

UNIVERSITI TEKNOLOGI MALAYSIA

UTM.J.02.01/10.12/2 Jld. 5 (1)

29 Julai 2026
14 Safar 1448

PEKELILING PENTADBIRAN BIL. 38/2026

PEMAKAIAN PEKELILING PERKHIDMATAN SUMBER MANUSIA (MYPPSM) CERAIAN UP.5.1.2: PEMBERIAN INSENTIF BERASASKAN PRESTASI BAGI PEGAWAI KUMPULAN PELAKSANA PERKHIDMATAN AWAM PERSEKUTUAN DAN CERAIAN UP.5.1.3: PEMBERIAN INSENTIF BERASASKAN PRESTASI BAGI PEGAWAI KUMPULAN PENGURUSAN DAN PROFESIONAL PERKHIDMATAN AWAM PERSEKUTUAN DI UNIVERSITI TEKNOLOGI MALAYSIA

Dimaklumkan bahawa Mesyuarat Lembaga Pengarah Universiti (LPU) Bil. 143 pada 12 Jun 2026 telah bersetuju menerima pakai Pekeliling Perkhidmatan Sumber Manusia (MyPPSM) Ceraian UP.5.1.2: Pemberian Insentif Berasaskan Prestasi Bagi Pegawai Kumpulan Pengurusan Dan Profesional Perkhidmatan Awam Persekutuan dan Ceraian UP.5.1.3: Pemberian Insentif Berasaskan Prestasi Bagi Pegawai Kumpulan Pelaksana Perkhidmatan Awam Persekutuan di Universiti Teknologi Malaysia (UTM).

2. Pemberian Insentif Berasaskan Prestasi (BIPs) merupakan pengiktirafan bagi Kumpulan Pelaksana dan Kumpulan Pengurusan serta Profesional yang telah mencapai prestasi cemerlang dan baik serta telah berkhidmat untuk tempoh tertentu di gred semasa tetapi perlu menunggu tempoh yang lama untuk kenaikan pangkat ke gred seterusnya atau telah berada pada gred maksimum dalam skim perkhidmatan semasa. Insentif ini adalah berasaskan prestasi dan tatakelakuan pegawai sebagai galakan bagi meningkatkan motivasi kerja dan mengekalkan kecemerlangan prestasi.

3. Pegawai yang layak dipertimbangkan BIPs adalah seperti yang berikut:
- a) Pegawai **lantikan tetap yang telah disahkan** dalam perkhidmatan;
 - b) Pegawai yang berada dalam **Sistem Saraan Perkhidmatan Awam (SSPA)**;
 - c) Pegawai dalam skim perkhidmatan yang **laluan kenaikan pangkatnya hanya tertakluk kepada kekosongan jawatan**. Senarai skim perkhidmatan yang layak bagi urusan ini adalah sebagaimana di **Lampiran 1** bagi Pegawai Kumpulan Pengurusan dan Profesional;
 - d) Pegawai telah **memenuhi tempoh perkhidmatan dalam gred semasa pada 31 Disember tahun penilaian** seperti yang ditetapkan dalam **Jadual 1** seperti berikut:

Jadual 1 : Tempoh Perkhidmatan Mengikut Gred

Kumpulan	Gred	Tempoh Perkhidmatan
Pelaksana	3	6 tahun dan ke atas
	4	6 tahun dan ke atas
	7	6 tahun dan ke atas
	8	6 tahun dan ke atas

Kumpulan	Gred	Tempoh Perkhidmatan
Pengurusan dan Profesional	9	8 tahun dan ke atas
	10	8 tahun dan ke atas
	12	6 tahun dan ke atas
	13	6 tahun dan ke atas
	14	6 tahun dan ke atas

4. Pegawai yang layak dipertimbangkan BIPs adalah tertakluk kepada syarat-syarat yang berikut:

- Memperoleh **wajaran markah prestasi sekurang-kurangnya 85% bagi tiga (3) tahun terkini;**
- markah prestasi tahun terkini hendaklah sekurang-kurangnya 85%;**
- Lulus **tapisan tatatertib bagi tahun penilaian;** dan
- diperakukan oleh Ketua Jabatan.

5. Pembayaran BIPs adalah seperti berikut :

- Kadar BIPs adalah pada kadar satu (1) Kenaikan Gaji Tahunan (KGT) yang diterima pegawai pada gred semasa;
- Pembayaran BIPs hanya dilaksanakan setelah berakhir tahun penilaian dan mendapat keputusan Jawatankuasa Pembangunan Bakat dan Pelan Penggantian (JKPBPP); dan
- BIPs dibayar secara bulanan bagi tempoh Januari hingga Disember dalam tahun pembayaran dan **tidak boleh dikebelakangkan ke tahun sebelumnya.**

6 Staf yang memenuhi syarat kelayakan boleh mengemukakan permohonan BIPs dalam tempoh yang ditetapkan mengikut tatacara serta prosedur yang dinyatakan dalam **Garis Panduan Pelaksanaan BIPs** seperti di Lampiran.

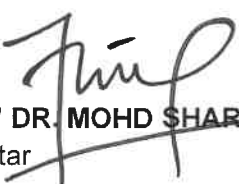
7. Sehubungan dengan itu, seluruh warga Universiti adalah dimohon untuk mengambil maklum mengenai pemakaian pekeliling ini serta mematuhi syarat dan tatacara pelaksanaan yang telah ditetapkan.

Sekian dimaklumkan, terima kasih.

“MALAYSIA MADANI”

“BERKHIDMAT UNTUK NEGARA KERANA ALLAH”

Saya yang menjalankan amanah,


(DATO' DR. MOHD SHARIL BIN ABDULLAH)
Pendaftar

- s.k.
- Naib Canselor
 - Timbalan Naib Canselor (Akademik dan Antarabangsa)
 - Timbalan Naib Canselor (Penyelidikan dan Inovasi)
 - Timbalan Naib Canselor (Hal Ehwal Pelajar dan Alumni)
 - Timbalan Naib Canselor (Pembangunan)
 - Ketua Kampus UTM Cawangan Kuala Lumpur
 - Ketua Kampus UTM Cawangan Pagoh
 - Pegawai-pegawai Kanan/ Dekan/ Pengarah

**GARIS PANDUAN PELAKSANAAN
PEMBERIAN INSENTIF BERASASKAN PRESTASI (BIPs)
DI UNIVERSITI TEKNOLOGI MALAYSIA**

1.0 LATAR BELAKANG

- 1.1 Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 1 Tahun 2024; Pelaksanaan Sistem Saraan Perkhidmatan Awam Bagi Pegawai Perkhidmatan Awam Persekutuan dan Pekeliling Sumber Manusia, Ceraian UP.5.1.2 Pemberian Insentif Berasaskan Prestasi (BIPs) Bagi Pegawai Kumpulan Pelaksana Perkhidmatan Awam Persekutuan telah memperkenalkan BIPs sebagai pengiktirafan Kumpulan Pelaksana yang telah mencapai prestasi cemerlang dan baik serta telah berkhidmat untuk tempoh tertentu di gred semasa tetapi perlu menunggu tempoh yang lama untuk kenaikan pangkat ke gred seterusnya atau telah berada pada gred maksimum dalam skim perkhidmatan semasa. Insentif ini adalah berasaskan prestasi dan tatakelakuan pegawai sebagai galakan bagi meningkatkan motivasi kerja dan mengekalkan kecemerlangan prestasi.
- 1.2 Bagi meningkatkan motivasi kerja dan mengekalkan kecemerlangan prestasi pegawai, insentif ini turut diperluas kepada kumpulan Pengurusan dan Profesional dalam Perkhidmatan Awam Persekutuan melalui Pekeliling Sumber Manusia, Ceraian UP.5.1.3 Pemberian Insentif Berasaskan Prestasi Bagi Pegawai Kumpulan Pengurusan dan Profesional Perkhidmatan Awam Persekutuan.
- 1.3 Mesyuarat Lembaga Pengarah Universiti (LPU) Bil. 143 yang bersidang pada 12 Jun 2026 telah bersetuju menerima pakai Pekeliling Perkhidmatan Sumber Manusia (MyPPSM) Ceraian UP.5.1.2 dan UP.5.1.3: Pemberian Insentif Berasaskan Prestasi Bagi Pegawai Kumpulan Pelaksana dan Kumpulan Pengurusan serta Profesional dalam Perkhidmatan Awam Persekutuan di Universiti Teknologi Malaysia (UTM).

2.0 OBJEKTIF

- 2.1 Mewujudkan pelaksanaan yang seragam dan berstruktur dalam pengurusan permohonan dan pembayaran BIPs selaras dengan dasar semasa Kerajaan.

- 2.2 Penambahbaikan ini seiring dengan perkembangan semasa serta kepelbagaian dan kedinamikan kaedah pelaksanaan program pengiktirafan berasaskan prestasi.

3.0 PRINSIP DAN SYARAT PEMBERIAN INSENTIF BERASASKAN PRESTASI (BIPS)

- 3.1 Prinsip pelaksanaan Pemberian Insentif Berasaskan Prestasi (BIPs) adalah seperti berikut:

- a) **Telus** (*transparent*): diberikan berdasarkan kriteria yang jelas; dan sepanjang tempoh perkhidmatan;
- b) **Tidak kekal** (*non-permanent*): diberikan secara bertempoh dan boleh ditarik balik atau dihentikan dalam keadaan tertentu

- 3.2 Pegawai yang layak dipertimbangkan BIPs adalah seperti yang berikut:

- a) Pegawai **lantikan tetap yang telah disahkan** dalam perkhidmatan;
- b) pegawai yang berada dalam **Sistem Saraan Perkhidmatan Awam (SSPA)**;
- c) Pegawai dalam skim perkhidmatan yang **laluan kenaikan pangkatnya hanya tertakluk kepada kekosongan jawatan**. Senarai skim perkhidmatan yang layak bagi urusan ini adalah sebagaimana di **Lampiran 1 bagi Pegawai Kumpulan Pengurusan dan Profesional**.
- d) Pegawai telah **memenuhi tempoh perkhidmatan di gred semasa pada 31 Disember tahun penilaian** seperti yang ditetapkan dalam **Jadual 1** seperti berikut :

Jadual 1 : Tempoh Perkhidmatan Mengikut Gred

Kumpulan	Gred	Tempoh Perkhidmatan
Pelaksana	3	6 tahun dan ke atas
	4	6 tahun dan ke atas
	7	6 tahun dan ke atas
	8	6 tahun dan ke atas

Pengurusan dan Profesional	9	8 tahun dan ke atas
	10	8 tahun dan ke atas
	12	6 tahun dan ke atas
	13	6 tahun dan ke atas
	14	6 tahun dan ke atas

3.3 Pegawai yang layak dipertimbangkan pemberian BIPs adalah tertakluk kepada syarat-syarat yang berikut:

- a) Memperoleh **wajaran markah prestasi sekurang-kurangnya 85% bagi tiga (3) tahun terkini;**
- b) **markah prestasi tahun terkini hendaklah sekurang-kurangnya 85%;**
- c) lulus **tapisan tatatertib bagi tahun penilaian;** dan
- d) diperakukan oleh Ketua Jabatan

3.4 Tempoh perkhidmatan yang diambil kira adalah bermula **dari tarikh lantikan atau tarikh kenaikan pangkat ke gred semasa** dalam skim perkhidmatan semasa. Tempoh perkhidmatan yang diambil kira ini termasuklah:

- a) Tempoh perkhidmatan pegawai dalam gred jawatan sebelum opsyen pertukaran pelantikan **atas keputusan Kerajaan** ke skim perkhidmatan yang sama atau skim perkhidmatan lain pada gred yang sama/setara **(dalam kumpulan kelayakan masuk yang sama)**

Contoh : Kumpulan Pelaksana: Pembantu Penerbitan Gred N26 (Sistem Saraan Malaysia) yang telah berkhidmat selama lapan (8) tahun yang ditukar lantik ke jawatan Pembantu Tadbir (Perkeranian/Operasi) Gred N3. Tempoh perkhidmatan lapan (8) tahun di jawatan Pembantu Penerbitan Gred N26 boleh diambil kira.

