



**GARIS PANDUAN DAN KRITERIA
KENAIKAN PANGKAT
PEGAWAI BUKAN AKADEMIK
UNIVERSITI MALAYSIA TERENGGANU**



GARIS PANDUAN DAN KRITERIA KENAIKAN PANGKAT PEGAWAI BUKAN AKADEMIK UNIVERSITI MALAYSIA TERENGGANU

1.0 PENGENALAN

1.1 Dokumen ini menggariskan polisi dan prosedur bagi urusan kenaikan pangkat Pegawai Bukan Akademik Universiti di Universiti Malaysia Terengganu (UMT) yang meliputi kenaikan pangkat atau peningkatan gred di dalam kategori-kategori berikut:-

1.1.1 Kumpulan Pengurusan dan Profesional (Bukan Akademik)

1.1.2 Kumpulan Sokongan

1.2 Polisi ini tidak terpakai kepada Pegawai Bukan Akademik bertaraf kontrak, sementara dan pemohon luar yang dilantik terus untuk memegang jawatan naik pangkat.

1.3 Kriteria kenaikan pangkat yang digariskan dalam polisi ini adalah berdasarkan kepada Skim Perkhidmatan masing-masing di bawah Sistem Saraan Malaysia (kuat kuasa mulai 1 Januari 2006), Peraturan-peraturan Pegawai Awam (Pelantikan, Kenaikan Pangkat dan Penamatan Perkhidmatan) 2005, Perlembagaan Universiti Malaysia Terengganu (P.U. (A) 466) dan syarat-syarat tambahan yang ditetapkan oleh UMT.

2.0 SYARAT-SYARAT KENAIKAN PANGKAT MENGIKUT SKIM PERKHIDMATAN

2.1 Peruntukan syarat-syarat kenaikan pangkat di dalam Skim Perkhidmatan Bukan Akademik Di Bawah Sistem Saraan Malaysia (berkuat kuasa mulai 1 Januari 2006) adalah seperti berikut :-

- (i) Pegawai Universiti Bukan Akademik dalam pelbagai skim perkhidmatan adalah layak dipertimbangkan bagi kenaikan pangkat ke jawatan yang lebih tinggi apabila:-
 - a) telah disahkan dalam perkhidmatan;
 - b) melepasi semua penilaian tahap kecekapan yang ditetapkan;
 - c) mencapai prestasi yang ditetapkan
 - Sekurang-kurangnya mencapai purata 80% untuk Laporan Nilain Prestasi Tahunan bagi 3 tahun terakhir sebelum permohonan.
 - d) Diperakukan oleh Ketua Jabatan/Perkhidmatan;
 - e) Telah mengisytiharkan harta
 - f) Lulus tapisan Tatatertib dan Tapisan Keutuhan SPRM
 - g) Tempoh perkhidmatan pada gred semasa mencukupi dan layak untuk memohon kenaikan pangkat bermula pada tarikh iklan kenaikan pangkat dibuka/dikeluarkan.

3.0 PENAMBAHBAIKAN KRITERIA KENAIKAN PANGKAT PEGAWAI BUKAN AKADEMIK

- 3.1** Selain daripada syarat-syarat asas yang dinyatakan oleh skim perkhidmatan, sistem penilaian untuk kenaikan pangkat Pegawai Bukan Akademik juga adalah berdasarkan kriteria yang dapat memenuhi lima tahap kecemerlangan kerja bagi Kumpulan Pengurusan dan Profesional dan empat tahap kecemerlangan kerja bagi Kumpulan Pelaksana dan ini ditunjukkan melalui taburan markah seperti di **Lampiran A**.

