



# BULETIN

# INTEGRITI

## KUMPULAN PENDIDIKAN YPJ

2025/2026

TRANSFORMASI BERTERASKAN INTEGRITI

“Memacu Kecemerlangan Melalui Integriti,  
Akauntabiliti dan Ketelusan”



TERBITAN:  
UNIT INTEGRITI KPYPJ



Diterbitkan oleh:



Unit Integriti  
Kumpulan Pendidikan YPJ  
Aras 2, Blok B, KM 16,  
Jalan Kulai-Kota Tinggi, 81900 Kota  
Tinggi, Johor Darul Ta'zim.

---

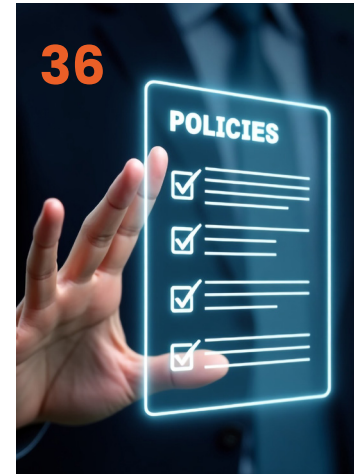
Buletin KPYPJ tahun 2026 ini disediakan bertujuan meningkatkan kefahaman, kesedaran dan amalan integriti dalam kalangan seluruh warga KPYPJ.



 **Johor Skills Development Centre, Kota Tinggi**



# Isi Kandungan



- 5** Sidang Redaksi
- 6** Perutusan Ketua Pegawai Eksekutif
- 8** Kata-kata Aluan Ketua Pegawai Operasi
- 9** Dari Meja Ketua Unit Integriti
- 10** Perkongsian Hadis: Amanah dan Tanggungjawab
- 11** Transformasi Bermula Dengan Integriti
- 12** Ada Apa Pada Kejujuran?
- 14** Seksyen 17A Akta SPRM, Prinsip TRUST dan Kepentingan Tatacara Mencukupi dalam Mencegah Rasuah Korporat
- 18** Masalah dalam Keyakinan Diri Dalam Kalangan Pekerja
- 18** Raikan Proses, Hargai Usaha
- 20** Kerja dengan Nilai, Bukan Sekadar Arahan
- 21** Santai Integriti: Elakkan Tuntutan Palsu
- 22** Integriti Pemacu Kecemerlangan Akademik Kolej Universiti Yayasan Pelajaran Johor
- 24** Budaya Favoritism Dalam Kalangan Pemimpin: Ancaman Terhadap Integriti Organisasi
- 28** Integriti Digital dalam ICT dan Organisasi
- 30** Ringkasan Laporan Kes Tatatertib 2025
- 31** Aktiviti Unit Integriti 2025/2026
- 32** Laporan Program:
  - Sambutan Bulan dan Hari Integriti KPYPJ 2025
  - Bengkel KPI dan Bengkel Pemantapan Prosedur Operasi Standard (SOP)
- 36** Infografik Polisi Pemberian & Penerimaan Hadiah KPYPJ
- 37** Dasar Baharu 2026:
  - Infografik Dasar Penyambungan Kontrak
  - Infografik Dasar Penetapan Staf daripada Kontrak ke Perkhidmatan Tetap
  - Infografik Dasar Penggiliran & Pertukaran Staf
  - Infografik Penetapan Kadar bayaran Penceramah dan Fasilitator untuk Kursus Pendek Anjuran KPYPJ dan Syarikat Subsidiari
- 42** Adakah Hegemoni Pemikiran Mempengaruhi Integriti?
- 43** Kisah Pengajaran: Kerana Wang Ringgit, Aku Lupa Segalanya
- 45** Gurindam Integriti:
  - Pelita Kebenaran
  - Teratak Integriti
  - Amanah, Tanggungjawab dan Dosa Sengketa
- 48** Tip Integriti Harian (Quick Tips)
- 49** Penghargaan kepada Pemenang Pertandingan sempena Sambutan Bulan Integriti



# Sidang Redaksi

Penaung

**TUAN MOHD FAHMI BIN SALAM**

Ketua Pegawai Eksekutif

Penasihat

**Tuan Shahrul Nizar bin Ahmad**

Ketua Pegawai Operasi

Ketua Pengarang

**Puan Norle binti Hj. Mohamed Kamsan (CeIO)**

Pengurus Integriti dan Audit Dalaman

Editor

**Encik Firdaus bin Hj. Zainal Abidin**

**Encik Mohd Azhan Hani bin Ibrahim**

Penyumbang Karya

**Dr Hajah Nor Aishah binti Abdul Aziz**

**Puan Norazlina Mohsin @ Mohsen (CeIO)**

**Puan Zainatunsima binti Suid**

**Cik Nur Marliana Mohamad**

**Ustaz Abdul Halim bin Abdul Ghaffar**

**Puan Mariani Omar**

**Puan Hanom Rahmat**

**Puan Ariffah Naima binti Rosli**

**Puan Norasidah binti Muksin**

Penyumbang Bahan

**Bahagian Pentadbiran & Sumber Manusia KPYPJ**

**Bahagian Kewangan KPYPJ**

Fotografi & Rekabentuk

**Encik Ali Zulkarnain bin Abd Karim**

## Sumbangan Karya

Unit Integriti amat mengalu-alukan sebarang sumbangan karya bertema integriti (rencana, artikel, berita, cerpen, sajak dan lain-lain) untuk dikongsi bersama pembaca Buletin Integriti.

Hantarkan karya anda ke: [integriti@kpypj.edu.my](mailto:integriti@kpypj.edu.my)





*Perutusan*  
**KETUA PEGAWAI EKSEKUTIF**  
KUMPULAN PENDIDIKAN YPJ



**HAJI MOHD FAHMI BIN SALAM**

Ketua Pegawai Eksekutif Kumpulan Pendidikan YPJ





Alhamdulillah, setinggi-tinggi kesyukuran dipanjatkan ke hadrat Ilahi kerana dengan limpah kurnia-Nya, kita dapat terus melangkah ke hadapan dalam memperkukuh budaya integriti di Kumpulan Pendidikan YPJ (KPYPJ).

Tema “TRANSFORMASI BERTERASKAN INTEGRITI” yang diangkat pada tahun ini mencerminkan komitmen berterusan KPYPJ dalam memastikan setiap perubahan dan kemajuan yang dicapai adalah berlandaskan nilai amanah, ketelusan dan akauntabiliti. Integriti bukan sekadar prinsip, malah merupakan asas utama dalam membina kepercayaan serta kecemerlangan organisasi.

Seiring dengan aspirasi KPYPJ 2030, beberapa sasaran strategik yang signifikan dan boleh diukur telah digariskan bagi tempoh lima tahun akan datang:

- KPYPJ disasarkan untuk mencapai status universiti menjelang tahun 2029, seterusnya muncul sebagai antara institusi pendidikan tinggi terbaik di peringkat nasional serta melahirkan graduan yang kompetitif dan berketrampilan.
- KPYPJ juga beriltizam untuk memperbaiki kedudukan dalam ranking universiti global ke tahap 4,000 terbaik melalui pemerkasaan kualiti program pendidikan dan latihan yang selari dengan keperluan industri semasa.
- Dalam memperkukuh agenda TVET, KPYPJ

merancang pembangunan kompleks pendidikan, latihan teknikal dan vokasional di JSkills Kota Tinggi sebagai Hub Pendidikan TVET terbaik negara, sejajar dengan inisiatif Johor-Singapore Special Economic Zone (JS-SEZ). Usaha ini turut disokong melalui pelaksanaan operasi Kolej Kemahiran Johor (KKJ) Johor Bahru di lokasi baharu menjelang tahun 2026.

- Selain itu, melalui KPMS, peranan Tadika Jauhar YPJ akan terus diperkasa sebagai pusat pendidikan awal kanak-kanak yang menyokong agenda Sekolah Rintis Bangsa Johor (SRBJ), selari dengan pemerkasaan Tabika KEMAS di negeri Johor.

Melangkah ke hadapan, KPYPJ kekal komited untuk melaksanakan transformasi secara menyeluruh yang bukan sahaja memacu kecemerlangan akademik, tetapi juga memperkukuh tadbir urus berintegriti. Dengan kerangka pelaksanaan yang sistematik serta sokongan padu daripada semua pihak, saya yakin Visi KPYPJ 2030 mampu direalisasikan dengan jayanya. Akhir kata, marilah kita bersama-sama memperkukuhkan budaya integriti dalam setiap tindakan dan keputusan yang diambil. Sesungguhnya, kecemerlangan yang mampan hanya dapat dicapai melalui kejujuran, amanah dan tanggungjawab bersama.

Sekian, terima kasih.

*Haji Mohd Fahmi bin Salam*

Ketua Pegawai Eksekutif, Kumpulan Pendidikan YPJ



# Kata-Kata Aluan

## KETUA PEGAWAI OPERASI KUMPULAN PENDIDIKAN YPJ



Alhamdulillah, setinggi-tinggi kesyukuran dipanjatkan ke hadirat Allah SWT kerana dengan izin-Nya kita dapat menerbitkan Buletin Integriti KPYPJ sebagai satu platform perkongsian ilmu, kesedaran dan komitmen warga organisasi dalam memperkukuhkan nilai integriti dalam setiap aspek tugas dan tanggungjawab.

Dalam era yang menuntut kecekapan, ketelusan dan akauntabiliti, integriti bukan lagi sekadar nilai yang disebut-sebut, tetapi merupakan asas penting dalam memastikan kejayaan dan kelestarian sesebuah organisasi. Integriti perlu dizahirkan melalui tindakan, keputusan dan cara kita melaksanakan amanah yang telah dipertanggungjawabkan kepada kita.

Seiring dengan Pelan Transformasi KPYPJ yang disokong penuh oleh Lembaga Pengarah, setiap warga kerja memainkan peranan penting dalam memastikan perubahan yang dilaksanakan benar-benar memberi impak kepada penyampaian perkhidmatan dan pencapaian matlamat organisasi. Dalam konteks ini, Petunjuk Prestasi Utama (KPI) bukan sekadar ukuran prestasi, tetapi juga menjadi panduan dalam memastikan setiap usaha dan inisiatif dilaksanakan secara terancang, berfokus dan berintegriti.

KPI yang ditetapkan hendaklah dicapai melalui pendekatan yang beretika, telus dan mematuhi peraturan yang ditetapkan. Kejayaan yang dicapai tanpa integriti bukanlah kejayaan yang sebenar. Justeru, keseimbangan antara pencapaian KPI dan pematuhan kepada nilai integriti amat penting dalam memastikan pelan transformasi ini dilaksanakan secara mampan dan berkesan.

Saya percaya bahawa budaya integriti yang kukuh akan melahirkan warga kerja yang bertanggungjawab, berakauntabiliti dan sentiasa berusaha memberikan yang terbaik kepada organisasi. Apabila integriti menjadi budaya, ia akan memperkukuhkan kepercayaan, meningkatkan profesionalisme dan seterusnya menyumbang kepada kecemerlangan organisasi secara keseluruhan.

Akhir kata, saya berharap agar penerbitan Buletin Integriti ini dapat menjadi sumber inspirasi dan panduan kepada seluruh warga KPYPJ untuk terus mengamalkan nilai integriti dalam setiap tindakan dan keputusan. Marilah kita bersama-sama memperkukuhkan budaya kerja yang berteraskan amanah, ketelusan dan kecemerlangan demi memastikan agenda transformasi organisasi dapat direalisasikan dengan jayanya.

Sekian, terima kasih.



**SHAHRUL NIZAR BIN AHMAD**

Ketua Pegawai Operasi Kumpulan Pendidikan YPJ

# Tinta KETUA PENGARANG



السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

Alhamdulillah, dengan izin dan rahmat-Nya, Buletin Integriti KPYPJ 2025/2026 dapat diterbitkan sebagai salah satu medium perkongsian ilmu, kesedaran dan pengukuhan budaya integriti dalam kalangan warga kerja KPYPJ.

Penerbitan buletin ini selari dengan tema “Transformasi Berteraskan Integriti”, yang menekankan bahawa setiap usaha perubahan dan penambahbaikan dalam organisasi perlu berpaksikan kepada nilai integriti. Dalam dunia kerja yang semakin mencabar dan dinamik, integriti bukan sekadar nilai moral, tetapi merupakan asas kepada kepercayaan, kredibiliti dan kelestarian sesebuah organisasi.

Buletin ini memuatkan pelbagai perkongsian yang merangkumi artikel berkaitan integriti, tadbir urus yang baik, pematuhan undang-undang, kisah teladan serta inisiatif organisasi dalam memperkukuhkan budaya integriti. Diharapkan setiap kandungan yang disediakan dapat memberi manfaat, meningkatkan kesedaran serta menjadi panduan kepada seluruh warga kerja dalam melaksanakan amanah dengan penuh tanggungjawab.

Sebagai Ketua Pengarang, saya merakamkan setinggi-tinggi penghargaan dan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan kerjasama, idea dan sumbangan penulisan sehingga buletin ini dapat diterbitkan dengan jayanya. Semoga usaha kecil ini dapat menyumbang kepada pembudayaan integriti serta memperkukuhkan komitmen kita bersama dalam menjayakan transformasi KPYPJ.

Akhir kata, marilah kita bersama-sama menjadikan integriti sebagai nilai teras dalam setiap tindakan dan keputusan, demi memastikan KPYPJ terus melangkah maju sebagai organisasi yang berwibawa, telus dan berdaya saing.

Sekian, terima kasih.

**NORLE BINTI HJ MOHAMED KAMSAN (CEO)**

Ketua Pengarang



# Santai Integriti

★ PERKONGSIAN HADIS ★

## TANGGUNGJAWAB & AMANAH

DI TEMPAT KERJA



Rasulullah SAW sudah mengingatkan kita tentang pentingnya amanah dan tanggungjawab!



Jom, kita amalkan di tempat kerja sebagai ibadah kepada Allah!

**HADIS**

كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

"Kamu semua adalah pemimpin dan kamu semua akan dipertanggungjawabkan terhadap orang yang kamu pimpin."

(Hadis Riwayat al-Bukhari dan Muslim)



Setiap daripada kita ada peranan dan amanah masing-masing.

