



## JABATAN PERKHIDMATAN AWAM

### SOALAN LAZIM (FAQ)

### PELAKSANAAN PENGURUSAN PRESTASI KUMPULAN PENGURUSAN DAN PROFESIONAL SERTA KUMPULAN PELAKSANA MYPERFORMANCE

PELAKSANAAN MYPERFORMANCE		
1.	Siapakah yang terlibat bagi pemakaian <i>MyPerformance</i> ?	<p>Pemakaian <i>MyPerformance</i> adalah kepada Pegawai Perkhidmatan Awam Persekutuan (PAP).</p> <p>Bagi semua Perkhidmatan Awam Negeri, Pihak Berkuasa Berkanun, Pihak Berkuasa Tempatan dan anggota Angkatan Tentera Malaysia (ATM) pemakaiannya adalah tertakluk kepada penerimaan masing-masing.</p>
2.	Apakah perbezaan antara <i>MyPerformance</i> dan <i>MyKPI</i> ?	<p><i>MyPerformance</i> merupakan instrumen penilaian prestasi bagi pegawai di gred 56 dan ke bawah.</p> <p><i>MyKPI</i> pula merujuk kepada pengukuran prestasi Penjawat Pengurusan Tertinggi Perkhidmatan Awam (PPTPA).</p>
3.	Adakah borang Sasaran Kerja Tahunan (SKT) perlu diisi dalam tempoh familiarisasi tahun 2022 – 2023?	<p><b>Tidak.</b> Selaras dengan Surat Edaran JPA bertarikh 3 November 2021, borang SKT adalah <b>dihentikan</b> penggunaannya dan digantikan dengan Sasaran Kerja Utama (SKU).</p>

PERANAN KETUA JABATAN, PANEL PEMBANGUNAN SUMBER MANUSIA DAN KEURUSETIAAN		
4.	Bagaimanakah kaedah penubuhan Panel Pembangunan Sumber Manusia (PPSM) bagi Kementerian yang mempunyai pelbagai jabatan di bawahnya?	Ketua Setiausaha (KSU) atau Timbalan Ketua Setiausaha (TKSU) hendaklah menubuhkan PPSM di peringkat Kementerian dan Jabatan di bawahnya berpandukan syarat keanggotaan PPSM yang dinyatakan dalam perenggan 3(a), (b) dan (c) Lampiran A1, Surat Edaran JPA bertarikh 3 November 2021.
5.	Bagaimanakah keanggotaan bagi PPSM jika Kementerian tersebut tidak mempunyai KSU dan diketuai oleh TKSU yang menyebabkan keanggotaan PPSM tidak mencukupi?	TKSU yang menjalankan tugas sebagai Ketua Jabatan boleh menjalankan peranan sebagai Pengerusi PPSM (Rujuk perenggan 3 (b) Lampiran A1, Surat Edaran JPA bertarikh 3 November 2021). Ahli PPSM boleh dianggotai oleh TKSU yang lain atau pegawai yang mempunyai <b>gelaran jawatan yang lebih tinggi</b> daripada Pegawai Yang Dinilai (PYD) <b>dan menjalankan tugas</b> Timbalan Ketua Jabatan (Rujuk perenggan 3 (c) Lampiran A1, Surat Edaran JPA bertarikh 3 November 2021).
6.	Bagaimanakah PPSM menetapkan modul-modul yang digunakan bagi tujuan pengurusan sumber manusia (kenaikan pangkat, pergerakan gaji dan lain-lain urusan sumber manusia)?	<p>Bagi pelaksanaan dalam tempoh familiarisasi <i>secara dual system</i> (2022-2023), PPSM masih lagi menggunakan penilaian LNPT bagi tujuan pengurusan sumber manusia termasuk kenaikan pangkat, pergerakan gaji dan lain-lain urusan sumber manusia yang berkaitan.</p> <p>Mulai tahun 2024, urusan sumber manusia akan mengguna pakai penilaian <i>MyPerformance</i>.</p>
TANGGUNGJAWAB PEGAWAI PENILAI (PP) DAN PEGAWAI PENILAI SEMULA (PPS)		
7.	Adakah Ketua Perkhidmatan boleh menjadi Pegawai Penilai (PP) bagi menilai pegawai yang ditempatkan secara kader?	<b>Tidak.</b> Ketua Perkhidmatan boleh menjadi Pegawai Penilai Semula (PPS) sahaja.

