



# Garis Panduan

## Penambahbaikan Penilaian Prestasi (eLNPT) 2018



## KANDUNGAN

1.0	Tujuan	1
2.0	Latar Belakang	1
3.0	Penambahbaikan Kriteria	2
3.1	Senarai Penambahbaikan	2
3.2	Pengukuran Key Amal Indicator	3
3.3	Penentuan Pegawai Penilai Pertama	5
3.4	Penetapan Peratus Kehadiran	6
3.5	Penilaian 360 Darjah	7
3.6	Kegiatan dan Sumbangan	10
3.7	Kepimpinan	12
3.8	Bonus	13
4.0	Kuatkuasa Pelaksanaan	15
	Lampiran 1 – Rubrik Kegiatan dan Sumbangan	16
	Lampiran 2 – Rubrik Bonus	19
	Lampiran 3 – Wajaran Markah Berdasarkan Kriteria	21

**PELAKSANAAN PENAMBAHBAIKAN KRITERIA  
PENILAIAN PRESTASI STAF BUKAN AKADEMIK (eLNPT)  
MULAI TAHUN 2018**

**1.0 TUJUAN**

Penambahbaikan kriteria penilaian prestasi bagi staf bukan akademik bagi semua gred dan skim perkhidmatan mulai tahun 2018 adalah bertujuan untuk memastikan penilaian dilaksanakan dengan sistematik, objektif, adil dan telus serta mengikut prinsip, peraturan dan kaedah yang ditetapkan serta penilaian yang lebih berunsur kuantitatif dan bukan kualitatif sahaja.

**2.0 LATAR BELAKANG**

2.1 Sistem Penilaian Prestasi bagi staf bukan akademik (eLNPT) secara *online* telah digunapakai mulai tahun 2009. Kriteria asas bagi penilaian adalah berdasarkan panduan penilaian prestasi yang dikeluarkan oleh Jabatan Perkhidmatan Awam melalui Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 4 Tahun 2002 Pelaksanaan Sistem Saraan Malaysia bagi Anggota Perkhidmatan Awam Persekutuan Lampiran A2 (Panduan Pelaksanaan Sistem Penilaian Prestasi Pegawai Perkhidmatan Awam Malaysia) dan Lampiran A3 (Panduan Penyediaan Sasaran Kerja Tahunan (SKT)). Bagaimanapun beberapa perubahan dalam kriteria penilaian dibuat disesuaikan dengan beban tugas dan sasaran Universiti.

2.2 eLNPT yang digunapakai di UTM merangkumi 4 jenis penilaian yang berbeza berdasarkan gred dan kumpulan staf seperti berikut:

- i. eLNPT JUSA (Gred VU)
- ii. eLNPT 360 Darjah (Gred 41 - 54)
- iii. eLNPT (Gred 1 – 40)
- iv. eLNPT Tutor (Staf Akademik)

- 2.2 Walaubagaimanapun mulai tahun 2018, semua penilaian prestasi hanya dinamakan sebagai Penilaian Prestasi Staf Bukan Akademik (eLNPT).

### **3.0 PENAMBAHBAIKAN KRITERIA**

- 3.1 Penambahbaikan kriteria melihat kepada enam fokus iaitu:

#### **3.1.1 Pengukuran Key Amal Indicator (KAI)**

- (i) Meningkatkan wajaran KAI untuk kumpulan 41 – 54
- (ii) Menetapkan wajaran KAI untuk kumpulan 1 – 40
- (iii) Menetapkan wajaran KAI untuk kumpulan JUSA
- (iv) Penetapan lima KAI utama berdasarkan objektif strategik universiti

#### **3.1.2 Penentuan Pegawai Penilai Pertama**

Menambah bilangan Pegawai Penilai Pertama (yang berkaitan sahaja).

#### **3.1.3 Penetapan Peratus Kehadiran**

Mengambil kira kehadiran sebagai salah satu komponen penilaian untuk disiplin dengan menetapkan peratus kehadiran.

#### **3.1.4 Penilaian 360 Darjah**

Penggunaan penilaian 360 Darjah untuk kumpulan 1 – 40 bagi menggantikan kriteria penilaian kualiti peribadi.

#### **3.1.5 Kegiatan dan Sumbangan**

Menambahbaik cara pengiraan markah supaya lebih tepat dengan aktiviti dan sumbangan yang diberikan.