Jangan ambil mudah, kerana setiap amanah akan dipersoalkan di hadapan Allah.



**CONTOH AMALAN AMANAH DI TEMPAT KERJA**

1. JUJUR



Saya teliti laporan ini dan tidak memalsukan data.

✓

Jujur dalam setiap tugas adalah tanda amanah.

2. BERTANGGUNGJAWAB



Saya pastikan kerja siap mengikut masa dan sebaik mungkin.

✓

Laksanakan tugas dengan sungguh-sungguh dan tidak menangguhkan kerja.

3. MENJAGA HAK SYARIKAT DAN RAKAN KERJA



Saya jaga harta syarikat dan hormati hak rakan sekerja.

✓

Gunakan aset syarikat dengan betul dan jangan ambil hak orang lain.

4. IKHLAS & NIAT YANG BETUL



Saya bekerja kerana Allah, nak beri manfaat dan cari rezeki halal.

✓

Niat yang betul menjadikan kerja kita lebih bermakna dan diberkati.

INGAT!



Curang dalam kerja



Tidak menepati masa



Membazir harta syarikat



Tidak hormati rakan sekerja

Amanah yang diabaikan boleh mendatangkan dosa dan kerugian.

GANJARAN BAGI YANG AMANAH



Rasulullah SAW bersabda:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمَلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يَتَّقِيَهُ

"Sesungguhnya Allah menyukai seseorang daripada kamu yang melakukan sesuatu pekerjaan, melakukannya dengan iitqan (sempurna, teliti)."

(Hadis Riwayat al-Bayhaqi)

- Disayangi Allah dan Rasul
- Dipercayai dan dihargai manusia
- Mendatangkan berkat dan kejayaan

JOM AMALKAN!



Lakukan tugas dengan sebaik mungkin



Jujur, amanah dan bertanggungjawab setiap masa



Niat kerana Allah, jadikan kerja sebagai ibadah

Amanah di tempat kerja adalah ujian, kejayaan di akhirat adalah ganjarannya.

"Barang siapa yang menunaikan amanah, maka sesungguhnya ia menunaikannya untuk kebaikan dirinya sendiri..." (Surah al-Nisa': 58)



# TRANSFORMASI bermula dengan INTEGRITI



**T**ransformasi organisasi sering dikaitkan dengan perubahan struktur, penambahbaikan sistem, penggunaan teknologi baharu serta peningkatan kecekapan operasi. Namun begitu, kejayaan sesuatu transformasi tidak hanya bergantung kepada perubahan proses kerja semata-mata. Sebaliknya, ia perlu bermula dengan satu asas yang paling penting iaitu integriti.

Integriti merujuk kepada nilai kejujuran, amanah, ketelusan dan tanggungjawab dalam melaksanakan tugas. Dalam konteks organisasi, integriti memastikan setiap keputusan yang dibuat adalah berlandaskan prinsip yang betul serta mematuhi undang-undang dan peraturan yang ditetapkan. Apabila integriti menjadi budaya kerja, ia akan mewujudkan persekitaran organisasi yang lebih profesional, dipercayai dan berdaya saing.

Dalam usaha melaksanakan transformasi organisasi, setiap warga kerja memainkan peranan penting. Transformasi yang berjaya memerlukan komitmen semua pihak untuk mengamalkan nilai integriti dalam setiap tindakan dan keputusan. Ini termasuklah mematuhi prosedur kerja, mengelakkan konflik kepentingan, menggunakan sumber organisasi

secara berhemah serta melaksanakan tanggungjawab dengan penuh amanah.

Selain itu, integriti juga membantu memperkukuh sistem tadbir urus organisasi. Melalui amalan integriti, risiko salah guna kuasa, rasuah dan penyelewengan dapat dikurangkan. Organisasi yang mengamalkan integriti akan lebih diyakini oleh pelanggan, rakan strategik dan masyarakat. Kepercayaan ini merupakan aset penting dalam memastikan kelangsungan serta reputasi organisasi dalam jangka panjang.

Transformasi yang berkesan bukan sahaja melibatkan perubahan sistem dan proses kerja, tetapi juga perubahan sikap dan budaya kerja warga organisasi. Oleh itu, usaha memupuk integriti perlu dilaksanakan secara berterusan melalui pendidikan, latihan, penguatkuasaan polisi serta teladan yang ditunjukkan oleh pihak kepimpinan.

Kesimpulannya, integriti merupakan asas kepada kejayaan transformasi organisasi. Tanpa integriti, perubahan yang dilaksanakan mungkin hanya bersifat sementara dan tidak memberi impak yang berpanjangan. Sebaliknya, apabila integriti dijadikan teras dalam setiap aspek pengurusan dan pentadbiran, organisasi akan mampu bergerak ke arah kecemerlangan dengan lebih yakin, telus dan mampan.

Transformasi sebenar bermula apabila integriti menjadi budaya dan amalan setiap warga organisasi.



Oleh : **Norle binti Hj Mohamed Kamsan (CeO)**

Pengurus Integriti dan Audit Dalam KPYPJ



# Ada apa pada KEJUJURAN?



*Sesungguhnya kejujuran membawa kepada kebaikan, dan kebaikan membawa ke syurga. Seseorang itu akan terus berkata benar sehingga dia dicatat di sisi Allah sebagai orang yang benar. Dan sesungguhnya dusta membawa kepada kejahatan, dan kejahatan membawa ke neraka. Seseorang itu akan terus berdusta sehingga dia dicatat di sisi Allah sebagai seorang pendusta.*

[Hadis Riwayat Bukhari dan Muslim]



Hadis agung di atas bukan sekadar pesanan moral biasa dari Nabi SAW, bahkan ianya adalah satu formula kehidupan yang ampuh yang akhirnya akan menentukan pengakhiran kehidupan abadi seorang hamba kelak. Dengan kata lain, ianya merentasi dunia dan akhirat. Ia menjadi asas penting dalam memahami **integriti** sebagai nilai teras dalam kehidupan seorang Muslim. Setiap perkataan yang keluar daripada lidah manusia boleh memberi kesan sama ada positif atau negatif kepada kehidupan seseorang. Setiap kata yang benar mengangkat darjat seseorang sedikit demi sedikit, sehingga akhirnya dia diiktiraf di sisi Allah sebagai seorang **YANG BENAR** iaitu golongan elit dalam kalangan manusia yang benar.

Lidah seorang saksi yang dusta akan menjerumuskan seseorang yang tidak bersalah ke lembah hukuman. Seorang pelajar yang suka menipu semasa peperiksaan akan cenderung membawa sifat negatif tersebut semasa dalam alam pekerjaan. Seorang kontraktor yang tidak jujur pula akan cenderung contohnya menggunakan bahan binaan yang kurang berkualiti dalam membina bangunan; mengkhianati kepercayaan klien dengan niat menjana keuntungan lebih daripada yang sepatutnya.

Setiap langkah yang diambil daripada kejujuran akan menimbulkan arus kebaikan, mengukuhkan hubungan, menumbuhkan kepercayaan

serta menciptakan suasana yang harmonis. **Dalam konteks kepemimpinan dan organisasi, kejujuran merupakan "mata wang" yang paling berharga; tanpanya, segala pencapaian material akan hancur tanpa sokongan.** Dusta bukan hanya kesalahan biasa, bahkan tanda awal kepada keruntuhan yang lebih besar. Ia bermula dengan suatu kebohongan yang nampak kecil, tetapi berkembang menjadi jaringan penipuan yang menjebak diri sendiri. Dusta merosakkan kepercayaan, meruntuhkan hubungan dan menjejaskan integriti. Lebih mengerikan, individu yang terus-menerus berbohong akan "dikenali" sebagai pendusta di hadapan Allah, sebuah gelaran yang memiliki kesan yang sangat berat di akhirat nanti.

Orang Melayu pula sejak sekian lama telah mengekspresikan kebijaksanaan ini melalui pepatah: "Bercakap serupa bikin". Ungkapan ini bukan sekadar kata-kata, melainkan sebuah prinsip kehidupan. Apa yang kita katakan harus diwujudkan dalam tindakan. Tanpa keselarasan ini, keyakinan akan lenyap. Tanpa keyakinan, sesebuah institusi tidak akan dapat berdiri kukuh.

Mari kita menyelusuri sebentar kisah masyhur Amirul Mukminin, Umar Al-Khattab yang menjadi pemimpin selepas Khalifah Abu Bakr As-Syiddiq, dalam mengurus pentadbiran negara Islam yang luas. Pada satu malam, beliau sedang bekerja

menggunakan **lampu yang dibiayai oleh baitulmal (harta negara)**. Tiba-tiba, seorang tetamu datang untuk berbincang berkenaan urusan peribadi. Umar segera memadamkan lampu tersebut dan menyalakan lampu lain miliknya sendiri sambil meneruskan perbualan. Apabila tetamu tersebut bertanya sebabnya, Amirul Mukminin menjelaskan: "Lampu tadi milik negara, aku tidak boleh menggunakannya untuk urusan peribadi." Tanyalah kepada diri kita sendiri yang bekerja di pejabat-pejabat dan seumpamanya, mampukah kita mengasingkan antara urusan peribadi dengan urusan pejabat semasa menggunakan harta milik syarikat. Tentu agak sukar, bukan? Tetapi itulah peribadi agung yang dipaparkan kepada kita merentasi masa yang menjadi pedoman hidup mulia. Kita sebagai hamba diberi pilihan yang luas oleh Allah SWT untuk memilih kehidupan yang jujur ataupun tidak.

Mengapa kisah ini sangat hebat? Dalam situasi biasa, perkara ini mungkin dianggap amat remeh kerana hanya lampu kecil sahaja, tiada impak di mata kasar manusia. Namun bagi Umar, amanah tidak diukur pada besar atau kecil, tetapi pada prinsip. Harta awam adalah amanah di bahu pemimpin, bukan milik peribadi dan integriti mesti konsisten, bukan bermusim walaupun tiada siapa yang melihat. Ini membuktikan kejujuran beliau bukan sekadar teori, tetapi diamalkan hingga ke perkara paling kecil.

Seringkali orang yang jujur ditindas oleh orang yang rakus. Namun prinsip tetap prinsip yang perlu dipertahankan hingga ke akhir hayat.

Di samping itu, perlu juga ditekankan pendidikan berkenaan integriti di era digital. Generasi muda mutakhir ini hidup di tengah kemajuan teknologi yang pantas, di mana maklumat dapat diakses dan disebar dengan begitu mudah tanpa mengambil kira kesan kepada kehidupan manusia. Kemudahan ini juga memberikan kesempatan untuk penyalahgunaan seperti plagiarisme, penipuan dalam pekerjaan serta penyebaran maklumat yang salah. Oleh karena itu, mereka harus mendapatkan pelajaran tentang etika penggunaan teknologi dan pentingnya tetap jujur meskipun dilingkungi dunia maya tanpa sempadan. Perlu ditekankan terutamanya kepada para pendidik dan ibubapa supaya memberi kesedaran bahawa setiap perbuatan, sama ada secara fizikal atau digital, mempunyai implikasi moral yang

perlu dibentuk sejak awal usia anak-anak. Langkah penting dalam membangun sikap jujur dalam kalangan generasi muda adalah menjadikan kejujuran sebagai ciri identiti diri. Mereka harus diajarkan bahawa kejujuran merupakan simbol martabat dan harga diri individu. Orang yang berintegriti tidak hanya dihargai, tetapi juga dipercayai oleh masyarakat amnya.

Kesimpulannya, **kejujuran adalah dasar kepada integriti dan merupakan kunci kepada kejayaan di dunia dan akhirat.** Sebaliknya, **kebohongan adalah jalan menuju kehancuran.** Oleh itu, setiap individu perlu berusaha mengamalkan kejujuran dalam segala aspek kehidupan untuk meraih kebahagiaan hakiki demi memperoleh keredaan Allah SWT. Di samping itu, integriti tidak hanya mencorakkan penampilan luar, tetapi juga menguatkan “jiwa dan nadi” sesuatu organisasi. Organisasi yang berintegriti akan berfungsi dengan

stabil dan konsisten, tidak mudah terpengaruh oleh krisis mahupun cabaran, tidak mudah dipengaruhi oleh tekanan. Selain itu, keberanian untuk mengungkapkan kebenaran juga harus dilatih dalam kalangan pemuda.

Ramai yang sedar akan kebenaran tetapi enggan untuk mengungkapkannya kerana bimbang akan tekanan yang bakal diterima. Oleh itu, satu persekitaran yang selamat dan terbuka mesti diwujudkan supaya mereka berani menyatakan pendapat dengan jujur tanpa rasa takut. Sikap saling menghargai dan menerima perspektif orang lain akan membentuk budaya komunikasi yang baik dan terbuka. Dalam situasi ini, peranan orang dewasa serta pemimpin sangat penting sebagai teladan. Perilaku jujur yang ditampilkan oleh orang dewasa dapat menjadi contoh bagi generasi muda untuk menerapkannya dalam kehidupan seharian.



Oleh : **Dr Hajah Nor Aishah binti Abdul Aziz**

Rektor KUYPJ



# Peruntukan Liabiliti **Korporat Seksyen 17A Akta SPRM**, Prinsip TRUST dan Kepentingan Tatacara Mencukupi dalam **Mencegah Rasuah Korporat**



Isu rasuah bukan sahaja melibatkan individu, malah boleh berlaku dalam organisasi melalui tindakan pekerja atau pihak berkaitan yang bertindak bagi pihak syarikat. Bagi memperkukuh usaha pencegahan rasuah di Malaysia, kerajaan telah memperkenalkan Seksyen 17A di bawah Akta Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia yang berkuat kuasa pada 1 Jun 2020. Peruntukan ini dikenali sebagai liabiliti korporat, iaitu **syarikat atau organisasi boleh dipertanggungjawabkan jika berlaku rasuah yang dilakukan oleh individu yang berkaitan dengan organisasi tersebut.**

Artikel ini menghuraikan konsep Seksyen 17A, prinsip TRUST, serta kepentingan tatacara mencukupi (adequate procedures) dalam memastikan organisasi bebas daripada rasuah.

