JPA.BK(S) 134/8/95/1 (1)　　　　　　　　　　　　　　No. Siri

KERAJAAN MALAYSIA

PEKELILING PERKHIDMATAN BILANGAN 10 TAHUN 2017

KENAIKAN PANGKAT SECARA *TIME-BASED* BERASASKAN KECEMERLANGAN BAGI PEGAWAI KUMPULAN PELAKSANA

TUJUAN

1. Pekeliling Perkhidmatan ini bertujuan menjelaskan mengenai pelaksanaan dasar kenaikan pangkat secara *time-based* berasaskan kecemerlangan bagi pegawai Kumpulan Pelaksana untuk kali pertama dan kedua.

LATAR BELAKANG

2. Kerajaan telah memperkenalkan kaedah kenaikan pangkat secara *time-based* bagi pegawai Kumpulan Pelaksana mulai tahun 2009 dengan tujuan untuk memberi peluang kenaikan pangkat kepada pegawai yang mencapai tahap kecemerlangan prestasi tanpa terikat dengan kekosongan jawatan hakiki.

PELAKSANAAN *TIME-BASED* KALI PERTAMA (TBK1)

3. Kerajaan pada 1 Julai 2009 telah memutuskan pelaksanaan kenaikan pangkat secara *time-based* bagi pegawai Kumpulan Pelaksana yang berada di gred lantikan 15 tahun dan lebih dalam skim perkhidmatan semasa secara Khas Untuk Penyandang (KUP). Seterusnya pada 1 Julai 2013, Kerajaan telah menambah baik kaedah kenaikan pangkat ini berdasarkan kepada prinsip *Time-Based* Berasaskan Kecemerlangan dan tempoh kenaikan pangkat telah dipendekkan daripada 15 tahun kepada 13 tahun.

4. Syarat dan pelaksanaan kenaikan pangkat secara *time-based* berasaskan kecemerlangan bagi pegawai Kumpulan Pelaksana yang telah berkhidmat 13 tahun di gred lantikan adalah di **Lampiran A.**

PELAKSANAAN *TIME-BASED* KALI KEDUA (TBK2)

5. Bagi memberi peluang kemajuan kerjaya yang lebih baik kepada pegawai dalam Kumpulan Pelaksana, Kerajaan telah bersetuju supaya pelaksanaan kenaikan pangkat *time-based* berasaskan kecemerlangan dipanjangkan kepada pegawai yang berada **13 tahun atau lebih di lapisan pertama gred kenaikan pangkat** untuk dinaikkan pangkat secara KUP ke **lapisan kedua gred kenaikan pangkat** berdasarkan *time-based* berasaskan kecemerlangan berkuat kuasa **mulai 1 Januari 2018**.

6. Laluan kenaikan pangkat secara *time-based* berasaskan kecemerlangan bagi Kumpulan Pelaksana adalah seperti berikut:

Contoh 1: Juruteknik Komputer

Gred	Perkhidmatan di Gred	Kenaikan Pangkat TBK
FT19 (Gred lantikan)	13 tahun dan tahap prestasi baik atau cemerlang	TBK1 (FT19 ke FT22)
FT22 (Lapisan pertama gred kenaikan pangkat)	13 tahun dan tahap prestasi baik atau cemerlang	TBK2 (FT22 ke FT26)

Contoh 2: Pengawas Hutan (Skim Perkhidmatan Bersepadu)

Gred	Perkhidmatan di Gred	Kenaikan Pangkat TBK
G20 (Setara gred lantikan G19)	13 tahun dan tahap prestasi baik atau cemerlang	TBK1 (G20 ke G22)
G22 (Lapisan pertama gred kenaikan pangkat)	13 tahun dan tahap prestasi baik atau cemerlang	TBK2 (G22 ke G26)

Pegawai Yang Layak

7. Pegawai yang layak dipertimbangkan kenaikan pangkat secara TBK2 adalah seperti berikut:

7.1 pegawai yang dilantik secara tetap;

7.2 memenuhi tempoh perkhidmatan **13 tahun atau lebih** di **lapisan pertama gred kenaikan pangkat** pada atau selepas 1 Januari 2018;

7.3 pegawai dalam **Skim Perkhidmatan Bersepadu** yang dilantik secara terus ke gred lantikan yang **setara dengan lapisan pertama gred kenaikan pangkat**.

Contoh:

Penerbit Rancangan yang dilantik terus ke Gred B31 (setara Gred B32) atau Pereka yang dilantik terus ke Gred B21 (setara Gred B22); dan

7.4 pegawai yang meninggal dunia pada atau selepas 1 Januari 2018 dan telah berkhidmat 13 tahun ke atas di **lapisan pertama gred kenaikan pangkat**.

Pegawai Yang Tidak Layak

8. Pegawai yang tidak layak dipertimbangkan kenaikan pangkat TBK2 adalah seperti berikut:

8.1 pegawai dalam skim perkhidmatan tertentu yang diperuntukkan tempoh *time-based* berbeza (contoh: Pegawai Perkhidmatan Pendidikan di Kumpulan Pelaksana); dan

8.2 pegawai yang bersara pada atau sebelum 1 Januari 2018.