Contoh Kumpulan Pengurusan dan Profesional: Pegawai Penerbitan Gred S41 (Sistem Saraan Malaysia) yang telah berkhidmat selama lapan (8) tahun yang ditukar lantik ke jawatan Pegawai Penerangan Gred S9. Tempoh perkhidmatan lapan (8) tahun di jawatan Pegawai

Penerbitan Gred S41 boleh diambil kira.

- b) Tempoh perkhidmatan pegawai dalam gred jawatan sebelum ditukar lantik **atas permohonan pegawai** ke skim perkhidmatan dan gred yang sama di bawah Pihak Berkuasa Melantik yang berlainan;
- c) Tempoh perkhidmatan pegawai di **jawatan pertukaran sementara atau peminjaman** sebelum ditukar tetap ke agensi peminjam di gred yang sama/setara;
- d) Tempoh perkhidmatan pegawai di jawatan pertukaran sementara, peminjaman, penempatan khas atau penempatan silang; atau
- e) Tempoh Cuti belajar Bergaji Penuh, Cuti Belajar Separuh Gaji dan Cuti Belajar Tanpa Gaji

3.5 Tempoh yang tidak diambil kira bagi pengiraan tempoh perkhidmatan adalah seperti yang berikut:

- a) Jumlah hari pegawai tidak hadir bertugas tanpa cuti, tanpa terlebih dahulu mendapat kebenaran Ketua Jabatan atau tanpa sebab yang munasabah; dan
- b) Semua jenis cuti yang tidak dibayar gaji dan semua jenis cuti yang dibayar separuh gaji kecuali Cuti Belajar Separuh Gaji dan Cuti Belajar Tanpa Gaji.

3.6 Contoh kaedah pengiraan tempoh perkhidmatan yang diambil kira dan tidak diambil kira adalah seperti di **Lampiran 2**.

3.7 Kaedah pengiraan wajaran markah prestasi bagi pertimbangan BIPs adalah berdasarkan markah prestasi tiga (3) tahun terkini berturut-turut dengan markah keseluruhan sekurang-kurangnya 85%. Dalam keadaan tertentu dimana penilaian prestasi tidak dapat dilaksanakan, markah prestasi bagi dua (2) tahun atau satu (1) tahun boleh digunakan dengan wajaran yang ditetapkan seperti **Jadual 2** berikut:-

Jadual 2 : Wajaran Markah Prestasi

Wajaran Markah Prestasi Keseluruhan			
Tahun Pertama (%) (a)	Tahun Kedua (%) (b)	Tahun Ketiga (%) (c)	Jumlah Keseluruhan (%)
20	35	45	100
-	43.75	56.25	100
30.8	-	69.20	100
-	-	100	100

3.8 Contoh Pengiraan wajaran markah prestasi adalah seperti di **Lampiran 3**.

4.0 KAEDAH PELAKSANAAN DAN KADAR BIPs

4.1 Kaedah pelaksanaan dan kadar BIPs secara terperinci adalah seperti yang berikut:

4.1.1 Permohonan Kali Pertama

- a) Staf yang memenuhi syarat-syarat kelayakan BIPs di 3.2 dan 3.3 hendaklah mengemukakan permohonan melalui Sistem UTMHRV2. Staf hendaklah memastikan maklumat dan dokumen sokongan yang dikemukakan adalah lengkap, tepat dan benar. Sekiranya terdapat pemalsuan dokumen atau maklumat, staf boleh dikenakan tindakan tatatertib. Carta Alir Proses Kerja Permohonan BIPs Kali Pertama adalah seperti di **Lampiran 4**.
- b) Pegawai yang telah mengemukakan permohonan kali pertama tetapi tidak diluluskan oleh Jawatankuasa Pembangunan Bakat dan Pelan Penggantian (JKPBPP) boleh mengemukakan semula permohonan pada tahun berikutnya berdasarkan markah prestasi terkini (selepas pengesahan markah oleh JKPBPP) dan hendaklah memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan.
- c) Pegawai yang telah diluluskan BIPs tidak perlu mengemukakan

permohonan baharu bagi tahun seterusnya selagi BIPs tidak dihentikan. Carta Alir Proses Kerja BIPs bagi Penerima Sedia Ada adalah seperti di **Lampiran 5**.

4.1.2 Pembayaran

- a) Kadar BIPs adalah pada kadar satu (1) Kenaikan Gaji Tahunan (KGT) yang diterima pegawai di gred semasa;
- b) Pembayaran BIPs hanya dilaksanakan setelah berakhir tahun penilaian dan mendapat keputusan JKPBBP; dan
- c) BIPs dibayar secara bulanan bagi tempoh Januari hingga Disember dalam tahun pembayaran dan **tidak boleh dikebelakangkan ke tahun sebelumnya**.

4.1.3 Pemberhentian

BIPs akan **terhenti** mulai tarikh pegawai:

- a) Cuti Tanpa Gaji, Cuti Separuh Gaji, Cuti Belajar Bergaji Penuh, Cuti Belajar Separuh Gaji atau Cuti Belajar Tanpa Gaji;
- b) ditukar sementara, dipinjamkan, diberi penempatan khas atau penempatan silang ke sesuatu jawatan/Agensi;
- c) dikenakan hukuman tatatertib turun pangkat atau buang kerja;
- d) memangku ke gred kenaikan pangkat seterusnya; atau
- e) bersara, melepaskan jawatan, meletakkan jawatan, ditamatkan perkhidmatan atau meninggal dunia.

4.1.4 Permohonan Semula

- a) Bagi pegawai di bawah perenggan 4.1.1(C) yang tidak diluluskan kerana tidak memenuhi syarat yang ditetapkan di perkara 3.3(b) dan 3.3(c), perlu mengemukakan **permohonan semula pada tahun berikutnya** tanpa tertakluk kepada wajaran markah prestasi tiga (3) tahun terkini.
- b) Bagi pegawai di bawah perenggan 4.1.3(a). atau 4.1.3(B):
 - i) **kembali bertugas pada tahun pembayaran yang sama**, pembayaran akan diteruskan mulai tarikh pegawai kembali bertugas tanpa perlu mengemukakan permohonan baharu; atau
 - ii) **kembali bertugas selepas tahun pembayaran**, pegawai boleh mengemukakan **permohonan semula pada tahun berikutnya** setelah mempunyai penilaian prestasi di gred

semasa tanpa tertakluk kepada wajaran markah prestasi tiga (3) tahun terkini

- c) Pegawai dalam keadaan berikut perlu memenuhi tempoh perkhidmatan **tiga (3) tahun** dan syarat-syarat kelayakan BIPs yang ditetapkan di perkara 3.2(d) mulai dari tarikh penempatan pegawai ke gred asal/terdahulu:
 - i) Pegawai yang ditamatkan pemangkuan oleh Lembaga Kenaikan Pangkat dan kembali ke gred asal; atau
 - ii) Pegawai yang telah melepaskan jawatan untuk dilantik ke skim perkhidmatan lain dan kemudiannya kembali ke skim perkhidmatan dan gred terdahulu.
- d) Permohonan semula boleh dikemukakan di modul BIPs. Carta Alir Proses Kerja Permohonan Semula BIPs adalah seperti di **Lampiran 6**. Soalan lazim berkaitan BIPs dan simulasi kelayakan permohonan pemberian BIPs adalah seperti di **Lampiran 7**.

4.1.5 Penarikan Balik

- a) JKPBPP boleh menarik balik BIPs selepas keputusan BIPs dibuat sekiranya terdapat kesilapan fakta yang dimaklumkan kepada PPSM.
- b) Bagi maksud Ceraian ini, “kesilapan fakta” ertinya kesilapan maklumat yang berhubungan dengan perkhidmatan seseorang pegawai, yang pada hakikatnya pegawai itu tidak memenuhi syarat yang ditetapkan semasa pertimbangan BIPs oleh JKPBPP.

4.2 Tempoh Permohonan BIPs tahun 2026

4.2.1 Jadual kerja permohonan BIPs adalah seperti berikut:

Bil	Suku Tahunan	Tindakan
1.	28 Julai 2026	1. Taklimat Pelaksanaan dan Permohonan BIPs kepada staf UTM
2.	1 Ogos 2026 hingga 15 Ogos 2026	1. Staf menyemak Maklumat Perkhidmatan staf di Sistem UTMHRV2. 2. Staf mengemukakan permohonan melalui Sistem UTMHRV2.

Bil	Suku Tahunan	Tindakan
3.	15 Ogos 2026 hingga 31 Ogos 2026	1. PSM membuat semakan permohonan dan membuat semakan Tapisan Tatatertib 2. PSM membawa permohonan staf ke Mesyuarat JKPBPP Jabatan/Fakulti untuk perakuan Ketua Jabatan
4.	1 September 2026 hingga 15 September 2026	1. BSM membuat semakan permohonan BIPs dari Jabatan/Fakulti 2. Senarai permohonan BIPs dibawa untuk pertimbangan dan kelulusan Mesyuarat JKPBPP Universiti
5.	16 September 2026 hingga 30 September 2026	1. Pemakluman keputusan BIPs kepada staf yang memohon
6.	Oktober 2026	1. Pembayaran BIPs kepada staf yang diluluskan permohonan 2. PSM merekod kelulusan BIPs dalam Buku Perkhidmatan Kerajaan (BPK)

5.0 PERANAN DAN TANGGUNGJAWAB

5.1 Tanggungjawab PSM dan Ketua Jabatan PTJ

5.1.1 PSM dan Ketua Jabatan PTJ hendaklah:

- a) menerima dan membuat semakan terhadap permohonan dan dokumen sokongan;
- b) memastikan hanya staf yang layak sahaja diperakukan kepada JKPBPP;
- c) memaklumkan keputusan permohonan kepada staf; dan
- d) memastikan butiran kelulusan BIPs dicatatkan dalam Buku Perkhidmatan Kerajaan (BPK).

5.2 Urus setia Bahagian Sumber Manusia (BSM) dan Jawatankuasa

Pembangunan Bakat dan Pelan Penggantian (JKPBPP) Universiti bertanggungjawab untuk:

- 5.2.1 mempertimbang dan meluluskan BIPs berdasarkan syarat-syarat yang ditetapkan; dan
- 5.2.2 memaklumkan keputusan kepada Ketua Jabatan

6.0 PENUTUP

- 6.1 Garis panduan ini hendaklah dijadikan rujukan dalam pelaksanaan Pemberian Insentif Berasaskan Prestasi (BIPs) di Universiti Teknologi Malaysia.
- 6.2 Pelaksanaan BIPs bagi tahun 2027 dan tahun-tahun berikutnya adalah tertakluk kepada sebarang perubahan dari masa ke semasa.

