

KEMENTERIAN KESIHATAN MALAYSIA

PENGURUSAN PRESTASI PEGAWAI PERKHIDMATAN AWAM DI KEMENTERIAN KESIHATAN



TAKLIMAT PENGURUSAN PENGURUSAN PRESTASI PEGAWAI PERKHIDMATAN AWAM
JABATAN KESIHATAN WPKL & PUTRAJAYA– 28 SEPTEMBER 2018 (JUMAAT)

SKOP

SISTEM PENILAIAN PRESTASI

2

DASAR DAN PRINSIP PENGURUSAN PRESTASI

3

PENENTUAN, PERANAN DAN TANGGUNGJAWAB
PEGAWAI PENILAI

4

TANGGUNGJAWAB DAN PERANAN KETUA JABATAN,
PPSM

SASARAN KERJA TAHUNAN

PENGISIAN BORANG LNPT DAN BORANG LNPT

7

MASALAH DALAM MEMBUAT PENILAIAN

SLOT PERTAMA:

**PERLAKSANAAN
PENGURUSAN PRESTASI
DI KKM**



DEFINISI SISTEM PENILAIAN PRESTASI

Sistem penilaian prestasi bermaksud suatu sistem untuk:

Merancang,

Melaksana,

Mengurus dan

Menilai Pencapaian Prestasi

anggota dan matlamat organisasi dalam tempoh satu tahun.



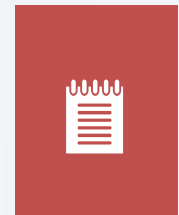
DASAR DAN PRINSIP PENGURUSAN PRESTASI



PP Bil. 4 Tahun 2002,
Lampiran A2
(Panduan Pelaksanaan Sistem
Penilaian Prestasi Pegawai
Perkhidmatan Awam
Malaysia)



SPP Bil. 2 Tahun 2009
Pemantapan Pengurusan Sistem
Penilaian Prestasi Pegawai
Perkhidmatan Awam



**Surat Pemberitahuan
BSM Bil.10 Tahun 2016**
Pelaksanaan
Pengurusan Prestasi Di KKM



LNPT

Aspek Pelaksanaan Utama



OBJEKTIF PENILAIAN PRESTASI

Terdapat 2 objektif utama penilaian prestasi:

- a) **Judgmental** : Fokus adalah untuk menilai setiap pekerja bagi membantu pihak pengurusan membuat keputusan yang berkaitan dengan '**ganjaran dan hukuman**'.

- b) **Developmental** : Fokus adalah untuk menyediakan maklumbalas tentang '**kekuatan**' dan '**kelemahan**' pekerja bagi membolehkan mereka meningkatkan pencapaian (prestasi).



DASAR PENILAIAN PRESTASI

ALIRAN PUSINGAN PROSES PENGURUSAN PRESTASI



PRINSIP ASAS & TUJUAN PENILAIAN

1

Menentukan penempatan dan bidang kerjaya sesuai dengan potensi

2

Menentukan kesesuaian dan kelayakan untuk kenaikan pangkat, pemangkuan, pinjaman dan pertukaran sementara

3

Menentukan kelayakan atau kesesuaian untuk pergerakan gaji;

4

Menentukan kelayakan atau kesesuaian untuk anjakan gaji;

5

Menentukan (APC), darjah kebesaran, bintang dan pingat serta surat penghargaan

6

Mengenalpasti dan merancang keperluan latihan

7

Memberi kaunseling bertujuan memperbaiki dan mempertingkatkan prestasi serta motivasi pegawai.



CIRI-CIRI PENILAIAN PRESTASI

(Objektif, adil dan telus)



**K
E
P
E
N
T
I
N
G
A
N**



membantu PP menilai hasil kerja PYD

gambaran tahap pencapaian kerja PYD



penilaian prestasi dilaksanakan dengan objektif, adil dan telus;

***performance contract* antara PYD dengan PP**



Membantu Organisasi mencapai misi dan visi.

