



## **SURUHANJAYA PERKHIDMATAN AWAM NEGERI PERAK DARUL RIDZUAN**

### **KAEDAH PENENTUAN GAJI PERMULAAN**

#### **1. PENDAHULUAN**

- 1.1 Garis Panduan ini bertujuan untuk menunjukkan kaedah penentuan gaji permulaan yang berkuat kuasa di bawah Suruhanjaya Perkhidmatan Awam Negeri Perak Darul Ridzuan.

#### **2. PERATURAN YANG BERKUAT KUASA**

- 2.1. Peraturan-peraturan yang dirujuk adalah seperti berikut:
  - a. Peraturan-Peraturan Pegawai Awam Negeri Perak (Pelantikan, Kenaikan Pangkat Dan Penamatan Perkhidmatan) 2019;
  - b. Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 1 Tahun 2024 – Pelaksanaan Sistem Saraan Perkhidmatan Awam Bagi Pegawai Perkhidmatan Awam Persekutuan;
  - c. Pekeliling Perkhidmatan Sumber Manusia, Ceraian UP.1.1.1 Dasar dan Prosedur Pelantikan Secara Kontrak (*Contract of Service*);
  - d. Pekeliling Perkhidmatan Sumber Manusia, Ceraian UP.1.3.1 Dasar dan Prosedur Pelantikan Bekas Tentera Ke Dalam Perkhidmatan Awam.

- e. Ketetapan Suruhanjaya Perkhidmatan Awam Negeri Perak melalui Mesyuarat Suruhanjaya Perkhidmatan Awam Negeri Perak.

### 3. KAEDAH PENENTUAN GAJI PERMULAAN

#### 3.1. KAEDAH PENENTUAN GAJI PERMULAAN BAGI **KONTRAK BUKAN PESARA**

- a. Lantikan kali pertama ke dalam Perkhidmatan Awam Negeri Perak
  - i. Gaji permulaan mengikut ketetapan di dalam skim perkhidmatan yang dilantik.
- b. Lantikan semula selepas tamat tempoh kontrak terdahulu, **tidak terputus melebihi enam bulan**
  - i. Gaji permulaan kontrak baharu adalah gaji akhir yang diterima dalam kontrak terakhirnya. Syarat:
    - o Jawatan dan gred yang sama; dan
    - o Dilantik oleh Suruhanjaya Perkhidmatan Awam Negeri Perak.
  - ii. Sekiranya pegawai telah berkhidmat genap setahun tetapi tempoh kontraknya tamat pada atau selepas tarikh PGT dan belum menerima PGT tersebut, pegawai boleh dipertimbangkan satu PGT sebagai gaji permulaan kontrak baharu (jawatan dan gred yang sama).
- c. Lantikan semula selepas tamat tempoh kontrak terdahulu, **terputus melebihi enam bulan**
  - i. Gaji permulaan mengikut ketetapan di dalam skim perkhidmatan yang dilantik.

- d. Sedang berkhidmat dalam sebuah skim perkhidmatan di Perkhidmatan Awam Negeri Perak secara kontrak dan **ditawarkan jawatan dalam skim perkhidmatan** lain secara kontrak
- i. Gaji permulaan mengikut ketetapan di dalam skim perkhidmatan yang dilantik.
- e. Lantikan kontrak ke gred yang lebih tinggi daripada gred jawatan kontrak terakhir sebelumnya
- i. Tempoh pengalaman **tidak boleh digunakan** sebagai asas penetapan gaji permulaan kerana pengalaman tersebut telah digunakan sebagai asas untuk melantik pegawai pada gred yang lebih tinggi (pelantikan kontrak ke gred yang lebih tinggi seolah-olah pegawai dinaikkan pangkat).
- ii. Penentuan gaji permulaan bagi pegawai yang dilantik oleh PBM yang sama atau berlainan dan pelantikan dibuat **dalam tempoh 6 bulan** dari kontrak terakhir sebelumnya adalah seperti berikut -
- (I) pada amaun **gaji minimum** sekiranya **gaji akhir** yang diterima di jawatan kontrak sebelumnya **lebih rendah daripada amaun gaji minimum** di jawatan yang baharu; atau
- (II) pada amaun **gaji akhir** di gred jawatan kontrak sebelumnya sekiranya **gaji akhir** itu **lebih tinggi daripada amaun gaji minimum** tetapi masih **rendah daripada amaun gaji maksimum** di gred jawatan yang baharu; atau
- (III) pada amaun **gaji maksimum** sekiranya **gaji akhir** gred jawatan kontrak sebelumnya **lebih tinggi daripada amaun gaji maksimum** di gred jawatan baharu.

