



# TAKLIMAT PELAKSANAAN EXIT POLICY DI RISDA

12 FEBRUARI 2016

Mesyuarat Jawatankuasa Tindakan  
Pembangunan RISDA (JTPR) Kebangsaan

Exit



# TUJUAN

1. Apa itu Dasar Pemisah?
2. Mengapa perlu dilaksanakan?
3. Siapa yang terlibat?
4. Bagaimana pelaksanaannya di RISDA?
5. Bilakah dasar ini perlu dilaksanakan?



# LATAR BELAKANG

- PP 7 Tahun 2015 oleh JPA – 19 November 2015
- Diterima pakai oleh RISDA – MPR 244 10 Disember 2015 (Tanpa pindaan)
- AP 1 Tahun 2016
- JPA telah membuat “road show” seluruh Malaysia pada 17 Disember 2015 melibatkan CUEPACS
- PPSM telah selesai bersidang – 28 Januari 2016.



“ ...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

# PEKELILING DIBUAT MELALUI *ENGAGEMENT* BERSAMA CUEPACS



25 April 2014

12 Mei 2014

10 Ogos 2015

8 September 2015

4 November 2015

# APA ITU DASAR PEMISAH?

## DEFINISI

### Dasar Pemisah:

Dasar untuk menamatkan perkhidmatan dan membersarkan 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

# MENGAPA PERLU DILAKSANA?

## 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



# 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 <span style="color: red; border: 1px solid red; padding: 2px;">0.28%</span>
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

