

GARIS PANDUAN

TATACARA PENETAPAN DAN PERMOHONAN RAYUAN SEMAKAN GAJI PERMULAAN UNIVERSITI MALAYSIA PAHANG AL- SULTAN ABDULLAH

Disediakan oleh:

Unit Perjawatan
Pusat Pengurusan Bakat
Jabatan Pendaftar

1.0 PENGENALAN

- 1.1 Garis Panduan Penetapan dan Rayuan Gaji Permulaan ini disediakan untuk memberikan panduan yang jelas dan konsisten dalam proses penetapan gaji permulaan bagi setiap individu yang dilantik ke dalam jawatan dalam perkhidmatan awam.
- 1.2 Garis panduan ini bertujuan untuk memastikan bahawa proses penetapan dan rayuan gaji permulaan dilakukan dengan adil, telus, dan mengikut dasar serta peraturan yang telah ditetapkan oleh pihak berkuasa.

2.0 LATAR BELAKANG

- 2.1 Garis panduan ini dibangunkan berdasarkan peruntukan di dalam Peraturan-peraturan Pegawai Universiti Malaysia Pahang Al-Sultan Abdullah (2025).
- 2.2 Garis Panduan ini diluluskan menerusi Mesyuarat Jawatankuasa Pengurusan Sumber Manusia Bilangan 4 Tahun 2025.

3.0 PELAKSANAAN

- 3.1 Seseorang Pegawai yang dilantik di Universiti Malaysia Pahang Al-Sultan Abdullah akan diberikan gaji sebagaimana yang diperuntukkan di dalam Jadual Gaji Minimum – Maksimum (JGMM) setiap skim perkhidmatan yang telah dirangka mengikut prinsip kadar upah untuk kerja, prinsip kelayakan masuk dan latihan serta prinsip relatif gred dan pariti antara skim perkhidmatan.
- 3.2 Gaji yang diberikan mengandungi komponen:
 - 3.2.1 Gaji Pokok
 - 3.2.2 Imbuhan Tetap
 - 3.2.3 Komponen Berubah
- 3.3 Kaedah penetapan gaji permulaan seseorang pegawai yang dilantik ke dalam perkhidmatan Universiti dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut:
 - 3.3.1 Jadual gred gaji jawatan yang ditawarkan
 - 3.3.2 Skim perkhidmatan yang memperuntukkan kelayakan masuk pelbagai.
 - 3.3.3 Pengalaman yang berkaitan yang boleh diambil kira.

3.3.4 Gaji semasa.

3.3.5 Taraf lantikan semasa.

3.3.6 Syarat-syarat tambahan yang ditetapkan oleh Pihak Berkuasa Melantik.

4.0 **PENETAPAN GAJI PERMULAAN**

4.1 **Kaedah penetapan gaji permulaan bagi pelantikan kali pertama**

4.1.1 Pelantikan kali pertama ke Perkhidmatan Universiti tanpa sebarang pengalaman berkaitan akan ditetapkan pada kadar Gaji Minimum Gred Gaji berkenaan.

4.1.2 Pelantikan kali pertama ke Perkhidmatan Universiti bagi Pegawai yang memiliki pengalaman yang relevan dengan jawatan yang disandangnya boleh diberikan gaji permulaan yang lebih tinggi berdasarkan kaedah penetapan seperti berikut:

4.1.2.1 pengalaman yang diperoleh mestilah selepas seseorang pegawai itu memperoleh kelayakan profesional atau akademik sebagaimana yang ditentukan dalam skim perkhidmatan yang berkenaan.

4.1.2.2 Satu tahun pengalaman di dalam sektor industri (dalam bidang yang berkenaan subjek pengkhususan) adalah bersamaan satu tangga gaji dalam skala gaji perkhidmatan (bermula daripada tarikh calon/pegawai memperoleh kelayakan.

