



KEMENTERIAN PERPADUAN NEGARA
JABATAN PERPADUAN NEGARA
DAN INTEGRASI NASIONAL

PROSIDING

PERSIDANGAN PEGAWAI PERPADUAN

"MENJULANG PERPADUAN DALAM ERA DIGITAL"



2025

HOTEL SERI PACIFIC, KUALA LUMPUR
23 - 25 MEI 2025

www.jpnn.gov.my

PROSIDING

PERSIDANGAN PEGAWAI PERPADUAN TAHUN 2025

“MENJULANG PERPADUAN DALAM ERA DIGITAL”

Penyusunan dan Penyuntingan:

Suraya Wen

Syahilawani Noordin

Syadatul Amira Aminudin

Siti Soffiah Muhamad Taib

Darmia Hasanuddin

Dr. Nor Sabila Ramli

Diterbitkan oleh:

Institut Kajian dan Latihan Integrasi Nasional
Jabatan Perpaduan Negara dan Integrasi Nasional
Aras 7-10, Blok E2, Kompleks E,
Pusat Pentadbiran Kerajaan Persekutuan,
62502 Putrajaya
Tel: 03-88837000

Laman Sesawang: <https://www.jpnin.gov.my>

Prosiding Persidangan Pegawai Perpaduan Tahun 2025

Cetakan Pertama: Tahun 2025

ISBN : 978-967-13398-4-8

Hak Cipta Terpelihara.

Semua hak cipta terpelihara. Tiada mana-mana bahagian dari penerbitan ini boleh diterbitkan semula, disimpan dalam bentuk yang boleh diperoleh semula atau disiarkan dalam sebarang bentuk dengan apa jua elektronik, mekanikal, fotokopi, rakaman dan/atau sebaliknya tanpa mendapat izin daripada Jabatan Perpaduan Negara dan Integrasi Nasional.

KANDUNGAN

01	MUKADIMAH	7
02	PERUTUSAN <i>Ketua Pengarah</i> <i>Jabatan Perpaduan Negara dan Integrasi Nasional</i>	8
03	PRAKATA <i>Pengarah</i> <i>Institut Kajian dan Latihan Integrasi Nasional (IKLIN)</i> <i>Jabatan Perpaduan Negara dan Integrasi Nasional</i> <i>Merangkap Ketua Jawatankuasa Induk</i>	9
04	UCAPTAMA Memacu Ke Arah Strategi Pengukuhan Agenda Perpaduan Negara dan Integrasi Nasional <i>Datuk Haji Ruji bin Haji Ubi</i> <i>Ketua Setiausaha</i> <i>Kementerian Perpaduan Negara</i>	10 - 41
05	ASPIRASI KETUA PENGARAH Pemikiran Strategik: Mencipta Idea Baharu dan Penyelesaian Kreatif <i>Dato' Haji Che Roslan bin Che Daud</i> <i>Ketua Pengarah</i> <i>Jabatan Perpaduan Negara dan Integrasi Nasional</i>	42 - 63
06	PEMBENTANGAN 1 Nilai dan Etika Pegawai Perpaduan <i>Samsul bin Salip</i> <i>Timbalan Pengarah</i> <i>Bahagian Pendidikan Masyarakat</i> <i>Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia (SPRM)</i>	64 - 79
07	PEMBENTANGAN 2 Jurutera Sosial (Social Engineer) Perpaduan: Memperkasakan Peranan dan Tanggungjawab Pegawai Perpaduan <i>Zulkifli bin Hashim</i> <i>Timbalan Ketua Pengarah (Operasi)</i> <i>Jabatan Perpaduan Negara dan Integrasi Nasional</i>	80 - 101
08	PEMBENTANGAN 3 Profesionalisme Pegawai Perpaduan: Kompetensi Perlu dikuasai <i>Suraya binti Wen</i> <i>Pengarah</i> <i>Institut Kajian dan Latihan Integrasi Nasional (IKLIN)</i> <i>Jabatan Perpaduan Negara dan Integrasi Nasional</i>	102 - 137

09	PEMBENTANGAN 4 Memperkasakan Rukun Tetangga Melalui Teknologi Digital <i>Safidah binti Abu Samah</i> <i>Pengarah</i> <i>Bahagian Perhubungan Masyarakat dan Kejiranan</i> <i>Jabatan Perpaduan Negara dan Integrasi Nasional</i>	138 - 155
10	PEMBENTANGAN 5 Transformasi Profesionalisme Guru Tabika Perpaduan Sebagai Landasan Memasyarakatkan Rukun Negara <i>Fairojibanu binti Zainal Abidin</i> <i>Pengarah</i> <i>Bahagian Kesepaduan Sosial dan Integrasi Nasional</i> <i>Jabatan Perpaduan Negara dan Integrasi Nasional</i>	156 - 181
11	PEMBENTANGAN 6 Teknologi Sebagai Medium Pengesanan Konflik: Peranan Digitalisasi Dalam Pengukuhan Perpaduan <i>Mohd Faris Jazlan bin Ramli</i> <i>Timbalan Ketua Pengarah (Perancangan Strategik)</i> <i>Jabatan Perpaduan Negara dan Integrasi Nasional</i>	182 - 193
12	PEMBENTANGAN 7 Menyemai Nilai Keharmonian Dalam Masyarakat Inklusif <i>Habibah binti Jaafar</i> <i>Pengarah</i> <i>Bahagian Keharmonian Antara Penganut Agama</i> <i>Jabatan Perpaduan Negara dan Integrasi Nasional</i>	194 - 209
13	PEMBENTANGAN 8 Memperkasakan Perpaduan Melalui Kolaborasi Strategik <i>Ahmad Rafeein bin Mohamad</i> <i>Ketua Penolong Setiausaha Kanan</i> <i>Seksyen Pengurusan Kolaborasi Bahagian Kolaborasi Strategik</i> <i>Kementerian Perpaduan Negara</i>	210 - 219
14	PEMBENTANGAN 9 Pendigitalan JPNIN: Langkah Ke Hadapan <i>Mohd Zairi bin Said</i> <i>Ketua Penolong Pengarah</i> <i>Cawangan Teknologi Maklumat Bahagian Khidmat Pengurusan</i> <i>Jabatan Perpaduan Negara dan Integrasi Nasional</i>	220 - 247

SIDANG PLENO	248 - 257
Pemikiran Strategik Pemangkin Adaptasi Perubahan Sosial	

PANELIS:

- | | | |
|-----------|---|------------------|
| 15 | Cabaran Geopolitik dan Ekonomi Dalam Mengurus Perpaduan
<i>Prof Dato' Dr. Sivamurugan Pandian</i>
<i>Universiti Sains Malaysia</i> | 249 - 251 |
| 16 | Big Data, AI dan Block Chain: Impaknya Kepada Ketegangan Sosial
<i>Prof Madya Dr. Mohd Syakir bin Md Saat</i>
<i>Universiti Teknikal Malaysia Melaka</i> | 252 - 253 |
| 17 | Gerak Saraf Perang Saraf Dalam Era Pendigitalan
<i>Datuk Dr. Budiman bin Mohd Zohdi</i>
<i>SLR Institute</i> | 254 - 255 |

DISKUSI PERPADUAN	258 - 287
Pengaruh dan Kesan Digitalisasi Terhadap Perpaduan: Bersediakah Kita?	

PANELIS:

- | | | |
|-----------|---|--|
| 18 | Mendepani Cabaran Sosial
<i>Delin Liet Blaun</i>
<i>Pengarah</i>
<i>Jabatan Perpaduan Negara dan Integrasi Nasional</i>
<i>Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur</i> | 259 - 262 |
| 19 | Memanfaatkan Potensi Digitalisasi Ke Arah Pengukuhan Perpaduan dan Integrasi Nasional
<i>Dr. Shatesh Kumar A/L Sangar</i>
<i>Setiausaha Akhbar Kepada YB Menteri Perpaduan</i> | 263 - 265 |
| 20 | Perkongsian Amalan Terbaik: <ul style="list-style-type: none"> • Pusat Maklumat RT Progresif JPNIN Terengganu • Pengukuhan Koperasi Telaga Batin • Lonjakan Pencapaian <i>Eyeball</i> JPNIN Terengganu <i>Rosli bin Alias</i>
<i>Pengarah</i>
<i>Jabatan Perpaduan Negara dan Integrasi Nasional</i>
<i>Negeri Terengganu</i> | 266 - 268 |
| 21 | Resolusi | 288 - 291 |
| 22 | Lampiran <ul style="list-style-type: none"> • Gambar Persidangan • Penghargaan | 292 - 295

292

296 |



2025

MENJULANG PERPADUAN DALAM ERA DIGITAL



MUKADIMAH

Sembilan kertas pembentangan yang memberi tumpuan mengenai ‘core business’ Jabatan dan perkongsian amalan terbaik telah dipilih sebagai pengisian Persidangan Pegawai Perpaduan pada Tahun 2025 yang membincangkan berkaitan tema “**Menjulung Perpaduan Dalam Era Digital**”.

Pembentang kertas terdiri daripada Pegawai Kanan jabatan, kementerian dan agensi manakala pandangan serta buah fikiran pakar sosial terdiri daripada kalangan pensyarah dan individu berpengaruh telah dikongsikan dalam Sidang Pleno. Persidangan ini sebagai satu wadah untuk berkongsi dan bertukar pandangan berkaitan perpaduan dalam era digital. Pelbagai maklumat dan input yang dikongsikan amat bertepatan dengan hala tuju baharu jabatan dan kementerian yang signifikan ke arah strategi pengukuhan agenda perpaduan dengan memperkasakan peranan dan tanggungjawab serta kebolehpayaan Pegawai Perpaduan seiring dengan kemajuan teknologi dalam era globalisasi masa kini.

Dengan adanya buku prosiding ini, maka semua pembentangan, Sidang Pleno, Diskusi Perpaduan dan Resolusi dihimpuh dan didokumentasikan sebagai rujukan kepada pemegang taruh dalam merangka dan membangunkan pelan serta dasar berkaitan dengan pengukuhan organisasi JPNIN.



PERUTUSAN KETUA PENGARAH

السلام عليكم



Salam Sejahtera, Salam Perpaduan dan Salam Malaysia MADANI

Dalam mendepani cabaran menguruskan perpaduan yang begitu rencam, kemampuan Pegawai Perpaduan perlu diperkukuhkan. Justeru, pelaksanaan Persidangan Pegawai Perpaduan 2025 yang merupakan kali kedua diadakan selepas melaksanakan persidangan pertama pada tahun 2016, menjadi titik tolak kepada perubahan budaya kerja yang komprehensif. Ini sejajar dengan tema persidangan kali ini **“Menjulang Perpaduan Dalam Era Digital”** yang seiring dengan kemajuan teknologi dan digital masa kini. Setiap tajuk pembentangan dalam persidangan ini menjurus kepada peningkatan kompetensi dan kebolehpayaan pegawai dalam menjalankan tugas agar seiring dengan perkembangan

teknologi dan digital yang semakin moden dan canggih. Saya yakin dan percaya Resolusi Persidangan yang dihasilkan berdasarkan kepada ucapnama Ketua Setiausaha, Aspirasi Ketua Pengarah, 9 kertas pembentangan dan perbincangan ilmiah pakar sosiologi dalam Sidang Pleno serta perkongsian Pengarah-Pengarah Negeri dalam Diskusi Perpaduan boleh menjadi rujukan utama untuk menggubal pelan pembangunan profesionalisme Pegawai Perpaduan dan pelan pengukuhan Jabatan Perpaduan Negara dan Integrasi Nasional.

Syabas dan tahniah diucapkan kepada IKLIN selaku Jawatankuasa Induk dan semua barisan Jawatankuasa Kerja yang telah bertungkus-lumus serta memberikan komitmen yang begitu tinggi bagi memastikan persidangan ini dilaksanakan dengan jayanya. Akhir kata, selamat maju jaya saya ucapkan kepada semua pegawai dan seluruh warga kerja JPNIN dalam menggalas tanggungjawab dan mendukung aspirasi perpaduan demi keharmonian dan kesejahteraan negara Malaysia tercinta.

Sekian, terima kasih.

DATO' HAJI CHE ROSLAN BIN CHE DAUD

Ketua Pengarah

Jabatan Perpaduan Negara dan Integrasi Nasional

PRAKATA



Salam Perpaduan dan Salam Sejahtera

Bersyukur kita ke hadrat Ilahi dengan limpah dan kurnia-Nya kita telah melaksanakan Persidangan Pegawai Perpaduan Tahun 2025 bertemakan **“Menjulang Perpaduan Dalam Era Digital”** dengan jayanya. Dengan penyertaan seramai 400 orang Pegawai Perpaduan dari setiap peringkat Ibu Pejabat, negeri dan daerah atau bahagian yang terdiri dari gred S1 sehingga gred S14 dari seluruh negara telah mendapat manfaat ilmu secara langsung dari Pengurusan Tertinggi, pembentangan mengenai inisiatif terkini program dari Ibu Pejabat serta perkongsian pengetahuan dan pandangan bernas dari pakar-pakar sosiologi mengenai situasi geopolitik lokal dan global amat berguna kepada gerak kerja perpaduan.



Dengan pencapaian objektif untuk memahami cabaran global, perubahan geopolitik dan kemajuan teknologi digital mempengaruhi ekosistem perpaduan, maka tujuan utama persidangan ini adalah untuk meningkatkan kepimpinan dan kebolehpayaan pegawai dalam aspek tadbir urus yang baik berasaskan nilai integriti dan akauntabiliti dalam menjalankan tugas. Dalam masa yang sama pemerksaan peranan dan tanggungjawab Pegawai Perpaduan sebagai Jurutera Sosial Perpaduan yang efektif, kreatif dan proaktif menjadi keutamaan jabatan sebagai peneraju bidang perpaduan.

Sehubungan itu, perkongsian hasil pembentangan dan perbincangan sepanjang persidangan ini amat penting didokumentasikan dalam bentuk buku prosiding ini sebagai bahan rujukan kepada semua Pegawai Perpaduan dan pemegang taruh di peringkat JPNIN dan Kementerian Perpaduan Negara. Adalah menjadi harapan buku prosiding persidangan ini dapat memberi input dan maklumat kepada kementerian dalam usaha meningkatkan profesionalisme Pegawai Perpaduan untuk pengukuhan organisasi JPNIN. Selain itu, himpunan kertas pembentangan serta huraian dan soal jawab sepanjang persidangan ini dapat menjadi dokumen penting kepada Pegawai Perpaduan untuk menambah baik gerak kerja di lapangan serta berkongsi idea-idea bernas untuk disampaikan kepada masyarakat mengenai inisiatif-inisiatif baru program-program perpaduan supaya seiring dengan kemajuan teknologi digital yang memberi kesan langsung kepada kepentingan perpaduan.

Sekian, terima kasih.

SURAYA BINTI WEN

Pengarah IKLIN

Merangkap Ketua Jawatankuasa Induk

PERSIDANGAN PEGAWAI PERPADUAN



KEMENTERIAN PERPADUAN NEGARA
JABATAN PERPADUAN NEGARA
DAN INTEGRASI NASIONAL

UCAPTAMA

MEMACU KE ARAH STRATEGI PENGUKUHAN AGENDA
PERPADUAN NEGARA DAN INTEGRASI NASIONAL

YBhg. Datuk Haji Ruji bin Haji Ubi
Ketua Setiausaha
Kementerian Perpaduan Negara

“MENJULANG PERPADUAN DALAM ERA DIGITAL”

24 MEI 2025 | 8.30 AM – 9.30 AM
HOTEL SERI PACIFIC, KUALA LUMPUR



KEMENTERIAN PERPADUAN NEGARA
JABATAN PERPADUAN NEGARA DAN INTEGRASI NASIONAL

TEKS UCAPTAMA

KETUA SETIAUSAHA KEMENTERIAN PERPADUAN NEGARA

**MEMACU KE ARAH STRATEGI PENGUKUHAN AGENDA
PERPADUAN NEGARA DAN INTEGRASI NASIONAL**

Pada :

24 Mei 2025

Jam:

8.30 pagi

Tempat :

Hotel Seri Pacific, KL

SEMPENA

PERSIDANGAN PEGAWAI PERPADUAN TAHUN 2025

“MENJULANG PERPADUAN DALAM ERA DIGITAL”

23 HINGGA 25 MEI 2025 (JUMAAT - AHAD)

HOTEL SERI PACIFIC, KUALA LUMPUR

Assalamualaikum, Salam Sejahtera, Salam Perpaduan dan Salam Malaysia MADANI.

PENDAHULUAN

1. Terlebih dahulu saya ingin menzahirkan rasa syukur ke hadrat Ilahi kerana dengan limpah kurnia-Nya kita semua diberi peluang untuk berkumpul bersama-sama di Seri Pacific Hotel ini selama 3 hari bersempena Persidangan Pegawai Perpaduan Tahun 2025 dengan tema **“Menjulang Perpaduan Dalam Era Digital”**.
2. Di kesempatan ini, saya mengucapkan terima kasih dan tahniah kepada YBhg. Dato’ Ketua Pengarah Jabatan Perpaduan Negara dan Integrasi Nasional bersama warga perpaduan kerana dapat menganjurkan Persidangan Pegawai Perpaduan Tahun 2025 pada kali ini.
3. Seterusnya saya mengalu-alukan kehadiran semua Pegawai Perpaduan dari seluruh negara yang hadir ke persidangan ini dari setiap peringkat Ibu Pejabat, negeri dan daerah/bahagian seluruh negara. Syabas saya ucapkan atas kehadiran ke persidangan ini. Anda semua merupakan nadi penggerak kepada usaha pengukuhan keharmonian dan perpaduan negara.
4. Saya percaya semua Pegawai Perpaduan menanti-nantikan pelaksanaan persidangan ini yang hampir 10 tahun tidak diadakan. Persidangan merupakan platform terbaik untuk berkongsi matlamat, hasrat dan aspirasi kementerian dan jabatan kepada seluruh warga jabatan dan jentera perpaduan di peringkat akar umbi. Setelah meneliti pengisian persidangan secara keseluruhannya, saya dapati pelbagai maklumat dan input yang disampaikan amat bertepatan dengan hala tuju baru jabatan dan kementerian yang memfokus kepada impak yang signifikan ke arah strategi pengukuhan agenda perpaduan. Strateginya adalah dengan memperkasakan peranan dan tanggungjawab serta kebolehpayaan Pegawai Perpaduan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab agar seiring dengan kemajuan teknologi dalam era globalisasi masa kini.

Tuan/Puan yang dihormati sekalian,

5. Kita semua sedia maklum, negara kita Malaysia memiliki penduduk terdiri dari pelbagai kaum, adat, budaya, agama, bahasa dan kepercayaan. Kita menyedari kemajmukan dan kepelbagaian ini umpama fabrik yang dicetak dengan pelbagai corak berwarna-warni yang menghasilkan tapestri yang indah dan cantik. Inilah kekuatan dan kelebihan negara kita yang harus kita hargai agar terus megah membangun dalam masa yang sama mengekalkan warisan sejarah pembentukan negara tercinta kita yakni Malaysia. Dengan slogan *Perpaduan Dalam Kepelbagaian* dan *Membudayakan Perpaduan, Meraikan Kepelbagaian*, maka penubuhan Kementerian Perpaduan Negara pada 10 Mac 2020 amat signifikan dan relevan.

6. Justeru itu, Kementerian Perpaduan Negara telah berjaya menggubal Dasar Perpaduan Negara (DPN) pada tahun 2021 yang merupakan 4 inisiatif kerajaan dalam memacu dan meneraju agenda perpaduan dan integrasi nasional. DPN adalah dokumen strategi jangka panjang dan usaha berterusan yang dirancang untuk menetapkan hala tuju perpaduan negara dalam memupuk, mengukuh serta memelihara perpaduan dalam kalangan rakyat Malaysia. Dasar ini bertindak sebagai pemangkin bagi pencapaian Malaysia sebagai sebuah negara yang bersatu padu, harmoni dan makmur. Justeru, perpaduan menjadi agenda utama agar keamanan dan kelangsungan pembangunan negara terus terjamin yang sekaligus mempertahankan kedaulatan negara.
7. Tunjang kepada teras dan strategi DPN adalah Perlembagaan Persekutuan dan Rukun Negara yang merupakan tulang belakang pembangunan Malaysia dan panduan kepada semua dasar kerajaan. Penggubalan DPN membuktikan inisiatif berterusan kerajaan dalam memacu agenda perpaduan dan integrasi nasional dengan 3 Teras Perpaduan yang disokong 12 strategi merentas sektor. Usaha ini adalah bertujuan melahirkan Bangsa Malaysia yang memahami dan menghayati Perlembagaan Persekutuan dan Rukun Negara, patriotik, demokratik, keperibadian tinggi dan mempunyai identiti nasional bagi mengukuhkan ekosistem perpaduan negara.
8. Bagi memastikan agenda perpaduan dapat dikendalikan secara bersepadu dan lebih tersusun, maka Pegawai Perpaduan selaku penyelia dan penyelaras program/aktiviti perpaduan seharusnya memahami dan menghayati kandungan DPN sebagai panduan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab kepada seluruh rakyat Malaysia di peringkat akar umbi.

Tuan/Puan yang dihormati sekalian,

9. Selaku Pegawai Perpaduan, seharusnya mempunyai kefahaman dan pengetahuan bahawa pelaksanaan teras dan strategi Dasar Perpaduan Negara adalah disokong oleh Rangka Tindakan (*Blueprint*) Perpaduan Negara 2021 – 2030 yang menetapkan visi dan aspirasi perpaduan negara yang ingin dicapai dalam tempoh 10 tahun. Pelaksanaan rangka tindakan ini diterjemahkan dalam bentuk Pelan Tindakan Perpaduan Negara (PTPN) yang menggariskan strategi dan program/aktiviti spesifik yang disusun secara jelas dan kohesif mengikut tempoh jangka pendek, jangka sederhana dan jangka panjang dengan penetapan sasaran pengukuran dan keberhasilan.

10. Oleh yang demikian, kelangsungan DPN dan pelaksanaannya sangat bergantung kepada mekanisme jentera organisasi dan tadbir urus yang tersusun dan berkesan. Menyedari hakikat ini, kementerian melalui JPNIN akan terus memantapkan mekanisme jentera perpaduan terutama dalam kalangan Pegawai Perpaduan.
11. Kini, wujud pelbagai cabaran baharu yang memberi kesan kepada perpaduan khususnya berkaitan dengan kaum dan agama. Situasi ini semakin mencabar lagi dengan fenomena globalisasi, kemajuan teknologi dan komunikasi tanpa sempadan, pergerakan manusia yang kian meningkat serta keadaan geopolitik dunia yang boleh mempengaruhi masyarakat. Melalui DPN, isu dan cabaran yang dikenalpasti akan dikaji dan diperhalus dari pelbagai aspek bagi mencari formula penyelesaian terbaik.

ASAS PEMBENTUKAN KERANGKA MEMBANGUN MALAYSIA MADANI MELALUI KONSEP PERPADUAN DALAM KEPELBAGAIAN

Tuan/Puan yang dihormati sekalian,

12. Kementerian Perpaduan Negara telah menerbitkan *Buku Membangun Malaysia Madani Melalui Konsep Perpaduan Dalam Kepelbagaian* yang telah dibentuk berdasarkan Buku Membangun Negara MADANI: Visi dan Kerangka Dasar Reformasi dan Dasar Perpaduan Negara (DPN) serta dokumen-dokumen lain yang berkaitan di bawah KPN. Empat (4) agenda utama yang digariskan adalah :
 - i. Menumpukan kepada penyelesaian masalah;
 - ii. Memenuhi keperluan semasa negara;
 - iii. Menyentuh pencorak masa depan; dan
 - iv. Memenuhi potensi rakyat dan negara.

Manakala, pendekatan utama MADANI turut melihat kebolehubungan enam (6) nilai iaitu :

- i. Kemampanan;
- ii. Kesejahteraan;
- iii. Daya Cipta;
- iv. Keyakinan;
- v. Hormat; dan
- vi. Ihsan.

13. Pembentukan Malaysia MADANI adalah suatu proses berterusan yang memerlukan keterlibatan dan sumbangsaran daripada segenap lapisan masyarakat melalui empat (4) strategi utama iaitu :
 - i. Membina semula ekonomi melalui pendekatan *humane economy* menerusi penstrukturan semula ekonomi berasaskan etika dan kemampanan;
 - ii. Menjamin kesejahteraan insan dengan menyemai semangat negara majmuk dan menghormati nilai kemasyarakatan ke arah pembinaan negara bangsa bertamadun tinggi dan solidariti;
 - iii. Reformasi institusi demokrasi dan perundangan yang mengoptimumkan pelaksanaan dasar-dasar kerajaan dengan menjadikan ihsan dan rahmah sebagai ciri penting dalam penerapan kerangka dasar dan polisi; dan
 - iv. Mewujudkan pentadbiran beramanah menerusi islah dan pembaharuan bagi mewujudkan sistem yang adil dan saksama dengan menggembur dan menyuburkan prinsip musyawarah dan demokrasi bersandarkan tata kelola baik, adil dan saksama.

Ini menjadikan dasar-dasar kerajaan lebih bersikap kemanusiaan dan membuka peluang penambahbaikan berterusan melalui maklum balas rakyat di semua peringkat.
14. Dalam konteks Kementerian Perpaduan Negara, empat (4) pemboleh daya perpaduan telah dikenal pasti menyumbang kepada kesejahteraan rakyat khususnya komuniti Rukun Tetangga yang memberikan impak positif kepada perpaduan dengan:
 - i. Meningkatkan peluang ekonomi yang saksama;
 - ii. Memperkasakan kumpulan minoriti dan rentan ekonomi;
 - iii. Mengukuhkan jaringan perlindungan sosial; dan
 - iv. Memperkasakan inovasi sosial serta merapatkan jurang pembangunan dan kebolehcapaian.
15. Sehubungan itu, saya menyeru kepada semua Pegawai Perpaduan untuk menghayati aspirasi Kerajaan MADANI agar dapat diperjelaskan kepada komuniti khususnya komuniti Rukun Tetangga mengenai budaya kerja dan inisiatif baru program/aktiviti Rukun Tetangga. Saya yakin dan percaya, jika penjelasan diberikan kepada semua Rukun Tetangga seluruh negara secara tuntas, sudah pasti AJKRT khasnya dan komuniti RT amnya lebih memahami dan menyokong penuh usaha gerak kerja baru sejajar dengan bentuk program/aktiviti baru yang diperkenalkan melalui RT Progresif.

Tuan/Puan dan hadirin sekalian,

16. Selain itu, saya menyeru supaya Pegawai-Pegawai Perpaduan cakna dan ambil tahu mengenai kefahaman sebenar konsep perpaduan dalam kepelbagaian untuk lebih mendalami dan menjiwai tugas dan peranan demi memperkasa jentera perpaduan. Pegawai Perpaduan perlu memastikan Kawasan Rukun Tetangga, Skim Rondaan Sukarela, Sekretariat Rukun Negara, Kelab Rukun Negara, Jawatankuasa Penyelaras Tabika Perpaduan dan NGO adalah sebagai Rakan Perpaduan (*Friends of Unity*) bagi menyokong pelaksanaan setiap program dan aktiviti berkaitan. Kolaborasi strategik ini turut melibatkan agensi swasta, korporat, badan berkanun dan Pertubuhan Bukan Kerajaan (NGO) yang lain.
17. Justeru itu, adalah menjadi tanggungjawab sebagai Pegawai Perpaduan untuk memberi pemahaman mengenai situasi perpaduan masa kini yang memberi penekanan mengenai kepelbagaian kaum dan agama supaya lebih difahami secara mendalam dan meluas oleh jentera dan rakan perpaduan. Selain itu juga, mereka juga perlu memahami makna perpaduan, kesepaduan dan penyatupaduan.
18. Pemahaman mengenai konsep perpaduan secara mendalam ini akan memberi kesedaran bahawa masalah perpaduan timbul akibat jurang perbezaan persepsi dan pendapat antara kelompok yang berbeza dari individu, keluarga dan masyarakat yang perlu diselesaikan melalui proses tawar-menawar (*bargaining*), perundingan (*negotiation*) dan mediasi (*mediation*).
19. Menyedari akan kepentingan proses dan kaedah penyelesaian isu dan cabaran perpaduan yang semakin kompleks maka matlamat pengukuhan agenda perpaduan yang lebih terancang melalui jaringan kolaborasi strategik yang lebih mantap amat diperlukan. Oleh itu, saya berharap Pegawai-Pegawai Perpaduan dapat merapatkan saf dan memperluaskan jaringan demi menjayakan agenda pengukuhan perpaduan nasional sebagaimana yang kita harapkan.

MEMPERKASAKAN PERANAN PEGAWAI PERPADUAN

Tuan/Puan dan hadirin sekalian,

20. Kita melangkah sekarang ini sedang melangkah ke zaman yang baharu yang menuntut iltizam yang lebih ampuh, pendekatan yang lebih kreatif dan keberanian yang lebih luar biasa. Sebagai barisan hadapan kementerian, Pegawai Perpaduan memainkan peranan amat penting dalam menyemai benih keharmonian di setiap penjuru tanah air dari kampung pedalaman hingga ke jantung kota raya.

21. Ingatlah, saudara dan saudari adalah mata dan telinga kementerian di peringkat akar umbi. Segala kejayaan dasar dan program perpaduan bermula dari tindakan dan keprihatinan kita di lapangan. Kita tidak boleh hanya bertindak apabila berlaku konflik. Kita mesti lebih proaktif dalam mencipta ruang persefahaman, menyemai nilai kebersamaan dan merawat luka sosial sebelum ia menjadi parah.
22. Saya ingin menekankan empat agenda utama yang perlu diberi tumpuan oleh semua Pegawai Perpaduan bukan sahaja untuk memperkasa organisasi kita, tetapi juga untuk menjadikan nilai perpaduan sebagai nadi pembangunan negara dan warisan untuk generasi mendatang.

i. **Agenda Pertama : Mendengar Denyut Nadi Komuniti**

Kita mulakan dengan Agenda Pertama iaitu kita mesti keluar daripada zon selesa. Mulakan dengan program ‘Jejak Komuniti Perpaduan’ satu pendekatan mendengar denyut nadi komuniti melalui sesi “Dengar, Faham & Damaikan” secara berkala. Pegawai Perpaduan bukan sahaja menjadi fasilitator aktiviti, tetapi juga pendamai, pemudah cara dan pemikir komuniti. Kita harus dikenali bukan hanya kerana jawatan tetapi kerana kehadiran kita membawa sinar harapan.

Seterusnya, bangunkan ‘**e-Profil Komuniti Perpaduan**’ iaitu satu pangkalan data digital yang memetakan cabaran dan peluang dalam setiap kawasan. Dengan maklumat ini, kita dapat merancang intervensi secara strategik, bersasar dan menyeluruh.

ii. **Agenda Kedua : Merubah Corak Kefungsian Organisasi**

Organisasi kita tidak boleh berfungsi seperti biasa dalam zaman luar biasa. Kita hidup dalam era cabaran baharu iaitu ketidaktentuan ekonomi, kecanggihan media sosial serta peningkatan polarisasi masyarakat. Oleh itu, saya ingin mencadangkan idea “Audit Sosial Berkala: Denyut Komuniti”. Audit ini adalah merupakan satu kaedah pengumpulan sentimen awam yang membolehkan kita mengesan isu perpaduan lebih awal dan bertindak segera.

Saya juga mencadangkan pembentukan satu “Unit Reaksi Cepat Perpaduan” di peringkat daerah iaitu satu pasukan mini yang bersedia bertindak menangani sebarang krisis sosial kecil yang berpotensi menjejaskan keharmonian. Tindakan segera kita menunjukkan bahawa perpaduan bukan sekadar retorik tetapi refleksi tindakan.

iii. **Agenda Ketiga : Membentuk Perpaduan yang Lebih Erat**

Perpaduan bukan kerja bermusim. Ia perlu ditanam, disiram dan dipupuk sepanjang masa. Setiap pegawai perlu wujudkan “Ruang Sembang Harmoni” iaitu satu ruang komunikasi rasmi komuniti yang dikendalikan oleh kita. Di sinilah suara masyarakat didengari, isu ditangani dan nilai dikongsi dalam suasana penuh hormat dan inklusif.

Kita juga harus menggunakan bahasa budaya untuk menyatukan. Sebagai contoh, boleh dilaksanakan program “Dapur Bersama Komuniti” merupakan satu pendekatan kreatif untuk menyatukan masyarakat melalui makanan, resepi warisan dan nilai kebersamaan. Bila kita masak dan makan bersama, kita belajar menghargai perbezaan.

iv. **Agenda Keempat : Meningkatkan Kualiti Pendidikan Tabika Perpaduan**

Tabika Perpaduan adalah titik mula. Di sinilah acuan pertama bangsa Malaysia dibentuk. Kita mesti angkat semula Tabika Perpaduan sebagai institusi pendidikan awal yang unggul. Laksanakan modul “Kenali Budaya Teman” melalui aktiviti harian yang membolehkan murid mengenali rakan-rakan mereka dari latar budaya berbeza melalui cara yang seronok, kreatif dan menyentuh hati.

Libatkan ibu bapa secara menyeluruh melalui Program “Ibu Bapa Rakan Tabika”. Perpaduan bermula dari rumah dan ibu bapa perlu diberi ruang untuk bersama membentuk anak-anak yang empati dan menghormati kepelbagaian.

Akhirnya, marilah kita bangunkan Tabika Perpaduan Model MADANI ialah satu model tabika masa depan yang menggunakan teknologi, kurikulum integrasi dan kaedah pengajaran terbaik sebagai rujukan nasional. Inilah tapak semaian pewaris masa depan negara.

CADANGAN MEMPERKASA SISTEM PERPADUAN NEGARA: *UNITY AS A SYSTEM, NOT A SLOGAN*

Tuan/Puan dan hadirin sekalian,

23. Saya berpandangan sudah tiba masanya untuk kita mencetuskan suatu transformasi radikal dalam landskap perpaduan negara. Bukan sekadar menambah baik sistem lama, tetapi membina satu sistem baharu yang lebih mantap, saintifik, strategik dan tahan lasak. Kita telah melalui puluhan tahun dasar perpaduan yang baik tetapi cabaran masa kini menuntut satu anjakan baharu iaitu bukan dari sudut program semata-mata tetapi dari sudut sistem.

24. Justeru, saya ingin mencadangkan satu gagasan untuk diperbincang dan diperdebatkan dalam persidangan kali ini yang mana saya percaya mampu mengubah peranan Jabatan Perpaduan Negara dan Integrasi Nasional (JPNIN) secara menyeluruh dan meletakkan perpaduan sebagai nadi kepada dasar negara. Cadangan saya ini saya namakan sebagai Ekosistem Integrasi Sosial Nasional (EISN) satu sistem baharu perpaduan nasional berasaskan data, kecerdasan sosial, kepimpinan komuniti dan keupayaan merentas sektor. Ia bukan sekadar birokrasi tetapi satu ekosistem yang menyusun semua komponen perpaduan dalam bentuk yang lebih tersusun, integratif dan masa depan.
25. **Ekosistem Integrasi Sosial Nasional (EISN)** jika dilaksanakan akan menjadi langkah strategik yang menghimpunkan fungsi-fungsi kritikal dalam mengurus, menilai dan melindungi keharmonian sosial negara. Ia terdiri daripada lima komponen utama iaitu:
- i. Unit Kecerdasan Sosial (SIU);
 - ii. Makmal Perpaduan (*Unity Labs*) di setiap negeri dan daerah;
 - iii. Laporan tahunan kepada Parlimen mengenai status perpaduan nasional;
 - iv. Sistem Skor Perpaduan (*Unity Scorecard*) untuk semua kementerian dan negeri;
 - v. Pembangunan platform digital *UnityNet* – sistem AI dan *big data* yang menjejak perubahan sentimen dan kesan dasar terhadap perpaduan masyarakat.
26. Melalui EISN, kita akan mewujudkan satu sistem menyeluruh yang menyepadukan prinsip perpaduan dan integrasi sosial ke dalam semua dasar dan projek pembangunan negara. Ia adalah gabungan antara kerangka undang-undang, sistem pemantauan, data sosial dan kuasa pelaksanaan yang menjadikan perpaduan sebagai pra-syarat pembangunan negara, seperti mana Penilaian Alam Sekitar (EIA) yang telah diwajibkan dalam sektor fizikal. Dengan kata lain, tiada lagi dasar atau projek boleh diteruskan tanpa menilai kesannya terhadap keharmonian masyarakat.
27. Struktur EISN boleh diketuai oleh Majlis Perundingan Perpaduan Negara (MPPN) sedia ada. Peranan MPPN akan diperkasakan untuk bertindak juga sebagai badan nasional yang melulus, memantau dan menilai semua dasar berdasarkan prinsip integrasi sosial. Dalam pelaksanaannya, semua kementerian, kerajaan negeri dan agensi akan diwajibkan mengemukakan dokumen khas dinamakan *Unity Impact Assessment (UIA)* iaitu satu dokumen analitik sosial yang menunjukkan bagaimana dasar itu menyumbang atau menjejaskan perpaduan.

28. Setiap kementerian dan negeri pula akan diberikan Skor Integrasi Sosial Negara (SISN), yang akan diterbitkan secara tahunan dan dilaporkan dalam Rancangan Malaysia dan Belanjawan Negara. Ini bukan sekadar simbolik tetapi akan menjadi asas penilaian prestasi kementerian dan dipertimbang dalam pemberian peruntukan. Selain itu, kita juga boleh menubuhkan satu Dana Pelaburan Sosial Integratif yang akan mendorong penyertaan sektor swasta dalam membangunkan model masyarakat majmuk seperti kawasan perumahan campuran, kerjasama antara koperasi pelbagai etnik dan pusat sosial pelbagai agama.

Tuan/Puan dan hadirin sekalian,

29. Peranan Pegawai Perpaduan juga akan berubah secara drastik jika cadangan ini dipersetujui dan dilaksanakan. Anda semua akan dilantik sebagai Perancang Sosial Strategik Daerah, setaraf dengan pegawai daerah dalam peranan menyusun dasar mikro sosial di peringkat komuniti. Pegawai ini akan mengetuai Makmal Perpaduan Daerah, memberi nasihat sosial kepada PBT dan Ahli Parlimen tempatan, memantau data sosial setempat dan membina pelan tindakan komuniti secara *real-time*.
30. Selain itu juga, peranan Pegawai Perpaduan juga sebagai Juruaudit Sosial yang bukan hanya melaksanakan program, tetapi menganalisis dasar, membaca data sosial dan menjadi suara profesional perpaduan dalam Kementerian Ekonomi, ICU JPM dan agensi strategik negara. Kita akan beralih daripada model pelaksana program kepada model penyelesaian masalah sosial berdasarkan bukti.
31. Antara ciri-ciri radikal yang akan diwujudkan melalui Ekosistem Integrasi Sosial Nasional (EISN) termasuklah penggubalan Akta Perpaduan Nasional yang menjadikan semua dasar dan projek wajib dinilai dari segi impak kepada perpaduan. Kita juga akan memajukan perpaduan sebagai satu sektor ekonomi melalui pengiktirafan industri sosial dan pemberian insentif kepada projek komuniti rentas kaum. Dalam sektor pendidikan pula, kita akan memperkenalkan Pendidikan Perpaduan untuk dimasukkan dalam mata pelajaran teras dengan Pegawai Perpaduan sebagai pakar kandungan kurikulum sosial negara. Setiap bajet kementerian pula akan ditanda secara jelas melalui sistem **Unity Budget Tagging**, agar perpaduan menjadi komponen utama dalam setiap pembelanjaan kerajaan.
32. Bayangkan masa depan di mana setiap dasar perumahan, pendidikan, ekonomi dan perkhidmatan sosial telah dianalisis kesan sosialnya. Tiada lagi keputusan yang meminggirkan mana-mana kaum, agama atau kelompok minoriti. Kita bukan lagi bergerak secara reaktif apabila berlaku insiden tetapi kita mengurus perpaduan secara proaktif iaitu berasaskan data, bukti dan penyertaan komuniti.

33. Saya yakin, jika sistem ini dilaksanakan dengan sepenuhnya, dalam tempoh 10 hingga 20 tahun akan datang kita akan menyaksikan perubahan struktur dalam pembangunan negara. Malaysia akan menjadi negara pertama di rantau ini yang menginstitusikan perpaduan sebagai indeks pembangunan strategik. Malaysia akan menjadi negara pertama di dunia yang menjadikan perpaduan sebagai standard kebangsaan dalam semua dasar pembangunan.
34. Oleh itu, tiada lagi tindakan selepas konflik berlaku dan sebaliknya kita bergerak kepada model yang responsif, saintifik dan berasaskan ramalan data. Pegawai Perpaduan tidak lagi berada di pinggir sistem pentadbiran tetapi di tengah-tengah pembuatan dasar dan keputusan pembangunan.

Tuan/Puan dan hadirin sekalian,

35. Ini bukan mimpi tetapi ini keperluan masa depan. Dalam era polarisasi dan geopolitik yang tidak menentu, negara yang tidak menyatukan rakyatnya akan mudah goyah. Sebaliknya, negara yang menyusun perpaduannya secara sistemik akan kekal relevan, maju dan sejahtera. Jadilah kita bukan sekadar pelaksana dasar tetapi Jurutera Sosial Malaysia MADANI. Kita telah melihat cukup banyak isu yang berpunca daripada ketidaksefahaman, kehilangan empati dan kecelaruan naratif sosial. Oleh itu, perpaduan tidak boleh lagi bergantung kepada slogan dan sentimen tetapi ia mesti disusun sebagai satu sistem. Sebuah sistem yang hidup, fleksibel, bersandarkan data dan berpandukan semangat negara bangsa.
36. Saya lontarkan cadangan dan pandangan ini kepada pihak tuan/puan sekalian untuk dibincangkan dalam persidangan kali ini. Sekiranya ianya baik untuk dilaksanakan, ambillah sebagai satu strategik idea yang boleh merubah lanskap perpaduan negara.

CABARAN MASA KINI DAN MASA DEPAN

Tuan/Puan dan hadirin sekalian,

37. Saya percaya dari dulu lagi, setiap gerak kerja pasti ada cabaran yang mendatang. Kalau kita lihat secara positif, cabaran ini merupakan peluang kepada kita untuk memperbaiki segala kekurangan dalam sistem penyampaian perkhidmatan jabatan.
38. Oleh itu saya senaraikan beberapa cabaran yang sedang dihadapi dan akan dihadapi oleh kita semua untuk kita sama-sama mencari peluang bagi mengharungi cabaran ini.

i. **Cabaran 1: Kelayakan Guru Tabika Perpaduan yang Tidak Selaras dengan Keperluan Pendidikan Awal Kanak-Kanak**

Salah cabaran utama yang dihadapi oleh Tabika Perpaduan ialah terdapat guru-guru yang belum memiliki latar belakang formal dalam bidang Pendidikan Awal Kanak-Kanak. Hal ini menimbulkan kebimbangan terhadap kualiti pengajaran serta perkembangan menyeluruh kanak-kanak pada peringkat prasekolah, khususnya dalam aspek pedagogi yang sesuai dengan usia. Untuk memastikan keseragaman kualiti dan profesionalisme dalam kalangan guru, satu tindakan perlu diambil untuk menggalakkan semua guru Tabika Perpaduan memiliki sekurang-kurangnya diploma dalam Pendidikan Awal Kanak-Kanak.

Langkah ini bukan sahaja akan meningkatkan kompetensi guru, malah memberikan keyakinan kepada ibu bapa bahawa Tabika Perpaduan benar-benar komited menyediakan pendidikan awal yang holistik dan berpandukan piawaian profesional.

ii. **Cabaran 2: Kekangan Penggunaan Teknologi Digital dalam Pengajaran dan Pembelajaran Tabika Perpaduan**

Dalam era digitalisasi pendidikan, Tabika Perpaduan masih berdepan cabaran besar dalam mengintegrasikan teknologi digital ke dalam proses pengajaran dan pembelajaran. Penggunaan peranti pintar, aplikasi pendidikan dan sumber interaktif masih belum menyeluruh dan sistematik, terutama di kawasan luar bandar. Ini menyebabkan jurang pembelajaran digital antara murid Tabika Perpaduan dan murid prasekolah di institusi lain semakin melebar. Untuk mengatasi hal ini, pendekatan yang komprehensif perlu dilaksanakan termasuk peruntukan khas untuk infrastruktur ICT, latihan pengajaran digital kepada guru dan pembangunan modul interaktif berasaskan nilai perpaduan. Penguasaan teknologi sejak usia awal bukan sahaja akan mempercepatkan adaptasi pembelajaran murid, malah membolehkan nilai-nilai murni perpaduan disampaikan dengan lebih kreatif dan menarik melalui platform digital.

Saya juga meminta kepada JPNIN untuk memastikan kesemua Tabika Perpaduan di seluruh Malaysia dilengkapi dengan kemudahan internet yang boleh diakses bagi tujuan pembelajaran dengan kadar yang segera. Jangan lagi membiarkan guru-guru yang menyediakan keperluan asas berkenaan untuk pihak jabatan.

iii. **Cabaran 3 : Program JPNIN Masih Tidak Mencerminkan Kepelbagaian Kaum**

Walaupun matlamat utama JPNIN adalah untuk memupuk perpaduan nasional, hakikatnya banyak program yang dijalankan masih tertumpu kepada satu kaum, iaitu Melayu. Ketidadaan penyertaan yang seimbang daripada kaum Cina, India dan etnik lain memberi gambaran bahawa program perpaduan tidak benar-benar inklusif atau mewakili semangat Malaysia yang majmuk. Ini merupakan cabaran kritikal yang perlu ditangani secara langsung kerana ia boleh menjejaskan kredibiliti JPNIN sebagai agensi pemacu perpaduan.

Maka, satu langkah drastik perlu diambil iaitu mewajibkan setiap program yang dianjurkan oleh JPNIN perlu melibatkan penyertaan pelbagai kaum secara aktif dan bermakna. Ini termasuk pemilihan lokasi, kandungan program, bahasa pengantar serta penglibatan NGO atau komuniti pelbagai bangsa. Hanya dengan pendekatan yang inklusif dan menyeluruh, barulah mesej perpaduan dapat disampaikan secara tulen dan diyakini rakyat.

iv. **Cabaran 4: Tabika Perpaduan Tidak Melambangkan Kepelbagaian Kaum**

Walaupun Tabika Perpaduan ditubuhkan sebagai lambang pendidikan prasekolah berteraskan integrasi kaum, realitinya kini menunjukkan bahawa kebanyakan Tabika Perpaduan masih didominasi oleh satu kaum iaitu kaum Melayu. Ketidadaan representasi seimbang daripada kaum Cina, India dan etnik lain telah menjejaskan objektif utama penubuhannya, iaitu menjadi platform awal untuk anak-anak Malaysia belajar hidup dalam suasana majmuk sejak kecil. Hal ini bukan sahaja menjejaskan nilai simbolik institusi ini sebagai cerminan perpaduan tetapi turut mengurangkan keberkesanan interaksi sosial silang budaya dalam kalangan murid.

Sebagai tindakan pembetulan, satu strategi penyusunan semula penempatan, promosi dan pengambilan murid secara inklusif dan bersasar perlu digerakkan secara nasional. JPNIN perlu bekerjasama rapat dengan Kementerian Pendidikan, Pihak Berkuasa Tempatan (PBT) dan pemimpin komuniti pelbagai kaum untuk menyelaraskan agihan Tabika Perpaduan agar lebih strategik. Contohnya, mewujudkan tabika campuran di kawasan berbilang kaum dan memperhebat promosi dalam bahasa ibunda pelbagai etnik.

Di samping itu, bantuan khas atau insentif boleh diperkenalkan bagi menggalakkan penyertaan murid bukan Melayu, terutamanya di kawasan bandar dan pinggir bandar. Hanya dengan langkah yang tegas, terancang dan berpaksikan kepada keadilan sosial, barulah Tabika Perpaduan dapat kembali mengangkat misinya sebagai pemula sebenar kepada masyarakat berbilang bangsa yang bersatu padu.

v. **Cabaran 5 : Era Digitalisasi Dalam Perpaduan**

Melangkau abad merentas zaman, kepesatan teknologi digital bergerak laju sepantas cahaya dengan mencipta pelbagai kemungkinan. Mahu tidak mahu kita harus bergerak seiring ataupun mendahului kepantasan ini. Kecerdasan buatan (AI) menjadikan kita dipersimpangan sama ada menjadi lebih bijak ataupun ketinggalan dan tenggelam ditelan perubahan dunia digital masa kini.

Sudah tentu kita harus melangkah mendahului ke hadapan dengan menerokai dunia digital ini dan beradaptasi dengan kecerdasan buatan yang membolehkan kita jauh lebih maju dan hebat dalam melaksanakan tindakan-tindakan pengukuhan perpaduan. Cabarannya bukan sahaja penyatupaduan dalam dunia nyata tetapi juga kesepaduan di dunia maya.

Dasar Digital Nasional (DDN) merupakan idea utama menjadikan Malaysia sebuah negara digital yang berdaya saing di peringkat global, inklusif dan berasaskan inovasi teknologi. Antara fokus utama adalah transformasi sektor awam dan swasta ke arah digitalisasi, pendidikan digital untuk semua lapisan masyarakat dan pengurangan jurang digital bandar dan luar bandar.

Dikesempatan ini saya ingin menekankan bahawa kebolehpayaan Pegawai-Pegawai Perpaduan untuk memastikan bagaimana teknologi ini menjadi platform penting memacu strategi pengukuhan perpaduan dan integrasi nasional menjadi agenda utama kementerian dan jabatan di masa hadapan.

Oleh yang demikian, bagi menyahut seruan kerajaan supaya mempercepatkan adaptasi digital di semua peringkat perkhidmatan awam kepada masyarakat, maka kemahiran digital, tahap kesediaan dan peluang untuk memanfaatkan teknologi digital dengan lebih baik menjadi *focal point* kepada jabatan untuk meningkatkan produktiviti kerja dan menambahbaik penyampaian perkhidmatan Pegawai Perpaduan kepada rakyat khususnya komuniti Rukun Tetangga. Seiring dengan memberi keutamaan kepada pendidikan literasi digital, maka mempertingkatkan rangkaian dan jaringan digital di jabatan amat penting diusahakan. Syabas saya ucapkan kepada Dato' Ketua Pengarah dan pasukan Cawangan Teknologi Maklumat jabatan yang telah berusaha untuk memohon peruntukan *Rolling Plan* RMK-13

sebanyak RM25 juta bagi penambahbaikan sistem-sistem yang ada dan masih digunapakai di JPNIN.

Keupayaan pegawai dalam melaksanakan pemantauan media sosial dan etika digital merupakan perkara penting yang perlu diberikan sebagai asas kemahiran Pegawai Perpaduan. Walau bagaimanapun, kebolehpayaan pegawai dalam kemahiran digitalisasi tidak bergantung sepenuhnya kepada teknologi semata-mata tetapi memerlukan usaha berterusan dan kerjasama penuh masyarakat untuk mudah menerima dan mengubah minda mereka supaya mengadaptasikan perubahan demi meningkatkan potensi yang akhirnya membuahkan kejayaan.

Dalam konteks perpaduan, kewujudan e-Sepakat di bawah JPNIN telah membolehkan kita mengendalikan isu-isu perpaduan dengan lebih pantas. Ini merupakan kebolehpayaan yang digerakkan dalam dunia digital. Pemerkasaan e-Sepakat perlu disegerakan bagi memastikan akses ini dikembangkan ke peringkat jentera akar umbi khususnya Kawasan Rukun Tetangga.

Saya melihat banyak ruang dan peluang yang boleh kita terokai untuk mengukuhkan perpaduan melalui aplikasi digital. Sebagai contoh memperkasakan perkhidmatan atas talian dalam permohonan penubuhan Kawasan Rukun Tetangga, memperkemas mekanisma pelaporan isu serta memperkasakan analisis data dengan kesesuaian kebolehgunaan di semua peringkat. Pelaksanaannya boleh digerakkan melalui pendigitalan data dan analitik komuniti melalui pewujudan pangkalan data analitikal.

Di sebalik semua keupayaan pembangunan teknologi digital ini Pegawai Pegawai Perpaduan juga perlu bersedia berhadapan dengan cabaran di media sosial. Keupayaan ini dipacu oleh kemahiran berasaskan ilmu yang perlu diterapkan kepada setiap pegawai. Kaedah mengendalikan isu-isu perpaduan, strategi memperkukuhkan jaringan kolaborasi rentas sektor dan pelbagai kaedah lagi yang boleh dilaksanakan dengan harapan dan iltizam kebolehpayaan Pegawai Perpaduan di setiap peringkat terus diberi keutamaan dalam bentuk latihan dan kursus yang berkaitan.

Dalam hal ini, saya menggesa supaya Pegawai Perpaduan yang hadir dalam persidangan ini untuk merebut peluang dengan mencari ruang yang ada di pelbagai agensi atau Institut Latihan Awam lain yang ada menyediakan platform latihan kepada penjawat awam dalam bidang digitalisasi. Tindakan ini mempercepatkan lagi usaha meningkatkan potensi diri dan keupayaan masing-masing tanpa bergantung sepenuhnya kepada latihan/kursus anjuran jabatan melalui IKLIN.

PENUTUP

Hadirin yang dihormati sekalian,

39. Tugas kita bukan kecil. Kita bukan sekadar pelaksana dasar. Kita adalah penyemai harapan dan penjaga tenunan sosial negara. Di tangan kita terletak amanah besar iaitu untuk menjaga keharmonian, merawat luka sosial dan menyuburkan nilai kasih sayang serta toleransi.
40. Marilah kita bergerak dengan tekad dan semangat. Tinggalkan keselesaan, dekatilah masyarakat dan sentuhlah hati mereka. Jadilah pemimpin akar umbi yang dipercayai, dihormati dan dikenang. Kita bukan sekadar penjawat awam. Kita adalah penjaga keharmonian negara. Kita adalah pelita dalam kegelapan dan jambatan dalam perbezaan.
41. Sebelum mengakhiri ucapan ini, saya ingin menzahirkan penghargaan dan ucapan tahniah kepada semua pihak yang terlibat khususnya Dato' Ketua Pengarah dan barisan jawatankuasa persidangan atas kejayaan menganjurkan persidangan ini. Saya amat positif bahawa ruang persidangan seumpama ini akan dapat menyuntik semangat Pegawai-Pegawai Perpaduan untuk lebih maju ke hadapan. Oleh itu saya menyeru kepada semua yang hadir untuk memberi sepenuh komitmen dan tumpuan sepanjang persidangan ini berlangsung supaya matlamat dan objektif persidangan ini akan dapat dicapai.
42. Terima kasih jua saya ucapkan atas jemputan untuk saya memberi ucap tama dalam persidangan ini.

Sekian.

Wabillahaufikwalhidayah wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Kementerian Perpaduan Negara

24 Mei 2025

HURAIAN PEMBENTANGAN KETUA SETIAUSAHA, KPN**1. Agenda 1 : Mendengar Denyut Nadi Komuniti**

Konsep dengar, faham dan damaikan perlu dilaksanakan oleh Pegawai Perpaduan sekiranya ada isu-isu berbangkit. Pegawai Perpaduan perlu cakna dengan situasi semasa demi memperkasa peranan dalam aspek perpaduan. Adalah menjadi tanggungjawab pegawai untuk menjelaskan situasi semasa perpaduan masa kini secara meluas kepada semua jentera dan rakan perpaduan di akar umbi. Pemahaman konsep perpaduan secara mendalam sangat penting bagi mengawal jurang perbezaan yang semakin melebar dalam kalangan masyarakat. Oleh itu, peranan dan tanggungjawab amat penting untuk menyampaikan pemahaman dan makna perpaduan, kesepaduan dan penyatupaduan kepada komuniti.

2. Agenda 2 – Merubah Corak Kefungsian Organisasi

Pendekatan pengurusan isu perpaduan secara proaktif dan berteraskan prinsip ‘damai’ merupakan strategi penting dalam memastikan penyelesaian konflik dilaksanakan secara efektif di peringkat *local*. Dalam hal ini, Pegawai Perpaduan perlu memanfaatkan sepenuhnya platform seperti Jawatankuasa Pengurusan Isu Perpaduan serta Majlis Penasihat Perpaduan Negara (MPPN) sebagai saluran utama untuk bincang, menilai dan merumus penyelesaian terhadap permasalahan yang timbul di peringkat akar umbi. Pendekatan ini bukan sahaja menggalakkan penglibatan komuniti secara langsung malah memperkukuh mekanisme responsif dalam menangani isu-isu sensitif secara berhemah dan inklusif.

3. Agenda 3 – Membentuk Perpaduan Yang Lebih Erat

Pemeriksaan peranan Pegawai Perpaduan merupakan langkah strategik dalam memperkukuh hubungan antara komuniti. Inisiatif seperti Ruang Sosial dan Ruang Sembang Harmoni diwujudkan sebagai platform interaksi inklusif yang melibatkan pelbagai lapisan masyarakat ke arah pembinaan perpaduan yang lebih utuh.

4. Agenda 4 – Meningkatkan Kualiti Pendidikan Tabika Perpaduan

Usaha meningkatkan kualiti Tabika Perpaduan perlu ditumpukan kepada penguasaan asas literasi dan numerasi (3M) iaitu membaca, menulis dan mengira. Selain itu, pemahaman terhadap budaya rakan sebaya memainkan peranan penting dalam menggalakkan interaksi antara kaum seawal usia persekolahan. Penyertaan ibu bapa juga perlu diperkasakan melalui pelaksanaan program yang bersifat inklusif bagi menyokong fungsi dan peranan Tabika Perpaduan secara holistik.

5. **Agenda 5 - Memperkasa Sistem Perpaduan Negara**

Unity As a System Not a Slogan. Antara perkara yang boleh dilaksanakan adalah seperti berikut: -

- i. Perpaduan sebagai teras utama pembinaan negara dapat direalisasikan melalui pewujudan Ekosistem Integrasi Sosial Nasional (EISN) iaitu sebuah sistem bersepadu yang berasaskan data, kecerdasan sosial, kepimpinan komuniti serta keupayaan merentas sektor. Pendekatan ini berperanan memperkukuh kerjasama pelbagai pihak dalam membina masyarakat yang inklusif dan harmoni;
- ii. *Social Intelligence Unit (SIU)* direka untuk mengumpul, menganalisis dan mengoptimumkan data interaksi sosial di peringkat komuniti. Matlamat utamanya ialah meningkatkan “kecerdasan sosial” iaitu kemampuan untuk memahami, mengurus dan membina hubungan antara individu serta kumpulan berbilang kaum secara efektif;
- iii. Pewujudan Makmal Perpaduan (*Unity Labs*) sebagai kaedah komuniti mengetahui status perpaduan mengikut komuniti dan daerah. *Unity Labs* membolehkan komuniti melihat dan memahami status perpaduan di peringkat tempatan merangkumi aspek hubungan antara kaum, keterlibatan komuniti, toleransi budaya dan persepsi antara etnik;
- iv. Penyediaan Laporan Tahunan kepada Parlimen mengenai status perpaduan nasional merupakan mekanisme kebertanggungjawaban institusi dalam menilai tahap keharmonian sosial serta kemajuan dasar-dasar perpaduan. Laporan ini berfungsi sebagai rujukan utama dalam merumus strategi berasaskan bukti untuk memperkukuh integrasi nasional secara berterusan;
- v. Pewujudan Skor Perpaduan (*Unity Scorecard*) bagi semua kementerian dan kerajaan negeri merupakan satu pendekatan strategik untuk menilai secara sistematik tahap komitmen dan keberkesanan pelaksanaan inisiatif perpaduan dalam sektor awam. Instrumen ini berperanan sebagai alat pemantauan dan penilaian berasaskan data bagi memastikan nilai perpaduan diurus perdanakan dalam dasar, program dan penyampaian perkhidmatan kerajaan; dan
- vi. Pembangunan *UnityNet*, adalah sebuah sistem berasaskan kecerdasan buatan (AI) dan teknologi data raya (*big data*) yang merupakan inisiatif inovatif untuk menjejak perubahan sentimen masyarakat serta menilai impak pelaksanaan dasar terhadap perpaduan sosial. Melalui analisis data berskala besar dan algoritma pintar, sistem ini mampu menyediakan maklum

balas berterusan yang bersifat *real-time* sekali gus memperkukuh keupayaan kerajaan dalam merangka intervensi yang lebih responsif dan berkesan terhadap dinamika hubungan antara kaum.

6. **Peningkatan Kelayakan Akademik Guru Tabika Perpaduan**

- i. Peningkatan kelayakan akademik Guru Tabika Perpaduan dengan mewujudkan kolaborasi bersama pihak KPM, UPSI dan IPGM. Pelaksanaan ini dapat memastikan sasaran dalam RMK-13 adalah 50% Guru Tabika Perpaduan memiliki kelayakan dalam Ijazah Pendidikan Awal Kanak-Kanak dan 50% lagi mempunyai Diploma Pendidikan Awal Kanak-Kanak; dan
- ii. Perluaskan capaian talian internet di semua 1,781 kelas Tabika Perpaduan di seluruh negara.

7. **Penganjuran Sambutan Minggu Perpaduan (SMP) di semua agensi kerajaan**

Penganjuran Sambutan Minggu Perpaduan (SMP) di semua agensi pada tahun 2026 yang merupakan satu inisiatif nasional dengan bertujuan memperkukuh semangat kebersamaan dan penghayatan nilai perpaduan dalam kalangan warga perkhidmatan awam serta masyarakat umum. Pelaksanaan secara berstruktur di peringkat agensi ini dijangka dapat mewujudkan sinergi antara sektor dalam memupuk identiti nasional yang inklusif dan harmoni.

8. **Penyemakan semula pelaksanaan Pelan Tindakan Perpaduan Negara (PTPN) 2021-2030**

Penyemakan semula pelaksanaan Pelan Tindakan Perpaduan Negara (PTPN) untuk menentukan kejayaan dan kelemahan pelan yang perlu dibaiki.

9. **Pengwujudan e-Profil Komuniti Perpaduan**

Pengwujudan pangkalan data digital e-Profil Komuniti Perpaduan merupakan usaha sistematik ke arah pendigitalan maklumat komuniti bagi tujuan pemetaan sosial, pemantauan dinamik demografi serta penilaian tahap integrasi antara kaum. Inisiatif ini berperanan sebagai rujukan bersepadu yang menyokong perancangan dasar dan intervensi berasaskan data dalam memperkukuh perpaduan di peringkat akar umbi.

10. **Penubuhan Unit Khas Pengurusan Isu**

Cadangan penubuhan unit khas dan bertindak dalam pengurusan isu-isu perpaduan bagi penyelesaian segera di peringkat daerah/ akar umbi.

11. **Promosi dan Hebahan Perpaduan**

Promosi dan hebahan perpaduan oleh Pegawai-Pegawai Perpaduan di setiap peringkat pelaksanaan contohnya dengan pelaksanaan pertandingan foto perpaduan dan gambar kreatif perpaduan.

12. **Program Silang Budaya**

Program Silang Budaya seperti Program Dapur Bersama Komuniti merupakan pendekatan strategik dalam memperkukuh interaksi antara kaum melalui medium budaya. Inisiatif ini bukan sahaja memupuk persefahaman dan penghargaan terhadap kepelbagaian budaya malah menggalakkan pembinaan hubungan sosial yang harmoni dalam kalangan komuniti pelbagai etnik.

13. **Persatuan Ibu Bapa Prasekolah Kebangsaan**

Pewujudan Persatuan Ibu Bapa Prasekolah Kebangsaan yang melibatkan pelbagai agensi seperti Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) dan Jabatan Kemajuan Masyarakat (KEMAS) merupakan inisiatif kolaboratif yang bertujuan memperkukuh penglibatan ibu bapa dalam pembangunan awal kanak-kanak. Usaha ini dapat menyemai nilai perpaduan sejak peringkat prasekolah melalui pendekatan bersepadu yang melibatkan sokongan komuniti dan agensi kerajaan secara holistik.

14. **Tabika Perpaduan Model Madani**

Pewujudan Tabika Perpaduan Model MADANI di setiap negeri dengan menggunakan teknologi, kurikulum integrasi dan kaedah pengajaran terbaik di mana syarat utama kemasukan adalah kepelbagaian kaum.

15. **Peruntukan Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA)**

Cadangan permohonan peruntukan kepada JPA bagi kursus kepimpinan, kursus pendigitalan/ atau ICT pegawai dan guru serta pengurusan kewangan.



KEMENTERIAN PERPADUAN NEGARA
JABATAN PERPADUAN NEGARA
DAN INTEGRASI NASIONAL

**MEMACU KE ARAH STRATEGI
PENGUKUHAN AGENDA PERPADUAN
NEGARA DAN INTEGRASI NASIONAL**

YBHG. DATUK HAJI RUJI BIN HAJI UBI
KETUA SETIAUSAHA
KEMENTERIAN PERPADUAN NEGARA

 24 MEI 2025

 HOTEL SERI PACIFIC, KUALA LUMPUR

PENDAHULAN

- 01** **TEMA :** Menjulung Perpaduan Dalam Era Digital
- 02** Pegawai Perpaduan nadi penggerak pengukuhan keharmonian dan perpaduan negara
- 03** Slogan KPN: Perpaduan Dalam Kepelbagaian dan Membudayakan Perpaduan, Meraikan Kepelbagaian
- 04** Pegawai Perpaduan perlu memahami dan menghayati DPN sebagai panduan dalam melaksanakan tugas di peringkat akar umbi



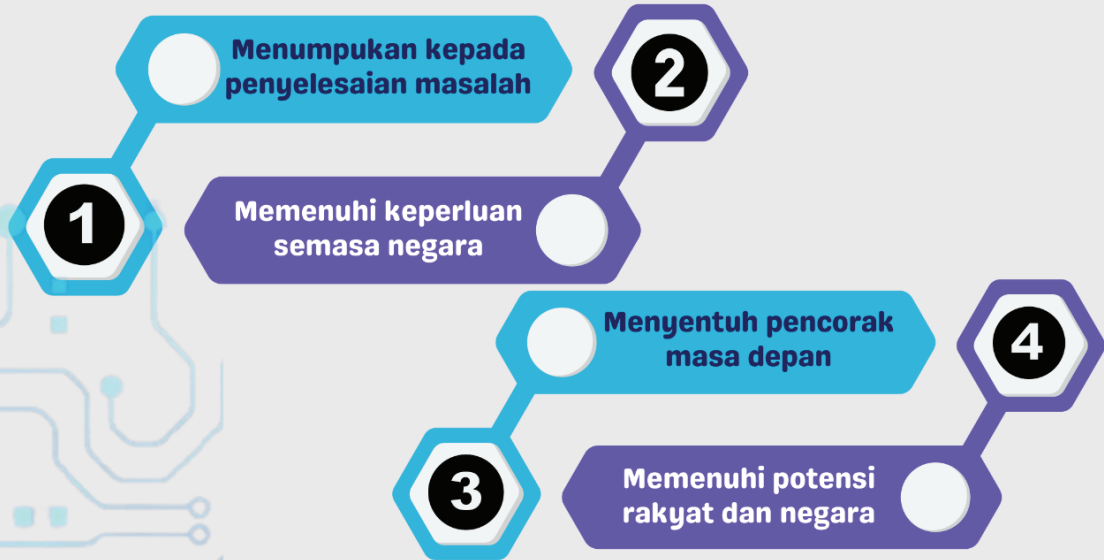
ASAS PEMBENTUKAN KERANGKA MEMBANGUN MALAYSIA MADANI MELALUI KONSEP PERPADUAN DALAM KEPELBAGAIAN

01

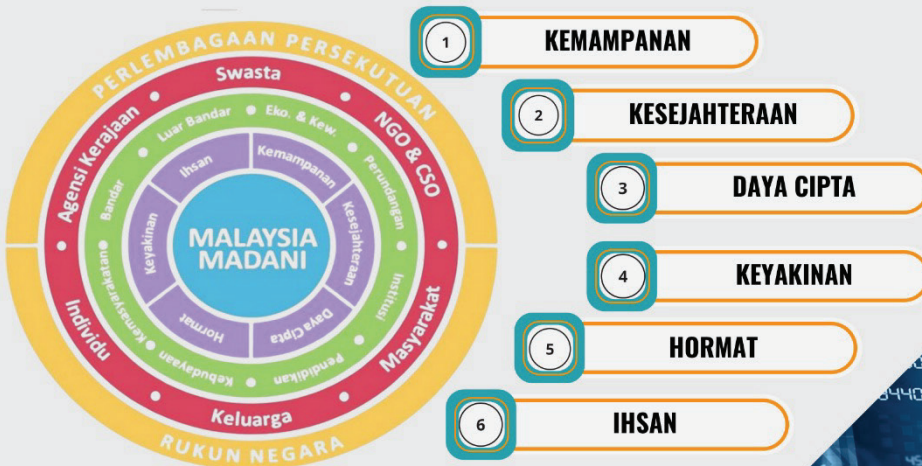
Buku Terbitan KPN :
“Membangun Malaysia Madani Melalui
Konsep Perpaduan Dalam
Kepelbagaian”.



