

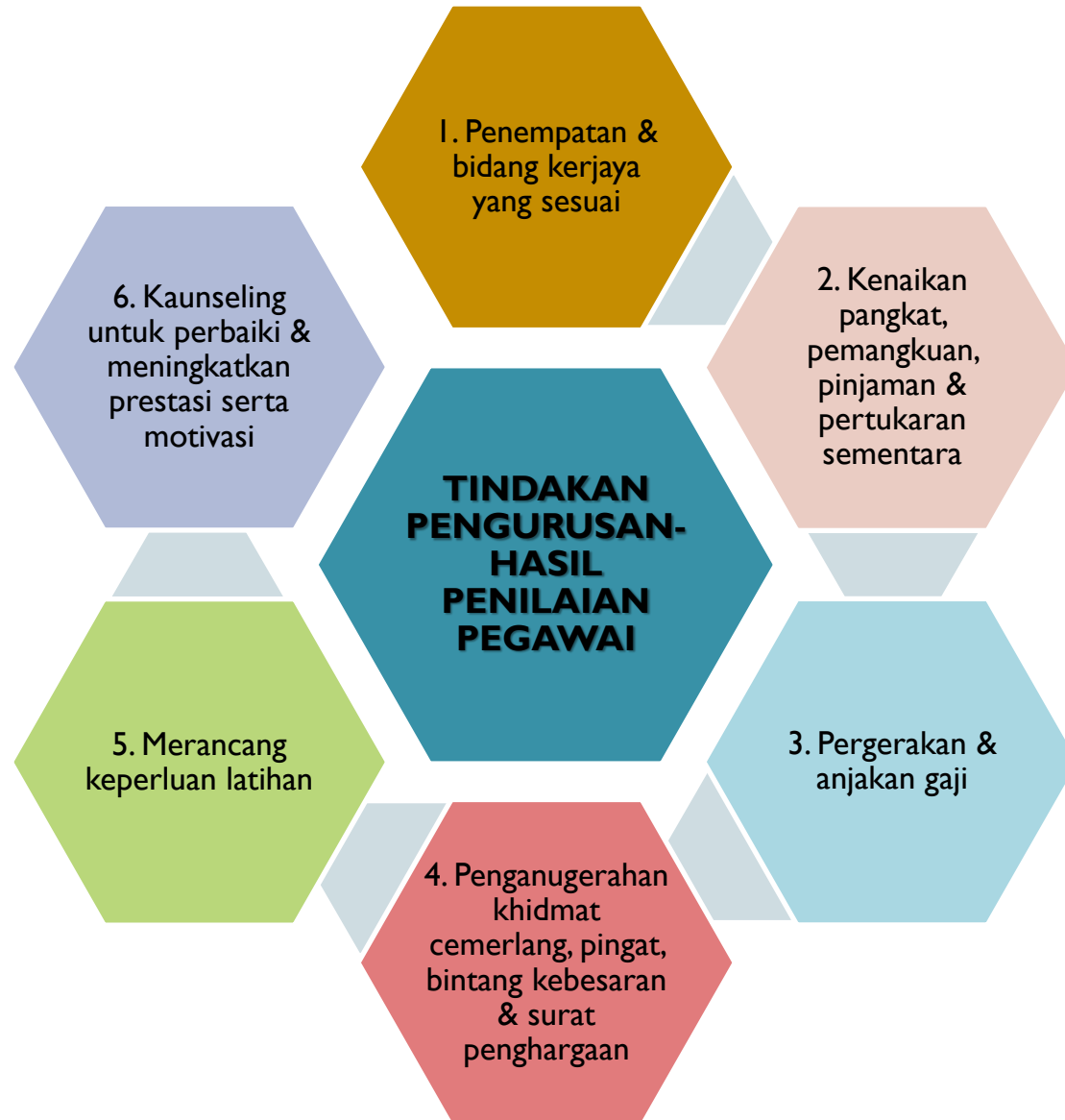
# **PANDUAN PENILAIAN PRESTASI TAHUNAN (LNPT)**



**Unit Pembangunan Sumber Manusia & Kerjaya  
Dasar & Pengurusan Farmasi  
Bahagian Perkhidmatan Farmasi  
Kementerian Kesihatan Malaysia  
2013**

