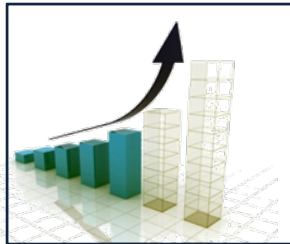


Dasar Baru Perkhidmatan dan Opsyen SBPA



Skop Taklimat

1

Dasar Baru Perkhidmatan
di bawah SBPA

2

Opsyen SBPA

Dasar Baru Perkhidmatan di bawah SBPA- Modal Insan Berkualiti

1	 Program Transformasi Minda (PTM)
2	 Peperiksaan Perkhidmatan
3	 Penilaian Prestasi
4	 PROSPEK
5	 Pingat Perkhidmatan Cemerlang (PPC)
6	 Kemajuan Kerjaya

Dasar Baru Perkhidmatan di bawah SBPA- Modal Insan Berkualiti

1	 Program Transformasi Minda (PTM)
2	 Peperiksaan Perkhidmatan
3	 Penilaian Prestasi
4	 PROSPEK
5	 Pingat Perkhidmatan Cemerlang (PPC)
6	 Kemajuan Kerjaya



1



Program Transformasi Minda (PTM)

Rasional

- pendedahan dan persediaan awal
- memahami prinsip dan falsafah pembentukan negara, pentadbiran kerajaan dan peraturan asas perkhidmatan awam serta nilai kelas pertama

Dasar

- gantikan kursus induksi (terpakai kepada semua pegawai)
- syarat baru pengesahan dalam perkhidmatan
- modul ditambah baik (3 segmen)
- penilaian sepanjang kursus tanpa ujian akhir



- Pegawai lantikan pertama & lantikan terus (P&P) pada atau selepas 1.1.2012; atau
- Pegawai dalam tempoh percubaan dan belum menghadiri Kursus Induksi – Modul Umum

Tempoh : 5 hari

Dilaksanakan oleh Kementerian / Negeri / Agensi di mana pegawai ditempatkan

Kaedah Pembelajaran:

- Latihan dalam kumpulan (LDK)
- Sesi interaktif
- Ujian psikometrik
- Perbincangan kes
- Kuiz
- e-pembelajaran

