



UNIVERSITI
MALAYSIA
KELANTAN

**SYARAT-SYARAT DAN TATACARA
KENAIKAN PANGKAT STAF (STEPS) PENTADBIRAN
UNIVERSITI MALAYSIA KELANTAN**

Entrepreneurship Is Our Thrust

**BAHAGIAN INI DIBIARKAN
KOSONG**

**SYARAT-SYARAT DAN TATACARA
KENAIKAN PANGKAT STAF (STEPS) PENTADBIRAN
UNIVERSITI MALAYSIA KELANTAN**

**BAHAGIAN PENGURUSAN SUMBER MANUSIA
PEJABAT PENDAFTAR
UNIVERSITI MALAYSIA KELANTAN
16300 Bachok, Kelantan
09-779 7686
www.umk.edu.my**

Hakcipta terpelihara UMK 2020

Hak cipta adalah terpelihara. Setiap bahagian daripada terbitan ini tidak boleh diterbitkan semula, disimpan untuk pengeluaran atau dipindahkan kepada bentuk lain, sama ada dengan cara elektronik, mekanikal, gambar, rakaman dan sebagainya tanpa mendapat izin daripada Penerbit Universiti Malaysia Kelantan.

Pejabat Pendaftar

Universiti Malaysia Kelantan

Diterbitkan oleh:

Universiti Malaysia Kelantan

16300 Bachok

Kelantan, Malaysia

KANDUNGAN

PERKARA	MUKA SURAT
PRAKATA NAIB CANSELOR	iv
1.0) PENDAHULUAN	1
2.0) DEFINISI ISTILAH	2
3.0) IKLAN DAN HEBAHAN KENAIKAN PANGKAT	4
4.0) PERATURAN DAN PRINSIP KENAIKAN PANGKAT	5
5.0) SYARAT-SYARAT KENAIKAN PANGKAT	6
6.0) PEGAWAI YANG LAYAK DAN TIDAK LAYAK UNTUK DIPERTIMBANGKAN KENAIKAN PANGKAT	8
7.0) KRITERIA PENILAIAN 7.1) Kumpulan Pengurusan & Profesional 7.2) Kumpulan Pelaksana	9 12
8.0) PERANAN DAN TANGGUNGJAWAB 8.1) Pemohon 8.2) Urus Setia 8.3) Jawatankuasa Pemilih	15
9.0) JAWATANKUASA PEMILIH DAN LEMBAGA KENAIKAN PANGKAT 9.1) Jawatankuasa Pemilih 9.2) Lembaga Kenaikan Pangkat	16
10.0) KEPUTUSAN	17
11.0) RAYUAN	17
12.0) PERUNTUKAN AM	18
13.0) PENUTUP	18
14.0) LAMPIRAN	19
15.0) RUJUKAN	21

PRAKATA NAIB CANSOLOR

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh dan Salam Sejahtera.

Bersyukur ke hadrat ilahi kerana dengan limpah rahmat-Nya, maka Buku Syarat-Syarat dan Tatacara Kenaikan Pangkat Staf (STEPS) Pentadbiran Universiti Malaysia Kelantan (UMK) dapat diterbitkan sebagai salah satu usaha murni ke arah meningkatkan sistem penyampaian perkhidmatan sekaligus memperlihatkan hala tuju dan perancangan Universiti untuk melahirkan kumpulan pentadbir yang cemerlang.

Pihak Universiti sedar bahawa operasi sesebuah Universiti ditunjangi oleh kumpulan pentadbir unggul agar selari dengan hala tuju ke arah mencapai misi dan visi yang ditetapkan. Pentadbir Universiti sama ada dari kumpulan Pengurusan dan Profesional (P&P) mahupun kumpulan Pelaksana perlu melengkapkan diri dengan keupayaan dan kemahiran agar dapat memberikan perkhidmatan yang cekap, telus dan berintegriti.

Saya percaya penerbitan STEPS Pentadbiran UMK bukan sahaja dapat menjadi rujukan dan panduan kepada semua warga UMK, malah ianya mampu memberi motivasi kepada staf pentadbiran UMK untuk sentiasa bersedia meningkatkan keupayaan diri bagi kemajuan kerjaya sepanjang berkhidmat di Universiti. Peluang kenaikan pangkat adalah antara insentif yang diberikan oleh pihak universiti selaras dengan kualiti yang dimiliki oleh para pentadbir hasil daripada latihan-latihan dan program kemajuan sendiri dan akademik yang diikuti. Dengan adanya kesungguhan dan kecenderungan dalam kalangan kumpulan Pengurusan dan Profesional dan Pelaksana ini, sekaligus akan mewujudkan persaingan yang sihat di kalangan staf.

Buku STEPS Pentadbiran UMK juga adalah bermatlamat untuk memastikan urusan pentadbiran kenaikan pangkat dapat dilaksanakan secara lebih sistematik dan telus serta mengikut proses dan kriteria yang ditetapkan.

Saya berharap agar Buku STEPS Pentadbiran UMK ini dapat dimanfaatkan sepenuhnya oleh seluruh staf pentadbiran demi mempertingkatkan kecemerlangan dalam tugas seharian seterusnya menjadi pendokong pembangunan Universiti yang kita cintai ini. Jadikanlah garis panduan yang terkandung dalam buku ini sebagai bimbingan demi mencapai kemajuan diri dan kerjaya.

