



جَامِعَةُ السُّلْطَانِ عَبْدِ الْحَلِيمِ مَعْظَرُ شَاهِ الْإِسْلَامِيَّةِ الْعَالَمِيَّةِ
Universiti Islam Antarabangsa Sultan Abdul Halim Mu'adzam Shah

PEKELILING PENDAFTAR BILANGAN 8 TAHUN 2022

DASAR DAN GARIS PANDUAN KENAIKAN PANGKAT PEGAWAI BUKAN AKADEMIK SECARA *TIME-BASED* BERASASKAN KECEMERLANGAN (TBK)

UNIVERSITI ISLAM ANTARABANGSA SULTAN ABDUL HALIM MU'ADZAM SHAH

1. TUJUAN

Dasar dan garis panduan ini bertujuan untuk memberikan penjelasan mengenai dasar dan kaedah pelaksanaan kenaikan pangkat secara *time-based* berasaskan kecemerlangan bagi pegawai bukan akademik UniSHAMS, iaitu pegawai dalam kumpulan Pelaksana serta kumpulan Pengurusan dan Professional (Gred 11 hingga Gred 54).

2. LATAR BELAKANG

- 2.1. Mesyuarat Lembaga Pengelola Universiti kali ke-37 (Bil. 01/2022) telah meluluskan syor Jawatankuasa Tetap dan Perkhidmatan (JKTPP) untuk mewujudkan satu dasar dan garis panduan kenaikan pangkat secara Time-Based Berasaskan Kecemerlangan (TBK) kepada pegawai bukan-akademik.
- 2.2. Pegawai bukan-akademik ditakrif pegawai dalam kumpulan Pengurusan dan Profesional serta kumpulan Pelaksana (Gred 11 hingga 54) dalam klasifikasi skim perkhidmatan berikut:-

Skim B	Skim C	Skim F	Skim H
Skim J	Skim K	Skim L	Skim N
Skim S	Skim U	Skim W	Lain-lain klasifikasi skim perkhidmatan akan datang (selain Skim D)

- 2.3. Terdapat dokumen **Dasar dan Garis Panduan Kenaikan Pangkat**

Pegawai Akademik Serta Lantikan Baharu Ke Gred 51/52 Ke Atas (2022) untuk pegawai akademik dalam Skim Perkhidmatan Pensyarah (DS45 hingga VK7). Terdapat juga dokumen **Dasar dan Garis Panduan Kenaikan Pangkat Secara *Time-Based* Berasaskan Kecemerlangan (TBK) utk Pegawai Akademik (Skim Perkhidmatan Pendidikan) Gred DG29 hingga DG54**. Kedua-dua dokumen tersebut diterbitkan sebagai Pekeliling Pendaftar secara berasingan.

3. TAFSIRAN

3.1. Dalam dokumen ini:

- 3.1.1. "Pegawai Akademik" adalah bermaksud seseorang yang dilantik dan menandatangani suatu kontrak perkhidmatan dengan Universiti;
- 3.1.2. "Waran Perjawatan" adalah bilangan perjawatan bagi skim perkhidmatan DS51/52, DS53/54 DAN VK7 yang diluluskan oleh LPU untuk tahun semasa.
- 3.1.3. "Pihak Berkuasa" adalah LPU atau jawatankuasa yang diberikan kuasa oleh LPU untuk urusan kenaikan pangkat sepertimana di dalam Perlembagaan UniSHAMS dan di dalam Had Kuasa Pihak Berotoriti (Limits of Authorities).
- 3.1.4. "LPU" merujuk kepada Lembaga Pengelola Universiti.
- 3.1.5. "Kenaikan Pangkat" adalah bermaksud peningkatan secara hakiki dari satu gred ke suatu gred yang lebih tinggi dalam perkhidmatan dan skim perkhidmatan yang sama dengan kelulusan Lembaga Pengelola Universiti (LPU).
- 3.1.6. "TBK1" adalah kenaikan pangkat secara *time-based* berasaskan kecemerlangan (TBK1) di lapisan pertama bagi pegawai bukan akademik.
- 3.1.7. "TBK2" adalah kenaikan pangkat di lapisan kedua secara *time-based* berasaskan kecemerlangan (TBK2) pegawai bukan akademik.

