

# CUEPACS puas hati penilaian 360 darjah

## Kongres mahu bincang semula pelarasan gaji, elaun

► Oleh Magendran Rajagopal  
magendran@bharian.com.my

**P**UTRAJAYA: Kongres Kesatuan Sekerja Dalam Perkhidmatan Awam (CUEPACS) pada dasarnya berpuas hati dengan penjelasan mengenai pelaksanaan penilaian tahap kecekapan (PTK) menggunakan konsep 360 darjah yang diperkenalkan Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA) dalam perjumpaan hampir empat jam semalam.

Presidennya, Datuk Omar Osman, berkata berasaskan perbincangan setakat ini, pihaknya mendapati ada perubahan berbanding PTK yang diguna pakai sebelum ini, tetapi mereka akan adakan perjumpaan lanjut dengan JPA.

"Buat masa sekarang, CUEPACS mencapai persefahaman dengan JPA untuk membincangkan isu ini secara tertutup dan kita akan kemukakan semua syor kepada Ketua Pengarah Perkhidmatan Awam (Datuk Seri Abu Bakar Abdullah) dalam perjumpaan akan datang," katanya kepada pemberita di sini, semalam.

Akhbar ini kelmarin melaporkan, prestasi kakitangan awam akan dinilai menggunakan konsep 360 darjah oleh pegawai atasan, rakan sejawatan dan kakitangan bawahan bagi menentukan tahap kecekapan mereka untuk pertimbangan panel khas bagi kenaikan pangkat, pengisian jawatan kosong yang lebih tinggi serta penempatan baru.

Dalam perkembangan lain, Omar berkata, pihaknya akan membincangkan semula isu pelarasan gaji, Elaun Sara Hidup (COLA) dan elaun perumahan pada mesyuarat kesatuan di Lumut, Perak pada 26 dan 27 Mei ini bagi menentukan permohonan yang hendak dipanjangkan kepada Perdana Menteri, Datuk Seri Najib Razak.

Antara lain, CUEPACS meminta kerajaan mengkaji kenaikan elaun perumahan sedia ada, terutama bagi kakitangan gred 1 hingga 40, iaitu daripada RM180 kepada RM350, manakala elaun perumahan untuk kakitangan gred 41 ke atas dikekalkan kerana sudah dianggap mencukupi.

Bagi COLA pula, kesatuan itu menuntut bayaran sama rata



Omar Osman

RM300 berbanding amalan sekarang yang mana kakitangan awam di bandar besar dibayar RM300, bandar kecil (RM200), manakala RM100 dibayar kepada mereka di luar bandar.

Dari segi pelarasan gaji pula, Osman menggesa proses itu disejajarkan kerana kira-kira 20 peratus daripada lebih 700,000 kakitangan awam rendah bergaji kurang RM2,000 sebulan dilaporkan terpaksa membuat kerja kedua atau kerja sampingan bagi mengatasi masalah kewangan yang dihadapi.

Minda Pengarang

## Konsep 360 darjah beri penjawat awam penilaian menyeluruh, adil

**M**ENILAI prestasi penjawat awam bukanlah tugas mudah. Ada kalanya ia begitu kompleks. Beberapa sistem penilaian yang diperkenalkan sebelum ini sering menimbulkan rasa tidak puas hati pelbagai peringkat penjawat awam. Antara sistem penilaian yang pernah diguna pakai termasuk Sistem Saran Baru (SSB), Sistem Saran Malaysia (2003) dan terakhir Penilaian Tahap Kecekapan (PTK). Bagaimanapun, PTK yang diperkenalkan sejak 2003 turut mendapat rungutan dan akhirnya dimansuhkan pada 1 Januari lalu. Kita percaya dalam kalangan kira-kira 1.2 juta penjawat awam adalah mustahil untuk memuaskan hati semua pihak. Dalam pada itu, kita meng-

harapkan kaedah menyeluruh bagi mengukur prestasi penjawat awam yang mampu mencapai tahap optimum. Mengambil kira pelbagai rungutan, kerajaan akhirnya memutuskan akan mengguna pakai kaedah penilaian tahap kecekapan berkonsepkan 360 darjah yang akan mula dilaksanakan 1 Julai depan. Pelaksanaannya dibuat selepas mengambil kira pelbagai kekurangan serta kelemahan dalam sistem sebelumnya, terutama PTK. Menerusi konsep 360 darjah ini, semua penjawat awam mempunyai peranan dan tanggungjawab masing-masing dalam menilai prestasi setiap kakitangan dalam sesebuah jabatan dan organisasi. Justeru, kita melihat kaedah penilaian

mengikut konsep 360 darjah ini lebih menyeluruh dalam mengukur prestasi setiap penjawat awam. Penilaian bukan saja membabitkan seorang ketua kepada kakitangan bawahan, malah penilaian juga dibuat antara rakan sejawatan dan kakitangan bawahan terhadap ketua mereka. Kita percaya kejayaan sesebuah jabatan atau organisasi adalah atas kerja berpasukan dan bukan prestasi individu semata-mata. Jika seseorang ketua itu lemah, prestasi kakitangan bawahannya akan turut terjejas. Ia memberi kesan kepada keseluruhan pencapaian jabatan atau organisasi. Pada masa sama, kita tentunya tidak mahu prestasi penjawat awam hanya diukur di atas kertas pepe-

riksaan sehingga menafikan pengalaman dan kecekapan sebenar individu menjalankan tugas. Walaupun sistem penilaian baru itu belum diberi nama khusus, kita yakin ia dapat menilai kakitangan berdasarkan tugas hakiki, ciri kepemimpinan dan kesan kepada suasana tempat kerja. Kemampuan menilai prestasi penjawat awam dengan lebih tepat tanpa rasa dipinggirkan atau pilih kasih akan dapat mewujudkan suasana kerja yang lebih kondusif. Aspek lain yang sepatutnya diambil kira dalam penilaian baru ini ialah kecekapan, wawasan, hubungan dengan kakitangan, tunjuk ajar serta sikap keterbukaan dalam menyumbang kepada prestasi cemerlang jabatan masing-masing.

## INTERAKTIF

**WAJARKAH** prestasi kakitangan awam dinilai menggunakan konsep 360 darjah oleh pegawai atasan, rakan sejawatan dan kakitangan bawahan untuk pertimbangan panel khas bagi kenaikan pangkat, pengisian jawatan lebih tinggi serta penempatan baru bagi menggantikan Penilaian Tahap Kecekapan (PTK) yang dimansuhkan?

## BANCIAN

