

1.0 PENDAHULUAN

Dokumen ini merupakan garis panduan untuk rujukan kepada semua pihak yang terlibat dengan pengurusan dan pelaksanaan Penilaian Bersepadu Pegawai Perkhidmatan Pendidikan (PBPPP). Kandungan dokumen ini meliputi perkara berikut:

- a. Pengenalan PBPPP
- b. Struktur, peranan dan tanggungjawab Jawatankuasa PBPPP Organisasi (JK PBPPP)
- c. Syarat pelantikan dan tanggungjawab Pegawai Penilai (PP)
- d. Kriteria dan tanggungjawab Pegawai Yang Dinilai (PYD)
- e. Garis Panduan Instrumen dan Instrumen PBPPP
- f. Garis Panduan Penilaian Komponen Keberhasilan
- g. Contoh-contoh Penulisan Keberhasilan
- h. Akronim dan Glosari

2.0 PENGENALAN PBPPP

PBPPP adalah penilaian yang memberi fokus kepada penilaian dan pembangunan kompetensi, potensi dan keberhasilan berdasarkan gred dan jawatan serta mengambil kira kepelbagaiannya bidang tugas Pegawai Perkhidmatan Pendidikan (PPP).

Pembangunan instrumen PBPPP bermula selepas pemansuhan Penilaian Tahap Kompetensi (PTK) pada Oktober 2010. Selepas pemansuhan PTK, Bahagian Pembangunan dan Penilaian Kompetensi (BPPK) mula mengorak langkah dengan mengadakan Persidangan Penilaian Kompetensi BPPK dan JPN pada bulan Disember 2010, Persidangan Pegawai Kanan KPM pada bulan Januari 2011 dan Persidangan Anggota Kumpulan Pelaksana (AKP) pada bulan Februari 2011 untuk mendapat input dan idea bagi menghasilkan penilaian kompetensi yang boleh diterima oleh semua pihak. Pada tahun 2011, skim perkhidmatan Saran Baru Perkhidmatan Awam (SBPA) mula diperkenalkan dan BPPK menggunakan keputusan persidangan yang telah dianjurkan dalam membangunkan Instrumen Penilaian Kompetensi dan Potensi (PROSPEK).

Walau bagaimanapun, pada bulan Februari 2012, SBPA telah dibatalkan dan pelaksanaan PROSPEK ditangguhkan tetapi pembangunan penilaian ini tidak terhenti kerana pada April sehingga Mei 2012, Makmal Government Transformation Programme 2.0 (GTP 2.0) telah membangunkan Instrumen Bersepada (*Unified Instrument*) untuk guru berasaskan kerangka instrumen PROSPEK. Kajian terhadap instrumen tersebut telah dilaksanakan kepada semua guru di Negeri Sembilan.

Pada 15 Disember 2012, Mesyuarat Pelarasan New Teacher's Charter (NTC) bersama BPPK, Delivery Management Office (DMO) dan Bahagian Pendidikan Guru (BPG) telah bersetuju supaya BPPK membangunkan instrumen PBPPP. Pembangunan instrumen telah bermula pada tahun 2013 dan menetapkan format instrumen penilaian yang akan digunakan.

Pada peringkat awal, sebanyak 20 instrumen dibangunkan mengikut kumpulan bidang tugas. Walau bagaimanapun, pemetaan semula instrumen dilaksanakan dengan 5 kumpulan bidang tugas utama iaitu Kumpulan Pengajaran dan Pembelajaran (PdP), Pengajaran dan Pentadbiran bagi Pentadbir di Sekolah dan Institusi Pendidikan (PT(A)), Pengurusan dan Pentadbiran bagi PPP di PPD, JPN dan Bahagian-Bahagian di KPM (PT(B)), Fasilitator dan Jurulatih dengan menggunakan empat aras penilaian.

Bermula tahun 2020, perubahan aras penilaian dalam instrumen PBPPP dari empat aras kepada lima aras telah dibuat selaras dengan keputusan Mesyuarat Panel Pembangunan Sumber Manusia (PPSM) Induk Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) Bilangan 1 Tahun 2019.

PBPPP digubal berdasarkan kepada prinsip asas penilaian berikut:

- a. Penilaian yang adil dan telus berasaskan kepada prestasi/ hasil kerja/ output/ outcome/ impak yang bersesuaian serta perlakuan yang berkaitan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab.
- b. Menggalakkan persaingan positif dalam meningkatkan kualiti dan produktiviti ke arah pencapaian objektif organisasi.
- c. Berfokus kepada penilaian terhadap pegawai mengikut tanggungjawab dan bidang tugas.

2.1 Punca Kuasa Pelaksanaan

PBPPP telah diluluskan oleh Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA) dan arahan pelaksanaan peringkat KPM telah dikeluarkan pada 20 November 2015. Pelaksanaan PBPPP bagi kumpulan guru dan pemimpin sekolah bermula pada tahun 2015 dan pelaksanaan menyeluruh kepada semua Pegawai Perkhidmatan Pendidikan (PPP) bermula pada tahun 2016. Pelaksanaan PBPPP ini menggantikan semua penilaian prestasi termasuk fungsi Laporan Nilaian Prestasi Tahunan (LNPT) kepada semua PPP di KPM.

