



# PANDUAN KENAIKAN PANGKAT (KHAS UNTUK PENYANDANG)

**UNIVERSITI TEKNOLOGI MALAYSIA**

Dan ketekaduan adil dan bertambahkan lagi

**Inovatif . Enterpreneurial . Global**

**BAHAGIAN PENGURUSAN MODAL INSAN  
PEJABAT PENDAFTAR**



# **KANDUNGAN**

<b>KATA PENGANTAR</b>	ii	
<b>PRAKATA</b>	iiii	
<b>PENDAHULUAN</b>		
Sejarah Penubuhan UTM	vi	
Struktur Universiti	vii	
Falsafah, Misi, Visi Universiti	viii	
Objektif Penerbitan	xi	
<b>BAHAGIAN 1</b>	<b>LATAR BELAKANG</b>	
1.1	Pendahuluan	1
1.2	Pegawai Yang Layak Dipertimbangkan Bagi Kenaikan Pangkat Secara Khas Untuk Penyandang (KUP)	2
1.3	Kaedah Penetapan Tarikh Kenaikan Pangkat	4
<b>BAHAGIAN 2</b>	<b>ISU-ISU BERBANGKIT</b>	
2.1	Isu-isu Berbangkit dan Penjelasan	6
2.2	Kaedah Pelaksanaan	19
<b>BAHAGIAN 3</b>	<b>KAEDAH PENETAPAN GAJI KHAS UNTUK PENYANDANG</b>	
Contoh 1	22	
Contoh 2	23	
Contoh 3	24	
<b>PENUTUP</b>	25	

# KATA PENGANTAR



*Assalamualaikum wr. wbt dan Salam 1 Malaysia,*

Saya ingin mengucapkan syukur ke hadrat Allah S.W.T kerana dengan limpah kurnia dan izin-Nya **Buku Panduan Kenaikan Pangkat Khas Untuk Penyandang (KUP)** berjaya diterbitkan berkat usaha gigih semua pihak yang terlibat.

Penerbitan buku ini bertujuan untuk memberi maklumat yang jelas mengenai proses kenaikan pangkat KUP yang dilaksanakan di UTM. Selain itu, dengan terbitnya buku panduan ini secara tidak langsung menjadi panduan utama kepada semua pihak yang terlibat dengan proses kerja ini dan seterusnya melancarkan lagi proses pelaksanaan yang dilakukan.

Saya amat berharap dengan terbitnya buku ini akan dapat meningkatkan pengetahuan serta memberi manfaat yang besar kepada semua staf yang terlibat secara langsung mahupun tidak.

Sekian, terima kasih.

*Wan Mohd. Zawawi bin Wan Abd. Rahman*

Pendaftar

Universiti Teknologi Malaysia

2013

# PRAKATA

Buku Panduan Kenaikan Pangkat Khas Untuk Penyandang ini merupakan salah satu inisiatif **Seksyen Governan, Bahagian Pengurusan Modal Insan** untuk memantapkan sistem pengurusan modal insan di Universiti.

Diharapkan supaya dengan terbitnya buku panduan ini, semua staf dan pihak yang terlibat mampu menjalankan fungsi dan peranan masing-masing dengan lebih jelas di dalam memastikan sistem pengurusan yang lebih sistematik dan teratur bagi fakulti/bahagian khususnya dan Universiti amnya.

***Bahagian Pengurusan Modal Insan***

*Pejabat Pendaftar*

*UTM, Johor*

*2012*

# SEJARAH PENUBUHAN UNIVERSITI SULTAN HASSAN UNIVERSITY



Sejarah penubuhan institusi pengajian tinggi ini bermula pada tahun 1904 sebagai sebuah kelas pengajian teknik di Bangunan Dewan Bandaran Kuala Lumpur. Pada tahun 1906, kelas teknik telah dijadikan Sekolah Teknik, bertempat di Sekolah Batu Lane dan kemudian berpindah ke Bangunan Muzium, di Bukit Nanas. Objektif utama mewujudkan sebuah sekolah teknik ketika itu adalah untuk melatih tenaga pekerja bagi mengendalikan pembangunan prasarana seperti jalan raya dan jalan keretapi menghubungkan pusat-pusat perlombongan ke bandar persisiran Selat Melaka seperti Taiping di Larut, Kuala Lumpur di Selangor dan Seremban di Sungai Ujung.

Pada tahun 1925, Sekolah Teknik yang baru telah dibuka di Jalan Brickfields (Jalan Tun Sambathan), Kuala Lumpur. Sekolah Teknik ini dikelolakan oleh Jabatan Kerja Raya untuk melatih kakitangan teknik Jabatan Keretapi, Jabatan Ukur dan Jabatan Kerja Raya. Kemudian, pada tahun 1930, Sekolah Teknik Kuala Lumpur telah diperbesarkan di tapak baru di High Street, iaitu kini di Jalan Bandar.

Pada tahun 1941, sekolah Teknik ini telah disyorkan agar dinaik taraf ke peringkat maktab. Namun demikian, ia tidak dapat dilaksanakan akibat meletusnya

Perang Dunia Kedua. Rancangan tersebut hanya dapat dilaksanakan pada tahun 1946, dengan dikenali sebagai Mactab Teknik. Ketika itu, Mactab Teknik menawarkan kursus peringkat diploma yang mengambil masa tiga tahun. Bidang yang ditawarkan ialah Kejuruteraan Awam, Kejuruteraan Jentera, Kejuruteraan Elektrik, Senibina, Perancang Bandar dan Kampung, Ukur Tanah dan Ukur Bahan. Pembinaan Mactab Teknik yang baru di Jalan Gurney (kini Jalan Semarak), Kuala Lumpur bermula dalam tahun 1951 dan mula digunakan pada bulan Mac 1955.

Pada tahun 1960, Mactab Teknik telah mengorak langkah dengan mengendalikan kursus kejuruteraan di peringkat ikhtisas. Pelajar yang mengikuti kursus ini mengambil peperiksaan ikhtisas yang dianjurkan oleh Institution of Civil Engineers dan Institution of Electrical Engineers, United Kingdom. Kursus ini adalah bertaraf ijazah dan kemajuan yang dicapai oleh para pelajar sangatlah menggalakkan. Pada tahun 1967, Jawatankuasa Perancang Pelajaran Tinggi telah memperakukan supaya Mactab Teknik dinaikkan taraf sebagai sebuah institusi bertaraf Universiti mulai tahun 1969. Walau bagaimanapun, perakuan tersebut hanya terlaksana tiga tahun kemudian, iaitu dengan tertubuhnya Institut Teknologi Kebangsaan pada 14 Mac 1972, di bawah Seksyen 6(1) Akta Universiti dan Kolej Universiti 1971. Pada 1 April 1975, nama institut ini telah ditukar kepada Universiti Teknologi Malaysia (UTM).

UTM berhasrat untuk menjadi Universiti Bertaraf Dunia, dan untuk menjadikan matlamat ini satu kenyataan, UTM telah merintis jalan kearah menjadi organisasi pembelajaran yang menyemai dan memupuk budaya cemerlang dan terbilang.

