



KERAJAAN MALAYSIA

SURAT PEKELILING PERKHIDMATAN BILANGAN 3 TAHUN 2008

**PENURUNAN KUASA MENIMBANG PELANTIKAN
SECARA KONTRAK OLEH INSTITUSI PENGAJIAN TINGGI AWAM**

TUJUAN

1. Surat Pekeliling Perkhidmatan ini bertujuan menjelaskan penurunan kuasa menimbang pelantikan secara kontrak calon bagi berkhidmat dengan Institusi Pengajian Tinggi Awam (IPTA).

PERATURAN SEDIA ADA

2. Pelantikan calon secara kontrak untuk berkhidmat di IPTA pada masa ini adalah berpandukan Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 2 Tahun 2003 (PP 2/2003) – Panduan Pelantikan Pegawai Kontrak. Berdasarkan peraturan tersebut, kuasa menimbang pelantikan secara kontrak warganegara (bukan pesara), pesara dan bukan warganegara adalah terletak di bawah kuasa Ketua Setiausaha Negara atau Ketua Pengarah Perkhidmatan Awam (KPPA) mengikut kategori calon, kumpulan perkhidmatan dan gred.

3. IPTA juga tertakluk kepada Pekeliling Perbendaharaan Bilangan 5 Tahun 2002 yang menetapkan pelantikan secara kontrak bagi mengisi jawatan tetap di bawah Objek Sebagai (OS) 11000 atau tanpa jawatan di bawah OS29000 perlu mendapat pertimbangan Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA) terlebih dahulu sebelum diperakukan kepada Kementerian Kewangan Malaysia. Bagi pelantikan secara kontrak untuk mengisi gred kenaikan pangkat skim-skim perkhidmatan yang tiada peruntukan *lateral entry*, IPTA juga perlu mendapat kelonggaran syarat pelantikan daripada KPPA.

PENURUNAN KUASA MENIMBANG PELANTIKAN KONTRAK

4. Selaras dengan matlamat melaksanakan Pelan Strategik Pengajian Tinggi Negara dan mempertingkatkan sistem penyampaian, Kerajaan telah bersetuju supaya kuasa menimbang pelantikan secara kontrak diturunkan kepada Pihak Berkuasa Melantik (PBM) IPTA bagi:

- (i) pelantikan calon baru dan pelantikan semula pegawai bukan warganegara;
- (ii) pelantikan pesara bagi mengisi jawatan bukan akademik (selain daripada pensyarah);
- (iii) pelantikan secara kontrak bagi mengisi jawatan tetap di bawah OS11000 atau pelantikan secara kontrak tanpa jawatan di bawah OS29000; dan
- (iv) pelantikan secara kontrak untuk mengisi gred-gred kenaikan pangkat bagi skim perkhidmatan yang tiada peruntukan *lateral entry*.

PRINSIP PELAKSANAAN

5. Bagi melaksanakan keputusan Kerajaan ini, PBM IPTA hendaklah mematuhi semua dasar, prinsip dan syarat-syarat pelantikan kontrak yang dikeluarkan oleh Kerajaan dari semasa ke semasa. Antara prinsip pelaksanaan penting yang perlu dipatuhi adalah seperti berikut:

- (i) calon yang dilantik hendaklah memenuhi keperluan IPTA dan pelantikan kontrak dibuat sekiranya tiada calon yang sesuai untuk dilantik secara tetap;
- (ii) calon yang dilantik hendaklah mempunyai kelayakan akademik, pengalaman, kepakaran dan kemahiran yang sesuai dengan jawatan yang hendak disandang;
- (iii) calon yang dilantik hendaklah memenuhi syarat skim perkhidmatan yang ditawarkan termasuk kelayakan akademik yang diiktiraf oleh Kerajaan. Bagi pelantikan ke skim perkhidmatan Pensyarah Universiti, Pensyarah UiTM dan Pegawai Penyelidik, Surat Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 8 Tahun 2007 hendaklah dipatuhi berhubung dengan syarat kelayakan akademik. Bagi calon bukan warganegara, syarat kewarganegaraan dan kelulusan Bahasa Malaysia dikecualikan;
- (iv) calon yang dilantik hendaklah memenuhi syarat-syarat pelantikan yang berkuat kuasa seperti berikut:
 - (a) disahkan sihat oleh pengamal perubatan berdaftar;
 - (b) membuat akuan berkanun di bawah Akta Akuan Berkanun 1960 (Akta 13);

