

# **SETITIK NILA**

**Himpunan Contoh Kes-Kes Tatatertib**



**SETITIK NILA**  
**HIMPUNAN CONTOH KES-KES**  
**TATATERTIB**



**Bahagian Perkhidmatan**  
**Jabatan Perkhidmatan Awam**  
**2009**

## **SETITIK NILA : HIMPUNAN CONTOH KES-KES TATATERTIB**

Setitik Nila : Himpunan Contoh Kes-Kes Tatatertib  
Cetakan Pertama Oktober 2009

© Hak Cipta Bahagian Perkhidmatan  
Jabatan Perkhidmatan Awam Malaysia 2009

Hakcipta terpelihara. Mana-mana bahagian penerbitan ini tidak boleh dikeluarkan ulang, disimpan dalam sistem dapat kembali atau disiarkan dalam apa-apa jua cara sama ada secara elektronik, fotokopi, mekanik, rakaman atau lain-lain sebelum mendapat izin bertulis daripada Pengarah Bahagian Perkhidmatan, Jabatan Perkhidmatan Awam Malaysia.

Sebarang keterangan lanjut, sila hubungi;

Sektor Pembangunan Dasar Tatatertib dan Keutuhan  
Bahagian Perkhidmatan  
Jabatan Perkhidmatan Awam  
Aras 6, Blok C2, Kompleks C  
Pusat Pentadbiran Kerajaan Persekutuan  
62510 Putrajaya

Tel : 03-8885 3000  
Faks : 03-8881 1370  
[www.jpa.gov.my](http://www.jpa.gov.my)

# **Sekapur Sirih**

## **Ketua Setiausaha Negara**



Assalamualaikum w.b.t dan Salam Sejahtera,

Bersyukur saya ke hadhrat Ilahi kerana dengan limpah kurniaNya dan ucapan tahniah di atas usaha menerbitkan Buku 'Setitik Nila: Himpunan Contoh Kes-Kes Tata tertib'.

Pembentukan sebuah perkhidmatan awam berintegriti merupakan salah satu tanggungjawab dan amanah besar yang perlu dilaksanakan oleh Pihak Berkuasa Tata tertib. Dalam menjalankan fungsi dan kuasa yang diperuntukkan, setiap anggota Lembaga Tata tertib, urus setia Lembaga dan Ketua Jabatan perlu mempunyai kefahaman yang mencukupi berhubung peruntukan Undang-Undang, Dasar dan Peraturan-Peraturan tata tertib yang berkuatkuasa. Pengetahuan mengenai peruntukan undang-undang berkaitan, perlu dihayati agar pengurusan tata tertib dapat dilaksanakan dengan berkesan dan memenuhi kehendak serta semangat perundangan yang berteraskan prinsip keadilan.

Langkah Jabatan Perkhidmatan Awam Malaysia yang meneruskan usaha menerbitkan buku 'Setitik Nila: Himpunan Contoh Kes-Kes Tata tertib' diharapkan dapat memberi panduan kepada semua yang terlibat dalam pengurusan kes tata tertib di agensi masing-masing agar mematuhi prosedur yang digariskan dalam peraturan. Tindakan tata tertib yang efektif, cepat dan tepat diyakini mampu memberikan tauladan dan pengajaran kepada pegawai-pegawai agar tidak mengulangi kesalahan yang sama.

Selamat membaca.

**TAN SRI MOHD SIDEK BIN HAJI HASSAN**



## **Seulas Pinang** **Ketua Pengarah Perkhidmatan Awam** **Malaysia**

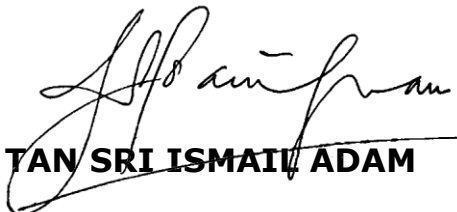
Assalamualaikum w.b.t dan Salam Sejahtera,

Terlebih dahulu saya ingin memanjatkan rasa kesyukuran kepada Allah S.W.T kerana dengan inayat dan riayahnya, maka Buku 'Setitik Nila : Himpunan Contoh Kes-Kes Tatatertib' dapat diterbitkan.

Buku 'Setitik Nila : Himpunan Contoh Kes-Kes Tatatertib' merupakan kelangsungan daripada Buku Contoh Kes-Kes Tatatertib yang telah diterbitkan sebelum ini. Penerbitan buku ini bertujuan untuk memastikan tindakan tatatertib terhadap pegawai awam dapat dilaksanakan dengan lebih kemas dan berkesan serta mematuhi prinsip, prosedur dan peraturan yang digariskan. Ini penting kerana jika sesuatu tindakan tatatertib diambil tanpa menggunakan prosedur yang tepat sebagaimana yang diperuntukkan di bawah undang-undang, ia berkemungkinan akan dicabar di Mahkamah yang akhirnya boleh membawa kerugian kepada pihak Kerajaan.

Buku ini menghimpunkan contoh-contoh kes tatatertib, surcaj dan penamatan demi kepentingan awam. Selain itu ia turut memuatkan contoh-contoh penyediaan dokumen di dalam prosedur kes tatatertib biasa bermula daripada Kertas Penentuan Pengerusi Lembaga Tatatertib sehingga surat pemberitahuan keputusan Lembaga Tatatertib.

Akhir sekali saya berharap agar buku ini dapat dimanfaatkan bagi memantapkan pengurusan tatatertib perkhidmatan awam.

  
**TAN SRI ISMAIL ADAM**

# K A N D U N G A N

Sekapur Sirih	i
Seulas Pinang	ii
Kandungan	iii
Senarai Lampiran	vi

<b><u>BAHAGIAN I</u></b> <b>PENGENALAN</b>	1
---	---

## **BAHAGIAN II** **KES - KES TATATERTIB**

1 Tidak Hadir Bertugas Dan Tidak Mengetik Kad Perakam Waktu	8
2 Tidak Mengetik Perakam Waktu	22
3 Tidak Hadir Bertugas Dan Memalsukan Sijil Sakit	28
4 Memalsukan Sijil Sakit	34
5 Memalsukan Tandatangan Pada Sijil Sakit	42
6 Datang Lewat Tanpa Alasan Yang Munasabah	47
7 Tidak Mengikuti Kursus Pengajian Yang Ditetapkan	56
8 Membeli Kereta Daripada Syarikat Yang Mempunyai Hubungan Rasmi	62
9 Menyalahgunakan Atau Menggunakan Kedudukan Awam	78
10 Menyalahgunakan Wang PIBG	93
11 Penerimaan Hadiah / Sumbangan	97
12 Meniru Tandatangan Pegawai Atasan	114
13 Meminda Laporan Markah Prestasi	118
14 Mengemukakan Tuntutan Palsu	124
15 Menerima Wang Rasuah	131

16	Gagal Mematuhi Arahan Pertukaran	147
17	Lawatan Persendirian Ke Luar Negara Tanpa Kebenaran	153
18	Kecuaian Menyebabkan Banduan Melarikan Diri	157
19	Gagal Mematuhi Memo Pengarah Jabatan	165
20	Memecah Kecilkan Nilai Perolehan	172
21	Melanggar Arahan Perbendaharaan / Tidak Mematuhi Peraturan Kewangan	179
22	Gangguan Seksual	208
23	Menjalin Hubungan Dengan Wanita Yang Telah Berkahwin	223
24	Disabitkan Kesalahan Jenayah Khalwat Oleh Mahkamah Syariah	228
25	Kes Sabitan Jenayah (Rasuah)	231
26	Penyalahgunaan Dadah	234
27	Membawa Barang Larangan	240
28	Melakukan Kekasaran Terhadap Pesakit	246

**BAHAGIAN III**  
**KES-KES SURCAJ**

29	Kehilangan Wang Kutipan Hasil	252
30	Kehilangan Komputer Riba	258

**BAHAGIAN IV**  
**KES-KES PENAMATAN PERKHIDMATAN DEMI  
KEPENTINGAN AWAM**

31	Terlibat Dengan Kegiatan Yang Memudaratkan Keselamatan Negara	264
----	---	-----

32	Menagih Dadah	266
33	Memalsukan Kad Pengenalan Dan Sijil Kelahiran	268
34	Terlibat Dengan Sindiket Menguruskan Perkahwinan	270
35	Memiliki Dadah Berbahaya	272
36	Pesakit Mental	274
37	Mencabul Kehormatan	276
	<b>LAMPIRAN</b>	279
	<b>JAWATANKUASA BUKU SETITIK NILA</b>	304
	<b>PENGHARGAAN</b>	305



# SENARAI LAMPIRAN

<b>Bil Lampiran</b>	<b>Tajuk Lampiran</b>
Lampiran A	Kertas Untuk Pertimbangan Pengerusi Lembaga Tatatertib
Lampiran B	Borang Penentuan Oleh Pengerusi Lembaga Tatatertib Di Bawah Peraturan 35, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan Dan Tatatertib) 1993
Lampiran C	Keputusan Pengerusi Lembaga Tatatertib Menentukan Wujud Suatu Kesalahan Tatatertib
Lampiran D	Kertas Untuk Pertimbangan Pengerusi Lembaga Tatatertib Bagi Menentukan Wujud / Tidak Kes Prima Facie
Lampiran E	Keputusan Pengerusi Lembaga Tatatertib Menentukan Wujud / Tidak Kes Prima Facie
Lampiran F	Surat Pertuduhan (Tindakan Tatatertib Bukan Dengan Tujuan Buang Kerja Atau Turun Pangkat)
Lampiran G	Surat Pertuduhan (Tindakan Tatatertib Dengan Tujuan Buang Kerja Atau Turun Pangkat)
Lampiran H	Kertas Untuk Pertimbangan Lembaga Tatatertib
Lampiran I	Surat Keputusan Lembaga Tatatertib (Tindakan Tatatertib Bukan Dengan Tujuan Buang Kerja Atau Turun Pangkat)
Lampiran J	Surat Keputusan Lembaga Tatatertib (Tindakan Tatatertib Dengan Tujuan Buang Kerja Atau Turun Pangkat)

**BAHAGIAN I**

**PENGENALAN**



# BAHAGIAN I

## PENGENALAN

### 1. PENDAHULUAN

- 1.1 Kawalan tatatertib merupakan salah satu daripada elemen dalam pengurusan sumber manusia yang penting. Matlamat kawalan tatatertib adalah bagi membentuk sikap yang positif dan mencegah diri daripada berlakunya penyelewengan kerana matlamat akhir adalah untuk membangunkan pegawai awam yang berkualiti, berintegriti dan bermotivasi. Pihak Berkuasa Tatatertib harus menyedari hakikat ini dan bertanggungjawab menguruskan tindakan tatatertib dengan adil dan berkesan. Sekiranya hukuman yang dikenakan terlalu **berat** dan tidak setimpal dengan kesalahan pegawai awam (kecuali buang kerja) ini akan menjatuhkan motivasi pegawai berkenaan dan jika hukuman terlalu **ringan**, tindakan tatatertib itu tidak berkesan dan tidak menjadi pengajaran kepada pegawai dan pegawai lain.
- 1.2 Sebagai memberi panduan dalam pengurusan tatatertib, Buku Setitik Nila : Himpunan Contoh Kes-Kes Tatatertib ini telah diterbitkan. Buku ini mengandungi contoh kes-kes yang berlaku di peringkat Kementerian/ Jabatan.

### **2. OBJEKTIF**

2.1 Objektif Buku Setitik Nila : Himpunan Contoh Kes-Kes Tatatertib ini diterbitkan ialah:

2.1.1 mengenal pasti isu-isu pelanggaran tatatertib;

2.1.2 memberi contoh pertuduhan;

2.1.3 memberi contoh asas-asas pertimbangan dalam memutuskan hukuman tatatertib; dan

2.1.4 memberi contoh hukuman-hukuman tatatertib yang dikenakan ke atas sesuatu kes tatatertib.

### **3. ISU DALAM PENGURUSAN TATATERTIB**

3.1 Isu-isu yang dikenal pasti dalam pengurusan tatatertib adalah seperti berikut:

#### **3.1.1 Laporan Tidak Jelas / Tidak Lengkap**

- (a) laporan tidak mengandungi maklumat yang jelas berhubung sesuatu pelanggaran tatatertib yang dikatakan telah dilakukan oleh seseorang pegawai;

- (b) laporan tentang sesuatu pelanggaran tata tertib tidak menyatakan secara jelas dan spesifik salah laku yang dilakukan oleh seseorang pegawai dan peraturan yang dilanggar berkaitan dengan kesalahan tersebut; dan
- (c) laporan pelanggaran tata tertib tidak disertakan bukti atau dokumen-dokumen yang berkaitan dengan pelanggaran tata tertib tersebut.

### 3.1.2 Kelewatan Dalam Penyediaan Laporan Pelanggaran Tata tertib

- (a) kelewatan menyediakan laporan mengenai pelanggaran tata tertib akan menyebabkan keberkesanan tindakan tata tertib terjejas; dan
- (b) terdapat Ketua Jabatan yang mencari kesalahan-kesalahan lampau yang telah dilakukan sebelum ini di samping pertuduhan yang dibawa, semata-mata untuk menyediakan justifikasi dengan tujuan mengambil tindakan tata tertib terhadap pegawai yang berkenaan atau memberatkan hukuman.

### 3.1.3 Kurang Kefahaman Terhadap Prosedur Tata tertib

- (a) Kurang memahami prosedur tata tertib yang berkenaan. Sebagai contoh:
  - (i) surat pertuduhan dikemukakan kepada pegawai yang disabitkan di atas kesalahan jenayah sedangkan tindakan tersebut tidak perlu dilaksanakan; atau
  - (ii) kegagalan mematuhi prosedur dalam membuat penentuan sebagaimana yang diperuntukkan di bawah

peraturan 35, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 [P.U.(A)395/1993].

### **3.1.4 Ulasan Ketua Jabatan Terhadap Representasi Pegawai**

- (a) Ketua-Ketua Jabatan memberi ulasan ke atas perkara-perkara yang tiada kaitan dengan pertuduhan.

### **3.1.5 Kelemahan Dalam Penyediaan Pertuduhan Dan Surat Pertuduhan**

- (a) pertuduhan terlalu umum;
- (b) salah merujuk kepada peraturan/ perundangan yang berkaitan dengan pertuduhan;
- (c) tajuk surat pertuduhan tidak jelas sama ada 'tindakan tatatertib dengan tujuan buang kerja atau turun pangkat atau tindakan tatatertib bukan dengan tujuan buang kerja atau turun pangkat';
- (d) tidak menyatakan tempoh dua puluh satu (21) hari untuk pegawai mengemukakan representasi terhadap pertuduhan; dan
- (e) surat pertuduhan ditandatangani oleh Ketua Jabatan atau urus setia.

### 3.1.6 Kelewatan Mengurus Tindakan Tatatertib

- (a) terdapat kelewatan dalam pengurusan kes tatatertib oleh Kementerian/ Jabatan. Sebagai contoh, pengurusan kes mengambil masa sehingga 2 atau 3 tahun untuk diselesaikan.

### 3.1.7 Keanggotaan Pihak Berkuasa Tatatertib Tidak Teratur

- (a) struktur keanggotaan Pihak Berkuasa Tatatertib di Kementerian/ Jabatan tidak teratur seperti mana yang ditetapkan dalam Jadual, Peraturan-Peraturan Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam 1993, [P.U.(A)396/1993]. Sebagai contoh, pegawai yang menanggung kerja Ketua Jabatan bertindak sebagai Pengerusi Pihak Berkuasa Tatatertib tanpa terlebih dahulu mendapat kebenaran daripada Ketua Setiausaha Negara seperti mana yang dikehendaki oleh peraturan 2, P.U.(A) 396/1993 dan Pekeliling Perkhidmatan Bil. 7 Tahun 1995.

## 4. PENGGUNAAN BUKU INI

- 4.1 Buku Setitik Nila : Himpunan Contoh Kes-Kes Tatatertib ini diterbitkan untuk menjadi panduan kepada mereka yang terlibat di dalam pengurusan tatatertib di peringkat Kementerian/ Jabatan khususnya kepada Pengerusi, Anggota dan Urus Setia Pihak Berkuasa Tatatertib yang berkenaan.
- 4.2 Memandangkan buku ini hanya sebagai panduan, mereka yang terlibat dalam pengurusan tatatertib adalah **tidak terikat dengan contoh-contoh yang diberikan**. Ini kerana setiap kes mempunyai

# SETITIK NILA:

## HIMPUNAN CONTOH KES-KES TATATERTIB

latar belakang yang tersendiri dan mestilah ditimbangkan berdasarkan fakta-fakta yang berkaitan dengan kes itu sahaja. **Merit** sesuatu kes itu mestilah menjadi asas kepada keputusan Pihak Berkuasa Tatatertib.

- 4.3 Dari segi hukuman, tiada garis panduan yang diberikan kepada Pihak Berkuasa Tatatertib untuk mengenakan mana-mana hukuman bagi mana-mana kesalahan. Pihak Berkuasa Tatatertib diberi budi bicara seluas-luasnya dalam menjatuhkan hukuman. **Pihak Berkuasa Tatatertib boleh mengenakan mana-mana satu atau apa-apa kombinasi dua atau lebih daripada hukuman-hukuman di bawah peraturan 38, P.U.(A)395/1993 seperti berikut:**

- (a) **Amaran;**
- (b) **Denda;**
- (c) **Lucut hak emolumen;**
- (d) **Tanggung pergerakan gaji;**
- (e) **Turun gaji;**
- (f) **Turun pangkat;**
- (g) **Buang kerja.**

- 4.4 Tiap-tiap Kementerian / Jabatan mempunyai objektif dan peranan tersendiri. Dalam mengenakan sesuatu hukuman Pihak Berkuasa Tatatertib harus melihat kepada kesan kesalahan tersebut kepada Kementerian / Jabatan berkenaan.

## 5. UMUM

Contoh-contoh kes dalam buku ini tidak ada kena-mengena dengan mana-mana pihak. Jika ada kes-kes yang berkaitan ia adalah secara kebetulan sahaja.



**BAHAGIAN II**

**KES-KES TATATERTIB**



## **BAHAGIAN II**

### **TIDAK HADIR BERTUGAS DAN TIDAK MENGETIK KAD PERAKAM WAKTU**

#### **CONTOH 1**

#### **1. KES**

Encik MBA adalah Pegawai Perkhidmatan Pendidikan Siswazah yang bertugas di Sekolah Menengah XYZ. Pegawai telah dilaporkan tidak hadir bertugas secara berselang seli dalam tahun 2003 iaitu pada tarikh 25 Mac 2003 hingga 28 Mac 2003 dan 1 April 2003 hingga 31 Disember 2003 dan tidak mengetik kad perakam waktu masuk atau keluar pejabat pada tarikh-tarikh tertentu dalam tahun tersebut sebanyak 22 kali. Urus setia telah menyemak rekod perkhidmatan pegawai, mendapati pegawai pernah memohon dan diluluskan Cuti Tanpa Gaji untuk urusan persendirian selama 31 hari bagi urusan lain. Ini bermakna pegawai mengetahui adanya kemudahan Cuti Tanpa Gaji untuk urusan persendirian di dalam perkhidmatan tetapi pegawai telah memilih untuk tidak hadir bertugas.

#### **2. PENENTUAN KES**

Pengerusi Lembaga Tatatertib Kumpulan Pengurusan (No.2) (Pihak Berkuasa Tatatertib yang mempunyai kuasa mengenakan hukuman selain

# SETITIK NILA:

## HIMPUNAN CONTOH KES-KES TATATERTIB

buang kerja atau turun pangkat) setelah menimbang pelanggaran tatatertib yang dilakukan pegawai dan memutuskan bahawa pelanggaran tatatertib tersebut adalah dari jenis yang patut dikenakan hukuman **dengan tujuan buang kerja atau turun pangkat** di bawah peraturan 37, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Oleh yang demikian, kes pegawai telah dikemukakan kepada Suruhanjaya Perkhidmatan Pelajaran selaku Pihak Berkuasa Tatatertib yang berkenaan untuk tindakan selanjutnya.

### 3. WUJUD / TIDAK WUJUD KES PRIMA FACIE

Pengerusi Suruhanjaya Perkhidmatan Pelajaran (Pihak Berkuasa Tatatertib yang mempunyai kuasa mengenakan hukuman buang kerja atau turun pangkat) selepas menimbang kes ini di bawah peraturan 37(2), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 berpuas hati **wujud kes prima facie** ke atas pegawai.

### 4. PERTUDUHAN

Pegawai dihadapkan dengan 2 pertuduhan iaitu :

#### Pertuduhan 1

Bahawa tuan, Encik MBA (KP:000000-00-0000) Pegawai Perkhidmatan Pendidikan Siswazah Gred DG41, Sekolah Menengah XYZ, Daerah Q, Negeri SA telah tidak hadir bertugas tanpa cuti atau tanpa mendapat kebenaran terlebih dahulu atau tanpa sebab-sebab yang munasabah pada tarikh 25 Mac 2003 hingga 28 Mac 2003 dan 1 April 2003 hingga 31 Disember 2003.

Perbuatan tersebut membolehkan tuan dikenakan tindakan tatatertib selaras dengan peraturan 24, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 [P.U.(A)395/1993] dan ditafsirkan sebagai tidak bertanggungjawab iaitu melanggar peraturan 4(2)(g), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 seperti berikut:-

“4(2) Seseorang pegawai tidak boleh –  
(g) tidak bertanggungjawab.”

### **Pertuduhan 2**

Bahawa tuan, Encik MBA (KP: 000000-00-0000) Pegawai Perkhidmatan Pendidikan Siswazah Gred DG41, Sekolah Menengah XYZ, Daerah Q, Negeri SA telah tidak menetik Kad Perakam Waktu semasa datang ke pejabat pada tarikh-tarikh seperti berikut:

<b>Bil.</b>	<b>Bulan / Tahun</b>	<b>Tarikh Tidak Menetik Kad Perakam Waktu</b>	<b>Bilangan Hari</b>
1.	Januari 2003	3, 7, 10 hingga 13, 17 hingga 20, 26, 27 dan 31	16
2.	Februari 2003	1 hingga 4, 14 dan 15	6
<b>Jumlah</b>			<b>22</b>

Perbuatan tuan itu telah melanggar arahan Surat Pekeliling Am Bil. 11 Tahun 1981 - Sistem Penggunaan Kad Perakam Waktu Di Pejabat-Pejabat Kerajaan dan berkelakuan yang boleh diertikan sebagai tidak bertanggungjawab dan ingkar perintah atau berkelakuan dengan apa-apa cara yang boleh ditafsirkan dengan munasabah sebagai ingkar perintah iaitu melanggar tatakelakuan di bawah peraturan 4(2)(g) dan 4(2)(i), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 yang menyatakan seperti berikut:

“4 (2) Seseorang pegawai tidak boleh –  
(g) tidak bertanggungjawab;

- (i) ingkar perintah atau berkelakuan dengan apa-apa cara yang boleh ditafsirkan dengan munasabah sebagai ingkar perintah.”

### 5. REPRESENTASI PEGAWAI

Pegawai boleh mengemukakan representasi secara bertulis kepada Pihak Berkuasa Tatatertib dalam tempoh 21 hari bermula dari tarikh dimaklumkan mengenai fakta tersebut sebagaimana yang diperuntukkan di bawah peraturan 37(2)(b), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Pegawai telah mengemukakan representasi seperti berikut:

- (a) mengalami pelbagai masalah yang terlalu berat untuk ditanggung oleh pegawai dalam keluarga di mana isteri pegawai telah keguguran anak sebanyak dua kali;
- (b) mengalami tekanan perasaan dengan masalah kewangan yang serius dan diburu oleh pelbagai pihak kerana hutang;
- (c) ketiadaan kenderaan untuk pergi ke tempat kerja. Tindakan gagal mengetik kad perakam dan datang lambat untuk bertugas kerana pegawai terpaksa menumpang kereta kawan-kawan atau berjalan kaki. Oleh itu, pegawai mengalami sindrom ‘rendah diri’, kemurungan dan malu berjumpa dengan rakan-rakan sejawat yang lain. Pegawai sering menyendiri di kelas dan hanya keluar dari kawasan sekolah pada jam 6 petang dengan berjalan kaki; dan
- (d) menyesal di atas segala kelakuan tidak wajar yang telah dilakukan dan merayu agar tidak dikenakan tindakan buang kerja kerana hanya pegawai harapan keluarga dan kedua ibu bapa. Pegawai berjanji akan memperbaiki diri agar lebih kuat bagi menghadapi cabaran sebagai pendidik.

## 6. ULASAN KETUA JABATAN

Ketua Jabatan dalam ulasannya menyatakan:

- (a) berdasarkan alasan-alasan yang diberikan, pegawai ini akan dapat mengubah diri seterusnya memperbaiki prestasi kerjanya dengan tempat dan persekitaran bertugas yang baru;
- (b) pegawai juga telah berjanji di hadapan Pengetua untuk tidak mengulangi kesalahan tidak hadir bertugas serta mewujudkan masalah-masalah lain; dan
- (c) Ketua Jabatan berharap agar pegawai ini diberi pertimbangan dan peluang sekali lagi sebelum tindakan tatatertib diambil.

## 7. KEPUTUSAN LEMBAGA TATATERTIB

Suruhanjaya Perkhidmatan Pelajaran, setelah menimbang kes pegawai, memutuskan bahawa pegawai **bersalah terhadap kedua-dua pertuduhan** dan dikenakan hukuman tatatertib mengikut peraturan 38, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 seperti berikut :

### Pertuduhan 1

Pegawai dikenakan hukuman **'lucut hak emolumen'** pada hari-hari pegawai tidak hadir bertugas dan **'turun gaji' sebanyak satu pergerakan gaji bagi tempoh 12 bulan** mengikut peraturan 38(c) dan 38(e), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

### Pertuduhan 2

Pegawai dikenakan hukuman 'amaran' mengikut peraturan 38(a), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Asas-asas pertimbangan keputusan:

- (a) pegawai tidak menafikan pertuduhan;
- (b) perbuatan pegawai adalah salah kerana melanggar Surat Pekeliling Am Bil. 11/1981 - Sistem Penggunaan Kad Perakam Waktu Di Pejabat-Pejabat Kerajaan, peraturan 4(2)(g), 4(2)(i), dan 24 Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993;
- (c) perbuatan pegawai mencemarkan imej profesion pendidikan; dan
- (d) pegawai boleh diberi peluang untuk memperbaiki diri selaras dengan ulasan Ketua Jabatan.

### CONTOH 2

#### 1. KES

Encik GGG adalah Pegawai Perkhidmatan Pendidikan Siswazah yang bertugas di Sekolah Menengah QAQ, Daerah G, Negeri S Pegawai telah dilaporkan tidak hadir bertugas selama **2,983** hari dari 1 Ogos 1996 hingga 30 Oktober 2004. Ketua jabatan pegawai telah mengeluarkan tiga (3) pucuk surat arahan kembali bertugas pada 15 Ogos 1996, 24 Mac 1997 dan 6 September 1999. Surat-surat tersebut telah diakui terima oleh pegawai. Melalui siasatan yang dijalankan, Pegawai mengemukakan alasan ketidakhadirannya seperti berikut:

- (a) Pengetua tidak mahu berkompromi dengan cadangan yang telah pegawai usulkan demi kebaikan sekolah;
- (b) kelulusan akademik, pengetahuan dan pengalaman pegawai lebih menjurus kepada bidang teknikal dan amat bertepatan jika pegawai tidak mengajar di dalam lapangan mata pelajaran lain;
- (c) pegawai berpendapat pegawai tidak wajar mengajar pelajaran di luar bidang yang diceburi namun pegawai telah memberikan komitmen bagi memastikan kejayaan pelajar beliau; dan
- (d) pegawai pada masa itu turut dipengaruhi oleh faktor marah.

## 2. PENENTUAN KES

Pengerusi Lembaga Tatatertib Kumpulan Pengurusan (No.2) (Pihak Berkuasa Tatatertib yang mempunyai kuasa mengenakan hukuman selain buang kerja atau turun pangkat) setelah menimbangkan pelanggaran tatatertib yang telah dilakukan oleh pegawai dan memutuskan bahawa pelanggaran tatatertib tersebut adalah dari jenis yang patut dikenakan hukuman **dengan tujuan buang kerja atau turun pangkat** di bawah peraturan 37, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Oleh yang demikian, kes pegawai ini telah dikemukakan kepada Suruhanjaya Perkhidmatan Pelajaran selaku Pihak Berkuasa Tatatertib yang berkenaan untuk tindakan selanjutnya.

## 3. WUJUD/TIDAK WUJUD KES PRIMA FACIE

Pengerusi Suruhanjaya Perkhidmatan Pelajaran (Pihak Berkuasa Tatatertib yang mempunyai kuasa mengenakan hukuman buang kerja atau turun pangkat) selepas menimbang kes ini di bawah peraturan 37(2),



Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 berpuas hati **wujud kes prima facie**.

#### 4. PERTUDUHAN

Pegawai dihadapkan dengan 2 pertuduhan iaitu:

##### **Pertuduhan 1**

Bahawa tuan, Encik GGG (KP: 000000-00-0000) Pegawai Perkhidmatan Pendidikan Siswazah Gred DG41, bertugas di Sekolah Menengah QAQ, Daerah G, Negeri S, telah tidak hadir bertugas dari 1 Ogos 1996 hingga 30 Oktober 2004.

Perbuatan tersebut membolehkan tuan dikenakan tindakan tatatertib selaras dengan peraturan 24, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 [P.U.(A)395/1993] dan ditafsirkan sebagai tidak bertanggungjawab iaitu melanggar peraturan 4(2)(g), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 seperti berikut:-

“4(2) Seseorang pegawai tidak boleh –

(g) tidak bertanggungjawab.”

##### **Pertuduhan 2**

Bahawa tuan, Encik GGG (KP: 000000-00-0000) Pegawai Perkhidmatan Pendidikan Siswazah Gred DG41, bertugas di Sekolah Menengah QAQ, Daerah G, Negeri S, telah tidak hadir bertugas tanpa cuti, tanpa

kebenaran terlebih dahulu atau tanpa sebab-sebab yang munasabah dari 1 Ogos 1996 hingga 30 Oktober 2004. Ketua jabatan tuan telah mengeluarkan tiga (3) pucuk surat arahan kembali bertugas bertarikh 15 Ogos 1996, 24 Mac 1997 dan 6 September 1999 namun, tuan telah gagal mematuhi arahan tersebut.

Perbuatan tuan ini boleh diertikan sebagai ingkar perintah iaitu melanggar tatakelakuan di bawah peraturan 4(2)(i), Peraturan-Peraturan yang sama yang menyatakan seperti berikut:

“4(2) Seseorang pegawai tidak boleh –

- (i) ingkar perintah atau berkelakuan dengan apa-apa cara yang boleh ditafsirkan dengan munasabah sebagai ingkar perintah.”

## 5. REPRESENTASI PEGAWAI

Pegawai boleh mengemukakan representasi secara bertulis kepada Pihak Berkuasa Tatatertib dalam tempoh 21 hari bermula dari tarikh dimaklumkan mengenai fakta tersebut sebagaimana yang diperuntukkan di bawah peraturan 37(2)(b), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Pegawai telah mengemukakan representasi seperti berikut:

- (a) tidak pernah menerima sebarang notis bagi tarikh-tarikh yang dinyatakan di dalam surat pertuduhan;
- (b) hak untuk mengambil tindakan tatatertib ke atas pegawai telah diketepikan memandangkan pihak sekolah dan Jabatan Pelajaran hanya bertindak untuk mengambil tindakan setelah lapan (8) tahun pegawai tidak hadir bertugas; dan

- (c) memohon agar diberi hak untuk didengar sebagaimana peruntukan 135(2) Perlembagaan Persekutuan.

### 6. ULASAN KETUA JABATAN

Ketua Jabatan dalam ulasannya menyatakan:

- (a) notis-notis yang dimaksudkan oleh pegawai telah dihantar ke alamat pegawai dan diterima oleh wakil pegawai;
- (b) semenjak kembali bertugas pada 31 Oktober 2004, pegawai memberi kerjasama dan menjalankan tugas yang diarahkan dengan baik serta menunjukkan kesungguhan dalam tugas;
- (c) Pengarah Pelajaran pula berpendapat kes yang dihadapkan kepada pegawai adalah kes tatatertib dan bukan kes mahkamah. Oleh yang demikian pertuduhan yang dihadapkan jelas membuktikan pegawai diberi hak untuk didengar; dan
- (d) pegawai wajar dikenakan hukuman tatatertib dengan hukuman buang kerja memandangkan tiada tempoh dihadkan bagi menghadapi kes tatatertib terhadap seorang pegawai awam selagi beliau masih berada dalam Perkhidmatan Awam.

### 7. KEPUTUSAN LEMBAGA TATATERTIB

Suruhanjaya Perkhidmatan Pelajaran (Pihak Berkuasa Tatatertib yang mempunyai kuasa mengenakan hukuman buang kerja atau turun pangkat) setelah menimbang kes pegawai, memutuskan bahawa didapati bersalah dan dikenakan hukuman '**buang kerja**' berkuat kuasa **mulai 24 Oktober 2005** mengikut peraturan 38(g), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Asas-asas pertimbangan keputusan:

- (a) pegawai tidak menafikan pertuduhan;
- (b) tempoh ketidakhadiran terlalu lama tidak dapat dimaafkan; dan
- (c) perbuatan pegawai melanggar Kod Etika Profesion Perguruan.

### CONTOH 3

#### 1. KES

Puan PTG adalah Pegawai Perkhidmatan Pendidikan Siswazah yang bertugas di Sekolah Menengah GTO, Daerah M, Negeri T. Pegawai telah memohon cuti tanpa gaji bagi tempoh **1 Ogos 2000 hingga 15 April 2001** untuk mengikuti suami bertugas di Vietnam dan permohonan tersebut telah diluluskan. Pegawai sepatutnya melaporkan diri untuk bertugas semula pada **16 April 2001** tetapi pegawai tidak hadir bertugas sehingga **15 Mei 2004**. Kegagalan pegawai untuk memberi alamatnya di Vietnam menyebabkan pihak Sekolah Menengah GTO tidak dapat mengirim surat kepada pegawai.

#### 2. PENENTUAN KES

Pengerusi Lembaga Tatatertib Kumpulan Pengurusan (No.2) (Pihak Berkuasa Tatatertib yang mempunyai kuasa mengenakan hukuman selain buang kerja atau turun pangkat) setelah menimbangkan pelanggaran tatatertib yang telah dilakukan oleh pegawai dan memutuskan bahawa pelanggaran tatatertib tersebut adalah dari jenis yang patut dikenakan hukuman **dengan tujuan buang kerja atau turun pangkat** di bawah peraturan 37, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Oleh yang demikian, kes pegawai ini telah dikemukakan kepada Suruhanjaya Perkhidmatan Pelajaran selaku Pihak Berkuasa Tatatertib yang berkenaan untuk tindakan selanjutnya.

### 3. WUJUD/TIDAK WUJUD KES PRIMA FACIE

Pengerusi Suruhanjaya Perkhidmatan Pelajaran (Pihak Berkuasa Tatatertib yang mempunyai kuasa mengenakan hukuman buang kerja atau turun pangkat) selepas menimbang kes ini di bawah peraturan 35, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 berpuas hati **wujud kes prima facie**.

### 4. PERTUDUHAN

Bahawa puan, PTG (KP: 000000-00-0000) Pegawai Perkhidmatan Pendidikan Siswazah Gred DG41, bertugas di Sekolah Menengah GTO, Daerah M, Negeri T didapati tidak hadir bertugas tanpa cuti atau tanpa mendapat kebenaran terlebih dahulu atau tanpa sebab yang munasabah mulai 16 April 2001 sehingga 15 Mei 2004, sedangkan cuti tanpa gaji puan telah berakhir pada 15 April 2001.

Perbuatan puan boleh disifatkan sebagai tidak bertanggungjawab dan ingkar perintah iaitu melanggar tatakelakuan di bawah peraturan 4(2)(g) dan 4(2)(i), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993, Peraturan-Peraturan yang sama yang menyatakan seperti berikut:

“4(2) Seseorang pegawai tidak boleh –

- (g) tidak bertanggungjawab;
- (i) ingkar perintah atau berkelakuan dengan apa-apa cara yang boleh ditafsirkan dengan munasabah sebagai ingkar perintah.”

## 5. REPRESENTASI PEGAWAI

Pegawai boleh mengemukakan representasi secara bertulis kepada Pihak Berkuasa Tatatertib dalam tempoh 21 hari bermula dari tarikh dimaklumkan mengenai fakta tersebut sebagaimana yang diperuntukkan di bawah Peraturan 37(2)(b), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Pegawai telah mengemukakan representasi seperti berikut:

- (a) suami pegawai telah diberi kontrak di Vietnam dan permintaan pegawai untuk melanjutkan tempoh cuti tanpa gaji selama tiga (3) tahun ditolak;
- (b) tidak menerima sebarang surat daripada sekolah. Ibu bapa pegawai pula mungkin tidak menerima sebarang surat memandangkan mereka berada di USA selama enam bulan;
- (c) tidak menyedari bahawa masalah ketidakhadiran tersebut menjadi begitu serius; dan
- (d) hingga April 2004 pegawai tidak dapat kembali ke Malaysia kerana persekolahan anaknya. Pegawai juga memerlukan sedikit masa untuk menyelesaikan masalah peribadi dan berharap tindakan tatatertib tidak diambil sehingga beliau kembali ke Malaysia.

## 6. ULASAN KETUA JABATAN

Ketua Jabatan dalam ulasannya menyatakan bahawa:

- (a) pegawai tidak membuat rayuan secara bertulis melalui Ketua Jabatan;

- (b) surat-surat kepada pegawai dihantar ke alamat terakhir yang diberikan oleh pegawai. Pegawai sepatutnya bertanggungjawab untuk memberitahu Ketua Jabatan alamat terbaru di mana beliau berada;
- (c) alasan masalah peribadi pegawai tidak boleh diterima; dan
- (d) mengesyorkan supaya pegawai dikenakan hukuman buang kerja atau turun pangkat.

### 7. KEPUTUSAN LEMBAGA TATATERTIB

Suruhanjaya Perkhidmatan Pelajaran setelah menimbang kes pegawai, memutuskan bahawa pegawai didapati bersalah dan dikenakan hukuman **'buang kerja'** berkuat kuasa mulai 24 Oktober 2005 mengikut peraturan 38(g), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Asas-asas pertimbangan keputusan:

- (a) pegawai tidak menafikan pertuduhan;
- (b) tempoh ketidakhadiran terlalu lama dan tidak dapat dimaafkan; dan
- (b) perbuatan pegawai melanggar Kod Etika Profesion Perguruan.

## TIDAK MENGETIK KAD PERAKAM WAKTU

### 1. KES

Encik MN adalah seorang pegawai Kumpulan Pengurusan Tertinggi yang memegang jawatan sebagai Setiausaha Bahagian, Pegawai Tadbir dan Diplomatik Gred M54 (Memangku JUSA C) di Kementerian D. Pegawai semasa bertugas sebagai Yang Dipertua Majlis Perbandaran T dilaporkan telah tidak mengetik Kad Perakam Waktu bermula antara 10 Ogos 2008 sehingga 29 Disember 2008.

### 2. PENENTUAN KES

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



### 3. WUJUD/TIDAK WUJUD SUATU KESALAHAN TATATERTIB

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

### 4. PERTUDUHAN

Bahawa tuan, Encik MN (No. Kad Pengenalan: 000000-00-0000) sebagai Pegawai Tadbir dan Diplomatik, Gred M54 (Memangku JUSA C), Setiausaha Bahagian, Kementerian D semasa menjalankan tugas sebagai Yang Dipertua Majlis Perbandaran T dari 10 Ogos 2008 sehingga 29 Disember 2008 telah didapati tidak mengetik kad perakam waktu ketika datang ke pejabat dan pulang dari pejabat.

Perbuatan tuan jelas telah melanggar peraturan yang ditetapkan di dalam Surat Pekeliling Am Bil. 11 Tahun 1981 berkenaan Sistem Penggunaan Kad Perakam Waktu (*Punch Card*) di Pejabat-Pejabat Kerajaan yang menyatakan pegawai-pegawai adalah dikehendaki mengetik Kad Perakam Waktu semasa masuk dan keluar dari pejabat. Perbuatan tuan juga boleh diertikan tidak bertanggungjawab dan ingkar perintah dan telah melanggar tatakelakuan di bawah peraturan 4(2)(g) dan 4(2)(i), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 yang menyatakan seperti berikut:

“4(2) Seseorang pegawai tidak boleh -

- (g) tidak bertanggungjawab;
- (i) ingkar perintah atau berkelakuan dengan apa-apa cara yang boleh ditafsirkan dengan munasabah sebagai ingkar perintah.”

## 5. REPRESENTASI PEGAWAI

Pegawai boleh mengemukakan representasi secara bertulis kepada Pihak Berkuasa Tatatertib dalam tempoh 21 hari bermula dari tarikh dimaklumkan mengenai fakta tersebut sebagaimana yang diperuntukkan di bawah peraturan 36(1), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Pegawai telah mengemukakan representasi seperti berikut:

- (a) menyatakan bahawa sebagai Yang Dipertua Majlis Perbandaran T, beliau memikul tanggungjawab yang amat luas. Kesibukan tugas dan beban tanggungjawab berat yang terpaksa dipikul menuntut komitmen yang tinggi di luar batas waktu pejabat. Pegawai sering melakukan tugas di luar pejabat seperti menghadiri mesyuarat atau membuat pemantauan yang menyebabkan beliau tidak dapat mengetik Kad Perakam Waktu; dan
- (b) memaklumkan yang beliau tidak ditegur atau dimaklumkan oleh kakitangan yang bertanggungjawab tentang kealpaannya untuk mengetik Kad Perakam Waktu. Pegawai telah mengakui kealpaan di masa lampau dan mahu memperbaiki diri.

## 6. ULASAN KETUA JABATAN

Ketua Jabatan dalam ulasannya menyatakan:

- (a) Ketua Jabatan tidak dapat memberikan ulasan terperinci kerana kesalahan pegawai berlaku semasa beliau berkhidmat sebagai Yang Dipertua Majlis Perbandaran T iaitu sebelum pegawai bertukar ke Kementerian D pada 21 Januari 2009; dan

- (b) walau bagaimanapun berdasarkan rekod kehadiran pegawai di Kementerian D, beliau telah mematuhi peraturan berhubung mengetik Kad Perakam Waktu.

### 7. KEPUTUSAN LEMBAGA TATATERTIB

Pegawai didapati **bersalah** di atas pertuduhan tersebut dan dikenakan hukuman '**amaran**' mengikut Peraturan 38(a), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Asas-asas pertimbangan keputusan:

- (a) pegawai tidak menafikan pertuduhan;
- (b) perbuatan pegawai adalah salah kerana melanggar peraturan yang ditetapkan di dalam Surat Pekeliling Am Bil. 11 Tahun 1981 – Sistem Penggunaan Kad Perakam Waktu Di Pejabat-Pejabat Kerajaan dan peraturan 4(2)(g) dan 4(2)(i), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993;
- (c) hukuman yang dikenakan merupakan pengajaran kepada pegawai dan pegawai lain supaya tidak mengulangi kesalahan yang sama; dan
- (d) Lembaga Tatatertib berpandangan bahawa pegawai boleh diberi peluang untuk memperbaiki diri selaras dengan ulasan Ketua Jabatan.

### 8. RAYUAN PEGAWAI

Pegawai boleh mengemukakan rayuan ke atas hukuman yang telah dijatuhkan oleh Lembaga Tatatertib Kumpulan Pengurusan (No.1). Rayuan tersebut hendaklah dikemukakan kepada Lembaga Rayuan Tatatertib melalui Ketua Jabatan dalam tempoh 14 hari dari tarikh pegawai

menerima keputusan Lembaga Tatatertib sebagaimana yang diperuntukkan di bawah Peraturan 15(1), Peraturan-Peraturan Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam, 1993.

Pegawai (perayu) mengemukakan rayuan berdasarkan alasan-alasan berikut kepada Lembaga Rayuan Tatatertib:

- (a) perayu menerima hukuman yang diberikan dengan sepenuh hati;
- (b) perayu amat berharap dan memohon agar keputusan yang dikenakan terhadapnya tidak memberikan implikasi yang boleh menjejaskan perkhidmatan dan kerjaya perayu serta peluang kenaikan pangkat pada masa hadapan memandangkan perayu akan dinaikkan pangkat ke Gred Utama C; dan
- (c) tempoh perkhidmatan perayu di dalam kerajaan yang akan berakhir dalam tempoh dua tahun setengah lagi.

## **9. ULASAN KETUA JABATAN TERHADAP RAYUAN PEGAWAI**

Ketua Jabatan hendaklah mengemukakan kepada Lembaga Rayuan Tatatertib rayuan perayu berserta ulasan Ketua Jabatan terhadap rayuan berkenaan dalam tempoh 30 hari dari tarikh surat rayuan perayu diterima sebagaimana yang ditetapkan di bawah peraturan 15(2), Peraturan-Peraturan Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam 1993.

Ketua Jabatan mengemukakan ulasan seperti berikut:

- (a) Ketua Jabatan menyokong rayuan perayu kerana mendapati perayu telah sedar; dan
- (b) perayu tidak mengulangi kesalahan di tempat pegawai berkhidmat sekarang.

### 10. KEPUTUSAN LEMBAGA RAYUAN TATATERTIB

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

Asas-asas pertimbangan keputusan:

- (a) perayu tidak menafikan pertuduhan; dan
- (b) perbuatan perayu adalah salah kerana melanggar peraturan yang ditetapkan di dalam Surat Pekeliling Am Bil. 11 Tahun 1981 – Sistem Penggunaan Kad Perakam Waktu Di Pejabat-Pejabat Kerajaan dan peraturan 4(2)(g) dan 4(2)(i), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

## TIDAK HADIR BERTUGAS DAN MEMALSUKAN SIJIL SAKIT

### 1. KES

Puan S adalah seorang pegawai dari Kumpulan Pengurusan dan Profesional yang memegang jawatan sebagai Pegawai Teknologi Maklumat Gred F41 di Jabatan V. Pegawai dilaporkan telah tidak hadir bertugas tanpa cuti atau tanpa terlebih dahulu mendapat kebenaran atau tanpa sebab yang munasabah. Pegawai juga didapati memalsukan Sijil Sakit, membuat catatan pada Kad Perakam Waktu antara Januari hingga Mac 2007 tanpa pengesahan penyelia, dan tidak menghadiri kursus. Pegawai telah diberikan surat tunjuk sebab oleh jabatan dan beliau mengemukakan respons jawapan melalui surat seperti berikut:

- (a) pegawai tidak berniat melanggar peraturan;
- (b) pegawai mengambil cuti sakit kerana penyakit resdung tetapi salinan Sijil Sakit hilang dalam simpanan;
- (c) tidak mengetahui keperluan menulis Kad Perakam Waktu dengan mendapat pengesahan penyelia; dan
- (d) pegawai mengalami masalah peribadi.

### 2. PENENTUAN KES

Pengerusi Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam Kumpulan Pengurusan (No. 2) (Pihak Berkuasa Tatatertib yang mempunyai kuasa mengenakan hukuman selain buang kerja atau turun pangkat) di bawah peraturan 35, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993, berpendapat bahawa pelanggaran tatatertib tersebut adalah dari jenis yang patut dikenakan tindakan tatatertib **dengan tujuan buang kerja atau turun pangkat** di bawah peraturan 37, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Oleh yang demikian, kes pegawai ini telah dikemukakan kepada Suruhanjaya Perkhidmatan Awam Malaysia selaku Pihak Berkuasa Tatatertib yang berkenaan untuk tindakan selanjutnya.

### 3. WUJUD/TIDAK WUJUD KES PRIMA FACIE

Pengerusi Suruhanjaya Perkhidmatan Awam Malaysia (Pihak Berkuasa Tatatertib yang mempunyai kuasa mengenakan hukuman buang kerja atau turun pangkat) selepas menimbang kes pegawai ini di bawah peraturan 37(2), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993, berpuas hati **wujud suatu kes prima facie**.

### 4. PERTUDUHAN

Pegawai telah dihadapkan dengan empat (4) pertuduhan iaitu:

#### Pertuduhan 1

Bahawa puan, S (KP: 000000-00-0000) semasa bertugas sebagai Pegawai Teknologi Maklumat Gred F41 di Jabatan V, telah memalsukan

sijil sakit Klinik X yang beralamat di 3, Jalan M, Taman N, Selangor bagi tarikh 19.1.2007 hingga 21.1.2007.

Perbuatan puan boleh diertikan sebagai tidak jujur atau tidak amanah dan tidak bertanggungjawab iaitu melanggar tatakelakuan pegawai awam di bawah peraturan 4(2)(f) dan peraturan 4(2)(g), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 seperti berikut:

“4(2) Seseorang pegawai tidak boleh –

- (f) tidak jujur atau tidak amanah;
- (g) tidak bertanggungjawab.”

## **Pertuduhan 2**

Bahawa puan, S (KP: 000000-00-0000) semasa bertugas sebagai Pegawai Teknologi Maklumat Gred F41 di Jabatan V, telah tidak hadir bertugas tanpa cuti atau tanpa kebenaran terlebih dahulu atau tanpa sebab yang munasabah pada 19.1.2007 sehingga 23.1.2007.

Perbuatan tersebut membolehkan tuan dikenakan tindakan tatatertib selaras dengan peraturan 24, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 dan boleh ditafsirkan sebagai tidak bertanggungjawab iaitu melanggar peraturan 4(2)(g) peraturan yang sama seperti berikut:

“4 (2) Seseorang pegawai tidak boleh –

- (g) tidak bertanggungjawab.”



### Pertuduhan 3

Bahawa puan, S (KP: 000000-00-0000) semasa bertugas sebagai Pegawai Teknologi Maklumat Gred F41 di Jabatan V, telah membuat catatan pada Kad Perakam Waktu menggunakan pen semasa datang ke pejabat dan balik dari pejabat tanpa pengesahan penyelia pada tarikh 26.1.2007 sehingga 30.3.2007.

Perbuatan puan itu adalah satu kesalahan di bawah Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 dan boleh diertikan sebagai tidak jujur atau tidak amanah dan tidak bertanggungjawab iaitu melanggar tatakelakuan pegawai awam di bawah peraturan 4(2)(f) dan peraturan 4(2)(g), Peraturan-Peraturan yang sama yang menyatakan seperti berikut:

“4(2) Seseorang pegawai tidak boleh –

- (f) tidak jujur atau tidak amanah;
- (g) tidak bertanggungjawab.”

### Pertuduhan 4

Bahawa puan, S (KP: 000000-00-0000) semasa bertugas sebagai Pegawai Teknologi Maklumat Gred F41 di Jabatan V, telah tidak hadir kursus Jati Diri anjuran Unit Latihan, Jabatan V dengan kerjasama Biro Tatanegara di Kem Bina Negara Ulu Sepri Rembau, Negeri Sembilan pada 12.3.2007 hingga 16.3.2007.

Perbuatan puan itu boleh diertikan sebagai tidak bertanggungjawab dan ingkar perintah atau berkelakuan dengan apa-apa cara yang boleh ditafsirkan dengan munasabah sebagai ingkar perintah iaitu melanggar tatakelakuan pegawai awam di bawah peraturan 4(2)(g) dan peraturan 4(2)(i), Peraturan-Peraturan yang sama yang menyatakan seperti berikut:

“4 (2) Seseorang pegawai tidak boleh –

- (g) tidak bertanggungjawab;
- (i) ingkar perintah atau berkelakuan dengan apa-apa cara yang boleh ditafsirkan dengan munasabah sebagai ingkar perintah.”

## 5. REPRESENTASI PEMBELAAN DIRI PEGAWAI

Pegawai boleh mengemukakan representasi secara bertulis kepada Pihak Berkuasa Tatatertib dalam tempoh 21 hari bermula dari tarikh dimaklumkan mengenai fakta tersebut sebagaimana yang diperuntukkan di bawah peraturan 37(2)(b), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Pegawai walau bagaimanapun, tidak mengemukakan representasi terhadap pertuduhan yang dihadapi.

## 6. ULASAN KETUA JABATAN

Ketua Jabatan dalam ulasannya mengesahkan pegawai tidak mengemukakan representasi diri. Ketua Jabatan bersetuju dan menyokong dengan apa-apa keputusan yang bakal dijatuhkan.

## 7. KEPUTUSAN LEMBAGA TATATERTIB

Suruhanjaya Perkhidmatan Awam Malaysia setelah menimbang kes pegawai, memutuskan bahawa pegawai didapati **bersalah** di atas pertuduhan tersebut dan dikenakan hukuman ‘**buang kerja**’ di bawah peraturan 38(g), Peraturan-Peraturan yang sama.

