



SURAT KELILING JABATAN PERDANA MENTERI BIL: 12/2020
NEGARA BRUNEI DARUSSALAM

PENGEMASKINIAN KENAIKAN PANGKAT LALUAN LAJU (KPLL)

Pada menjunjung titah perkenan Kebawah Duli Yang Maha Mulia Paduka Seri Baginda Sultan Haji Hassanal Bolkiah Mu'izzaddin Waddaulah, Sultan dan Yang Di-Pertuan Negara Brunei Darussalam, maka adalah dengan ini dimaklumkan mengenai Pengemaskinian Surat Keliling Jabatan Perdana Menteri Bilangan 12/2017 mengenai Kenaikan Pangkat Laluan Laju (KPLL). Kaedah ini dilaksanakan secara '*non-exclusive*' disamping tatacara kenaikan pangkat biasa di dalam tatacara pentadbiran Perkhidmatan Awam Kerajaan Kebawah Duli Yang Maha Mulia.

1. Pengemaskinian Surat Keliling Jabatan Perdana Menteri bilangan 12/2017 mengenai Kenaikan Pangkat Laluan Laju (KPLL) adalah seperti berikut:

1.1. Kaedah Kenaikan Pangkat

Kaedah Kenaikan Pangkat Laluan Laju (KPLL) ini adalah kaedah kenaikan pangkat berbentuk "*fast-track*" yang membolehkan pegawai untuk melangkaui satu-satu tanggagaji;

1.2. Tempoh Perkhidmatan

Tempoh kelamaan memegang jawatan sekarang dalam satu-satu tanggagaji dan tempoh perkhidmatan keseluruhan dari tanggagaji B2 EB3 atau B2 **adalah masih sama** dengan tempoh KPLL dalam Surat Keliling Jabatan Perdana Menteri bilangan 12/2017, iaitu tempoh keseluruhan dari B2 EB3 atau B2 ke Superscale C tidak kurang daripada 10 tahun 6 bulan. Perincian lanjut mengenai tempoh perkhidmatan dalam satu-satu tanggagaji secara keseluruhan adalah sepertimana dalam **Garis panduan Pengemaskinian Kenaikan Pangkat Laluan Laju (KPLL)** seperti di **LAMPIRAN 1;**



- 2 -

1.3. Tempoh Memangku

Pegawai yang berkelayakan untuk disokong bagi kenaikan pangkat menggunakan kaedah ini adalah dikehendaki untuk memangku sementara jawatan yang akan diisikan bagi tempoh **melebihi satu (1) tahun**. Ini adalah bagi menilai kebolehannya menjalankan tugas dan tanggungjawab (hasil kerja), pencapaian dan sumbangan substantif semasa memangku jawatan yang akan diisikan;

1.4. Kaedah Penilaian

Sistem wajaran (*weightage system*) dan *Multi-Source Feedback* (360°) digunakan bagi mengenalpasti pegawai yang disokong adalah pegawai yang berpotensi;

1.5. Panel Penilai bagi Kenaikan Pangkat Laluan Laju (KPLL)

Satu Panel Penilai bagi Kenaikan Pangkat Laluan Laju (KPLL) akan dilantik bagi menilai kesesuaian seseorang pegawai untuk dinaikkan pangkat secara KPLL. Keahlian Panel Penilai adalah seperti berikut:

Keahlian	Jawatan
Pengerusi	▪ Timbalan Pengerusi Suruhanjaya Perkhidmatan Awam
Ahli-Ahli	▪ Timbalan Setiausaha Tetap, Jabatan Perdana Menteri
	▪ Ahli Suruhanjaya Perkhidmatan Awam
	▪ Ketua Pengarah Perkhidmatan Awam
Setiausaha	▪ Setiausaha Suruhanjaya Perkhidmatan Awam
Bersama	▪ Timbalan Ketua Pengarah Perkhidmatan Awam
Urusetia	▪ Pejabat Suruhanjaya Perkhidmatan Awam
	▪ Jabatan Perkhidmatan Awam



- 3 -

Setelah dinilai oleh Panel Penilai, pegawai yang disokong secara KPLL ini akan dihadapkan proses seperti lazimnya ke Mesyuarat Jawatankuasa Kenaikan Pangkat dan Pertukaran Pegawai-Pegawai Kanan Bahagian I dan Bahagian II (JUPA).

