

**PELANTIKAN SECARA  
KONTRAK,  
PEMINJAMAN,  
PERTUKARAN SEMENTARA  
DAN  
PERTUKARAN TETAP**

## SKOP TAKLIMAT

- **Dasar dan prosedur baru pelantikan kontrak (contract of service) mengikut PP 2/2008 ;**
- **Dasar dan prosedur baru pelantikan secara peminjaman, pertukaran sementara dan pertukaran tetap mengikut PP 12/2008; dan**
- **Isu-isu yang berkaitan dengan urusan tersebut**

# **DASAR DAN PROSEDUR PELANTIKAN SECARA KONTRAK (CONTRACT OF SERVICE)**

## **PEKELILING PERKHIDMATAN BIL. 2 TAHUN 2008**

**berkuatkuasa mulai 1 April 2008**

**[PP 2/2003 dibatalkan]**

# 1. PUNCA KUASA

Tatacara pelantikan pegawai kontrak melalui Peraturan 3 (2), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Pelantikan, Kenaikan Pangkat dan Penamatan Perkhidmatan) [P.U.(A) 176/2005].

PP 2/2008 – Panduan Pelantikan Pegawai Kontrak

# 2. DEFINISI

Pelantikan seseorang calon atau pegawai untuk berkhidmat dengan agensi awam dengan ditawarkan syarat perkhidmatan yang dipersetujui dalam perjanjian kontrak yang ditandatangani oleh calon atau pegawai dan PBM.

### 3. KUASA MENIMBANG

#### i) warganegara (bukan pesara)

- Kump Pengurusan Tertinggi - KSN
- Kump P&P Gred 53/54 - KPPA
- **Kump P&P Gred 52 ke bawah dan Sokongan - PBM Agensi**

#### ii) warganegara (pesara)

- Kump Pengurusan Tertinggi - Y.A.B PM
- Kump P&P Gred 53/54 - KPPA
- **Kump P&P Gred 52 ke bawah dan Sokongan - PBM Agensi**

#### iii) Bukan warganegara

- Kumpulan Pengurusan Tertinggi - KSN
- Kump P&P Gred 54 ke bawah dan Kump Sokongan - KPPA

**Kuasa Menimbang bagi IPTA (penurunan kuasa menimbang kepada IPTA melalui SPP 6/2007 dan SPP 3/2008)**

## 4. DASAR UMUM

### Kenapa perlu pelantikan kontrak ?

- Calon mempunyai pengalaman dan kemahiran tetapi tidak layak dilantik tetap kerana tidak memenuhi syarat tertentu seperti skim perkhidmatan atau tiada perjawatan
- Perkhidmatan diperlukan untuk tempoh masa terhad
- Calon diperakukan terdiri dari bukan warganegara
- Tugas lebih sesuai secara kontrak
- Mudah diurus dan lebih menjimatkan untuk jangka panjang

## 4. DASAR UMUM (samb)

- Pelantikan pegawai bukan warganegara sekiranya tiada calon warganegara yang layak dan sesuai
- Pelantikan ke gred kenaikan pangkat dalam kumpulan Pengurusan Tertinggi dan P&P tidak menjejaskan kenaikan pangkat pegawai tetap
- Pelantikan ke gred kenaikan pangkat Kumpulan Sokongan tidak dibenarkan kecuali kelulusan KPPA

## **4. DASAR UMUM (samb)**

**Kategori pesara yang boleh dipertimbangkan dilantik secara kontrak:**

- **pesara wajib**
- **pesara atas sebab kesihatan**
- **pesara atas sebab penghapusan jawatan tanpa opsyen**
- **pesara atas kehendak Kerajaan**
- **pesara kerana memasuki pertubuhan lain**
- **pesara di bawah peraturan pencen Angkatan Tentera Malaysia**

## **4. DASAR UMUM (samb)**

**Pesara berikut tidak boleh dipertimbangkan dilantik secara kontrak:**

- **dibersarakan kerana menolak opsyen dalam urusan pengkorporatan atau penswastaaan**
- **dibersarakan atas kepentingan awam**
- **dibersarakan atas sebab memperolehi kewarganegaraan negara asing**
- **dibersarakan kerana membuat kenyataan palsu**
- **bersara secara pilihan**

## 5. SYARAT PENGAMBILAN

- **Skim Perkhidmatan**
  - memenuhi syarat skim perkhidmatan
- **Had Umur Minimum**
  - warganegara – 18 tahun
  - bukan warganegara – 27 tahun (mengikut peraturan Imigresen)

## 5. SYARAT PENGAMBILAN (samb)

- **Had Umur Maksimum**
  - bukan pesara - 58 tahun (SPP 14/2008)
    - termasuk bukan warganegara
  - pesara - 60 tahun
- **Warganegara (bukan pesara) bagi jawatan Pegawai Perubatan, Pegawai Pergigian, Pensyarah IPTA, Pembantu Perubatan – 65 tahun.**
- **Pelantikan selepas had umur maksimum perlu kelulusan KPPA.**