Akhir kata, saya ingin mengucapkan syabas dan tahniah kepada Pejabat Pendaftar dan semua pihak yang terlibat SECARA LANGSUNG MAHUPUN TIDAK LANGSUNG ATAS SUMBANGAN tenaga dan buah fikiran dalam menghasilkan Buku STEPS Pentadbiran UMK ini.

Wassalam.

PROFESOR DATO' Ts. Dr. NOOR AZIZI BIN ISMAIL

1.0 PENDAHULUAN

- 1.1 Definisi kenaikan pangkat di Universiti Malaysia Kelantan (UMK) ialah peningkatan secara hakiki dari satu gred ke suatu gred yang lebih tinggi dalam perkhidmatan dan skim perkhidmatan yang sama, dengan kelulusan Lembaga Kenaikan Pangkat.
- 1.2 Objektif utama Buku STEPS Pentadbiran ini disediakan bertujuan untuk memberi maklumat dan panduan kepada staf berhubung syarat-syarat dan tatacara kenaikan pangkat staf pentadbiran yang berkuatkuasa.
- 1.3 Buku ini akan menjadi rujukan dalam urusan kenaikan pangkat staf pentadbiran UMK dari kumpulan berikut:
 - i. Kumpulan Pengurusan dan Profesional (Gred 41 – Gred 54); dan
 - ii. Kumpulan Pelaksana (Gred 11 – Gred 40)
- 1.4 Walau bagaimanapun, Buku STEPS Pentadbiran ini tidak terpakai kepada:
 - a) Staf pentadbiran UMK yang bertaraf kontrak dan sementara; dan
 - b) Pemohon luar yang dilantik terus untuk memegang jawatan naik pangkat.
- 1.5 Kriteria kenaikan pangkat yang diguna pakai dalam Buku STEPS Pentadbiran ini adalah berdasarkan kepada:
 - a) Akta Universiti dan Kolej Universiti 1971 (AUKU);
 - b) Perlembagaan Universiti Malaysia Kelantan (P.U. (A) 461);
 - c) Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Pelantikan, Kenaikan Pangkat dan Penamatan Perkhidmatan) 2012 dan Pindaan 2017;
 - d) Peraturan-Peraturan Lembaga Kenaikan Pangkat Perkhidmatan Awam, 2010 [P.U.(A) 75/2010];
 - e) Statut Universiti Malaysia Kelantan;
 - f) Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 3 Tahun 2009: Garis Panduan Kenaikan Pangkat Bagi Pegawai Yang Sedang Disiasat Dan Telah Dikenakan Hukuman Tatatertib;
 - g) Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 7 Tahun 2010: Panduan Pengurusan Pemangku dan Kenaikan Pangkat Dalam Perkhidmatan Awam; dan
 - h) Garis Panduan Kenaikan Pangkat Staf Universiti Malaysia Kelantan 2015.

2.0 DEFINISI ISTILAH

2.1 Tafsiran-tafsiran yang digunakan di dalam Buku STEPS Pentadbiran adalah seperti berikut :

- a) **“Naib Canselor”** ertinya seorang Ketua Eksekutif bagi Universiti yang bertanggungjawab memastikan semua peruntukan Perlembagaan Universiti Malaysia Kelantan, Statut, kaedah-kaedah dan peraturan-peraturan dipatuhi, dan menjalankan pengawasan am ke atas segala perkiraan mengenai pengajaran, penyelidikan, kewangan, pentadbiran, kebajikan dan tatatertib di Universiti serta boleh menjalankan apa-apa kuasa lain yang diberikan kepadanya oleh Perlembagaan, statut, kaedah-kaedah, dan peraturan-peraturan.
- b) **“Pihak Pengurusan Universiti”** ertinya Pihak Pengurusan Universiti yang disebut dalam seksyen 23 Perlembagaan Universiti Malaysia Kelantan dan termasuk mana-mana Pihak Berkuasa yang ditubuhkan oleh Statut.
- c) **“Timbalan Naib Canselor”** ertinya seorang staf yang dilantik bagi memegang jawatan tersebut yang bertanggungjawab untuk membantu Naib Canselor dalam melaksanakan mana-mana kewajipan, kuasa, atau fungsi jawatannya.
- d) **“Pendaftar”** ertinya Pendaftar atau Ketua Jabatan dalam Universiti yang menguruskan hal sumber manusia, hal akademik atau hal pentadbiran umum dan termasuklah mana-mana orang lain dengan gelaran apa jua disebut, yang dilantik ke jawatan sepenuh masa yang diwujudkan dan dinamakan sedemikian oleh statut atau selainnya.
- e) **“Ketua Jabatan”** ertinya Ketua yang mengetuai sesebuah Pusat Tanggungjawab (PTj).
- f) **“Pegawai Kanan”** adalah mana-mana Pegawai Universiti Malaysia Kelantan yang menjawat jawatan Gred 52 dan ke atas atau Ketua Pusat Tanggungjawab (PTj).

