

MENEROKA PENGALAMAN PEGAWAI YANG MENDAPAT MARKAH ePRESTASI RENDAH

Jamayah Salli, Jeffrey Jalong, Nurin Chunggat, Wan Fauzi Wan Ismail

Faculty of Cognitive Sciences and Human Development,
Universiti Malaysia Sarawak,
94300 Kota Samarahan, Sarawak, Malaysia
Corresponding author: sjamayah@unimas.my

ABSTRAK

Kajian ini dijalankan untuk meneroka pengalaman dan situasi yang dialami oleh pegawai perkhidmatan awam negeri Sarawak yang mendapat atau diberikan markah ePrestasi dalam lingkungan skor 70 – 80% pada tahun nilai 2017 yang lepas. Kajian ini berbentuk kualitatif terdiri daripada enam kakitangan daripada kumpulan perkhidmatan sokongan I & II (Gred 11 - Gred 36). Kaedah kajian yang digunakan adalah temubual semi-berstruktur dan data dianalisis menggunakan Analisis Bertema. Hasil dapatan menunjukkan tema utama adalah berkaitan dengan faktor mendapat markah rendah, aspek positif dan negatif tentang apa yang berlaku serta harapan masa hadapan para peserta kajian. Implikasi serta cadangan untuk penambahbaikan turut dibincangkan.

Kata kunci: ePrestasi, penilaian prestasi, prestasi tahunan, Perkhidmatan Awam Negeri Sarawak (PANS)

PENGENALAN

Secara umumnya terdapat banyak kajian dan penulisan ilmiah yang cuba mengupas persoalan-persoalan yang berhubungkait dengan sistem penilaian prestasi dan pengaruhnya terhadap pekerja. Mekanisma Penilaian Prestasi (Performance Appraisal) merupakan satu daripada elemen terpenting untuk meningkatkan prestasi dan produktiviti organisasi selain mekanisma Management By Objective (MBO), Balance Scorecard (BSC), Strategic Planning, Key Focus Area dan sebagainya. Bagaimanapun, penilaian prestasi ke atas pekerja merupakan saluran terpenting bagi meningkatkan prestasi dan produktiviti sesebuah organisasi (Paul et al., 2015). Selain itu sistem penilaian prestasi juga dilihat sebagai alat disiplin yang paling berkesan untuk memotivasikan perkerja untuk lebih komited merealisasikan visi dan misi organisasi (Mwema dan Gachunga, 2014). Uniknyanya dalam kajian kali ini, selain hanya melihat bagaimana aspek penilaian prestasi memberi kesan langsung kepada prestasi organisasi, kajian ini juga memberi fokus kepada pengaruh kauceling terhadap nilai, kepuasan kerja dan produktiviti pegawai kesan daripada pemarkahan prestasi yang mereka terima.

Penilaian Prestasi pegawai dan kakitangan di sesebuah jabatan atau agensi dalam Perkhidmatan Awam Negeri Sarawak (PANS) dilakukan sekali dalam setahun bagi tempoh penilaian bermula pada bulan Januari hingga Disember. Rata-rata kajian yang dibuat selama ini menyentuh soal hubungan antara penilaian prestasi kakitangan dengan produktiviti organisasi dalam bentuk kuantitatif. Namun sehingga kini masih belum ada kajian khusus diperingkat PANS yang mengkaji secara kaedah kualitatif tentang meneroka pengalaman pegawai yang mendapat markah ePrestasi rendah, selain melihat kepada kesan serta faktor ke atas diri dan produktiviti organisasi.

**** Paper presented for Research Bulletin, Psychology & Counseling, Sarawak Civil Services, Bil 1, 2018, State Human Resource Unit, Chief Minister's Department, Kuching. ISSN 2637-0409.**