## 6. SYARAT PELANTIKAN

- Pemeriksaan Perubatan
  - pelantikan pertama
  - pelantikan semula melebihi 56 tahun
- Membuat Akuan Berkanun
- Lulus Tapisan Keselamatan dan Keutuhan (**dasar baru**)
- Pas Penggajian (bukan warganegara)
- Surat Aku Janji
- Akta Rahsia Rasmi 1972

## **6. SYARAT PELANTIKAN (samb)**

- Pelantikan kontrak dibuat atas OS11000 dan OS 29000
  - OS11000 – tidak perlu kelulusan Kementerian Kewangan (Penurunan kuasa kepada PBM agensi di bawah KPT)
  - OS29000 – Penurunan kuasa oleh Kem. Kewangan
- tidak melebihi tiga (3) tahun bagi sesuatu kontrak
- bukan warganegara – tempoh keseluruhan tidak melebihi 10 tahun, selepas tempoh tersebut perlu kelulusan KDN

## 6. SYARAT PELANTIKAN (samb)

- Syarat khusus untuk pesara:
  - prestasi kerja yang sangat baik (80% dan ke atas)
  - disahkan sihat
  - pelantikan ke gred kenaikan pangkat dalam Kumpulan Sokongan tidak dibenarkan

## **6. SYARAT PELANTIKAN (samb)**

- **Syarat khusus untuk melantik bekas pegawai:**
  - **meliputi pegawai yang telah meletak jawatan/ ditamatkan perkhidmatan bukan atas sebab kesihatan atau salah laku**
  - **pelantikan atas pertimbangan khas PBM**

## 7. PENETAPAN GAJI PERMULAAN

- Prinsip

Terhad di P1 - Jika guna Jadual Gaji Matriks

- Bukan Pesara (warganegara dan bukan warganegara)
  - gaji minimum gred berkenaan dan skim perkhidmatan
  - boleh diberikan gaji permulaan lebih tinggi berdasarkan 1 pergerakan gaji bagi setiap genap setahun pengalaman yang relevan
  - jawatan yang memerlukan bakat dan kemahiran, gaji permulaan ditetapkan atas perakuan Panel Penilaian

## 7. PENETAPAN GAJI PERMULAAN (samb)

- **Bukan Pesara (warganegara & bukan warganegara)**
  - pegawai yang dilantik semula, gaji permulaan ialah gaji akhir diterima dalam kontrak sebelumnya

### **Gred Kenaikan Pangkat (bukan pesara)**

- Jika tempoh pengalaman melebihi 10 tahun, prinsip 1 pergerakan gaji bagi genap setahun pengalaman diguna pakai selepas tahun ke 10

## **7. PENETAPAN GAJI PERMULAAN (samb)**

- pegawai yang pernah berkhidmat genap setahun tetapi tempoh kontraknya tamat pada atau selepas tarikh pergerakan gaji tahunan tetapi belum menerima pergerakan gaji tahunan tersebut layak dipertimbangkan satu (1) Pergerakan Gaji Biasa semasa dilantik di kontrak yang baru dengan syarat:
  - gaji sebelum ini dibuat secara teratur
  - perkhidmatan kontrak sebelum ini tidak terputus melebihi enam (6) bulan

## 7. PENETAPAN GAJI PERMULAAN (samb)

- Pesara
  - berdasarkan gaji terakhir sehari sebelum bersara
  - Mata gaji minimum / tertinggi berhampiran
  - matagaji maksimum di P1 jika gaji terakhir melebihi matagaji maksimum di P1 Jadual Gaji Matriks jawatan ditawarkan
  
- Gaji Pukal
  - Dalam keadaan tertentu gaji pukal (*lump sum*) atau mata gaji tetap boleh ditawarkan dengan kelulusan JPA

## 8. PERGERAKAN GAJI TAHUNAN

Tarikh yang ditetapkan untuk menerima pergerakan gaji pada tahun berikutnya :

- 1 Januari - Lantikan mulai 1 Januari hingga 31 Mac
- 1 April - Lantikan mulai 1 April hingga 30 Jun
- 1 Julai - Lantikan mulai 1 Julai hingga 30 Sept
- 1 Oktober - Lantikan mulai 1 Oktober hingga 31 Dis

## 9. ELAUN DAN KEMUDAHAN

- Prinsip

Layak dibayar:

- elaun dan kemudahan mengikut perjanjian yang ditandatangani. Contoh senarai elaun dan kemudahan dalam PP 2/2008
- elaun dan kemudahan baru, jika dipanjangkan