## 1

### Seksyen 17A: Liabiliti Korporat terhadap Rasuah

Seksyen 17A memperuntukkan bahawa sesebuah organisasi komersial boleh dianggap melakukan kesalahan rasuah sekiranya seseorang yang berkaitan dengan organisasi tersebut (contohnya pengarah, pekerja, rakan niaga atau ejen) memberikan atau menawarkan rasuah untuk mendapatkan manfaat bagi pihak organisasi.

Antara ciri utama peruntukan ini ialah:

- **Tanggungjawab korporat:** Organisasi bertanggungjawab atas perbuatan rasuah yang dilakukan oleh individu yang bertindak bagi pihaknya.
- **Liabiliti pengurusan tertinggi:** Pengarah, pengurus atau pegawai kanan boleh dianggap turut bertanggungjawab melainkan mereka dapat membuktikan bahawa kesalahan berlaku tanpa pengetahuan mereka dan langkah pencegahan telah diambil.
- **Hukuman yang berat:** Jika sabit kesalahan, organisasi boleh dikenakan denda organisasi boleh didenda sekurang-kurangnya 10 kali ganda nilai suapan atau RM1 juta, yang mana lebih tinggi dan / atau penjara hingga 20 tahun bagi pengurusan, kecuali mempunyai tatacara mencukupi (adequate procedures).

Oleh itu, Seksyen 17A memberi mesej jelas bahawa organisasi perlu mengambil langkah proaktif untuk mencegah rasuah dalam operasi mereka.

## 2 Prinsip TRUST sebagai Panduan Pencegahan Rasuah

Bagi membantu organisasi melaksanakan langkah pencegahan yang berkesan, Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia telah memperkenalkan Prinsip **TRUST** sebagai panduan asas kepada pelaksanaan tatacara mencukupi.

TRUST merujuk kepada lima elemen utama berikut:

### **T – Top Level Commitment**

Pihak pengurusan tertinggi perlu menunjukkan komitmen jelas terhadap integriti dan penolakan rasuah. Ini termasuk menetapkan dasar anti-rasuah, memberi contoh teladan serta memastikan budaya integriti diterapkan dalam organisasi.

### **R – Risk Assessment**

Organisasi perlu menjalankan penilaian risiko rasuah secara berkala bagi mengenal pasti bahagian, proses atau aktiviti yang terdedah kepada risiko rasuah.

### **U – Undertake Control Measures**

Langkah kawalan perlu dilaksanakan seperti prosedur kelulusan, semakan kewangan, polisi konflik kepentingan dan garis panduan pemberian hadiah atau hospitaliti.

### **S – Systematic Review, Monitoring and Enforcement**

Organisasi perlu melakukan pemantauan, audit dalaman dan penilaian berkala untuk memastikan polisi anti-rasuah dilaksanakan dengan berkesan.

### **T – Training and Communication**

Latihan, komunikasi dan kesedaran integriti perlu diberikan kepada semua pekerja serta pihak berkepentingan bagi memastikan mereka memahami dasar anti-rasuah organisasi.

## 3 Konsep Tatacara Mencukupi (*Adequate Procedures*)

Di bawah Seksyen 17A, organisasi boleh menggunakan pembelaan undang-undang sekiranya dapat membuktikan bahawa mereka telah melaksanakan tatacara mencukupi (*adequate procedures*) bagi mencegah rasuah.

**Tatacara mencukupi** merujuk kepada **sistem, polisi dan langkah kawalan yang dirangka secara sistematik bagi memastikan organisasi beroperasi secara telus dan berintegriti**. Antara elemen penting tatacara mencukupi termasuk:

#### **1. Dasar Anti-Rasuah yang jelas**

Polisi bertulis yang melarang rasuah dan menetapkan tindakan disiplin jika berlaku pelanggaran.

#### **2. Kod Etika dan Tatakelakuan**

Garis panduan tingkah laku bagi pekerja dan pihak berkaitan dalam menjalankan tugas.

#### **3. Prosedur pelaporan salah laku (*whistleblowing*)**

Saluran yang selamat dan telus untuk melaporkan salah laku tanpa takut tindakan balas.

#### **4. Latihan integriti dan kesedaran anti-rasuah**

Program latihan berterusan kepada kakitangan mengenai risiko rasuah dan tanggungjawab mereka.

#### **5. Audit dan pemantauan berkala**

Penilaian dalaman bagi memastikan semua polisi dan prosedur dipatuhi.

Melalui tatacara ini, organisasi dapat mengurangkan risiko rasuah dan pada masa yang sama meningkatkan keyakinan pihak berkepentingan terhadap integriti institusi.

## 4 Kepentingan kepada Organisasi

**Pelaksanaan Seksyen 17A dan prinsip TRUST** memberi beberapa manfaat penting kepada organisasi:

- Mengukuhkan tadbir urus korporat
- Meningkatkan reputasi dan kepercayaan pihak berkepentingan
- Mengurangkan risiko undang-undang dan kewangan
- Mewujudkan budaya kerja berintegriti

Organisasi yang mengamalkan tatacara mencukupi bukan sahaja mematuhi kehendak undang-undang, malah memperkukuh daya saing dan kelestarian organisasi dalam jangka panjang.



## Kesimpulan

Seksyen 17A Akta SPRM merupakan langkah penting dalam memperkukuh usaha memerangi rasuah di Malaysia, khususnya dalam sektor korporat. Melalui pelaksanaan Prinsip **TRUST dan tatacara mencukupi**, organisasi dapat membina sistem pencegahan rasuah yang berkesan serta memastikan setiap anggota organisasi memegang teguh nilai integriti dan akauntabiliti.

Budaya integriti bukan sekadar mematuhi undang-undang, tetapi merupakan asas kepada kepercayaan, kredibiliti dan kejayaan sesebuah organisasi.

### Rujukan :

- Akta SPRM 2009 (Pindaan 2018)
- Garis Panduan Tatacara Mencukupi, di bawah Subseksyen (5) Seksyen 17A
- Akta Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia 2009





# TIMELINE KES SEKSYEN 17A

## AKTA SPRM 2009 (LIABILITI KORPORAT)

### 2021 – 2024



RINGKASAN 2021–2024

**2 KES SYARIKAT TELAH DITUDUH DI MAHKAMAH DI BAWAH SEKSYEN 17A**  
(Sahih setakat Mei 2024)

2024



**Siasatan berterusan**  
SPRM meneruskan siasatan terhadap beberapa syarikat lain berkaitan rasuah korporat.

2024

#### Pemantauan & Siasatan Berterusan

- Beberapa kes masih di peringkat siasatan terhadap syarikat dalam pelbagai sektor (pembinaan, perolehan, teknologi, fasiliti, tenaga, dll).
- SPRM menekankan pematuan dan pelaksanaan prosedur pencegahan rasuah (T.R.U.S.T) oleh sektor korporat.



Status

Masih dalam siasatan / belum dituduh.

2023



Kes kedua syarikat dituduh di bawah Seksyen 17A.

5 APRIL 2023

#### KES KEDUA: HYDROSHOPPE SDN BHD (Berkaitan konsesi Menara Kuala Lumpur)



- Pengarah syarikat didakwa menawarkan suapan melalui orang tengah untuk mempercepat proses pengambilalihan konsesi Menara Kuala Lumpur.
- Pertuduhan:
  - Syarikat: Seksyen 17A(1)(a) Akta SPRM 2009 (liabiliti korporat)
  - Pengarah: Seksyen 16(b)(B) Akta SPRM 2009 (memberi rasuah)
- Hukuman jika sabit: Denda minimum 10 kali nilai suapan atau RM1 juta (mana lebih tinggi), atau penjara sehingga 20 tahun, atau kedua-duanya.



Status

Dalam proses perbicaraan di Mahkamah  
(RM1 juta atau 10x nilai suapan, atau penjara, atau kedua-duanya).

2022



SPRM memperkukuh siasatan liabiliti korporat dan mengenal pasti kegagalan kawalan dalaman syarikat.

2022

#### Siasatan Dipertingkatkan

- Banyak syarikat dan individu dipanggil memberi keterangan.
- Fokus siasatan: adakah syarikat mempunyai "adequate procedures" (polisi anti-rasuah, kawalan kewangan, latihan, audit, saluran aduan).
- Beberapa kertas siasatan dibuka untuk potensi pertuduhan di bawah Seksyen 17A.



Status

Beberapa kes masih di peringkat siasatan.

2021



Kes pertama dalam sejarah Malaysia di bawah Seksyen 17A.

19 JULAI 2021

#### KES PERTAMA: SYARIKAT OFFSHORE / MARIN



- Syarikat dan pengarah didakwa kerana memberi rasuah berkaitan kerja/kontrak penyewaan kapal / penyelenggaraan.
- Pertuduhan:
  - Syarikat: Seksyen 17A(1)(a) Akta SPRM 2009
  - Pengarah: Seksyen 16(a)/(b) Akta SPRM 2009
- Ini adalah kes pertama di bawah Seksyen 17A selepas kuat kuasa pada 1 Jun 2020.



Status

Dalam proses perbicaraan di Mahkamah.

#### INTIPATI SEKSYEN 17A

Syarikat boleh dipertanggungjawabkan jika seseorang yang bersekutu (pekerja, pengarah, agen, perunding atau rakan niaga) melakukan rasuah bagi mendapatkan atau mengekalkan perniagaan / kelebihan untuk syarikat.

#### PEMBELAAN UTAMA – "ADEQUATE PROCEDURES" (T.R.U.S.T)



Polisi &amp; prosedur anti-rasuah



Komitmen daripada pengurusan atasan



Penilaian risiko berkala



Kawalan kewangan &amp; audit



Latihan, komunikasi &amp; saluran aduan (whistleblowing)

#### • IMPAK KEPADA ORGANISASI

- ✓ Liabiliti jenayah terhadap syarikat, bukan hanya individu.
- ✓ Risiko reputasi, kewangan dan kelangsungan perniagaan.
- ✓ Memperkukuh budaya integriti dan tadbir urus korporat.
- ✓ Pelaksanaan T.R.U.S.T adalah benteng terbaik.



Sehingga Mei 2024:  
2 kes syarikat telah dituduh di mahkamah di bawah Seksyen 17A. SPRM akan terus tegas dan konsisten dalam memastikan sektor korporat bebas daripada rasuah.



# Masalah Dalam Keyakinan Diri Dalam Kalangan Pekerja?

Keyakinan diri merupakan satu elemen penting dalam dunia kerjaya. Ia bukanlah sekadar mempengaruhi prestasi kerja, malah mencerminkan sikap profesionalisme seseorang pekerja. Pekerja yang yakin pada diri sendiri cenderung untuk tampil lebih berani, proaktif dan mampu menyumbang idea serta menyelesaikan masalah dengan lebih efisien. Namun, tidak dapat dinafikan bahawa terdapat ramai pekerja yang berdepan dengan cabaran kurang keyakinan diri, terutamanya apabila berhadapan dengan tekanan kerja, perubahan dalam organisasi, atau kegagalan masa silam. Salah satu cara utama untuk mengatasi masalah keyakinan diri dalam kalangan pekerja ialah dengan mengenal pasti puncanya. Adakah ia berpunca daripada pengalaman dimarahi majikan, kegagalan melaksanakan tugas yang diberikan, atau kerana sering dibandingkan dengan rakan sekerja? Dengan memahami sebab utama yang menjejaskan keyakinan, seseorang boleh mula mencari penyelesaian yang sesuai.

Seterusnya, pekerja perlu mengamalkan pemikiran yang positif terhadap diri sendiri. Elakkan daripada terlalu menyalahkan diri apabila melakukan kesilapan. Sebaliknya, anggap kesilapan sebagai satu bentuk pembelajaran dan peluang untuk memperbaiki prestasi. Menetapkan matlamat kerja yang jelas dan realistik juga membantu membina keyakinan apabila matlamat tersebut berjaya dicapai, walaupun secara berperingkat. Meningkatkan kemahiran dan pengetahuan berkaitan tugas juga merupakan strategi yang sangat berkesan. Pekerja yang mahir dalam bidang tugasnya akan lebih yakin untuk memberi pendapat, pandangan, membuat keputusan dan mengambil tanggungjawab yang lebih besar. Justeru, pekerja disarankan untuk mengikuti latihan, kursus, atau membaca bahan-bahan berkaitan kerjaya mereka secara konsisten.

Sokongan daripada persekitaran kerja juga amat penting. Majikan dan rakan sekerja boleh memainkan peranan penting dalam memberi galakan, penghargaan dan maklum balas yang membina. Budaya kerja yang sihat dan saling menyokong akan membantu menanamkan rasa yakin dalam kalangan staf. Di samping itu, menjaga penampilan diri, komunikasi yang baik serta kemahiran sosial yang positif turut memberi kesan kepada imej dan keyakinan diri seseorang pekerja. Akhir sekali, jika masalah keyakinan diri semakin meruncing hingga menjejaskan kesihatan mental dan prestasi kerja, pekerja tidak perlu malu untuk mendapatkan bantuan daripada kaunselor organisasi atau pakar psikologi. Langkah ini menunjukkan kesedaran diri yang tinggi dan keinginan untuk berubah ke arah lebih baik.

Kesimpulannya, keyakinan diri dalam kalangan pekerja bukan hanya memberi manfaat kepada individu, malah menyumbang kepada kejayaan keseluruhan organisasi. Melalui usaha berterusan untuk memperbaiki diri, meningkatkan kemahiran, dan membina sikap positif, setiap pekerja mampu menjadi individu yang lebih yakin, cekap dan dihormati di tempat kerja.

Oleh : **Firdaus bin Hj Zainal Abidin**

Pegawai Integriti dan Audit Dalam KPYPJ



## Raikan Proses, HARGAI USAHA

Kegagalan sering dianggap sebagai sesuatu yang memalukan. Kita takut untuk mencuba kerana bimbang tidak berjaya. Kita takut untuk dikritik, ditolak, dan dilihat lemah. Akhirnya, ramai yang memilih untuk tidak mencuba langsung untuk mengelak rasa kecewa. Namun, persoalannya, mengapa kita begitu takut kepada kegagalan?