Empat (4) agenda utama yang digariskan DPN



Pendekatan utama MADANI turut melihat kebolehubungan **enam (6) nilai**







1

Agenda Pertama

Memperkasa Peranan Pegawai Perpaduan

Mendengar Denyut Nadi Komuniti



Agenda Kedua

Memperkasa Peranan Pegawai Perpaduan

2

Merubah Corak Kefungsian Organisasi



3

Agenda Ketiga

Memperkasa Peranan Pegawai Perpaduan

Membentuk
Perpaduan Yang lebih
erat.



4

Agenda Keempat

Memperkasa Peranan Pegawai Perpaduan

Meningkatkan kualiti
Pendidikan Tabika
Perpaduan





CADANGAN MEMPERKASAKAN SISTEM PERPADUAN NEGARA

Unity As A System, Not A Slogan



EKOSISTEM INTEGRASI SOSIAL NASIONAL (EISN)

Unit
Kecerdasan
Sosial (SIU)

Makmal
Perpaduan
(Unity Lab)

Laporan
Tahunan
kepada
Parlimen

Sistem Score
Perpaduan

Pembangunan
Platform
Digital
UNITYNET



Cabaran Masa Kini & Masa Depan



Cabaran 1

Kelayakan Guru
Tabika Perpaduan
Yang tidak selaras
dengan keperluan

Cabaran 2

Kekangan
Penggunaan
Teknologi Digital
Dalam PDP.

Cabaran 3

Program JPNIN masih
tidak Mencerminkan
keperlabagai Kaum

Cabaran Masa Kini & Masa Depan



Cabaran 4

Tabika Perpaduan
Tidak Melambangkan
Kepelbagaian Kaum

Cabaran 5

Era Digitalisasi Dalam
Perpaduan

ERA DIGITALISASI DALAM PERPADUAN

Kecerdasan Buatan (AI)

Teknologi digital menuntut agar manusia lebih bijak menyesuaikan diri supaya tidak ketinggalan

Cabaran

Maju ke hadapan dengan meneroka dunia digital dan menyesuaikan diri dengan kecerdasan buatan

Dasar Digital Nasional (DDN)

Menjadikan Malaysia negara digital yang berdaya saing, inklusif dan berasaskan inovasi teknologi.



PEMERKASAAN PERANAN PEGAWAI PERPADUAN SELARI DENGAN PEMBANGUNAN ERA DIGITAL



E-Sepakat di bawah Jabatan Perpaduan Negara memudahkan pengendalian isu perpaduan dengan lebih pantas

Pendigitalan data dan analitik komuniti melalui pewujudan pangkalan data analitikal

Bersedia berhadapan dengan cabaran di media sosial

Pegawai Perpaduan perlu memanfaatkan peluang di agensi atau institut latihan awam untuk meningkatkan potensi dan keupayaan diri

PENUTUP

Menyuntik semangat Pegawai-Pegawai Perpaduan untuk lebih maju ke hadapan

Komitmen dan kesungguhan diperlukan untuk mencapai matlamat dan objektif persidangan



SEKIAN



UCAPTAMA KETUA SETIAUSAHA

2025



**Success & Relation never depend
on the Capability of your Brain...**

**But they always depend on
the Greatness of your behaviour
& thoughts....**

thequotecircle.org



***Success is an achievement.
Whereas, struggling could
be a should.***

Sukses adalah pencapaian.
Namun berjuang adalah
keharusan.

PERSIDANGAN PEGAWAI PERPADUAN



KEMENTERIAN PERPADUAN NEGARA
JABATAN PERPADUAN NEGARA
DAN INTEGRASI NASIONAL

ASPIRASI KETUA PENGARAH

Pemikiran Strategik Mencipta Idea
Baharu dan Penyelesaian Kreatif

YBhg. Dato' Haji Che Roslan bin Che Daud
Ketua Pengarah
Jabatan Perpaduan Negara dan Integrasi Nasional

“MENJULANG PERPADUAN DALAM ERA DIGITAL”

24 MEI 2025 | 9.30 AM – 10.30 AM
HOTEL SERI PACIFIC, KUALA LUMPUR



KEMENTERIAN PERPADUAN NEGARA

JABATAN PERPADUAN NEGARA DAN INTEGRASI NASIONAL

TEKS

ASPIRASI

KETUA PENGARAH

JABATAN PERPADUAN NEGARA DAN INTEGRASI NASIONAL

KEMENTERIAN PERPADUAN NEGARA

**PEMIKIRAN STRATEGIK:
MENCIPTA IDEA BAHARU DAN PENYELESAIAN KREATIF**

Pada :

24 Mei 2025

Jam: 9.30 pagi

Tempat :

Hotel Seri Pacific, KL

SEMPENA

PERSIDANGAN PEGAWAI PERPADUAN TAHUN 2025

“MENJULANG PERPADUAN DALAM ERA DIGITAL”

23 HINGGA 25 MEI 2025 (JUMAAT - AHAD)

HOTEL SERI PACIFIC, KUALA LUMPUR

Assalamualaikum, Salam Sejahtera, Salam Perpaduan dan Salam Malaysia MADANI.

Terima kasih saudara Pengacara Majlis.

PENDAHULUAN

1. Terlebih dahulu marilah kita sama-sama memanjatkan kesyukuran ke hadrat Ilahi kerana dengan limpah kurnia-Nya kita dapat berhimpun dalam Persidangan Pegawai Perpaduan Tahun 2025 di Hotel Seri Pacific bermula 23 hingga 25 Mei 2025.
2. Saya dan semua warga Jabatan Perpaduan Negara dan Integrasi Nasional berbesar hati mengalu-alukan kehadiran YBhg. Datuk Haji Ruji bin Haji Ubi, Ketua Setiausaha Kementerian Perpaduan Negara yang sudi memenuhi undangan menyampaikan ucap-tama sebentar tadi. Saya pasti majoriti daripada warga jabatan belum mengenali YBhg. Datuk yang telah dilantik sebagai KSU, KPN pada 10 Mac 2025. Sebagaimana YBhg. Datuk sedia maklum, persidangan ini dihadiri oleh Pegawai-Pegawai Perpaduan dari setiap peringkat dan gred perjawatan.
3. Terima kasih dan syabas saya ucapkan kepada IKLIN selaku Jawatankuasa Induk yang bertungkus lumus bersama Jawatankuasa Kerja merealisasikan hasrat untuk mengadakan persidangan ini yang telah tertangguh sejak tahun lepas lagi. Sukacita jua saya mengucapkan tahniah kepada semua pegawai yang dapat menghadiri persidangan selama 3 hari ini. Harapan saya, semua pegawai memberi tumpuan sepenuhnya pada setiap sesi pembentangan sepanjang persidangan ini berlangsung.

YBhg. Datuk, Tuan, Puan Hadirin Sekalian,

4. Pelaksanaan Persidangan Pegawai Perpaduan menjadi wadah utama untuk memperkasakan peranan Pegawai Perpaduan yang semakin signifikan dalam menyokong aspirasi dan visi kerajaan. Persidangan ini merupakan platform serta ruang untuk menyampaikan strategi dan halatuju jabatan dan kementerian di samping perkongsian ilmu pengetahuan terkini serta amalan terbaik dalam kalangan Pegawai Perpaduan di setiap peringkat. Dalam masa yang sama, melalui persidangan seumpama ini pegawai dapat mengukuhkan lagi hubungan dan memupuk semangat kerjasama dalam usaha menjadikan jabatan ini lebih cemerlang dan terserlah pada masa hadapan.

5. Untuk makluman semua, persidangan seumpama ini pernah diadakan kali terakhir pada tahun 2016 yang memberi fokus kepada perjawatan guru, peningkatan gred pegawai dan pertambahan perjawatan sesuai dengan pertambahan beban tugas pada ketika itu. Namun begitu, persidangan pada kali ini lebih memberi tumpuan kepada peningkatan ilmu pengetahuan dan pemantapan budaya kerja seiring dengan cabaran dan isu yang semakin rencam untuk diurus di peringkat akar umbi.
6. Jabatan menyedari semakin ramai pegawai baharu dan muda mula mengisi kekosongan perjawatan Pegawai Perpaduan yang telah bersara dari masa ke semasa. Oleh itu, melalui persidangan ini pegawai-pegawai *senior* dan *junior* yang berkhidmat di negeri dan daerah berlainan boleh berkenalan dan mewujudkan persefahaman antara mereka sebagai usaha untuk mengukuhkan semangat kerja berpasukan. Ini secara tidak langsung berupaya meningkatkan kompetensi dalam kalangan mereka.
7. Selain itu, persidangan ini turut menjadi medium kepada Pegawai Perpaduan untuk berkongsi pandangan serta buah fikiran dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab dalam menyelia dan menyelaras jentera perpaduan di akar umbi. Pengisian sepanjang persidangan ini memberi gambaran bahawa peranan dan tanggungjawab Pegawai Perpaduan semakin mencabar seiring dengan kemajuan teknologi masa kini.
8. Melalui persidangan ini, Pegawai-Pegawai Perpaduan akan mendapat manfaat dan faedah daripada pencapaian 3 objektif persidangan iaitu objektif pertama, memahami cabaran global, perubahan geopolitik dan teknologi digital yang mempengaruhi ekosistem perpaduan. Bagi mencapai objektif pertama ini, kupasan mengenai cabaran geopolitik, kecerdasan buatan (AI) dan perubahan sosial akan dibincangkan secara tuntas oleh 3 panelis yang terdiri daripada pakar-pakar sosial dari Institusi Pengajian Tinggi melalui Sidang Pleno pada sebelah petang nanti.
9. Manakala untuk mencapai objektif kedua, meningkatkan kepimpinan dan kebolehpayaan pegawai dalam aspek tadbir urus yang baik berasaskan nilai integriti dan akauntabiliti dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab, maka sesi pembentangan pertama persidangan dimulai dengan Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia (SPRM) pada malam tadi. Ini sebagai simbolik bahawa betapa pentingnya Pegawai Perpaduan menerapkan nilai integriti, akauntabiliti dan etika penjawat awam dalam setiap tindakan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab.
10. Seterusnya pencapaian objektif ketiga, memperkasa pegawai sebagai *Social Engineer* (Jurutera Sosial) yang efektif, inovatif dan kreatif dalam menjalankan

peranan sebagai peneraju bidang perpaduan. Pencapaian objektif ketiga ini memberi fokus kepada pemerkasaan peranan Pegawai Perpaduan sebagai *social engineer* yang berkesan dalam membimbing komuniti RT khasnya dan masyarakat amnya. Justeru itu, sebanyak 9 pembentangan yang memberi tumpuan mengenai *core business* jabatan dan perkongsian amalan terbaik dalam Diskusi Perpaduan. Pengisian ini memberi gambaran mengenai perkara-perkara yang perlu diketahui dan difahami oleh setiap peringkat pegawai. Adalah menjadi harapan saya penyertaan tuan/puan dalam persidangan ini membuka minda dan meningkatkan kesedaran bahawa usaha memperkasakan potensi Pegawai Perpaduan masa kini perlu mengambil kira perkembangan kemajuan teknologi moden dan sentiasa mengikut peredaran zaman.

11. Sebagai *social engineer*, Pegawai Perpaduan hendaklah meningkatkan kesedaran dan pemahaman mengenai kepentingan memiliki kemahiran digital dalam melaksanakan tugas supaya penyampaian perkhidmatan lebih efisien dengan menguasai beberapa kompetensi seperti berikut:
 - i. Dapat menganalisis pola perpaduan dengan lebih cekap;
 - ii. Responsif yang segera terhadap cabaran dan isu semasa;
 - iii. Meluaskan komunikasi dan interaksi sosial dengan masyarakat berbilang kaum tanpa had dan sempadan;
 - iv. Mengambil langkah proaktif dalam meredakan ketegangan sosial;
 - v. Menggunakan data dan kecerdasan buatan (*artificial intelligence*) untuk membuat keputusan strategik; dan
 - vi. Menyebarkan maklumat perpaduan dengan lebih luas dan pantas.
12. Saya amat berharap persidangan ini menjadi titik permulaan untuk jabatan menggerakkan inisiatif pengukuhan sikap dan kemahiran kepada Pegawai Perpaduan supaya selaras dengan kemajuan teknologi digital dalam usaha memacu agenda perpaduan negara ke arah yang lebih cemerlang.

KEPENTINGAN PEMIKIRAN STRATEGIK YANG BERKESAN

YBhg. Datuk, Tuan, Puan Hadirin Sekalian,

13. Dalam membicarakan tema persidangan ini “*Menjulang Perpaduan Dalam Era Digital*” perkara asas yang perlu diterapkan adalah membentuk satu pola pemikiran strategik yang berkesan. Di sinilah peranan penting yang perlu dimainkan oleh Pegawai-Pegawai Perpaduan untuk mengasah minda dengan teknik pemikiran strategik agar berupaya menjana idea-idea bernas dan kreatif dalam merungkai permasalahan semasa melaksanakan tugas. Ini merupakan perkara asas yang penting dimiliki oleh Pegawai Perpaduan dalam menghadapi cabaran era digital.

14. Di sini saya ingin menekankan kepentingan pemikiran strategik dalam mencipta idea baharu yang lebih kreatif dan inovatif sebagai usaha memperkuat peranan Pegawai Perpaduan dalam mencapai agenda perpaduan negara. Pemikiran strategik adalah keupayaan untuk melihat gambaran besar (*big picture*) secara menyeluruh dengan mengambil kira pelbagai faktor jangka panjang dalam membuat keputusan. Dalam konteks perpaduan, perancangan strategik merupakan pendekatan yang bukan sahaja reaktif tetapi juga proaktif dan kreatif.
15. Dengan memiliki kebolehan pemikiran strategik, Pegawai Perpaduan dapat mengenal pasti isu-isu tersembunyi yang boleh menggugat perpaduan dalam komuniti. Di sinilah pemikiran strategik sangat penting kerana Pegawai-Pegawai Perpaduan berupaya memikirkan jalan penyelesaian yang bersifat jangka panjang, kreatif dan inovatif dengan merangka dan merancang program/aktiviti yang dapat memupuk keharmonian, toleransi dan kerjasama dalam kalangan masyarakat berbilang kaum.
16. Dalam era digital yang semakin mencabar masa kini, Pegawai Perpaduan seharusnya mula memikirkan idea-idea baru dalam merancang program-program perpaduan untuk dilaksanakan di peringkat akar umbi yang terdiri dari pelbagai lapisan masyarakat. Kini tiba lah masanya untuk Pegawai-Pegawai Perpaduan berfikir diluar kotak dalam merangka, merancang dan melaksanakan program atau aktiviti kepada komuniti khususnya Rukun Tetangga.
17. Dengan struktur pentadbiran Rukun Tetangga yang komprehensif dan mencakupi setiap peringkat umur seperti Tunas Jiran, Jiran Muda, Jiran Wanita dan Jiran Usia Emas, maka program-program berbentuk pendidikan inklusif dan inovatif boleh diadakan dengan mengintegrasikan dan mengadaptasi nilai-nilai perpaduan menggunakan digitalisasi untuk menarik penyertaan golongan muda. Penggunaan digital yang meluas dalam pelaksanaan program turut dapat mendidik golongan tua mengenai cabaran kemajuan teknologi yang mempengaruhi kehidupan. Ini secara langsung boleh merapatkan jurang digital antara golongan muda dan yang lebih berumur dalam komuniti.
18. Dalam tempoh 2 tahun lebih saya menerajui kepimpinan Jabatan Perpaduan Negara dan Integrasi Nasional, saya meneliti Plan Strategik JPNIN 2021-2025 yang saya dapati agenda pengukuhan perpaduan khususnya pembangunan bina upaya (*capacity building*) dan pemerksaan Pegawai Perpaduan amat penting diusahakan. Pengukuhan peranan dan peningkatan kebolehpayaan pegawai hendaklah diberi keutamaan untuk membangunkan potensi dan kompetensi Pegawai Perpaduan. Ini secara langsung meningkatkan kebertanggungjawaban mereka dalam menjalankan tugas dengan penuh beramanah dan berintegriti.

PELAN PEMBANGUNAN PROFESIONALISME PEGAWAI PEMBANGUNAN MASYARAKAT (PPM)

19. Bagi merealisasikan aspirasi ini, saya meminta Cawangan Sumber Manusia dan IKLIN untuk bekerjasama menghasilkan Pelan Pembangunan Profesionalisme Pegawai Pembangunan Masyarakat (PPM). Pelan ini sebagai *blueprint* untuk menjayakan pelan penggantian (*succession plan*) di JPNIN. Dalam masa yang sama, kemahiran dan daya saing Pegawai Perpaduan dalam menangani isu-isu sosial perlu dipertingkatkan dan diberi tumpuan. Ini penting sebagai satu usaha membangunkan Pakar Bidang Khusus (*Subject Matter Expert*) dalam kalangan Pegawai Perpaduan supaya lebih cekap berhadapan dengan isu sosial serta mempunyai pengalaman luas dalam bidang tertentu yang berkaitan dengan perpaduan.

20. Sehubungan itu, pelaksanaan Pelan Pembangunan Profesionalisme Pegawai Pembangunan Masyarakat (PPM) ini seharusnya dapat melahirkan Pegawai Perpaduan yang berpengalaman luas, berkemahiran, bersikap terbuka serta mempunyai integriti dan kredibiliti profesional yang tinggi. Oleh yang demikian, kandungan pelan ini hendaklah memberi fokus kepada perkara-perkara seperti berikut:
 - i. Bidang Pengkhususan Pegawai Pembangunan Masyarakat (PPM);
 - ii. Objektif Pelan;
 - iii. Falsafah Pembangunan Bakat;
 - iv. Pembangunan Kompetensi dan Kerangka Kefungsian;
 - v. Kerangka Profesionalisme Pegawai Pembangunan Masyarakat;
 - vi. Pembangunan dan Penilaian Potensi;
 - vii. Perbezaan Jurang Kompetensi;
 - viii. Ekspektasi Kepimpinan;
 - ix. Peluang Pembangunan Profesional;
 - x. Cadangan Latihan dan Kursus;
 - xi. Pembelajaran Kendiri;
 - xii. *Micro Credential*; dan
 - xiii. Kursus Pembangunan Eksekutif

21. Dengan adanya Pelan Pembangunan Profesionalisme ini, maka pelan penggantian dan laluan kerjaya (*road map*) Pegawai Perpaduan dapat diwujudkan sebagai landasan hala tuju yang jelas dan komprehensif melalui pembangunan kepimpinan serta peningkatan kompetensi Pegawai Perpaduan dalam menjayakan cadangan pengukuhan perjawatan di JPNIN.

PEMANTAPAN TADBIR URUS DALAM PENYAMPAIAN PERKHIDMATAN

22. Namun begitu, di sebalik kerancakan kita memacu inisiatif perpaduan secara lebih berkesan, maka asas penting juga perlu diberi perhatian serius iaitu memantapkan tadbir urus. Tanpa usaha ke arah pemantapan kecekapan tadbir urus dan keberkesanan penyampaian perkhidmatan maka segala perancangan atau pelan yang dibangunkan tidak dapat dicapai dengan cemerlang.
23. Pemantapan tadbir urus yang baik memerlukan kesungguhan dan ketekunan untuk dilaksanakan dengan berkesan. Oleh itu, saya menyeru kepada semua Pegawai Perpaduan terutama dalam Kumpulan Pengurusan dan Professional untuk mengambil tindakan bagi memastikan tadbir urus baik diamalkan di semua peringkat seperti berikut:
- i. Memperkukuh kepimpinan berintegriti;
 - ii. Memperkasa dasar dan strategi perpaduan;
 - iii. Meningkatkan ketelusan dan akauntabiliti;
 - iv. Memantapkan sistem penyampaian perkhidmatan;
 - v. Menyediakan latihan dan pembangunan kompetensi pegawai;
 - vi. Memantau dan menilai keberkesanan program;
 - vii. Memperkukuh kolaborasi antara agensi;
 - viii. Memupuk budaya organisasi berasaskan nilai perpaduan; dan
 - ix. Memperkukuh dan memperkemaskinikan data dan maklumat.

Tindakan-tindakan ini bukan sahaja akan memantapkan tadbir urus malah akan memastikan usaha ke arah perpaduan nasional dapat dijalankan secara holistik, berkesan dan lestari.

PELAN OPERASI LATIHAN TAHUN 2025

YBhg. Datuk, Tuan, Puan Hadirin Sekalian,

24. Dengan adanya pelan pembangunan profesionalisme dan tadbir urus yang baik dan cekap maka JPNIN mempunyai rujukan dan panduan bagi memperkasakan potensi dan kompetensi Pegawai Perpaduan dalam memberikan perkhidmatan yang terbaik. Susulan itu, IKLIN menggubal Pelan Operasi Latihan Tahun 2025 yang menyenaraikan jenis latihan / kursus mengikut kefungasian, tempoh perkhidmatan dan tahap pembangunan kompetensi bagi memperkukuhkan kebolehan pegawai menjalankan tugas dengan lebih berkesan di lapangan.

25. Pelan Operasi Latihan (POL) ini bukan sahaja bertujuan untuk membina kapasiti dalaman pegawai tetapi juga untuk memastikan pegawai sentiasa mengikuti perkembangan semasa dan memperoleh pengetahuan serta peningkatan kemahiran yang diperlukan dalam menghadapi cabaran yang semakin kompleks.
26. Dengan adanya POL ini, pegawai-pegawai diberi peluang untuk melibatkan diri dalam latihan/kursus yang relevan, mengembangkan kemahiran kepimpinan serta meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas terutama berkaitan dengan perpaduan. Pelaksanaan POL seperti yang dirancang berupaya meningkatkan daya saing pegawai. Ini merupakan platform untuk pegawai berfungsi secara efektif dalam persekitaran kerja yang dinamik dan sentiasa berubah.
27. Sokongan dan panduan yang diberikan melalui latihan-latihan terancang akan memperkukuhkan lagi kemahiran teknikal dan interpersonal pegawai. Dengan adanya dua pelan ini iaitu Pelan Pembangunan Profesionalisme dan Pelan Operasi Latihan yang komprehensif dan dinamik maka usaha jabatan untuk memperkukuhkan struktur organisasi dengan merangka pelan penggantian (*succession plan*) bagi pengukuhan jawatan dan laluan kerjaya seperti kenaikan pangkat akan lebih mudah.

HALA TUJU JABATAN PERPADUAN NEGARA DAN INTEGRASI NASIONAL

YBhg. Datuk, Tuan, Puan Hadirin Sekalian,

28. Sejar dengan ini, maka antara salah satu hala tuju jabatan yang utama adalah memberi penumpuan kepada usaha memperkasakan kepimpinan dalam kalangan Pegawai Perpaduan. Tindakan ini memerlukan satu gaya kepimpinan yang inklusif dan mempunyai komunikasi berkesan sebagai kuasa pendorong (*drive force*) kepada pegawai untuk bekerja lebih tekun, berdaya saing dan komited terhadap tugas yang akhirnya membina motivasi dalaman pegawai untuk bekerja bersungguh-sungguh bagi meningkatkan prestasi dan kompetensi dalam jabatan. Langkah ini memerlukan usaha strategik dan berfokus yang menyumbang kepada pencapaian matlamat jabatan secara menyeluruh dengan lebih berkesan.
29. Saya tertarik dengan seruan YBhg. Datuk KSU dalam Ucaptama sebentar tadi yang menyentuh kepentingan Pegawai Perpaduan khasnya dan penjawat awam amnya untuk melangkah ke hadapan mendahului kemajuan era digital. Saya melihat langkah ini penting diterapkan kepada semua Pegawai Perpaduan di semua peringkat. Menyedari hakikat ini, maka tindakan bagi pengukuhan hala tuju jabatan yang merujuk kepada langkah-langkah strategik yang boleh diambil bagi memastikan jabatan ini terus relevan dan berkesan dalam menyemai perpaduan serta keharmonian dalam masyarakat yang pelbagai latar belakang amat penting diusahakan seperti berikut :

i. **Pengukuhan Dasar dan Strategi Perpaduan Nasional**

Selaras dengan seruan Datuk KSU dalam ucapan tadi yang bertajuk *Memacu Ke Arah Strategi Pengukuhan Agenda Perpaduan Negara Dan Integrasi Nasional* maka peningkatan kebolehpayaan Pegawai-Pegawai Perpaduan menterjemahkan aspirasi dan hasrat Dasar Perpaduan Negara serta kaitannya dengan Rangka Tindakan (*Blueprint*) Perpaduan Negara 2021 – 2030 adalah amat penting. Oleh itu, pelaksanaan dasar dan rangka tindakan ini yang berteraskan strategi-strategi yang dirancang dalam Pelan Tindakan Perpaduan Negara dan Integrasi Nasional hendaklah menyeluruh dan sampai ke akar umbi dari peringkat negeri hingga ke daerah/bahagian seluruh negara. Usaha ini memerlukan kebijaksanaan pegawai untuk menyusun atur pelaksanaan inisiatif pelan supaya tidak berlaku pertindihan dengan agensi lain bagi mendapat impak yang besar kepada masyarakat.

ii. **Pengukuhan Keupayaan Organisasi JPNIN**

Tindakan kedua pula menyentuh pengukuhan organisasi dengan menambah baik struktur dan sumber manusia supaya lebih responsif dan efisien. Usaha ini memerlukan perhatian serius jabatan dan kementerian supaya Pelan Latihan dan Pembangunan Profesional kepada pegawai disediakan untuk membangun kepakaran pegawai dalam mengendalikan isu-isu sosial dan antara kaum dengan lebih cekap dan berkesan sepertimana yang saya telah utarakan sebentar tadi.

iii. **Pengukuhan Kerjasama Strategik**

Tambahan daripada itu, kerjasama Pegawai Perpaduan dengan agensi kerajaan dan badan bukan kerajaan, sektor swasta dan korporat hendaklah diperkukuhkan melalui sinergi jaringan sosial dan kerjasama strategik yang bersepadu. Tindakan ini secara langsung mengukuhkan kerjasama strategik dengan semua pihak yang berkepentingan supaya merasakan perpaduan adalah tanggungjawab bersama.

iv. **Responsif kepada Isu-Isu Semasa**

Keupayaan pegawai bertindak cepat dan pantas dalam menangani isu-isu sensitif berkaitan agama dan kaum perlu diberi keutamaan. Antara tindakan yang boleh diusahakan adalah menyediakan platform untuk menerima aduan seperti saranan YB Menteri untuk membuka sistem e-Sepakat kepada umum sebagai akses masyarakat menyampaikan aduan jika berlaku konflik

dalam komuniti. Melalui sistem e-Sepakat ini, jabatan boleh mewujudkan sistem pangkalan data aduan isu/konflik dengan menyediakan platform untuk menganalisis tren, mengenalpasti lokasi *hotspot* dan merancang tindakan proaktif untuk menangani situasi berkonflik. Menyedari hakikat ini maka kebolehan pegawai supaya mempunyai kemahiran dalam mediasi dan mengurus isu/konflik adalah sangat penting. Oleh itu, saya menyarankan IKLIN dan Bahagian Pengurusan Perpaduan menggubal *Modul Kursus Asas Persijilan Mediasi Sosial* sebagai modul untuk melatih sendiri Pegawai Perpaduan dalam mediasi sosial. Penyediaan modul ini telah di peringkat akhir dan *Kursus Kejurulatihan Modul Asas Mediasi Sosial* yang julung kali dianjurkan sendiri oleh jabatan dijangka diadakan pada awal Julai tahun ini.

30. Di kesempatan ini, sukacita saya mengimbau kembali amanat saya dalam perjumpaan awal tahun 2025 pada bulan Januari lalu yang menyenaraikan 10 perkara penting sebagai inisiatif memperkasa dan memantapkan peranan jabatan seiring dengan seruan halatuju untuk memacu agenda perpaduan seperti berikut:
- i. Mempertingkatkan Inisiatif Pemerkasaan Rukun Tetangga Progresif;
 - ii. Memperkemaskan Pendigitalan untuk Perpaduan;
 - iii. Memperkemaskan Pelaksanaan Tindakan Pemutihan Tanah;
 - iv. Melaksanakan Inisiatif Mengangkasa Mediator Komuniti;
 - v. Meningkatkan Kualiti Pendidikan Awal Kanak-Kanak;
 - vi. Peningkatan Promosi dan Publisiti menubuhkan Studio Perpaduan (TV Perpaduan) ;
 - vii. Pengukuhan Tatakelolah Dan Integriti;
 - viii. Meningkatkan Pembangunan Kapasiti Dan Binaupaya (*Capacity Building*);
 - ix. Penggubalan Modul Asas Persijilan Mediasi Sosial; dan
 - x. *Uninstall* Kebencian, *Reboot* Dan Cakap Baik-Baik.

KEPENTINGAN TEKNOLOGI DAN DIGITALISASI DALAM AGENDA PERPADUAN

31. Seajar dengan matlamat pendigitalan negara, penekanan dan pendedahan mendalam Pegawai Perpaduan mengenai kepentingan pengetahuan yang luas (*tacit knowledge*) mengenai teknologi dan digitalisasi terutama penggunaan kecerdasan buatan (AI) dalam menjalankan tugas sangat penting diberikan. Alhamdulillah, tahun lepas jabatan melalui IKLIN telah mengadakan kursus kecerdasan buatan (AI) sebanyak 2 kali yang berjaya membuka minda serta meningkatkan pemahaman yang lebih baik dalam kalangan pegawai mengenai kepentingan kecerdasan buatan (AI) dalam memudahkan tugas. Melalui kursus ini, pegawai didedahkan dengan situasi supaya lebih bersedia bagi mengadaptasi perubahan dan mengintegrasikan teknologi dalam meningkatkan kualiti perkhidmatan serta

mempercepatkan proses kerja di jabatan. Kursus ini akan diperluaskan kepada semua pegawai bagi memastikan pegawai tidak ketinggalan dan sudah tentu ia akan membantu pegawai dalam melancarkan lagi pelaksanaan tugas. Harapan saya untuk tahun ini, IKLIN dapat mengadakan kursus yang sama kepada pegawai-pegawai peringkat pelaksana pula.

32. Kebolehan pegawai menggunakan kecerdasan buatan (AI) dapat membantu penyediaan laporan dengan segera dan berkualiti. Dalam masa yang sama, AI turut membantu pegawai menjalankan pemantauan aktiviti dengan lebih strategik dan membuat analisa yang lebih tepat berdasarkan data yang konkrit, sistematik dan efisien. Walau bagaimanapun, sukacita saya ingatkan kebergantungan yang berlebihan terhadap teknologi boleh menyebabkan pegawai menjadi kurang peka terhadap keperluan masyarakat yang secara lahiriahnya masih memerlukan pendekatan yang lebih personal. Sehubungan itu, saya menyeru supaya pegawai menggunakan teknologi dengan bijak dan tidak mengabaikan nilai-nilai kemanusiaan dalam menjalankan tugas.

PENUTUP

33. Saya berharap pelaksanaan persidangan ini akan menjadi pemangkin kepada peningkatan semangat dan kesungguhan Pegawai-Pegawai Perpaduan meneruskan perkhidmatan dengan cemerlang ke arah merealisasikan agenda pengukuhan perpaduan dan keharmonian masyarakat. Perpaduan kukuh seharusnya bermula di peringkat pegawai-pegawai sendiri sebelum menyatupadukan masyarakat. Saya mendoakan segala usaha dan keringat tuan/puan menjayakan visi dan misi jabatan akan dipermudahkan.

Sekian, terima kasih. Wabillahitaufikwalhidayah wassalamualaikum warahmatullah hiwabarakatuh.

Jabatan Perpaduan Negara dan Integrasi Nasional

Kementerian Perpaduan Negara

24 Mei 2025

HURAIAN PEMBENTANGAN KETUA PENGARAH JPNIN**1. Pelan Tindakan Pengurusan Tanah dan Projek di JPNIN**

Satu pelan tindakan menyeluruh (*road map*) berkaitan pengurusan tanah, pengetahuan am tentang perpaduan, pengurusan projek dan aspek-aspek lain yang berkaitan perlu dirangka dan dilaksanakan secara sistematik di peringkat jabatan. Inisiatif ini penting bagi memperkukuh kecekapan pentadbiran, meningkatkan kefahaman pegawai terhadap isu-isu merentas bidang serta memastikan pelaksanaan program dan dasar perpaduan berjalan lancar, bersepadu dan berimpak tinggi.

2. Peningkatan Tahap Pengetahuan

Explicit Knowledge ialah maklumat yang mudah dinyatakan dan direkodkan untuk dikongsi. Manakala *Tacit Knowledge* merupakan ilmu pengetahuan yang diperolehi daripada pengalaman seseorang. Oleh itu, sebagai Pegawai Perpaduan perlu mempunyai ilmu ini untuk membentuk seorang pemimpin yang berkesan di dalam organisasi.

3. Rangkaian Aduan Komuniti Awam Nasional (RAKAN)

Rangkaian Aduan Komuniti Awam Nasional (RAKAN) merupakan sistem yang dibangunkan bagi memberi laluan kepada pihak awam untuk menyalurkan isu-isu perpaduan.

4. RT Progresif sebagai Tapak Integrasi

Pegawai perlu menyebarkan maklumat berkaitan RT Progresif kepada komuniti supaya dapat menarik minat dan meningkatkan ekonomi setempat disamping memupuk elemen perpaduan. RT Progresif merupakan *indirect platform* sebagai tapak integrasi.

5. Penggubalan Modul Kursus Asas Pensijilan Mediasi Sosial

Penggubalan Modul Kursus Asas Pensijilan Mediasi Sosial yang bertujuan untuk mengangkasa Mediator Komuniti dalam proses untuk dibangunkan oleh jabatan. 1120 orang Mediator Komuniti akan dilatih sehingga penghujung RMK-13.

6. **TV Perpaduan dan *Eyeball* Perpaduan**

Promosi dan publisiti sangat penting dan perlu disebarluas kepada semua pihak supaya perpaduan lebih dikenali. Jabatan telah melancarkan TV Perpaduan dan *Eyeball* Perpaduan perlu memaksimumkan penggunaannya dengan pengisian agenda perpaduan sebagai medium untuk mempromosi aktiviti perpaduan.

7. **Pemikiran Strategik**

Pemikiran yang strategik amat penting dalam melaksanakan tugas supaya ia dapat memberi output, impak dan tindakan yang lebih berkesan.

8. **Pegawai Media di Peringkat Negeri**

Pelantikan Pegawai Media di setiap negeri bagi Pengurusan Media Sosial bagi tujuan meningkatkan promosi & publisiti perpaduan.

9. **Tadbir Urus yang Berkesan**

Pemantapan tadbir urus yang berkesan di semua peringkat dengan pengukuhan kerjasama strategik dan mengamalkan '*whole government*' approach.

10. **Kualiti Pendidikan Awal Kanak-Kanak**

Meningkatkan kualiti Pendidikan Awal Kanak-Kanak sebagai asas perpaduan dengan memberi tumpuan kepada asas 3M (Membaca, Menulis dan Mengira).

11. **Teknologi dan Digital Dalam Agenda Perpaduan**

Kepentingan teknologi dan digitalisasi dalam Agenda Perpaduan memerlukan peningkatan kemahiran analisa pegawai di mana setiap pegawai perlu ada sekurang-kurangnya satu kemahiran penggunaan *management tool*. (Misalnya *SWOT analysis* dan sebagainya).



KANDUNGAN

- 1 MATLAMAT PERSIDANGAN
- 2 OBJEKTIF PERSIDANGAN
- 3 KEPENTINGAN MEMILIKI KEMAHIRAN DIGITAL SEBAGAI SOCIAL ENGINEER
- 4 KEPENTINGAN MEMILIKI PEMIKIRAN STRATEGIK: MENJULANG PERPADUAN DALAM ERA DIGITAL
- 5 PELAN PEMBANGUNAN PROFESIONALISME PEGAWAI PEMBANGUNAN MASYARAKAT
- 6 PEMANTAPAN TADBIR URUS DALAM PENYAMPAIAN PERKHIDMATAN
- 7 PELAN OPERASI LATIHAN
- 8 KEPENTINGAN TEKNOLOGI DAN DIGITALISASI DALAM AGENDA PERPADUAN

OBJEKTIF PERSIDANGAN

1

Memahami cabaran global, perubahan geopolitik dan teknologi digital yang mempengaruhi ekosistem perpaduan

2

Meningkatkan kepimpinan dan kebolehpayaan pegawai dalam aspek tadbir urus yang baik berasaskan nilai integriti dan akauntabiliti dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab

3

Memperkasa pegawai sebagai social engineer yang efektif, inovatif dan kreatif dalam menjalankan peranan sebagai peneraju bidang perpaduan



MATLAMAT PERSIDANGAN

- **Memperkasakan Peranan Pegawai Perpaduan**
- **Menyampaikan Strategi dan Hala Tuju JPNIN dan KPN**
- **Perkongsian ilmu pengetahuan terkini dan amalan terbaik**
- **Memupuk semangat kerjasama antara pegawai**

"Peningkatan ilmu pengetahuan dan pemantapan budaya kerja seiring dengan cabaran dan isu yang semakin kompleks"



OBJEKTIF PERSIDANGAN

1

Memahami cabaran global, perubahan geopolitik dan teknologi digital yang mempengaruhi ekosistem perpaduan

2

Meningkatkan kepimpinan dan kebolehpayaan pegawai dalam aspek tadbir urus yang baik berasaskan nilai integriti dan akauntabiliti dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab

3

Memperkasa pegawai sebagai social engineer yang efektif, inovatif dan kreatif dalam menjalankan peranan sebagai peneraju bidang perpaduan



THINK AS A SOCIAL ENGINEER

BERFIKIR SEPERTI JURUTERA SOSIAL YANG MEMBERI
PERUBAHAN POSITIF KEPADA KOMUNITI

KEPENTINGAN MEMILIKI KEMAHIRAN DIGITAL SEBAGAI *SOCIAL ENGINEER*

Dapat menganalisis pola perpaduan dengan lebih cekap

Memberi responsif yang segera terhadap cabaran dan isu semasa

Meluaskan komunikasi dan interaksi sosial dengan masyarakat berbilang kaum tanpa had dan sempadan

Mengambil langkah proaktif dalam meredakan ketegangan sosial

Menggunakan data dan kecerdasan buatan (artificial intelligence) untuk membuat keputusan strategik

Menyebarkan maklumat perpaduan dengan lebih luas dan pantas.



KEPENTINGAN PEMIKIRAN STRATEGIK YANG BERKESAN: MENJULANG PERPADUAN DALAM ERA DIGITAL

Apakah Maksud
Pemikiran
Strategik

Keupayaan untuk melihat gambaran besar secara menyeluruh dengan mengambil kira pelbagai faktor jangka panjang dalam membuat keputusan.



Penyelesaian isu

Memikirkan jalan penyelesaian yang bersifat jangka panjang, kreatif dan inovatif



Idea baru

Idea-idea baru dalam merancang program-program perpaduan



Meluaskan Penggunaan Digital

Merapatkan jurang digital antara golongan muda dan tua dalam komuniti

PELAN STRATEGIK JPNIN 2021-2025

PEMBANGUNAN BINA UPAYA
(CAPACITY BUILDING) DAN
PEMERKASAAN PEGAWAI



PELAN PEMBANGUNAN
PROFESIONALISME PEGAWAI
PEMBANGUNAN MASYARAKAT

Pakar Bidang Khusus

Lebih cekap berhadapan dengan isu-isu sosial dan mempunyai pengalaman luas

Pelan Penggantian

Succession Plan

Peningkatan Kemahiran

Peningkatan kemahiran dan daya saing

Kemajuan Kerjaya

Panduan kepada Pegawai ke arah kemajuan kerjaya

PEMANTAPAN TADBIR URUS DALAM PENYAMPAIAN PERKHIDMATAN

AMALAN TADBIR URUS TERBAIK DI PERINGKAT ORGANISASI MASING-MASING



Memperkukuhkan kepimpinan berintegriti

Memperkasa dasar dan strategi perpaduan

Meningkatkan ketelusan dan akauntabiliti

Memantapkan sistem penyampaian perkhidmatan

Menyediakan latihan dan pembangunan kompetensi pegawai

Memantau dan menilai keberkesanan program

Memperkukuh kolaborasi antara agensi

Memupuk budaya organisasi berasaskan nilai perpaduan

Memperkukuh dan memperkemaskinikan data dan maklumat

PELAN OPERASI LATIHAN

- Rujukan dan panduan bagi memperkasakan potensi dan kompetensi pegawai perpaduan
- Senarai jenis latihan/kursus mengikut kefungsi, tempoh perkhidmatan dan tahap pembangunan kompetensi

Kapasiti Dalam

Memastikan pegawai sentiasa mengikut perkembangan semasa dan memperoleh pengetahuan dan kemahiran

Kemahiran Kepimpinan

Mengembangkan kemahiran kepimpinan serta meningkatkan kemampuan dalam pelaksanaan tugas

Kemahiran Teknikal

Memperkukuhkan lagi kemahiran teknikal dan interpersonal pegawai

HALA TUJU JPNIN

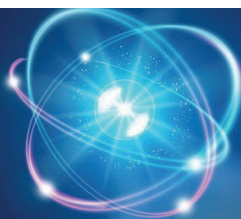
Gaya kepimpinan yang inklusif dan komunikasi berkesan merupakan kuasa pendorong (*drive force*) untuk membina motivasi, kompetensi dan prestasi pegawai

Pengukuhan Dasar dan Strategi Perpaduan Nasional

Pengukuhan Keupayaan Organisasi JPNIN

Pengukuhan Kerjasama Strategik

Responsif kepada Isu-Isu Semasa



AMANAT KP DALAM PERJUMPAAN AWAL TAHUN 2025 10 INISIATIF PEMERKASAAN DAN PEMANTAPAN PERANAN JPNIN

Mempertingkatkan
Inisiatif
Pemeriksaan
Rukun Tetangga
Progresif

Memperluaskan
Pendigitalan Untuk
Perpaduan

Memperkemaskan
Pelaksanaan
Tindakan
Pemutihan Tanah

Melaksanakan
Inisiatif
Mengangkas
Mediator
Komuniti

Meningkatkan
Kualiti
Pendidikan Awal
Kanak-Kanak
Sebagai Asas
Perpaduan

Peningkatan
Promosi Dan
Publisiti;
menubuhkan
studio perpaduan
(TV perpaduan)

Penguatan
Tatakelola Dan
Integriti

Meningkatkan
Pembangunan
Kapasiti Dan Bina
Upaya (*Capacity
Building*)

Penggubalan
Modul Asas
Persijilan Mediasi
Sosial

Uninstall
Kebencian, Reboot
Dan Cakap Baik-
Baik

KEPENTINGAN TEKNOLOGI DAN DIGITALISASI DALAM AGENDA PERPADUAN

Bersedia mengadaptasi perubahan dan mengintegrasikan teknologi dalam meningkatkan kualiti perkhidmatan serta mempercepatkan proses kerja di jabatan

Membantu penyediaan laporan
dengan segera dan berkualiti

Menjalankan pemantauan aktiviti
dengan lebih strategik

Membuat analisa lebih tepat berdasarkan
data yang konkrit, sistematik dan efisien



Penggunaan teknologi dengan
bijak dan tidak mengabaikan nilai-
nilai kemanusiaan

PENUTUP

Diharap persidangan ini akan menjadi pemangkin kepada peningkatan semangat dan kesungguhan pegawai-pegawai perpaduan meneruskan perkhidmatan dengan cemerlang ke arah merealisasikan agenda penguatan perpaduan dan keharmonian masyarakat



ASPIRASI KETUA PENGARAH **2025**



PERSIDANGAN PEGAWAI PERPADUAN



“MENJULANG PERPADUAN DALAM ERA DIGITAL”

23 MEI 2025 | 8.30 PM – 10.30 PM
HOTEL SERI PACIFIC, KUALA LUMPUR

OBJEKTIF PEMBENTANGAN

DALAM KONTEKS INTEGRITI DAN ANTIRASUAH

- 1 Menggalakkan dan mempromosi budaya antirasuah, nilai integriti dan tata kelola yang baik
- 2 Tidak melakukan perkara yang menimbulkan persepsi negatif rasuah dan mematuhi peraturan yang berkuatkuasa
- 3 Mempromosi peranan SPRM dan inisiatif antirasuah
- 4 Peranan peserta sebagai sistem sokongan dan mekanisme semak imbang kepada keluarga, masyarakat dan jabatan



SURUHANJAYA PENCEGAHAN RASUAH MALAYSIA

PERSEPSI VS REALITI



1. Dilihat Tidak Efektif atau Tidak Relevan
2. Didakwa Berat Sebelah / Pilih Kasih
3. Kurang Interaksi / Tidak Turun Padang
4. Dikaitkan Dengan Agenda Politik
5. Peruntukan Tidak Sampai
6. Rasuah

Jadi apa solusi?

PEGAWAI PERPADUAN memainkan peranan penting dalam memelihara keharmonian, kestabilan dan integrasi nasional dalam masyarakat berbilang kaum

STATISTIK MAKLUMAT SPRM



1. Pegawai meminta/menerima suapan
2. Pegawai salah guna kedudukan untuk kepentingan peribadi
3. Tuntutan palsu dan melanggar prosedur kewangan
4. Kesalahan isu integriti (UI)



SURUHANJAYA PENCEGAHAN RASUAH MALAYSIA

Maklumat/Aduan Diterima SPRM

STATISTIK JABATAN PERPADUAN DAN INTEGRASI NASIONAL (JPNIN) BAGI TAHUN 2020 HINGGA 2024

TAHUN	MAKLUMAT	MAKLUMAT ISU PEROLEHAN/ PENGURUSAN DANA	KERTAS SIASATAN	TANGKAPAN	TUDUH	SABITAN
2020	4	2	0	1	6	0
2021	15	4	0	0	0	0
2022	9	2	0	0	0	1
2023	2	2	1	0	0	0
2024	7	3	0	0	0	0
JUMLAH	37	13	1	1	6	1

*Kesemua data diperoleh melalui CRIS



SURUHANJAYA PENCEGAHAN RASUAH MALAYSIA

Nilai dalam konteks Pegawai Perpaduan

Nilai ialah prinsip dalaman yang dipegang oleh pegawai tersebut dalam melaksanakan tugas berkaitan perpaduan nasional.

Contoh nilai :

- Toleransi: Menghormati dan menerima perbezaan budaya, agama dan Bahasa
- Kesaksamaan: Tidak berat sebelah kepada mana-mana kaum atau kumpulan.
- Keadilan: Menjalankan tugas dengan adil kepada semua pihak.
- Empati: Memahami dan mengambil kira perasaan masyarakat pelbagai kaum.



SURUHANJAYA PENCEGAHAN RASUAH MALAYSIA

Etika dalam konteks Pegawai Perpaduan

Etika ialah garis panduan profesional dan tingkah laku yang perlu dipatuhi semasa menjalankan tugas – biasanya terkandung dalam etika kerja sektor awam atau tatakelakuan jabatan.

Contoh etika yang relevan:

- Berkecuali: Tidak menyebelahi mana-mana kumpulan dalam isu berkaitan perpaduan.
- Bersikap profesional: Tidak membuat kenyataan berbaur perkauman di tempat kerja atau awam.
- Menjaga kerahsiaan: Maklumat sensitif berkaitan isu perkauman perlu dijaga rapi.
- Tidak menyalahguna kuasa: Tidak menggunakan kedudukan untuk kepentingan kaum tertentu.



SURUHANJAYA PENCEGAHAN RASUAH MALAYSIA

INTEGRITI

“Is doing the RIGHT thing, even when no one is watching”

oleh C.S Lewis



MAKSUD INTEGRITI



Kejujuran, ketelusan, kesempurnaan dan keutuhan

Kamus Dewan Edisi 2000



SURUHANJAYA PENCEGAHAN RASUAH MALAYSIA

Isu-isu Integriti Yang Berlaku

SEPERTI YANG DILAPORKAN OLEH UNIT INTEGRITI KEPADA BPJA

Tidak hadir bertugas/
Tidak ketik kad perakam Waktu

Bersikap biadap / kasar terhadap pelanggan

DISIPLIN

Menjalankan pekerjaan luar tanpa kebenaran

Pernyataan di medsos berkaitan isu sensitif

PERIBADI

Melanggar SOP dan peraturan tugas eg. Jadual, etika berpakaian

Keberhutangan serius / Tidak isytihar harta

PROSEDUR

Terlibat rasuah, jenayah, peras ugut, pendakwaan di mahkamah

JENAYAH

Penyalahgunaan dadah / ketum

Skandal / menjalin hubungan dengan isteri / suami orang

SIVIL



SURUHANJAYA PENCEGAHAN RASUAH MALAYSIA

Jika PEGAWAI PERPADUAN Terbabit?

Implikasi kepada Jabatan



1. Menjejaskan kreadibiliti dan imej organisasi, imej kerajaan dan dasar yang diperkenalkan
2. Menjejaskan prestasi dan produktiviti
3. Mengganggu proses tadbir urus dan objektif/piagam jabatan
4. Mengurangkan keyakinan rakyat kepada perkhidmatan perpaduan
5. Melanggar etika profesional kerja
6. Kerugian sumber dan kewangan



SURUHANJAYA PENCEGAHAN RASUAH MALAYSIA

Jika PEGAWAI PERPADUAN Terbabit?

Implikasi kepada Masyarakat



1. Mewujudkan persepsi berat sebelah dalam agihan sumber
2. Menjejaskan perpaduan dan kerharmonian kaum (mencetuskan ketegangan kaum)
3. Mengkhianati nilai-nilai asas perpaduan dan integriti
4. Keadaan sosial terabai
5. Berlaku krisis
6. Kecaman netizen



SURUHANJAYA PENCEGAHAN RASUAH MALAYSIA

KESAN AKIBAT

PERLANGGARAN ISU INTEGRITI



1. LTT/Laporan SPRM
2. Amaran
3. Bayar Balik/ Surcaj
4. Lucut Hak Emolumen
5. Tangguh Pergerakan Gaji/ Turun Gaji
6. Turun Pangkat/ Digantung Bertugas
7. Buang Kerja/ Penamatan Tugas

PERATURAN-PERATURAN
PEGAWAI AWAM (KELAKUAN &
TATATERTIB) 1993

KOD ETIKA JABATAN &
ARAHAN LAIN YANG
BERKAITAN



SURUHANJAYA PENCEGAHAN RASUAH MALAYSIA

PUNCA BERLAKU

1

Keperluan kewangan/
Budaya hidup mewah



2

Tekanan ekonomi akibat pekerjaan
terhad/ pendapatan rendah



3

Pengaruh rakan sekerja / Budaya
rasuah menjadi amalan biasa



4

Lemah penguatkuasaan
undang-undang atau pengawasan ketua



SURUHANJAYA PENCEGAHAN RASUAH MALAYSIA

PUNCA BERLAKU

5

Persekitaran perniagaan yang
kompetitif bagi mendapatkan
kelebihan/tender



6

Wujud peluang dan kuasa / kedudukan
tanpa pemantauan



7

Kurang kesedaran/
pendidikan/ Lemah nilai peribadi
integriti



8

Tekanan sosial daripada pihak
berkepentingan



SURUHANJAYA PENCEGAHAN RASUAH MALAYSIA

SIMPTOM RASUAH



SURUHANJAYA PENCEGAHAN RASUAH MALAYSIA

LANGKAH MENGUKUHKAN

TADBIR URUS ORGANISASI AWAM

1. Meningkatkan kesedaran pembudayaan integriti dan nilai benci rasuah
2. Pimpinan berintegriti menjadi teladan warga kerja
3. Penglibatan dan kerjasama masyarakat : melapor rasuah
4. Kaji risiko dan perkukuh sistem kawalan dalaman sistem/prosedur
5. Saluran melapor aduan yang berkesan dan boleh dipercayai
6. Perkuatkan penguatkuasaan undang -undang
7. Amalkan *referral policy* apabila berlaku jenayah dan salah laku dalam organisasi
8. Awasi amalan gaya hidup mewah : polisi beri/terima hadiah



SURUHANJAYA PENCEGAHAN RASUAH MALAYSIA





FUNGSI SPRM

SEKSYEN 7 AKTA SPRM 2009

3 STRATEGI



PENGUATKUASAAN



PENCEGAHAN



PENDIDIKAN

SIASATAN

- Menjalankan risikan dan siasatan kes-kes rasuah dan kesalahan -kesalahan yang ditetapkan

PENCEGAHAN

- Menjalankan pemeriksaan untuk mengenal pasti kelemahan dalam sistem, tatacara kerja atau SOP
- Menasihati ketua -ketua jabatan untuk melaksanakan penambahbaikan tata kelola ke atas sistem, prosedur dan tatacara seperti yang dicadangkan oleh SPRM

PENDIDIKAN

- Mendidik dan mendapatkan sokongan masyarakat dalam memerangi rasuah

 SURUHANJAYA PENCEGAHAN RASUAH MALAYSIA



DEFINISI DAN ELEMEN RASUAH

Penerimaan atau pemberian suapan (rasuah) bertujuan supaya seseorang itu melakukan sesuatu perbuatan yang berkaitan dengan tugas rasminya.

1. Pemberi rasuah
2. Penerima rasuah
3. Suapan - dalam pelbagai bentuk
4. Balasan - tujuan rasuah diberi atau diterima
5. Mens rea - niat jahat. Elemen paling penting dan paling susah dibuktikan dalam siasatan kes rasuah

 SURUHANJAYA PENCEGAHAN RASUAH MALAYSIA

BENTUK SUAPAN



BALASAN

sebagai upah atau dorongan untuk seseorang melakukan atau tidak melakukan apa-apa perbuatan yang ada hubungan dengan hal ehwal prinsipalnya



SURUHANJAYA PENCEGAHAN RASUAH MALAYSIA

KESALAHAN RASUAH

AKTA SPRM 2009 & KESALAHAN DI BAWAH AKTA LAIN 'KESALAHAN DITETAPKAN'



AMBIL / BERI RASUAH

- Seksyen 16 ASPRM 2009
- Seksyen 17 ASPRM 2009
- Seksyen 165 Kanun Keseksaan

- Menerima/bersetuju untuk menerima rasuah
- Memberikan/menawarkan rasuah



TUNTUTAN / Pengesahan Palsu

Seksyen 18 ASPRM 2009

- Mengemukakan tuntutan mengandungi butiran-butiran palsu
- Membuat perakuan pengesahan palsu



SALAH GUNA KUASA

Seksyen 23 ASPRM 2009

- Menggunakan jawatan/kedudukan rasmi
- Membuat keputusan secara langsung/tidak langsung
- Mempunyai kepentingan dalam suatu keputusan



PENJARA < 20 tahun
dan **DENDA** > 5 kali
nilai suapan atau
RM10,000



SURUHANJAYA PENCEGAHAN RASUAH MALAYSIA

PERINCIAN KESALAHAN SALAH GUNA KUASA

Seksyen 23 ASPRM 2009

- Pegawai badan awam menggunakan jawatan/kedudukan rasmi
- Tafsiran pegawai badan awam Sek 3 ASPRM 2009
- Membuat keputusan secara langsung/ tidak langsung
- Mempunyai kepentingan dalam suatu keputusan

ISU LAIN

- Integriti/Tata Kelola
- Isu Moral (bukan bersifat undang-undang)

01



PENGLIBATAN DALAM MEMBUAT KEPUTUSAN

- Isytihar kepentingan
- Keluar Mesyuarat
- Sekretariat Mesyuarat nyatakan dalam minit

02



KONFLIK KEPENTINGAN

- Diri
- Saudara
- Sekutu

03



PENGLIBATAN DALAM PERNIAGAAN

- Letak jawatan/berhenti
- Pindah pelaburan

04



Tiada campur tangan politik yang boleh menghalang keupayaan ALP membuat keputusan dengan bebas dan objektif



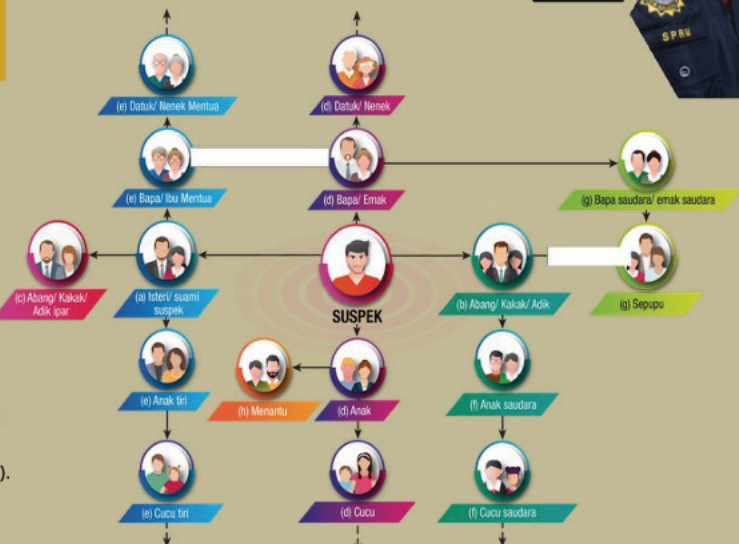
SURUHANJAYA PENCEGAHAN RASUAH MALAYSIA

Ilustrasi "SAUDARA"

Seksyen 3 Akta SPRM 2009

"saudara", berhubungan dengan seseorang, ertinya:

- Isteri atau suami orang itu.
- Adik atau abang atau kakak orang itu.
- Adik atau abang atau kakak isteri suami orang itu.
- Orang yang mempunyai pertalian nasab langsung ke atas atau ke bawah dengan orang itu.
- Orang yang mempunyai pertalian nasab langsung ke atas atau ke bawah dengan isteri atau suami orang itu.
- Orang yang mempunyai pertalian nasab langsung ke bawah dengan orang yang disebut dalam perenggan (b).
- Bapa saudara, emak saudara atau sepupu orang itu.
- Menantu orang itu.



SURUHANJAYA PENCEGAHAN RASUAH MALAYSIA

HADIAH menjadi **RASUAH** apabila....

1

Pemberi dan penerima hadiah mempunyai hubungan rasmi

2

Pemberian hadiah mempengaruhi keputusan yang akan dibuat oleh si penerima

3

Nilai hadiah tidak setimpal dengan maksud hadiah diberi



SURUHANJAYA PENCEGAHAN RASUAH MALAYSIA



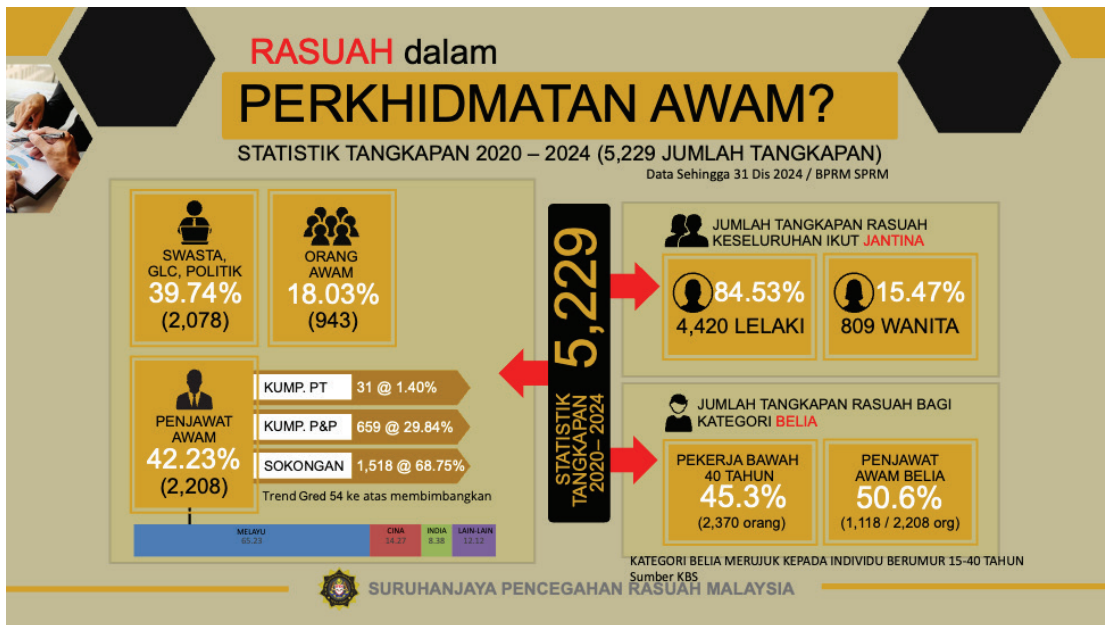
SITUASI RASUAH DI MALAYSIA

PERANGKAAAN AKTIVITI SIASATAN SPRM (2020 – 2024)

BIL.	TAHUN	MAKLUMAT	KERTAS SIASATAN	TANGKAP	TUDUH	SABITAN
1.	2020	7,440	857	998	480	190
2.	2021	6,463	828	851	525	300
3.	2022	6,028	820	909	390	255
4.	2023	6,040	1,026	1,137	446	185
5.	2024	6,520	1,163	1,334	453	256
JUMLAH		32,491	4,694	5,229	2,294	1,186



SURUHANJAYA PENCEGAHAN RASUAH MALAYSIA



CARA LAPORKAN RASUAH

TALIAN BEBAS TOL
1800-88-600

KUNJUNGI MANAMANA
PEJABAT SPRM BERHAMPIRAN

E-MAIL
info@sprm.gov.my

APLIKASI MACCMOBILE
Download on the App Store | GET IT ON Google Play

PORTAL
www.sprm.gov.my

SISTEM PENGURUSAN ADUAN (CMS)
portaladuan.sprm.gov.my

Kegagalan melapor adalah kesalahan jenayah

SEKSYEN 25 AKTA SPRM 2009

SURUHANJAYA PENCEGAHAN RASUAH MALAYSIA

HURAIAN PEMBENTANGAN PEGAWAI SPRM

1. Inisiatif Peningkatan Integriti

- i. Pelaksanaan inisiatif anti rasuah seperti Ikrar Bebas Rasuah (IBR) oleh JPNIN Negeri di seluruh negara.
- ii. Sasaran SPRM menjelang 2030: Malaysia berada di tangga ke-25 CPI berbanding kedudukan ke-57 pada tahun 2024.

2. Pencerahan Isu Rasuah dengan lebih terperinci:

- i. Laporan kewangan kelas Tabika Perpaduan – ketelusan dalam rekod;
- ii. Pembekalan bahan mentah makanan Tabika – isu penyalahgunaan;
- iii. Tuntutan perjalanan palsu dan emolumen – perlu had maksima potongan (tidak melebihi 60%);
- iv. Keluar pejabat dalam waktu kerja tanpa sebab munasabah; dan
- v. Kewujudan budaya pilih kasih dalam aktiviti – melibatkan semua kaum perlu diberi perhatian.

3. Statistik Rasmi Rasuah JPNIN:

- i. Sebanyak 37 kes aduan rasuah (2020–2024) diterima oleh SPRM dengan peningkatan 275% antara 2020–2021; dan
- ii. Walau bagaimanapun hanya 1 kes sahaja dibuka untuk siasatan. Ini menunjukkan keperluan untuk memperbetul persepsi masyarakat terhadap jentera perpaduan.

4. Pengkategorian Isu Integriti:

- i. Disiplin – tidak hadir bertugas, tidak ketik kad;
- ii. Peribadi – kenyataan media sosial sensitif, kerja luar tanpa izin;
- iii. Prosedur – pelanggaran SOP, tidak isytihar harta;
- iv. Jenayah – rasuah, pemerasan; dan
- v. Sivill – dadah, ketum, hubungan sulit.

5. Akronim A–D dalam Pendidikan Anti Rasuah:

- i. A – Ambil Rasuah
- ii. B – Beri Rasuah
- iii. C – *Claim* (Tuntutan palsu)
- iv. D – *Deviation* (Penyelewengan)

6. Cadangan Strategik Tambahan

- i. Audit integriti berkala di semua peringkat;
- ii. Garis panduan dalaman konflik kepentingan;
- iii. Tandatanganan Aku Janji Integriti oleh semua pegawai;
- iv. Kerjasama strategik berterusan antara SPRM dan JPNIN;
- v. Kempen kesedaran melalui media rasmi jabatan;
- vi. Pendedahan awal kepada murid dan guru Tabika;
- vii. Penubuhan Jawatankuasa Anti Rasuah peringkat daerah;
- viii. Pelantikan Pegawai SPRM sebagai Ketua Unit Integriti; dan
- ix. Bengkel Penilaian Risiko Rasuah untuk Pegawai Perpaduan.

7. Penutup & Tindakan Susulan:

- i. Ceramah anti rasuah hendaklah dijadikan aktiviti tahunan;
- ii. Penekanan kepada golongan muda dan profesional; dan
- iii. Pemantauan gaya hidup dan konflik kepentingan secara tahunan.

SESI SOAL JAWAB

Soalan 1 : Kenapa pemberi rasuah tidak didakwa?

Tn. Hj. Dirwana bin Hj. Azool, Pengarah JPNIN Negeri Sarawak.

Jawapan Pemberi rasuah sering dijadikan saksi utama dalam kes melibatkan penerima. Mereka membantu pihak pendakwa membuktikan kerjasama jadi identiti mereka selalunya terlibat ketika siasatan. Ia menjadikan prosiding lebih mudah difokuskan pada penerima dan bukan pemberi rasuah. Pemberi berperanan sebagai sumber maklumat utama.

Soalan 2 : Mengapa penyebar surat layang tidak dihukum?

Tn. Hj. Dirwana bin Hj. Azool, Pengarah JPNIN Negeri Sarawak.

Jawapan Surat layang biasanya dihantar tanpa identiti pengirim. Dalam banyak kes, tiada pihak yang tampil membuat laporan rasmi kepada pihak berkuasa dengan menyertakan bukti. Tanpa laporan rasmi, pihak berkuasa sukar mengambil tindakan undang-undang. Pemberi maklumat dilindungi di bawah Akta Perlindungan Pemberi Maklumat 2010.

NILAI DAN ETIKA PEGAWAI PERPADUAN

SPRM



PERSIDANGAN PEGAWAI PERPADUAN



“MENJULANG PERPADUAN DALAM ERA DIGITAL

24 MEI 2025 | 11.00 AM – 11.30 AM
HOTEL SERI PACIFIC, KUALA LUMPUR

JURUTERA SOSIAL PERPADUAN: MEMPERKASAKAN PERANAN DAN TANGGUNGJAWAB PEGAWAI PERPADUAN

ZULKIFLI BIN HASHIM

TIMBALAN KETUA PENGARAH (OPERASI)

JABATAN PERPADUAN NEGARA DAN INTEGRASI NASIONAL

Abstrak: Kertas ini membincangkan peranan strategik Pegawai Perpaduan sebagai Jurutera Sosial dalam membina dan memelihara keharmonian masyarakat majmuk di Malaysia. Dalam konteks Dasar Perpaduan Negara (DPN) dan Pelan Tindakan Perpaduan Negara (PTPN), Pegawai Perpaduan bukan sekadar pelaksana dasar, malah menjadi pemangkin kepada integrasi sosial melalui pendekatan akar umbi, mediasi komuniti, pendidikan harmoni dan pemantauan iklim sosial negara. Melalui instrumen seperti Indeks Perpaduan Nasional (IPNas) dan Indeks Ketegangan Masyarakat (IKM), mereka mengumpul data, menganalisis sentimen masyarakat dan mencadangkan intervensi berdasarkan bukti. Namun, peranan ini dihalang oleh pelbagai cabaran termasuk kekangan sumber manusia, ketiadaan pengiktirafan profesional serta peningkatan isu 3R yang kompleks. Kertas ini turut mencadangkan pemerkasaan fungsi Pegawai Perpaduan melalui pembangunan modul latihan Jurutera Sosial, penstrukturan skim perjawatan, penggunaan teknologi dan analitik data sosial, perluasan rangkaian sokongan rentas agensi, pengiktirafan dan insentif dan pemberdayaan komuniti melalui Pegawai Perpaduan.

Kata kunci : Peranan strategik Pegawai Perpaduan, Jurutera Sosial, Indeks Ketegangan Masyarakat

PENDAHULUAN

1. Dalam landskap sosio-politik Malaysia yang rencam dan berbilang etnik, jurang pemahaman antara komuniti boleh menjadi punca kepada salah faham, ketegangan dan konflik sosial. Justeru itu, wujud keperluan mendesak untuk melahirkan Jurutera Sosial Perpaduan iaitu individu yang bukan sahaja memahami realiti sosial dan kepelbagaian budaya tetapi juga mampu membentuk interaksi masyarakat yang harmoni melalui perancangan dasar, pendekatan intervensi dan penglibatan akar umbi. Pegawai Perpaduan yang berkhidmat di Jabatan Perpaduan Negara dan Integrasi Nasional (JPNIN) memegang peranan kritikal sebagai agen perubahan sosial yang akan memainkan peranan sebagai *Communicator, Collaborator, Coordinator, Conciliator dan Capacity Builder* (5C) dalam membina jalinan sosial yang kukuh antara rakyat.
2. Istilah Jurutera Sosial mula diperkenalkan dalam wacana sosiologi oleh Karl Popper (1945) yang merujuk kepada individu atau institusi yang merancang dan melaksanakan perubahan sosial secara berstruktur dan rasional demi kebaikan masyarakat. Dalam konteks Malaysia, Pegawai Perpaduan berperanan sebagai Jurutera Sosial yang bertanggungjawab menjayakan pelaksanaan Dasar Perpaduan Negara (DPN) dan Pelan Tindakan Perpaduan Negara (PTPN). Mereka memainkan peranan strategik dalam mendepani isu-isu 3R (kaum, agama dan institusi diraja), menangani ekstremisme identiti serta mengukuhkan nilai-nilai kebersamaan melalui pendekatan bersifat pencegahan, pendidikan dan pengukuhan akar umbi.