- Elaun

mengikut kadar dan syarat tertentu berdasarkan gred jawatan

## 9. ELAUN DAN KEMUDAHAN (samb)

- **Kemudahan**

- **Cuti Rehat**

- bilangan cuti mengikut kelayakan pegawai tetap yang setaraf

- **Cuti Sakit**

tidak melebihi 15 hari setahun. Layak mendapat cuti sakit sehingga 75 hari (setelah habiskan cuti sakit 15 hari) tetapi tidak layak dibayar sebarang emolomen dalam tempoh tersebut **(dasar baru)**

- **Cuti Haji**

Warganegara beragama Islam, sekali dalam tempoh kontrak, dengan syarat telah berkhidmat tidak kurang 5 tahun kecuali pesara yang belum menggunakan kemudahan ini

## **9. ELAUN DAN KEMUDAHAN (samb)**

- **Kemudahan**
  - **Cuti Tanpa Gaji (CTG)**
    - **30 hari setelah menggenapkan 3 tahun kontrak bagi kegunaan Cuti Haji CTG atas sebab lain tidak dibenarkan**
  - **Cuti Bersalin (pindaan SPP 4/2005 dan SPP 29/2009)**
    - \* **60 hari dan 5 kali sepanjang perkhidmatan dengan kerajaan**
  - **Rawatan perubatan – hospital/ klinik kerajaan**
  - **Pinjaman Kenderaan / Komputer**
  - **Rumah Kediaman / Kuarters Kerajaan**
  - **Tambang Perjalanan ketika melapor diri**

# 11. PROSEDUR PELANTIKAN

- Pelantikan Pesara Pilihan

Pesara pilihan hanya boleh dilantik oleh PBM setelah mendapat persetujuan PM/TPM/KSN melalui perakuan JPA

- Tempoh Sah Laku

Tempoh sah laku tawaran pelantikan dan pelantikan semula :

calon warganegara	-	1 bulan
calon bukan warganegara	-	6 bulan

## **12. KUASA MENAMATKAN PERKHIDMATAN**

**Kuasa penamatan perkhidmatan pegawai kontrak di Pihak Berkuasa Berkanun adalah di bawah bidang kuasa PBM**

## **13. PELANTIKAN SEMULA**

Permohonan pelantikan semula hendaklah dikemukakan kepada kuasa menimbang dalam tempoh 6 bulan sebelum tamat tempoh perkhidmatan

## **14. GANJARAN**

- Merupakan faedah tamat perkhidmatan yang dibayar kepada pegawai yang menamatkan atau ditamatkan perkhidmatan dengan memuaskan

## 14. GANJARAN (samb)

- pegawai yang meletakkan jawatan atas apa sebab sekalipun tidak layak dibayar ganjaran KECUALI:-
  - mendapat tawaran pelantikan dalam sektor awam; dan
  - disyaratkan untuk mengikuti kursus pra perkhidmatan (**dasar baru**)
- pegawai layak terima ganjaran jika perkhidmatan ditamat atau dipendekkan oleh majikan, kecuali kerana prestasi kerja tidak memuaskan

## 15. TANGGUNGJAWAB KETUA JABATAN

- Tidak memperakukan pegawai berprestasi rendah untuk lantikan semula
- Memastikan pegawai tidak lagi melaksanakan tugas setelah tamat kontrak
- Mengingatkan pegawai mengemukakan permohonan bertulis 6 bulan sebelum kontrak tamat
- Menentukan pelantikan pegawai kontrak tidak berpanjangan kecuali jika ada keperluan
- Mengemaskini maklumat pegawai kontrak dan melaporkannya secara berkala kepada JPA

## **17. TANGGUNGJAWAB PEGAWAI**

- Menandatangani perjanjian kontrak dan mengembalikan ke PBM
- Mematuhi syarat kontrak dan semua peraturan yang berkuat kuasa.
- Menyelesaikan segala hutang-piutang sebelum tamat kontrak
- Mematuhi undang-undang dan peraturan khususnya Akta Rasmi 1972
- Berhenti bertugas sebaik sahaja tempoh kontrak berakhir

(sambung peminjaman) 29



## 14. GANJARAN (samb)

- Formula Ganjaran

- pegawai yang mencarum KWSP:

(17.5% - peratus kadar caruman majikan dalam KWSP) x (gaji akhir x jumlah genap bulan perkhidmatan) - (jumlah faedah ke atas syer majikan di dalam KWSP)

# **DASAR DAN PROSEDUR PELANTIKAN SECARA PEMINJAMAN, PERTUKARAN SEMENTARA DAN PERTUKARAN TETAP**

## **PEKELILING PERKHIDMATAN BIL. 12 TAHUN 2008 (membatalkan PP 1/2007)**

**berkuatkuasa mulai 20 Ogos 2008**

## 4. PRINSIP

### 4.1. Tujuan Peminjaman

- (i) Bagi mendapatkan perkhidmatan pegawai yang berpengalaman, berwibawa dan sesuai daripada agensi lain yang sukar diperolehi melalui proses lantikan biasa.
- (ii) Langkah jangka pendek untuk membantu memantapkan agensi yang baru.

