



NEGERI SABAH

JPAN:1000-9/7 JLD. 2(240)

PEKELILING PERKHIDMATAN NEGERI SABAH BIL.2/2016

PELAKSANAAN DASAR PEMISAH (*EXIT POLICY*) BAGI PEGAWAI YANG BERPRESTASI RENDAH DALAM PERKHIDMATAN AWAM NEGERI

TUJUAN

1. Pekeliling Perkhidmatan ini bertujuan untuk memaklumkan keputusan Kerajaan Negeri untuk menerima pakai Pekeliling Perkhidmatan Persekutuan Bilangan 7 Tahun 2015 mengenai dasar pemisah (*exit policy*) dan kaedah pelaksanaannya bagi pegawai yang berprestasi rendah dalam Perkhidmatan Awam Negeri.

DEFINISI

2. Bagi maksud pelaksanaan Pekeliling Perkhidmatan ini:

"berprestasi rendah" bermaksud:

- i. markah kurang daripada 60% yang diperoleh berasaskan Laporan Penilaian Prestasi Tahunan (LNPT);
- ii. markah yang setara kurang 60% jika menggunakan instrumen penilaian prestasi lain yang diluluskan oleh Ketua Jabatan;
- iii. pencapaian Petunjuk Prestasi Utama (*Key Performance Indicator – KPI*) di bawah sasaran (*below target*) bagi penilaian prestasi berasaskan KPI; atau
- iv. Penilaian Prestasi tidak diisi atau tidak dikemas kini oleh pegawai.

"AKPK" bermaksud Agensi Kaunseling dan Pengurusan Kredit. AKPK ialah sebuah agensi yang ditubuhkan oleh Bank Negara Malaysia pada bulan April 2006 untuk membantu individu menguasai situasi kewangan mereka dan mencapai ketenangan minda hasil daripada penggunaan kredit;

"AKRAB" bermaksud pegawai yang telah ditauliahkan sebagai rakan pembimbing di agensi perkhidmatan awam yang telah berjaya mengikuti Program Pra - AKRAB Tahap I dan Pra - AKRAB Tahap II anjuran Bahagian Pengurusan Psikologi, Jabatan Perkhidmatan Awam Malaysia;

"Ketua Jabatan" bermaksud seseorang pegawai yang mengetuai sesuatu kementerian, jabatan atau daerah;

"Pegawai" bermaksud seorang anggota Perkhidmatan Awam Negeri yang dilantik oleh Suruhanjaya Perkhidmatan Awam Negeri atau Pihak Berkuasa Melantik yang lain secara tetap dan disahkan dalam perkhidmatan;

"Panel Pembangunan Sumber Manusia (PPSM)" bermaksud panel yang mengesahkan atau menyelaraskan markah penilaian prestasi. Ia ditubuhkan di bawah Pekeliling Perkhidmatan Negeri Sabah Bilangan 5 Tahun 2002;

"Panel Pemantauan Penilaian Prestasi (PPPP)" bermaksud sebuah panel yang ditubuhkan di bawah Pekeliling Perkhidmatan ini bagi mempertimbangkan dan memperakukan cadangan penamatan perkhidmatan pegawai Kumpulan Pengurusan Tertinggi kepada Kerajaan;

"Panel Penilai Dasar Pemisah (PPDP)" bermaksud sebuah panel yang ditubuhkan di bawah Pekeliling Perkhidmatan ini bagi mempertimbangkan dan memperakukan cadangan penamatan perkhidmatan pegawai Kumpulan Pelaksana dan Kumpulan Pengurusan dan Profesional kepada Kerajaan;

"Panel Penilaian Prestasi Khas (PPPK)" bermaksud sebuah panel yang ditubuhkan oleh Ketua Jabatan bagi membuat penilaian khas terhadap pegawai Kumpulan Pelaksana dan Kumpulan Pengurusan dan Profesional yang berprestasi rendah;

"PSYNNOVA i-BMT" bermaksud *Psychological Innovation on Integrated Behaviour Modification Therapy*. Ia adalah Program Pembangunan dan Intervensi yang sistematik kepada pegawai yang dikenal pasti bermasalah dan berprestasi rendah.

LATAR BELAKANG

3. Bagi memastikan penyampaian Perkhidmatan Awam Negeri tidak terjejas, Kerajaan akan mengambil tindakan untuk mengeluarkan pegawai berprestasi rendah daripada Perkhidmatan Awam Negeri. Tindakan ini dilaksanakan melalui penamatan perkhidmatan demi kepentingan awam di bawah Peraturan 257, Bahagian V, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam Negeri Sabah 2008, tertakluk kepada fakta bagi setiap kes.

4. Penamatan perkhidmatan pegawai dalam kategori ini adalah dibuat setelah Kerajaan mengambil kira prestasi, kelakuan, nilai-nilai kefungisian pegawai kepada perkhidmatan, kegagalan pegawai untuk memenuhi apa-apa syarat perkhidmatan dan segala hal keadaan lain yang ditentukan oleh Kerajaan. Dalam melaksanakan dasar ini, pertimbangan perlu dibuat sama ada tindakan tatatertib lebih wajar diambil terlebih dahulu ke atas pegawai berdasarkan salah laku yang berbangkit.

PELAKSANAAN DASAR PEMISAH

5. Pelaksanaan dasar pemisah ini adalah merujuk kepada pegawai yang penilaian prestasi terkini berada pada tahap kurang daripada 60% atau pencapaian Petunjuk Prestasi Utama (*Key Performance Indicator* - KPI) di bawah sasaran (*below target*), walaupun prestasi pada tahun-tahun sebelumnya mencapai lebih 60% atau KPI melepasi sasaran. Penilaian prestasi ini adalah berasaskan Laporan Penilaian Prestasi Tahunan (LNPT) atau instrumen penilaian lain yang dibentuk oleh agensi dan diluluskan oleh Setiausaha Kerajaan Negeri termasuk penggunaan KPI.

