

No. Siri:



KERAJAAN MALAYSIA

SURAT PEKELILING PERKHIDMATAN BILANGAN 19 TAHUN 2008

PENGUBAHSUAIAN PENILAIAN TAHAP KECEKAPAN

**JABATAN PERKHIDMATAN AWAM
MALAYSIA**



KERAJAAN MALAYSIA

SURAT PEKELILING PERKHIDMATAN BILANGAN 19 TAHUN 2008

PENGUBAHSUAIAN PENILAIAN TAHAP KECEKAPAN

TUJUAN

1. Tujuan Surat Pekeliling ini adalah untuk menjelaskan panduan pelaksanaan Penilaian Tahap Kecekapan (PTK) yang diubah suai meliputi pemantapan aspek pengurusan PTK dan penambahbaikan ke atas kaedah penilaian bagi gred 17 hingga 54.

LATAR BELAKANG

2. PTK adalah merupakan satu daripada komponen dalam Sistem Saraan Malaysia yang diperkenalkan mulai 1 November 2002. Tujuan PTK adalah untuk menggalakkan pembangunan diri pegawai perkhidmatan awam melalui pembelajaran berterusan. Di samping itu, ia dapat meningkatkan keupayaan sumber manusia dalam perkhidmatan awam supaya menjadi lebih kompeten dan memiliki nilai-nilai yang sesuai untuk menghadapi cabaran persekitaran yang dinamik. Penekanan diberikan kepada penguasaan ilmu pengetahuan, peningkatan kemahiran dan pengamalan ciri-ciri peribadi yang positif bagi membudayakan kecemerlangan perkhidmatan awam.

3. PTK mula dilaksanakan pada tahun 2003 dan telah dimantapkan mulai tahun 2005 meliputi kaedah penilaian, wajaran pemarkahan, tempoh kursus, pemberian nilai taraf, pelaksanaan Kursus Kenegaraan, penetapan tahap keputusan dan persediaan bagi

menduduki PTK. Selain daripada itu, penambahbaikan juga dibuat terhadap kekerapan dan peluang menduduki PTK serta pengukuhan struktur pengurusan PTK dengan menetapkan Ketua Setiausaha/Setiausaha Kerajaan Negeri/Ketua Agensi sebagai pengerusi Lembaga Penilaian Kompetensi berkaitan.

4. PTK sebagai mekanisme pengukuran kompetensi akan terus memainkan peranan dalam menentukan standard dan tahap penguasaan kompetensi pegawai bagi melahirkan modal insan yang cemerlang dalam perkhidmatan awam yang mampu menangani cabaran semasa. Justeru, bagi memastikan PTK kekal relevan, pengubahsuaian perlu dilakukan bagi memberi pilihan dan nilai tambah dalam memperkemaskan lagi pengurusan dan pelaksanaan PTK. Pengubahsuaian PTK menjurus ke arah pengurangan penggantungan kepada peperiksaan, fleksibiliti kaedah/aktiviti penilaian, mengambil kira pelaksanaan tugas semasa pegawai dan berteraskan pembangunan/pembuktian kompetensi.

PENGUBAHSUAIAN PENILAIAN TAHAP KECEKAPAN

5. Pengubahsuaian PTK meliputi penambahbaikan dan pemantapan aspek pengurusan dan kaedah penilaian PTK.

6. Pemantapan aspek pengurusan PTK merangkumi kelonggaran syarat menduduki PTK bagi pegawai yang memangku/dipinjamkan/ditukar sementara, kedudukan PTK bagi pegawai yang ditukar lantik, syarat penumpangan PTK, mewajibkan soalan berkaitan kewangan, penangguhan tempoh menduduki PTK kepada pegawai yang tidak hadir tanpa alasan munasabah, perubahan bentuk keputusan bagi komponen penilaian, pemanjangan nilai taraf serta penstrukturan semula program bimbingan PTK selaras dengan program latihan.

7. Penambahbaikan kaedah penilaian PTK bagi gred 17 hingga 54 melibatkan pengenalan Pusat Penilaian Kompetensi (PPK) menggantikan kursus dan peperiksaan PTK. Selain itu, dua kaedah penilaian baru diperkenalkan iaitu Penilaian Kompetensi Berterusan (PKB) dan Penilaian Berteraskan Latihan (PBL). Lembaga Penilaian Kompetensi diberi fleksibiliti untuk memilih dan menentukan kaedah penilaian yang

bersesuaian dengan perkhidmatan masing-masing. Di samping itu, bagi gred 1 hingga 16, ujian bertulis tidak lagi digunakan sebagai kaedah penilaian.

8. Kaedah pelaksanaan pengubahsuaian PTK adalah sebagaimana dijelaskan di dalam **Panduan Pelaksanaan Penilaian Tahap Kecekapan Yang Diubah Suai** di lampiran berkembar.

9. Melalui Surat Pekeliling ini juga, dasar dan peraturan mengenai PTK yang masih relevan turut digabungkan bagi memudahkan rujukan pegawai dalam perkhidmatan awam.

TARIKH KUAT KUASA

10. Surat Pekeliling Perkhidmatan ini berkuat kuasa mulai 1 Januari 2009.

PELAKSANAAN DI PERINGKAT KEMENTERIAN/NEGERI/AGENSI

11. Pelaksanaan pengubahsuaian PTK ini adalah tertakluk kepada Lembaga Penilaian Kompetensi Kementerian/Negeri/Agensi masing-masing bagi membolehkan persediaan dibuat sewajarnya tetapi tidak lewat dari 1 Julai 2009.

PEMAKAIAN

12. Tertakluk kepada penerimaannya oleh pihak berkuasa masing-masing, peruntukan Surat Pekeliling Perkhidmatan ini pada keseluruhannya dipanjangkan kepada semua Perkhidmatan Negeri, Pihak Berkuasa Berkanun dan Pihak Berkuasa Tempatan.

PINDAAN

13. Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 4 Tahun 2002 perenggan 7 & 8 dan Surat Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 3 Tahun 2005 perenggan 2 & 4, hendaklah dibaca bersama dengan Surat Pekeliling Perkhidmatan ini.

PEMBATALAN

14. Dengan berkuat kuasanya Surat Pekeliling Perkhidmatan ini, Surat Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 5 Tahun 2005, Surat Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 2 Tahun 2006 dan Surat Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 4 Tahun 2006 adalah dibatalkan.

PERTANYAAN

15. Sebarang pertanyaan mengenai Surat Pekeliling Perkhidmatan ini boleh dirujuk kepada:

Ketua Pengarah Perkhidmatan Awam
Jabatan Perkhidmatan Awam
Bahagian Perkhidmatan
Cawangan Pengurusan Kompetensi
Aras 5 - 6, Sapura @ Mines
No. 7 Jalan Tasik, The Mines Resort City
43300 Seri Kembangan
SELANGOR DARUL EHSAN

No. Telefon : 03-8946 4500/ 4547/ 4548/ 4574
No. Faks : 03-8946 4541/8946 4546
E-mel : ptk@jpa.gov.my

“BERKHIDMAT UNTUK NEGARA”



(TAN SRI ISMAIL ADAM)
Ketua Pengarah Perkhidmatan Awam
Malaysia

**JABATAN PERKHIDMATAN AWAM MALAYSIA
PUTRAJAYA**

05 Disember 2008

Semua Ketua Setiausaha Kementerian
Semua Ketua Jabatan Persekutuan
Semua Y.B. Setiausaha Kerajaan Negeri
Semua Pihak Berkuasa Berkanun
Semua Pihak Berkuasa Tempatan

**PANDUAN PELAKSANAAN
PENILAIAN TAHAP KECEKAPAN
YANG DIUBAH SUAI**

**JABATAN PERKHIDMATAN AWAM
MALAYSIA**

KANDUNGAN

Bilangan	Tajuk	Muka Surat
1.	KANDUNGAN	i
2.	SENARAI LAMPIRAN	iv
3.	SENARAI JADUAL	v
4.	SENARAI RAJAH	v
5.	TUJUAN	1
6.	LATAR BELAKANG	1
7.	OBJEKTIF PENILAIAN TAHAP KECEKAPAN	1
8.	TAFSIRAN	2
9.	KONSEP PENILAIAN TAHAP KECEKAPAN	3
10.	PENETAPAN TAHAP KECEKAPAN	4
11.	KOMPONEN PENILAIAN TAHAP KECEKAPAN	7
12.	PENILAIAN TAHAP KECEKAPAN	7
	Kumpulan Pengurusan dan Profesional	7
	Kumpulan Sokongan (Gred 17- 40)	8
	Kumpulan Sokongan (Gred 1- 16)	9
13.	SYARAT MENGIKUTI PENILAIAN TAHAP KECEKAPAN	10
	Tahap Kecekapan di Gred Lantikan (Tahap Kecekapan 1 dan Tahap Kecekapan 2)	10
	Tahap Kecekapan di Gred Kenaikan Pangkat (Tahap Kecekapan 3 ke atas)	10
	Kelonggaran Syarat Menduduki Penilaian Tahap Kecekapan	11
14.	SUKATAN PENILAIAN	11
	Soalan Kewangan	12
15.	KAEDAH PENILAIAN TAHAP KECEKAPAN	12
16.	PEMARKAHAN	14

Bilangan	Tajuk	Muka Surat
17.	PENENTUAN TAHAP KEPUTUSAN PENILAIAN TAHAP KECEKAPAN	14
18.	PENETAPAN KEPUTUSAN PENILAIAN TAHAP KECEKAPAN	15
19.	MEMPERBAIKI KEPUTUSAN PENILAIAN TAHAP KECEKAPAN	15
20.	SYARAT MENGULANGI ATAU MENDUDUKI SEMULA PENILAIAN TAHAP KECEKAPAN	16
21.	PENETAPAN TARIKH LULUS PENILAIAN TAHAP KECEKAPAN	17
22.	TANGGUNGJAWAB PENGENDALIAN PENILAIAN TAHAP KECEKAPAN	17
23.	KEKERAPAN PELAKSANAAN PENILAIAN TAHAP KECEKAPAN	17
24.	KURSUS/MODUL KENEGARAAN	17
25.	STRUKTUR PENGURUSAN PENILAIAN TAHAP KECEKAPAN	18
26.	LEMBAGA PENILAIAN KOMPETENSI	18
	Lembaga Penilaian Kompetensi Perkhidmatan Awam	18
	Lembaga Penilaian Kompetensi Kementerian/Negeri/Agensi	19
	Lembaga Penilaian Kompetensi Perkhidmatan Gunasama di bawah Ketua Pengarah Perkhidmatan Awam	20
	Lembaga Penilaian Kompetensi Perkhidmatan Gunasama di bawah Akauntan Negara	21
27.	PANEL-PANEL PENILAIAN TAHAP KECEKAPAN	22
	Panel Penggubalan Sukatan Penilaian	22
	Panel Penilaian	22
	Panel Penilaian Perkhidmatan Sokongan (Gred 1-16)	23
28.	PEMBERIAN NILAI TARAF	24
	Pemanjangan Nilai Taraf	24

Bilangan	Tajuk	Muka Surat
29.	KEDUDUKAN PENILAIAN TAHAP KECEKAPAN BAGI PEGAWAI YANG DITUKAR LANTIK	25
30.	PERSEDIAAN MENGHADAPI PENILAIAN TAHAP KECEKAPAN	25
31.	BAHAN-BAHAN RUJUKAN	26
32.	PENUMPANGAN	26
33.	PEMANTAUAN	27
34.	PERTANYAAN	27

SENARAI LAMPIRAN

LAMPIRAN A

Garis Panduan Pelaksanaan PTK untuk Pegawai yang Syarat Lantikannya adalah Penilaian Menengah Rendah (PMR) atau Sijil Rendah Pelajaran (SRP) dan ke Bawah

