

# HUKUMAN TATATERTIB



BAHAGIAN PERKHIDMATAN  
JABATAN PERKHIDMATAN AWAM MALAYSIA

# JENIS HUKUMAN TATATERTIB





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

**ATAU**

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

**DI ATAS SATU PERTUDUHAN**

**PERATURAN 38**



# BIDANG KUASA PBTT



Bukan Buang Kerja /  
Turun Pangkat

▶ LTT KUMPULAN  
PENGURUSAN (NO.1)

▶ LTT KUMPULAN  
PENGURUSAN (NO.2)

▶ LTT KUMPULAN  
SOKONGAN (NO.2)

Buang Kerja /  
Turun Pangkat

✿ SPA / SPP

▶ LTT KUMPULAN

▶ LTT KUMPULAN



## **ASAS-ASAS PBTT MENJATUHKAN HUKUMAN**

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

**SETIAP KES  
DIPUTUSKAN ATAS**

**“MERIT”**



# DEFINISI MERIT



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



# ASAS PENETAPAN HUKUMAN



1. SETAKAT MANA KESALAHAN YANG DILAKUKAN TELAH MEMBURUKKAN ATAU MENCEMARKAN NAMA PERKHIDMATAN AWAM DAN JABATAN.

2. AKIBAT KESALAHAN TERSEBUT DI ATAS “MORALE” KAKITANGAN LAIN.

3. REKOD PERKHIDMATAN PEGAWAI DIAMBIL KIRA –

- |   |                    |   |            |
|---|--------------------|---|------------|
| ◆ | Tempoh Berkhidmat; | ◆ | Mata Gaji; |
| ◆ | Taraf Jawatan;     | ◆ | Emolumen.  |

4. KEKERAPAN KESALAHAN DILAKUKAN.



5. KEDUDUKAN RASMI DAN BEBANAN TUGAS PEGAWAI SERTA TARAF PELAJARAN YANG DIPEROLEHI.

6. KEADAAN PERSEKITARAN YANG BOLEH MERINGAN DAN MEMBERATKAN HUKUMAN.

7. SAMA ADA KEADAAN FIZIKAL DAN MENTAL SEDANG TERGANGGU DISEBABKAN FAKTOR UMUR, PENYAKIT, KESAN UBAT DAN SEBAGAINYA.

8. LATIHAN / KURSUS YANG BERKAITAN DENGAN KES YANG PERNAH DIKUTI OLEH PEGAWAI.

9. PENDAPATAN BERSIH PEGAWAI TERMASUK POTONGAN-POTONGAN :

✓ Pinjaman

✓ Tanggungan

✓ DII



# PERINGATAN



1. HUKUMAN DIKENAKAN DI BAWAH BIDANG KUASA PBTT
2. HUKUMAN YANG DIPERUNTUKKAN OLEH PERATURAN 38
3. SESUAI DAN BOLEH DILAKSANAKAN
4. MAKLUMAT / REKOD PEGAWAI YANG DIKEMAS KINI DIKETAHUI
5. IMPLIKASI HUKUMAN DIKETAHUI
6. TIDAK DIPENGARUHI OLEH MANA-MANA PIHAK
7. SETIAP PERTUDUHAN DIKENAKAN HUKUMAN, JIKA BERSALAH



# PELAKSANAAN HUKUMAN TATATERTIB



# AMARAN



- ❑ AMARAN MERUPAKAN HUKUMAN YANG PALING RINGAN YANG BOLEH DIKENAKAN PBTT.
- ❑ HUKUMAN AMARAN MEMBAWA MAKNA PEGAWAI DIDAPATI BERSALAH DAN MENGINGATINYA BAHAWA HUKUMAN YANG LEBIH BERAT AKAN DIKENAKAN JIKA IA MENGULANGI KESALAHAN
  - TIDAK BOLEH DINYATAKAN
    - ★ AMARAN PERTAMA
    - ★ AMARAN KERAS
    - ★ AMARAN TERAKHIR
    - ★ DLL
- ❑ AMARAN PENTADBIRAN BUKAN HUKUMAN DI BAWAH PERATURAN INI.



# DENDA



HAD DENDA PADA SESUATU MASA  
TIDAK BOLEH MELEBIHI 7 HARI  
EMOLUMEN

SUB PERATURAN 39(2)

JIKA DIKENAKAN LEBIH SEKALI  
DALAM SATU BULAN TIDAK BOLEH  
LEBIH 45% DARIPADA EMOLUMEN  
BULANANNYA

SUB PERATURAN 39(3)

DIPOTONG DARIPADA EMOLUMEN  
BULANAN & DIMASUKKAN DALAM  
HASIL KERAJAAN.