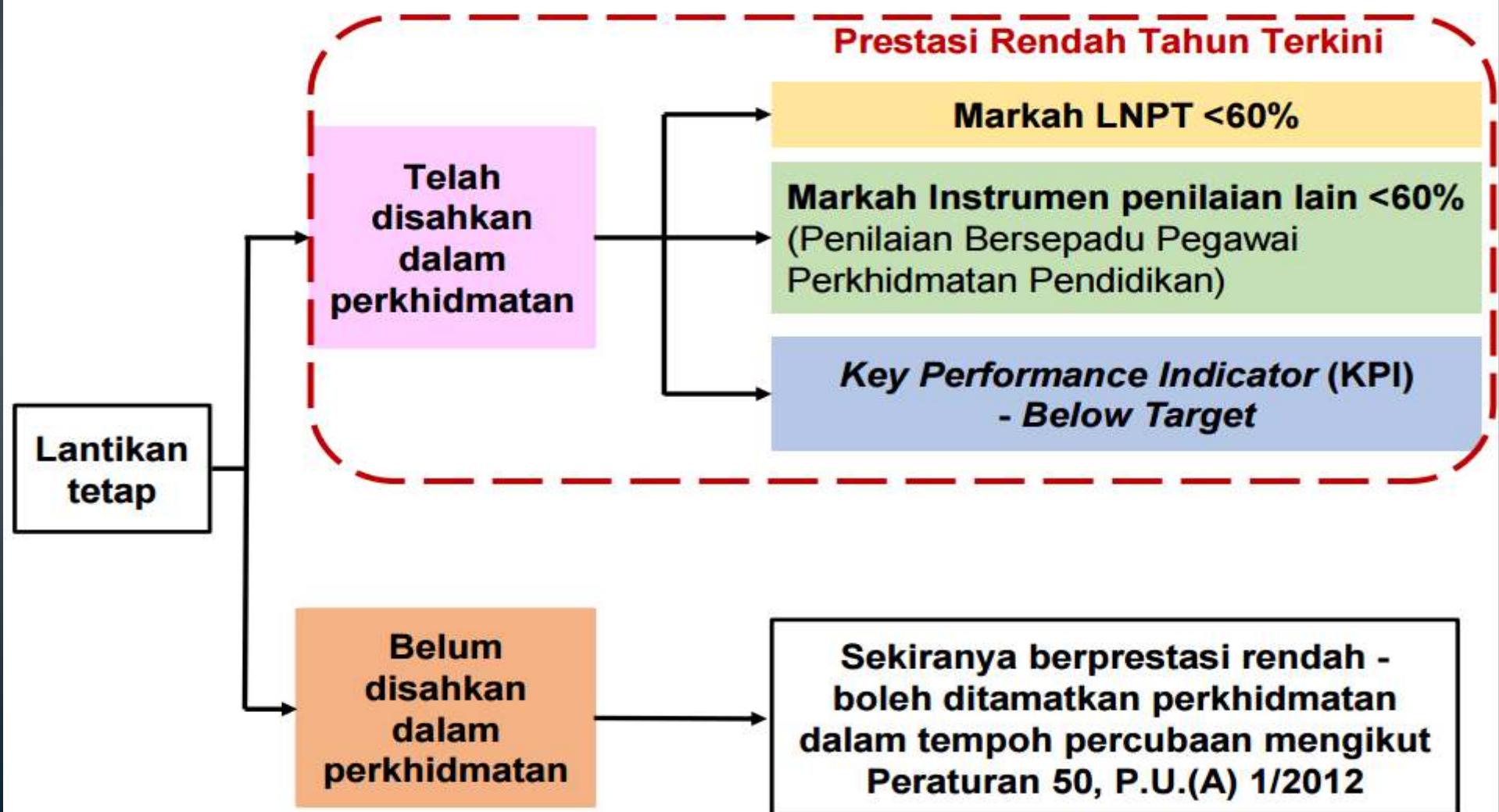
BBN = Badan Berkanun Negeri

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

# SIAPA YANG TERLIBAT?

## KRITERIA PEGAWAI



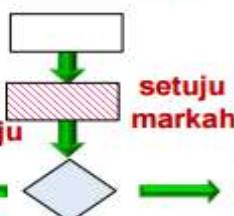
# BAGAIMANA PELAKSANAAN?

## PROSEDUR BAGI KUMPULAN PELAKSANA / P&P

1

### PENGENALPASTIAN PEGAWAI

PPSM kenal pasti pegawai berprestasi rendah tahun penilaian terkini



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)