KERANGKA KONSEPTUAL JURUTERA SOSIAL

3. Definisi Jurutera Sosial

- i. Istilah Jurutera Sosial merujuk kepada individu atau institusi yang merancang, melaksana dan menilai perubahan sosial secara sistematik bagi membentuk masyarakat yang lebih stabil, inklusif dan sejahtera. Konsep ini diperkenalkan oleh Karl Popper (1945) yang membezakan antara *piecemeal social engineering* (pendekatan berskala kecil dan berasaskan bukti) dengan *utopian social engineering* (pendekatan idealistik yang sering gagal). Dalam konteks pentadbiran awam, Jurutera Sosial bukan sekadar pelaksana dasar tetapi pemikir dan pengatur interaksi sosial masyarakat.
- ii. Dalam konteks Malaysia, Jurutera Sosial Perpaduan merujuk kepada Pegawai Perpaduan yang berperanan mengurus dinamika kepelbagaian etnik, budaya, agama dan bahasa melalui pendekatan yang strategik, responsif dan inklusif. Mereka menjadi ejen pemudah cara kepada perubahan sosial ke arah kesepaduan nasional melalui penglibatan komuniti, pendidikan harmoni, advokasi nilai bersama serta penyelesaian konflik akar umbi.

4. Ciri-ciri Jurutera Sosial Perpaduan

- i. Berpaksikan data dan bukti: Menggunakan analitik sosial seperti IPNas dan IKM sebagai asas tindakan;
- ii. Inklusif dan sensitif budaya: Mengambil kira latar belakang pelbagai komuniti dalam merangka program;
- iii. Berperanan sebagai pemudah cara dan pengantara: Menangani konflik secara neutral dan membina;
- iv. Bersifat strategik dan advokatif: Merangka pendekatan jangka pendek dan panjang untuk menangani isu perpaduan; dan
- v. Beretika dan bertanggungjawab awam: Menjunjung prinsip integriti dan keadilan dalam menyampaikan perkhidmatan perpaduan.

5. Jurutera Sosial dalam Struktur Perkhidmatan Awam

Pegawai Perpaduan di bawah JPNIN merupakan antara penjawat awam yang unik kerana peranan mereka merentasi aspek keselamatan sosial, pembangunan komuniti, pendidikan sivik dan penyelesaian konflik. Mereka beroperasi di peringkat nasional, negeri, daerah dan komuniti menerusi entiti jentera perpaduan seperti Rukun Tetangga, Skim Rondaan Sukarela, Tabika Perpaduan, Taska Perpaduan, Mediator Komuniti, Kelab Rukun Negara, Sekretariat Rukun Negara dan Skuad Uniti. Ini menuntut kemahiran rentas disiplin dan hubungan kemanusiaan yang tinggi.

ISU DAN CABARAN

6. Pegawai Perpaduan sebagai Jurutera Sosial berdepan pelbagai isu dan permasalahan yang kompleks, memerlukan sokongan dasar, latihan berterusan serta kerjasama semua pihak bagi memastikan usaha perpaduan nasional dapat dijayakan secara berkesan. Antara isu dan permasalahan adalah:

i. Isu Cabaran Sosial dan Dinamika Masyarakat Majmuk

Pegawai Perpaduan berdepan cabaran besar dalam membina keharmonian dan interaksi positif antara kaum, agama dan budaya yang berbeza-beza di Malaysia. Kepelbagaian ini menuntut pendekatan yang berhemah, penuh rasa hormat serta keupayaan menangani isu-isu sensitif seperti pendidikan, sambutan perayaan dan identiti budaya yang sering mencetuskan perdebatan di media sosial serta ruang awam.

ii. **Isu Keterbatasan Kuasa dan Perundangan**

JPNIN serta Pegawai Perpaduan tidak mempunyai kuasa perundangan khusus untuk mengambil tindakan tegas terhadap isu-isu atau insiden yang menggugat perpaduan. Mereka hanya mampu bertindak sebagai pengantara atau mediator sedangkan beberapa isu memerlukan intervensi yang lebih tegas dari segi undang-undang untuk menyelesaikan konflik sosial yang berlaku di peringkat komuniti.

iii. **Isu Keberkesanan Program dan Penghayatan Masyarakat**

Walaupun pelbagai program telah dilaksanakan oleh JPNIN dan jentera perpaduan, impak dan penghayatan perpaduan masih kurang dirasai dan dijiwai sepenuhnya oleh rakyat pelbagai kaum. Masih terdapat jurang antara pelaksanaan dasar dan penerimaan masyarakat, menyebabkan usaha perpaduan perlu dilipatgandakan untuk mencapai matlamat secara menyeluruh.

iv. **Isu Pemantauan dan Pengurusan Isu Perpaduan**

Pegawai Perpaduan perlu mengurus dan memantau pelbagai isu yang berpotensi menggugat keharmonian seperti keganasan, rusuhan, demonstrasi, pergaduhan, serangan dan polemik/sentimen negatif yang tersebar di media sosial. Mereka juga bertanggungjawab membuat laporan dan analisis jangkaan terhadap isu-isu yang boleh menimbulkan konflik melalui sistem e-Sepakat namun kekangan sumber dan tenaga kerja menghadkan kecekapan pemantauan secara menyeluruh.

v. **Isu Kompetensi dan Latihan**

Kajian menunjukkan keperluan mempertingkatkan kompetensi Pegawai Perpaduan terutamanya dalam kemahiran komunikasi antara budaya, pengurusan konflik dan pelaksanaan program yang inklusif. Kekurangan latihan berterusan boleh menjejaskan keupayaan mereka sebagai Jurutera Sosial yang efektif.

vi. **Isu Globalisasi dan Krisis Sosial**

Pegawai Perpaduan turut berhadapan dengan cabaran globalisasi yang membawa pengaruh luar serta krisis ekonomi, politik dan sosial yang boleh menjejaskan keharmonian masyarakat. Isu-isu seperti diskriminasi, ketidaksamaan ekonomi, pencabulan hak asasi manusia dan perubahan iklim turut memberi tekanan kepada tugas mereka.

PERANAN DAN TANGGUNGJAWAB PEGAWAI PERPADUAN SEBAGAI JURUTERA SOSIAL

7. Pelaksanaan Dasar dan Strategi Perpaduan Negara

Pegawai Perpaduan berfungsi sebagai pelaksana utama kepada dasar-dasar utama kerajaan dalam bidang perpaduan terutamanya Dasar Perpaduan Negara (DPN) dan Pelan Tindakan Perpaduan Negara (PTPN) 2021–2030. Mereka mengadaptasi dasar ini ke dalam bentuk program komuniti, modul pendidikan sosial dan inisiatif advokasi rentas etnik yang praktikal serta sesuai dengan konteks lokal. Keupayaan Pegawai Perpaduan untuk menghidupkan semangat dasar tersebut menjadikan mereka tulang belakang kepada misi negara dalam memupuk keharmonian sosial.

8. Pemantauan Iklim Sosial dan Analitik Perpaduan

Sebagai Jurutera Sosial, Pegawai Perpaduan bertanggungjawab memantau tahap perpaduan dan ketegangan dalam masyarakat melalui instrumen seperti Indeks Perpaduan Nasional (IPNas) dan Indeks Ketegangan Masyarakat (IKM). Tugas ini melibatkan pengumpulan data di lapangan, analisis trend sosial serta penyediaan laporan kepada agensi pusat bagi tujuan penggubalan dasar dan campur tangan yang tepat. Mereka juga menggunakan platform digital seperti e-Sepakat dan *Dashboard* Analitik Perpaduan untuk mengesan sentimen serta mengurus aduan berkaitan isu sosial dan 3R (kaum, agama, raja).

9. Mediasi dan Penyelesaian Konflik Komuniti

Pegawai Perpaduan memainkan peranan penting sebagai pengantara (mediator) dalam konflik antara individu, keluarga, komuniti dan institusi. Melalui program seperti Mediator Komuniti dan kerjasama bersama Jawatankuasa Kawasan Rukun Tetangga (JKRT), mereka membantu menyelesaikan pertikaian kecil yang berpotensi mencetuskan konflik besar. Pendekatan ini berteraskan konsep *restorative justice* dan penyelesaian berasaskan menang-menang (*win-win situation*) dalam komuniti yang menekankan damai secara sukarela dan pemulihan hubungan sosial.

10. Pengukuhan Modal Sosial dan Rangkaian Komuniti

Pegawai Perpaduan juga bertindak sebagai pembina modal sosial (*social capital builder*) dengan memperkasakan jaringan komuniti, memperhebat dialog antara budaya/agama serta menyokong aktiviti gotong-royong dan program kemasyarakatan. Mereka berkolaborasi rapat dengan pemimpin akar umbi, NGO, institusi keagamaan serta agensi penguatkuasaan bagi menyemai semangat

kebersamaan dan memperkukuh sistem sokongan masyarakat. Platform seperti Rukun Tetangga, Skim Rondaan Sukarela, Tabika dan Taska Perpaduan menjadi medan utama pembinaan interaksi sosial yang merentas sempadan etnik dan budaya.

11. Pendidikan Harmoni dan Advokasi Nilai Perpaduan

Pegawai Perpaduan juga berperanan sebagai pendidik sosial yang mempromosi nilai harmoni, hormat dan kebersamaan melalui program kesedaran, bengkel dan sesi pendidikan tidak formal. Di bawah kerangka Harmoni Madani, mereka menyampaikan mesej perpaduan dengan pendekatan yang sesuai mengikut segmen umur, latar belakang dan sensitiviti lokal. Advokasi nilai perpaduan ini juga dijalankan melalui media sosial, saluran arus perdana dan modul latihan komuniti.

12. Respons Krisis dan Intervensi Sosial

Dalam situasi krisis seperti bencana, insiden berunsur perkauman atau ancaman keganasan sosial, Pegawai Perpaduan menjadi *responder* sosial yang pertama bertindak di lapangan bagi meredakan ketegangan. Tanggungjawab ini melibatkan koordinasi dengan agensi keselamatan, pemimpin masyarakat dan pihak berkuasa tempatan bagi memastikan tindakan pencegahan dan pemulihan dapat dilaksanakan secara harmoni dan inklusif. Mereka juga menyediakan naratif rasmi yang seimbang bagi mengelakkan manipulasi emosi dan penyebaran fitnah yang boleh merosakkan perpaduan.

CABARAN DAN CADANGAN PEMERKASAAN PEGAWAI PERPADUAN SEBAGAI JURUTERA SOSIAL

13. Cabaran Menangani Defisit Pegawai Perpaduan

Cabaran menangani defisit merujuk kepada jurang atau kekurangan kritikal yang menghalang Pegawai Perpaduan daripada menjalankan peranannya secara efektif sebagai Jurutera Sosial Perpaduan. Defisit utama yang perlu ditangani oleh Pegawai Perpaduan adalah seperti berikut:

i. Defisit Kepercayaan Sosial (*Trust Deficit*)

Ketidakpercayaan antara kaum akibat naratif sejarah, diskriminasi tersirat dan prasangka sosial. Pegawai perlu memulihkan kepercayaan ini melalui pendekatan jujur, inklusif dan program interaksi bermakna.

ii. **Defisit Interaksi Sosial (*Social Contact Deficit*)**

Kurangnya ruang interaksi semula jadi seperti ruang sosial dan ruang fizikal antara etnik, terutamanya di kawasan perumahan, sekolah dan tempat kerja yang homogen. Pegawai perlu menggalakkan interaksi lintas budaya (*cross culture*) secara fizikal dan maya.

iii. **Defisit Literasi Perpaduan (*Unity Literacy Deficit*)**

Ramai rakyat tidak memahami prinsip asas perpaduan, hak perlembagaan dan sejarah integrasi nasional. Pegawai perlu memainkan peranan mendidik melalui naratif yang mudah difahami dan menyentuh hati.

iv. **Defisit Representasi (*Representation Deficit*)**

Masih terdapat komuniti minoriti atau terpinggir dan merasakan mereka tidak diwakili dalam wacana nasional. Pegawai perlu memastikan semua suara didengar termasuk etnik minoriti, Orang Asli dan komuniti Sabah/Sarawak.

v. **Defisit Tindakan Segera (*Response Deficit*)**

Kelewatan menangani insiden sensitif boleh memburukkan keadaan. Pegawai perlu lebih tangkas dengan sokongan sistem amaran awal seperti e-Sepakat dan *Dashboard* Analitik Perpaduan.

vi. **Defisit Literasi Digital (*Digital Literacy Deficit*)**

Ketidakmampuan mengenal pasti dan menangani maklumat palsu atau hasutan dalam talian. Pegawai Perpaduan perlu dilatih dalam “*digital vigilance*” dan analitik media sosial.

vii. **Defisit Empati dan Pemahaman Budaya (*Empathy Deficit*)**

Kurangnya pemahaman terhadap sensitiviti budaya dan agama komuniti lain. Pegawai perlu menggalakkan dialog antara budaya dan membina modul latihan berasaskan empati.

viii. **Defisit Integrasi Sistemik (*Structural Integration Deficit*)**

Dasar dan program yang masih bersifat silo antara agensi. Situasi di mana agensi atau kementerian bekerja secara terpisah tanpa koordinasi atau perkongsian maklumat yang efektif antara satu sama lain. Setiap agensi hanya fokus pada objektif sendiri tanpa mempertimbangkan impak

terhadap agensi lain atau matlamat nasional yang lebih besar. Perpaduan perlu merintis koordinasi rentas agensi dan menjadikan perpaduan sebagai agenda merentas sektor.

ix. **Defisit Aspirasi Bersama (*Shared Aspiration Deficit*)**

Kekurangan naratif perpaduan nasional yang mampu menyatukan rakyat secara kolektif dalam arah masa depan. Pegawai perlu merumus naratif kebangsaan baharu yang bersifat aspiratif dan inklusif selaras dengan gagasan Malaysia MADANI dengan mengangkat tema “PERPADUAN DALAM KEHARMONIAN” dalam membina bangsa Malaysia yang bersatu padu.

14. **Cabaran dalam Pelaksanaan Peranan Jurutera Sosial**

Walaupun Pegawai Perpaduan memainkan peranan strategik sebagai Jurutera Sosial, mereka turut berhadapan dengan pelbagai cabaran yang merencatkan keupayaan mereka untuk bertindak secara efektif dan menyampaikan perkhidmatan yang berimpak tinggi. Antara cabaran utama termasuk:

i. **Kekangan Sumber Manusia dan Kepakaran**

Jumlah Pegawai Perpaduan yang terhad dan beban kerja pelbagai fungsi menyukarkan pemantauan dan pelaksanaan program secara menyeluruh. Terdapat juga jurang dari segi kepakaran sains sosial, kemahiran analitik data serta kemahiran mediasi yang spesifik.

ii. **Keterbatasan Autonomi Operasi di Lapangan**

Situasi di mana Pegawai Perpaduan tidak mempunyai kebebasan membuat keputusan secara pantas kerana terikat dengan prosedur birokrasi yang ketat. Mereka perlu merujuk kepada pihak atasan sebelum bertindak walaupun dalam situasi yang memerlukan tindakan segera. Ini melambatkan respons terhadap konflik atau insiden yang memerlukan intervensi segera dan bersifat kontekstual.

iii. **Sentimen Politik dan Sensitiviti 3R**

Isu berkaitan kaum, agama dan institusi diraja masih menjadi medan manipulasi politik. Pegawai Perpaduan berdepan kesukaran menyampaikan mesej *neutral* dan membina naratif perpaduan apabila sentimen ini dibakar oleh pihak luar.

iv. **Literasi Sosial Rendah dalam Kalangan Masyarakat**

Kurangnya kesedaran awam tentang nilai kebersamaan dan kepentingan perpaduan menjadikan sebahagian masyarakat tidak terlibat secara aktif dalam inisiatif harmoni. Ini menyukarkan usaha pembentukan kesepaduan sosial dari bawah ke atas (*bottom-up*).

v. **Ketiadaan Laluan Kerjaya dan Pengiktirafan Profesional**

Profesion Pegawai Perpaduan masih belum diinstitusikan sebagai satu bidang khusus dalam perkhidmatan awam. Tiada skim latihan mandatori, akreditasi atau kenaikan pangkat berasaskan kepakaran sosial menyebabkan motivasi dan keupayaan profesional mereka terbantut.

15. **CADANGAN STRATEGIK PEMERKASAAN**

Bagi memastikan Pegawai Perpaduan benar-benar dapat memainkan peranan sebagai Jurutera Sosial yang efektif dan relevan beberapa langkah pemerkasaan dicadangkan:

i. **Pembangunan Modul Latihan Jurutera Sosial Perpaduan**

Membangunkan modul latihan khusus melibatkan topik sosiologi konflik, mediasi, pengurusan krisis, data sosial, naratif digital dan komunikasi rentas budaya. Latihan ini perlu bersifat berterusan berasaskan kes sebenar (*case-based*) dan melibatkan pakar sains sosial dan keselamatan.

ii. **Penstrukturan Skim Perjawatan dan Kenaikan Pangkat**

Mewujudkan *fast track professional* bagi Pegawai Perpaduan sebagai pakar bidang Jurutera Sosial (misalnya Pegawai Sains Sosial Perpaduan Gred Khas), lengkap dengan kriteria kompetensi, pensijilan dan laluan kerjaya yang diiktiraf. Adalah wajar jua jawatan Ketua Pengarah merupakan jawatan tertutup bertujuan memperkukuh kepimpinan dalaman JPNIN serta menjamin kelangsungan Dasar Perpaduan Negara.

Antara rasional pewujudan jawatan secara tertutup:

- a. **Mewujudkan Kepakaran Dalaman:** Pegawai JPNIN telah melalui latihan intensif, pengalaman lapangan serta penglibatan langsung dalam menangani isu-isu perpaduan, 3R dan konflik komuniti. Mereka mempunyai konteks yang mendalam dan kepekaan budaya tinggi.

- b. **Mengekalkan Kesenambungan Dasar:** Pelantikan secara tertutup membolehkan kesinambungan dalam pelaksanaan Dasar Perpaduan Negara, Pelan Tindakan Perpaduan Negara (PTPN), *Blueprint* Perpaduan, Pelan Pemerkasaan Kepimpinan Rukun Tetangga, Pelan Pendidikan Awal Kanak-Kanak Tabika Perpaduan dan pengoperasian rutin pemantauan isu-isu perpaduan melalui sistem seperti e-Sepakat dan *Dashboard* Analitik Perpaduan.
 - c. **Memperteguhkan Moral dan Motivasi Perkhidmatan Pegawai:** Peluang untuk naik ke jawatan tertinggi dalam agensi akan meningkatkan moral, daya saing sihat dan pengekalan (*retention*) pegawai mahir dalam perkhidmatan.
 - d. **Memperkasa Profesionalisme Pegawai Perpaduan:** Selari dengan hasrat kerajaan untuk memperkasa kepakaran dalam perkhidmatan awam berasaskan bidang (*domain expertise*).
- iii. **Penggunaan Teknologi dan Analitik Data Sosial**
- Memperluas penggunaan sistem pemantauan seperti *Dashboard* Analitik Perpaduan, sistem e-Sepakat dan mengintegrasikan AI/ML untuk mengenal pasti titik panas (*hotspot*) sosial. Pegawai juga perlu dilatih untuk menganalisis sentimen digital dan laporan komuniti dengan cepat. Contohnya mengintegrasikan AI/ML dalam sistem seperti e-Sepakat dan *Dashboard* Analitik Perpaduan:
- a. Kita dapat mengurangkan kebergantungan manual dalam pemantauan isu sosial;
 - b. Meningkatkan ketepatan respons awal terhadap potensi konflik atau ketegangan; dan
 - c. Menyediakan data sokongan untuk pembuatan keputusan secara lebih saintifik dan bersasar menggunakan pendekatan DDDM (*Data Driven Decision Making*).
- iv. **Perluasan Rangkaian Sokongan Rentas Agensi**
- Menubuhkan suatu jawatankuasa baharu atau memperkasakan jawatankuasa sedia ada di peringkat akar umbi yang menggabungkan Polis, PBT, agensi agama, NGO dan pemimpin komuniti di bawah koordinasi Pegawai Perpaduan. Pendekatan bersepadu ini dapat meningkatkan keupayaan responsif terhadap isu perpaduan.

v. **Pengiktirafan dan Insentif**

Mewujudkan insentif kewangan seperti Elaun Kes Penyelesaian Mediasi untuk menghargai sumbangan Pegawai Perpaduan di lapangan. Ini penting bagi meningkatkan motivasi dan prestasi kerja.

vi. **Pemberdayaan Komuniti melalui *Community Lab***

Pegawai Perpaduan perlu diberi ruang untuk membangunkan dan memperluaskan *community lab* di kawasan masing-masing. *Community Lab* ialah satu ruang fizikal atau platform strategik di mana komuniti, kerajaan, NGO, akademik dan sektor swasta bekerjasama secara intensif untuk mencipta penyelesaian lokal terhadap cabaran sosial seperti perpaduan, kemiskinan, jenayah atau konflik etnik bagi menguji pendekatan baharu perpaduan secara kecil (*micro-intervention*) sebelum diperluaskan secara nasional berdasarkan keberkesanan.

RUMUSAN DAN PENUTUP**Rumusan**

16. Dalam usaha membina sebuah negara bangsa yang bersatu padu, Pegawai Perpaduan muncul sebagai Jurutera Sosial yang memainkan peranan penting dalam memelihara dan memperkukuh perpaduan dan keharmonian masyarakat Malaysia. Peranan ini tidak sekadar bersifat pentadbiran atau pelaksanaan dasar semata-mata tetapi lebih mendalam sebagai ejen perubahan sosial, pendidik awam, pengantara konflik serta pemantau kepada iklim sosial negara.
17. Melalui pendekatan bersandarkan data seperti IPNas dan IKM, Pegawai Perpaduan menyalurkan maklumat tepat kepada pembuat dasar dan melaksanakan intervensi yang sesuai dengan konteks lokal. Keupayaan mereka untuk merapatkan jurang antara dasar negara dan denyut nadi masyarakat menjadikan mereka antara penjawat awam yang paling strategik dalam menangani cabaran integrasi nasional di era pasca-globalisasi dan digital.
18. Namun begitu, pelbagai kekangan struktur, sumber manusia dan sistem pengiktirafan telah membataskan potensi sebenar mereka sebagai Jurutera Sosial. Tanpa pelaburan strategik dalam aspek latihan, penstrukturan perjawatan dan pemeraksanaan teknologi, Malaysia berisiko kehilangan aset penting dalam ekosistem perpaduan negara.

Penutup

19. Dalam konteks Malaysia yang majmuk, perpaduan bukanlah suatu keadaan yang berlaku secara semula jadi. Ia perlu dibina, dipelihara dan disemai melalui kehadiran individu yang memahami denyut nadi masyarakat dan memiliki kemahiran mengurus perbezaan dengan bijaksana. Pegawai Perpaduan ialah barisan hadapan dalam misi ini. Dengan sokongan dasar yang mantap, pengiktirafan institusi dan pemerkasaan berterusan, mereka boleh menjadi arkitek kepada masa depan negara yang lebih harmoni, inklusif dan sejahtera.
20. Justeru, sudah tiba masanya untuk menjulang dan mengangkat martabat Pegawai Perpaduan sebagai Jurutera Sosial Perpaduan Nasional bukan hanya dalam retorik tetapi melalui pelaksanaan dasar dan tindakan konkrit yang berkesan.

RUJUKAN

- Chan, J. et al. (2006). "Reconsidering Social Cohesion: Developing a Definition and Analytical Framework for Empirical Research." *Social Indicators Research*, 75(2), 273–302.
- Fatimah Daud (2009) Kajian Peranan Skim Rondaan Sukarela (SRS) dalam menangani jenayah di Bandar. Gombak.
- Hana Ambaras Khan (2013). "Community Mediation in Malaysia: A Comparison RT and Community Mediation in Singapore". *Journal of Literature and Art Studies*. 3(3): 180-195.
- Jabatan Perpaduan Negara dan Integrasi Nasional (2023). Konsep Harmoni Madani: Faham, Hormat, Terima. Putrajaya: Kementerian Perpaduan Negara.
- Jabatan Perpaduan Negara dan Integrasi Nasional. (2023). Laporan IPNAS dan IKM 2022. Putrajaya: JPNIN.
- Jabatan Perpaduan Negara dan Integrasi Nasional. (2021). Dasar Perpaduan Negara dan Pelan Tindakan Perpaduan Negara 2021–2030. Putrajaya: Kementerian Perpaduan Negara.
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*. New York: Simon & Schuster.
- Popper, Karl R (1966). *The Open Society and its Enemies* vol. 1, New Jersey, Princeton University Press.
- Shamsul Amri Baharuddin. (2008). *Masyarakat Majmuk Malaysia: Perspektif Sains Sosial*. Bangi: UKM Press.
- Stelzer, Harald (2016). Principles and policies: What can we learn from Popper's "Piecemeal Social Engineering" for Ideal and Nonideal Theory? In *Philosophy of the social sciences* 2016, Vol. 46(4) 375-89, SAGE.
- Wan Halim Othman (2009). "Community-Based Mediation in Malaysia: Rukun Tetangga". Workshop in Empowering Communities Through Mediation in Malaysia. Kuala Lumpur: Vistana Hotel.

HURAIAN PEMBENTANGAN

1. Pengalaman Pengurusan Konflik di Petaling Jaya

Perkongsian pengalaman turun padang semasa insiden konflik antara komuniti Melayu dan India di Petaling Jaya. Dengan pendekatan mediasi secara langsung, pertemuan tertutup dalam suasana tegang diadakan bersama 10 wakil komuniti (5 dari setiap pihak). Melalui pendekatan diplomasi dan psikologi sosial, pembentang berjaya meyakinkan ibu bapa membenarkan pihak polis membawa anak-anak mereka ke balai dalam insiden konflik untuk menjamin keselamatan. Insiden ini menonjolkan kecekapan dan keberanian Pegawai Perpaduan sebagai Jurutera Sosial dalam situasi krisis sebenar.

2. Ketiadaan Naratif Jelas Peranan Jabatan

Keperluan mendesak kepada jabatan untuk membina naratif yang jelas dan mudah difahami oleh masyarakat awam tentang peranan jabatan. Naratif ini amat penting untuk mengatasi kesukaran pegawai dalam menerangkan fungsi jabatan secara ringkas, padat dan berkesan seperti jabatan lain iaitu Jabatan Imigresen atau Jabatan Pendaftaran Negara. Pembentukan naratif merupakan komunikasi yang lebih berkesan untuk memperkukuhkan identiti Pegawai Perpaduan.

3. Kritikan Terhadap Keberkesanan Program

Kebimbangan terhadap pelaksanaan program 'berimpak tinggi' yang mungkin hanya berjaya dari segi kuantiti tetapi kurang diterjemahkan dalam perubahan sikap masyarakat. Pegawai juga perlu menilai sama ada kehadiran peserta ke program adalah berlandaskan kesedaran atau sekadar memenuhi arahan jabatan.

4. Kerangka Kompetensi 5C Pegawai Perpaduan

Peranan Pegawai Perpaduan dalam lima elemen kompetensi utama iaitu:

- i. *Communicator*: Menyampaikan mesej perpaduan dengan jelas;
- ii. *Collaborator*: Bekerjasama merentas kaum dan agensi;
- iii. *Coordinator*: Menyelaras program dan inisiatif di peringkat akar umbi;
- iv. *Conciliator*: Menjadi pengantara dalam menyelesaikan konflik komuniti; dan
- v. *Capacity Builder*: Meningkatkan daya tahan sosial masyarakat.

5. **Kejujuran Mengenai Literasi Digital**

Kepimpinan jabatan perlu menguasai teknologi digital dengan mempertingkatkan kemahiran menggunakan platform baharu seperti TikTok dan pemahaman konsep seperti “*eyeball engagement*” supaya kekal relevan sebagai pemimpin perpaduan era digital. Ini menunjukkan contoh teladan kepimpinan yang bersedia berubah dan belajar selaras dengan perubahan zaman.

6. **Cadangan Laluan Kerjaya Profesional**

Cadangan mewujudkan skim *fast track* dan pengiktirafan *Subject Matter Expert* (SME) bagi Pegawai Perpaduan serta memastikan pelantikan jawatan utama dalam jabatan diisi oleh pegawai dalaman yang telah lama berkhidmat dan memiliki pengalaman serta kepakaran dalam bidang kepakaran.

7. **Pengiktirafan Kepada Pegawai Wanita**

Pegawai wanita khususnya dari JPNIN Sabah perlu diberi pujian atas semangat dan keupayaan mereka dalam melaksanakan tugas dengan berdedikasi. Ketua Setiausaha sendiri menggelar mereka sebagai “*Unity Angels*”, satu pengiktirafan yang wajar dihargai dan dibanggakan.

8. **Dialog Komuniti di Lokasi Tidak Formal**

Pembentang berkongsi pengalaman berinteraksi dengan komuniti bukan sahaja di program rasmi tetapi juga secara tidak formal di kedai makan dan tempat santai. Perbualan-perbualan ini telah membuka ruang mendengar keluhan akar umbi secara lebih jujur dan terbuka, sekaligus mencetuskan keperluan memperbanyakkan pendekatan “*community lab*” sebagai medan penyelesaian setempat.

9. **Pengiktirafan Sebagai Jurutera Sosial Perpaduan**

Pembentang menyeru agar semua Pegawai Perpaduan berani menyatakan diri sebagai “Jurutera Sosial Perpaduan” dan mengangkat peranan tersebut dengan penuh keyakinan. Pegawai harus berani mendepani cabaran dan berusaha menggerakkan perpaduan bukan sekadar dengan kata-kata tetapi melalui tindakan konkrit dan ikhlas.

10. Satu cadangan penubuhan Suruhanjaya Rekonsiliasi Nasional pernah diusahakan secara menyeluruh oleh pihak jabatan. Namun begitu, kertas cadangan tersebut tidak pernah dibawa ke kabinet. Cadangan ini menggambarkan hasrat untuk meletakkan struktur lebih berkuasa bagi menangani isu-isu perpaduan nasional secara sistematik.

SESI SOAL JAWAB

Pandangan : Budaya kerja di jabatan yang perlu mempunyai penyaluran maklumat
1 secara lebih tersusun dan berstruktur iaitu maklumat dari peringkat daerah hendaklah dikemukakan melalui Pengarah JPNIN Negeri dan seterusnya ke Ibu Pejabat untuk tindakan lanjut.

Langkah ini adalah bagi memastikan aliran komunikasi yang jelas, teratur dan berkesan di semua peringkat pentadbiran. Sebarang isu yang timbul perlu ditangani secara bersama (kolektif) dengan penglibatan semua peringkat iaitu daerah, negeri dan Ibu Pejabat. Beliau mencadangkan agar diwujudkan satu platform yang melibatkan semua peringkat agar segala isu dapat dilihat dan diselesaikan secara menyeluruh.

Tn. Hj. Dirwana bin Hj. Azool, Pengarah JPNIN Negeri Sarawak.

Pandangan : Penglibatan kuantiti pegawai JPNIN Sabah dan Sarawak dalam kursus-
2 kursus jabatan yang dilihat lebih sedikit berbanding pegawai-pegawai dari Semenanjung Malaysia kerana kos penerbangan yang tinggi. Justeru itu, jabatan perlu memikirkan kaedah supaya penglibatan pegawai ini lebih adil dan saksama supaya tidak ketinggalan dalam perkongsian maklumat dan ilmu.

Tn. Hj. Dirwana bin Hj. Azool, Pengarah JPNIN Negeri Sarawak.



KEMENTERIAN PERPADUAN NEGARA
JABATAN PERPADUAN NEGARA
DAN INTEGRASI NASIONAL

**JURUTERA SOSIAL (SOCIAL ENGINEER) PERPADUAN :
MEMPERKASAKAN PERANAN DAN TANGGUNGJAWAB
PEGAWAI PERPADUAN**

YBRS. ZULKIFLI BIN HASHIM
TIMBALAN KETUA PENGARAH (OPERASI)
JABATAN PERPADUAN NEGARA DAN INTEGRASI NASIONAL

24 MEI 2025

HOTEL SERI PACIFIC, KUALA LUMPUR

Definisi dan Ciri Jurutera Sosial Perpaduan

Definisi

Individu yang mengurus dinamika kepelbagaian etnik, budaya, bahasa dan agama ke arah kesepaduan sosial melalui penglibatan komuniti, pendidikan harmoni, advokasi nilai bersama serta penyelesaian konflik sosial.

Ciri-ciri

- Berpaksikan data dan bukti
- Inklusif dan sensitif budaya
- Pemudahcara dan pengantara
- Strategik dan advokatif
- Beretika dan bertanggungjawab



Made with GRAMMA

Isu dan Cabaran

- Cabaran Sosial & Dinamika Masyarakat Majmuk**
Menangani sensitiviti kaum, agama, dan budaya dalam masyarakat.
- Keterbatasan Kuasa dan Perundangan**
Tiada kuasa perundangan untuk tindakan tegas.
- Keberkesanan Program & Penghayatan Masyarakat**
Jurang antara pelaksanaan dasar dan penerimaan masyarakat.
- Kompetensi dan Latihan**
Perlu peningkatan kemahiran komunikasi dan pengurusan konflik
- Pemantauan dan Pengurusan Isu Perpaduan**
Perlu mengurus dan memantau isu berpotensi mengugat keharmonian.

Made with GRAMMA

Peranan Pegawai Perpaduan Sebagai Jurutera Sosial

Pelaksanaan Dasar

Mengadaptasi dasar perpaduan ke dalam program komuniti dan pendidikan sosial.

Mediasi Dalam Konflik

Pengantara dalam konflik komuniti dengan pendekatan win-win.

Pengukuhan Modal Sosial

Memperkasakan jaringan komuniti dan membina interaksi sosial merentas sempadan etnik

Pemantauan Iklim Sosial dan Analitik Perpaduan

Memantau ketegangan dalam masyarakat isu sosial dan 3R.

Made with GAMMA

PERANAN PEGAWAI PERPADUAN SEBAGAI JURUTERA SOSIAL

Pendidikan Harmoni & Advokasi Nilai

Pendidik sosial yang mempromosikan dan menjalankan advokasi nilai perpaduan.

Respon Krisis dan Intervensi Sosial

Menjadi responder sosial yang pertama di lapangan dan tindakan pencegahan dan pemulihan secara harmoni dan inklusif.

Pemantauan Iklim Sosial dan Analitik Perpaduan

Memantau ketegangan dalam masyarakat isu sosial dan 3R.

Made with GAMMA

Cabaran 1: Menangani Defisit

1

Defisit Kepercayaan Sosial

Memulihkan kepercayaan antara kaum melalui program inklusif.

2

Defisit Interaksi Sosial

Menggalakkan interaksi lintas budaya secara fizikal dan maya.

3

Defisit Literasi Perpaduan

Mendidik rakyat tentang prinsip perpaduan dan sejarah integrasi.

4

Defisit Literasi Digital

Melatih pegawai mengesan maklumat palsu dan analitik media sosial.



Made with GAMMA

Cabaran 1: Menangani Defisit

1

Defisit Representasi

Memastikan tiada kumpulan terpinggir / disisihkan dalam wacana nasional.

2

Defisit Kesegeraan

Memastikan ketangkasan perkongsian maklumat dengan sokongan sistem amaran awal (*early warning system*).

3

Defisit Aspirasi Bersama

Kekurangan naratif perpaduan nasional yang mampu menyatukan rakyat secara kolektif.

4

Defisit Empati dan Sensitiviti Budaya

Kurangnya pemahaman terhadap empati dan sensitiviti budaya dan agama komuniti lain.



Made with GAMMA

Cabaran 2: Memikul Peranan Jurutera Sosial Perpaduan

- ☐ Kekangan sumber manusia dan kepakaran
- ☐ Keterbatasan autonomi operasi di lapangan
- ☐ Sentimen politik dan sensitiviti isu 3R
- ☐ Literasi sosial rendah masyarakat
- ☐ Ketiadaan laluan kerjaya dan pengiktirafan profesional



Cadangan Pemerkasaan Pegawai Perpaduan

1

Modul Latihan Khusus

Fokus pada konflik, mediasi, data sosial dan komunikasi budaya.

2

Skim Perjawatan Profesional

Fast track dan pengiktirafan kepakaran jurutera sosial.

3

Penggunaan Teknologi

Integrasi AI/ML untuk pemantauan dan analitik data sosial.

4

Rangkaian Rentas Agensi

Koordinasi bersama polis, NGO, dan pemimpin komuniti.

5

Pemerkasaan Komuniti melalui *Community Lab*

Memperluaskan *community lab* di kawasan masing-masing untuk mencipta penyelesaian terhadap isu perpaduan dll.

Penutup: Menjulung Martabat Pegawai Perpaduan

- ☐ Perpaduan perlu dibina, dipelihara dan disemai oleh pegawai perpaduan yang memahami denyut nadi masyarakat.
- ☐ Sudah sampai masanya untuk mengangkat dan menjulang martabat Pegawai Perpaduan sebagai Jurutera Sosial Nasional.
- ☐ Bukan retorik melainkan melalui tindakan konkrit.



PERKASA PERANAN DAN TANGGUNGJAWAB PEGAWAI PERPADUAN

EN. ZULKILFI HASHIM



PERSIDANGAN PEGAWAI PERPADUAN



The banner features a blue background with a futuristic, circular digital pattern. On the right, a portrait of Puan Suraya binti Wen, wearing a blue hijab and a dark blue blazer, is shown. A name tag with the name 'SURAYA' is pinned to her blazer. In the center, the text 'PEMBENTANG 3' is written in large, bold, yellow letters. Below it, in smaller white capital letters, is 'PROFESIONALISME PEGAWAI PERPADUAN: KOMPETENSI YANG PERLU DIKUASAI'. Above this text, the official emblem of the Ministry of National Unity and Integration is displayed, with the text 'KEMENTERIAN PERPADUAN NEGARA JABATAN PERPADUAN NEGARA DAN INTEGRASI NASIONAL' underneath it. At the bottom right, a dark blue box contains the text: 'Puan Suraya binti Wen', 'Pengarah', 'Institut Kajian dan Latihan Integrasi Nasional', and 'Jabatan Perpaduan Negara dan Integrasi Nasional'.

PEMBENTANG 3

PROFESIONALISME PEGAWAI PERPADUAN:
KOMPETENSI YANG PERLU DIKUASAI

Puan Suraya binti Wen
Pengarah
Institut Kajian dan Latihan Integrasi Nasional
Jabatan Perpaduan Negara dan Integrasi Nasional

“MENJULANG PERPADUAN DALAM ERA DIGITAL”

24 MEI 2025 | 11.30 AM – 12.00 PM
HOTEL SERI PACIFIC, KUALA LUMPUR

PROFESIONALISME PEGAWAI PERPADUAN: KOMPETENSI YANG PERLU DIKUASAI

SURAYA BINTI WEN

PENGARAH

INSTITUT KAJIAN DAN LATIHAN INTEGRASI NASIONAL

Abstrak: Kertas ini membincangkan pembangunan profesionalisme Pegawai Perpaduan di bawah Jabatan Perpaduan Negara dan Integrasi Nasional (JPNIN) dalam menghadapi cabaran perpaduan masyarakat Malaysia yang semakin kompleks. Perubahan landskap sosial, politik dan teknologi telah mewujudkan pelbagai cabaran seperti defisit sosial, kekurangan sumber serta jurang budaya dan generasi yang semakin melebar. Kajian yang dijalankan pada tahun 2024 mendapati bahawa Pegawai Perpaduan memerlukan transformasi menyeluruh dalam pemikiran, kemahiran serta pendekatan kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan lebih strategik, inklusif dan berimpak tinggi. Keperluan kepada latihan profesional, penguasaan teknologi digital dan kemahiran komunikasi antara budaya dikenal pasti sebagai elemen penting dalam memastikan kejayaan agenda perpaduan negara. Kajian ini mengemukakan rangka tindakan pembangunan kapasiti dan pemerkasaan kompetensi bagi memastikan Pegawai Perpaduan kekal relevan dan berkesan dalam mendepani realiti sosial semasa.

Kata Kunci: Kompetensi, teknologi digital, profesionalisme, pembangunan kapasiti

PENDAHULUAN

1. Sekilas pandang mengenai sejarah negara selama 62 tahun sejak pembentukan Malaysia pada 16 September 1963, berlaku perubahan dalam landskap negara yang dapat disaksikan dari keadaan Malaysia dulu dan sekarang. Perubahan landskap sosial dan politik Malaysia memperlihatkan bagaimana konsep perpaduan berkembang daripada sekadar impian kepada satu agenda nasional yang berpaksikan dasar, strategi dan pelaksanaan konkrit. Pada peringkat awal, perpaduan difahami sebagai suatu idea dan tindakan yang sangat diidamkan dengan matlamat utamanya untuk menyatukan rakyat yang terpisah oleh perbezaan budaya, agama dan sejarah kolonial. Dalam tempoh 1969 hingga 2013, segala usaha dan program yang dijalankan terus berlandaskan kepada kefahaman awal perpaduan. Ia melibatkan penganjuran program-program berbentuk muhibah, kejiranan, pembangunan komuniti dan pembelajaran sepanjang hayat. Strategi ketika itu menekankan pembinaan hubungan sosial secara informal dan berterusan sebagai asas penyatuan masyarakat.

PERPADUAN KEFAHAMAN AWAL

2. Penubuhan Malaysia pada 16 September 1963 merupakan manifestasi besar untuk menyatukan beberapa buah wilayah di bawah satu pentadbiran melibatkan Tanah Melayu, Sabah, Sarawak dan Singapura. Pembentukan ini bukan sahaja bersifat politik dan geografi, malah menjanjikan harapan untuk mewujudkan sebuah negara yang bersatu padu dalam kepelbagaian budaya, agama dan etnik.
3. Namun, tempoh beberapa tahun selepas pembentukan Malaysia memperlihatkan cabaran yang besar dalam aspek perpaduan nasional. Kemuncak ketegangan etnik dan politik meledak dalam peristiwa rusuhan kaum pada 13 Mei 1969. Rentetan daripada kejadian ini, darurat telah diisytiharkan pada 14 Mei 1969 di bawah Ordinan Darurat 1969 dan pada 16 Mei 1969, Parlimen telah digantung serta pentadbiran negara diambil alih oleh Majlis Gerakan Negara (MAGERAN).
4. Situasi pasca tragedi 13 Mei telah mencetuskan kesedaran nasional tentang keperluan mendesak untuk membina kefahaman yang tuntas terhadap konsep perpaduan serta langkah-langkah konkrit ke arah menjamin keharmonian negara. Justeru, pada 1 Julai 1969, Jabatan Perpaduan Negara ditubuhkan dengan mandat utama untuk mengurus dan memulihkan keharmonian masyarakat. Pada 17 Julai 1969, Majlis Muhibah ditubuhkan di pelbagai peringkat termasuk pusat, negeri, daerah dan kawasan bagi memupuk hubungan antara kaum. Siri program seperti jamuan durian dan pasar muhibah pada Jun hingga Ogos 1969 menjadi antara inisiatif awal yang mencerminkan usaha membina kembali kepercayaan dan interaksi sosial merentas kaum.

5. Seterusnya, Rukun Negara diisytiharkan sebagai Ideologi Negara pada 31 Ogos 1970 yang menjadi dokumen asas kenegaraan dan ideologi perpaduan rakyat berbilang kaum di negara ini. Kemuncak kepada pengukuhan semula nilai kebangsaan ini, Kawasan Rukun Tetangga (KRT) pertama diwujudkan di Kampung Kassipillay pada 29 Ogos 1975 sebagai kesinambungan inisiatif perpaduan masyarakat akar umbi. Pada 1 Januari 1972, Jabatan Perpaduan Negara telah digabungkan dengan Pejabat Muhibah Negara dan dinaik taraf kepada Kementerian Perpaduan Negara. Kementerian ini bertanggungjawab untuk menyelaras tugas-tugas Penasihat Perpaduan Negara, Majlis Muhibah di peringkat pusat dan Jawatankuasa Muhibah di peringkat negeri dan daerah.
6. Usaha dan agenda pengukuhan perpaduan terus diberi perhatian serius oleh kerajaan dengan berlaku beberapa perubahan dalam sejarah penubuhan jabatan dan Kementerian Perpaduan Negara yang berusaha untuk mencari formula terbaik dalam mengurus perpaduan dan integrasi nasional di negara ini. Kesinambungan dari penubuhan Kementerian Perpaduan Negara pada 1 Januari 1972, namun beberapa perubahan terus berlaku selama 51 tahun usia Jabatan Perpaduan Perpaduan Negara dan Integrasi Nasional (JPNIN) seperti berikut :

Tahun 1974	Kementerian Perpaduan Negara telah ditukar tarafnya ke Lembaga Perpaduan Negara dan diletakkan di bawah Jabatan Perdana Menteri.
Februari 1980	Lembaga Perpaduan Negara telah digabungkan dengan Urus Setia Rukun Tetangga.
1 Januari 1983	Organisasi Perpaduan Negara ditukar nama kepada Jabatan Perpaduan Negara.
27 Oktober 1990	Jabatan ini telah diletakkan di bawah Kementerian Perpaduan Negara dan Pembangunan Masyarakat.
27 Mac 2004	Jabatan Perpaduan Negara telah dijenamakan semula kepada Jabatan Perpaduan Negara dan Integrasi Nasional (JPNIN) dan diletakkan di bawah Jabatan Perdana Menteri.
18 Mac 2008	JPNIN telah dipindahkan ke Kementerian Perpaduan, Kebudayaan, Kesenian dan Warisan (KPKKW).
April 2009	JPNIN telah diletakkan kembali di bawah Jabatan Perdana Menteri.
10 Mei 2020	Kementerian Perpaduan Negara (KPN) dan JPNIN diletakkan di bawah kementerian ini sehingga kini.

PERPADUAN KEFAHAMAN TERKINI

7. Memasuki era moden, kefahaman terhadap perpaduan telah mengalami pengembangan makna dan pendekatan. Penubuhan Majlis Konsultasi Perpaduan Negara (MKPN) pada tahun 2013 telah menjadi penggerak kepada pemahaman terkini terhadap perpaduan. Tiga konsep utama diperkenalkan iaitu PERPADUAN (diidamkan), KESEPADUAN (dicapai) dan PENYATUPADUAN (diusahakan). Ketiga-tiga konsep ini kemudiannya menjadi teras kepada beberapa dokumen dasar penting seperti Pelan Perpaduan, Kesepaduan dan Penyatupaduan Malaysia 2015, Indeks Perpaduan Nasional (IPNas) (2018 – 2025), Pelan Tindakan Perpaduan Negara 2020 dan Dasar Perpaduan Negara (2021).
8. Penemuan utama dalam pelaksanaan pelan dan dasar ini, menjadi hakikat bahawa perpaduan mempunyai dua wajah iaitu DETIK PERPADUAN dan DETIK PERBEZAAN. Ini menunjukkan bahawa perpaduan ideal sentiasa menjadi cita-cita, manakala kesepaduan adalah bentuk penjelmaan perpaduan terkini. Kesepaduan ditakrifkan sebagai keadaan aman dari segi keselamatan, stabil dari segi politik, makmur dalam ekonomi dan sejahtera dari segi kesihatan. Ia hanya dapat dicapai apabila rakyat dapat bersetuju untuk bersetuju dan dalam masa yang sama, bersetuju untuk tidak bersetuju. Namun, ruang untuk tidak bersetuju ini membuka potensi kepada berlakunya DEFISIT SOSIAL iaitu kegagalan mencapai persefahaman dalam isu-isu kritikal yang menyentuh hubungan antara kaum dan kumpulan sosial.
9. Justeru, pengurusan defisit sosial menjadi asas kepada usaha penyatupaduan. Penyelesaian kepada isu-isu ini memerlukan pembinaan TAPAK INTEGRASI iaitu suatu ruang sama ada secara fizikal atau simbolik yang membolehkan pelbagai pihak berkepentingan bertemu dan berunding untuk mencari penyelesaian bersama. Dalam konteks ini, konsep tawar-menawar, perundingan dan mediasi menjadi formula utama dalam membina tapak integrasi yang berkesan. Salah satu contoh ikonik kepada kejayaan tapak integrasi ialah Perlembagaan Persekutuan Malaysia yang merupakan hasil rundingan antara kaum sebelum kemerdekaan dan menjadi teras kepada penyatuan rakyat hingga ke hari ini.

PERUBAHAN BUDAYA KERJA PEGAWAI PERPADUAN

10. Pendekatan budaya kerja Pegawai Perpaduan sebelum 2013 lebih tertumpu kepada program kemasyarakatan dan pembangunan komuniti. Manakala selepas penubuhan MKPN pada 2013, pendekatan yang lebih inklusif diterapkan dalam budaya kerja melalui pelaksanaan program yang lebih bersifat gerak tumpuan dengan memberi penekanan intervensi terhadap isu, pengurusan konflik, transformasi sosial

serta pemerkasaan institusi seperti Rukun Tetangga. Perubahan ini mencerminkan evolusi pendekatan perpaduan daripada yang bersifat simbolik dan reaktif kepada yang lebih strategik dan proaktif.

11. Secara keseluruhannya, sejarah dan perubahan landskap perpaduan negara menunjukkan bahawa usaha membina perpaduan bukanlah suatu proses yang bersifat statik tetapi memerlukan kefahaman semasa, iltizam politik dan penyertaan menyeluruh masyarakat. Agenda perpaduan nasional harus terus diperkasakan sebagai asas kepada kestabilan dan kemakmuran negara yang majmuk seperti Malaysia.

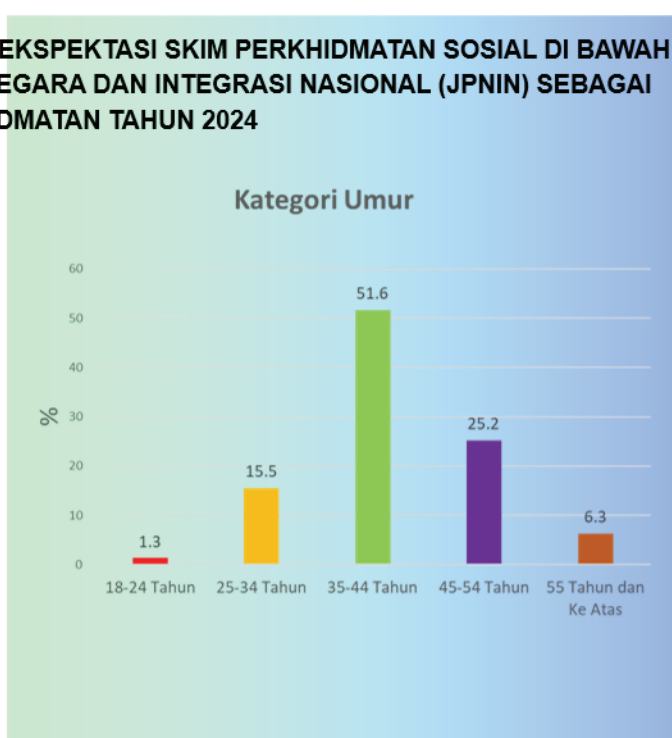
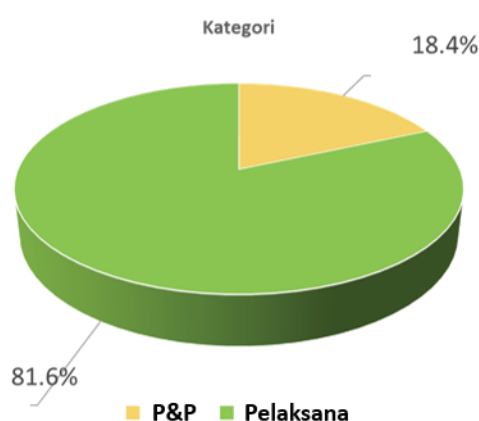
ISU DAN CABARAN

12. Realiti semasa menunjukkan bahawa perpaduan bukanlah satu keadaan statik sebaliknya suatu proses dinamik yang melibatkan pelbagai bentuk interaksi sosial. Dalam konteks Malaysia, perbezaan etnik, agama dan bahasa menjadikan perpaduan satu cabaran yang sentiasa hidup. Kajian Kenyataan Berbaur Kebencian yang dijalankan pada tahun 2024 menunjukkan bahawa konflik antara kaum dan agama bukan sahaja masih wujud tetapi turut dipengaruhi oleh faktor luaran seperti penyebaran maklumat palsu di media sosial dan sentimen politik yang sempit. Perbezaan pendapat yang tidak diurus secara berhemah telah melahirkan situasi defisit sosial iaitu jurang sosial yang mewujudkan ketegangan antara kumpulan masyarakat.
13. Selain itu, Pegawai Perpaduan turut berdepan dengan pelbagai halangan pelaksanaan tugas. Kekurangan sumber manusia dan infrastruktur, kelemahan dalam sistem sokongan teknologi maklumat serta tekanan politik dan persepsi awam yang negatif telah menyukarkan mereka untuk melaksanakan tugas secara efektif. Generasi muda pula menunjukkan tahap penglibatan yang rendah dalam program perpaduan akibat kecenderungan terhadap dunia digital yang lebih bebas dan tidak terkawal.
14. Lebih mencabar lagi, kajian mendapati bahawa masih terdapat jurang kompetensi dalam kalangan Pegawai Perpaduan. Mereka dilihat lemah dalam pengesanan isu, kurang kemahiran komunikasi dan analisis serta tidak cukup fleksibel dalam menyesuaikan diri dengan pendekatan kerja baharu. Hal ini menandakan perlunya transformasi menyeluruh dalam cara kerja dan cara berfikir Pegawai Perpaduan agar mereka benar-benar bersedia untuk menjadi agen perubahan sosial.

PENEMUAN KAJI SELIDIK MENGENAI ISU, CABARAN DAN EKSPEKTASI SKIM PERKHIDMATAN SOSIAL DI BAWAH KETUA PENGARAH JPNIN SEBAGAI KETUA PERKHIDMATAN TAHUN 2024

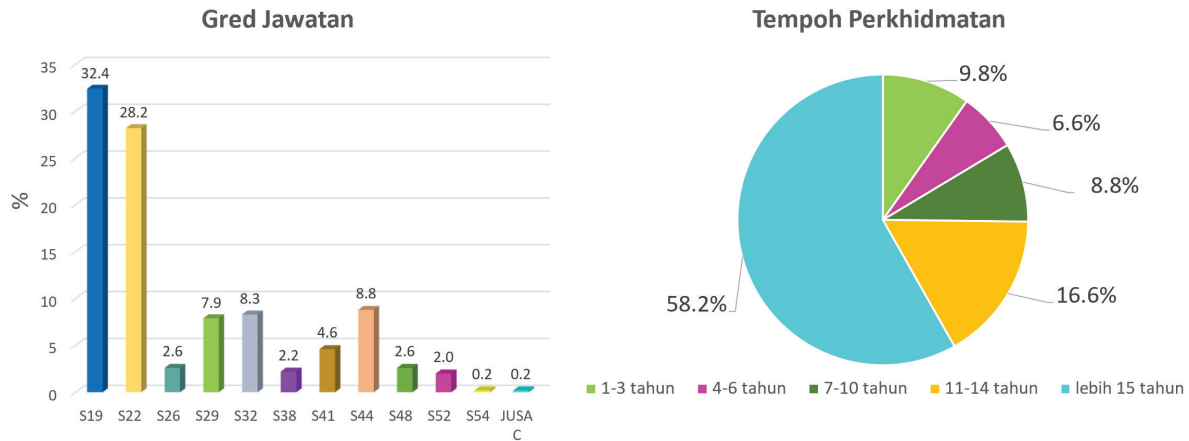
15. Institut Kajian dan Latihan Integrasi Nasional (IKLIN) telah menjalankan satu kaji selidik pada November 2024 sehingga April 2025. Kaji selidik ini melibatkan seramai 457 orang Pegawai Perpaduan di seluruh negara. Secara ringkasnya, penemuan kaji selidik ini yang khusus untuk mengetahui isu, cabaran dan ekspektasi Pegawai Perpaduan dalam skim perkhidmatan sosial menjadi petunjuk dan rujukan kepada jabatan dalam usaha menyediakan pelan pengukuhan perjawatan di JPNIN. Berikut adalah maklumat demografi pegawai yang terlibat dalam kaji selidik ini.

KAJI SELIDIK MENGENAI ISU, CABARAN DAN EKSPEKTASI SKIM PERKHIDMATAN SOSIAL DI BAWAH KETUA PENGARAH JABATAN PERPADUAN NEGARA DAN INTEGRASI NASIONAL (JPNIN) SEBAGAI KETUA PERKHIDMATAN TAHUN 2024



Rajah 1: Maklumat Kategori Penjawatan dan Umur Responden

Maklumat demografi bagi kategori umur pegawai yang berkhidmat di JPNIN pada ketika ini menunjukkan 68.4% pegawai berumur bawah 44 tahun. Manakala selebihnya 31.6% berumur lebih 44 tahun. Ini menunjukkan majoriti Pegawai Perpaduan dalam lingkungan umur pertengahan dan mempunyai tempoh perkhidmatan lebih 15 tahun.



Rajah 2: Maklumat Gred Jawatan dan Tempoh Perkhidmatan Responden

16. Merujuk kepada gred perjawatan, majoriti (81.6%) pegawai adalah dalam Kumpulan Pelaksana dan 18.4% pegawai dalam Kumpulan Pengurusan dan Profesional (P&P). Ini menunjukkan pegawai dalam kumpulan pelaksana memainkan peranan penting dalam menjayakan misi perpaduan dan integrasi nasional di peringkat akar umbi. Kaji selidik ini telah menetapkan tiga objektif utama untuk menilai tahap profesionalisme Pegawai Perpaduan.
- Objektif pertama ialah mengenalpasti kepentingan isu dan cabaran yang mempengaruhi pelaksanaan tugas sebagai pegawai Skim Perkhidmatan Sosial di JPNIN. Dapatan menunjukkan bahawa pegawai dari peringkat pelaksana hingga pengurusan tertinggi mengalami kekangan besar dari aspek sumber dan logistik. Perbezaan budaya, tekanan luar dan kurangnya kefahaman masyarakat terhadap fungsi perpaduan turut menjadi faktor penghalang.
 - Objektif kedua, meneliti sejauh mana keupayaan pegawai memenuhi ekspektasi tugas dan tanggungjawab sebagai pegawai Skim Perkhidmatan Sosial di JPNIN. Hasil kajian mendapati majoriti pegawai kurang kemahiran dalam analitikal dan pengesanan serta pemantauan isu. Namun begitu, perhatian perlu diberikan juga dalam berkomunikasi dengan masyarakat pelbagai kaum, di samping masih yang kurang peka terhadap perubahan dasar kerajaan dan norma sosial semasa. Dari dapatan kaji selidik ini, keupayaan pegawai yang tidak memenuhi ekspektasi dapat dikenalpasti mengikut turutan keutamaan seperti berikut :

- a. Pengesanan dan Pemantauan Isu;
 - b. Kemahiran Analitikal;
 - c. Kemahiran Komunikasi;
 - d. Kemahiran Organisasi;
 - e. Kemahiran Kepimpinan;
 - f. Fleksibiliti dan Adaptasi – *multi tasking*/idea baru dan kreatif;
 - g. Kesedaran Sosial; dan
 - h. Pengetahuan dan Kefahaman – dasar kerajaan/faham dan hormat budaya adat resam pelbagai kaum.
- iii. Objektif ketiga, mengenalpasti keperluan kursus/latihan untuk meningkatkan kemahiran dan kompetensi pegawai Skim Perkhidmatan Sosial di JPNIN. Antara kursus yang dikenalpasti mengikut keperluan kumpulan gred pegawai adalah seperti dalam Jadual 1.

Jadual 1: Perbezaan Keperluan Latihan Mengikut Kumpulan P&P dan Pelaksana

PENGURUSAN DAN PROFESIONAL	PELAKSANA
1. Kompetensi generik seperti kepimpinan, pemikiran dan perancangan strategik.	1. Kompetensi generik seperti keutuhan, integriti, nilai, etika dan budaya korporat.
2. Kompetensi fungsional seperti pembangunan komuniti dan sosial.	2. Kompetensi fungsional seperti hubungan etnik, kepelbagaian budaya, kenegaraan dan kesedaran sosial.
3. Kompetensi <i>task-specific</i> adalah Pakar Bidang Khusus (<i>Subject Matter Expert - SME</i>).	3. Kompetensi <i>task-specific</i> adalah <i>coaching and mentoring</i> .

TINDAKAN YANG PERLU DIAMBIL

17. Bagi mengatasi segala cabaran ini, transformasi minda dalam kalangan Pegawai Perpaduan merupakan elemen teras yang perlu diberi perhatian. Pegawai tidak boleh berfikir dan bertindak secara prosedural semata-mata tetapi harus mengadaptasi pendekatan strategik yang berfokuskan impak dan keperluan komuniti setempat. Pegawai perlu bersikap terbuka, inklusif dan progresif serta menjadi contoh kepada masyarakat melalui tutur kata dan tindakan yang mencerminkan nilai perpaduan.
18. Dalam masa yang sama, jabatan selaku organisasi yang bertanggungjawab dalam memelihara, meningkat dan mengukuhkan perpaduan dan integrasi nasional berlandaskan Perlembagaan dan Rukun Negara akan bertindak bagi

mengatasi kelemahan Pegawai Perpaduan yang telah dikenal pasti. Pemantapan dan pemeraksanaan melalui penyampaian ilmu dan latihan bagi meningkatkan kebolehpayaan serta kemahiran Pegawai Perpaduan sebagai Jurutera Sosial (*social engineer*) yang berkesan dilaksanakan melalui IKLIN selaku Institusi Latihan JPNIN dengan tindakan-tindakan berikut :

i. **Meningkatkan Bina Upaya (*Capacity Building*) Melalui Penggubalan dan Pelaksanaan Pelan**

Usaha meningkatkan profesionalisme ini memerlukan pelaksanaan beberapa pelan tindakan penting. Antaranya ialah Pelan Profesionalisme Pegawai Pembangunan Masyarakat (PPM), Pelan Penggantian (*Successor Plan*), Pelan Pengukuhan Perjawatan serta Pelan Operasi Latihan (POL) berstruktur mengikut keperluan gred seperti di Lampiran A dan Lampiran B.

ii. **Menjadikan IKLIN Sebagai Pusat Kecemerlangan Perpaduan**

Selain itu, IKLIN perlu diperkasakan sebagai pusat kecemerlangan dalam penyelidikan, latihan dan analisis isu perpaduan. Antaranya menyediakan pangkalan data khusus untuk isu-isu perpaduan sebagai pusat sumber, rujukan dan analisa berkaitan dengan kenyataan berbau kebencian dan isu-isu perpaduan dengan efektif dan spesifik. Ini turut menyediakan platform akses kepada orang awam dan pelbagai pihak berkepentingan bagi menyalurkan maklumat/isu yang berpotensi menggugat perpaduan di samping sebagai pusat khusus yang berkesan, bertanggungjawab dan efektif dalam menangani isu-isu yang berbau kebencian serta isu-isu semasa yang boleh mengganggu-gugat keharmonian dan kesejahteraan rakyat.

iii. **Keperluan Premis Latihan**

Keperluan terhadap sebuah premis latihan yang khusus dan berfungsi secara holistik semakin mendesak dalam usaha memperkasa hal ehwal latihan dan penyelidikan berkaitan pembangunan serta pemantapan agenda perpaduan nasional. Premis ini bukan sahaja berperanan sebagai pusat pelaksanaan latihan tetapi turut menjadi pemangkin kepada peningkatan kualiti modul latihan, penyelidikan dan keberkesanan tenaga pengajar secara lebih profesional menerusi pelaksanaan kursus-kursus persijilan yang diiktiraf di peringkat kebangsaan. Selain itu, premis latihan ini juga berpotensi untuk berfungsi sebagai pusat sumber dan rujukan utama yang menghimpunkan data dan maklumat berkaitan perpaduan dan integrasi nasional secara lebih efektif, efisien dan tersusun. Penubuhan premis ini

dijangka dapat meningkatkan tahap profesionalisme warga kerja serta jentera pelaksana JPNIN agar lebih proaktif dan responsif terhadap cabaran semasa. Pada masa yang sama, kewujudan fasiliti latihan yang lengkap, kondusif dan selesa akan memudahkan pelaksanaan aktiviti latihan dan penyelidikan secara berterusan serta menyokong agenda pemerkasaan institusi perpaduan negara.

PENGUKUHAN KOMPETENSI

19. Pengukuhan kompetensi dalam kalangan Pegawai Perpaduan merupakan satu keperluan strategik yang mendesak dalam memperkukuh keberkesanan pelaksanaan dasar dan program perpaduan nasional. Dalam konteks ini, tumpuan perlu diberikan kepada usaha memperkasa keupayaan Pegawai Perpaduan melalui pembangunan pengetahuan, kemahiran dan nilai yang relevan dengan keperluan semasa. Antaranya termasuk peningkatan kecekapan dalam aspek kemahiran teknikal (*hardskills*) dan kemahiran insaniah (*softskills*) yang meliputi komunikasi berkesan, kepimpinan, penyelesaian konflik serta empati budaya. Di samping itu, keupayaan untuk melaksanakan tadbir urus yang baik (*good governance*) juga perlu diperkukuh agar setiap tindakan dan keputusan berpaksikan prinsip integriti dan akauntabiliti, ketelusan dan keberkesanan dapat direalisasikan. Dalam era digitalisasi, penguasaan teknologi dan celik digital turut menjadi elemen penting yang perlu diberi perhatian agar Pegawai Perpaduan sentiasa relevan, tangkas dan efisien dalam mengurus data, menyampaikan maklumat serta berinteraksi dengan masyarakat pelbagai kaum secara inklusif dan responsif.

TRANSFORMASI MINDA PEGAWAI PERPADUAN

20. Dalam konteks pembangunan masyarakat majmuk yang semakin kompleks, Pegawai Perpaduan perlu melakukan anjakan paradigma daripada pendekatan tradisional yang bersifat prosedural kepada pendekatan yang lebih strategik, inovatif dan berfokuskan impak. Keperluan ini menuntut perubahan mendalam dari segi cara berfikir, sikap dan tindakan dalam melaksanakan tanggungjawab mereka. Pegawai Perpaduan harus bersikap terbuka terhadap kepelbagaian pandangan, bertindak secara inklusif tanpa mengasingkan mana-mana kaum, agama atau budaya serta sentiasa bersedia untuk meneroka kaedah baharu yang lebih efektif dalam mendekati masyarakat. Di samping itu, mereka juga perlu menjadi teladan kepada masyarakat, bukan sahaja melalui ucapan tetapi juga melalui perlakuan harian yang mencerminkan nilai-nilai perpaduan.

