

Rujukan Kami (Our Ref) :UMP.02.01/10.12/2/1 (18)

10 Oktober 2016

**Dekan/ Pengarah/ Ketua Jabatan
Ketua Timbalan Pendaftar/ Timbalan Pendaftar
Penolong Pendaftar Kanan/ Penolong Pendaftar
Universiti Malaysia Pahang**

Tuan/Puan,

**EDARAN PEKELILING PENTADBIRAN UMP BIL. 10 TAHUN 2016:
PELAKSANAAN DASAR PEMISAH (*EXIT POLICY*) BAGI PEGAWAI YANG
BERPRESTASI RENDAH, UNIVERSITI MALAYSIA PAHANG**

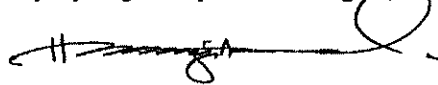
Dengan hormatnya saya diarah menarik perhatian berhubung perkara di atas.

2. Bersama-sama ini dilampirkan Pekeliling Pentadbiran UMP Bil. 10 Tahun 2016: Pelaksanaan Dasar Pemisah (*Exit Policy*) Bagi Pegawai Yang Berprestasi Rendah, Universiti Malaysia Pahang untuk makluman dan tindakan tuan/puan selanjutnya.

Sekian, terima kasih.

"BERKHIDMAT UNTUK NEGARA"

Saya yang menjalankan tugas,



(HARYANI BINTI ABDULLAH)

b.p.: Pendaftar

Universiti Malaysia Pahang

PEKELILING PENTADBIRAN UMP BIL. 10 TAHUN 2016

PELAKSANAAN DASAR PEMISAH (*EXIT POLICY*) BAGI PEGAWAI YANG BERPRESTASI RENDAH

TUJUAN

- 1.0 Pekeliling Pentadbiran ini bertujuan melaksanakan keputusan Lembaga Pengarah Universiti (LPU) dalam pemakaian Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 7 Tahun 2015 yang dikeluarkan oleh pihak Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA) berhubung keputusan Kerajaan untuk memperkenalkan Dasar Pemisah (*Exit Policy*) dan kaedah pelaksanaannya bagi pegawai yang berprestasi rendah dalam Perkhidmatan Awam.

DEFINISI

- 2.0 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 Perkhidmatan Awam; **atau**
- (iii) pencapaian Petunjuk Prestasi Utama (*Key Performance Indicator – KPI*) di bawah sasaran (*below target*) bagi penilaian prestasi berasaskan KPI.

“Ketua Jabatan” bermaksud seseorang pegawai yang mengetuai sesuatu jabatan atau mana-mana pegawai sekurang-kurangnya dalam Kumpulan Pengurusan & Profesional yang diwakilkan kuasa secara bertulis oleh Ketua Jabatan untuk bertindak bagi pihaknya dan sesuatu jabatan itu termasuklah:

- (i) sesuatu Kementerian; **atau**
- (ii) sesuatu Jabatan Persekutuan di peringkat persekutuan, wilayah, negeri atau daerah.

“Ketua Perkhidmatan” bermaksud seorang pegawai yang mengetuai sesuatu perkhidmatan atau mana-mana pegawai yang ditentukan oleh Ketua Pengarah Perkhidmatan Awam sebagai Ketua Perkhidmatan;

“**pegawai**” bermaksud seseorang anggota Perkhidmatan Awam Persekutuan yang dilantik secara tetap dan telah disahkan dalam perkhidmatan;

“**Panel Pembangunan Sumber Manusia (PPSM)**” bermaksud panel yang mengesahkan atau menyelaraskan markah penilaian prestasi. Ia ditubuhkan di bawah Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 4 Tahun 2002;

“**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;

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

“**Panel Pemantauan dan Penilaian Prestasi (PPPP)**” bermaksud sebuah panel yang ditubuhkan di bawah Pekeliling Pentadbiran ini bagi mempertimbang dan memperakukan cadangan penamatan perkhidmatan pegawai Kumpulan Pengurusan Tertinggi kepada Kerajaan.