8.	Apakah tanggungjawab PPS dalam <i>MyPerformance</i> ?	PPS bertanggungjawab untuk membuat penilaian semula sekiranya PYD tidak bersetuju dengan penilaian PP bagi komponen penghasilan kerja, kompetensi fungsian dan kompetensi tingkah laku.
9.	Siapakah PP bagi pegawai awam yang menjalankan tugas di Pejabat Menteri/ Timbalan Menteri/ Hakim (kecuali Ketua Hakim Syarie yang merupakan Ketua Pengarah Jabatan Kehakiman Syariah Malaysia) / Pengerusi Suruhanjaya/ Timbalan Pengerusi Suruhanjaya?	<p>Prinsip penetapan PP merujuk kepada jawatan pegawai yang mempunyai hubungan taraf tinggi rendah iaitu kewujudan peranan penyeliaan dan mempunyai hubungan kerja dengan jawatan PYD (Rujuk Surat Edaran 3 November 2021, Lampiran A2 perenggan 1(b)).</p> <p>Sebagai contoh, PP bagi PTTK/ SUSK adalah KSU/ TKSU/ TKSUK/ SUBK(KP). PP boleh berunding atau mendapatkan maklum balas prestasi pegawai daripada anggota pentadbiran.</p> <p>Bagi penyeliaan pegawai yang bertugas di Pejabat Ketua Hakim/ Hakim/ Pengerusi Suruhanjaya/ Timbalan Pengerusi Suruhanjaya akan dinilai oleh pegawai yang dipertanggungjawabkan di Bahagian Khidmat Pengurusan atau Pejabat Pendaftar Mahkamah.</p>
<b>TANGGUNGJAWAB PEGAWAI YANG DINILAI (PYD)</b>		
10.	Apakah tanggungjawab PYD yang bertukar ke jabatan lain?	PYD bertanggungjawab untuk melengkapkan SKU dan mengemas kini pencapaian beliau di jabatan asal dan PP dikehendaki untuk membuat penilaian perkhidmatan pegawai tersebut sebelum PYD bertukar keluar ke jabatan lain.
<b>KOMPONEN PRESTASI – SASARAN PENGHASILAN KERJA</b>		
11.	Siapakah yang bertanggungjawab mengunci masuk dan meminda SKU dan Sub SKU PYD?	Pentadbir SKU yang dilantik oleh Ketua Jabatan.

12.	Berapakah bilangan dan gred yang sesuai untuk dilantik sebagai pentadbir SKU?	Tiada bilangan dan gred yang ditetapkan bagi pelantikan pentadbir SKU. Penetapan bilangan dan gred pentadbir SKU adalah tertakluk kepada Ketua Jabatan masing-masing.
13.	Bagaimanakah penentuan SKU dan Sub SKU bagi pegawai yang bertukar keluar ke jabatan baharu?	Bagi pegawai yang bertukar keluar ke jabatan baharu, SKU dan Sub SKU ditentukan oleh Ketua Jabatan. Penentuan SKU dan Sub SKU pegawai adalah berdasarkan objektif penyampaian perkhidmatan Jabatan.
14.	Bagaimanakah penetapan SKU dan penilaian bagi PYD yang telah bertukar keluar tetapi belum membuat pengisian SKU di jabatan lama dalam tempoh familiarisasi <i>MyPerformance</i> ?	<p>Berdasarkan instrumen penilaian prestasi <i>MyPerformance</i>, PYD yang telah bertukar keluar dalam tahun 2022, tetapi belum membuat pengisian SKU di jabatan lama hendaklah menyediakan SKU dan dinilai di jabatan baharu sahaja.</p> <p>Bagi tujuan penilaian LNPT, PYD hendaklah berbincang dengan PP di jabatan lama bagi membolehkan penilaian dilakukan.</p>
15.	Adakah pindaan boleh dilakukan kepada SKU dan Sub SKU yang ditetapkan?	Pindaan boleh dilakukan dengan syarat mendapat kelulusan daripada Ketua Jabatan.
16.	Bagaimanakah penentuan SKU dan penetapan PP bagi pegawai yang tidak menjalankan tugas hakiki sepertimana dalam waran perjawatan/ Surat Kelulusan Perjawatan (SKP)?	Penentuan SKU dan penetapan PP adalah berdasarkan waran perjawatan/ SKP yang diluluskan oleh Kementerian Kewangan.

17.	Bagaimanakah kaedah pembuktian pencapaian penghasilan kerja bagi PYD?	<p>Sistem <i>MyPerformance</i> menyediakan ruangan kepada PYD untuk memuat naik dokumen pembuktian penghasilan kerja.</p> <p>Walau bagaimanapun perbincangan antara PP dan PYD boleh dibuat bagi memilih kaedah pembuktian yang bersesuaian.</p>
<b>PENILAIAN</b>		
18.	Adakah pegawai kontrak dan pegawai MySTEP perlu dinilai melalui instrumen penilaian prestasi <i>MyPerformance</i> ?	<p>Pegawai kontrak yang <b>mengisi perjawatan</b> perlu dinilai melalui instrumen <i>MyPerformance</i>.</p> <p>Bagi pegawai MySTEP tidak perlu menggunakan instrumen penilaian prestasi <i>MyPerformance</i></p>
19.	Adakah penilaian oleh PPS boleh disemak semula jika PYD masih lagi tidak berpuas hati dengan penilaian yang diberikan?	<p><b>Tidak.</b> Penilaian yang diberikan oleh PPS adalah <b>muktamad</b>.</p> <p>Walau bagaimanapun, rayuan boleh dikemukakan kepada PPSM berserta bukti-bukti yang menyokong bahawa berlakunya ketidakadilan dalam penilaian.</p>
20.	Adakah kedua-dua laporan penilaian <i>MyPerformance</i> dan LNPT perlu dibentangkan dalam PPSM dalam tempoh familiarisasi?	Ya.
21.	Apakah instrumen penilaian prestasi yang digunakan bagi pegawai PAP yang ditempatkan secara	Penentuan penggunaan instrumen penilaian prestasi bagi pegawai PAP yang ditempatkan secara terus/kader adalah tertakluk kepada penerimaan pemakaian oleh jabatan tempat pegawai bertugas.