6. Dasar ini akan dilaksanakan melalui penamatan perkhidmatan demi kepentingan awam di bawah Peraturan 257, Bahagian V, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam Negeri Sabah 2008, dan pegawai kemudiannya dibersarakan di bawah Seksyen 10(5)(d) Akta Pencen 1980 [Akta 227] bagi pegawai yang bertaraf berpencen atau di bawah Seksyen 6A(6) Akta 227 bagi pegawai yang memilih skim Kumpulan Wang Simpanan Pekerja (KWSP).

7. Pelaksanaan dasar pemisah ini akan dapat mengekalkan pegawai yang komited dan berprestasi tinggi bagi membolehkan Perkhidmatan Awam Negeri meningkatkan lagi daya saingnya dalam mendepani cabaran persekitaran masa kini dan akan datang selaras dengan matlamat mewujudkan Perkhidmatan Awam Negeri yang berprestasi tinggi dan berintegriti.

PROSEDUR DASAR PEMISAH

A) Kumpulan Pelaksana dan Kumpulan Pengurusan dan Profesional

8. Prosedur penamatan perkhidmatan pegawai yang berprestasi rendah adalah seperti yang berikut:

- (a) Panel Pembangunan Sumber Manusia (PPSM) mengenal pasti pegawai yang berprestasi rendah bagi satu (1) tahun penilaian terkini;
- (b) PPSM hendaklah menjalankan siasatan¹ (termasuk mendapatkan penjelasan daripada pegawai yang berkenaan dan meneliti perkembangan atau *trend* pencapaian prestasi tiga (3) tahun sebelum tahun penilaian terkini) bagi memastikan penilaian prestasi tersebut melambangkan prestasi sebenar pegawai;
- (c) contoh bagi tujuan *trend* pencapaian prestasi tiga (3) tahun sebelum tahun penilaian 2017 hendaklah merujuk kepada penilaian LNPT bagi tahun 2016, 2015 dan 2014.
- (d) sekiranya berdasarkan siasatan, PPSM berpandangan bahawa pegawai wajar diberi permarkahan LNPT 60% atau lebih, PPSM boleh mengubah suai dan menyelaraskan permarkahan LNPT pegawai;

¹Bagi maksud siasatan yang dijalankan oleh PPSM, PPSM boleh mengarahkan pegawai atau melantik mana-mana pegawai untuk menjalankan siasatan tersebut. Walau bagaimanapun, pegawai yang dilantik tidak boleh terdiri daripada anggota PPSM yang terlibat secara langsung dalam penyediaan laporan penilai pertama atau laporan penilai kedua.

- (e) sebaliknya, sekiranya PPSM berpuas hati bahawa pemarkahan kurang dari 60% yang telah diberikan menunjukkan tahap pencapaian prestasi sebenar pegawai pada tahun terkini, PPSM hendaklah mengarahkan pegawai berkenaan menjalani tempoh pemerhatian selama satu (1) tahun. Tempoh pemerhatian ini meliputi fasa pemulihan dan pemantauan pelaksanaan tugas pegawai. Carta alir bagi tempoh pemerhatian adalah seperti dalam **Lampiran A**;
- (f) sebelum pegawai menjalani tempoh pemerhatian, Ketua Jabatan hendaklah menubuhkan Panel Penilaian Prestasi Khas (PPPK) yang terdiri daripada dua (2) orang pegawai penyelia yang sesuai selain daripada pegawai penilai asal. PPPK bertanggungjawab untuk memantau prestasi kerja pegawai dalam tempoh pemerhatian dan membuat penilaian khas sebaik sahaja tamat tempoh pemerhatian satu (1) tahun tersebut. Sekiranya tiada pegawai penyelia lain yang sesuai, Ketua Jabatan hendaklah melantik pegawai lain untuk menjadi ahli PPPK. Contoh keahlian PPPK adalah seperti dalam **Lampiran B**;
- (g) dalam tempoh pemerhatian satu (1) tahun tersebut, Ketua Jabatan hendaklah mengarahkan pegawai menjalani program intervensi dan pembangunan yang dikendalikan oleh Pegawai Psikologi sama ada di peringkat kementerian/jabatan selama tidak lebih dari dua (2) minggu yang akan melibatkan tindakan-tindakan berikut:
- i. program intervensi dan pembangunan ini bermula daripada proses saringan seperti dalam **Lampiran A**;
 - ii. bagi pegawai yang mempunyai masalah sikap/komitmen/pembangunan sendiri/kewangan akan diberi kaunseling/latihan dan boleh dirujuk ke Program Intervensi dan Pembangunan Pegawai (Program PSYNNOVA i-BMT) atau Kaunseling Kewangan (AKPK) jika perlu, dan seterusnya akan dibuat pemantauan oleh Pegawai Psikologi/PPPK/AKRAB;
 - iii. sekiranya selepas saringan, pegawai didapati mempunyai masalah kesihatan untuk menjalankan tugas hakikinya dan memenuhi syarat yang ditetapkan mengikut Peraturan 314, Bahagian VII (Perubatan), Peraturan-Peraturan

Pegawai Awam Negeri Sabah 2008, Ketua Jabatan boleh memohon untuk ditubuhkan Lembaga Perubatan menurut Peraturan 313. Prosedur yang dinyatakan di bawah Bahagian VII (Perubatan) adalah terpakai;