LATARBELAKANG

- 3.0 Bagi memastikan penyampaian Perkhidmatan Awam tidak terjejas, **Kerajaan akan mengambil tindakan untuk mengeluarkan pegawai berprestasi rendah daripada Perkhidmatan Awam.** Tindakan ini dilaksanakan melalui penamatan perkhidmatan demi kepentingan awam di bawah Peraturan 49 Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 [P.U. (A) 395/1993], tertakluk kepada fakta bagi setiap kes.
- 4.0 Penamatan perkhidmatan pegawai dalam kategori ini adalah dibuat setelah Kerajaan mengambil kira prestasi, kelakuan, nilai-nilai kebergunaan pegawai dalam perkhidmatan, kegagalan pegawai untuk memenuhi apa-apa syarat perkhidmatan dan segala hal 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

- 5.0 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 dan diluluskan oleh Pengurusan Tertinggi Universiti.

- 6.0 Dasar ini akan dilaksanakan melalui penamatan perkhidmatan demi kepentingan awam di bawah peraturan 49 P.U. (A) 395/1993, dan pegawai kemudiannya dibersarakan di bawah perenggan 10(5)(d) Akta Pencen 1980 [Akta 227] bagi pegawai yang bertaraf berpencen atau di bawah subseksyen 6A(6) Akta 227 bagi pegawai yang memilih skim Kumpulan Wang Simpanan Pekerja (KWSP).

RASIONALISASI PELAKSANAAN DASAR PEMISAH

7.0 Pelaksanaan Dasar Pemisah ini akan dapat:

- (i) mengekalkan pegawai yang komited dan berprestasi tinggi.
- (ii) meningkatkan daya saing dalam menghadapi cabaran persekitaran masa kini dan akan datang.
- (iii) mewujudkan Perkhidmatan Awam yang berprestasi tinggi dan berintegriti.

PROSEDUR DASAR PEMISAH

A) Kumpulan Pelaksana dan Kumpulan Pengurusan dan Profesional

8.0 Prosedur penamatan perkhidmatan pegawai yang berprestasi rendah bagi Kumpulan Pelaksana dan Kumpulan Pengurusan dan Profesional adalah seperti di **Lampiran 1 dan 1a**.

- a) Cadangan keahlian **Panel Penilaian Prestasi Khas (PPPK)** adalah seperti di **Lampiran 1b**.
- b) Cadangan keahlian bagi **Panel Penilai Dasar Pemisah (PPDP)** adalah seperti di **Lampiran 1c**.

B) Kumpulan Pengurusan Tertinggi

9.0 Prosedur penamatan perkhidmatan pegawai yang berprestasi rendah bagi Kumpulan Pengurusan Tertinggi adalah seperti di **Lampiran 2**.

- a) Cadangan keahlian bagi Panel Pemantauan Penilaian Prestasi adalah seperti di **Lampiran 2a**.

10.0 Walaubagaimanapun, Prosedur Dasar Pemisah bagi kedua-dua Kumpulan tersebut adalah tertakluk kepada penambahbaikan mengikut kesesuaian dari semasa ke semasa.

TANGGUNGJAWAB BAHAGIAN PENGURUSAN SUMBER MANUSIA (BPSM), PEGAWAI PENILAI DAN PPPK

- 11.0 Bagi memastikan dasar pemisah ini dilaksanakan dengan berkesan, Bahagian Pengurusan Sumber Manusia (BPSM) hendaklah memantau dan sentiasa mengingatkan pegawai penilai agar menilai prestasi pegawai berasaskan merit dan nilai-nilai kebergunaannya kepada Universiti selaras dengan panduan pelaksanaan yang ditetapkan melalui apa-apa peraturan yang berhubungan dengan pengurusan prestasi. Ringkasan peranan dan tanggungjawab pihak yang terlibat dalam proses penamatan perkhidmatan adalah seperti dalam **Lampiran 3**.
- 12.0 Bahagian Pengurusan Sumber Manusia (BPSM), 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

- 13.0 Pegawai bertaraf berpencen yang dibersarakan di bawah penamatan perkhidmatan menurut Pekeliling Perkhidmatan tersebut boleh dipertimbangkan mendapat faedah persaraan di bawah Akta 227.
- 14.0 Pegawai di bawah skim KWSP yang ditamatkan perkhidmatan hanya layak menerima faedah persaraan mengikut undang-undang KWSP dan kemudahan perubatan untuk persara.

PENGECUALIAN

- 15.0 Sebarang pengecualian daripada mana-mana peruntukan Pekeliling Perkhidmatan hendaklah mendapatkan pertimbangan dan kelulusan daripada Ketua Perkhidmatan Awam.

