

# KETIDAKHADIRAN BERTUGAS

ERMA AHMAD KHALILI  
BAHAGIAN PERKHIDMATAN  
JABATAN PERKHIDMATAN AWAM MALAYSIA

Ayat makan dalam..

Soalan: Berkat tak duit gaji tu?



**Ayahanda Abdul Rani Kulup**

Jan 3 at 9:34pm • 🌐



1.6 juta kakitangan kerajaan bakal menerima RM500. Tidak semua swasta mendapat bonus 'tetap' seperti kakitangan kerajaan. Jadi bersyukurlah jibaok! Kerja kerajaan bukanlah seteruk di swasta. Cuti banyak, MC bersepah, hilang amik antar anak 3 jam, pergi mengopi kedai Timah Jande 2jam, rehat tengahari 2jam. Klaim OT dan minyak selalu kau lanyak. Ini hakikat untuk majoriti kakitangan awam! Ubahlah perangai.

Di bawah Peraturan 3C, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993, seseorang pegawai yang gagal menjalankan kawalan ke atas pegawai bawahannya, atau untuk mengambil tindakan terhadap pegawai bawahannya yang melanggar mana-mana peruntukan Peraturan-Peraturan ini **hendaklah disifatkan cuai dalam melaksanakannya tugasnya dan tidak bertanggungjawab, dan dia boleh dikenakan tindakan tatatertib.**

Di bawah Peraturan 23, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993, tidak hadir bertugas bermaksud **tidak hadir bagi apa-apa tempoh masa pada masa dan di tempat di mana pegawai itu dikehendaki hadir bertugas serta tidak hadir bertugas tanpa cuti atau tanpa terlebih dahulu mendapat kebenaran atau tanpa sebab yang munasabah.**



# Alasan yang Munasabah...



# Alasan yang TIDAK Munasabah...



Perintah am (bab c) 14A.  
TIADA GAJI BAGI TEMPOH TIDAK HADIR BERKERJA  
TANPA CUTI

- “ (a) Jika pegawai tidak hadir berkerja bagi suatu tempoh, tanpa suatu sebab yang munasabah pada pandangan KJ, maka **pegawai itu tidak berhak mendapat apa-apa gaji** bagi tempoh tersebut +
- “ (b) Suatu perakuan daripada KJ yang memperakui tempoh pegawai tidak berhak mendapat gaji, adalah **suatu kuasa yang mencukupi bagi memotong gaji** dan emolumen bagi tempoh tidak hadir tersebut +

# Perintah am (bab c) . CUTI SAKIT

## 15.Kelayakan MC swasta:

- a) pesakit luar -15 hari atau;
- b) Pesakit dalam . 180 hari
- c) Kombinasi MC swasta & kerajaan = 180 hari sahaja
  - 90 hari pertama diluluskan oleh KJ; dan
  - 90 hari kedua diluluskan oleh KSU.

17(b) Jika habis cuti 180 hari, dan pegawai masih sakit, pegawai boleh menghabiskan cuti rehatnya.



## Perintah am (bab c) . CUTI SAKIT

17(c) Adalah menjadi syarat semua cuti sakit hendaklah dihabiskan di hospital atau di rumah pegawai, melainkan jika ditetapkan sebaliknya oleh pegawai perubatan.



*Bagi MC, tapi – main golf*

# Perintah am (bab c) . CUTI SAKIT

17.(d) Jika cuti sakit maksimum dan baki cuti rehat telah diberikan semuanya, maka tiada lagi cuti sehinggalah pegawai itu diperiksa oleh sebuah Lembaga Perubatan.





## KATEGORI TIDAK HADIR BERTUGAS

Pegawai-pegawai awam yang tidak hadir bertugas boleh dikategorikan seperti berikut:



**Kategori pertama:**  
**TIDAK HADIR BERTUGAS** dan dapat di kesan  
**PERATURAN 25**

Pegawai tidak hadir sekurang-kurangnya 1 hari bekerja atau lebih secara berturut-turut atau berselang-seli

**Tahukah  
Anda????**

**PERATURAN 24  
PERATURAN-PERATURAN PEGAWAI  
AWAM (KELAKUAN DAN  
TATATERTIB) 1993**

**TIDAK HADIR  
BERTUGAS**

**Tidak Hadir Bertugas Tanpa Cuti  
Atau Tanpa Kebenaran Atau  
Tanpa Sebab Yang Munasabah.**



**Kegagalan pegawai awam  
mematuhi peraturan boleh  
dikenakan hukuman yang  
membawa kepada Turun Pangkat  
dan Buang Kerja!!!!** 😞



**Tidak Hadir Bertugas bermaksud tidak hadir bertugas bagi apa-apa tempoh  
pada masa dan tempat pegawai itu dikehendaki bertugas tanpa cuti.**

## TINDAKAN PENYELIA

- ” Mendapatkan penjelasan secara bertulis/lisan.
- ” Mengarahkan pegawai memohon cuti rehat sekiranya penjelasan pegawai disokong oleh bukti atau keterangan yang munasabah; atau
- ” Melaporkan kepada KJ mengenai Ketidakhadiran pegawai sekiranya penjelasan pegawai ditolak.

## TINDAKAN KETUA JABATAN

- ” Melaporkan kepada Bahagian Kewangan untuk pemotongan gaji.
- ” Melaporkan kepada URUS SETIA LTT yang berkenaan.

Kategori kedua:

TIDAK HADIR BERTUGAS 7 Hari  
BERTURUT-TURUT DAN dan TIDAK dapat  
di kecer

Pegawai tidak hadir bertugas  
7 hari bekerja berturut-turut  
dan usaha-usaha sewajarnya  
untuk mencari serta mengesan  
pegawai telah dilakukan tetapi  
masih gagal



## Kategori kedua:

TIDAK HADIR BERTUGAS 7 Hari  
BERTURUT-TURUT DAN dan TIDAK dapat  
di kesan

### TINDAKAN KETUA JABATAN

- “ Mengeluarkan surat arahan kembali bertugas melalui Surat Berdaftar Akuan Terima (*A.R. Register*) / serahan tangan kepada pegawai di alamat akhir diketahui.
- “ Sekiranya pegawai masih tidak hadir bertugas/ surat arahan kembali bertugas tidak terserah, KJ kemukakan laporan berhubung ketidakhadiran pegawai kepada LTT yang ada kuasa buang kerja turun pangkat.