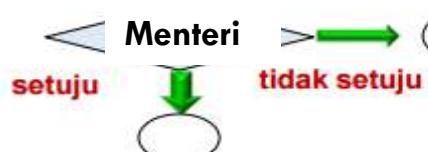


BPSM kemuka penamatan kepada

KKLW

KKLW beri ulasan kepada

BPSM



2

### TEMPOH PEMERHATIAN

Pegawai menjalani tempoh pemerhatian 1 tahun

Pegawai dinilai oleh PPPK

<60%

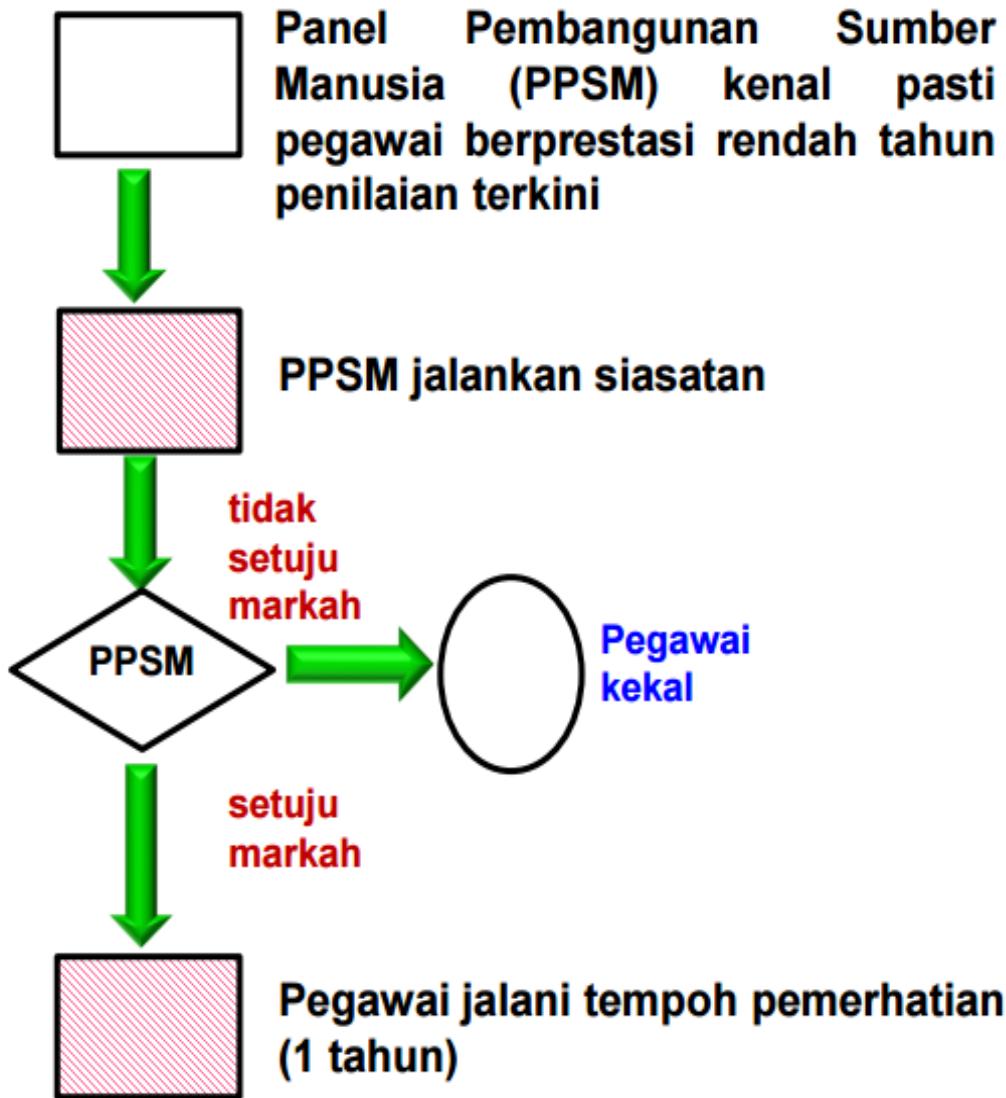
≥60%

LNPK

Pegawai kekal



# FASA 1 : PENGENALPASTIAN



## 1. Siasatan

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

Contoh tindakan:

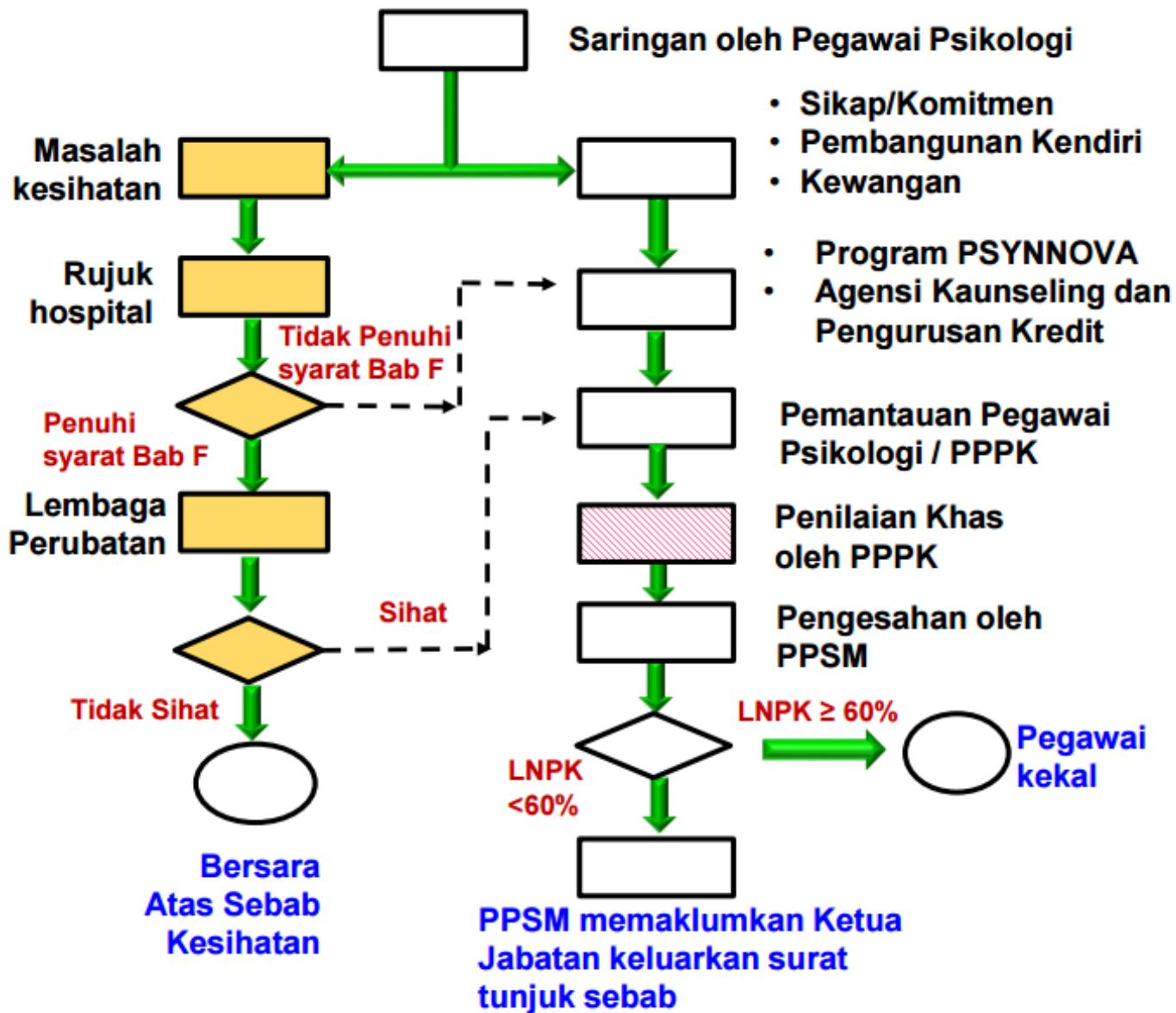
- (a) dapatkan penjelasan pegawai;
- (b) teliti trend LNPT 3 tahun sebelum LNPT terkini.

