



**GARIS PANDUAN
PENILAIAN PRESTASI TAHUNAN STAF
AKADEMIK
(ePPTA)
UNIVERSITI TEKNIKAL MALAYSIA MELAKA**

**PEJABAT PENDAFTAR
UNIVERSITI TEKNIKAL MALAYSIA MELAKA**

Cetakan Pertama 2019

Universiti Teknikal Malaysia Melaka

Hak cipta terpelihara. Tiada bahagian daripada terbitan ini boleh diterbitkan semula, disimpan untuk pengeluaran atau ditukarkan dalam sebarang bentuk menggunakan sebarang alat sama ada dengan cara elektronik, gambar serta rakaman dan sebagainya tanpa kebenaran bertulis daripada pihak Penerbit Universiti, Universiti Teknikal Malaysia Melaka.

Disediakan oleh:

Bahagian Sumber Manusia

Pejabat Pendaftar

Universiti Teknikal Malaysia Melaka (Universiti)

Hang Tuah Jaya

76100 Durian Tunggal

Melaka, Malaysia

Tel: 06- 270 1953 Faks: 06-270 1034

Diterbitkan oleh:

Penerbit Universiti,

Aras Bawah, Laman Hikmah,

Universiti Teknikal Malaysia Melaka.

Hang Tuah Jaya, Durian Tunggal, 76100 Melaka, Malaysia.

Tel:06-270 1241

KANDUNGAN

Senarai Jadual

Senarai Lampiran

Tafsiran dan Interpretasi

BAB 1

Pengenalan

- 1.1 Penilaian Prestasi Tahunan Staf Akademik
- 1.2 Punca Kuasa
- 1.3 Asas Pendekatan dan Justifikasi Pelaksanaan Penilaian Prestasi Tahunan Staf Akademik

BAB 2

Kaedah Penilaian Prestasi Tahunan Staf Akademik

- 2.1 Pengenalan
- 2.2 Penilaian Prestasi Tahunan Staf Akademik berdasarkan Laluan Kerjaya Akademik Pelbagai
- 2.3 Komponen Penilaian Penilaian Prestasi Tahunan Staf Akademik
- 2.4 Wajaran dan Markah Maksima Komponen Penilaian
- 2.5 Pengiraan Markah Penilaian Prestasi Tahunan Staf Akademik
 - 2.5.1 Pengiraan Markah Penilaian Prestasi Tahunan Staf Akademik Dikira
 - 2.5.2 Pengiraan Markah Penilaian Prestasi Tahunan Staf Akademik Limpahan
 - 2.5.3 Pengiraan Markah Ganjaran
- 2.6 Item Beban Nosional

BAB 3

Pelaksanaan Penilaian Penilaian Prestasi Tahunan Staf Akademik

- 3.1 Pengenalan
- 3.2 Peranan dan Tanggungjawab Pegawai Yang Dinilai
- 3.3 Penentuan Pegawai Penilai Pertama dan Pegawai Penilai Kedua
- 3.4 Peranan dan Tanggungjawab Pegawai Penilai Pertama dan Pegawai Penilai Kedua
- 3.5 Tempoh Pengesahan dan Penilaian Prestasi Tahunan Staf Akademik
- 3.6 Tanggungjawab Pegawai Terlibat

BAB 4

Sistem Penilaian Penilaian Prestasi Tahunan Staf Akademik

- 4.1 Data dan Senibina Sistem Penilaian Prestasi Tahunan Staf Akademik
- 4.2 Manual Pengguna Sistem Penilaian Prestasi Tahunan Staf Akademik

SENARAI JADUAL

1. Jadual 1 : Wajaran komponen penilaian ePPTA (bagi laluan Pendidik)
2. Jadual 2 : Wajaran dan markah maksima komponen bagi staf akademik DS45 (Tanpa Laluan Kerjaya Khusus)
3. Jadual 2a : Wajaran dan markah maksima komponen bagi laluan Pendidik
4. Jadual 2b : Wajaran dan markah maksima komponen bagi laluan Penyelidik
5. Jadual 2c : Wajaran dan markah maksima komponen bagi laluan Pengamal
6. Jadual 2d : Wajaran dan markah maksima komponen bagi laluan Pemimpin
7. Jadual 3 : Wajaran tambahan maksima bagi markah limpahan komponen mengikut laluan kerjaya

SENARAI LAMPIRAN

1. Lampiran 1 : Lima (5) item mengikut komponen penilaian bagi Pengajaran dan Pembelajaran, Penyelidikan dan Inovasi, Pengamalan dan Profesional, Kepimpinan Institusi dan Kualiti Diri dan Pembangunan Insaniah beserta markah dan glosari bagi setiap item.
2. Lampiran 2 : Penetapan Beban Nosional UTeM
3. Lampiran 3 : Penentuan bagi lantikan pegawai penilai untuk staf akademik Universiti
4. Lampiran 4 : Modul Pengumpulan Data

TAFSIRAN DAN INTERPRETASI

Tafsiran

Dalam Garis Panduan ini, melainkan jika konteksnya menghendaki makna yang lain:

“ePPTA” ertinya Penilaian Prestasi Tahunan Staf Akademik Secara Elektronik iaitu satu pendekatan baharu bagi menilai pencapaian prestasi tahunan staf akademik berdasarkan laluan kerjaya pelbagai seperti berikut:-

Komponen 1 : Komponen penilaian bagi item Pengajaran dan Pembelajaran.

Komponen 2 : Komponen penilaian bagi item Penyelidikan dan Inovasi.

Komponen 3 : Komponen penilaian bagi item Pengamalan dan Profesional.

Komponen 4 : Komponen penilaian bagi item Kepimpinan Institusi.

Komponen 5 : Komponen penilaian bagi item Kualiti Diri dan Pembangunan Insaniah.