Asas-asas pertimbangan keputusan:

- (a) pegawai tidak mengemukakan representasi pembelaan diri; dan
- (b) pegawai bersalah di atas pertuduhan yang dikemukakan ke atasnya.

## MEMALSUKAN SIJIL SAKIT

### 1. KES

Encik GH adalah seorang pegawai Kumpulan Sokongan yang memegang jawatan sebagai Pembantu Tabir Gred N17 di Bahagian M, Jabatan XY. Pegawai ini dilaporkan telah memalsukan Sijil Sakit bernombor siri RR232 yang dikeluarkan oleh Klinik Kesihatan Kg. ZZ bertarikh pada 3.10.2008 hingga 6.10.2008 dan datang lewat untuk bertugas sebanyak empat (4) kali pada bulan Ogos 2008 dan sebanyak tiga (3) kali pada bulan September 2008. Pegawai Perubatan di Klinik Kesihatan Kg. ZZ mengesahkan bahawa Sijil Sakit bernombor siri RR122 telah dipinda kepada RR232 dan tarikh sebenar cuti yang dibenarkan ialah 3.10.2008 hingga 4.10.2008 (2 hari) tetapi telah dipinda kepada 3.10.2008 hingga 6.10.2008 (4 hari).

### 2. PENENTUAN KES

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

### 3. WUJUD/TIDAK WUJUD SUATU KESALAHAN TATATERTIB

Pengerusi Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam Kumpulan Sokongan (No.2) (Pihak Berkuasa Tatatertib Yang Mempunyai Kuasa Mengenakan Hukuman Selain Buang Kerja atau Turun Pangkat) selepas menimbang kes ini di bawah peraturan 36(1), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 berpuas hati **wujud suatu kesalahan tatatertib.**

### 4. PERTUDUHAN

#### Pertuduhan 1

Bahawa tuan, GH (KP: 000000-00-0000) Pembantu Tabir Gred N17 di Bahagian M, Jabatan XY telah didapati meminda Sijil Sakit yang dikeluarkan oleh Klinik Kesihatan Kg. ZZ bernombor siri RR122 kepada RR232. Tuan juga didapati meminda tarikh pada Sijil Sakit berkenaan daripada 3.10.2008 hingga 4.10.2008 (2 hari) kepada 3.10.2008 hingga 6.10.2008 (4 hari).

Perbuatan tuan itu boleh diertikan sebagai tidak jujur dan tidak amanah serta tidak bertanggungjawab iaitu bertentangan dengan peraturan 4(2)(f) dan 4(2)(g), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 yang menyatakan seperti berikut:

“4 (2) Seseorang pegawai tidak boleh –

- (f) tidak jujur dan tidak amanah;
- (g) tidak bertanggungjawab.”

## Pertuduhan 2

Bahawa tuan, GH (KP: 000000-00-0000) Pembantu Tabir Gred N17 di Bahagian M, Jabatan XY didapati telah tidak hadir untuk bertugas tanpa cuti atau tanpa sebab-sebab yang munasabah atau tanpa kebenaran Ketua Jabatan pada 5.10.2008 dan 6.10.2008.

Perbuatan tersebut membolehkan tuan dikenakan tindakan tatatertib selaras dengan peraturan 24, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 dan boleh ditafsirkan sebagai tidak bertanggungjawab iaitu melanggar peraturan 4(2)(g) P.U.(A)395/1993 seperti berikut:

“4 (2) Seseorang pegawai tidak boleh –  
(g) tidak bertanggungjawab.”

## Pertuduhan 3

Bahawa tuan, GH (KP: 000000-00-0000) Pembantu Tabir Gred N17 di Bahagian M, Jabatan XY telah didapati, berdasarkan Kad Perakam Waktu tuan, tidak mematuhi waktu bekerja pejabat dengan datang lewat ke pejabat tanpa mengemukakan alasan yang munasabah pada tarikh-tarikh berikut:

### Ogos 2008

<b>Tarikh</b>	<b>Masa</b>
4.8.2008	9.30 pagi
5.8.2008	9.00 pagi
12.8.2008	8.45 pagi
13.8.2008	9.00 pagi

### September 2008

Tarikh	Masa
3.9.2008	9.30 pagi
4.9.2008	9.00 pagi
10.9.2008	8.45 pagi

yang mana waktu bekerja pejabat yang terpakai pada tuan pada tarikh-tarikh itu ialah Waktu Bekerja Pejabat bagi Negeri Perak yang memperuntukkan waktu bekerja antara 8.00 pagi hingga 5.00 petang sebagaimana yang dinyatakan dalam Jadual 1 perenggan 5 Pekeliling Perkhidmatan Bil. 13 Tahun 2005.

Perbuatan tuan yang dikatakan datang lewat ke pejabat dan balik awal tanpa mengemukakan alasan yang munasabah telah melanggar peraturan yang ditetapkan di dalam Perintah Am 5, Perintah Am Bab G yang antara lain menyatakan bahawa pegawai perlu mematuhi waktu bekerja dan hadir di pejabat dalam masa yang ditetapkan. Perbuatan tersebut boleh ditafsirkan sebagai tidak bertanggungjawab iaitu melanggar peraturan 4(2)(g), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 seperti yang berikut:-

“4(2) Seseorang pegawai tidak boleh –  
(g) tidak bertanggungjawab.”

### 5. REPRESENTASI PEGAWAI

Pegawai boleh mengemukakan representasi secara bertulis kepada Pihak Berkuasa Tatatertib dalam tempoh 21 hari bermula dari tarikh dimaklumkan mengenai fakta tersebut sebagaimana yang diperuntukkan di bawah peraturan 36(1), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Pegawai telah mengemukakan representasi seperti berikut:

- (a) pegawai mengaku bersalah bagi pertuduhan pertama dan menyatakan bahawa beliau bertindak sedemikian kerana beliau yang mengidap demam campak hanya diberikan Cuti Sakit selama 2 hari oleh Penolong Pegawai Perubatan Klinik Kesihatan tersebut;
- (b) pegawai menyatakan bagi pertuduhan kedua, beliau telah mengalami masalah peribadi dan sering berulang alik dari Kampung J untuk ke tempat kerja; dan
- (c) pegawai memohon maaf atas segala kesulitan yang telah berlaku dan akan memperbaiki disiplin diri.

## 6. ULASAN KETUA JABATAN

Ketua Jabatan dalam ulasannya menyatakan:

- (a) pegawai telah mengakui kesalahan yang telah dilakukan;
- (b) walau bagaimanapun, kesalahan pegawai merupakan kesalahan yang serius dan jabatan mencadangkan pegawai dikenakan 'amaran jabatan' tanpa hukuman yang serius; dan
- (c) ini untuk memberi pengajaran kepada pegawai dan dari pemerhatian, pegawai kini sedang cuba memperbaiki prestasi kerja.



### 7. KEPUTUSAN LEMBAGA TATATERTIB

Lembaga Tatatertib setelah menimbang kes pegawai membuat keputusan berikut:

#### **Pertuduhan 1**

Pegawai didapati **bersalah** di atas pertuduhan berkenaan dan dikenakan hukuman '**amaran**' mengikut peraturan 38(a), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

#### **Pertuduhan 2**

Pegawai didapati **bersalah** di atas pertuduhan tersebut dan dikenakan hukuman '**lucut hak emolumen**' pada tarikh tidak hadir bertugas mengikut peraturan 38(c), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

#### **Pertuduhan 3**

Pegawai didapati **bersalah** di atas pertuduhan tersebut dan dikenakan hukuman '**tanggung pergerakan gaji**' bagi tempoh 6 bulan mengikut Peraturan 38(d), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Asas-asas pertimbangan keputusan:

- (a) kejadian tersebut juga mengakibatkan imej jabatan terjejas dan memberikan implikasi yang negatif kepada lain-lain anggota;

- (b) pegawai tidak mematuhi garis panduan dan peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh pihak jabatan; dan
- (c) tindakan ini perlu diambil bagi menangani masalah yang sama daripada berulang dan sebagai pengajaran kepada anggota yang berkenaan serta kakitangan yang lain.

## 8. RAYUAN PEGAWAI

Pegawai boleh mengemukakan rayuan ke atas hukuman yang telah dijatuhkan oleh Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam Kumpulan Sokongan (No.2). Rayuan tersebut hendaklah dikemukakan kepada Lembaga Rayuan Tatatertib melalui Ketua Jabatan dalam tempoh 14 hari dari tarikh pegawai menerima keputusan Lembaga Tatatertib sebagaimana yang diperuntukkan di bawah peraturan 15(1), Peraturan-Peraturan Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam, 1993.

Pegawai (perayu) mengemukakan rayuan berdasarkan alasan-alasan berikut kepada Lembaga Rayuan Tatatertib:

- (a) perayu merayu agar tidak dikenakan tindakan kerana ini merupakan kesalahan pertamanya; dan
- (b) perayu berjanji tidak akan mengulangi kesalahan dan berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja pada masa akan datang.

## 9. ULASAN KETUA JABATAN TERHADAP RAYUAN PEGAWAI

Ketua Jabatan hendaklah mengemukakan kepada Lembaga Rayuan Tatatertib rayuan perayu berserta ulasan Ketua Jabatan terhadap rayuan perayu dalam tempoh 30 hari dari tarikh surat rayuan perayu diterima sebagaimana yang ditetapkan di bawah peraturan 15(2), Peraturan-Peraturan Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam, 1993.

Ketua Jabatan mengemukakan ulasan seperti berikut:

- (a) berdasarkan pemantauan terhadap perayu, didapati perayu kini telah memperbaiki disiplin diri dalam tugas harian;
- (b) merasakan perayu telah insaf atas kesalahan yang dilakukan; dan
- (c) perayu masih baru dalam perkhidmatan, jabatan merasakan perayu boleh diberi peluang dan menyokong rayuan perayu supaya hukuman diringankan. Jabatan turut mengesyorkan agar hukuman tangguh pergerakan gaji tidak dikenakan dan memadai dikenakan amaran sahaja.

#### 10. KEPUTUSAN LEMBAGA RAYUAN TATATERTIB

Rayuan perayu **ditolak** dan hukuman yang dikenakan oleh Pihak Berkuasa Tatatertib Jabatan **dikekalkan**.

Asas-asas pertimbangan keputusan:

- (a) rayuan perayu tidak mempunyai alasan yang kukuh untuk mengubah keputusan Lembaga Tatatertib Jabatan; dan
- (b) keputusan Lembaga Tatatertib dikekalkan.

## MEMALSUKAN TANDATANGAN PADA SIJIL SAKIT

### 1. KES

Encik CCC adalah seorang pegawai dari Kumpulan Sokongan yang memegang jawatan sebagai Pembantu Pembedahan Pergigian Gred U17 di Klinik M, Hospital X, Daerah P, Negeri D. Pegawai dilaporkan telah memalsukan tandatangan Encik GG, Pegawai Pergigian Gred U44, Klinik M pada Sijil Sakit bernombor siri VVV123.

### 2. PENENTUAN KES

Pengerusi Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam Kumpulan Sokongan (No. 2) (Pihak Berkuasa Tatatertib yang mempunyai kuasa mengenakan hukuman selain buang kerja atau turun pangkat) setelah menimbang kes ini di bawah peraturan 35, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993, berpendapat bahawa kesalahan pegawai adalah wajar dikenakan tindakan tatatertib **bukan dengan tujuan buang kerja atau turun pangkat** di bawah peraturan 36, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

### 3. WUJUD/TIDAK WUJUD SUATU KESALAHAN TATATERTIB

Pengerusi Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam Kumpulan Sokongan (No.2) (Pihak Berkuasa Tatatertib Yang Mempunyai Kuasa Mengenakan Hukuman Selain Buang Kerja atau Turun Pangkat) selepas menimbang kes ini di bawah peraturan 36(1), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 berpuas hati **wujud suatu kesalahan tatatertib.**

### 4. PERTUDUHAN

Bahawa tuan, CCC (KP: 000000-00-0000) Pembantu Pembedahan Pergigian Gred U17 yang bertugas di Hospital X, Daerah P, Negeri D pada 14 Mei 2004 telah memalsukan tandatangan Encik GG, Pegawai Pergigian Gred U44 pada Sijil Sakit (bernombor siri VVV123) Klinik M, Hospital X.

Perbuatan tuan itu boleh diertikan sebagai tidak jujur atau tidak amanah serta tidak bertanggungjawab iaitu bertentangan dengan peraturan 4(2)(f) dan 4(2)(g), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 yang menyatakan seperti berikut:

“4(2) Seseorang pegawai tidak boleh –

(f) tidak jujur atau tidak amanah;

(g) tidak bertanggungjawab.”

### 5. REPRESENTASI PEGAWAI

Pegawai boleh mengemukakan representasi secara bertulis kepada Pihak Berkuasa Tatatertib dalam tempoh 21 hari bermula dari tarikh dimaklumkan mengenai fakta tersebut sebagaimana yang diperuntukkan di bawah peraturan 36(1), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Pegawai telah mengemukakan representasi seperti berikut:

- (a) mohon supaya diringankan hukuman dan berjanji tidak akan ulangi kesalahan; dan
- (b) mengaku bersalah dan mohon diberi peluang untuk memperbaiki kesalahan.

## 6. ULASAN KETUA JABATAN

Ketua Jabatan tidak mengemukakan ulasan terhadap representasi pembelaan diri pegawai.

## 7. KEPUTUSAN LEMBAGA TATATERTIB

Lembaga Tatatertib setelah menimbang kes pegawai, memutuskan bahawa Pegawai didapati **bersalah** di atas pertuduhan tersebut dan dikenakan hukuman **'amaran', 'denda' sebanyak tujuh (7) hari emolumen** dan **'tangguh pergerakan gaji'** bagi tempoh **tiga (3) bulan** mengikut peraturan 38(a), 38(b) dan 38 (d), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Asas-asas pertimbangan keputusan:

- (a) kesalahan yang dilakukan pegawai adalah serius dan boleh menjejaskan imej Jabatan; dan
- (b) menjadi pengajaran kepada pegawai lain.

## 8. RAYUAN PEGAWAI

Pegawai boleh mengemukakan rayuan ke atas hukuman yang telah dijatuhkan oleh Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam Kumpulan Sokongan (No.2). Rayuan tersebut hendaklah dikemukakan kepada Lembaga Rayuan Tatatertib melalui Ketua Jabatan dalam tempoh 14 hari

# SETITIK NILA:

## HIMPUNAN CONTOH KES-KES TATATERTIB

dari tarikh pegawai menerima keputusan Lembaga Tatatertib sebagaimana yang diperuntukkan di bawah peraturan 15(1), Peraturan-Peraturan Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam, 1993.

Pegawai (perayu) mengemukakan rayuan berdasarkan alasan-alasan berikut kepada Lembaga Rayuan Tatatertib:

- (a) perayu merayu supaya dibebaskan dari kesalahan yang dikenakan ke atasnya; dan
- (b) ia merupakan kesalahan pertama perayu dan dia mengaku bersalah atas pertuduhan yang dikenakan terhadapnya.

### 9. ULASAN KETUA JABATAN TERHADAP RAYUAN PEGAWAI

Ketua Jabatan hendaklah mengemukakan kepada Lembaga Rayuan Tatatertib rayuan perayu berserta ulasan Ketua Jabatan terhadap rayuan perayu dalam tempoh 30 hari dari tarikh surat rayuan perayu diterima sebagaimana yang ditetapkan di bawah peraturan 15(2), Peraturan-Peraturan Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam, 1993.

Ketua Jabatan mengemukakan ulasan seperti berikut:

- (a) Ketua Jabatan tidak menyokong rayuan perayu; dan
- (b) hukuman adalah wajar dan setimpal.

### 10. KEPUTUSAN LEMBAGA RAYUAN TATATERTIB

Rayuan perayu **ditolak** dan hukuman yang dikenakan oleh Pihak Berkuasa Tatatertib Jabatan **dikekalkan**.

Asas-asas pertimbangan keputusan:

- (a) rayuan perayu tidak mempunyai alasan yang kukuh untuk mengubah keputusan Lembaga Tatatertib Jabatan; dan
- (b) keputusan Lembaga Tatatertib dikekalkan.



### DATANG LEWAT TANPA ALASAN YANG MUNASABAH

#### CONTOH 1

#### 1. KES

Encik RHH adalah Pegawai Perkhidmatan Pendidikan Siswazah Gred DG41 yang bertugas di Sekolah Menengah SRS, Daerah G, Negeri S telah didapati sering datang lewat tanpa sebarang sebab yang munasabah. Pihak sekolah telah menghantar beberapa pucuk surat peringatan kepada pegawai, namun kelakuan pegawai masih tidak berubah. Pegawai enggan hadir ke kelas pada waktu mengajar yang ditetapkan di dalam Jadual Mengajar. Pegawai juga telah dilantik sebagai Pengawas Peperiksaan STPM tetapi pegawai enggan menjalankan tugas tersebut pada 5 hingga 7 November 2008.

#### 2. PENENTUAN KES

Pengerusi Lembaga Tatatertib Kumpulan Pengurusan (No.2) (Pihak Berkuasa Tatatertib yang mempunyai kuasa mengenakan hukuman selain buang kerja atau turun pangkat) setelah menimbangkan pelanggaran tatatertib yang telah dilakukan oleh pegawai dan memutuskan bahawa pelanggaran tatatertib tersebut adalah dari jenis yang patut dikenakan hukuman **dengan tujuan buang kerja atau turun pangkat** di bawah

peraturan 37, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Oleh yang demikian, kes pegawai ini telah dikemukakan kepada Suruhanjaya Perkhidmatan Pelajaran selaku Pihak Berkuasa Tatatertib yang berkenaan untuk tindakan selanjutnya.

### 3. **WUJUD/TIDAK WUJUD KES PRIMA FACIE**

Pengerusi Suruhanjaya Perkhidmatan Pelajaran (Pihak Berkuasa Tatatertib yang mempunyai kuasa mengenakan hukuman buang kerja atau turun pangkat) selepas menimbang kes ini di bawah peraturan 37(1), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 berpuas hati **wujud kes prima facie**.

### 4. **PERTUDUHAN**

Pegawai dihadapkan dengan 3 pertuduhan iaitu:

#### **Pertuduhan 1**

Bahawa tuan, Encik RHH (KP: 000000-00-0000) Pegawai Perkhidmatan Pendidikan Siswazah Gred DG41, Sekolah SRS, Daerah G, Negeri S berdasarkan Kad Perakam Waktu tuan, tidak mematuhi waktu bekerja pejabat dengan datang lewat ke pejabat tanpa mengemukakan alasan yang munasabah pada tarikh-tarikh dan di sekolah tempat tuan bertugas seperti dinyatakan di **Lampiran A\***.

(\*LAMPIRAN A menyatakan tarikh-tarikh sebenar ketidakhadiran pegawai.)

# SETITIK NILA:

## HIMPUNAN CONTOH KES-KES TATATERTIB

Perbuatan tersebut boleh ditafsirkan sebagai tidak bertanggungjawab iaitu melanggar peraturan 4(2)(g), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 seperti yang berikut:-

- “4(2) Seseorang pegawai tidak boleh –  
(g) tidak bertanggungjawab.”

### Pertuduhan 2

Bahawa tuan, Encik RHH (KP: 000000-00-0000) Pegawai Perkhidmatan Pendidikan Siswazah Gred DG 41, Sekolah SARS, Daerah G, Negeri S telah didapati tidak menjalankan tugas sebagai Pengawas Peperiksaan STPM Bertulis Tahun 2008 di Pusat TGA SMK Lasak pada 5 hingga 7 November 2008 sebagaimana yang diarahkan menerusi surat bil. PPDS.G.146/77(45) bertarikh 2 September 2008. Perbuatan tuan itu boleh diertikan sebagai ingkar perintah iaitu melanggar tatakelakuan di bawah peraturan 4(2)(i), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 yang menyatakan seperti berikut:

- “4(2) Seseorang pegawai tidak boleh –  
(i) ingkar perintah atau berkelakuan dengan apa-apa cara yang boleh ditafsirkan dengan munasabah sebagai ingkar perintah.”

## 5. REPRESENTASI PEGAWAI

Pegawai boleh mengemukakan representasi secara bertulis kepada Pihak Berkuasa Tatatertib dalam tempoh 21 hari bermula dari tarikh dimaklumkan mengenai fakta tersebut sebagaimana yang diperuntukkan di bawah peraturan 36(1), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Pegawai walau bagaimanapun tidak mengemukakan representasi terhadap pertuduhan yang dikenakan.

## 6. ULASAN KETUA JABATAN

Ketua Jabatan dalam ulasannya menyatakan:

Pengetua sekolah mengesyorkan agar tindakan buang kerja dikenakan kepada pegawai memandangkan pegawai bersikap angkuh dan enggan mengaku menerima surat pertuduhan yang disampaikan kepadanya.

## 7. KEPUTUSAN LEMBAGA TATATERTIB

Suruhanjaya Perkhidmatan Pelajaran setelah menimbang kes pegawai, membuat keputusan berikut:

### Pertuduhan 1

Pegawai didapati **bersalah** terhadap pertuduhan dan dikenakan hukuman **'denda' sebanyak tujuh (7) hari emolumen** mengikut peraturan 38(b), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

### Pertuduhan 2

Pegawai didapati **bersalah** terhadap pertuduhan dan dikenakan hukuman **'turun gaji' sebanyak tiga (3) pergerakan bagi tempoh 36 bulan** mengikut peraturan 38(e), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Asas-asas pertimbangan keputusan:

- (a) pegawai tidak mengemukakan sebarang representasi secara bertulis untuk menafikan pertuduhan;
- (b) perbuatan pegawai mencemarkan imej profesion perguruan; dan
- (c) menjadi tauladan kepada pegawai lain supaya tidak melakukan kesalahan yang sama.

### CONTOH 2

#### 1. KES

Encik ABC adalah seorang pegawai Kumpulan Sokongan yang memegang jawatan sebagai Pembantu Tadbir (Perkeranian/Operasi) Gred N17 di Jabatan X, Kementerian Y. Pegawai telah dilaporkan datang lewat ke pejabat walaupun telah diberi amaran secara pentadbiran berkali-kali oleh Ketua Jabatan.

#### 2. PENENTUAN KES

Pengerusi Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam Kumpulan Sokongan (No. 2) (Pihak Berkuasa Tatatertib yang mempunyai kuasa mengenakan hukuman selain buang kerja atau turun pangkat) setelah menimbang kes ini di bawah peraturan 35, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993, berpendapat bahawa kesalahan pegawai adalah wajar dikenakan tindakan tatatertib **bukan dengan tujuan buang kerja**

atau turun pangkat di bawah peraturan 36, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

### 3. WUJUD/TIDAK WUJUD SUATU KESALAHAN TATATERTIB

Pengerusi Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam Kumpulan Sokongan (No.2) (Pihak Berkuasa Tatatertib yang mempunyai kuasa mengenakan hukuman selain buang kerja atau turun pangkat) selepas menimbang kes ini di bawah peraturan 36(1), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 berpuas hati **wujud suatu kesalahan tatatertib.**

### 4. PERTUDUHAN

#### Pertuduhan 1

Bahawa tuan, Encik ABC (KP: 000000-00-0000) Pembantu Tadbir (Perkeranian/ Operasi) Gred N17 yang bertugas di Jabatan X, Kementerian Y telah didapati datang lewat ke pejabat pada tarikh-tarikh berikut:

Bil.	Tarikh	Masa
1.	3.4.2004	8:45 pagi
2.	4.4.2004	9:04 pagi
3.	10.5.2004	9:13 pagi
4.	4.6.2004	8:40 pagi
5.	10.6.2004	8:42 pagi
6.	4.7.2004	8:35 pagi
7.	10.7.2004	8:49 pagi

Perbuatan tuan yang dikatakan datang lewat ke pejabat tanpa mengemukakan alasan yang munasabah telah melanggar peraturan yang ditetapkan di dalam Perintah Am 5, Perintah Am Bab G yang antara lain menyatakan bahawa pegawai perlu mematuhi waktu bekerja dan hadir di pejabat dalam masa yang ditetapkan serta mendapatkan kebenaran terlebih dahulu daripada pegawai penyelia jika hendak meninggalkan pejabat dalam waktu bekerja. Perbuatan tersebut boleh ditafsirkan sebagai tidak bertanggungjawab iaitu melanggar peraturan 4(2)(g), P.U.(A)395/1993 seperti yang berikut:-

“4(2) Seseorang pegawai tidak boleh –  
(g) tidak bertanggungjawab.”

### 5. REPRESENTASI PEGAWAI

Pegawai boleh mengemukakan representasi secara bertulis kepada Pihak Berkuasa Tatatertib dalam tempoh 21 hari bermula dari tarikh dimaklumkan mengenai fakta tersebut sebagaimana yang diperuntukkan di bawah peraturan 36(1), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Pegawai telah mengemukakan representasi seperti berikut:

- (a) lewat datang ke pejabat kerana jarak perjalanan dari rumah ke pejabat yang jauh dan sering menempuh kesesakan lalu lintas; dan
- (b) lewat datang ke pejabat kerana terpaksa menguruskan anak-anak ke sekolah.

### 6. ULASAN KETUA JABATAN

Ketua Jabatan tidak mengemukakan ulasan terhadap representasi pembelaan diri pegawai.

## 7. KEPUTUSAN LEMBAGA TATATERTIB

Lembaga Tatatertib setelah menimbang kes pegawai, memutuskan bahawa pegawai didapati **bersalah** di atas pertuduhan tersebut dan dikenakan hukuman '**amaran**' dan '**denda**' **sebanyak 3 hari emolumen** mengikut peraturan 38(a) dan 38(b), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Asas-asas pertimbangan keputusan:

- (a) pegawai patut dikenakan hukuman kerana enggan berubah walaupun telah ditegur beberapa kali oleh pegawai atasannya; dan
- (b) hukuman yang dikenakan terhadap pegawai akan menjadi pengajaran supaya tidak mengulangi kesalahan yang telah dilakukan.

## 8. RAYUAN PEGAWAI

Pegawai boleh mengemukakan rayuan ke atas hukuman yang telah dijatuhkan oleh Pihak Berkuasa Tatatertib (Kumpulan Sokongan No.2). Rayuan tersebut hendaklah dikemukakan kepada Lembaga Rayuan Tatatertib melalui Ketua Jabatan dalam tempoh 14 hari dari tarikh pegawai menerima keputusan Lembaga Tatatertib sebagaimana yang diperuntukkan di bawah peraturan 15(1), Peraturan-Peraturan Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam, 1993.

Pegawai (perayu) mengemukakan rayuan berdasarkan alasan-alasan berikut kepada Lembaga Rayuan Tatatertib:

- (a) perayu merayu supaya dibebaskan dari kesalahan; dan



- (b) perayu masih mengekalkan pengakuan tidak bersalah atas pertuduhan yang dikenakan terhadapnya.

#### 9. ULASAN KETUA JABATAN TERHADAP RAYUAN PEGAWAI

Ketua Jabatan hendaklah mengemukakan kepada Lembaga Rayuan Tatatertib rayuan perayu berserta ulasan Ketua Jabatan terhadap rayuan perayu dalam tempoh 30 hari dari tarikh surat rayuan perayu diterima sebagaimana yang ditetapkan di bawah peraturan 15(2), Peraturan-Peraturan Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam 1993.

Ketua Jabatan mengemukakan ulasan seperti berikut:

- (a) rayuan perayu tidak dapat diterima kerana perayu tidak memberikan alasan di atas kesalahan yang dilakukan dan perayu mengaku tidak bersalah; dan
- (b) perayu masih datang lewat ke pejabat.

#### 10. KEPUTUSAN LEMBAGA RAYUAN TATATERTIB

Rayuan perayu **ditolak** dan hukuman yang dikenakan oleh Pihak Berkuasa Tatatertib Jabatan **dikekalkan**.

Asas-asas pertimbangan keputusan:

- (a) rayuan perayu tidak mempunyai alasan yang kukuh untuk mengubah keputusan Lembaga Tatatertib Jabatan; dan
- (b) keputusan Lembaga Tatatertib dikekalkan.

## TIDAK MENGIKUTI KURSUS PENGAJIAN YANG DITETAPKAN

### 1. KES

Encik R adalah seorang pegawai Kumpulan Pengurusan dan Profesional, Pegawai Tadbir dan Diplomatik Gred M48 di Jabatan I, Kementerian U. Laporan yang diterima menyatakan pegawai telah didapati tidak mengikuti kursus sepertimana yang ditawarkan kepadanya dan seterusnya tidak memaklumkan kepada Bahagian Latihan, JPA tentang status sebenar kursus yang diikuti sewaktu melanjutkan pelajaran di University of Melbourne, Australia.

### 2. PENENTUAN KES

Pengerusi Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam Kumpulan Pengurusan (No. 1) (Pihak Berkuasa Tatatertib yang mempunyai kuasa mengenakan hukuman selain buang kerja atau turun pangkat) di bawah peraturan 35, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993, berpendapat bahawa pelanggaran tatatertib tersebut adalah dari jenis yang patut dikenakan tindakan tatatertib **dengan tujuan buang kerja atau turun pangkat** di bawah peraturan 37, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Oleh yang demikian, kes pegawai ini telah dikemukakan kepada Suruhanjaya Perkhidmatan Awam Malaysia selaku Pihak Berkuasa Tatatertib yang berkenaan untuk tindakan selanjutnya.

### 3. WUJUD/TIDAK WUJUD KES PRIMA FACIE

Pengerusi Suruhanjaya Perkhidmatan Awam (Pihak Berkuasa Tatatertib yang mempunyai kuasa mengenakan hukuman buang kerja atau turun pangkat) selepas menimbang kes ini di bawah peraturan 37(2), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 berpuas hati **wujud kes prima facie**.

### 4. PERTUDUHAN

Bahawa tuan, Encik R (No. Kad Pengenalan: 000000-00-0000) Pegawai Tadbir dan Diplomatik Gred M48 di Jabatan I, Kementerian U telah diluluskan Cuti Belajar Bergaji Penuh dan Hadiah Latihan Persekutuan berkuat kuasa mulai 11 Ogos 2005 hingga 10 Oktober 2006 untuk mengikuti kursus *Master of Business Administration* di University of Melbourne, Australia. Kelulusan tersebut telah diberi melalui surat ruj. Bil. JPA(L)A556588 bertarikh 24 Julai 2004. Walau bagaimanapun, tuan telah didapati mengikuti kursus *Post Graduate Diploma in Business Administration* dan bukannya *Master of Business Administration* di Universiti berkenaan seperti yang ditetapkan dalam program Hadiah Latihan Persekutuan tajaan Jabatan Perkhidmatan Awam tersebut tanpa memaklumkan dan mendapat persetujuan daripada Kerajaan terlebih dahulu sebagaimana yang dinyatakan dalam perenggan 1(vi) Syarat-Syarat Cuti Belajar Untuk Pegawai-Pegawai Kerajaan Persekutuan Mengikuti Kursus di Universiti/Institusi di Seberang Laut yang terkandung dalam surat JPA(L)A556588 bertarikh 24 Julai 2004.

Perbuatan tuan boleh diertikan sebagai tidak jujur atau tidak amanah dan tidak bertanggungjawab iaitu melanggar tatakelakuan di bawah peraturan 4(2)(f) dan 4(2)(g), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 yang menyatakan seperti berikut:

“4(2) Seseorang pegawai tidak boleh-

(f) tidak jujur atau tidak amanah;

(g) tidak bertanggungjawab.”

## 5. REPRESENTASI PEGAWAI

Pegawai boleh mengemukakan representasi secara bertulis kepada Pihak Berkuasa Tatatertib dalam tempoh 21 hari bermula dari tarikh dimaklumkan mengenai fakta tersebut sebagaimana yang diperuntukkan di bawah peraturan 37(2)(b), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Pegawai telah mengemukakan representasi seperti berikut:

- (a) pegawai menjelaskan untuk mengikuti program MBM beliau perlu mendapat keputusan *International English Language Testing System* (IELTS) dengan Band 6.5, namun pegawai hanya berjaya mendapat keputusan Band 6.0. Oleh kerana pegawai perlu memenuhi kriteria yang ditetapkan, pihak universiti telah menawarkan pegawai untuk mengikuti kursus Bahasa Inggeris bermula dari 11 Ogos 2005 sehingga 10 September 2005 yang mana sepenuhnya dibiayai oleh pihak universiti;
- (b) setelah menghadapi semua ujian yang diadakan, pegawai hanya memperoleh keputusan Band 5. Pegawai masih tidak berjaya untuk mengikuti kursus MBM kerana tidak memenuhi syarat yang ditetapkan. Pegawai tidak berputus asa dan telah mengambil peperiksaan IELTS sekali lagi dengan mengeluarkan perbelanjaan sendiri namun keputusan yang diperoleh tetap mengecewakan;
- (c) berikutan keputusan tersebut, pegawai telah berbincang dengan Pengarah Kursus bagi program ini di universiti tersebut yang akhirnya menawarkan kursus *Post Graduate Diploma in Business Administration* kepada pegawai. Di dalam tawaran tersebut, pihak universiti juga telah memberikan jaminan bahawa pegawai boleh meneruskan ke program MBA sekiranya pencapaian beliau memuaskan;

- (d) pegawai tidak mempunyai sebarang niat untuk memperdaya atau sengaja melakukan sesuatu yang boleh mendatangkan kerugian kepada kerajaan. Ianya dilakukan semata-mata untuk memenuhi impian dan juga syarat-syarat tawaran penajaan oleh JPA walaupun berdepan dengan pelbagai rintangan dan ujian;
- (e) modul yang pegawai ikuti adalah sama seperti modul kursus MBA. Beliau juga telah ditempatkan bersama-sama pelajar-pelajar yang mengambil kursus berkenaan dan menghadapi peperiksaan yang sama. Secara dasarnya pegawai masih mengikuti program yang sama, yang membezakan ialah tawaran yang pegawai terima;
- (f) melalui keputusan peperiksaan yang diumumkan, pegawai perlu menduduki semula peperiksaan bagi tiga modul yang gagal dan peperiksaan tersebut berlangsung dalam lingkungan tarikh 30 Julai hingga 6 Ogos 2007. Pegawai mengakui terlalu memberi penumpuan pada kursus yang diambil bagi membolehkan beliau meneruskan pengajian dan bukan atas sebab-sebab lain; dan
- (g) pegawai tiba ke tanah air pada 1.10.2007 dan terus melaporkan diri ke Bahagian Latihan, JPA pada 3.10.2007. Ini membuktikan pegawai tidak mengabaikan tugas dan tanggungjawab untuk melaporkan diri sebaik sahaja tamat pengajian. Dalam tempoh 12 tahun berkhidmat, pegawai telah banyak memberikan sumbangan kepada negara. Kesemua tugas yang diarahkan telah dilakukan dengan sempurna walaupun terdapat ramai pihak yang memandang serong terhadap beliau disebabkan tindakan tatatertib yang pada hakikatnya belum diputuskan. Ini adalah kesalahan pertama pegawai selama 12 tahun berkhidmat. Pegawai amat berharap agar diberikan peluang untuk memperbetulkan kesilapan beliau.

#### **6. ULASAN KETUA JABATAN**

Ketua Jabatan dalam ulasannya menyatakan:

- (a) pegawai telah diluluskan Cuti Belajar Bergaji Penuh dengan tawaran Hadiah Latihan Persekutuan berkuat kuasa mulai 11 Ogos 2005 sehingga 10 Oktober 2006 bagi mengikuti kursus MBA di University of Melbourne, Australia seperti yang ditetapkan dalam kontrak perjanjian di bawah program Hadiah Latihan Persekutuan tajaan JPA. Pegawai telah didapati mengikuti kursus *Post Graduate Diploma in Business Administration* tanpa memaklumkan dan mendapat persetujuan daripada pihak JPA terlebih dahulu sebagaimana yang tertera di dalam Syarat-syarat Cuti Belajar untuk Pegawai-Pegawai Kerajaan Persekutuan Mengikuti Kursus di Universiti/Institusi di Seberang Laut;
- (b) pada asasnya terdapat persamaan dari segi subjek-subjek dalam dua kursus tersebut. Walau bagaimanapun, wujud perbezaan dari segi bilangan kredit dan tempoh pengajian;
- (c) semakan semula Bahagian Latihan, JPA dengan pihak universiti mendapati tarikh-tarikh menduduki peperiksaan sebagaimana yang dinyatakan oleh pegawai adalah sah dan betul dengan tarikh Jadual Peperiksaan Universiti bagi sesi 2005 sehingga 2007. Dengan peluang kedua yang diberi, pegawai masih gagal untuk lulus sekurang-kurangnya dengan "*Post Graduate Diploma*". Pihak universiti hanya menganugerahkan Sijil kepada pegawai;
- (d) pegawai sepatutnya memaklumkan perkara ini kepada Bahagian Latihan terutamanya mengenai keputusan pihak universiti yang meminta beliau menduduki semula dan mengemukakan semula enam (6) kertas bagi menentukan sama ada pegawai dibenarkan untuk menduduki semula peperiksaan atau dipanggil kembali untuk bertugas serta-merta mengikut dasar kembali kerana gagal dalam peperiksaan yang sedia ada; dan
- (e) tindakan tersebut jelas melanggar syarat-syarat dan ketetapan yang termaktub dalam surat tawaran. Justeru tindakan tatatertib wajar dikenakan terhadap pegawai. Jabatan mencadangkan supaya pegawai tidak dikenakan hukuman buang kerja bagi membolehkan pegawai diberi peluang untuk meneruskan perkhidmatan dan menginsafi kecuaiannya yang dilakukan. Jabatan juga mencadangkan agar pegawai dikenakan hukuman turun pangkat dan mengutip balik

semua elaun/kemudahan secara bulan mulai 11 Oktober 2006 sehingga tarikh pegawai melaporkan diri di jabatan kerana pada tempoh tersebut pegawai tidak layak menikmati Cuti Belajar Bergaji Penuh dengan HLP ini.

#### 7. KEPUTUSAN LEMBAGA TATATERTIB

Suruhanjaya Perkhidmatan Awam setelah menimbang kes pegawai membuat keputusan berikut

pegawai didapati **bersalah** di atas pertuduhan tersebut dan dikenakan hukuman '**turun gaji**' sebanyak **3 pergerakan gaji selama 36 bulan** mengikut Peraturan 38(e), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Asas-asas pertimbangan keputusan:

- (a) pegawai tidak menafikan pertuduhan; dan
- (b) pegawai sepatutnya memaklumkan kepada Bahagian Latihan JPA tentang status sebenar kursus yang diikuti sewaktu melanjutkan pelajaran di University Of Melbourne, Australia.

## MEMBELI KERETA DARIPADA SYARIKAT YANG MEMPUNYAI HUBUNGAN RASMI

### CONTOH 1

#### 1. KES

Encik AB adalah seorang pegawai Kumpulan Pengurusan dan Profesional yang memegang jawatan sebagai Timbalan Pegawai Kewangan Persekutuan, Pegawai Tadbir Gred N52 dan dilantik sebagai Setiausaha Lembaga Perolehan Persekutuan di Negeri Y. Laporan yang diterima menyatakan beliau telah membeli sebuah kereta terpakai di bawah harga pasaran dari sebuah Syarikat X yang diketahui mempunyai hubungan dalam urusan rasmi.

#### 2. PENENTUAN KES

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



### 3. WUJUD/TIDAK WUJUD SUATU KESALAHAN TATATERTIB

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

### 4. PERTUDUHAN

Bahawa tuan, Encik AB (KP: 000000-00-0000) Timbalan Pegawai Kewangan Persekutuan, Pegawai Tadbir Gred N52, yang telah dilantik sebagai Setiausaha Lembaga Perolehan Persekutuan di Negeri Y pada 3 Jun 2000 telah membeli sebuah kereta terpakai Jenis Toyota Harrier No. Pendaftaran VVV 1234 di bawah harga pasaran dari Syarikat X yang diketahui mempunyai hubungan dalam urusan rasmi tuan.

Perbuatan tuan itu boleh diertikan telah menggunakan kedudukan awam untuk faedah sendiri iaitu melanggar tatakelakuan di bawah peraturan 4(2)(c)(ii), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 menyatakan seperti berikut:

“4(2) Seseorang pegawai tidak boleh -

- (c) berkelakuan dengan apa-apa cara yang mungkin menyebabkan syak yang munasabah bahawa-
- (ii) dia telah menggunakan kedudukan awamnya bagi faedahnya sendiri.”

## 5. REPRESENTASI PEGAWAI

Pegawai boleh mengemukakan representasi secara bertulis kepada Pihak Berkuasa Tatatertib dalam tempoh 21 hari bermula dari tarikh dimaklumkan mengenai fakta tersebut sebagaimana yang diperuntukkan di bawah peraturan 36(1), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Pegawai telah mengemukakan representasi seperti berikut:

- (a) menjelaskan telah dilantik sebagai Setiausaha Lembaga Perolehan Negeri semasa beliau berkhidmat dengan Pejabat Kewangan Persekutuan Negeri. Sebagai Setiausaha, pegawai hanya menguruskan mesyuarat Lembaga Perolehan dari segi panggilan mesyuarat dan menyampaikan keputusan mesyuarat. Setiausaha tidak mempunyai kuasa membuat keputusan dan tidak boleh mempengaruhi Pengerusi dan Ahli-Ahli Lembaga Perolehan. Pegawai menegaskan tidak pernah mempengaruhi atau mencadangkan kepada Pengerusi dan Ahli-Ahli Lembaga Perolehan untuk memberi tender kepada mana-mana syarikat (Kontraktor) dan tidak pernah menggunakan kedudukan awam bagi faedah dirinya dengan menghubungi syarikat untuk mendapat ganjaran dan sebagainya;
- (b) Syarikat X tidak pernah memasuki tender-tender yang diputuskan oleh Lembaga Perolehan Persekutuan Negeri semasa pegawai menjadi Setiausaha Lembaga Perolehan. Pegawai juga tidak pernah berurusan dengan Syarikat X dalam mana-mana urusan rasmi yang melibatkan jawatan awamnya;
- (c) sebelum membeli kereta, pegawai telah membuat perbandingan harga dengan beberapa syarikat penjual kereta terpakai termasuk Syarikat X. Hasilnya, didapati Syarikat X menawarkan harga yang berpatutan untuk kereta model tersebut. Pegawai menjelaskan terdapat syarikat yang menjual kereta terpakai model berkenaan menawarkan harga yang tinggi daripada Syarikat X dan ada juga

## **SETITIK NILA:**

### **HIMPUNAN CONTOH KES-KES TATATERTIB**

yang kurang daripada itu. Namun kenderaan itu amat teruk dan '*beyond economic repair*';

- (d) memilih untuk membeli kereta dari Syarikat X kerana harga yang ditawarkan adalah munasabah serta sesuai dengan kelayakannya bagi mendapat pembiayaan kenderaan itu. Pegawai juga menyebut ramai dari pegawai-pegawai Kerajaan di Negeri Y termasuk pegawai-pegawai di Pejabat Kewangan Persekutuan Negeri gemar membeli kereta import dari Syarikat X kerana harga yang ditawarkan amat berpatutan serta tahap kenderaan yang masih baik. Justeru, pegawai berpendapat pembelian kereta tersebut sama seperti pembeli biasa yang lain tanpa niat menggunakan kedudukannya bagi faedah dirinya;
- (e) telah berkhidmat dengan kerajaan selama 23 tahun. Sepanjang berkhidmat, pegawai tidak pernah diambil tindakan disiplin atau melanggar tatakelakuan yang membolehkan tindakan tatatertib diambil. Sepanjang perkhidmatan dalam menjaga hal-hal kewangan di pelbagai kementerian lain, pegawai sentiasa sedar kewajipan mematuhi undang-undang dan apa-apa peraturan yang diguna pakai dalam urusan rasmi atau tidak rasmi sebagai penjawat awam. Sepanjang perkhidmatan pegawai bekerja tanpa mengira hari cuti, di luar pejabat dan jauh malam walaupun selama ini kadangkala terpaksa mengabaikan tuntutan keluarga, jiran dan sahabat handai; dan
- (f) sepanjang tempoh perkhidmatannya di Negeri Y selama 12 tahun, pegawai juga tidak pernah mengabaikan apa-apa tanggungjawab yang telah diamanahkan oleh Kerajaan walaupun kadangkala terpaksa mengetepikan kepentingan urusan ibu bapa dan keluarga.

## **6. ULASAN KETUA JABATAN**

Ketua Jabatan dalam ulasannya menyatakan:

- (a) Ketua Jabatan telah mengenali pegawai selama lapan (8) bulan dan mendapati pegawai adalah seorang pegawai yang jujur, cekap dan amanah, tekun, berdedikasi dan senang menyesuaikan diri dengan

semua peringkat pegawai dan kakitangan kementerian. Oleh yang demikian, sekiranya pegawai dikenakan prosiding dan dijatuhkan hukuman tatatertib, ianya akan menjejaskan kerjaya perkhidmatannya yang masih panjang;

- (b) Ketua Jabatan memohon agar Pihak Berkuasa Tatatertib membuat pertimbangan khas ke atas Encik AB berasaskan kepada perkara-perkara berikut:
- (i) penjelasan Encik AB jelas menunjukkan bahawa beliau tidak mempunyai apa-apa kuasa untuk mempengaruhi keputusan yang akan datang, sedang dan telah dibuat oleh Pengerusi dan Ahli-Ahli Lembaga Perolehan Persekutuan Negeri Y. Kehadiran beliau hanya sebagai pencatat minit sahaja dan menyampaikan keputusan-keputusan mesyuarat kepada pihak-pihak yang berkenaan. Justeru tidak ada unsur beliau boleh menggunakan kedudukan awamnya untuk kepentingan diri sendiri kerana pegawai tidak mempunyai kuasa untuk membuat dan mempengaruhi sesuatu keputusan;
  - (ii) Ketua Jabatan telah bertanyakan kepada Encik AB, siapakah lagi pegawai Persekutuan yang telah membeli kereta dari Syarikat X. Pegawai menjelaskan terdapat ramai pegawai-pegawai kerajaan di Negeri Y yang membeli kenderaan daripada Syarikat X kerana harga yang ditawarkan amat berpatutan serta tahap kenderaan yang masih baik. Pegawai membeli kereta tersebut sama seperti pembeli biasa yang lain tanpa niat menggunakan kedudukannya demi faedah dirinya; dan
  - (iii) berdasarkan alasan-alasan di atas, Ketua Jabatan memohon jasa baik Pihak Berkuasa Tatatertib mempertimbangkan semula pertuduhan dan seterusnya membebaskan Encik AB.

### 7. KEPUTUSAN LEMBAGA TATATERTIB

Lembaga Tatatertib setelah menimbang kes pegawai, memutuskan bahawa Pegawai didapati **bersalah** di atas pertuduhan tersebut dan dikenakan hukuman '**amaran**' mengikut Peraturan 38(a), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Asas-asas pertimbangan keputusan:

- (a) sebagai Setiausaha Lembaga Perolehan Negeri, pegawai tidak sepatutnya membeli kereta daripada Syarikat X yang berkemungkinan mempunyai kepentingan dengan pegawai pada masa akan datang;
- (b) perbuatan pegawai menimbulkan syak dan menjatuhkan imej perkhidmatan awam di mata masyarakat secara keseluruhannya; dan
- (c) menjadi teladan kepada pegawai lain supaya tidak melakukan kesalahan yang sama.

### 8. RAYUAN PEGAWAI

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

Pegawai (perayu) mengemukakan rayuan berdasarkan alasan-alasan berikut kepada Lembaga Rayuan Tatatertib:

- (a) perayu sebagai Setiausaha Lembaga Perolehan Persekutuan Negeri, perayu hanya menguruskan mesyuarat dari segi panggilan, mengambil minit dan menyampaikan keputusan mesyuarat. Perayu tidak mempunyai kuasa membuat keputusan dan juga mempengaruhi mesyuarat;
- (b) Syarikat X tidak pernah memasuki tender yang diputuskan oleh Lembaga Perolehan Persekutuan sepanjang perayu menjadi Setiausaha Lembaga Perolehan Persekutuan;
- (c) harga kereta terpakai yang dibeli oleh perayu adalah berpatutan dan masih dalam harga pasaran. Persoalan sama ada harga yang ditawarkan oleh penjual di bawah harga pasaran adalah di luar pengetahuan perayu;
- (d) perayu menjelaskan setelah membeli kereta berkenaan, perayu terpaksa membuat beberapa pembaikan;
- (e) perayu telah berkhidmat selama 23 tahun dan tidak pernah dikenakan tindakan tatatertib;
- (f) selama bertugas, perayu bekerja atas dasar berkhidmat untuk negara tanpa mengira hari cuti, kerap bertugas di luar pejabat dan jauh malam sehingga terkadang mengabaikan tuntutan keluarga, jiran dan sahabat handai; dan
- (g) selama 12 tahun berkhidmat di Negeri Y, perayu tidak pernah memohon untuk bertukar.

### 9. ULASAN KETUA JABATAN TERHADAP RAYUAN PEGAWAI

Ketua Jabatan hendaklah mengemukakan kepada Lembaga Rayuan Tatatertib rayuan perayu berserta ulasan Ketua Jabatan terhadap rayuan perayu dalam tempoh 30 hari dari tarikh surat rayuan perayu diterima sebagaimana yang ditetapkan di bawah peraturan 15(2), Peraturan-Peraturan Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam, 1993.

Ketua Jabatan mengemukakan ulasan seperti berikut:

- (a) berdasarkan aspek prestasi, perayu merupakan pegawai yang mengambil berat dan komited terhadap tugas. Setiap tugas disiapkan dalam jangka masa yang ditetapkan;
- (b) perayu telah berkhidmat selama 23 tahun dan perayu tidak pernah dikenakan tindakan disiplin kerana melanggar tatakelakuan;
- (c) perayu boleh bekerjasama dan bergaul baik dengan rakan sekerja sama ada pegawai atasan mahupun bawahan;
- (d) dari aspek sikap terhadap kerja, perayu adalah berpengalaman dan berpengetahuan, prihatin serta komited terhadap tugas yang dipertanggungjawabkan; dan
- (e) sebagai seorang pegawai kerajaan, perayu bekerja atas dasar berkhidmat untuk negara tanpa mengira cuti, kerap bertugas di luar pejabat dan jauh malam sehingga mengabaikan tuntutan keluarga, jiran dan sahabat handai.

## 10. KEPUTUSAN LEMBAGA RAYUAN TATATERTIB

Rayuan perayu **ditolak** dan hukuman yang dikenakan oleh Pihak Berkuasa Tatatertib **dikekalkan**.

Asas-asas pertimbangan keputusan:

- (a) perayu tidak menafikan pertuduhan; dan
- (b) menjadi pengajaran kepada pegawai lain.

### CONTOH 2

#### 1. KES

Encik HJ adalah pegawai Kumpulan Pengurusan dan Profesional yang memegang jawatan sebagai Penguasa Kastam, Gred W52, Penolong Kanan Pengarah Kastam, Pejabat Kastam Diraja Malaysia Negeri PH. Laporan yang diterima menyatakan pegawai didapati telah membeli sebuah kereta Toyota Unser No. Pendaftaran XC 4321 daripada Syarikat TEC dengan harga istimewa iaitu harga yang lebih rendah dari harga pasaran sebagai balasan membantu syarikat tersebut semasa berurusan dengan pihak Jabatan Kastam dan pegawai juga gagal melaporkan pengisytiharan harta tambahan berhubung pembelian kereta tersebut.

#### 2. PENENTUAN KES

Pengerusi Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam Kumpulan Pengurusan (No. 1) (Pihak Berkuasa Tatatertib yang mempunyai kuasa mengenakan hukuman selain buang kerja atau turun pangkat) di bawah



# SETITIK NILA:

## HIMPUNAN CONTOH KES-KES TATATERTIB

peraturan 35, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993, berpendapat bahawa pelanggaran tatatertib tersebut adalah dari jenis yang patut dikenakan hukuman **selain buang kerja atau turun pangkat** di bawah peraturan 36, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

### 3. WUJUD/ TIDAK WUJUD SUATU KESALAHAN TATATERTIB

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

### 4. PERTUDUHAN

#### Pertuduhan 1

Bahawa tuan, Encik HJ (KP: 000000-00-0000) Penolong Kanan Pengarah Kastam, Penguasa Kastam Gred W52 di Pejabat Kastam Diraja Malaysia Negeri PH pada 23 November 2004, bertempat di Lot 34, Jalan Hang Lekiu, PH, telah membeli sebuah kereta Toyota Unser, No. Pendaftaran XC 4321 daripada Syarikat TEC dengan harga istimewa iaitu harga yang lebih rendah di bawah harga pasaran sebagai balasan membantu syarikat tersebut semasa berurusan dengan pihak Jabatan Kastam.