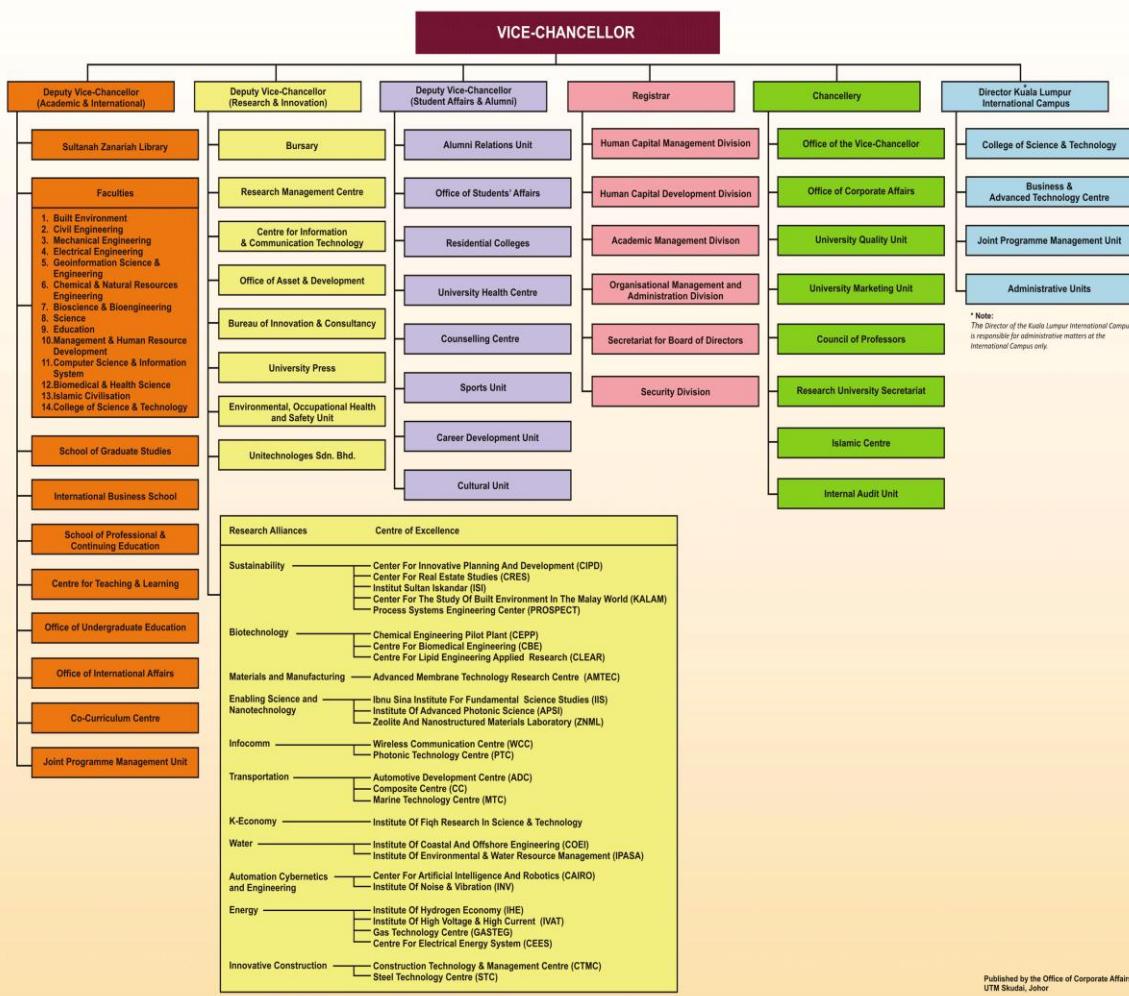
Dalam usahanya, UTM terus mencetuskan dan mengukuhkan kecemerlangannya dengan memastikan kualiti menerusi:

- Staf yang berwibawa dengan kelulusan terbaik, dedikasi dan tumpuan yang tidak berbelah bahagi untuk penambahbaikan berterusan dalam disiplin atau bidang pengkhususan masing-masing.
- Staf yang berwibawa dengan reputasi tersohor dan kredibiliti terkemuka yang diiktiraf dan dikenali ramai atas kecemerlangan dalam penyelidikan dan budaya inovasi.
- Suasana pengajaran dan pembelajaran yang kondusif dan berkesan untuk pembelajaran optimum dibantu dengan kemudahan terkini dan staf sokongan yang kompeten.
- Pengambilan pelajar yang berkualiti tinggi dan melahirkan graduan dengan pencapaian yang seimbang antara akademik dengan penglibatan ko-kurikulum untuk memastikan modal insan yang cemerlang dan berkualiti.
- Perkongsian bestari dan jalinan strategik dengan pihak industri dan berkepentingan menghasilkan kerjasama dan sinergi yang bermakna.

# STRUKTUR ORGANISASI UNIVERSITI



## UTM ORGANISATIONAL STRUCTURE





INNOVATIVE. ENTREPRENEURIAL. GLOBAL

### FALSAFAH UNIVERSITI

Hukum Allah adalah dasar kepada sains dan teknologi. Maka Universiti Teknologi Malaysia berusaha secara menyeluruh dan bersepada memperkembangkan kecemerlangan sains dan teknologi untuk kesejahteraan dan kemakmuran sejagat sesuai dengan kehendak-Nya.

#### VISI

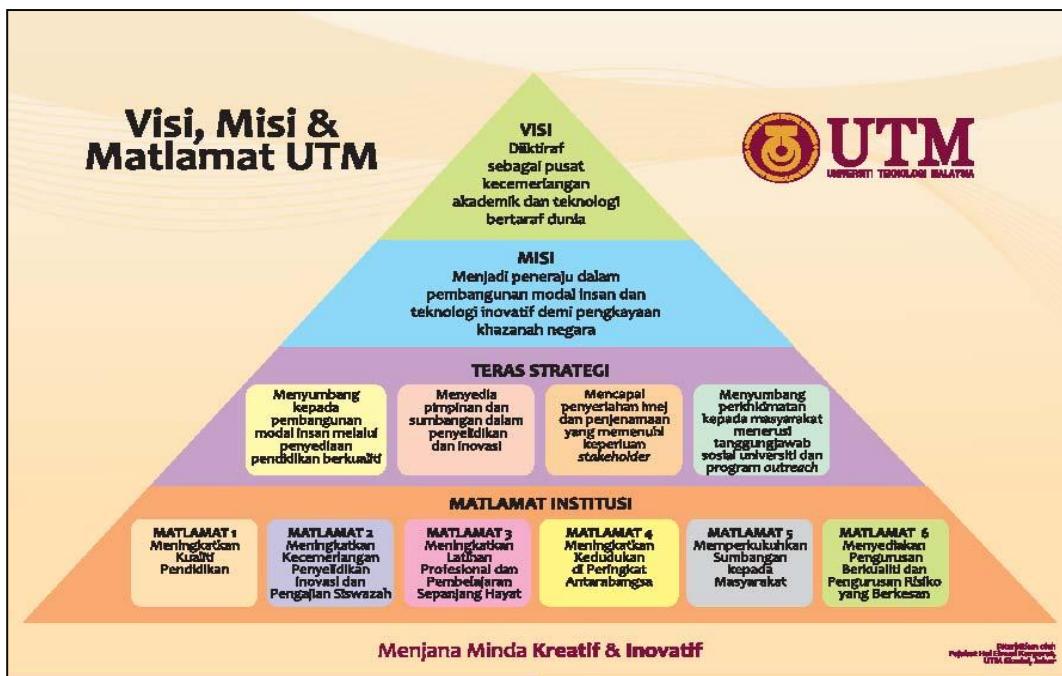
Diiktiraf sebagai pusat kecemerlangan akademik dan teknologi bertaraf dunia.