- g) **“Pegawai”** adalah mana-mana staf yang berkhidmat di Universiti Malaysia Kelantan.
- h) **“Urus Setia”** ertinya Bahagian Pengurusan Sumber Manusia, Pejabat Pendaftar, UMK yang menguruskan proses kenaikan pangkat.
- i) **“Jawatankuasa Pemilih”** adalah sebagaimana yang dinyatakan pada subseksyen 26(1), 26(2), 26(3) dan 26(4) Perlembagaan Universiti Malaysia Kelantan dan Statut yang berkuatkuasa.
- j) **“Jawatankuasa Pemilih Kumpulan Pengurusan & Profesional”** adalah jawatankuasa yang bertanggungjawab untuk menilai kelayakan pemohon bagi pelantikan/ kenaikan pangkat jawatan pentadbiran kumpulan Pengurusan dan Professional Gred 41 sehingga Gred 54.
- k) **“Jawatankuasa Pemilih Kumpulan Pelaksana”** adalah jawatankuasa yang bertanggungjawab untuk menilai kelayakan pemohon bagi pelantikan/ kenaikan pangkat jawatan pentadbiran kumpulan Pelaksana Gred 11 sehingga Gred 40.
- l) **“Lembaga Kenaikan Pangkat”** (selepas ini disebut sebagai Lembaga) adalah merujuk kepada pihak berkuasa yang meluluskan kenaikan pangkat. Dua (2) kategori Lembaga Kenaikan Pangkat iaitu pertama, Majlis Pembangunan Sumber Manusia (MPSM) bagi kenaikan pangkat ke jawatan gred 54 dan ke bawah, dan kedua, Lembaga Pengarah Universiti (LPU) bagi kenaikan pangkat ke jawatan Kumpulan Pengurusan Tertinggi.
- m) **“Kumpulan Pengurusan & Profesional”** adalah kumpulan yang terdiri daripada skim-skim perkhidmatan yang memperuntukkan syarat kelayakan masuk adalah sekurang-kurangnya dengan ijazah pertama atau kelayakan akademik lain yang ditetapkan setara dan diiktiraf oleh Kerajaan.
- n) **“Kumpulan Pelaksana”** ertinya kumpulan yang terdiri daripada skim-skim perkhidmatan yang memperuntukkan syarat kelayakan masuk peringkat Diploma dan ke bawah yang diiktiraf oleh Kerajaan.

- o) “**Time Based Berasaskan Kecemerlangan (TBK)**” adalah kenaikan pangkat yang diberikan kepada pegawai Kumpulan Pelaksana yang mencapai tahap kecemerlangan prestasi tanpa terikat dengan kekosongan jawatan hakiki.
- p) “**Pemohon**” adalah staf pentadbiran sama ada Kumpulan Pengurusan dan Profesional ataupun Kumpulan Pelaksana yang memohon untuk kenaikan pangkat di Universiti Malaysia Kelantan.

3.0 IKLAN DAN HEBAHAN KENAIKAN PANGKAT

- 3.1 Iklan dan hebahan kekosongan jawatan kenaikan pangkat bagi sesuatu jawatan akan dikeluarkan oleh Bahagian Pengurusan Sumber Manusia (BPSM), Pejabat Pendaftar melalui kaedah berikut:
 - a) E-mel rasmi; dan/ atau
 - b) Hebahan dalam portal rasmi UMK.
- 3.2 Iklan dan hebahan kekosongan jawatan akan dilaksanakan dua (2) kali dalam tempoh setahun.
- 3.3 Proses kerja permohonan kenaikan pangkat staf pentadbiran adalah seperti **Lampiran A**.
- 3.4 Sekiranya tiada staf yang memohon atau layak setelah tamat tempoh iklan, kaedah-kaedah berikut boleh dilaksanakan:
 - a) Mempelawa staf yang berkelayakan (tetapi tidak memohon) untuk menghadiri sesi temu duga;
 - b) Melaksanakan kaedah pengisian jawatan secara pemangkuan, sekiranya staf yang ada kesemuanya belum melepasi syarat yang ditetapkan;
 - c) Mendapatkan calon yang berkelayakan dari luar Universiti; atau
 - d) Menunda proses kenaikan pangkat bagi jawatan berkenaan ke tahun berikutnya.
- 3.5 Lembaga berhak menentukan apa-apa jenis ujian/ proses saringan tambahan yang perlu dilaksanakan bagi sesuatu jawatan sebelum proses temu duga dijalankan.
- 3.6 Hanya pemohon yang mencapai markah penilaian sekurang-kurangnya 80% dan

telah melepasi ujian saringan (jika ada) sahaja layak untuk dipanggil ke sesi temu duga.

- 3.7 Jumlah pemohon yang dipanggil ke sesi temu duga adalah mengikut nisbah kekosongan jawatan sekurang-kurangnya 1 kekosongan kepada 5 orang calon (1:5), kecuali bilangan staf berkeelayakan adalah kurang dari nisbah yang ditetapkan. Pengerusi Jawatankuasa Pemilihan boleh memanggil pemohon melebihi nisbah jika perlu.
- 3.8 Staf yang dipanggil ke sesi temu duga adalah ditentukan berdasarkan merit iaitu jumlah markah tertinggi yang diperolehi semasa proses saringan sebelum temu duga.
- 3.9 Pengerusi Jawatankuasa Pemilihan setelah berbincang dengan Pengerusi Lembaga Kenaikan Pangkat boleh memanggil mana-mana staf yang berkeelayakan (tetapi tidak memohon) untuk menghadiri sesi temu duga dengan keutamaan diberikan kepada pemohon yang berada dalam *talent pool*.

