

# AHLI JAWATAN KUASA

1. DR. MD. ZAKI BIN OTHMAN (PENGERUSI)
2. ZULHELMI BIN ABDULLAH (SETIAUSAHA)
3. MAHADIR BIN YUNOS
4. ALIAS BIN ABU HASSAN
5. MAT SHATER BIN AWANG
6. ZULKIFLI BIN ABDUL SARIF
7. MOHD FARIS BIN ABDUL RASHID
8. ZULKIFLI BIN MUHAMMAD
9. AZHAR BIN AHMAD
10. MOHD NADZRI BIN OMAR
11. SAIFUL BAHARI BIN MOHAMAD SHAH
12. SHUKUR BIN SANDARI
13. ADNAN BIN ALI
14. ANUAR BIN ISMAIL
15. CHE MOHD TAHAR BIN CHE HUSIN
16. SAIFOL BIN MOHD ZAMBRI
17. ZAIHAIRI BIN ABDUL HAMID
18. ZHRUL ZAMZURI BIN MOHTAR
19. KHAIRUL AZHAR BIN OSMAN
20. MAT SHARIFF BIN HJ BUDIN
21. MOHD NUZAIHAN BIN AB KADIR
22. NASIR BIN RAMLI
23. ENSKU MOHD NAZRI BIN ENSKU MANSOR

# PENYUMBANG

1. MUHAMAD HAKIM BIN HASHIM
2. HJ YAHAYA BIN JAAFAR
3. ABU KASIN BIN JIDIN
4. MOHD AMIR BIN HASHIM
5. AHMAD SYAMSUL BIN REZALI
6. ZAMRI BIN HAMID
7. WILSON A/L PERIANAYAGAM
8. DR. SOM PHONG A/L CHIT
9. ROSMAN BIN JONET
10. ZULFIKAR BIN MOHD KHAWARI
11. AMIN ZAFRI BIN ABD RAHMAN
12. MOHD ZABIDI BIN MOHD TAHA
13. ARIS BIN SAHAT
14. MOHD AWAL DIN BIN MOHD NAZIR
15. MAZLAN BIN ZAKARIYA
16. MUSA BIN ABDUL GHANI
17. SAIFUL LIZAN BIN MOHAMMED
18. NORDIN BIN ABDUL MUTALIB
19. SHAMSURI BIN MAT
20. SALIMI BIN ISMAIL
21. ABDUL GHAFAR BIN SALLEH
22. ZAITITA BINTI BAHARUDIN
23. NURAFIZAH BINTI MOHD NOR
24. MOHD ASRI BIN ZAHARI
25. AFIFUDIN BIN SAID
26. MOHD NAJIB BIN RAMLI
27. ZURINA BINTI ABDUL JABAR
28. ROSAMEYRA AZNITA BINTI ROSLI
29. NORIDIN BIN SAMIAN
30. SHAHRL NIZAR BIN ISMAIL
31. NOR AISHAH BINTI SAPRY
32. MULYADIE BIN AHMAD

# ISI KANDUNGAN

- 007** RINGKASAN EKSEKUTIF
- 008** PENGENALAN
- 009** PERANAN PENOLONG PEGAWAI PERUBATAN
- 010** PELAN PEMBANGUNAN PROFESION PENOLONG PEGAWAI PERUBATAN (6P)
- 011** VISI, MISI DAN MOTO
- 012** TEMA
- 013** PEMEGANG TARUH DAN PELANGGAN
- 014** CARTA ORGANISASI SEKRETARIAT LEMBAGA PEMBANTU PERUBATAN
- 015** NILAI TAMBAH - 3D
- 020** METODOLOGI
- 021** ISU DAN CABARAN
- 022** TERAS STRATEGIK (6P)
- 023** TERAS 1 – PEMBANGUNAN PENDIDIKAN
- 024** TERAS 2 – PENGUKUHAN STRUKTUR ORGANISASI
- 024** TERAS 3 – PEMANTAPAN PERANAN PPP
- 027** TERAS 4 – KEMAJUAN KERJAYA
- 028** TERAS 5 – PEMBANGUNAN SUMBER MANUSIA
- 029** TERAS 6 – PENGUKUHAN KOLABORASI ANTARABANGSA
- 030** TERAS DAN KEBERHASILANNYA (OUTCOME)
- 032** PELAN STRATEGIK PERKHIDMATAN PENOLONG PEGAWAI PERUBATAN 2018 - 2022



**Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,**

Pelan Pembangunan Profesion Penolong Pegawai Perubatan (6P) 2016 – 2030 merupakan satu dokumen yang dihasilkan tepat pada waktunya dimana ianya sejajar dengan hasrat Kementerian Kesihatan untuk mentransformasikan perkhidmatan kesihatan di negara ini. Pelan ini adalah satu dokumen berkualiti tinggi dan mampu bertindak sebagai pengemudi kepada profesion Penolong Pegawai Perubatan. Falsafah dan konsep yang diperkenalkan didalam dokumen ini adalah amat relevan dengan perubahan kini dan akan datang di sektor perkhidmatan kesihatan negara.

Pelan 6P ini dijangka dapat menyuntik anjakan paradigma bagi profesion Penolong Pegawai Perubatan dimana ianya merupakan salah satu profesion penting di Kementerian Kesihatan Malaysia. Pelan ini menitikberatkan pembangunan pendidikan, kemajuan kerjaya, pembangunan sumber manusia dan pengukuhan kolaborasi antarabangsa. Usaha ini diyakini dapat memantapkan lagi peranan Penolong Pegawai Perubatan sebagai anggota kesihatan yang dinamik serta mencerminkan peranan sebenar Penolong Pegawai Perubatan di bidang Perubatan dan kesihatan.

Kelangsungan Pelan 6P yang ditunjang dengan Pelan Strategik 2018 – 2022 (5 tahun) adalah suatu usaha yang amat dipuji. Ini adalah kerana inisiatif-inisiatif strategik jangka masa pendek dan panjang adalah amat diperlukan untuk merealisasikan Pelan 6P ini.

Jika sebelum ini peranan dan tanggungjawab Penolong Pegawai Perubatan adalah tertumpu sebagai membantu sahaja, tetapi dengan lahirnya Pelan 6P ini ianya akan mengembangkan Peranan Penolong Pegawai Perubatan sebagai rakan kongsi Pegawai Perubatan dan bekerjasama sebagai pasukan bersama dengan profesion perubatan lain dalam menyampaikan perkhidmatan kepada masyarakat.

Untuk itu, setinggi-tinggi tahniah dan syabas saya ucapkan kepada Lembaga Pembantu Perubatan, Bahagian Amalan Perubatan dan semua yang terlibat dalam menjayakan 'blue print' Pelan Pembangunan Profesion Penolong Pegawai Perubatan. Terima kasih.

**Datuk Dr Noor Hisham bin Abdullah**  
KETUA PENGARAH KESIHATAN MALAYSIA

**Assalamualaikum dan Salam Sejahtera,**

Terlebih dahulu, saya ingin merakamkan ucapan terima kasih kerana memberi kesempatan untuk merakamkan ucapan penghargaan di dalam dokumen "Pelan Pembangunan Profesion Penolong Pegawai Perubatan 2016–2030". Program Perubatan dan kesihatan sentiasa memberikan sokongan sepenuhnya terhadap usaha murni yang sedang dibangunkan oleh Lembaga Pembantu Perubatan. Usaha ini sudah tentunya akan memantapkan lagi mutu perkhidmatan Profesion Penolong Pegawai Perubatan selaras dengan hasrat dan matlamat utama Kementerian Kesihatan Malaysia iaitu memberi perkhidmatan yang berkualiti tinggi kepada rakyat Malaysia.

Justeru, setelah saya meneliti dan menilai setiap aspek yang telah direncanakan di dalam dokumen ini, ianya diharapkan dapat melahirkan Penolong Pegawai Perubatan yang berwibawa dalam pelbagai aspek kepakaran teknikal seperti yang dihasratkan di dalam dokumen ini. Saya juga amat yakin dan percaya, dengan wujudnya "Blue Print" ini, Profesion Penolong Pegawai Perubatan akan menjadi 'front liner' yang terpenting di dalam penyampaian Perkhidmatan Perubatan dan Kesihatan di Kementerian Kesihatan Malaysia.

Akhir sekali saya ingin mengucapkan Tahniah dan Syabas kepada Lembaga Pembantu Perubatan, Bahagian Amalan Perubatan, Kementerian Kesihatan Malaysia khususnya kepada Pegawai dan Anggota yang terlibat secara langsung atau tidak langsung dalam menjayakan penerbitan buku yang amat bernilai ini.

**Dato Dr Hj. Azman bin Hj. Abu Bakar**  
Timbalan Ketua Pengarah Kesihatan (Kesihatan)  
Kementerian Kesihatan Malaysia



**Salam Sejahtera,**

Saya ingin mengambil kesempatan ini untuk mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan kepada Lembaga Pembantu Perubatan, Bahagian Amalan Perubatan, Kementerian Kesihatan Malaysia di atas usaha membangunkan 'Pelan Pembangunan Profesion Penolong Pegawai Perubatan 2016 – 2030' (6P) dan 'Pelan strategik perkhidmatan Penolong Pegawai Perubatan 2018 -2022'. Kedua-dua Pelan ini akan digunakan sebagai rujukan utama oleh profesion Penolong Pegawai Perubatan dan Kementerian/ Jabatan/agensi lain untuk membangunkan Profesion Penolong Pegawai Perubatan.

Pembangunan 6P ini adalah tepat pada masanya kerana Kementerian Kesihatan Malaysia sedang mengalami arus transformasi bagi mempertingkatkan prestasi penjagaan kesihatan berkualiti yang mampan lagi berkesan. Saya percaya pembangunan 6P telah dirancang dengan teliti berdasarkan bukti agar ianya selari dan senada dengan segala perancangan yang sedang diusahakan oleh Kementerian Kesihatan Malaysia khususnya di program kesihatan awam.

