



# PELAN ANTIRASUAH ORGANISASI

KEMENTERIAN PERUSAHAAN  
PERLADANGAN DAN KOMODITI

KPPK 2021-2026







# PELAN ANTIRASUAH ORGANISASI

KEMENTERIAN PERUSAHAAN  
PERLADANGAN DAN KOMODITI

---

KPPK 2021-2026



## ► PERUTUSAN KETUA SETIAUSAHA KEMENTERIAN PERUSAHAAN PERLADANGAN DAN KOMODITI

### Salam Sejahtera

Saya bersyukur kerana Pelan Antirasuah Organisasi atau "*Organizational AntiCorruption Plan (OACP) 2021-2026*" yang dibangunkan untuk Kementerian Perusahaan Perladangan dan Komoditi (KPPK) ini berjaya dihasilkan. Pelan OACP KPPK 2021-2026 ini merupakan dasar utama kementerian ke arah usaha menginstitusikan budaya integriti dalam kalangan warga KPPK dalam penyampaian perkhidmatan kepada masyarakat.

OACP KPPK telah menetapkan tiga(3) strategi utama untuk dilaksanakan iaitu (i) memperkukuhkan kecekapan penyampaian perkhidmatan, (ii) mempertingkatkan keberkesanan dan ketelusan perolehan awam dan (iii) memupuk tadbir urus baik dalam entiti korporat. Inisiatif-inisiatif yang telah ditetapkan dalam OACP KPPK ini memfokuskan usaha bagi menangani isu-isu ruang dan peluang rasuah, penyelewengan tadbir urus dan salah guna kuasa serta membuat penambahbaikan bagi meningkatkan kecekapan penyampaian perkhidmatan.

Besarliah harapan KPPK untuk melihat Pelan OACP KPPK ini berjaya dilaksanakan dan menjadi panduan ke arah merealisasikan agenda integriti dalam organisasi secara inklusif. Komitmen dan tanggungjawab setiap warga KPPK amat diharapkan dalam melaksanakan Pelan ini. Pokok pangkalnya adalah integriti. Sekiranya integriti dapat difahami, dihayati dan dibudayakan nescaya ia dapat menghindari diri dari terjebak dengan salah laku yang bertentangan dengan tatakelakuan penjawat awam.

Sekalung penghargaan diucapkan kepada semua pihak yang terlibat dalam proses pembangunan Pelan OACP KPPK ini. Semoga usaha murni ini dapat membentuk negara, komuniti dan penjawat awam yang berintegriti tinggi, disanjung mulia seterusnya dihormati di mata dunia.

Sekian.

**“ Sekiranya integriti dapat difahami, dihayati dan dibudayakan nescaya ia dapat menghindari diri dari terjebak dengan salah laku yang bertentangan dengan tatakelakuan penjawat awam. ”**

**YBHG. DATUK RAVI MUTHAYAH**  
Ketua Setiausaha Kementerian Perusahaan Perladangan Dan Komoditi





**Jangan lenyapkan  
hutan yang rimbun,  
Jangan runtuhkan  
pohon yang beringin,  
Jangan keruhkan  
air yang dingin,  
Jangan akal  
ditewas ingin.**



“

**Laksamana pergi memikat,  
Dapat seekor anak balam,  
Sungguh kecil sampan pukot,  
Berani belayar lautan dalam.**



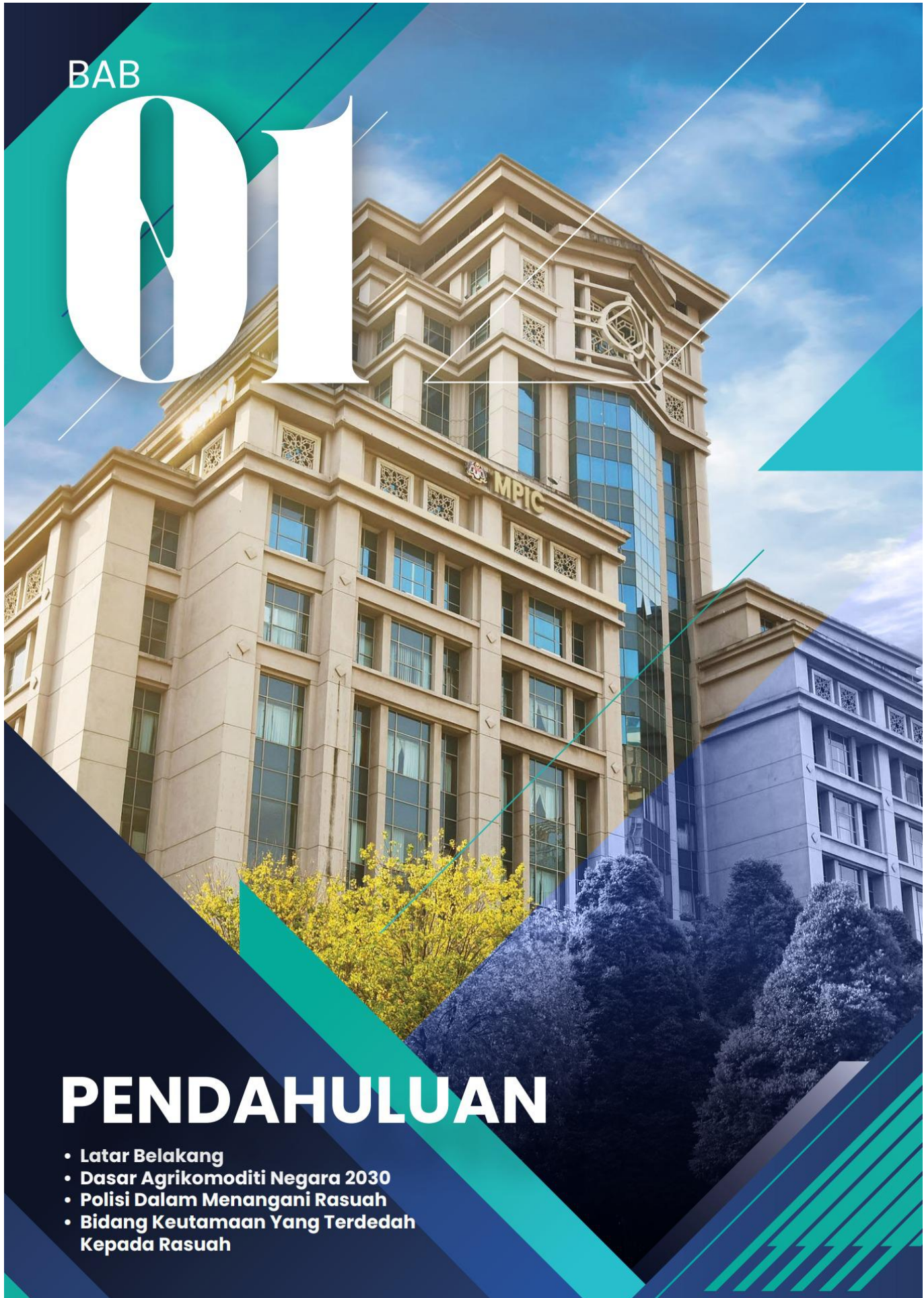
# KANDUNGAN

<b>BAB 1: PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang	5
1.2 Dasar Agrikomoditi Negara 2030	8
1.3 Polisi Dalam Menangani Rasuah	12
1.4 Bidang Keutamaan Yang Terdedah Kepada Rasuah	13
<b>BAB 2: CABARAN MENANGANI RASUAH</b>	
2.1 Fenomena Rasuah	15
2.2 Senario Rasuah Yang Mungkin Berlaku di KPPK	15
2.3 Senario Masa Hadapan Pelan Anti-Rasuah KPPK	16
<b>BAB 3: MEMPERKASA USAHA PENCEGAHAN RASUAH</b>	
3.1 Keperluan Pelan OACP KPPK	21
3.2 Kerangka Pelan OACP KPPK	21
3.3 Analisis Data	23
3.4 Pelan Perancangan Strategik Sumber Manusia KPPK	25
3.5 Pelan Tindakan OACP KPPK	31
<b>BAB 4: KAEDAH PENGUKURAN</b>	
4.1 Pakar Rujuk	40
4.2 Mekanisme Pemantauan dan Penilaian	40
<b>BAB 5: PENUTUP</b>	
5.1 Kesimpulan	44
5.2 Penghargaan	45
5.3 Pasukan Editor	45



BAB

# 01



## PENDAHULUAN

- Latar Belakang
- Dasar Agrikomoditi Negara 2030
- Polisi Dalam Menangani Rasuah
- Bidang Keutamaan Yang Terdedah Kepada Rasuah





## ▶ LATAR BELAKANG

Pada tahun 1972, Kementerian Perusahaan Utama (KPU) telah diwujudkan untuk memajukan industri komoditi negara yang berupaya memberi sumbangan kepada pertumbuhan ekonomi negara. Pada peringkat awal penubuhannya, KPU hanya memberi tumpuan kepada pembangunan dua komoditi utama iaitu bijih timah dan getah. Peranan KPU kemudiannya telah dikembangkan meliputi pembangunan komoditi lain seperti kelapa sawit, koko, perhutanan dan kayu-kayan, mineral, nenas serta tembakau yang didapati turut memberi sumbangan kepada ekonomi negara.

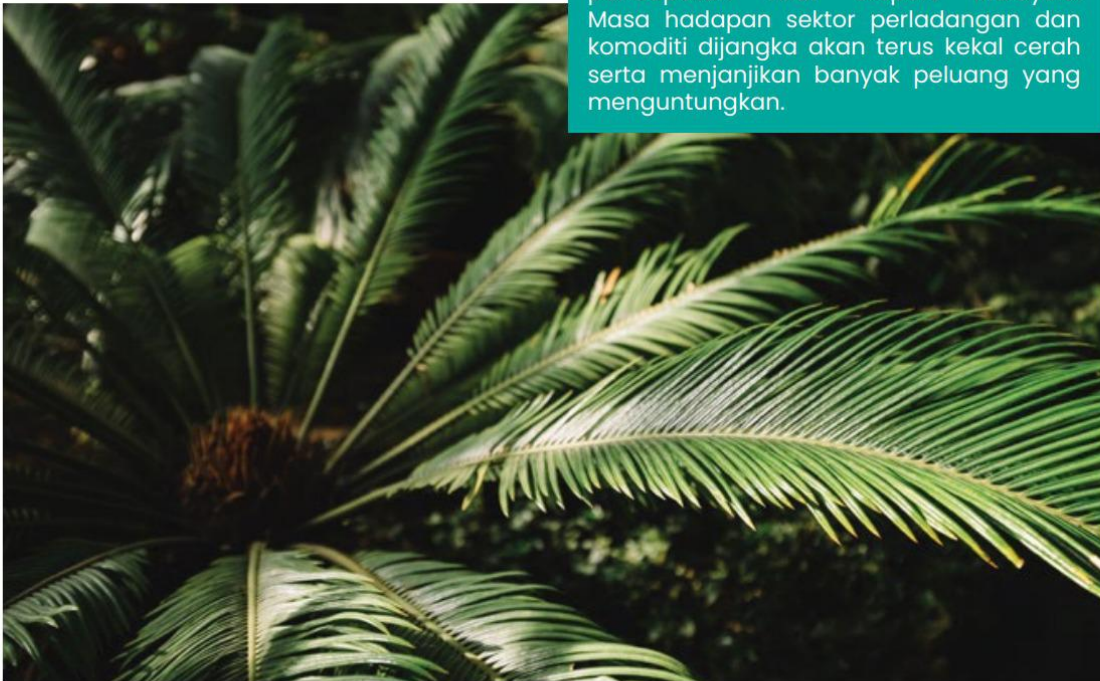
Pada tahun 2004, KPU telah distrukturkan semula dan dikenali sebagai Kementerian Perusahaan Perladangan dan Komoditi (MPIC). Penstrukturan semula ini melibatkan perubahan bidang tanggungjawab, dimana Jemaah Pemasaran Lada Hitam (JPLH) dipindahkan daripada Kementerian Pertanian kepada KPPK manakala tanggungjawab berkaitan perhutanan, mineral dan geosains dipindahkan ke Kementerian Sumber Asli dan Alam Sekitar. Tanggungjawab utama lain kementerian masih dikekalkan.

Pada tahun 2012, KPPK telah melakukan penjenamaan semula ke atas singkatan nama Kementerian Perusahaan Perladangan dan Komoditi dan kini ia dikenali sebagai MPIC.

Pada tahun 2018, MPIC telah melakukan penjenamaan semula ke atas singkatan nama Kementerian Perusahaan Perladangan dan Komoditi kepada Kementerian Industri Utama dan kini ia dikenali sebagai MPI.

Pada tahun 2020, pertukaran kembali nama kementerian daripada Kementerian Industri Utama kepada nama Kementerian Perusahaan Perladangan dan Komoditi (KPPK). Selain komoditi perladangan seperti kelapa sawit, kayu, getah dan koko, KPPK juga meneroka pembangunan sumber pertumbuhan baharu, termasuk kenaf, sago dan pokok jarak (*Jatropha*) yang mempunyai potensi dalam menyumbang kepada ekonomi negara. Untuk meningkatkan lagi pembangunan industri perladangan komoditi, KPPK telah menggubal Dasar Komoditi Negara (2011 - 2020). Dasar yang disasarkan untuk mengubah industri komoditi supaya lebih dinamik dan berdaya saing melalui pengeluaran komoditi berasaskan produk yang bernilai tambah tinggi.

