

PELAKSANAAN SISTEM PENGURUSAN AMALAN NILAI (SPAN 2.0) PERKHIDMATAN AWAM

Penyelarasan Komponen Pengauditan Nilai 2021 melalui iNSAN bagi Sistem Perkhidmatan Jabatan Di Bawah “Senarai Bersama” (*Concurrent List*)

Arahan YAB Perdana Menteri No. 1 Tahun 2018 Siri 3 No. 1 Tahun 2021 Pemantapan Tadbir Urus, Integriti Dan Antirasuah Dalam Pengurusan Pentadbiran Kerajaan Malaysia: Pelaksanaan Sistem Pengurusan Amalan Nilai (SPAN 2.0) Perkhidmatan Awam menetapkan supaya semua kementerian/jabatan/agensi kerajaan melaksanakan pengurusan amalan nilai secara holistik bagi meningkatkan tahap pengamalan nilai dan integriti dalam kalangan pegawai awam. Ia dilaksanakan melalui Sistem Pengurusan Amalan Nilai (SPAN 2.0) yang memberi keutamaan kepada program penerapan, penghayatan dan pengamalan nilai di peringkat individu dan organisasi.

Pelaksanaan SPAN 2.0 Perkhidmatan Awam meliputi 3 komponen iaitu Pengurusan Program Nilai, Pengauditan Nilai dan Intervensi Nilai. Pelaksanaan ketiga-tiga komponen ini adalah mengikut Garis Panduan Pelaksanaan SPAN 2.0 Perkhidmatan Awam bagi mencapai objektif berikut:

- a) Pengurusan amalan nilai yang komprehensif, berstruktur dan seragam;
- b) Pembudayaan amalan nilai murni di tempat kerja diutamakan; dan
- c) Pengamalan nilai murni dalam pelaksanaan tugas oleh penjawat awam.

Bagi komponen Pengauditan Nilai, pengauditan dilaksanakan secara digital menggunakan Inventori Sistem Audit Nilai (iNSAN). Pengauditan Nilai dilaksanakan untuk mendapatkan Indeks Komposit Nilai yang memberi gambaran kepada tahap pengamalan nilai secara keseluruhan bagi sesebuah organisasi. Sistem bagi pengauditan iaitu iNSAN telah dibangunkan dan data pemilik kompetensi HRMIS digunakan dalam iNSAN bagi meningkatkan integriti data demografi responden penjawat awam. Sehubungan itu, penyelarasan bagi jabatan di bawah “senarai bersama” (*concurrent list*) dengan sistem perkhidmatan Persekutuan dan Negeri mungkin sedikit berbeza.

Penyelarasan Pengauditan Nilai 2021 melalui iNSAN bagi jabatan di bawah “senarai bersama” (*concurrent list*) adalah seperti berikut :

PERINGATAN

Aplikasi iNSAN menyemak maklumat daripada HRMIS dan mendaftarkan maklumat responden dalam kalangan Pemilik Kompetensi HRMIS. Sila pastikan emel yang didaftarkan dalam HRMIS adalah akaun emel peribadi sendiri bagi menjamin privasi dan kerahsiaan maklum balas dalam penilaian ini. Pihak urus setia tidak akan bertanggungjawab sekiranya berlaku penyebaran maklumat peribadi responden jika menggunakan emel kumpulan (groupmail).

Data HRMIS adalah tertakluk kepada pengemaskinian Pemilik Kompetensi dan pegawai sumber manusia di agensi masing-masing.

1. Penetapan agensi dalam iNSAN

- 1.1. Penetapan agensi dalam iNSAN adalah mengikut ketetapan taraf agensi di dalam HRMIS.
- 1.2. Bagi Jabatan Senarai Bersama, ibu pejabat Jabatan adalah bertaraf sebagai satu agensi di bawah Kementerian masing-masing.
- 1.3. Jabatan di peringkat negeri adalah bertaraf sebagai agensi di bawah Pentadbiran Kerajaan Negeri masing-masing.
- 1.4. Indeks Komposit Nilai yang diperolehi menggambarkan tahap pengamalan nilai bagi setiap agensi.