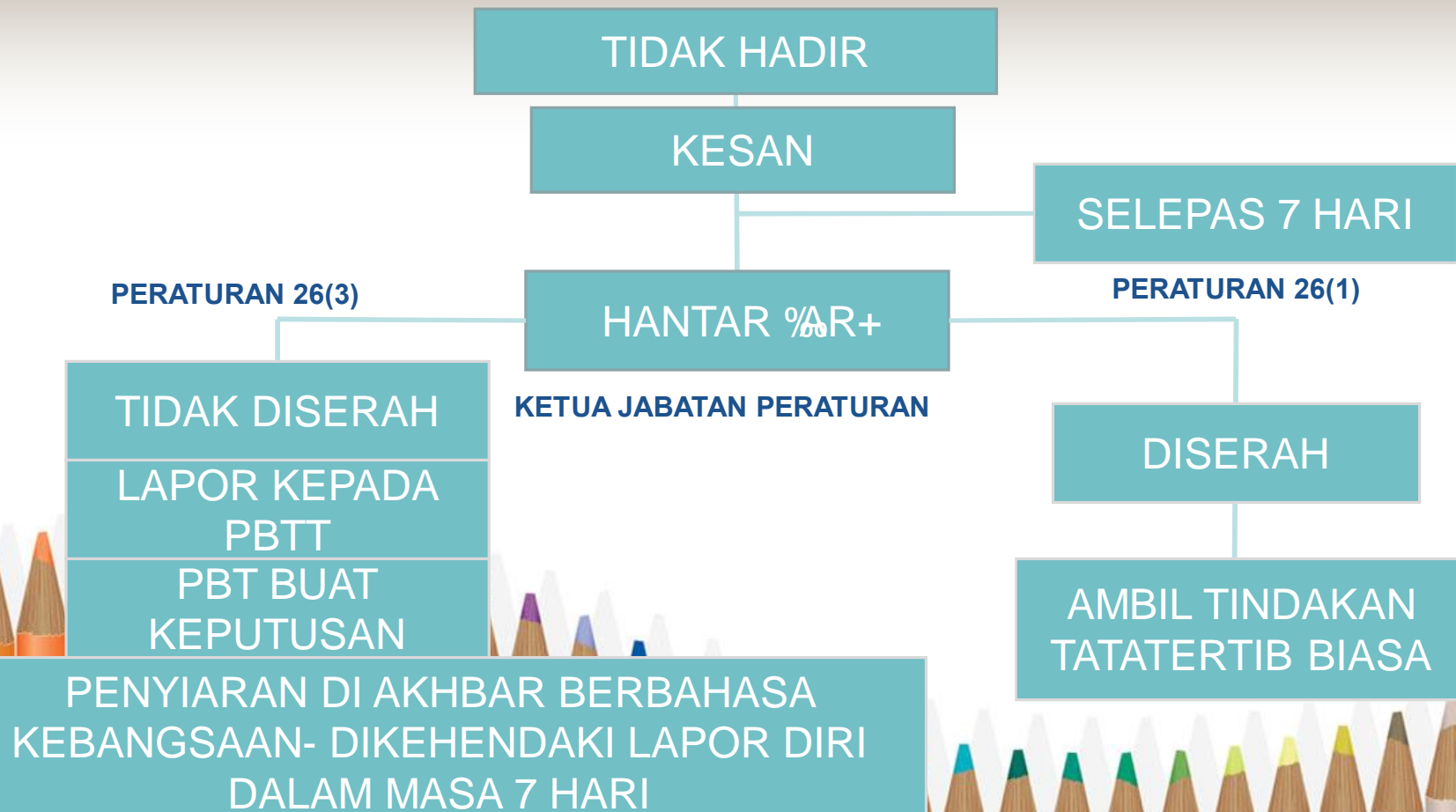


“ Melaporkan kepada Bahagian Kewangan untuk pemotongan gaji.

“ Menyiarkan notis dalam sekurang-kurangnya sebuah akhbar berbahasa kebangsaan dan edaran seluruh negara sebagaimana yang diputuskan oleh Lembaga Tatatertib. Notis tersebut hendaklah mengandungi fakta ketidakhadiran pegawai dan arahan kembali bertugas dalam tempoh 7 hari dari tarikh penyiaran.

“ Mewartakan pembuangan kerja pegawai mulai dari tarikh pegawai tidak hadir bertugas, jika pegawai tidak hadir selepas tempoh 7 hari dalam notis.

# PROSEDUR KES TIDAK HADIR BERTUGAS TIDAK DAPAT DIKESAN



HADIR

AMBIL TINDAKAN  
TATATERTIB BIASA

TIDAK HADIR

HANTAR DRAF WARTA

- Peguam Negara
- Percetakan Nasional Bhd  
Penyiaran Warta

ANGGAP TELAH  
DIBUANG KERJA

DIREKODKAN DALAM  
PENYATA PERKHIDMATAN



## KATEGORI KETIGA:

TIDAK HADIR BERTUGAS: Meminda SIJIL  
SAKIT @ Kemuka SIJIL SAKIT Palsu

Penyelia/Ketua Jabatan  
meragui dan mengesyaki  
kesahihan Sijil Cuti Sakit  
swasta atau Kerajaan yang  
dikemukakan oleh pegawai

## TINDAKAN PENYELIA / KETUA JABATAN

- “ **Menyiasat kesahihan Sijil Cuti Sakit (MC) pegawai.**
- “ **Sekiranya MC pegawai palsu atau dipinda, KJ:**
  - a) Lapor ke Bahagian Kewangan untuk pemotongan gaji; dan**
  - b) Lapor ke LTT yg berkenaan.**
  
- “ **Membuat laporan Polis sekiranya terdapat unsur-unsur pemalsuan MC oleh sindiket.**



# 21/10/2009 . Utusan Malaysia

©“KUALA LUMPUR - Taktik seorang anggota polis lelaki berpangkat Lans Koperal menggunakan sijil cuti sakit (MC) palsu akhirnya membawanya ke muka pengadilan.

...turut mengaku salah bagi tuduhan kedua iaitu tidak hadir bertugas selama 21 hari berturut-turut tanpa sebab bermula dari 21 Disember 2008 hingga 11 Januari lalu.

dia didakwa mengikut Seksyen 471 Kanun Keseksaan yang boleh dihukum di bawah Seksyen 465 kanun tersebut yang memperuntukkan hukuman penjara maksimum dua tahun atau denda atau kedua-duanya...”



hmetro.com.my

2010/08/19

**KUALA LUMPUR:** Seorang pemandu van dihukum sehari penjara dan denda RM1,200 oleh Mahkamah Majistret, di sini, semalam, atas dua pertuduhan memalsukan sijil cuti sakit (MC) untuk kerajaan dan swasta lalu.



SURAT EDARAN [JPA.(S)TT343 Jld.2(67)]

Tarikh : 26 Mac 2010

“ **...tindakan tatatertib ke atas pegawai awam yang mengemukakan Sijil Cuti Sakit palsu / meminda Sijil Cuti Sakit...**

“ **...tindakan berikut hendaklah diambil:**

- i. Lucut hak emolumen;**
- ii. Membuat laporan polis; dan**
- iii. Tatatertib sehingga dibuang kerja...**

**%KUALA LUMPUR: Kira-kira 45,000 atau 3% daripada 1.5 juta penjawat awam menggunakan MC Palsu untuk ponteng kerja + 27/5/2010 - Berita Harian**

(Perubatan 9 -- Pin. 15/95) **CIP E 380377**  
**SIJIL CUTI SAKIT**

Dengan ini saya mengesahkan bahawa saya telah memeriksa Encik/Cik/Puan.....  
dari Kementerian /Jabatan..... yang berkenaan.....  
dan mendapati yang beliau :

- (a) Tidak sihat untuk menjalankan tugasnya dengan sempurna selama..... hari daripada..... hingga.....
- (b) Boleh bertugas semula pada.....
- (c) Beliau dikehendaki datang semula untuk pemeriksaan pada.....

[Potong (b) atau (c) mengikut masa yang tidak berkenaan]

.....  
Tarikh

  
.....  
(Tandatangan)

.....  
Jawatan

HOSPITAL TENGGU AMPUAN RAHIMAH (HAR),  
JALAN LANGAT  
41856 KLANG  
SELANGOR DARULHSAN.  
Klinik / Hospital  
(Cop Rasmi)

.....  
Pegawai Perubatan  
Jabatan Pesakit Luar  
Hospital Tengku Ampuan Rahimah Klang  
Nama  
(Huruf Besar)

FRASEL PK

**KATEGORI KEEMPAT:**  
**TIDAK HADIR BERTUGAS PADA MASA DAN  
TEMPAT YANG DITETAPKAN (PONTENG KERJA)**

Pegawai tidak hadir atau tidak berada pada tarikh, masa dan tempat yang ditetapkan atau diarahkan dari semasa ke semasa atau ponteng kerja



# MINUM PAU SHOPPING



# A W A S ! ! !

PERGERAKAN ANDA DIPERHATIKAN.....