**S
K
T**

PERANCANGAN KERJA TAHUNAN

Rancangan **tindakan Kerja Tahunan** yang perlu dilaksanakan di peringkat Jabatan / Bahagian / Cawangan / Unit selaras dengan Perancangan Kerja Tahunan

SASARAN KERJA TAHUNAN (SKT)

Garis panduan dalam bentuk **aktiviti / projek** yang disediakan **oleh Pegawai Yang Dinilai (PYD) untuk dilaksanakan dalam tahun semasa** selaras dengan strategi dan perancangan kerja Jabatan dan mempunyai petunjuk prestasi

PETUNJUK PRESTASI

Kuantiti, kualiti, masa dan **kos** atau **kombinasi** bagi setiap satu aktiviti / projek





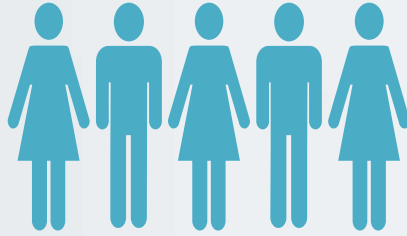
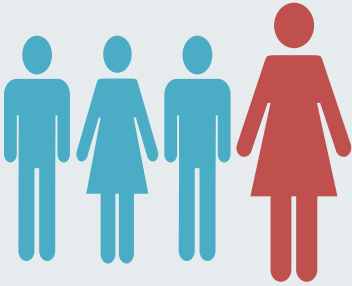
PENENTUAN PPP & PPK



PENENTUAN PEGAWAI PENILAI TANGGUNGJAWAB KETUA JABATAN DAN PERANAN PPSM

PEGAWAI PENILAI PERTAMA

(PPP)



PEGAWAI PENILAI KEDUA

(PPK)



Pegawai atasan atau **penyelia yang terdekat** kepada PYD dan mempunyai hubungan kerja secara langsung atau yang mengawasi kerjanya.

Pegawai atasan yang **terdekat kepada PPP dan mempunyai hubungan kerja dengan PYD.** (*Jika hanya terdapat satu peringkat penyeliaan, maka penilaian bolehlah dibuat oleh PPP sahaja*)