Dengan berkuatkuasanya Surat Keliling ini, Surat Keliling Jabatan Perdana Menteri bilangan 12/2017 (berserta lampiran) adalah dengan ini **dibatalkan**.

Sekian sahaja yang dapat dimaklumkan pada menjunjung titah perkenan Kebawah Duli Yang Maha Mulia Paduka Seri Baginda Sultan dan Yang Di-Pertuan Negara Brunei Darussalam.

"Al-Quran Dan Sunnah, Cahaya Agama"


[MOHD RIZA BIN DATO PADUKA HAJI MOHD YUNOS]

Setiausaha Tetap

Jabatan Perdana Menteri
Istana Nurul Iman
Bandar Seri Begawan BA1000
Negara Brunei Darussalam

Rujukan: (12)/JPM/SK/2020

Tarikh: 18 Rabiulawal 1442 / 4 November 2020



**SURAT KELILING JABATAN PERDANA MENTERI
BILANGAN 12/2020**

**GARISPANDUAN
PENGEMASKINIAN KENAIKAN
PANGKAT LALUAN LAJU (KPLL)**

A. PENDAHULUAN

1. Kaedah Kenaikan Pangkat Lajuan Laju (KPLL) adalah salah satu kaedah kenaikan pangkat bagi pegawai-pegawai yang dikategorikan sebagai '*high flyers*' untuk memegang jawatan yang lebih kanan secara '*fast track*' iaitu lebih cepat berbanding tempoh biasa dengan memenuhi kriteria-kriteria tertentu.
2. Penelitian semula kaedah KPLL ini adalah sebagai penyelesaian segera (*stopgap measure*) bagi mengatasi isu kenaikan pangkat dan pemangkuan yang berpanjangan.
3. Kaedah ini memfokuskan kepada pengemaskinian beberapa kriteria-kriteria utama iaitu seperti berikut:
 - a) Kaedah kenaikan pangkat;
 - b) Tempoh perkhidmatan;
 - c) Tempoh memangku; dan
 - d) Kaedah Penilaian.

B. OBJEKTIF

1. Di antara tujuan utama pengemaskinian KPLL ini adalah:
 - a) Pengemaskinian KPLL bertujuan bagi memastikan pengisian jawatan kosong dalam Bahagian I oleh pegawai-pegawai yang dikategorikan sebagai *outstanding*, berpotensi, berkualiti, *future-ready* dan bersesuaian berdasarkan **merit** termasuk Pegawai-Pegawai Pentadbir;
 - b) Sebagai penyelesaian segera (*stopgap measure*) secara sementara bagi mengatasi isu kenaikan pangkat yang terhad kepada syarat tempoh kelayakan memegang dalam satu-satu tanggagaji dan pemangkuan yang berpanjangan dalam Bahagian I. Kaedah ini juga akan digunakan secara berterusan bagi kenaikan pangkat pegawai-pegawai yang memenuhi syarat-syarat kaedah ini; dan

- c) Memastikan jurang antara pengurusan atasan dan pengurusan pertengahan dapat dikurangkan dan dalam masa yang sama menjadikan perancangan sumber manusia lebih strategik dan terarah terutama dalam menghasilkan pemimpin yang berkualiti dan seterusnya memudahkan lagi pelaksanaan rancangan penggantian di setiap Kementerian dan Jabatan.
2. Dengan pelaksanaan kaedah ini nanti, *outcome* yang diharapkan dalam jangka panjang adalah:
 - a) Jawatan kosong Bahagian I dapat diisikan;
 - b) Rancangan Penggantian yang lebih teratur;
 - c) *Talent pool* yang tersedia untuk disokong dinaikkan pangkat; dan,
 - d) Jurang kepimpinan diperingkat Bahagian II dan I dapat dikurangkan.

