



**PIHAK BERKUASA KEMAJUAN PEKEBUN KECIL PERUSAHAAN GETAH
(KEMENTERIAN KEMAJUAN LUAR BANDAR DAN WILAYAH)**

**BAHAGIAN PENGURUSAN SUMBER MANUSIA
TINGKAT 10, IBU PEJABAT RISDA
KARUNG BERKUNCI 11067
JALAN AMPANG
50990 KUALA LUMPUR**

**Telefon : 03-42564022
Fax No. : 03-42576726
E-mel: tadbir@risda.gov.my**

Bilangan : (69)dlm. 11.0/9360.18

Tarikh : 20 Ogos 2009

Semua Pengarah Bahagian

Semua Pengarah RISDA Negeri

Semua Pegawai RISDA Daerah/Jajahan/Bahagian (Sarawak)

ARAHAN PENTADBIRAN BILANGAN 22 TAHUN 2009

***PEMAKAIAN PEKELILING PERKHIDMATAN BIL 14 TAHUN 2007 – KAEDAH
PENETAPAN GAJI PERMULAAN DAN PELARASAN GAJI KENAIKAN PANGKAT***

Adalah di maklumkan bahawa Mesyuarat Jawatankuasa Perjawatan RISDA Kali Ke 83 pada 17 Disember 2007 telah bersetuju menerima pakai Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 14 Tahun 2007.

2. Arahan Pentadbiran ini dikeluarkan bertujuan memaklumkan kaedah penetapan gaji permulaan kenaikan pangkat dan pelarasan gaji kenaikan pangkat pegawai dalam perkhidmatan.
3. Peraturan semasa mengenai kaedah menetapkan gaji permulaan kenaikan pangkat dinyatakan dalam Peraturan 42, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Pelantikan, Kenaikan Pangkat dan Penamatan Perkhidmatan) 2005, [P.U.(A)176/2005] Perenggan 71, Pekeliling Perkhidmatan Bil 9 Tahun 1991 dan surat Jabatan Perkhidmatan Awam Bil JPA (S) 81/16/3-1/Klt.2/(17) bertarikh 7 Januari 1994.

4. Kaedah Penetapan Gaji Permulaan dan Pelarasan Gaji Kenaikan Pangkat adalah terbahagi kepada beberapa bahagian seperti contoh-contoh yang disediakan di Lampiran A, B, C, D dan E dalam Pekeliling Perkhidmatan 14 Tahun 2007. Arahan Pentadbiran ini akan merangkumi semua isu yang berkaitan dengan kaedah penetapan gaji permulaan kenaikan pangkat dan pelarasan gaji kenaikan pangkat yang disesuaikan dengan syarat dalam Sistem Saraan Malaysia. Sila layari laman web <http://www.jpa.gov.my>.

KAEDAH PENETAPAN GAJI PERMULAAN DAN PELARASAN GAJI KENAIKAN PANGKAT

Kaedah Penetapan Gaji Permulaan Kenaikan Pangkat

5. Penetapan gaji permulaan kenaikan pangkat sebagaimana dinyatakan dalam peraturan 42(2) dan 42(3) P.U.(A) 176/2005, ialah pada tarikh kenaikan pangkat dan berdasarkan gaji akhir yang diterima di gred terdahulu, seperti kaedah berikut:

- 5.1 jika gaji akhir di gred terdahulu adalah kurang daripada gaji minimum di gred kenaikan pangkat dan perbezaan itu adalah sama dengan atau lebih daripada satu Pergerakan Gaji Biasa di gred terdahulu, gaji permulaan hendaklah ditetapkan pada gaji minimum di gred kenaikan pangkat itu.
- 5.2 jika gaji akhir di gred terdahulu adalah kurang daripada gaji minimum di gred kenaikan pangkat tetapi perbezaan itu adalah kurang daripada satu Pergerakan Gaji Biasa di gred terdahulu, gaji permulaan hendaklah ditetapkan pada matagaji di gred kenaikan pangkat selepas gaji minimum, supaya perbezaan antara gaji akhir di gred terdahulu dan gaji barunya di gred kenaikan pangkat adalah sama atau tidak kurang daripada satu Pergerakan Gaji Biasa di gred terdahulunya.

5.3 jika gaji akhir di gred terdahulu **sama atau lebih tinggi daripada gaji minimum gred kenaikan pangkat**, gaji permulaan hendaklah ditetapkan pada satu matagaji lebih tinggi berhampiran dengan gaji akhir di gred terdahulu dan perbezaan antara gaji kenaikan pangkat dan gaji akhir di gred terdahulu hendaklah **sama atau tidak kurang daripada satu Pergerakan Gaji Biasa di gred terdahulu itu.**

6. Sekiranya selepas gaji permulaan kenaikan pangkat ditetapkan mengikut kaedah di **perenggan 5** di atas dan gaji akhir di gred terdahulu pegawai lebih tinggi daripada gaji maksimum di **Peringkat 1 (P1)** gred kenaikan pangkat, maka gaji permulaan kenaikan pangkat hendaklah ditetapkan di **Peringkat 2 (P2)** berdasarkan prinsip kepada matagaji tertinggi berhampiran tidak kurang daripada satu **Pergerakan Gaji Biasa di gred terdahulu**. Jika gaji maksimum di P2 masih rendah daripada gaji permulaan gred kenaikan pangkat yang sepatutnya, permohonan hendaklah dikemukakan kepada Bahagian Gaji dan Elaun, Jabatan Perkhidmatan Awam untuk diwujudkan gaji Khas Untuk Penyandang (KUP).