#### **3.1.6 Kriteria Kepimpinan**

Menjadikan kriteria kepimpinan sebagai salah satu kriteria penilaian bagi staf gred 41 – 54.

#### **3.1.7 Bonus**

Pemberian markah bonus berdasarkan syarat dan kriteria tertentu.

### 3.2 Pengukuran Key Amal Indicator (KAI)

#### 3.2.1 Definisi Key Amal Indicator (KAI)

Key Amal Indicator (KAI) merupakan sasaran kerja yang ditetapkan di antara Pegawai Yang Dinilai (PYD) dan Pegawai Penilai Pertama (PPP) pada awal tahun penilaian.

3.2.2 Penetapan peratusan wajaran bagi KAI dibandingkan dengan tahun 2017 adalah seperti berikut:

Bil	Kumpulan	Pemberat KAI (%)	
		2017	2018
1	JUSA	0%	50%
2	54	10%	45%
3	48 – 52	10%	40%
4	41-44	10%	30%
5	1-40	0%	20%

#### 3.2.3 Kaedah Pengisian KAI oleh PYD

- (i) KAI ditetapkan berdasarkan objektif strategik universiti yang bersesuaian dengan kumpulan pengurusan profesional dan pelaksana (staf PPP) dan fungsi tugas staf.
- (ii) Pilihan KAI adalah seperti berikut:

Bil	Objektif Strategik	KAI	Status
1	Membudayakan Penyampaian Berprestasi Tinggi (SO1: P6)	% Penghasilan kerja utama	Wajib (50%)
2	Penyampaian Perkhidmatan	% Sumbangan/ penglibatan dalam menambahbaik	Wajib (15%)

	Bukan Bidang Tugas Utama	sistem penyampaian dan produktiviti organisasi	
3	Memastikan Staf Berketrampilan Dengan Nilai Holistik (SO2: L1)	% Penglibatan/ sokongan staf dalam program rasmi unit/ jabatan/ fakulti/ PTJ/ Universiti	Wajib (15%)
4	Penyampaian Perkhidmatan Bukan Bidang Tugas Utama	% Penglibatan dalam tugas-tugas khas (ad-hoc basis) (rasmi)	Pilihan*
5	Program Kualiti dan Pengiktirafan	% Penglibatan dalam pengurusan kualiti di peringkat PTJ/ Universiti	Pilihan*

\* *Wajaran peratus bagi KAI pilihan boleh ditentukan sendiri antara PYD dan PPP dengan maksimum sebanyak 20% bagi keduanya.*

\*\* *Rujuk Lampiran A1 untuk Definisi Operasi setiap KAI*

(iii) 3 daripada 5 KAI yang disenaraikan merupakan KAI wajib manakala PYD boleh memilih antara 1 hingga 2 KAI daripada 2 KAI pilihan sebagai KAI bagi PYD.

(iv) Jumlah keseluruhan markah akan membawa kepada 100% iaitu 80% KAI wajib dan 20% daripada KAI pilihan. Sekiranya PYD memilih 1 sahaja KAI pilihan maka wajaran KAI tersebut adalah 20%, jika PYD pilih 2 KAI, PYD boleh tentukan pemberat wajaran bagi 2 KAI tersebut sama ada 10% dan 10% atau 15% dan 5%.

#### 3.2.4 Kaedah Pemarkahan KAI

Jumlah markah keseluruhan KAI adalah 100%. Bagi KAI Penghasilan Kerja Utama, pemberat adalah 50% kerana ia merupakan tumpuan

utama dalam tugas seseorang PYD. Bagi KAI Sumbangan/ penglibatan dalam menambahbaik sistem penyampaian dan produktiviti organisasi dan KAI Penglibatan/ sokongan staf dalam program rasmi unit/ jabatan/ fakulti/ PTJ/ Universiti, pemberat adalah 15% dan bagi KAI pilihan, PYD boleh menentukan pemberat sendiri berdasarkan kesesuaian tugas PYD.

### **3.3 Penentuan Pegawai Penilai Pertama (PPP)**

#### **3.3.1 Definisi Pegawai Penilai Pertama (PPP)**

Pegawai Penilai adalah pegawai yang menilai prestasi tahunan staf berdasarkan garis panduan yang meliputi pekeliling dan polisi ditetapkan.

