



**KERAJAAN MALAYSIA**

---

**PEKELILING PERKHIDMATAN BILANGAN 8 TAHUN 2013**

---

**KENAIKAN PANGKAT  
SECARA *TIME-BASED* BERASASKAN KECEMERLANGAN  
BAGI PEGAWAI KUMPULAN PELAKSANA  
YANG BERADA DI GRED LANTIKAN**

**TUJUAN**

1. Pekeliling Perkhidmatan ini bertujuan menjelaskan mengenai penambahbaikan pelaksanaan dasar kenaikan pangkat secara *time-based* berasaskan kecemerlangan pegawai Kumpulan Pelaksana yang berada di gred lantikan.

## **LATAR BELAKANG**

2. Kerajaan pada 1 Julai 2009 telah memutuskan pelaksanaan kenaikan pangkat secara *time-based* bagi pegawai Kumpulan Pelaksana yang telah berkhidmat 15 tahun dan lebih dalam skim perkhidmatan semasa secara Khas Untuk Penyandang (KUP).

3. Urusan kenaikan pangkat secara KUP ini telah dilaksanakan melalui Surat Edaran JPA(S)NP.134/1Klt.19/s.k2(11) bertarikh 14 Mei 2009. Penambahbaikan pelaksanaan peraturan tersebut telah dimaklumkan melalui Surat Edaran JPA(S)NP.134/1Klt.19/s.k2(17) bertarikh 3 Julai 2009.

## **PENAMBAHBAIKAN KENAIKAN PANGKAT SECARA *TIME-BASED* BERASASKAN KECEMERLANGAN**

4. Kerajaan telah bersetuju untuk menambah baik dan memperkukuhkan lagi kaedah kenaikan pangkat pegawai Kumpulan Pelaksana berdasarkan kepada prinsip *Time-Based* Berasaskan Kecemerlangan. Dengan laluan kerjaya ini, tempoh kenaikan pangkat secara KUP telah dipendekkan daripada 15 tahun kepada 13 tahun. Penambahbaikan ini juga mengambil kira penilaian kecemerlangan.

5. Kenaikan pangkat *time-based* berasaskan kecemerlangan bertujuan untuk menyediakan peluang kemajuan kerjaya yang lebih baik kepada pegawai yang mencapai prestasi yang baik di samping menunjukkan sikap dan komitmen kerja yang positif. Dengan ini, pegawai berpeluang untuk meningkat dalam kerjaya melalui kaedah kenaikan pangkat tanpa terikat kepada keperluan kekosongan jawatan.

## PEGAWAI YANG LAYAK

6. Pegawai yang layak dipertimbangkan kenaikan pangkat secara *time-based* berasaskan kecemerlangan adalah seperti berikut:

- 6.1 pegawai yang dilantik **secara tetap** oleh Pihak Berkuasa Melantik, masih berada di **gred lantikan** dan telah memenuhi tempoh perkhidmatan **13 tahun atau lebih** dalam skim perkhidmatan semasa pada 1 Julai 2013;
- 6.2 pegawai dalam **Skim Perkhidmatan Bersepadu** yang berada di gred kenaikan pangkat yang **setara dengan gred lantikan permulaan** dalam sesuatu kumpulan kelayakan masuk seperti Penolong Pegawai Latihan Vokasional yang dinaikkan pangkat ke Gred J30 (setara Gred J29) dan Pereka yang dinaikkan pangkat ke Gred B18 (setara Gred B17);
- 6.3 pegawai yang meninggal dunia pada atau selepas 1 Julai 2013 dan telah berkhidmat 13 tahun ke atas;
- 6.4 pegawai yang memilih untuk kekal dalam Sistem Saraan Baru (SSB)/ Laporan Gaji Jawatankuasa Kabinet 1976 (JKK 1976) layak dipertimbangkan dalam urusan ini tertakluk kepada syarat kenaikan pangkat dalam skim perkhidmatan di bawah SSB/ JKK 1976; dan
- 6.5 pegawai yang sedang berkhidmat dalam skim perkhidmatan jumud di bawah Sistem Saraan Malaysia (SSM)/ SSB/ JKK 1976 tertakluk kepada syarat kenaikan pangkat dalam skim perkhidmatan berkenaan.

## PEGAWAI YANG TIDAK LAYAK

7. Pegawai yang tidak layak dipertimbangkan kenaikan pangkat secara *time-based* berasaskan kecemerlangan adalah seperti berikut:

7.1 pegawai yang dilantik secara terus ke gred kenaikan pangkat atau ke gred lantikan yang **setara dengan gred kenaikan pangkat** dalam **Skim Perkhidmatan Bersepadu** seperti Pembantu Pegawai Latihan Vokasional yang dilantik ke Gred J21 (setara Gred J22) dan Penerbit Rancangan yang dilantik ke Gred B31 (setara Gred B32). Contoh skim perkhidmatan yang terlibat adalah seperti di **Lampiran A**;

7.2 pegawai dalam skim perkhidmatan tertentu yang diperuntukkan **tempoh *time-based* berbeza** seperti Pegawai Perkhidmatan Pendidikan Lepas Diploma, Konstabel dan Lans Koperal dalam perkhidmatan Polis Diraja Malaysia, Prebet dan Lans Koperal dalam perkhidmatan Angkatan Tentera Malaysia; dan

7.3 pegawai yang bersara pada atau sebelum 1 Julai 2013.