21. Dalam era teknologi dan media sosial hari ini, Pegawai Perpaduan perlu menguasai dan memanfaatkan pelbagai platform digital. Justeru, transformasi pendekatan ini bukan sahaja memperkukuhkan keupayaan Pegawai Perpaduan dalam mendepani cabaran semasa, malah memastikan peranan mereka kekal relevan dan berkesan dalam merealisasikan aspirasi perpaduan nasional yang inklusif dan mampan di Malaysia.

i. **Transformasi Minda Pegawai**

Transformasi minda Pegawai Perpaduan bukan sekadar perubahan luaran atau prosedur kerja tetapi satu anjakan dalaman dalam cara mereka berfikir, bertindak dan berinteraksi dengan masyarakat. Ia penting untuk memastikan agenda perpaduan terus menjadi teras kepada kemajuan dan keharmonian negara.

ii. **Perubahan Paradigma Pemikiran**

Pegawai Perpaduan masa kini perlu melakukan transformasi peranan daripada sekadar pelaksana dasar kepada pemimpin komuniti yang berwibawa. Mereka tidak seharusnya melihat diri hanya sebagai penjawat awam yang menjalankan arahan tetapi perlu mengangkat peranan sebagai agen perubahan sosial yang aktif menggerakkan keharmonian dan kesejahteraan dalam komuniti. Dalam menjalankan peranan ini, Pegawai Perpaduan juga perlu memiliki pemikiran yang terbuka dan progresif. Kesiediaan untuk menerima idea-idea baharu, menyesuaikan pendekatan mengikut keperluan serta konteks semasa dan meninggalkan amalan kerja lama yang bersifat kaku adalah penting agar mereka mampu bertindak secara lebih efektif dan responsif terhadap realiti masyarakat yang sentiasa berubah.

iii. **Pemantapan Nilai dan Etika**

Pegawai Perpaduan perlu menjiwai dan mengamalkan nilai-nilai perpaduan dalam setiap aspek tugas dan interaksi harian mereka. Nilai seperti inklusif, toleransi, hormat-menghormati dan keadilan bukan sahaja perlu difahami secara konseptual tetapi juga diterjemahkan secara konsisten dalam tindakan dan keputusan yang diambil. Dalam hal ini, pegawai bukan sekadar menyampaikan mesej perpaduan tetapi turut menjadi cerminan kepada nilai perpaduan tersebut kepada masyarakat. Justeru, tingkah laku dan pertuturan mereka harus mencerminkan prinsip-prinsip perpaduan yang ingin dibentuk dalam masyarakat, sekali gus memperkukuh kredibiliti serta keupayaan mereka sebagai pemimpin moral dan sosial dalam komuniti.

iv. **Penggunaan Pendekatan Strategik dan Inovatif**

Pendekatan pelaksanaan program perpaduan perlu berasaskan data dan bukti yang kukuh bagi memastikan setiap inisiatif yang dirancang benar-benar memenuhi keperluan dan realiti semasa komuniti. Dengan memahami dinamika sosial melalui analisis data dan bukti empirikal, Pegawai Perpaduan dapat merangka strategi yang lebih tepat, berimpak tinggi dan lestari. Selain itu, penyampaian mesej perpaduan juga harus disampaikan secara inovatif dan kreatif agar lebih dekat dengan pelbagai lapisan masyarakat. Penggunaan teknologi digital, media sosial serta medium seni dan budaya merupakan saluran yang berkesan untuk memperluas capaian khususnya kepada golongan muda. Pendekatan sebegini bukan sahaja meningkatkan keberkesanan komunikasi, malah menjadikan mesej perpaduan lebih relevan dan bermakna dalam konteks masyarakat kontemporari.

v. **Peningkatan Kecekapan dan Profesionalisme**

Dalam usaha memperkukuh peranan sebagai pemangkin perpaduan, Pegawai Perpaduan perlu menguasai pelbagai kemahiran insaniah (*softskills*) dan teknikal (*hardskills*) yang relevan. Antaranya termasuk kemahiran komunikasi berkesan, fasilitasi dialog antara kaum dan agama serta pengurusan konflik yang sensitif terhadap kepelbagaian budaya dan latar belakang. Penguasaan kemahiran ini membolehkan mereka bertindak sebagai pengantara yang diyakini dalam menyelesaikan isu-isu komuniti secara diplomatik dan inklusif. Selain itu, pegawai juga harus komited terhadap pembelajaran berterusan melalui penyertaan dalam latihan, kursus serta usaha pembangunan sendiri. Langkah ini penting bagi memastikan mereka sentiasa berdaya saing, responsif terhadap perubahan semasa dan kekal relevan dalam mendepani cabaran perpaduan yang semakin kompleks di peringkat akar umbi.

vi. **Pengukuhan Kerjasama dan Jaringan**

Pendekatan pelaksanaan program perpaduan yang berkesan memerlukan keterlibatan pelbagai pihak melalui jaringan kerjasama yang inklusif. Pegawai Perpaduan perlu membina hubungan strategik dengan agensi kerajaan, pertubuhan bukan kerajaan (NGO), institusi pendidikan, pemimpin masyarakat serta sektor swasta/korporat bagi memperluas jangkauan dan impak program yang dilaksanakan. Di samping itu, pendekatan dari bawah ke atas (*bottom-up*) juga amat penting dalam memastikan keberkesanan inisiatif perpaduan. Ini melibatkan usaha mendengar suara komuniti akar umbi dan memberi ruang kepada masyarakat untuk terlibat secara aktif

dalam merancang serta melaksanakan program yang bersesuaian dengan konteks setempat. Dalam hal ini, peranan JPNIN adalah amat signifikan, khususnya dalam pelaksanaan program kesedaran dan advokasi yang menyasarkan kumpulan sasar tertentu. Pendekatan yang bersifat kolaboratif dan berpaksikan komuniti ini mampu memperkukuh rasa kebersamaan serta memupuk nilai perpaduan yang lebih menyeluruh dan mampan dalam kalangan rakyat Malaysia.

vii. **Menangani Cabaran Sosial Semasa**

Pegawai perlu peka terhadap isu-isu seperti perkauman, diskriminasi, ekstremisme dan penyebaran maklumat palsu yang boleh menggugat perpaduan. Minda pegawai perlu bersedia untuk menangani cabaran ini dengan bijaksana dan berhemah.

viii. **Pengantaraan Dalam Masyarakat**

Rentetan daripada beberapa peristiwa hitam yang pernah mencetuskan ketegangan kaum seperti tragedi 13 Mei dan insiden Kampung Medan pada tahun 2001, kerajaan melalui JPNIN telah mengambil langkah proaktif dengan memperkenalkan perkhidmatan Pengantara Masyarakat atau lebih dikenali sebagai Mediator Komuniti (MK) pada tahun 2009. Penubuhan MK bertujuan untuk mengurus dan mengendalikan isu serta pertikaian yang berlaku di peringkat komuniti setempat dengan lebih berkesan, sekaligus mengelakkan ketegangan yang boleh menggugat perpaduan negara. Selaras dengan hasrat ini, kepimpinan Kawasan Rukun Tetangga (KRT) telah dilatih secara intensif bagi menyediakan perkhidmatan pengantara atau mediasi yang berkualiti di peringkat kejiiran. Hanya individu yang menjalani latihan khas dan lulus penilaian yang ditetapkan akan ditauliahkan sebagai MK dan dibenarkan untuk mengendalikan kes yang berlaku dalam komuniti. Usaha ini dilihat sebagai bentuk pencelahan awal (*early intervention*) dalam menangani isu-isu komuniti agar konflik yang berpotensi menjadi besar dan serius dapat dikawal dengan segera dan secara profesional.

Setelah hampir 16 tahun pelaksanaan MK, peranan serta kepakaran mediator yang dikendalikan oleh JPNIN dilihat semakin relevan dan mendapat perhatian pelbagai pihak termasuk agensi penguatkuasaan dan organisasi berkepentingan. Keupayaan mengendalikan mediasi komuniti bukan sahaja digunakan dalam menangani konflik kejiiran tetapi turut diaplikasikan dalam isu-isu berkaitan pembangunan infrastruktur, penyampaian perkhidmatan awam dan permasalahan sosial yang kompleks.

Selain melatih Ahli Jawatankuasa KRT sebagai Mediator Komuniti di peringkat akar umbi, pegawai-pegawai JPNIN sendiri turut memainkan peranan sebagai mediator dalam isu-isu yang lebih besar dan sensitif yang melibatkan pelbagai pihak berkepentingan serta berprofil tinggi. Atas dasar itu, latihan berterusan bagi melatih pegawai baru dan latihan pengukuhan bagi pemerkasaan pegawai lama berkhidmat perlu diberikan secara berkala. Justeru, jabatan telah menggubal Modul Kursus Asas Pensijilan Mediasi Sosial sebagai modul latihan untuk melatih pegawai jabatan sendiri. Ini secara langsung meningkatkan kebolehpayaan pegawai mengendalikan isu konflik sekaligus meredakan ketegangan serta mengelakkan tercetusnya krisis dalam komuniti yang lebih serius.

Bagi memperkukuh lagi usaha ini, JPNIN turut menubuhkan Pusat Mediasi Komuniti (*Community Mediation Centre* – CMC) sebagai platform menyelesaikan pertikaian tanpa litigasi di peringkat komuniti. Penubuhan CMC berlandaskan punca kuasa tertentu termasuklah Matlamat Pembangunan Mampan (*Sustainable Development Goals* – SDG) yang ke-16, iaitu memperkukuh tadbir urus yang baik dan sistem perundangan yang inklusif, adil dan berkesan untuk semua. Di samping itu, ia juga selari dengan aspirasi yang digariskan dalam Rancangan Malaysia Ke-12 (RMK-12), khususnya dalam Bab 4 yang menekankan aspek pertahanan, keselamatan, kesejahteraan dan perpaduan. Kesemua inisiatif ini mencerminkan komitmen berterusan JPNIN dalam memelihara keharmonian masyarakat melalui pendekatan penyelesaian konflik yang lebih mesra, efektif dan berasaskan komuniti.

ix. **Pemerkasaan Komuniti**

Model Transformasi Rukun Tetangga pada tahun 2010 yang berpaksikan kepada lima (5) teras utama iaitu perpaduan, ekonomi, keselamatan, pendidikan dan kualiti hidup melalui pelaksanaan program dan aktiviti Rukun Tetangga yang menjadi landasan untuk menjayakan Pelan Pemerkasaan Kepimpinan Komuniti Rukun Tetangga (2021 – 2030). Pelan ini memberi fokus kepada pelaksanaan empat (4) gerak kerja utama iaitu Gerak Kerja KRT Sejahtera, Gerak Kerja KRT Selamat, Gerak Kerja KRT Bersih dan Indah dan Gerak Kerja KRT Sihat.

Perubahan-perubahan ini tidak mengurangkan fungsi asal KRT iaitu keselamatan, sebaliknya ditambah fungsi dan peranan baharu yang lebih menyeluruh bagi merapatkan jurang atau defisit sosial dan membina masyarakat yang lebih berdaya tahan melalui inisiatif Pemerkasaan Rukun Tetangga Sebagai Penggerak RT Progresif yang mula diperkenalkan pada

2024. Gerak kerja pemeraksanaan RT Progresif ini memberi tumpuan kepada 8 bidang yang bersifat mikro dan terus kepada komuniti iaitu:

- a. Ekonomi dan Sara Hidup;
- b. Keselamatan dan Ketahanan Komuniti;
- c. Kepimpinan;
- d. Kesejahteraan Komuniti;
- e. Pembelajaran Sepanjang Hayat;
- f. Alam Sekitar;
- g. Warisan dan Budaya; dan
- h. Daya Cipta.

Pegawai-pegawai JPNIN di peringkat Ibu Pejabat, negeri dan daerah bertanggungjawab untuk mengenal pasti isu dan keperluan di setiap KRT melalui *profiling* KRT dan seterusnya merancang, melaksana dan memberikan khidmat nasihat bagi pelaksanaan program/projek termasuklah sebagai perantara antara KRT dengan agensi-agensi kerajaan yang berkaitan untuk mengatasi isu-isu yang dikenal pasti.

x. **Patriotisme Dan Pendidikan Perpaduan**

Bagi memupuk semangat muhibah dan memperkukuh perpaduan antara kaum, pendekatan berasaskan penghayatan terhadap pendidikan Rukun Negara serta nilai-nilai murni diterapkan secara menyeluruh. Penekanan ini bertujuan untuk menanam semangat perpaduan, cinta akan negara dan rasa tanggungjawab bersama dalam kalangan generasi muda. Sehubungan itu, pengurusan Kelab Rukun Negara (KRN) di sekolah dan Sekretariat Rukun Negara (SRN) di Institusi Pengajian Tinggi telah diserahkan sepenuhnya kepada jabatan ini, merangkumi aspek penubuhan, pentadbiran, pengaktifan, pemantauan serta penyediaan peruntukan bagi pelaksanaan program di peringkat sekolah dan Institusi Pengajian Tinggi.

xi. **Pelaksanaan Kajian Perpaduan**

Dari sudut kajian dalaman, penilaian terhadap inisiatif perpaduan dilaksanakan secara menyeluruh merangkumi kedua-dua peringkat makro dan mikro. Pada skala makro, penilaian melibatkan kajian keberkesanan pelaksanaan program perpaduan, manakala pada peringkat mikro pula, tumpuan diberikan kepada kajian terhadap kecekapan dan keupayaan jentera-jentera perpaduan serta penilaian berterusan terhadap keberkesanan modul-modul perpaduan sedia ada.

Selaras dengan keperluan untuk memperoleh ukuran yang lebih holistik terhadap tahap perpaduan nasional, jabatan mula memperkenalkan Indeks Perpaduan Nasional (IPNas) sebagai pengukuran tahap perpaduan rakyat Malaysia dengan nilai indeks yang pertama sebanyak 0.567 pada tahun 2018. IPNas 2022 memberi nilai indeks 0.629 yang menunjukkan peningkatan sebanyak 0.062 berbanding IPNas 2018. Pelaksanaan Kajian IPNas 2025 diteruskan sebagai projek kajian kali ketiga dibiayai oleh kerajaan sebagai usaha memperkukuhkan petunjuk perpaduan negara. Pelaksanaan IPNas ini memerlukan komitmen tinggi daripada pegawai-pegawai JPNIN untuk meneruskan misi dan agenda perpaduan dilaksanakan secara proaktif dan kreatif di akar umbi bagi menghasilkan hubungan masyarakat yang terus erat dan sejahtera.

Dalam konteks ini, jentera-jentera perpaduan memainkan peranan yang amat signifikan dalam membina, memperkukuh dan mengekalkan asas integrasi sosial. Mereka menjadi pemacu kepada hubungan muhibah antara rakyat, bermula dari peringkat daerah sehinggalah ke komuniti akar umbi. Keberkesanan jentera ini sebagai pelaksana dasar dan penghubung antara masyarakat dengan pihak kerajaan adalah penting dalam memastikan usaha perpaduan negara terus kukuh dan berkesan secara berterusan.

xii. **Penggunaan Teknologi Dan Digitalisasi Dalam Pelaksanaan Tugas**

Pembangunan Sistem e-Sepakat sebagai pusat pengumpulan data isu-isu perpaduan dan analisa data (*Big Data*) di lapangan yang dipantau melalui *Analytical Dashboard* menggunakan teknologi terkini seperti kecerdasan buatan (*AI*) bagi membuat Pemetaan Kawasan Berisiko (*hot-spot area mapping*) menggunakan *Analytical Dashboard* berdasarkan penarafan risiko melalui Teknik WIL (Warna, Intensiti dan Lokasi).

Sistem e-Sepakat menjadi pangkalan data utama untuk mengumpul isu-isu perpaduan yang dilaporkan oleh semua Pegawai Perpaduan di seluruh negara. Ia bertindak sebagai sistem amaran awal (*early warning system*) bagi menyediakan maklumbalas yang lengkap dan tepat mengenai sebarang isu-isu atau insiden yang boleh menjejaskan perpaduan dan keharmonian masyarakat yang berlaku di akar umbi. Analisis data ini juga akan digunakan untuk merangka langkah-langkah intervensi bagi mengekang penularan isu-isu tersebut supaya tidak bertukar menjadi konflik yang lebih besar sehingga merugikan kerajaan.

PERUBAHAN CARA KERJA DULU DAN KINI

22. Pengurusan prestasi organisasi telah melalui pelbagai penambahbaikan, antaranya peralihan sistem penilaian daripada Laporan Penilaian Prestasi Tahunan (LNPT) kepada sistem yang lebih komprehensif iaitu *MyPerformance*. Inisiatif ini turut disokong oleh pembangunan Kamus Kompetensi Kefungsian (KKF), pelaksanaan *Learning Need Analysis*, penyediaan kursus jangka masa panjang, sederhana dan pendek, Sistem Pengurusan Amalan Nilai (SPAN 2.0), pelaksanaan *MyPortfolio* serta pertambahan fungsi dalam sistem HRMIS bagi memperkukuh kecekapan pengurusan sumber manusia secara menyeluruh.
23. Dalam aspek pengurusan maklumat dan rekod rasmi kerajaan, pendigitalan rekod perlu diberi keutamaan. Ketiadaan unit khusus yang bertanggungjawab terhadap pengurusan registri dan rekod telah menyebabkan pelaksanaan sistem pengurusan fail dan rekod elektronik iaitu *Digital Document Management System* (DDMS) masih belum dapat direalisasikan sepenuhnya.
24. Selaras dengan keperluan sistem kewangan sektor awam yang lebih telus dan tepat, pelaksanaan Perakaunan Akruan yang bermula pada tahun 2015 telah melibatkan penstrukturan semula proses kerja perakaunan secara menyeluruh. Proses ini merangkumi pengurusan aset tetap termasuk tanah dan harta lain yang kini dikendalikan melalui sistem iGFMAS bagi memastikan penyediaan penyata kewangan yang lebih tepat dan berintegriti.
25. Selain itu, perubahan landskap komunikasi dari media tradisional kepada media baharu khususnya platform digital seperti media sosial, turut menuntut keupayaan jabatan dalam menghasilkan kandungan yang relevan dan menarik secara berkala. Keperluan ini penting bagi memastikan penyampaian mesej dan komunikasi strategik kepada masyarakat kekal berkesan dan seiring dengan perkembangan semasa.

PENUTUP

Kesimpulannya, pembangunan profesionalisme Pegawai Perpaduan adalah tunjang kepada kejayaan Dasar Perpaduan Negara dan Pelan Tindakan Perpaduan Negara. Dalam menghadapi realiti baharu yang kompleks, Pegawai Perpaduan perlu diperkasa dari sudut pengetahuan, kemahiran dan sikap. Transformasi minda, pendekatan teknologi, peningkatan kemahiran insaniah, pemikiran strategik serta penglibatan peringkat akar umbi perlu digembleng secara holistik agar matlamat kesepaduan dan penyatupaduan dapat dicapai. JPNIN mesti kekal menjadi agensi utama yang menerajui usaha ini dengan sokongan penuh daripada institusi, komuniti dan kerajaan.

RUJUKAN

- Institut Kajian dan Latihan Integrasi Nasional (IKLIN). (2025). *Slaid Pembentangan: Pembangunan Profesionalisme Pegawai Perpaduan*. Putrajaya.
- IPNAS. (2018 dan 2022). Laporan Akhir Indeks Perpaduan Nasional. Kementerian Perpaduan Negara.
- Jabatan Perpaduan Negara dan Integrasi Nasional. (2024). *Laporan Kajian Isu, Cabaran dan Ekspektasi Skim Perkhidmatan Sosial di bawah Ketua Pengarah JPNIN*. Putrajaya: JPNIN.
- Majlis Konsultasi Perpaduan Negara (MKPN). (2015). *Pelan Perpaduan, Kesepaduan dan Penyatupaduan Malaysia*. Kuala Lumpur: Jabatan Perpaduan Negara dan Integrasi Nasional
- Mansor Mohd Nor. 2012. Kerencaman Sosial Dan Penipisan Batas Etnik Kepelbagaian Etnik Dan Perkongsian Hidup Bersama Di Malaysia, 5. Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi.
- Shamsul Amri Baharuddin. 2022. Kesepaduan Dalam kepelbagaian, Perpaduan di Malaysia sebagai Work-in-Progress. Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi.
- United Nations Development Programme. (2015). *Sustainable Development Goals*. Retrieved from <https://sdgs.un.org/goals>.
- Unit Perancang Ekonomi. (2021). *Rancangan Malaysia Kedua Belas (RMK-12)*. Putrajaya: Jabatan Perdana Menteri.

**PELAN STRUKTUR LATIHAN PENOLONG PEGAWAI PEMBANGUNAN MASYARAKAT
GRED S1 – S8**

Lampiran A

KURSUS GENERIK					
i. Kursus Asas Pengurusan Kewangan & Perolehan	a) Kursus Pengurusan Kewangan & Perolehan Tahap 1	a) Kursus Pengurusan & Pentadbiran Tahap 2	Kursus Jangka Pendek Swasta / Seminar / Persidangan / Bengkel / INTAN / JPA	Kursus Pra Persaraan	
ii. Kursus Asas Pengurusan & Pentadbiran	b) Kursus Pengurusan & Pentadbiran Tahap 1	b) Kursus Pengurusan Sumber Manusia Tahap 2			
iii. Kursus Asas Pengurusan Tanah & Pembangunan	c) Kursus Pengurusan Aset	KURSUS FUNGSIAN			
iv. Kursus Asas Pembaikan & Naik taraf	d) Kursus Integriti & Pengurusan Aduan	a) Kursus Mediasi Sosial Tahap 2			
v. Kursus Asas Pengurusan Sumber Manusia	e) Kursus Pengurusan Sumber Manusia Tahap 1	b) Kursus Mediasi Sosial Tahap 3			
vi. Kursus Asas Teknologi Maklumat	f) Kursus Kecerdasan Digital	c) Kursus Pengurusan Perpaduan Tahap 3			
vii. Kursus Integriti dan Pengurusan Aduan	KURSUS FUNGSIAN	d) Kursus Hubungan Etnik & Silang Budaya Tahap 2			
KURSUS FUNGSIAN	a) Kursus Pensijilan Mediasi Sosial Tahap 1	e) Kursus Hubungan Etnik & Silang Budaya Tahap 3			
a) Kursus Transformasi Minda	b) Kursus Pengurusan Perpaduan Tahap 1	f) Kursus Pembangunan Komuniti Tahap 2			
b) Kursus Asas Mediasi	c) Kursus Pengurusan Perpaduan Tahap 2				
c) Kursus Kesepaduan Sosial	d) Kursus Silang Budaya & Hubungan Etnik Tahap 1				
d) Kursus Asas Pengurusan Perpaduan	e) Kursus Pembangunan Komuniti Tahap 1				
e) Kursus Asas Pembangunan Komuniti	f) Kursus Pembangunan Komuniti Tahap 1				
Asas	Pertengahan	Pertengahan	Lanjutan	Peralihan Kerja	
PENDEDAHAN & PENERAPAN KOMPETENSI	PENINGKATAN & PEMBANGUNAN KOMPETENSI	PENINGKATAN & PEMBANGUNAN KOMPETENSI	PENGUKUHAN KOMPETENSI	PERALIHAN KERJAYA	
0 1	5	15 20	25	2 tahun sebelum bersara	
TEMPOH PERKHIDMATAN					

**PELAN STRUKTUR LATIHAN PENOLONG PEGAWAI PEMBANGUNAN MASYARAKAT
GRED S9 KE ATAS**

Lampiran B

KURSUS GENERIK					
a) Kursus Asas Pengurusan Kewangan & Perolehan	a) Kursus Pengurusan Kewangan & Perolehan Tahap 1	a) Kursus Pengurusan & Pentadbiran Tahap 2			
b) Kursus Asas Pengurusan & Pentadbiran	b) Kursus Pengurusan & Pentadbiran Tahap 1	b) Kursus Pengurusan Sumber Manusia Tahap 2			
c) Kursus Asas Pengurusan Tanah & Pembangunan	c) Kursus Pengurusan Aset Tahap 1	c) Kursus Kecerdasan Digital Tahap 2			
d) Kursus Asas Pembaikan & Naik taraf	d) Kursus Integriti & Pengurusan Aduan	d) Kursus Bahasa Inggeris Tahap 3			
e) Kursus Asas Pengurusan Sumber Manusia	e) Kursus Pengurusan Sumber Manusia Tahap 1				
f) Kursus Asas Teknologi Maklumat	f) Kursus Bahasa Inggeris Tahap 2				
g) Kursus Bahasa Inggeris Tahap 1	g) Kursus Kecerdasan Digital Tahap 1				
h) Kursus Integriti dan Pengurusan Aduan					
KURSUS FUNGSIAN		KURSUS FUNGSIAN			
i) Kursus Transformasi Minda	a) Kursus Pensijilan Mediasi Sosial Tahap 1	a) Kursus Mediasi Sosial Tahap 2	a) Kursus Jangka Pendek Swasta/ Seminar / Persidangan / Bengkel /		Kursus Pra Persaraan
j) Kursus Asas Mediasi	b) Kursus Pengurusan Perpaduan Tahap 1	b) Kursus Mediasi Sosial Tahap 3	INTAN /JPA / RSOG		
k) Kursus Kesepaduan Sosial	c) Kursus Pengurusan Perpaduan Tahap 2	c) Kursus Pengurusan Perpaduan Tahap 3			
l) Kursus Asas Pengurusan Perpaduan	d) Kursus Silang Budaya & Hubungan Etnik Tahap 1	d) Kursus Hubungan Etnik & Silang Budaya Tahap 2	b) Kursus Jangka Pendek / persidangan/ seminar luar negara		
m) Kursus Asas Pembangunan Komuniti	e) Kursus Pembangunan Komuniti Tahap 1	e) Kursus Hubungan Etnik & Silang Budaya Tahap 3			
	f) Kursus Pembangunan Komuniti Tahap 1	f) Kursus Pembangunan Komuniti Tahap 2			
Asas	Pertengahan	Pertengahan	Lanjutan	Peralihan Kerja	
PENDEDAHAN & PENERAPAN KOMPETENSI	PENINGKATAN & PEMBANGUNAN KOMPETENSI	PENINGKATAN & PEMBANGUNAN KOMPETENSI	PENGUKUHAN KOMPETENSI	PERALIHAN KERJA	
0 1 3	5 10	15 20	25	2 tahun sebelum bersara	

HURAIAN PEMBENTANGAN

1. Pegawai Perpaduan kini tidak lagi boleh bergantung kepada pendekatan lama yang bersifat prosedural semata-mata.
2. Pegawai perlu berubah menjadi pemimpin dan penggerak komuniti yang bersikap terbuka, progresif dan mampu bertindak secara strategik.
3. Dalam menghadapi masyarakat yang semakin kompleks dan berbilang budaya, pegawai harus mampu berfikir secara analitik, kreatif serta bertindak pantas dalam menyelesaikan isu-isu sosial.
4. Keperluan ini menuntut perubahan mendalam dari segi cara berfikir, sikap dan tindakan dalam melaksanakan tanggungjawab mereka.
5. Pegawai Perpaduan disaran mengamalkan sikap empati, menghormati kepelbagaian budaya serta mahir dalam komunikasi antara kaum. Penguasaan teknologi dan keupayaan membaca data sosial juga menjadi satu kemestian agar program perpaduan benar-benar memberi impak. Perubahan ini bukan sahaja meningkatkan keberkesanan tugas mereka, tetapi juga memantapkan keyakinan masyarakat terhadap peranan JPNIN sebagai peneraju perpaduan nasional.

SESI SOAL JAWAB

Soalan : Terdapat kekangan dalam penyertaan Pegawai Perpaduan dalam pelaksanaan latihan daripada Borneo (Sabah, Sarawak & Labuan) disebabkan jarak dan kos. Sepatutnya semua pegawai perlu mengikuti latihan yang diberikan sepertimana latihan yang diterima oleh pegawai di negeri lain.

Tn. Hj. Dirwana bin Hj. Azool, Pengarah JPNIN Negeri Sarawak.

Jawapan : Kekangan yang dihadapi oleh pegawai dari Borneo seperti kos penerbangan, logistik dan capaian kepada lokasi latihan adalah cabaran nyata yang perlu diatasi secara sistematik. Dalam usaha memastikan keadilan latihan, prinsip kesaksamaan harus diangkat seiring dengan prinsip kecekapan.

Cadangan untuk menambah baik situasi ini termasuk:

- i. **Penyediaan latihan hibrid atau e-pembelajaran** – Latihan boleh dijalankan secara dalam talian sepenuhnya atau separa dengan modul interaktif dan pensijilan yang setara dengan latihan bersemuka.
- ii. **Pelaksanaan latihan mengikut wilayah** – Melaksanakan latihan di Sabah dan Sarawak dengan kepakaran dan tenaga pengajar dari Semenanjung (jika berkaitan).

Dengan cadangan penyelesaian ini, kelompangan antara wilayah di Sabah dan Sarawak dapat dirapatkan selaras dengan aspirasi nasional untuk membangunkan Pegawai Perpaduan yang profesional dan inklusif di seluruh negara.



ISI KANDUNGAN

Perubahan Landskap Negara

Perubahan Budaya Kerja

Isu dan Cabaran

Kaji Selidik mengenai Isu, Cabaran dan Ekspektasi Skim S JPNIN

Tindakan Yang Perlu Diambil

Pengukuhan Kompetensi

Transformasi Minda Pegawai Perpaduan

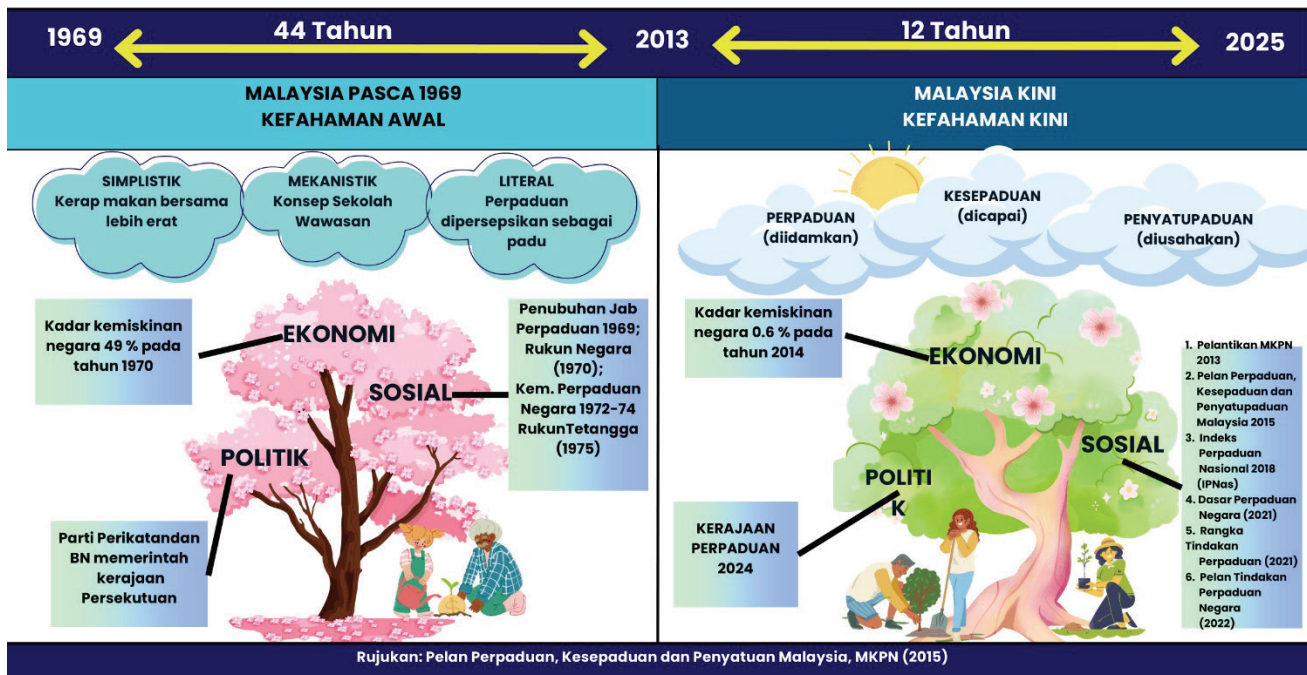
Perubahan Cara Kerja Dulu dan Sekarang



Sekilas Pandang Sejarah Negara

1945	- Berakhir Perang Dunia Ke 2	
1957	- Kemerdekaan	
1963	- Penubuhan Malaysia	
1969 (13 th May)	- Rusuhan Kaum di KL	Communist Threat
1969 (1 st July)	- Penubuhan JPNIN	
1970	- Rukun Negara	National Unity
1989	- Perjanjian Damai Dengan Parti Komunis Malaya	
2001	- Peristiwa Pergaduhan di Kpg. Medan	

KEADAAN MALAYSIA DULU DAN SEKARANG



PERUBAHAN LANDSKAP NEGARA



TERAS UTAMA INDEKS PERPADUAN NASIONAL 2018

IPN_{as}

01 PERPADUAN *Diidamkan*

Detik Perpaduan (DP)
Detik Perbezaan

02 KESEPADUAN *Dicapai*

Kesepaduan Nasional

Etos (EB) Bangsa
Kesepaduan Sosial (KS)
Defisit Sosial

03 PENYATUPADUAN *Diusahakan*

Etnik

Hubungan Sosial Rentas Etnik (HSRE)

Tahap (TK) Keetnikan

Batas Etnik (BE)

Tawar-Menawar Perundingan Mediasi

Tadbir Urus & Pembangunan (TUP)

Etnisiti Agama Kelas Sosial Pendidikan Bahasa Jurang Generasi
Gender Politik Federalisme Ruang, Bandar-Desa MEDIA

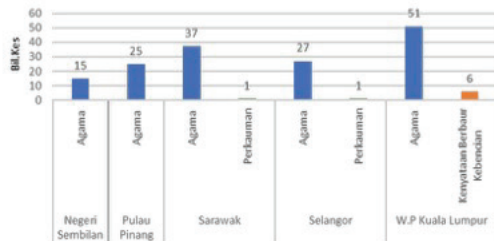
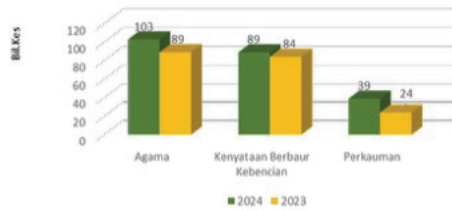
9+1

Tapak Integrasi

LAPORAN ISU 3R TAHUN 2023 & 2024

JUMLAH ISU 3R 2024

231



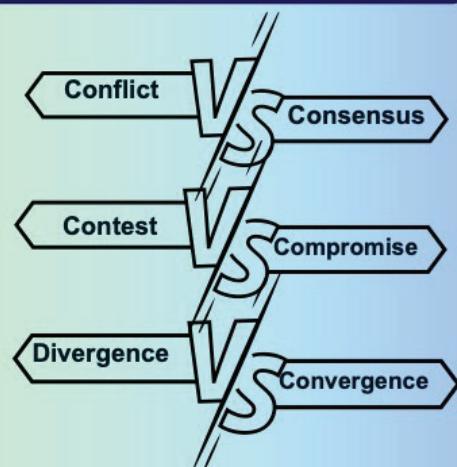
JADUAL PERBANDINGAN 3R BAGI 2023 DAN 2024

Kluster	Sub Kluster	2023	2024
Agama	Diskriminasi Agama	4	5
	Murtad/Pertukaran Agama/Ajaran Sesat	7	7
	Pelbagai Isu Agama	65	84
	Pengurusan Rumah Ibadat Selain Islam	5	1
	Pengurusan Tanah Perkuburan Dan Mayat Selain Islam	8	6
	Jumlah	89	103
Kenyataan Berbaur Kebencian	Penghinaan Kepada Agama	13	19
	Penghinaan Kepada Institusi Di Raja	7	12
	Penghinaan Kepada Pemimpin	12	15
	Pelbagai Kenyataan Berbaur Kebencian	52	43
	Jumlah	84	89
Perkauman	Kenyataan & Perselisihan Faham Berbaur Perkauman	6	9
	Pelbagai Isu Perkauman	10	20
	Diskriminasi Kaum	3	4
	Isu Pendidikan	1	4
	Pergaduhan Antara Kaum	4	2
	Jumlah	24	39
JUMLAH KESELURUHAN		197	231

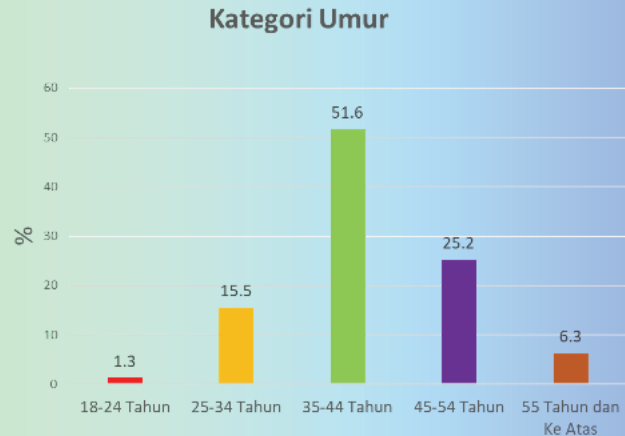
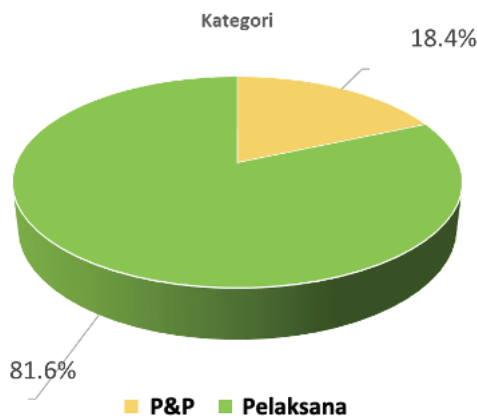
KOMPETENSI YANG PERLU DIKUASAI



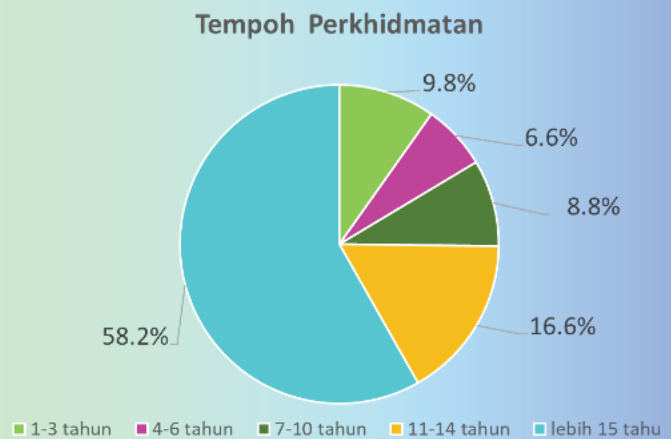
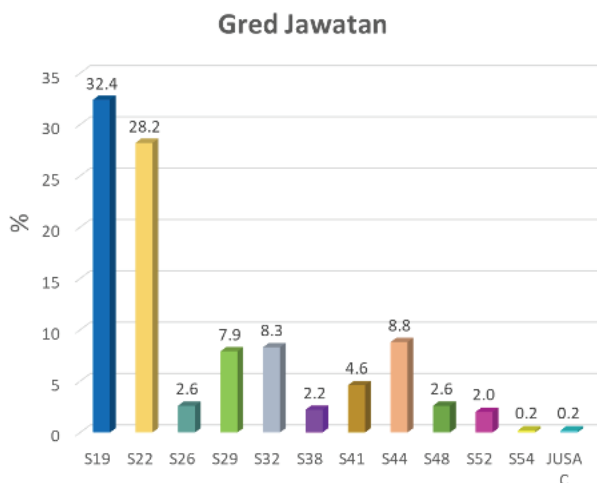
Kunci kepada kejayaan mengurus kepelbagaian adalah kepayaan setiap pihak menguruskan kontradiksi di dalam masyarakat



KAJI SELIDIK MENGENAI ISU, CABARAN DAN EKSPEKTASI SKIM PERKHIDMATAN SOSIAL DI BAWAH KETUA PENGARAH JABATAN PERPADUAN NEGARA DAN INTEGRASI NASIONAL (JPNIN) SEBAGAI KETUA PERKHIDMATAN TAHUN 2024



KAJI SELIDIK MENGENAI ISU, CABARAN DAN EKSPEKTASI SKIM PERKHIDMATAN SOSIAL DI BAWAH KETUA PENGARAH JABATAN PERPADUAN NEGARA DAN INTEGRASI NASIONAL (JPNIN) SEBAGAI KETUA PERKHIDMATAN TAHUN 2024



DAPATAN OBJEKTIF

MENGenal PASTI KEPENTINGAN ISU DAN CABARAN
YANG MEMPENGARUHI PELAKSANAAN TUGAS PEGAWAI
SKIM PERKHIDMATAN SOSIAL DI JPNIN



Isu Dan Cabaran- Masalah dan halangan spt sumber, beza budaya dan factor menyulitkan pelaksanaan tugas.



Kekurangan sumber manusia lebih dirasai oleh P & P



Kekurangan sumber dan infrastruktur lebih dirasai oleh Pelaksana



Kelemahan dalam ICT dirasai oleh P&P dan Pelaksana



Tekanan politik dan persepsi awam lebih dirasai oleh Pelaksana



Generasi yang tidak suka terlibat dan lebih dipengaruhi oleh media sosial dipersetujui oleh P&P dan Pelaksana

DAPATAN OBJEKTIF 2:

MENILAI SEJAUH MANA KEUPAYAAN PEGAWAI MEMENUHI
EKSPEKTASI TUGAS DAN TANGGUNGJAWAB SEBAGAI
PEGAWAI SKIM PERKHIDMATAN SOSIAL DI JPNIN



Keupayaan pegawai yang tidak memenuhi ekspektasi adalah mengikut turutan keutamaan berikut

1

Pengesanan dan pemantauan isu

2

Kemahiran Analitikal

3

Kemahiran Komunikasi

4

Kemahiran Organisasi

5

Kemahiran Kepimpinan

6

Fleksibiliti dan Adaptasi - *multi tasking* idea baru dan kreatif

7

Kesedaran Sosial

8

Pengetahuan dan Kefahaman - dasar kerajaan/fahaman dan hormat budaya adat resam pelbagai kaum

DAPATAN OBJEKTIF 3: MENGENAL KEPERLUAN KURSUS/ LATIHAN UNTUK MENINGKATKAN KEMAHIRAN DAN KOMPETENSI PEGAWAI SKIM PERKHIDMATAN SOSIAL DI JPNIN



Keperluan kursus/latihan mengikut kumpulan pegawai :

KUMPULAN
PENGURUSAN DAN PROFESIONAL

KUMPULAN
SOKONGAN

Kompetensi generik –
kepimpinan , pemikiran dan
perancangan strategik

Kompetensi generik –
Keutuhan , integriti , nilai , etika dan
budaya korporat

Kompetensi fungsional –
Pembangunan komuniti dan sosial

Kompetensi fungsional –
Hubungan etnik , kepelbagaian
budaya , kenegaraan dan
kesedaran sosial .

Kompetensi Task - spesifik –
Pakar Bidang Khusus (SME)

Kompetensi task - spesifik –
coaching and mentoring

PELAKSANAAN PEMENTORAN KEPIMPINAN SEKTOR AWAM

KETUA PENGARAH PERKHIDMATAN AWAM
DIRECTOR-GENERAL OF PUBLIC SERVICE
Jabatan Perkhidmatan Awam Malaysia
Pusat Perkhidmatan Awam Negeri
62510 W.P. PUTRAJAYA
MALAYSIA

Ruj. Kami : JPA-600-21/83 (97)
Tarikh : 07 Mei 2025

Semua Ketua Setiausaha Kementerian
Semua Ketua Jabatan Persekutuan
Semua YB Setiausaha Kerajaan Negeri
Semua Pihak Berkuasa Berkanun
Semua Pihak Berkuasa Tempatan

YBhg. Tan Sri/ Datuk/ Seri/ Dato/ Tuan/ Puan,

PANDUAN PELAKSANAAN PEMENTORAN KEPIMPINAN SEKTOR AWAM

Dengan hormatnya saya ingin menarik perhatian YBhg. Tan Sri/ Datuk/ Seri/ Dato/ Tuan/ Puan kepada perkara tersebut di atas.

2. Dimaklumkan bahawa Jabatan Perkhidmatan Awam telah membangunkan Panduan Pelaksanaan Pementoran Kepimpinan Sektor Awam seperti di Lampiran A. Pementoran kepimpinan merupakan salah satu komponen penting dalam Agenda Reformasi Perkhidmatan Awam 2024 – 2030 di bawah Bidang Keberhasilan Reformasi 2 (BKR 2) melalui Strategi Keberhasilan Reformasi 2 (SKR 2) iaitu melengkapkan perjawat awam dengan pengetahuan, kemahiran dan kepupayaan baharu.

3. Pelaksanaan Pementoran Kepimpinan Sektor Awam berhasrat mencapai objektif yang berikut:

- menggalakkan pembelajaran melalui perkongsian pengalaman yang terbaik;
- meningkatkan hubungan profesional yang positif antara pemimpin-pekerja; dan
- memantapkan kepemimpinan organisasi.

Pemergi-Pembaruan, Penggerak Perubahan
Leading Others, Driving Change

Ruj. Kami : JPA-600-21/2/3 JLD 2 (15)

4. Sehubungan itu, kerjasama dan komitmen YBhg. Tan Sri/ Datuk/ Seri/ Dato/ Seri/ Dato/ Tuan/ Puan dalam pelaksanaan pementoran kepimpinan ini amat penting bagi memastikan peningkatan kompetensi kepimpinan dan profesionalisme perjawat awam.

5. Tindak lanjut kepada penerimaan oleh pihak berkuasa masing-masing, penuntutan surat edaran ini secara keseluruhannya dipaparkan kepada semua Perkhidmatan Awam Negeri, Pihak Berkuasa Berkanun dan Pihak Berkuasa Tempatan.

Sekian, terima kasih.

"MALAYSIA MADANI"
"BERKHIDMAT UNTUK NEGARA"

Saya yang menjalankan amanah,


(TAN SRI WAN AHMAD DAHLAN BIN HAJI ABDUL AZIZ)

s.k. Ketua Setiausaha Negara



TINDAKAN YANG PERLU DIAMBIL

MENINGKATKAN BINA UPAYA PEGAWAI	IKLIN SEBAGAI PUSAT KECEMERLANGAN PERPADUAN	KEPERLUAN PREMIS LATIHAN	PENGUKUHAN KOMPETENSI
1. Pelan Profesionalisme Pegawai Pembanguna Masyarakat 2. Pelan Penggantian (Successor Plan) 3. Pelan Pengukuhan Perjawatan 4. Pelan Operasi Latihan 	1. Pangkalan data khusus mengenai isu-isu perpaduan 2. Platform akses kepada orang awam untuk menyalurkan maklumat/ isu yang berpotensi menggugat perpaduan 3. Pusat sumber rujukan dan analisa berkaitan kenyataan berbaudani superpaduan 4. Sebagai pusat yang bertanggungjawab dan efektif kepakaran dalam menangani isu-isu perpaduan 	1. Menyediakan fasiliti kajian dan latihan yang lengkap dan selesa 2. Memperkasakan ahli walatihan dan kajian bagi pembangunan dan pemantapan perpaduan 3. Meningkatkan kualiti latihan kajian dan tenaga pengajar yang lebih profesional dengan menjalankan kursus persijil yang diiktiraf 4. Menjadikan pusat sumber dan rujukan mengenai data dan maklumat berkaitan dengan perpaduan dan integrasi nasional yang lebih efektif dan efisien 	1. Perkasakan kebolehan Pegawai Perpaduan 2. Tingkatkan kemahiran <i>hard skill</i> 3. Tingkatkan kemahiran <i>soft skill</i> 4. Berpengetahuan dan berkebolehan dalam AI dan digitalisasi 5. Pemantapan tabir urus yang baik 

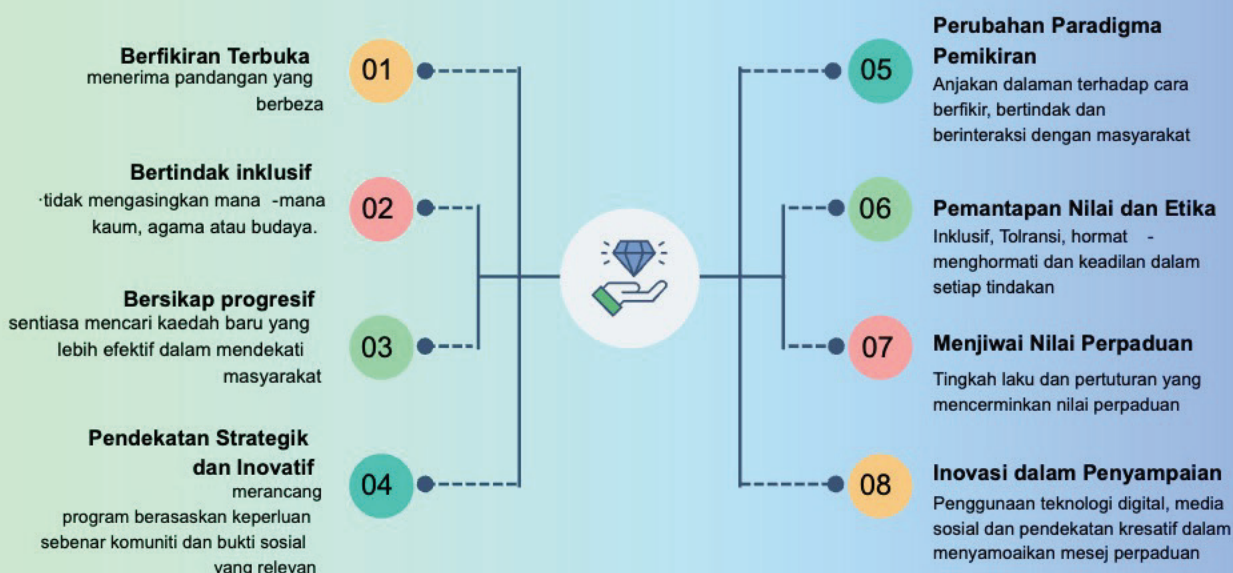
PELAN STRUKTUR LATIHAN PEGAWAI PEMBANGUNAN MASYARAKAT GRED S4S8

KURSUS GENERIK				
a) Kursus Asas Pengurusan Kewangan & Perolehan b) Kursus Asas Pengurusan & Pentadbiran c) Kursus Asas Pengurusan Tanah & Pembangunan d) Kursus Asas Pembaikan & Naik taraf e) Kursus Asas Pengurusan Sumber Manusia f) Kursus Asas Teknologi Maklumat g) Kursus Integriti dan Pengurusan Aduan	a) Kursus Pengurusan Kewangan & Perolehan Tahap 1 b) Kursus Pengurusan & Pentadbiran Tahap 1 c) Kursus Pengurusan Aset d) Kursus Integriti & Pengurusan Aduan e) Kursus Pengurusan Sumber Manusia Tahap 1 f) Kursus Kecerdasan Digital	a) Kursus Pengurusan & Pentadbiran Tahap 2 b) Kursus Pengurusan Sumber Manusia Tahap 2		
KURSUS FUNGSIAN		KURSUS FUNGSIAN		
a) Kursus Transformasi Minda b) Kursus Asas Mediasi c) Kursus Kesepaduan Sosial d) Kursus Asas Pengurusan Perpaduan e) Kursus Asas Pembangunan Komuniti	a) Kursus Pensijilan Mediasi Sosial Tahap 1 b) Kursus Pengurusan Perpaduan Tahap 1 c) Kursus Pengurusan Perpaduan Tahap 2 d) Kursus Silang Budaya & Hubungan Etnik Tahap 1 e) Kursus Pembangunan Komuniti Tahap 1 f) Kursus Pembangunan Komuniti Tahap 1	a) Kursus Mediasi Sosial Tahap 2 b) Kursus Mediasi Sosial Tahap 3 c) Kursus Pengurusan Perpaduan Tahap 3 d) Kursus Hubungan Etnik & Silang Budaya Tahap 2 e) Kursus Hubungan Etnik & Silang Budaya Tahap 3 f) Kursus Pembangunan Komuniti Tahap 2	Kursus Jangka Pendek Swasta/ Seminar / Persidangan / Bengkel / INTAN / JPA	Kursus Pra Persaraan
Asas PENDEDAHAN & PENERAPAN KOMPETENSI	Pertengahan PENINGKATAN & PEMBANGUNAN KOMPETENSI	Pertengahan PENINGKATAN & PEMBANGUNAN KOMPETENSI	Lanjutan PENGUKUHAN KOMPETENSI	Peralihan Kerja PERALIHAN KERJAYA
0	1	3	5	10
				15
				20
				25
				2 tahun sebelum bersara
TEMPOH PERKHIDMATAN				

PELAN STRUKTUR LATIHAN PEGAWAI PEMBANGUNAN MASYARAKAT GRED S9 KE ATAS

KURSUS GENERIK				
a) Kursus Asas Pengurusan Kewangan & Perolehan	a) Kursus Pengurusan Kwangan & Perolehan Tahap 1	a) Kursus Pengurusan & Pentadbiran Tahap 2	a) Kursus Jangka Pendek Swasta/ Seminar / Persidangan / Bengkel / INTAN / JPA / RSOG	Kursus Pra Persaraan
b) Kursus Asas Pengurusan & Pentadbiran	b) Kursus Pengurusan & Pentadbiran Tahap 1	b) Kursus Pengurusan Sumber Manusia Tahap 2		
c) Kursus Asas Pengurusan Tanah & Pembangunan	c) Kursus Pengurusan Aset Tahap 1	c) Kursus Kecerdasan Digital Tahap 2		
d) Kursus Asas Pembaikan & Naik taraf	d) Kursus Integriti & Pengurusan Aduan	d) Kursus Bahasa Inggeris Tahap 3		
e) Kursus Asas Pengurusan Sumber Manusia	e) Kursus Pengurusan Sumber Manusia Tahap 1	KURSUS FUNGSIAN		
f) Kursus Asas Teknologi Maklumat	f) Kursus Bahasa Inggeris Tahap 2	a) Kursus Mediasi Sosial Tahap 2	b) Kursus Jangka Pendek / persidangan/ seminar luar negara	
g) Kursus Bahasa Inggeris Tahap 1	g) Kursus Kecerdasan Digital Tahap 1	b) Kursus Mediasi Sosial Tahap 3		
h) Kursus Integriti dan Pengurusan Aduan	KURSUS FUNGSIAN			
KURSUS FUNGSIAN		c) Kursus Pengurusan Perpaduan Tahap 3		
i) Kursus Transformasi Minda	a) Kursus Pensijilan Mediasi Sosial Tahap 1	d) Kursus Hubungan Etnik & Silang Budaya Tahap 2		
j) Kursus Asas Mediasi	b) Kursus Pengurusan Perpaduan Tahap 1	e) Kursus Hubungan Etnik & Silang Budaya Tahap 3		
k) Kursus Kesepaduan Sosial	c) Kursus Pengurusan Perpaduan Tahap 2	f) Kursus Pembangunan Komuniti Tahap 2		
l) Kursus Asas Pengurusan Perpaduan	d) Kursus Silang Budaya & Hubungan Etnik Tahap 1			
m) Kursus Asas Pembangunan Komuniti	e) Kursus Pembangunan Komuniti Tahap 1			
	f) Kursus Pembangunan Komuniti Tahap 1			
Asas	Pertengahan	Pertengahan	Lanjutan	Peralihan Kerja
PENDEKAHAN & PENERAPAN KOMPETENSI	PENINGKATAN & PEMBANGUNAN KOMPETENSI	PENINGKATAN & PEMBANGUNAN KOMPETENSI	PENGUKUHAN KOMPETENSI	PERALIHAN KERJAYA
0 1 3	5 10	15 20	25	2 tahun sebelum bersara

TRANSFORMASI MINDA PEGAWAI PERPADUAN



TRANSFORMASI MINDA PEGAWAI PERPADUAN

- 09 **Peningkatan kecekapan dan profesionalisme**
pegawai mahir dalam komunikasi, fasilitasi dialog antara kaum dan agama serta pengurusan konflik.
- 10 **Pengukuhan kerjasama dan jaringan yang inklusif**
dengan membina rangkaian kerjasama dengan pelbagai agensi, NGO, institusi pendidikan, pemimpin masyarakat, dan sektor swasta untuk memperluas impak.
- 11 **Pendekatan dari bawah ke atas (bottom -up)**
mendengar suara akar umbi dan melibatkan masyarakat secara aktif dalam program perpaduan .



PERUBAHAN CARA KERJA DULU DAN KINI



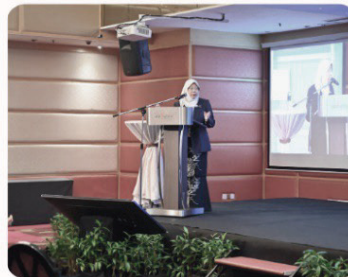
PENUTUP

Profesionalisme pegawai perpaduan adalah tunjang kepada kejayaan pencapaian Dasar Perpaduan Negara dan Pelan Tindakan Perpaduan Negara. Dalam menghadapi realiti baru yang kompleks dari sudut pengetahuan, kemahiran dan sikap.



PROFESIONALISME PEGAWAI PERPADUAN

PN. SURAYA WEN



PERSIDANGAN PEGAWAI PERPADUAN



“MENJULANG PERPADUAN DALAM ERA DIGITAL”

24 MEI 2025 | 12.00 PM – 12.30 PM
HOTEL SERI PACIFIC, KUALA LUMPUR

MEMPERKASA RUKUN TETANGGA MELALUI TEKNOLOGI DIGITAL

SAFIDAH BINTI ABU SAMAH

PENGARAH

BAHAGIAN PERHUBUNGAN MASYARAKAT DAN KEJIRANAN

Abstrak: Pemerkasaan Rukun Tetangga (RT) adalah merupakan usaha berterusan yang dilaksanakan oleh Jabatan Perpaduan Negara dan Integrasi Nasional (JPNIN) untuk memastikan RT sentiasa maju ke hadapan mendepani pelbagai isu dan cabaran untuk membangunkan komuniti. Dalam era digitalisasi, pendekatan yang lebih inovatif, efisien dan inklusif perlu diterokai, diaplikasi dan dimanfaatkan untuk memastikan RT sentiasa dinamik, berdaya saing dan berdaya maju ke arah memacu komuniti progresif. Penggunaan teknologi digital meningkatkan kecekapan dan ketelusan dalam pengurusan RT, membangun komuniti bermaklumat dan lebih inklusif dapat mengakses informasi dengan tepat dan cepat serta dapat meningkatkan penyertaan golongan muda dalam RT. Pemerkasaan RT melalui teknologi digital diperkukuhkan lagi dengan pelaksanaan inisiatif RT Progresif. Daripada lapan (8) bidang tumpuan membangun komuniti progresif, dua (2) bidang tumpuan diberi keutamaan iaitu Ekonomi dan Sara Hidup serta Keselamatan dan Ketahanan Komuniti. Justeru, RT sebagai penggerak, pengantara penting dan penjalin hubung dalam komuniti perlu mengadaptasi teknologi digital yang kini merupakan suatu keperluan strategik dalam mengurus dan membangunkan komuniti.

Kata Kunci: Rukun Tetangga, teknologi digital.

PENDAHULUAN

1. Sebagai Organisasi Berasaskan Komuniti (OBK) di Malaysia, Rukun Tetangga (RT) telah berjaya melonjakkan peranannya dalam tempoh 50 tahun penubuhannya sejajar dengan keperluan dan cabaran semasa. Sejak tahun 1975, konsep dan peranan RT telah mengalami beberapa fasa transformasi selaras dengan perubahan landskap sosio-ekonomi dan aspirasi negara. Transformasi RT adalah penting untuk memastikan keberkesanan peranan RT untuk meningkatkan kesejahteraan sosial dan pembangunan komuniti setempat dengan mengambil kira keperluan, isu, cabaran dan perubahan yang berlaku dari semasa ke semasa sama ada di peringkat lokaliti ataupun di peringkat global.
2. Dalam era Revolusi Industri, kemajuan teknologi digital telah mengubah pelbagai aspek kehidupan termasuk cara berinteraksi, berorganisasi, menjalankan perniagaan, membina jaringan sosial dan mengakses maklumat. Justeru, RT sebagai penggerak, pengantara penting dan penjalin hubung dalam komuniti perlu mengadaptasi teknologi untuk meningkatkan kecekapan dan keberkesanannya dalam mengurus dan membangunkan komuniti.
3. Kini, pemerkasaan RT yang merupakan inisiatif berterusan oleh Jabatan Perpaduan Negara dan Integrasi Nasional (JPNIN) melalui teknologi digital merupakan suatu keperluan penting dan strategik bagi memastikan peranan RT sentiasa dinamik, berdaya saing dan berdaya maju.

KEPENTINGAN TEKNOLOGI DIGITAL DALAM PEMERKASAAN RUKUN TETANGGA

4. Dalam mendepani cabaran membangunkan komuniti, keupayaan dan potensi RT perlu diperkasa dan diperkukuhkan dengan menggunakan pendekatan yang lebih dinamik dan strategik yang selari dengan perubahan-perubahan yang berlaku. Dalam konteks ini, RT perlu sentiasa mengorak langkah ke hadapan bagi menganjak peranannya sebagai pemacu dan penggerak yang lebih efisien dalam memayungi program-program keselamatan, kesejahteraan dan keharmonian yang berimpak tinggi kepada komuniti setempat.
5. Namun cabaran masa kini seperti penyebaran maklumat palsu, penipuan dalam talian, kelompongan komunikasi generasi muda dan jurang digital memerlukan pendekatan baharu yang lebih strategik. Justeru, inisiatif digitalisasi RT merupakan langkah penting untuk meningkatkan sistem pengurusan, penyampaian maklumat, pelaksanaan program/aktiviti serta pengukuhan jaringan komuniti secara lebih sistematik dan inklusif. Antara kepentingan teknologi digital dalam pemerkasaan RT adalah:

- i. Meningkatkan kecekapan pengurusan RT melalui penggunaan sistem pengurusan dalam talian yang memudahkan pelaporan, pemantauan, penilaian dan komunikasi;
- ii. Pemerkasaan komuniti berpengetahuan menjadikan komuniti bermaklumat dan lebih inklusif yang dapat mengakses informasi dengan tepat, cepat dan berautoriti melalui *platform* digital seperti laman web, aplikasi mudah alih dan media sosial;
- iii. Pendekatan digital yang lebih mesra khususnya untuk golongan muda akan meningkatkan penyertaan dan penglibatan mereka dalam RT; dan
- iv. Memperluas jaringan dan kolaborasi di mana *platform* digital membolehkan RT bekerjasama dengan pelbagai pihak dalam penganjuran program dan inisiatif bersama.

PEMERKASAAN RUKUN TETANGGA SEBAGAI PENGGERAK KOMUNITI PROGRESIF MELALUI LAPAN (8) BIDANG TUMPUAN

6. Inisiatif pemerkasaan RT sebagai penggerak komuniti progresif dilaksanakan dengan memfokuskan kepada lapan (8) bidang tumpuan seperti berikut:

- i. **Ekonomi dan Sara Hidup**

Memperkasakan agenda ekonomi komuniti RT melalui pelaksanaan aktiviti-aktiviti ekonomi dalam kawasan komuniti atau keijiran. Pemerkasaan agenda komuniti RT dapat membantu komuniti mengurangkan kos sara hidup yang tinggi, meningkatkan pendapatan isi rumah dan mewujudkan peluang pekerjaan serta memperkukuhkan semangat kerjasama dalam kalangan komuniti. Inisiatif pemerkasaan agenda ekonomi ini akan digerakkan melalui aktiviti seperti kebun komuniti, perikanan, aquagro, kraftangan, jahitan, terapi kesihatan, makanan, produk kesihatan dan pelancongan berasaskan komuniti.

- ii. **Keselamatan dan Ketahanan Komuniti**

Keselamatan kawasan keijiran akan digerakkan melalui aktiviti rondaan dan kawalan keselamatan komuniti serta pencegahan jenayah yang dilaksanakan oleh Skim Rondaan Sukarela (SRS) dengan kerjasama pihak keselamatan dan agensi berkaitan.

iii. **Kepimpinan**

Aktiviti untuk meningkatkan daya kepimpinan AJKRT dan komuniti untuk menjadikan RT sebagai sebuah organisasi sukarela yang berjaya, berdaya maju dan berdaya saing di Malaysia.

iv. **Kesejahteraan Komuniti**

Aktiviti yang berimpak tinggi untuk meningkatkan kualiti dan kesejahteraan komuniti seperti Tuisyen KAMI (tuisyen percuma), Program Sayangi Komuniti (PSK), RT Cares, Dapur Komuniti, Ziarah Perpaduan dan Gerak Kerja Pengurusan dan Bantuan Bencana yang dilaksanakan secara bersepadu dengan pelbagai agensi, NGO dan swasta.

v. **Pembelajaran Sepanjang Hayat (PSH)**

Aktiviti melalui bengkel atau latihan bagi melahirkan modal insan yang berpengetahuan dan berkemahiran seperti literasi digital, asas perniagaan, kraftangan, pemprosesan makanan, terapi kecantikan dan SPA, agroteknologi dan jahitan.

vi. **Alam Sekitar**

Aktiviti untuk meningkatkan kebersihan, keselesaan, keindahan dan keceriaan kawasan kediaman atau kejiranan seperti Jom Bersih dan Indah, *Unity Plogging* dan gotong-royong RT4ALL.

vii. **Warisan dan Budaya**

Aktiviti berteraskan warisan dan budaya sebagai tapak integrasi untuk memupuk keharmonian dalam kalangan komuniti kejiranan seperti Jom Kenali Budaya, Jalinan Integrasi dan Sambutan Perayaan Kaum.

viii. **Daya Cipta**

Aktiviti untuk memperkasa kreativiti rakyat dan menggalakkan usaha pendigitalan komuniti.

INISIATIF PENDIGITALAN RUKUN TETANGGA PROGRESIF

7. Kementerian melalui JPNIN sentiasa mengorak langkah untuk memperkasakan RT bukan sahaja dalam bidang ekonomi, kepimpinan dan lain-lain, tetapi juga dalam bidang teknologi digital selaras dengan aspirasi kerajaan untuk membangunkan Komuniti Digital. Justeru, melalui inisiatif RT Progresif ini, beberapa langkah pendigitalan telah dan sedang dilaksanakan, antaranya ialah:

- i. **Membangunkan Modul Rukun Tetangga Progresif**

Inisiatif ini adalah merupakan salah satu mekanisme pemantauan, penilaian dan pelaporan pelaksanaan inisiatif Rukun Tetangga Progresif melalui sistem dengan lebih mudah, pantas, cekap dan berkesan.

- ii. **Membangunkan Aplikasi “MySRS”**

Penyediaan *platform* digital dalam menjalankan tugas rondaan dan kawalan oleh SRS secara “*real time*” untuk meningkatkan kecekapan dan keberkesanan pengoperasian SRS dalam komuniti. Langkah ini adalah selaras dengan inisiatif Meremajakan SRS bagi meningkatkan keaktifan SRS dan menarik minat penglibatan golongan muda dalam SRS.

- iii. **Direktori Digital Produk Ekonomi Rukun Tetangga**

Mempromosikan produk-produk Rukun Tetangga melalui portal jabatan, di samping membantu komuniti Rukun Tetangga untuk mengembangkan lagi perniagaan mereka.

KEPERLUAN DIGITALISASI RUKUN TETANGGA

8. Teknologi digital menjadi keutamaan kerana peranannya yang telah mengubah hampir setiap aspek kehidupan serba moden pada masa kini. Justeru, kerajaan telah memperkenalkan pelbagai inisiatif untuk memajukan potensi digital di Malaysia.
9. RT yang berperanan sebagai penggerak dalam komuniti juga perlu mengadaptasi teknologi digital secara menyeluruh dan terancang. Ini penting kerana pendekatan lama dalam menguruskan organisasi dan komuniti tidak lagi sesuai digunakan berbanding dengan perubahan dan cabaran semasa. Oleh yang demikian, transformasi kepada penggunaan teknologi digital perlu disegerakan kerana:

- i. Memastikan inklusiviti dan transformasi RT supaya RT tidak ketinggalan atau terkebelakang dalam penggunaan teknologi digital;
- ii. Kos pengoperasian RT secara konvensional semakin meningkat;
- iii. Ketelusan dan akauntabiliti boleh dipertingkatkan lagi; dan
- iv. Krisis di masa hadapan memerlukan komunikasi alternatif yang pantas dan inklusif.

ISU DAN CABARAN DALAM PENDIGITALAN RUKUN TETANGGA

10. Dalam usaha untuk mengadaptasi dan mengaplikasikan teknologi digital bagi pemerkasaan RT, terdapat beberapa isu dan cabaran yang dihadapi, antaranya ialah:
 - i. Jurang literasi digital di mana tidak semua anggota RT mempunyai kemahiran dan kecekapan dalam penggunaan teknologi digital;
 - ii. Kekangan minda terhadap perubahan atau transformasi dan teknologi;
 - iii. Capaian internet di kawasan pendalaman, pinggir bandar dan luar bandar;
 - iv. Kos pembangunan dan penyelenggaraan sistem yang masih tinggi; dan
 - v. Keselamatan data dan privasi yang memerlukan sistem kawalan keselamatan maklumat yang mantap.
11. Bagi menangani isu dan cabaran yang dihadapi, antara usaha yang boleh dilaksanakan ialah:
 - i. Memberikan latihan literasi digital secara intensif kepada pegawai-pegawai dan juga RT;
 - ii. Memperkukuhkan kerjasama strategik dengan pelbagai pihak yang dapat membantu JPNIN dan KRT dalam pelbagai program/aktiviti/projek/perkhidmatan; dan
 - iii. Sumber peruntukan yang mencukupi.

HALA TUJU PENDIGITALAN RUKUN TETANGGA

12. Melalui teknologi digital, antara hala tuju yang dicadangkan adalah mewujudkan Sistem Bersepadu Digitalisasi RT. Sistem ini akan mengandungi pangkalan data seperti berikut:

- i. Informasi terkini/maklumat semasa;
- ii. Aplikasi KRT/SRS;
- iii. Akta/pekeliling/Arahan Pentadbiran;
- iv. Dokumentasi, pelan tindakan, buku panduan pengurusan, RT4All; dan
- v. Latihan/Bimbingan pelbagai aspek pengurusan dan pentadbiran RT dan kewangan RT.