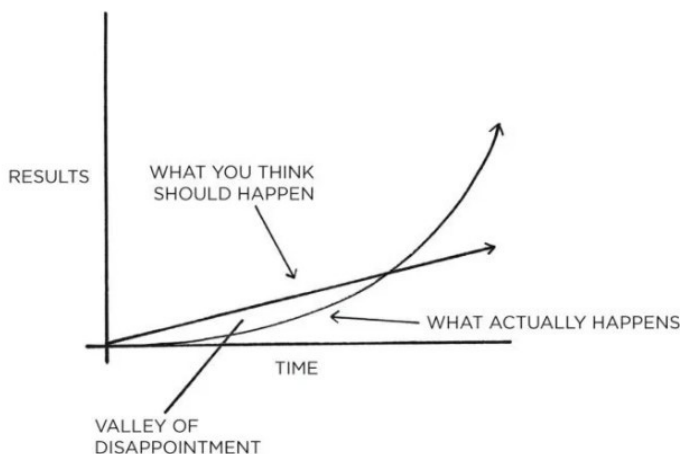
Kegagalan bukan tanda kelemahan. Sebaliknya, ia adalah bukti bahawa seseorang itu telah berusaha. **Dalam perjalanan menuju kejayaan, kegagalan merupakan sebahagian daripada proses pembelajaran yang tidak dapat dielakkan.** Malangnya, masyarakat lebih cenderung meraikan hasil semata-mata. Kejayaan dipuji, pencapaian diraikan, tetapi usaha yang penuh cabaran sering dipandang sepi.

## Memahami konsep LEMBAH KEKECEWAAN

### Mengapa usaha kita kadangkala terasa sia-sia?

Dalam buku *Atomic Habits* karya S.James Clear, beliau menjelaskan bahawa kemajuan jarang berlaku secara linear. Ini merujuk kepada konsep Plateau of Latent Potential (Dataran Potensi Terpendam). Kita sering mengharapkan perubahan yang cepat dan konsisten, sedangkan realitinya, terdapat tempoh panjang di mana hasil tidak kelihatan. Fasa ini dikenali sebagai Valley of Disappointment (Lembah Kekecewaan). Ramai yang berputus asa pada tahap ini kerana tidak melihat perubahan yang ketara. Hakikatnya, usaha yang dilakukan tidak pernah sia-sia. Sebenarnya, usaha itu sedang disimpan dan secara perlahan membina kekuatan dalaman.

### THE PLATEAU OF LATENT POTENTIAL



Bayangkan seketul ais dalam sebuah bilik yang sejuk. Suhu dinaikkan sedikit demi sedikit daripada 25°C ke 31°C, namun tiada perubahan berlaku, ais itu masih beku. Hanya apabila suhu mencecah 32°C, ais mula mencair. Perubahan tersebut bukan disebabkan oleh satu darjah terakhir semata-mata, tetapi hasil daripada pengumpulan haba yang berlaku sebelum itu.

Begitu juga dengan usaha. Usaha boleh diibaratkan seperti seorang pemecah batu yang memukul batu berkali-kali tanpa sebarang retakan. Namun, pada satu ketika, batu tersebut akhirnya pecah. Hakikatnya, bukan pukulan terakhir yang menentukannya, tetapi keseluruhan usaha yang telah dilakukan sebelum itu.

## Integriti Dalam PROSES

Di sinilah pentingnya integriti dalam proses transformasi diri. **Individu yang berintegriti tidak hanya berusaha apabila yakin akan berjaya, tetapi terus berpegang kepada prinsip walaupun berdepan kegagalan atau ketiadaan hasil segera.** Mereka jujur terhadap usaha sendiri, tidak mengambil jalan pintas, dan memahami bahawa setiap tindakan yang konsisten akhirnya akan membuahkan hasil.

Apa yang membezakan individu berjaya ialah keupayaan mereka untuk bertahan dalam Dataran Potensi Terpendam sehingga berjaya menembusnya. Apabila kejayaan itu akhirnya muncul, ia sering dilihat sebagai kejayaan yang berlaku secara tiba-tiba. Namun, hanya individu tersebut yang benar-benar memahami betapa panjangnya perjalanan yang telah dilalui tanpa hasil yang jelas.



## Kesimpulan

Justeru, sudah tiba masanya kita mengubah perspektif. Kegagalan atau ketiadaan hasil segera bukan pengakhiran, tetapi sebagai sebahagian daripada proses membina potensi diri. Setiap usaha adalah satu langkah ke hadapan.

Raikan usaha, bukan sekadar hasil. Disebalik setiap kejayaan yang besar, terdapat rangkaian usaha kecil yang konsisten dan akhirnya menjadi titik perubahan.

Oleh : **Nur Marliana binti Mohamad**

Pegawai KPI KPYPJ



# Kerja Dengan **NILAI**, Bukan **SEKADAR** **ARAHAN**



Selain itu, bekerja dengan nilai juga bermaksud sentiasa berusaha memberikan yang terbaik dalam setiap tugas. Ia melibatkan komitmen untuk meningkatkan kualiti kerja, bekerjasama dengan rakan sekerja serta menghormati peraturan organisasi. Apabila nilai-nilai positif ini diamalkan secara konsisten, ia akan membentuk budaya kerja yang sihat dan produktif.

Peranan kepimpinan juga amat penting dalam membudayakan kerja berasaskan nilai. Pemimpin yang menunjukkan contoh teladan yang baik akan menjadi inspirasi kepada warga organisasi untuk turut mengamalkan nilai integriti dalam tugas harian.

Kesimpulannya, **organisasi yang berjaya bukan hanya dipacu oleh sistem dan arahan semata-mata, tetapi oleh warga kerja yang berpegang teguh kepada nilai yang betul.** Apabila setiap individu bekerja dengan nilai dan bukan sekadar memenuhi arahan, organisasi akan mampu bergerak ke arah kecemerlangan dengan lebih berkesan dan berintegriti.

Oleh : **Norle binti Hj Mohamed Kamsan (CeIO)**

Pengurus Integriti dan Audit Dalam KPYPJ

Dalam sesebuah organisasi, setiap pekerja mempunyai tugas dan tanggungjawab yang perlu dilaksanakan mengikut arahan dan peraturan yang ditetapkan. Walau bagaimanapun, bekerja hanya kerana arahan semata-mata tidak mencukupi untuk membina organisasi yang cemerlang dan berintegriti. Sebaliknya, setiap individu perlu melaksanakan tugas dengan berlandaskan nilai yang kukuh seperti amanah, kejujuran, tanggungjawab dan profesionalisme.

Bekerja dengan nilai bermaksud seseorang melaksanakan tugas dengan penuh kesedaran tentang kepentingan integriti dalam setiap tindakan. Individu yang bekerja berasaskan nilai tidak hanya menunggu arahan, tetapi sentiasa berusaha melakukan perkara yang betul walaupun tanpa pengawasan. Mereka memahami bahawa setiap tugas yang dilaksanakan memberi kesan kepada prestasi organisasi serta kepercayaan pihak berkepentingan.

Apabila nilai integriti dijadikan panduan dalam bekerja, setiap keputusan akan dibuat dengan lebih telus dan bertanggungjawab. Pekerja yang berintegriti akan memastikan segala urusan dilaksanakan mengikut prosedur yang ditetapkan, mengelakkan konflik kepentingan serta menggunakan sumber organisasi secara berhemah. Sikap ini bukan sahaja meningkatkan kecekapan kerja, malah membantu mewujudkan persekitaran kerja yang lebih profesional dan dipercayai.





# Santai Integriti



## TUNTUTAN PALSU: KECIL PADA MATA, BESAR PADAHNYA!

Integriti bukan pilihan. Ia tanggungjawab.



**TUNTUTAN PALSU  
ADALAH SATU KESALAHAN**



Boleh dikenakan tindakan tatatertib & undang-undang



Denda, penjara atau kedua-duanya

Laporkan salah laku melalui saluran rasmi:  
aduankypj@gmail.com

BERSAMA KITA MEMBUDAYAKAN INTEGRITI • AMANAH • TELUS • PROFESIONAL





# Integriti Pemacu Kecermelangan Akademik Kolej Universiti Yayasan Pelajaran Johor

## Pengenalan

Integriti merupakan tunjang utama dalam membina **Kolej Universiti Yayasan Pelajaran Johor (KUYPJ)** sebagai sebuah institusi pendidikan yang cemerlang, berwibawa dan dipercayai. Ia bukan sekadar nilai moral, malah menjadi asas kepada kualiti penyampaian pendidikan, pengukuhan kredibiliti institusi serta pembangunan modal insan yang holistik dan berdaya saing. Integriti adalah asas kepada kecemerlangan organisasi. Setiap tugas yang dilakukan dengan penuh amanah dan kesungguhan mencerminkan nilai integriti yang sebenar.

## Mengapa Integriti Penting di KUYPJ?

### 1. Membentuk Generasi Beretika

Di Kolej Universiti Yayasan Pelajaran Johor (KUYPJ), mahasiswa bukan sahaja dibentuk melalui kurikulum akademik, tetapi juga melalui contoh teladan warga pendidik. Amalan integriti dalam kalangan pensyarah dan pentadbir yang berperanan sebagai model teladan (role model) menjadi asas dalam membentuk sahsiah, nilai dan jati diri mahasiswa sebagai pemimpin pada masa hadapan.

### 2. Menjamin Kredibiliti Institusi

Amalan integriti memperkukuh kepercayaan ibu bapa, masyarakat dan pihak berkepentingan terhadap KUYPJ. Kepercayaan ini menjadi teras kepada reputasi, kecemerlangan serta kelestarian KUYPJ sebagai Institusi Pendidikan Tinggi Swasta yang berwibawa di Negeri Johor.

### 3. Mewujudkan Persekitaran Kerja yang Sihat

Budaya integriti di KUYPJ menggalakkan ketelusan, keadilan dan akauntabiliti dalam setiap urusan. Ia membantu mengurangkan konflik, memperkukuh kerjasama berpasukan serta mewujudkan suasana kerja yang harmoni dan produktif.

### 4. Memastikan Keadilan dalam Penilaian

Integriti dalam peperiksaan dan sistem penilaian di KUYPJ memastikan setiap mahasiswa dinilai secara adil berdasarkan usaha dan pencapaian sebenar, tanpa unsur penipuan, pilih kasih atau penyalahgunaan kuasa.

## Ciri-Ciri Organisasi Pendidikan Berintegriti di Kolej Universiti Yayasan Pelajaran Johor (KUYPJ)

| CIRI-CIRI              | AMALAN                                                                           |
|------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Kejujuran</b>       | Maklumat disampaikan secara tepat, telus dan beretika dalam setiap urusan        |
| <b>Akauntabiliti</b>   | Setiap warga KUYPJ bertanggungjawab terhadap tindakan dan keputusan yang diambil |
| <b>Keadilan</b>        | Layanan saksama diberikan kepada semua tanpa mengira latar belakang              |
| <b>Profesionalisme</b> | Warga KUYPJ mematuhi etika kerja, tatacara dan Perlembagaan KUYPJ                |
| <b>Ketelusan</b>       | Urus tadbir kerja dan keputusan dilaksanakan secara terbuka serta boleh disemak  |



### Penutup

Yang di-Pertuan Agong Sultan Ibrahim menitahkan bahawa usaha memerangi rasuah di semua jabatan dan agensi Kerajaan Negeri Johor perlu dilaksanakan tanpa kompromi. Integriti dan ketelusan dalam pentadbiran merupakan asas penting bagi memastikan kesejahteraan serta kemakmuran negeri terus terpelihara.

Dalam konteks **Kolej Universiti Yayasan Pelajaran Johor (KUYPJ)**, integriti bukan sekadar pilihan, malah merupakan tanggungjawab bersama. Setiap warga KUYPJ memikul amanah besar dalam membentuk generasi masa hadapan yang berilmu, beretika dan berintegriti.

Sehubungan itu, pembudayaan integriti sebagai amalan harian perlu diperkukuh secara berterusan agar KUYPJ terus kekal sebagai institusi pendidikan yang berwibawa, dipercayai dan disegani di Negeri Johor.

Oleh : **Norazlina binti Mohsin @ Mohsen (CeIO)**

Timbalan Rektor, Bahagian Korporat dan Inovasi KUYPJ



# Budaya **FAVORITISM** dalam Kalangan Pemimpin: Ancaman Senyap Terhadap Integriti Organisasi



Dalam sesebuah organisasi, pemimpin memainkan peranan penting dalam membentuk budaya kerja yang adil, telus dan berintegriti. Namun begitu, terdapat satu amalan yang sering berlaku secara senyap tetapi memberi kesan besar kepada organisasi, iaitu budaya **FAVORITISM** atau pilih kasih dalam kalangan pemimpin.

## Apa itu **FAVORITISM**?

**FAVORITISM** merujuk kepada kecenderungan seseorang pemimpin memberi layanan istimewa kepada individu tertentu berdasarkan hubungan peribadi, keserasian, atau kepentingan tertentu, bukan berdasarkan prestasi, kelayakan atau merit sebenar.

Amalan ini boleh berlaku dalam pelbagai bentuk seperti:

- Memberi peluang kenaikan pangkat kepada individu tertentu tanpa penilaian yang adil
- Mengagihkan tugas penting kepada kumpulan "orang kepercayaan" sahaja
- Memberi kelonggaran kepada pekerja tertentu walaupun mereka melanggar peraturan
- Mengabaikan idea atau sumbangan daripada pekerja lain

Walaupun kadangkala ia kelihatan kecil, kesannya boleh menjadi besar terhadap keseluruhan ekosistem organisasi.

## Puncanya berlaku **FAVORITISM**?

Beberapa faktor yang sering mendorong berlakunya budaya ini antaranya:

- 1. Hubungan Peribadi yang Rapat**  
Pemimpin cenderung mempercayai individu yang mempunyai hubungan rapat atau telah lama bekerja bersama mereka.
- 2. Keselesaan Bekerja dengan Individu Tertentu**  
Ada pemimpin memilih orang yang "mudah bekerjasama" walaupun individu tersebut tidak semestinya paling kompeten.
- 3. Kurangnya Sistem Penilaian Berasaskan Merit**  
Apabila organisasi tidak mempunyai sistem penilaian prestasi yang jelas dan telus, ruang untuk pilih kasih menjadi lebih besar.
- 4. Budaya Organisasi yang Lemah dari Segi Integriti**  
Jika integriti tidak ditekankan, amalan pilih kasih boleh dianggap perkara biasa.

