



SURAT KELILING JABATAN PERDANA MENTERI BIL: 4/2017
NEGARA BRUNEI DARUSSALAM

SISTEM PENGURUSAN PRESTASI BARU
PERKHIDMATAN AWAM

Pada menjunjung titah perintah Kebawah Duli Yang Maha Mulia Paduka Seri Baginda Sultan Haji Hassanali Bolkiah Mu'izzaddin Waddaulah, Sultan dan Yang Di-Pertuan Negara Brunei Darussalam, maka adalah dengan ini dimaklumkan bahawa Sistem Pengurusan Prestasi Baru bagi semua peringkat pegawai dan kakitangan dalam Perkhidmatan Awam iaitu dalam Bahagian I, II, III, IV dan V adalah dikemaskinikan seperti berikut:

1. Sistem Pengurusan Prestasi Baru Perkhidmatan Awam merupakan salah satu langkah bagi mempertingkatkan lagi budaya berasaskan prestasi (*performance-based culture*) dalam Perkhidmatan Awam. Pengemaskinian ini mengambil kira perkembangan serta keperluan untuk sentiasa menambahbaik sistem pengurusan prestasi yang dipraktikkan masa kini dalam Perkhidmatan Awam.
 - 1.1 Sistem Pengurusan Prestasi bermaksud satu sistem untuk merancang, melaksana, mengurus dan menilai pencapaian prestasi pegawai dan matlamat organisasi dalam tempoh penilaian yang lazimnya memakan masa selama satu tahun.
 - 1.2 Sistem Pengurusan Prestasi Baru Perkhidmatan Awam akan memperkenalkan dua (2) pembaharuan iaitu:
 - a) Penggunaan **Borang Penilaian Prestasi Baru**, yang menekankan kepada aspek pencapaian hasil (*results*) melalui penetapan *key performance indicators (KPI)* dan ciri-ciri peranan (*role competencies*) dan;
 - b) Penggunaan **kaedah bell curve**, yang menetapkan had peratus pemberian gred prestasi di semua kementerian dan jabatan.
 - 1.3 Sistem Pengurusan Prestasi Baru ini dihasratkan untuk mencapai objektif-objektif berikut:
 - a) Mengukur dan menilai pencapaian prestasi pegawai dan kakitangan berpandukan kepada objektif yang telah ditetapkan secara sistematik, objektif dan telus;



- b) Mengenal pasti tahap kompetensi pegawai dan kakitangan;
- c) Membolehkan tindakan diambil bagi tujuan memperbaiki dan meningkatkan prestasi pegawai dan kakitangan bagi pengurusan bakat (*talent management*);
- d) Menggalakkan rasa tanggungjawab dalam pemantauan prestasi
- e) Mempertingkatkan lagi sistem pengurusan prestasi dan menggalakkan persaingan positif (*healthy competition*);
- f) Memastikan akauntabiliti pegawai dan kakitangan dalam menjalankan penilaian prestasi yang telus;
- g) Mengenalpasti *top/high performers* dan kesesuaian untuk memberikan insentif yang bersesuaian.

2. BORANG PENILAIAN PRESTASI BARU

2.1 Sebanyak empat (4) kategori bagi Borang Penilaian Prestasi Baru iaitu:

- a) Borang Penilaian Prestasi Bagi Bahagian I
- b) Borang Penilaian Prestasi Bagi Bahagian II
- c) Borang Penilaian Prestasi bagi Bahagian III
- d) Borang Penilaian Prestasi bagi Bahagian IV dan V

Garis panduan bagi borang-borang berkenaan terbahagi kepada tiga (3) kategori iaitu:

- a) Garis panduan Pelaksanaan bagi Bahagian I dan II
- b) Garis panduan Pelaksanaan bagi Bahagian III
- c) Garis panduan Pelaksanaan bagi Bahagian IV dan V

2.2 Borang Penilaian Prestasi Baru menekankan kepada dua aspek penilaian iaitu penilaian hasil (*results/KPI*) dan ciri-ciri peranan. Terdapat ruang bagi penilaian ciri tambahan (ciri yang tidak tersenarai dalam borang) yang difikirkan bersesuaian.

2.3 Penilaian hasil (*results*) dimestikan bagi semua bahagian. Pemantauan ke atas hasil (*results*) dijalankan sebanyak dua (2) kali iaitu pada bulan Februari dan Jun pada tahun penilaian.

2.4 Bagi ciri peranan, terdapat ciri mandatori dan ciri opsyen bagi Bahagian I dan II manakala semua ciri adalah mandatori bagi Bahagian III, IV dan V.



- 2.5 Konsep wajaran atau *weightage* akan diperkenalkan yang mana jumlah yang diperuntukkan adalah bagi menilai hasil (*results*) dan gabungan ciri peranan serta ciri tambahan. Wajaran yang digunakan bagi Bahagian I, II, III adalah berbeza dengan wajaran bagi Bahagian IV dan V mengikut kesesuaian tugas dan tanggungjawab seperti berikut:

BAHAGIAN	WAJARAN (<i>WEIGHTAGE</i>)	
	HASIL (<i>RESULTS</i>)	CIRI PERANAN DAN TAMBAHAN
I, II, III	50%	50%
IV dan V	30%	70%

- 2.6 Borang Penilaian Prestasi Baru hanya menggunakan Gred A sehingga Gred E dimana Gred F adalah ditiadakan dan digabungkan dengan Gred E.