KUMPULAN PENGURUSAN DAN PROFESIONAL

3.2 Kecekapan dan Prestasi (65%)

(Rujukan : Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 7 Tahun 2010 – Panduan Pengurusan Pemangkuan dan Kenaikan Pangkat Dalam Perkhidmatan Awam)

- 3.2.1 Penilaian prestasi seseorang pegawai untuk tujuan kenaikan pangkat merupakan komponen paling utama. Pegawai diukur atau dinilai dari segi kecekapan dan prestasi kerja melalui Laporan Penilaian Prestasi tahunan (LNPT) bagi tempoh 3 tahun terakhir sebelum permohonan untuk tujuan kenaikan pangkat sepertimana berikut:

Contoh :

Tahun	Prestasi
2007 (20%)	90.23
2008 (35%)	89.30
2009 (45%)	91.20

$$2007 : 20/100 \times 90.23 = 18.05$$

$$2008 : 35/100 \times 89.30 = 31.26$$

$$2009 : 45/100 \times 91.20 = 41.04$$

$$\text{Jumlah} = 90.35$$

$$\begin{aligned} \text{Markah prestasi bagi penilaian kenaikan pangkat} &= 65/100 \times 90.35 \\ &= 58.73 \end{aligned}$$

3.3 Sifat Peribadi (10%)

3.3.1 Sifat peribadi dinilai melalui dua subkomponen iaitu Penilaian *Peer* dan Penilaian dari *Subordinate*. Kaedah ini akan mewujudkan satu situasi sama rata di mana dua pihak iaitu pengurusan atasan dan kakitangan bawahan dapat membuat penilaian kepada pegawai.

3.3.1.1 Penilaian *Peer* (5%) merupakan kaedah penilaian di mana pegawai lain yang sama dari segi pangkat membuat penilaian terhadap pegawai lain bagi maksud kenaikan pangkat melalui aspek-aspek berikut:-

Bil.	Kriteria Dalam Jabatan	Pemberat (%)
1.	Personaliti	1
2.	Disiplin	1
3.	Amanah	1
4.	Hubungan luar	1
5.	Hubungan awam	1
Jumlah		5

Pemohon namakan 5 orang kecuali co-applicant (pemohon bersama) dan urusetia akan namakan 3 orang peers untuk membuat penilaian kepada pemohon bagi tujuan kenaikan pangkat.

- 3.3.1.2 Penilaian *Subordinate* (5%) pula adalah penilaian dari kakitangan bawahan yang berkaitan secara langsung atau tidak langsung dengan pegawai yang memohon kenaikan pangkat. Kakitangan bawahan yang terlibat secara langsung adalah kakitangan yang diselia pegawai manakala kakitangan yang tidak terlibat secara langsung adalah penilaian kakitangan bawahan di luar jabatan yang dipilih oleh jabatan. Pecahan penilaian adalah seperti berikut:-

Bil.	Kriteria Luar Jabatan	Pemberat (%)
1.	Personaliti	1
2.	Kepimpinan	1
3.	Amanah	1
4.	Memahami dan Menghargai	1
5.	Komunikasi	1
Jumlah		5

3.4 Lain-lain Sumbangan (10%)

- 3.4.1 Sumbangan di luar tugas rasmi boleh dari mana-mana atau kombinasi daripada kumpulan penglibatan sepertimana berikut:-

Penglibatan	Markah
Terlibat secara aktif dalam aktiviti samada di peringkat universiti/ kebangsaan/ antarabangsa	Pengarah/Urusetia/Pengurus Acara/Setiausaha = 10 AJK = 6 Peserta = 4
Penglibatan dalam aktiviti pertandingan (Sukan atau <i>Indoor event</i>)	Pengarah/Urusetia/Pengurus Acara/Setiausaha = 10 AJK = 6 Peserta = 4
Penglibatan dalam program-program bersama Komuniti	Pengarah/Urusetia/Pengurus Acara/Setiausaha = 10 AJK = 6 Peserta/Ahli = 4
Penglibatan dalam sebarang kegiatan atau badan-badan profesional yang dibenarkan	Pengerusi/Presiden = 10 AJK = 6 Ahli = 4