- iv. sekiranya Lembaga Perubatan mengesyorkan bahawa pegawai mempunyai masalah kesihatan yang menjejaskan keupayaan dan kefungsiannya, pegawai boleh diperakukan oleh Ketua Jabatan untuk dibersarakan atas sebab kesihatan menurut perenggan 10(5)(a) Akta 227 dan pegawai tidak tertakluk kepada tempoh pemerhatian; dan
- v. bagi pegawai yang tidak memenuhi syarat mengikut Bahagian VII, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam Negeri Sabah 2008, atau pegawai yang dianggap sebagai sihat untuk berkhidmat selanjutnya oleh Lembaga Perubatan, Ketua Jabatan hendaklah memastikan pegawai melalui tempoh pemerhatian yang telah ditetapkan;
- (h) semasa dalam tempoh pemerhatian, pegawai hendaklah menjalankan tugas hakiki yang diarahkan atau tugas-tugas lain yang bersesuaian dengan gred pegawai;
- (i) bagi maksud penilaian khas, PPPK hendaklah menggunakan format borang LNPK dalam Sistem Penilaian Prestasi atau penilaian lain yang bersesuaian mengikut skim perkhidmatan itu. PPPK hendaklah memaklumkan keputusan penilaian prestasi khas ini kepada PPSM;
- (j) PPSM hendaklah memaklumkan kepada Ketua Jabatan sekiranya:
 - i. penilaian prestasi pegawai meningkat kepada 60% dan ke atas, pegawai akan kekal dalam perkhidmatan; atau
 - ii. penilaian prestasi pegawai masih kurang daripada 60%, Ketua Jabatan hendaklah mengemukakan surat tunjuk sebab kepada pegawai bagi mendapatkan penjelasan berhubung penilaian prestasi yang diterimanya. Format surat tunjuk sebab adalah seperti dalam **Lampiran C**;

- (k) bagi pegawai yang telah diputuskan penilaiannya kurang daripada 60% oleh PPSM, Pegawai Penilai Pertama/Pegawai Penilai Kedua tidak perlu menyediakan LNPK tahun berkenaan. LNPK atau penilaian lain yang bersesuaian mengikut skim perkhidmatan itu yang dibuat oleh PPPK boleh digunakan untuk tujuan pertimbangan pemberian pergerakan gaji tahunan oleh PPSM;
- (l) pegawai perlu mengemukakan penjelasan secara bertulis kepada Ketua Jabatan dalam tempoh empat belas (14) hari dari tarikh penerimaan surat tunjuk sebab. Pegawai juga boleh memohon untuk hadir membuat representasi kepada Panel Penilai Dasar Pemisah (PPDP) dalam penjelasan bertulis tersebut. Format penjelasan bertulis pegawai adalah seperti dalam **Lampiran D**;
- (m) Ketua Jabatan hendaklah menghantar penjelasan bertulis pegawai kepada Ketua Perkhidmatan bagi mendapatkan ulasan ke atas cadangan penamatan perkhidmatan pegawai itu;
- (n) walau apa pun ulasan daripada Ketua Perkhidmatan, Ketua Jabatan hendaklah mengemukakan perakuan cadangan penamatan perkhidmatan kepada PPDP untuk pertimbangan dengan menggunakan format perakuan Ketua Jabatan seperti dalam **Lampiran E**. Keahlian PPDP adalah seperti dalam **Lampiran F**;
- (o) PPDP boleh memberi peluang kepada pegawai itu untuk membuat representasi bagi menyatakan sebab-sebab perkhidmatannya tidak wajar ditamatkan dan dibersarakan. Bagi pegawai yang telah memohon untuk hadir, PPDP hendaklah memberi peluang kepada pegawai untuk membuat representasi tersebut secara lisan;
- (p) setelah mempertimbangkan representasi pegawai, sama ada dengan atau tanpa kehadirannya, PPDP hendaklah memutuskan sama ada perkhidmatan pegawai wajar ditamatkan atau tidak. Sekiranya PPDP memutuskan bahawa perkhidmatan pegawai tidak wajar ditamatkan, maka prosedur menurut Pekeliling Perkhidmatan ini dianggap selesai dan pegawai akan kekal dalam perkhidmatan;

- (q) sekiranya PPDP memutuskan perkhidmatan pegawai itu wajar ditamatkan, Jabatan Perkhidmatan Awam Negeri (JPAN) akan mengangkat perakuan penamatan dan persaraan pegawai untuk pertimbangan Kerajaan;
- (r) JPAN akan menyampaikan keputusan tersebut kepada pegawai melalui Ketua Jabatan dan pada masa yang sama melaksanakan urusan faedah persaraan pegawai; dan
- (s) pegawai akan ditamatkan perkhidmatan pada tarikh kuat kuasa yang ditetapkan oleh Kerajaan dan keputusan adalah **muktamad**. Carta alir bagi prosedur penamatan adalah seperti dalam **Lampiran G** dan **GI**.

9. Walau apa pun peruntukan dalam Pekeliling Perkhidmatan ini, bagi pegawai yang pernah menjalani tempoh pemerhatian di bawah Pekeliling Perkhidmatan ini dan telah pulih tetapi kembali berprestasi rendah dalam tempoh tiga (3) tahun perkhidmatan seterusnya, Ketua Jabatan boleh memperakukan cadangan penamatan perkhidmatan pegawai kepada PPDP sekiranya berpuas hati dan mendapati pegawai ini gagal menunjukkan nilai-nilai kefungsiannya kepada Perkhidmatan Awam Negeri tanpa perlu melalui semula tempoh pemerhatian.

B) Kumpulan Pengurusan Tertinggi

10. Prosedur penamatan perkhidmatan pegawai Kumpulan Pengurusan Tertinggi yang berprestasi rendah adalah seperti yang berikut:

- (a) Ketua Jabatan hendaklah merujuk pegawai itu kepada JPAN untuk diperakukan kepada Panel Pemantauan Penilaian Prestasi (PPPP) supaya perkhidmatan pegawai itu ditamatkan. Keahlian PPPP adalah seperti dalam **Lampiran H**. Carta alir proses penamatan adalah seperti dalam **Lampiran I**;
- (b) sekiranya PPPP memutuskan perkhidmatan pegawai itu wajar ditamatkan, JPAN akan mengangkat perakuan penamatan dan persaraan pegawai untuk pertimbangan Kerajaan. Manakala sekiranya PPPP memutuskan pegawai itu tidak wajar ditamatkan perkhidmatannya, pegawai akan kekal dalam perkhidmatan;

- (c) JPAN akan menyampaikan keputusan tersebut kepada pegawai melalui Ketua Jabatan serta pada masa yang sama melaksanakan urusan faedah persaraan pegawai;
- (d) pegawai akan ditamatkan perkhidmatan pada tarikh kuat kuasa yang ditetapkan oleh Kerajaan dan keputusan adalah muktamad.