4.0 PERATURAN DAN PRINSIP KENAIKAN PANGKAT

- 4.1 Pertimbangan kenaikan pangkat seseorang pegawai adalah berasaskan merit. Dalam mempertimbangkan merit seseorang pegawai untuk kenaikan pangkat, Lembaga hendaklah mengambil kira:
 - a) Kecekapan dan prestasi kerja pegawai;
 - b) Kelayakan, pengetahuan, kemahiran dan pengalaman pegawai;
 - c) Sifat-sifat peribadi, termasuk kesesuaiannya dengan jawatan kenaikan pangkat itu, keutuhan, potensi dan kepimpinan pegawai; dan
 - d) Kegiatan luar dan sumbangan pegawai kepada masyarakat dan negara.
- 4.2 Lembaga juga boleh mengambil kira aspek lain yang difikirkannya relevan, antaranya:
 - a) Kebolehan dan potensi pegawai dengan jawatan kenaikan pangkat;
 - b) Kriteria penilaian khas berkaitan dengan bidang kerja seperti kecemerlangan atau penyelidikan;
 - c) Personaliti dan tingkah laku yang baik dan kebolehan mewujudkan perhubungan yang harmoni dengan semua pihak; atau
 - d) Kesesuaian dan penerimaan ketua jabatan/ ketua perkhidmatan.

- 4.3 Jika terdapat dua atau lebih pegawai yang diputuskan sama dari segi merit, Lembaga hendaklah mengambil kira kelayakan akademik atau pengalaman kerja yang berkaitan dengan jawatan kenaikan pangkat di samping kekananan pegawai dalam memberi pertimbangan kenaikan pangkat seseorang pegawai.
- 4.4 Pegawai akan hilang kekananan atas sebab faktor-faktor berikut:
- a) Pelanjutan tempoh percubaan dengan denda;
 - b) Cuti separuh gaji dan cuti tanpa gaji kecuali cuti belajar yang diluluskan oleh pihak berkuasa berkenaan; dan/ atau
 - c) Pegawai yang pernah dilantik ke jawatan dalam skim perkhidmatan yang lain tetapi kemudiannya kembali ke skim perkhidmatan terdahulunya.
- 4.5 Dalam keadaan di perenggan 4.4, kekananan pegawai akan hilang selama tempoh:
- a) Percubaan dengan denda yang dilanjutkan;
 - b) Cuti separuh gaji dan cuti tanpa gaji; dan/ atau
 - c) Dilantik ke jawatan dalam skim perkhidmatan yang lain itu.

5.0 SYARAT - SYARAT KENAIKAN PANGKAT

- 5.1 Syarat-syarat umum kenaikan pangkat yang ditetapkan adalah seperti berikut:
- a) Telah disahkan dalam perkhidmatan;
 - b) Mencapai tahap prestasi yang ditetapkan;
Sekurang-kurangnya mencapai purata 80% untuk Laporan Nilain Prestasi Tahunan (LNPT) bagi 3 tahun terakhir sebelum permohonan.
 - c) Diperaku oleh Ketua Jabatan/ Ketua Perkhidmatan;
 - d) Bebas daripada hukuman tatatertib;
 - e) Telah mengisytiharkan harta;
 - f) Lulus tapisan keutuhan Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia (SPRM);
dan
 - g) Bebas daripada disenaraikan sebagai peminjam pendidikan tegar dari institusi pinjaman pendidikan.

5.2 Pegawai yang ingin memohon kenaikan pangkat hendaklah melepasi tempoh perkhidmatan minimum di gred semasa iaitu:

- a) Kenaikan pangkat bagi kekosongan jawatan hakiki Kumpulan Pengurusan dan Profesional

Gred Kenaikan Pangkat	Tempoh Minimum Di Gred Semasa
Gred 44	3 tahun di gred semasa
Gred 48	1 tahun di gred semasa
Gred 52	1 tahun di gred semasa
Gred 54	1 tahun di gred semasa

- b) Kenaikan pangkat bagi jawatan fleksi Kumpulan Pengurusan dan Profesional

Gred Kenaikan Pangkat	Tempoh Minimum Di Gred Semasa
Gred 41/44	6 tahun di gred semasa
Gred 44/48	5 tahun di gred semasa
Gred 48/52	5 tahun di gred semasa
Gred 52/54	3 tahun di gred semasa

- c) Kenaikan pangkat bagi kekosongan jawatan hakiki Kumpulan Pelaksana

Gred Kenaikan Pangkat	Tempoh Minimum Di Gred Semasa
Semua gred kenaikan pangkat	1 tahun di gred semasa

- d) Kenaikan pangkat bagi *Time Based* Berasaskan Kecemerlangan (TBK) Kumpulan Pelaksana:

- i. Pegawai yang telah berkhidmat 13 tahun di gred lantikan layak untuk dipertimbangkan TBK1.
- ii. Pegawai yang telah berkhidmat 13 tahun di gred kenaikan pangkat layak untuk dipertimbangkan TBK2.