4. SYARAT KELAYAKAN

4.1. Syarat Umum (untuk TBK1 dan TBK2)

- 4.1.1. Pegawai yang dilantik secara tetap oleh UniSHAMS; dan

- 4.1.2. Telah disahkan dalam perkhidmatan; dan
 - 4.1.3. Laporan Penilaian Prestasi Tahunan bagi tiga (3) tahun terakhir adalah minimum 80 markah setiap tahun; dan
 - 4.1.4. Bebas daripada sebarang hukuman tatatertib dalam 3 tahun terakhir; dan
 - 4.1.5. Diperakui oleh Ketua KPB.
- 4.2. Selain daripada syarat umum seperti di atas, pertimbangan untuk kenaikan pangkat pegawai bukan akademik Gred 11 dan ke atas adalah berdasarkan prinsip tempoh perkhidmatan dan juga penilaian kecemerlangan.
- 4.3. Tempoh Perkhidmatan minimum adalah seperti berikut:
- 4.3.1. Tempoh Minimum Perkhidmatan Pelaksana I (Gred 11-Gred 28) – **Jadual 1**
 - 4.3.2. Tempoh Minimum Perkhidmatan Pelaksana II (Gred 29-Gred 40)– **Jadual 2**
 - 4.3.3. Tempoh Minimum Perkhidmatan Pengurusan & Professional (Gred 41-Gred 54) – **Jadual 3**
 - 4.3.4. Untuk kumpulan Pengurusan dan Professional (P&P), Kenaikan pangkat secara FLEKSI iaitu gandaan (maksimum 2 gred) boleh dipertimbangkan sekiranya pegawai memenuhi syarat kelayakan tempoh minimum perkhidmatan dan syarat kecemerlangan. Ini bermakna sekiranya waran tidak mencukupi setelah tempoh perkhidmatan dicapai, pegawai boleh dipertimbangkan untuk tahun berikutnya atau memilih kaedah fleksi di mana pegawai boleh diberikan kenaikan pangkat berganda setelah mencapai tempoh perkhidmatan minimum di TBK2.
 - 4.3.5. Tempoh perkhidmatan yang dikira adalah dari tarikh lantikan tetap.
- 4.4. Penilaian Kecemerlangan mengambilkira beberapa kriteria dan kompetensi yang berbeza mengikut kumpulan pegawai bagi setiap pegawai yang sedang dipertimbangkan untuk kenaikan pangkat, seperti di bawah :

Gred	Kriteria Penilaian Kecemerlangan	Kompetensi
Kumpulan Pelaksana I dan II	idea inovasi yang diberikan khidmat universiti ujian psikometri Kriteria lain	Kemahiran asas IT(peringkat asas) Kemahiran bahasa (BM / BI / BA)- Tahap Asas /Pertengahan Kursus dalam perkhidmatan

Kumpulan P & P	idea inovasi yang dilaksanakan Pusingan Kerja Pakar Bidang (<i>Subject Matter Expert</i>) Khidmat masyarakat Kepimpinan ujian psikometri Kriteria lain	Kemahiran bahasa (BM / BI /)- Tahap Pertengahan, Mahir Kursus dalam perkhidmatan Kemahiran komunikasi (<i>interpersonal</i>)
-------------------	--	--

Jadual 1: Tempoh Minimum (Tahun) Perkhidmatan (Pelaksana I: Gred 11 - Gred 28)

Gred Semasa	TBK1						TBK2		
	H14 (D)	H14 (G)	H19 (S)	J19 (PJE)	H22 (S)	J2 (PJE)	Gred 22	Gred 26	Gred 28
Kelayakan	PMR	PMR	SPM	SPM	SPM	SPM	SPM	SPM	SPM
H11 (D)	13	-	TB	-	-	-	-	-	-
H11 (G)	-	13	TB	-	-	-	-	-	-
H14 (D)	-	-	TB	-	-	-	-	-	-
H14 (G)	-	-	TB	-	-	-	-	-	-
H19 (S)	-	-	-	-	13	-	-	13	8
J19 (PJE)	-	-	-	-	-	13	-	13	8
Gred 16	13	13	-	-	-	-	-	-	-
Gred 18	8	8	-	-	-	-	-	-	-

Gred 19	-	-	-	-	-	-	13	-	-
Gred 22	-	-	-	-	-	-	-	13	-
Gred 26	-	-	-	-	-	-	-	-	8

TB- Tidak Berkenaan
H11 (D)- Pemandu Kenderaan
H11 (G)- Pembantu Awam
H11 (S) – Pembantu Kemahiran
J19 (PJE) – Penjaga Jentera Elektrik