Syarat Kenaikan Pangkat

9. Pegawai layak dipertimbangkan kenaikan pangkat oleh Lembaga Kenaikan Pangkat berkenaan tertakluk memenuhi syarat berikut:

9.1 **Syarat Umum Kenaikan Pangkat**

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.

9.2 **Penilaian Prestasi**

Memperoleh markah Laporan Penilaian Prestasi Tahunan (LNPT) sekurang-kurangnya **80% bagi tiga (3) tahun terkini.**

9.3 **Penilaian Kecemerlangan**

(a) Memperoleh penilaian kecemerlangan di tahap **BAIK** atau **CEMERLANG.** Penilaian kecemerlangan adalah mengguna pakai Borang Penilaian *Time-Based* Berasaskan Kecemerlangan Kali Kedua seperti di **Lampiran B**; dan

(b) Penilaian kecemerlangan hendaklah dilaksanakan dalam tempoh **tiga (3) bulan** sebelum pegawai genap tempoh 13 tahun. Penilaian berkenaan perlu dilengkapkan oleh **penyelia pegawai** yang berada **di gred lebih tinggi** daripada gred pegawai yang dinilai, yang kemudiannya disahkan oleh Ketua Jabatan.

Syarat Kekompetenan

10. 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. Pegawai yang dinaikkan pangkat secara TBK2 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.

Tempoh Perkhidmatan Yang Diambil Kira

11. Tempoh yang boleh **diambil kira** bagi pengiraan tempoh perkhidmatan 13 tahun adalah bermula daripada **tarikh kenaikan pangkat ke lapisan pertama gred kenaikan pangkat** atau **tarikh lantikan ke gred lantikan yang setara dengan lapisan pertama gred kenaikan pangkat** dalam skim perkhidmatan semasa. Tempoh perkhidmatan yang diambil kira ini termasuklah:

11.1 tempoh perkhidmatan pegawai **dalam gred jawatan sebelum opsyen pertukaran pelantikan atas keputusan Kerajaan** ke skim

perkhidmatan yang sama atau skim perkhidmatan lain pada gred yang sama/ setara (dalam kumpulan kelayakan masuk yang sama);

Contoh: Pembantu Tadbir (Perkeranian/ Operasi) Gred N22 yang telah berkhidmat selama 2 tahun yang ditukar lantik ke Pembantu Tadbir (Kewangan) Gred W22. Tempoh perkhidmatan 2 tahun di jawatan Pembantu Tadbir (Perkeranian/ Operasi) Gred N22 boleh diambil kira.

11.2 tempoh perkhidmatan pegawai dalam **gred jawatan sebelum ditukar lantik atas permohonan pegawai** ke skim perkhidmatan dan gred yang sama di bawah Pihak Berkuasa Melantik yang berlainan;

11.3 tempoh perkhidmatan pegawai di **jawatan pertukaran sementara/ peminjaman** sebelum ditukar tetap ke agensi peminjam di gred yang sama/ setara; dan

11.4 tempoh perkhidmatan pegawai yang **melepas** atau **meletak jawatan** dan dilantik semula ke skim perkhidmatan yang sama dan gred yang setara dengan lapisan pertama gred kenaikan pangkat.

Tempoh Perkhidmatan Yang Tidak Diambil Kira

12. Tempoh yang **tidak diambil kira** bagi pengiraan tempoh perkhidmatan 13 tahun adalah seperti berikut:

12.1 tempoh percubaan dengan denda (bagi pegawai yang dilantik terus ke gred lantikan yang setara dengan gred kenaikan pangkat);

12.2 jumlah hari pegawai tidak hadir bertugas tanpa cuti, tanpa kebenaran atau tanpa sebab yang munasabah;

12.3 tempoh hilang kekananan di gred semasa akibat daripada dikenakan hukuman tatatertib di gred tersebut[1]; dan

12.4 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.

Penetapan Tarikh Kenaikan Pangkat

13. Tarikh kenaikan pangkat bagi pegawai yang **telah memenuhi semua syarat** kenaikan pangkat TBK2 adalah seperti berikut:

13.1 Pegawai yang telah berkhidmat **13 tahun atau lebih sebelum 1 Januari 2018**, tarikh kenaikan pangkat ditetapkan pada **1 Januari 2018**.

Contoh:

Tarikh Kenaikan Pangkat Gred J32	:	15 November 2003
Tarikh genap 13 tahun	:	14 November 2016
Tarikh kenaikan pangkat ke Gred J36	:	1 Januari 2018

13.2 Pegawai yang telah berkhidmat genap **13 tahun pada atau selepas 1 Januari 2018**, tarikh kenaikan pangkat ialah **sehari selepas genap tempoh 13 tahun**.

Contoh:

Tarikh Kenaikan Pangkat Gred N22	:	1 Julai 2005
Tarikh genap 13 tahun	:	30 Jun 2018
Tarikh kenaikan pangkat ke Gred N26	:	1 Julai 2018

[1] Penetapan tarikh kenaikan pangkat hendaklah dilaksanakan dengan merujuk kepada peraturan yang berkuat kuasa mengenai kekananan bagi pegawai yang dikenakan hukuman tatatertib.

14. Pegawai yang tidak berjaya dalam sesuatu urusan kenaikan pangkat TBK2 kerana tidak memenuhi syarat yang ditetapkan seperti di perenggan 9, layak dipertimbangkan setelah memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan.

