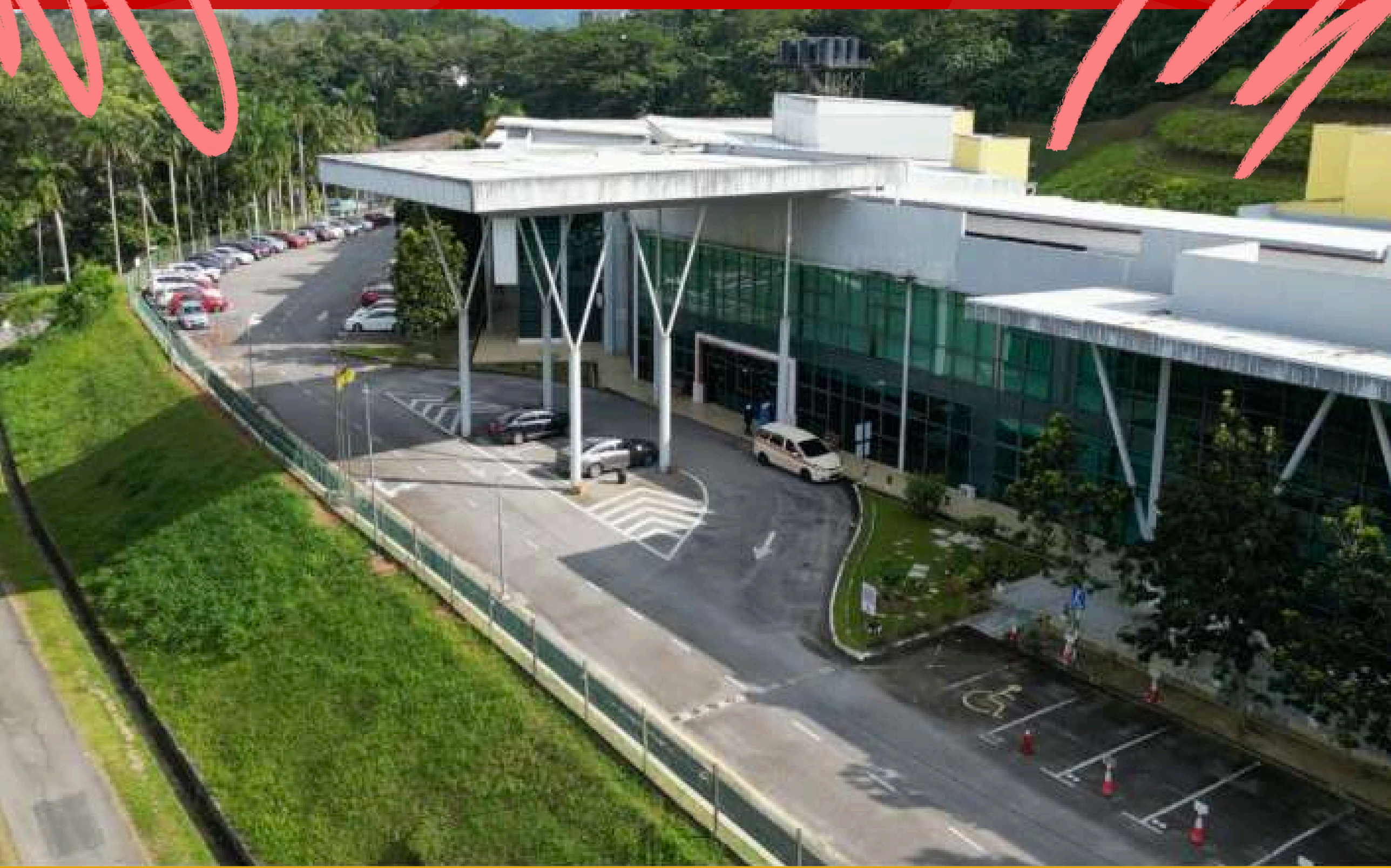
KEMENTERIAN KESIHATAN MALAYSIA

Pelan ANTIRASUAH ORGANISASI

JABATAN KESIHATAN NEGERI
NEGERI SEMBILAN

2025 - 2029



www.jknns.moh.gov.my

Isi Kandungan

	Kata Aluan Pengarah Kesihatan Negeri, Negeri Sembilan	1
	Ringkasan Eksekutif	2
BAB 1	PENGENALAN	3
	Latar Belakang JKN Negeri Sembilan	4
	Fungsi Utama Bahagian di bawah JKN Negeri Sembilan	6
	Visi dan Misi JKN Negeri Sembilan	5
	Carta Organisasi JKN Negeri Sembilan	12
	Budaya Korporat JKN Negeri Sembilan	13
	Episod Pembanteras Rasuah Dalam Perkhidmatan	14
	Keperluan Pembangunan Pelan Antirasuah Organisasi/ *Organisational Anti-Corruption Plan* (OACP) JKN Negeri Sembilan	16
	Polisi Pencegahan Rasuah Kementerian Kesihatan Malaysia	17
	Isu dan Cabaran Pencegahan Rasuah di JKN Negeri Sembilan	18
	Bidang Keutamaan OACP	21
	Bidang-bidang Keutamaan Berisiko	22
BAB 2	PENGUKUHAN ASPEK TATAKELOLA INTEGRITI DAN RASUAH	23
	Kerangka Utama OACP	24

Isi Kandungan

	Strategi OACP	26
	Analisis Kuadran	28
	Keutamaan Strategi	30
	Pelan Tindakan dan Pemantauan Bidang Keutamaan	34
	1. Pengurusan Bidang Keutamaan	35
	2. Perolehan dan Kewangan Bidang Keutamaan	41
	3. Penguatkuasaan dan Pemantauan	47
BAB 3	MEKANISME PELAKSANAAN, PEMANTAUAN, PELAPORAN DAN PENILAIAN	55
	Mekanisama Pelaksanaan	56
	Mekanisma Pemantauan	57
	Mekanisma Pelaporan	58
	Mekanisma Penilaian	59
BAB 4	KESIMPULAN, HARAPAN MASA DEPAN DAN PENGHARGAAN	60
	Kesimpulan	61
	Harapan Masa Depan	62
	Penghargaan	63
	Lampiran	69

KATA ALU-ALUAN

PENGARAH KESIHATAN NEGERI NEGERI SEMBILAN

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh dan Salam Sejahtera

Alhamdulillah bersyukur saya ke hadrat ilahi kerana dengan limpah kurnia dan izin-Nya, Jabatan Kesihatan Negeri, Negeri Sembilan berjaya mewujudkan Pelan Antirasuah Organisasi (OACP) Jabatan Kesihatan Negeri, Negeri Sembilan 2025-2029.

Saya mengucapkan jutaan terima kasih dan tahniah kepada semua pihak terlibat yang mencurahkan masa, tenaga dan kepakaran untuk membangunkan pelan khusus untuk Jabatan ini. Inisiatif pelan ini berasaskan Pelan Antirasuah Kementerian Kesihatan Malaysia 2021 – 2025 untuk memperkukuh integriti dan identiti KKM sebagai organisasi berkesan yang memberi khidmat penjagaan Kesihatan ke seluruh negara.

Perkhidmatan awam merupakan tulang belakang jentera pentadbiran Kerajaan khususnya dalam sistem penyampaian kepada rakyat. Oleh itu penjawat awam yang mengamalkan budaya kerja berintegriti, anti rasuah dan tata kelola tinggi adalah merupakan aset penting kepada Jabatan ini. Justeru dengan penghasilan Pelan Antirasuah Organisasi ini diharap dapat menjadi pemangkin kepada pembangunan organisasi yang lestari, ampuh dan bebas rasuah.

Saya mengharapkan penghayatan dan praktis semua warga Jabatan agar manifestasi ini dapat dijayakan dengan komitmen tinggi dan tidak berbelah bahagi dalam tempoh yang ditetapkan.

Sekian, terima kasih.

Dato’ Dr. Harlina binti Abdul Rashid
Pengarah Kesihatan Negeri
Jabatan Kesihatan Negeri
Negeri Sembilan

Ringkasan Eksekutif

Pelan Antirasuah Organisasi JKN Negeri Sembilan (2025-2029) ini dirangka berdasarkan NACP melalui Arahan YAB Perdana Menteri No. 1 Tahun 2018 Siri 2 dan No. 1 Tahun 2019. Arahan ini berkaitan dengan pemantapan tatakelola, integriti dan antirasuah dalam pengurusan pentadbiran Kerajaan Malaysia serta OACP. Perkara ini juga telah dinyatakan dalam NACP (2019 – 2023) di bawah Strategi 6, perkara 6.2.1 yang mewajibkan semua badan berkanun membangunkan OACP dengan bantuan Pusat Governans, Integriti dan Antirasuah Negara (GIACC), Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia (SPRM) dan Institut Integriti Malaysia (IIM) dan dimantapkan lagi dengan Strategi Antirasuah Nasional 2024-2029 (NACS 2024-2028).

Buku ini terbahagi kepada empat (4) bab yang menggambarkan perjalanan pelaksanaan OACP di JKN Negeri Sembilan iaitu:

BAB 1: PENGENALAN

Merupakan pernyataan mengenai latar belakang dan organisasi Jabatan Kesihatan Negeri, Negeri Sembilan seterusnya isu dan cabaran Jabatan untuk mengenalpasti dan mengekang punca rasuah serta tindakan mitigasi yang dilaksanakan. Strategi utama adalah untuk menangani aspek integriti dan tatakelola di JKN Negeri Sembilan. Dalam hal ini, bidang - bidang berisiko tinggi dan terdedah kepada permasalahan integriti, tatakelola dan rasuah ialah tadbir urus kewangan, perolehan dan Pembangunan.

BAB 2: PENGUKUHAN ASPEK TATAKELOLA, INTEGRITI DAN RASUAH

Membangunkan kerangka pelan menyeluruh menerusi pemantapan aspek tatakelola dan integriti iaitu menganalisis risiko, mengenalpasti punca dan peluang untuk mengelakkan dan menghapuskan bibit rasuah di kalangan warga Jabatan. Seterusnya strategi dan tindakan diperkukuhkan dengan kerjasama semua Bahagian di dalam JKN Negeri Sembilan.

BAB 3: MEKANISME PELAKSANAAN, PEMANTAUAN, PELAPORAN DAN PENILAIAN

Menghuraikan kepentingan mekanisme kawal selia serta semak dan imbang pelan tindakan OACP selaras dengan objektif kecapaian matlamat dan sasaran dicapai dengan cekap dan berkesan.

BAB 4: KESIMPULAN DAN HARAPAN MASA DEPAN

Bab ini merupakan kesimpulan berkenaan keseluruhan usaha dan kepentingan pembangunan Pelan Antirasuah JKN Negeri Sembilan 2025 – 2029. Ia juga turut menyatakan keazaman dan tekad sifar rasuah oleh warga jabatan serta penghargaan kepada semua pihak yang terlibat dalam usaha membangunkan Pelan Antirasuah JKN Negeri Sembilan.

Bab 1

PENGENALAN

“Sebab itu yang kita perlu adalah kesungguhan, tekad, keikhlasan, “Ikhlas al-‘amalillah” untuk memerangi ini sebagai satu dasar yang perlu demi menyelamatkan negara dan memberikan khidmat terbaik kepada rakyat.”

Petikan YAB Perdana Menteri sewaktu
MAJLIS PELUNCURAN
STRATEGI PEMBANTERASAN RASUAH NASIONAL
(NACS) 2024 – 2028
7 Mei 2024

LATAR BELAKANG JKN Negeri Sembilan

Jabatan Kesihatan Negeri, Negeri Sembilan (JKNNS) merupakan salah satu jabatan di bawah Kementerian Kesihatan Malaysia yang berperanan sebagai ibu pejabat pentadbiran kesihatan Negeri Sembilan.

JKNNS yang terletak di Jalan Rasah, Seremban merupakan Ibu Pejabat untuk Kementerian Kesihatan Malaysia bagi Negeri Sembilan. Semua pentadbiran dan aktiviti peringkat negeri adalah diuruskan oleh jabatan ini. JKNNS pada asalnya terletak di Jalan Lee Sam, Seremban manakala beberapa bahagian beroperasi di lokasi berasingan. Sejajar dengan keperluan pengurusan, sebuah bangunan baharu dibina di Jalan Rasah, Seremban pada tahun 2010 dan mula beroperasi sepenuhnya pada 1 Februari 2012.

JKNNS yang diketuai oleh Pengarah Kesihatan Negeri mempunyai enam (6) bahagian iaitu Bahagian Pengurusan Bahagian Perubatan, Bahagian Kesihatan Awam, Bahagian Pergigian, Bahagian Perkhidmatan Farmasi dan Bahagian Keselamatan dan Kualiti Makanan. Bahagian-bahagian tersebut diterajui oleh Timbalan-Timbalan Pengarah Kesihatan Negeri yang bertanggungjawab kepada Pengarah Kesihatan Negeri.

Di bawah JKNNS terdapat 7 hospital, 7 Pejabat Kesihatan Daerah, 7 Pejabat Kesihatan Pergigian Daerah, 51 klinik kesihatan, 95 klinik desa, 11 klinik komuniti, 8 klinik bergerak dan 43 klinik pergigian.

VISI & MISI
JKN Negeri Sembilan

VISI

Negeri Sembilan ke arah kesihatan yang optimum berteraskan perkhidmatan kesihatan yang berkualiti dan komprehensif.

MISI

Memperkasa penyampaian perkhidmatan kesihatan yang komprehensif kepada masyarakat Negeri Sembilan melalui promosi, pencegahan, perawatan, rehabilitasi secara profesional, efisien dan saksama.

OBJEKTIF

Membantu individu dan keluarga mencapai dan mengekalkan taraf kesihatan yang optima bagi membolehkannya menjalankan kegiatan ekonomi dan sosial yang produktif dengan menyediakan kemudahan asas dan perkhidmatan kesihatan yang berkualiti. Tumpuan diberi kepada rakyat yang kurang bernasib baik.

NILAI-NILAI BERSAMA

J –Jujur dan berintegriti
K – Kreatif dan inovatif
N – Nilai-nilai positif
N – Norma kerja yang produktiviti dan berkualiti
S – Sistem berinformasi teknologi terkini

Fungsi Utama Bahagian di bawah JKN Negeri Sembilan

BAHAGIAN PENGURUSAN

Diketuai oleh Timbalan Pengarah Kesihatan Negeri (Pengurusan) berperanan dalam urusan penyampaian perkhidmatan yang efisien dan efektif dalam semua bidang pengurusan kepada Pusat Tanggungjawab (PTJ) dan perkhidmatan awam secara khususnya. Bahagian Pengurusan terdiri daripada:

- Seksyen Sumber Manusia, Latihan dan Kualiti
- Seksyen Pentadbiran
- Seksyen Pembangunan
- Seksyen Kewangan
- Seksyen Perolehan dan Pengurusan Aset
- Seksyen Teknologi Maklumat dan Komunikasi
- Seksyen Psikologi Kaunseling
- Unit Kejururawatan Negeri
- Unit Penolong Pegawai Perubatan Negeri

Bahagian ini bertanggungjawab memberi perkhidmatan sokongan untuk merancang, membekal dan mempertingkatkan perkhidmatan-perkhidmatan pentadbiran personal, kewangan, latihan, kontrak dan bekalan, pembangunan, ICT, kualiti, kaunseling dan tatatertib bagi memastikan visi dan misi jabatan dapat dicapai.

Fungsi Utama Bahagian di bawah JKN Negeri Sembilan

BAHAGIAN KESIHATAN AWAM

Bahagian Kesihatan Awam yang diketuai oleh Timbalan Pengarah Kesihatan Negeri (Kesihatan Awam) adalah bahagian yang bertanggungjawab menyediakan pelbagai perkhidmatan kepada masyarakat di Negeri Sembilan secara komprehensif melalui Perkhidmatan Kesihatan Keluarga, Penjagaan Kesihatan Primer, Kawalan Penyakit Berjangkit dan Penyakit Tidak Berjangkit, serta Pendidikan dan Promosi Kesihatan. Pelbagai program kesihatan, pencegahan, perawatan dan pemulihan diadakan bagi mencapai tujuan tersebut. Unit-unit yang terletak di bawah Bahagian ini adalah:

- Unit Perkembangan Kesihatan Awam
- Unit Kawalan Penyakit Tidak Berjangkit (NCD)
- Unit Kawalan Penyakit Berjangkit (CDC/TB dan Kusta/HIV dan STI)
- Unit Kesihatan Keluarga (MCH)
- Unit Penjagaan Kesihatan Primer
- Unit Pemakanan
- Unit Kawalan Penyakit Bawaan Vektor (CPBV)
- Unit Kesihatan Pekerjaan dan Alam Sekitar (KPAS)
- Unit Survelan
- Unit Inspektorat dan Perundangan (UIP)
- Unit Promosi Kesihatan
- Unit Kawalselia Radiasi Perubatan
- Unit Entomologi dan Pest
- Unit Kejuruteraan

Fungsi Utama Bahagian di bawah JKN Negeri Sembilan

BAHAGIAN PERUBATAN

Bahagian Perubatan diketuai oleh Timbalan Pengarah Kesihatan Negeri (Perubatan), berfungsi dalam merancang, menyelaras, memantau dan menilai pelaksanaan perkhidmatan kesihatan meliputi perkhidmatan diagnostik, rawatan dan pemulihan pesakit yang berkualiti, berkesan dan mudah diperolehi. Selain itu, bahagian ini bertanggungjawab ke atas pengurusan sumber, pembangunan modal insan dan juga pengurusan perkhidmatan perubatan bagi hospital-hospital di Negeri Sembilan. Usaha yang dilaksanakan ini adalah berlandaskan kepada Polisi dan dasar-dasar Kementerian Kesihatan Malaysia. Terdapat empat unit di bawah Bahagian Perubatan iaitu:

- Unit Perkembangan dan Amalan Perubatan
- Unit Kualiti Penjagaan Perubatan
- Cawangan Kawalan Amalan Perubatan Swasta
- Unit Rekod Perubatan.