SUB PERATURAN 39(6)



# LUCUT HAK EMOLUMEN



- i. HAD LUCUT HAK EMOLUMEN –  
JIKA DIKENAKAN BAGI KES TIDAK HADIR BERTUGAS:
  - Hendaklah dikira tempoh sebenar pegawai tidak hadir melainkan diputus selainnya oleh PBTT.  
SUB PERATURAN 39(4)
  - Jika telah dilucutkan hak emolumen di bawah Peraturan 27, pelaksanaan hukuman lucuthak emolumen tidak boleh lagi dikenakan.  
SUB PERATURAN 39(5)
- ii. DIPOTONG DARIPADA EMOLUMEN BULANAN & DIMASUKKAN DALAM HASIL KERAJAAN.  
SUB PERATURAN 39(6)



# TANGGUH PERGERAKAN GAJI



## (1) Tempoh

- Boleh dikenakan bagi tempoh 3 bulan, 6 bulan, 9 bulan atau 12 bulan
- Sub peraturan 40(1)

## (2) Kuat Kuasa

- Pada tarikh ulang tahun pergerakan gaji berikutnya selepas tarikh penganan hukuman oleh PBTT
- Sub peraturan 40(2)

## (3) Dalam Tempoh Hukuman

- Pegawai tidak berhak menerima pergerakan gaji
- Sub peraturan 40(3)



## (4) AKIBAT HUKUMAN

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

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



# TURUN GAJI



(a) Secara mendatar dalam peringkat gaji yang sama.



(b) Tidak melebihi 3 pergerakan gaji.



(c) Tempoh hukuman tidak boleh kurang daripada 12 bulan tetapi tidak boleh lebih daripada 36 bulan



## 2. Kuatkuasa Hukuman

- i) tarikh ditetapkan oleh PBTT  
TETAPI tidak boleh lebih awal daripada PBTT bersidang; atau
- ii) Jika tarikh tidak ditetapkan, pada tarikh PBTT membuat keputusan

## 3. Tarikh Pergerakan Gaji

- Berubah kepada tarikh pergerakan gaji berikutnya selepas habis tempoh hukuman

## 4. Dalam Tempoh Hukuman

- Pegawai tidak berhak menerima pergerakan gaji



# TURUN PANGKAT



## (a) Turun Pangkat

Menurunkan pangkat seseorang pegawai kepada gred yang lebih rendah dalam Skim Perkhidmatan dan kumpulan yang sama. Ia boleh diturunkan satu gred atau lebih.

## (b) Penetapan Gaji

P.U.(A)252/2015:

Gaji baharu pegawai hendaklah dikurangkan terlebih dahulu amaunnya sebanyak satu kenaikan gaji tahunan di gred sebelum turun pangkat dan jumlah itu hendaklah menjadi gaji bagi pegawai itu di gred turun pangkat.

## (c) Kesan

- Semua gaji, elaun dan kemudahan serta jawatan diselaraskan di atas gred yang diturunkan pangkat



# BUANG KERJA



## PEGAWAI DIBUANG DARIPADA PERKHIDMATAN AWAM

### i. TARIKH

### BUDIBICARA PBTT

- ✿ Tidak boleh dibelakangkan daripada tarikh PBTT membuat keputusan.

