



DASAR

PENGURUSAN BAKAT DAN PELAN PENGGANTIAN JABATAN KERJA RAYA MALAYSIA

Talent Management





Succession Planning



KETUA PENGARAH KERJA RAYA
IBU PEJABAT JKR MALAYSIA
KUALA LUMPUR
2016

PENGESAHAN

Dasar Pengurusan Bakat dan Pelan Penggantian Jabatan Kerja Raya dengan ini disahkan untuk penggunaan.

TANDATANGAN: 	COP: 
DATUK Ir. ADANAN BIN MOHAMED HUSSAIN Ketua Pengarah Kerja Raya Malaysia	Tarikh: 5/4/16

1.0 PENDAHULUAN

Dasar Pengurusan Bakat dan Pelan Penggantian JKR menjelaskan hala tuju, tanggungjawab, dan strategi pelaksanaan pengurusan bakat dan pelan penggantian pegawai profesional Jabatan Kerja Raya (JKR).

2.0 OBJEKTIF

- a) Mengenalpasti, membentuk dan membangunkan kumpulan pegawai Pengurusan dan Profesional (P&P) JKR yang berbakat, terlatih, berintegriti, kompeten, cekap dan mempunyai budaya kerja cemerlang bagi mengisi keperluan jawatan dan jawatan strategik di masa hadapan;
- b) Mengurus kumpulan bakat (*talents pool*) yang tepat, berkaliber dan kompeten dari segi sahsiah diri serta prestasi cemerlang sebagai pemimpin pelapis yang mampu meneruskan kecemerlangan JKR dalam penyampaian perkhidmatan untuk pembangunan Negara;
- c) Mewujudkan kesinambungan pemimpin cemerlang JKR dan berpotensi tinggi untuk mengisi jawatan-jawatan strategik dan mengekalkan bakal-bakal pemimpin yang berpotensi untuk terus kekal dan berkhidmat kepada JKR; dan
- d) Mewujudkan satu sistem pelan penggantian yang efektif bagi memastikan ketelusan dalam setiap urusan pemilihan, penggantian dan penempatan bagi jawatan strategik.

3.0 TAKRIF

3.1 Bagi maksud pemakaian Dasar ini:-

“**Ketua Perkhidmatan**” bermaksud seseorang pegawai yang mengetuai sesuatu perkhidmatan dan Ketua Perkhidmatan bagi pegawai dan kakitangan teknikal di JKR adalah Ketua Pengarah Kerja Raya (KPKR) mengikut Pekeliling Perkhidmatan Bil.6/2010.

“**Jawatan Strategik**” bermaksud jawatan tertentu yang telah dikenalpasti dalam sebuah kementerian/ jabatan/ agensi/ bahagian/ cawangan atau apa-apa jawatan lain yang ditentukan sama ada di peringkat persekutuan, negeri atau daerah.

“**Kumpulan Bakat**” bermaksud satu kumpulan pegawai berbakat yang telah dikenalpasti untuk dibangunkan bagi mengisi jawatan strategik dan berpotensi untuk menjadi pelapis pemimpin pelan pengantian melalui proses pencalonan, penilaian dan pemilihan yang dilaksanakan secara berterusan untuk mengisi jawatan strategik JKR.

“**Pegawai Berbakat**” bermaksud pegawai terpilih yang mempunyai bakat dan memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan oleh Jabatan.

“**Pelan Pengurusan Bakat**” bermaksud perancangan melatih, mengasah dan membentuk pegawai berbakat agar mencapai tahap kompetensi yang ditetapkan, diiktiraf profesional serta pakar bagi tujuan pelan pengantian JKR.

“**Pelan Penggantian**” bermaksud satu perancangan penggantian bagi jawatan strategik dengan menggunakan kaedah yang sistematik dalam mengenalpasti, menilai dan membangunkan keupayaan pegawai bagi memenuhi keperluan organisasi pada masa kini dan akan datang.

“Search Committee” bermaksud satu jawatankuasa yang dibentuk untuk memperakui pegawai yang berprestasi tinggi dan berpotensi bagi mengisi jawatan strategik.

“Jawatankuasa Pelan Kerja Pengurusan Bakat” bermaksud satu jawatankuasa yang dibentuk terdiri daripada Ketua Disiplin perkhidmatan kejuruteraan dan pegawai-pegawai dilantik untuk merangka, membangun, melaksana dan memantau Pelan Pengurusan Bakat JKR.