Jadual 2: Tempoh Minimum (Tahun) Perkhidmatan (Pelaksana II: Gred 29 -Gred 40)

	TBK1		TBK2		
Gred Semasa	Gred 32	Gred 36	Gred 38	Gred 40	
Kelayakan	Diploma	Diploma	Diploma	Diploma	
Gred 29	13	-	-	-	
Gred 32	-	13	-	-	
Gred 36	-	-	8	-	
Gred 38	-	-	-	5	

Jadual 3: Tempoh Minimum Perkhidmatan (Pengurusan dan Professional : Gred 41-Gred 54)

	TBK1	TBK2		
Gred Semasa	Gred 44	Gred 48	Gred 52	Gred 54
Kelayakan	Ijazah Sarjana Muda			
Gred 41	8	14	-	-
Gred 44	-	6	12	-

Gred 48	-	-	6	12
Gred 52	-	-	-	6

5. KAEDAH PELAKSANAAN KENAIKAN PANGKAT

- 5.1. Pegawai yang memenuhi tempoh perkhidmatan ditetapkan dalam Jadual 1, Jadual 2 dan Jadual 3 layak dipertimbangkan kenaikan pangkat oleh jawatankuasa-jawatankuasa berdasarkan:
- 5.2. Penilaian kecemerlangan dilakukan dengan menggunakan Borang Penilaian *Time-Based* Berasaskan Kecemerlangan.
- 5.3. Pemarkahan Laporan Penilaian Prestasi Tahunan (LNPT) tiga (3) tahun terkini akan diguna pakai bagi pengukuran prestasi tahunan pegawai yang terlibat dengan urusan kenaikan pangkat.
- 5.4. Kriteria Penilaian Kecemerlangan adalah merangkumi aspek khidmat kepada universiti dan masyarakat, inovasi, kepimpinan, ujian psikometri dan kemahiran berbahasa dalam Bahasa Melayu /Bahasa Inggeris / Arab selain daripada faktor pusingan kerja dan kepakaran (*subject matter expert*).
- 5.5. Penilaian kecemerlangan adalah berdasarkan kriteria ditetapkan dan akan dilengkapkan serta diperakui oleh ketua KPB.
- 5.6. Ketua KPB hendaklah memastikan semua pegawai yang layak dipertimbangkan kenaikan pangkat secara *time-based* berasaskan kecemerlangan dibawa untuk pertimbangan Jawatankuasa Pembangunan Sumber Manusia, Jawatankuasa Pemilih dan Jawatankuasa Pengurusan Eksekutif (JPE).
- 5.7. 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.

6. PELAKSANAAN KENAIKAN PANGKAT

- 6.1. Penilaian Kecemerlangan juga merangkumi aspek inovasi, kepimpinan dan kepakaran (*subject matter expert*) – rujuk

Lampiran 1.

- 6.2. Tertakluk kepada kekosongan perjawatan (waran) bagi gred yang bakal disandang.
- 6.3. Pegawai dalam skim perkhidmatan tertentu yang memperuntukkan syarat kemahiran khas/lessen khas/sijil kemahiran/ujian kemahiran/sijil kecakapan untuk kenaikan pangkat ke gred lebih tinggi, adalah dikecualikan daripada memenuhi syarat kenaikan pangkat *time-base*
- 6.4. Penetapan pergerakan gaji mengikut peruntukan di dalam Peraturan-Peraturan Perkhidmatan Pegawai UniSHAMS yang berkuatkuasa.
- 6.5. Tempoh perkhidmatan yang diambil kira adalah bermula daripada tarikh lantikan tetap dalam skim perkhidmatan semasa;
- 6.6. Bagi pegawai yang terlibat dengan opsyen pertukaran pelantikan ke skim perkhidmatan lain pada gred yang sama / setara (dalam kelayakan masuk yang sama), tempoh perkhidmatan pegawai dalam gred jawatan sebelum opsyen pertukaran diambil kira; Contoh: Pembantu Tadbir (Perkeranian/Operasi) N19 yang telah berkhidmat selama 2 tahun yang ditukar lantik ke Pembantu Tadbir (Kewangan) W19. Tempoh perkhidmatan 2 tahun di jawatan N19 boleh diambil kira.
- 6.7. Tempoh perkhidmatan yang tidak diambil kira bagi tujuan kenaikan pangkat secara *time-based*:
 - Tempoh percubaan dengan denda
 - Jumlah hari pegawai tidak hadir bertugas tanpa kebenaran
 - Semua jenis cuti yang tidak dibayar gaji/cuti separuh gaji
 - Pegawai yang dilantik melalui kaedah Peningkatan Secara Lantikan (PSL), tempoh perkhidmatan sebelumnya tidak diambil kira oleh kerana pegawai telah diberikan peningkatan ke suatu gred yang lebih tinggi tarafnya.
 - Selaras dengan laluan kenaikan pangkat *time-based* berasaskan kecemerlangan tersebut, Ketua KPB hendaklah menyediakan skop tugas tambahan yang bersesuaian dengan gred dan skim perkhidmatan pegawai bagi memastikan pegawai yang dinaikkan