TARIKH KUATKUASA

- 16.0 Pekeliling Pentadbiran ini berkuat kuasa mulai daripada penilaian LNPT bagi tahun 2015. Bagi tujuan *trend* pencapaian prestasi tiga (3) tahun sebelum tahun penilaian 2015 hendaklah merujuk kepada penilaian bagi tahun 2014, 2013 dan 2012.


PEMBATALAN

- 17.0 Dengan berkuatkuasanya Pekeliling Perkhidmatan ini, Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 23 Tahun 2007 – Persaraan Demi Kepentingan Awam adalah dibatalkan.

Sekian, terima kasih.

"BERKHIDMAT UNTUK NEGARA"

Saya yang menjalankan tugas,


(ABD. HAMID BIN MAJID)
Pendaftar
Universiti Malaysia Pahang

Tarikh : 10 Oktober 2016

Edaran kepada:

Bendahari

Ketua Pustakawan

Penasihat Undang-Undang

Semua Dekan / Pengarah / Ketua Jabatan

Sallnan kepada:

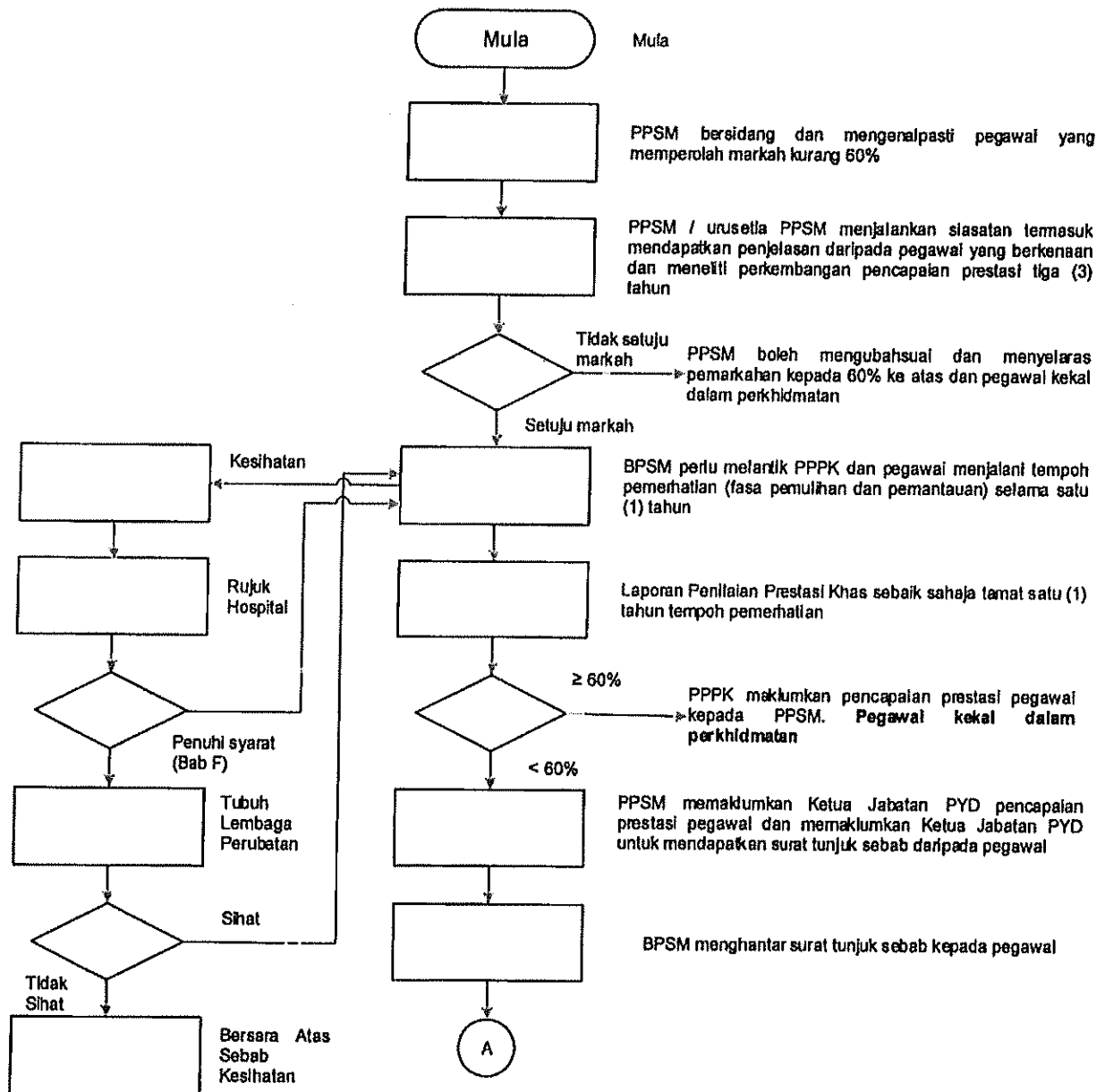
Naib Canselor

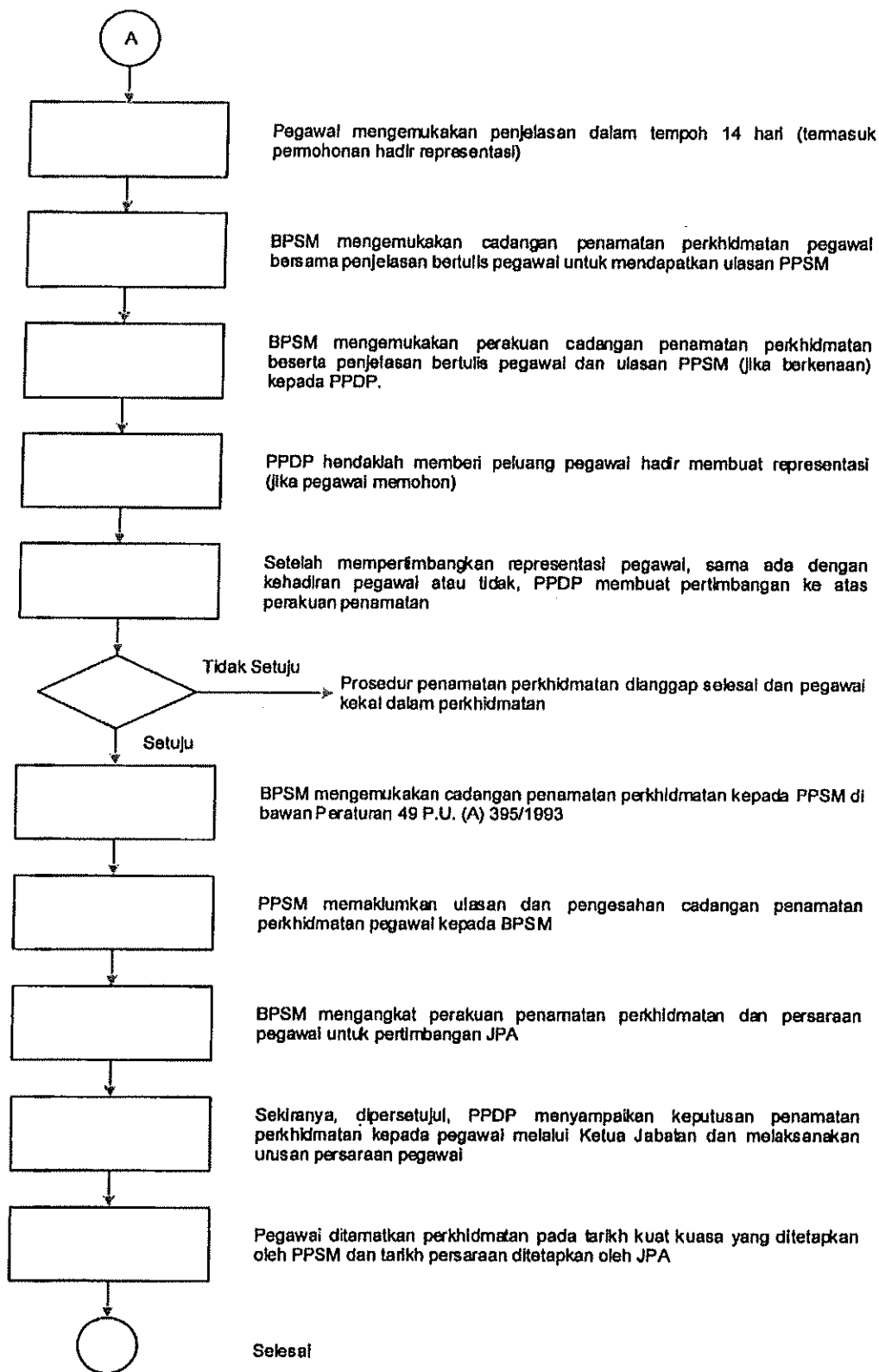
Timbalan Naib Canselor (Akademik & Antarabangsa)