- iii. Jika pegawai dilantik terus ke gred naik pangkat dan mempunyai tempoh pengalaman yang relevan lebih 10 tahun, penentuan gaji permulaan bagi tempoh pengalaman **selepas tahun yang ke-10** boleh dilaksanakan.
- f. Dilantik ke jawatan berkaitan bakat dan kemahiran
- i. Gaji permulaan mengikut ketetapan di dalam skim perkhidmatan mengikut perakuan Panel Penilaian yang ditubuhkan oleh Suruhanjaya.
  - ii. Gaji boleh ditetapkan sama ada menggunakan gaji permulaan sebagaimana ditetapkan di dalam skim perkhidmatan atau berdasarkan pengalaman.

### 3.2. KAEDAH PENENTUAN GAJI PERMULAAN BAGI **KONTRAK PESARA**

- a. Tempoh pengalaman relevan tidak boleh digunakan sebagai asas penentuan gaji permulaan.
- b. Gaji permulaan akan ditentukan oleh PBM berdasarkan situasi di bawah:
  - (i) pada amaun gaji minimum **sekiranya gaji akhir sebelum bersara lebih rendah daripada amaun gaji minimum** di jawatan kontrak;
  - (ii) pada amaun gaji akhir di gred jawatan sebelum bersara, **sekiranya gaji akhir itu lebih tinggi daripada amaun gaji minimum dan masih rendah berbanding gaji maksimum** di gred jawatan kontrak;
  - (iii) pada amaun gaji maksimum **sekiranya gaji akhir sebelum bersara lebih tinggi** daripada amaun gaji maksimum jawatan kontrak;

\* Gaji akhir adalah gaji pokok terakhir yang diterima **sehari sebelum pegawai bersara**.

- c. Pegawai yang dilantik semula selepas tamat tempoh kontrak, akan diberikan gaji akhir dalam kontrak terakhir sebelumnya. Sekiranya pegawai telah

berkhidmat genap setahun tetapi kontraknya tamat pada atau selepas PGT tetapi belum menerima PGT Tersebut, pegawai boleh dipertimbangkan satu PGT semasa penentuan gaji permulaan pada kontrak yang diperbaharui.

Syarat:

- (i) Penyambungan kontrak adalah pada skim perkhidmatan dan gred jawatan yang sama;
  - (ii) Dilantik oleh PBM yang sama; dan
  - (ii) Tempoh kontrak baharu dengan kontrak terdahulu tidak terputus lebih 6 bulan.
- d. Dalam keadaan tertentu, lantikan dalam kategori ini boleh dibayar dengan gaji pukal / gaji tetap. Penentuan ini perlu mendapat kelulusan Jabatan Perkhidmatan Awam terlebih dahulu. Sekiranya Kerajaan meluluskan sebarang semakan gaji yang dipanjangkan kepada pegawai kontrak, faedah tersebut tidak meliputi pegawai kontrak yang dibayar gaji pukal / gaji tetap, kecuali dinyatakan sebaliknya.