**Kompleks Anjung,  
Parcel E**



**12.15  
p.m.**



**Alamanda, Putrajaya**



**Kalk Mah Nasi Dagang**

**ELAKKAN  
DARIPADA  
BERADA DI  
TEMPAT YANG  
TIDAK  
SEPATUTNYA,  
PADA WAKTU  
YANG TIDAK  
SEPATUTNYA**

**Perangai kakitangan awam curi tulang**

Oleh TARIKI ABDULL RAHM  
pengarang@kubusan.com.my

TERINGIN sangat hati penulis hendak bersua Mah Nasi Dagang, Sungai Merab di pintu bel dengan rumah di Bangi. Seperti biasa peng termasuk pegawai dan kakitangan kerajaan nama yang jelas terpapar nama-nama agen

Jam hampir mengijak ke pukul 10 pagi, m menghimpun teh tarik yang sudah sejuk dan s mereka ini sudah berada di kedai ini seaw

Apabila penulis bergerak untuk membayar mereka akan bangun dan kembali ke peja

Soalannya, tidak bekenjak mereka atau Berapa jam sebenarnya mereka ini beken bersarapan dan makan tengah hari.

**FORUM**

ARKIB: 15/07/2010

**Lagi isu 'curi tulang' di Putrajaya**

SAYA bertak dengan tulisan Pegawai Tuan (Pegawai Bertaka Benakan pegawai awam curi tulang di Putrajaya? yang diisakan di ruangan Forum pada 16 Julai 2010

Kesedaran atau penaku curi tulang ini sememangnya banyak berlaku di jabatan-jabatan kerajaan. Antara sebabnya ialah kekurangan kerja dan lebihan kakitangan.

Pada pendapat saya, tidak perlulah Pegawai Tuan bersungguh- sungguh mandatkan kesedaran dan kerehan yang berlaku. Pegawai Tuan perlu seok masa mahasiswa di, rub a kerpasan.

Padanya Pegawai Tuan akan dapat banyak kerusi kosong, kakitangan bekuai dan sebagainya. Bersarapan lama adalah perkara biasa. Alasan molum dengan pelanggan adalah perkara jarang-jarang berlaku kerusi jabatan yang melubang tender dan setaraf dengannya. Kitaran kawalan adalah bekuai yang dituntut rasmi.

**PATUHI WAKTU BEKERJA ANDA!!!!**

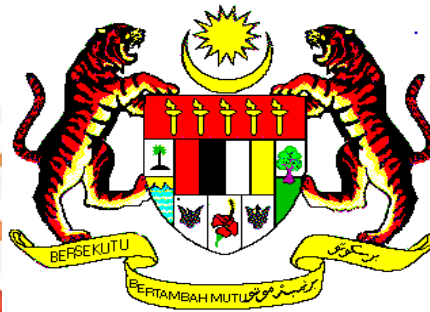
WAKTU PILIHAN (WP)	TEMPOH WAKTU BERTUGAS	WAKTU REHAT
WP1	7.30 PAGI – 4.30 PETANG	<b>ISNIN – KHAMIS</b> 1.00 – 2.00 PETANG
WP2	8.00 PAGI – 5.00 PETANG	<b>JUMAAT</b> 12.15 TENGAH HARI – 2.45 PETANG
WP3	8.30 PAGI – 5.30 PETANG	



## TINDAKAN PENYELIA / KETUA JABATAN

- ❑ Memantau kehadiran pegawai melalui pemerhatian / buku log / CCTV / apa-apa kaedah yang difikirkan sesuai.
- ❑ Mendapatkan penjelasan berhubung ketidakhadiran secara bertulis / lisan.
- ❑ Melaporkan kepada LTT jika penjelasan tidak berasas.





# HUKUMAN TATATERTIB

ERMA AHMAD KHALILI  
BAHAGIAN PERKHIDMATAN  
JABATAN PERKHIDMATAN AWAM MALAYSIA

# HUKUMAN TATATERTIB



# JENIS HUKUMAN TATATERTIB



PIHAK BERKUASA TATATERTIB BOLEH  
MENGENAKAN **MANA-MANA SATU**

ATAU

APA-APA **KOMBINASI DUA ATAU LEBIH**  
HUKUMAN TATATERTIB

DI ATAS SATU PERTUDUHAN

**PERATURAN 38**

# BIDANG KUASA PBTT

## Bukan Buang Kerja / Turun Pangkat

▶ LTT KUMPULAN PENGURUSAN (NO.1)

▶ LTT KUMPULAN PENGURUSAN (NO.2)

LTT KUMPULAN SOKONGAN (NO.2)

## Buang Kerja / Turun Pangkat

▶ SPA / SPP

▶ LTT KUMPULAN

LTT KUMPULAN



# ASAS-ASAS PBTT MENJATUHKAN HUKUMAN

PBTT MEMPUNYAI BUDIBICARA UNTUK  
MENIMBANGKAN HUKUMAN YANG SESUAI DENGAN  
KESALAHAN YANG DILAKUKAN

SETIAP KES  
DIPUTUSKAN ATAS

**“MERIT”**

# DEFINISI MERIT

Merit merupakan konsep perundangan yang merujuk kepada keadaan asal sifat sesuatu kes sama ada benar atau sebaliknya, tanpa **sebarang berat sebelah** baik dari segi teknikal mahupun emosional. Keterangan yang wujud hanya dipertimbangkan berdasarkan fakta/merit tanpa mengambil kira aspek prosedur.

Merriam-Webster's Dictionary of Law © 1996



# ASAS PENETAPAN HUKUMAN

1. Setakat mana kesalahan yang dilakukan telah **memburukkan atau mencemarkan nama** perkhidmatan awam dan jabatan.

2. Akibat kesalahan tersebut di atas "**morale**" kakitangan lain.

3. **Rekod perkhidmatan** pegawai diambil kira .

◇ Tempoh Berkhidmat;

◇ Taraf Jawatan;

◇ Mata Gaji;

◇ Emolumen.

4. **Kekerapan** kesalahan dilakukan.

# ASAS PENETAPAN HUKUMAN

5. **Kedudukan rasmi** dan bebanan tugas pegawai serta taraf pelajaran yang diperolehi.

6. **Keadaan persekitaran** yang boleh meringan dan memberatkan hukuman.

7. Sama ada **keadaan fizikal dan mental** sedang terganggu disebabkan faktor umur, penyakit, kesan ubat dan sebagainya.

8. **Latihan / kursus** yang berkaitan dengan kes yang pernah diikuti oleh pegawai.

9. **Pendapatan bersih** pegawai termasuk potongan-potongan :

✓ Pinjaman

✓ Tanggungan

✓ DII

# PERINGATAN

1. Hukuman dikenakan di bawah **bidang kuasa PBTT.**
2. Hukuman yang diperuntukkan oleh **peraturan 38.**
3. Sesuai dan **boleh dilaksanakan.**
4. Maklumat / **rekod** pegawai yang **dikemaskini** diketahui.
- 5. Implikasi** hukuman diketahui.
- 6. Tidak dipengaruhi** oleh mana-mana pihak.
7. Setiap pertuduhan **dikenakan hukuman**, jika bersalah.





# PELAKSANAAN HUKUMAN TATATERTIB

# AMARAN

- Amaran merupakan hukuman yang paling ringan yang boleh dikenakan PBTT.
- Hukuman Amaran membawa makna pegawai didapati bersalah dan mengingatkannya bahawa hukuman yang lebih berat akan dikenakan jika ia mengulangi kesalahan.
  - Tidak boleh dinyatakan
    - ★ Amaran pertama
    - ★ Amaran keras
    - ★ Amaran terakhir
    - ★ DII
- Amaran pentadbiran bukan hukuman di bawah peraturan ini.