#### **3.3.2 Penetapan bilangan PPP**

Menetapkan Pegawai Penilai Pertama minimum 1 orang dan maksimum 3 orang berdasarkan justifikasi keperluan dalam sesetengah jabatan/ staf berpindah jabatan dalam tahun penilaian.

#### **3.3.3 Tempoh Penilaian**

Penilaian mengikut senioriti tempoh penilaian dan jika tempoh penyeliaan adalah sama, maka penilaian bersama boleh dibuat.

#### **3.3.4 Perbezaan Markah Pegawai Penilai Pertama (PPP) dan Pegawai Penilai Kedua (PPK)**

PPK perlu memberi justifikasi bagi staf yang diberi markah yang melebihi atau kurang daripada 5 markah daripada markah yang diberikan oleh PPP. (*pop-up* secara automatik apabila ada perbezaan tersebut dan PPK perlu membuat justifikasi).

### 3.4 Penetapan Peratus Kehadiran

#### 3.4.1 Kehadiran

(i) Markah Kehadiran diperoleh melalui sistem SMIS yang diambil sepanjang tempoh setahun kehadiran staf. Ianya menyumbang kepada 5% daripada markah keseluruhan prestasi.

(ii) Bagi permulaan penilaian tahun 2018, pengiraan kehadiran adalah seperti berikut:

Bil Kesalahan	(Tolak) Peratus	Markah (%)
1-20	0%	5
21-40	0.5%	4.5
41-60	1%	4
61 ke atas	2%	3

(iii) Kesalahan kehadiran adalah terdiri daripada kesalahan seperti berikut:

- Datang Lewat Tanpa Alasan (DLTA)
- Datang Tanpa Slide (DTS)
- Balik Awal Tanpa Alasan (BATA)
- Balik Tanpa Slide (BTS)
- Tidak Hadir (staf perlu pastikan rekod Tidak hadir dikemaskini kerana staf pada setiap masa perlu hadir ke pejabat kecuali pada Cuti Rehat, Cuti Sakit dan menghadiri Kursus atau Bengkel di luar)

(iv) Staf bukan akademik pada setiap masa dikehendaki merakamkan kehadiran mereka mengikut pilihan waktu bekerja. UTM telah memberi pilihan waktu anjal kepada staf bagi memberikan kemudahan staf hadir bekerja mengikut masa yang diinginkan.



### 3.5 **Penilaian 360 Darjah (Gred 1 – 40)**

3.5.1 Memperkenalkan penilaian 360 Darjah kepada gred 1 – 40 yang memberi fokus kepada penilaian Kualiti Peribadi iaitu sifat dan nilai diri seseorang pegawai yang menyumbang kepada pencapaian prestasinya. Ianya membawa kepada 15% daripada markah keseluruhan penilaian prestasi.

#### 3.5.2 **Definisi 360 Darjah**

360 Darjah adalah bentuk penilaian terhadap kriteria kualiti peribadi yang dibuat oleh Pegawai Penilai Rakan Sekerja (PPR), Pegawai Penilai Subordinat (PPS), Pegawai Penilai Pertama (PPP) dan Pegawai Penilai Kedua (PPK).

#### 3.5.3 **Kriteria Penilaian 360 Darjah**

Kriteria penilaian adalah berdasarkan kepada kriteria Kualiti Peribadi dengan beberapa penambahbaikan. Oleh itu kriteria Bahagian V - Kualiti Peribadi adalah dimansuhkan. Ciri penilaian adalah seperti berikut:

(i) **Kebolehan Mengelola**

Keupayaan dan kebolehan menggembeng segala sumber dalam kawalannya seperti kewangan, tenaga manusia, peralatan dan maklumat bagi merancang, mengatur, membahagi dan mengendalikan sesuatu tugas untuk mencapai objektif organisasi.

(iii) **Disiplin**

Mempunyai daya kawal diri dari segi mental dan fizikal termasuk mematuhi peraturan, menepati masa, keberadaan di tempat kerja, menunaikan janji dan bersifat sabar.