4.0 JAWATAN STRATEGIK

4.1 Jawatan-jawatan yang dikategorikan sebagai strategik dan kritikal JKR adalah seperti berikut:

- a) Ketua Pengarah Kerja Raya;
- b) Timbalan Ketua Pengarah Kerja Raya;
- c) Pengarah Kanan Cawangan;
- d) Pengarah Cawangan/ Negeri/ Wilayah Persekutuan/ Pasukan Projek Khas/ Unit Khas/ Kader;
- e) Pengarah Kejuruteraan / Pegawai Pakar JKR (Laluan Pakar Bidang Khusus);
- f) Ketua Pasukan Projek;
- g) Ketua Pasukan Rekabentuk;
- h) Ketua Pasukan Aset;
- i) Ketua Bahagian;
- j) Ketua Unit bagi jawatan Kader; dan
- k) Jurutera Daerah.

5.0 PERANAN DAN TANGGUNGJAWAB

5.1 JKR komited meningkatkan ketelusan dalam pengurusan bakat dan pelan penggantian dengan memastikan setiap keputusan dibuat secara kolektif melalui lima (5) jawatankuasa iaitu:

- a) Jawatankuasa Induk (JKI) *Search Committee* di peringkat Kementerian Kerja Raya (KKR);

- b) Jawatankuasa Kerja (JKK) *Search Committee* di peringkat JKR;
- c) Panel Pembangunan Sumber Manusia (PPSM) JKR;
- d) Jawatankuasa Kerja Pengurusan Bakat (JKPB) di peringkat Ketua Disiplin berkenaan; dan
- e) Pengarah Kanan/ Pengarah Cawangan/ Pengarah Negeri.

5.2 JAWATANKUASA INDUK (JKI) *SEARCH COMMITTEE* DI PERINGKAT KKR

a) Keanggotaan

Pengerusi	: Ketua Setiausaha KKR
Anggota	: Timbalan Ketua Setiausaha Operasi KKR
	: Timbalan Ketua Setiausaha Pembangunan KKR
	: Ketua Pengarah Kerja Raya
Urusetia	: Bahagian Pengurusan Sumber Manusia KKR

b) Tanggungjawab

- i) Menetapkan Pelan Penggantian secara menyeluruh, efektif dan rasional bagi memenuhi hala tuju organisasi jangka pendek dan jangka panjang;
- ii) Memilih calon dan memperakui pegawai JKR untuk tujuan kenaikan pangkat dan pelan penggantian bagi jawatan-jawatan strategik kepada Lembaga Kenaikan Pangkat, Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA); dan
- iii) Mempertimbang dan memperakui pegawai JKR dalam kaedah pengiktirafan serta ganjaran bersesuaian seperti Laluan Pakar Bidang Khusus

(*Subject Matter Expert* : SME), *Fast Track* dan Khas Untuk Penyandang (KUP).

5.3 JAWATANKUASA KERJA (JKK) *SEARCH COMMITTEE* DI PERINGKAT JKR

a) Keanggotaan

Pengerusi : Ketua Pengarah Kerja Raya
Anggota : Timbalan Ketua Pengarah Kerja Raya (Sektor Infra)
: Timbalan Ketua Pengarah Kerja Raya (Sektor Bangunan)
: Timbalan Ketua Pengarah Kerja Raya (Sektor Pakar)
: Wakil Ketua Setiausaha KKR
Urusetia : Pengarah Cawangan Dasar dan Pengurusan Korporat (CDPK)

b) Tanggungjawab

- i) Memantau dasar dan peraturan yang berkaitan dengan Pelan Pengurusan Bakat dan Pelan Penggantian JKR agar dilaksanakan secara menyeluruh, telus, adil, efektif dan rasional bagi memenuhi hala tuju organisasi jangka pendek dan jangka panjang;
- ii) Memperakui pegawai Gred J41 dan ke atas yang berbakat dan berpotensi bagi tujuan Pelan Pengurusan Bakat JKR;
- iii) Memperakui dan mengesyor pegawai Gred J48 dan ke atas yang berpotensi dan berprestasi tinggi bagi tujuan Pelan Penggantian untuk mengisi kekosongan disebabkan pertukaran, persaraan

atau kematian bagi jawatan- jawatan strategik kepada JKI;