#### MISI

Menjadi peneraju dalam pembangunan modal insan dan teknologi inovatif demi pengkayaan khazanah Negara.

### COGANKATA UNIVERSITI

“KERANA TUHAN UNTUK MANUSIA”



# OBJEKTIF PENERBITAN

ОБЈЕКТИФ ПЕНЕРВИТАН

- Sebagai panduan kepada semua staf yang menguruskan urusan kenaikan pangkat khas untuk penyandang di Universiti.

- Sebagai salah satu bahan penerbitan yang penting dalam urusan perkhidmatan dan personel staf di Universiti.

## **BAHAGIAN 1**

# **LATAR BELAKANG**

## LATAR BELAKANG

### 1.1 PENDAHULUAN

- 1.1.1 Panduan Urusan Khas Untuk Penyandang (KUP) Staf UTM ini disediakan bertujuan sebagai panduan kepada pihak pentadbiran di fakulti/bahagian/jabatan berhubung tatacara urusan KUP bagi staf UTM yang terlibat. Panduan ini diolah semula berdasarkan kepada Surat Pekeliling yang telah dikeluarkan oleh Jabatan Perkhidmatan Awam berkenaan urusan KUP.
- 1.1.2 Pelaksanaan urusan KUP ini disediakan bersesuaian dengan keputusan Kerajaan supaya Pegawai Kumpulan Sokongan yang telah berkhidmat 15 tahun dan lebih serta masih berada di gred lantikan boleh dipertimbangkan kenaikan pangkat secara Khas Untuk Penyandang (KUP) setelah memenuhi syarat seperti yang ditetapkan dalam skim perkhidmatannya berkuat kuasa mulai 1 Julai 2009.
- 1.1.3 Walaubagaimanapun, keputusan tersebut tidak meliputi pegawai dalam Skim Perkhidmatan Pegawai Perkhidmatan Pendidikan Lepasan Diploma (PPPLD) yang mempunyai kaedah kenaikan pangkat yang lain.
- 1.1.4 Bagi melaksanakan keputusan ini, semua Ketua Perkhidmatan/Ketua Jabatan perlu mengenal pasti Pegawai Kumpulan Sokongan di bawah tanggungjawab masing-masing yang layak dipertimbangkan kenaikan pangkat berdasarkan keputusan ini untuk diperakukan kepada Lembaga Kenaikan Pangkat yang berkenaan.

1.1.5 Keputusan ini bagaimanapun tidak menjelaskan urusan kenaikan pangkat bagi mengisi kekosongan hakiki yang telah ditetapkan dalam skim perkhidmatan.

1.1.6 Pihak Pentadbiran telah menerima pakai pelaksanaan kenaikan pangkat (KUP) ini seperti mana yang telah dinyatakan di dalam surat pemakluman dari Jabatan Perkhidmatan Awam, Malaysia rujukan:

- a) JPA(S)NP.134/1 Klt.19/s.k2 (11) bertarikh 14 Mei 2009
- b) JPA(S)NP.134/1 Klt.19/s.k (17) bertarikh 3 Julai 2009
- c) JPA.BK(S)134/2/8 (9) bertarikh 17 Februari 2011

## **1.2 PEGAWAI YANG LAYAK DIPERTIMBANGKAN BAGI KENAIKAN PANGKAT SECARA KHAS UNTUK PENYANDANG (KUP)**

1.2.1 Pegawai Kumpulan Sokongan yang layak dipertimbangkan adalah seperti berikut :

- a) Masih berada di gred lantikan dan tempoh perkhidmatannya genap **15 tahun atau lebih dalam skim perkhidmatan dan perkhidmatan yang sama** pada atau selepas 1 Julai 2009.
- b) Bagi pegawai yang terlibat dengan opsyen pertukaran pelantikan ke skim perkhidmatan lain atau perkhidmatan yang sama tetapi pada gred yang sama berikutan penambahbaikan skim perkhidmatan sebelum, pada atau selepas 1 Julai 2009 dan telah berkhidmat 15 tahun atau lebih sebelum, pada atau selepas 1 Julai 2009 dan tempoh perkhidmatan pegawai dalam skim perkhidmatan sebelum opsyen pertukaran pelantaikan diambil kira untuk pertimbangan kenaikan pangkat. Contohnya :
  - i. Skim Perkhidmatan yang terlibat adalah Pembantu Tadbir (P/O) N17 yang ditukar lantik ke Pembantu Tadbir (Kewangan) W17.

- ii. Penolong Pegawai Laut Gred A29 dan Penolong Jurutera Laut Gred A29 yang ditukar lantik ke Penolong Pegawai Laut Gred A29.
  - c) Pegawai yang sedang berkhidmat dalam Skim Perkhidmatan Jumud
  - d) Pegawai Kumpulan Sokongan yang bersara wajib atau meninggal dunia di gred lantikan dan telah berkhidmat 15 tahun atau lebih dalam skim perkhidmatan dan perkhidmatan yang sama tetapi masih berada dalam perkhidmatan sehingga 1 Julai 2009.
- 1.2.2 Bagi memastikan urusan kenaikan pangkat ini dapat memberi peluang yang lebih menyeluruh kepada Pegawai Kumpulan Sokongan, kerajaan telah memutuskan penambahbaikan dari segi pegawai yang layak untuk dipertimbangkan KUP iaitu :
- a) Bertukar Perkhidmatan Atas Permohonan Pegawai
- Pegawai Kumpulan Sokongan yang telah dilantik ke perkhidmatan yang lain dalam skim perkhidmatan yang sama tempoh perkhidmatan sebelumnya boleh diambil kira untuk perkiraan 15 tahun perkhidmatan tertakluk pegawai memenuhi syarat kenaikan pangkat yang ditetapkan. Bagi pegawai yang meletak jawatan, ianya terpakai sekiranya pegawai mendapat pelepasan dengan izin dan perkhidmatannya bersambung. Contohnya:
- i. Pembantu Tadbir (P/O) Gred N17 Perkhidmatan Awam Negeri yang dilantik ke jawatan Pembantu Tadbir (P/O) Gred N17 dalam Perkhidmatan Awam Persekutuan.
  - ii. Pembantu Am Pejabat Gred N1 lantikan Universiti Kebangsaan Malaysia yang dilantik sebagai Pembantu Am Pejabat Gred N1 di Dewan Bandaraya Kuching Utara.

### **1.3 KAEADAH PENETAPAN TARIKH KENAIKAN PANGKAT**

1.3.1 Kaedah penetapan tarikh kenaikan pangkat bagi pegawai yang dinyatakan di perenggan (1.2) di atas adalah seperti berikut :

- a) Jika tempoh perkhidmatan pegawai genap 15 tahun atau lebih pada 1 Julai 2009, tarikh kuat kuasa kenaikan pangkatnya adalah pada 1 Julai 2009, sama ada urusan kenaikan pangkat dilaksanakan sebelum, pada atau selepas 1 Julai 2009; atau
- b) Jika tempoh perkhidmatan pegawai genap 15 tahun selepas 1 Julai 2009, tarikh kuat kuasa kenaikan pangkatnya adalah pada tarikh genap tempoh 15 tahun berkhidmat.