PENUTUP

13. Digitalisasi merupakan satu bentuk transformasi yang penting dan perlu dilaksanakan oleh RT sebagai institusi sosial di peringkat akar umbi. Ia membuka peluang baharu untuk memperkasakan komuniti, memperkukuhkan perpaduan, menjana ekonomi komuniti serta meningkatkan kualiti hidup secara keseluruhan.
14. Komuniti Digital yang inklusif dan responsif mampu membina komuniti yang berdaya maju, berdaya saing dan utuh dalam mendepani cabaran masa hadapan. Peranan JPNIN adalah untuk memimpin transformasi ini secara berfasa dan inklusif.

HURAIAN PEMBENTANGAN

1. Kenapa perlu adakan RT Progresif? – RT Progresif sebagai tapak integrasi (keselamatan dan kejiranan).
2. Sepanjang 50 Tahun Rukun Tetangga ditubuhkan, RT telah banyak melalui transformasi dan evolusi yang dinamik, berdaya maju dan berdaya saing.
3. Perubahan transformasi yang perlu berlaku kepada Pegawai Perpaduan sebagai agen perubahan (pegawai mengambil inisiatif perubahan budaya kerja).
4. Seiring dengan aspirasi 50 tahun penubuhan KRT, semua jentera perpaduan diminta untuk memanfaatkan kemajuan teknologi digital dalam mendepani era selepas 50 tahun penubuhan KRT.

SESI SOAL JAWAB

Cadangan : Penyediaan pusat komputer kepada KRT di setiap Daerah

Tn. Hj. Dirwana bin Hj. Azool, Pengarah JPNIN Negeri Sarawak.

Jawapan : Sempena RT Progresif, penyediaan komputer atau mewujudkan pusat komputer di setiap daerah untuk kegunaan KRT bagi kegunaan bersama e-RT dan SISMAP 2.0 akan diusahakan.



The poster features a blue background with a futuristic, circular digital tunnel design. At the top center is the Malaysian coat of arms, with the text "KEMENTERIAN PERPADUAN NEGARA JABATAN PERPADUAN NEGARA DAN INTEGRASI NASIONAL" below it. The main title is in large, bold, yellow capital letters. Below the title, the speaker's name and title are listed in orange and white. At the bottom, the date and location are provided with corresponding icons.

**MEMPERKASAKAN RUKUN TETANGGA
MELALUI TEKNOLOGI DIGITAL**

PUAN SAFIDAH BINTI ABU SAMAH
PENGARAH
BAHAGIAN PERHUBUNGAN MASYARAKAT DAN KEJIRANAN
JABATAN PERPADUAN NEGARA DAN INTEGRASI NASIONAL

 **24 MEI 2025**  **HOTEL SERI PACIFIC, KUALA LUMPUR**

Pengenalan





RUKUN NEGARA

Bahawasanya Negara kita Malaysia mendukung cita-cita hendak :

Mencapai perpaduan yang lebih erat dalam kalangan seluruh masyarakatnya

Memelihara satu cara hidup demokratik

Mencipta satu masyarakat adil di mana kemakmuran Negara akan dapat dinikmati bersama secara adil dan saksama

Menjamin satu cara liberal terhadap tradisi-tradisi kebudayaannya yang kaya dan pelbagai corak

Membina satu masyarakat progresif yang akan menggunakan sains dan teknologi moden

MAKA KAMI, rakyat Malaysia, berikrar akan menumpukan seluruh tenaga dan usaha kami untuk mencapai cita-cita tersebut berdasarkan atas prinsip-prinsip yang berikut :

**KEPERCAYAAN KEPADA TUHAN
KESETIAAN KEPADA RAJA DAN NEGARA
KEULUHURAN PERLEMBAGAAN
KEDAULATAN UNDANG-UNDANG
KESOPHAN DAN KESUSILAAN**

Naratif MADANI

“MADANI: kemampunan, kesejahteraan, daya cipta, nilai hormat, keyakinan, dan ihsan - kita kunci kepada sebuah agenda rakyat untuk membina masa hadapan yang madani buat Malaysia”

Matlamat kita adalah untuk membuat Malaysia menjadi sebuah negara yang mampan, sejahtera, berdaya cipta, saling menghormati serta bewaspada dan beradab antara satu sama lain. Kita kunci visi ini adialah MADANI, yang pada asasnya merupakan kepercayaan antara kerajaan dengan rakyat atas dasar ketulusan dan kejasama.

Ia mengiktiraf hak setiap warganegara Malaysia tanpa mengira latar belakang untuk hidup dalam persekitaran yang mampan dan menyumbang kepada kesejahteraan bangsa. Ia menyokong usaha-usaha ke arah menjadikan Malaysia sebuah negara yang berdaya cipta dan kreatif.

Ia memepuk sikap saling menghormati sesama rakyat sebagai norma sosial dan budaya untuk memastikan kenteranguman semua. Ia menyuburkan sifat ihsan, peduli dan kasih sayang dalam setiap anggota masyarakat untuk mewujudkan keharmonian.

Ajakan Besar	Strategi Inisiatif Utama
Subsidi Bersasar	- Menyasarkan semua jenis subsidi seperti elektrik, diesel dan RON95 - Merbangkan repositori data isi rumah: Pangkalan Data Utama (PADU)
Pembudayaan Masyarakat MADANI	- Merbangkan masyarakat progresif - Membentuk jati diri bersekras Rukun Negara - Menyemarakkan semangat kenegaraan dan perpaduan melalui program Rukun Negara Perpaduan - Merbangkan insan MADANI melalui perterapan elemen dan nilai Maqasid Syariah - Meningkatkan penyertaan inklusif dalam sukan
Reformasi Perindungan Sosial	- Memperkasakan sistem perindungan sosial negara melalui pendekatan sepanjang hayat kehidupan (life-cycle approach) - Menyediakan garis panduan pekerja tidak formal untuk perindungan sosial yang lebih komprehensif - Memperkasakan program inisiatif Pencapaian Rakyat (PR) meliputi misi negara, misi dan B40 bagi meningkatkan pendapatan
Perubahan untuk Rakyat	- Mempercepatkan peralihan daripada koros: pemilikan kepada tempat tinggal - Mempercepatkan satej peribayaran: perubahan yang menarik dan mampan - Memantapkan potensi perkembangan perikanan



DASAR - DASAR BERKAITAN INISIATIF PENDIGITALAN NEGARA

- 1** PELAN JALINAN DIGITAL NEGARA (JENDELA)
- 2** EKONOMI DIGITAL MALAYSIA (MyDIGITAL)
- 3** RANGKA TINDAKAN EKONOMI DIGITAL
- A** DASAR KOMUNITI NEGARA DAN PELAN TRANSFORMASI EKONOMI KOMUNITI





Pemeriksaan Rukun Tetangga (RT) melalui teknologi digital diperkukuhkan dengan pelaksanaan inisiatif RT Progresif.

Penggunaan teknologi digital meningkatkan kecekapan dan ketelusan dalam pengurusan RT, membangun komuniti bermaklumat dan lebih inklusif, dapat mengakses informasi dengan tepat dan cepat serta dapat meningkatkan penyertaan golongan muda dalam RT.

RT sebagai penggerak, pengantara penting dan penjalin hubung dalam komuniti perlu mengadaptasi teknologi digital yang kini merupakan suatu keperluan strategik dalam mengurus dan membangunkan komuniti.

PENGENALAN



Pemeriksaan RT adalah merupakan usaha berterusan yang dilaksanakan oleh JPNIN untuk memastikan RT sentiasa maju ke hadapan mendepani pelbagai isu dan cabaran untuk membangunkan komuniti.

Dalam era digitalisasi, pendekatan yang lebih inovatif, efisien dan inklusif perlu diterokai, diaplikasi dan dimanfaatkan untuk memastikan RT sentiasa dinamik, berdaya saing dan berdaya maju ke arah memacu komuniti progresif.

Penggunaan teknologi digital meningkatkan kecekapan dan ketelusan dalam pengurusan RT, membangun komuniti bermaklumat dan lebih inklusif, dapat mengakses informasi dengan tepat dan cepat serta dapat meningkatkan penyertaan golongan muda dalam RT.

KEPENTINGAN TEKNOLOGI DIGITAL DALAM PEMERKASAAN RUKUN TETANGGA



INISIATIF PENDIGITALAN RT PROGRESIF

10

SISMAP 2.0



Isu dan Permasalahan - Keperluan Digitalisasi

- ➔ Inklusiviti & Transformasi – KRT tidak ketinggalan/terbelakang dalam penggunaan teknologi digital.
- ➔ Kos operasi secara konvensional semakin tinggi.
- ➔ Ketelusan dan akauntabiliti boleh dipertingkatkan melalui penggunaan teknologi digital.
- ➔ Krisis masa depan – memerlukan komunikasi alternatif yang pantas dan inklusif.



ISU DAN CABARAN

JURANG TEKNOLOGI DIGITAL

Kemahiran dan kecekapan dalam penggunaan teknologi digital.

KEKANGAN MINDA

Terhadap perubahan/transformasi dan teknologi

CAPAIAN INTERNET

Kawasan pendalaman, pinggir bandar dan luar bandar.

KEWANGAN

Kos pembangunan dan penyelenggaraan sistem yang tinggi.

KESELAMATAN DATA & PRIVASI

Memerlukan sistem kawalan keselamatan maklumat yang mantap.

CADANGAN PENGUKUHAN DIGITALISASI



LATIHAN ICT
KEPADA
PEGAWAI
& AJKRT



KERJASAMA
STRATEGIK
DENGAN
PELBAGAI
PIHAK



PERUNTUKAN



HALA TUJU PENDIGITALAN RUKUN TETANGGA

SISTEM BERSEPADU- DIGITALISASI

INFORMASI
TERKINI/
MAKLUMAT
SEMASA

My D RUKUN TETANGGA

APLIKASI
KRT/SRS

AKTA
PEKELILING
ARAHAN PENTADBIRAN

DOKUMENTASI
PELAN TINDAKAN
BUKU PANDUAN
PENGURUSAN
RT4ALL

LATIHAN / BIMBINGAN
(Pelbagai aspek
pengurusan &
pentadbiran RT -
kewangan)

15

TEKNOLOGI DIGITAL
MEMPERKASAKAN KRT
KE ARAH...



PENUTUP

DIGITALISASI MERUPAKAN SATU BENTUK TRANSFORMASI YANG PENTING DAN WAJIB DILAKSANAKAN OLEH KRT SEBAGAI INSTITUSI SOSIAL DI PERINGKAT AKAR UMBI. IA MEMBUKA PELUANG BAHARU UNTUK MEMPERKASAKAN PERPADUAN, MENJANA EKONOMI KOMUNITI SERTA MENINGKATKAN KUALITI HIDUP SECARA KESELURUHAN.

KOMUNITI DIGITAL YANG INKLUSIF DAN RESPONSIF MAMPU MEMBINA KOMUNITI YANG BERDAYA MAJU, BERDAYA SAING DAN UTUH DALAM MENDEPANI CABARAN MASA HADAPAN.

PERANAN JPNIN ADALAH UNTUK MEMIMPIN TRANSFORMASI INI SECARA BERFASA DAN INKLUSIF.



TERIMA KASIH

**BAHAGIAN PERHUBUNGAN MASYARAKAT
DAN KEJIRANAN
JABATAN PERPADUAN NEGARA
DAN INTEGRASI NASIONAL**



MEMPERKASAKAN RUKUN TETANGGA MELALUI TEKNOLOGI MODEN

PN. SAFIDAH ABU SAMAH



PERSIDANGAN PEGAWAI PERPADUAN



“MENJULANG PERPADUAN DALAM ERA DIGITAL”

24 MEI 2025 | 12.30 PM – 1.30 PM

HOTEL SERI PACIFIC, KUALA LUMPUR

TRANSFORMASI PROFESIONALISME GURU TABIKA PERPADUAN SEBAGAI LANDASAN MEMASYARAKATKAN RUKUN NEGARA

FAIROJIBANU BINTI ZAINAL ABIDIN

PENGARAH BAHAGIAN KESEPADUAN SOSIAL DAN INTEGRASI NASIONAL

JABATAN PERPADUAN NEGARA DAN INTEGRASI NASIONAL

Abstrak: Rukun Negara sebagai ideologi kebangsaan perlu dihayati sejak usia awal bagi membina asas perpaduan negara. Tabika Perpaduan sebagai institusi pendidikan awal memainkan peranan penting dalam menyemai nilai-nilai murni dan semangat kenegaraan kepada murid prasekolah. Guru Tabika bukan sahaja pendidik, malah agen perpaduan akar umbi. Justeru, keperluan terhadap transformasi profesionalisme guru menjadi sangat penting dalam mendepani cabaran era digital serta memupuk semangat Rukun Negara secara berkesan. Kertas pembentangan ini membincangkan strategi pemerkasaan Guru Tabika Perpaduan selari dengan aspirasi Dasar Perpaduan Negara, Matlamat Pembangunan Mampan (SDG 4), Dasar Pendigitalan Pendidikan dan Pelan Pendidikan Awal Kanak-Kanak Tabika Perpaduan. Transformasi ini merangkumi Pembangunan Modul Pendidikan Perpaduan, Latihan Berstruktur Berasaskan Pendidikan Perpaduan Dan Kemahiran Digital, Penyediaan *Smartboard*, Program GEM (Guru Edukasi Modul), pengwujudan Komuniti Pembelajaran Profesional Digital (PLC-Digital), Pembangunan Modul Interaktif, Menaiktaraf Infrastruktur Fizikal Tabika Perpaduan serta Pensiswazahan Guru. Pembangunan Modul Pendidikan Perpaduan disasarkan perluasan kepada institusi prasekolah lain iaitu Kementerian Pendidikan Malaysia, KEMAS dan swasta. Pelaksanaan transformasi ini dijangka membawa impak besar dalam kemenjadian murid yang bukan sahaja celik digital dan berkemahiran asas, tetapi juga berjiwa patriotik. Usaha ini akan mengukuhkan imej Tabika Perpaduan sebagai landasan pembinaan masyarakat berbilang etnik yang harmoni serta menyokong matlamat strategik Jabatan Perpaduan Negara dan Integrasi Nasional (JPNIN) dalam agenda nasional perpaduan. Transformasi ini bukan sekadar keperluan semasa, malah merupakan pelaburan jangka panjang dalam melahirkan generasi Malaysia yang bersatu padu, berdaya saing dan berjiwa negara.

Kata kunci : Transformasi profesionalisme, pendigitalan Pendidikan Awal Kanak-Kanak, elemen kenegaraan dan perpaduan.

PENDAHULUAN

1. Rukun Negara adalah asas ideologi kebangsaan yang digubal untuk memupuk perpaduan dan keharmonian rentetan insiden rusuhan kaum pada 13 Mei 1969. Nilai-nilai dalam Rukun Negara bukan sekadar slogan tetapi perlu dihayati dan disemai sejak kecil. Tabika Perpaduan sebagai institusi Pendidikan Awal Kanak-Kanak memainkan peranan penting dalam memasyarakatkan Rukun Negara melalui guru-guru yang berwibawa.
2. Susulan penubuhan Kementerian Perpaduan Negara pada tahun 2020, Tabika Perpaduan telah diberi suntikan dan nafas baharu dengan penerapan dan penghayatan pendidikan Rukun Negara dan nilai-nilai murni bagi memupuk semangat perpaduan dan cintakan negara dalam kalangan murid seawal usia empat (4) hingga enam (6) tahun.
3. Dalam era transformasi digital yang serba pantas, peranan Pendidikan Awal Kanak-Kanak semakin kritikal bukan sahaja dalam membentuk asas pembelajaran malah dalam memupuk nilai dan jati diri kebangsaan. Tabika Perpaduan yang diasaskan atas semangat keharmonian etnik kini perlu beradaptasi dengan norma baharu pendidikan termasuk dalam memperkasa profesionalisme gurunya. Guru Tabika bukan lagi sekadar pendidik prasekolah tetapi merupakan agen perpaduan akar umbi yang mencorakkan fahaman awal terhadap nilai-nilai murni dalam kalangan generasi muda.
4. Dunia digital menuntut para guru bersedia bukan hanya dari segi pedagogi, tetapi juga dalam aspek teknologi, komunikasi antara etnik serta penyampaian nilai nasional secara interaktif. Ketika negara menghadapi cabaran polarisasi etnik dan penyebaran maklumat negatif di media sosial, pendidikan awal menjadi medan strategik untuk menyemai kembali semangat Rukun Negara yang semakin kabur dalam kesedaran rakyat.
5. Sehubungan itu, profesionalisme guru perlu melalui suatu proses transformasi yang menyeluruh dan berstrategik, berlandaskan nilai perpaduan, kemajuan digitalisasi dalam bidang pendidikan serta pembangunan kompetensi profesional yang holistik. Transformasi ini adalah penting bagi melahirkan pendidik yang bukan sahaja cekap dan berpengetahuan tetapi juga mampu menjadi agen perpaduan di peringkat akar umbi. Usaha ini juga selaras dengan aspirasi utama yang digariskan sebagai panduan dan hala tuju yang dimaksudkan iaitu:

- i. Dasar Perpaduan Negara;
 - ii. Matlamat Pembangunan Mampan ke-4 (Pendidikan Berkualiti);
 - iii. Dasar Pendigitalan Pendidikan; dan
 - iv. Pelan Pendidikan Awal Kanak-Kanak Tabika Perpaduan 2021 -2030,
- Teras 3: Memantapkan Profesionalisme dan Kepakaran Guru Tabika Perpaduan.

OBJEKTIF

6. Objektif kertas pembentangan ini merangkumi:
- i. Transformasi profesionalisme Guru Tabika Perpaduan dalam membudayakan Rukun Negara;
 - ii. Menyepadukan elemen SDG 4, pendigitalan dan teras dasar dalam pemeraksanaan guru; dan
 - iii. Pengukuhan pendekatan strategik ke arah guru yang kompeten, celik digital dan berjiwa nasional.

ISU DAN CABARAN SEMASA

7. Dalam usaha memperkasa Pendidikan Awal Kanak-Kanak yang berteraskan perpaduan, pelbagai isu dan cabaran semasa dikenal pasti yang boleh memberi impak kepada keberkesanan pelaksanaan dasar serta pencapaian aspirasi pendidikan Tabika Perpaduan. Cabaran-cabaran ini melibatkan aspek dasar pendidikan prasekolah, profesionalisme guru, infostruktur program pengajaran dan pembelajaran (PdP) serta perkembangan murid itu sendiri.

i. **Dasar Pendidikan Prasekolah**

a. **Ketiadaan Agensi Penyelaras Tunggal Bagi Pendidikan Prasekolah Di Malaysia**

Pendidikan prasekolah di Malaysia pada masa ini dilaksanakan oleh pelbagai penyedia termasuk Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM), Jabatan Kemajuan Masyarakat (KEMAS), Jabatan Perpaduan Negara dan Integrasi Nasional (JPNIN), pihak swasta serta pertubuhan bukan kerajaan (NGO). Walaupun Kurikulum Standard Prasekolah Kebangsaan (KSPK) dijadikan rujukan utama, ketiadaan sebuah agensi penyelaras tunggal menyebabkan berlaku ketidakseragaman dari segi pelaksanaan kurikulum, kualiti pengajaran, infrastruktur dan

sistem penilaian. Tiadanya badan induk yang bertanggungjawab secara holistik terhadap penyelarasan dasar, pemantauan kualiti serta pembangunan profesional guru prasekolah telah mewujudkan *fragmentasi* dalam sistem pendidikan awal negara. Keadaan ini seterusnya menyukarkan usaha kerajaan untuk menetapkan satu standard kebangsaan yang menyeluruh dan konsisten, serta menjejaskan kecekapan dalam pelaksanaan program-program intervensi secara menyeluruh dan bersasar.

Justeru, keperluan untuk mewujudkan satu agensi penyelarasan nasional yang khusus bagi pendidikan prasekolah menjadi semakin mendesak, bukan sahaja untuk menyelaraskan pelaksanaan KSPK merentas agensi malah bagi memastikan pembangunan Pendidikan Awal Kanak-Kanak di Malaysia selari dengan aspirasi Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia dan Matlamat Pembangunan Mampan (SDG 4).

b. **Ketidaksejajaran Kaedah Pengajaran dalam Pelaksanaan Kurikulum Prasekolah**

Merujuk kepada situasi di mana pendekatan pengajaran yang digunakan oleh guru prasekolah tidak selaras antara satu institusi dengan institusi lain, walaupun kurikulum yang diguna pakai adalah sama. Perbezaan ini berpunca daripada pelbagai faktor termasuk latar belakang latihan dan kelayakan guru yang berbeza, tahap kemudahan fizikal dan digital yang tidak seimbang, serta variasi dalam kefahaman dan pentaksiran terhadap dokumen kurikulum prasekolah itu sendiri. Ada guru yang lebih cenderung kepada pendekatan pengajaran tradisional, manakala yang lain mengaplikasikan kaedah berpusatkan murid dan penggunaan teknologi terkini, bergantung kepada sumber yang tersedia. Keadaan ini menyukarkan usaha untuk memastikan standard pembelajaran yang konsisten dan berkualiti di seluruh negara, serta memberi kesan terhadap kesediaan kanak-kanak menghadapi alam persekolahan yang lebih tinggi secara adil dan saksama. Oleh itu, penyelarasan dalam bentuk latihan yang seragam, pemantauan pedagogi dan penyediaan sumber yang seimbang adalah penting bagi menjamin keberkesanan pelaksanaan kurikulum prasekolah secara holistik.

c. **Kekangan Peruntukan Kewangan Dalam Pembangunan Pendidikan Prasekolah**

Peruntukan yang terbatas sering menyebabkan ketidakseragaman fasiliti, latihan guru dan penyediaan bahan pengajaran yang tidak seragam antara penyedia prasekolah yang berbeza. Kekangan peruntukan kewangan yang strategik dan bersepadu juga menyumbang kepada ketidaksamaan kualiti pendidikan di antara institusi pendidikan prasekolah. Dalam konteks ini, ketiadaan sebuah badan penyelaras yang berperanan menyelaraskan peruntukan kewangan secara holistik menghalang penyaluran sumber secara optimum dan efisien mengikut keperluan sebenar di lapangan. Justeru itu, penyelarasan peruntukan yang lebih sistematik dan terancang melalui agensi penyelaras tunggal dapat memastikan sumber kewangan diagihkan secara adil dan berimpak tinggi bagi meningkatkan infrastruktur, latihan profesional serta inovasi pedagogi dalam pendidikan prasekolah di seluruh negara. Peruntukan yang mampan dalam sektor ini bukan sahaja meningkatkan kualiti pendidikan awal tetapi juga merupakan satu langkah strategik jangka panjang dalam membina modal insan yang berkualiti dan menyumbang kepada pembangunan negara secara keseluruhan.

d. **Ketidakteraturan Latihan dan Pembangunan Profesionalisme Guru Prasekolah**

Latihan dan pembangunan profesional guru prasekolah merupakan elemen penting dalam memastikan keberkesanan pelaksanaan kurikulum dan mutu pengajaran. Namun begitu, realitinya latihan yang diberikan kepada guru prasekolah di Malaysia masih belum diselaraskan secara menyeluruh antara agensi yang terlibat seperti Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM), Jabatan Kemajuan Masyarakat (KEMAS), Jabatan Perpaduan Negara dan Integrasi Nasional (JPNIN) dan penyedia swasta. Perbezaan modul latihan, tempoh latihan serta fokus kompetensi yang dibangunkan menyebabkan wujudnya ketidaksamaan tahap kemahiran dan kefahaman pedagogi dalam kalangan tenaga pendidik. Kekurangan penyelarasan ini memberi kesan langsung kepada kualiti pengajaran dan pengalaman pembelajaran kanak-kanak, sekaligus melemahkan usaha penyatuan standard Pendidikan Awal Kanak-Kanak di seluruh negara. Oleh itu, penstrukturan semula program latihan guru secara terpusat dan bersepadu adalah amat penting untuk memastikan semua guru prasekolah menerima latihan yang konsisten, relevan dan berkesan sejajar dengan aspirasi Kurikulum Standard Prasekolah Kebangsaan (KSPK).

ii. **Infrastruktur Fizikal yang Tidak Seragam dan Kurang Kondusif**

a. **Ketidakseragaman Fasilitas antara Tabika Perpaduan**

Pengoperasian Tabika Perpaduan masih wujud di premis yang kurang kondusif seperti bangunan lama, premis yang sempit atau ruang yang amat terhad. Situasi ini telah mewujudkan jurang yang signifikan antara tabika mengikut lokasi terutamanya dari segi kemudahan asas seperti ruang pembelajaran, tandas dan ruang aktiviti luar. Kekangan ini bukan sahaja menjejaskan kualiti persekitaran pembelajaran, malah berpotensi membentuk persepsi negatif terhadap tahap standard dan profesionalisme Tabika Perpaduan berbanding institusi prasekolah lain.

b. **Ketiadaan Ciri Keselamatan dan Mesra Murid**

Ketiadaan ciri keselamatan dan elemen mesra murid di sesetengah tabika menimbulkan kebimbangan yang wajar dalam kalangan ibu bapa. Terdapat tabika yang masih belum dilengkapi dengan pagar keselamatan, laluan khas untuk murid serta kawasan permainan yang selamat dan terkawal. Kekurangan ini bukan sahaja memberi implikasi terhadap keselamatan fizikal murid malah boleh menjejaskan keyakinan ibu bapa terhadap keupayaan institusi untuk menyediakan persekitaran pembelajaran yang selamat dan kondusif.

c. **Kekurangan Infrastruktur Digital**

Kekurangan infrastruktur digital di tabika merupakan antara cabaran utama dalam usaha mentransformasi Pendidikan Awal Kanak-Kanak selari dengan arus pendigitalan. Terdapat Tabika Perpaduan masih belum mempunyai akses internet, peranti asas seperti komputer atau tablet serta skrin interaktif yang menyokong kaedah pembelajaran abad ke-21. Ketiadaan kemudahan ini bukan sahaja memperluas jurang digital antara kawasan dan kelompok sosioekonomi, malah menjejaskan usaha memperkukuh imej Tabika Perpaduan sebagai institusi pendidikan awal yang progresif dan relevan dengan keperluan semasa.

iii. **Guru Tabika Perpaduan**

a. **Kekangan Kompetensi Nilai dan Digital**

Kekangan kompetensi dalam aspek nilai dan digital masih menjadi cabaran utama apabila tidak semua guru memiliki latihan yang intensif dalam pedagogi nilai serta kemahiran menggunakan teknologi pendidikan secara berkesan. Selain itu, bentuk latihan yang diterima kebanyakannya masih bersifat konvensional, sekali gus tidak memenuhi keperluan semasa yang semakin menuntut pendekatan pembelajaran abad ke-21.

b. **Jurang Literasi Digital**

Jurang literasi digital masih ketara apabila penggunaan teknologi dalam kalangan guru dan murid berada pada tahap minimum disebabkan oleh ketiadaan prasarana fizikal yang lengkap serta pengetahuan yang terhad berkaitan pendidikan digital. Selain itu, pelaksanaan kursus i-GURU masih belum dilaksanakan sepenuhnya, sekali gus menyukarkan usaha memperkasakan kemahiran digital di peringkat Pendidikan Awal Kanak-Kanak.

c. **Kepakaran Guru Tabika Perpaduan**

Terdapat keperluan kritikal untuk Guru Tabika Perpaduan memiliki kepakaran dalam kompetensi kurikulum prasekolah dan juga berperanan sebagai Model Guru Perpaduan Prasekolah yang mampu menyemai nilai-nilai perpaduan sejak peringkat awal. Namun begitu, peranan sosial guru masih belum dikembangkan secara sistematik, menyebabkan potensi mereka sebagai agen perpaduan dalam komuniti tidak dimanfaatkan sepenuhnya.

iv. **Komponen Infostruktur Program Pengajaran dan Pembelajaran (PdP).**

Komponen infostruktur dalam program Pengajaran dan Pembelajaran (PdP) didapati masih belum selari dengan kehendak semasa, apabila pendekatan pedagogi dan aplikasi yang digunakan masih berteraskan kaedah konvensional. Di samping itu, penyediaan fasiliti yang kondusif dan mesra teknologi masih belum mencukupi untuk menyokong pelaksanaan PdP yang berasaskan digital dan interaktif.

v. **Murid**

Penguasaan kemahiran asas 3M iaitu menulis, membaca dan mengira dalam kalangan murid merupakan keutamaan dalam proses pembelajaran di Tabika Perpaduan. Selain itu, murid turut dibentuk sebagai identiti produk perpaduan melalui penerapan nilai-nilai murni, toleransi dan semangat perpaduan sejak usia awal.

LANDASAN DASAR

8. Dalam kertas pembentangan ini, tiga dasar utama dibincangkan sebagai asas kepada transformasi profesionalisme Guru Tabika Perpaduan yang menjadi landasan penting dalam usaha memasyarakatkan Rukun Negara secara holistik dan berkesan.

i. **Dasar Perpaduan Negara**

Dasar Perpaduan Negara (DPN) adalah dasar payung yang melakarkan usaha berterusan bagi memupuk, mengukuh dan memelihara perpaduan dalam kalangan rakyat melalui konsep “Perpaduan Dalam Kepelbagaian”. Objektif DPN adalah seperti berikut:

- a) Mengukuhkan perpaduan dan integrasi nasional berteraskan Perlembagaan Persekutuan dan Rukun Negara;
- b) Membentuk identiti nasional dengan semangat jati diri, patriotik, prihatin, toleransi, saling menghormati dan bertanggungjawab; dan
- c) Melahirkan rakyat Malaysia yang menghargai dan mengamalkan perpaduan.

Dasar Perpaduan Negara (DPN) dibangunkan bertunjangkan tiga teras yang saling melengkapi dalam membentuk asas kukuh bagi perpaduan nasional iaitu:

- a) Teras 1: Patriotisme Dan Demokrasi;
- b) Teras 2: Identiti Nasional; dan
- c) Teras 3: Ekosistem Perpaduan.

Bagi memastikan objektif Dasar Perpaduan Negara dapat dicapai sejak peringkat awal kehidupan, aspirasi dasar ini turut diterjemahkan dalam Pendidikan Awal Kanak-Kanak melalui pelbagai pendekatan berikut:

- a) Menyemai nilai perpaduan dalam Pendidikan Awal Kanak-Kanak;
- b) Memperkasa pendidikan Rukun Negara; dan
- c) Mempregiat program patriotisme, kenegaraan dan nilai murni.

Dalam konteks ini, pendidikan Rukun Negara di peringkat akar umbi merupakan komponen penting yang diberi penekanan sebagai strategi utama dalam agenda pembinaan negara bangsa yang inklusif dan berdaya tahan.

Matlamat Pembangunan Mampan 4: Pendidikan Berkualiti

Matlamat Pembangunan Mampan (*Sustainable Development Goals – SDG*) terdiri daripada 17 matlamat utama yang merangkumi pelbagai aspek pembangunan sosial, ekonomi dan alam sekitar. Salah satu daripada matlamat yang berkait rapat dengan bidang pendidikan ialah Matlamat 4: Pendidikan Berkualiti.

Dalam konteks Pendidikan Awal Kanak-Kanak, Matlamat 4 memberi penekanan khusus kepada usaha menjamin akses yang saksama dan inklusif terhadap pendidikan awal yang berkualiti untuk semua murid, tanpa mengira latar belakang etnik, agama atau status sosioekonomi. Selain itu, matlamat ini turut menekankan keperluan pembangunan profesional berterusan untuk para pendidik agar mereka sentiasa bersedia menghadapi perubahan dan cabaran dalam landskap pendidikan semasa.

Selaras dengan perkembangan dunia global, penekanan turut diberikan kepada penguasaan pembelajaran berasaskan nilai, literasi digital serta pendekatan pedagogi yang responsif budaya. Pendekatan ini penting bagi memastikan pendidikan yang disampaikan relevan, inklusif dan berupaya membina jati diri murid sejak peringkat awal. Oleh itu, Matlamat 4 bukan sekadar menuntut akses kepada pendidikan, tetapi juga menekankan kualiti pengajaran, kepelbagaian pedagogi dan pembentukan nilai sejagat yang menyokong usaha membina masyarakat yang berilmu, beretika dan bersatu padu.

ii. Dasar Pendigitalan Pendidikan (2023), Kementerian Pendidikan Malaysia

Dasar Pendigitalan Pendidikan telah dibangunkan pada tahun 2023 oleh Kementerian Pendidikan Malaysia. Empat objektif utama yang digariskan adalah seperti berikut:

- a) Membangunkan murid fasih digital untuk memenuhi keperluan era digital;
- b) Mengupayakan pendidik dan pemimpin pendidikan untuk mengintegrasikan teknologi digital dalam ekosistem pendidikan;
- c) Memperkukuh infrastruktur, infostruktur dan kandungan pendidikan digital; dan
- d) Mengoptimumkan penglibatan aktif rakan strategik sebagai pemangkin pendidikan digital.

Selari dengan aspirasi dasar tersebut, Tabika Perpaduan perlu diarusperdanakan pendigitalan sektor pendidikan melalui penggunaan teknologi, pembelajaran digital dan aplikasi pintar.

iii. **Pelan Pendidikan Awal Kanak-Kanak Tabika Perpaduan 2021 – 2023**
Teras 3: Memantapkan Profesionalisme dan Kepakaran Guru Tabika Perpaduan

Pelan Pendidikan Awal Kanak-Kanak Tabika Perpaduan 2021–2023 telah dibangunkan pada tahun 2021. Ia merupakan inisiatif untuk memberi suntikan dan nafas baharu kepada program Pendidikan Awal Kanak-Kanak Tabika Perpaduan. Matlamatnya adalah untuk memperkukuh dan memantapkan peranan Tabika Perpaduan sebagai Institut Pendidikan Awal Kanak-Kanak dalam memperkembangkan potensi serta melahirkan murid yang mempunyai semangat cintakan negara dan mengamalkan nilai-nilai murni dalam kehidupan seharian.

Pelan ini terdiri daripada Enam (6) teras di mana salah satu teras iaitu Teras Tiga (3) adalah 'Memantapkan Profesionalisme dan Kepakaran Guru Tabika Perpaduan'. Tujuannya antara lain adalah untuk memantapkan profesionalisme dan kepakaran guru melalui latihan berstruktur, pensijilan dan penyelidikan tindakan. Selain itu ia bertujuan untuk pengintegrasian nilai perpaduan dan kompetensi digital dalam pelan latihan guru.

WAYFORWARD - STRATEGI TRANSFORMASI PROFESIONALISME GURU TABIKA PERPADUAN

9. Bahagian ini menggariskan hala tuju dan strategi transformasi profesionalisme Guru Tabika Perpaduan yang komprehensif dan selari dengan keperluan masa hadapan khususnya dalam era pendigitalan. Strategi ini dirangka bagi memperkasa peranan guru sebagai pendidik awal yang bukan sahaja cekap dalam aspek pedagogi digital tetapi juga berupaya menjadi agen perpaduan yang aktif dalam memupuk semangat Rukun Negara dalam kalangan murid dan komuniti. Pendigitalan dilihat sebagai pemangkin utama dalam memperkukuh kompetensi guru, memperluas capaian pembelajaran serta memperkasa penyampaian nilai-nilai perpaduan secara kreatif dan berkesan.

- i. **Pembangunan Modul Pendidikan Perpaduan**

Pelaksanaan pembangunan Modul Pendidikan Perpaduan bermula tahun 2026 sehingga tahun 2027 bersama agensi prasekolah lain. Modul ini bertujuan menyebarkan luas pendidikan perpaduan kepada semua agensi prasekolah lain iaitu Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM), Jabatan Kemajuan Masyarakat (KEMAS) dan swasta yang berdaftar di bawah Kementerian Pendidikan Malaysia bagi membolehkan elemen kenegaraan dan perpaduan diterapkan dalam diri murid-murid agensi selain Tabika Perpaduan. Penerapan elemen kenegaraan dan perpaduan ini dapat menanamkan budaya faham, hormat dan terima dalam kalangan murid bermula di peringkat awal usia.

- ii. **Latihan Berstruktur Berasaskan Pendidikan Perpaduan dan Kemahiran Digital**

Latihan berstruktur berasaskan pendidikan perpaduan dan kemahiran digital akan dilaksanakan dengan fokus kepada pengajaran nilai Rukun Negara secara kreatif, interaktif dan disesuaikan mengikut tahap murid.

Latihan penggunaan smartboard, aplikasi e-pembelajaran serta platform seperti *Google Classroom*, *Canva Edu* dan *Kahoot* akan diberikan kepada guru bagi mempertingkatkan kemahiran digital mereka dalam pengajaran. Pembelajaran melalui video animasi Rukun Negara dan bahan interaktif dapat menarik perhatian murid dan menghayati pendidikan Rukun Negara dalam jiwa murid.

Program peningkatan kemahiran ini bermula pada tahun 2026 selaras dengan pelaksanaan Kurikulum Persekolahan Baharu.

iii. **Penyediaan *Smartboard***

Seiring dengan aspirasi Dasar Pendigitalan Pendidikan yang memperkukuh infrastruktur, infostruktur dan kandungan pendidikan digital, penggunaan teknologi terkini seperti *smartboard* memainkan peranan penting dalam mentransformasi kaedah pengajaran dan pembelajaran. *Smartboard* bukan sahaja memperkaya interaksi bilik darjah melalui penyampaian visual yang dinamik dan interaktif malah turut membolehkan guru dan murid mengakses pelbagai sumber pembelajaran digital secara masa nyata. Inovasi ini seterusnya menyokong pembentukan ekosistem pendidikan yang lebih inklusif, berdaya saing dan berpaksikan teknologi.

Justeru, penyediaan *smartboard* akan dilaksanakan secara berperingkat di semua Tabika Perpaduan bermula tahun 2026 hingga 2028 bagi memastikan setiap pusat pembelajaran dilengkapi dengan fasiliti teknologi yang kondusif dan menyokong pembelajaran digital.

Tahun	Jumlah <i>smartboard</i>
2026	595 unit
2027	595 unit
2028	591 unit

iv. **Program GEM (Guru Edukasi Modul)**

Program GEM merupakan pensijilan dan pengiktirafan profesional kepada guru Tabika Perpaduan yang melibatkan penguasaan modul dalam Kurikulum Prasekolah, nilai perpaduan dan celik digital. Ini adalah usaha pengwujudan guru pakar mengikut bidang Pengajaran dan Pembelajaran (PdP) prasekolah yang dijadualkan bermula tahun 2026.

Program ini juga merupakan laluan kepada guru untuk dicalonkan sebagai tokoh guru terbaik inter dan intra agensi. Penilaian program akan dijalankan secara berasaskan amalan sebenar dalam kelas (*performance-based*) bagi memastikan keberkesanan pengajaran. Ini adalah pengiktirafan kepada guru yang berjaya mengintegrasikan nilai perpaduan dan digitalisasi secara berkesan dalam proses pembelajaran.

Usaha mewujudkan pakar rujuk mengikut bidang Pengajaran dan Pembelajaran (PdP) dalam pendidikan perpaduan akan dilaksanakan dalam tempoh lima tahun (2026-2030), dengan sasaran melahirkan satu ratus (100) orang guru pakar setiap tahun bagi memperkukuh kepakaran dan sokongan dalam bidang ini.

v. **Komuniti Pembelajaran Profesional *Digital* (PLC-Digital: Professional Learning Community)**

Bermula tahun 2026, pembentukan Komuniti Pembelajaran Profesional Digital (PLC-Digital) akan memperkukuh jaringan kelompok digital dalam kalangan guru untuk berkongsi bahan pengajaran, pedagogi dan amalan terbaik secara lebih efektif melalui platform seperti *Telegram*, *Google Drive* dan *Learning Management System* JPNIN. Melalui komuniti ini, guru akan diberi peluang untuk membangunkan sumber pengajaran digital berteraskan nilai Rukun Negara secara bersama dengan sokongan dan kerjasama daripada ahli komuniti, sekaligus meningkatkan kualiti pengajaran serta memperluas capaian pembelajaran digital.

vi. **Pembangunan Modul Interaktif**

Pembangunan modul interaktif berteraskan Pendidikan Rukun Negara dan Perpaduan akan memberi tumpuan kepada penggunaan teknologi seperti e-book, video, kuiz interaktif dan aktiviti permainan digital bagi meningkatkan daya tarikan dan keberkesanan pembelajaran. Modul-modul ini juga akan diterjemahkan ke dalam pelbagai bahasa serta disesuaikan dengan konteks budaya setempat untuk memastikan aksesibiliti dan relevansi kepada semua murid. Pendekatan ini akan mula dilaksanakan mulai tahun 2026 sehingga tahun 2028 bagi menyokong pendekatan pembelajaran yang lebih inovatif dan bersepadu.

vii. **Pensiwazahan Guru Tabika Perpaduan**

Sehingga tahun 2024, seramai 53 orang yang mempunyai kelayakan ijazah. Daripada jumlah tersebut, seramai 47 orang guru TP telah mempunyai Ijazah Pendidikan Awal Kanak-Kanak (IPAKK) dan 6 orang mempunyai Ijazah Bukan Pendidikan Awal Kanak-Kanak. Justeru, bagi memastikan Guru Tabika Perpaduan mempunyai kelayakan setara dengan guru-guru prasekolah KPM, maka usaha ke arah pensiwazahan Guru Tabika Perpaduan sedang diusahakan melalui:

Tahun	Perkara
2025	Penyediaan Nota Jemaah Menteri
2026	Penyediaan Memorandum Jemaah Menteri
2028	• Penarafan Guru Tabika Perpaduan yang mempunyai IPAKK ke Gred S9 • Penetapan Syarat Kelayakan Akademik Minimum – Ijazah Pendidikan Awal Kanak-Kanak
2029	Program Pensiswazahan kepada Guru Tabika Perpaduan yang belum mempunyai Ijazah Pendidikan Awal Kanak-Kanak

viii. **Menaiktaraf Infrastruktur Fizikal Tabika Perpaduan**

Sebagai langkah ke hadapan yang strategik dalam memperkukuh sistem Pendidikan Awal Kanak-Kanak negara, disarankan untuk melaksanakan inisiatif penaiktarafan infrastruktur fizikal Tabika Perpaduan secara berfasa bermula tahun 2025. Prasarana yang kondusif dan selamat bukan sahaja menyokong perkembangan holistik murid, malah meningkatkan keberkesanan proses pengajaran dan pembelajaran. Peruntukan dalam pembaikan dan pembinaan semula bangunan usang, penyediaan kemudahan asas seperti tandas murid, ruang bermain yang selamat, pencahayaan dan pengudaraan yang mencukupi serta bilik darjah berteknologi moden akan dapat memastikan Tabika Perpaduan terus relevan, kompetitif dan selari dengan aspirasi pendidikan awal negara.

Tambahan pula, persekitaran pembelajaran yang mesra murid dan inklusif akan memperkukuhkan peranan Tabika Perpaduan sebagai wadah pembentukan jati diri, semangat muhibah dan perpaduan sejak usia awal. Justeru, sinergi antara agensi pelaksana, kerajaan negeri, Pihak Berkuasa Tempatan dan sektor swasta amat penting bagi merealisasikan agenda transformasi infrastruktur ini secara menyeluruh dan berimpak tinggi.

IMPAK

10. Transformasi profesionalisme Guru Tabika Perpaduan akan membawa impak yang signifikan dalam usaha memasyarakatkan Rukun Negara, di mana guru bukan sahaja berperanan sebagai pendidik awal yang cekap tetapi juga sebagai agen perpaduan yang berpengaruh dalam komuniti. Dengan peningkatan kemahiran, pengetahuan dan pendekatan pengajaran yang lebih profesional serta berasaskan nilai, guru akan mampu menyemai dan mengukuhkan kesedaran serta pemahaman terhadap prinsip-prinsip Rukun Negara sejak peringkat awal pendidikan. Ini seterusnya akan melahirkan generasi yang bukan sahaja berdaya saing tetapi juga memiliki semangat perpaduan yang tinggi. Impak dapat dilihat dari segi:

i. **Guru Tabika Perpaduan**

Kompetensi dan profesionalisme Guru Tabika Perpaduan dapat dipertingkatkan dan sekali gus mencerminkan guru perpaduan yang selari dengan perubahan arus perdana.

ii. **Murid Tabika Perpaduan**

Transformasi ini akan membentuk kemenjadian murid yang fasih dalam kemahiran digital sekali gus berteraskan nilai kenegaraan dan perpaduan. Selain itu, ia juga bertujuan menyediakan murid yang menguasai kemahiran asas 3M iaitu membaca, menulis dan mengira sebagai persediaan penting untuk melangkah ke Tahun 1 dengan yakin dan cemerlang.

iii. **Keseragaman Fasiliti yang kondusif dan selamat**

Keseragaman fasiliti dari segi perabot, warna dan susun atur serta mural. Keseragaman identiti visual Tabika Perpaduan melalui penggunaan warna korporat yang seragam serta penekanan terhadap elemen keselamatan fizikal seperti CCTV, pagar keselamatan dan sistem pemantauan asas akan memberi impak langsung kepada pembentukan imej institusi yang profesional, dipercayai dan inklusif. Langkah ini bukan sahaja menyerlahkan keunikan Tabika Perpaduan sebagai institusi pendidikan awal berteraskan perpaduan malah meningkatkan keyakinan ibu bapa terhadap keselamatan dan kesejahteraan anak-anak mereka, sekali gus memperkukuh kehadiran Tabika Perpaduan sebagai jenama nasional yang unggul dalam pengoperasian Pendidikan Awal Kanak-Kanak.

vi. **Pengukuhan Imej dan Produk Tabika Perpaduan**

Transformasi ini akan meningkatkan penyertaan yang lebih seimbang daripada pelbagai kumpulan etnik, bukan sahaja dalam kalangan masyarakat Melayu tetapi juga etnik Cina, India dan etnik-etnik lain. Hal ini sejajar dengan polisi penubuhan Tabika Perpaduan iaitu sebagai platform awal untuk menyemai dan memupuk semangat perpaduan di awal usia.

Peningkatan ini didorong pelbagai faktor seperti peningkatan kualiti guru melalui latihan berterusan dan pedagogi terkini yang bersifat inklusif dan sensitif budaya, penyediaan fasiliti fizikal yang lebih moden dan mesra murid serta penciptaan ekosistem pembelajaran yang selamat dan menyeronokkan. Semua elemen ini bukan sahaja meningkatkan daya tarikan Tabika Perpaduan malah memberikan keyakinan kepada ibu bapa dari pelbagai etnik untuk menghantar anak-anak mereka ke institusi ini.

Ini seterusnya mewujudkan rasa *sense-of-belonging* dan keseragaman dalam kalangan warga pendidik dan murid bagi mengukuhkan perpaduan dan keharmonian dalam suasana.

PENUTUP

11. Transformasi profesionalisme guru Tabika Perpaduan adalah misi strategik yang harus dilaksanakan secara sistematik dan inklusif. Guru bukan sekadar pendidik tetapi pemimpin dan pembentuk modal insan berteraskan kenegaraan dan perpaduan dalam jiwa anak-anak Malaysia sejak awal usia. Oleh itu, pelaksanaan transformasi ini memerlukan komitmen berterusan, sokongan pelbagai pihak serta pemanfaatan teknologi dan inovasi dalam pendekatan pengajaran. Dengan guru yang profesional dan berkemahiran tinggi, nilai-nilai Rukun Negara dan perpaduan dapat diterapkan dengan lebih berkesan, sekali gus melahirkan generasi muda yang bukan sahaja cemerlang dalam akademik tetapi juga memiliki semangat kesepaduan yang kukuh demi memastikan keharmonian dan kemakmuran negara terus terpelihara. Transformasi ini merupakan landasan penting untuk memastikan Tabika Perpaduan terus relevan dan berdaya saing dalam membentuk masa depan negara yang gemilang.

RUJUKAN

Dasar Perpaduan Negara. 2021. Kementerian Perpaduan Negara.

Matlamat Pembangunan Mampan ke-4 (Pendidikan Berkualiti).

Dasar Pendigitalan Pendidikan. 2023. Kementerian Pendidikan Malaysia.

Pelan Pendidikan Awal Kanak-Kanak Tabika Perpaduan 2021 -2030. 2021. Teras 3: Memantapkan Profesionalisme dan Kepakaran Guru Tabika Perpaduan.

HURAIAN PEMBENTANGAN

1. Rukun Negara bukan untuk Tabika Perpaduan sahaja. Rukun negara adalah ideologi kebangsaan, cara hidup rakyat Malaysia. Di Indonesia terkenal dengan Pancasila, taat setia yang sangat tinggi kepada negara. Begitu juga di Malaysia, Rukun Negara adalah ideologi yang menjadi pegangan warganegara Malaysia.
2. Tabika Perpaduan ditubuhkan pada 1976 dan telah melalui banyak evolusi dalam pengajaran dan pembelajaran serta penerapan nilai-nilai murni konsep pemupukan perpaduan. Melalui Tabika Perpaduan kita dapat mengumpulkan ibu bapa pelbagai etnik dan mengintegrasikan semangat kenegaraan dalam masyarakat Malaysia.
3. Perbezaan Tabika Perpaduan dengan tabika lain adalah pengajaran dan pembelajaran tentang Rukun Negara, contohnya, buku Modul Perpaduan, Program menerapkan elemen dan prinsip Rukun Negara, Program *Take Five*, Program Jom Urus Diri dan Program Silang Budaya yang turut memasukkan pembelajaran pelbagai bahasa.
4. Guru Tabika bukan sahaja sebagai pendidik peringkat prasekolah malah sebagai agen yang mencorakkan fahaman awal berkaitan Rukun Negara dalam kalangan ibu bapa dan masyarakat.

SESI SOAL JAWAB

Soalan : Memohon agar isu berkaitan dengan penekanan 3M kepada murid - murid Tabika Perpaduan dijadikan sebagai satu (1) keperluan bagi memastikan kemenjadian murid yang baik sebelum melangkah ke Pendidikan formal. Beliau memohon agar setiap kelas diletakkan sasaran KPI kepada murid yang menguasai 3M.

Tn. Hj. Dirwana bin Hj. Azool, Pengarah JPNIN Negeri Sarawak.

Jawapan : Puan Fairajibanu menyatakan KPI bagi penguasaan kemahiran membaca telah diletakkan di dalam Sasaran Kerja Utama (SKU) di semua Tabika Perpaduan dan Pegawai Perpaduan Daerah (PPD/PPB).



KEMENTERIAN PERPADUAN NEGARA
JABATAN PERPADUAN NEGARA
DAN INTEGRASI NASIONAL

TRANSFORMASI PROFESIONALISME GURU TABIKA PERPADUAN SEBAGAI LANDASAN MEMASYARAKATKAN RUKUN NEGARA

PUAN FAIROJIBANU BINTI ZAINAL ABIDIN
PENGARAH BAHAGIAN KESEPADUAN SOSIAL DAN
INTEGRASI NASIONAL
JABATAN PERPADUAN NEGARA DAN INTEGRASI
NASIONAL

24 MEI 2025 HOTEL SERI PACIFIC, KUALA LUMPUR

Persidangan Pegawai Perpaduan Tahun 2025 // Hotel Seri Pacific, Kuala Lumpur

Pengenalan



Rukun Negara merupakan ideologi kebangsaan yang digubal pada 31 Ogos 1970 untuk memupuk perpaduan dan keharmonian rentetan insiden rusuhan kaum pada 13 Mei 1969.

Nilai-nilai dalam Rukun Negara perlu dihayati dan disemai sejak kecil.

Tabika Perpaduan sebagai institusi pendidikan awal kanak-kanak memainkan peranan penting dalam memasyarakatkan Rukun Negara melalui guru-guru yang berwibawa.

Susulan penubuhan Kementerian Perpaduan Negara pada tahun 2020, Tabika Perpaduan telah diberi suntikan dan nafas baharu dengan penerapan dan penghayatan pendidikan Rukun Negara dan nilai-nilai murni bagi memupuk semangat perpaduan dan cintakan negara dalam kalangan murid seawal usia empat (4) hingga enam (6) tahun.

02

Persidangan Pegawai Perpaduan Tahun 2025 // Hotel Seri Pacific, Kuala Lumpur

Pengenalan



Tabika Perpaduan kini **perlu beradaptasi dengan norma baharu pendidikan**, termasuk dalam memperkasa profesionalisme gurunya.



Guru Tabika bukan lagi sekadar pendidik prasekolah, tetapi **merupakan agen perpaduan yang mencorakkan fahaman awal terhadap nilai-nilai murni dalam kalangan generasi muda.**



Dunia digital menuntut para guru bersedia bukan sahaja hanya dari segi pedagogi, tetapi dari **aspek teknologi, komunikasi antara kaum serta penyampaian nilai nasional secara interaktif.**



03

Persidangan Pegawai Perpaduan Tahun 2025 // Hotel Seri Pacific, Kuala Lumpur

ISU DAN CABARAN SEMASA

OBJEKTIF

01.

Transformasi profesionalisme Guru Tabika Perpaduan dalam membudayakan Rukun Negara.

02.

Menyepadukan elemen SDG 4, pendigitalan dan teras dasar dalam pemerkasaan guru.

03.

Pengukuhan pendekatan strategik ke arah guru yang kompeten, celik digital dan berjiwa nasional.

04

DASAR/POLISI

1. KETIDADAAN AGENSI PENYELARAS TUNGGAL BAGI PENDIDIKAN PRASEKOLAH DI MALAYSIA

- Tiadanya badan induk yang bertanggungjawab secara holistik terhadap penyelarasan dasar, pemantauan kualiti, serta pembangunan profesional guru prasekolah telah mewujudkan fragmentasi dalam sistem pendidikan awal negara.

2. KETIDAKSEJAJARAN KAEADAH PENGAJARAN DALAM PELAKSANAAN KURIKULUM PRASEKOLAH

- Pendekatan pengajaran yang digunakan oleh guru prasekolah tidak selaras antara satu institusi dengan institusi lain, walaupun kurikulum yang diguna pakai adalah sama. Menimbulkan variasi dalam kefahaman dan penafsiran terhadap dokumen kurikulum itu sendiri

3. KEKANGAN PERUNTUKAN KEWANGAN DALAM PEMBANGUNAN PENDIDIKAN PRASEKOLAH

- Kekurangan peruntukan yang strategik dan bersepadu ini menyumbang kepada ketidaksamaan kualiti pendidikan, di antara institusi pendidikan prasekolah.

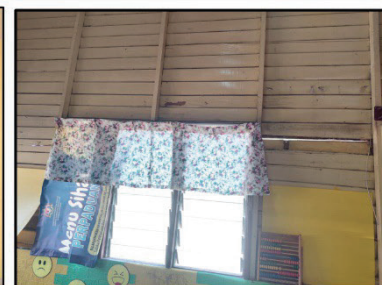
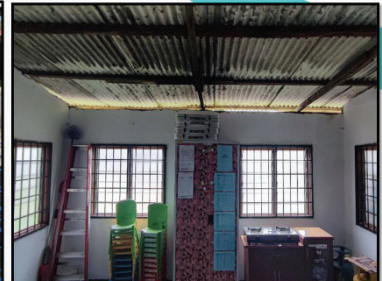
4. KETIDAKSERAGAMAN LATIHAN DAN PEMBANGUNAN PROFESIONAL GURU PRASEKOLAH

- Perbezaan modul latihan, tempoh latihan, serta fokus kompetensi yang dibangunkan menyebabkan wujudnya ketidaksamaan tahap kemahiran dan kefahaman pedagogi dalam kalangan tenaga pendidik

5. INFRASTRUKTUR FIZIKAL YANG TIDAK SERAGAM DAN KURANG KONDISIF

- Ketidaksamaan Fasilitas antara Tabika Perpaduan
- Ketiadaan Ciri Keselamatan dan Mesra Murid
- Kekurangan Infrastruktur Digital

Persidangan Pegawai Perpaduan Tahun 2025 // Hotel Seri Pacific, Kuala Lumpur



INFRASTRUKTUR FIZIKAL YANG TIDAK SERAGAM DAN KURANG KONDUSIF

Persidangan Pegawai Perpaduan Tahun 2025 // Hotel Seri Pacific, Kuala Lumpur

OBJEKTIF

01.

Transformasi profesionalisme Guru Tabika Perpaduan dalam membudayakan Rukun Negara.

02.

Menyepadukan elemen SDG 4, pendigitalan dan teras dasar dalam pemerkasaan guru.

03.

Pengukuhan pendekatan strategik ke arah guru yang kompeten, celik digital dan berjiwa nasional.

05

ISU DAN CABARAN SEMASA

GURU TABIKA PERPADUAN

1. KEKANGAN KOMPETENSI NILAI DAN DIGITAL

- Tidak semua guru mempunyai latihan intensif dalam pedagogi nilai dan penggunaan teknologi pendidikan.
- Latihan bersifat formal masih bersifat konvensional dan tidak menepati keperluan semasa.

2. JURANG LITERASI DIGITAL

- Penggunaan teknologi masih bersifat minimum, tiada prasarana lengkap fizikal dan pengetahuan berkaitan pendidikan digital
- Kursus i-GURU belum dilaksanakan sepenuhnya.

3. KEPAKARAN GURU TABIKA PERPADUAN

- Kurang kepakaran dalam kompetensi kurikulum prasekolah.
- Guru Tabika Perpaduan sebagai Model Guru Perpaduan Prasekolah.
- Peranan sosial guru belum dikembangkan secara sistematik.

KOMPONEN INFOSTRUKTUR PROGRAM PDP

- Pedagogi dan aplikasi tidak selari dengan perkembangan semasa, masih menggunakan kaedah konvensional.
- Tiada penyediaan fasiliti yang kondusif dan mesra teknologi

MURID

- Penguasaan Kemahiran 3M (Menulis, Membaca dan Mengira)
- Identiti produk perpaduan

Persidangan Pegawai Perpaduan Tahun 2025 // Hotel Seri Pacific, Kuala Lumpur

LANDASAN DASAR

①

DASAR PERPADUAN NEGARA

Pendidikan Rukun Negara di peringkat akar umbi merupakan komponen penting yang diberi penekanan sebagai strategi utama dalam agenda pembinaan negara bangsa yang inklusif dan berdaya tahan.

②

MATLAMAT PEMBANGUNAN MAMPAN KE-4: PENDIDIKAN BERKUALITI

- Menjamin akses kepada pendidikan awal yang berkualiti dan pembangunan profesional berterusan untuk guru.
- Menekankan pembelajaran nilai, literasi digital dan pedagogi responsif budaya.

③

DASAR PENDIGITALAN PENDIDIKAN (2023), KEMENTERIAN PENDIDIKAN MALAYSIA

Selari dengan aspirasi dasar ini, Tabika Perpaduan perlu diarusperdanakan pendigitalan sektor pendidikan melalui penggunaan teknologi, pembelajaran digital dan aplikasi pintar.

④

PELAN PENDIDIKAN AWAL KANAK-KANAK TABIKA PERPADUAN 2021-2023 TERAS 3: MEMANTAPKAN PROFESIONALISME DAN KEPAKARAN GURU TABIKA PERPADUAN

- Memantapkan profesionalisme dan kepakaran guru melalui latihan berstruktur, pensijilan dan penyelidikan tindakan.
- Pengintegrasian nilai perpaduan dan kompetensi digital dalam pelan latihan guru.

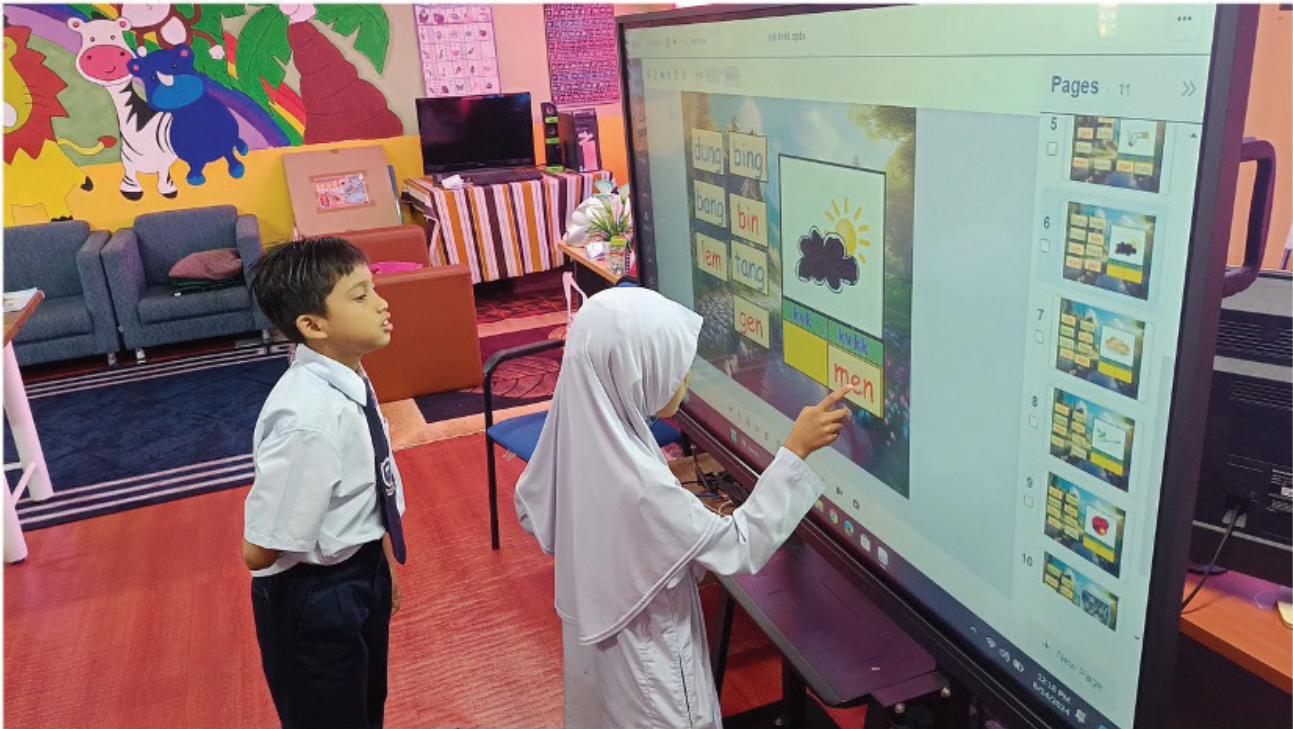
06

Persidangan Pegawai Perpaduan Tahun 2025 // Hotel Seri Pacific, Kuala Lumpur

WAYFORWARD - STRATEGI TRANSFORMASI PROFESIONALISME GURU TABIKA PERPADUAN



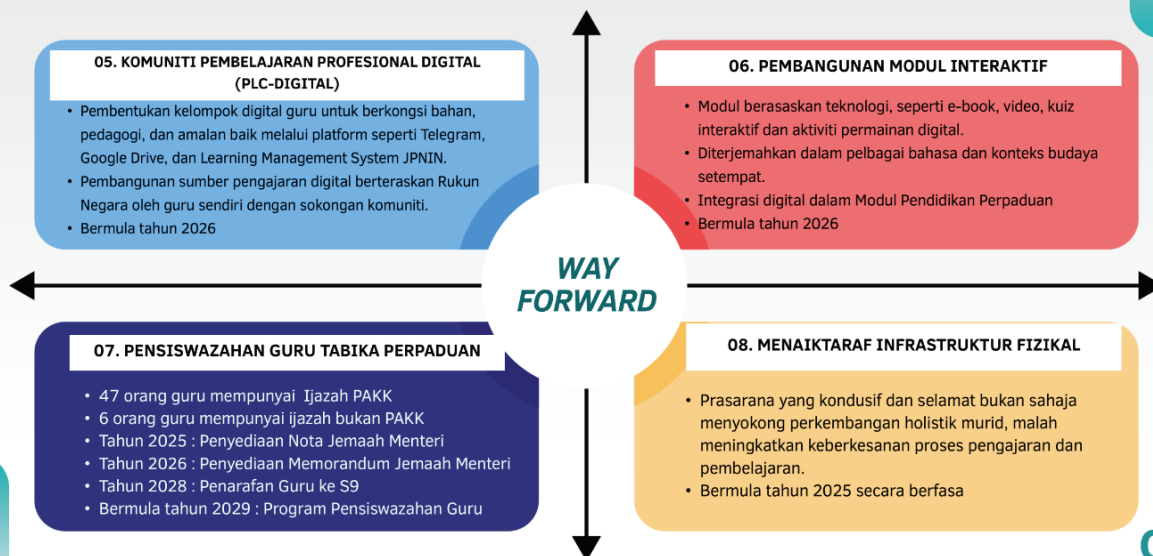
07



SMARTBOARD

Persidangan Pegawai Perpaduan Tahun 2025 // Hotel Seri Pacific, Kuala Lumpur

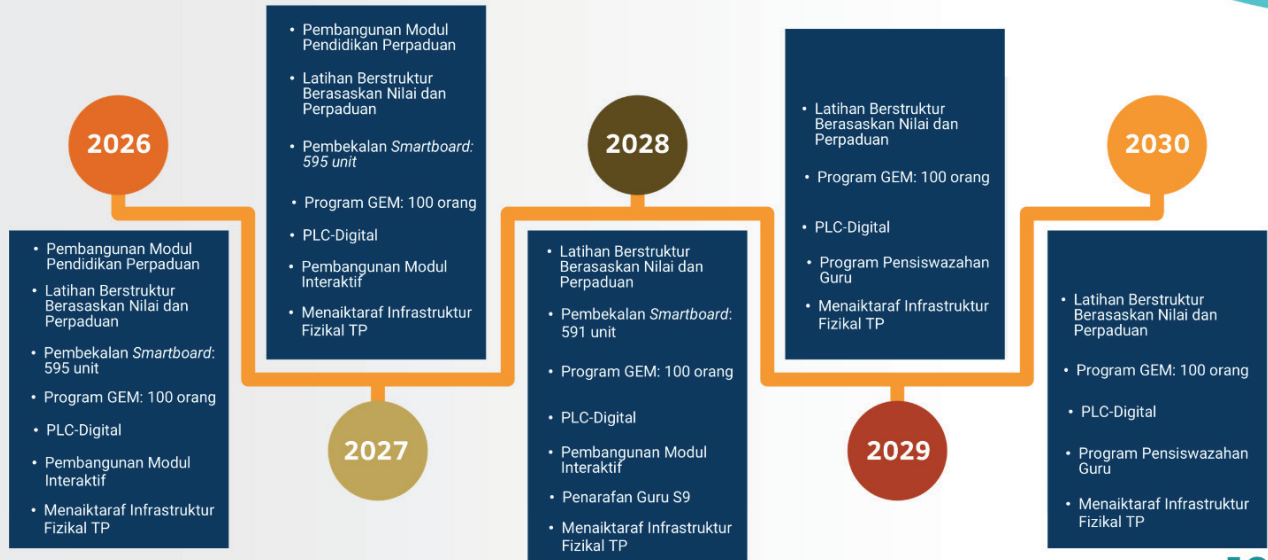
STRATEGI TRANSFORMASI PROFESIONALISME GURU TABIKA PERPADUAN



08

Persidangan Pegawai Perpaduan Tahun 2025 // Hotel Seri Pacific, Kuala Lumpur

GARIS MASA



10

Persidangan Pegawai Perpaduan Tahun 2025 // Hotel Seri Pacific, Kuala Lumpur

IMPAK

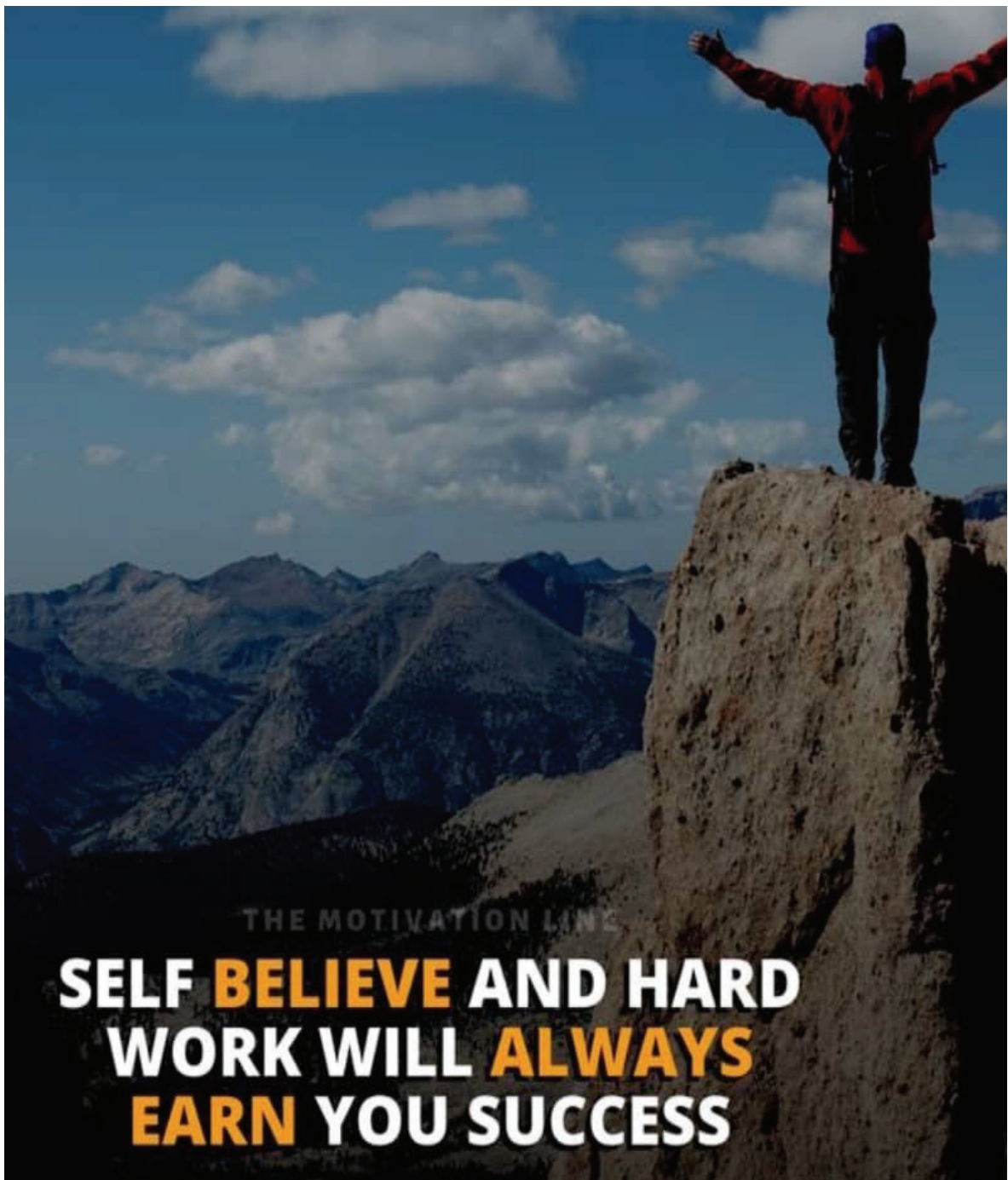


PENUTUP

- Transformasi profesionalisme guru Tabika Perpaduan adalah misi strategik yang harus dilaksanakan secara sistematik dan inklusif.
- Guru bukan sahaja pendidik, tetapi pemimpin dan pembentuk modal insan berteraskan kenegaraan dan perpaduan dalam jiwa anak-anak Malaysia sejak usia prasekolah.