PENENTUAN PEGAWAI PENILAI



SYARAT PENENTUAN PPP DAN PPK

**PYD GRED LEBIH
TINGGI DARIPADA
PPP**



GRED UTAMA C
PENGARAH HOSPITAL



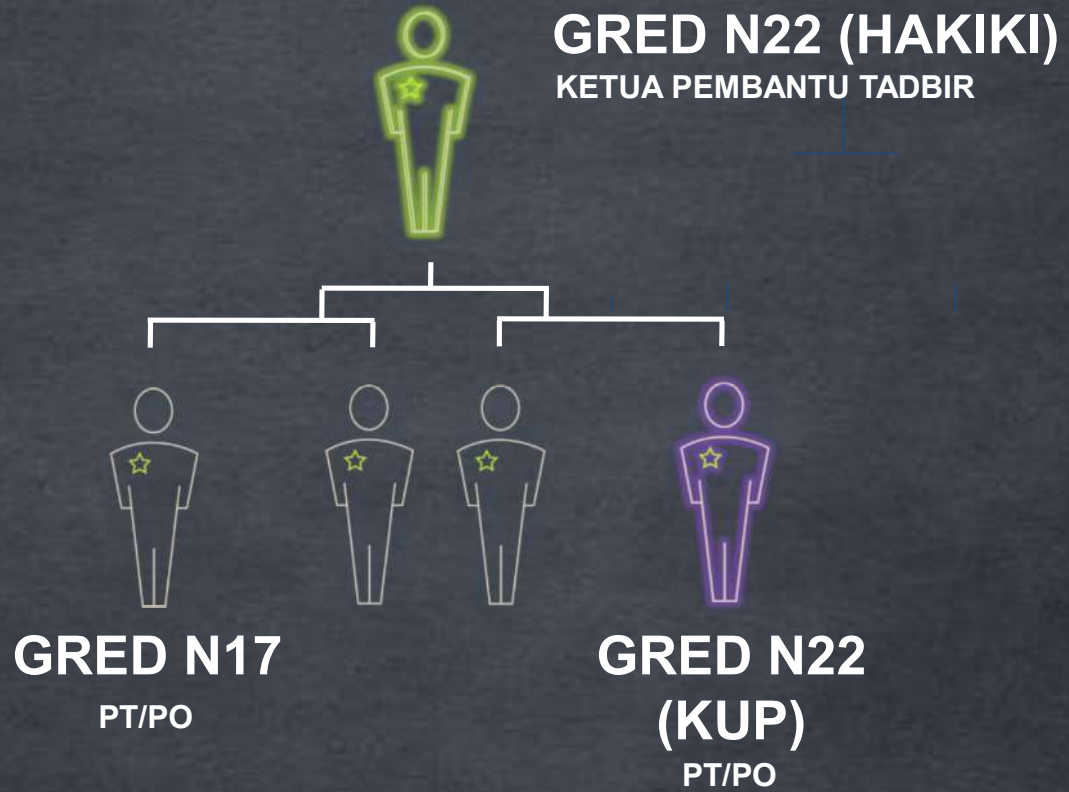
GRED KHAS B
PAKAR PSIKIATRI
KETUA JABATAN PSIKIATRI



**GRED UD41
DAN KEATAS**
PEGAWAI PERUBATAN

SYARAT PENENTUAN PPP DAN PPK

PPP BERADA DI GRED YANG SAMA DENGAN PPP



Bolehkah pegawai yang
menanggung kerja menjadi
PPP?



SYARAT PENENTUAN PPP DAN PPK

PPP ADALAH PEGAWAI
YANG MENANGGUNG
KERJA

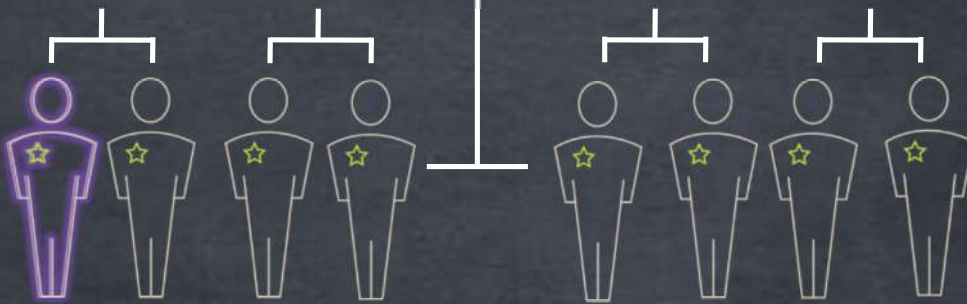


N54
PENGARAH SUMBER MANUSIA

N52

PEGAWAI YANG MENANGGUNG KERJA
TIDAK LAYAK MENILAI

Pegawai akan dinilai oleh Pengarah Sumber Manusia Gred N54



N48
KETUA PENOLONG
PENGARAH

TANGGUNGJAWAB PPP dan PPK

“ With great power comes great resposibility ”



TANGGUNGJAWAB PPP DAN PPK

1.MENETAPKAN D PROGRAM TINDAKAN DAN RANCANGAN

2.HENDAKLAH MENETAPKAN PETUNJUK PRESTASI

3.HENDAKLAH MENYELIA KERJA

4.BERBINCANG DGN PYD MENGENAI KEMAJUAN KERJA DI
PERTENGAHAN/AKHIR TAHUN

5.BUAT PENILAIAN, BERI ULASAN DAN PERAKUAN SERTA
MEMAKLUMKAN

6.PERBEZAAN PENILAIAN YANG KETARA, PPK HENDAKLAH MENYATAKAN
ALASAN PERBEZAAN DAN MEMAKLUMKAN KEPADA PYD

*khususnya yang menyebabkan markah keseluruhan (purata) jatuh ke tahap yang tidak memuaskan (bawah 80%),