LAMPIRAN B

Garis Panduan Pelaksanaan Pusat Penilaian Kompetensi Gred 17 Hingga 54

LAMPIRAN C

Garis Panduan Pelaksanaan Penilaian Kompetensi Berterusan Gred 17 Hingga 54

LAMPIRAN D

Garis Panduan Pelaksanaan Penilaian Berteraskan Latihan Gred 17 Hingga 54

LAMPIRAN E

Contoh Penetapan Keputusan Penilaian Tahap Kecekapan

LAMPIRAN F

Urusan Menduduki Semula Penilaian Tahap Kecekapan dalam Tempoh Peralihan Kaedah

LAMPIRAN G

Struktur Pengurusan Penilaian Tahap Kecekapan

LAMPIRAN H

Garis Panduan Pemberian Nilai Taraf sebagai Mengganti atau Melengkapi Komponen Penilaian Tahap Kecekapan

SENARAI JADUAL

JADUAL 1

Aras Kesukaran Mengikut Tahap Kecekapan

JADUAL 2

Kaedah Penilaian Mengikut Kumpulan Perkhidmatan

JADUAL 3

Penetapan Tahap Keputusan Penilaian Tahap Kecekapan

JADUAL 4

Gred Keputusan Komponen Penilaian Tahap Kecekapan

SENARAI RAJAH

RAJAH 1

Pelaksanaan Penilaian Tahap Kecekapan Kumpulan Pengurusan dan Profesional

RAJAH 2

Pelaksanaan Penilaian Tahap Kecekapan Kumpulan Sokongan

PANDUAN PELAKSANAAN PENILAIAN TAHAP KECEKAPAN YANG DIUBAH SUAI

TUJUAN

1. Tujuan panduan ini adalah untuk menjelaskan kaedah pelaksanaan Penilaian Tahap Kecekapan (PTK) yang diubah suai.

LATAR BELAKANG

2. Di bawah Sistem Saraan Malaysia, kerajaan telah memperkenalkan PTK dalam perkhidmatan awam pada 1 November 2002. PTK merupakan instrumen untuk menilai kompetensi sumber manusia dalam aspek pengetahuan, kemahiran dan ciri-ciri peribadi yang positif. Perkhidmatan awam kini sedang berhadapan dengan perubahan persekitaran yang dinamik yang memerlukan pekerja yang berpengetahuan (*k-workers*) yang dapat memenuhi ekspektasi *stakeholders* serta pelanggan yang semakin tinggi. Oleh itu, perkhidmatan awam perlu memberi penekanan kepada penguasaan ilmu pengetahuan, peningkatan kemahiran dan pengamalan ciri-ciri peribadi yang positif. Perkhidmatan awam juga perlu mengamalkan budaya pembelajaran yang berterusan serta pengurusan fleksibel yang berupaya bertindak secara proaktif dan berkesan.

OBJEKTIF PENILAIAN TAHAP KECEKAPAN

3. Objektif PTK diperkenalkan adalah untuk:
 - (a) menggalakkan pembangunan diri (*self development*) melalui pembelajaran berterusan;
 - (b) menggalakkan penggunaan pengetahuan, kemahiran, kreativiti dan inovasi dalam pelaksanaan tugas;
 - (c) menerapkan budaya kerja berpasukan;

- (d) memantapkan organisasi pembelajaran (*learning organization*) dalam sektor awam selaras dengan matlamat melahirkan pekerja berpengetahuan;
- (e) melaksanakan pengurusan sumber manusia berasaskan kompetensi; dan
- (f) membolehkan pengiktirafan diberikan kepada pegawai khususnya melalui Anjakan Gaji dan kemajuan kerjaya.

TAFSIRAN

4. Bagi maksud panduan ini:

“Anjakan Gaji” bermaksud pergerakan gaji daripada mata gaji semasa ke mata gaji di Tangga berikutnya pada satu Peringkat yang lebih tinggi dalam Jadual Gaji Matriks Sistem Saraan Malaysia;

“Gred Keputusan” bermaksud peringkat keputusan bagi komponen berdasarkan markah yang dicapai;

“Kriteria Penilaian” bermaksud perkara-perkara yang diberi penilaian termasuklah pecahan-pecahan di bawahnya (*sub-criteria*);

“Lulus Bersyarat” bermaksud pegawai tidak mencapai markah minimum bagi mana-mana komponen yang ditetapkan;

“Lulus PTK” bermaksud melepasi tahap kompetensi yang ditetapkan bagi sesuatu PTK;

“Melepasi Tahap Kompetensi” bermaksud berjaya mencapai sekurang-kurangnya markah minimum yang ditetapkan bagi semua komponen berkenaan pada sesuatu tahap kecekapan yang berkaitan;

“**Menduduki Semula** (*refer*)” bermaksud menduduki semula mana-mana komponen yang tidak mencapai markah minimum bagi keputusan Lulus Bersyarat;

“**Mengulangi** (*repeat*)” bermaksud menduduki semula keseluruhan PTK pada tahap kecekapan yang berkaitan;

“**Pegawai**” bermaksud seseorang yang berkhidmat secara tetap dalam Perkhidmatan Awam Persekutuan;

“**Tahap Keputusan**” bermaksud keputusan PTK mengikut aras berasaskan kombinasi gred keputusan komponen; dan

“**Tidak Melempi Tahap Kompetensi**” bermaksud tidak mencapai markah minimum yang ditetapkan bagi semua komponen berkenaan di sesuatu tahap kecekapan yang berkaitan.

KONSEP PENILAIAN TAHAP KECEKAPAN

5. PTK bermaksud penilaian tahap pencapaian seseorang pegawai dari aspek pengetahuan, kemahiran serta ciri-ciri sikap, nilai dan etika kerja positif yang perlu bagi sesuatu gred jawatan dalam perkhidmatan berkenaan. Tahap Kecekapan (TK) bermaksud gabungan aspek pengetahuan, kemahiran serta ciri-ciri sikap, nilai dan etika kerja positif yang perlu bagi sesuatu gred jawatan untuk perkhidmatan berkenaan. Ia berbeza mengikut gred jawatan dan aras kesukaran.

6. Penilaian kompetensi pegawai perkhidmatan awam boleh dilaksanakan melalui pelbagai kaedah seperti Pusat Penilaian Kompetensi (PPK), Penilaian Kompetensi Berterusan (PKB), Penilaian Berteraskan Latihan (PBL) dan kaedah lain termasuk amali, pemerhatian serta temu duga. Ia dilaksanakan mengikut kumpulan perkhidmatan dan tahap kecekapan.

7. Kaedah penilaian adalah berdasarkan kepada kompetensi. Kompetensi bermaksud gabungan aspek pengetahuan, kemahiran dan ciri-ciri peribadi yang perlu bagi sesuatu pekerjaan atau jawatan.

8. Kompetensi pegawai yang diukur dibahagikan kepada dua jenis, iaitu kompetensi generik dan kompetensi fungsional seperti berikut:

- (a) Kompetensi generik (umum) iaitu pengetahuan, kemahiran dan ciri-ciri peribadi yang perlu dimiliki oleh setiap pegawai tanpa mengira gred jawatan dan organisasi pegawai berkenaan.
- (b) Kompetensi fungsional (khusus) iaitu pengetahuan, kemahiran dan ciri-ciri peribadi khusus yang diperlukan bagi melaksanakan bidang tugas sesuatu jawatan.

9. Di bawah PTK terdapat enam (6) Tahap Kecekapan (TK) bagi skim perkhidmatan kumpulan Pengurusan dan Profesional iaitu bermula dari TK1 hingga TK6. Sementara itu bagi skim perkhidmatan kumpulan Sokongan, terdapat empat (4) Tahap Kecekapan iaitu bermula dari TK1 hingga TK4.

PENETAPAN TAHAP KECEKAPAN

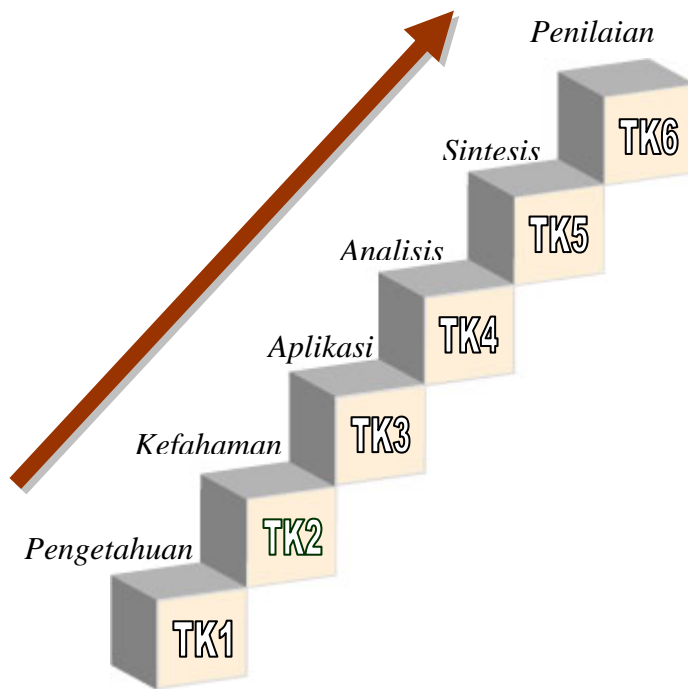
10. Penetapan tahap kecekapan ditentukan mengikut aras kesukaran. Aras kesukaran bagi sesuatu tahap adalah bergantung kepada kompetensi mengikut gred jawatan sesuatu skim perkhidmatan. Terdapat beberapa kaedah bagi menentukan TK, antaranya adalah berdasarkan gred jawatan, aras kesukaran dan asas kemahiran. Aras kesukaran mengikut tahap kecekapan ditetapkan seperti dalam **Jadual 1**.

Jadual 1
Aras Kesukaran Mengikut Tahap Kecekapan

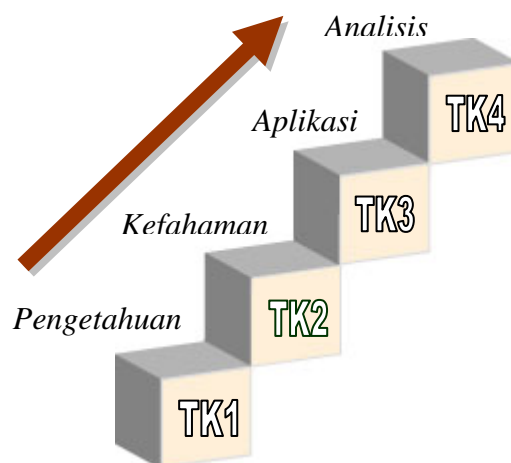
Tahap Kecekapan	Aras Kesukaran	Maksud Aras Kesukaran
TK1	Pengetahuan	Kebolehan mengingati semula perkara-perkara yang sudah dipelajari
TK2	Kefahaman	Kebolehan memahami makna perkara yang dipelajari
TK3	Aplikasi	Kebolehan menggunakan maklumat untuk menyelesaikan masalah
TK4	Analisis	Kebolehan memecahkan bahan-bahan yang dipelajari kepada bahagian kecil serta mengenal pasti hubungan antara bahagian dan menyusun semula elemen-elemen berkenaan
TK5	Sintesis	Kebolehan menyatukan bahan-bahan yang dipelajari kepada satu kesatuan/rumusan
TK6	Penilaian	Kebolehan menilai bagi tujuan tertentu dengan menggunakan kriteria yang ditetapkan

11. Secara amnya aras kesukaran dan TK adalah digambarkan menerusi **Rajah 1** dan **Rajah 2** seperti berikut:

Rajah 1
Pelaksanaan Penilaian Tahap Kecekapan Kumpulan Pengurusan dan Profesional



Rajah 2
Pelaksanaan Penilaian Tahap Kecekapan Kumpulan Sokongan



KOMPONEN PENILAIAN TAHAP KECEKAPAN

12. Komponen utama yang dinilai dalam PTK adalah terdiri daripada aspek pengetahuan, kemahiran dan ciri-ciri peribadi yang positif.