(iv) **Jalinan Hubungan & Kerjasama**

Kebolehan mewujudkan suasana kerjasama yang harmoni dan mesra serta kebolehan menyesuaikan diri dalam semua keadaan

(v) **Proaktif & Inovatif**

Kebolehan menjangka kemungkinan, mencipta dan mengeluarkan idea baru serta membuat pembaharuan bagi mempertingkatkan kualiti dan produktiviti organisasi.

3.5.4 **Skala Penilaian**

Skala Penilaian yang digunakan adalah seperti berikut:

<b>Skala</b>	<b>Deskripsi</b>
9-10	Sangat Tinggi
7-8	Tinggi
5-6	Sederhana
3-4	Rendah
1-2	Sangat Rendah

3.5.5 **Kaedah Pemilihan PPR/ PPS** (digunapakai oleh semua gred)

- (i) Pihak Pegawai Sumber Manusia (PSM) Pusat Tanggungjawab (PTJ) akan menjana maklumat PPR/PPS pada menu 360 Darjah.
- (ii) Sistem akan memilih secara rawak PPR/ PPS di bawah kod PTJ yang sama.
- (iii) **Proses Pemilihan PPR**
  - (a) Pemilihan PPR seramai 10 orang berdasarkan staf yang mempunyai 2 gred lebih tinggi dan 2 gred lebih rendah atau sama dengan PYD.
  - (b) PYD dibenarkan untuk menggantikan 5 orang sahaja PPR daripada 10 orang yang dijana oleh sistem.

(c) PYD perlu menekan butang proses dan sistem akan memilih 5 orang PPR secara rawak untuk menilai PYD.

(d) Markah dikira melalui bilangan penilaian yang dihantar oleh PPR.

(iv) **Proses Pemilihan PPS**

(a) PPS merupakan staf bawahan/ seliaan PYD.

(b) Penentuan dibuat oleh sistem melalui kod PTJ/ ditentukan oleh PSM.

(c) Markah dikira melalui bilangan penilaian yang dihantar oleh PPS.

(v) Bagi PYD yang tidak mempunyai PPS, penilaian hanya akan dibuat oleh PPR, PPP dan PPK sahaja.

3.5.6 Pecahan markah yang diterima oleh PYD adalah seperti berikut:

(i) Gred 1 – 40

Gred	PPR @ PPS	PPP	PPK	Jumlah
1 – 40	5%	5%	5%	15%

(ii) Gred 41 ke atas

Gred	PPR	PPS	PPP	PPK	Jumlah
JUSA	5%	5%	5%	5%	10%
54	5%	5%	5%	5%	15%
48-52	5%	5%	5%	5%	20%
41-44	5%	5%	5%	5%	20%

### **3.6 Kegiatan dan Sumbangan**

3.6.1 Maklumat dan Kegiatan Sumbangan Luar Tugas Rasmi digantikan dengan Maklumat Kegiatan dan Sumbangan.

#### **3.6.2 Definisi Kegiatan dan Sumbangan**

Kegiatan adalah jenis aktiviti yang dibuat oleh individu dan diambilkira sebagai pencapaian peribadi manakala sumbangan merupakan penglibatan individu dalam menambahbaik sistem penyampaian dan produktiviti organisasi.

#### **3.6.3 Kaedah Pengisian**

- (i) PYD perlu memasukkan maklumat kegiatan dan aktiviti di satu modul luar daripada modul eLNPT.
- (ii) Semua aktiviti yang dinyatakan perlu disertakan dengan bukti seperti sijil, surat, emel, minit mesyuarat, gambar dan lain-lain yang sah dan berkaitan.
- (iii) Pengesah akan menerima notifikasi maklumat yang lengkap dan perlu membuat pengesahan.
- (iv) Markah akan terjana dan dipaparkan pada eLNPT apabila pengesahan telah dibuat.
- (v) Pengesah berhak menapis maklumat berdasarkan bukti yang diberikan melalui butang SAH/ TIDAK SAH..
- (vi) PPP dan PPK tidak lagi perlu memberi markah secara manual.

