



KERAJAAN MALAYSIA

SURAT PEKELILING PERKHIDMATAN BILANGAN 13 TAHUN 2011

**PELAKSANAAN DASAR PEMISAH (EXIT POLICY)
DALAM PERKHIDMATAN AWAM**

TUJUAN

1. Surat Pekeliling Perkhidmatan ini bertujuan memaklumkan keputusan Kerajaan untuk memperkukuhkan pelaksanaan dasar pemisah (*exit policy*) dalam Perkhidmatan Awam selaras dengan pelaksanaan Saraan Baru Perkhidmatan Awam (SBPA).

LATAR BELAKANG

2. Mulai 1 Januari 2012, Kerajaan memperkenalkan Saraan Baru Perkhidmatan Awam (SBPA) bagi menggantikan Sistem Saraan Malaysia. SBPA membawa perubahan radikal melalui kaedah pengambilan dan pemilihan calon yang lebih ketat (*stringent*) bagi memperoleh dan mengekalkan bakat terbaik sejajar dengan usaha menyokong transformasi Perkhidmatan Awam ke arah yang lebih dinamik, responsif dan berorientasikan prestasi.

3. Sebagai pelengkap kepada kitaran pengurusan bakat dalam Perkhidmatan Awam dan bagi memastikan kecemerlangan penyampaian Perkhidmatan Awam, Kerajaan memperkukuhkan lagi dasar pemisah bagi membolehkan tindakan tegas diambil terhadap pegawai bermasalah dan berprestasi rendah di samping mempunyai tahap integriti yang boleh mencemarkan imej serta menjejaskan penyampaian Perkhidmatan Awam. Dasar pemisah ini juga menyediakan laluan keluar bagi pegawai berprestasi yang tiada peluang kemajuan kerjaya serta pegawai yang mempunyai masalah kesihatan yang menjejaskan keupayaannya untuk menjalankan tugas.

4. Pelaksanaan dasar pemisah ini akan mengekalkan pegawai yang komited dan berprestasi bagi membolehkan Perkhidmatan Awam meningkatkan lagi daya saingnya untuk mendepani cabaran persekitaran masa kini dan akan datang selaras dengan prinsip rakyat didahulukan dan pencapaian diutamakan.

5. Pelaksanaan dasar pemisah ini dilaksanakan melalui dua (2) kaedah iaitu penamatan demi kepentingan awam bagi pegawai yang bermasalah dan berprestasi rendah serta persaraan demi kepentingan perkhidmatan awam bagi pegawai yang berprestasi tetapi tiada peluang kemajuan kerjaya dan mengalami masalah kesihatan yang menjejaskan keupayaannya untuk menjalankan tugas.

PENAMATAN PERKHIDMATAN PEGAWAI BERMASALAH DAN BERPRESTASI RENDAH

6. Bagi memastikan penyampaian Perkhidmatan Awam tidak terjejas, Kerajaan akan mengambil tindakan untuk mengeluarkan pegawai bermasalah dan berprestasi rendah. Tindakan ini dilaksanakan melalui penamatan perkhidmatan di bawah peraturan 49, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 [P.U.(A) 395/1993] atau peraturan yang berkuat kuasa mengenai

penamatan demi kepentingan awam, tertakluk kepada fakta bagi setiap kes. Penamatan perkhidmatan pegawai dalam kategori ini adalah dibuat setelah Kerajaan mengambil kira prestasi, kelakuan, kebergunaan pegawai kepada perkhidmatan, kegagalan pegawai untuk memenuhi apa-apa syarat perkhidmatan dan segala hal keadaan lain yang ditentukan oleh Kerajaan. Dalam melaksanakan dasar ini, pertimbangan perlu dibuat, sama ada berdasarkan fakta kes, tindakan tatatertib lebih wajar diambil terhadap pegawai.

7. Penamatan pegawai dalam kategori ini boleh dibuat atas sebab berikut:
 - (a) pegawai yang berprestasi kurang 60 peratus berdasarkan Laporan Penilaian Prestasi Tahunan (LNPT) pada satu tahun sebelumnya dan masih berada pada tahap prestasi kurang 60 peratus selepas penilaian prestasi khas dibuat oleh suatu Panel Penilaian Prestasi Khas (PPPK);
 - (b) pegawai yang telah mencapai umur persaraan pilihan yang diperiksa dan diperakui oleh pegawai perubatan Kerajaan mengguna dan mengambil dadah selain daripada maksud perubatan atau menyalahguna atau menagih suatu dadah berbahaya;
 - (c) pegawai yang disabitkan oleh mahkamah kerana terlibat dengan salah laku jenayah yang menjejaskan imej Perkhidmatan Awam tetapi tidak diuruskan mengikut prosiding jenayah di bawah tindakan tatatertib, atas dasar Kerajaan ingin menghargai perkhidmatan dan sumbangan pegawai;
 - (d) pegawai yang diperakui oleh pegawai perubatan atau psikiatri Kerajaan mengalami masalah kesihatan mental seperti gangguan

mental (*mental disorder*), tingkah laku ganas (*violent*) atau menunjukkan emosi yang tidak dapat diramal atau berubah-ubah; atau

- (e) pegawai lain yang penamatan perkhidmatannya diputuskan oleh Kerajaan menggunakan peraturan ini.