4.1.2.3 Walau apa pun, yang diperuntukkan di perkara 3.4.2.2, Pihak Berkuasa Melantik mempunyai budi bicara untuk menentukan sebahagian atau sepenuhnya bilangan tahun pengalaman kerja yang berkaitan untuk diambil kira bagi menentukan gaji permulaan yang lebih tinggi.

4.2 **Kaedah penetapan gaji permulaan bagi Pegawai yang belum disahkan dalam perkhidmatan dan pegawai yang dilantik semula selepas meletak jawatan, dikehendaki bersara dan ditamatkan perkhidmatan atau dibuang kerja**

4.2.1 Sebagaimana peruntukan dalam perkara 3.4.1 dan 3.4.2

4.3 Kaedah penetapan gaji permulaan bagi Pegawai yang telah disahkan dalam perkhidmatan dan dilantik ke dalam skim perkhidmatan lain

4.3.1 Jika seseorang pegawai yang telah disahkan dalam perkhidmatan kemudiannya dilantik ke dalam skim perkhidmatan yang lain, gaji permulaan pegawai itu adalah pada mata gaji yang lebih tinggi dan paling hampir yang perbezaannya tidak kurang daripada satu pergerakan gaji biasa atau amaun yang bersamaan dengan pergerakan gaji biasa dalam gred atau jawatan terdahulu, terhad kepada mata gaji maksimum jawatan baru.

4.3.2 Sekiranya tarikh lantikan ke jawatan lain adalah sama atau lebih awal dari tarikh pergerakan gaji pegawai itu dalam jawatan terdahulunya, pergerakan gaji jawatan terdahulunya, jika ada, hendaklah diberi terlebih dahulu, terhad kepada amaun gaji maksimum di gred tersebut sebelum menentukan gaji permulaan pelantikan itu.

4.4 Kaedah penetapan gaji permulaan bagi Pegawai lantikan kali pertama secara lantikan terus

4.4.1 Gaji permulaan pegawai yang dilantik untuk kali pertama secara lantikan terus adalah berdasarkan mata gaji minimum jawatan itu

4.5 Kaedah penetapan gaji permulaan bagi Pegawai yang belum disahkan dalam perkhidmatan dan dilantik secara lantikan terus

4.5.1 Gaji permulaan pegawai yang belum disahkan dalam perkhidmatan dan dilantik secara lantikan terus adalah berdasarkan mata gaji minimum jawatan itu

4.6 Kaedah penetapan gaji permulaan bagi Pegawai yang telah disahkan dalam perkhidmatan dan dilantik secara lantikan terus

4.6.1 Jika seseorang pegawai yang telah disahkan dalam perkhidmatan kemudiannya dilantik ke dalam skim perkhidmatan yang lain, gaji permulaan pegawai itu adalah pada mata gaji yang lebih tinggi dan paling hampir yang perbezaannya tidak kurang daripada satu pergerakan gaji biasa atau amaun yang bersamaan dengan pergerakan gaji biasa dalam gred atau jawatan terdahulu, terhad kepada mata gaji maksimum jawatan baru.

4.6.2 Sekiranya tarikh lantikan ke jawatan lain adalah sama atau lebih awal dari tarikh pergerakan gaji pegawai itu dalam

jawatan terdahulunya, pergerakan gaji jawatan terdahulunya, jika ada, hendaklah diberi terlebih dahulu, terhad kepada amaun gaji maksimum di gred tersebut sebelum menentukan gaji permulaan pelantikan itu.

4.7 Kaedah penetapan Gaji Permulaan Pelantikan Kali Pertama Pegawai Kontrak

4.7.1 Pelantikan kali pertama ke Perkhidmatan Universiti tanpa sebarang pengalaman berkaitan akan ditetapkan pada kadar Gaji Minimum Gred Gaji berkenaan.

4.7.2 Pelantikan kali pertama ke Perkhidmatan Universiti bagi Pegawai yang memiliki pengalaman yang relevan dengan jawatan yang disandangnya boleh diberikan gaji permulaan yang lebih tinggi berdasarkan kaedah penetapan seperti berikut:

4.7.3 pengalaman yang diperoleh mestilah selepas seseorang pegawai itu memperoleh kelayakan profesional atau akademik sebagaimana yang ditentukan dalam skim perkhidmatan yang berkenaan.