## KAEDAH PELAKSANAAN

8. Pegawai yang telah memenuhi tempoh perkhidmatan 13 tahun layak dipertimbangkan kenaikan pangkat oleh Lembaga Kenaikan Pangkat berkenaan berdasarkan:

8.1 syarat dan pelaksanaan kenaikan pangkat secara *time-based* berasaskan kecemerlangan pegawai Kumpulan Pelaksana yang telah berkhidmat 13 tahun di gred lantikan seperti di **Lampiran B**; dan

- 8.2 penilaian kecemerlangan menggunakan Borang Penilaian *Time-Based* Berasaskan Kecemerlangan.
9. Pemarkahan Laporan Penilaian Prestasi Tahunan (LNPT) tiga (3) tahun terkini akan diguna pakai bagi mengukur prestasi tahunan pegawai yang terlibat dalam urusan kenaikan pangkat ini. Bagi memastikan pegawai yang dinaikkan pangkat ini tidak dipersoalkan kelayakan dan kesesuaiannya, penilaian kecemerlangan ditetapkan sebagai syarat kenaikan pangkat *time-based* 13 tahun. Kecemerlangan pegawai akan dinilai berdasarkan kepada sikap, keterampilan, komitmen dan kerjasama.
10. Penilaian kecemerlangan hendaklah dilaksanakan dalam tempoh **tiga (3) bulan** sebelum pegawai genap tempoh 13 tahun. Proses pelaksanaan urusan kenaikan pangkat secara *time-based* berasaskan kecemerlangan adalah seperti carta alir yang ditunjukkan di **Lampiran C**. Bagi pegawai yang telah atau akan genap 13 tahun pada tahun 2013, tindakan segera hendaklah diambil untuk membuat urusan penilaian kecemerlangan.
11. Ketua Jabatan **hendaklah memastikan** semua pegawai yang layak dipertimbangkan kenaikan pangkat secara *time-based* berasaskan kecemerlangan dibawa untuk pertimbangan Lembaga Kenaikan Pangkat yang berkenaan.
12. Bagi maksud Pekeliling Perkhidmatan ini, Ketua Jabatan adalah seseorang pegawai yang mengetuai sesuatu jabatan di peringkat Kementerian/ Jabatan atau Ketua Perkhidmatan atau mana-mana pegawai yang diwakilkan kuasa untuk bertindak bagi pihaknya, mana-mana yang berkenaan.
13. Bagi pegawai yang tidak berjaya dalam sesuatu urusan kenaikan pangkat *time-based* berasaskan kecemerlangan ini kerana tidak memenuhi syarat yang ditetapkan, pegawai layak dipertimbangkan dalam urusan yang akan datang setelah syarat-syarat yang ditetapkan dipenuhi.

## **PEMBATALAN**

14. Dengan berkuatkuasanya Pekeliling Perkhidmatan ini, Surat Edaran JPA(S)NP.134/1Klt.19/s.k2(11) bertarikh 14 Mei 2009 dan JPA(S)NP.134/1Klt.19/s.k2(17) bertarikh 3 Julai 2009 **dibatalkan**.

## **TARIKH KUAT KUASA**

15. Pekeliling Perkhidmatan ini berkuat kuasa mulai **1 Julai 2013**.

## **TEMPOH PERALIHAN**

16. Sebarang urusan kenaikan pangkat *time-based* sebelum tarikh kuat kuasa ini hendaklah mengguna pakai ketetapan kaedah pelaksanaan yang berkuat kuasa sebelum ini.

17. Bagi urusan kenaikan pangkat *time-based* pada 1 Julai 2013 dan seterusnya yang telah dilaksanakan menggunakan tempoh perkhidmatan 15 tahun sedangkan pegawai telah memenuhi tempoh perkhidmatan 13 tahun pada 1 Julai 2013 dan selepasnya, maka pelarasan semula tarikh kenaikan pangkat hendaklah dibuat mengikut tarikh pegawai genap 13 tahun. Pelarasan ini hendaklah dibawa ke Lembaga Kenaikan Pangkat yang berkenaan.

## **PENGECUALIAN**

18. Sebarang pengecualian daripada mana-mana peruntukan dalam Pekeliling Perkhidmatan ini hendaklah dirujuk kepada Bahagian Perkhidmatan, Jabatan Perkhidmatan Awam bagi mendapatkan pertimbangan Ketua Pengarah Perkhidmatan Awam.

## **PEMAKAIAN**

19. Tertakluk kepada penerimaannya oleh pihak berkuasa masing-masing, peruntukan Pekeliling Perkhidmatan ini pada keseluruhannya dipanjangkan kepada semua Perkhidmatan Awam Negeri, Pihak Berkuasa Berkanun dan Pihak Berkuasa Tempatan.

