



LAMPIRAN 3
Istilah, Glosari Dan Terminologi

ISTILAH

Tafsiran istilah-istilah berikut digunakan dalam konteks menilai kriteria kecemerlangan calon-calon yang memohon kenaikan pangkat Skim Perkhidmatan PPPT.

<p>Kenaikan pangkat</p>	<p>Bermaksud peningkatan secara hakiki dari satu gred ke satu gred yang lebih tinggi dalam skim perkhidmatan yang sama dengan kelulusan Lembaga Kenaikan Pangkat.</p> <p><i>Rujukan : Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Pelantikan, Kenaikan Pangkat Dan Penamatan Perkhidmatan) 2005 [P.U. (A) 176, 2005]</i></p>
<p>Pemangkuan</p>	<p>Bermakna pelaksanaan tugas oleh seseorang pegawai secara sepenuh masa, suatu jawatan lain yang lebih tinggi grednya daripada gred hakiki pegawai itu dalam perkhidmatan dan skim perkhidmatan yang sama dengan kelulusan Lembaga Kenaikan Pangkat.</p> <p><i>Rujukan : Peraturan-peraturan Pegawai Awam (Pelantikan, Kenaikan Pangkat dan Penamatan Perkhidmatan) 2005 [P.U. (A) 176, 2005]</i></p>
<p>Penanggung kerja</p>	<p>Bermaksud pelaksanaan tugas suatu jawatan lain oleh seorang pegawai disamping melaksanakan tugas jawatannya sendiri bagi suatu tempoh yang diluluskan oleh Pihak Berkuasa Melulus yang berkenaan.</p> <p><i>Rujukan: Peraturan Penanggung Kerja Perkhidmatan Awam, Pekeliling Perkhidmatan Bil 17, 2007</i></p>
<p>Ketua Jabatan</p>	<p>Seseorang pegawai yang bertanggungjawab bagi sesuatu Kementerian, Jabatan, Bahagian, institusi , agensi atau unit dan termasuklah mana-mana pegawai dalam Kumpulan Pengurusan Tertinggi dan Kumpulan Pengurusan dan Profesional yang diberi kuasa dengan sewajarnya secara bertulis oleh Pegawai Awam yang bertanggungjawab bagi Kementerian, Jabatan, Bahagian, institusi , agensi atau unit untuk bertindak bagi pihaknya.</p>

Ketua Perkhidmatan	Pegawai yang mengetuai sesuatu perkhidmatan. Dalam konteks Skim Perkhidmatan PPPT, pegawai ini ialah Ketua Pengarah Jabatan Pengajian Politeknik.
Referee	Pegawai yang dinamakan oleh calon kenaikan pangkat sendiri. Pegawai tersebut hendaklah terdiri daripada pegawai yang pernah atau sedang berkhidmat bersama calon dan berada sekurang-kurangnya satu gred lebih tinggi. Penilaian <i>Referees</i> bertujuan memberi peluang kepada pemohon untuk mendapatkan sokongan individu-individu yang mengenali keperibadian dan kebolehannya.
Sekretariat Penilai Kesepakatan	Sekumpulan pegawai yang dilantik oleh Ketua Perkhidmatan bagi menyelaras aktiviti-aktiviti yang perlu dilakukan oleh Panel Penilai Kesepakatan dalam tugas-tugas berkaitan proses kenaikan pangkat dari kalangan pegawai dalam skim perkhidmatan yang sama.
Panel Penilai Kesepakatan	Sekumpulan pegawai yang dilantik oleh Ketua Perkhidmatan berdasar keahlian / kepakarannya dalam mempertimbangkan kualiti hasil kerja pegawai yang dinilai bagi tujuan kenaikan pangkat.
Jawatankuasa Penilai Kesepakatan	Sekumpulan pegawai yang dilantik oleh Ketua Perkhidmatan bagi menganggotai mesyuarat peringkat tertinggi di dalam Skim Perkhidmatan. Bertanggungjawab ke atas pertimbangan dan membuat keputusan berkaitan proses kenaikan pangkat.
Urusetia Kenaikan Pangkat	Sekumpulan pegawai yang bertugas di Bahagian Pengurusan Sumber Manusia (BPSM) peringkat Kementerian yang bertanggungjawab menyelaras tugas-tugas berkaitan proses kenaikan pangkat .
Tempat kerja	Pejabat di mana Pegawai Awam bertugas dan termasuk kawasan di luar pejabat atau upacara yang dihadiri demi menjalankan tugas rasmi, tidak rasmi atau yang timbul daripada hubungan dan tanggungjawab yang berkaitan dengan pekerjaan dalam atau luar waktu pejabat.