pangkat melaksanakan tugas tambahan bersesuaian dengan gred kenaikan pangkat yang diperolehi.

- Mengenalpasti pegawai berkelayakan untuk dipertimbangkan kenaikan pangkat *time-based* berasaskan kecemerlangan dan padanan peruntukan waran perjawatan serta memaklumkan kepada ketua KPB.
- Pengumpulan maklumat LNPT dan maklumat tatatertib pegawai selama 3 tahun terkini
- Ketua KPB lengkapkan maklumat penilaian dan berikan perakuan.
- Semakan kelayakan pegawai dan menjalankan urusan temuduga / penilaian kecemerlangan (jika perlu) dan ujian psikometri.
- Perakuan oleh ketua KPB dan dikemukakan kepada urus setia (Unit Perjawatan) ke Mesyuarat Jawatankuasa Pembangunan Sumber Manusia (JKPSM) / Pemilihan / JPE.
- Sediakan kertas cadangan kenaikan pangkat ke Jawatan Kuasa Tetap Perjawatan dan Perkhidmatan (JKTPP) dan Lembaga Pengelola Universiti (LPU).
- Pemakluman keputusan kenaikan pangkat kepada pegawai bukan akademik.
- Semakan kepada senarai bidang tugas (*Job Discription*) yang baru.

7. CARTA ALIR

Carta alir dan proses kerja dasar pelaksanaan kenaikan pangkat secara *time-based* berasaskan kecemerlangan pegawai bukan akademik pegawai dalam kumpulan Pengurusan dan Professional serta kumpulan Pelaksana (Gred 1 hingga Gred 54) adalah seperti di **Lampiran 2**.

8. BACAAN BERSAMA

Garis panduan ini perlu dibaca bersama Peraturan-Peraturan Perkhidmatan Pegawai UniSHAMS (2018), Skim Perkhidmatan KUIN (2017) dan Garis Panduan Kenaikan Pangkat Pegawai Pegawai Bukan Akademik Secara Time

Based Berasaskan Kecemerlangan (TBK), Universiti Islam Antarabangsa Sultan Abdul Halim Mu'adzam Shah.

9. TARIKH KUATKUASA

Dasar pelaksanaan kenaikan pangkat secara *time-based* berasaskan kecemerlangan bagi pegawai bukan akademik pegawai dalam kumpulan Pelaksana serta kumpulan Pengurusan dan Professional (Gred 1 hingga Gred 54) akan dilaksanakan **SERTA MERTA**.



(HAJI MOHD FAHMI BIN SHEIKH OMAR)

Pendaftar

Universiti Islam Antarabangsa Sultan Abdul Halim Mu'adzam Shah (UniSHAMS)

Tarikh : 31 Disember 2022

LAMPIRAN 1**PENILAIAN KECEMERLANGAN JUGA MERANGKUMI ASPEK INOVASI, KEPIMPINAN DAN KEPAKARAN (SUBJECT MATTER EXPERT)**

Kriteria Penilaian Kecemerlangan	Indikator Kecemerlangan
Inovasi	Idea baru atau penambahbaikan dalam bidang tugas yang memberi impak kepada proses kerja, kepuasan pelanggan, penjimatan kos dan masa.
Pusingan Kerja	Pegawai telah melalui penempatan bertugas bagi sebahagian daripada bidang tugas skim perkhidmatan masing-masing. Penetapan pusingan kerja disebabkan oleh keperluan universiti atau tempoh mencukupi di KPB terdahulu, bukannya kerana tindakan tatatertib, kecuai atau berhadapan dengan masalah prestasi dalam organisasi.
Pakar Bidang (<i>Subject Matter Expert</i>)	Pegawai diperaku menjadi <i>resource person</i> /sumber rujukan dalam bidang tertentu atau menguasai beberapa bidang mengikut skim atautempoh perkhidmatan dalam satu-satu KPB. Bidang/skop tugas yang boleh dipertimbangkan untuk penetapan pakar bidang: Governan Pentadbiran Akademik Hal Ehwal Pelajar Sumber Manusia Kewangan Penyelidikan Inovasi Penerbitan Sistem Maklumat Pengantarabangsaan Pengurusan Fasiliti Pengurusan Projek Lain-lain mengikut skim perkhidmatan