Perbuatan tuan itu boleh diertikan telah menggunakan kedudukan awam untuk faedah sendiri tuan iaitu melanggar tatakelakuan di bawah peraturan 4(2)(c)(ii), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 yang menyatakan seperti berikut:

“4(2) Seseorang pegawai tidak boleh-

- (c) berkelakuan dengan apa-apa cara yang mungkin menyebabkan syak yang munasabah bahawa-
  - (ii) dia telah menggunakan kedudukan awamnya bagi faedahnya sendiri.”

## **Pertuduhan 2**

Bahawa tuan, Encik HJ (KP: 000000-00-0000) Penolong Kanan Pengarah Kastam, Penguasa Kastam Gred W52 di Pejabat Kastam Diraja Malaysia Negeri PH telah gagal untuk melaporkan perisytiharan harta tambahan berhubung pembelian kereta Toyota Unser No. Pendaftaran XC 4321.

Tuan telah gagal untuk mematuhi peraturan 10, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993, Pekeliling Perkhidmatan Bil. 3 Tahun 2002 dan Perintah Tetap Perjawatan Bilangan 39 Bertarikh 1 April 1995 – Arahan Mengenai Pemilikan Dan Pengisytiharan Harta Di Bawah Peraturan 10, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993. Perbuatan tuan boleh diertikan sebagai melanggar tatakelakuan di bawah peraturan 4(2)(i), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 yang menyatakan seperti berikut:

“4(2) Seseorang pegawai tidak boleh-

- (i) ingkar perintah atau berkelakuan dengan apa-apa cara yang boleh ditafsirkan dengan munasabah sebagai ingkar perintah.”

## **5. REPRESENTASI PEGAWAI**

Pegawai boleh mengemukakan representasi secara bertulis kepada Pihak Berkuasa Tatatertib dalam tempoh 21 hari bermula dari tarikh dimaklumkan mengenai fakta tersebut sebagaimana yang diperuntukkan di bawah peraturan 36(1), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Pegawai telah mengemukakan representasi seperti berikut:

### **Pertuduhan 1**

Pegawai menjelaskan bahawa kereta yang dibeli telah berada dalam keadaan yang tidak memuaskan. Beliau terpaksa membelanjakan sebanyak RM3,000.00 untuk memperbaikinya. Harga yang ditawarkan adalah bersesuaian dengan cara penggunaan yang lasak sewaktu kenderaan tersebut digunakan untuk sebuah projek. Harga kereta berkenaan juga telah ditetapkan oleh pihak syarikat tanpa berbincang dengan pegawai setelah beliau menyatakan hasrat untuk membelinya.

### **Pertuduhan 2**

Pegawai menjelaskan perisytiharan harta tersebut telah dibuat pada awal Mac 2004 tetapi tidak diproses sehingga 31 Disember 2004. Setelah pegawai bertukar, pegawai telah sekali lagi mengisytiharkan harta tersebut, namun pada awal Oktober 2005, pengisytiharan tersebut telah dikembalikan untuk pembetulan. Pegawai telah menghantar semula pengisytiharan harta baru pada Disember 2005, namun ia tidak diproses sehingga beliau bertukar pada Februari 2006. Pegawai telah mengemukakan pengisytiharan harta tersebut kepada Pengarah Kastam Negeri PH pada April 2006. Pegawai telah diberikan kebenaran untuk menggunakan kereta tersebut bagi maksud tuntutan perjalanan.

## **6. ULASAN KETUA JABATAN**

Ketua Jabatan dalam ulasannya menyatakan bahawa tiada sebarang keraguan terhadap representasi yang dikemukakan bagi pertuduhan yang dinyatakan.

## 7. KEPUTUSAN LEMBAGA TATATERTIB

Lembaga Tatatertib setelah menimbang kes pegawai membuat keputusan berikut:

### Pertuduhan 1

Pegawai didapati **bersalah** dan dikenakan hukuman '**turun gaji**' **sebanyak satu pergerakan selama tempoh 12 bulan** mengikut peraturan 38(e), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

### Pertuduhan 2

Pegawai didapati **tidak bersalah** dan dibebaskan.

Asas-asas pertimbangan keputusan:

- (a) sebagai Penguasa Kastam, pegawai tidak sepatutnya membeli kereta daripada Syarikat TEC yang mempunyai kepentingan dengan pegawai;
- (b) perbuatan pegawai menimbulkan syak dan menjatuhkan imej perkhidmatan awam di mata masyarakat secara keseluruhannya; dan
- (c) menjadi tauladan kepada pegawai lain supaya tidak melakukan kesalahan yang sama.

### 8. RAYUAN PEGAWAI

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

Pegawai (perayu) mengemukakan rayuan berdasarkan alasan-alasan berikut kepada Lembaga Rayuan Tatatertib:

- (a) perayu menyatakan bahawa dia mendapat maklumat pihak syarikat ingin melupuskan kereta tersebut dari pemandu kenderaan syarikat yang kebetulan merupakan ayah kepada kawan anak perayu. Permohonan untuk membeli kereta tersebut telah dikemukakan melalui pemandu berkenaan. Perayu tidak pernah berjumpa atau menghubungi Pengurus Syarikat itu tetapi menerima pemakluman kelulusan tersebut melalui telefon yang memberitahu permohonan perayu berjaya dan perlu membayar RM18,000 dengan kadar segera;
- (b) tindakan perayu mengikrarkan kepada pihak pengurusan Jabatan adalah bukti perayu telus dalam pembelian kenderaan dan tidak berhasrat menyembunyikan apa-apa perkara kerana format kebenaran pembelian kereta tersebut mengandungi butir-butir terperinci mengenai kenderaan dan punca-punca kewangan terlibat. Perisytiharan harta perayu telah diambil maklum oleh jabatan setelah mendapati ia dibuat dengan teratur dan sempurna. Kenderaan itu juga merupakan kenderaan yang hendak dilupuskan oleh syarikat kerana tidak diperlukan lagi;
- (c) permohonan perayu berdasarkan kepada pihak Pengurusan Tertinggi di jabatan perayu telah memutuskan untuk mengeluarkan amaran secara pentadbiran bagi kes ini. Perayu percaya pihak

Pengurusan Tertinggi telah mengambil keputusan yang adil dengan mempertimbangkan pengalaman dan sumbangan perayu kepada organisasi. Dengan hukuman yang Lembaga Tatatertib telah putuskan, perayu telah dihukum sekali lagi bagi kes yang sama; dan

- (d) perayu merayu sekiranya rayuan beliau tidak diterima, hukuman terhadap perayu dapat diringkaskan kepada **diberi amaran secara pentadbiran** sepertimana yang telah diputuskan oleh pihak Pengurusan Tertinggi dan memohon agar tarikh kuat kuasa dibelakangkan kepada tarikh mula kes ini ditimbulkan (2004).

## 9. ULASAN KETUA JABATAN TERHADAP RAYUAN PEGAWAI

Ketua Jabatan hendaklah mengemukakan kepada Lembaga Rayuan Tatatertib rayuan perayu berserta ulasan Ketua Jabatan terhadap rayuan perayu dalam tempoh 30 hari dari tarikh surat rayuan perayu diterima sebagaimana yang ditetapkan di bawah peraturan 15(2), Peraturan-Peraturan Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam 1993.

Ketua Jabatan mengemukakan ulasan seperti berikut:

- (a) Ketua Jabatan perayu berpendapat pegawai telah diberi amaran secara pentadbiran oleh pengurusan jabatan atas kesalahan yang sama, sekiranya hukuman yang Pihak Berkuasa Tatatertib putuskan ke atas perayu dikuatkuasakan bererti wujud dua perbincangan atas satu kesalahan;
- (b) perayu merupakan seorang pekerja yang matang dan bertanggungjawab serta dikenali sebagai pegawai yang mahu menegakkan integriti. Oleh sebab itu, perayu terdedah kepada unsur fitnah dari pihak yang mahu menjatuhkan beliau; dan
- (c) hukuman yang diputuskan ke atas perayu agak berat dan boleh memusnahkan masa depan beliau. Hukuman ini juga akan merugikan jabatan yang telah membantu membina sahsiah, jati diri dan kepimpinan dinamik ke atas perayu.

### 10. KEPUTUSAN LEMBAGA RAYUAN TATATERTIB

Lembaga Rayuan Tata tertib setelah menimbang rayuan perayu memutuskan untuk **mengakas** keputusan Pihak Berkuasa Tata tertib Jabatan dan **membebaskan pegawai dari pertuduhan tata tertib**.

Asas-asas pertimbangan keputusan adalah perayu telah mengisytiharkan terlebih dahulu pembelian dan diluluskan oleh pihak pengurusan.

# MENYALAHGUNAKAN ATAU MENGGUNAKAN KEDUDUKAN AWAM

## CONTOH 1

### 1. KES

Puan SZ merupakan seorang Pegawai Perubatan Gred UD48 di Hospital K, Daerah MR, Negeri O. Pada 4.12.2002, Pejabat Kesihatan Daerah MR telah menerima waran berjumlah RM18,500.00 daripada Jabatan Kesihatan Negeri bagi peruntukan untuk program AIDS. Pegawai telah membuat keputusan untuk menggunakan peruntukan tersebut bagi membeli sebuah komputer untuk kegunaan Pejabat Kesihatan Daerah MR. Pegawai telah membeli komputer tersebut dari Syarikat TC. Pegawai telah mengarahkan satu Pesanan Kerajaan disediakan bagi tujuan pembelian komputer tersebut setelah sebut harga diterima daripada Syarikat TC. Hasil siasatan mendapati salah seorang pemilik Syarikat TC adalah suami pegawai.

### 2. PENENTUAN KES

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



**turun pangkat** di bawah peraturan 36, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

### 3. WUJUD/TIDAK WUJUD SUATU KESALAHAN TATATERTIB

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

### 4. PERTUDUHAN

Bahawa puan, Puan SZ (No. Kad Pengenalan: 000000-00-0000), Pegawai Perubatan Gred UD48, pada 14.12.2002 semasa bertugas sebagai Pegawai Perubatan di Hospital K, Daerah MR, Negeri O telah didapati membeli sebuah komputer dari Syarikat TC. Puan telah mengarahkan satu Pesanan Kerajaan No. 789 disediakan bagi tujuan pembelian komputer tersebut setelah sebut harga diterima daripada Syarikat TC, yang mana salah seorang pemilik Syarikat TC adalah suami puan.

Perbuatan puan juga boleh diertikan sebagai berkelakuan dengan apa-apa cara yang mungkin menyebabkan syak yang munasabah iaitu melanggar tatakelakuan di bawah Peraturan 4(2)(c)(ii), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 yang menyatakan seperti berikut:

“4(2) Seseorang pegawai tidak boleh-

- (c) berkelakuan dengan apa-apa cara yang mungkin menyebabkan syak yang munasabah bahawa-
  - (ii) dia telah menggunakan kedudukan awamnya bagi faedahnya sendiri.”

## 5. REPRESENTASI PEGAWAI

Pegawai boleh mengemukakan representasi secara bertulis kepada Pihak Berkuasa Tatatertib dalam tempoh 21 hari bermula dari tarikh dimaklumkan mengenai fakta tersebut sebagaimana yang diperuntukkan di bawah peraturan 36(1), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Pegawai tidak mengemukakan sebarang representasi dan apa-apa penjelasan lanjut.

## 6. ULASAN KETUA JABATAN

Ketua Jabatan dalam ulasannya menyatakan:

- (a) bukti akuan penerimaan surat pertuduhan masih belum diterima daripada pegawai;
- (b) pegawai juga tidak memberi jawapan terhadap surat pertuduhan; dan
- (c) Ketua Jabatan menyerahkan perkara ini kepada Pihak Berkuasa Tatatertib untuk membuat keputusan.

## 7. KEPUTUSAN LEMBAGA TATATERTIB

Pegawai didapati bersalah di atas pertuduhan tersebut dan dikenakan tindakan **'tanggung pergerakan gaji'** selama dua belas (12) bulan mengikut peraturan 38(d), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Asas-asas pertimbangan keputusan:

- (a) pegawai tidak mengemukakan sebarang representasi;
- (b) perbuatan pegawai mencemarkan imej perkhidmatan awam; dan
- (c) menjadi pengajaran kepada pegawai lain supaya tidak melakukan kesalahan yang sama.

### 8. RAYUAN PEGAWAI

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

Pegawai tidak mengemukakan rayuan.

### CONTOH 2

#### 1. KES

Encik HH adalah seorang Pegawai Tadbir dan Diplomatik Gred M48 yang memegang jawatan sebagai Ketua Penolong Pegawai Daerah, di Pejabat Tanah dan Daerah Negeri G, Negeri S telah mengemukakan dan memperakukan Encik X supaya penama itu mendapat satu lot tanah dan dengan niat untuk kemudiannya memindah milik tanah tersebut kepada anak beliau iaitu Encik C. Pegawai telah bertindak tidak adil apabila memproses dan memperakukan permohonan tanah anak beliau sahaja

sedangkan terdapat tujuh permohonan lain yang diterima lebih awal oleh Jabatan untuk lot tanah yang sama.

## 2. PENENTUAN KES

Pengerusi Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam Kumpulan Pengurusan (No. 1) (Pihak Berkuasa Tatatertib yang mempunyai kuasa mengenakan hukuman selain buang kerja atau turun pangkat) setelah menimbang kes ini di bawah peraturan 35, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993, berpendapat bahawa kesalahan pegawai adalah wajar dikenakan tindakan tatatertib **dengan tujuan buang kerja atau turun pangkat** di bawah peraturan 37, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Oleh yang demikian, kes pegawai ini telah dikemukakan kepada Suruhanjaya Perkhidmatan Awam Malaysia selaku Pihak Berkuasa Tatatertib yang berkenaan untuk tindakan selanjutnya.

## 3. WUJUD/TIDAK WUJUD KES PRIMA FACIE

Pengerusi Suruhanjaya Perkhidmatan Awam Malaysia (Pihak Berkuasa Tatatertib yang mempunyai kuasa mengenakan hukuman buang kerja atau turun pangkat) selepas menimbang kes pegawai ini di bawah peraturan 37(2), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993, berpuas hati **wujud suatu kes prima facie**.

## 4. PERTUDUHAN

Pegawai telah dihadapkan dengan dua pertuduhan iaitu:

### Pertuduhan 1

Bahawa tuan, HH (KP: 000000-00-0000) Pegawai Tadbir Dan Diplomatik Gred M48, semasa bertugas sebagai Ketua Penolong Pegawai Daerah di Pejabat Tanah dan Daerah G, Daerah G, Negeri S telah mengemukakan dan memperakukan Encik X (KP: 111111-11-1111) sebagai pemohon tanah dalam Rancangan Berkelompok Tanah Air Mukim G dalam mesyuarat Jawatankuasa Pemilihan Tanah Bilangan 4/2003 bertarikh 13.4.2003 tanpa pengetahuan Encik X dengan niat untuk memindah milik tanah tersebut kepada anak tuan bernama Encik C (KP: 222222-22-2222).

Perbuatan tuan ini boleh diertikan sebagai menggunakan kedudukan awam tuan bagi faedah sendiri serta tidak jujur atau tidak amanah iaitu melanggar tatakelakuan di bawah peraturan 4(2)(c)(ii) dan peraturan 4(2)(f), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 yang menyatakan seperti berikut:

“4(2) Seseorang pegawai tidak boleh-

- (c) berkelakuan dengan apa-apa cara yang mungkin menyebabkan syak yang munasabah bahawa -
  - (ii) dia telah menggunakan kedudukan awamnya bagi faedahnya sendiri;
- (f) tidak jujur atau tidak amanah.”

### Pertuduhan 2

Bahawa tuan, HH (KP: 000000-00-0000) Pegawai Tadbir Dan Diplomatik Gred M48, semasa bertugas sebagai Ketua Penolong Pegawai Daerah di Pejabat Tanah dan Daerah G, Daerah G, Negeri S telah tidak menyenaraikan dan membentangkan kesemua permohonan ke atas lot tanah di Rancangan Perkampungan Kampung M, Mukim G, Daerah G, Negeri S dalam mesyuarat Jawatankuasa Pemilihan Tanah Bilangan

8/2007 bertarikh 11.11.2007 dan hanya memproses serta memperakukan permohonan tanah anak tuan bernama Encik C (KP: 222222-22-2222) ke atas lot tanah yang sama.

Perbuatan tuan ini boleh diertikan sebagai menggunakan kedudukan awam tuan bagi faedah persendirian serta tidak jujur atau tidak amanah iaitu melanggar tata kelakuan di bawah Peraturan 4(2)(c)(ii) dan Peraturan 4(2)(f), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 yang menyatakan seperti berikut:

“4(2) Seseorang pegawai tidak boleh -

- (c) berkelakuan dengan apa-apa cara yang mungkin menyebabkan syak yang munasabah bahawa -
- (ii) dia telah menggunakan kedudukan awamnya bagi faedahnya sendiri;
- (f) tidak jujur atau tidak amanah.”

## 5. REPRESENTASI PEGAWAI

Pegawai boleh mengemukakan representasi secara bertulis kepada Pihak Berkuasa Tatatertib dalam tempoh 21 hari bermula dari tarikh dimaklumkan mengenai fakta tersebut sebagaimana yang diperuntukkan di bawah peraturan 37(2)(b), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Pegawai telah mengemukakan representasi seperti berikut:

### Pertuduhan 1

- (a) menafikan pertuduhan;

# SETITIK NILA:

## HIMPUNAN CONTOH KES-KES TATATERTIB

- (b) permohonan tanah oleh Encik X telah dibuat dengan pengetahuannya;
- (c) kelulusan permohonan tanah tersebut diperolehi pada 16.12.2003 dan penjualannya mula dilakukan pada 2005 serta didaftarkan atas nama anak pegawai pada 20.7.2007;
- (d) permohonan tanah tersebut dilakukan mengikut prosedur dan disaksikan oleh Penolong Tadbir Tanah dan Daerah; dan
- (e) tanah tersebut tidak dikaveatkan oleh Badan Pencegah Rasuah dan tidak dimaklumkan oleh kakitangan bahawa terdapat permohonan lain selain tanah tersebut.

### Pertuduhan 2

- (a) permohonan tanah oleh anaknya telah dibuat mengikut peraturan;
- (b) kehilangan fail terlibat bukan atas tanggungjawab pegawai seorang;
- (c) telah mengisytiharkan kepentingan dan keluar dari mesyuarat semasa mesyuarat Jawatankuasa Tanah dan Daerah diadakan;
- (d) Pentadbir-Pentadbir Tanah dan Daerah boleh menolak sesuatu permohonan tanah tanpa memberi alasan dan membuat penolakan ringkas;
- (e) terdapat pelbagai kemungkinan fail-fail yang hilang dari simpanan pejabat. Kehilangan ini berpunca dari catatan pelan litho dan doket serta bukannya berdasarkan pemerhatian sendiri fail-fail yang dikatakan wujud tersebut;
- (f) Kerani Fail tidak merangkaikan fail lain semasa fail permohonan anaknya dibentangkan ke mesyuarat atas pelbagai kemungkinan; dan

- (g) tidak dimaklumkan oleh kakitangan terdapat permohonan lain selain tanah tersebut adalah baki lot dan tidak timbul pegawai mengambil hak milik orang lain atau tanah usaha orang lain.

## 6. ULASAN KETUA JABATAN

Ketua Jabatan dalam ulasannya menyatakan:

- (a) Jabatan tidak dapat memberikan sebarang ulasan berkaitan surat representasi pegawai kerana pertuduhan yang dikenakan terhadap pegawai melibatkan kes pada tahun 2003 dan 2007. Oleh itu adalah sukar untuk mendapatkan ulasan daripada pihak Pejabat Tanah dan Daerah kerana kes berlaku dalam tempoh yang terlalu lama; dan
- (b) Jabatan ini menyerahkan kepada Suruhanjaya Perkhidmatan Awam untuk membuat pertimbangan dan keputusan tindakan tatatertib terhadap pegawai mengikut Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

## 7. KEPUTUSAN LEMBAGA TATATERTIB

Suruhanjaya Perkhidmatan Awam setelah menimbang kes pegawai, membuat keputusan berikut:

### Pertuduhan 1 dan 2

Pegawai didapati **bersalah** di atas pertuduhan tersebut dan dikenakan hukuman **'turun pangkat'** dari **Gred M48 ke Gred M44** mengikut peraturan 38(f), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.



Asas-asas pertimbangan keputusan:

- (a) pegawai tidak berjaya menafikan pertuduhan ke atasnya dan perbuatan pegawai jelas bercanggah dengan kepentingan perkhidmatan; dan
- (b) menjadi pengajaran kepada pegawai lain supaya tidak melakukan kesalahan yang sama.

### CONTOH 3

#### 1. KES

Encik ABC adalah seorang pegawai dari Kumpulan Sokongan, memegang jawatan sebagai Penolong Pegawai Pembangunan Masyarakat Gred S32 di Pejabat Perpaduan X, Negeri H. Pegawai dilaporkan telah menggunakan wang peruntukan Tabika Perpaduan X dan Tabika Perpaduan Z berjumlah RM2,350.00 bagi kegunaan peribadi pada 18.6.2004 dan 25.6.2004.

#### 2. PENENTUAN KES

Pengerusi Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam Kumpulan Sokongan (No. 2) (Pihak Berkuasa Tatatertib yang mempunyai kuasa mengenakan hukuman selain buang kerja atau turun pangkat) setelah menimbang kes ini di bawah peraturan 35, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993, berpendapat bahawa kesalahan pegawai adalah wajar dikenakan tindakan tatatertib **bukan dengan tujuan buang kerja atau turun pangkat** di bawah peraturan 36, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

### 3. WUJUD/TIDAK WUJUD SUATU KESALAHAN TATATERTIB

Pengerusi Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam Kumpulan Sokongan (No.2) (Pihak Berkuasa Tatatertib yang mempunyai kuasa mengenakan hukuman selain buang kerja atau turun pangkat) selepas menimbang kes ini di bawah peraturan 36(1), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 berpuas hati **wujud suatu kesalahan tatatertib.**

### 4. PERTUDUHAN

Bahawa tuan, ABC (KP: 000000-00-0000) Penolong Pegawai Pembangunan Masyarakat Gred S32 yang bertugas di Pejabat Perpaduan X, Negeri H pada 18.6.2004 telah didapati menggunakan wang tabung Tabika Perpaduan X sebanyak RM1,300.00 dan pada 25.6.2004 telah menggunakan wang tabung Tabika Perpaduan Z sebanyak RM1,050.00 untuk tujuan peribadi.

Perbuatan tuan ini boleh diertikan sebagai berkelakuan dengan apa-apa cara yang mungkin menyebabkan syak yang munasabah bahawa tuan telah menggunakan kedudukan awam bagi faedah sendiri iaitu bertentangan dengan peraturan 4(2)(c)(ii), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 yang menyatakan seperti berikut:

“4 (2) Seseorang pegawai tidak boleh –

- (c) berkelakuan dengan apa-apa cara yang mungkin menyebabkan syak yang munasabah bahawa-
- (ii) dia telah menggunakan kedudukannya awamnya bagi faedahnya sendiri.”

### 5. REPRESENTASI PEMBELAAN DIRI PEGAWAI

Pegawai boleh mengemukakan representasi secara bertulis kepada Pihak Berkuasa Tatatertib dalam tempoh 21 hari bermula dari tarikh dimaklumkan mengenai fakta tersebut sebagaimana yang diperuntukkan di bawah peraturan 36(1), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Pegawai telah mengemukakan representasi seperti berikut:

- (a) mohon maaf di atas apa yang berlaku;
- (b) mengaku ada membuat pinjaman wang dari Tabika Perpaduan X sebanyak RM1,300.00 pada 18.6.2004 dan dari Tabika Perpaduan Z sebanyak RM1,050.00 pada 25.6.2004 serta berjanji akan membayar balik baki pinjaman dalam tempoh 3 bulan dari tarikh surat representasi;
- (c) pinjaman dari Tabika Perpaduan Z telah dibayar sebanyak RM1,000.00 dan juga pinjaman dari Tabika Perpaduan X telah dibayar sebanyak RM1,100.00 pada 30.10.2004;
- (d) berniat untuk membayar dan menjelaskan hutangnya; dan
- (e) berasa amat kesal dengan perbuatannya dan berjanji tidak akan mengulangi kesalahan yang sama di masa akan datang.

### 6. ULASAN KETUA JABATAN

Ketua Jabatan dalam ulasannya menyatakan:

- (a) representasi pegawai dibuat secara ringkas;
- (b) Ketua Jabatan mengesyorkan pegawai diberi peluang dengan membayar balik semua pinjaman secara bersyarat; dan

- (c) dicadangkan pegawai ditukarkan ke Ibu Pejabat dengan harapan memudahkan pemantauan dan teguran secara terus.

## 7. KEPUTUSAN LEMBAGA TATATERTIB

Lembaga Tatatertib setelah menimbang kes pegawai, memutuskan bahawa pegawai didapati **bersalah** di atas pertuduhan tersebut dan dikenakan hukuman **‘turun gaji’ sebanyak dua (2) pergerakan gaji dalam tempoh hukuman selama 12 bulan** mengikut peraturan 38(e), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Asas-asas pertimbangan keputusan:

- (a) pegawai telah menggunakan kedudukan awam bagi faedahnya sendiri kerana telah membuat pinjaman dari Tabika; dan
- (b) pegawai telah mengaku bahawa telah meminjam wang tersebut yang sebahagiannya untuk aktiviti Jabatan dan sebahagian lagi telah dibayar balik.

## 8. RAYUAN PEGAWAI

Pegawai boleh mengemukakan rayuan ke atas hukuman yang telah dijatuhkan oleh Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam Kumpulan Sokongan (No. 2). Rayuan tersebut hendaklah dikemukakan kepada Lembaga Rayuan Tatatertib melalui Ketua Jabatan dalam tempoh 14 hari dari tarikh pegawai menerima keputusan Lembaga Tatatertib sebagaimana yang diperuntukkan di bawah peraturan 15(1), Peraturan-Peraturan Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam 1993.

Pegawai (perayu) mengemukakan rayuan berdasarkan alasan-alasan berikut kepada Lembaga Rayuan Tatatertib:

- (a) perayu telah berkhidmat dengan penuh taat hampir 30 tahun dengan Jabatan;
- (b) perayu memohon maaf dan kesal di atas kesilapan yang telah dilakukan serta telah berusaha untuk membayar balik baki pinjamannya;
- (c) perayu akan bersara lebih kurang 3 tahun lagi dan mohon diberi peluang sekali lagi; dan
- (d) perayu akan memberikan perkhidmatan terbaik kepada Jabatan dan Negara.

#### **9. ULASAN KETUA JABATAN TERHADAP RAYUAN PEGAWAI**

Ketua Jabatan hendaklah mengemukakan kepada Lembaga Rayuan Tatatertib rayuan perayu berserta ulasan Ketua Jabatan terhadap rayuan perayu dalam tempoh 30 hari dari tarikh surat rayuan perayu diterima sebagaimana yang ditetapkan di bawah peraturan 15(2), Peraturan-Peraturan Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam 1993.

Ketua Jabatan mengemukakan ulasan seperti berikut:

- (a) menyokong agar rayuan perayu diberi pertimbangan; dan
- (b) berharap agar hukumannya diringankan memandangkan tempoh persaraan perayu hanya tinggal 3 tahun sahaja.

## 10. KEPUTUSAN LEMBAGA RAYUAN TATATERTIB

Rayuan perayu **ditolak** dan hukuman yang dikenakan oleh Pihak Berkuasa Tatatertib Jabatan **dikekalkan**.

Asas-asas pertimbangan keputusan adalah rayuan perayu tidak mempunyai alasan yang kukuh untuk mengubah keputusan Lembaga Tatatertib Jabatan.

### MENYALAHGUNA WANG PIBG

#### 1. KES

Encik ZZZ adalah Pegawai Perkhidmatan Pendidikan Siswazah Gred DG41 bertugas di Sekolah Menengah STU, Daerah W, Negeri Y. Pegawai telah dilantik sebagai Bendahari PIBG pada 5 Mac 2003. Salah laku pegawai dikesan semasa berlangsungnya Mesyuarat Agung PIBG di mana didapati wang sumbangan tidak dikreditkan ke dalam akaun bank. Penyata kira-kira yang disediakan oleh pegawai tidak menunjukkan baki sebenar wang PIBG yang dikreditkan. Walau bagaimanapun setelah akaun bank disemak, baki kredit tidak sama dengan baki sebenar di bank. Semakan lanjut juga mendapati terdapat 3 cek tidak boleh ditunaikan berikutan akaun PIBG telah disenaraihitamkan oleh pihak bank.

#### 2. PENENTUAN KES

Pengerusi Lembaga Tatatertib Kumpulan Pengurusan (No.2) (Pihak Berkuasa Tatatertib yang mempunyai kuasa mengenakan hukuman selain buang kerja atau turun pangkat) setelah menimbangkan pelanggaran tatatertib yang telah dilakukan oleh pegawai dan memutuskan bahawa pelanggaran tatatertib tersebut adalah dari jenis yang patut dikenakan hukuman **dengan tujuan buang kerja atau turun pangkat** di bawah peraturan 37, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Oleh yang demikian, kes pegawai ini telah dikemukakan kepada Suruhanjaya Perkhidmatan Pelajaran selaku Pihak Berkuasa Tatatertib yang berkenaan untuk tindakan selanjutnya.

### 3. WUJUD/TIDAK WUJUD KES PRIMA FACIE

Pengerusi Suruhanjaya Perkhidmatan Pelajaran (Pihak Berkuasa Tatatertib Yang Mempunyai Kuasa Mengenakan Hukuman Buang Kerja atau Turun Pangkat) selepas menimbang kes ini di bawah peraturan 37(2), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 berpuas hati **wujud kes prima facie**.

### 4. PERTUDUHAN

Bahawa tuan, Encik ZZZ (KP: 000000-00-0000) Pegawai Perkhidmatan Pendidikan Siswazah Gred DG 41, bertugas di Sekolah STU, Daerah W, Negeri Y didapati telah tidak mengkreditkan wang sumbangan bernilai RM20,000.00 yang telah diterima pada 12 September 2003 ke dalam akaun PIBG (No. Akaun 123456789, Bank Islam).

Perbuatan tuan itu boleh diertikan sebagai kurang cekap atau kurang berusaha dan tidak jujur atau tidak amanah, iaitu melanggar tatakelakuan di bawah peraturan 4(2)(e) dan 4(2)(f), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 yang menyatakan seperti berikut:

“4(2) Seseorang pegawai tidak boleh –

- (e) kurang cekap atau kurang berusaha;
- (f) tidak jujur atau tidak amanah.”



### 5. REPRESENTASI PEGAWAI

Pegawai boleh mengemukakan representasi secara bertulis kepada Pihak Berkuasa Tatatertib dalam tempoh 21 hari bermula dari tarikh dimaklumkan mengenai fakta tersebut sebagaimana yang diperuntukkan di bawah peraturan 37(2)(b), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Pegawai telah mengemukakan representasi seperti berikut:

- (a) menegaskan jumlah yang sepatutnya kurang dari jumlah yang sebenar dilaporkan;
- (b) penyata yang pegawai kemukakan telah ditolak mentah-mentah oleh Ahli Jawatankuasa PIBG;
- (c) memegang jawatan sebagai Bendahari dari bulan Jun 2003 dan bukannya mulai Mac 2003;
- (d) sangsi terhadap kredibiliti Juru Audit Dalaman kerana terdapat kesilapan yang tidak dibetulkan walaupun laporan yang dibuat adalah bagi kali kedua;
- (e) semasa pegawai menjawat jawatan bendahari, Audit tidak pernah dilaksanakan bagi mengesan kesalahan penyata kewangan yang dibentangkan dan menyedarkan beliau lebih awal; dan
- (f) berusaha meningkatkan kualiti perkhidmatan dengan melanjutkan pelajaran ke peringkat ijazah dengan inisiatif dan pembiayaan sendiri.

## 6. ULASAN KETUA JABATAN

Ketua Jabatan dalam ulasannya menyatakan seperti berikut:

- (a) pegawai merupakan seorang yang komited;
- (b) pegawai masih dapat menjalankan tugas dengan baik walaupun beliau mengalami tekanan akibat masalah keluarga; dan
- (c) pegawai juga pernah melahirkan rasa kesal atas kesilapan yang dilakukan dan berharap agar diberi pertimbangan dari aspek kemanusiaan.

## 7. KEPUTUSAN LEMBAGA TATATERTIB

Suruhanjaya Perkhidmatan Pelajaran setelah menimbang kes pegawai, memutuskan bahawa pegawai **bersalah** terhadap pertuduhan dan dikenakan hukuman ‘**amaran**’ dan ‘**tanggung pergerakan gaji**’ bagi **tempoh 6 bulan** mengikut peraturan 38(a) dan 38(d), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Asas-asas pertimbangan keputusan:

- (a) perbuatan pegawai adalah salah kerana gagal mengurus kewangan PIBG dengan sempurna iaitu penyata bank didapati adalah tidak sama dengan penyata kira-kira yang disediakan oleh pegawai;
- (b) tindakan pegawai memberi kesan terhadap pengajaran dan pembelajaran pelajar di sekolah; dan
- (c) tindakan pegawai juga menjejaskan kepercayaan ibu bapa terhadap profesion perguruan dan jawatankuasa PIBG.

### PENERIMAAN HADIAH ATAU SUMBANGAN

#### CONTOH 1

##### 1. KES

Puan HA adalah Pegawai Tadbir Gred N48, Pengarah, Jabatan P Negeri Y, semasa bertugas sebagai Pengarah Bahagian Pembangunan di Ibu Pejabat Jabatan PQR telah dilaporkan ingkar perintah dan cuai dalam menguruskan sumbangan yang diterima daripada pihak pembekal kepada Jabatan PQR Negeri Y antara 1.1.2004 sehingga 3.1.2006.

##### 2. PENENTUAN KES

Pengerusi Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam Kumpulan Pengurusan (No. 1) (Pihak Berkuasa Tatatertib Yang Mempunyai Kuasa Mengenakan Hukuman Selain Buang Kerja Atau Turun Pangkat) di bawah peraturan 35, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993, berpendapat bahawa pelanggaran tatatertib tersebut adalah dari jenis yang patut dikenakan hukuman **selain buang kerja atau turun pangkat** di bawah peraturan 36, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

### 3. WUJUD/ TIDAK WUJUD SUATU KESALAHAN TATATERTIB

Pengerusi Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam Kumpulan Pengurusan (No.1) (Pihak Berkuasa Tatatertib Yang Mempunyai Kuasa Mengenakan Hukuman Selain Buang Kerja atau Turun Pangkat) selepas menimbang kes ini di bawah peraturan 36(1), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 berpuas hati **wujud suatu kesalahan tatatertib.**

### 4. PERTUDUHAN

Bahawa puan, HA (KP: 000000-00-0000), Pegawai Tadbir Gred N48, Pengarah, Jabatan PQR Negeri Y, semasa bertugas sebagai Pengarah Bahagian Pembangunan di Ibu Pejabat Jabatan PQR antara 1.1.2004 sehingga 3.1.2006 telah menerima tanpa melaporkan penerimaan sumbangan berupa satu set *home theatre* model SONY bernilai RM20,000.00 yang diletakkan di Pejabat PQR Negeri Y daripada Syarikat SEI, sebuah syarikat pembekal yang mempunyai hubungan rasmi dengan jabatan puan.

Perbuatan puan boleh diertikan sebagai telah melanggar Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 3 Tahun 1998 mengenai Garis Panduan Pemberian dan Penerimaan Hadiah Dalam Perkhidmatan Awam dan boleh ditafsirkan sebagai ingkar perintah dan cuai dalam menjalankan tugas iaitu telah melanggar tatakelakuan di bawah peraturan 4(2)(i) dan 4(2)(j) Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 yang menyatakan seperti berikut:

“4(2) Seseorang pegawai tidak boleh –

- (i) ingkar perintah atau berkelakuan dengan apa-apa cara yang boleh ditafsirkan dengan munasabah sebagai ingkar perintah; dan
- (j) cuai dalam melaksanakan tugas-tugasnya.”

### 5. REPRESENTASI PEGAWAI

Pegawai boleh mengemukakan representasi secara bertulis kepada Pihak Berkuasa Tatatertib dalam tempoh 21 hari bermula dari tarikh dimaklumkan mengenai fakta tersebut sebagaimana yang diperuntukkan di bawah peraturan 36(1), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Pegawai telah mengemukakan representasi seperti berikut:

- (a) pegawai menyatakan bahawa set *home theatre* yang diterima bukanlah di atas kepentingan beliau, bahkan ia diletakkan di pejabat untuk dimanfaatkan oleh semua kakitangan pejabat;
- (b) pegawai menyatakan bahawa beliau terlepas pandang akan kewujudan peraturan dan pekeliling yang menghendaki setiap sumbangan yang diterima perlu dimaklumkan serta mendapat kebenaran Ketua jabatan; dan
- (c) pegawai memohon supaya hukuman beliau diringankan memandangkan beliau telah berkhidmat hampir 29 tahun serta bakal bersara pada pertengahan tahun hadapan.

### 6. ULASAN KETUA JABATAN

Ketua Jabatan dalam ulasannya menyatakan:

- (a) Ketua Jabatan memaklumkan bahawa pegawai selaku Pengarah Jabatan P adalah bertanggungjawab dalam pengurusan jabatan termasuk urusan penerimaan sumbangan daripada pihak tertentu;

- (b) dalam kes pegawai, Ketua Jabatan berpandangan perkara ini perlu diberi perhatian yang serius bagi membendung ianya akan menular kepada kakitangan yang lain; dan
- (c) Ketua Jabatan juga menyarankan agar tindakan tatatertib diambil terhadap pegawai supaya menjadi pengajaran kepada pegawai-pegawai lain.

## 7. KEPUTUSAN LEMBAGA TATATERTIB

Pegawai didapati **bersalah** di atas pertuduhan tersebut dan dikenakan hukuman '**amaran**' mengikut peraturan 38(a), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Asas-asas pertimbangan keputusan:

- (a) pegawai tidak secara langsung menafikan pertuduhan tetapi mengetahui bahawa sumbangan diterima oleh jabatan daripada syarikat yang berkenaan;
- (b) sebagai seorang Pengarah Jabatan P, pegawai sepatutnya sedia maklum tentang keperluan melaporkan penerimaan dan memohon kebenaran Ketua Jabatan ke atas penerimaan pemberian tersebut; dan
- (c) sebagai pengajaran kepada pegawai lain supaya tidak melakukan kesalahan yang sama.

## 8. RAYUAN PEGAWAI

Pegawai boleh mengemukakan rayuan ke atas hukuman yang telah dijatuhkan oleh Lembaga Tatatertib Kumpulan Pengurusan (No.1). Rayuan

# SETITIK NILA:

## HIMPUNAN CONTOH KES-KES TATATERTIB

tersebut hendaklah dikemukakan kepada Lembaga Rayuan Tatatertib melalui Ketua Jabatan dalam tempoh 14 hari dari tarikh pegawai menerima keputusan Lembaga Tatatertib sebagaimana yang diperuntukkan di bawah peraturan 15(1), Peraturan-Peraturan Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam 1993.

Pegawai tidak mengemukakan apa-apa rayuan terhadap keputusan Lembaga Tatatertib.

### CONTOH 2

#### 1. KES

Encik TT adalah seorang pegawai Kumpulan Sokongan, Pembantu Tadbir (Perkeranian/Operasi) Gred N22 yang bertugas sebagai Ketua Pembantu Tadbir di Bahagian Pengurusan, Jabatan XY. Pegawai dilaporkan telah menerima lima (5) unit hamper bernilai RM1000.00, yang mana setiap satu (1) unit hamper bernilai RM200.00 daripada Kontraktor YY Enterprise yang menjalankan kerja-kerja pengubahsuaian tiga (3) unit apartmen di MM Beach Resort, Negeri TZ, yang di bawah pengurusan Bahagian Pengurusan, Jabatan XY dengan alasan kesemua hamper tersebut adalah untuk disumbangkan kepada Majlis Hari Raya di kawasan perumahannya.

#### 2. PENENTUAN KES

Pengerusi Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam Kumpulan Sokongan (No. 2) (Pihak Berkuasa Tatatertib Yang Mempunyai Kuasa Mengenakan Hukuman Selain Buang Kerja Atau Turun Pangkat) setelah menimbang kes ini di bawah peraturan 35, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993, telah memutuskan bahawa pelanggaran tatatertib tersebut adalah dari jenis yang patut dikenakan hukuman **selain buang kerja atau turun pangkat** di bawah peraturan 36, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

### 3. WUJUD/ TIDAK WUJUD SUATU KESALAHAN TATATERTIB

Pengerusi Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam Kumpulan Sokongan (No.2) (Pihak Berkuasa Tatatertib yang mempunyai kuasa mengenakan hukuman selain buang kerja atau turun pangkat) selepas menimbang kes ini di bawah peraturan 36(1), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 berpuas hati **wujud suatu kesalahan tatatertib.**

### 4. PERTUDUHAN

Bahawa tuan, Encik TT (KP: 000000-00-0000) Pembantu Tadbir (Perkeranian/Operasi) Gred N22 yang bertugas sebagai Ketua Pembantu Tadbir, di Bahagian Pengurusan, Jabatan XY pada 11.10.2008 telah menerima lima (5) unit hamper bernilai RM1000.00, yang mana setiap satu (1) unit hamper bernilai RM200.00 daripada Kontraktor YY Enterprise yang menjalankan kerja-kerja pengubahsuaian tiga (3) unit apartmen di MM Beach Resort, Negeri TZ, yang di bawah pengurusan Bahagian Pengurusan, Jabatan XY.

Tuan dengan itu telah melanggar Peraturan 8, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 yang menyatakan seperti berikut:

“8(1) Tertakluk kepada peruntukan ini, seseorang pegawai tidak boleh menerima atau memberikan dan tidak boleh membenarkan isteri atau suaminya atau mana-mana orang lain untuk menerima atau memberikan bagi pihaknya apa-apa hadiah, sama ada dalam bentuk zahir atau selainnya, daripada atau kepada mana-mana orang, persatuan, badan atau kumpulan orang jika penerimaan atau pemberian hadiah itu dalam apa-apa segi mempunyai kaitan, sama ada secara langsung atau tidak langsung, dengan tugas rasminya.”

Perbuatan tuan itu boleh diertikan sebagai tidak bertanggungjawab dan ingkar perintah atau berkelakuan dengan apa-apa cara yang boleh ditafsirkan dengan munasabah sebagai ingkar perintah iaitu melanggar



tatakelakuan di bawah peraturan 4(2)(g) dan 4(2)(i), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 yang menyatakan seperti berikut:

“4(2) Seseorang pegawai tidak boleh –

- (g) tidak bertanggungjawab;
- (i) ingkar perintah atau berkelakuan dengan apa-apa cara yang boleh ditafsirkan dengan munasabah sebagai ingkar perintah.”

### 5. REPRESENTASI PEGAWAI

Pegawai boleh mengemukakan representasi secara bertulis kepada Pihak Berkuasa Tatatertib dalam tempoh 21 hari bermula dari tarikh dimaklumkan mengenai fakta tersebut sebagaimana yang diperuntukkan di bawah peraturan 36(1), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Pegawai telah mengemukakan representasi seperti berikut:

- (a) hamper yang diterima itu bukanlah untuk kepentingan diri atau keluarga tetapi untuk penduduk awam yang menduduki kawasan perumahan tersebut sempena Majlis Sambutan Hari Raya Aidilfitri 2008;
- (b) telah meminta sumbangan ikhlas Encik R (kontraktor) untuk menyumbangkan hamper tersebut. Walau bagaimanapun, hamper tersebut telah dihantar oleh Encik R ke pejabat dan bukannya ke Surau Z. Pegawai kemudiannya terpaksa mengambil hamper tersebut dan dibawa pulang ke rumah sebelum menghantarnya ke surau, tetapi hamper tersebut telah terlebih dahulu diambil dan disita oleh pihak BPR; dan

- (c) walau bagaimanapun, sekiranya perbuatannya melanggar peraturan, pegawai memohon maaf dan sekiranya dikenakan hukuman, pegawai redha menerimanya.

## 6. ULASAN KETUA JABATAN

Ketua Jabatan dalam ulasannya menyatakan:

- (a) pegawai tidak menafikan ada meminta hamper daripada pihak kontraktor. Menurut pegawai, semua hamper yang diterima disumbangkan untuk Majlis Sambutan Hari Raya di kawasan perumahan pegawai, yang mana pegawai merupakan salah seorang daripada ahli jawatankuasa yang terlibat secara langsung dalam menjayakan majlis tersebut; dan
- (b) berdasarkan keterangan pegawai, Ketua Jabatan berpendapat pegawai telah melanggar peraturan 8, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 dan suatu hukuman yang setimpal dengan kesalahan yang dilakukan wajar dipertimbangkan.

## 7. KEPUTUSAN LEMBAGA TATATERTIB

Lembaga Tatatertib setelah menimbang kes pegawai, memutuskan bahawa pegawai didapati **bersalah** di atas pertuduhan tersebut dan dikenakan hukuman **'turun gaji' sebanyak satu (1) pergerakan untuk tempoh 12 bulan** mengikut peraturan 38(e), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Asas-asas pertimbangan keputusan:

- (a) Lembaga Tatatertib memandang serius kesalahan pegawai yang menerima hamper daripada pihak kontraktor walaupun tujuan asal pegawai adalah baik iaitu penerimaan tersebut adalah untuk disumbangkan kepada Majlis Hari Raya di kawasan perumahan beliau; dan

- (b) berdasarkan kesalahan yang dilakukan pegawai, Lembaga Tatatertib mengambil keputusan mengenakan hukuman yang setimpal agar kesalahan yang dilakukan tidak dianggap ringan dan diambil mudah.

### 8. RAYUAN PEGAWAI

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

Pegawai (perayu) mengemukakan rayuan berdasarkan alasan-alasan berikut kepada Lembaga Rayuan Tatatertib:

- (a) perayu merasakan hukuman yang diberikan agak berat dan tidak sejajar dengan kesalahan beliau yang mendapatkan sumbangan untuk surau dan aktiviti masyarakat. Perayu sendiri ada menyumbang wang, peralatan *PA system* bagi menjayakan majlis tersebut;
- (b) buat perayu inilah kali pertama perayu dikenakan dengan tindakan tatatertib; dan
- (c) perayu merayu hukuman diringankan.

### 9. ULASAN KETUA JABATAN TERHADAP RAYUAN PEGAWAI

Ketua Jabatan hendaklah mengemukakan kepada Lembaga Rayuan Tatatertib rayuan perayu berserta ulasan Ketua Jabatan terhadap rayuan perayu dalam tempoh 30 hari dari tarikh surat rayuan perayu diterima

sebagaimana yang ditetapkan di bawah peraturan 15(2), Peraturan-Peraturan Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam 1993.

Ketua Jabatan mengemukakan ulasan seperti berikut:

- (a) perayu tidak menafikan ada meminta hamper daripada pihak kontraktor. Menurut pegawai, semua hamper yang diterima disumbangkan untuk Majlis Sambutan Hari Raya di kawasan perumahan perayu, yang mana perayu merupakan salah seorang daripada ahli jawatankuasa yang terlibat secara langsung dalam menjayakan majlis tersebut; dan
- (b) berdasarkan keterangan perayu, Ketua Jabatan berpendapat perayu telah melanggar peraturan 8, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 dan suatu hukuman yang setimpal dengan kesalahan yang dilakukan wajar dipertimbangkan.

## 10. KEPUTUSAN LEMBAGA RAYUAN TATATERTIB

Rayuan perayu **ditolak** dan hukuman yang dikenakan oleh Pihak Berkuasa Tatatertib Jabatan **dikekalkan**.

Asas-asas pertimbangan keputusan. Rayuan perayu tidak mempunyai alasan yang kukuh untuk mengubah keputusan Lembaga Tatatertib Jabatan.

### CONTOH 3

#### 1. KES

Encik NR adalah seorang Pegawai Tadbir dan Diplomatik Gred M48 semasa memegang jawatan sebagai Penolong Pengarah Kanan di Jabatan X dilaporkan telah menerima sumbangan kewangan sebanyak RM5,400.00 daripada pekilang bagi membiayai Majlis Jamuan Perpisahan dan Sambutan Aidilfitri untuk Jabatan X pada 15 Januari 2008.

#### 2. PENENTUAN KES

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

#### 3. WUJUD/TIDAK WUJUD SUATU KESALAHAN TATATERTIB

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

#### 4. PERTUDUHAN

Bahawa tuan, Encik NR (No. Kad Pengenalan: 000000-00-0000), Pegawai Tadbir dan Diplomatik Gred M48 semasa bertugas sebagai Penolong Pengarah Kanan di Jabatan X telah mendapatkan sumbangan kewangan daripada pekilang bagi membiayai Majlis Jamuan Perpisahan dan Sambutan Aidilfitri untuk Jabatan X pada 15 Oktober 2008. Tuan didapati antara 3 hingga 14 Oktober 2008 telah menerima sumbangan berbentuk wang tunai daripada tiga belas (13) pekilang manakala sumbangan berbentuk cek telah diterima daripada tiga (3) pekilang dengan jumlah keseluruhan sumbangan sebanyak RM5,400.00. Senarai pekilang dan perincian sumbangan yang diterima adalah seperti di Lampiran A\*.

(\*Lampiran A menyatakan perincian pekilang dan jumlah sumbangan yang diterima.)

Perbuatan tuan telah melanggar perenggan 21 Pekeliling Perkhidmatan Bil. 3 Tahun 1998 yang menyatakan seperti berikut :

“ 21. Kelab Kebajikan dan Sukan adalah tidak dibenarkan menghubungi terus atau secara langsung syarikat-syarikat swasta atau orang awam untuk mendapatkan bantuan kewangan dengan apa cara sekalipun bagi membiayai aktiviti-aktiviti mereka.”

Perbuatan tuan adalah jelas bertentangan dengan tatakelakuan pegawai awam dan boleh diertikan sebagai ingkar perintah atau berkelakuan dengan apa-apa cara yang boleh ditafsirkan dengan munasabah sebagai ingkar perintah di bawah peraturan 4(2)(i), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 yang menyatakan seperti berikut:

“4(2) Seseorang pegawai tidak boleh-

- (i) ingkar perintah atau berkelakuan dengan apa-apa cara yang boleh ditafsirkan dengan munasabah sebagai ingkar perintah.”

### 5. REPRESENTASI PEGAWAI

Pegawai boleh mengemukakan representasi secara bertulis kepada Pihak Berkuasa Tatatertib dalam tempoh 21 hari bermula dari tarikh dimaklumkan mengenai fakta tersebut sebagaimana yang diperuntukkan di bawah peraturan 36(1), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Pegawai telah mengemukakan representasi seperti berikut:

- (a) tindakan pegawai mendapatkan sumbangan daripada pengilang bagi membiayai Majlis Perpisahan dan Sambutan Aidilfitri yang merupakan satu aktiviti kebajikan untuk kakitangannya dan bukanlah untuk tujuan peribadi;
- (b) permohonan sumbangan adalah secara sukarela dan jumlah sumbangan tidak ditetapkan. Pada masa yang sama penyumbang juga dijemput bersama-sama meraikan majlis tersebut bagi mewujudkan silaturahim dengan warga jabatan dan pihak penyumbang sempena Hari Raya;
- (c) pegawai berpandangan bahawa pegawai tidak menyalahi apa-apa undang-undang dan Peraturan-Peraturan Pegawai Awam. Pegawai juga yakin tindakannya memohon sumbangan secara bertulis adalah telus di mana setiap sumbangan di salur terus kepada majlis tersebut untuk tujuan akauntabiliti; dan
- (d) pegawai juga memaklumkan bahawa beliau telah diberi amaran secara pentadbiran melalui surat 13 Disember 2008 oleh Jabatan. Amaran pentadbiran berkenaan telah diambil perhatian oleh pegawai dan berjanji tidak akan mengulangi perbuatan tersebut pada masa hadapan.

## 6. ULASAN KETUA JABATAN

Ketua Jabatan dalam ulasannya menyatakan:

- (a) pegawai merupakan seorang yang bertanggungjawab dan amanah. Tindakan pegawai mengeluarkan resit bagi setiap sumbangan yang diterima menunjukkan sikap dan keperibadian pegawai yang telus, bertanggungjawab dan berintegriti, di mana tindakan pegawai semata-mata untuk kepentingan jabatan. Pegawai juga tidak memaksa pengilang untuk memberikan sumbangan, sebaliknya hanya mengalu-alukan mereka mengemukakan sumbangan;
- (b) pegawai sepanjang perkhidmatan didapati seorang pegawai yang bertanggungjawab, amanah, taat kepada agama dan komited terhadap tugas. Pegawai juga telah dilantik sebagai Pengerusi Jawatankuasa Surau Al-Abid kawasannya. Pegawai telah terjebak dalam satu situasi yang tidak diduga dan bukan bertujuan memberi gambaran tidak bertanggungjawab pegawai kepada organisasi, jauh sekali memburukkan imej jabatan; dan
- (c) Ketua Jabatan mengesyorkan tindakan tatatertib yang diambil ke atas pegawai tidak akan menjejaskan masa depan kariernya.