#### **3.6.4 Senarai Aktiviti Yang Diambilkira**

Berikut adalah senarai aktiviti yang boleh diambilkira dalam kriteria Kegiatan dan Sumbangan:

(i) **Kegiatan**

<b>Bil</b>	<b>Aktiviti</b>	<b>Definisi</b>
1	Kelab/ Badan Rekreasi	Penglibatan sebagai AJK atau ahli dalam persatuan/ kelab/ kesatuan/ badan/ NGO/ Badan Sukarela
2	Aktiviti Sukarela/ Khidmat Masyarakat	Penglibatan dalam aktiviti persatuan/ kelab/ kesatuan/ badan/ NGO/ badan sukarela/ Adhoc dan aktiviti luar
3	Badan Profesional	Dilantik atau menjadi ahli kepada badan profesional yang diiktiraf dan mempunyai tempoh yang sah
4	Penglibatan dalam Sukan	Penglibatan dalam acara/ pengurusan sukan

(ii) **Sumbangan**

<b>Bil</b>	<b>Aktiviti</b>	<b>Definisi</b>
1	Aktiviti Rasmi	Penglibatan dalam aktiviti yang dilantik secara rasmi seperti Majlis Konvokesyen, Audit RU dan sebagai Urus setia program
2	Perkongsian Ilmu/ Pakar Bidang	Penglibatan dalam aktiviti perkongsian ilmu dan pakar dalam satu bidang khusus seperti Penceramah, pembentang kertas kerja, fasilitator dan moderator.

3	Jawatankuasa/ Taskforce/ Urus setia Bengkel	Pelantikan khas kepada jawatankuasa tertentu seperti Pengerusi, Setiausaha, Ahli Jawatankuasa (AJK) kepada pelbagai program
---	---	--

### 3.6.5 Rubrik Pemarkahan Kegiatan dan Sumbangan

Peratus markah bagi Kegiatan dan Sumbangan adalah 5%. Markah diberikan berdasarkan rubrik mengikut aktiviti dengan had 20 markah. Senarai rubrik adalah seperti di Lampiran 1.

## 3.7 Kepimpinan

3.7.1 Kriteria kepimpinan diperkenalkan untuk staf gred 41 – 54 (gred JUSA telah ada) dengan wajaran seperti berikut:

Bil	Gred	Wajaran
1	JUSA	20
2	54	15
3	48-52	15
4	41-44	10

### 3.7.2 Definisi Kepimpinan

Kepimpinan bermaksud keupayaan mewujudkan wawasan, kebolehan menggerak dan memberi dorongan kepada pegawai ke arah pencapaian objektif organisasi serta kualiti peribadi murni yang boleh diteladani serta berkebolehan membuat keputusan dengan tegas, pantas, tepat dan teliti.

### 3.7.3 Kriteria Penilaian

#### (i) Ciri-Ciri Pemimpin

Mempunyai wawasan, kebolehan membuat keputusan, menggerak dan memberi dorongan kepada pegawai ke arah pencapaian objektif organisasi.

- (ii) **Pengurusan Sumber**  
Kebolehan mengelola sumber dalam kawalannya seperti kewangan, tenaga manusia, peralatan dan maklumat bagi mencapai objektif organisasinya dan matlamat Kerajaan dengan cekap dan berkesan.
- (iii) **Orientasi Pencapaian**  
Pencapaian sebenar keseluruhan hasil kerja iaitu kuantiti, kualiti dan ketepatan masa atau kos berbanding dengan SKT yang ditetapkan.
- (iv) **Perspektif Menyeluruh**  
Kebolehan melihat situasi dari berbagai dimensi serta berupaya memberi perhatian kepada perkara-perkara penting mengikut keutamaan semasa mengambil sesuatu tindakan.
- (v) **Pemikiran Strategik**  
Kebolehan untuk melihat dan menjelaskan kepada orang lain mengenal ketidakpastian dan ketidaktentuan jangkauan masa hadapan kepada wawasan yang realistik serta boleh mengatur strategi untuk mencapai wawasan tersebut.
- (vi) **Kebolehan Menyelesaikan Masalah**  
Kebolehan mengenalpasti masalah di peringkat organisasi dan negara serta mengemukakan pelbagai alternatif dan menyelesaikannya secara berkesan berdasarkan ilmu pengetahuan dan kemahiran yang dimilikinya.
- (vii) **Kebolehan Menghadapi Cabaran**  
Kemampuan menghadapi dan mengatasi cabaran dalaman dan luaran organisasi dan negara dalam persekitaran yang berubah-ubah serta dapat mengawal emosi.

### **3.8 Bonus**

#### **4.8.1 Definisi Bonus**

Bonus adalah tambahan markah yang diberikan kepada PYD berdasarkan kriteria dan syarat tertentu.