# DENDA

Had denda pada sesuatu masa tidak boleh melebihi 7 hari emolumen

SUB PERATURAN 39(2)

Jika dikenakan lebih sekali dalam satu bulan tidak boleh lebih 45% daripada emolumen bulanannya

SUB PERATURAN 39(3)

Dipotong daripada emolumen bulanan & dimasukkan dalam hasil Kerajaan.

SUB PERATURAN 39(6)

# LUCUT HAK EMOLUMEN

i. HAD LUCUT HAK EMOLUMEN .

JIKA DIKENAKAN BAGI KES TIDAK HADIR BERTUGAS:

- Hendaklah dikira tempoh sebenar pegawai tidak hadir melainkan diputus selainnya oleh PBTT.

SUB PERATURAN 39(4)

- Jika telah dilucutkan hak emolumen di bawah Peraturan 27, pelaksanaan hukuman lucuthak emolumen tidak boleh lagi dikenakan.

SUB PERATURAN 39(5)

ii. DIPOTONG DARIPADA EMOLUMEN BULANAN & DIMASUKKAN DALAM HASIL KERAJAAN.

SUB PERATURAN 39(6)

# TANGGUH PERGERAKAN GAJI

## (1) Tempoh

“ Boleh dikenakan bagi tempoh 3 bulan, 6 bulan, 9 bulan atau 12 bulan

“ Sub peraturan 40(1)

## (2) Kuat Kuasa

“ Pada tarikh ulang tahun pergerakan gaji berikutnya selepas tarikh pengenaan hukuman oleh PBTT

“ Sub peraturan 40(2)

## (3) Dalam Tempoh Hukuman

“ Pegawai tidak berhak menerima pergerakan gaji

“ Sub peraturan 40(3)



## **(4) AKIBAT HUKUMAN**

(a) Tarikh Pergerakan Gaji hendaklah diubah ke tarikh pergerakan gaji yang paling hampir selepas habis tempoh hukuman

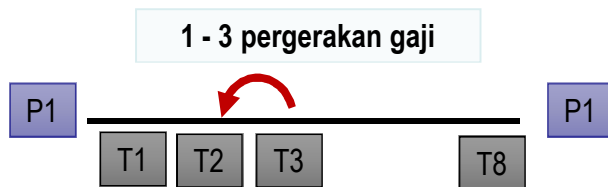
(b) Tarikh Pergerakan Gaji kekal pada tarikh diubah di (a) sehingga pegawai capai tangga gaji maksimum dalam jadual gajinya.

# TURUN GAJI

P.U. (A) 435/2011

## ❑ Pegawai yang mempunyai mata gaji:

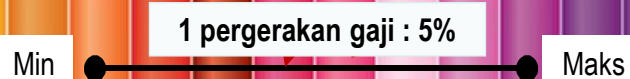
- gaji diturunkan tidak melebihi tiga “pergerakan gaji”



(syarat: tidak boleh rendah dari gaji minimum)

## ❑ Pegawai yang tidak mempunyai mata gaji:

- satu “pergerakan gaji” bersamaan 5%



P.U. (A) 252/2015

Satu “pergerakan gaji” berdasarkan kadar KGT yang ditetapkan:

- Pengurusan Tertinggi - peratusan
- P&P / Pelaksana - amaun

1 pergerakan gaji = KGT

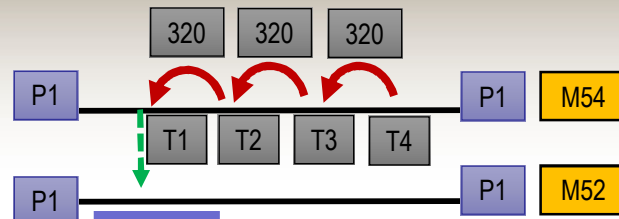


# TURUN PANGKAT

P.U. (A) 435/2011

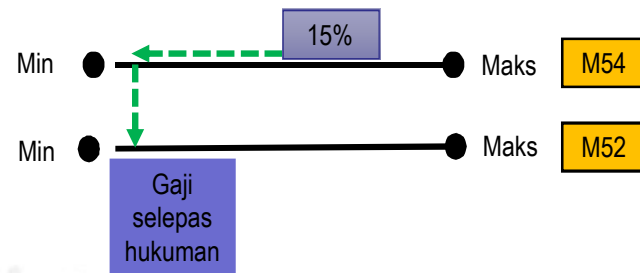
▪ **Mempunyai mata gaji:**

Turun 3 mata gaji daripada gaji akhir di gred hakiknya, tentukan mata gaji yang lebih rendah terhampir; dan



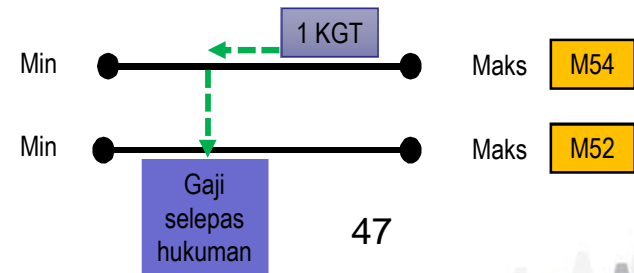
▪ **Tidak mempunyai mata gaji:**

Turun 15% daripada gaji terakhir di gred hakiknya, tidak boleh kurang dari gaji minimum dan tidak boleh lebih dari gaji maksimum di gred turun pangkat.



P.U. (A) 252/2015

Gaji di gred hakiki hendaklah diturunkan / dikurangkan terlebih dahulu amaun gaji hakiki sebanyak satu KGT.



# BUANG KERJA

## PEGAWAI DIBUANG DARIPADA PERKHIDMATAN AWAM

### i. **TARIKH**

#### **BUDIBICARA PBTT**

✿ Tidak boleh dibelakangkan daripada tarikh PBTT membuat keputusan.

### ii. **KESAN**

#### **HILANG SEGALA HAK SEBAGAI PENJAWAT AWAM**

# KESAN HUKUMAN

## **DASAR KENAIKAN PANGKAT BAGI PEGAWAI YANG DIKENAKAN HUKUMAN TATATERTIB (PEKELILING PERKHIDMATAN BIL. 7/2010)**

<b>HUKUMAN</b>	<b>TEMPOH TIDAK LAYAK DIPERTIMBANGKAN UNTUK KENAIKAN PANGKAT</b>
AMARAN	12 BULAN
DENDA	18 BULAN
LUCUT HAK EMOLUMEN	24 BULAN
TANGGUH PERGERAKAN GAJI	30 BULAN
TURUN GAJI	36 BULAN
TURUN PANGKAT	48 BULAN



# CONTOH KESAN HUKUMAN

” Bagi pegawai yang dikenakan **lebih daripada satu hukuman tatatertib** dalam **satu pertuduhan** tatatertib, tempoh tidak layak dipertimbangkan pemangkuan adalah berdasarkan **tempoh hukuman yang lebih berat**.

(Contoh kes; pegawai dikenakan hukuman tatatertib **amaran dan denda** bagi satu pertuduhan yang sama, **tempoh tidak layak dipertimbangkan** pemangkuan adalah berdasarkan hukuman yang lebih berat iaitu **18 bulan** bagi hukuman **denda**).



# CONTOH KESAN HUKUMAN

“ Bagi pegawai yang dikenakan **hukuman tatatertib** dalam satu kes tatatertib dan kemudian menerima hukuman tatatertib dalam satu kes tatatertib yang lain **dalam tempoh hukuman yang lain masih berjalan**, tempoh tidak layak dipertimbangkan pemangkuan adalah mengikut **tempoh hukuman berakhir**.

(Contoh kes: Pegawai dikenakan hukuman tatatertib **amaran** bagi **kes pertama** dan kemudiannya dikenakan hukuman tatatertib **turun gaji** bagi **kes kedua**, tempoh tidak layak dipertimbangkan pemangkuan adalah **tempoh keseluruhan hukuman berakhir**).