4.7.3.1 Satu tahun pengalaman di dalam sektor industri (dalam bidang yang berkenaan subjek pengkhususan) adalah bersamaan satu tangga gaji dalam skala gaji perkhidmatan (bermula daripada tarikh calon/pegawai memperoleh kelayakan.

4.7.3.2 Walau apa pun, yang diperuntukkan di perkara 4.7.3.2, Pihak Berkuasa Melantik mempunyai budi bicara untuk menentukan sebahagian atau sepenuhnya bilangan tahun pengalaman kerja yang berkaitan untuk diambil kira bagi menentukan gaji permulaan yang lebih tinggi.

4.7.3.3 Berdasarkan Jumlah Gaji Akhir di Industri (penetapan atau rayuan tidak akan dijalankan/diambil kira sekiranya gaji akhir di industri adalah lebih rendah berbanding dengan jumlah gaji asas yang ditawarkan oleh Universiti walaupun calon/pegawai telah memiliki kelayakan profesional atau akademik.

4.8 Kaedah Penetapan Gaji Permulaan Kenaikan Pangkat

4.8.1 Gaji permulaan bagi seseorang pegawai yang dinaikkan

pangkat hendaklah pada amaun gaji yang lebih tinggi daripada amaun gaji akhir di gred terdahulu.

4.8.2 Bagi menetapkan gaji permulaan di gred kenaikan pangkat, gaji akhir di gred terdahulu pegawai hendaklah ditambah dengan suatu kadar kenaikan gaji tahunan di gred kenaikan pangkat atau kenaikan gaji tahunan terakhir diterima di gred terdahulu, mengikut mana yang lebih tinggi, mulai tarikh kenaikan pangkatnya.

4.8.3 Bagi maksud perkara 10.2, jika selepas gaji akhir di gred terdahulu pegawai ditambah amaun gaji adalah lebih rendah daripada gaji minimum di gred kenaikan pangkat, maka gaji permulaan kenaikan pangkat pegawai hendaklah ditetapkan pada gaji minimum di gred kenaikan pangkat.

4.9 Penetapan Gaji Permulaan Bagi Kes Khas

4.9.1 Walau apa pun yang digariskan di atas, Pihak Berkuasa Melantik boleh menentukan bahawa gaji permulaan bagi seseorang pegawai adalah pada mana-mana mata gaji bagi suatu amaun gaji tertentu bagi suatu jawatan tertentu setelah mengambil kira-

4.9.1.1 kelayakan khas atau bakat pegawai itu; atau

4.9.1.2 hal keadaan khas yang diputuskan oleh Pihak Berkuasa Melantik berhubung dengan pelantikan pegawai itu.

4.10 Berdasarkan Jumlah Gaji Akhir di Industri (penetapan atau rayuan tidak akan dijalankan/diambil kira sekiranya gaji akhir di industri adalah lebih rendah berbanding dengan jumlah gaji yang ditawarkan oleh Universiti walaupun calon/pegawai telah memiliki kelayakan profesional atau akademik.

5.0 RAYUAN SEMAKAN GAJI PERMULAAN

5.1 Seseorang calon yang ditawarkan jawatan ke dalam perkhidmatan Universiti boleh membuat permohonan rayuan semakan penetapan gaji permulaan sebelum membuat pengesahan penerimaan jawatan.

13.1 Calon perlu melengkapkan dan mengemukakan Borang Permohonan Rayuan Semakan Gaji Permulaan Universiti Malaysia Pahang Al-Sultan Abdullah.