	terus/kader di jabatan yang tidak menggunakan <i>MyPerformance</i> ?	Contoh, bagi pegawai PAP yang ditugaskan di agensi negeri yang mana masih belum menerima pakai pelaksanaan <i>MyPerformance</i> , PYD hendaklah membuat pengisian LNPT serta SKT dan dinilai oleh PP yang mempunyai hubungan kerja dengan PYD.
22.	Bilakah tempoh penilaian prestasi <i>MyPerformance</i> boleh dilaksanakan?	Tempoh penilaian prestasi <i>MyPerformance</i> adalah sepanjang tahun.
<b>PEMBANGUNAN KAMUS KOMPETENSI FUNGSIAN (KKF)</b>		
23.	Siapakah yang bertanggungjawab membangunkan dan menentukan set kompetensi yang diperlukan oleh jawatan?	<p>Pembangunan dan penentuan set kompetensi bagi jawatan ditetapkan oleh <b>Ketua Perkhidmatan</b> dan bukan penyandang.</p> <p>Walau bagaimanapun, Ketua Jabatan boleh berbincang dengan Ketua Perkhidmatan untuk menentukan set kompetensi yang bersesuaian berdasarkan keperluan jawatan di agensi.</p>
24.	Sekiranya Kementerian/ Agensi telah mempunyai KKF, adakah terdapat keperluan untuk meminda berdasarkan garis panduan pembangunan KKF yang telah ditetapkan oleh JPA?	Ya. Kementerian/ Agensi perlu merujuk garis panduan pembangunan KKF yang telah disediakan oleh JPA sepertimana di Lampiran D Surat Edaran JPA bertarikh 3 November 2021.
25.	Apakah perbezaan kompetensi di dalam Deskripsi Tugas (JD) dengan Kompetensi Fungsian?	Tiada. Kompetensi di dalam Deskripsi Tugas (JD) adalah sama dengan kompetensi fungsian yang dibangunkan melalui surat edaran bertarikh 3 November 2021.

26.	Apakah dokumen rujukan bagi pembangunan KKF?	Dokumen seperti Deskripsi Tugas (JD), Penghuraian Kerja dan lain-lain dokumen bersesuaian boleh dijadikan sumber rujukan bagi pembangunan KKF.
27.	Adakah pembangunan KKF boleh dibentuk daripada bidang pengkhususan/ teknikal perkhidmatan?	Pembangunan KKF boleh dibentuk daripada bidang pengkhususan/ teknikal perkhidmatan, tertakluk kepada Ketua Perkhidmatan masing-masing.
28.	Berapakah bilangan had maksimum kompetensi yang boleh dibangunkan bagi suatu Skim Perkhidmatan?	Tiada had maksimum atau minimum bagi pembangunan KKF bagi suatu Skim Perkhidmatan.
<b>PEMETAAN KAMUS KOMPETENSI FUNGSIAN</b>		
29.	Bagaimanakah penetapan set kompetensi bagi jawatan fleksi?	Penetapan set kompetensi merujuk kepada <b>setiap jawatan fleksi</b> dengan mengambil kira 3 aspek iaitu kompleksiti, tanggungjawab dan autonomi.
30.	Apakah perbezaan tafsiran Pakar dalam Skala Kecekapan Kompetensi Fungsian dengan Pakar Bidang Khusus – <i>Subject Matter Expert</i> (SME) dalam Perkhidmatan Awam?	<p>Tafsiran Pakar dalam Skala Kecekapan Kompetensi Fungsian ini merujuk kepada tahap kecekapan tertinggi yang diperlukan bagi melaksanakan tugas di sesuatu <b>jawatan</b>.</p> <p>Manakala, tafsiran Pakar Bidang Khusus (SME)* –merujuk kepada <b>pegawai</b> awam yang mempunyai keupayaan intelektual, kepakaran yang tinggi, berpengalaman luas serta menjadi sumber rujukan dalam dan luar organisasinya.</p> <p>*Rujuk PP Bil. 7 Tahun 2016.</p>

31.	Adakah semua KKF yang dibangunkan oleh Ketua Perkhidmatan boleh dirujuk dalam sistem HRMIS?	Boleh. Semua KKF yang dibangunkan akan dimuat naik oleh Ketua Perkhidmatan di dalam sistem HRMIS untuk rujukan.
-----	---	---