5.3 Syarat-syarat lain yang ditetapkan oleh Lembaga.

6.0 PEGAWAI YANG LAYAK DAN TIDAK LAYAK UNTUK DIPERTIMBANGKAN KENAIKAN PANGKAT

- 6.1 Pegawai yang telah memenuhi syarat di perenggan 5.0 layak dipertimbangkan kenaikan pangkat termasuk pegawai berikut:
- Pegawai dalam peminjaman atau pertukaran sementara;
 - Pegawai sedang bercuti belajar bergaji penuh, separuh gaji atau tanpa gaji;
 - Pegawai yang ditohmah tetapi tidak dapat dibuktikan;
 - Pegawai yang sedang dalam prosiding tatatertib. Walau bagaimanapun, kes Pegawai hendaklah dimaklumkan kepada Lembaga; dan
 - Pegawai yang telah memangku (jika disyaratkan oleh Lembaga) termasuk Pegawai yang telah bersara atau meninggal dunia.
- 6.2 Pegawai berikut adalah tidak layak dipertimbangkan kenaikan pangkat:
- Pegawai tidak memenuhi syarat di perenggan 5.0;
 - Pegawai bukan lantikan tetap;
 - Pegawai yang memangku dan kemudiannya dibersarakan demi kepentingan awam atau demi kepentingan perkhidmatan awam; dan
 - Pegawai yang telah dikenakan hukuman tatatertib.
- 6.3 Bagi pegawai yang telah dikenakan hukuman tatatertib, tempoh tidak layak dipertimbangkan kenaikan pangkat adalah seperti berikut:

Bil.	Jenis Hukuman	Tempoh Tidak Layak Dipertimbangkan Kenaikan Pangkat
1	Amaran	12 bulan
2	Denda	18 bulan
3	Lucut Hak Emolumen	24 bulan
4	Tangguh Pergerakan Gaji	30 bulan
5	Turun Gaji	36 bulan
6	Turun Pangkat	48 bulan

Tempoh kuat kuasa tidak layak dipertimbangkan kenaikan pangkat ialah mulai tarikh hukuman tatatertib dijatuhkan.

- 6.4 Bagi pegawai yang dikenakan lebih daripada satu hukuman tatatertib dalam satu pertuduhan tatatertib, tempoh tidak layak dipertimbangkan kenaikan pangkat adalah berdasarkan tempoh hukuman yang lebih berat.

- 6.5 Bagi pegawai yang dikenakan hukuman tatatertib dalam satu kes tatatertib dan kemudian menerima hukuman tatatertib dalam satu kes tatatertib yang lain dalam tempoh hukuman yang lain masih berjalan, tempoh tidak layak dipertimbangkan kenaikan pangkat adalah mengikut tempoh keseluruhan hukuman berakhir.

7.0 KRITERIA PENILAIAN

7.1 Kumpulan Pengurusan dan Profesional

- a) Penilaian pemohon ke jawatan kenaikan pangkat berdasarkan kepada wajaran berikut:

Peringkat	Wajaran Markah
Saringan Sebelum Temu duga	60%
Temu duga	40%

- b) Kriteria dan wajaran penilaian Peringkat Saringan Sebelum Temu duga (Wajaran 60%) adalah seperti berikut:

Kriteria	Wajaran Markah
Kecekapan dan Prestasi	65%
Penilaian Mutu Kerja	10%
Sumbangan Luar Tugas Rasmi	10%
Anugerah dan Pengiktirafan	5%
Tempoh Perkhidmatan	10%

i. Kecekapan dan Prestasi (65%)

Penilaian prestasi pemohon untuk tujuan kenaikan pangkat merupakan komponen paling utama. Pemohon dinilai dari segi kecekapan dan prestasi kerja melalui Laporan Nilai Prestasi Tahunan (LNPT) bagi tempoh 3 tahun terakhir sebelum permohonan seperti contoh pengiraan berikut:

Tahun	Wajaran	Markah Prestasi	Pengiraan
2017	33%	90.23	$33 / 100 \times 90.23 = 29.78$
2018	33%	89.30	$33 / 100 \times 89.30 = 29.47$
2019	34%	91.20	$34 / 100 \times 91.20 = 31.01$
			$\Sigma = 90.26$

$\Sigma = 65 \% \times 90.26 = 58.67$, adalah markah prestasi pemohon bagi penilaian Kecekapan dan Prestasi.

ii. Penilaian Mutu Kerja (10%)

Pemarkahan bagi Penilaian Mutu Kerja akan diberikan oleh Ketua Jabatan berdasarkan kepada penilaian mutu kerja pemohon di peringkat jabatan melalui pembentangan/ temu bual atau kaedah lain yang bersesuaian. Penilaian dibuat berdasarkan kepada perkara berikut:

Penilaian	Markah
Impak Hasil Kerja	3%
Dokumentasi Kerja	3%
Kualiti Peribadi	4%

iii. Sumbangan Luar Tugas Rasmi (10%)

Markah penilaian adalah merujuk kepada jumlah penglibatan dalam aktiviti/ jawatankuasa di luar tugas rasmi sama ada di peringkat Universiti, kebangsaan ataupun antarabangsa. Sumbangan serta penglibatan pemohon adalah melalui aktiviti bersama komuniti, khidmat masyarakat, badan persatuan/ agensi/ NGO, aktiviti sukarelawan, sukan dan kebudayaan serta sumbangan lain yang diberikan oleh pemohon bagi 3 tahun terakhir.