## IMPLIKASI HUKUMAN TERHADAP PENJAWAT AWAM

52



Hadiah Latihan  
Persekutuan  
(Biasiswa melanjutkan  
pelajaran)



Pingat dan Anugerah

**Boleh hilang  
kelayakan  
kemudahan-  
kemudahan** dalam  
tempoh hukuman:



Pinjaman Kerajaan



Perumahan Kerajaan



**PERKARA 135 FASAL (2)  
PERLEMBAGAAN PERSEKUTUAN**

**“(2) Tiada Seseorang Anggota Mana-  
mana Perkhidmatan Yang Tersebut Diatas  
Itu Boleh Dibuang Kerja Atau Diturunkan  
Pangkat Dengan Tidak Diberi Peluang  
Yang Munasabah Untuk Didengar.”**

**HAK  
UNTUK  
DIDENGAR**



# PENGECUALIAN HAK UNTUK DIDENGAR

Atas Sebab Sabitan **JENAYAH**

Atas **Alasan Yang Munasabah** Mengikut  
Pertimbangan Pihak Berkuasa Tata tertib  
(PBTT) Yang Ada Kuasa Buang Kerja Atau  
Turun Pangkat.


Atas **Sebab Keselamatan** Mengikut  
Pertimbangan Agong

Atas Sebab **Perintah Tahanan, Buang Negeri**  
Dsb.

Kes **Penamatan Perkhidmatan Demi**  
**Kepentingan Awam (PDKA)**

**PERKARA 135(2)**





**HUKUM  
UNDANG-  
UNDANG TABII  
(RULES OF  
NATURAL  
JUSTICE)**

**Hak Untuk  
Didengar/  
*Right To Be  
Heard / Audi  
Alteram Partem***

**Hukum Mencegah  
Berat Sebelah / *Rule  
Against Bias / Nemo  
Judex In Causa Sua***





## **PRINSIP MERANGKUMI:**

Notis pemberitahuan – fakta kes

Peluang membuat representasi bertulis (21 hari)

Hak diberitahu keputusan

Pertimbangan kes terdahulu

Hak diwakili peguam/  
mengemukakan saksi



# **HAK UNTUK DIDENGAR**

## **DIBERI KEPADA PEGAWAI UNTUK:**

Memberitahu butir-butir kes

Peluang representasi

Memberi peluang kepada PBTT  
membuat keputusan



# HUKUM MENCEGAH BERAT SEBELAH

(i) Dipakai oleh PBTT

(ii) Berkecuali / Terbuka / Bebas

- jangan ambilkira faktor luar
- jangan ada kepentingan / perhubungan / pertalian keluarga
- maklumat yang dibentang sahaja
- pegawai pelapor tidak boleh menganggotai Lembaga Tatatertib

# GAGAL MEMAKLUMKAN DAN MENASIHATKAN KETUA JABATAN UNTUK MENGEMUKAKAN SALINAN SURAT DARIPADA PENDAFTAR MAHKAMAH

Punca Kes: Siasatan dan laporan Cawangan Pengurusan Prestasi dan Tatatertib

Kes berlaku : Oktober 2010

Tarikh Kes Diterima JPA: 19.08.2013

Tarikh Dokumen Lengkap Diterima: 12.08.2015

Surat Pertuduhan Dikeluarkan: 03.11.2015

Surat Representasi Diterima: 15.12.2015

Encik Ahmad  
PTD Gred M48, Alor Setar, Kedah

No. KP : xxxx  
Umur: 58 tahun

(berkhidmat mulai 30.11.2009 hingga  
25.10.2010)

LNPT	MARKAH
2012	88.97
2013	96.50
2014	94.00

 CV PEGAWAI

## KESALAHAN

PYD didapati **gagal memaklumkan dan menasihatkan** Ketua Jabatan untuk **mengemukakan salinan surat** daripada **Pendaftar Mahkamah Sesyen Alor Setar** bertarikh **03.05.2010** dan **18.10.2010** berkenaan dengan kes tangkap No:61-3-2004 AA lawan Pendakwa Raya dengan segera kepada kepada **Pihak Berkuasa Tatatertib (PBT)**, menyebabkan **perintah gantung kerja** Encik XY yang telah dijatuhkan hukuman penjara **lewat dilaksanakan**, seterusnya menyebabkan **lebih bayaran emolomen** sebanyak **RM25,828.98 (3 tahun, 2 bulan 19 hari )**

# SIMULASI HUKUMAN

HUKUMAN	IMPLIKASI HUKUMAN  *berkuat kuasa pada <u>16 Februari 2016</u>	TEMPOH TIDAK LAYAK NAIK PANGKAT  *berkuat kuasa pada <u>16 Februari 2016</u>																
<b>Amaran</b>		“ <b>Tempoh: 12 bulan</b> “ Tidak layak dipertimbang kenaikan pangkat sehingga <b><u>16 Februari 2017</u></b>																
<b>Denda</b>	Gaji terakhir: RM7,655.31 <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th style="background-color: #cccccc;">Denda</th> <th style="background-color: #cccccc;">Jumlah</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 Hari Emolumen</td> <td>RM255.18</td> </tr> <tr> <td>2 Hari Emolumen</td> <td>RM510.36</td> </tr> <tr> <td>3 Hari Emolumen</td> <td>RM765.54</td> </tr> <tr> <td>4 Hari Emolumen</td> <td>RM1,020.72</td> </tr> <tr> <td>5 Hari Emolumen</td> <td>RM1,279.90</td> </tr> <tr> <td>6 Hari Emolumen</td> <td>RM1,531.08</td> </tr> <tr> <td>7 Hari Emolumen</td> <td>RM1,786.26</td> </tr> </tbody> </table>	Denda	Jumlah	1 Hari Emolumen	RM255.18	2 Hari Emolumen	RM510.36	3 Hari Emolumen	RM765.54	4 Hari Emolumen	RM1,020.72	5 Hari Emolumen	RM1,279.90	6 Hari Emolumen	RM1,531.08	7 Hari Emolumen	RM1,786.26	“ <b>Tempoh: 18 bulan</b> “ Tidak layak dipertimbang kenaikan pangkat sehingga <b><u>16 Ogos 2017</u></b>
Denda	Jumlah																	
1 Hari Emolumen	RM255.18																	
2 Hari Emolumen	RM510.36																	
3 Hari Emolumen	RM765.54																	
4 Hari Emolumen	RM1,020.72																	
5 Hari Emolumen	RM1,279.90																	
6 Hari Emolumen	RM1,531.08																	
7 Hari Emolumen	RM1,786.26																	



# SIMULASI HUKUMAN

HUKUMAN	IMPLIKASI HUKUMAN  *berkuat kuasa pada <u>16 Februari 2016</u>	TEMPOH TIDAK LAYAK NAIK PANGKAT  *berkuat kuasa pada <u>16 Februari 2016</u>
Lucut Hak Emolumen	Dilucut hak emolumen mengikut bilangan hari tidak hadir bertugas (thb) atau yang ditetapkan oleh Lembaga Tatatertib (bagi kesalahan selain thb)	“ <b>Tempoh: 24 bulan</b> “ Tidak layak dipertimbang kenaikan pangkat sehingga <b><u>16 Februari 2018</u></b>
<b>Tanggung Pergerakan Gaji</b>  (pelaksanaan pada ulang tahun tarikh PGT yang berikutnya selepas tarikh hukuman dikenakan oleh PBT)	Gaji : RM7,655.31 TPG : 1 Julai KGT : RM270.00  a) TPG 3 bulan pegawai akan dapat gaji RM9,580.29 pada 1 Oktober 2016;  b) TPG 6 bulan pegawai akan dapat gaji RM9,580.29 pada 1 Januari 2017;  c) TPG 9 bulan pegawai akan dapat gaji RM9,580.29 pada 1 April 2017;  d) TPG 12 bulan pegawai akan dapat gaji RM9,580.29 pada 1 Julai 2017.	“ <b>Tempoh: 30 bulan</b> “ Tidak layak dipertimbang kenaikan pangkat sehingga <b><u>16 Ogos 2018</u></b>