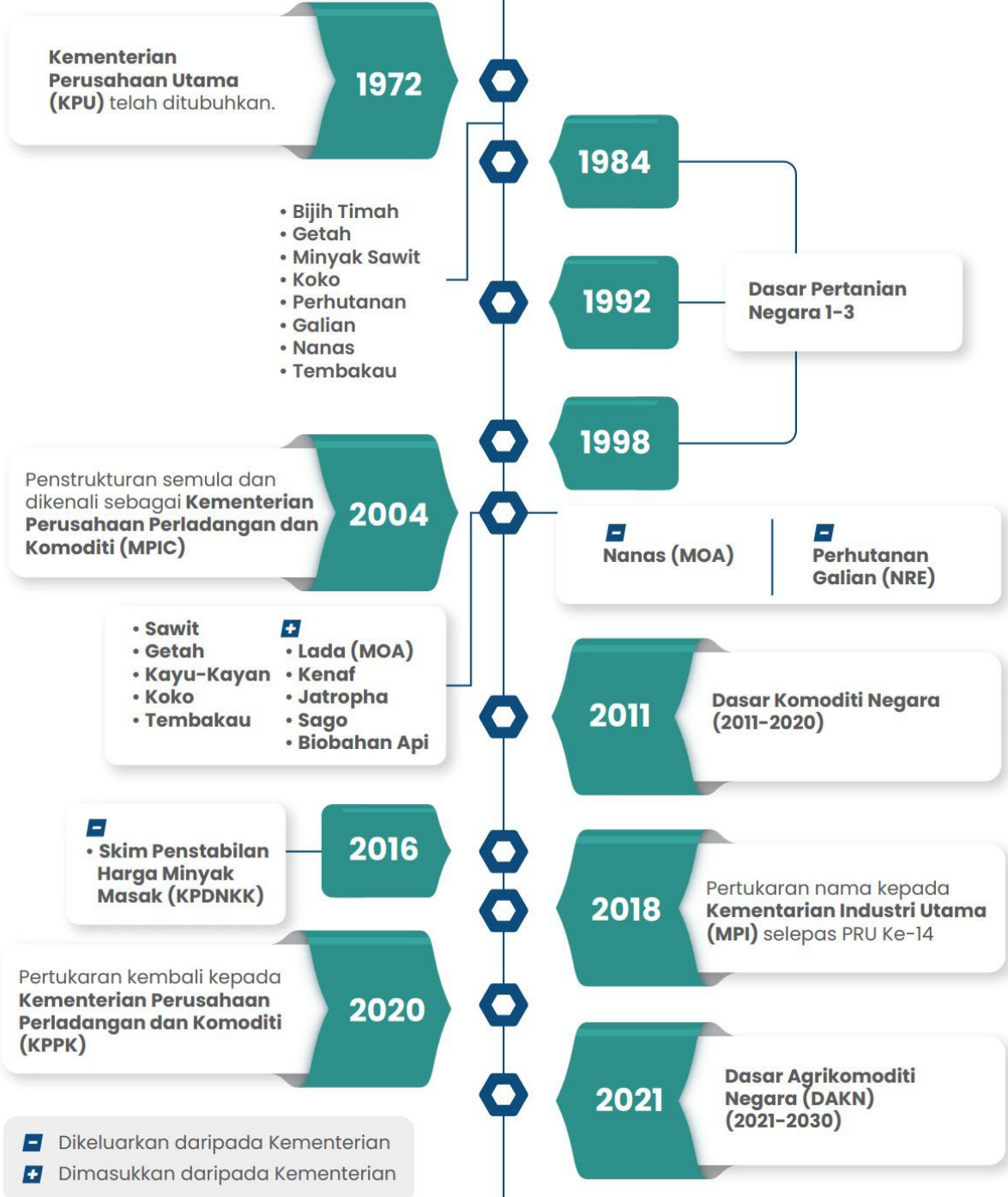
Sektor perladangan dan komoditi, iaitu kelapa sawit, getah, kayu kayan, koko, lada hitam dan tembakau telah memberikan sumbangan yang amat besar kepada pembangunan ekonomi negara sejak 54 tahun yang lalu. Sejak dari itu, sektor ini menjadi sektor penyumbang di dalam pendapatan nilai eksport Malaysia. Masa hadapan sektor perladangan dan komoditi dijangka akan terus kekal cerah serta menjanjikan banyak peluang yang menguntungkan.





## DIAGRAM SEJARAH KEMENTERIAN

Sektor agrikomoditi merujuk kepada sawit, getah, kayu-kayan, koko, lada, kenaf dan sago yang di bawah tanggungjawab Kementerian Perusahaan Perladangan dan Komoditi (KPPK).





## MATLAMAT PENUBUHAN KPPK

### VISI

Memajukan Agrikomoditi demi Kemampanan dan Kemakmuran Bersama



### MISI

Meningkatkan daya saing global Malaysia menerusi produk-produk Agrikomoditi yang bernilai tinggi dan lestari.



### OBJEKTIF

Membangun dan memperkasa Agrikomoditi secara mampan dan seimbang dalam aspek ekonomi, sosial dan alam sekitar serta memastikan kemakmuran dikecapi bersama





# ▶ DASAR AGRIKOMODITI NEGARA 2030

## HALA TUJU DASAR

**1**  
**KEMAMPANAN**  
Menerajui pengeluaran dan penggunaan mampan bagi meningkatkan ekonomi kitaran



**5**  
**KETERANGKUMAN**  
Memperluas keterangkuman dan mengimbangi agihan kekayaan secara saksama



**5**  
Teras Dasar  
**14**  
Indikator

**2**  
**PRODUKTIVITI**  
Meningkatkan produktiviti melalui R&D&C&I dan penerimgunaan teknologi



**4**  
**PEMBANGUNAN PASARAN**  
Membangunkan pasaran dengan memanfaatkan rantaian bekalan global



**3**  
**PENJANAAN NILAI**  
Memperhebat penjanaan nilai melalui aplikasi baharu, kepelbagaian produk dan peningkatan kompleksiti produk





## ▶ ASPIRASI KHUSUS KOMODITI



### **SAWIT**

Memanfaatkan perkongsian pintar bagi penerimgunaan teknologi dalam industri sawit



### **GETAH**

Mewujudkan sinergi dalam transformasi rantaian nilai industri getah



### **KAYU KAYAN**

Memodenkan industri kayu-kayan ke arah peningkatan daya tahan



### **KOKO**

Memacu perkembangan industri koko



### **LADA**

Memantapkan pertumbuhan industri lada



### **FIBER BERASAKAN TUMBUHAN**

Menggiatkan industri fiber berasaskan tumbuhan



### **BIOJISIM**

Mempertingkatkan ekonomi kitaran menerusi biojisim agrikomoditi



### **BIOBAHAN API**

Mempromosikan biobahan api sebagai sumber tenaga bersih

## ▶ KEUTAMAAN RENTAS SEKTOR



### **PEMERKASAAN PEKEBUN KECIL**

Melahirkan pekebun kecil "PINTAR" dengan memodenkan perkhidmatan dan meningkatkan penggunaan teknologi



### **DAYA SAING BUMIPUTERA**

Melahirkan usahawan bumiputera muda di peringkat pertengahan dan hiliran



### **PEMERKASAAN KEUSAHAWANAN DAN PMKS**

Memperluas perkhidmatan dan memacu inovasi PMKS agrikomoditi



### **PENYAMPAIAN BERKESAN**

Meningkatkan kecekapan bagi mencapai impak yang maksimum



- 1. Hala Tuju Strategik** – menjelaskan wawasan, teras dasar dan pencapaian bagi sektor Agrikomoditi secara keseluruhan.

**Pernyataan visi untuk** sektor Agrikomoditi sehingga 2030 dibangunkan berdasarkan input dari pihak berkepentingan utama termasuk wakil daripada sektor swasta dan pekebun kecil:

## Memajukan Agrikomoditi demi Kemampanan dan Kemakmuran Bersama

Pernyataan visi ini mencerminkan dua objektif dalam membangunkan sektor Agrikomoditi di Malaysia iaitu memastikan kemampanan dan kemakmuran bersama. Selain itu, semua pemain industri, dari syarikat besar sehingga pekebun kecil dan pekerja mesti mendapat manfaat daripada kekayaan yang dijana. Di samping itu, kemakmuran bersama yang ingin diraih haruslah tidak memberi kesan buruk kepada alam sekitar dan menjejaskan daya saing sektor ini dalam jangka masa panjang serta kesejahteraan semua pihak terlibat. Maka, usaha untuk membangunkan sektor Agrikomoditi perlu seimbang dalam aspek mengutamakan ekonomi, sosial dan alam sekitar untuk jangka masa panjang dan memelihara kepentingan semua pihak berkepentingan.

**Lima teras dasar DAKN2030** mencerminkan pencapaian yang diinginkan untuk sektor Agrikomoditi selaras dengan agenda nasional. Teras dasar ini meliputi aspek kemampanan, produktiviti, penjanaan nilai, pembangunan pasaran dan keterangkuman.

- 2. Aspirasi Khusus Komoditi** – memastikan pembangunan setiap Agrikomoditi dapat dimajukan ke tahap yang lebih tinggi dengan menyediakan ekosistem dan modal insan yang berkemahiran serta berpengalaman.

**Aspirasi untuk setiap komoditi** seperti di bawah ditentukan setelah berunding dengan pihak berkepentingan Kerajaan dan industri.

- ▶ **SAWIT:** Memanfaatkan Perkongsian Pintar demi Penerimaan Teknologi Dalam Industri Sawit
- ▶ **GETAH:** Mewujudkan Sinergi Dalam Transformasi Rantaian Nilai Industri Getah
- ▶ **KAYU-KAYAN:** Memodenkan Industri Kayu-kayan Ke Arah Peningkatan Daya Tahan
- ▶ **KOKO:** Memacu Perkembangan Industri Koko
- ▶ **LADA:** Memantapkan Pertumbuhan Industri Lada
- ▶ **FIBER BERASASKAN TUMBUHAN:** Menggiatkan Industri Fiber Berasaskan Tumbuhan
- ▶ **BIOJISIM:** Mempertingkatkan Ekonomi Kitaran Menerusi Biojisim Agrikomoditi
- ▶ **BIOBAHAN API:** Mempromosikan Biobahan Api Sebagai Sumber Tenaga Bersih

- 3. Keutamaan Rentas Sektor** – menentukan hala tuju dan keutamaan nasional dalam konteks sektor Agrikomoditi.

**Empat keutamaan rentas sektor** dikenal pasti di bawah DAKN2030: Pemerksaan Pekebun Kecil, Daya Saing Bumiputera, Pemerksaan Keusahawanan dan PMKS, dan Perkhidmatan Berkesan.






Kesemua keutamaan ini saling berkaitan serta memerlukan satu pendekatan menyeluruh untuk menanganinya secara berkesan.

- ▶ **Pemeriksaan Pekebun Kecil** – Pekebun kecil merupakan tunjang kejayaan kepada industri getah, koko, lada dan kenaf serta memberi sumbangan penting kepada industri sawit. Kebanyakan pekebun kecil semakin meningkat usia dan berisiko kehilangan pendapatan disebabkan oleh beberapa faktor seperti harga komoditi yang tidak stabil, harga input pertanian yang tinggi dan hasil pengeluaran yang rendah. Kesejahteraan berterusan pekebun kecil merupakan faktor penting dalam memastikan sektor Agrikomoditi terus membangun secara mampan dan terangkum. Perkara ini dapat dicapai dengan mempelbagaikan aktiviti pertanian melalui integrasi tanaman kontan atau ternakan dan meningkatkan peranan koperasi terhadap pekebun kecil.
- ▶ **Daya Saing Bumiputera** – Komuniti Bumiputera merupakan kunci utama dalam pembangunan peringkat hulu dan sebahagian penting dalam kemajuan peringkat pertengahan dan hiliran. Golongan ini akan terus disokong melalui program keusahawanan dan akses kepada peluang pekerjaan yang lebih terjamin di samping memenuhi agenda nasional. Bagi tempoh sedekad yang akan datang, tumpuan utama untuk memajukan Bumiputera adalah dengan meningkatkan penglibatan mereka dalam aktiviti pada peringkat pertengahan dan hiliran terutamanya generasi pekebun kecil seterusnya.
- ▶ **Pemeriksaan Keusahawanan dan Perusahaan Mikro, Kecil dan Sederhana (PMKS)** – Usahawan dan PMKS memainkan peranan penting dalam keseluruhan rantaian bekalan Agrikomoditi dan menjadi sumber kepada penciptaan inovasi dan pekerjaan baharu. Pelbagai peluang baharu dapat dicipta seperti perkhidmatan berkaitan Agrikomoditi termasuk penggunaan automasi dan mekanisasi serta memberi sokongan kepada industri dalam penggunaan teknologi digital.
- ▶ **Penyampaian Berkesan** – Kerajaan akan memberi tumpuan kepada pengukuhan institusi dan meningkatkan keupayaan kemahiran teknikal dalam tempoh sedekad akan datang bagi menyokong industri termasuk mengubah cara bekerja dalam norma baharu pasca pandemik. Kerjasama antara kementerian, sektor swasta dan komuniti adalah sangat penting bagi memastikan langkah yang di ambil Kerajaan disampaikan dengan lebih berkesan dan cekap. Kerjasama ini juga penting bagi menjamin pencapaian yang lebih baik untuk negara dan industri terutamanya kepada pekebun kecil dan guna tenaga.