Taburan markah adalah seperti berikut:

PENGLIBATAN	MARKAH
Terlibat secara aktif dalam aktiviti sama ada di peringkat universiti/ kebangsaan/ antarabangsa	Pengarah/ Pengurus Acara/ Setiausaha = 10
Penglibatan dalam aktiviti pertandingan (Sukan atau <i>Indoor event</i>)	AJK = 6
Penglibatan dalam program-program bersama Komuniti	Peserta = 4
Penglibatan dalam sebarang kegiatan atau badan-badan profesional yang dibenarkan	
Penerbitan Rasmi Dalaman Universiti	5
Penerbitan di luar universiti/ antarabangsa	10
Terlibat dalam geran penyelidikan/ geran projek peringkat universiti	Ketua = 7 Ahli = 5
Terlibat dalam geran penyelidikan/ geran projek peringkat luar universiti/ antarabangsa	Ketua = 10 Ahli = 8

iv. Anugerah dan Pengiktirafan (5%)

Pemohon juga akan dinilai dari segi anugerah dan pengiktirafan yang diterima. Pemohon akan diberikan 5% markah bagi kriteria ini sekiranya pemohon telah dianugerahkan/ diiktiraf dengan salah satu anugerah/ pengiktirafan berikut:

- Kelayakan/ Keahlian Profesional yang diiktiraf:
Jurutera Profesional (Ir); Lead Auditor (Sijil SIRIM QMS); MACPA; MIA; LBB (Hons); Kaunselor Berdaftar; IMM; MIM dan lain-lain keahlian profesional yang setara.
- Anugerah Pengajian (Sarjana, Ph.D, Diploma Lanjutan dan lain-lain).
- Anugerah Khas/ Bintang/ Darjah Kebesaran atau Pingat Negeri, Persekutuan atau anugerah-anugerah lain dari dalam atau luar negeri.
- Anugerah Penyelidikan/ Inovasi.
- Anugerah Perkhidmatan.

v. Tempoh Perkhidmatan (10%)

Tempoh perkhidmatan adalah satu lagi elemen yang dinilai bagi tujuan kenaikan pangkat pegawai. Pemohon akan diberikan 10% markah bagi kriteria ini sekiranya pemohon telah memenuhi tempoh perkhidmatan di perkara 5.2.

c) Kriteria dan wajaran peringkat temu duga (Wajaran 40%) adalah seperti berikut:

Kriteria	Wajaran Markah		
	Gred 44	Gred 48	Gred 52 dan ke atas
Sikap dan Sahsiah	20%	20%	20%
Ilmu Pengetahuan kepada Jawatan	20%	20%	20%
Pengetahuan Am	20%	20%	20%
Kecerdasan dan Komunikasi	20%	20%	10%
Kebolehan Menyelesaikan Masalah	20%	10%	10%
Kemahiran Mengurus	-	10%	10%
Kemahiran Kepimpinan	-	-	10%
JUMLAH	100%	100%	100%

- d) Kenaikan Pangkat Bagi Pegawai Perubatan, Pegawai Pergigian dan Pegawai Farmasi:
- i. Kenaikan pangkat bagi Pegawai Perubatan, Pegawai Pergigian dan Pegawai Farmasi adalah berdasarkan tempoh perkhidmatan sepertimana dilaksanakan oleh Kementerian Kesihatan Malaysia (KKM).
 - ii. Pegawai yang berkelayakan dan melepasi syarat yang ditetapkan tidak perlu melalui proses temu duga dan terus dibawa untuk pertimbangan kelulusan Lembaga.

7.2 Kumpulan Pelaksana

- a) Penilaian pemohon ke jawatan kenaikan pangkat berdasarkan kepada wajaran berikut:

Peringkat	Wajaran Markah
Saringan Sebelum Temu duga	60%
Temu duga	40%

- b) Kriteria dan wajaran penilaian Peringkat Saringan Sebelum Temu duga (Wajaran 60%) adalah seperti berikut:

Kriteria	Wajaran Markah
Kecekapan dan Prestasi	45%
Penilaian Mutu Kerja	20%
Sumbangan Luar Tugas Rasmi	15%
Anugerah dan Pengiktirafan	5%
Tempoh Perkhidmatan	15%

i. Kecekapan Dan Prestasi (45%)

Penilaian prestasi seseorang pemohon untuk tujuan kenaikan pangkat merupakan komponen paling utama. Pemohon diukur atau dinilai dari segi kecekapan dan prestasi kerja melalui Laporan Nilai Prestasi Tahunan (LNPT) bagi tempoh 3 tahun terakhir sebelum permohonan seperti contoh pengiraan berikut:

Tahun	Wajaran	Markah Prestasi	Pengiraan
2017	33%	90.23	$33 / 100 \times 90.23 = 29.78$
2018	33%	89.30	$33 / 100 \times 89.30 = 29.47$
2019	34%	91.20	$34 / 100 \times 91.20 = 31.01$
			$\Sigma = 90.26$

$\Sigma = 45\% \times 90.26 = 40.62$, adalah markah prestasi pemohon bagi penilaian Kecekapan dan Prestasi.

ii. Penilaian Mutu Kerja (20%)

Pemarkahan bagi Penilaian Mutu Kerja akan diberikan oleh Ketua Jabatan berdasarkan kepada penilaian mutu kerja pemohon di peringkat jabatan melalui pembentangan/ temu bual atau kaedah lain yang bersesuaian. Penilaian dibuat berdasarkan kepada perkara berikut:

Penilaian	Markah
Impak Hasil Kerja	6%
Dokumentasi Kerja	6%
Kualiti Peribadi	8%

iii. Sumbangan Luar Tugas Rasmi (15%)

Markah penilaian adalah merujuk kepada jumlah penglibatan dalam aktiviti/ jawatankuasa di luar tugas rasmi sama ada di peringkat Universiti, kebangsaan ataupun antarabangsa. Sumbangan serta penglibatan pemohon adalah melalui aktiviti bersama komuniti, khidmat masyarakat, badan persatuan/ agensi/ NGO, aktiviti sukarelawan, sukan dan kebudayaan serta sumbangan lain yang diberikan oleh pemohon bagi tiga (3) tahun terakhir.

