

## **TEMPOH PEMERHATIAN DASAR PEMISAH**

### **LATAR BELAKANG**

Selaras dengan strategi yang digariskan dalam Rancangan Malaysia Kesebelas (RMK-11) 2016-2020, tumpuan Kerajaan adalah berpaksikan rakyat serta menumpukan kepada peningkatan produktiviti dan kecekapan perkhidmatan awam. Dengan bermatlamat untuk menjadikan sektor awam berprestasi tinggi dan dinamik yang akan menyokong agenda nasional, Dasar Pemisah dilaksanakan bagi mengurus pegawai berprestasi rendah dan memberikan tempoh setahun kepada pegawai tersebut untuk berprestasi semula.

Lanjutan itu juga, selaras dengan pelaksanaan Dasar Pemisah (Exit Policy) melalui Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 7 Tahun 2015: Pelaksanaan Dasar Pemisah (Exit Policy) Bagi Pegawai Yang Berprestasi Rendah Dalam Perkhidmatan Awam, Bahagian Pengurusan Psikologi telah menyediakan satu garis panduan khusus bagi menguruskan tempoh pemerhatian terhadap pegawai yang dikenalpasti berprestasi rendah dan diperaku menjalani tempoh pemerhatian dalam pelaksanaan Dasar Pemisah. Garis panduan tersebut diwujudkan bertujuan membolehkan Pengurus Sumber Manusia dan Pegawai Psikologi melaksanakan tempoh pemerhatian secara sistematik dan efektif.

Pelaksanaan dasar ini bukan langkah hukuman sebaliknya menyediakan platform dan memberi peluang terbaik dalam membantu pegawai-pegawai tersebut berfungsi secara optima dan berprestasi tinggi. Ini kerana pekerja hari ini terdedah dengan stres, kurang motivasi, sikap dan pemikiran negatif, emosi yang tidak stabil dalam kerjaya menyebabkan organisasi kurang produktif yang sudah tentunya ia berkait rapat dengan prestasi kerja pegawai.

## **TEMPOH PEMERHATIAN**

Pelaksanaan tempoh pemerhatian mengambil masa selama satu (1) tahun dari tarikh surat arahan menjalani tempoh pemerhatian dikeluarkan. Ia dilaksanakan secara sistematik dan komprehensif bermula dengan peringkat saringan, intervensi, pemantauan dan penilaian seperti berikut:-

### **(a) Proses Saringan**

Proses ini bertujuan melakukan pemerhatian dan penilaian psikologi ke atas pegawai bagi menentukan bentuk intervensi yang akan dijalankan bersesuaian dengan isu pegawai.

### **(b) Intervensi**

Setelah menjalani fasa saringan, pegawai berprestasi rendah perlu menjalani intervensi yang akan dikendalikan oleh Pegawai Psikologi dalam tempoh masa yang ditetapkan. Tempoh pemerhatian Dasar Pemisah telah menetapkan 5 jenis intervensi yang disediakan kepada pegawai iaitu:

- i. Intervensi Kesihatan merangkumi kesihatan fizikal dan mental;
- ii. Intervensi Kewangan bagi pegawai yang mengalami masalah kewangan;
- iii. Intervensi Kaunseling bagi pegawai yang mempunyai masalah sikap ;
- iv. Intervensi pembangunan bagi pegawai yang mempunyai masalah kompetensi ;

Bagi pegawai yang telah menjalani salah satu daripada intervensi tetapi tidak menunjukkan sebarang perubahan maka Intervensi PSYNNNOVA (*Psychological Innovation: Intergrated Behavior Modification Technique*) dijalankan ke atas pegawai tersebut. (Modul ini dibangunkan oleh Bahagian Pengurusan Psikologi dengan kesahan yang tinggi).

### **(c) Pemantauan**

Pegawai yang telah menjalani intervensi dipantau perkembangan/kemajuan mereka oleh Pegawai Psikologi, AKRAB Care dan Pegawai Penilai Prestasi

Khas (PPPK) bagi tempoh enam (6) bulan. Elemen pemantauan PPPK merangkumi aspek penghasilan kerja, pengetahuan dan kemahiran, kualiti peribadi dan kegiatan serta sumbangan pegawai. Sementara AKRAB Care berperanan mengukuhkan perubahan positif pegawai merangkumi aspek pemikiran, emosi dan tingkah laku.

**(d) Penilaian**

Setelah selesai fasa pemantauan, Pegawai Penilai Prestasi Khas (PPPK), Pegawai Psikologi dan AKRAB Care perlu membuat penilaian proses pemerhatian terhadap perubahan pemikiran, emosi dan tingkah laku pegawai serta peningkatan prestasi kerja pegawai. Proses pemerhatian dan penilaian akan dilakukan dengan menggunakan Buku Log Pemantauan Program Intervensi dan Laporan Nilai Prestasi Khas (LNPK).

**PENUTUP**

Perlaksanaan tempoh pemerhatian bagi pegawai berprestasi rendah akan terus dilaksanakan bagi memastikan pegawai awam kekal berprestasi tinggi dalam organisasi. Justeru, Jabatan Perkhidmatan Awam sentiasa komited untuk menambak prosedur dan instrumen tempoh pemerhatian berdasarkan maklum balas yang diterima dari Kementerian Sesi konsultasi dan *coaching* serta bimbingan kaedah pelaksanaan akan terus diberikan kepada Pengurus Sumber Manusia agar keseluruhan agensi awam di Malaysia mendapat pendedahan dan kefahaman secukupnya dalam melaksanakan tempoh pemerhatian Dasar Pemisah secara berkesan.