**PANEL
PENGURUSAN
PTM**

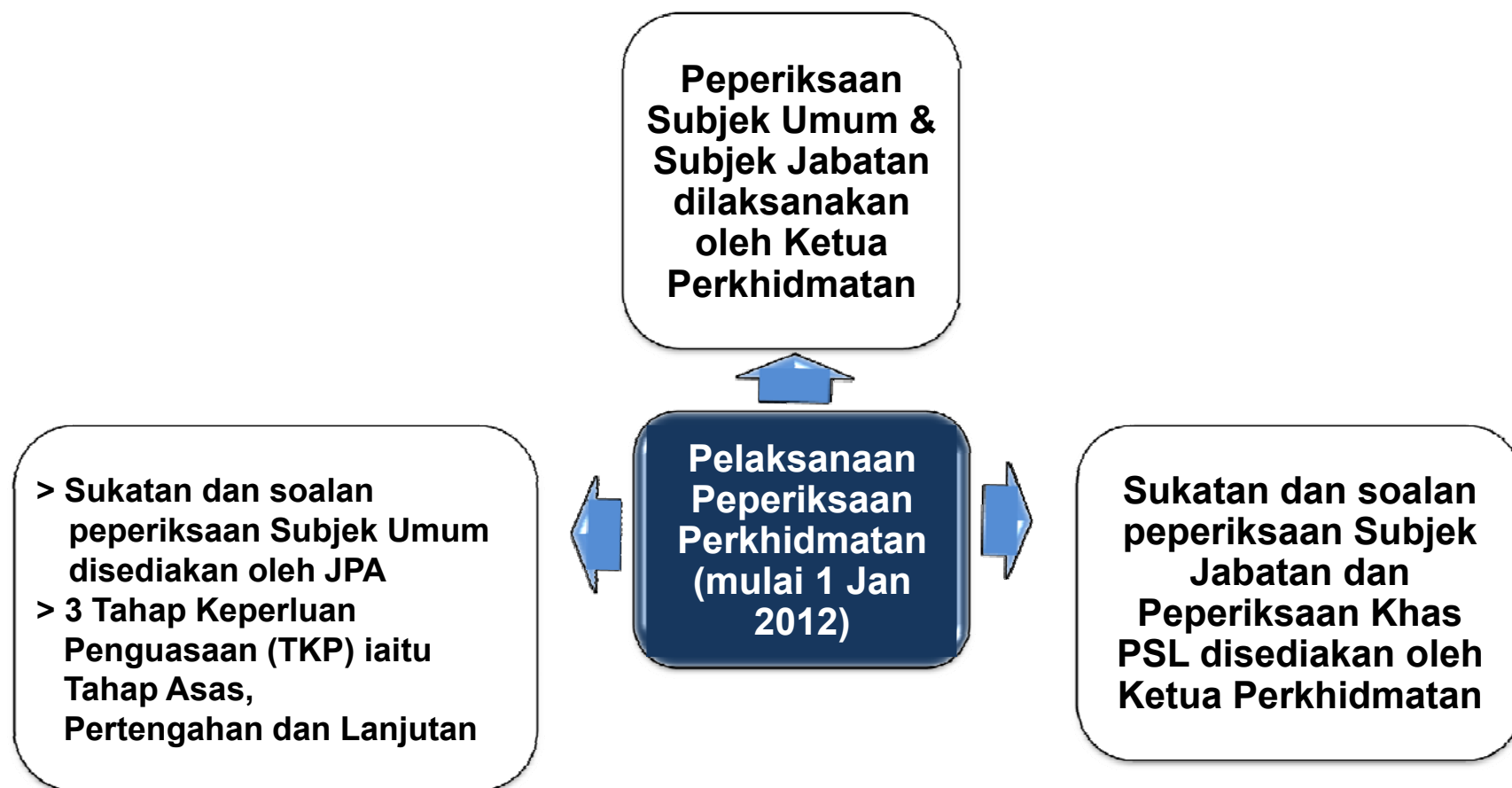
**SIJIL
HADIR
DENGAN
JAYA**

Dasar Baru Perkhidmatan di bawah SBPA- Modal Insan Berkualiti

1	 Program Transformasi Minda (PTM)
2	 Peperiksaan Perkhidmatan
3	 Penilaian Prestasi
4	 PROSPEK
5	 Pingat Perkhidmatan Cemerlang (PPC)
6	 Kemajuan Kerjaya

**SYARAT**

Pegawai dalam tempoh percubaan, tertakluk kepada syarat skim perkhidmatan



Dasar Baru Perkhidmatan di bawah SBPA- Modal Insan Berkualiti

1	 Program Transformasi Minda (PTM)
2	 Peperiksaan Perkhidmatan
3	 Penilaian Prestasi
4	 PROSPEK
5	 Pingat Perkhidmatan Cemerlang (PPC)
6	 Kemajuan Kerjaya

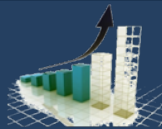


Penambahbaikan





3



Penilaian Prestasi

Markah LNPT (%)	Kategori	Implikasi
95 – 100	Melebihi Sasaran Secara Signifikan <i>Significantly Exceed Target (ST)</i>	• Melempi salah satu tapisan awal untuk Penilaian Kompetensi dan Potensi • Diperaku Pergerakan Gaji Tahunan (PGT)
85 – < 95	Melebihi Sasaran <i>Exceed Target (ET)</i>	• Melempi salah satu tapisan awal untuk Penilaian Kompetensi dan Potensi • Diperaku PGT
75 – < 85	Menepati Sasaran <i>On Target (OT)</i>	• Melempi salah satu tapisan awal untuk Penilaian Kompetensi dan Potensi bagi yang berprestasi 80% dan ke atas • Diperaku PGT
< 75	Tidak Menepati Sasaran <i>Below Target (BT)</i>	• Diberi tempoh selama 6 bulan untuk penilaian khas sebelum ditamatkan perkhidmatan bagi yang berprestasi kurang daripada 70% • Tidak diberi PGT

Dasar Baru Perkhidmatan di bawah SBPA- Modal Insan Berkualiti

1	 Program Transformasi Minda (PTM)
2	 Peperiksaan Perkhidmatan
3	 Penilaian Prestasi
4	 PROSPEK
5	 Pingat Perkhidmatan Cemerlang (PPC)
6	 Kemajuan Kerjaya



4



PROSPEK

Rasional

- **Menilai kompetensi & mengenal pasti potensi pegawai**
- **Melahirkan pegawai yang kompeten & berprestasi tinggi atas gred yang disandang**

Dasar

- **Menggantikan PTK**
- **Pelengkap dasar pembangunan sumber manusia sektor awam**
- **Program menyeluruh bagi menilai dan membangun kompetensi pegawai**



4



PROSPEK

PROSPEK

(Program Pembangunan Kompetensi dan Potensi)

Penilaian Kompetensi dan Potensi
(PKP)

Pembangunan Kompetensi dan
Potensi
(BKP)

SIMULASI PELAKSANAAN PROSPEK KUMPULAN PENGURUSAN DAN PROFESIONAL

JUMLAH KEKOSONGAN JAWATAN GRED J1-4 (2012) :

24

Jumlah = **68**

**TAPISAN
AWAL**

Merit

- Kekananan
- LNPT
- Tapisan Keutuhan
- Wajaran Latihan
- Perakuan Ketua Jabatan

Jumlah Layak = **48**

**GRED
44**

Jumlah Layak = **48**

P K P

- Borang PKP
- 3 panel penilai

Jumlah Layak = **24**

• **24** pegawai ranking tertinggi dipilih ke BKP berdasarkan jumlah kekosongan jawatan gred 48.

* **24** pegawai yang tidak layak ke BKP akan melalui program pembangunan sedia ada.

Jumlah Layak = **24**

B K P

- Program pembangunan

Jumlah Lulus = **22**

***2** pegawai yang tidak lulus akan mendapat peluang dalam proses PROSPEK berikutnya.

Jumlah Layak = **22**

LEMBAGA

Jumlah diperaku= **20**

**GRED
48**

* **2** pegawai tidak diperaku oleh Lembaga Kenaikan Pangkat atas sebab-sebab tertentu seperti Laporan SPRM/ salah laku terkini yang diterima.