“LKAP” ertinya Laluan Kerjaya Akademik Pelbagai iaitu satu konsep laluan kerjaya untuk staf akademik universiti awam, yang diketengahkan oleh Kementerian Pendidikan Malaysia (Jabatan Pengajian Tinggi) melalui Buku Jingga. Laluan kerjaya ini umumnya terdiri dari empat (4) kategori laluan kerjaya yang dikenali sebagai Pendidik, Penyelidik, Pengamal dan Pemimpin;

“LPPT” ertinya Laporan Penilaian Prestasi Tahunan iaitu kaedah penilaian prestasi tahunan staf akademik yang telah diguna pakai sebelum ini dan diganti dengan ePPTA;

“Pegawai Penilai Ketua Pusat Tanggungjawab” ertinya Dekan atau Ketua Pusat Tanggungjawab yang sepenuhnya berkuasa untuk memberi Markah Ganjaran (jika perlu) kepada PYD;

“PBPI” ertinya Pusat Bahasa dan Pembangunan Insan;

“PPK” ertinya Pegawai Penilai Kedua iaitu pegawai atasan yang terdekat kepada PPP dan mempunyai hubungan kerja dengan PYD bagi menilai prestasi tahunan staf akademik untuk Komponen 1 (iaitu PPK1), Komponen 2 (iaitu PPK2), Komponen 3 (iaitu PPK3), Komponen 4 (iaitu PPK4), dan Komponen 5 (iaitu PPK5);

“PPP” ertinya Pegawai Penilai Pertama iaitu pegawai atasan atau penyelia yang terdekat kepada Pegawai yang Dinilai (PYD) dan mempunyai hubungan kerja secara langsung atau yang mengawasi kerjanya bagi menilai prestasi Komponen 1 (iaitu PPP1), Komponen 2 (iaitu PPP2), Komponen 3 (iaitu PPP3), Komponen 4 (iaitu PPP4), dan Komponen 5 (iaitu PPP5);

“PPSM” ertinya Panel Pembangunan Sumber Manusia iaitu panel yang mengesahkan atau menyelaraskan markah penilaian prestasi dan ditubuhkan di bawah Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 4 Tahun 2002;

“PTJ” ertinya Pusat Tanggungjawab yang terdiri daripada Pejabat/Pusat/Fakulti/Institut atau apa-apa jua nama ia disebut;

“PYD” ertinya Pegawai Yang Dinilai iaitu staf akademik yang dinilai prestasi tahunannya melalui ePPTA;

“SKT” ertinya Sasaran Kerja Tahunan iaitu sasaran kerja yang ditetapkan oleh PYD untuk dicapai pada tahun yang dinilai;

“staf akademik” ertinya Staf yang dilantik ke jawatan di skim perkhidmatan Pensyarah Universiti secara tetap atau kontrak bagi Gred DS45, DS51/DS52, DS53/DS54, dan Gred Khas VK07/06/05;

“Universiti” ertinya Universiti Teknikal Malaysia Melaka;

“Urus Setia PTJ” ertinya Penyelaras yang menguruskan penilaian prestasi di PTJ; dan

“Urus Setia Pusat” ertinya Unit Prestasi dan Kemajuan Kerjaya, Bahagian Sumber Manusia, Pejabat Pendaftar.

Interpretasi

- a) Mana-mana perkataan dalam bentuk tunggal adalah termasuk juga yang majmuk dan sebaliknya.
- b) Pada bila-bila masa Garis Panduan ini merujuk setiap hari dalam kalendar, apa-apa angka atau nombor tersebut hendaklah dirujuk kepada hari-hari dalam kalendar Gregorian.
- c) Tajuk-tajuk dan tajuk-tajuk kecil dalam Garis Panduan ini dimasukkan bertujuan untuk memudahkan rujukan sahaja dan tidak boleh dibuat pertimbangan dalam mentafsirkan Garis Panduan ini.
- d) Lampiran-lampiran yang dirujuk di dalam Garis Panduan ini hendaklah diambil, dianggap, dibaca dan ditafsirkan sebagai bahagian yang penting kepada Garis Panduan ini.

BAB 1: PENGENALAN

- 1.1 ePPTA
- 1.2 Punca Kuasa
- 1.3 Asas Pendekatan dan Justifikasi Pelaksanaan ePPTA

PENGENALAN

Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2015-2025 (Pengajian Tinggi), Kementerian Pendidikan Malaysia telah menggariskan tentang kepentingan untuk membangun, memupuk dan menyokong kecemerlangan bakat di kalangan staf akademik. Satu ekosistem pembangunan bakat perlu diwujudkan bagi membentuk kecemerlangan dan kepimpinan khususnya di dalam pengajaran, penyelidikan, pengamalan profesional dan kepimpinan institusi. Sebagai panduan pengukuhan kecemerlangan bakat ini, Kementerian telah menerbitkan sebuah buku diberi judul: '*Strengthening Academic Career Pathways and Leadership Development*', yang juga dikenali sebagai '*Orange Book*' (Buku Jingga). Buku ini memberi asas dan panduan bagi membangunkan laluan kerjaya pelbagai (*differentiated career pathways*) bagi staf akademik.

Menyahut cabaran ini, Universiti telah mewujudkan satu dasar dan garis panduan yang dikenali sebagai LKAP yang membolehkan staf akademik memilih kecenderungan kerjaya masing-masing sebagai PENDIDIK, PENYELIDIK, PENGAMAL atau PEMIMPIN institusi. Seiring dengan ini, Universiti perlu juga membangunkan satu pendekatan penilaian prestasi yang baharu bagi menggantikan SKT dan LPPT sedia ada, bagi menilai pencapaian prestasi tahunan masing-masing selari dengan laluan kerjaya yang dipilih. Pendekatan baharu ini dikenali sebagai ePPTA. Pendekatan penilaian ePPTA ini bukan sahaja selari dengan LKAP, tetapi lebih bersifat objektif, telus dan mengukur terus secara digital tugas dan hasil kerja staf akademik. Diharapkan agar pendekatan penilaian ePPTA ini berjaya dilaksanakan dalam pengurusan dan pembangunan kecemerlangan bakat akademik bagi meningkatkan pencapaian prestasi staf akademik, dan seterusnya pencapaian Universiti.

1.1 ePPTA

ePPTA adalah satu pendekatan bagi menilai pencapaian prestasi tahunan staf akademik secara elektronik, yang mengambil kira LKAP dan gred jawatan. Penilaian ePPTA seiring dengan komponen dan kriteria kenaikan pangkat beserta dengan pengumpulan data dan penilaian yang lebih sistematik

Fasa awal cadangan pelaksanaan ePPTA Universiti adalah berdasarkan Laporan Interim Audit Kesyoraa Autonomi Universiti yang telah mengesyorkan pihak pengurusan Universiti untuk menambah baik penggunaan sistem penilaian prestasi sedia ada ke pelbagai perspektif bagi tujuan penilaian yang menyeluruh dan adil. Berdasarkan kepada laporan tersebut, Jawatankuasa Mengkaji telah ditubuhkan bagi membangunkan soal selidik berhubung penerimaan perubahan pelaksanaan penilaian prestasi kepada staf akademik Universiti.