PENILAIAN TAHAP KECEKAPAN

13. PTK mengikut kumpulan perkhidmatan adalah seperti berikut:

Kumpulan Pengurusan dan Profesional

(a) Tahap Kecekapan 1 (TK1)

Menilai tahap pengetahuan dan juga kefahaman serta ciri-ciri sikap, nilai dan etika kerja positif yang diperlukan mengikut kompetensi bidang tugas perkhidmatan.

(b) Tahap Kecekapan 2 (TK2)

Menilai kefahaman dan aplikasi dari segi pengetahuan, kemahiran serta ciri-ciri sikap, nilai dan etika kerja positif berkaitan dengan bidang tugas perkhidmatan serta kemampuan memberi khidmat nasihat dan boleh menyebarkan pengetahuan kepada orang lain.

(c) Tahap Kecekapan 3 (TK3)

Menilai pengetahuan, kemahiran serta ciri-ciri sikap, nilai dan etika kerja positif serta kebolehan mengaplikasikan, memberi khidmat nasihat, menyebarkan pengetahuan kepada orang lain dan memberi sumbangan yang berkesan kepada organisasi sesuai dengan gred jawatan yang disandang.

(d) Tahap Kecekapan 4 (TK4)

Menilai pengetahuan, kemahiran serta ciri-ciri sikap, nilai dan etika kerja positif dan kebolehan pegawai menganalisis isu dan masalah. Ia juga menilai keupayaan pegawai membimbing pegawai lain di bawah kawalannya sesuai dengan gred jawatan yang disandang.

- (e) **Tahap Kecekapan 5 (TK5)**
Menilai pengetahuan, kemahiran serta ciri-ciri sikap, nilai dan etika kerja positif serta kebolehan mensintesis dan membimbing beberapa pasukan kerja atau melaksanakan fungsi penting sesuai dengan gred jawatan yang disandang.
- (f) **Tahap Kecekapan 6 (TK6)**
Menilai pengetahuan, kemahiran serta ciri-ciri sikap, nilai dan etika kerja positif serta kebolehan pegawai untuk membuat penilaian sebagai pemimpin dan pengurus untuk memastikan perubahan dan usaha-usaha pembaharuan perkhidmatan awam dilaksanakan berdasarkan dasar-dasar dan peraturan yang ditetapkan.

Kumpulan Sokongan (Gred 17-40)

- (a) **Tahap Kecekapan 1 (TK1)**
Menilai tahap pengetahuan dan kefahaman serta ciri-ciri sikap, nilai dan etika kerja positif seseorang pegawai dalam memahami peraturan, prosedur dan sistem kerja sesuai dengan bidang tugas perkhidmatan.
- (b) **Tahap Kecekapan 2 (TK2)**
Menilai tahap kefahaman dan aplikasi seseorang pegawai dari segi pengetahuan, kemahiran serta ciri-ciri sikap, nilai dan etika kerja positif serta kebolehan dalam memahami dan mengaplikasikan peraturan, prosedur dan sistem kerja dalam bidang tugas perkhidmatan.
- (c) **Tahap Kecekapan 3 (TK3)**
Menilai keupayaan seseorang pegawai mengaplikasikan pengetahuan, kemahiran serta ciri-ciri sikap, nilai dan etika kerja positif serta mampu menyelia dan boleh memberi khidmat nasihat dan pandangan sesuai dengan bidang tugas perkhidmatan.

(d) Tahap Kecekapan 4 (TK4)

Menilai pengetahuan, kemahiran serta ciri-ciri sikap, nilai dan etika kerja positif serta kebolehan pegawai membantu ketua jabatan/pegawai atasan dalam urusan pentadbiran pejabat dan penyeliaan pegawai di bawah kawalannya dengan berkesan.

Kumpulan Sokongan (Gred 1-16)

(a) Tahap Kecekapan 1 (TK1)

Menilai tahap pengetahuan dan kefahaman serta ciri-ciri sikap, nilai dan etika kerja positif seseorang pegawai dalam memahami peraturan, prosedur dan sistem kerja sesuai dengan bidang tugas perkhidmatan.

(b) Tahap Kecekapan 2 (TK2)

Menilai tahap kefahaman dan aplikasi seseorang pegawai dari segi pengetahuan, kemahiran serta ciri-ciri sikap, nilai dan etika kerja positif serta kebolehan dalam memahami dan mengaplikasikan peraturan, prosedur dan sistem kerja dalam bidang tugas perkhidmatan.

(c) Tahap Kecekapan 3 (TK3)

Menilai keupayaan seseorang pegawai mengaplikasikan pengetahuan, kemahiran serta ciri-ciri sikap, nilai dan etika kerja positif serta mampu menyelia pegawai di bawah kawalannya dengan berkesan.

(d) Tahap Kecekapan 4 (TK4)

Menilai pengetahuan, kemahiran serta ciri-ciri sikap, nilai dan etika kerja positif serta kebolehan pegawai membantu ketua jabatan/pegawai atasan dalam urusan pentadbiran pejabat dan penyeliaan pegawai di bawah kawalannya dengan berkesan.

SYARAT MENGIKUTI PENILAIAN TAHAP KECEKAPAN

14. Setiap pegawai berpeluang untuk mengikuti PTK dengan syarat-syarat berikut:

- (a) telah disahkan dalam perkhidmatan;
- (b) telah berada di gred yang disandang secara hakiki; dan
- (c) diperakukan oleh Ketua Jabatan.

Tahap Kecekapan di Gred Lantikan (Tahap Kecekapan 1 dan Tahap Kecekapan 2)

15. Pegawai boleh mengikuti Tahap Kecekapan 1 setelah disahkan dalam perkhidmatan tetapi Anjakan Gaji hanya boleh dipertimbangkan selepas tiga (3) tahun dari tarikh pelantikan.

16. Pegawai yang sedang berada di peringkat gaji P2 tetapi belum lulus Tahap Kecekapan 1 hendaklah mengikuti dan lulus Tahap Kecekapan 1 sebelum dipertimbangkan kenaikan pangkat ke gred yang lebih tinggi. Pegawai juga boleh menduduki Tahap Kecekapan 2 untuk dipertimbangkan Anjakan Gaji ke P3 dan kenaikan pangkat ke gred yang lebih tinggi.

17. Pegawai yang sedang berada di peringkat gaji P3 tetapi belum lulus Tahap Kecekapan 1 atau Tahap Kecekapan 2 hendaklah lulus Tahap Kecekapan 1 atau Tahap Kecekapan 2 untuk dipertimbangkan kenaikan pangkat ke gred yang lebih tinggi.

Tahap Kecekapan di Gred Kenaikan Pangkat (Tahap Kecekapan 3 ke atas)

18. Pegawai boleh menduduki PTK apabila berada di gred kenaikan pangkat secara hakiki bagi tujuan mendapat Anjakan Gaji ke P2 dan pertimbangan kenaikan pangkat seterusnya.

19. Pegawai yang sedang berada di peringkat gaji P2 boleh menduduki PTK untuk dipertimbangkan kenaikan pangkat ke gred yang lebih tinggi.

20. Pegawai yang menyandang jawatan dalam skim perkhidmatan bersepadu, kaedah PTK adalah sama sebagaimana kaedah penilaian seperti di Jadual 2, perenggan 30.

Kelonggaran Syarat Menduduki Penilaian Tahap Kecekapan

21. Kelonggaran syarat menduduki PTK diberi kepada pegawai yang memangku atau pegawai yang dipinjamkan/ditukar sementara sebagai mengiktiraf kemampuan dan keupayaan pegawai yang melaksanakan tanggungjawab di gred yang lebih tinggi.

22. Pegawai berkenaan boleh menduduki PTK di gred yang lebih tinggi tersebut tertakluk kepada syarat berikut:

- (a) pegawai telah lulus PTK di gred hakiki; dan
- (b) pegawai hanya dibenarkan untuk menduduki PTK satu gred lebih tinggi sahaja daripada gred hakikinya.

23. Pegawai yang memilih untuk menggunakan kelonggaran syarat ini, keputusan yang boleh dipertimbangkan adalah tidak lebih daripada Aras III.

SUKATAN PENILAIAN

24. Kandungan sukatan penilaian hendaklah berdasarkan kepada kompetensi jawatan berkenaan yang mengandungi dua elemen kompetensi iaitu kompetensi generik dan kompetensi fungsional.

25. Kedua-dua elemen kompetensi ini disepadukan dalam pembentukan profil kecekapan yang perlu bagi seseorang pegawai awam dalam menjalankan tugas-tugas mengikut gred jawatan sesuatu skim perkhidmatan berkenaan.

26. Pembangunan sukatan penilaian hendaklah digubal berdasarkan kepada analisis jawatan dan analisis tugas (*job analysis and task analysis*). Ini bertujuan untuk menentukan keperluan pengetahuan, kemahiran serta ciri-ciri sikap, nilai dan etika

kerja positif yang diperlukan dalam sesuatu gred jawatan. Sukatan penilaian hendaklah ditetapkan oleh Panel Penggubalan Sukatan Penilaian.

Soalan Kewangan

27. Soalan berkaitan kewangan hendaklah dijadikan soalan wajib dalam PTK bagi memastikan pegawai benar-benar memahami tatacara dan prosedur kewangan.

28. Pelaksanaan peraturan ini bagi skim bukan klasifikasi kewangan adalah seperti berikut:

- (a) soalan berkenaan hendaklah merangkumi 10% hingga 20% daripada mana-mana komponen penilaian; dan
- (b) soalan boleh dalam bentuk aneka pilihan / kajian kes / perbincangan / esei / temu duga / lisan atau kaedah-kaedah lain yang bersesuaian.

29. Skop soalan berkaitan kewangan bagi skim-skim perkhidmatan yang tidak terlibat secara langsung dengan pengurusan kewangan hendaklah menekankan kepada aspek integriti, perbelanjaan berhemah, pengendalian aset Kerajaan dan aspek kewangan yang bersesuaian.

KAEDAH PENILAIAN TAHAP KECEKAPAN

30. Kaedah PTK bagi semua kumpulan perkhidmatan dilaksana berdasarkan tahap kecekapan dan kaedah penilaian seperti di **Jadual 2**.

Jadual 2
Kaedah Penilaian Mengikut Kumpulan Perkhidmatan

Kumpulan Perkhidmatan	Tahap Kecekapan	Kaedah Penilaian
Kumpulan Pengurusan dan Profesional (Gred 41-54)	TK1, TK2, TK3, TK4, TK5 dan TK6	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kursus/Modul Kenegaraan (TK1); dan ▪ Pusat Penilaian Kompetensi
Kumpulan Sokongan (Gred 17-40)	TK1, TK2, TK3 dan TK4	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Penilaian Kompetensi Berterusan ▪ Penilaian Berteraskan Latihan
Kumpulan Sokongan (Gred 1-16)	TK1, TK2, TK3 dan TK4	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kursus/Modul Kenegaraan (TK1); dan ▪ Amali, pemerhatian, dan lain-lain kaedah di Lampiran A

31. Garis Panduan Pelaksanaan kaedah-kaedah penilaian Pusat Penilaian Kompetensi (PPK), Penilaian Kompetensi Berterusan (PKB) dan Penilaian Berteraskan Latihan (PBL) adalah seperti di **Lampiran B, C dan D**.

32. Penentuan kaedah penilaian perlu mengambil kira kesesuaian penggunaannya dari segi kompetensi gred jawatan, tahap kecekapan, pengurusan, bilangan calon dan tempoh penilaian.

33. Garis panduan pelaksanaan PTK bagi skim perkhidmatan yang syarat lantikan adalah Penilaian Menengah Rendah (PMR) atau Sijil Rendah Pelajaran (SRP) dan ke bawah adalah seperti di **Lampiran A**. Penilaian bagi skim perkhidmatan ini tidak lagi menggunakan kaedah Ujian Bertulis.