Penerbitan Rasmi Dalam Universiti	5
Penerbitan di luar Universiti/ Antarabangsa	10
Peratus Markah (%)	10

3.5 Anugerah dan Pengiktirafan (5%)

3.5.1 Pegawai yang memohon kenaikan pangkat juga akan dinilai dari segi anugerah dan pengiktirafan yang diterima. Kelayakan Akademik dan Profesional yang diiktiraf akan merangkumi 5% markah penilaian bagi tujuan kenaikan pangkat sepertimana berikut:

- a) Ijazah Lanjutan(Sarjana, Ph.D, Diploma Lanjutan dan lain-lain);atau
- b) Kelayakan/Keahlian Profesional:
 - i) Jurutera Profesional (Ir)
 - ii) Lead Auditor (Sijil SIRIM QMS)
 - iii) MACPA
 - iv) MIA
 - v) Kaunselor Berdaftar
 - vi) Dan lain-lain yang setara; atauKelayakan di atas terpakai bagi setiap permohonan kenaikan pangkat.

3.5.2 Bagi kategori Anugerah yang diterima, pegawai akan dinilai dari setiap anugerah yang diterima. Markah penilaian adalah 5% sepertimana berikut:-

- 3.5.2.1 Bintang Kebesaran atau Pingat Negeri, Persekutuan, atau lain-lain daripada dalam atau luar negeri;atau
- 3.5.2.2 Anugerah-anugerah Khas di peringkat universiti.

3.6 Tempoh Perkhidmatan (10%)

3.6.1 Tempoh perkhidmatan adalah satu lagi elemen yang dinilai bagi tujuan kenaikan pangkat pegawai bukan akademik. Tempoh perkhidmatan terbahagi kepada dua sub komponen iaitu pertama melalui penilaian berdasarkan tempoh pada gred jawatan yang sama dan yang kedua melalui penilaian berdasarkan tempoh di dalam skim perkhidmatan semasa.

3.6.1.1 Tempoh dalam gred jawatan semasa

Kenaikan ke Gred	Tempoh dalam gred sebelumnya (tahun)
44	5
48	3
52	2
54	1

3.6.1.2 Tempoh dalam skim perkhidmatan secara kumulatif

Kenaikan ke gred	Tempoh dalam gred sebelumnya (Kumulatif) (tahun)
44	5
48	8
52	10
54	11

KUMPULAN PELAKSANA

3.7 Kecekapan dan Prestasi (55%)

(Rujukan : Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 7 Tahun 2010 – Panduan Pengurusan Pemangkuhan dan Kenaikan Pangkat Dalam Perkhidmatan Awam)

3.7.1 Penilaian prestasi seseorang pegawai untuk tujuan kenaikan pangkat merupakan komponen paling utama. Pegawai diukur atau dinilai dari segi kecekapan dan prestasi kerja melalui markah purata Laporan Penilaian Prestasi tahunan (LNPT) bagi tempoh 3 tahun terakhir sebelum permohonan untuk tujuan kenaikan pangkat sepertimana berikut:

Contoh :

Tahun	Prestasi
2007 (20%)	90.23
2008 (35%)	89.30
2009 (45%)	91.20

Nota:
Pelaksanaan terkini selaras keputusan JK Pemilih (Kumpulan Pelaksana) Bil.4 Tahun 2023 pada 5 Julai 2023- Laporan Penilaian Prestasi Tahunan (LNPT) sekurang-kurangnya **85%** bagi tiga (3) tahun terkini.

$$2007 : 20/100 \times 90.23 = 18.05$$

$$2008 : 35/100 \times 89.30 = 31.26$$

$$2009 : 45/100 \times 91.20 = 41.04$$

$$\text{Jumlah} = 90.35$$

$$\begin{aligned} \text{Markah prestasi bagi penilaian kenaikan pangkat} &= 55/100 \times 90.35 \\ &= \underline{49.69} \end{aligned}$$