* **4** kekosongan akan diisi secara tanggung kerja sehingga proses PROSPEK berikutnya.

P K P

Penilaian Kompetensi dan Potensi

B K P

Pembangunan Kompetensi dan Potensi

LEMBAGA

Lembaga Kenaikan Pangkat

Dasar Baru Perkhidmatan di bawah SBPA- Modal Insan Berkualiti

1	 Program Transformasi Minda (PTM)
2	 Peperiksaan Perkhidmatan
3	 Penilaian Prestasi
4	 PROSPEK
5	 Pingat Perkhidmatan Cemerlang (PPC)
6	 Kemajuan Kerjaya



Rasional

- Mengiktiraf pegawai yang cemerlang
- Meningkatkan budaya kecemerlangan
- Galakan penglibatan dalam aktiviti kesukarelaan, kemasyarakatan, sukan dan kebudayaan

Syarat

- Telah disahkan dalam perkhidmatan
- Berkhidmat sekurang-kurangnya 5 tahun
- Diberi kepada Gred 1-6 dan ke bawah
- Cemerlang
- LNPT ≥ 85
- Lulus tapisan
- Bebas tindakan tatatertib
- Diperaku PPSM
- 3% daripada 8% penerima APC



Dasar Baru Perkhidmatan di bawah SBPA- Modal Insan Berkualiti

1	 Program Transformasi Minda (PTM)
2	 Peperiksaan Perkhidmatan
3	 Penilaian Prestasi
4	 PROSPEK
5	 Pingat Perkhidmatan Cemerlang (PPC)
6	 Kemajuan Kerjaya



**NAIK PANGKAT -
MENGISI
KEKOSONGAN**

**Laluan
Biasa**

Semua skim
perkhidmatan

**Istimewa
(fast track)**

Semua skim
perkhidmatan
(Gred 48 ke atas)

**NAIK PANGKAT - TANPA
KEKOSONGAN**

**Laluan
Kecemerlangan**

Peg. Pendidikan
Pengajian Tinggi
(DH)

Pensyarah (DS)

Peg. Penyelidik (Q)

**Laluan
*Time-based***

Pegawai
Perubatan (UD)

Pegawai
Pergigian (U)

Pegawai Farmasi
(U)

Sokongan 15
tahun

Pegawai
Perkhidmatan
Pendidikan (DG)

**PENINGKATAN GRED
GAJI**

SME

Semua skim
perkhidmatan
(P&P / JUSA)

PETUNJUK

Sedia ada

Baru

**Istimewa
(*Fast-track*)**

Peningkatan ke suatu gred yang lebih tinggi khusus bagi mempertimbangkan kenaikan pangkat pegawai cemerlang yang berpotensi tinggi untuk mengisi jawatan strategik

**Pakar Bidang Khusus
(*Subject Matter Expert*)**

Pegawai yang mempunyai pengetahuan dan kemahiran yang tinggi serta pengalaman yang luas dalam sesuatu bidang khusus sebagai kepakaran khusus individu yang memenuhi kriteria-kriteria yang ditetapkan dan dijadikan sumber rujukan



Kenaikan Pangkat Guru

KAEDAH KENAIKAN PANGKAT PPPS DAN PPPLD DI BAWAH SSM

Mengisi kekosongan
jawatan

Time-based
(10-10)

Kecemerlangan

PENAMBAHBAIKAN KAEDAH KENAIKAN PANGKAT PPP DI BAWAH SBPA

Pewujudan skim
bersepadu PPP

Pemendekan
tempoh *time-based*
berdasarkan kriteria
kecemerlangan
(8-8-6-3) dan (8-8-5)



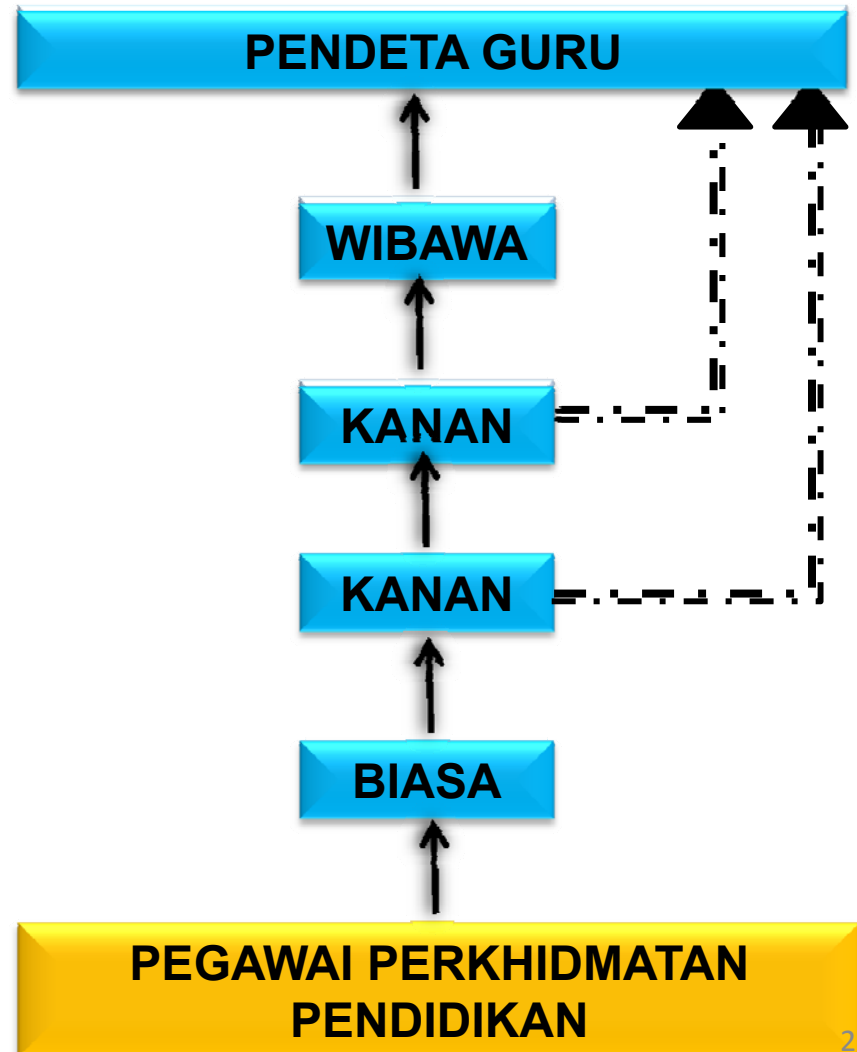
Tempoh Perkhidmatan Kenaikan Pangkat Secara *Time-based* Berasaskan Kecemerlangan

