



**PEKELILING PERKHIDMATAN BIL. 7 TAHUN 2015 –
PELAKSANAAN DASAR PEMISAH (EXIT POLICY)
BAGI PEGAWAI YANG BERPRESTASI RENDAH
DALAM PERKHIDMATAN AWAM**

KANDUNGAN TAKLIMAT

1

DEFINISI

2

RASIONAL DASAR PEMISAH

3

ASAS PENETAPAN MARKAH LNPT <60%

4

KRITERIA PEGAWAI

5

PROSEDUR BAGI KUMPULAN PELAKSANA / P&P

6

PROSEDUR BAGI KUMPULAN PENGURUSAN TERTINGGI

7

PERATURAN DASAR PEMISAH

8

FAEDAH PERSARAAN



“ ...low income is not the right model, tetapi high income and high productivity is the right model for Malaysia. Justeru, kita mesti tekankan produktiviti dan inovasi... ”

YAB. Dato' Sri Mohd Najib Tun Razak
Perdana Menteri Malaysia

“ Pengukuhan budaya kerja berprestasi tinggi dalam perkhidmatan awam adalah penting dalam persekitaran global yang kian kompetitif... ”

YBhg. Tan Sri Ali Hamsa
Ketua Setiausaha Negara



“ Penjawat awam yang berdedikasi dan komited tidak perlu bimbang terhadap pelaksanaan Dasar Pemisah atau Exit Policy. Dasar ini merupakan mekanisme strategik Kerajaan yang terbaik dalam mewujudkan Perkhidmatan Awam yang berprestasi tinggi, produktif dan berintegriti... ”

YBhg. Tan Sri Mohamad Zabidi Zainal
Ketua Pengarah Perkhidmatan Awam

RASIONAL PELAKSANAAN DASAR PEMISAH

- **mengekalkan pegawai yang komited dan berprestasi tinggi**
- **meningkatkan daya saing dalam menghadapi cabaran persekitaran masa kini dan akan datang**
- **mewujudkan Perkhidmatan Awam yang berprestasi tinggi dan berintegriti**



DEFINISI

Dasar Pemisah:

Dasar untuk menamatkan perkhidmatan dan membersarakan pegawai yang **berprestasi rendah** daripada perkhidmatan awam

Prestasi Rendah:

- Nilai prestasi tahunan kurang daripada 60%
- KPI di bawah sasaran (*below target*)

ASAS PENETAPAN MARKAH LNPT <60%

Pencapaian **prestasi** dalam kategori 'kurang memuaskan' dan 'lemah'

Penghasilan kerja yang tidak mencapai standard yang ditetapkan

Mempunyai kurang **pengetahuan**/kemahiran untuk melaksanakan tugas

Memiliki kualiti **peribadi** dan disiplin di bawah tahap yang diharapkan

STATISTIK

PEGAWAI BERPRESTASI RENDAH BAGI TAHUN 2014

MARKAH PRESTASI (%)	PAP	PAN	BBP	BBN	PBT	JUMLAH
≤ 59.99	2,194	357	189	58	145	2,943 ← 0.28%
60- 100%	921,523	46,730	41,930	6,251	26,607	1,043,041
Jumlah Keseluruhan	923,717	47,087	42,119	6,309	26,752	*1,045,984