PPSM telah menubuhkan Jawatankuasa Penilaian Prestasi Akademik yang bertanggungjawab:

- i. membangunkan satu pendekatan penilaian yang sistematik dan holistik dengan mengambil kira semua kriteria perkhidmatan terhadap tugas staf akademik dengan keperluan Universiti;
- ii. merangka dan menyediakan kriteria, wajaran dan kaedah penilaian prestasi bagi kumpulan akademik; dan
- iii. menyediakan SKT staf akademik merangkumi lima (5) komponen utama iaitu pengajaran dan penyeliaan, penyelidikan dan penerbitan, sanjungan dan kepimpinan akademik, khidmat kepada Universiti dan masyarakat serta perundingan dan perkhidmatan industri.

Selain itu, asas pembentukan ePPTA ini berdasarkan Program Transformasi Universiti (UniTP) Buku Jingga yang membentangkan rangka kerja bagi mencapai Kecemerlangan Bakat dalam Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2015-2025 (Pengajian Tinggi) yang

merangkumi laluan kerjaya sebagai Pendidik, Penyelidik, Pengamal Profesional dan Pemimpin Institusi.

Proses penyediaan ePPTA ini bermula dengan beberapa siri mesyuarat dan bengkel yang dipandu oleh Pengerusi Jawatankuasa Penilaian Prestasi Akademik serta program jerayawara bersama staf akademik Universiti bagi mendapatkan maklum balas berhubung kriteria, wajaran dan kaedah penilaian prestasi tahunan bagi ePPTA. Berdasarkan maklum balas daripada pihak pengurusan Universiti dan sesi jerayawara, segala penambahbaikan dan cadangan telah diambil kira dalam penyediaan komponen ePPTA.

Pendekatan baharu ePPTA bagi menggantikan kaedah penilaian SKT sedia ada berdasarkan lima (5) komponen utama iaitu:

- i. Pengajaran dan Pembelajaran
- ii. Penyelidikan dan Inovasi
- iii. Pengamalan Profesional
- iv. Kepimpinan Institusi
- v. Kualiti Diri dan Pembangunan Insaniah

1.2 PUNCA KUASA

Punca Kuasa bagi melaksanakan ePPTA adalah seperti berikut:

- i. Kelulusan Panel Pembangunan Sumber Manusia Bilangan 2 Tahun 2019: Pelaksanaan Kaedah Baharu Penilaian Prestasi Tahunan Staf Akademik (ePPTA) Mengikut Laluan Kerjaya Akademik Pelbagai Di Universiti Teknikal Malaysia Melaka.
- ii. Kelulusan Mesyuarat Jawatankuasa Transformasi Bilangan 2 Tahun 2019: Pelaksanaan Kaedah Baharu Penilaian Prestasi Tahunan Staf Akademik (ePPTA) Mengikut Laluan Kerjaya Akademik Pelbagai Di Universiti Teknikal Malaysia Melaka.

- iii. Kelulusan Mesyuarat Lembaga Pengarah Universiti Bilangan 2 Tahun 2019: Pelaksanaan Kaedah Baharu Penilaian Prestasi Tahunan Staf Akademik (ePPTA) Mengikut Laluan Kerjaya Akademik Pelbagai Di Universiti Teknikal Malaysia Melaka.

1.3 ASAS PENDEKATAN DAN JUSTIFIKASI PELAKSANAAN ePPTA

Asas pelaksanaan dan keberhasilan ePPTA ini mengambil kira tujuh (7) rasional utama iaitu:

- i. Menyokong Universiti dalam meningkatkan pencapaian sasaran prestasi utama yang diukur antaranya melalui *Rating System for Malaysia Higher Education Institutions* (SETARA), *Malaysia Research Assessment Instrument* (MyRA) dan *QS World University Ranking*;
- ii. Selari dan seiring dengan pelaksanaan LKAP;
- iii. Menjadi landasan kepada proses kenaikan pangkat berasaskan LKAP, di mana komponen penilaian dan pemarkahan item untuk ePPTA disamakan sebahagian besarnya dengan komponen dan pemarkahan item untuk Kenaikan pangkat;
- iv. Bebanan tugas dan penilaian yang setimpal mengikut Gred Jawatan;
- v. Penilaian yang telus, lebih objektif serta adil;
- vi. Pelaporan data dan penilaian prestasi dijalankan secara elektronik sepenuhnya; dan
- vii. Penetapan item yang wajib dilaksanakan dalam komponen penilaian prestasi tahunan akademik adalah berdasarkan Beban Nosional Universiti bagi penetapan beban minima wajib.

BAB 2: KAEDAH PENILAIAN ePPTA

- 2.1 Pengenalan
- 2.2 Penilaian ePPTA berdasarkan LKAP
- 2.3 Komponen ePPTA
- 2.4 Wajaran dan Had Markah Maksima Penilaian ePPTA
- 2.5 Pengiraan Markah ePPTA
 - 2.5.1 Pengiraan Markah Sebenar
 - 2.5.2 Pengiraan Markah Limpahan (*Overflow*)
 - 2.5.3 Pengiraan Markah Ganjaran
- 2.6 Item Beban Nosional

2.1 PENGENALAN

Penilaian ePPTA merupakan kaedah penilaian prestasi tahunan staf akademik yang baharu bagi menggantikan kaedah penilaian sedia ada iaitu LPPT. Melalui ePPTA, prestasi staf akademik dinilai berdasarkan pencapaian tahunan dalam lima (5) kategori komponen penilaian utama berikut:

- i. Pengajaran dan Pembelajaran
- ii. Penyelidikan dan Inovasi
- iii. Pengamalan Profesional
- iv. Kepimpinan Institusi
- v. Kualiti Diri dan Pembangunan Insaniah

Komponen penilaian di atas telah dikategorikan supaya selari dengan LKAP yang mengandungi empat (4) laluan kerjaya utama iaitu Pendidik, Penyelidik, Pengamal, dan Pemimpin.

Komponen Penilaian diberi wajaran mengikut kepentingan komponen yang nilainya berbeza bergantung kepada LKAP. Setiap Komponen Penilaian mengandungi item-item penilaian yang berkaitan, dan setiap item diberi nilai markah yang bersesuaian. Untuk mengelakkan penghasilan kerja tahunan tertumpu kepada satu atau sebahagian komponen sahaja, had markah maksima ditetapkan bagi setiap komponen. Walau bagaimanapun, sekiranya berlaku lebihan pencapaian, markah limpahan akan diambil kira tertakluk kepada had tertentu. Selain itu, markah ganjaran juga akan diberikan jika terdapat tugas-tugas khas yang penting yang tidak dapat dinilai melalui item-item penilaian sedia ada, atau bersifat subjektif.