C. SYARAT-SYARAT KELAYAKAN

1. Mengambil kira tujuan pengemaskinian kaedah KPLL ini, kriteria-kriteria utama untuk digunakan di dalam kaedah ini adalah seperti berikut:

A. Kaedah Kenaikan Pangkat

Kaedah Kenaikan Pangkat Lajuan Laju (KPLL) ini adalah kaedah kenaikan pangkat berbentuk "*fast-track*" yang membolehkan pegawai untuk melangkaui satu-satu tanggagaji.

B. Tempoh Perkhidmatan

Secara keseluruhan, tempoh kelamaan memegang jawatan sekarang dalam satu-satu tanggagaji dan tempoh perkhidmatan keseluruhan dari tanggagaji B2 EB3 atau B2 adalah **masih sama** dengan tempoh KPLL dalam Surat Keliling Jabatan Perdana Menteri bil. 12/2017, iaitu tempoh keseluruhan dari B2 EB3 atau B2 ke Superscale C tidak kurang daripada 10 tahun 6 bulan;

Bagi perkiraan secara "*fast-tracking*", hendaklah dikira tempoh perkhidmatan dalam satu-satu tanggagaji yang dilangkaui seperti di Rajah 1 berikut:

Rajah 1: Tempoh perkhidmatan dalam satu-satu tanggagaji secara keseluruhan

Kenaikan pangkat	Tempoh biasa	KPLL (SK JPM bil. 12/2017)	KPLL (dikemaskini)
Superscale C – Superscale Special	-	-	4 tahun 6 bulan
Superscale C – Superscale A	-	-	3 tahun
Superscale C – Superscale B	3 tahun	-	1 tahun 6 bulan
Kumpulan 1 – Superscale C	3 tahun	1 tahun 6 bulan	1 tahun 6 bulan
Kumpulan 2 – Superscale C	6 tahun	3 tahun	3 tahun
Kumpulan 2 – Kumpulan 1	3 tahun	1 tahun 6 bulan	1 tahun 6 bulan
Kumpulan 3 – Superscale C	-	-	5 tahun
Kumpulan 3 – Kumpulan 1	-	-	3 tahun 6 bulan
Kumpulan 3 – Kumpulan 2	3 tahun	2 tahun	2 tahun
B.3 – Superscale C	-	-	7 tahun 6 bulan
B.3 – Kumpulan 1	-	-	6 tahun
B.3 – Kumpulan 2	-	-	4 tahun 6 bulan
B.3 – Kumpulan 3	4 tahun	2 tahun 6 bulan	2 tahun 6 bulan
B2 EB3 – B.3	5 tahun	3 tahun	3 tahun
Jumlah tempoh keseluruhan (dari B2 ke SSC)	18 tahun	10 tahun 6 bulan	10 tahun 6 bulan

C. Tempoh memangku

Pegawai yang berkeelayakan untuk disokong dinaikkan pangkat menggunakan kaedah ini adalah dikehendaki untuk memangku sementara jawatan yang akan diisikan bagi tempoh **melebihi satu (1) tahun**. Ini adalah bagi **menilai kebolehannya menjalankan tugas dan tanggungjawab (hasil kerja), pencapaian dan sumbangan substantif** semasa memangku jawatan yang akan diisikan.

