

Tangani masalah rasuah, salah laku penjawat awam

PERINGATAN kepada semua ketua jabatan agensi awam agar segera melaksanakan pusingan kerja di kementerian atau jabatan masing-masing bermula Oktober atau akan dikenakan tindakan tatatertib perlu dilihat dari sudut yang positif dan sebagai keperluan penting dalam menjayakan agenda reformasi perkhidmatan awam.

Isu keperluan pusingan kerja dilaksanakan terutamanya di agensi yang sensitif sering menarik perhatian khalayak kerana berpotensi menyumbang kepada rasuah, salah guna kuasa dan penyelewengan. Secara lazimnya, agensi penguatkuasaan kerap melakukan pusingan kerja membabitkan pegawai dan anggota supaya menjaga tahap integriti serta mencegah sebarang bentuk salah laku seperti rasuah dan salah guna kuasa.

Walau bagaimanapun arahan kali ini tidak terhad kepada agensi penguatkuasaan sebaliknya mencakupi semua jabatan kerajaan, justeru ketua jabatan perlu mengambil peluang ini untuk merombak dan menyusun semula kedudukan sumber manusia di agensi masing-masing secara menyeluruh supaya dapat meningkatkan kualiti penyampaian perkhidmatan kepada pelanggan.

Secara umumnya, amalan pusingan kerja yang bijak, berstruktur dan bersistematik akan memberikan banyak kelebihan dan manfaat baik kepada organisasi mahupun pekerja. Antara kelebihan praktis pusingan kerja di sesebuah jabatan kerajaan ialah dapat menggunakan sumber manusia yang ada secara optimum dengan menyusun mengikut keperluan, kemahiran dan pengalaman.

Secara prinsipnya setiap agensi, bahagian atau seksyen melaksanakan skop tugas yang berbeza dan ini memerlukan pegawai yang mahir dan berpengetahuan mengikut skop tugas terbabit, justeru melalui pusingan kerja kita dapat menempatkan pegawai mengikut kepakaran di tempat yang betul dan strategik.

Pusingan kerja juga membolehkan setiap organisasi meningkatkan kualiti dan kuantiti output atau produktiviti yakni membolehkan agensi kerajaan



PUSINGAN kerja yang kerap khususnya membabitkan agensi yang sensitif akan membantu menangani masalah rasuah dan salah guna kuasa secara lebih berkesan.

memberikan perkhidmatan melangkaui jangkauan kepada anggota masyarakat. Ironinya, ekspektasi pelanggan terhadap kualiti perkhidmatan sektor awam terus meningkat, maka penempatan pegawai yang betul dan berdedikasi membolehkan organisasi meraih manfaat yang besar di samping menyumbang kepada kesejahteraan rakyat dan pembangunan negara.

Organisasi juga dapat mengurangkan atau menangani masalah pembaziran sumber manusia. Hakikatnya, ada saja situasi di mana berlaku lebih pegawai di sesuatu bahagian sehinggalah individu itu hanya menjadi penumpang dan tidak memberikan sebarang sumbangan efektif kepada jabatan. Maka, melalui amalan pusingan kerja, kita dapat mengenalpasti individu seperti ini dan membuat penempatan semula agar dapat mengoptimalkan penggunaan sumber manusia yang ada.

Pusingan kerja yang kerap khususnya membabitkan agensi yang sensitif pula akan membantu menangani masalah rasuah dan salah guna kuasa secara lebih berkesan. Ironinya, praktis ini akan memutuskan rangkaian perhubungan antara pegawai dengan mana-mana pihak yang cuba untuk mengambil kesempatan dan

memanipulasi kedudukan untuk kepentingan peribadi. Praktis ini akan menjadi senjata ampuh untuk melumpuhkan pelbagai sindiket yang cuba berkawan dan merasuah penjawat awam.

Apabila melaksanakan pusingan kerja, setiap jabatan juga dapat mengenalpasti pegawai dan anggota yang bermasalah khususnya masalah disiplin dan prestasi kerja seperti kaki culas dan kaki ponteng. Maka, individu ini dapat diasingkan dan ditempatkan di bahagian yang boleh membantu memulihkan masalah disiplin mereka sebelum dibuat penempatan semula.