Fungsi Utama Bahagian di bawah JKN Negeri Sembilan

BAHAGIAN KESIHATAN PERGIGIAN

Bahagian Kesihatan Pergigian adalah bahagian yang bertanggungjawab dalam hal ehwal kesihatan oral dan pergigian di Negeri Sembilan. Bahagian ini diketuai oleh Timbalan Pengarah Kesihatan Negeri (Pergigian) berperanan untuk menyediakan perkhidmatan kesihatan pergigian kepada setiap lapisan masyarakat di Negeri Sembilan supaya mencapai tahap kesihatan mulut yang optimum melalui aktiviti promosi, pencegahan, perawatan dan pemulihan. Perkhidmatan rawatan pergigian yang menggunakan kemudahan teknologi yang terkini termasuk penjagaan kesihatan pergigian primer, kesihatan pergigian masyarakat dan kesihatan pergigian kepakaran. Fungsi Bahagian Kesihatan Pergigian merangkumi perancangan, pelaksanaan, pemantauan dan penilaian semua aktiviti utama perkhidmatan kesihatan pergigian, keperluan sumber kewangan, sumber manusia, infrastruktur dan pentadbiran am. Terdapat empat unit di bawah Bahagian Kesihatan Pergigian

- Unit Pengurusan Kesihatan Pergigian
- Unit Penjagaan Kesihatan Pergigian
- Unit Amalan dan Penguatkuasaan Pergigian
- Unit Perkembangan Kesihatan Pergigian

Fungsi Utama Bahagian di bawah JKN Negeri Sembilan

BAHAGIAN PERKHIDMATAN FARMASI

Bahagian Perkhidmatan Farmasi diketuai oleh Timbalan Pengarah Kesihatan Negeri (Farmasi), bertanggungjawab untuk memastikan perancangan strategik dan dasar dilaksana mengikut sasaran yang ditetapkan, pengagihan sumber manusia mengikut keperluan dan kepentingan perkhidmatan, pembangunan modal insan yang relevan serta memastikan urusan pentadbiran dan kewangan mengikut peraturan. Bahagian ini juga berperanan mengoptimakan terapi ubat-ubatan dan pemberian penjagaan farmaseutikal dengan memastikan pengurusan pemilihan, pembelian dan pengedaran farmaseutikal yang berkesan serta penggunaan ubat yang rasional dan kos-efektif melalui perkhidmatan farmasi profesional dan farmasi klinikal yang terkini. Selain itu, Bahagian ini turut berperanan memastikan semua produk farmaseutikal, tradisional dan kosmetik dalam pasaran adalah berdaftar dan bernotifikasi. Bahagian ini berfungsi untuk memastikan bahawa pengendalian rangkaian bekalan dan pemasaran, iklan-iklan produk dan penggunaannya dikendalikan dengan mematuhi peruntukan Akta-akta dan Peraturan-peraturan yang berkaitan.

Terdapat 3 cawangan di bawah Bahagian Perkhidmatan Farmasi iaitu:

- Cawangan Pengurusan Farmasi
- Cawangan Amalan & Perkembangan Farmasi
- Cawangan Penguatkuasa Farmasi

Fungsi Utama Bahagian di bawah JKN Negeri Sembilan

BAHAGIAN KESELAMATAN & KUALITI MAKANAN

Bahagian Keselamatan dan Kualiti Makanan di peringkat negeri diketuai oleh Timbalan Pengarah Kesihatan Negeri (Keselamatan dan Kualiti Makanan), manakala di peringkat daerah pelaksanaan aktiviti adalah di bawah Unit Keselamatan dan Kualiti Makanan, Pejabat Kesihatan Daerah. Bahagian ini bertanggungjawab dalam merancang, melaksana, memantau dan menilai aktiviti keselamatan dan kualiti makanan bagi melindungi masyarakat daripada bahaya-bahaya kesihatan yang berpunca daripada pencemaran makanan dan penipuan dalam penyediaan, penjualan dan penggunaan makanan.

Program ini merangkumi aktiviti-aktiviti utama seperti Pensijilan, Pelesenan dan Pembangunan Industri Makanan, Komunikasi dan Kepenggunaan, Surveilan Makanan, Pematuhan dan Kawalan Makanan Domestik, Import dan Eksport, Penguatkuasaan Akta Makanan 1983, Akta Juruanalisis Makanan 2011 dan Peraturan- Peraturan di bawahnya. Terdapat empat (4) unit di bawah Bahagian ini iaitu:

- Unit Perkhidmatan Industri dan Kawalan Eksport
- Unit Penguatkuasaan Domestik dan Import
- Unit Komunikasi dan Kepenggunaan
- Unit Pengurusan

Carta Organisasi JKN NegeriSembilan

YBhg. Dato' Dr. Harlina binti Abdul Rashid
Pengarah Kesihatan Negeri Negeri Sembilan

Amiruddin bin Ahmad Kamal
Timbalan Pengarah Kesihatan Negeri (Pengurusan)

Dr. Zuraida binti Mohamed
Timbalan Pengarah Kesihatan Negeri (Kesihatan Awam)

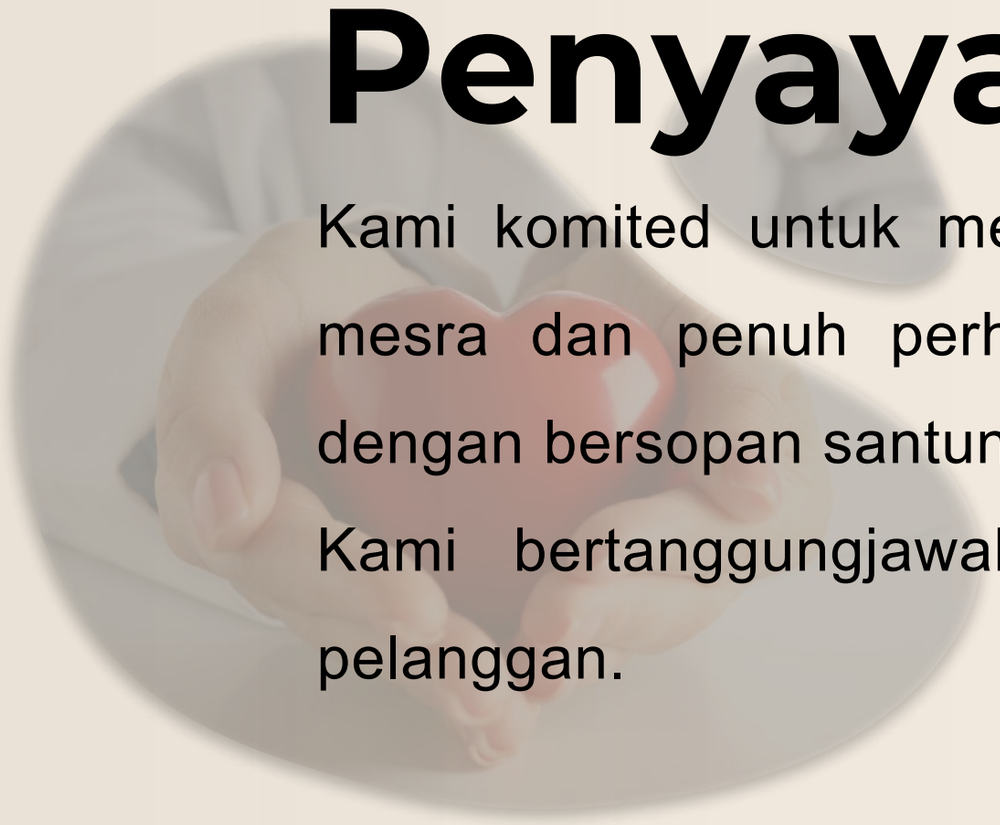
Dr. Nor Azizah binti Abdul Samad
Timbalan Pengarah Kesihatan Negeri (Perubatan)

Dr. Norliza binti Ismail
Timbalan Pengarah Kesihatan Negeri (Kesihatan Pergigian)

Ezatul Rahayu binti Anuar
Timbalan Pengarah Kesihatan Negeri (Perkhidmatan Farmasi)

Roziaton binti Abd Wahab
Timbalan Pengarah Kesihatan Negeri (Keselamatan dan Kualiti Makanan)

Budaya Korporat
JKN Negeri Sembilan



Penyayang

Kami komited untuk menerima pelanggan dengan sikap ramah mesra dan penuh perhatian. Kami bersedia memberi layanan dengan bersopan santun, responsif dan menghormati hak individu. Kami bertanggungjawab memberi perkhidmatan yang mesra pelanggan.

Profesionalisme

Kami komited untuk memberi perkhidmatan yang terbaik merangkumi etika dan taraf kerja yang dikehendaki serta prinsip anggota yang bertanggungjawab. Kami percaya dalam memberikan perkhidmatan cemerlang dan sentiasa bersedia memenuhi harapan masyarakat.

Kerja Berpasukan

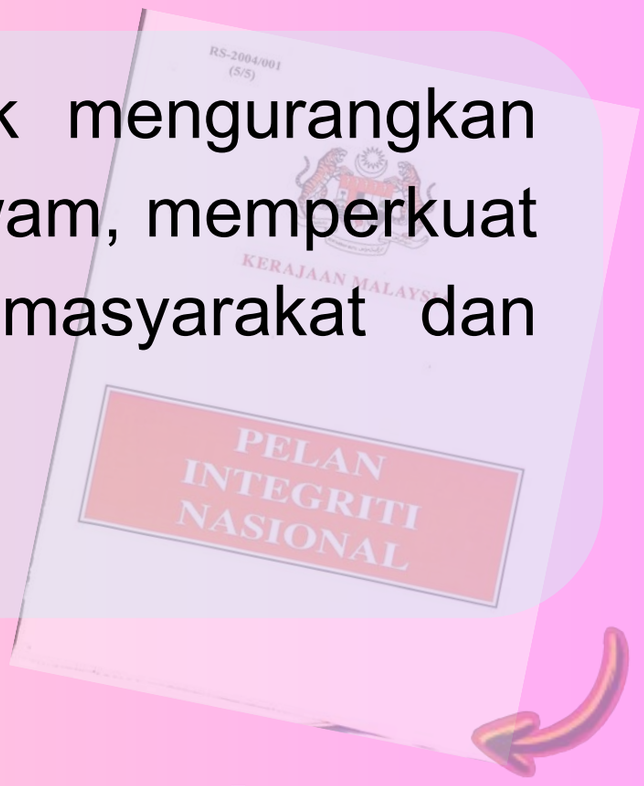
Kami komited untuk bekerja sebagai satu pasukan dengan harmoni bagi mencapai matlamat yang sama.

Episod Pembanterasan Rasuah Dalam Perkhidmatan Awam

Dalam usaha mencapai status negara maju dan berpendapatan tinggi, agenda pembanterasan rasuah telah menjadi keutamaan negara. Selaras dengan agenda ini, beberarapa inisiatif di peringkat nasional telah dilaksanakan melalu beberapa fasa berikut:

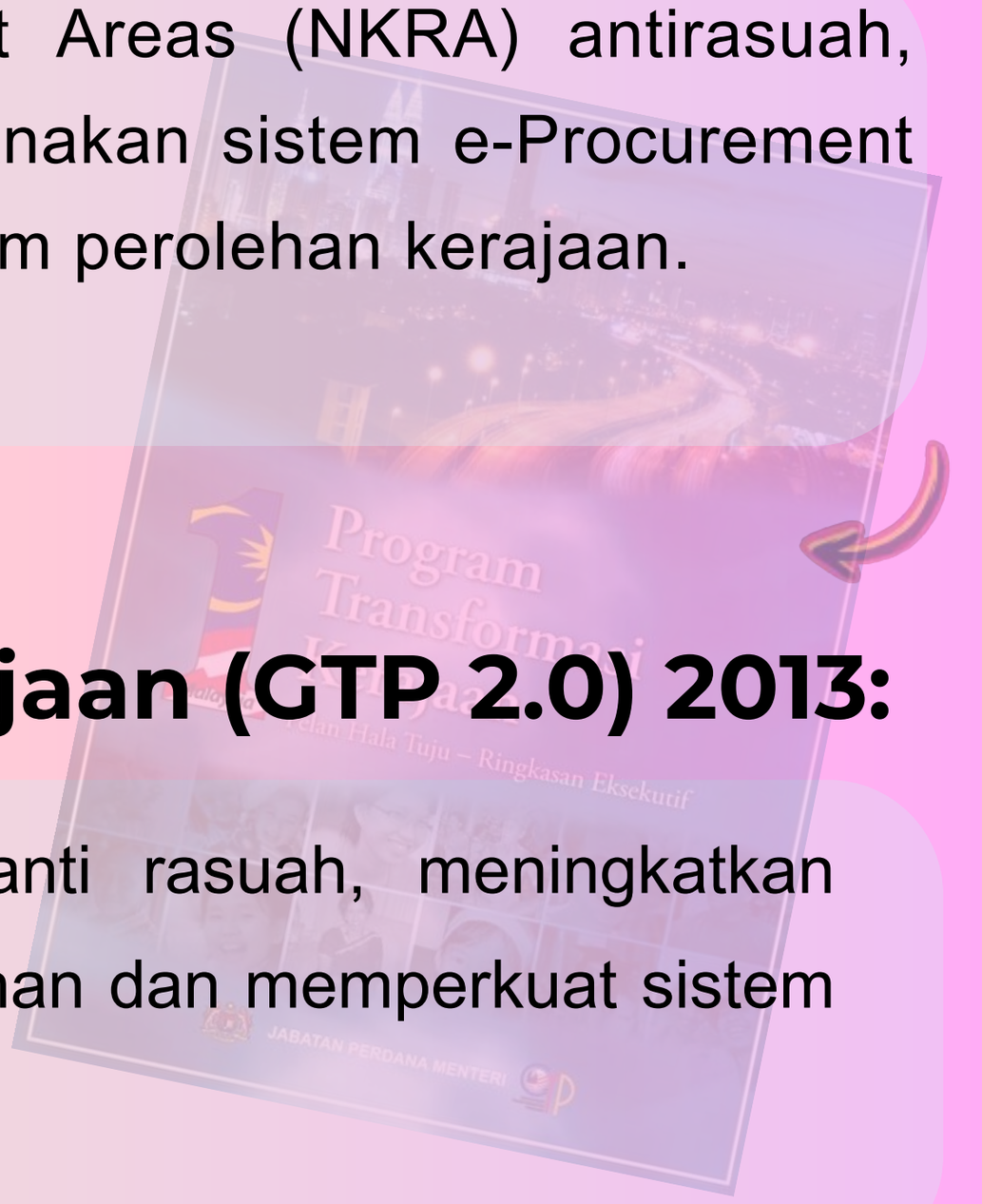
Pelan Integriti Nasional (PIN) 2004:

Memperkenalkan lima (5) objektif utama untuk mengurangkan rasuah, meningkatkan kecekapan pengurusan awam, memperkuat institusi berintegriti, meningkatkan kesedaran masyarakat dan menggalakkan penglibatan semua pihak.



Pelan Transformasi Kerajaan (GTP 1.0) 2010:

Menubuhkan National Key Result Areas (NKRA) antirasuah, memperkukuh SPRM dan melaksanakan sistem e-Procurement untuk meningkatkan ketelusan dalam perolehan kerajaan.



Pelan Transformasi Kerajaan (GTP 2.0) 2013:

Memperkasakan undang-undang anti rasuah, meningkatkan integriti penjawat awam melalui latihan dan memperkuat sistem pelaporan serta pemantauan.

Episod Pembanterasan Rasuah Dalam Perkhidmatan Awam

Pelan Antirasuah Nasional (NACP) 2019:

Mengandungi 115 inisiatif yang dibahagikan kepada enam (6) bidang keutamaan yang terdiri daripada Tadbir Urus Politik, Perolehan Awam, Pentadbiran dan Penguatkuasaan Undang-undang, Perundangan dan Kehakiman, Pentadbiran Kerajaan serta Sektor Korporat. NACP dibentuk melalui kajian mendalam dan melibatkan penyertaan pelbagai pihak termasuk sektor awam, swasta dan masyarakat sivil. Antara inisiatif utama di bawah NACP adalah penubuhan Unit Integriti di semua agensi kerajaan, pelaksanaan pelaporan aset oleh penjawat awam serta pengukuhan undang-undang dan penguatkuasaan.

Pelan-pelan ini telah dibentuk dengan tujuan untuk memperkukuhkan sistem pentadbiran awam yang bersih dan berintegriti di Malaysia. Setiap pelan memperkenalkan langkah-langkah khusus yang bertujuan untuk membanteras rasuah dan meningkatkan ketelusan dalam sektor awam. Dari PIN yang memberikan asas kepada budaya integriti, GTP 1.0 dan 2.0 yang memperkenalkan reformasi besar-besaran, hingga NACP yang menyediakan pendekatan holistik dan komprehensif, Kerajaan Malaysia telah menunjukkan komitmen yang berterusan dalam memerangi rasuah. Usaha- usaha ini bukan sahaja meningkatkan kecekapan dan ketelusan dalam perkhidmatan awam, tetapi juga memperkuat kepercayaan rakyat terhadap institusi kerajaan.