PAP = Perkhidmatan Awam Persekutuan

PAN = Perkhidmatan Awam Negeri

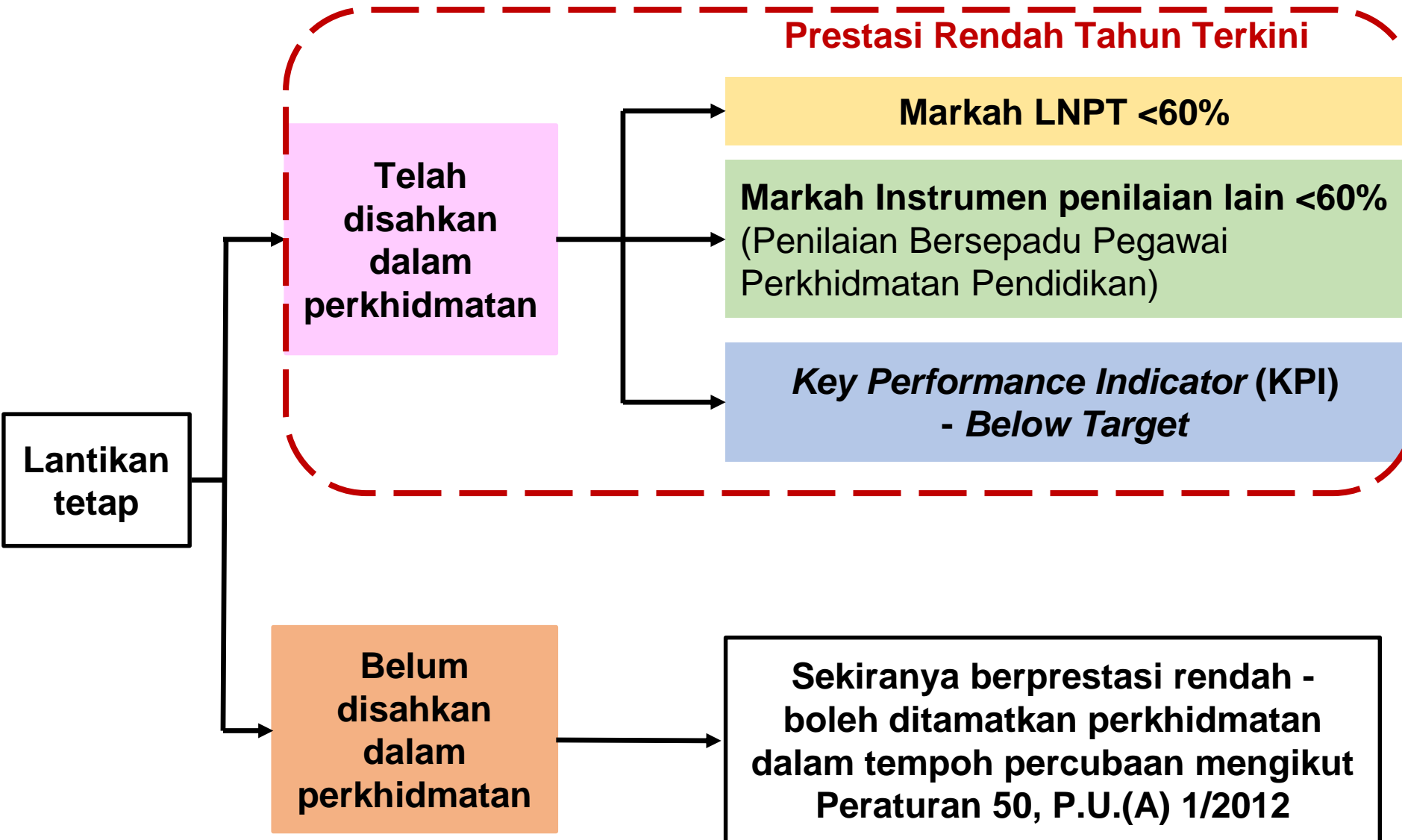
BBP = Badan Berkanun Persekutuan

BBN = Badan Berkanun Negeri

PBT = Pihak Berkuasa Tempatan

* Data keseluruhan penjawat awam adalah 1.6 juta. Walau bagaimanapun data LNPT yang lengkap dalam HRMIS bagi tahun 2014 adalah 1,045,984. Data ini juga tidak termasuk data LNPT pegawai/anggota ATM dan PDRM

KRITERIA PEGAWAI



PEKELILING DIBUAT MELALUI *ENGAGEMENT* BERSAMA CUEPACS



25 April 2014

12 Mei 2014

10 Ogos 2015

8 September 2015

4 November 2015

PROSEDUR BAGI KUMPULAN PELAKSANA / P&P

1 PENGENALPASTIAN PEGAWAI

PPSM kenal pasti pegawai berprestasi rendah tahun penilaian terkini

PPSM jalankan siasatan

tidak setuju
markah

setuju
markah

Pegawai kekal

3 PERAKUAN PENAMATAN

KJ hantar surat tunjuk sebab & pegawai kemuka penjelasan - 14 hari (termasuk permohonan hadir representasi)

Perakuan penamatan kepada PPDP

PPDP memberi peluang pegawai membuat representasi (jika pegawai memohon)

PPDP

setuju

tidak setuju

Pegawai kekal

JPA kemuka penamatan kepada JPN

JPN beri ulasan kepada JPA

YDPA

setuju

tidak setuju

Pegawai kekal

Penamatan Demi Kepentingan Awam

2 TEMPOH PEMERHATAN

Pegawai menjalani tempoh pemerhatian 1 tahun

Pegawai dinilai oleh PPPK

<60%

LNPK

≥60%

Pegawai kekal

Kesihatan

Rujuk Hospital

Tidak Penuhi syarat (Bab F)

Penuhi syarat (Bab F)