Timbalan Naib Canselor (Penyelidikan & Inovasi)

Timbalan Naib Canselor (Hal Ehwal Pelajar & Alumni)

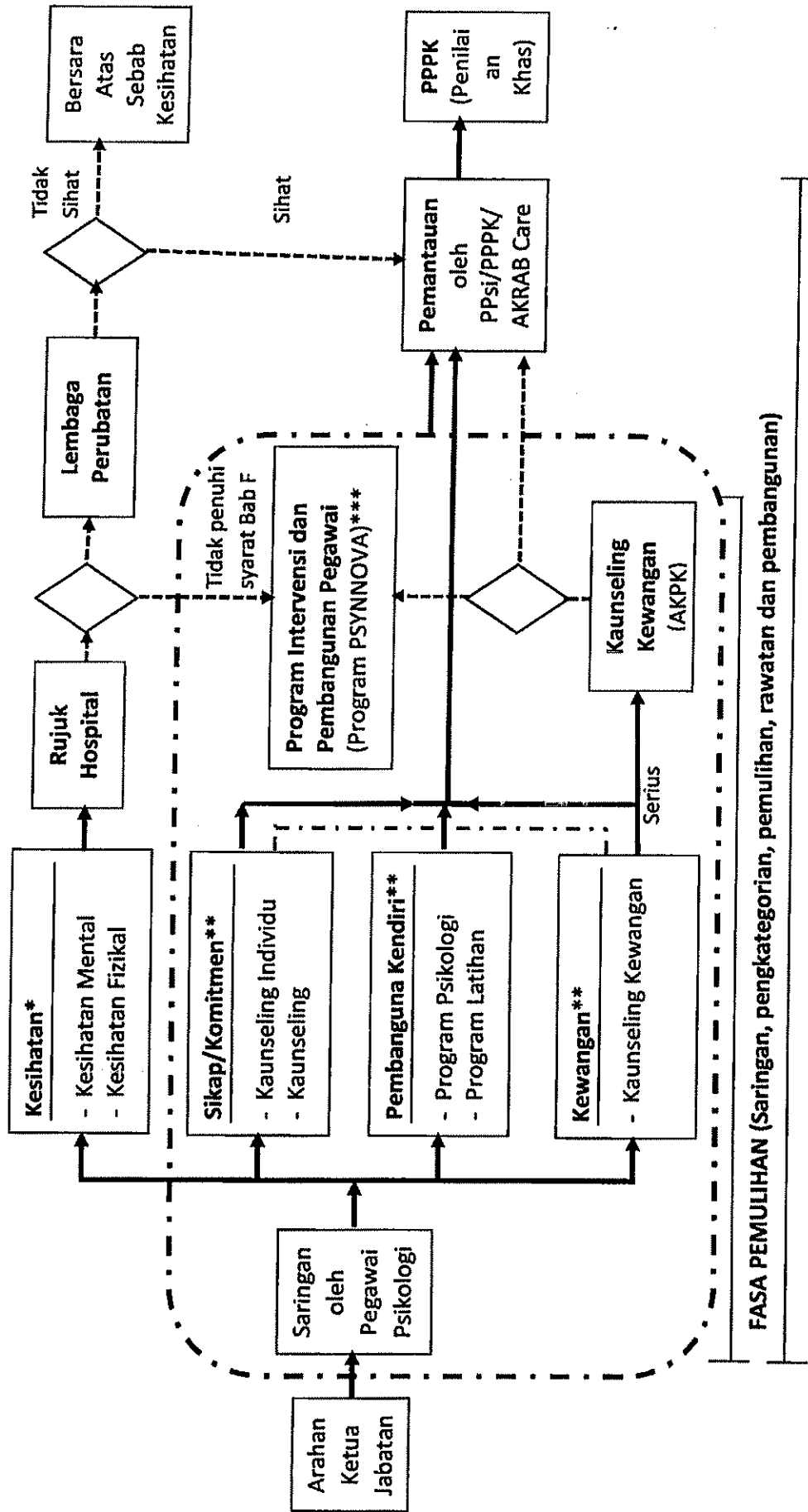
**PROSEDUR DASAR PEMISAH
KUMPULAN PELAKSANA & PENGURUSAN DAN PROFESIONAL**





***Prosedur Dasar Pemisah Ini adalah tertakluk kepada penambahbaikan mengikut kesesuaian dari semasa ke semasa.**

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 PSYNOVA atau AKPK.
 ***Program PSYNOVA memfokuskan kepada pembangunan individu iaitu peningkatan kognitif dan rasionaliti, kestabilan emosi, penyesuaian dan penajajaran tingkah laku, pembangunan kemahiran social dan peningkatan tahap psiko spiritual. Program/pengisian program boleh diubah suai dari semasa ke semasa mengikut keperluan kesesuaian.

CADANGAN KEAHLIAN PANEL PENILAIAN PRESTASI KHAS (PPPK)