# SIMULASI HUKUMAN

HUKUMAN	IMPLIKASI HUKUMAN *berkuat kuasa pada <u>16 Februari 2016</u>	TEMPOH TIDAK LAYAK NAIK PANGKAT *berkuat kuasa pada <u>16 Februari 2016</u>
<p style="text-align: center;"><b>Turun Gaji</b></p> <p>Gaji : RM7,655.31 TPG : 1 Julai KGT : RM270.00</p>	<p>a) Turun <u>1 pergerakan gaji (RM270.00)</u> bagi tempoh:-</p> <p>“ 12 bulan, gaji pegawai menjadi RM7,385.31 sehingga 16 Februari 2017;</p> <p>“ 24 bulan, gaji pegawai menjadi RM7,385.31 sehingga 16 Februari 2018;</p> <p>“ 36 bulan, gaji pegawai menjadi RM7,385.31 sehingga 16 Februari 2019.</p>	<p>“ <b>Tempoh: 36 bulan</b></p> <p>“ Tidak layak dipertimbang kenaikan pangkat sehingga <b>16 Februari 2019</b></p>
	<p>b) Turun <u>2 pergerakan gaji (RM540.00)</u> bagi tempoh:-</p> <p>“ 12 bulan, gaji pegawai menjadi RM7,115.31 sehingga 16 Februari 2017;</p> <p>“ 24 bulan, gaji pegawai menjadi RM7,115.31 sehingga 16 Februari 2018;</p> <p>“ 36 bulan, gaji pegawai menjadi RM7,115.31 sehingga 16 Februari 2019.</p>	<p>“ <b>Tempoh: 36 bulan</b></p> <p>“ Tidak layak dipertimbang kenaikan pangkat sehingga <b>16 Februari 2019</b></p>
	<p>c) Turun <u>3 pergerakan gaji (RM810.00)</u> bagi tempoh:-</p> <p>“ 12 bulan, gaji pegawai menjadi RM6,845.31 sehingga 16 Februari 2017;</p> <p>“ 24 bulan, gaji pegawai menjadi RM6,845.31 sehingga 16 Februari 2018;</p> <p>“ 36 bulan, gaji pegawai menjadi RM6,845.31 sehingga 16 Februari 2019.</p>	<p>“ <b>Tempoh: 36 bulan</b></p> <p>“ Tidak layak dipertimbang kenaikan pangkat sehingga <b>16 Februari 2019</b></p>

# PERTIMBANGAN LEMBAGA TATATERTIB

Kes Tahun: 2008

Punca Kes : Laporan Ketua Jabatan (1.6.2010)

Tarikh maklumat lengkap diterima : 15.11.2013

Gred DG54  
Sekolah Menengah Kebangsaan Agama  
Tun Juhar Sandakan Sabah

No. KP : 671001-12-5231

Umur : 48



*\* Semasa kesalahan bertugas sebagai  
Pengetua PPPS Gred DG48 SMK  
Telupid, Sandakan, Sabah*

LNPT	MARKAH
2012	89.00
2013	93.00
2014	93.40

## Kesalahan

Memperakukan **11 orang Pegawai Perkhidmatan Pendidikan Siswazah Gred DG41** yang tidak layak untuk diperakukan **pemangkuan mereka ke Gred DG44** kepada Kementerian Pelajaran Malaysia (KPM) yang berada di bawah seliaan pegawai yang **tidak mematuhi kriteria yang ditetapkan oleh KPM dan syarat-syarat yang telah dipersetujui oleh Jabatan Perkhidmatan Awam** untuk diberikan kenaikan pangkat melalui surat bil. NP134/8/3 Klt.16(10) bertarikh 5 Mei 2008.

## Fakta Kes

1. Pada 10 Disember 2007, pegawai telah **mengemukakan perakuan untuk cadangan pemangkuan ke Gred DG44 bagi 20 orang** Pegawai Perkhidmatan Pendidikan Siswazah (PPPS) Gred DG41 di bawah seliaannya, termasuk **sebelas (11) orang Gred DG41 yang belum memenuhi salah satu daripada syarat-syarat** yang telah ditetapkan oleh Lembaga Kenaikan Pangkat Perkhidmatan Pelajaran Bil. 3 Tahun 2008, seperti yang dinyatakan dalam surat yang dikemukakan oleh Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA) no. rujukan NP134/8/3 Klt.16 (10) bertarikh 5 Mei 2008 yang bertajuk “Cadangan Kaedah Pengisian, Kriteria dan Syarat bagi Jawatan-Jawatan Kenaikan Pangkat di Sekolah-Sekolah Menengah Enrolmen Murid 1750 ke atas dan Sekolah Menengah Yang Mempunyai Tingkatan Enam di Kementerian Pelajaran Malaysia”.

# SIMULASI HUKUMAN

Hukuman	Implikasi hukuman *berkuat kuasa pada <u>12 Januari 2016</u>	Tempoh tidak layak naik pangkat *berkuat kuasa pada <u>12 Januari 2016</u>																
<b>Amaran</b>		“ <b>Tempoh: 12 bulan</b> “ <b>Tidak layak dipertimbang kenaikan pangkat sehingga <u>11 Januari 2017</u></b>																
<b>Denda</b>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="622 815 958 879">Denda</th> <th data-bbox="958 815 1249 879">Jumlah</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="622 879 958 943">1 Hari Emolumen</td> <td data-bbox="958 879 1249 943">RM243.67</td> </tr> <tr> <td data-bbox="622 943 958 1007">2 Hari Emolumen</td> <td data-bbox="958 943 1249 1007">RM487.35</td> </tr> <tr> <td data-bbox="622 1007 958 1070">3 Hari Emolumen</td> <td data-bbox="958 1007 1249 1070">RM731.01</td> </tr> <tr> <td data-bbox="622 1070 958 1134">4 Hari Emolumen</td> <td data-bbox="958 1070 1249 1134">RM974.68</td> </tr> <tr> <td data-bbox="622 1134 958 1198">5 Hari Emolumen</td> <td data-bbox="958 1134 1249 1198">RM1,218.35</td> </tr> <tr> <td data-bbox="622 1198 958 1262">6 Hari Emolumen</td> <td data-bbox="958 1198 1249 1262">RM1,462.02</td> </tr> <tr> <td data-bbox="622 1262 958 1326">7 Hari Emolumen</td> <td data-bbox="958 1262 1249 1326">RM1,705.70</td> </tr> </tbody> </table>	Denda	Jumlah	1 Hari Emolumen	RM243.67	2 Hari Emolumen	RM487.35	3 Hari Emolumen	RM731.01	4 Hari Emolumen	RM974.68	5 Hari Emolumen	RM1,218.35	6 Hari Emolumen	RM1,462.02	7 Hari Emolumen	RM1,705.70	“ <b>Tempoh: 18 bulan</b> “ <b>Tidak layak dipertimbang kenaikan pangkat sehingga 11 Mei 2017</b>
Denda	Jumlah																	
1 Hari Emolumen	RM243.67																	
2 Hari Emolumen	RM487.35																	
3 Hari Emolumen	RM731.01																	
4 Hari Emolumen	RM974.68																	
5 Hari Emolumen	RM1,218.35																	
6 Hari Emolumen	RM1,462.02																	
7 Hari Emolumen	RM1,705.70																	