Oleh itu, saya menyeru agar semua pihak yang berkepentingan dapat memberi komitmen dan tumpuan yang khusus dalam mengimplementasikan segala langkah-langkah strategik yang telah dirancang agar sasaran-sasaran yang telah ditetapkan dicapai . Selamat maju jaya

---

**Dato' Dr. Chong Chee Kheong**  
Timbalan Ketua Pengarah Kesihatan (Kesihatan Awam)  
Kementerian Kesihatan Malaysia



**Assalamualaikum dan salam sejahtera,**

Terlebih dahulu saya ingin mengucapkan tahniah dan syabas kepada semua ajk yang bertungkus lumus menerbitkan buku Pelan Pembangunan Profesion Penolong Pegawai Perubatan (6P) 2016 - 2030. Ia merupakan antara inisiatif terpenting dilaksanakan oleh Lembaga Pembantu Perubatan untuk memperkasakan Profesion Penolong Pegawai Perubatan (PPP) di Malaysia.

Profesion Penolong Pegawai Perubatan adalah antara profesion tertua, di bidang kesihatan yang telah wujud 230 tahun dahulu. Sepanjang perjalanan jauh ini, Profesion Penolong Pegawai Perubatan telah menghadapi pelbagai isu dan cabaran untuk memastikan peranan yang dimainkan oleh Penolong Pegawai Perubatan sebagai 'Front liner' sentiasa relevan, efektif dan efisien. Oleh itu, satu pelan pembangunan profesion Penolong Pegawai Perubatan yang komprehensif yang meliputi segala aspek perkhidmatan yang disampaikan oleh Penolong Pegawai Perubatan perlu dibangunkan.

Selaras dengan itu, Pelan Transformasi Perkhidmatan Kesihatan (PTPK) KKM, yang menitikberatkan perkhidmatan kesihatan yang lebih mampan serta responsif kepada perubahan persekitaran dan keperluan rakyat telah dijadikan sebagai **asas** untuk membangunkan pelan ini.

Pelan Pembangunan Profesion Penolong Pegawai Perubatan (6P) telah diijarkan dengan kerangka Pelan Transformasi Perkhidmatan Kesihatan supaya ia seiring dengan halatuju KKM.

Pelan Strategik Perkhidmatan Penolong Pegawai Perubatan (2018- 2022) pula dibangunkan sebagai 'tools' untuk melaksana Pelan 6P. Pelan Strategik ini mengandungi 9 langkah strategik yang mengandungi 13 Inisiatif Strategik. Pelan Strategik yang dibangunkan setiap 5 tahun ini dijangka dapat merealisasikan segala perancangan masa depan profesion Penolong Pegawai Perubatan yang telah digariskan di bawah Pelan 6P. Pelan Strategik Perkhidmatan Penolong Pegawai Perubatan ini akan dipantau secara berjadual oleh Seksyen Dasar dan Perancangan Strategik, Lembaga Pembantu Perubatan.

Walaupun bagaimanapun untuk merealisasikan hasrat yang terkandung dalam dokumen ini, ia memerlukan kerjasama yang mantap dan komitmen yang tinggi dari pelbagai kategori PPP. Oleh itu, marilah kita bersama-sama berganding bahu bekerjasama menuju matlamat yang satu. Sesungguhnya akan ada banyak lagi rintangan dan cabaran yang akan kita hadapi, Namun sekiranya kita bersatu, kejayaan sudah tentu dapat dicapai.

Dikesempatan ini sekali lagi saya ingin mengucapkan tahniah kepada semua yang terlibat di dalam memberi segala maklumat dan idea sehingga terhasilnya dokumen **6P** ini, Semoga usaha murni ini dapat jalankan secara berterusan dan penambahbaikan dilakukan sekiranya ada.

Wassalam

***"CEPAT, CEKAP DAN PROFESIONAL"***

**Dr Md. Zaki bin Othman**  
Ketua Penolong Pegawai Perubatan Malaysia  
Lembaga Pembantu Perubatan  
Kementerian Kesihatan Malaysia

# RINGKASAN EKSEKUTIF

Profesion Penolong Pegawai Perubatan telah wujud sejak 230 tahun dulu dalam menyampaikan perkhidmatan kesihatan kepada rakyat di negara ini. Namun sepanjang perjalanan jauh ini, Profesion Penolong Pegawai Perubatan menghadapi pelbagai isu dan cabaran untuk memastikan peranan penting yang dimainkan sebagai 'Front liner' sentiasa relevan, efektif dan efisien. Profesion ini telah melalui pelbagai evolusi dan telah membangun bersama-sama Kementerian Kesihatan Malaysia. Oleh itu, satu pelan pembangunan profesion Penolong Pegawai Perubatan yang komprehensif yang meliputi segala aspek perkhidmatan yang disampaikan oleh Penolong Pegawai Perubatan di sektor awam dan swasta perlu dibangunkan.

Selaras dengan itu, Pelan Transformasi Perkhidmatan Kesihatan (PTPK) oleh Kementerian Kesihatan yang menitikberatkan perkhidmatan kesihatan yang lebih mampan serta responsif kepada perubahan persekitaran dan keperluan rakyat telah dijadikan sebagai asas untuk membangunkan Pelan ini.

Pelan Pembangunan Profesion Penolong Pegawai Perubatan (6P) telah dijajarkan dengan kerangka Pelan Transformasi Perkhidmatan Kesihatan (PTPK), merangkumi 6 Teras seperti dibawah :



Pelan Strategik Perkhidmatan Penolong Pegawai Perubatan (2018- 2022) pula dibangunkan sebagai 'tools' untuk melaksanakan Pelan 6P. Pelan Strategik ini mengandungi 9 langkah strategik yang mengandungi 13 Inisiatif Strategik. Pelan Strategik yang dibangunkan setiap 5 tahun ini dijangka dapat merealisasikan segala perancangan masa depan profesion Penolong Pegawai Perubatan yang telah digariskan di bawah Pelan 6P. Pelan Strategik Perkhidmatan Penolong Pegawai Perubatan ini akan dipantau secara berjadual oleh Seksyen Dasar dan Perancangan Strategik, Lembaga Pembantu Perubatan.

# PENGENALAN

**1786**

2 orang pembantu perubatan yang bertugas dengan Syarikat Hindia Timur Inggeris di Pulau Pinang

**1823**

Latihan pertama sebagai Pembantu Apotekeri

**1905**

Latihan perubatan bersama *Doktor* bermula di Singapura selama 2 tahun.

**1950**

Dikenali sebagai **DRESSER**

**1963**

Dikenali sebagai **PEMBANTU RUMAH SAKIT**

**1970**

Dikenali sebagai **PEMBANTU HOSPITAL**

**1985**

Dikenali sebagai **PEMBANTU PERUBATAN**

**2007**

Dikenali sebagai **PENOLONG PEGAWAI PERUBATAN**



# PERANAN

## PENOLONG PEGAWAI PERUBATAN

---

Penolong Pegawai Perubatan (PPP) adalah anggota barisan hadapan 'Front liner' yang sentiasa berusaha untuk menjayakan aspirasi Kementerian Kesihatan melalui peranan utamanya iaitu:



Oleh kerana sektor perkhidmatan perubatan dan kesihatan adalah dinamik, maka penekanan pada tugas dan perkhidmatan berubah mengikut kesesuaian masa dan keadaan. Jika dahulu pendekatan perkhidmatan PPP adalah melalui perkhidmatan kesihatan setempat (Health Centric), namun bersesuaian dengan perkembangan terkini pendekatan "**Community Centric**" diberi keutamaan.

Pendekatan "**Community Centric**" akan menitikberatkan dan mengembangkan peranan Penolong Pegawai Perubatan terutamanya dalam aspek promotif dan preventif sementara dalam aspek kuratif, rehabilitatif dan paliatif akan diperkukuhkan selaras dengan keperluan perkhidmatan.

# PELAN

## PEMBANGUNAN PROFESION PENOLONG PEGAWAI PERUBATAN (6P)

---

“ PROFESION  
DIPERKASA,  
MASYARAKAT  
SEJAHTERA ”

Pelan Pembangunan Profesion Penolong Pegawai Perubatan (**6P**) merupakan satu Pelan Pembangunan Profesion yang komprehensif akan digunakan dari tahun 2016 hingga 2030. Pelan ini telah diijarkan dan diolah berdasarkan Pelan Strategik Kementerian Kesihatan 2016 -2020 serta Pelan Transformasi Kementerian Kesihatan 2015 – 2020. Pelan ini selari serta menyokong halatuju Kementerian Kesihatan Malaysia dan perkembangan perkhidmatan kesihatan di Malaysia. Tema '**PROFESION DIPERKASA, MASYARAKAT SEJAHTERA**' akan menjadi teras utama yang diterap dalam proses pembangunan dokumen 6P ini.

# VISI, MISI DAN MOTO

## VISI

Melahirkan **PENOLONG PEGAWAI PERUBATAN** yang unggul dalam penyampaian perkhidmatan kesihatan kepada masyarakat.



## MISI

Melestarikan perkhidmatan profesion Penolong Pegawai Perubatan yang berkualiti untuk merealisasikan aspirasi Kementerian Kesihatan Malaysia.



## MOTO

**CEPAT, CEKAP DAN PROFESIONAL**

**PENJELASAN MOTO:**

**CEPAT :**

Cepat dan tepat dalam pemberian rawatan kepada pesakit.

**CEKAP :**

Cekap dan berkesan dalam menjalankan tugas.

**PROFESIONAL:**

Profesion yang didasari oleh satu modul latihan yang terancang serta dikawal oleh Akta dan Kod Etika Lembaga Pembantu Perubatan, Malaysia.

1. Meningkatkan peluang pendidikan bertaraf ijazah serta latihan pengkhususan.
2. Memantapkan fungsi dalam bidang Perkhidmatan Penjagaan Pra Hospital dan Ambulans, Kecemasan, bidang-bidang pengkhususan serta Kesihatan Primer.
3. Meningkatkan imej profesion dengan penerapan konsep 3D (*Discipline, Documentation, Development*).