Pelaksanaan

8. Penamatan perkhidmatan bagi pegawai di **perenggan 7** merupakan Penamatan Demi Kepentingan Awam (PDKA) yang dilaksanakan berasaskan P.U.(A) 395/1993 atau peraturan yang berkuat kuasa mengenai penamatan demi kepentingan awam dan pegawai dibersarakan di bawah peruntukan Akta Pencen 1980 [Akta 227]. Persaraan yang dimaksudkan ialah persaraan di bawah seksyen 10(5)(d) Akta 227 bagi pegawai bertaraf berpencen atau di bawah seksyen 6A(6) Akta 227 bagi pegawai yang memilih skim KWSP.

9. PDKA dibuat atas kehendak Kerajaan tanpa persetujuan pegawai dan pegawai boleh tidak diberikan apa-apa peluang untuk didengar. PDKA berkuat kuasa pada tarikh yang ditetapkan oleh Kerajaan dan tarikh itu adalah **muktamad**.

10. Prosedur penamatan perkhidmatan pegawai di bawah PDKA adalah seperti berikut:

- (a) Ketua Jabatan mengenal pasti pegawai yang diliputi dalam **perenggan 7** untuk dicadangkan PDKA dan memperakukannya dengan justifikasi lengkap sebab-sebab pegawai hendak ditamatkan perkhidmatan kepada Ketua Perkhidmatan untuk pertimbangan.

Bagi maksud PDKA di **perenggan 7(a)**, pelaksanaannya akan bermula pada tahun 2013 berdasarkan penilaian prestasi tahun 2012. Prosedur yang perlu dipatuhi adalah seperti berikut:

- (i) penilaian prestasi pegawai pada tahun sebelumnya dikemukakan untuk semakan Panel Pembangunan Sumber Manusia (PPSM);
- (ii) PPSM hendaklah menjalankan siasatan (termasuk boleh mendapatkan penjelasan daripada pegawai yang berkenaan dan melihat perkembangan atau *trend* pencapaian prestasi tiga (3) tahun sebelumnya) bagi memastikan penilaian prestasi tersebut melambangkan prestasi sebenar pegawai;
- (iii) sekiranya berdasarkan siasatan, PPSM berpandangan pegawai wajar diberi pemarkahan LNPT 60 peratus atau lebih, PPSM boleh mengubahsuai dan menyelaraskan pemarkahan LNPT pegawai;
- (iv) sebaliknya, sekiranya PPSM berpuas hati bahawa pemarkahan kurang 60 peratus yang diberikan melambangkan tahap pencapaian prestasi sebenar pegawai, PPSM akan mengarahkan satu penilaian khas dilaksanakan oleh PPPK bagi menilai tugas pegawai bagi tempoh enam (6) bulan. Tempoh penilaian khas itu boleh dilanjutkan sehingga 12 bulan, terhad dalam tahun semasa. Contoh tempoh pelaksanaan penilaian khas seperti di **Lampiran A**. Penilaian oleh PPPK perlu dibuat sebaik sahaja pegawai memenuhi tempoh penilaian prestasi khas tersebut;

- (v) PPPK hendaklah terdiri daripada dua (2) orang pegawai penyelia yang sesuai selain daripada pegawai penilai asal. Sekiranya tiada pegawai penyelia lain yang sesuai, PPSM hendaklah melantik pegawai lain untuk menjadi ahli PPPK;
 - (vi) PPPK hendaklah memaklumkan penilaian prestasi khas yang telah dibuat kepada PPSM. Sekiranya penilaian prestasi pegawai meningkat kepada 60 peratus dan ke atas, pegawai akan kekal dalam perkhidmatan. PPSM juga mengambil kira pemarkahan penilaian prestasi khas tersebut boleh mengubahsuai dan menyelaras pemarkahan pada tahun sebelumnya yang disediakan oleh pegawai penilai asal. Sekiranya pegawai dalam Kumpulan Pengurusan Tertinggi mencapai prestasi 75 peratus dan ke atas, dan pegawai Kumpulan Pengurusan dan Profesional serta Kumpulan Pelaksana mencapai prestasi 65 peratus dan ke atas, pegawai boleh dipertimbangkan pergerakan gaji tahunan bagi tahun tersebut; dan
 - (vii) pegawai yang prestasinya masih kekal kurang 60 peratus, PPSM hendaklah memaklumkan kepada Ketua Jabatan pegawai dan Ketua Jabatan boleh mengemukakan cadangan PDKA pegawai kepada Ketua Perkhidmatan untuk pertimbangan.
- (b) sekiranya dipersetujui oleh Ketua Perkhidmatan, Ketua Jabatan memperakukan PDKA menggunakan format di **Lampiran B** kepada Bahagian Perkhidmatan, Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA);

- (c) Bahagian Perkhidmatan, JPA meneliti perakuan dan justifikasi yang dikemukakan oleh Ketua Jabatan mengenai cadangan PDKA pegawai sebelum mengemukakannya kepada Panel Penilai Dasar Pemisah berikut:

Pengerusi : Timbalan Ketua Pengarah Perkhidmatan Awam (Pembangunan)

Ahli : Pengarah/ wakil Bahagian Perkhidmatan, JPA

: Pengarah/ wakil Bahagian Pasca Perkhidmatan, JPA

: Penasihat Undang-Undang, JPA

Pemerhati : Wakil CUEPACS

Urus Setia : Bahagian Perkhidmatan, JPA

- (d) sekiranya Panel Penilai Dasar Pemisah memutuskan PDKA terhadap pegawai wajar dilaksanakan, Bahagian Perkhidmatan, JPA mengemukakan cadangan PDKA kepada Jabatan Peguam Negara untuk semakan perundangan;