### 3.3. KAEDAH PENENTUAN GAJI PERMULAAN BAGI **LANTIKAN TETAP**

- a. Gaji permulaan mengikut ketetapan di dalam skim perkhidmatan yang dilantik.
- b. Lantikan ke jawatan tetap dan telah berkhidmat di jawatan dan gred yang sama secara kontrak (Contract of Service) dalam Perkhidmatan Awam Negeri Perak
  - Gaji permulaan adalah pada mata gaji akhir di jawatan kontrak, tertakluk syarat-syarat berikut:
    - o Jawatan kontrak adalah jawatan yang sama ditawarkan di jawatan tetap; dan
    - o Pelantikan di jawatan kontrak oleh Suruhanjaya Perkhidmatan Awam Negeri Perak.
    - o Pegawai layak diberikan satu PGT bagi tahun lantikan sekiranya belum mendapat PGT pada tarikh surat tawaran, tertakluk mendapat markah LNPT terkini minimum 75%.

- c. Sedang berkhidmat dalam sebuah skim perkhidmatan secara tetap (**belum disahkan dalam perkhidmatan**)
  - i. Gaji permulaan mengikut ketetapan di dalam skim perkhidmatan yang dilantik.
  
- d. Sedang berkhidmat dalam sebuah skim perkhidmatan secara tetap (**sudah disahkan dalam perkhidmatan**)
  - i. Gaji permulaan pada mata gaji yang lebih tinggi dan paling hampir dengan gaji asal – perbezaan tidak kurang daripada satu PGT dalam gred jawatan terdahulu – terhad gaji maksimum jawatan baharu.
  - ii. Gaji Permulaan bagi pegawai **dilantik selepas PGT**:
    - o Gaji akhir + KGT di jawatan asal.
  - iii. Gaji Permulaan bagi pegawai **dilantik sebelum PGT**:
    - o Gaji akhir + KGT Patut Terima + KGT Tambahan (jawatan asal)

### 3.4. PELANTIKAN KHAS

- a. Lantikan atas dasar kelayakan khas / bakat / hal keadaan khas yang diputuskan oleh Kerajaan
  - Suruhanjaya boleh menentukan gaji permulaan pada mana-mana mata gaji atau satu amaun gaji tertentu bagi satu jawatan tertentu.

3.5. GAJI PERMULAAN BAGI PEGAWAI YANG DILANTIK SEMULA MENGIKUT PERATURAN 7,8 DAN 9, PERATURAN-PERATURAN PEGAWAI AWAM NEGERI PERAK (PELANTIKAN, KENAIKAN PANGKAT DAN PENAMATAN PERKHIDMATAN) 2019 [Pk.P.U.30.]

a. Peraturan 7, Pk.P.U.30.

“7. Seseorang yang telah meletakkan jawatan dalam perkhidmatan awam tidak boleh dilantik semula ke dalam perkhidmatan awam kecuali dengan kebenaran khas Suruhanjaya, setelah menimbang laporan daripada Ketua Jabatan tempat pegawai itu berkhidmat sebelum peletakan jawatannya mengenai sebab peletakan jawatannya.”

b. Peraturan 8, Pk.P.U.30.

“8. (1) Tertakluk kepada subperaturan (2), (3) dan (4), seseorang yang dikehendaki bersara dari perkhidmatan awam boleh dilantik semula ke dalam perkhidmatan awam dengan kelulusan khas Suruhanjaya.

(2) Dalam peraturan ini, “dikehendaki bersara” ertinya persaraan atas sebab kesihatan, persaraan kerana dilantik memasuki pertubuhan atau persaraan atas keputusan Kerajaan mengikut undang-undang pencen yang berkuat kuasa.

(3) Seseorang yang telah dibersarakan dari perkhidmatan awam atas sebab kesihatan boleh dilantik semula ke dalam perkhidmatan awam jika dia disahkan sihat dari segi perubatan dan berkeupayaan melaksanakan tugas dengan memuaskan oleh suatu panel perubatan yang ditubuhkan atas permintaan Suruhanjaya.

(4) Bagi maksud peraturan (3), panel perubatan itu hendaklah terdiri tidak kurang daripada dua orang pengamal perubatan berdaftar yang salah seorang daripada mereka ialah pakar dalam penyakit yang pernah dihadapi oleh pesara itu.”

c. Peraturan 9, Pk.P.U.30.