Strategi Pembanterasan Rasuah Nasional (NACS) 2024-2028

Telah dilancarkan oleh YAB Perdana Menteri Malaysia pada 7 Mei 2024 bagi menggantikan Pelan Antirasuah Nasional 2019-2023. NACS merupakan kesinambungan NACP digubal sebagai pelan yang komprehensif untuk menggembleng segala usaha menangani pelbagai isu berkaitan tatakelola, integriti, dan pencegahan rasuah. NACS menggariskan strategi penting yang tertumpu pada peningkatan integriti, ketelusan, dan kebertanggungjawaban merentas pelbagai sektor di Malaysia, termasuk ahli politik, pentadbiran awam, perolehan Kerajaan, penguatkuasaan undang-undang, institusi perundangan dan kehakiman, sektor swasta, serta orang ramai. Ia menggabungkan (5) lima strategi dan 60 substrategi untuk dilaksanakan dalam tempoh lima tahun.

Keperluan Pembangunan Pelan Antirasuah Organisasi (OACP) JKN Negeri Sembilan

Pembangunan OACP JKN Negeri Sembilan melibatkan beberapa proses utama terutamanya mesyuarat dan bengkel libat urus yang diurusetiakan oleh JKN Kelantan dan dihadiri oleh pegawai-pegawai kanan Jabatan Kesihatan Negeri yang lain. OACP ini merupakan kesepakatan matlamat dan tindakan semua JKN dalam mendepani isu rasuah dan integriti di kalangan penjawat awam Jabatan bagi tempoh lima (5) tahun.

Dalam usaha menjayakan pembangunan dan penggubalan Pelan Antirasuah JKN Negeri Sembilan ini beberapa siri bengkel dan taklimat telah diadakan seperti berikut:

- Bengkel Siri 1 : Pembangunan Pelan Antirasuah Organisasi (OACP) Peringkat JKN telah diadakan pada 18 Mac hingga 19 Mac di Grand Puteri Hotel, Kuala Terengganu

- Bengkel Siri 2 : Pembangunan Pelan Antirasuah Organisasi (OACP) Peringkat JKN telah diadakan di IBIS Style hotel, Kota Bharu, Kelantan

- Bengkel Siri 3 : Pembangunan Pelan Antirasuah Organisasi (OACP) Peringkat JKN telah diadakan pada 16 Julai hingga 18 Julai 2024 bertempat di INTAN Kampus Wilayah Utara (INTURA); dan

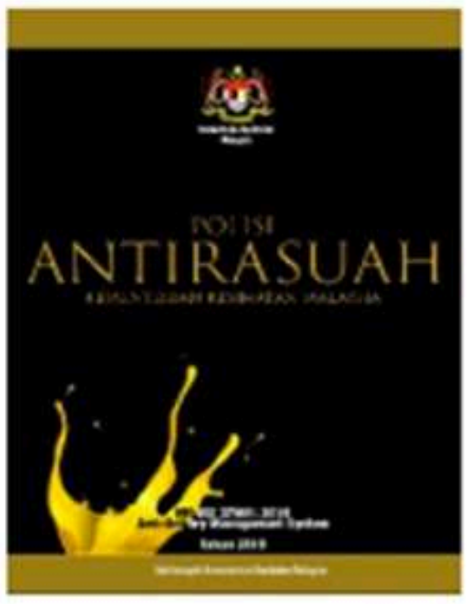
- Bengkel Siri 4 : Pembangunan Pelan Antirasuah Organisasi (OACP) Peringkat JKN telah diadakan pada 14 Ogos hingga 15 Ogos 2024 bertempat di Pejabat Pendidikan Daerah, Cameron Highlands, Pahang.

Pembangunan pelan ini adalah seiring dengan Pelan Antirasuah Kementerian Kesihatan Malaysia 2021 - 2025, ia menjadi asas agenda integriti organisasi untuk memperkukuh nilai dan budaya bebas rasuah berpaksikan matlamat “Toleransi Sifar Terhadap Rasuah” dalam kalangan warga Kementerian.

Polisi Pencegahan Rasuah

Kementerian Kesihatan Malaysia

Pada 27 Ogos 2019, KKM telah melancarkan Kit Pencegahan Rasuah semasa Majlis Perjumpaan Bersama YB Menteri Kesihatan. Pelancaran ini mencerminkan usaha KKM untuk memerangi rasuah dan meningkatkan integriti dalam kalangan warga kerjanya. Enam (6) polisi utama yang dibangunkan sebagai panduan untuk seluruh warga KKM dan pihak luar yang berurusan dengan kementerian ini adalah seperti berikut:



Isu dan Cabaran Pencegahan Rasuah di JKN Negeri Sembilan

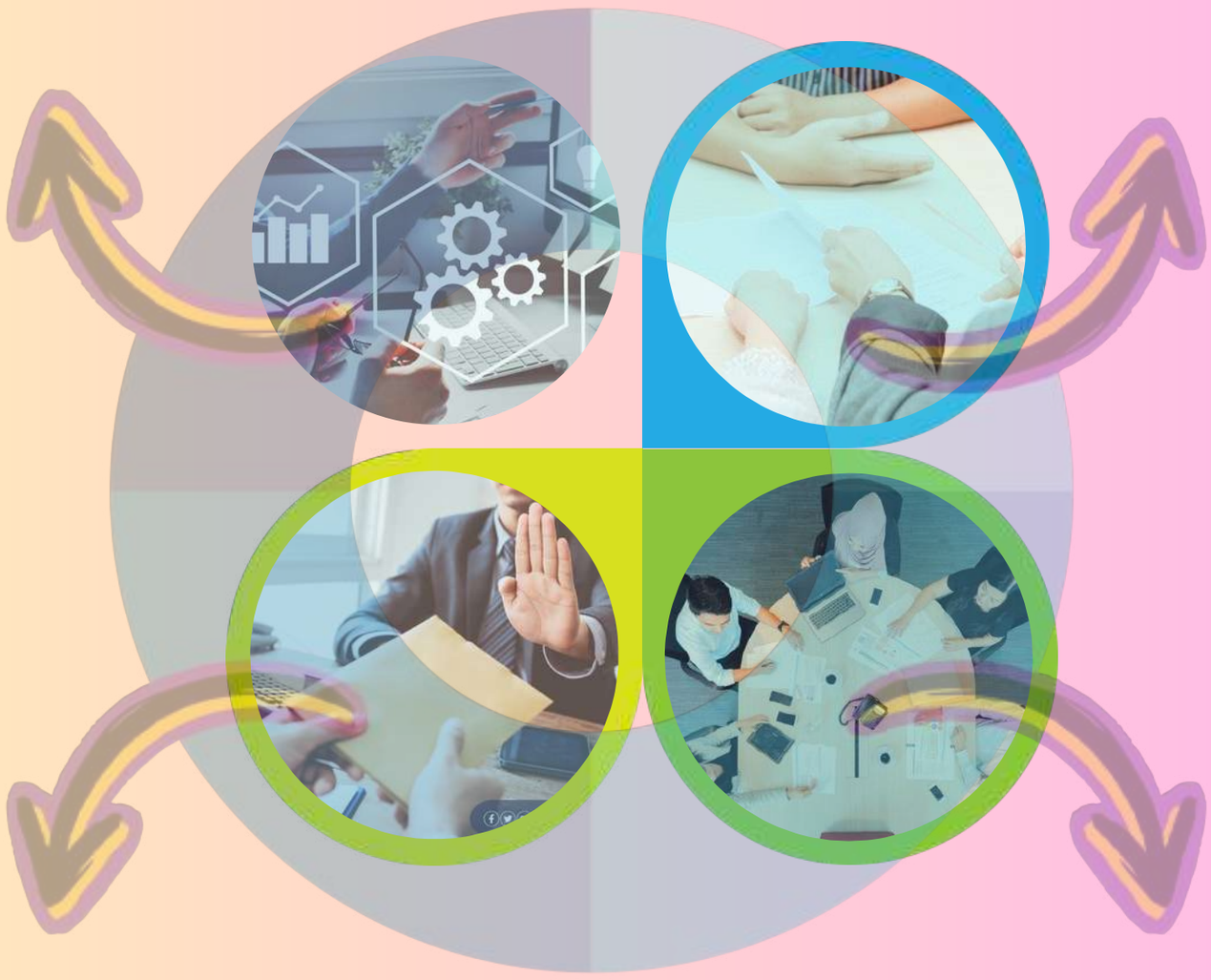
Terdapat pelbagai isu dan cabaran dalam usaha mencegah rasuah di JKN Negeri Sembilan. Antara isu utama adalah:

KELEMAHAN KAWALAN DALAMAN DAN TADBIR URUS

Pengawasan tidak kerap dan prosedur terlalu umum telah membuka ruang dan peluang kepada manipulasi.

KELEMAHAN PEMATUHAN PROSEDUR KERJA

Pemahaman yang kurang jelas terhadap prosedur kerja menyebabkan ketidakpatuhan dan membuka ruang kepada rasuah.



GANGGUAN ATAU KEKANGAN DARIPADA PERSEKITARAN

Amalan dan budaya kerja yang mendorong kepada berlakunya salah laku rasuah.

KURANG KESEDARAN DAN ETIKA RASUAH

Tidak memahami impak perbuatan atau ketidaksedaran perbuatan yang dianggap rasuah

KELEMAHAN KAWALAN DALAMAN DAN TADBIR URUS

Keampuhan sistem kawalan dalaman agensi sangat penting bagi memastikan setiap warganya dapat menjalankan tugas dengan sempurna dan berintegriti. Tindakan punitif terhadap pegawai yang melanggar undang-undang dan integriti juga perlu dilaksanakan segera dan menyeluruh bagi memberi kesedaran kepada warga yang lain.

Namun ianya sukar dilakukan kerana tiada pegawai khusus yang mengendalikan fungsi pematuhan, pengesanan dan pengesahan terhadap salahlaku pegawai dan maklumat diperolehi berdasarkan laporan oleh Ketua Jabatan. Selain itu wujud kelemahan dan kekurangan dari segi teknologi bagi memantau aktiviti pegawai seperti penyelarasan kepada rekod kehadiran yang boleh dimanipulasi.

Selain daripada itu kegagalan Pengurusan Aset oleh pegawai-pegawai serta kelemahan SOP Pengurusan Aset agensi yang berkaitan telah menyebabkan kehilangan aset yang berulang kali.

KELEMAHAN PEMATUHAN PROSEDUR KERJA

Pekeliling, prosedur dan proses kerja digubal supaya ianya menjadi sumber rujukan palling utama dalam memberikan perkhidmatan seperti diharapkan pelanggan dalaman dan luaran serta pemegang taruh. Namun, warga jabatan tidak mahu mematuhi pekeliling, prosedur dan proses kerja yang berkaitan dan mereka cenderung untuk mentafsir sendiri berdasarkan amalan yang akhirnya memberi impak tidak baik terhadap agensi.

GANGGUAN ATAU KEKANGAN DARIPADA PERSEKITARAN

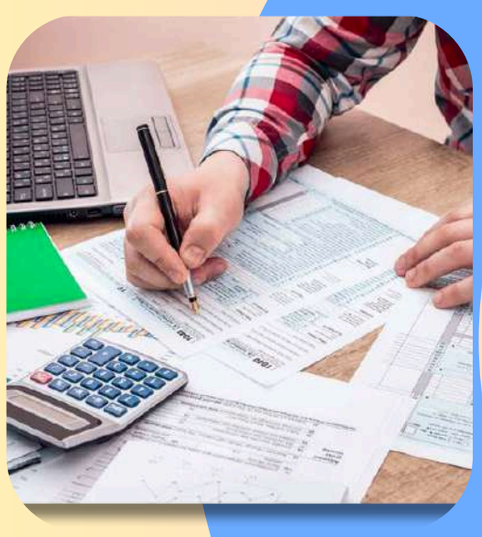
Budaya dan amalan kerja yang telah menjadi kebiasaan warga kerja sama ada dalam proses pematuhan arahan atau pelaksanaan kerja. Sikap yang telah menjadi kebiasaan ini menjadi kesukaran dan cabaran pengurusan bagi merubah corak serta budaya yang telah sebati dan menjadi sebahagian daripada amalan warga kerja.

KURANG KESEDARAN DAN ETIKA RASUAH

Kurang Latihan/praktis yang mencukupi mengenai etika kerja dan bahaya rasuah. Pegawai mungkin tidak memahami impak perbuatan mereka terhadap keseluruhan sistem. Ini termasuk ketidaksedaran bahawa pemberian atau penerimaan hadiah atau layanan boleh dianggap sebagai rasuah.

Bidang Keutamaan OACP

PENGURUSAN



PEROLEHAN & KEWANGAN

PENGUATKUASAAN & PEMANTAUAN

BIDANG-BIDANG KEUTAMAAN BERISIKO

Berdasarkan penilaian risiko yang telah dijalankan, tiga (3) bidang utama yang terdedah kepada risiko governans, integriti dan antirasuah di JKN Negeri Sembilan yang telah dikenal pasti:

PENGURUSAN

Pengurusan yang berkesan adalah asas kepada semua bidang keutamaan berisiko. Pengurusan yang baik memastikan semua proses berjalan lancar, sumber digunakan dengan efisien dan matlamat organisasi tercapai. Pengurusan yang lemah boleh membawa kepada pelbagai risiko termasuk ketidakcekapan, pembaziran sumber dan penurunan kualiti perkhidmatan. Oleh itu, pengurusan yang cekap dan berkesan adalah kritikal dalam mengurangkan risiko serta memastikan kejayaan organisasi.

PEROLEHAN DAN KEWANGAN

Pengurusan kewangan dan perolehan tidak hanya bertujuan bagi memastikan sumber organisasi adalah mencukupi bagi melaksanakan aktiviti tetapi yang lebih penting adalah untuk mempamerkan akauntabiliti. Kelemahan dalam akauntabiliti boleh mendorong berlakunya penyelewengan seperti penipuan, kecurian dan aktiviti yang menyalahi undang-undang. Sekiranya terdapat kelemahan pada pengurusan kewangan dan perolehan yang dilaksanakan oleh organisasi, ia akan melibatkan peruntukan dan sumber kewangan yang besar. Oleh itu, setiap organisasi perlu melaksanakannya dengan cekap dan teratur agar kepentingan organisasi dapat dilindungi, tiada pembaziran dan ketirisan sumber kewangan yang digunakan.

PENGUATKUASAAN DAN PEMANTAUAN

Penguatkuasaan yang tegas dan pemantauan yang berterusan dapat mengesan dan mencegah sebarang bentuk penyelewengan, penipuan atau aktiviti yang menyalahi undang-undang. Ini juga membantu memastikan semua prosedur dan peraturan dipatuhi serta meningkatkan tahap akauntabiliti dan integriti dalam organisasi.

Bab 2

PENGUKUHAN ASPEK TATAKELOLA, INTEGRITI DAN RASUAH

Hadis Riwayat Tarmizi Daripada Abdullah bin Amru RA berkata Rasullah SAW bersabda

"Laknat Allah kepada **pemberi rasuah** dan **penerima rasuah**."

Kerangka Utama OACP

VISI

Memastikan tatakelola JKN Negeri Sembilan yang telus dan berintegriti serta mengekalkan sifar rasuah dalam perkhidmatan kesihatan.

MISI

- Memperkasa integriti dan meningkatkan akauntabiliti di kalangan warga JKN Negeri Sembilan ke arah tatakelola organisasi yang baik;
- Mempertingkatkan keberkesanan dan ketelusan pengurusan perolehan dan kewangan dalam membentuk kesedaran etika kerja yang berintegriti; dan
- Memperkukuh tatakelola prosedur penguatkuasaan dan pemantauan serta kecekapan modal insan dalam penguatkuasaan

MATLAMAT

- Memastikan pengurusan aduan berkaitan integriti, siasatan dan pelaporan pelanggaran tatakelakuan ditangani dengan adil, cekap dan berkesan;
- Mempertingkatkan tahap pematuhan terhadap peraturan dan dasar yang berkuat kuasa; dan
- Mewujudkan warga JKN Negeri Sembilan yang kompeten dan berakauntabiliti.