GRED	MARKAH	TAHAP PENILAIAN
A	91% dan keatas	Cemerlang
B	80% - 90%	Sangat Baik
C	66% - 79%	Baik
D	50% - 65%	Memerlukan Pembaikan
E	49% dan kebawah	Tidak Memuaskan

- 2.7 Borang Penilaian Prestasi Baru akan mengikut kitaran sistem penilaian prestasi yang mempunyai lima (5) fasa yang bermula pada bulan Oktober sehingga bulan September di tahun berikutnya seperti berikut:

- Perancangan kerja/huraian tugas/sasaran objektif dan perakuan prestasi hendaklah dijalankan pada bulan Oktober;
- Pemantauan pencapaian hasil (*results*) dilaksanakan sebanyak dua (2) kali iaitu pada bulan Februari dan Jun;
- Penilaian prestasi secara keseluruhan akan diberikan gred penilaian pada bulan September;
- Pembangunan kapasiti yang bertujuan untuk mempertingkatkan lagi prestasi pegawai berkenaan dilaksanakan sepanjang tempoh penilaian.



- 2.8 Borang Penilaian Prestasi Baru dan Garispanduan Perlaksanaan Sistem Pengurusan Prestasi Baru adalah seperti **Lampiran A**.

3. KAEDAH *BELL CURVE*

- 3.1 Sistem Pengurusan Prestasi Baru Perkhidmatan Awam ini akan menggunakan kaedah *bell curve* berbentuk *adjusted bell curve* dimana bentuk *bell curve* yang digunakan tidak semestinya *symmetrical*. Pendekatan *adjusted bell curve* ini membuka ruang kepada budaya kerja positif dan produktif dimana pegawai dan kakitangan akan sentiasa mempertingkatkan mutu dan prestasi kerja.
- 3.2 Borang Penilaian Prestasi Baru dikaitkan dengan penggunaan kaedah *bell curve* mengikut peratus yang dicadangkan seperti berikut:

Gred Prestasi	A	B	C	D	E
Peratus	5%	25%	55%	15%	

Setiap kementerian dan jabatan perlu memastikan pemberian Gred A hanya mencapai 5%; Gred B mencapai 25% dan Gred C mencapai 55%. Bagi Gred D and E, gabungan kedua-dua gred ditetapkan sebanyak 15%. Had peratus bagi *bell curve* ini akan diteliti semula mengikut keperluan dari masa ke semasa.

- 3.3 Sekiranya had peratus yang ditetapkan ini tidak ditepati, Kementerian dan Jabatan perlu melaksanakan proses *moderation/calibration*. Proses *moderation/calibration* ini diadakan untuk membincangkan prestasi pegawai dan kakitangan di Kementerian dan Jabatan masing-masing dengan matlamat untuk memastikan bahawa Pegawai Penilai akan menggunakan *standard* yang sama dalam mengukur dan menilai prestasi Pegawai Yang Dinilai. Ini juga akan memastikan persaingan yang adil. Proses ini hanya akan dijalankan jika hasil *bell curve* tidak dapat menepati had-had yang telah ditetapkan.
- 3.4 Proses *moderation/calibration* dicadangkan untuk dijalankan di peringkat organisasi (Kementerian dan Jabatan). Di peringkat Jabatan, panel dipengerusikan oleh Ketua Jabatan dan terdiri daripada Ketua-Ketua Unit/Seksyen di Jabatan berkenaan. Di peringkat Kementerian, panel dipengerusikan oleh sekurang-kurangnya peringkat Setiausaha Tetap Kementerian berkenaan dan keahlian panel terdiri daripada Ketua-Ketua Jabatan dan Ketua-Ketua Seksyen di Kementerian berkenaan.



- 3.5 Pemberian bonus tahunan bagi warga Perkhidmatan Awam adalah sepertimana kadar bonus yang telah ditetapkan dalam Surat Keliling Jabatan Perdana Menteri bilangan 7/1992 perenggan 1 yang mana adalah dipinda seperti berikut:

GRED	PENILAIAN	KADAR BONUS (%)
A	Cemerlang	100
B	Sangat Baik	100
C	Baik	100
D	Memerlukan Pembaikan	100
E	Tidak Memuaskan	50

4. Perlaksanaan Sistem Pengurusan Prestasi Baru ini akan mula berkuatkuasa pada **1 Oktober 2017**.
5. Dengan berkuatkuasanya perlaksanaan Sistem Pengurusan Prestasi Baru ini, Surat Keliling Jabatan Perdana Menteri bilangan 9/1988 adalah dibatalkan.

Sekianlah sahaja yang dapat dimaklumkan pada menjunjung titah perintah Kebawah Duli Yang Maha Mulia Paduka Seri Baginda Sultan dan Yang Di-Pertuan Negara Brunei Darussalam.

“Generasi Berwawasan, Peneraju Kepada Kemajuan Negara”

(DATO PADUKA HAJI YAHYA BIN HAJI IDRIS)

Setiausaha Tetap

Jabatan Perdana Menteri,
Istana Nurul Iman,
Bandar Seri Begawan,
NEGARA BRUNEI DARUSSALAM

Ruj : (4) JPM/SK/2017

Tarikh: 1 Jamadilakhir 1438

28 Februari 2017