34. Kaedah serta tempoh penilaian selain daripada yang dinyatakan di perenggan 30 hendaklah mendapat kelulusan daripada Lembaga Penilaian Kompetensi

Kementerian/Negeri/Agensi dan dikemukakan untuk mendapat pengesahan daripada Ketua Pengarah Perkhidmatan Awam.

PEMARKAHAN

35. Pemarkahan PTK berasaskan kepada jumlah markah yang diperoleh bagi setiap komponen mengikut wajaran yang ditetapkan bagi komponen tersebut di mana berkenaan. Jumlah markah yang diperoleh akan menentukan gred keputusan sesuatu komponen.

PENENTUAN TAHAP KEPUTUSAN PENILAIAN TAHAP KECEKAPAN

36. Penentuan tahap keputusan bertujuan memperlihatkan keupayaan sebenar seseorang pegawai bagi PTK yang diduduki yang mana dapat dibahagikan kepada empat (4) tahap seperti di **Jadual 3**.

Jadual 3

Penetapan Tahap Keputusan Penilaian Tahap Kecekapan

Tahap Keputusan	Penjelasan	Catatan
Aras IV	Lulus/Melepassi Tahap Kompetensi pada aras kecemerlangan	Memenuhi satu daripada syarat untuk dipertimbangkan Anjakan Gaji dan kenaikan pangkat
Aras III	Lulus /Melepassi Tahap Kompetensi	Memenuhi satu daripada syarat untuk dipertimbangkan kenaikan pangkat
Aras II	Lulus Bersyarat	Menduduki semula komponen yang berkaitan
Aras I	Tidak Melepassi Tahap Kompetensi	Mengulangi keseluruhan PTK

PENETAPAN KEPUTUSAN PENILAIAN TAHAP KECEKAPAN

37. Keputusan PTK dalam bentuk Aras adalah ditentukan berdasarkan kombinasi gred keputusan komponen dan terbahagi kepada empat peringkat gred seperti yang ditunjukkan dalam **Jadual 4**.

Jadual 4:

Gred Keputusan Komponen Penilaian Tahap Kecekapan

Gred Keputusan	Penjelasan
A	Cemerlang
B	Baik
C	Memuaskan
D	Sederhana

38. Keputusan PTK pegawai adalah mengikut aras yang ditentukan berdasarkan kombinasi gred terendah bagi komponen TK berkenaan.

39. Walau bagaimanapun bagi pegawai yang memperoleh gred A atau B bagi salah satu komponen yang ditetapkan dan salah satu komponen yang lain mendapat keputusan gred D, keputusannya adalah pada **Aras II** (Lulus Bersyarat). Penentuan keputusan PTK berdasarkan kombinasi komponen termasuk kombinasi komponen kaedah sebelum berkuat kuasanya pekeliling ini adalah seperti di **Lampiran E**.

MEMPERBAIKI KEPUTUSAN PENILAIAN TAHAP KECEKAPAN

40. Pegawai yang mendapat keputusan PTK Lulus Bersyarat (Aras II) dan Tidak Melempi Tahap Kompetensi (Aras I) boleh menduduki semula komponen yang berkenaan atau mengulangi keseluruhan PTK.

41. Pegawai yang Lulus atau Melempi Tahap Kompetensi (Aras III) dibenarkan memperbaiki keputusan PTK dengan tujuan meningkatkan kompetensi ke aras yang

lebih tinggi. Pegawai berkenaan diberi peluang sekali sahaja untuk berbuat demikian di Tahap Kecekapan berkenaan mulai berkuat kuasanya pekeliling ini. Oleh itu, pegawai perlu membuat persediaan mencukupi bagi memastikan peluang dimanfaatkan sepenuhnya.

42. Hanya keputusan terbaik yang dicapai oleh pegawai akan diambil kira bagi menentukan keputusan PTK pada Tahap Kecekapan yang berkenaan.

SYARAT MENGULANGI ATAU MENDUDUKI SEMULA PENILAIAN TAHAP KECEKAPAN

43. Pegawai yang memperoleh Aras I boleh mengulangi semula keseluruhan PTK berkenaan, manakala pegawai yang memperoleh keputusan Aras II boleh menduduki semula komponen yang tidak mencapai tahap minimum.

44. Pegawai yang ditawarkan menduduki PTK tetapi tidak menghadiri PTK yang berkenaan, Lembaga Penilaian Kompetensi Kementerian/Negeri/Agensi boleh mengenakan peraturan menangguhkan tempoh menduduki PTK selama 12 bulan dari tarikh PTK yang telah ditawarkan sekiranya calon gagal mengemukakan alasan yang munasabah.

45. Pegawai yang telah menduduki PTK sebelum berkuat kuasa pelaksanaan kaedah PPK, PKB atau PBL tetapi belum Lulus PTK pada TK berkenaan hendaklah menduduki semula komponen yang berkaitan. Pelaksanaan urusan menduduki semula PTK dalam tempoh peralihan adalah seperti di **Lampiran F**. Pelaksanaan urusan ini hanya sah sehingga 31 Disember 2009. Pegawai yang masih belum lulus PTK selepas tarikh tersebut, perlu mengikuti sepenuhnya PTK menggunakan kaedah di bawah pekeliling ini.

PENETAPAN TARIKH LULUS PENILAIAN TAHAP KECEKAPAN

46. Tarikh kuat kuasa lulus PTK adalah pada hari terakhir melengkapkan PTK termasuk Kursus/Modul Kenegaraan bagi TK1, sekiranya berkenaan. Keputusan PTK dikeluarkan setelah Lembaga Penilaian Kompetensi Kementerian/Negeri/Agensi menimbang dan mengesahkan keputusan PTK.

TANGGUNGJAWAB PENGENDALIAN PENILAIAN TAHAP KECEKAPAN

47. Penilaian Tahap Kecekapan dikendalikan oleh agensi berikut:

PERKHIDMATAN	AGENSI PELAKSANA
(a) Gunasama di bawah Ketua Pengarah Perkhidmatan Awam (KPPA)	Jabatan Perkhidmatan Awam
(b) Gunasama di bawah Akauntan Negara	Jabatan Akauntan Negara
(c) Bukan Gunasama/ Perkhidmatan Tertutup	Kementerian/Jabatan
(d) Kader	Ketua Perkhidmatan

KEKERAPAN PELAKSANAAN PENILAIAN TAHAP KECEKAPAN

48. Kekerapan pelaksanaan PTK hendaklah disesuaikan dengan keperluan dan kaedah penilaian PTK.

KURSUS/MODUL KENEGARAAN

49. Kursus/Modul Kenegaraan adalah komponen kepada PTK di TK1. Kursus Kenegaraan bertujuan untuk meningkatkan ketahanan diri dari segi mental dan fizikal bagi melahirkan pegawai awam yang patriotik, berdisiplin dan berkeperibadian mulia.

50. Pegawai yang disyaratkan mengikuti Kursus/Modul Kenegaraan adalah pegawai lantikan pertama dalam perkhidmatan awam pada 2 Januari 2002 dan selepasnya yang menduduki TK1 pada gred berkenaan.

51. Pegawai boleh mengikuti Kursus Kenegaraan melalui Modul Kenegaraan yang diintegrasikan ke dalam Kursus Induksi Modul Umum atau Kursus Pra-perkhidmatan atau kursus-kursus lain seumpamanya. Penjelasan mengenai kaedah pelaksanaan integrasi Modul Kenegaraan dalam Kursus Induksi adalah seperti di dalam Surat Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 3 Tahun 2005. Pegawai juga boleh menghadiri Kursus Kenegaraan, secara berasingan yang dikendalikan oleh Biro Tatanegara seperti mana terkandung di dalam Surat Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 1 Tahun 2003.

STRUKTUR PENGURUSAN PENILAIAN TAHAP KECEKAPAN

52. Struktur pengurusan PTK yang meliputi pembentukan Lembaga Penilaian Kompetensi dan panel-panel berkaitan adalah seperti di **Lampiran G**.

LEMBAGA PENILAIAN KOMPETENSI

Lembaga Penilaian Kompetensi Perkhidmatan Awam (LPKPA)

53. Keanggotaan LPKPA adalah terdiri daripada:

- (a) Pengerusi : Ketua Pengarah Perkhidmatan Awam/
Timbalan Ketua Pengarah Perkhidmatan Awam
- (b) Ahli : Wakil Jabatan Peguam Negara;
Wakil Perbendaharaan Malaysia;
Wakil Unit Pemodenan Tadbiran dan Perancangan Pengurusan Malaysia;
Ketua Pengarah Kesihatan/wakil;
Ketua Pengarah Pelajaran/wakil;
Ketua Pengarah Kerja Raya/wakil;
Wakil Setiausaha Kerajaan Negeri; dan
Pengaroh Bahagian Perkhidmatan, Jabatan Perkhidmatan Awam.
- (c) Urus setia : Bahagian Perkhidmatan, Jabatan Perkhidmatan Awam

Kuorum LPKPA hendaklah sekurang-kurangnya empat (4) orang termasuk Pengerusi.

54. LPKPA bertanggungjawab terhadap perkara-perkara berikut:

- (a) dasar PTK bagi perkhidmatan awam;
- (b) penentuan dasar dan pengesahan pemberian nilai taraf sebagai pengganti atau pelengkap kepada komponen PTK;
- (c) pemantauan PTK yang dikendalikan oleh kementerian, negeri dan agensi; dan
- (d) pertimbangan rayuan PTK.

Lembaga Penilaian Kompetensi Kementerian/Negeri/Agensi

55. Keanggotaan Lembaga Penilaian Kompetensi Kementerian/Negeri/Agensi adalah seperti berikut:

- (a) Pengerusi : Ketua Setiausaha/Setiausaha Kerajaan Negeri/Ketua Agensi.
- (b) Ahli : Ketua-ketua Jabatan di bawah kementerian/negeri/agensi atau wakil;
Wakil Jabatan Perkhidmatan Awam; dan
Wakil Bahagian/Unit yang bertanggungjawab ke atas pengurusan sumber manusia.
- (c) Urus setia : Bahagian/unit yang bertanggungjawab ke atas pengurusan sumber manusia.

Kuorum Lembaga Penilaian Kompetensi Kementerian/Negeri/Agensi hendaklah sekurang-kurangnya tiga (3) orang termasuk Pengerusi.

56. Lembaga Penilaian Kompetensi Kementerian/Negeri/Agensi bertanggungjawab terhadap perkara-perkara berikut:

- (a) dasar PTK di peringkat kementerian dan jabatan di bawah kementerian berkenaan;
- (b) penentuan nilai taraf sebagai pengganti atau pelengkap kepada komponen PTK dan memperakukannya kepada LPKPA;

- (c) kelulusan sukatan penilaian;
- (d) pelantikan Panel Penilaian;
- (e) pemantauan PTK yang dikendalikan oleh kementerian/negeri/agensi;
- (f) pertimbangan dan pengesahan keputusan PTK yang diperakukan oleh Panel Penilaian; dan
- (g) pertimbangan dan keputusan rayuan PTK.

Lembaga Penilaian Kompetensi Perkhidmatan Gunasama di bawah Ketua Pengarah Perkhidmatan Awam

57. Keanggotaan Lembaga Penilaian Kompetensi Perkhidmatan Gunasama di bawah Ketua Pengarah Perkhidmatan Awam adalah seperti berikut:

- (a) Pengerusi : Timbalan Ketua Pengarah Perkhidmatan Awam/
Pengarah Bahagian Perkhidmatan
- (b) Ahli : Wakil Bahagian Perkhidmatan, Jabatan Perkhidmatan Awam;

Pengarah Bahagian Pembangunan Organisasi, Jabatan Perkhidmatan Awam atau wakil;

Pengarah Institut Tadbiran Awam Negara atau wakil;

Pengarah Unit Pemodenan Tadbiran dan Perancangan Pengurusan Malaysia atau wakil;
dan

Wakil Ketua Setiausaha Perbendaharaan.
- (c) Urus setia : Bahagian Perkhidmatan, Jabatan Perkhidmatan Awam

Kuorum Lembaga Penilaian Kompetensi Perkhidmatan Gunasama di bawah Ketua Pengarah Perkhidmatan Awam hendaklah sekurang-kurangnya tiga (3) orang termasuk Pengerusi.