# SIMULASI HUKUMAN

Hukuman	Implikasi hukuman  *berkuat kuasa pada <u>12 Januari 2016</u>	Tempoh tidak layak naik pangkat  *berkuat kuasa pada <u>12 Januari 2016</u>
Lucut Hak Emolumen	Dilucut hak emolumen mengikut bilangan hari tidak hadir bertugas (thb) atau yang ditetapkan oleh Lembaga Tatatertib (bagi kesalahan selain thb)	" Tempoh: 24 bulan " Tidak layak dipertimbang kenaikan pangkat sehingga <u>11 Januari 2018</u>
<b>Tangguh Pergerakan Gaji</b>	<p>Gaji : RM7,309.86 (Gaji sekarang)                      TPG : 1 Januari                      KGT : RM320.00</p> <p>a) TPG 3 bulan pegawai akan dapat gaji RM7,629.86 pada 1 April 2016;</p> <p>b) TPG 6 bulan pegawai akan dapat gaji RM7,629.86 pada 1 Julai 2016;</p> <p>c) TPG 9 bulan pegawai akan dapat gaji RM7,629.86 pada 1 Oktober 2016;</p> <p>d) TPG 12 bulan pegawai akan dapat gaji RM7,629.86 pada 1 Januari 2017.</p>	" <b>Tempoh: 30 bulan</b> " <b>Tidak layak dipertimbang kenaikan pangkat sehingga <u>11 Mei 2018</u></b>

# SIMULASI HUKUMAN

Hukuman	Implikasi hukuman <b>*berkuat kuasa pada <u>12 Januari 2016</u></b>	Tempoh tidak layak naik pangkat <b>*berkuat kuasa pada <u>12 Januari 2016</u></b>
Turun Gaji	<p>Gaji : RM7,309.86                      TPG : 1 Januari                      KGT : RM320</p> <p>a) Turun <u>1 pergerakan gaji (5% = RM365.50)</u> bagi tempoh:-</p> <p>“ 12 bulan, gaji pegawai menjadi RM6,944.36 sehingga 11 Januari 2017;</p> <p>“ 24 bulan, gaji pegawai menjadi RM6,944.36 sehingga 11 Januari 2018;</p> <p>“ 36 bulan, gaji pegawai menjadi RM6,944.36 sehingga 11 Januari 2019.</p> <p style="text-align: right;"><i>...samb</i></p>	<p>“ Tempoh: 36 bulan</p> <p>“ Tidak layak dipertimbang kenaikan pangkat sehingga <u>11 Januari 2019</u></p>

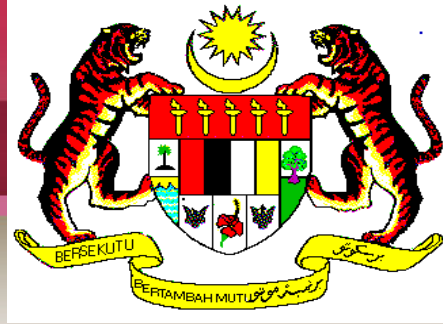


# SIMULASI HUKUMAN

Hukuman	Implikasi hukuman  *berkuat kuasa pada <u>12 Januari 2016</u>	Tempoh tidak layak naik pangkat  *berkuat kuasa pada <u>12 Januari 2016</u>
Turun Gaji	<p>Gaji : RM7,309.86                      TPG : 1 Januari                      KGT : RM320</p> <p>a) Turun <u>2 pergerakan gaji (10% = RM731.00)</u> bagi tempoh:-</p> <p>“ 12 bulan, gaji pegawai menjadi RM6,578.86 sehingga 11 Januari 2017;</p> <p>“ 24 bulan, gaji pegawai menjadi RM6,578.86 sehingga 11 Januari 2018;</p> <p>“ 36 bulan, gaji pegawai menjadi RM6,578.86 sehingga 11 Januari 2019.</p> <p style="text-align: right;"><i>...samb</i></p>	<p>“ Tempoh: 36 bulan</p> <p>“ Tidak layak dipertimbang kenaikan pangkat sehingga <u>11 Januari 2019</u></p>

# SIMULASI HUKUMAN

Hukuman	Implikasi hukuman *berkuat kuasa pada 12 Januari 2016	Tempoh tidak layak naik pangkat *berkuat kuasa pada 12 Januari 2016
Turun Gaji	<p>Gaji : RM7,309.86                      TPG : 1 Januari                      KGT : RM320</p> <p>a) Turun <u>3 pergerakan gaji</u>                      (15% = RM1,096.50) bagi tempoh:-</p> <p>“ 12 bulan, gaji pegawai menjadi RM6,213.38 sehingga 11 Januari 2017;</p> <p>“ 24 bulan, gaji pegawai menjadi RM6,213.38 sehingga 11 Januari 2018;</p> <p>“ 36 bulan, gaji pegawai menjadi RM6,213.38 sehingga 11 Januari 2019.</p> <p style="text-align: right;"><i>...samb</i></p>	<p>“ Tempoh: 36 bulan</p> <p>“ Tidak layak dipertimbang kenaikan pangkat sehingga 11 Januari 2019</p>



# RAYUAN TATATERTIB

**BAHAGIAN PERKHIDMATAN  
JABATAN PERKHIDMATAN AWAM MALAYSIA**



# RAYUAN TATATERTIB

- ❖ Rayuan merupakan hak pegawai yang diperuntukkan di bawah peraturan 14, P.U.(A) 396/1993. Walau bagaimanapun, bagi KPT dan KPDP yang dikenakan tindakan tatatertib dengan tujuan buang kerja atau turun pangkat oleh SPA/ SPP, tiada rayuan.
- ❖ Rayuan dikemukakan melalui ketua jabatan dalam tempoh 14 hari dari tarikh pegawai menerima keputusan PBTT.
- ❖ Ketua jabatan apabila menerima rayuan pegawai hendaklah membuat ulasan ke atas rayuan pegawai dan kemukakan kepada PBTT dalam tempoh 30 hari.

# RAYUAN TATATERTIB

## PROSEDUR RAYUAN

**Pegawai**  
**(≤ 14 hari)**

**Lembaga**  
**(≤ 30 hari)**

**Ketua  
Jabatan**  
**(≤ 30 hari)**



# BIDANGKUASA PIHAK BERKUASA RAYUAN TATATERTIB (PBRTT)

1. Menghantar balik kes kepada PBTT untuk ditimbang semula (**remit**);
2. Mengesahkan keputusan PBTT;
3. Mengesahkan keputusan PBTT tentang salah laku perayu tetapi meng**ubah hukuman** kepada hukuman yang lebih ringan; atau
4. Meng**ak**askan keputusan PBTT dan membebaskan perayu.