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;
- penajaran tingkah laku; dan
- pembangunan kemahiran sosial.

**Tempoh:**  
Tidak melebihi 2 minggu

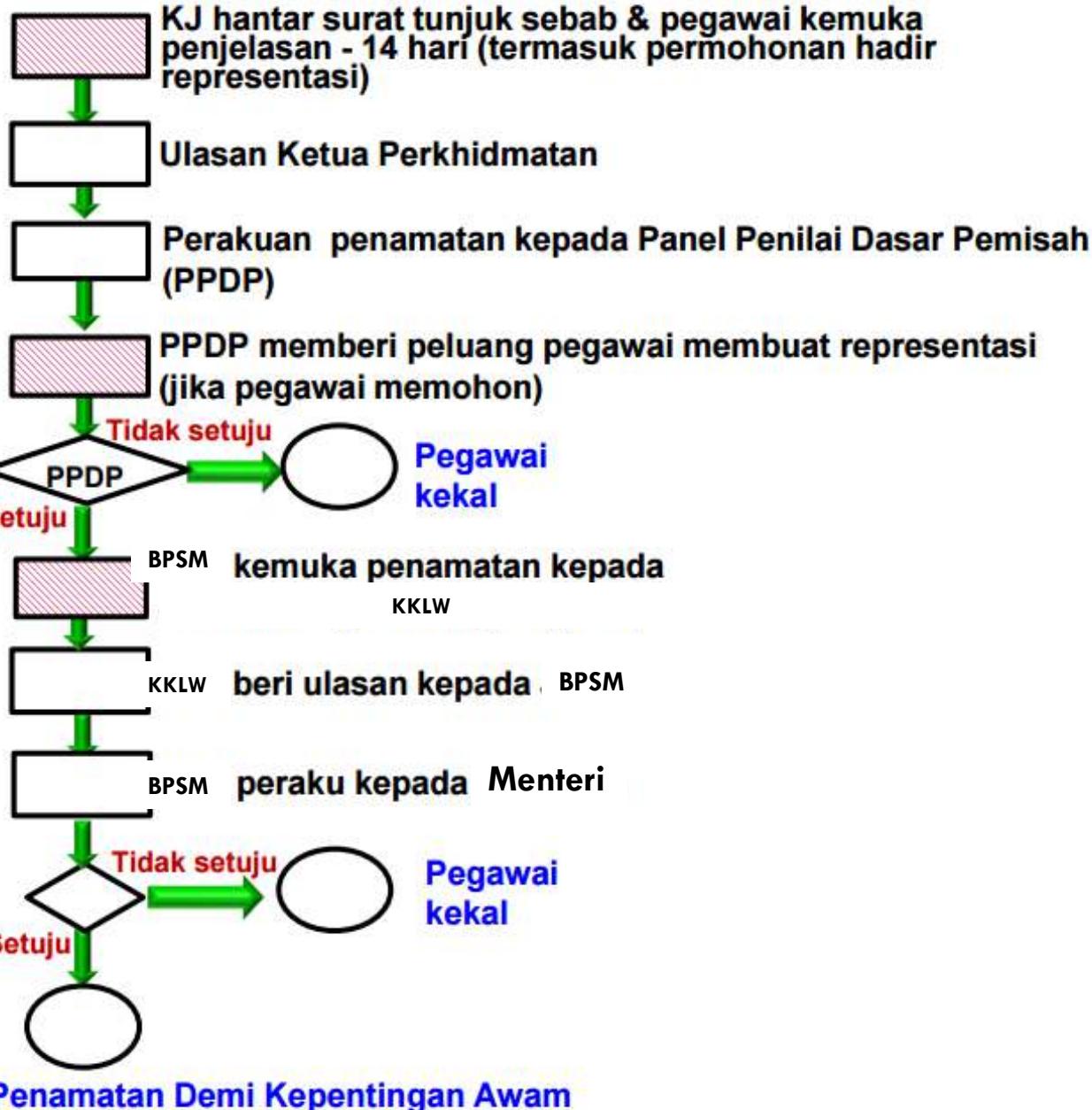
## Pemantauan:

Pelaksanaan tugas dipantau oleh Panel Penilaian Prestasi (PPP�) Khas

## PPP� :

- 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:

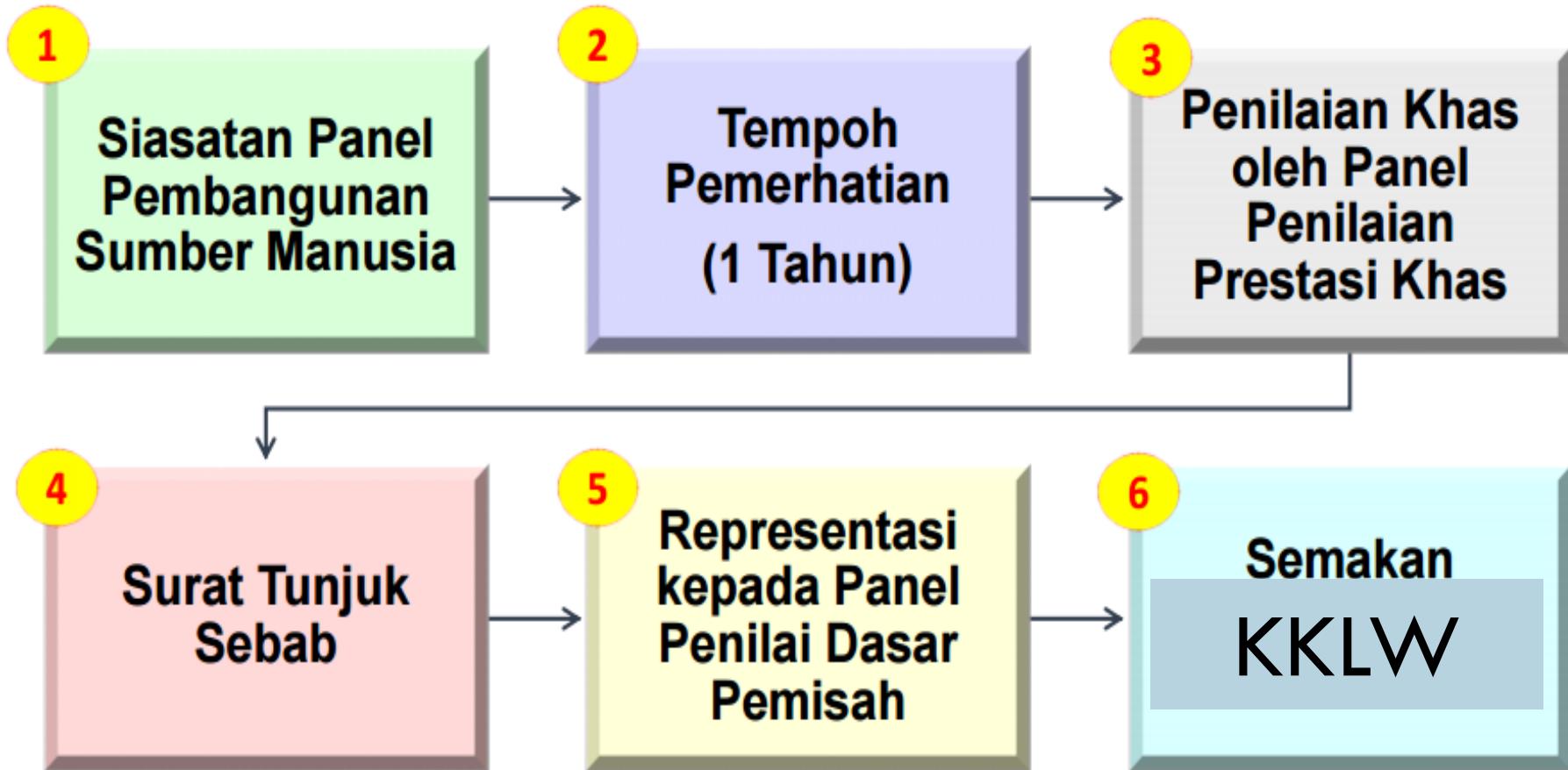
Pengerusi :	KPPA
Ahli :	TKPPA(P) KSP/Wakil KSU KSM/Wakil Pengarah BP PUU, JPA
Urus setia :	BAHAGIAN PERKHIDMATAN