#### 4.8.2 Syarat Memperolehi Markah Bonus

Bagi membolehkan PYD menerima markah bonus, terdapat beberapa syarat yang perlu dipatuhi iaitu:

- (i) Pengisian maklumat bonus beserta dengan bukti berkaitan.
- (ii) Maklumat perlu disahkan oleh pengesah tertentu.

#### 3.8.3 Senarai Aktiviti

Aktiviti yang boleh diambilkira sebagai bonus adalah seperti berikut:

Bil	Perkara	Definisi Operasi
1	Pelbagai Limpahan	Limpahan dari bahagian Kegiatan dan sumbangan akan masuk ke dalam bonus tetapi maksimum sehingga 5 markah sahaja.
2	Peningkatan Akademik	Staf tamat belajar (menerima Diploma/ Degree/ Sarjana/ PhD) dalam tahun penilaian.
3	Aktiviti Perundingan/ Penyelidikan	Dilantik sebagai ahli perundingan/ penyelidikan dan mempunyai kelayakan (sijil khas bukan lantikan biasa) menjadi perunding seperti ISO, 5S, OSHE, Pensijilan Jentera (bukan tugas hakiki/ skop kerja).
4	Senarai Penulisan Ilmiah/ Penerbitan	Penglibatan dalam sebarang aktiviti penulisan jurnal/artikel atau buku yang diterbitkan secara rasmi dan diiktiraf.
5	Anugerah/ Pengiktirafan	Pengiktirafan diterima berdasarkan pencapaian cemerlang dalam sesuatu bidang.



6	Sumbangan Webometrik	Staf yang mempunyai halaman web peribadi di bawah domain UTM.
---	----------------------	---

#### 4.8.4 Rubrik Pemarkahan Bonus

Maksimum markah bagi kriteria bonus adalah sebanyak 10%. Pengiraan markah adalah berdasarkan capping kepada 20 markah. Rubrik pemarkahan adalah seperti di lampiran 2.

### 3.9 Kriteria Penilaian bersama Wajaran

Kriteria penilaian dan wajaran peratusan bagi kumpulan 1 – 40, 41 – 44, 48 – 52, 54 dan JUSA adalah seperti di Lampiran 3.

## 5.0 KUATKUASA PELAKSANAAN

Tempoh kuat kuasa pelaksanaan adalah mulai penilaian prestasi tahun 2018.

**RUBRIK BAGI KEGIATAN DAN SUMBANGAN  
PENILAIAN PRESTASI STAF BUKAN AKADEMIK (ELNPT)**

Pengisian aktiviti dan sumbangan staf adalah berdasarkan penetapan rubrik markah seperti berikut:

Rubrik 1:

- a. Kegiatan - Kelab/ Badan Rekreasi
- b. Kegiatan - Aktiviti Sukarela/ Khidmat Masyarakat
- c. Sumbangan - Aktiviti Rasmi
- d. Sumbangan - Jawatankuasa/ Taskforce/ Urus setia Bengkel

<b>PERINGKAT</b>	<b>PTJ</b>	<b>UTM</b>	<b>Komuniti</b>	<b>Daerah</b>	<b>Negeri</b>	<b>Kebangsaan</b>	<b>Antarabangsa</b>
Pengerusi/ Presiden/ Penasihat	4	5	6	7	8	9	10
Majlis Tertinggi/ Timbalan Pengerusi/ Setiausaha/ Bendahari	3	4	5	6	7	8	9
AJK/ Urus setia	2	3	4	5	6	7	8
Ahli	1	2	3	4	5	6	7

Rubrik 2:

Kegiatan – Badan Profesional

<b>PERINGKAT</b>	<b>Kebangsaan</b>	<b>Antarabangsa</b>
Pengerusi	8	15
Majlis Tertinggi	7	13
AJK	6	12
Ahli	5	10

Rubrik 3:

Kegiatan – Penglibatan dalam Sukan

<b>PERINGKAT</b>	<b>PTJ</b>	<b>UTM</b>	<b>Komuniti</b>	<b>Daerah</b>	<b>Negeri</b>	<b>Kebangsaan</b>	<b>Antarabangsa</b>
Anugerah Khas	5	6	7	8	9	10	11
Johan/Emas	4	5	6	7	8	9	10
Naib Johan/Perak	3	4	5	6	7	8	9
Penghargaan/Gangsa	2	3	4	5	6	7	8
Penyertaan/Urus setia	1	2	3	4	5	6	7