58. Lembaga Penilaian Kompetensi Perkhidmatan Gunasama di bawah Ketua Pengarah Perkhidmatan Awam bertanggungjawab dalam hal-hal berikut:

- (a) dasar PTK perkhidmatan gunasama;
- (b) penentuan nilai taraf sebagai pengganti atau pelengkap kepada komponen PTK dan memperakukannya kepada LPKPA;
- (c) kelulusan sukatan penilaian perkhidmatan gunasama;
- (d) pelantikan Panel Penilaian;
- (e) pertimbangan dan pengesahan keputusan PTK yang diperakukan oleh Panel Penilaian; dan
- (f) pertimbangan dan keputusan rayuan PTK.

Lembaga Penilaian Kompetensi Perkhidmatan Gunasama di bawah Akauntan Negara

59. Keanggotaan Lembaga Penilaian Kompetensi Perkhidmatan Gunasama di bawah Akauntan Negara adalah seperti berikut:

- (a) Pengerusi : Akauntan Negara/Timbangan Akauntan Negara
- (b) Ahli : Wakil Ketua Setiausaha Perbendaharaan;
Wakil Ketua Pengarah Perkhidmatan Awam;
Pengarah Institut Tadbiran Awam Negara atau wakil; dan
Pengarah Unit Pemodenan Tadbiran dan Perancangan Pengurusan Malaysia atau wakil.
- (c) Urus setia : Bahagian/Unit Pengurusan Sumber Manusia Jabatan Akauntan Negara

Kuorum Lembaga Penilaian Kompetensi Perkhidmatan Gunasama di bawah Akauntan Negara hendaklah sekurang-kurangnya tiga (3) orang termasuk Pengerusi.

60. Lembaga Penilaian Kompetensi Perkhidmatan Gunasama di bawah Akauntan Negara bertanggungjawab terhadap perkara-perkara berikut:

- (a) dasar PTK perkhidmatan gunasama di bawah Akauntan Negara;
- (b) penentuan nilai taraf sebagai pengganti atau pelengkap kepada komponen PTK dan memperakukannya kepada LPKPA;
- (c) kelulusan sukatan penilaian perkhidmatan gunasama di bawah Akauntan Negara;
- (d) pelantikan Panel Penilaian;
- (e) pertimbangan dan pengesahan keputusan PTK yang diperakukan oleh Panel Penilaian; dan
- (f) pertimbangan dan keputusan rayuan PTK.

PANEL-PANEL PENILAIAN TAHAP KECEKAPAN

61. Panel-panel PTK adalah seperti berikut:

- (a) Panel Penggubalan Sukatan Penilaian;
- (b) Panel Penilaian; dan
- (c) Panel Penilaian Perkhidmatan Sokongan (Gred 1-16).

Panel Penggubalan Sukatan Penilaian

62. Keahlian panel ini terdiri daripada beberapa orang pegawai yang mempunyai pengetahuan dan kemahiran dalam bidang berkenaan untuk menggubal sukatan penilaian PTK berasaskan kompetensi dalam jawatan berkenaan.

Panel Penilaian

63. Panel ini terdiri daripada:

- (a) Pengerusi : Ketua Perkhidmatan atau wakil
- (b) Ahli : Wakil daripada jabatan yang menganjur penilaian;

Wakil daripada Jabatan Perkhidmatan Awam bagi penilaian perkhidmatan gunasama atau wakil kementerian bagi penilaian yang dianjurkan oleh jabatan; dan

Wakil-wakil lain yang berkaitan dan bersesuaian dengan penilaian berkenaan.

- (c) Urus setia : Bahagian/unit yang bertanggungjawab ke atas pengurusan sumber manusia

Kuorum Panel Penilaian hendaklah sekurang-kurangnya tiga (3) orang termasuk Pengerusi.

64. Ahli-ahli Panel hendaklah terdiri daripada pegawai yang mempunyai pengalaman dan kepakaran dalam bidang yang dinilai dan/atau berada dalam gred yang lebih tinggi daripada pegawai yang dinilai.

65. Bidang kuasa Panel Penilaian adalah untuk:

- (a) melantik penggubal soalan;
- (b) melantik pemeriksa kertas jawapan;
- (c) melantik panel penilai kompetensi;
- (d) meluluskan cadangan soalan-soalan penilaian;
- (e) mengemukakan perakuan keputusan penilaian kepada Lembaga Penilaian Kompetensi;
- (f) mengemukakan perakuan bagi pegawai yang gagal menamatkan sesi/modul penilaian; dan
- (g) menyediakan laporan analisis pencapaian penilaian untuk pertimbangan Lembaga Penilaian Kompetensi.

Panel Penilaian Perkhidmatan Sokongan (Gred 1-16)

66. Panel Penilaian Perkhidmatan Sokongan Gred 1 hingga 16 bagi skim perkhidmatan yang menetapkan syarat lantikan pada peringkat PMR atau SRP dan ke bawah hendaklah diwujudkan untuk membantu Lembaga Penilaian Kompetensi mengendalikan PTK. Keanggotaan Panel Penilaian ini hendaklah terdiri daripada:

- (a) Pengerusi : Ketua Jabatan atau wakil dari pegawai Kumpulan Pengurusan dan Profesional yang bertanggungjawab dengan urusan pentadbiran di kementerian atau jabatan
- (b) Ahli : Wakil daripada beberapa bahagian/unit lain di kementerian atau jabatan.
- (c) Urus setia : Bahagian Sumber Manusia atau Pentadbiran

Kuorum Panel Penilaian hendaklah sekurang-kurangnya tiga (3) ahli termasuk Pengerusi.

67. Fungsi Panel Penilaian ini adalah seperti berikut:

- (a) menilai prestasi pegawai secara individu dan berkumpulan;
- (b) menyediakan laporan dan analisis PTK yang telah dilaksanakan untuk kelulusan Lembaga Penilaian Kompetensi; dan
- (c) mengemukakan perakuan keputusan penilaian kepada Lembaga Penilaian Kompetensi.

PEMBERIAN NILAI TARAF

68. Pemberian nilai taraf sebagai pengganti atau pelengkap bagi keseluruhan atau sebahagian komponen dalam PTK untuk kelayakan dan kepakaran profesional/teknikal yang tertentu boleh diberi pertimbangan dalam penilaian kompetensi pegawai. Lembaga Penilaian Kompetensi Kementerian/Negeri/Agensi bertanggungjawab untuk menentukan pemberian nilai taraf yang boleh diberi dan dikehendaki untuk mengemukakannya kepada Lembaga Penilaian Kompetensi Perkhidmatan Awam untuk pengesahan. Garis panduan pemberian nilai taraf PTK adalah seperti di **Lampiran H**.

Pemanjangan Nilai Taraf

69. Kelayakan profesional/teknikal yang telah diluluskan oleh LPKPA adalah dipanjangkan untuk diterima pakai secara keseluruhannya oleh LPK lain. Senarai

kelulusan nilai taraf oleh LPKPA boleh dirujuk di laman web JPA <http://www.jpa.gov.my>.

KEDUDUKAN PENILAIAN TAHAP KECEKAPAN BAGI PEGAWAI YANG DITUKAR LANTIK

70. Keputusan PTK bagi pegawai yang ditukar lantik ke skim perkhidmatan berlainan di gred jawatan yang sama atau setaraf atas keputusan Kerajaan, boleh dipertimbangkan oleh LPK Kementerian/Negeri/Agensi yang baru untuk dinilai setara jika kompetensi kedua-kedua skim perkhidmatan adalah sama atau tidak jauh berbeza.

71. Pegawai yang belum melepasi tahap kompetensi yang diperlukan bagi sesuatu komponen PTK atas jawatan asal, perlu menduduki semula komponen berkenaan di atas jawatan baru.

72. Pegawai yang ditukar lantik ke gred jawatan yang lebih tinggi perlu menduduki PTK pada gred yang baru.

PERSEDIAAN MENGHADAPI PENILAIAN TAHAP KECEKAPAN

73. Pegawai bertanggungjawab untuk membuat persediaan bagi meningkatkan pengetahuan dan kemahiran masing-masing selaras dengan kompetensi jawatan yang disandang. Pegawai boleh merujuk kepada sukatan penilaian berkaitan bagi mengetahui maklumat mengenai skop dan spesifikasi penilaian.

74. Ketua Jabatan boleh mengadakan program bimbingan ke arah meningkatkan lagi pembangunan kompetensi pegawai. Program bimbingan bagi meningkatkan kompetensi pegawai boleh dilaksanakan selaras dengan Dasar Latihan Sumber Manusia di dalam Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 6 Tahun 2005 yang mewajibkan setiap pegawai mengikuti kursus sekurang-kurangnya tujuh (7) hari dalam setahun. Sehubungan itu, Ketua Jabatan boleh menstrukturkan semula program bimbingan PTK untuk disesuaikan dengan program latihan.

BAHAN-BAHAN RUJUKAN

75. Kementerian/Negeri/Agensi perlu menyediakan dan mengedarkan sukatan penilaian PTK, senarai rujukan yang berkaitan serta memastikan bahan-bahan bacaan penting mudah diperolehi. Ini membolehkan pegawai mengetahui skop penilaian dalam PTK dan menyediakan diri sebelum menduduki PTK.

PENUMPANGAN

76. Penumpangan menduduki PTK berlaku apabila sesuatu LPK tidak dapat melaksanakan PTK atas sebab-sebab yang tertentu dan sebaliknya menumpangkan pegawai menduduki PTK anjuran LPK lain.

77. Penumpangan PTK boleh dilaksanakan dengan syarat:

- (a) dipersetujui oleh kedua-dua LPK yang menumpang dan menerima pegawai sebagai calon tumpangan;
- (b) sukatan penilaian yang ditumpang hendaklah mempunyai persamaan/ tidak jauh berbeza dengan skim perkhidmatan asal pegawai;
- (c) penumpangan dibuat sama ada keseluruhan atau salah satu daripada komponen PTK;
- (d) sekiranya Kementerian/Negeri/Agensi yang menerima pegawai sebagai calon tumpangan mengenakan bayaran pengurusan, kadar yang dikenakan hendaklah munasabah dan dipersetujui oleh kedua-dua LPK; dan
- (e) keputusan keseluruhan PTK pegawai yang menumpang hendaklah diselaras dan disahkan oleh LPK Kementerian/Negeri/Agensi Pegawai.

78. Sekiranya terdapat skim perkhidmatan yang bilangan penyandanginya sedikit dan pegawai tidak boleh menumpang PTK di Kementerian/Negeri/Agensi lain penggunaan kaedah lain bagi menilai kompetensi fungsional adalah dibenarkan.

PEMANTAUAN

79. Selaras dengan tanggungjawab LPKPA di perenggan 54(c), Lembaga Penilaian Kompetensi (LPK) Kementerian/Negeri/Agensi perlu mengemukakan maklumat pelaksanaan PTK seperti jadual/takwim, kaedah penilaian, jumlah calon menduduki, kos, keputusan dan minit mesyuarat kepada JPA. Jabatan ini akan mengadakan naziran dari semasa ke semasa bagi memastikan pelaksanaan PTK selaras dengan Pekeliling dan Surat Pekeliling Perkhidmatan yang berkuat kuasa.