BSM, Jabatan Pendaftar
Julai 2026

Lampiran 1**SENARAI SKIM PERKHIDMATAN YANG DIPERUNTUKKAN LALUAN
KENAIKAN PANGKAT SECARA MENGISI KEKOSONGAN JAWATAN SAHAJA
BAGI PEGAWAI KUMPULAN PENGURUSAN DAN PROFESIONAL**

Bil.	Skim Perkhidmatan
1	Pegawai Kawalan Trafik Udara
2	Pegawai Laut
3	Ahli Muzik
4	Pegawai Kebudayaan
5	Penerbit Rancangan
6	Pereka
7	Pegawai Geosains
8	Pegawai Kawalan Alam Sekitar
9	Pegawai Meteorologi
10	Pegawai Penyediaan Makanan
11	Pegawai Teknologi Makanan
12	Pegawai Ehwat Ekonomi
13	Perangkawan
14	Pegawai Teknologi Maklumat
15	Pegawai Hidupan Liar
16	Pegawai Perikanan
17	Pegawai Pertanian
18	Pegawai Rancangan Tanah
19	Pegawai Veterinar
20	Pemelihara Hutan
21	Arkitek
22	Arkitek Landskap
23	Jurugeospatial
24	Jurutera
25	Juruukur

Bil.	Skim Perkhidmatan
26	Juruukur Bahan
27	Juruukur Bangunan
28	Pegawai Perancang Bandar dan Desa
29	Pemeriksa Kilang dan Jentera
30	Penguasa Penjara
31	Penguasa Bomba
32	Pegawai Keselamatan
33	Pegawai Penguat Kuasa
34	Pegawai Pertahanan Awam
35	Penguasa Imigresen
36	Pegawai Pendaftaran
37	Pegawai Undang-undang
38	Pegawai Syariah
39	Pegawai Tadbir dan Diplomatik
40	Pegawai Tadbir
41	Kurator
42	Pegawai Antidadah
43	Pegawai Arkib
44	Pegawai Belia dan Sukan
45	Pegawai Berita
46	Pegawai Hal Ehwal Islam
47	Pegawai Pembangunan Masyarakat
48	Pegawai Penerangan
49	Pegawai Perhubungan Perusahaan
50	Pegawai Psikologi
51	Perancang Bahasa
52	Pustakawan
53	Pegawai Dietetik

Bil.	Skim Perkhidmatan
54	Pegawai Optometri
55	Pegawai Pemulihan Perubatan
56	Jururawat
57	Juru X-Ray
58	Pegawai Kesihatan Persekitaran
59	Penolong Pegawai Perubatan
60	Juruaudit
61	Pegawai Penilaian
62	Penguasa Kastam

Lampiran 2

CONTOH KAEDAH PENGIRAAN TEMPOH PERKHIDMATAN YANG DIAMBIL KIRA DAN TIDAK DIAMBIL KIRA

- (a) Tempoh perkhidmatan lapan (8) tahun atau lebih pada 31.12.2025 [Gred 9 (Lantikan)]

Tarikh lantikan	02.03.2017
Tarikh pengesahan dalam perkhidmatan	02.03.2018
Tarikh genap lapan (8) tahun	01.03.2025
Tempoh perkhidmatan pada 31.12.2025	8 tahun 9 bulan
Tarikh layak memohon BIPs	01.01.2026

- (b) Tempoh perkhidmatan lapan (8) tahun atau lebih pada 31.12.2025 [Gred 9 (Naik Pangkat) dan Gred 10]

Tarikh kenaikan pangkat	02.03.2017
Tarikh genap lapan (8) tahun	01.03.2025
Tempoh perkhidmatan pada 31.12.2025	8 tahun 9 bulan
Tarikh layak memohon BIPs	01.01.2026

- (c) Tempoh perkhidmatan enam (6) tahun atau lebih pada 31.12.2025 (Gred 12, Gred 13 dan Gred 14)

Tarikh kenaikan pangkat	01.01.2020
Tarikh genap enam (6) tahun	31.12.2025
Tempoh perkhidmatan pada 31.12.2025	6 tahun
Tarikh layak memohon BIPs	01.01.2026

- (d) **Tempoh perkhidmatan kurang lapan (8) tahun pada 31.12.2025 (Gred 9 dan Gred 10)**

Tarikh lantikan/ kenaikan pangkat	16.07.2018
Tempoh perkhidmatan pada 31.12.2025	7 tahun 5 bulan
Tarikh genap lapan (8) tahun	15.07.2026
Tempoh perkhidmatan pada 31.12.2026	8 tahun 5 bulan
Tarikh layak memohon BIPs	01.01.2027

- (e) **Tempoh perkhidmatan kurang enam (6) tahun pada 31.12.2025 (Gred 12, Gred 13 dan Gred 14)**

Tarikh kenaikan pangkat	25.08.2020
Tempoh perkhidmatan pada 31.12.2025	5 tahun 4 bulan
Tarikh genap enam (6) tahun	24.08.2026
Tempoh perkhidmatan pada 31.12.2026	6 tahun 4 bulan
Tarikh layak memohon BIPs	01.01.2027

- (f) **Tempoh perkhidmatan lapan (8) tahun bagi pegawai yang mempunyai Cuti Tanpa Gaji (Gred 9 dan Gred 10)**

Tarikh lantikan/ kenaikan pangkat	20.08.2018
Cuti Tanpa Gaji (15.01.2022 – 31.10.2022)	290 hari
Tarikh genap lapan (8) tahun	05.06.2027
Tempoh perkhidmatan pada 31.12.2027	8 tahun 6 bulan
Tarikh layak memohon BIPs	01.01.2028

(g) **Tempoh perkhidmatan enam (6) tahun bagi pegawai yang mempunyai Cuti Tanpa Gaji (Gred 12, Gred 13 dan Gred 14)**

Tarikh kenaikan pangkat	15.08.2019
Cuti Tanpa Gaji (15.01.2022 – 14.01.2023)	365 hari
Tarikh genap enam (6) tahun	31.08.2026
Tempoh perkhidmatan pada 31.12.2026	6 tahun 4 bulan
Tarikh layak memohon BIPs	01.01.2027

CONTOH PENGIRAAN WAJARAN MARKAH PRESTASI

- (a) Pengiraan wajaran markah prestasi untuk
- tiga (3) tahun
- terkini berturut- turut

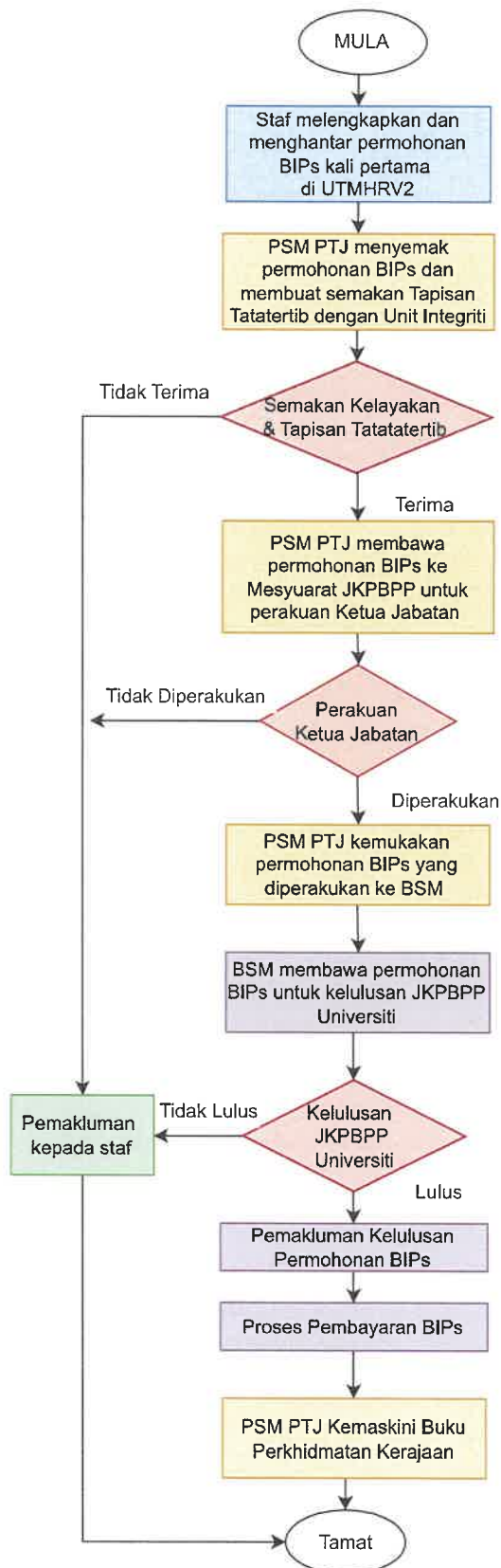
Tahun	Markah Prestasi	Wajaran	Wajaran Markah
Tahun 1 - 2023	85.50	20%	17.10%
Tahun 2 - 2024	87.50	35%	30.63%
Tahun 3 - 2025	89.00	45%	40.05%
JUMLAH KESELURUHAN		100%	87.78%

- (b) Pengiraan wajaran markah prestasi untuk
- dua (2) tahun

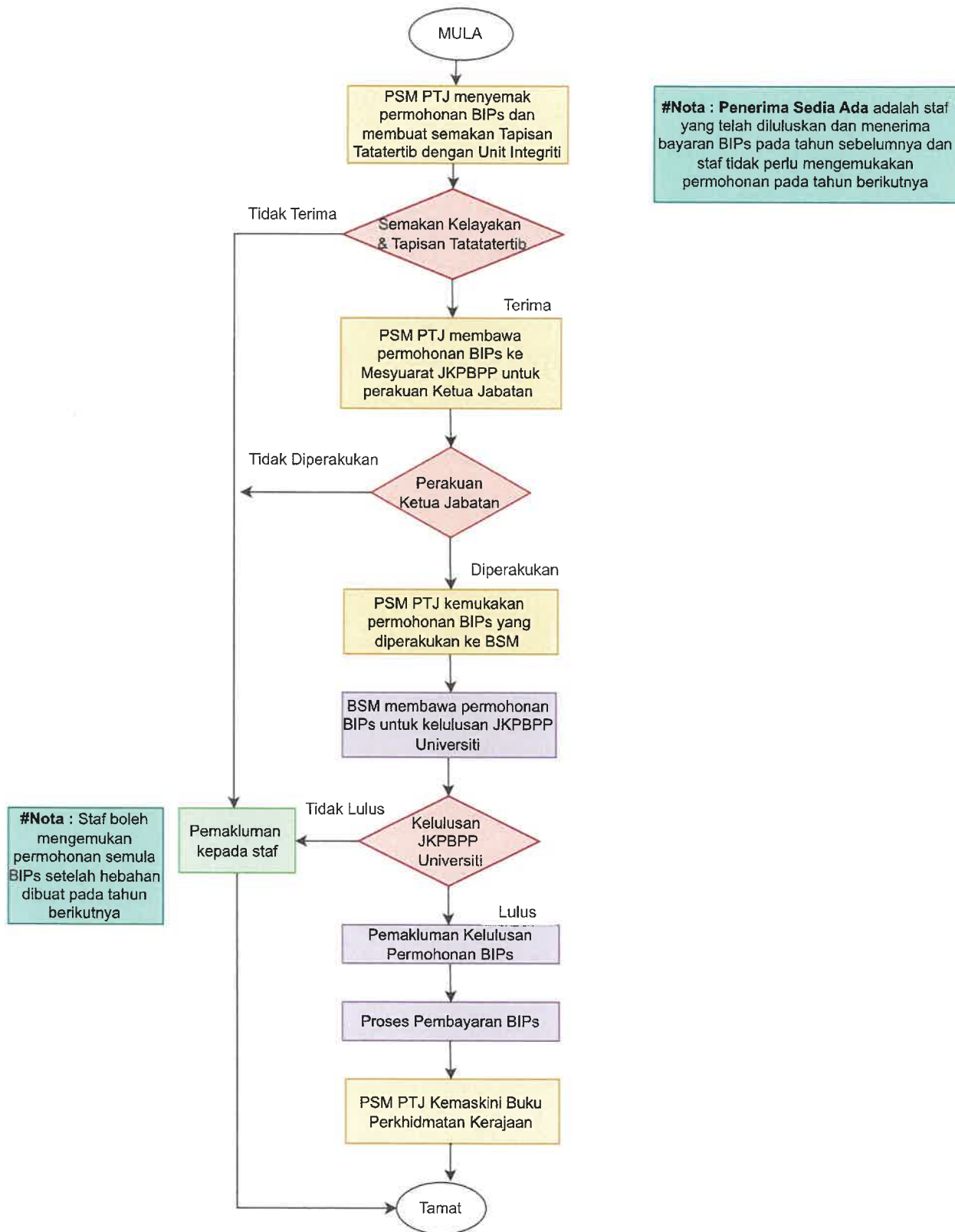
Tahun	Markah Prestasi	Wajaran	Wajaran Markah
Tahun 1 - 2023	85.50	30.80%	26.33%
Tahun 2 - 2024	-	-	-
Tahun 3 - 2025	89.00%	69.20%	61.59%
JUMLAH KESELURUHAN		100%	87.92%