1.3.2 Selaras dengan keputusan Kerajaan memansuhkan Penilaian Tahap Kecekapan (PTK) melalui Pekeliling Perkhidmatan bil.13/2010 yang berkuatkuasa mulai 1 Januari 2011, pelaksanaan urusan kenaikan pangkat mulai 1 Januari 2011 juga diselaraskan terutama yang melibatkan pencapaian PTK seperti berikut:

BIL	KATEGORI PEGAWAI	KAEDAH PENETAPAN KENAIKAN PANGKAT	CATATAN
1.	Pegawai Kumpulan Sokongan yang telah berkhidmat 15 tahun dalam skim perkhidmatan dan perkhidmatan semasa  (i) Lulus PTK	Tarikh kenaikan pangkat adalah pada tarikh genap 15 tahun atau tarikh lulus	Tertakluk kepada syarat-syarat kenaikan pangkat yang berkuatkuasa

	(ii) Belum Lulus PTK	<p>PTK mana yang terkemudian.</p> <p>Tarikh kenaikan pangkat adalah tarikh genap 15 tahun atau tarikh lulus PTK mana yang terkemudian.</p>	<p>Dibaca bersama Surat Edaran JPA(S)NP134/1 Klt.19/s.k2(11) bertarikh 14 Mei 2009 dan JPA(S)NP134/1Klt.19/s.k2(17) bertarikh 3 Julai 2009</p>
--	----------------------	--	--

## **BAHAGIAN 2**

# **ISU-ISU BERBANGKIT**

## ISU-ISU BERBANGKIT

### 2.1 ISU BERBANGKIT DAN PENJELASAN

#### 2.1.1 GRED LANTIKAN

ISU-ISU BERBANGKIT		PENJELASAN	
1	Pegawai di gred manakah yang terlibat dalam urusan kenaikan pangkat Kumpulan Sokongan yang telah berkhidmat 15 tahun dan lebih?	1	<p>Semua pegawai Kumpulan Sokongan yang sedang berkhidmat dalam perkhidmatan awam dan masih berada di gred lantikan yang mencapai 15 tahun atau lebih.</p> <p>(Kumpulan Sokongan Gred 1-40)</p>
2	<p>Bagaimanakah kedudukan pegawai Kumpulan Sokongan yang berada di gred lantikan dalam Perkhidmatan Bersepadu?</p> <p><u>Contoh:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Perkhidmatan Bakat dan Seni seperti Skim Perkhidmatan Penerbit Rancangan atas Gred B21, B25, B31 dan B37.</li> <li>- Skim Perkhidmatan Pembantu Pegawai Latihan Vokasional/Penolong Latihan Vokasional Gred J21, J35 dan J37.</li> </ul>	2	<p>Pegawai yang berada di gred lantikan yang lebih tinggi dalam Skim Perkhidmatan Bersepadu tidak layak dipertimbangkan</p> <p><u>Rasional:</u></p> <p>Gred lantikan yang lebih tinggi dalam Perkhidmatan Bersepadu tersebut setara dengan gred kenaikan pangkat. Contoh Gred B21 adalah bersamaan dengan Gred B22 iaitu gred kenaikan pangkat dalam skim berkenaan. (B21/22)</p>

## 2.1.2 KENAIKAN PANGKAT SECARA LANTIKAN

ISU-ISU BERBANGKIT		PENJELASAN
1	<p>Adakah pegawai yang terlibat dengan Kenaikan Pangkat Secara Lantikan (KPSL) layak dipertimbangkan?</p> <p><u>Contoh:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pemeriksa Kereta Motor Gred A17, A22, A26 dilantik secara KPSL ke jawatan Pembantu Teknik Gred J29.</li> <li>- Pekerja Awam Gred R1 dilantik secara KPSL ke Skim Perkhidmatan Awam Khas Gred R3 atau ke Skim Perkhidmatan Pemandu Kenderaan Gred R3 atau ke Skim Perkhidmatan Operator Loji Gred R3</li> </ul>	<p>1</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i) Tempoh perkhidmatan sebelumnya tidak diambil kira oleh kerana pegawai telah menikmati satu peningkatan ke gred yang lebih tinggi.</li> <li>ii) Pegawai layak dipertimbangkan atas gred lantikan (secara KPSL) sekiranya pegawai telah menjawat jawatan tersebut genap atau melebihi 15 tahun pada 1.7.2009 dan selepasnya.</li> </ul>
2	<p>Adakah pegawai yang terlibat dengan Kenaikan Pangkat Secara Lantikan (KPSL) layak dipertimbangkan?</p> <p><u>Contoh:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pemeriksa Kereta Motor Gred A17, A22, A26 dilantik secara KPSL ke jawatan Pembantu Teknik Gred J29.</li> <li>- Pekerja Awam Gred R1 dilantik secara KPSL ke Skim Perkhidmatan Awam Khas Gred R3 atau ke Skim Perkhidmatan Pemandu Kenderaan Gred R3 atau ke Skim Perkhidmatan Operator Loji Gred R3</li> </ul>	<p>2</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>iii) Tempoh perkhidmatan sebelumnya tidak diambil kira oleh kerana pegawai telah menikmati satu peningkatan ke gred yang lebih tinggi.</li> <li>iv) Pegawai layak dipertimbangkan atas gred lantikan (secara KPSL) sekiranya pegawai telah menjawat jawatan tersebut genap atau melebihi 15 tahun pada 1.7.2009 dan selepasnya.</li> </ul>

### 2.1.3 SYARAT LULUS PTK

ISU-ISU BERBANGKIT		PENJELASAN	
1	Adakah pegawai yang memenuhi syarat tempoh berkhidmat 15 tahun atau lebih sebelum, pada atau selepas 1 Julai 2009 perlu mamatuhi syarat lulus PTK?	1	Pegawai perlu memenuhi syarat lulus PTK mengikut syarat kenaikan pangkat yang ditetapkan dalam skim perkhidmatan berkenaan.
2	Adakah pegawai yang dinaikkan pangkat secara KUP layak untuk menduduki PTK yang ditetapkan mengikut gred kenaikan pangkat secara KUP?	2	Pegawai adalah layak untuk menduduki PTK atas gred kenaikan pangkat KUP

### 2.1.4 PEGAWAI YANG BERUBAH PERKHIDMATAN

ISU-ISU BERBANGKIT		PENJELASAN	
1	<p>Adakah pegawai dalam skim perkhidmatan yang sama dan gred lantikan yang sama tetapi berubah perkhidmatan boleh diambil kira tempoh perkhidmatan sebelumnya?</p> <p>a) <b>Opsyen pertukaran pelantikan atas keputusan kerajaan.</b></p> <p><u>Contoh:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pembubaran KUSZA (Pihak Berkuasa Berkanun Negeri) kepada Universiti Darul Iman (Pihak Berkuasa Berkanun Persekutuan); dan</li> <li>- Pertukaran Ketua Perkhidmatan seperti Pembantu Tadbir (P/O) Gred N17 di bawah Ketua Perkhidmatan Kementerian Pelajaran kepada Ketua Perkhidmatan Kementerian Pengajian Tinggi</li> </ul>	<p>(i) Tempoh perkhidmatan dalam jawatan / perkhidmatan sebelumnya boleh diambil kira.</p> <p>(ii) Bagi Badan Berkanun, Perkhidmatan Negeri dan Pihak Berkuasa Tempatan, tertakluk kepada penerimaan pemakaianya.</p> <p><u>Rasional</u></p> <p>Pemindahan/pelantikan pegawai ke skim perkhidmatan/perkhidmatan yang lain adalah atas keputusan kerajaan (Kes KUSZA)</p>	