## Perspektif Islam: Kepimpinan Dalam Amanah

Dalam Islam, kepimpinan bukan sekadar kuasa atau kedudukan, tetapi merupakan **amanah yang akan dipersoalkan di hadapan Allah SWT**. Pemimpin dituntut berlaku adil dan tidak memihak kepada mana-mana individu secara tidak wajar.

Allah SWT berfirman dalam Al-Quran:

**"Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu menghukum dengan adil."**

(Surah An-Nisa', 4:58)

Ayat ini menegaskan bahawa setiap amanah perlu diberikan kepada pihak yang benar-benar layak, bukan berdasarkan hubungan atau kepentingan tertentu.



Selain itu, Rasulullah SAW juga mengingatkan tentang tanggungjawab kepimpinan melalui sabdanya:

“Setiap kamu adalah pemimpin, dan setiap kamu akan dipertanggungjawabkan terhadap apa yang dipimpinnya.”  
(Riwayat Al-Bukhari Dan Muslim)

Hadis ini menunjukkan bahawa setiap bentuk kepimpinan, sama ada dalam organisasi, jabatan atau pasukan kerja, membawa tanggungjawab besar yang perlu dilaksanakan dengan penuh keadilan.

## Kesan NEGATIF kepada Organisasi

Budaya FAVORITISM bukan sahaja menjejaskan pekerja yang dipinggirkan, malah memberi kesan kepada prestasi organisasi secara keseluruhan. Antara kesannya adalah:

### 1. Menjatuhkan Moral Pekerja

Apabila pekerja merasakan usaha mereka tidak dihargai secara adil, motivasi untuk bekerja akan menurun.

### 2. Menghakis Kepercayaan Terhadap Kepimpinan

Pekerja mungkin hilang keyakinan terhadap pemimpin yang dilihat tidak berlaku adil.

### 3. Menghalang Pembangunan Bakat

Individu yang berpotensi mungkin tidak mendapat peluang untuk berkembang.

### 4. Menjejaskan Reputasi Organisasi

Organisasi yang mengamalkan pilih kasih sering dilihat tidak profesional dan kurang berintegriti.

## KEPIMPINAN BERINTEGRITI: ALTERNATIF KEPADA FAVORITISM

Pemimpin yang berintegriti seharusnya menjadikan **prinsip keadilan, ketelusan dan akauntabiliti** sebagai asas dalam setiap keputusan. Antara langkah yang boleh diambil ialah:

- Mengamalkan sistem penilaian prestasi yang jelas dan berasaskan merit
- Membuka peluang yang sama kepada semua pekerja
- Mengelakkan keputusan yang dipengaruhi hubungan peribadi
- Menggalakkan budaya maklum balas dan ketelusan dalam organisasi

Seorang pemimpin yang adil bukan sahaja dihormati, malah mampu membina kepercayaan dan komitmen dalam kalangan pekerja.

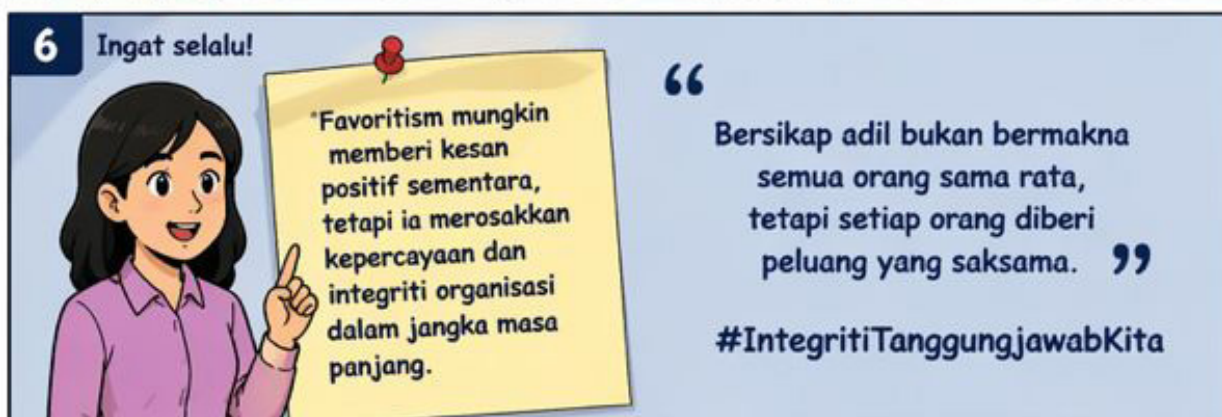
## Penutup

Budaya **FAVORITISM** mungkin kelihatan seperti perkara kecil, namun ia mampu merosakkan integriti kepimpinan dan melemahkan organisasi secara perlahan. Justeru, setiap pemimpin perlu sentiasa bermuhasabah agar keputusan yang dibuat benar-benar berasaskan amanah dan tanggungjawab, bukan kecenderungan peribadi.

Kepimpinan yang adil bukan sahaja meningkatkan prestasi organisasi, malah selari dengan tuntutan agama yang menekankan **amanah, keadilan dan tanggungjawab dalam memimpin manusia**.



# Santai Integriti







## PESAN INTEGRITI



Jangan pilih kasih.

Bersikap adil, telus dan profesional dalam setiap keputusan.

Integriti kita membina kepercayaan, kepercayaan membina kejayaan bersama.



Integriti bermula daripada diri. Amalkan sekarang, bawa perubahan selamanya.

Santai Integriti



# Integriti Digital dalam ICT dan Organisasi

## Integriti Digital: Tonggak Kepercayaan dalam Era ICT & Organisasi



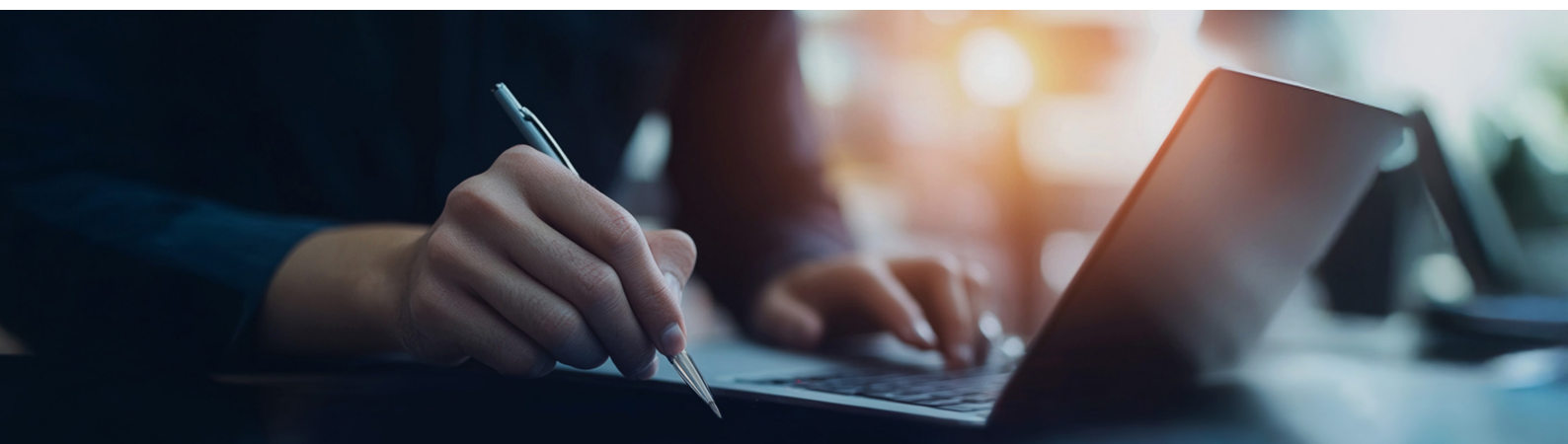
**Integriti bukan sekadar prinsip, tetapi komitmen berterusan dalam setiap tindakan**



### Transformasi Digital & Tanggungjawab Integriti

Dalam era digital masa kini, penggunaan ICT telah menjadi tulang belakang kepada operasi organisasi dan perniagaan. Daripada pengurusan data pelanggan hingga kepada sistem kewangan dan komunikasi dalaman, hampir semua proses bergantung kepada teknologi.

Namun, kemajuan ini turut membawa cabaran baharu, khususnya dalam memastikan setiap penggunaan teknologi dilakukan dengan penuh **integriti, akauntabiliti dan etika profesional**. Tanpa integriti, teknologi yang canggih sekalipun boleh disalahgunakan dan menjejaskan reputasi organisasi.



### Integriti dalam Pengurusan Maklumat

Pengendalian maklumat sensitif seperti data pelanggan, rekod kewangan dan maklumat pekerja memerlukan tahap disiplin yang tinggi.

Sebagai contoh, kakitangan yang mempunyai akses kepada sistem organisasi perlu memastikan maklumat **tidak dikongsi tanpa kebenaran, tidak dimanipulasi untuk kepentingan peribadi dan digunakan hanya untuk tujuan rasmi**.

Kegagalan menjaga integriti data boleh menyebabkan **kebocoran maklumat**, seterusnya menjejaskan kepercayaan pelanggan dan pihak berkepentingan.

### Etika dalam Perniagaan Digital

Dalam dunia perniagaan digital, kepercayaan pelanggan adalah aset paling berharga. Antara amalan tidak beretika yang perlu dielakkan ialah:

- Mengiklankan produk dengan maklumat tidak tepat
- Menggunakan testimoni palsu
- Menyembunyikan harga sebenar

Sebaliknya, organisasi perlu mengamalkan ketelusan maklumat, kejujuran dalam promosi dan tanggungjawab terhadap pelanggan.

## Peranan ICT dalam Tadbir Urus Telus

Sistem ICT seperti sistem kewangan digital, sistem rekod elektronik dan Customer Relationship Management (CRM) membantu organisasi dalam meningkatkan ketelusan, memudahkan pemantauan dan mengurangkan risiko penyelewengan.

Setiap transaksi yang direkodkan secara sistematik menjadikan organisasi lebih **bertanggungjawab dan berintegriti**.

## Kesedaran Keselamatan Siber

Ancaman seperti serangan malware, Phishing dan pencerobohan sistem memerlukan setiap warga kerja lebih peka terhadap keselamatan ICT. Amalan penting yang perlu dilaksanakan adalah dengan menggunakan kata laluan yang kukuh, tidak berkongsi akses sistem dan mengelakkan klik pautan yang mencurigakan.

## Tiga (3) tips Integriti ICT dalam Organisasi

### 1. Kawal Akses Maklumat

Pastikan hanya individu yang diberi kuasa boleh mengakses data tertentu. Elakkan berkongsi ID atau kata laluan.

### 2. Gunakan Sistem Secara Telus

Rekodkan setiap transaksi atau aktiviti dalam sistem bagi memastikan ketelusan dan akauntabiliti.

### 3. Amalkan Etika Digital

Elakkan menyebarkan maklumat tidak sahih, gunakan teknologi dengan jujur dan bertanggungjawab.

## Kesimpulan

Integriti digital bukan lagi pilihan, tetapi satu keperluan dalam memastikan organisasi kekal dipercayai dan berdaya saing. Dengan mengamalkan nilai amanah, ketelusan dan akauntabiliti dalam penggunaan ICT, organisasi dapat membina budaya kerja yang kukuh serta tadbir urus yang cemerlang.

Oleh : **Zainatunsima binti Suid**

Pegawai Integriti dan Audit Dalam KPYPJ

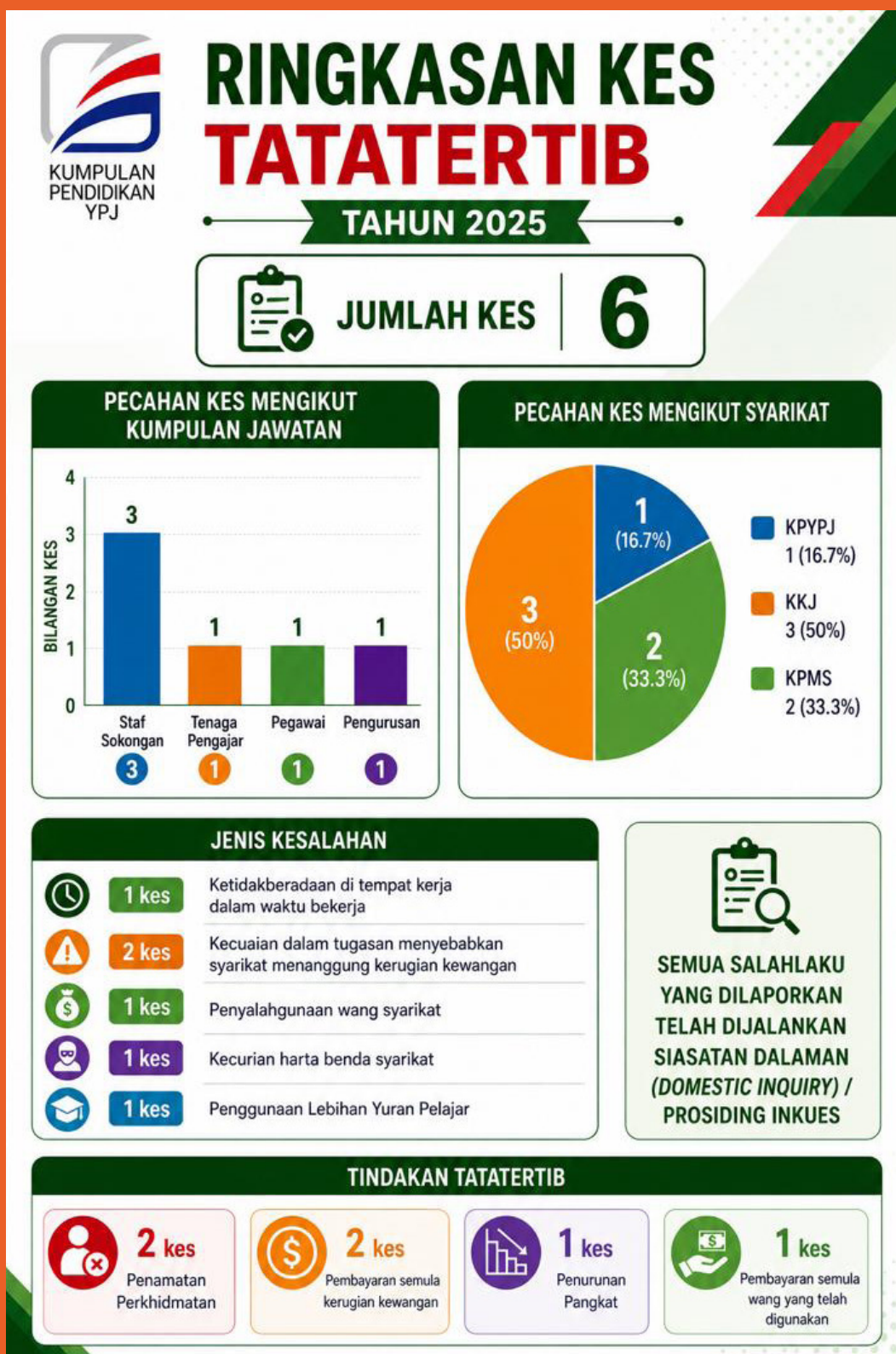




# Ringkasan LAPORAN TATATERTIB KPYPJ 2025

Pihak pengurusan sentiasa komited dalam memastikan setiap kes salah laku yang dilaporkan ditangani secara serius dan tegas. Komitmen ini telah meningkatkan keyakinan warga KPYPJ terhadap keberkesanan sistem aduan yang disediakan.