- (c) lulus tapisan keselamatan;
 - (d) menandatangani Surat Aku Janji; dan
 - (e) mematuhi peruntukan dalam Akta Rahsia Rasmi 1972 (Akta 88).
- (v) tempoh sesuatu kontrak antara 1 hingga 3 tahun. IPTA hendaklah menyediakan pelan penggantian (*succession plan*) supaya pelantikan kontrak tidak berpanjangan dan tugas berkenaan boleh dilaksanakan pegawai lantikan tetap pada masa akan datang;
- (vi) had umur minimum bagi pelantikan secara kontrak ialah:
- (a) 18 tahun bagi warganegara; dan
 - (b) 27 tahun bagi bukan warganegara. Sebarang pengecualian perlu mendapat kelulusan Kementerian Hal Ehwal Dalam Negeri (KHEDN);
- (vii) had umur maksimum bagi pelantikan secara kontrak ialah:
- (a) 60 tahun bagi pesara; dan
 - (b) 56 tahun bagi warganegara (bukan pesara) dan bukan warganegara.

Walau bagaimanapun, had umur maksimum bagi semua pelantikan secara kontrak mengisi jawatan Pensyarah Universiti, Pensyarah UiTM, Pensyarah Perubatan, Pensyarah Pergigian, Pegawai

Perubatan, Pegawai Pergigian dan Pembantu Perubatan adalah 65 tahun.

(viii) calon di kalangan pesara yang hendak dilantik merupakan pegawai agensi awam (warganegara) yang telah bersara atau dibersarakan dalam keadaan berikut:

(a) bersara di bawah subseksyen 10(1) Akta Pencen 1980 (Akta 227) atau Akta Pencen Pihak-Pihak Berkuasa Berkanun dan Tempatan 1980 (Akta 239) kerana mencapai umur persaraan wajib;

(b) bersara di bawah subseksyen 10(5)(a) Akta 227 atau Akta 239 atas sebab kesihatan, dengan syarat telah disahkan sihat oleh Lembaga Perubatan yang dilantik oleh PBM;

(c) dibersarakan di bawah subseksyen 10(5)(b) atau 10(5)(c) Akta 227 atau Akta 239 tanpa melalui opsyen disebabkan oleh penghapusan jawatan / penyusunan semula agensi;

(d) bersara di bawah seksyen 11(a)(i) atau seksyen 11 (b)(i) Akta 227 atau seksyen 11(a) Akta 239 atas kehendak Kerajaan;

(e) bersara di bawah seksyen 12A Akta 227 atau seksyen 13 Akta 239 kerana memasuki pertubuhan lain; atau

(f) bersara di bawah peraturan pencen Angkatan Tentera Malaysia.

(ix) calon di kalangan pesara yang hendak dilantik perlu mempunyai kompetensi yang sesuai dan prestasi yang baik berdasarkan Laporan

Penilaian Prestasi Tahunan semasa dalam perkhidmatan sebelum beliau bersara;

- (x) calon yang dilantik secara kontrak mengisi gred kenaikan pangkat hendaklah mempunyai pengalaman serta memenuhi kriteria yang setara dengan pegawai lantikan tetap yang dinaikkan pangkat ke gred berkenaan. Pengisian secara kontrak ke gred kenaikan pangkat hanya boleh dibuat sekiranya tiada pegawai lantikan tetap sedia ada yang layak dinaikkan pangkat/ memangku ke gred berkenaan;
- (xi) calon yang dilantik secara kontrak ke gred lebih tinggi untuk mengisi jawatan pensyarah yang memperuntukkan *lateral entry*, IPTA hendaklah menentukan calon mempunyai pengalaman dan kriteria kecemerlangan yang setara dengan pegawai lantikan tetap yang dinaikkan pangkat ke gred berkenaan. Bagi pelantikan calon bukan warganegara, penetapan gred dan gaji permulaan hendaklah mengikut kaedah yang ditetapkan seperti di **Lampiran A**;
- (xii) pelantikan secara kontrak calon bukan warganegara hendaklah bagi bidang-bidang kritikal yang tiada calon warganegara yang sesuai serta calon berkenaan mempunyai kelayakan akademik, pengalaman dan kepakaran yang diperlukan. Bidang-bidang kritikal ini akan ditentukan oleh Kementerian Pengajian Tinggi (KPT);
- (xiii) tempoh keseluruhan pelantikan secara kontrak pegawai bukan warganegara mestilah tidak melebihi 10 tahun termasuk di PBM yang berlainan. Sebarang pelantikan secara kontrak melebihi tempoh tersebut mestilah mendapat kelulusan KHEDN terlebih dahulu. Walau bagaimanapun, syarat ini dikecualikan bagi Penduduk Tetap;