GLOSARI DAN TERMINOLOGI

Tafsiran glosari dan terminologi berikut digunakan dalam konteks khusus untuk menilai kriteria kecemerlangan calon-calon yang memohon kenaikan pangkat Skim Perkhidmatan PPPT.

SENARAI GLOSARI:
➤ Aktiviti Penyelidikan dan Kajian
➤ <i>Career Path Competency Matrix (CPCM)</i>
➤ <i>Coaching</i> dan <i>mentoring</i>
➤ Inovasi dalam pengajaran dan pembelajaran
➤ Inovasi dalam pengurusan
➤ Kriteria kecemerlangan
➤ Kursus Instruksional dan Kepimpinan Andragogi (KIPA)
➤ Penasihat akademik
➤ Pencerapan
➤ Penulisan dan penerbitan
➤ Program Peningkatan Kemahiran (PPK)
➤ Rangkaian/ jaringan kolaborasi
➤ Semakan dokumen
➤ Sumbangan
➤ Validasi/temuduga

AKTIVITI PENYELIDIKAN/ KAJIAN	
Maksud	Melibatkan aktiviti-aktiviti penemuan ilmu pengetahuan baharu mengenai proses, perkhidmatan atau produk. Seterusnya, pengetahuan tersebut digunakan untuk mencipta ilmu baharu atau menambahbaik /produk. Aktiviti ini juga boleh menjurus kepada penghasilan hakmilik harta intelek (paten) dan pengkomersilan.
Skop	<p>Aktiviti penyelidikan/ kajian dilaksanakan dengan tujuan:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ membina <i>a body of knowledge</i> yang menjadi asas sesuatu amalan, ✓ menyelesaikan sesuatu masalah. <p>Aktiviti penyelidikan/ kajian yang dilaksanakan:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ secara terancang oleh institusi/ jabatan serta dibiayai peruntukan/ geran penyelidikan khas, atau ✓ atas inisiatif pegawai tanpa peruntukan/geran penyelidikan khas. <p>Jenis penyelidikan/ kajian:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Penyelidikan Asas (<i>fundamental research</i>) ✓ Penyelidikan Gunaan (<i>applied research</i>) ✓ Kajian Tindakan (<i>action research</i>)
Aspek dinilai	<ul style="list-style-type: none"> ✓ bidang penyelidikan/ kajian ✓ pembangunan untuk institusi ✓ sumbangan kepada negara serta potensi untuk diiktiraf di peringkat kebangsaan / antarabangsa ✓ menjadi sumber rujukan ✓ dimanfaatkan dalam rekaan produk dan/ atau perkhidmatan baharu.

CAREER PATH COMPETENCY MATRIX (CPCM)	
Maksud	<p>Program mempersiapkan kebolehan dan ketrampilan pegawai sesuai dengan jawatan yang disandang dan kedudukan dalam hierarki kepimpinan.</p> <p>Merupakan salah satu kriteria wajib dalam unsur penilaian Pembangunan Diri.</p>

Skop	<p>Membangunkan potensi pegawai dalam salah satu komponen berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ ICT, ✓ Pengurusan kewangan dan perakaunan, ✓ Pengurusan organisasi, dan ✓ Pembangunan diri <p>Tajuk kursus akan dimuat naik (<i>uploaded</i>) dalam e-SIS oleh Bahagian Latihan dan Pembangunan Kerjaya dari semasa ke semasa.</p> <p>Sila rujuk Lampiran 1: Jadual Unsur Penilaian Pembangunan Diri mengikut kategori bagi menentukan bilangan yang wajib dihadiri dalam gred semasa.</p>
Aspek yang dinilai	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Kehadiran dan penglibatan diri ✓ Pencapaian kursus