- (e) sekiranya cadangan PDKA adalah teratur, Jabatan Peguam Negara mengemukakan ulasan dan persetujuan kepada Bahagian Perkhidmatan, JPA. Bahagian Perkhidmatan, JPA seterusnya mengangkat perakuan PDKA dan persaraan (bagi pegawai yang diberi taraf berpencen) untuk pertimbangan Kerajaan;

- (f) sekiranya dipersetujui, Bahagian Perkhidmatan, JPA menyampaikan keputusan PDKA kepada Bahagian Pasca Perkhidmatan, JPA bagi urusan persaraan pegawai dan menyampaikan keputusan Kerajaan

tersebut kepada pegawai melalui Ketua Jabatan dan Ketua Perkhidmatan; dan

- (g) pegawai bersara pada tarikh kuat kuasa yang ditetapkan oleh Kerajaan.

Carta alir bagi proses PDKA adalah seperti di **Lampiran C**.

11. Bagi maksud penamatan perkhidmatan ini, Kerajaan boleh mempertimbangkan pemberian pencen dan ganjaran sekiranya difikirkan patut, yang amaunnya ditetapkan oleh Kerajaan bagi pegawai yang diberi taraf berpencen berdasarkan peruntukan undang-undang pencen yang berkuat kuasa. Walau bagaimanapun, pemberian pencen dan ganjaran tersebut adalah tidak lebih daripada amaun yang pegawai itu layak mendapat sekiranya pencen dan ganjaran dihitung berdasarkan tempoh perkhidmatannya yang boleh dimasukkan kira. Pemberian ini dibuat kerana pegawai dalam kategori yang sama, yang tertakluk kepada skim KWSP akan tetap menikmati caruman KWSP walaupun ditamatkan perkhidmatan di bawah PDKA.

12. Bagi memastikan dasar pemisah ini dilaksanakan dengan berkesan, Ketua Jabatan hendaklah memantau dan menilai prestasi pegawai secara objektif, tepat, telus dan adil berdasarkan panduan pelaksanaan yang ditetapkan.

13. Ketua Jabatan dan pegawai penilai juga hendaklah tegas dalam memberi penilaian sewajarnya kepada pegawai yang tidak komited, khususnya terhadap pegawai bermasalah dan berprestasi rendah supaya pemisahan perkhidmatan dapat dilaksanakan dengan adil dan telus tanpa wujudnya unsur-unsur penganiayaan terhadap pegawai.

PERSARAAN PEGAWAI BERPRESTASI TETAPI TIADA PELUANG KEMAJUAN KERJAYA

14. Surat Pekeliling Perkhidmatan ini juga menyediakan laluan keluar bagi pegawai berprestasi yang tiada peluang kemajuan kerjaya serta pegawai yang mengalami masalah kesihatan yang boleh menjejaskan keupayaannya untuk menjalankan tugas. Namun dengan pengalaman yang diperolehi dan prestasi baik yang telah ditunjukkan sepanjang berkhidmat dengan Perkhidmatan Awam, pegawai diyakini akan dapat memberi sumbangan yang lebih baik di luar Perkhidmatan Awam. Dalam konteks ini, berprestasi baik bermaksud pegawai memperoleh markah prestasi 75 peratus dan ke atas.

15. Pegawai dalam kategori ini bukan merupakan pegawai bermasalah sebaliknya telah menunjukkan prestasi baik sebelum ini. Persaraan pegawai dalam kategori ini boleh dibuat atas sebab berikut:

- (a) pegawai tidak lagi sesuai untuk terus berkhidmat dalam Perkhidmatan Awam berdasarkan sifat jawatan (pegawai tidak dapat memenuhi keperluan skop fungsi jawatan berdasarkan Petunjuk Prestasi Utama atau Sasaran Kerja Tahunan) dan/ atau kesesuaian penempatan tetapi bukanlah disebabkan oleh kelemahan pegawai;
- (b) pegawai mempunyai peluang kemajuan kerjaya yang terhad berdasarkan skim perkhidmatannya dan struktur organisasi walaupun menunjukkan prestasi yang baik berdasarkan pencapaian dalam penilaian prestasi;

- (c) pegawai tidak melepasi kaedah penilaian yang ditetapkan dalam skim perkhidmatan sehingga menjejaskan peluang kemajuan kerjayanya;
- (d) pegawai mengalami masalah kesihatan yang menjejaskan kemajuan kerjayanya berikutan kemerosotan keupayaannya untuk menjalankan skop fungsi jawatan yang disandang sama ada beliau diperakukan atau tidak diperakukan untuk dibersarakan atas sebab kesihatan; atau
- (e) pegawai lain yang penamatan perkhidmatannya boleh dilaksanakan menggunakan peraturan ini.

16. Pegawai dalam kategori ini yang akan dibersarakan perlu memenuhi syarat berikut:

- (a) disahkan dalam perkhidmatan. Pegawai yang tidak memilih Skim KWSP hendaklah telah diberi taraf berpencen;
- (b) bebas daripada ikatan kontrak untuk berkhidmat dengan Kerajaan atau menyelesaikan bon ganti rugi;
- (c) bebas tindakan tatatertib dan lulus tapisan keutuhan oleh Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia (SPRM); dan
- (d) diperakukan oleh Ketua Perkhidmatan.