15. Bagi pegawai yang **tidak memenuhi syarat markah LNPT** yang ditetapkan, pegawai layak dipertimbangkan semula pada tahun berikutnya berasaskan LNPT terkini. Tarikh kenaikan pangkat pegawai adalah pada **1 Januari tahun pegawai mencapai prestasi yang ditetapkan** atau **sehari selepas genap enam (6) bulan pegawai memenuhi tempoh perkhidmatan, mana yang terkemudian**. Contoh kaedah penetapan tarikh kenaikan pangkat adalah seperti berikut:

Tarikh kenaikan pangkat ke Gred N22	:	14.09.2005
Tarikh genap 13 tahun	:	13.09.2018
Markah keseluruhan LNPT bagi 3 tahun terkini (2015, 2016, 2017) Tarikh dipertimbangkan oleh LKP Keputusan LKP	: : :	75% 18.10.2018 **Tidak berjaya** kerana markah prestasi rendah.
Markah keseluruhan LNPT 3 tahun terkini (2016, 2017, 2018) Dipertimbang semula oleh LKP Keputusan LKP	: : :	79% 05.03.2019 **Tidak berjaya** kerana markah prestasi rendah.
Markah keseluruhan LNPT 3 tahun terkini (2017, 2018, 2019) Dipertimbang semula oleh LKP Keputusan LKP	: : :	80% 17.02.2020 **Berjaya**
Tarikh pegawai mencapai prestasi baik	:	01.01.2019*
Tarikh 6 bulan selepas genap 13 tahun	:	14.03.2019*
Tarikh kenaikan pangkat N26	:	**14.03.2019**

* mana yang terkemudian

16. Bagi pegawai yang memperoleh **penilaian kecemerlangan KURANG MEMUASKAN**, **keputusan hendaklah dimaklumkan** kepada pegawai **sebelum pertimbangan oleh Lembaga Kenaikan Pangkat** seperti format di **Lampiran B1.** Pegawai boleh mengemukakan rayuan secara bertulis kepada Ketua Jabatan dalam

tempoh **tiga puluh (30) hari** daripada tarikh keputusan disampaikan kepada pegawai. Pelantikan Panel Rayuan untuk menilai semula tahap kecemerlangan pegawai adalah mengikut kaedah yang sama bagi pertimbangan rayuan TBK1 seperti di perenggan 17, Lampiran A. Keputusan Panel Rayuan dinyatakan melalui Borang Penilaian Semula *Time-Based* Berasaskan Kecemerlangan Kali Kedua seperti di **Lampiran B2**. Tarikh kenaikan pangkat pegawai ditetapkan seperti berikut:

16.1 **Pegawai Yang Berjaya Dalam Rayuan**

Tarikh kenaikan pangkat bagi pegawai yang berjaya dalam rayuan kenaikan pangkat TBK2 adalah **sehari selepas genap tempoh 13 tahun.** Contoh kaedah penetapan tarikh kenaikan pangkat adalah seperti berikut:

Tarikh kenaikan pangkat ke Gred W22	:	10.01.2010
Tarikh genap 13 tahun	:	09.01.2023
Markah keseluruhan LNPT bagi 3 tahun terkini (2020, 2021, 2022)	:	80%
Keputusan Penilaian Kecemerlangan	:	**KURANG MEMUASKAN**
Tarikh pegawai dimaklumkan keputusan Penilaian Kecemerlangan	:	30.11.2022
Pegawai membuat rayuan bagi penilaian semula kecemerlangan TBK2	:	29.12.2022
Panel Rayuan bersidang	:	25.01.2023
Keputusan Panel Rayuan	:	**BAIK**
Tarikh dipertimbangkan oleh LKP	:	27.02.2023
Keputusan LKP		**Berjaya**
Tarikh kenaikan pangkat W26	:	**10.01.2023**

16.2 **Pegawai Yang Gagal Dalam Rayuan**

Tarikh kenaikan pangkat bagi pegawai yang gagal dalam rayuan kenaikan pangkat TBK2 adalah **sehari selepas genap enam (6) bulan pegawai memenuhi tempoh berkhidmat selama 13 tahun.** Contoh kaedah penetapan tarikh kenaikan pangkat adalah seperti berikut:

Tarikh kenaikan pangkat ke Gred E22	:	10.01.2010
Tarikh genap 13 tahun	:	09.01.2023
Markah keseluruhan LNPT bagi 3 tahun terkini (2020, 2021, 2022) Markah Penilaian Kecemerlangan Tarikh pegawai dimaklumkan keputusan Penilaian Kecemerlangan	: : :	80% **KURANG MEMUASKAN** 30.11.2022
Pegawai membuat rayuan bagi penilaian semula kecemerlangan TBK2 Panel Rayuan bersidang Keputusan Panel Rayuan Tarikh dipertimbangkan oleh LKP Keputusan LKP	: : : : :	29.12.2022 25.01.2023 **KURANG MEMUASKAN** 27.02.2023 **Tidak berjaya** kerana tidak mencapai tahap kecemerlangan yang ditetapkan.
Markah keseluruhan LNPT bagi 3 tahun terkini (2020, 2021, 2022) Pegawai mengisi semula Borang Penilaian Kecemerlangan (sekurang-kurangnya 6 bulan selepas keputusan LKP) Keputusan Penilaian Kecemerlangan Dipertimbang semula oleh LKP Keputusan LKP	: : : : :	80% 01.09.2023 **BAIK** 06.10.2023 **Berjaya**
Tarikh kenaikan pangkat E26	:	**10.07.2023** [sehari selepas genap enam (6) bulan pegawai memenuhi tempoh berkhidmat selama 13 tahun]