10

Transformasi
Profesionalisme
Guru Tabika Perpaduan
Sebagai Landasan
Memasyarakatkan Rukun Negara
Terima kasih.



TRANSFORMASI PROFESIONALISME GURU TABIKA PERPADUAN

PN. FAIROJIBANU ZAINAL ABIDIN



PERSIDANGAN PEGAWAI PERPADUAN



“MENJULANG PERPADUAN DALAM ERA DIGITAL”

24 MEI 2025 | 2.30 PM – 3.00 PM
HOTEL SERI PACIFIC, KUALA LUMPUR

TEKNOLOGI SEBAGAI MEDIUM PENGESANAN KONFLIK: PERANAN DIGITALISASI DALAM PENGUKUHAN PERPADUAN

NORWAHIDAH BINTI ZINALIBDIN

PENGARAH

BAHAGIAN PENGURUSAN PERPADUAN

Abstrak: Dalam era digital dan landskap sosial yang semakin kompleks, keperluan kepada pendekatan baharu dalam pengurusan perpaduan menjadi semakin mendesak. Kertas ini membincangkan bagaimana digitalisasi memainkan peranan strategik dalam pengesanan awal konflik serta pengukuhan perpaduan nasional. Jabatan Perpaduan Negara dan Integrasi Nasional (JPNIN) melaksanakan transformasi digital melalui pelbagai platform seperti e-Sepakat, *Dashboard* Analitik Perpaduan, Indeks Ketegangan Masyarakat (IKM) dan Indeks Perpaduan Nasional (IPNas) yang saling melengkapi dalam membina sistem pengurusan konflik berasaskan data. Pendekatan ini membolehkan tindakan lebih proaktif, terarah dan inklusif dalam menangani isu-isu sensitif. Peranan Mediator Komuniti turut diperkasa melalui integrasi dalam sistem digital bagi memastikan maklum balas akar umbi dapat dimanfaatkan secara holistik. Walau bagaimanapun, pelaksanaan teknologi ini turut berdepan cabaran seperti jurang digital, kekangan literasi komuniti dan isu integrasi data antara agensi. Maka, penambahbaikan berterusan termasuk modul integrasi sistem dan program latihan digital menjadi keutamaan. Kesimpulannya, teknologi bukan sekadar alat, tetapi pemangkin kepada penyelesaian konflik dan pembinaan perpaduan yang lestari. Transformasi digital JPNIN menandakan peralihan paradigma dari *respons* reaktif kepada pengurusan berasaskan maklumat yang tangkas, sistematik dan berpaksikan penyertaan rakyat.

Kata Kunci: Digitalisasi, pengukuhan perpaduan nasional, transformasi digital

PENDAHULUAN

1. Dalam era Revolusi Industri 4.0 dan ledakan teknologi digital, landskap sosial masyarakat Malaysia yang bersifat majmuk semakin terdedah kepada dinamika baharu yang kompleks. Perkembangan media sosial, kepantasan penyebaran maklumat dan ruang keterbukaan dalam perbincangan awam telah menjadikan isu-isu yang menyentuh sensitiviti kaum, agama dan budaya lebih mudah tercetus serta berpotensi mencetuskan konflik komuniti jika tidak dikawal secara strategik. Tambahan pula, isu-isu ini sering kali dipengaruhi oleh naratif politik, polarisasi identiti dan salah faham antara kumpulan etnik.
2. Sebagai agensi peneraju dalam memperkukuh perpaduan nasional, JPNIN perlu mengadaptasi pendekatan pengurusan yang lebih saintifik, tangkas dan berteraskan data. Peralihan daripada kaedah reaktif kepada pendekatan proaktif berasaskan teknologi bukan sekadar satu keperluan operasi tetapi menjadi strategi utama dalam memperkukuh daya tahan sosial negara. Melalui digitalisasi sistem pemantauan dan analitik sosial, konflik dapat dikesan lebih awal, dianalisis secara menyeluruh dan ditangani melalui intervensi berasaskan bukti.
3. Kertas ini membentangkan bagaimana JPNIN memanfaatkan teknologi sebagai instrumen utama dalam membina sistem pengesanan konflik komuniti secara sistematik dan mampan. Pendekatan ini turut menekankan integrasi peranan Mediator Komuniti, pengumpulan data saintifik melalui IKM dan IPNas, serta pembangunan sistem digital seperti e-Sepakat dan *Dashboard* Analitik Perpaduan dalam mengarusperdanakan pengukuhan perpaduan nasional berasaskan data.

PERUBAHAN LANDSKAP PENGURUSAN PERPADUAN

4. Pendekatan konvensional dalam pengurusan perpaduan yang bersifat reaktif hanya bertindak selepas tercetusnya konflik kini tidak lagi memadai dalam menghadapi cabaran landskap sosial yang semakin kompleks. Ketika sentimen negatif mampu tersebar se pantas kilat melalui platform digital, keperluan kepada sistem pengesanan awal dan *respons* strategik adalah amat kritikal.
5. Seiring aspirasi Dasar Perpaduan Negara dan Pelan Tindakan Perpaduan Negara 2021–2030, JPNIN telah memulakan anjakan paradigma melalui pelaksanaan transformasi digital dalam pengurusan isu perpaduan. Transformasi ini merangkumi penggunaan teknologi pemantauan sosial secara masa nyata, pengumpulan dan penganalisan data komuniti serta penglibatan aktif masyarakat melalui saluran digital. Pendekatan baharu ini bukan sahaja meningkatkan keberkesanan intervensi, malah memperkukuh ketelusan, kebertanggungjawaban dan keterlibatan pelbagai pihak dalam menjayakan agenda perpaduan nasional.

PLATFORM DIGITAL UTAMA DI BAWAH JPNIN

6. Selaras dengan aspirasi kerajaan untuk memperkukuh tadbir urus sosial berasaskan data, JPNIN telah membangunkan beberapa platform digital utama yang berfungsi sebagai nadi kepada sistem pengesanan, pemantauan dan pengurusan isu perpaduan di seluruh negara. Antara platform teras ini ialah:

i. **Sistem e-Sepakat**

Sistem e-Sepakat merupakan inovasi pelaporan digital yang membolehkan isu-isu berkaitan perpaduan, diskriminasi dan ketegangan sosial dilaporkan secara sistematik oleh pemimpin komuniti seperti ketua Rukun Tetangga dan Mediator Komuniti. Sistem ini dilengkapi ciri-ciri seperti:

- a. Penandaan geolokasi bagi setiap aduan yang diterima;
- b. Penilaian tahap sensitiviti dan keperluan intervensi; dan
- c. Penyaluran dan pengumpulan maklumat untuk disalurkan kepada agensi berkaitan bagi tindakan lanjut.

ii. ***Dashboard* Analitik Perpaduan**

Dashboard ini berfungsi sebagai pusat integrasi dan visualisasi data masa nyata yang diterima daripada pelbagai sumber termasuk e-Sepakat, laporan lapangan pegawai JPNIN serta dapatan daripada kajian nasional. Antara fungsi utama *dashboard* ini ialah:

- a. Menyediakan *heatmap* lokasi panas isu-isu perpaduan;
- b. Menunjukkan tren sentimen sosial dari semasa ke semasa;
- c. Menyokong penyusunan strategi intervensi berdasarkan data empirikal; dan
- d. Membantu perancangan penempatan sumber seperti mediator dan program advokasi.

iii. **Indeks Ketegangan Masyarakat (IKM) dan Indeks Perpaduan Nasional (IPNas)**

IKM dan IPNas adalah dua instrumen saintifik yang dibangunkan oleh Kementerian Perpaduan Negara dengan penglibatan teknikal JPNIN.

- a. IKM dikumpulkan secara tahunan untuk menilai tahap tekanan sosial dan hubungan antara etnik di sesuatu kawasan;

- b. IPNas dikumpul dua tahun sekali bagi menilai skor keseluruhan perpaduan nasional; dan
 - c. Data ini digunakan untuk menilai keberkesanan dasar perpaduan serta menyokong penggubalan dasar baharu.
7. Kesemua platform ini saling melengkapi dan membentuk satu sistem ekologi digital yang menyokong pendekatan proaktif JPNIN dalam mengekang, mengurus dan menyelesaikan isu-isu perpaduan dengan lebih efektif dan terarah.

SISTEM AMARAN AWAL DAN DIGITALISASI PENCEGAHAN

8. Salah satu teras penting dalam inisiatif digitalisasi JPNIN ialah pembangunan sistem amaran awal (*early warning system*) yang membolehkan potensi konflik dikesan dan ditangani sebelum ia merebak atau menjadi krisis berskala besar. Melalui integrasi data daripada e-Sepakat, *Dashboard* Analitik Perpaduan serta pemantauan lapangan, sistem ini mampu mengenal pasti kawasan-kawasan berisiko tinggi dengan ketepatan yang lebih tinggi.
9. Pendekatan ini bukan sahaja memfokus kepada pengesanan geografi tetapi juga mengambil kira pola sentimen dan naratif sosial yang berlegar dalam komuniti. Keupayaan analitik ini membolehkan tindakan awal diambil, termasuk penempatan Mediator Komuniti, pelaksanaan program advokasi segera serta penglibatan kepimpinan tempatan dalam menenangkan suasana.
10. JPNIN juga sedang meneroka potensi untuk memperluaskan sistem ini melalui pemantauan media sosial secara strategik dengan kerjasama Jabatan Digital Negara (JDN), Kementerian Komunikasi dan Digital Malaysia (KKD) dan Polis Diraja Malaysia (PDRM). Fasa ini bakal melibatkan penggunaan teknologi Kecerdasan Buatan (*AI*) bagi menganalisis kata kunci, emosi dan kelaziman topik yang menyentuh isu-isu perpaduan dalam ruang digital awam. Gabungan antara maklum balas lapangan dan pemantauan siber akan meningkatkan keupayaan negara dalam menyelaras tindak balas terhadap ketegangan sosial secara lebih menyeluruh dan berkesan.

PERANAN MEDIATOR KOMUNITI DALAM EKOSISTEM DIGITAL

11. Mediator Komuniti memainkan peranan penting sebagai barisan hadapan dalam mengenal pasti dan meredakan potensi konflik di peringkat akar umbi. Dengan latihan dan kepercayaan yang diberikan kepada mereka, mediator bertindak sebagai ejen penghubung antara komuniti dengan agensi kerajaan dalam menangani isu-isu yang bersifat sensitif dan berisiko.

12. Dalam ekosistem digital JPNIN, peranan mediator telah diperkasakan melalui integrasi sistem pelaporan digital seperti e-Sepakat. Setiap laporan yang dibuat oleh mediator dikumpulkan dan ditapis secara berpusat untuk penilaian lanjut. Data ini bukan sahaja mempercepatkan tindak balas intervensi, malah memperkuat asas data empirikal untuk perancangan dasar dan strategi pencegahan jangka panjang.
13. Di samping itu, Mediator Komuniti juga berperanan sebagai ‘sensor sosial’ yang dapat mengesan perubahan emosi, persepsi dan kecenderungan konflik dalam komuniti secara awal. Mereka juga menjadi suara kepada komuniti yang tidak terdengar dalam saluran rasmi, seterusnya menyumbang kepada keseimbangan antara data digital dan realiti lapangan.
14. Melalui pendekatan ini, peranan mediator bukan lagi bersifat pasif atau *ad hoc*, tetapi menjadi komponen utama dalam sistem pengurusan perpaduan berasaskan teknologi yang bersifat responsif, inklusif dan lestari.

CABARAN DAN PENAMBAHBAIKAN

15. Walaupun transformasi digital dalam pengurusan isu perpaduan telah membawa pelbagai manfaat, pelaksanaannya tidak terlepas daripada cabaran yang perlu ditangani secara strategik dan berterusan. Antara cabaran utama termasuk:
 - i. Fragmentasi Data Antara Agensi: Ketiadaan sistem yang disepadukan sepenuhnya antara JPNIN dengan agensi penguatkuasaan serta pihak berkenaan dan pemantauan lain menyukarkan perkongsian data secara masa nyata. Perkara ini juga melibatkan ketersediaan semua agensi untuk berkolaborasi secara bersepadu dengan matlamat yang sama.
 - ii. Kekangan Literasi Digital di Peringkat Komuniti: Masih wujud komuniti yang belum mahir dalam penggunaan aplikasi digital seperti e-Sepakat yang mengakibatkan kadar pelaporan rendah atau tidak tepat.
 - iii. Jurang Akses Teknologi: Kawasan pedalaman dan luar bandar masih berdepan masalah liputan internet, sekali gus menghadkan keberkesanan pemantauan secara digital.
16. Sebagai *respons* kepada cabaran tersebut, beberapa langkah penambahbaikan telah dan sedang dilaksanakan, antaranya:
 - i. Pembangunan Modul Integrasi Sistem: Usaha ke arah menghubungkan e-Sepakat dengan sistem pemantauan milik agensi lain seperti PDRM, KKD dan KPKT bagi membolehkan aliran data dua hala yang lebih cekap dan bersepadu;

- ii. Program Literasi Digital Komuniti: Peningkatan kapasiti masyarakat melalui bengkel latihan digital yang disasarkan kepada pemimpin komuniti, RT dan mediator; dan
 - iii. Naik taraf Aplikasi e-Sepakat Mesra Pengguna: Pembangunan versi mudah alih e-Sepakat dengan antara muka mesra pengguna, pelbagai bahasa dan kemudahan capaian di kawasan luar bandar.
17. Penambahbaikan berterusan terhadap infrastruktur sistem digital dan pengukuhan kapasiti komuniti merupakan teras kejayaan pelaksanaan strategi pengesanan konflik berasaskan teknologi. JPNIN komited memastikan bahawa pendekatan digital tidak hanya inklusif dan responsif, tetapi turut mendukung prinsip keadilan sosial dan penyertaan menyeluruh rakyat Malaysia dalam usaha membina perpaduan nasional yang mampan.

PENUTUP

18. Transformasi digital dalam pengurusan perpaduan bukan lagi suatu pilihan tetapi satu keperluan mendesak dalam landskap sosial masa kini yang pantas berubah dan berisiko tinggi. Pendekatan berasaskan teknologi bukan sahaja meningkatkan kecekapan pemantauan dan keberkesanan intervensi tetapi turut memperluas ruang keterlibatan komuniti dalam menangani isu-isu perpaduan secara inklusif dan berstruktur.
19. Dengan memperkukuh sistem e-Sepakat, memperluas capaian *Dashboard* Analitik Perpaduan serta mengintegrasikan data IKM dan IPNas, JPNIN sedang membina satu ekosistem pengurusan perpaduan yang berteraskan maklumat, tangkas dalam tindakan dan berpaksikan penyertaan masyarakat. Peranan Mediator Komuniti sebagai barisan hadapan sosial turut diangkat seiring dengan kemajuan digital bagi memastikan pendekatan hibrid antara teknologi dan kemanusiaan terus memacu kejayaan.
20. Masa depan perpaduan nasional bergantung kepada keupayaan kita mengesan dan bertindak sebelum konflik tercetus. Dengan teknologi sebagai pemangkin, JPNIN komited untuk menjadi peneraju dalam mewujudkan persekitaran sosial yang aman, sejahtera dan bersatu padu.
21. “Masa depan perpaduan tidak boleh dibiarkan terbina atas tekaan. Ia mesti dipacu oleh data, ditunjangi teknologi dan didukung oleh rakyat. Digitalisasi ialah kompas kita dalam pelayaran menuju Malaysia yang lebih bersatu.”

HURAIAN PEMBENTANGAN

1. Pembentang mencadangkan agar sistem sedia ada dikaji semula dan diselenggara secara strategik bagi mengenal pasti kelemahan serta potensi penambahbaikan. Pendekatan ini bertujuan mengelakkan ketirisan dan pembaziran disamping memastikan perbelanjaan yang dilaksanakan memberi impak maksimum dengan kos yang minimum demi manfaat bersama.



PENDAHULUAN

Dalam era Revolusi Industri 4.0, masyarakat berhadapan dengan dinamika sosial yang lebih kompleks. Perkembangan teknologi digital dan media sosial membolehkan maklumat tersebar dengan pantas, termasuk isu-isu sensitif berkaitan kaum dan agama. Hal ini meningkatkan risiko tercetusnya konflik dalam komuniti. Oleh itu, pendekatan pengurusan perpaduan perlu berasaskan sains data dan teknologi untuk menjamin keberkesanan intervensi. JPNIN menerajui usaha ini dengan melaksanakan pendekatan baharu yang lebih tangkas, berasaskan data serta menyeluruh dalam usaha mengukuhkan perpaduan nasional.



- Era Revolusi Industri 4.0
- Perpaduan kompleks
- Isu mudah tersebar
- Perlu pendekatan saintifik

PLATFORM DIGITAL UTAMA

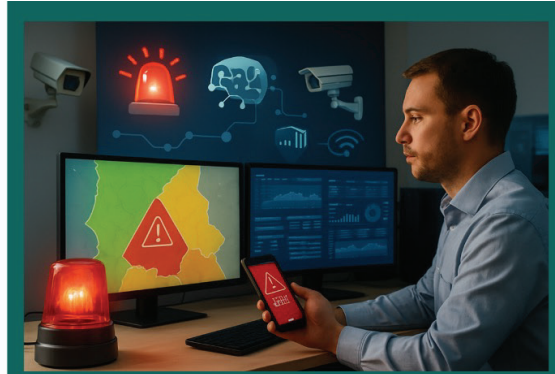
Bagi menyokong usaha digitalisasi dalam pemantauan isu perpaduan, JPNIN telah membangunkan beberapa platform utama. e-Sepakat membolehkan pelaporan isu perpaduan secara sistematik oleh pemimpin komuniti, termasuk penandaan geolokasi dan penilaian tahap sensitiviti. Dashboard Analitik berfungsi sebagai pusat data visual yang memaparkan tren dan kawasan panas konflik sosial. Sementara itu, IKM dan IPNas digunakan sebagai indikator saintifik untuk mengukur ketegangan dan tahap perpaduan dalam masyarakat bagi menyokong dasar dan strategi yang lebih tepat.



- e-Sepakat: pelaporan komuniti
- Dashboard Analitik: tren & heatmap
- IKM & IPNas: indeks saintifik

SISTEM AMARAN AWAL & DIGITALISASI PENCEGAHAN

Sistem amaran awal JPNIN dibangunkan melalui integrasi e-Sepakat, Dashboard Analitik dan pemantauan lapangan bagi mengesan kawasan berisiko secara masa nyata. Data yang dikumpul dianalisis untuk mengenalpasti pola sosial dan emosi dalam komuniti. Teknologi AI turut diteroka bagi menganalisis sentimen digital seperti emosi umum, kata kunci dan naratif media sosial. Pendekatan ini mempercepatkan pengesanan awal konflik serta menyokong tindakan intervensi lebih pantas dan berkesan, hasil kerjasama rentas agensi seperti JDN, KKD dan PDRM.



- Gabung e-Sepakat & Dashboard
- Jejak lokasi berisiko
- AI untuk sentimen sosial

PERANAN MEDIATOR KOMUNITI

Mediator komuniti ialah barisan hadapan JPNIN dalam mengesan isu sensitif dan menyampaikan maklumat secara pantas melalui e-Sepakat. Mereka juga berperanan sebagai “sensor sosial” yang memahami konteks setempat, menjadikan data lebih tepat dan berkesan. Pendekatan ini menggabungkan kekuatan teknologi dan kepekaan komuniti.



- Barisan hadapan komuniti
- Sensor sosial masyarakat
- Pelaporan cepat via e-Sepakat

CABARAN DIGITALISASI PERPADUAN

Transformasi digital JPNIN berdepan cabaran seperti sistem data yang tidak bersepadu, tahap literasi digital komuniti yang tidak sekata, serta kekangan akses internet di kawasan pedalaman. Cabaran ini perlu ditangani bagi menjamin keberkesanan dan kelestarian inisiatif digitalisasi perpaduan.



- Data terpisah antara agensi
- Literasi digital tidak seimbang
- Akses teknologi terhad

PENUTUP

Transformasi digital adalah keperluan dalam menangani isu perpaduan yang kompleks dan pantas merebak. JPNIN menggabungkan teknologi dan penglibatan komuniti untuk membina ekosistem perpaduan yang inklusif. Peranan mediator sebagai penghubung digital dan sosial memperkuat pendekatan hibrid ke arah perpaduan yang mampan dan didorong data.

 Sistem Pemantauan	• Sistem e-Sepakat • Dashboard Analitik Perpaduan Sistem digital dibangunkan oleh KPN untuk memantau sentimen dan aktiviti berkaitan perpaduan.
 Indeks & Statistik	• Indeks Perpaduan Nasional (IPNas) • Indeks Ketegangan Masyarakat Dibangunkan untuk ukur tahap perpaduan serta keharmonian rakyat Malaysia secara saintifik dan menyeluruh.
 Mediasi Komuniti	• 571 Mediator Komuniti bertauliah • 8 Pusat Mediasi Komuniti seluruh Malaysia Ditubuhkan untuk menyelesaikan konflik di peringkat akar umbi secara harmoni dan cepat tanpa perlu ke mahkamah.

- *Transformasi digital satu keperluan*
- *Gabung data & komuniti*
- *Mediator sebagai jambatan sosial*

**SEKIAN
TERIMA KASIH**



TEKNOLOGI SEBAGAI MEDIUM
PENGESANAN KONFLIK
MOHD FARIS JAZLAN RAMLI



PERSIDANGAN PEGAWAI PERPADUAN



“MENJULANG PERPADUAN DALAM ERA DIGITAL”

24 MEI 2025 | 3.00 PM – 3.30 PM

HOTEL SERI PACIFIC, KUALA LUMPUR

MENYEMAI NILAI KEHARMONIAN DALAM MASYARAKAT INKLUSIF

HABIBAH BINTI JAAFAR

PENGARAH

BAHAGIAN KEHARMONIAN ANTARA PENGANUT AGAMA

Abstrak: Malaysia sering dikenali sebagai negara yang mempunyai kisah kejayaan dalam kepelbagaian budaya. Bagi memastikan kemakmuran negara ini berterusan setiap rakyat Malaysia perlu mempunyai semangat kekitaan dan menjadikan sikap toleransi dan inklusif adalah nilai-nilai asas kepada kemakmuran negara. Maka keperluan menyemai nilai keharmonian dalam masyarakat inklusif di Malaysia khususnya dalam konteks tugas Pegawai Perpaduan perlu diberikan tumpuan. Masyarakat Malaysia yang berbilang kaum, agama dan budaya menuntut pendekatan strategik untuk mengekalkan perpaduan dan keharmonian. Namun, cabaran seperti salah faham budaya, diskriminasi terselindung dan pengaruh media sosial negatif semakin meruncing. Diskriminasi terselindung merujuk kepada amalan atau sistem yang secara tidak langsung meminggirkan golongan tertentu, terutamanya masyarakat minoriti tanpa disedari secara terbuka. Kertas ini mengemukakan cadangan penambahbaikan terhadap pendekatan kerja Pegawai Perpaduan agar lebih inklusif, efektif dan responsif terhadap realiti masyarakat majmuk hari ini.

Kata Kunci: Keharmonian, masyarakat inklusif, kepelbagaian budaya, diskriminasi terselindung

PENDAHULUAN

1. Perpaduan adalah keperluan utama negara Malaysia yang berbilang kaum, agama dan budaya. Peranan Pegawai Perpaduan sangat penting dalam memelihara keharmonian ini. Mereka bukan hanya sebagai pelaksana dasar tetapi sebagai pemudah cara, pendamai dan penggerak sosial di peringkat akar umbi.
2. Kini, dalam era globalisasi dan digitalisasi, pendekatan lama yang bersifat rutin dan simbolik perlu diubah. Tugas Pegawai Perpaduan mesti disegarkan dengan kaedah baharu yang lebih kreatif, berasaskan bukti dan sesuai dengan cabaran semasa serta kehendak rakyat.
3. Beberapa laporan seperti Pelan Tindakan Perpaduan Negara 2021–2030 dan kajian Noraini (2020) menunjukkan masih ada jurang dalam usaha membina masyarakat inklusif, khususnya dari segi penglibatan komuniti minoriti, penggunaan teknologi serta penglibatan generasi muda dalam proses dasar.
4. Manakala masyarakat inklusif ialah sebuah masyarakat yang menerima, menghargai dan mengintegrasikan semua lapisan rakyat tanpa diskriminasi. Perkara ini termasuk dari segi kaum, agama, keupayaan fizikal, jantina, latar belakang sosioekonomi dan lokasi geografi. Dalam konteks ini, nilai keharmonian tidak boleh disemai secara umum atau retorik semata-mata. Ianya mesti dizahirkan dengan tindakan yang memberi ruang kepada semua untuk didengari dan diwakili.
5. Maka, kertas ini mengetengahkan kepentingan Pegawai Perpaduan untuk menyemai nilai keharmonian melalui pendekatan yang lebih berani, empatik dan menyeluruh. Malah menjadi satu amanah sosial yang memerlukan iltizam baharu.

ISU DAN CABARAN

6. Walaupun pelbagai inisiatif dan dasar perpaduan telah digerakkan oleh kerajaan, usaha menyemai nilai keharmonian dalam masyarakat inklusif oleh Pegawai Perpaduan di negara ini masih berhadapan dengan pelbagai cabaran di peringkat pelaksanaan. Cabaran yang sering dihadapi oleh mereka adalah:

- i. **Keterikatan Pegawai Perpaduan pada Ritual Semata-mata**

Kebanyakan Pegawai Perpaduan masih mengaitkan keharmonian secara literal dengan aktiviti seperti lawatan antara rumah ibadat, jamuan perpaduan atau gotong royong. Walaupun ianya berkesan dalam membina interaksi asas, aktiviti ini dilihat semakin *klise* dan tidak menyentuh akar cabaran sebenar

masyarakat moden. Program yang dilaksanakan hanya menyelesaikan perkara asas tetapi masih gagal menangani punca sebenar atau struktur mendalam sesuatu masalah.

Keterikatan kepada bentuk program yang ritualistik ini mengekang kreativiti dan keberkesanan dalam menyemai nilai keharmonian secara mendalam. Nilai keharmonian seperti saling menghormati, memahami dan mempercayai antara komuniti tidak dapat dipupuk hanya melalui kehadiran fizikal dalam acara bersama tetapi memerlukan pendekatan yang lebih bermakna dan lestari.

Menyemai nilai keharmonian menuntut program yang melibatkan dialog terbuka, perkongsian pengalaman hidup, kerjasama ekonomi dan ruang ekspresi budaya secara setara. Pegawai Perpaduan perlu melangkaui simbol dan melaksanakan aktiviti yang benar-benar mencetuskan perubahan persepsi dan tingkah laku dalam kalangan masyarakat pelbagai latar. Ini penting agar nilai keharmonian bukan sekadar disampaikan tetapi dapat dihayati dan diamalkan dalam kehidupan seharian.

ii. **Kekaburan Konsep Inklusif dalam Pelaksanaan Program**

Ramai Pegawai Perpaduan belum benar-benar memahami maksud sebenar inklusif dalam konteks program perpaduan. Kebanyakan program hanya menampilkan kehadiran pelbagai kaum secara fizikal namun tidak meneliti sama ada semua kumpulan termasuk komuniti orang asli, OKU, golongan minoriti dan belia rentan telah diberi ruang bersuara, dilibatkan dalam perancangan atau mendapat akses sama rata kepada faedah program.

Kekaburan ini menyebabkan usaha menyemai nilai keharmonian tidak mencapai maksud yang sebenar. Apabila kumpulan tertentu merasa terpinggir atau tidak relevan dengan program yang dijalankan, nilai seperti kepercayaan, rasa hormat dan empati sukar untuk dipupuk. Malah, rasa tersisih boleh menjejaskan hubungan antara komuniti.

Pegawai Perpaduan perlu memahami bahawa pendekatan inklusif bukan sekadar angka kehadiran yang pelbagai tetapi melibatkan keadilan sosial yang sebenar iaitu memastikan suara dan keperluan semua kumpulan terutama yang rentan diberi tempat dalam proses pembangunan sosial. Hanya dengan keterangkuman bermakna nilai keharmonian dapat disemai dan dihayati secara berkesan dalam masyarakat.

iii. **Polarisasi Media Sosial dan Diskriminasi Halus**

Diskriminasi halus merujuk kepada bentuk layanan tidak adil yang berlaku secara tersirat dan tidak ketara seperti tidak memberi peluang yang sama dalam proses pemilihan atau pengiktirafan, prejudis yang tidak dinyatakan secara terbuka atau sikap berat sebelah yang sukar dibuktikan tetapi tetap dirasakan. Walaupun tidak dinyatakan secara terang-terangan, ia boleh menimbulkan rasa tersisih dan tidak dihargai dalam kalangan komuniti tertentu.

Fenomena ini secara langsung menjejaskan proses menyemai nilai keharmonian dalam masyarakat. Polarisasi media sosial menyukarkan pembentukan persefahaman antara kaum kerana wacana yang terbentuk sering dipengaruhi oleh emosi, maklumat palsu dan sikap berat sebelah. Manakala diskriminasi halus menjejaskan rasa percaya dan saling menghormati antara komuniti yang menjadi asas kepada keharmonian.

Untuk menyemai nilai keharmonian yang tulen, Pegawai Perpaduan perlu mengambil pendekatan yang bersifat pencegahan dan pendidikan digital. Ini termasuklah mempromosikan literasi media, menggalakkan naratif positif antara kaum serta mewujudkan ruang dialog dalam talian yang selamat dan inklusif. Nilai-nilai seperti empati, hormat dan penerimaan perlu diangkat bukan sahaja dalam ruang fizikal tetapi juga dalam ekosistem digital di mana majoriti rakyat kini berinteraksi.

iv. **Ketidakyakinan Menangani Isu Keharmonian antara Agama**

Pegawai Perpaduan menghadapi dilema apabila perlu menyentuh isu-isu berkaitan keharmonian antara agama. Ketakutan untuk melanggar batas sensitiviti agama menyebabkan mereka mengambil sikap berhati-hati atau mengelak terus daripada memainkan peranan dalam isu-isu sebegini.

Isu ini menjejaskan usaha menyemai nilai keharmonian kerana ia mewujudkan jurang dalam dialog antara agama dan menghalang usaha membina persefahaman yang tulen. Apabila Pegawai Perpaduan tidak yakin atau tidak bersedia memudahkan perbincangan sensitif secara bijaksana, ruang untuk kesalahfahaman dan prejudis antara komuniti agama akan kekal terbuka.

Tugas menyemai keharmonian memerlukan keberanian untuk memudahkan perbualan yang sukar secara hormat dan konstruktif. Maka, Pegawai Perpaduan perlu dibekalkan latihan komunikasi antara agama, kefahaman asas agama-agama utama serta panduan bagaimana menjadi pemudah cara yang sensitif dan inklusif.

v. **Kurangnya Pendekatan Berasaskan Data dan Penyelidikan**

Program perpaduan jarang disandarkan pada data atau kajian impak yang sahih, menyebabkan sukar untuk menilai keberkesanan atau menyesuaikan strategi berdasarkan keperluan sebenar komuniti.

Kekurangan pendekatan berasaskan bukti ini turut menjejaskan usaha menyemai nilai keharmonian secara berkesan. Tanpa maklumat yang tepat tentang tahap persefahaman, kepercayaan dan interaksi antara komuniti, sukar untuk mengenal pasti jurang atau punca sebenar ketegangan sosial. Ini boleh mengakibatkan pelaksanaan program yang bersifat umum, tidak kontekstual dan kurang berimpak.

Penyemaian nilai keharmonian memerlukan kefahaman yang mendalam terhadap realiti lapangan dan ini hanya boleh dicapai melalui penggunaan data yang teliti dan analisis sosial yang komprehensif. Pegawai Perpaduan perlu menjadikan pendekatan berasaskan data sebagai budaya kerja bagi memastikan setiap intervensi yang dijalankan benar-benar menepati keperluan komuniti setempat.

PERBINCANGAN DAN CADANGAN/RESOLUSI

7. Keharmonian yang lestari tidak lahir secara spontan, sebaliknya memerlukan usaha berterusan dan penambahbaikan. Justeru, langkah-langkah berikut dicadangkan bagi memacu peranan Pegawai Perpaduan ke arah memperkukuh nilai-nilai keharmonian dalam masyarakat yang semakin kompleks.

i. **Transformasi Peranan Baharu Pegawai Perpaduan**

Dalam konteks masyarakat majmuk yang semakin kompleks, Pegawai Perpaduan sewajarnya tidak lagi dilihat sekadar sebagai pelaksana program berbentuk simbolik tetapi perlu memainkan peranan sebagai pemudah cara (fasilitator) yang berupaya mendekatkan jurang sosial dan budaya antara pelbagai kumpulan masyarakat.

Menurut Model Transformasi Sosial Komuniti (UNDP, 2020), pemudah cara yang efektif perlu memiliki kecekapan dalam menangani konflik, membina jaringan kepercayaan rentas komuniti serta merancang intervensi sosial yang bersifat jangka panjang dan lestari.

Perpaduan juga perlu dilatih dengan pendekatan psikososial iaitu pendekatan yang mengambil kira faktor emosi, budaya dan hubungan antara individu serta kelompok agar setiap tindakan yang diambil bersifat sensitif budaya dan menyeluruh.

Selain itu, kefahaman rentas budaya sangat penting bagi membolehkan Pegawai Perpaduan memahami naratif dan pengalaman hidup pelbagai kelompok. Usaha ini boleh dicapai melalui latihan berkala, pemerkasaan ilmu sosiologi serta penglibatan langsung dalam komuniti setempat.

ii. Pendekatan Berdasarkan Model Komuniti Inklusif

Pendekatan ini penting dalam menyemai nilai keharmonian kerana ia memastikan tiada kelompok yang tertinggal dalam proses pembangunan sosial. Dengan mewujudkan koperasi multietnik dan platform dialog seperti *townhall* komuniti. Pegawai Perpaduan dapat menggalakkan kerjasama rentas kaum secara langsung yang seterusnya membina kepercayaan dan persefahaman.

Penglibatan aktif golongan minoriti dan OKU dalam struktur kepimpinan komuniti pula memberi isyarat jelas bahawa keharmonian bukan sekadar toleransi tetapi juga penerimaan dan pemerkasaan. Ini sejajar dengan nilai keharmonian seperti keadilan sosial, kesaksamaan dan rasa hormat antara komuniti yang pelbagai.

Sebagai contoh, Pegawai Perpaduan boleh mengambil inisiatif baharu seperti mewujudkan platform digital interaktif yang mempertemukan komuniti berlainan latar belakang secara maya melalui projek kerjasama ekonomi mikro seperti jualan amal dalam talian yang melibatkan usahawan B40 pelbagai kaum. Melalui pendekatan ini, mereka bukan sahaja menggalakkan interaksi rentas budaya tetapi turut memupuk nilai empati, tolong-menolong dan semangat kekitaan dalam konteks ekonomi sebenar. Kaedah ini juga selari dengan perubahan gaya hidup masyarakat pasca pandemik dan peningkatan penggunaan teknologi digital dalam interaksi sosial harian.

Kajian oleh UNDP (2020) turut menunjukkan bahawa platform seperti *townhall* komuniti mampu meningkatkan kadar penyertaan masyarakat dalam membuat keputusan tempatan dan mengurangkan salah faham antara kumpulan etnik apabila suara semua pihak diberi ruang dan perhatian. Antara cadangan inisiatif tersebut adalah:

- a. Program ekonomi sosial antara etnik (contoh: koperasi multietnik);
- b. Platform suara komuniti rentas kaum melalui *townhall*; dan
- c. Penglibatan golongan minoriti dan OKU dalam Jawatankuasa Kawasan Rukun Tetangga dan dialog akar umbi.

iii. **Inovasi Program Keharmonian**

Pegawai Perpaduan perlu melaksanakan program-program baharu yang bersifat kreatif dan interaktif untuk menyemai nilai keharmonian secara lebih mendalam dan berkesan khususnya dalam kalangan generasi muda dan masyarakat yang kurang terlibat secara langsung dengan program tradisional. Golongan Gen Z, misalnya, lebih cenderung kepada pendekatan yang berbentuk digital, berasaskan visual dan bersifat partisipatif secara dalam talian. Antara cadangan inovasi adalah:

a. **Sesi ‘*Story Circle*’ antara generasi dan budaya**

Merupakan kaedah perkongsian naratif peribadi dalam suasana kecil dan tertutup yang membantu membina empati, rasa hormat dan pemahaman mendalam terhadap pengalaman hidup yang berbeza.

b. **‘*Virtual Exchange*’ antara komuniti luar bandar dan bandar pelbagai etnik**

Menyediakan ruang interaksi secara digital bagi memupuk kefahaman rentas lokasi dan latar sosial.

c. **Program mentor rentas budaya di sekolah dan universiti**

Membina hubungan antara pelajar dari etnik berlainan untuk berkongsi nilai, cabaran dan aspirasi kehidupan.

d. **Platform digital “Dialog Harmoni”**

Forum terbuka perbincangan awam secara dalam talian dengan moderator terlatih yang mendorong wacana harmoni, membanteras ujaran kebencian dan memperkukuh pemikiran kritikal terhadap isu perpaduan.

e. **Siri TikTok “1MinitHarmoni”**

Kandungan mikro yang mengetengahkan mesej nilai perpaduan, kisah inspirasi rentas budaya dan tip berinteraksi harmoni dalam format video pendek, disampaikan oleh ikon belia dan *influencer* tempatan.

f. **Cabaran ‘*Harmony Reels*’**

Pertandingan mencipta video pendek kreatif bertemakan kepelbagaian budaya dan toleransi, disertakan dengan hashtag bersasar yang mampu meningkatkan capaian dalam kalangan pengguna Gen Z.

g. **Permainan mudah alih ‘*Harmoni Quest*’**

Permainan interaktif berbentuk simulasi di mana pemain perlu membuat keputusan merentasi dilema budaya, moral dan sosial, dengan ganjaran berdasarkan nilai keharmonian yang dipilih.

Inovasi seperti ini membuka ruang baharu kepada Pegawai Perpaduan untuk menjangkau lebih ramai rakyat melalui pendekatan yang lebih relevan dan berimpak tinggi, selaras dengan norma kehidupan digital masa kini.

iv. **Penerapan Pendekatan Bukti**

Penggunaan instrumen seperti Indeks Perpaduan Nasional (IPNas) oleh Institut Kajian dan Latihan Integrasi Nasional (IKLIN-JPNIN) untuk memantau impak program perpaduan. Melalui amalan pendekatan berasaskan bukti, Pegawai Perpaduan dapat merancang program yang lebih strategik dan berpaksikan keperluan sebenar masyarakat setempat. Pendekatan ini menggantikan kaedah tradisional yang sering bergantung kepada andaian atau rutin dengan keputusan yang dipandu oleh data.

Hasil dapatan dari indeks ini sebagai contoh boleh mendedahkan tahap kepercayaan antara komuniti, kadar interaksi merentas etnik dan persepsi terhadap keadilan sosial. Maklumat ini sangat penting untuk menyusun intervensi yang bersesuaian, sekali gus membantu menyemai nilai keharmonian secara lebih menyeluruh dan berfokus. Pendekatan ini juga menjadikan peranan Pegawai Perpaduan lebih segar, profesional dan relevan dalam landskap sosial semasa kerana mereka dilihat bukan sahaja sebagai pelaksana tetapi juga sebagai penganalisis sosial yang berwibawa.

PENUTUP

8. Pegawai Perpaduan perlu berubah seiring dengan perubahan masyarakat hari ini. Mereka tidak boleh hanya bergantung kepada program rutin seperti lawatan atau jamuan semata-mata. Sebaliknya, mereka perlu mencari cara baru yang lebih sesuai dengan keperluan masyarakat pelbagai kaum dan generasi muda.

9. Antara usaha yang boleh dilakukan termasuk menggunakan teknologi, melibatkan komuniti secara lebih terbuka, serta merancang program yang berdasarkan kepada maklumat dan data sebenar. Melalui pendekatan ini, nilai keharmonian dapat disemai dengan lebih mendalam dan berkesan.
10. Kesimpulannya, Pegawai Perpaduan perlu lebih kreatif, terbuka dan berani mencuba pendekatan baru. Peranan mereka bukan sekadar menjalankan aktiviti tetapi membina hubungan yang baik dan saling menghormati dalam masyarakat yang semakin rencam. Ini penting untuk memastikan keharmonian dalam kepelbagaian terus diperkukuh dalam realiti hari ini.

RUJUKAN

- Ayop, M. A. (2016). *Malaysia bersatu dalam kepelbagaian: Proses, isu dan cabaran*. Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Institut Kajian dan Latihan Integrasi Nasional (IKLIN). (2021). *Indeks Perpaduan Nasional IPNas): Laporan Ringkasan Kajian*. Jabatan Perpaduan Negara dan Integrasi Nasional.
- INTAN. (2021). *Kajian Impak Kursus Hubungan Etnik dan Integrasi Nasional*. Institut Tadbiran Awam Negara.
- Jabatan Perpaduan Negara dan Integrasi Nasional. (2020). *Laporan Tahunan JPNIN 2020*. Kementerian Perpaduan Negara Malaysia.
- Kartini Aboo Talib, & Shamsul Amri Baharuddin. (2019). *Tapak Integrasi dan Wahana Penyatuan Bangsa*. Institut Kajian Malaysia dan Antarabangsa (IKMAS), UKM.
- Muzaffar, C. (2007). *Reactions on Malaysian Unity and Other Challenges*. Penerbit Universiti Malaya.
- Noraini Talib. (2020). Pembentukan Masyarakat Inklusif: *Tinjauan Sosial Malaysia*. Jurnal Sosial Malaysia.
- UNDP. (2020). *Inclusive Communities Framework: Building Resilience Through Equity*.
- UNESCO. (2017). *A Guide for Ensuring Inclusion and Equity in Education*.
- Yeoh, B. S. A., & Soon, C. (2021). *Eating Together: Food, Space, and Belonging in Malaysia*. Strategic Information and Research Development Centre (SIRD).
- Zawawi, I. (2020). *Rethinking Multiculturalism in Malaysia: Between Tolerance and Inclusion*. Journal of Southeast Asian Studies.

HURAIAN PEMBENTANGAN

1. Selain nilai faham, hormat dan terima, Pembentang mengetengahkan konsep empati dan saling menghormati perbezaan perlu ada dalam diri sebagai prinsip inklusiviti dalam setiap aspek kehidupan.
2. Perumpamaan perpaduan ibarat anak benih yang disemai. Ia memerlukan tanah yang subur dan penjagaan bersama bagi menyemai nilai-nilai dalam keharmonian. Komuniti Kawasan Rukun Tetangga (KRT) perlu mengambil peranan dalam memberi peluang dan ruang kepada kelompok dan individu yang terpinggir dalam komuniti diketengahkan dalam KRT. Contoh seorang bekas penagih dadah tidak dipinggirkan dalam masyarakat dan tanggungjawab tersebut bukan hanya tindakan Agensi Anti Dadah Kebangsaan (AADK) malah ia adalah peranan semua masyarakat.
3. Pembentang turut berkongsi video pendek sebagai pendekatan interaktif bagi memudahkan pemahaman peserta serta menarik minat mereka untuk terus memberi tumpuan.
4. Sebagai Jurutera Perpaduan, kita dituntut untuk merentas batas pemikiran lama dan merangkul pendekatan baharu yang segar dan dinamik agar setiap program serta inisiatif jabatan kekal relevan, mudah diterima dan mampu menawan hati generasi Gen Z yang serba pantas dan berdaya fikir kritikal.
5. Penampilan yang kemas, sopan dan bersesuaian mencerminkan jati diri seorang Pegawai Perpaduan yang berwibawa, dihormati serta mampu menjadi teladan kepada masyarakat pelbagai lapisan.


KEMENTERIAN PERPADUAN NEGARA
JABATAN PERPADUAN NEGARA
DAN INTEGRASI NASIONAL

MENYEMAI NILAI KEHARMONIAN DALAM MASYARAKAT INKLUSIF

PUAN HABIBAH BINTI JAAFAR
PENGARAH
BAHAGIAN KEHARMONIAN ANTARA PENGANUT AGAMA
JABATAN PERPADUAN NEGARA DAN INTEGRASI NASIONAL


24 MEI 2025


HOTEL SERI PACIFIC, KUALA LUMPUR

MENYEMAI NILAI KEHARMONIAN



'Mulia hatimu Dik'

Gadis sebak selepas bantu
OKU penglihatan guna straw
untuk minum

Suara Madani

MENYEMAI NILAI KEHARMONIAN

- Perpaduan tak datang sendiri – ia perlu dipupuk dan dijaga



MASYARAKAT INKLUSIF

- Komuniti yang menerima semua individu dan tidak meminggirkan golongan minoriti
- Tidak melihat perbezaan bangsa, agama atau latar belakang
- FAHAM, HORMAT & TERIMA



MENYEMAI NILAI KEHARMONIAN



DUNIA DAH BERUBAH, PERANAN PUN KENA UBAH!



CABARAN REALITI – MASIH ADA JURANG



KITA CARI CARA



KITA CARI CARA





**Bila dah ada
nilai
keharmonian....**

**ke mana pun
kita tetap akan
ada kawan**

No one:

Absolutely no one:

Rakyat Malaysia bila nampak rumah terbuka – Datang makan, tolong susun kerusi, borak pasal harga barang, tanya kerja kat mana sekarang.



MENYEMAI NILAI KEHARMONIAN DALAM MASYARAKAT INKLUSIF



PN HABIBAH
JAAFAR



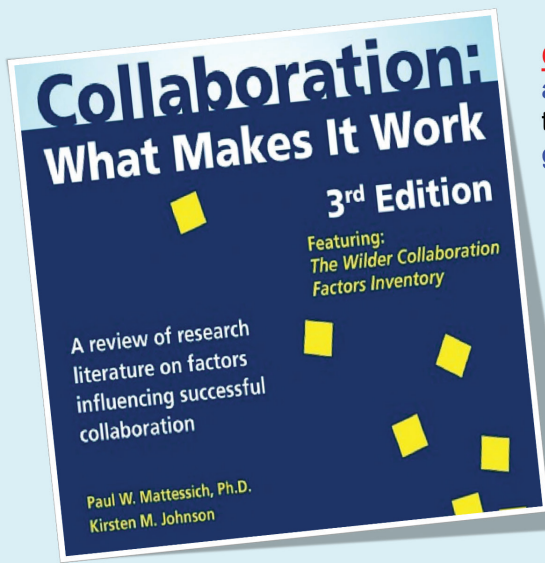
PERSIDANGAN PEGAWAI PERPADUAN



“MENJULANG PERPADUAN DALAM ERA DIGITAL”

24 MEI 2025 | 3.30 PM – 4.00 PM

HOTEL SERI PACIFIC, KUALA LUMPUR



COLLABORATION is a mutually beneficial and well-defined relationship entered into by two or more organizations to achieve common goals (Mattessich & Johnson, 2018).

In a community change effort, it is impossible for one organization to do everything. Change agents and organizations must work in teams, partnerships, collaborations, or networks (Auspos & Canaj, 2014).

“If you want to go fast, go alone. If you want to go far, go together” (African proverb).

KOLABORASI DALAM REFORMASI PERKHIDMATAN AWAM

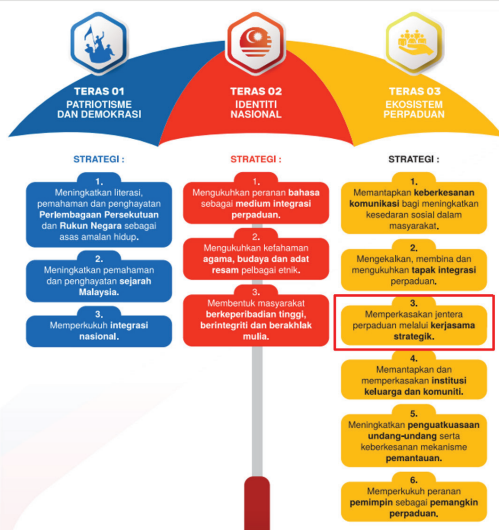
PENDEKATAN PELAKSANAAN

STRATEGIK A.I

ASSOCIATED & INTEGRATED



DASAR PERPADUAN NEGARA



JABATAN PERPADUAN NEGARA DAN INTEGRASI NASIONAL
KEMENTERIAN PERPADUAN NEGARA

Kerjasama Strategik

Usaha menjayakan agenda perpaduan nasional bukanlah peranan pihak Kerajaan semata-mata, tetapi usaha ini menuntut peranan aktif turut dimainkan oleh pihak-pihak lain terutamanya NGO dan pihak swasta. Sebagai rakan perpaduan, mereka boleh memberi sumbangan signifikan dalam menyemarakkan usaha-usaha untuk menjayakan agenda perpaduan ini.

Pendidikan Rukun Negara

Elemen penghayatan Rukun Negara perlu dimantapkan dalam semua peringkat pendidikan negara, bermula di peringkat prasekolah sehingga peringkat pengajian tinggi.

Memperkukuh jalinan kerjasama strategik dengan NGO yang memainkan peranan aktif dalam mempromosikan perpaduan dalam kalangan pelajar.

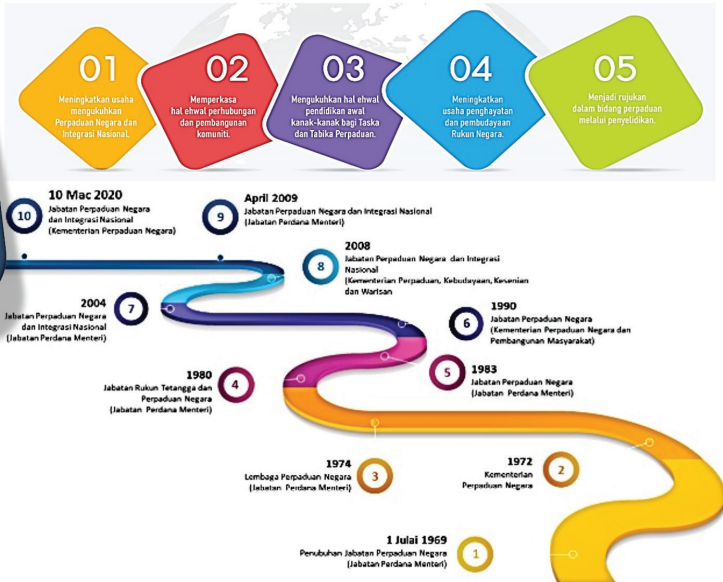
Sistem Maklumat

JPNIN mensasarkan penyampaian perkhidmatan yang cepat, tepat, proaktif dan responsif. Pelaksanaan perkhidmatan elektronik dan aplikasi mudah alih serta mekanisme alternatif penyampaian perkhidmatan akan membantu JPNIN memanfaatkan maklumat secara real time dan kemahiran yang dimiliki oleh rakan kongsi strategik seperti badan bukan kerajaan (NGO) untuk meluaskan jangkauan perkhidmatan dan mencapai ekspektasi pelanggan dan pemegang taruh.

LAVERAGE:

1. Sumbangan signifikan rakan strategik
2. Jalinan kerjasama rakan strategik yang aktif
3. Kemahiran rakan strategik untuk perluasan jaringan perkhidmatan

JABATAN PERPADUAN NEGARA DAN INTEGRASI NASIONAL



ISU & MASALAH

Jabatan akan melaksanakan satu anjakan paradigma di mana tumpuan diberikan kepada program-program yang lebih memberi kesan dan impak yang besar kepada kumpulan sasar, serta mengurangkan pelaksanaan program-program yang kurang efektif dan tidak sejajar impaknya kepada kos pelaksanaan.

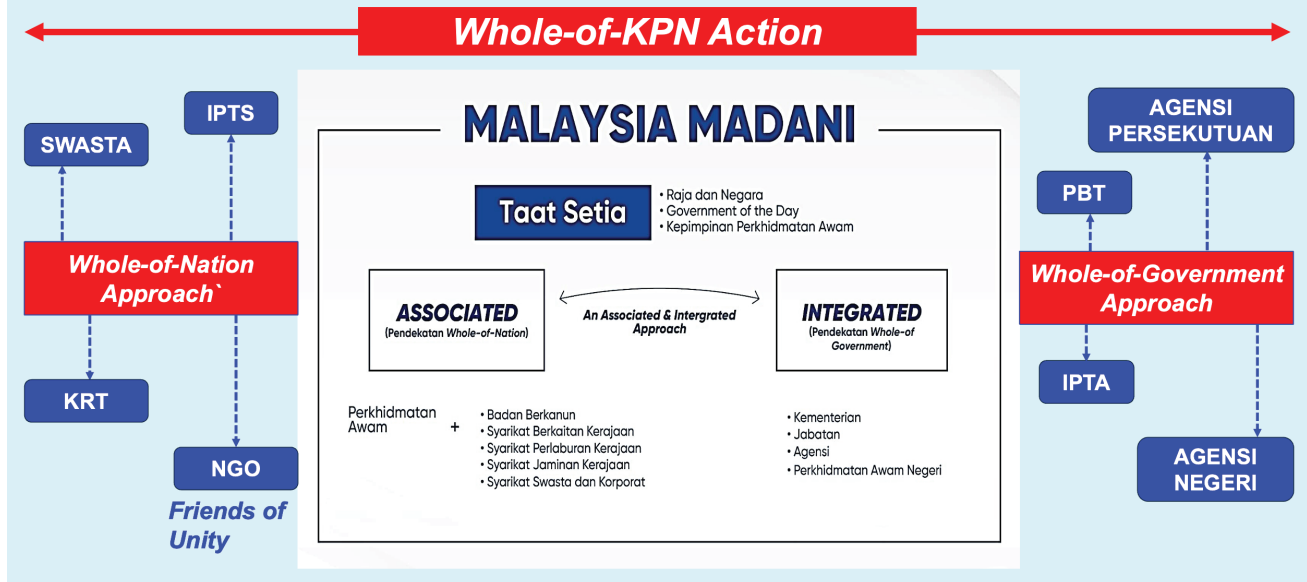
NOW

- Critical mass tidak didekati
- Program kurang efektif
- Impak tidak sejajar kos

THEN

- Anjakan paradigma

STRATEGI JALINAN KOLABORASI

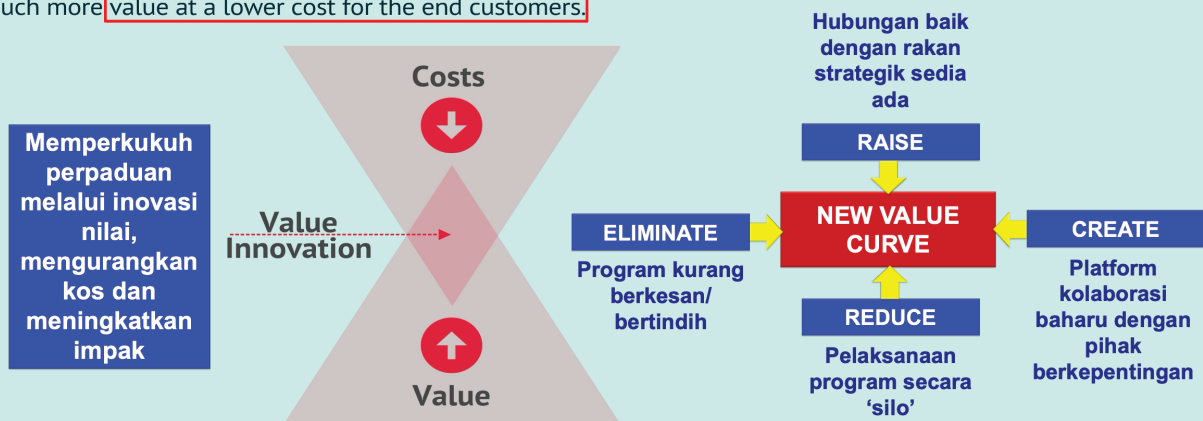


KOLABORASI STRATEGIK

WHAT	WHO	WHERE	WHEN	HOW
APAKAH KOLABORASI STRATEGIK? Usaha untuk membangun dan memperkuat kerjasama dengan pelbagai pihak lain, dalam usaha mencapai matlamat perpaduan negara	SIAPAKAH RAKAN STRATEGIK? Agensi Kerajaan Sektor swasta/ badan korporat Masyarakat sivil NGO Individu berpengaruh	DIMANAKAH KOLABORASI BERLAKU? LOKASI Sekitar ekosistem masing-masing PERINGKAT Kerajaan negeri Pihak berkuasa tempatan Pentadbiran daerah Kepimpinan komuniti	BILAKAH KOLABORASI DILAKSANA? Sebelum, semasa dan selepas pelaksanaan program/inisiatif kolaborasi JANGKA MASA SHORT-TERM MEDIUM-TERM LONG-TERM	BAGAIMANA KOLABORASI DILAKSANA? PENDEKATAN Menang-menang (win-win) antara agensi dan rakan strategik BENTUK Bantuan kewangan Fasiliti In-kind Perkongasian sumber/kepakaran/teknikal

BLUE OCEAN STRATEGY

A blue ocean is a strategy where the **boundaries** of existing markets are redefined, and new uncontested markets are created. At its core, there is **value innovation** for which uncontested markets are created, where competition is made irrelevant. And the **cost-value trade-off is broken**. Thus, companies following a blue ocean strategy offer much more **value at a lower cost for the end customers**.



ACTION PLAN

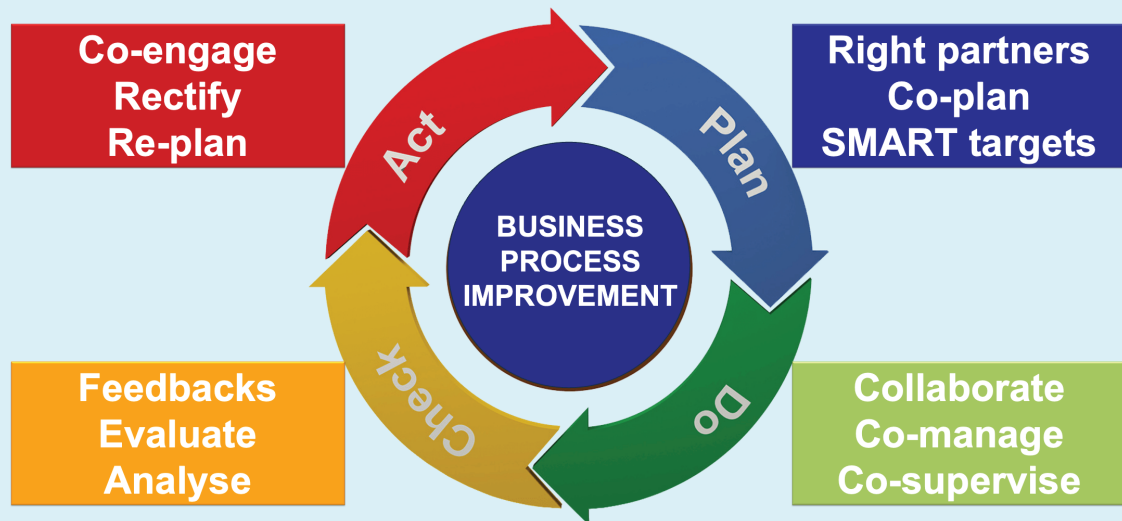
PROMOTE

- Common interest
- Low-cost, high impact
- Marketability
- Cross-efforts
- Shared values

AVOID

- Conflict of interest
- Waste of resources
- Unviability
- Silo mentality
- Fragmented values

KERANGKA KOLABORASI STRATEGIK



JANGKAAN IMPAK?

CONVENTIONAL

TYPICAL

TRIVIAL

MARGINAL

JUDGEMENTAL

**V
E
R
S
U
S**

TRANSFORMATIONAL

EXCEPTIONAL

VITAL

SUBSTANTIAL

INSPIRATIONAL

HURAIAN PEMBENTANGAN

1. Kolaborasi strategik merupakan asas penting dalam memastikan pelaksanaan Dasar Perpaduan Negara lebih berimpak tinggi, inklusif dan berdaya tahan.
2. Perlu mengenal pasti rakan strategik yang bersesuaian seperti agensi kerajaan, badan bukan kerajaan (NGO), institusi pendidikan, komuniti tempatan dan pihak swasta.
3. Amalkan pendekatan bersama (*co-creation*) iaitu:
 - i. Rancang bersama (*co-plan*): Libatkan semua pihak berkepentingan sejak awal dalam perancangan program;
 - ii. Laksana bersama (*co-manage*): Agihkan tanggungjawab dan sumber secara adil mengikut kekuatan masing-masing; dan
 - iii. Nilai bersama (*co-evaluate*): Lakukan penilaian impak secara kolaboratif untuk penambahbaikan berterusan.
4. Gunakan pendekatan *Blue Ocean Strategy* (BOS) untuk menambah nilai melalui:
 - i. **Create**: Cipta inisiatif baharu yang lebih relevan dan menarik minat masyarakat;
 - ii. **Raise**: Tingkatkan kualiti dan keberkesanan program sedia ada;
 - iii. **Reduce**: Kurangkan elemen atau kos yang tidak memberi impak signifikan; dan
 - iv. **Eliminate**: Hapuskan aktiviti yang tidak lagi sesuai atau membazir sumber.
5. Wujudkan platform kolaborasi baharu dengan meningkatkan hubungan kerjasama rakan strategik sedia ada. Gunakan pendekatan transformasi dan inspirasi dalam melaksanakan inisiatif perpaduan. Melalui pendekatan ini, pelaksanaan dasar dapat disesuaikan dengan keperluan semasa dan membina sinergi kukuh antara semua pihak bagi memperkukuh perpaduan nasional.

SESI SOAL JAWAB

Soalan : Di peringkat daerah, PPD telah lama mengadakan kolaborasi dengan pelbagai agensi dan agensi-agensi ini mempunyai peruntukan bagi melaksanakan program seperti AADK dan Jabatan Belia dan Sukan. Sebelum ini, JPNIN Negeri sememangnya diberikan peruntukan program di bawah peruntukan OS29000 yang hanya memerlukan kelulusan Pengarah Perpaduan Negeri sahaja. Sehubungan dengan itu, adakah kementerian boleh memberikan peruntukan khas seperti ini kepada JPNIN Negeri bagi membolehkan kolaborasi yang lebih strategik?

Encik Madavan a/l Makandran, Penolong Pegawai Perpaduan Daerah Zon Pendalaman Atas (Keningau, Tenom, Tambunan) JPNIN Sabah.

Jawapan : Pihak Kementerian Perpaduan Negara mengambil maklum cadangan berkaitan keperluan peruntukan khas kepada JPNIN Negeri, sebagaimana yang pernah dilaksanakan. Namun begitu, pihak kementerian menyerahkan kepada pihak Pengurusan Tertinggi JPNIN untuk membawa usul ini secara rasmi kepada Kementerian Perpaduan Negara bagi pertimbangan lanjut. Langkah ini selaras dengan prinsip tadbir urus yang tersusun dan pengurusan sumber kewangan yang lebih terancang. Walau bagaimanapun, JPNIN disarankan untuk:

- i. Mengoptimumkan penggunaan prasarana, fasiliti dan sumber sedia ada dalam pelaksanaan program;
- ii. Memanfaatkan kolaborasi antara agensi secara strategik contohnya bersama AADK, Jabatan Belia dan Sukan, PPD serta NGO dengan berkongsi kepakaran, sumber manusia dan logistik; dan
- iii. Memfokuskan kepada program berimpak tinggi dengan kos minimum contohnya berbentuk advokasi, kesedaran komuniti dan mobilisasi sosial akar umbi. Langkah-langkah ini bukan sahaja membantu mengurangkan kos pelaksanaan malah menggalakkan pendekatan kolaboratif yang lebih lestari serta menjadikan JPNIN sebagai peneraju kerjasama rentas agensi dalam menjayakan agenda perpaduan nasional.

MEMPERKASAKAN PERPADUAN MELALUI KOLABORASI STRATEGIK

EN. AHMAD RAFAEIN MOHAMAD



Easy work:

EXTRAMADNESS.COM

1. Complaining
 2. Blaming
 3. Lying
 4. Cheating
 5. Pretending
-

Hard work

1. Inspiring
2. Mentoring
4. Learning
5. Giving

PERSIDANGAN PEGAWAI PERPADUAN



“MENJULANG PERPADUAN DALAM ERA DIGITAL”

24 MEI 2025 | 8.30 PM – 10.30 PM
HOTEL SERI PACIFIC, KUALA LUMPUR

PENDIGITALAN JPNIN: LANGKAH KE HADAPAN

MOHD ZAIRI BIN SAID

KETUA PENOLONG PENGARAH

CAWANGAN TEKNOLOGI MAKLUMAT

Abstrak: Kertas pembentangan ini membincangkan usaha dan inisiatif pendigitalan oleh Jabatan Perpaduan Negara dan Integrasi Nasional (JPNIN) dalam memperkukuh penyampaian perkhidmatan, meningkatkan kecekapan pentadbiran serta memperluas capaian masyarakat terhadap program perpaduan melalui teknologi digital. Ia juga mengemukakan cabaran semasa serta strategi masa depan bagi memastikan transformasi digital JPNIN sejajar dengan aspirasi Malaysia Digital dan Revolusi Industri 4.0. Paling penting, kertas ini turut membincangkan hala tuju pendigitalan JPNIN termasuk peranan yang perlu dimainkan oleh warganya.

Kata Kunci: Pendigitalan, teknologi digital

PENDAHULUAN

1. Perkembangan pesat teknologi digital dalam dua dekad terakhir telah merevolusikan cara perkhidmatan awam disampaikan kepada rakyat di seluruh dunia. Di Malaysia, gelombang ini dipacu oleh pelbagai dasar nasional seperti Dasar Pendigitalan Sektor Awam 2021–2025, *Malaysia Digital Economy Blueprint (MyDIGITAL)*, dan Rangka Tindakan Ekonomi Digital MADANI yang menekankan kepentingan pendigitalan menyeluruh di semua peringkat pentadbiran kerajaan.
2. Dalam konteks ini, Jabatan Perpaduan Negara dan Integrasi Nasional (JPNIN) sebagai agensi yang menerajui agenda perpaduan nasional turut dipertanggungjawabkan untuk menyesuaikan diri dengan keperluan semasa melalui penerapan teknologi digital dalam urus tadbir, operasi dan penyampaian perkhidmatannya. Pendigitalan bukan sahaja satu pilihan tetapi keperluan strategik bagi memastikan pendekatan yang digunakan JPNIN kekal relevan, inklusif dan berimpak tinggi dalam mendekati komuniti pelbagai kaum dan agama.
3. Sebagai agensi yang berinteraksi secara langsung dengan masyarakat di peringkat akar umbi, JPNIN mempunyai kelebihan struktur untuk memperluaskan keberkesanan pendigitalan hingga ke kawasan luar bandar melalui jaringan Kawasan Rukun Tetangga (KRT), Skim Rondaan Sukarela (SRS) dan Tabika Perpaduan. Namun, kelebihan ini hanya dapat dimanfaatkan sepenuhnya jika jabatan bersedia melaksanakan transformasi digital secara sistematik, berpanduan dasar dan disokong oleh budaya kerja baharu yang berteraskan data serta teknologi.
4. Keupayaan JPNIN dalam mengadaptasi teknologi digital sebagai medium utama penyampaian perkhidmatan, pelaporan, pendidikan dan komunikasi menjadi indikator utama keberkesanan jabatan dalam menghadapi era digital. Pendekatan digital yang digunakan juga diharap dapat memperkukuh integrasi sosial dengan meningkatkan kecekapan penyampaian maklumat, memperluas akses kepada latihan serta membina jaringan interaksi merentas kaum yang lebih tersusun dan berkesan.
5. Justeru, pelaksanaan agenda pendigitalan JPNIN memerlukan perancangan menyeluruh, pelaksanaan berfasa serta penglibatan aktif seluruh warga jabatan dan komuniti. Ia bukan sekadar soal penggunaan sistem, tetapi merupakan perubahan menyeluruh terhadap cara JPNIN beroperasi, berinteraksi dan memberi impak kepada perpaduan nasional dalam landskap Malaysia digital yang semakin mencabar dan dinamik.