Pelaksanaan

17. Persaraan pegawai dalam kategori ini merupakan Persaraan Demi Kepentingan Perkhidmatan Awam (PDKPA) di bawah seksyen 11(a)(ii), Akta 227 atau seksyen 6A(6), Akta 227 bagi pegawai yang memilih skim KWSP. PDKPA dibuat melalui **tawaran** oleh Ketua Perkhidmatan tertakluk kepada **persetujuan** bertulis pegawai. PDKPA berkuat kuasa pada tarikh yang ditetapkan oleh Kerajaan dan tarikh itu adalah **muktamad**.

18. Prosedur PDKPA adalah seperti berikut:

- (a) Ketua Jabatan mengenal pasti pegawai yang memenuhi kriteria dan syarat di **perenggan 15 dan 16** untuk PDKPA;
- (b) Ketua Jabatan mendapatkan persetujuan bertulis pegawai untuk PDKPA;
- (c) Ketua Jabatan memperakukan PDKPA kepada Ketua Perkhidmatan untuk persetujuan;
- (d) sekiranya dipersetujui, Ketua Perkhidmatan memperakukan cadangan PDKPA pegawai kepada Bahagian Pasca Perkhidmatan, JPA dengan mengemukakan dokumen berikut:
 - (i) perakuan Ketua Perkhidmatan seperti di **Lampiran D**;
 - (ii) surat persetujuan pegawai seperti di **Lampiran E**; dan
 - (iii) rekod perkhidmatan pegawai yang kemas kini.

- (e) Bahagian Pasca Perkhidmatan, JPA memperakukan cadangan PDKPA untuk pertimbangan Kerajaan;
- (f) sekiranya dipersetujui, Bahagian Pasca Perkhidmatan, JPA memaklumkan keputusan PDKPA kepada pegawai melalui Ketua Perkhidmatan dan disalinkan kepada Ketua Jabatan; dan
- (g) Bahagian Pasca Perkhidmatan, JPA menguruskan persaraan dan pemberian faedah persaraan pegawai.

19. Pegawai tidak layak dipertimbangkan PDKPA sekiranya didapati terlibat dengan unsur-unsur penyelewengan, penyalahgunaan kuasa, cuai, *fraud*, ketidakjujuran, tingkah laku keji, berprestasi rendah, salah laku atau jenayah yang diambil tindakan di bawah P.U.(A) 395/1993 atau undang-undang atau peraturan berkaitan yang berkuat kuasa.

20. Bagi maksud PDKPA ini, pegawai yang layak akan mendapat pencen dan ganjaran yang amaunnya ditetapkan seolah-olah pegawai telah berkhidmat sehingga mencapai umur persaraan paksa yang terpakai baginya mulai tarikh kuat kuasa persaraan yang ditetapkan oleh Kerajaan.

FAEDAH PERSARAAN

21. Pegawai bertaraf berpencen yang dibersarakan di bawah PDKA boleh dipertimbangkan faedah persaraan di bawah seksyen 13, Akta 227. Pegawai yang dibersarakan di bawah PDKPA pula layak diberi faedah persaraan di bawah seksyen 9, Akta 227 yang dibaca bersama seksyen 6(3), Akta 227. Faedah persaraan yang dimaksudkan adalah seperti di **Lampiran F**.

22. Pegawai di bawah skim KWSP yang dibersarakan layak menerima faedah mengikut undang-undang KWSP dan apa-apa faedah lain yang ditentukan oleh Kerajaan seperti caruman serta faedah atas caruman pekerja dan majikan, pemberian wang tunai gantian cuti rehat (sekiranya ada) dan kemudahan perubatan.

Pelantikan Semula

23. Pegawai yang dibersarakan di bawah PDKA **tidak boleh** dilantik semula dalam Perkhidmatan Awam Persekutuan, Perkhidmatan Awam Negeri, Pihak Berkuasa Berkanun atau Pihak Berkuasa Tempatan **kecuali** dengan kebenaran khas Pihak Berkuasa Melantik **atas kepentingan perkhidmatan**.

24. Sekiranya pesara yang dibayar pencen **dilantik semula secara tetap**, adalah menjadi tanggungjawab Ketua Jabatan dan pesara untuk memaklumkan pelantikannya itu kepada Bahagian Pasca Perkhidmatan, JPA bagi maksud urusan penggantungan pencen di bawah seksyen 23, Akta 227 atau seksyen 26, Akta Pencen Pihak-Pihak Berkuasa Berkanun dan Tempatan 1980 [Akta 239].

25. Bagi maksud perenggan 24, apabila pegawai bersara daripada pelantikan semula itu kelak, faedah persaraan di bawah undang-undang pencen berkenaan boleh dihitungkan dengan dimasukkan kira perkhidmatan sebelum persaraan demi kepentingan awam atau persaraan demi kepentingan perkhidmatan awamnya. Sekiranya tidak dimasukkan kira kelak, pencen bagi persaraan demi kepentingan awam atau persaraan demi kepentingan perkhidmatan awamnya akan dipulihkan pembayarannya (daripada penggantungan) ketika berhenti daripada pelantikan awamnya.