TANGGUNGJAWAB KETUA JABATAN, PEGAWAI PENILAI DAN PPPK

11. Bagi memastikan dasar pemisah ini dilaksanakan dengan berkesan, Ketua Jabatan hendaklah memantau dan sentiasa mengingatkan pegawai penilai agar menilai prestasi pegawai berasaskan merit dan nilai-nilai kefungsiannya kepada Perkhidmatan Awam Negeri selaras dengan panduan pelaksanaan yang ditetapkan melalui apa-apa peraturan yang berkaitan dengan pengurusan prestasi. Ringkasan peranan dan tanggungjawab pihak yang terlibat dalam proses penamatan perkhidmatan adalah seperti dalam **Lampiran J**.

12. Ketua Jabatan, pegawai penilai dan PPPK juga hendaklah memberi penilaian yang benar ke atas pegawai yang berprestasi rendah supaya dasar pemisah ini dapat dilaksanakan dengan objektif, adil dan telus serta tidak berlaku penganiayaan terhadap pegawai.

FAEDAH PERSARAAN

13. Pegawai bertaraf berpencen yang dibersarakan di bawah penamatan perkhidmatan menurut Pekeliling Perkhidmatan ini boleh dipertimbangkan mendapat faedah persaraan di bawah Akta 227.

14. Pegawai di bawah skim KWSP yang dibersarakan di bawah penamatan perkhidmatan menurut Pekeliling Perkhidmatan ini hanya layak menerima faedah persaraan mengikut undang-undang KWSP dan kemudahan perubatan untuk pesara.

TARIKH KUAT KUASA

15. Pekeliling Perkhidmatan ini adalah berkuat kuasa **mulai 01 Januari 2018**.

PEMAKAIAN

16. Tertakluk kepada penerimaannya oleh Pihak Berkuasa masing-masing, peruntukan Pekeliling Perkhidmatan ini dipanjangkan kepada semua Pihak Badan Berkanun dan Pihak Berkuasa Tempatan, dengan apa-apa pengubahsuaian selaras dengan undang-undang yang berkaitan dengan persaraan atau kawalan tatatertib yang berkuat kuasa dan digunakan oleh pihak Badan Berkanun dan Pihak Berkuasa Tempatan itu, mengikut mana-mana yang berkenaan.

17. Dalam apa jua keadaan:

- (a) perkhidmatan seseorang pegawai boleh ditamatkan di bawah Peraturan 257, Bahagian V (Kelakuan dan Tatatertib), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam Negeri Sabah 2008, atas apa-apa sebab lain dan tidak dikhususkan hanya bagi maksud pelaksanaan dasar pemisah ini; dan
- (b) apa-apa tindakan yang dibuat di bawah Pekeliling Perkhidmatan ini tidak menghalang Pihak Berkuasa Tatatertib untuk mengambil apa-apa tindakan tatatertib atau surcaj ke atas pegawai atas alasan-alasan lain.

"BERKHIDMAT UNTUK NEGARA"



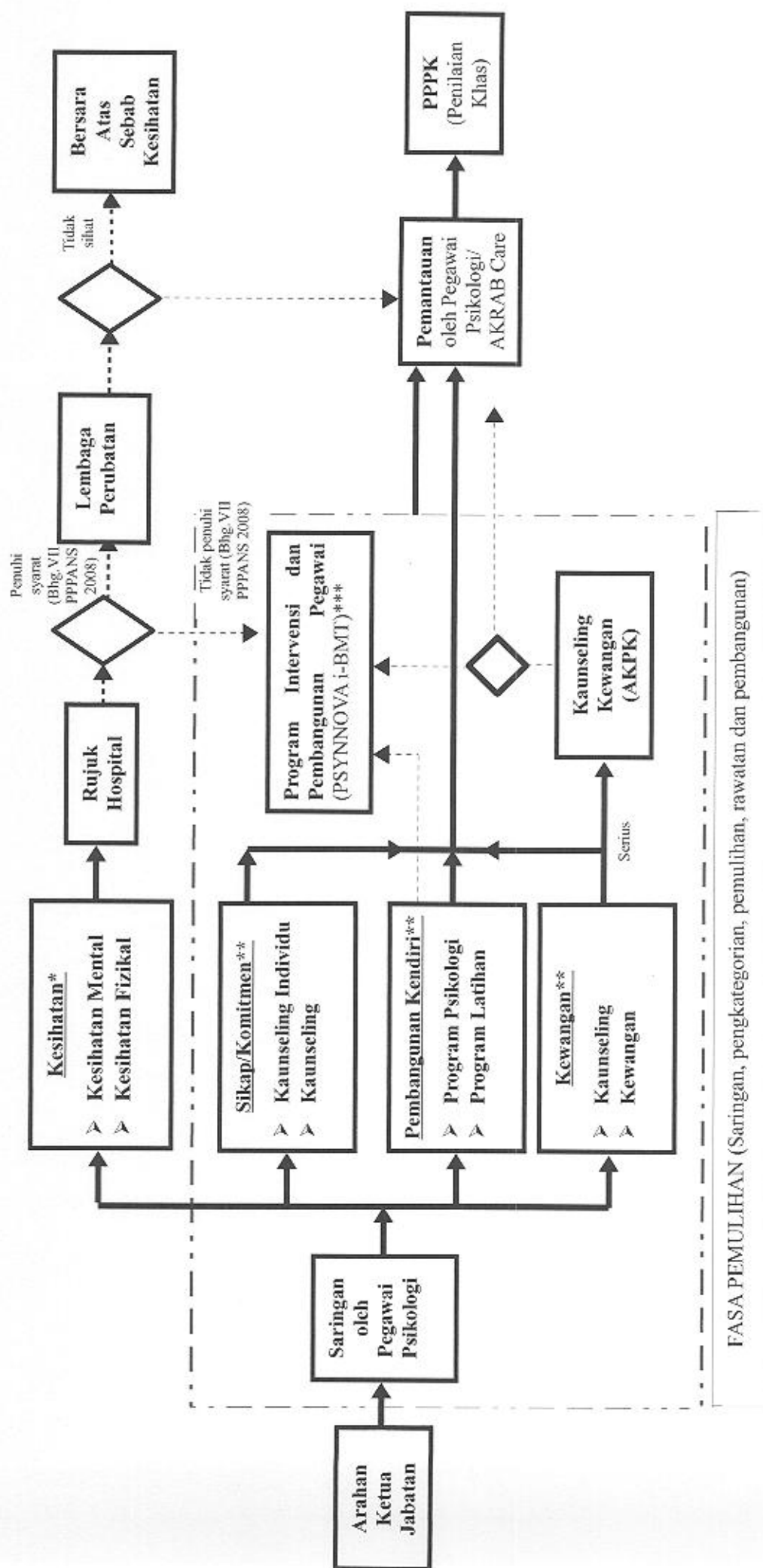
(TAN SRI SUKARTI WAKIMAN)