3.8 Sifat Peribadi (15%)

3.8.1 Sifat peribadi dinilai melalui Penilaian *Peer*. Penilaian *Peer* (15%) merupakan kaedah penilaian di mana pegawai lain yang sama dari segi pangkat membuat penilaian terhadap pegawai lain bagi maksud kenaikan pangkat melalui aspek-aspek berikut:-

Bil.	Kriteria Dalam Jabatan	Pemberat (%)
1.	Personaliti	3
2.	Disiplin	3
3.	Amanah	3
4.	Hubungan luar	3
5.	Hubungan awam	3
Jumlah		15

Pemohon namakan 5 orang peers kecuali co-applicant (pemohon bersama) dan urusetia akan namakan 3 orang peers untuk membuat penilaian kepada pemohon bagi tujuan kenaikan pangkat.

3.9 Sumbangan Di Luar Tugas Rasmi (5%)

3.9.1 Sumbangan di luar tugas rasmi boleh dari mana-mana atau kombinasi daripada kumpulan penglibatan sepertimana berikut:-

Penglibatan	Markah
Terlibat secara aktif dalam aktiviti samada di peringkat universiti/ kebangsaan/ antarabangsa	Pengarah/Urusetia/Pengurus
	Acara/Setiausaha = 10
	AJK = 6
	Peserta = 4
Penglibatan dalam aktiviti pertandingan (Sukan atau <i>Indoor event</i>)	Pengarah/Urusetia/Pengurus
	Acara/Setiausaha = 10
	AJK = 6
	Peserta = 4

Penglibatan dalam program-program bersama Komuniti	Pengarah/Urusetia/Pengurus Acara/Setiausaha = 10 AJK = 6 Peserta/Ahli = 4
Penglibatan dalam sebarang kegiatan atau badan-badan profesional yang dibenarkan	Pengerusi/Presiden = 10 AJK = 6 Ahli = 4
Peratus Markah (%)	5

3.10 Tempoh Perkhidmatan (25%)

3.10.1 Tempoh perkhidmatan adalah satu lagi elemen yang dinilai bagi tujuan kenaikan pangkat pegawai bukan akademik. Tempoh perkhidmatan terbahagi kepada dua sub komponen iaitu pertama melalui penilaian berdasarkan tempoh pada gred jawatan yang sama dan yang kedua melalui penilaian berdasarkan tempoh di dalam skim perkhidmatan semasa atau skim terdahulu yang bersesuaian.

3.10.1.1 Tempoh dalam gred jawatan semasa

Kenaikan ke Gred	Tempoh dalam gred sebelumnya
Skim N, H, KP, B	
11	-
14	5
Skim A, B, C, FT, G, J, S, W, U, KP	
19	-
22	5
26	3
Skim A, B, C, FT, G, J, S, W, U, KP	
29	-
29-36	5
36-38	3

3.10.1.2 Tempoh dalam skim perkhidmatan yang sama

Kenaikan ke Gred	Tempoh dalam gred sebelumnya (Kumulatif)
Skim N, H, KP, B	
11	-
14	5
Skim A, B, C, FT, G, J, S, W, U, KP	
19	-
22	5
26	8
Skim A, B, C, FT, G, J, S, W, U, KP	
29	-
29-36	5
36-38	8

4.0 **JAWATANKUASA PEMILIH DAN PIHAK BERKUASA MELULUSKAN KENAIKAN PANGKAT**

- 4.1** Dalam melaksanakan proses pemilihan calon untuk kenaikan pangkat, proses temu duga dilaksanakan mengikut prosedur kenaikan pangkat yang sedang berkuatkuasa.
- 4.2** Jawatankuasa Pemilih dan Pihak Berkuasa Melantik bagi setiap jawatan kenaikan pangkat Pegawai Bukan Akademik adalah seperti berikut :-