Lembaga Perubatan

Sihat

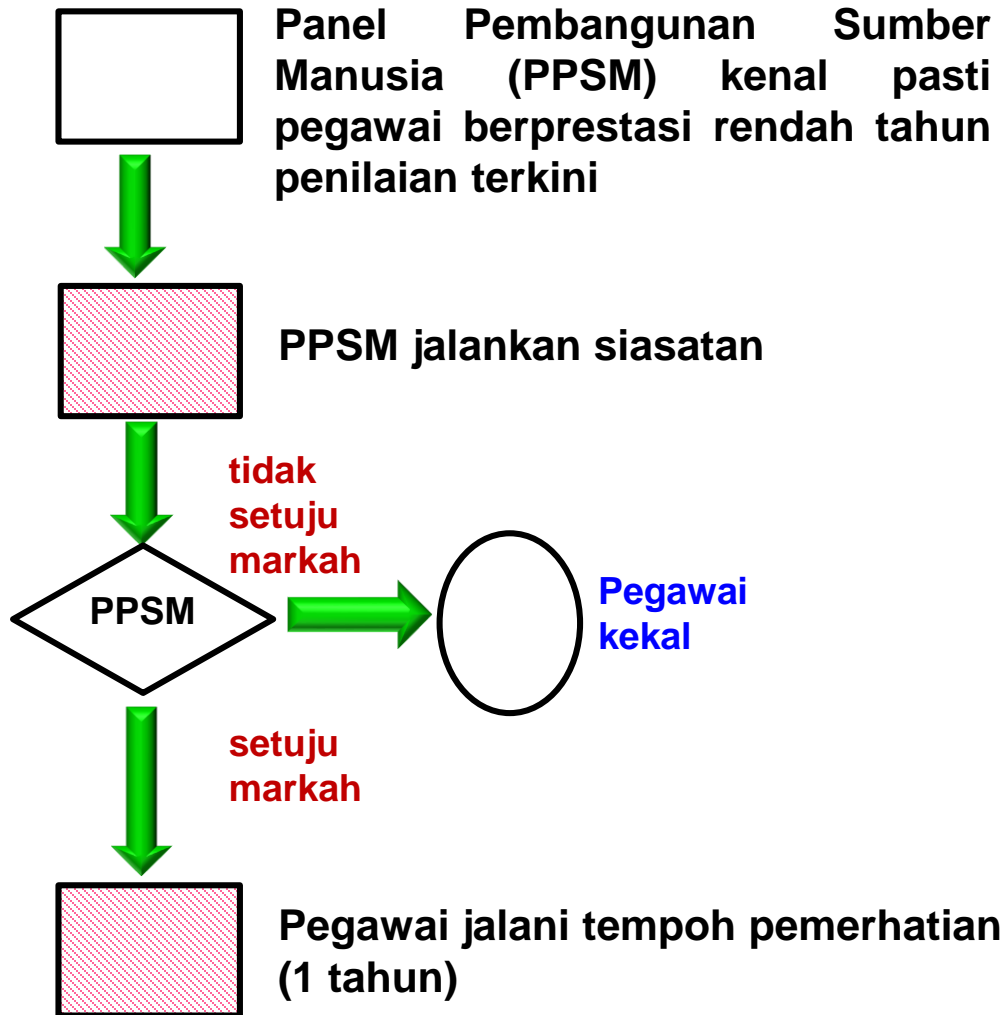
Tidak Sihat

Bersara Atas Sebab Kesihatan



6 peringkat tapisan¹⁰

FASA 1 : PENGENALPASTIAN



1. Siasatan

Arahkan urus setia / lantik mana-mana pegawai bukan anggota PPSM yang terlibat dalam penilaian prestasi pegawai.

Contoh tindakan:

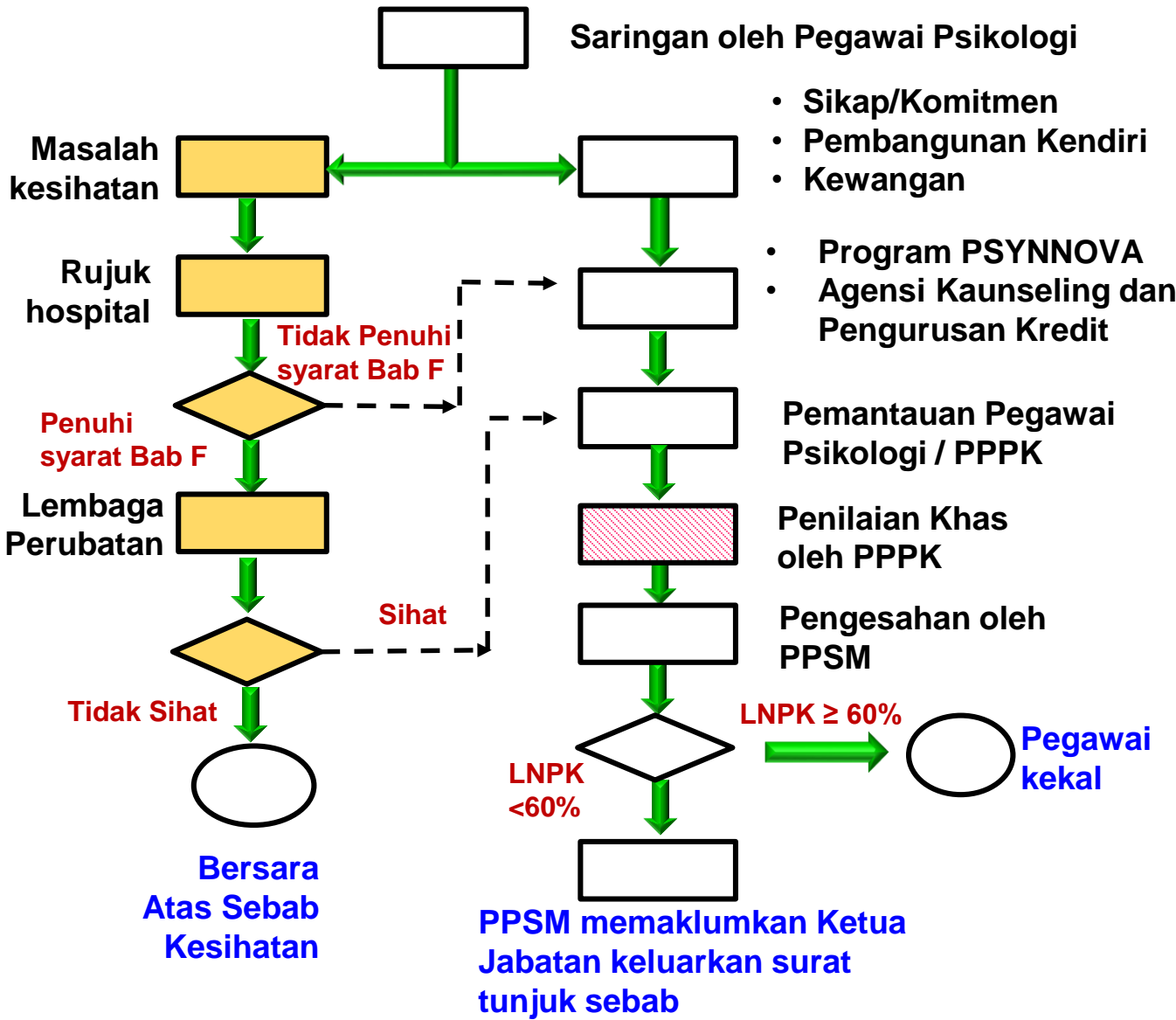
- dapatkan penjelasan pegawai;
- teliti trend LNPT 3 tahun sebelum LNPT terkini.

PPSM boleh ubah suai & selaras markah.

2. Tempoh Pemerhatian:

- Fasa pemulihan – saringan, pengkategorian, pemulihan dan pembangunan oleh Pegawai Psikologi.

FASA 2 : TEMPOH PEMERHATIAN



PSYNNOVA memfokuskan kepada pembangunan individu & modifikasi tingkah laku:

- peningkatan kognitif & rasionaliti;
- kestabilan emosi;
- penjajaran tingkah laku; dan
- pembangunan kemahiran sosial.

Tempoh:
Tidak melebihi 2 minggu

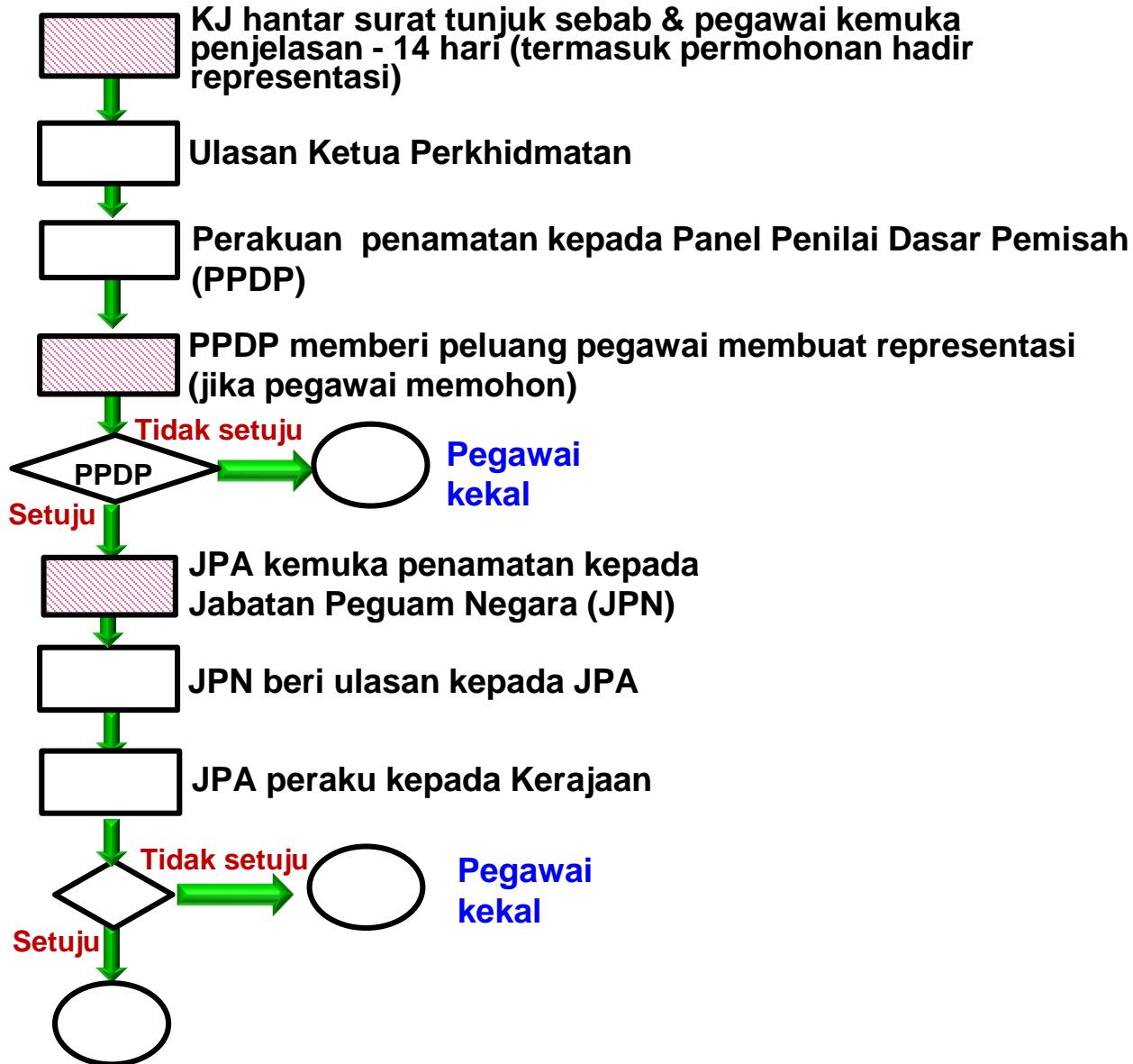
Pemantauan:

Pelaksanaan tugas dipantau oleh Panel Penilaian Prestasi Khas (PPPK)

PPPK :

- ❑ Ketua Jabatan melantik 2 pegawai penyelia yang sesuai selain daripada penilai asal; atau
- ❑ lantik pegawai dari unit lain sekiranya tiada calon yang sesuai.

FASA 3 : PERAKUAN PENAMATAN



Keahlian PPDP:

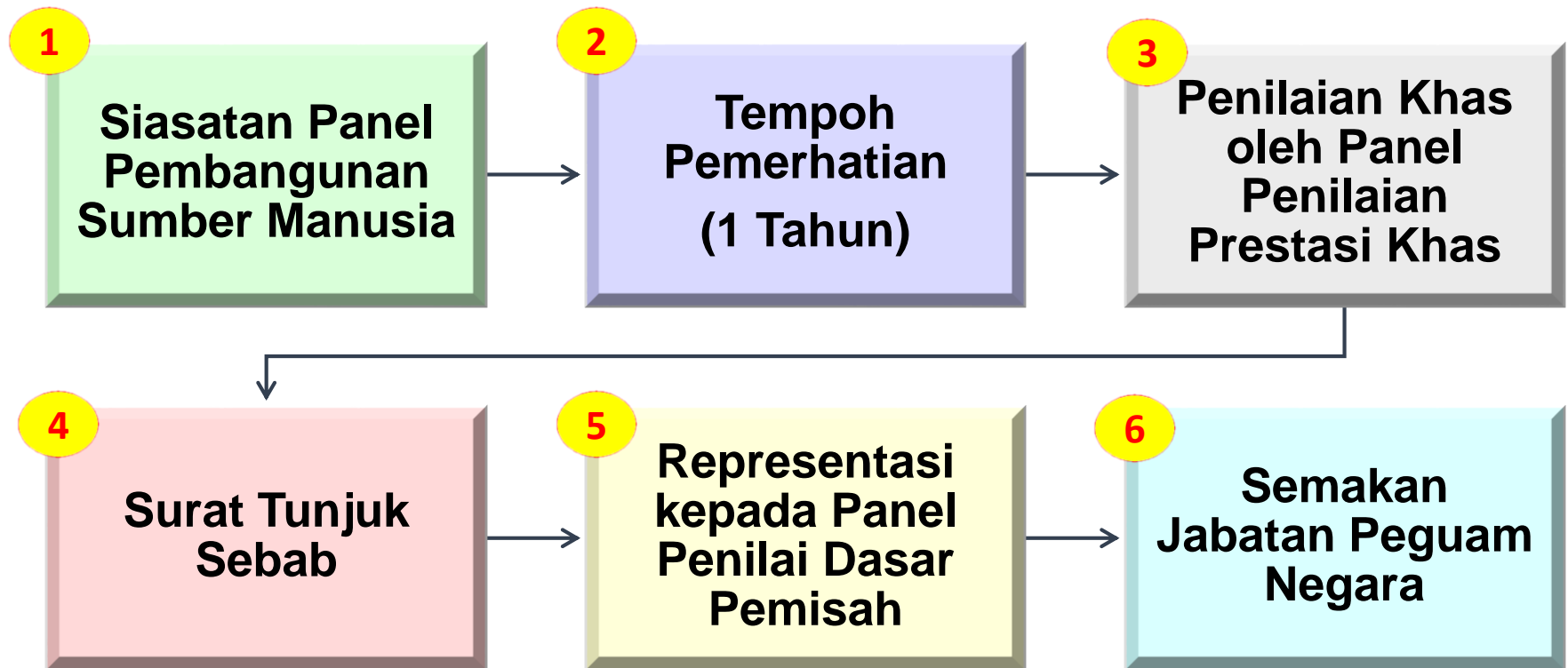
Pengerusi :	KPPA
Ahli :	TKPPA(P) KSP/Wakil KSU KSM/Wakil Pengarah BP PUU, JPA
Urus setia :	BAHAGIAN PERKHIDMATAN