Kenaikan Pangkat	Kategori	Tempoh Perkhidmatan
IJAZAH		
DG1-5 ke DG1-6	Guru Wibawa	3
DG1-4 ke DG1-5	Guru Kanan	6
DG1-2 ke DG1-4	Guru Kanan	8
DG1-1 ke DG1-2	Guru Biasa	8
DIPLOMA		
DG2-3 ke DG2-5	Guru Kanan	5
DG2-2 ke DG2-3	Guru Kanan	8
DG2-1 ke DG2-2	Guru Biasa	8

Kenaikan Pangkat Secara Istimewa

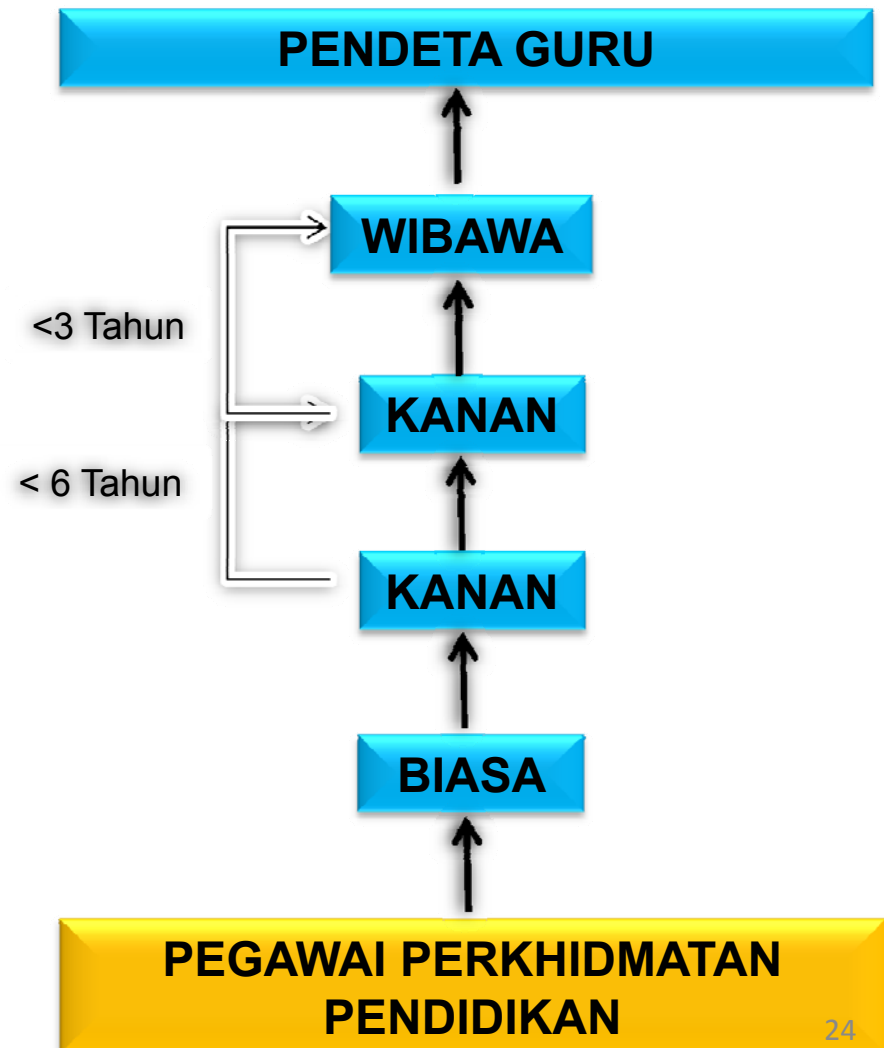
PPP yang boleh dipertimbangkan kenaikan pangkat ke Pendeta Guru adalah:

- Guru Wibawa Gred DG1-6 yang menunjukkan **kecemerlangan terkemuka mutunya yang ditetapkan berasaskan** kriteria yang ditetapkan oleh LKPPP; dan
- Guru Kanan Gred DG1-4 dan DG1-5 yang menunjukkan **kecemerlangan sangat terkemuka mutunya yang ditetapkan berasaskan** kriteria yang ditetapkan oleh LKPPP.