# TEMA

## PROFESION DIPERKASA MASYARAKAT SEJAHTERA



# PEMEGANG TARUH DAN PELANGGAN

KEMENTERIAN  
KESIHATAN  
MALAYSIA

LEMBAGA  
PEMBANTU  
PERUBATAN  
MALAYSIA

PEMEGANG TARUH

PENOLONG PEGAWAI PERUBATAN

PELANGGAN

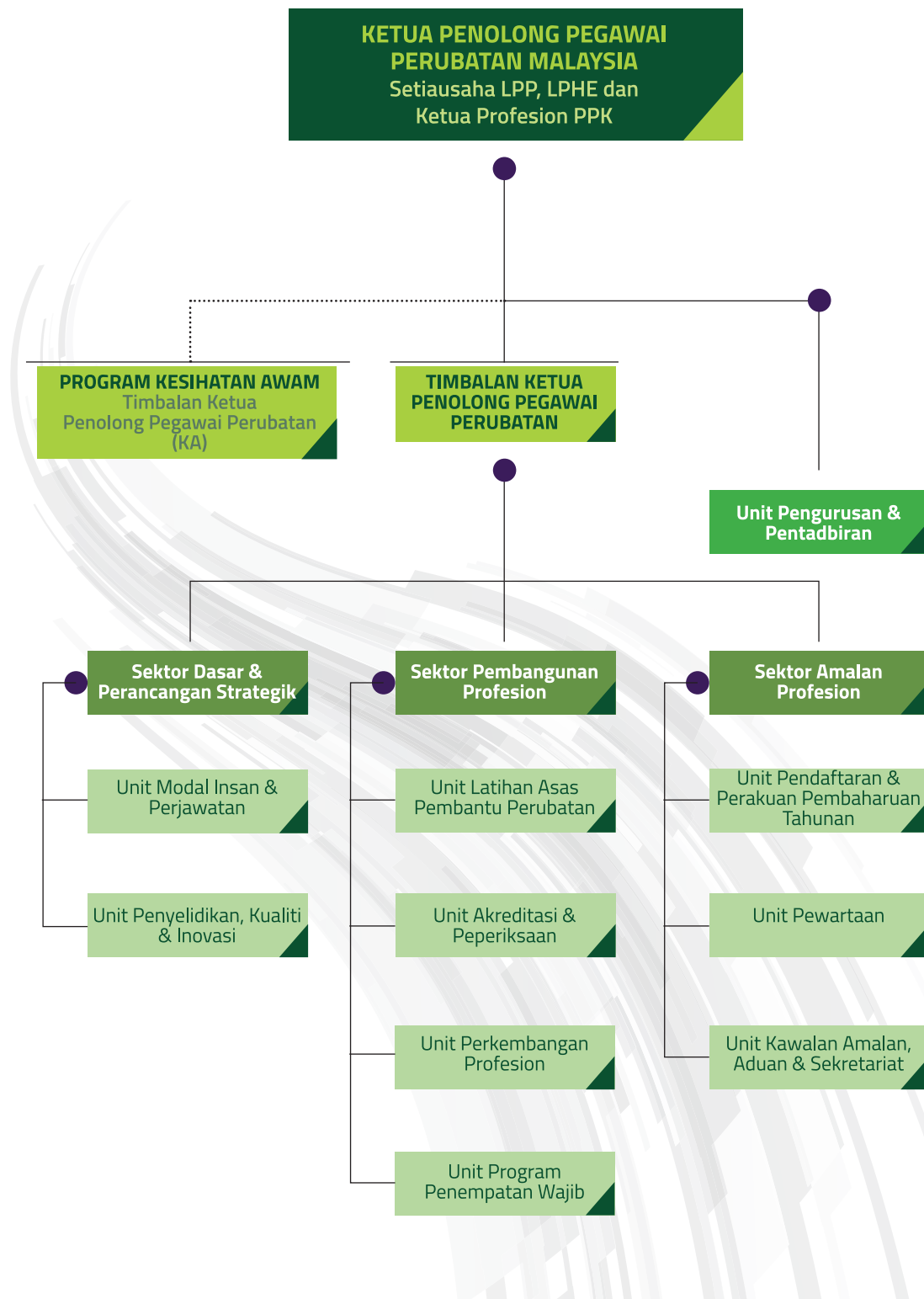
JABATAN /  
AGENSI  
KERAJAAN  
YANG  
BERKAITAN

SEKTOR  
SWASTA /  
BUKAN BADAN  
KERAJAAN  
(NGO)

PIHAK  
BERKEPENTINGAN /  
RAKYAT

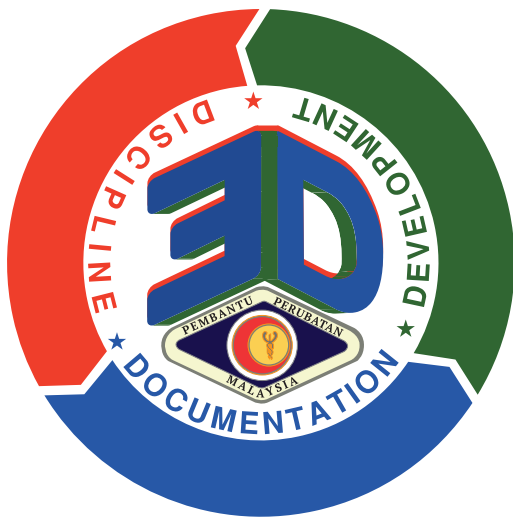
# CARTA ORGANISASI

## SEKRETARIAT LEMBAGA PEMBANTU PERUBATAN, KEMENTERIAN KESIHATAN MALAYSIA



# NILAI TAMBAH 3D

---

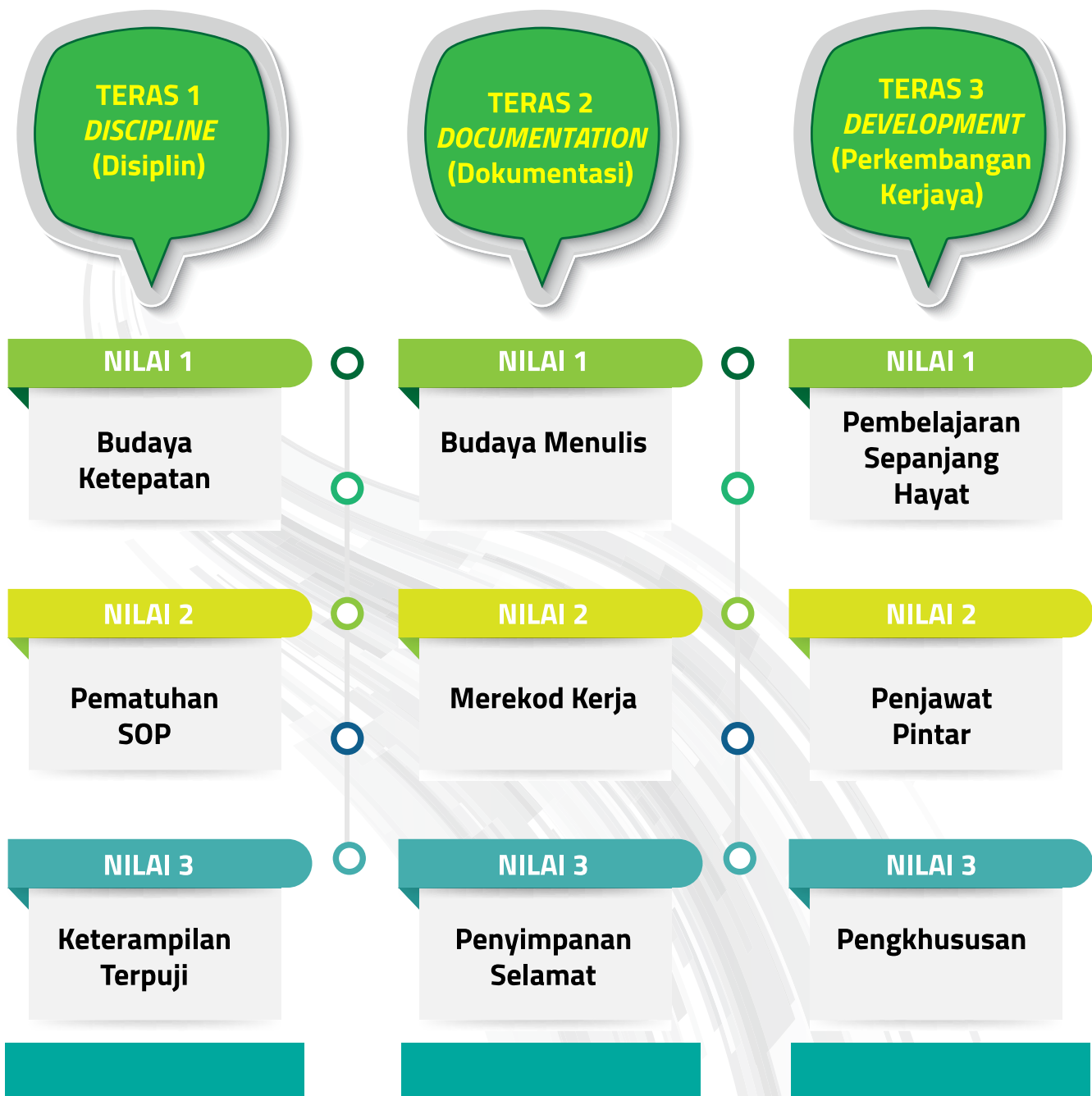


**Konsep 3D** ini merupakan satu inisiatif untuk meningkatkan imej dan perkembangan profesion Penolong Pegawai Perubatan (PPP) melalui 3 teras iaitu *Discipline*, *Documentation* dan *Development*. Setiap teras ini akan disokong dengan 3 nilai utama dan setiap nilai utama pula akan disokong dengan 3 elemen. Konsep 3D ini akan diterapkan ke dalam Pelan Pembangunan Profesion Penolong Pegawai Perubatan (6P) sebagai langkah *holistic approach*. Ianya akan bertindak sebagai sinergi kepada pembangunan 6P.

**Konsep 3D** ini akan diimplimentasi, dianalisa dan ditambahbaik pada setiap peringkat Profesion PPP. Ianya akan menjadi satu usaha yang akan dilaksanakan secara berperingkat dan berterusan.