COACHING DAN MENTORING	
Maksud	<p><i>Coaching</i> ialah satu proses interaktif antara pegawai atasan (<i>coach</i>) dan pegawai bawahan (<i>client</i>) bertindak untuk mencapai salah satu daripada dua perkara:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Menyelesaikan masalah kerja ✓ Membangunkan kebolehan/ potensi diri
	<p><i>Mentoring</i> ialah pemberian nasihat, maklumat, atau bimbingan yang diberikan oleh individu berpengalaman, berkemahiran, atau memiliki kepakaran yang bertujuan membantu individu lain meningkatkan pembangunan diri dan profesionnya.</p> <p>Proses ini menuntut kerjasama dari segi bantuan teknikal, sokongan peribadi, dan menangani pelbagai cabaran.</p>
Skop	<p><i>Client</i> terdiri daripada pegawai yang berada sekurang-kurangnya satu gred di bawah <i>coach/mentor</i>. Sesi pertemuan hendaklah didokumenkan.</p> <p>Peraturan dan rekod pelaksanaan (contohnya bilangan <i>client</i> dan jam pertemuan) diperjelas dalam Borang Pelaksanaan <i>Coaching</i> dan <i>Mentoring</i> dan buku "Pelaksanaan <i>Coaching</i> dan <i>Mentoring</i>".</p>

Aspek yang dinilai	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Kekерapan dan tempoh penemuan. ✓ Impak kepada pembangunan diri dan keberkesanan tugas.
--------------------	---

INOVASI DALAM PENGAJARAN DAN PEMBELAJARAN	
Maksud	Inovasi yang dilakukan ialah berkaitan penyampaian, penilaian, dan penambahbaikan kurikulum, kandungan, metodologi, instrumen pengukuran/penilaian, bahan bantu mengajar dan lain-lain bentuk inovasi yang setara.
Skop	Inovasi yang membawa nilai tambah/pembaharuan kepada proses, produk, dan perkhidmatan yang berkaitan skop tugas pegawai.
Aspek yang dinilai	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Praktikal ✓ Menjimatkan sumber / masa ✓ Memberi kesan positif kepada motivasi dan pencapaian pelajar ✓ Merangsang usaha kolaboratif ✓ Hasilnya berpotensi untuk diguna sama

INOVASI DALAM PENGURUSAN	
Maksud	Inovasi berbentuk nilai tambah/pembaharuan kepada produk atau perkhidmatan untuk menambahbaik sistem penyampaian selari dengan Pekeliling Kemajuan Perkhidmatan Awam (PKPA).
Skop	Pembaharuan/nilai tambah yang berupaya meningkatkan kualiti dan kecemerlangan pengurusan institusi. Merangkumi tugas pengurusan dasar, jaringan/ kolaborasi, dan pengurusan sumber.
Aspek yang dinilai	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Praktikal ✓ Menjimatkan kos / masa ✓ Memberi kesan positif kepada motivasi dan pencapaian pelajar ✓ Merangsang usaha kolaboratif ✓ Hasilnya berpotensi untuk diguna sama

KRITERIA KECEMERLANGAN	
Maksud	Kriteria kecemerlangan merupakan indikator bagi prestasi yang perlu dicapai oleh seseorang pegawai untuk dipertimbangkan bagi urusan pemangkuan dan kenaikan pangkat Skim Perkhidmatan PPPT.
Skop	Bergantung kepada keperluan di tempat bertugas iaitu tertakluk kepada kategori dan gred jawatan yang disandang.
Aspek yang dinilai	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Teras utama ✓ Kepimpinan ✓ Sumbangan ✓ Pembangunan Diri

KURSUS INSTRUKSIONAL DAN KEPIMPINAN ANDRAGOGI (KIPA)	
Maksud	<p>Kursus pendek berteraskan ilmu dan kemahiran khusus tentang kaedah dan teknik pengajaran pedagogi dan andragogi.</p> <p>Merupakan salah satu kriteria wajib dalam unsur penilaian Pembangunan Diri bagi pensyarah-pensyarah yang baharu dilantik dalam perkhidmatan.</p>
Skop	Modul kursus telah dibangunkan oleh Jabatan Pengajian Politeknik, dan Jabatan Pengajian Kolej Komuniti bersama dengan Institut Aminuddin Baki.
Aspek yang dinilai	<p>Unsur penilaian :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Tugas individu dan kumpulan ✓ Persembahan individu dan kumpulan ✓ Ujian akhir <p>Peserta yang berjaya mengikuti kursus ini diberi sijil penyertaan dan sijil pencapaian serta perlu direkod dalam Buku Perkhidmatan dan e-SIS.</p>