17. Bagi pegawai yang tidak memenuhi syarat-syarat lain yang ditetapkan selain syarat markah LNPT dan penilaian kecemerlangan, pegawai layak dipertimbangkan semula selepas memenuhi syarat yang berkenaan. Tarikh kenaikan pangkat adalah pada tarikh terakhir pegawai memenuhi syarat yang berkenaan.

18. Carta alir bagi urusan kenaikan pangkat secara *time-based* berasaskan kecemerlangan adalah seperti di **Lampiran C.**

Pelaksanaan Urusan Pemangkuan/ Kenaikan Pangkat

19. Pegawai yang sedang **memangku secara hakiki di gred kenaikan pangkat lapisan kedua dan 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.

20. 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.

PEREKODAN KEPUTUSAN

21. Semua Keputusan Penilaian Kecemerlangan TBK1 dan TBK2 hendaklah direkodkan dalam Kenyataan Perkhidmatan pegawai seperti berikut:

Telah dipertimbangkan kenaikan pangkat secara TBK1 / TBK2 oleh Lembaga Kenaikan Pangkat .... Bilangan .... Tahun .... pada	
Keputusan	: DILULUSKAN / TIDAK DILULUSKAN
Maklumat	: LNPT : .... %
	Penilaian Kecemerlangan : KURANG MEMUASKAN / BAIK / CEMERLANG
	[Keputusan Rayuan Penilaian Kecemerlangan (sekiranya ada) : KURANG MEMUASKAN / BAIK / CEMERLANG]

PEMAKLUMAN KEPUTUSAN

22. Keputusan Lembaga Kenaikan Pangkat sama ada pegawai berjaya atau gagal hendaklah dimaklumkan kepada pegawai yang terlibat dengan urusan kenaikan pangkat *time-based* berasaskan kecemerlangan mengikut peraturan yang berkuat kuasa.

PENYELIAAN DAN PANGKAT

23. Pegawai yang dinaikkan pangkat secara TBK1 atau TBK2 masih tertakluk kepada penyeliaan pegawai yang mengisi jawatan kenaikan pangkat (hakiki) berdasarkan struktur organisasi.

24. 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).

PENEMPATAN DAN PERTUKARAN

25. Pegawai yang dinaikkan pangkat secara TBK1 atau TBK2 boleh diarah oleh Ketua Jabatan/ Ketua Perkhidmatan untuk mengisi jawatan di gred kenaikan pangkat secara hakiki.

SKOP TUGAS TAMBAHAN

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

PEMBATALAN

27. Dengan berkuatkuasanya Pekeliling Perkhidmatan ini, Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 8 Tahun 2013 – Kenaikan Pangkat Secara *Time-Based* Berasaskan Kecemerlangan Bagi Pegawai Kumpulan Pelaksana Yang Berada Di Gred Lantikan adalah **dibatalkan.**

TARIKH KUAT KUASA

28. Pekeliling Perkhidmatan ini berkuat kuasa mulai **1 Januari 2018**.

PEMAKAIAN

29. 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 ZAINAL RAHIM BIN SEMAN)
Ketua Pengarah Perkhidmatan Awam
Malaysia

JABATAN PERKHIDMATAN AWAM
MALAYSIA
PUTRAJAYA

22 Disember 2017

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

SYARAT DAN PELAKSANAAN KENAIKAN PANGKAT SECARA *TIME-BASED* BERASASKAN KECEMERLANGAN PEGAWAI KUMPULAN PELAKSANA DI GRED LANTIKAN (TBK1)

PEGAWAI YANG LAYAK

1. Pegawai yang layak dipertimbangkan kenaikan pangkat TBK1 adalah seperti berikut:

1.1 pegawai yang dilantik **secara tetap**;

1.2 berada di **gred lantikan** dan telah memenuhi tempoh perkhidmatan **13 tahun atau lebih** dalam skim perkhidmatan semasa pada atau selepas 1 Julai 2013;

1.3 pegawai dalam **Skim Perkhidmatan Bersepadu** yang berada di gred kenaikan pangkat yang **setara dengan gred lantikan permulaan** dalam sesuatu kumpulan kelayakan masuk;

1.4 pegawai yang meninggal dunia pada atau selepas 1 Julai 2013 dan telah berkhidmat 13 tahun ke atas;

1.5 pegawai yang memilih untuk kekal dalam Sistem Saraan Baru (SSB)/ Laporan Gaji Jawatankuasa Kabinet 1976 (JKK 1976), tertakluk kepada syarat kenaikan pangkat dalam skim perkhidmatan di bawah SSB/ JKK 1976; dan

1.6 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

2. Pegawai yang tidak layak dipertimbangkan kenaikan pangkat TBK1 adalah seperti berikut:

2.1 pegawai dalam skim perkhidmatan tertentu yang diperuntukkan **tempoh *time-based* berbeza**.