13.2 Pusat Pengurusan Bakat akan membuat semakan ke atas permohonan rayuan gaji tersebut dan memberikan syor berdasarkan ketetapan serta peruntukan yang dibenarkan dengan mengambil kira:

13.2.1 gred gaji jawatan berkenaan

13.2.2 kelayakan akademik kemahiran dan kebolehan yang perlu ada dalam skim perkhidmatan berkenaan

13.2.3 pengalaman yang berkaitan

13.2.4 gaji staf dalam perkhidmatan yang mempunyai pengalaman kerja dan tanggungjawab yang sama ketika itu; dan

13.2.5 gaji semasa yang diterima dan ditawarkan.

13.3 Pihak Berkuasa Melantik akan memutuskan penetapan gaji permulaan dan keputusan rayuan penetapan gaji permulaan tersebut akan dimaklumkan kepada calon dan gaji yang ditawarkan adalah muktamad.

TARIKH KUAT KUASA

6.0 Garis Panduan ini berkuat kuasa mulai tarikh Jawatankuasa Pengurusan Sumber Manusia bersidang.

PEMBATALAN

6.1 Garis Panduan Penetapan & Rayuan Gaji Permulaan Universiti Malaysia Pahang bertarikh 12 Disember 2011 adalah dibatalkan.



**UNIVERSITI MALAYSIA PAHANG
AL-SULTAN ABDULLAH**

**BORANG PERMOHONAN RAYUAN SEMAKAN GAJI PERMULAAN UNIVERSITI MALAYSIA
PAHANG AL-SULTAN ABDULLAH**

Pringatan kepada pemohon:

1. Permohonan ini hendaklah dikemukakan sebelum membuat pengesahan penerimaan jawatan di Universiti Malaysia Pahang Al-Sultan Abdullah
2. Selepas lapor diri, gaji yang ditawarkan adalah muktamad dan tidak boleh diselaraskan.
3. Pelarasan gaji permulaan hanya boleh dipertimbangkan berdasarkan peruntukan yang membenarkan.

BAHAGIAN A: MAKLUMAT PEMOHON

Nama Pemohon :

No. K/P :

Emel :

Alamat Rumah :

.....

No. Tel :

**BAHAGIAN B: MAKLUMAT PENGALAMAN KERJA SELEPAS MEMPEROLEH KELAYAKAN
AKADEMIK (YANG BERKAITAN DENGAN JAWATAN DISANDANG):**

MAJIKAN PERTAMA			
Nama Jawatan			
Tarikh Mula Berkhidmat		Nama Majikan	
Tarikh Tamat Berkhidmat			
Jumlah Tahun Berkhidmat		Alamat Majikan	
a) Gaji Pokok Sebulan (a)			
b) Jumlah Elaun Sebulan (b)		Nombor Telefon Majikan	
c) Jumlah Emolumen Sebulan (a + b)			
SURAT PENGESAHAN MAJIKAN TERDAHULU MERANGKUMI MAKLUMAT (Sila Tanda ✓ bagi yang berkenaan)			
1.	Tempoh mula dilantik sehingga tamat berkhidmat (*Salinan surat tawaran)		

2.	Jawatan dan kelayakan akademik yang digunakan	
3.	Senarai tugas jawatan terdahulu	
4.	Slip / Penyata Gaji Akhir yang disahkan Bahagian Pengurusan Sumber Manusia Agensi	

MAJIKAN KEDUA

Nama Jawatan			
Tarikh Mula Berkhidmat		Nama Majikan	
Tarikh Tamat Berkhidmat			
Jumlah Tahun Berkhidmat		Alamat Majikan	
a) Gaji Pokok Sebulan (a)			
b) Jumlah Elaun Sebulan (b)		Nombor Telefon Majikan	
c) Jumlah Emolumen Sebulan (a + b)			

SURAT PENGESAHAN MAJIKAN TERDAHULU MERANGKUMI MAKLUMAT

(Sila Tanda ✓ bagi yang berkenaan)

1.	Tempoh mula dilantik sehingga tamat berkhidmat (*Salinan surat tawaran)	
2.	Jawatan dan kelayakan akademik yang digunakan	
3.	Senarai tugas jawatan terdahulu	
4.	Slip / Penyata Gaji Akhir yang disahkan Bahagian Pengurusan Sumber Manusia Agensi	