## 7. KEPUTUSAN LEMBAGA TATATERTIB JABATAN

Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam Kumpulan Pengurusan (No.1) setelah menimbang kes pegawai, memutuskan bahawa Pegawai didapati bersalah di atas pertuduhan tersebut dan dikenakan hukuman '**amaran**' mengikut peraturan 38(a), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Asas-asas pertimbangan keputusan:



- (a) pegawai mengaku melakukan perbuatan memohon sumbangan tetapi bukan untuk tujuan peribadi;
- (b) representasi pegawai tidak dapat melepaskan pegawai daripada pertuduhan; dan
- (c) kesalahan ini adalah kesalahan pertama pegawai.

#### **8. RAYUAN PEGAWAI**

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

Pegawai (perayu) mengemukakan rayuan berdasarkan alasan-alasan berikut kepada Lembaga Rayuan Tatatertib:

- (a) sepanjang perkhidmatan perayu tidak pernah melakukan perbuatan yang melanggar peraturan/etika yang ditetapkan. Perayu sentiasa patuh dengan arahan yang dikeluarkan;
- (b) perayu pernah menerima Anugerah Perkhidmatan Cemerlang pada tahun 2002 serta sepanjang tempoh perkhidmatan perayu hanya bercuti sakit selama 21 hari sahaja;
- (c) perayu juga telah berjasa dengan menaikkan imej jabatannya yang telah mengalami banyak aduan khususnya dari pihak BPA;

- (d) sepanjang bertugas, perayu telah membantu pihak kerajaan dalam melaksanakan aktiviti-aktiviti penting seperti Persidangan Ketua-Ketua Kerajaan peringkat antarabangsa;
- (e) perayu menyatakan bahawa dia telah mengesan kepincangan yang berlaku berkenaan disiplin pegawai bawahannya, dan mengambil tindakan dengan memberikan teguran-teguran kepada pekerja bawahan tentang perbuatan melanggar peraturan dan etika kerja. Perayu sentiasa bertanggungjawab dan mendukung aspirasi pucuk pimpinan jabatan itu;
- (f) perayu berasa amat kecewa atas nasib yang menimpanya dan tidak menjangkakan akibat kecuaiian dan kesilapan kerana tidak mendapatkan kelulusan pihak MAKSAK (Majlis Sukan Anggota Kerajaan) atas sumbangan derma yang dibuat telah memberikan kesan yang amat besar terhadap prestasinya. Niat perayu untuk membuat pungutan secara telus dan bertanggungjawab untuk Jabatan khususnya bagi tujuan kerajaan dan aktiviti Jabatan telah tersasar dan memerangkap dirinya sendiri; dan
- (g) perayu memohon agar hukuman yang dikenakan dapat dipertimbangkan semula demi kerjaya dan masa depannya.

## 9. ULASAN KETUA JABATAN TERHADAP RAYUAN PEGAWAI

Ketua Jabatan hendaklah mengemukakan kepada Lembaga Rayuan Tatatertib rayuan perayu berserta ulasan Ketua Jabatan terhadap rayuan perayu dalam tempoh 30 hari dari tarikh surat rayuan perayu diterima sebagaimana yang ditetapkan di bawah peraturan 15(2), Peraturan-Peraturan Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam 1993.

Ketua Jabatan mengemukakan ulasan seperti berikut:

## SETITIK NILA:

### HIMPUNAN CONTOH KES-KES TATATERTIB

- (a) Ketua Jabatan menyokong rayuan perayu kerana perayu telah menunjukkan prestasi yang cemerlang sepanjang perkhidmatan beliau;
- (b) perayu juga merupakan seorang pegawai yang bertanggungjawab dan mempunyai akauntabiliti yang tinggi terhadap tugasnya; dan
- (c) sepanjang perayu bertugas tidak pernah ada sebarang aduan atau rungutan terhadap perayu.

#### 10. KEPUTUSAN LEMBAGA RAYUAN TATATERTIB

Lembaga Rayuan bersidang dan mendapati rayuan perayu tidak mempunyai asas yang kukuh bagi mengubah keputusan Lembaga Tatatertib. Lembaga Rayuan Tatatertib mengambil keputusan **menolak rayuan** perayu.

Asas-asas pertimbangan keputusan:

- (a) perayu mengaku melakukan perbuatan memohon sumbangan tetapi bukan untuk tujuan peribadi; dan
- (b) representasi perayu tidak dapat melepaskan perayu daripada pertuduhan.

## MENIRU TANDATANGAN PEGAWAI ATASAN

### 1. KES

Encik KKK adalah seorang pegawai dari Kumpulan Sokongan yang memegang jawatan sebagai Pemandu Kenderaan Gred R3 yang bertugas di Jabatan X. Pegawai dilaporkan pada 21 Jun 2005 telah meniru tandatangan Encik ZZZ, Pegawai Tadbir selaku Ketua Jabatan pegawai di Jabatan X dengan niat untuk membuat pinjaman daripada Syarikat Y.

### 2. PENENTUAN KES

Pengerusi Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam Kumpulan Sokongan (No. 2) (Pihak Berkuasa Tatatertib yang mempunyai kuasa mengenakan hukuman selain buang kerja atau turun pangkat) setelah menimbang kes ini di bawah peraturan 35, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993, berpendapat bahawa kesalahan pegawai adalah wajar dikenakan tindakan tatatertib dengan **tujuan buang kerja atau turun pangkat** di bawah peraturan 37, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Oleh yang demikian, kes pegawai ini telah dikemukakan kepada Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam Kumpulan Sokongan (No.1) selaku Pihak Berkuasa Tatatertib yang berkenaan untuk tindakan selanjutnya.

### 3. WUJUD/TIDAK WUJUD KES PRIMA FACIE

Pengerusi Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam Kumpulan Sokongan (No.1) (Pihak Berkuasa Tatatertib yang mempunyai kuasa mengenakan hukuman buang kerja atau turun pangkat) selepas menimbang kes ini di bawah peraturan 37(2), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 berpuas hati **wujud suatu kes prima facie**.

### 4. PERTUDUHAN

Bahawa tuan, Encik KKK (KP: 000000-00-0000) Pemandu Kenderaan Gred R3 yang bertugas di Jabatan X, telah didapati memalsukan tandatangan Encik ZZZ (KP: 111111-11-1111) Pegawai Tadbir Gred N48 yang merupakan Ketua Jabatan tuan di Jabatan X pada surat pengesahan majikan bil. X.PEND.71/544(46) bertarikh 21 Jun 2005 dengan niat untuk membuat pinjaman daripada Syarikat Y.

Perbuatan tuan boleh diertikan sebagai tidak jujur atau tidak amanah dan tidak bertanggungjawab iaitu melanggar tatakelakuan di bawah peraturan 4(2)(f), dan 4(2)(g) Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 yang menyatakan seperti berikut:

“4(2) Seseorang pegawai tidak boleh –

(f) tidak jujur atau tidak amanah;

(g) tidak bertanggungjawab.”

### 5. REPRESENTASI PEGAWAI

Pegawai boleh mengemukakan representasi secara bertulis kepada Pihak Berkuasa Tatatertib dalam tempoh 21 hari bermula dari tarikh dimaklumkan mengenai fakta tersebut sebagaimana yang diperuntukkan di bawah peraturan 37(2)(b), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Pegawai tidak mengemukakan representasi pembelaan diri.

## 6. ULASAN KETUA JABATAN

Ketua Jabatan tidak mengemukakan ulasan terhadap representasi pembelaan diri pegawai.

## 7. KEPUTUSAN

Lembaga Tatatertib setelah menimbang kes pegawai, memutuskan bahawa Pegawai didapati **bersalah** di atas pertuduhan tersebut dan dikenakan hukuman '**buang kerja**' mengikut peraturan 38(g), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Asas-asas pertimbangan keputusan:

- (a) Ketua Jabatan pegawai mengesahkan surat pertuduhan telah dihantar kepada pegawai. Pegawai tidak mengemukakan representasi bagi membela diri; dan
- (b) Lembaga Tatatertib bersetuju bahawa kes pegawai adalah teratur dan mematuhi peraturan 37, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

## 8. RAYUAN PEGAWAI

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

Pegawai (perayu) mengemukakan rayuan berdasarkan alasan-alasan berikut kepada Lembaga Rayuan Tatatertib:

- (a) perayu merayu supaya dibebaskan dari kesalahan yang dikenakan ke atasnya; dan
- (b) perayu merasakan hukuman yang dikenakan terlalu berat dan akan memberi implikasi yang besar kepada kedudukan kewangannya.

#### 9. ULASAN KETUA JABATAN TERHADAP RAYUAN PEGAWAI

Ketua Jabatan hendaklah mengemukakan kepada Lembaga Rayuan Tatatertib rayuan perayu berserta ulasan Ketua Jabatan terhadap rayuan perayu dalam tempoh 30 hari dari tarikh surat rayuan perayu diterima sebagaimana yang ditetapkan di bawah peraturan 15(2), Peraturan-Peraturan Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam 1993.

Ketua Jabatan mengemukakan ulasan seperti berikut:

- (a) bersetuju dengan rayuan perayu; dan
- (b) berharap hukuman perayu diringankan.

#### 10. KEPUTUSAN LEMBAGA RAYUAN TATATERTIB

Rayuan perayu **ditolak** dan hukuman yang dikenakan oleh Pihak Berkuasa Tatatertib Jabatan **dikekalkan**. Asas-asas pertimbangan keputusan adalah rayuan perayu tidak mempunyai alasan yang kukuh untuk mengubah keputusan Lembaga Tatatertib Jabatan.

## MEMINDA LAPORAN MARKAH PRESTASI

### 1. KES

Encik JQQ adalah seorang pegawai dari Kumpulan Sokongan yang menyandang jawatan sebagai Penolong Pegawai Tadbir Gred N27 yang bertugas di Hospital X, Daerah M, Negeri S. Pegawai dilaporkan telah meminda markah Laporan Nilai Prestasi Tahunan bagi Encik O, dari jumlah keseluruhan 95% (Pegawai Penilai Pertama) kepada 70% (Pegawai Penilai Kedua) dan markah purata 82.8%.

### 2. PENENTUAN KES

Pengerusi Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam Kumpulan Sokongan (No. 2) (Pihak Berkuasa Tatatertib yang mempunyai kuasa mengenakan hukuman selain buang kerja atau turun pangkat) setelah menimbang kes ini di bawah peraturan 35, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993, berpendapat bahawa kesalahan pegawai adalah wajar dikenakan tindakan tatatertib dengan tujuan buang kerja atau turun pangkat di bawah peraturan 37, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Oleh yang demikian, kes pegawai ini telah dikemukakan kepada Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam Kumpulan Sokongan (No.1) selaku Pihak Berkuasa Tatatertib yang berkenaan untuk tindakan selanjutnya.



### 3. WUJUD / TIDAK WUJUD KES PRIMA FACIE

Pengerusi Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam Kumpulan Sokongan (No.1) (Pihak Berkuasa Tatatertib yang mempunyai kuasa mengenakan hukuman buang kerja atau turun pangkat) selepas menimbang kes ini di bawah peraturan 37(2), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 berpuas hati **wujud suatu kes prima facie**.

### 4. PERTUDUHAN

Bahawa tuan, Encik JQQ (KP: 000000-00-0000) Penolong Pegawai Tadbir Gred N27 yang bertugas di Hospital X, Daerah M, Negeri S didapati antara tarikh 15 Mac hingga 3 April 2006 telah meminda markah Laporan Nilai Prestasi Tahun 2005 bagi Encik O dari jumlah markah keseluruhan 95% kepada 70% dan markah purata 82.8%.

Perbuatan tuan juga boleh diertikan sebagai tidak jujur atau tidak amanah dan tidak bertanggungjawab iaitu melanggar tatakelakuan di bawah peraturan 4(2)(f) dan 4(2)(g), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 yang menyatakan seperti berikut:

“4 (2) Seseorang pegawai tidak boleh –

(f) tidak jujur atau tidak amanah;

(g) tidak bertanggungjawab.”

### 5. REPRESENTASI PEMBELAAN DIRI

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

di bawah peraturan 37(2)(b), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Pegawai telah mengemukakan representasi seperti berikut:

- (a) pegawai menyangkal pertuduhan;
- (b) pegawai memohon dikemukakan salinan surat aduan daripada pengadu dan bukti yang kukuh mengenai pertuduhan tersebut; dan
- (c) menyatakan fakta yang telah dibuat oleh jawatankuasa siasatan bersifat memfitnah dan menganiaya dirinya.

## 6. ULASAN KETUA JABATAN

Ketua Jabatan dalam ulasannya menyatakan:

- (a) siasatan dihentikan kerana tiada bukti yang kukuh;
- (b) kemungkinan insiden berlaku akibat dari proses penyimpanan dan penghantaran laporan tidak dijalankan dengan tegas dan lengkap;
- (c) Ketua Jabatan secara peribadinya tidak dapat menuduh pegawai ini sebagai orang yang telah menconteng laporan tersebut; dan
- (d) berharap agar bahagian pentadbiran dapat mengambil iktibar.

## 7. KEPUTUSAN LEMBAGA TATATERTIB

Lembaga Tatatertib setelah menimbang kes pegawai, memutuskan bahawa pegawai didapati **bersalah** di atas pertuduhan tersebut dan dikenakan hukuman **‘tangguh pergerakan gaji’ bagi tempoh 6 bulan**

mengikut peraturan 38(d), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Asas-asas pertimbangan keputusan:

- (a) Lembaga Tatatertib berpendapat kesalahan yang dilakukan oleh pegawai adalah serius; dan
- (b) Jabatan tidak mahu anggota mempunyai sikap yang boleh memburukkan nama baik Jabatan dan Kerajaan amnya.

### 8. RAYUAN PEGAWAI

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

Pegawai (perayu) mengemukakan rayuan berdasarkan alasan-alasan berikut kepada Lembaga Rayuan Tatatertib:

- (a) perayu menegaskan tidak pernah meminda markah Laporan Penilaian Prestasi Tahunan sesiapa pun;
- (b) perayu merayu supaya perkara ini disiasat dengan lebih teliti;
- (c) perayu telah melaporkan perkara ini kepada pihak polis kerana merasakan diri difitnah; dan

- (d) perayu mendakwa haknya telah dinafikan sepanjang pengendalian kesnya.

## 9. ULASAN KETUA JABATAN TERHADAP RAYUAN PEGAWAI

Ketua Jabatan hendaklah mengemukakan kepada Lembaga Rayuan Tatatertib rayuan perayu berserta ulasan Ketua Jabatan terhadap rayuan perayu dalam tempoh 30 hari dari tarikh surat rayuan perayu diterima sebagaimana yang ditetapkan di bawah peraturan 15(2), Peraturan-Peraturan Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam 1993.

Ketua Jabatan mengemukakan ulasan seperti berikut:

- (a) berdukacita di atas kejadian yang berlaku dengan memecahbelahkan perpaduan pegawai kerajaan;
- (b) berharap kejadian tersebut dapat diselesaikan dengan cara terbaik;
- (c) percaya perayu merupakan salah seorang yang disyaki tetapi tiada bukti kukuh;
- (d) tindakan susulan perlu diambil seperti mengadakan mesyuarat khas untuk menasihati supaya perkara yang sama tidak berulang; dan
- (e) berharap agar kes ini dapat diadili secara saksama.

## 10. KEPUTUSAN LEMBAGA RAYUAN TATATERTIB

Lembaga Rayuan Tatatertib setelah menimbangkan rayuan pegawai memutuskan untuk **mengakas** keputusan Pihak Berkuasa Tatatertib Jabatan dan **membebaskan perayu dari pertuduhan tatatertib**.

## **SETITIK NILA:**

### **HIMPUNAN CONTOH KES-KES TATATERTIB**

Asas-asas pertimbangan keputusan:

- (a) rayuan pegawai mempunyai alasan yang kukuh untuk mengubah keputusan Lembaga Tatatertib Jabatan; dan
- (b) tiada bukti kukuh yang menyokong pertuduhan.

## MENGEMUKAKAN TUNTUTAN PALSU

### 1. KES

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

### 2. PENENTUAN KES

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

### 3. WUJUD/TIDAK WUJUD SUATU KESALAHAN TATATERTIB

Pengerusi Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam Kumpulan Pengurusan (No.1) (Pihak Berkuasa Tatatertib yang mempunyai kuasa mengenakan hukuman selain buang kerja atau turun pangkat) selepas

menimbang kes ini di bawah peraturan 36(1), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 berpuas hati **wujud suatu kesalahan tatatertib.**

#### 4. PERTUDUHAN

##### Pertuduhan 1

Bahawa puan JH (No. Kad Pengenalan: 000000-00-0000), Juruukur Gred J48 semasa bertugas sebagai Timbalan Pengarah di Jabatan Y pada 10 Disember 2001 telah mengemukakan tuntutan perjalanan palsu bagi bulan November 2001 berjumlah RM1,270.25 berkenaan tuntutan bertugas di luar pejabat di Sungai Petani, Kedah dari 7 November 2001 hingga 9 November 2001 dengan menuntut elaun makan, elaun lojing dan elaun harian bagi dua hari berjumlah RM220.50 sedangkan puan hanya hadir menjalankan tugas rasmi di luar pejabat pada 8 November 2003 lebih kurang jam 4.00 petang dan tiba di rumah lebih kurang jam 7.00 malam tarikh yang sama.

Perbuatan puan boleh diertikan sebagai tidak jujur atau tidak amanah dan tidak bertanggungjawab iaitu melanggar tatakelakuan di bawah peraturan 4(2)(f) dan 4(2)(g), Peraturan-peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 yang menyatakan seperti berikut:

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

##### Pertuduhan 2

Bahawa puan JH (No. Kad Pengenalan: 000000-00-0000), Juruukur Gred J48 semasa bertugas sebagai Timbalan Pengarah di Jabatan Y pada 10

Disember 2001 telah mengemukakan tuntutan perjalanan palsu bagi bulan November 2003 berjumlah RM1,270.25 berkenaan tuntutan bertugas di luar pejabat di Pekan, Pahang dari 14 November 2003 hingga 17 November 2003 dengan menuntut elaun lojing bagi tiga hari berjumlah RM162.00 sedangkan penginapan puan telah ditanggung oleh pihak penganjur iaitu Syarikat TZ.

Perbuatan puan telah melanggar perenggan 4.3.5, Pekeliling Perbendaharaan Bil 3 Tahun 2003 dan boleh diertikan sebagai tidak jujur atau tidak amanah dan tidak bertanggungjawab iaitu melanggar tatakelakuan di bawah peraturan 4(2)(f) dan 4(2)(g) Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 yang menyatakan seperti berikut:-

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

## 5. REPRESENTASI PEGAWAI

Pegawai boleh mengemukakan representasi secara bertulis kepada Pihak Berkuasa Tatatertib dalam tempoh 21 hari bermula dari tarikh dimaklumkan mengenai fakta tersebut sebagaimana yang diperuntukkan di bawah peraturan 36(1), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Pegawai telah mengemukakan representasi seperti berikut:



### Pertuduhan 1

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

### Pertuduhan 2

- (a) Pengarah Jabatan Y turut hadir semasa pegawai menjalankan tugas luar di Pekan, Pahang pada 14 hingga 17 November 2003. Pegawai tidak mendapat apa-apa maklumat bahawa Syarikat TZ adalah penganjur bagi tugas tersebut. Apa yang pegawai maklum adalah Syarikat TZ ialah pelanggan dan bukan penganjur bagi tugas beliau yang mana Pengarah Jabatan Y sendiri sedia maklum tentang perkara tersebut. Sekiranya tidak membuat tuntutan maka pegawai akan dikatakan kononnya menerima rasuah daripada Syarikat TZ;
- (b) pegawai menjelaskan bahawa tuntutannya mendapat kelulusan daripada Pengarah Jabatan Y. Sehubungan dengan itu, adalah tidak wujud pertuduhan pegawai memalsukan tuntutan elaun lojing tersebut; dan
- (c) pegawai telah dianugerahkan Khidmat Cemerlang berdasarkan prestasi kerja dan telah lulus PTK aras IV. Sekiranya pegawai berkelakuan seperti yang dituduh, maka hasil kerja dan tugas yang diamanahkan kepada beliau tidak akan cemerlang. Pegawai

memohon pertimbangan yang sewajarnya daripada pihak Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam agar kesemua tuduhan digugurkan tanpa syarat.

## 6. ULASAN KETUA JABATAN

Ketua Jabatan dalam ulasannya menyatakan:

- (a) pegawai telah menyandang jawatan sebagai Timbalan Pengarah di jabatan Y mulai 2 September 2002; dan
- (b) sepanjang perkhidmatannya, pegawai telah menjalankan tugas-tugasnya dengan baik.

## 7. KEPUTUSAN LEMBAGA TATATERTIB

Lembaga Tatatertib setelah menimbang kes pegawai, membuat keputusan berikut:

### Pertuduhan 1 dan 2

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

Asas-asas pertimbangan keputusan:

- (a) pegawai didapati bersalah terhadap pertuduhan;

- (b) perbuatan pegawai mencemarkan imej perkhidmatan awam; dan
- (c) menjadi pengajaran kepada pegawai lain supaya tidak melakukan kesalahan yang sama.

### 8. RAYUAN PEGAWAI

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

Pegawai (perayu) mengemukakan rayuan berdasarkan alasan-alasan berikut kepada Lembaga Rayuan Tatatertib:

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

bergiat aktif di dalam sukan dan persatuan walaupun pada usia yang menjangkau 50 tahun.

## 9. ULASAN KETUA JABATAN TERHADAP RAYUAN PEGAWAI

Ketua Jabatan hendaklah mengemukakan kepada Lembaga Rayuan Tatatertib rayuan perayu berserta ulasan Ketua Jabatan terhadap rayuan perayu dalam tempoh 30 hari dari tarikh surat rayuan perayu diterima sebagaimana yang ditetapkan di bawah peraturan 15(2), Peraturan-Peraturan Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam 1993.

Ketua Jabatan menyokong rayuan perayu untuk dipertimbangkan supaya hukuman yang dikenakan ke atas perayu dapat diringankan.

## 10. KEPUTUSAN LEMBAGA RAYUAN TATATERTIB

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

Asas-asas pertimbangan keputusan:

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

### MENERIMA WANG RASUAH

#### CONTOH 1

##### 1. KES

Encik ABC adalah seorang pegawai dari Kumpulan Pengurusan dan Profesional, menyandang jawatan sebagai Penolong Kanan Pengarah Kastam, Penguasa Kastam Gred W48 di Jabatan Kastam, Negeri X. Pegawai dilaporkan telah menerima wang rasuah sebanyak RM100,000.00 dari beberapa agen syarikat penghantaran sebagai balasan mengurangkan kadar cukai bagi kereta-kereta yang diimport. Siasatan BPR mendapati pegawai telah mengkreditkan sejumlah RM100,000.00 ke dalam akaun banknya. Di dalam pernyataan pegawai kepada BPR, pegawai mengakui bahawa wang tersebut adalah hasil wang yang diterimanya dari agen-agen pengimport kereta dan kemudiannya telah meminta seorang pengimport kereta tersebut memasukkan wang ke dalam akaun banknya

Nota: Pegawai telah mencapai umur **persaraan wajib semasa prosiding tatatertib telah dimulakan** dan perkhidmatan pegawai disifatkan telah dilanjutkan melampaui umur persaraannya. Tempoh dari umur persaraan wajib sehingga kes tatatertibnya diputuskan dianggap sebagai cuti tanpa gaji [Seksyen 10(2), Akta Pencen 1980(Akta 227)].

## 2. PENENTUAN KES

Pengerusi Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam Kumpulan Pengurusan (No. 1) (Pihak Berkuasa Tatatertib yang mempunyai kuasa mengenakan hukuman selain buang kerja atau turun pangkat) setelah menimbang kes ini di bawah peraturan 35, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993, berpendapat bahawa kesalahan pegawai adalah wajar dikenakan tindakan tatatertib **dengan tujuan buang kerja atau turun pangkat** di bawah peraturan 37, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Oleh yang demikian, kes pegawai ini telah dikemukakan kepada Suruhanjaya Perkhidmatan Awam Malaysia selaku Pihak Berkuasa Tatatertib Yang Berkenaan untuk tindakan selanjutnya.

## 3. WUJUD/TIDAK WUJUD KES PRIMA FACIE

Pengerusi Suruhanjaya Perkhidmatan Awam Malaysia (Pihak Berkuasa Tatatertib Yang Mempunyai Kuasa Mengenakan Hukuman Buang Kerja atau Turun Pangkat) selepas menimbang kes pegawai ini di bawah peraturan 37(2), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993, berpuas hati **wujud suatu kes prima facie**.

## 4. PERTUDUHAN

Bahawa tuan, Encik ABC (KP: 000000-00-0000) semasa bertugas sebagai Penolong Kanan Pengarah Kastam, Penguasa Kastam Gred W48, di Jabatan Kastam, pada 21.6.2003 telah mengkreditkan sejumlah RM100,000.00 ke dalam akaun Bank X milik tuan bernombor 000-000-0000 hasil wang dari agen pengimport kereta bernama F dari Syarikat G sebagai balasan mengurangkan kadar cukai bagi kereta-kereta yang diimport melalui Pelabuhan N.

# SETITIK NILA:

## HIMPUNAN CONTOH KES-KES TATATERTIB

Perbuatan tuan ini adalah satu kesalahan di bawah Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 dan boleh diertikan sebagai berkelakuan dengan apa-apa cara yang mungkin menyebabkan syak yang munasabah bahawa tuan telah menggunakan kedudukan awam bagi faedah sendiri iaitu bertentangan dengan peraturan 4(2)(c)(ii), Peraturan-Peraturan yang sama yang menyatakan seperti berikut:

“4 (2) Seseorang pegawai tidak boleh –

- (c) berkelakuan dengan apa-apa cara yang mungkin menyebabkan syak yang munasabah bahawa –
  - (ii) dia telah menggunakan kedudukan awamnya bagi faedahnya sendiri.”

### 5. REPRESENTASI PEGAWAI

Pegawai boleh mengemukakan representasi secara bertulis kepada Pihak Berkuasa Tatatertib dalam tempoh 21 hari bermula dari tarikh dimaklumkan mengenai fakta tersebut sebagaimana yang diperuntukkan di bawah peraturan 37(2)(b) Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Pegawai telah mengemukakan representasi seperti berikut:

- (a) pengakuan kepada Badan Pencegah Rasuah telah dibuat secara paksa dan tidak boleh diterima pakai sebagai bukti pertuduhan;
- (b) sumber wang RM100,000.00 tersebut adalah seperti berikut:
  - (i) hasil penjualan rumah milik keluarga pegawai;
  - (ii) pinjaman koperasi; dan
  - (iii) wang simpanan pendapatan pegawai dan isterinya;

- (c) pegawai telah lama berkhidmat dan tidak pernah dikenakan tindakan tatatertib sebelum ini. Beliau juga telah bersara wajib serta tidak mempunyai sebarang pendapatan. Malahan pegawai perlu menanggung pengajian dua (2) orang anak yang masih menuntut di institut pengajian tinggi.

## 6. ULASAN KETUA JABATAN

Ketua Jabatan dalam ulasannya menyatakan:

- (a) dakwaan pegawai telah dipaksa membuat pengakuan kepada BPR tidak dapat diterima kerana beliau tidak mengemukakan sebarang bukti sokongan;
- (b) penjelasan pegawai mengenai sumber wang RM100,000.00 adalah meragukan dan tiada bukti sokongan dikemukakan; dan
- (c) berasaskan perkara di atas, Ketua Jabatan tidak menyokong alasan representasi pegawai dan mengesyorkan tindakan tatatertib diteruskan.

## 7. KEPUTUSAN LEMBAGA TATATERTIB

Suruhanjaya Perkhidmatan Awam setelah menimbang kes pegawai, memutuskan bahawa pegawai didapati **bersalah** di atas pertuduhan tersebut dan dikenakan hukuman '**buang kerja**' mengikut peraturan 38(g), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Asas-asas pertimbangan keputusan:

- (a) perbuatan pegawai jelas bercanggah dengan kepentingan perkhidmatan; dan



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

### CONTOH 2

#### 1. KES

Encik ACP adalah seorang pegawai dari Kumpulan Sokongan, menyandang jawatan sebagai Pembantu Penguat kuasa Gred N17 di Jabatan Pengangkutan Jalan. Pegawai dilaporkan telah menerima wang rasuah sebanyak RM350.00 sebagai balasan untuk tidak mengambil tindakan terhadap seorang pengusaha bas yang melanggar permit laluan bas di luar kawasan. Pegawai juga didapati membawa wang tunai sebanyak RM2,000.00 melebihi had wang saku yang dibenarkan iaitu RM50.00 yang mana tindakan pegawai adalah melanggar Arahan Jabatan Bil. (10) dlm. JPJ (R) 304/1 bertarikh 12 Februari 2004.

#### 2. PENENTUAN KES

Pengerusi Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam Kumpulan Sokongan (No. 2) (Pihak Berkuasa Tatatertib yang mempunyai kuasa mengenakan hukuman selain buang kerja atau turun pangkat) setelah menimbang kes ini di bawah peraturan 35, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993, berpendapat bahawa kesalahan pegawai adalah wajar dikenakan tindakan tatatertib **dengan tujuan buang kerja atau turun pangkat** di bawah peraturan 37, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Oleh yang demikian, kes pegawai ini telah dikemukakan kepada Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam Kumpulan Sokongan (No.1) selaku Pihak Berkuasa Tatatertib yang berkenaan untuk tindakan selanjutnya.

### 3. WUJUD/TIDAK WUJUD KES PRIMA FACIE

Pengerusi Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam Kumpulan Sokongan (No.1) (Pihak Berkuasa Tatatertib Yang Mempunyai Kuasa Mengenakan Hukuman Buang Kerja atau Turun Pangkat) selepas menimbang kes ini di bawah peraturan 37(2), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 berpuas hati **wujud suatu kes prima facie**.

### 4. PERTUDUHAN

Pegawai dikenakan dua pertuduhan seperti berikut:

#### Pertuduhan 1

Bahawa tuan, Encik ACP (KP: 000000-00-0000) Pembantu Penguat kuasa Gred N17, Jabatan Pengangkutan Jalan, Negeri D pada 23.2.2007 semasa bertugas di Stesen Timbang Penguatkuasa KM37, Daerah Y telah menerima wang rasuah sebanyak RM350.00 sebagai balasan untuk tidak mengambil tindakan terhadap seorang pengusaha bas yang melanggar permit laluan bas di luar kawasan.

Perbuatan tuan ini boleh diertikan berkelakuan dengan apa-apa cara yang mungkin menyebabkan syak yang munasabah bahawa tuan telah menggunakan kedudukan awam bagi faedah sendiri, tidak jujur atau tidak amanah dan ingkar perintah atau berkelakuan dengan apa-apa cara yang boleh ditafsirkan dengan munasabah sebagai ingkar perintah iaitu bertentangan dengan Peraturan 4(2)(c)(ii), 4(2)(f) dan 4(2)(i), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 yang menyatakan seperti berikut:

“4 (2) Seseorang pegawai tidak boleh –

- (c) berkelakuan dengan apa-apa cara yang mungkin menyebabkan syak yang munasabah bahawa –

- (ii) dia telah menggunakan kedudukan awam bagi faedah sendiri;
- (f) tidak jujur atau tidak amanah;
- (i) ingkar perintah atau berkelakuan dengan apa-apa cara yang boleh ditafsirkan dengan munasabah sebagai ingkar perintah.”

### **Pertuduhan 2**

Bahawa tuan, Encik ACP (KP: 000000-00-0000) Pembantu Penguat kuasa Gred N17, Jabatan Pengangkutan Jalan, Negeri D pada 23.2.2007 semasa bertugas di Stesen Timbang Penguat Kuasa KM37, Daerah Y telah membawa wang tunai sebanyak RM2,000.00 melebihi had wang saku yang dibenarkan iaitu RM50.00. Tindakan tuan tersebut telah melanggar Arahan Jabatan Bil (10) dlm.JPJ (R) 304/1 bertarikh 12 Februari 2004.

Perbuatan tuan ini boleh diertikan berkelakuan dengan apa-apa cara yang mungkin menyebabkan syak yang munasabah bahawa tuan telah menggunakan kedudukan awam bagi faedah sendiri, tidak jujur atau tidak amanah dan ingkar perintah iaitu bertentangan dengan peraturan 4(2)(c)(ii), 4(2)(f) dan 4(2)(i), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 yang menyatakan seperti berikut:

“4(2) Seseorang pegawai tidak boleh –

- (c) berkelakuan dengan apa-apa cara yang mungkin menyebabkan syak yang munasabah bahawa –
  - (ii) dia telah menggunakan kedudukan awam bagi faedah sendiri;
- (f) tidak jujur atau tidak amanah;
- (i) ingkar perintah atau berkelakuan dengan apa-apa cara yang boleh ditafsirkan dengan munasabah sebagai ingkar perintah.”

## 5. REPRESENTASI PEGAWAI

Pegawai boleh mengemukakan representasi secara bertulis kepada Pihak Berkuasa Tatatertib dalam tempoh 21 hari bermula dari tarikh dimaklumkan mengenai fakta tersebut sebagaimana yang diperuntukkan di bawah peraturan 37(2)(b), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Pegawai telah mengemukakan representasi seperti berikut:

### Pertuduhan 1

- (a) pegawai mendakwa pihak Jabatan mestilah membuktikan terlebih dahulu pegawai telah menerima rasuah;
- (b) persoalannya adakah pegawai terbukti menerima rasuah pada tarikh, tempat serta dari individu yang dinyatakan; dan
- (c) pegawai tidak menafikan bahawa dia pernah dituduh dan didakwa oleh Badan Pencegah Rasuah di Mahkamah Sesyen bersabit dengan kejadian yang didakwa tetapi tidak disabitkan dan telah dilepaskan.

### Pertuduhan 2

- (a) mengaku membawa wang saku melebihi had ditetapkan. Terpaksa berbuat demikian kerana tidak praktikal dari segi ekonomi untuk beliau berulang alik ke bandar S bagi semata-mata membuat transaksi pengeluaran wang. Beliau merasakan pengeluaran kesemua wang gajinya sekali setiap bulan dan perbelanjaan secara berhemah untuk diri dan keluarga adalah lebih praktikal; dan
- (b) mendakwa tiada bukti wang berjumlah RM2,000.00 adalah wang suapan rasuah.

### 6. ULASAN KETUA JABATAN

Ketua Jabatan mengemukakan ulasan seperti berikut:

- (a) hasil pemantauan Ketua Jabatan terhadap pegawai didapati pegawai tidak menunjukkan kecenderungan untuk menerima rasuah; dan
- (b) pegawai juga telah menunjukkan sikap positif, bertanggungjawab, bersedia memikul beban tugas serta menunjukkan prestasi kerja yang amat baik.

### 7. KEPUTUSAN LEMBAGA TATATERTIB

Lembaga Tatatertib setelah menimbang kes pegawai, membuat keputusan seperti berikut:

#### Pertuduhan 1 dan 2

Pegawai didapati **bersalah** di atas kedua-dua pertuduhan tersebut dan dikenakan hukuman '**buang kerja**' mengikut peraturan 38(g), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Asas-asas pertimbangan keputusan:

- (a) perbuatan pegawai adalah salah kerana menerima wang rasuah sebagai balasan untuk tidak mengeluarkan saman kepada orang yang bersalah dengan melanggar permit bas di luar kawasan;
- (b) pegawai mengaku membawa wang melebihi RM50.00. Pegawai juga tidak mengisytiharkan kepada Ketua Stesen dengan mengisi buku rekod serta tidak menyerahkan wang lebihan tersebut kepada Ketua Stesen untuk disimpan; dan

- (c) perbuatan pegawai menunjukkan sikap tidak bertanggungjawab walaupun pegawai mengetahui peraturan sedia ada telah ditetapkan oleh Jabatan.

## 8. RAYUAN PEGAWAI

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

Pegawai (perayu) mengemukakan rayuan berdasarkan alasan-alasan berikut kepada Lembaga Rayuan Tatatertib:

- (a) usia perayu telah menjangkau 50 tahun dan perayu mempunyai anak yang masih kecil yang sedang bersekolah; dan
- (b) mengakui wang RM2,000.00 tersebut adalah miliknya sendiri.

## 9. ULASAN KETUA JABATAN TERHADAP RAYUAN PEGAWAI

Ketua Jabatan hendaklah mengemukakan kepada Lembaga Rayuan Tatatertib rayuan perayu berserta ulasan Ketua Jabatan terhadap rayuan perayu dalam tempoh 30 hari dari tarikh surat rayuan perayu diterima sebagaimana yang ditetapkan di bawah peraturan 15(2), Peraturan-Peraturan Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam 1993.

Ketua Jabatan mengemukakan ulasan seperti berikut:

- (a) perayu telah berkhidmat selama 16 tahun dan mempunyai tanggungan terhadap keluarganya; dan

- (b) perayu menunjukkan sikap positif, bertanggungjawab dan bersedia memikul tanggungjawab sepanjang tempoh perayu bertugas.

### 10. KEPUTUSAN LEMBAGA RAYUAN TATATERTIB

Lembaga Rayuan Tatatertib setelah menimbangkan rayuan perayu membuat keputusan berikut:

#### **Pertuduhan 1**

**Mengakas** keputusan Lembaga Tatatertib Jabatan dan **membebaskan** perayu **dari pertuduhan**.

Asas pertimbangan keputusan ialah tiada bukti menyokong pertuduhan.

#### **Pertuduhan 2**

Mengesahkan keputusan Lembaga Tatatertib Jabatan tetapi mengubah hukuman kepada '**amaran**'.

Asas-asas pertimbangan keputusan:

- (a) pertuduhan yang dihadapkan mempunyai fakta yang tidak tepat; dan
- (b) tiada bukti menyokong pertuduhan.

### CONTOH 3

#### 1. KES

Puan PCK adalah seorang Ketua Pembantu Tadbir (Kewangan) Gred W22 yang bertugas di Jabatan K telah dilaporkan meminta wang imbuhan berjumlah RM700.00 daripada Puan M, Pengurus Bengkel X pada 21.1.2002 untuk mempercepatkan proses pengeluaran cek kepada Bengkel X yang telah menyelenggara kenderaan jabatan.

#### 2. PENENTUAN KES

Pengerusi Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam Kumpulan Sokongan (No. 2) (Pihak Berkuasa Tatatertib yang mempunyai kuasa mengenakan hukuman selain buang kerja atau turun pangkat) setelah menimbang kes ini di bawah peraturan 35, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993, berpendapat bahawa kesalahan pegawai adalah wajar dikenakan tindakan tatatertib **bukan dengan tujuan buang kerja atau turun pangkat** di bawah peraturan 36, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

#### 3. WUJUD/TIDAK WUJUD SUATU KESALAHAN TATATERTIB

Pengerusi Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam Kumpulan Sokongan (No. 2) (Pihak Berkuasa Tatatertib Yang Mempunyai Kuasa Mengenakan Hukuman Selain Buang Kerja atau Turun Pangkat) selepas menimbang kes ini di bawah peraturan 36(1), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 berpuas hati **wujud suatu kesalahan tatatertib.**



### 4. PERTUDUHAN

Bahawa puan, Puan PCK (KP: 000000-00-0000) Ketua Pembantu Tadbir (Kewangan) Gred W22 semasa bertugas di Jabatan K, pada 21.1.2002 telah meminta daripada Puan M, Pengurus Bengkel, wang imbuhan berjumlah RM700.00 sebagai dorongan untuk mempercepatkan proses pengeluaran cek kepada Bengkel X yang telah menyelenggara kenderaan Jabatan K.

Perbuatan puan ini boleh diertikan sebagai berkelakuan dengan apa-apa cara yang mungkin menyebabkan syak yang munasabah bahawa puan telah menggunakan kedudukan awam bagi faedah sendiri iaitu bertentangan dengan peraturan 4(2)(c)(ii) Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 yang menyatakan seperti berikut:

“4(2) Seseorang pegawai tidak boleh –

(c) berkelakuan dengan apa-apa cara yang mungkin menyebabkan syak yang munasabah bahawa-

(ii) dia telah menggunakan kedudukannya bagi faedahnya sendiri.”

### 5. REPRESENTASI PEGAWAI

Pegawai boleh mengemukakan representasi secara bertulis kepada Pihak Berkuasa Tatatertib dalam tempoh 21 hari bermula dari tarikh dimaklumkan mengenai fakta tersebut sebagaimana yang diperuntukkan di bawah peraturan 36(1) Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Pegawai telah mengemukakan representasi seperti berikut:

- (a) tidak mempunyai sebarang bidang kuasa dalam mempercepatkan bayaran ke atas pembekal termasuklah pembayaran ke atas Bengkel X;
- (b) hanya bertanggungjawab dalam menyediakan baucar pembayaran dan urusan kelulusan pembayaran adalah tertakluk kepada Jabatan Akauntan Negara;
- (c) mendakwa tiada keperluan untuk pegawai menerima wang imbuhan seperti yang dituduh; dan
- (d) menyatakan bahawa pihak yang menuduh cuba menganiaya kerja dan kehidupannya.

## 6. ULASAN KETUA JABATAN

Ketua Jabatan mengemukakan ulasan seperti berikut:

- (a) mengesahkan bahawa pegawai tidak mempunyai kuasa dalam mempercepatkan sebarang bayaran ke atas pembekal;
- (b) mengesahkan tugas pegawai di bahagian kewangan adalah memproses penyediaan baucar bayaran kepada pembekal seperti mana yang dinyatakan oleh pegawai; dan
- (c) walaupun tidak mempunyai kuasa dalam mempercepatkan sebarang bayaran namun pegawai boleh menentukan untuk mempercepat atau melambatkan sesuatu proses penyediaan baucar bayaran kepada pembekal.

## 7. KEPUTUSAN LEMBAGA TATATERTIB

Lembaga Tatatertib setelah menimbang kes pegawai, memutuskan bahawa Pegawai didapati **bersalah** di atas pertuduhan tersebut dan dikenakan hukuman '**amaran**' dan '**tanggung pergerakan gaji**' bagi

tempoh 9 bulan mengikut peraturan 38(a) dan 38(d), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Asas-asas pertimbangan keputusan:

- (a) pegawai telah melakukan kesalahan yang serius; dan
- (b) sebagai pengajaran kepada pegawai lain supaya tidak melakukan kesalahan yang sama.

#### **8. RAYUAN PEGAWAI**

Pegawai boleh mengemukakan rayuan ke atas hukuman yang telah dijatuhkan oleh Lembaga Tatatertib Kumpulan Sokongan (No.2). Rayuan tersebut hendaklah dikemukakan kepada Lembaga Rayuan Tatatertib melalui Ketua Jabatan dalam tempoh 14 hari dari tarikh pegawai menerima keputusan Lembaga Tatatertib sebagaimana yang diperuntukkan di bawah peraturan 15(1), Peraturan-Peraturan Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam 1993.

Pegawai (perayu) mengemukakan rayuan berdasarkan alasan-alasan berikut kepada Lembaga Rayuan Tatatertib:

- (a) perayu merayu supaya hukuman diringankan; dan
- (b) perayu berharap diberi pertimbangan yang sewajarnya.

#### **9. ULASAN KETUA JABATAN TERHADAP RAYUAN PEGAWAI**

Ketua Jabatan hendaklah mengemukakan kepada Lembaga Rayuan Tatatertib rayuan perayu berserta ulasan Ketua Jabatan terhadap rayuan perayu dalam tempoh 30 hari dari tarikh surat rayuan perayu diterima

sebagaimana yang ditetapkan di bawah peraturan 15(2), Peraturan-Peraturan Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam 1993.

Ketua Jabatan mengemukakan ulasan seperti berikut:

- (a) hukuman yang dikenakan ke atas perayu adalah setimpal dan memadai dengan kesalahan yang dilakukannya; dan
- (b) tidak menyokong rayuan perayu.

## 10. KEPUTUSAN LEMBAGA RAYUAN TATATERTIB

Rayuan perayu **ditolak** dan hukuman yang dikenakan oleh Lembaga Tatatertib Jabatan **dikekalkan**. Asas pertimbangan keputusan adalah rayuan perayu tidak mempunyai alasan yang kukuh untuk mengubah keputusan Lembaga Tatatertib Jabatan.

### GAGAL MEMATUHI ARAHAN PERTUKARAN

#### 1. KES

Encik NM adalah seorang Pegawai Tadbir dan Diplomatik, Gred M48, bertugas di sebuah Jabatan J, Negeri Y. Laporan yang diterima menyatakan pegawai telah gagal mematuhi arahan pertukaran ke Ibu Pejabat, Jabatan XM yang berkuat kuasa pada 1 Oktober 2006 walaupun selepas diberi tempoh penangguhan yang munasabah, pegawai masih mencari alasan supaya terus kekal di penempatan sekarang.

#### 2. PENENTUAN KES

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

### 3. WUJUD/TIDAK WUJUD SUATU KESALAHAN TATATERTIB

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

### 4. PERTUDUHAN

Bahawa tuan, Encik NM (No. Kad Pengenalan: 000000-00-0000), Pegawai Tadbir dan Diplomatik Gred M48 di Jabatan J, Negeri Y telah didapati gagal untuk mematuhi surat arahan pertukaran yang dikeluarkan menerusi surat bil. XM/PSM/CP(23) yang berkuat kuasa pada 1 Oktober 2006 ke Ibu Pejabat, Jabatan XM.

Perbuatan tuan boleh diertikan sebagai tidak bertanggungjawab dan ingkar perintah atau berkelakuan dengan apa-apa cara yang boleh ditafsirkan dengan munasabah sebagai ingkar perintah iaitu melanggar tatakelakuan di bawah peraturan 4(2)(g) dan 4(2)(i), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 yang menyatakan seperti berikut:-

“4(2) Seseorang pegawai tidak boleh-

- (g) tidak bertanggungjawab;
- (i) ingkar perintah atau berkelakuan dengan apa-apa cara yang boleh ditafsirkan dengan munasabah sebagai ingkar perintah.”

### 5. REPRESENTASI PEGAWAI

Pegawai boleh mengemukakan representasi secara bertulis kepada Pihak Berkuasa Tatatertib dalam tempoh 21 hari bermula dari tarikh dimaklumkan mengenai fakta tersebut sebagaimana yang diperuntukkan di bawah peraturan 36(1), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Pegawai telah mengemukakan representasi seperti berikut:

- (a) kenaikan pangkatnya daripada Gred M41 kepada Gred M48 adalah secara Khas Untuk Penyanggah (KUP) di atas jawatan hakiki. Pegawai sedar dan insaf bahawa kelayakan kenaikan pangkat adalah berdasarkan ihsan kerajaan memandangkan perkhidmatan pegawai telah melebihi dua puluh (20) tahun;
- (b) pegawai menerima kenaikan pangkat kerana pegawai benar-benar memahami bahawa terdapat peruntukan di para 5 surat JPA yang memperuntukkan bahawa kenaikan pangkat adalah secara KUP di jawatan hakiki penyanggah. Maksudnya pegawai menerima kenaikan pangkat dan dikekalkan di jawatan hakiki yang disandang sekarang secara KUP; dan
- (c) pegawai berpendapat adalah wajar beliau menerima kenaikan pangkat dan dikekalkan di jawatan hakiki yang disandang olehnya sekarang. Pegawai juga berpendapat pertuduhan yang dikenakan ke atasnya boleh dikecualikan dengan merujuk kepada peruntukan di perenggan 5 surat JPA berkenaan.

### 6. ULASAN KETUA JABATAN

Ketua Jabatan mengemukakan ulasan seperti berikut:

- (a) tindakan yang diambil oleh Ketua Jabatan adalah berdasarkan kepada keingkarahan pegawai untuk berkhidmat di tempat yang diarahkan selepas menerima surat pemberitahuan penempatan PTD secara KUP melalui surat bertarikh 28 Februari 2006;
- (b) berdasarkan kekosongan jawatan pada masa tersebut, pegawai telah diarahkan bertugas di atas jawatan hakiki sebagai Ketua Penolong Pengarah Bahagian mulai 1 Mac 2006. Walau bagaimanapun pegawai telah memohon penangguhan sehinggalah pegawai mendapat kenaikan pangkat melalui surat bertarikh 14 September 2006 berkuat kuasa mulai 31 Disember 2003; dan
- (c) merujuk kepada representasi pegawai, Ketua Jabatan berpendapat bahawa keperluan untuk menempatkan beliau secara KUP selepas pegawai dinaikkan pangkat seterusnya dikebelakangan itu tidak seharusnya timbul kerana pada tarikh surat kenaikan pangkat dikeluarkan, pegawai telah diarah mengisi jawatan Gred M48 mulai 1 Mac 2006 kerana terdapat kekosongan pada masa tersebut. Pegawai juga telah bersetuju dan menerima kenaikan pangkat mengisi jawatan tersebut melalui surat penangguhan beliau bertarikh 4 April 2006.

## 7. KEPUTUSAN LEMBAGA TATATERTIB

Pegawai didapati bersalah di atas pertuduhan tersebut dan dikenakan hukuman **'turun gaji' sebanyak tiga (3) pergerakan gaji selama tiga puluh enam (36) bulan** mengikut peraturan 38(e), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Asas-asas pertimbangan keputusan:

- (a) perbuatan pegawai mencemarkan imej perkhidmatan awam; dan



- (b) sebagai pengajaran kepada pegawai lain.

### **8. RAYUAN PEGAWAI**

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

Pegawai (perayu) mengemukakan rayuan berdasarkan alasan-alasan berikut kepada Lembaga Rayuan Tatatertib:

- (a) hukuman yang dijatuhkan ke atas perayu adalah terlalu berat dan menyebabkan tekanan dari segi maruah dan tiada keadilan;
- (b) Jabatan semasa mengemukakan pertuduhan terhadap perayu sengaja tidak mengambil kira peruntukan JPA yang membolehkan perayu di KUP di jawatan yang disandang sekarang walaupun permohonan untuk KUP telah dibuat; dan
- (c) Jabatan hanya mengemukakan permohonan kepada JPA untuk KUP perayu setelah laporan pertuduhan untuk tindakan tatatertib telah dikemukakan kepada JPA.

### **9. ULASAN KETUA JABATAN TERHADAP RAYUAN PEGAWAI**

Ketua Jabatan hendaklah mengemukakan kepada Lembaga Rayuan Tatatertib rayuan perayu berserta ulasan Ketua Jabatan terhadap rayuan perayu dalam tempoh 30 hari dari tarikh surat rayuan perayu diterima

sebagaimana yang ditetapkan di bawah peraturan 15(2), Peraturan-Peraturan Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam 1993.

Ketua Jabatan mengemukakan ulasan seperti berikut:

- (a) isu permohonan KUP pegawai tidak seharusnya dijadikan elemen dalam rayuannya kerana tiada keperluan untuk perayu dikekalkan secara KUP di jabatan tempat perayu berkhidmat sekarang; dan
- (b) sebagai penjawat awam yang bertanggungjawab, perayu seharusnya akur kepada arahan penempatan yang telah dikeluarkan.

#### 10. KEPUTUSAN LEMBAGA RAYUAN TATATERTIB

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

Asas-asas pertimbangan keputusan:

- (a) perayu didapati bersalah terhadap pertuduhan; dan
- (b) tindakan terhadap perayu adalah sebagai pengajaran kepada pegawai lain.

## **LAWATAN PERSENDIRIAN KE LUAR NEGARA TANPA KEBENARAN**

### **1. KES**

Encik GG, Jurutera Gred J48, Penolong Pengarah Kanan Kementerian X dilaporkan telah membuat lawatan persendirian keluar negara sebanyak empat (4) kali dalam tempoh dua (2) tahun tanpa mendapat kebenaran Ketua Setiausaha Kementerian sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Surat Pekeliling Am Bil. 1 Tahun 1984.

Siasatan yang dijalankan mendapati pegawai telah beberapa kali melancong keluar negara dalam tempoh dua (2) tahun. Pegawai mengaku membuat lawatan persendirian keluar negara dan lawatan rasmi. Bagi lawatan rasminya, pemergian beliau adalah mengikut peraturan jabatan iaitu mendapat kelulusan daripada Ketua Setiausaha Kementerian terlebih dahulu, adapun bagi lawatan persendirian pegawai tidak pernah mengemukakan borang permohonan mendapat kelulusan Ketua Setiausaha Kementerian sebelum lawatan dibuat. Pegawai hanya mengambil Cuti Rehat untuk tujuan lawatannya.