PENGECUALIAN

26. Sebarang pengecualian daripada mana-mana peruntukan Surat Pekeliling Perkhidmatan ini hendaklah mendapatkan pertimbangan dan kelulusan daripada Ketua Pengarah Perkhidmatan Awam.

TARIKH KUAT KUASA

27. Surat Pekeliling Perkhidmatan ini adalah berkuat kuasa mulai **1 Januari 2012**.

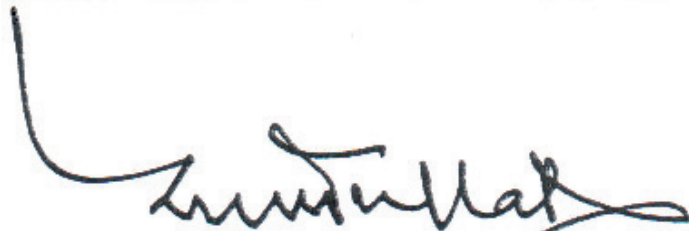
PEMAKAIAN

28. Tertakluk kepada penerimaannya oleh Pihak Berkuasa masing-masing, peruntukan Surat Pekeliling Perkhidmatan ini dipanjangkan kepada semua Perkhidmatan Awam Negeri, Pihak Berkuasa Berkanun (Persekutuan dan Negeri) dan Pihak Berkuasa Tempatan, dengan disesuaikan rujukan undang-undang kepada Akta 227 atau Akta 239, mengikut mana yang berkenaan.

PENGGANTIAN

29. Surat Pekeliling Perkhidmatan ini menggantikan Surat Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 11 Tahun 2011.

“BERKHIDMAT UNTUK NEGARA”



(TAN SRI ABU BAKAR BIN HAJI ABDULLAH)
Ketua Pengarah Perkhidmatan Awam
Malaysia

JABATAN PERKHIDMATAN AWAM
MALAYSIA
PUTRAJAYA

30 Disember 2011

Semua Ketua Setiausaha Kementerian

Semua Ketua Jabatan Persekutuan

Semua YB Setiausaha Kerajaan Negeri

Semua Ketua Pihak Berkuasa Berkanun

Semua Ketua Pihak Berkuasa Tempatan

**CONTOH TEMPOH PELAKSANAAN PENILAIAN PRESTASI KHAS
(Selama 6 bulan dan boleh dilanjutkan sehingga 12 bulan, terhad dalam tahun semasa)**

PPSM Bersidang	Tempoh Penilaian Prestasi Khas (tertakluk kepada ketetapan PPSM)	Penilaian Oleh PPPK
Januari	<p>PPPK menilai dalam tempoh enam bulan dan tempoh penilaian khas itu boleh dilanjutkan terhad dalam tahun semasa</p> <p><u>Contoh:</u> Penilaian bermula pada bulan Februari hingga Julai dan boleh dilanjutkan sehingga Disember (sehingga 11 bulan)</p>	<p>Penilaian dibuat sebaik sahaja tempoh penilaian khas dipenuhi mengikut tempoh penilaian asal atau yang dilanjutkan</p>
Februari	<p>PPPK menilai dalam tempoh enam bulan dan tempoh penilaian khas itu boleh dilanjutkan terhad dalam tahun semasa</p> <p><u>Contoh:</u> Penilaian bermula pada bulan Mac hingga Ogos dan boleh dilanjutkan sehingga Disember (sehingga 10 bulan)</p>	
Mac	<p>PPPK menilai dalam tempoh enam bulan dan tempoh penilaian khas itu boleh dilanjutkan terhad dalam tahun semasa</p> <p><u>Contoh:</u> Penilaian bermula pada bulan April hingga September dan boleh dilanjutkan sehingga bulan Disember (sehingga 9 bulan)</p>	

**PERAKUAN KETUA JABATAN
PENAMATAN DEMI KEPENTINGAN AWAM**

.....
.....
.....

(Bahagian Perkhidmatan, JPA)

Tuan,

PENAMATAN DEMI KEPENTINGAN AWAM

Dengan hormatnya saya merujuk kepada Surat Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 13 Tahun 2011 mengenai perkara di atas.

2. Dimaklumkan bahawa Kementerian/Jabatan/Agensi ini telah mengenal pasti(nama pegawai).....yang kini bertugas di.....(nama unit/seksyen/ bahagian/ Jabatan dan Kementerian).....untuk dipertimbangkan Penamatan Demi Kepentingan Awam (PDKA) atas sebab berikut:

.....
.....
.....

3. Bersama-sama ini dikemukakan maklumat peribadi, ringkasan dan rekod perkhidmatan, pencapaian penilaian prestasi (sekiranya berkenaan), justifikasi lengkap sebab-sebab penamatan pegawai dan ulasan Ketua Perkhidmatan untuk pertimbangan pihak tuan selanjutnya.

Sekian, terima kasih.