Kaedah Pelarasan Gaji Kenaikan Pangkat

7. Kaedah pelarasan gaji kenaikan pangkat hendaklah dilaksanakan seperti kaedah berikut:

7.1 Tarikh Kenaikan Pangkat Lebih Awal Daripada Tarikh Pergerakan Gaji di Gred Terdahulu

- (a) Jika tarikh kenaikan pangkat seseorang pegawai **lebih awal daripada Tarikh Pergerakan Gaji di gred terdahulu** dalam satu tahun kalendar, gaji pegawai hendaklah diselaraskan dengan **diberi dahulu pergerakan gaji di gred terdahulu** pada tarikh kenaikan pangkat.

- (b) Prinsip di perenggan 7.1(a) tidak terpakai kepada pegawai yang telah berada di matagaji maksimum di P1 atau P2 gred lantikan atau di P1 gred kenaikan pangkat yang diluluskan Pergerakan Gaji biasa di gred terdahulunya. Begitu juga bagi pegawai yang telah berada di matagaji maksimum di P3 gred lantikan dan di P2 gred kenaikan pangkat.

7.2 Tarikh Kenaikan Pangkat Sama Dengan Tarikh Pergerakan Gaji di Gred Terdahulu

Jika seseorang pegawai dinaikkan pangkat pada tarikh yang sama dengan Tarikh Pergerakan Gaji di gred terdahulu, pergerakan gaji di gred terdahulu hendaklah diberi dahulu sebelum gaji permulaan digred kenaikan pangkatnya ditetapkan tertakluk masih ada ruang pergerakan gaji.

7.3 Tarikh Kenaikan Pangkat Selepas Tarikh Pergerakan Gaji Di Gred Terdahulu

Jika tarikh kenaikan pangkat berkuatkuasa selepas tarikh pergerakan gaji di gred terdahulunya, tiada pergerakan gaji di gred terdahulu diberi pada tarikh kenaikan pangkatnya.

Kaedah Penetapan Gaji Permulaan Kenaikan Pangkat dan Pelarasan Gaji Kenaikan Pangkat Secara Dikebelakangkan

8. Kaedah penetapan gaji permulaan kenaikan pangkat dan pelarasan gaji kenaikan pangkat apabila tarikh kenaikan pangkat dikebelakangkan, adalah sama sebagaimana dijelaskan di perenggan 5,6 dan 7 diatas.

9. Pelarasan gaji di gred kenaikan pangkat hendaklah mengambil kira pergerakan gaji yang diluluskan di gred terdahulunya termasuk amaun gaji yang diterima berikutan Anjakan Gaji.

KAEDAH MENGATASI KEKURANGAN GAJI BERIKUTAN TARIKH KENAIKAN PANGKAT YANG DIKEBELAKANGKAN

10 Selepas penetapan gaji permulaan dan pelarasan gaji kenaikan pangkat dilaksana mengikut perenggan 5 hingga 9 di atas, Jika gaji di gred kenaikan pangkat lebih rendah daripada gaji di gred terdahulu, gaji pegawai hendaklah diselaraskan kepada matagaji P1 di gred kenaikan pangkat, supaya gaji di gred kenaikan pangkat itu sama atau di mata tertinggi berhampiran dengan gaji di gred terdahulu. Tempoh kekurangan gaji yang dialami oleh pegawai yang diambilkira untuk tujuan pelarasan ialah sehingga **31 Disember tahun berikutnya selepas tarikh surat penyiaran kenaikan pangkat** Jika selepas pelarasan di P1, gaji atas gred terdahulu masih lebih tinggi daripada gaji di gred kenaikan pangkatnya pelarasan gaji pegawai boleh dibuat di P2. Gaji maksimum di P2 masih rendah dari gaji permulaan kenaikan pangkat, permohonan mewujudkan gaji KUP boleh dibuat sebagaimana kaedah di perenggan 6 di atas.

TARIKH KUAT KUASA

11. Tarikh kuat kuasa Pekeliling Perkhidmatan ini adalah mulai 1 November 2002, iaitu tarikh kuatkuasa pelaksanaan Sistem Saraan Malaysia.

PEMBATALAN

12. Dengan berkuatkuasanya Pekeliling Perkhidmatan ini, maka surat Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA) Bil. JPA(S)81/16/3-1/Klt.2/(17) bertarikh 7 Januari 1994, Surat Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 1 Tahun 1996 dan surat Jabatan Perkhidmatan Awam Bil. JPA. SULIT/NP.134/kl.9/(16) bertarikh 29 Oktober 2004 adalah dibatalkan.

**'BERKHIDMAT UNTUK NEGARA'
'RISDA EFEKTIF PEKEBUN KECIL PRODUKTIF'
'Komuniti Berdaya Desa Berjaya'**



**(DATO' WAN MOHAMAD ZUKI BIN HAJI MOHAMAD)
Timbalan Ketua Pengarah (Pengurusan)
b.p. Ketua Pengarah
RISDA.**

s.k.,

- i. Ketua Pengarah RISDA
- ii. Timbalan Ketua Pengarah (Pengurusan)
- iii. Timbalan Ketua Pengarah (Pembangunan)
- iv. Semua Pengurus Besar Anak Syarikat RISDA & NARSCO Bhd.
- v. Semua Ketua Pusat Tanggungjawab – Pastikan sesalinan ke semua Stesen di bawah jagaan PT.

DWMZHM/HAZAR/AHY/wswy