



## **NEGERI SABAH**

### **SURAT PEKELILING PERKHIDMATAN NEGERI SABAH BIL. 2/ 2019**

#### **PELAKSANAAN MODEL KOMPETENSI DALAM PERKHIDMATAN AWAM NEGERI DAN KEPERLUAN PENILAIAN KOMPETENSI DALAM URUSAN PENINGKATAN KERJAYA**

---

#### **TUJUAN**

1. Surat Pekeliling Perkhidmatan ini bertujuan untuk memaklumkan keputusan Kerajaan Negeri untuk melaksanakan Model Kompetensi dalam Perkhidmatan Awam Negeri khususnya untuk Kumpulan Pengurusan dan Profesional. Dengan pelaksanaan model kompetensi ini, tahap kompetensi pegawai boleh dinilai dan laporan penilaian berkenaan dijadikan sebagai salah satu kriteria peningkatan kerjaya.
2. Pelaksanaan Model Kompetensi bertujuan memastikan penjawat awam pada pelbagai peringkat dilengkapi dengan pengetahuan, kemahiran dan sikap yang diperlukan untuk membolehkan mereka dapat menjalankan tugas dan tanggungjawab dengan cekap. Kaedah-kaedah Penilaian bagi kompetensi-kompetensi dalam model ini ditetapkan dan boleh dilaksanakan mengikut keperluan peningkatan kerjaya.

## LATAR BELAKANG

3. Dalam usaha meningkatkan produktiviti dan kecekapan perkhidmatan awam, pembangunan kompetensi merupakan strategi teras Pengurusan Sumber Manusia. Kompetensi penjawat awam menjadi faktor utama dalam menentukan keupayaan dan keberkesanan Perkhidmatan Awam. Sehubungan dengan itu, Kerajaan bersetuju memperkenalkan Model Kompetensi Perkhidmatan Awam Negeri Sabah bermula pada peringkat Kumpulan Pengurusan dan Profesional.

4. Untuk meningkatkan lagi keupayaan dan daya saing perkhidmatan awam serta memenuhi ekspektasi rakyat yang semakin meningkat, Kerajaan Negeri perlu memastikan Perkhidmatan Awam Negeri berupaya melahirkan penjawat-penjawat yang berkompeten dan berprestasi tinggi.

## PELAKSANAAN MODEL KOMPETENSI

5. Jabatan Perkhidmatan Awam Negeri telah mengkaji keperluan-keperluan kompetensi melalui analisa dan keperluan tugas, ekspektasi pemegang kepentingan dan penandaarasan. Definisi Kompetensi dalam konteks perkhidmatan awam Negeri ialah **Pengetahuan, Kemahiran** dan **Ciri-ciri Peribadi** penjawat awam yang perlu untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuatu jawatan.

6. Jabatan Perkhidmatan Awam Negeri telah mengeluarkan Kamus Kompetensi Perkhidmatan Awam Negeri Sabah yang menjelaskan tiga (3) komponen kompetensi Perkhidmatan Awam Negeri Sabah dan memberi definisi setiap kompetensi serta perincian setiap tahap kecekapan. 3 komponen kompetensi ini ialah, Kompetensi Teras, Kompetensi Generik dan Kompetensi Fungsian.

7. Pelaksanaan Model Kompetensi ini bertujuan membantu aspek-aspek pengurusan sumber manusia seperti berikut:

- (a) Pemilihan pegawai yang menepati tahap kompetensi yang ditetapkan untuk menjawat jawatan yang sesuai (urusan pengambilan, penempatan dan kenaikan pangkat);
- (b) Perancangan latihan;
- (c) Penetapan jadual tugas berasaskan tahap kompetensi sesuatu jawatan.

8. Kompetensi Teras dan Generik bagi semua jawatan dalam Kumpulan Pengurusan dan Profesional telah ditetapkan dalam Kamus Kompetensi. Maka ketua jabatan/ ketua perkhidmatan bertanggungjawab menetapkan kompetensi-kompetensi fungsian bagi jawatan-jawatan di bawah kawalan masing-masing mengikut keperluan tugas.

9. Ketua jabatan/ perkhidmatan perlu memastikan program pembangunan kompetensi disediakan untuk setiap pegawai supaya dapat melahirkan kumpulan pekerja yang berprestasi tinggi dalam Perkhidmatan Awam Negeri. Program pembangunan kompetensi merangkumi latihan, pendedahan dan pengkayaan kerja. Program ini boleh berpandukan Model Kompetensi untuk melengkapkan usaha peningkatan kompetensi penjawat awam. Pelan latihan Penjawat-penjawat awam wajar dirangka sesuai dengan keperluan-keperluan Model Kompetensi.