LATAR BELAKANG INISIATIF PENDIGITALAN JPNIN

6. Sejak tahun 2007, Jabatan Perpaduan Negara dan Integrasi Nasional (JPNIN) telah melaksanakan pelbagai sistem digital secara berperingkat sebagai langkah mentransformasikan perkhidmatannya agar lebih responsif, moden dan berpusatkan data. Inisiatif ini bukan sahaja menumpukan kepada automasi kerja pentadbiran tetapi juga bertujuan memperkukuh hubungan dengan komuniti dan mempercepat penyampaian maklumat secara lebih inklusif serta masa nyata. Antara sistem utama yang telah dibangunkan termasuklah:
 - i. Sistem Maklumat Perpaduan (SISMAP dan SISMAP v2) yang bermula sejak 2007 dan dikemas kini pada 2019, berfungsi sebagai platform utama pelaporan aktiviti, kewangan dan maklumat Kawasan Rukun Tetangga (KRT) serta Skim Rondaan Sukarela (SRS).
 - ii. Sistem MySRS dan RT Progresif yang diperkenalkan pada tahun 2025 pula dibangunkan khas untuk memperkemas pemantauan aktiviti keselamatan komuniti dan keberkesanan jentera perpaduan di peringkat akar umbi secara lebih *real-time* dan analitik.
 - iii. Sistem e-Tabika Perpaduan (eTP) diperkenalkan pada 2022 bagi mengurus data murid, kehadiran, guru dan rekod pembelajaran di Tabika Perpaduan. Ia membolehkan pengurusan pendidikan awal dilaksanakan secara sistematik dan mudah dilaporkan.
 - iv. e-FOKUS, iaitu *dashboard* pemantauan rasmi JPNIN dilancarkan pada 2024 sebagai sistem bersepadu yang memaparkan data berkaitan prestasi jentera perpaduan, laporan kes sosial seperti i-Kes dan i-Ramal serta penilaian Indeks Perpaduan.
 - v. e-IKLIN, yang mula dibangunkan sejak 2017 dan dikemas kini sehingga 2025, merupakan sistem latihan digital untuk menyelaraskan kursus dalam talian anjuran Institut Kajian dan Latihan Integrasi Nasional (IKLIN). Ia turut menyokong penilaian prestasi peserta serta pemantauan keberkesanan latihan.
7. Selain itu, JPNIN turut membangunkan sistem sokongan operasi seperti:
 - i. *MyBooking* – untuk tempahan kenderaan dan bilik mesyuarat jabatan;
 - ii. *MyRepair* – bagi mengurus permohonan pembaikan premis dan pengurusan aset fizikal;
 - iii. *e-Helpdesk* – sistem aduan kerosakan ICT; dan
 - iv. e-Pinjam – untuk pengurusan pinjaman aset ICT secara berjadual

8. Setiap sistem ini dibangunkan dengan modul-modul tersendiri yang meliputi pengurusan kehadiran, permohonan program, pelaporan kewangan, pemantauan aktiviti dan penilaian keberkesanan, sekaligus memperluas keupayaan JPNIN dalam menyampaikan perkhidmatan yang tersusun dan telus.
9. Bagi memperkukuh kesedaran digital di peringkat komuniti, JPNIN juga menggunakan media sosial rasmi, laman web jabatan dan *e-dashboard* sebagai saluran penyebaran maklumat yang lebih cepat, inklusif dan mesra pengguna.
10. Sebagai tambahan, semua data berkaitan Kawasan Rukun Tetangga (KRT) kini diselaraskan secara berpusat melalui sistem digital sedia ada, menjadikan JPNIN lebih bersedia untuk membuat keputusan berdasarkan data (*data-driven decision-making*), memperkukuh integrasi maklumat rentas sektor, serta menilai impak program perpaduan dengan lebih tepat.

OBJEKTIF PENDIGITALAN JPNIN

11. Pelaksanaan pendigitalan di Jabatan Perpaduan Negara dan Integrasi Nasional (JPNIN) merupakan satu langkah strategik untuk memodenkan penyampaian perkhidmatan awam, khususnya dalam konteks mendekati rakyat pelbagai latar belakang secara lebih cekap, inklusif dan telus. Usaha ini bukan sekadar menggantikan sistem manual kepada elektronik tetapi lebih daripada itu. Ia merupakan transformasi menyeluruh dari segi proses kerja, tadbir urus, pengumpulan data serta pendekatan menyampaikan nilai perpaduan dalam era digital. Antara tujuan utama pendigitalan JPNIN adalah:

- i. **Pemodenan Perkhidmatan Melalui Sistem Digital yang Sistemik dan Mesra Pengguna**

Pendigitalan membolehkan penyampaian perkhidmatan dilaksanakan dengan lebih mudah, cepat dan mesra pengguna. Sistem digital dibangunkan bertujuan mempermudah urusan permohonan, pemantauan aktiviti, pelaporan kewangan, tempahan kemudahan dan pelbagai fungsi sokongan lain. Antara sistem yang menyumbang ke arah ini termasuk SISMAP, *MyBooking*, e-Tabika Perpaduan, e-Helpdesk dan e-IKLIN. Dengan antara muka yang mesra pengguna dan capaian atas talian, pengguna sama ada kakitangan mahupun masyarakat boleh berurusan tanpa kekangan masa dan tempat.

- ii. **Pewujudan Pangkalan Data Berpusat yang Tepat dan Masa Nyata**

Salah satu matlamat penting pendigitalan ialah membangunkan data bersepadu dan berpusat yang boleh diakses secara masa nyata (*real-time*).

Ini membolehkan pihak pengurusan JPNIN membuat keputusan berasaskan bukti (*evidence-based*), menjalankan analisis prestasi dengan lebih tepat serta mengenal pasti keperluan masyarakat secara lebih proaktif. Data seperti kadar penyertaan KRT, kehadiran Tabika, keberkesanan kursus IKLIN dan aduan komuniti dapat dikumpulkan, disepadukan dan digunakan untuk tujuan penambahbaikan dasar secara berkala.

iii. **Pemberdayaan Komuniti Melalui Keterangkuman Digital**

Selaras dengan dasar Keterangkuman Digital Nasional, JPNIN berhasrat memperkasa komuniti termasuk KRT, SRS dan ibu bapa Tabika dengan akses kepada teknologi digital. Melalui platform sistem digital, komuniti bukan sahaja menjadi pengguna tetapi juga pemilik kepada data dan informasi berkaitan aktiviti kejiwaan, pengurusan Rukun Tetangga, Pendidikan Awal Kanak-Kanak dan pembangunan sosial. Dengan ini, komuniti dapat terlibat secara lebih aktif dalam agenda perpaduan negara, sekali gus mengurangkan kebergantungan sepenuhnya kepada kakitangan jabatan.

iv. **Peningkatan Kecekapan Pengurusan Dalaman Melalui Automasi**

Di peringkat dalaman, pendigitalan bertujuan meningkatkan kecekapan operasi harian jabatan melalui automasi proses kerja dan pengurusan maklumat yang lebih tersusun. Ini termasuk pelaporan aktiviti KRT, pemantauan latihan IKLIN, pengurusan aduan kerosakan aset ICT dan pemantauan prestasi daerah secara atas talian. Automasi ini mengurangkan keperluan kepada dokumen fizikal, mempercepat aliran kerja dan mengurangkan risiko ralat manusia dalam pelaporan dan analisis.

12. Keseluruhannya, pendigitalan di JPNIN bukanlah satu inisiatif bersifat teknologi semata-mata tetapi merupakan strategi pembaharuan organisasi yang menyeluruh. Ia bertujuan untuk menjadikan JPNIN sebagai sebuah jabatan yang moden, tangkas dan responsif terhadap keperluan masyarakat, selari dengan aspirasi kerajaan untuk memperkukuh penyampaian perkhidmatan awam dalam era digital.

CABARAN PELAKSANAAN

13. Dalam usaha memacu agenda pendigitalan secara menyeluruh, JPNIN berdepan dengan pelbagai cabaran struktur, teknikal dan budaya yang menuntut perhatian segera serta tindakan bersepadu. Cabaran-cabaran ini bukan sahaja melibatkan aspek teknikal semata-mata tetapi turut merangkumi dinamika organisasi, kemahiran warga kerja dan jurang dasar pelaksanaan yang boleh menjejaskan impak sebenar transformasi digital.

i. **Ketidakseragaman Infrastruktur ICT di Pelbagai Peringkat**

Salah satu cabaran paling ketara ialah ketidaksamarataan dari segi kemudahan infrastruktur ICT antara negeri, daerah dan lokaliti. Masih terdapat pejabat daerah dan lokasi komuniti yang bergantung kepada rangkaian berwayar usang, sambungan internet perlahan serta peralatan ICT asas yang tidak mencukupi atau telah usang. Misalnya, kekurangan komputer riba dan pencetak di sesetengah pejabat telah menjejaskan kelancaran penggunaan sistem atas talian. Ketidakseimbangan ini bukan sahaja melambatkan pelaksanaan tetapi juga mewujudkan ketidaksamaan pengalaman digital dalam kalangan kakitangan dan penerima perkhidmatan.

ii. **Tahap Literasi Digital yang Tidak Sekata**

Jurang kemahiran digital dalam kalangan warga JPNIN serta komuniti sasaran turut menjadi faktor penghalang kepada keberkesanan penggunaan sistem. Terdapat pegawai yang cekap mengendalikan teknologi baharu tetapi ramai juga yang masih bergelut dengan asas penggunaan sistem seperti log masuk, pengurusan data atau laporan digital. Dalam kalangan komuniti pula, khususnya di luar bandar kurangnya pendedahan kepada teknologi menjadikan penerapan sistem digital sebagai satu cabaran komunikasi dan kepercayaan. Jurang ini akan terus melebar jika tidak disokong dengan strategi pembudayaan dan latihan yang sistematik.

iii. **Kekangan Bajet untuk Pembangunan dan Penyelenggaraan Sistem**

Pendigitalan memerlukan pelaburan berterusan dan bukan hanya untuk pembangunan sistem tetapi juga penyelenggaraan, penambahbaikan, keselamatan siber dan sokongan teknikal. Kekangan bajet tahunan menjadikan usaha penyelenggaraan sistem sedia ada terhad malah melambatkan pembangunan sistem baharu yang diperlukan. Di samping itu, perolehan perisian berlesen, pembaharuan langganan teknologi sokongan dan peningkatan kapasiti penyimpanan data turut terjejas apabila tiada sumber kewangan khusus diperuntukkan secara tetap.

iv. **Kekurangan Sumber Manusia ICT Dalaman**

JPNIN masih bergantung kepada vendor luar dalam banyak aspek pembangunan dan pengurusan sistem. Ini berpunca daripada kekurangan pegawai teknikal ICT dalaman yang memiliki kepakaran pembangunan sistem, pentadbiran pelayan (*server*), keselamatan siber dan integrasi sistem. Ketidacukupan tenaga kerja pakar menyebabkan jabatan tidak dapat bertindak balas dengan pantas terhadap permintaan teknikal, aduan

pengguna atau keperluan pengubahsuaian sistem yang mendesak. Ia juga menjejaskan keupayaan jabatan untuk membina penyelesaian digital yang benar-benar memenuhi keperluan operasinya.

v. **Rintangan Budaya Kerja dan Sikap Terhadap Teknologi**

Pendigitalan bukan sahaja melibatkan perubahan sistem tetapi juga perubahan *mindset* dan budaya kerja. Namun begitu, sebahagian kakitangan masih berasa selesa dengan kaedah manual, kurang keyakinan terhadap penggunaan teknologi atau bimbang melakukan kesilapan semasa menggunakan sistem. Rintangan ini sering berlaku dalam bentuk pasif seperti penangguhan kemasukan data, keengganan menghadiri latihan atau ketidakseriusan dalam pelaporan atas talian. Tanpa usaha berterusan dalam menyemai budaya kerja digital yang inklusif, cabaran ini akan terus menjejaskan kadar penerimgunaan sistem secara menyeluruh.

vi. **Ketidaksejajaran antara Dasar Digital Pusat dengan Pelaksanaan Lapangan**

Wujud jurang ketara antara dasar pendigitalan yang digubal di peringkat pusat dengan realiti pelaksanaan di peringkat negeri dan daerah. Ini termasuk perbezaan dalam interpretasi polisi, ketiadaan dokumen panduan yang jelas dan kekeliruan dalam pembahagian tugas pelaksanaan sistem. Contohnya, sesetengah sistem dilaksanakan tanpa sokongan garis panduan lengkap, latihan pengguna atau integrasi dengan sistem sedia ada. Ini mewujudkan kesan silo, pertindihan fungsi dan menjejaskan kebolehgunaan sistem dalam konteks kerja sebenar.

14. Kewujudan pelbagai cabaran ini tidak harus dilihat sebagai alasan untuk menangguhkan pendigitalan tetapi sebagai indikator jelas bahawa proses transformasi digital memerlukan pendekatan inklusif, realistik dan disokong secara menyeluruh. Ia juga menegaskan keperluan untuk menyeimbangkan pelaburan teknologi dengan pelaburan kepada manusia dan proses kerja agar pendigitalan benar-benar menjadi pemacu kepada pembaharuan tadbir urus, bukan sekadar penjenamaan semula proses lama secara digital.

LANGKAH KE HADAPAN

15. Setelah mengenal pasti pelbagai cabaran pelaksanaan serta faktor kejayaan utama, JPNIN komited untuk melangkah lebih jauh dalam menjayakan pendigitalan secara menyeluruh dan berimpak tinggi. Langkah ke hadapan bukan sahaja melibatkan pengukuhan sistem sedia ada, malah turut mencakupi pembangunan dasar, peningkatan kapasiti sumber manusia, pemerkasaan infrastruktur dan perluasan

jaringan kerjasama strategik. Inisiatif-inisiatif ini dirancang untuk memastikan proses pendigitalan tidak bersifat sementara atau terpisah-pisah sebaliknya bergerak secara sistematik, bersepadu dan lestari.

i. **Penyelarasan Infrastruktur ICT Secara Nasional**

Salah satu langkah utama ialah memperkukuh infrastruktur ICT jabatan melalui kerjasama erat bersama agensi pusat seperti MAMPU, Jabatan Digital Negara (JDN) dan penyedia perkhidmatan kerajaan lain. Penyelarasan ini bertujuan memastikan keseragaman capaian sistem, keselamatan data serta penyediaan kemudahan ICT yang stabil dan boleh dipercayai dari peringkat Ibu Pejabat sehingga ke kawasan luar bandar. Ia juga melibatkan pelaksanaan piawaian teknikal, audit keselamatan siber dan pelan tindakan pemulihan bencana ICT.

ii. **Pembangunan Pelan Strategik Pendigitalan JPNIN 2026–2030**

Sebagai asas kepada kesinambungan usaha digital, JPNIN akan membangunkan Pelan Strategik Pendigitalan 2026–2030. Dokumen ini akan menjadi pelan induk yang merangkumi hala tuju pembangunan teknologi jabatan, strategi pelaksanaan sistem digital baharu, penilaian keperluan pengguna serta pembentukan ekosistem digital yang responsif dan mesra pengguna. Selain itu, pelan ini akan merangkumi inisiatif pembinaan kapasiti modal insan digital, termasuk penanda aras antarabangsa, keperluan pelaburan teknologi dan pendekatan kawal selia berkaitan pengurusan data.

iii. **Pemeriksaan Pasukan ICT**

Langkah konkrit turut diambil dalam memperkasa pasukan ICT jabatan, bukan hanya di peringkat Ibu Pejabat tetapi juga di negeri dan daerah. Ini termasuk pelaksanaan latihan teknikal lanjutan serta pelantikan penyelaras ICT dalaman (*champion digital*) bagi menyokong pelaksanaan sistem dan melatih pengguna di lapangan. Peranan mereka juga merangkumi penyelesaian masalah teknikal harian, bimbingan kepada pengguna kurang mahir serta pelaporan status sistem secara berkala.

iv. **Pelaksanaan Program ‘*Train the Trainer*’ dan Komuniti Digital**

JPNIN akan melaksanakan pendekatan *Train the Trainer* secara menyeluruh, khususnya kepada Pegawai Perpaduan dan pemimpin komuniti digital. Latihan ini bertujuan melahirkan fasilitator digital di peringkat negeri, daerah, KRT dan Tabika bagi memperluaskan capaian kefahaman teknologi. Melalui

pendekatan ini, peserta bukan hanya akan diberi pendedahan teknikal tetapi juga kemahiran komunikasi, pendekatan latihan dan pengurusan perubahan bagi memastikan latihan yang mereka sampaikan lebih berkesan dan berdaya guna.

v. **Pemanfaatan Teknologi Baharu: AI, MyDigital ID, PADU dan *Paperless***

JPNIN akan terus meneroka dan melaksanakan teknologi terkini, termasuk:

- a. Integrasi MyDigital ID dan PADU bagi penyelarasan data identiti kebangsaan dan pengesahan pengguna sistem;
- b. Pelaksanaan sistem *end-to-end real-time* untuk pemantauan terus aktiviti komuniti dan pelaporan prestasi jentera perpaduan;
- c. Penggunaan teknologi Kepintaran Buatan (AI) untuk analisis data, ramalan tren, serta automasi pengurusan aduan dan permohonan; dan
- d. Peralihan kepada konsep kerja tanpa kertas (*paperless*) yang lebih cekap, selamat dan lestari dari segi alam sekitar.

Semua teknologi ini akan digabungkan secara berperingkat ke dalam sistem sedia ada dan sistem baharu yang akan dibangunkan.

vi. **Kerjasama Strategik dengan Sektor Swasta dan Industri Teknologi**

Sebagai pelengkap kepada usaha digitalisasi dalaman, JPNIN akan memperkuat kerjasama strategik dengan pihak industri – termasuk syarikat teknologi, penyedia logistik digital, platform e-pembayaran dan pembekal latihan ICT. Kerjasama ini bukan sahaja dapat mempercepatkan pembangunan sistem tetapi juga menjimatkan kos pembangunan dan menyediakan akses kepada kepakaran teknologi semasa. Jalinan ini juga boleh membuka ruang kepada tanggungjawab sosial korporat (CSR) dan inisiatif pembangunan komuniti digital di peringkat akar umbi.

Langkah-langkah ini menggambarkan kesungguhan JPNIN dalam memastikan pendigitalan jabatan tidak sekadar kosmetik, tetapi menyentuh sistem, sumber manusia dan budaya kerja secara menyeluruh. Pendigitalan yang berjaya menuntut persediaan masa depan bukan hanya dari segi teknologi tetapi juga pemikiran, struktur dan kerjasama seluruh ekosistem perpaduan.

PERANAN WARGA JPNIN DALAM PENDIGITALAN

16. Kejayaan pendigitalan JPNIN bukan hanya bergantung kepada sistem atau teknologi yang dibangunkan tetapi sangat bergantung kepada faktor manusia iaitu penglibatan, kefahaman dan kesediaan kakitangan jabatan di semua peringkat. Pendigitalan adalah proses perubahan budaya kerja yang memerlukan penyertaan aktif dan sikap terbuka seluruh warga jabatan. Oleh itu, terdapat beberapa perkara penting yang perlu diberi perhatian khusus oleh setiap kakitangan dalam menyokong dan menjayakan inisiatif pendigitalan ini.

i. **Komitmen dan Keterbukaan Terhadap Perubahan Digital**

Kakitangan perlu membudayakan pemikiran digital (*digital mindset*) sebagai asas kepada pelaksanaan sebarang sistem baharu. Ini merangkumi sikap positif terhadap perubahan, keupayaan untuk beradaptasi dengan teknologi baharu dan keinginan untuk menambah ilmu dalam bidang digital. Keterbukaan terhadap pembaharuan adalah langkah awal untuk memastikan semua inisiatif digital tidak disambut dengan ketakutan, skeptikal atau penolakan pasif. Komitmen ini haruslah bukan sekadar dalam bentuk kehadiran latihan tetapi dizahirkan melalui tindakan seperti memanfaatkan sistem sepenuhnya, menyumbang maklum balas dan menyokong rakan sekerja yang memerlukan bimbingan.

ii. **Peningkatan Keupayaan dan Kompetensi Digital**

Setiap kakitangan perlu diberikan peluang dan akses kepada latihan teknikal yang berterusan. Ini termasuk latihan asas sistem ICT jabatan, penggunaan perisian pejabat, keselamatan siber serta pemahaman terhadap etika penggunaan sistem digital. Kursus-kursus ini boleh ditawarkan dalam pelbagai bentuk secara fizikal, atas talian (*e-learning*), sesi '*train-the-trainer*', serta modul mikro yang mesra pengguna. Penting juga untuk latihan disesuaikan mengikut keperluan fungsi contohnya, kakitangan bahagian pengurusan perlu menguasai *dashboard* dan laporan digital manakala kakitangan lapangan perlu cekap menggunakan sistem pelaporan aktiviti dan pemantauan secara mudah alih.

iii. **Penetapan Peranan yang Jelas dalam Pelaksanaan Sistem**

Ketidakjelasan peranan sering menjadi punca kegagalan sistem digital digunakan secara menyeluruh. Oleh itu, setiap kakitangan perlu diberikan taklimat jelas mengenai peranan dan tanggungjawab khusus mereka dalam menggunakan sesuatu sistem. Contohnya, siapa yang bertanggungjawab memasukkan data, siapa yang menyemak dan siapa yang meluluskan laporan.

Langkah ini penting untuk mengelakkan pertindihan tugas, kelewatan tindakan, serta kekeliruan dalam pelaporan prestasi. Dokumen SOP dan garis panduan pelaksanaan sistem digital harus disediakan dan dikongsikan secara telus kepada semua yang terlibat.

iv. **Penyediaan Sokongan Teknikal dan Bantuan Lapangan**

Bagi memastikan penggunaan sistem yang menyeluruh, sokongan teknikal mestilah bersifat responsif dan mudah dicapai, terutama oleh kakitangan pelaksana di lapangan seperti di daerah, kawasan pedalaman atau komuniti. Bantuan teknikal bukan sahaja merangkumi penyelesaian masalah teknikal tetapi juga merangkumi sokongan moral dan bimbingan penggunaan sistem baharu. Mekanisme seperti talian bantuan (*helpdesk*), manual pengguna interaktif, video panduan serta komuniti sokongan dalaman (misalnya rakan digital daerah) boleh ditubuhkan bagi mempercepat penerimaan sistem digital.

v. **Pengukuhan Komunikasi Dalaman Mengenai Pendigitalan**

Maklumat berkaitan pendigitalan seperti hala tuju jabatan, garis masa pelaksanaan sistem, objektif perubahan dan peranan pengguna perlu dikomunikasikan secara konsisten, telus dan mudah difahami. Komunikasi yang baik akan mengelakkan salah faham, meluruskan persepsi negatif dan memupuk rasa pemilikan dalam kalangan warga jabatan. Mesyuarat jabatan, pekeliling digital, buletin ICT dan taklimat berkala boleh dimanfaatkan bagi menyampaikan mesej secara menyeluruh dan menyemarakkan semangat digital dalam organisasi.

vi. **Pengiktirafan Terhadap Pengguna Cemerlang Sistem Digital**

Sebagai usaha menyemarakkan budaya digital, wajar untuk jabatan memperkenalkan sistem pengiktirafan dan insentif kepada kakitangan yang menunjukkan prestasi cemerlang dalam penggunaan teknologi. Ini boleh merangkumi anugerah khas tahunan, pujian dalam penilaian prestasi atau pengiktirafan dalam mesyuarat jabatan. Langkah ini bukan sahaja menghargai usaha individu, malah menjadi pemangkin semangat kepada rakan sekerja lain untuk turut meningkatkan tahap penggunaan sistem digital masing-masing.

17. Keseluruhannya, transformasi digital JPNIN memerlukan transformasi sikap dan budaya kerja. Ia bukan sekadar soal kemahiran teknikal, tetapi tentang membina ekosistem organisasi yang celik digital, responsif dan bersedia berubah. Kakitangan adalah aset utama dalam proses ini dan pengupayaan mereka adalah pelaburan yang akan menentukan kejayaan jangka panjang pendigitalan JPNIN.

FAKTOR PENENTU KEJAYAAN PENDIGITALAN JPNIN

18. Kejayaan agenda pendigitalan Jabatan Perpaduan Negara dan Integrasi Nasional (JPNIN) tidak berlaku secara kebetulan. Ia memerlukan pendekatan menyeluruh yang menggabungkan aspek kepimpinan, perancangan, keupayaan organisasi serta kerjasama pelbagai pihak. Antara faktor-faktor utama yang dikenal pasti adalah seperti berikut:

i. **Sokongan dan Komitmen Kepimpinan Tertinggi**

Pendigitalan hanya dapat dijayakan dengan sokongan berterusan daripada barisan kepimpinan tertinggi jabatan. Kepimpinan yang progresif dan berwawasan mampu menjadi penggerak kepada perubahan budaya kerja, mempercepat proses transformasi digital dan menjadikan pendigitalan sebagai agenda utama jabatan bukan sekadar usaha sampingan. Pemimpin perlu menunjukkan contoh teladan dalam menggunakan sistem digital, menyokong pelaksanaan dasar digital serta menetapkan hala tuju yang jelas. Sokongan ini mestilah selari dengan prinsip tadbir urus baik seperti integriti, ketelusan dan akauntabiliti.

ii. **Perancangan Strategik yang Teliti dan Terarah**

Perancangan pendigitalan JPNIN mestilah dirangka dengan cermat, berdasarkan kepada analisis keperluan pengguna sebenar, potensi teknologi yang bersesuaian dan kebolehlaksanaan di lapangan. Perancangan ini perlu merangkumi peringkat jangka pendek (*quick wins*), jangka sederhana (pemantapan sistem sedia ada) dan jangka panjang (*revolusi digital total*). Aspek keutamaan seperti penyediaan bajet, pembangunan kapasiti kakitangan, urus tadbir data dan penilaian risiko perlu diperincikan. Tanpa perancangan yang mantap, pendigitalan akan bergerak secara bersifat *ad hoc* dan tidak berimpak tinggi.

iii. **Tahap Literasi Digital yang Tinggi**

Transformasi digital tidak hanya memerlukan sistem yang baik tetapi juga pengguna yang bersedia. Literasi digital yang tinggi dalam kalangan warga jabatan dan komuniti sasaran merupakan prasyarat penting. Kakitangan perlu dilengkapi dengan kemahiran menggunakan sistem digital, memahami etika penggunaan teknologi dan mampu memimpin komuniti dalam penggunaan teknologi. Usaha ini boleh dijayakan melalui program latihan berstruktur, klinik digital, e-pembelajaran dan bimbingan rakan digital (*digital buddy system*). Literasi yang lemah akan menyebabkan sistem terbengkalai atau digunakan secara minimum sahaja.

iv. **Ketersediaan Infrastruktur ICT yang Stabil dan Inklusif**

Kejayaan digitalisasi sangat bergantung kepada infrastruktur sokongan seperti rangkaian internet berkelajuan tinggi, komputer dan peralatan ICT yang mencukupi serta sistem storan data yang selamat. Di peringkat negeri dan daerah, ketidakseragaman peralatan dan capaian boleh menjadi penghalang utama kepada pelaksanaan sistem digital secara menyeluruh. Justeru, keperluan infrastruktur ini perlu dilihat sebagai pelaburan jangka panjang yang kritikal bukan perbelanjaan semasa. Pembangunan infrastruktur juga perlu mengambil kira kawasan luar bandar dan pedalaman agar tiada jurang digital wujud dalam perkhidmatan perpaduan.

v. **Sistem Sokongan Teknikal dan Pemantauan Prestasi**

Tiada sistem digital yang sempurna tanpa mekanisme sokongan teknikal yang efisien dan mudah dicapai. Pengguna di semua peringkat dari Ibu Pejabat hingga ke akar umbi mesti diberi saluran bantuan seperti pusat bantuan (*helpdesk*), tutorial atas talian dan sokongan teknikal secara hibrid. Pada masa yang sama, pemantauan prestasi sistem perlu dilaksanakan secara berkala, berasaskan indikator utama prestasi (KPI digital) dan dilaporkan kepada pihak pengurusan untuk penambahbaikan berterusan. Ketelusan dan kebertanggungjawaban dalam pelaksanaan adalah kunci kepada kepercayaan pengguna terhadap sistem.

vii. **Kerjasama Bersepadu dan Perkongsian Strategik**

Pendigitalan memerlukan pendekatan rentas sektor yang menggabungkan kepakaran pelbagai pihak agensi kerajaan, syarikat teknologi, institusi akademik dan masyarakat awam. JPNIN perlu aktif membina jalinan strategik dengan entiti seperti MAMPU, *CyberSecurity Malaysia*, *MyDigital Corporation* dan rakan industri. Teknologi baharu seperti kecerdasan buatan (AI), *blockchain* dan sistem identiti digital (MyDigital ID) boleh diteroka untuk memperkukuh keselamatan, kebolehpercayaan dan integrasi data. Perkongsian pintar seperti ini mampu menjimatkan kos pembangunan, mempercepat pelaksanaan dan meningkatkan kredibiliti sistem.

PENUTUP

19. Pendigitalan bukan sahaja keperluan semasa tetapi satu tanggungjawab strategik untuk menjadikan JPNIN lebih responsif, berkesan dan relevan dalam menghadapi cabaran masyarakat digital. Ia merupakan satu pelaburan jangka panjang terhadap kualiti perkhidmatan awam yang berimpak tinggi. Kejayaan pelaksanaan inisiatif ini bergantung kepada sinergi antara kepimpinan, warga jabatan dan komuniti. Oleh itu, JPNIN mesti terus melangkah ke hadapan dengan komitmen, keberanian dan kesiapsiagaan digital.

RUJUKAN

- Jabatan Perpaduan Negara dan Integrasi Nasional. (2021–2025). *Pelan Strategik JPNIN 2021–2025*. Putrajaya: Jabatan Perpaduan Negara dan Integrasi Nasional.
- Jabatan Perpaduan Negara dan Integrasi Nasional. (2023). *Laporan Tahunan JPNIN 2023*. Putrajaya: Jabatan Perpaduan Negara dan Integrasi Nasional.
- Jabatan Perpaduan Negara dan Integrasi Nasional. (t.t.). *Manual Operasi Sistem JPNIN (MySRS, SISMAP, eFOKUS, dll)*. Putrajaya: Jabatan Perpaduan Negara dan Integrasi Nasional.
- MAMPU. (2021). *Dasar Pendigitalan Sektor Awam 2021–2025*. Putrajaya: Unit Pemodenan Tadbiran dan Perancangan Pengurusan Malaysia
- MAMPU. (2023). *Statistik Celik Digital Penjawat Awam 2023*. Putrajaya: Unit Pemodenan Tadbiran dan Perancangan Pengurusan Malaysia.
- Unit Perancang Ekonomi. (2021). *Rangka Tindakan Ekonomi Digital Malaysia (MyDIGITAL)*. Putrajaya: Jabatan Perdana Menteri.

HURAIAN PEMBENTANGAN

1. Pembentang menggunakan analogi kapal terbang bagi menjelaskan konsep dunia digitalisasi. Kapal terbang yang dihasilkan oleh individu pasti berbeza bentuknya kerana dipengaruhi oleh latar belakang, tahap pendidikan, persekitaran dan pengalaman masing-masing. Begitu jugalah dengan proses pendigitalan, walaupun menerima arahan yang sama, takwilan dan pelaksanaannya berbeza mengikut tahap penguasaan, kefahaman serta keperluan individu terhadap teknologi digital.
2. Penggunaan *Spotme* akan dilaksanakan pada semua guru di Tabika Perpaduan pada Julai 2025.
3. Di akhir pembentangan, pembentang berkongsi kuiz berbentuk *Likert Scaled* mengenai tahap ketagihan telefon kepada peserta untuk penilaian sendiri.
4. Pengwujudkan aplikasi baru dengan mengintegrasikan aplikasi yang sedia ada supaya meningkatkan kecekapan pegawai dan aplikasi lebih mesra pengguna. Contoh e-Perpaduan dengan menggunakan *MyDigital*, *MysisTAPP* akan diperkenalkan yang mengandungi semua modul iaitu premis, sewaan, tanah, pembaikan dan pajakan. Memperbaiki aplikasi *in house* contohnya sistem SISMAP, e-Sepakat, *Dashboard*, *helpdesk* dan sebagainya.
5. Penjimatan kos dan operasi ke arah pendigitalan contohnya kos mesin penyalin menggunakan *software* antaranya menggunakan kata laluan bagi setiap pegawai yang ingin menggunakan mesin penyalin bagi menjimatkan kos *toner*.
6. Penglibatan agensi luar dan juga Pegawai Teknologi Maklumat untuk memberi pendedahan kepada Pegawai Perpaduan untuk menguasai dan memanfaatkan semua aplikasi dalam *MyGovuc* bagi kecekapan sistem kerja lebih sistematik dengan menggunakan teknologi baru iaitu Kecerdasan Buatan (AI).
7. Perkenalkan satu langkah pendigitilan penggunaan *MyDigital* untuk satu kata laluan sahaja akan diperluaskan untuk semua aplikasi kerajaan termasuk aplikasi JPNIN (*single sign on*).
8. Membekalkan peralatan teknologi komputer riba kepada Guru dan Penolong Guru Tabika Perpaduan termasuk rangkaian sistem.

SESI SOAL JAWAB

Soalan 1 : Isu kerahsiaan bagi aplikasi Sistem PADU adakah tidak selamat dan berpotensi untuk menyebabkan kebocoran maklumat sulit dan peribadi?

Tuan. Hj. Ahmad Puat bin Hj. Junus, Pengarah JPNIN Negeri Kedah

Jawapan : Maklumat kerahsiaan memerlukan kaedah *identification* / pengenalan. Perkara ini akan dibincangkan kemudian dan pelaksanaan aplikasi ini akan mengambil kira polisi jabatan.

Soalan 2 : Sebelum sesuatu aplikasi dibangunkan dan dilaksanakan secara meluas di seluruh negara adalah penting untuk memastikan sistem tersebut telah melalui fasa ujian menyeluruh. Sebagai contoh, walaupun SISMAP 2.0 merupakan versi penambahbaikan, pelaksanaannya di Sarawak menghadapi pelbagai kekangan dan tidak dapat berfungsi dengan optimum.

Begitu juga dengan e-Tabika Perpaduan, pelaksanaannya perlu meliputi semua daerah bukan hanya terhad kepada kawasan seperti Kapit. Kawasan lain seperti Song juga perlu diberi perhatian bagi memastikan capaian yang inklusif dan menyeluruh.

Selain itu, ketelusan dan ketepatan dokumen yang diserahkan kepada vendor juga perlu dipastikan supaya sebarang ketidaklengkapan seperti dalam kes senarai KRT yang tidak selari antara dokumen dan sistem akan menyukarkan pelaksanaan.

Oleh itu, saya amat berharap agar pendekatan digital dapat dilaksanakan secara holistik dan menyeluruh di semua peringkat dalam jabatan dengan penekanan kepada ujian awal, kesediaan infrastruktur serta penyelarasan dokumen yang teliti sebelum sesuatu projek dimulakan.

Tuan. Hj. Diwarna bin Hj. Azool, Pengarah JPNIN Negeri Sarawak

Jawapan : Kami mengambil maklum akan perkara ini. Dokumen keperluan pengguna *User Requirement Specification (URS)* akan digunakan sekiranya sesuatu aplikasi atau sistem yang ingin dibangunkan melibatkan semua peringkat pengguna.

- Soalan 3 : Kami menghadapi masalah Kad Kenal Diri untuk KRT dan SRS. Sehubungan itu, peserta mencadangkan agar Kad Pengenalan Diri KRT/SRS dapat dibangunkan secara digital, seumpama aplikasi *MyJPJ* yang membolehkan akses mudah dan pengesahan identiti secara dalam talian.

Encik Firdaus, JPNIN Pulau Pinang

- Jawapan : Cadangan yang baik bagi mewujudkan Kad Kenal Diri untuk KRT dan SRS adalah sangat bernas tanpa perlu dicetak dan boleh di *link* bersama *MyDigital* sebagai jentera perpaduan boleh diterima pakai.

- Soalan 4 : Berkenaan SISMAP 2.0 terlalu banyak cabang data KRT dan SRS dan rekod lama tidak disatukan. Perkara ini menyukarkan pegawai untuk mendapatkan maklumat dan terlalu banyak kerja manual untuk *sorting* data dan tidak mesra pelanggan.

Puan Roseyani binti Md Yassin, JPNIN Selangor

- Jawapan : Perkara ini berada dalam maklumat CTM dan usaha untuk penambahbaikan telah diangkat bagi tujuan memperolehi peruntukan penyelenggaraan.

- Soalan 5 : Pelaporan daripada pihak KRT menyatakan bahawa walaupun SISMAP 2.0 boleh diakses melalui peranti mudah alih, namun sistem tersebut masih belum mesra pengguna. Kami berharap agar CTM boleh mencari solusi berkenaan perkara tersebut. JPNIN Pulau Pinang turut menjelaskan bahawa penggunaan *Google Form* dilihat lebih praktikal dan mesra pengguna kerana membolehkan minit mesyuarat dan gambar program dihantar serta diakses dengan lebih pantas dan mudah dari segi teknikal, pengguna di peringkat KRT masih menghadapi kesukaran dan kekangan dalam mengendalikan aplikasi SISMAP 2.0.

Encik Rohai Zahar bin Nedi, Pengarah JPNIN Pulau Pinang

- Jawapan : Kami akan ambil maklum dan akan membuat penambahbaikan supaya aplikasi SISMAP lebih mesra pengguna sama seperti *Google Form*.

Soalan 6 : Adakah CTM bercadang untuk mewujudkan satu Fail *Cloud Storage* untuk peringkat negeri untuk simpan maklumat tanpa perlu membawa, mencetak dokumen yang banyak memadai hanya menggunakan telefon sahaja.

Encik Rohai Zahar bin Nedi, Pengarah JPNIN Pulau Pinang

Jawapan : Bagi keperluan jangka masa pendek, penggunaan *Google Drive* secara percuma akan digalakkan sebagai langkah segera untuk penyimpanan dan capaian maklumat. Bagi jangka masa panjang, CTM sedang merancang perolehan sistem storan berpusat (*Sense Storage*) di peringkat *server* untuk menyimpan data terdahulu dan semasa secara lebih terurus dan selamat. CTM juga akan memanjangkan kuota storan kepada JPNIN negeri mengikut keperluan.

Soalan 7 : Adakah CTM boleh membekalkan peranti (*Smartphone*) untuk pegawai di JPNIN Negeri untuk melaksanakan promosi?

Jawapan : CTM mengambil maklum cadangan tersebut dan akan memanjangkan perkara ini kepada pihak Pengurusan Tertinggi.

Encik Rohai Zahar bin Nedi, Pengarah JPNIN Pulau Pinang

Soalan 8 : Mencadangkan agar CTM melaksanakan sesi taklimat secara fizikal di peringkat negeri bagi mengelakkan masalah teknikal dan isu ketidakstabilan talian internet. Selain itu, dalam pembangunan aplikasi perlu mengambil kira keserasian untuk pengguna *Android* dan *iOS*.

Encik Puan Khatijah, Guru TP Perak

Jawapan : CTM mengambil maklum cadangan tersebut. Pelaksanaan latihan secara fizikal di peringkat negeri akan dipertimbangkan dan akan diketuai oleh CTM tertakluk kepada kekangan bajet semasa. Bagi pembangunan aplikasi, CTM mengambil maklum dan respon muat turun aplikasi sama ada android atau iOS akan dimasukkan di *Gamma* dan semua jenis telefon boleh memuat turun aplikasi tersebut.

Soalan 9 : Mencadangkan pewujudan *e-mel books* untuk murid Taska.

Puan Normalawati, JPNIN Sabah

Jawapan : Cadangan ini diambil maklum dan akan dipertimbangkan untuk pelaksanaan pada masa akan datang.



kementerian perpaduan negara
jabatan perpaduan negara
dan integrasi nasional

PENDIGITALAN JPNIN: LANGKAH KE HADAPAN

Encik Mohd Zairi bin Said
Ketua Penolong Pengarah
Cawangan Teknologi Maklumat Bahagian Khidmat Pengurusan
Jabatan Perpaduan Negara dan Integrasi Nasional

24 MEI 2025

HOTEL SERI PACIFIC, KUALA LUMPUR



PENDAHULUAN

PENDIGITALAN

“Proses menukar maklumat, perkhidmatan atau sistem daripada bentuk fizikal atau analog kepada bentuk digital yang boleh diproses oleh komputer dan teknologi digital.”



MANFAAT

PENDIGITALAN

Peningkatan Kecekapan
Penyampaian

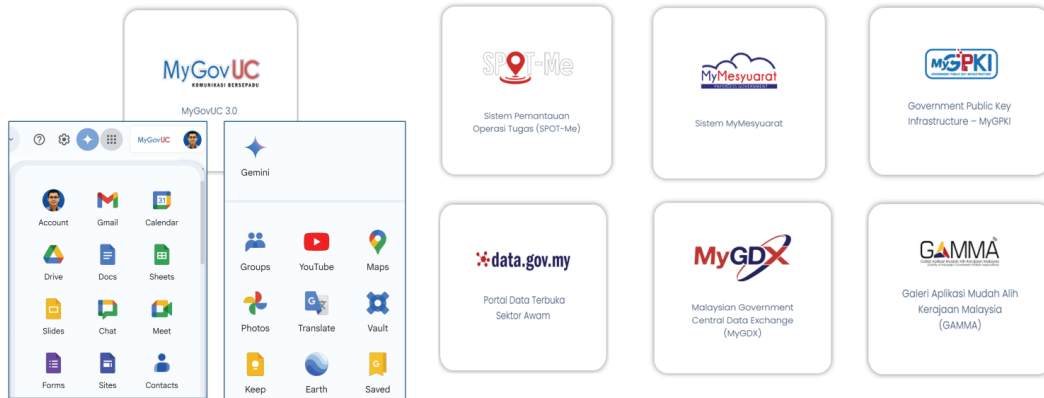
Mesra Rakyat

Ketelusan & Akauntabiliti

Penjimatan Kos Operasi
dan Masa

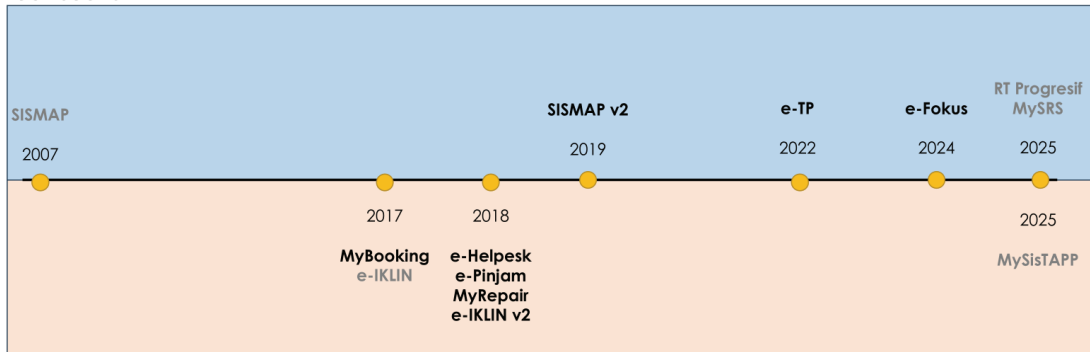


MENDOKONG PENDIGITALAN KERAJAAN



SEJARAH PENDIGITALAN JPNIN

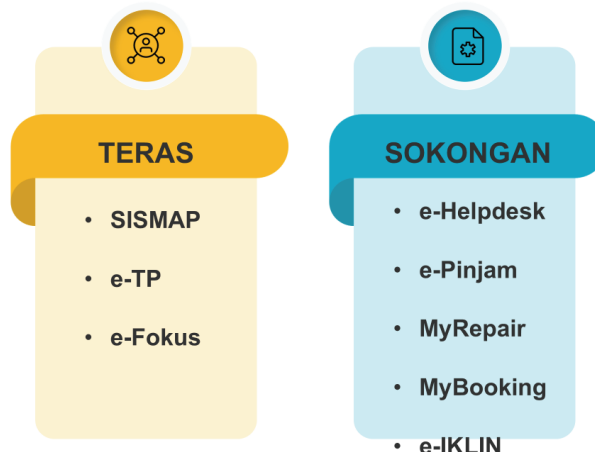
OUT-SOURCE



IN-HOUSE



KATEGORI SISTEM JPNIN





SISTEM MAKLUMAT PERPADUAN (SISMAP)

PEMILIK SISTEM

Bahagian Perhubungan Masyarakat & Kejiranan
Bahagian Pengurusan Perpaduan

PENGUNA SISTEM

Kakitangan JPNIN Bahagian, Negeri & Daerah

MODUL

1. KRT

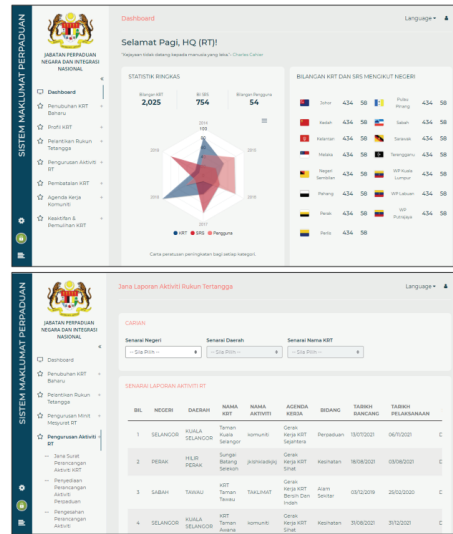
- Permohonan Penubuhan KRT
- Pelaporan Aktiviti, Minit Mesyuarat & Kewangan KRT

2. SRS

- Permohonan Penubuhan SRS
- Pelaporan Aktiviti Rondaan

1. e-SEPAKAT

- i-Kes
- i-Ramal
- i-Mediator



SISTEM e-TABIKA PERPADUAN (e-TP)

PEMILIK SISTEM

Bahagian Kespaduan Sosial dan Integrasi Nasional

PENGUNA SISTEM

Kakitangan JPNIN Bahagian, Negeri, Daerah & Tabika

MODUL

1. PENGURUSAN MURID

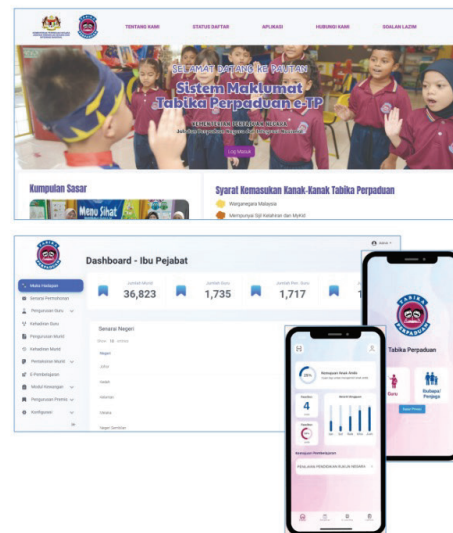
- Permohonan Kemasukan
- Pengurusan Kehadiran
- Maklumat Pembelajaran

2. PENGURUSAN GURU

Pengurusan Kehadiran

3. PENGURUSAN KEWANGAN

Rekod transaksi kewangan



DASHBOARD PERPADUAN (e-FOKUS)

PEMILIK SISTEM

J-PERPADUAN

PENGUNA SISTEM

Pengurusan Tertinggi JPNIN & Bahagian

MODUL

1. ANALISIS PENGURUSAN PERPADUAN

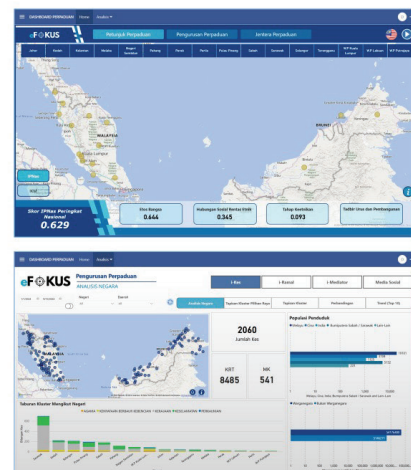
Laporan i-Kes, i-Ramal dan i-Mediator

2. ANALISIS JENTERA PERPADUAN

Laporan KRT, SRS dan Tabika

3. ANALISIS INDEX PERPADUAN

Laporan Index Perpaduan





SISTEM ADUAN ICT (e-Helpdesk)

PEMILIK SISTEM

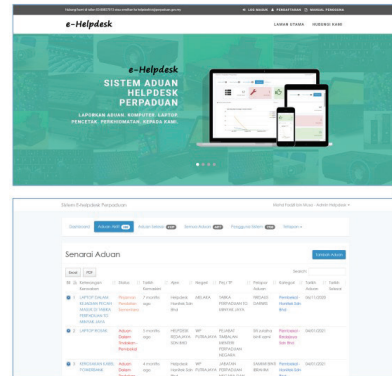
Cawangan Teknologi Maklumat, BKP

PENGGUNA SISTEM

Kakitangan JPNIN Ibu Pejabat, Negeri, Daerah & Tabika

MODUL

PENGURUSAN ADUAN KEROSAKAN SET SEWAAN ICT



SISTEM PINJAMAN PERALATAN ICT (e-Pinjam)

PEMILIK SISTEM

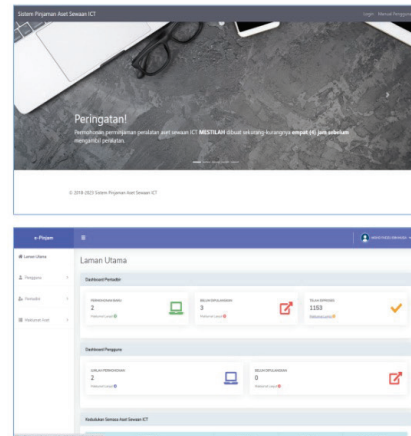
Cawangan Teknologi Maklumat, BKP

PENGGUNA SISTEM

Kakitangan JPNIN Ibu Pejabat, Negeri, Daerah & Tabika

MODUL

PENGURUSAN PINJAMAN ASET ICT



SISTEM PEMBAIKAN PREMIS (MyRepair)

PEMILIK SISTEM

Bahagian Khidmat Pengurusan

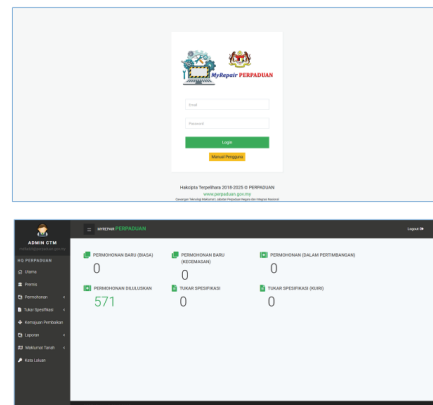
PENGGUNA SISTEM

Kakitangan JPNIN Ibu Pejabat, Negeri, Daerah & Tabika

MODUL

1. **PENGURUSAN PEMBAIKAN PREMIS**
 - i. Permohonan Pembaikan Premis
 - ii. Kelulusan Peruntukan Pembaikan
2. **PENGURUSAN TANAH JABATAN**

Maklumat tanah milik Jabatan





SISTEM TEMPAHAN KENDERAAN & BILIK MESYUARAT (MyBooking)

PEMILIK SISTEM

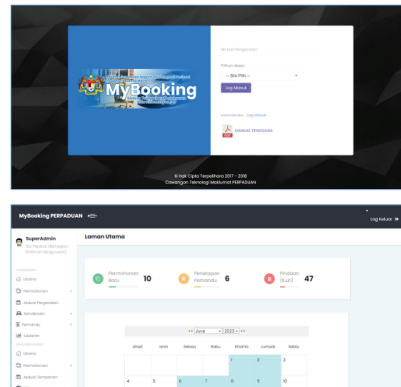
Bahagian Khidmat Pengurusan

PENGGUNA SISTEM

Kakitangan JPNIN Ibu Pejabat

MODUL

1. TEMPAHAN KENDERAAN JABATAN
2. TEMPAHAN BILIK MESYUARAT



SISTEM PENGURUSAN LATIHAN (e-IKLIN)

PEMILIK SISTEM

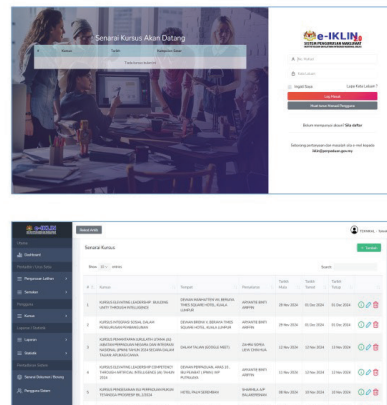
Institut Kajian dan Latihan Integrasi Nasional

PENGGUNA SISTEM

Kakitangan JPNIN, Tabika & Orang Awam (AJK RT)

MODUL

1. PENGURUSAN PERMOHONAN LATIHAN/KURSUS
Tapisan permohonan dari pengguna
2. PENGURUSAN LATIHAN/KURSUS
 - i. Maklumat Kursus
 - ii. Maklumat Penceramah
3. LAPORAN PENILAIAN LATIHAN/KURSUS
Analisa markah penilaian Latihan/kursus



INRASTRUKTUR JPNIN

KOMPUTER RIBA

Pembekalan secara sewaan kepada setiap pegawai dan guru
- Tidak mencukupi

PENCETAK

Pembekalan secara sewaan di setiap pejabat.
- Tidak mencukupi
- Toner mahal

RANGKAIAN

Kemudahan disediakan di peringkat Ibu Pejabat, Pejabat Perpaduan Negeri dan Pejabat Perpaduan Daerah.
- Masih menggunakan rangkaian berwayar di Pejabat Perpaduan Negeri/ Daerah



LANGKAH KE HADAPAN



- ✓ *Single Sign On* menggunakan MyDigital ID
- ✓ Integrasi dengan Pangkalan Data Utama (PADU)
- ✓ *End to end*
- ✓ *Real-time*
- ✓ Teknologi Kepintaran Buatan (AI)
- ✓ *Paperless*
- ✓ Infrastruktur mencukupi



FAKTOR PENENTU KEJAYAAN

1. **Sokongan dan komitmen kepimpinan tertinggi** JPNIN dalam menjayakan agenda digital.
1. **Perancangan strategik yang teliti** merangkumi keperluan pengguna, peruntukan sumber dan matlamat jangka panjang.
1. **Tahap literasi digital** yang tinggi dalam kalangan kakitangan dan Jentera Perpaduan.
1. **Infrastruktur ICT** yang stabil, selamat dan boleh diakses di semua peringkat pelaksanaan.
1. **Sistem sokongan teknikal dan pemantauan prestasi** pelaksanaan digital secara konsisten.
1. **Kerjasama bersepadu** antara JPNIN, agensi kerajaan lain, dan rakan strategik industri teknologi.



CABARAN

1. Rintangan budaya kerja dan sikap

Sebahagian kakitangan masih selesa dengan kaedah manual, kurang keyakinan terhadap teknologi atau takut melakukan kesilapan dalam penggunaan sistem.

2. Tahap literasi digital yang tidak sekata

Kakitangan dan komuniti mempunyai tahap kemahiran teknologi yang berbeza-beza. Ada yang mahir, namun ramai juga yang memerlukan bimbingan asas penggunaan sistem.

3. Kekurangan tenaga pakar ICT dalaman

Jabatan masih bergantung kepada vendor untuk pembangunan sistem, dan ini membataskan keupayaan tindak balas segera terhadap keperluan teknikal harian.



CABARAN

4. Infrastruktur ICT tidak seragam

Peralatan dan sambungan internet yang berbeza tahap antara negeri, daerah, dan kawasan luar bandar menyukarkan kelancaran penggunaan sistem digital secara menyeluruh.

5. Kekangan bajet pembangunan dan penyelenggaraan sistem

Kos pembangunan sistem yang cekap dan mesra pengguna adalah tinggi, manakala peruntukan penyelenggaraan berkala pula sering terhad.

6. Ketidaksejajaran dasar dan amalan pelaksanaan

Wujud jurang antara aspirasi pendigitalan di peringkat dasar dengan pelaksanaan sebenar di lapangan, terutamanya apabila SOP digital belum seragam.



PENUTUP

Pendigitalan bukan sahaja keperluan semasa, tetapi satu tanggungjawab strategik untuk menjadikan JPNIN lebih responsif, berkesan dan relevan.

Usaha ini memerlukan komitmen bersama seluruh warga jabatan, kerjasama antara agensi serta keterlibatan aktif masyarakat.



SOAL JAWAB & BERKONGSI PANDANGAN

PENDIGITALAN JPNIN

EN. MOHD ZAIRI SAID



PERSIDANGAN PEGAWAI PERPADUAN



“MENJULANG PERPADUAN DALAM ERA DIGITAL”

24 MEI 2025 | 4.00 PM – 5.30 PM
HOTEL SERI PACIFIC, KUALA LUMPUR

HURAIAN PEMBENTANGAN

Panel 1 : Cabaran Geopolitik Dan Ekonomi Dalam Mengurus Perpaduan
Oleh : YBhg. Prof Dato' Dr. Sivamurugan Pandian
Universiti Sains Malaysia (USM)

1. Perubahan persekitaran akan mempengaruhi dalam tadbir urus negara. Pertembungan kuasa-kuasa besar seperti US dan China, pertembungan Timur Tengah dan Laut China Selatan boleh mempengaruhi geopolitik negara. Ini bermakna, apa yang berlaku di negara lain boleh memberi impak kepada negara kita.
2. Ketidaksamarataan ekonomi adalah jurang antara agama, etnik/kaum/ras, persempadanan negeri turut boleh mempengaruhi jurang yang membawa kepada kedudukan yang melebar sama ada di bandar, separa bandar atau pun luar bandar.
3. Impak geopolitik dan ekonomi akan memberi impak kepada inflasi dan kos sara hidup.
4. Media sosial dan polarisasi akan menyebabkan penyebaran maklumat dengan pantas berlaku terutama dengan adanya algoritma. Algoritma itu akan merubah dan membawa kepada peratusan yang meningkatkan hubungan secara tidak langsung.
5. Geopolitik dan ekonomi adalah dasar yang diikat dan disulam dengan politik identiti yang boleh membawa nilai kepada perkauman dan agama. Ia juga boleh melahirkan prasangka, kebencian berdasarkan kepada sesetengah dasar yang dipersoalkan tanpa ada penjelasan. Contohnya pendidikan yang dibualkan setiap masa. Langkah pendidikan serta agensi yang bertanggungjawab sama ada sekolah, universiti, rakan sebaya atau media sosial akan memberikan impak kepada institusi pendidikan dalam mengurus perpaduan.
6. Pengagihan ekonomi yang saksama dan adil merupakan asas penting dalam menjamin kesejahteraan rakyat serta memperkukuh kepercayaan terhadap dasar pro-rakyat. Selaras dengan saranan YAB Perdana Menteri cadangan penubuhan Pusat Peradaban Dialog dilihat sebagai langkah strategik untuk memperkukuh wacana peradaban yang menekankan nilai adab dan budi. Inisiatif ini berperanan sebagai platform interaksi antara budaya dan agama ke arah pembinaan masyarakat yang lebih inklusif, beretika dan berintegriti.

7. Kepimpinan yang berintegriti melalui amalan politik sederhana berupaya mempengaruhi landskap geopolitik dan mencorak arah perubahan ekonomi sesebuah negara. Pendekatan ini menyumbang kepada kestabilan politik, keyakinan pelabur serta hubungan diplomatik yang konstruktif sekali gus mewujudkan persekitaran yang kondusif untuk pertumbuhan ekonomi dan keharmonian serantau.
8. Politik sederhana yang lebih baik adalah tidak radikal, tidak ekstrim dan berada di titik tengah (titik kesamaan). Tiga cabaran geopolitik di peringkat global adalah Kelestarian (*Sustainability*), Digitalisasi (*Technologies*) dan Kepelbagaian (*Diversity*).
9. Untuk berhadapan dengan geopolitik, agenda rasional adalah sangat penting kerana ia akan memberi impak yang cukup besar kepada kependudukan sejagat. RATIONAL itu adalah kombinasi kepada R= *Respect* (Hormat), A= *Accept* (Terima), T= *Togetherness* (Bersama), I= *Inclusivity* (Inklusif), O= *Organize* (Organisasi), N= *Norm* (Nilai), A= *Adapt* (Menyesuaikan diri) dan L= *Live* (Nilai Manusiawi).
10. Perpaduan nasional merupakan suatu proses sejarah yang panjang yang telah melalui pelbagai fasa pasang surut dari semasa ke semasa. Justeru, usaha untuk mengurus dan memperkukuh perpaduan dalam menuju kemajuan bersama memerlukan komitmen kolektif seluruh lapisan masyarakat. Pendekatan inklusif dan berterusan amat penting bagi memastikan keharmonian sosial dapat dipelihara secara mampan.
11. Pengaruh besar dan impak besar kepada kependudukan sejagat, perpaduan harus diurus titik persamaan dan perbezaan sebagai kekuatan seperti nilai harmoni dan nilai bersama.
12. Perpaduan bukanlah milik eksklusif mana-mana kelompok agama atau etnik, sebaliknya merupakan asas kewarganegaraan yang menyempurnakan identiti Malaysia sebagai sebuah negara majmuk. Tanggungjawab untuk memelihara dan memperkukuh perpaduan ini harus dipikul secara bersama oleh seluruh rakyat tanpa mengira latar belakang demi kelangsungan sebuah negara yang aman, sejahtera dan inklusif.
13. Dasar yang diangkat perlu *universal* dan tanpa mengira latar belakang agama dan etnik iaitu dasar beretika dan berintegriti.

SESI SOAL JAWAB

Soalan : Penyebaran pelbagai isu berkaitan perpaduan di media sosial sering menimbulkan persoalan dalam kalangan masyarakat termasuk mengenai peranan sebenar yang dimainkan oleh Pegawai Perpaduan. Walaupun perpaduan di peringkat akar umbi dilihat berada dalam keadaan yang stabil dan positif, cabaran yang lebih besar timbul sekiranya ketidaksefahaman berlaku dalam kalangan ahli politik sendiri. Dalam konteks ini, pendekatan politik sederhana menjadi amat penting sebagai landasan untuk menjamin keharmonian nasional. Namun begitu, persoalan sama ada politik moderat telah benar-benar dicapai?

Pn. Fairojibanu binti Zainal Abidin, Pengarah Bahagian Kesepaduan Sosial dan Integrasi Nasional, JPNIN Ibu Pejabat

Jawapan : Umumnya disepakati bahawa keretakan perpaduan sering berpunca daripada wacana politik yang bersifat memecah-belah khususnya apabila naratif etno-agama dimanipulasi oleh segelintir ahli politik. Hal ini menjadi lebih kompleks apabila hampir semua parti politik di negara ini berasaskan jalur agama dan etnik, sekali gus meningkatkan potensi ketegangan antara komuniti. Walaupun JPNIN melaksanakan pelbagai program untuk memupuk keharmonian, usaha tersebut boleh tergugat atau dilupakan apabila pemimpin politik gagal mengamalkan kepimpinan yang budiman. Dalam konteks ini, nilai budi yang diteladani harus menjadi asas dalam membentuk pemimpin yang berintegriti serta mampu merentas batasan etnik. Ketandusan tokoh kepimpinan yang dapat menjadi contoh teladan kepada masyarakat merupakan cabaran utama dalam agenda pembinaan negara bangsa. Seorang pemimpin sejati harus mampu menyeimbangkan kepentingan etnik dengan prinsip keadilan sejagat demi perpaduan yang inklusif dan mampan.

Panel 2 : Big Data, AI dan Block Chain : Impaknya kepada Ketegangan Sosial

**Oleh : YBrS. Prof. Madya Dr. Mohd Shakir bin Md Saat
Universiti Teknikal Malaysia Melaka (UTEM)**

1. Data penggunaan telefon pintar di Malaysia menunjukkan sebanyak 97% mempunyai akses internet dan hanya 3% yang tiada akses kepada internet. Oleh itu, Malaysia merupakan antara negara yang terpentas dalam era pendigitalan. Misalnya penggunaan kod QR di warung-warung dan premis perniagaan.
2. Teknologi masa kini boleh jadi alat perpaduan dan juga alat pencetus ketegangan. AI digunakan untuk mengesan isu panas sebelum merebak. Sehubungan itu, JPNIN boleh menyediakan *dashboard* dengan lebih awal supaya pegawai terlibat dapat mengenalpasti isu-isu tersebut. *Dashboard* boleh dibina daripada *Big Data* dan AI.
3. Bilangan Mediator Komuniti yang memahami dialek pelbagai bahasa dan mampu menapis kandungan yang tidak sepatutnya perlu dipertingkatkan agar lebih banyak kandungan yang boleh menggugat keharmonian negara diturunkan.
4. Kecerdasan Buatan (*Artificial Intelligence, AI*) secara umumnya merujuk kepada sistem yang direka bentuk untuk meniru kebolehan kognitif manusia termasuk keupayaan untuk belajar, membuat keputusan secara autonomi dan menyesuaikan diri melalui pengalaman. AI berupaya untuk menganalisis data secara berterusan, mempertingkatkan prestasi melalui pembelajaran berasaskan algoritma serta menghasilkan ramalan yang berasaskan corak atau trend daripada data terdahulu.
5. *Big Data* adalah sesuatu yang perisian *Microsoft Excel* tidak boleh capai. Sebagai contoh, aplikasi Sistem PADU oleh Kementerian Ekonomi adalah dibina menggunakan sistem *Big Data*.
6. *Block Chain* boleh digambarkan seperti lejar dan ditulis dalam bentuk koding tanpa mengetahui siapa penulisnya.
7. Sebagai analogi untuk mamahami 3 konsep ini digambarkan dalam sebuah restoran seperti berikut:
 - i. AI adalah chef (pakar). AI boleh kenalpasti setiap pelanggan yang masuk ke restoran berdasarkan *preference*. AI perlukan data yang banyak untuk diberi latihan (*Big Data*).

- ii. *Big data* adalah ramuan yang banyak digunakan dalam restoran. Tanpa *big data* chef tidak boleh menyediakan makanan.
 - iii. *Block chain* merujuk setiap persediaan yang dibuat dalam bentuk pelanggan boleh nampak dan percaya (*transparent packaging*).
8. AI digunakan dalam konteks media sosial seperti TikTok dimana pengguna TikTok yang dibangunkan pada tahun 2018 adalah seramai 1 juta orang dan dalam tempoh 4 tahun telah meningkat kepada 1 billion pengguna. Peningkatan pengguna ini memberi kesan kepada propaganda dan naratif yang dibina termasuklah yang berkisar tentang agama, bangsa dan sebagainya menerusi penggunaan media sosial dan bukan lagi secara konvensional.
 9. Semua Pegawai Perpaduan perlu berhati-hati dan cakna supaya mampu menyelesaikan isu atau propaganda yang dicetuskan menerusi media sosial ini. Hal ini kerana kesukaran hendak memantau 1 million video yang dimuatnaik dalam masa 1 minit.
 10. Video juga boleh dikeluarkan disebabkan komen dan boleh dilaporkan sekiranya melanggar tatacara yang ditetapkan. *Live* juga boleh di *banned* kesan perbuatan yang menyalahi etika.
 11. Adalah disarankan agar Jabatan Perpaduan Negara dan Integrasi Nasional (JPNIN) menempatkan pegawai yang bersesuaian di Pusat Moderasi Moderator yang berperanan memantau penggunaan *hashtag*, isu-isu berkaitan 3R (agama, kaum dan institusi diraja) serta kandungan lain yang berpotensi mencetuskan ketegangan sosial. Penempatan ini bukan sahaja dapat memperkukuh keupayaan JPNIN dalam memahami dan mengaplikasikan teknologi Kecerdasan Buatan (AI) dalam proses moderasi kandungan, malah membantu pegawai memperoleh pengetahuan tentang bagaimana teknologi tersebut dapat digunakan secara proaktif dalam mengurus sensitiviti masyarakat. Dalam konteks kependudukan sejagat yang semakin kompleks, pengaruh media sosial amat besar, justeru perpaduan nasional perlu diurus dengan bijaksana melalui pengiktirafan titik persamaan dan perbezaan sebagai sumber kekuatan yang berteraskan nilai harmoni, toleransi dan kebersamaan.