**“BERKHIDMAT UNTUK NEGARA”**



**(TAN SRI MOHAMAD ZABIDI ZAINAL)**  
Ketua Pengarah Perkhidmatan Awam  
Malaysia

JABATAN PERKHIDMATAN AWAM  
MALAYSIA  
PUTRAJAYA

10 Oktober 2013

Semua Setiausaha Suruhanjaya Perkhidmatan  
Semua Ketua Setiausaha Kementerian  
Semua Ketua Jabatan Persekutuan  
Semua YB Setiausaha Kerajaan Negeri  
Semua Pihak Berkuasa Berkanun  
Semua Pihak Berkuasa Tempatan

## Lampiran A

### CONTOH SENARAI SKIM PERKHIDMATAN BERSEPADU

Bil	Klasifikasi	Skim Perkhidmatan	Gred
1.	Bakat Dan Seni	Artis Budaya	B17, B27/28, B31/32
2.	Bakat Dan Seni	Ahli Muzik	B17, B21/22, B25/26, B27/28, B31/32, B37/38, B41/42, B43/B44, B47/48, B51/52, B53/54
3.	Bakat Dan Seni	Penerbit Rancangan	B17, B21/22, B25/26, B27/28, B31/32, B37/38, B41/42, B43/44, B47/48, B51/52, B53/54
4.	Bakat Dan Seni	Jurusolek	B11, B17/B18, B21/22, B25/26
5.	Bakat Dan Seni	Pereka	B11, B17/18, B21/22, B27/28, B31/32, B41/42, B43/44, B47/48, B51/52, B53/54
6.	Bakat Dan Seni	Ahli Fotografi	B11, B17/18, B21/22, B25/26, B27/28, B31/32, B37/38
7.	Bakat Dan Seni	Pegawai Kebudayaan	B11, B13/14, B17/18, B21/22, B25/26, B27/28, B31/32, B37/38, B41/42, B43/44, B47/48, B51/52, B53/54
8.	Kejuruteraan	Pembantu Pegawai Latihan Vokasional/ Penolong Pegawai Latihan Vokasional/ Pegawai Latihan Vokasional	J17, J21/22, J29/30, J35/36, J37/38, J41/42, J43/44, J47/48, J51/52, J54
9.	Pencegahan	Penolong Pegawai Siasatan/ Pegawai Siasatan	P29, P31/32, P37/38, P41/42, P43/44, P47/48, P51/P52, P53/54



**SYARAT DAN PELAKSANAAN KENAIKAN PANGKAT  
SECARA *TIME-BASED* BERASASKAN KECEMERLANGAN  
PEGAWAI KUMPULAN PELAKSANA  
YANG TELAH BERKHIDMAT 13 TAHUN DI GRED LANTIKAN**

**1. Syarat Kenaikan Pangkat**

1.1 Pegawai hendaklah memenuhi syarat umum kenaikan pangkat yang berkuat kuasa iaitu:

- a) telah disahkan dalam perkhidmatan;
- b) diperaku oleh Ketua Jabatan;
- c) mengisytiharkan harta berdasarkan peraturan yang berkuat kuasa;
- d) bebas daripada sebarang hukuman tatatertib;
- e) lulus Tapisan Keutuhan Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia (SPRM); dan
- f) bebas daripada disenaraikan sebagai peminjam pendidikan tegar dari institusi pinjaman pendidikan.

1.2 Memperoleh pencapaian **prestasi** dan **penilaian kecemerlangan** seperti berikut:

<b>Kumpulan</b>	<b>Gred</b>	<b>Laporan Penilaian Prestasi Tahunan (LNPT)</b>	<b>Penilaian Kecemerlangan</b>
Berkhidmat lebih 13 tahun sebelum <b>1 Julai 2013</b>	17 - 40	78%	Dikecualikan
	1 - 16	75%	
Berkhidmat genap 13 tahun pada <b>1 Julai 2013 dan seterusnya</b> (Jika masih mengguna pakai <b>LNPT tahun 2012</b> atau sebelum sebagai <b>tahun terkini</b> )	17 - 40	78%	Perlu penilaian kecemerlangan di tahap <b>BAIK/ CEMERLANG</b>
	1 - 16	75%	
Berkhidmat genap 13 tahun pada <b>1 Julai 2013 dan seterusnya</b> (Mengguna pakai <b>LNPT tahun 2013 dan seterusnya sebagai tahun terkini</b> )	1 - 40	80%	Perlu penilaian kecemerlangan di tahap <b>BAIK/ CEMERLANG</b>

1.3 Penilaian kecemerlangan adalah mengguna pakai Borang Penilaian *Time-Based* Berasaskan Kecemerlangan seperti di **Lampiran B1**. Penilaian berkenaan perlu dilengkapkan oleh **penyelia pegawai** yang berada **di gred lebih tinggi** daripada gred pegawai yang dinilai, yang kemudiannya disahkan oleh Ketua Jabatan. Penilaian kecemerlangan ini meliputi aspek-aspek berikut:

- a) sikap yang positif, teladan (*role model*) dan berketerampilan yang baik;

- b) komitmen terhadap tugas semasa dan bersedia menerima tanggungjawab tambahan; dan
- c) mempamerkan kesediaan untuk berkongsi pengetahuan/ pengalaman dengan rakan sekerja/ pegawai lain.