# Sistem Penilaian Prestasi Pegawai

- Sistem Penilaian Prestasi Pegawai Perkhidmatan Awam (SPPP) melibatkan proses penetapan Sasaran Kerja Tahunan (SKT), penilaian pelakuan dan pencapaian kerja tahun semasa.
- Ketua Jabatan, Pegawai Yang Dinilai (PYD), Pegawai Penilai Pertama (PPP), Pegawai Penilai Kedua (PPK), Panel Pembangunan Sumber Manusia (PPSM) dan urus setianya perlu mengikuti panduan pelaksanaan SPPP supaya menghasilkan penilaian yang **objektif, adil dan telus.**



# Pekeliling-pekeling yang berkaitan untuk rujukan dalam penilaian prestasi pegawai

Pekeliling  
Perkhidmatan Bil.  
4 Tahun 2002 -  
Pelaksanaan  
Sistem Saraan  
Malaysia Bagi  
Anggota  
Perkhidmatan  
Awam  
Persekutuan –  
Lampiran A

Surat Pekeliling  
Perkhidmatan Bil.  
2 Tahun 2009 -  
Pementapan  
Pengurusan  
Sistem Penilaian  
Prestasi Pegawai  
Perkhidmatan  
Awam

Surat Pekeliling  
Perkhidmatan Bil.  
3 Tahun 2009 -  
Borang Laporan  
Penilaian Prestasi  
Khas Bagi Pegawai  
Perkhidmatan  
Awam

Pekeliling  
Perkhidmatan Bil.  
13 Tahun 2012 -  
Penganugerahan  
Pingat  
Perkhidmatan  
Cemerlang &  
Pemberian  
Anugerah  
Perkhidmatan  
Cemerlang

# Penilaian yang Objektif, Adil dan Telus - PPP, PPK & PPSM (I)

- ❖ Penilaian berterusan pencapaian kerja sebenar PYD dalam tahun yang dinilai.
- ❖ Penilaian tidak dibuat tergesa-gesa atau dilakukan di saat akhir.
- ❖ Penilaian tanpa dipengaruhi oleh prestasi tahun sebelumnya.
- ❖ Penilaian dibuat dengan keyakinan PYD adalah aset terpenting yang perlu dimajukan.

# Penilaian yang Objektif, Adil dan Telus - PPP, PPK & PPSM (2)

- ❖ Penilaian tidak dipengaruhi faktor pilih kasih.
- ❖ Pegawai penilai tidak bersifat terlalu murah hati atau sebaliknya.
- ❖ Pegawai penilai tidak boleh mengambil jalan mudah dengan memberi markah pertengahan.
- ❖ Tidak memberi perhatian lebih bagi perkara yang baru berlaku sama ada positif atau negatif yang boleh mempengaruhi penilaian keseluruhan pegawai.