Setiausaha Kerajaan Negeri

Tarikh : 06 November 2017

Diedarkan kepada :
Semua Setiausaha Tetap Kementerian
Semua Ketua Jabatan Negeri
Semua Pihak Badan Berkanun Negeri
Semua Pihak Berkuasa Tempatan Negeri
Semua Pegawai Daerah
Semua Penolong Pegawai Daerah

TEMPOH PEMERHATAN (1 TAHUN)



*Pegawai yang dibuat saringan yang mempunyai masalah kesihatan akan dirujuk ke hospital dan seterusnya dirujuk kepada Lembaga Perubatan (jika serius).

** Pegawai yang mempunyai masalah sikap/kemahiran sendiri/kewangan akan diberi kaunseling/latihan dan sekiranya serius akan dirujuk ke program PSYNNOVA i-BMT atau AKPK.

*** Program PSYNNOVA i-BMT memfokuskan kepada pembangunan individu iaitu peningkatan kognitif dan rasional, kestabilan emosi, penyelesaian dan pengajaran tingkah laku, pembangunan kemahiran sosial dan peningkatan tahap psiko spiritualiti. Program/pengisian program boleh diubahsuai dari semasa ke semasa mengikut keperluan/kesesuaian.

KEAHLIAN PANEL PENILAIAN PRESTASI KHAS (PPPK)

PPPK hendaklah terdiri daripada -

- (i) Dua (2) orang pegawai penyelia yang sesuai **selain** daripada pegawai penilai asal ;

Contoh:

Bil	Pegawai Yang Dinilai	Penyelia Asal	PPPK
1.	N17	N22	Pegawai di gred N22 dan ke atas di Unit/Bahagian sama.
2.	N41	N48	Pegawai di gred N48 dan ke atas di Unit/Bahagian sama.

atau,

- (ii) Ketua Jabatan boleh melantik pegawai lain untuk menjadi ahli PPPK sekiranya tiada calon yang sesuai.

Contoh:

Bil	Pegawai Yang Dinilai	Penyelia Asal	PPPK
1.	N17	N22	Pegawai di gred N22 dan ke atas di Unit/Bahagian lain.
2	N41	N48	Pegawai di gred N48 dan ke atas di Unit/Bahagian lain.

**FORMAT SURAT TUNJUK SEBAB BAGI PENAMATAN DEMI KEPENTINGAN
AWAM MELALUI DASAR PEMISAH KERANA BERPRESTASI RENDAH**

Nama Pegawai

Melalui: Ketua Bahagian

Jabatan

(Alamat Bahagian, Jabatan Berkenaan)

Tuan

**CADANGAN PENAMATAN DEMI KEPENTINGAN AWAM KERANA BERPRESTASI
RENDAH**

NAMA PEGAWAI :
NO. KAD PENGENALAN :
SKIM PERKHIDMATAN DAN GRED :

Dengan hormatnya saya merujuk kepada Pekeliling Perkhidmatan Negeri Sabah Bil.2/2016 mengenai perkara di atas.

2. Berdasarkan (Laporan Penilaian Prestasi Khas (LNPK) / penilaian lain yang bersesuaian mengikut skim perkhidmatan itu) yang dikemukakan oleh Panel Penilaian Prestasi Khas, didapati markah prestasi tuan adalah kurang daripada 60%. Sehubungan itu, tuan dikehendaki mengemukakan penjelasan secara bertulis dalam tempoh **empat belas (14) hari dari tarikh penerimaan surat ini** bagi menjelaskan berhubung penilaian prestasi yang diterima dan sebab perkhidmatan tuan tidak wajar ditamatkan. Tuan juga boleh memohon untuk hadir membuat representasi kepada Panel Penilai Dasar Pemisah. Format penjelasan bertulis adalah seperti dilampirkan.

Sekian, terima kasih.

“BERKHIDMAT UNTUK NEGARA DENGAN BERSIH, CEKAP DAN AMANAH”

Saya yang menurut perintah,

.....
(Tandatangan)

Nama Ketua Jabatan :

Tarikh :

FORMAT PENJELASAN BERTULIS PEGAWAI BAGI PENAMATAN DEMI
KEPENTINGAN AWAM MELALUI DASAR PEMISAH KERANA BERPRESTASI
RENDAH

(Alamat Ketua Jabatan)

Melalui: Ketua Bahagian

(Alamat Ketua Bahagian Jabatan Berkenaan)

Tuan

CADANGAN PENAMATAN DEMI KEPENTINGAN AWAM KERANA BERPRESTASI RENDAH

Saya (Nama Penuh dan No. Kad Pengenalan Pegawai) dengan ini mengesahkan bahawa saya telah menerima surat tuan Bil bertarikh pada

2. Penjelasan mengenai pencapaian prestasi dan sebab perkhidmatan saya tidak wajar ditamatkan adalah seperti berikut:

.....
.....

(Gunakan lampiran jika ruang yang disediakan tidak mencukupi)

3. Dengan ini saya memilih untuk:

☐

Pohon hadir membuat representasi kepada Panel Penilai Dasar Pemisah.
atau,

☐

Tidak hadir membuat representasi kepada Panel Penilai Dasar Pemisah.

*Sila tandakan (✓) di petak yang disediakan mengikut pilihan tuan.