2.2 Matlamat PBPPP

Matlamat PBPPP adalah seperti berikut:

- a. Meningkatkan kecekapan dan komitmen bagi melahirkan PPP yang berprestasi tinggi.
- b. Penilaian menyeluruh yang menggabungjalinkan kompetensi dan potensi serta keberhasilan PPP.
- c. Mendokong aspirasi ke arah pendidikan yang berkualiti tinggi.

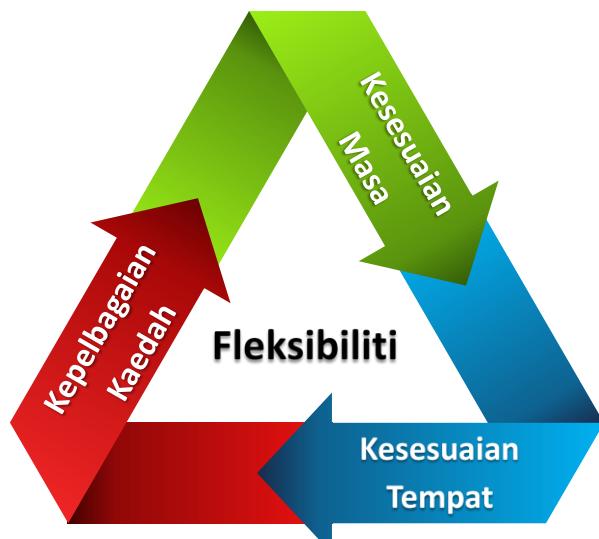
2.3 Objektif PBPPP

Objektif PBPPP adalah seperti berikut:

- a. Menilai kompetensi dan potensi PPP.
- b. Menilai keberhasilan yang merupakan hasil kerja PPP.
- c. Mengenal pasti kompetensi dan potensi PPP untuk membolehkan Program Pembangunan Profesional Berterusan (CPD) dilaksanakan.
- d. Mengenal pasti keperluan latihan untuk pembangunan laluan kerjaya PPP.

2.4 Konsep Penilaian

PBPPP merupakan suatu penilaian yang fleksibel kerana tidak terikat hanya pada satu kaedah, masa dan tempat penilaian. Penilaian boleh dilaksanakan oleh PP mengikut pelbagai kaedah yang sesuai, kesesuaian masa dan tempat berdasarkan tugas dan tempat bertugas (*Job-Based & Work Place*) PYD.



2.5 Komponen Instrumen

Instrumen PBPPP terdiri daripada tiga komponen iaitu Generik, Fungsional dan Keberhasilan.



Generik

Komponen Generik bertujuan untuk menilai profesionalisme dan penglibatan PPP. Semua warga PPP di KPM dinilai menggunakan komponen generik yang sama.

Fungsional

Komponen Fungsional bertujuan untuk menilai pengetahuan dan kemahiran PPP mengikut bidang tugas dan tempat bertugas yang dijalankan.

Terdapat lima kategori kumpulan dalam komponen fungsional berdasarkan bidang tugas iaitu PdP, PT (A), PT (B), Fasilitator dan Jurulatih.



Keberhasilan

Penilaian Komponen Keberhasilan merupakan penilaian hasil kerja utama outcome/output yang memberi impak kepada klien berdasarkan tugas dan tempat bertugas.

2.6 Konsep Instrumen

Komponen Generik dan Fungsional dalam instrumen PBPPP mempunyai struktur yang terdiri daripada Dimensi, Elemen dan Aspek.



KOD	DIMENSI, ELEMEN DAN ASPEK	DESKRIPSI
D3	KEMAHIRAN	
E1	NILAI PROFESIONAL	
A1.1	AMALAN PROFESIONAL	<p>Keupayaan pegawai untuk:</p> <ul style="list-style-type: none"> mengetahui, memahami, menghayati dan mempamerkan etika kerja penjawat awam mengetahui, memahami, menghayati dan mempamerkan patriotisme, <i>non-partisan</i>, <i>neutrality</i> dan mematuhi tata kelakuan sebagai penjawat awam mengetahui, memahami, menghayati dan mempamerkan etika kerja keguruan mengetahui, memahami, menghayati dan mempamerkan etika kaunseling- berdasarkan Akta 580 (GBKSM dan Kaunselor)

DIMENSI
 ELEMEN
 ASPEK

Penilaian dibuat mengikut aspek dalam instrumen dan prestasi pencapaian PYD diberikan mengikut aras penilaian sama ada Cemerlang, Baik, Sederhana, Memuaskan atau Lemah berdasarkan rubrik yang ditetapkan.

