



**SURAT KELILING JABATAN PERDANA MENTERI BIL: 12/2017**  
**NEGARA BRUNEI DARUSSALAM**

**KENAIKAN PANGKAT LALUAN LAJU**

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 bahawa Kaedah Kenaikan Pangkat Laluan Laju (KPLL) bagi Pegawai-Pegawai Perkhidmatan Awam Bahagian II ke atas yang berkelayakan khas digunakan secara formal dengan serta merta. Kaedah ini dilaksanakan secara 'non-exclusive' di samping tatacara kenaikan pangkat biasa di dalam tatacara pentadbiran Perkhidmatan Awam Kerajaan Baginda.

**Intisari tatacara formal KPLL ini diperjelaskan seperti berikut:**

1. Kaedah KPLL adalah bagi Pegawai-Pegawai Perkhidmatan Awam dalam Bahagian II ke atas yang dikategorikan sebagai "high flyers" yang berpotensi untuk memegang jawatan yang lebih tinggi secara lebih cepat berbanding dengan tempoh biasa dengan memenuhi kriteria tertentu.

Kenaikan pangkat pegawai-pegawai berkenaan adalah di luar daripada skim kenaikan pangkat biasa. Justeru, KPLL adalah sebahagian daripada usaha di dalam rancangan penggantian (*succession plan*) pegawai-pegawai bahagian II ke atas di dalam perkhidmatan awam.

2. Kenaikan pangkat didasarkan kepada merit dan bukan semata-mata kepada kelamaan perkhidmatan (*senioriti*). Kaedah ini memerlukan pegawai-pegawai untuk melalui semua laluan biasa skim perkhidmatan tanpa sebarang pengecualian dimana pegawai-pegawai dinaikkan pangkat pada kadar yang lebih cepat bertepatan dengan tatacara ini sebagai laluan laju (*fast track*) dan bukan "bypass".
3. Setiap pertimbangan kenaikan pangkat di bawah kaedah ini adalah mengikut kedudukan semasa prestasi pegawai-pegawai di mana KPLL yang pernah diberikan kepada seseorang pegawai tidak memberikannya hak untuk dipertimbangkan secara automatic di bawah kaedah yang sama.

...../2



4. KPLL berasaskan adanya kekosongan jawatan kerana keperluan kenaikan pangkat seumpama ini adalah atas tuntutan untuk memenuhi perjalanan bidang tugas dan tanggungjawab jawatan tersebut. Ini membezakannya dari kenaikan pangkat "khas kepada pemegang" yang melibatkan kenaikan gaji di dalam jawatan yang dipegang.
5. Syarat-syarat kelayakan bagi sokongan KPLL adalah seperti berikut:

5.1. **Kriteria Penilaian bagi Kenaikan Pangkat Laluan Laju (KPLL)**

Kriteria penilaian KPLL diselaraskan dengan kriteria yang terdapat dalam Borang Laporan Kenaikan Pangkat dengan beberapa nilai tambah sepertimana yang dinyatakan dalam garis panduan baru yang disertakan. Penyelarasan ini bertujuan untuk melaksanakan sokongan kenaikan pangkat dengan lebih praktikal dan mudah mengikut amalan masa kini.

5.2. **Tempoh Perkhidmatan**

Tempoh perkhidmatan KPLL adalah dikekalkan selama 10 tahun 6 bulan bagi kenaikan pangkat daripada tanggagaji B2 EB3 sehingga tanggagaji Superscale C.

5.3. **Penilaian Prestasi**

Bagi tujuan KPLL, gred penilaian prestasi itu ditetapkan ditahap sekurang-kurangnya pada Gred A (Cemerlang) bagi tiga (3) tahun kebelakangan.

5.4. **Program-Program Kepimpinan**

Program kepimpinan Kumpulan Pemimpin Perkhidmatan Awam [*Civil Service Leadership Pipeline (CSLP)*] hendaklah dihadiri oleh pegawai-pegawai dalam KPLL.

Surat Keliling Jabatan Perdana Menteri bilangan 9/2012 beserta dengan garis panduan-garis panduan KPLL (1) dan KPLL (2) yang berkuatkuasa pada 8 Ogos 2012 adalah dengan ini **dibatalkan** dan digantikan dengan garis panduan baru sepertimana di **LAMPIRAN 1**.



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.

