporan prestasi pelan tindakan dan pencapaian OACP
- Memperaku laporan prestasi OACP kepada JAR

## PENERAJU PELAN TINDAKAN

- Memperakukan isu dan pelaporan sebelum dikemukakan kepada JAR peringkat Kementerian

Jadual 8: Struktur Pemantauan OACP

Penilaian pencapaian OACP ini akan dijalankan setiap dua (2) kali setahun. Satu kajian semula OACP dan kajian keberkesanan akan dibuat pada tahun 2025 untuk menentukan keberkesanan secara holistik.

---

Penilaian prestasi bagi setiap pelan tindakan yang telah digariskan hendaklah dibuat memastikan peratus (%) pelaksanaannya mengikut perancangan dalam tempoh masa ditetapkan. Manakala, penilaian keseluruhan pencapaian OACP boleh dinilai berdasarkan petunjuk-petunjuk berikut

---

**1**

## MENGURANGKAN ADUAN AWAM DAN MENINGKATKAN KEPUASAN PELANGGAN

- Statistik aduan yang diterima menurun
- Peratus kepuasan pelanggan terhadap penyampaian perkhidmatan meningkat

**2**

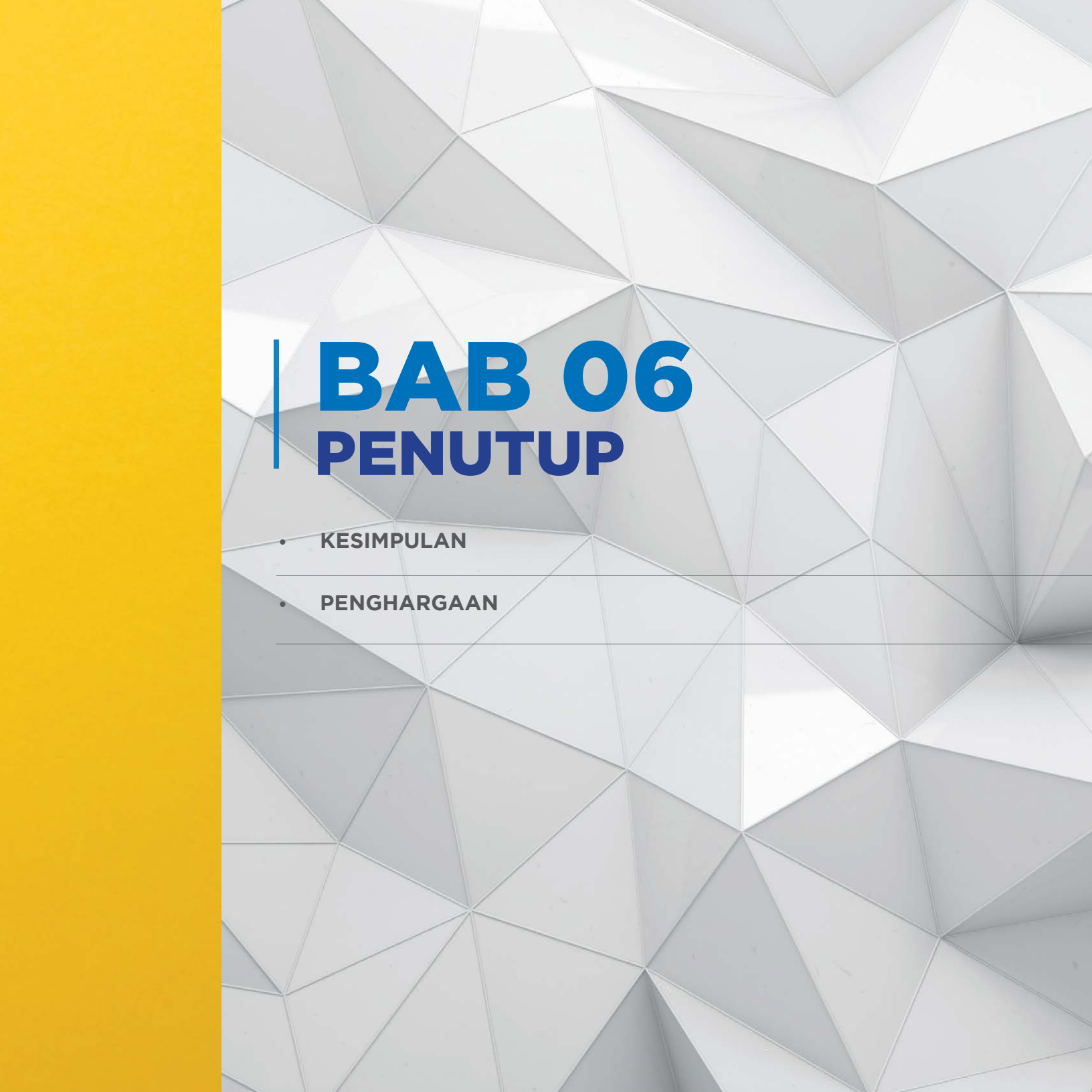
## MENINGKATKAN KESEDARAN NILAI INTEGRITI DAN AKAUNTABILITI

- Statistik kes tatatertib menurun









# **BAB 06**

## **PENUTUP**

- **KESIMPULAN**

---

- **PENGHARGAAN**

---

# PENUTUP

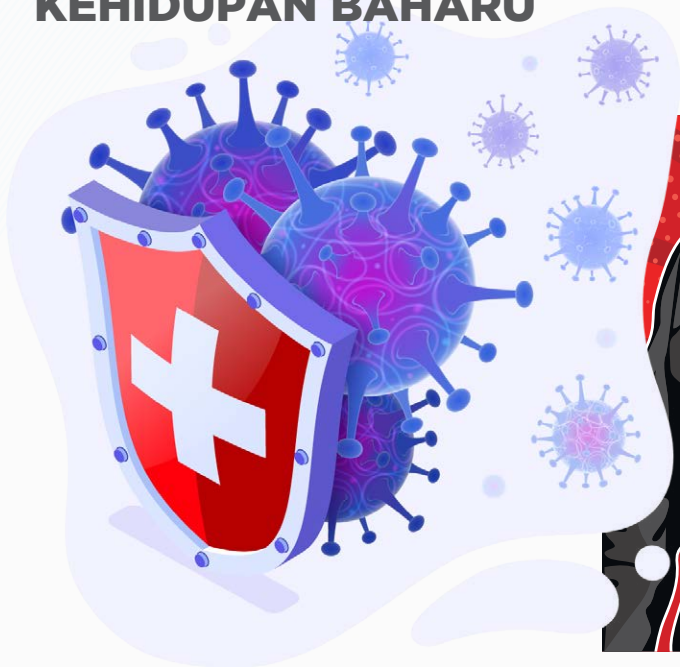
## KESIMPULAN

Kesimpulannya, membentuk diri untuk menjadi seorang individu berintegriti bukan mudah. Namun, setiap individu yang inginkan kelangsungan kehidupan cemerlang pada masa hadapan perlu berusaha sedaya mungkin untuk memperkukuh integriti diri sendiri dan individu di bawah tanggungjawab masing-masing.