- (c) Pengiraan wajaran markah prestasi untuk
- satu (1) tahun

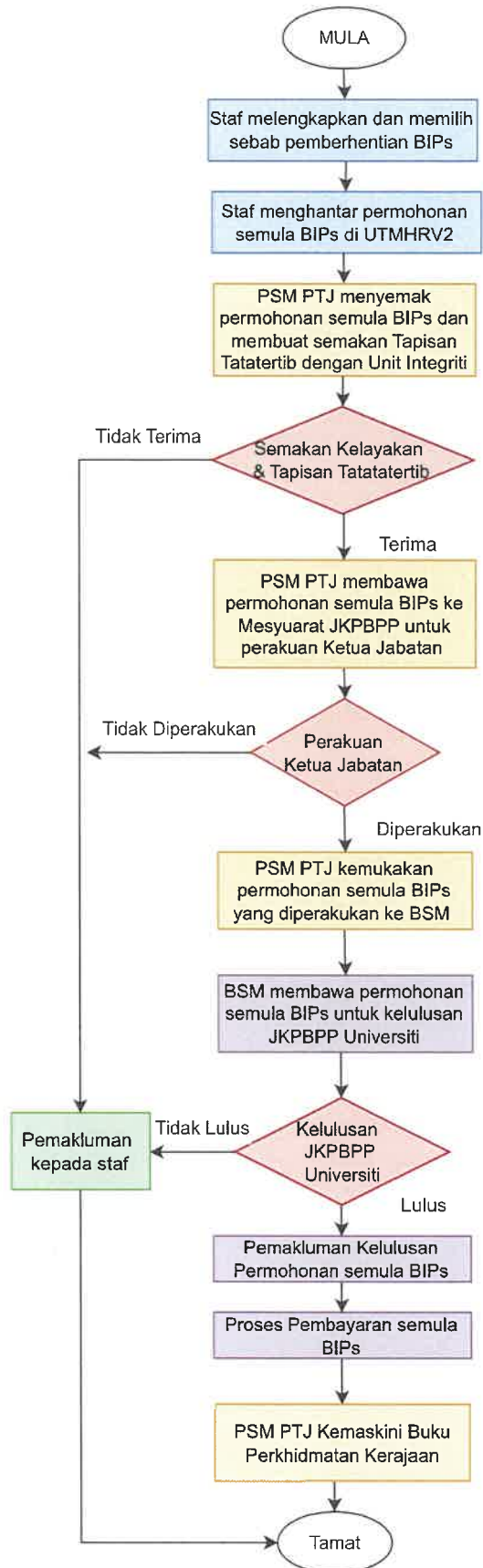
Tahun	Markah Prestasi	Wajaran	Wajaran Markah
Tahun 1 - 2023	-	-	-
Tahun 2 - 2024	-	-	-
Tahun 3 - 2025	86.50	100%	86.50%
JUMLAH KESELURUHAN		100%	86.50%

CARTA ALIR PROSES KERJA PERMOHONAN PEMBERIAN INSENTIF BERASASKAN PRESTASI (BIPs) KALI PERTAMA

**CARTA ALIR PROSES KERJA PEMBERIAN INSENTIF BERASASKAN PRESTASI (BIPs)
PENERIMA SEDIA ADA**



**CARTA ALIR PROSES KERJA PERMOHONAN SEMULA PEMBERIAN INSENTIF
BERASASKAN PRESTASI (BIPs)**



#Nota : Sebab-sebab Pemberhentian BIPs adalah seperti berikut :

1. Cuti Tanpa Gaji
2. Cuti Separuh Gaji
3. Cuti Belajar Bergaji Penuh
4. Cuti Belajar Separuh Gaji
5. Cuti Belajar Tanpa Gaji
6. Pertukaran Sementara
7. Peminjaman
8. Penempatan Khas
9. Tidak Melempi Markah Prestasi BIPs
10. Gagal Tapisan Tatatertib
11. Ditamatkan Pemangkuan
12. Penamatan Perkhidmatan (Bersara, meletakkan jawatan, ditamatkan perkhidmatan atau meninggal dunia)

SOALAN LAZIM

PEMBERIAN INSENTIF BERASASKAN PRESTASI (BIPs)

PEMBERIAN INSENTIF BERASASKAN PRESTASI (BIPS) BAGI PEGAWAI KUMPULAN PELAKSANA PERKHIDMATAN AWAM PERSEKUTUAN

KELAYAKAN MEMOHON/ SYARAT

BIL.	SOALAN	JAWAPAN
1.	Apakah Ketua Jabatan boleh untuk tidak memperaku permohonan pegawai walaupun pegawai telah memenuhi syarat yang ditetapkan?	Ketua Jabatan boleh untuk tidak memperaku namun hendaklah membuat ulasan perakuan/justifikasi ke atas permohonan pegawai yang telah memenuhi syarat yang ditetapkan.
2.	Adakah Kementerian/Jabatan boleh menetapkan kuota bagi pemberian BIPs ini?	Tidak boleh. Semua pegawai yang telah memenuhi syarat BIPs layak untuk dipertimbangkan BIPs.
3.	Adakah Kementerian/Jabatan boleh membuat syarat tambahan?	Tidak boleh. Kementerian/Jabatan hendaklah menggunakan syarat-syarat yang telah ditetapkan seperti di perenggan 6 Ceraian UP.5.1.2.
4.	Sekiranya pegawai tidak diluluskan pemberian BIPs, adakah pegawai boleh membuat rayuan?	Tidak boleh. Pegawai perlu mengemukakan semula permohonan pada tahun berikutnya selaras dengan perenggan 10(i)(b) Ceraian UP.5.1.2.
5.	Sekarang saya berada pada Gred N3(TBK2), adakah saya layak menerima BIPs?	Pegawai yang dinaikkan pangkat secara hakiki atau TBK2 boleh memohon BIPs setelah memenuhi syarat yang ditetapkan.
6.	Disebabkan pegawai terlalu sibuk dengan kerja sehingga terlupa dan terlepas permohonan BIPs yang diiklankan, bolehkah pegawai memohon pada hujung tahun?	BPSM digalakkan untuk membuat hebahan pada awal tahun dan tempoh permohonan perlu dinyatakan dalam iklan. Bagi pegawai yang mengemukakan permohonan selepas tempoh iklan, permohonan tidak akan diproses. Pegawai boleh mengemukakan semula permohonan pada tahun berikutnya. Pembayaran BIPs adalah secara bulanan bagi tempoh Januari hingga Disember dalam tahun pembayaran dan tidak boleh dikebelakangkan ke tahun sebelumnya.
7.	Adakah pegawai dalam keadaan berikut layak	Tidak layak memohon. Pegawai boleh memohon selepas ditempatkan di

	memohon BIPs: i. peminjaman; ii. pertukaran sementara; iii. penempatan khas; iv. cuti belajar; atau v. cuti separuh/tanpa gaji.	jawatan hakiki dan memperoleh markah penilaian prestasi tahun semasa di jabatan terkini dan berdasarkan syarat yang ditetapkan.
8.	Sekiranya pegawai sedang memangku gred 8 pada 31 Disember 2024 dan tempoh perkhidmatan di gred hakiki (gred 7) adalah selama 8 tahun, adakah pegawai layak untuk memohon BIPs pada tahun 2025?	Tidak layak memohon BIPs kerana pegawai sedang memangku di gred kenaikan pangkat. Pegawai boleh memohon BIPs setelah dinaikkan pangkat ke gred 8 dan memenuhi tempoh perkhidmatan 6 tahun dan ke atas seperti di perenggan 5.(iii) Pekeliling Perkhidmatan Sumber Manusia (MyPPSM) Ceraian UP.5.1.2 - Pemberian Insentif Berasaskan Prestasi bagi Pegawai Kumpulan Pelaksana Perkhidmatan Awam Persekutuan. Pegawai boleh memohon BIPs berdasarkan seperti situasi berikut: Situasi 1: Pegawai boleh memohon pada tahun berikutnya (2027) selepas memperoleh markah penilaian prestasi tahun semasa (2026) di jabatan terkini dan berdasarkan syarat yang ditetapkan. Situasi 2: Pegawai boleh memohon pada tahun 2028 selepas memperoleh markah penilaian prestasi tahun berikutnya (2027) di jabatan terkini dan berdasarkan syarat yang ditetapkan.
9.	Pegawai telah memenuhi syarat dan membuat permohonan dalam tempoh hebahan oleh Jabatan. Walau bagaimanapun, pada 3 Februari 2026 pegawai telah bersara pilihan. Sehubungan dengan itu, adakah pegawai layak dipertimbangkan oleh PPSM untuk menerima BIPs tahun 2026 (sekiranya PPSM bersidang pada 20 Mac 2026)?	Pegawai layak dipertimbangkan oleh PPSM kerana telah memenuhi syarat dan telah membuat permohonan dalam tempoh hebahan . Tempoh pembayaran adalah sehingga sehari sebelum tarikh kuat kuasa bersara pilihan.
10.	Pegawai Gred J7 telah memenuhi syarat dan telah membuat permohonan dalam tempoh hebahan oleh Jabatan. Walau bagaimanapun, pada 3 Mac 2026, pegawai telah menerima tawaran	Pegawai layak dipertimbangkan oleh PPSM kerana telah memenuhi syarat dan telah membuat permohonan dalam tempoh hebahan . Tempoh pembayaran adalah sehingga sehari sebelum tarikh kuat kuasa pemangkuan pegawai.

	pemangkuan ke Gred J8. Dalam keadaan tersebut, adakah pegawai layak dipertimbangkan oleh PPSM untuk menerima BIPs tahun 2026?	
11.	Bagaimana dengan tempoh perkhidmatan 6 tahun bagi skim perkhidmatan yang terlibat dengan pemindahan gred di bawah SSPA iaitu gred 36 dan 38 dipindahkan ke gred 7 seperti di jadual di bawah? Adakah tempoh perkhidmatan tersebut diambil kira dari tarikh kuat kuasa SSPA iaitu 01.12.2024 atau tarikh naik pangkat ke gred 36 atau gred 38?	Tempoh perkhidmatan 6 tahun diambil kira dari tarikh kenaikan pangkat ke gred 36 atau gred 38.

PEMARKAHAN

BIL.	SOALAN	JAWAPAN
1.	Apabila pegawai tidak memenuhi syarat 3 tahun penilaian prestasi, adakah mana-mana satu atau dua tahun penilaian prestasi memadai atau wajib perlu ada penilaian prestasi tahun ketiga (terkini)?	Bagi tujuan pemberian BIPs, markah penilaian prestasi tahun terkini adalah wajib. Sehubungan itu, pegawai perlu dipertimbangkan selepas mempunyai markah penilaian prestasi tahun terkini. Rujuk perenggan 6 dan 9 Ceraian UP.5.1.2.

PEMBAYARAN

BIL.	SOALAN	JAWAPAN
1.	Adakah KEW.8 bayaran BIPs perlu disediakan secara tahunan ataupun bulanan?	Kew.8 hendaklah disediakan secara tahunan.
2.	Adakah faedah persaraan pegawai mengambilkira gaji termasuk BIPs?	Faedah persaraan pegawai tidak termasuk BIPs
3.	Pegawai telah diluluskan pemberian BIPs pada Tahun 2026 setelah memenuhi semua syarat yang ditetapkan dengan kadar RM250.00 sebulan. Pada	Bagi urusan pegawai yang diberikan kadar KGM berikutan gaji pokok telah melebihi Gaji Maksimum, kadar BIPs pegawai perlu diselaraskan mengikut

	April 2027, gaji pokok pegawai telah melebihi Gaji Maksimum. Sehubungan itu, kadar KGT pegawai berubah daripada RM250.00 kepada kadar KGM iaitu RM286.80. Adakah kadar BIPs pegawai akan diselaraskan daripada KGT kepada KGM bermula April 2027?	kadar gaji yang diterima oleh pegawai. Sehubungan itu, kadar BIPs perlu diselaraskan pada tarikh pegawai mula menerima KGM tersebut.
--	---	---

PEMBERHENTIAN BIPs

BIL.	SOALAN	JAWAPAN															
1.	Pegawai telah menerima BIPs selama tiga (3) tahun berturut-turut, tetapi pada tahun keempat, markah prestasi pegawai adalah 81%. Bagaimanakah status BIPs pegawai?	Berdasarkan situasi seperti jadual di bawah, BIPs Pegawai akan terhenti mulai tahun 2030 kerana markah prestasi Pegawai pada tahun 2029 adalah kurang daripada 85% dan tidak memenuhi syarat BIPs. <table border="1"> <thead> <tr> <th>Tahun Penilaian</th><th>Markah Tahun Penilaian</th><th>Tahun Pembayaran BIPs</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2026</td><td>89%</td><td>2027</td></tr> <tr> <td>2027</td><td>86%</td><td>2028</td></tr> <tr> <td>2028</td><td>87%</td><td>2029</td></tr> <tr> <td>2029</td><td>81%</td><td>Tidak memenuhi syarat BIPs</td></tr> </tbody> </table>	Tahun Penilaian	Markah Tahun Penilaian	Tahun Pembayaran BIPs	2026	89%	2027	2027	86%	2028	2028	87%	2029	2029	81%	Tidak memenuhi syarat BIPs
Tahun Penilaian	Markah Tahun Penilaian	Tahun Pembayaran BIPs															
2026	89%	2027															
2027	86%	2028															
2028	87%	2029															
2029	81%	Tidak memenuhi syarat BIPs															
2.	Pegawai adalah penerima BIPs sedia ada dan telah ditawarkan pemangkuan ke Gred 8 pada 01.04.2027. Walau bagaimanapun, selepas 4 bulan memangku, pegawai berhasrat untuk menamatkan pemangkuan. Adakah pegawai layak untuk menerima semula BIPs pada Gred 7 tersebut?	BIPs pegawai akan terhenti mulai tarikh pemangkuan pada 01.04.2027. Apabila pegawai menamatkan pemangkuan dan kembali ke Gred 7, pegawai tidak layak untuk menerima semula BIPs pada Gred 7 tersebut. Pegawai perlu mengemukakan permohonan semula selepas 3 tahun dari tarikh kembali ke Gred 7.															
3.	Pegawai adalah penerima BIPs sedia ada. Pada tahun 2027, pegawai telah mengambil Cuti Barah selama setahun. Bagaimana dengan status BIPs pegawai?	BIPs pegawai akan terhenti pada tahun 2028 kerana pegawai tidak mempunyai markah prestasi pada tahun 2027. Pegawai perlu membuat permohonan semula setelah memperolehi markah penilaian prestasi tahun terkini dan berdasarkan syarat yang ditetapkan.															