Pemerhati :

S/U Suruhanjaya Perkhidmatan/Wakil
Wakil CUEPACS
Wakil MBJ (Kementerian/Jabatan)

* Korum – Pengerusi + 3 ahli lain

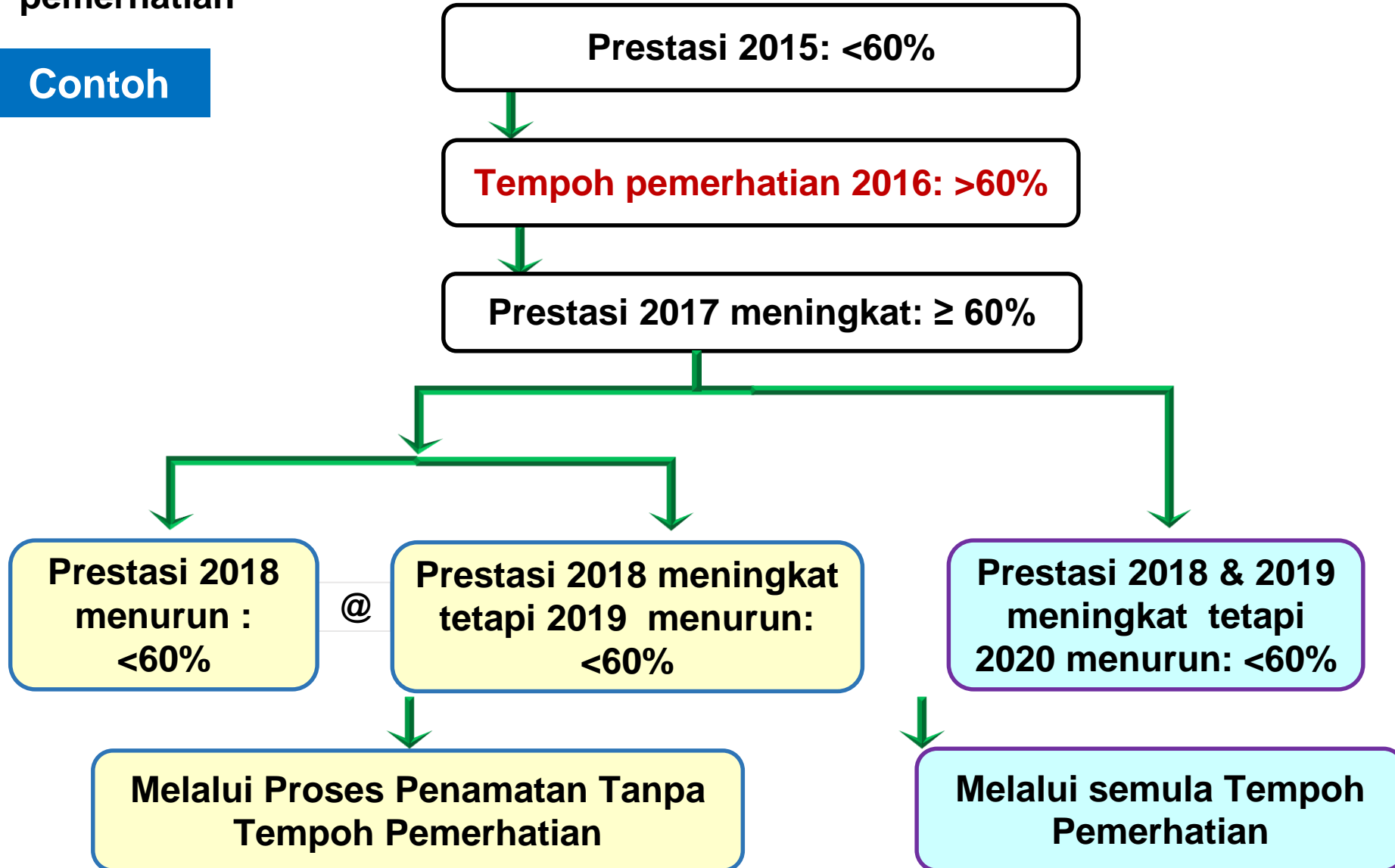
6 peringkat tapisan memastikan keputusan yang adil dan telus