**KEPUTUSAN PBRTT ADALAH MUKTAMAD**



**DICATATKAN DALAM REKOD PERKHIDMATAN  
PEGAWAI**



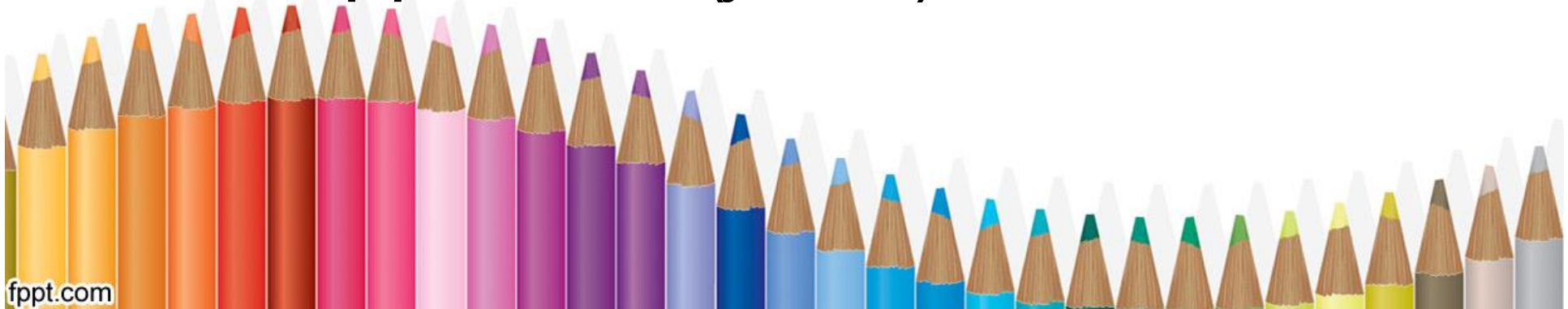
# DOKUMEN YANG PERLU DIKEMUKAKAN KEPADA PBRTT

1. Salinan **rekod perkhidmatan** pegawai yang kemaskini yang disahkan;
2. Salinan **laporan** daripada ketua jabatan / mana - mana pihak;
3. Salinan **borang penentuan** oleh Pengerusi Lembaga Tatatertib di bawah Peraturan 35, Peraturan-peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993;



## DOKUMEN YANG PERLU DIKEMUKAKAN KEPADA PBRTT

4. **Keputusan pengerusi PBTT** menentukan wujud kes prima facie;
5. Salinan **surat pertuduhan**;
6. Salinan **akuan terima** surat pertuduhan;
7. Salinan **representasi** daripada pegawai yang dituduh;
8. Salinan **ulasan Ketua Jabatan** ke atas representasi terhadap pertuduhan; (jika ada)



## DOKUMEN YANG PERLU DIKEMUKAKAN KEPADA PBRTT

9. Cabutan **minit mesyuarat PBTT** membuat keputusan;
10. Salinan **surat pemberitahu keputusan**;
11. Salinan **akuan terima** surat pemberitahu keputusan;
12. **Surat rayuan** pegawai; dan
13. **Ulasan Ketua Jabatan** ke atas rayuan pegawai.



## ISU BERHUBUNG RAYUAN TATATERTIB

- a) Rayuan pegawai **tidak ditujukan kepada Pihak Berkuasa Rayuan Tatatertib** yang berkenaan. Ini tidak selaras dengan kehendak sub peraturan 15(1), P.U.(A)396/1993.



## ISU BERHUBUNG RAYUAN TATATERTIB

- b) **Ulasan** terhadap **rayuan** pegawai telah dibuat oleh **Ahli Lembaga Tatatertib Jabatan** yang merupakan **Ketua Jabatan** kepada pegawai.
- ini adalah pelanggaran kepada salah satu prinsip keadilan asasi iaitu hukum mencegah berat sebelah / *rule against bias* / *nemo iudex in causa sua*.
  - Ketua Jabatan sepatutnya mewakili kuasa secara bertulis kepada pegawai yang pangkatnya tidak lebih rendah dari KPDP untuk bertindak sebagai Ketua Jabatan bagi membuat ulasan terhadap rayuan.



## ISU BERHUBUNG RAYUAN TATATERTIB

- c) Dalam memutuskan hukuman buang kerja ke atas pegawai, Pihak Berkuasa Tatatertib didapati telah **menimbangkan kes** tersebut **semata-mata** berdasarkan kepada **laporan SPRM**, sedangkan tiada bukti yang jelas dengan kesalahan yang dilakukan pegawai. Hal ini mungkin boleh dianggap sebagai melanggar prinsip keadilan *asasi/ natural justice*

## ISU BERHUBUNG RAYUAN TATATERTIB

- d) Surat keputusan menyatakan peraturan 14, P.U.(A)396/1993 memberi peluang kepada pegawai untuk membuat rayuan kepada Pihak Berkuasa Rayuan Tatatertib melalui Ketua Jabatan dalam tempoh 14 hari yang mana tempoh rayuan tersebut sebenarnya diperuntukkan di bawah sub peraturan 15(1) peraturan yang sama.





# **PENGURUSAN SURCAJ DI DALAM PERKHIDMATAN AWAM**

# Akta dan Peraturan Berkaitan

- Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 [P.U.(A)395/1993]
- Peraturan-Peraturan Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam 1993 [P.U.(A)396/1993]
- Akta Tatacara Kewangan 1957 (Akta 61)
- Arahan Perbendaharaan

# Definisi Surcaj

Surcaj adalah **suatu kaedah** bagi kerajaan **mengutip balik** segala **kehilangan atau kerugian** di pihak kerajaan yang telah dilakukan oleh pegawai atas sebab berikut :

- (i) Gagal memungut wang yang mesti dibayar;
- (ii) Pembayaran wang yang tidak sepatutnya;
- (iii) Kehilangan, kekurangan atau kerosakan harga kerajaan;
- (iv) Kegagalan menyelenggarakan rekod dengan sempurna; dan / atau
- (v) Gagal atau melewatkan pembayaran yang sepatutnya.

# SURCAJ DALAM PERKHIDMATAN AWAM

Sekiranya Suruhanjaya Perkhidmatan berkeajaan setelah berunding dengan Pihak Berkuasa Kewangan / Perbendaharaan mendapati seseorang pegawai awam persekutuan/ negeri telah melakukan:

(a) telah **gagal memungut apa-apa wang yang terhutang kepada kerajaan** persekutuan atau kerajaan negeri yang mana ia sedang atau telah bertanggungjawab;

(b) sedang atau telah bertanggungjawab tentang apa-apa **bayaran tidak sepatutnya** wang awam kerajaan persekutuan atau kerajaan negeri atau tentang apa-apa **bayaran wang awam yang tidak disahkan dengan sempurna**;

(c) sedang atau telah bertanggungjawab tentang apa-apa **kekurangan** dalam, atau tentang **kebinasaan**, apa-apa **wang awam, setem-setem, sekuriti-sekuriti, stor-stor**, atau lain-lain harta kerajaan persekutuan atau kerajaan negeri;

(d) sedang atau setelah menjadi seorang pegawai perakaunan, **gagal atau telah gagal untuk menyimpan akaun-akaun atau rekod-rekod yang sempurna**; atau

(e) telah **gagal untuk membuat apa-apa bayaran**, atau sedang atau bertanggungjawab bagi apa-apa **kelewatan dalam pembayaran** wang awam kerajaan persekutuan atau kerajaan negeri kepada mana-mana orang kepadanya **bayaran tersebut kena dibayar** di bawah mana-mana undang-undang atau **di bawah mana-mana kontrak, perjanjian atau perkiraan** yang telah dibuat di antara orang itu dengan kerajaan persekutuan dan kerajaan negeri



# SURCAJ

➤ **Bukan hukuman tatatertib** di bawah peraturan 38, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993, [P.U.(A) 395/1993]

➤ Pihak berkuasa yang boleh mengenakan surcaj dinyatakan di bawah peraturan 51, P.U.(A) 395/1993

"walau apapun apa-apa jua yang terkandung dalam peraturan-peraturan ini, PBTT boleh mengenakan surcaj terhadap mana-mana pegawai mengikut Akta Prosedur Kewangan 1957.

➤ Mempunyai **unsur-unsur tindakan tatatertib**

➤ Hendaklah **direkodkan** dalam rekod perkhidmatan pegawai

## SYOR SURCAJ

Tindakan surcaj yang diambil ke atas mana-mana pegawai adalah hasil daripada perakuan yang dibuat oleh Pihak Berkuasa Kewangan (Perbendaharaan).

*\* Surcaj tidak boleh diperakukan oleh Ketua Jabatan.*



# TINDAKAN SURCAJ P. 51



**Pertuduhan di bawah  
Seksyen 18,  
Akta Prosedur Kewangan  
1957**