Kerangka Utama OACP

VISI	Memastikan tatakelola JKN Negeri Sembilan yang telus dan berintegriti serta mengekalkan sifar rasuah dalam perkhidmatan kesihatan		
MISI	Memperkasa integriti dan meningkatkan akauntabiliti di kalangan warga JKN Negeri Sembilan ke arah tatakelola organisasi yang baik	Mempertingkatkan keberkesanan dan ketelusan pengurusan perolehan dan kewangan dalam membentuk kesedaran etika kerja yang berintegriti	Memperkukuh tatakelola prosedur penguatkuasaan dan pemantauan serta kecekapan modal insan dalam penguatkuasaan
MATLAMAT	Memastikan pengurusan aduan berkaitan integriti, siasatan dan pelaporan pelanggaran tatakelakuan ditangani dengan adil, cekap dan berkesan		
	Mempertingkatkan tahap pematuhan terhadap peraturan dan dasar yang berkuat kuasa		
	Mewujudkan warga JKN Negeri Sembilan yang kompeten dan berakauntabiliti		
BIDANG KEUTAMAAN	PENGURUSAN	PEROLEHAN DAN KEWANGAN	PENGUATKUASAAN DAN PEMANTAUAN
STRATEGI	Memperkasa pengurusan organisasi ke arah tatakelola yang baik	Mempertingkatkan keberkesanan dan ketelusan dalam pengurusan perolehan dan kewangan	Mempertingkatkan keberkesanan dan ketelusan dalam penguatkuasaan dan pemantauan

STRATEGI OACP

PENGURUSAN
3 OBJEKTIF STRATEGIK

PEROLEHAN DAN KEWANGAN
4 OBJEKTIF STRATEGIK

PENGUATKUASAAN DAN PEMANTAUAN
3 OBJEKTIF STRATEGIK

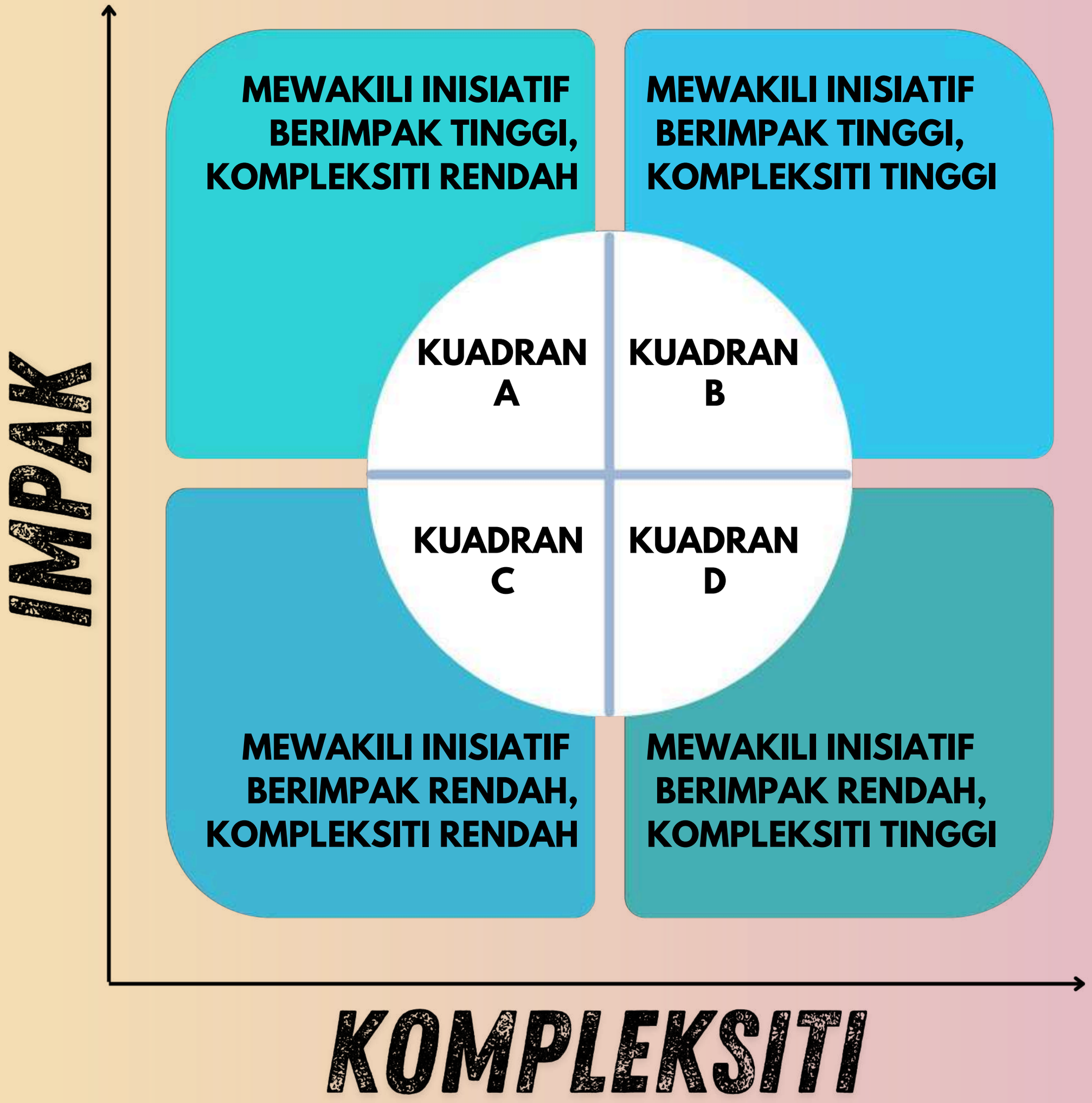
19 INISIATIF
Jangka Pendek (1 Tahun)

1 INISIATIF
Jangka Sederhana (2-3 Tahun)

25 INISIATIF
Jangka Panjang (4-5 Tahun)

Keutamaan Strategi

ANALISIS KUADRAN



KOMPLEKSITI

Kesukaran dan kerumitan dalam pelaksanaan sesuatu inisiatif

IMPAK

Kesan atau hasil positif yang dicapai melalui pelaksanaan sesuatu inisiatif

BIDANG KEUTAMAAN 1 :

PENGURUSAN

STRATEGI 1 : MEMPERKASA PENGURUSAN ORGANISASI KE ARAH TATAKELOLA YANG BAIK

BIDANG KEUTAMAAN 2 :

PEROLEHAN DAN KEWANGAN

STRATEGI 2 : MEMPERTINGKATKAN KEBERKESANAN DAN KETELUSAN DALAM PENGURUSAN PEROLEHAN DAN KEWANGAN

BIDANG KEUTAMAAN 3 :

PENGUATKUASAAN DAN PEMANTAUAN

STRATEGI 3 : MEMPERTINGKATKAN KEBERKESANAN DAN KETELUSAN DALAM PENGUATKUASAAN DAN PEMANTAUAN

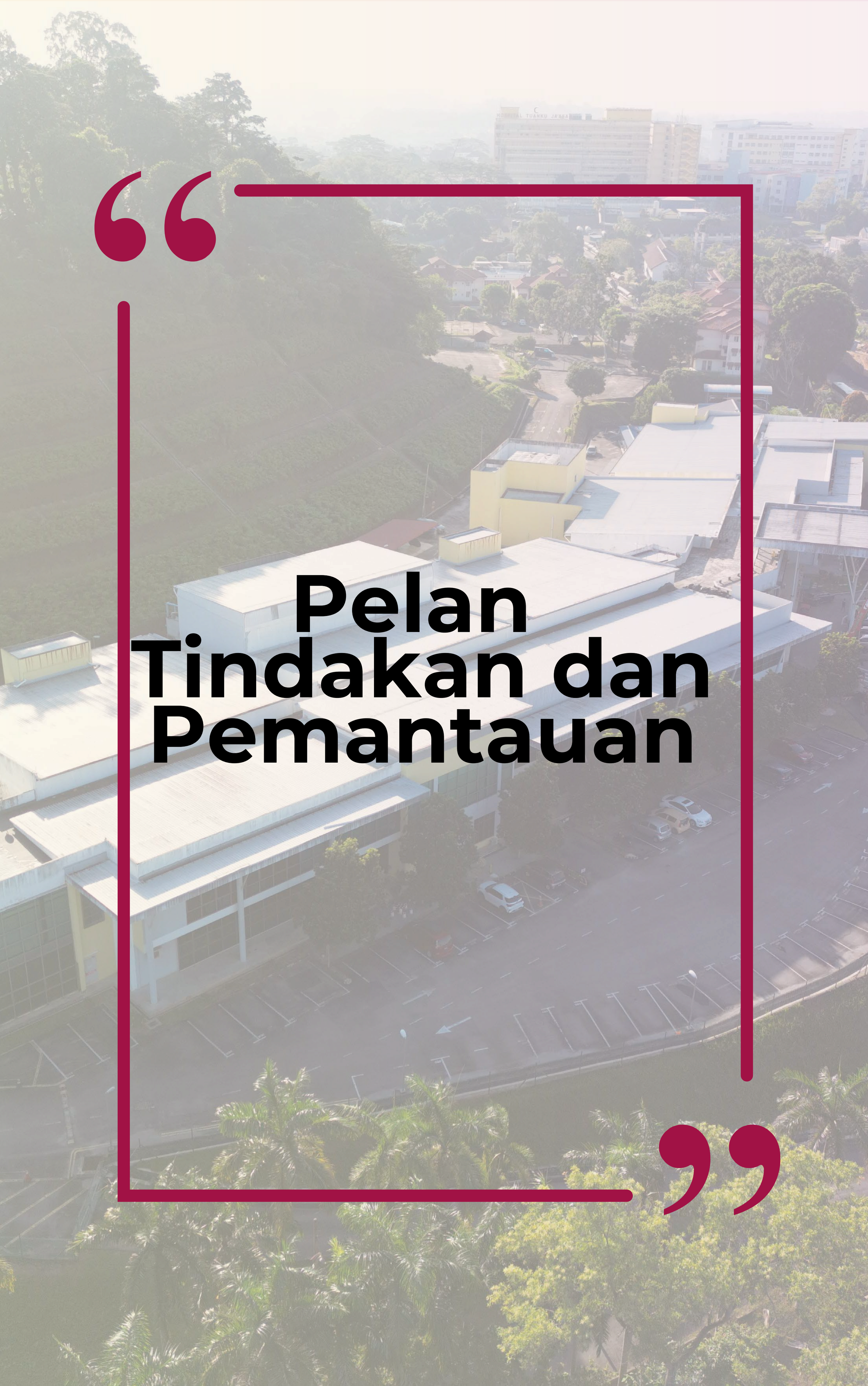
Keutamaan Strategi

BIL	INISIATIF	KUADRAN	STRATEGI
1.	Memperkukuhkan dan mengadakan latihan pematuhan polisi pengurusan pengaruh luar.	A	1
2.	Memperkukuhkan proses kerja bagi penempatan/pertukaran pegawai dan memastikan setiap keputusan pertukaran adalah dibuat oleh Jawatankuasa Pertukaran/Penempatan.	A	1
3.	Menyebarluaskan peringatan/hebahan secara berkala berkenaan kepentingan menyimpan rahsia jabatan.	A	1
4.	Membuat hebahan/peringatan kepada pegawai untuk mematuhi tatacara pengurusan kes tatatertib.	B	1
5.	Membuat hebahan untuk tidak mengeluarkan pernyataan awam tanpa kebenaran	B	1
6.	Memperkasakan fungsi Lembaga Tatatertib dengan membuat Kursus Pelaksanaan Tatatertib yang berkesan	B	1
7.	Memperkasakan pematuhan terhadap Garis Panduan Pengurusan Aduan Awam KKM.	B	1
8.	Memperkasakan penggunaan *integrity pact* sedia ada.	B	1
9.	Memperkasakan *Whistleblowing Policy* dengan mewujudkan saluran aduan rasuah yang mesra pengguna.	B	1
10.	Mengadakan Latihan Pengurusan Aduan Awam secara berkala dan menyeluruh kepada semua penyelaras aduan.	B	1
11.	Mengadakan program peningkatan kesedaran *Whistleblowing Policy*.	B	1

BIL	INISIATIF	KUADRAN	STRATEGI
12.	Menganjurkan Bengkel Penilaian Sasaran Kerja Utama (SKU) kepada penyelia.	B	1
13.	Mengenakan tindakan punitif kepada pegawai yang melakukan kesalahan.	B	1
14.	Melaksanakan kursus pengurusan belanjawan	A	2
15.	Melaksanakan latihan atau taklimat berkaitan peraturan / pekeliling perolehan yang berkuatkuasa dalam Jabatan Kesihatan Negeri secara berkala.	A	2
16.	Melaksanakan program kesedaran berkaitan Arahan Perbendaharaan dan pekeliling yang berkuat kuasa	A	2
17.	Membangunkan *Frequently Asked Question (FAQ)* dan tutorial secara online bagi berkaitan pengurusan perolehan dan pentadbiran kontrak	A	2
18.	Memperkasakan kaedah pelaksanaan Mesyuarat Jawatankuasa Penilaian sama ada bersemuka atau secara atas talian bagi memastikan penilaian dibuat secara bersekali selaras dengan peraturan perolehan yang berkuatkuasa.	A	2
19.	Memperkemas prosedur kerja dengan mengeluarkan surat arahan penggunaan rujukan Jadual Kadar Harga (JKH) Jabatan Teknikal	A	2
20.	Memperkemaskan prosedur kerja proses pengurusan pembayaran	A	2
21.	Mencadang kepada pihak atasan KKM untuk arahan mewajibkan Pembayaran secara Cashless keseluruhan dan berperingkat	A	2
22.	Mencadangkan latihan serta taklimat berkaitan pengurusan kontrak kerajaan oleh Pejabat Penasihat Undang-Undang kepada Pentadbir Kontrak Jabatan.	A	2
23.	Mencadangkan tempoh masa yang bersesuaian dalam penyemakan dokumen kontrak oleh Pegawai Penasihat Undang-Undang dan tempoh masa berkenaan diletakkan sebagai KPI Pegawai tersebut.	A	2

BIL	INISIATIF	KUADRAN	STRATEGI
24.	Mengadakan latihan/ kursus pengurusan terimaan.	A	2
25.	Mengadakan Sesi Libat Urus bersama pihak *Commerce Dot Com (CDC)* bagi tujuan untuk menambahbaik sistem notifikasi kontrak tamat dalam sistem ePerolehan.	A	2
26.	Mewujud dan melaksanakan mekanisme pemantauan dalam proses bayaran.	A	2
27.	Mewujud dan melaksanakan mekanisme pemantauan dalam proses Kutipan Hasil.	A	2
28.	Mewujud dan melaksanakan mekanisme pemantauan dalam proses pengeluaran resit.	A	2
29.	Mewujud dan melaksanakan mekanisme pemantauan dalam proses pengurusan dana/ peruntukan.	A	2
30.	Mewujud dan melaksanakan mekanisme pemantauan dalam proses pentadbiran kontrak.	A	2
31.	Mewujud dan melaksanakan mekanisme pemantauan dalam proses tuntutan panjar wang runcit.	A	2
32.	Mewujud dan melaksanakan mekanisme pemantauan secara berkala dalam kajian pasaran untuk pembelian terus.	A	2
33.	Mewujudkan pengasingan kuasa mengikut Arahan Perbendaharaan dan pekeliling yang berkuatkuasa	A	2
34.	Mewujudkan skema pemarkahan penilaian seragam dengan memasukkan elemen dan kriteria yang bersesuai dengan wajaran markah yang boleh digunapakai sebagai panduan kepada Jawatankuasa Penilaian.	A	2
35.	Memperkasakan mekanisme pusingan kerja bagi jawatan yang sensitif	B	2

BIL	INISIATIF	KUADRAN	STRATEGI
36.	Membangunkan *Standard Operating Procedure (SOP)*/ Garis Panduan (GP) berkaitan pengendalian arahan semasa diterima yang melibatkan keputusan dalam aktiviti penguatkuasaan dan kawalan keselamatan	A	3
37.	Memperkasakan pelaksanaan SOP/GP pengeluaran lesen	A	3
38.	Memperkasakan pelaksanaan SOP/GP Penguatkuasaan dan Pemantauan	A	3
39.	Memperkukuhkan pelaksanaan audit pematuhan kepada SOP/GP Penguatkuasaan dan Pemantauan secara keseluruhan	A	3
40	Memperkukuhkan pematuhan SOP/GP pengurusan eksibit.	A	3
41.	Mengadakan latihan untuk memperkukuhkan pemahaman SOP/GP di kalangan anggota penguatkuasaan dan pemantauan	A	3
42.	Memperkemaskan SOP/GP siasatan bagi kes salahlaku pegawai	B	3
43.	Meningkatkan pemantauan daripada pegawai penyelia yang menguruskan aktiviti makmal	B	3
44.	Meningkatkan penguatkuasaan terhadap SOP/GP Pemeriksaan Premis dan pematuhan prosedur kerja	B	3
45.	Menyediakan fasiliti stor ekshibit yang mematuhi spesifikasi keselamatan berdasarkan garis panduan dengan menambah baik sistem kawalan keselamatan.	B	3



Pelan Tindakan dan Pemantauan

BIDANG KEUTAMAAN 1 :

PENGURUSAN

STRATEGI 1 : MEMPERKASA PENGURUSAN ORGANISASI KE ARAH TATAKELOLA YANG BAIK

OBJEKTIF STRATEGIK 1.1	**MEMPERKASA KETELUSAN DALAM PENGURUSAN MODAL INSAN**
OBJEKTIF STRATEGIK 1.2	**MEMPERKUKUH AKAUNTABILITI DAN KEBERTANGGUNGJAWABAN DALAM PENGURUSAN MAKLUMAT**
OBJEKTIF STRATEGIK 1.3	**MEMPERKUKUH TATAKELOLA PENGURUSAN ORGANISASI**