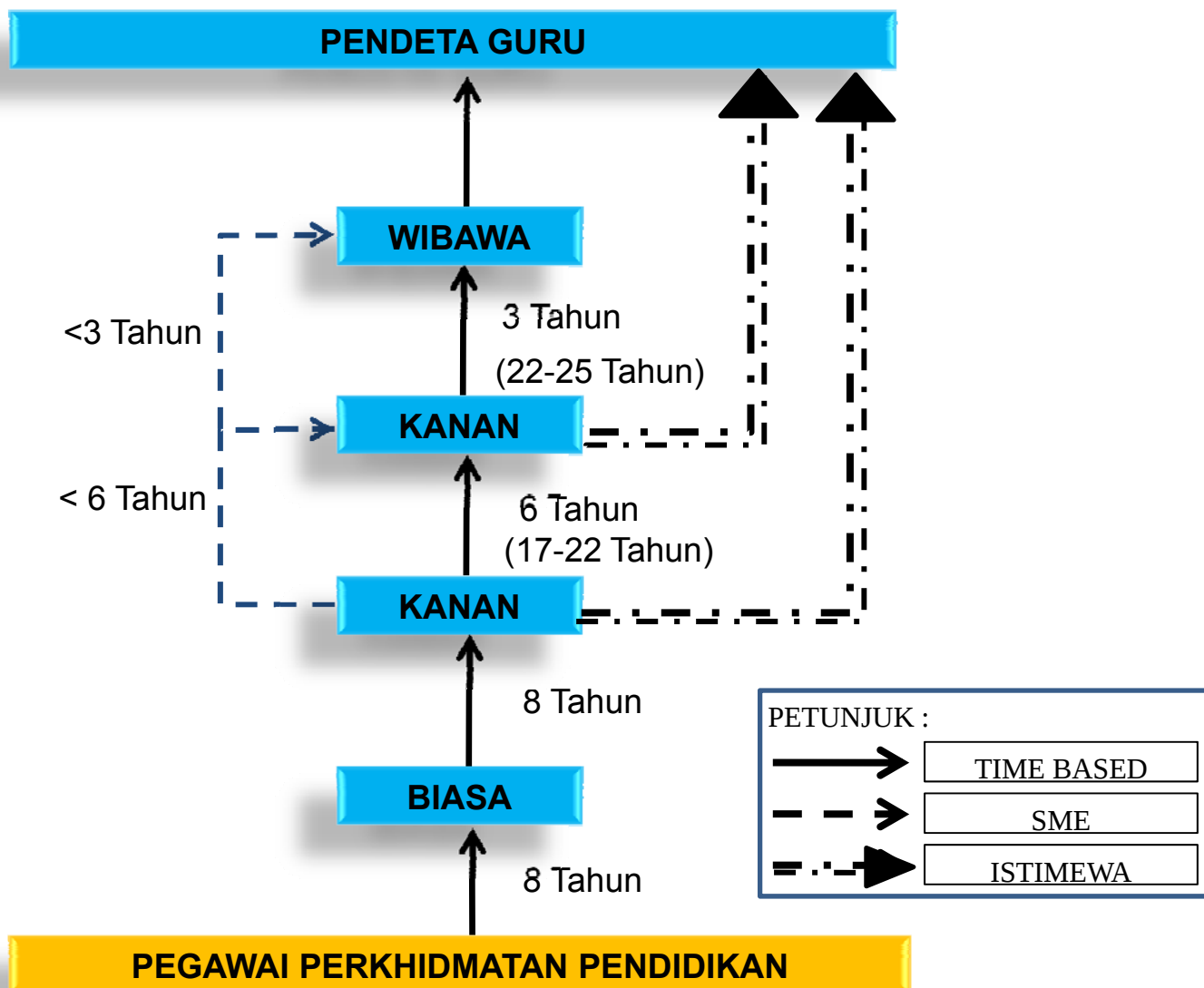


Peningkatan Gred Gaji Secara Pakar Bidang Khusus (*Subject Matter Expert - SME*)

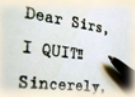
- PPP di Gred DG1-4 dan DG1-5 yang menunjukkan prestasi yang lebih cemerlang dan layak untuk diiktiraf sebagai **Pakar Bidang Khusus (*Subject Matter Expert - SME*)** berpeluang untuk memperoleh peningkatan gred gaji ke Gred DG1-5 (Guru Kanan) dan DG1-6 (Guru Wibawa) dengan lebih cepat dari tempoh masa yang ditetapkan



RINGKASAN LALUAN KERJAYA PPP



Dasar Baru Perkhidmatan di bawah SBPA- Perkhidmatan Fleksibel

1	 Tempoh Baru Percubaan
2	 Pelepasan Jawatan
3	 Peletakan Jawatan
4	 Dasar Pemisah

Dasar Baru Perkhidmatan di bawah SBPA- Perkhidmatan Fleksibel

1	 Tempoh Baru Percubaan
2	 Pelepasan Jawatan
3	 Peletakan Jawatan
4	 Dasar Pemisah



1



Tempoh Baru Percubaan

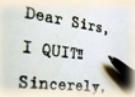
Rasional

- Mempercepatkan penilaian Ketua Jabatan untuk mengesah atau tidak mengesahkan pegawai.
- Salah satu kaedah pemisah bagi pegawai yang tidak berprestasi atau tidak sesuai.