- (xiv) calon bukan warganegara dikehendaki mendapatkan Pas Penggajian daripada Jabatan Imigresen Malaysia;
- (xv) bilangan calon/ pegawai bukan warganegara yang dilantik secara kontrak hendaklah mengikut kuota yang ditetapkan KPT; dan
- (xvi) keutamaan hendaklah diberi kepada calon bukan warganegara daripada negara-negara maju untuk dilantik berkhidmat secara kontrak di IPTA.

6. Pelantikan secara kontrak di bawah Surat Pekeliling Perkhidmatan ini adalah merupakan pelantikan *Contract Of Service* yang mengikut skim perkhidmatan yang berkuat kuasa. Pelantikan *Contract For Service* hendaklah dirujuk kepada Kementerian Kewangan Malaysia.

7. Pelantikan secara kontrak bagi mengisi jawatan tetap di bawah OS11000 dan pelantikan secara kontrak tanpa jawatan di bawah OS29000 boleh diuruskan terus oleh IPTA dengan Kementerian Kewangan Malaysia selaras dengan Pekeliling Perbendaharaan Bilangan 5 Tahun 2002. Bagi pengisian di bawah peruntukan OS29000, pihak IPTA perlu memastikan perkhidmatan calon amat diperlukan dan peruntukan kewangan sedia ada adalah mencukupi.

KAEDAH PENETAPAN GAJI PERMULAAN

Calon Warganegara (Bukan Pesara) dan Bukan Warganegara

8. Gaji permulaan kontrak yang hendak ditawarkan adalah mengikut prinsip berikut:
- (i) berdasarkan matagaji yang ditetapkan mengikut Jadual Gaji Matriks dalam skim perkhidmatan bagi jawatan yang ditawarkan;

- (ii) penetapan gaji permulaan adalah terhad di Peringkat 1 (P1) sahaja;
- (iii) PBM boleh menimbangkan gaji permulaan yang lebih tinggi berdasarkan pengalaman relevan dengan tugas jawatan yang akan disandangnya mengikut prinsip satu pergerakan gaji biasa bagi genap satu tahun pengalaman tetapi terhad di P1 sahaja;
- (iv) calon yang dilantik ke jawatan yang memerlukan bakat dan kemahiran seperti yang disyaratkan oleh skim perkhidmatan, gaji permulaan akan ditetapkan oleh PBM atas perakuan Panel Penilaian yang ditubuhkan oleh PBM berkenaan. Gaji permulaan tersebut bolehlah ditetapkan mengikut prinsip di perenggan 8 (i) dan 8 (ii);
- (v) gaji permulaan pegawai yang dilantik semula secara kontrak atas skim perkhidmatan, gred jawatan dan PBM yang sama ialah gaji akhir yang diterima dalam kontrak sebelumnya tetapi terhad di P1;
- (vi) pegawai yang telah berkhidmat genap setahun tetapi tempoh kontraknya tamat pada atau selepas tarikh pergerakan gaji tahunan tetapi belum menerima pergerakan gaji tahunannya boleh dipertimbangkan satu Pergerakan Gaji Biasa semasa penetapan gaji permulaan pada kontrak yang baru atas skim perkhidmatan, gred jawatan dan PBM yang sama dengan syarat tempoh kontrak yang baru dengan kontrak terdahulu tidak terputus melebihi 6 bulan;
- (vii) bagi pegawai yang dilantik atas gred jawatan yang lebih tinggi, 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. Penetapan gaji permulaan bagi pegawai yang dilantik oleh PBM IPTA yang sama/ berlainan dan pelantikan dibuat dalam tempoh 6 bulan dari kontrak terdahulu, adalah seperti berikut:

- (a) pada matagaji minimum di P1 sekiranya gaji yang diterima di gred jawatan kontrak sebelumnya lebih rendah daripada matagaji minimum di gred jawatan yang ditawarkan; atau
 - (b) pada matagaji lebih tinggi berhampiran di P1 dengan gaji yang diterima di gred jawatan kontrak sebelumnya sekiranya gaji itu lebih tinggi daripada matagaji minimum tetapi masih rendah daripada matagaji maksimum di gred jawatan yang ditawarkan; atau
 - (c) pada matagaji maksimum di P1 sekiranya gaji yang diterima di gred jawatan kontrak sebelumnya lebih tinggi daripada matagaji maksimum di gred jawatan yang ditawarkan;
- (viii) gaji permulaan calon yang dilantik kali pertama daripada agensi kerajaan yang tidak menggunakan Jadual Gaji Matriks di bawah sistem saraan kerajaan dan dilantik atas gred yang setaraf serta mempunyai bidang tugas yang sama boleh ditetapkan berdasarkan kepada prinsip seperti di perenggan 8 (i) dan 8 (ii).

Pesara

9. Gaji permulaan kontrak yang boleh ditawarkan kepada pesara adalah mengikut prinsip berikut:

- (i) sekiranya gaji akhir sebelum bersara lebih rendah daripada matagaji minimum jawatan yang ditawarkan gaji permulaan ditetapkan pada matagaji minimum di P1; atau
- (ii) sekiranya gaji akhir itu lebih tinggi daripada matagaji minimum tetapi masih rendah daripada matagaji maksimum di P1, ianya ditetapkan pada matagaji tertinggi berhampiran di P1 dengan gaji akhir tersebut; atau
- (iii) sekiranya gaji akhir sebelum bersara lebih tinggi daripada matagaji maksimum di P1 jawatan yang ditawarkan, gaji permulaan ditetapkan pada matagaji maksimum di P1.

10. Gaji akhir yang dimaksudkan bagi penentuan gaji permulaan kontrak di atas ialah gaji akhir yang diterima sehari sebelum pegawai bersara dan bukan gaji yang telah diselaraskan untuk tujuan pencen berikutan keputusan Kerajaan mengkaji semula gaji dan saraan pegawai awam.

PELANTIKAN SECARA KONTRAK YANG TIDAK DIBENARKAN

11. PBM IPTA tidak boleh melantik secara kontrak calon berikut bagi berkhidmat di IPTA:

- (i) pegawai yang dibersarakan mengikut subseksyen 10(5)(b) Akta Pencen 1980 (Akta 227) atau Akta Pencen Pihak-Pihak Berkuasa Berkanun dan Tempatan 1980 (Akta 239) akibat daripada keputusan pegawai menolak pilihan berkhidmat dengan syarikat swasta atau agensi yang mengambil alih agensi awam tempat mereka berkhidmat dalam sesuatu urusan pengkorporatan atau penswastaaan;

- (ii) pegawai yang dibersarakan di bawah subseksyen 10(5)(d) Akta 227 atau Akta 239 atas kepentingan awam;
- (iii) pegawai yang dibersarakan di bawah subseksyen 10(5)(e) Akta 227 atau Akta 239 kerana memperoleh kewarganegaraan negara asing;
- (iv) pegawai yang dibersarakan di bawah subseksyen 10(5)(f) Akta 227 atau Akta 239 kerana membuat pernyataan palsu;
- (v) pegawai yang bersara secara pilihan di bawah seksyen 12, Akta 227 atau Akta 239;
- (vi) pegawai yang bersara di bawah seksyen 12A Akta 227 atau seksyen 13 Akta 239 kerana menyertai syarikat dalam penswastaaan agensi awam;
- (vii) pegawai yang bersara di bawah subseksyen 11(a)(ii) atau seksyen 11(b)(ii) Akta 227 atau seksyen 11(b) Akta 239 kerana persaraan demi kepentingan perkhidmatan awam;
- (viii) pegawai bukan warganegara yang telah berkhidmat secara kontrak melebihi tempoh 10 tahun termasuk di bawah PBM yang berlainan kecuali dengan kelulusan KHEDN seperti yang ditetapkan di perenggan 5 (xiii);
- (ix) pegawai yang telah mencapai had umur maksimum seperti yang telah ditetapkan pada perenggan 5 (vii); dan
- (x) pegawai yang disahkan tidak sihat oleh pengamal perubatan berdaftar.