“BERKHIDMAT UNTUK NEGARA”

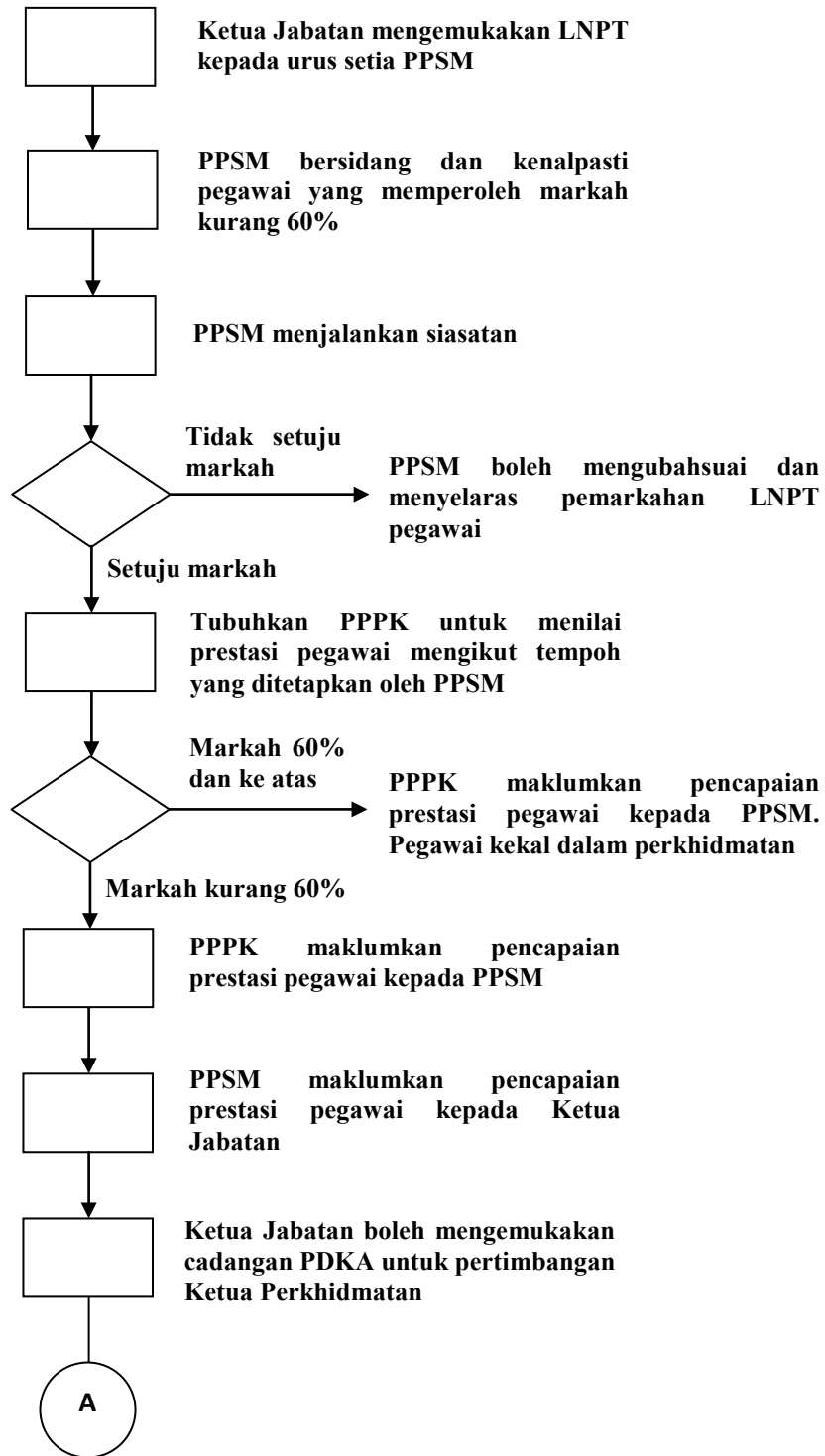
Saya yang menurut perintah,

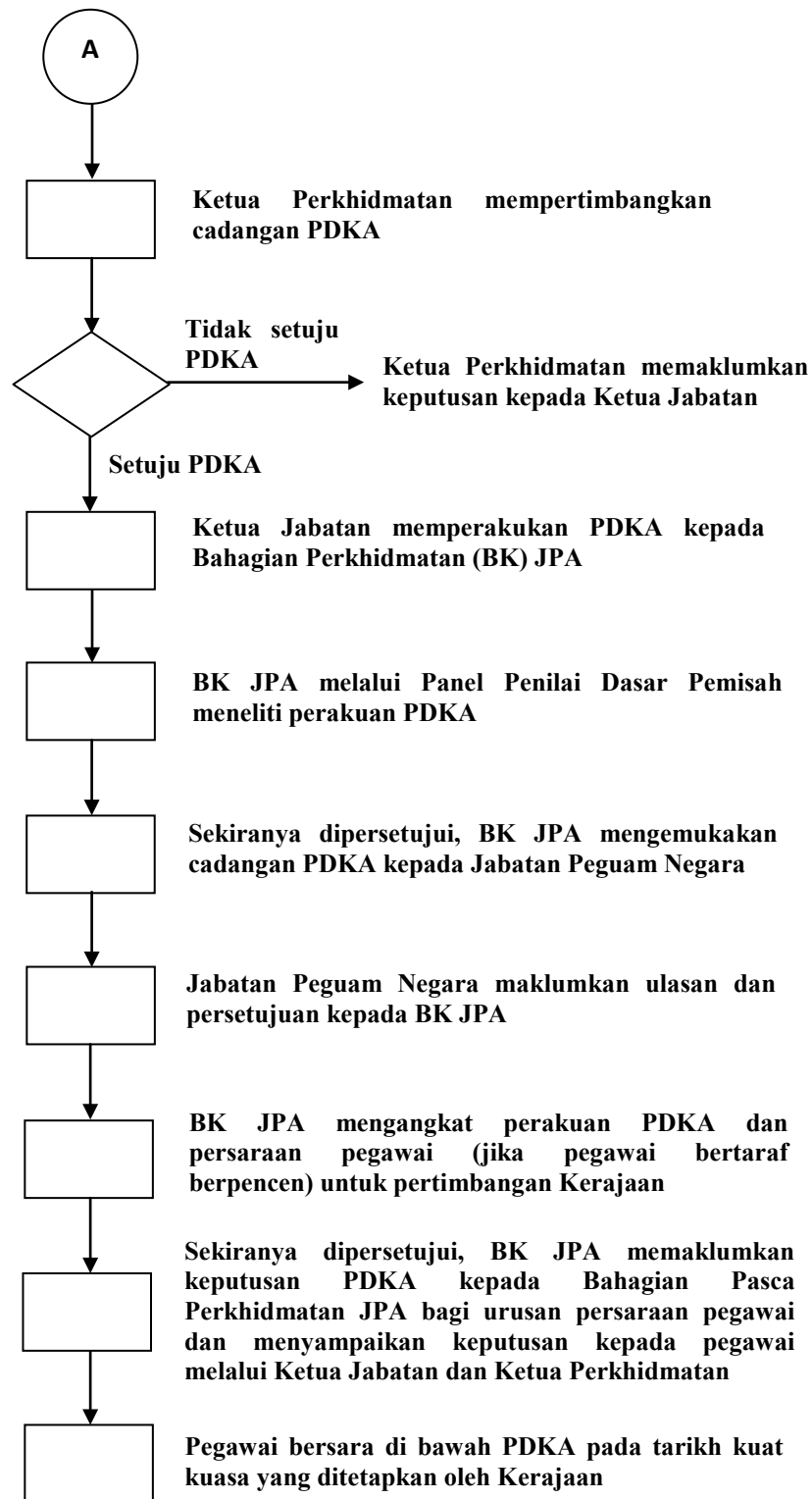
.....
(Tandatangan)

Nama Ketua
Jabatan :

Tarikh :

CARTA ALIR PROSES PENAMATAN DEMI KEPENTINGAN AWAM





PERAKUAN KETUA PERKHIDMATAN

PERSARAAN DEMI KEPENTINGAN PERKHIDMATAN AWAM

.....
.....
.....

(Bahagian Pasca Perkhidmatan, JPA)

Tuan,

PERSARAAN DEMI KEPENTINGAN PERKHIDMATAN AWAM

Dengan hormatnya saya merujuk kepada Surat Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 13 Tahun 2011 mengenai perkara di atas.

2. Dimaklumkan bahawa Kementerian/Jabatan/Agensi ini telah mengenal pasti(nama pegawai)..... yang kini bertugas di.....(nama unit/seksyen/ bahagian/ Jabatan dan Kementerian).....untuk dipertimbangkan Persaraan Demi Kepentingan Perkhidmatan Awam (PDKPA) atas sebab berikut*:

- (i) atas sifat jawatan atau penempatan, pegawai tidak lagi sesuai untuk terus berkhidmat dalam Perkhidmatan Awam.
- (ii) atas sebab skim perkhidmatan dan struktur organisasi, pegawai mempunyai peluang kemajuan kerjaya yang terhad walaupun menunjukkan prestasi yang baik berdasarkan LNPT.
- (iii) pegawai yang tidak melepasi kaedah penilaian yang ditetapkan oleh skim perkhidmatan.
- (iv) mengalami masalah kesihatan yang menjejaskan keupayaan pegawai menjalankan skop fungsi tugas jawatan yang disandang.