	<p><b>b) Pegawai di agensi yang diasingkan saraannya</b></p> <p><u>Contoh:</u></p> <p>Bagi pegawai yang memilih kekal dalam Sistem Saraan Kerajaan tetapi berada di agensi yang diasingkan seperti Suruhanjaya dan Badan Berkanun. Contohnya Suruhanjaya Syarikat Malaysia (SSM) dan Lembaga Hasil Dalam Negeri (LHDN), Perbadanan Harta Intelek dan 5 agensi yang diasingkan saraannya termasuk BSN, Tabung Haji, PERKESO, KWSP dan LTAT.</p>	(b)	<p>Jika pegawai di agensi yang diasingkan saraannya telah memenuhi syarat urusan kenaikan pangkat ini dan pemakaian kaedah ini dipersetujui oleh agensi, perkhidmatan sebelumnya boleh diambil kira untuk perkiraan tempoh perkhidmatan 15 tahun.</p> <p><u>Rasional</u></p> <p>Pegawai memilih untuk kekal dalam sistem saraan kerajaan yang sama dengan pegawai Perkhidmatan Awam Persekutuan yang lain.</p> <p>Perkhidmatan sebelumnya boleh diambil kira</p>
	<p><b>c) Pertukaran Tetap</b></p> <p><u>Contohnya:</u></p> <p>Pegawai yang dipinjamkan ke sesuatu agensi dalam perkhidmatan lain kemudian ditukar secara tetap ke agensi peminjam di gred lantikan yang sama atas permohonan Ketua Perkhidmatan/ Ketua Jabatan/ Pegawai.</p>	(c)	<p><u>Rasional</u></p> <p>Pegawai masih berada dalam skim perkhidmatan yang sama dan menjalankan tugas yang sama</p>
	<p><b>d) Pertukaran Perkhidmatan</b></p> <p><u>Contoh:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pembantu Laut Gred A17 diberi opsyen pertukaran perkhidmatan ke jawatan Pembantu Laut Gred A17 di Jabatan Laut Semenanjung Malaysia.</li> <li>- Pertukaran perkhidmatan atas permohonan pegawai: Pembantu</li> </ul>	(d)	<p>Perkhidmatan sebelumnya boleh diambil kira</p> <p><u>Rasional</u></p> <p>Pegawai masih berada dalam skim perkhidmatan yang sama dan menjalankan tugas yang sama.</p>

	<p>Tadbir (P/O) Gred N17 di Kementerian Pertahanan memohon pertukaran perkhidmatan sebagai PT(P/O) N17 perkhidmatan gunasama JPA.</p> <p><b>e) Melepaskan jawatan dengan izin</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Adakah pegawai yang telah melepaskan jawatan dengan izin kemudian dilantik ke gred lantikan yang lebih tinggi dalam Skim Perkhidmatan yang lain boleh diambil kira tempoh perkhidmatan sebelumnya?</li> </ul> <p>Adakah pegawai yang telah melepaskan jawatan dengan izin kemudian dilantik ke skim perkhidmatan yang sama dan di gred lantikan yang sama tetapi dalam perkhidmatan yang berbeza, boleh diambil kira tempoh perkhidmatan sebelumnya</p>	(e)	<p>Tempoh perkhidmatan sebelumnya tidak boleh diambil kira.</p> <p>Tempoh perkhidmatan sebelumnya boleh diambil kira</p>
--	--	-----	--

### 2.1.5 PEGAWAI YANG BERUBAH SKIM PERKHIDMATAN

ISU-ISU BERBANGKIT		PENJELASAN	
1	<p><b>Skim Perkhidmatan Lain, Gred Lantikan Sama</b></p> <p>Adakah pegawai yang ditukar lantik ke skim perkhidmatan lain tetapi atas gred lantikan yang sama berikut penambahbaikan skim</p>	1	<p>Tempoh perkhidmatan sebelumnya boleh diambil kira</p> <p><u>Rasional</u></p> <p>Walaupun skim perkhidmatan berubah,</p>

	<p>perkhidmatan boleh diambil kira tempoh perkhidmatan sebelumnya?</p> <p>Contoh:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pembantu Tadbir (P/O) Gred N17 ditukar lantik ke skim perkhidmatan Pembantu Tadbir (Kewangan) Gred W17</li> <li>- Penolong Pegawai Perancang Bandar &amp; Desa Gred J29 ditukar lantik ke Pembantu Lanskap Gred J29 dan Pembantu Teknik Gred J29.</li> <li>- Penolong Pegawai Pendaftaran Gred KP27 ditukar lantik ke Skim Perkhidmatan Bersepadu Penolong Pegawai Pendaftaran Gred KP27</li> <li>- Penolong Jurutera Laut Gred A29 ditukar lantik ke Penolong Pegawai Laut Gred A29</li> </ul>		pegawai masih menjalankan tugas yang sama.
2	<p><b>Skim Perkhidmatan Lain, Gred Lantikan Lebih Tinggi</b></p> <p>Adakah pegawai yang ditukar lantik ke skim perkhidmatan lain atas gred lantikan yang lebih tinggi berikutnya penambahbaikan skim perkhidmatan, pewujudan skim perkhidmatan baru boleh diambil kira tempoh perkhidmatan sebelumnya?</p>	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>(i) Tempoh perkhidmatan sebelumnya tidak boleh diambil kira</li> <li>(ii) Tempoh perkhidmatan 15 tahun dikira mulai dari tarikh tukar lantik ke Skim Perkhidmatan baru</li> <li>(iii) Bagi pegawai yang belum memenuhi syarat pertukaran pelantikan dan dikekalkan secara KUP di gred jawatan asal boleh dipertimbangkan kenaikan pangkat atas gred lama terlebih dahulu jika memenuhi syarat berkhidmat 15 tahun atau lebih pada</li> </ul>

		<p>1 Julai 2009. Pegawai kemudian ditukar lantik ke skim perkhidmatan baru setelah memenuhi syarat pertukaran pelantikan yang ditetapkan.</p> <p><u>Contoh:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pembantu Tadbir Rendah (Operator Telefon) Gred N11 yang ditukar lantik ke Pegawai Khidmat Pelanggan Gred N17; dan</li> <li>- Pembantu Pembedahan Pergigian Gred U11 ditukar lantik ke Pembantu Pembedahan Pergigian Gred U17</li> </ul> <p><u>Rasional</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pegawai telah berada dalam skim perkhidmatan yang lain dan dalam kumpulan sokongan berkelayakan yang lebih tinggi dan telahpun menikmati satu kenaikan ke gred yang lebih tinggi.</li> </ul>
--	--	---