## ► POLISI DALAM MENANGANI RASUAH

	<h3>Definisi Rasuah</h3> <p>Menurut Akta Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia (SPRM) 2009, rasuah didefinisikan sebagai penerimaan atau pemberian suapan sebagai upah atau dorongan untuk seseorang individu kerana melakukan atau tidak melakukan sesuatu perbuatan yang berkaitan dengan tugas rasmi. Suapan terdiri daripada wang, hadiah, bonus, undi, perkhidmatan, jawatan, upah dan diskaun.</p>
	<h3>Mengapa Perlu Tangani Rasuah</h3> <p>Jenayah rasuah merupakan amalan yang membawa kepada pelbagai impak negatif seperti keruntuhan moral dan penindasan dalam kalangan masyarakat, kerosakan dan ancaman kepada negara, serta menggugat keselamatan dan keamanan. Rasuah ibarat virus. Rasuah akan menjiskan dan menghancurkan pemerintahan dan pentadbiran sesebuah negara.</p> <p>Rasuah perlu dielakkan kerana ia membawa kepada pelbagai kesan termasuk risiko pendakwaan jenayah, risiko kerugian kewangan, perdebatan moral, kenaikan kos pembiayaan, modal operasi dan kos penyelenggaraan sesuatu projek, kenaikan harga hartanah atau utiliti, atau kenaikan yuran atau kos untuk menggunakan sesuatu kelengkapan. Selain itu, rasuah menimbulkan ancaman kepada negara dan individu, boleh menyebabkan pergolakan sosial dan menggalakkan lebih banyak jenayah.</p> <p>Berdasarkan sumber rasmi iaitu <i>Global Financial Integrity Report 2017</i>, di antara tahun 2005 hingga 2014, negara Malaysia telah kehilangan RM1.8 trilion menerusi aliran kewangan tidak sah yang sebahagian daripadanya berpunca daripada amalan rasuah.</p> <p>Manakala sektor yang paling terdedah kepada rasuah mengikut laporan dari SPRM ialah sektor awam kerana 63.30% daripada aduan rasuah yang diterima adalah melibatkan sektor awam di Malaysia.</p> <p>Hal ini disebabkan oleh tadbir urus yang lemah dalam bidang perolehan, agensi penguatkuasaan undang undang serta pentadbiran. Fenomena risiko rasuah yang tinggi di sektor awam ini turut disokong oleh statistik SPRM. Pada tahun 2015 hingga 2018, seramai 30 orang pegawai peringkat pengurusan tertinggi dalam sektor awam telah ditangkap kerana terlibat dalam rasuah. Keterlibatan pegawai tertinggi sektor awam ini bukan sahaja mengakibatkan kerugian dana awam tetapi turut menimbulkan pelbagai persoalan tentang integriti sektor awam dalam menjamin keselamatan dan kemakmuran negara.</p>
	<h3>Langkah Ke Arah Menangani Gejala Rasuah</h3> <p>Selari dengan dasar dan komitmen Kerajaan Malaysia dalam menangani isu rasuah, KPPK selaku peneraju agenda perindustrian utama negara sentiasa menyokong dan berusaha merealisasikan dasar tersebut. Antara usaha KPPK dalam mencapai hasrat kerajaan adalah dengan membangunkan dan menggubal Pelan Anti-rasuah Organisasi KPPK Tahun 2021-2026. Pelan ini akan menjadi rujukan induk bagi KPPK dalam mencegah dan menangani isu-isu rasuah, penyelewengan dan salah guna kuasa dalam organisasi.</p>





## ► BIDANG KEUTAMAAN YANG TERDEDAH KEPADA RASUAH



Bidang utama yang dikenal pasti terdedah kepada risiko rasuah di KPPK adalah seperti berikut:

### Pentadbiran

Pentadbiran adalah merujuk kepada semua pengurusan hal ehwal pentadbiran di bawah KPPK. Penyampaian perkhidmatan dilihat sebagai faktor penting yang mencerminkan imej KPPK. Asas bagi sektor pentadbiran terletak pada fungsi teras KPPK untuk memastikan bahawa pelanggan KPPK pada umumnya menikmati hak mereka melalui penyampaian perkhidmatan yang disediakan. Pendekatan yang lebih sistematik adalah diperlukan dalam membangunkan dasar yang sesuai bagi menguruskan kecekapan sektor awam.

### Perolehan

Mengikut Pertubuhan Kerjasama Ekonomi dan Pembangunan (OECD), perolehan awam merujuk kepada pembelian barangan, perkhidmatan dan kerja oleh agensi awam. Oleh sebab perolehan awam melibatkan sejumlah besar wang prabayar cukai, KPPK perlu melaksanakannya dengan cekap agar kepentingan awam dilindungi. Perolehan merupakan satu daripada bidang dalam KPPK yang terdedah kepada rasuah, penyelewengan dan salah guna kuasa. Selain itu, perolehan juga melibatkan bidang pembangunan, termasuklah proses penyiapan projek-projek pembangunan. Bidang keutamaan ini merangkumi urusan pengurusan dan penyelarasan bajet serta pelaksanaan projek pembangunan di KPPK.

### Tadbir Urus Korporat

KPPK menaungi beberapa agensi dan badan berkanun yang mempunyai kesan secara langsung terhadap perkhidmatan perladangan kerana organisasi tersebut turut terdedah dengan risiko rasuah dan menjadi tanggungjawab KPPK untuk memastikan ianya bebas daripada gejala rasuah.

BAB

# 02

## CABARAN MENANGANI RASUAH

- Fenomena Rasuah
- Senario Rasuah Yang Mungkin Berlaku di KPPK
- Senario Masa Hadapan Pelan AntiRasuah KPPK



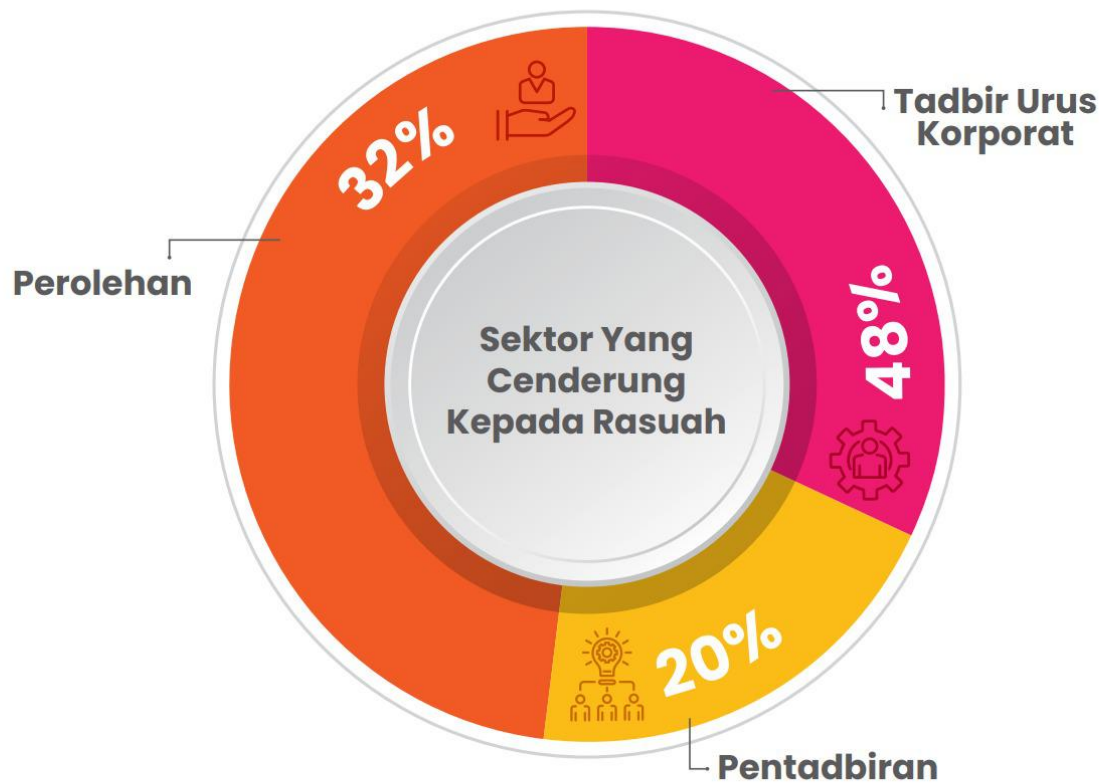
## ► FENOMENA RASUAH

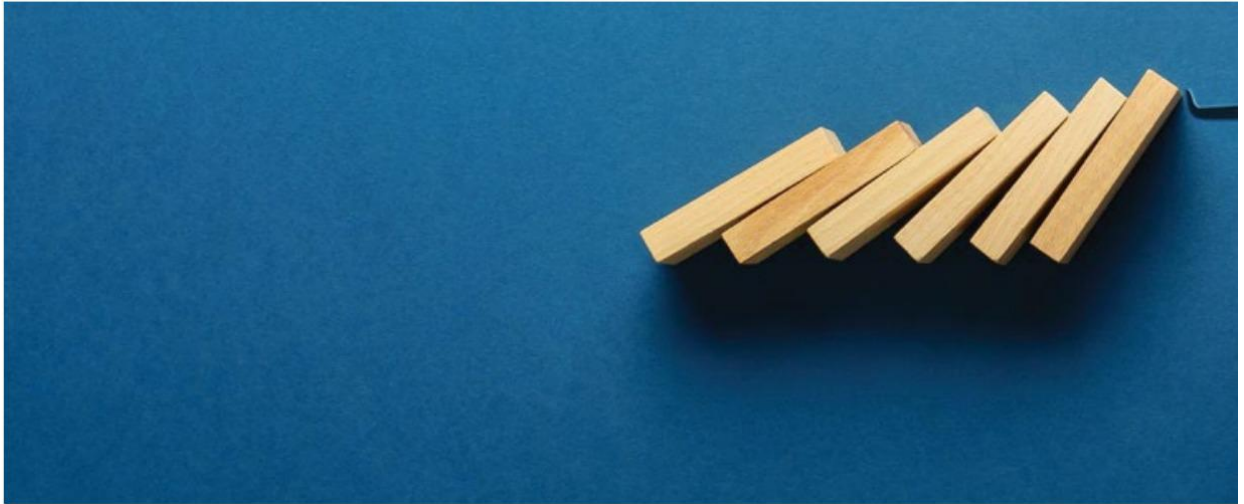
Secara umum, jika diperhatikan di televisyen, di keratan akhbar, laman sosial dan media-media cetak alternatif, berita berkenaan kes rasuah seperti menjadi perkara yang biasa. Begitu juga, apabila melayari portal-portal rasmi utama mengenai berita, cerita-cerita berkenaan rasuah tidak terlepas daripada pandangan mata. Mereka yang ditahan dan didakwa terlibat rasuah ini pula terdiri daripada peringkat atasan hingga ke peringkat bawahan.

Ada yang membabitkan penjawat awam mahupun pekerja di sektor swasta. Ada juga pengarah-pengarah syarikat yang diheret masuk keluar mahkamah sambil memakai baju oren kerana salah laku rasuah. Lebih menjadi tumpuan lagi, tokoh-tokoh politik turut bergari dan turun naik mahkamah atas dakwaan rasuah.



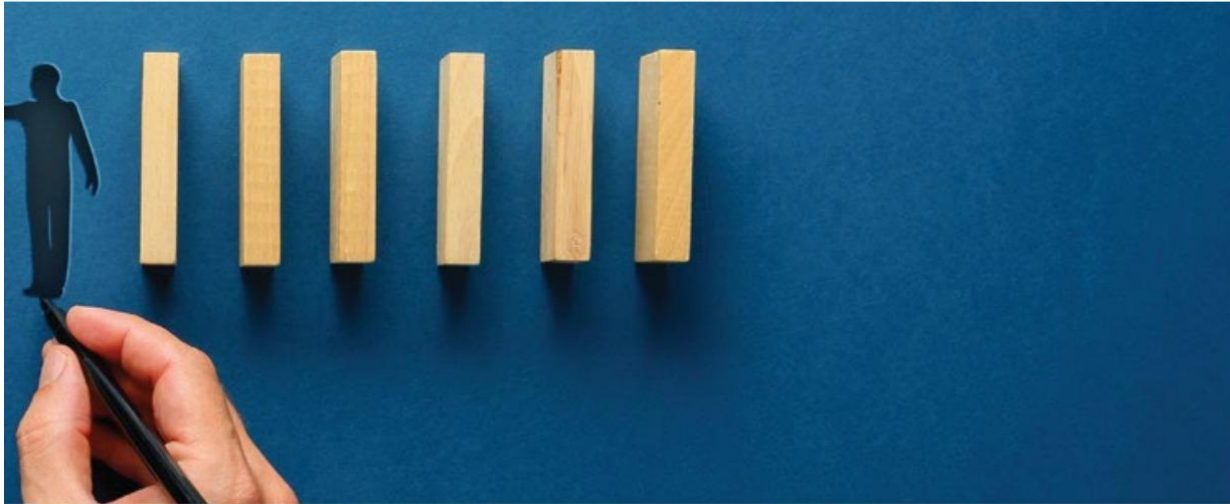
## ► SENARIO RASUAH YANG MUNGKIN BERLAKU DI KPPK





## ► SENARIO MASA HADAPAN PELAN ANTIRASUAH KPPK

SENARIO 1 : KESINAMBUNGAN	
<b>PENTADBIRAN</b>	<p>Pelan Antirasuah perlu seiring dengan perubahan teknologi yang akan datang dan menggunakan mekanisme pemantauan serta penilaian yang kurang elektif. Manakala perubahan kepimpinan yang tidak menyokong pelan sedia ada akan menyebabkan sistem tadbir urus lebih mengutamakan visi dan objektif organisasi tanpa mengambil kira pembangunan modal insan yang berintegriti. Kesedaran tentang implikasi rasuah atau salah guna kuasa akan memberi impak kepada organisasi masyarakat dan negara.</p>
<b>PEROLEHAN</b>	<p><b>Penerimaan perolehan bekalan/ perkhidmatan/ kerja yang tidak sempurna :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bekalan/ perkhidmatan/ kerja tidak mengikut garis panduan. Agihan peruntukan tanpa perancangan awal (amalan tidak sihat dalam pengurusan kewangan).</li> <li>• Peruntukan lambat diperolehi</li> <li>• Tiada perancangan awal</li> <li>• Kekangan masa dalam pengumpulan data/maklumat. Agihan peruntukan tanpa perancangan awal (kebocoran maklumat di luar kawalan).</li> <li>• Kebocoran maklumat masih berlaku walaupun peraturan/garis panduan telah dilakukan.</li> </ul> <p><b>Salah guna kuasa dalam proses perolehan (menandatangani Perjanjian Integriti (<i>Integrity Pact</i>) pada setiap mesyuarat perolehan).</b> <i>Integrity Pact</i> dilaksanakan setiap kali perolehan hanya sekadar untuk memenuhi peraturan perolehan.</p>
<b>TADBIR URUS KORPORAT</b>	<p>Sistem tadbir urus korporat hanya menangani masalah ekonomi dan peralihan kepada tadbir urus korporat yang bersifat holistik masih dalam perbincangan.</p>