4. Jika saya gagal hadir seperti yang dipohon, saya menyedari bahawa Panel Penilai Dasar Pemisah boleh membuat apa-apa keputusan berdasarkan penjelasan bertulis yang telah dikemukakan.

Sekian, terima kasih.

Saya yang menurut perintah,

(Tandatangan)

Nama Pegawai :
Tarikh :

**PERAKUAN KETUA JABATAN UNTUK
PENAMATAN PERKHIDMATAN PEGAWAI DI BAWAH BAHAGIAN V
PERATURAN-PERATURAN PEGAWAI AWAM NEGERI SABAH 2008**

1. TUJUAN

Tujuan perakuan ini adalah untuk memperakukan supaya (Nama Pegawai, Nombor Kad Pengenalan, Jawatan dan Gred Gaji, Jabatan/Kementerian) ditamatkan Demi Kepentingan Awam di bawah Peraturan 257 Bahagian V, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam Negeri Sabah 2008.

2. LATAR BELAKANG

- 2.1. Latar belakang perkhidmatan (dengan latar belakang perkhidmatan lepas di jabatan lain, jika ada). Lampirkan sesalinan Kenyataan Perkhidmatan dan Cuti yang telah dikemaskinikan.
- 2.2. Latar belakang peribadi (termasuk mengenai keluarga dan tanggungan kewangan).

3. ASAS-ASAS PERTIMBANGAN

- 3.1. Prestasi pegawai serta sumbangan kepada agensi sebelum mengalami masalah.
- 3.2. Masalah prestasi pegawai (termasuk markah Laporan Penilaian Prestasi Tahunan) dan kesannya kepada jabatan/kementerian dan Perkhidmatan Awam Negeri.
- 3.3. Langkah-langkah yang telah diambil untuk mengatasi masalah prestasi dan kesannya. (Dilampirkan Laporan Pemerhatian, Laporan Penilaian Prestasi Khas, Laporan Program Intervensi dan Pembangunan).
- 3.4. Pengesahan persetujuan Ketua Jabatan (jika berkenaan).

4. PERAKUAN

Adalah dipohon supaya (Nama Pegawai, Nombor Kad Pengenalan, Jawatan dan Gred Gaji, Jabatan/Kementerian) ditamatkan demi kepentingan awam di bawah Peraturan 257 Bahagian V, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam Negeri Sabah 2008,

Nama Ketua Jabatan :

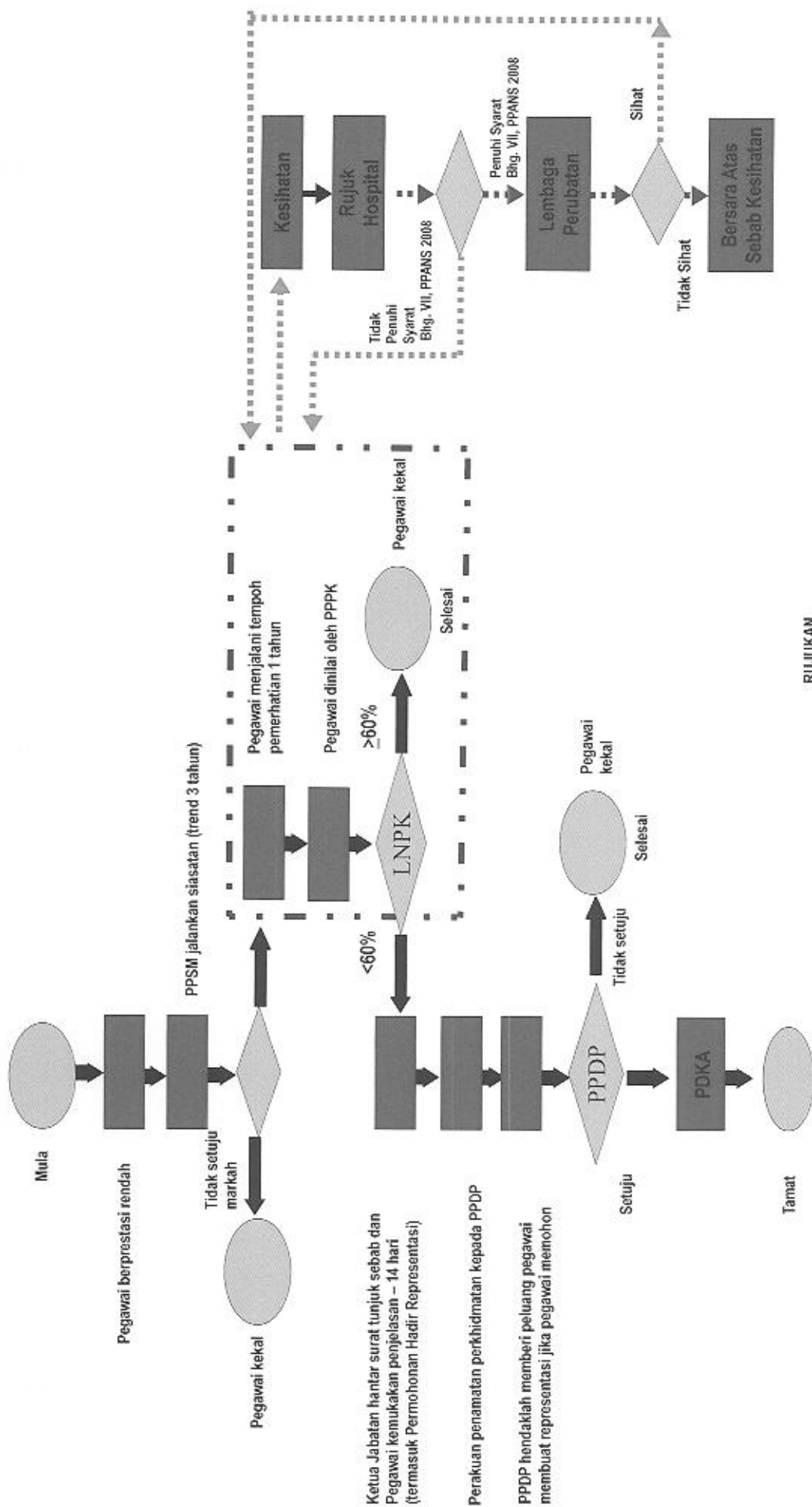
Tarikh:

**KEAHLIAN PANEL PENILAI DASAR PEMISAH (PPDP)
BAGI KUMPULAN PELAKSANA DAN
KUMPULAN PENGURUSAN DAN PROFESIONAL**

KEAHLIAN PPDP

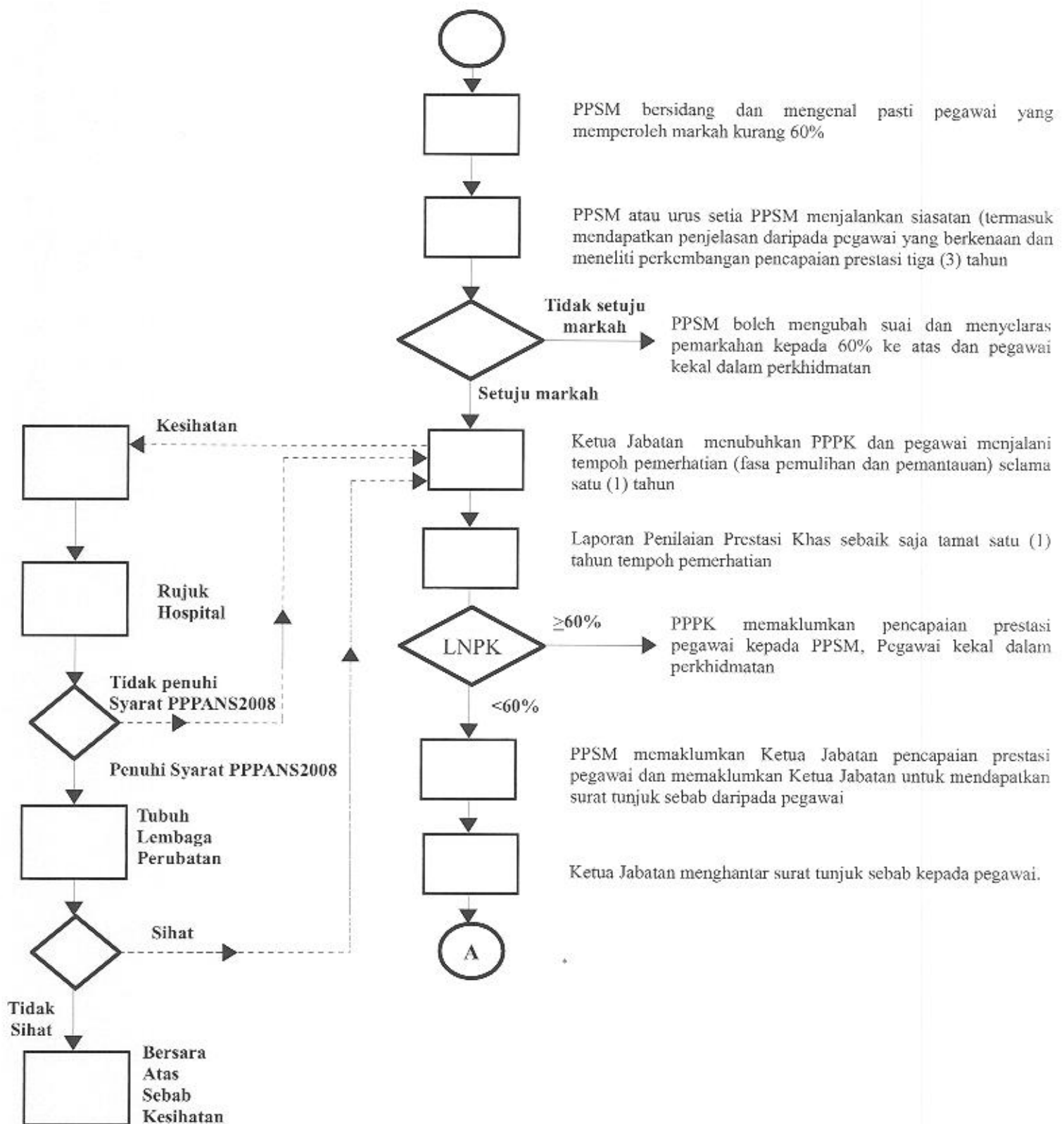
Pengerusi	:	Pengarah Perkhidmatan Awam Negeri
Ahli	:	Peguam Besar Negeri
	:	Setiausaha Tetap Kementerian Kewangan
	:	Setiausaha Suruhanjaya Perkhidmatan Awam Negeri
	:	Ketua Jabatan (yang berkenaan)
Pemerhati	:	Seorang (1) wakil Kongres Kesatuan Pekerja-Pekerja Di Dalam Perkhidmatan Awam (CUEPACS)
	:	Seorang (1) wakil pekerja Majlis Bersama Jabatan (MBJ) yang berkenaan
Urus Setia	:	Bahagian Perkhidmatan, JPAN