PENASIHAT AKADEMIK

Maksud	Pegawai Kategori I dan II yang bertanggungjawab membantu, membimbing, dan memantau sahsiah pelajar. Tugas termasuk mengurus hal ehwal akademik dan yang berkaitan dengannya.
Skop	Bertanggungjawab ke atas sekumpulan pelajar. Menyenggara rekod pelajar yang antara lain mengandungi: <ul style="list-style-type: none">✓ Maklumat peribadi pelajar✓ Maklumat akademik pelajar✓ Butiran penemuan dengan pelajar Perkara lain termasuklah pendaftaran pengajian/modul, pertukaran kursus/institusi, perpindahan kredit, penamatan pengajian, perkiraan HPNM dan urusan transkrip, surat/ sijil akuan pelajar/ testimonial, kewangan, disiplin dan lain-lain aspek kehidupan pelajar.
Aspek yang dinilai	<ul style="list-style-type: none">✓ Ke kerapannya dan tempoh pertemuan dengan pelajar✓ Prestasi akademik pelajar✓ Perubahan sahsiah pelajar

PENCERAPAN

Maksud	Proses memerhati dan menilai sesi pengajaran yang dikendalikan oleh pegawai Kategori I dan II yang memohon kenaikan pangkat melalui kriteria kecemerlangan. Proses ini dilakukan oleh ahli Panel Penilai Kesepakatan yang bertanggungjawab menilai kesesuaian calon dalam permohonan kenaikan pangkat.
Skop	Dilaksanakan dalam satu sesi pengajaran . Panel akan melihat kebolehan pengajar berinteraksi dalam kelas, menjalin hubungan dua hala dengan pelajar dan menyampaikan bahan pengajaran secara berkesan.
Aspek yang dinilai	<ul style="list-style-type: none">✓ Keberkesanan pengajaran✓ Kefahaman pelajar✓ Peningkatan ilmu/ kemahiran pelajar

PENULISAN DAN PENERBITAN

Maksud	Penulisan ialah aktiviti berbahasa dalam mempersembahkan buah fikiran/ idea/ pandangan/ maklumat terhadap sesuatu tajuk pilihan. Persembahan boleh berbentuk bahan cetak atau bahan visual, sesuai dengan fungsinya dan audiens.
Skop	<p>Keutamaan diberi terhadap penulisan ilmiah dalam bidang pengkhususan yang terdapat di politeknik dan kolej komuniti. Walau bagaimanapun, bidang bukan pengkhususan boleh juga dipertimbangkan. Di antara klasifikasi penulisan adalah:-</p> <ul style="list-style-type: none">(i) Buku<ul style="list-style-type: none">✓ Buku teks/ modul /manual iaitu bahan pengajaran dan pembelajaran yang digunakan di institusi✓ Buku ilmiah/ akademik✓ Sumbangan sesuatu bab dalam buku✓ Terjemahan buku daripada karya asal oleh penulis dalam bidang pengkhususan yang sama✓ Penggubalan Dasar/ Garis Panduan/ Piawaian/ Prosedur/ Akta(ii) Kertas kerja<ul style="list-style-type: none">✓ Penerbitan hasil penyelidikan/ kajian✓ Artikel berunsur ilmiah/ bukan ilmiah✓ Jurnal ilmiah✓ Laporan teknikal dalam bidang – diterbitkan hasil daripada jaringan/ kolaborasi(iii) Aplikasi ICT<ul style="list-style-type: none">✓ Bahan <i>e-learning</i>✓ Video / filem/ dokumentasi multimedia rasmi institusi✓ <i>Software/ courseware</i> bidang pengkhususan(iv) Penulisan kreatif dan lain-lain<ul style="list-style-type: none">✓ Karya/ penulisan kreatif seperti novel, cerpen, puisi✓ Penyuntingan✓ Ulasan buku/ rencana/ kritikan<p style="margin-left: 40px;">➤ Website/ blog dan lain-lain bentuk forum yang berupa luahan/ pandangan peribadi adalah terkecuali.</p>