## 2.1.6 PEGAWAI YANG TIDAK MEMILIH SISTEM SARAAN MALAYSIA (SSM)

ISU-ISU BERBANGKIT		PENJELASAN	
1	Adakah pegawai yang memilih untuk kekal dalam Sistem Saraan Baru (SSB)/Jawatan Kuasa Kabinet (JKK) layak dipertimbangkan dalam urusan ini?	1	<p>(i) Pegawai layak dipertimbangkan tertakluk kepada syarat kenaikan pangkat dalam skim perkhidmatan di bawah SSB/JKK. Pegawai yang dinaikkan pangkat dalam skim perkhidmatan berkenaan akan diselaraskan kepada gred SSM yang setaraf dan tertakluk kepada skim perkhidmatan dan syarat-syarat perkhidmatan SSM.</p> <p>(ii) Penyelarasian hendaklah dirujuk kepada Bahagian Saraan, JPA.</p>

## 2.1.7 SKIM PERKHIDMATAN JUMUD

ISU-ISU BERBANGKIT		PENJELASAN	
1	Adakah pegawai yang sedang berkhidmat dalam Skim Perkhidmatan Jumud di bawah Sistem Saraan Malaysia (SSM) layak dipertimbangkan?	1	Layak dipertimbangkan mengikut syarat kenaikan pangkat dalam skim perkhidmatan berkenaan.
2	Bagaimanakah kedudukan pegawai yang sedang berkhidmat dalam Skim Perkhidmatan Jumud yang memilih kekal dalam SSB/JKK?	2	<p>(i) Pegawai layak dipertimbangkan tertakluk kepada syarat kenaikan pangkat dalam skim perkhidmatan jumud di bawah SSB/JKK. Pegawai yang dinaikkan pangkat dalam skim perkhidmatan berkenaan akan diselaraskan kepada gred SSM yang setaraf dan tertakluk kepada skim perkhidmatan dan syarat-syarat</p>

			perkhidmatan SSM.  (ii) Penyelarasan hendaklah dirujuk kepada Bahagian Saraan, JPA.
--	--	--	---

## 2.1.8 PELAKSANAAN URUSAN KENAIKAN PANGKAT/PEMANGKUAN

ISU-ISU BERBANGKIT		PENJELASAN	
1	Di antara urusan kenaikan pangkat mengisi kekosongan secara hakiki atau secara KUP, yang mana perlu diberikan keutamaan?	1	<p>(i) Kedua-dua urusan boleh dilaksanakan secara serentak</p> <p>(ii) Pegawai yang cemerlang dan berprestasi tinggi tetapi belum memenuhi tempoh 15 tahun berkhidmat serta memenuhi syarat kenaikan pangkat boleh dipertimbangkan kenaikan pangkat mengisi kekosongan hakiki.</p> <p>(iii) Pegawai yang memenuhi tempoh 15 tahun berkhidmat serta memenuhi syarat kenaikan pangkat yang ditetapkan bagi kaedah ini boleh dipertimbangkan kenaikan pangkat secara KUP.</p>
2	Bagaimanakah kedudukan pegawai yang sedang memangku dan telah memenuhi syarat untuk dinaikkan pangkat secara KUP?	2	Urusan kenaikan pangkat boleh dibuat segera tanpa perlu memenuhi syarat tempoh pemangkuan iaitu sekurang-kurangnya 6 bulan. Tarikh kuatkuasa kenaikan pangkat adalah pada tarikh pemangkuan sekiranya pegawai telah memenuhi syarat kenaikan pangkat.

3	<p>Bagaimana sekiranya pegawai yang sedang memangku tetapi belum layak dinaikkan pangkat kerana tidak memenuhi syarat kenaikan pangkat?</p>	3	<p>(i) Pamangkuan pegawai boleh diteruskan</p> <p>(ii) Pegawai boleh dipertimbangkan untuk kenaikan pangkat setelah memenuhi syarat kenaikan pangkat. Tarikh kuatkuasa kenaikan pangkat adalah mulai tarikh pegawai memenuhi syarat kenaikan pangkat.</p>
4	<p>Adakah pegawai yang dinaikkan pangkat secara KUP boleh dipertimbangkan bersama dengan pegawai yang dinaikkan pangkat secara hakiki dalam urusan kenaikan pangkat ke gred seterusnya seperti dari Gred 22 ke Gred 26.</p>	4	<p>Pegawai boleh dipertimbangkan bersama dalam urusan kenaikan pangkat ke gred yang lebih tinggi.</p>

### 2.1.9 PERSARAAN

ISU-ISU BERBANGKIT		PENJELASAN	
1	<p>Bagaimakah kedudukan pegawai Kumpulan Sokongan yang telah berkhidmat 15 tahun dan lebih tetapi bersara wajib di gred lantikan sebelum atau pada 1 Julai 2009?</p>	1	<p>Pegawai tidak layak dipertimbangkan.</p>

## 2.1.10 PENEMPATAN DAN PERTUKARAN

ISU-ISU BERBANGKIT		PENJELASAN	
1	Bolehkah pegawai yang dinaikkan pangkat secara KUP ditukarkan, sama ada mengisi kekosongan jawatan gred kenaikan pangkat (hakiki) atau jawatan gred lantikan?	1	Pegawai yang telah dinaikkan pangkat secara KUP boleh ditukarkan mengisi kekosongan gred jawatan kenaikan pangkat (hakiki) atau gred jawatan lantikan.
2	Bolehkah pegawai yang dinakkan pangkat secara hakiki ditempatkan mengisi kekosongan di gred lantikan?	2	Pegawai yang telah dinaikkan pangkat secara hakiki tidak boleh ditukarkan mengisi kekosongan jawatan gred lantikan.

## 2.1.11 SYARAT KEKOMPETENAN/LESEN KHAS BAGI KENAIAKAN PANGKAT

ISU-ISU BERBANGKIT	PENJELASAN
<p>1 Bagaimanakah kedudukan pegawai yang telah memenuhi syarat tempoh perkhidmatan 15 tahun atau lebih tetapi gred kenaikan pangkat menetapkan syarat-syarat lain seperti keperluan kemahiran khas/lesen khas, sijil kemahiran/ujian kemahiran/sijil kecekapan dsb.</p> <p><u>Contoh:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Syarat mempunyai lesen memandu yang sah untuk memandu kenderaan/jentera yang beratnya melebihi 5000kg kepada Pemandu Kenderaan Gred R3 untuk kenaikan pangkat ke Gred R6</li> <li>- Syarat mempunyai Sijil Kemahiran Malaysia Peringkat Tinggi/Sijil Kemahiran Malaysia Tahap 3 dalam bidang ketukangan yang berkenaan atau kelayakan yang diiktiraf setaraf dengannya oleh kerajaan kepada Tukang K3 Gred R9 untuk kenaikan pangkat ke Tukang K3 Gred R14</li> <li>- Syarat memiliki Marine Engineer Officer Class 5/Certificate of Competency atau Letter of Proficiency as a Second Class Engine Driver yang diiktiraf kerajaan kepada Jurujenjin Laut Gred A11/A12 untuk kenaikan pangkat ke jawatan Jurujenjin Laut Gred A18 dll.</li> </ul>	<p>1</p> <p>(i) Layak dipertimbangkan tertakluk memenuhi semua syarat-syarat kenaikan pangkat yang ditetapkan di bawah urusan 15 tahun perkhidmatan atau lebih.</p> <p>(ii) Kenaikan pangkat adalah secara KUP dan kekal menjalankan tugas yang sama atas jawatan asal.</p> <p>(iii) Tidak perlu ada lesen/kemahiran khas.</p>

**2.1.12 SKIM PERKHIDMATAN YANG MELIBATKAN PEMAKAIAN PANGKAT DAN KUASA DI AGENSI BERUNIFORM**

<b>ISU-ISU BERBANGKIT</b>		<b>PENJELASAN</b>	
1	Bagaimanakah kedudukan pegawai yang dinaikkan pangkat secara KUP dan gred kenaikan pangkatnya melibatkan pemakaian pangkat dan kuasa bagi perkhidmatan beruniform?	1	Pegawai yang dinaikkan pangkat dan pemakaian pangkat secara KUP tidak melibatkan perubahan kepada tugas dan kuasa. Pegawai masih lagi tertakluk kepada tugas-tugas jawatan sedia ada dan di bawah penyeliaan/tanggungjawab pegawai yang mengisi jawatan kenaikan pangkat secara hakiki.