1.4 Bagi pegawai yang tidak memenuhi syarat markah LNPT yang ditetapkan, pegawai layak dipertimbangkan semula pada tahun berikutnya berasaskan LNPT terkini. Ini bermakna tarikh kenaikan pangkat pegawai adalah pada 1 Januari tahun pegawai mencapai prestasi yang ditetapkan atau 6 bulan selepas pegawai memenuhi tempoh perkhidmatan, mana yang terkemudian. Contoh kaedah penetapan tarikh kenaikan pangkat bagi pegawai yang tidak mencapai tahap prestasi yang ditetapkan adalah seperti berikut:

Contoh 1:

Tarikh lantik Gred G17	:	10.11.2000
Tarikh genap 13 tahun	:	10.11.2013
Markah keseluruhan LNPT bagi 3 tahun terkini (2010, 2011, 2012)	:	70%
Tarikh dipertimbangkan oleh LKP	:	20.12.2013
Keputusan LKP	:	<b>Tidak berjaya</b> kerana markah prestasi rendah
Markah LNPT 3 tahun terkini (2011, 2012, <b>2013</b> )	:	81%
Dipertimbang semula	:	28.07.2014
Keputusan LKP	:	<b>Berjaya</b>
Tarikh pegawai mencapai prestasi baik	:	01.01.2013*
Tarikh 6 bulan selepas genap 13 tahun	:	10.05.2014*
<b>Tarikh kenaikan pangkat G22</b>	:	<b>10.05.2014</b>

\* mana yang terkemudian

Contoh 2:

Tarikh lantik Gred G17	:	08.05.2001
Tarikh genap 13 tahun	:	08.05.2014
Markah keseluruhan LNPT bagi 3 tahun terkini (2011, 2012, 2013)	:	73%
Tarikh dipertimbangkan oleh LKP	:	30.10.2014
Keputusan LKP	:	<b>Tidak berjaya</b> kerana markah prestasi rendah
Markah LNPT 3 tahun terkini (2012, 2013, <b>2014</b> )	:	78%
Dipertimbang semula	:	28.11.2015
Keputusan LKP	:	<b>Tidak berjaya</b> kerana markah prestasi rendah
Markah LNPT 3 tahun terkini (2013, 2014, <b>2015</b> )	:	80%
Dipertimbang semula	:	03.06.2016
Keputusan LKP	:	<b>Berjaya</b>
Tarikh pegawai mencapai prestasi baik	:	01.01.2015*
Tarikh 6 bulan selepas genap 13 tahun	:	08.11.2014*
<b>Tarikh kenaikan pangkat G22</b>	:	<b>01.01.2015</b>

\* mana yang terkemudian

- 1.5 Bagi pegawai yang memenuhi syarat markah LNPT tetapi tidak mencapai sekurang-kurangnya tahap BAIK dalam penilaian *time-based* berasaskan kecemerlangan, pegawai boleh mengemukakan rayuan secara bertulis kepada Ketua Jabatan seperti yang ditetapkan di bawah perenggan 7. Urusan pertimbangan rayuan pegawai ini hendaklah tidak menjejaskan urusan kenaikan pangkat pegawai-pegawai lain yang telah memenuhi syarat.

1.6 Bagi pegawai yang tidak memenuhi syarat-syarat lain yang ditetapkan selain syarat markah LNPT dan penilaian *time-based* berasaskan kecemerlangan, pegawai layak dipertimbangkan semula selepas pegawai memenuhi syarat-syarat berkenaan. Tarikh kenaikan pangkat pegawai ini adalah pada tarikh terakhir pegawai memenuhi kesemua syarat berkenaan.

## 2. Syarat Kekompetenan

Pegawai dalam skim perkhidmatan tertentu yang memperuntukkan syarat kemahiran khas/ lesen khas/ sijil kemahiran/ ujian kemahiran/ sijil kecekapan untuk kenaikan pangkat ke gred yang lebih tinggi, **dikecualikan** daripada memenuhi syarat berkenaan. Namun begitu, pegawai yang dinaikkan pangkat secara *time-based* berasaskan kecemerlangan ini **tidak boleh mengisi dan menjalankan tugas** serta tidak layak diberi elaun yang memerlukan pegawai memiliki syarat kelayakan/ kemahiran berkaitan untuk menjalankan tugas di gred jawatan kenaikan pangkat **sehingga memiliki kelayakan/ kemahiran** seperti diperuntukkan dalam skim perkhidmatan berkenaan.