# 3D

## TERAS DAN NILAI





# TERAS

## 1

### DISCIPLINE (DISIPLIN)

#### NILAI

#### 1

#### BUDAYA KETEPATAN

##### ELEMEN 1

**KEPATUHAN MASA**  
*Mematuhi waktu kerja*

##### ELEMEN 2

**KEPATUHAN KUALITI KERJA**  
*Menyiapkan sesuatu kerja atau tugas yang dirangka mengikut tempoh masa yang ditetapkan*

##### ELEMEN 3

**SASARAN KERJA**  
*Mempunyai wawasan untuk menyiapkan kerja yang ditetapkan*

#### NILAI

#### 2

#### PEMATUHAN SOP

##### ELEMEN 1

**SENARAI SEMAK**  
*Mengamalkan senarai semak setiap prosedur yang dilakukan*

##### ELEMEN 2

**BERKEMAHIRAN TINGGI**  
*Mengamalkan prosedur berdasarkan SOP, CPG dan Garis Panduan yang ditetapkan*

##### ELEMEN 3

**KEFAHAMAN**  
*Mempunyai kefahaman dalam prosedur yang dilakukan*

#### NILAI

#### 3

#### KETERAMPILAN TERPUJI

##### ELEMEN 1

**SENTIASA KEMAS**  
*PPP mestilah pada setiap masa sentiasa memakai pakaian seragam yang lengkap*

##### ELEMEN 2

**KEYAKINAN DIRI**  
*PPP mestilah sentiasa menampilkan keyakinan diri yang tinggi dan sentiasa bersiap sedia untuk berurusan dengan pelanggan*

##### ELEMEN 3

**IKHLAS DALAM TUGASAN**  
*PPP mestilah sentiasa ikhlas melakukan tugas dengan bersungguh sungguh dan sempurna sehingga menghasilkan mutu kerja yang tinggi*

# TERAS

## 2

### DOCUMENTATION (DOKUMENTASI)

#### NILAI

1

#### BUDAYA MENULIS

##### ELEMEN 1

###### PERALATAN LENGKAP

*Menyediakan / menggunakan peralatan / sistem yang bersesuaian*

##### ELEMEN 2

###### TABIAT MENULIS

*Sentiasa membuat catatan berkaitan dengan tugas harian*

##### ELEMEN 3

###### RASIONAL

*Membudayakan penyediaan data yang betul, boleh dipercayai dan dianalisa*

#### NILAI

2

#### MEREKOD KERJA

##### ELEMEN 1

###### PENGUMPULAN REKOD

*Perlu merekod data secara sistematik yang telah diseragamkan*

##### ELEMEN 2

###### VALIDASI DATA

*Data yang dikumpul perlu disemak dan dianalisa sebelum dihantar*

##### ELEMEN 3

###### MENGEMASKINI

*Perlu peka dengan keperluan semasa*

#### NILAI

3

#### PENYIMPANAN SELAMAT

##### ELEMEN 1

###### PEMATUHAN KERAHSIAAN

*Segala data yang direkod perlu disimpan berdasarkan akta-akta yang ditetapkan*

##### ELEMEN 2

###### KESELAMATAN FIZIKAL

*Data yang disimpan di tempat yang selamat mengikut SOP yang ditetapkan*

##### ELEMEN 3

###### PENYEBARAN DAN PELUPUSAN

*Segala tatacara penyebaran & pelupusan data mesti mengikut SOP yang ditetapkan*

# TERAS

## 3

### DEVELOPMENT (PEMBANGUNAN KERJAYA)

#### NILAI

1

#### PEMBELAJARAN SEPANJANG HAYAT

##### ELEMEN 1

###### PENDIDIKAN BERTERUSAN

*Perlu meningkatkan ilmu pengetahuan dari masa ke semasa demi profesion*

##### ELEMEN 2

###### IMPLEMENTASI

*Seharusnya menyampaikan perkhidmatan berdasarkan ilmu yang dipelajari*

##### ELEMEN 3

###### PENCAPAIAN

*Sentiasa berkhidmat dalam situasi berilmu melalui pembelajaran sepanjang hayat*

#### NILAI

2

#### PENJAWAT PINTAR

##### ELEMEN 1

###### KREATIF / INOVATIF

*Mempunyai idea dan daya kreatif dalam melaksanakan tanggungjawab*

##### ELEMEN 2

###### BERFIKIRAN POSITIF

*Berfikiran terbuka (positif) dalam menerima/ menangani sebarang isu yang dihadapi serta berkebolehan menyelesaikan masalah*

##### ELEMEN 3

###### RASIONAL

*Sentiasa bijak dalam membuat sebarang keputusan berdasarkan fakta dalam profesion PPP*

#### NILAI

3

#### PENGKHUSUSAN

##### ELEMEN 1

###### MENGIKUT KEMAHIRAN ATAU KEBOLEHAN

*Mempunyai kemahiran yang spesifik dalam bidang yang diceburi*

##### ELEMEN 2

###### MEMENUHI KEPERLUAN DAN KEHENDAK

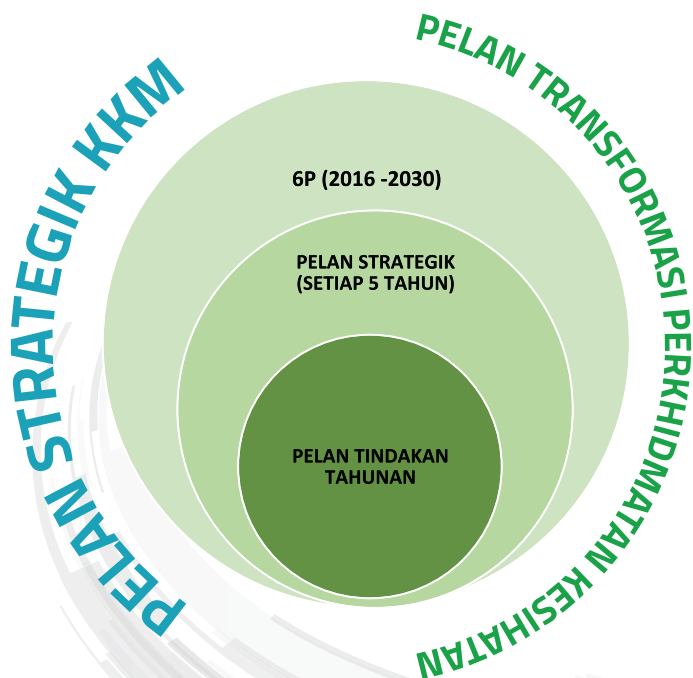
*Menggunakan kemahiran yang dimiliki perlulah memenuhi kehendak semasa*

##### ELEMEN 3

###### KUALITI / KEMAHIRAN

*Mengekalkan kompetensi kemahiran melalui Credentialing & Privileging*

# METODOLOGI



Pelan Pembangunan Profesion Penolong Pegawai Perubatan (6P) akan menjadi panduan komprehensif untuk membangunkan Pelan Strategik Perkhidmatan PPP (setiap 5 tahun). Pelan Strategik Perkhidmatan PPP ini akan menggariskan langkah-langkah strategik dan inisiatifnya bersandarkan kepada teras-teras yang telah dikenalpasti. Pencapaian setiap langkah strategik akan diukur secara sistematik melalui *Key Performance Indicator* yang akan diwujudkan bagi setiap inisiatifnya. Pelan Tindakan Tahunan akan menjadi panduan untuk memantau dan melaksanakan setiap inisiatif di bawah Pelan Strategik Perkhidmatan PPP terlaksana mengikut sasaran yang ditetapkan.