“9. Seseorang yang telah ditamatkan dari perkhidmatan awam atau dibuang kerja tidak boleh dilantik semula ke dalam perkhidmatan awam kecuali dengan kebenaran khas Suruhanjaya.”

- d. Penentuan gaji permulaan semua pegawai yang dilantik semula mengikut Peraturan 7, 8 dan 9 dalam Pk.P.U.30. adalah mengikut ketetapan di dalam skim perkhidmatan yang dilantik.

#### **4. PENGURUSAN SEMAKAN PENENTUAN GAJI PERMULAAN**

##### **4.1. PRINSIP UMUM**

- a. Permohonan semakan gaji permulaan boleh dikemukakan sekurang-kurangnya selepas genap satu tahun berkhidmat dan menerima Laporan Nilain Prestasi Tahunan (LNPT) atau kaedah-kaedah penilaian tahunan lain yang berkuat kuasa dengan markah 85% ke atas.
- b. Permohonan dalam tempoh tiga tahun daripada tarikh lantikan sahaja yang akan dipertimbangkan.
- c. Suruhanjaya mempunyai budi bicara untuk menentukan sebahagian atau sepenuhnya bilangan tahun pengalaman kerja yang berkaitan untuk diambil kira bagi menentukan gaji permulaan yang lebih tinggi.
- d. Pengalaman relevan yang dianggap berkaitan bagi seseorang pegawai dalam kumpulan Pengurusan dan Profesional ialah pengalaman kerja yang diperolehi selepas pegawai mendapat kelayakan profesional atau akademik yang ditentukan di dalam skim perkhidmatan yang berkenaan.
- e. Penentuan gaji permulaan yang baharu adalah berkuat kuasa mulai tarikh lantikan secara isyarat dan mula dibayar mulai tarikh yang ditentukan oleh Suruhanjaya.

## 4.2. PENGALAMAN DALAM SEKTOR AWAM

- a. Pengalaman dalam sektor awam meliputi pengalaman dalam (i) Perkhidmatan Negeri, (ii) Perkhidmatan Persekutuan, (iii) Perkhidmatan Pihak Berkuasa Tempatan, (iv) \* Perkhidmatan Badan Berkanun Negeri dan Persekutuan (v) Perkhidmatan Kehakiman dan Perundangan, (vi) Perkhidmatan Pendidikan, dan (vii) Pasukan Polis.

\* Pengalaman dalam Sektor Awam melibatkan Badan Berkanun Negeri dan Persekutuan yang akan diambil kira adalah melibatkan Badan Berkanun yang menggunakan jadual dan kaedah pembayaran gaji yang sama seperti dalam Perkhidmatan Awam. Pegawai dengan pengalaman di Badan Berkanun yang menggunakan jadual gaji berbeza perlu menggunakan kaedah sepertimana Badan Berkanun Yang Diasingkan Saraan.

- b. Calon lantikan dengan pengalaman *Contract of Service* (CoS) / Kontrak Interim yang relevan

- I. Gaji permulaan di jawatan tetap adalah gaji akhir di jawatan kontrak, tertakluk perkara-perkara di bawah:
  - i. Pengalaman di jawatan kontrak adalah di skim perkhidmatan dan gred yang sama dengan lantikan tetap;
  - ii. Lantikan kontrak dilantik oleh Suruhanjaya Perkhidmatan Awam Negeri Perak.
- II. Calon selain di perenggan b (I), gaji permulaan di jawatan tetap / CoS adalah dengan kiraan genap 1 tahun pengalaman = 1 PGT, terhad kepada 10 PGT sahaja.