ARAS PENILAIAN				
CEMERLANG	BAIK	SEDERHANA	MEMUASKAN	LEMAH
5	4	3	2	1
Mengetahui, dan memahami etika kerja yang berkaitan serta mempamerkan tingkah laku beretika dengan konsisten.	Mengetahui dan memahami etika kerja yang berkaitan serta mempamerkan tingkah laku beretika.	Mengetahui dan memahami etika kerja yang berkaitan tetapi kurang mempamerkan tingkah laku beretika.	Kurang mengetahui dan kurang memahami etika kerja yang berkaitan serta kurang mempamerkan tingkah laku beretika.	Kurang mengetahui dan kurang memahami etika kerja yang berkaitan serta tidak mempamerkan tingkah laku beretika.
ARAS PENILAIAN		RUBRIK		

2.7 Aras Pencapaian

PPP akan dinilai berdasarkan Penilaian Kompetensi dan Potensi yang merangkumi Generik dan Fungsional serta Penilaian Keberhasilan.



Prestasi pencapaian PYD dalam PBPPP dibahagikan kepada empat kategori iaitu Cemerlang, Tinggi, Sederhana dan Rendah.



2.8 Sistem e-Prestasi

Sistem e-Prestasi dibangunkan bagi pelaksanaan PBPPP dan boleh dilayari melalui laman sesawang <https://eprestasi.moe.gov.my>.



Laman sesawang ini boleh dilayari oleh semua pihak untuk mendapatkan maklumat berkaitan PBPPP melalui Modul Manual Pengguna. Melalui modul tersebut, bahan yang berkaitan PBPPP boleh dimuat turun.

Laman sesawang ini hanya boleh diakses (log masuk) oleh JK PBPPP dan PP yang dilantik sahaja. Integriti pegawai yang layak untuk akses perlu dijaga supaya pihak yang berkenaan tidak menyalahgunakan sistem tersebut.

PP juga boleh menyemak status penilaian PYD di bawah seliaan mereka melalui aplikasi mudah alih bagi sistem e-Prestasi iaitu MyPBPPP.

2.9 Tempoh Penilaian

Fleksibiliti diberikan kepada organisasi untuk melaksanakan penilaian secara berterusan dalam tempoh satu tahun penilaian mengikut takwim yang dikeluarkan oleh KPM.

2.10 Fasa Penilaian

Sepanjang tempoh setahun pelaksanaan, terdapat tiga fasa penilaian iaitu prapenilaian, semasa penilaian dan pascapenilaian.

Prapenilaian

Perkara-perkara yang perlu dilaksanakan dalam fasa ini ialah:

- a. Ketua Jabatan (Pengerusi JK PBPPP) melantik ahli-ahli dalam JK PBPPP di organisasi dan mendapatkan pengesahan daripada agensi penyelia.
- b. JK PBPPP dan PP perlu merujuk takwim pelaksanaan PBPPP pada tahun semasa yang dikeluarkan oleh KPM dan agensi penyelia.
- c. Pengerusi perlu mengadakan Mesyuarat JK PBPPP.
- d. JK PBPPP memutuskan pelantikan PP peringkat organisasi dan mendapatkan pengesahan daripada agensi penyelia.
- e. JK PBPPP melaksanakan taklimat/ pemakluman pelaksanaan PBPPP di peringkat organisasi pada tahun semasa.
- f. JK PBPPP menyediakan perancangan pengurusan penilaian PBPPP peringkat organisasi.
- g. PP menyediakan perancangan pelaksanaan penilaian secara individu.

Semasa Penilaian

Perkara-perkara yang perlu dilaksanakan dalam fasa ini ialah:

- a. PP1 dan PP2 berbincang dengan PYD untuk menetapkan sasaran keberhasilan.
- b. PP1 dan PP2 membuat penilaian secara berterusan terhadap PYD.
- c. PP1 dan PP2 memasukkan skor melalui sistem e-Prestasi dua kali setahun.
- d. PP dan PP2 memaklumkan kepada PYD berkaitan pencapaian semasa dan memberikan bimbingan untuk meningkatkan pencapaian PYD dalam tugas yang dijalankan.
- e. PP1, PP2 dan PYD membuat semakan semula sasaran komponen keberhasilan selepas penilaian pertama (jika perlu).
- f. PP1 dan PP2 menyimpan dan menghantar skor PYD melalui sistem e-Prestasi.
- g. PP1 dan PP2 membuat salinan borang skor dan menyerahkan salinan kepada PYD bagi setiap penilaian.
- h. PP1 membuat salinan penilaian borang keberhasilan dan menyerahkan salinan kepada PYD bagi setiap penilaian.
- i. JK PBPPP perlu memantau pelaksanaan PBPPP di organisasi masing-masing bagi memastikan pelaksanaan mengikut takwim dan prosedur yang ditetapkan.

Pascapenilaian

Perkara-perkara yang perlu dilaksanakan dalam fasa ini ialah:

- a. JK PBPPP perlu bermesyuarat untuk membuat pelarasan sekiranya wujud perbezaan markah yang tidak tekal antara PP1 dan PP2.
- b. JK PBPPP perlu memastikan markah akhir PYD yang telah diselaraskan dihantar melalui sistem e-Prestasi.
- c. PYD boleh mendapatkan markah prestasi bagi tahun penilaian melalui Sistem HRMIS selepas dimuktamadkan oleh PPSM Induk KPM.