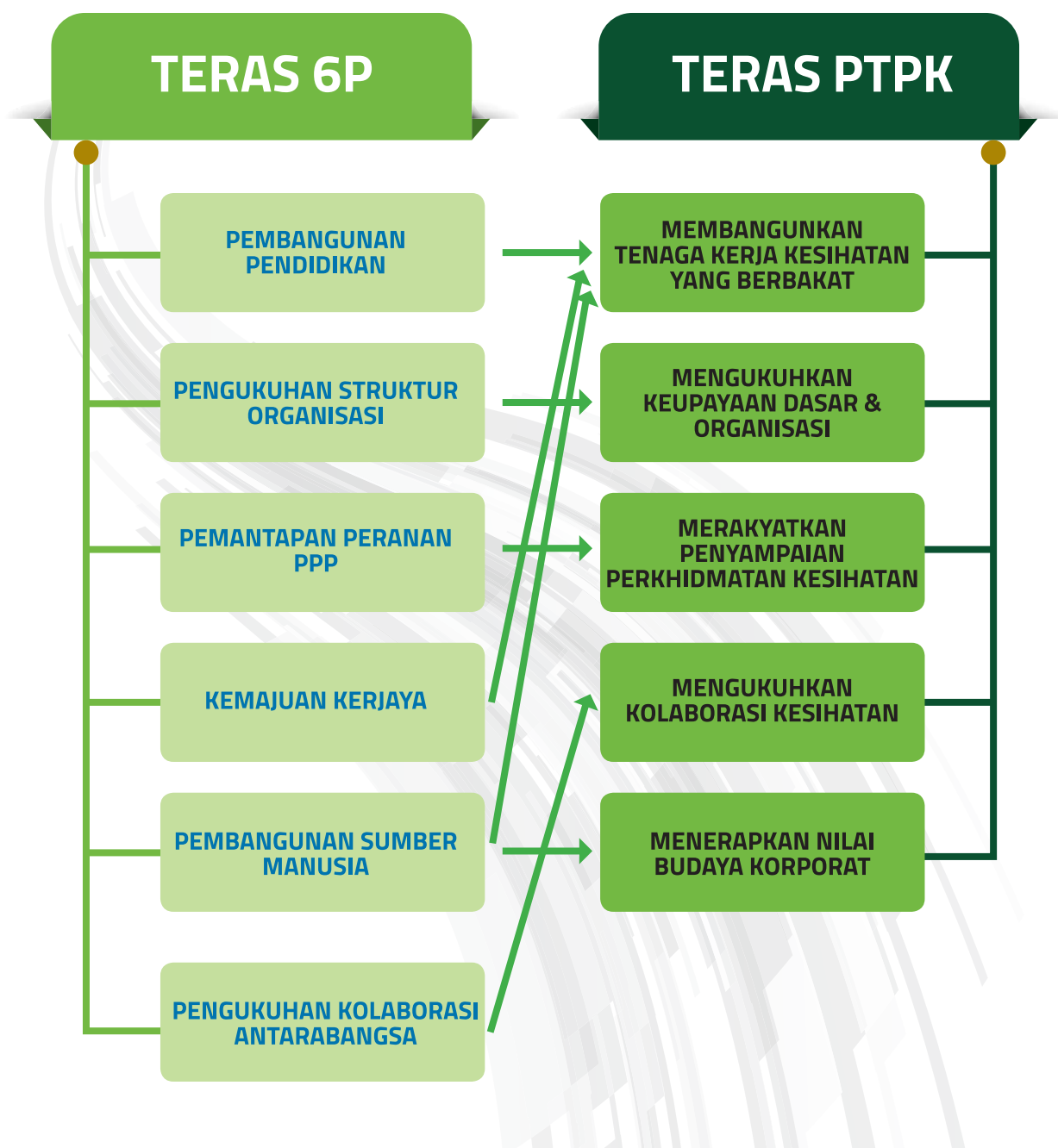
# ISU DAN CABARAN

Profesion PPP yang wujud hampir 230 tahun di negara ini, telah mengalami pelbagai perubahan dan transformasi dalam menyampaikan perkhidmatan yang efektif dan efisien kepada masyarakat. Pelbagai isu dan cabaran telah dilalui oleh profesion ini untuk kekal sebagai salah satu profesion *frontliner* yang penting di Kementerian Kesihatan Malaysia khususnya dan di mata masyarakat amnya.

BIL	ISU DAN CABARAN	PENJELASAN
1.	<b>Pertambahan Pegawai Perubatan</b>	<p>Pertambahan tenaga kerja Penolong Pegawai Perubatan tidak seiring dengan pertambahan tenaga kerja Pegawai Perubatan.</p> <p><b>Nisbah Profesion kepada penduduk (2017)</b></p> <p>Pegawai Perubatan:1 :632</p> <p>Penolong Pegawai Perubatan: 1 : 2029</p>
2.	<b>Peranan di perkhidmatan Pra Hospital dan perkhidmatan Ambulans</b>	<p>Walaupun PPP telah menyampaikan perkhidmatan Pra Hospital dan perkhidmatan Ambulans sekian lama namun skop tugas adalah terhad berdasarkan latihan asas yang diterima.</p>
3.	<b>Kekurangan anggota</b>	<p>PPP yang bertugas dipelbagai bidang dan program sama ada dibawah aktiviti Perubatan atau Kesihatan menghadapi isu kekurangan anggota. Ini menyebabkan perjawatan Penolong Pegawai Perubatan seringkali terpaksa di pinjam secara pentadbiran dari satu aktiviti ke aktiviti lain untuk melancarkan perkhidmatan. Anggota Penolong Pegawai Perubatan juga terbeban melakukan tugas masa tambahan seperti 'double' dan 'triple shif'. Keadaan ini menyebabkan mutu perkhidmatan yang disampaikan terjejas.</p>
4.	<b>Pendidikan</b>	<p>Ketiadaan program ijazah yang khusus bagi perkhidmatan PPP memberi kesukaran kepada profesion PPP untuk meningkatkan ilmu pengetahuan dan kemajuan kerjaya.</p>
5.	<b>Pertindihan tugas dengan anggota perubatan yang lain</b>	<p>Pertindihan tugas atau 'Task sharing' terutama di 'outpatient services' berlaku diantara:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pegawai Perubatan dan Penolong Pegawai Perubatan.</li> <li>2. Penolong Pegawai Perubatan dan Jururawat.</li> </ol> <p>Antara penyebab utama berlakunya pertindihan tugas adalah kekurangan anggota Penolong Pegawai Perubatan, ini menyebabkan anggota perubatan lain terpaksa membantu dalam perkhidmatan yang disampaikan. 'Job Description' jelas yang menepati peranan masing-masing juga diperlukan untuk mengekalkan konsep '<i>The right man for the right job</i>'.</p>
6.	<b>Pengiktirafan antarabangsa</b>	<p>Profesion Penolong Pegawai Perubatan menghadapi kesukaran dari aspek pengiktirafan dan kebolehpasaran di peringkat antarabangsa.</p>

# TERAS STRATEGIK 6P

Pelan Pembangunan Profesion Penolong Pegawai Perubatan (6P) mengandungi 6 teras dan telah dijajarkan dengan kerangka Pelan Transformasi Perkhidmatan Kesihatan (PTPK), seperti berikut:



# TERAS

## 1

### PEMBANGUNAN PENDIDIKAN

#### SASARAN

2016-2020

IJAZAH-30%

2021-2025

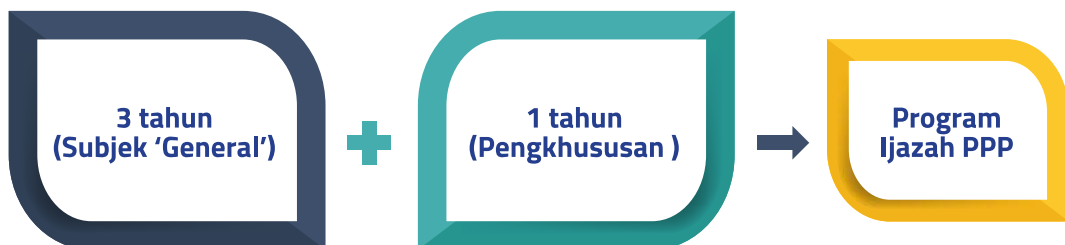
IJAZAH-50%

2026-2030

IJAZAH 75-100%

Teras Pembangunan Pendidikan akan memberi tumpuan kearah **pengijazahan** profesion Penolong Pegawai Perubatan. Usaha untuk mewujudkan ijazah khusus bagi profesion Penolong Pegawai Perubatan akan dihasilkan melalui kerjasama di antara Lembaga Pembantu Perubatan dan IPTA/IPTS. Ia bertujuan untuk mempertingkatkan Penolong Pegawai Perubatan ke aras pemikiran dan kemahiran yang tinggi seiring dengan perkembangan teknologi kesihatan di Malaysia dan di peringkat global.

#### KAEDAH IJAZAH MULAI TAHUN 2026



**PENGGHUSUSAN SELAMA 1 TAHUN AKAN MENGGANTIKAN 'POST BASIC/ADVANCED DIPLOMA'**

# TERAS

## 2

### PENGUKUHAN STRUKTUR ORGANISASI

Teras pengukuhan struktur organisasi akan memberi tumpuan ke arah pewujudan **Bahagian Perkhidmatan Penolong Pegawai Perubatan** di Kementerian Kesihatan Malaysia. Usaha ini adalah bertujuan untuk memperkasakan dan memantapkan fungsi badan pengawal perkhidmatan Penolong Pegawai Perubatan. Setakat ini, skop Lembaga Pembantu Perubatan hanya tertumpu kepada amalan, latihan dan pendaftaran profesion Penolong Pegawai Perubatan.