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

\* Korum – Pengerusi + 3 ahli lain

# PROSEDUR BAGI KUMPULAN PELAKSANA / P&P

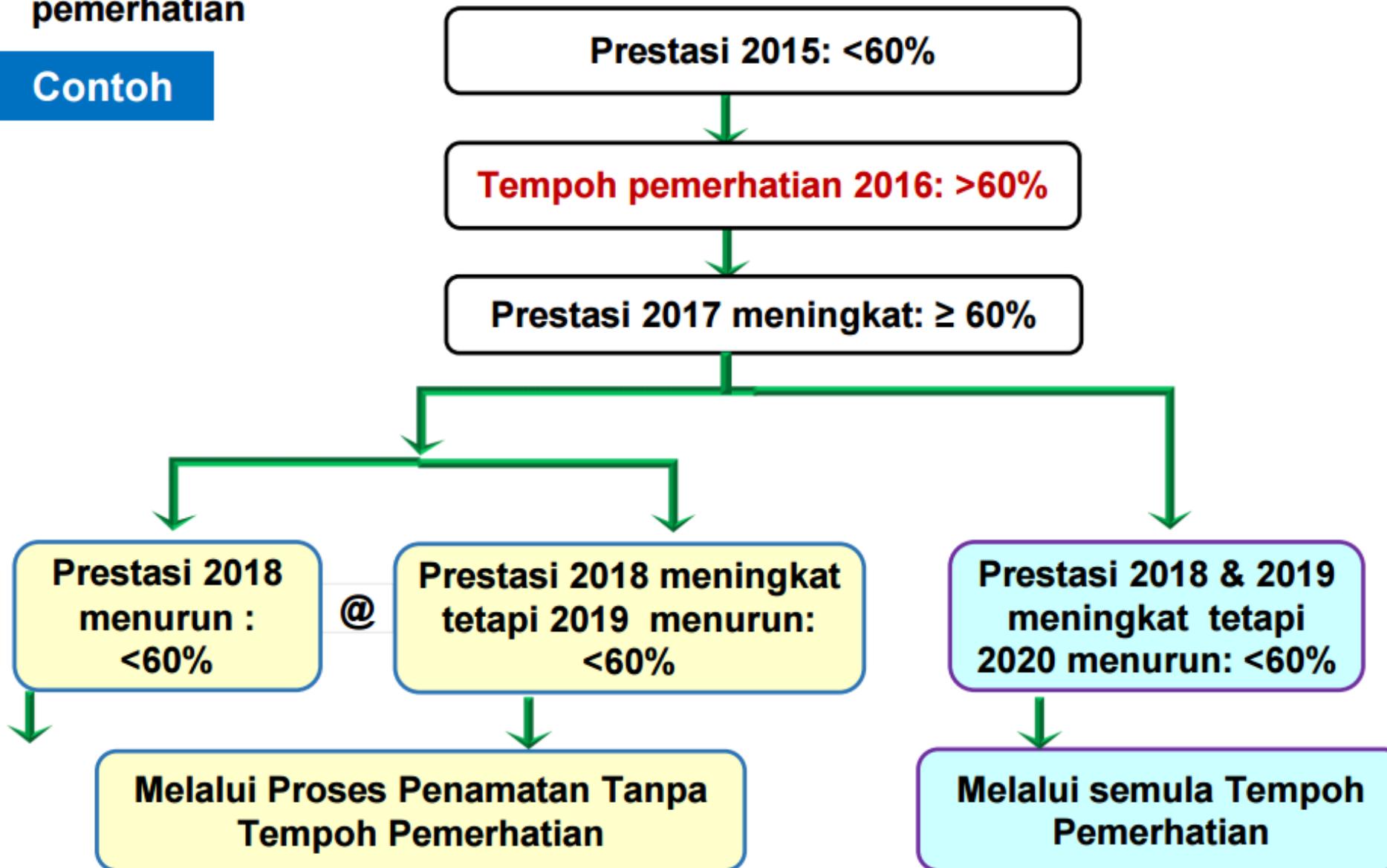
**6 peringkat tapisan memastikan keputusan yang adil dan telus**