## 4. PRINSIP

### 4.2. Syarat

- (i) Telah disahkan dalam perkhidmatan.
- (ii) Mempunyai prestasi kerja di tahap baik.
- (iii) Mempunyai kompetensi yang sesuai dengan bidang tugas jawatan pinjaman.
- (iv) Memenuhi syarat lantikan skim perkhidmatan jawatan pinjaman.

### 4.3. Prinsip Umum

- (i) Dipersetujui oleh semua pihak, iaitu agensi pembekal, agensi peminjam dan pegawai.
- (ii) Ditawarkan syarat secara pakej yang tidak kurang baik (*no less favourable*) berbanding jawatan hakiki dari segi gaji, elaun dan kemudahan (cuti, perubatan dan sesuai dengan bidang tugas jawatan pinjaman).

### **4.3. Prinsip Umum (samb.)**


- (iii) Pegawai dari perkhidmatan tertentu (tentera, polis, penguatkuasaan maritim, bomba atau penjara) yang dipinjamkan ke agensi awam atas jawatan terbuka, elaun dan kemudahan mengikut kelayakan skim perkhidmatan hakiki yang setara dengan gred jawatan pinjaman.**
  
- (iv) Tempoh peminjaman pertama adalah sehingga 3 tahun. Tempoh keseluruhan tidak digalakkan 5 tahun.**

### 4.3. Prinsip Umum (samb.)

- (v) Gaji permulaan yang ditawarkan hendaklah pada matagaji yang sama atau tertinggi berhampiran di jawatan pinjaman setelah mengambil kira jumlah gaji yang boleh diselaraskan.

Jumlah gaji yang boleh diselaraskan = gaji hakiki sehari sebelum tarikh kuat kuasa peminjaman + insentif Pergerakan Gaji Biasa

### 4.3. Prinsip Umum (samb.)

- (vi) Gaji permulaan hanya di Peringkat 1 (P1) dalam Jadual Gaji Matriks (JGM) jawatan pinjaman. Jika agensi peminjam tidak menggunakan JGM, gaji permulaan hendaklah tidak kurang baik daripada emolumen di jawatan hakiki setelah mengambil kira jumlah gaji yang boleh diselaraskan (2 Pergerakan Gaji Biasa).
  
- (vii) Jika peminjaman ke jawatan yang sama/setaraf dengan gred jawatan hakiki, gaji permulaan mengikut Peringkat Gaji jawatan hakiki. Jika matagaji maksimum tidak dapat menampung jumlah gaji yang boleh diselaraskan, pegawai ditawarkan gaji Khas Untuk Penyandang (KUP). Gaji KUP diluluskan oleh Bahagian Saraan, JPA. 

### 4.3. Prinsip Umum (samb.)

- (viii) Bagi peminjaman ke gred jawatan yang lebih tinggi, gaji permulaan hanya boleh dibuat atas matagaji di P1 jawatan pinjaman. Jika matagaji maksimum tidak dapat menampung jumlah gaji yang boleh diselaraskan, pegawai ditawarkan gaji KUP. Gaji KUP diluluskan oleh Bahagian Saraan, JPA. ▶
- (ix) Sekiranya gaji jawatan hakiki pegawai meningkat lebih tinggi daripada gaji jawatan pinjaman seperti disebabkan perubahan gaji yang diputuskan oleh kerajaan, pelarasan semula gaji berdasarkan prinsip “matagaji tertinggi berhampiran” dibenarkan.

### **4.3. Prinsip Umum (samb.)**

- (x) Elaun dan kemudahan adalah mengikut kelayakan jawatan pinjaman kecuali pinjaman perumahan dan kenderaan mengikut kelayakan jawatan hakiki.**
- (xi) Pembayaran gaji, elaun dan kemudahan yang layak diterima adalah tanggungjawab agensi peminjaman, kecuali dinyatakan sebaliknya.**
- (xii) Bagi peminjaman ke Pihak Berkuasa Berkanun, Pihak Berkuasa Tempatan, agensi swasta dan agensi antarabangsa, agensi peminjam perlu mencarum kepada KWAP – 17.5% (jika pegawai telah diberi taraf berpencen) atau KWSP – jika pegawai dalam Skim KWSP.**

### 4.3. Prinsip Umum (samb.)

(xiii) Tarikh kuat kuasa peminjaman ialah tarikh yang ditentukan oleh PBM agensi peminjam.

(xiv)....Peminjaman pegawai tidak memutuskan perkhidmatan hakiki kecuali pegawai ditukar tetap ke agensi peminjam, meletak jawatan, ditamatkan perkhidmatan, dibuang kerja atau bersara.