Pada tahun 2025, jumlah kes tatatertib menunjukkan penurunan sebanyak 25%, dengan hanya enam (6) kes dilaporkan dan diambil tindakan berbanding lapan (8) kes pada tahun sebelumnya. Kes-kes ini termasuk maklumat dan aduan yang disalurkan melalui saluran Unit Integriti. Keadaan ini mencerminkan kerjasama dan rasa tanggungjawab yang tinggi dalam kalangan semua pihak untuk mencegah serta menangani isu integriti dan salah laku secara berkesan.



Sumber : Bahagian Pentadbiran dan Sumber Manusia

# Aktiviti **UNIT INTEGRITI** KPYPJ 2025 / 2026

Memperkasa Budaya Integriti • Memacu Tadbir Urus Cemerlang

|                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-----------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>SAMBUTAN BULAN INTEGRITI</b>         | <p>Oktober 2025</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mutiara Kata</li> <li>• Penulisan</li> <li>• Poster &amp; Video</li> </ul> <p>Sasaran: Semua Warga Kerja</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>SAMBUTAN HARI INTEGRITI NASIONAL</b> | <p>4 Nov 2025</p> <p>Kursus Pengukuhan Integriti</p> <p>Sasaran: Kumpulan Pengurusan</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>PROGRAM BERTERUSAN</b>               | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kapsul Integriti (Bulanan)</li> <li>• Perkongsian 1 Minggu 1 Hadis</li> <li>• Buletin Integriti</li> </ul> <p>Sasaran: Semua Warga Kerja</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>TAKLIMAT &amp; LATIHAN</b>           | <p>Januari 2026:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bengkel Penambahbaikan <i>Key Performance Indicator (KPI)</i></li> <li>• Bengkel Penambahbaikan <i>Standard Operating Procedures (SOP)</i></li> </ul> <p>Sasaran: Kumpulan Pengurusan dan Wakil-Wakil Jabatan</p> <p>April dan September 2026:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Taklimat: Peruntukan Liabiliti Korporat Seksyen 17A Akta SPRM: Kesan dan Pencegahan</li> </ul> <p>Sasaran: Kumpulan Sokongan Dan Pegawai</p> |
| <b>PROGRAM KHAS</b>                     | <p>Integrity Moment, ACeIO</p> <p>Mei – Julai 2026</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |

INTEGRITI DIBUDAYAKAN • ORGANISASI DIPERKASA





# LAPORAN PROGRAM



## SAMBUTAN HARI INTEGRITI NASIONAL, PENUTUPAN SAMBUTAN BULAN INTEGRITI DAN KURSUS PENGUKUHAN INTEGRITI PERINGKAT KPYPJ TAHUN 2025

**Tarikh :** 4 November 2025 (Selasa)  
**Tempat :** Voyager Hall, Aras 8, Hotel Trove Johor Bahru  
**Masa :** 8.30 pagi – 2.00 petang  
**Anjuran :** Unit Integriti, Kumpulan Pendidikan YPJ



### Pengenalan

Sambutan Bulan dan Hari Integriti Nasional Peringkat KPYPJ Tahun 2025 merupakan program pembangunan sahsiah dan profesionalisme yang dijalankan bagi memperkukuh amalan integriti, ketelusan, dan etika kerja dalam kalangan warga kerja KPYPJ. Program ini menggabungkan elemen motivasi, perkongsian pengalaman sebenar, serta pendedahan berkaitan kepentingan kesedaran integriti dan kesihatan mental dalam membentuk budaya organisasi yang cemerlang.

Program ini selaras dengan usaha kerajaan untuk mempertingkatkan integriti sektor awam dan syarikat berkaitan kerajaan (GLC), serta memastikan warga kerja lebih berdaya tahan, amanah dan berupaya menyampaikan perkhidmatan terbaik.



### Objektif Program

Objektif utama program ini adalah:

1. Meningkatkan kesedaran dan kefahaman mengenai kepentingan integriti dalam perkhidmatan.
2. Mengukuhkan budaya kerja beretika, bebas salah guna kuasa, penyelewengan dan ketidakjujuran.
3. Memberi pendedahan tentang kesan buruk salah laku melalui pengalaman sebenar individu yang terlibat dalam perlakuan jenayah.
4. Mengaitkan kepentingan integriti dan kesihatan mental dalam meningkatkan produktiviti dan prestasi kerja.
5. Membangunkan jati diri pekerja agar lebih bertanggungjawab, beramanah, profesional dan patuh kepada undang-undang.



## Sasaran Peserta

Sasaran peserta adalah:

- Sambutan Bulan Integriti: Penglibatan semua warga kerja KPYPJ dan syarikat subsidiari di bawahnya.
- Sambutan Hari Integriti & Kursus Pengukuhan Integriti: Barisan pengurusan termasuk ketua-ketua unit /jabatan KPYPJ dan syarikat subsidiari melibatkan penyertaan 70 orang.

## Perjalanan dan Tentatif Program

### Sambutan Bulan Integriti

Aktiviti yang dijalankan sepanjang Bulan Integriti – Oktober 2025 adalah seperti berikut:

- Perkongsian Mutiara Kata Integriti
- Terjah Integriti
- Pertandingan Poster Integriti
- Pertandingan Penulisan Gurindam, Puisi dan Sajak
- Pertandingan Video Kreatif Integriti

### Sambutan Hari Integriti

Program telah berjalan dengan lancar mengikut aturcara berikut:

| MASA        | AKTIVITI                                                                                                                                                                                                                  |
|-------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 8.00 pagi   | Pendaftaran Peserta                                                                                                                                                                                                       |
| 8.30 pagi   | Pembukaan oleh Pengerusi Majlis<br>Bacaan Doa oleh Ustaz Hj Asri bin Wahab<br><b>Sesi 1: Ceramah – Tumbuk Rusuk, Pengkisahan Dari Tirai Besi</b><br>Penceramah: Tuan Mohd Firdaus bin Ramlan (CJM Global Venture)         |
| 10.45 pagi  | Rehat / Minum Pagi                                                                                                                                                                                                        |
| 11.00 pagi  | Ucapan Perasmian oleh Ketua Pegawai Eksekutif, Tuan Hj Mohd Fahmi bin Salam<br><b>Sesi 2: Ceramah – Integriti Membina Kepercayaan, Mental Sihat Membina Produktiviti</b><br>Penceramah: Da'i Ahmad Izzhar bin Ahmad Nazri |
| 1.00 petang | Penyampaian Cenderahati kepada Penceramah<br>Pengumuman Pemenang Pertandingan & Penyampaian Hadiah<br>Sesi Bergambar, Jamuan & Bersurai                                                                                   |

## Pengisian dan Intipati Ceramah



### Ceramah 1: Tumbuk Rusuk — Pengkisahan dari Tirai Besi Penceramah : Tuan Mohd Firdaus bin Ramlan

Penceramah berkongsi pengalaman dan kisah benar perjalanan hidup beliau ketika terlibat dengan jenayah rasuah. Beliau menjelaskan faktor-faktor yang mendorong kepada salah laku dan hukuman penjara seterusnya memberi pengajaran tentang pentingnya integriti, disiplin, memilih pergaulan yang sihat dan menghindari pengaruh negatif. Penceramah juga memberikan nasihat dan motivasi untuk membina kehidupan lebih baik melalui perubahan sikap dan penyesalan.

### Impak terhadap peserta:

Peserta lebih sedar mengenai akibat tindakan tidak berintegriti serta berasa lebih termotivasi untuk membina sahsiah positif.





## Ceramah 2: Integriti Membina Kepercayaan, Mental Sihat Membina Produktiviti Penceramah : Da'i Ahmad Izzhar bin Ahmad Nazri

Penceramah memfokuskan hubungan integriti dengan amanah, tanggungjawab dan reputasi organisasi. Seterusnya beliau menerangkan kesan persekitaran kerja yang tidak berintegriti terhadap imej dan produktiviti organisasi. Selain itu, penceramah menekankan

kepentingan kesihatan mental dalam memastikan keseimbangan emosi dan prestasi kerja optimum dan strategi membina budaya kerja beretika yang konsisten.

### Impak terhadap peserta:

Peserta memahami bahawa integriti bukan sahaja melibatkan pematuhan undang-undang tetapi juga kesihatan mental yang stabil untuk menyokong prestasi kerja.

## Gambar-Gambar Program



## Kesimpulan

Secara keseluruhan, Sambutan Hari Integriti Nasional Peringkat KPYPJ & Kursus Pengukuhan Integriti Tahun 2025 telah mencapai objektif penganjurannya. Program ini berjaya meningkatkan kesedaran peserta terhadap kepentingan integriti, memupuk budaya kerja beretika, serta memberi motivasi ke arah meningkatkan profesionalisme dan produktiviti dalam kalangan warga kerja KPYPJ.



# LAPORAN PROGRAM



## BENGKEL PEMANTAPAN KPI DAN PENAMBAHBAIKAN SOP KPYPJ

**Tarikh :** 28 – 30 Januari 2026 (Rabu – Jumaat)  
**Tempat :** Bilik Seminar, KUYPJ  
**Masa :** 8.30 pagi – 4.30 petang  
**Anjuran :** Unit Integriti, Kumpulan Pendidikan YPJ

### Memperkukuh Prestasi. Memantapkan Tadbir Urus.

Melibatkan 60 peserta, kedua-dua program ini memberi fokus kepada penyelarasan hala tuju strategik, pengukuhan pengurusan prestasi serta penambahbaikan SOP agar lebih cekap, jelas dan selari dengan amalan terbaik tadbir urus.

Program ini mencerminkan komitmen berterusan KPYPJ dalam memperkukuh prestasi organisasi serta memastikan setiap proses kerja dilaksanakan secara cekap, sistematik dan berintegriti.

Inisiatif ini juga menjadi langkah proaktif dalam mempersiapkan organisasi menghadapi cabaran masa hadapan dengan lebih berdaya saing dan berdaya tahan. KPYPJ kekal komited dalam membina ekosistem kerja yang profesional, berprestasi tinggi dan berteraskan nilai integriti demi kecemerlangan organisasi secara berterusan.

### Gambar-Gambar Program





# Polisi **INTEGRITI**



## POLISI PEMBERIAN DAN PENERIMAAN HADIAH

AMALKAN INTEGRITI, ELAKKAN RASUAH



### 01 TUJUAN

- ✓ Panduan warga organisasi
- ✓ Pastikan integriti & akauntabiliti
- ✓ Elakkan rasuah & konflik kepentingan



### 02 APA ITU HADIAH?

- Wang tunai / saham
- Barangan / hamper / cenderamata
- Tiket, perjalanan, hiburan
- Diskaun / keistimewaan

### 03 LARANGAN UTAMA

- Berkaitan dengan tugas rasmi
- Bertujuan mempengaruhi keputusan
- Nilai tidak sepadan / mencurigakan
- Ada unsur rasuah

### 04 PENERIMAAN SUKAR DITOLAK



- ✓ Boleh terima dalam keadaan tertentu
- ✓ WAJIB lapor kepada Ketua Jabatan
- ✓ Sediakan laporan bertulis

### 05 DIBENARKAN (TERHAD)

- ✓ Hadiah kecil < RM100
- ✓ Cenderamata rasmi
- ✓ Dari keluarga / rakan (majlis peribadi)
- ✓ Barang mudah rosak



### 06 KESALAHAN (DIDAKWA)



- ✗ Niat rasuah
- ✗ Berkaitan dengan tugas rasmi
- ✗ Tidak patuh peraturan
- ✗ Diterima dengan niat tidak baik

### 07 PERANAN KETUA JABATAN



- ✓ Menilai setiap kes
- ✓ Perimbangan hubungan & kepentingan
- ✓ Keputusan: Berikan/ Pulangkan / Simpan

### 08 PRINSIP UTAMA



"Jika ragu,  
JANGAN TERIMA."  
"Laporkan  
untuk elak  
salah tafsir."

RUJUKAN:  
POLISI HADIAH KPYPJ

## Dasar Baharu 2026



Dalam usaha memperkukuh tadbir urus serta memperkasakan kecekapan pengurusan organisasi, KPYPJ telah memperkenalkan beberapa dasar baharu mengikut keperluan semasa. Inisiatif ini mencerminkan komitmen berterusan KPYPJ dalam memastikan amalan pentadbiran yang lebih telus, sistematik dan berintegriti.

Antara dasar baharu yang diperkenalkan ialah:

### A. Pentadbiran dan Sumber Manusia

1. Dasar Pelantikan Semula Staf Secara Kontrak Melalui Ketua Bahagian
2. Dasar Penetapan Staf Kontrak ke Perkhidmatan Tetap
3. Dasar Penggiliran & Pertukaran Jawatan Staf Kumpulan Pendidikan YPJ (KPYPJ) & Anak Syarikat

### B. Kewangan

1. Penetapan Kadar Bayaran Penceramah dan Fasilitator Kursus Pendek Anjuran Kumpulan Pendidikan YPJ dan Syarikat Subsidiari

Pelaksanaan dasar-dasar ini dijangka dapat meningkatkan kejelasan proses pengurusan sumber manusia serta memperkukuh kepercayaan warga kerja terhadap sistem yang adil dan berakauntabiliti.