Pemakaian kaedah penilaian ePPTA ini adalah terhad kepada staf akademik, tetap dan kontrak, yang dilantik dalam skim perkhidmatan pensyarah universiti yang berada di gred jawatan **DS45, DS51/52,**

DS53/54, Gred Khas C (VK07), Gred Khas B (VK06) dan Gred Khas A (VK05).

Penilaian ePPTA ini **TIDAK** terpakai untuk staf akademik di bawah skim perkhidmatan Guru Bahasa di Gred DG dan Pegawai Latihan Vokasional di Gred DV.

2.2 PENILAIAN ePPTA BERDASARKAN LKAP

Pelaksanaan LKAP telah berkuat kuasa pada 1 Januari 2018. Pelaksanaan ini melibatkan SKT dan LPPT staf akademik menerusi ePPTA.

Perincian lanjut mengenai LKAP dinyatakan dalam **Dasar Laluan Kerjaya Akademik Pelbagai** iaitu dokumen bagi pernyataan prinsip LKAP yang perlu diikuti oleh staf akademik dan **Garis Panduan Laluan Kerjaya Akademik Pelbagai** iaitu dokumen bagi perincian kepada dasar dan pengurusan LKAP. Kedua-dua dokumen telah diluluskan melalui **Mesyuarat Lembaga Pengarah Universiti Bilangan 1 Tahun 2018**.

2.3 KOMPONEN PENILAIAN ePPTA

Tugas utama seorang staf akademik adalah pelbagai dan meliputi aktiviti pengajaran, pembelajaran, penyelidikan, penerbitan, pengamalan dan perkhidmatan profesional, pentadbiran dan pengurusan serta pembangunan diri. Pencapaian dalam melaksanakan tugas-tugas ini diukur melalui item-item yang telah dikelaskan kepada lima (5) kategori komponen penilaian seperti berikut:

Komponen 1: Pengajaran dan Pembelajaran

Komponen ini meliputi item-item yang mengukur pencapaian staf akademik dalam melaksanakan tugas-tugas yang berkait secara langsung dengan pengajaran dan pembelajaran, serta penerbitan yang berkaitan. Komponen ini menjadi pengukur utama kepada staf akademik yang memilih laluan kerjaya sebagai **PENDIDIK**.

Komponen 2: Penyelidikan dan Inovasi

Komponen ini meliputi item-item yang mengukur pencapaian staf akademik dalam melaksanakan tugas-tugas yang berkait secara langsung dengan penyelidikan dan inovasi, serta penerbitan yang berkaitan. Komponen ini menjadi pengukur utama kepada staf akademik yang memilih laluan kerjaya sebagai PENYELIDIK.

Komponen 3: Pengamalan Profesional

Komponen ini meliputi item-item yang mengukur pencapaian staf akademik dalam melaksanakan tugas-tugas yang berkait secara langsung dengan pengamalan dan perkhidmatan profesional, serta penerbitan yang berkaitan. Komponen ini menjadi pengukur utama kepada staf akademik yang memilih laluan kerjaya sebagai PENGAMAL.

Komponen 4: Kepimpinan Institusi

Komponen ini meliputi item-item yang mengukur pencapaian staf akademik dalam melaksanakan tugas-tugas yang berkait secara langsung dengan pentadbiran, pengurusan dan kepimpinan termasuk penerbitan yang berkaitan. Komponen ini menjadi pengukur utama kepada staf akademik yang memilih laluan kerjaya sebagai PEMIMPIN.

Komponen 5: Kualiti Diri dan Pembangunan Insaniah

Komponen ini khusus mengukur kualiti diri dan aktiviti pembangunan diri dan insaniah yang direkodkan melalui sistem Pembangunan Diri Berterusan (*Continuous Personal Development (CPD)*).

Lampiran 1 Garis Panduan ini menyenaraikan semua item-item mengikut komponen penilaian di atas, berserta markah dan glosari bagi setiap item. Senarai item dan nilai markah adalah tertakluk kepada perubahan dari semasa ke semasa.

2.4 WAJARAN DAN MARKAH MAKSIMA KOMPONEN PENILAIAN

Prestasi tahunan staf akademik dinilai berdasarkan pencapaian dalam kesemua lima (5) komponen penilaian. Walau bagaimanapun, wajaran bagi setiap komponen penilaian adalah berbeza bergantung kepada Laluan Kerjaya Akademik. Sebagai contoh, laluan kerjaya PENDIDIK, bagi semua gred jawatan, wajaran komponen adalah seperti dalam Jadual 1.

Jadual 1: Wajaran Komponen Penilaian ePPTA (Bagi laluan PENDIDIK)

BIL	KOMPONEN	WAJARAN (PENDIDIK)
1	Pengajaran dan Pembelajaran	45%
2	Penyelidikan dan Inovasi	25%
3	Pengamalan Profesional	5%
4	Kepimpinan Institusi	5%
5	Kualiti Diri dan Pembangunan Insaniah	20%
	JUMLAH	100%

Berdasarkan Jadual 1 dan konsep pelaksanaan LKAP, staf akademik yang mengambil laluan kerjaya sebagai PENDIDIK perlu menjalankan tugas dan memberi hasil Komponen 1 dengan wajaran sekurang-kurangnya 45% (*over and above*) hasil komponen yang lain.

Untuk laluan kerjaya sebagai PENYELIDIK pula, wajaran sekurang-kurangnya 45% ditetapkan untuk Komponen 2. Seterusnya, bagi laluan kerjaya PENGAMAL dan PEMIMPIN, wajaran sekurang-kurangnya 45% masing-masing ditetapkan untuk Komponen 3 dan Komponen 4.

Selain wajaran, setiap komponen juga perlu diberi markah maksima bagi menghadkan markah dapat pada satu-satu komponen penilaian. Dengan cara ini, sasaran markah bagi semua komponen penilaian dapat dicapai seperti ditetapkan sesuai dengan laluan kerjaya yang dipilih. Wajaran dan

Markah Maksima bagi setiap komponen penilaian adalah ditetapkan mengikut gred jawatan iaitu DS45, DS51/52, DS53/54, Gred Khas C (VK7), Gred B (VK6) dan Gred Khas A (VK5) seperti di **Jadual 2, 2a, 2b, 2c dan 2d**. Wajaran dan markah maksima ini adalah tertakluk kepada perubahan dari semasa ke semasa.