Rubrik 4:

Sumbangan – Perkongsian Ilmu/ Pakar Bidang

<b>PERINGKAT</b>	<b>PTJ</b>	<b>Universiti</b>	<b>Komuniti</b>	<b>Daerah</b>	<b>Negeri</b>	<b>Kebang- saan</b>	<b>Antara- bangsa</b>
Penceramah	4	5	6	7	8	9	10
Fasilitator	3	4	5	6	7	8	9
Moderator/ Pengerusi Forum	2	3	4	5	6	7	8

**RUBRIK BAGI BONUS  
PENILAIAN PRESTASI STAF BUKAN AKADEMIK (ELNPT)**

1. **Lebih Kegiatan dan Sumbangan**

Lebih markah diambil kira tetapi maksimum 5 markah sahaja.

2. **Peningkatan Akademik**

Peringkat	Markah
PhD	10
Sarjana	8
Sarjana Muda	6
Diploma	4
Sijil	2

3. **Aktiviti Perundingan/ Penyelidikan**

Peringkat	Markah
Antarabangsa	10
Kebangsaan	8
Universiti/ Komuniti/ Negeri	6

4. **Penulisan Ilmiah/ Penerbitan**

Peranan	Penulis Utama	Penulis Bersama	Penyunting	Penilai
Buku/ Jurnal	10	8	6	4
Bab dalam Buku/ Artikel di Media Cetak/ Elektronik	8	6	4	2

5. **Anugerah/ Pengiktirafan**

<b>Peringkat</b>	<b>Markah</b>
Antarabangsa	10
Kebangsaan	8
Universiti/ Komuniti/ Negeri	6

6. **Sumbangan Webometrik**

<b>Bilangan Muka</b>	<b>Markah</b>
10	1
20	2
30 ke atas	3

7. Bagi semua aktiviti kecuali sumbangan webometrik, pengiraan markah adalah berdasarkan had maksimum sebanyak 20 markah. Contoh pengiraan adalah seperti berikut:-

Contoh 1:

Staf menerima Sarjana (2018) – Markah 8

Bonus diterima:  $(8/20) * 10 = 4$  markah

Staf akan menerima markah bonus sebanyak 4 markah. Sekiranya markah prestasi sedia ada adalah 92%. Maka markah akhir setelah bonus adalah 96%.

Contoh 2:

Staf menghasilkan buku/ jurnal sebagai Penulis Utama – Markah 10

Bonus diterima:  $(10/20) * 10 = 5$  markah

Jika markah prestasi staf adalah 96%. Maka markah akhir setelah bonus 100% (bukan 101%).

**WAJARAN MARKAH BERDASARKAN KRITERIA  
PENILAIAN PRESTASI STAF BUKAN AKADEMIK**

**KRITERIA PENILAIAN ELNPT GRED 41 - JUSA**

<b>Bil</b>	<b>Kriteria</b>	<b>JUSA</b>	<b>54</b>	<b>48 - 52</b>	<b>41 - 44</b>
1	Key Amal Indicator	50	45	40	30
2	360 Darjah (Kualiti Peribadi)	10	15	20	20
3	Kepimpinan	20	15	15	10
4	Pengetahuan dan Kemahiran	-	10	10	10
5	Kegiatan dan Sumbangan	10	5	5	10
6	CPD	5	5	5	5
7	Kehadiran	5	5	5	5
8	Penghasilan Kerja	-	-	-	10
	<b>Jumlah</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
	Bonus	10	10	10	10

**KRITERIA PENILAIAN ELNPT GRED 1-40**

<b>Bil</b>	<b>Kriteria</b>	<b>29 - 40</b>	<b>1 - 28</b>
1	Key Amal Indicator	20	20
2	360 Darjah (Kualiti Peribadi)	15	15
3	Penghasilan Kerja	30	30
4	Pengetahuan dan Kemahiran	20	20
5	Kegiatan dan Sumbangan	5	5
6	CPD	5	5
7	Kehadiran	5	5
	<b>Jumlah</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
	Bonus	10	10