## 3. Tempoh Perkhidmatan Yang Diambil Kira

Tempoh perkhidmatan yang diambil kira bagi tujuan penentuan kenaikan pangkat secara *time-based*:

3.1 bermula daripada tarikh **lantikan tetap** dalam **skim perkhidmatan semasa**;

3.2 bagi pegawai yang terlibat dengan **opsyen pertukaran pelantikan** berikutan keputusan Kerajaan ke skim perkhidmatan yang sama atau skim perkhidmatan lain pada **gred yang sama/ setara** (dalam

**kumpulan kelayakan masuk yang sama**), tempoh perkhidmatan pegawai dalam gred jawatan sebelum opsyen pertukaran pelantikan **diambil kira**;

Contohnya: Pembantu Tadbir (Perkeranian/ Operasi) Gred N17 yang telah berkhidmat selama 2 tahun yang ditukar lantik ke Pembantu Tadbir (Kewangan) Gred W17. Tempoh perkhidmatan 2 tahun di jawatan Pembantu Tadbir (Perkeranian/ Operasi) Gred N17 boleh diambil kira.

- 3.3 pegawai yang ditukar lantik tanpa opsyen atas **permohonan sendiri** ke **skim perkhidmatan** dan **gred yang sama** yang berada di bawah **Pihak Berkuasa Melantik yang berlainan**, tempoh perkhidmatan pegawai dalam skim perkhidmatan terdahulu boleh **diambil kira**;

Contohnya: Penolong Pegawai Tadbir Gred N27 Pihak Berkuasa Tempatan yang telah berkhidmat selama 5 tahun ditukar lantik ke skim perkhidmatan Penolong Pegawai Tadbir Gred N27 Perkhidmatan Awam Persekutuan. Tempoh perkhidmatan 5 tahun di jawatan Penolong Pegawai Tadbir Gred N27 boleh diambil kira.

- 3.4 pegawai yang **meletak jawatan** dan kemudiannya **dilantik** ke perkhidmatan di bawah **Pihak Berkuasa Melantik yang berlainan** dalam **skim perkhidmatan yang sama** dan **gred lantikan yang sama**, tempoh perkhidmatan sebelumnya boleh **diambil kira** dengan syarat perkhidmatannya tidak terputus;

Contohnya: Pembantu Tadbir (Perkeranian/ Operasi) Gred N17 lantikan Suruhanjaya Perkhidmatan Awam yang telah berkhidmat selama 7 tahun dan meletak jawatan yang kemudian pegawai

dilantik terus (tanpa putus perkhidmatan) di Pihak Berkuasa Tempatan dalam skim perkhidmatan dan gred lantikan yang sama, tempoh perkhidmatan selama 7 tahun tersebut boleh diambil kira.

- 3.5 pegawai yang **melepas jawatan** dan kemudiannya **dilantik** ke perkhidmatan di bawah Pihak Berkuasa Melantik yang berlainan, **skim perkhidmatan dan gred lantikan yang sama**, tempoh perkhidmatan sebelumnya boleh **diambil kira**;

Contohnya: Pembantu Tadbir (Perkeranian/ Operasi) Gred N17 lantikan Suruhanjaya Perkhidmatan Awam yang telah berkhidmat selama 12 tahun dan melepaskan jawatan yang kemudian dilantik di Suruhanjaya Perkhidmatan Pelajaran dalam skim perkhidmatan dan gred lantikan yang sama, tempoh perkhidmatan 12 tahun tersebut boleh diambil kira.

- 3.6 pegawai yang **ditukar sementara/ dipinjamkan** ke sesuatu agensi dalam perkhidmatan di bawah **Pihak Berkuasa Melantik yang berlainan** kemudian **ditukar tetap** ke agensi peminjam di **gred lantikan yang sama/ setara**, tempoh perkhidmatan sebelumnya boleh **diambil kira**; dan

- 3.7 Pegawai yang berada di agensi awam yang diasingkan sistem saraannya dan memilih **kek** dalam Sistem Saraan Laporan Gaji Jawatankuasa Kabinet 1976 atau Sistem Saraan Baru atau Sistem Saraan Malaysia, tempoh perkhidmatan sebelumnya boleh **diambil kira**.

#### 4. Tempoh Perkhidmatan Yang Tidak Diambil Kira

Tempoh perkhidmatan yang tidak diambil kira bagi tujuan kenaikan pangkat secara *time-based*:

- 4.1 tempoh percubaan dengan denda, jumlah hari pegawai tidak hadir bertugas tanpa kebenaran, semua jenis cuti yang tidak dibayar gaji dan semua jenis cuti yang dibayar separuh gaji **kecuali** Cuti Belajar Tanpa Gaji dan Cuti Belajar Separuh Gaji;
- 4.2 pegawai yang dilantik melalui **Kenaikan Pangkat Secara Lantikan (KPSL)** atau **Peningkatan Secara Lantikan (PSL)**, tempoh perkhidmatan sebelumnya **tidak diambil kira** oleh kerana pegawai telah diberi peningkatan ke suatu gred yang lebih tinggi tarafnya;
- 4.3 pegawai yang memilih **opsyen pertukaran pelantikan** atas keputusan Kerajaan ke skim perkhidmatan yang sama atau skim perkhidmatan yang lain pada **ged lantikan yang lebih tinggi (kumpulan kelayakan masuk lebih tinggi)**, tempoh perkhidmatan sebelumnya **tidak diambil kira** kerana pegawai telah pun menikmati kenaikan ke gred yang lebih tinggi.