D. Kaedah Penilaian

Kaedah penilaian secara **Sistem Wajaran (Weightage System)** dan **Multi-Source Feedback (360°)** digunakan bagi mengenalpasti pegawai yang disokong adalah pegawai yang berpotensi. Beberapa kriteria dengan markah yang telah ditetapkan bagi pegawai berkenaan:

Rajah 2: Kaedah penilaian bagi mengenalpasti pegawai berpotensi

Kriteria	Kaedah (tool)	Kriteria minimum
Potensi kepimpinan	Borang Current Estimated Potential (CEP)	Markah 21-24 (Melebihi jangkaan)
	Program Pembangunan Eksekutif (EDPMMO/EDPSGO)	Gred B (Sangat Baik)
Penilaian prestasi	Borang Penilaian Prestasi	Cemerlang (A) bagi 3 tahun berturut-turut
Sumbangan signifikan	Borang senarai projek	Impak sumbangan/ projek kepada negara, kementerian dan Jabatan dengan menunjukkan bukti-bukti konkrit (<i>evidence-based achievements</i>)

Penilaian menggunakan Sistem Wajaran (*Weightage System*) ini akan menghasilkan klasifikasi potensi pegawai secara holistik:

Rajah 3: Penilaian Sistem Wajaran (*Weightage System*)

Kompetensi	Kriteria	Tahap	Markah	Jumlah markah	Wajaran (Weightage)	
					Untuk mengisi SSC & keatas	Untuk mengisi K1 & kebawah
Fungsian (Functional)	Sumbangan signifikan	Negara	3	3	0.4	0.6
		Kementerian	2			
		Jabatan	1			
	Penilaian Prestasi	Gred A	3	3	0.2	0.2
Kepimpinan (Leadership)	CEP	21-24 (Melebihi jangkaan)	3	3	0.3	0.1
	Pencapaian dalam EDPMMO/EDPSGO	Gred A	3	3	0.1	0.1
		Gred B	2			
Jumlah keseluruhan				12	1.0	1.0

Penilaian menggunakan Sistem Wajaran (*Weightage System*) ini akan menghasilkan klasifikasi potensi pegawai seperti di Rajah berikut:

Rajah 4: Sistem Wajaran (*Weightage System*)

Tier	Jumlah markah	Kesediaan
<i>Tier 1</i>	0.8 – 1.0	Sangat bersedia (<i>Most Ready</i>)
<i>Tier 2</i>	0.7 – 0.79	Sangat berpotensi (<i>Highly Potential</i>)
<i>Tier 3</i>	0.6 – 0.69	Memerlukan panduan dan program latihan (<i>Further development</i>)

E. Panel Penilai bagi Kenaikan Pangkat Laluan Laju (KPLL)

Satu Panel Penilai bagi Kenaikan Pangkat Laluan Laju (KPLL) akan dilantik bagi menilai kesesuaian seseorang pegawai untuk dinaikkan pangkat secara KPLL. Keahlian Panel Penilai adalah sepertimana berikut:

Rajah 5: Panel Penilai

Keahlian	Jawatan
Pengerusi	<ul style="list-style-type: none">▪ Timbalan Pengerusi Suruhanjaya Perkhidmatan Awam
Ahli-Ahli	<ul style="list-style-type: none">▪ Timbalan Setiausaha Tetap, Jabatan Perdana Menteri
	<ul style="list-style-type: none">▪ Ahli Suruhanjaya Perkhidmatan Awam
	<ul style="list-style-type: none">▪ Ketua Pengarah Perkhidmatan Awam
Setiausaha Bersama	<ul style="list-style-type: none">▪ Setiausaha Suruhanjaya Perkhidmatan Awam
	<ul style="list-style-type: none">▪ Timbalan Ketua Pengarah Perkhidmatan Awam
Urusetia	<ul style="list-style-type: none">▪ Pejabat Suruhanjaya Perkhidmatan Awam
	<ul style="list-style-type: none">▪ Jabatan Perkhidmatan Awam

Setelah dinilai oleh Panel Penilai, pegawai yang disokong secara KPLL ini akan dihadapkan proses seperti lazimnya ke Mesyuarat Jawatankuasa Kenaikan Pangkat dan Pertukaran Pegawai - pegawai Kanan Bahagian I dan Bajagian II (JUPA) untuk tindakan selanjutnya.