- iv) Memperakui dan mengesyor pegawai JKR yang berkelayakan untuk peningkatan kemajuan kerjaya melalui kaedah Laluan Pakar Bidang Khusus (*Subject Matter Expert* : SME), *Fast Track* dan Khas Untuk Penyandang (KUP);
- v) Memastikan Pelan Strategik Pembangunan Kerjaya dan Kompetensi pegawai diwujudkan, dilaksanakan, dipantau dan dikaji semula bagi pembentukan budaya pengurusan bakat yang mantap dan telus; dan
- vi) Mengkaji dan memperakui kedudukan perjawatan JKR bagi memenuhi keperluan semasa, keperluan dalam tempoh tiga (3) hingga lima (5) tahun dan tempoh enam (6) hingga sepuluh (10) tahun akan datang.

5.4 PANEL PENGURUSAN SUMBER MANUSIA (PPSM)

a) Keanggotaan

- Pengerusi : Ketua Pengarah Kerja Raya
- Anggota : Timbalan Ketua Pengarah Kerja Raya (Sektor Infra)
 - : Timbalan Ketua Pengarah Kerja Raya (Sektor Bangunan)
 - : Timbalan Ketua Pengarah Kerja Raya (Sektor Pakar)
 - : Ketua Disiplin Awam/ Mekanikal/ Elektrik/ Arkitek/ Juruukur Bahan
 - : Pengarah Kanan Yang Dilantik Pengarah Cawangan Dasar dan Pengurusan Korporat

Urusetia : Ketua Bahagian Pembangunan Skim
Kejuruteraan

b) Tanggungjawab

- i) Merangka strategik dan menetapkan Pelan Pengurusan Bakat JKR bagi memastikan Pelan Pengurusan Bakat dan Pelan Penggantian disediakan, dilaksanakan, dipantau dan dikaji semula secara menyeluruh, telus, adil, efektif dan rasional di peringkat Jabatan;
- ii) Menilai dan mengesyor pegawai Gred J41 dan ke atas yang berbakat dan berpotensi kepada JKK bagi tujuan Pelan Pengurusan Bakat JKR;
- iii) Menilai dan mengesyor pegawai Gred J48 dan ke atas yang berpotensi dan berprestasi tinggi untuk mengisi kekosongan disebabkan pertukaran, persaraan atau kematian bagi jawatan strategik kepada JKK;
- iv) Menilai dan mengesyor pegawai JKR yang berkelayakan untuk peningkatan kemajuan kerjaya melalui kaedah Laluan Pakar Bidang Khusus (*Subject Matter Expert* : SME), *Fast Track* dan Khas Untuk Penyandang (KUP);
- v) Merangka strategi dan menetapkan Pelan Strategik Pembangunan Kerjaya dan Kompetensi pegawai melalui penempatan, latihan, pensijilan, pengajian, profesionalisme dan lain-lain dilaksanakan di peringkat Jabatan; dan
- vi) Mengkaji dan mensyorkan kedudukan perjawatan JKR bagi memenuhi keperluan semasa, keperluan dalam tempoh masa tiga (3) hingga lima (5) tahun

dan tempoh enam (6) hingga sepuluh (10) tahun akan datang.

5.5 JAWATANKUASA KERJA PENGURUSAN BAKAT (JKPB)

a) Keanggotaan

Pengerusi : Ketua Disiplin Berkenaan
Anggota dan : Jawatankuasa yang dilantik oleh
Urusetia Ketua Disiplin

b) Tanggungjawab

- i) Merancang, membangun, melaksana, memantau dan menilai keberkesanan Pelan Pengurusan Bakat dan Pelan Penggantian mengikut disiplin masing-masing;
- ii) Mengenalpasti, menilai dan menyenarai pegawai Gred J41 dan ke atas yang berbakat dan berpotensi mengikut disiplin berdasarkan pencalonan oleh Pengarah Kanan/ Pengarah Cawangan/ Pengarah Negeri ke PPSM bagi tujuan Pelan Pengurusan Bakat JKR;
- iii) Mengenalpasti, menilai dan mencadangkan pegawai Gred J48 dan ke atas yang berpotensi dan berprestasi tinggi mengikut disiplin berdasarkan pencalonan oleh Pengarah Kanan/Pengarah Cawangan/Pengarah Negeri ke PPSM bagi tujuan Pelan Penggantian JKR;
- vii) Mengenalpasti dan mengesyorkan pegawai JKR yang berkelayakan untuk peningkatan kemajuan kerjaya melalui kaedah Laluan Pakar Bidang Khusus (*Subject Matter Expert* : SME), *Fast Track* dan Khas Untuk Penyandang (KUP);