# TERAS

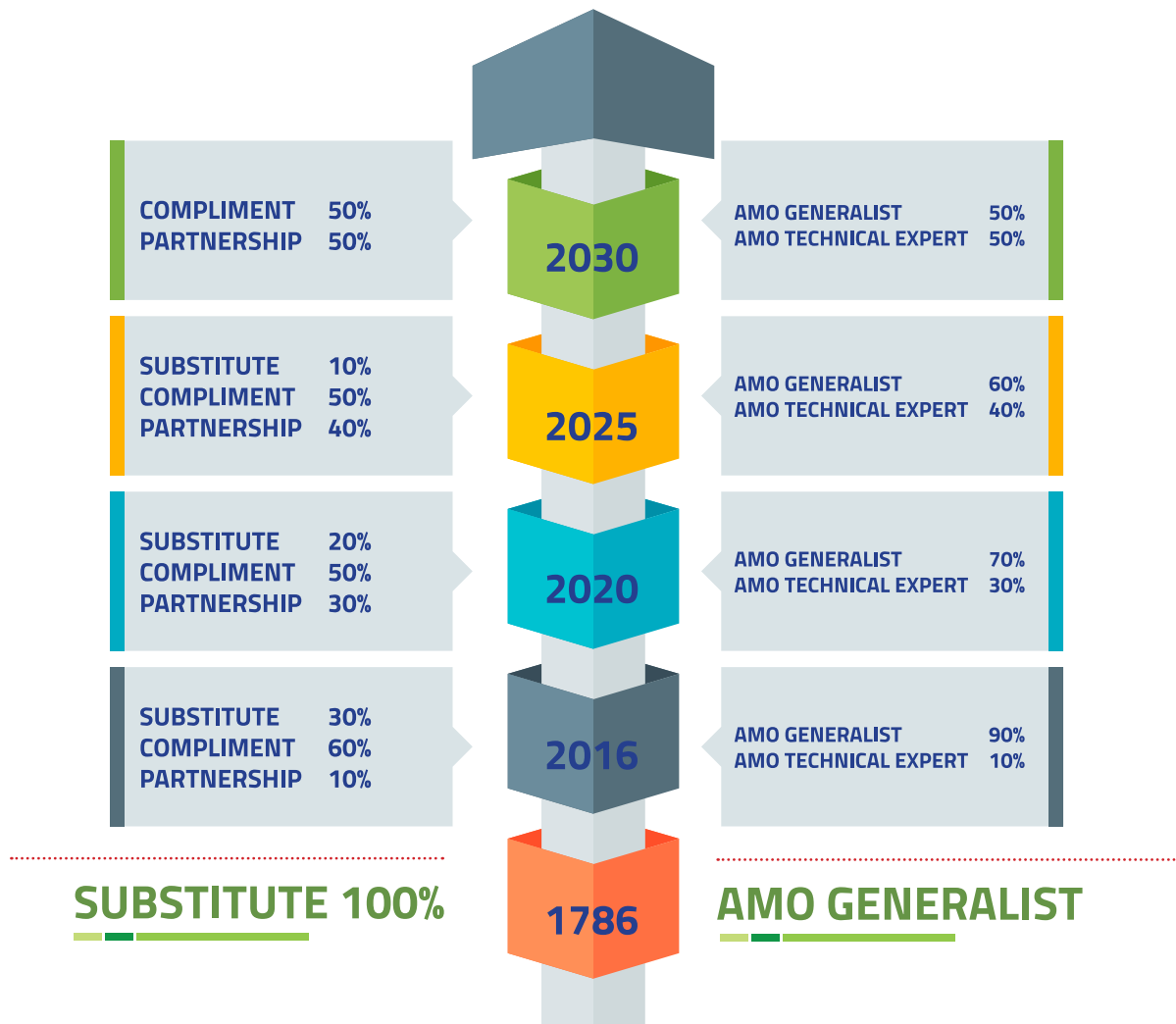
## 3

### PEMANTAPAN PERANAN PPP



Teras pemantapan peranan Penolong Pegawai Perubatan menggunakan pendekatan 360°, dimana melibatkan peranan PPP di Kementerian Kesihatan (Perubatan, Kesihatan dan Pengurusan klinikal), agensi-agensi kerajaan yang lain dan juga sektor-sektor swasta/NGO. Pemantapan Profesion PPP memberi fokus yang khusus ke atas peranan yang di mainkan oleh PPP di perkhidmatan '**Outpatient Services**' dan akan mengutamakan konsep '**Community Centric**' dalam penyampaian perkhidmatan. Penambahbaikan peranan ini akan mengambil kira faktor-faktor globalisasi, kemajuan teknologi perubatan yang dikaitkan dengan revolusi industri 4.0 dan Internet of things (IoT) serta program merekayasa perkhidmatan kesihatan seperti '*Cluster Hospital*', '*Lean Management*', '*Enhancement in Primary Care* dan sebagainya. Ini adalah untuk memastikan PPP sentiasa menepati piawaian kualiti yang tinggi seiring dengan kemajuan di bidang perubatan dan kesihatan.





Peranan **'Substitute - Pengganti'** kepada Pegawai Perubatan sejak tahun 1786 akan dikurangkan secara berfasa dan tumpuan yang lebih akan diberi kepada peranan **'Compliment - Pelengkap'** dan **'Partnership- Rakan Sepasukan'** di dalam sistem kesihatan di Malaysia.

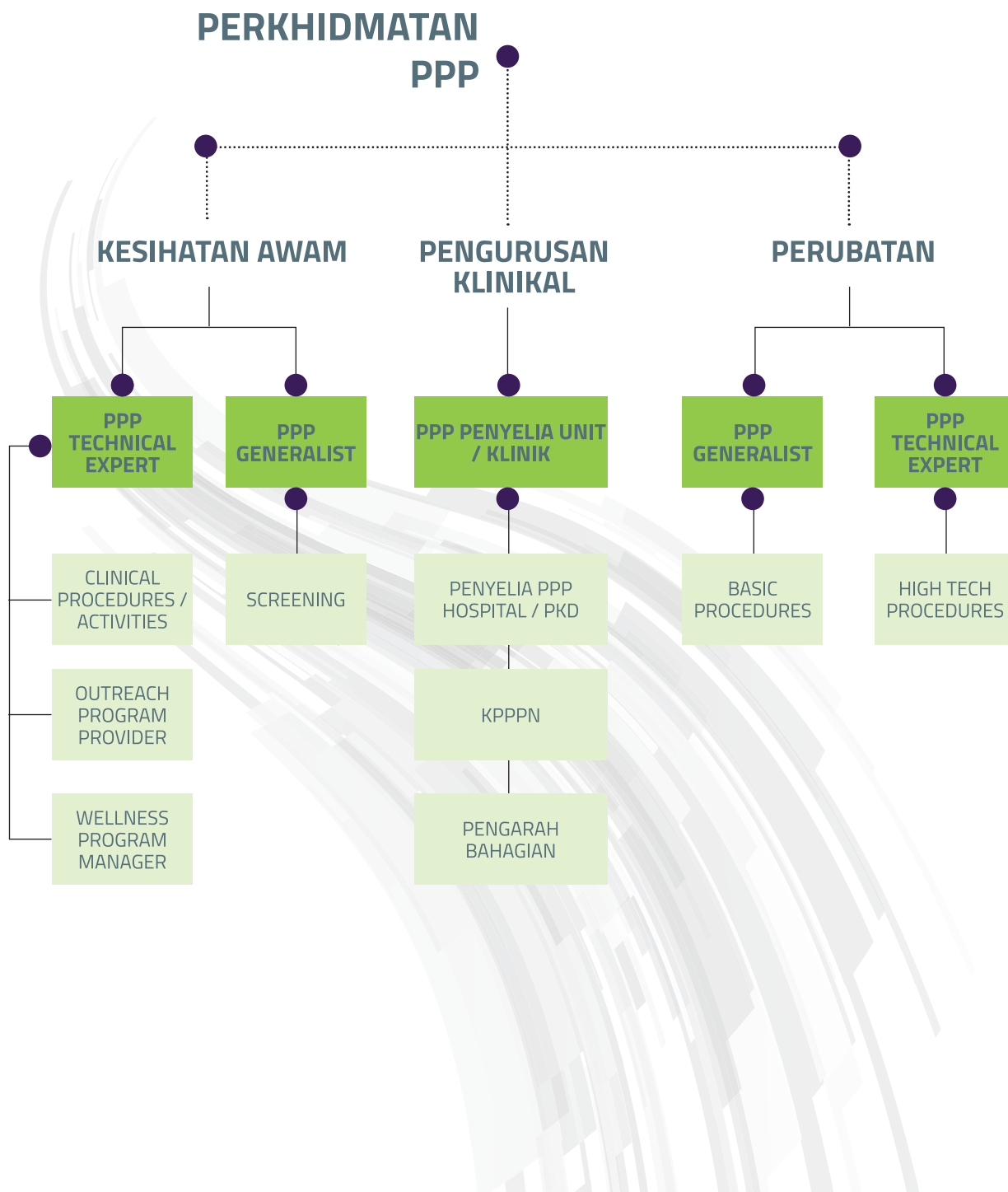
PPP yang berperanan sebagai 'Compliment' akan dikenali sebagai **'PPP Generalist - umum'**. Kumpulan ini terdiri daripada mereka yang mempunyai kelayakan asas sebagai PPP dan bertindak sebagai kumpulan sokongan klinikal kepada Pegawai Perubatan.

PPP yang berperanan 'Partnership' akan dikenali sebagai **'PPP Technical Expert' – Berkemahiran Teknikal**. Kumpulan ini mempunyai kelayakan tambahan seperti 'Post Basic', 'Advanced Diploma', Ijazah, sarjana dan lain-lain latihan bertauliah, berperanan sebagai kumpulan sokongan klinikal kepada pelbagai kepakaran. Menjelang 2030, disasarkan 50% PPP akan mewakili kumpulan PPP 'Generalist' manakala 50% pula akan mewakili kumpulan PPP 'Technical Expert'.

Kumpulan PPP dalam kategori **pengurusan klinikal** adalah mereka yang berkhidmat dibidang pengurusan klinikal diunit penyeliaan, klinik, Hospital/PKD, peringkat Jabatan Kesihatan Negeri dan Ibu pejabat Kementerian Kesihatan.

# PERANAN

## PENOLONG PEGAWAI PERUBATAN DI BIDANG PERUBATAN, KESIHATAN DAN PENGURUSAN KLINIKAL

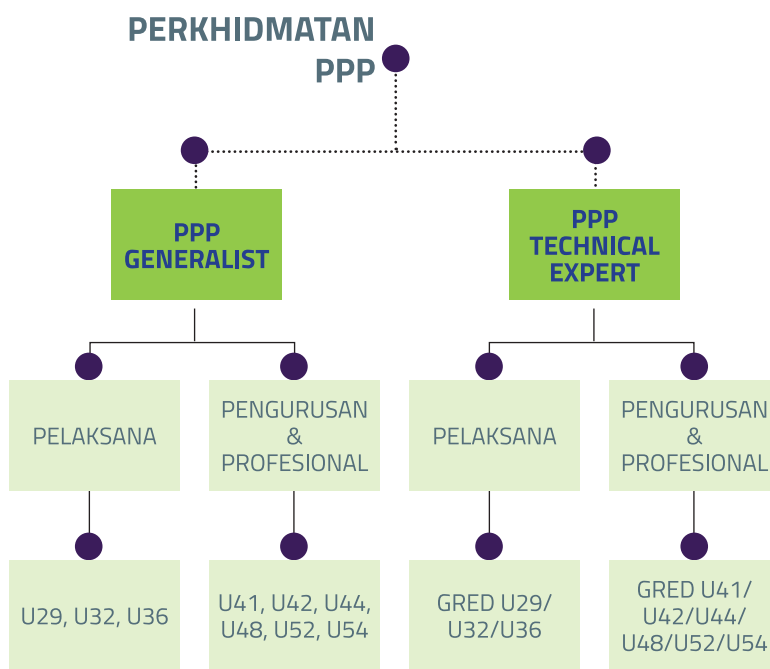


# TERAS

## 4

### KEMAJUAN KERJAYA

#### BIDANG KLINIKAL



#### BIDANG PENGURUSAN KLINIKAL



Teras pemantapan kemajuan kerjaya PPP akan memberi fokus kepada PPP yang mempunyai pengetahuan dan kemahiran yang tinggi di bidang klinikal akan dikenali sebagai **'Technical Expert'**. Antara langkah yang akan dilaksanakan bagi kumpulan ini adalah:

- i. PPP yang berkelayakan akan **didaftarkan** sebagai PPP **'Technical Expert'**. (selari dengan pindaan akta Pembantu Perubatan)
- ii. PPP yang telah didaftarkan sebagai PPP **'Technical Expert'** akan menggunakan **perjawatan flexi** untuk mengekalkan kemahiran mereka dibidang klinikal.