2. Pasukan Pengurusan Nilai

- 2.1. Terdapat 4 peranan bagi penetapan pasukan pengurusan nilai dalam iNSAN iaitu :

2.1.1. Ketua Jabatan

- a. Peranan Ketua Jabatan yang terdiri daripada pegawai perkhidmatan persekutuan di ibu pejabat Jabatan dan Jabatan di peringkat negeri dikesan melalui HRMIS dan didaftarkan secara automatik oleh iNSAN.

- b. Sekiranya peranan ini tidak dipaparkan dalam iNSAN, Ketua Jabatan perlu mengemaskini maklumatnya di dalam HRMIS.
- c. Sekiranya maklumat Ketua Jabatan dikunci masuk secara manual, pastikan Ketua Jabatan mengemaskini rekod peribadi dan perkhidmatan terlebih dahulu di dalam HRMIS.

2.1.2. Pentadbir Agensi

- a. Maklumat Pentadbir Agensi hanya boleh didaftarkan oleh Pentadbir iNSAN di JPA.
- b. Bagi ibu pejabat Jabatan, pendaftaran Pentadbir Agensi dalam kalangan pegawai perkhidmatan persekutuan ke dalam iNSAN boleh disempurnakan.
- c. Bagi Jabatan di peringkat negeri, pendaftaran Pentadbir Agensi ke dalam iNSAN adalah pegawai perkhidmatan negeri.
- d. Sekiranya Pentadbir Agensi Jabatan di peringkat negeri yang dilantik adalah pegawai perkhidmatan persekutuan, maklumat pegawai boleh dikunci masuk secara manual. Walau bagaimanapun, tindakan ini adalah tidak digalakkan kerana mungkin akan mengganggu kelancaran pentadbiran pengauditan melalui iNSAN.
- e. Peruntukan bagi bilangan Pentadbir Agensi dalam iNSAN bagi setiap agensi adalah satu (1) sahaja.

2.1.3. Ketua Pasukan

- a. Maklumat Ketua Pasukan boleh didaftarkan oleh Pentadbir Agensi di agensi masing-masing.
- b. Bagi ibu pejabat Jabatan, pendaftaran Ketua Pasukan dalam kalangan pegawai perkhidmatan persekutuan ke dalam iNSAN boleh disempurnakan.
- c. Bagi Jabatan di peringkat negeri, pendaftaran Ketua Pasukan ke dalam iNSAN adalah pegawai perkhidmatan negeri.
- d. Sekiranya Ketua Pasukan Jabatan di peringkat negeri yang dilantik adalah pegawai perkhidmatan persekutuan, maklumat pegawai boleh dikunci masuk secara manual. Walau bagaimanapun, tindakan ini adalah tidak digalakkan kerana mungkin akan mengganggu kelancaran

pentadbiran pengauditan melalui iNSAN.

- e. Peruntukan bagi bilangan Ketua Pasukan dalam iNSAN bagi setiap agensi adalah satu (1) sahaja.

2.1.4. Ahli pasukan

- a. Maklumat Ahli Pasukan boleh didaftarkan oleh Pentadbir Agensi di agensi masing-masing.
- b. Adalah disyorkan agar perlantikan Ahli Pasukan terdiri daripada wakil-wakil setiap bahagian, unit, daerah dan institusi mengikut kesesuaian.
- c. Bagi ibu pejabat Jabatan, pendaftaran Ahli Pasukan dalam kalangan pegawai perkhidmatan persekutuan ke dalam iNSAN boleh disempurnakan.
- d. Bagi Jabatan di peringkat negeri, pendaftaran Ahli Pasukan ke dalam iNSAN adalah pegawai perkhidmatan negeri, termasuk pegawai-pegawai yang berkhidmat di peringkat Daerah dan Institusi negeri.
- e. Sekiranya Ahli Pasukan Jabatan di peringkat negeri yang dilantik adalah pegawai perkhidmatan persekutuan, maklumat pegawai boleh dikunci masuk secara manual. Walau bagaimanapun, tindakan ini adalah tidak digalakkan kerana mungkin akan mengganggu kelancaran pentadbiran pengauditan melalui iNSAN.
- f. Tiada had dalam peruntukan bagi bilangan Ahli Pasukan dalam iNSAN bagi setiap agensi.