SENARIO 2 : KEKANGAN	
<b>PENTADBIRAN</b>	<p>Campur tangan politik, pertukaran kepimpinan, perubahan dasar, pengagihan tugas yang tidak efektif, penstrukturan semula KPPK, kurang kemahiran atau kecekapan yang bersesuaian dengan keperluan semasa, kurang komitmen anggota organisasi, kurang pendedahan kepada OACP dan penggunaan klausa dengan "budi bicara" dalam peraturan kerajaan serta sumber yang terhad (<i>material, money, man, method</i>).</p>
<b>PEROLEHAN</b>	<p><b>Penerimaan perolehan bekalan/ perkhidmatan/ kerja yang tidak sempurna:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pegawai penerimaan tidak mempunyai kepakaran dalam bidang perolehan.</li> </ul> <p><b>Agihan peruntukan tanpa perancangan awal (amalan tidak sihat dalam pengurusan kewangan):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kontraktor tidak dapat menyiapkan projek dalam tempoh masa ditetapkan.</li> <li>• Campur tangan politik</li> <li>• Keterbatasan tenaga manusia (<i>Limited manpower</i>)</li> <li>• Mempermudah birokrasi</li> </ul> <p><b>Agihan peruntukan tanpa perancangan awal (kebocoran maklumat di luar kawalan):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Campur tangan pihak luar mendapatkan maklumat termasuk politik dalam penyalahgunaan kuasa dalam proses perolehan (menandatangani Perjanjian Integriti pada setiap mesyuarat perolehan).</li> <li>• Terdapat dalam kalangan ahli jawatankuasa perolehan yang tidak bersetuju inisiatif dibuat pada setiap kali perolehan.</li> </ul>
<b>TADBIR URUS KORPORAT</b>	<p>Aspirasi dan perancangan besar terhad kerana pencapaian yang kecil disebabkan oleh kekangan pelaksanaan dan kesungguhan pengurusan tertinggi agensi-agensi.</p> <p>Sistem tadbir urus yang kukuh telah dibentuk untuk mekanisme semak dan imbang. Walau bagaimanapun hanya segelintir yang berjaya kerana masih ada individu yang terlibat dengan amalan rasuah.</p>



SENARIO 3 : PERKEMBANGAN	
<b>PENTADBIRAN</b>	Ahli politik menghormati dan mematuhi segala inisiatif Pelan Antirasuah KPPK. Persaingan yang sihat dalam pentadbiran mewujudkan ( <i>best value for money</i> ). Kehidupan rakyat lebih aman dan hormani serta ke arah Wawasan Kemakmuran Bersama 2030. Wujudnya sistem yang komprehensif dan pemilikan data atau ( <i>source code</i> ) diserahkan sepenuhnya kepada kerajaan. Kesejahteraan kehidupan maksimum dengan kemudahan awam yang bertaraf kelas pertama di peringkat dunia dan kekuatan jati diri mengambil alih keperluan undang-undang dan penguatkuasaan.
<b>PEROLEHAN</b>	<p><b>Penerimaan perolehan bekalan/ perkhidmatan/ kerja yang tidak sempurna:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Laporan terimaan senarai semak, <i>check and balance</i>.</li> </ul> <p><b>Agihan peruntukan tanpa perancangan awal (amalan tidak sihat dalam pengurusan kewangan):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Penyelarasan antara kementerian.</li> <li>Perancangan awal disediakan.</li> <li>Perancangan awal tidak disediakan.</li> <li>Agihan lebih efisien dan efektif.</li> </ul> <p><b>Agihan peruntukan tanpa perancangan awal (kebocoran maklumat di luar kawalan):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Tiada lagi kebocoran maklumat</li> </ul> <p><b>Salah guna kuasa dalam proses perolehan (menandatangani Perjanjian Integriti pada setiap mesyuarat perolehan):</b> Dijadikan agenda tetap mesyuarat. Pengerusi mesyuarat membaca dan menekankan penghayatan <i>Integrity pact</i> dalam proses perolehan.</p>
<b>TADBIR URUS KORPORAT</b>	Persekitaran tadbir urus korporat yang menjunjung kepada pematuhan peraturan dan undang-undang mewujudkan sistem yang adil, saksama dan telus.
SENARIO 4 : MERUDUM	
<b>PENTADBIRAN</b>	Campur tangan politik dalam pucuk kepimpinan politik yang menjadi kebiasaan, ketidakpatuhan penguatkuasaan dan kelemahan kawalan dalaman mengakibatkan pelaksanaan Pelan Antirasuah Organisasi KPPK tidak berjaya. Pelan Antirasuah Organisasi KPPK juga tidak relevan dengan perubahan ekonomi dan teknologi semasa kerana tiada semakan semula terhadap keperluan semasa.
<b>PEROLEHAN</b>	<p><b>Penerimaan perolehan bekalan/ perkhidmatan/ kerja yang tidak sempurna:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Penilaian pemantauan akhir bagi terimaan perolehan. Agihan peruntukan tanpa perancangan awal (amalan tidak sihat dalam pengurusan kewangan).</li> <li>Agihan peruntukan berdasarkan berat sebelah atau pilih kasih.</li> </ul> <p><b>Salah guna kuasa dalam proses perolehan (menandatangani Perjanjian Integriti pada setiap mesyuarat perolehan):</b> Pelaksanaan Perjanjian Integriti tidak dinafikan diamalkan di organisasi.</p>
<b>TADBIR URUS KORPORAT</b>	Rasuah berlaku pada setiap peringkat dalam ekosistem di peringkat tertinggi hingga paling bawah dan berakar umbi dalam kalangan organisasi mengakibatkan kehilangan keyakinan terhadap integriti tadbir urus korporat.



**Mengapa lalang menjadi subur,  
Kerana dah lama orang tak lalu,  
Mengapa orang menjadi takbur,  
Kerana dadanya kurang berilmu.**

BAB

# 03

## MEMPERKASA USAHA PENCEGAHAN RASUAH

- Keperluan Pelan OACP KPPK
- Kerangka Pelan OACP KPPK
- Analisis Data
- Pelan Perancangan Strategik Sumber Manusia KPPK
- Pelan Tindakan OACP KPPK





## ▶ KEPERLUAN PELAN OACP KPPK

KPPK mendokong saranan dan hasrat kerajaan dalam menjadikan Malaysia sebagai negara yang bebas rasuah. Justeru, pelan yang komprehensif dalam menangani isu rasuah dan salah guna kuasa diperlukan selaras dengan pencapaian hasrat tersebut.

Kerajaan telah memperkenalkan Pelan Antirasuah Nasional (NACP) yang telah dilancarkan oleh YAB Perdana Menteri.

Sehubungan dengan itu, hasrat tersebut disambut baik oleh KPPK dengan penghasilan Pelan Antirasuah Organisasi KPPK berdasarkan isu-isu dan latar belakang yang lebih dekat dengan dasar KPPK. Beberapa statistik dan maklumat dari pelbagai sudut dijadikan sebagai asas dalam menentukan bidang keutamaan yang akan diberi perhatian dalam Pelan Antirasuah Organisasi KPPK.

## ▶ KERANGKA PELAN OACP KPPK

### Hala Tuju



Pelan Antirasuah Organisasi KPPK dirangka bertujuan membantu KPPK membangunkan Kerangka Strategi Antirasuah secara berfokus.

Pelan Antirasuah Organisasi KPPK menggariskan pernyataan masalah, mekanisme pendekatan dan inisiatif serta program-program yang relevan dalam usaha mengukuhkan pelan pelaksanaan dan penyampaian perkhidmatan.

### Visi



Pembentukan warga kerja KPPK yang bebas rasuah dengan membudayakan ketelusan, akauntabiliti dan integriti yang tinggi.

### Misi



- i. Mengenal pasti faktor, bentuk, kebarangkalian, potensi dan kesan rasuah dalam KPPK mengikut bidang keutamaan.
- ii. Membaiki kelemahan governans dan integriti dalam KPPK.
- iii. Melaksanakan inisiatif secara kolektif bagi menangani rasuah, penyelewengan dan salah guna kuasa.

### Strategi



Pelan Antirasuah Organisasi KPPK dibangunkan dan digubal berdasarkan beberapa strategi utama seperti berikut:

- i. Membangunkan pelan dengan menekankan governans, integriti dan Antirasuah dalam KPPK;
- ii. Memerangi rasuah di semua peringkat KPPK selari dengan semangat dokumen panduan utama iaitu Pelan Antirasuah Nasional (NACP); dan
- iii. Menganalisis data, mengenal pasti konteks, pengurusan risiko rasuah, perancangan senario penggubalan pelan, pemantauan dan penilaian bagi setiap tindakan.



## Langkah-Langkah Utama Dalam Pembangunan Pelan

- i. Permohonan kelulusan pihak Pengurusan Tertinggi;
- ii. Penganalisan data;
- iii. Penentuan konteks dan status isu rasuah;
- iv. Pengenalpastian risiko rasuah;
- v. Penentuan bidang keutamaan untuk ditangani;
- vi. Penentuan perancangan senario;
- vii. Penentuan strategi dan pelan tindakan;
- viii. Penentuan kaedah dan pelaksanaan;
- ix. Pembentangan Pelan Antirasuah Organisasi KPPK kepada pihak Pengurusan Tertinggi; dan
- x. Pelancaran Pelan Antirasuah Organisasi KPPK.



## Punca kuasa dalam membangunkan dan melaksanakan Pelan Antirasuah Organisasi KPPK adalah:



Pelan Antirasuah KPPK, dibangunkan dan digubal dengan bantuan kepakaran daripada pakar rujuk kepada GIACC dan SPRM melalui sesi bengkel bersama-sama dengan wakil-wakil bahagian dan unit di KPPK. Unit Integriti KPPK berperanan sebagai penyelarasan dan urus setia induk Pelan Antirasuah KPPK.

Setiap bahagian dan unit di KPPK mempunyai pegawai penyelarasan yang akan bertanggungjawab menyelaras pelaksanaan Pelan Antirasuah di peringkat bahagian dan unit masing-masing.

## Keputusan membangunkan, mengubal dan melaksanakan Pelan Antirasuah di KPPK adalah:

- 1 Menghasilkan pelan tindakan berdasarkan kapasiti keupayaan organisasi.
- 2 Membantu kementerian dalam proses menangani potensi berlakunya keberangkilian risiko ketirisan governans, penyelewengan, salah guna kuasa dan rasuah.
- 3 Memantapkan kementerian dalam pelaksanaan strategik inisiatif pelan tindakan governans, integriti dan Antirasuah selari dengan visi, misi dan Pelan Strategik Kementerian.
- 4 Menjayakan aspirasi rakyat dan nasional dalam mewujudkan Malaysia sebagai negara bersih dan bebas rasuah serta dikenali kerana integritinya dan bukan rasuahnya.
- 5 Memudahkan pencapaian visi dan misi serta *Key Performance Indicators* (KPI) kementerian dengan lebih mudah dan efisien.
- 6 Melonjakkan reputasi dan prestasi organisasi dengan mengurangkan pelbagai teguran Laporan Ketua Audit Negara, kes-kes rasuah oleh SPRM dan kes-kes berkaitan tata tertib serta isu-isu disiplin dalam kalangan warga KPPK.
- 7 Memperkasakan amalan pembudayaan yang baik dalam governans, integriti dan Antirasuah.