MAJIKAN KETIGA

Nama Jawatan			
Tarikh Mula Berkhidmat		Nama Majikan	
Tarikh Tamat Berkhidmat			
Jumlah Tahun Berkhidmat		Alamat Majikan	
a) Gaji Pokok Sebulan (a)			
b) Jumlah Elaun Sebulan (b)		Nombor Telefon Majikan	
c) Jumlah Emolumen Sebulan (a + b)			

SURAT PENGESAHAN MAJIKAN TERDAHULU MERANGKUMI MAKLUMAT

(Sila Tanda ✓ bagi yang berkenaan)

1.	Tempoh mula dilantik sehingga tamat berkhidmat (*Salinan surat tawaran)	
2.	Jawatan dan kelayakan akademik yang digunakan	
3.	Senarai tugas jawatan terdahulu	
4.	Slip / Penyata Gaji Akhir yang disahkan Bahagian Pengurusan Sumber Manusia Agensi	

MAJIKAN KEEMPAT			
Nama Jawatan			
Tarikh Mula Berkhidmat		Nama Majikan	
Tarikh Tamat Berkhidmat			
Jumlah Tahun Berkhidmat		Alamat Majikan	
a) Gaji Pokok Sebulan (a)			
b) Jumlah Elaun Sebulan (b)		Nombor Telefon Majikan	
c) Jumlah Emolumen Sebulan (a + b)			
SURAT PENGESAHAN MAJIKAN TERDAHULU MERANGKUMI MAKLUMAT <i>(Sila Tanda ✓ bagi yang berkenaan)</i>			
1.	Tempoh mula dilantik sehingga tamat berkhidmat (*Salinan surat tawaran)		
2.	Jawatan dan kelayakan akademik yang digunakan		
3.	Senarai tugas jawatan terdahulu		
4.	Slip / Penyata Gaji Akhir yang disahkan Bahagian Pengurusan Sumber Manusia Agensi		

BAHAGIAN C: PERAKUAN PEMOHON

Saya No. Kad Pengenalan dengan ini memohon agar tawaran gaji permulaan saya disemak semula atas justifikasi sebagaimana surat iringan yang dilampirkan bersama-sama dengan ini.

Saya mengambil maklum, akur dan bersetuju bahawa sebarang keputusan semakan semula penetapan gaji permulaan adalah tertakluk kepada peruntukan yang dibenarkan oleh Kerajaan.

Saya bersetuju sekiranya terdapat sebarang dokumen di Bahagian B tidak dilampirkan dengan lengkap, pengalaman tersebut tidak boleh diambil kira dalam penentuan gaji permulaan ini.

Saya mengaku segala maklumat yang diberi adalah benar. Saya juga bersetuju sekiranya maklumat ini didapati palsu, permohonan ini akan terbatal.

Tandatangan Pemohon

Nama:

Fakulti & Universiti:

Tarikh:

BAHAGIAN D: SEMAKAN DAN SYOR UNIT PERJAWATAN, PUSAT PENGURUSAN BAKAT

Berdasarkan permohonan yang telah dikemukakan, bahagian ini mendapati bahawa (nama pemohon)
(nombor kad pengenalan pemohon) dinilai dengan dapatan seperti berikut:

Tahun memperolehi kelayakan :
Gaji semasa :
Gaji ditawarkan : Gaji Asas :
Imbuhan Tetap Perumahan :
Imbuhan Tetap Keraian :
Bantuan Sara Hidup :
Jumlah :

Berdasarkan semakan kelayakan dan pengalaman kerja yang dimiliki, gaji permulaan yang ditawarkan **memiliki/ tidak memiliki*** asas untuk semakan dan pelarasan semula atas justifikasi seperti berikut:

- Calon telah mengemukakan bukti tahun perolehan kelayakan.
- Calon telah berjaya mengemukakan pembuktian pengalaman yang relevan dengan jawatan yang ditawarkan.