### **2. PENENTUAN KES**

Pengerusi Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam Kumpulan Pengurusan (No. 1) (Pihak Berkuasa Tatatertib yang mempunyai kuasa mengenakan hukuman selain buang kerja atau turun pangkat) setelah menimbang kes ini di bawah peraturan 35, Peraturan-Peraturan Pegawai

Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993, berpendapat bahawa kesalahan pegawai adalah wajar dikenakan tindakan tatatertib **dengan tujuan buang kerja atau turun pangkat** di bawah peraturan 37, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Oleh yang demikian, kes pegawai ini telah dikemukakan kepada Suruhanjaya Perkhidmatan Awam Malaysia selaku Pihak Berkuasa Tatatertib yang berkenaan untuk tindakan selanjutnya.

### 3. WUJUD/TIDAK WUJUD KES PRIMA FACIE

Pengerusi Suruhanjaya Perkhidmatan Awam Malaysia (Pihak Berkuasa Tatatertib yang mempunyai kuasa mengenakan hukuman buang kerja atau turun pangkat) selepas menimbang kes pegawai ini di bawah peraturan 37(2), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993, berpuas hati **wujud suatu kes prima facie**.

### 4. PERTUDUHAN

Bahawa tuan, Encik GG (KP: 000000-00-0000), Jurutera Awam Gred J48, Penolong Pengarah Kanan di Kementerian X, didapati telah membuat lawatan persendirian keluar negara tanpa mendapat kebenaran Ketua Setiausaha Kementerian pada tarikh-tarikh berikut:

Bil.	Negara	Tarikh	
		Dari	Hingga
1.	Jepun	xx.xx.xxxx	xx.xx.xxxx
2.	India	xx.xx.xxxx	xx.xx.xxxx
3.	Australia	xx.xx.xxxx	xx.xx.xxxx
4.	Indonesia	xx.xx.xxxx	xx.xx.xxxx

# SETITIK NILA:

## HIMPUNAN CONTOH KES-KES TATATERTIB

Perbuatan tuan itu telah melanggar peruntukan di dalam Surat Pekeliling Am Bilangan 1 Tahun 1984 yang mewajibkan semua pegawai Kerajaan mendapatkan kelulusan daripada Ketua Setiausaha Kementerian apabila hendak ke luar negara sama ada atas urusan rasmi atau lawatan persendirian ke luar negara. Dengan yang demikian, perbuatan tuan boleh disifatkan sebagai ingkar perintah dan melanggar tatakelakuan di bawah peraturan 4(2)(i) Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

“4(2) Seseorang pegawai tidak boleh -

- (i) ingkar perintah atau berkelakuan dengan apa-apa cara yang boleh ditafsirkan dengan munasabah sebagai ingkar perintah.”

### 5. REPRESENTASI PEGAWAI

Pegawai boleh mengemukakan representasi secara bertulis kepada Pihak Berkuasa Tatatertib dalam tempoh 21 hari bermula dari tarikh dimaklumkan mengenai fakta tersebut sebagaimana yang diperuntukkan di bawah peraturan 37(2)(b) Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993

Pegawai telah mengemukakan representasi seperti berikut:

- (a) pegawai telah menjelaskan secara lisan pemergiannya keluar negeri kepada Pengarah Bahagian;
- (b) pegawai mengaku bersalah dan memohon maaf serta berjanji tidak akan mengulangi kesilapan; dan
- (c) merayu diringankan hukuman kerana perkara tersebut telah lama berlaku serta mempunyai tanggungan berat.

## 6. ULASAN KETUA JABATAN

Ketua Jabatan mengemukakan ulasan seperti berikut:

- (a) pegawai belum pernah dikenakan sebarang tindakan tatatertib sebelum ini;
- (b) pegawai merupakan aset penting Jabatan. Pegawai sentiasa menunjukkan prestasi kerja yang tinggi serta disenangi oleh Ketua Jabatan dan kakitangan bawahan; dan
- (c) berharap pegawai diberi hukuman ringan kerana merupakan kesalahan pertama beliau dan telah memperbaiki diri dari aspek pematuhan prosedur perkhidmatan awam.

## 7. KEPUTUSAN LEMBAGA TATATERTIB

Suruhanjaya Perkhidmatan Awam setelah menimbang kes pegawai, memutuskan pegawai **bersalah** di atas pertuduhan tersebut dan dikenakan hukuman **'amaran'** dan **'turun gaji' sebanyak satu (1) pergerakan gaji selama dua belas (12) bulan** mengikut peraturan 38(a) dan 38(e), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Asas-asas pertimbangan keputusan:

- (a) pegawai mengakui bahawa pegawai tahu dan sedar akan wujudnya Surat Pekeliling berhubung peraturan-peraturan yang mesti dipatuhi oleh semua pegawai kerajaan apabila hendak pergi keluar negara; dan
- (b) pegawai gagal membebaskan diri dari pertuduhan.

### **KECUAIAN MENYEBABKAN BANDUAN MELARIKAN DIRI**

#### **1. KES**

Encik PKK adalah seorang pegawai yang menjawat jawatan sebagai Pegawai Penjara Gred KX 17, Sekolah Henry Gurney, Negeri TQ. Pegawai dilaporkan telah cuai dalam menjalankan tugas sehingga menyebabkan seramai 4 orang banduan *juvana* melarikan diri.

#### **2. PENENTUAN KES**

Pengerusi Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam Kumpulan Sokongan (No. 2) (Pihak Berkuasa Tatatertib yang mempunyai kuasa mengenakan hukuman selain buang kerja atau turun pangkat) setelah menimbang kes ini di bawah peraturan 35, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993, berpendapat bahawa kesalahan pegawai adalah wajar dikenakan tindakan tatatertib **dengan tujuan buang kerja atau turun pangkat** di bawah peraturan 37, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Oleh yang demikian, kes pegawai ini telah dikemukakan kepada Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam Kumpulan Sokongan (No.1) selaku Pihak Berkuasa Tatatertib yang berkenaan untuk tindakan selanjutnya.

### 3. WUJUD/TIDAK WUJUD KES PRIMA FACIE

Pengerusi Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam Kumpulan Sokongan (No.1) (Pihak Berkuasa Tatatertib yang mempunyai kuasa mengenakan hukuman buang kerja atau turun pangkat) selepas menimbang kes ini di bawah peraturan 37(2), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 berpuas hati **wujud suatu kes prima facie**.

### 4. PERTUDUHAN

Bahawa tuan, Encik PKK (KP: 000000-00-0000) Pegawai Penjara Gred KX 17, semasa bertugas di Sekolah Henry Gurney, Negeri TQ pada 8.7.2008 di antara jam 6.50 petang sehingga 8.00 malam telah didapati melanggar arahan Ketua Pegawai Yang Bertugas dengan meninggalkan tempat bertugas di Blok YY, Sekolah Henry Gurney, Negeri TQ selama 50 minit sehingga menyebabkan seramai empat (4) orang banduan *juvana* melarikan diri.

Perbuatan tuan boleh diertikan sebagai tidak bertanggungjawab dan ingkar perintah atau berkelakuan dengan apa cara yang boleh ditafsirkan dengan munasabah sebagai ingkar perintah iaitu melanggar tatakelakuan di bawah peraturan 4(2)(g) dan 4(2)(i), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 yang menyatakan seperti berikut:

“4(2) Seseorang pegawai tidak boleh –

- (g) tidak bertanggungjawab;
- (i) ingkar perintah atau berkelakuan dengan apa cara yang boleh ditafsirkan dengan munasabah sebagai ingkar perintah.”



### 5. REPRESENTASI PEGAWAI

Pegawai boleh mengemukakan representasi secara bertulis kepada Pihak Berkuasa Tatatertib dalam tempoh 21 hari bermula dari tarikh dimaklumkan mengenai fakta tersebut sebagaimana yang diperuntukkan di bawah peraturan 37(2)(b) Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993

Pegawai telah mengemukakan representasi seperti berikut:

- (a) pada 8.7.2008, pegawai bertugas untuk giliran akhir dari jam 1.00 petang sehingga jam 8.00 malam di Blok YY dengan memastikan 5 orang *juvana* dalam keadaan baik dan terkawal;
- (b) pada jam 5.44 petang, seorang *juvana* iaitu 555 TGH telah dipindahkan dari Blok YY ke Blok ZZ atas arahan Ketua Pegawai Yang Bertugas (KPYB) Giliran Akhir, Sarjan 777 GH;
- (c) sepanjang tempoh bertugas, pegawai sentiasa berada di kawasan Blok YY dan sentiasa memantau pergerakan *juvana* dibawah jagaan beliau. Rondaan setiap 30 minit dibuat, tetapi pegawai mengaku tiada catatan dilakukan dalam Buku Pengharian;
- (d) pada jam 5.55 petang, Sarjan 777 GH ada membuat rondaan di Blok YY;
- (e) pada jam 6.50 petang, seorang *juvana* bekerja di dapur, 444 RT datang menghantar menu minum malam untuk 4 *juvana* di dalam Blok YY;
- (f) pada jam 7.00 petang, hujan turun dengan lebat. Memandangkan di Blok YY tiada pondok atau tempat bertugas berbumbung, pegawai terpaksa pergi ke Bilik Ketua Pegawai Yang Bertugas (KPYB) yang berada berdekatan untuk mengelakkan dirinya dan Buku Pengharian Blok YY basah;

- (g) hujan hanya reda pada jam 8.05 malam dan pegawai berada di bilik KPYB sehingga tamat masa bertugas. Beliau seterusnya menyerahkan tugas kepada WP. 455 CF;
- (h) semasa penyerahan tugas tersebut, kehilangan 4 orang *juvana* baru disedari. Keempat-empat mereka melarikan diri dengan memboloskan diri melalui siling blok;
- (i) pegawai mengakui sepanjang hujan lebat, beliau tidak membuat rondaan di Blok YY. Mengikut siasatan, siling telah dipecahkan menggunakan batang paip tandas yang dipatahkan dan dalam tempoh pegawai tidak meronda sepanjang hujan lebat tersebut, *juvana* tersebut mengambil peluang melarikan diri;
- (j) pegawai mempunyai anak yang ramai, perlu menyara kedua orang tua dan isteri beliau hanyalah suri rumah. Hanya pegawai yang mencari nafkah untuk keluarga; dan
- (k) pegawai benar-benar insaf terhadap perkara yang berlaku dan memohon dikenakan hukuman ringan kerana ini merupakan kesalahan beliau yang pertama.

## 6. ULASAN KETUA JABATAN

Ketua Jabatan dalam ulasannya menyatakan:

- (a) tiada bukti yang menunjukkan pegawai telah membuat rondaan pada setiap 30 minit. Pegawai juga mengaku meninggalkan tempat bertugas semasa hujan lebat dan tidak membuat rondaan pada waktu tersebut. Ini menunjukkan seolah-olah pegawai bersubahat dalam kes tersebut;
- (b) alasan hujan lebat tidak munasabah bagi pegawai untuk tidak meronda kerana beliau boleh beralih ke bahagian belakang blok seperti yang diamalkan pegawai lain; dan
- (c) pegawai bersalah kerana meninggalkan tempat bertugas dan ini memberi ruang kepada *juvana* untuk melarikan diri. *Juvana* tersebut tidak akan melarikan diri selagi ada pengawal mengawasi mereka.

### 7. KEPUTUSAN LEMBAGA TATATERTIB

Lembaga Tatatertib setelah menimbang kes pegawai, memutuskan bahawa Pegawai didapati **bersalah** di atas pertuduhan tersebut dan dikenakan hukuman '**buang kerja**' mengikut peraturan 38(g), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Asas-asas pertimbangan keputusan:

- (a) Lembaga Tatatertib telah mengambil kira tuduhan ke atas pegawai kerana pegawai tidak bertanggungjawab dan gagal mengikut arahan Ketua Pegawai Yang Bertugas (KPYB) dalam melaksanakan tugas sehingga menyebabkan seramai 4 orang banduan *juvana* melarikan diri dari Sekolah Henry Gurney, Negeri TQ; dan
- (b) dalam representasi, pegawai telah menjelaskan bahawa tiada kemudahan khusus yang disediakan kepada pegawai. Pegawai mengaku telah meninggalkan Blok YY semasa hujan lebat dan kehilangan *juvana-juvana* hanya disedari semasa penyerahan tugas pada 8.05 malam.

### 8. RAYUAN PEGAWAI

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

Pegawai (perayu) mengemukakan rayuan berdasarkan alasan-alasan berikut kepada Lembaga Rayuan Tatatertib:

- (a) dalam menjalankan tugas, perayu sentiasa berada di Blok YY dan memantau setiap pergerakan *juvana* yang berada di bawah kawalan perayu dan sehingga jam 7.00 petang, tiada perkara yang luar biasa berlaku atau tanda-tanda *juvana* ingin melarikan diri;
- (b) di Blok YY, tiada tempat untuk perayu bertugas secara khusus yang mempunyai kemudahan ruang berbumbung, meja dan kerusi untuk mencatat laporan serta kemudahan alat komunikasi. Sebaliknya perayu bertugas hanya dibekalkan dengan buku pengharian dan sebuah kerusi plastik. Perayu terpaksa duduk di kawasan luar blok berhampiran dengan pintu blok dan sepanjang masa terdedah dengan cuaca panas atau hujan tidak kira siang atau malam;
- (c) pada jam 7.15 petang, hujan turun dengan lebat dan perayu berpindah ke Bilik Ketua Pegawai Yang Bertugas (KPYB) yang terletak berhadapan dengan Blok YY untuk mengelak dari basah terkena hujan;
- (d) perayu hanya menyedari keempat-empat *juvana* tersebut melarikan diri pada jam 8.05 malam semasa penyerahan tugas. *Juvana* tersebut melarikan diri melalui siling blok yang dikopek dua hari lebih awal. Perayu terpaksa berada di bilik KPYB sehingga tamat waktu bertugas kerana hujan lebat dan ini memberi ruang kepada *juvana* melarikan diri;
- (e) perayu berpendapat blok penempatan banduan atau *juvana* seharusnya menepati spesifikasi keselamatan yang tinggi. Bahagian siling Blok YY hanya diliputi dengan jaringan dawai halus, ditutup dengan papan lapis yang nipis. Keadaan paip besi di tandas yang berkarat dijadikan alat pengumpul untuk membuka siling blok berkenaan tanpa disedari oleh sesiapa pun;
- (f) sekiranya kejadian tersebut diletakkan atas kesalahan perayu kerana kecuaiannya, perayu sepatutnya hanya dikenakan hukuman yang lebih ringan seperti amaran atau lucut hak emolumen;

# SETITIK NILA:

## HIMPUNAN CONTOH KES-KES TATATERTIB

- (g) perayu telah berkhidmat dengan Jabatan Penjara selama lebih kurang 6 tahun dan beliau baru sahaja lulus subjek jabatan dan dalam proses untuk disahkan dalam jawatan;
- (h) perayu telah membantu dalam operasi mencari keempat-empat *juvana* tersebut dan telah berjaya menangkap seorang *juvana*;
- (i) *juvana-juvana* tersebut tidak pernah dikenakan tindakan atas kesalahan mereka dan tidak adil apabila perayu yang dikenakan hukuman buang kerja atas perbuatan mereka; dan
- (j) perkara ini bukan perayu sengajakan dan tiada unsur khianat.

### 9. ULASAN KETUA JABATAN TERHADAP RAYUAN PEGAWAI

Ketua Jabatan hendaklah mengemukakan kepada Lembaga Rayuan Tatatertib rayuan perayu berserta ulasan Ketua Jabatan terhadap rayuan perayu dalam tempoh 30 hari dari tarikh surat rayuan perayu diterima sebagaimana yang ditetapkan di bawah peraturan 15(2), Peraturan-Peraturan Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam 1993.

Ketua Jabatan mengemukakan ulasan seperti berikut:

- (a) kenyataan perayu bahawa tiada tempat khusus yang berbumbung dan tiada meja adalah tidak benar. Terdapat sebuah kerusi berserta meja disediakan untuk kakitangan yang bertugas yang diletakkan di tepi hadapan bangunan (anjung bumbung selebar 5 kaki) untuk kemudahan perayu bertugas menulis Buku Pengharian. Meja dan kerusi ini mudah dialih tempat sekiranya berlaku tempias air hujan ke sebelah belakang blok. Pejabat Blok tidak disediakan kerana tiada pegawai kanan yang ditempatkan untuk bertugas di blok berkenaan;
- (b) Blok YY adalah blok yang telah lama dibina dan penggunaannya untuk penempatan *juvana*. Sejak operasinya lebih kurang 16 tahun yang lalu, belum ada laporan tentang kejadian kakitangan bertugas keluar daripada pagar blok dan terus meninggalkan tempat bertugas

walau pun hujan lebat. Sikap ambil mudah dan tidak bertanggungjawab perayu yang meninggalkan tempat bertugas dengan alasan hujan sepatutnya tidak berlaku;

- (c) tidak dinafikan spesifikasi keselamatan bumbung Blok YY tidak berapa kukuh namun tindakan perayu meninggalkan tempat bertugas telah memberi peluang kepada *juvana* terlibat untuk mengumpul siling bumbung;
- (d) *juvana-juvana* yang terlibat sebenarnya dalam proses tindakan pihak polis dan sekiranya pihak polis menyerahkan kes ini kepada pihak jabatan untuk tindakan selanjutnya, *juvana-juvana* tersebut boleh dikenakan tindakan tatatertib di bawah Akta Penjara 1995;
- (e) punca *juvana-juvana* tersebut melarikan diri adalah disebabkan tindakan perayu meninggalkan tempat bertugas selama hampir 50 minit. Pegawai seharusnya mengawasi salah seorang *juvana* yang pernah melarikan diri sebelum ini iaitu dengan membuat rondaan dan catatan dalam Buku Pengharian setiap 15 minit; dan
- (f) berpendapat kesalahan perayu adalah amat serius dan perlu dikenakan hukuman yang sewajarnya.

## 10. KEPUTUSAN LEMBAGA RAYUAN TATATERTIB

Rayuan pegawai **ditolak** dan hukuman yang dikenakan oleh Pihak Berkuasa Tatatertib Jabatan **dikekalkan**.

Asas pertimbangan keputusan ialah rayuan pegawai tidak mempunyai alasan yang kukuh untuk mengubah keputusan Lembaga Tatatertib Jabatan.

### **GAGAL MEMATUHI MEMO PENGARAH JABATAN**

#### **1. KES**

Encik JKL berkhidmat sebagai Penolong Pegawai Penguatkuasa Gred N27 di Jabatan X. Pegawai dilaporkan pada 9.3.2000 hingga 11.4.2000 telah mengeluarkan sebanyak 550 lesen baru di mana 10 orang calon daripadanya tidak menghadiri ceramah / ujian GDL / PSV / Konduktor.

#### **2. PENENTUAN KES**

Pengerusi Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam Kumpulan Sokongan (No. 2) (Pihak Berkuasa Tatatertib yang mempunyai kuasa mengenakan hukuman selain buang kerja atau turun pangkat) setelah menimbang kes ini di bawah peraturan 35, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993, berpendapat bahawa kesalahan pegawai adalah wajar dikenakan tindakan tatatertib **dengan tujuan buang kerja atau turun pangkat** di bawah peraturan 37, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Oleh yang demikian, kes pegawai ini telah dikemukakan kepada Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam Kumpulan Sokongan (No.1) selaku Pihak Berkuasa Tatatertib yang berkenaan untuk tindakan selanjutnya.

### 3. WUJUD/TIDAK WUJUD KES PRIMA FACIE

Pengerusi Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam Kumpulan Sokongan (No.1) (Pihak Berkuasa Tatatertib yang mempunyai kuasa mengenakan hukuman buang kerja atau turun pangkat) selepas menimbang kes ini di bawah peraturan 37(2), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 berpuas hati **wujud suatu kes prima facie**.

### 4. PERTUDUHAN

Bahawa tuan, Encik JKL (KP: 000000-00-0000) Penolong Pegawai Penguatkuasa Gred N27 yang bertugas di Jabatan Pengangkutan Jalan (JPJ) Negeri P, pada 9.3.2000 hingga 11.4.2000 didapati telah menandatangani dan mengecop lulus di atas borang JPJ L8 bagi 10 orang calon hingga menyebabkan mereka telah mendapat lesen tanpa menghadiri ceramah / ujian GDL. Tuan dengan itu telah melanggar memo mengenai arahan Pengarah Jabatan Pengangkutan Jalan Negeri P bertarikh 10.9.1998.

Perbuatan tuan ini boleh diertikan sebagai tidak bertanggungjawab, ingkar perintah dan cuai iaitu bertentangan dengan peraturan 4(2)(g), 4(2)(i) dan 4(2)(j), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 seperti berikut:

“4 (2) Seseorang pegawai tidak boleh –

- (g) tidak bertanggungjawab;
- (i) ingkar perintah atau berkelakuan dengan apa cara yang boleh ditafsirkan dengan munasabah sebagai ingkar perintah;
- (j) cuai dalam melaksanakan tugas.”



### 5. REPRESENTASI PEGAWAI

Pegawai boleh mengemukakan representasi secara bertulis kepada Pihak Berkuasa Tatatertib dalam tempoh 21 hari bermula dari tarikh dimaklumkan mengenai fakta tersebut sebagaimana yang diperuntukkan di bawah peraturan 37(2)(b) Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Pegawai telah mengemukakan representasi seperti berikut:

- (a) memo Pengarah JPJ Negeri P bertarikh 10.9.1998 menjurus kepada Arahan Jabatan Bil. 10, 11 dan 12 Tahun 1998 yang menekankan kepada Pelaksanaan Prosedur Bagi Modul Latihan Teori dan Amali Bagi Kelayakan Mendapatkan Lesen Vokasional. Memo tersebut tiada kaitan dengan pengeluaran Lesen Vokasional kepada calon yang telah menduduki dan telah lulus pada tarikh memo tersebut dikeluarkan;
- (b) pada ingatannya, Ketua Bahagian Pelesenan dan Pengujian Pemandu JPJ Cawangan R, Encik J ada memaklumkan bahawa memo tersebut hanya terpakai bagi proses baru iaitu proses selepas tarikh 10.9.1998. Bagi calon yang telah menghadiri ceramah dan lulus ujian sebelum tarikh berkenaan, lesen baru boleh dikeluarkan kepada calon tersebut;
- (c) calon yang telah lulus ujian tersebut sebelum penggantungan adalah wajar dikeluarkan lesen kepada calon berkaitan;
- (d) mendakwa tiada kemudahan sistem amaran pada sistem komputer jabatan (SIKAP). Jika urusan niaga perlu digantung urusan transaksinya, pihak jabatan perlulah memastikan sistem komputer dikemas kini terlebih dahulu. Sepatutnya sistem berkenaan dapat membantu pegawai dalam melaksanakan tugasannya;
- (e) tindakannya adalah tepat dan tidak menyalahi arahan. Jika menyalahi arahan sudah tentu Ketua Unit dan Ketua Bahagian akan menegur dan menasihatinya; dan

- (f) mohon agar hanya diberi hukuman amaran keras memandangkan pegawai akan bersara wajib pada awal tahun 2008 dan telah mendapat pengurniaan Pingat Jasa Kebaktian (PJK).

## 6. ULASAN KETUA JABATAN

Ketua Jabatan dalam ulasannya menyatakan:

- (a) memo Pengarah Pengangkutan Jalan Negeri P bertarikh 10.9.1998 adalah berkaitan Arahan Jabatan No. 10, 11 dan 12 Tahun 1998 yang lebih memfokuskan kepada Pelaksanaan Prosedur Bagi Modul Latihan Teori Dan Amali Bagi Kelayakan Mendapatkan Lesen Vokasional. Melalui arahan tersebut pegawai yang ditugaskan untuk memberi ceramah Lesen Vokasional adalah terdiri dari pegawai yang ditauliahkan Sijil Jurulatih Berkelayakan Lesen Vokasional (QTI). Pada ketika itu pegawai yang kerap memberi ceramah di JPJ Cawangan R tidak mempunyai tauliah, maka bertepatan Pengarah JPJ Negeri P mengeluarkan memo tersebut;
- (b) mohon agar diberi pertimbangan yang sewajarnya memandangkan pegawai adalah seorang kakitangan yang banyak berjasa dan telah berkhidmat lebih 28 tahun;
- (c) tindakan pegawai adalah menepati dan mengikut arahan semasa; dan
- (d) berharap agar tindakan tatatertib dengan tujuan buang kerja atau turun pangkat dipinda kepada hukuman yang ringan.

## 7. KEPUTUSAN LEMBAGA TATATERTIB

Lembaga Tatatertib setelah menimbang kes pegawai, memutuskan bahawa pegawai didapati **bersalah** di atas pertuduhan tersebut dan dikenakan hukuman '**buang kerja**' mengikut peraturan 38(g), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

# SETITIK NILA:

## HIMPUNAN CONTOH KES-KES TATATERTIB

Asas pertimbangan keputusan ialah perbuatan pegawai telah melanggar memo arahan Pengarah JPJ, Negeri P dan Arahan Jabatan Bil. 12 Tahun 1998 dan boleh membuka ruang kepada kejadian penyalahgunaan kuasa.

### 8. RAYUAN PEGAWAI

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

Pegawai (perayu) mengemukakan rayuan berdasarkan alasan-alasan berikut kepada Lembaga Rayuan Tatatertib:

- (a) norma kerja perayu adalah melesenkan apa-apa lesen sebanyak 70 hingga 100 transaksi sehari. Bagi tempoh 9.3.2000 hingga 11.4.2000 perayu berupaya memproses sebanyak 2100 hingga 3000 transaksi pengeluaran lesen. Sebanyak 550 lesen baru yang dikeluarkan dalam tempoh tersebut adalah bukan luar biasa;
- (b) sebanyak 10 orang calon yang dikeluarkan lesen GDL dalam tempoh tersebut tanpa kehadiran pemilik adalah di luar pengetahuan perayu kerana telah disahkan kehadiran dan diluluskan lesen GDL oleh penceramah berdasarkan borang yang diterima oleh perayu;
- (c) perayu telah dimaklumkan oleh pegawai atasan bahawa memo tersebut adalah melarang mengadakan ceramah/ujian permohonan baru iaitu selepas bulan September. Tindakannya mengeluarkan lesen tersebut kepada calon yang menghadiri ceramah sebelum tarikh memo adalah tidak salah berdasarkan pernyataan pegawai atasan tersebut;
- (d) memo Pengarah JPJ Negeri P bertarikh 10.9.1998 mengenai pengeluaran lesen vokasional di JPJ Cawangan R yang digantung dengan serta merta adalah tidak jelas. Ianya menjurus kepada pelaksanaan Arahan Jabatan Bil. 10,11 dan 12 Tahun 1998 yang

lebih memfokuskan kepada Pelaksanaan Prosedur Bagi Modul Latihan Teori Dan Amali Bagi Kelayakan Mendapatkan Lesen Vokasional. Bagi calon yang telah menghadiri ceramah/ujian sebelum bulan tersebut, lesen baru boleh dikeluarkan kepada calon berkenaan;

- (e) perayu mendakwa ketiga-tiga arahan tersebut tidak menyatakan bahawa kelulusan bagi calon-calon yang telah lulus ceramah/ujian tetapi masih belum membuat lesen vokasional dibatalkan mulai tarikh arahan tersebut dikeluarkan;
- (f) perayu hanya bertugas untuk mengeluarkan lesen setelah diluluskan oleh pegawai yang bertanggungjawab iaitu Encik F, Ketua Unit Pendaftaran Kenderaan Perdagangan. Tugasnya hanya memastikan borang JPJ L8 telah lengkap dan ada pengesahan lulus oleh Encik F dan bukan bertanggungjawab sama ada calon berkenaan telah hadir atau tidak menghadiri ceramah/ujian yang sepatutnya;
- (g) perayu merayu agar hukuman yang dikenakan terhadap perayu dibatalkan atau dipinda keputusannya memandangkan perayu akan bersara wajib, mempunyai 8 orang anak, 4 daripadanya masih belajar di sekolah menengah dan di Institusi Pendidikan Tinggi; dan
- (h) perayu mempunyai pengalaman kerja selama 28 tahun sebagai penjawat awam.

## 9. ULASAN KETUA JABATAN TERHADAP RAYUAN PEGAWAI

Ketua Jabatan hendaklah mengemukakan kepada Lembaga Rayuan Tatatertib rayuan perayu berserta ulasan Ketua Jabatan terhadap rayuan perayu dalam tempoh 30 hari dari tarikh surat rayuan perayu diterima sebagaimana yang ditetapkan di bawah peraturan 15(2), Peraturan-Peraturan Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam 1993.

Ketua Jabatan mengemukakan ulasan seperti berikut:

- (a) memohon rayuan perayu diberi pertimbangan sewajarnya; dan
- (b) berharap hukuman terhadap perayu diringankan.

### 10. KEPUTUSAN LEMBAGA RAYUAN TATATERTIB

Lembaga Rayuan Tatatertib setelah menimbangkan rayuan perayu memutuskan untuk **mengakas** keputusan Pihak Berkuasa Tatatertib Jabatan dan **membebaskan pegawai dari pertuduhan tatatertib**.

Asas-asas pertimbangan keputusan:

- (a) pertuduhan yang dihadapkan kepada perayu mempunyai fakta yang tidak tepat; dan
- (b) tiada bukti kukuh yang menyatakan bahawa perayu telah mengeluarkan sebanyak 550 lesen baru di mana 10 orang calon daripadanya tidak menghadiri ceramah / ujian GDL / PSV / Konduktor.

## MEMECAHKECILKAN NILAI PEROLEHAN

### 1. KES

Encik B adalah seorang Pegawai Tadbir dan Diplomatik Gred M54 menyandang jawatan sebagai Pengarah Bahagian Keselamatan Negara, di Negeri G. Laporan yang diterima menyatakan beliau telah memecah kecilkan nilai perolehan dan telah didapati melanggar Arahan Perbendaharaan 171.1.

### 2. PENENTUAN KES

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

### 3. WUJUD/TIDAK WUJUD SUATU KESALAHAN TATATERTIB

Pengerusi Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam Kumpulan Pengurusan (No.1) (Pihak Berkuasa Tatatertib Yang Mempunyai Kuasa Mengenakan Hukuman Selain Buang Kerja atau Turun Pangkat) selepas

menimbang kes ini di bawah peraturan 36(1), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 berpuas hati **wujud suatu kesalahan tatatertib.**

#### 4. PERTUDUHAN

Bahawa tuan, Encik B (KP: 000000-00-0000), Pegawai Tadbir dan Diplomatik Gred M54 semasa bertugas sebagai Pengarah Bahagian Keselamatan Negara, di Negeri G didapati pada 7 Disember 2000 telah memecahkecilkan nilai perolehan dengan tujuan untuk mengelakkan urusan tender bagi kerja membina dan membaik pulih bangunan-bangunan di Kem ABC. Tuan telah memecahkecilkan nilai perolehan kepada tiga pesanan kerajaan yang tiap satunya bernilai kurang dari RM50,000.00 melalui Pesanan Kerajaan No. L752541 yang berjumlah RM49,980.00, L752542 yang berjumlah RM49, 970.00 dan L752543 yang berjumlah RM49,990.00.

Perbuatan tuan jelas telah melanggar Arahan Perbendaharaan 171.1 yang menyatakan bahawa;

“...tender terbuka hendaklah dipelawa untuk bekalan yang nilainya melebihi RM50,000 setahun bagi satu jenis item atau kelas jenis item, kecuali dibenarkan oleh Ketua Setiausaha Perbendaharaan atau Pegawai Kewangan Negeri yang mana berkenaan.”

Perbuatan tuan juga boleh diertikan sebagai tidak bertanggungjawab dan ingkar perintah iaitu melanggar tatakelakuan di bawah peraturan 4(2)(g) dan 4(2)(i), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 yang menyatakan seperti berikut:

“4(2) Seseorang pegawai tidak boleh –

(g) tidak bertanggungjawab;

- (i) ingkar perintah atau berkelakuan dengan apa-apa cara yang boleh ditafsirkan dengan munasabah sebagai ingkar perintah.”

## 5. REPRESENTASI PEGAWAI

Pegawai boleh mengemukakan representasi secara bertulis kepada Pihak Berkuasa Tatatertib dalam tempoh 21 hari bermula dari tarikh dimaklumkan mengenai fakta tersebut sebagaimana yang diperuntukkan di bawah peraturan 36(1)Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Pegawai telah mengemukakan representasi seperti berikut:

- (a) pegawai telah memberikan jawapan kepada pertuduhan yang dikemukakan dengan menjelaskan bahawa beliau tidak terlintas untuk mengabaikan Arahan Perbendaharaan dalam memperbaiki kerosakan di Kem ABC. Pegawai sedaya upaya melaksanakan tugasnya walaupun menghadapi situasi kekurangan pegawai dan sumber yang terhad;
- (b) pegawai memaklumkan bahawa kerja pembaikan Kem ABC telah tertangguh dari tahun 1997 hinggalah tahun 2000. Penangguhan ini berlaku berikutan keperluan mematuhi prosedur-prosedur dan kelulusan bagi menggunakan peruntukan tersebut. Apabila memperoleh peruntukan pada Mac 2000, beliau terus memastikan pembaikan tersebut dilaksanakan mengikut peruntukan yang ada;
- (c) disebabkan banyak kesulitan yang timbul, keperluan yang mendesak dan masa yang suntuk untuk menyiapkan kerja-kerja pembaikan tersebut, pegawai berpandangan beliau terpaksa membuat keputusan untuk melaksanakan penambahbaikan di Kem ABC. Walaupun pegawai dikategorikan sebagai ingkar perintah, beliau berpendirian bahawa usaha menyiapkan projek berkenaan



adalah satu tanggungjawab dan amanah yang perlu diutamakan; dan

- (d) pegawai menegaskan sekiranya beliau tidak mematuhi peraturan kewangan, ianya adalah tidak disengajakan dan dibuat tanpa disedari kerana terlepas pandang dan kesibukan menguruskan tugas beliau.

#### **6. ULASAN KETUA JABATAN**

Ketua Jabatan dalam ulasannya menyatakan:

- (a) terdapat tiga hujah utama dalam representasi pegawai yang digunakan sebagai asas pegawai tidak dikenakan tindakan tatatertib:
  - (i) wujud tekanan kerja untuk membaiki segera dalam menyelenggarakan Kem ABC daripada pihak pengurusan;
  - (ii) proses perolehan tidak melalui prosedur kewangan yang ditetapkan kerana pegawai mengutamakan kepentingan menyegerakan kerja-kerja membaik pulih kem berkenaan; dan
  - (iii) tekanan bebanan kerja, kekurangan pegawai dan sumber-sumber serta pandangan pegawai turus tentera yang merasakan tidak perlu mematuhi Arahan Perbendaharaan telah mempengaruhi keputusan pegawai.
- (b) tidak terdapat tanda-tanda bahawa pegawai ini cuba membelakangkan tugas awamnya demi kepentingan peribadi atau kepentingan lain. Beliau sentiasa patuh dengan arahan pihak pengurusan dan sentiasa peka terhadap peraturan yang ditetapkan dalam apa jua perancangan dan pelaksanaan program Jabatan. Pemerhatian Unit Audit Dalam juga tidak mendapati sesuatu yang meragukan dalam pengurusan kewangan jabatan dan pegawai telah

menunjukkan prestasi cemerlang sehingga dianugerahkan Anugerah Khidmat Cemerlang pada tahun 2003; dan

- (c) Ketua Jabatannya berpendapat bahawa beliau tidak nampak unsur-unsur pegawai ini dengan sengaja atau mempunyai niat untuk mengabaikan peraturan kewangan bagi tujuan tersebut. Oleh itu representasi pegawai perlu dipertimbangkan.

## 7. KEPUTUSAN LEMBAGA TATATERTIB

Lembaga Tatatertib setelah menimbang kes pegawai memutuskan pegawai didapati **bersalah** dan dikenakan hukuman **'turun gaji' sebanyak tiga (3) pergerakan gaji selama tiga puluh enam (36) bulan** mengikut peraturan 38(e), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Asas-asas pertimbangan keputusan:

- (a) pegawai tidak menafikan pertuduhan dan dakwaan terhadap pegawai mengenai pelanggaran tatatertib;
- (b) pegawai melanggar Arahan Perbendaharaan; dan
- (c) menjadi pengajaran kepada pegawai lain supaya tidak melakukan kesalahan yang sama.

## 8. RAYUAN PEGAWAI

Pegawai boleh mengemukakan rayuan ke atas hukuman yang telah dijatuhkan oleh Pihak Berkuasa Tatatertib (Kumpulan Pengurusan No.1). Rayuan tersebut hendaklah dikemukakan kepada Lembaga Rayuan

# **SETITIK NILA:**

## **HIMPUNAN CONTOH KES-KES TATATERTIB**

Tatatertib melalui Ketua Jabatan dalam tempoh 14 hari dari tarikh pegawai menerima keputusan Lembaga Tatatertib sebagaimana yang diperuntukkan di bawah peraturan 15(1) Peraturan-Peraturan Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam 1993.

Pegawai (perayu) mengemukakan rayuan berdasarkan alasan-alasan berikut kepada Lembaga Rayuan Tatatertib:

- (a) hukuman yang dikenakan terlalu berat bagi perayu yang sudah berkhidmat selama 20 tahun dengan kerajaan. Perayu menyatakan hukuman yang dikenakan juga akan menjejaskan reputasi, kerjaya, maruah dan rekod perkhidmatannya. Perayu juga menegaskan tindakan yang diambil adalah semata-mata untuk kepentingan keselamatan negara dan tiada apa-apa faedah bagi pihak beliau; dan
- (b) perayu menganggap hukuman yang dikenakan adalah tidak sepadan dan satu penganiayaan terhadap diri serta perkhidmatan perayu yang selama ini dikorbankan untuk kepentingan bangsa, agama dan negara. Perayu memohon pertimbangan kerana beliau masih menanggung lima anak yang sedang belajar.

### **9. ULASAN KETUA JABATAN TERHADAP RAYUAN PEGAWAI**

Ketua Jabatan hendaklah mengemukakan kepada Lembaga Rayuan Tatatertib rayuan perayu berserta ulasan Ketua Jabatan terhadap rayuan perayu dalam tempoh 30 hari dari tarikh surat rayuan perayu diterima sebagaimana yang ditetapkan di bawah peraturan 15(2), Peraturan-Peraturan Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam 1993.

Ketua Jabatan mengemukakan ulasan seperti berikut:

- (a) Ketua Jabatan memohon pertimbangan semula supaya hukuman ke atas perayu diringkaskan berdasarkan komitmen beliau dalam melaksanakan tugas; dan

- (b) di samping meneruskan kesinambungan tanggungjawab serta tugas perayu di Bahagian Keselamatan Negara.

## 10. KEPUTUSAN LEMBAGA RAYUAN TATATERTIB

Rayuan perayu **ditolak** dan hukuman yang dikenakan oleh Pihak Berkuasa Tatatertib **dikekalkan**.

Asas-asas pertimbangan keputusan:

- (a) perayu tidak menafikan pertuduhan dan dakwaan terhadap pelanggaran Arahan Perbendaharaan 171.1;
- (b) sebagai seorang Pengarah Bahagian yang menyelia kewangan jabatan, perayu hendaklah mematuhi Arahan Perbendaharaan yang seharusnya menjadi panduan untuk perayu menjalankan tugas-tugas seharian; dan
- (c) menjadi pengajaran kepada pegawai lain supaya tidak melakukan kesalahan yang sama.

### **MELANGGAR ARAHAN PERBENDAHARAAN / TIDAK MEMATUHI PERATURAN KEWANGAN**

#### CONTOH 1

#### 1. KES

Encik XYZ adalah Pegawai Perkhidmatan Pendidikan Siswazah bertugas sebagai Ketua Unit KH di Jabatan Pelajaran Negeri J. Pegawai didapati menipu pesanan kerajaan ketika mengadakan aktiviti-aktiviti kursus dengan mengesahkan tuntutan yang melebihi perkhidmatan yang diberikan dan mengesahkan perkhidmatan atau bekalan yang tidak diberikan. Perbuatan pegawai adalah bercanggah dengan Arahan Perbendaharaan.

#### 2. PENENTUAN KES

Pengerusi Lembaga Tatatertib Kumpulan Pengurusan (No.1) (Pihak Berkuasa Tatatertib yang mempunyai kuasa mengenakan hukuman selain buang kerja atau turun pangkat) setelah menimbangkan pelanggaran tatatertib yang telah dilakukan oleh pegawai dan memutuskan bahawa pelanggaran tatatertib tersebut adalah dari jenis yang patut dikenakan hukuman **dengan tujuan buang kerja atau turun pangkat** di bawah peraturan 37, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Oleh yang demikian, kes pegawai ini telah dikemukakan kepada Suruhanjaya Perkhidmatan Awam selaku Pihak Berkuasa Tatatertib yang berkenaan untuk tindakan selanjutnya.

### 3. WUJUD/TIDAK WUJUD KES PRIMA FACIE

Pengerusi Suruhanjaya Perkhidmatan Pelajaran (Pihak Berkuasa Tatatertib Yang Mempunyai Kuasa Mengenakan Hukuman Buang Kerja atau Turun Pangkat) selepas menimbang kes ini di bawah peraturan 37(2), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 berpuas hati **wujud kes prima facie**.

### 4. PERTUDUHAN

Bahawa tuan, Encik XYZ (KP: 000000-00-0000) Pegawai Perkhidmatan Pendidikan Siswazah Gred DG52, Ketua Unit KH, Jabatan Pelajaran Negeri J, telah didapati membuat pengesahan pesanan kerajaan melebihi jumlah nilai perkhidmatan yang diberikan oleh Syarikat SMS Consultancy Sdn. Bhd. seperti berikut:

Bil.	Tarikh	No. Pesanan / Jumlah	Nilai Sebenar Perkhidmatan	Jenis Perkhidmatan
1.	23 Jun 2005	1234/2005 (RM7,000.00)	RM5,000.00	Kursus Pencegahan Dadah Siri I
2.	24 Julai 2005	4321/2005 (RM10,000.00)	RM8,000.00	Kursus Pencegahan Dadah Siri II

Pengesahan tuntutan yang dilakukan tuan tersebut didapati bercanggah dengan Arahan Perbendaharaan. Perbuatan tuan itu adalah tidak mematuhi Arahan Perbendaharaan 102.

# SETITIK NILA:

## HIMPUNAN CONTOH KES-KES TATATERTIB

Perbuatan tuan membuat pengesahan pesanan kerajaan melebihi jumlah nilai perkhidmatan yang diberikan oleh Syarikat SMS Consultancy Sdn. Bhd. boleh diertikan sebagai tidak jujur atau tidak amanah, tidak bertanggungjawab dan ingkar perintah iaitu melanggar tatakelakuan di bawah peraturan 4(2)(f), 4(2)(g) dan 4(2)(i), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 yang menyatakan seperti berikut:

“4(2) Seseorang pegawai tidak boleh –

- (f) tidak jujur atau tidak amanah;
- (g) tidak bertanggungjawab;
- (i) ingkar perintah atau berkelakuan dengan apa-apa cara yang boleh ditafsirkan dengan munasabah sebagai ingkar perintah.”

### 5. REPRESENTASI PEGAWAI

Pegawai boleh mengemukakan representasi secara bertulis kepada Pihak Berkuasa Tatatertib dalam tempoh 21 hari bermula dari tarikh dimaklumkan mengenai fakta tersebut sebagaimana yang diperuntukkan di bawah peraturan 37(2)(b) Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Pegawai telah mengemukakan representasi seperti berikut:

- (a) pegawai mengumpul wang dari peruntukan motivasi pelajar bagi membiayai dan melaksanakan perancangan keberkesanan perkhidmatan berkaitan pendidikan pencegahan dadah. Ia bukanlah untuk kepentingan peribadi;
- (b) pegawai telah memohon agar semua pesanan tempatan berkaitan dibatalkan setelah pegawai atasan memaklumkan kaedah yang digunakan tersebut menyalahi peraturan kewangan;

- (c) tempoh perkhidmatan beliau telah menghampiri tempoh persaraan dan beliau berjanji akan akur kepada semua peraturan perkhidmatan;
- (d) pegawai telah ditempatkan semula ke sekolah dan telah menjalankan tugas sebagai guru biasa yang sedikit sebanyak menjejaskan emosi; dan
- (e) pegawai mempunyai dua anak yang masih mengikuti pelajaran di kolej swasta serta memerlukan pembiayaan peribadi yang tinggi.

## 6. ULASAN KETUA JABATAN

Ketua Jabatan dalam ulasannya menyatakan:

- (a) sepanjang perkhidmatan pegawai di sekolah tersebut, pegawai sentiasa menunjukkan komitmen yang amat tinggi serta sentiasa mematuhi sebarang arahan dan peraturan yang ditetapkan;
- (b) pegawai sepatutnya merujuk untuk mendapatkan arahan Ketua Jabatannya bagi setiap aktiviti yang hendak dijalankan;
- (c) Ketua Jabatan percaya tindakan pegawai bukanlah untuk kepentingan peribadi sebaliknya disebabkan tidak mengetahui prosedur kewangan dengan jelas; dan
- (d) Ketua Jabatan mengesyorkan pegawai dikenakan tindakan yang setimpal tetapi tidak sehingga dibuang kerja.

## 7. KEPUTUSAN LEMBAGA TATATERTIB

Suruhanjaya Perkhidmatan Pelajaran setelah menimbang kes pegawai, memutuskan bahawa pegawai didapati **bersalah** dan dikenakan hukuman



'amaran' mengikut peraturan 38(a), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Asas-asas pertimbangan keputusan:

- (a) pegawai tidak menafikan pertuduhan; dan
- (b) pegawai melanggar Kod Etika Profesion Perguruan.

### CONTOH 2

#### 1. KES

Encik KKK Pegawai Perkhidmatan Pendidikan Siswazah Gred DG48 telah dilaporkan menyalahgunakan kuasa dan penyelewengan serta tidak mematuhi tatacara pengurusan kewangan dan perakaunan sekolah semasa bertugas sebagai Pengetua. Hasil siasatan Bahagian Audit Dalam Kementerian Pelajaran Malaysia terdapat dua (2) salah laku dilakukan pegawai yang mewajarkan beliau tindakan tatatertib. Pegawai telah membuat bayaran secara tidak sah kepada Syarikat Z bagi kerja-kerja mengecat pagar dan tempat letak kereta bernilai RM9,995.00 melalui Pesanan Kerajaan sedangkan kerja-kerja tersebut dilakukan secara gotong-royong oleh guru-guru dan kakitangan sekolah dan pegawai memecah kecilkan perolehan bagi kerja-kerja pemasangan 'tile' yang bernilai RM27,000.00 setiap satu berjumlah keseluruhan RM54,000.00. Jawatankuasa Siasatan bersetuju bahawa nilai keseluruhan kerja di lokasi berkenaan adalah tidak munasabah.

#### 2. PENENTUAN KES

Pengerusi Lembaga Tatatertib Kumpulan Pengurusan (No.1) (Pihak Berkuasa Tatatertib yang mempunyai kuasa mengenakan hukuman selain buang kerja atau turun pangkat) setelah menimbangkan pelanggaran tatatertib yang telah dilakukan oleh pegawai dan memutuskan bahawa

pelanggaran tata tertib tersebut adalah dari jenis yang patut dikenakan hukuman **dengan tujuan buang kerja atau turun pangkat** di bawah peraturan 37, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tata tertib) 1993.

Oleh yang demikian, kes pegawai ini telah dikemukakan kepada Suruhanjaya Perkhidmatan Pelajaran selaku Pihak Berkuasa Tata tertib Yang Berkenaan untuk tindakan selanjutnya.

### 3. **WUJUD / TIDAK WUJUD KES PRIMA FACIE**

Pengerusi Suruhanjaya Perkhidmatan Pelajaran (Pihak Berkuasa Tata tertib Yang Mempunyai Kuasa Mengenakan Hukuman Buang Kerja atau Turun Pangkat) selepas menimbang kes ini di bawah peraturan 37(2), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tata tertib) 1993 berpuas hati **wujud kes prima facie**.

### 4. **PERTUDUHAN**

Pegawai dihadapkan dengan 2 pertuduhan iaitu :

#### **Pertuduhan 1**

Bahawa tuan, Encik KKK (KP: 000000-00-0000) Pegawai Perkhidmatan Pendidikan Siswazah Gred DG48, Sekolah ABC, Daerah X, telah pada 21 Mei 2005 membuat bayaran secara tidak sah kepada Syarikat Z bagi kerja-kerja mengecat pagar dan tempat letak kereta bernilai RM9,995.00 melalui Pesanan Kerajaan XYZ 987654 sedangkan kerja-kerja tersebut dilakukan secara bergotong-royong oleh guru-guru dan kakitangan Sekolah ABC.

# SETITIK NILA:

## HIMPUNAN CONTOH KES-KES TATATERTIB

Perbuatan tuan itu boleh diertikan sebagai tidak jujur atau tidak amanah dan tidak bertanggungjawab iaitu melanggar tatakelakuan di bawah peraturan 4(2)(f) dan 4(2)(g), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 yang menyatakan seperti berikut:

“4(2) Seseorang pegawai tidak boleh –

- (f) tidak jujur atau tidak amanah;
- (g) tidak bertanggungjawab.”

### Pertuduhan 2

Bahawa tuan, Encik KKK (KP: 000000-00-0000) Pegawai Perkhidmatan Pendidikan Siswazah Gred DG48, Sekolah ABC, Daerah X, telah dilaporkan melakukan penyelewengan dengan mengeluarkan dua Pesanan Kerajaan iaitu XYZ 987654 dan STU 123456 bagi skop kerja yang sama kepada dua kontraktor yang berbeza iaitu syarikat H dan Syarikat K dengan nilai kerja RM27,000.00 setiap satu tanpa sebarang pelawaan sebut harga. Tuan didapati telah memecah kecilkan nilai perolehan bagi kerja-kerja pemasangan ‘tile’ tanpa mematuhi Arahan Perbendaharaan 180.2 yang mana kerja-kerja yang bernilai melebihi RM20,000.00 hendaklah dipelawa secara sebut harga.

Perbuatan tuan itu boleh diertikan sebagai tidak bertanggungjawab dan ingkar perintah iaitu melanggar tatakelakuan di bawah peraturan 4(2)(g) dan 4(2)(i), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 yang menyatakan seperti berikut:

“4(2) Seseorang pegawai tidak boleh –

- (g) tidak bertanggungjawab;
- (i) ingkar perintah atau berkelakuan dengan apa-apa cara yang boleh ditafsirkan dengan munasabah sebagai ingkar perintah.”

## 5. REPRESENTASI PEGAWAI

Pegawai boleh mengemukakan representasi secara bertulis kepada Pihak Berkuasa Tatatertib dalam tempoh 21 hari bermula dari tarikh dimaklumkan mengenai fakta tersebut sebagaimana yang diperuntukkan di bawah peraturan 37(2)(b) Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Pegawai telah mengemukakan representasi seperti berikut:

- (a) pada awalnya, pegawai bersama 2 orang guru telah berbincang dan bersetuju menjalankan kerja-kerja secara bergotong-royong. Malangnya rancangannya tidak berjaya kerana kurang penyertaan di mana guru-guru sibuk dengan kelas tambahan, urusan keluarga dan kerja sambilan di luar. Bagi mengelakkan berlakunya pembaziran dan kerja-kerja mengecat terbengkalai serta kurang sempurna, maka pegawai memutuskan kerja-kerja tersebut diserahkan kepada syarikat berkenaan;
- (b) pegawai dimaklumkan oleh Ketua Pembantu Tadbir (KPT) bahawa sekolah masih mempunyai peruntukan untuk projek penyelenggaraan, baik pulih dan mengecat;
- (c) pegawai turut dimaklumkan sekolah telah menerima peruntukan dan perlu dibelanjakan untuk kerja-kerja baik pulih sebelum tahun kewangan berakhir;
- (d) semasa menaik tarafkan dan pembaikan dijalankan beliau tiada di sekolah kerana mengikuti kursus PTK;
- (e) pegawai mengaku tidak merujuk kepada pekeliling dalam melaksanakan kerja-kerja pembaikan tersebut dan hanya berlandaskan maklumat yang diberi KPT;
- (f) demi kebaikan, pegawai telah membayar separuh jumlah wang sebagai ganti rugi kepada syarikat berkenaan; dan

# SETITIK NILA:

## HIMPUNAN CONTOH KES-KES TATATERTIB

- (g) aduan terhadap beliau timbul berikutan pegawai cuba melaporkan kegiatan perniagaan persendirian (berselindung di sebalik nama koperasi).