(xv) Pegawai boleh memohon menduduki PTK di perkhidmatan hakiki.

.....(xvi) Pegawai layak dipertimbangkan kenaikan pangkat di perkhidmatan hakiki.

### 4.3. Prinsip Umum (samb.)

- (xvi).... Penilaian prestasi pegawai disediakan oleh agensi peminjam.
- (xvii) Tindakan tatatertib pegawai di perkhidmatan hakiki.
- (xviii) Tarikh pergerakan gaji tahunan pegawai pinjaman adalah mengikut tarikh pergerakan gaji tahunan jawatan hakiki kecuali peminjaman ke agensi swasta dan agensi antarabangsa mengikut peraturan di agensi berkenaan.
- (xix) Jawatan hakiki yang dikosongkan boleh diisi secara sementara seperti pemangkuan, penanggungungan kerja atau pelantikan kontrak.

### **4.3. Prinsip Umum (samb.)**

- (xx).** Agensi pembekal, agensi peminjam atau pegawai boleh memohon menamat atau memendekkan tempoh peminjaman dengan memberi notis 30 hari. Tempoh notis boleh dipendekkan.
- (xxi).** Pihak berkuasa meluluskan dan menamatkan peminjaman ialah Pihak Berkuasa Melantik agensi peminjam.
- (xxii).** Apabila kembali ke perkhidmatan hakiki, pegawai menerima gaji, elaun dan kemudahan di perkhidmatan hakiki.
- (xxiii).** Tempoh perkhidmatan pinjaman boleh diambil kira bagi maksud pengiraan faedah persaraan.

### 4.3. Prinsip Umum (samb.)

- (xxvi) Prosedur pelanjutan peminjaman seperti prosedur pelantikan kali pertama. Tidak perlu pelepasan PBM agensi pembekal jika dipinjamkan ke agensi peminjam yang sama.
- (xxv) Pelanjutan peminjaman tidak lagi melayakkan pegawai diberi insentif seperti peminjaman kali pertama.

## 5. KAEDAH PERGERAKAN GAJI

- (i) Pergerakan Gaji Tahunan di gred jawatan pinjaman adalah mengikut pergerakan gaji tahunan di gred jawatan hakiki jika gred jawatan pinjaman adalah sama dengan gred jawatan hakiki.
- (ii) Pergerakan Gaji Biasa jika gred jawatan pinjaman lebih tinggi daripada gred jawatan hakiki.
- (iii) Pergerakan gaji secara isyarat (*notional*) bagi gaji jawatan asal.
- (iv) Pergerakan biasa jika tiada / tidak melepasi PTK.

## 6. PERTUKARAN TETAP

### 6.1 Definisi

Pelantikan tetap pegawai sedang berkhidmat secara peminjaman atau pertukaran sementara **ke jawatan yang disandang** di agensi peminjam di mana dengan pelantikan itu hubungan pegawai dengan perkhidmatan asalnya terputus, kecuali bagi faedah persaraan dan apa-apa kemudahan yang menggunakan tempoh perkhidmatan.

## **6. PERTUKARAN TETAP (samb.)**

### **6.2. Syarat**

- (i) Salah satu pihak boleh memohon.**
- (ii) Perlu dipersetujui oleh ketiga-tiga pihak.**
- (iii) Dipertimbangkan selepas setahun peminjaman dan dikecualikan tempoh percubaan. Namun, untuk tujuan faedah persaraan, pegawai perlu disahkan dalam perkhidmatan baru dalam tempoh 6 bulan selepas ditukar tetap.**
- (iv) Pertukaran tetap atas jawatan terbuka tidak dibenarkan kecuali atas kepentingan perkhidmatan. Jika dipersetujui, jawatan terbuka hendaklah ditentukan skim perkhidmatan dan pegawai perlu berkhidmat di jawatan baru itu sekurang-kurangnya 1 tahun sebelum boleh ditukar tetap.**

## **6.2. Syarat (samb)**

- (v) Pegawai yang diliputi P.U.(A) 176/2005 tidak perlu meletak jawatan, cuma perlu pelepasan dengan izin. Ke perkhidmatan yang lain / tidak diliputi P.U.(A) 176/2005, perlu letak jawatan dan dapatkan pelepasan dengan izin kecuali pegawai tukar sementara.**
- (vi) Gaji dan tarikh pergerakan gaji dikekalkan mengikut jawatan pinjaman.**
- (vii) Elaun, kemudahan dan syarat perkhidmatan hendaklah mengikut syarat dan kelayakan jawatan yang ditukar tetap.**
- (viii) Tempoh perkhidmatan hakiki boleh diambil kira bagi tujuan melayakkan pegawai mendapat kemudahan yang berkaitan dengan tempoh perkhidmatan seperti Cuti Rehat, Cuti Haji dan pinjaman. Cuti Rehat yang dikumpul di jawatan hakiki boleh dibawa untuk tujuan GCR.**