TANGGUNGJAWAB JABATAN/PPSM

BIL.	SOALAN	JAWAPAN
1.	Pegawai telah membuat permohonan BIPs tetapi telah bertukar keluar dan urusan BIPs masih belum dilaksanakan di Jabatan lama. Apakah status permohonan Pegawai tersebut?	Sekiranya pegawai telah memenuhi syarat pada tahun tersebut, PPSM Jabatan lama hendaklah mempertimbangkan permohonan pegawai berkenaan dan menyalinkan keputusan kepada Jabatan baharu untuk tujuan pembayaran.
2.	Sekiranya Pegawai telah memenuhi syarat dan bertukar keluar sebelum hebahan dibuat di Jabatan lama. Adakah pegawai perlu membuat permohonan di Jabatan baharu?	Ya, Pegawai perlu membuat permohonan di Jabatan baharu. Sekiranya pegawai telah memenuhi syarat pada tahun tersebut, PPSM Jabatan baharu hendaklah mempertimbangkan permohonan pegawai berkenaan.

URUSAN PEMANGKUAN/KENAIKAN PANGKAT

BIL.	SOALAN	JAWAPAN
1.	Situasi 1 Pegawai telah ditawarkan pemangkuan ke gred yang lebih tinggi, namun pegawai menolak tawaran pemangkuan kerana berhasrat untuk memohon BIPs. Adakah pegawai tersebut layak memohon BIPs? Situasi 2 Pegawai sedang menerima BIPs dan ditawarkan pemangkuan ke gred yang lebih tinggi, namun pegawai menolak tawaran pemangkuan tersebut. Adakah pegawai masih layak menerima BIPs tersebut walaupun menolak tawaran pemangkuan?	Situasi 1 Pegawai layak memohon BIPS sekiranya telah memenuhi syarat yang ditetapkan. Penolakan tawaran pemangkuan tidak memberi kesan kepada kelayakan BIPs. Situasi 2 Ya. Pegawai masih layak menerima BIPs dan bayaran boleh diteruskan jika penolakan tawaran pemangkuan dibuat sebelum tarikh kuat kuasa pemangkuan tersebut. Kesan Penolakan Pemangkuan Walau bagaimanapun, berdasarkan Perenggan 36, MyPPSM Ceraian UP.3.1.1 Lampiran UP.3.1.1 - Panduan Pengurusan Pemangkuan dan Kenaikan Pangkat dalam Perkhidmatan Awam, Lembaga Kenaikan Pangkat boleh mengenakan penalti kepada pegawai yang menolak pemangkuan dengan tidak menimbangkan pemangkuan pegawai tersebut bagi tempoh enam (6) bulan dari tarikh surat penolakan/ tarikh melaporkan diri yang ditetapkan atau satu urusan, yang mana terkemudian.

2.	Bagaimanakah kaedah penetapan tempoh perkhidmatan yang melayakkan bagi pegawai yang telah dikenakan hukuman tatatertib turun pangkat bagi situasi berikut: <table><tr><td>Tarikh Naik Pangkat Gred 40</td><td>08.08.2017</td></tr><tr><td>Tarikh Turun Pangkat ke Gred 36</td><td>05.09.2019</td></tr><tr><td>Tarikh Naik Pangkat ke Gred 40</td><td>19.11.2024</td></tr></table>	Tarikh Naik Pangkat Gred 40	08.08.2017	Tarikh Turun Pangkat ke Gred 36	05.09.2019	Tarikh Naik Pangkat ke Gred 40	19.11.2024	Merujuk kepada situasi tersebut, pengiraan tempoh perkhidmatan melayakkan BIPs pegawai pada Gred 40 bermula dari tarikh naik pangkat terkini iaitu 19 November 2024.
Tarikh Naik Pangkat Gred 40	08.08.2017							
Tarikh Turun Pangkat ke Gred 36	05.09.2019							
Tarikh Naik Pangkat ke Gred 40	19.11.2024							
3.	Pegawai Gred 8 telah dijatuhkan hukuman turun pangkat ke Gred 7 pada 6 Jun 2025. Bilakah pegawai boleh memohon BIPs?	Pegawai boleh memohon BIPs setelah memenuhi tempoh 6 tahun di Gred 7 bermula dari tarikh pegawai diturunkan pangkat iaitu mulai 6 Jun 2025.						
4.	Pegawai telah diluluskan BIPs pada tahun 2026 dan pada bulan Ogos tahun tersebut, pegawai telah dikenakan hukuman turun pangkat. Adakah BIPs boleh dihentikan pada tarikh kuat kuasa hukuman atau perlu mendapatkan kelulusan PPSM?	Berdasarkan ketetapan MyPPSM Ceraian UP.5.1.2 di Perenggan 10(iii)(a)iii., BIPs dihentikan mulai tarikh pegawai dikenakan hukuman tatatertib turun pangkat atau buang kerja. Pemberhentian ini tidak perlu mendapat kelulusan PPSM. Bagi hukuman tatatertib selain turun pangkat atau buang kerja, pegawai adalah tidak memenuhi syarat lulus tapisan tatatertib bagi tahun penilaian 2026. Sehubungan itu, pegawai berkenaan tidak akan diluluskan pemberian BIPs pada tahun 2027.						

TAHAN KERJA/ GANTUNG KERJA

BIL.	SOALAN	JAWAPAN
1.	Pegawai telah menikmati BIPs pada tahun 2026 dan pada bulan Julai 2026 pegawai telah ditahan atau digantung kerja. Adakah pembayaran BIPs terhenti?	Sekiranya pegawai sedang menikmati BIPs dan telah dikenakan: 1. Tahan kerja di bawah Peraturan 43, P.U(A)395/1993, BIPs hendaklah diteruskan. 2. Tahan kerja di bawah Peraturan 44, P.U(A)395/1993, emolumen yang diterima oleh pegawai yang diputuskan oleh Pihak Berkuasa

		Tatatertib boleh diteruskan termasuklah BIPs. 3. Gantung kerja di bawah Peraturan 45, P.U(A)395/1993, pegawai tidak dibenarkan menerima apa-apa emolumen dari tarikh penggantungan kerjanya termasuk BIPs.
2.	Pegawai telah memenuhi tempoh perkhidmatan yang melayakkan pegawai memohon BIPs pada tahun 2026. Pegawai telah menghantar permohonan BIPs, tetapi pegawai telah dikenakan perintah tahan kerja sebelum BIPs diluluskan oleh PPSM. Bagaimana dengan permohonan BIPs pegawai?	Permohonan pegawai boleh diangkat untuk pertimbangan PPSM berdasarkan syarat-syarat yang ditetapkan.
3.	Pegawai telah memenuhi tempoh perkhidmatan yang melayakkan pegawai untuk memohon BIPs. Walau bagaimanapun, pegawai telah dikenakan perintah tahan kerja sebelum sempat membuat permohonan BIPs. Adakah pegawai boleh memohon BIPs setelah perintah tahan kerja ditamatkan dan pegawai kembali bertugas pada Julai 2027?	Pegawai tidak boleh memohon setelah kembali bertugas. Tetapi pegawai boleh memohon BIPs pada tahun berikutnya iaitu setelah memperoleh markah penilaian prestasi terkini di jawatan hakiki pegawai berdasarkan syarat-syarat yang ditetapkan.

PEMBERIAN INSENTIF BERASASKAN PRESTASI (BIPS) BAGI PEGAWAI KUMPULAN PENGURUSAN DAN PROFESIONAL PERKHIDMATAN AWAM PERSEKUTUAN

KELAYAKAN MEMOHON/SYARAT

BIL.	SOALAN	JAWAPAN
1.	Adakah Ketua Jabatan boleh untuk tidak memperaku permohonan pegawai walaupun pegawai telah memenuhi syarat yang ditetapkan?	Ketua Jabatan boleh untuk tidak memperaku namun hendaklah membuat ulasan perakuan/justifikasi ke atas permohonan pegawai yang telah memenuhi syarat yang ditetapkan.
2.	Adakah Kementerian/Jabatan boleh menetapkan kuota bagi pemberian BIPs ini?	Tidak boleh. Semua pegawai yang telah memenuhi syarat BIPs layak untuk dipertimbangkan BIPs.
3.	Adakah Kementerian/Jabatan boleh membuat syarat tambahan?	Tidak boleh. Kementerian/Jabatan hendaklah menggunakan syarat-syarat yang telah ditetapkan seperti di perenggan 7 Ceraian UP.5.1.3.
4.	Sekiranya pegawai tidak diluluskan pemberian BIPs, adakah pegawai boleh membuat rayuan?	Tidak boleh. Pegawai perlu mengemukakan semula permohonan pada tahun berikutnya selaras dengan perenggan 11(i)(b) Ceraian UP.5.1.3.
5.	Disebabkan pegawai terlalu sibuk dengan kerja sehingga terlupa dan terlepas permohonan BIPs yang diiklankan, bolehkah pegawai memohon pada hujung tahun?	BPSM digalakkan untuk membuat hebahan pada awal tahun dan tempoh permohonan perlu dinyatakan dalam iklan. Bagi pegawai yang mengemukakan permohonan selepas tempoh iklan, permohonan tidak akan diproses. Pegawai boleh mengemukakan semula permohonan pada tahun berikutnya Pembayaran BIPs adalah secara bulanan bagi tempoh Januari hingga Disember dalam tahun pembayaran dan tidak boleh dikebelakangkan ke tahun sebelumnya.
6.	Adakah pegawai dalam keadaan berikut layak memohon BIPs: i. peminjaman; ii. pertukaran sementara; iii. penempatan khas; iv. penempatan silang; v. cuti belajar; atau vi. cuti separuh/tanpa gaji.	Tidak layak memohon. Pegawai boleh memohon selepas ditempatkan di jawatan hakiki dan memperoleh markah penilaian prestasi tahun semasa di jabatan terkini dan berdasarkan syarat yang ditetapkan.