### 6. ULASAN KETUA JABATAN

Ketua Jabatan dalam ulasannya menyatakan:

- (a) tiada unsur penipuan untuk kepentingan peribadi oleh Encik KKK tetapi apa yang berlaku ialah bayaran sebanyak RM9,995.00 adalah bagi pelaksanaan kerja yang telah dilaksanakan oleh Syarikat Z untuk menyelesaikan sebahagian kerja yang tidak dapat diselesaikan melalui aktiviti gotong-royong;
- (b) walau bagaimanapun, Encik KKK telah gagal untuk menubuhkan jawatankuasa sebut harga bagi kerja-kerja pemasangan 'tile' yang bernilai RM54,000.00 mengikut prosedur Arahan Perbendaharaan dan Encik KKK sewajarnya bertanggungjawab membuat perancangan dan pemantauan sesuatu projek tanpa meletakkan kesalahan kepada pegawai lain;
- (c) dari segi prestasi, Encik KKK mempamerkan rekod pencapaian yang baik sepanjang perkhidmatannya. Pencapaian akademik pelajar meningkat di bawah seliaan pegawai; dan
- (d) Ketua Jabatannya mencadangkan agar Encik KKK dihukum setimpal dengan kesalahannya iaitu hukuman yang lebih ringan dari buang kerja.

### 7. KEPUTUSAN LEMBAGA TATATERTIB

Suruhanjaya Perkhidmatan Pelajaran setelah menimbang kes pegawai, memutuskan bahawa pegawai **tidak bersalah** terhadap **pertuduhan pertama**. Bagi pertuduhan kedua pegawai didapati **bersalah** dan dikenakan hukuman '**amaran**' dan '**turun pangkat**' dari **Gred DG48 ke**

**Gred DG44** mengikut peraturan 38(a) dan 38(f), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Asas-asas pertimbangan keputusan:

- (a) pegawai tidak menafikan pertuduhan;
- (b) perbuatan pegawai adalah salah kerana melanggar AP 180.2, Arahan Perbendaharaan dan peraturan-peraturan 4(2)(g) dan (i), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993; dan
- (c) perbuatan pegawai adalah melanggar Kod Etika Profesion Perguruan.

### CONTOH 3

#### 1. KES

Puan TC ialah seorang pegawai Kumpulan Pengurusan dan Profesional, Gred B54 yang memegang jawatan sebagai Timbalan Pengarah Pengurusan dan Pendaftaran di Akademi F. Laporan yang diterima menyatakan pegawai didapati telah gagal mematuhi prosedur kewangan semasa menguruskan kerja-kerja berhubung membekal Prospektus di Akademi F bagi sesi 2007/ 2008 bernilai RM43,385.00.

#### 2. PENENTUAN KES

Pengerusi Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam Kumpulan Pengurusan (No. 1) (Pihak Berkuasa Tatatertib yang mempunyai kuasa mengenakan hukuman selain buang kerja atau turun pangkat) di bawah

# SETITIK NILA:

## HIMPUNAN CONTOH KES-KES TATATERTIB

peraturan 35, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993, berpendapat bahawa pelanggaran tatatertib tersebut adalah dari jenis yang patut dikenakan hukuman **selain buang kerja atau turun pangkat** di bawah peraturan 36, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

### 3. WUJUD/TIDAK WUJUD SUATU KESALAHAN TATATERTIB

Pengerusi Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam Kumpulan Pengurusan (No.1) (Pihak Berkuasa Tatatertib Yang Mempunyai Kuasa Mengenakan Hukuman Selain Buang Kerja atau Turun Pangkat) selepas menimbang kes ini di bawah peraturan 36(1), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 berpuas hati **wujud suatu kesalahan tatatertib.**

### 4. PERTUDUHAN

Bahawa puan, TC (KP: 000000-00-0000), Timbalan Pengarah Pengurusan dan Pendaftaran di Akademi F, Penerbit Rancangan, Gred B54, semasa bertugas sebagai Timbalan Pengarah Hal Ehwal Akademik dan Hal Ehwal Pelajar di Akademi F pada 26.12.2006 telah membuat pembayaran sebanyak RM43,385.00 kepada Syarikat Percetakan X Sdn. Bhd. untuk Prospektus Akademi F bagi sesi 2007/ 2008 sebelum bekalan prospektus tersebut diterima daripada syarikat tersebut.

Perbuatan puan itu adalah tidak mematuhi Arahan Perbendaharaan 56(c) berhubung dengan tatacara kewangan yang menyatakan seperti berikut :

“AP 56(c): Bayaran tidak boleh dibuat sebelum masanya bagi maksud menggunakan simpanan yang dijangka dalam sesuatu butiran dan juga mana-mana bahagian peruntukan di bawah sesuatu program dan aktiviti atau projek yang belum dibelanjakan tidak boleh dikeluarkan pada akhir tahun atau pada bila-bila masa lain dan disimpan sebagai apa-apa cadangan bagi menyelesaikan bayaran yang pasti dijelaskan atau dimasukkan dalam akaun

deposit. Khususnya wang tahanan di bawah sesuatu kontrak tidak boleh dikeluarkan daripada sesuatu maksud perbelanjaan dan disimpan sebagai deposit. Sebaliknya perbelanjaan yang dipertanggungjawabkan dengan yang sepatutnya kepada akaun bagi sesuatu tahun yang tertentu mestilah dengan seberapa yang boleh dibayar dengan cepat sebelum penghujung bulan pertama tahun kewangan yang berikutnya dan mestilah jangan ditanggunghkan untuk mengelakkan jumlah peruntukan dalam anggaran lebih dibelanjakan bagi tahun kewangan semasa.”

Perbuatan puan juga boleh diertikan sebagai tidak bertanggungjawab dan ingkar perintah atau berkelakuan dengan apa-apa cara yang boleh ditafsirkan dengan munasabah sebagai ingkar perintah iaitu melanggar tatakelakuan di bawah peraturan 4(2)(g) dan 4(2)(i) Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 yang menyatakan seperti berikut:

“4(2) Seorang pegawai tidak boleh –

- (g) tidak bertanggungjawab;
- (i) ingkar perintah atau berkelakuan dengan apa-apa cara yang boleh ditafsirkan dengan munasabah sebagai ingkar perintah.”

## 5. REPRESENTASI PEGAWAI

Pegawai boleh mengemukakan representasi secara bertulis kepada Pihak Berkuasa Tatatertib dalam tempoh 21 hari bermula dari tarikh dimaklumkan mengenai fakta tersebut sebagaimana yang diperuntukkan di bawah peraturan 36(1) Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Pegawai telah mengemukakan representasi seperti berikut:



## **SETITIK NILA:**

### **HIMPUNAN CONTOH KES-KES TATATERTIB**

- (a) pegawai telah menyenaraikan beberapa jawatan yang telah disandang dan ditanggungnya mulai 14 April 2001 (tarikh mula bertugas) di Akademi F. Tujuan pegawai adalah untuk memaklumkan tentang bebanan tugas hakiki yang ditanggung dalam tempoh waktu proses percetakan prospektus sejak tahun 2003 hingga ia benar-benar siap pada tahun 2006;
- (b) pegawai telah mengambil alih tugas percetakan prospektus dari pegawai Unit Pemasaran ketika itu, iaitu Encik D. Tujuan pegawai dengan rela hati menguruskan percetakan itu adalah kerana beliau telah berpengalaman mengurus dan menyelaraskan percetakan untuk (4) empat sesi akademik prospektus Akademi F serta hendak memastikan tugas itu disiapkan dengan segera;
- (c) disebabkan berlaku pelbagai perubahan kurikulum Program Pengajian Diploma Akademi F sebanyak dua (2) kali sepanjang tahun 2007-2008 maka penyediaan bahan-bahan mengenai maklumat akademik untuk prospektus disediakan oleh beberapa jabatan sentiasa berubah. Pegawai hanya menerima kesemua maklumat akademik berkenaan pada Julai 2006. Sebelum pegawai mengambil alih tugas Encik D kerana keengganannya meneruskan percetakan prospektus itu, Akademi F telah mengadakan Mesyuarat Pengurusan pada penghujung tahun 2006 (Disember). Mesyuarat tersebut turut dihadiri oleh Ketua Unit Kewangan Akademi F. Berhubung kelewatan penyediaan prospektus, Ketua Unit Kewangan menasihatkan agar semua pesanan tempatan yang dibuat diterima daripada pihak pembekal pada bulan tersebut dibuat perakuan oleh pegawai-pegawai yang bertanggungjawab dan semua cek-cek yang diterima daripada Jabatan Akauntan Negara akan diklasifikasikan sebagai KUTIP. Ini bagi membolehkan cek-cek tersebut disimpan sehingga bekalan disempurnakan. Keputusan tersebut dipersetujui oleh semua ahli mesyuarat. Tiada minit mesyuarat disediakan dan pegawai tidak dapat membuktikan keputusan tersebut;
- (d) pegawai tidak mempunyai niat lain selain daripada memastikan Akademi F mempunyai prospektus sebagaimana lazimnya sebuah institusi pengajian yang lain. Pegawai tidak memikirkan akibat dari kelewatan menyempurnakan percetakan prospektus itu dari aspek

tatacara kewangan kerana sangat yakin dengan nasihat yang diberikan oleh pegawai kewangan Akademi F; dan

- (e) pegawai amat mengambil berat mengenai perkara-perkara yang boleh menjejaskan nama beliau, ibu bapa beliau dan imej Akademi F kerana itu sebarang keputusan yang dibuat adalah secara perbincangan / mesyuarat dengan pegawai atasan, pegawai-pegawai lain serta kakitangan di bawah seliaan beliau.

## 6. ULASAN KETUA JABATAN

Ketua Jabatan dalam ulasannya menyatakan:

- (a) pegawai telah mengambil alih tugas percetakan prospektus dari pegawai Unit Pemasaran ketika itu, iaitu Encik D. Tujuan pegawai dengan rela hati menguruskan percetakan itu adalah kerana beliau telah berpengalaman mengurus dan menyelaraskan percetakan untuk (4) empat sesi akademik prospektus Akademi F serta hendak memastikan tugas itu disiapkan dengan segera;
- (b) walaupun pegawai melanggar peraturan kewangan, namun pegawai tidak mempunyai niat lain selain daripada untuk memastikan Akademi F mempunyai prospektus sebagaimana lazimnya sebuah institusi pengajian yang lain. Pegawai tidak memikirkan akibat dari kelewatan menyempurnakan percetakan prospektus itu dari aspek tatacara kewangan; dan
- (c) berkenaan dengan dakwaan pegawai terhadap keputusan mesyuarat pengurusan yang telah diadakan pada Disember 2006 mengenai persetujuan dalam urusan pembayaran, perkara ini adalah di luar pengetahuan Ketua Jabatan.

### 7. KEPUTUSAN LEMBAGA TATATERTIB

Lembaga Tatatertib setelah menimbang kes pegawai, memutuskan bahawa Pegawai didapati **bersalah** ke atas pertuduhan tersebut dan dikenakan hukuman '**amaran**' mengikut peraturan 38(a), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Asas-asas pertimbangan keputusan:

- (a) pegawai tidak menafikan pertuduhan dan dakwaan terhadap pegawai mengenai pelanggaran tatacara kewangan;
- (b) sebagai seorang pegawai kanan yang berpengalaman mengurus dan menyelaraskan percetakan Prospektus Akademi F untuk 4 sesi akademik sepatutnya pegawai mengetahui dan mematuhi tatacara kewangan;
- (c) dakwaan pegawai mengenai kaedah pembayaran yang diputuskan oleh mesyuarat pengurusan pada Disember 2006 tidak dapat dibuktikan; dan
- (d) menjadi pengajaran kepada pegawai lain supaya tidak melakukan kesalahan yang sama.

### 8. RAYUAN PEGAWAI

Pegawai boleh mengemukakan rayuan ke atas hukuman yang telah dijatuhkan oleh Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam Kumpulan Pengurusan (No.1). Rayuan tersebut hendaklah dikemukakan kepada Lembaga Rayuan Tatatertib melalui Ketua Jabatan dalam tempoh 14 hari

dari tarikh pegawai menerima keputusan Lembaga Tatatertib sebagaimana yang diperuntukkan di bawah peraturan 15(1) Peraturan-Peraturan Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam 1993.

Pegawai tidak mengemukakan apa-apa rayuan terhadap keputusan Lembaga Tatatertib.

#### CONTOH 4

##### 1. KES

Encik CTM adalah seorang Pegawai Perubatan Pakar Jiwa Gred Khas C di Hospital PR. Pegawai dikatakan telah mengubah harga sebut harga Syarikat PV Sdn. Bhd. dari RM139,987.15 kepada RM125,000.00 dengan niat untuk membantu syarikat berkenaan mendapat sebut harga Menaik Taraf Bumbung Asbestos kepada Bumbung Metal Dick di BDM & OPD di Hospital PR tempat pegawai bertugas.

##### 2. PENENTUAN KES

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

### 3. WUJUD/TIDAK WUJUD SUATU KESALAHAN TATATERTIB

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

### 4. PERTUDUHAN

Bahawa tuan, Encik CTM (No. Kad Pengenalan: 000000-00-0000), Pegawai Perubatan Pakar Jiwa Gred Khas C semasa bertugas sebagai Pengarah Hospital PR pada 5 Ogos 2004 telah mengubah sebut harga yang dikemukakan oleh Syarikat PV Sdn. Bhd. bagi membantu syarikat berkenaan mendapat tawaran sebut harga bagi menjalankan kerja-kerja Cadangan Menaik taraf Bumbung Asbestos Kepada Bumbung Metal Deck Di BDM & OPD, Hospital PR.

Perbuatan tuan adalah melanggar Prinsip Perolehan Kerajaan di bawah prinsip 'Diurus Secara Telus' dan prinsip 'Adil dan Saksama'. Tuan juga telah didapati tidak mematuhi Arahan Perbendaharaan Kerajaan 170.3(a)1997.

Perbuatan tuan juga boleh diertikan sebagai ingkar perintah iaitu melanggar tatakelakuan di bawah peraturan 4(2)(i), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 yang memperuntukkan yang menyatakan seperti berikut:-

“4(2) seorang pegawai tidak boleh-

- (i) ingkar perintah atau berkelakuan dengan apa-apa cara yang boleh ditafsirkan dengan munasabah sebagai ingkar perintah.”

## 5. REPRESENTASI PEGAWAI

Pegawai boleh mengemukakan representasi secara bertulis kepada Pihak Berkuasa Tatatertib dalam tempoh 21 hari bermula dari tarikh dimaklumkan mengenai fakta tersebut sebagaimana yang diperuntukkan di bawah peraturan 36(1) Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Pegawai telah mengemukakan representasi seperti berikut:

- (a) pegawai menafikan pertuduhan tersebut kerana merasakan tuduhan itu adalah tidak berasas. Keputusan Jawatankuasa Sebut harga adalah berpandukan penender yang paling baik dari segi harga dan kualiti serta menguntungkan jabatan. Semua ahli jawatankuasa bersetuju menawarkan kerja itu kepada Syarikat PV kerana syarikat itu mempunyai prestasi memuaskan dengan memperbaiki kebocoran besar di beberapa lokasi di hospital;
- (b) walaupun sebut harga Syarikat PV bukan sebut harga yang terendah, sebut harga mereka adalah munasabah dan boleh dirunding lagi bagi mengurangkan kos. Setelah berunding, syarikat itu juga bersetuju memberi harga yang lebih rendah. Dengan keputusan ini, hospital telah menjimatkan hampir RM15,000.00 dan projek telah dilaksanakan dengan sempurna; dan
- (c) pegawai menjelaskan secara peribadi beliau langsung tidak menerima apa-apa faedah kecuali mendapatkan kepuasan hati bahawa beliau telah menjalankan tugas dengan sebaiknya untuk hospital.

### 6. ULASAN KETUA JABATAN

Ketua Jabatan dalam ulasannya menyatakan:

- (a) Ketua Jabatan berpendapat tujuan pegawai menawarkan sebut harga bagi kerja-kerja menaik taraf tersebut kepada Syarikat PV adalah baik tetapi rundingan yang dibuat bersama wakil dari syarikat tersebut tidak dicatat dalam Minit Mesyuarat Sebut harga. Rundingan dengan syarikat tersebut telah dibuat secara terbuka dan dipersetujui secara sebulat suara;
- (b) Jabatan tidak mengesyaki terdapat sebarang unsur kepentingan diri di dalam penawaran sebut harga berkenaan. Walau bagaimanapun Ketua Jabatan mendapati bahawa Jawatankuasa Sebut harga tidak mematuhi Arahan Perbendaharaan Kerajaan 170.3(a) 1997 kerana pengurangan harga ini hanya dirunding dan diberi kepada Syarikat PV Sdn. Bhd. sahaja dan tidak memberi peluang kepada syarikat-syarikat lain untuk memasuki tender bagi memperbaiki kerosakan bumbung hospital berkenaan; dan
- (c) setelah menyemak fakta-fakta yang dikemukakan, Ketua Jabatan menyokong agar pegawai tidak dikenakan tindakan tatatertib kerana tidak terdapat sebarang unsur kepentingan diri dalam penawaran sebut harga berkenaan. Sebarang salah laku dalam proses penawaran sebut harga itu merupakan satu prosedur teknikal yang tidak dilaksanakan dengan kemas dan teratur oleh Jawatankuasa Sebut harga. Prinsip 'Diurus Secara Telus' telah pun dipatuhi tetapi keputusan tidak dicatat dengan lengkap di dalam minit mesyuarat tersebut.

### 7. KEPUTUSAN LEMBAGA TATATERTIB

Pegawai didapati bersalah di atas pertuduhan tersebut dan dikenakan tindakan '**amaran**' mengikut peraturan 38(a), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Asas-asas pertimbangan keputusan:

- (a) pegawai telah membuat kesilapan kerana tidak mencatatkan rundingan dengan Syarikat PV di dalam Minit Mesyuarat Sebut Harga;
- (b) perbuatan pegawai mencemarkan imej perkhidmatan awam; dan
- (c) menjadi pengajaran kepada pegawai lain supaya tidak melakukan kesalahan yang sama.

## 8. RAYUAN PEGAWAI

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

Pegawai (perayu) mengemukakan rayuan berdasarkan alasan-alasan berikut kepada Lembaga Rayuan Tatatertib:

- (a) selama berkhidmat dalam perkhidmatan awam, perayu tidak pernah membelakangkan tanggungjawab yang diberikan. perayu telah memelihara tingkah laku misalnya telah mengelakkan syak wasangka orang awam terhadap kejujuran dan kesungguhan dalam menjalankan tugas serta sentiasa berusaha untuk menjalankan tugas dengan cekap, jujur dan beramanah. Usaha perayu telah diakui dan pernah menerima Anugerah Perkhidmatan Cemerlang sebanyak tiga kali;



## **SETITIK NILA:**

### **HIMPUNAN CONTOH KES-KES TATATERTIB**

- (b) perayu juga menyatakan, sebagai seorang doktor pakar, tanggungjawab utama perayu adalah untuk memberi rawatan kepada pesakit dengan kerja-kerja pengurusan hospital sebagai sampingan. Bagi memudahkan kerja-kerja pengurusan, perayu dibantu oleh sekumpulan pegawai pengurusan untuk mentadbir pejabat;
- (c) dalam kes yang disabitkan, perayu sebagai pengerusi jawatankuasa telah membuat keputusan secara terbuka serta yang sebaik mungkin untuk kebaikan perkhidmatan awam. Keputusan yang dibuat tidak membawa keuntungan kepada pegawai atau ahli-ahli jawatankuasa yang lain malah hanya Jabatan sahaja mendapat keuntungan kerana kerja disiapkan dengan sempurna dalam harga yang berpatutan. Perayu berpendapat dengan menjatuhkan hukuman 'amaran' kepadanya tidak mendatangkan keuntungan kepada mana-mana pihak atau membaiki mana-mana imej Jabatan malah hanya mengecewakan seorang pegawai yang berhemah tinggi; dan
- (d) yang lebih membimbangkan ialah impak terhadap moral hampir seribu orang anggota di bawah kepimpinan perayu yang begitu susah sekali untuk dipupuk menjadi suatu kumpulan modal insan yang dapat melaksanakan perubahan di sebuah institusi yang usang sehingga menjadi sebuah institusi yang disanjung tinggi. Perayu merayu mengetepikan keputusan Lembaga Tatatertib kerana mengikut prinsip '*Rule of Natural Justice*' keputusan yang perayu buat tidak membawa apa-apa kepentingan kepada perayu atau keluarga malah menguntungkan jabatan.

#### **9. ULASAN KETUA JABATAN TERHADAP RAYUAN PEGAWAI**

Ketua Jabatan hendaklah mengemukakan kepada Lembaga Rayuan Tatatertib rayuan perayu berserta ulasan Ketua Jabatan terhadap rayuan perayu dalam tempoh 30 hari dari tarikh surat rayuan perayu diterima sebagaimana yang ditetapkan di bawah peraturan 15(2), Peraturan-Peraturan Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam 1993.

Ketua Jabatan mengemukakan ulasan seperti berikut:

- (a) Ketua Jabatan dalam ulasannya bersetuju bahawa perayu adalah seorang pegawai yang mempunyai dedikasi yang tinggi dan telah membuat banyak perubahan di Hospital PR;
- (b) perayu telah meningkatkan imej hospital ini dengan berbagai aktiviti yang melibatkan masyarakat setempat dan banyak melibatkan ahli keluarga pesakit; dan
- (c) Ketua Jabatan menyokong penuh rayuan perayu untuk memastikan komitmen yang sedia ada tidak terjejas dengan keputusan Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam.

## 10. KEPUTUSAN LEMBAGA RAYUAN TATATERTIB

Rayuan perayu diterima dan **dibebaskan** daripada pertuduhan tatatertib.

Asas-asas pertimbangan keputusan:

- (a) tidak terdapat sebarang unsur kepentingan diri dalam penawaran sebut harga berkenaan; dan
- (b) pegawai telah banyak meningkatkan imej hospital.

### CONTOH 5

#### 1. KES

Encik HGG adalah seorang pegawai dari Kumpulan Pengurusan dan Profesional, memegang jawatan sebagai Pengarah, Juru Ukur Gred J54 di Jabatan V. Pegawai dilaporkan telah melakukan kesalahan dengan mengemukakan inbois kontraktor Syarikat Y kepada Seksyen Pentadbiran dan Pengurusan untuk dibuat bayaran berjumlah RM900,000.00 bagi khidmat penyenggaraan untuk tempoh lapan bulan sedangkan dokumen-dokumen tidak dilengkapi dengan butiran-butiran tertentu.

# SETITIK NILA:

## HIMPUNAN CONTOH KES-KES TATATERTIB

Pengesahan penambahan bayaran atas perkhidmatan yang dilaksanakan oleh syarikat telah dilakukan oleh pegawai tanpa mendapat kelulusan daripada Pihak Berkuasa Melulus.

Pegawai juga telah membuat pengesahan penyempurnaan perkhidmatan oleh kontraktor dan persetujuan bayaran pada sijil kesemua inbois oleh Syarikat Y. Pegawai telah membuat perakuan amaun bayaran yang salah sedangkan amaun sewajarnya mengikut perjanjian kontrak ialah RM550,000.00. Pegawai juga didapati tidak mengambil tindakan mengikut kontrak ke atas Syarikat Y walaupun masalah mengenai pemberian khidmat penyenggaraan telah berbangkit secara berpanjangan.

### 2. PENENTUAN KES

Pengerusi Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam Kumpulan Pengurusan (No.1) (Pihak Berkuasa Tatatertib yang mempunyai kuasa mengenakan hukuman selain buang kerja atau turun pangkat) setelah menimbang kes ini di bawah peraturan 35, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993, berpendapat bahawa kesalahan pegawai adalah wajar dikenakan tindakan tatatertib **dengan tujuan buang kerja atau turun pangkat** di bawah peraturan 37, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Oleh yang demikian, kes pegawai ini telah dikemukakan kepada Suruhanjaya Perkhidmatan Awam Malaysia selaku Pihak Berkuasa Tatatertib yang berkenaan untuk tindakan selanjutnya.

### 3. WUJUD/TIDAK WUJUD KES PRIMA FACIE

Pengerusi Suruhanjaya Perkhidmatan Awam Malaysia (Pihak Berkuasa tatatertib yang mempunyai kuasa mengenakan hukuman buang kerja atau turun pangkat) selepas menimbang kes pegawai ini di bawah peraturan 37(2), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993, berpuas hati **wujud suatu kes prima facie**.

#### 4. PERTUDUHAN

Bahawa tuan, HGG (KP: 000000-00-0000) Juru Ukur Gred J54 semasa bertugas sebagai Pengarah di Jabatan V, pada 21.1.2007 telah membuat pengesahan bayaran penyempurnaan perkhidmatan bagi inbois-inbois bayaran Syarikat Y bagi bulan Februari 2006 hingga September 2006 berjumlah RM900,000.00 dengan tidak mengikut peruntukan Kontrak bagi Perolehan Perkhidmatan Penyenggaraan bagi Sistem MM dan Sistem KK di Jabatan V (Kontrak No. V6/2004) bertarikh 20.1.2004 sedangkan amaun yang sepatutnya disahkan untuk dibayar kepada Syarikat Y berdasarkan Kontrak adalah sebanyak RM550,000.00.

Perbuatan tuan ini adalah satu kesalahan di bawah Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 dan boleh diertikan sebagai tidak bertanggungjawab dan cuai iaitu bertentangan dengan peraturan 4(2)(g) dan 4(2)(j) Peraturan-Peraturan yang sama yang menyatakan seperti berikut:

“4(2) Seseorang pegawai tidak boleh –

(g) tidak bertanggungjawab;

(j) cuai dalam melaksanakan tugasnya.”

#### 5. REPRESENTASI PEGAWAI

Pegawai boleh mengemukakan representasi secara bertulis kepada Pihak Berkuasa Tatatertib dalam tempoh 21 hari bermula dari tarikh dimaklumkan mengenai fakta tersebut sebagaimana yang diperuntukkan di bawah peraturan 36(1) Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Pegawai telah mengemukakan representasi seperti berikut:

## SETITIK NILA:

### HIMPUNAN CONTOH KES-KES TATATERTIB

- (a) jumlah pembayaran yang sepatutnya iaitu RM550,000.00 bukanlah jumlah yang sepatutnya disahkan untuk dibayar kerana ia hanya bayaran anggaran;
- (b) pengesahannya telah dibuat di hadapan Pegawai Sistem Maklumat yang telah diarahkan oleh pegawai untuk membuat semakan terperinci dan mengesahkan laporan sebelum inbois-inbois tersebut dikemukakan untuk pembayaran dan tiada laporan dibuat oleh Pegawai Sistem Maklumat mengenai apa-apa pelanggaran terma-terma kontrak; dan
- (c) pengiraan jumlah sebenar pembayaran tidak dapat dibuat kerana hubungan yang tegang antara Jabatan V dan Syarikat Y serta tamatnya kontrak.

#### 6. ULASAN KETUA JABATAN

Ketua Jabatan dalam ulasannya menyatakan:

- (a) tindakan pegawai mengarahkan Pegawai Sistem Maklumat membuat semakan terperinci setelah beliau menandatangani dokumen tersebut adalah menyalahi prosedur; dan
- (b) Ketua Jabatan berpendapat bahawa pegawai telah tidak bertanggungjawab dan cuai dalam menjalankan tugasnya dengan mengesahkan perkhidmatan yang belum disempurnakan.

#### 7. KEPUTUSAN LEMBAGA TATATERTIB

Suruhanjaya Perkhidmatan Awam setelah menimbang kes pegawai, memutuskan bahawa Pegawai didapati **bersalah** di atas pertuduhan tersebut dan dikenakan hukuman '**turun pangkat**' dari **Gred J54 ke Gred J52** mengikut peraturan 38(f), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Asas-asas pertimbangan keputusan:

- (a) kecuaiian pegawai dianggap besar dan serius; dan
- (b) memberi pengajaran kepada pegawai supaya lebih berhati-hati dalam tindakan dan tidak mengulangi kesalahan yang sama.

## CONTOH 6

### 1. KES

Encik MS adalah seorang Pegawai Perkhidmatan Siswazah Gred DG48 yang memegang jawatan sebagai Pengetua di sekolah YZ. Laporan yang diterima menyatakan pegawai telah didapati menyalahgunakan peruntukan kewangan sekolah tanpa mendapat kelulusan dari Perbendaharaan.

### 2. PENENTUAN KES

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

### 3. WUJUD/TIDAK WUJUD SUATU KESALAHAN TATATERTIB

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

### 4. PERTUDUHAN

Bahawa tuan, Encik MS (No. Kad Pengenalan: 000000-00-0000), Pegawai Perkhidmatan Siswazah Gred DG48 semasa bertugas sebagai Pengetua di sekolah YZ telah didapati meluluskan empat (4) Pesanan Tempatan berjumlah RM12,462.00 antara 14 Oktober 2007 hingga 21 November 2007 dan menyalurkan peruntukan kewangan tersebut bukan kepada aktiviti yang telah diluluskan dalam waran peruntukan yang telah diberikan oleh Jabatan Pendidikan Negeri.

Perbuatan tuan adalah melanggar peraturan yang telah ditetapkan di dalam Perkara 5, Arahan Perbendaharaan. Perbuatan tuan juga boleh diertikan sebagai tidak bertanggungjawab iaitu melanggar tatakelakuan di bawah peraturan 4(2)(g) Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 yang menyatakan seperti berikut:

“4(2) Seseorang pegawai tidak boleh-

(g) tidak bertanggungjawab.”

## 5. REPRESENTASI PEGAWAI

Pegawai boleh mengemukakan representasi secara bertulis kepada Pihak Berkuasa Tatatertib dalam tempoh 21 hari bermula dari tarikh dimaklumkan mengenai fakta tersebut sebagaimana yang diperuntukkan di bawah peraturan 36(1) Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Pegawai telah mengemukakan representasi seperti berikut:

- (a) pegawai menjelaskan sekolah berkenaan terletak di kawasan luar bandar yang serba kekurangan dan tidak memberi keselesaan kepada guru dan pelajar. Pegawai berusaha untuk menyelesaikan kerosakan yang serius untuk keselamatan guru serta pelajar. Pegawai tidak memohon kelulusan pemindahan peruntukan (virement) daripada Perbendaharaan kerana kelulusan agak lambat dan perkhidmatan/pembelian diperlukan segera; dan
- (b) pegawai memohon maaf atas kesalahan yang dibuat dan berjanji tidak akan mengulanginya lagi di mana keputusan yang dibuat adalah dalam keadaan terdesak.

## 6. ULASAN KETUA JABATAN

Ketua Jabatan dalam ulasannya menyatakan:

- (a) Ketua Jabatan memberi ulasan di mana pegawai merupakan seorang Pengetua yang komited, berdedikasi dan bertanggungjawab; dan



- (b) pegawai seorang Pengetua yang prihatin terhadap pencapaian pelajar dalam bidang kurikulum, kokurikulum dan sahsiah di samping menitikberatkan hal-hal kebajikan guru.

#### 7. KEPUTUSAN LEMBAGA TATATERTIB

Pihak Berkuasa Tatatertib memutuskan pegawai **tidak bersalah** dan **membebaskan pegawai** daripada pertuduhan tataterertib yang dikenakan.

Asas-asas pertimbangan keputusan:

- (a) tindakan pegawai tidak menunjukkan bahawa pegawai menggunakan kedudukannya untuk kepentingan peribadi;
- (b) pegawai membuat keputusan dari aspek kepentingan keselamatan warga sekolah; dan
- (c) pegawai perlu diberi peringatan supaya tidak melanggar Arahan Perbendaharaan pada masa-masa akan datang.

# GANGGUAN SEKSUAL

## CONTOH 1

### 1. KES

Encik STC adalah Pegawai Perkhidmatan Pendidikan Siswazah bertugas di Sekolah Menengah CVV. Pegawai didapati telah berkelakuan tidak sopan terhadap seorang pelajar perempuan di Sekolah CVV. Beliau dituduh melakukan perbuatan bersifat seksual dengan mencium pipi seorang pelajar secara paksa. Gangguan seksual tersebut dilaporkan berlaku semasa pelajar berada di dalam bilik pegawai. Setelah selesai perbincangan, pegawai menghalang pelajar dari keluar dan mensyaratkan pelajar mencium pipi pegawai sebelum keluar. Pegawai juga telah mengugut pelajar berkeenaan agar tidak memberitahu sesiapa mengenai kejadian tersebut. Pelajar kemudiannya membuat laporan kepada pihak Polis. Ekoran daripada aduan tersebut, Pengetua Sekolah tersebut telah melakukan perjumpaan dengan pegawai. Hasil perjumpaan tersebut, pegawai mengakui aduan yang dibuat terhadapnya adalah benar.

### 2. PENENTUAN KES

Pengerusi Lembaga Tatatertib Kumpulan Pengurusan (No.2) (Pihak Berkuasa Tatatertib yang mempunyai kuasa mengenakan hukuman selain buang kerja atau turun pangkat) setelah menimbangkan pelanggaran tatatertib yang telah dilakukan oleh pegawai dan memutuskan bahawa pelanggaran tatatertib tersebut adalah dari jenis yang patut dikenakan

# SETITIK NILA:

## HIMPUNAN CONTOH KES-KES TATATERTIB

hukuman **dengan tujuan buang kerja atau turun pangkat** di bawah peraturan 37, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Oleh yang demikian, kes pegawai ini telah dikemukakan kepada Suruhanjaya Perkhidmatan Pelajaran selaku Pihak Berkuasa Tatatertib Yang Berkenaan untuk tindakan selanjutnya.

### 3. WUJUD/TIDAK WUJUD KES PRIMA FACIE

Pengerusi Suruhanjaya Perkhidmatan Pelajaran (Pihak Berkuasa Tatatertib yang mempunyai kuasa mengenakan hukuman buang kerja atau turun pangkat) selepas menimbang kes ini di bawah peraturan 37(2), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 berpuas hati **wujud kes prima facie**.

### 4. PERTUDUHAN

Bahawa tuan, Encik STC (KP: 000000-00-0000) Pegawai Perkhidmatan Pendidikan Siswazah Gred DG 41, bertugas di Sekolah Menengah CVV, Negeri P, pada 12 Mac 2004, antara jam 2:00 hingga 4:00 petang di Bilik Kaunseling sekolah telah melakukan perbuatan bersifat seksual terhadap pelajar bernama ASA (KP: 000000-00-0000) dengan mencium pipi pelajar, memaksa pelajar mencium pipi dan mengancam pelajar berkenaan supaya tidak membocorkan kejadian tersebut.

Perbuatan tuan melakukan gangguan seksual itu adalah melanggar peraturan 4A(1)(a) dan 4A(1)(b), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 yang menyatakan seperti berikut:

“4A(1) Seseorang pegawai tidak boleh melakukan gangguan seksual terhadap orang lain, iaitu, seseorang pegawai tidak boleh –

- (a) membuat cubaan untuk merapati orang lain secara seksual, atau meminta layanan seksual daripada orang itu; atau
- (b) melakukan apa-apa perbuatan yang bersifat seksual berhubung dengan orang lain, dalam keadaan yang, setelah mengambil kira segala hal keadaan, akan menyebabkan seseorang yang waras tersinggung, terhina atau terugut.”

Perbuatan tuan itu juga boleh diertikan sebagai berkelakuan dengan sedemikian cara sehingga memburukkan nama atau mencemarkan nama perkhidmatan awam iaitu melanggar tatakelakuan di bawah Peraturan 4(2)(d) Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 yang menyatakan seperti berikut:

“4(2) Seseorang pegawai tidak boleh -

- (d) berkelakuan dengan sedemikian cara sehingga memburukkan nama atau mencemarkan nama perkhidmatan awam.”

## 5. REPRESENTASI PEGAWAI

Pegawai boleh mengemukakan representasi secara bertulis kepada Pihak Berkuasa Tatatertib dalam tempoh 21 hari bermula dari tarikh dimaklumkan mengenai fakta tersebut sebagaimana yang diperuntukkan di bawah peraturan 37(2)(b) Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Pegawai telah mengemukakan representasi seperti berikut:

- (a) kejadian tersebut tidak pernah berlaku memandangkan bilik kaunseling sentiasa terbuka pintunya dan para pelajar serta kakitangan sentiasa berada di kawasan tersebut;

## **SETITIK NILA:**

### **HIMPUNAN CONTOH KES-KES TATATERTIB**

- (b) sekiranya perbuatan mencium pelajar tersebut berlaku, sudah pasti pelajar akan menjerit dan didengari oleh pelajar dan kakitangan lain;
- (c) pegawai menganggap pelajar berkenaan sebagai anak angkatnya;
- (d) pegawai menghidap darah tinggi dan gout;
- (e) pegawai tidak bersalah atas kes tersebut memandangkan tiada pertuduhan dan pendakwaan serta kes pegawai ditutup oleh pihak polis; dan
- (f) pegawai sering membantu pelajar-pelajar dari segi bantuan kewangan.

#### **6. ULASAN KETUA JABATAN**

Ketua Jabatan dalam ulasannya menyatakan:

- (a) representasi pegawai berbentuk penafian dan bercanggah dengan laporan pelajar;
- (b) pegawai ketika disoal siasat oleh Ketua Jabatan telah menyatakan bahawa beliau bersalah dan melakukan perbuatan sedemikian; dan
- (c) Ketua Jabatan mengesyorkan agar hukuman yang dikenakan terhadap pegawai tidak sehingga menggelapkan masa depan pegawai memandangkan pegawai telah berkhidmat selama 26 tahun.

## 7. KEPUTUSAN LEMBAGA TATATERTIB

Suruhanjaya Perkhidmatan Pelajaran (Pihak Berkuasa Tatatertib yang mempunyai kuasa mengenakan hukuman buang kerja atau turun pangkat) setelah menimbang kes pegawai, memutuskan pegawai **bersalah** dan dikenakan hukuman **‘turun gaji’ sebanyak dua (2) pergerakan bagi tempoh 12 bulan** mengikut peraturan 38(e), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Asas-asas pertimbangan keputusan:

- (a) pegawai telah mengaku melakukan perbuatan tersebut apabila disoal oleh Ketua Jabatannya; dan
- (b) perbuatan pegawai melanggar Kod Etika Profesion Perguruan.

### CONTOH 2

#### 1. KES

Encik CCC adalah Pegawai Pendidikan Pengajian Tinggi Gred DH41 yang bertugas di Kolej KH dan belum disahkan dalam perkhidmatan. Pegawai dilaporkan telah melakukan gangguan seksual ke atas seorang pelajar perempuan. Laporan tersebut antara lain menyebutkan bahawa pegawai mengajak pelajar dengan niat menonton filem Inggeris yang mengandungi unsur-unsur lucah sambil berbual mengenai kesan melakukan aktiviti seks bebas diikuti memeluk dan berbaring di atas riba pelajar. Pegawai juga menghantar khidmat pesanan ringkas (SMS) kepada pelajar yang menyatakan rasa rindu dan sayang serta mengajak pelajar berjumpa dengannya. Ketua Jabatan telah mengambil tindakan dengan

mengadakan perjumpaan dengan pegawai dan pegawai mengakui perbuatannya.

### 2. PENENTUAN KES

Pengerusi Lembaga Tatatertib Kumpulan Pengurusan (No.2) (Pihak Berkuasa Tatatertib yang mempunyai kuasa mengenakan hukuman selain buang kerja atau turun pangkat) setelah menimbang pelanggaran tatatertib yang telah dilakukan oleh pegawai dan memutuskan bahawa pelanggaran tatatertib tersebut adalah dari jenis yang patut dikenakan hukuman **dengan tujuan buang kerja atau turun pangkat** di bawah peraturan 37, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Oleh yang demikian, kes pegawai ini telah dikemukakan kepada Suruhanjaya Perkhidmatan Pelajaran selaku pihak berkuasa tatatertib yang berkenaan untuk tindakan selanjutnya.

### 3. WUJUD/TIDAK WUJUD KES PRIMA FACIE

Pengerusi Suruhanjaya Perkhidmatan Pelajaran (Pihak Berkuasa Tatatertib yang mempunyai kuasa mengenakan hukuman buang kerja atau turun pangkat) selepas menimbang kes ini di bawah peraturan 37(2), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 berpuas hati **wujud kes prima facie**.

### 4. PERTUDUHAN

Pegawai telah dihadapkan dengan dua (2) pertuduhan iaitu:

## Pertuduhan 1

Bahawa tuan, Encik CCC (KP: 000000-00-0000) Pegawai Pendidikan Pengajian Tinggi Gred DH41, Kolej KH, Negeri S, telah pada tarikh 12 Mei 2004, antara jam 5:00 hingga 7:00 petang di rumah warden asrama melakukan perbuatan bersifat gangguan seksual terhadap pelajar bernama UUU (KP: 000000-00-0000) iaitu dengan mengajak pelajar berkenaan menonton filem Inggeris yang mengandungi unsur-unsur lucah, berbual mengenai kesan melakukan aktiviti seks, memeluk dan berbaring di atas riba pelajar.

Perbuatan tuan ini telah diertikan sebagai melanggar Peraturan 4A(1)(a) dan 4A(1)(b), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 yang menyatakan seperti berikut:

- “4A(1) Seseorang pegawai tidak boleh melakukan gangguan seksual terhadap orang lain, iaitu, seseorang pegawai tidak boleh –
- (a) membuat cubaan untuk merapati orang lain secara seksual, atau meminta layanan seksual daripada orang itu; atau
  - (b) melakukan apa-apa perbuatan yang bersifat seksual berhubung dengan orang lain, dalam keadaan yang, setelah mengambil kira segala hal keadaan, akan menyebabkan seseorang yang waras tersinggung, terhina atau terugut.”

Perbuatan tuan itu juga boleh diertikan sebagai mencemar imej perkhidmatan awam iaitu melanggar tatakelakuan di bawah peraturan 4(2)(d) Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 yang menyatakan seperti berikut:



“4(2) Seseorang pegawai tidak boleh -

- (d) berkelakuan dengan sedemikian cara sehingga memburukkan nama atau mencemarkan nama perkhidmatan awam.”

### **Pertuduhan 2**

Bahawa tuan, Encik CCC (KP: 000000-00-0000) Pegawai Pendidikan Pengajian Tinggi Gred DH41, Kolej KH, Negeri S, pada 11, 12, 14, 15, 16 dan 17 Mei 2004 telah menghantar khidmat pesanan ringkas (SMS) kepada UUU (KP: 000000-00-0000) yang mengandungi unsur-unsur seksual dan lucah sehingga menimbulkan perasaan tidak selesa dan terganggu pelajar tersebut.

Perbuatan tuan ini boleh diertikan sebagai melanggar Peraturan 4A(1) dan dibacakan bersama Peraturan 4A(2) iaitu seseorang pegawai tidak boleh melakukan gangguan seksual terhadap orang lain yang menyatakan seperti berikut:

“4A(1) Seseorang pegawai tidak boleh melakukan gangguan seksual terhadap orang lain, iaitu, seseorang pegawai tidak boleh –

- (a) membuat cubaan untuk merapati orang lain secara seksual, atau meminta layanan seksual daripada orang itu; atau
- (b) melakukan apa-apa perbuatan yang bersifat seksual berhubung dengan orang lain, dalam keadaan yang, setelah mengambil kira segala hal keadaan, akan menyebabkan seseorang yang waras tersinggung, terhina atau terugut.

- (2) Sebutan dalam subperaturan (1) tentang perlakuan sesuatu perbuatan yang bersifat seksual kepada orang lain –
  - (a) termasuklah perbuatan sesuatu pernyataan yang bersifat seksual kepada, atau di hadapan, orang lain itu sama ada pernyataan itu dibuat secara lisan, bertulis atau dengan apa-apa lain;
  - (b) tidak terhad kepada perlakuan perbuatan itu di tempat atau dalam waktu kerja selagi perbuatan memburukkan atau mencemarkan nama perkhidmatan awam.”

dan perbuatan tuan itu juga boleh diertikan sebagai mencemar imej perkhidmatan awam iaitu melanggar tatakelakuan di bawah Peraturan 4(2)(d), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 yang menyatakan seperti berikut:

“4(2) Seseorang pegawai tidak boleh -

- (d) berkelakuan dengan sedemikian cara sehingga memburukkan nama atau mencemarkan nama perkhidmatan awam.”

## 5. REPRESENTASI PEGAWAI

Pegawai boleh mengemukakan representasi secara bertulis kepada Pihak Berkuasa Tatatertib dalam tempoh 21 hari bermula dari tarikh dimaklumkan mengenai fakta tersebut sebagaimana yang diperuntukkan di bawah peraturan 37(2)(b) Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Pegawai telah mengemukakan representasi seperti berikut:

## **SETITIK NILA:**

### **HIMPUNAN CONTOH KES-KES TATATERTIB**

- (a) pegawai hanya membawa pelajar tersebut keluar dengan ditemani pihak ketiga;
- (b) pegawai membawa pelajar ke rumah ketika isterinya berada di rumah pada waktu hujung minggu untuk menonton televisyen kerana pelajar tersebut tidak suka menonton secara beramai-ramai di asrama;
- (c) rancangan televisyen yang dikatakan mengandungi aksi lucu dibuka oleh isteri pegawai dan ianya dibuka atas persetujuan pelajar sendiri;
- (d) khidmat pesanan ringkas (SMS) yang dihantar kepada pelajar tersebut bukanlah satu gangguan seksual tapi pernyataan kasih sayang kepada seorang adik angkat yang telah dianggap sebagai adik kandung sendiri. Pelajar turut membalas dengan perkara yang sama; dan
- (e) tindakan pegawai dan isteri merapati pelajar tersebut adalah bertujuan untuk memberi sokongan moral kepada pelajar yang tidak mempunyai keyakinan diri dan tidak pandai berkawan.

## **6. ULASAN KETUA JABATAN**

Ketua Jabatan dalam ulasannya menyatakan:

- (a) pegawai telah diletakkan di bawah pengawasannya. Hasil daripada pemerhatian yang dibuat, beliau mendapati pegawai berjaya melaksanakan tanggungjawabnya sebagai seorang pensyarah; dan
- (b) Ketua Jabatan berpendapat hukuman yang bakal dikenakan ke atas pegawai hendaklah diringankan memandangkan pegawai baru berkhidmat sebagai penjawat awam dan kini menyedari kesilapannya.

## 7. KEPUTUSAN LEMBAGA TATATERTIB

Suruhanjaya Perkhidmatan Pelajaran setelah menimbang kes pegawai, memutuskan pegawai **bersalah** dan dikenakan hukuman '**amaran**' dan '**turun gaji**' sebanyak **3 pergerakan gaji bagi tempoh 36 bulan** mengikut peraturan 38(a) dan 38(e), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Asas-asas pertimbangan keputusan:

- (a) pegawai tidak menafikan pertuduhan; dan
- (b) perbuatan pegawai melanggar Kod Etika Profesion Perguruan.

### CONTOH 3

#### 1. KES

Puan GG adalah seorang pegawai Kumpulan Pengurusan dan Profesional yang memegang jawatan sebagai Timbalan Pengarah Kanan, Pegawai Tadbir Gred N48 di Jabatan R. Laporan mengenai perlakuan sumbang pegawai telah diterima berdasarkan siaran akhbar Harian Metrofulus pada 28 Julai 2008 berhubung satu klip video di internet yang memaparkan percumbuan dua (2) individu yang dipercayai pegawai kerajaan di dalam kereta, di tempat letak kereta dan waktu yang tidak dikenal pasti. Hasil siasatan yang dilakukan oleh Ketua Jabatan mendapati rakaman litar tertutup (cctv) Jabatan R telah menunjukkan perlakuan tersebut dilakukan di tempat letak kereta Jabatan R.

### 2. PENENTUAN KES

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

### 3. WUJUD/TIDAK WUJUD SUATU KESALAHAN TATATERTIB

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

### 4. PERTUDUHAN

Bahawa puan, GG (No. Kad Pengenalan: 000000-00-0000), Timbalan Pengarah Kanan, Pegawai Tadbir Gred N48, Jabatan R telah dikenal pasti sebagai wanita dalam rakaman kamera litar tertutup (CCTV) yang memaparkan perlakuan sumbang puan bercumbu-cumbuan dengan seorang lelaki di tempat letak kereta Jabatan R pada 20 Julai 2008 di antara jam 3:00 petang hingga 4:00 petang. Perlakuan puan itu juga telah tersebar di internet dan akhbar Harian Metrofulus pada 28 Julai 2008

Perbuatan puan yang berkelakuan sumbang dengan Encik SS (No. Kad Pengenalan : 000000-00-0000), Pembantu Tadbir Kesetiausahaan Gred N17 yang telah tersebar luas kepada umum melalui siaran akhbar dan

internet adalah jelas bertentangan dengan etika dan tatakelakuan pegawai awam serta adab sopan dan boleh diertikan sebagai berkelakuan dengan sedemikian cara sehingga memburukkan nama atau mencemarkan nama perkhidmatan awam di bawah peraturan 4(2)(d), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 yang menyatakan seperti berikut:

“4(2) Seseorang pegawai tidak boleh –

- (d) berkelakuan dengan sedemikian cara sehingga memburukkan nama atau mencemarkan nama perkhidmatan awam.”

## 5. REPRESENTASI PEGAWAI

Pegawai boleh mengemukakan representasi secara bertulis kepada Pihak Berkuasa Tatatertib dalam tempoh 21 hari bermula dari tarikh dimaklumkan mengenai fakta tersebut sebagaimana yang diperuntukkan di bawah peraturan 36(1) Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Pegawai telah mengemukakan representasi seperti berikut:

- (a) pegawai mengaku bersalah di atas pertuduhan yang dinyatakan dalam surat pertuduhan. Walau bagaimanapun sebelum berita itu tersebar, pegawai telah pun insaf dan kembali ke pangkal jalan;
- (b) pegawai menyatakan yang beliau serasi bekerja dengan Encik SS atas sikap komitednya terhadap tugas. Keprihatinan serta sikap sedia membantu Encik SS membuatkan pegawai berasa selesa untuk berkongsi masalah dan meminta nasihat/ pandangan;
- (c) pegawai memohon maaf di atas perbuatannya dan tidak berniat untuk mencemarkan nama baik perkhidmatan awam, sebaliknya apa yang berlaku adalah di atas kelemahan diri pegawai sendiri;

# **SETITIK NILA:**

## **HIMPUNAN CONTOH KES-KES TATATERTIB**

- (d) pegawai sudah lama berkhidmat dan telah mencurahkan bakti kepada perkhidmatan awam dengan penuh setia dan berusaha sedaya upaya untuk menjalankan tugas sebaik-baiknya dan tidak melanggar peraturan kerajaan; dan
- (e) pegawai berazam untuk tidak mengulangi kesilapan lalu dan berusaha menjadi penjawat awam yang baik. Pegawai memohon pertimbangan daripada Lembaga Tatatertib untuk memaafkan salah laku dirinya atau meringankan hukuman yang akan dijatuhkan ke atasnya.

### **6. ULASAN KETUA JABATAN**

Ketua Jabatan dalam ulasannya menyatakan:

- (a) puan GG dalam representasinya mengaku bersalah dan telah pun insaf serta telah kembali ke pangkal jalan. Pegawai telah memohon maaf di atas perbuatannya dan memohon pertimbangan dan ihsan Lembaga Tatatertib untuk memaafkan kesalahannya atau meringankan hukuman dengan mengambil kira bakti yang telah dicurahkan kepada perkhidmatan awam;
- (b) hasil dari pemerhatian dan pemantauan yang dibuat, beliau menyokong pernyataan puan GG bahawa pegawai sebenarnya telah insaf dan hubungan mereka sekarang hanya yang berkaitan dengan tugas semata-mata. Walau apa pun adalah diakui bahawa pegawai telah melakukan kesalahan yang boleh menjatuhkan reputasi perkhidmatan awam dan imej Jabatan;
- (c) puan GG dalam rekod belum pernah melakukan apa-apa kesalahan yang membolehkannya dibawa untuk tindakan tatatertib. Beliau merupakan pegawai perkhidmatan awam yang amat dedikasi, jujur dan amanah; dan

- (d) memandangkan pegawai pada sepanjang tempoh perkhidmatannya telah menunjukkan komitmen serta keupayaan yang tinggi di dalam menjalankan tugas, maka pihak Lembaga boleh memberi pertimbangan yang sewajarnya ke atas kes ini.

## 7. KEPUTUSAN LEMBAGA TATATERTIB

Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam Kumpulan Pengurusan (No.1) setelah menimbang kes pegawai, memutuskan pegawai **bersalah** di atas pertuduhan tersebut dan dikenakan hukuman **'turun gaji' sebanyak satu (1) pergerakan selama 12 bulan** mengikut peraturan 38(e), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Asas-asas pertimbangan keputusan:

- (a) pegawai mengaku bersalah terhadap pertuduhan;
- (b) perbuatan pegawai mencemarkan imej perkhidmatan awam; dan
- (c) menjadi pengajaran kepada pegawai lain supaya tidak melakukan kesalahan yang sama.