*Haji Nazmi Bin Haji Mohamad*

**[HAJI NAZMI BIN HAJI MOHAMAD]**

**Setiasaha Tetap**

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

Rujukan : ( 12 )/JPM/SK/2017

Tarikh : 03 Rabiulawal 1439 / 22 November 2017

## **GARISPANDUAN KENAIKAN PANGKAT LALUAN LAJU (KPLL) PERKHIDMATAN AWAM NEGARA BRUNEI DARUSSALAM**

### **1. PENDAHULUAN**

- 1.1. Kenaikan Pangkat Laluan Laju (KPLL) merupakan salah satu kaedah kenaikan pangkat bagi pegawai-pegawai yang dikategorikan sebagai '*high flyers*' dalam mana kenaikan mereka adalah di luar dari skim kenaikan pangkat biasa.
- 1.2. Di antara tujuan utama KPLL diperkenalkan adalah seperti berikut:
  - i. Memenuhi keperluan Kementerian / Jabatan bagi mengekalkan perkhidmatan pegawai yang menunjukkan produktiviti dan prestasi pencapaian kerja yang luar biasa.
  - ii. Memberikan insentif kepada pegawai-pegawai secara umum supaya dapat berusaha dan meningkatkan produktiviti dan prestasi pencapaian kerja ke tahap yang luar biasa untuk memberikan '*value for money*' yang lebih tinggi.
  - iii. Mengelakkan penurunan produktiviti (*demotivation*) di kalangan pegawai-pegawai yang menunjukkan prestasi dan produktiviti luar biasa.
- 1.3. Adalah disedari bahawa di dalam setiap organisasi, tidak terkecuali Perkhidmatan Awam, kebolehan dan prestasi kerja pegawai-pegawai adalah tidak sama, dimana jurang perbezaannya adalah besar, kenaikan pangkat secara laluan laju seperti ini lebih-lebih lagi diperlukan. Sesebuah organisasi akan mempunyai pegawai-pegawai berkebolehan tinggi menjadi '*demotivated*' atau berpindah kerja jika mereka ini berterusan di bawah proses kenaikan pangkat yang biasa dan sama dengan pegawai-pegawai yang lain.

### **2. DEFINISI**

- 2.1. KPLL ini tidak boleh dilihat sebagai pertimbangan yang didasarkan kepada *pengecualian*. Ianya bukan *pengecualian*. Jika terdapat perbezaan yang dikategorikan pengecualian hanyalah dari segi tempoh perkhidmatan bagi kenaikan pangkat yang lebih cepat. Dari sudut-sudut yang lain, ianya adalah hasil dari memenuhi keperluan-keperluan yang dipersyaratkan awal dari tempoh biasa yang ditetapkan dan pencapaian di dalam memenuhi kesemua itu adalah pada tahap yang bermutu tinggi. Ini adalah samada dari segi lulus peperiksaan, prestasi kerja, '*maturity*' di dalam kepimpinan, kapasiti melaksanakan tuntutan kerja, integriti, keterampilan, pengurusan, pelaksanaan dan seumpamanya.
- 2.2. Tidak ada '*circumstances*' di bawah konsep ini yang boleh memberi pengecualian kepada pegawai-pegawai yang tidak layak untuk naik pangkat secara laluan laju.

### 3. PRINSIP

Sebagai teras dan panduan, kaedah KPLL ini didasarkan kepada beberapa prinsip utama iaitu:

- 3.1. Kenaikan pangkat di bawah kaedah KPLL adalah didasarkan kepada *merit* dan bukan kekananan atau senioriti;
- 3.2. Kaedah KPLL ini adalah laluan laju (*fast track*) dan bukan *'bypass'*;
- 3.3. Kaedah KPLL ini memerlukan pegawai untuk melalui semua laluan biasa skim perkhidmatan tanpa sebarang pengecualian, tetapi di dalam masa yang lebih cepat;
- 3.4. Pegawai yang layak mempunyai integriti dari segi kejujuran, keadilan dan bersih dari rekod jenayah, rasuah dan dadah;
- 3.5. Pegawai yang layak terlebih dahulu mencapai gred sebagai pegawai yang berkebolehan dan berkesan dengan prestasi *'cemerlang'* secara konsisten, di antara kalangan terbaik di dalam peperiksaan, program perkembangan, latihan atau apa jua yang dipersyaratkan;
- 3.6. Pencapaian gred berlatarbelakangkan pendedahan kepada pelbagai pengalaman, perkhidmatan *'frontline'*, kepimpinan di dalam pengurusan, penyelesaian berkesan projek atau tugas yang mencabar, berjaya berdikari di dalam membuat keputusan-keputusan yang *'credible'*;
- 3.7. KPLL yang pernah diberikan kepada seorang pegawai tidak memberikannya hak untuk dipertimbangkan secara automatik di bawah kaedah yang sama. Setiap pertimbangan adalah mengikut kedudukan semasa prestasi pegawai berkenaan.