3 Peringkat Penilaian



SISTEM PENILAIAN PRESTASI MENETAPKAN TIGA PERINGKAT PENILAIAN UNTUK MENILAI PRESTASI



ASPEK YANG DINILAI

&

SKALA PENILAIAN

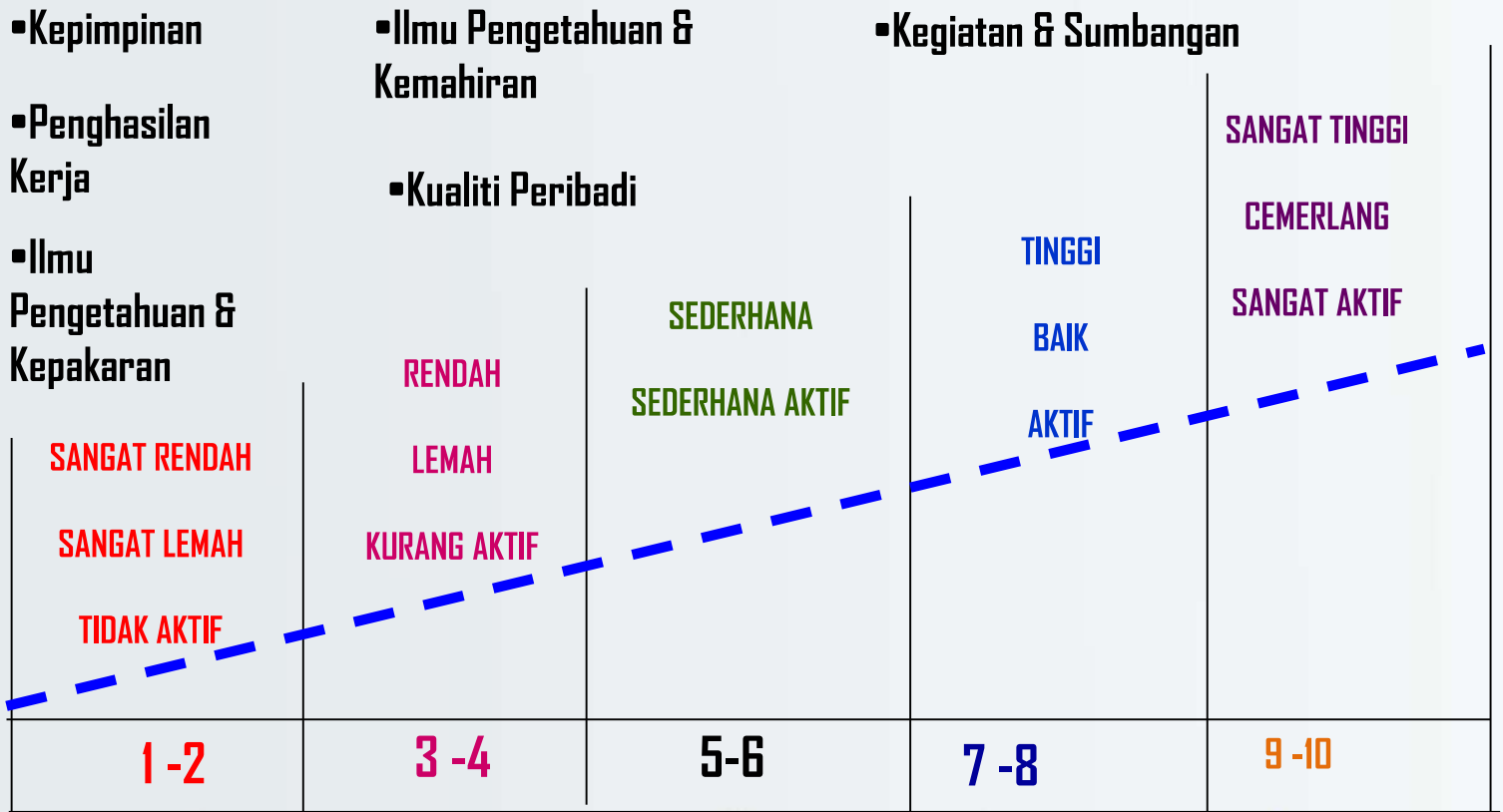


Aspek-aspek utama yang diberi penilaian dalam LNPT adalah seperti di bawah:

1. Aktiviti dan sumbangan
2. Kualiti kerja
3. Pengetahuan dan kompetensi
4. Penilaian sahsiah
5. Kerja kumpulan dan kerjasama



8. SKALA PENILAIAN



SKALA:



KATEGORI PENCAPAIAN PRESTASI PEGAWAI

KATEGORI	MARKAH	PENJELASAN KATEGORI PENCAPAIAN
Cemerlang	90-100%	<ul style="list-style-type: none"> ■ Memiliki kualiti kepimpinan yang cemerlang dalam memastikan fungsi dan objektif organisasi tercapai. ■ Penghasilan kerja yang cemerlang dan sentiasa melebihi standard yang ditetapkan. ■ Mempunyai pengetahuan/ kemahiran/ kepakaran yang tinggi dalam bidang tugas dan diakui serta sentiasa menjadi pakar rujuk. ■ Memiliki kualiti peribadi yang cemerlang dan dijadikan contoh ikutan.
Baik	80-89.99%	<ul style="list-style-type: none"> ■ Berupaya mentadbir/ menyelia dengan baik dalam memastikan fungsi dan objektif organisasi dipenuhi. ■ Penghasilan kerja yang baik dan sentiasa menepati standard maksima yang ditetapkan. ■ Mempunyai pengetahuan/ kemahiran/ kepakaran yang tinggi dalam bidang tugas dan menjadi sumber rujukan ■ Memiliki kualiti peribadi yang baik.
Sederhana	60-79.99%	<ul style="list-style-type: none"> ■ Berupaya mentadbir/ menyelia dengan sederhana dalam memastikan fungsi dan objektif organisasi dipenuhi. ■ Penghasilan kerja yang sederhana dan menepati standard yang ditetapkan. ■ Mempunyai pengetahuan/ kemahiran/ kepakaran yang sederhana dalam bidang tugas dan boleh memberi nasihat dalam bidang-bidang kerja tertentu. ■ Memiliki kualiti peribadi yang sederhana.
Kurang Memuaskan	50-59.99%	<ul style="list-style-type: none"> ■ Penghasilan kerja yang kurang memuaskan dan seringkali tidak mencapai standard minima yang ditetapkan. ■ Mempunyai pengetahuan/ kemahiran/ yang kurang memuaskan untuk melaksanakan tugas ■ Memiliki kualiti peribadi dan tahap disiplin yang kurang memuaskan
Lemah	49.99 ke bawah	<ul style="list-style-type: none"> ■ Penghasilan kerja yang lemah dan tidak mencapai standard yang ditetapkan. ■ Kurang berpengetahuan dan kurang mahir dalam melaksanakan tugas. ■ Memiliki kualiti peribadi dan tahap disiplin di bawah tahap yang diharapkan.