# Penentuan Pegawai Penilai (I)

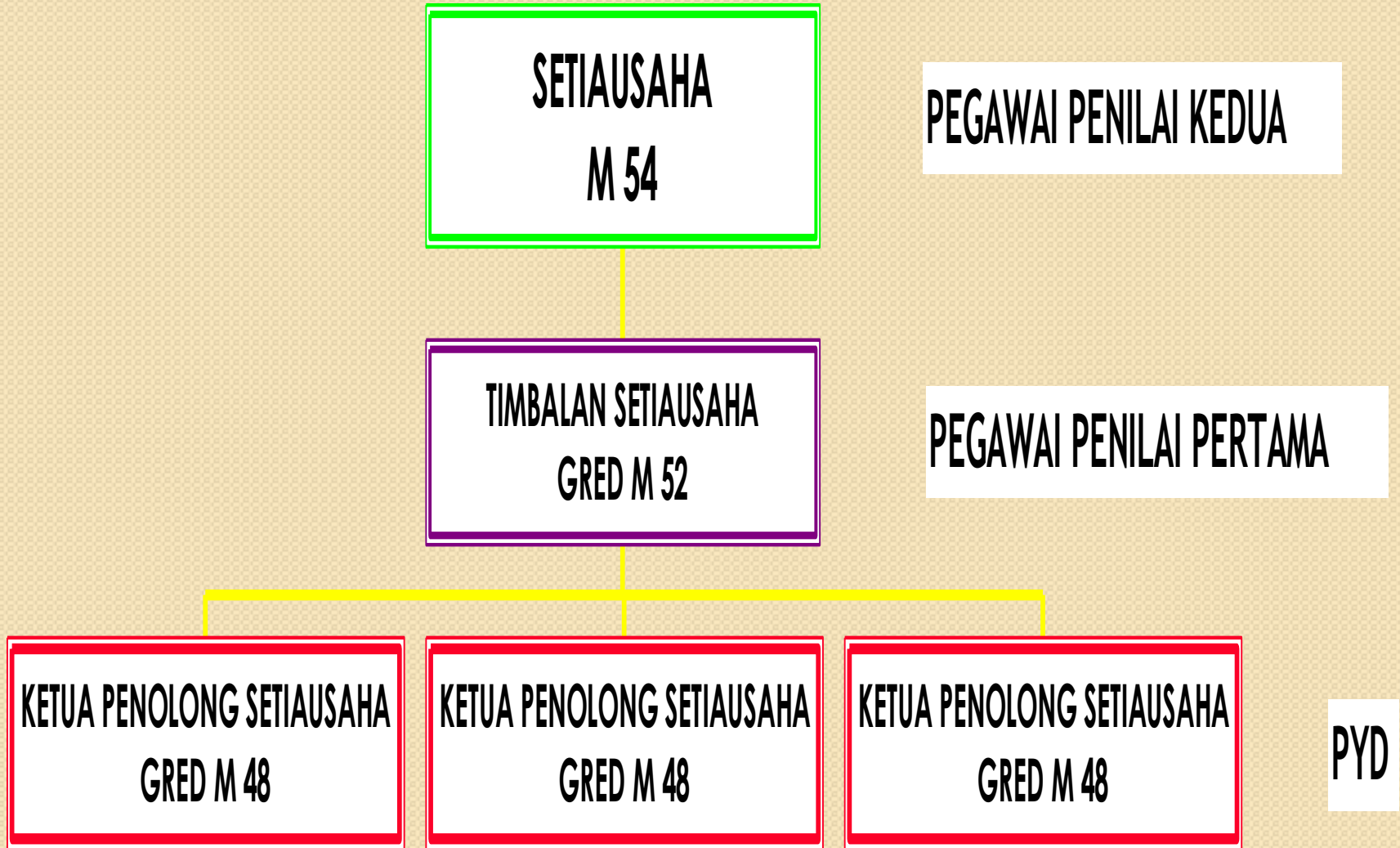
- ❖ Prinsip “hubungan kerja” atau “penyeliaan” perlu sentiasa dijadikan panduan.
- ❖ Sekiranya hanya terdapat satu peringkat penyeliaan, maka penilaian perlu dibuat oleh **Pegawai Penilai Pertama (PPP)** sahaja.
- ❖ Kedudukan PYD dalam **carta organisasi** jabatan dapat membantu dalam menentukan PPP dan PPK kepada PYD berkenaan.

# Penentuan Pegawai Penilai (2)

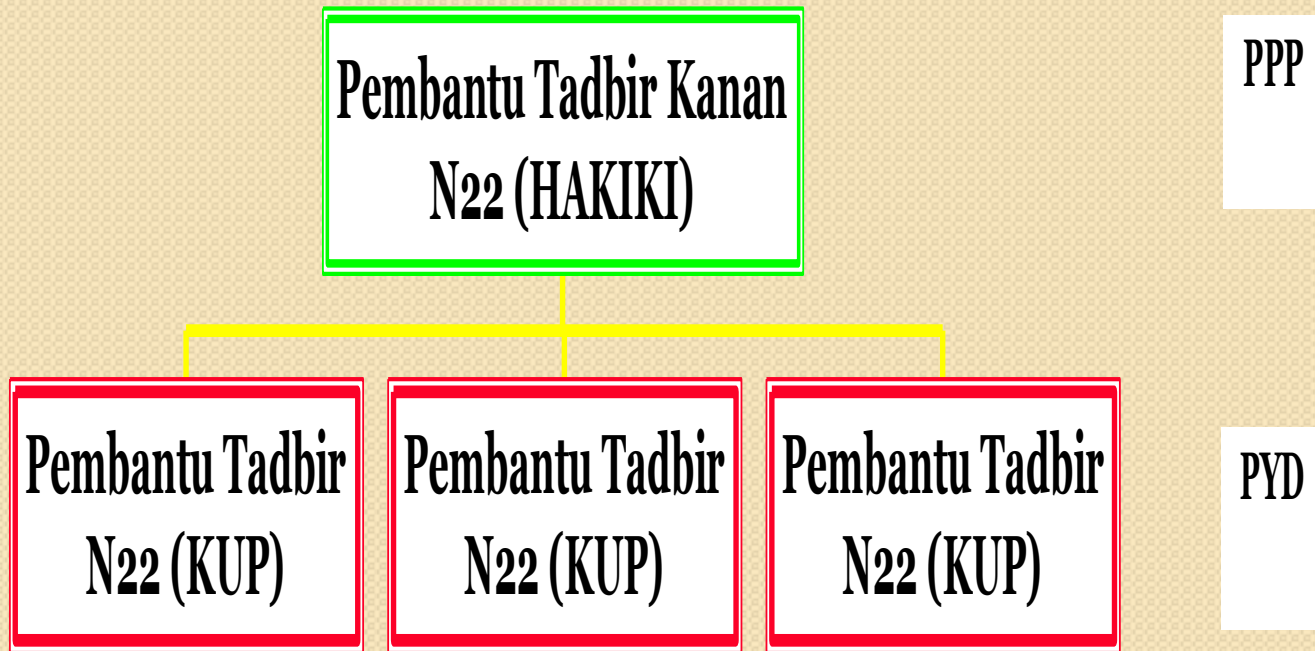
- ❖ PYD yang diselia oleh lebih daripada seorang PP dalam tempoh masa yang berbeza-beza dan tidak ada pegawai kanan lain yang layak membuat penilaian, maka PP yang **paling lama tempoh penyeliaannya** boleh membuat penilaian.
- ❖ Mempunyai hubungan kerja secara langsung atau yang mengawasi kerjanya dengan PYD.
- ❖ Telah menyelia PYD sekurang-kurangnya enam bulan.
- ❖ Mengenal dan mengetahui tugas PYD.
- ❖ Telah memberi bimbingan secukupnya kepada PYD.