7.	Sekiranya pegawai sedang memangku Gred 10 pada 31 Disember 2025 dan tempoh perkhidmatan di gred hakiki (Gred 9) adalah selama 11 tahun, adakah pegawai layak untuk memohon BIPs pada tahun 2026?	Tidak layak memohon BIPs kerana pegawai sedang memangku di gred kenaikan pangkat. Pegawai boleh memohon BIPs setelah dinaikkan pangkat ke gred 10 dan memenuhi tempoh perkhidmatan 8 tahun dan ke atas seperti di perenggan 6.(iv) Pekeliling Perkhidmatan Sumber Manusia (MyPPSM) Ceraian UP.5.1.3 - Pemberian Insentif Berasaskan Prestasi bagi Pegawai Kumpulan Pengurusan dan Profesional Perkhidmatan Awam Persekutuan.
8.	Pegawai telah tamat peminjaman/pertukaran sementara/penempatan khas/penempatan silang/cuti belajar pada tahun 2026. Adakah pegawai layak memohon BIPs untuk kali pertama pada tahun tersebut? Situasi 1: Pegawai yang kembali bertugas ke jawatan hakiki dan tempoh menjalankan tugas dalam tahun penilaian adalah melebihi 180 hari. Situasi 2: Pegawai yang kembali ke jawatan hakiki dan tempoh menjalankan tugas dalam tahun penilaian adalah kurang 180 hari.	Pegawai boleh memohon BIPs berdasarkan seperti situasi berikut: Situasi 1: Pegawai boleh memohon pada tahun berikutnya (2027) selepas memperoleh markah penilaian prestasi tahun semasa (2026) di jabatan terkini dan berdasarkan syarat yang ditetapkan. Situasi 2: Pegawai boleh memohon pada tahun 2028 selepas memperoleh markah penilaian prestasi tahun berikutnya (2027) di jabatan terkini dan berdasarkan syarat yang ditetapkan.
9.	Pegawai telah memenuhi syarat dan membuat permohonan dalam tempoh hebahan oleh Jabatan. Walau bagaimanapun, pada 3 Februari 2026 pegawai telah bersara pilihan. Sehubungan dengan itu, adakah pegawai layak dipertimbangkan oleh PPSM untuk menerima BIPs tahun 2026 (sekiranya PPSM bersidang pada 20 Mac 2026)?	Pegawai layak dipertimbangkan oleh PPSM kerana telah memenuhi syarat dan telah membuat permohonan dalam tempoh hebahan. Tempoh pembayaran adalah sehingga sehari sebelum tarikh kuat kuasa bersara pilihan.

10.	Pegawai Gred J12 telah memenuhi syarat dan telah membuat permohonan dalam tempoh hebahan oleh Jabatan. Walau bagaimanapun, pada 3 Mac 2026, pegawai telah menerima tawaran pemangkuan ke Gred J13. Dalam keadaan tersebut, adakah pegawai layak dipertimbangkan oleh PPSM untuk menerima BIPs tahun 2026?	Pegawai layak dipertimbangkan oleh PPSM kerana telah memenuhi syarat dan telah membuat permohonan dalam tempoh hebahan. Tempoh pembayaran adalah sehingga sehari sebelum tarikh kuat kuasa pemangkuan pegawai.
-----	---	--

PENGIRAAN TEMPOH PERKHIDMATAN

BIL.	SOALAN	JAWAPAN
1.	Pegawai dilantik sebagai Jurutera Gred J41 oleh Suruhanjaya Perkhidmatan Awam (SPA) dan berkhidmat di JKR selama lima (5) tahun mulai 1 Februari 2017. Pegawai kemudiannya melepaskan jawatan dan dilantik sebagai Pemeriksa Kilang dan Jentera Gred J9 oleh Pihak Berkuasa Melantik yang sama. Adakah tempoh perkhidmatan lima (5) tahun sebagai Jurutera Gred J41 tersebut boleh diambil kira bagi melayakkan pegawai memohon BIPs?	Berdasarkan perenggan 8 Pekeliling Perkhidmatan Sumber Manusia (MyPPSM) Ceraian UP.5.1.3 - Pemberian Insentif Berasaskan Prestasi bagi Pegawai Kumpulan Pengurusan dan Profesional Perkhidmatan Awam Persekutuan, tempoh perkhidmatan yang diambil kira bagi melayakkan BIPs telah ditetapkan dalam perenggan 8(i) hingga 8(v). Meskipun di bawah Pihak Berkuasa Melantik yang sama, pelantikan pegawai ke skim perkhidmatan Pemeriksa Kilang dan Jentera Gred J9 merupakan pelantikan baharu dalam skim perkhidmatan yang berbeza. Oleh yang demikian, tempoh perkhidmatan pegawai di skim perkhidmatan terdahulu tidak boleh diambil kira sebagai tempoh perkhidmatan yang melayakkan BIPs.
2.	Pegawai telah dilantik sebagai Pegawai Tadbir Gred N9 oleh Suruhanjaya Perkhidmatan Awam (SPA). Pegawai sebelum ini pernah berkhidmat selama 6 tahun sebagai Pegawai Tadbir Gred N9 di Badan Berkanun. Adakah tempoh perkhidmatan 6 tahun di Badan Berkanun tersebut boleh	Boleh. Bagi pegawai yang dilantik ke skim perkhidmatan yang sama dan gred yang setara di bawah Pihak Berkuasa Melantik yang berbeza, tempoh perkhidmatan tersebut boleh diambil kira. Pegawai boleh memohon BIPs selepas pegawai disahkan dalam perkhidmatan semasa dan berdasarkan syarat yang ditetapkan.

	diambil kira sebagai tempoh perkhidmatan yang melayakkan Pegawai untuk memohon BIPs?	
3.	Pada 31 Disember 2025, pegawai telah genap tempoh perkhidmatan selama 5 tahun pegawai di Gred 14. Semasa di Gred 13, Pegawai pernah mengisi jawatan penempatan khas Gred 14 selama setahun. Adakah tempoh penempatan khas tersebut boleh diambil kira untuk tempoh melayakkan BIPs pegawai di Gred 14?	Tempoh perkhidmatan semasa di penempatan khas Gred 14 tersebut tidak boleh diambil kira sebagai tempoh yang melayakkan BIPs. Tempoh perkhidmatan yang boleh diambil kira adalah bermula dari tarikh kenaikan pangkat ke gred semasa.

PEMARKAHAN

BIL.	SOALAN	JAWAPAN
1.	Apabila pegawai tidak memenuhi syarat 3 tahun penilaian prestasi, adakah mana-mana satu atau dua tahun penilaian prestasi memadai atau wajib perlu ada penilaian prestasi tahun ketiga (terkini)?	Bagi tujuan pemberian BIPs, markah penilaian prestasi tahun terkini adalah wajib. Sehubungan itu, pegawai perlu dipertimbangkan selepas mempunyai markah penilaian prestasi tahun terkini. Rujuk perenggan 7 dan 10 Ceraian UP.5.1.3.

PEMBAYARAN

BIL.	SOALAN	JAWAPAN
1.	Adakah KEW.8 bayaran BIPs perlu disediakan secara tahunan ataupun bulanan?	Kew.8 hendaklah disediakan secara tahunan.
2.	Adakah faedah persaraan pegawai mengambilkira gaji termasuk BIPs?	Faedah persaraan pegawai tidak termasuk BIPs .
3.	Pegawai telah diluluskan pemberian BIPs pada Tahun 2026 setelah memenuhi semua syarat yang ditetapkan dengan kadar RM250.00 sebulan. Pada April 2027, gaji pokok pegawai telah melebihi Gaji Maksimum. Sehubungan itu, kadar KGT pegawai berubah daripada RM250.00 kepada kadar KGM	Bagi urusan pegawai yang diberikan kadar KGM berikutan gaji pokok telah melebihi Gaji Maksimum, kadar BIPs pegawai perlu diselaraskan mengikut kadar gaji yang diterima oleh pegawai. Sehubungan itu, kadar BIPs perlu diselaraskan pada tarikh pegawai mula menerima KGM tersebut .

	iaitu RM286.80. Adakah kadar BIPs pegawai akan diselaraskan daripada KGT kepada KGM bermula April 2027?																
4.	Adakah BIPs diberi pengecualian cukai?	BIPs yang diterima dicukaikan sebagai sebahagian daripada pendapatan pekerjaan.															
5.	Pegawai telah menerima BIPs selama tiga (3) tahun berturut-turut, tetapi pada tahun keempat, markah prestasi pegawai adalah 81%. Bagaimanakah status BIPs pegawai?	Berdasarkan situasi seperti jadual di bawah, BIPs Pegawai akan terhenti mulai tahun 2030 kerana markah prestasi Pegawai pada tahun 2029 adalah kurang daripada 85% dan tidak memenuhi syarat BIPs <table border="1"> <thead> <tr> <th>Tahun Penilaian</th><th>Markah Tahun Penilaian</th><th>Tahun Pembayaran BIPs</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2026</td><td>89%</td><td>2027</td></tr> <tr> <td>2027</td><td>86%</td><td>2028</td></tr> <tr> <td>2028</td><td>87%</td><td>2029</td></tr> <tr> <td>2029</td><td>81%</td><td>Tidak memenuhi syarat BIPs</td></tr> </tbody> </table>	Tahun Penilaian	Markah Tahun Penilaian	Tahun Pembayaran BIPs	2026	89%	2027	2027	86%	2028	2028	87%	2029	2029	81%	Tidak memenuhi syarat BIPs
Tahun Penilaian	Markah Tahun Penilaian	Tahun Pembayaran BIPs															
2026	89%	2027															
2027	86%	2028															
2028	87%	2029															
2029	81%	Tidak memenuhi syarat BIPs															

PEMBERHENTIAN BIPs

BIL.	SOALAN	JAWAPAN
1.	Pegawai adalah penerima BIPs sedia ada dan telah ditawarkan pemangkuan ke Gred 12 pada 1.4.2027. Walau bagaimanapun, selepas 4 bulan memangku, pegawai berhasrat untuk menamatkan pemangkuan. Adakah pegawai layak untuk menerima semula BIPs pada Gred 10 tersebut?	BIPs pegawai akan terhenti mulai tarikh pemangkuan pada 1.4.2027. Apabila pegawai menamatkan pemangkuan dan kembali ke Gred 10, pegawai tidak layak untuk menerima semula BIPs pada Gred 10 tersebut. Pegawai perlu mengemukakan permohonan semula selepas 3 tahun dari tarikh kembali ke Gred 10.
2.	Pegawai adalah penerima BIPs sedia ada. Pada tahun 2027, pegawai telah mengambil Cuti Barah selama setahun. Bagaimana dengan status BIPs pegawai?	BIPs pegawai akan terhenti pada tahun 2028 kerana pegawai tidak mempunyai markah prestasi pada tahun 2027. Pegawai perlu membuat permohonan semula setelah memperolehi markah penilaian prestasi tahun terkini dan berdasarkan syarat yang ditetapkan.

TANGGUNGJAWAB JABATAN/PPSM

BIL.	SOALAN	JAWAPAN
1.	Pegawai telah membuat permohonan BIPs tetapi telah	Sekiranya pegawai telah memenuhi syarat pada tahun tersebut, PPSM

	bertukar keluar dan urusan BIPs masih belum dilaksanakan di Jabatan lama. Apakah status permohonan Pegawai tersebut?	Jabatan lama hendaklah mempertimbangkan permohonan pegawai berkenaan dan menyalinkan keputusan kepada Jabatan baharu untuk tujuan pembayaran.
2.	Sekiranya Pegawai telah memenuhi syarat dan bertukar keluar sebelum hebahan dibuat di Jabatan lama. Adakah pegawai perlu membuat permohonan di Jabatan baharu?	Ya, Pegawai perlu membuat permohonan di Jabatan baharu. Sekiranya pegawai telah memenuhi syarat pada tahun tersebut, PPSM Jabatan baharu hendaklah mempertimbangkan permohonan pegawai berkenaan.

URUSAN PEMANGKUAN/KENAIKAN PANGKAT

BIL.	SOALAN	JAWAPAN
1.	Situasi 1 Pegawai telah ditawarkan pemangkuan ke gred yang lebih tinggi, namun pegawai menolak tawaran pemangkuan kerana berhasrat untuk memohon BIPs. Adakah pegawai tersebut layak memohon BIPs? Situasi 2 Pegawai sedang menerima BIPs dan ditawarkan pemangkuan ke gred yang lebih tinggi, namun pegawai menolak tawaran pemangkuan tersebut. Adakah pegawai masih layak menerima BIPs tersebut walaupun menolak tawaran pemangkuan?	Situasi 1 Pegawai layak memohon BIPs sekiranya telah memenuhi syarat yang ditetapkan. Penolakan tawaran pemangkuan tidak memberi kesan kepada kelayakan BIPs. Situasi 2 Ya. Pegawai masih layak menerima BIPs dan bayaran boleh diteruskan jika penolakan tawaran pemangkuan dibuat sebelum tarikh kuat kuasa pemangkuan tersebut. Kesan Penolakan Pemangkuan Walau bagaimanapun, berdasarkan Perenggan 36, MyPPSM Ceraian UP.3.1.1 Lampiran UP.3.1.1 - Panduan Pengurusan Pemangkuan dan Kenaikan Pangkat dalam Perkhidmatan Awam, Lembaga Kenaikan Pangkat boleh mengenakan penalti kepada pegawai yang menolak pemangkuan dengan tidak menimbang pemangkuan pegawai tersebut bagi tempoh enam (6) bulan dari tarikh surat penolakan/ tarikh melaporkan diri yang ditetapkan atau satu urusan, yang mana terkemudian.