PERTANYAAN

80. Semua pertanyaan mengenai PTK boleh dikemukakan kepada:

Ketua Pengarah Perkhidmatan Awam
Jabatan Perkhidmatan Awam
Bahagian Perkhidmatan
Cawangan Pengurusan Kompetensi
Aras 5 - 6, Sapura @ Mines
No. 7 Jalan Tasik, The Mines Resort City
43300 Seri Kembangan
Selangor Darul Ehsan

No. Telefon : 03-8946 4500/ 4547/ 4548/ 4574

No. Faks : 03-8946 4541/ 8946 4546

E-mel : ptk@jpa.gov.my

GARIS PANDUAN PELAKSANAAN PTK UNTUK PEGAWAI YANG SYARAT LANTIKANNYA ADALAH PENILAIAN MENENGAH RENDAH (PMR) ATAU SIJIL RENDAH PELAJARAN (SRP) DAN KE BAWAH

PENDAHULUAN

1. Garis panduan ini bertujuan untuk memberi penerangan mengenai kaedah pelaksanaan Penilaian Tahap Kecekapan (PTK) di bawah Sistem Saraan Malaysia untuk pegawai Kumpulan Sokongan yang menetapkan syarat lantikan pada peringkat Penilaian Menengah Rendah (PMR) atau Sijil Rendah Pelajaran (SRP) dan ke bawah.

LATAR BELAKANG

2. Bagi skim perkhidmatan dalam kategori mahir, separuh mahir dan tidak mahir yang menetapkan syarat lantikan pada peringkat PMR atau SRP dan ke bawah, PTK hendaklah dilaksanakan sama ada melalui temu duga/ujian amali/pemerhatian atau dengan cara memperoleh sijil kemahiran dari institusi yang diiktiraf oleh Ketua Perkhidmatan atau Ketua Jabatan.

3. Tahap kecekapan yang melibatkan skim perkhidmatan dalam kategori mahir, separuh mahir dan tidak mahir yang menetapkan syarat lantikan pada peringkat PMR atau SRP dan ke bawah tersebut adalah Tahap Kecekapan 1 (berserta Kursus/Modul Kenegaraan semasa Kursus Induksi), Tahap Kecekapan 2, Tahap Kecekapan 3 dan Tahap Kecekapan 4.

KAEDAH PENILAIAN

4. Tiga (3) komponen utama kompetensi yang diukur melalui PTK adalah seperti di **Jadual A**.

Jadual A

Komponen Kompetensi Yang Diukur Dalam Penilaian Tahap Kecekapan Kumpulan Sokongan

Komponen	Takrif	Contoh Aspek Yang Diukur
Pengetahuan	Ilmu pengetahuan mengenai perkara-perkara yang berkaitan dengan organisasi perkhidmatan awam dan jabatan serta mengenai kerja yang berkaitan dengan skim perkhidmatan berkenaan	Pengetahuan mengenai: <ul style="list-style-type: none"> - fungsi dan objektif jabatan - struktur organisasi jabatan - pekeliling/panduan berkaitan - kaedah/teori untuk melaksanakan sesuatu tugas - proses/aliran tugas
Kemahiran	Keupayaan menggunakan atau mengaplikasikan pengetahuan teori tikal dan teknikal untuk melaksanakan tugas-tugas yang berkaitan dengan skim perkhidmatan berkenaan	Kemahiran dari segi: <ul style="list-style-type: none"> - pemilihan peralatan yang sesuai dengan tugas - mengendali/ menyelenggarakan peralatan - melaksanakan tugas-tugas yang bercorak fizikal dengan tepat - mengenal pasti dan memperbaiki kerosakan - tempoh masa menyelesaikan tugas - kuantiti dan kualiti penghasilan output - kebolehan menyelesaikan kes-kes secara praktikal
Ciri-ciri Peribadi	Ciri-ciri peribadi dan perlakuan yang perlu dihayati dan diamalkan oleh pegawai perkhidmatan awam	Nilai-nilai peribadi dari segi: <ul style="list-style-type: none"> - penampilan - pengurusan diri dan masa - motivasi diri

Komponen	Takrif	Contoh Aspek Yang Diukur
		<ul style="list-style-type: none"> - semangat kerjasama dan keprihatinan - sikap dan disiplin diri - ciri-ciri penyeliaan - menghormati rakan sejawat dan ketua - iltizam

5. Kaedah yang boleh dipertimbangkan dalam menilai ketiga-tiga komponen berkenaan adalah seperti di **Jadual B**.

Jadual B
Kaedah Penilaian Mengikut Komponen Kompetensi

Pengetahuan	Kemahiran	Nilai-nilai Peribadi
Ujian lisan	Pemerhatian	Ujian lisan
Temu duga	Ujian lisan	Temu duga
	Ujian praktikal (Amali)	Pemerhatian
	Simulasi kes	Latihan dinamik berkumpulan
	Demonstrasi	Maklum balas Ketua Jabatan
	Sijil-sijil teknikal	

6. Memandangkan bentuk tugas pegawai dalam kumpulan ini yang secara umumnya bercorak operasi dan berulang-ulang (rutin) yang menggunakan tenaga adalah berbeza-beza, maka Ketua Perkhidmatan bolehlah memilih gabungan kaedah penilaian yang dianggap sesuai untuk sesuatu skim perkhidmatan tersebut.

KOMPONEN PENILAIAN

7. Komponen PTK hendaklah mengandungi gabungan penilaian pengetahuan, kemahiran dan ciri-ciri peribadi seperti berikut:

- (a) Penilaian pengetahuan dan ciri-ciri peribadi
 - i) pengukuran pengetahuan (lisan/temu duga)
 - ii) pengukuran nilai-nilai peribadi (pemerhatian, latihan dinamik kumpulan/lain-lain)

- (b) Penilaian kemahiran (Amali)
Contohnya:
 - i) menyelesaikan kes-kes secara praktikal (kajian kes, simulasi, demonstrasi dan sebagainya)
 - ii) pemerhatian semasa melaksanakan tugas
 - iii) ketelitian dalam melaksanakan tugas
 - iv) kualiti dan kuantiti penghasilan/output kerja

8. Kementerian/jabatan boleh menetapkan nilai yang terperinci untuk penilaian aspek pengetahuan, nilai-nilai peribadi dan kemahiran di atas.

PERMOHONAN

9. Pegawai yang layak hendaklah mengemukakan permohonan kepada Ketua Jabatan menggunakan borang yang sesuai yang disediakan oleh kementerian/negeri/agensi. Ketua Perkhidmatan/Jabatan hendaklah memastikan pegawai telah memenuhi syarat kelayakan yang ditetapkan bagi menduduki PTK.

**GARIS PANDUAN PELAKSANAAN
PUSAT PENILAIAN KOMPETENSI
GRED 17 HINGGA 54**

1. Pusat Penilaian Kompetensi (PPK) adalah kaedah penilaian secara berpusat, di mana kompetensi pegawai dinilai melalui pelbagai aktiviti secara individu dan berkumpulan berdasarkan kepada kriteria yang ditetapkan dalam sesuatu tempoh tertentu. Penilaian dilaksanakan oleh panel penilaian yang mahir dalam bidang berkaitan.
2. Kaedah PPK ini memberi penekanan kepada aspek penilaian yang menggalakkan budaya pembelajaran berterusan dan pembangunan diri pegawai sebelum menghadiri PPK. Kaedah ini membolehkan penilaian yang lebih menyeluruh ke atas kompetensi generik dan fungsional pegawai dari segi pengetahuan, pemikiran, keyakinan diri, tingkah laku serta potensi kepimpinan. Proses penilaian PPK memberi peluang kepada pegawai untuk membuktikan kompetensi masing-masing.

SUKATAN PENILAIAN

3. Panduan pengukuran dan rujukan bagi Pusat Penilaian Kompetensi dinyatakan dalam bentuk sukatan penilaian. Pembangunan sukatan penilaian hendaklah berasaskan kepada bidang pengkhususan dan kompetensi yang dikenal pasti bagi setiap gred jawatan untuk perkhidmatan berkenaan.
4. Kandungan sukatan penilaian hendaklah berdasarkan kepada kompetensi jawatan berkenaan yang mengandungi dua jenis kompetensi iaitu kompetensi generik dan kompetensi fungsional.
5. Pembangunan sukatan penilaian hendaklah digubal berdasarkan kepada analisis jawatan dan analisis tugas. Ini bertujuan untuk menentukan keperluan pengetahuan,

kemahiran serta ciri-ciri sikap, nilai dan etika kerja positif yang diperlukan dalam sesuatu gred jawatan.

6. Panel Penggubalan Sukatan Penilaian bertanggungjawab menggubal dan menetapkan sukatan penilaian PPK. Keahlian panel ini terdiri daripada pegawai-pegawai yang mempunyai kepakaran dan kemahiran dalam bidang berkaitan.

KOMPONEN DAN AKTIVITI PENILAIAN

7. PPK terbahagi kepada dua komponen iaitu Generik dan Fungsional. Aktiviti yang boleh digunakan untuk menilai pegawai adalah seperti di **Jadual 1** dan **Jadual 2** berikut:

Jadual 1
Aktiviti Penilaian PPK Bagi Gred 41 hingga 54

Kumpulan Perkhidmatan	Tahap	Generik	Fungsional
Kumpulan Pengurusan dan Profesional (P&P) Gred 41 – 54	TK6	<i>Public Speaking</i> (15%) Perbincangan Kumpulan (20%) Persembahan Kumpulan (30%) Kertas Tugas Kumpulan (25%) Penilaian Personaliti (10%)	Kertas Tugas Individu (40%) Penilaian Pengurusan Kerja (40%) Kertas Renungan (20%)
	TK5	<i>Public Speaking</i> (15%) Perbincangan Kumpulan (25%) Penilaian Bertulis (50%) Penilaian Personaliti (10%)	Kertas Tugas Individu (40%) Penilaian Pengurusan Kerja (40%) Kertas Renungan (20%)
	TK4	<i>Public Speaking</i> (15%) Persembahan Kumpulan (25%) Penilaian Bertulis (50%) Penilaian Personaliti (10%)	Kertas Tugas Individu (40%) Penilaian Pengurusan Kerja (40%) Kertas Renungan (20%)

Kumpulan Perkhidmatan	Tahap	Generik	Fungsional
	TK3	Pengucapan Awam (10%) <i>Group Presentation</i> (30%) Penilaian Bertulis (50%) Penilaian Personaliti (10%)	Kertas Tugas Individu (40%) Penilaian Pengurusan Kerja (40%) Kertas Renungan (20%)
	TK2	Perbincangan Kumpulan (40%) Penilaian Bertulis (50%)	Kertas Tugas Individu (50%)
	TK1	Penilaian Personaliti (10%)	Penilaian Pengurusan Kerja (50%)

Jadual 2
Aktiviti Penilaian PPK Bagi Gred 17 hingga 40

Kumpulan Perkhidmatan	Tahap	Generik	Fungsional
Kumpulan Sokongan Gred 17 – 40	TK4	Penilaian Pemahaman (50%) Penilaian Dalam Kumpulan - Pemahaman dan Penyelesaian Kes (25%) - Temu duga Berkumpulan (25%)	Penilaian Pemahaman (50%) Penilaian Dalam Kumpulan - Perbincangan kes (25%) Penilaian Pengurusan Kerja (25%)
	TK3	Penilaian Pemahaman (50%) Penilaian Dalam Kumpulan - Pemahaman dan Penyelesaian Kes (25%) - Temu duga Berkumpulan (25%)	Penilaian Pemahaman (50%) Penilaian Dalam Kumpulan - Perbincangan kes (25%) - Temu duga Berkumpulan (25%)
	TK2	Penilaian Pemahaman (50%) Penilaian Dalam Kumpulan - Pemahaman dan Penyelesaian Kes (25%) - Temu duga Berkumpulan (25%)	Penilaian Pemahaman (50%) Penilaian Dalam Kumpulan - Perbincangan kes (25%) - Temu duga Berkumpulan (25%)
	TK1	Penilaian Pemahaman (50%) Penilaian Dalam Kumpulan - Pemahaman dan Penyelesaian Kes (25%) - Temu duga Berkumpulan (25%)	Penilaian Pemahaman (50%) Penilaian Dalam Kumpulan - Perbincangan kes (25%) - Temu duga Berkumpulan (25%)

8. Tempoh penilaian PPK adalah seperti berikut:

- i) Kumpulan Pengurusan dan Profesional : 2 hingga 5 hari
- ii) Kumpulan Sokongan (Gred 17 – 40) : 1 hingga 2 hari

9. Pengubahsuaian aktiviti dan pemarkahan PPK boleh dilakukan dengan persetujuan Lembaga Penilaian Kompetensi Kementerian/Negeri/Agensi mengikut kesesuaian gred dan skim perkhidmatan serta dikemukakan untuk persetujuan JPA.