Untuk staf akademik di PBPI, penetapan markah maksima bagi komponen Pengajaran dibezakan memandangkan PBPI tidak menawarkan program pra-siswazah dan mempunyai peluang terbatas untuk melaksanakan aktiviti pengajaran dan pembelajaran secara menyeluruh seperti di **Jadual 2, 2a, 2b, 2c dan 2d**.

Jadual 2: Wajaran dan Markah Maksima bagi Staf Akademik **DS45**
(Tanpa laluan kerjaya khusus)

Komponen Gred Jawatan	Pengajaran	Penyelidikan	Pengamalan	Kepimpinan	Kualiti Diri
	Wajaran	Wajaran	Wajaran	Wajaran	Wajaran
DS45	45%	25%	5%	5%	20%
	Markah Maksima	Markah Maksima	Markah Maksima	Markah Maksima	Markah Maksima
DS45	70	30	5	5	20
DS45 - PBPI	70	30	5	5	20

Jadual 2a: Wajaran dan markah maksima bagi laluan **PENDIDIK**

Komponen Gred Jawatan	Pengajaran	Penyelidikan	Pengamalan	Kepimpinan	Kualiti Diri
	Wajaran	Wajaran	Wajaran	Wajaran	Wajaran
DS52/54/VK7/6/5	45%	25%	5%	5%	20%
	Markah Maksima	Markah Maksima	Markah Maksima	Markah Maksima	Markah Maksima
DS52	90	60	5	10	20
DS52 – PBPI	80	60	5	10	20
DS54	100	90	10	10	20
DS54 – PBPI	90	90	10	10	20
VK7/6/5	120	120	15	15	20
VK7/6/5 – PBPI	100	120	15	15	20

Jadual 2b: Wajaran dan markah maksima bagi laluan **PENYELIDIK**

Komponen Gred Jawatan	Pengajaran	Penyelidikan	Pengamalan	Kepimpinan	Kualiti Diri
	Wajaran	Wajaran	Wajaran	Wajaran	Wajaran
DS52/54/VK7/6/5	25%	45%	5%	5%	20%
	Markah Maksima	Markah Maksima	Markah Maksima	Markah Maksima	Markah Maksima
DS52	45	120	5	10	20
DS52 – PBPI	40	120	5	10	20
DS54	50	180	10	10	20
DS54 – PBPI	45	180	10	10	20
VK7/6/5	60	250	15	15	20
VK7/6/5 – PBPI	50	250	15	15	20

Jadual 2c: Wajaran dan markah maksima bagi laluan **PENGAMAL**

Komponen Gred Jawatan	Pengajaran	Penyelidikan	Pengamalan	Kepimpinan	Kualiti Diri
	Wajaran	Wajaran	Wajaran	Wajaran	Wajaran
DS52/54/VK7 /6/5	15%	15%	45%	5%	20%
	Markah Maksima	Markah Maksima	Markah Maksima	Markah Maksima	Markah Maksima
DS52	30	35	70	10	20
DS52 – PBPI	25	35	70	10	20
DS54	30	55	80	10	20
DS54 – PBPI	30	55	80	10	20
VK7/6/5	35	75	100	15	20
VK7/6/5 – PBPI	30	75	100	15	20

Jadual 2d: Wajaran dan markah maksima bagi laluan **PEMIMPIN**

Komponen Gred Jawatan	Pengajaran	Penyelidikan	Pengamalan	Kepimpinan	Kualiti Diri
	Wajaran	Wajaran	Wajaran	Wajaran	Wajaran
DS52/54/VK7/6/5	10%	20%	5%	45%	20%
	Markah Maksima	Markah Maksima	Markah Maksima	Markah Maksima	Markah Maksima
DS52	20	50	10	50	20
DS52 - PBPI	15	50	10	50	20
DS54	20	70	10	70	20
DS54 - PBPI	15	70	10	70	20
VK7/6/5	25	100	15	100	20
VK7/6/5 - PBPI	20	100	15	100	20

2.5 PENGIRAAN MARKAH ePPTA

Markah keseluruhan ePPTA dikira berdasarkan tiga (3) kategori markah iaitu:

- i. Markah ePPTA Dikira (maksima: 100 markah)
- ii. Markah ePPTA Limpahan (maksima: 25 markah)
- iii. Markah Ganjaran (maksima: 5 markah)

Markah keseluruhan =
ePPTA

Markah ePPTA Dikira + Markah ePPTA Limpahan
+ Markah Ganjaran.

2.5.1 Pengiraan Markah ePPTA Dikira

Markah ePPTA Dikira ialah markah ePPTA yang dikira berdasarkan markah dapat, markah maksima dan wajaran bagi setiap komponen. Formula bagi pengiraan markah sebenar ePPTA adalah seperti berikut:

Katakan

$MePPTA_d$: Jumlah Markah **ePPTA Dikira**
 MD_i : Markah Dapat Komponen i
 MM_i : Markah Maksima (Capping) Komponen i
 W_i : Wajaran bagi Komponen i
 n : Bilangan Komponen Penilaian

Maka

$$MePPTA_d = \sum_{i=1}^n \frac{MD_i}{MM_i} \times W_i$$

Jika markah dapat (MD_i) untuk sesuatu komponen melebihi dari markah maksima komponen tersebut (MM_i), maka markah ePPTA Dikira bagi komponen tersebut adalah sama dengan wajaran maksima komponen tersebut. Lebihan markah dapat ini akan diambilkira dalam pengiraan markah ePPTA limpahan.