HUKUMAN TATATERTIB

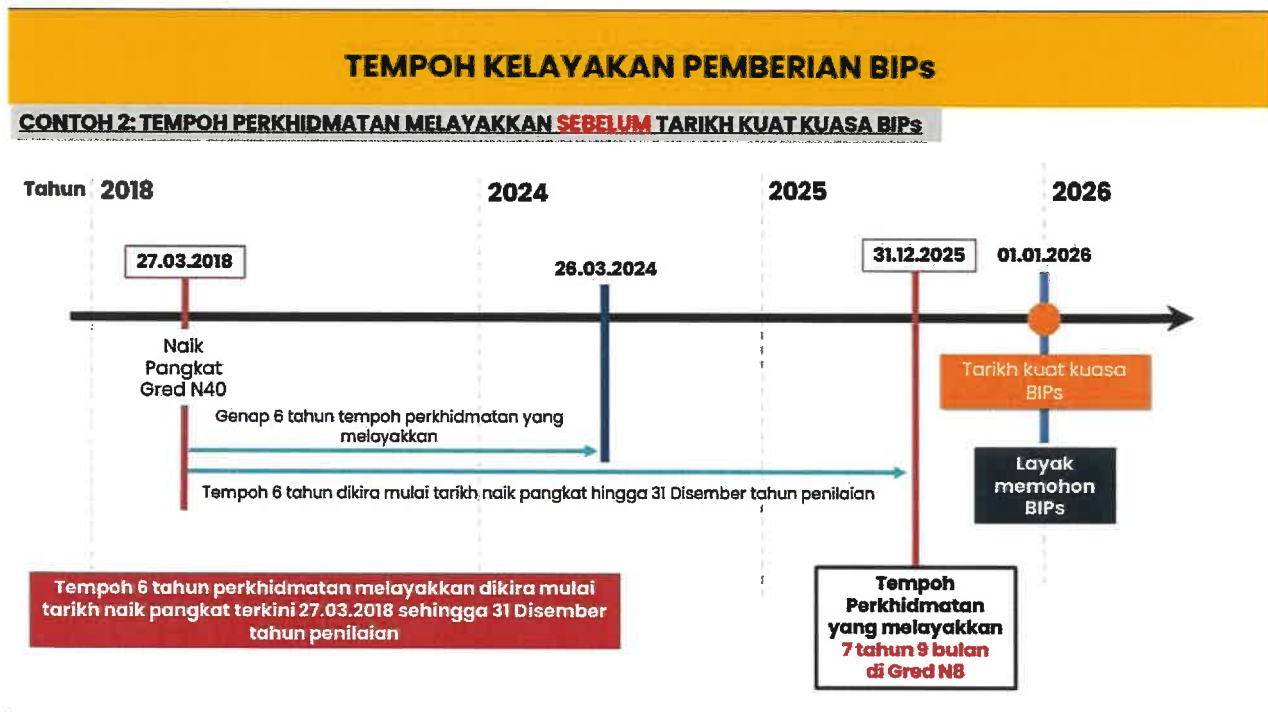
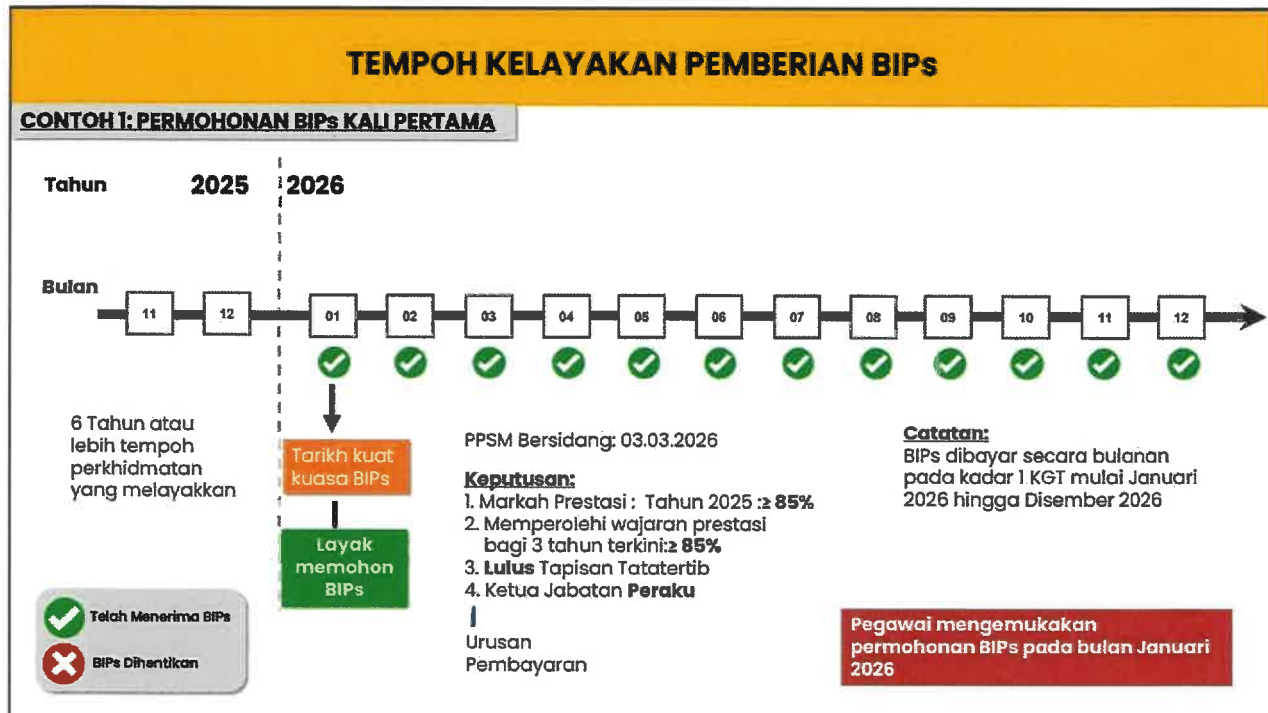
BIL.	SOALAN	JAWAPAN										
1.	Bagaimanakah kaedah penetapan tempoh perkhidmatan yang melayakkan bagi pegawai yang telah dikenakan hukuman tatatertib turun pangkat bagi situasi berikut: <table><tr><td>Tarikh Lantikan Gred 41</td><td>19.11.2003</td></tr><tr><td>Tarikh Naik Pangkat Gred 44</td><td>14.03.2007</td></tr><tr><td>Tarikh Naik Pangkat Gred 48</td><td>19.08.2009</td></tr><tr><td>Tarikh Turun Pangkat ke Gred 44</td><td>18.05.2016</td></tr><tr><td>Tarikh Naik Pangkat ke Gred 48</td><td>13.03.2024</td></tr></table>	Tarikh Lantikan Gred 41	19.11.2003	Tarikh Naik Pangkat Gred 44	14.03.2007	Tarikh Naik Pangkat Gred 48	19.08.2009	Tarikh Turun Pangkat ke Gred 44	18.05.2016	Tarikh Naik Pangkat ke Gred 48	13.03.2024	Merujuk kepada situasi tersebut, pengiraan tempoh perkhidmatan melayakkan BIPs pegawai pada Gred 48 bermula dari tarikh naik pangkat terkini iaitu 13 Mac 2024.
Tarikh Lantikan Gred 41	19.11.2003											
Tarikh Naik Pangkat Gred 44	14.03.2007											
Tarikh Naik Pangkat Gred 48	19.08.2009											
Tarikh Turun Pangkat ke Gred 44	18.05.2016											
Tarikh Naik Pangkat ke Gred 48	13.03.2024											
2.	Pegawai Gred 13 telah dijatuhkan hukuman turun pangkat ke Gred 12 pada 6 Jun 2025. Bilakah pegawai boleh memohon BIPs?	Pegawai boleh memohon BIPs setelah memenuhi tempoh 6 tahun di Gred 12 bermula dari tarikh pegawai diturunkan pangkat iaitu mulai 6 Jun 2025.										
3.	Pegawai telah diluluskan BIPs pada tahun 2026 dan pada bulan Ogos tahun tersebut, pegawai telah dikenakan hukuman turun pangkat. Adakah BIPs boleh dihentikan pada tarikh kuat kuasa hukuman atau perlu mendapatkan kelulusan PPSM?	Berdasarkan ketetapan MyPPSM Ceraian UP.5.1.3 di Perenggan 11(ii)(a)iii., BIPs dihentikan mulai tarikh pegawai dikenakan hukuman tatatertib turun pangkat atau buang kerja. Pemberhentian ini tidak perlu mendapat kelulusan PPSM. Bagi hukuman tatatertib selain turun pangkat atau buang kerja, pegawai adalah tidak memenuhi syarat lulus tapisan tatatertib bagi tahun penilaian 2026. Sehubungan itu, pegawai berkenaan tidak akan diluluskan pemberian BIPs pada tahun 2027.										

TAHAN KERJA/GANTUNG KERJA

BIL.	SOALAN	JAWAPAN
1.	Pegawai telah menikmati BIPs pada tahun 2026 dan pada bulan Julai 2026 pegawai telah ditahan atau digantung kerja. Adakah pembayaran BIPs terhenti?	Sekiranya pegawai sedang menikmati BIPs dan telah dikenakan: 1. Tahan kerja di bawah Peraturan 43, U(A)395/1993, BIPs hendaklah diteruskan.

		2. Tahan kerja di bawah Peraturan 44, P.U(A)395/1993, emolumen yang diterima oleh pegawai yang diputuskan oleh Pihak Berkuasa Tatatertib boleh diteruskan termasuklah BIPs. 3. Gantung kerja di bawah Peraturan 45, P.U(A)395/1993, pegawai tidak dibenarkan menerima apa-apa emolumen dari tarikh penggantungan kerjanya termasuk BIPs.
2.	Pegawai telah memenuhi tempoh perkhidmatan yang melayakkan pegawai memohon BIPs pada tahun 2026. Pegawai telah menghantar permohonan BIPs, tetapi pegawai telah dikenakan perintah tahan kerja sebelum BIPs diluluskan oleh PPSM. Bagaimana dengan permohonan BIPs pegawai?	Permohonan pegawai boleh diangkat untuk pertimbangan PPSM berdasarkan syarat-syarat yang ditetapkan.
3.	Pegawai telah memenuhi tempoh perkhidmatan yang melayakkan pegawai untuk memohon BIPs. Walau bagaimanapun, pegawai telah dikenakan perintah tahan kerja sebelum sempat membuat permohonan BIPs. Adakah pegawai boleh memohon BIPs setelah perintah tahan kerja ditamatkan dan pegawai kembali bertugas pada Julai 2027?	Pegawai tidak boleh memohon setelah kembali bertugas. Tetapi pegawai boleh memohon BIPs pada tahun berikutnya iaitu setelah memperoleh markah penilaian prestasi terkini di jawatan hakiki pegawai berdasarkan syarat-syarat yang ditetapkan.