Pelan Tindakan

OBJEKTIF STRATEGIK 1.1	MEMPERKASA KETELUSAN DALAM PENGURUSAN MODAL INSAN			
BIL.	RISIKO KELEMAHAN DAN KETIRISAN : GOVERNANS, INTEGRITI & ANTIRASUAH	INISIATIF / TINDAKAN	PENERAJU / PELAKSANA	TEMPOH MASA PELAKSANAAN
1.1.1	Pegawai menyalahguna kuasa dan menggunakan pengaruh luar/pihak berkepentingan untuk penempatan/pertukaran /Hadiah Latihan Persekutuan (HLP)	Memperkukuhkan proses kerja bagi penempatan/pertukaran pegawai dan memastikan setiap keputusan pertukaran adalah dibuat oleh Jawatankuasa Pertukaran/Penempatan	Unit Sumber Manusia	1 tahun (2025)
		Mengenakan tindakan punitif kepada pegawai yang melakukan kesalahan		5 tahun (2025-2029)
		Memperkukuh dan mengadakan Latihan Pematuhan Polisi Pengurusan Pengaruh Luar		5 tahun (2025-2029)
1.1.2	Pegawai mendedahkan maklumat peribadi kakitangan kepada pihak luar	Mengenakan tindakan punitif kepada pegawai yang melakukan kesalahan	Unit Sumber Manusia (Tatatertib)	5 tahun (2025-2029)
		Menyebar luas peringatan/hebahan secara berkala berkenaan kepentingan menyimpan rahsia jabatan		5 tahun (2025-2029)
1.1.3	Pegawai menyalahguna kuasa dalam membuat keputusan untuk penganugerahan/APC	Memperkasakan penggunaan *integrity pact* sedia ada	Unit Sumber Manusia	5 tahun (2025-2029)
1.1.4	Pegawai memberi suapan kepada penyelia/urus setia Lembaga Tatatertib bagi mengelakkan dikenakan tindakan tatatertib dan surcaj	Memperkasakan fungsi Lembaga Tatatertib dengan membuat Kursus Pelaksanaan Tatatertib yang berkesan	Unit Sumber Manusia (Tatatertib)	1 tahun (2025)
		Memperkasakan *Whistleblowing Policy* dengan mewujudkan saluran aduan rasuah yang mesra pengguna		2 Tahun (2025-2026)
		Mengadakan Program Peningkatan Kesedaran *Whistleblowing Policy*		5 tahun (2025-2029)
1.1.5	Pegawai tidak telus dan jujur dalam siasatan aduan/kes tatatertib menyebabkan hukuman tidak setimpal	Membuat hebahan/peringatan kepada pegawai untuk mematuhi tatacara pengurusan kes tatatertib	Unit Sumber Manusia (Tatatertib)	1 tahun (2025)
1.1.6	Pegawai membocorkan maklumat pengadu dan siasatan	Memperkasakan pematuhan terhadap Garis Panduan Pengurusan Aduan Awam KKM	Unit Pentadbiran	5 tahun (2025-2029)
		Mengadakan Program Kesedaran Kepentingan Akta Rahsia Rasmi dan *Integrity Pact*		5 tahun (2025-2029)

OBJEKTIF STRATEGIK 1.1		MEMPERKASA KETELUSAN DALAM PENGURUSAN MODAL INSAN		
BIL.	RISIKO KELEMAHAN DAN KETIRISAN : GOVERNANS, INTEGRITI & ANTIRASUAH	INISIATIF / TINDAKAN	PENERAJU / PELAKSANA	TEMPOH MASA PELAKSANAAN
1.1.7	Pegawai yang mengurus aduan tidak menguruskan aduan secara efisien dan sistematik	Mengadakan Latihan Pengurusan Aduan Awam secara berkala dan menyeluruh kepada semua penyelaras aduan	Unit Pentadbiran	5 tahun (2025-2029)
1.1.8	Pegawai menyalahguna aset kerajaan/kenderaan untuk urusan peribadi	Memperkasa program kesedaran berkenaan integriti	Unit Pentadbiran	5 tahun (2025-2029)
		Mengenakan tindakan punitif kepada pegawai yang melakukan kesalahan	Unit Sumber Manusia (Tatatertib)	5 tahun (2025-2029)
1.1.9	Pegawai menyalahguna kuasa dengan melibatkan diri secara aktif didalam politik	Membuat hebahan secara berkala peringatan berkenaan peraturan/pekeliling penjawat awam	Unit Sumber Manusia (Tatatertib)	1 tahun (2025)
		Mengenakan tindakan punitif kepada pegawai yang melakukan kesalahan		5 tahun (2025-2029)
1.1.10	Pegawai menyalahguna kuasa dalam pemberian Anugerah. Contoh: APC, Pingat Kebesaran dll.	Memperkasa program kesedaran berkenaan integriti	Unit Sumber Manusia (Tatatertib)	1 tahun (2025)
		Mengenakan tindakan punitif kepada pegawai yang melakukan kesalahan		5 tahun (2025-2029)
1.1.11	Pegawai menyalahguna kuasa pengambilan personel. Contoh: MYSTEP	Memperkasa program kesedaran berkenaan integriti	Unit Sumber Manusia	1 tahun (2025)
		Mewujudkan mekanisma pemantauan dari Pegawai Pengawal pematuhan tatacara pelantikan personel		1 tahun (2025)
1.1.12	Pegawai melakukan gangguan seksual	Mengenakan tindakan punitif kepada pegawai yang melakukan kesalahan	Unit Sumber Manusia (Tatatertib)	5 tahun (2025-2029)
		Meningkatkan peringatan dan hebahan berkaitan Gangguan Seksual Di Tempat Kerja		5 tahun (2025-2029)

OBJEKTIF STRATEGIK 1.2	MEMPERKUKUH AKAUNTABILITI DAN KEBERTANGGUNGJAWABAN DALAM PENGURUSAN MAKLUMAT			
BIL.	**RISIKO KELEMAHAN DAN KETIRISAN : GOVERNANS, INTEGRITI & ANTIRASUAH**	**INISIATIF / TINDAKAN**	**PENERAJU / PELAKSANA**	**TEMPOH MASA PELAKSANAAN**
1.2.1	Pegawai menerima rasuah membocorkan maklumat pesakit tanpa kelulusan	Mengenakan tindakan punitif kepada pegawai yang melakukan kesalahan	Unit Sumber Manusia (Tatatertib)	5 tahun (2025-2029)
		Memperkasa program kesedaran berkenaan integriti		5 tahun (2025-2029)
1.2.2	Pegawai membuat pernyataan awam tanpa kebenaran	Membuat hebahan untuk tidak mengeluarkan pernyataan awam tanpa kebenaran	Unit Pentadbiran	5 tahun (2025-2029)
1.2.3	Pegawai tidak mendaftarkan aduan yang diterima	Memperkasa program kesedaran berkenaan integriti	Unit Pentadbiran	1 tahun (2025)
		Mengenakan tindakan punitif kepada pegawai yang melakukan kesalahan	Unit Sumber Manusia (Tatatertib)	5 tahun (2025-2029)
1.2.4	Pegawai mendedahkan maklumat pengadu dan butiran aduan kepada pihak yang diadu	Memperkasa program kesedaran berkenaan integriti	Unit Sumber Manusia (Tatatertib)	1 tahun (2025)
		Mengenakan tindakan punitif kepada pegawai yang melakukan kesalahan		5 tahun (2025-2029)
1.2.5	Pegawai mendedahkan/membocorkan maklumat aduan kepada pihak ketiga	Memperkasa program kesedaran berkenaan integriti	Unit Sumber Manusia (Tatatertib)	1 tahun (2025)
		Mengenakan tindakan punitif kepada pegawai yang melakukan kesalahan		5 tahun (2025-2029)
		Mengadakan Program Kesedaran Kepentingan Akta Rahsia Rasmi	Unit Pentadbiran	5 tahun (2025-2029)
1.2.6	Pegawai gagal menyelia pangkalan data Kemudahan dan Penjagaan Kesihatan Swasta	Memperkasa program kesedaran berkenaan integriti	Unit Sumber Manusia (Tatatertib)	1 tahun (2025)
		Mengenakan tindakan punitif kepada pegawai yang melakukan kesalahan		5 tahun (2025-2029)

OBJEKTIF STRATEGIK 1.3		MEMPERKUKUH TATAKELOLA PENGURUSAN ORGANISASI		
BIL.	RISIKO KELEMAHAN DAN KETIRISAN : GOVERNANS, INTEGRITI & ANTIRASUAH	INISIATIF / TINDAKAN	PENERAJU / PELAKSANA	TEMPOH MASA PELAKSANAAN
1.3.1	Pegawai menerima penajaan daripada pihak berkepentingan untuk menghadiri persidangan di dalam/luar negara tanpa mendapatkan kelulusan KSU KKM	Mengenakan tindakan punitif kepada pegawai yang melakukan kesalahan	Unit Sumber Manusia (Tatatertib)	5 tahun (2025-2029)
		Memperkasa program kesedaran berkenaan integriti		
1.3.2	Pegawai tidak mematuhi peraturan waktu bekerja	Mengenakan tindakan punitif kepada pegawai yang melakukan kesalahan	Unit Sumber Manusia (Tatatertib)	5 tahun (2025-2029)
		Memperkasa program kesedaran berkenaan integriti	Unit Pentadbiran	5 tahun (2025-2029)
1.3.3	Pegawai memalsukan cuti sakit	Mengenakan tindakan punitif kepada pegawai yang melakukan kesalahan	Unit Sumber Manusia (Tatatertib)	5 tahun (2025-2029)
		Memperkasa program kesedaran berkenaan integriti		
1.3.4	Pegawai salah guna kuasa menjalankan pekerjaan luar/lokum	Mengenakan tindakan punitif kepada pegawai yang melakukan kesalahan	Unit Sumber Manusia (Tatatertib)	5 tahun (2025-2029)
1.3.5	Pegawai tidak telus dalam membuat Penilaian Sasaran Kerja Utama (SKU) sejajar dengan prestasi dan pencapaian kerja	Menganjurkan Bengkel Penilaian SKU kepada penyelia	Unit Sumber Manusia	5 tahun (2025-2029)
1.3.6	Pegawai memalsukan pencapaian sasaran tahunan	Memperkasa program kesedaran berkenaan integriti	Unit Sumber Manusia (Tatatertib)	5 tahun (2025-2029)
		Mengenakan tindakan punitif kepada pegawai yang melakukan kesalahan		
1.3.7	Pegawai gagal membuat pemantauan terhadap penempatan/pendaftaran/ pemeriksaan/pelupusan aset alih	Memperkasa program kesedaran berkenaan integriti	Unit Sumber Manusia (Tatatertib)	1 tahun (2025)
		Mengenakan tindakan punitif kepada pegawai yang melakukan kesalahan		5 tahun (2025-2029)

OBJEKTIF STRATEGIK 1.3		MEMPERKUKUH TATAKELOLA PENGURUSAN ORGANISASI		
BIL.	RISIKO KELEMAHAN DAN KETIRISAN : GOVERNANS, INTEGRITI & ANTIRASUAH	INISIATIF / TINDAKAN	PENERAJU / PELAKSANA	TEMPOH MASA PELAKSANAAN
1.3.8	Campur tangan pihak ketiga dalam proses siasatan	Memperkasa program kesedaran berkenaan integriti	Unit Sumber Manusia (Tatatertib)	1 tahun (2025)
		Mengenakan tindakan punitif kepada pegawai yang melakukan kesalahan		5 tahun (2025-2029)
1.3.9	Pegawai menerima/meminta suapan semasa penyiasatan kes	Memperkasa program kesedaran berkenaan integriti	Unit Sumber Manusia (Tatatertib)	1 tahun (2025)
		Mengenakan tindakan punitif kepada pegawai yang melakukan kesalahan		5 tahun (2025-2029)
1.3.10	Pegawai menerima sogokan bagi memalsukan penyertaan kehadiran pengamal PT&K bagi sesi Taklimat Akta Perubatan Tradisional & Komplimentari 2016 (Akta 775)	Memperkasa program kesedaran berkenaan integriti	Unit Sumber Manusia (Tatatertib)	1 tahun (2025)
		Mengenakan tindakan punitif kepada pegawai yang melakukan kesalahan		5 tahun (2025-2029)
1.3.11	Pihak ketiga menyebarkan hantaran politik berkenaan Jabatan	Membuat hebahan untuk tidak mengeluarkan pernyataan awam tanpa kebenaran	Semua Jabatan	5 tahun (2025-2029)

BIDANG KEUTAMAAN 2 :
PEROLEHAN DAN KEWANGAN

STRATEGI 2 : MEMPERTINGKATKAN KEBERKESANAN DAN KETELUSAN DALAM PENGURUSAN PEROLEHAN DAN KEWANGAN

OBJEKTIF STRATEGIK 2.1	MENINGKATKAN KECEKAPAN DAN PENGAMALAN PROFESIONALISME DALAM PENGURUSAN PEMBAYARAN
OBJEKTIF STRATEGIK 2.2	MEMASTIKAN KETELUSAN DAN AKAUNTABILITI DALAM PENERIMAAN HASIL
OBJEKTIF STRATEGIK 2.3	MEMASTIKAN PERBELANJAAN DILAKSANAKAN SECARA BERHEMAH KE ARAH TATAKELOLA YANG BAIK
OBJEKTIF STRATEGIK 2.4	MEMPERKUKUHKAN KERANGKA PEROLEHAN DAN MENINGKATKAN KETELUSAN DALAM PENGURUSAN PEROLEHAN KERAJAAN

Pelan Tindakan

OBJEKTIF STRATEGIK 2.1	MENINGKATKAN KECEKAPAN DAN PENGAMALAN PROFESIONALISME DALAM PENGURUSAN PEMBAYARAN			
BIL.	**RISIKO KELEMAHAN DAN KETIRISAN : GOVERNANS, INTEGRITI & ANTIRASUAH**	**INISIATIF / TINDAKAN**	**PENERAJU / PELAKSANA**	**TEMPOH MASA PELAKSANAAN**
2.1.1	Pegawai mengemukakan tuntutan palsu/dokumen sokongan yang meragukan	Memperkemaskan prosedur kerja proses pengurusan pembayaran	Unit Kewangan	1 tahun (2025)
		Melaksanakan program kesedaran berkaitan Arahan Perbendaharaan dan pekeliling yang berkuat kuasa		5 tahun (2025-2029)
		Mengenakan tindakan punitif kepada pegawai yang melakukan kesalahan		5 tahun (2025-2029)
		Memperkasakan mekanisme pusingan kerja bagi jawatan yang sensitif		5 tahun (2025-2029)
2.1.2	Pegawai menyalahguna kuasa dalam memproses pembayaran	Melaksanakan program kesedaran berkaitan Arahan Perbendaharaan dan pekeliling yang berkuat kuasa	Unit Kewangan	5 tahun (2025-2029)
2.1.3	Pegawai menyalahguna kuasa dengan melambatkan proses pembayaran untuk mendapatkan habuan daripada pihak pembekal	Mewujud dan melaksanakan mekanisme pemantauan dalam proses bayaran	Unit Kewangan	5 tahun (2025-2029)
		Melaksanakan program kesedaran berkaitan Arahan Perbendaharaan dan pekeliling yang berkuat kuasa		5 tahun (2025-2029)
		Memperkasakan mekanisme pusingan kerja bagi jawatan yang sensitif	Unit Sumber Manusia	5 tahun (2025-2029)
2.1.4	Pegawai gagal mematuhi SOP pembayaran dengan melakukan pembayaran sebelum penerimaan barang	Mengenakan tindakan punitif kepada pegawai yang melakukan kesalahan	Unit Sumber Manusia (Tatatertib)	5 tahun (2025-2029)
		Mewujud dan melaksanakan mekanisme pemantauan dalam proses bayaran	Unit Kewangan	5 tahun (2025-2029)
		Melaksanakan program kesedaran berkaitan Arahan Perbendaharaan dan pekeliling yang berkuat kuasa		5 tahun (2025-2029)
2.1.5	Pegawai gagal mematuhi SOP pembayaran dengan tidak mengeluarkan resit rasmi pada masa urusan pembayaran	Mengadakan latihan/kursus pengurusan terimaan	Unit Kewangan	5 tahun (2025-2029)
		Mengenakan tindakan punitif kepada pegawai yang melakukan kesalahan	Unit Sumber Manusia (Tatatertib)	5 tahun (2025-2029)

OBJEKTIF STRATEGIK 2.2		MEMASTIKAN KETELUSAN DAN AKAUNTABILITI DALAM PENERIMAAN HASIL		
BIL.	**RISIKO KELEMAHAN DAN KETIRISAN : GOVERNANS, INTEGRITI & ANTIRASUAH**	**INISIATIF / TINDAKAN**	**PENERAJU / PELAKSANA**	**TEMPOH MASA PELAKSANAAN**
2.2.1	Pegawai melakukan penyelewengan kutipan wang awam (tidak diperakaunkan)	Mewujud dan melaksanakan mekanisme pemantauan dalam proses kutipan hasil	Unit Kewangan	5 tahun (2025-2029)
		Mencadang kepada pihak atasan KKM untuk arahan mewajibkan pembayaran secara *Cashless* keseluruhan dan berperingkat		1 tahun (2025)
		Mewujudkan pengasingan kuasa mengikut Arahan Perbendaharaan dan pekeliling yang berkuat kuasa		1 tahun (2025)
		Memperkasa program kesedaran berkenaan integriti	Unit Sumber Manusia (Tatatertib)	5 tahun (2025-2029)
2.2.2	Pegawai memalsukan resit bayaran kompaun Orang Kena Kompaun (OKK)	Memperkasa program kesedaran berkenaan integriti	Unit Sumber Manusia (Tatatertib)	1 tahun (2025)
		Mewujud dan melaksanakan mekanisme pemantauan dalam proses pengeluaran resit	Unit Kewangan	5 tahun (2025-2029)