Contoh:

- a) Skim Perkhidmatan yang sama: Pembantu Pembedahan Pergigian Gred U11 yang ditukar lantik ke Pembantu Pembedahan Pergigian Gred U17; dan
- b) Skim Perkhidmatan yang lain: Pembantu Tadbir (Kesetiausahaan) Gred N17 yang ditukar lantik ke Setiausaha Pejabat Gred N27.



## 5. Penetapan Tarikh Kenaikan Pangkat

- 5.1 Tarikh kuat kuasa kenaikan pangkat bagi pegawai yang telah memenuhi syarat kenaikan pangkat *time-based* ini ialah **sehari selepas** pegawai genap 13 tahun berkhidmat.

Contoh 1:

Tarikh lantik Gred N17 : 1 Julai 2000  
Tarikh genap 13 tahun : 30 Jun 2013  
Tarikh kenaikan pangkat ke Gred N22 : 1 Julai 2013

Contoh 2:

Tarikh lantik Gred C27 : 13 Mac 2002  
Tarikh genap 13 tahun : 12 Mac 2015  
Tarikh kenaikan pangkat ke Gred C32 : 13 Mac 2015

Contoh 3:

Tarikh lantik Gred N11 : 29 Februari 2004  
Tarikh genap 13 tahun : 28 Februari 2017  
Tarikh kenaikan pangkat ke Gred N14 : 1 Mac 2017

- 5.2 Pegawai yang telah memenuhi tempoh perkhidmatan 13 tahun tetapi telah dikenakan **hukuman tatatertib**, kenaikan pangkat pegawai hanya **boleh dipertimbangkan selepas tempoh tidak layak dipertimbangkan** kenaikan pangkat berakhir seperti yang ditetapkan. Tempoh tidak layak dipertimbangkan kenaikan pangkat pada masa ini adalah mengikut peraturan yang berkuat kuasa. **Tarikh kenaikan pangkat** pegawai berkuat kuasa **sehari selepas tamat tempoh tidak layak dipertimbangkan** kenaikan pangkat berakhir.

Contoh:

Tarikh lantik Gred W27	:	9 September 2000
Tarikh genap 13 tahun	:	8 September 2013
Tarikh hukuman dikenakan	:	4 Januari 2013
Jenis hukuman	:	Amaran
Tempoh yang tidak melayakkan	:	12 bulan
Tamat tempoh tidak melayakkan	:	3 Januari 2014
Tarikh kenaikan pangkat ke Gred W32	:	4 Januari 2014

## 6. Pelaksanaan Urusan Pemangkuan/ Kenaikan Pangkat

- 6.1 Pegawai yang sedang memangku jawatan hakiki dan kemudiannya telah memenuhi tempoh perkhidmatan 13 tahun, urusan kenaikan pangkat boleh dibuat segera tanpa perlu memenuhi syarat tempoh pemangkuan. Tarikh kuat kuasa kenaikan pangkat adalah pada tarikh pemangkuan tertakluk pegawai memenuhi syarat-syarat kenaikan pangkat yang ditetapkan.
- 6.2 Pegawai yang dinaikkan pangkat secara *time-based* berasaskan kecemerlangan **hendaklah dipertimbangkan bersama** dengan pegawai yang dinaikkan pangkat mengisi kekosongan hakiki dalam urusan kenaikan pangkat **ke gred seterusnya** tertakluk kepada memenuhi syarat yang ditetapkan oleh Lembaga Kenaikan Pangkat.

**7. Mekanisme Rayuan Bagi Pegawai Yang Tidak Mencapai Sekurang-kurangnya Tahap Baik Dalam Borang Penilaian *Time-Based* Berasaskan Kecemerlangan**

- 7.1 Bagi pegawai yang mencapai tahap KURANG MEMUASKAN dalam Borang Penilaian *Time-Based* Berasaskan Kecemerlangan, keputusan hendaklah dimaklumkan kepada pegawai seperti format di **Lampiran B2**.
- 7.2 Sekiranya pegawai tidak berpuas hati dengan keputusan penilaian tersebut, pegawai boleh mengemukakan rayuan secara bertulis kepada Ketua Jabatan dalam tempoh **tiga puluh (30) hari** dari tarikh keputusan disampaikan kepada pegawai.
- 7.3 Ketua Jabatan perlu melantik Panel Rayuan untuk menilai semula tahap kecemerlangan pegawai. Panel Rayuan ini hendaklah terdiri daripada:
- a) Pengerusi; dan
  - b) dua (2) orang ahli yang tidak terlibat semasa penilaian asal dan berada di gred yang lebih tinggi daripada pegawai yang dipertimbangkan.
- 7.4 Bagi maksud perenggan 7.3 (b), sekiranya Jabatan telah menubuhkan Majlis Bersama Jabatan (MBJ), salah seorang ahli Panel Rayuan hendaklah terdiri daripada wakil Pihak Pekerja dalam MBJ tersebut.
- 7.5 Dalam membuat penilaian semula, Panel Rayuan hendaklah mendapatkan ulasan daripada penyelia asal dan pegawai penilai lain yang lebih tinggi grednya daripada penyelia tersebut yang