Bagi kumpulan PPP **'Generalist'**, kemajuan kerjaya adalah melalui kenaikan pangkat mengikut peraturan sedia ada dan kekal dibidang klinikal atau menceburi bidang pengurusan klinikal. Manakala bagi kumpulan pengurusan klinikal, gred jawatan akan bermula dari **gred U36** dan keatas.

# TERAS

## 5

### PEMBANGUNAN SUMBER MANUSIA

Teras Pembangunan Sumber Manusia tertumpu kepada:

- i. Norma dan perjawatan PPP.
- ii. Pengagihan semula anggota PPP mengikut *Niche area*.
- iii. Pertindihan tugas dengan anggota perubatan lain
- iv. 'Job Description' PPP yang lebih jelas dan tepat mengikut latihan yang telah diikuti serta keperluan perkhidmatan.
- v. Keperluan untuk melatih pelajar PPP dari aspek tenaga pengajar dan infrastruktur.
- vi. Penerapan nilai tambah ('holistic approach') di dalam perkhidmatan PPP.

Kajian SMuK (Pelan Induk Sumber Manusia Untuk Kesihatan oleh bahagian Perancangan, Kementerian Kesihatan Malaysia akan dijadikan panduan dalam perancangan pembangunan sumber manusia perkhidmatan PPP.

'Niche area' bagi perkhidmatan Penolong Pegawai Perubatan

PRIORITY 1	PRIORITY 2	PRIORITY 3
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Accident &amp; Emergency</li> <li>◆ Pre Hosp Care</li> <li>◆ Cardiology</li> <li>◆ Cardiothoracic</li> <li>◆ Nephrology</li> <li>◆ Orthopedic</li> <li>◆ Anesthesiology (Perianesthesia)</li>   <li>◆ Public Health                             <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ K1M</li> <li>◆ KK Type 6 (Klinik Desa naik taraf)</li> <li>◆ Perkhidmatan Domiciliary</li> <li>◆ Perkhidmatan kecemasan dan ambulan</li> <li>◆ <i>Family Doctor Concept (Primary health care Team)</i></li> <li>◆ KOSPEN</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Neurophysiology</li> <li>◆ Psychiatric</li> <li>◆ Ophthalmology</li> <li>◆ Otorhinolaryngology</li> <li>◆ Forensic</li> <li>◆ Public Health                             <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ KK Type 1,2,3,4,5</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Neurosurgery</li> <li>◆ Pediatric</li> <li>◆ Gerontology</li> <li>◆ Oncology</li> <li>◆ Gastrointestinal Endoscopy</li> <li>◆ Obstetrics &amp; Gynecology</li> <li>◆ Nuclear Medicine</li> <li>◆ Plastic Surgery</li> </ul>
<b>PENGAGIHAN SUMBER MANUSIA</b>		
60%	30%	10%

**JUSTIFIKASI**  
 1. Bilangan PPP  
 2. Pengkhususan  
 3. Kompleksiti  
 4. Halatuju KKM

Jadual di atas adalah bersifat dinamik dimana perubahan boleh dilakukan mengikut halatuju KKM semasa.

# TERAS

## 6

### PENGUKUHAN KOLABORASI ANTARABANGSA

---

Teras ini akan memberi tumpuan khusus dalam kerjasama dan kebolehpasaran profesion Penolong Pegawai Perubatan dipersada antarabangsa. Langkah-langkah kerjasama dengan profesion lain yang hampir sama dengan amalan PPP akan dijalinan. Disamping itu, profesion PPP ini akan dipromosikan ke negara-negara luar. Menurut Siggins Miller, Perunding Petugas Kesihatan, Australia (HWA), dalam kajiannya *The Potential role of Physician Assistant in the Australia context* pada November 2011, telah menggariskan beberapa profesion yang sama skop dan fungsinya dengan profesion *Physician Assistant* di Amerika Syarikat dan di antaranya adalah Penolong Pegawai Perubatan (PPP) di Malaysia.

Profesion *Physician Assistant* telah wujud sejak tahun 1960an dan mempunyai seramai 130 ribu orang berkhidmat di pelbagai bidang perubatan dan kesihatan di Amerika Syarikat. Profesion ini telah berkembang dengan pesatnya di beberapa buah negara lain seperti di United Kingdom, Australia, New Zealand, Canada, Netherlands, Germany, South Africa dan Taiwan sementara usaha-usaha untuk di kembangkan ke negara-negara lain juga sedang giat di laksanakan.

Oleh itu, kerjasama dan usaha untuk bernaung di bawah organisasi 'Physician Assistant' yang bertaraf antarabangsa akan menjadi nilai tambah kepada profesion PPP. Pengiktirafan ini akan meningkatkan daya kebolehpasaran profesion PPP di peringkat antarabangsa.

# TERAS

## DAN KEBERHASILANNYA (OUTCOME)

Bagi setiap Teras 1-6, 12 keberhasilan (outcome) telah dikenalpasti dan perlu dicapai iaitu:

TERAS	OUTCOME	KPI OUTCOME
<b>TERAS 1</b> Pembangunan Pendidikan	Melahirkan PPP yang mempunyai aras pemikiran, skil dan pengetahuan yang tinggi.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Implimentasi kurikulum diploma baru.(Julai 2018)</li> <li>▪ Implementasi Sarjana muda -(2018)</li> <li>▪ Implementasi Sarjana - (2019-2020)</li> </ul>
<b>TERAS 2</b> Pengukuhan struktur organisasi	Pewujudan Bahagian Penolong Pegawai Perubatan di KKM.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Penyediaan kertas cadangan dan pembentangan - (2018)</li> </ul>
<b>Teras 3</b> Pemantapan Peranan Penolong Pegawai Perubatan	<p>i. Mencapai sasaran bidang kepakaran yang diperlukan</p> <p>ii. Bidang kepakaran PPP dibangunkan dengan sistematik.</p> <p>iii. Mewujudkan Jurnal kajian</p> <p>iv. Amalan yang dilakukan oleh PPP dipantau dengan lebih efisien dan efektif.</p>	<p>50% post fleksi diwujudkan di bidang kepakaran secara berfasa. 2018 – 10% 2019 – 20% 2020 – 30% 2021 – 40% 2022 – 50%</p> <p>Pendaftaran AMO <i>Technical Expert</i> dilaksanakan -(2019).</p> <p>2018 – 28 kajian 2019– 30 kajian 2020-- 32 kajian 2021-- 34 kajian 2022-- 36 kajian</p> <p>i. Penyemakan akta -2018 ii. Kelulusan akta -2019</p>

TERAS	OUTCOME	KPI OUTCOME
<b>TERAS 3</b> Pemantapan Peranan Penolong Pegawai Perubatan	v. Pelatih yang dihasilkan lebih berkualiti dan memenuhi keperluan kehendak perkhidmatan semasa.	Melaksanakan <i>Board Exam</i> - 2021
<b>TERAS 4</b> Kemajuan Kerjaya	Penambahan Sub kepakaran/ program sedia ada dan baharu.	<ul style="list-style-type: none"> <li>i. 2019 – Advanced Dip Orthopedic Care</li> <li>ii. 2020- Advanced Dip Renal Care</li> <li>iii. 2020- Advanced Dip Medical Health Technology</li> <li>iv. Advanced Dip Communicable Diseases</li> </ul>
<b>TERAS 5</b> Perancangan Sumber Manusia	Tenaga kerja kesihatan yang ideal, berkemahiran tinggi, kompeten dan memenuhi kehendak perkhidmatan semasa	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nisbah Penolong Pegawai Perubatan kepada penduduk</li> </ul>
<b>TERAS 6</b> Kolaborasi Antarabangsa	Perkongsian maklumat dan kebolehpasaran profesion di peringkat antarabangsa	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mengadakan rangkaian (Networking) dengan badan Profesion Physician Assistant</li> <li>▪ Memperkenalkan profesion PPP di peringkat negara ASEAN.</li> </ul>

**PELAN  
STRATEGIK  
PERKHIDMATAN  
PENOLONG PEGAWAI  
PERUBATAN  
2018 - 2022**



# TERAS

## 1

### PEMBANGUNAN PENDIDIKAN

---

#### STRATEGIK 1 (S1)

Memperkasakan bidang pendidikan untuk profesion Penolong Pegawai Perubatan.

1. **Semakan semula kurikulum program Diploma dengan memberi penekanan :**
  - a. Pra Hospital
  - b. Kecemasan
  - c. Primary Health Care
2. **Membangunkan garis panduan program di peringkat Ijazah Sarjana Muda dan Sarjana di institusi latihan awam dan swasta.**
  - a. Sarjana muda dan Sarjana Kecemasan
  - b. Sarjana muda dan Sarjana Kesihatan Awam
  - c. Sarjana muda dan Sarjana Sains Perubatan dan Kesihatan
3. **Meningkatkan bilangan pelatih Pos Basik/ Advanced Diploma**
4. **Meningkat bilangan PPP Berijazah/Sarjana/ PhD**

# TERAS

## 2

### PENSTRUKTURAN ORGANISASI

---

#### STRATEGIK 2 (S2)

Pewujudan Bahagian Penolong Pegawai Perubatan di KKM

- **Penyediaan dan pembentangan kertas cadangan pewujudan Bahagian Penolong Pegawai Perubatan di Kementerian Kesihatan Malaysia.**

# TERAS

## 3

### PEMANTAPAN PERANAN PENOLONG PEGAWAI PERUBATAN

#### STRATEGIK 3 (S3)

Mewujudkan kumpulan pakar (technical expert) dalam bidang kepakaran.

1. Mewujudkan perjawatan fleksi disiplin kepakaran.
2. Mewujudkan pendaftaran khusus bagi dalam bidang kepakaran.

#### STRATEGIK 4 (S4)

Memantapkan aktiviti penyelidikan

1. Mewujudkan Pendaftaran Kajian
2. Membangunkan 'Standard' perkhidmatan PPP (Perubatan) di bawah 'Malaysian Society for Quality in Healthcare' (MSQH).
3. Membangunkan aktiviti klinikal audit perkhidmatan PPP di Kesihatan Awam.