Dasar

- Tempoh percubaan daripada 1 – 3 tahun kepada 6 – 24 bulan
- Pelanjutan daripada 2 tahun kepada 12 bulan

Dasar Baru Perkhidmatan di bawah SBPA- Perkhidmatan Fleksibel

1	 Tempoh Baru Percubaan
2	 Pelepasan Jawatan
3	 Peletakan Jawatan
4	 Dasar Pemisah



2



Pelepasan Jawatan

Rasional

- fleksibiliti pegawai bertukar bidang kerjaya
- membuka peluang kepada pegawai untuk mempelbagaikan pengalaman & kepakaran

Dasar

- memutuskan hubungan perkhidmatan asal pegawai yang dilantik ke perkhidmatan lain dalam perkhidmatan awam
- Tempoh perkhidmatan lepas diambil kira untuk faedah persaraan



Dasar Baru Perkhidmatan di bawah SBPA- Perkhidmatan Fleksibel

1	 Tempoh Baru Percubaan
2	 Pelepasan Jawatan
3	 Peletakan Jawatan
4	 Dasar Pemisah



3

Dear Sirs,
I QUIT
Sincerely,

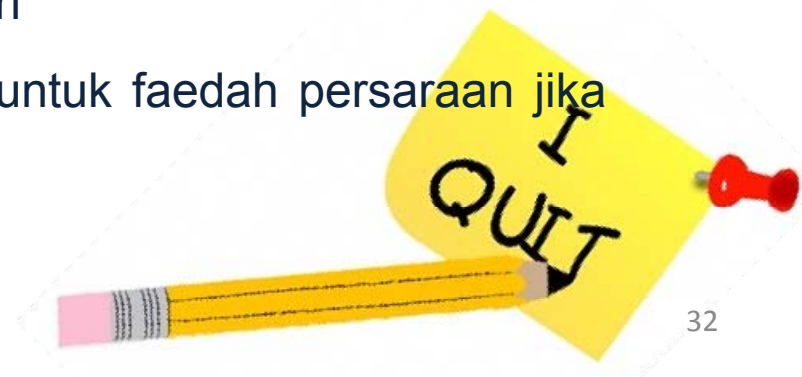
Peletakan Jawatan

Rasional

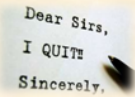
- ruang pegawai mencari pengalaman & kepakaran di luar & menyumbang semula kepada perkhidmatan awam

Dasar

- pelantikan semula tanpa memerlukan kebenaran khas
- memutuskan hubungan pegawai yang dilantik ke Negeri, Badan Berkanun & Pihak Berkuasa Tempatan
- tempoh notis diseragamkan kepada 30 hari
- tempoh perkhidmatan lepas diambil kira untuk faedah persaraan jika dilantik semula selepas 1.1.2012



Dasar Baru Perkhidmatan di bawah SBPA-Perkhidmatan Fleksibel

1	 Tempoh Baru Percubaan
2	 Pelepasan Jawatan
3	 Peletakan Jawatan
4	 Dasar Pemisah

4



Dasar Pemisah

Penamatan Demi Kepentingan Awam (PDKA)

Rasional

- Memisahkan pegawai berprestasi rendah
- Memastikan perkhidmatan awam dianggotai pegawai berprestasi

Dasar

- Pegawai berprestasi rendah: kurang 70%
- Pelanggaran undang-undang/ peraturan-peraturan/ menjejaskan imej
- Masalah mental





4



Dasar Pemisah

Persaraan Demi Kepentingan Perkhidmatan Awam (PDKPA)

Rasional

- Laluan keluar kepada pegawai yang masih berprestasi tetapi tiada peluang kemajuan kerjaya untuk menceburi bidang lain
- Pegawai boleh menumpukan perhatian untuk mendapatkan rawatan sebaiknya bagi memulihkan kesihatan

Dasar

- Tidak melepasi penilaian dalam skim perkhidmatan
- Tiada peluang kenaikan pangkat kerana struktur organisasi
- Masalah kesihatan

Penamatan Demi Kepentingan Awam (PDKA)

PENAMATAN DEMI KEPENTINGAN AWAM (PERATURAN 49, P.U.(A)395/1993)

KES	TAHUN					JUMLAH
	2007	2008	2009	2010	2011	
Menagih dadah	1	-	1	-	1	3
Masalah kesihatan mental	-	-	-	-	1	1
Berprestasi rendah	1	-	-	-	-	1
Tidak tandatangani Surat Akujanji	-	1	-	-	-	1
Tidak hadir bertugas	-	1	2	-	-	3
Tidak hadir mesyuarat dan tidak daftar Sistem Perakam Waktu Biometrik	-	-	1	-	-	1
Menerima hadiah dengan niat jenayah	-	-	-	1	-	1
Penipuan wang	-	-	-	1	-	1
JUMLAH						12

