



## JABATAN PREMIER SARAWAK

(UNIT PENGURUSAN DAN PEMBANGUNAN SUMBER MANUSIA)  
TINGKAT 9, 10 & 11 WISMA BAPA MALAYSIA  
PETRA JAYA  
93502 KUCHING, SARAWAK



### PEKELILING PERJAWATAN NEGERI SARAWAK BILANGAN 23 TAHUN 2023

DARIPADA : Setiausaha Kerajaan Sarawak      KEPADA : Semua Setiausaha Tetap Kementerian  
Semua Residen Bahagian  
Semua Ketua Jabatan Sarawak  
Semua Ketua Badan Berkanun Sarawak  
Semua Setiausaha Pihak Berkuasa Tempatan Sarawak

SALINAN : Setiausaha  
KEPADA : Suruhanjaya Perkhidmatan Awam Negeri Sarawak

PERKARA : **GARIS PANDUAN PENGURUSAN BAHARU PENGURUSAN PENILAIAN PRESTASI BAGI KETUA JABATAN DAN TIMBALAN KETUA JABATAN NEGERI SARAWAK MELALUI SCORECARD**

RUJUKAN : (78) JK/M/SHRU/CDS/c/s00-3/3/      TARIKH : 29 AUG 2023  
3552/J4.4

Dengan hormatnya perkara di atas adalah dirujuk.

2. Pekeliling perjawatan ini bertujuan untuk menjelaskan **Garis Panduan Baharu Pengurusan Penilaian Prestasi bagi Ketua Jabatan dan Timbalan Ketua Jabatan Negeri Sarawak melalui Scorecard**. Dikepilkkan bersama adalah Garis Panduan tersebut untuk rujukan dan tindakan agensi masing-masing.
3. Pekeliling dan garis panduan ini berkuatkuasa bermula pada penilaian prestasi tahun 2023.
4. Pekeliling dan garis panduan ini berkuatkuasa ke atas Perkhidmatan Awam Negeri Sarawak dan dipanjangkan kepada Badan Berkanun Sarawak dan Pihak Berkuasa Tempatan Sarawak tertakluk kepada penerimaannya.

**“BERSATU BERUSAHA BERBAKTI”**  
**“AN HONOUR TO SERVE”**

**DATUK AMAR HAJI MOHAMAD ABU BAKAR BIN MARZUKI**  
Setiausaha Kerajaan Sarawak

*“Together We Drive the Workforce in the Civil Service to be World Class”*



082 - 441957



082 - 445613



hrmmaklumat@sarawak.gov.my



**GARIS PANDUAN BAHARU**  
**PENGURUSAN PENILAIAN PRESTASI BAGI**  
**KETUA JABATAN & TIMBALAN KETUA JABATAN**  
**NEGERI SARAWAK MELALUI SCORECARD**

UNIT PENGURUSAN DAN PEMBANGUNAN SUMBER MANUSIA  
2023

# **GARIS PANDUAN BAHARU PENGURUSAN PENILAIAN PRESTASI BAGI KETUA JABATAN & TIMBALAN KETUA JABATAN NEGERI SARAWAK MELALUI SCORECARD**

## **1. TUJUAN**

Garis panduan ini bertujuan untuk menerangkan mengenai dasar, peraturan, prinsip, prosedur dan kaedah baru **pengurusan penilaian prestasi** bagi **Ketua Jabatan dan Timbalan Ketua Jabatan di** Perkhidmatan Awam Negeri Sarawak (PANS) selaras dengan **Pekeliling Perjawatan Negeri Sarawak Bilangan 10 Tahun 2023 bertarikh 17 Mac 2023, Pemantapan Pengurusan Penilaian Prestasi Bagi Perkhidmatan Awam Negeri Sarawak.**

## **2. LATAR BELAKANG**

2.1 Secara prinsip, penilaian prestasi seorang pegawai hanya dinilai prestasinya melalui satu kaedah penilaian sahaja. Oleh demikian, semua Ketua Jabatan dan Timbalan Ketua Jabatan hanya dinilai berdasarkan prestasi *Scorecard* agensi masing-masing yang juga merangkumi *Key Performance Indicator* (KPI) sama seperti Sasaran Kerja Tahunan (SKT) di dalam LNPT.

2.2 Usaha pemantapan ini adalah bertujuan untuk meningkatkan kecekapan pengurusan penilaian prestasi dan menyediakan panduan yang lebih jelas kepada pegawai yang terlibat. Ia juga membantu Pegawai Penilai untuk membuat penilaian yang lebih objektif, adil dan telus.

## **3. ELEMEN-ELEMEN PENILAIAN PRESTASI**

3.1 Adalah menjadi tanggungjawab Ketua Jabatan di semua agensi PANS untuk mewujudkan Sistem *Scorecard* masing-masing. Prestasi Ketua Jabatan dan Timbalan Ketua Jabatan akan dinilai melalui Prestasi Keseluruhan (*Overall Performance*) melalui Sistem *Scorecard* Negeri melalui kaedah-kaedah seperti berikut:

- i. Pengiraan markah prestasi Ketua Jabatan dan Timbalan Ketua Jabatan adalah **berdasarkan Prestasi Keseluruhan pada Suku Tahun Ketiga** pada tahun semasa.
- ii. Prestasi Keseluruhan tersebut akan dikira semula dengan melibatkan **empat perspektif di dalam Sistem *Scorecard***, iaitu:
  - ***Customer***