AM

12. Perkara-perkara lain yang berkaitan dengan pelantikan secara kontrak seperti tarikh kuat kuasa pelantikan, Tarikh Pergerakan Gaji, Pergerakan Gaji Tahunan, elaun dan kemudahan, ganjaran, caruman Kumpulan Wang Simpanan Pekerja, penamatan kontrak, pindaan syarat kontrak dan borang perjanjian kontrak hendaklah berdasarkan peraturan pelantikan secara kontrak dalam PP 2/2003 atau peraturan berkaitan yang berkuat kuasa.

PEMANTAUAN

13. Setiap IPTA yang menguruskan pelantikan secara kontrak melalui penurunan kuasa ini hendaklah mengemukakan maklumat secara berkala setiap 3 bulan kepada KPT dan JPA tidak lewat daripada minggu pertama bulan keempat seperti mana format di **Lampiran B**.

14. KPT bertanggungjawab untuk memantau bagi memastikan semua pelantikan kontrak oleh IPTA adalah teratur mengikut Surat Pekeliling Perkhidmatan ini dan peraturan pelantikan secara kontrak yang sedang berkuat kuasa.

15. KPT dan JPA akan membuat naziran ke IPTA bagi menentukan pelantikan yang dibuat mengikut peraturan yang ditetapkan melalui Surat Pekeliling Perkhidmatan ini dan peraturan pelantikan secara kontrak yang berkuat kuasa.

16. Pelantikan secara kontrak pesara Kerajaan sebagai Pensyarah Universiti, Pensyarah UiTM, Pensyarah Perubatan dan Pensyarah Pergigian di IPTA masih tertakluk kepada prinsip dan syarat yang terdapat dalam SPP 6/2007.

17. Penurunan kuasa ini boleh ditarik balik pada bila-bila masa sekiranya terdapat ketidakpatuhan kepada peraturan yang ditetapkan atau apa-apa sebab yang diputuskan oleh Kerajaan.

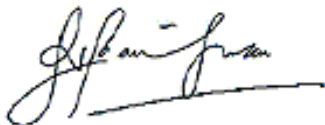
KEKECUALIAN

18. Sebarang pengecualian daripada mana-mana peruntukan dalam Surat Pekeliling Perkhidmatan ini hendaklah mendapatkan pertimbangan dan kelulusan KPPA.

TARIKH KUAT KUASA

19. Surat Pekeliling Perkhidmatan ini berkuat kuasa mulai tarikh ianya dikeluarkan.

“BERKHIDMAT UNTUK NEGARA”



(TAN SRI ISMAIL ADAM)