Contoh:

(a) Kumpulan Pelaksana bagi Pegawai Perkhidmatan Pendidikan dan Pegawai Penjara;

(b) Konstabel dan Lans Koperal dalam perkhidmatan Polis Diraja Malaysia; dan

(c) Prebet dan Lans Koperal dalam perkhidmatan Angkatan Tentera Malaysia.

2.2 pegawai yang bersara pada atau sebelum 1 Julai 2013.

SYARAT KENAIKAN PANGKAT TBK1

Syarat Umum Kenaikan Pangkat

3. 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.

4. Memperoleh markah Laporan Penilaian Prestasi Tahunan (LNPT) sekurang-kurangnya **80% bagi tiga (3) tahun terkini.**

5. Memperoleh penilaian kecemerlangan di tahap **BAIK** atau **CEMERLANG.** Penilaian kecemerlangan adalah mengguna pakai Borang Penilaian *Time-Based* Berasaskan Kecemerlangan Kali Pertama seperti di **Lampiran A1**. 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.

6. 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 **sehari selepas genap enam (6) bulan 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 lantikan ke Gred G17	:	10.01.2005
Tarikh genap 13 tahun	:	09.01.2018
Markah keseluruhan LNPT bagi 3 tahun terkini (2015, 2016, 2017)	:	70%
Tarikh dipertimbangkan oleh LKP	:	20.04.2018
Keputusan LKP	:	**Tidak berjaya** kerana markah prestasi rendah

Markah LNPT 3 tahun terkini (2016, 2017, **2018**) Dipertimbang semula oleh LKP Keputusan LKP	: : :	83% 28.03.2019 **Berjaya**
Tarikh pegawai mencapai prestasi baik	:	01.01.2018*
Tarikh 6 bulan selepas genap 13 tahun	:	10.07.2018*
Tarikh kenaikan pangkat G22	:	**10.07.2018**

* mana yang terkemudian

Contoh 2:

Tarikh lantikan ke Gred G17	:	09.05.2005
Tarikh genap 13 tahun	:	08.05.2018
Markah keseluruhan LNPT bagi 3 tahun terkini (2015, 2016, 2017) Tarikh dipertimbangkan oleh LKP Keputusan LKP	: : :	73% 29.06.2018 **Tidak berjaya** kerana markah prestasi rendah
Markah LNPT 3 tahun terkini (2016, 2017, **2018**) Dipertimbang semula oleh LKP Keputusan LKP	: : :	78% 28.02.2019 **Tidak berjaya** kerana markah prestasi rendah
Markah LNPT 3 tahun terkini (2017, 2018, **2019**) Dipertimbang semula oleh LKP Keputusan LKP	: : :	80% 03.03.2020 **Berjaya**
Tarikh pegawai mencapai prestasi baik	:	01.01.2019*
Tarikh 6 bulan selepas genap 13 tahun	:	09.11.2018*
Tarikh kenaikan pangkat G22	:	**01.01.2019**

* mana yang terkemudian

7. 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 16. Urusan pertimbangan rayuan

pegawai ini hendaklah tidak menjejaskan urusan kenaikan pangkat pegawai-pegawai lain yang telah memenuhi syarat. Tarikh kenaikan pangkat pegawai ditetapkan seperti berikut:

7.1 Pegawai Yang Berjaya Dalam Rayuan

Tarikh kenaikan pangkat bagi pegawai yang berjaya dalam rayuan kenaikan pangkat TBK1 adalah **sehari selepas genap tempoh 13 tahun.** Contoh kaedah penetapan tarikh kenaikan pangkat adalah seperti berikut:

Tarikh lantikan ke Gred N17	:	10.01.2010
Tarikh genap 13 tahun	:	09.01.2023
Markah keseluruhan LNPT bagi 3 tahun terkini (2020, 2021, 2022)	:	80%
Keputusan Penilaian Kecemerlangan	:	**KURANG MEMUASKAN**
Tarikh pegawai dimaklumkan keputusan Penilaian Kecemerlangan	:	30.11.2022
Pegawai membuat rayuan bagi penilaian semula kecemerlangan TBK1	:	29.12.2022
Panel Rayuan bersidang	:	25.01.2023
Keputusan Panel Rayuan	:	**BAIK**
Tarikh dipertimbangkan oleh LKP	:	27.02.2023
Keputusan LKP		**Berjaya**
Tarikh kenaikan pangkat N22	:	**10.01.2023**

7.2 Pegawai Yang Gagal Dalam Rayuan

Tarikh kenaikan pangkat bagi pegawai yang gagal dalam rayuan kenaikan pangkat TBK1 adalah **sehari selepas genap enam (6) bulan pegawai memenuhi tempoh berkhidmat selama 13 tahun.** Contoh kaedah penetapan tarikh kenaikan pangkat adalah seperti berikut:

Tarikh lantikan ke Gred W17	:	10.01.2010
Tarikh genap 13 tahun	:	09.01.2023
Markah keseluruhan LNPT bagi 3 tahun terkini (2020, 2021, 2022) Markah Penilaian Kecemerlangan Tarikh pegawai dimaklumkan keputusan Penilaian Kecemerlangan	: : :	80% **KURANG MEMUASKAN** 30.11.2022
Pegawai membuat rayuan bagi penilaian semula kecemerlangan TBK1 Panel Rayuan bersidang Keputusan Panel Rayuan Tarikh dipertimbangkan oleh LKP Keputusan LKP	: : : : :	29.12.2022 25.01.2023 **KURANG MEMUASKAN** 27.02.2023 **Tidak berjaya** kerana tidak mencapai tahap kecemerlangan yang ditetapkan.
Markah keseluruhan LNPT bagi 3 tahun terkini (2020, 2021, 2022) Pegawai mengisi semula Borang Penilaian Kecemerlangan (sekurang-kurangnya 6 bulan selepas keputusan LKP) Keputusan Penilaian Kecemerlangan Dipertimbang semula oleh LKP Keputusan LKP	: : : : :	80% 01.09.2023 **BAIK** 06.10.2023 **Berjaya**
Tarikh kenaikan pangkat W22	:	**10.07.2023** [sehari selepas genap enam (6) bulan pegawai memenuhi tempoh berkhidmat selama 13 tahun]

8. 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.

Syarat Kekompetenan

9. 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 TBK1 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.

TEMPOH PERKHIDMATAN YANG DIAMBIL KIRA

10. Tempoh perkhidmatan yang diambil kira bagi tujuan penentuan TBK1:

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

10.2 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**;

Contoh: Pembantu Tadbir (Perkeranian/ Operasi) Gred N19 yang telah berkhidmat selama 2 tahun yang ditukar lantik ke Pembantu Tadbir (Kewangan) Gred W19. Tempoh perkhidmatan 2 tahun di jawatan Pembantu Tadbir (Perkeranian/ Operasi) Gred N19 boleh diambil kira.

10.3 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**;

Contoh: Penolong Pegawai Tadbir Gred N29 Pihak Berkuasa Tempatan yang telah berkhidmat selama 5 tahun ditukar lantik ke skim perkhidmatan Penolong Pegawai Tadbir Gred N29 Perkhidmatan Awam Persekutuan. Tempoh perkhidmatan 5 tahun di jawatan Penolong Pegawai Tadbir Gred N29 boleh diambil kira.

10.4 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;

Contoh: Pembantu Tadbir (Perkeranian/ Operasi) Gred N19 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.

10.5 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;**

Contoh: Pembantu Tadbir (Perkeranian/ Operasi) Gred N19 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.

10.6 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

10.7 pegawai yang berada di agensi awam yang diasingkan sistem saraannya dan memilih **kekal** dalam Sistem Saraan Malaysia, tempoh perkhidmatan sebelumnya boleh **diambil kira**.

TEMPOH PERKHIDMATAN YANG TIDAK DIAMBIL KIRA

11. Tempoh perkhidmatan yang tidak diambil kira bagi tujuan TBK1:

11.1 tempoh percubaan dengan denda, tempoh hilang kekananan di gred semasa akibat daripada dikenakan hukuman tatatertib di gred tersebut, 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;

11.2 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;

11.3 pegawai yang memilih **opsyen pertukaran pelantikan** atas keputusan Kerajaan ke skim perkhidmatan yang sama atau skim perkhidmatan yang lain pada **gred 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: Pemandu Kenderaan Gred R3, R6 yang ditukar lantik ke Pemandu Kenderaan Gred H11; dan

(b) Skim Perkhidmatan yang lain: Pembantu Meteorologi Gred C17 yang ditukar lantik ke Penolong Pegawai Meteorologi Gred C29.

PENETAPAN TARIKH KENAIKAN PANGKAT

12. Tarikh kuat kuasa kenaikan pangkat bagi pegawai yang telah memenuhi syarat TBK1 ialah **sehari selepas** pegawai genap 13 tahun berkhidmat.

Contoh 1:

Tarikh lantik Gred N11	:	1 Ogos 2000
Tarikh genap 13 tahun	:	31 Julai 2013
Tarikh kenaikan pangkat ke Gred N14	:	1 Ogos 2013

Contoh 2:

Tarikh lantik Gred W17	:	14 Mac 2005
Tarikh genap 13 tahun	:	13 Mac 2018
Tarikh kenaikan pangkat ke Gred W22	:	14 Mac 2018

Contoh 3:

Tarikh lantik Gred C29	:	24 Januari 2017
Tarikh genap 13 tahun	:	23 Januari 2030
Tarikh kenaikan pangkat ke Gred C32	:	24 Januari 2030

PELAKSANAAN URUSAN PEMANGKUAN/ KENAIKAN PANGKAT

13. 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.

14. 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.

MEKANISME RAYUAN BAGI PEGAWAI YANG TIDAK MENCAPAI SEKURANG-KURANGNYA TAHAP BAIK DALAM BORANG PENILAIAN *TIME-BASED* BERASASKAN KECEMERLANGAN

15. Bagi pegawai yang mencapai tahap **KURANG MEMUASKAN** dalam Borang Penilaian *Time-Based* Berasaskan Kecemerlangan Kali Pertama, **keputusan hendaklah dimaklumkan** kepada pegawai **sebelum pertimbangan oleh Lembaga Kenaikan Pangkat** seperti format di **Lampiran A2**.