Contoh Pengiraan 1:

Andaikan Markah Dapat bagi setiap komponen penilaian yang dicapai sehingga hujung tahun 2018 oleh dua (2) orang staf

akademik FTMK (A1 dan A2) yang berjawatan DS54 dengan laluan PENDIDIK, adalah seperti berikut:

BIL	KOMPONEN	MARKAH DAPAT (Staf A1)	MARKAH DAPAT (Staf A2)
1	Pengajaran dan Pembelajaran	90	130
2	Penyelidikan dan Inovasi	80	100
3	Pengamalan Profesional	5	5
4	Kepimpinan Institusi	30	10
5	Kualiti Diri dan Pembangunan Insaniah	18	18

Wajaran dan markah maksima laluan PENDIDIK Gred DS54 adalah seperti berikut:

Komponen Gred Jawatan	Pengajaran	Penyelidikan	Pengamalan	Kepimpinan	Kualiti Diri
	Wajaran	Wajaran	Wajaran	Wajaran	Wajaran
DS54	45%	25%	5%	5%	20%
	Markah Maksima	Markah Maksima	Markah Maksima	Markah Maksima	Markah Maksima
DS54	100	90	10	10	20
DS54 - PBPI	90	90	10	10	20

Markah ePPTA Dikira untuk A1 adalah seperti berikut:

BIL	KOMPONEN	MARKAH DAPAT	MARKAH ePPTA DIKIRA
1	Pengajaran dan Pembelajaran	90	$90/100 \times 45$ = 40.5
2	Penyelidikan dan Inovasi	80	$80/90 \times 25$ = 22.22
3	Pengamalan Profesional	5	$5/10 \times 5$ = 2.5
4	Kepimpinan Institusi	30	$30/10 \times 5$ = 5
5	Kualiti Diri dan Pembangunan Insaniah	18	$18/20 \times 20$ = 18
JUMLAH Markah ePPTA Dikira			88.22

Markah ePPTA Dikira untuk A2 adalah seperti berikut:

BIL	KOMPONEN	MARKAH DAPAT	MARKAH ePPTA DIKIRA
1	Pengajaran dan Pembelajaran	130	$130/100 \times 45$ = 45
2	Penyelidikan dan Inovasi	100	$100/90 \times 25$ = 25
3	Pengamalan Profesional	5	$5/10 \times 5$ = 2.5
4	Kepimpinan Institusi	10	$10/10 \times 5$ = 5

5	Kualiti Diri dan Pembangunan Insaniah	18	$18/20 \times 20$ = 18
	JUMLAH Markah ePPTA Dikira		95.5

2.5.2 Pengiraan Markah ePPTA Limpahan

Markah Limpahan adalah markah hasil dari Markah Dapat yang **MELEBIHI** Markah Maksima bagi sesuatu komponen penilaian. Lebihan markah yang diambil kira ini, walau bagaimanapun, terhad kepada Wajaran Tambahan Maksima yang ditetapkan mengikut komponen penilaian dan laluan kerjaya seperti ditunjukkan dalam Jadual 3.

Sebagai contoh, bagi laluan kerjaya PENDIDIK, wajaran tambahan maksima ialah 10% (yang membawa kepada markah ePPTA limpahan sebanyak maksima 10 markah) boleh diberi untuk Komponen 1 sekiranya Markah Dapat bagi Komponen 1 melebihi dari Markah Maksima Komponen 1. Bagi Komponen 2, 3 dan 4 pula, wajaran untuk limpahan adalah terhad kepada 5%. Bagi Komponen 5 tiada markah limpahan diperuntukan.

Jadual 3: Wajaran Tambahan Maksima bagi Markah
Limpahan bagi Komponen mengikut Laluan Kerjaya

Komponen \	Pengajaran	Penyelidikan	Pengamalan	Kepimpinan	Kualiti Diri
Laluan Kerjaya	Wajaran Tambahan Maksima	Wajaran Tambahan Maksima	Wajaran Tambahan Maksima	Wajaran Tambahan Maksima	
Pendidik	10	5	5	5	Tiada
Penyelidik	5	10	5	5	Tiada
Pengamal	5	5	10	5	Tiada
Pemimpin	5	5	5	10	Tiada

Formula bagi mengira Markah Limpahan adalah seperti berikut

Katakan

- $MePPTA_l$** : Jumlah Markah **ePPTA Limpahan**
- ML_i** : Markah Limpahan Komponen i ($ML_i = MD_i - MM_i$)
- MM_i** : Markah Maksima (Capping) Komponen i
- W_i** : Wajaran bagi Komponen i
- L_i** : Wajaran Tambahan Maksima untuk Limpahan bagi Komponen i
- n** : Bilangan Komponen Penilaian

Maka

$$MePPTA_l = \sum_{i=1}^n \frac{ML_i}{MM_i} \times W_i \leq 25$$

(Nota: Untuk setiap komponen i , $((ML_i / MM_i) \times W_i) \leq L_i$)

Dan Markah ePPTA Limpahan bagi komponen $i = ML_i/MM_i \times W_i$.
Jika markah ini melebihi Markah Limpahan Maksima, maka nilai maksima ini diambil sebagai Markah ePPTA Limpahan bagi komponen i .

Contoh Pengiraan 2:

Markah ePPTA LIMPAHAN untuk A1 adalah seperti berikut:

BIL	KOMPONEN	MARKAH DAPAT	MARKAH ePPTA DIKIRA	LEBIHAN MARKAH	MARKAH ePPTA LIMPAHAN
1	Pengajaran dan Pembelajaran	9	$90/100 \times 45$ = 40.5	10	$10/100 \times 45$ = 4.5
2	Penyelidikan dan Inovasi	80	$80/90 \times 25$ = 22.22	0	0
3	Pengamalan Profesional	5	$5/10 \times 5$ = 2.5	0	0
4	Kepimpinan Institusi	30	$30/10 \times 5$ = 5	20	$20/10 \times 5$ = 5
5	Kualiti Diri dan Pembangunan Insaniah	18	$18/20 \times 20$ = 18	0	0
	JUMLAH Markah ePPTA Dikira		88.22		9.5

Markah ePPTA LIMPAHAN untuk A2 adalah seperti berikut:

BIL	KOMPONEN	MARKAH DAPAT	MARKAH ePPTA DIKIRA	LEBIHAN MARKAH	MARKAH ePPTA LIMPAHAN
1	Pengajaran dan Pembelajaran	130	$90/100 \times 45$ = 40.5	30	$30/100 \times 45$ = 10
2	Penyelidikan dan Inovasi	100	$80/90 \times 25$ = 22.22	10	$10/90 \times 25$ = 2.78
3	Pengamalan Profesional	5	$5/10 \times 5$ = 2.5	0	0

4	Kepimpinan Institusi	10	$30/10 \times 5$ = 5	0	0
5	Kualiti Diri dan Pembangunan Insaniah	18	$18/20 \times 20$ = 18	0	0
	JUMLAH Markah ePPTA Dikira		88.22		12.78

2.5.3 Markah Ganjaran

Markah Ganjaran adalah markah yang diberi oleh Dekan atau Ketua PTJ mengikut budi bicara atas apa-apa usaha penting tetapi tidak dapat diambil kira secara objektif melalui penilaian item sedia ada. Markah maksima bagi ganjaran ialah 5 markah.