#### STRATEGIK 5 (S5)

Pindaan semula AKTA 180, Akta Pembantu Perubatan (Pendaftaran 1977)

- Penyemakan semula AKTA 180, Akta Pembantu Perubatan (Pendaftaran 1977), Peraturan – peraturan Pembantu Perubatan (Pendaftaran) 1979.

## STRATEGIK 6 (S6)

Peperiksaan  
Lembaga (Board  
Examination)

- Melaksanakan Peperiksaan Lembaga bagi tujuan pendaftaran pelatih PPP yang baharu dan kemasukan semula didalam daftar.

## TERAS



KEMAJUAN KERJAYA

## STRATEGIK 7 (S7)

Pewujudan  
Assistant Medical  
Officer (AMOTECH)  
di bidang  
kepakaran

- Permohonan kursus pengkhususan baharu (Advanced Diploma).

# TERAS

## 5

### PERANCANGAN SUMBER MANUSIA

#### STRATEGIK 8 (S8)

Berusaha untuk melahirkan tenaga kerja yang ideal, berkemahiran tinggi, kompeten dan memenuhi kehendak perkhidmatan semasa

- Nisbah Penolong Pegawai Perubatan kepada penduduk

# TERAS

## 6

### PENGUKUHAN KERJASAMA DAN KEBOLEHPASARAN PROFESION DI PERINGKAT ANTARABANGSA

#### STRATEGIK 9 (S9)

Meningkatkan kebolehpasaran profesion PPP ke peringkat antarabangsa

1. Mengadakan rangkaian (networking) dengan badan profesional Physician Assistant.
2. Memperkenalkan profesion PPP di peringkat negara-negara ASEAN.

# Pelan Strategik Perkhidmatan Penolong Pegawai Perubatan 2018-2022

BIL	TERAS	STRATEGI	INISIATIF	KPI	OUTCOME	T/JAWAB
1.	Pembangunan Pendidikan	S1 - Memperkasakan bidang pendidikan untuk profesion PPP	<ol style="list-style-type: none"> <li>Semakan semula kurikulum program Diploma dengan memberi penekanan :                             <ol style="list-style-type: none"> <li>Pra Hospital</li> <li>Keceemasan</li> <li>Primary Health Care</li> </ol> </li> <li>Membangunkan garis panduan program di peringkat Ijazah Sarjana Muda dan Sarjana di institusi latihan awam dan swasta.                             <ol style="list-style-type: none"> <li>Ijazah Sarjana muda Sains Perubatan dan kesihatan</li> <li>Ijazah muda Kecemasan</li> <li>Ijazah Sarjana muda Kesihatan Awam</li> <li>Sarjana Sains Perubatan dan Kesihatan</li> <li>Sarjana Kecemasan</li> <li>Sarjana Kesihatan Awam</li> </ol> </li> <li>Meningkatkan bilangan pelatih Pos Basik/ Advanced Diploma</li> <li>Meningkatkan bilangan PPP berijazah / Sarjana / PHD</li> </ol>	<p>Julai 2018</p> <p>September 2018</p> <p>September 2018</p> <p>September 2018</p> <p>September 2020</p> <p>September 2020</p> <p>September 2020</p> <p>2018 - (30%)</p> <p>2019 - (35%)</p> <p>2020 - (40%)</p> <p>2021 - (45%)</p> <p>2022 - (50%)</p> <p>2018 - (10%/2%/0.5%)</p> <p>2019 - (15%/3%/1%)</p> <p>2020 - (20%/4%/1.5%)</p> <p>2021 - (25%/5%/2%)</p> <p>2022 - (30%/6%/2.5%)</p>	<p>Melahirkan PPP yang mempunyai daya pemikiran dan kompetensi tinggi.</p>	<p>LPP 1</p> <p>LPP1</p> <p>LPP1</p> <p>LPP1</p>

# Pelan Strategik Perkhidmatan Penolong Pegawai Perubatan 2018-2022

038

BIL	TERAS	STRATEGI	INISIATIF	KPI	OUTCOME	T/JAWAB
2.	Penstrukturan Organisasi	S2 - Pewujudan Bahagian Penolong Pegawai Perubatan di Kementerian Kesihatan Malaysia	Penyediaan dan pembentangan kertas cadangan pewujudan bahagian Perkhidmatan Penolong Pegawai Perubatan di Kementerian Kesihatan Malaysia	- September 2018 (Pembentangan Kertas Kerja)	Bahagian Perkhidmatan Penolong Pegawai Perubatan di KKM	LPP 2
3.	Pemantapan Peranan Penolong Pegawai Perubatan	S3 - Mewujudkan kumpulan kepakaran teknikal ( <i>Technical expert</i> ) dalam bidang kepakaran	1. Mewujudkan perjawatan fleksi disiplin kepakaran.  2. Mewujudkan pendaftaran khusus bagi bidang kepakaran	1. 50% perjawatan fleksi diwujudkan di bidang kepakaran 2018 – 10% 2019 – 20% 2020 – 30% 2021 – 40% 2022 – 50%	Mencapai sasaran bidang kepakaran yang diperlukan	LPP 2
		S4 - Memantapkan aktiviti kualiti dan penyelidikan	1. Mewujudkan pendaftaran Kajian.  2. Membangunkan 'Standard' perkhidmatan PPP (Perubatan) di bawah 'Malaysian Society for Quality in Healthcare' (MSQH)  3. Membangunkan aktiviti klinikal audit perkhidmatan PPP di Kesihatan Awam	2. Pendaftaran <i>Technical Expert</i> dilaksanakan - 2019  2018 – 2020 (28 kajian setiap tahun)  2018 – 'Standard' perkhidmatan dihasilkan dan digunakan semasa 'survey' akreditasi hospital oleh pihak MSQH  2018 – Pembangunan dokumen 2019- 'Trial' Audit Klinikal 2020 – Audit Klinikal Kebangsaan	Bidang kepakaran PPP dibangunkan dengan lebih sistematik	LPP 3
					Menghasilkan warga PPP yang berilmu dan kompeten.  Memantapkan clinical governance Ketua Penyelia Penolong Pegawai Perubatan (Hospital)	LPP 2
					Memastikan PPP melaksanakan tugas mengikut S.O.P yang telah ditetapkan oleh KKM.	BPKK

# Pelan Strategik Perkhidmatan Penolong Pegawai Perubatan 2018-2022

BIL	TERAS	STRATEGI	INISIATIF	KPI	OUTCOME	T/JAWAB
		S5 -Pindaan semula AKTA 180, Akta Pembantu Perubatan (Pendaftaran 1977)	1. Penyemakan semula AKTA 180, Akta Pembantu Perubatan (Pendaftaran 1977), Peraturan –peraturan Pembantu Perubatan (Pendaftaran) 1979.	Penghantaran kepada PUU. (2019 –100%)	Amalan yang dilakukan oleh Penolong Pegawai Perubatan dapat dipantau dengan lebih efisien dan efektif.	LPP 3
		S6 - BPKK -Bahagian Pembangunan Kesihatan Keluarga	1. Melaksanakan Peperiksaan Lembaga a. pelatih PPP baharu b. memasukkan semula didalam daftar	2021	PPP yang dihasilkan lebih berkualiti, kompeten dan memenuhi keperluan perkhidmatan	LPP 1
4.	Kemajuan Kerjaya	S7 - Pewujudan Assistant Medical Officer (AMOTECH) di bidang kepakaran.	1. Permohonan kursus pengkhususan baharu. (Advanced Diploma)	2019- Advanced Diploma Kawalan Penyakit Berjangkit 2020 – Advanced Diploma in Sonography.	Melahirkan PPP yang berpengetahuan dan kemahiran tinggi sebagai pasukan kerja kepakaran.	LPP 1
5.	Perancangan Sumber Manusia	S8 - Berusaha untuk mencapai tenaga kerja yang ideal , berkemahiran tinggi, kompeten dan memenuhi kehendak perkhidmatan semasa.	Nisbah Penolong Pegawai Perubatan kepada penduduk	2020 - 1:1,150.	Tenaga kerja mencukupi berkemahiran tinggi, kompeten dan memenuhi kehendak perkhidmatan semasa	LPP 2
6.	Pengukuhan kerjasama dan kebolehpasaran profesion di peringkat antarabangsa.	S9 - Meningkatkan kebolehpasaran profesion PPP di peringkat antarabangsa	1. Mengadakan rangkaian (networking) dengan badan professional Physician Assistant. 2. Memperkenalkan profesion PPP di peringkat negara-negara ASEAN.	September 2018 2018-2020	Perkongsian maklumat dan kebolehpasaran profesion di peringkat antarabangsa	LPP2

LPP 1 – Seksyen Pembangunan Profesion

LPP 2 – Seksyen Dasar dan Perancangan Strategik

LPP 3 – Seksyen Amalan Profesion

BPKK – Bahagian Pembangunan Kesihatan Keluarga

# SUMBER RUJUKAN

---

1. Noraini Mohamed Hassan; Tercapainya Sebuah Impian, berakhirnya satu Penantian: ordinan No.XV, 1905, Negeri-negeri Selat dan Perkembangan Maktab Perubatan Raja Edward VII, Singapura, 1905 -1941.
2. Kerjaya Penolong Pegawai Perubatan, Kementerian Kesihatan Malaysia.
3. **Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 13 Tahun 2006.**  
Perubahan Skim Perkhidmatan Pembantu Perubatan.
4. Pelan Strategik MAMPU 2013 – 2015 (Pindaan, 2015)
5. Pelan Strategik 2011 – 2015, Bahagian Perancangan dan Pembangunan 2011, Kementerian Kesihatan Malaysia (1 Care for 1 Malaysia)
6. Pelan Transformasi Perkhidmatan Kesihatan, Kementerian Kesihatan Malaysia.
7. Kajian Sumber Manusia Untuk Kesihatan, Bahagian Perancangan , Kementerian Kesihatan Malaysia
8. Laporan Tahunan Lembaga Pembantu Perubatan 2016.
9. Health Facts 2015, 2016, 2017, Health Informatics Centre Planning Division, Ministry of Health
10. The potential role of Physician Assistants in the Australian context, (Siggins Miller Consultants, 2011)