**2.1.13 TAMBAHAN TUGAS**

<b>ISU-ISU BERBANGKIT</b>		<b>PENJELASAN</b>	
1	Bolehkah pegawai yang dinaikkan pangkat secara KUP diberikan tambahan tugas oleh Ketua Jabatan masing-masing seiring dengan pangkatnya walaupun bukan bertanggungjawab sebagai penyelia/ketua?	1	Ketua Jabatan boleh mengarahkan pegawai yang dinaikkan pangkat secara KUP menjalankan tugas tambahan mengikut keperluan.

**2.1.14 PEMAKAIAN**

<b>ISU-ISU BERBANGKIT</b>		<b>PENJELASAN</b>	
1	Adakah dasar ini terpakai kepada Badan Berkanun, Perkhidmatan Negeri dan Pihak Berkuasa Tempatan dalam perkhidmatan awam?	1	Keputusan ini adalah terpakai kepada Badan Berkanun, Perkhidmatan Negeri dan Pihak Berkuasa Tempatan jika dipersetujui untuk diterima pakai oleh agensi masing-masing.

## **2.2 KADEAH PELAKSANAAN**

2.2.1 Pegawai-pegawai yang dinyatakan di perenggan (1.2) di atas hendaklah mematuhi semua syarat kenaikan pangkat yang ditetapkan dalam skim perkhidmatan dan syarat-syarat lain seperti berikut :

- a) Pegawai yang masih berkhidmat di gred lantikan dalam skim perkhidmatan dan perkhidmatan yang sama selama 15 tahun dan lebih pada 1 Julai 2009 dan selepasnya bagi tempoh perkhidmatan yang boleh diambil kira, iaitu tidak termasuk tempoh percubaan dengan denda atau cuti yang boleh menjelaskan perkhidmatan sebagaimana yang ditetapkan dalam Surat Pekeliling Perkhidmatan Bil. 4 tahun 2009;
- b) Markah Purata Laporan Penilaian Prestasi Tahunan (LNPT) tiga (3) tahun terakhir adalah dipinda daripada 80% kepada:
  - i) 78% bagi Kumpulan Sokongan Gred 17 hingga 40; dan
  - ii) 75% bagi Kumpulan Sokongan Gred 1 hingga 16
- c) Lulus Penilaian Tahap Kecekapan (PTK) yang ditetapkan.  
*(dimansuhkan melalui Pek. Perkhidmatan Bil.13/2010)*
- d) Telah mengisytiharkan harta berdasarkan peraturan yang sedang berkuat kuasa, bebas dari sebarang tindakan tatatertib, lulus Tapisan Keutuhan Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia (SPRM) dan bebas daripada senarai peminjam pendidikan tegar daripada institusi pinjaman pendidikan; dan
- e) Diperakukan oleh Ketua Perkhidmatan/Ketua Jabatan

## 2.2.2 Kenaikan pangkat yang memerlukan sijil kekompetenan atau lesen

- a) Pegawai Kumpulan Sokongan dalam Skim perkhidmatan tertentu yang memperuntukkan syarat kemahiran khas/lesen khas/sijil kemahiran/ujian kemahiran/sijil kecekapan untuk kenaikan pangkat ke gred yang lebih tinggi dikecualikan daripada memenuhi syarat berkenaan. Walaubagaimanapun, pegawai yang dinaikkan pangkat secara KUP tidak boleh mengisi dan menjalankan tugas gred jawatan kenaikan pangkat sehingga memiliki kelayakan seperti diperuntukkan dalam skim perkhidmatan berkenaan. Contohnya:
  - i. Syarat mempunyai lesen memandu yang sah untuk memandu kenderaan/jentera yang beratnya melebihi 5000kg kepada Pemandu Kenderaan Gred R3 untuk kenaikan pangkat ke Gred R6;
  - ii. Syarat mempunyai Sijil Kemahiran Malaysia peringkat Tinggi/Sijil Kemahiran Malaysia Tahap 3 dalam bidang ketukangan yangberkenaan atau kelayakan yang diiktiraf setaraf dengannya oleh kerajaan kepada Tukang K3 Gred R9 untuk kenaikan pangkat ke Tukang K3 Gred R14.

## 2.2.3 Skim Perkhidmatan yang tiada peruntukan lapisan gred kenaikan pangkat:

Skim perkhidmatan yang tidak memperuntukkan lapisan gred kenaikan pangkat seperti Skim Perkhidmatan Jumud juga layak dipertimbangkan kenaikan pangkat setelah lapisan gred kenaikan pangkat berkenaan diwujudkan oleh Jabatan Perkhidmatan Awam. Contohnya :

- i. Penjaga Pejabat Gred N1;
- ii. Penghantar Cepat gred N1;
- iii. Operator Mesin Gred N1.

- 2.2.4 Dari segi pelaksanaannya, pegawai yang telah dinaikkan pangkat secara KUP mengikut kaedah ini boleh ditempatkan semula untuk mengisi kekosongan hakiki jawatan kenaikan pangkat berkenaan mengikut keperluan.
- 2.2.5 Pegawai-pegawai yang dinaikkan pangkat secara KUP mengikut kaedah ini dari segi hierarkinya adalah terletak di bawah penyeliaan dan kawalan ketua unit atau penyelia yang mengisi jawatan kenaikan pangkat seperti Gred 22 dan sebagainya, walaupun dari segi gred adalah setaraf dengan gred penyelia atau ketua unit berkenaan.

## **BAHAGIAN 3**

# **KAEDAH PENETAPAN GAJI PERMULAAN KHAS UNTUK PENYANDANG (KUP)**

## **KAEDAH PENETAPAN GAJI PERMULAAN KHAS UNTUK PENYANDANG (KUP)**

Kaedah Penetapan Gaji Permulaan Khas Untuk Penyandang (KUP) Mengikut Pekeliling Perkhidmatan Bil.1/2012 adalah seperti contoh yang dinyatakan seperti berikut:-

### **CONTOH 1**

Puan Sri Hadijah binti Nasir telah di tawarkan Jawatan N22 KUP berkuatkuasa pada **3 September 2012**.