## **6.2. Syarat (samb)**

- (ix) Tempoh perkhidmatan lepas boleh diagregatkan dengan tempoh perkhidmatan di agensi peminjam untuk tujuan pemberian faedah persaraan.
- (x) Pertukaran tetap hendaklah diluluskan oleh PBM agensi peminjam.
- (xi) Tarikh kuat kuasa pertukaran tetap mengikut tarikh yang ditentukan oleh PBM agensi peminjam. Bagi pegawai yang akan bersara dalam tempoh peminjaman, tarikh kuat kuasa pertukaran tetap selewat-lewatnya sehari sebelum pegawai bersara.
- (xii) Kekananan pegawai ditentukan oleh agensi peminjam.
- (xiii) Pegawai yang ditukar tetap atas jawatan kenaikan pangkat, pegawai tidak perlu memenuhi syarat kenaikan pangkat termasuk lulus PTK.

## **6.2. Syarat (samb)**

- (xiv) Pihak Berkuasa Pencen perlu dimaklumkan pertukaran tetap pegawai jika pegawai bertaraf berpencen.**
- (xv) Pegawai yang dikehendaki meletak jawatan dikecualikan membayar sebulan gaji bagi menggantikan tempoh notis yang tidak mencukupi itu.**

## **7. REKOD PERKHIDMATAN**

- (i) Rekod perkhidmatan hendaklah diselenggara di agensi pembekal.**
- (ii) Agensi peminjam hendaklah memaklumkan kepada ketua perkhidmatan agensi pembekal mengenai perubahan dan butiran baru yang perlu direkodkan.**
- (iii) Rekod perkhidmatan hendaklah diserahkan kepada ketua perkhidmatan baru jika pegawai diluluskan pertukaran tetap.**

## **8. PEMANTAUAN**

Laporan pelantikan secara peminjaman, pertukaran sementara dan pertukaran tetap hendaklah dikemukakan kepada Bahagian Perkhidmatan, JPA tidak lewat daripada minggu pertama bulan April, Julai, Oktober dan Januari tahun berikutnya mengikut format borang yang telah ditetapkan.

## 9. PELAKSANAAN

- Peminjaman/ Pertukaran sementara bagi SUSK, SUS & SUA (PP 4/2008) tidak terpakai beberapa peraturan dalam PP 12/2008 khususnya gaji pinjaman dan pemberian insentif. Begitu juga pengisian jawatan CEO Pihak Berkuasa Berkanun (PP 1/2002)
- Jika terdapat perakuan yang tidak mematuhi peraturan yang ditetapkan, perlu dapatkan pertimbangan khas (pengecualian) daripada KPPA



# TERIMA KASIH

# KAEDAH PEMBERIAN INSENTIF 3 PGB

Tarikh	Gaji Gred G41 (hakiki)	Gaji Gred E41 (TS)	Catatan
15.9.2008	2508.51 (P1T10)	-	Gaji akhir di gred jawatan hakiki.
	(2779.86)		Jumlah gaji yang boleh diselaraskan setelah diberi insentif tiga (3) Pergerakan Gaji Biasa di jawatan hakiki.
16.9.2008	(2508.51) (P1T10)	2868.91 (P1T14)	Gaji permulaan pertukaran sementara yang ditawarkan kepada pegawai berdasarkan prinsip gaji yang sama atau tertinggi berhampiran dengan jumlah gaji yang boleh diselaraskan.
1.4.2009	(2598.96) (P1T11)	2959.36 (P1T15)	TPG Gred E41 sama dengan TPG gred jawatan asal. Pergerakan Gaji Biasa berdasarkan keputusan PPSM.

## KAEDAH PELARASAN INSENTIF BAGI PEMINJAMAN YANG MASIH BERKUAT KUASA SEMASA PP 12/2008 BERKUAT KUASA

Tarikh	Gaji Gred M48 (hakiki)	Gaji Gred 48 (T) [TS]	Catatan
31.7.2007	4842.02 (P1T3)	-	Gaji akhir di jawatan hakiki.
	(5256.68)		Jumlah gaji yang boleh diselaraskan setelah diberi insentif 2 PGB di jawatan hakiki.
1.8.2007	(4842.02) (P1T3)	5256.68 (P1T5)	Gaji permulaan pertukaran sementara.
1.4.2008	(5049.35) (P1T4)	5464.01 (P1T6)	TPG di jawatan hakiki/pertukaran sementara. Pergerakan Gaji Biasa berdasarkan keputusan PPSM.
20.8.2008	(5049.35) (P1T4)	5464.01 (P1T6)	Pekeliling Perkhidmatan baru berkuat kuasa.