### 4. TATACARA

#### 4.1. Kekosongan Jawatan

- (a) KPLL adalah berasaskan adanya kekosongan jawatan kerana keperluan kenaikan pangkat ini adalah di atas tuntutan untuk memenuhi perjalanan bidang tugas dan tanggungjawab jawatan tersebut. Ini membezakan kenaikan pangkat *'khas kepada pemegang'* yang lebih memfokuskan kepada kenaikan individu bagi menaikannya dan tidak semestinya dikaitkan dengan keperluan jawatan tertentu secara khusus.

## 5. SYARAT-SYARAT KELAYAKAN

Mengambil kira tujuan, definisi dan prinsip di atas, kriteria-kriteria utama untuk digunakan di dalam kaedah ini adalah seperti berikut:

### A. Merit

*Merit* yang dimaksudkan perlu memenuhi kriteria-kriteria tertentu supaya skim ini tidak disalahgunakan dengan melantik pegawai-pegawai yang menjadikan mereka 'over-promoted' dan tidak sejajar dengan kebolehan mereka. Oleh itu *merit-merit* berikut perlu diberikan perhatian:

Di antara syarat-syarat kelayakan yang membolehkan pegawai dikategorikan sebagai '*high flyers*' dan layak dimasukkan ke dalam KPLL adalah seperti berikut:

#### a) Potensi Untuk Memegang Jawatan Lebih Tinggi

Pegawai yang dinaikkan pangkat menggunakan kaedah KPLL hendaklah terlebih dahulu mempunyai potensi untuk bersedia dan dapat menjalankan tugas dan tanggungjawab di dalam jawatan tersebut.

Penilaian prestasi dibuat di dalam bentuk yang terperinci meliputi ciri-ciri yang komprehensif dengan bukti-bukti yang konkrit mengenai pencapaiannya yang luar biasa di dalam tugas yang diberikan. Tugas ini perlu mencerminkan kaliber tahap keupayaan, dari segi kematangan, pengetahuan dan pendedahan.

#### b) Tempoh Perkhidmatan

Tempoh perkhidmatan minima bagi melayakkan pegawai dalam KPLL adalah selama 10 tahun 6 bulan seperti berikut:

Kenaikan Pangkat	Tempoh Biasa	KPLL
<b>Kumpulan 1 - Superscale C</b>	3 tahun	Tidak kurang 1 tahun 6 bulan
<b>Kumpulan 2 - K1</b>	3 tahun	Tidak kurang 1 tahun 6 bulan
<b>Kumpulan 3 - K2</b>	3 tahun	Tidak kurang 2 tahun
<b>B3 - K3</b>	4 tahun	Tidak kurang 2 tahun 6 bulan
<b>B2 EB3 - B3</b>	5 tahun	Tidak kurang 3 tahun
<b>Jumlah Tempoh</b>	<b>18 tahun</b>	<b>10 tahun 6 bulan</b>

Pegawai-pegawai perlu menjalani program-program yang ditentukan sebagai sebahagian daripada Program Asuhan Pengurusan dan Professional seperti Program di bawah Kumpulan Pemimpin Perkhidmatan Awam [*Civil Service Leadership Pipeline (CSLP)*] untuk melengkapkan mereka dengan ilmu pengetahuan dan kemahiran yang bersesuaian.

### **c) Penilaian Prestasi**

Penilaian untuk meneliti potensi dan prestasi bagi menunjukkan status luar biasa pegawai tidak cukup dengan melihat gred keseluruhan secara am. Penilaian perlu menunjukkan bidang dan ciri-ciri khusus dengan bukti-bukti yang konkrit mengenai pencapaiannya. Memandangkan penilaian ini mempunyai subjektiviti, nilai sebenar gred 'cemerlang' adalah terletak pada perincian laporan yang penuh integriti dan dapat disahkan. Penilaian prestasi yang melayakkan bagi KPLL ini adalah Gred A (Cemerlang) bagi tiga (3) tahun kebelakangan.

### **d) Pengetahuan dan Pengalaman**

Pengetahuan dan pengalaman, selain dikaitkan dengan kelulusan dan latihan, adalah juga mempunyai indeks dari segi tempoh kelamaan perkhidmatan. Ini bermaksud, sebagai prinsip am, walaupun tinggi potensi dan kebolehan seseorang pegawai yang akan dinaikkan pangkat secara laluan laju, terdapat tempoh minima perkhidmatan sebagai asas pengetahuan dan pengalaman bagi kenaikan cepat dari satu peringkat kepada satu peringkat yang lain, dalam mana tempoh ini dikategorikan laju.