- (v) penamatan perkhidmatan atas sebab lain seperti berikut:
.....
.....
.....

3. Butir peribadi dan maklumat perkhidmatan pegawai adalah seperti berikut:

A. BUTIR PERIBADI

(i) Nama Pegawai :

(ii) No. K/P :

(iii) Tempat Bertugas :

B. RINGKASAN PERKHIDMATAN

(i) Skim
Perkhidmatan dan :
Gred Jawatan

(ii) Tarikh Pelantikan :

(iii) Tarikh
Pengesahan :
Dalam
Perkhidmatan

C. LAPORAN PENILAIAN PRESTASI TAHUNAN (3 tahun berturut-turut)	
TAHUN	MARKAH

D. TAPISAN KEUTUHAN SPRM

Lulus

Gagal

4. Cadangan ini telah pun dimaklumkan kepada pegawai dan beliau telah menyatakan persetujuannya seperti dalam surat persetujuan yang dilampirkan. Persetujuan pegawai adalah dibuat secara sukarela tanpa sebarang paksaan oleh Jabatan. Bersama-sama ini dikemukakan dokumen berkaitan untuk tindakan pihak tuan selanjutnya.

5. Sehubungan itu, adalah dipohon kerjasama pihak tuan untuk menimbangakan cadangan persaraan pegawai tersebut.

Sekian, terima kasih.

“BERKHIDMAT UNTUK NEGARA”

Saya yang menurut perintah,

.....
(Tandatangan)

Nama Ketua :
Perkhidmatan

Tarikh :

*sila tandakan ✓ yang mana berkaitan

*sila potong yang tidak berkenaan

SURAT PERSETUJUAN PEGAWAI

PERSARAAN DEMI KEPENTINGAN PERKHIDMATAN AWAM

(Nama Pegawai dan Alamat Jabatan)

.....
.....