OPSYEN



OPSYEN

- **Tawaran Opsyen**

- Diberi kepada **semua pegawai tetap** yang berada dalam perkhidmatan pada 1 Januari 2012 (JKK 1976, SSB, SSM) termasuk:
 - pegawai dalam tempoh percubaan
 - pertukaran sementara atau pinjaman
 - pegawai yang sedang bercuti

- **Tempoh Opsyen**

- 15 hari (16 – 30 Disember 2011)
- Opsyen adalah **muktamad**



OPSYEN BUKAN GURU

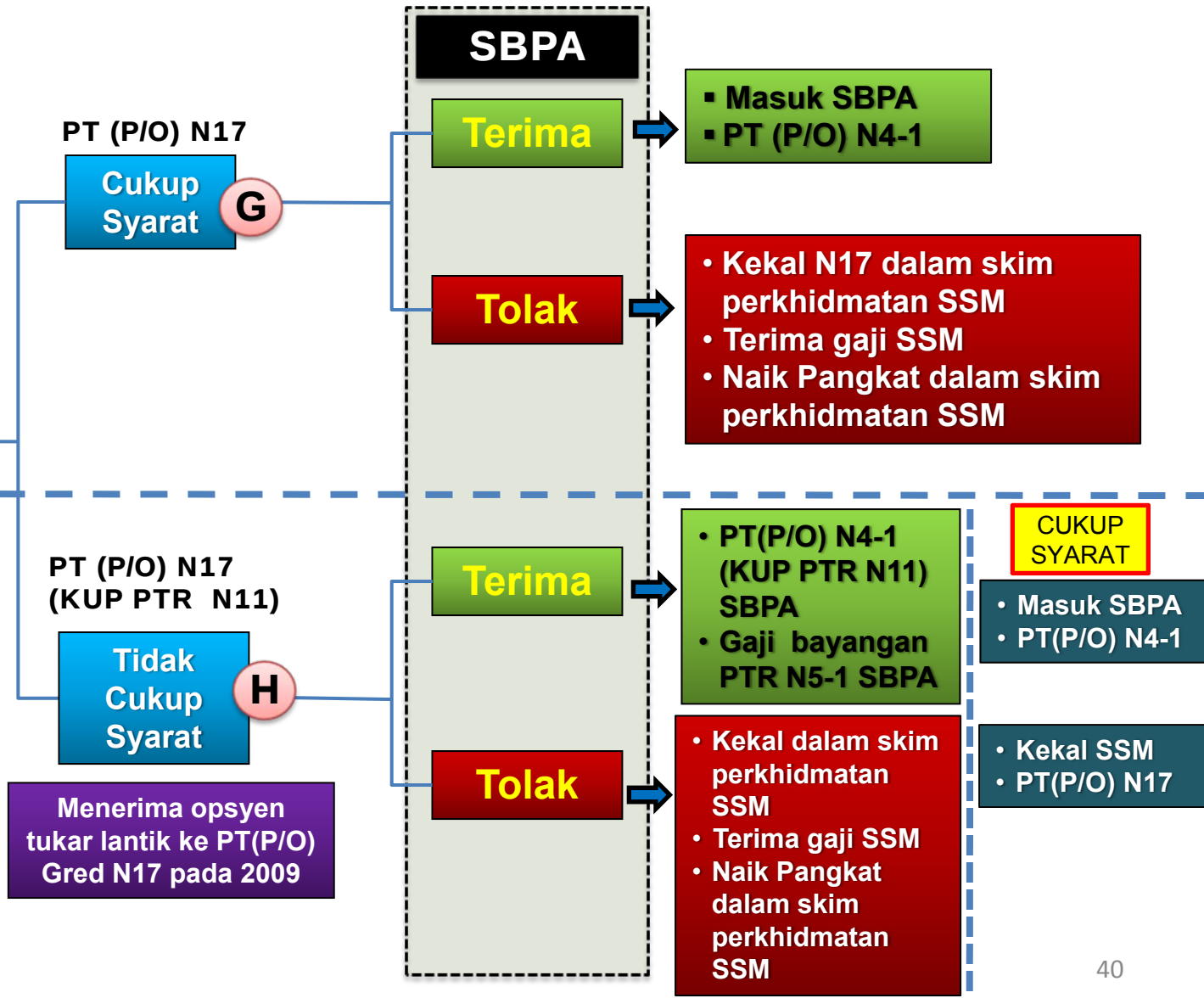
- Tawaran opsyen kepada pegawai berdasarkan **kedudukan skim perkhidmatan atau jawatan hakiki pada 1 Januari 2012.**
 - Skim perkhidmatan yang **dikekalkan**
 - **Dokumen Opsyen G (telah memenuhi syarat)**
 - **Dokumen Opsyen H (belum memenuhi syarat)**



Skim Perkhidmatan Kekal Semasa SBPA



SKIM PERKHIDMATAN KEKAL SEMASA SBPA





OPSYEN BUKAN GURU

Skim perkhidmatan yang dijumudkan melalui penggabungan/ naik taraf/ penarafan semula/ pemansuhan fungsi di bawah SBPA