Bagi individu pegawai, pusingan kerja akan membuka seluas-luasnya peluang untuk pengayaan dan peluasan tugas melalui peningkatan tahap kompetensi dan penambahan kemahiran baharu. Ini membolehkan seseorang pegawai itu mampu melaksanakan pelbagai tugas dengan kemahiran dan pengalaman yang dapat ditimba di beberapa agensi, bahagian atau seksyen.

Pusingan kerja juga diyakini mampu meningkatkan tahap integriti penjawat awam. Apabila pusingan kerja menjadi satu amalan yang biasa maka setiap pegawai akan lebih berhati-hati dalam setiap tindakan sekali

gus meningkatkan rasa tanggungjawab dan elemen amanah dalam diri masing-masing. Hal ini akan berlaku kerana khuatir segala tindak tanduk mereka sentiasa dipantau dan jika melakukan sesuatu kesalahan sukar untuk disembunyikan kerana akan terbongkar apabila berlaku pertukaran. Ini menyebabkan pegawai terbabit boleh dikenakan tindakan tatatertib. Maka, rasa takut akan sentiasa membayangi pegawai ketika melaksanakan tugas walau ditempatkan di mana sekalipun.

Pusingan kerja juga akan membantu meningkatkan tahap motivasi seseorang pegawai agar terus memberikan perkhidmatan yang terbaik. Hal ini penting kerana penempatan seseorang pegawai untuk suatu jangka masa yang terlalu lama di sesuatu bahagian boleh mencetuskan masalah bosan, tepu dan kekeringan idea.

Selain itu, ia juga menyumbang kepada peningkatan elemen kreativiti, inovasi dan penambahbaikan berterusan. Kemasukan pegawai di tempat baharu akan sentiasa membuka ruang untuk melaksanakan pelbagai pembaharuan yang positif sebagai penambahbaikan sekali gus menyuburkan budaya kreativiti dan inovasi. Amalan pusingan kerja

juga dilihat mampu menjadi medan pengiktirafan kepada pegawai dengan cara meraikan bakat dan kemahiran yang mereka miliki melalui penempatan di tempat yang lebih strategik. Ini akan membuka laluan kerjaya seperti peluang kenaikan pangkat yang lebih baik kepada pegawai.

Jelas sekali amalan pusingan kerja memberi banyak manfaat dan kelebihan kepada organisasi dan pegawai, justeru semua ketua jabatan perlu mematuhi arahan yang telah diberikan dengan segera.

Dalam melaksanakan arahan ini diharap setiap agensi dapat menyediakan sistem pusingan kerja yang lebih berstruktur, adil dan telus. Misalnya, sebelum melaksanakan pusingan kerja perlu diteliti terlebih dahulu tempoh masa penempatan semasa pegawai, bakat, kemahiran dan pengalaman yang dimiliki pegawai serta kesesuaian penempatan baharu.

Untuk itu, perlu ada pembentukan jawatankuasa bebas dan berkecuali yang diberi mandat yang jelas untuk melaksanakan proses ini kerana kita tidak mahu pertukaran dibuat berdasarkan keputusan seseorang individu semata-mata yang berkemungkinan membuka ruang kepada salah guna kuasa.

Pada masa yang sama, kita juga tidak mahu ada pihak yang mengambil kesempatan untuk menghukum mana-mana pegawai dengan menukarkannya ke tempat yang tidak sesuai. Amalan pusingan kerja perlu bersifat neutral dan profesional sekali gus membendung budaya seperti menghukum, menafikan hak serta pilih kasih.

Tuntasnya, sektor awam memerlukan anjakan baharu yang lebih segar untuk meningkatkan mutu penyampaian perkhidmatan dan untuk itu sudah tiba masanya setiap ketua jabatan serius melaksanakan pusingan kerja secara adil dan telus demi kecemerlangan organisasi dan juga pegawai masing-masing.