2.2. Pendaftaran pegawai perkhidmatan negeri sebagai pasukan pengurusan nilai Jabatan di peringkat negeri adalah untuk tujuan penyelarasan komponen Pengauditan Nilai melalui iNSAN bagi pelaksanaan Sistem Pengurusan Amalan Nilai (SPAN 2.0) Perkhidmatan Awam.

2.3. Bagi pelaksanaan pengurusan amalan nilai secara menyeluruh, penubuhan pasukan adalah seperti Lampiran B Garis Panduan Pelaksanaan SPAN 2.0 Perkhidmatan Awam dan dilaporkan dalam Laporan Pengurusan Amalan Nilai.

3. Rekod Amalan Nilai (RAN)

Beberapa maklumat dalam RAN boleh dilengkapi dengan kemudahan klik pada HRMIS. Maklumat ini boleh diselaraskan secara manual. Data HRMIS yang dimasukkan ke dalam iNSAN adalah tertakluk kepada pengemaskinian oleh pengguna dan pegawai sumber manusia di agensi masing-masing.

3.1. Jumlah Anggota Kementerian / Jabatan / Agensi

- a. Bagi ibu pejabat Jabatan, jumlah anggota perlu diselaraskan kepada bilangan pegawai yang berkhidmat di ibu pejabat Jabatan, tidak termasuk pegawai perkhidmatan persekutuan yang berkhidmat di Jabatan di peringkat negeri.
- b. Bagi Jabatan di peringkat negeri, jumlah anggota perlu diselaraskan semula bilangan pegawai perkhidmatan persekutuan dan negeri yang berkhidmat di Jabatan di peringkat negeri. Bilangan ini juga meliputi pegawai-pegawai yang berkhidmat di peringkat Daerah dan Institusi negeri.

3.2. Maklumat yang perlu direkodkan dalam RAN (Bahagian B, C, D dan E)

- a. Bagi ibu pejabat Jabatan, maklumat yang direkodkan perlu diselaraskan kepada skop aktiviti di ibu pejabat Jabatan.
- b. Bagi Jabatan di peringkat negeri, maklumat yang direkodkan perlu diselaraskan kepada skop aktiviti di Jabatan di peringkat negeri termasuk di peringkat Daerah dan Institusi negeri.

4. Penilaian Ideal, Peribadi dan Organisasi (IPO)

Penilaian IPO melibatkan warga agensi sebagai responden kajian yang menjadi sebahagian daripada pengukur tahap pengamalan nilai di organisasi. Penetapan responden bagi penilaian IPO adalah mengikut Garis Panduan Pelaksanaan SPAN 2.0 Perkhidmatan Awam.

- 4.1. Bagi ibu pejabat Jabatan, skop responden penilaian IPO adalah anggota yang berkhidmat di ibu pejabat Jabatan, tidak termasuk pegawai perkhidmatan persekutuan yang berkhidmat di Jabatan di peringkat negeri.

4.2. Bagi Jabatan di peringkat negeri, skop responden penilaian IPO adalah pegawai perkhidmatan persekutuan dan negeri yang berkhidmat di Jabatan di peringkat negeri, termasuk pegawai-pegawai yang berkhidmat di peringkat Daerah dan Institusi negeri.

5. Maklum Balas Pelanggan (MBP)

MBP merupakan sebahagian daripada pengukur tahap pengamalan nilai di organisasi yang melibatkan responden dalam kalangan pelanggan yang mendapatkan perkhidmatan daripada agensi.

5.1. Bagi ibu pejabat Jabatan, skop responden MBP adalah pelanggan yang mendapatkan perkhidmatan daripada ibu pejabat Jabatan.

5.2. Bagi Jabatan di peringkat negeri, skop responden MBP adalah pelanggan yang mendapatkan perkhidmatan daripada Jabatan di peringkat negeri, termasuk perkhidmatan di peringkat Daerah dan Institusi negeri.

Sila hubungi Urus Setia Pembangunan Nilai bagi sebarang pertanyaan berhubung pelaksanaan SPAN 2.0 Perkhidmatan Awam.

URUS SETIA PEMBANGUNAN NILAI

JABATAN PERKHIDMATAN AWAM

TEL : 03-8885 5208 / 5256 / 5244 / 5209

EMEL : auditnilai@jpa.gov.my