OBJEKTIF STRATEGIK 2.3		MEMASTIKAN PERBELANJAAN DILAKSANAKAN SECARA BERHEMAH KE ARAH TATAKELOLA YANG BAIK		
BIL.	RISIKO KELEMAHAN DAN KETIRISAN : GOVERNANS, INTEGRITI & ANTIRASUAH	INISIATIF / TINDAKAN	PENERAJU / PELAKSANA	TEMPOH MASA PELAKSANAAN
2.3.1	Pegawai menyalahguna kuasa membelanjakan peruntukan	Melaksanakan kursus pengurusan belanjawan	Unit Kewangan	5 tahun (2025-2029)
		Mengenakan tindakan punitif kepada pegawai yang melakukan kesalahan	Unit Sumber Manusia (Tatatertib)	5 tahun (2025-2029)
		Memperkasakan mekanisme pusingan kerja bagi jawatan yang sensitif	Unit Sumber Manusia	5 tahun (2025-2029)
2.3.2	Pegawai membuat tuntutan panjar wang runcit palsu	Memperkasa program kesedaran berkenaan integriti	Unit Sumber Manusia (Tatatertib)	5 tahun (2025-2029)
		Mewujud dan melaksanakan mekanisme pemantauan dalam proses tuntutan panjar wang runcit	Unit Kewangan	1 tahun (2025)
2.3.3	Pegawai menyalahguna kuasa dalam perbelanjaan dana/peruntukan	Mewujud dan melaksanakan mekanisme pemantauan dalam proses pengurusan dana/peruntukan	Unit Kewangan	5 tahun (2025-2029)
		Mencadang kepada pihak atasan KKM untuk arahan mewajibkan pembayaran secara *Cashless* keseluruhan dan berperingkat		1 tahun (2025)
		Melaksanakan kursus pengurusan belanjawan		5 tahun (2025-2029)
		Memperkasa program kesedaran berkenaan integriti	Unit Sumber Manusia (Tatatertib)	5 tahun (2025-2029)

OBJEKTIF STRATEGIK 2.4		MEMPERKUKUHKAN KERANGKA PEROLEHAN DAN MENINGKATKAN KETELUSAN DALAM PENGURUSAN PEROLEHAN KERAJAAN		
BIL.	**RISIKO KELEMAHAN DAN KETIRISAN : GOVERNANS, INTEGRITI & ANTIRASUAH**	**INISIATIF / TINDAKAN**	**PENERAJU / PELAKSANA**	**TEMPOH MASA PELAKSANAAN**
2.4.1	Pegawai menerima suapan dengan meluluskan perolehan perkhidmatan tanpa pesanan tempatan	Melaksanakan program kesedaran berkaitan Arahan Perbendaharaan dan pekeliling yang berkuat kuasa	Unit Kewangan	5 tahun (2025-2029)
		Memperkasakan mekanisme pusingan kerja bagi jawatan yang sensitif	Unit Sumber Manusia	5 tahun (2025-2029)
		Mengenakan tindakan punitif kepada pegawai yang melakukan kesalahan	Unit Sumber Manusia (Tatatertib)	5 tahun (2025-2029)
2.4.2	Pegawai menerima suapan membocorkan maklumat perolehan	Mengenakan tindakan punitif kepada pegawai yang melakukan kesalahan	Unit Sumber Manusia (Tatatertib)	5 tahun (2025-2029)
		Melaksanakan program kesedaran berkaitan Arahan Perbendaharaan dan pekeliling yang berkuat kuasa	Unit Kewangan	5 tahun (2025-2029)
2.4.3	Pegawai menyalahguna kuasa untuk melantik pembekal untuk pembelian terus	Memperkasa program kesedaran berkenaan integriti	Unit Sumber Manusia (Tatatertib)	5 tahun (2025-2029)
		Mewujud dan melaksanakan mekanisme pemantauan secara berkala dalam kajian pasaran untuk pembelian terus	Unit Perolehan dan Aset	5 tahun (2025-2029)
2.4.4	Pegawai gagal mematuhi SOP dengan memproses Pesanan Kerajaan pembekal yang lewat menghantar bekalan mengikut tarikh yang ditetapkan	Mewujud dan melaksanakan mekanisme pemantauan dalam proses pentadbiran kontrak	Unit Perolehan dan Aset	5 tahun (2025-2029)
2.4.5	Pegawai kurang pengetahuan mengenai pengurusan perolehan tender dan pentadbiran kontrak	Membangunkan *Frequently Asked Questions* (FAQ) dan tutorial secara online bagi berkaitan pengurusan perolehan dan pentadbiran kontrak	Unit Perolehan dan Aset	1 tahun (2025)
2.4.6	Jawatankuasa Penilaian tidak mematuhi peraturan perolehan dengan melaksanakan penilaian secara berasingan	Memperkasakan kaedah pelaksanaan Mesyuarat Jawatankuasa Penilaian sama ada bersemuka atau secara atas talian bagi memastikan penilaian dibuat secara bersekali selaras dengan peraturan perolehan yang berkuat kuasa	Unit Perolehan dan Aset	1 tahun (2025)

OBJEKTIF STRATEGIK 2.4		MEMPERKUKUHKAN KERANGKA PEROLEHAN DAN MENINGKATKAN KETELUSAN DALAM PENGURUSAN PEROLEHAN KERAJAAN		
BIL.	**RISIKO KELEMAHAN DAN KETIRISAN : GOVERNANS, INTEGRITI & ANTIRASUAH**	**INISIATIF / TINDAKAN**	**PENERAJU / PELAKSANA**	**TEMPOH MASA PELAKSANAAN**
2.4.7	Pengerusi atau ahli jawatankuasa menilai tawaran tender tidak mematuhi skema atau tiada keseragaman dalam penilaian	Mewujudkan skema pemarkahan penilaian seragam dengan memasukkan elemen dan kriteria yang bersesuai dengan wajaran markah yang boleh diguna pakai sebagai panduan kepada Jawatankuasa Penilaian	Unit Perolehan dan Aset	1 tahun (2025)
		Melaksanakan latihan atau taklimat berkaitan peraturan/pekeliling perolehan yang berkuatkuasa dalam Jabatan Kesihatan Negeri secara berkala		5 tahun (2025-2029)
2.4.8	Pegawai gagal mematuhi tempoh masa penyediaan kontrak tender	Mencadangkan tempoh masa yang bersesuaian dalam penyemakan dokumen kontrak oleh Penasihat Undang-Undang dan tempoh masa berkenaan diletakkan sebagai KPI Pegawai tersebut	Unit Perolehan dan Aset	1 tahun (2025)
2.4.9	Pegawai tidak memantau obligasi dalam kontrak	Mencadangkan latihan serta taklimat berkaitan pengurusan kontrak kerajaan oleh Pejabat Penasihat Undang-Undang kepada Pentadbir Kontrak Jabatan	Unit Perolehan dan Aset	1 tahun (2025)
2.4.10	Pegawai gagal membuat tanggungan kontrak sehingga tempoh kontrak tamat	Mengadakan sesi libat urus bersama pihak CDC bagi tujuan untuk menambah baik sistem notifikasi kontrak tamat dalam sistem ePerolehan	Unit Perolehan dan Aset	1 tahun (2025)
2.4.11	Pegawai tidak menyediakan *Bill Of Quantity* (BQ) berdasarkan Jadual Kadar Harga	Memperkemas prosedur kerja dengan mengeluarkan surat arahan penggunaan rujukan JKH Jabatan Teknikal	Bahagian Kejuruteraan	1 tahun (2025)
2.4.12	Pegawai gagal membuat semakan melibatkan butiran kerja dalam dokumen kontrak (ketidakpatuhan dokumen kontrak)	Melaksanakan latihan atau taklimat berkaitan peraturan/pekeliling perolehan yang berkuatkuasa dalam Jabatan Kesihatan Negeri secara berkala	Unit Perolehan dan Aset	1 tahun (2025)
		Mengenakan tindakan punitif kepada pegawai yang melakukan kesalahan	Unit Sumber Manusia (Tatatertib)	1 tahun (2025)

BIDANG KEUTAMAAN 3 :
PENGUATKUASAAN DAN PEMANTAUAN

STRATEGI 3 : MEMPERTINGKATKAN KEBERKESANAN DAN KETELUSAN DALAM PENGUATKUASAAN DAN PEMANTAUAN

OBJEKTIF STRATEGIK 3.1	MENINGKATKAN AKAUNTABILITI, KECEKAPAN DAN AMALAN PROFESIONALISME DALAM AKTIVITI PENGUATKUASAAN UNDANG-UNDANG
OBJEKTIF STRATEGIK 3.2	MEREKAYASA TATACARA PENGENDALIAN PIAWAI (SOP) DAN GARIS PANDUAN PENGUATKUASAAN
OBJEKTIF STRATEGIK 3.3	MEMPERKUKUHKAN KAWALAN KESELAMATAN DAN KERAHSIAAN MAKLUMAT DAN FASILITI PENGUATKUASAAN

Pelan Tindakan

OBJEKTIF STRATEGIK 3.1		MENINGKATKAN AKAUNTABILITI, KECEKAPAN DAN AMALAN PROFESIONALISME DALAM AKTIVITI PENGUATKUASAAN UNDANG-UNDANG		
BIL.	RISIKO KELEMAHAN DAN KETIRISAN : GOVERNANS, INTEGRITI & ANTIRASUAH	INISIATIF / TINDAKAN	PENERAJU / PELAKSANA	TEMPOH MASA PELAKSANAAN
3.1.1	Pegawai menerima suapan sewaktu pemeriksaan premis atau proses siasatan dan tidak melaporkan kepada Ketua Jabatan	Mengadakan latihan untuk memperkukuhkan pemahaman SOP/GP di kalangan anggota penguatkuasaan dan pemantauan	Bahagian Perubatan/ Kesihatan Awam/ Pergigian/ Farmasi / BKKM	5 tahun (2025-2029)
		Memperkasakan pelaksanaan SOP/GP Penguatkuasaan dan Pemantauan		1 tahun (2025)
		Memperkukuhkan pelaksanaan audit pematuhan kepada SOP/GP Penguatkuasaan dan Pemantauan secara keseluruhan		5 tahun (2025-2029)
		Mengenakan tindakan punitif kepada pegawai yang melakukan kesalahan	Unit Sumber Manusia (Tatatertib)	5 tahun (2025-2029)
3.1.2	Pegawai memalsukan dokumen penguatkuasaan dan pemantauan	Mengadakan latihan untuk memperkukuhkan pemahaman SOP/GP di kalangan anggota penguatkuasaan dan pemantauan	Bahagian Perubatan/ Kesihatan Awam/ Pergigian/ Farmasi / BKKM	5 tahun (2025-2029)
		Memperkasakan pelaksanaan SOP/GP Penguatkuasaan dan Pemantauan		1 tahun (2025)
		Memperkukuhkan pelaksanaan audit pematuhan kepada SOP/GP Penguatkuasaan dan Pemantauan secara keseluruhan		5 tahun (2025-2029)
		Mengenakan tindakan punitif kepada pegawai yang melakukan kesalahan	Unit Sumber Manusia (Tatatertib)	5 tahun (2025-2029)
3.1.3	Pegawai mencuri barang peribadi berharga milik suspek atau pekerja premis sewaktu penggeledahan	Mengadakan latihan untuk memperkukuhkan pemahaman SOP/GP di kalangan anggota penguatkuasaan dan pemantauan	Bahagian Perubatan/ Kesihatan Awam/ Pergigian/ Farmasi / BKKM	5 tahun (2025-2029)
		Memperkasakan pelaksanaan SOP/GP Penguatkuasaan dan Pemantauan		1 tahun (2025)
		Memperkukuhkan pelaksanaan audit pematuhan kepada SOP/GP Penguatkuasaan dan Pemantauan secara keseluruhan		5 tahun (2025-2029)
		Mengenakan tindakan punitif kepada pegawai yang melakukan kesalahan	Unit Sumber Manusia (Tatatertib)	5 tahun (2025-2029)

OBJEKTIF STRATEGIK 3.1		MENINGKATKAN AKAUNTABILITI, KECEKAPAN DAN AMALAN PROFESIONALISME DALAM AKTIVITI PENGUATKUASAAN UNDANG-UNDANG		
BIL.	RISIKO KELEMAHAN DAN KETIRISAN : GOVERNANS, INTEGRITI & ANTIRASUAH	INISIATIF / TINDAKAN	PENERAJU / PELAKSANA	TEMPOH MASA PELAKSANAAN
3.1.4	Pegawai tidak membuat keputusan secara telus mengenai operasi penguatkuasaan yang dijalankan	Mengadakan latihan untuk memperkukuhkan pemahaman SOP/GP di kalangan anggota penguatkuasaan dan pemantauan	Bahagian Perubatan / Kesihatan Awam / Pergigian/ Farmasi / BKKM	5 tahun (2025-2029)
		Memperkasakan pelaksanaan SOP/GP Penguatkuasaan dan Pemantauan		1 tahun (2025)
		Memperkukuhkan pelaksanaan audit pematuhan kepada SOP/GP Penguatkuasaan dan Pemantauan secara keseluruhan		5 tahun (2025-2029)
		Mengenakan tindakan punitif kepada pegawai yang melakukan kesalahan	Unit Sumber Manusia (Tatatertib)	5 tahun (2025-2029)
3.1.5	Pegawai mencipta kes palsu bagi memohon maklumat Sistem Data Penguatkuasaan untuk kepentingan peribadi	Mengadakan latihan untuk memperkukuhkan pemahaman SOP/GP di kalangan anggota penguatkuasaan dan pemantauan	Bahagian Perubatan / Kesihatan Awam / Pergigian / Farmasi / BKKM	5 tahun (2025-2029)
		Memperkasakan pelaksanaan SOP/GP Penguatkuasaan dan Pemantauan		1 tahun (2025)
		Memperkukuhkan pelaksanaan audit pematuhan kepada SOP/GP Penguatkuasaan dan Pemantauan secara keseluruhan		5 tahun (2025-2029)
		Mengenakan tindakan punitif kepada pegawai yang melakukan kesalahan	Unit Sumber Manusia (Tatatertib)	5 tahun (2025-2029)
3.1.6	Pegawai terima rasuah supaya lesen/permit/pendaftaran dikeluarkan walaupun dokumen tidak lengkap	Memperkasa program kesedaran berkenaan integriti	Unit Sumber Manusia (Tatatertib)	5 tahun (2025-2029)
		Mengadakan latihan untuk memperkukuhkan pemahaman SOP/GP di kalangan anggota penguatkuasaan dan pemantauan	Bahagian Perubatan / Kesihatan Awam / Pergigian / Farmasi / BKKM	5 tahun (2025-2029)
		Memperkukuhkan pelaksanaan audit pematuhan kepada SOP/GP Penguatkuasaan dan Pemantauan secara keseluruhan		5 tahun (2025-2029)
		Mengenakan tindakan punitif kepada pegawai yang melakukan kesalahan	Unit Sumber Manusia (Tatatertib)	5 tahun (2025-2029)
3.1.7	Pegawai menyembunyikan ketidakpatuhan sewaktu lawatan pemeriksaan dengan tidak menghantar laporan kepada pihak atasan	Memperkasa program kesedaran berkenaan integriti	Unit Sumber Manusia (Tatatertib)	1 tahun (2025)
		Mengenakan tindakan punitif kepada pegawai yang melakukan kesalahan		1 tahun (2025)

OBJEKTIF STRATEGIK 3.1		MENINGKATKAN AKAUNTABILITI, KECEKAPAN DAN AMALAN PROFESIONALISME DALAM AKTIVITI PENGUATKUASAAN UNDANG-UNDANG		
BIL.	RISIKO KELEMAHAN DAN KETIRISAN : GOVERNANS, INTEGRITI & ANTIRASUAH	INISIATIF / TINDAKAN	PENERAJU / PELAKSANA	TEMPOH MASA PELAKSANAAN
3.1.8	Pegawai menerima suapan untuk memalsukan laporan pemantauan /pemeriksaan premis	Memperkasa program kesedaran berkenaan integriti	Unit Sumber Manusia (Tatatertib)	1 tahun (2025)
		Mengenakan tindakan punitif kepada pegawai yang melakukan kesalahan		5 tahun (2025-2029)
3.1.9	Pegawai menerima/meminta suapan supaya mempercepatkan pengeluaran lesen/permit	Memperkasa program kesedaran berkenaan integriti	Unit Sumber Manusia (Tatatertib)	1 tahun (2025)
		Mengenakan tindakan punitif kepada pegawai yang melakukan kesalahan		1 tahun (2025)
3.1.10	Pegawai lambat mengeluarkan keputusan makmal	Mengadakan latihan berkaitan pengurusan makmal untuk meningkatkan prestasi kompetensi pegawai	Bahagian Kesihatan Awam/ BKKM	1 tahun (2025)
		Meningkatkan pemantauan daripada pegawai penyelia yang menguruskan aktiviti makmal		5 tahun (2025-2029)
		Mengenakan tindakan punitif kepada pegawai yang melakukan kesalahan	Unit Sumber Manusia (Tatatertib)	5 tahun (2025-2029)
3.1.11	Pegawai gagal mengendalikan proses rayuan dengan baik untuk aktiviti pemeriksaan di pintu masuk.	Membangunkan SOP/GP berkaitan pengendalian arahan semasa diterima yang melibatkan keputusan dalam aktiviti penguatkuasaan dan kawalan keselamatan	Bahagian Perubatan / Kesihatan Awam / Pergigian/ Farmasi / BKKM	1 tahun (2025)
		Memperkasa program kesedaran berkenaan integriti	Unit Sumber Manusia (Tatatertib)	5 tahun (2025-2029)