mempunyai hubungan kerja dengan pegawai yang dipertimbangkan. Kedua-dua ulasan ini hendaklah disahkan oleh Ketua Jabatan. Walau bagaimanapun, dalam keadaan tiada pegawai yang lebih tinggi grednya daripada Pegawai Penilai, ulasan Pegawai Penilai yang disahkan oleh Ketua Jabatan adalah memadai.

- 7.6 Panel Rayuan hendaklah bermesyuarat bagi meneliti rayuan pegawai dan ulasan Pegawai Penilai untuk mencapai satu keputusan bagi penilaian semula *time-based* berasaskan kecemerlangan. Keputusan dinyatakan melalui Borang Penilaian Semula *Time-Based* Berasaskan Kecemerlangan seperti di **Lampiran B3**.
- 7.7 Keputusan Panel Rayuan bagi urusan rayuan tersebut adalah muktamad.
- 7.8 Pengerusi Panel Rayuan hendaklah mengemukakan keputusan penilaian semula kepada Ketua Jabatan untuk pertimbangan Lembaga Kenaikan Pangkat yang berkenaan.
- 7.9 Bagi pegawai yang gagal dalam urusan kenaikan pangkat disebabkan tidak mencapai sekurang-kurangnya tahap BAIK walaupun setelah rayuan dibuat, penilaian baru melalui Borang Penilaian *Time-Based* Berasaskan Kecemerlangan hanya boleh dibuat selepas **enam (6) bulan** dari tarikh keputusan Lembaga Kenaikan Pangkat yang berkenaan.

## **8. Pemakluman Keputusan**

- 8.1 Keputusan Lembaga Kenaikan Pangkat sama ada pegawai berjaya atau gagal hendaklah dimaklumkan kepada pegawai yang terlibat mengikut peraturan yang berkuat kuasa.

## **9. Penempatan dan Pertukaran**

- 9.1 Pegawai yang dinaikkan pangkat secara *time-based* berasaskan kecemerlangan boleh diarah oleh Ketua Jabatan/ Ketua Perkhidmatan untuk mengisi jawatan di gred kenaikan pangkat secara hakiki.
- 9.2 Jika pegawai mengisi kekosongan secara hakiki, pegawai tidak dibenarkan untuk kembali mengisi jawatan KUP 13 tahun.

## **10. Penyeliaan dan Pangkat**

- 10.1 Pegawai yang dinaikkan pangkat secara *time-based* berasaskan kecemerlangan masih lagi tertakluk kepada penyeliaan pegawai yang mengisi jawatan kenaikan pangkat (hakiki).
- 10.2 Bagi perkhidmatan beruniform, Ketua Perkhidmatan, jika ada keperluan, boleh membezakan tanda pangkat pegawai mengikut kesesuaian antara pegawai yang dinaikkan pangkat secara *time-based* berasaskan kecemerlangan dan yang mengisi jawatan kenaikan pangkat (hakiki).

## **11. Skop Tugas Tambahan**

11.1 Selaras dengan laluan kenaikan pangkat *time-based* berasaskan kecemerlangan tersebut, Ketua Jabatan hendaklah menyediakan skop tugas tambahan yang bersesuaian dengan gred dan skim perkhidmatan pegawai bagi memastikan pegawai yang dinaikkan pangkat secara *time-based* berasaskan kecemerlangan melaksanakan tugas tambahan bersesuaian dengan gred kenaikan pangkat yang diperolehi.

**Borang Penilaian *Time-Based* Berasaskan Kecemerlangan  
(bagi Kumpulan Pelaksana yang telah berkhidmat 13 tahun dan lebih)**

**A. MAKLUMAT PEGAWAI**

(i) Nama dan No.KP : \_\_\_\_\_

(ii) Skim Perkhidmatan : \_\_\_\_\_

(iii) Jawatan dan Gred : \_\_\_\_\_

(iv) Kementerian / Jabatan : \_\_\_\_\_

(v) LNPT (3 tahun terkini) :

Tahun 1	Tahun 2	Tahun 3 (terkini)

**B. PENILAIAN PENYELIA**

Saya \_\_\_\_\_ (nama) \_\_\_\_\_ (nama jawatan)  
Gred \_\_\_\_\_ menilai pegawai ini seperti berikut:

	<b>Rendah (1 markah)</b>	<b>Sederhana (2 markah)</b>	<b>Tinggi (3 markah)</b>
a. Mempunyai sikap yang positif, teladan ( <i>role model</i> ) dan berketerampilan yang baik.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Menunjukkan komitmen terhadap tugas semasa dan bersedia menerima tanggung jawab tambahan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Mempamerkan kesediaan untuk berkongsi pengetahuan / pengalaman dengan rakan sekerja / pegawai lain	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>JUMLAH MARKAH</b>		<input type="text"/>	