## ▶ ANALISIS DATA

### Dapatan Data yang Dikumpul

#### Laporan Pengurusan Risiko KPPK

Bil	Risiko Rasuah
1	Penyalahgunaan capaian bagi proses perubahan gaji
2	Sifat <i>biased</i> terhadap mana-mana individu/organisasi luar ketika mengkaji, merangka dasar atau memberikan khidmat nasihat
3	Kebocoran maklumat sulit/dokumen permohonan lesen syarikat pemohon/ keputusan permohonan lesen/ data sulit industri biobahan api kepada pihak lain
4	Kebocoran maklumat berhubung jadual penguatkuasaan (tarikh, masa penguatkuasaan akan dijalankan) kepada syarikat
5	Pengeluaran lesen palsu kepada pihak luar
6	Ketidaktelusian dalam menyediakan laporan hasil penguatkuasaan
7	Penyalahgunaan kuasa mengadakan pengauditan yang tidak telus/merangka data ciptaan tanpa pengetahuan orang lain
8	Pemeriksaan harta modal dan aset tidak dilakukan secara terperinci untuk tujuan pelaksanaan projek dengan segera
9	Rundingan harga/nilai/kaedah pembangunan tidak selari dengan polisi/ <i>need statement</i> yang ditetapkan
10	Imbuan kepada pihak yang terlibat dengan proses perolehan bagi mendapatkan spesifikasi tender projek hartanah sebelum tender dikeluarkan
11	Pegawai/kakitangan membocorkan spesifikasi tender kepada syarikat pemaju
12	Pakatan antara pegawai dan pemilik/wakil syarikat dalam proses permohonan tenaga kerja asing sektor agrikomoditi
13	Penyalahgunaan kuasa dengan memberi kelulusan kepada permohonan dari syarikat/syarikat yang tidak layak
14	Menerima rasuah dari pihak politik/pegawai di agensi lain/konsultan/pembekal/kontraktor untuk mempengaruhi keputusan pemilihan projek/kerja/ perkhidmatan/bekalan atau mempercepatkan projek/kerja/perkhidmatan/bekalan yang berkaitan dengan KPPK atau untuk mendapatkan maklumat rahsia rasmi



Bil	Risiko Rasuah
15	Meluluskan tuntutan palsu dari pihak konsultan/pembekal/ kontraktor bagi tuntutan projek/kerja/perkhidmatan/ bekalan yang tidak dilaksanakan/dihantar
16	Penyalahgunaan kuasa dalam melantik pihak konsultan/pembekal/ kontraktor
17	Penyalahgunaan kuasa dengan mengubah data di dalam sistem (TNT, gaji, projek, kontrak dll)
18	Kebocoran maklumat terperingkat seperti maklumat daripada mesyuarat bertaraf Rahsia/Sulit atau Memo Jemaah Menteri/ Nota Jemaah Menteri/ misi ekonomi dan teknikal yang diselaraskan serta jawapan Parlimen oleh pegawai yang mempunyai kepentingan
19	Ketidaktelusan dalam pemilihan tender/konsultan bagi penyediaan dokumen Dasar Agrikomoditi Negara (DAKN) dan kebocoran maklumat tender / sebut harga

#### Statistik Laporan Aduan KPPK

Bil	Bilangan Klasifikasi Aduan Mengikut Sektor	Bilangan Mengikut Tahun		
		2019	2020	2021
1	Sektor Pentadbiran	2	3	2
2	Sektor Perolehan	-	4	-
3	Sektor Kewangan	-	2	-
4	Sektor Penguatkuasaan	-	1	-
5	Sektor Perlesenan	1	-	2
6	Lain-Lain Sektor	3	-	1
<b>JUMLAH</b>		<b>6</b>	<b>10</b>	<b>5</b>





# ▶ PELAN PERANCANGAN STRATEGIK SUMBER MANUSIA KPPK

## Visi, Misi Dan Fungsi Utama Pelan Perancangan Strategik Sumber Manusia KPPK



**SLOGAN**

**KOMODITI TEGUH EKONOMI KUKUH**



**VISI**

Menjadikan Malaysia sebagai pusat kecemerlangan (*centre of excellence*) bagi sektor komoditi dan pengeluar utama produk berasaskan komoditi bernilai tambah tinggi di pasaran global



**MISI**

Memastikan industri berasaskan komoditi Malaysia berdaya saing di peringkat antarabangsa dan menyumbang kepada pembangunan negara



**FUNGSI**

- ▶ Merumuskan dasar-dasar dan strategi pembangunan untuk keseluruhan sektor perladangan dan komoditi
- ▶ Menyelia agensi-agensi di bawahnya dengan menyelaras pelaksanaan program-program perladangan dan komoditi

## Piagam Pelanggan

Kami berjanji untuk memberikan perkhidmatan yang cemerlang dan berkualiti seperti berikut:

- i. **Penggubalan Dasar:** Menggubal dasar dan strategi yang jelas mengenai industri komoditi perladangan berlandaskan kepada perkembangan dan keperluan semasa dalam tempoh masa seperti berikut:-
  - 12 bulan bagi penggubalan dasar dan strategi baru; dan
  - Enam (6) bulan bagi meminda dasar dan strategi sedia ada.
- ii. **Penerbitan Data Tahunan Komoditi:** Memuatnaik data perangkaan komoditi dalam laman web KPPK dan portal terbuka yang diselenggara oleh MAMPU
- iii. **Sesi Konsultasi:** Mengadakan sesi konsultasi dengan kerajaan-kerajaan negeri, pihak industri dan pertubuhan bukan kerajaan (NGO):-
  - **Peringkat Menteri:** Satu (1) dialog sesi konsultasi setahun bagi setiap komoditi dengan Persatuan Industri Komoditi dan NGO;
  - **Peringkat Pegawai:** Enam (6) sesi konsultasi dengan industri.



- iv. **Misi Perdagangan:** Mengajukan misi galakan pasaran dan perdagangan/lawatan kerja bagi memperkukuhkan pasaran sedia ada dan menerokai pasaran baru sekurang-kurangnya lima (5) kali setahun serta mengambil tindakan susulan yang sewajarnya.
- v. **Projek Pembangunan:** Memastikan program pembangunan sektor perladangan dan komoditi dirancang, dilaksana dan dipantau sewajarnya termasuk mengadakan Mesyuarat Jawatankuasa Tindakan Pembangunan Kementerian (JTPK) diadakan 12 kali setahun.
- vi. **Pembayaran Bil:** Memastikan 90 peratus pembayaran bil yang lengkap diselesaikan dalam tempoh 7 hari; dan Sekiranya terdapat mana-mana pihak yang tidak menerima pembayaran dalam tempoh 14 hari, aduan yang diterima akan diselesaikan dalam tempoh 72 jam.
- vii. **Aduan Pelanggan:** Memastikan semua aduan pelanggan diberi:
  - Akuan penerimaan dalam masa satu (1) hari;
  - Maklumbalas awal dalam masa lima (5) hari; dan
  - Diselesaikan dalam tempoh 15 hari bagi aduan yang tidak melibatkan perkara dasar.
- viii. **Kajian Kepuasan Pelanggan (Dalaman dan Luaran):** 2 kali setahun
- ix. **Hari Bertemu Pelanggan (Bersemuka atau Dalam Talian):** 2 kali setahun
- x. **Laman Web:** Memuat naik maklumat program terkini KPPK ke laman web dalam tempoh 24 jam.
- xi. **Lesen Biobahan Api:** Mengeluarkan Akuan Penerimaan bagi permohonan yang lengkap dalam tempoh satu (1) hari;

Mengeluarkan lesen dalam tempoh tiga (3) hari selepas lesen ditandatangani oleh Pihak Berkuasa Pelesenan Biobahan Api; dan

Memberi jawapan kepada permohonan yang tidak berjaya dalam tempoh tiga (3) hari selepas keputusan dibuat Pihak Berkuasa Perlesenan Biobahan Api.

## Teras-Teras Strategik Pengurusan Sumber Manusia

Teras  
01

### MENETAPKAN HALA TUJU YANG STRATEGIK

Menyediakan perancangan sumber manusia yang komprehensif dan dinamik serta diijarkan dengan pelan strategik organisasi.



Penyediaan hala tuju strategik bagi perancangan sumber manusia adalah asas kepada penjajaran dasar-dasar sumber manusia untuk menyokong visi, misi, fungsi dan matlamat pelan strategik Kementerian (KPPK). Ini menjelaskan bahawa keupayaan guna tenaga di dalam organisasi adalah penentu kepada pencapaian matlamat KPPK.

Matlamat Kementerian akhirnya akan menggambarkan aspirasi nasional. Maka, hala tuju strategik ini haruslah berpandukan kepada hala tuju strategik perkhidmatan awam pada akhirnya. Antaranya membina tenaga kerja kelas pertama, budaya kerja cemerlang serta peningkatan penyampaian perkhidmatan awam yang mana kemudiannya memantapkan daya saing serta kemakmuran negara.

Hala tuju strategik sumber manusia perlu sentiasa dikaji semula secara berterusan dan disesuaikan dengan agenda nasional. Pembangunan hala tuju strategik sumber manusia dimulakan dengan mengkaji semula rancangan terdahulu dan menyesuaikan kepada perubahan semasa. Ini penting supaya dapat dipastikan semua program dasar-dasar sumber manusia diselaraskan dengan wawasan kebangsaan, matlamat serta misi dan visi Kementerian.



Maka, hubungan erat di antara Bahagian Pengurusan Sumber Manusia dengan pengurusan atasan perlu wujud. Tiga (3) aspek yang diberi fokus utama adalah:-

- i. Sumber manusia dan perancangan strategik: Perancangan strategik adalah komponen penting dalam usaha merangka dan merancang dasar serta penentuan program dan tindakan penghasilan perkhidmatan terbaik yang melangkaui ekspektasi pelanggan dan *stakeholders*. Maka, hala tuju Kementerian perlu sentiasa disemak dan dikaji agar sejajar dengan agenda nasional.
- ii. Sumber manusia dan pengurusan operasi: Jalinan kerjasama erat antara PSM dan bahagian-bahagian lain dalam organisasi penting bagi menyokong pelaksanaan strategi, aktiviti dan fungsi sumber manusia. Pengetahuan asas dan pendedahan berhubung operasi agensi dapat memastikan pengurusan sumber manusia mampu menjalankan peranannya dengan berkesan.
- iii. Perancangan tenaga manusia: Perancangan guna tenaga manusia yang strategik penting bagi mengenal pasti keperluan modal insan seperti saiz dan kompetensi yang diperlukan bagi mencapai matlamat Kementerian. Antaranya kaedah jangkaan tenaga manusia tidak hanya dari segi bilangan pegawai malahan juga kebolehan dan keupayaan yang diperlukan.

Teras  
02

### MEMASTIKAN KAPASITI ORGANISASI

Memperkasakan program pembangunan sumber manusia, pembangunan kerjaya dan pembangunan kepimpinan.



Sesebuah organisasi mestilah mempunyai keupayaan melaksanakan dengan jayanya matlamat dan misi yang dirancang serta memenuhi kehendak *stakeholder*. Pembangunan kapasiti adalah bertujuan supaya meningkatkan prestasi organisasi melalui pengurusan dan penggunaan sumber. Prestasi organisasi dipengaruhi oleh empat (4) faktor utama iaitu:

- i. **Keberkesanan**
- ii. **Kecekapan**
- iii. **Relevan**
- iv. **Kemampuan kewangan**

Menurut Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA), kejayaan sesebuah organisasi dalam meningkatkan kapasitinya boleh dilihat dari tiga (3) sudut yang berbeza iaitu :

- i. **Penggunaan teknologi** : Penggunaan ICT membantu dalam meningkatkan jumlah, ketepatan dan kecekapan dan proses kerja. Misalnya, pelaburan dalam menyediakan laman web membantu menyebarkan dasar dan strategi pengurusan sumber manusia dengan luas. Ini juga termasuk urusan personel penjawat awam yang dilaksanakan secara 'online' sebagai contoh sistem HRMIS.
- ii. **Penambahbaikkan struktur organisasi**: Keadaan masa kini memerlukan struktur organisasi perkhidmatan awam adalah fleksibel dan bersesuaian untuk melaksanakan peranan secara berkesan. Antara yang boleh dilaksanakan ialah perwakilan kuasa Ketua Jabatan serta kajian semula peranan dan fungsi bahagian bagi mengelak berlaku pertindihan tugas.
- iii. **Pemeriksaan proses kerja** : Pelaksanaan MS ISO 9000, pelaksanaan panduan kerja melalui myPortfolio diperkenalkan bagi memperkukuhkan pelaksanaan bidang tugas dan tanggungjawab agensi demi memastikan perkhidmatan awam sentiasa relevan dalam memastikan pembudayaan kecemerlangan, penambahbaikan kualiti penyampaian perkhidmatan, peningkatan prestasi dan pemeriksaan akauntabiliti agensi Kerajaan secara berterusan.



Teras  
03

### MENGURUSKAN PEKERJA YANG BERKUALITI

Meningkatkan integriti dan menanamkan nilai-nilai murni di kalangan pegawai dan anggota.



Kualiti sumber manusia sesebuah organisasi menjadi penentu kecekapan organisasi. Sumber manusia yang berkualiti perlu dibangunkan dan diurus dengan sistematik dan betul. Bagi memenuhi matlamat strategik ini, pengurus sumber manusia perlu tahu bagaimana untuk menarik bakat-bakat terbaik di pasaran kerja sedia ada ke dalam perkhidmatan di organisasi. Sebelum pemilihan dilakukan, penetapan kriteria yang mantap beserta objektif organisasi perlu ditentukan.

Pengurus sumber manusia juga perlu membangunkan pelan perancangan penempatan berdasarkan keperluan pengisian jawatan di bahagian/unit masing-masing. Selain itu, penempatan dari segi kompetensi pegawai dan kesesuaian fungsi tugas perlu juga diambil kira secara serius agar pembangunan potensi dapat dibentuk. Pembangunan sumber manusia ini pula mestilah suatu proses yang berterusan supaya bakat-bakat yang baik ini dipertingkatkan dari semasa ke semasa. Antara contoh program potensi berterusan adalah *Cross-Fertilisation* dan rancangan pusingan kerja atau *Job Rotation*.

Teras  
04

### MEMBANGUNKAN KOMPETENSI TENAGA KERJA

Meningkatkan pengetahuan dan kreativiti sumber manusia.



Di antara fokus Pengurusan Sumber Manusia adalah untuk membangunkan kompetensi tenaga kerja melalui kepimpinan strategik, pembelajaran berterusan serta pengurusan ilmu. Ketiga-tiga aspek ini penting dalam pembangunan kompetensi tenaga kerja yang berdaya saing yang mana pada akhirnya akan mempertingkatkan mutu penyampaian perkhidmatan.

Dalam hal ini, program-program latihan perlu berupaya untuk membangunkan kemahiran. Mempertingkatkan pengetahuan dan memantapkan etika.

#### i. Pembangunan Kepimpinan

Kejayaan sesebuah organisasi bergantung kepada kepimpinan yang berkualiti. Oleh demikian, peranan PSM adalah mengenalpasti dan membangunkan pemimpin strategik serta berpotensi melalui pelan latihan dan pembangunan yang sistematik. Penerapan ciri-ciri kepimpinan yang relevan pada masa kini dan hadapan perlu dilaksanakan.

Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 3 Tahun 2006 – Panduan Mewujudkan *Search Committee* dan Proses Pelaksanaan Pelan Penggantian (*Succession Planning*) merupakan panduan untuk Kementerian mengenalpasti dan membangunkan pemimpin yang berpotensi di semua peringkat melalui kaedah yang dinyatakan dalam pekeliling tersebut. Selain itu, pelan latihan yang komprehensif meliputi kursus-kursus pembangunan pengurusan, pengurusan projek serta proses *mentoring* dan *coaching* boleh juga dilaksanakan.

#### ii. Pembelajaran Berterusan

Setiap pegawai dan kakitangan mestilah melengkapkan diri masing-masing dengan pengetahuan dan kemahiran agar dapat memenuhi tuntutan dan keperluan terkini dan masa hadapan organisasi yang semakin mencabar. Ianya juga penting agar perkhidmatan awam sentiasa relevan dalam menyampaikan perkhidmatan kepada masyarakat.

Pekeliling Perkhidmatan Bil. 6 Tahun 2005 – Dasar Latihan Sumber Manusia Sektor Awam menggariskan beberapa perkara asas dalam memastikan pembelajaran yang berterusan. Antaranya ialah memperuntukkan sekurang-kurangnya 1 peratus daripada peruntukan emolumen Kementerian bagi tujuan latihan, memastikan sekurang-kurangnya setiap pegawai dan kakitangan menghadiri sekurang-kurangnya tujuh (7) hari berkursus dalam tempoh





setahun serta penubuhan Majlis Latihan Sektor Awam termasuk penubuhan Panel Pembangunan Sumber Manusia peringkat Kementerian. Panel ini bertanggungjawab memantau pelaksanaan latihan di Kementerian sama ada dari aspek perbelanjaan serta pelaksanaan latihan.

Selain itu, tawaran-tawaran program biasiswa peringkat Sarjana dan Doktor Falsafah, kursus-kursus jangka pendek dan program sangkutan (*attachment*) di syarikat-syarikat swasta dapat memberi pendedahan kepada amalan terbaik atau *the best practice*.

### iii. Pengurusan Ilmu

Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA) pernah mencadangkan pewujudan repositori ilmu yang boleh menyelaras segala maklumat dan ilmu di peringkat individu dan organisasi. Dengan kaedah ini, ianya dapat menjana penyebaran dan perkongsian ilmu secara meluas. Sebagai contoh, penubuhan Pangkalan Repositori Ilmu Sumber Manusia Sektor Awam (PRISMA).

Tindakan strategik yang boleh dijalankan ialah merancang dan melaksanakan program perkongsian ilmu menggunakan infrastruktur teknologi maklumat dan komunikasi (ICT) dan penerbitan bahan-bahan ilmiah. Petunjuk-petunjuk prestasi yang boleh digunakan seperti penerbitan setiap tahun jurnal, buletin, laporan tahunan dan sebagainya. Selain itu, capaian atau hits di laman atau portal, fail yang dimuat turun atau dimuat naik juga boleh dijadikan petunjuk prestasi.

Teras  
05

#### PENGURUSAN PRESTASI, PENGIKTIRAFAN DAN GANJARAN

Meningkatkan program pengiktirafan dan penghargaan, meningkatkan nilai murni, semangat kerja berpasukan serta mewujudkan persekitaran kerja yang kondusif.



Pengiktirafan prestasi serta menyediakan ganjaran adalah salah satu teras yang diberi penekanan. Pencapaian prestasi yang tinggi di kalangan penjawat awam adalah merupakan penyampaian perkhidmatan yang berkualiti dan berkesan kepada pelanggan. Ianya merupakan satu bentuk ganjaran yang wajar disediakan sebagai satu bentuk penghargaan terhadap budaya yang baik di organisasi.

#### i. Mengukuhkan Sistem Pengurusan Prestasi

Penekanan terhadap pengurusan sumber manusia yang berprestasi tinggi sering diberikan penekanan. Ini dilakukan bagi memastikan pegawai mempunyai pemahaman yang tepat berhubung kehendak individu serta matlamat organisasi. Kaedah ini dilakukan bagi memastikan proses penambahbaikan dilakukan secara berterusan serta menepati piagam pelanggan organisasi.

Bagi mencapai matlamat ini, komunikasi pelbagai hala diwujudkan. Ia penting agar perkongsian visi, misi dan pelan kerja dapat dipraktikkan di kalangan penjawat awam. Antara petunjuk prestasi yang boleh digunapakai adalah kajian kecemerlangan pengurusan prestasi, kekerapan semakan semula sasaran kerja tahunan, LNPT serta kajian persepsi pengurusan atasan ke atas pencapaian.

#### ii. Pengiktirafan dan Ganjaran

Setiap anggota organisasi mesti menyedari ekspektasi yang diharapkan daripada mereka serta peranan yang harus dimainkan mereka. Setiap prestasi yang membanggakan harus diberikan ganjaran manakala mereka yang kurang berprestasi perlu dibantu.

Antaranya yang boleh dilaksanakan adalah seperti keraian dan pujian kepada pegawai secara umum, Anugerah Perkhidmatan Cemerlang (APC) dan banyak lagi.

#### iii. Perkhidmatan Kaunseling Berkesan

Perkhidmatan awam masa kini harus dilihat relevan dengan keadaan semasa dan budaya ini mestilah dikekalkan. Justeru, perkhidmatan kaunseling merupakan salah satu kaedah yang perlu dilaksanakan bagi memperkasa potensi anggota perkhidmatan. Langkah seterusnya pula adalah memperkasa peranan, fungsi dan kaedah perkhidmatan kaunseling bagi memastikan ianya dapat dilestarikan.



Teras  
06

## PEMBENTUKAN BUDAYA KERJA YANG BERPRESTASI TINGGI

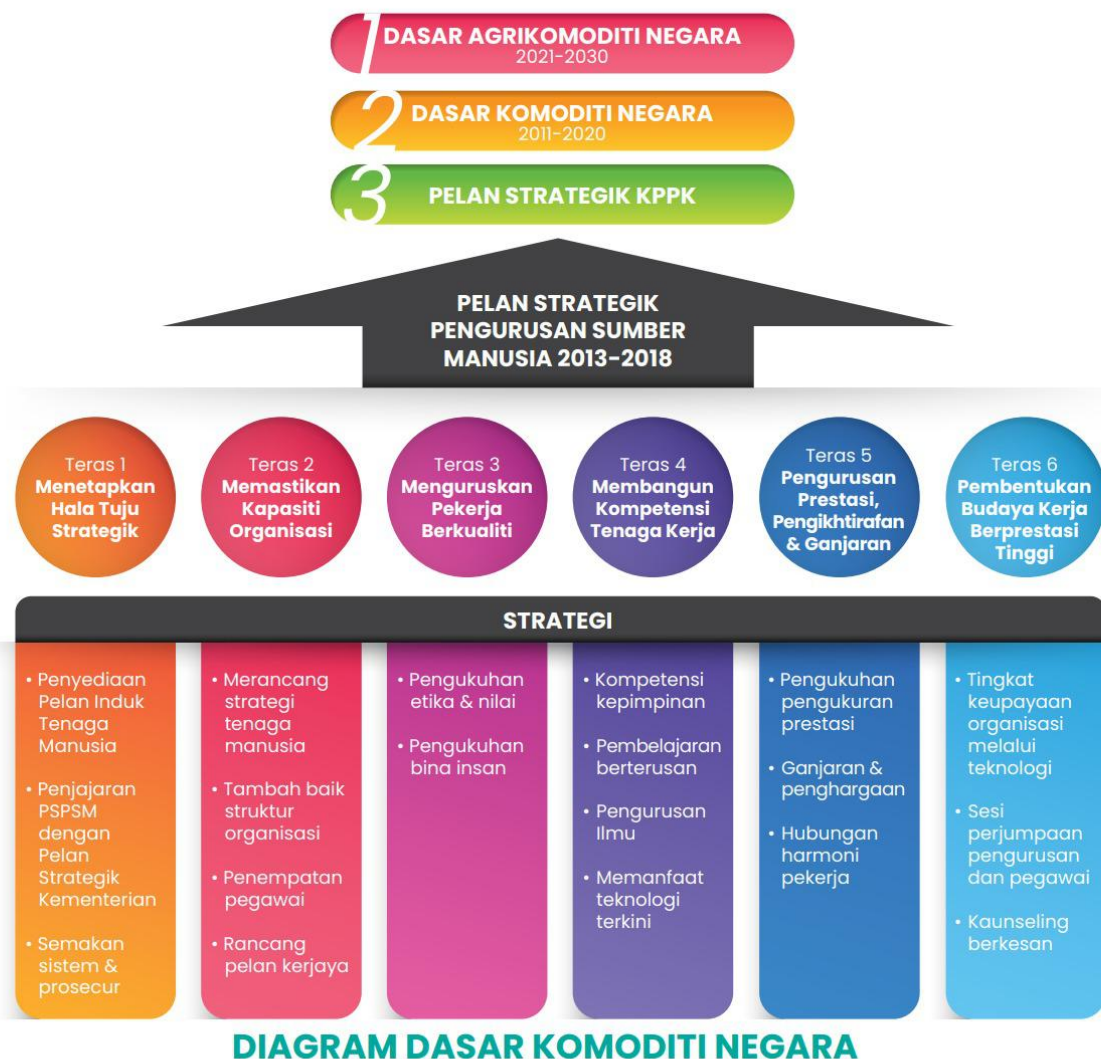
Mewujudkan budaya organisasi yang cemerlang.



Perkhidmatan awam perlu sentiasa berusaha mengekalkan tadbir urus yang baik berasaskan nilai-nilai positif dan etika kerja yang tinggi. Persekitaran ini akan menghasilkan budaya kerja berprestasi tinggi, keseronokan bekerja, amanah, proaktif dan keterbukaan.

Membentuk budaya kerja berprestasi tinggi dalam organisasi bukanlah satu perkara mudah dan boleh dicapai dalam masa singkat. Usaha ini memerlukan komitmen, kesediaan menerima perubahan dan kesedaran untuk meningkatkan prestasi. Antara inisiatif yang boleh dilaksanakan di bawah teras strategik ini adalah:-

- Penambahbaikan berterusan amalan penyampaian perkhidmatan melalui penyampaian perkhidmatan pelanggan.
- Pembangunan pangkalan data pelanggan yang bersepadu menggunakan ICT bagi meningkatkan kepantasan, kemudahan dan kebolehcapaian.
- Pengurus perlu menyemai budaya menyelenggara aset-aset kerajaan agar keupayaan aset dapat digunakan secara sempurna dan lancar.
- Perhubungan antara majikan dan pekerja perlu sentiasa harmoni.



**DIAGRAM DASAR KOMODITI NEGARA**



# ▶ PELAN TINDAKAN OACP KPPK

## Ringkasan Inisiatif

RINGKASAN INISIATIF	
BIDANG KEUTAMAAN	INISIATIF
PENTADBIRAN	20
PEROLEHAN	13
TADBIR URUS KORPORAT	2
<b>JUMLAH KESELURUHAN INISIATIF : 35</b>	

## BIDANG KEUTAMAAN 1 : PENTADBIRAN

Strategi 1 : Memperkukuhkan kecekapan penyampaian perkhidmatan				
Objektif Strategik 1.1 : Merekayasa perkhidmatan ke arah tadbir urus baik				
BIL	RISIKO/POTENSI RISIKO (Kelemahan: Governans, Integriti dan Antirasuah)	INISIATIF/TINDAKAN (Tangani/Atasi Risiko)	UNIT/BAHAGIAN PENERAJU/PELAKSANA	TEMPOH MASA PELAKSANAAN 2021-2026
1.	Penyalahgunaan Aset Kerajaan untuk Kepentingan Peribadi	1. Melaksanakan atau mewujudkan mekanisme pemantauan dan pelaporan yang lebih sistematik.	<b>PPK (Peneraju)</b>	2 Tahun
		2. Melaksanakan program latihan pengurusan aset kerajaan.	<b>PPK (Peneraju) PSM – Unit Latihan (Peneraju)</b>	1 Tahun
		3. Mewajibkan tindakan punitif dan tata tertib kepada pelaku dan pegawai penyelia yang gagal mematuhi peraturan yang sedang berkuat kuasa.	<b>UI (Peneraju)</b> Semua Bahagian dan Unit	2 Tahun
2.	Penyalahgunaan kuasa dalam membuat keputusan.	1. Membuat pemeriksaan mengejut secara rawak ke atas bahagian/jabatan.	<b>UI (Peneraju) UAD (Peneraju) PSM</b>	2 Tahun
		2. Menguatkuasakan dasar pusingan kerja bagi pegawai yang telah berkhidmat 3 tahun ke atas selaras dengan Pekeliling Perkhidmatan Bil.3/2004 (Panduan Pertukaran Pegawai Awam).	<b>PSM (Peneraju)</b> Semua Bahagian dan Unit	1 Tahun
		3. Melaksanakan program kesedaran secara berterusan kepada pegawai awam yang terlibat dalam membuat keputusan.	<b>PSM (Peneraju) UI</b>	1 Tahun