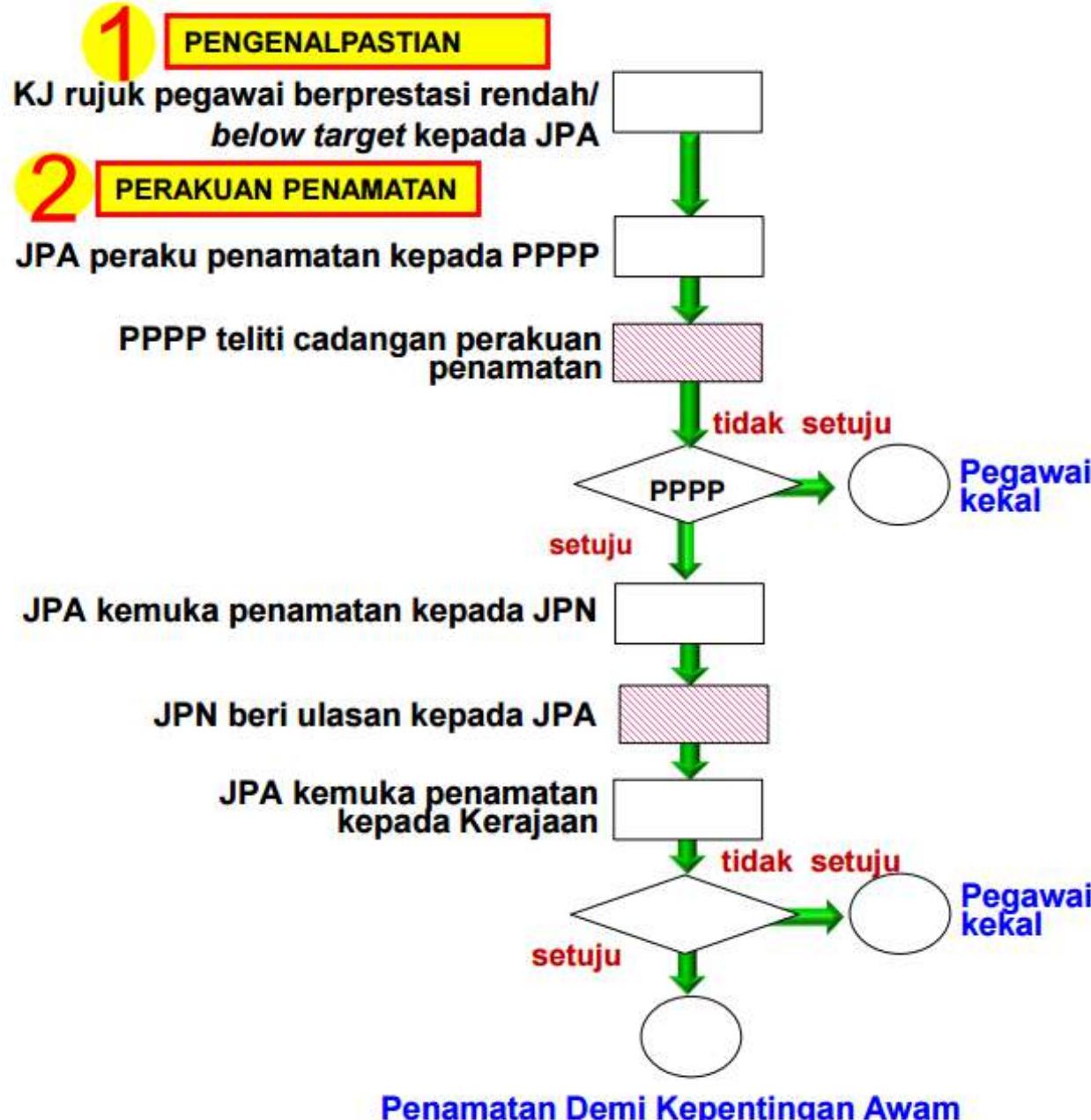
# KES BERULANG

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

## Contoh



# PROSEDUR BAGI KUMPULAN PENGURUSAN TERTINGGI



PPPP : Panel Pemantauan dan Penilaian Prestasi

## KEAHLIAN PPPP

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

# Rasional Proses Bagi Pengurusan Tertinggi



**2 peringkat tapisan memastikan keputusan yang adil dan telus**

**1**

**Pertimbangan dan Penelitian oleh Panel Pemantauan dan Penilaian Prestasi (PPPP)**

**2**

**Semakan Jabatan Peguam Negara**



# PERATURAN DASAR PEMISAH

Peraturan 49 P.U.(A) 395/1993

Penamatan Perkhidmatan Demi Kepentingan Awam (PDKA)



Dibersarkan -

\*Akta 227 = Akta Pencen 1980

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

Pegawai  
bertaraf  
berpencen



Seksyen 10(5)(d) Akta 239

Subseksyen 6A(6) Akta 239

## **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 <b>M48</b>	1997
LNPT 2015	<60%
Tempoh Pemerhatian 2016	Kekal <60%