Kepada:

(Gelaran Ketua Jabatan dan Alamat Jabatan)

.....
.....

Tuan,

PERSARAAN DEMI KEPENTINGAN PERKHIDMATAN AWAM

Saya dengan hormatnya merujuk surat tuan bil.bertarikh.....mengenai perkara di atas.

2. Dimaklumkan bahawa saya.....(nama pegawai)....., No.Kad Pengenalan:yang bertugas di(nama unit/seksyen/ bahagian/ Jabatan dan Kementerian)..... setelah menimbang tawaran Persaraan Demi Kepentingan Perkhidmatan Awam oleh tuan, dengan ini:

(i) * **bersetuju**

atau

(ii) * **tidak bersetuju**

untuk dibersarakan demi kepentingan perkhidmatan awam di bawah Akta Pencen 1980.

3. Saya mengaku bahawa persetujuan yang saya berikan ini adalah dibuat dengan kerelaan saya tanpa ada sebarang pujukan atau paksaan dari pihak Jabatan. Saya juga memahami implikasi persetujuan saya ini bahawa saya akan dibersarakan demi kepentingan perkhidmatan awam dan dengan persaraan itu

kelak saya akan menerima apa-apa faedah persaraan mengikut skim pencen/
skim Kumpulan Wang Simpanan Pekerja** yang layak ke atas saya.

Sekian, terima kasih.

.....
(Tandatangan)

Nama Pegawai :

Tarikh :

*sila tandakan ✓ yang mana berkaitan

**sila potong yang tidak berkenaan

Lampiran F

**FAEDAH PERSARAAN BERKAITAN PERSARAAN ATAS ALASAN
BAHAWA PEKERJAAN PEGAWAI ITU TELAH DITAMATKAN DEMI
KEPENTINGAN AWAM (PDKA) DAN PERSARAAN DEMI
KEPENTINGAN PERKHIDMATAN AWAM (PDKPA)**

BIL	FAEDAH PERSARAAN	PDKA	PDKPA
1.	Pencen (bulanan)	<p><u>*TIDAK MELEBIHI</u></p> <p>1/600 x bulan perkhidmatan yang boleh dimasukkan kira x gaji yang akhir diterima</p> <p>[tertakluk kepada maksimum sebanyak 3/5 daripada gaji yang akhir diterima (bagi tempoh perkhidmatan yang dimasukkan kira 360 bulan atau lebih)].</p> <p>[seksyen 13, Akta 227 dan peraturan 4, Peraturan-Peraturan Pencen 1980]</p>	<p>1/600 x bulan perkhidmatan yang boleh dimasukkan kira** x gaji yang akhir diterima</p> <p>[tertakluk kepada maksimum sebanyak 3/5 daripada gaji yang akhir diterima (bagi tempoh perkhidmatan yang dimasukkan kira 360 bulan atau lebih)].</p> <p>[seksyen 6(3), Akta 227 dan peraturan 4, Peraturan-Peraturan Pencen 1980]</p>
2.	Ganjaran (sekali)	<p><u>*TIDAK MELEBIHI</u></p> <p>7.5% x jumlah genapnya bulan perkhidmatan yang boleh dimasukkan kira x gaji yang akhir diterima</p> <p>[seksyen 13, Akta 227 dan peraturan 4, Peraturan-Peraturan Pencen 1980]</p>	<p>7.5% x jumlah genapnya bulan perkhidmatan yang boleh dimasukkan kira** x gaji yang akhir diterima</p> <p>[seksyen 6(3), Akta 227 dan peraturan 4, Peraturan-Peraturan Pencen 1980]</p>

BIL	FAEDAH PERSARAAN	PDKA	PKPA
3.	Pemberian Wang Tunai Gantian Cuti Rehat (sekaligus)	<p>1/30 x jumlah hari cuti rehat yang dikumpulkan x emolumen (gaji akhir yang diterima + elaun tetap)</p> <p>[Peraturan 21, Peraturan-Peraturan Pencen 1980 dan pekeling perkhidmatan yang berkenaan]</p>	<p>1/30 x jumlah hari cuti rehat yang dikumpulkan x emolumen (gaji akhir yang diterima + elaun tetap)</p> <p>[Peraturan 21, Peraturan-Peraturan Pencen 1980 dan pekeling perkhidmatan yang berkenaan]</p>
4.	Kemudahan Rawatan dan Perubatan	Tertakluk kepada Perintah Am Bab F dan pekeling perkhidmatan yang berkenaan.	Tertakluk kepada Perintah Am Bab F dan pekeling perkhidmatan yang berkenaan.
<p>Nota:</p> <p>*TIDAK MELEBIHI</p> <p>Boleh dipertimbangkan pemberian pencen dan ganjaran tetapi amaunnya tidak lebih daripada amaun yang pegawai itu layak mendapat sekiranya pencen dan ganjaran dihitung berdasarkan lama yang sebenar perkhidmatannya yang boleh dimasukkan kira.</p>			
<p>** : Tempoh yang boleh dimasukkan kira ialah tempoh (bulan) perkhidmatan seolah-olah pegawai telah berkhidmat sehingga mencapai umur persaraan paksa yang terpakai baginya.</p>			