TAFSIRAN TERHADAP PRESTASI PYD

- MENGIKUT KATEGORI MARKAH LNPT



Prestasi yang memuaskan bermaksud mencapai markah 60% dan ke atas, sama ada dalam kategori “Cemerlang”, “Baik” atau “Sederhana”.

**SURAT PEKELILING PERKHIDMATAN
BIL. 2 TAHUN 2009**

Lampiran D: Kategori Pencapaian Prestasi Pegawai



Perolehan markah LNPT di bawah
60% adalah ditafsirkan sebagai
“kurang memuaskan”

**SURAT PEKELILING PERKHIDMATAN
BIL. 2 TAHUN 2009**

Lampiran D: Kategori Pencapaian Prestasi Pegawai



PYD yang memperoleh markah LNPT di bawah 50% adalah ditafsirkan sebagai “lemah” dan “tidak mencapai standard yang ditetapkan”.

**SURAT PEKELILING PERKHIDMATAN
BIL. 2 TAHUN 2009**

Lampiran D: Kategori Pencapaian Prestasi Pegawai



PENYEDIAAN JUSTIFIKASI DAN ULASAN BAGI MARKAH LNPT 90% DAN KE ATAS

- **Surat Edaran JPA:**
- **JPA(S)K 256/6/27 klt.2 (12)**
- **13 Desember 2007**
- **Pengurusan Penilaian Prestasi Tahunan Pegawai Awam**



MARKAH LNPT 90%

- Bagi mana-mana PYD yang diberikan markah 90% dan ke atas, pemberian markah tersebut perlu melibatkan ulasan bagi perkara-perkara berikut:
 - Pembaharuan / inovasi yang diperkenalkan.
 - Penyediaan dan pembentangan kertas kerja di peringkat nasional / antarabangsa.
 - Mewakili jabatan di peringkat antarabangsa.
 - Apa-apa sumbangan yang memberikan nilai kepada organisasi, perkhidmatan awam atau negara (pada tahun yang dinilai).



MARKAH LNPT 90%

- PPP dan PPK perlu membuat pengesahan bersama bagi maklumat pencapaian PYD berkenaan. Ulasan tersebut perlu dibuat menerusi helaian berasingan dan perlu menjelaskan tentang pencapaian PYD berkenaan serta justifikasi mengapa PYD tersebut layak diberikan markah 90% dan ke atas.
- Justifikasi / ulasan bagi PYD yang diberikan markah 90% dan ke atas ini tidak boleh dibuat dengan hanya menyenaraikan beban tugas pegawai sahaja (senarai tugas).



TANGGUNGJAWAB KETUA JABATAN

Memastikan Sistem Kerja Yang Berkesan Bagi Mencapai SKT



Merancang Kerja Tahunan Jabatan dan Menentukan Arah Haluan, Matlamat SKT



Memberi penekanan kepada pembangunan kerjaya pegawai



KETUA JABATAN



Mengarahkan PYD yang akan bertukar keluar, bersara atau CB untuk menyediakan LNPT



Memastikan LNPT pegawai yang dilantik pada penghujung tahun (selepas 1 Julai) disediakan apabila tempoh sebenar perkhidmatan genap 6 bulan





MENGANTUK KE?

Binatang ape power Karate?