- c. Calon yang memiliki pengalaman relevan dalam perkhidmatan awam secara *Contract For Service* (CFS), Pekerja Sambilan Harian (PSH) dan MySTEP boleh dipertimbangkan gaji permulaan yang lebih tinggi tertakluk memiliki kriteria berikut:

- I. tempoh pengalaman berterusan dan tidak kurang daripada genap dua tahun perkhidmatan;
- II. skop tugas setara dengan jawatan sekarang; dan

III. Kelayakan semasa lantikan adalah sama dengan kelayakan jawatan sekarang.

d. Calon lantikan dengan pengalaman *Contract For Service* (CFS), Pekerja Sambilan Harian (PSH) dan MySTEP yang relevan

I. Kaedah penentuan Pergerakan Gaji Tahunan (PGT) berdasarkan tempoh pengalaman relevan:

Tempoh Pengalaman Relevan	PGT
Genap 2 tahun atau lebih tetapi kurang daripada 4 tahun	1
Genap 4 tahun atau lebih tetapi kurang daripada 6 tahun	2
Genap 6 tahun atau lebih	3

e. Calon lantikan dengan pengalaman *Contract of Service* (CoS) dan CFS / PSH / MySTEP di jawatan dan gred yang sama atau setara dan relevan

I. Pengiraan kelayakan adalah secara kombinasi pengalaman CoS dan CFS / PSH / MySTEP dengan kaedah perkiraan seperti di perenggan 4.2 (b) dan 4.2 (d).

f. Calon lantikan dengan pengalaman *Contract of Service* (CoS), *Contract For Service* (CFS), Pekerja Sambilan Harian (PSH) dan MySTEP yang tidak sepenuhnya relevan boleh dipertimbangkan penentuan gaji permulaan seperti di bawah:

TEMPOH PENGALAMAN YANG TIDAK SEPENUHNYA RELEVAN	
Tempoh Pengalaman	PGT
5 tahun atau lebih tetapi kurang daripada 10 tahun	1
10 tahun atau lebih	2

- g. Calon lantikan dengan pengalaman relevan dan tidak sepenuhnya relevan di mana-mana yang berkaitan boleh dikira secara kombinasi mengikut kategori di perenggan 4.2 (b) hingga 4.2 (f).

#### 4.3. PENGALAMAN DI SEKTOR SWASTA

- a. Pengalaman di sektor swasta termasuk pengalaman bekerja di syarikat persendirian milik pemegang saham / ahli syarikat / pertubuhan bukan Kerajaan dan Syarikat Berkenaan Kerajaan yang menjalankan aktiviti komersial / bukan komersial mewakili Kerajaan.
- b. Gaji permulaan pegawai yang mempunyai pengalaman yang relevan dan tidak sepenuhnya relevan boleh ditentukan semula mengikut kaedah di bawah:

<b>TEMPOH PENGALAMAN YANG RELEVAN</b>	
<b>Tempoh Pengalaman</b>	<b>PGT</b>
3 tahun atau lebih tetapi kurang daripada 5 tahun	1
5 tahun atau lebih tetapi kurang daripada 7 tahun	2
7 tahun atau lebih tetapi kurang daripada 9 tahun	3
9 tahun atau lebih tetapi kurang daripada 11 tahun	4
11 tahun atau lebih	5
<b>TEMPOH PENGALAMAN YANG TIDAK SEPENUHNYA RELEVAN</b>	
<b>Tempoh Pengalaman</b>	<b>PGT</b>
5 tahun atau lebih tetapi kurang daripada 10 tahun	1
10 tahun atau lebih	2

#### 4.4. PENGALAMAN BEKAS TENTERA

Berdasarkan Pekeliling Perkhidmatan Sumber Manusia (MyPPSM) Ceraian UP.1.3.1 – Dasar dan Prosedur Pelantikan Bekas Tentera ke Dalam Perkhidmatan Awam.

- a. Perkara 8 (a) – penetapan gaji permulaan bekas tentera yang dilantik kali pertama dan memiliki pengalaman yang relevan sepenuhnya dengan skop dan fungsi tugas jawatan yang disandangnya, Hadiah Pergerakan Gaji (HPG) boleh ditetapkan mengikut \*1 PGT bagi setiap genap satu tahun pengalaman yang relevan itu;

\* Ketetapan Suruhanjaya: Terhadap kepada 10 PGT sahaja

- b. Perkara 8 (b) – bagi calon yang memiliki pengalaman yang tidak sepenuhnya relevan, pemberian HPG untuk calon boleh ditetapkan seperti di Jadual 1 (Ceraian UP.1.3.1):