KES BERULANG

Sekiranya prestasi menurun dalam tempoh 3 tahun perkhidmatan selanjutnya selepas tempoh pemerhatian, pegawai boleh ditamatkan tanpa tempoh pemerhatian

Contoh

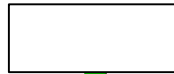


PROSEDUR BAGI KUMPULAN PENGURUSAN TERTINGGI

1

PENGENALPASTIAN

KJ rujuk pegawai berprestasi rendah/
below target kepada JPA



2

PERAKUAN PENAMATAN

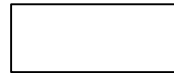
JPA peraku penamatan kepada PPPP



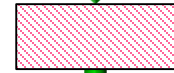
PPPP teliti cadangan perakuan penamatan



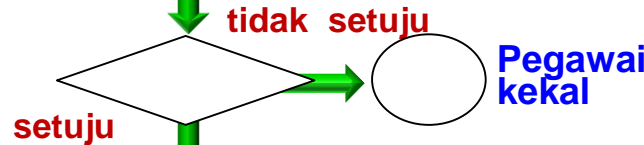
JPA kemuka penamatan kepada JPN



JPN beri ulasan kepada JPA



JPA kemuka penamatan kepada Kerajaan



Penamatan Demi Kepentingan Awam

PPPP : Panel Pemantauan dan Penilaian Prestasi

KEAHLIAN PPPP

Pengerusi :	KSN
Ahli :	KPPA Ketua Audit Negara Ketua Setiausaha Perbendaharaan
Urus setia :	Bahagian Perkhidmatan



2 peringkat tapisan ¹⁶

Rasional Proses Bagi Pengurusan Tertinggi

Tiada tempoh pemerhatian 1 tahun

Tiada surat tunjuk sebab/
representasi

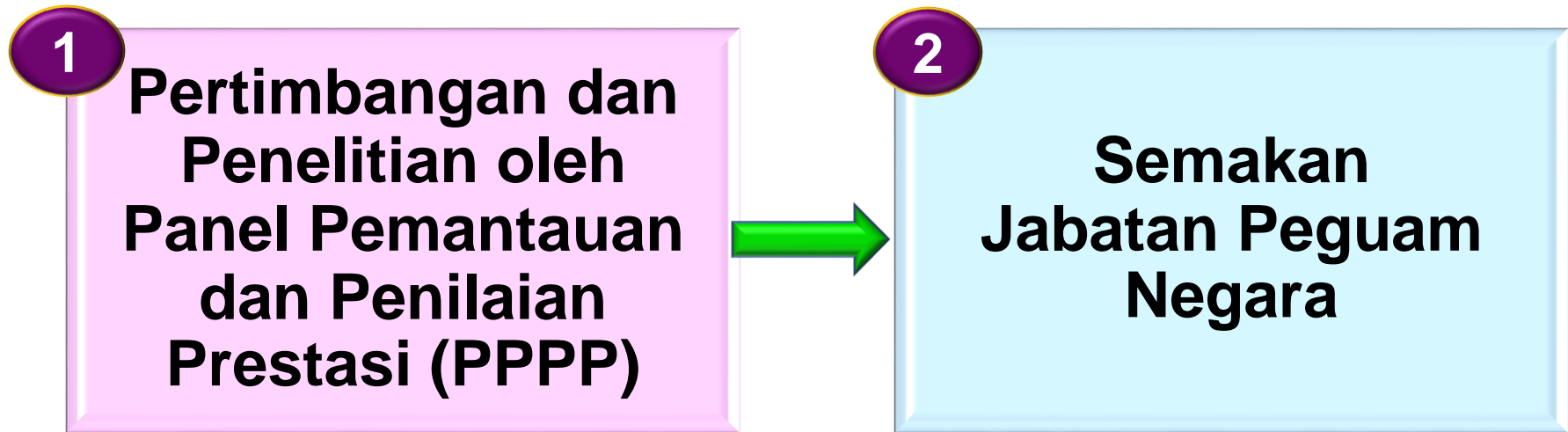
**Pemimpin organisasi/
Ketua Jabatan**

**Menentukan
hala tuju
organisasi /
*role model***

**Faktor
Tanggungjawab
Tugas**

**Tahap
Profesionalisme
– Kepimpinan
Perancangan &
Pelaksanaan
Dasar-dasar
Kerajaan**

2 peringkat tapisan memastikan keputusan yang adil dan telus



PERATURAN DASAR PEMISAH

Peraturan 49 P.U.(A) 395/1993 Penamatan Perkhidmatan Demi Kepentingan Awam (PDKA)



Dibersarakan - Akta Pencen 1980 [Akta 227]