16. Sekiranya pegawai tidak berpuas hati dengan keputusan penilaian tersebut, pegawai boleh mengemukakan rayuan secara bertulis kepada Ketua Jabatan dalam tempoh **tiga puluh (30) hari** daripada tarikh keputusan disampaikan kepada pegawai.

17. 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.

18. Bagi maksud perenggan 17(b), sekiranya Jabatan telah menubuhkan Majlis Bersama Jabatan (MBJ), salah seorang ahli Panel Rayuan hendaklah terdiri daripada wakil Pihak Pekerja dalam MBJ tersebut.

19. 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.

20. 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 Kali Pertama seperti **di Lampiran A3**. Keputusan Panel Rayuan bagi urusan rayuan tersebut adalah muktamad.

21. Pengerusi Panel Rayuan hendaklah mengemukakan keputusan penilaian semula kepada Ketua Jabatan untuk pertimbangan Lembaga Kenaikan Pangkat yang berkenaan.

22. 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 Kali Pertama hanya boleh dibuat selepas **enam (6) bulan** daripada tarikh keputusan Lembaga Kenaikan Pangkat yang berkenaan.

LAMPIRAN A1

Borang Penilaian *Time-Based* Berasaskan Kecemerlangan Kali Pertama (TBK1)

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:

	Rendah (1 markah)	Sederhana (2 markah)	Tinggi (3 markah)
a. Mempunyai sikap yang positif, teladan (*role model*) dan berketerampilan yang baik.	☐	☐	☐
b. Menunjukkan komitmen terhadap tugas semasa dan bersedia menerima tanggungjawab tambahan.	☐	☐	☐
c. Mempamerkan kesediaan untuk berkongsi pengetahuan / pengalaman dengan rakan sekerja / pegawai lain.	☐	☐	☐
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]	☐	☐	☐

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 Kali Pertama
(TBK1)

Ruj. Kami : ______________
Tarikh : ______________

Nama Pegawai
No. Kad Pengenalan
Kementerian/ Jabatan

Tuan,

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

Dengan hormatnya saya diarah merujuk kepada perkara di atas.

2. Dimaklumkan bahawa tuan **tidak melepasi** tahap yang ditetapkan bagi penilaian *Time-Based* Berasaskan Kecemerlangan Kali Pertama (TBK1).

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 daripada tarikh keputusan ini disampaikan selaras dengan perenggan 16, Lampiran A, Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 10 Tahun 2017. 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)

LAMPIRAN A3

Borang Penilaian Semula *Time-Based* Berasaskan Kecemerlangan Kali Pertama (TBK1)

A. MAKLUMAT 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 (*role model*) dan berketerampilan yang baik.	☐	☐	☐
b. Menunjukkan komitmen terhadap tugas semasa dan bersedia menerima tanggungjawab tambahan.	☐	☐	☐
c. Mempamerkan kesediaan untuk berkongsi pengetahuan / pengalaman dengan rakan sekerja / pegawai lain.	☐	☐	☐
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]	☐	☐	☐

F. ULASAN PENGERUSI PANEL RAYUAN (jika ada)

____

____

____

Tarikh : ....

....

(Tandatangan Pengerusi Panel Rayuan)

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

LAMPIRAN B

Borang Penilaian *Time-Based* Berasaskan Kecemerlangan Kali Kedua (TBK2)

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:

	Rendah (1 markah)	Sederhana (2 markah)	Tinggi (3 markah)
a. Mempunyai disiplin, teladan (*role model*) dan berketerampilan yang baik.	☐	☐	☐
b. Mementingkan aspek kesegeraan dan proaktif dalam menyelesaikan tugasan.	☐	☐	☐
c. Mempunyai kebolehan dalam menyelia dan memberi bimbingan serta kesediaan untuk berkongsi.	☐	☐	☐
d. Menunjukkan komitmen terhadap tugas dan bersedia menerima tanggungjawab tambahan.	☐	☐	☐
e. Berfikiran positif dan mampu menyesuaikan diri dalam sebarang perubahan.	☐	☐	☐
JUMLAH MARKAH		☐	

Kategori	**5 – 9 markah (Kurang memuaskan)**	**10 – 12 markah (Baik)**	**13 – 15 markah (Cemerlang)**
[sila tanda (/) di ruangan yang disediakan berdasarkan jumlah markah yang diberi]	☐	☐	☐

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)

LAMPIRAN B1

Contoh Pemakluman
Pegawai Yang Tidak Mencapai Tahap Yang Ditetapkan
Bagi Penilaian *Time-Based* Berasaskan Kecemerlangan Kali Kedua
(TBK2)

Ruj. Kami : ____________________
Tarikh : ____________________

Nama Pegawai
No. Kad Pengenalan
Kementerian/ Jabatan

Tuan,

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

Dengan hormatnya saya diarah merujuk kepada perkara di atas.

2. Dimaklumkan bahawa tuan **tidak melepasi** tahap yang ditetapkan bagi penilaian *Time-Based* Berasaskan Kecemerlangan Kali Kedua (TBK2).