2.6 ITEM BEBAN NOSIONAL

Pengurusan Universiti telah menetapkan item-item tertentu sebagai beban nosional dalam komponen penilaian sebagai item wajib dilaksanakan oleh staf akademik melalui kelulusan Mesyuarat Senat Bilangan 3 Tahun 2019. Beban Nosional merupakan suatu panduan aktiviti kerja yang seharusnya dilaksanakan oleh seorang staf akademik seperti di **Lampiran 2** Garis Panduan ini.

BAB 3: PERANAN DAN TANGGUNGJAWAB

- 3.1 Pengenalan
- 3.2 Panduan Pelaksanaan ePPTA
- 3.3 Penentuan PPP dan PPK
- 3.4 Peranan dan Tanggungjawab PPP dan PPK
- 3.5 Tempoh Pengesahan dan ePPTA
- 3.6 Tanggungjawab Pegawai Terlibat

3.1 PENGENALAN

Garis panduan bertujuan untuk memberi penjelasan kepada PYD, PPP, PPK, Pegawai Penilai Ketua PTJ dan Pegawai Penyelaras Prestasi berhubung prinsip, penyediaan dan pengendalian ePPTA.

Panduan ini hendaklah diikuti dengan sepenuhnya oleh PYD, PPP, PPK, Pegawai Penilai Ketua PTJ dan Pegawai Penyelaras Prestasi supaya dapat menghasilkan penilaian yang objektif, adil dan telus. Hasil penilaian ini membolehkan pihak-pihak berkenaan mengambil tindakan, pertimbangan dan keputusan yang tepat berkaitan dengan pengurusan dan kemajuan kerjaya staf.

3.2 PANDUAN PELAKSANAAN ePPTA

Bagi melaksanakan ePPTA dengan sempurna, “Panduan Pelaksanaan Sistem Penilaian Prestasi Perkhidmatan Awam Malaysia” seperti yang tercatat dalam Pekeliling Perkhidmatan Bil.7 Tahun 1996 dan Pekeliling Perkhidmatan Bil.4 Tahun 2002 serta keputusan yang dibuat oleh PPSM Universiti dirujuk. Panduan ini memberi penjelasan kepada semua PYD, PPP, PPK dan Pegawai Penilai Ketua PTJ yang terlibat iaitu berhubung dengan **penentuan pegawai penilai, peranan serta tugas pegawai penilai, kategori pencapaian prestasi pegawai dan jadual perbatuan pelaksanaan ePPTA**. Panduan ini hendaklah diikuti sepenuhnya oleh semua pegawai yang terlibat supaya dapat menghasilkan penilaian yang **adil dan menepati tujuannya**.

3.3 PENENTUAN PEGAWAI PPP DAN PPK

Pegawai Penilai adalah pegawai yang terlibat secara langsung di dalam tugas dan peranan untuk menilai prestasi kerja seseorang staf. Mereka terdiri daripada pegawai atasan yang mempunyai hubungan langsung dengan pegawai yang berada di bawah pengawasan atau seliaan mereka. Terdapat dua (2) kategori pegawai penilai iaitu PPP dan PPK.

Definisi PPP dan PPK adalah seperti berikut:

- i. **“PPP”** ialah pegawai atasan atau penyelia yang terdekat kepada PYD dan mempunyai hubungan kerja secara langsung atau yang mengawasi kerjanya bagi menilai prestasi mengikut Komponen 1, Komponen 2, Komponen 3, Komponen 4 dan Komponen 5.
- ii. **“PPK”** ialah pegawai atasan yang terdekat kepada PPP dan mempunyai hubungan kerja dengan PYD bagi menilai prestasi tahunan staf akademik mengikut Komponen 1, Komponen 2, Komponen 3, Komponen 4 dan Komponen 5.

PPP dan PPK hendaklah menepati syarat-syarat berikut:

- i. Mempunyai hubungan kerja dan penyeliaan secara langsung di antara PYD dan PPP;
- ii. Gred PPP hendaklah lebih tinggi daripada gred PYD;
- iii. Tiada hubungan kekeluargaan terdekat sama ada melalui pertalian darah atau perkahwinan (suami, isteri, anak, adik-beradik, anak saudara, mertua, menantu, ipar, sepupu atau biras) di antara PYD dengan Pegawai Penilainya;
- iv. Tempoh penyeliaan seelok-eloknya tidak kurang daripada 6 bulan dalam sesuatu tahun penilaian.
- v. PYD yang diselia oleh lebih daripada seorang PPP dalam tempoh masa yang berbeza-beza dan tidak ada pegawai kanan yang lain yang layak membuat penilaian, maka PPP yang paling lama tempoh penyeliaannya bolehlah membuat penilaian tersebut;

- vi. Sekiranya tiada PPP yang layak menilai kerana tempoh penyeliaannya kurang dari enam (6) bulan dalam tahun yang dinilai, maka penilaian hendaklah dibuat oleh pegawai yang lebih tinggi yang terdekat dan mempunyai hubungan kerja dengan PYD;
- vii. Walau apa pun peruntukan di perenggan (iv), (v) dan (vi) di atas, tempoh penyeliaan minimum untuk tujuan penilaian prestasi ialah 3 bulan; dan
- viii. Sekiranya Laporan Penilaian ePPTA tidak disediakan oleh PPP yang telah bersara, meletak jawatan atau tidak dapat dikesan, laporan prestasi PYD hendaklah disediakan oleh PPK.

3.4 PERANAN SERTA TUGAS PPP DAN PPK

Keberkesanan penilaian ePPTA terletak di atas peranan serta komitmen PPP dan PPK bagi melaksanakan tanggungjawab mereka di dalam tugas berikut:

- i. PPP hendaklah menetapkan dan menentukan program tindakan dan rancangan kerja bagi bahagian/unit/aktiviti di bawah tanggungjawabnya selaras dengan dasar, rancangan dan strategi Fakulti/Pusat/Institut/PTJ.
- ii. PPK hendaklah memastikan PPP berbincang dengan PYD semasa menetapkan SKT.
- iii. PPP dan PPK hendaklah menetapkan petunjuk prestasi bagi setiap aktiviti/projek yang akan dijadikan asas pencapaian kerja setiap pegawai di bawah penyeliaan mereka. Ukuran petunjuk prestasi itu hendaklah dibuat semasa penetapan SKT.

