

Prestasi penyampaian perlu selari dengan kenaikan gaji perkhidmatan awam

Oleh **Pendapat** - 11 November 2024



Gambar hiasan

PELAKSANAAN Sistem Saraan Perkhidmatan Awam (SSPA), yang akan menggantikan Sistem Saraan Malaysia (SSM) pada 1 Disember 2024, disambut baik oleh rata-rata penjawat awam di seluruh negara. Setelah hampir 22 tahun pelaksanaan SSM, kerajaan akhirnya bersetuju memperkenalkan SSPA yang merangkumi 1.6 juta penjawat awam berstatus tetap, termasuk pegawai badan berkanun Persekutuan dan Negeri, serta Pihak Berkuasa Tempatan. SSM, yang kini merupakan sistem saraan perkhidmatan awam yang paling lama bertahan, menggantikan beberapa sistem saraan sebelumnya, termasuk Sistem Saraan Jawatankuasa Kabinet (JKK) yang diperkenalkan pada tahun 1976, serta Sistem Saraan Baru (SBPA) yang dirancang pada 2011 tetapi dibatalkan di saat akhir. Walau bagaimanapun, langkah pementapan SSM telah diambil secara berterusan sejak 2016 sehingga diumumkan pelaksanaan SSPA.

Sejarah Sistem Saraan Perkhidmatan Awam

Sejarah penambahbaikan sistem saraan perkhidmatan awam di negara kita bermula sejak era Malaya. Kajian pertama dilakukan oleh Jawatankuasa Gaji Malaya pada tahun 1947, diikuti oleh Jawatankuasa Benham pada tahun 1950, dan Laporan Suffian 1960 yang menjadi semakan pertama setelah negara mencapai kemerdekaan. Dalam setiap kajian ini, aspek kenaikan gaji menjadi elemen utama dan antara yang menarik adalah cadangan oleh Jawatankuasa Benham 1950 untuk menyelaraskan gaji penjawat awam wanita dengan gaji penjawat awam lelaki.

Usaha-usaha ini menunjukkan komitmen kerajaan dalam memastikan sistem saraan yang adil dan setimpal dengan peranan dan tanggungjawab semua penjawat awam. Keprihatinan Kerajaan Madani Inisiatif SSPA yang diumumkan oleh YAB Perdana Menteri Datuk Seri Anwar Ibrahim pada Ogos 2023 dilihat sebagai langkah yang berani, terutamanya dalam konteks kemelut ekonomi global yang masih memberi kesan kepada negara.

Perdana Menteri menegaskan kerajaan sentiasa berpegang kepada prinsip membela nasib penjawat awam, dengan tujuan untuk meningkatkan kualiti hidup mereka dan memberikan ganjaran yang setimpal dengan sumbangan mereka. SSPA akan melayakkan penjawat awam menikmati gaji pokok yang lebih tinggi sekaligus faedah persaraan yang lebih baik, seiring dengan komitmen kerajaan untuk meningkatkan kesejahteraan mereka dan agenda reformasi perkhidmatan awam negara.

Asas semakan sistem saraan

Kos sara hidup adalah faktor utama yang diambil kira dalam pengenalan sistem saraan baharu ini, selain daripada beberapa pertimbangan lain yang memastikan gaji penjawat awam mencukupi untuk menampung keperluan asas kehidupan. Kenaikan gaji ini juga bertujuan untuk merapatkan jurang perbezaan antara gaji pekerja awam dan swasta, berdasarkan prinsip "*rate for the job*".

Di samping itu, peningkatan produktiviti dan prestasi di kalangan penjawat awam juga menjadi kayu ukur bagi kenaikan gaji tahunan dan pertimbangan kenaikan pangkat. Prinsip-prinsip ini bukanlah perkara baru dalam kajian penambahbaikan sistem saraan, kerana sejak Laporan Jawatankuasa Benham 1950, sistem saraan awam sentiasa berlandaskan prinsip memberikan bayaran yang setimpal dengan tanggungjawab, kelayakan, dan kemahiran penjawat awam.

Amanah dan tanggungjawab penjawat awam

SSPA tidak hanya mengutamakan kenaikan gaji, tetapi juga penekanan terhadap prestasi sebagai timbal balas kepada kenaikan tersebut. Pelaksanaan SSPA melibatkan peruntukan kewangan lebih RM10 bilion, yang bertujuan untuk meningkatkan kualiti hidup penjawat awam dan memastikan mereka dapat memberikan perkhidmatan terbaik kepada rakyat. Sebagai tambahan atas kenaikan gaji ini juga, prinsip pemberian ganjaran berasaskan prestasi dan tatakelakuan juga diperkemaskan untuk memastikan penjawat awam terus meningkatkan produktiviti dan memberi perkhidmatan yang cemerlang.

Dalam hal ini, penjawat awam perlu menginsafi bahawa amanah yang diberikan oleh kerajaan harus seiring dengan peningkatan prestasi kerja mereka. Tanggungjawab ini bukan sahaja melibatkan kualiti perkhidmatan, tetapi juga menuntut integriti yang tinggi. Perilaku tidak berintegriti, seperti ketidakhadiran bekerja tanpa sebab yang munasabah, kurang mesra terhadap pelanggan, atau penyalahgunaan kuasa, harus dielakkan.

Alasan-alasan seperti "desakan hidup" atau "gaji kecil" tidak boleh dijadikan justifikasi untuk kelakuan yang tidak beretika atau penyampaian perkhidmatan yang sambil lewa atau ala kadar. Gaji, walau berapa banyak pun, tidak akan mencukupi jika kehendak yang tidak terkawal terus didahulukan.

Hayati erti syukur

Peningkatan saraan penjawat awam melalui SSPA bukan sahaja suatu langkah keprihatinan kerajaan, namun ia juga datang dengan tanggungjawab besar. Penjawat awam harus menyedari bahawa gaji yang lebih tinggi perlu diimbangi dengan peningkatan kualiti perkhidmatan, integriti, dan etika kerja yang tinggi. Jangan sampai dianggap seperti orang yang 'diberi betis hendak peha', tidak mengenal erti syukur dan berterima kasih. Sekiranya tanggungjawab ini dipenuhi dengan baik, bukan sahaja penjawat awam akan menikmati faedah yang lebih baik, malah rakyat akan merasakan kesan positif daripada perkhidmatan awam yang lebih cekap dan berintegriti.

Zukiferee Ibrahim

Pengarah

Pejabat Komunikasi Korporat

Universiti Malaysia Terengganu