Untuk memahami dasar baharu ini, sila rujuk Infografik dasar berkaitan. Sila rujuk Bahagian Pentadbiran dan Sumber Manusia serta Bahagian Kewangan KPYPJ jika perlukan maklumat lanjut.



## Dasar Baharu Pentadbiran dan Sumber 2026

# DASAR PELANTIKAN SEMULA STAF SECARA KONTRAK MELALUI PERAKUAN KETUA BAHAGIAN DI KUMPULAN PENDIDIKAN YPJ



## 1. DASAR PENYAMBUNGAN KONTRAK

### SYARAT PERMOHONAN



- Hantar permohonan **3** bulan sebelum tamat kontrak



- Sekurang-kurangnya separuh tempoh kontrak disempurnakan



- Perakuan Ketua Bahagian:  
☒ Menyokong atau  
☐ Tidak Menyokong

## 2. GARIS PANDUAN PERMOHONAN



- Laporan Penilaian Prestasi Terkini



- Laporan Kesihatan Jika Berusia 60 Tahun Ke Atas atau Berpenyakit



- Tiada Pengaruh atau Tekanan Luar

## 3. TANGGUNGJAWAB KETUA BAHAGIAN



- Laporan Prestasi & Disiplin Staf



- Laporan Integriti Staf



- Bentang Kepada Jawatankuasa Penilai

## 4. PENILAIAN OLEH JAWATANKUASA



Keperluan Semasa Kolej



Prestasi & Sumbangan Pemohon



Tahap Disiplin & Integriti



Faktor-Faktor Sokongan



• Kelulusan Tertakluk Kepada Pengurusan Tertinggi KPYPJ •



# DASAR PENETAPAN STAF KONTRAK KE PERKHIDMATAN TETAP

**KUMPULAN PENDIDIKAN YPJ (KPYPJ) DAN ANAK SYARIKAT**

*Berasaskan prestasi, integriti dan kompetensi*

## OBJEKTIF DASAR



**Menjamin Kualiti**  
Tenaga Kerja  
Berkualiti



**Mengiktiraf**  
Prestasi  
Cemerlang



**Menyediakan**  
Laluan Kerjaya  
Jelas



**Mengekalkan Bakat**  
dalam Organisasi

### 1 FASA 1 LANTIKAN KONTRAK (2 TAHUN)



- Pelantikan kontrak pertama selama dua (2) tahun.
- Pemantauan oleh Ketua Bahagian dan pihak pentadbiran:
  - ✓ Prestasi
  - ✓ Disiplin
  - ✓ Kesihatan
  - ✓ Kompetensi

### 2 FASA 2 SAMBUNGAN KONTRAK (2 TAHUN)



- Mohon 3 bulan sebelum tamat kontrak asal.
- Syarat:
  - ✓ Prestasi  $\geq$  85% (tahun pertama)
  - ✓ Tiada rekod disiplin serius
  - ✓ Gerak kerja yang baik
  - ✓ Sokongan Ketua Bahagian
- Hadir temuduga penyambungan kontrak selama dua (2) tahun.

### 3 FASA 3 TEMUDUGA JAWATAN TETAP



- Iklan/Memo akan dikeluarkan oleh PSM KPYPJ untuk membuka permohonan daripada perkhidmatan secara kontrak ke tetap.
- Permohonan perlu dibuat 3 bulan sebelum tamat kontrak asal.
- Kriteria Penilaian Panel:
  - ✓ Prestasi  $\geq$  85% bagi tempoh tiga (3) tahun berkhidmat.
  - ✓ Rekod kehadiran, cuti, disiplin serta sikap yang baik dalam perkhidmatan.

### 4 FASA 4 PELANTIKAN TETAP & PERCUBAAN



- Lulus temuduga dan dilantik ke jawatan tetap.
- Tempoh percubaan: 1 – 3 tahun
- Syarat pengesahan:
  - ✓ Prestasi  $\geq$  85%
  - ✓ Kompetensi & kecekapan tinggi
  - ✓ Rekod disiplin, kehadiran, cuti & integriti baik
  - ✓ Sokongan Ketua Bahagian
- Jika tidak disahkan:
  - Boleh lanjut percubaan maksimum 2 kali.
  - Setiap lanjutan tidak melebihi 12 bulan.
  - Selepas tamat, jika tiada pengesahan – perkhidmatan boleh ditamatkan.

## PENGECUALIAN KHAS



### Perjawatan Kritikal & Individu Berbakat

- Boleh dipertimbangkan untuk pelantikan atau pengesahan tetap lebih awal.
- Boleh dikecualikan daripada syarat minimum tempoh percubaan atau fasa tertentu.
- Tertakluk kepada penilaian dan pengesahan oleh Jawatankuasa Panel Penilai.

## KRITERIA BAKAT BERPRESTASI TINGGI



Sikap & disiplin kerja yang baik dan cemerlang



Pencapaian latar belakang akademik



Kompetensi yang baik dan cemerlang



Mempunyai ciri-ciri kepimpinan & pengurusan yang baik



Penglibatan dan pengiktirafan industri



Inisiatif dalam memajukan diri dan juga syarikat



## PERANAN JAWATANKUASA PANEL PENILAI



Menilai kelayakan staf berdasarkan kriteria yang ditetapkan.



Mempertimbangkan dan meluluskan pengecualian khas bagi bakat kritikal.



Membuat ketetapan dan perakuan keputusan pelantikan tetap.

**“Prestasi Tinggi, Integriti Utama, Kerjaya Terjamin”**

INTEGRITI

KUALITI

KOMITMEN

KECEMERLANGAN





# DASAR PENGILIRAN & PERTUKARAN JAWATAN

Staf Kumpulan Pendidikan YPJ (KPYPJ) & Anak Syarikat

Memperkasa kompetensi, integriti & keberkesanan organisasi

## 1 OBJEKTIF PERTUKARAN



Pertukaran bertujuan memperkaya tugas (job enrichment & enlargement) serta:



- ✓ Meningkatkan produktiviti pegawai & organisasi
- ✓ Menambah pengalaman & pembelajaran kerjaya
- ✓ Mengelakkan kebosanan kerja berpanjangan
- ✓ Memperluas rangkaian (networking)
- ✓ Mencegah penyelewengan & rasuah
- ✓ Menjamin penilaian prestasi lebih adil
- ✓ Memberi perspektif & pendekatan baharu
- ✓ Memadankan tugas dengan minat & kebolehan

## 2 DASAR PERTUKARAN



### TEMPOH PERTUKARAN

Jawatan Sensitif

3 – 5 tahun



Jawatan Bukan Sensitif

3 – 8 tahun



### FLEKSIBILITI

- ✓ Arahan Ketua Jabatan
- ✓ Permohonan pegawai (ikut kepentingan perkhidmatan)
- ✓ Tidak terikat tempoh dalam kes tertentu



Bukan hukuman, kecuali untuk bantu proses tatatertib

## 3 SKOP PELAKSANAAN

Melibatkan:



Pengurusan



Pegawai Profesional



Sokongan 1



Sokongan 2

Ketua Pegawai Eksekutif KPYPJ boleh membuat pengubahsuaian terhadap dasar ini atas kepentingan perkhidmatan.

## 4 KATEGORI JAWATAN



### JAWATAN SENSITIF

- ✓ Libat urusan pelanggan
- ✓ Proses permohonan berkaitan kewangan
- ✓ Urus bayaran / kutipan hasil
- ✓ Buat keputusan berasaskan budi bicara



### JAWATAN BUKAN SENSITIF

- ✓ Tidak mempunyai ciri-ciri di atas

## 5 DEFINISI PERTUKARAN



- Perpindahan dalam gred & perkhidmatan sama
- Diluluskan oleh CEO KPYPJ wakil kuasa



### Tidak termasuk:

- Lantikan baharu
- Kenaikan pangkat
- Pemangkuan / pinjaman

## 6 KLASIFIKASI PERTUKARAN



Arahan CEO KPYPJ



Permohonan pegawai (tertakluk kelulusan)



### KRITERIA PERTIMBANGAN

- ✓ Kepentingan perkhidmatan
- ✓ Tempoh perkhidmatan
- ✓ Kesihatan
- ✓ Kewangan

## 7 PERTUKARAN YANG DILARANG



Pegawai berprestasi rendah / bermasalah disiplin

➔ Tidak boleh ditukar sehingga selesai



Elak "memindahkan masalah" ke organisasi lain

## 8 TANGGUNGJAWAB CEO

- ✓ Sediakan panduan telus
- ✓ Agih kuasa secara bertulis
- ✓ Pastikan peruntukan kewangan cukup
- ✓ Sediakan latihan & pelan penggantian
- ✓ Elak gangguan operasi
- ✓ Elak konflik kepentingan keluarga



Pastikan pegawai:

- patuh arahan
- sedia nota serah tugas
- pulangkan aset
- lengkapkan LNPT



Beri tempoh persediaan munasabah



Tubuhkan Panel Pertukaran (jika perlu)

## 9 LARANGAN PENGARUH LUAR



Tidak boleh guna tekanan / pengaruh luar untuk pertukaran

## 10 PENGECUALIAN



Boleh dipertimbang jika pegawai akan meninggalkan jawatan dalam < 1 tahun seperti:



Bersara



Naik pangkat



Bertukar jawatan



Cuti panjang (≥ 6 bulan)



Dasar ini dilaksanakan untuk memastikan organisasi lebih berdaya saing, berintegriti dan berkesan demi masa depan yang cemerlang.

Integriti • Kompetensi • Keberkesanan  
BERSAMA MEMACU KECEMERLANGAN



## Dasar Baharu Kewangan



# KADAR BAYARAN PENCERAMAH & FASILITATOR KURSUS PENDEK

ANJURAN KUMPULAN PENDIDIKAN YPJ  
DAN SYARIKAT SUBSIDIARI



### 1 KADAR BAYARAN MENGIKUT KUMPULAN PERKHIDMATAN

| KUMPULAN PERKHIDMATAN                                                                                                               | KADAR BAYARAN SAGUHATI (RM/JAM)    |                         | HAD MAKSIMUM SEBULAN                                 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|-------------------------|------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                     | PENSYARAH /<br>PENCERAMAH SAMBILAN | FASILITATOR<br>SAMBILAN |                                                      |
|  Kumpulan Pengurusan Tertinggi                     | RM300.00                           | RM100.00                | Tidak melebihi ½<br>daripada gaji bulanan<br>pegawai |
|  Kumpulan Pengurusan<br>Profesional Gred 53 & 54   | RM200.00                           | RM100.00                |                                                      |
|  Kumpulan Pengurusan<br>Profesional Gred 45 & 52 | RM150.00                           | RM90.00                 |                                                      |
|  Kumpulan Pengurusan<br>Profesional Gred 41 & 44 | RM120.00                           | RM80.00                 |                                                      |
|  Kumpulan Sokongan                               | RM80.00                            | RM60.00                 |                                                      |

### 2 KADAR ASAS MENGIKUT KELAYAKAN AKADEMIK

| SIJIL / DIPLOMA<br>(RM/JAM)                                                                  | SARJANA MUDA /<br>SARJANA (RM/JAM)                                                            | DOKTOR FALSAFAH<br>(RM/JAM)                                                                   | HAD MAKSIMUM SEBULAN<br>(RM/JAM)                                                                                                              |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <br>80.00 | <br>150.00 | <br>200.00 | <br>Tidak melebihi ½<br>daripada gaji<br>bulanan pegawai |

### 3 KELAYAKAN BAYARAN ADALAH TERTAKLUK KEPADA SYARAT-SYARAT BERIKUT;

-  Pegawai yang memberi syarahan/ceramah atau dilantik sebagai fasilitator hendaklah mendapatkan kelulusan daripada Ketua Jabatannya.
-  Memberi syarahan/ceramah atau menjadi fasilitator **BUKAN** merupakan sebahagian daripada tugas rasmi pegawai.
-  Pegawai dari unit/institusi Latihan/Pengajian, maktab/institusi perguruan dan sekolah di mana tugas memberi syarahan/ceramah adalah sebahagian daripada tugas mereka, bayaran suguhati boleh dibayar sekiranya kursus/bengkel, majlis rasmi bukan dianjurkan dan bukan merupakan program jabatan/institusi/maktab/sekolah yang sama.
-  Urus setia yang memberi syarahan/ceramah atau menjadi fasilitator dalam program yang dianjurkan **tidak layak** bayaran suguhati di bawah Pekeliling ini.
-  Pensyarah/penceramah/fasilitator sambilan yang diberikan cenderamata adalah **tidak layak** dibayar suguhati di bawah Pekeliling ini.



#### NOTA PENTING

Semua bayaran adalah tertakluk kepada kelulusan dan peraturan kewangan semasa Kumpulan Pendidikan YPJ & syarikat subsidiari.

*Memperkasa Pendidikan,  
Membina Masa Depan*





# Apakah **HEGEMONI PEMIKIRAN** Mempengaruhi Integriti?

Hegemoni pemikiran merujuk kepada keadaan di mana cara berfikir seseorang atau kumpulan dibentuk dan dipengaruhi oleh pihak dominan contohnya kepimpinan, budaya organisasi, media atau norma masyarakat sehingga ia dianggap “betul” tanpa banyak soal.

## Kaitannya dengan integriti

Hubungan antara kedua-duanya sangat rapat kerana hegemoni pemikiran boleh mempengaruhi tahap integriti seseorang atau organisasi:

### 1. Normalisasi perkara tidak berintegriti

Jika wujud “pemikiran dominan” seperti:

- “Semua orang buat, jadi tak salah”
- “Asalkan kerja siap, cara tak penting”

– Ini adalah hegemoni pemikiran negatif yang boleh menyebabkan:

- Rasuah dianggap biasa
- Pelanggaran SOP dipandang ringan

### 2. Tekanan budaya organisasi

Dalam sesetengah organisasi, pekerja mungkin:

- Ikut arahan walaupun salah
- Takut bersuara

– Ini menunjukkan pemikiran telah “dikuasai”, lalu integriti individu terhakis.