Tempoh perkhidmatan di ATM	HPG
Genap 2 tahun atau lebih tetapi kurang daripada 4 tahun	1
Genap 4 tahun atau lebih tetapi kurang daripada 7 tahun	2
Genap 7 tahun atau lebih tetapi kurang daripada 10 tahun	3
Genap 10 tahun atau lebih tetapi kurang daripada 14 tahun	4
Genap 14 tahun atau lebih tetapi kurang daripada 18 tahun	5
Genap 18 tahun atau lebih	6

- c. Perkara 8 (c) – calon yang memiliki pengalaman yang relevan dan tidak sepenuhnya relevan, pertimbangan mengikut perkiraan di Perkara 8 (a) + Perkara 8 (b).

- d. Calon layak dipertimbangkan pemberian HPG **hanya sekali** iaitu semasa **pelantikan kali pertama** ke dalam perkhidmatan awam sama ada secara tetap, kontrak atau sementara. Walau bagaimanapun, calon yang telah diberi HPG sebelum ini **layak dipertimbangkan HPG sekali lagi** apabila dilantik secara tetap dengan syarat:
- i. calon belum disahkan dalam perkhidmatan di jawatan terdahulu; atau
  - ii. calon merupakan pegawai lantikan sementara atau kontrak di jawatan terdahulu.

#### 4.5. PENGALAMAN DI BADAN BERKANUN DIASINGKAN SARAAN (BBDS)

- a. Badan Berkanun Diasingkan Saraan (BBDS) adalah Badan Berkanun yang menggunakan Sistem Saraan yang berbeza daripada yang digunakan dalam Perkhidmatan Awam. Ia bermaksud bahawa Kerajaan telah melepaskan semua kuasa meliputi hak pengurusan dan pentadbiran sesebuah agensi kepada pengurusan agensi itu sendiri.
- b. Penentuan gaji permulaan pegawai yang mempunyai pengalaman di BBDS boleh dipertimbangkan tertakluk memenuhi kriteria berikut:
- i. skop tugas mempunyai kaitan; dan
  - ii. daripada kumpulan perkhidmatan setara dengan jawatan sekarang.
- c. Kaedah penentuan gaji permulaan mengikut tempoh pengalaman relevan seperti berikut:

Tempoh perkhidmatan di Badan Berkanun Diasingkan Saraan	PGT
Genap 2 tahun atau lebih tetapi kurang daripada 4 tahun	1
Genap 4 tahun atau lebih tetapi kurang daripada 6 tahun	2
Genap 6 tahun atau lebih	3

#### 4.6. PERMOHONAN

- a. Permohonan dilaksanakan melalui Sistem KhidmatSPA.
- b. Format surat permohonan adalah seperti di Lampiran A.
- c. Format surat perakuan majikan terdahulu seperti di Lampiran B.

#### 4.7. RAYUAN

- a. Rayuan hanya boleh dibuat **sekali sahaja** dalam tempoh **tiga bulan daripada tarikh surat keputusan Suruhanjaya**.
- b. Keputusan Suruhanjaya adalah **MUKTAMAD**.

### 5. TARIKH KUAT KUASA

- 5.1. Garis Panduan ini berkuat kuasa serta-merta.

### 6. PEMBATALAN

- 6.1. Dengan berkuatkuasanya Garis Panduan ini, Garis Panduan Bilangan 1 Tahun 2020 Penentuan Gaji Permulaan Pegawai Lantikan Tetap dan Lantikan Kontrak (*Contract of Service*) adalah **dibatalkan**.

**“BERKHIDMAT UNTUK NEGARA”**

Saya yang menjalankan amanah,

  
**(DATO' SERI ABDUL PUHAT BIN MAT NAYAN)**

Pengerusi  
Suruhanjaya Perkhidmatan Awam Negeri  
Perak Darul Ridzuan

Tarikh: 20 Disember 2024.