Gred Kenaikan Pangkat	Jawatankuasa Pemilih	Pihak Berkuasa Melantik
41 – 54	Jawatankuasa Pemilih (Kumpulan Pengurusan dan Profesional)	Mesyuarat Pengurusan Universiti
1 – 40	Jawatankuasa Pemilih (Kumpulan Pelaksana)	Mesyuarat Pengurusan Universiti

4.3 Tarikh kuat kuasa kenaikan pangkat adalah tertakluk kepada Peraturan 41, Peraturan-peraturan Pegawai Awam (Perlantikan, Kenaikan Pangkat dan Penempatan Perkhidmatan) 2005, tarikh kenaikan pangkat adalah seperti berikut:

(1) Tertakluk kepada subperaturan (2) dan (3), tarikh kenaikan pangkat seseorang pegawai ialah tarikh yang ditentukan oleh Lembaga Kenaikan Pangkat.

(2) Tarikh kenaikan pangkat ke gred tidak boleh lebih awal daripada tarikh kekosongan atau tarikh pegawai layak dinaikkan pangkat mengikut skim perkhidmatannya, yang mana terkemudian.

(3) Bagi kenaikan pangkat ke jawatan, kecuali jika skim perkhidmatan tidak mensyaratkan sesuatu kenaikan pangkat adalah tertakluk kepada kekosongan jawatan, tarikh kenaikan pangkat tidak boleh lebih awal daripada tarikh pegawai itu diluluskan memangku jawatan itu atau pada tarikh jawatan hakiki itu kosong, yang mana terkemudian.

(4) Bagi maksud peraturan ini :-

- a) "kenaikan pangkat ke gred" ialah kenaikan pangkat ke mana-mana gred dalam Kumpulan Pengurusan dan Profesional dan Kumpulan Sokongan; dan
- b) "kenaikan pangkat ke jawatan" ialah kenaikan pangkat ke mana-mana jawatan dalam Kumpulan Pengurusan Tertinggi.

4.4 Berdasarkan peruntukan di atas, tarikh kuatkuasa kenaikan pangkat yang boleh dikuatkuasakan adalah tarikh kelulusan waran perjawatan atau tarikh kekosongan jawatan yang berlaku bagi semua gred jawatan.

5.0 KEPUTUSAN

5.1 Keputusan bagi permohonan kenaikan pangkat adalah seperti berikut:-

- i. Berjaya
- ii. Simpanan
- iii. Gagal

5.2 Jika terdapat kekosongan jawatan dalam tempoh enam(6) bulan dari tarikh keputusan kenaikan pangkat, calon simpanan boleh dipertimbangkan terus untuk mengisi kekosongan jawatan kenaikan pangkat.

6.0 RAYUAN

6.1 Mana-mana pegawai yang tidak berpuashati dengan keputusan pihak berkuasa melantik atas keputusan kenaikan pangkat, boleh mengemukakan rayuan kepada Jawatankuasa Rayuan yang ditubuhkan berdasarkan peraturan yang berkuatkuasa di UMT.

****Diluluskan Jawatankuasa Pembangunan Sumber Manusia (JPSM) Kali Ke Dua Puluh Tujuh (27) Bil.3 Tahun 2011***

Lampiran A

TABURAN MARKAH SECARA UMUM KRITERIA KENAIKAN PANGKAT PEGAWAI (BUKAN AKADEMIK)

Kumpulan	Gred Kenaikan Pangkat	Kriteria Kenaikan Pangkat							
		Kecekapan dan Prestasi	Sifat Peribadi	Sumbangan Luar Tugas rasmi	Anugerah dan Pengiktirafan	Tempoh Perkhidmatan	Jumlah Peratusan	Markah Minimum Untuk Memohon	Rayuan Pemohon
		%	%	%	%	%	%	%	
Pengurusan dan Profesional	41 – 54	65	10	10	5	10	100	80	√
Pelaksana	1 – 40	55	15	5	-	25	100	80	√