Taburan markah adalah seperti berikut:

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

Penerbitan Rasmi Dalam Universiti	5
Penerbitan di luar universiti/ antarabangsa	10
Terlibat dalam geran penyelidikan/ geran projek peringkat universiti	Ketua = 7 Ahli = 5
Terlibat dalam geran penyelidikan/ geran projek peringkat luar universiti/ antarabangsa	Ketua = 10 Ahli = 8

iv. Anugerah dan Pengiktirafan (5%)

Pemohon juga akan dinilai dari segi anugerah dan pengiktirafan yang diterima. Pemohon akan diberikan 5% markah bagi kriteria ini sekiranya pemohon telah dianugerahkan/ diiktiraf dengan salah satu anugerah/ pengiktirafan berikut:

- Kelayakan/ Keahlian Profesional yang diiktiraf:
Jurutera Profesional (Ir); Lead Auditor (Sijil SIRIM QMS); MACPA; MIA; LBB (Hons); IMM; MIM; Kaunselor Berdaftar; dan lain-lain keahlian profesional yang setara.
- Anugerah Pengajian (Diploma, Sarjana Muda, Sarjana, Ph.D, Diploma Lanjutan dan lain-lain).
- Anugerah Khas/ Bintang/ Darjah Kebesaran atau Pingat Negeri, Persekutuan atau anugerah-anugerah lain dari dalam atau luar negeri.
- Anugerah Penyelidikan/ Inovasi.
- Anugerah Perkhidmatan.

v. Tempoh Perkhidmatan (15%)

Tempoh perkhidmatan adalah satu lagi elemen yang dinilai bagi tujuan kenaikan pangkat pegawai. Pemohon akan diberikan 15% markah bagi kriteria ini sekiranya pemohon telah memenuhi tempoh perkhidmatan di perkara 5.2.

c) Peringkat Temu Duga (Wajaran 40%)

Kriteria dan wajaran peringkat temu duga (Wajaran 40%) adalah seperti berikut:

Kriteria	Markah
Sikap dan Sahsia	25%
Ilmu Pengetahuan kepada Jawatan	25%
Pengetahuan Am	25%
Kecerdasan dan Komunikasi	25%
JUMLAH	100%

- d) Kenaikan Pangkat Secara *Time Based* Berasaskan Kecemerlangan (TBK)
- i. Kriteria penilaian bagi kenaikan pangkat secara TBK adalah berdasarkan Pekeliling Perkhidmatan yang sedang berkuatkuasa.
 - ii. Pegawai yang berkelayakan dan melepasi syarat yang ditetapkan tidak perlu melalui proses temu duga dan terus dibawa untuk pertimbangan kelulusan Lembaga.

8.0 PERANAN DAN TANGGUNGJAWAB

8.1 Pemohon

Pegawai yang berminat dan memenuhi syarat boleh memohon kenaikan pangkat dengan mengambil tindakan berikut:

- a) Melengkapkan borang permohonan kenaikan pangkat staf pentadbiran ;dan
- b) Mengemukakan borang permohonan kenaikan pangkat beserta 'Curriculum Vitae' (CV) yang lengkap dan terkini kepada Urus Setia.

8.2 Urus Setia

Peranan dan tanggungjawab Urus Setia adalah seperti berikut:

- a) Membuat semakan terhadap borang permohonan dan dokumen berkaitan;
- b) Melaksanakan proses saringan bagi memastikan pemohon melepasi syarat-syarat yang telah ditetapkan termasuk saringan kompetensi;
- c) Mengeluarkan surat/ makluman panggilan temu duga;
- d) Mengaturkan sesi temu duga bersama Jawatankuasa Pemilihan;
- e) Mengemukakan laporan proses saringan kepada Jawatankuasa Pemilihan untuk rujukan dan penilaian;
- f) Menyediakan kertas kerja perakuan kenaikan pangkat kepada Lembaga; dan
- g) Mengeluarkan surat keputusan kenaikan pangkat.

8.3 Jawatankuasa Pemilih

- a) Jawatankuasa Pemilih bertanggungjawab melaksanakan penilaian terhadap calon;
- b) Jawatankuasa Pemilih boleh mengundang mana-mana orang untuk menghadiri mesyuarat bagi menasihatinya tentang apa-apa perkara yang dibincangkan tetapi orang itu tidak berhak mengundi; dan
- c) Jawatankuasa Pemilih boleh memberikan pertimbangan khas bagi mempelawa mana-mana Pegawai yang berkelayakan tanpa mengikut urutan merit demi kepentingan perkhidmatan atau apa-apa sebab lain yang difikirkan sesuai, manfaat dan munasabah kepada pihak Universiti.