<b>Kategori</b>	<b>3 – 5 markah (Kurang memuaskan)</b>	<b>6 – 7 markah (Baik)</b>	<b>8 – 9 markah (Cemerlang)</b>
[sila tanda (/) di ruangan yang disediakan berdasarkan jumlah markah yang diberi]	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**C. ULASAN PENYELIA (jika ada)**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Tarikh : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(Tandatangan Penyelia)

**D. PENGESAHAN KETUA JABATAN**

Saya mengesahkan penilaian kecemerlangan yang dibuat oleh penyelia tersebut.

Ulasan (jika ada) : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Tarikh : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(Tandatangan Ketua Jabatan)  
Cop Rasmi

(borang ini hendaklah diklasifikasikan sebagai "**SULIT**" apabila ianya dilengkapkan)

**CONTOH PEMAKLUMAN  
PEGAWAI YANG TIDAK MENCAPAI TAHAP YANG DITETAPKAN  
BAGI PENILAIAN TIME-BASED BERASASKAN KECEMERLANGAN**

Ruj. Kami :  
Tarikh :

Nama Pegawai  
No. Kad Pengenalan  
Kementerian/ Jabatan

Tuan,

**PEMAKLUMAN KEPUTUSAN PENILAIAN *TIME-BASED*  
BERASASKAN KECEMERLANGAN**

Dengan hormatnya saya diarah merujuk kepada perkara di atas.

2. Dimaklumkan bahawa tuan **tidak melepasi** tahap yang ditetapkan bagi penilaian *time-based* berasaskan kecemerlangan.

3. Sekiranya tuan tidak berpuas hati dengan keputusan penilaian tersebut, tuan boleh mengemukakan rayuan secara bertulis kepada Ketua Jabatan dalam tempoh tiga puluh (30) hari dari tarikh keputusan ini disampaikan selaras dengan Perenggan 7, Lampiran B, Pekeliling Perkhidmatan Bil. 8 Tahun 2013. Keputusan Panel Rayuan adalah muktamad.

Sekian, terima kasih.

**“BERKHIDMAT UNTUK NEGARA”**

Saya yang menurut perintah,

(.....)  
b.p. Ketua Setiausaha  
Kementerian

(surat ini hendaklah diklasifikasikan sebagai “**SULIT**” apabila ianya dilengkapkan)



**Borang Penilaian Semula *Time-Based* Berasaskan Kecemerlangan  
(bagi Kumpulan Pelaksana yang telah berkhidmat 13 tahun dan lebih)**

**A. BUTIRAN PERAYU**

- (i) Nama dan No.KP : \_\_\_\_\_
- (ii) Skim Perkhidmatan : \_\_\_\_\_
- (iii) Jawatan dan Gred : \_\_\_\_\_
- (iv) Kementerian / Jabatan : \_\_\_\_\_
- (v) LNPT (3 tahun terkini) :
- | Tahun 1 | Tahun 2 | Tahun 3 (terkini) |
|---------|---------|-------------------|
|         |         |                   |

**B. ULASAN PENYELIA**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**C. ULASAN PEGAWAI PENILAI YANG LEBIH TINGGI GREDNYA DARI PENYELIA**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**D. PENGESAHAN KETUA JABATAN**

Saya mengesahkan penilaian kecemerlangan yang dibuat oleh pegawai penilai seperti di atas.

**Ulasan** (jika ada):

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Tarikh : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(Tandatangan Ketua Jabatan)  
Cop Rasmi

## E. PENILAIAN SEMULA PANEL RAYUAN

	Rendah (1 markah)	Sederhana (2 markah)	Tinggi (3 markah)
a. Mempunyai sikap yang positif, teladan ( <i>role model</i> ) dan berketerampilan yang baik.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Menunjukkan komitmen terhadap tugas semasa dan bersedia menerima tanggung jawab tambahan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Mempamerkan kesediaan untuk berkongsi pengetahuan / pengalaman dengan rakan sekerja / pegawai lain	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### JUMLAH MARKAH

Kategori	3 – 5 markah (Kurang memuaskan)	6 – 7 markah (Baik)	8 – 9 markah (Cemerlang)
[sila tanda (/) di ruangan yang disediakan berdasarkan jumlah markah yang diberi]	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## F. ULASAN Pengerusi PANEL RAYUAN (jika ada)

Tarikh : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(Tandatangan Pengerusi Panel Rayuan)

(borang ini hendaklah diklasifikasikan sebagai “**SULIT**” apabila ianya dilengkapkan)

**CARTA ALIR PROSES KENAIKAN PANGKAT  
PEGAWAI KUMPULAN PELAKSANA  
YANG BERADA DI GRED LANTIKAN  
SECARA *TIME-BASED* BERASASKAN KECEMERLANGAN**