<b>Strategi 1 : Memperkukuh kecekapan penyampaian perkhidmatan</b>					
<b>Objektif Strategik 1.1 : Merekayasa perkhidmatan ke arah tadbir urus baik</b>					
<b>BIL</b>	<b>RISIKO/POTENSI RISIKO</b> (Kelemahan: Governans, Integriti dan Antirasuah)	<b>INISIATIF/TINDAKAN</b> (Tangani/Atasi Risiko)	<b>UNIT/BAHAGIAN PENERAJU/PELAKSANA</b>	<b>TEMPOH MASA PELAKSANAAN 2021-2026</b>	
		4. Mewajibkan tindakan punitif dan tatatertib kepada pelaku dan pegawai penyelia yang gagal mematuhi peraturan yang sedang berkuat kuasa.	<b>UI (Peneraju)</b> Semua Bahagian dan Unit	2 Tahun	
3.	Pemalsuan dokumen berkaitan urusan rasmi kerajaan.	1. Melaksanakan program kesedaran berkaitan pengurusan dokumen yang berkaitan urusan rasmi kerajaan berterusan kepada pegawai awam yang terlibat dalam membuat keputusan.	<b>PSM (Peneraju)</b> <b>PPK (Peneraju)</b> UUU	Bersama	2 Tahun
		2. Melaksanakan atau mewujudkan mekanisme pemantauan dan pelaporan yang lebih sistematik.	<b>PPK (Peneraju)</b> Semua Bahagian dan Unit		2 Tahun
		3. Mewajibkan tindakan punitif dan tatatertib kepada pelaku dan pegawai penyelia yang gagal mematuhi peraturan yang sedang berkuat kuasa.	<b>UI (Peneraju)</b> Semua Bahagian dan Unit		2 Tahun
4.	Kebocoran maklumat terperingkat kerajaan.	1. Melaksanakan program kesedaran secara berterusan kepada pegawai awam yang bertanggungjawab.	<b>PPK (Peneraju)</b> <b>BPM (Peneraju)</b>	Bersama	1 Tahun
		2. Melaksanakan atau mewujudkan mekanisme pengurusan dokumen terperingkat yang lebih sistematik.	<b>PPK (Peneraju)</b> <b>BPM (Peneraju)</b> Semua Bahagian dan Unit	Bersama	2 Tahun
		3. Memastikan atau mempertingkatkan sistem keselamatan rangkaian sentiasa dikemas kini.	<b>PPK (Peneraju)</b> <b>BPM (Peneraju)</b>	Bersama	2 Tahun
		4. Mewajibkan tindakan punitif dan tatatertib kepada pelaku dan pegawai penyelia yang gagal mematuhi peraturan yang sedang berkuat kuasa.	<b>UI (Peneraju)</b> Semua Bahagian dan Unit		2 Tahun



## BIDANG KEUTAMAAN 1 : PENTADBIRAN

### Strategi 1 : Memperkukuhkan kecekapan penyampaian perkhidmatan

Objektif Strategik 1.2 : Menggalakkan merit dan integriti dalam proses pengambilan, pemilihan dan pelantikan ke mana-mana jawatan.

BIL	RISIKO/POTENSI RISIKO (Kelemahan: Governans, Integriti dan Antirasuah)	INISIATIF/TINDAKAN (Tangani/Atasi Risiko)	UNIT/BAHAGIAN PENERAJU/PELAKSANA	TEMPOH MASA PELAKSANAAN 2021-2026
1.	Penyalahgunaan kuasa dalam urusan kenaikan pangkat dan penempatan pegawai untuk sesuatu jawatan dalam jabatan.	1. Melaksanakan atau mewujudkan mekanisme pengurusan penempatan pegawai yang boleh dirujuk oleh semua bahagian dan jabatan.	PSM (Peneraju)	2 Tahun
		2. Melaksanakan ujian psikometrik ke atas pegawai baharu.	PSM (Peneraju)	1 Tahun

### Strategi 1 : Memperkukuhkan kecekapan penyampaian perkhidmatan

Objektif Strategik 1.3 : Menambah baik keberkesanan pembangunan profesional berterusan dalam kalangan pegawai awam melalui program berdasarkan kepada human *governance*

BIL	RISIKO/POTENSI RISIKO (Kelemahan: Governans, Integriti dan Antirasuah)	INISIATIF/TINDAKAN (Tangani/Atasi Risiko)	UNIT/BAHAGIAN PENERAJU/PELAKSANA	TEMPOH MASA PELAKSANAAN 2021-2026
1.	Ketidakberadaan pegawai awam dalam waktu bertugas.	1. Melaksanakan atau mewujudkan mekanisme pemantauan dan pelaporan yang lebih sistematik.	PSM (Peneraju) UI UAD BPM	1 Tahun
		2. Mewajibkan tindakan punitif dan tata tertib kepada pelaku dan pegawai penyelia yang gagal mematuhi peraturan yang sedang berkuat kuasa.	UI (Peneraju) Semua Bahagian dan Unit	1 Tahun
2.	Membuat pernyataan awam tanpa kebenaran.	1. Membuat peringatan berkaitan peraturan berkaitan pernyataan awam.	UI (Peneraju)	2 Tahun
		2. Menyemarakkan program pembudayaan integriti, tabir urus dan Antirasuah.	UI (Peneraju)	2 Tahun



## BIDANG KEUTAMAAN 2 : PEROLEHAN

<b>Strategi 2 : Mempertingkatkan keberkesanan dan ketelusan perolehan awam</b>					
<b>Objektif Strategik 2.1 : Memperkukuhkan kerangka perolehan dan pembangunan.</b>					
<b>BIL</b>	<b>RISIKO/POTENSI RISIKO</b> (Kelemahan: Governans, Integriti dan Antirasuah)	<b>INISIATIF/TINDAKAN</b> (Tangani/Atasi Risiko)	<b>UNIT/BAHAGIAN</b> <b>PENERAJU/PELAKSANA</b>	<b>TEMPOH MASA</b> <b>PELAKSANAAN</b> <b>2021-2026</b>	
1.	Penyalahgunaan kuasa dalam sistem perolehan kerajaan.	1. Menguatkuasakan sistem penggiliran pelantikan pembekal bagi mengelakkan monopoli perniagaan dalam kementerian.	<b>PPK (Peneraju)</b> Semua Bahagian dan Unit	2 Tahun	
		2. Mengkaji semula dan menambahbaik terma rujukan pemilihan urus setia dan jawatankuasa penilaian yang terlibat dalam perolehan supaya bebas daripada sebarang unsur penyelewangan dan salah.	<b>PPK (Peneraju)</b> Semua Bahagian dan Unit	2 Tahun	
		3. Menyediakan program latihan berkaitan pengurusan perolehan dan projek awam kepada pegawai bertanggungjawab.	<b>PSM (Peneraju)</b> <b>PPK (Peneraju)</b> BPM	} Bersama	2 Tahun
		4. Mewajibkan tindakan punitif dan tatatertib kepada pelaku dan pegawai penyelia yang gagal mematuhi peraturan yang sedang berkuat kuasa.	<b>UI (Peneraju)</b> Semua Bahagian dan Unit		2 Tahun
2.	Pemalsuan dokumen yang diterima daripada pembekal.	1. Menyediakan garis panduan penerimaan perolehan yang lebih terperinci dan sesuai dengan keperluan kementerian.	<b>PPK (Peneraju)</b> <b>UUU (Peneraju)</b>	} Bersama	2 Tahun
3.	Ketirisan maklumat perolehan	1. Mengadakan taklimat pematuhan kepada pegawai yang dilantik sebagai jawatankuasa penilai mengenai kesalahan yang biasa berlaku dalam perolehan.	<b>PPK (Peneraju)</b> Semua Bahagian dan Unit		2 Tahun
		2. Mewajibkan tindakan punitif dan tatatertib kepada pelaku dan pegawai penyelia yang gagal mematuhi peraturan yang sedang berkuat kuasa.	<b>UI (Peneraju)</b> Semua Bahagian dan Unit	2 Tahun	



## BIDANG KEUTAMAAN 2 : PEROLEHAN

### Strategi 2 : Mempertingkatkan keberkesanan dan ketelusan perolehan awam

Objektif Strategik 2.1 : Memperkukuhkan kerangka perolehan dan pembangunan.

BIL	RISIKO/POTENSI RISIKO (Kelemahan: Governans, Integriti dan Antirasuah)	INISIATIF/TINDAKAN (Tangani/Atasi Risiko)	UNIT/BAHAGIAN PENERAJU/PELAKSANA	TEMPOH MASA PELAKSANAAN 2021-2026
4.	Kelemahan penguatkuasaan terhadap pelanggaran kontrak	1. Proses menyemak semua kontrak berkaitan perolehan Kementerian.	<b>PUU (Peneraju)</b> Semua Bahagian dan Unit	2 Tahun
		2. Melaksanakan pemantauan ke atas semua projek supaya mematuhi spesifikasi perjanjian dalam kontrak.	<b>PPK (Peneraju)</b> Semua Bahagian dan Unit	2 Tahun
		3. Menyediakan latihan/kursus berkenaan pengurusan perolehan kepada pegawai yang bertanggungjawab.	<b>PPK (Peneraju)</b> <b>PSM (Peneraju)</b>	Bersama 1 Tahun
		4. Memantapkan sistem koordinasi maklumat antara pihak yang mengendalikan perolehan dengan pihak yang membuat pengesahan penerimaan.	<b>PPK (Peneraju)</b> <b>BPM (Peneraju)</b>	Bersama 2 Tahun

### Strategi 2 : Mempertingkatkan keberkesanan dan ketelusan perolehan awam

Strategik 2.2 : Meningkatkan ketelusan perolehan awam, pengurangan risiko rasuah, penyelewengan pasaran dan antipersaingan.

BIL	RISIKO/POTENSI RISIKO (Kelemahan: Governans, Integriti dan Antirasuah)	INISIATIF/TINDAKAN (Tangani/Atasi Risiko)	UNIT/BAHAGIAN PENERAJU/PELAKSANA	TEMPOH MASA PELAKSANAAN 2021-2026
1.	Kelewatan Penyiapan Projek Sakit	1. Mewujudkan sistem pemantauan projek pembangunan secara dalam talian yang komprehensif dan boleh diakses pada bila-bila masa oleh Pegawai Pengawal.	<b>PPK (Peneraju)</b> BPM	2 Tahun
		2. Memberikan latihan senario dan kajian kes (case study) kepada pegawai yang terlibat.	<b>PPK (Peneraju)</b> <b>PSM (Peneraju)</b>	Bersama 1 Tahun



## BIDANG KEUTAMAAN 3 : TADBIR URUS KORPORAT

### Strategi 3 : Memupuk tadbir urus baik dalam entiti korporat

Objektif Strategik 3.1 : Memastikan pengamalan ketelusan oleh pihak yang mengawal entiti korporat

BIL	RISIKO/POTENSI RISIKO (Kelemahan: Governans, Integriti dan Antirasuah)	INISIATIF/TINDAKAN (Tangani/Atasi Risiko)	UNIT/BAHAGIAN PENERAJU/PELAKSANA	TEPOH MASA PELAKSANAAN 2021-2026
1.	Kelemahan tadbir urus dalam entiti korporat	1. Mewajibkan semua badan berkanun dan agensi di bawah KPPK membangunkan Pelan Antirasuah Organisasi dengan dibantu oleh Pusat Governans, Integriti, dan Antirasuah (GIACC), SPRM dan Institut Integriti Malaysia (IIM).	<b>UI (Peneraju)</b> Semua Bahagian dan Unit	2 Tahun
		2. Memperluas penempatan Pegawai Integriti Bertauliah (CeIO) di semua Badan Berkanun, Syarikat Milik Kerajaan (SOEs), Syarikat Terhad dengan Jaminan (CLBG) yang ditubuhkan oleh Kerajaan.	<b>UI (Peneraju)</b> <b>PSM (Peneraju)</b>	2 Tahun

### Bahagian / Unit



Semua bahagian dan unit di KPPK adalah terlibat serta berperanan dalam pembangunan, penggubalan dan pelaksanaan Pelan Anti-rasuah KPPK.





**Nafsu yang tak tertahan,  
besar bahayanya.  
Pejuang yang lekas tergoda, tidak  
akan membawa hasil yang baik.**

BAB

# 04



## KAEDAH PENGUKURAN

- Pakar Rujuk
- Mekanisme Pemantauan dan Penilaian



**Pelaksanaan Pelan Antirasuah Organisasi KPPK menggunakan kaedah pengukuran yang berteraskan Mekanisme Pemantauan dan Penilaian (*Monitoring and Evaluation*). Mekanisme Pemantauan dan Penilaian yang dilaksanakan dapat memastikan pelaksanaan pelan ini berkesan dan efektif dalam mencapai objektif yang ditetapkan.**

### (a) Pakar Rujuk

Pelaksanaan Pelan Antirasuah Organisasi KPPK melibatkan 3 pihak berkepentingan iaitu pakar rujuk yang telah menjadi rujukan seperti yang berikut:

- i. GIACC
- ii. SPRM
- iii. IIM dan konsultan bertauliah

Selaku agensi yang mempunyai kepakaran dalam bidang pembangunan Pelan Antirasuah, GIACC, SPRM, IIM dan konsultan bertauliah memainkan peranan yang penting pada awal proses pengubalan Pelan Antirasuah Organisasi KPPK bagi memastikan pelan ini mampu menjadi dokumen rasmi kementerian dalam proses pengurusan risiko rasuah.

### (b) Mekanisme Pemantauan dan Penilaian

Mekanisme pemantauan dan penilaian dalam pelaksanaan pelan ini merujuk kepada proses meneliti dan menganalisis setiap pelan tindakan secara berterusan untuk membanding dan menilai keberkesanan pelaksanaan inisiatif pelan tindakan yang digariskan terhadap keputusan yang diharapkan (pencapaian *output* dan kemajuan ke arah penghasilan muktamad).