Kuda belang.Cube kira brape black belt
dia ade.



MENGANTUK KE?

Pintu ape yang walaupun dengan 10
org pun tak leh nak tolak?



Pintu yang ade tulis 'TARIK'



MENGANTUK KE?

Gajah terbang dengan ape?



Dengan susah payah.....



KITA BEREHAT SEKETIKA?



PERANAN PPSM



**KEPUTUSAN PANEL PPSM ADALAH MUKTAMAD KECUALI DAPAT DIBUKTIKAN KEPUTUSAN TELAH
DIBUAT ATAS MAKLUMAT YANG SALAH (PERATURAN 16, LAMP A2: PP4/2002)**

PENILAIAN HARUSLAH

Sentiasa bersifat

OBJEKTIF, ADIL DAN TELUS



SKALA PEMARKAHAN

**MENGIKUT SETIAP BAHAGIAN
PENILAIAN DALAM BORANG LNPT**



SKALA PENGHASILAN KERJA

TAHAP	SKALA	PENJELASAN
Sangat Tinggi	10	Hasil kerja sentiasa melebihi tahap maksimum yang telah ditentukan.
	9	Hasil kerja sentiasa menemui tahap maksimum yang telah ditentukan.
Tinggi	8	Hasil kerja kerap kali menemui tahap maksimum yang telah ditentukan.
	7	Hasil kerja kadangkala menemui tahap maksimum yang telah ditentukan.
Sederhana	6	Hasil kerja sentiasa melebihi tahap minimum yang telah ditentukan.
	5	Hasil kerja kadangkala melebihi tahap minimum yang telah ditentukan.
Rendah	4	Hasil kerja kerap kali menemui tahap minimum yang telah ditentukan.
	3	Hasil kerja kadangkala menemui tahap minimum yang telah ditentukan.
Sangat Rendah	2	Hasil kerja kerap kali di bawah tahap minimum yang telah ditentukan.
	1	Hasil kerja sentiasa di bawah tahap minimum yang telah ditentukan.

KATEGORI PENCAPAIAN

Prestasi pegawai berdasarkan jumlah
Markah yang diperolehi



90-100

- Memiliki kualiti kepimpinan yang **cemerlang** dalam memastikan fungsi dan objektif organisasi tercapai.
- Penghasilan kerja yang **cemerlang** dan sentiasa melebihi standard yang ditetapkan.
- Mempunyai pengetahuan/ kemahiran/ kepakaran yang tinggi dalam bidang tugas dan diakui serta sentiasa menjadi pakar rujuk.
- Memiliki kualiti peribadi yang **cemerlang** dan dijadikan contoh ikutan.

berprestasi
CEMERLANG



80-89.99

- Berupaya mentadbir/ menyelia dengan **baik** dalam memastikan fungsi dan objektif organisasi dipenuhi.
- Penghasilan kerja yang **baik** dan sentiasa menepati standard maksima yang ditetapkan.
- Mempunyai pengetahuan/ kemahiran/ kepakaran yang tinggi dalam bidang tugas dan menjadi sumber rujukan
- Memiliki kualiti peribadi yang **baik**.

berprestasi
BAIK



60-79.99

- Berupaya mentadbir/ menyelia dengan **sedherhana** dalam memastikan fungsi dan objektif organisasi dipenuhi.
- Penghasilan kerja yang **sedherhana** dan menepati standard yang ditetapkan.
- Mempunyai pengetahuan/ kemahiran/ kepakaran yang **sedherhana** dalam bidang tugas dan boleh memberi nasihat dalam bidang-bidang kerja tertentu.
- Memiliki kualiti peribadi yang **sedherhana**.

berprestasi
SEDERHANA



50-59.99

- Penghasilan kerja yang **kurang memuaskan** dan seringkali tidak mencapai standard minima yang ditetapkan.
- Mempunyai pengetahuan/ kemahiran/ yang **kurang memuaskan** untuk melaksanakan tugas
- Memilikii kualiti peribadi dan tahap disiplin yang **kurang memuaskan**

berprestasi
KURANG MEMUASKAN



0-49.99

- Penghasilan kerja yang **lemah** dan tidak mencapai standard yang ditetapkan.
- Kurang berpengetahuan dan kurang mahir dalam melaksanakan tugas.
- Memiliki kualiti peribadi dan tahap disiplin di bawah tahap yang diharapkan

berprestasi
LEMAH



MASALAH

**DALAM MEMBUAT PENILAIAN LNPT
SETIAP TAHUN**



PENILAIAN LNPT

Penilai Kurang Berpengetahuan

Memberi markah mengikut prestasi tahun yang lepas

Markah dibuat dgn perbandingan prestasi org lain

Tidak Merujuk Kepada SKT

Penilai tidak berbincang dengan PYD

Tidak Melaksanakan Penilaian Pertengahan Tahun

Memberi Markah Imbangan pada Sumbangan Kegiatan Luar

Tindakan Tatatertib kerana ingkar perintah berdasarkan 4(1)(i) Peruntukan Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993, [P.U.(A). 395]