# CONTOH : PENENTUAN PEGAWAI PENILAI (1)

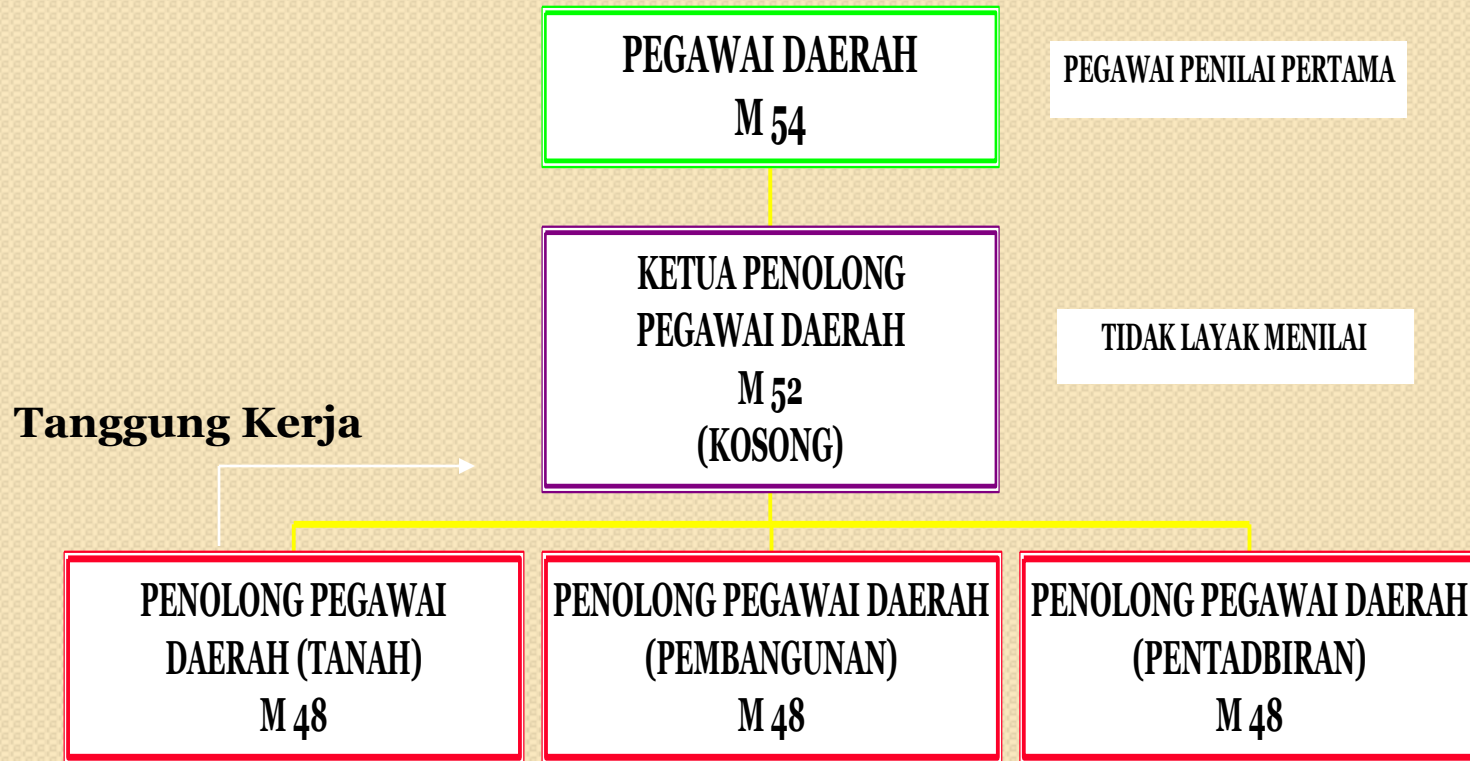


# CONTOH : PENENTUAN PEGAWAI PENILAI (2)



Nota : Gred Pegawai Penilai Pertama hendaklah lebih tinggi daripada gred Pegawai Yang Dinilai. Dalam contoh ini **gred yang sama boleh menilai** kerana beliau merupakan **pegawai atasan atau penyelia.**

# CONTOH : PENENTUAN PEGAWAI PENILAI (3)



Nota : Penolong Pegawai Daerah (Tanah) yang **menanggung kerja** Ketua Penolong Pegawai Daerah tidak layak menjadi PPP kepada Penolong Pegawai Daerah.

# Syarat-syarat kenaikan pangkat *Time-Based* bagi Pegawai Farmasi

- ❖ Kenaikan pangkat secara *Time-Based* Berasaskan Kecemerlangan dilaksanakan tanpa kekosongan jawatan setelah pegawai memenuhi **tempoh perkhidmatan dan tahap kecemerlangan yang ditetapkan.**
- ❖ Mencapai tahap prestasi yang ditetapkan berdasarkan wajaran markah **LNPT tiga (3) tahun terakhir jumlah 80% dan ke atas** [*termasuk tahun sebagai Provisionally Registered Pharmacist (PRP)*].
- ❖ Telah disahkan dalam perkhidmatan.
- ❖ Bebas daripada tindakan tatatertib.
- ❖ Telah mengisytiharkan harta.
- ❖ Lulus tapisan keutuhan SPRM.
- ❖ Bebas daripada senarai Peminjam Tegar Institusi Pinjaman Pendidikan.
- ❖ Diperakukan oleh Ketua Jabatan.

# Tempoh Perkhidmatan bagi Pegawai Farmasi Layak Naik Pangkat (*Time-Based*)

Kenaikan Pangkat	Tempoh Perkhidmatan
U41 → U44	3 tahun
U44 → U48	4 tahun
U48 → U52	4 tahun
U52 → U54	3 tahun

# Wajaran Markah LNPT Untuk Kenaikan Pangkat

Penetapan wajaran markah LNPT adalah **80% dan ke atas daripada markah keseluruhan bagi tiga tahun terakhir**, di mana penetapan peratusan untuk setiap tahun adalah :

- **20%** bagi tahun pertama (contoh :Tahun 2010)
- **35%** bagi tahun kedua (contoh :Tahun 2011)
- **45%** bagi tahun ketiga (contoh :Tahun 2012)

# NOTA

- ❖ Gred Pegawai Penilai Pertama hendaklah lebih tinggi daripada gred Pegawai Yang Dinilai. Tetapi dalam keadaan tertentu **gred yang sama** boleh menilai kerana beliau merupakan pegawai atasan atau penyelia.
- ❖ Penilaian prestasi pegawai yang dilantik pada hujung tahun (**selepas 1 Julai**) disediakan apabila tempoh sebenar perkhidmatan mereka **genap 6 bulan** (contoh: pegawai lapor diri pada 1 Oktober 2011, LNPT bagi tahun 2011 disediakan pada bulan April 2012)

# ISU-ISU BERKAITAN URUSAN LNPT (I)

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 BERKAITAN URUSAN LNPT (2)

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.


# TERIMA KASIH

**Bahagian Perkhidmatan Farmasi  
Kementerian Kesihatan Malaysia**

**Lot 36, Jalan Universiti  
46350 Petaling Jaya**

**Selangor Darul Ehsan**

 **+603 - 7841 3200**

 **+603 - 7968 2222**

**[www.pharmacy.gov.my](http://www.pharmacy.gov.my)**