#### i. Struktur Pentadbiran Mekanisme Pemantauan dan Penilaian

Di peringkat KPPK, mekanisme pemantauan dan penilaian secara berkala akan dilaksanakan mengikut struktur pentadbiran yang terdiri daripada dua peringkat seperti yang berikut:

#### PERINGKAT OPERASI

- Dipengerusi oleh TKSU (Pengurusan)
- Unit Integriti selaku urus setia induk Pelan Antirasuah KPPK
- Semua Bahagian dan Unit KPPK

#### PERINGKAT PENGURUSAN TERTINGGI

- Ketua Setiausaha
- Timbalan Ketua Setiausaha
- Setiausaha Bahagian / Ketua Unit



Kedua-dua peringkat ini akan memastikan mekanisme pemantauan dan penilaian dilaksanakan dengan terancang dan berkala dengan memberi perhatian kepada tugas-tugas utama seperti berikut:

### PEMANTAUAN

- Mengenal pasti dan menentukan objektif Pelan Tindakan yang digariskan dalam Pelan Antirasuah KPPK
- Menentukan kaedah pemantauan, pengukuran, analisis dan penilaian untuk memastikan keputusan yang sah
- Menentukan dan menetapkan indikator yang digunakan untuk mekanisme pemantauan
- Mengenal pasti kekerapan pemantauan pelan
- Menentukan mekanisme pelaporan pemantauan

### PENILAIAN

- Memantau status pelaksanaan dan pencapaian, inisiatif Pelan Antirasuah Organisasi KPPK dari semasa ke semasa
- Menilai keberkesanan pelaksanaan inisiatif untuk memastikan objektif Pelan Antirasuah Organisasi KPPK yang ditetapkan dapat dicapai
- Menetapkan *outcome/output* yang hendak dicapai melalui pelaksanaan inisiatif-inisiatif yang telah digariskan dalam Pelan Antirasuah KPPK
- Mencadangkan penambahbaikan terhadap inisiatif yang digariskan dalam Pelan Antirasuah KPPK
- Memastikan bahawa setiap pelan tindakan dilaksanakan seperti yang dirancang dalam Pelan Antirasuah KPPK

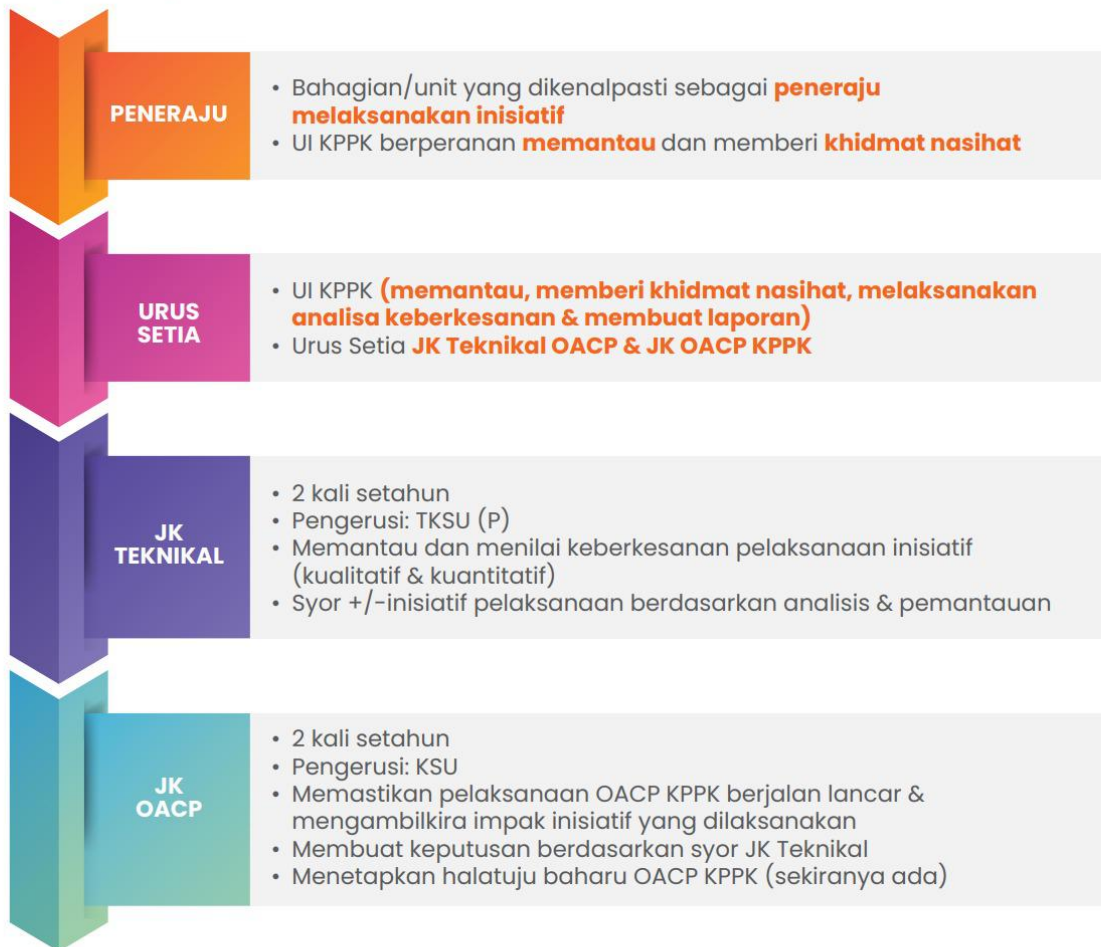
#### ii. Mekanisme Penyelarasan Pemantauan dan Penilaian Pelan Antirasuah KPPK

Mekanisme penyelarasan pemantauan dan penilaian pelan akan dilaksanakan secara berkala melalui dapatan pemantauan yang akan direkodkan untuk menilai keberkesanan setiap inisiatif pelan tindakan. Proses pemantauan akan dibuat terhadap pelaksanaan setiap pelan tindakan yang digariskan dalam Pelan Antirasuah KPPK. Laporan pemantauan ini akan diselaraskan oleh Unit Integriti KPPK selaku urus setia induk Pelan Antirasuah KPPK serta akan dibentangkan dalam Mesyuarat Jawatankuasa Kerja Antirasuah KPPK yang dipengerusikan oleh Timbalan Ketua Setiausaha KPPK sebelum dibentangkan dalam Mesyuarat JAR Kementerian yang dipengerusikan oleh YBhg. Datuk Ketua Setiausaha KPPK. Pelaporan status pelaksanaan inisiatif Pelan Antirasuah KPPK akan dijadikan agenda tetap dalam JAR KPPK yang merupakan platform yang sesuai bagi membincangkan isu-isu berkaitan dengan governans, integriti dan Antirasuah.





iii. Kerangka Penyelarasan Pemantauan dan Penilaian Pelan Antirasuah Organisasi KPPK (Dalaman)



iv. Laporan status pelaksanaan pelan akan dikemukakan kepada urus setia JAR KPPK. JAR KPPK merupakan platform untuk memantau dan memastikan pelaksanaan Pelan Antirasuah Organisasi KPPK adalah efektif dan mampu mencapai objektif yang ditetapkan



BAB

# OS

## PENUTUP

- Kesimpulan
- Penghargaan
- Pasukan Editor



## ► KESIMPULAN



Tujuan utama pembangunan dan penggubalan Pelan Antirasuah Organisasi KPPK untuk menghasilkan pelan induk yang spesifik, praktikal dan strategik dalam usaha serta tindakan bagi mengurangkan penyelewengan dan rasuah dalam KPPK. Selain itu, Pelan Antirasuah Organisasi KPPK berperanan menetapkan sasaran yang praktikal berdasarkan inisiatif yang akan diambil oleh Kementerian.

Pelan Antirasuah Organisasi KPPK ialah pelan yang sejajar dengan usaha merealisasikan hasrat kerajaan ke arah negara bebas rasuah dan berintegriti. Pelan ini juga berperanan dalam penentuan dasar dan hala tuju tadbir urus, integriti dan Antirasuah di Kementerian, Pelan Antirasuah Organisasi KPPK Tahun 2021-2026 adalah dokumen milik KPPK.

Keberhasilan Pelan Antirasuah Organisasi KPPK berperanan dalam usaha merancang pelaksanaan secara dalaman untuk meningkatkan kualiti penyampaian perkhidmatan. Pelan khusus yang dianalisa secara teliti dengan kaedah penilaian risiko rasuah akan dapat mengenal pasti bidang keutamaan yang memerlukan perhatian serius. Pelan Antirasuah Organisasi KPPK akan dinilai dari semasa ke semasa dan diberikan penambahbaikan berterusan, bergantung pada keadaan semasa. Semua bahagian pelaksana harus mengambil peranan masing-masing dalam merealisasikan apa yang terkandung dalam Pelan Antirasuah KPPK.

Keberhasilan bergantung pada tahap komitmen dan penekanan oleh pihak pengurusan serta warga kementerian dalam pelaksanaan Pelan Antirasuah KPPK.

Keberhasilan Pelan Antirasuah Organisasi KPPK akan melahirkan warga kementerian yang mempunyai nilai-nilai etika governan, integriti dan Antirasuah berkualiti tinggi secara konsisten.

Proses Pembangunan dan Penggubalan Pelan Antirasuah Organisasi KPPK bermula pada bulan Oktober 2019 dan mengambil masa selama 2 tahun untuk menghasilkan Pelan Antirasuah yang komprehensif yang merupakan dokumen rasmi Kementerian dalam bidang pengurusan risiko rasuah di KPPK.

Selaras dengan aspirasi kerajaan untuk menjadikan Malaysia sebagai sebuah negara maju dan bebas rasuah, usaha pemantapan Governan, Integriti dan Antirasuah perlu dilaksanakan di semua peringkat kementerian dan agensi kerajaan. Di peringkat KPPK iltizam ini telah diterjemahkan melalui Pelan Antirasuah Organisasi KPPK Tahun 2021-2026. Pelan Antirasuah Organisasi KPPK yang dibangunkan dan digubal melalui 3 strategi utama yang merangkumi 35 inisiatif diharap mampu membantu KPPK untuk mewujudkan tadbir urus yang baik dan dapat menutup sebarang ruang dan peluang rasuah, penyelewengan mahupun penyalahgunaan kuasa.

Pelaksanaan Pelan Antirasuah Organisasi KPPK yang dibangunkan untuk tempoh 5 tahun ini bukan sahaja dapat mengekalkan tahap integriti yang terbaik dalam kalangan warga KPPK malah ia juga meningkatkan kecemerlangan dan komitmen yang tinggi dalam memberi perkhidmatan kepada semua pemegang taruh/stakeholders KPPK.



## ► PENGHARGAAN

Ucapan terima kasih yang tidak terhingga kepada:

### **YBhg. Datuk Ravi Muthayah**

Ketua Setiausaha Kementerian Perusahaan Perladangan dan Komoditi

### **YBrs. Encik Mad Zaidi bin Mohd Karli**

Timbalan Ketua Setiausaha (Komoditi)

### **YBrs. Encik Abdul Hadi bin Omar**

Timbalan Ketua Setiausaha (Perancangan Strategik & Pengurusan)

### **Setiausaha Bahagian dan Ketua Unit di KPPK dalam meluangkan masa, memberikan input, maklum balas dan kerjasama serta sokongan penuh:**

Bahagian Pengurusan dan Kewangan (PPK)  
 Bahagian Pengurusan Sumber Manusia (PSM)  
 Bahagian Perancangan Strategik dan Antarabangsa (PSA)  
 Bahagian Bio Bahan Api (BBA)  
 Bahagian Akaun (BA)  
 Bahagian Penggalakan Inovasi dan Modal Insan Industri (PIMI)  
 Bahagian Pengurusan Maklumat (BPM)  
 Bahagian Kemajuan Industri Sawit dan Sago (BISS)  
 Bahagian Pembangunan Industri Getah dan Jatropha (GET)  
 Bahagian Pembangunan Industri Koko dan Lada (IKL)  
 Bahagian Kemajuan Industri Kayu kayan, Tembakau dan Kenaf (KTK)  
 Unit Audit Dalam (UAD)  
 Unit Undang-Undang (UUU)  
 Unit Integriti (UI)  
 Unit Komunikasi Korporat (UKK)

## ► PASUKAN EDITOR

### **Penasihat**

YBhg. Datuk Ravi Muthayah

### **Ketua Editor**

Encik Cheah Chee Fong

### **Pasukan Editor**

Puan Zaidah binti Mohd Nor  
 Encik Saiful Zahman bin Ismail  
 Puan Arina binti Zainuddin

### **Unit Integriti KPPK**

Encik Mohd Hanafi Firdhaus bin Abd Latif  
 Encik Mohd Hamdan bin Mohamed Nordin  
 Cik Junaini binti Salleh

**Terima kasih jua kepada Ahli Jawatankuasa Pembangunan Pelan Antirasuah Organisasi Kementerian Perusahaan Perladangan dan Komoditi yang telah meluangkan masa dalam memberikan input serta maklum balas kepada kami :**

Puan Noor Azira binti Abd. Rashid  
 Puan Noraini binti Mohamed  
 Encik Jackson Raa Devadas  
 Puan Siti Normazlina binti Azam  
 Encik Benyamin bin Rosli  
 Encik Oh Tsiang Wynn  
 Encik Wan Mohd Adlan Bin Wan Mustapha  
 Encik Baderolhisham bin Md. Nor  
 Cik Roslina binti Hamdan  
 Cik Lina Khalida binti Masri  
 Encik Muhammad Adam bin Abu Bakar  
 Encik Ahmad Muttaqim bin Md Adnan  
 Encik Abdul Raof bin Ayub  
 Cik Shahazan Zuraina binti Mohd Daud



**KEMENTERIAN PERUSAHAAN PERLADANGAN DAN KOMODITI (MPIC)**

No. 15, Level 6-13  
Persiaran Perdana, Presint 2  
62654 Putrajaya, MALAYSIA

Telefon : 603 8000 8000

Faks : 603 8880 3482

Emel : webmaster @ mpic.gov.my