Panel 3 : Gerak Saraf Perang Saraf Dalam Era Pendigitalan
Oleh : YBhg. Datuk Dr. Budiman bin Mohd Zohdi
Penasihat SLR Institute

1. Semua pegawai di lapangan hendaklah memahami dan mendalami Perlembagaan supaya setiap tindakan yang dilakukan adalah selari dengan Perlembagaan khususnya berkaitan Rukun Negara.
2. Propaganda yang dahulunya berbeza tetapi kini berkembang mengikut zaman. Generasi kini yang digelar “generasi strawberi”, lebih mudah dipengaruhi emosi, tidak mempunyai jiwa kental dan mudah dimanipulasi terutamanya berkaitan agama dan bangsa. Perkara ini menyebabkan mereka membuat keputusan seperti mengundi berdasarkan emosi dan bukan berdasarkan fakta.
3. Kenal pasti musuh yang sangat taksub misalnya pertubuhan, individu mahupun parti politik. Oleh itu, Pegawai Perpaduan Daerah atau Bahagian perlu menyampaikan fakta dengan cara yang menyentuh hati agar lebih mudah difahami dan diterima masyarakat. Pegawai perlu mahir mencipta naratif dan memahami teknik propaganda.
4. Peranan propaganda yang asalnya bermaksud “*penyebaran doktrin*” tetapi kini sering disalah erti. Propaganda mempunyai tiga elemen:
 - i. Meningkatkan imej;
 - ii. Menyerang musuh; dan
 - iii. Mengelirukan orang ramai.
5. “Kebenaran” dan “rasa benar” adalah tidak sama dan inilah cabaran utama dalam dunia hari ini. Emosi sering mengatasi fakta dalam era *post-truth*. Banyak isu perlu dijawab berdasarkan persepsi dan bukan kebenaran. Oleh itu, Pegawai Perpaduan Daerah/ Bahagian perlu menguasai kemahiran “mengemosikan fakta”, iaitu menyampaikan fakta dengan cara yang menyentuh emosi masyarakat supaya mesej menjadi lebih berkesan. Contohnya, peristiwa sejarah seperti 13 Mei atau insiden kuil di Subang Jaya telah memberi kesan kepada perpaduan rakyat.
6. Pegawai Perpaduan Daerah atau Bahagian perlu bijak mengemosikan fakta, mencipta naratif yang berlandaskan Perlembagaan dan Rukun Negara bagi menghadapi cabaran perang saraf era digital di mana emosi sering mengatasi kebenaran seperti yang dapat dilihat dalam sejarah propaganda pada tahun 1622 hingga realiti *post-truth* masa kini.

7. Pegawai Perpaduan di peringkat Daerah dan Bahagian perlu diperkasakan dengan latihan kemahiran komunikasi yang berkesan, khususnya dalam menyampaikan fakta secara beremosi (mengemosikan fakta) dan membina naratif yang kukuh berlandaskan Perlembagaan serta Rukun Negara. Selari dengan cabaran era pendigitalan, kerajaan dan institusi berkaitan juga perlu menyediakan platform serta sokongan teknologi yang efisien bagi menapis, menangkis dan menangani penyebaran propaganda serta maklumat palsu yang boleh menggugat perpaduan negara.

SESI SOAL JAWAB

Soalan : Bagaimana mengenal pasti musuh yang dimaksudkan ahli panel sebentar tadi?

Puan Rina binti Abd Harun, Pengarah Perpaduan Negeri Sabah

Jawapan : Menurut ahli panel, musuh yang dimaksudkan merujuk kepada individu yang bersifat taksub serta cenderung merasa puas apabila melihat penderitaan orang lain. Untuk menangani cabaran ini, pendekatan terbaik ialah dengan memperkuat hubungan dengan komuniti setempat melalui pendekatan mesra dan empati. Di samping itu, disarankan agar diwujudkan satu senarai '*List of Listening*' (LOL) iaitu pangkalan data individu atau kumpulan yang perlu didekati dan difahami dengan lebih mendalam bagi tujuan membina persefahaman, meredakan ketegangan dan memupuk hubungan sosial yang lebih harmoni.

SIDANG PLENO





**"Unity is strength...
when there is teamwork
and collaboration,
wonderful things
can be achieved."**

— Mattie Stepanek

PERSIDANGAN PEGAWAI PERPADUAN



“MENJULANG PERPADUAN DALAM ERA DIGITAL”

25 MEI 2025 | 8.30 AM – 10.30 AM
HOTEL SERI PACIFIC, KUALA LUMPUR

HURAIAN PEMBENTANGAN

Panel 1 : Mendepani Cabaran Sosial sebagai Pegawai Perpaduan
Oleh : Puan Delin Liet Blaun
Pengarah JPNIN WP Kuala Lumpur

1.1 Pengenalan

Pegawai Perpaduan yang baru dilantik berhadapan dengan pelbagai cabaran yang lebih besar dalam melaksanakan tanggungjawab berbanding pegawai kanan yang berpengalaman. Justeru itu, terdapat beberapa perkara penting yang perlu difahami dan dihayati secara mendalam oleh pegawai baharu bagi memastikan keberkesanan pelaksanaan tugas.

1.2 Cabaran dan Tanggungjawab Sebagai Pegawai Perpaduan

i. Kesiapsiagaan Penempatan

Setiap Pegawai Perpaduan perlu bersedia untuk ditempatkan di mana-mana lokasi yang ditetapkan oleh pihak jabatan. Tugas pertama mungkin melibatkan penempatan di lokasi yang jauh dari kampung halaman atau tanpa sokongan keluarga. Kesiediaan untuk berkhidmat dengan penuh tanggungjawab dan menerima perubahan tempat bertugas merupakan asas penting dalam profesion ini.

ii. Pengadaptasian Budaya Masyarakat Setempat

Pengadaptasian terhadap budaya, bahasa dan norma masyarakat setempat adalah penting dalam membina hubungan dan kepercayaan. Pegawai Perpaduan perlu memahami adat resam masyarakat pelbagai kaum seperti di Sabah dan Sarawak yang mempunyai komposisi etnik yang unik seperti Dusun, Bajau, Iban dan Orang Ulu. Kepekaan terhadap perbezaan ini akan membantu dalam melaksanakan tugas secara berkesan dan harmoni.

iii. Kemahiran Komunikasi

Kemahiran komunikasi merupakan elemen utama dalam penyampaian mesej perpaduan. Komunikasi yang berhemah, sopan dan mesra perlu diamalkan kepada semua pihak sama ada dengan pegawai atasan, rakan sekerja mahupun masyarakat umum. Pegawai Perpaduan juga perlu memiliki keupayaan memujuk dan menyelesaikan konflik secara diplomatik.

iv. **Kefahaman Terhadap Struktur Kerajaan Negeri**

Pengetahuan tentang struktur pentadbiran kerajaan negeri amat penting, terutamanya bagi negeri Sabah dan Sarawak yang mempunyai susun atur pentadbiran yang berbeza. Sebagai contoh, penggunaan istilah seperti Premier, Residen, Temenggong, Tuai Rumah dan Ketua Anak Negeri perlu difahami oleh pegawai yang berkhidmat di kawasan tersebut. Fahaman ini akan memudahkan urusan pentadbiran dan interaksi dengan pemimpin tempatan.

v. **Komited, Berintegriti dan Berilmu**

Pegawai Perpaduan perlu menjalankan tugas dengan penuh komitmen, cekap, berintegriti dan berilmu. Penyantunan terhadap jentera Rukun Tetangga amat penting dalam membina hubungan dan keyakinan masyarakat. Rukun Tetangga melihat Pegawai Perpaduan sebagai pemimpin dan rujukan utama. Sekiranya pegawai tidak turun padang dan mengenali mereka, akan timbul jurang yang melemahkan hubungan serta kepercayaan.

Integriti dalam mengurus dana dan program bersama Rukun Tetangga perlu diberi perhatian. Penyalahgunaan dana akan menyebabkan keraguan dan memberi kesan negatif terhadap imej pegawai dan jabatan. Program daerah yang melibatkan dana gabungan perlulah diurus dengan telus oleh jawatankuasa terbabit.

vi. **Kepentingan Membaca dan Memahami Arahan**

Pegawai juga disarankan untuk membaca setiap pekeliling dan arahan yang dikongsi dalam kumpulan rasmi jabatan. Kegagalan memahami arahan boleh menjejaskan penyampaian maklumat serta pelaksanaan tugas. Maklumat yang disampaikan oleh Pengurusan Tertinggi perlu dibaca, difahami dan dihayati dengan sebaiknya agar tindakan dapat diselaraskan mengikut kehendak jabatan.

Dari aspek keilmuan, pegawai perlu menguasai Panduan Pengurusan Rukun Tetangga seperti Akta Rukun Tetangga 2012, Panduan Pengurusan Tabika Perpaduan, buku mengenai Mediasi Komuniti dan dokumen-dokumen rasmi lain. Hal ini sangat penting supaya maklumat ini boleh disampaikan dengan tepat kepada Rukun Tetangga serta guru-guru Tabika Perpaduan.

vii. **Pengiktirafan oleh Komuniti**

Komitmen tinggi dan integriti Pegawai Perpaduan sering kali mendapat pengiktirafan dari jentera Rukun Tetangga. Penetapan sasaran tinggi untuk pencapaian Rukun Tetangga yang cemerlang dan sokongan penuh daripada pegawai kepada jentera komuniti menunjukkan impak positif terhadap keberkesanan pelaksanaan program di peringkat akar umbi.

viii. **Pengukuhan Jalinan Kerjasama dan Semangat Berpasukan**

Pegawai Perpaduan tidak seharusnya bergantung kepada komunikasi bertulis semata-mata dalam menjalinkan kerjasama. Kunjungan hormat kepada pihak komuniti dan agensi berkaitan adalah penting bagi membina rangkaian strategik dan menjalin kolaborasi yang berkesan dalam menangani isu-isu perpaduan di peringkat tempatan.

Pegawai perlu sentiasa kreatif dalam mencari ruang kerjasama bersama agensi seperti PDRM, AADK, MKN, Pihak Berkuasa Tempatan dan pemimpin komuniti. Pendekatan ini bukan sahaja melancarkan pelaksanaan program malah memperkukuhkan kepercayaan antara agensi.

Kerjasama dengan agensi lain juga sangat penting untuk menyelesaikan isu secara menyeluruh dan menyasarkan keberkesanan intervensi. Contohnya, melalui perbincangan bersama MKN, program pengesanan isu komuniti dapat dijalankan dan mendapat sokongan dari segi logistik dan kewangan. Usaha seperti ini menunjukkan kesungguhan jabatan dalam menyelesaikan masalah masyarakat secara proaktif dan menyeluruh.

ix. **Semangat Kerja Berpasukan dan Keseronokan Bekerja**

Kejayaan sesebuah organisasi bergantung kepada kekuatan pasukan yang dimiliki. Sebagai sebuah jabatan yang membawa nama 'Perpaduan', semangat kerja berpasukan perlu dipraktikkan sepenuhnya. Bekerja secara silo tidak mencerminkan nilai perpaduan yang sebenar. Kejayaan melaksanakan tanggungjawab secara kolektif menuntut sifat hormat menghormati, saling membantu dan kebersamaan dalam setiap tugas.

Contoh kejayaan di beberapa negeri menunjukkan bahawa apabila pasukan bersatu hati, Pegawai Perpaduan dihargai dan disayangi oleh komuniti. Hal ini terbukti apabila jentera Rukun Tetangga menyatakan hasrat agar pegawai tidak ditukar kerana hubungan yang rapat dan komitmen tinggi yang ditunjukkan dalam membantu mereka.

x. Penjagaan Kebajikan Pegawai dan Staf Sokongan

Kebajikan pegawai dan kakitangan di bawah seliaan turut memainkan peranan penting dalam membina suasana kerja yang positif dan produktif. Ketua Jabatan di peringkat negeri atau daerah perlu memastikan keperluan, kesejahteraan dan sokongan moral kepada anggota termasuk Guru dan Penolong Guru Tabika Perpaduan diberi perhatian. Apabila kebajikan dijaga, semangat untuk hadir bekerja akan meningkat dan menjadikan suasana kerja lebih harmoni dan mesra. Keseronokan bekerja bukan hanya bergantung kepada suasana pejabat tetapi juga kepada semangat kerja berpasukan, sokongan moral dan budaya saling menghargai antara pegawai atasan dan bawahan. Apabila semangat ini terjalin ia akan membentuk ekosistem kerja yang sihat, produktif dan membina.

xi. Akhlak, Adab dan Profesionalisme Pegawai Perpaduan

Sebagai jurutera sosial yang dihormati, Pegawai Perpaduan perlu menampilkan akhlak yang baik, adab, sopan dan sentiasa menjaga hubungan dengan masyarakat. Keupayaan membawa diri dalam pertemuan rasmi mahupun tidak rasmi mencerminkan nilai dan jati diri Pegawai Perpaduan yang profesional. Keterampilan ini akan memastikan pegawai mendapat penghormatan dan keyakinan daripada rakan jabatan, komuniti serta pihak berkepentingan lain.

Panel 2 : Memanfaatkan Potensi Digitalisasi Ke Arah Pengukuhan Perpaduan dan Integrasi Nasional
Oleh : Dr. Shatesh Kumar a/l Sanger
Setiausaha Akhbar kepada YB Menteri Perpaduan Negara

2.1 Pengenalan

Sesi perkongsian ini diadakan bagi memberi pendedahan serta pemahaman yang lebih mendalam kepada para peserta mengenai kepentingan komunikasi digital dalam memperkukuh perpaduan dan integrasi nasional.

2.2 Kandungan Perkongsian

- i. Memberikan kefahaman berkenaan evolusi komunikasi daripada media tradisional kepada media generasi baharu;
- ii. Menjelaskan peranan strategik media sosial serta komuniti akar umbi dalam menyampaikan mesej perpaduan kepada masyarakat; dan
- iii. Menggalakkan penglibatan aktif semua pegawai dan komuniti dalam menyebarkan naratif positif mengenai perpaduan melalui platform digital.

i. Empat Generasi Komunikasi

- a. **Media Legasi:** Merujuk kepada medium tradisional seperti televisyen, radio dan akhbar yang menjadi saluran utama maklumat sebelum era digital;
- b. **Media Sosial:** Platform seperti *Facebook*, *TikTok* dan *YouTube* yang kini menjadi alat komunikasi utama dalam kalangan masyarakat;
- c. **Pempengaruh (*Influencer*):** Individu yang mempunyai pengaruh besar dalam media sosial dan digunakan sebagai medium penyampaian mesej; dan
- d. **Komuniti Sebagai Penyampai:** Komuniti sendiri berperanan menyampaikan mesej melalui inisiatif dan kandungan digital yang mereka hasilkan.

ii. Potensi Kandungan Komuniti

Terdapat potensi besar untuk meluaskan capaian mesej perpaduan sekiranya semua Kawasan Rukun Tetangga (KRT) dan Tabika Perpaduan di seluruh negara menghasilkan kandungan secara seragam dan serentak.

iii. **Sistem Balas Kandungan untuk Mengelakkan Isu Menular dengan Lebih Luas**

Penekanan terhadap keperluan mewujudkan sistem balas kandungan (*counter-content*) dalam masa 24 jam bagi menangani isu-isu tular dengan lebih efektif, berbanding pendekatan pasif atau menyerang secara balas.

iv. **Tanggungjawab Menyampaikan Naratif Positif**

Mengamalkan penulisan berdasarkan naratif, penceritaan (*storytelling*) dan pendekatan propaganda positif yang membina persepsi baik masyarakat terhadap usaha kerajaan.

v. **Strategi Penulisan Media Sosial dan Penggunaan Teknologi Meta**

Pendekatan '*cyber-trooping*' tidak lagi efektif. Penekanan diberikan kepada strategi '*content versus content*' dalam menangani penularan isu.

Tiga pendekatan utama digunapakai dalam penulisan melalui media sosial secara iaitu naratif, *storytelling* dan propaganda positif.

Penulisan media sosial rasmi perlu berbeza daripada penulisan buku dan ucapan. Gunakan bahasa yang terus kepada maksud dan elakkan frasa berbentuk kronologi. Kandungan yang ringkas, padat dan mesra pengguna lebih sesuai untuk khalayak digital.

vi. **Strategi Penggunaan Teknologi Meta**

Transformasi akaun *Facebook* jabatan kepada *Meta Business Suite* adalah amat digalakkan. Antara manfaatnya ialah integrasi platform melalui *Instagram* dan *WhatsApp*. Analisis sentimen dan perancangan kandungan berdasarkan data trafik dan minat pengikut juga dapat dilaksanakan secara automatik. Penggunaan teknologi ini meningkatkan profesionalisme pengurusan media sosial jabatan.

vii. **Tanggungjawab Pengendali Media Sosial dan Cabaran Semasa**

Pengendali media sosial di semua peringkat perlu memainkan tiga peranan utama yang diamalkan oleh pengamal media profesional iaitu:

- a. Menyampaikan maklumat secara tepat dan pantas perlu disampaikan dalam tempoh maksimum tiga jam selepas sesuatu program berlangsung bagi memastikan ia kekal relevan dan mendapat perhatian. Kelewatan dalam memuat naik maklumat menyebabkan kandungan hilang momentum serta tidak memberi kesan yang optimum;

- b. Mendidik khalayak pengendali media sosial juga perlu memahami khalayak sasaran dan menghasilkan kandungan yang bersifat mendidik, serta mengelakkan pendekatan lama seperti 'cyber-trooping' yang tidak lagi memberi impak. Konsep 'content versus content' adalah strategi yang lebih efektif untuk menangkis isu-isu tular; dan
- c. Membentuk pandangan awam media sosial juga perlu digunakan sebagai alat untuk membentuk persepsi masyarakat terhadap jabatan dan kementerian.

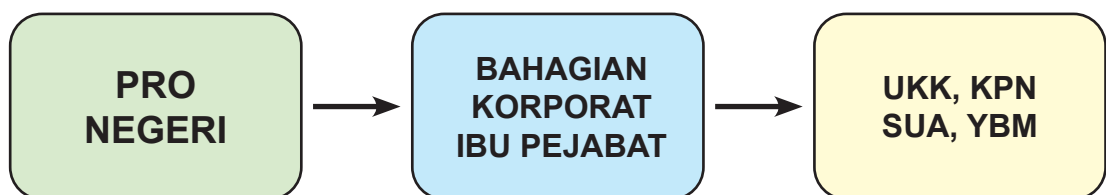
viii. **Cabaran Teknologi: *Echo Chamber* dan *Filter Bubble***

Dua cabaran utama dalam penggunaan media sosial:

- a. ***Filter bubble***: berlaku apabila algoritma platform hanya memaparkan kandungan yang digemari pengguna, menjadikan pandangan yang diperoleh menjadi tidak seimbang; dan
- b. ***Echo chamber***: pengguna hanya menerima pandangan yang telah persetujuan dan menolak pandangan lain yang mungkin lebih relevan atau kritikal. Kedua-dua fenomena ini menjadi cabaran besar dalam membina naratif perpaduan yang inklusif dan terbuka.

ix. **Pematuhan SOP Media dan Saluran Penyampaian**

Semua bahan komunikasi perlu melalui tapisan dan saluran yang betul seperti berikut:



Prosedur ini penting bagi memastikan maklumat yang disiarkan sentiasa tepat dan selaras dengan dasar kementerian serta dapat mengelakkan penyebaran maklumat yang tidak ditapis.

Setiausaha Sulit Akhbar kepada YB Menteri Perpaduan, mempunyai tanggungjawab untuk menyemak ucapan, pengumuman dan bahan komunikasi rasmi. Maka adalah penting agar pegawai media sosial dan komunikasi memahami tanggungjawab masing-masing dan tidak menghantar kandungan secara terus kepada SUA tanpa melalui saluran rasmi.

- Panel 3 : Perkongsian Amalan Terbaik:**
- i) **Pusat Maklumat RT Progresif JPNIN Terengganu**
 - ii) **Pengukuhan Koperasi Telaga Batin**
 - iii) **Lonjakan Pencapaian *Eyeball* JPNIN Terengganu**
- Oleh : En. Mohd. Rosli Bin Alias**
- Pengarah**
Jabatan Perpaduan Negara dan Integrasi Nasional
Negeri Terengganu

3.1 Pengenalan

Dalam mengurus kerja-kerja rutin yang dilaksanakan secara bulanan dan tahunan, pendekatan berpandangan jauh dan strategik adalah amat penting. Setiap data yang dikumpulkan perlu diurus dan dianalisis dengan baik bagi membentuk asas kepada tindakan yang proaktif dan responsif. Oleh itu, strategi pengurusan maklumat dan data telah diterapkan di peringkat negeri Terengganu melalui penyusunan semula gerak kerja operasi berpaksikan data.

3.2 *Dashboard* dan Transformasi Digital

Keupayaan untuk mentransformasi data secara fizikal melalui paparan di Bilik Gerakan dalam bentuk *dashboard* analitik akan membantu pihak jabatan membuat visualisasi dan analisis data dengan lebih berkesan secara *real time*, termasuk memantau prestasi program dan statistik penglibatan masyarakat.

3.3 Strategi Pengurusan Kandungan Media Sosial (iPod)

Inisiatif iPod di JPNIN Terengganu dikendalikan oleh Jawatankuasa Media Negeri yang dipengerusikan oleh Timbalan Pengarah Perpaduan Negeri Terengganu. Setiap daerah mempunyai wakil yang bertanggungjawab melaporkan dan menyelaras kandungan media sosial. Prestasi dan impak setiap *posting* dianalisis untuk mengenalpasti *content owner* yang berpotensi menyampaikan maklumat secara kreatif. Strategi seperti *storytelling*, pemilihan muzik latar dan masa siaran telah berjaya menarik tontonan sehingga ratusan ribu.

3.4 Koperasi Rukun Tetangga: Kisah Kejayaan Kampung Telaga Batin

Koperasi Rukun Tetangga Kampung Telaga Batin merupakan contoh terbaik kejayaan inisiatif ekonomi komuniti. Koperasi ini menjalankan projek penanaman cili menggunakan kaedah fertigasi dengan 8000 pokok, mencapai jualan sehingga RM100,000 setahun. Kejayaan ini telah menarik pelbagai bentuk sokongan

daripada agensi luar seperti geran RM30,000, pinjaman RM110,000, bantuan pengairan RM10,000 serta sokongan daripada Kementerian Pembangunan Luar Bandar sebanyak RM250,000. Namun begitu, cabaran kekurangan pelapis muda perlu diatasi.

3.5 **Penghasilan Kompendium Komuniti**

Kompendium Komuniti Negeri Terengganu disediakan sebagai buku rujukan utama untuk pemimpin komuniti merangkumi maklumat penting seperti bilangan parlimen, mukim, struktur pentadbiran serta carta aliran pengurusan masyarakat. Kompendium ini digunakan semasa sesi perbincangan, mesyuarat dan sebagai alat rujukan yang efisien di lapangan.

SESI SOAL JAWAB

Soalan 1 : Sekiranya sesuatu posting mendapat kritikan, Apakah tindakan yang perlu diambil, adakah boleh *delete* komen tersebut?

Jawapan : Tindakan yang boleh diambil oleh pegawai bagi mencegah komen yang negatif adalah:

- i. *Lock* perkataan tertentu supaya pihak tertentu tidak dapat komen perkataan tersebut.
- ii. *Delete* tidak menyelesaikan masalah tetapi sesuai diambil apabila perkara semakin meruncing.

Soalan 2 : Isu bumbung tercabut merupakan kes yang berlaku di Tabika Perpaduan belum ada. Kes tersebut telah menyebabkan guru dan pelajar dipindahkan ke premis yang lain buat sementara waktu dan telah menjejaskan Pengajaran dan Pembelajaran (PdP). Permohonan pembaikan telah dibatalkan dan akan diangkat kepada Kementerian Ekonomi Malaysia. Pegawai telah menerima aduan SISPA berkenaan perkara ini dan risau kes tersebut menular lebih luas. Bagaimana menguruskan penularan di media sosial?

Jawapan : Pegawai perlu membuat ***Crisis Communication Plan*** untuk menguruskan penularan isu hangat. Strategi asas untuk pelan ini adalah:

- i. **Buat Jangkaan:** buat ***risk mapping*** untuk menjangka isu yang akan diketengahkan dalam media sosial;
- ii. **Persediaan:** Pewujudan dan penguasaan garis panduan serta persediaan bilik gerakan;
- iii. **Respon** : 3 jam pertama adalah masa terbaik untuk merespon isu. Lebih dari 3 jam akan memberi impak yang tidak baik kepada jabatan; dan
- iv. **Pemulihan:** Pulihkan kepercayaan rakyat terhadap perkhidmatan jabatan perlu lebih diberi penekanan.



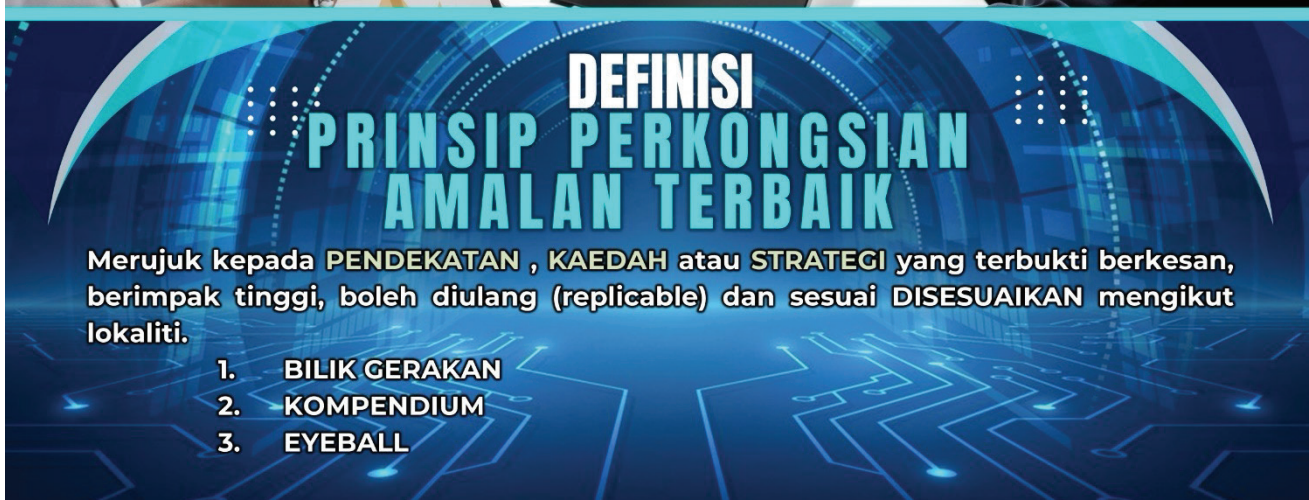
KEMENTERIAN PERPADUAN NEGARA
JABATAN PERPADUAN NEGARA
DAN INTEGRASI NASIONAL

PENGARUH DAN KESAN DIGITALISASI TERHADAP PERPADUAN: APA TINDAKAN KITA?

Perkongasian Amalan Terbaik

ENCIK MOHD ROSLI BIN ALIAS
PENGARAH
JPNIN NEGERI TERENGGANU

25 MEI 2025 HOTEL SERI PACIFIC, KUALA LUMPUR



DEFINISI PRINSIP PERKONGSIAN AMALAN TERBAIK

Merujuk kepada **PENDEKATAN** , **KAEDAH** atau **STRATEGI** yang terbukti berkesan, berimpak tinggi, boleh diulang (replicable) dan sesuai **DISESUAIKAN** mengikut lokaliti.

1. BILIK GERAKAN
2. KOMPENDIUM
3. EYEBALL

PRINSIP PERKONGSIAN AMALAN TERBAIK

BOLEH DITIRU DAN DITERAPKAN (REPLICABLE & ADAPTABLE)

Amalan yang dikongsi perlu mudah difahami dan mempunyai potensi untuk disesuaikan di tempat atau konteks lain.

BERTERASKAN BUKTI DAN KEBERKESANAN

Amalan terbaik mesti disokong oleh data, testimoni, atau impak yang boleh diukur.

MENGALAKKAN PENAMBAHBAIKAN BERTERUSAN

Perkongsian perlu menggalakkan inovasi, refleksi dan usaha berterusan untuk memperbaiki amalan.

PENGIKTIRAFAN DAN ETIKA

Menghormati hak intelek, memberi kredit kepada individu/kumpulan asal dan tidak memplagiat.

AMALAN TERBAIK 1: BILIK GERAKAN PERPADUAN

*Pusat Strategik
Pengurusan Komuniti*



BILIK GERAKAN JPNIN TERENGGANU



BILIK GERAKAN JPNIN TERENGGANU



BILIK GERAKAN JPNIN TERENGGANU

**SENARAI KRT DAN SRS
NEGERI TERENGGANU**



BILIK GERAKAN JPNIN TERENGGANU

PERBUKUE MENGERUT KUMPULAN ETNIK

FORULAE PENGADUK NEGERI TERENGGANU

PERATURAN PERUMBUK KUMPULAN ETNIK

AMARAN PERULAI PENILAIAN

BILANGAN KARTU FORULAE

BILANGAN JENJARA PERPADUAN MENGIKUT KADAR

BILANGAN PARTI POLITIK 9 PARLIMEN

BILANGAN PARTI POLITIK 32 DAIRY

NOMBOR TAJIAN KECAMASAN NEGERI TERENGGANU

[illegible]

BILIK GERAKAN JPNIN TERENGGANU

**UNIT
KEHARMONIAN ANTARA
PENGANUT AGAMA (UKAPA)**

**UNIT
PENGURUSAN PERPADUAN (UPP)**

BILIK GERAKAN JPNIN TERENGGANU



IMPAK DAN KEBERHASILAN

CEPAT DAN CEKAP

Mempercepat aliran arahan, pemantauan dan maklum balas antara negeri, daerah dan komuniti terutamanya semasa program besar dan situasi kecemasan.

GERAK KERJA TERATUR

Berfungsi sebagai pusat kawalan semasa bencana seperti banjir, membolehkan tindakan segera dan pemantauan berterusan ke atas RT berisiko.

DATA BERPUSAT DAN SISTEMATIK

Semua laporan direkod secara teratur, memudahkan analisis, pelaporan kepada Ibu Pejabat, serta perancangan program berasaskan data.

MEMPERLIHAT KEDUDUKAN JENTERA

Dapat melihat taburan keberadaan jentera perpaduan.



NILAI-NILAI TERAS PENGURUSAN DATA

KETERANGKUMAN

(Inclusivity)

KEBERTANGGUNGJAWABAN

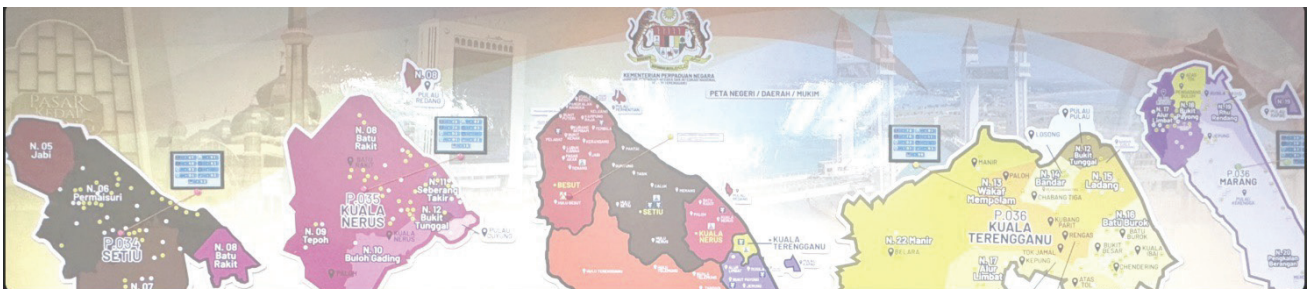
(Accountability)

KETELUSAN

(Transparency)

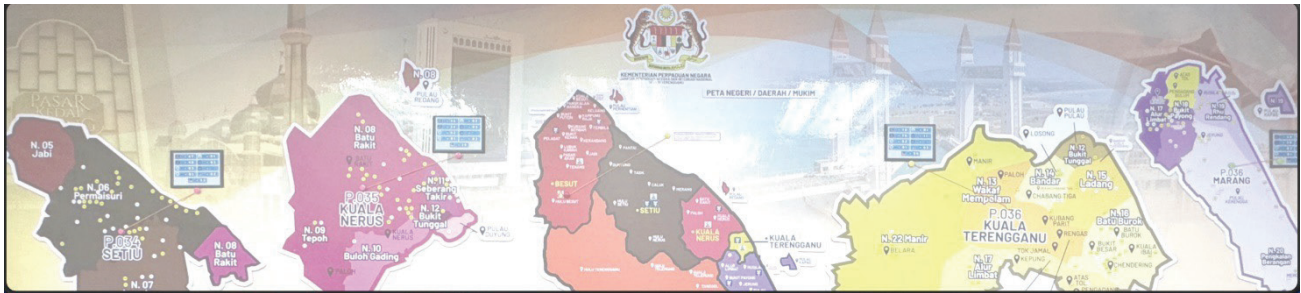
KETERHUBUNGAN

(Connectivity)



NILAI TAMBAH DALAM ERA DIGITAL

- Berpotensi untuk dikembangkan ke arah *Dashboard Digital – real time updates*
- Penyepaduan dengan aplikasi MyUnity, data KPKT, PDRM dan sistem NGO setempat



IMPAK TERHADAP DASAR PERPADUAN

- Menyokong hala tuju Rangka Tindakan Perpaduan Nasional (RTPN) dan Pelan Tindakan Komuniti Rahmah
- Mengukuhkan pendekatan *"localize the strategy"* – komuniti memimpin komuniti



ELEMEN REPLIKASI & PENGEMBANGAN

- Konsep Bilik Gerakan ini boleh dijadikan model rujukan untuk negeri lain.
- Boleh dijadikan pusat latihan mini untuk jentera akar umbi (latihan simulasi, bengkel, aktiviti *"mapping sosial"*).

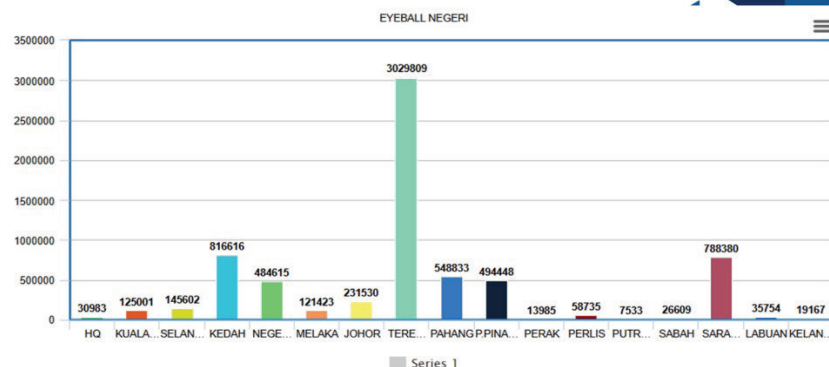
AMALAN TERBAIK 2: LAPORAN EYEBALL / VIEW MEDIA SOSIAL JENTERA PERPADUAN TERENGGANU

Laporan eyeball atau jumlah tontonan media sosial merupakan inisiatif pemantauan strategik oleh JPNIN Terengganu untuk mengukur keberkesanan penyebaran maklumat dan capaian aktiviti perpaduan kepada masyarakat. Ia dijana secara berkala dan digerakkan oleh jentera media sosial RT, Tabika Perpaduan, Taska Perpaduan, Kelab Rukun Negara, Sekretariat Rukun Negara dan Pejabat Perpaduan Daerah.



LAPORAN EYEBALL NEGERI TERENGGANU

PELAPORAN NEGERI



STRATEGI PERKONGSIAN KANDUNGAN

KONSITENSI KANDUNGAN

STORY TELLING

KEKERAPAN

FOKUS

PERANCANGAN

KESESUAIAN

LATIHAN

PRINSIP DIAMALKAN

INKLUSIF DAN BERIMPAK

Penyertaan oleh semua lapisan jentera: RT, penyelaras, guru Tabika, dan belia — memupuk semangat penyebaran mesej perpaduan secara kolektif.

BERASASKAN DATA DAN RESPONSIF

Membolehkan JPNIN Negeri menilai program yang berkesan dan merancang pendekatan komunikasi yang lebih sesuai berdasarkan data tontonan dan interaksi.

BOLEH DILAKSANAKAN DAN DIPERLUAS

Laporan ini boleh dijana secara manual atau automatik menggunakan data capaian sedia ada — menjadikannya sesuai untuk pelaksanaan di semua daerah.

RELEVAN DAN KONTEKSTUAL

Menggunakan platform media sosial popular seperti Facebook dan TikTok yang selari dengan kecenderungan semasa masyarakat dan komuniti RT

IMPAK KEBERHASILAN UTAMA



Meningkatkan Capaian Mesej Perpaduan Secara Meluas

Aktiviti RT dan program Tabika disebar kepada ribuan pengguna media sosial — memperluas impak melebihi kehadiran fizikal di lapangan.



Menggalakkan Persaingan Sihat antara RT/Daerah

Daerah berlumba memaksimumkan view dan engagement — mendorong penghasilan kandungan lebih kreatif dan berkualiti.



Menguatkan Peranan Jentera Komunikasi Akar Umbi

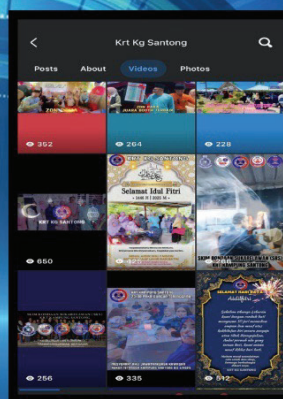
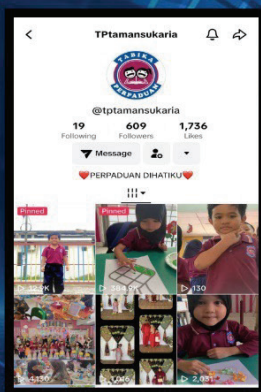
RT dan penyelarasa daerah diberi peranan jelas dalam penyebaran maklumat digital, meningkatkan rasa tanggungjawab dan kebersamaan.



Menjadi Penanda Aras Prestasi Komunikasi Digital JPNIN Negeri

Laporan eyeball kini menjadi rujukan tetap dalam mesyuarat negeri — menunjukkan transformasi ke arah organisasi berfokus data.

CONTOH-CONTOH POSTING





AMALAN TERBAIK 3

PENUBUHAN KOPERASI RUKUN TETANGGA TELAGA BATIN

Koperasi Rukun Tetangga Telaga Batin ditubuhkan sebagai inisiatif ekonomi komuniti oleh RT setempat bagi menjana pendapatan, mengurus sumber bersama, dan memperkasakan ekonomi komuniti melalui model koperasi yang tersusun. Koperasi ini merupakan antara yang pertama digerakkan sepenuhnya oleh RT dengan penglibatan aktif komuniti.

PRINSIP DIAMALKAN

RELEVAN DAN KONTEKSTUAL

Ditubuhkan berdasarkan potensi dan sumber komuniti setempat – antaranya kemahiran keusahawanan, sumber makanan tempatan, dan lokasi strategik berhampiran lapangan terbang.

BOLEH DILAKSANAKAN DAN DIPERLUAS

Menggunakan kepakaran dalaman komuniti, kemudahan sedia ada dan disokong oleh agensi seperti Suruhanjaya Koperasi Malaysia (SKM).

INKLUSIF DAN BERIMPAK

Ahli terdiri daripada penduduk RT sendiri termasuk belia dan suri rumah; hasil keuntungan diagihkan dan dilaburkan semula untuk pembangunan komuniti.

INTEGRITI DAN PERKONGSIAN ILMU

Pengurusan koperasi dijalankan secara telus, bermesyuarat secara berkala dan menjadi rujukan kepada RT lain yang berminat menubuhkan koperasi komuniti.

IMPAK KEBERHASILAN



MENJANA EKONOMI

- Memberi peluang menjana pendapatan melalui aktiviti seperti katering, perkhidmatan pembersihan, dan jualan produk tempatan.



LITERASI EKONOMI

- Ahli koperasi mendapat pendedahan kepada pengurusan kewangan, pemasaran dan tadbir urus koperasi.



KERJASAMA KOMUNITI

- Aktiviti koperasi melibatkan pelbagai lapisan penduduk – menggalakkan semangat gotong-royong dan kepemilikan bersama.



MODEL KOPERASI

Diiktiraf sebagai antara RT pertama menubuhkan koperasi aktif – menjadi rujukan kepada daerah dan negeri lain.

AMALAN TERBAIK 4: PENGHASILAN KOMPENDIUM JPNIN TERENGGANU

Kompendium Maklumat JPNIN Terengganu diterbitkan sebagai dokumen rujukan lengkap yang memuatkan profil organisasi, struktur pentadbiran, senarai RT, Tabika dan TASKA Perpaduan, jaringan kerjasama serta pencapaian strategik negeri. Ia menjadi sumber rasmi untuk rujukan dalaman, pihak berkepentingan dan agensi luar



PRINSIP DIAMALKAN

INTEGRITI DAN KETELUSAN MAKLUMAT

Data dan fakta dalam kompendium diverifikasi dan disusun secara profesional, menggambarkan imej telus dan berwibawa JPNIN negeri.

BERASASKAN BUKTI DAN DATA

Setiap amalan terbaik yang dikongsiikan perlu disokong dengan data sebenar – sama ada melalui impak program, jumlah penyertaan, hasil ekonomi, atau maklum balas komuniti.

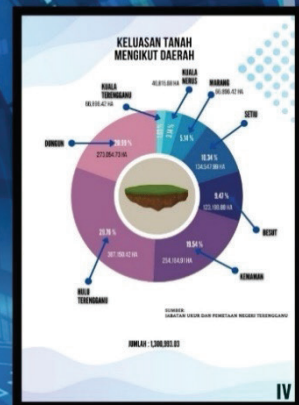
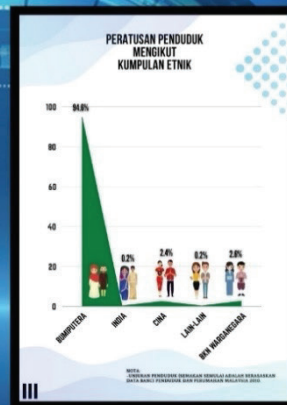
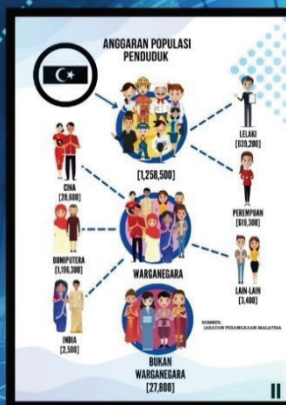
BOLEH DILAKSANAKAN DAN DIPERLUAS

Disediakan secara terancang, boleh dikemaskini secara berkala dan menjadi model yang boleh diterbitkan di negeri lain.

RELEVAN DAN KONTEKSTUAL

Kandungan disusun berdasarkan realiti operasi dan pelaksanaan program di peringkat negeri, daerah dan komuniti setempat.

CONTOH ISI KANDUNGAN KOMPENDIUM JPNIN TERENGGANU



CONTOH ISI KANDUNGAN KOMPENDIUM JPNIN TERENGGANU

BILANGAN PARLIMEN DAN DUN

BIL.	PARLIMEN	DUN
1.	P.033 BESUT	N.01 KUALA BESUT N.02 KOTA PETERA N.03 HULU BESUT
2.	P.034 SETU	N.04 JAR N.05 PERAPUR N.06 LAMPAR N.07 BATU MARUT
3.	P.035 KUALA NERUS	N.08 TERPAH N.09 BUKIT KERING N.10 BUKIT TONGGAL
4.	P.036 KUALA TERENGGANU	N.11 WAKAF PERIPAT N.12 BANGAR N.13 JARANG N.14 BATU BURUK
5.	P.037 MARANG	N.15 ALOR LIMBAT N.16 BUKIT PATAH N.17 BUKIT KERING N.18 BUKIT KERING N.19 BUKIT KERING

BILANGAN PARLIMEN DAN DUN

BIL.	PARLIMEN	DUN
6.	P.038 HULU TERENGGANU	N.20 TELUKANING N.21 KUALA BERING N.22 KUALA
7.	P.039 DUNGUIN	N.23 BUKIT BESI N.24 BUKIT KERING N.25 BUKIT KERING N.26 BUKIT KERING
8.	P.040 KEMAMAN	N.27 KEMAMAN N.28 KEMAMAN N.29 KEMAMAN N.30 KEMAMAN

BILANGAN MUKIM

BIL.	SARAWAK	MUKIM
1.	BESUT	10
2.	SETU	7
3.	KUALA NERUS	4
4.	KUALA TERENGGANU	21
5.	MARANG	8
6.	KEMAMAN	17
7.	DUNGUIN	13
8.	HULU TERENGGANU	10
	JUMLAH	99

BILANGAN PARTI POLITIK 8 PARLIMEN

BIL.	PARTI POLITIK	JUMLAH
1.	UMNO	0
2.	PAS	7
3.	BERSATU	1
	JUMLAH	8

BILANGAN PARTI POLITIK 32 DUN

BIL.	PARTI POLITIK	JUMLAH
1.	UMNO	0
2.	PAS	27
3.	BERSATU	5
	JUMLAH	32

SENARAI KANDUNGAN KOMPENDIUM JPNIN TERENGGANU

BAHAGIAN PENGURUSAN

- Carta Organisasi JPNIN Negeri Terengganu
- Waran Penjawatan JPNIN Negeri Terengganu
- Senarai Penjawatan Kontrak Tabika dan Taska
- Pengoperasian Pejabat
- Maklumat Tanah dan Peruntukan Perbelanjaan Bangunan (DE) Tahun Semasa

WARAN PENJAWATAN JPNIN NEGERI TERENGGANU

NO.	PEJABAT	NO.	PEJABAT	NO.	PEJABAT
1.	PEJABAT PERUSAHAAN	1.	PEJABAT PERUSAHAAN	1.	PEJABAT PERUSAHAAN
2.	PEJABAT PERUSAHAAN	2.	PEJABAT PERUSAHAAN	2.	PEJABAT PERUSAHAAN
3.	PEJABAT PERUSAHAAN	3.	PEJABAT PERUSAHAAN	3.	PEJABAT PERUSAHAAN
4.	PEJABAT PERUSAHAAN	4.	PEJABAT PERUSAHAAN	4.	PEJABAT PERUSAHAAN
5.	PEJABAT PERUSAHAAN	5.	PEJABAT PERUSAHAAN	5.	PEJABAT PERUSAHAAN
6.	PEJABAT PERUSAHAAN	6.	PEJABAT PERUSAHAAN	6.	PEJABAT PERUSAHAAN
7.	PEJABAT PERUSAHAAN	7.	PEJABAT PERUSAHAAN	7.	PEJABAT PERUSAHAAN
8.	PEJABAT PERUSAHAAN	8.	PEJABAT PERUSAHAAN	8.	PEJABAT PERUSAHAAN
9.	PEJABAT PERUSAHAAN	9.	PEJABAT PERUSAHAAN	9.	PEJABAT PERUSAHAAN
10.	PEJABAT PERUSAHAAN	10.	PEJABAT PERUSAHAAN	10.	PEJABAT PERUSAHAAN
11.	PEJABAT PERUSAHAAN	11.	PEJABAT PERUSAHAAN	11.	PEJABAT PERUSAHAAN
12.	PEJABAT PERUSAHAAN	12.	PEJABAT PERUSAHAAN	12.	PEJABAT PERUSAHAAN
13.	PEJABAT PERUSAHAAN	13.	PEJABAT PERUSAHAAN	13.	PEJABAT PERUSAHAAN
14.	PEJABAT PERUSAHAAN	14.	PEJABAT PERUSAHAAN	14.	PEJABAT PERUSAHAAN
15.	PEJABAT PERUSAHAAN	15.	PEJABAT PERUSAHAAN	15.	PEJABAT PERUSAHAAN
16.	PEJABAT PERUSAHAAN	16.	PEJABAT PERUSAHAAN	16.	PEJABAT PERUSAHAAN
17.	PEJABAT PERUSAHAAN	17.	PEJABAT PERUSAHAAN	17.	PEJABAT PERUSAHAAN
18.	PEJABAT PERUSAHAAN	18.	PEJABAT PERUSAHAAN	18.	PEJABAT PERUSAHAAN
19.	PEJABAT PERUSAHAAN	19.	PEJABAT PERUSAHAAN	19.	PEJABAT PERUSAHAAN
20.	PEJABAT PERUSAHAAN	20.	PEJABAT PERUSAHAAN	20.	PEJABAT PERUSAHAAN
21.	PEJABAT PERUSAHAAN	21.	PEJABAT PERUSAHAAN	21.	PEJABAT PERUSAHAAN
22.	PEJABAT PERUSAHAAN	22.	PEJABAT PERUSAHAAN	22.	PEJABAT PERUSAHAAN
23.	PEJABAT PERUSAHAAN	23.	PEJABAT PERUSAHAAN	23.	PEJABAT PERUSAHAAN
24.	PEJABAT PERUSAHAAN	24.	PEJABAT PERUSAHAAN	24.	PEJABAT PERUSAHAAN
25.	PEJABAT PERUSAHAAN	25.	PEJABAT PERUSAHAAN	25.	PEJABAT PERUSAHAAN
26.	PEJABAT PERUSAHAAN	26.	PEJABAT PERUSAHAAN	26.	PEJABAT PERUSAHAAN
27.	PEJABAT PERUSAHAAN	27.	PEJABAT PERUSAHAAN	27.	PEJABAT PERUSAHAAN
28.	PEJABAT PERUSAHAAN	28.	PEJABAT PERUSAHAAN	28.	PEJABAT PERUSAHAAN
29.	PEJABAT PERUSAHAAN	29.	PEJABAT PERUSAHAAN	29.	PEJABAT PERUSAHAAN
30.	PEJABAT PERUSAHAAN	30.	PEJABAT PERUSAHAAN	30.	PEJABAT PERUSAHAAN
31.	PEJABAT PERUSAHAAN	31.	PEJABAT PERUSAHAAN	31.	PEJABAT PERUSAHAAN
32.	PEJABAT PERUSAHAAN	32.	PEJABAT PERUSAHAAN	32.	PEJABAT PERUSAHAAN

02

03

SENARAI KANDUNGAN KOMPENDIUM JPNIN TERENGGANU

UNIT PERHUBUNGAN MASYARAKAT DAN KEJIRANAN (PMK)

- Bilangan Jentera Perpaduan Mengikut Daerah
- Bilangan Jentera Perpaduan Mengikut Parlimen
- Bilangan Jentera Perpaduan Mengikut Parlimen dan DUN
- Senarai RT Progresif
- Kelompok Komuniti Rukun Tetangga
- Bilangan Skuad Uniti
- Koperasi Rukun Tetangga
- Program Sayangi Komuniti
- Projek Ekonomi Rukun Tetangga
- Projek Kebuniti MADANI – KRT
- Bilangan KOSPEN dan Bomba Uniti
- Jenis Tanah Perancangan bagi KRT
- Jenis Kediaman bagi KRT
- Bilangan Pusat Rukun Tetangga dan Pusat Aktiviti Perpaduan

UNIT KESEPADUAN SOSIAL DAN INTEGRASI NASIONAL (KSN)

UNIT PENDIDIKAN AWAL KANAK-KANAK

- Bilangan Tabika Perpaduan dan Taska Genius Perpaduan
- Bilangan Guru dan Penolong Guru Tabika Perpaduan
- Bilangan Pendidik dan Pembantu Pendidik
- Taska Genius Perpaduan
- Bilangan Kanak-kanak Tabika Perpaduan dan Taska Genius Perpaduan

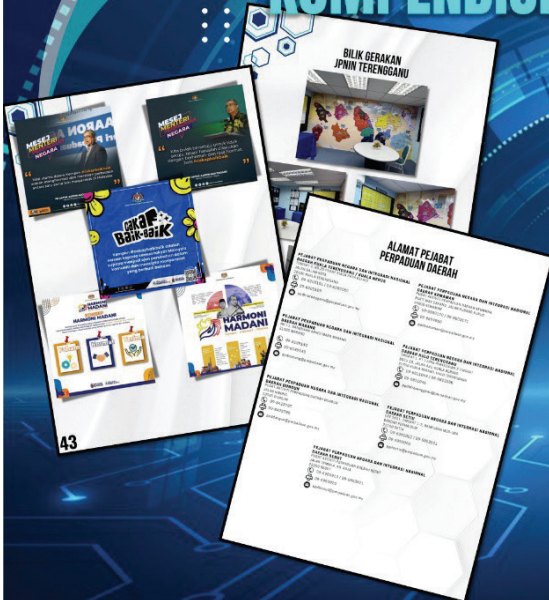
UNIT KENEGARAAN

- Bilangan Sekretariat Rukun Negara Mengikut IPT
- Bilangan Kelab Rukun Negara Sekolah Rendah dan Sekolah Menengah

UNIT KEHARMONIAN ANTARA PENGANUT AGAMA & PENGURUSAN PERPADUAN

- Bilangan Rumah Ibadat Bukan Islam Mengikut Jenis Rumah Ibadat dan Jenis Agama
- Bilangan Mediator Komuniti

SENARAI KANDUNGAN KOMPENDIUM JPNIN TERENGGANU



- **BILANGAN PELAKSANAAN PROGRAM / TAPAK INTEGRASI TAHUN SEMASA**
- **BILIK GERAKAN JPNIN TERENGGANU**
- **POSTER PERPADUAN**
- **ALAMAT PEJABAT PERPADUAN DAERAH DI NEGERI TERENGGANU**



KEMENTERIAN PERPADUAN NEGARA
JABATAN PERPADUAN NEGARA
DAN INTEGRASI NASIONAL

TERIMA KASIH

ATAS PERHATIAN SEMUA



DISKUSI PERPADUAN



RESOLUSI

PERSIDANGAN PEGAWAI PERPADUAN

“MENJULANG PERPADUAN DALAM ERA DIGITAL”

25 MEI 2025 | 10.30 AM – 12.30 PM

HOTEL SERI PACIFIC, KUALA LUMPUR

RESOLUSI PERSIDANGAN PEGAWAI PERPADUAN TAHUN 2025

“Menjulang Perpaduan Dalam Era Digital”

Tarikh: 23–25 Mei 2025

Tempat: Hotel Seri Pacific Kuala Lumpur

PENGENALAN

Persidangan Pegawai Perpaduan Tahun 2025 ini merupakan kali kedua yang berjaya menghimpunkan seramai 400 orang peserta dari seluruh negara. Persidangan ini bertujuan untuk menyediakan resolusi bagi mencapai objektif berikut;

OBJEKTIF PERSIDANGAN

1. Memahami cabaran global, perubahan geopolitik dan teknologi digital yang mempengaruhi ekosistem perpaduan;
2. Meningkatkan kepimpinan dan kebolehpayaan pegawai dalam aspek tadbir urus yang baik berasaskan nilai integriti dan akauntabiliti dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab; dan
3. Memperkasa pegawai sebagai Jurutera Sosial (*Social Engineer*) yang efektif, inovatif dan kreatif dalam menjalankan peranan sebagai peneraju bidang perpaduan.

RESOLUSI

Resolusi telah berjaya dihasilkan setelah melalui 9 siri pembentangan, perbincangan dalam sesi sidang pleno bersama pakar bidang sosial, para peserta persidangan telah sebulat suara bersetuju menerima dan mengangkat resolusi berikut:

1. **Memperkasa Kompetensi dan Profesionalisme:**

Melalui pelaksanaan Pelan Pembangunan Profesionalisme Pegawai Pembangunan Masyarakat, penyediaan Peta Laluan Kerjaya dan Pelan Operasi Latihan dengan tujuan untuk memastikan Pegawai Perpaduan mempunyai kemahiran yang tinggi dan kompeten selaras dengan cabaran semasa.

2. **Memantapkan Integriti dan Tadbir Urus:**

Mengamalkan nilai integriti dan akauntabiliti dalam setiap tindakan agar penyampaian perkhidmatan berteraskan prinsip perpaduan dan kebertanggungjawaban.

3. **Penggunaan Teknologi dalam Urus Tadbir:**

Mempercepat adaptasi pendigitalan melalui pembangunan ICT dan AI dan membangunkan infrastruktur digital lengkap dan mengaplikasikan teknologi terkini dalam pengurusan isu perpaduan, program Rukun Tetangga dan Pendidikan Awal Kanak-Kanak.

4. **Pemerkasaan Peranan di Peringkat Negeri dan Daerah:**

- i. Memperkukuh peranan sebagai Jurutera Sosial (*Social Engineer*) dengan menjadikan Pegawai Perpaduan sebagai ejen utama perpaduan yang cekap, inovatif dan kreatif dalam membimbing komuniti pelbagai kaum melalui penguasaan teknologi digital dan AI; dan
- ii. Memperkasa pemikiran strategik dan penyelesaian kreatif dengan mengasah keupayaan pegawai dalam merancang program perpaduan yang bersifat jangka pendek, sederhana dan jangka panjang, secara inklusif dan mampu menangani cabaran semasa.

5. **Jaringan Kerjasama Rentas Agensi:**

Mewujudkan jaringan kerjasama antara jabatan dengan agensi lain bagi mengukuhkan kolaborasi strategik pelbagai pihak melalui pendekatan *Associated and Integrated Strategy (AI Strategy)* dengan pendekatan *whole-of-nation* dan *whole-of-government* bagi menyelaraskan kerjasama antara semua pemegang taruh.

6. **Menjadikan IKLIN sebagai Pusat Kecemerlangan Perpaduan (*Unity Centre of Excellence*):**

- i. Melalui fungsi sebagai pusat rujukan yang menghimpunkan data, bahan rujukan dan sumber perpaduan yang tersusun, sistematik dan dapat diakses secara meluas; dan
- ii. Mewujudkan Ekosistem Integrasi Sosial Nasional (EISN) sebagai kerangka menyeluruh berasaskan data, kepimpinan komuniti dan integrasi rentas sektor dalam menangani, menilai dan memelihara keharmonian sosial negara.

7. **Membangunkan Sistem Amaran Awal Pengurusan Perpaduan:**

Membolehkan pengesanan dan intervensi awal terhadap potensi konflik secara tepat, pantas dan menyeluruh dengan integrasi teknologi, data lapangan dan diselesaikan di peringkat sumber (*at source*).

8. Meningkatkan kualiti pendidikan Tabika Perpaduan:

- i. Pensiswazahan guru sekurang-kurangnya 50% dalam tempoh RMKe-13;
- ii. Penekanan kepada Kemahiran 3M (Membaca, Menulis dan Mengira); dan
- iii. Penggunaan platform digital asas perpaduan dari peringkat awal.

9. Meningkatkan hebahan dan promosi aktiviti perpaduan melalui:

- i. Pendigitalan ICT dan Teknologi Kecerdasan Buatan (AI); dan
- ii. Penggunaan media sosial secara efektif untuk meluaskan capaian mesej perpaduan kepada seluruh lapisan masyarakat.

10. Pelaksanaan Persidangan Pegawai Perpaduan:

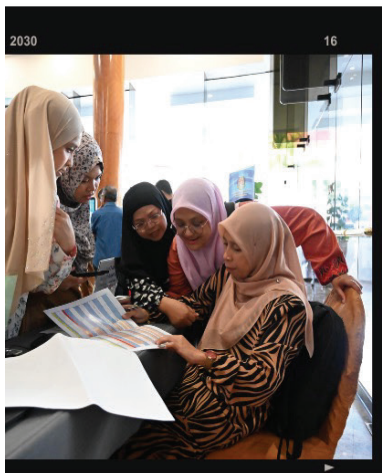
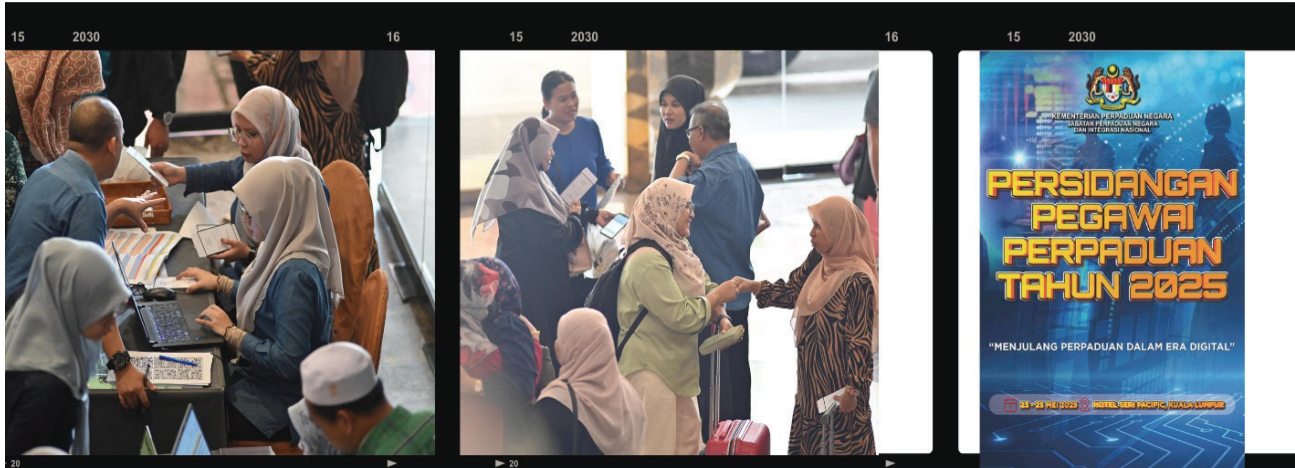
Berusaha untuk mengadakan Persidangan Pegawai Perpaduan setiap 3 tahun sebagai platform menyampaikan strategi dan hala tuju jabatan dan kementerian. Melalui persidangan ini, ianya menyediakan ruang untuk mengkaji semula pencapaian dan menjadi medan untuk pegawai mengukuhkan interaksi serta semangat kerja berpasukan.

11. Gerak Saraf Perang Saraf Dalam Era Pendigitalan:

- i. Pegawai Perpaduan perlu bijak mengemosikan fakta, mencipta naratif yang berlandaskan Perlembagaan dan Rukun Negara bagi menghadapi cabaran gerak saraf perang saraf dalam era digital; dan
- ii. Pegawai Perpaduan hendaklah peka dengan persekitaran dengan kebolehan memantau isu yang berlaku dalam komuniti dan media sosial.

PENUTUP

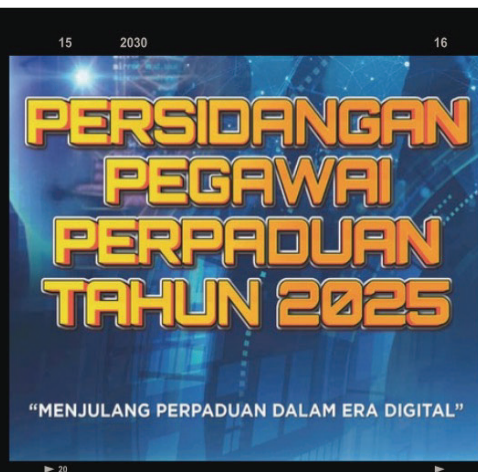
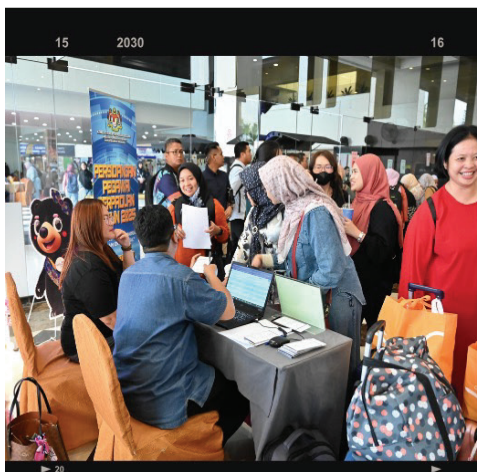
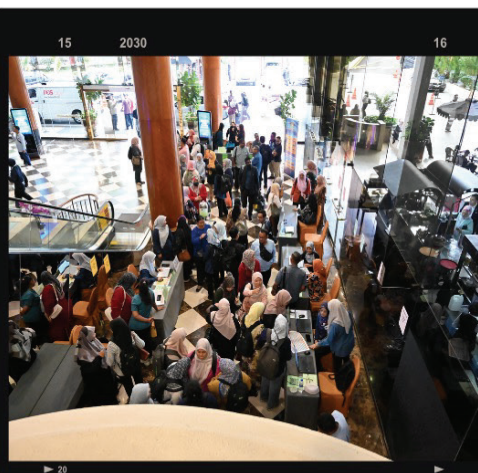
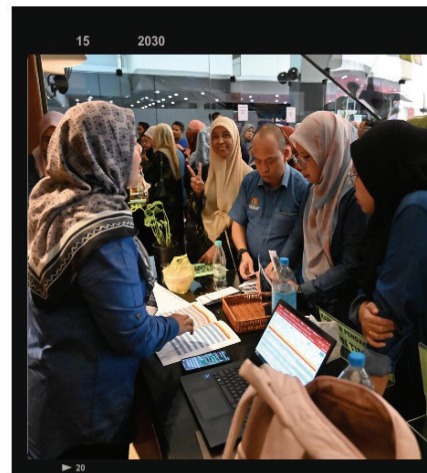
Resolusi ini dibentangkan kepada Ketua Pengarah Jabatan Perpaduan Negara dan Integrasi Nasional dan dimajukan kepada Kementerian Perpaduan Negara dan semua Pengarah Perpaduan Negeri untuk perhatian dan pelaksanaan. Adalah menjadi harapan, resolusi ini membuka ruang serta panduan kepada warga perpaduan dalam usaha menyediakan ekosistem perpaduan yang kondusif untuk menyemarakkan lagi hubungan muhibah dalam kalangan masyarakat Malaysia yang pelbagai kaum serta berbeza latar belakang dan wilayah.



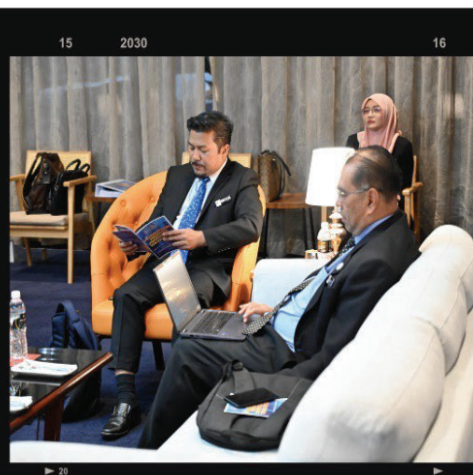
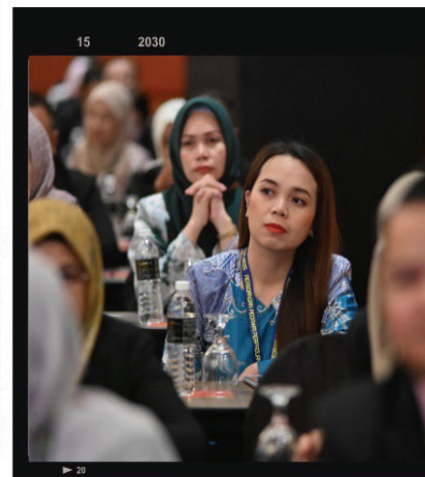
CORETAN

PERSIDANGAN PEGAWAI PERPADUAN

23 - 25 MEI 2025
HOTEL SERI PACIFIC, KL











PENGHARGAAN

JAWATANKUASA INDUK MERAKAMKAN SETINGGI -TINGGI
PENGHARGAAN DAN TERIMA KASIH KEPADA SEMUA YANG TERLIBAT
SECARA LANGSUNG DAN TIDAK LANGSUNG DALAM MENJAYAKAN
PERSIDANGAN PEGAWAI PERPADUAN
TAHUN 2025

DARI 23 SEHINGGA 25 MEI 2025

PERSIDANGAN PEGAWAI PERPADUAN



e ISBN 978-967-13398-4-8



Diterbitkan oleh :

**INSTITUT KAJIAN DAN LATIHAN INTEGRASI NASIONAL
JABATAN PERPADUAN NEGARA DAN INTEGRASI NASIONAL**

Kementerian Perpaduan Negara
Aras 8, Blok E2, Kompleks E,
Pusat Pentadbiran Kerajaan Persekutuan,
62502 Wilayah Persekutuan Putrajaya