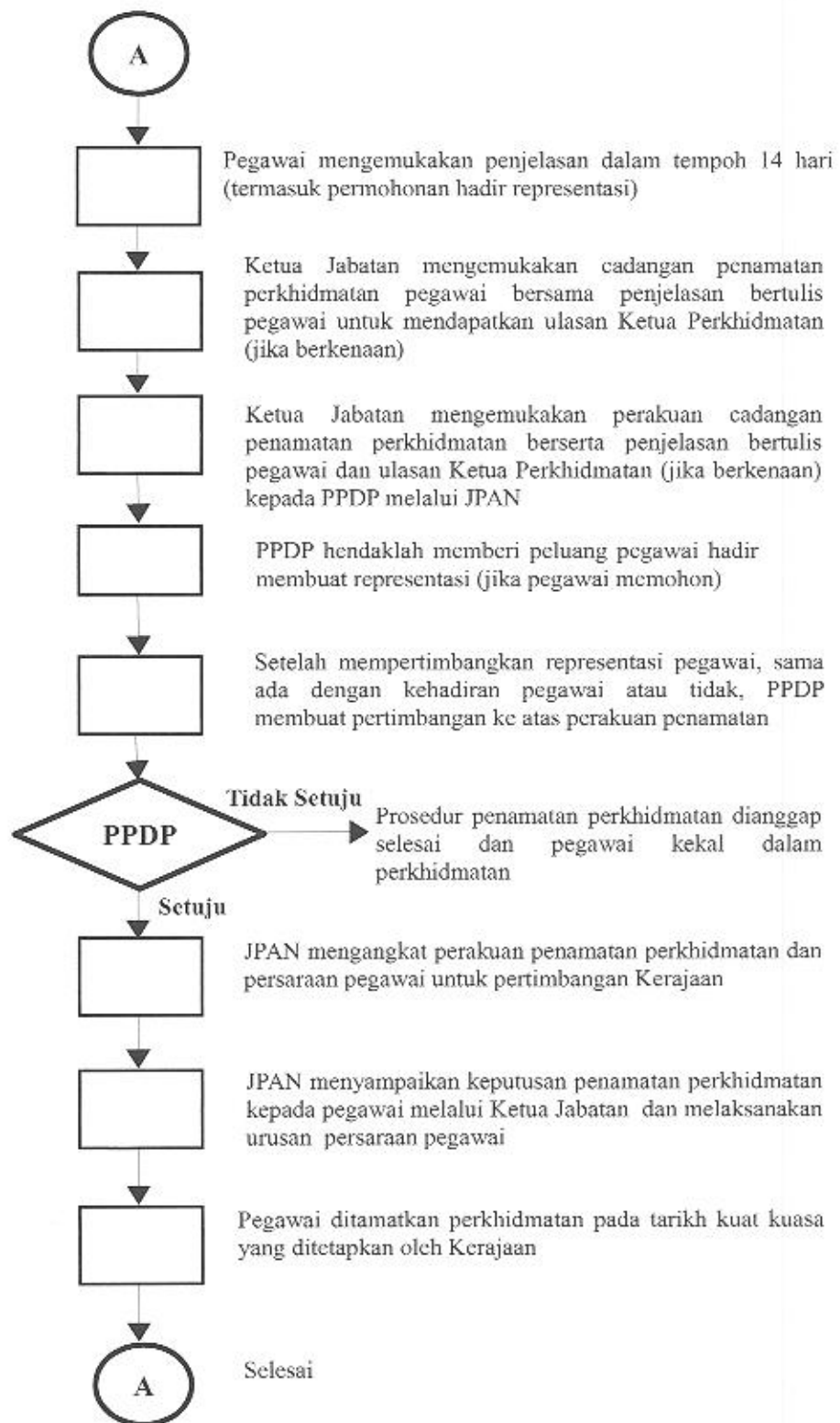
RINGKASAN PROSEDUR DASAR PEMISAH BAGI KUMPULAN PELAKSANA DAN KUMPULAN PENGURUSAN PROFESIONAL



RUJUKAN
 PPSM : Panel Pembangunan Sumber Manusia
 PPPK : Panel Penilai Prestasi Khas
 PPDP : Panel Penilai Dasar Pemisah
 LNPK : Laxoran Penilaian Prestasi Khas
 PDKA : Penamatan Demi Kepentingan Awam

CARTA ALIR PROSEDUR DASAR PEMISAH BAGI KUMPULAN PELAKSANA DAN KUMPULAN PENGURUSAN PROFESIONAL





**KEAHLIAN PANEL PEMANTAUAN PENILAIAN PRESTASI (PPPP)
BAGI KUMPULAN PENGURUSAN TERTINGGI**

Keahlian PPPP

Pengerusi	:	Setiausaha Kerajaan Negeri
Ahli	:	Peguam Besar Negeri
	:	Pengarah Perkhidmatan Awam Negeri
	:	Setiausaha Tetap Kementerian Kewangan
	:	Setiausaha Suruhanjaya Perkhidmatan Awam Negeri
Urus Setia	:	Bahagian Perkhidmatan, JPAN

**PERANAN DAN TANGGUNGJAWAB
KETUA JABATAN, PPSM, PPPK, PPDP, PPPP DAN JPAN**

PERANAN DAN TANGGUNGJAWAB				
KETUA JABATAN	PPSM	PPPK	PPDP/PPPP	JPAN
Menubuhkan PPPP	Mengenal pasti pegawai yang berprestasi rendah	Memantau prestasi kerja pegawai dalam tempoh satu (1) tahun	Mempertimbangkan dan memperakukan cadangan penamatan perkhidmatan	Mengangkat perakuan penamatan dan persaraan untuk pertimbangan Kerajaan
Mengarahkan pegawai menjalani program intervensi dan pembangunan oleh Pegawai Psikologi	Menjalankan siasatan ke atas pegawai	Membuat penilaian khas sebaik sahaja tamat tempoh satu (1) tahun	Memutuskan penamatan perkhidmatan terhadap pegawai	Memaklumkan keputusan penamatan perkhidmatan kepada pegawai melalui Ketua Jabatan
Mengemukakan surat tunjuk sebab kepada pegawai yang memperoleh markah kurang daripada 60%	Mengarahkan pegawai menjalani tempoh pemerhatian selama 1 tahun	Memaklumkan keputusan penilaian khas kepada PPSM	Mempertimbangkan penjelasan pegawai sama ada beliau wajar dikekalkan dalam Perkhidmatan Awam Negeri	Melaksanakan urusan persaraan pegawai
Hantar penjelasan bertulis pegawai kepada Ketua Perkhidmatan bagi mendapatkan ulasan	Memaklumkan Ketua Jabatan keputusan PPPK mengenai : (i) Pegawai yang prestasinya meningkat kepada 60% dan ke atas Atau;			
Menghantar perakuan cadangan penamatan kepada PPDP	(ii) Pegawai yang masih memperoleh markah kurang daripada 60% dan memaklumkan Ketua Jabatan untuk mendapatkan surat tunjuk sebab daripada pegawai			