- iv) Merancang, membangun, melaksana, memantau dan menilai keberkesanan Pelan Strategi Pembangunan Kerjaya dan Kompetensi pegawai seperti penempatan, latihan, pensijilan, pengajian, profesionalisme dan lain-lain mengikut disiplin masing-masing; dan
- v) Mengkaji dan menyediakan kedudukan perjawatan bagi memenuhi keperluan semasa, keperluan dalam tempoh tiga (3) hingga lima (5) tahun dan tempoh enam (6) hingga sepuluh (10) tahun akan datang mengikut disiplin masing-masing.

5.6 PENGARAH KANAN/ PENGARAH CAWANGAN/ PENGARAH NEGERI

Pengarah Kanan/ Pengarah Cawangan/ Pengarah Negeri adalah bertanggungjawab untuk:

- a) Merancang, membangun, melaksana, memantau dan menilai keberkesanan Pelan Pengurusan Bakat dan Pelan Penggantian di peringkat Cawangan/Negeri;
- b) Mengenalpasti, menilai dan mencadangkan pegawai Gred J41 dan ke atas yang berbakat dan berpotensi kepada Ketua Disiplin bagi tujuan Pelan Pengurusan Bakat JKR;
- c) Mengenalpasti, menilai dan mencadangkan pegawai-pegawai Gred J48 dan ke atas yang berpotensi dan berprestasi tinggi kepada Ketua Disiplin sebagai barisan pelapis untuk pengisian jawatan-jawatan strategik;
- d) Merancang, membangun, melaksana, memantau dan menilai keberkesanan Pelan Strategi Pembangunan Kerjaya dan Kompetensi pegawai seperti penempatan,

latihan, pensijilan, pengajian, profesionalisme dan lain-lain di peringkat Cawangan/Negeri; dan

- e) Mengkaji dan menyediakan kedudukan perjawatan bagi memenuhi keperluan semasa, keperluan dalam tempoh tiga (3) hingga lima (5) tahun dan tempoh enam (6) hingga sepuluh (10) tahun akan datang di peringkat Cawangan/Negeri.

5.7 PEGAWAI

Pegawai sendiri bertanggungjawab untuk:

- a) Merancang hala tuju pencapaian kompetensi, pengiktirafan profesional dan persijilan serta kepakaran yang bersesuaian selaras dengan Model Laluan Kerjaya melalui penyediaan Pelan Pembangunan Individu (*Individual Development Plan, (IDP)*); dan
- b) Merancang bidang pengkhususan semasa berada di Gred J48 berdasarkan Model Laluan Kerjaya.

6.0 PELAN PENGURUSAN BAKAT

6.1 Pelaksanaan Pelan Pengurusan Bakat berasaskan kompetensi adalah bertujuan untuk melahirkan modal insan yang kreatif dan inovatif bagi memantapkan struktur organisasi supaya sentiasa relevan dengan kehendak dan keperluan semasa.

6.2 Melalui Pelan Pengurusan Bakat, proses pengurusan sumber manusia seperti pemilihan, pelantikan, penempatan dan latihan dalam perkhidmatan, kenaikan pangkat dan pelan penggantian akan lebih terancang dan memenuhi keperluan organisasi, kehendak *stakeholders* dan persekitaran.

6.3 Pelan Pengurusan Bakat JKR merangkumi lima (5) proses seperti berikut:

- a) Pencalonan Pegawai Berbakat;
- b) Pemilihan Pegawai Berbakat;
- c) Pembangunan Pegawai Berbakat;
- d) Pengurusan Prestasi Pegawai Berbakat; dan
- e) Pelan Penggantian bagi Jawatan Strategik.

6.4 PENCALONAN PEGAWAI BERBAKAT

Pencalonan bagi pegawai berbakat yang memenuhi syarat dan kriteria yang ditetapkan oleh Jabatan dibuat melalui turutan peringkat seperti berikut:

- a) Pengarah Kanan/ Pengarah Cawangan/Negeri;
- b) Jawatankuasa Kerja Pengurusan Bakat (JKPB);
- c) Panel Pengurusan Sumber Manusia (PPSM); dan
- d) Jawatankuasa Kerja (JKK) *Search Committee* di peringkat JKR.