### AMALKAN “NORMA BUDAYA” KEHIDUPAN BAHARU

Memetik kata-kata cendekiawan Albert Einstein “*integrity without knowledge is weak and useless, and knowledge without integrity is dangerous and dreadful...*”. Jadi, adalah menjadi tanggungjawab dan komitmen kita sebagai warga JTKSM untuk sama-sama memperkasa dan membudayakan amalan integriti dalam semua aspek kehidupan dan tugas seharian bagi memastikan JTKSM khususnya dan negara kita umumnya sentiasa ditunjangi ahli masyarakat madani yang memiliki integriti diri yang tinggi agar menjadi sebuah jabatan yang disegani dan dihormati.

### AMALKAN JUGA BUDAYA BERINTEGRITI





# PENGHARGAAN

Ucapan Penghargaan dan Terima Kasih Yang Tidak Terhingga Kepada

## **PENASIHAT**

**Ketua Pengarah Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia**

**Pengerusi**

**Timbalan Pengerusi**

**Pengarah-Pengarah Bahagian di JTKSM**

**Pengarah-Pengarah Negeri**

**Pegawai-Pegawai JTKSM**

**Urus Setia dan Penyelaras**

Dalam merealisasikan kejayaan penyediaan OACP JTKSM.

Tidak lupa juga ucapan setinggi-tinggi penghargaan atas kerjasama serta sokongan yang diberikan oleh:

**Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia (SPRM) dan  
Akademi Pencegahan Rasuah Malaysia**

yang sentiasa komited memberikan input serta maklumbalas berterusan kepada Jawatankuasa OACP JTKSM.







**JABATAN TENAGA KERJA  
SEMENANJUNG MALAYSIA**  
KEMENTERIAN SUMBER MANUSIA  
**(JTKSM)**

**JABATAN TENAGA KERJA SEMENANJUNG MALAYSIA**

Aras 5, Blok D3, Kompleks D,  
Pusat Pentadbiran Kerajaan Persekutuan,  
62530, Putrajaya, Malaysia.

Telefon : 603-88865192  
Telekerja : 603-8888 9111 / 8888 2409 / 8888 2352  
Faksimili : 603-8889 2368  
E-mel : [jtksm@mohr.gov.my](mailto:jtksm@mohr.gov.my)

ISBN 978-967-13143-3-3



9 789671 314333