- iv. PPP hendaklah menyelia kerja yang dijalankan oleh PYD melalui pengawasan dan bimbingan yang berterusan.
- v. PPP hendaklah berbincang dengan PYD mengenai kemajuan kerja di pertengahan tahun dan pada akhir tahun untuk mengenal pasti masalah pelaksanaan dan mengambil tindakan untuk mengatasinya serta membuat pengubahsuaian strategi pelaksanaan SKT.
- vi. PPP dikehendaki membuat penilaian dan ulasan mengenai prestasi PYD setelah membincangkannya dengan PYD serta membuat perakuan yang sesuai dengan menggunakan sistem ePPTA yang telah diisi oleh PYD secara atas talian.
- vii. PPK juga dikehendaki membuat penilaian prestasi PYD selepas PPP membuat penilaiannya.

3.5 TEMPOH PENGESAHAN DAN PENILAIAN BAGI PPP DAN PPK

Berikut adalah tempoh pengesahan dan penilaian oleh PPP dan PPK:

i. Pengisian dan semakan oleh PYD

Tempoh pengisian dan semakan item dalam setiap komponen oleh PYD di ePPTA adalah sepanjang tahun semasa penilaian.

ii. Pengesahan markah item oleh PPP dan PPK

Tempoh pengesahan markah bagi item dalam setiap komponen oleh PPP dan PPK adalah sepanjang tahun semasa penilaian.

iii. Penilaian oleh PPP dan PPK

Tempoh penilaian bagi PYD oleh setiap PPP dan PPK yang telah ditentukan adalah selama **empat belas (14) hari** bagi penilaian di ePPTA.

3.6 TANGGUNGJAWAB PEGAWAI TERLIBAT

3.6.1 Pegawai Yang Dinilai (PYD)

Kemasukan Rekod

- i. PYD bertanggungjawab memasukkan rekod di Komponen 1, Komponen 2, Komponen 3 dan Komponen 4.
- ii. PYD perlu memasukkan data yang berkaitan dengan tugas masing-masing mengikut kriteria yang diperlukan dan tepat.
- iii. PYD perlu memuatnaik lampiran yang sah bagi setiap rekod dalam format PDF sebagai bukti.
- iv. Data yang dimasukkan adalah berdasarkan kerja-kerja yang diisytiharkan pada tahun semasa sahaja.
- v. PYD bertanggungjawab menyemak dan memastikan data yang dimasukkan adalah betul dan sah.

Penilaian PYD

- i. Penilaian bagi PYD yang tidak genap tempoh setahun (12 bulan) perkhidmatan akan dibuat secara prorata.
- ii. Penilaian bagi PYD yang berjaya dalam ekseseis kenaikan pangkat adalah di lantikan gred baharu dan sekurang-kurangnya enam (6) bulan di gred baharu.

3.6.2 Pegawai Penilai

3.6.2.1 Pegawai Penilai Pertama (PPP)

Pengesahan Rekod

- i. Pegawai Penilai Pertama 1 (PPP1)
Membuat penilaian dan pengesahan di Komponen 1.
- ii. Pegawai Penilai Pertama 2 (PPP2)
Membuat penilaian dan pengesahan di Komponen 2.
- iii. Pegawai Penilai Pertama 3 (PPP3)

- Membuat penilaian dan pengesahan di Komponen 3.
- iv. Pegawai Penilai Pertama 4 (PPP4)
Membuat penilaian dan pengesahan di Komponen 4.
- v. Pegawai Penilai Pertama 5 (PPP5)
Membuat penilaian dan pengesahan di Komponen 5

3.6.2.2 **Pegawai Penilai Kedua (PPK)**

Pengesahan Rekod

- i. Pegawai Penilai Kedua 1 (PPP2)
Membuat penilaian dan pengesahan di Komponen 1.
- ii. Pegawai Penilai Kedua 2 (PPP2)
Membuat penilaian dan pengesahan di Komponen 2.
- iii. Pegawai Penilai Kedua 3 (PPP3)
Membuat penilaian dan pengesahan di Komponen 3.
- iv. Pegawai Penilai Kedua 4 (PPP4)
Membuat penilaian dan pengesahan di Komponen 4.
- v. Pegawai Penilai Kedua 5 (PPP5)
Membuat penilaian dan pengesahan di Komponen 5

Penentuan bagi lantikan pegawai penilai untuk staf akademik Universiti seperti di **Lampiran 3** Garis Panduan ini.

3.6.3 **Pegawai Penyelaras Prestasi PTJ**

- i. Membuat semakan, pendaftaran dan pemakluman kepada staf akademik.
- ii. Membuat penetapan dan pendaftaran Pegawai Penilai Semasa.
- iii. Mengadakan Mesyuarat Pembangunan Sumber Manusia Peringkat PTJ seperti semakan markah, pindaan markah ke dalam sistem bagi tujuan pengesahan PPSM.

3.6.4 Urus setia ePPTA Universiti

- i. Memantau dan menyelia proses penilaian prestasi staf akademik.
- ii. Menentukan proses tindakan pelaksanaan ePPTA mengikut jadual yang ditetapkan.
- iii. Menganalisis prestasi keseluruhan PYD yang terlibat dan menyediakan laporan untuk makluman.
- iv. Mengambil tindakan susulan ke atas syor dan keputusan PPSM seperti pergerakan gaji, mengadakan latihan, penempatan, bimbingan dan kaunseling kepada PYD.

BAB 4: SISTEM ePPTA

- 4.1 Data dan Senibina Sistem ePPTA
- 4.2 Manual Pengguna Sistem ePPTA

4.1 SISTEM PENILAIAN ePPTA

Sistem ePPTA dalam Universiti *Portal Management System* merupakan sistem berasaskan web yang dibangunkan oleh Pusat Perkhidmatan Pengetahuan dan Komunikasi (PPPK) dengan kerjasama Bahagian Sumber Manusia (BSM), Pejabat Pendaftar. Ia akan menjadi satu platform pengumpulan sumber data berkenaan rekod, pengesahan data, rekod penilaian bagi staf akademik Universiti. Sistem ePPTA mengandungi dua (2) komponen utama iaitu:

- i. **Data Prestasi** iaitu daripada sistem sedia ada di Universiti seperti Sistem Maklumat Pelajar, Sistem Maklumat Pengajian Siswazah, Sistem Maklumat Sumber Manusia, URIS serta Modul Pengumpulan Data iaitu bagi item yang tiada dalam sistem.
- ii. **Penilaian Prestasi** iaitu penilaian PYD oleh lima (5) orang PPP, lima (5) PPK dan Pegawai Penilai Ketua PTJ.

Panduan kepada pengguna berkaitan tatacara penggunaan sistem bagi Modul Pengumpulan Data seperti di **Lampiran 4** Garis Panduan ini.