Aspek yang dinilai	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Keaslian bahan penulisan ✓ impak kepada pengajaran dan pembelajaran ✓ perluasan pengaruh ✓ sasaran (<i>targets</i>) <p>Sebilangan bahan penulisan wajar dikira sebagai Sumbangan dan bukannya Teras Utama.</p> <p>Pembahagian markah:</p> <p>Penulisan berkumpulan dibenarkan tetapi terhad kepada maksimum TIGA(3) orang sahaja. Penulis utama ialah nama pertama yang tercatat dalam bahan penulisan tersebut dan mendapat merit dua kali ganda penulis lain.</p>
--------------------	---

PROGRAM PENINGKATAN KEMAHIRAN (PPK)	
Maksud	<p>Program komplementari kepada CPCM dalam membentuk potensi pegawai. Bertujuan membangun kemahiran yang menyokong pelaksanaan P&P dan meningkatkan kompetensi bidang pengkhususan pensyarah Kategori I dan II.</p> <p>Merupakan salah satu kriteria wajib dalam unsur penilaian Pembangunan Diri.</p>
Skop	<p>Pemilihan tajuk kursus hendaklah sesuai dengan bidang masing-masing.</p> <p>Tajuk kursus akan dimuat naik (<i>uploaded</i>) dalam e-SIS oleh Bahagian Latihan dan Pembangunan Kerjaya dari semasa ke semasa.</p> <p>Sila rujuk Lampiran 1: Jadual Unsur Penilaian Pembangunan Diri mengikut Kategori bagi menentukan bilangan yang kursus yang wajib dihadiri.</p>
Aspek yang dinilai	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Kehadiran dan penglibatan diri ✓ pencapaian kursus

RANGKAIAN/ JARINGAN KOLABORASI

Maksud	Aktiviti untuk membina kerjasama dengan sektor awam dan swasta dalam bidang pendidikan dan latihan teknikal.
Skop	<p>(a) Hubungan Industri Melaksana dasar hubungan dua hala dengan industri melalui:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ memorandum persefahaman/ dialog/ seminar/ forum/ lain-lain platform ✓ khidmat rundingan/ nasihat ✓ latihan ✓ kerjasama dalam bidang pendidikan <p>(b) <i>Outreach</i>/ Promosi Melaksana aktiviti promosi dan perhubungan awam bagi meningkatkan persepsi serta akses & ekuiti masyarakat kepada pendidikan dan latihan teknikal melalui :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ khidmat rundingan/ nasihat ✓ penyebaran maklumat peluang latihan / pendidikan <p>(c) Khidmat kepada institusi/ masyarakat /agensi lain Memberi perkhidmatan / program kemasyarakatan atau seumpamanya yang menyumbang ke arah pembangunan modal insan melalui:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ khidmat rundingan/ nasihat ✓ latihan ✓ kerjasama dalam bidang pendidikan
Aspek yang dinilai:	<p>Pencapaian :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ impak kepada pengajaran dan pembelajaran ✓ perluasan pengaruh ✓ sasaran (<i>targets</i>) ✓ pertaburan pencakupan (<i>area of coverage</i>) ✓ pendedahan (<i>exposure</i>) ✓ merapatkan jurang ✓ penandarasan <p>Peningkatan :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ kebolehpasaran ✓ persepsi terhadap organisasi ✓ kerjasama / MoU/ MoA

SEMAKAN DOKUMEN	
Maksud	Proses membaca, menyemak dan menilai kualiti bahan/ dokumen/ hasil kerja bertulis yang dikemukakan oleh calon yang memohon kenaikan pangkat melalui kriteria kecemerlangan. Proses ini dilakukan oleh ahli panel penilai kesepakaran yang bertanggungjawab menilai kesesuaian calon dalam permohonan kenaikan pangkat.
Skop	lanya adalah satu proses awal dalam penilaian calon, setelah melepasi tapisan syarat-syarat umum permohonan. Dikelolakan oleh Sekretariat Penilaian Kesepakaran dengan kerjasama Urusetia Kenaikan Pangkat, Kementerian Pengajian Tinggi.
Aspek yang dinilai	Dokumen yang dikemukakan hendaklah memenuhi standard / kualiti yang ditetapkan oleh Panel Kesepakaran.