### ii. KESAN

### HILANG SEGALA HAK SEBAGAI PENJAWAT AWAM



# KESAN HUKUMAN



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

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



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

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

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

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

# CONTOH KESAN HUKUMAN

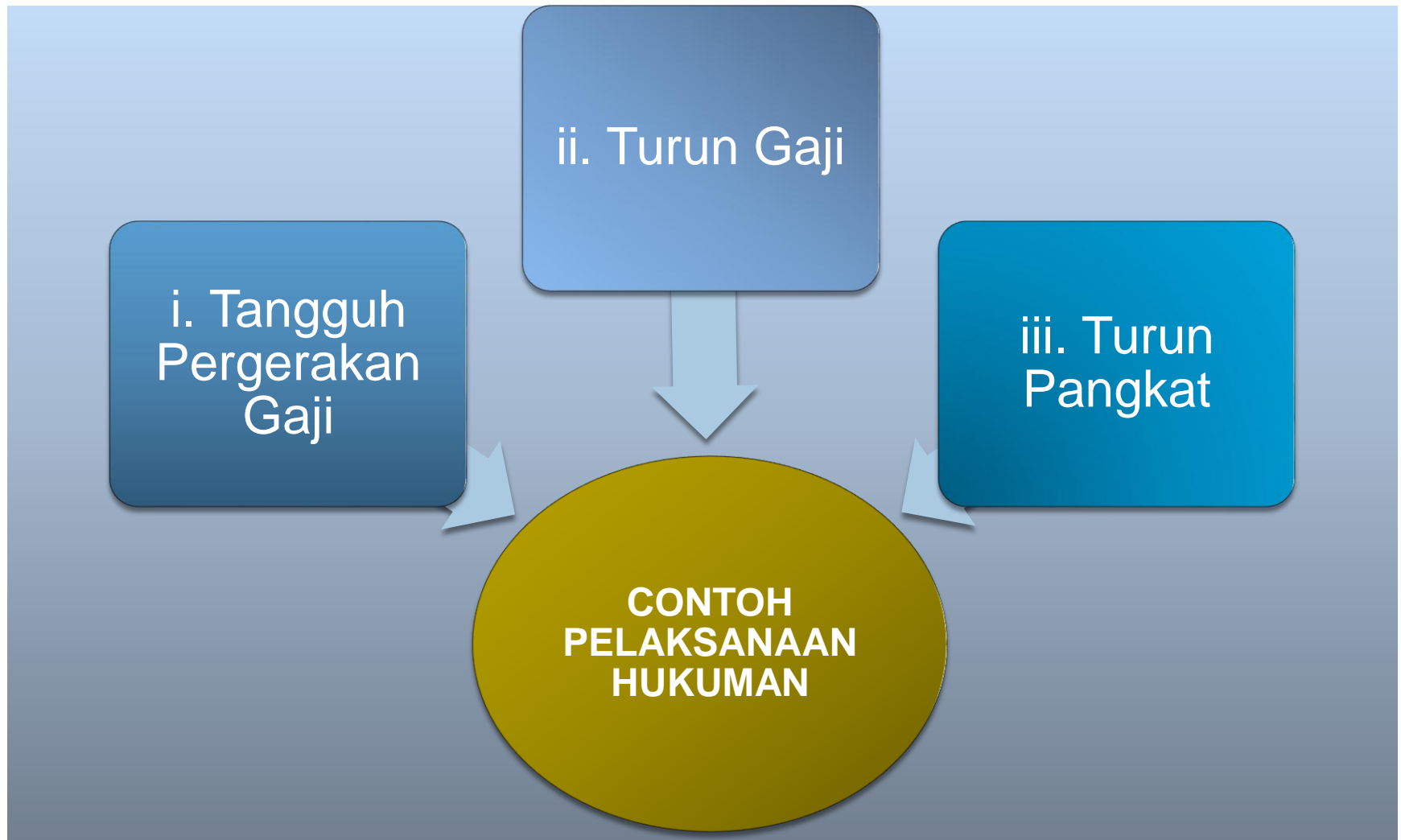


<b>KES TATATERTIB PERTAMA : HUKUMAN AMARAN</b>		<b>KES TATATERTIB KEDUA (dijatuhkan semasa dalam tempoh hukuman pertama masih berjalan: HUKUMAN TURUN GAJI</b>	
Tarikh hukuman dijatuhkan	<b>20 Januari 2009</b>	Tarikh hukuman dijatuhkan	<b>4 Februari 2009</b>
Tempoh tidak layak dinaikkan pangkat	12 bulan	Tempoh tidak layak dinaikkan pangkat	36 bulan
Tarikh berakhir tempoh tidak layak dinaikkan pangkat	19 Januari 2010	Tarikh berakhir tempoh tidak layak dinaikkan pangkat	<b>3 Februari 2012</b>

**Tempoh tidak layak dinaikkan pangkat mulai 20 Januari 2009 dan akan berakhir pada 3 Februari 2012.**



# CONTOH PELAKSANAAN HUKUMAN





**PELAKSANAAN HUKUMAN  
TANGGUH PERGERAKAN GAJI**



# CONTOH



## **PEGAWAI Y DAN Z : M41**

- TARIKH PERGERAKAN GAJI : 1 APRIL
- GAJI PADA 1.2.2007 P1T8 = RM2,636.51
- LTT BERSIDANG PADA 1.2.2007
- (i) Y = TANGGUH PERGERAKAN GAJI SELAMA 3 BULAN
- (ii) Z = TANGGUH PERGERAKAN GAJI SELAMA 6 BULAN
- HUKUMAN BERKUATKUASA MULAI 1.4.2007



# PELAKSANAAN HUKUMAN TURUN GAJI



# CONTOH



## PEGAWAI X, Y, Z .... M41

GAJI PADA 1.2.2007

TARIKH PERGERAKAN GAJI

X = RM 2269.15 (P1 T4)

1 JANUARI

Y = RM 2269.15 (P1 T4)

1 JULAI

Z = RM 2690.78 (P3 T6)

1 OKTOBER

### • LTT PADA 2.3.2007

→ X = TURUN 2 PERGERAKAN GAJI SELAMA 1 TAHUN BERKUATKUASA PADA 2.3.2007

→ Y = TURUN 2 PERGERAKAN GAJI SELAMA 1 TAHUN BERKUATKUASA PADA 1.4.2007

→ Z = TURUN 3 PERGERAKAN GAJI SELAMA 3 TAHUN BERKUATKUASA PADA 2.3.2007



# PELAKSANAAN HUKUMAN TURUN PANGKAT



**SEKIAN  
TERIMA KASIH**