D. PERBANDINGAN DENGAN MEKANISMA YANG SEDIA ADA

1. Terdapat kriteria tambahan dan perubahan bagi sokongan KPLL yang dikemaskini seperti berikut:

Rajah 6: Perbandingan syarat-syarat kenaikan pangkat

Syarat Kenaikan Pangkat Biasa	Syarat Kenaikan Pangkat Lajuan Laju (KPLL)	Syarat Kenaikan Pangkat Lajuan Laju (KPLL) yang dikemaskini
<ol style="list-style-type: none"> 1. Tempoh perkhidmatan memenuhi skim perkhidmatan atau syarat umum; 2. Penilaian prestasi sekurang-kurangnya Gred B (Sangat Baik) bagi 3 tahun kebelakangan; 3. <i>Current Estimated Potential (CEP)</i> sekurang-kurangnya 16 markah; 4. Lulus 2 kertas kerja projek (jika belum, diberikan tempoh menghadapkan semasa memangku); 5. Lulus dalam program pembangunan eksekutif (sebagai kelebihan).; 6. Pegawai mempunyai baki perkhidmatan selama 2 tahun sebelum bersara; 7. Lulus tapisan-tapisan keselamatan. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tempoh perkhidmatan memenuhi syarat KPLL; 2. Penilaian prestasi Gred A (Cemerlang) bagi tiga (3) tahun kebelakangan; 3. <i>Current Estimated Potential (CEP)</i> sekurang-kurangnya 21 markah; 4. Lulus 2 kertas kerja projek; 5. Mendapat sekurang-kurangnya Gred B dalam program pembangunan eksekutif; 6. Lulus tapisan-tapisan keselamatan. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tempoh perkhidmatan memenuhi syarat KPLL yang dikemaskini; 2. Penilaian prestasi Gred A (Cemerlang) bagi tiga (3) tahun kebelakangan; 3. <i>Current Estimated Potential (CEP)</i> sekurang-kurangnya 21 markah; 4. Lulus 2 kertas kerja projek; 5. Mendapat sekurang-kurangnya Gred B dalam program pembangunan eksekutif; 6. Memangku jawatan yang akan diisikan melebihi 1 tahun; 7. Sumbangan signifikan dan pencapaian KPI yang telah ditetapkan termasuklah memperkenalkan dan melaksanakan penambahbaikan/ pembaharuan/ inovasi; 8. Terkategori dalam Tier 1 atau Tier 2 (sistem wajaran); 9. Lulus tapisan-tapisan keselamatan.

E. TATACARA

1. Sokongan hendaklah melalui Setiausaha Tetap Kementerian masing-masing.
2. KPLL adalah berasaskan adanya kekosongan jawatan.
3. Kementerian/ Jabatan hendaklah menghadapkan laporan-laporan sokongan berikut beserta dokumen sokongan yang lengkap:
 - i. Borang Laporan Sokongan Kenaikan Pangkat Laluan Laju (KPLL);
 - ii. Senarai Projek Pembaharuan, Pembaikan dan Pencapaian Yang Dilaksanakan;
 - iii. Maklumat Jawatan yang akan diisikan;
 - iv. Borang Penilaian Anggaran Tahap Potensi Semasa (*Current Estimated Potential*, CEP) yang terkini;
 - v. Butir-butir pegawai yang berjawatan sama atau yang lebih kanan dan sebaya yang tidak disokong;
 - vi. Salinan sijil-sijil kelulusan yang tertinggi dan Program Pembangunan Eksekutif (EDPMMO/ EDPSGO);
 - vii. Borang Penilaian Prestasi bagi tiga (3) tahun kebelakangan;
 - viii. Pengesahan Rekod Perkhidmatan GEMS (RPG) yang telah dikemaskinikan dengan betul dan teratur; dan
 - ix. Pengesahan pegawai yang disokong telah menghadapkan dua (2) kertas kerja projek dan telah diluluskan oleh Jawatankuasa Panel Penilai Kertas Kerja Projek, Jabatan Perkhidmatan Awam.