TINDAKAN KE ATAS PYD YANG LEWAT MENGEMUKAKAN LNPT

Tindakan berikut boleh diambil terhadap pegawai-pegawai yang didapati lewat mengemukakan LNPT iaitu:

Bagi kenaikan pangkat ke gred, pegawai tidak akan dipertimbangkan untuk satu tempoh urusan kenaikan pangkat sehingga pegawai mengemukakan LNPT



TINDAKAN KE ATAS PYD YANG LEWAT MENGEMUKAKAN LNPT

Bagi JUSA, tindakan yang boleh dilaksanakan oleh lembaga ialah menetapkan tarikh kenaikan pangkat lain yang lebih lewat dari tarikh pemangkuan.

Mesyuarat LKPPA Bil. 7 Tahun 2006
26 September 2006
Kertas Bil. 53/7/2006



TINDAKAN KE ATAS PYD YANG LEWAT MENGEMUKAKAN LNPT

Tindakan Tatatertib kerana cuai dan tidak bertanggungjawab berdasarkan peruntukan 3 (2)(g) dan (j) Akta Badan-Badan Berkanun (Tatatertib dan surcaj) 2000 (Akta 605)



ELEMEN KRITIKAL

PERINGATAN KEPADA SEMUA..



PERINGATAN

Dalam menentukan Pegawai Penilai, prinsip “hubungan kerja” atau “penyeliaan” perlu sentiasa dijadikan panduan.



PERINGATAN

Sekiranya hanya terdapat satu peringkat penyeliaan, maka penilaian perlu dibuat oleh Pegawai Penilai Pertama (PPP) sahaja.



PERINGATAN

Kedudukan PYD dalam carta organisasi jabatan dapat membantu dalam menentukan PPP dan PPK kepada PYD berkenaan.



TINDAKAN

**PEGAWAI YANG ENGGAN MENGISI
LNPT?**



Tindakan Tatatertib kerana ingkar perintah berdasarkan Peraturan 4 (2)(i) Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 [P.U. (A) 395].

TINDAKAN

**PPP & PPK YANG ENGGAN MEMBUAT
PENILAIAN?**



**Tindakan Tatatertib kerana cuai
dan tidak bertanggungjawab
berdasarkan Peraturan 4 (2) (g)
dan (j) dalam Peraturan-
Peraturan Pegawai Awam
(Kelakuan dan Tatatertib) 1993
[P.U. (A) 395].**

ISU PENILAIAN PRESTASI

Trend pemarkahan LNPT

01

- Markah LNPT terlalu tinggi
- Tiada justifikasi

02

Penilaian tidak objektif

- Tidak berasaskan SKT
- Mempengaruhi urusan kemajuan kerjaya

03

Penilaian Tidak Tepat

- Tidak mengukur kompetensi dan potensi
- Sukar mencerminkan prestasi sebenar

04

Subjektiviti

- Elemen Penilaian yang subjektif
- Dipengaruhi elemen kemanusiaan seperti emosi



ISU-ISU

HURAIAN

PYD enggan mengisi Borang LNPT.

Berlaku bagi PYD yang berada pada penghujung perkhidmatan atau yang merasakan mereka tidak pernah diberikan perhatian menerusi LNPT sejak sekian lama.

Penilaian yang dibuat tidak selari dengan pencapaian PYD.

Pencapaian PYD sebenarnya pada tahap biasa sahaja, malah tidak memberikan sebarang impak kepada penambahbaikan kerja namun markah yang diberikan adalah pada tahap cemerlang.

Pemberian markah “selamat”.

Terdapat PPP dan PPK yang memberikan markah yang “selamat” atau markah pertengahan seperti 5 dan 6. Ini biasanya berlaku apabila pemantauan terhadap kerja PYD tidak dilakukan secara menyeluruh.



ISU-ISU

HURAIAN

PPP berahsia tentang markah yang diberikan kepada PYD.