OBJEKTIF STRATEGIK 3.2		MEREKAYASA TATACARA PENGENDALIAN PIAWAI (SOP) DAN GARIS PANDUAN PENGUATKUASAAN		
BIL.	RISIKO KELEMAHAN DAN KETIRISAN : GOVERNANS, INTEGRITI & ANTIRASUAH	INISIATIF / TINDAKAN	PENERAJU / PELAKSANA	TEMPOH MASA PELAKSANAAN
3.2.1	Pegawai tidak mengambil tindakan sewajarnya ke atas kesalahan yang dilakukan oleh premis	Mengadakan latihan untuk memperkukuhkan pemahaman SOP/GP di kalangan anggota penguatkuasaan dan pemantauan	Bahagian Perubatan / Kesihatan Awam / Pergigian/ Farmasi / BKKM	5 Tahun (2025 - 2029)
		Memperkasakan pelaksanaan SOP/GP Penguatkuasaan dan Pemantauan		1 Tahun (2025)
		Memperkukuhkan pelaksanaan audit pematuhan kepada SOP/GP Penguatkuasaan dan Pemantauan secara keseluruhan		5 Tahun (2025 - 2029)
		Mengenakan tindakan punitif kepada pegawai yang melakukan kesalahan	Unit Sumber Manusia (Tatatertib)	5 Tahun (2025 - 2029)
3.2.2	Pegawai menghilangkan/ merosakkan bukti barang eksibit sebelum sempat diserahkan kepada Pegawai Penyiasat	Mengadakan latihan untuk memperkukuhkan pemahaman SOP/GP di kalangan anggota penguatkuasaan dan pemantauan	Bahagian Perubatan / Kesihatan Awam / Pergigian/ Farmasi / BKKM	5 Tahun (2025 - 2029)
		Memperkasakan pelaksanaan SOP/GP Penguatkuasaan dan Pemantauan		1 Tahun (2025)
		Memperkukuhkan pelaksanaan audit pematuhan kepada SOP/GP Penguatkuasaan dan Pemantauan secara keseluruhan		5 Tahun (2025 - 2029)
		Mengenakan tindakan punitif kepada pegawai yang melakukan kesalahan	Unit Sumber Manusia (Tatatertib)	5 Tahun (2025 - 2029)

OBJEKTIF STRATEGIK 3.3		MEMPERKUKUHKAN KAWALAN KESELAMATAN DAN KERAHSIAAN MAKLUMAT DAN FASILITI PENGUATKUASAAN		
BIL.	RISIKO KELEMAHAN DAN KETIRISAN : GOVERNANS, INTEGRITI & ANTIRASUAH	INISIATIF / TINDAKAN	PENERAJU / PELAKSANA	TEMPOH MASA PELAKSANAAN
3.3.1	Pegawai membocorkan maklumat aktiviti penguatkuasaan	Memperkasakan pelaksanaan SOP/GP Penguatkuasaan dan Pemantauan	Bahagian Perubatan / Kesihatan Awam / Pergigian/ Farmasi / BKKM	5 Tahun (2025 - 2029)
		Memperkukuhkan pelaksanaan audit pematuhan kepada SOP/GP Penguatkuasaan dan Pemantauan secara keseluruhan		1 Tahun (2025)
		Mengenakan tindakan punitif kepada pegawai yang melakukan kesalahan	Unit Sumber Manusia (Tatatertib)	5 Tahun (2025 - 2029)
3.3.2	Pegawai membocorkan maklumat sensitif kepada pihak ketiga dalam aktiviti penguatkuasaan	Mengadakan latihan untuk memperkukuhkan pemahaman SOP/GP di kalangan anggota penguatkuasaan dan pemantauan	Bahagian Perubatan / Kesihatan Awam / Pergigian/ Farmasi / BKKM	5 Tahun (2025 - 2029)
		Memperkasakan pelaksanaan SOP/GP Penguatkuasaan dan Pemantauan		1 Tahun (2025)
		Memperkukuhkan pelaksanaan audit pematuhan kepada SOP/GP Penguatkuasaan dan Pemantauan secara keseluruhan		5 Tahun (2025 - 2029)
		Mengenakan tindakan punitif kepada pegawai yang melakukan kesalahan	Unit Sumber Manusia (Tatatertib)	5 Tahun (2025 - 2029)
3.3.3	Ketua Unit/Jabatan menyalahguna kuasa untuk menggagalkan aktiviti penguatkuasaan	Memperkasa program kesedaran berkenaan integriti	Unit Sumber Manusia (Tatatertib)	5 Tahun (2025 - 2029)
		Memperkemaskan SOP/GP siasatan bagi kes salahlaku pegawai	Bahagian Perubatan / Kesihatan Awam / Pergigian/ Farmasi / BKKM	1 Tahun (2025)
		Mengenakan tindakan punitif kepada pegawai yang melakukan kesalahan	Unit Sumber Manusia (Tatatertib)	5 Tahun (2025 - 2029)

OBJEKTIF STRATEGIK 3.3		MEMPERKUKUHKAN KAWALAN KESELAMATAN DAN KERAHSIAAN MAKLUMAT DAN FASILITI PENGUATKUASAAN		
BIL.	RISIKO KELEMAHAN DAN KETIRISAN : GOVERNANS, INTEGRITI & ANTIRASUAH	INISIATIF / TINDAKAN	PENERAJU / PELAKSANA	TEMPOH MASA PELAKSANAAN
3.3.4	Pegawai Penyiasat dengan sengaja tidak memasukkan nama Orang Yang Disyaki (OYDS) ke dalam Daftar Senarai Syak Jabatan Imigresen Malaysia menyebabkan OYDS melarikan diri ke luar negara semasa proses siasatan masih berjalan	Mengadakan latihan untuk memperkukuhkan pemahaman SOP/GP di kalangan anggota penguatkuasaan dan pemantauan	Bahagian Perubatan / Kesihatan Awam / Farmasi / BKKM	5 Tahun (2025 - 2029)
		Memperkasakan pelaksanaan SOP/GP Penguatkuasaan dan Pemantauan		1 Tahun (2025)
		Memperkukuhkan pelaksanaan audit pematuhan kepada SOP/GP Penguatkuasaan dan Pemantauan secara keseluruhan		5 Tahun (2025 - 2029)
		Mengenakan tindakan punitif kepada pegawai yang melakukan kesalahan	Unit Sumber Manusia (Tatatertib)	5 Tahun (2025 - 2029)
3.3.5	Pegawai salah guna maklumat profiling suspek untuk kepentingan diri dan pihak ketiga	Mengadakan latihan untuk memperkukuhkan pemahaman SOP/GP di kalangan anggota penguatkuasaan dan pemantauan	Bahagian Perubatan / Kesihatan Awam / Farmasi / BKKM	5 Tahun (2025 - 2029)
		Memperkasakan pelaksanaan SOP/GP Penguatkuasaan dan Pemantauan		1 Tahun (2025)
		Memperkukuhkan pelaksanaan audit pematuhan kepada SOP/GP Penguatkuasaan dan Pemantauan secara keseluruhan		5 Tahun (2025 - 2029)
		Mengenakan tindakan punitif kepada pegawai yang melakukan kesalahan	Unit Sumber Manusia (Tatatertib)	5 Tahun (2025 - 2029)
3.3.6	Pegawai menghilangkan fail premis/siasatan melibatkan dokumen penguatkuasaan dan tidak memastikan keselamatan fail tersebut serta dokumen berkaitan	Meningkatkan pelaksanaan Pemantauan dan penyeliaan terhadap proses kerja serta pengurusan kertas siasatan	Bahagian Perubatan / Kesihatan Awam / Pergigian/ Farmasi / BKKM	1 Tahun (2025)
		Meningkatkan penguatkuasaan terhadap SOP/GP Pemeriksaan Premis dan pematuhan prosedur kerja		5 Tahun (2025 - 2029)

OBJEKTIF STRATEGIK 3.3		MEMPERKUKUHKAN KAWALAN KESELAMATAN DAN KERAHSIAAN MAKLUMAT DAN FASILITI PENGUATKUASAAN		
BIL.	RISIKO KELEMAHAN DAN KETIRISAN : GOVERNANS, INTEGRITI & ANTIRASUAH	INISIATIF / TINDAKAN	PENERAJU / PELAKSANA	TEMPOH MASA PELAKSANAAN
3.3.7	Pegawai gagal memastikan keselamatan stor eksibit	Memperkukuhkan pematuhan SOP/GP pengurusan eksibit	Bahagian Perubatan / Kesihatan Awam / Pergigian/ Farmasi / BKKM	1 Tahun (2025)
3.3.8	Pihak ketiga menceroboh stor eksibit	Menyediakan fasiliti stor ekshibit yang mematuhi spesifikasi keselamatan berdasarkan garis panduan dengan menambahbaik sistem kawalan keselamatan	Bahagian Perubatan / Kesihatan Awam / Pergigian/ Farmasi / BKKM	5 Tahun (2025 - 2029)
		Memperkasa program kesedaran berkenaan integriti	Unit Sumber Manusia (Tatatertib)	5 Tahun (2025 - 2029)

Bab 3

MEKANISME PELAKSANAAN, PEMANTAUAN, PELAPORAN DAN PENILAIAN

Hadis Riwayat Imam Muslim

"Barang siapa yang kami angkat di antara kamu **memikul sesuatu jawatan**, lalu disembunyikan terhadap kami sebatang jarum atau lebih kecil daripada itu, maka **perbuatannya itu adalah penggelapan**. Dia akan datang pada hari kiamat membawa barang yang digelapkannya itu."

Mekanisme Pelaksanaan

Bagi memastikan semua inisiatif OACP JKN Negeri Sembilan dilaksanakan secara cekap, sistematik dan menyeluruh, kerjasama dan keterlibatan pihak Pengurusan Tertinggi, Warga JKN Negeri Sembilan , pelanggan dan *Stakeholders* (Pemegang Taruh) adalah penting agar OACP JKN Negeri Sembilan ini akan dapat bergerak seiring dengan NACP yang telah ditetapkan oleh pihak Kerajaan.

Pengurusan Tertinggi JKN Negeri Sembilan hendaklah memastikan kebolehlaksanaan OACP di Jabatan ini diperkukuhkan dengan tindakan-tindakan berikut :

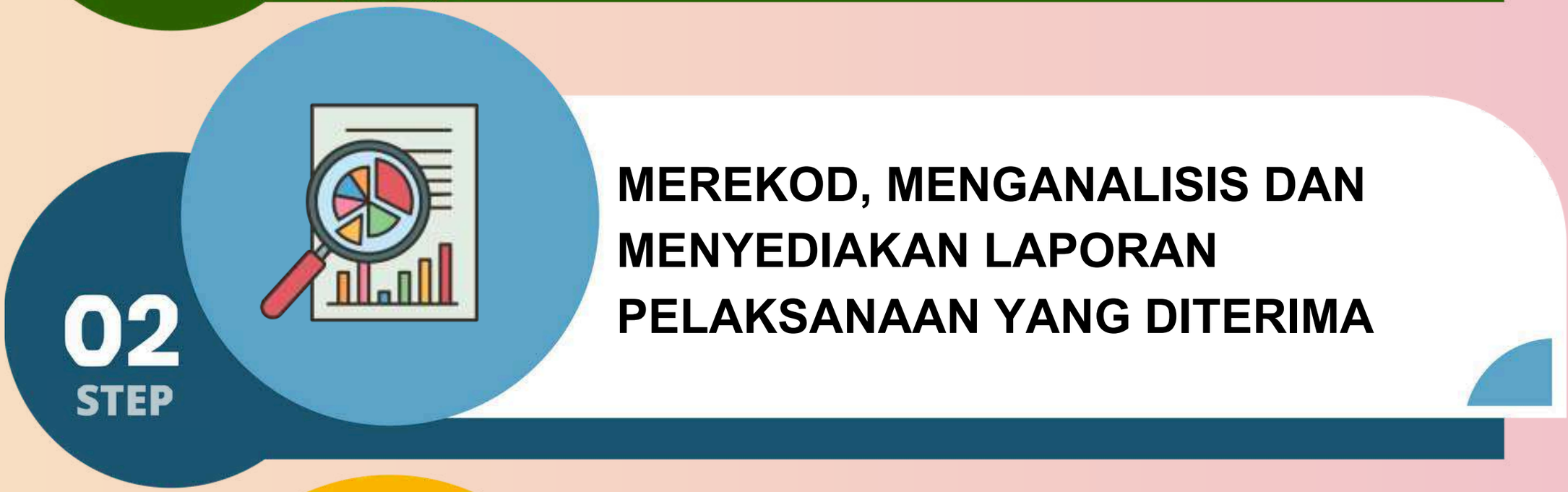
1. **Ketua program perlu membuat pemantauan pelaksanaan inisiatif berdasarkan tempoh masa yang telah ditetapkan**

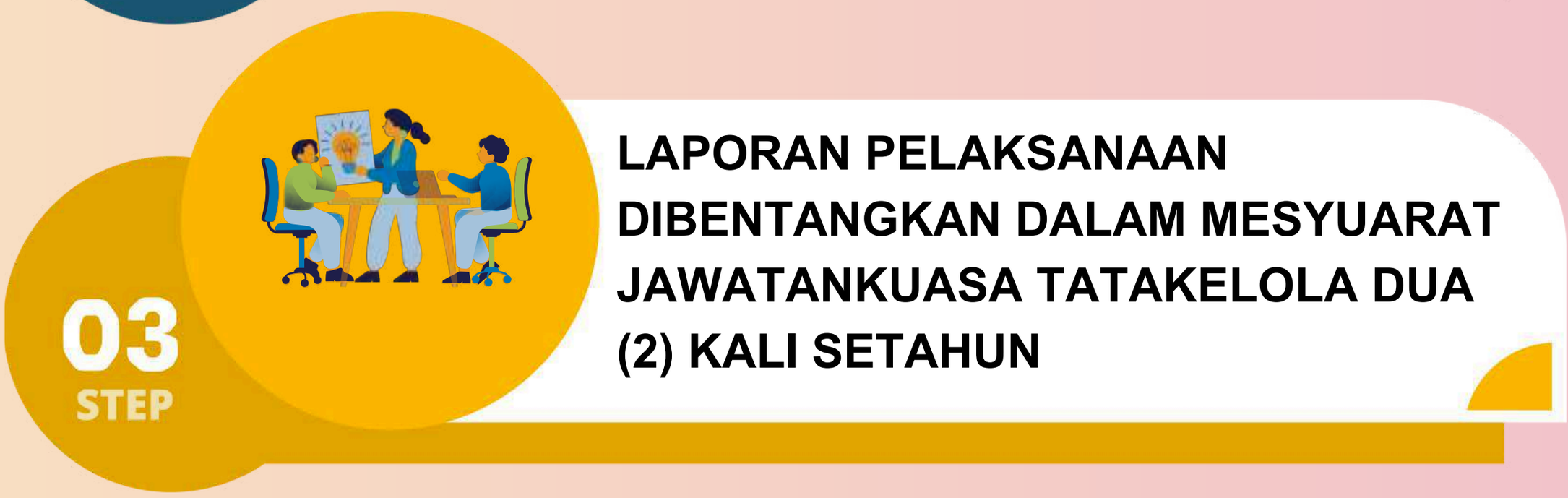
2. **Status pelaksanaan inisiatif oleh ketua program perlu direkodkan dan dihantar kepada Unit Sumber Manusia (Tatatertib) mengikut tempoh yang ditetapkan**

3. **Pengarah Kesihatan Negeri perlu memastikan segala inisiatif di dalam OACP dilaksanakan**

Mekanisme Pemantauan

Mekanisme ini penting bagi memantau prestasi pelaksanaan inisiatif yang dilaksanakan oleh Program/Bahagian agar selari dengan kerangka pelaksanaan OACP JKN Negeri Sembilan. Pemantauan dilaksanakan oleh **Unit Sumber Manusia (Tatatertib)** melalui proses berikut:





Mekanisme Pelaporan

Mekanisme ini penting bagi memantau prestasi pelaksanaan inisiatif yang dilaksanakan oleh Program/Bahagian agar selari Pelaporan dengan kerangka pelaksanaan OACP JKN Negeri Sembilan. Pelaporan dilaksanakan melalui proses berikut :

4 JAWATANKUASA TATAKELOLA (JTK), KEMENTERIAN KESIHATAN MALAYSIA DIPENGERUSIKAN KETUA SETIAUSAHA (KSU)

- Menerima laporan status pencapaian dan pelaksanaan inisiatif OACP JKN (tertakluk kepada arahan Pengerusi JTK);
- Menasihat dan mengenal pasti penyelesaian terbaik bagi sebarang permasalahan berkenaan pelaksanaan inisiatif JKN; dan
- Membuat keputusan dan menetapkan dasar.

3 JAWATANKUASA TATAKELOLA (JTK), JKN NEGERI SEMBILAN DIPENGERUSIKAN PENGARAH KESIHATAN NSDK

- Menerima Laporan Prestasi Suku Tahun OACP daripada Unit Sumber Manusia (Tatatertib);
- Meneliti dan mengkaji keberkesanan inisiatif OACP setiap suku tahun;
- Mendapatkan penjelasan daripada pelaksana inisiatif;
- Mengenal pasti penyelesaian terbaik bagi sebarang permasalahan berkenaan pelaksanaan inisiatif; dan
- Mengambil tindakan pembaharuan OACP pada akhir tempoh pelan.

2 SEKRETARIAT OACP – UNIT SUMBER MANUSIA (TATATERTIB) JKN NEGERI SEMBILAN

- Memastikan setiap Bahagian/Unit melaksanakan inisiatif dan membuat pemantauan dari semasa ke semasa atas semua aktiviti dan program yang telah dirancang;
- Mengemukakan laporan pelaksanaan OACP setiap suku tahun kepada Pengurusan Tertinggi JKN Negeri Sembilan melalui Mesyuarat JTK JKN Negeri Sembilan ; dan
- Mendapatkan penjelasan daripada pelaksana inisiatif.

