



KETUA PENGARAH PERKHIDMATAN AWAM
JABATAN PERKHIDMATAN AWAM MALAYSIA
Aras 13, Blok C1, Kompleks C
Pusat Pentadbiran Kerajaan Persekutuan
62510 W. P. PUTRAJAYA
MALAYSIA



*Pemenang Anugerah Kualiti
Perdana Menteri 2004
Pemenang Anugerah Perdana
Teknologi Maklumat 2006*



Tel. : 03-8885 3001
Faks : 03-8889 2187
E-mel : ismail@jpa.gov.my

Ruj. Kami : JPA(S)K 256 / 6 / 27 klt .2 (12)
Tarikh : 13 Disember 2007

Semua Ketua Setiausaha Kementerian

Semua Y.B. Setiausaha Kerajaan Negeri

Y. Bhg. Tan Sri/ Dato' Sri/ Datuk/ Datu/ Dato',

PENGURUSAN PENILAIAN PRESTASI TAHUNAN PEGAWAI AWAM

Saya dengan hormatnya merujuk perhatian Y. Bhg. Tan Sri/ Dato' Sri/ Datuk/ Datu/ Dato' kepada perkara di atas.

2. Sepertimana Y. Bhg. Tan Sri/ Dato' Sri/ Datuk/ Datu/ Dato' sedia maklum, kita kini menghampiri penghujung tahun 2007 dan semua kementerian dan jabatan kerajaan sedang dalam tindakan untuk melaksanakan penilaian prestasi tahunan pegawai masing-masing. Dalam hubungan ini, saya ingin menarik perhatian kepada isu penilaian yang tidak menggambarkan prestasi sebenar pegawai yang sering berlaku pada setiap tahun. Terdapat pegawai-pegawai yang menerima markah penilaian prestasi yang begitu tinggi tetapi tahap pencapaian tersebut tidak selari dengan pencapaian Sasaran Kerja Tahunan dan sumbangan pegawai kepada organisasi.

3. Bagi memastikan penilaian prestasi yang objektif, adil dan boleh diyakini, maka saya berharap Y. Bhg. Tan Sri/ Dato' Sri/ Datuk/ Datu/ Dato' akan mengingatkan kepada semua Pegawai Penilai untuk membuat penilaian secara bertanggungjawab dan adil yang benar-benar menggambarkan prestasi sebenar pegawai berdasarkan kepada pencapaian kerja, pengetahuan dan kemahiran, kualiti peribadi serta sumbangan pegawai dalam tahun yang dinilai.

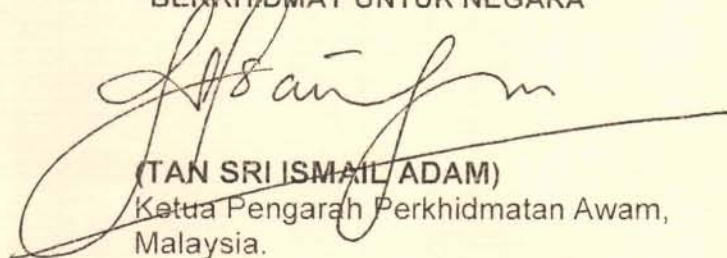
4. Dalam hubungan ini juga, Pegawai Penilai yang memberi markah penilaian 90% dan ke atas hendaklah menyatakan dalam ulasan mereka aktiviti-aktiviti penghasilan nilai yang dihasilkan oleh Pegawai Yang Dinilai yang melayakkan pegawai berkenaan menerima penilaian cemerlang melebihi 90%. Ini termasuklah penambahbaikan atau pembaharuan kerja yang dilaksanakan,

penyediaan kertas-kertas dasar, penerbitan, pembentangan di forum peringkat nasional dan antarabangsa atau lain-lain aktiviti yang memberi nilai kepada organisasi, perkhidmatan awam atau negara pada tahun yang dinilai.

5. Di samping itu, Panel Pembangunan Sumber Manusia di setiap kementerian dan jabatan perlulah memainkan peranan yang berkesan untuk mengesah dan menyelaras penilaian kepada semua pegawai di bawah penyeliaan masing-masing. Sekiranya terdapat keraguan terhadap markah penilaian yang diterima oleh seseorang pegawai, Panel Pembangunan Sumber Manusia perlulah mendapatkan kepastian daripada Pegawai Penilai. Begitu juga bagi pegawai yang berprestasi rendah, adalah menjadi tanggungjawab Panel untuk mengesyorkan bimbingan dan kaunseling dengan tujuan memperbaiki dan mempertingkatkan prestasi dan motivasi pegawai.

Sekian.

"BERKHIDMAT UNTUK NEGARA"



(TAN SRI ISMAIL ADAM)
Ketua Pengarah Perkhidmatan Awam,
Malaysia.

s.k Y. Bhg. Tan Sri Mohd Sidek bin Hj. Hassan
Ketua Setiausaha Negara