9.0 JAWATANKUASA PEMILIH DAN LEMBAGA KENAIKAN PANGKAT

9.1 Jawatankuasa Pemilih

- a) Keahlian Jawatankuasa Pemilih Kumpulan Pengurusan dan Profesional
 - i. Pendaftar sebagai Pengerusi
 - ii. Dua (2) orang Pegawai Universiti bertaraf Pegawai Kanan
 - iii. Seorang wakil Lembaga Pengarah Universiti (LPU) (Bagi kenaikan pangkat ke gred 52 dan ke atas sahaja)
 - iv. Setiausaha di kalangan Pegawai Universiti yang dilantik oleh Pengerusi
- b) Keahlian Jawatankuasa Pemilih Kumpulan Pelaksana
 - i. Pendaftar sebagai Pengerusi
 - ii. Tiga (3) orang Pegawai Universiti
 - iii. Setiausaha di kalangan Pegawai Universiti yang dilantik oleh Pengerusi

9.2 Lembaga Kenaikan Pangkat

- a) Lembaga Kenaikan Pangkat bagi kenaikan pangkat ke jawatan gred 54 dan ke bawah adalah Majlis Pembangunan Sumber Manusia (MPSM).
- b) Lembaga Kenaikan Pangkat bagi kenaikan pangkat ke jawatan Kumpulan Pengurusan Tertinggi adalah Lembaga Pengarah Universiti (LPU).

10.0 KEPUTUSAN

- 10.1 Keputusan bagi permohonan kenaikan pangkat adalah seperti berikut:
 - a) Berjaya
 - b) Gagal
 - c) Simpanan
- 10.2 Keputusan kenaikan pangkat akan dimaklumkan kepada pemohonan secara bertulis dalam tempoh tujuh (7) hari bekerja selepas keputusan oleh Lembaga Kenaikan Pangkat.
- 10.3 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.
- 10.4 Tarikh kuatkuasa kenaikan pangkat seseorang pegawai ditentukan oleh Lembaga dan tertakluk kepada Perkara 43, Peraturan-peraturan Pegawai Awam (Pelantikan, Kenaikan Pangkat dan Penamatan Perkhidmatan) 2012.

11.0 RAYUAN

- 11.1 Pemohon yang tidak berpuas hati dengan keputusan Lembaga boleh mengemukakan rayuan secara bertulis kepada Naib Canselor dalam tempoh 14 hari bekerja dari tarikh surat pemakluman keputusan.
- 11.2 Satu Jawatankuasa bebas yang dilantik oleh Naib Canselor akan ditubuhkan untuk mengendalikan kes rayuan. Jawatankuasa ini hanya akan mengkaji kes-kes rayuan berdasarkan maklumat/ dokumen baharu atau tambahan yang mungkin diminta/ disampaikan oleh pemohon bagi menyokong rayuannya.
- 11.3 Permohonan rayuan selepas tempoh 14 hari bekerja dari tarikh keputusan dikeluarkan tidak akan dipertimbangkan.

12.0 PERUNTUKAN AM

- 12.1 Syarat-Syarat Dan Tatacara Kenaikan Pangkat (STEPS) Pentadbiran ini adalah tertakluk kepada perubahan terhadap Pekeliling-Pekeling/ Garis Panduan Kerajaan dan Garis Panduan/ Polisi Universiti Malaysia Kelantan yang diluluskan/ diguna pakai dari semasa ke semasa.

13.0 PENUTUP

- 13.2 Syarat-Syarat Dan Tatacara Kenaikan Pangkat (STEPS) Pentadbiran Universiti Malaysia Kelantan diguna pakai oleh Universiti Malaysia Kelantan sebagai panduan bagi memastikan proses kenaikan pangkat staf dilaksanakan secara telus, sistematik dan berkesan.

PROSES KERJA

AKTIVITI : KENAIKAN PANGKAT (STAF PENTADBIRAN)

MATLAMAT : MEMASTIKAN PROSES KENAIKAN PANGKAT STAF DILAKSANAKAN MENGIKUT PERATURAN YANG DITETAPKAN

Bil	Proses Kerja	Susur Masa
1.	Mengenalpasti kekosongan jawatan kenaikan pangkat.	30 hari
2.	Membuat hebahan iklan.	
3.	Menerima permohonan daripada pemohon.	
4.	Membuat semakan dokumen permohonan. i. Borang ii. Syarat umum iii. Kriteria penilaian sebelum temu duga	14 hari
5.	Melaksanakan ujian saringan/ kompetensi (jika ada).	21 hari
6.	Melaksanakan proses temu duga.	30 hari
7.	Menyediakan laporan temu duga dan membuat pembentangan dalam mesyuarat Lembaga Kenaikan Pangkat.	30 hari
8.	Mengeluarkan surat keputusan kepada pemohon.	7 hari

RUJUKAN

- a) Akta Universiti dan Kolej Universiti 1971 (AUKU);
- b) Perlembagaan Universiti Malaysia Kelantan (P.U. (A) 461);
- c) Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Pelantikan, Kenaikan Pangkat dan Penamatan Perkhidmatan) 2012 dan Pindaan 2017;
- d) Peraturan-Peraturan Lembaga Kenaikan Pangkat Perkhidmatan Awam, 2010 [P.U.(A) 75/2010];
- e) Statut Universiti Malaysia Kelantan;
- f) Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 3 Tahun 2009: Garis Panduan Kenaikan Pangkat Bagi Pegawai Yang Sedang Disiasat Dan Telah Dikenakan Hukuman Tatatertib;
- g) Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 7 Tahun 2010: Panduan Pengurusan Pemangkuan dan Kenaikan Pangkat Dalam Perkhidmatan Awam; dan
- h) Garis Panduan Kenaikan Pangkat Staf Universiti Malaysia Kelantan 2015.

(KULIT BELAKANG)

LOGO PENERBIT / ALAMAT PENERBIT / BAR CODE ISBN

*Sekiranya pendaftaran buku menggunakan no.
ISSN. Bar Code perlu berada di muka hadapan
kulit buku.*