Pegawai
bertaraf
berpencen

Seksyen 10(5)(d) Akta 227



Subseksyen 6A(6) Akta 227

PERATURAN DASAR PEMISAH

Pegawai boleh ditamatkan di bawah peraturan 49 P.U.(A) 395/1993 atas sebab-sebab lain

Tidak menghalang Pihak Berkuasa Tatatertib ambil tindakan tatatertib / surcaj atas sebab lain

FAEDAH PERSARAAN

Bertaraf Berpencen	Skim KWSP
*Pencen bulanan	**Caruman KWSP dan dividen
*Ganjaran	Tiada
*Pemberian Wang Tunai Gantian Cuti Rehat	*Pemberian Wang Tunai Gantian Cuti Rehat
*Kemudahan perubatan	*Kemudahan perubatan
*Kad Pesara	*Kad Pesara

*Pegawai dibayar faedah persaraan mulai tarikh kuatkuasa penamatan

**Tertakluk kepada Akta KWSP

CONTOH PENGIRAAN

Tarikh Lantikan M48	1997
LNPT 2015	<60%
Tempoh Pemerhatian 2016	Kekal <60%

PDKA	2017
Tempoh Perkhidmatan	20 tahun (240 bulan)
Gaji akhir	RM 8,351.87

Pencen = $1/600 \times$ jumlah genapnya bulan perkhidmatan yang dimasukkan \times gaji yang akhir diterima
= $1/600 \times 240$ bulan \times RM 8,351.87
= **RM 3,340.74**

Ganjaran = $7.5\% \times$ jumlah genapnya bulan perkhidmatan yang dimasukkan \times gaji yang akhir diterima
= $7.5\% \times 240$ bulan \times RM 8,351.87
= **RM 150,333.66**

Pemberian Wang Tunai Gantian Cuti Rehat = $1/30 \times$ jumlah cuti rehat yang dikumpulkan \times (gaji akhir + imbuhan tetap)
= $1/30 \times 150 \times$ (RM 8,351.87 + RM 1,250)
= **RM 48,009.35**

CONTOH PENGIRAAN

Tarikh Lantikan N17	1989
Naik pangkat N22 (time-based)	1 Julai 2009
LNPT 2015	<60%
Tempoh Pemerhatian 2016	Kekal <60%

PDKA	2017
Tempoh Perkhidmatan	28 tahun (336 bulan)
Gaji akhir	RM 4,002.02

Pencen

$$\begin{aligned}
 &= 1/600 \times \text{jumlah genapnya bulan perkhidmatan yang} \\
 &\quad \text{dimasukira} \times \text{gaji yang akhir diterima} \\
 &= 1/600 \times 336 \text{ bulan} \times \text{RM } 4,002.02 \\
 &= \underline{\text{RM } 2,241.13}
 \end{aligned}$$

Ganjaran

$$\begin{aligned}
 &= 7.5\% \times \text{jumlah genapnya bulan perkhidmatan yang} \\
 &\quad \text{dimasukira} \times \text{gaji yang akhir diterima} \\
 &= 7.5\% \times 336 \text{ bulan} \times \text{RM } 4,002.02 \\
 &= \underline{\text{RM } 100,850.90}
 \end{aligned}$$

Pemberian Wang Tunai

$$\begin{aligned}
 &= 1/30 \times \text{jumlah cuti rehat yang dikumpulkan} \times (\text{gaji akhir} \\
 &\quad + \text{imbuhan tetap})
 \end{aligned}$$

Gantian Cuti Rehat

$$\begin{aligned}
 &= 1/30 \times 100 \times (\text{RM } 4,002.02 + \text{RM } 295) \\
 &= \underline{\text{RM } 14,323.40}
 \end{aligned}$$

PEMAKAIAN

**TERTAKLUK
KEPADA
PENERIMAANNYA
OLEH PIHAK
BERKUASA MASING-
MASING**

**PERKHIDMATAN
AWAM NEGERI**

**PIHAK BERKUASA
BERKANUN
(PERSEKUTUAN DAN
NEGERI)**

**PIHAK BERKUASA
TEMPATAN**

**DISESUAIKAN
RUJUKAN
UNDANG-
UNDANG
KEPADA AKTA
227* ATAU
AKTA 239**
MENGIKUT
MANA YANG
BERKENAAN**

*Akta 227 = Akta Pencen 1980

**Akta 239 = Akta Pencen Pihak-Pihak Berkuasa Berkanun dan Tempatan 1980

KUATKUASA PELAKSANAAN

Prestasi 2015

Kumpulan
Pelaksana &
P&P

Kumpulan
Pengurusan
Tertinggi

LNPT <60%

**LNPT <60% @
KPI
Below Target**

**Tempoh
Pemerhatian
2016**

PDKA 2016

PDKA 2017



SEKIAN, TERIMA KASIH

exitpolicy@jpa.gov.my

Hotline : 03-8885 5337