SIMULASI - Tempoh Kelayakan Pemberian BIPs



TEMPOH KELAYAKAN PEMBERIAN BIPs

CONTOH 3: TEMPOH PERKHIDMATAN MELAYAKKAN SELEPAS TARIKH KUAT KUASA BIPs



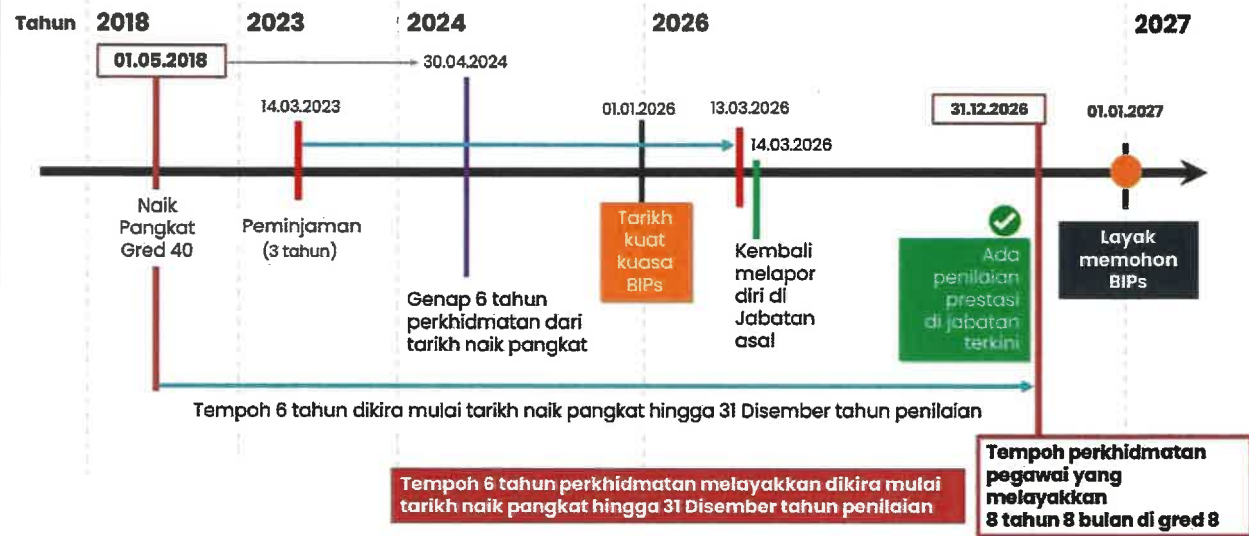
TEMPOH KELAYAKAN PEMBERIAN BIPs

CONTOH 4: TEMPOH PERKHIDMATAN MELAYAKKAN BIPs BAGI KES CTG



TEMPOH KELAYAKAN PEMBERIAN BIPs

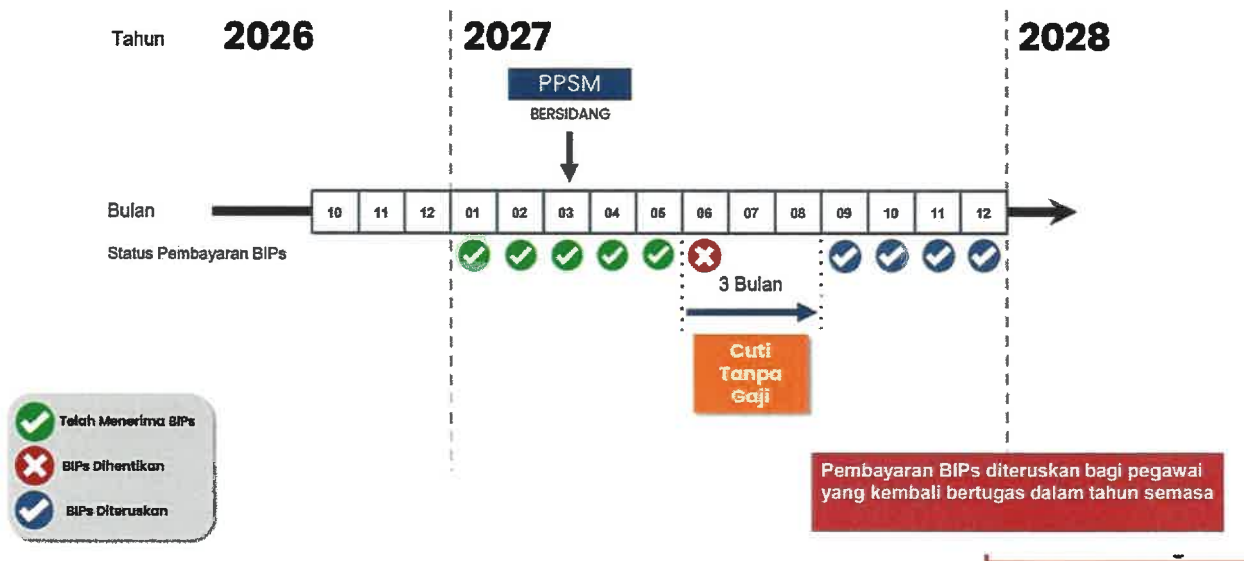
CONTOH 4: TEMPOH PERKHIDMATAN MELAYAKKAN BIPs BAGI KES PEMINJAMAN



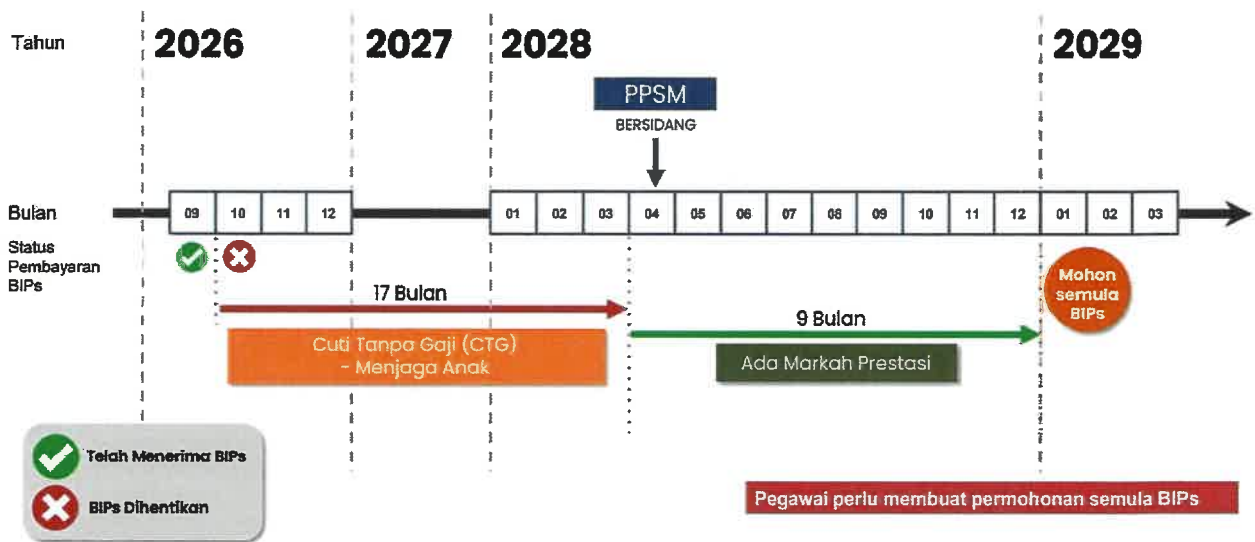
SIMULASI - Bayaran BIPS

CONTOH 1:

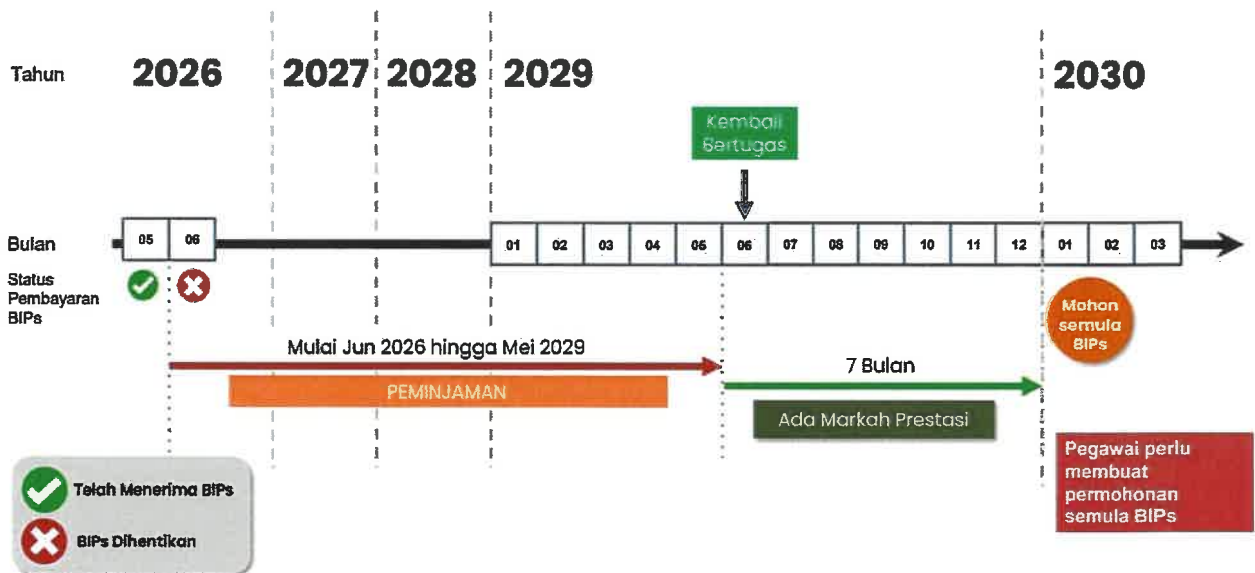
PEMBAYARAN BIPs TERHENTI KESAN AKIBAT CTG/CSG/CBSG/CBTG DALAM TAHUN PENILAIAN



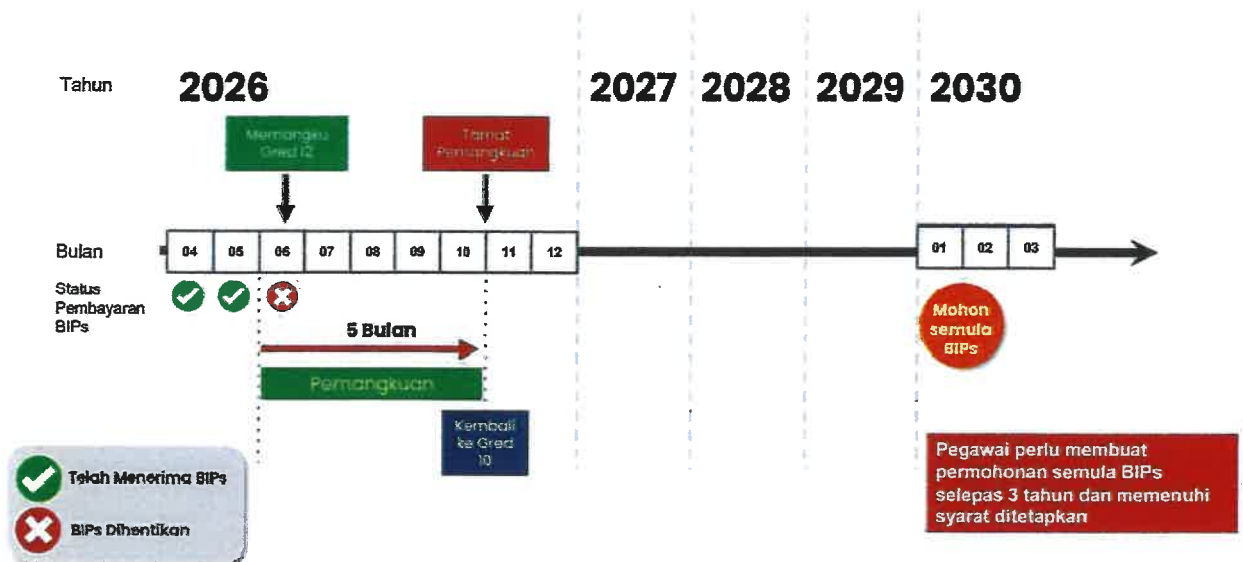
CONTOH 2:
PEMBAYARAN BIPs TERHENTI KESAN AKIBAT CTG/CSG/CBSG/CBTG YANG MELANGKAU TAHUN



CONTOH 3:
PEMBAYARAN BIPs TERHENTI KESAN AKIBAT PEMINJAMAN / PERTUKARAN SEMENTARA



CONTOH 4:
PEMBAYARAN BIPs TERHENTI KESAN AKIBAT MENAMATKAN PEMANGKUAN DAN KEMBALI KE JAWATAN ASAL DALAM TAHUN PENILAIAN



CONTOH 5:
PEMBAYARAN BIPs TERHENTI KESAN AKIBAT DIKENAKAN HUKUMAN TATATERTIB