PENGURUSAN PELAKSANAAN

10. Kekerapan penganjuran PPK mengikut komponen dalam setahun adalah bergantung kepada bilangan calon yang layak dan keupayaan pelaksanaan.

11. Penyertaan PPK hendaklah dilaksanakan seperti berikut:

- (a) Penyertaan bagi mengikuti PPK dibuat secara bersekali bagi komponen generik dan fungsional; dan
- (b) Sekiranya bilangan pegawai tidak mencukupi dan/atau agensi tidak berupaya untuk melaksanakan penilaian tersebut, Lembaga Penilaian Kompetensi masing-masing boleh membenarkan pegawai untuk menumpang komponen PPK yang dianjurkan oleh kementerian atau jabatan lain dengan syarat ianya memenuhi keperluan sukatan penilaian.

MENGULANGI ATAU MENDUDUKI SEMULA

12. Pegawai yang memperoleh keputusan keseluruhan pada Aras I boleh mengulangi semula keseluruhan komponen PPK.

13. Pegawai yang memperoleh keputusan keseluruhan pada Aras II dan Aras III boleh menduduki semula komponen PPK yang berkaitan dengan mengikuti semua aktiviti dalam komponen berkenaan.

**GARIS PANDUAN PELAKSANAAN
PENILAIAN KOMPETENSI BERTERUSAN
GRED 17 HINGGA 54**

1. Penilaian Kompetensi Berterusan (PKB) adalah kaedah penilaian bagi menilai kompetensi berdasarkan program Pembangunan Profesional Berterusan (*Continuous Professional Development - CPD*) atau aktiviti-aktiviti pembangunan kompetensi yang dimasukkan elemen penilaian.
2. CPD adalah program yang dirancang untuk mempertingkatkan pengetahuan dan menambah baik kecekapan profesional sepanjang kerjaya seseorang pegawai. Program tersebut merupakan komitmen ahli-ahli pertubuhan profesional untuk mengekal dan mengembang serta mempertingkatkan pengetahuan, kemahiran dan membangunkan kualiti peribadi yang diperlukan di dalam bidang profesional berkaitan.
3. Skim-skim yang tidak mempunyai program CPD boleh menggunakan aktiviti pembangunan dan penguasaan kompetensi sedia ada dengan diberi penilaian bagi tujuan PKB.

SUKATAN PENILAIAN

4. Panduan dan rujukan untuk melaksanakan PKB dinyatakan dalam bentuk sukatan penilaian PKB. Pembangunan sukatan penilaian hendaklah berasaskan kepada bidang pengkhususan dan kompetensi yang dikenal pasti bagi setiap gred jawatan untuk perkhidmatan berkenaan. Kandungan sukatan penilaian hendaklah berdasarkan kepada kompetensi jawatan berkenaan yang mengandungi dua jenis kompetensi iaitu kompetensi generik dan kompetensi fungsional.
5. Sukatan penilaian PKB perlu digubal dan ditetapkan oleh Panel Penggubalan Sukatan Penilaian PKB dan disahkan oleh Lembaga Penilaian Kompetensi Kementerian/Negeri/Agensi.

6. Panel Penggubalan Sukatan Penilaian PKB terdiri daripada beberapa orang pegawai yang mempunyai kepakaran dan kemahiran dalam bidang berkaitan berasaskan kompetensi perkhidmatan berkenaan.

KOMPONEN DAN AKTIVITI PENILAIAN

7. PKB terbahagi kepada dua komponen iaitu Generik dan Fungsional. Kaedah penilaian bagi komponen Generik adalah melalui program Latihan Berasaskan Kompetensi [*Competency Based Training (CBT)*] atau penilaian bertulis. Komponen Fungsional melalui program CPD/aktiviti-aktiviti pembangunan kompetensi yang lain.

8. Pelaksanaan kaedah PKB adalah menggunakan program CPD/aktiviti-aktiviti pembangunan kompetensi yang sedia ada atau dibangunkan. Aktiviti penilaian yang boleh digunakan dalam program berkenaan adalah seperti latihan dalam perkhidmatan, pembangunan ilmu dan kepakaran serta aktiviti profesional dan bukan profesional. Aktiviti yang berkenaan hendaklah disokong dengan bukti-bukti penyertaan atau pengesahan.

9. Pemarkahan program CPD/aktiviti-aktiviti pembangunan kompetensi adalah mengikut mata bagi setiap aktiviti dan dibezakan mengikut Tahap Kecekapan.

PENETAPAN KEPUTUSAN

10. Keputusan PKB ditentukan berdasarkan kepada markah penilaian CBT/penilaian bertulis bagi komponen Generik dan mata yang terkumpul menerusi program CPD/aktiviti-aktiviti pembangunan kompetensi bagi komponen Fungsional.

11. Pengumpulan mata CPD oleh pegawai adalah mengikut kategori CPD/aktiviti-aktiviti pembangunan kompetensi bagi sesuatu tempoh penilaian PKB dan hanya boleh digunakan untuk sesuatu TK pada gred hakiki pegawai.

PANEL PENILAIAN

12. Panel Penilaian PKB terdiri daripada pegawai-pegawai yang mempunyai kepakaran dan kemahiran dalam bidang berkaitan dan berada di gred lebih tinggi dari pegawai yang mengikuti program CPD. Peranan dan tanggungjawab Panel, antara lain, termasuk penentuan mata CPD yang bersesuaian mengikut kategori dan pembatalan mata CPD yang tidak memenuhi kriteria yang ditetapkan.

**GARIS PANDUAN PELAKSANAAN
PENILAIAN BERTERASKAN LATIHAN
GRED 17 HINGGA 54**

1. Kaedah Penilaian Berteraskan Latihan (PBL) adalah kaedah bagi menilai kompetensi berdasarkan kepada latihan/kursus berasaskan kompetensi yang disesuaikan dengan keperluan PTK.
2. Latihan Berasaskan Kompetensi [*Competency Based Training (CBT)*] adalah pendekatan latihan bertujuan memperoleh dan membuktikan kemahiran, pengetahuan dan sikap untuk memenuhi standard yang ditetapkan. Program latihan dibangunkan untuk memastikan kemahiran yang diperoleh adalah relevan dengan keperluan kompetensi pegawai.
3. Kaedah ini membolehkan jabatan menilai kompetensi dengan membangun atau menstrukturkan semula latihan/kursus berasaskan kompetensi dengan memasukkan elemen penilaian. Sesi bimbingan PTK yang dilaksanakan pada masa ini boleh diperkemas selaras dengan kaedah penilaian ini.

SUKATAN PENILAIAN

4. Panduan dan rujukan untuk melaksanakan PBL dinyatakan dalam bentuk sukatan penilaian PBL. Pembangunan sukatan penilaian hendaklah berdasarkan kepada kompetensi gred jawatan berkenaan yang mengandungi dua jenis kompetensi iaitu kompetensi Generik dan kompetensi Fungsional.
5. Sukatan penilaian PBL bagi kompetensi generik dan fungsional hendaklah digubal oleh Panel Penggubalan Sukatan Penilaian PBL dengan menetapkan keperluan latihan bagi memenuhi kompetensi gred jawatan pegawai dan disahkan oleh Lembaga Penilaian Kompetensi Kementerian/Negeri/Agensi.

6. Panel Penggubalan Sukatan Penilaian PBL terdiri daripada pegawai yang mempunyai kepakaran dan kemahiran dalam bidang berkaitan berasaskan kompetensi perkhidmatan berkenaan.

KOMPONEN DAN AKTIVITI PENILAIAN

7. PBL terbahagi kepada dua komponen iaitu Generik dan Fungsional. Kaedah penilaian bagi kedua-dua komponen Generik dan Fungsional adalah melalui program CBT. Walau bagaimanapun, kaedah penilaian bagi komponen Generik juga boleh dilaksanakan melalui penilaian bertulis.

8. Penilaian program CBT adalah seperti berikut:

- (a) Penilaian sepanjang kursus (60%)
- (b) Penilaian akhir kursus (40%)

9. Penilaian dilaksanakan melalui kursus-kursus kompetensi sepenuh masa atau berperingkat-peringkat dan pembuktian kompetensi adalah berdasarkan kepada sijil serta keputusan kursus/latihan berkenaan.

PENETAPAN KEPUTUSAN

10. Keputusan CBT ditentukan melalui penilaian yang akan ditetapkan oleh Panel Penilaian PBL.

11. Keputusan PBL ditentukan berdasarkan kepada markah program CBT/penilaian bertulis bagi komponen Generik dan Fungsional, di mana berkaitan.

JADUAL 1

**CONTOH PENETAPAN KEPUTUSAN
PENILAIAN TAHAP KECEKAPAN**

CONTOH KES	KOMPONEN 1	KOMPONEN 2	TAHAP KEPUTUSAN
	GRED (MARKAH)	GRED (MARKAH)	
KES 1	A (90)	A (95)	ARAS IV
KES 2	A (85)	B (77)	ARAS III
KES 3	A (82)	C (58)	ARAS II
KES 4	A (80)	D (47)	ARAS II
KES 5	B (73)	B (69)	ARAS III
KES 6	B (65)	C (55)	ARAS II
KES 7	B (60)	D (40)	ARAS II
KES 8	C (54)	C (52)	ARAS II
KES 9	C (50)	D (35)	ARAS I
KES 10	D (30)	D (26)	ARAS I
KES 11	A/B/C/D	TIDAK HADIR / TIDAK MOHON	BELUM LENGKAP

JADUAL 2

CONTOH PENETAPAN KEPUTUSAN PTK MENGIKUT KOMBINASI KOMPONEN BERASASKAN GRED DAN ARAS (BAGI PEGAWAI YANG MEMPERBAIKI KEPUTUSAN DALAM TEMPOH PERALIHAN)

CONTOH KES	KOMPONEN 1	KOMPONEN 2	TAHAP KEPUTUSAN
	GRED	ARAS	
KES 1	A	IV	ARAS IV
KES 2	A	III	ARAS III
KES 3	A	II	ARAS II
KES 4	A	I	ARAS II
KES 5	B	III	ARAS III
KES 6	B	II	ARAS II
KES 7	B	I	ARAS II
KES 8	C	II	ARAS II
KES 9	C	I	ARAS I
KES 10	D	I	ARAS I

Nota:

Penetapan keputusan kombinasi ini, hanya untuk urusan menduduki semula PTK dalam tempoh peralihan sehingga 31 Disember 2009.