(KEPALA SURAT JABATAN SEKARANG)

Setiausaha  
Suruhanjaya Perkhidmatan Awam Negeri Perak  
E-5-2, E-6-2, Menara SSI, SOHO 2  
Jalan Sultan Idris Shah  
30000 Ipoh  
PERAK DARUL RIDZUAN

Ruj. Tuan :  
Ruj. Kami :  
Tarikh :

Tuan,

**PERAKUAN PENGALAMAN TERDAHULU UNTUK PERTIMBANGAN PENENTUAN GAJI  
PERMULAAN BAHARU**

**NAMA PEGAWAI** :  
**NO. KAD PENGENALAN** :  
**JAWATAN** : (jawatan lantikan SPA Perak)

Dengan hormatnya saya merujuk kepada perkara di atas.

2. Sukacita diperakukan bahawa pegawai dinyatakan telah dilantik di bawah Perkhidmatan Awam Negeri Perak bagi jawatan yang dinyatakan di atas pada ..... Pegawai telah genap tempoh satu tahun perkhidmatan pada ..... dan mendapat markah nilai prestasi tahunan yang berkuat kuasa sebanyak .....% untuk tahun ..... (sila sertakan salinan Laporan Nilai Prestasi Tahunan / Penilaian Tahunan yang berkuat kuasa).

3. Senarai tugas jawatan yang disandang kini adalah seperti di di bawah:

- a. ....
  - b. ....
  - c. ....
- (tambah jika perlu)

4. Disertakan di Lampiran pengalaman yang dimiliki pegawai untuk pertimbangan penentuan gaji permulaan yang baharu.

Sekian, terima kasih.

**“BERKHIDMAT UNTUK NEGARA”**

Saya yang menjalankan amanah,

.....  
(Tandatangan Ketua Jabatan sekarang)

## (KEPALA SURAT MAJIKAN TERDAHULU)

Setiausaha  
 Suruhanjaya Perkhidmatan Awam Negeri Perak  
 E-5-2, E-6-2, Menara SSI, SOHO 2  
 Jalan Sultan Idris Shah  
 30000 Ipoh  
 PERAK DARUL RIDZUAN

Tuan,

**PERAKUAN PENGALAMAN TERDAHULU UNTUK PERTIMBANGAN PENENTUAN GAJI  
 PERMULAAN BAHARU**

**NAMA PEGAWAI** :  
**NO. KAD PENGENALAN** :  
**JAWATAN** : (jawatan lantikan SPA Perak)

Dengan hormatnya saya merujuk kepada perkara di atas.

2. Sukacita diperakukan bahawa pegawai dinyatakan telah berkhidmat di organisasi ini mulai (tarikh mula) hingga (tarikh akhir) sebagai (jawatan) (gred - sila nyatakan jika ada).
3. Ringkasan perkhidmatan pegawai adalah seperti di bawah:

Bil.	Tempoh Pengalaman	Jawatan / Kor / Rejimen / Tempat Bertugas	Status Jawatan (Tetap/ CoS / CFS / PSH / MySTEP)	Senarai Tugas
1.	01.02.2004 – 10.09.2006	Pemandu / Kor Rejimen Hospital Angkatan Tentera	Tetap	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Melaksanakan tugas pemanduan kenderaan jabatan.</li> <li>• Memastikan kenderaan diselenggara mengikut jadual.</li> </ul>
1.	01.06.2006 – 15.07.2008	Kerani rekod	Tetap	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Membuka dan menyelenggara fail bagi dokumen-dokumen kontrak pembinaan.</li> <li>• Menyediakan surat-surat berkaitan kontrak pembinaan.</li> <li>• Menyediakan dokumen tuntutan pembayaran.</li> </ul>

Sekian, terima kasih.

ATAU

Sekian, terima kasih.

**“BERKHIDMAT UNTUK NEGARA”**

Saya yang menjalankan amanah,

Yang benar,

.....  
**(Tandatangan Majikan Terdahulu)  
Jawatan**

.....  
**(Tandatangan Majikan Terdahulu)  
Jawatan**

Untuk Bekas Tentera:

**(Tandatangan Ketua Jabatan Arah  
Rekod dan Pencen ATM)**