Ketua Pengarah Perkhidmatan Awam
Malaysia

JABATAN PERKHIDMATAN AWAM
MALAYSIA
PUTRAJAYA

Tarikh : 31 JANUARI 2008

Ketua Setiausaha Kementerian Kewangan

Ketua Setiausaha Kementerian Pengajian Tinggi

Ketua Setiausaha Kementerian Hal Ehwal Dalam Negeri

Naib Canselor Institusi Pengajian Tinggi Awam

**KAEDAH PENETAPAN GRED DAN GAJI PERMULAAN BAGI
PELANTIKAN SECARA KONTRAK CALON BUKAN
WARGANEGARA KE JAWATAN PENSYARAH**

Gred	Kelulusan Akademik	Kriteria penetapan Gred dan Gaji
DS45/ DM45/ DU45/ DUG45	Sarjana atau Ph.D	<p>(a) memiliki kelayakan akademik minimum berdasarkan skim perkhidmatan; dan</p> <p>(b) mempunyai pengalaman relevan selepas memenuhi syarat (a) di atas:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) pengalaman sekurang-kurangnya 5 tahun; atau (ii) pengalaman antara 2 hingga 4 tahun bagi calon dalam bidang kritikal. <p>(c) gaji permulaan mengikut skim perkhidmatan:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) sarjana ditetapkan pada P1T1 bagi DS45, DM45 dan DUG 45 serta P1T2 bagi DU45. (ii) Ph.D ditetapkan pada P1T4 bagi DS45 dan DM45. (iii) gaji atas pertimbangan PBM berdasarkan prinsip satu pergerakan gaji biasa bagi genap satu tahun pengalaman yang sesuai selepas memiliki kelayakan akademik minimum mengikut skim perkhidmatan.
DS51/ DM51/ DU51/ DUG51	Sarjana atau Ph.D	<p>(a) memiliki kelayakan akademik minimum berdasarkan skim perkhidmatan; dan</p> <p>(b) mempunyai pengalaman relevan selepas memenuhi syarat (a) di atas:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) pengalaman sekurang-kurangnya 8 tahun; atau (ii) pengalaman antara 6 hingga 7 tahun bagi calon dalam bidang kritikal. <p>(c) gaji permulaan mengikut skim perkhidmatan:</p>

Gred	Kelulusan Akademik	Kriteria penetapan Gred dan Gaji
		<ul style="list-style-type: none"> (i) calon yang mempunyai tempoh pengalaman minimum di perenggan b(i) dan b(ii) boleh dipertimbangkan gaji di PIT1; (ii) gaji seterusnya atas pertimbangan PBM berdasarkan tempoh pengalaman selepas memiliki kelayakan minimum berdasarkan skim perkhidmatan dan ditolak tempoh pengalaman di perenggan b(i) di atas. (iii) pelantikan calon daripada gred yang lebih rendah gaji permulaan adalah berdasarkan matagaji tertinggi berhampiran dengan gaji kontrak terdahulu.
DS53/ DM53/ DU53/ DUG53	Sarjana atau Ph.D	<ul style="list-style-type: none"> (a) memiliki kelayakan akademik minimum berdasarkan skim perkhidmatan; dan (b) mempunyai pengalaman relevan selepas memenuhi syarat (a) di atas: <ul style="list-style-type: none"> (i) pengalaman sekurang-kurangnya 11 tahun; atau (ii) pengalaman antara 9 hingga 10 tahun bagi calon dalam bidang kritikal. (c) gaji permulaan mengikut skim perkhidmatan: <ul style="list-style-type: none"> (i) calon yang mempunyai tempoh pengalaman minimum di perenggan b(i) dan b(ii) boleh dipertimbangkan gaji di PIT1; (ii) gaji seterusnya atas pertimbangan PBM berdasarkan tempoh pengalaman selepas memiliki kelayakan minimum berdasarkan skim perkhidmatan dan ditolak tempoh pengalaman di perenggan b(i) di atas. (iii) pelantikan calon daripada gred yang lebih rendah gaji permulaan adalah berdasarkan matagaji tertinggi berhampiran dengan gaji kontrak terdahulu.

Gred	Kelulusan Akademik	Kriteria penetapan Gred dan Gaji
VK7	Ph.D	<p>(a) memiliki kelayakan akademik minimum berdasarkan skim perkhidmatan; dan</p> <p>(b) mempunyai pengalaman relevan selepas memenuhi syarat (a) di atas:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) pengalaman sekurang-kurangnya 15 tahun; atau (ii) pengalaman antara 12 hingga 14 tahun bagi calon dalam bidang kritikal. <p>(c) gaji permulaan mengikut skim perkhidmatan:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) calon yang mempunyai tempoh pengalaman minimum di perenggan b(i) dan b(ii) boleh dipertimbangkan gaji di PIT1; (ii) gaji seterusnya atas pertimbangan PBM berdasarkan tempoh pengalaman selepas memiliki kelayakan minimum berdasarkan skim perkhidmatan dan ditolak tempoh pengalaman di perenggan b(i) di atas. (iii) pelantikan calon daripada gred yang lebih rendah gaji permulaan adalah berdasarkan matagaji tertinggi berhampiran dengan gaji kontrak terdahulu.

PELANTIKAN/ PELANTIKAN SEMULA SECARA KONTRAK

IPTA : _____

BULAN : _____

BIL.	NAMA/ TARIKH LAHIR/ UMUR	STATUS KERAKYATAN/ PESARA/BUKAN PESARA	JAWATAN/ GRED/ GAJI DITAWARKAN	TEMPOH KONTRAK TERDAHULU	TEMPOH KONTRAK YANG DITAWARKAN