- Dokumen Opsyen J (memenuhi syarat)
- Dokumen Opsyen K (belum memenuhi syarat)



Skim Perkhidmatan Jumud

Semasa SBPA



SKIM PERKHIDMATAN JUMUD SEMASA SBPA
Pembantu Am Pejabat N1, N4 (Darjah 6)

Cukup Syarat
(Memiliki PMR/
≥9 tahun pengalaman)

J

SBPA

Pembantu Operasi
N5-1 (N11)

Terima

- Masuk SBPA
- Pembantu Operasi N5-1(N11)

Tolak

- Kekal dalam SSM (PAP N1, N4)
- Terima gaji SSM

Tidak Cukup Syarat
(Tidak memiliki PMR/
<9 tahun pengalaman)

K

Terima

- Pembantu Operasi N5-1 (KUP PAP N1, N4) SBPA hingga cukup syarat
- Gaji bayangan N1, N4 SBPA

Tolak

- Kekal dalam SSM
- Terima gaji SSM

CUKUP SYARAT

- Masuk SBPA
- Pembantu Operasi N5-1

- Kekal SSM
- PAP N1, N4



OPSYEN BUKAN GURU

Jawatan **jumud sebelum** pelaksanaan SBPA

- **Dokumen Opsyen L (memenuhi syarat)**
- **Dokumen Opsyen M (belum memenuhi syarat)**



Skim Perkhidmatan Jumud Sebelum SBPA



**SKIM
PERKHIDMATAN
JUMUD
SEBELUM SBPA**

Jaga R1, R4
Menolak opsyen
tukar lantik ke
Pengawal
Keselamatan Gred
KP11 pada 2009

**KUP Jaga R1,
R4**

**Cukup
Syarat
SRP/PMR**

L

**Tidak Cukup
Syarat
Tiada
PMR/PMR**

M

SBPA

**Pembantu Awam
H5-1 (R4,R1)**

Terima

Tolak

Terima

Tolak

- Masuk SBPA
- Pembantu Awam H5-1

**Dibersarakan di
bawah 10(5)(b)**

- Pembantu Awam H5-1 (KUP jaga R1, R4)
- Gaji bayangan jaga R1, R4 SBPA

**CUKUP
SYARAT**

- Pembantu Awam H5-1

**Dibersarakan di
bawah 10(5)(b)**

OPSYEN GURU

- Tawaran opsyen kepada pegawai berdasarkan **kedudukan skim perkhidmatan atau jawatan pada 1 Januari 2012.**
 - Skim perkhidmatan yang dijumudkan melalui penggabungan di bawah SBPA
 - **Dokumen Opsyen G**

Skim Perkhidmatan Jumud Semasa SBPA



SKIM
PERKHIDMATAN
PENDIDIKAN
(PPPLD DGA32)

G

SBPA

PPP
DG2-2 (DGA32)

Terima

- Masuk SBPA
- PPP DG2-2

Tolak

- Kekal dalam SSM (PPPLD, DGA32)
- Terima gaji SSM

OPSYEN

- Jawatan **jumud sebelum** pelaksanaan SBPA
 - **Dokumen Opsyen H (memenuhi syarat)**
 - **Dokumen Opsyen J (belum memenuhi syarat)**

Skim Perkhidmatan Jumud Sebelum SBPA



**SKIM
PERKHIDMATAN
JUMUD
SEBELUM SBPA**

PPPBS DG27

**KUP PPPBS
DG27**

Cukup
Syarat
(Pengalaman
tiga (3)
tahun)

H

SBPA

PPP
DG2-1 (PPPLD
DGA29)

Terima

Tolak

- Masuk SBPA
- PPP DG2-1

**Dibersarakan di
bawah 10(5)(b)**

Tidak Cukup
Syarat

J

Terima

Tolak

- PPP DG2-1 (KUP
DGA29)
- Gaji
bayangan
PPPLD
SBPA

**CUKUP
SYARAT**

- PPP DG2-1

**Dibersarakan di
bawah 10(5)(b)**



OPSYEN

- Syarat-syarat opsiyen
 - dibuat tanpa syarat
 - dianggap **tidak bersetuju** jika:
 - tidak membuat pilihan atau membuat pilihan secara tidak jelas;
 - bersyarat atau dengan bantahan;
 - dengan pindaan; dan/ atau
 - tidak mengembalikan borang opsiyen kepada Ketua Jabatan mengikut tempoh ditetapkan tanpa sebab yang munasabah



Tawaran Opsyen





Tawaran Opsyen

- Implikasi **Tidak Bersetuju** Menerima SBPA:
 - bagi skim perkhidmatan yang kekal dan dijumlahkan di bawah SBPA, akan kekal atas skim perkhidmatan asal sebelum 1 Januari 2012.
 - bagi skim perkhidmatan yang dijumlahkan sebelum SBPA dan dimansuhkan jawatannya, akan dibersarakan di bawah Seksyen 10(5)(b) Akta Pencen 1980 (Akta 227) atau Seksyen 6A(6) akta yang sama bagi yang memilih KWSP.

**SEKIAN
TERIMA KASIH**