Jumlah gaji selepas pelarasan semula adalah seperti berikut:

Gaji Asas :
Imbuhan Tetap Perumahan :
Imbuhan Tetap Keraian :
Bantuan Sara Hidup :
Jumlah :

Adalah dengan ini, saya mengaku bahawa syor pelarasan gaji permulaan yang disyorkan dilakukan selari dengan pruntukan yang membenarkan serta tatacara penetapan gaji permulaan yang telah digariskan dalam peraturan-peraturan yang sedang berkuat kuasa di UMPSA.

Tandatangan pengesahan Ketua Unit Perjawatan

Nama:

Jawatan:

Tarikh:

BAHAGIAN E: SEMAKAN DAN PENGESAHAN PENGARAH PUSAT PENGURUSAN BAKAT

Adalah dengan ini, saya mengaku bahawa semakan ke atas syor pelarasan gaji permulaan (nama pemohon)
(nombor kad pengenalan pemohon) yang dikemukakan oleh Unit Perjawatan telah dilakukan dan ia adalah **selari/ tidak selari*** dengan peruntukan yang membenarkan serta tatacara penetapan gaji permulaan yang telah digariskan dalam peraturan-peraturan yang sedang berkuat kuasa di UMPSA.

Tandatangan pengesahan Pengarah Pusat Pengurusan Bakat

Nama:

Jawatan:

Tarikh:

BAHAGIAN F: SYOR KETUA PEGAWAI OPERASI/ PENDAFTAR

Adalah dengan ini, saya mengakui bahawa semakan ke atas syor pelarasan gaji permulaan yang dikemukakan telah dilakukan dan ia adalah **selari/ tidak selari*** dengan peruntukan yang membenarkan serta tatacara penetapan gaji permulaan yang telah digariskan dalam peraturan-peraturan yang sedang berkuat kuasa di UMPSA.

Adalah dengan ini, saya **mengsyorkan/ tidak mengsyorkan*** pelarasa semula gaji permulaan (nama pemohon)
(nombor kad pengenalan pemohon)

Tandatangan Ketua Pegawai Operasi/ Pendaftar

Nama:

Jawatan:

Tarikh:

BAHAGIAN G: KEPUTUSAN NAIB CANSELOR/ PIHAK BERKUASA MELANTIK

Adalah dengan ini, saya mengakui bahawa penelitian ke atas syor pelarasan gaji permulaan yang dikemukakan telah dilakukan adalah dengan ini saya:

- Meluluskan cadangan pelarasan semula gaji permulaan sebagaimana syor Pusat Pengurusan Bakat
- Meluluskan cadangan pelarasan semula gaji permulaan selain daripada syor Pusat Pengurusan Bakat dengan kadar gaji asas sebanyak RM..... atas justifikasi seperti berikut:

.....
.....
.....

- Tidak meluluskan permohonan rayuan semakan semula gaji permulaan atas justifikasi seperti berikut:

.....
.....
.....

Tandatangan Pihak Berkuasa Melantik

Nama:

Jawatan:

Tarikh:



UNIVERSITI MALAYSIA PAHANG
AL-SULTAN ABDULLAH

**SENARAI SEMAK DOKUMEN PERMOHONAN RAYUAN SEMAKAN
GAJI PERMULAAN DI UNIVERSITI MALAYSIA PAHANG AL-SULTAN
ABDULLAH**

Unit Perjawatan, Pusat Pengurusan Bakat
Jabatan Pendaftar

NAMA: **NO. K/P:**.....

BIL.	DOKUMEN	TINDAKAN	CATATAN
1	Borang Permohonan Rayuan Semakan Semula Penetapan Gaji Permulaan**	Ada/ Tiada*	
2	Surat Permohonan**	Ada/ Tiada*	
3	Salinan Surat Tawaran Agensi**	Ada/ Tiada*	
4	Slip / Penyata Gaji Akhir yang disahkan Bahagian Pengurusan Sumber Manusia Agensi**	Ada/ Tiada*	

**Potong mana-mana yang tidak berkenaan.*

*** Perkara wajib*