PPPK hendaklah terdiri daripada :

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

BIL.	PEGAWAI	PEGAWAI PENILAI (ASAL)	PPPK
1	Pegawai Yang Dinilai (PYD)	PPP sahaja	2 orang PPP baru di Unit/Bahagian sama
2	Pegawai Yang Dinilai (PYD)	PPP dan PPK	1 orang PPP dan 1 orang PPK baru di Unit/Bahagian sama

atau

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

Contoh:

BIL.	PEGAWAI	PEGAWAI PENILAI (ASAL)	PPPK
1	Pegawai Yang Dinilai (PYD)	PPP sahaja	2 orang PPP baru di Unit/Bahagian lain
2	Pegawai Yang Dinilai (PYD)	PPP dan PPK	1 orang PPP dan 1 orang PPK di Unit/Bahagian lain

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

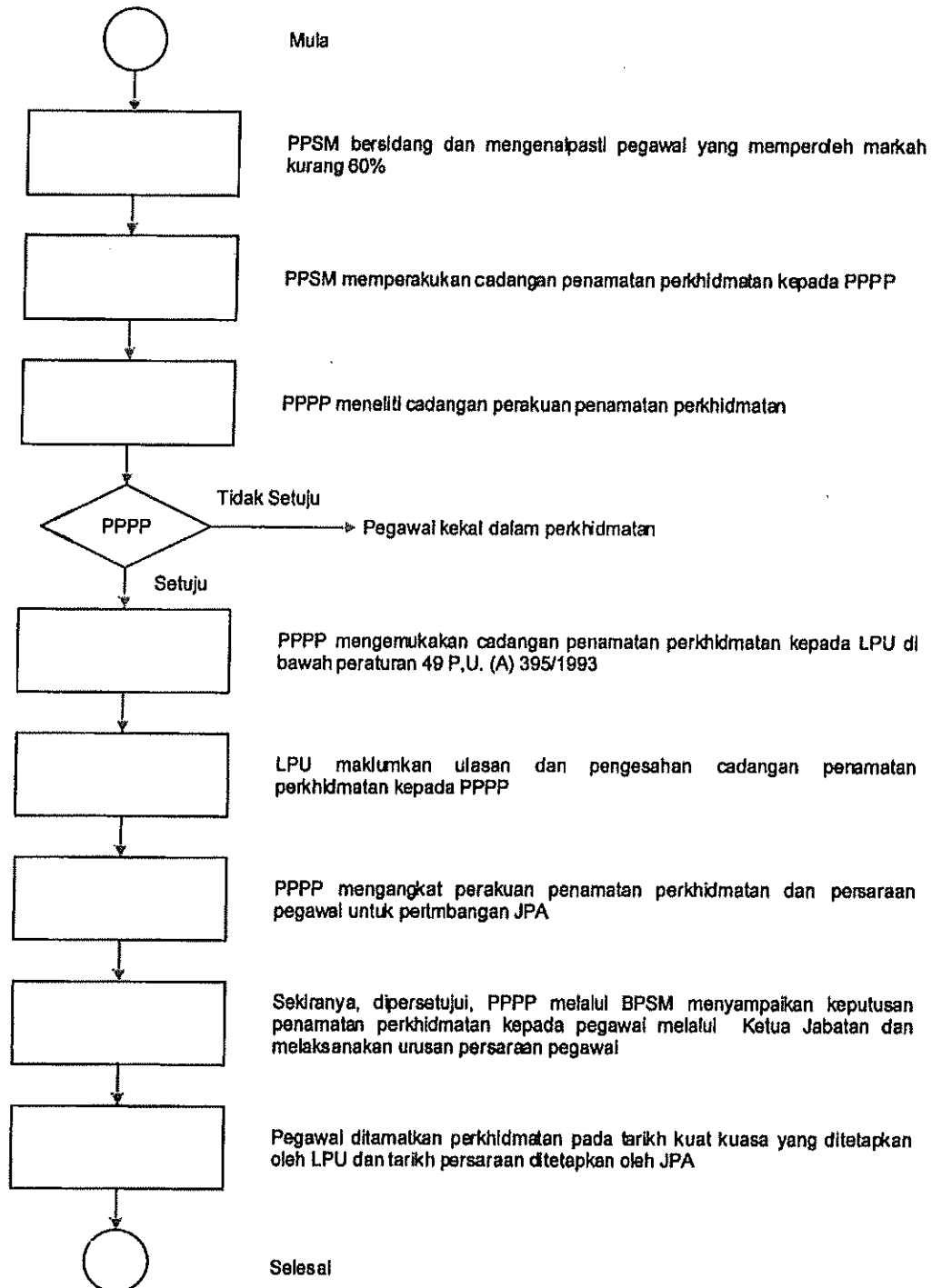
Cadangan Keahlian PPDP:

KEAHLIAN PPDP	STAF AKADEMIK	STAF BUKAN AKADEMIK	
		PENGURUSAN & PROFESIONAL	PELAKSANA
Pengerusi	Naib Canselor /	Naib Canselor / Timbalan Naib Canselor	Pendaftar
Ahli	2 orang wakil SENAT 2 orang wakil PPSM	3 orang Pegawai Kanan Universiti 2 orang wakil PPSM	3 orang Pegawai Kanan Universiti 2 orang wakil PPSM
Pemerhati	2 orang wakil Majlis Bersama Jabatan (MBJ) yang terdiri daripada Pengerusi/wakil DAN wakil setiap Kumpulan Perkhidmatan Staf		
Urusetia	Bahagian Pengurusan Sumber Manusia (BPSM), Jabatan Pendaftar		

* Cadangan keahlian tersebut adalah berdasarkan kepada Jawatankuasa Pemilih Universiti.

Korum keahlian bagi PPDP hendaklah terdiri daripada **Pengerusi dan tiga (3) orang ahli lain.**

**PROSEDUR DASAR PEMISAH
KUMPULAN PENGURUSAN TERTINGGI**



***Prosedur Dasar Pemisah ini adalah tertakluk kepada penambahbaikan mengikut kesesuaian dari semasa ke semasa.**

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

Cadangan Keahlian PPPP:

Pengerusi : Naib Canselor

Ahli : 2 orang ahli LPU
2 orang ahli Senat

Urusetia : Pendaftar

**PERANAN DAN TANGGUNGJAWAB BPSM,
PPSM, PPPK, PPDP**

PERANAN DAN TANGGUNGJAWAB			
BPSM	PPSM	PPPK	PPDP/PPPP
Menubuhkan PPPK	Mengenal pasti pegawai yang berprestasi rendah	Memantau prestasi kerja pegawai dalam tempoh 1 tahun	Mempertimbang dan memperaku cadangan penamatan perkhidmatan
Mengarahkan pegawai menjalani program intervensi dan pembangunan oleh Pegawai Psikologi	Menjalankan siasatan ke atas pegawai	Membuat penilaian khas sebaik tamat tempoh 1 tahun	Memutuskan penamatan perkhidmatan terhadap pegawai
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	Mempertimbang-kan penjelasan pegawai sama ada wajar dikekalkan dalam Perkhidmatan Awam
Hantar penjelasan bertulis pegawai kepada Ketua Jabatan bagi mendapatkan ulasan	Memaklumkan PPSM keputusan PPPK mengenai: a) pegawai yang prestasinya meningkat kepada 60% dan ke atas;		
Menghantar perakuan cadangan penamatan kepada PPDP	b) pegawai yang masih memperoleh markah kurang daripada 60% dan memaklumkan Jabatan Pendaftar mendapatkan surat tunjuk sebab daripada pegawai		