### **e) Lulus Peperiksaan dan Latihan Relevan di bawah Skim Perkhidmatan**

Pegawai di bawah laluan ini adalah berkebolehan tinggi dan justeru itu mereka wajar untuk lulus setiap peperiksaan di bawah skim perkhidmatan seperti *General Orders and Financial Regulations* dan mana-mana latihan, seperti *Executive Development Programme*, yang dipersyaratkan tanpa ada pengecualian. Pegawai hendaklah menghadiri program-program kepimpinan seperti *Executive Development Programme for Middle Management Officers* (EDPMMO), *Executive Development Programme for Senior Government Officers* (EDPSGO) dan program-program yang sebanding dengannya. Di dalam perkara ini tahap pencapaian di dalam kelulusan dan latihan tersebut diambil kira dan bukan semata-mata sekadar penyenaian kelulusan dan latihan.

### **f) Integriti**

Pegawai perlu memenuhi keperluan beberapa ciri dan nilai yang terjumlah dibawah integriti:

- Bersih dari dadah;
- Bersih dari jenayah;
- Jujur;
- Adil;
- Bersih dari sebarang tuduhan dan penyiasatan rasuah.

## **6. LAPORAN-LAPORAN SOKONGAN YANG DIPERLUKAN**

Kementerian/ Jabatan hendaklah menghadapkan laporan-laporan sokongan berikut beserta dokument sokongan yang lengkap:

- A. Borang Laporan Sokongan Kenaikan Pangkat Laluan Laju (KPLL) bagi jawatan yang dipegang masa kini (Lampiran A);
  - B. Borang Penilaian Prestasi bagi tiga (3) tahun kebelakangan;
  - C. Borang *Current Estimated Potential* yang terkini;
  - D. Laporan perbandingan mengenai pegawai yang lebih kanan dari atau sebaya.
7. Garispanduan Kenaikan Pangkat Laluan Laju Perkhidmatan Awam Negara Brunei Darussalam ini akan dikemaskini dari semasa ke semasa mengikut keperluan.



## LAPORAN SOKONGAN KENAIKAN PANGKAT LALUAN LAJU (KPLL)

BAHAGIAN 1.1: MAKLUMAT PERIBADI PEGAWAI YANG DISOKONG				
Nama Pegawai & Kad Pengenalan:				Gambar Terkini (Ukuran Paspot)
Tarikh Lahir:		Tarikh Bersara:		
Jawatan Sekarang:		Bahagian / Tanggagaji:		
Kementerian / Jabatan:		Gaji Sekarang:		
Tarikh Lantikan Pertama:		Tarikh Lantikan Jawatan Sekarang:		
BAHAGIAN 1.2: KELULUSAN AKADEMIK TERTINGGI & KELAYAKAN PROFESSIONAL				
Tahun Diperolehi	Nama Institusi	Kelulusan/ Kelayakan		
BAHAGIAN 1.3: MAKLUMAT KELULUSAN PEPERIKSAAN PERKHIDMATAN AWAM & PROGRAM KHUSUS <i>(Jika Berkenaan)</i>				
Tarikh Lulus Peperiksaan General Orders (G.O.):		Tarikh Lulus Peperiksaan Financial Regulation (F.R.):		
Tarikh Lulus Peperiksaan Brunei General Laws:		Tarikh Lulus Peperiksaan Constitutional Laws:		
Tarikh Mengikuti EDPMMO:		Tarikh Mengikuti EDPSGO:		
BAHAGIAN 1.4: PENILAIAN PRESTASI BAGI TIGA TAHUN KEBELAKANGAN				
BAHAGIAN 1.5: KERTAS KERJA PROJEK				
Tajuk Kertas Kerja Projek			Tarikh Diluluskan	
BAHAGIAN 1.6: TUGAS DAN TANGGUNGJAWAB				
Sila nyatakan tugas dan tanggungjawab yang dilaksanakan di dalam jawatan sekarang:				
BAHAGIAN 1.7: PENGALAMAN KERJA				
Tarikh Lantikan	Jawatan	Tanggagaji	Kementerian/ Jabatan Ditempatkan	

## BAHAGIAN 2: KOMPETENSI PEGAWAI YANG DISOKONG

Bahagian 2.1, 2.2 & 2.3 menyenaraikan kompetensi pegawai dengan mengutamakan kepada prestasi, produktiviti, akauntabiliti, daya kepimpinan yang tinggi serta penekanan penilaian kepada *evidence-based* dan seumpamanya. Ini termasuklah gabungan aspek pengetahuan, kemahiran, ciri-ciri peribadi dan perlakuan yang perlu dimiliki serta diamalkan bagi melaksanakan sesuatu jawatan ataupun pekerjaan dalam meningkatkan lagi produktiviti, keberkesanan dan integriti Perkhidmatan Awam secara keseluruhan.