## KAEDAH PELARASAN INSENTIF BAGI PEMINJAMAN YANG MASIH BERKUAT KUASA SEMASA PP 12/2008 BERKUAT KUASA (samb)

Tarikh	Gaji Gred M48 (hakiki)	Gaji Gred 48 (T) [TS]	Catatan
20.8.2008	(5049.35) (P1T4)	-	Pelarasan semula gaji pertukaran sementara berdasarkan gaji semasa di jawatan hakiki.
20.8.2008	(5671.34)	-	Jumlah gaji yang boleh diselaraskan setelah diberi insentif tiga (3) Pergerakan Gaji Biasa di jawatan hakiki.
20.8.2008	(5049.35) (P1T4)	5671.34 (P1T7)	Gaji permulaan pertukaran sementara.
1.4.2009	(5256.68) (P1T5)	5878.67 (P1T8) Maks	TPG di gred jawatan hakiki/ pertukaran sementara. Pergerakan Gaji Biasa berdasarkan keputusan PPSM.
1.8.2009	(5256.68) (P1T5)	-	Tempoh pertukaran sementara pegawai tamat.



## PELARASAN INSENTIF DAN GAJI PINJAMAN BERIKUTAN KENAIKAN PANGKAT JAWATAN HAKIKI

Tarikh	Gaji Gred Q48 (hakiki)	Gaji Gred Q52 (NP)	Gaji Gred Q52 (pinjaman)	Catatan
31.1.2009	5253.90 (P1T5)	-	-	Gaji akhir di jawatan hakiki.
	(5668.56)	-	-	Jumlah gaji yang boleh diselaraskan setelah diberi insentif dua (2) Pergerakan Gaji Biasa di jawatan hakiki.
1.2.2009	(5253.90) (P1T5)	-	5807.72 (P1T5)	Gaji permulaan peminjaman yang ditawarkan kepada pegawai berdasarkan prinsip gaji yang sama atau tertinggi berhampiran daripada jumlah gaji yang boleh diselaraskan.
15.6.2009	(5253.90) (P1T5)	-	5807.72 (P1T5)	Tarikh surat penyiaran kenaikan pangkat dengan tarikh dikebelakangan mulai 1 November 2008.

## PELARASAN INSENTIF DAN GAJI PINJAMAN BERIKUTAN KENAIKAN PANGKAT JAWATAN HAKIKI (samb)

Tarikh	Gaji Gred Q48 (hakiki)	Gaji Gred Q52 (NP)	Gaji Gred Q52 (pinjaman)	Catatan
15.6.2009	(5253.90) (P1T5)	5600.39 (P1T4)	-	Gaji kenaikan pangkat Gred Q52 setelah dibuat pelarasan yang berkuat kuasa mulai 1.11.2008.
15.6.2009	-	-	-	Tempoh peminjaman pegawai yang sedang berkuat kuasa dipendekkan.
15.6.2009	-	5600.39 (P1T4)	-	Pengiraan semula insentif dengan memberi insentif 3 PGB di jawatan hakiki semasa.
15.6.2009		(6222.38)	-	Jumlah gaji yang boleh diselaraskan berdasarkan insentif 3 PGB di jawatan hakiki semasa.
16.6.2009	-	(5600.39) (P1T4)	6222.38 (P1T7)	Peminjaman baru dibuat berdasarkan jawatan hakiki semasa pegawai. Gaji permulaan yang ditawarkan di jawatan pinjaman mengambil kira pemberian insentif 3 PGB.



## PELANJUTAN TEMPOH PEMINJAMAN SECARA KUP BERIKUTAN KENAIKAN PANGKAT JAWATAN HAKIKI

Tarikh	Gaji Gred L48 (hakiki)	Gaji Gred L52 (naik pangkat)	Gaji Gred L48 (pinjaman)	Catatan
31.10.2008	5004.83 (P1T4)	-	-	Gaji akhir di jawatan hakiki.
	(5618.48)	-	-	Jumlah gaji yang boleh diselaraskan setelah diberi insentif tiga (3) Pergerakan Gaji Biasa di jawatan hakiki.
1.11.2008	(5004.83) (P1T4)	-	5618.48 (P1T7)	Gaji permulaan peminjaman yang ditawarkan kepada pegawai berdasarkan prinsip gaji yang sama atau tertinggi berhampiran dengan jumlah gaji yang boleh diselaraskan.
25.3.2009	(5004.83) (P1T4)	-	5618.48 (P1T7)	Tarikh surat penyiaran kenaikan pangkat ke Gred L52 dengan tarikh kuat kuasa kenaikan pangkat dikebelakangkan mulai 12 Disember 2008.