1 JAWATANKUASA PELAKSANAAN DAN PEMANTAUAN OACP – PROGRAM/ BAHAGIAN

- Melantik urus setia/pegawai yang bertanggungjawab memantau pelaksanaan inisiatif di peringkat program masing-masing;
- Melaksanakan program-program yang berkaitan yang ditetapkan dan membuat pemantauan ke atas pelaksanaan program-program tersebut;
- Membuat perbandingan pencapaian sebenar dengan sasaran;
- Membincangkan segala kekangan dan cabaran dalam pelaksanaan inisiatif
- dalam mesyuarat; dan
- Mengemukakan laporan pelaksanaan masing-masing bagi setiap suku tahun
- kepada Unit Sumber Manusia (Tatatertib) JKN Negeri Sembilan.

Mekanisme Penilaian

1. Memastikan dokumen daftar risiko sentiasa dikemaskini berpandukan laporan pelaksanaan inisiatif

2. Persetujuan JTK JKN Negeri Sembilan bagi setiap mekanisme penilaian yang ditambah baik

3. Membuat penilaian semula tahap risiko kesan daripada pelaksanaan inisiatif secara berkala

4. Menilai semula keberkesanan inisiatif sedia ada dan keperluan penambahan inisiatif baharu

Bab 4

KESIMPULAN, HARAPAN MASA DEPAN DAN PENGHARGAAN

Seksyen 25 (1) dan 25 (2)
Akta Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia 2009

“ Mana - mana orang **gagal melaporkan pemberian, janji atau tawaran rasuah** tanpa alasan munasabah ”

Hukuman

Denda tidak melebihi RM10,000.00 atau
Penjara tidak melebihi 2 tahun atau
kedua- duanya sekali

Kesimpulan

Pembangunan Pelan Antirasuah JKN Negeri Sembilan ini memacu sinergi di antara Bahagian dalam Jabatan termasuk pusat tanggungjawab merangkumi hospital, klinik dan pusat kesihatan daerah. Sinergi diperlukan di segenap komuniti JKN untuk menerapkan budaya berintegriti dan bebas rasuah. Pelan ini merupakan panduan supaya tidak tersasar dari landasan yang betul sebaliknya semua telah didokumentasikan dan boleh diakses oleh warga JKNNS. Pengukuhan dan amalan nilai murni berterusan amat wajar diterap di pengurusan tertinggi hingga kakitangan barisan hadapan. Memetik kata-kata cendekiawan Albert Einstein "*integrity without knowledge is weak and useless, and knowledge without integrity is dangerous and dreadful".*

Pelan ini amat bertepatan dengan Strategi Pembanterasan Rasuah (NACS) 2024-2028 yang dilancarkan oleh YAB Perdana Menteri Malaysia pada 7 Mei 2024 yang di antaranya memperkenalkan penggubalan Akta Perolehan Kerajaan, meminda Akta Perlindungan Pemberi Maklumat 2010, saringan pengambilan penjawat awam, manakala bagi strategi insentif pula, merangka substrategi bagi rebat cukai untuk individu yang mengambil bahagian dan menyumbang dalam program pencegahan rasuah, semakan elaun saksi dalam kes perbicaraan rasuah dan menawarkan insentif kepada pemberi maklumat.

Akhirnya Pelan ini mengukuhkan lagi iktikad dan keazaman warga JKN Negeri Sembilan membudaya integriti seterusnya membanteras punca dan gejala rasuah melalui keberkesanan pencegahan rasuah menerusi dasar dan penguatkuasaan, memperkukuh tadbir urus dan integriti yang ketat. Pelan ini mampu membudayakan amalan antirasuah menerusi pendidikan antirasuah dan menggalakkan kerjasama di antara Bahagian sebagai sebahagian fungsi semak dan imbang set seterusnya mempamer persepsi positif masyarakat dan pemegang taruh terhadap kredibiliti dan ketelusan JKN Negeri Sembilan.

HARAPAN Masa Depan

Lebih setahun lalu, Perdana Menteri, Datuk Seri Anwar Ibrahim meluncurkan Malaysia MADANI sebagai satu kerangka visi baharu negara. Bagi merealisasikan agenda Malaysia MADANI, anggota perkhidmatan awam dituntut memberikan sepenuh komitmen dan integriti bagi menterjemahkan setiap inisiatif serta program dirangka kerajaan. Sebelum ini, beberapa slogan diutarakan kerajaan dari pemimpin terdahulu sebagai usaha memupuk amalan kerja yang baik dan pelbagai elemen cuba diterapkan melalui nilai murni individu dan pematuhan prosedur serta gaya kepemimpinan, antaranya Bersih, Cekap dan Amanah serta Kepimpinan Melalui Teladan. Hakikatnya, penjawat awam masih lagi terpalit dengan kerapuhan integriti seperti salah guna kuasa, ketirisan dana awam dan amalan rasuah.

Amanat Ketua Pengarah Perkhidmatan Awam 2024 menggariskan H.E.M.A.T sebagai pegangan baharu nilai-nilai penjawat awam. Antara pegangan H.E.M.A.T adalah kepada pembentukan sikap untuk membelanjakan dana awam secara berwaspada dan pada masa sama menjalankan tugas dengan penuh penelitian. Justeru, penjawat awam disarankan kembali semula kepada nilai murni yang pernah suatu masa dahulu begitu gah menjadi rujukan dan panduan seperti Citra Karya, Tonggak 12 dan 10 Usaha Pengukuhan Modal Insan.

Agenda Reformasi Perkhidmatan Awam menjadi gagasan baharu Ketua Setiausaha Negara, YBhg. Tan Sri Dato' Sri Shamsul Azri bin Abu Bakar dalam amanat sulung beliau pada 10 September 2024 yang memberi tumpuan kepada lima Bidang Keberhasilan Reformasi (BKR). Lima BKR itu adalah Penghayatan Nilai dan Tatakelola, Pembangunan Modal Insan, Pembangunan Organisasi, Penyampaian Perkhidmatan dan Memperkasakan Sinergi Awam dan Swasta. Paling utama cabaran yang dibangkitkan oleh beliau adalah isu integriti penjawat awam dengan tidak menafikan masih wujud *'Little Napoleon'* dalam organisasi Kerajaan. Kesimpulannya, membentuk diri untuk menjadi seorang individu berintegriti bukan mudah. Namun, setiap individu yang inginkan kelangsungan kehidupan selamat dan berkah pada masa hadapan perlu berusaha sedaya mungkin untuk memperkukuh nilai integriti diri sendiri dan individu di bawah seliaannya. Hayatilah maksud *“Integrity is doing the right thing even when no one is watching”.*

Penghargaan

Jawatankuasa Sekretariat OACP JKN Negeri Sembilan

Pengerusi	**YBhg. Dato' Dr. Harlina binti Abdul Rashid** Pengarah Kesihatan Negeri, Negeri Sembilan
Timbalan Pengerusi	**Encik Amiruddin bin Ahmad Kamal** Timbalan Pengarah Kesihatan Negeri (Pengurusan)
Setiausaha	**Puan Hafizatun binti Ramlan** Ketua Penolong Pengarah Kanan (Pengurusan Sumber Manusia)
Ahli	Timbalan Pengarah Kesihatan Negeri (Kesihatan Awam) Timbalan Pengarah Kesihatan Negeri (Perubatan) Timbalan Pengarah Kesihatan Negeri (Pergigian) Timbalan Pengarah Kesihatan Negeri (Farmasi) Timbalan Pengarah Kesihatan Negeri (Keselamatan dan Kualiti Makanan)
Urusetia	Seksyen Pengurusan Sumber Manusia, Bahagian Pengurusan Cawangan Penguatkuasaan Farmasi, Bahagian Perkhidmatan Farmasi

Urus Setia OACP JKN Negeri Sembilan

BIL	NAMA	JAWATAN	BAHAGIAN / SEKSYEN
1	Puan Hafizatun binti Ramlan	Ketua Penolong Pengarah Kanan	Pengurusan Sumber Manusia
2	Encik Nor Hamidi bin Shahirudin	Ketua Cawangan Penguatkuasaan Farmasi	Cawangan Penguatkuasaan Farmasi
3	Pn. Affriza binti Othman Ariff	Ketua Penolong Pengarah	Bahagian Pengurusan, Hospital Tuanku Ja'afar
4	Puan Rosmahanera Binti Ahmad	Penolong Pegawai Tadbir	Pengurusan Sumber Manusia (Perkhidmatan)
5	Puan Noorzakiahanum Binti Abd Rahman	Penolong Pegawai Tadbir	Pengurusan Sumber Manusia (Tatatertib)
6	Puan Nor Farhani binti Mahmuda	Penolong Pegawai Tadbir	Pengurusan Sumber Manusia (Latihan dan Kualiti)

Fasilitator OACP JKN Negeri Sembilan

BIL	NAMA	JAWATAN	AGENSI
1	Encik Muhamad Khairul Azmir bin Mohd Paiz	Timbalan Pengarah	Institut Integriti Malaysia (IIM)
2	Puan Nur Atia Shahirah binti Mustapha	Perunding	Institut Integriti Malaysia (IIM)
3	Puan Nurul Shafinaz binti Mohd Daud	Perunding	Institut Integriti Malaysia (IIM)

Panel Editor
OACP JKN Negeri Sembilan

Ketua

Encik Nor Hamidi bin Shahirudin
Ketua Penolong Pengarah Kanan (Kuatkuasa),
Cawangan Penguatkuasaan Farmasi, JKNNS

Ahli

Puan Hafizatun binti Ramlan
Ketua Penolong Pengarah Kanan (Sumber Manusia),
Seksyen Sumber Manusia, Latihan dan Kualiti, JKNNS

Puan Affriza binti Othman Ariff
Ketua Penolong Pengarah
Bahagian Pengurusan, Hospital Tuanku Ja'afar

Puan Rosmahanera Binti Ahmad
Penolong Pegawai Tadbir
Pengurusan Sumber Manusia (Perkhidmatan)

Puan Noorzakiahanum binti Abd Rahman
Penolong Pegawai Tadbir
Pengurusan Sumber Manusia (Tatatertib)

Puan Nor Farhani binti Mahmuda
Penolong Pegawai Tadbir
Pengurusan Sumber Manusia (Latihan dan Kualiti)

Urus Setia: Unit Sumber Manusia (Tatatertib), JKNNS

Agensi Terlibat

- Institut Integriti Malaysia
- Pejabat Pendidikan Daerah Cameron Highlands, Pahang
- Institut Tadbiran Awam Negara (INTAN) Wilayah Utara, Kedah
- Semua pihak yang terlibat secara langsung dan tidak langsung

Jawatankuasa Teknikal Bengkel OACP

BIL	NAMA	JAWATAN	JABATAN
1	En. Banges Munga (Pengerusi Kluster 1)	Timb. Pengarah Kesihatan Negeri (Pengurusan), JUSA C	JKN Sarawak
2	Pn. Jasnawati binti Jasmin (Pengerusi Kluster 2)	Timb. Pengarah Kesihatan Negeri (Pengurusan), JUSA C	JKN Sabah
3	En. Mizhar bin Mazlan	Timb. Pengarah Kesihatan Negeri (Pengurusan), JUSA C	JKN Selangor
4	Pn. Rohana binti Hassan (Pengerusi Kluster 3)	Timb. Pengarah Kesihatan Negeri (Farmasi), UF54	JKN Selangor
5	En. Mohd Nizam bin Mohd Nasir	Timb. Pengarah Kesihatan Negeri	JKN Melaka
6	Pn. Maheswari a/p Malayandy	(Pengurusan), M54	JKN Pulau Pinang
7	En. Velan Supramaniam	Timb. Pengarah Kesihatan Negeri (Pengurusan), M54	JKN Perak
8	En. Laurence Liaw	Timb. Pengarah Kesihatan Negeri (Pengurusan), M54	JKN W.P Labuan
9	Dr. Nur Fatihah Oh Abdullah	Timb. Pengarah Kesihatan Negeri (Pengurusan), M48	JKN Sarawak
10	Dr. Sophia binti Mohd Ramli	Pakar Perubatan Perunding Kesihatan Awam, UD56	JKN W.P Putrajaya & KL
11	En. Nor Hamidi bin Shahirudin	Pakar Perubatan Kesihatan Awam, UD56	JKN Negeri Sembilan
12	Dr. Samsul bin Ma'ali	Ketua Cawangan Penguatkuasaan Farmasi, UF54	JKN Johor
13	En. Muhammad Syahnizam bin Kassim (Setiausaha Kluster 3)	Ketua Pen. Pengarah Kanan (Kuatkuasa), UF54	JKN Selangor
14	En. Muhammad Aizuddin bin Abdul Abas	Ketua Pen. Pengarah Kanan (Kuatkuasa), UF54	JKN Kelantan
15	Pn. Ng Jia Jia @ Jennifer	Pegawai Farmasi, UF54	JKN Sabah
16	En. Abdul Manap bin Hamdi (Setiausaha Kluster 1)	Ketua Pen. Pengarah Kanan, M52	JKN Sarawak
17	Pn. Siti Zarina binti Mohd Yusop	Ketua Pen. Pengarah Kanan, M52	JKN Melaka
18	Pn. Rafidah binti Nasrul	Ketua Pen. Pengarah Kanan, M52	JKN Kedah
19	En. Wan Ahmad Fazli bin Wan Kamis	Ketua Pen. Pengarah Kanan, M52	JKN Perlis
19	Pn. Dalina binti Dahalan	Ketua Pen. Pengarah Kanan, M52	JKN Perak
20	Pn. Norhasnisha binti Hashim	Ketua Pen. Pengarah Kanan, M52	JKN Perak
21	Pn. Nor Diana binti Azmi	Ketua Pen. Pengarah Kanan, M52	JKN Pahang
22	Pn. Nik Fadhilah binti Nik Ibrahim	Ketua Pen. Pengarah Kanan, M52	JKN Terengganu
23	Dr. Nur Amalina binti Abdullah	Ketua Pen. Pengarah Kanan, UG52	JKN Pahang

Jawatankuasa Teknikal Bengkel OACP

BIL	NAMA	JAWATAN	JABATAN
24	Pn. Rosnani binti Bahari	Ketua Penolong Pengarah, M48	JKN Johor
26	En. Mohd Shahril bin Harun	Ketua Penolong Pengarah, M48	JKN Kedah
27	Cik Nur Liyana binti Che Umar	Ketua Penolong Pengarah, M48	JKN Kedah
28	En. Lim Soon Hock	Ketua Penolong Pengarah, M48	JKN Kelantan
29	En. Shaffirul Amree bin Awang Kechik	Ketua Penolong Pengarah, M48	JKN Pulau Pinang
30	Pn. Siti Nurislam binti Mohd Nor	Ketua Penolong Pengarah, M48	JKN W.P Putrajaya & KL
31	Pn. Lu Chai Cheun	Ketua Penolong Pengarah, M48	JKN Perak
32	Cik Yap Lay Hoon	Ketua Penolong Pengarah, M48	JKN Selangor
33	Pn. Raihan binti Ramly (Setiausaha Kluster 3)	Ketua Penolong Pengarah, M48 (KUP)	JKN Sabah
34	Pn. Bernadate Rioi	Ketua Penolong Pengarah, M48 (KUP)	JKN Sarawak
35	Pn. Affriza binti Othman Ariff	Ketua Unit Latihan & Kualiti, M48 (KUP)	JKN Negeri Sembilan
36	Pn. Nurul Asshiqah binti Nazri	Penolong Pengarah Kanan, M44	JKN Melaka
37	Pn. Nur Farina Akmal binti Chek Kassim	Penolong Pengarah Kanan, M44	JKN Perlis
38	Pn. Rajeshammal a/p Subramaniam	Penolong Pengarah Kanan, M44	JKN Pulau Pinang
39	Pn. Melisia Johan Ng	Akauntan, WA44	JKN Sabah
40	En. A. Ishak bin Rahmat	Ketua Pen. Pegawai Perubatan, U44	JKN W.P Labuan
41	En. Othman bin Daud	Pegawai Kesihatan Persekitaran, U44	JKN Terengganu
42	En. Jeffry Sani bin Sahimi	Pegawai Kesihatan Persekitaran, U42	JKN Selangor
43	Pn. Norlida binti Saaidin	Pen. Pegawai Tadbir Kanan, N36	JKN Perak
44	Tn. Hj. Idyirwan bin Mohd Idris	Pen. Pegawai Tadbir Kanan, N32	JKN W.P Labuan
45	En. Mohd Zaili bin Mohamad Zaini	Penolong Pegawai Perubatan, U29	JKN W.P Labuan

Lampiran

GAMBAR AKTIVITI / BENGKEL

BENGKEL OACP SIRI 1

HOTEL GRAND PUTERI, KUALA TERENGGANU 18 - 19 MAC 2024

BENGKEL OACP SIRI 2

IBIS STYLE HOTEL, KOTA BHARU

9 - 21 MEI 2024

BENGKEL OACP SIRI 3

INSTITUT TADBIRAN AWAM NEGARA WILAYAH UTARA (INTURA)

17 - 18 JULA I 2024

BENGKEL OACP SIRI 4

PEJABAT PENDIDIKAN DAERAH CAMERON HIGHLANDS

14 - 15 OGOS 2024

MESYUARAT OACP JKN NEGERI SEMBILAN

URUS SETIA OACP JKN NEGERI SEMBILAN

PANEL EDITOR OACP JKN NEGERI SEMBILAN

LAYARI OACP
JKN NEGERI SEMBILAN
SECARA DALAM TALIAN DI

Kod QR OACP
JKN Negeri Sembilan

OACP
JKN NEGERI SEMBILAN
2025 - 2029