Arahan Penting:

1. Penekanan juga perlu dinyatakan ke atas kebolehannya menjalankan tugas, kesejajaran/ kesesuaian tugas dan tanggungjawab dengan kelulusannya, inovasi/ pembaharuan yang telah dibuat, pencapaian serta sumbangannya yang spesifik menggunakan sukat-sukat tertentu seperti KPI dan sebagainya.
2. Sila pastikan laporan ini diisikan dengan lengkap, betul dan teratur. Mana-mana maklumat yang tidak lengkap akan dikembalikan semula serta dikira sebagai permohonan yang baru.
3. Kesemua bahagian laporan ini hendaklah diisi menurut penilaian semasa pegawai yang **DISOKONG MENJAWAT/MEMANGKU JAWATAN DAN TANGGAGAJI SEKARANG**.

### BAHAGIAN 2.1: KEPIMPINAN

(Huraian hendaklah disertai bukti-bukti yang memfokuskan kepada hasil-hasil yang dicapai oleh pegawai sepanjang melaksanakan tugas yang diamanahkan. Huraian tersebut tidak hanya terhad kepada perkara-perkara yang dinyatakan.)

2.1.1 Keupayaan, akauntabiliti dan keberkesanan kepimpinan pegawai yang disokong dalam:-

- Melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diamanahkan serta mengimplementasikan kaedah-kaedah tertentu seperti menggunakan kaedah *delivery approach* dan sebagainya;
- Meneraju ataupun melibatkan diri di dalam melaksanakan perubahan, menerap dan membudayakan pemikiran secara inovatif (*innovative thinking*) dalam melihat sesuatu perkara ataupun isu dari pelbagai sudut (*holistic view*);
- Membina keupayaan organisasi (*building organisational capabilities*) seperti membentuk dan menggerakkan sebarang dasar, program dan usaha-usaha penambahbaikan dan pembaharuan bagi kecemerlangan Perkhidmatan Awam; keprihatinan dalam mewujudkan tenaga kerja yang cekap, inovatif, berkemahiran, berkeadilan serta mempunyai sikap, nilai-nilai murni dan berakhlak mulia.
- Membina hubungan konstruktif
- Membuat keputusan
- Berkomunikasi dengan impak

### BAHAGIAN 2.2: PENGURUSAN STRATEGIK

(Huraian hendaklah disertai bukti-bukti kebolehan pegawai.  
Huraian tersebut tidak hanya terhad kepada perkara-perkara yang dinyatakan.)

2.2.1 Kebolehan pegawai yang disokong dalam pengurusan strategik seperti perkara-perkara berikut:-

- Memastikan peranan organisasi sentiasa bersesuaian (*adaptive*) dan relevan dengan tren dan peredaran masa;
- Merancang, melaksana, memantau dan menilai semula keberkesanan inisiatif/ program/ projek kerajaan seperti perancangan penggantian, sistem penggredan perkhidmatan awam, perancangan strategik dan sebagainya bagi menyokong hala tuju kerajaan.

### BAHAGIAN 2.3: DASAR/ PROJEK/ PEMBAHARUAN YANG TELAH PUN DILAKSANAKAN

PROGRAM / PROJEK / DASAR	TAHAP PENCAPAIAN (seperti KPI dan sebagainya)	IMPAK

### BAHAGIAN 2.4: ULASAN TAMBAHAN BAGI PEGAWAI YANG DISOKONG

Sila nyatakan ulasan tambahan bagi pegawai yang disokong jika ianya tidak merangkumi kompetensi-kompetensi yang telah pun diuraikan di atas. Termasuklah seperti tugas diluar bidang tugas seharian, persatuan, aktiviti kemasyarakatan dan sebagainya.

<b>BAHAGIAN 3.1: KETERANGAN PEGAWAI YANG MENILAI</b>	
<b>Tandatangan:</b>	
<b>Nama Pegawai Penilai:</b>	
<b>Nama Jawatan:</b>	
<b>Divisyen / Tanggagaji:</b>	
<b>Kementerian / Jabatan:</b>	
<b>BAHAGIAN 3.2: PENGESAHAN SETIAUSAHA TETAP</b>	
<b>Ulasan:</b>	
<b>Tandatangan:</b>	
<b>Nama:</b>	
<b>Tarikh:</b>	
<b>Cop Kementerian</b>	