**URUSAN MENDUDUKI SEMULA PENILAIAN TAHAP KECEKAPAN
DALAM TEMPOH PERALIHAN**

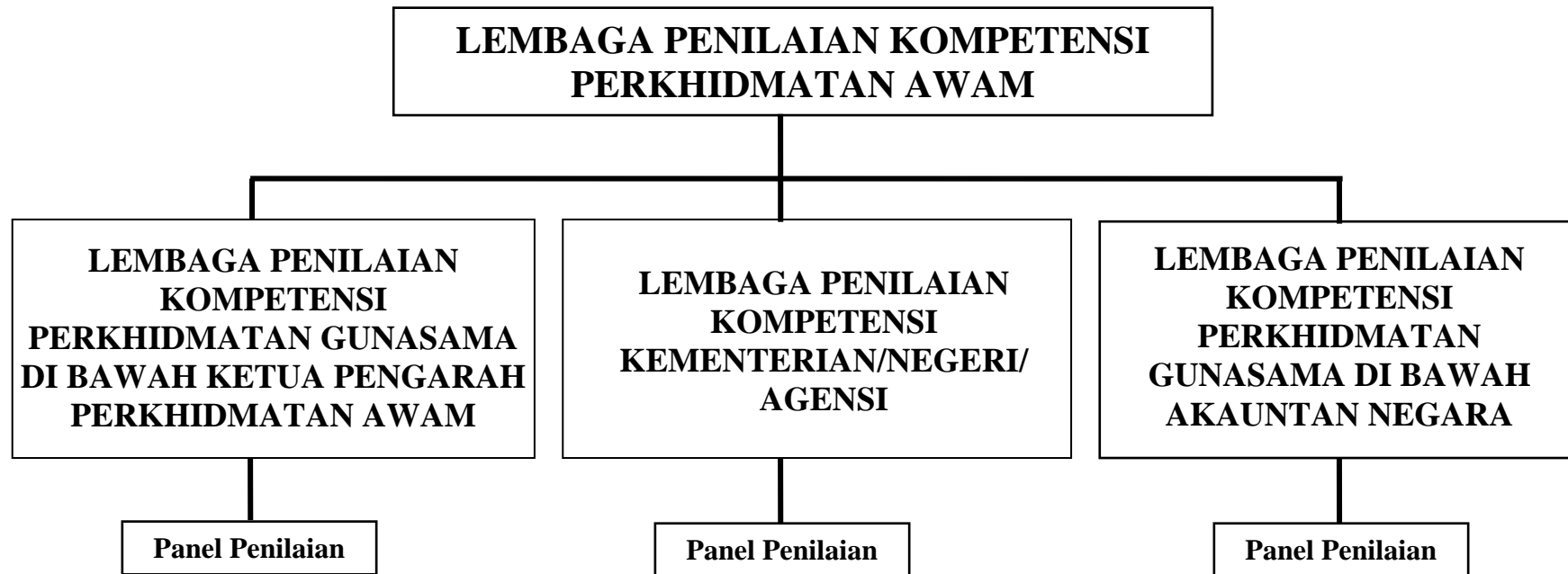
Pegawai yang telah menduduki PTK sebelum berkuat kuasanya pelaksanaan kaedah PPK, PKB atau PBL, tetapi belum Lulus PTK pada TK berkenaan boleh menduduki semula komponen yang berkaitan berdasarkan jadual di bawah ini untuk Melepassi Tahap Kompetensi pada Aras III. Tempoh pelaksanaan urusan ini adalah mulai pelaksanaan kaedah PPK, PKB atau PBL sehingga 31 Disember 2009 (tempoh peralihan).

**Jadual Kaedah Menduduki Semula PTK
bagi Tempoh Peralihan dan Selepasnya**

Kumpulan P&P TK3-TK6 Gred 44 hingga 54		
Komponen yang belum lulus	Kaedah Menduduki Semula	
Kaedah Kursus PTK	Tempoh Peralihan	Mulai 1 Januari 2010
Penilaian	Kertas Projek	Generik
Ujian	Kertas Penilaian	Fungsional
Kumpulan P&P TK1-TK2 Gred 41/42		
Kaedah Peperiksaan	Kaedah Menduduki Semula	
	Tempoh Peralihan	Mulai 1 Januari 2010
Umum	Kertas Tugas Generik	Generik
Khusus	Kertas Tugas Fungsional	Fungsional
Kumpulan Sokongan TK4 Gred 26 hingga 40		
Kaedah Kursus PTK	Kaedah Menduduki Semula	
	Tempoh Peralihan	Mulai 1 Januari 2010
Penilaian	Kertas Projek	Generik (Penilaian Dalam Kumpulan dan Penilaian Pemahaman)
Ujian	Kertas Penilaian	Fungsional (Penilaian Dalam Kumpulan dan Penilaian Pemahaman)

Kumpulan Sokongan TK1-TK3 Gred 17 ke atas		
Kaedah Peperiksaan	Kaedah Menduduki Semula	
	Tempoh Peralihan	Mulai 1 Januari 2010
Umum	Penilaian Pemahaman	Generik (Penilaian Dalam Kumpulan dan Penilaian Pemahaman)
Khusus	Penilaian Pemahaman	Fungsional (Penilaian Dalam Kumpulan dan Penilaian Pemahaman)
Kumpulan Sokongan TK1-TK4 Gred 1 hingga 16		
Penilaian	Kaedah Menduduki Semula	
	Tempoh Peralihan	Mulai 1 Januari 2010
Pengetahuan dan Nilai-Nilai Peribadi	Pengetahuan dan Nilai-Nilai Peribadi atau Generik	Generik
Kemahiran	Kemahiran atau Fungsional	Fungsional

STRUKTUR PENGURUSAN PENILAIAN TAHAP KECEKAPAN



**GARIS PANDUAN PEMBERIAN NILAI TARAF SEBAGAI
MENGANTI ATAU MELENGKAPI KOMPONEN
PENILAIAN TAHAP KECEKAPAN**

PENDAHULUAN

1. Garis panduan ini adalah bertujuan untuk menjelaskan kepada Lembaga Penilaian Kompetensi Kementerian/Negeri/Agensi mengenai pemberian nilai taraf ke atas kelulusan atau kelayakan yang dimiliki oleh pegawai bagi mengganti keseluruhan atau melengkapi sebahagian komponen Penilaian Tahap Kecekapan (PTK).

PROSES, KAEDAH DAN KRITERIA PEMBERIAN NILAI TARAF

2. Lembaga Penilaian Kompetensi semasa menimbangkan pemberian nilai taraf ke atas sesuatu kelulusan atau kelayakan hendaklah mengguna pakai proses, kaedah dan kriteria seperti berikut:

2.1 Mengkaji Kewajaran Pemberian Nilai Taraf

Urus setia PTK hendaklah mengkaji kewajaran sesuatu cadangan supaya kelulusan atau kelayakan diberi nilai taraf untuk mengganti atau melengkapi komponen PTK sebelum dibawa untuk pertimbangan Lembaga Penilaian Kompetensi.

2.2 Pelantikan Panel Penilai

(a) Jika didapati wajar, Pengerusi Lembaga Penilaian Kompetensi hendaklah melantik panel penilai yang terdiri daripada sekurang-kurangnya dua (2) orang yang berpengetahuan dalam bidang berkenaan bagi membuat penilaian ke atas kelulusan atau kelayakan berkenaan. Ahli-ahli Panel Penilaian atau Panel

Penilai (PTK Kumpulan Lantikan PMR/SRP dan ke bawah) yang sedia ada juga boleh dilantik jika keputusannya didapati sesuai.

- (b) Sekiranya kementerian/negeri/agensi telah mempunyai mekanisme atau jawatankuasa tertentu untuk menilai sesuatu kelulusan atau kelayakan bagi tujuan pemberian faedah atau imbuhan, ia boleh digunakan sebagai perakuan kepada Lembaga Penilaian Kompetensi. Kelulusan boleh diberikan oleh Lembaga Penilaian Kompetensi dengan syarat memenuhi kriteria pemberian nilai taraf yang ditetapkan dalam panduan ini.

2.3 **Menganalisis Standard Kelulusan atau Kelayakan**

Panel Penilai hendaklah menganalisis standard kelulusan atau kelayakan yang berkaitan berbanding standard yang ditetapkan dalam PTK mengikut kriteria berikut:

- (a) **Komponen Kompetensi**

Mengenal pasti komponen-komponen kompetensi yang boleh diberi nilai taraf yang sama dengan kelulusan atau kelayakan berkenaan, sama ada kompetensi generik atau kompetensi fungsional atau kedua-duanya.

- (b) **Sukatan Penilaian**

- i. Memastikan adanya sukatan penilaian PTK bagi perkhidmatan yang akan ditimbang untuk pemberian nilai taraf ke atas kelulusan atau kelayakan bagi menggantikan atau melengkapi komponen PTK berkenaan.
- ii. Mengkaji sama ada tempoh, struktur dan sukatan penilaian bagi kelulusan atau kelayakan yang dinilai setara dengan PTK.

(c) Elemen dan Kaedah Penilaian

- i. Memastikan adanya elemen penilaian terhadap pemegang kelulusan atau kelayakan yang dipertimbangkan bagi pemberian nilai taraf.
- ii. Mengkaji kaedah penilaian yang digunakan oleh badan persijilan/institusi pengajian/institusi latihan sama ada setara atau menyamai kaedah PTK.
- iii. Memastikan tahap lulus/gred kelulusan atau kelayakan yang dinilai di aras yang setara dengan tahap melepasi kompetensi PTK sahaja dipertimbangkan untuk diberikan pemberian nilai taraf.

(d) Kelulusan atau Kelayakan Yang Setara Dengan Tahap Kecekapan

Mengkaji dan memperakukan Tahap Kecekapan (TK) yang setara dengan kelulusan atau kelayakan yang dinilai.

(e) Kewibawaan Badan Persijilan/Institusi Pengajian/Institusi Latihan

Memastikan badan persijilan/institusi pengajian/institusi latihan yang mengeluarkan kelulusan atau kelayakan adalah berwibawa atau mempunyai pengiktirafan/kelulusan daripada pihak kerajaan.

2.4 Laporan dan Perakuan Panel Penilai

Panel Penilai hendaklah membuat laporan berserta perakuan kepada Lembaga Penilaian Kompetensi berkenaan.

2.5 **Keputusan Lembaga Penilaian Kompetensi Kementerian/Negeri/Agensi**

Lembaga Penilaian Kompetensi Kementerian/Negeri/Agensi hendaklah membuat keputusan ke atas laporan dan perakuan yang dikemukakan oleh Panel Penilai.

2.6 **Pengesahan Pemberian Nilai Taraf Oleh Lembaga Penilaian Kompetensi Perkhidmatan Awam**

Keputusan Lembaga Penilaian Kompetensi Kementerian/Negeri/Agensi hendaklah dikemukakan kepada Lembaga Penilaian Kompetensi Perkhidmatan Awam untuk pengesahan dan keputusan.

SAH LAKU PEMBERIAN NILAI TARAF

3. Kelulusan atau kelayakan yang digunakan untuk pemberian nilai taraf pada TK tertentu **tidak boleh** digunakan bagi pemberian nilai taraf di TK yang lain.

4. Sekiranya kelulusan atau kelayakan yang dinilai adalah lebih tinggi daripada TK semasa yang ditetapkan ke atas pegawai, nilai taraf hanya boleh diberikan ke atas komponen PTK apabila pegawai berada di TK lebih tinggi yang berkenaan.

PERANAN DAN TINDAKAN INSTITUSI LATIHAN

5. Institusi latihan boleh memainkan peranan yang berkesan bagi melicinkan pelaksanaan pemberian nilai taraf oleh Lembaga Penilaian Kompetensi berkenaan ke atas kursus-kursus yang dilaksanakan. Ini bertujuan untuk menggalakkan pegawai melibatkan diri dalam program pembelajaran secara berterusan.

6. Untuk mencapai hasrat di atas, institusi latihan dicadangkan supaya mengambil tindakan berikut:

- (a) mengadakan struktur dan sukatan penilaian berteraskan kepada sistem modul yang selaras dengan komponen kompetensi pegawai; dan
- (b) menerapkan elemen penilaian serta pemberian gred atau tahap lulus dalam kursus-kursus pembangunan (*developmental*) yang dijalankan supaya dapat disetarakan dengan PTK bagi melicinkan proses penilaian dan pemberian nilai taraf.

7. Carta aliran proses pemberian nilai taraf PTK oleh Lembaga Penilaian Kompetensi adalah seperti di **Rajah 1**.

RAJAH 1
CARTA ALIRAN PROSES PERAKUAN PEMBERIAN NILAI TARAF
PENILAIAN TAHAP KECEKAPAN