## 8. RAYUAN PEGAWAI

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

Pegawai tidak mengemukakan apa-apa rayuan terhadap keputusan Lembaga Tatatertib.



### **MENJALIN HUBUNGAN DENGAN WANITA YANG TELAH BERKAHWIN**

#### **1. KES**

Encik ABC adalah seorang pegawai dari Kumpulan Pengurusan dan Profesional yang memegang jawatan sebagai Timbalan Pengarah, Pegawai Sains Gred C52 di Jabatan M. Pegawai dilaporkan telah menjalinkan hubungan dengan Puan Y sehingga mengganggu ketenteraman rumah tangga wanita tersebut.

#### **2. PENENTUAN KES**

Pengerusi Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam Kumpulan Pengurusan (No. 1) (Pihak Berkuasa Tatatertib Yang Mempunyai Kuasa Mengenakan Hukuman Selain Buang Kerja Atau Turun Pangkat) setelah menimbang kes ini di bawah peraturan 35, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993, berpendapat bahawa kesalahan pegawai adalah wajar dikenakan tindakan tatatertib **bukan dengan tujuan buang kerja atau turun pangkat** di bawah peraturan 36, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

#### **3. WUJUD/TIDAK WUJUD SUATU KESALAHAN TATATERTIB**

Pengerusi Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam Kumpulan Pengurusan (No.1) (Pihak Berkuasa Tatatertib Yang Mempunyai Kuasa Mengenakan Hukuman Selain Buang Kerja atau Turun Pangkat) selepas

menimbang kes ini di bawah peraturan 36(1), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 berpuas hati **wujud suatu kesalahan tatatertib.**

#### 4. PERTUDUHAN

Bahawa tuan, Encik ABC (KP: 000000-00-0000) Pegawai Sains Gred C52 semasa bertugas sebagai Timbalan Pengarah di Jabatan M, telah didapati menjalinkan hubungan dengan Puan Y (KP: 111111-11-1111), isteri kepada Encik C (KP: 222222-22-2222) sehingga menjejaskan keharmonian rumah tangga pasangan tersebut.

Perbuatan tuan itu jelas bertentangan dengan etika pegawai awam dan nilai serta adab sopan dan boleh diertikan sebagai berkelakuan dengan sedemikian cara sehingga memburukkan nama atau mencemarkan nama perkhidmatan awam di bawah Peraturan 4(2)(d), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 seperti yang menyatakan berikut:

“4(2) Seseorang pegawai tidak boleh –

- (d) berkelakuan dengan sedemikian cara sehingga memburukkan nama atau mencemarkan nama perkhidmatan awam.”

#### 5. REPRESENTASI PEGAWAI

Pegawai boleh mengemukakan representasi secara bertulis kepada Pihak Berkuasa Tatatertib dalam tempoh 21 hari bermula dari tarikh dimaklumkan mengenai fakta tersebut sebagaimana yang diperuntukkan di bawah peraturan 36(1) Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Pegawai telah mengemukakan representasi seperti berikut:

- (a) hubungannya dengan wanita tersebut hanya bersifat hubungan akademik dan kerja;

- (b) perhubungan mereka adalah dalam pengetahuan suaminya; dan
- (c) beliau menjadi mangsa keadaan atas konflik rumah tangga yang berlaku sebelum jalinan hubungan bermula.

### 6. ULASAN KETUA JABATAN

Ketua Jabatan dalam ulasannya menyatakan:

- (a) representasi yang diberikan oleh pegawai tidak konsisten; dan
- (b) representasi pegawai tidak dapat membebaskan diri pegawai dari pertuduhan tatatertib yang dikenakan.

### 7. KEPUTUSAN LEMBAGA TATATERTIB

Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam Kumpulan Pengurusan (No.1) setelah menimbang kes pegawai, memutuskan pegawai **bersalah** di atas pertuduhan tersebut dan dikenakan hukuman '**amaran**' mengikut peraturan 38(a), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Asas-asas pertimbangan keputusan:

- (a) Sebagai seroang pegawai kanan di sebuah jabatan, pegawai seharusnya menunjukkan contoh tauladan yang baik kepada pegawai-pegawai bawah penyeliaannya;
- (b) pegawai telah menyebabkan keharmonian rumah tangga Puan Y dan suaminya terjejas; dan

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

## 8. RAYUAN PEGAWAI

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

Pegawai (perayu) mengemukakan rayuan berdasarkan alasan-alasan berikut kepada Lembaga Rayuan Tatatertib:

- (c) hubungan perayu dengan wanita terlibat hanya bersifat hubungan akademik dan hubungan kerja; dan
- (d) penyiasatan yang dijalankan tidak adil kerana perayu tidak dimaklumkan akan kesalahan hubungan tersebut dalam tempoh seberapa segera.

## 9. ULASAN KETUA JABATAN TERHADAP RAYUAN PEGAWAI

Ketua Jabatan hendaklah mengemukakan kepada Lembaga Rayuan Tatatertib rayuan perayu berserta ulasan Ketua Jabatan terhadap rayuan perayu dalam tempoh 30 hari dari tarikh surat rayuan perayu diterima sebagaimana yang ditetapkan di bawah peraturan 15(2), Peraturan-Peraturan Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam 1993.

Ketua Jabatan mengemukakan ulasan seperti berikut:

## SETITIK NILA:

### HIMPUNAN CONTOH KES-KES TATATERTIB

- (a) bahawa hukuman yang dikenakan ke atas perayu adalah setimpal dengan kesalahan yang dilakukannya; dan
- (b) tidak menyokong rayuan perayu.

#### 10. KEPUTUSAN LEMBAGA RAYUAN TATATERTIB

Rayuan perayu **ditolak** dan hukuman yang dikenakan oleh Pihak Berkuasa Tatatertib Jabatan **dikekalkan**.

Asas-asas pertimbangan keputusan:

- (b) rayuan perayu tidak mempunyai alasan yang kukuh untuk mengubah keputusan Lembaga Tatatertib Jabatan; dan
- (c) keputusan Lembaga Tatatertib dikekalkan.

## DISABITKAN KESALAHAN JENAYAH KHALWAT OLEH MAHKAMAH SYARIAH

### 1. KES

Encik FT adalah seorang pegawai dari Kumpulan Sokongan yang memegang jawatan sebagai Pembantu Tadbir Gred N17. Pegawai dilaporkan telah disabitkan oleh Mahkamah Rendah Syariah di atas pertuduhan berkhalwat. Pada tahun 2008 jam 11.58 malam di dalam bilik Y, Chalet X, pegawai berada di dalam hal keadaan yang boleh mendatangkan syak melakukan maksiat dengan seorang perempuan bernama Z yang bukan mahram atau isteri yang sah di sisi hukum syarak. Pegawai telah dihadapkan ke Mahkamah Rendah Syariah di bawah Seksyen 54(1) Enakmen Jenayah Syariah Negeri XY. Beliau didapati bersalah dan dijatuhkan hukuman denda sebanyak RM2,500.00

Kes pegawai diuruskan di bawah Prosedur Pegawai Yang Tertakluk Kepada Prosiding Jenayah di bawah peraturan 28, 29 dan 33 Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

### 2. SYOR KETUA JABATAN

Ketua Jabatan mengemukakan syor kepada Lembaga Tatatertib Kumpulan Sokongan (No.1) (Pihak Berkuasa Tatatertib yang mempunyai kuasa mengenakan hukuman buang kerja atau turun pangkat) **bahawa pegawai patut dihukum dengan apa-apa hukuman selain buang kerja atau turun pangkat dan perintah gantung kerja tidak perlu dikenakan kepada pegawai atas sebab kepentingan perkhidmatan.**

### 3. KEPUTUSAN

Setelah menimbangkan laporan dan perakuan Ketua Jabatan, Lembaga Tatatertib Jabatan Kumpulan Sokongan (No. 1) (Pihak Berkuasa Tatatertib Yang Mempunyai Kuasa Mengenakan Hukuman Buang Kerja atau Turun Pangkat) memutuskan pegawai dikenakan hukuman '**amaran**' dan '**tanggung pergerakan gaji**' bagi tempoh tiga (3) bulan di bawah peraturan 38(a) dan 38(d), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Asas-asas pertimbangan keputusan:

- (a) pegawai didapati bersalah; dan
- (b) sebagai pengajaran kepada pegawai lain untuk tidak mengulangi kesalahan yang sama.

### 4. RAYUAN PEGAWAI

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

Pegawai (perayu) mengemukakan rayuan berdasarkan alasan-alasan berikut kepada Lembaga Rayuan Tatatertib:

- (a) perayu berjanji tidak akan mengulangi kesalahan dan akan menjaga nama baik dan imej jabatan pada masa hadapan; dan

- (b) perayu merayu agar hukuman yang dikenakan terhadapnya diberi pertimbangan.

## 5. ULASAN KETUA JABATAN TERHADAP RAYUAN PEGAWAI

Ketua Jabatan mengemukakan ulasan seperti berikut:

- (a) menyokong supaya rayuan perayu diberi pertimbangan; dan
- (b) hukumannya diringankan memandangkan perayu mempunyai tanggungan ke atas keluarga.

## 6. KEPUTUSAN LEMBAGA RAYUAN TATATERTIB

Rayuan perayu **ditolak** dan hukuman yang dikenakan oleh Pihak Berkuasa Tatatertib Jabatan **dikekalkan**.

Asas-asas pertimbangan keputusan:

- (a) rayuan perayu tidak mempunyai alasan yang kukuh untuk mengubah keputusan Lembaga Tatatertib Jabatan; dan
- (b) keputusan Lembaga Tatatertib dikekalkan.



### **KES SABITAN JENAYAH (RASUAH)**

#### **1. KES**

Encik RP adalah seorang pegawai dari Kumpulan Pengurusan dan Profesional yang memegang jawatan sebagai Ketua Penolong Pengarah, Pegawai Tadbir dan Diplomatik M48 di Jabatan Q, dan dilaporkan telah disabitkan oleh Mahkamah di bawah Seksyen 165 Kanun Keseksaan (Akta 574) dengan lima belas (15) pertuduhan jenayah yang didakwa dilakukan pada tahun 2001 hingga 2003.

Kes pegawai diuruskan di bawah Prosedur Pegawai Yang Tertakluk Kepada Prosiding Jenayah di bawah peraturan 28, 29 dan 33 Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

#### **2. SYOR KETUA JABATAN**

Pegawai telah dihadapkan ke Mahkamah Sesyen atas lima belas (15) pertuduhan jenayah yang didakwa dilakukan pada tahun 2001 hingga 2003 di bawah Seksyen 165 Kanun Keseksaan (Akta 574). Beliau telah dibebaskan dengan ikat jamin sebanyak RM10,000.00. Perbicaraan kes telah ditetapkan pada hujung tahun 2006.

Ketua Jabatan mengemukakan laporan berkenaan prosiding jenayah terhadap pegawai berserta syor agar pegawai dikenakan perintah tahan kerja kepada Suruhanjaya Perkhidmatan Awam (Pihak Berkuasa Tatatertib Yang Mempunyai Kuasa Mengenakan Hukuman Buang Kerja

atau Turun Pangkat) mengikut peraturan 28(3), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

### **3. PERINTAH TAHAN KERJA**

Setelah menimbangkan laporan dan perakuan Ketua Jabatan di bawah peraturan 28(4), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993, Suruhanjaya Perkhidmatan Awam (Pihak Berkuasa Tatatertib Yang Mempunyai Kuasa Mengenakan Hukuman Buang Kerja atau Turun Pangkat) mengenakan perintah tahan kerja ke atas pegawai berkuat kuasa serta-merta mengikut peraturan 44(1)(a), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

### **4. PERINTAH GANTUNG KERJA**

Mahkamah Sesyen kemudiannya telah memutuskan bahawa pegawai bersalah di atas enam (6) pertuduhan dan seterusnya telah menjatuhkan hukuman denda sebanyak RM1,000.00 bagi setiap pertuduhan. Sekiranya tidak membayar denda, hukuman dua minggu penjara dikenakan.

Ketua Jabatan pegawai mengemukakan keputusan Mahkamah Sesyen berkenaan dan syor agar pegawai dikenakan perintah gantung kerja kepada Suruhanjaya Perkhidmatan Awam (Pihak Berkuasa Tatatertib yang mempunyai kuasa mengenakan hukuman buang kerja atau turun pangkat). Suruhanjaya Perkhidmatan Awam telah mengenakan perintah gantung kerja ke atas pegawai mengikut peraturan 28(6) dan peraturan 45, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 berkuat kuasa serta-merta.

### **5. PERAKUAN KETUA JABATAN**

Ketua Jabatan mengemukakan perakuan di bawah peraturan 29(2) Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 bergantung kepada jenis dan keseriusan kesalahan dengan takat sabitan

telah memburukkan nama perkhidmatan awam. Ketua Jabatan mengesyorkan pegawai patut dibuang kerja atau diturunkan pangkat.

#### 6. KEPUTUSAN LEMBAGA TATATERTIB

Setelah menimbangkan laporan dan perakuan Ketua Jabatan, Suruhanjaya Perkhidmatan Awam Malaysia membuat keputusan mengikut peraturan 33(1)(a), dan mengenakan hukuman '**buang kerja**' di bawah peraturan 38(g), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Asas pertimbangan keputusan:

- (a) kesalahan yang dilakukan adalah serius; dan
- (b) mencemarkan imej perkhidmatan awam.

## PENYALAHGUNAAN DADAH

### 1. KES

Encik AB adalah seorang pegawai Kumpulan Sokongan yang memegang jawatan sebagai Pembantu Perawatan Kesihatan, Gred U3 di Hospital Z. Pegawai dilaporkan terlibat dengan penyalahgunaan dadah. Pegawai Perubatan di Hospital Z pada 15.6.2007 telah mengesah dan memperakukan bahawa pegawai ialah seorang penyalahguna dadah berbahaya jenis '*11-nor-delta-9-tetrahydrocannabinol-9-carboxylic acid*'.

### 2. PENENTUAN KES

Pengerusi Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam Kumpulan Sokongan (No. 2) (Pihak Berkuasa Tatatertib yang mempunyai kuasa mengenakan hukuman selain buang kerja atau turun pangkat) setelah menimbang kes ini di bawah peraturan 35, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993, telah memutuskan bahawa pelanggaran tatatertib tersebut adalah dari jenis yang patut dikenakan hukuman dengan tujuan **buang kerja atau turun pangkat** di bawah peraturan 37, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

### 3. WUJUD/TIDAK WUJUD KES PRIMA FACIE

Pengerusi Lembaga Tatatertib Kumpulan Sokongan (No.1) (Pihak Berkuasa Tatatertib yang mempunyai kuasa mengenakan hukuman buang

kerja atau turun pangkat) selepas menimbang kes ini di bawah peraturan 37, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 berpuas hati **wujud suatu kes prima facie**.

#### 4. PERTUDUHAN

Bahawa tuan, AB (KP: 000000-00-0000) Pembantu Perawatan Kesihatan, Gred U3 di Hospital Z telah terlibat dengan penyalahgunaan dadah berbahaya. Keputusan ujian air kencing terhadap tuan didapati positif mengandungi '*11-nor-delta-9-tetrahydrocannabinol-9-carboxylic acid*'. Tuan dengan itu telah melanggar peraturan 7(1) Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 yang menyatakan seperti berikut:

“7(1) Seseorang pegawai tidak boleh menggunakan atau mengambil apa-apa dadah berbahaya, kecuali sebagaimana yang diperskripsikan untuk kegunaan bagi maksud perubatan oleh pengamal perubatan yang didaftarkan di bawah Akta Perubatan 1971 atau menyalahgunakan atau menagih apa-apa jenis dadah berbahaya.”

Perbuatan tuan itu boleh diertikan sebagai mencemar imej perkhidmatan awam iaitu bertentangan dengan peraturan 4(2)(d), Peraturan-Peraturan yang sama yang menyatakan seperti berikut:

“4 (2) Seseorang pegawai tidak boleh –

(d) berkelakuan dengan sedemikian cara sehingga memburukkan nama perkhidmatan awam.”

#### 5. REPRESENTASI PEGAWAI

Pegawai boleh mengemukakan representasi secara bertulis kepada Pihak Berkuasa Tatatertib dalam tempoh 21 hari bermula dari tarikh dimaklumkan mengenai fakta tersebut sebagaimana yang diperuntukkan di bawah peraturan 37(2)(b) Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Pegawai telah mengemukakan representasi seperti berikut:

- (a) pegawai mengalami masalah peribadi dan tekanan dan dengan secara tidak sengaja terlibat dalam pengambilan dadah. Pegawai bukanlah seorang penagih tegar;
- (b) pegawai mengaku bersalah;
- (c) pegawai berjanji untuk memperbaiki diri dalam hal kerja dan tidak akan melibatkan hal-hal peribadi dengan urusan kerja; dan
- (d) pegawai akan mematuhi segala peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dan berjanji tidak terlibat dalam penggunaan dadah.

## 6. ULASAN KETUA JABATAN

Ketua Jabatan dalam ulasannya menyatakan:

- (a) jawapan dalam representasi bertulis pegawai menunjukkan pegawai mempraktikkan *escapism*, keperibadian begini tidak sesuai langsung bagi seorang penjawat awam; dan
- (b) mengesyorkan tindakan tatatertib paling tegas supaya amalan kurang sihat dan merbahaya pegawai tidak dicontohi oleh pegawai lain.

## 7. KEPUTUSAN LEMBAGA TATATERTIB

Lembaga Tatatertib setelah menimbang kes pegawai, memutuskan bahawa Pegawai didapati **bersalah** di atas pertuduhan tersebut dan dikenakan hukuman '**buang kerja**' mengikut peraturan 38(g), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

# SETITIK NILA:

## HIMPUNAN CONTOH KES-KES TATATERTIB

Asas-asas pertimbangan keputusan:

- (a) Lembaga Tatatertib mempertimbangkan berdasarkan bahawa pegawai telah didapati menagih dadah kerana ujian air kencing yang dibuat ke atas pegawai tersebut didapati positif mengandungi '11-*nor-delta-9-tetrahydrocannabinol-9-carboxylic acid*'. Pegawai Perubatan Kerajaan pada 15.6.2007 telah memperakui dan mengesahkan bahawa pegawai seorang yang telah menagih dadah jenis '*Cannabis*';
- (b) pegawai menyatakan bahawa beliau mengalami banyak masalah peribadi dan tekanan. Oleh itu, secara tidak sengaja pegawai terlibat dalam pengambilan dadah. Pegawai berjanji akan memperbaiki diri dan tidak akan melibatkan hal-hal peribadinya dengan urusan kerja;
- (c) ulasan Ketua Jabatan menyatakan bahawa jawapan pegawai dalam representasi bertulis bahawa pegawai mengambil dadah secara tidak sengaja jelas menunjukkan pegawai mempraktikkan '*escapism*'. Keperibadian sebegini tidak sesuai langsung bagi seorang penjawat awam; dan
- (d) Lembaga Tatatertib mendapati pegawai bersalah terhadap pertuduhan yang dihadapkan kerana menagih dadah merupakan satu kesalahan yang serius dan berkelakuan tidak bertanggungjawab.

### 8. RAYUAN PEGAWAI

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

Pegawai (perayu) mengemukakan rayuan berdasarkan alasan-alasan berikut kepada Lembaga Rayuan Tatatertib:

- (a) perayu sangat menyesal dengan kesilapan dan perbuatan yang telah dilakukan semasa dalam perkhidmatan;
- (b) perayu begitu tertekan dengan masalah kesihatan dan keluarga yang tidak dapat perayu nyatakan; dan
- (c) perayu berjanji tidak akan mengulangi kesilapan dan akan menjadi pekerja yang berdedikasi serta bertanggungjawab.

## 9. ULASAN KETUA JABATAN TERHADAP RAYUAN PEGAWAI

Ketua Jabatan hendaklah mengemukakan kepada Lembaga Rayuan Tatatertib rayuan perayu berserta ulasan Ketua Jabatan terhadap rayuan perayu dalam tempoh 30 hari dari tarikh surat rayuan perayu diterima sebagaimana yang ditetapkan di bawah peraturan 15(2), Peraturan-Peraturan Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam 1993.

Ketua Jabatan mengemukakan ulasan seperti berikut:

- (a) tiada alasan kukuh diberi oleh perayu untuk menyokong rayuan;
- (b) penyalahgunaan dadah di kalangan pegawai kerajaan adalah sangat serius dan tidak boleh berkompromi dengan kesalahan seumpama ini; dan
- (c) tidak menyokong rayuan perayu dan berharap tindakan tatatertib terhadap perayu dapat dijadikan pengajaran kepada pegawai lain.



### 10. KEPUTUSAN LEMBAGA RAYUAN TATATERTIB

Rayuan perayu **ditolak** dan hukuman yang dikenakan oleh Pihak Berkuasa Tatatertib Jabatan **dikekalkan**.

Asas-asas pertimbangan keputusan:

- (a) rayuan perayu tidak mempunyai alasan yang kukuh untuk mengubah keputusan Lembaga Tatatertib Jabatan; dan
- (b) keputusan Lembaga Tatatertib dikekalkan.

## MEMBAWA BARANG LARANGAN

### 1. KES

Encik NJ, Pegawai Penjara Gred KX17, Penjara PRT dilaporkan memiliki 1 set telefon bimbit jenis Nokia model 3610 sewaktu bertugas dan telah keluar meninggalkan tempat bertugas tanpa kebenaran.

### 2. PENENTUAN KES

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

### 3. WUJUD/TIDAK WUJUD KESALAHAN TATATERTIB

Pengerusi Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam Kumpulan Sokongan (No.2) (Pihak Berkuasa Tatatertib Yang Mempunyai Kuasa Mengenakan Hukuman Selain Buang Kerja atau Turun Pangkat) selepas menimbang kes ini di bawah peraturan 36, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 berpuas hati **wujud suatu kesalahan tatatertib.**

### 4. PERTUDUHAN

#### Pertudahan 1

Bahawa tuan, NJ (KP: 000000-00-0000) Pegawai Penjara Gred KX17, Penjara PRT pada 12.8.2008 di antara jam 8.00 malam sehingga 9.30 malam didapati memiliki satu (1) set telefon bimbit jenis Nokia model 3610 yang disimpan dalam poket baju tuan sewaktu pemeriksaan dilakukan di Pondok Mess M, Penjara PRT. Perbuatan tuan tersebut telah melanggar arahan yang dikeluarkan oleh Pengarah Penjara PRT Bil. 1/1992 berhubung Artikel Larangan iaitu barang-barang yang tidak dibenarkan di bawa masuk ke dalam penjara sewaktu bertugas.

Perbuatan tuan itu boleh diertikan sebagai tidak bertanggungjawab dan ingkar perintah iaitu bercanggah dengan peraturan 4(2)(g) dan 4(2)(i), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 yang menyatakan seperti berikut:

“4(2) Seseorang pegawai tidak boleh –

- (g) tidak bertanggungjawab;
- (i) ingkar perintah atau berkelakuan dengan apa-apa cara yang boleh ditafsirkan dengan munasabah sebagai ingkar perintah.”

#### Pertudahan 2

Bahawa tuan, NJ (KP: 000000-00-0000) Pegawai Penjara Gred KX17, Penjara PRT didapati pada 30.8.2008 lebih kurang jam 8.30 malam (bertugas giliran kedua) telah didapati keluar meninggalkan tempat bertugas tanpa kebenaran pegawai atasan. Perbuatan tuan tersebut telah melanggar arahan yang dikeluarkan oleh Pengarah Penjara PRT Bil. 3/1997 berhubung Peraturan Pegawai Penjara yang antara lain menyatakan bahawa pegawai tidak dibenarkan meninggalkan tempat bertugas tanpa kebenaran daripada penyelia terlebih dahulu.

Perbuatan tuan itu boleh diertikan sebagai tidak bertanggungjawab dan ingkar perintah iaitu bercanggah dengan peraturan 4(2)(g) dan 4(2)(i), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 yang menyatakan seperti berikut:

“4(2) Seseorang pegawai tidak boleh –

- (g) tidak bertanggungjawab;
- (i) ingkar perintah atau berkelakuan dengan apa-apa cara yang boleh ditafsirkan dengan munasabah sebagai ingkar perintah.”

## 5. REPRESENTASI PEGAWAI

Pegawai boleh mengemukakan representasi secara bertulis kepada Pihak Berkuasa Tatatertib dalam tempoh 21 hari bermula dari tarikh dimaklumkan mengenai fakta tersebut sebagaimana yang diperuntukkan di bawah peraturan 36(1) Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Pegawai telah mengemukakan representasi seperti berikut:

- (a) pegawai menolak sekeras-sekerasnya dengan pertuduhan yang dihadapakan;
- (b) ketika pemeriksaan berlaku beliau sedang makan di Mess tersebut kerana tidak sempat makan di rumah;
- (c) PPP TT bertanya kepadanya sama ada membawa *handphone* atau tidak. Beliau menyatakan ada dan menjelaskan tujuan ia bawa adalah kerana anaknya masih sakit dan bertujuan untuk bertanyakan khabar dari isterinya yang berada di rumah;
- (d) perbuatan beliau adalah melanggar peraturan semasa bertugas;

- (e) PPP TT mengambil *handphone* dan akan dikembalikan semula apabila tugas telah selesai; dan
- (f) beliau merayu agar dilepaskan dari pertuduhan dan akan berusaha untuk memperbaiki disiplin serta menjaga reputasi kerjanya di masa akan datang.

### 6. ULASAN KETUA JABATAN

Ketua Jabatan dalam ulasannya menyatakan:

- (a) pegawai telah mengakui kesalahan yang telah dilakukan; dan
- (b) ini untuk memberi pengajaran kepada pegawai dan dari pemerhatian, pegawai kini sedang cuba memperbaiki prestasi kerja.

### 7. KEPUTUSAN LEMBAGA TATATERTIB

Lembaga Tatatertib setelah menimbang kes pegawai, memutuskan bahawa Pegawai didapati **bersalah** di atas pertuduhan tersebut dan dikenakan hukuman '**amaran**' dan '**tanggung pergerakan gaji**' bagi **tempoh 6 bulan** mengikut peraturan 38(d), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Asas-asas pertimbangan keputusan:

- (a) kesalahan yang dilakukan pegawai adalah serius dan boleh menjejaskan imej Jabatan; dan
- (b) menjadi pengajaran kepada pegawai lain.

## 8. RAYUAN PEGAWAI

Pegawai boleh mengemukakan rayuan ke atas hukuman yang telah dijatuhkan oleh Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam Kumpulan Sokongan (No.2). Rayuan tersebut hendaklah dikemukakan kepada Lembaga Rayuan Tatatertib melalui Ketua Jabatan dalam tempoh 14 hari dari tarikh pegawai menerima keputusan Lembaga Tatatertib sebagaimana yang diperuntukkan di bawah peraturan 15(1) Peraturan-Peraturan Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam 1993.

Pegawai (perayu) mengemukakan rayuan berdasarkan alasan-alasan berikut kepada Lembaga Rayuan Tatatertib:

- (a) perayu merayu agar diringankan hukuman;
- (b) perayu mendakwa sedang berusaha untuk memperbaiki imej dan prestasi kerjanya; dan
- (c) perayu berjanji akan melaksanakan tugas dengan penuh tanggungjawab dan tidak akan melanggar peraturan penjara di masa akan datang.

## 9. ULASAN KETUA JABATAN TERHADAP RAYUAN PEGAWAI

Ketua Jabatan hendaklah mengemukakan kepada Lembaga Rayuan Tatatertib rayuan perayu berserta ulasan Ketua Jabatan terhadap rayuan perayu dalam tempoh 30 hari dari tarikh surat rayuan perayu diterima sebagaimana yang ditetapkan di bawah peraturan 15(2), Peraturan-Peraturan Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam 1993.

Ketua Jabatan mengemukakan ulasan seperti berikut:

## SETITIK NILA:

### HIMPUNAN CONTOH KES-KES TATATERTIB

- (a) perayu mengaku bersalah di atas kesalahan yang dilakukannya;
- (b) Ketua Jabatan mengesyorkan agar tindakan tatatertib ke atas perayu diteruskan; dan
- (c) tindakan terhadap perayu akan memberikan pengajaran serta tauladan kepada kakitangan yang lain agar lebih bertanggungjawab terhadap tugas yang telah diamanahkan.

#### 10. KEPUTUSAN LEMBAGA RAYUAN TATATERTIB

Rayuan perayu **ditolak** dan hukuman yang dikenakan oleh Pihak Berkuasa Tatatertib Jabatan **dikekalkan**.

Asas-asas pertimbangan keputusan:

- (a) rayuan perayu tidak mempunyai alasan yang kukuh untuk mengubah keputusan Lembaga Tatatertib Jabatan; dan
- (b) keputusan Lembaga Tatatertib dikekalkan.

## MELAKUKAN KEKASARAN TERHADAP PESAKIT

### 1. KES

Encik QR adalah seorang pegawai Kumpulan Pengurusan dan Profesional yang memegang jawatan sebagai Pegawai Perubatan Gred UD41, Hospital JT dilaporkan melakukan kekasaran dengan menumbuk dan menendang seorang pesakit.

### 2. PENENTUAN KES

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

### 3. WUJUD/TIDAK WUJUD KESALAHAN TATATERTIB

Pengerusi Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam Kumpulan Pengurusan (No.2) (Pihak Berkuasa Tatatertib yang mempunyai kuasa mengenakan hukuman selain buang kerja atau turun pangkat) selepas menimbang kes ini di bawah peraturan 36(1), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 berpuas hati **wujud suatu kesalahan tatatertib.**



### 4. PERTUDUHAN

Bahawa tuan, QR (KP: 000000-00-0000) Pegawai Perubatan Gred UD41, Hospital JT pada 15.8.2008 lebih kurang jam 10.30 pagi di Jabatan Kecemasan Hospital JT, didapati telah melakukan kekasaran dengan menumbuk dan menendang seorang pesakit bernama KK (KP: 000000-00-0000).

Perbuatan tuan itu boleh diertikan sebagai telah mencemarkan nama perkhidmatan awam dan tidak bertanggungjawab iaitu bertentangan dengan peraturan 4(2)(d) dan 4(2)(g), Peraturan-Peraturan yang sama yang menyatakan seperti berikut:

“4 (2) Seseorang pegawai tidak boleh –

- (d) bertindak dengan sedemikian cara sehingga memburukkan nama atau mencemarkan nama perkhidmatan awam;
- (g) tidak bertanggungjawab.”

### 5. REPRESENTASI PEGAWAI

Pegawai boleh mengemukakan representasi secara bertulis kepada Pihak Berkuasa Tatatertib dalam tempoh 21 hari bermula dari tarikh dimaklumkan mengenai fakta tersebut sebagaimana yang diperuntukkan di bawah peraturan 36(1) Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Pegawai telah mengemukakan representasi seperti berikut:

- (a) pegawai merasa amat menyesal atas kejadian tersebut tetapi beliau terpaksa bertindak sedemikian kerana perlu mempertahankan diri pada waktu tersebut;

- (b) pesakit tersebut datang kepada pegawai dalam keadaan marah walaupun pesakit tersebut bukanlah pesakit beliau;
- (c) pesakit tersebut telah bertindak agresif terhadap pegawai dan seorang lagi pegawai lain; dan
- (d) pegawai perlu mempertahankan diri semasa diserang sebelum beliau dcederakan oleh pesakit tersebut yang agresif dan mula memukul pegawai.

## 6. ULASAN KETUA JABATAN

Ketua Jabatan dalam ulasannya menyatakan:

- (a) berdasarkan representasi pegawai, pihak jabatan tidak sewajarnya pegawai bertindak kasar terhadap pesakit dan pegawai tidak seharusnya hilang pertimbangan walau dalam keadaan yang mencabar sekali pun; dan
- (b) tindakan wajar dikenakan terhadap pegawai.

## 7. KEPUTUSAN LEMBAGA TATATERTIB

Lembaga Tatatertib setelah menimbang kes pegawai, memutuskan bahawa Pegawai didapati **bersalah** di atas pertuduhan tersebut dan dikenakan hukuman '**amaran**' dan '**denda**' **sebanyak 7 hari emolumen** mengikut peraturan 38(a) dan 38(b), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Asas-asas pertimbangan keputusan:

- (a) pegawai telah mengaku melakukan kekasaran dengan menumbuk dan menendang pesakit tersebut;

# SETITIK NILA:

## HIMPUNAN CONTOH KES-KES TATATERTIB

- (b) perbuatan pegawai boleh membahayakan dan menyebabkan kecederaan kepada orang lain; dan
- (c) tingkah laku pegawai memburukkan nama perkhidmatan perubatan khususnya dan perkhidmatan awam amnya.

### 8. RAYUAN PEGAWAI

Pegawai boleh mengemukakan rayuan ke atas hukuman yang telah dijatuhkan oleh Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam Kumpulan Pengurusan (No.2). Rayuan tersebut hendaklah dikemukakan kepada Lembaga Rayuan Tatatertib melalui Ketua Jabatan dalam tempoh 14 hari dari tarikh pegawai menerima keputusan Lembaga Tatatertib sebagaimana yang diperuntukkan di bawah peraturan 15(1) Peraturan-Peraturan Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam 1993.

Pegawai (perayu) mengemukakan rayuan berdasarkan alasan-alasan berikut kepada Lembaga Rayuan Tatatertib:

- (a) perayu merasa amat menyesal atas kejadian tersebut tetapi perayu terpaksa bertindak sedemikian kerana perlu mempertahankan diri pada waktu tersebut;
- (b) pesakit tersebut datang kepada perayu dalam keadaan marah walaupun pesakit tersebut bukanlah pesakit di bawah pengawasan perayu;
- (c) pesakit tersebut telah bertindak agresif terhadap perayu dan seorang lagi pegawai lain; dan
- (d) perayu perlu mempertahankan diri semasa diserang sebelum perayu dcederakan oleh pesakit tersebut yang agresif dan mula memukul perayu.

## 9. ULASAN KETUA JABATAN TERHADAP RAYUAN PEGAWAI

Ketua Jabatan hendaklah mengemukakan kepada Lembaga Rayuan Tatatertib rayuan perayu berserta ulasan Ketua Jabatan terhadap rayuan perayu dalam tempoh 30 hari dari tarikh surat rayuan perayu diterima sebagaimana yang ditetapkan di bawah peraturan 15(2), Peraturan-Peraturan Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam 1993.

Ketua Jabatan mengemukakan ulasan seperti berikut:

- (a) berdasarkan rayuan perayu, pihak jabatan berpendapat hukuman amaran patut dikekalkan kerana tidak sewajarnya perayu bertindak kasar terhadap pesakit dan perayu tidak seharusnya hilang pertimbangan walau dalam keadaan yang mencabar sekali pun; dan
- (b) walau bagaimana pun, hukuman denda 7 hari emolumen dirayu supaya dibatalkan kerana ini adalah kesalahan perayu yang pertama.

## 10. KEPUTUSAN LEMBAGA RAYUAN TATATERTIB

Rayuan perayu **ditolak** dan hukuman yang dikenakan oleh Pihak Berkuasa Tatatertib Jabatan **dikekalkan**.

Asas-asas pertimbangan keputusan:

- (a) rayuan perayu tidak mempunyai alasan yang kukuh untuk mengubah keputusan Lembaga Tatatertib Jabatan; dan
- (b) keputusan Lembaga Tatatertib dikekalkan.

**BAHAGIAN III**

**KES-KES SURCAJ**



## BAHAGIAN III

### KEHILANGAN WANG KUTIPAN HASIL

#### 1. KES

Dr. OOO, Pegawai Perubatan Gred UD48, Pejabat Kesihatan KA. Laporan yang diterima menyatakan bahawa pegawai merupakan individu yang bertanggungjawab di dalam kes kehilangan wang kutipan hasil berjumlah RM25,825.00 yang diadukan oleh Unit Akaun, Pejabat Kesihatan KA. Perkara ini disedari apabila Pejabat Kesihatan KA tidak mengemukakan Penyata Pemungut Hasil untuk beberapa bulan kepada Jabatan Kesihatan Negeri J.

#### 2. SYOR PERBENDAHARAAN

Perbendaharaan mengesyorkan pegawai dikenakan tindakan surcaj di bawah seksyen 18(c) Akta Tatacara Kewangan 1957.

#### 3. WUJUD/TIDAK WUJUD KES PRIMA FACIE SURCAJ

Pengerusi Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam Kumpulan Pengurusan (No.1) (Pihak Berkuasa Tatatertib Yang Mempunyai Kuasa Mengenakan Hukuman Selain Buang Kerja atau Turun Pangkat) berpuas hati **wujud kes prima facie**.

### 4. PERTUDUHAN

Bahawa tuan, Dr. OOO (No. Kad Pengenalan: 000000-00-0000), Pegawai Perubatan Gred UD48 semasa bertugas di Pejabat Kesihatan KA, Daerah LOP, Negeri J antara 1.1.2008 hingga 18.8.2008 didapati telah tidak menjalankan tanggungjawab bagi memastikan pengurusan kewangan dilaksanakan berdasarkan Arahan Perbendaharaan. Kegagalan tuan menjalankan tanggungjawab telah menyebabkan kehilangan wang hasil kutipan Pejabat Kesihatan berkenaan sejumlah RM25,825.00.

Perbuatan tuan telah melanggar seksyen 18(c) Akta Tatacara Kewangan 1957 (Akta 61) yang menyatakan seperti berikut:

“18. Surcaj

Jika didapati oleh Pihak Suruhanjaya Perkhidmatan tertentu, selepas berunding dengan pihak berkuasa kewangan, bahawa mana-mana orang yang sedang dan telah berkhidmat dengan kerajaan persekutuan atau kerajaan sebuah negeri-

(c) sedang atau telah bertanggungjawab tentang apa-apa kekurangan, atau tentang kebinasaan, apa-apa wang awam, setem-setem, sekuriti-sekuriti, stor-stor, atau lain-lain harta kerajaan Persekutuan atau Kerajaan Negeri;

dan jika suatu penjelasan yang memuaskan tidak diberi dalam tempoh yang ditentukan oleh Suruhanjaya, kepada Suruhanjaya tentang kegagalan untuk memungut pembayaran yang tidak sepatutnya, pembayaran yang tidak disahkan, kekurangan atau kebinasaan, atau gagal untuk menyimpan akaun-akaun atau rekod-rekod yang sempurna, atau gagal membuat pembayaran, atau lewat dalam membuat

pembayaran, maka Suruhanjaya akan membuat Surcaj terhadap orang tersebut suatu jumlah yang tidak melebihi amaun bagi mana-mana amaun yang tidak dipungut, pembayaran tertentu, kekurangan atau kehilangan atau nilai harta yang dibinasakan, mengikut mana-mana yang berkenaan, dan tentang kegagalan untuk menyimpan akaun-akaun atau rekod-rekod yang sempurna, atau kegagalan untuk membuat pembayaran, atau kelewatan dalam membuat pembayaran, maka Suruhanjaya akan membuat Surcaj terhadap orang tersebut jumlah tertentu sebagaimana pihak Suruhanjaya fikirkan patut.”

## 5. REPRESENTASI PEMBELAAN DIRI PEGAWAI

Pegawai di dalam representasi menjelaskan:

- (a) lima (5) jawatan Pembantu Tadbir yang diluluskan, hanya dua (2) jawatan sahaja yang diisi dan mereka adalah pegawai baru yang tidak berpengalaman dalam urusan pentadbiran dan kewangan. Pegawai ditukarkan ke Pejabat Kesihatan KA pada 1.1.2008 dan pemeriksaan mengejut yang dilakukan oleh Jabatan Kesihatan Negeri dibuat pada 18.8.2008. Anggaran sebenar wang kutipan hasil yang hilang juga sebenarnya masih di dalam siasatan polis; dan
- (b) pegawai juga menyatakan tiada Nota Serahan Tugas semasa beliau mengambil alih tugas. Beliau juga memikul bebanan tugas yang amat berat termasuk tugas 24 jam ‘on call’ untuk sebarang kes kecemasan perubatan. Jumlah pegawai yang terhad menyebabkan beliau terpaksa bekerja sepenuh masa. Kesibukan beliau telah diambil kesempatan oleh Pembantu Tadbir (Encik HHH).

## 6. ULASAN KETUA JABATAN

Ketua Jabatan dalam ulasannya menjelaskan:



- (a) Ketua Jabatan berpendapat pegawai tidak sepatutnya dikenakan surcaj kerana sepanjang pegawai di bawah penyeliaannya, pegawai telah menunjukkan kepimpinan yang berwibawa dan telah menguruskan semua program kesihatan awam dengan cekap dan berkesan;
- (b) semasa pegawai mengambil alih pentadbiran di Pejabat Kesihatan Bandar K, unit pentadbiran sudah mempunyai kelemahan kerana tiada Ketua Pembantu Tadbir untuk menyelia. Pembantu Tadbir juga telah mengambil kesempatan terhadap kesibukan pegawai dalam menjalankan tugas; dan
- (c) pegawai pernah menerima Anugerah Khidmat Cemerlang pada tahun 1998. Kecemerlangannya dan sumbangan pegawai dalam perkhidmatan selama 21 tahun perlu diambil kira dalam menimbang kes ini.

#### 7. KEPUTUSAN LEMBAGA TATATERTIB

Lembaga Tatatertib setelah menimbang kes pegawai memutuskan bahawa pegawai didapati **bersalah** dan dikenakan '**surcaj**' sebanyak 10% daripada nilai RM25,825.00 iaitu sebanyak RM2,582.50 di bawah seksyen 18(c) Akta Tatacara Kewangan 1957.

Asas-asas pertimbangan keputusan:

- a) pegawai tidak dapat membebaskan diri dari pertuduhan;
- b) menjadi pengajaran kepada pegawai untuk lebih berhati-hati; dan
- c) menjadi tauladan kepada pegawai lain supaya tidak melakukan kesalahan yang sama.

## 8. PERMOHONAN UNTUK MENIMBANG SEMULA KEPUTUSAN SURCAJ OLEH PEGAWAI

- (a) pegawai mengutarakan beberapa alasan iaitu Pembantu Tadbir yang terlibat dengan kes ini tidak dikenakan apa-apa tindakan tatatertib dan masih menikmati kenaikan gaji tahunan;
- (b) ketiadaan pemantauan dari pihak pengurusan Jabatan Kewangan Negeri ketika itu adalah salah satu punca kepada kehilangan wang berkenaan. Masalah ini juga telah berlaku sebelum pegawai memulakan tugas di Pejabat Kesihatan KA dan kes ini timbul secara kebetulan apabila pemeriksaan audit dibuat secara mengejut. Pegawai Kesihatan yang bertugas sebelumnya juga tidak meninggalkan sebarang catatan tentang masalah pentadbiran yang ada atau perilaku Pembantu Tadbir terlibat;
- (c) Jabatan Kesihatan Negeri telah menempatkan seorang Pembantu Tadbir yang tidak berpengalaman dalam menguruskan hal-hal kewangan termasuk memungut dan menyimpan kutipan hasil. Perkara ini disedari oleh Jabatan Akauntan Cawangan Negeri;
- (d) tindakan diambil tanpa memberikan bukti-bukti kepada Pihak Berkuasa Tatatertib kerana ia disimpan oleh pihak polis semasa siasatan dibuat. Pegawai telah membuat laporan polis mengikut peraturan yang ditetapkan sebaik sahaja kehilangan disedari. Malangnya bukti-bukti tidak dapat dikemukakan kepada Lembaga Tatatertib kerana beberapa kelemahan pihak pengurusan dan bukanlah atas kelalaian pegawai;
- (e) ketika pegawai diarahkan mengetuai Pejabat Kesihatan tempat beliau bertugas sekarang bermula pada 1 Januari 2008, pejabat ini dalam proses persiapan untuk berpindah ke lokasi yang baru dan kehilangan kutipan hasil disedari enam bulan kemudian; dan
- (f) pegawai memohon pertimbangan yang sewajarnya dari Pihak Berkuasa Tatatertib kerana hukuman yang dikenakan ke atas beliau telah menjadi satu igauan yang amat perit buat beliau dalam menjalankan tugas seharian.

### **9. ULASAN KETUA JABATAN TERHADAP PERMOHONAN PEGAWAI UNTUK MENIMBANG SEMULA KEPUTUSAN SURCAJ**

- (a) mengikut pemerhatian Ketua Jabatan selama lebih dua tahun pegawai berkhidmat di bawahnya, pegawai tidak pernah dianggap cuai khususnya dalam menjalankan tugas. Pegawai adalah seorang pekerja yang amat berdedikasi. Pegawai juga telah menunjukkan kepimpinan yang sangat cemerlang khususnya semasa negara menghadapi krisis wabak SARS; dan
- (b) pegawai tidak pernah dianggap cuai dalam mengendalikan hal-hal kewangan selama lebih dari 22 tahun beliau berkhidmat dengan Kerajaan. Ketua Jabatan menyokong rayuan pegawai ke atas keputusan Pihak Berkuasa Tatatertib.

### **10. KEPUTUSAN LEMBAGA TATATERTIB**

Pihak Berkuasa Tatatertib yang sama setelah bersidang berpuas hati dengan penjelasan yang diberikan dan mendapati tiada surcaj yang patut dikenakan ke atas pegawai. Sehubungan itu, Pihak Berkuasa Tatatertib menarik balik tindakan surcaj yang dikenakan ke atas pegawai.

Asas-asas pertimbangan keputusan:

- (a) jasa dan sumbangan pegawai kepada masyarakat besar; dan
- (b) pegawai seorang yang amat berdedikasi.

## KEHILANGAN KOMPUTER RIBA

### 1. KES

Cik RI adalah seorang Pegawai Tadbir dan Diplomatik Gred M54 yang menyandang jawatan sebagai Pengarah di Jabatan B, Kementerian WSM. Pegawai semasa bertugas sebagai Ketua Penolong Pengarah di Jabatan A telah dilaporkan mengakibatkan kehilangan satu (1) unit komputer riba jenama ACER Model TM734TL No. Siri 9149C 01603039004 yang dibeli pada 7 November 2008 dengan harga RM8,231.00. Nilai sewaktu kehilangan ialah RM6,000.00.

### 2. SYOR PERBENDAHARAAN

Perbendaharaan mengesyorkan pegawai dikenakan tindakan surcaj di bawah seksyen 18 Akta Tatacara Kewangan 1957.

### 3. WUJUD / TIDAK WUJUD KES PRIMA FACIE SURCAJ

Pengerusi Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam Kumpulan Pengurusan (No.1) (Pihak Berkuasa Tatatertib Yang Mempunyai Kuasa Mengenakan Hukuman Selain Buang Kerja atau Turun Pangkat) berpuas hati **wujud kes prima facie surcaj**.

### 4. PERTUDUHAN

Bahawa tuan, Encik RI (No. Kad Pengenalan: 000000-00-0000), Pegawai Tadbir dan Diplomatik Gred M54 yang menyandang jawatan sebagai Pengarah di Jabatan B, Kementerian WSM semasa bertugas sebagai Ketua Penolong Pengarah di Jabatan A pada 13 Ogos 2009, antara jam 5.40 petang hingga 6.45 petang, telah didapati cuai dan gagal menjalankan tanggungjawab menjaga harta Kerajaan Persekutuan sehingga mengakibatkan kehilangan satu (1) unit komputer riba jenama ACER Model TM734TL 9149C 01603039004FAM milik Kerajaan Persekutuan yang nilai anggaran semasa kehilangan ialah RM6,000.00 yang mana kehilangan tersebut berlaku di kawasan parkir Dataran Putra, Presint 1, Putrajaya.

Perbuatan tuan telah melanggar seksyen 18(c) Akta Tatacara Kewangan 1957 (Akta 61) yang menyatakan seperti berikut:

“18. Surcaj

Jika didapati oleh Pihak Suruhanjaya Perkhidmatan tertentu, selepas berunding dengan pihak berkuasa kewangan, bahawa mana-mana orang yang sedang dan telah berkhidmat dengan kerajaan persekutuan atau kerajaan sebuah negeri-

- (c) sedang atau telah bertanggungjawab tentang apa-apa kekurangan, atau tentang kebinasaan, apa-apa wang awam, setem-setem, sekuriti-sekuriti, stor-stor, atau lain-lain harta kerajaan Persekutuan atau Kerajaan Negeri;

dan jika suatu penjelasan yang memuaskan tidak diberi dalam tempoh yang ditentukan oleh Suruhanjaya, kepada Suruhanjaya tentang kegagalan untuk memungut pembayaran

yang tidak sepatutnya, pembayaran yang tidak disahkan, kekurangan atau kebinasaan, atau gagal untuk menyimpan akaun-akaun atau rekod-rekod yang sempurna, atau gagal membuat pembayaran, atau lewat dalam membuat pembayaran, maka Suruhanjaya akan membuat Surcaj terhadap orang tersebut suatu jumlah yang tidak melebihi amaun bagi mana-mana amaun yang tidak dipungut, pembayaran tertentu, kekurangan atau kehilangan atau nilai harta yang dibinasakan, mengikut mana-mana yang berkenaan, dan tentang kegagalan untuk menyimpan akaun-akaun atau rekod-rekod yang sempurna, atau kegagalan untuk membuat pembayaran, atau kelewatan dalam membuat pembayaran, maka Suruhanjaya akan membuat Surcaj terhadap orang tersebut jumlah tertentu sebagaimana pihak Suruhanjaya fikirkan patut.”

## 5. REPRESENTASI PEGAWAI

Pegawai telah mengemukakan representasi seperti berikut:

- (a) pada 14 Ogos 2004, pegawai diberi kebenaran oleh Penyelia iaitu Timbalan Pengarah Jabatan A untuk membawa komputer riba jenama Acer pulang ke rumah. Komputer tersebut merupakan komputer yang telah diperuntukkan untuk Unit Kewangan, Bahagian Khidmat Pengurusan, Jabatan A bagi melaksanakan kerja-kerja Unit yang tertunggak. Pegawai menggunakannya untuk menyiapkan satu kertas kerja yang diperlukan dengan kadar segera;
- b) walau bagaimanapun, sebelum pulang pegawai singgah di Dataran Putra, Putrajaya untuk membeli makanan. Kereta pegawai telah diletakkan di Dataran Putra. Pada waktu itu, kawasan berkenaan dipenuhi pengunjung dan terdapat beberapa Pengawal yang mengawal laluan kereta di kawasan Masjid Putra. Berikutan suasana tersebut, pegawai beranggapan tempat tersebut selamat dan tidak menjadi sasaran mana-mana pihak yang berniat jahat. Walau bagaimanapun, komputer riba tersebut telah dicuri daripada kereta pegawai bersama-sama dengan barang-barang lain. Sebaik

# SETITIK NILA:

## HIMPUNAN CONTOH KES-KES TATATERTIB

sahaja sedar kejadian itu, pegawai terus melaporkan kepada polis dan juga penyelia. Keesokan hari, pegawai membuat laporan kepada Bahagian Khidmat Pengurusan;

- c) pegawai sedar bahawa tanggungjawab menjaga komputer tersebut merupakan tanggungjawabnya dan kesal dengan apa yang telah terjadi kerana perkara yang berlaku tidak disengajakan dan bukan kehendak pegawai. Pegawai juga kerap berhubung dengan pihak polis untuk mengetahui perkembangan kes tetapi dimaklumkan kes ini tiada penyelesaian; dan
- d) sehubungan dengan itu, pegawai memohon maaf di atas perkara ini dan berharap perkara ini mendapat pertimbangan sewajarnya. Apa yang berlaku juga telah menjadi pengajaran kepada pegawai untuk lebih berhati-hati, terutamanya dalam menjaga aset Kerajaan yang di bawah tanggungjawab.

### 6. ULASAN KETUA JABATAN

Ketua Jabatan dalam ulasannya menjelaskan:

- (a) pegawai seorang penjawat awam yang amat dedikasi, komited, bertanggungjawab dan amanah dalam menjalankan tugas; dan
- (b) sepanjang tempoh perkhidmatan, pegawai tidak pernah menimbulkan masalah serta sentiasa mempamerkan tatakelakuan yang baik.

### 7. KEPUTUSAN LEMBAGA TATATERTIB

Lembaga Tatatertib setelah menimbangkan kes pegawai memutuskan bahawa pegawai didapati **bersalah** dan dikenakan '**surcaj**' sebanyak 50%

daripada nilai RM6,000.00 iaitu sebanyak RM3,000.00 di bawah Seksyen 18(c) Akta Tatacara Kewangan 1957.

Asas-asas pertimbangan keputusan:

- (a) pegawai tidak dapat membebaskan diri dari pertuduhan;
- (b) menjadi pengajaran kepada pegawai untuk lebih berhati-hati; dan
- (c) menjadi tauladan kepada pegawai lain supaya tidak melakukan kesalahan yang sama.