- **Finance**
- **Process /Program /Project /Service Delivery**
- **Organizational Capacity, dan**
- **Interpersonal Skills** (adapted from SCS Career Progression Portfolio HOD evaluation Sheet)

iii. Namun demikian, terdapat beberapa KPI yang tidak akan dinilai untuk penilaian prestasi ini memandangkan KPI tersebut hanya dapat dinilai selepas Suku Tahun Keempat. Elemen yang **dikecualikan bagi tujuan penilaian prestasi ini** adalah:

- *Electronic Compliance Self Assessment (eCSA) Score;*
- *Financial Management Compliance Indeks;* dan
- *Internal Culture Rating.*

iv. Peratusan penilaian markah bagi prestasi Ketua Jabatan dan Timbalan Ketua Jabatan adalah seperti berikut:

KOMPONEN / PERSPEKTIF	PERATUSAN (%)
<b>a. Customer</b>	15
<b>b. Finance</b>	10
<b>c. Process/Program/Project/Service Delivery</b>	40
<b>d. Organizational Capacity</b>	10
<b>e. Interpersonal Skills</b> (adapted from SCS Career Progression Portfolio HOD evaluation Sheet)	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Leading Through Vision</b> (ability to envision and influence the long term sustainable success for the organisation by formulating and driving innovative strategies that balance long-term objectives with short term requirements)</li> </ul>	5
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Strategic Thinking</b> (ability to collaboratively formulate and implement strategies to solve problems)</li> </ul>	5

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Relationship Building</b> (ability to build and maintain effective and beneficial relationships, partnerships and networks of contacts with individuals or organizations. Involves persuading, convincing and gaining supports in order to achieve positive outcomes for the client.)</li> </ul>	5
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Communication</b> (ability to organize and present information, views and concepts in a concise, understandable and interesting format for a variety of audiences.)</li> </ul>	5
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Developing &amp; Empowering People</b> (ability and willingness to provide coaching, direction and feedback to enhance performance, motivation and the overall development to foster the long-term capability of others. Identify individual strengths and development needs.)</li> </ul>	5

- v. Skala penilaian bagi prestasi Ketua Jabatan dan Timbalan Ketua Jabatan adalah seperti berikut:

SKALA	KATEGORI
0 - 59.99	Lemah
60 - 84.99	Baik
85 - 100	Cemerlang

#### 4. JADUAL PENGISIAN PRESTASI KETUA JABATAN DAN TIMBALAN KETUA JABATAN

- 4.1 Jadual pengisian prestasi bagi penilaian prestasi Ketua Jabatan dan Timbalan Ketua Jabatan adalah merujuk kepada jadual pelaporan Sistem Scorecard Negeri.

## **5. LAPORAN PENILAIAN PRESTASI KETUA JABATAN DAN TIMBALAN KETUA JABATAN**

5.1 Markah prestasi Ketua Jabatan dan Timbalan Ketua Jabatan akan dilaporkan kepada Setiausaha Kerajaan Sarawak selepas Urus Setia Pengurusan Penilaian Prestasi PANS mengira semula markah dengan mengambil kira elemen-elemen yang telah ditetapkan.

## **6. ANUGERAH PERKHIDMATAN CEMERLANG (APC) KATEGORI KETUA JABATAN DAN TIMBALAN KETUA JABATAN**

6.1 Anugerah Perkhidmatan Cemerlang (APC) merupakan penghargaan Kerajaan kepada anggota Perkhidmatan Awam yang telah memberi perkhidmatan yang cemerlang. Perkhidmatan cemerlang adalah perkhidmatan yang diberikan oleh seseorang anggota Perkhidmatan Awam yang menghasilkan mutu kerja melebihi keperluan tanggungjawab biasa bagi jawatannya.

6.2 Bagi APC kategori Ketua Jabatan dan Timbalan Ketua Jabatan, asas penilaian adalah seperti berikut:

- i. Pemilihan calon yang layak adalah berpandukan kepada markah yang diperolehi dalam penilaian prestasi tahunan yang telah ditetapkan. Ketua Jabatan dan Timbalan Ketua Jabatan yang memperolehi markah cemerlang layak dipertimbangkan untuk menerima APC;
- ii. Pemilihan Ketua Jabatan dan Timbalan Ketua Jabatan yang akan menerima APC adalah berasaskan kepada keputusan Setiausaha Kerajaan Sarawak; dan
- iii. Bilangan penerima APC bagi kategori Ketua Jabatan dan Timbalan Ketua Jabatan adalah 8 peratus daripada jumlah keseluruhan Ketua Jabatan dan Timbalan Ketua Jabatan di PANS.

6.3 Insentif dan hadiah APC adalah seperti berikut:

- a) Sijil Perkhidmatan Cemerlang;
- b) Hadiah prestasi sebanyak RM1,000; dan
- c) Peluang dan keutamaan bagi pencalonan untuk menerima pingat, bintang dan darjah kebesaran Persekutuan dan negeri.

## **7. TARIKH KUAT KUASA**

Garis panduan baharu ini berkuat kuasa pada bermula tahun 2023.

*Disediakan oleh :*

*Pasukan Pengurusan Penilaian Prestasi PANS*

*Seksyen Pembangunan Kerjaya*

*Unit Pengurusan dan Pembangunan Sumber Manusia*

*Dikemaskini pada : 22 Jun 2023*