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 daripada tarikh keputusan ini disampaikan selaras dengan Perenggan 16, Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 10 Tahun 2017. 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)

LAMPIRAN B2

Borang Penilaian Semula *Time-Based* Berasaskan Kecemerlangan Kali Kedua (TBK2)

A. MAKLUMAT 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 disiplin, teladan (*role model*) dan berketerampilan yang baik.	☐	☐	☐
b. Mementingkan aspek kesegeraan dan proaktif dalam menyelesaikan tugasan.	☐	☐	☐
c. Mempunyai kebolehan dalam menyelia dan memberi bimbingan serta kesediaan untuk berkongsi.	☐	☐	☐
d. Menunjukkan komitmen terhadap tugas dan bersedia menerima tanggungjawab tambahan.	☐	☐	☐
e. Berfikiran positif dan mampu menyesuaikan diri dalam sebarang perubahan.	☐	☐	☐
JUMLAH MARKAH		☐	

Kategori	**5 – 9 markah (Kurang memuaskan)**	**10 – 12 markah (Baik)**	**13 – 15 markah (Cemerlang)**
[sila tanda (/) di ruangan yang disediakan berdasarkan jumlah markah yang diberi]	☐	☐	☐

F. ULASAN PENGERUSI PANEL RAYUAN (jika ada)

____

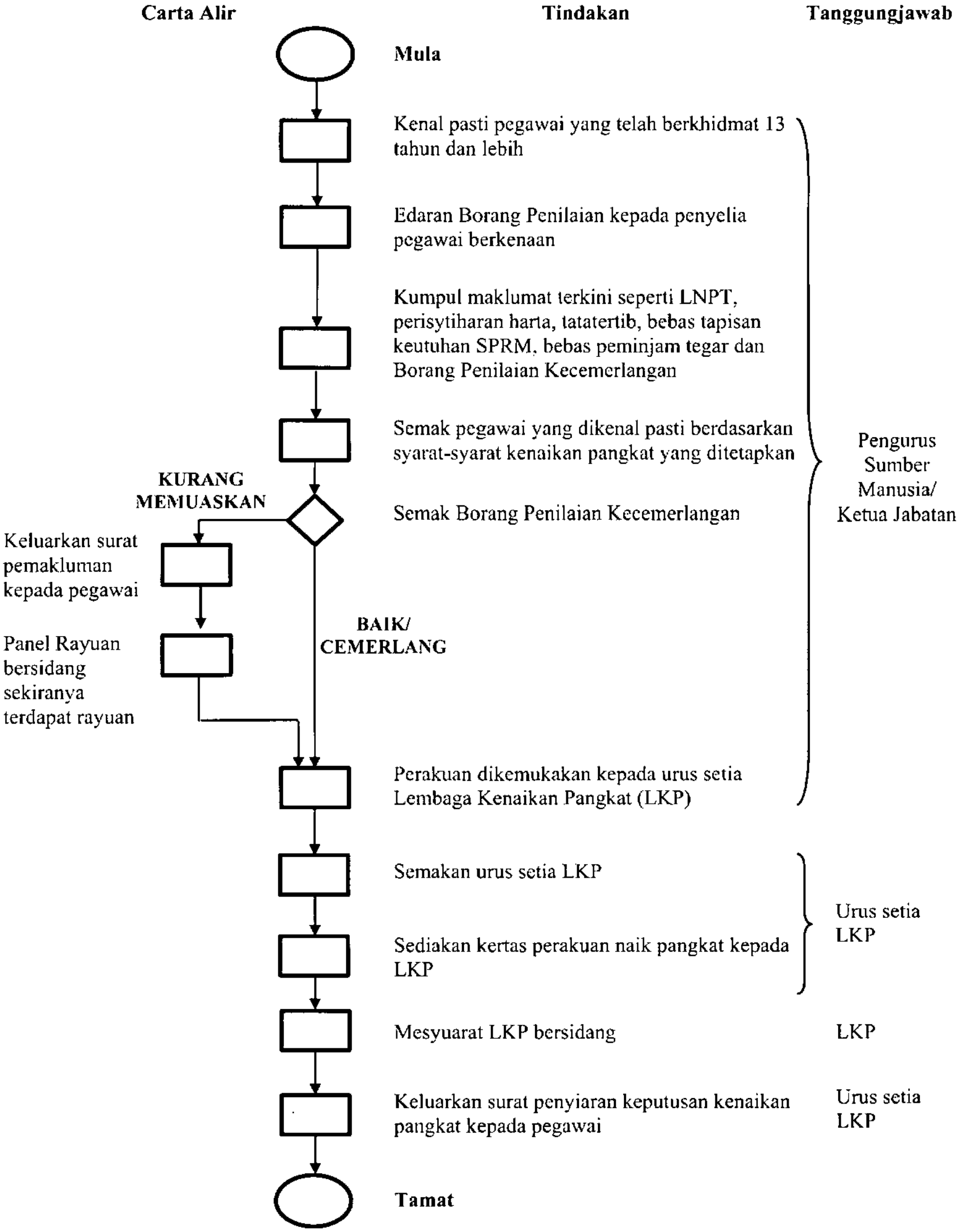
____

____

Tarikh : ....

....
(Tandatangan Pengerusi Panel Rayuan)

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

Lampiran C

CARTA ALIR PROSES KENAIKAN PANGKAT SECARA *TIME-BASED* BERASASKAN KECEMERLANGAN BAGI KUMPULAN PELAKSANA