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

- Pencen** =  $1/600 \times \text{jumlah genapnya bulan perkhidmatan yang dimasukira} \times \text{gaji yang akhir diterima}$   
=  $1/600 \times 240 \text{ bulan} \times \text{RM } 8,351.87$   
= **RM 3,340.74**
- Ganjaran** =  $7.5\% \times \text{jumlah genapnya bulan perkhidmatan yang dimasukira} \times \text{gaji yang akhir diterima}$   
=  $7.5\% \times 240 \text{ bulan} \times \text{RM } 8,351.87$   
= **RM 150,333.66**
- Pemberian Wang Tunai Gantian Cuti Rehat** =  $1/30 \times \text{jumlah cuti rehat yang dikumpulkan} \times (\text{gaji akhir} + \text{imbuhan tetap})$   
=  $1/30 \times 150 \times (\text{RM } 8,351.87 + \text{RM } 1,250)$   
= **RM 48,009.35**

# CONTOH PENGIRAAN

Tarikh Lantikan <b>J 44</b>	<b>2002</b>
<b>LNPT 2015</b>	<b>&lt;60%</b>
<b>Tempoh Pemerhatian 2016</b>	<b>Kekal &lt;60%</b>

<b>PDKA</b>	<b>2017</b>
<b>Tempoh Perkhidmatan</b>	<b>14 tahun (168 bulan)</b>
<b>Gaji akhir</b>	<b>RM 6,920</b>

<b>Pencen</b>	= $1/600 \times \text{jumlah genapnya bulan perkhidmatan yang dimasukira} \times \text{gaji yang akhir diterima}$ = $1/600 \times 168 \text{ bulan} \times \text{RM } 6,920$ = <b><u>RM 1,937.60</u></b>
<b>Ganjaran</b>	= $7.5\% \times \text{jumlah genapnya bulan perkhidmatan yang dimasukira} \times \text{gaji yang akhir diterima}$ = $7.5\% \times 168 \text{ bulan} \times \text{RM } 6,920$ = <b><u>RM 87,192</u></b>
<b>Pemberian Wang Tunai Gantian Cuti Rehat</b>	= $1/30 \times \text{jumlah cuti rehat yang dikumpulkan} \times (\text{gaji akhir} + \text{imbuhan tetap})$ = $1/30 \times 80 \times (\text{RM } 6,920 + \text{RM } 550)$ = <b><u>RM 19,920</u></b>

# CONTOH PENGIRAAN

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

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

**Pencen**

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

**Ganjaran**

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

**Pemberian Wang Tunai**

$$\begin{aligned}
 &= 1/30 \times \text{jumlah cuti rehat yang dikumpulkan} \times (\text{gaji akhir} + \text{imbuhan tetap}) \\
 &= 1/30 \times 100 \times (\text{RM } 4,002.02 + \text{RM } 295) \\
 &= \text{RM } 14,323.40
 \end{aligned}$$

# CONTOH PENGIRAAN

Tarikh Lantikan <b>J 29</b>	<b>2009</b>
<b>LNPT 2015</b>	<b>&lt;60%</b>
<b>Tempoh Pemerhatian 2016</b>	<b>Kekal &lt;60%</b>

<b>PDKA</b>	<b>2017</b>
<b>Tempoh Perkhidmatan</b>	<b>8 tahun (96 bulan)</b>
<b>Gaji akhir</b>	<b>RM 2,911</b>

**Pencen**

$$\begin{aligned}
 &= 1/600 \times \text{jumlah genapnya bulan perkhidmatan yang dimasukira} \times \text{gaji yang akhir diterima} \\
 &= 1/600 \times 96 \text{ bulan} \times \text{RM } 2,911 \\
 &= \text{RM } 465.76
 \end{aligned}$$

**Ganjaran**

$$\begin{aligned}
 &= 7.5\% \times \text{jumlah genapnya bulan perkhidmatan yang dimasukira} \times \text{gaji yang akhir diterima} \\
 &= 7.5\% \times 96 \text{ bulan} \times \text{RM } 2,911 \\
 &= \text{RM } 20,959.20
 \end{aligned}$$

**Pemberian Wang Tunai**

$$\begin{aligned}
 &= 1/30 \times \text{jumlah cuti rehat yang dikumpulkan} \times (\text{gaji akhir} + \text{imbuhan tetap}) \\
 &= 1/30 \times 52 \times (\text{RM } 2,911 + \text{RM } 415) \\
 &= \text{RM } 5,765.07
 \end{aligned}$$

# 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  
KEPADAA 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

# BILA DILAKSANA?

- Mulai tarikh Arahan Pentadbiran Bilangan 1 Tahun 2016 ini dikeluarkan – 1 Januari 2016

TERIMA  
KASIH!