6.5 PEMILIHAN PEGAWAI BERBAKAT

6.5.1 Jabatan hendaklah menyediakan kaedah penilaian yang sistematik serta proses pemilihan dilaksanakan dengan adil dan telus.

6.5.2 Pegawai bakat JKR hendaklah mempunyai ciri-ciri personaliti unggul dan mempunyai pengetahuan teknikal bagi memastikan penyampaian perkhidmatan JKR dalam pengurusan projek, pengurusan aset dan khidmat nasihat teknikal sentiasa relevan.

6.5.3 Tingkah laku/ Sahsiah

- a) Mempunyai cita-cita, semangat dan wawasan yang jelas serta sentiasa berusaha ke arah mencapai kejayaan cemerlang;

- b) Mempunyai kualiti kepimpinan yang tinggi di mana mampu mengurus, mengarah dan mengerakkan pasukan;
- c) Mempunyai daya tahan, daya saing yang tinggi dan berdikari serta mempunyai kemahiran pengurusan yang tinggi;
- d) Mempunyai daya kreativiti yang tinggi, konstruktif, saintifik, progresif, inovatif, kritikal, global dan analitikal;
- e) Mempunyai pemikiran yang rasional, terbuka, berpandangan jauh, berketrampilan, bebas dan yakin;
- f) Mempunyai sifat jati diri dan patriotik; dan
- g) Beretika dan berakhlak mulia.

6.5.4 Kompetensi

- a) Mempunyai tahap kompetensi (pengetahuan, kemahiran dan sikap) yang ditetapkan oleh Jabatan berdasarkan Model dan Kamus Kompetensi dalam teras utama Jabatan; dan

6.5.5 Profesionalisme

- a) Kompeten dan mempunyai pengalaman yang luas dalam bidang masing-masing;
- b) Bersikap cekap dalam menganalisis masalah dan peka membuat keputusan; dan
- c) Sentiasa komited dan semangat usaha dalam meningkatkan kualiti kerja.

6.5.6 Kepakaran

- a) Pegawai yang sangat kompeten, profesional, mempunyai pengalaman yang amat luas dan berketrampilan dalam bidang masing-masing;
- b) Cekap dalam menganalisis masalah dan peka membuat keputusan;
- c) Mempunyai sikap yang baik dan terpuji, sentiasa fokus dan komited dalam melaksanakan tugas.

6.6 PEMBANGUNAN PEGAWAI BERBAKAT

6.6.1 Pembangunan pegawai berbakat JKR adalah berdasarkan kepada Model dan Kamus kompetensi JKR yang bertujuan memastikan pegawai mencapai tahap kompetensi yang telah ditetapkan mengikut gred dan jawatan.

6.6.2 Kumpulan bakat hendaklah melalui program dan latihan yang ditetapkan mengikut Pelan Strategik Pembangunan Kerjaya dan Kompetensi JKR.

6.6.3 Pelan Strategik Pembangunan Kerjaya dan Kompetensi JKR hendaklah merangkumi program seperti berikut:

- a) Merancang dan melaksanakan program latihan yang sesuai bagi meningkatkan tahap kompetensi dan kepakaran pegawai;
- b) Merancang dan melaksanakan pusingan kerja mengikut tempoh yang sesuai dalam pelbagai bidang berdasarkan Model Laluan Kerjaya;
- c) Memberi pendedahan yang bersesuaian kepada pegawai bagi mendapatkan pengetahuan dan pengalaman kerja di Jabatan dan organisasi lain seperti

Government Link Company (GLC), agensi swasta dan agensi antarabangsa;

- d) Melaksanakan sistem *coaching* dan mentor agar kemahiran dan pengetahuan yang dimiliki dapat dikongsi dan diamalkan di Jabatan;
- e) Merancang dan melaksanakan program pengajian di peringkat yang lebih tinggi bagi meningkatkan kompetensi dan keupayaan ("*capability*");
- f) Merancang dan melaksanakan program profesional dan persijilan dan bidang kepakaran yang ditetapkan oleh Jabatan; dan
- g) Melaksanakan kaedah pemberian tugas mencabar.

6.6.4 Kaedah Pelan Pembangunan Pegawai adalah berdasarkan pendekatan *Individual Development Plan* (IDP) dengan mengambil kira matlamat semasa, matlamat jangka pendek dan matlamat jangka panjang.