SUMBANGAN	
Maksud	Inisiatif pegawai dalam menabur bakti daripada aspek pengetahuan, kemahiran dan kepakaran kepada organisasi yang dianggotainya, masyarakat setempat, pihak industri atau agensi luar; di peringkat Kementerian mahupun kebangsaan.
Skop	Dua kategori sumbangan:- (i) dalaman - sumbangan bakti kepada institusi/ Jabatan/ Kementerian yang dianggotai (berlainan daripada LNPT dan skop teras utama) (ii) luaran – sumbangan bakti kepada komuniti setempat /agensi luar / negeri/ negara/ antarabangsa (berlainan daripada LNPT dan skop teras utama)
Aspek yang dinilai	✓ Komitmen ✓ Keberkesanan sumbangan

Contoh-contoh aktiviti sumbangan **peringkat dalaman** institusi/ Jabatan/ Kementerian :

- AJK penggubal kurikulum
- Penyertaan dalam pertandingan – Myskill/ Inovasi/ Robotsoccer dll,
- Penglibatan dalam Kumpulan Mutu Kerja (KMK) / Kumpulan Inovasi dan Kreatif (KIK)
- Penglibatan dalam sukan peringkat institusi/ Jabatan/ Kementerian
- Sukarelawan Wataniah
- AJK Keselamatan/ Pengurusan Risiko/ OSH
- Pengerusi persatuan profesional/ bukan profesional
- AJK pertubuhan masyarakat
- Lain-lain tugas menyokong pembangunan akademik (sila perincikan)
- Menyumbang bakat bagi menjayakan program anjuran institusi/ jabatan/ kementerian (cth: nyanyian, sajak, lakonan dll) dan
- Program kemasyarakatan anjuran institusi yang menyumbang ke arah pembangunan modal insan. (sila perincikan)

Contoh-contoh aktiviti sumbangan **peringkat luar** institusi/ Jabatan/ Kementerian :

- AJK/ penasihat NGO / khidmat komuniti
- AJK majlis rasmi/ penganjur seminar
- Mewakili negara ke peringkat antarabangsa
- Menyumbang bakat bagi menjayakan program anjuran pihak luar (Cth: nyanyian, sajak, lakonan dll)
- Ahli panel temuduga Suruhanjaya Perkhidmatan Pelajaran
- Penggubal sukatan/ soalan/ panel penilai Peperiksaan Tahap Kecekapan (PTK)
- Khidmat rundingan / nasihat kepada pihak industri atau agensi luar
- khidmat latihan kepada pihak industri atau agensi luar.
- Penglibatan dalam program kemasyarakatan (anjuran agensi luar) atau seumpamanya yang menyumbang ke arah pembangunan modal insan.

VALIDASI / TEMUDUGA

Maksud	<p>Validasi : Proses mengumpul maklumat di tempat kerja, menemubual dan mendapatkan kepastian ke atas dokumen dan usaha yang dikemukakan oleh calon dalam permohonan kenaikan pangkat melalui kriteria kecemerlangan.</p> <p>Temuduga : Proses menyoal, mencungkil kefahaman bagi menilai kesesuaian dan kelayakan calon untuk dinaikkan pangkat.</p> <p>Sesi temuduga dikendalikan dalam suasana formal manakala sesi validasi ialah dalam keadaan separa formal.</p>
Skop	<p>Satu proses dalam penilaian calon. Kaedah temuduga adalah lebih sukar daripada kaedah validasi.</p> <p>Kedua-dua proses dilakukan oleh ahli Panel Penilai Kesepakatan yang bertanggungjawab menilai kesesuaian calon dalam permohonan kenaikan pangkat.</p>
Aspek yang dinilai	<ul style="list-style-type: none">✓ Keperibadian✓ Pencapaian✓ Kualiti dan kuantiti hasil kerja✓ Potensi peningkatan diri pada masa hadapan✓ Pulangan kepada organisasi