



Noor Mohamad Shakil Hameed

MINDA INTELEK

SKIM SBPA mekanisme penting transformasi perkhidmatan awam

NTI pati pekeliling skim Saraan Baru Perkhidmatan Awam (SBPA) yang baru diumumkan Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA) dilihat sebagai cukup menyeluruh dan mampu menjadi pelengkap kepada transformasi perkhidmatan awam yang dicetuskan Perdana Menteri, Datuk Seri Najib Razak.

Teka-teki mengenai skim SBPA ini terjawab apabila JPA mengeluarkan pekeliling terbabit baru-baru ini yang merangkumi Pekeliling Perkhidmatan Bil 11/2011 Umum, Perkhidmatan Bil 13/2011 untuk Guru dan Perkhidmatan Bil 14/2011 untuk PDRM.

Ketua Pengarah Perkhidmatan Awam Malaysia, Tan Sri Abu Bakar Abdullah sebelum itu telah pun memperincikan inti pati pelaksanaan SBPA ini bagi menjelaskan isi kandungan menyeluruh skim baru ini.

Antara perkara yang menarik dalam SBPA ini ialah skim ini diyakini akan membuka laluan penting kepada pelaksanaan transformasi Perkhidmatan Awam melalui lima inisiatif utama iaitu Perkhidmatan Awam yang keajaib, kepimpinan dinamik, modal insan berkualiti, Perkhidmatan Awam yang fleksibel dan

saraan yang lebih kompetitif. Hal ini dapat direalisasikan melalui pewujudan Pelan Induk Saraan Perkhidmatan Awam (PISA) bagi melaksanakan rombakan menyeluruh ke atas sistem saraan Perkhidmatan Awam secara tersusun.

Skim baru ini juga bakal menghargai individu penjawat awam berdasarkan kebolehan, kemampuan dan kepakaran yang dimiliki melalui penambahan empat prinsip baru iaitu kadar upah untuk kerja mengikut Kumpulan Perkhidmatan, kadar upah untuk individu berdasarkan bakat, keupayaan dan penguasaan, kadar upah untuk kerja bagi individu serta kadar upah tambahan untuk kerja mengikut prestasi.

Untuk itu hierarki kumpulan perkhidmatan juga dirombak dan ditambah baik dengan pembentukan empat peringkat hierarki yang baru iaitu Kumpulan Premier, Kumpulan Pengurusan Tertinggi, Kumpulan Pengurusan dan Profesional serta Kumpulan Pelaksana yang menggantikan Kumpulan Sokongan.

Menariknya hierarki baru ini ialah perubahan nama Kumpulan Sokongan kepada Kumpulan Pelaksana yang dilihat cukup wajar dan tepat mengambil kira fungsi dan

peranan yang dimainkan oleh kumpulan terbesar dalam perkhidmatan awam ini dalam merealisasikan serta melaksanakan semua agenda kerajaan dan memastikan ia sampai kepada rakyat dan kumpulan sasaran.

Kumpulan Pelaksana juga mendapat tambahan khabar gembira yang mana kerajaan bersetuju untuk memperluas dan kepakaran yang dimiliki melalui penambahan empat prinsip baru iaitu kadar upah untuk kerja mengikut Kumpulan Perkhidmatan, kadar upah untuk individu berdasarkan bakat, keupayaan dan penguasaan, kadar upah untuk kerja bagi individu serta kadar upah tambahan untuk kerja mengikut prestasi.

Keadaan ini pastinya akan membantu penjawat awam dalam Kumpulan Pelaksana memperoleh peluang untuk meningkatkan kemahiran diri masing-masing yang seterusnya dapat membantu peningkatan prestasi kerja dan penyampaian perkhidmatan kepada rakyat.

Dalam pada itu peruntukan Jadual Gaji Sebaris kepada pegawai dalam Kumpulan Pengurusan dan Profesional serta Kumpulan Pelaksana pula dilihat bakal memberi impak yang besar kepada penjawat awam yang akan menikmati tangga gaji yang lebih menarik berbanding sekarang.

Pada masa yang sama pengenalan Program Bersepadu Pembangunan Kompetensi (PROSPEK) yang mengandungi dua komponen iaitu Penilaian Kompetensi dan Potensi (PKP) dan Program Pembangunan Kompetensi dan Potensi (BKP) bagi menggantikan Penilaian Tahap Kecekapan dilihat mampu melahirkan penjawat awam yang lebih kompeten, berketerampilan dan berdayasaing.

Skim baru ini juga menyediakan ruang yang lebih luas dan terbuka kepada usaha untuk memantapkan prestasi keseluruhan perkhidmatan awam di negara kita apabila ia memperkenalkan Dasar Pemisah (Exit Policy) kepada penjawat awam yang berprestasi rendah dan mereka yang memilih untuk meninggalkan perkhidmatan.

Hal ini cukup signifikan kerana selama ini kualiti perkhidmatan jabatan kerajaan mahupun individu penjawat awam sering dipersoalkan hanya kerana prestasi kerja yang kurang memuaskan seorang atau segelintir penjawat awam.

Akibatnya keseluruhan jabatan tersebut dilihat kurang menyerlah dan kompetitif seperti perumpamaan

kerana nila setitik rosak susu sebelanga.

Maka melalui Dasar Pemisah (Exit Policy) ini kita yakin jabatan kerajaan dapat menangani penjawat awam yang bermasalah dengan lebih berkesan dan secara berhemah.

Tambahan pula Tan Sri Abu Bakar Abdullah sendiri telah memberi jaminan bahawa kakitangan yang berprestasi rendah yang dianggarkan sekitar 1.1 peratus itu tidak akan dibersarakan begitu saja sebaliknya setiap kes akan diteliti secara terperinci oleh jawatankuasa yang ditubuhkan untuk melihat dan mengenal pasti punca sebenar yang menyumbang kepada tahap prestasi individu penjawat awam itu sebelum diambil tindakan yang selanjutnya.

Oleh itu pelaksanaan SBPA mulai tahun depan diharapkan dapat meningkatkan lagi motivasi dan semangat para penjawat awam untuk terus berusaha memperbaiki mutu perkhidmatan dan prestasi kerja masing-masing.

Sewajarnya penjawat awam bersyukur dan berterima kasih kepada kerajaan yang sentiasa prihatin dan mengambil berat segala tuntutan yang dikemukakan serta

masalah yang dihadapi oleh penjawat awam selama ini.

Dalam hal ini kita juga wajar mengucapkan tahniah dan syabas kepada Kongres Kesatuan Pekerja Dalam Perkhidmatan Awam (CUEPACS) yang tidak jemu-jemu memperjuangkan hak dan kebajikan penjawat awam di negara ini.

Ringkasnya skim SBPA ini dilihat sebagai suatu alat dan mekanisme yang cukup penting dalam kita melakukan transformasi perkhidmatan awam secara menyeluruh dengan mewujudkan perkhidmatan awam dan penjawat awam yang efektif dan mampu menyumbang ke arah merealisasikan segala agenda kerajaan demi kemajuan negara dan rakyat.

Penulis ialah Ketua Bahagian Perancangan Korporat Universiti Putra Malaysia, Serdang.

VARSITI mengalu-alukan pandangan ahli akademik mengenai pelbagai isu menerusi Minda Inteltek. Hantarkan pandangan ke bhvarsiti@bharian.com.my