6.7 MENGURUS PRESTASI PEGAWAI BERBAKAT

- a) Pegawai yang berbakat dan berpotensi perlu dinilai secara berterusan bagi memastikan prestasi yang konsisten dan mencapai tahap yang ditetapkan;
- b) Melalui pengurusan dan pengukuran prestasi tersebut, Jabatan hendaklah merancang, membangun dan menyediakan kaedah latihan dan pembangunan yang bersesuaian untuk pegawai-pegawai menggarap kompetensi dan mengetengahkan bakat.
- c) Kajian semula Pelan Pengurusan Prestasi kumpulan bakat perlu dilaksanakan untuk mengetahui tahap

keberkesanan Pelan Strategik Pembangunan Kerjaya dan Kompetensi JKR.

7.0 PELAN PENGGANTIAN BAGI JAWATAN STRATEGIK

7.1 Pegawai berbakat Gred 48 dan ke atas yang berkelayakan akan disenarai pendek bagi menjawat jawatan strategik JKR. Pelaksanaan Pelan Penggantian JKR merangkumi lima (5) proses pelaksanaan:

- a) Pengenalpastian;
- b) Penilaian;
- c) Pembangunan;
- d) Kajian Keberkesanan; dan
- e) Penambahbaikan.

7.2 PENGENALPASTIAN

- a) Mengenalpasti maklumat perjawatan dan pengisian termasuk kekosongan jawatan kenaikan pangkat mengikut tahun, senarai pegawai mengikut gred dan kekananan, skim perkhidmatan yang terlibat, tempoh perkhidmatan, kumpulan umur dan anggaran pegawai bersara (pilihan/wajib) mengikut tahun;
- b) Mengenalpasti dan menetapkan kompetensi jawatan agar selaras dengan hala tuju, matlamat dan visi jabatan; dan
- c) Mengenalpasti jawatan strategik yang diperlukan pada masa hadapan bagi memenuhi keperluan semasa.

7.3 PENILAIAN

- a) Menilai pencapaian prestasi, gaya kepimpinan, pengetahuan, pengalaman, kepakaran, sumbangan, pengiktirafan, keupayaan dan minat pegawai bagi memilih

pegawai yang berkelayakan untuk mengisi jawatan strategik;

- b) Merangka, membangun dan menyediakan kaedah serta sistem penilaian untuk mengenalpasti pegawai yang mempunyai tingkah laku dan sahsiah yang cemerlang, kompeten, dan berkelayakan bagi pelaksanaan proses pemilihan yang adil dan telus;
- c) Membangun dan menyediakan kaedah untuk menilai kemahiran yang ada dan yang diperlukan di masa akan datang; dan
- d) Mengkaji jurang antara kompetensi yang diperlukan bagi setiap jawatan strategik berbanding kemampuan pegawai.

7.4 PEMBANGUNAN

Jabatan hendaklah mewujudkan Pelan Pengurusan Bakat JKR yang meliputi Pelan Penilaian dan Pemilihan, Pelan Strategik Pembangunan Kerjaya dan Kompetensi JKR dan Pelan Pengurusan Prestasi yang komprehensif, terancang, menyeluruh, adil, telus dan sistematik bagi tujuan pembangunan pegawai JKR.

7.5 KAJIAN KEBERKESANAN

Jabatan perlu mengkaji kompetensi jawatan, kompetensi pegawai dan menganalisa serta menilai keberkesanan pelaksanaan Pelan Penggantian JKR yang dilaksanakan secara berkala berdasar kepada piawaian yang ditetapkan agar lebih responsif kepada keperluan Jabatan dan kehendak *stakeholders*.

7.6 PENAMBAHBAIKAN

Berdasarkan kajian keberkesanan, langkah- langkah intervensi dan mitigasi perlu dilaksanakan ke arah penambahbaikan.

8.0 PEMAKAIAN

Pemakaian dasar adalah merujuk kepada arahan pekeliling perkhidmatan, surat pekeliling perkhidmatan dan surat arahan KPKR berkaitan yang masih berkuatkuasa.



CAWANGAN DASAR DAN PENGURUSAN KORPORAT
(BAHAGIAN PEMBANGUNAN SKIM KEJURUTERAAN)
JABATAN KERJA RAYA
MALAYSIA