## PELANJUTAN TEMPOH PEMINJAMAN SECARA KUP BERIKUTAN KENAIKAN PANGKAT JAWATAN HAKIKI (samb)

Tarikh	Gaji Gred L48 (hakiki) (RM)	Gaji Gred L52 (naik pangkat) (RM)	Gaji Gred L48 (pinjaman) (RM)	Catatan
25.3.2009	(5004.83) (P1T4)	(5348.53) (P1T3)	-	Gaji kenaikan pangkat Gred L52 setelah dibuat pelarasan yang berkuat kuasa mulai 12.12.2008.
26.3.2009	-	5348.53 (P1T3)	-	Atas keperluan perkhidmatan, pegawai dibenar menghabiskan baki tempoh peminjaman secara KUP atas Gred L52 mengisi jawatan Gred L48 oleh BPO, JPA.
1.10.2009	-	5553.08 (P1T4)	-	Pergerakan Gaji Tahunan. Pergerakan Gaji Biasa berdasarkan keputusan PPSM.
30.10.2009	-	5553.08 (P1T4)	-	Tempoh peminjaman pegawai tamat. Tempoh peminjaman tidak dilanjutkan kerana gred jawatan pinjaman pegawai lebih rendah daripada gred jawatan hakikinya.



## KAEDAH PENETAPAN GAJI PERMULAAN BAGI PERTUKARAN SEMENTARA KE GRED JAWATAN YANG SAMA/SETARAF MENGIKUT PERINGKAT GAJI

Tarikh	Gaji Gred L48 (hakiki)	Gaji Gred L48 (TS)	Catatan
30.9.2008	5931.58 (P2T6)	-	Gaji akhir di gred jawatan hakiki.
	(6595.33)		Jumlah gaji yang boleh diselaraskan setelah diberi insentif tiga (3) Pergerakan Gaji Biasa di jawatan hakiki.
1.10.2008	(5931.58) (P2T6)	6595.33 (P2T9) KUP	Gaji permulaan pertukaran sementara yang ditawarkan kepada pegawai berdasarkan prinsip gaji yang sama atau tertinggi berhampiran dengan jumlah gaji yang boleh diselaraskan. Pegawai diluluskan gaji KUP oleh Bahagian Saraan, JPA.



## KAEDAH PENETAPAN GAJI PERMULAAN BAGI PERTUKARAN SEMENTARA KE GRED JAWATAN YANG LEBIH TINGGI DARIPADA GRED JAWATAN HAKIKI

Tarikh	Gaji Gred S48 (hakiki)	Gaji Gred S52 (TS)	Catatan
30.9.2008	5439.00 (P2T4)	-	Gaji akhir di gred jawatan hakiki.
	(5878.72)		Jumlah gaji yang boleh diselaraskan setelah diberi insentif dua (2) Pergerakan Gaji Biasa di jawatan hakiki.
1.10.2008	(5439.00) (P2T4)	5910.71 (P1T6)	Gaji permulaan pertukaran sementara yang ditawarkan kepada pegawai berdasarkan prinsip gaji yang sama atau tertinggi berhampiran dengan jumlah gaji yang boleh diselaraskan.



### 3. PERBANDINGAN PP 1/2007 & PP 12/2008

#### Kuasa Menimbang

URUSAN	KATEGORI/ GRED JAWATAN	KUASA MENIMBANG	
		PP 1/2007	PP 12/2008
Peminjaman Ke Agensi Awam/ Swasta dan Pertukaran Tetap Ke Agensi Awam	Kumpulan Pengurusan Tertinggi	<b>KSN</b>	<b>kekal</b>
	Kumpulan P&P Gred 53/54 atau setaraf Perkhidmatan Gunasama/ Perkhidmatan Bukan Gunasama	<b>KSN</b>	<b>KPPA</b>
	Kumpulan P&P Gred 43/44 – Gred 51/52 atau setaraf : Perkhidmatan Gunasama Perkhidmatan Bukan Gunasama	<b>KPPA</b>	<b>Ketua Perkhidmatan KSU</b>
	Kumpulan P&P Gred 41/42 dan Kumpulan Sokongan : Perkhidmatan Gunasama Perkhidmatan Bukan Gunasama	<b>Ketua Perkhidmatan</b>	<b>kekal</b>

### 3. PERBANDINGAN PP 1/2007 & PP 12/2008

#### 3.2 Pemberian Insentif

Urusan	Insentif	
	PP 1/2007	PP 12/2008
Peminjaman ke gred yang sama/ setaraf dengan gred jawatan hakiki	2 PGB	3 PGB
Peminjaman gred jawatan yang lebih tinggi daripada gred jawatan hakiki	2 PGB	kekal

## 3. PERBANDINGAN PP 1/2007 & PP 12/2008

### 3.1 Kuasa Menimbang

URUSAN	KATEGORI/ GRED JAWATAN	KUASA MENIMBANG	
		PP 1/2007	PP 12/2008
Peminjaman Ke Agensi Antarabangsa	Kumpulan Pengurusan Tertinggi dan Kumpulan P&P -satu tahun atau lebih -kurang setahun	PM KSN	kekal
	Kumpulan Sokongan	KPPA	kekal