PPP tidak mahu memberitahu markah kepada PYD atas pelbagai alasan. Bimbang jika mengguris perasaan atau melemahkan motivasi PYD.

PPP dan PPK tidak berbincang dari aspek pemarkahan.

Terdapat PPP dan PPK yang tidak berbincang khususnya apabila berlaku situasi dimana markah yang diberikan kepada PYD berbeza secara ketara. Ini menimbulkan rasa tidak puas hati kepada PYD berkenaan.

Pengaruh elemen-elemen kemanusiaan.

Elemen-elemen seperti rasa kasihan, segan dan rasa bersalah biasanya mengganggu pemarkahan. Ini berlaku khususnya apabila PPP rapat dengan PYD.





MODEL BAHARU PENGURUSAN PRESTASI **MyPERFORMANCE**

MODEL BAHARU PENGURUSAN PRESTASI **MyPERFORMANCE**



PUNCA KUASA & LIBAT URUS

- **Mesyuarat Pengurusan JPA 19 Oktober 2016**
- **Mesyuarat Pengurusan Tertinggi JPA 21 Jun 2017**
- **Libat Urus CUEPACS 9 Ogos 2017**
- **Pengurusan Prestasi Berdasarkan Fungsi Agensi**
- **Pelaksanaan Dasar Ganjaran Berdasarkan Prestasi**

MODEL BAHARU PENGURUSAN PRESTASI

AS IS

100% DITENTUKAN OLEH JPA	
40% PENGHASILAN KERJA	20-25% ILMU PENGETAHUAN & KEMAHIRAN
20-25% KUALITI PERIBADI	5% KEGIATAN & SUMBANGAN



GENERIK

Ditentukan oleh JPA



FUNGSI

Ditentukan oleh KEMENTERIAN/
JABATAN

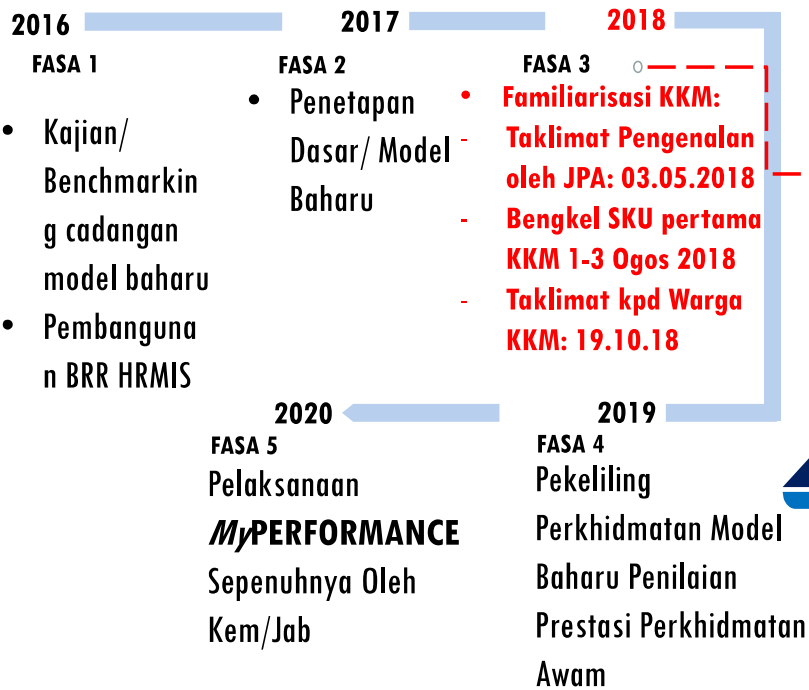
TO BE

100% POTENSI	100% KEGIATAN & SUMBANGAN
100% NILAI SEPUNYA	100% KOMPETENSI TINGKAH LAKU
100% PENGHASILAN KERJA	100% KOMPETENSI KERJA

MyPERFORMANCE



TIMELINE MyPERFORMANCE



What's next?

- Pembangunan Format SKU JPA ✓
- Pembangunan Format SKU JKR ✓
- UAT **MyPERFORMANCE**
- Ujian Rintis

**ANDA ANDA PERTANYAAN?
SILA AJUKAN SEKARANG....**

**SEKIAN
TERIMA
KASIH**

**Nor Shima Izni Bt Ahmad Shihamah
Cawangan Naik Pangkat & Prestasi
Bahagian Sumber Manusia, KKM**

03-8883 3716

norshimaizni@moh.gov.my