### 3. Membentuk integriti secara positif

Hegemoni juga boleh jadi alat kebaikan jika nilai dominan ialah:

- Amanah
- Akauntabiliti
- Ketelusan

– Bila ini jadi norma:

- Warga kerja akan automatik bertindak berintegriti
- Salah laku akan ditolak secara kolektif

Oleh : **Norle binti Hj Mohamed Kamsan (CeIO)**

*Pengurus Integriti dan Audit Dalaman KPYPJ*

# Kerana **WANG RINGGIT**, Aku **LUPA SEGALANYA..**



Hujan malam itu turun perlahan, membasahi cermin kereta yang aku duduki sendirian. Enjin masih hidup, tetapi fikiran aku kosong—seolah-olah segala yang aku bina selama ini sedang runtuh sedikit demi sedikit.

Namaku Amir. Aku seorang pegawai yang menguruskan perolehan di sebuah organisasi. Tugas aku jelas, memastikan setiap proses pembelian dibuat secara telus, adil, dan mengikut prosedur. Selama ini, aku bangga dengan integriti aku. Aku percaya, amanah itu bukan sekadar kerja, ia tanggungjawab.

Sampailah satu hari, segalanya berubah.

"Amir, ini projek besar. Kalau kau 'tolong' sikit, semua orang senang," kata seorang wakil pembekal, sambil menolak satu fail ke arah aku.

Di dalamnya bukan sekadar dokumen teknikal, tetapi satu sampul yang tebal.

Aku menarik nafas panjang. "Ini salah. Saya tak boleh."

Dia tersenyum tenang. "Kau bukan ambil semua pun. Anggaplah ini 'tanda terima kasih'. Lagi pun, keputusan tetap di tangan kau."

Aku terdiam.

Dalam kepala aku, berlegar-legar komitmen hidup. Aku terfikir ansuran rumah, kereta, belanja anak-anak. Tekanan demi tekanan.

Aku memandang sampul itu lama.

Dan pada saat itu, aku tewas.

---

Segalanya menjadi mudah selepas itu.



Spesifikasi tender aku “laraskan” sedikit. Penilaian aku “perhaluskan” supaya pembekal tertentu nampak lebih layak. Mesyuarat penilaian jadi sekadar formaliti.

Dan sebagai balasan, wang terus mengalir.

Aku mula menikmati kehidupan yang aku idamkan. Telefon baru, kereta baru, gaya hidup yang lebih mewah.

“Hebat Amir, rezeki murah sekarang,” kata rakan-rakan.

Mereka tidak tahu, itu bukan rezeki. Itu rasuah.

---

Namun, setiap malam aku mula dihantui rasa bersalah.

Setiap kali menandatangani dokumen, tangan aku terasa berat.

Aku tahu satu hari nanti, semua ini akan terbongkar.

Dan hari itu akhirnya tiba.

---

“Encik Amir, kami dari unit siasatan. Mohon kerjasama.”

Dunia aku gelap seketika.

Satu demi satu bukti dibentangkan termasuk emel, transaksi bank, komunikasi dengan pembekal, dokumen tender yang telah dimanipulasi.

Tiada lagi ruang untuk menafikan.

Aku tunduk.

Bukan kerana aku kalah, tetapi kerana aku tahu aku memang bersalah.

---

Kini, aku bukan lagi pegawai perolehan yang dihormati.

Aku hanyalah seorang pesalah yang menunggu hukuman.

Semua kemewahan yang aku banggakan dahulu hilang sekelip mata. Yang tinggal hanya rasa malu dan penyesalan yang tidak berpenghujung.

Aku teringat kembali saat pertama aku menerima sampul itu.

Kalaulah aku kuat ketika itu. Kalaulah aku berani berkata “tidak”.

---

Aku menulis satu pesanan untuk diri aku yang dahulu:

“Jangan pernah gadaikan integriti hanya kerana wang. Dalam perolehan, amanah itu mahal nilainya. Sekali kau khianati, bukan sahaja kerjaya yang musnah, tetapi maruah diri.”

Hujan di luar semakin lebat.

Dan di dalam hati aku hanya tinggal satu soalan yang tidak pernah terjawab:

Berbaloi kah semuanya? Jawapannya, tidak.

**\*Penafian:**

Kisah ini ditulis sebagai refleksi nilai dan pengajaran. Watak dan jalan cerita adalah rekaan semata-mata, namun mesej yang disampaikan adalah realiti yang boleh berlaku jika integriti diabaikan.

## **Pelita Kebenaran.**

Dalam Gelap Perjalanan,  
Menyuluh Sinar Mencari Sejati,  
Bukan Cahaya Gemerlap Dunia,  
Tetapi Pelita Yang Lahir Dari Jiwa.

Kebenaran Itu Tidak Menjerit,  
Ia Berbisik Lembut Di Lubuk Hati Yang Tenang,  
Menyuluh Langkah Tanpa Lelah,  
Menuntun Jiwa Dari Rebah.

Berapa Ramai Yang Menyalakan Api Dusta,  
Mengaburi Mata,  
Tergoda dengan Dunia,  
Sedang Pelita Kebenaran Redup Menanti,  
Kerana Sinarnya Lahir Dari Hati,  
Bukan Dari Minyak Duniawi.

Pelita Kebenaran itu,  
Sumbunya Utuh,  
Biar Hujan Menimpa Malam,  
Biar Angin Menipu Arah,  
Namun Pelita Kebenaran Tetap Menyala Di Hati,  
Menjadi Saksi,  
Agar Kekal Teguh Berintegriti.

Karya Oleh,  
Norasidah Binti Muksin,  
Kolej Kemahiran Johor.



# Teratak Integriti

Teratak integriti itu,  
Lantainya berasaskan **kebenaran**,  
Tiangnya bertunjangkan **kejujuran**,  
Dindingnya bersandarkan **ketelusan**,  
Bumbungnya pula berpaksikan **konsistensi**.

Teratak integriti itu,  
**Tak akan usang**,  
Selagi papannya berlandaskan **keikhlasan**,  
**Tak akan reput**,  
Jika jendelanya masih berpaut pada **kredibiliti**,  
**Tak akan kusam**,  
Andai tangganya masih berteraskan **ketulusan**.

Andai goyah teratak itu,  
Muncullah **penipuan**,  
Tibalah **ketidakjujuran**,  
Datang pula **pengkhianatan**,  
Dan singgah juga **ketidaktelusan**.

Teratak integriti itu,  
**Teguhkan** ia,  
**Kukuhkan** ia,  
**Kekalkan** ia,  
Menjadi teratak yang **dikagumi** dan **disanjung tinggi**.

Nukilan oleh,  
Ariffah Naima binti Rosli,  
Pengajar DSM KKJJB.



# AMANA H ·

## TANGGUNGJAWAB · DOSA SENGKETA

### AMANA H

*Jika Amanah Tidak Dipegang,  
Kepercayaan Orang Pasti Hilang*

*Jika Amanah Sering Dikhianati,  
Sepanjang Hidup Akan Dibenci*

*Kenapa Amanah Dipandang Tinggi?,  
Kerana Dipegang  
Orang Yang Dipercayai*

*Kenapa Roboh Kota Melaka?,  
Kerna Binasanya Orang Yang Dipercaya*

*Jika Amanah Dipandang Lekeh,  
Gerak Kerja Menjadi Selekeh*

*Jika Amanah Tidak Dipupuk,  
Gerak Kerja Menjadi Buruk*

### TANGGUNGJAWAB

*Jika Tanggungjawab Dijunjung,  
Hidupnya Pasti Beruntung*

*Bila Tanggungjawab Tidak Dijunjung,  
Hidupnya Pasti Lompong*

*Jika Tanggungjawab Digalas,  
Hidupnya Pasti Bebas*

*Bila Tanggungjawab Tidak Digalas,  
Ibarat Tidur Tidak Beralas*

*Bila Tanggungjawab Menjadi Beban,  
Petanda Hidup Hilang Pedoman*

*Bila Hidup Hilang Pedoman,  
Melempar Batu Sembunyi Tangan*

*Bila Hidup Hilang Pedoman,  
Melempar Batu Sembunyi Tangan*

### DOSA SENGKETA

*Perkara Dosa Perkara Larangan,  
Dirancang Jangan Dibuat Pon Jangan*

*Aib Saudara Di Jaja Di Jalanan,  
Aib Sendiri Jatuh Bertebaran*

*Jika Hati Bersalut Dosa,  
Saudara Sakit Kita Ketawa*

*Jika Hati Bersalut Dosa,  
Saudara Senang Kita Sengsara*

*Bila Hati Penuh Sengketa,  
Susu Diberi Dibalas Tuba*

*Bila Hati Penuh Sengketa,  
Saudara Senyum Terasa Dihina*

*Bila Hati Penuh Sengketa,  
Sering Bertalam Dua Muka*

*Bila Hati Penuh Sengketa,  
Mulut Bermadu Ekor Berbisa*

— “Integriti bermula dari hati, *amanah mencerminkan diri*” —

Oleh:  
Abdul Halim Bin Abdul Ghaffar  
Pensyarah,  
Jabatan Kursus Umum dan setara,  
Kolej Universiti Yayasan Pelajaran Johor



# TIP INTEGRITI HARIAN (Quick Tips)



## TIP INTEGRITI HARIAN (QUICK TIPS)

*Integriti bermula dari diri, membentuk budaya cemerlang organisasi.*

### 1 ELAK KONFLIK KEPENTINGAN



Jangan terlibat dalam keputusan yang melibatkan keluarga, rakan rapat atau kepentingan peribadi. Laporkan jika berlaku.

### 2 TOLAK HADIAH & GANJARAN



Jika pemberian boleh mempengaruhi keputusan kerja, tolak secara profesional.

### 3 REKOD SETIAP KEPUTUSAN PENTING



Pastikan semua keputusan—terutama berkaitan kewangan & perolehan—direkod dan boleh diaudit.

### 4 JANGAN MANIPULASI TUNTUTAN



Tuntut hanya yang layak. Tuntutan palsu adalah salah laku serius.

### 5 BERANI MELAPORKAN SALAH LAKU



Gunakan saluran rasmi untuk melaporkan penyelewengan. Lindungi organisasi, bukan individu.

### 6 JAGA KERAHASIAAN MAKLUMAT



Maklumat organisasi tidak boleh dikongsi sewenang-wenangnya, terutama kepada pihak luar.

### 7 IKUT PROSEDUR, BUKAN "SHORTCUT"



Pintas prosedur membuka ruang kepada salah guna kuasa dan kesilapan.

### 8 TELUS DALAM PEROLEHAN



Pastikan proses pembelian adil, kompetitif dan bebas daripada pengaruh luar.

### 9 SEMAK SEBELUM LULUSKAN



Jangan tandatangan atau luluskan sesuatu tanpa semakan teliti.

### 10



### JADI CONTOH (LEAD BY EXAMPLE)

Integriti bermula dari diri sendiri—tindakan kecil mencerminkan nilai besar.



**INTEGRITI**  
Berpegang pada prinsip dan nilai.



**AMANAH**  
Dipercayai dan dipertanggungjawabkan.



**PROFESIONAL**  
Cekap, beretika dan berwibawa.



**CEMERLANG**  
Berusaha berterusan untuk yang terbaik.

# TAHNIHAH!

## kepada PEMENANG PERTANDINGAN INTEGRITI

### A Kategori POSTER / KAPSUL INTEGRITI



**Ali Zulkarnain bin  
Abd Karim**



KOLEJ UNIVERSITI YAYASAN  
PELAJARAN JOHOR  
(KUYPJ)



**Abdul Kafi  
bin Tarinan**



KOLEJ UNIVERSITI YAYASAN  
PELAJARAN JOHOR  
(KUYPJ)



**Muhammad Irfan  
Hafiz bin Hamid**



KOLEJ UNIVERSITI YAYASAN  
PELAJARAN JOHOR  
(KUYPJ)

### B Kategori PENULISAN CERPEN / PUISI / SAJAK / GURINDAM



**Norasidah  
binti Muksin**



KOLEJ KEMAHIRAN JOHOR  
(KKJ)



**Ariffah Naima  
binti Rosli**



KOLEJ KEMAHIRAN JOHOR  
(KKJ)



**Abdul Halim bin  
Abdul Ghaffar**



KOLEJ UNIVERSITI YAYASAN  
PELAJARAN JOHOR  
(KUYPJ)



**Mariani  
binti Omar**



KOLEJ UNIVERSITI YAYASAN  
PELAJARAN JOHOR  
(KUYPJ)



**Farhan  
bin Ashari**



KOLEJ KEMAHIRAN JOHOR  
(KKJ)



## C Kategori VIDEO KREATIF INTEGRITI



KOLEJ UNIVERSITI YAYASAN PELAJARAN JOHOR (KUYPJ)



**Abdul Kafi  
bin Tarinan**



**Ali Zulkarnain bin  
Abd Karim**



**Muhammad Irfan  
Hafiz bin Hamid**



**Mahanim binti  
Mahad**



KOLEJ UNIVERSITI YAYASAN PELAJARAN JOHOR (KUYPJ)



**Mohd Iman Mohd  
binti Salleh**



KUMPULAN PENDIDIKAN YPJ (KPYPJ)



**Mohd Hafedz  
bin Bohari**



**Norliyana Zayani  
binti Zakir**

**Tahniah** kepada semua pemenang atas **kreativiti**,  
**komitmen** dan **usaha cemerlang** dalam  
menjayakan Pertandingan Integriti tahun ini.

**SALURKAN MAKLUMAT ADUAN ANDA**

kepada

**UNIT INTEGRITI KPYPJ**

**aduankpypj@gmail.com**

**1**

### **Penghargaan**

**Unit Integriti** merakamkan penghargaan dan ucapan ribuan terima kasih kepada **penyumbang-penyumbang karya** serta semua pihak yang telah **bersama-sama menjayakan penerbitan buletin kali ini.**

*Terima Kasih*





### UNIT INTEGRITI KPYPJ

Aras 2, Blok B, KM 16, Jalan Kulai-Kota Tinggi, 81900  
Kota Tinggi, Johor Darul Ta'zim.

+607-888 0374    aduan kpypj@gmail.com

www.kpypj.edu.my