Tarikh Kuat Kuasa	: 3 September 2012
Tarikh Pergerakan Gaji Asal	: 1 Januari
Peringkat Gaji Asal	: P3
Gaji Minimum - Maksimum N17 (P3)	: RM1044.97 – 2804.68
Kenaikan Gaji Tahunan N17	: RM95.00
Gaji semasa di gred N17	: RM2066.34
Tarikh Kenaikan Pangkat	: 3 September 2012
TPG Gred Kenaikan Pangkat	: 1 Julai
Gaji Minimum - Maksimum N22	: P1 RM2164.44 – RM3321.99 P2 RM2325.10 – RM3657.02
Kenaikan Gaji Tahunan N22	: RM115.00

### **PENGIRAAN:-**

Kaedah perkiraan gaji dari N17 ke N22 KUP

$$\text{RM}2066.34 + \text{RM}95.00 = \text{RM}2161.34.....$$

*nilai gaji adalah tetap tanpa melihat kepada nilai yang terhampir*

*Prinsip kenaikan pangkat, diberi satu kenaikan di atas gred semasa (gred lama – N17)*

*Gaji semasa di gred N17*

→ Tawaran Gaji N22 KUP = **RM2164.44 (P1)**

***Nilai tawaran gaji N22 KUP menggunakan gaji yg minimum di Gred N22***

***Rasional : JGMM P1 N22 adalah RM2164.44 – RM3321.99***

## **CONTOH 2**

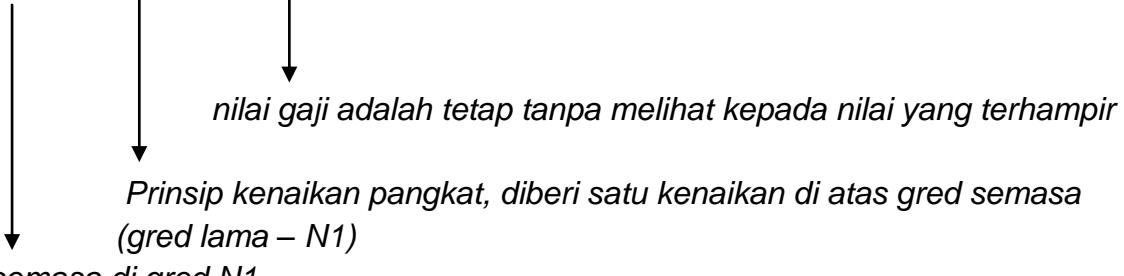
En. Mohamad Haikal telah di tawarkan Jawatan N4 KUP berkuatkuasa pada **6 Jun 2012**.

Tarikh Kuat Kuasa	: 6 Jun 2012
Tarikh Pergerakan Gaji Asal	: 1 Oktober
Peringkat Gaji Asal	: P3
Gaji Minimum - Maksimum N1 (P3)	: RM831.36 – RM1957.86
Kenaikan Gaji Tahunan N1	: RM80.00
Gaji semasa di gred N1	: RM1957.86
Tarikh Kenaikan Pangkat	: 6 Jun 2012
TPG Gred Kenaikan Pangkat	: 1 April
Gaji Minimum - Maksimum N4	: P1 RM801.84 – RM1814.06 P2 RM899.66 – RM2004.05
Kenaikan Gaji Tahunan N4	: RM80.00

### **PENGIRAAN:-**

Kaedah perkiraan gaji dari N1 ke N4 KUP

$$\text{RM1957.86} + \text{RM80.00} = \text{RM2037.86}.....$$



→ Tawaran Gaji N4 KUP = **RM2004.05 (P2)**

**Nilai tawaran gaji N4 KUP terhad kepada Gaji Maksimum P2 di gred N4 dalam JGMM**

**Rasional : JGMM P2 N4 adalah RM899.66 – RM2004.05**

- **PTJ perlu mengemukakan permohonan Skill Gaji KUP ke HCM untuk dimajukan ke JPA, kerana tawaran gaji kenaikan pangkat staf adalah tidak menampung dengan gaji yang sepatutnya diterima. Maklumat yang perlu dihantar ke JPA adalah seperti berikut:**
  - i. Salinan Buku Perkhidmatan Staf yang telah disahkan oleh Pegawai**
  - ii. Salinan Surat Tawaran Kenaikan Pangkat KUP**

### **CONTOH 3**

En. Samsudin bin Abu telah di tawarkan Jawatan R4 KUP berkuatkuasa pada **4 April 2012**.

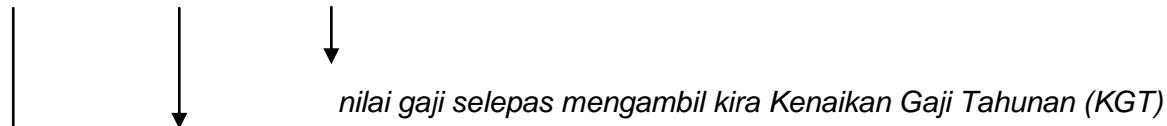
Tarikh Kuat Kuasa : 4 April 2012  
Tarikh Pergerakan Gaji Asal : 1 Julai  
Peringkat Gaji Asal : P3  
Gaji Minimum - Maksimum R1 (P3) : RM829.51 – RM1557.34  
Kenaikan Gaji Tahunan R1 : RM80.00  
Gaji semasa di gred R1 : RM1237.34

Tarikh Kenaikan Pangkat : 4 April 2012  
TPG Gred Kenaikan Pangkat : 1 April  
Gaji Minimum - Maksimum R4 : P1 RM792.60 – RM1610.99  
P2 RM890.43 – RM1767.76  
Kenaikan Gaji Tahunan R4 : RM80.00

#### **PENGIRAAN:-**

Kaedah perkiraan gaji dari R1 ke R4 KUP

$$\text{RM1237.34} + \text{RM80.00} = \text{RM1317.34} \dots$$

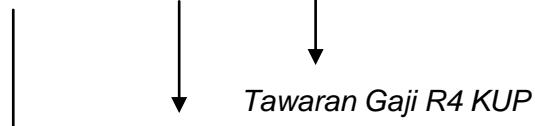


diberi KGT di Gred R1 pada 1 Julai

(staf ditawarkan R4 KUP berkuatkuasa April, bagi staf yg belum naik gaji pada tahun semasa di gred jawatan lama, kenaikan gaji haruslah terlebih dahulu diberi sebelum perkiraan gaji naik pangkat)

Gaji semasa di gred R1

$$\text{RM1317.34} + \text{RM80.00} = \text{RM1397.34} \dots$$



Prinsip kenaikan pangkat, diberi satu kenaikan di atas gred semasa  
(gred lama – R1)

Nilai gaji selepas mengambil kira Kenaikan Gaji Tahunan (KGT)

→ Tawaran Gaji R4 KUP = RM1397.34 (P1)

Rasional : JGMM P1 R4 adalah RM792.60 – RM1610.9

**.PENUTUP.**

## **PENUTUP**

Buku Panduan Kenaikan Pangkat Khas Untuk Penyandang (KUP), Universiti Teknologi Malaysia ini merupakan satu inisiatif Bahagian Pengurusan Modal Insan bagi membantu melancarkan proses kerja sehari-hari semua staf yang terlibat. Setinggi-tinggi penghargaan diucapkan kepada semua pihak yang turut sama menjayakan penerbitan buku ini khususnya Seksyen Perkhidmatan, Bahagian Pengurusan Modal Insan. Diharapkan agar buku ini dapat memberi manfaat kepada semua.