## **PENILAIAN KOMPETENSI**

10. Kerajaan Negeri memperkenalkan kaedah-kaedah Penilaian selaras dengan pelaksanaan Model Kompetensi Perkhidmatan Awam Negeri Sabah. Penilaian kompetensi merupakan mekanisme mengenalpasti tahap kompetensi pegawai mengikut model kompetensi yang ditetapkan. Hasil atau laporan daripada penilaian kompetensi ini boleh diambilkira dalam pelbagai urusan pengurusan sumber manusia:

- i. Pemilihan calon untuk kenaikan pangkat;
- ii. Perancangan program pembangunan kerjaya penjawat awam;
- iii. Rujukan/ Input kepada Analisa Keperluan Latihan.

11. Penilaian Kompetensi menggunakan enam (6) instrumen dalam penilaian kompetensi:

- (i) Ujian Bertulis
- (ii) Tugas Bertulis
- (iii) Dinamik Berkumpulan
- (iv) Pemprofilan Psikometrik
- (v) Penyampaian Lisan
- (vi) Temuduga berasaskan Kompetensi



***Instrumen-instrumen dalam penilaian kompetensi***

12. Jabatan Perkhidmatan Awam Negeri Sabah bertanggungjawab mengadakan Penilaian Kompetensi untuk pegawai-pegawai Kumpulan Pengurusan dan Profesional dari pelbagai skim perkhidmatan. Agensi-agensi Kerajaan Negeri boleh mengemukakan senarai nama calon yang berpotensi kepada Jabatan Perkhidmatan Awam Negeri Sabah. Penilaian Kompetensi yang dikendalikan oleh Jabatan Perkhidmatan Awam Negeri Sabah tertumpu kepada penilaian terhadap Kompetensi Teras dan Generik. Hasil penilaian ini akan dikeluarkan oleh Jabatan Perkhidmatan Awam Negeri dan diserahkan kepada Ketua Perkhidmatan/ Ketua Jabatan berkenaan.

## WAJARAN PENILAIAN MERIT DAN KOMPETENSI

13. Selaras dengan pelaksanaan Model Kompetensi. Kerajaan Negeri memutuskan supaya hasil penilaian kompetensi diambilkira sebagai **salah satu** kriteria kenaikan pangkat di samping syarat-syarat yang sedia ada iaitu, (i) disahkan dalam jawatan; (ii) lulus tapisan integriti; (iii) bebas dari tindakan tatatertib; (iv) telah mengisytiharkan harta dan (v) diperakukan oleh Ketua Jabatan. Pegawai-pegawai yang telah memenuhi syarat-syarat ini boleh dipertimbangkan untuk kenaikan pangkat ke jawatan yang lebih tinggi melalui pemberian wajaran ke atas aspek-aspek merit dan kompetensi berikut:

Kriteria	Wajaran
(1) Laporan Penilaian Prestasi Tahunan	40%
(2) Laporan Penilaian Kompetensi dari Jabatan Perkhidmatan Awam Negeri	40%
(3) Pengalaman dan Pencapaian	20%
Jumlah	100%

14. Permarkahan ini akan dimasukkan dalam syor kenaikan pangkat untuk pertimbangan Lembaga Kenaikan Pangkat.

15. Bagi pegawai Gred 41 yang telah berkhidmat 8 tahun dan ke atas dan telah hadir dengan jayanya Program Pembangunan Kepimpinan PROSPEK sebelum 1 Jun 2019 adalah dikecualikan daripada Penilaian Kompetensi Jabatan Perkhidmatan Awam Negeri.

16. Dengan ketetapan ini, Surat edaran PANDUAN PELAKSANAAN PEWUJUDAN JAWATAN FLEKSI KUMPULAN PENGURUSAN DAN PROFESIONAL GRED 41/44 (ruj. CMD.JPAN(S)900-3/172/119 bertarikh 28 Oktober 2015) adalah dibatalkan.

## PEMAKAIAN

17. Surat Pekeliling Perkhidmatan ini diterima pakai bagi Kumpulan Pengurusan dan Profesional dalam urusan kenaikan pangkat dan program pembangunan dan latihan. Ketua-ketua Perkhidmatan adalah digalakkan untuk menentukan kompetensi-kompetensi fungsian untuk melengkapkan pelaksanaan Model Kompetensi dalam Perkhidmatan Awam Negeri Sabah.

18. Surat Pekeliling ini berkuatkuasa mulai tarikh ditandatangani.

## PERTANYAAN

19. Sebarang pertanyaan mengenai Surat Pekeliling Perkhidmatan ini boleh dirujuk kepada:

Pengarah  
Jabatan Perkhidmatan Awam Negeri  
Tingkat 1-5, Wisma Perindustrian  
Jalan Istiadat, Likas  
88450 Kota Kinabalu  
Sabah

**“BERKHIDMAT UNTUK NEGARA”**



**(DATUK SERI PANGLIMA HASHIM PAIJAN)**

Setiausaha Kerajaan Negeri

Tarikh: 28 JAN 2019

Diedarkan kepada :  
Semua Setiausaha Tetap Kementerian  
Semua Ketua Jabatan Negeri  
Semua Pegawai Daerah  
Semua Penolong Pegawai Dearah