Khidmat Universiti	Penglibatan pegawai dalam aktiviti dianjurkan oleh universiti seperti penceramah, pemudah cara bengkel / kursus seminar, ahli jawatankuasa, penyeliaan, pengurusan projek atau pembangunan sistem.
Khidmat Masyarakat	Sumbangan dan penglibatan pegawai di luar tugas hakiki kepada komuniti.
Kepimpinan	Kebolehan pegawai untuk: Memimpin pasukan dan kerjasama pasukan Mengurus operasi pasukan Memacu pencapaian pasukan Memberi bimbingan kepada pegawai diselia Membuat keputusan Mengurus perubahan, menyepadukan perubahan dan memantapkan keberhasilan perubahan
Ujian Psikometri	Ujian yang dilakukan bertujuan untuk mengukur pengetahuan, kemampuan, aptitud, kecenderungan, kemahiran menyelesaikan masalah pegawai. Skor ujian dapat digunakan sebagai asas membantu mendapatkan deskripsi berkaitan personaliti individu dan memahami secara lebih mendalam keadaan semula jadi dan perbezaan individu.
Kriteria lain	Rekod kehadiran baik sepanjang tempoh 12 bulan terakhir. Kehadiran/penglibatan dalam program anjuran universiti. Pencapaian/pengiktirafan anugerah di peringkat universiti, kebangsaan atau negara. Kelayakan akademik tambahan / professional. Kekananan dalam perkhidmatan.

LAMPIRAN 2**PROSES KENAIKAN PANGKAT SECARA *TIME BASED* BERASASKAN KECEMERLANGAN (TBK) PEGAWAI BUKAN AKADEMIK UNISHAMS**

CARTA ALIRAN	DISKRIPSI AKTIVITI	TINDAKAN
<pre> graph TD 1([1]) --> 2[2] 2 -- "TIDAK LENGKAP" --> 2 2 -- "LENGKAP" --> 3[3] 3 --> 4[4] 4 --> 5[5] 5 --> 6{6} 6 -- "LULUS" --> 9[9] 9 --> 9([9]) </pre>	1. Mula 2. Mengenalpasti pegawai berkecemerlangan untuk dipertimbangkan kenaikan pangkat <i>time-based</i> berasaskan kecemerlangan dan padanan peruntukan waran perjawatan serta menyerahkan borang perakuan kepada ketua KPB. 3. Unit Perjawatan akan menyemak borang perakuan permohonan bagi memastikan calon yang layak akan diproses ke peringkat seterusnya. 4. Sekiranya tiada peruntukan waran perjawatan, Unit Perjawatan akan menyenaraikan nama pegawai yang ditangguhkan kenaikan pangkat ke tahun berikutnya. 5. Unit Perjawatan akan membentangkan cadangan calon berkecemerlangan dan melepasi tapisan di dalam Mesyuarat Jawatankuasa Pembangunan Sumber Manusia, Mesyuarat Jawatankuasa Pemilih dan Mesyuarat Jawatankuasa Pengurusan Eksekutif (JPE). 6. Cadangan calon berkecemerlangan dibentangkan dalam Mesyuarat Jawatankuasa Tetap Perjawatan & Perkhidmatan (JKTPP) untuk disyorkan ke Lembaga Pengelola Universiti (LPU). 7. Cadangan calon berkecemerlangan dibentangkan dalam Mesyuarat Lembaga Pengelola Universiti (LPU) untuk mendapatkan kelulusan bagi urusan kenaikan pangkat.	- Unit Perjawatan Ketua KPB Unit Perjawatan Unit Perjawatan Unit Perjawatan Unit Perjawatan Unit Perjawatan Unit Perjawatan

	8. Unit Perjawatan menyediakan surat tawaran kepada calon yang berjaya dan surat makluman kepada calon yang tidak berjaya.	Unit Perjawatan
	Tamat	