# **BAHAGIAN IV**

## **KES-KES PENAMATAN PERKHIDMATAN DEMI KEPENTINGAN AWAM**



## **BAHAGIAN IV**

### **TERLIBAT DENGAN KEGIATAN YANG MEMUDARATKAN KESELAMATAN NEGARA**

#### **1. KES**

Encik ABC ialah seorang Pegawai Perkhidmatan Pendidikan Lepas Diploma Gred DG29 yang bertugas di sebuah sekolah di Bandar SR. Pegawai dilaporkan telah terlibat dalam kumpulan subversif yang mengancam keselamatan negara.

#### **2. REPRESENTASI / PERAKUAN**

Representasi untuk menamatkan perkhidmatan Encik ABC ini telah dibuat oleh Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Pendidikan Kumpulan Sokongan (No. 1) yang telah bersidang pada 4.11.2008 dengan mengesyorkan mengikut peraturan 49(4) supaya perkhidmatan pegawai ditamatkan demi kepentingan awam di bawah peraturan 49, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

#### **3. ASAS-ASAS PENAMATAN**

- (a) Asas pertimbangan Pihak Berkuasa Tatatertib berkenaan membuat keputusan tersebut adalah seperti berikut:

# SETITIK NILA:

## HIMPUNAN CONTOH KES-KES TATATERTIB

- (i) umur pegawai menjangkau 42 tahun dan sekiranya beliau dikenakan hukuman buang kerja akan menyebabkan hilangnya segala hak dan faedah kewangan dan perkhidmatan sebagai pegawai kerajaan;
- (ii) pegawai telah berkhidmat selama 18 tahun dan dalam tempoh tersebut pegawai belum pernah diambil sebarang tindakan tatatertib;
- (iii) hubungan pegawai dengan guru dan kakitangan di sekolah sangat baik. Sepanjang perkhidmatan beliau tidak pernah menunjukkan sikap negatif atau pengaruh luar kepada komuniti sekolah; dan
- (iv) oleh kerana pegawai ini didapati terlibat dalam kegiatan yang memudaratkan keselamatan Malaysia adalah tidak wajar beliau diberi peluang untuk meneruskan perkhidmatannya sebagai penjawat awam.

#### 4. MEMORANDUM KE BAWAH SERI PADUKA BAGINDA YANG DI- PERTUAN AGONG DIANGKAT UNTUK MENDAPAT PERKENAN

Seri Paduka Baginda Yang di-Pertuan Agong memperkenankan untuk membersarakan pegawai tersebut daripada perkhidmatan awam di bawah perenggan 10(5)(d) Akta Pencen 1980 (Akta 227) tetapi faedah persaraannya tidak lebih daripada amaun yang pegawai layak mendapat mengikut Akta yang sama. Faedah persaraan yang dikurniakan kepada pegawai disusutkan sebanyak **40%** selaras dengan seksyen 13 Akta yang sama.

## MENAGIH DADAH

### 1. KES

Encik AB adalah seorang Pembantu Tadbir Gred N17 bertugas di Sekolah PG di Bandar MR. Melalui pemeriksaan yang dilakukan oleh Agensi Antidadah Kebangsaan (AADK), pegawai telah didapati positif dadah.

### 2. REPRESENTASI / PERAKUAN

Representasi untuk menamatkan perkhidmatan pegawai ini telah dibuat oleh Ketua Jabatan pegawai berkenaan di bawah peraturan 49(3), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

### 3. ASAS-ASAS PENAMATAN

- (a) Pegawai Perubatan Hospital MR melalui laporan makmal bertarikh 6 Oktober 2003 telah memperakukan bahawa pegawai adalah seorang penagih dadah jenis *morphine*; dan
- (b) mengikut sub peraturan 7(3) Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993, perkhidmatan seseorang pegawai yang diperakui oleh Pegawai Perubatan Kerajaan sebagai menggunakan atau mengambil, selain bagi maksud perubatan, suatu dadah berbahaya atau menyalahgunakan atau menagih suatu dadah berbahaya boleh ditamatkan demi kepentingan awam di bawah peraturan 49 dengan syarat pegawai itu telah mencapai umur persaraan pilihan yang ditentukan oleh Kerajaan pada masa itu.

#### 4. MEMORANDUM KE BAWAH SERI PADUKA BAGINDA YANG DI- PERTUAN AGONG DIANGKAT UNTUK MENDAPAT PERKENAN

Seri Paduka Baginda Yang di-Pertuan Agong memperkenankan untuk membersarakan pegawai tersebut daripada perkhidmatan awam di bawah perenggan 10(5)(d) Akta Pencen 1980 (Akta 227) tetapi faedah persaraannya tidak lebih daripada amaun yang pegawai layak mendapat mengikut Akta yang sama. Faedah persaraan yang dikurniakan kepada pegawai disusutkan sebanyak **40%** selaras dengan seksyen 13 Akta yang sama.

## **MEMALSUKAN KAD PENGENALAN DAN SIJIL KELAHIRAN**

### **1. KES**

Encik ABK adalah seorang Pembantu Tadbir Gred N17 yang bertugas di Jabatan XY dilaporkan telah memalsukan telah memalsukan Kad Pengenalan dan Sijil Kelahiran.

### **2. REPRESENTASI / PERAKUAN**

Representasi untuk menamatkan perkhidmatan Encik ABK ini telah di buat oleh Ketua Jabatan pegawai berkenaan di bawah peraturan 49(3), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

### **3. ASAS-ASAS PENAMATAN**

Ketua Jabatan pegawai telah membuat representasi seperti berikut:

- (a) menurut laporan, pegawai didapati mengeluarkan Kad Pengenalan secara tidak teratur dengan menggunakan Sijil Kelahiran kepunyaan orang lain atau menggunakan Sijil Kelahiran Orang Mati;
- (b) pegawai juga boleh mengaktifkan rekod-rekod dan data-data orang yang telah mati sebelum proses cabutan sijil kelahiran dilakukan.

## **SETITIK NILA:**

### **HIMPUNAN CONTOH KES-KES TATATERTIB**

Kad pengenalan akan dikeluarkan melalui ID pada aras yang tinggi yang dibekalkan kepada pegawai. ID tersebut mampu mengemas kini data-data berkaitan dan menghidupkan sijil kelahiran orang yang telah mati dan mengeluarkan kad pengenalan menggunakan sijil kelahiran tersebut; dan

- (c) penamatan perkhidmatan di bawah sub peraturan 49(3), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 ini dibuat kerana kes ini berkaitan dengan keselamatan negara dan jika diurus menerusi prosedur kes tatatertib biasa dikhuatiri rahsia kerajaan akan terbongkar dan boleh memudaratkan keselamatan negara.

#### **4. MEMORANDUM KE BAWAH SERI PADUKA BAGINDA YANG DI- PERTUAN AGONG DIANGKAT UNTUK MENDAPAT PERKENAN**

Seri Paduka Baginda Yang di-Pertuan Agong memperkenankan untuk membersarakan pegawai tersebut daripada perkhidmatan awam di bawah perenggan 10(5)(d) Akta Pencen 1980 (Akta 227) tetapi faedah persaraannya tidak lebih daripada amaun yang pegawai layak mendapat mengikut Akta yang sama. Faedah persaraan yang dikurniakan kepada pegawai disusutkan sebanyak **30%** selaras dengan seksyen 13 Akta yang sama.

## **TERLIBAT DENGAN SINDIKET MENGURUSKAN PERKAHWINAN**

### **1. KES**

Encik SLP merupakan seorang Pembantu Pendaftaran Gred N17 yang bertugas di jabatan PN didapati terlibat dengan kegiatan sindiket menguruskan perkahwinan secara tidak teratur.

### **2. REPRESENTASI**

Representasi untuk menamatkan perkhidmatan Encik ABK ini telah di buat oleh Ketua Jabatan pegawai berkenaan di bawah peraturan 49 (3), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

### **3. ASAS-ASAS PENAMATAN**

Ketua Jabatan pegawai telah membuat representasi seperti berikut:

- (a) pegawai didapati terlibat dengan kegiatan sindiket menguruskan perkahwinan secara tidak teratur untuk lelaki Cina warganegara Malaysia yang telah berumur dan telah beristeri berkahwin dengan gadis-gadis muda daripada Negara China, Thailand dan Indonesia dengan mendapat imbuhan yang lumayan;



## **SETITIK NILA:**

### **HIMPUNAN CONTOH KES-KES TATATERTIB**

- (b) pegawai telah mengambil kesempatan menggunakan ID yang diamanahkan kepadanya (pegawai memegang ID pengguna) untuk memasukkan maklumat palsu ke dalam Sistem SIREN bagi memudahkan dan mempercepatkan proses permohonan. Sekiranya dilaksanakan dengan cara teratur, proses untuk berkahwin dengan wanita warga asing akan mengambil masa yang panjang tetapi melalui pegawai berkenaan, Surat Pengesahan Penceraian/Pembatalan Perkahwinan oleh Jabatan Pendaftaran Negara dapat disediakan dengan mudah dan cepat;
- (c) pegawai juga didapati telah mengeluarkan surat-surat rasmi jabatan dengan meniru atau memalsukan tandatangan pegawai-pegawai atasannya yang terlibat dalam urusan kelulusan permohonan;
- (d) cadangan untuk menamatkan perkhidmatan pegawai adalah berasaskan kepada representasi Ketua Jabatan bahawa adalah wajar perkhidmatan pegawai ditamatkan demi kepentingan awam kerana melanggar tatakelakuan di bawah Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993; dan
- (e) penamatan perkhidmatan di bawah sub peraturan 49(3), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 ini dibuat kerana kes ini berkaitan dengan keselamatan negara dan jika diurus secara kes tatatertib biasa yang tertakluk kepada semakan kehakiman, adalah ditakuti rahsia kerajaan akan terbongkar yang mana boleh memudaratkan keselamatan negara.

#### **4. MEMORANDUM KE BAWAH SERI PADUKA BAGINDA YANG DI- PERTUAN AGONG DIANGKAT UNTUK MENDAPAT PERKENAN**

Seri Paduka Baginda Yang di-Pertuan Agong memperkenankan untuk membersarakan pegawai tersebut daripada perkhidmatan awam di bawah perenggan 10(5)(d) Akta Pencen 1980 (Akta 227) tetapi faedah persaraannya tidak lebih daripada amaun yang pegawai layak mendapat mengikut Akta yang sama. Faedah persaraan yang dikurniakan kepada pegawai disusutkan sebanyak **30%** selaras dengan seksyen 13 Akta yang sama.

## MEMILIKI DADAH BERBAHAYA

### 1. KES

Encik ALK adalah seorang pegawai Pembantu Tadbir Gred N17 yang sedang bertugas di Jabatan K didapati telah bersalah di mahkamah dengan tuduhan memiliki dadah berbahaya jenis *heroin*.

### 2. REPRESENTASI / PERAKUAN

Representasi untuk menamatkan perkhidmatan pegawai ini telah dibuat oleh Ketua Jabatan pegawai berkenaan di bawah peraturan 49(3), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

### 3. ASAS-ASAS PENAMATAN

- (a) pegawai telah disabitkan bersalah atas tuduhan memiliki dadah berbahaya jenis *heroin* di bawah seksyen 12(2) Akta Dadah Berbahaya 1952 dan dikenakan hukuman penjara 10 bulan;
- (b) perbuatan pegawai ini telah memburukkan nama dan mencemarkan nama perkhidmatan awam dan telah melanggar peraturan 4(2)(d) Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993; dan

## **SETITIK NILA:**

### **HIMPUNAN CONTOH KES-KES TATATERTIB**

- (c) Lembaga Tatatertib Kumpulan Sokongan No.1 telah bersidang dan setelah mengambil kira faktor dan pandangan Jabatan Peguam Negara, pegawai telah mencapai umur bersara pilihan. Kelakuan pegawai telah mencemarkan nama baik perkhidmatan awam dan pegawai juga merupakan seorang bekas banduan. Lembaga Tatatertib memutuskan pegawai ditamatkan perkhidmatan mengikut peraturan 49 Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

#### **4. MEMORANDUM KE BAWAH SERI PADUKA BAGINDA YANG DI- PERTUAN AGONG DIANGKAT UNTUK MENDAPAT PERKENAN**

Seri Paduka Baginda Yang di-Pertuan Agong memperkenankan untuk membersarakan pegawai tersebut daripada perkhidmatan awam di bawah perenggan 10(5)(d) Akta Pencen 1980 (Akta 227) tetapi faedah persaraannya tidak lebih daripada amaun yang pegawai layak mendapat mengikut Akta yang sama. Faedah persaraan yang dikurniakan kepada pegawai disusutkan sebanyak **40%** selaras dengan seksyen 13 Akta yang sama.

## **PESAKIT MENTAL**

### **1. KES**

Encik VBV adalah seorang Pegawai Penerangan Gred S44 Jabatan TTDI dilaporkan mempunyai masalah mental serta mewujudkan suasana yang tidak harmoni dalam pejabat.

### **2. REPRESENTASI / PERAKUAN**

Representasi untuk menamatkan perkhidmatan Encik VBV ini telah di buat oleh Ketua Jabatan pegawai berkenaan di bawah peraturan 49(3), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

### **3. ASAS-ASAS PENAMATAN**

Ketua Jabatan pegawai telah membuat representasi seperti berikut:

- (a) pegawai ini tidak pernah hadir bertugas pada waktu yang ditetapkan (8.00 pagi) walaupun telah diberikan amaran dan teguran. Sikap pegawai yang suka meninggalkan tugas sesuka hati telah menimbulkan rasa tidak puas hati pegawai lain dan telah menjejaskan kelicinan pengurusan pejabat;

## **SETITIK NILA:**

### **HIMPUNAN CONTOH KES-KES TATATERTIB**

- (b) pegawai juga kerap kali menimbulkan perbalahan dengan orang awam dalam menjalankan tugasnya. Aduan juga diterima daripada pelanggan oleh jabatan tersebut hampir setiap hari;
- (c) pegawai juga dikatakan kurang cekap dan kurang berusaha walaupun telah berkhidmat selama 24 tahun. Pegawai enggan melaksanakan tugas walaupun tugas yang diberi adalah ringan;
- (d) berdasarkan laporan perubatan, pegawai berkenaan telah disahkan oleh Pakar Perubatan sebagai menghidap penyakit "*Psychiatric*" (tekanan mental) yang kritikal. Kesan daripada ini, pegawai mudah naik berang, bersuara tinggi dan kadang kala menengking pelanggan. Kelakuan pegawai boleh memburukkan nama atau mencemarkan nama perkhidmatan awam; dan
- (e) cadangan untuk menamatkan perkhidmatan pegawai adalah berasaskan kepada representasi Ketua Jabatan bahawa adalah wajar perkhidmatan pegawai ditamatkan kerana melanggar tatakelakuan di bawah Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993. Penamatan perkhidmatan ini juga dibuat kerana kelakuan pegawai yang boleh mencemarkan imej perkhidmatan awam.

#### **4. MEMORANDUM KE BAWAH SERI PADUKA BAGINDA YANG DI- PERTUAN AGONG DIANGKAT UNTUK MENDAPAT PERKENAN**

Seri Paduka Baginda Yang di-Pertuan Agong memperkenankan untuk membersarakan pegawai tersebut daripada perkhidmatan awam di bawah perenggan 10(5)(d) Akta Pencen 1980 (Akta 227) tetapi faedah persaraannya tidak lebih daripada amaun yang pegawai layak mendapat mengikut Akta yang sama. Faedah persaraan yang dikurniakan kepada pegawai disusutkan sebanyak **35%** selaras dengan seksyen 13 Akta yang sama.

## MENCABUL KEHORMATAN

### 1. KES

Encik HHY adalah seorang Pembantu Am Rendah gred N1 di sebuah Sekolah TTR dilaporkan telah mencabul kehormatan seorang pelajar di bilik stor Sekolah TTR.

### 2. REPRESENTASI / PERAKUAN

Representasi untuk menamatkan perkhidmatan Encik HHY ini telah di buat oleh Ketua Jabatan pegawai berkenaan di bawah peraturan 49(1) dan (2), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

### 3. ASAS-ASAS PENAMATAN

- (a) pegawai telah ditangkap polis pada 27 November 2001 dan telah dituduh di Mahkamah Majistret dengan kesalahan mencabul kehormatan dua orang kanak-kanak di stor sekolah tempat pegawai bertugas;
- (b) Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Pendidikan Kumpulan Sokongan (No.1) Kementerian Pendidikan Malaysia bersetuju bahawa setelah pegawai dilepaskan tanpa dibebaskan oleh Mahkamah Majistret JK, beliau sewajarnya ditamatkan perkhidmatan mengikut peraturan 49,

# SETITIK NILA:

## HIMPUNAN CONTOH KES-KES TATATERTIB

Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 memandangkan tindakan tatatertib tidak dapat diteruskan kerana tiadanya sabitan kesalahan jenayah ke atas pegawai. Kesalahan pegawai tidak dapat dibuktikan di mahkamah dan Pihak Berkuasa Tatatertib berpendapat bahawa fakta kes ini secara prima facie masih dapat ditegakkan;

- (c) pegawai pernah ditangkap pada 13 Disember 1997 atas tuduhan yang sama dan ianya menunjukkan pegawai adalah seorang '*habitual offender*'. Kehadiran semula pegawai di sekolah berkenaan dikhuatiri akan mengancam keselamatan pelajar khususnya dan warga sekolah amnya; dan
- (d) Pihak Berkuasa Tatatertib berpendapat perbuatan pegawai masih tidak dapat dibendung sekiranya beliau ditukarkan ke sekolah lain. Malahan dikhuatiri akan terus berulang memandangkan kesnya tidak diketahui umum.

#### 4. **MEMORANDUM KE BAWAH SERI PADUKA BAGINDA YANG DI- PERTUAN AGONG DIANGKAT UNTUK MENDAPAT PERKENAN**

Seri Paduka Baginda Yang di-Pertuan Agong memperkenankan untuk membersarakan pegawai tersebut daripada perkhidmatan awam di bawah perenggan 10(5)(d) Akta Pencen 1980 (Akta 227) tetapi faedah persaraannya tidak lebih daripada amaun yang pegawai layak mendapat mengikut Akta yang sama. Faedah persaraan yang dikurniakan kepada pegawai disusutkan sebanyak **45%** selaras dengan seksyen 13 Akta yang sama.

# LAMPIRAN





No. Fail

## KERTAS UNTUK PERTIMBANGAN PENERUSI LEMBAGA TATATERTIB

### PENENTUAN JENIS PELANGGARAN TATATERTIB DI BAWAH PERATURAN 35, PERATURAN-PERATURAN PEGAWAI AWAM (KELAKUAN DAN TATATERTIB) 1993/PENENTUAN WUJUD ATAU TIDAK WUJUD SUATU KESALAHAN KE ATAS (NAMA PEGAWAI, SKIM PERKHIDMATAN, GELARAN JAWATAN, TEMPAT BERTUGAS)

#### TUJUAN

1. Kertas ini dikemukakan bertujuan untuk meminta Pengerusi Lembaga Tatatertib (Pengerusi Pihak Berkuasa Tatatertib yang ada kuasa mengenakan hukuman selain buang kerja atau turun pangkat) ..... menentukan sama ada pelanggaran tatatertib oleh **NAMA PEGAWAI, SKIM PERKHIDMATAN, GELARAN JAWATAN, TEMPAT BERTUGAS** adalah dari jenis yang patut dikenakan hukuman buang kerja atau turun pangkat atau hukuman yang lebih ringan daripada buang kerja atau turun pangkat mengikut peraturan 35, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 kerana melanggar tatakelakuan di bawah Peraturan yang sama. Sekiranya Pengerusi Lembaga Tatatertib (Pengerusi Pihak Berkuasa Tatatertib yang ada kuasa mengenakan hukuman selain buang kerja atau turun pangkat) ..... membuat penentuan bahawa pelanggaran tatatertib ini diambil di bawah peraturan 37, Peraturan-Peraturan yang sama, maka kes ini akan dikemukakan ke Pengerusi Lembaga Tatatertib (Pihak Berkuasa Tatatertib yang ada kuasa mengenakan hukuman buang kerja atau turun pangkat) ..... Sekiranya Pengerusi Lembaga Tatatertib (Pihak Berkuasa Tatatertib yang ada kuasa mengenakan hukuman selain buang kerja atau turun pangkat) ..... membuat penentuan bahawa pelanggaran tatatertib ini diambil di bawah peraturan 36, Peraturan-Peraturan yang sama, maka kes ini akan

dikemukakan kepada Pengerusi Lembaga Tatatertib (Pihak Berkuasa Tatatertib yang ada kuasa mengenakan hukuman selain buang kerja atau turun pangkat) ..... bagi menentukan sama ada wujud atau tidak wujud kes tatatertib bagi mengambil tindakan tatatertib ke atas pegawai berkenaan.

## LATAR BELAKANG PEGAWAI

2. Latarbelakang pegawai adalah seperti berikut:-

Nama :  
No. Kad Pengenalan :  
Tarikh Lahir dan Umur :  
Tarikh Lantikan Pertama :  
Ke Dalam Perkhidmatan  
Kerajaan  
Tarikh Dilantik Dalam :  
Jawatan Sekarang  
Taraf Jawatan :  
Jawatan Semasa :  
Pelanggaran Tatatertib  
Dilakukan  
Jawatan Sekarang :  
Gaji Sekarang dan : RM ( P T )  
Tanggagaji  
Tarikh Kenaikan Gaji :

Salinan Kenyataan Perkhidmatan pegawai seperti di Lampiran.

## LATAR BELAKANG KES

3. Satu laporan telah diterima daripada (**KETUA JABATAN/PEGAWAI PELAPOR**) mengenai kelakuan Encik/Cik (**NAMA, SKIM PERKHIDMATAN, GELARAN JAWATAN DAN JABATAN TEMPAT BERTUGAS**) seperti berikut:

3.1 (Ringkasan laporan daripada Ketua Jabatan/Pegawai Pelapor)

3.2 .....

3.3 .....

Salinan laporan Pegawai Pelapor seperti di Lampiran.

## ULASAN KETUA JABATAN

4. Ketua Jabatan setelah meneliti kes pegawai berpandangan seperti berikut :

4.1 .....

4.2 .....

## ULASAN URUS SETIA

5. Urus setia setelah meneliti kes pegawai berpendapat bahawa .....

## PERAKUAN

6. Pengerusi Lembaga Tatatertib (Pihak Berkuasa Tatatertib yang ada kuasa mengenakan hukuman selain buang kerja atau turun pangkat) ..... adalah dipohon membuat penentuan sama ada pelanggaran tatatertib pegawai yang berkenaan dari jenis yang patut dikenakan hukuman berikut:

- a) hukuman buang kerja atau turun pangkat iaitu di bawah peraturan 37, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993: atau
- b) dikenakan hukuman yang lebih ringan daripada buang kerja atau turun pangkat iaitu di bawah peraturan 36, Peraturan-Peraturan yang sama.

Penentuan ini hendaklah dibuat di dalam Lampiran.

7. Pengerusi Lembaga Tatatertib (Pihak Berkuasa Tatatertib yang ada kuasa mengenakan hukuman selain buang kerja atau turun pangkat) ..... membuat keputusan jenis pelanggaran tatatertib adalah diambil di bawah peraturan 37, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993, maka kes ini dikemukakan kepada Lembaga Tatatertib (Pihak Berkuasa Tatatertib yang ada kuasa mengenakan hukuman buang kerja atau turun pangkat) ..... . Sebaliknya jika diputuskan di bawah peraturan 36, Peraturan-Peraturan yang sama, Pengerusi Lembaga Tatatertib seterusnya dipohon menimbang sama ada berpuashati bahawa wujud atau tidak wujud suatu kesalahan tatatertib ke atas pegawai berkenaan. Penentuan ini hendaklah di buat di dalam Lampiran.

**BORANG PENENTUAN OLEH PENERUSI LEMBAGA TATATERTIB DI BAWAH PERATURAN 35, PERATURAN-PERATURAN PEGAWAI AWAM (KELAKUAN DAN TATATERTIB) 1993**

**KEPUTUSAN**

Saya sebagai Pengerusi Lembaga Tatatertib **(NAMA PENUH LEMBAGA TATATERTIB TERSEBUT)** memutuskan pelanggaran tatatertib oleh **(NAMA PENUH, KAD PENGENALAN DAN JAWATAN PEGAWAI BERKENAAN)** adalah dari jenis yang patut dikenakan:

Hukuman yang lebih ringan daripada buang kerja atau turun pangkat mengikut peraturan 36, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993

Hukuman buang kerja atau turun pangkat mengikut peraturan 37, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993

Yang benar,

.....  
**(NAMA PENUH)**

Pengerusi

Lembaga Tatatertib

**(NAMA PENUH LEMBAGA TATATERTIB)**

Tarikh:

**KEPUTUSAN Pengerusi Lembaga Tatatertib  
MENENTUKAN WUJUD SATU KESALAHAN TATATERTIB**

Saya sebagai Pengerusi Lembaga Tatatertib **(NAMA PENUH LEMBAGA TATATERTIB TERSEBUT)** memutuskan **wujud / tidak wujud** suatu kesalahan tatatertib ke atas **(NAMA PENUH, KAD PENGENALAN DAN JAWATAN PEGAWAI BERKENAAN)** kerana:

Kesalahan	Bukti
Masukkan kesalahan pegawai	Senaraikan bukti-bukti berkaitan dengan kes pegawai

Perbuatan pegawai ini telah melanggar tatakelakuan di bawah peraturan 4(2)( ) dan 4(2)( ) Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

.....  
**(NAMA PENUH)**  
 Pengerusi  
 Lembaga Tatatertib  
**(NAMA PENUH LEMBAGA TATATERTIB)**  
 Tarikh:

No. Fail

## KERTAS UNTUK PERTIMBANGAN PENERUSI LEMBAGA TATATERTIB

### KERTAS UNTUK PERTIMBANGAN PENERUSI LEMBAGA TATATERTIB BAGI MENENTUKAN WUJUD / TIDAK KES PRIMA FACIE KE ATAS (NAMA PEGAWAI, SKIM PERKHIDMATAN, GELARAN JAWATAN, TEMPAT BERTUGAS)

#### TUJUAN

1. Kertas ini dikemukakan kepada Pengerusi Lembaga Tatatertib (Pihak Berkuasa Tatatertib yang ada kuasa mengenakan hukuman selain buang kerja atau turun pangkat) ..... bagi menentukan sama ada wujud atau tidak wujud kes prima facie bagi mengambil tindakan tatatertib ke atas **(NAMA, SKIM PERKHIDMATAN, GELARAN JAWATAN DAN TEMPAT BERTUGAS)** kerana melanggar tatakelakuan pegawai awam di bawah Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

#### LATAR BELAKANG PEGAWAI

2. Latarbelakang pegawai adalah seperti berikut:-

Nama	:
No. Kad Pengenalan	:
Tarikh Lahir dan Umur	:
Tarikh Lantikan Pertama	:
Ke Dalam Perkhidmatan	:

Kerajaan

Tarikh Dilantik Dalam :

Jawatan Sekarang

Taraf Jawatan :

Jawatan Semasa :

Pelanggaran Tatatertib

Dilakukan

Jawatan Sekarang :

Gaji Sekarang dan : RM (P T )

Tanggagaji

Tarikh Kenaikan Gaji :

Salinan Kenyataan Pegawai adalah seperti di Lampiran.

### **LATARBELAKANG KES**

3. (Ringkasan laporan daripada Ketua Jabatan/Pegawai Pelapor)

3.1 .....

3.2 .....

Salinan laporan Pegawai Pelapor seperti di Lampiran.

### **ULASAN KETUA JABATAN**

4. Ketua Jabatan setelah meneliti kes pegawai berpandangan seperti berikut :

4.1. ....



4.2 .....

## **PERTIMBANGAN PENERUSI LEMBAGA TATATERTIB**

5. Pengerusi Lembaga Tatatertib (Pihak Berkuasa Tatatertib yang ada kuasa mengenakan hukuman selain buang kerja atau turun pangkat) ..... pada **(NYATAKAN TARIKH)** telah memutuskan bahawa pelanggaran tatatertib yang dilakukan pegawai adalah dari jenis yang patut dikenakan hukuman buang kerja atau turun pangkat iaitu Peraturan 37 Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

Salinan borang penentuan pengerusi adalah seperti di **Lampiran**.

## **ULASAN URUS SETIA**

6. Urus setia setelah meneliti kes pegawai berpendapat bahawa ..... (Urus setia memberikan ulasan setelah meneliti fakta kes, bukti-bukti yang ada, pelanggaran tatakelakuan / peraturan berkaitan)

## **PERAKUAN**

7. Pengerusi Lembaga Tatatertib dengan ini diminta menimbang dan membuat keputusan sama ada wujud atau tidak wujud kes prima facie ke atas pegawai.

8. Draf Surat Pertuduhan di Lampiran disertakan untuk persetujuan Pengerusi Lembaga Tatatertib.

**KEPUTUSAN PENERUSI LEMBAGA TATATERTIB  
MENENTUKAN WUJUD KES PRIMA FACIE**

Saya sebagai Pengerusi Lembaga Tatatertib **(NAMA PENUH LEMBAGA TATATERTIB TERSEBUT)** memutuskan wujud / tidak wujud kes prima facie ke atas **(NAMA PENUH, KAD PENGENALAN DAN JAWATAN PEGAWAI BERKENAAN)** kerana:

Kesalahan	Bukti
Masukkan kesalahan pegawai	Senaraikan bukti-bukti berkaitan dengan kes pegawai

Perbuatan pegawai ini telah melanggar tatakelakuan di bawah peraturan 4(2)( ) dan 4(2)( ) Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

.....  
**(NAMA PENUH)**  
 Pengerusi  
 Lembaga Tatatertib  
**(NAMA PENUH LEMBAGA TATATERTIB)**

Tarikh:

**SURAT PERTUDUHAN  
TINDAKAN TATATERTIB BUKAN DENGAN TUJUAN BUANG KERJA ATAU  
TURUN PANGKAT**

**SULIT**

Ruj. Kami : .....

Tarikh : .....

Nama Pegawai

Alamat Kediaman pegawai yang terkini

Melalui dan salinan:

Alamat Ketua Jabatan Pegawai

Tuan,

**TINDAKAN TATATERTIB BUKAN DENGAN TUJUAN BUANG KERJA ATAU  
TURUN PANGKAT**

Dimaklumkan bahawa satu laporan telah diterima oleh Pengerusi Lembaga Tatatertib yang menyatakan bahawa tuan, NAMA PEGAWAI, NO. KAD PENGENALAN, SKIM PERKHIDMATAN, GELARAN JAWATAN, TEMPAT BERTUGAS telah berkelakuan yang melanggar tatakelakuan dan membolehkan tindakan tatatertib diambil terhadap tuan.

2. Pengerusi Lembaga Tatatertib, setelah menimbangkan segala maklumat yang diterima, berpendapat bahawa tuan patut dikenakan tindakan tatatertib tidak dengan tujuan buang kerja atau turun pangkat di bawah peraturan 36, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993, atas pertuduhan-pertuduhan berikut:-

## **PERTUDUHAN PERTAMA**

Bahawa tuan NAMA PEGAWAI, NO. KAD PENGENALAN, SKIM PERKHIDMATAN, GELARAN JAWATAN, TEMPAT BERTUGAS semasa bertugas sebagai Penolong Pegawai Tadbir di Kementerian JKL telah didapati tidak hadir bertugas tanpa cuti atau tanpa mendapat kebenaran terlebih dahulu atau tanpa sebab yang munasabah selama 10 hari pada tarikh-tarikh seperti berikut:-

<b>Tarikh</b>	<b>Hari</b>
19 Disember 2005	Isnin
20 Disember 2005	Selasa
12 Januari 2006	Khamis
13 Januari 2006	Jumaat
16 Januari 2006	Isnin
17 Januari 2006	Selasa
18 Januari 2006	Rabu
19 Januari 2006	Khamis
20 Januari 2006	Jumaat
23 Januari 2006	Isnin

Perbuatan tersebut membolehkan tuan dikenakan tindakan tatatertib selaras dengan peraturan 24, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 [P.U.(A)395/1993] dan boleh ditafsirkan sebagai tidak bertanggungjawab iaitu melanggar peraturan 4(2)(g) P.U.(A)395/1993 seperti berikut:

“4(2) Seseorang pegawai tidak boleh –  
(g) tidak bertanggungjawab”.

## **PERTUDUHAN KEDUA**

Bahawa tuan NAMA PEGAWAI, NO. KAD PENGENALAN, SKIM PERKHIDMATAN, GELARAN JAWATAN, TEMPAT BERTUGAS semasa bertugas sebagai Penolong Pegawai Tadbir di Kementerian JKL telah didapati keluar negara sebanyak lima (5) kali tanpa mendapat kebenaran daripada Ketua Setiausaha Kementerian JKL pada tarikh-tarikh seperti berikut:-

Tarikh		Negara
Dari	Hingga	
11 April 2006	12 April 2006	Thailand
22 Mei 2006	23 Mei 2006	Singapura
11 Julai 2006	11 Julai 2006	Thailand
30 Julai 2006	31 Julai 2006	Indonesia
25 September 2006	26 September 2006	Indonesia

Perbuatan tuan itu telah melanggar peruntukan di dalam Surat Pekeliling Am Bilangan 1 Tahun 1984 yang mewajibkan semua pegawai Kerajaan mendapatkan kelulusan daripada Ketua Setiausaha Kementerian apabila hendak ke luar negara sama ada atas urusan rasmi atau lawatan persendirian ke luar negara. Dengan yang demikian, perbuatan tuan boleh disifatkan sebagai ingkar perintah dan melanggar tatakelakuan di bawah peraturan 4(2)(i) Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 seperti berikut:-

“4(2) Seseorang pegawai tidak boleh –

- (i) ingkar perintah atau berkelakuan dengan apa-apa cara yang boleh ditafsirkan dengan munasabah sebagai ingkar perintah.”

Jika tuan didapati bersalah atas pertuduhan-pertuduhan di atas, tuan boleh dikenakan mana-mana satu atau apa-apa gabungan dua atau lebih hukuman yang dinyatakan dalam peraturan 38 Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 selain daripada hukuman buang kerja atau turun pangkat.

3. Mengikut peraturan 36 Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993, tuan diberi peluang untuk membuat representasi secara bertulis yang mengandungi alasan-alasan yang tuan hendak gunakan untuk membebaskan diri tuan. Representasi tersebut hendaklah dikemukakan kepada Pengerusi Lembaga Tatatertib (selain buang kerja atau turun pangkat) ..... melalui Ketua Jabatan tuan dalam tempoh **21 hari** daripada tarikh tuan menerima surat ini. Sekiranya tuan tidak membuat representasi tersebut dalam tempoh masa yang ditetapkan itu, tuan akan dianggap sebagai tidak hendak membela diri dan perkara ini akan terus diputuskan oleh Lembaga Tatatertib (yang ada kuasa mengenakan hukuman selain buang kerja atau turun pangkat) ..... berdasarkan keterangan-keterangan yang sedia ada sahaja.

4. Sila tuan akui penerimaan surat ini dengan menandatangani surat akuan terima yang disertakan dan kembalikan kepada urus setia Lembaga Tatatertib (selain buang kerja atau turun pangkat) ..... melalui Ketua Jabatan tuan.

Sekian.

**"BERKHIDMAT UNTUK NEGARA"**

**(NAMA PENUH)**

Pengerusi

Lembaga Tatatertib

(NAMA PENUH LEMBAGA TATATERTIB YANG ADA KUASA MENGENAKAN  
HUKUMAN SELAIN BUANG KERJA ATAU TURUN PANGKAT)

**SURAT PERTUDUHAN  
TINDAKAN TATATERTIB DENGAN TUJUAN BUANG KERJA ATAU  
TURUN PANGKAT**

**SULIT**

Ruj. Kami : .....

Tarikh :

Nama Pegawai

Alamat Kediaman pegawai yang terkini

Melalui dan salinan:

Alamat Ketua Jabatan Pegawai

Tuan,

**TINDAKAN TATATERTIB DENGAN TUJUAN BUANG KERJA ATAU TURUN PANGKAT**

Dimaklumkan bahawa satu laporan telah diterima oleh Pengerusi Lembaga Tatatertib yang menyatakan bahawa tuan, NAMA PEGAWAI, NO. KAD PENGENALAN, SKIM PERKHIDMATAN, GELARAN JAWATAN, TEMPAT BERTUGAS telah berkelakuan yang melanggar tatakelakuan dan membolehkan tindakan tatatertib diambil terhadap tuan.

2. Pengerusi Lembaga Tatatertib, setelah menimbangkan segala maklumat yang diterima, berpendapat bahawa tuan patut dikenakan tindakan tatatertib dengan tujuan buang kerja atau turun pangkat di bawah peraturan 37, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 atas pertuduhan berikut:

**PERTUDUHAN**

Bahawa tuan NAMA PEGAWAI, NO. KAD PENGENALAN, SKIM PERKHIDMATAN, GELARAN JAWATAN, TEMPAT BERTUGAS semasa bertugas sebagai Pembantu Tadbir di Jabatan DEF telah didapati tidak hadir bertugas tanpa cuti atau tanpa

mendapat kebenaran terlebih dahulu atau tanpa sebab yang munasabah mulai 14.1.2007 hingga 28.2.2007.

Perbuatan tersebut membolehkan tuan dikenakan tindakan tatatertib selaras dengan peraturan 24, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 [P.U.(A)395/1993] dan boleh ditafsirkan sebagai tidak bertanggungjawab iaitu melanggar peraturan 4(2)(g) P.U.(A)395/1993 seperti berikut:

“4(2) Seseorang pegawai tidak boleh –  
(g) tidak bertanggungjawab”.

Jika tuan didapati bersalah atas pertuduhan di atas, tuan boleh dikenakan mana-mana satu atau apa-apa gabungan dua atau lebih hukuman yang dinyatakan dalam peraturan 38 Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.

3. Mengikut peraturan 37, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 tuan diminta membuat satu representasi secara bertulis yang mengandungi alasan-alasan yang tuan hendak gunakan untuk membebaskan diri tuan. Representasi tersebut hendaklah dikemukakan kepada Pengerusi Lembaga Tatatertib (yang ada kuasa mengenakan hukuman buang kerja atau turun pangkat) ..... melalui Ketua Jabatan tuan dalam tempoh 21 hari daripada tarikh tuan menerima surat ini. Sekiranya tuan tidak membuat representasi tersebut dalam tempoh masa yang ditetapkan itu tuan akan dianggap sebagai tidak hendak membela diri dan perkara ini akan terus diputuskan oleh Pengerusi Lembaga Tatatertib (yang ada kuasa mengenakan hukuman buang kerja atau turun pangkat) ..... berdasarkan keterangan-keterangan yang sedia ada sahaja.

4. Sila tuan akui penerimaan surat ini dengan menandatangani surat akuan terima yang disertakan dan kembalikan kepada urus setia Lembaga Tatatertib (dengan tujuan buang kerja atau turun pangkat) ..... melalui Ketua Jabatan tuan.

Sekian.

**“BERKHIDMAT UNTUK NEGARA”**

Saya yang menurut perintah,

**(NAMA PENUH)**

Pengerusi

Lembaga Tatatertib

(NAMA PENUH LEMBAGA TATATERTIB YANG ADA KUASA MENGENAKAN  
HUKUMAN BUANG KERJA ATAU TURUN PANGKAT)



No. Fail

## **KERTAS UNTUK PERTIMBANGAN LEMBAGA TATATERTIB**

### **CADANGAN UNTUK MENGENAKAN HUKUMAN TATATERTIB KE ATAS (NAMA, SKIM PERKHIDMATAN, GELARAN JAWATAN DAN TEMPAT BERTUGAS)**

#### **TUJUAN**

1. Kertas ini dikemukakan bertujuan untuk mendapatkan keputusan Lembaga Tatatertib (NAMA PENUH LEMBAGA TATATERTIB YANG BERKENAAN) bagi mengenakan hukuman tatatertib ke atas NAMA, SKIM PERKHIDMATAN, GELARAN JAWATAN DAN TEMPAT BERTUGAS. Pegawai semasa bertugas sebagai Pengarah Bahagian di Kementerian RST telah keluar negara tanpa terlebih dahulu mendapatkan kebenaran daripada Ketua Setiausaha Kementerian. Perbuatan pegawai jelas melanggar tatakelakuan sebagai seorang pegawai awam dan boleh disifatkan sebagai ingkar perintah.

#### **LATAR BELAKANG PEGAWAI**

2. Latar belakang dan butir-butir pegawai adalah seperti yang berikut :-

Nama :  
No. Kad Pengenalan :  
Tarikh Lahir dan Umur :  
Tarikh Lantikan Pertama :  
Ke Dalam Perkhidmatan  
Kerajaan  
Tarikh Dilantik Dalam :

Jawatan Sekarang

Taraf Jawatan :  
 Jawatan Semasa :  
 Pelanggaran Tatatertib  
 Dilakukan  
 Jawatan Sekarang :  
 Gaji Sekarang dan : RM ( P T )  
 Tanggagaji  
 Tarikh Kenaikan Gaji :

Salinan Kenyataan Perkhidmatan pegawai adalah seperti di Lampiran.

## LATAR BELAKANG KES

3. Badan Pencegah Rasuah (BPR) menerusi surat bertarikh ..... telah mengemukakan laporan berhubung siasatan yang telah dijalankan ke atas (NAMA, SKIM PERKHIDMATAN, GELARAN JAWATAN DAN TEMPAT BERTUGAS) Pegawai dikatakan telah melawat Hat Yai, Thailand pada 11 April 2003 (Jumaat), 22 Mei 2003 (Khamis) dan 30 Julai 2003 (Rabu) tanpa kebenaran Ketua Setiausaha Kementerian. Salinan Laporan Siasatan BPR seperti di Lampiran. Salinan cabutan rekod Jabatan Imigresen yang menunjukkan pegawai telah melawat ke Hat Yai, Thailand bersama-sama dengan ..... pada 11 April 2003, 22 Mei 2003 dan 30 Julai 2003 seperti di Lampiran.

4. Surat Pekeliling Am Bilangan 1 Tahun 1984 mewajibkan semua pegawai Kerajaan mendapatkan kelulusan daripada Ketua Setiausaha Kementerian apabila mereka hendak ke luar negara sama ada atas urusan rasmi atau lawatan persendirian ke luar negara.

5. Encik ..... Kementerian JKL mengesahkan pegawai tidak pernah membuat apa-apa permohonan Lawatan Ke Luar Negara untuk urusan rasmi atau tidak rasmi bagi Lawatan ke Thailand pada tarikh-tarikh 11 April 2003 (Jumaat), 22 Mei 2003 (Khamis) dan 30 Julai 2003 (Rabu).

## SURAT PERTUDUHAN

6. Pengerusi Lembaga Tatatertib (NAMA PENUH LEMBAGA TATATERTIB) pada ..... telah memutuskan wujud kesalahan tatatertib untuk dikenakan tindakan ke atas pegawai tersebut. Berikutan dengan itu surat pertuduhan bertarikh .....telah dihadapkan kepada pegawai.

7. Pertuduhan terhadap pegawai seperti berikut:-

### PERTUDUHAN

“... telah didapati keluar negara sebanyak lima (5) kali tanpa mendapat kebenaran daripada Ketua Setiausaha Kementerian ABC pada tarikh-tarikh seperti berikut:-

Tarikh		Negara
Dari	Hingga	
11 April 2003	12 April 2003	Thailand
22 Mei 2003	23 Mei 2003	Thailand
30 Julai 2003	31 Julai 2003	Thailand

Perbuatan tuan itu telah melanggar peruntukan di dalam Surat Pekeliling Am Bilangan 1 Tahun 1984 yang mewajibkan semua pegawai Kerajaan mendapatkan kelulusan daripada Ketua Setiausaha Kementerian apabila hendak ke luar negara sama ada atas urusan rasmi atau lawatan persendirian ke luar negara. Dengan yang demikian, perbuatan tuan boleh disifatkan sebagai ingkar perintah dan melanggar tatakelakuan di bawah peraturan 4(2)(i) Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993.”

Salinan surat pertuduhan seperti di Lampiran.

### REPRESENTASI KEPADA PERTUDUHAN

8. Pegawai menerusi suratnya bertarikh ..... telah mengemukakan representasi seperti di Lampiran terhadap pertuduhan yang dihadapkan kepadanya. Representasi pegawai adalah seperti berikut:-

- 8.1 ..... (Ringkasan jawapan pegawai) .....
- 8.2 .....

### **ULASAN KETUA JABATAN**

- 9. Ketua Jabatan dalam ulasannya berhubung kes pegawai menyatakan bahawa:-
  - 9.1 ..... (Ringkasan ulasan Ketua Unit/Cawangan/Bahagian/ Jabatan) .....
  - 9.2 .....

Salinan ulasan Ketua Jabatan pegawai seperti di Lampiran.

### **ULASAN URUS SETIA**

- 10. Urus setia setelah meneliti pertuduhan, representasi pegawai dan ulasan Ketua Jabatan berpendapat bahawa .....
- 10.1 .....(Urusetia hendaklah memberi ulasan berdasarkan laporan, surat pertuduhan, jawapan pertuduhan, ulasan Ketua Unit/Cawangan/Bahagian/ Jabatan sekiranya ada kepada jawapan pertuduhan dan dokumen-dokumen lain. Urusetia **tidak boleh** mengesyorkan hukuman).....
- 10.2 .....
- 10.3 .....

## **PERAKUAN**

11. Lembaga Tatatertib (NAMA PENUH LEMBAGA TATATERTIB) adalah diminta untuk membuat keputusan bagi mengenakan hukuman tatatertib ke atas pegawai berkenaan.

Urus setia Lembaga Tatatertib  
(NAMA PENUH LEMBAGA TATATERTIB)

Tarikh : November 2008

**SURAT KEPUTUSAN LEMBAGA TATATERTIB  
TINDAKAN TATATERTIB BUKAN DENGAN TUJUAN BUANG KERJA ATAU TURUN PANGKAT**

Ruj. Kami :

Tarikh :

Disember 2008

Nama Pegawai

Alamat Kediaman pegawai yang terkini

Melalui dan salinan:

Alamat Ketua Jabatan Pegawai

Tuan,

**TINDAKAN TATATERTIB BUKAN DENGAN TUJUAN BUANG KERJA ATAU  
TURUN PANGKAT**

Lembaga Tatatertib (NAMA PENUH LEMBAGA TATATERTIB) dalam mesyuarat yang ke ..... (Bil.8/2008) pada ..... setelah menimbangkan dengan teliti pertuduhan ke atas tuan, melalui surat pertuduhan bil. .... bertarikh ..... dan representasi yang diberi oleh tuan, melalui surat bertarikh ..... memutuskan tuan **bersalah** ke atas pertuduhan tersebut.

2. Sehubungan dengan itu, tuan dikenakan hukuman '**(NYATAKAN HUKUMAN)**' mengikut peraturan 38(.....), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 bagi pertuduhan berkenaan.

3. Mengikut peraturan 14 dan 15(1), Peraturan - Peraturan Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam 1993 Peraturan-Peraturan Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam 1993, tuan dengan ini diberi peluang untuk membuat rayuan kepada Lembaga Rayuan Tatatertib Perkhidmatan Awam (Suruhanjaya Perkhidmatan Awam) melalui

Ketua Jabatan tuan dalam tempoh **14 hari** dari tarikh penerimaan surat keputusan Lembaga Tatatertib ini.

4. Sila tuan akui penerimaan surat ini dengan menandatangani surat akuan terima yang disertakan dan kembalikan kepada Lembaga Tatatertib ..... melalui Ketua Jabatan tuan.

Sekian.

**“BERKHIDMAT UNTUK NEGARA”**

**t.t**  
**(NAMA PENUH)**  
b.p. Pengerusi  
Lembaga Tatatertib .....  
Kementerian/Jabatan.....

**SURAT KEPUTUSAN LEMBAGA TATATERTIB  
TINDAKAN TATATERTIB DENGAN TUJUAN BUANG KERJA ATAU TURUN PANGKAT**

Ruj. Kami :

Tarikh :        Disember 2008

Nama Pegawai

Alamat Kediaman pegawai yang terkini

Melalui dan salinan:

Alamat Ketua Jabatan Pegawai

Tuan,

**TINDAKAN TATATERTIB DENGAN TUJUAN BUANG KERJA ATAU TURUN PANGKAT**

Lembaga Tatatertib (NAMA PENUH LEMBAGA TATATERTIB) dalam mesyuarat yang ke ..... (Bil.8/2008) pada ..... setelah menimbang dengan teliti pertuduhan ke atas tuan, melalui surat pertuduhan bil. .... bertarikh ..... dan representasi yang diberi oleh tuan, melalui surat bertarikh ..... memutuskan tuan **bersalah** ke atas kedua-dua pertuduhan tersebut.

2.        Sehubungan dengan itu, tuan dikenakan hukuman '**(NYATAKAN HUKUMAN)**' mengikut peraturan 38(.....), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 bagi pertuduhan pertama dan hukuman '**(NYATAKAN HUKUMAN)**' mengikut peraturan 38(.....), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 bagi pertuduhan kedua.

3.        Mengikut peraturan 14 dan 15(1), Peraturan - Peraturan Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam 1993 Peraturan-Peraturan Lembaga Tatatertib Perkhidmatan



Awam 1993, tuan dengan ini diberi peluang untuk membuat rayuan kepada Lembaga Rayuan Tatatertib Perkhidmatan Awam (Suruhanjaya Perkhidmatan Awam) melalui Ketua Jabatan tuan dalam tempoh **14 hari** dari tarikh penerimaan surat keputusan Lembaga Tatatertib ini.

4. Sila tuan akui penerimaan surat ini dengan menandatangani surat akuan terima yang disertakan dan kembalikan kepada Lembaga Tatatertib ..... melalui Ketua Jabatan tuan.

Sekian.

**“BERKHIDMAT UNTUK NEGARA”**

**t.t**  
**(NAMA PENUH)**  
b.p. Pengerusi  
Lembaga Tatatertib .....  
Kementerian/Jabatan.....

## **JAWATANKUASA BUKU SETITIK NILA**

### **Penaung**

YBhg. Tan Sri Ismail Adam  
Ketua Pengarah Perkhidmatan Awam

### **Penasihat**

YBhg. Dato' Dr. Mohd. Azhar bin Haji Yahaya  
Pengarah Bahagian Perkhidmatan  
Jabatan Perkhidmatan Awam

### **Pengerusi**

Tuan Haji Jalil bin Marzuki  
Timbalan Pengarah Kanan Bahagian Perkhidmatan  
Jabatan Perkhidmatan Awam

### **Timbalan Pengerusi**

Tuan Haji Mansor bin Maizan  
Timbalan Pengarah Bahagian Perkhidmatan  
Jabatan Perkhidmatan Awam

### **Ahli-Ahli**

Mohtar bin Mohd Abd Rahman  
Chin Weng Peng  
Jamil bin Rakon  
Abu Bakar bin Idris  
Haji Mohd Taupik bin Yusof  
Nik Azhan Hakim bin Nik Mahmood  
Abd Shukor bin Mahmood  
Zainal Alhakab bin Seman  
Pauzan bin Ahmar  
Ikhbal Hanam bin Mukras  
Norlida binti Ahmad Shahibuddin  
Ahmad Azhan bin Mohd. Noh  
Anuar Zaki bin Bakar  
Rai'dah binti Mohd Yaman  
Phan Yng Yih  
Rae Morn a/l Verak

Azra Haida binti Baharom  
Norazian binti Kamaruddin  
Norfaiza binti Ali  
Noor Rosidi bin Abdul Latif  
Idatul Farita binti Mohamad Toha  
Nadiyah binti Sa'id  
Mawarni binti Sazali  
Mohd Zary Affendi bin Mohd Arif  
Mohammad Fairuz bin Mohd Nasir  
Zulkifli bin Osman  
Siti Nabilah binti Ahmad Rostam  
Hazwaani binti Abdul Halim  
Mohammad Azziyadi bin Ismail  
Maifuza binti Abdul Malik  
Mohd. Shahizulhardi bin Mohamed

### **Urus Setia**

Madinah binti Jaafar  
Awaluddin bin Mohd. Nasir  
Hairi bin Mazlan

Nooraniza binti Kadri  
Muhammad Faez bin Ruslan  
Zarith binti Jarili

## **PENGHARGAAN**

**Setinggi-tinggi penghargaan  
ditujukan khas buat  
Suruhanjaya Perkhidmatan Awam,  
Suruhanjaya Perkhidmatan  
Pelajaran, Kementerian Pengajian  
Tinggi, Kementerian Kesihatan  
Malaysia dan individu yang terlibat  
sama ada secara langsung atau tidak  
langsung dalam menyumbangkan  
buah fikiran dan tenaga di dalam  
menjayakan penerbitan buku ini.**

